

Environmental | Social | Governance

文晔科技 2024永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



新北屈尺國小 林恩

新北屈尺國小 賴雅紳

宜蘭梗枋國小 吳沛綢

桃園失親兒基金會 吳育婷

新北屈尺國小 葉祈心

目錄

報告書說明	5
經營者的話	7
2024年永續績效	9
治理績效	
環境績效	
社會績效	
獲獎紀錄	
完成戰略收購布局全球	15

01 永續管理

1-1 永續管理的行動指南	23
1-2 利害關係人議合	25
1-3 重大性議題分析	27
1-4 重大議題管理方針	30

02 經營基石

2-1 落實完善公司治理架構	41
2-2 數位交易與服務	48
2-3 穩健財務績效	54
2-4 完善稅務政策	56
2-5 結合永續發展與風險管理	58
2-6 增強資訊安全	61
2-7 恪守誠信經營	66

03 構築幸福企業

3-1 人才招聘	71
3-2 人才發展	77
3-3 包容友善職場	82
3-4 健康管理	37
3-5 員工關係	91
3-6 職場安全	99

04 永續行動

4-1 啟動綠色革新	103
4-2 永續供應鏈	110
4-3 綠色物流	117
4-4 環境管理	121
4-5 氣候變遷因應	125
4-6 溫室氣體	129
4-7 能源管理	135
4-8 水資源管理	137
4-9 減廢	139
4-10 回饋社會的實踐者	141

05 附錄

5-1 GRI內容索引	159
5-2 SASB揭露指標	162
5-3 上市公司編製與申報永續報告書 產業揭露索引	163
5-4 TCFD揭露索引	163
5-5 溫室氣體盤查及確信情形	164
5-6 利害關係人資本主義通用指標	170
5-7 SDGs揭露索引	172
5-8 ISO標準或相似標準導入概況	173
5-9 資訊揭露範圍	174
5-10 量化數據補充揭露	175
5-11 永續報告書外部查證證書	181

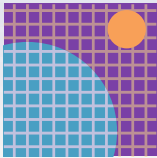
📷 宜蘭柯林國小 吳柏諺

導言

從臺灣到全球 打造文晔新版圖

- 報告書說明
- 經營者的話
- 2024年永續績效
- 完成戰略收購布局全球

“我們從臺灣出發，
擁抱全球新視野，共築永續未來。”



報告書說明

文曄科技股份有限公司（以下簡稱為「文曄」）2024年永續報告書（以下簡稱為「本報告書」）編製資訊如下：

揭露 依據

依循標準

- 1. GRI永續報告準則2021年版（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards 2021）
- 2. AA1000當責性原則（AA1000 AccountAbility Principles, AA1000AP-2018）
- 3. 永續會計準則（SASB）：多產品線專業零售商與經銷商（Multiline and Specialty Retailers Distributors）產業
- 4. 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

揭露 範疇

時間範疇

本報告書自2017年首度發行，每年定期發行1次。本報告書以2024年1月1日至12月31日止

組織範疇

揭露母公司及合併報表下之所有實體於永續面向之執行績效，除內文中特別說明外，資訊揭露皆為合併報表下之所有實體。
若未完整揭露所有營運據點之績效數據，除以附註說明之外，亦於「5-9資訊揭露範圍」詳列資訊揭露範圍。

揭露 說明

財務績效

財務數據係由資誠聯合會計師事務所會計師簽證之財務報告資訊為準，財務相關揭露之幣別為新臺幣。

非財務績效

報告書內其他相關數據為報告書揭露小組自行統計近5年數據，以一般慣用數值描述方式，採四捨五入為原則。
惟考量部分績效資訊之收集時點不足5年或其正確性無法詳實佐證，僅揭露1-4年之數據。

編製 流程

本報告書係由各部門指定專人組成報告書揭露小組，初稿編製後由永續發展小組進行彙總與修訂，經報告書揭露小組確認內容無誤，由永續長審核後送交董事長做最終核定，且於報告書經外部查證與完成最終定稿後，由永續長將本報告書陳送永續發展委員會及董事會討論通過，本報告書之相關資訊與績效亦揭露於文曄ESG官網。
前次報告書發布日期：2024年8月 | 本次報告書發布日期：2025年8月

外部 查證

查證單位

英國標準協會臺灣分公司 (BSI Taiwan)

保證等級

依循GRI Standards 2021、AA1000AS v3第一類型中度保證等級、第二類型中度保證等級（參閱「5-11永續報告書外部查證證書」）

經營者的話



永續耕耘，新本位新棋局新方案

永續更好，不會一成不變。

新本位，做為一個佈局全球的企業，穩定一切不確定性的因素與因應永續方案的風險，在組織建構多元性及人才積極培養與調度，都是放在資源與時間的序列上持衡推展。

新棋局，時局的動盪時常，企業的挑戰平常，產業的需求無常，永續的耕耘日常，凡事講究脈絡可循，一旦脫序與失序事件更多的浮現，再亂都要穩定自己，盤點、理解與溝通，關注國際政經動態，建立風險管理的控管機制與落實方案的執行力。

2024年四月文晔集團才完成加拿大Future Electronics的購併作業，馬不停蹄，雙方在組織上、營運上、系統上、作業上等等的討論及契合調節，不但創造出良好的互動，大家都共識的面對產業需求與供應的世局，促進與全球客戶及合作夥伴的信任度與黏著度，積極引領步軌前行。

新方案，在全球化轉型的路上，要勇於打破慣性，以終為始，探尋價值創造與成長的方程式，能力增強發揮新的內涵，不要以昨天的方式解決明天的問題，不對就修正，發展導向正確的邏輯，順推逆守抑或逆轉順應都可瞬變。

不同於ESG概念推展的企業永續經營，面對全球化與數位化生態鏈的複雜與迅速，全球佈局的優勢，讓我們更靠近客戶與市場，有助於企業及時瞭解區域市場需求更迭、技術創新與資源短缺等等，強化供應鏈的韌性，持續提升整體運營效率與核心競爭力。

WORK AS A TEAM，文晔集團重視團隊的齊心協力，優質的企業文化，擬訂中長期發展策略，良好的組織佈建，可控制的有效作業流程，將是眼前不斷檢視的立基點。

2024年公司的營收及淨利都創下歷史新高。全年自結合併營收約為新臺幣9,594億元，年成長61%，合併營業利益約新臺幣152.6億元，年成長86%；2024年我們啟動「我與ESG的距離」全員訓練，以促進永續共識的力道，提升各自工作崗位上對永續的思維模式。連續第五年榮獲臺灣公司治理評鑑前5%成績，展現了團隊專注戰兢、積極邁進。

2024年文晔首度獲頒天下雜誌【天下永續公民獎】，2025年四月公布CDP (Carbon Disclosure Project) 碳揭露專案的填答問卷結果，文晔獲得B級別認證，表示企業能就自身對環境衝擊程度的瞭解，提供環境友善良好管理的證據。

永續耕耘，求奇蹟不如涓滴累積，在全球變局中行穩健遠。

創辦人兼董事長及執行長 鄭文彬

營收新臺幣9,594億元，再創歷史新高！

關鍵數據

- 執行長薪酬制度增訂**索回條款**、薪酬指標納入環境／社會指標。
- 營業收入淨額新臺幣9,594億元，年成長**61%**。
- 稅後淨利新臺幣**92億元**
- 每股盈餘新臺幣**8.13元**
- 女性董事3席，達全體董事 **1/3**。
- 召開13次董事會，全體董事平均親自出席率達 **92.7%**。

落實綠色採購，實踐綠色消費

關鍵數據

- 綠色採購金額達新臺幣**1,428萬元**，榮獲新北市政府綠色消費績優企業。
- 中國及海外地區採購有環保標章筆記型電腦及伺服器共計金額新臺幣**1,048萬元**。
- 2024年完成合併報表所有個體下營運據點之**溫室氣體盤查**，其中個體公司及合併報表臺灣子公司各營運據點經外部完成查證。
- 2024年經查證之範疇一、二溫室氣體市場別排放量計**1,490.4307 tonnes CO₂e**，較2023年減少**3.35%**。
- 2024年採用環境標準篩選新庶務供應商的比例為**100%**

社會績效

共同打造安全職場!

關鍵數據

- 2024年聘用員工女性與男性比例47 : 53，逐步趨近 **1:1**。
- 集團聘僱員工之國籍多達**60多個**，涵蓋 亞洲、美洲、歐洲、非洲、大洋洲共五大洲別。
- 2024年採用社會政策與行為準則以篩選新庶務供應商的比例為 **100%**
- 在地採購支出（非代理商品之採購品項）占比，臺灣區**99.4%**，中國區亦達**100%**。
- 與國立政治大學社會科學學院合作設置「文晔社科院青年領袖培育基金（Young Talent Fund）」計劃，自2024年開始，將連續六年捐贈政治大學社會科學學院，捐贈金額總計新臺幣**900萬元**。
- 捐贈文晔基金會新臺幣**1千萬元**

“

這一年，我們在每一個小細節裡，為地球、為社會做出改變。
每一次選擇的背後，都是對未來負責任的承諾。

未來，

我們也會繼續用行動，寫下屬於這個時代的永續故事。”

獲獎紀錄



第十一屆公司治理評鑑上市公司排名前5%暨市值100億元以上之電子類上市櫃公司前10%



ST Best Performance Gold Award

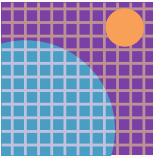


Nexperia Billionaires Silver Award

- 連續5年名列公司治理評鑑上市公司排名前5%暨市值100億元以上之電子類上市櫃公司前10%
- 獲頒天下雜誌2024天下永續公民獎
- 獲頒教育部體育署113年運動企業認證
- 獲頒新北市政府環境保護局2024年民間綠色採購企業績優獎
- 2024年1月8日文晔納入臺灣指數公司「臺灣電子成長高息等權重指數」成分股
- 2024年11月19日文晔納入臺灣指數公司「特選臺灣價值高息指數」成分股
- 名列中華徵信所2025年臺灣地區大型企業排名Top 5000調查：電子零組件批發業第2名，服務業營收淨額排名第4名，不分業混合營收排名第17名。
- 名列2024年天下雜誌2000大企業調查服務業第3名，資訊、通訊、IC通路分類排名第1名，服務業最賺錢公司分類排名第28名。
- 2025年天下雜誌50大集團調查排名第10名，為成長最快集團榜首。
- 獲頒EE Awards 2024優秀國際品牌通路商獎
- 獲頒Diodes Best Distributor Award
- 獲頒Renesas The Best PM Team-Taiwan
- 獲頒Onsemi Best D-win Performance、Distributor of the Year、Excellence in Solution Enablement及Outstanding Contribution to Mass Market Demand Creation。

- 獲頒ST Best Performance Gold Award、Best Demand Creation - Power & Discrete (APeC)、Best Demand Creation - Automotive (China)、Best MSIP Demand Creation (Gold Award)、Best Partnership China Industrial Team、Best Partnership China Automotive Team、Best Sustainability、Best Partner & Best Performance (TW, KR, CN) 及Best Demand Creation Analog APeC
- 獲頒Panasonic Distributor of the Year
- 獲頒Samsung Distributor of the Year
- 獲頒Nexperia Billionaires Silver Award (for shipping over 2.5Bpcs)
- 獲頒Littelfuse Best Alignment Distributor of the Year 2024
- 獲頒Lumileds Best Partner by Lumileds
- 獲頒OMRON HFE領域長期耕耘獎及最佳 PM 團隊獎
- 獲頒技嘉科技2024年最佳代理商獎
- 獲頒研華科技卓越支援服務獎
- 獲頒華泰電子績優供應商獎
- 獲頒神準科技The best partner of year 2024
- 獲頒凌華科技Supplier Assessment Form A
- 獲得立訊精密2024優秀戰略合作獎





完成戰略收購布局全球

2024年營收再創新高，年成長61%。

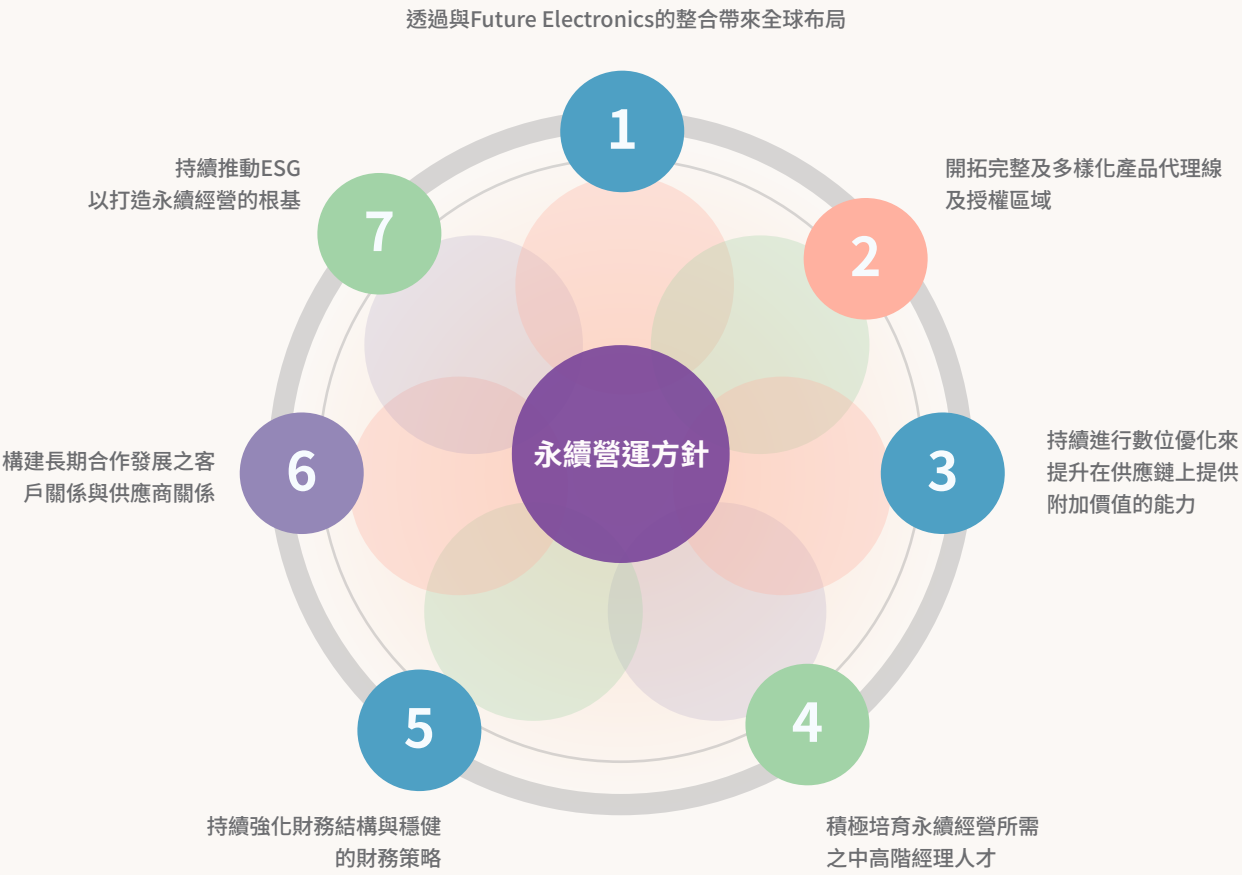
文晔科技股份有限公司		
總部位置 新北市中和區中正路738號14樓		
營運據點總數 160 ⁺	正式員工總數 7,970人 (截至2024/12/31)	所有權與法律形式 股票公開發行公司，於臺灣證券交易所交易，股票代號為3036。
品牌、產品與服務 全球專業電子零組件通路服務的領導廠商，代理全球一流電子零組件原廠超過 400家，服務優質客戶超過 25,000家。	資本額 新臺幣 125 億 (截至2024/12/31)	營運與銷售市場 亞洲、美洲、歐洲、非洲、大洋洲
	營業收入 新臺幣 9,594 億 (2024年度)	
參與外部組織 • 臺灣區電機電子工業同業公會（TEEMA）一級會員資格 • 臺北市電子零件商業同業公會（TECSA）正式會員 • Electronic Components Industry Association (ECIA) • Electronics Representatives Association (ERA) • DMASS Europe e.V.		

文晔創立於1993年，作為提供全球專業電子零組件通路服務的領導廠商，已成功將自己定位為半導體上下游間最佳橋樑，提供最專業的供應鏈管理服務給原廠及客戶，並且以「協助上游原廠訂定產品行銷方向、支援下游客戶縮短研發時程」為目標，不斷深化在產業鏈上創造附加價值的能力。代理之電子零組件被廣泛應用於通訊、電腦及周邊、資料中心、消費性電子、工業控制、物聯網及汽車等多樣應用領域。



企業文化連結

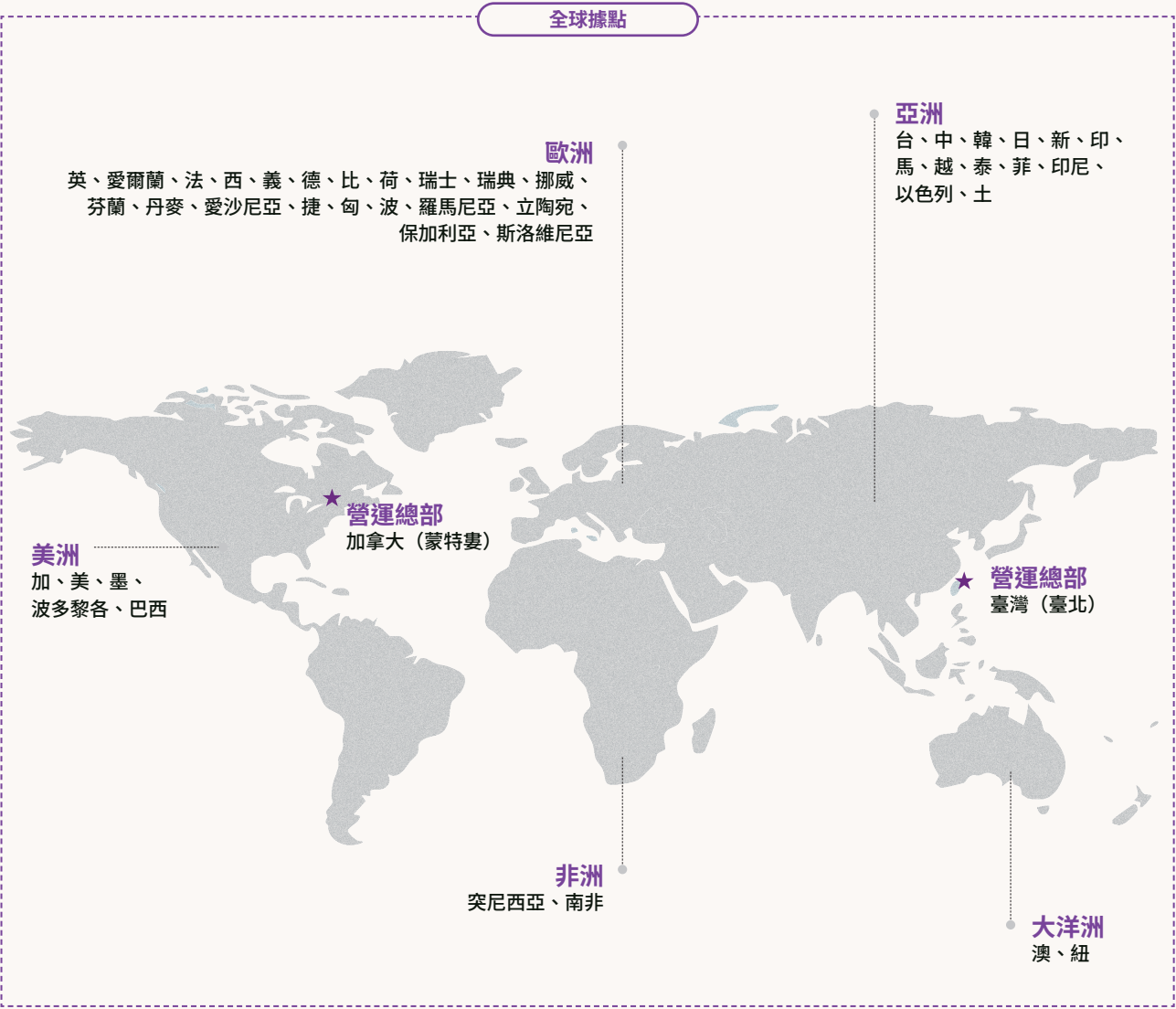
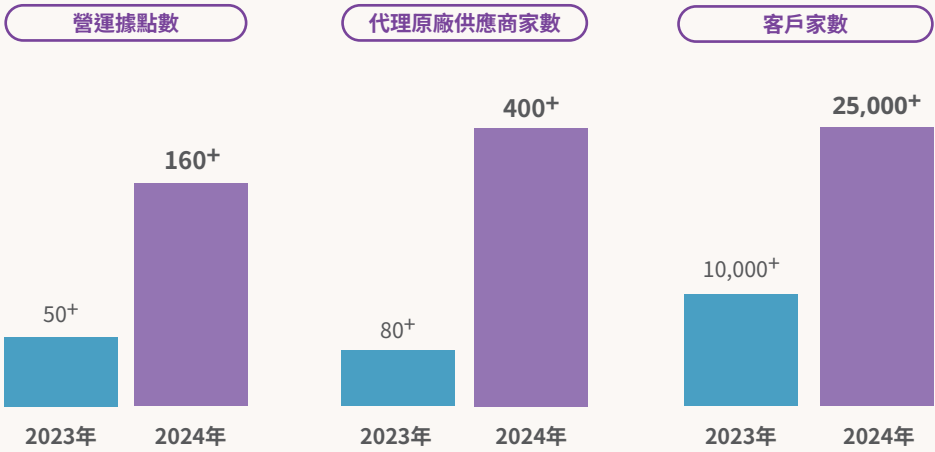
永續營運方針



2024年100%收購Future Electronics，營運從亞洲跨入美洲與歐洲等地區，完善全球化佈局，具備全球完整覆蓋的全方位服務能力，營運據點、代理原廠供應商及客戶皆大幅增加，提高未來營收成長與獲利表現的機會，且由於營運區域、原廠、客戶更加分散，亦降低營運集中度風險與提升獲利的穩定性。

營運據點

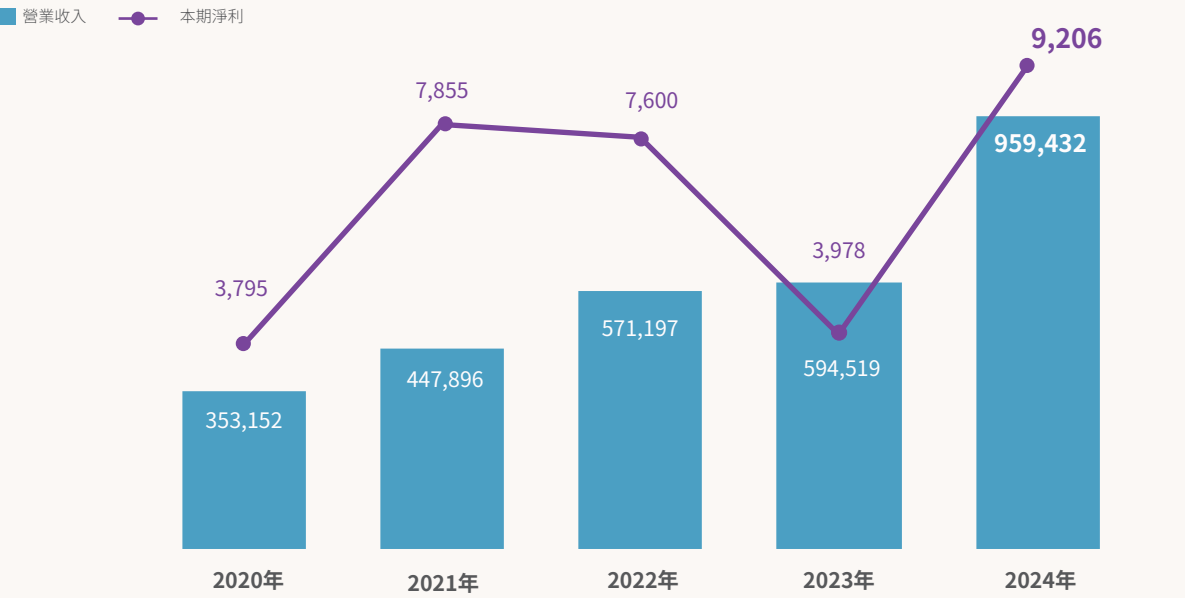
文晔營運總部設立於臺灣，在完成Future Electronics收購後，分設臺北及蒙特婁二個營運總部，迄今橫跨5大洲的44國，共逾160個營運據點，建立綿密行銷通路。



歷年營收與本期淨利

（單位：新臺幣百萬元）

2020年～2024年營收持續成長

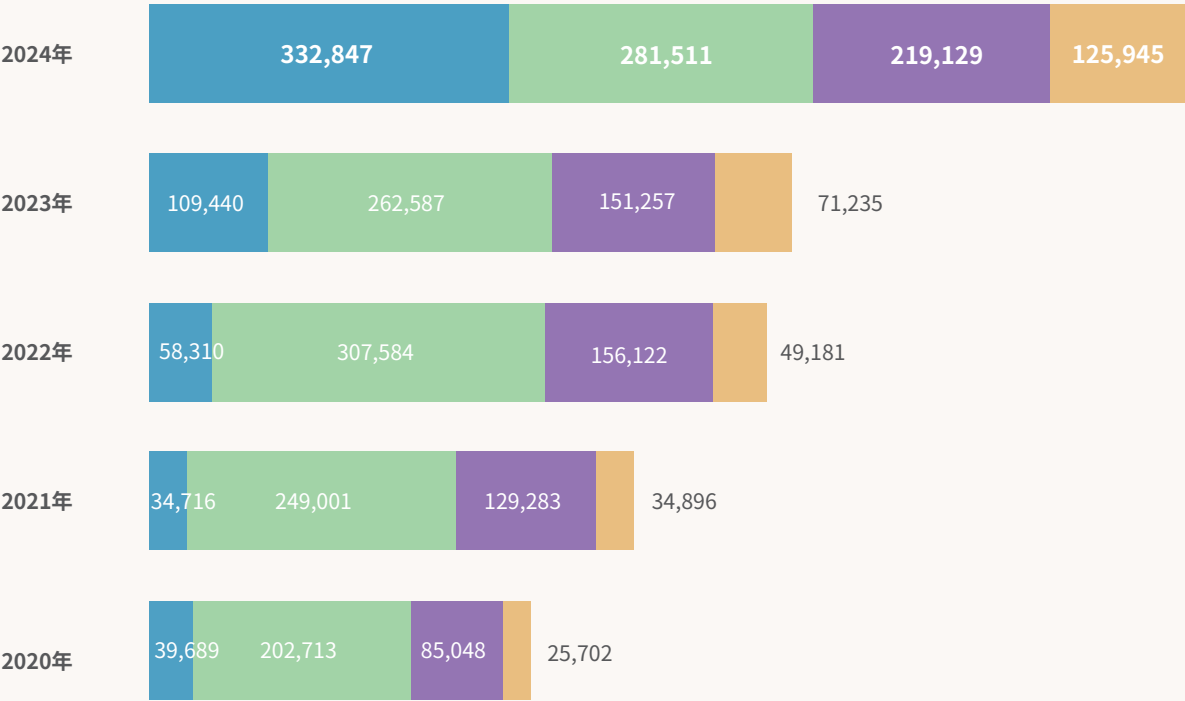


文晔於2024年併購Future Electronics，因此美國及其他地區2024年營收大幅成長，文晔亦增加對終端客戶的特定應用積體電路供應，因此2024年特定應用產品的營收較2023年大幅成長。

歷年地區別營收金額

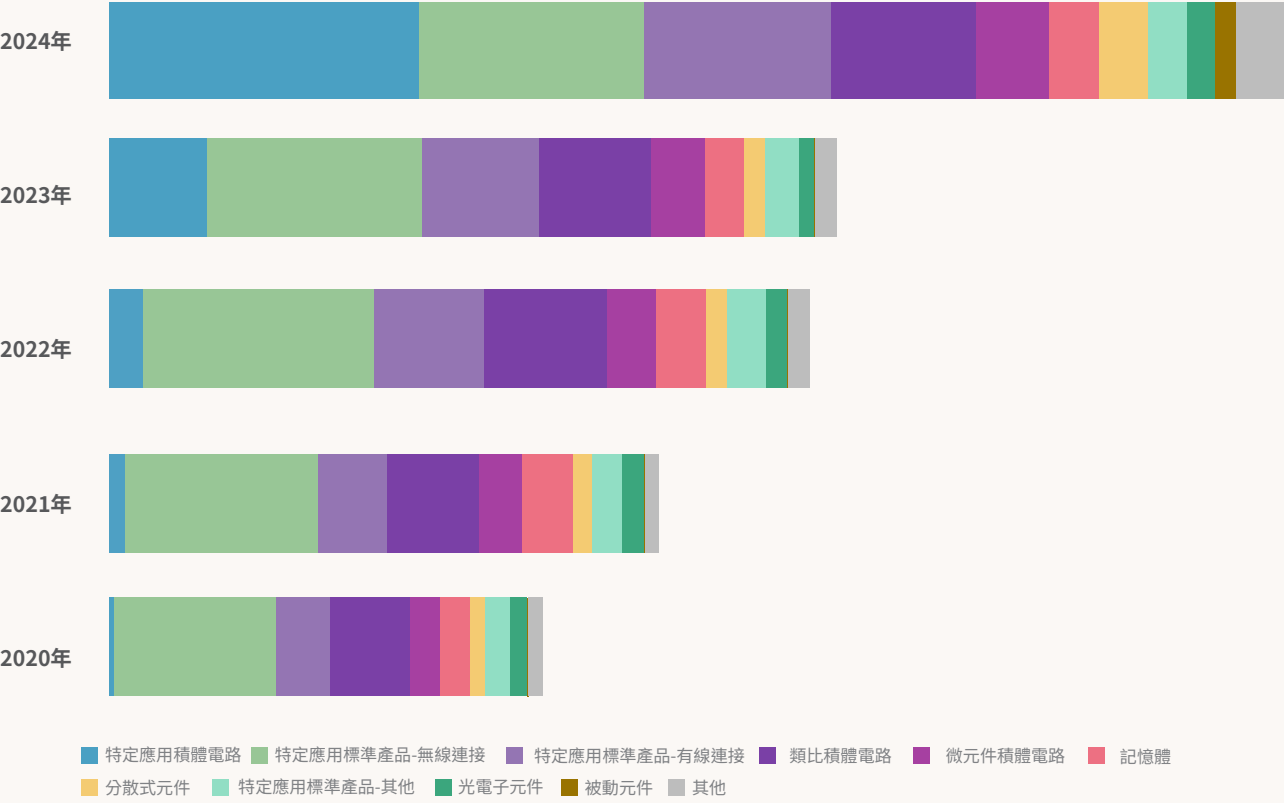
（單位：新臺幣百萬元）

美國 臺灣 中國 其他



註：此表歷年地區別營收金額係以客戶總公司註冊地來做分類。

歷年產品別營收金額 (單位:新臺幣百萬元)



	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
特定應用積體電路	5,089	14,168	28,709	80,953	253,193
特定應用標準產品-無線連接	131,006	157,488	187,807	175,261	184,227
特定應用標準產品-有線連接	44,482	55,724	90,131	94,792	152,826
類比積體電路	65,511	75,095	100,086	92,149	118,911
微元件積體電路	24,785	34,752	40,299	44,101	58,614
記憶體	23,747	41,951	41,221	32,200	40,946
分散式元件	13,094	15,091	16,403	16,053	40,631
特定應用標準產品-其他	20,435	25,968	32,258	27,820	30,981
光電子元件	13,232	16,902	17,155	12,645	22,329
被動元件	180	190	506	1,239	18,120
其他	11,591	10,567	16,622	17,306	38,654
銷售金額合計	353,152	447,896	571,197	594,519	959,432

文曄承接原廠供應商之銷售及支援服務，提供下游客戶市場相關資訊及產品應用技術支援，協助縮短產品上市時程。同時，隨著下游客戶生產據點擴展，為有效提供客戶物流、技術支援等服務，通路商亦需同步在海外佈設更多營運據點及倉儲設備，積極爭取擴展原廠產品代理區域，提升國際競爭力。

價值鏈



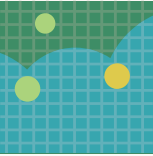
📷 宜蘭夢想之家 林嘉進

“從理念出發，
以行動點亮永續藍圖，開創美好生活與希望。”

- 1-1 永續管理的行動指南
- 1-2 利害關係人議合
- 1-3 重大性議題分析
- 1-4 重大議題管理方針

01 永續管理

實踐永續管理，從理念到行動的關鍵



chapter 1-1

永續管理行動指南

永續相關政策、規畫與推動成果 定期陳報/陳請董事會

為落實永續經營理念，健全公司在環境保護、社會責任及公司治理三大領域之經營體制，以達永續發展目標，爰依據「上市上櫃公司治理實務守則」第27條之規定，於2023年底在董事會組織下設置「永續發展委員會」，委員會下整併原已設立之「永續發展小組」及「風險管理小組」兩個功能性組織。

自2022年起，溫室氣體盤查及永續報告書編製成果列為定期陳報/陳請董事會通過議案，2023年亦將氣候變遷視為關鍵議題，審視現有永續議題之衝擊類型、程度等因素，評估修訂現有程序之重大衝擊範疇，將環境與社會面向之重大衝擊，納入董事會監督項目。2024年永續發展小組及風險管理小組持續推動文晔永續發展相關業務，共陳請董事會通過6項討論案及陳報13項報告案。

2024 年陳報 / 陳請董事會之議案

董事會日期	陳報/陳請董事會之議案
01.31	【報告案】財團法人文晔教育基金會會務報告 【報告案】溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告 【報告案】永續淨零排放宣示實現2050年淨零承諾報告 【討論案】通過捐贈「財團法人文晔教育基金會」案 【討論案】通過「風險管理政策」修正案
02.16	【報告案】永續發展委員會之決議事項報告
05.07	【報告案】溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告
08.06	【報告案】永續發展委員會之決議事項報告 【報告案】2023年度與各利害關係人溝通情形報告 【報告案】2023年度永續發展推動情形報告 【報告案】溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告 【討論案】通過財務風險管理案 【討論案】通過2023年永續報告書案
10.10	【報告案】永續發展委員會之決議事項報告
11.05	【報告案】溫室氣體盤查及查證時程執行進度報告 【報告案】氣候變遷風險與機會鑑別報告 【討論案】通過「永續發展委員會組織規程」修正案 【討論案】通過「永續報告書編製及驗證作業程序」修正案
12.16	【報告案】永續發展委員會之決議事項報告



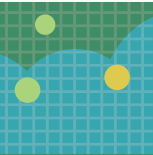
文晔自發性制訂環境、社會、公司治理與經濟貿易合規之永續發展政策與倡議，由董事會或董事長核准後發布。2024年新增生物多樣性承諾暨不毀林承諾、庶務供應商行為準則、職業安全衛生政策。

- [聯合國可持續發展目標政策](#)
 - [環境政策](#)
 - [氣候變遷政策與倡議](#)
 - [生物多樣性承諾暨不毀林承諾](#)
 - [有害物質管理政策](#)
 - [衝突礦產政策](#)
 - [社會政策與行為準則](#)
- [庶務供應商行為準則](#)
 - [職業安全衛生政策](#)
 - [聯合國反貪腐政策](#)
 - [反貪腐、反賄賂暨反洗錢政策](#)
 - [誠信經營守則](#)
 - [經理人獎酬及追回政策](#)
 - [執行長及非執行董事持股辦法](#)

永續議題重大衝擊管理

文晔針對營運過程中各項議題之政策、規畫與執行過程，訂有相關程序須定期或不定期向董事會提出報告或討論，如「董事會議事規範」第10條及第12條、「公司治理實務守則」第25條及第35條等規定，明訂應提董事會討論／決議通過議案類型，亦於「永續發展實務守則」第8條，不定期須向董事會報告永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行。且依據「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」之要求，誠信經營政策與防範方案之制定、經調查有重大違規情事或公司有受重大損失時，皆需陳報至董事會。

各項議案依其相關法規或內部程序之規範，需通過董事會決議作為「討論案」，無須董事會決議者則提出「報告案」，相關議案經高階管理階層之簽核後，再由董事會秘書處列入最近一次之董事會議程，於董事會針對討論案做出決議，與針對報告案提出問題或建議。2024年文晔董事會之重大決議，請詳文晔官網「[重大決議專區](#)」。



chapter 1-2

利害關係人議合

5大面向鑑別重要利害關係人

文晔持續與利害關係人互動，以建立永續議題之溝通與回應機制，透過AA1000 SES標準「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」等5大面向，鑑別重要之利害關係人。2023年經永續推動小組進行評估與討論後，營運環境仍無顯著變動，沿用之前年度利害關係人鑑別結果－股東/銀行、客戶、員工、原廠供應商、其他供應商等5類。

5類重要利害關係人議合成果

5類利害關係人對於文晔的營運活動有著不同意義與互動，同時由不同部門透過各式溝通方式與其進行議合，2024年持續進行各項溝通議合方式，且產出各項成果。

利害關係人類型

股東／銀行

權責部門

董事會秘書處、財務處財務部、投資人關係部

全球股東行動主義興起，法人股東對於永續管理亦是日漸重視，文晔之機構投資人約占7成。文晔透過議合機制與資訊揭露之過程，追求長期股東利益與其他利害關係人利益的最佳化，並在投資決策或授信決策提供關鍵資訊。

議合方式／頻率

董事會及審計委員會 (每季至少1次)
薪資報酬委員會及永續發展委員會 (每年至少2次)
提名委員會 (每年至少1次)
股東常會 (每年1次)
法人說明會 (每季1場)
海內外投資機構研討會及法人股東參訪 (不定期)
公開資訊觀測站 (不定期)
發言人與代理發言人制度 (不定期)
公司官網及投資人專區 (不定期)
投資人專線/信箱 (不定期)
公司年報、永續報告書 (每年1次)
公司財務報告 (每季1次)
銀行授信審查 (每年1次)

議合成果

召開董事會議13次
召開審計委員會議13次
召開薪資報酬委員會議6次
召開永續發展委員會議4次
召開提名委員會議3次
召開股東常會1次
召開法人說明會12場
公告營業收入12次
公告中／英文重大訊息各98則
取得投資法人對公司報告42份
即時回覆股東電話提問
發布公司年報及永續報告書各1份
發布公司財務報告4次
第11屆 (2024年度) 公司治理評鑑結果列為前5%
簽訂永續連結貸款合約4份

利害關係人類型

客戶

權責部門

業務處、市場處

半導體產業瞬息萬變，快速反應以滿足客戶需求，是卓越半導體通路商的重要關鍵。文晔建立客戶與原廠供應商之間的溝通橋樑，快速串連產品需求與永續議題關注趨勢，扮演著整體供應鏈共同推動永續發展之協同角色。

議合方式／頻率

電話、電子郵件、視訊 (不定期)
客戶之供應商稽核 (每年1次或不定期，依客戶要求)
客戶之供應商大會 (每年1次)

議合成果

參加主要客戶舉辦之供應商大會 (場次多未列入統計)
連續多年再次獲得華泰2024績優供應商獎牌
獲得技嘉科技2024 最佳代理商獎
獲得研華SRM供應商季評比評分”A”及卓越支援服務獎
獲得立訊精密2024優秀戰略合作獎
獲得神準 The best partner of year 2004
獲得凌華科技 Supplier Assessment Form A
在國內外客戶的年度/季度/月份的評鑑供應商評比中獲得多個優良獎項和高等級及感謝信

利害關係人類型

員工

權責部門

人資處

在整合原廠供應商與客戶服務的過程中，需具備熟悉原廠產品特性，並能有效整合多元產品，為客戶提供最適化選購方案的專業能力。透過深化員工溝通，持續提升員工在產品應用與服務效能上的專業表現，是公司核心競爭力所在。同時，打造富有競爭力的職場環境，亦是文晔內部營運的關鍵要素。

議合方式／頻率

申訴信箱／申訴專線 (隨時)
公司內部網頁 (不定期)
勞資會議／福委會會議 (每季1次)

議合成果

依實際需求公告與員工有關訊息
勞資會議4場／福委會會議4場

利害關係人類型

原廠供應商

權責部門

市場處

持續關注外部產業發展與動態，取得具競爭力的產品組合，進而提供客戶最佳之解決方案，是文晔業績要持續成長之關鍵。同時回饋客戶的產品需求及永續相關的要求，也是與原廠供應商溝通與交流的重點，協同其優化產品的開發。

議合方式／頻率

業務說明會 (每季1次)
新產品推廣策略會議 (不定期)
新產品投資 (New Product Investment) (不定期)

議合成果

參與業務或產品說明會 (場次多未列入統計)
獲獎項目：
•獲頒ST 2024 Best Sustainability、Best Performance Gold Award、Best Partnership、Best Demand Creation Silver Award、Best Partner & Best Performance、Best Demand Creation(Analog/Power & Discrete/Automotive/MSIP/Smartphone/Industrial)，共11個獎
•獲頒Renesas 2024 The Best PM Team
•獲頒Onsemi 2024 Distributor of the Year、2024 Best D-win Performance、Excellence in Solution Enablement、Outstanding Contribution to Mass Market Demand Creation，共4個獎
•獲頒Diodes Best Distributor Award
•獲頒Littelfuse 2024 Distributor of the Year
•獲頒Nexperia Billionaires Silver Award、Billionaire Bronze Award，共2個獎
•獲頒OMRON 2024 HFE領域長期耕耘獎、最佳PM團隊獎，共2個獎

利害關係人類型

其他供應商

權責部門

行政處

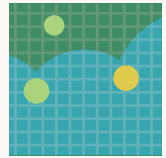
文晔庶務性每年採購金額具一定影響力，透過綠色採購商品政策，落實供應商管理機制與個別輔導，改善供應商體質，協同更多合作夥伴一同在永續各面向持續發展，以永續共榮為目標。

議合方式／頻率

供應商企業社會責任承諾書 (首次交易)
承攬商安全衛生承諾書 (不定期)
線上供應商自評表 (首次交易)
自評表風險評估 (每年1次)
承攬商道德與從業人員規範 (每年1次)
工程類關鍵供應商評比 (不定期)
關鍵供應商評鑑 (每年1次)
工程安全衛生協議組織會議 (不定期)
有害物質管理政策溝通 (不定期)
供應商採購窗口信箱 (不定期)
申訴電話及信箱 (不定期)

議合成果

供應商企業社會責任承諾書100%簽回
承攬商安全衛生承諾書100%簽回
線上供應商自評表100%簽回



chapter 1-3 重大性議題分析

研議IFRS永續揭露準則 未來納入雙重重大性原則作為永續衝擊評估方式

2024年開始研議IFRS永續揭露準則之規範，未來將納入雙重重大性（Double Materiality）原則作為永續衝擊評估之方式，雙重重大性包含影響重大性（Impact Materiality）及財務重大性（Financial Materiality）。綜合考量永續報導規範（GRI、SASB）及國際永續評比指標（MSCI、S&P CSA、CDP）、標竿企業實務等，蒐集相關永續議題，且評估5類重要利害關係人所關注之議題，分析營運活動中的經濟活動與價值鏈上下游商業關係可能形成之衝擊，綜合歸納後產出19項永續議題清單。2022年文晔透過永續議題問卷調查，向重要利害關係人調查其對文晔永續管理之關注與期望，實際回收有效問卷611份。2024年經永續發展小組再次檢視營運環境之整體變化，營運過程中之永續衝擊變動不大，維持2023年之永續議題，且依此作為本次永續報告書揭露之依據。

前3大議題的GRI實質性主題

文晔依據永續議題調查結果，分析各類利害關係人關注的前3項永續議題，對應與其相關的GRI實質性主題，揭露對於相關永續議題之推動策略、管理方針及計畫。

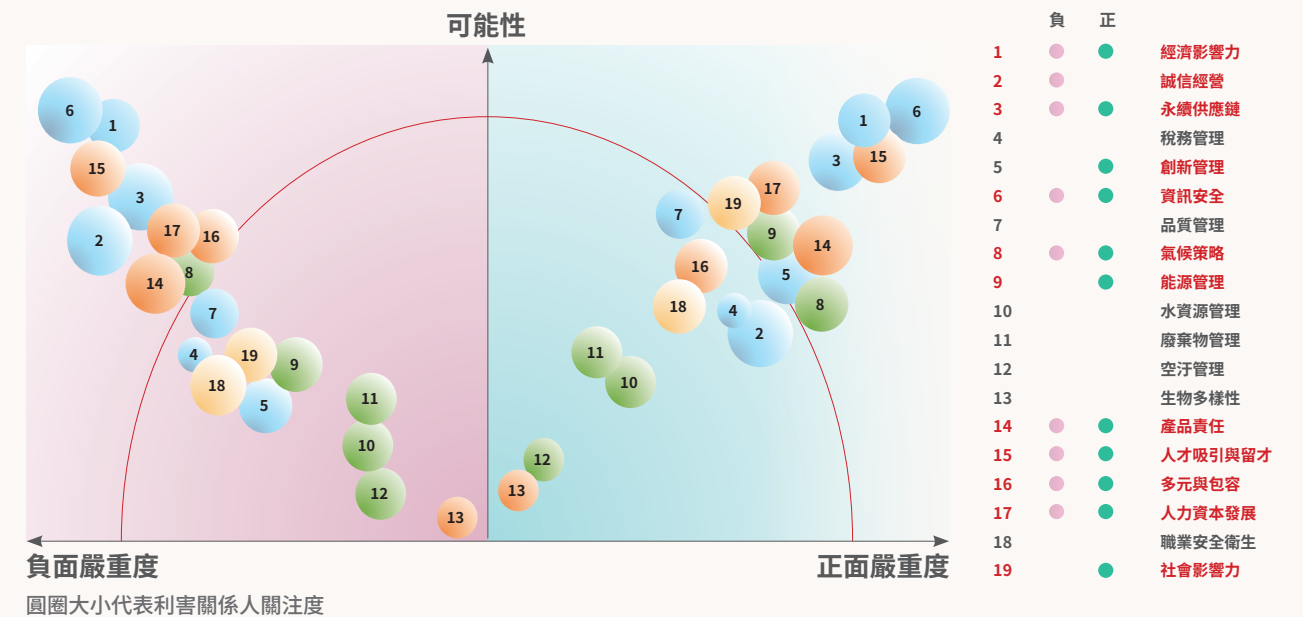
利害關係人前 3 大關注議題



鑑別實際與潛在衝擊

永續衝擊評估係由文晔永續發展小組成員對各項永續議題以「嚴重度」及「可能性」進行分析，且評估衝擊「嚴重度」時再區分為正面與負面衝擊程度，若該項議題具有實際或有潛在之人權風險時，嚴重度則評為最高分。此外，亦參酌利害關係人對各項議題之關注程度，繪製成三維之永續議題衝擊分析矩陣，作為後續持續檢視永續議題衝擊程度之評估工具。

永續議題衝擊分析結果



2024年永續報告書12項重要揭露議題

永續推動小組於2024年針對文晔營運活動的經濟／環境／社會之營運衝擊度與可能性進行綜合性評估後，持續將2023年之12項重要議題列為2024年永續報告書揭露之依據。

重要揭露議題說明

15項GRI實質性主題 3項自訂主題

檢視GRI永續報告準則之經濟、環境與社會等33項主題，將其與重要揭露議題作對應，選出具關連性的15項實質性主題及其對應揭露指標。

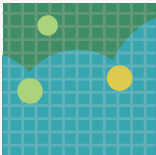
界定永續報告書揭露邊界

ESG永續發展小組成員進行會議逐一檢視每項重要揭露議題，在文晔與價值鏈上下游之衝擊性，確認以文晔為組織內的揭露邊界，各議題衝擊範圍依議題不同而略有差異。

正面衝擊排序		負面衝擊排序		正面衝擊排序		負面衝擊排序	
資訊安全*	01	資訊安全*	11	品質管理	11	職業安全衛生	
經濟影響力*	02	人才吸引與留才*		多元與包容	12	稅務管理	
人才吸引與留才*	03	經濟影響力*		誠信經營	13	能源管理	
永續供應鏈*	04	永續供應鏈*		稅務管理	14	社會影響力	
人力資本發展*	05	誠信經營*		職業安全衛生	15	創新管理	
產品責任*	06	產品責任*		廢棄物管理	16	廢棄物管理	
創新管理*	07	人力資本發展*		水資源管理	17	水資源管理	
氣候策略*	08	氣候策略*		空汙管理	18	空汙管理	
能源管理*	09	多元與包容*		生物多樣性	19	生物多樣性	
社會影響力*	10	品質管理		*重大衝擊議題			

重大議題	衝擊範圍(價值鏈衝擊位置)					衝擊面向			GRI主題準則對應
	原廠 供應商 (採購)	其他 供應商 (採購)	文晔 (營運與銷售)	客戶 (下游設計)	使用者 (最終產品 使用)	經濟面	環境面	人群 (含人權)	
經濟影響力	●		●	●		■ ▲	■	■	201經濟績效2016
資訊安全	●		●	●		■ ▲			自訂主題
誠信經營	○	○	○	○		▲			205反貪腐2016
永續供應鏈	●	○	●	●	●	■ ▲	■ ▲	▲	204採購實務2016
									308供應商環境評估2016
									414供應商社會評估2016
創新管理									自訂指標
產品責任									416顧客的健康與安全2016
氣候策略	●		●	●		■ ▲	■ ▲		305排放2016
能源管理									302能源2016
人才吸引 與留才	●		●	●		■ ▲		■ ▲	201經濟績效－退休計畫2016
									202市場地位2016
									401勞雇關係2016
									402勞/資關係2016
									405員工多元化與平等機會2016
多元與包容									405員工多元化與平等機會2016
人力資本發展									404訓練與教育2016
社會影響力			●					■	自訂指標

註1：衝擊範圍：潛在○（尚未發生）／實際●（已發生）
註2：衝擊面向與性質：正面■（利害關係人利益增加）／負面▲（利害關係人利益減損）



chapter 1-4

重大議題管理方針

經濟影響力

衝擊辨識	正面	在整合Future Electronics以及全球減碳趨勢日漸升高之環境下，文晔科技根據整體經濟情勢及市場狀況優化營運策略，以持續擴大市場占有率及獲利水準為目標。
	負面	若未取得潔淨科技所開發之新技術及其產品，將無法滿足客戶之需求，或延遲客戶之新產品開發進度。
政策／承諾	潔淨科技為文晔未來營運發展的重點，因此參考金管會2024.12.31最新頒佈之「永續經濟活動認定參考指引第二版」，提升符合永續經濟活動(原稱「前瞻經濟活動」)營業收入百分比，以因為未來產業發展之趨勢，強化成長動能。	
推動目標	短期(1-2年)	2026年符合前瞻經濟活動營業收入百分比>15%
	中期(3-5年)	2028年符合前瞻經濟活動營業收入百分比>18%
	長期(5-10年)	2030年符合前瞻經濟活動營業收入百分比>20%
行動方案	提升正面衝擊	協助客戶採用具AI算力的微控制器(MCU)及微處理器(MPU)做為系統的核心，並開發能於邊緣(Edge)實現推理(Inference)功能的應用。這些新的核心除了更加智能外，在應用中能提供更低的功耗，更安全的服務及更長的产品生命週期。 隨著AI大語言模型(LLM)的不斷推出，模型使用的參數也不斷的增加，高頻寬記憶體(HBM)及高能效的電源管理產品對於產品的性能及能耗至關重要，文晔科技在這兩個領域亦持續與各供應商及客戶合作，推出高能效的先進產品以滿足市場的需求。 強化綠色科技相關應用及技術的研發設計，提供產業界優質的解決方案，推動模組化、高通用性及可重複利用的產品及設計思維，加速產業革新實現具低耗能、高效率、具永續思維的綠色產品。
	降低負面衝擊	持續引進新的原廠供應商與產品線，拓展新客戶及新應用市場的開發與客戶滲透率。
年度成果	• 2024年符合前瞻經濟活動營業收入百分比14.07%。 • 投入研發經費達8.51億元，協助客戶完成高效率、低能耗之產品研發。 • 與多所大學或研究單位進行產學合作，投入電力電子相關實驗室建置，建立產品開發、設計、量測技術等能力。 • 與客戶及供應商共同合作，成立聯合實驗室，致力於推進代理產品之研發與量產時程。	

資訊安全

衝擊辨識	正面	利用生成式AI協助員工處理例行重複性高之作業，如翻譯、文案生成、資料彙整等，提升工作效率。 利用AI分析大量日誌，並根據用戶過往行為建立基準與預測性分析，轉化為員工行為量化數據，作為資安事件判斷依據，有效提升未知事件判定與加速處理時間，從而提高資安事件處理成效。
	負面	根據世界經濟論壇(WEF)發布之Global Risks Report 2024，未來10年內虛假與錯誤訊息、AI技術的不良後果與網路不安全處於前十大風險中，且近2年由AI產生的錯誤資訊、假資訊威脅與網路不安全分別位居第一位與第四位，若員工對AI偽造技術無法有效識別、確認、通報或資安意識不足，則可能造成財務或機敏資料外洩，嚴重可能造成客戶求償、終止訂單、商譽受損、更甚者可能造成營運中斷、上下游交易無法正常運作、員工誤觸釣魚信件受到勒索攻擊，造成額外損失。
政策／承諾	保護資產之機密性、完整性、可用性，進而支持產品與服務持續交付，達成永續使命與願景。(資安政策)	
推動目標	短期 (1-2年)	•無重大資安事件發生 •全集團資安意識訓練達成率100% •全集團社交工程演練命中率低於行業平均的5%
	中期 (3-5年)	•資安人員取得ISC2 CC、CISSP、CCSP、Google CyberSecurity、EC-Council CEH、CEH Master、CISM、CISA、ISO 27001:2022共14張國際資安證照，平均每位資安人員具備3張國際資安證照。 •持續修訂生成式AI使用規範 •2025年改採ISO/IEC 27001:2022重新驗證且擴大驗證範圍
	長期 (5-10年)	•提供安全環境，支持業務持續發展，系統可用性達99%
行動方案	提升正面衝擊	導入先進SIEM (Security Information and Event Management) 系統結合UEBA (User and Entity Behavior Analytics) 技術，透過人工智慧及機器學習演算法，持續學習，不斷優化偵測準確度，打造更主動且精準的資安防護機制。
	降低負面衝擊	•定期檢視資安政策、緊急通報、事件應變等相關程序確認剩餘風險有效控制。 •每半年演練事件應變計畫(含書面演練、通報演練、實地演練等模式)。 •持續進行誤觸行為資安認知再強化教育訓練。 •導入流量防禦服務，降低駭客分散式阻斷服務(DDoS)攻擊。 •強化進階持續攻擊(APT)偵測系統，填補防毒漏洞。
年度成果	•完成年度資安政策與十大守則宣導，意識訓練納入新併購公司，舉辦2場資安認知教育訓練，員工完訓率92.8%。 •對員工發出社交工程演練信件278,037封，員工誤觸率為0.7%，達成目標值之小於科技業平均的5%。 •核心資安人員新增4張國際資安相關證照，強化資安專業職能。 •完成2次資安管理系統審查會議及2次災難復原演練。 •針對重大安全漏洞通報集團各資訊窗口，完成37次重大漏洞通報。 •完成官網流量防禦服務建置，降低駭客DDoS攻擊損害風險。 •加入中華民國資訊軟體協會，強化資安聯防；回應客戶之建議順利通過資安評鑑；將供應商能力、經驗、委外項目之性質及資安要求納入合約規範中。 •完成外部第三方紅隊演練及內部弱密碼檢測共12次。 •導入新端點防護軟體，並部屬至全集團，加強端點防護能力。	

誠信經營

衝擊辨識	負面	文晔集團營收已達新臺幣9,594億元，高階主管與員工在交易過程中是否秉持著誠信原則，可能造成與客戶、原廠供應商之間合作關係的衝擊。透過集團購併成長的過程，文晔員工遍佈全球各地40餘國，誠信相關政策與措施的宣導不足，亦可能造成員工因不瞭解相關規定而誤犯，損及股東、員工以及合作夥伴之權益。
政策／承諾	誠信正直乃文晔最重要之核心價值及經營理念，建立誠信經營之企業文化，以接軌全球的公司治理及反貪腐框架。目前已訂有誠信經營守則及相關規章。	
推動目標	短期 (1-2年)	•董事全員參與誠信經營與反貪腐教育訓練 •全集團員工100%完成誠信經營與反貪腐教育訓練課程 •每年定期進行防範內線交易宣導，內線交易0違規
	中期 (3-5年)	•定期評估誠信風險與查核相關議題 •100%完成誠信經營與反貪腐教育訓練課程 •內線交易0違規
	長期 (5-10年)	•100%完成誠信經營與反貪腐教育訓練課程 •內線交易0違規
行動方案	降低負面衝擊	•每年定期針對全體董事進行誠信經營及內部重大資訊處理教育訓練。 •每年定期針對全集團員工進行道德價值與從業行為規範教育訓練，包括預防員工收取回扣與反貪腐反賄賂的宣導與措施 •董事於獲悉公司財務報告之日起之股票交易控管措施(年度財務報告公告前30日、每季財務報告公告前15日之封閉期間不得交易其股票)。 •考量營運環境變動，修訂誠信經營守則(規範範圍涵蓋約聘員工、承攬商、供應商)及制定反貪腐、反賄賂暨反洗錢政策與管控機制。透過各項管理辦法及內控制度之修訂，防範任何不正當利益，或違反誠信行為造成公司損失。
年度成果	•2024年9月進行在職員工「道德價值與從業行為規範」回訓，共計3,217位員工(含承攬商員工15人)完成課程且通過測驗(通過率100%)。 •2024年誠信經營教育訓練總時數為3,449小時，受訓人員達3,449人次(包括上述非回訓期間(2024年9月2日至9月30日)報到者，計有232位新人完訓)。 •2024年所有董事未違反股票交易控管規範。 •2024年受理違反從業道德舉報案數3件，經調查確認後有效案件為0件。 •誠信經營推動小組於2025年1月14日向董事會報告2024年度誠信經營執行情形，實際運作情形與「誠信經營守則」尚無差異。 •2024年已確認無貪腐事件	

永續供應鏈、創新管理、產品責任

衝擊辨識	正面	因全球永續之趨勢及環境法規等需求，客戶加速潔淨科技相關產品與服務之開發，高關切物質或低能效的產品將逐步被淘汰，替換為減少環境衝擊的產品，造成新產品、新應用、高能效的需求之倍增。
	負面	•隨著客戶群家數日益增加，若未及時提供客戶符合各國關切物質法規應檢附之相關佐證文件，可能造成客戶開發進度落後，或無法確認產品是否符合法規要求，亦可能衝擊終端消費者之健康與安全。現有關切物質管理流程因日漸增加之需求可能造成服務效率之降低，無法快速回應客戶。 •法規要求趨嚴，國際已有多個國家陸續針對不同產業之產品，針對全氟／多氟烷基物質(PFAS)進行禁用或限用之要求，產品可能因法規修訂造成終止生產(End-of-Life)。客戶亦針對文晔所代理產品是否已有解決方案，詢問度相較往年有漸增之趨勢，若未能及早與原廠供應商溝通，或尋找可能之替代性材料，對於文晔營運恐有漸增之影響。

政策／承諾	- 文晔目前已訂有社會政策與行為準則、庶務供應商行為準則，且另訂有害物質管理政策及衝突礦產政策，作為永續供應鏈之政策。 - 與關鍵原廠供應商進行議合，針對產品開發、化學品禁用等議題，扮演資訊溝通者的角色。 - 貫徹綠色設計思維之低損耗、高效能的特性，文晔強化綠色高效能半導體元件產品之推廣，使客戶能兼具前瞻及永續的概念，設計與生產環保低耗、高效能的優質產品。	
推動目標	短期 (1-2年)	- 關鍵原廠供應商100%公開宣示符合化學品管理規範 - 完成客戶要求與關鍵原廠供應商盤點全氟／多氟烷基物質 (PFAS) 使用情形 - 客戶要求之採購品項100%溯源符合盡責礦產倡議 (RMI) 公告合格冶煉廠 - 關鍵原廠供應商公開宣示不使用衝突礦產，落實負責任的供應鏈管理 - 南亞區庶務供應商100%納入供應商評鑑
	中期 (3-5年)	- 持續擴充追蹤更多原廠供應商之環境與社會管理情況 - 持續增加庶務供應商納入供應商評鑑比例
	長期 (5-10年)	2030年前投入系統等級之解決方案，包含綠能及儲能、儲能至交流或直流供電予設備或電動車。在低碳載具上實現有線／無線電池管理系統 (Wire/Wireless BMS)與高能效的逆變器的馬達控制方案。
行動方案	提升正面衝擊	2025年前提出逆變器 (Inverter，用於充電站及綠能發電之設備) 及牽引逆變器 (Traction inverter，用於電動車馬達控制設備) 之產品組合 2026年投入用於儲能櫃 (ESS, Energy Storage System) 及電池管理系統 (BMS, Battery Management System) - 優化衝突礦產與化學品管理之作業流程，提升作業流程效率。 2030年前投入系統等級的解決方案，包含綠能及儲能、儲能至交流或直流供電予設備或電動車。在低碳載具上實現有線／無線電池管理系統 (Wire/Wireless BMS)與高能效的逆變器的馬達控制方案。
	降低負面衝擊	- 優化衝突礦產與化學品管理之作業流程，提升作業流程效率。 - 調查關鍵原廠供應商通過RBA稽核狀況，以回應客戶需求且促進提升原廠供應商之工作環境。 - 調查原廠供應商全氟/多氟烷基物質 (PFAS) 使用情形 - 定期依客戶格式或RMI之CMRT表格進行原廠供應商材料溯源調查，確保供應鏈透明度。
年度成果	2024年評鑑平均分數為84.80分，A級庶務供應商 (總分80以上) 占80%，A級庶務供應商間數相較2023年成長0.3% 2024年<供應商企業社會責任承諾書>簽回率100% 2024年修訂「庶務供應商行為準則」與庶務供應商評核項目 2024年舉辦庶務供應商會議 - 追蹤關鍵原廠供應商遵循責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)，截至2024年底，61%關鍵原廠供應商已通過RBA稽核。 2024年關鍵原廠供應商皆於公司官網、年報／永續報告書中揭露或可向原廠供應商取得不使用衝突礦產政策聲明 - 產品創新成果已於經濟影響力議題揭露	

氣候策略、能源管理

衝擊辨識	正面	- 各產業因應氣候變遷之轉型機會，持續增加新技術之開發，持續透過產品組合之調整，可提升潔淨科技之競爭優勢，擴大營收與市占率。 - 在電子產業對於供應鏈淨零碳排之需是下，推動能源效率提升及增加再生能源使用，得以符合客戶之期待與其永續推動目標，提高客戶滿意度。
------	----	--

衝擊辨識	負面	- 極端氣候因素可能造成陸海空運之中斷，嚴重影響貨物物流作業。文晔營運遍及多國，運輸之穩定性影響對文晔上下游之產品交期穩定，具有重大影響。 - 化石燃料減量之趨勢，以及再生能源使用比例之提升，對於運輸產業有高度衝擊，未來可能因應歐美各國之新興法規，要求運輸業者必須提升再生能源使用占比，對運輸成本造成顯著影響。 - 極端天氣事件發生之機率增加，且造成理賠金額不斷擴大，導致保險費用逐年增加。
政策／承諾	文晔已擬定 2050淨零承諾與路徑規劃 ，已於2024年第一季通過董事會後對外宣示，承諾致力於通過減少溫室氣體 (GHG) 排放和支持向低碳經濟過渡，來實現2050年淨零排放的目標。	
推動目標	短期 (1-2年)	- 自2024年起，每年溫室氣體範疇一、範疇二排放量減少3~5%。 - 自2024年起購買綠電取代灰電，並逐年提升再生能源使用比例。 2022年起集貨併車比例維持50%以上，將再逐步提升集貨併車比例。並於2025年開始與Future Electronics合作，提升相同運送地址的訂單合併比例。 2023年完成新加坡倉自動倉儲，實現倉儲無人化以及減少照明設備，2025年同時規劃香港與大陸東莞新倉庫的自動倉儲，將於2026年陸續開始運作。 - 自2024年起，開始建設物流最佳化模擬模型，計畫自2025年開始逐步實施最佳化網路，將產品線在不同地點的倉庫間移動。未來將逐步將子公司 Future Electronics也列入規劃範圍。 2025年完成範疇三上/下游運輸、差旅、員工通勤碳排放量盤查。
	中期 (3-5年)	2026年前臺北總部全面完成LED節能燈具之更換 2027年完成全集團範疇三盤查 2028年前臺北總部使用再生能源佔比達10% 2028年前實施員工電動車補助辦法
	長期 (5-10年)	以2022年為基準年，2035年溫室氣體範疇一、二排放量減少50%，並於2050年實現淨零排放。
行動方案	提升正面衝擊	積極針對綠能、儲能及節能之產品進行研發，以加速新產品及新技術之專業能力，提供符合客戶在降低環境衝擊之最佳產品組合，再藉由提升再生能源使用占比，以提升客戶滿意度成為其策略合作夥伴。
	降低負面衝擊	- 定期盤查能源耗用數據，據以作為研擬能源管理計畫。 - 逐步檢討汰換老舊耗能設備，優先採購高效率節能設備及綠色標章產品。 - 鼓勵同仁多利用大眾運輸工具或共享乘車，鼓勵員工以電動車取代傳統能源車。 - 持續依據外部資料庫評估現有物流中心之淹水風險，提早因應淹水實體風險時，尋找合適的新倉庫設施與地點。 - 投保足額財產與貨物險，涵蓋所有物流中心庫存與運輸風險。 - 與明確宣示減碳及採取積極行動方案的物流公司配合，鼓勵採用電動卡車。 - 投資可再生能源和儲能，評估和購買綠色能源或其他替代性可再生能源憑證。
年度成果	2024年採購綠電155,189度 (含綠電憑證152張)，未來將持續以採購綠電及購買再生能源憑證等方式，提高再生能源使用比例。 - 完成100%據點之溫室氣體自主盤查 - 上海辦公室100 kW太陽能發電系統已自2024年第1季併網啟用，2024年共發電自用104,613度。 - 臺北總部660盞T5日光燈更換為具有環保標章之LED燈，每年約可節省43,212度電。 2024年度起增列臺灣區員工電動車每月電費補助金，鼓勵同仁以電動車取代傳統能源車，共同參與減碳行動。 - 所有倉庫皆設置於2樓以上，排除貨物淹水風險。另於深圳福田保稅區建立第二物流中心，分散庫存數量與金額。 - 所有物流中心每月維持庫存金額100%納保。 - 持續在各倉導入新式倉儲設備，減少用電量，新加坡倉庫導入Auto Store智慧倉儲實施無人化降低照明，相較2022年減少接近30%的用電量。	

人才吸引與留才、人力資本發展、多元與包容

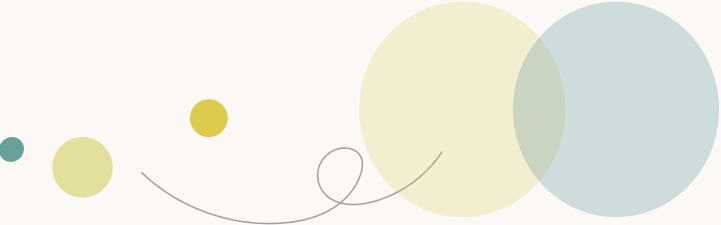
衝擊辨識	正面	•員工福祉和發展:因應集團全球佈局,提供具競爭力的薪資、教育訓練與福利制度,提升員工的職涯發展機會,同時亦招聘國際化人才,提升員工之多元性。 •隨著集團購併成長,員工組成更佳多元化,不同區域員工的觀點和經驗,促動內部創新和交流。 •管理團隊面對更多元發展的營運挑戰,提升工作成就感與增強工作適應性和效能。
	負面	•電子電機相關人才在半導體產業招募競爭激烈,易受到外部誘因而流失員工,增加招募和培訓成本。 •少子化議題已衝擊至現有之就業勞動力,職缺媒合適配時間較以往拉長,提高潛在營運成本。 •因應全球化營運管理模式,多功能通才人才養成不足,恐造成管理視野受限。 •文晔營運範圍大幅增加,員工遍佈40餘國,教育訓練數位化與多語化程度仍有不足,造成員工之專業知識培育與養成未能落實。 •應檢視之營運據點所在國家法規相對增多,未確實盤查可能導致不合法的歧視行為,造成主管機關懲處、法律訴訟或損害企業聲譽之風險,亦可能引起外部之關切,無法吸引人才求職。
政策／承諾	文晔遵循《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact, UNGC)及國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)發布之《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際各項人權公約與倡議,制訂《社會政策與行為準則》,且由董事長簽署後公布於公司官網,作為所有員工、客戶及供應商等各類利害關係人依循之標準。如有勞務派遣或承攬人力,廠商遴選均符合當地法令規範,嚴謹地審核供應商資質與明確規範勞動條件、薪資福利與安全保障責任,確保派遣或承攬人員獲得合理待遇與保障勞動權益,實踐企業社會責任。此外,文晔高度重視員工的結社自由,並遵循《國際勞工組織公約》與當地勞動法規,尊重每位員工意願自主加入工會或其他勞工代表組織的權利,截至報告期末,文晔有6.47%的員工為工會成員,且全球共有 21.66% 的員工受到由正式選舉產生之員工代表或集體協議所涵蓋。此比例包含已設置勞資會議機制的臺灣地區員工,以及 Future Electronics中具工會成員之員工。 為促進勞資溝通透明化與制度化,公司所屬地區依據當地法規舉行工會代表選舉,藉此選出具代表性的員工代表參與工會相關事務。本公司視工會與員工代表為企業治理中不可或缺的合作夥伴,藉由定期對話機制強化勞資互信,實踐社會永續發展精神。文晔與員工代表保持定期溝通,確保員工聲音能夠被聽見。對於未參與工會的員工,文晔亦透過定期召開勞資會議及多元溝通管道,積極瞭解其意見與需求,致力於建立順暢的雙向溝通機制,促進良好的勞資關係。另針對人才招聘、教育訓練、包容職場等面向亦有相關之政策規範。	
推動目標	短期 (1-2年)	•逐年增加招聘國際化人才,擴充臺灣總部與各營運據點溝通交流之能量。 •規畫全球營運之訓練發展計畫 •新任主管轉型領導訓練課程Section Managers層級100%完訓 •調訓課程之學員參與度與學員滿意度達85%。 •課程設計有課後測驗者,以80分作為通過門檻;未通過者須進行回訓或重測。 •導入人力資源業務夥伴(Human Resources Business Partner ,HRBP)制度 •優化與宣導反歧視投訴管道,強化工作職場之多元意見與包容。 •身心障礙員工足額聘用

推動目標	中期 (3-5年)	•完善全集團「e-Learning文晔學院」數位學習平台,建置符合全球據點的系統環境,且規劃IDP連結個人發展與績效。 •納入學員之單位主管對於訓後回饋意見 •建立輪調制度以培養務實管理通才 •評估臺灣總部進行工作敬業度調查
	長期 (5-10年)	•定期進行市場調查,確保薪酬與福利水準之競爭力。 •建構完善的績效考核制度 •多元性領導發展:培養與晉升具有多元性觀點的領導人,並確保領導層的多元性,以反映整個組織的多樣性。 •促進協作和跨文化溝通:長期致力於促進集團跨地區、跨文化溝通,建立能夠應對不同文化背景的團隊。
行動方案	提升正面衝擊	•持續推動職場多元與平等晉升,目標維持女性主管占比42%,推動個人職涯發展計畫。 •持續推動Want Talent Program之人才招聘與職涯接軌計畫 •完善「e-Learning文晔學院」數位學習平台(訓練藍圖) •定期進行市場調查,確保薪酬水平具市場競爭力 •持續透過職務再設計,增聘身心障礙同仁。 •推動員工協助方案。 •增加員工多元意見回饋方式,廣納員工想法與完善工作職場。 •評估員工調查類型與作法,進行工作敬業度調查與分析。
	降低負面衝擊	•執行新任主管轉型領導線上課程與工作坊 •與大學推動人才培育合作計畫 •透過員工訪談活化組織溝通管道,由人資長引導部門主管進行溝通。 •落實人力資源業務夥伴角色,積極參與業務會議,協助規劃訓練與人才發展計畫。
年度成果	•證交所「臺灣高薪100企業」 •集團年度訓練時數達157,323小時 •逐步落實集團教育訓練架構於各項訓練方案上,依據架構開辦新進員工到職訓練、技術應用學程、新任主管轉型訓練等方案。 •中國區導入e-Learning系統平台,強化華南、華中、華北三大區據點與其他外點培訓資源運作效率性與即時性。 •完備新任主管於上任後三個月內完成轉型領導訓練,臺灣區2024年完成28位新任主管訓練。 •針對具潛力發展的年輕優秀人才培養其接棒能力,定期由人資長與人力資源業務夥伴進行關懷訪談,瞭解其發展需求與單位主管回饋意見,同時透過工作坊(Workshop)的方式進行人員發展培訓。成果包括:建置新任主管培訓計畫、新增新進人員線上教育訓練並降低新進人員的離職率(臺灣區新進離職率自2023年12%,降低為2024年10%)。	

社會影響力

衝擊辨識	正面	- 財團法人文晔基金會除了關注教育弱勢之理念，擬擴大為多元包容的文化議題、永續、國際發展為目標，回饋更多文化及教育產業之單位，攜手各界推動永續發展的經營思維，基金會於2024年改隸屬文化部為主管機關，並更名為財團法人文晔基金會。 - 文晔以「關鍵時刻、重要推手」做為公益回饋的初衷，透過文晔基金會二個自主性專案運作，結合跨界企業或上下游供應商或客戶認養學堂的推動，緊密結合供應鏈之合作關係。 - 透過長期、固定頻率的線上共讀陪伴，鼓勵孩子們以閱讀增加視野，建立孩子們的自信。運用網路科技跨越地理障礙的限制，期許藉由閱讀開啟孩子的生命視野。 - 以攝影關懷陪伴孩子，帶來美感教育、建立自信、認識土地等成效。
	負面	- 社會回饋資源來自文晔盈餘給予之經費，單一資源的現況，專案可能無法持續執行。 - 各專案的志工流動性高，課程品質可能受到影響。 - 受到各類環境社會趨勢之影響，可能改變基金會的捐助方案。
政策／承諾		
文晔基金會兩個專案的官網網址，相關維運參考： 遠鄉閃閃官網 / 遠鄉視訊官網		
推動目標	短期 (1-2年)	(一)遠鄉視訊伴讀計畫 (1)新增1-2學堂 (2)建構籌資能力，增加更多捐助資金管道，結合號召文晔集團中下游供應商及客戶一起推動。 (3)志工資源運用，包括員工志工，學校志工，社會團體志工等。 (二)遠鄉閃閃校園攝影計畫 (1) 推動閃閃日曆募資或多元合作展覽專案，讓學童作品被看見。 (2) 專案在地志工的建立 (三)其他 (1) 增加ESG相關的捐助 (2) 各專案的槓桿效益 (3) 增加文化產業相關的捐助
	中期 (3-5年)	(一)建構共享平台(結合上下游及認養單位) (二)建構志工制度及志工備用名單 (三)各學堂之伴讀書籍資料庫規劃建置更完善 (四)導入有效的外部資源，包括資金或宣傳資源
	長期 (5-10年)	(一)在收支平衡下，能複製更多學堂(學校)，造福更多偏鄉學童。 (二)優化志工制度 (三)成為模範的教案

行動方案	提升正面衝擊	- 因應社會環境與文化改變，持續優化課程內容，加強與合作夥伴的溝通，辦理提升企業形象活動。 - 導入氣候變遷思維，啟發學童永續觀點，結合企業推動永續發展。 - 鼓勵員工積極參與。																																																																					
	降低負面衝擊	- 規劃更完善、多元之活動，以更有系統的方式幫助需要幫助的人以外，同時也能提升品牌價值。 - 與合作夥伴共享資源，建立共享平台。 - 建立企業志工文化納入新人教育訓練，優先招募新人擔任志工，藉此深耕社會回饋的公益理念。 - 開源節流，提升現有之有限資源效益。																																																																					
年度成果	(一) 遠鄉視訊伴讀計畫，2024年共有8個學堂、合作單位共21個，全學堂累計服務人次如下： <table><tr><th>學堂名稱</th><th>文晔 麥寮</th><th>星展 芬園</th><th>岱宇 二林</th><th>寶成 秀水</th><th>環永 義竹</th><th>馨園 澎湖</th><th>庭芳 新社</th><th>芳茲 太陽</th><th>總計</th></tr><tr><td rowspan="2">視訊伴讀</td><td>40</td><td>40</td><td>30</td><td>34</td><td>32</td><td>40</td><td>30</td><td>32</td><td>278 (人)</td></tr><tr><td>1,400</td><td>1,440</td><td>1,080</td><td>1,224</td><td>1,152</td><td>1,200</td><td>900</td><td>1,024</td><td>9,420 (人次)</td></tr><tr><td>相見歡</td><td>56</td><td>52</td><td>35</td><td>42</td><td>38</td><td>50</td><td>45</td><td>41</td><td>359 (人)</td></tr><tr><td>志工訓練</td><td>27</td><td>4</td><td>3</td><td>33</td><td>8</td><td>18</td><td>12</td><td>16</td><td>121 (人次)</td></tr><tr><td>聖誕手作</td><td>20</td><td>20</td><td>15</td><td>17</td><td>16</td><td>20</td><td>15</td><td>16</td><td>139 (人數)</td></tr><tr><td colspan="10">總計10,039人次</td></tr></table>		學堂名稱	文晔 麥寮	星展 芬園	岱宇 二林	寶成 秀水	環永 義竹	馨園 澎湖	庭芳 新社	芳茲 太陽	總計	視訊伴讀	40	40	30	34	32	40	30	32	278 (人)	1,400	1,440	1,080	1,224	1,152	1,200	900	1,024	9,420 (人次)	相見歡	56	52	35	42	38	50	45	41	359 (人)	志工訓練	27	4	3	33	8	18	12	16	121 (人次)	聖誕手作	20	20	15	17	16	20	15	16	139 (人數)	總計10,039人次									
	學堂名稱	文晔 麥寮	星展 芬園	岱宇 二林	寶成 秀水	環永 義竹	馨園 澎湖	庭芳 新社	芳茲 太陽	總計																																																													
視訊伴讀	40	40	30	34	32	40	30	32	278 (人)																																																														
	1,400	1,440	1,080	1,224	1,152	1,200	900	1,024	9,420 (人次)																																																														
相見歡	56	52	35	42	38	50	45	41	359 (人)																																																														
志工訓練	27	4	3	33	8	18	12	16	121 (人次)																																																														
聖誕手作	20	20	15	17	16	20	15	16	139 (人數)																																																														
總計10,039人次																																																																							
(二) 遠鄉閃閃計劃2024年計劃服務如下： 1.學校間數 共12所 (新竹1所、桃園2所、新北3所、宜蘭4所、花蓮2所) 2.學生人數 153人 3.志工人數 累積100位志工參與攝影，7位主教老師 4.志工背景 桃園、台北、新北、宜蘭、花蓮、台中、高雄、台東等地區。含蓋了專業攝影師、設計師、護理師、金融業、社工、心理師、退休老師及其他教育相關產業。 5.授課時數 共2,268小時 (每所學校每學期9堂課，每堂課90分鐘) 6.社群媒體 FB追蹤人數：2,862人，2024年新增408人 IG追蹤人數：2,223人，2024年新增644人																																																																							



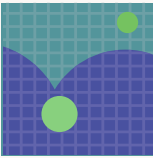
宜蘭梗枋國小 鄭民揚

“每一步用心經營，攜手成就卓越目標。”

02 經營基石

企業治理落實，邁向卓越之路

- 2-1 落實完善公司治理架構
- 2-2 數位交易與服務
- 2-3 穩健財務績效
- 2-4 完善稅務政策
- 2-5 結合永續發展與風險管理
- 2-6 增強資訊安全
- 2-7 恪守誠信經營



chapter 2-1 落實完善公司治理架構

健全的董事會結構與運作機制

股東會為文晔最高權力機構，而董事會為最高治理機構，透過董事長擔任主席領導董事會監督公司營運目標之達成與經營績效之提升、提供經營團隊策略指導與確保公司法令之遵循，以保障股東最大權益。文晔訂有「[公司治理實務守則](#)」，為強化董事會職能，除重視董事專業知識、技能及素養外，力行董事多元化政策，規定獨立董事席次不得少於董事席次三分之一，並確保治理獨立性，依「[董事選舉辦法](#)」並採候選人提名制度於股東會選任適合之董事。



文晔公司
治理架構

功能性委員會 強化管理機能

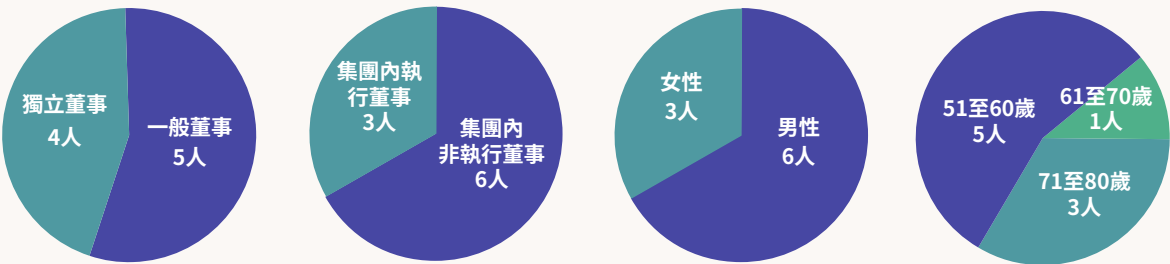
為優化董事會決策品質，健全監督功能，以有效協助董事會檢視公司各重要議題之決策且監督落實之情形，在董事會下依職權分設不同功能性委員會，包含「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「提名委員會」及「永續發展委員會」，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

文晔於2019年經董事會通過設置公司治理主管，負責董事會、股東會之會議相關事宜，以及董事就任、持續進修及執行業務之協助與法規遵循等事項，詳細內容請詳[2024年度公司治理運作情形](#)。

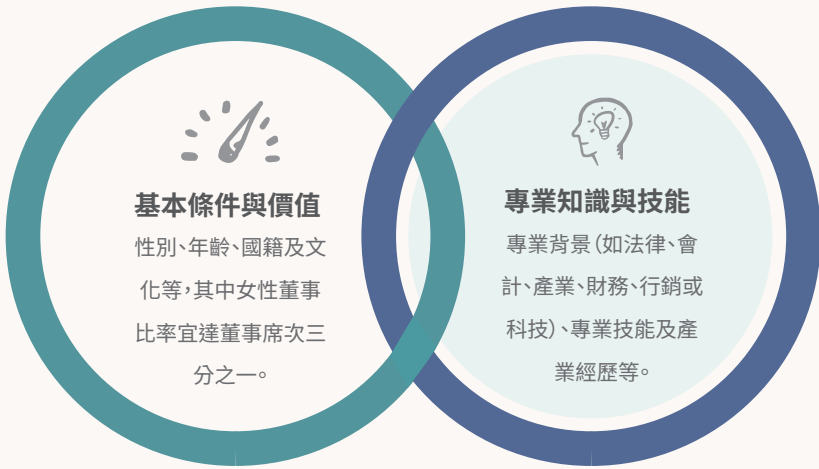
董事會組成與運作

為因應全球化佈局之管理需求及推動董事會結構多元化，2024年股東常會增額補選1席董事，補選後董事會成員計9席，其中含4席獨立董事。董事會成員多元化政策落實情形，請參閱文晔官網公司治理專區。董事會每1季至少召開1次會議，2024年實際召開13次董事會議，全體董事親自出席率達92.7%，獨立董事親自出席率為100%。文晔皆依「[董事會議事規範](#)」所列示之9類事項陳請董事會進行討論，包含營運計畫、財務報告、取得或處分重大資產、修訂內部控制及重要規章辦法、募集具有股權性質之有價證券等，2024年關鍵重大決議案件，請詳公司治理專區[董事會重大決議](#)。

文晔董事會成員組成



文晔「公司治理實務守則」第 20 條



為減緩董事長兼任經理人及其他董事利益衝突之可能性，文晔依「董事會議事規範」第15條董事之利益迴避制度之規定執行，且於年報中針對董事有利害關係之議案，說明議案內容、涉及之董事姓名與其應利益迴避之原因等。

文晔每年度除安排董事參加證券暨期貨市場發展基金會等外部機構專業董事課程外，亦不定時提供治理與法令新知等資訊以提升董事會之運作效能。文晔2024年共舉辦4場董事進修課程，為因應國際化趨勢，皆採全英文授課：

講師	課程	授課內容
黃欽勇先生 (DIGITIMES電子時報創辦人)	Global ICT Supply Chain and the Evolved Semiconductor Industry 全球資訊通信科技(ICT)供應鏈與演變中的半導體產業	針對全球資訊通信科技 (ICT) 供應鏈與演變中的半導體產業的趨勢展望，產業指數級的增長與商機，分工和去中心化製造演進，人工智慧與地緣政治問題進行精闢分析。
謝智政先生 (資誠聯合會計師事務所執業會計師)	How to read and analyze financial statements 如何「看懂」財務報表	透過他公司財務報表個案研究，分析營運體質與成長潛能、創造經營價值，並從中學習察覺風險徵兆與防止財報不實。
梁日誠先生 (環奧國際驗證有限公司總經理)	A Global Trend on AI Governance AI治理的國際趨勢	概述AI治理的全球趨勢，以國際標準化組織 (ISO) 在AI管理系統方面的工作重點進行剖析，並分享AI系統安全威脅和隱私風險的識別和緩解。
李相臣先生 (永豐金融控股股份有限公司資訊安全長)	X-Tech: The Strategy and Thinking of Cybersecurity 網路安全之戰略與思考	針對資訊危安與企業資訊安全管理進行系統性的介紹，透過講師豐富的實務經驗傳遞資訊安全的演變與趨勢及防範之重要性。

此外，獨立董事在各功能性委員會裡積極討論並提出建議供董事會參考，落實公司治理。2024年有關董事會、審計委員會與其它功能性委員會之成員、年齡區間、經歷、任期與兼任其他公司職務等詳細資訊，以及董事會實際出席率、持續進修情形、利益迴避之執行情形等相關資訊，請參閱文晔2024年年報之「貳、公司治理報告」。

審計委員親力親為 出席率100%

審計委員會由全體獨立董事組成，2024年成員共 4 位，由丁克華先生擔任召集人及主席。審計委員會至少每1季召開1次會議，會計師從查核規劃至查核或核閱結果皆須與獨立董事進行溝通，稽核主管亦於每場非緊急召開之審計委員會議報告稽核業務執行情形，2024年度共召開13次審計委員會議，全體成員親自出席率為100%，詳細資訊請詳「[2024年審計委員會年度工作重點及運作情形](#)」。因應法令修正，2024年配合修正「審計委員會組織規程」，以強化獨立董事之職權及完備審計委員會之議事程序。

審計委員會
監督事項

01 公司財務報表之允當表達

02 簽證會計師之委任及評估其獨立性與適任性

03 公司內部控制之有效實施

04 公司遵循相關法令及規則

05 公司存在或潛在風險之管控

完善經理人薪酬管理制度

薪資報酬委員會成員係由3位獨立董事組成。委員會旨在以專業客觀之地位，考量與公司經營績效之連結，向董事會提出建議，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策。此外，依據「董事及功能性委員會成員酬金給付辦法」及「經理人薪資報酬給付辦法」，視需求訂定與檢討董事及經理人之報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡，2024年因應實務運作所需，修正前述二項辦法以符合現況。2024年度共召開6次薪資報酬委員會議，全體成員親自出席率為100%，詳細資訊請參閱「[2024年薪資報酬委員會運作情形](#)」。

文晔為鼓勵執行長及非執行董事（不含獨立董事）應長期穩健持有公司股票於適當水準，使其績效表現與股東權益連結一致，且與股東共享公司之經營成果，於2023年訂定「[執行長及非執行董事持股辦法](#)」且經董事會通過。

文晔因應永續發展之理念，於2023年增訂「[經理人獎酬及追回政策](#)」，業經董事會於2024年決議通過，正式將環境及社會面向之營運績效納入執行長、總經理暨副總經理等經理人的獎酬評核標準，連結於短期及長期變動獎酬，其中環境與社會績效各占10%。且為避免經理人追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為，亦規定若因經理人之不當行為，而發生重大違法違規行為，造成重大風險損失或被要求財務報表重編時，公司將追回現任或前任經理人因其不當行為所獲得之超額獎酬與造成之重大風險損失。上述薪酬之內容及合理性與獎酬追回之差額，須經薪資報酬委員會審議後提請董事會討論通過，且視營運狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

對象	績效指標	計算方式(權重)	說明
執行長、總經理暨副總經理等經理人之績效評量指標			
執行長、總經理暨副總經理等經理人	重點財務指標	60%	依下列列舉各項財務指標，按年度計畫及多年度的比較來評核： 營業收入 (Net Operating Revenue) 營業毛利 (Gross Profit) 營業利益 (Operating profit) 獲利 (Net Income) 每股盈餘 (EPS)
	部門績效表現 / 專案表現	20%	依各部門或專案推動情況來評核，例如風險管理、公司治理或資訊安全管理等成效。
	環境績效	10%	推動公司環境可持續發展方面的努力，包括減少碳足跡、資源使用效率等。
	社會績效	10%	持續推動多元化與平等機會及社會回饋等面向。
註：綜上各指標加權結果，再依據個人績效表現調整，相關獎酬均經薪資報酬委員會審議後提請董事會決議，並視營運狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營之目標。			

2024年總經理之全年總薪酬與全年總薪酬中位數員工（2024年度在職6個月以上之臺灣總部員工，含茂宣、新像、宣昶、志遠等4家子公司）之薪酬比率為18.4倍；另分析員工之薪酬成長百分比，以臺灣總部於2023年及2024年皆在職之員工（含上述4家子公司），計算其兩年度薪酬成長百分比後，進行排序取其中位數，總經理薪酬成長百分比與員工薪酬成長百分比中位數（排除總經理）之比率為0倍（總經理2024年總薪酬持平未成長，員工年薪成長百分比中位數6.44%）。

註：前述薪酬包含基本月薪及變動獎金（不含持股信託），為避免因未領取完整一年度薪酬之員工（2023年期中新到職或2024年期中離職者）兩年度薪酬變動非歸因於績效結果，因此排除未於2023年與2024年皆完整在職員工，以免造成中位數之統計結果與實際情況有所差異。

「永續發展委員會」及「提名委員會」 獨董任委員皆過半

為落實永續發展之監督與管理機制，於2023年底設立「永續發展委員會」，由董事會委任至少3名成員組成，半數以上須為獨立董事。2024年成員計5位，由董事長、1名董事及3名獨立董事組成，第一屆召集人暨主席由許文紅董事擔任。本委員會下設立「永續發展小組」及「風險管理小組」兩個功能小組，結合風險管理機制，落實於永續發展之推動與執行，分別由永續長孫萬力先生及會計主管楊幸瑜小姐擔任組長。

為協助董事會以公平及透明的程序，遴選與審核董事適任人選並評估獨立董事之獨立性，向董事會提出候選人建議名單，2023年底設立「提名委員會」，本委員會由董事會委任至少3名董事組成，半數以上應為獨立董事。2024年成員計3位，由董事長及2名獨立董事組成，第一屆召集人暨主席由鄭文宗董事長擔任。提名委員會亦協助董事會審視董事會、各功能性委員會及各別董事之績效評估及規劃與執行董事進修計畫。

董事會及功能性委員會績效評估

文晔自2016年即已訂定「[董事會績效評估辦法](#)」，明訂除每年應執行董事會績效評估外，且應至少每3年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行1次董事會績效評估，評估結果皆須提報董事會，且將評估結果作為支付個別董事酬勞及董事改選提名之參考依據。



2023年委任外部專業機構「社團法人臺灣誠正經營學會」執行董事會效能評估，該學會及執行委員均具獨立性，與文晔無業務往來。分別就四大構面以文件查閱、問卷回填及董事實地訪談等方式進行評核，評估結果提出二項具體建議：(1)增加獨立董事對於海外子公司營運之瞭解，且深化獨立董事與經理人之互動；(2)持續推行企業永續經營目標。文晔已就此內外部評估結果於2024年2月16日董事會提案討論通過，且將各項建議列為改善事項以優化公司治理之推行，詳細資訊請參閱「[董事會外部績效評估執行說明](#)」。

2024年文晔個別董事、整體董事會及各功能性委員會內部績效評估之執行結果，已於2025年2月25日分別經提名委員會及董事會通過，詳細資訊請參閱文晔2024年年報之「貳、公司治理報告」。

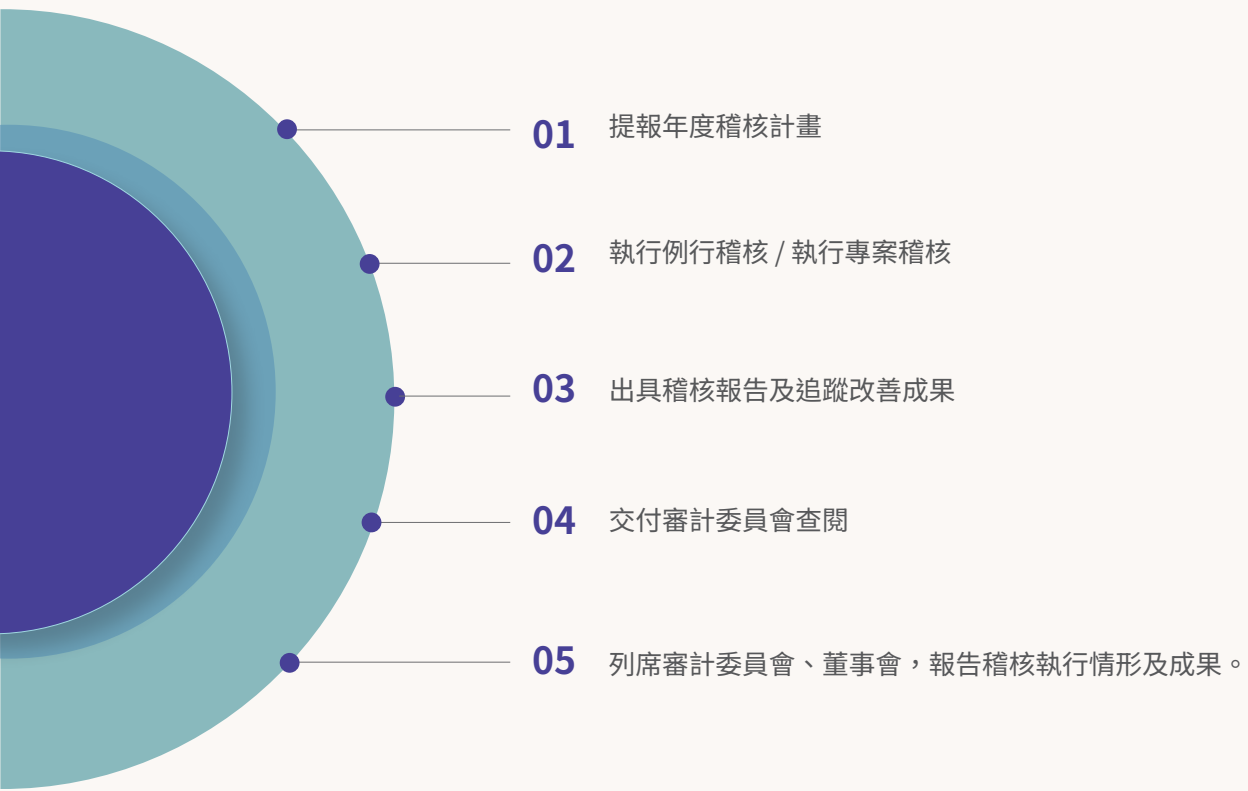
內部稽核嚴謹 確保公平公正

•獨立性

內部稽核係直接隸屬於董事會下之獨立專任單位，內部稽核主管之任免，係經審計委員會同意且提報董事會決議通過，而內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬，係依據文晔公司治理實務守則之規定辦理，由稽核主管簽報至董事長核定，其考評每年執行一次。

•內部稽核的目的

內部稽核的目的，在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，且適時提供改進建議，以確保公司內部控制制度得以持續有效實施，且作為檢討修正內部控制制度之依據。



落實自我監督 強化制度的應變能力

•內稽作業

內部稽核工作，主要是依據董事會通過的年度稽核計畫執行例行稽核，該計畫係依據已辨識之風險擬訂，另視必要性執行專案稽核。內部稽核於稽核完成後出具稽核報告及追蹤報告於法定期限前交付審計委員會查閱，由稽核主管列席定期性審計委員會、董事會報告稽核計劃執行情形及結果。

•自評作業

另督促公司各單位及子公司每年辦理自行評估作業，落實公司自我監督機制，及時因應環境的改變調整內部控制制度之設計及執行，由內部稽核覆核自行評估報告，且根據自行評估結果併同稽核發現，作為董事會及總經理出具內部控制制度聲明書之依據。

•永續資訊之管理

文晔依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立永續資訊之管理內部控制制度，且將永續報告書之編製納入內部控制制度進行管理；公司管理階層並盡善良管理人之注意義務，確保永續報告書之品質。

2024年公司治理相關事蹟

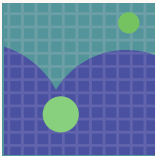
- 榮獲第11屆公司治理評鑑上市公司排名**前5%**暨市值100億元以上之電子類上市櫃公司**前10%**
- 全體獨立董事平均進修時數**11.3小時**，全體董事平均進修時數**10.3小時**。
- 13場董事會獨立董事平均親自出席率**100%**，全體董事平均親自出席率**92.7%**。
- 年度終了後56天（法定期限為75日內）公告經會計師查核之個體及合併財報；各季終了後**平均37天**（法定期限為45日內）公告經會計師核閱之季度合併財報。
- 舉辦**12場**實體或線上法人說明會



- 文晔配合新北市政府警察局中和分局於2024年股東常會向出席股東進行反詐騙宣導



- 文晔2024年召開視訊輔助股東常會，落實股東行動主義，強化公司治理



chapter 2-2
數位交易與服務

數位優化是營運效率的提升，也是低碳服務的展現

持續提升數位交易與資訊交換

文晔之客戶與原廠供應商家數超過2.5萬家，導入數位交易與資料交換的營運模式可快速提升員工之作業效率，涵蓋了銷售作業與採購作業，如銷售預測、客戶訂單新增/修訂、交期回覆等相關訊息，透過雙方議定的電子交換協定進行作業資訊項目串接。除此之外增加其他自動化工具輔助人工作業，以達到管理跟簡化目的。

銷售作業

- 01 銷售預測
- 02 價格資訊
- 03 客戶訂單新增／修訂
- 04 交期回覆
- 05 發貨通知
- 06 發票資訊

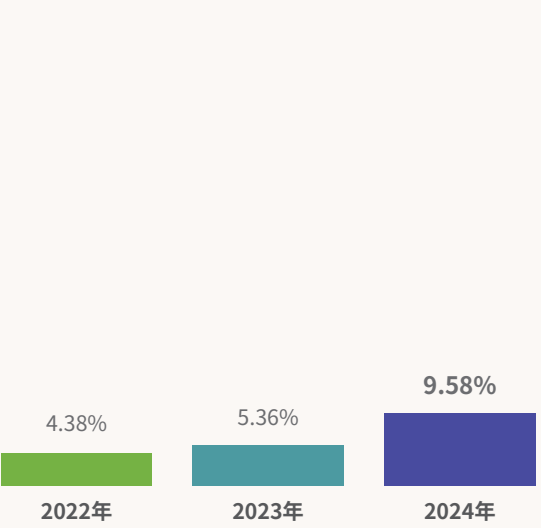
採購作業

- 01 專案設計註冊
- 02 詢價
- 03 採購訂單新增/修訂
- 04 原廠發貨通知/發票資訊
- 05 收貨資料
- 06 付款

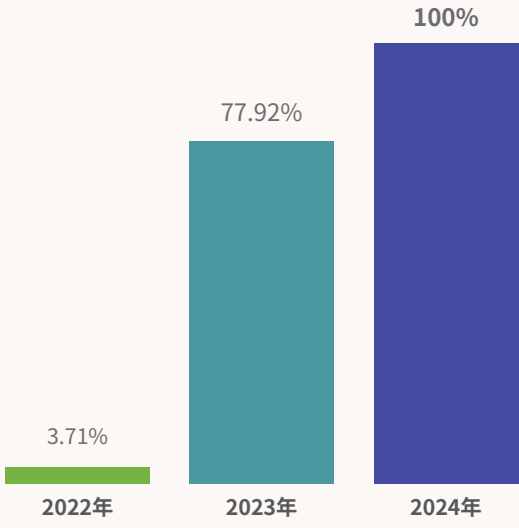
銷售流程2024年系統改善現狀

數位交易訂單作業	客戶回覆交期作業	銷貨其他相關作業	銷售發票無紙化
• 客戶銷售訂單新增／變更作業透過電子數據交換(EDI)串接文晔系統，權責人員確認相關資訊後，即時回覆交易資訊至客戶系統，2024年新增7家集團客戶之數位交易流程。	• 2024年新增4家客戶數據交換，即時回覆交期。 • 約佔營收6.2%的客戶可以登入網站查到交期回覆資訊。	• 需要到客戶網站操作行為，逐步使用機器人流程自動化(RPA)協助，包含預先發貨通知(ASN)請款作業等，簡化作業程序，且避免人工作業錯誤與作業時間延遲之問題。 • 2024年已經完成10家客戶總共98902筆，並逐漸增加中。	• 完成跟其他第三方公司對接數據交換，減少會計端人工作業。 • 100%無紙化 • 根據客戶需求持續優化開票作業

《客戶訂單》之數位化成效



《對帳與請款之人民幣發票作業》之數位化成效



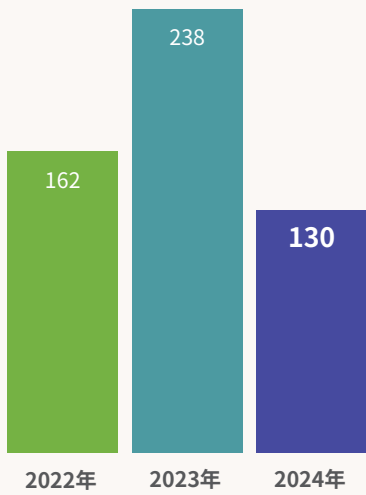
軟體輔助自動客製化報表 簡化作業以增強管理工作

近年來除了著眼於提升供應鏈管理系統化作業之外，導入客製化自動作業輔助改善模組，以Excel VBA工具協助快速轉換客製化報表，以提升同仁工作效率與價值，已成為團隊同仁的作業習慣。逐年協助許多銷售、採購及其他工作範疇之報表製作及作業效率。

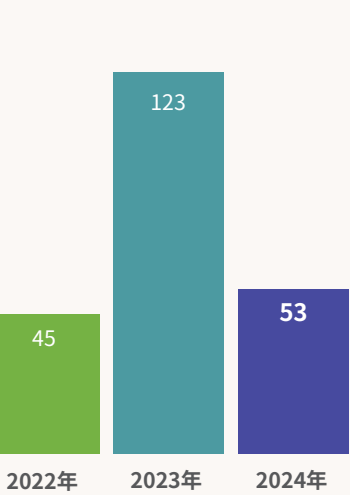
採購流程2024年系統改善現狀



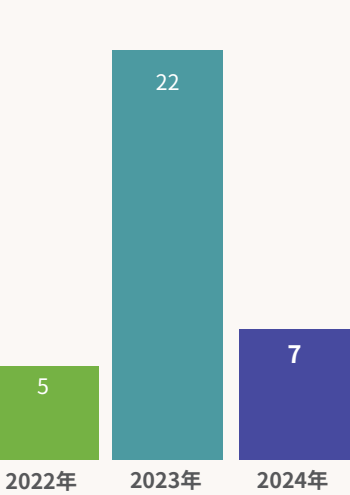
銷售自動作業輔助模組改善件數



採購自動作業輔助模組改善件數



其他自動作業輔助模組改善件數

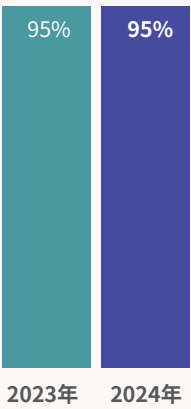


並計畫開始導入AI協助快速辨識跟讀取資料

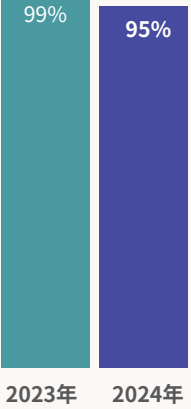
採購系統結合軟體輔助自動化 效果加成效率可期

2023年所推行的採購流程與訂單管理系統優化，於2024年已廣收作業成效。將流程產出的採購訂單及訂單交期調整之需求，結合自動作業輔助模組VBA協助處理格式客製化，可大幅降低人員手動作業件數及作業時間。

採購訂單格式客製化比例



採購訂單交期管理格式
客製化比例



註：2024年因納入Future Electronics因此採購訂單交期管理格式客製化比例有所下降

採購價格維護自動化 提升效率增強管理

採購價格資料即時維護是極為重要的一環，2024年數位優化也開始踏入此範疇，除了原先已透過系統協助人員大批量維護之外，更導入作業機器人RPA工具來協助人員作業，影響作業占比約近兩成左右，預計2025年將廣泛推行使用，以期提升作業效率。

逐年提升數位交易與資訊交換

文晔之客戶與原廠供應商家數超過數萬家，導入數位交易與資料交換的營運模式，在銷售與採購之數位化作業流程可快速提升員工之作業效率，透過雙方議定的電子交換協定進行作業資訊項目串接。下表是近三年與客戶及原廠供應商建立數位交易件數與營收或採購金額百分比，文晔已有集團營收金額之64%採數位交易模式，採購之95%已採數位交易模式。

銷售作業數位化

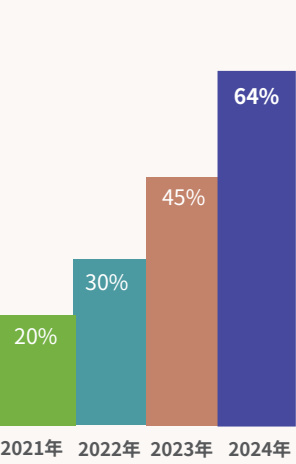
- 01 銷售預測
- 02 價格資訊
- 03 客戶訂單新增／修訂
- 04 交期回覆
- 05 發貨通知
- 06 發票資訊

採購作業數位化

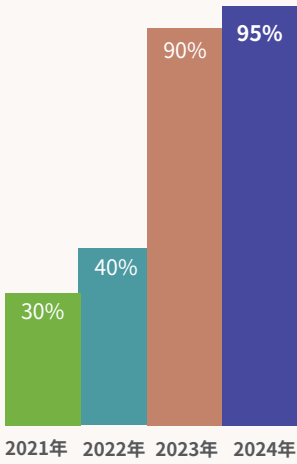
- 01 專案設計註冊
- 02 詢價
- 03 採購訂單新增／修訂
- 04 原廠發貨通知/發票資訊
- 05 收貨資料
- 06 付款

客戶數位交易營收百分比與原廠供應商數位交易採購百分比

客戶數位交易營收百分比



原廠供應商數位交易採購百分比

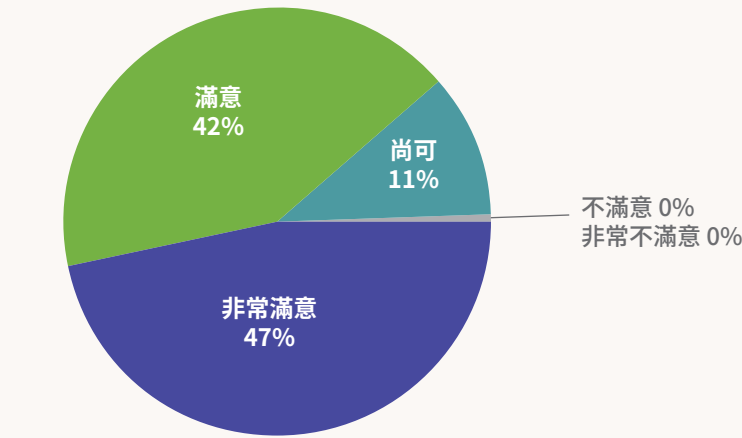


提供客戶全方位服務

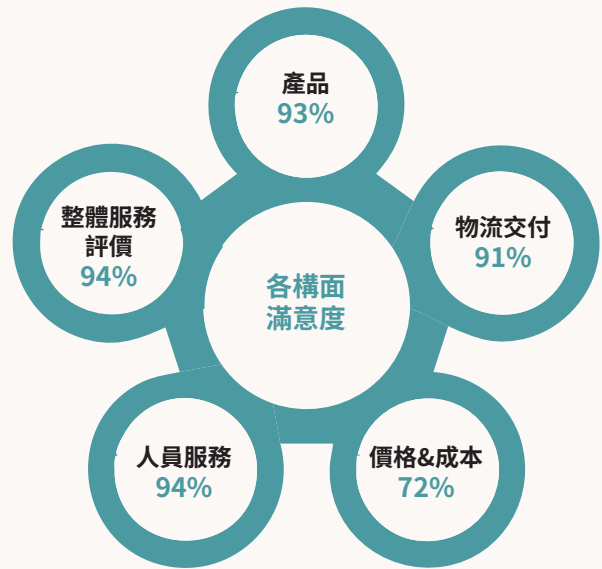
2024年客戶滿意度達 89%

文晔平時由業務人員持續與客戶溝通，除了銷售訂單、交期等相關交易之互動外，針對服務品質、產品出貨品質或其他異常事件亦有客訴機制，以回饋客戶意見。為確保客戶之整體服務品質，已於2024年針對重要客戶與新客戶，總共發送約70份問卷（營收涵蓋率超過65%），透過問卷收集客戶意見，以作為文晔持續改善服務品質的重要依據。五大構面調查結果，非常滿意47%及滿意42%，整體滿意度達89%。

客戶滿意度調查結果



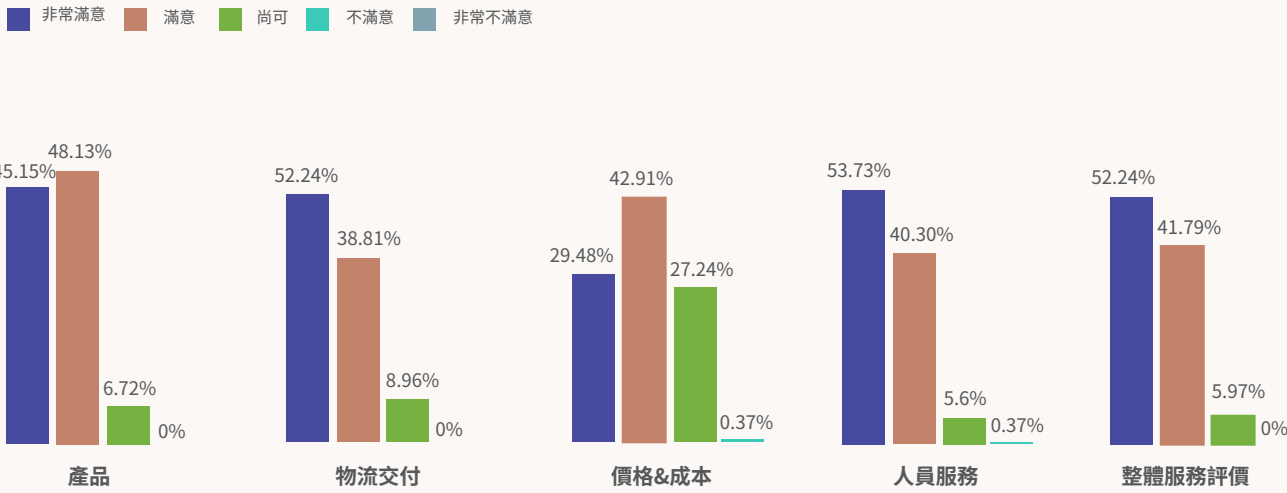
各構面的滿意度結果分別如下：



除了價格&成本構面，其他構面滿意度皆達90%以上，而價格&成本構面滿意雖只有72%，但連同尚可仍有99.6%真正不滿意0.4%，而價格受限於原廠的價格策略較難著力改變。

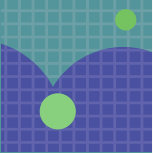
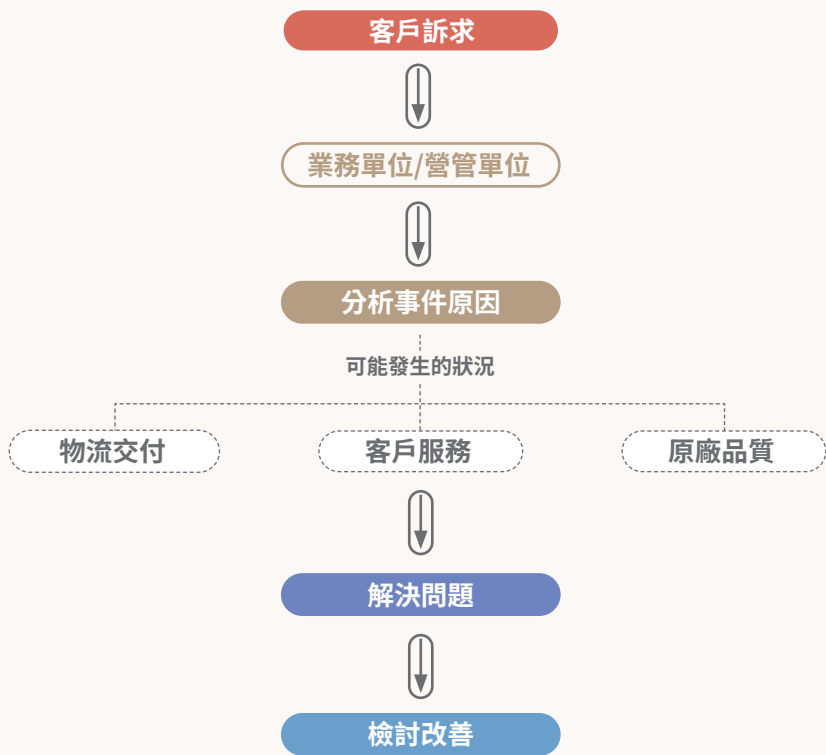
各構面的滿意度結果圖表如下：
針對滿意度較低及客戶關注的議題追蹤修正，也將客戶所提出意見納入營運政策持續改善以確保服務品質。

客戶滿意度各構面調查結果



文晔集團已訂有客訴處理機制，收集客戶針對產品與服務提出之訴求，由權責單位收件且分析原因，以進行後續追蹤處理糾正措施。除回覆客戶最終處理方式，且加強對內宣導或教育訓練，以避免再發生類似事件。

可能發生的狀況有: 物流交付，客戶關係服務，產品問題

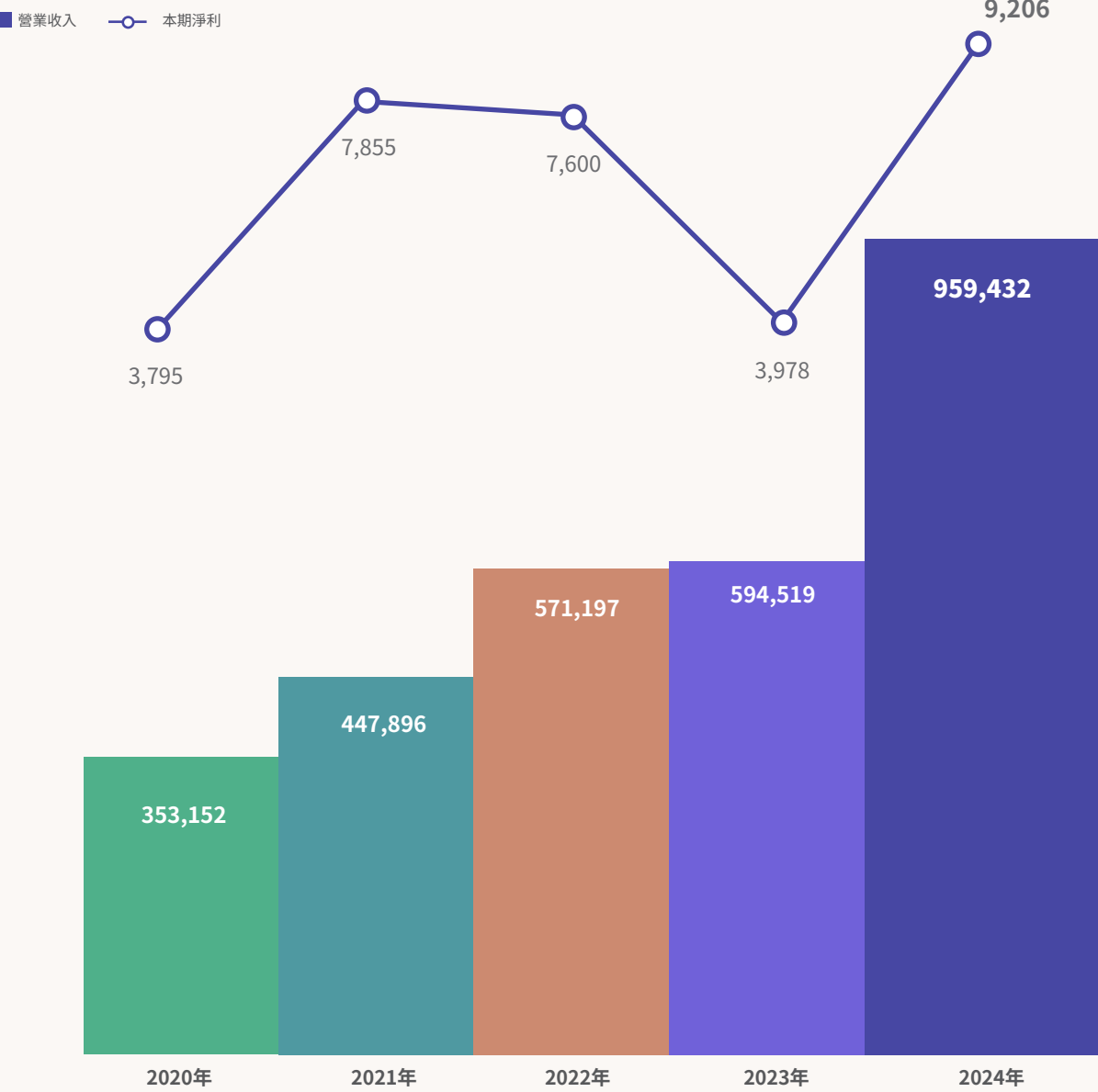


chapter 2-3
穩健財務績效

2024年持續成長！集團營收增加61%

2024年合併營業收入淨額達新臺幣9,594億元，相較2023年增加3,649億元(成長61%)。2024年度本期淨利新臺幣92億元，以加權平均股數計算稅後EPS約新臺幣8.13元。

歷年營收與本期淨利 (單位：新臺幣百萬元)

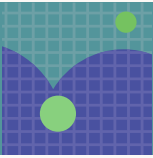
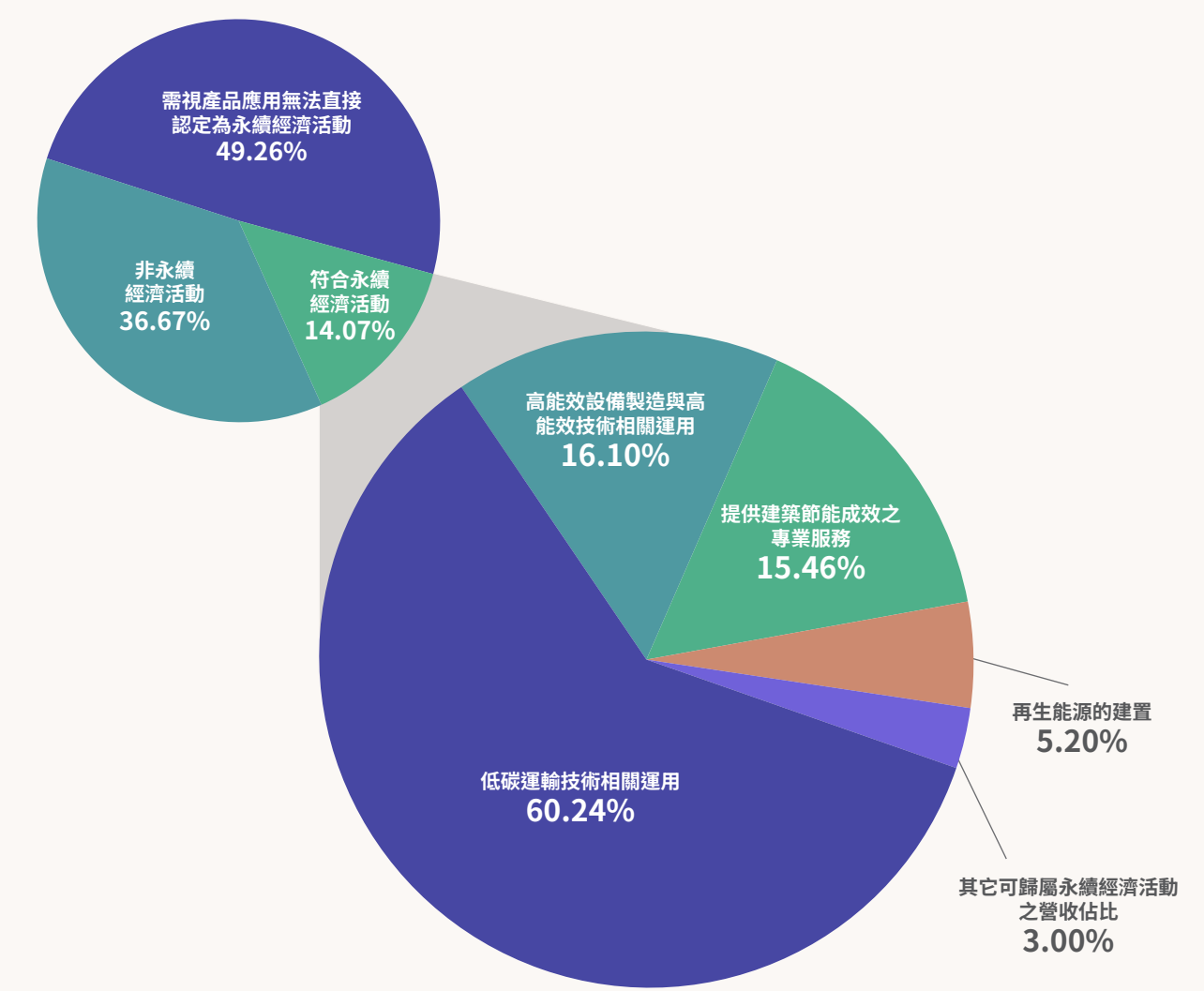


生成式人工智慧加速半導體市場長期需求成長

2024年全球半導體行業依然面對全球總體經濟環境的疲弱以及高通膨和高利率的情況，在大環境逆風情況下，公司還是展現了強勁的韌性，捕捉到生成式人工智慧對半導體需求的爆發，帶動營收大幅成長。未來面對全球經濟面臨地緣政治的不確定性、生成式人工智慧技術的快速發展、電子產品供應鏈的變革等，公司將透過與Future Electronics的整合，繼續完善在電子零組件市場的全球佈局，以持續擴大市場占有率及提升獲利水準為目標，同時繼續優化營運管理系統與加強風險管理以提升營運效率，深化在電子零組件產業鏈上提供附加價值的能力，來打造企業永續經營的根基。

永續經濟活動之營收占比成長2.64百分點

文晔以系統化管理銷售產品之應用領域，持續提供客戶最佳化之服務需求，以協助客戶開發永續設計之產品。針對金管會頒佈之「永續經濟活動認定參考指引」，文晔分析現有產品應用於符合永續經濟活動（潔淨科技/低碳產品）之應用領域，包含低碳運輸技術相關運用、高能效設備製造與高能效技術相關運用及再生能源建置等，2024年占比為14.07%，較2023年增加2.64百分點。永續經濟活動涵蓋之產業與活動為全球邁向永續發展之重要趨勢，文晔亦將持續針對永續經濟活動之領域投入資源，設定2030年前營收占比達20%之目標。



chapter 2-4
完善稅務政策

稅收是各國政府提供當地基礎建設及公共服務的基礎，亦是推動全球永續發展目標的重要資金來源，且為因應世界租稅環境的變化，面對日趨複雜之跨國交易模式及全球反避稅趨勢，持續與各國營運據點所在地之稅務機構互動與合作。

在國際租稅公平原則之趨勢下，文晔落實公司治理，因應整體營運發展與創造營業利潤之同時，透過制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立企業之稅務文化。每年依據國際稅務趨勢重新審視政策且評估修訂之必要性，遵循各營運據點所在地之法規誠實申報，且妥善運用政府之相關租稅獎勵政策。

文晔承諾透過透明的稅務安排來降低稅負，確保集團的租稅策略符合國際反避稅原則與企業社會責任。透過合法合規的租稅規劃，確保稅務透明度，並與各地政府保持良好的稅務合作關係，共同維護公平競爭的營商環境。

面對已上路的受控外國企業制度 (Controlled Foreign Company; CFC.)，文晔已透過組織架構的調整，順應國際反避稅的趨勢及租稅公平的維護，將設立於低稅負國家的實質營運關聯企業進行組織重整，審慎評估政策對集團的稅務影響，且密切追蹤修法動態。

文晔內外部皆可透過既有之舉報機制，舉報稅務不合法或不道德之事項。揭露於股東會年報等相關公開管道之稅務資訊，其資訊皆來自於經會計師事務所簽證之財務報表。

文晔稅務政策

- 01 遵循稅務法規
- 02 資訊透明
- 03 合理節稅
- 04 建立溝通管道
- 05 管理稅務風險

營運係依各營運據點所在地之各國稅務法令及國際準則（如：常規交易原則、OECD規範等）處理稅務事項及申報事宜，且在實際營運的國家繳納與經濟價值相應的合理稅負，善盡社會責任。

以符合財務報導準則的規定，揭露稅務相關資訊。

使用合法之租稅優惠，且不以規避稅負為目的進行租稅規畫。

與稅務機關建立互相尊重且信任的溝通關係，適時進行重大交易事項可能的稅務議題之釐清。

公司進行重要決策須考慮稅務影響，包括分析營運環境、交易模式及檢視既有投資架構，辨識其與永續稅務策略與管理政策之符合性，以擬定符合法規之方案。

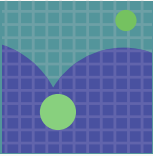
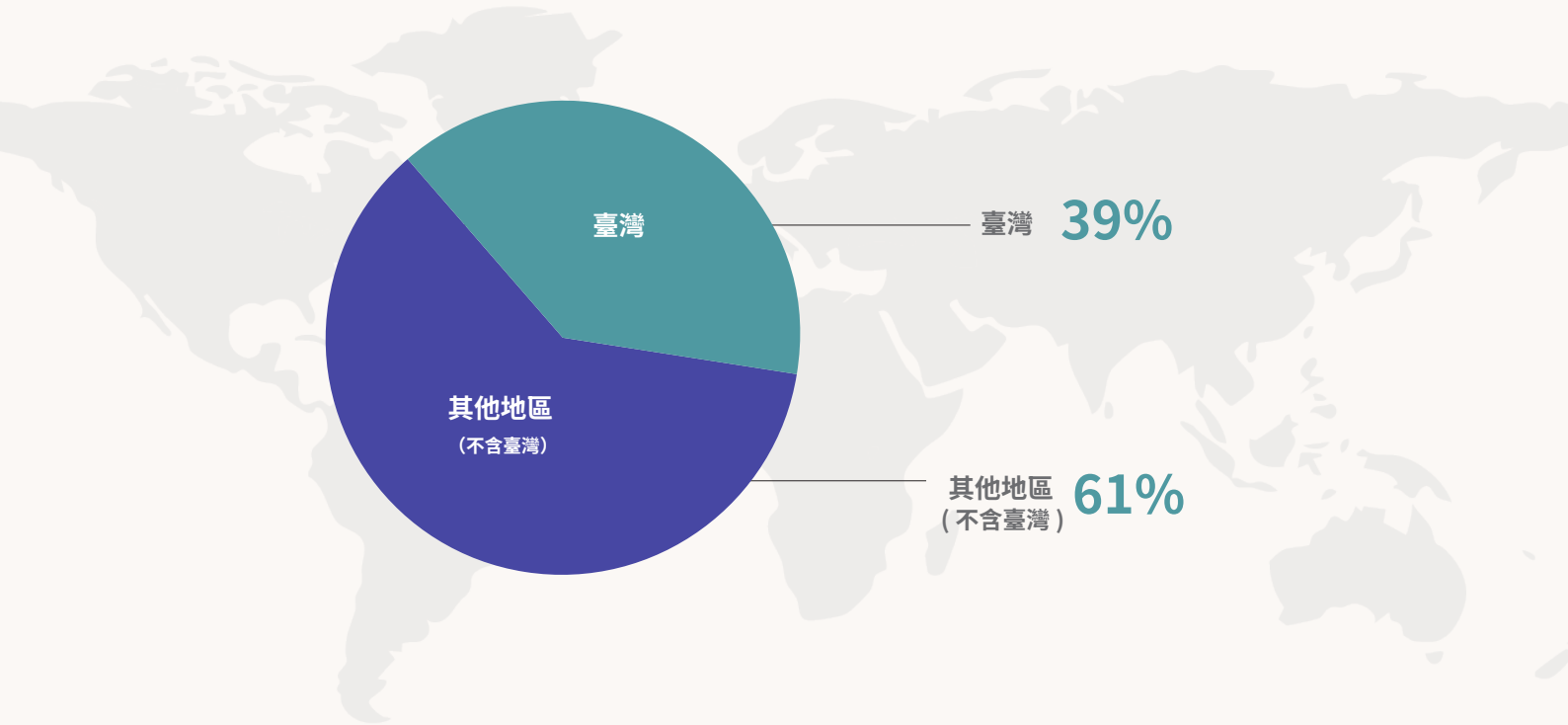
繳稅情形

文晔於2024年所得稅之帳面有效稅率為22.21%，有效稅率高於中華民國營利事業所得稅之法定稅率20%，主要因素為管理階層考量集團未來營運成長所需營運資金，保留部分當年度的盈餘未予配發，而須繳納未分配盈餘稅所致。2024年現金有效稅率減少主因為所得稅繳納年度之時間差異，且2024年稅前淨利相較2023年大幅成長128%所致。

	2022年	2023年	2024年
稅前淨利 (A)	9,911	5,195	11,835
所得稅費用 (B)	2,311	1,217	2,629
支付之所得稅 (C)	2,376	1,589	712
帳面有效稅率 (D)=(B) ÷ (A)	23.32%	23.43%	22.21%
現金有效稅率 (E)=(C) ÷ (A)	23.97%	30.59%	6.02%

(單位：新臺幣百萬元)

2024 年所得稅繳納區域揭露



chapter 2-5
結合永續發展與風險管理

強化永續推動與營運風險管理的結合

文晔為落實將永續發展的管理能力與企業風險管理結合，於2023年設置永續發展委員會（下設「永續發展小組」及「風險管理小組」兩功能小組），取代原風險管理委員會之運作機制。2024年成員計5位，由董事長、1名董事及3名獨立董事組成。2024年永續發展委員會召開4次會議，其中向董事會報告風險管理相關議案包含財務風險管理與氣候變遷風險管理。

風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，主要負責文晔內部整體風險管理之運作，擬訂風險管理政策、架構及機制，建立質化與量化之管理標準，且將風險管理之執行情形與成果，向永續發展委員會進行報告。

文晔風險管理權責

董事會

董事會為風險管理之監督者及最高決策單位，以遵循法令，推動與落實公司整體風險管理為目標，核定風險管理政策，且持續監督風險管理機制之有效運作，承擔文晔風險管理之最終責任。

永續發展委員會

永續發展委員會直接隸屬董事會，負責審視風險管理政策及風險管理架構之妥適性、審視重大風險管理策略，包含風險胃納或容忍度、審視重大風險議題之管理報告與督導改善機制，定期向董事會報告風險管理執行情形。

風險管理小組

負責執行風險管理之權責單位，主要負責整體之風險管理，擬訂風險管理政策、架構及機制，建立質化與量化之管理標準。

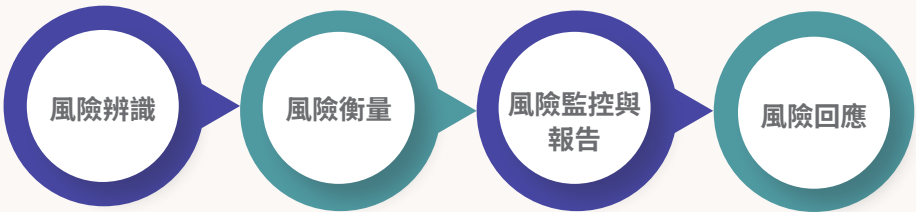
稽核室

稽核室直接隸屬董事會，負責獨立監督與品質確保、內部控制制度之修正及推動及稽核業務之規劃與執行，每年應依風險評估結果提交年度稽核計劃，且將稽核計劃執行情形向審計委員會及董事會提出報告。

各功能單位

各功能單位負責實際執行風險管理，功能單位主管負責分析、監控及報告所轄業務面臨之風險，並確保風險管理機制與程序能有效執行。

文晔風險管理流程



參考風險管理實務 依六大風險管理類型評估新興風險



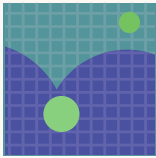
參考2024年世界經濟論壇（WEF）全球風險報告，依六大風險管理類型評估新興風險，列出經濟衰退、極端氣候、地緣政治衝突、網路不安全、生成式AI新興科技、政府政策及法律變動為主要需列入管理項目，需持續追蹤關注。

風險類型	風險鑑別項目
經濟風險	營運相關：市場結構及需求、產業發展及競爭、銷貨或採購集中、產品及原物料價格、產品研發與服務、營運模式改變、專利申請與維護、智慧財產權保護等 財務相關：通貨膨脹、融資、流動性管理、匯率、利率避險、財務投資及策略性投資等
環境風險	極端氣候與天然災害等造成營運中斷
地緣政治風險	法律遵循、銷貨或採購集中、營運模式改變、產品及原物料價格、組織架構調整
科技風險	資訊安全風險：資訊資產可能遭受不可承受的風險，而無法確保資訊之機密性、完整性與可用性。 科技改變：因應極端氣候研發效能提高的潔淨科技，以及生成式AI興起造成錯誤或虛假資訊風險。
社會風險	勞動力短缺
其他風險	法遵風險：未能遵循各式法律規範或契約規範不周 其他新興風險：病毒傳染如COVID-19等

風險類型	鑑別項目	列為管理項目	風險因素	目前對文晔之影響	因應措施
經濟風險	「經濟衰退」衍生通貨膨脹、市場需求、產業發展及競爭、流動性管理、融資、匯率、利率避險、股利分配*	持續關注	終端市場涵蓋面廣泛，與整體經濟息息相關，經濟衰退必然導致對於電子產品需求下滑，進而造成對文晔產品需求之下滑。	COVID-19疫情期間各國政府財政與貨幣補貼，以及俄乌戰爭造成能源與糧食價格上漲，導致後疫情時代全球經濟成長下滑、通貨膨脹、利率上升，產業鏈去庫存，進而影響文晔獲利表現。	根據整體經濟情勢及市場狀況擬定業務策略，完善在電子零組件市場的整體佈局，持續擴大市場佔有率及提升獲利水準；繼續優化營運管理系統與加強風險管理以提升營運效率。

風險類型	鑑別項目	列為管理項目	風險因素	目前對文晔之影響	因應措施
經濟風險	進貨或銷貨集中造成營運風險	無需列入	進貨或銷貨集中之風險為失去主要代理權或失去主要客戶時，將對業績有重大之影響。	文晔曾於2020年失去占營收比重最高之供應商代理權，後續透過加深與其他供應商合作，彌補流失業績。目前文晔代理原廠供應商400餘家、客戶數2萬5千多家，相對分散，因此進銷貨無過於集中之問題。	文晔為專業電子零組件通路商，原廠供應商與客戶多屬國內外知名廠商，且文晔除與既有之客戶及供應商保持良好關係外，亦積極尋求新客源及發展新產品代理線，力求客戶及供應商之分散。
環境風險	強颱天災危害、極端氣候高溫、能源不確定性	持續關注	氣候變遷導致全球出現旱災、雪災、颱風、水災、高溫、能源不確定性等問題，造成對電子零組件供給不穩定。	旱災、雪災、颱風、水災、高溫、能源不確定性等災害帶來的問題都可能對電子零組件的製造、庫存實體風險與進出貨排程造成不同程度的影響。	持續進行全球化佈局，分散營運區域，原廠供應商與客戶集中度，以降低單一地區面對極端氣候產生的營運風險。
地緣政治風險	「地緣政治衝突」造成法律遵循、銷貨或採購集中、營運模式改變、產品及原物料價格、組織架構調整	持續關注	電子零組件產業從設計、製造、測試和銷售涉及跨國的合作與依賴關係，地緣政治的變化和衝突對整個產業鏈造成不確定性衝擊。	地緣政治衝突引發的貿易戰、關稅壁壘、國家安全顧慮、各國法規等改變，產生對電子零組件產業在產品供需與價格、生產能力、運輸、進出口管制等項目的衝擊，進而影響文晔營運。	持續進行全球化佈局，分散營運區域，原廠供應商與客戶集中度，以降低因單一地區受地緣政治風險的影響。
科技風險	「網路不安全」對資訊之機密性、完整性與可用性造成衝擊	持續關注	近年因網路犯罪與資訊不安全的擴張，資訊資產可能遭受不可承受的風險漸增，而無法確保資訊之機密性、完整性與可用性。	因資料外洩可能造成公司財務損失、商譽受損，甚至影響企業營運。 資安事件可能造成公司營運中斷、系統癱瘓等，進而造成經濟損失。 資安勒索可能造成公司支付高額贖金或導致資料被公開、客戶索賠，造成經濟損失。	盤點與識別資訊資產的安全等級，制定分級制度、進行風險評鑑且依等級找出重點標的進行保護。 導入流量防禦服務，降低駭客DDos（網路、字典或暴力攻擊等）攻擊傷害，確保接單、出貨服務的可用性。 強化「進階持續攻擊（APT）偵測系統」，填補防毒漏洞，降低零時差攻擊風險。
科技風險	因新興科技趨勢對產品銷售的供給與需求變動	持續關注	文晔所經營產品領域大多屬高科技產品，因此產業與科技的快速變化，對於產品銷售組合造成一定程度之影響，可能產生對營收之衝擊。	文晔因屬電子零組件通路商，係屬承接客戶訂單，再向原廠供應商採購之營運模式，無庫存風險，惟對產業或技術變動之新產品認知能力如生成式AI，將造成對文晔營運成長之影響。	文晔由研發及業務單位隨時注意科技及產業改變所可能帶來對公司的影響，同時研發單位也加強開發AI應用相關產品與符合新興潔淨科技產品，促使產品多元化及綠化，以期穩定獲利同時達到環境永續。
社會風險	勞動力短缺	無需列入	因少子化，導致招募不易，形成人才短缺之衝擊。	現有業務穩定成長，短期內尚無顯著風險。	因文晔近年跨國供購，營運據點擴及多國，且營運互補性高，透過資源共享可提升工作效率與營收成長之效果，減少人力持續增加之需求。
其他風險	政府政策及法律變動	持續關注	文晔營運所在之各國，若各國政府對於重要產業政策與相關法律有所變動，將會影響公司營運。	各國政府均傾向於鼓勵發展高科技、半導體及高附加價值產業；公司主要代理產品為半導體零組件，故就現階段而言，無重大政府政策及法律變動。 且各國對於節能減碳與淨零碳排的政策或法規可能會持續增加，將對於低碳產品的銷售有正面影響。	文晔之法務、財會及服務人員，隨時注意與負責蒐集國內外重要市場資訊及法律變動，適時諮詢法律及財會專家之意見，以對國內外重要政策及法律變動提出因應措施。 研發單位加強開發符合新興潔淨科技產品，來提升低碳產品的銷售。

*經濟風險中有關財務風險之風險分析及管理政策詳細資訊，請詳2024年度年報。



chapter 2-6 增強資訊安全

為確保文晔及其關係企業的資訊資產機密性、完整性與可用性，並符合相關法令及法規要求，以降低內、外部威脅造成的營運風險，依業務需求，制定資訊安全政策作為遵循依據。此政策適用於文晔及百分之百直接或間接持有、控制或為集團提供銷售、服務之子公司，以及上述組織的全體人員、委外服務廠商、工讀生與訪客等，且於對外合約中納入資安條款。

設立專責部門，強化資安管理

依2024年世界經濟論壇（WEF）全球風險報告，「虛假與錯誤訊息Misinformation and disinformation」在2年內及10年內分別列為第1名與第5名風險，大量虛假資訊使個人及組織難以做出正確判斷，且可能導致資訊查核成本增加；「網路不安全 Cyber insecurity」在2年內及10年內分別列為第4名與第8名風險，日益複雜的網絡間諜活動或網絡犯罪，如隱私權喪失、數據詐欺或資料盜竊等活動，一旦資訊安全防護失效，可能導致資料外洩及勒索風險外，更甚者可能面臨核心系統中斷而造成嚴重營運損失、影響商譽。

鑒於資訊安全日趨重要且網路攻擊層出不窮，文晔資安部門由副總層級資安長專責管理，配置2名專職主管及5名專責人員，針對資安風險管理、事件調查、系統漏洞揭露，以及資訊安全架構的評估和導入等，已於2024年11月5日陳報董事會。2024年未發生敏感資訊洩露或資訊服務中斷之重大資安事件，且未因資安事件造成客戶或供應商的財務損失。

以取得資安證照作為持續提升資安專業能力之檢視機制，2024年合計取得CCSP、Google CyberSecurity、CEH、iPAS中級等4張國際雲端資安、滲透測試與稽核等相關證照。除原先已加入的臺灣CERT/CSIRT聯盟、臺灣資安主管聯盟等資安聯防組織外，新加入中華民國資訊軟體協會，取得相關資安趨勢與威脅情資共享，強化資安聯防體系。

持續強化員工資安意識

傳統資安防護邊界已無法有效防護，員工資安意識成為資安管理重要環節，2021年開始導入社交工程演練，每月隨機選定範本進行社交工程演練，針對釣魚郵件誤觸之員工，建立複訓、通報直屬主管之機制，且定期追蹤訓練成果，以期降低因資安意識不足之同仁造成資安威脅；2024年將世健科技（Excelpoint）、Future Electronics人員納入資安教育訓練與社交工程演練。

資安認知強化作法 - 2024 年成果

資安意識訓練

因併購新公司，自2024年9月納入全集團資安意識訓練，應訓員工**7,476名**，扣除課程期間申請留職停薪、產假與離職人員136名，**共6,945位**員工完成課程且通過測驗（**完成率92.8%**）。

社交工程演練

對員工發出社交工程演練信件**278,037封**，員工誤觸率為**0.7%**，達成全集團社交工程演練命中率**低於科技業平均的5%**。

資安專業強化訓練

完成核心系統相關人員及主管之**強化訓練1場**

持續落實資安管理架構，強化企業資安韌性

文晔參考ISO 27001、NIST CSF，導入與強化各項安全管控措施，持續從點線面評估資訊安全防護機制，研擬各種組合，採用縱深防禦及安全設計原則，從管理、資料、端點、應用、網路、第三方供應、持續營運及緊急應變、情資整合與聯防等8個面向進行層層防護，以將資安風險衝擊降低至可接受水準，且持續監控殘餘風險。同時透過第三方機構進行ISO 27001稽核與紅隊演練，驗證管理機制與系統安全防護有效性，強化資安韌性。文晔已通過ISO/IEC 27001:2013、CNS 27001:2014驗證，證書有效期至2025年。依照NIST CSF五大分類，2024年對應相關資安作為如下：

治理 透過定期資安例會向組織高層說明資安相關戰略目標達成度，差異分析並獲取高層支持，確保網絡安全與業務目標保持一致，並在組織的所有層面得到有效管理。

辨識 除了不斷完善資訊安全治理與資安政策外，持續推動完整且易於遵循的管理架構，導入資產盤點管理系統，盤點各類資訊資產與配合弱點掃描系統，評估並導入外部風險管理平台進行風險辨識及分析，以作為最終風險處置之評估依據。

保護 依據風險評估結果，將資訊資產依資訊機敏程度進行分類，透過強化實體安全、網路微分段及強化端點防護進行管控。依重要程度分為三級（Tier1 ~3），將不同等級進行網路隔離、存取控制，且收集大量存取相關記錄進行行為分析與持續監控。

偵測 為加速可疑事件判斷，評估並導入新端點偵測及回應(EDR)解決方案，同時整合現有安全資訊與事件管理系統(SIEM)，結合網路、端點、使用者行為等相關紀錄，透過大數據分析與使用者行為分析(UEBA)，建立行為基準，以快速發現異常行為，進行後續處置。

回應 依事故回應計畫，針對可疑異常事件進行分析、判斷，確認事件為真則依影響範圍進行事故等級分類與處置，且依照事故等級進行通報。為強化資訊機房實體安全與持續監控，導入數位證據收集機制。

復原 為強化企業資安韌性，使產品與服務交付不因黑天鵝或灰犀牛事故影響，強化資料保護最後一哩路，除了秉持備份3-2-1原則(3份備份、2種儲存媒體、1處異地存放)，同時導入備份離線媒體解決方案，降低資安事故的回復時間。

完善資安管控與網路防護

文晔秉持縱深防禦及安全設計原則，依照持續威脅暴露管理（CTEM）精神，盡可能找出易受攻擊路徑之資產，透過風險管理手段降低影響的機率與影響，2024年資安管控措施包含：



回應客戶的資安關切

文晔與上下游之交易大量倚賴資訊系統與網路交易，客戶與原廠供應商定期透過資安自評問卷進行評估，且不定期針對特定資安議題進行溝通。另滿足客戶要求，由客戶委託第三方資安服務公司進行主機弱點掃描、滲透測試，以確保供應鏈資訊安全。

持續營運與緊急應變

資安監控7x24不中斷

文晔設置資安專用電子郵件，從外部接收多方資安相關資訊，作為內部安全防護改善依據。另與協力廠商簽訂資訊安全監控中心（Security Operation Center, SOC）與偵測及處理代管（Managed Detection Response, MDR）等託管服務，以7x24不間斷機制，隨時監控資安威脅事件。

資安資訊來源

- 01 客戶
- 02 原廠供應商
- 03 資安聯防組織
- 04 資訊設備廠商
- 05 資安服務公司
- 06 資安相關新聞或網站
- 07 零時差攻擊等資訊
- 08 外部風險管理平台

定期演練資安事故，確保最快時間恢復運作

為強化企業韌性，維持資訊系統之高可用性，依據資安管理系統之持續運作計畫，每年至少進行一次測試及演練，模擬主系統發生事故，將主資料中心切換到異地運作，詳實紀錄演練結果，且於事後檢討與列入持續改善追蹤項目。

2024年電力無預警中斷之情形於4-6月較去年同期增加約50%，文晔持續針對遭受突然停電之情境進行電力異常演練，確保緊急發電機能及時啟動，各項設施與系統能維持正常運作，經演練後確認緊急應變程序均屬允當，各項設施與系統亦均能正常運作。

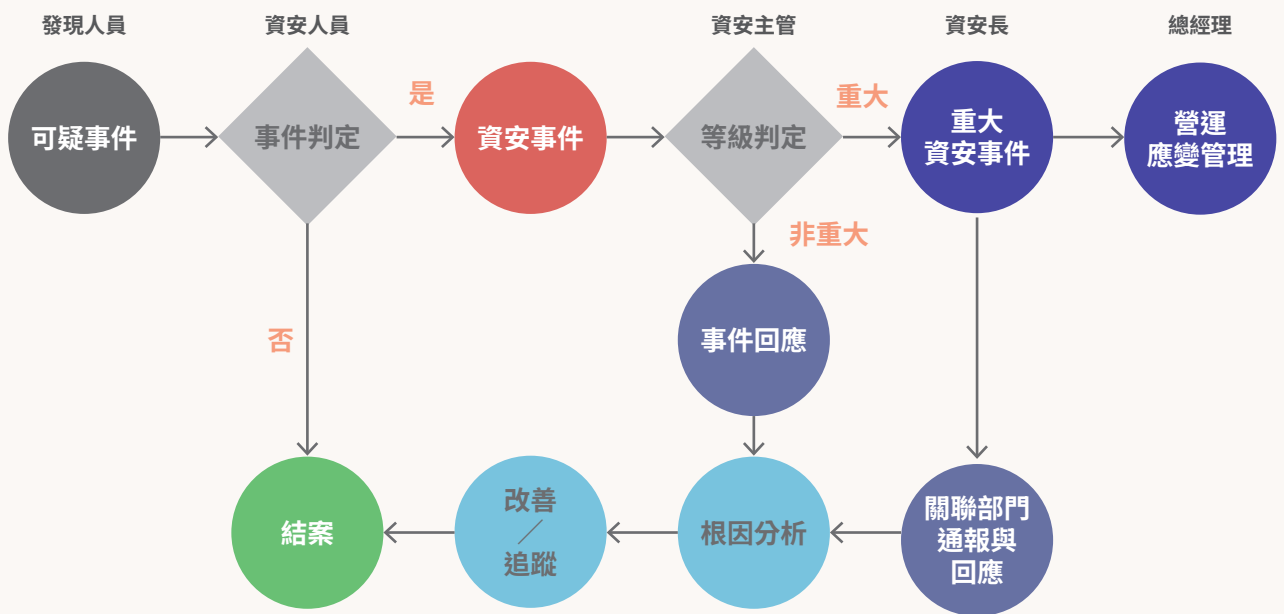
建立資安通報 分級管理與快速回應

文晔訂有安全事件管理程序書，制定4個等級資安事件分級與通報流程，於資安事件發生時，發現人員通報資訊或資安人員進行事件判定，且依等級進行相對應的通報。若為重大資安事故須立即通報資安長，以呈報總經理做後續之緊急應變管理。

資訊部門須在目標處理時間內排除及解決資安事故，事故處理完畢後進行檢討與改善措施，以預防事故重複發生。若因員工個人行為造成資安事故發生，將評估事故造成原因與影響程度，依循工作規則之規範給予處分。

2024年共發生5次資安事故，皆為非重大等級資安事故，5次皆為帳號外洩事件，皆立即回應與處置，故無造成影響，所有資安事故皆無核心服務及機敏資料外洩等情事。

文晔資安事件流程圖



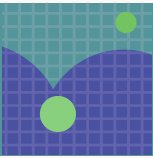
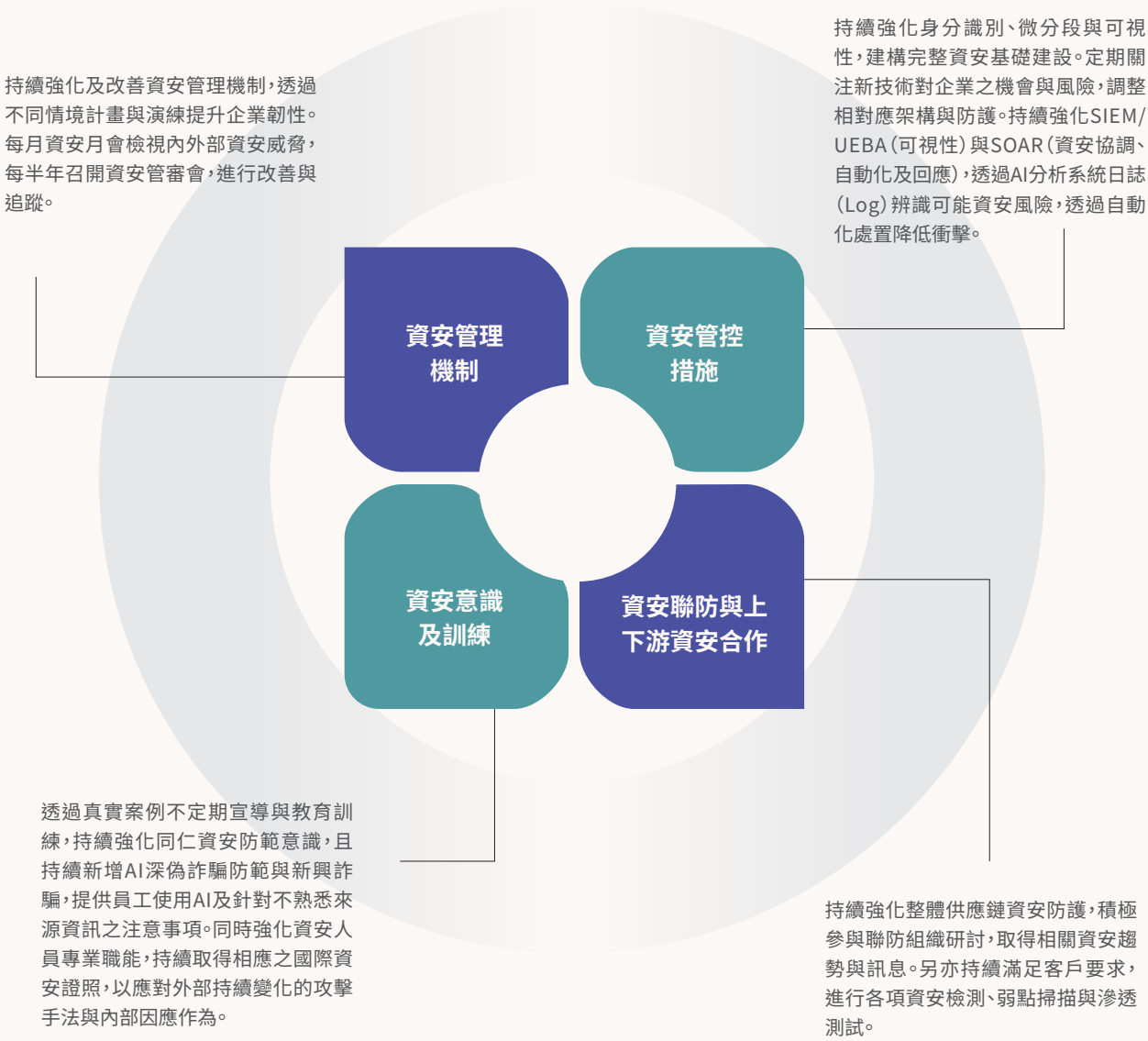
系統遭受攻擊時的備援措施

備份方式	備份頻率	資料還原情境說明
本地資料快照	一小時一次	在硬體未受損壞的狀況下，以最快方式復原遭受破壞的資料。
異地抄寫	即時抄寫資料至備援中心，同時建立異地快照等多重防護。	主機房發生不可抗力或無法立即恢復之災害時，由營運長同意啟動系統服務切換至備援中心。
備份媒體異地存放	每日備份、每週將離線備份媒體存放至異地	主機房與備援中心皆無法提供服務，則由離線備份進行資料還原與系統重建。

2024年文晔資訊安全績效

- 全體員工資安意識訓練**2梯次**、核心系統相關人員與主管強化訓練**1場**
- 社交工程演練信件**278,037封**，員工誤觸率**0.7%**，達成目標值之小於行業平均**5%**
- 垃圾郵件攔截**39,553,348封**、威脅郵件防護**1,576,611封**
- 端點攔截威脅事件**28,782個**
- 修補系統及軟體漏洞**134,736個**
- 新增資安專業訓練與證照**4張資安國際證照**、超過專業訓練時數**200⁺小時**

2025 年資安管理規畫



chapter 2-7
恪守誠信經營

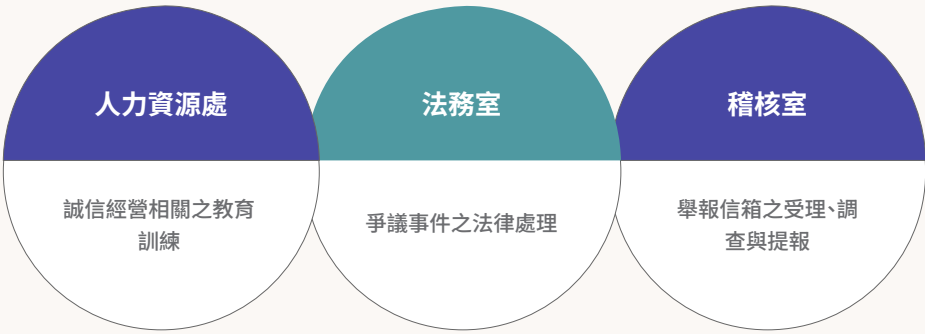
誠信正直乃文晔最重要之核心價值及經營理念，集團管理階層與所有員工需恪守明確的道德標準及品格操守，是對於股東、銀行、客戶、員工、原廠供應商及其他供應商的承諾，也是文晔獲得競爭優勢和正確行事的核心要求。

堅守道德規範，營造公開透明且負責任的企業文化

文晔制定[社會政策與行為準則](#)、[聯合國反貪腐政策](#)、[聯合國可持續發展目標政策](#)及[反貪腐、反賄賂暨反洗錢政策](#)，以接軌全球的公司治理及反貪腐概念與框架，所規範的對象包含董事會成員、集團所有員工、獨立承包商、供應商，以及所有與文晔業務往來者之行為原則。

除此之外，[誠信經營守則](#)、[誠信經營作業程序及行為指南](#)、[道德行為準則](#)與[供應商行為守則](#)業經董事會決議通過，公告於官網[公司治理專區](#)或[永續報告書專區](#)，以及文晔內部網站，且皆有繁體中文、簡體中文及英文版。公司內部網站揭示「道德價值與從業行為規範」與「防範內線交易教育宣導」資訊，提供全體員工參閱。此外，亦委派相關人員參與公協會或專業團體所舉辦之講習與座談會，藉以強化集團誠信經營政策。

誠信經營推動小組



誠信經營守則防範行為

- 01 行賄與收賄
- 02 提供非法政治獻金
- 03 不當慈善捐贈或贊助
- 04 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 05 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 06 從事不公平競爭之行為
- 07 產品及服務於研發、採購、提供或銷售時直接或間接損害利害關係人之權益、健康與安全

行為規範定期回訓 全員建立誠信認知

本集團進行年度「道德價值與從業行為規範」回訓，應接受教育訓練人員包含正職人員、約聘人員及承攬商員工，於2024年9月2日至9月30日之課程開課期間共計3,217位員工完成課程且通過測驗（通過率100%）。訓練內容及測驗涵蓋自我道德把關、智慧財產權、資料保護、精確陳述、進出口管制、貪腐與其他不正當之利益往來、競爭與反壟斷、利益衝突、內線交易、檢舉、保護檢舉人不受報復、懲處等範圍。

此外，新人到職教育訓練時安排有關「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「供應商行為守則」之重要管理規章課程宣導；另須於到職後7日內完成「道德價值與從業行為規範」之線上教育訓練並通過測驗。2024年於上述非回訓期間（2024年9月2日至9月30日）報到者，計有232位新人完訓。

2024年度誠信經營教育訓練總時數為3,449小時，受訓人員達3,449人次，正職人員3,434人（占99.57%）占99.57%），承攬商員工15人（占0.43%）。

	應訓人數	完訓人數	備註
正職人員	3,434	3,434	2024年4月2日完成對Future Electronics的收購，所以2024年實施訓練時暫未納入Future Electronics；將於2025年開始全面納入。
約聘人員	0	0	課程開課期間無約聘員工
承攬商人員	15	15	

落實誠信經營 強化風險管控

為健全誠信經營之管理，由人資、法務及稽核共同組成「誠信經營推動小組」，由人資長擔任小組最高權責主管，各單位依其工作職掌分權負責誠信經營之政策、管理措施制定與執行、舉報程序之處理，以確保誠信經營守則之落實。

誠信經營與反貪腐管理實踐

誠信(Integrity)作為文晔核心價值之一，我們透過誠信經營及反貪腐管理機制，並將其具體實踐作為，說明如下：



- 實踐作為：
- 1. 誠信經營推動小組每年針對所有在職與新進員工進行教育訓練，宣導誠信經營與反貪腐的政策與規範；
 - 2. 由各作業單位日常針對異常情況進行檢視，例如：定期與供應商帳務確認與訪問、監控不法交易、查處虛設公司、異常交付款項、物流配送與收貨地的異常變更…等；
 - 3. 於年度稽核計畫中，將高風險作業列為首要查核項目；
 - 4. 年度定期由人資長向董事會報告執行結果。

文晔針對潛在具有較高不誠信行為之營業活動及作業程序建立嚴謹的管控機制，除定期監督與審查易發生貪腐風險的作業流程，防止不當利益輸送、賄賂或其他不誠信行為外，內部稽核人員亦會依據風險評估將高風險作業列為年度稽核計畫之首要查核項目，以降低不誠信及貪腐行為發生之機率。此外，各部門及子公司透過年度內部控制自行評估作業，自我檢視內部控制制度，俾確保該制度設計及執行之有效性。

誠信經營推動小組每年定期向董事會報告上一年度誠信經營執行結果，2025年於1月14日陳報董事會，內容包括道德價值與從業行為規範之教育訓練、違反從業道德舉報情形及防範內線交易等，協助董事會評估公司所建立之各項誠信經營防範措施是否有效運行。

不參與政治相關倡議 無提供政治捐獻

此外，文晔近5年無直接或間接之形式，捐贈給政治活動、政黨／協會／非政府組織或相關與政治相關組織、個別政治人物或其他投票／公投之倡議，政治捐贈金額為0元。同時，亦未針對特定議題進行遊說或向利益代表團體進行相關活動。

恪遵法規 零違規事件

文晔嚴格遵守所有營運據點所在地適用之法規，各營運據點在經濟（投資、證券、稅務等）、環境（與污染相關之空污、廢水、廢棄物等）、社會（包含人權、失能傷害等）面向，未發生任何違反法規之相關事件而遭權責主管機關裁罰之事件。

舉報者與調查過程高度保密

文晔依制訂之「誠信經營守則」第23條及「誠信經營作業程序及行為指南」第21條為檢舉制度之相關規定，所有人員若懷疑或發現有違反行為時，應主動向獨立董事、經理人、內部稽核主管或其他適合人員舉報。文晔舉報管道包含內部舉報信箱及[官網舉報專區](#)，依其當地語言提供檢舉人舉發公司人員不法行為，得匿名檢舉，由稽核室受理檢舉案件，負責將案件轉發相關單位最高主管進行調查，持續追蹤案件最終處理結果，對於檢舉人身分、檢舉內容及調查過程均予以保密，並保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，且對案件之受理、調查過程及結果留存完整紀錄保存5年。此外，性騷擾申訴機制另設有獨立的申訴專線／電子信箱及案件處理機制，以維護申訴人隱私權。若有人員違反誠信行為情節重大者，將視個案情況依相關法令或依管理辦法予以解任或解雇。同時，公司於重要政策年度訓練與宣導時，定期重申舉報機制，內容包括檢舉制度、保護檢舉人安全免遭報復、性騷擾申訴專線與信箱等，提升員工對通報管道的認識與使用信心。

誠信行為類型	主動發現或舉報件數	經調查實際違反件數
貪腐或賄賂	0	0
歧視或騷擾	0	0
利益衝突	0	0
洗錢或內線交易	0	0
其他	3	0

註：文晔營運模式為B to B的營運型態，與客戶之交易資料未包含客戶或其聯繫人員之個人可識別資訊，因此舉報項目無客戶隱私權相關之類型。

舉報管道

•郵寄至「新北市中和區中正路738號14樓」
•文晔官網「違反從業道德舉報專區」
•性騷擾防治 —內部舉報信箱：TW.HR@wtmec.com
申訴專線：02-82269088，分機 8966

受理單位

•稽核室
•人力資源處（性騷擾防治）

新北大鵬國小 羅浚瑋

03 構築幸福企業

打造幸福企業 文晔與員工共同健康成長

- 3-1 人才招聘
- 3-2 人才發展
- 3-3 包容友善職場
- 3-4 健康管理
- 3-5 員工關係
- 3-6 職場安全

“文晔與員工攜手成長，
捕捉美好瞬間，共築永續幸福企業。”

chapter 3-1

人才招募

以人為本，員工的向心力就是公司最大的前進動力

文晔深知「人」才是企業最重要的資本，為創造員工更好的工作環境，以及吸引優秀專業人士加入，文晔遵循營運據點所在地各國之法律規範，以及承諾維護勞工權益而制定的《社會政策與行為準則》，每年依據各部門年度人力需求計畫，規畫與執行招募相關活動。依據身心障礙者權益保障法第38條第1項規定，文晔聘僱足額身障同仁，按其特性簡化工作流程與分派適當工作，並不定期給予關懷與鼓勵。

文晔「以人為本」的4大核心理念

多元招募管道，完整教育訓練

文晔透過多元招募管道，例如人力銀行網站、網路平台（LinkedIn、CakeResume、Blink等）、校園職涯發展中心、各大學學院系所合作，以及內部同仁推薦等，尋找符合文晔核心價值的優秀人才，透過給予完整的訓練發展計畫，有效地將學習轉化為工作成果，以儲備因應未來快速變遷的能量。2024年針對內部徵才之制度，聚焦於中高階主管部門轉調與同仁內部轉調進行制度設計與執行。

2024年招募方式除透過多元的招募平台加強宣傳外，也加強與學校合作計畫，提供各類正職與實習職缺。為了培養優秀人才，同時讓學生能學以致用，體驗職場生活，2024年提供不同工種的實習機會（包括業務、FAE、採購、訂單管理、資訊、流程優化、人資等），合計超過20個職缺；除此之外，2024年文晔也贊助政大社科院、東海工學院相關獎助資金與臺灣科技大學趨勢講座等，攜手校園共同培育優秀的人才。

廣納優秀新力軍，打造充滿活力的企業團隊

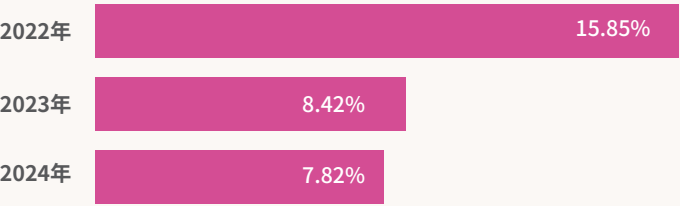
因應營運成長快速，文晔配合集團長期發展策略，預先儲備人才，從層次、數量及結構上，優化集團的人員組合，使集團在未來競爭上更具整體優勢，截至2024年底，文晔員工總人數為7,970人，較2023年增加4,507人（因2024年併購Future Electronics，人力增加130.15%），其中未聘任無時數保證之員工，非員工之工作者係包含清潔、司機、警衛、倉務、關務及餐廳等支援服務之派遣人員。

文晔集團工作者小檔案	人數
不定期契約員工	7,946
定期契約員工	24
全職員工	7,859
兼職員工	111
無時數保證員工	0
派遣人員	95

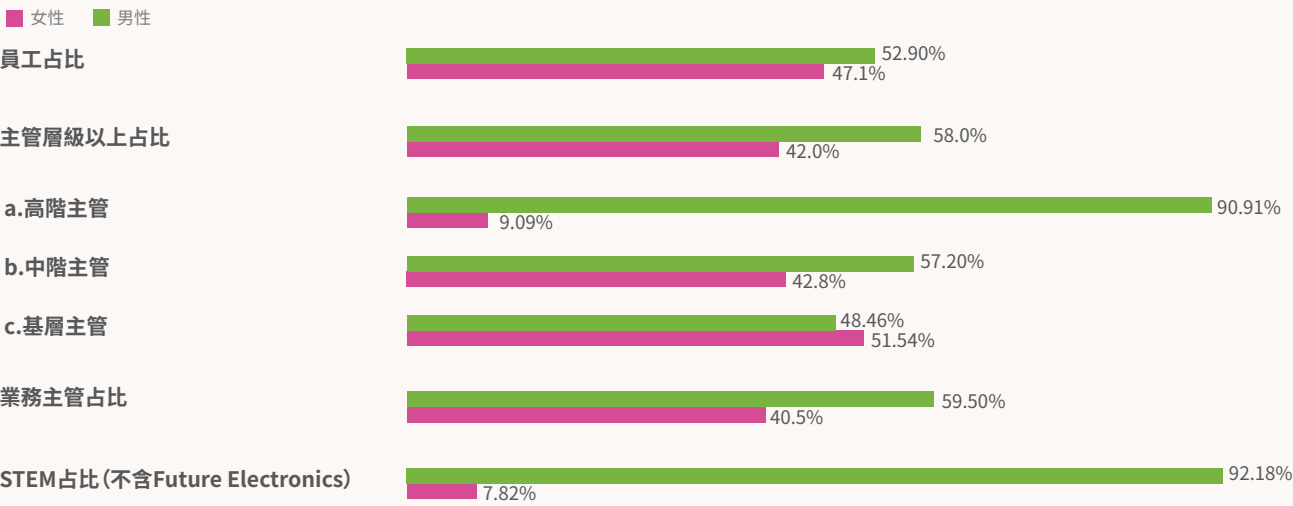
註：中國地區依當地實務做法，入職皆以定期合同簽署後再轉不定期合同，因轉換前薪酬與福利不受影響，且轉換後年資也予以承認，故此類人員以不定期契約員工計算之。

此外，文晔致力於推動性別多元與包容性文化，打造公平職場確保每位員工都能在多元共融的環境中發揮潛力。其中女性占比為47.1%。主管層級以上女性占比為42.0%（高階女性主管9.09%、中階女性主管42.8%、基層女性主管51.54%）此外，女性業務主管40.5%，而STEM (科學、技術、工程和數學) 之工作同仁中（不含Future Electronics）女性占比為7.82%，文晔也透過招募及訓練規劃安排，期望鼓勵更多優秀女性理工人才的加入。

歷年來 STEM 女性占比



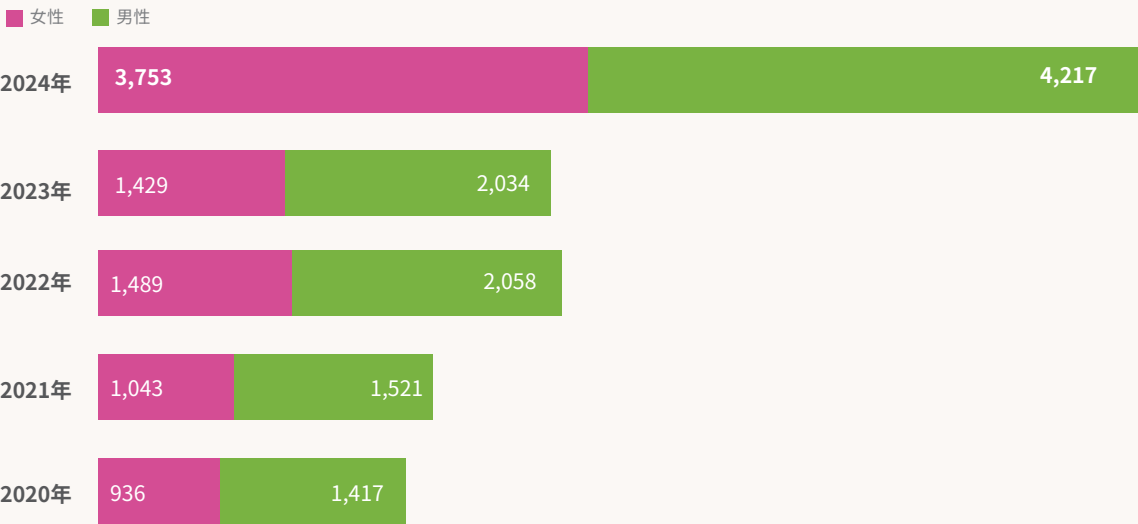
員工性別多元與主管層級性別分布占比（單位：百分比）



2024年離職673人(不含Future Electronics)（離職率21.06%），其中自願離職672人（自願離職率21.03%），非自願離職1人；依年齡分析，50歲以上離職率為19.66%，30歲以下則為較高之30.09%。2024年新進405人（新進率12.68%），依性別分析，兩者之間的差異僅有0.90%；依年齡分析，30歲以下新進率41.39%相對較高。

註：年齡區間之劃分如下：30 歲以下(含 30 歲)、31 至 49 歲，以及 50 歲以上(含 50 歲)。本分類方式用以呈現不同年齡層員工之分布與相關指標。

歷年聘用員工總人數（依性別）

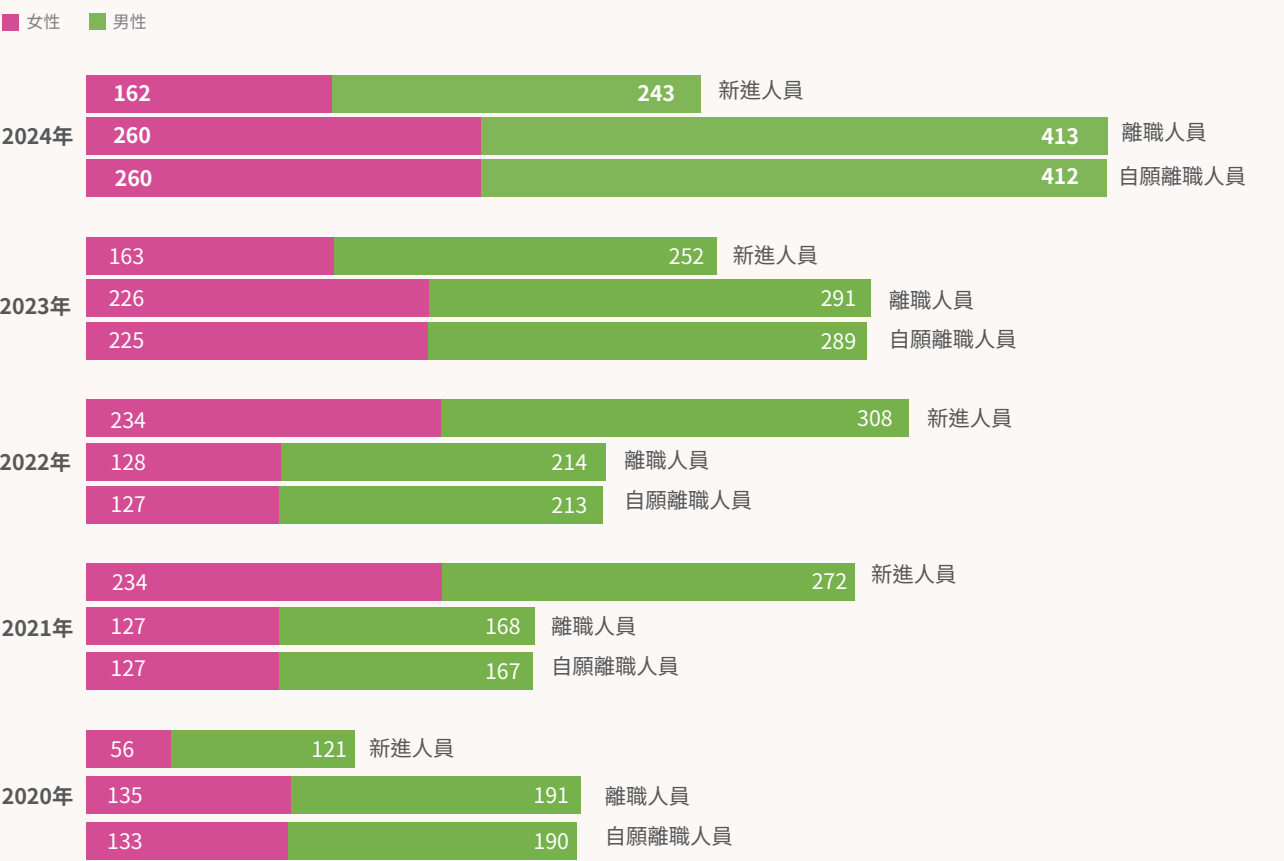


隨著 Future Electronics加入，全球營運據點與整體員工組成亦隨之產生結構性調整，帶動本公司整體女性員工比例呈現上升趨勢，進一步提升職場性別多元性。

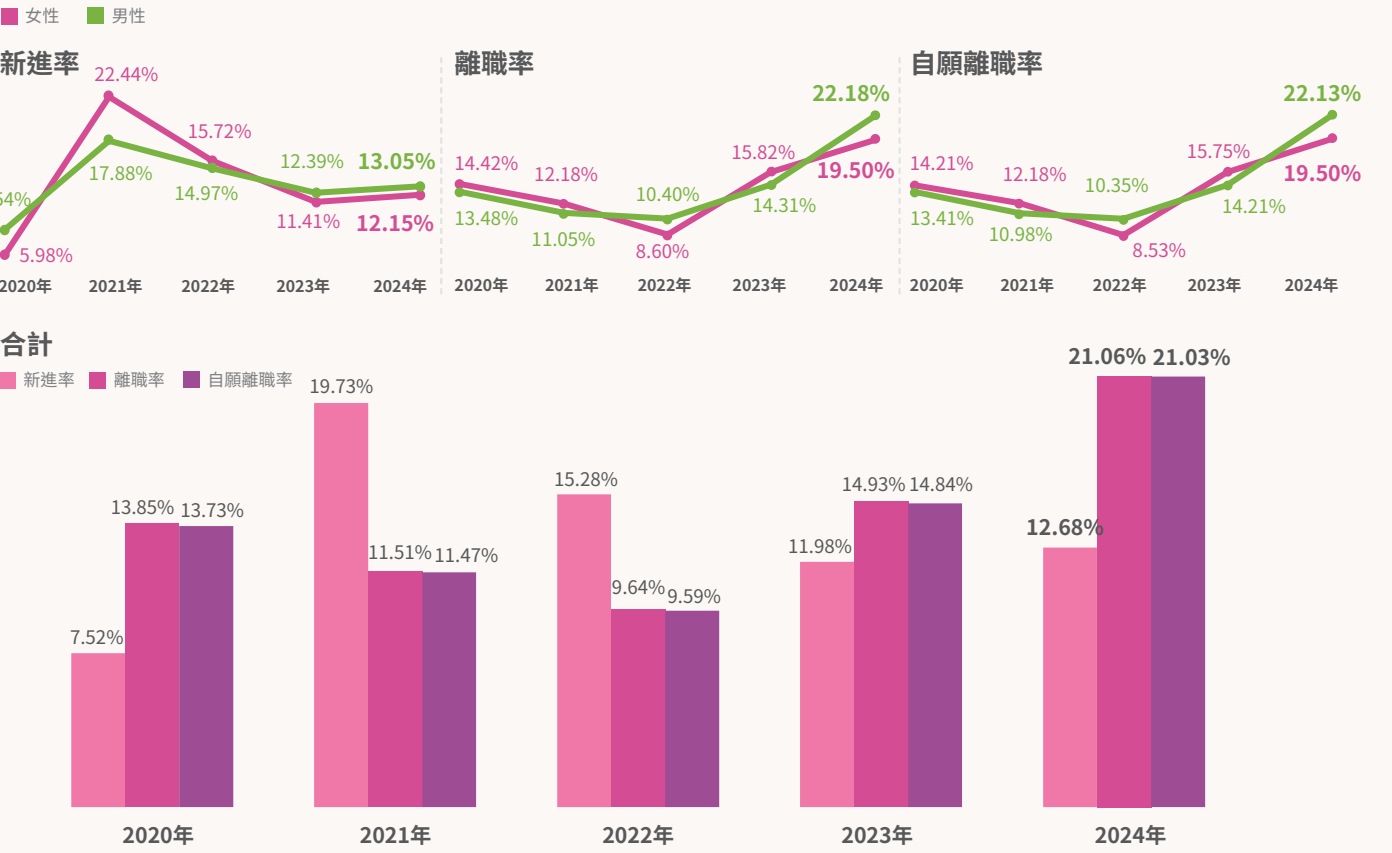
歷年聘用員工性別比例 (依性別)



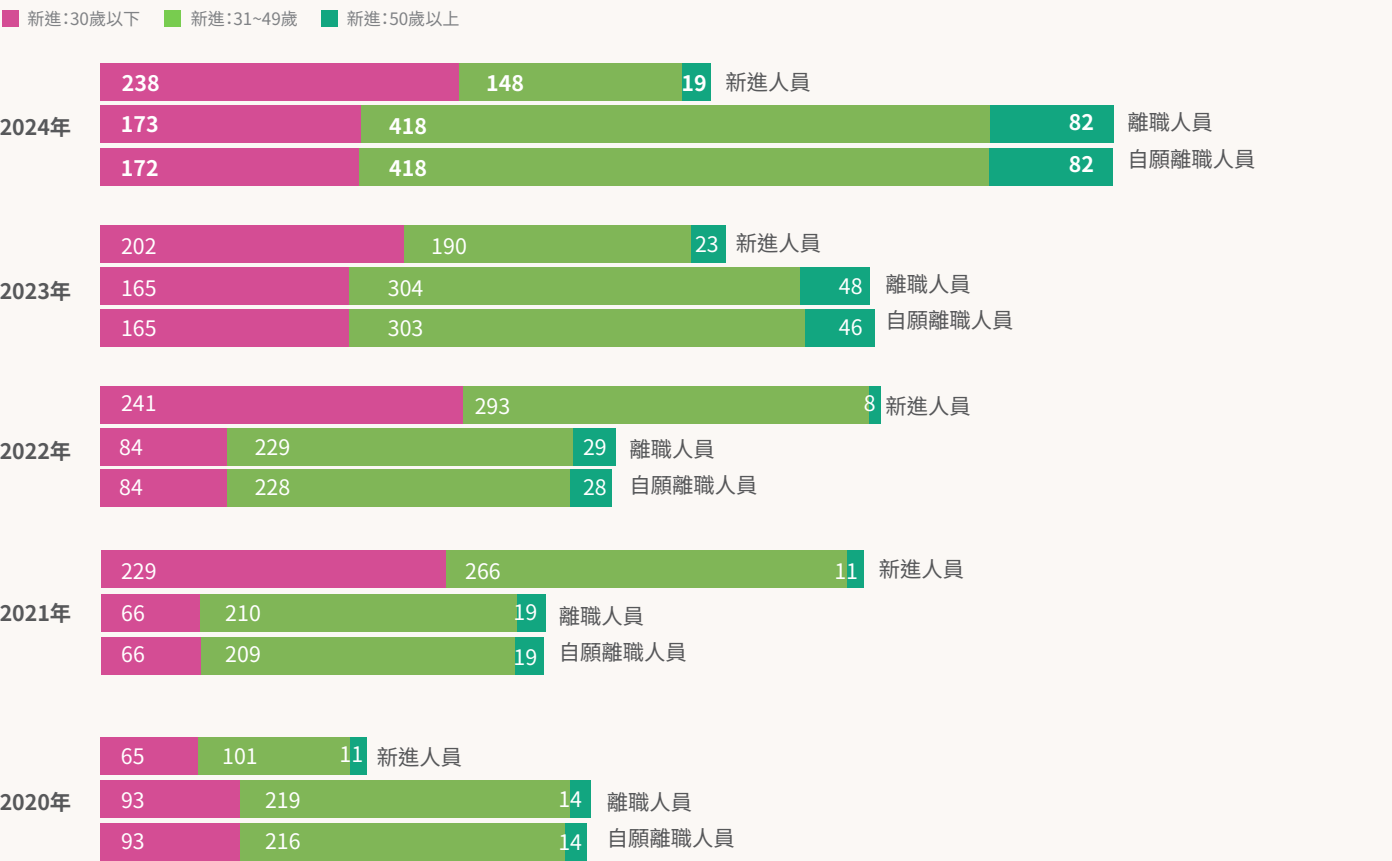
歷年新進人員與離職人員統計 (依性別, 不含 Future Electronics)



歷年新進率與離職率統計 (依性別, 不含 Future Electronics)

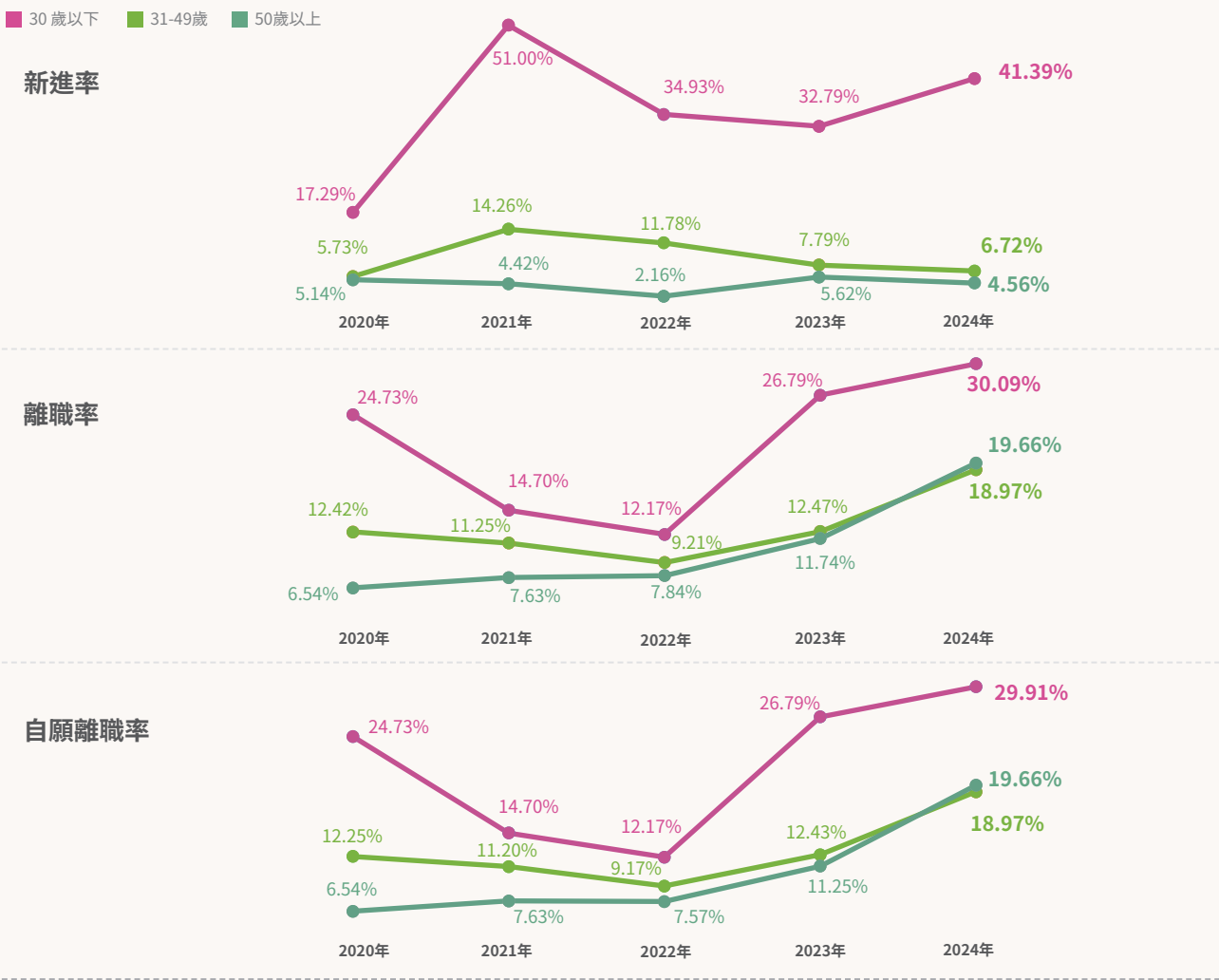


歷年新進人員與離職人員統計 (依年齡, 不含 Future Electronics)



註:年齡區間之劃分如下:30 歲以下(含 30 歲)、31 至 49 歲,以及 50 歲以上(含 50 歲)。本分類方式用以呈現不同年齡層員工之分布與相關指標。

歷年新進率與離職率統計 (依年齡, 不含 Future Electronics)



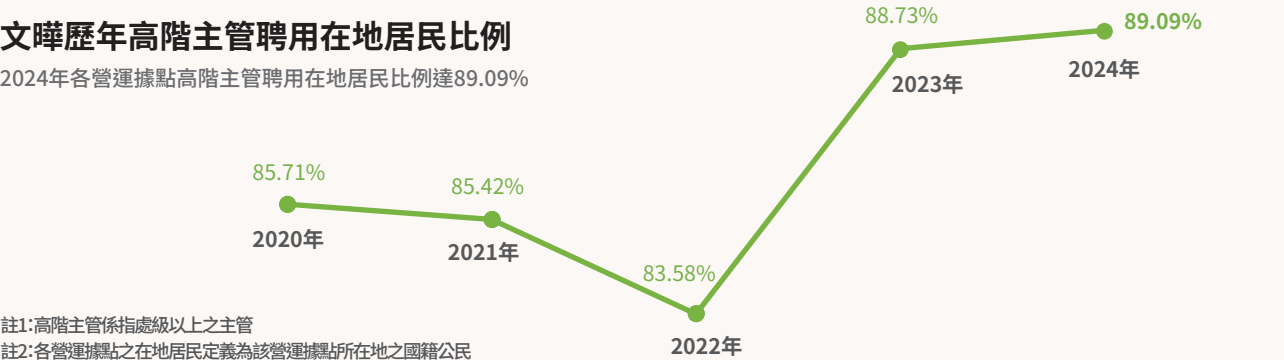
註1:新進率=該類別當年度新進人數÷該年齡區間當年度年底在職總人數
註2:離職率=該類別當年度離職人數÷該年齡區間當年度年底在職總人數
註3:2020~2022年新進人數與離職人數為扣除當年度新進到職,又已於當年度離職之人員;
2023年起數據則已無互相扣除。
註4:2024年新進/離職相關統計不含Future Electronics
註5:年齡區間之劃分如下:30歲以下(含30歲)、31至49歲,以及50歲以上(含50歲),本分類方式用以呈現不同年齡層員工之分布與相關指標。

重視人才專業，並以經驗為團隊領航

文晔經營團隊主要來自於電子資訊產業之專業人才，最前線的行銷人員除了具備多年通路行銷業務經驗外，專業的後勤支援與技術研發人才更是文晔引以為傲之處，對外得以推廣目前產品、爭取新代理線及解決客戶需求，對內可不斷改善財務業務體質；主要經理人都具有10年以上半導體通路產業經驗，憑藉多年累積的代理業務及對市場發展趨勢的敏感度，有助於業務開展及願景規劃，營運得以持續蓬勃發展。因此，為發揮最有效的人力運用，促進組織發展，文晔全力發展人力資源管理各大職能，以求達成「人與事配合、事得其人，人盡其才」之目標。

文晔歷年高階主管聘用在地居民比例

2024年各營運據點高階主管聘用在地居民比例達89.09%

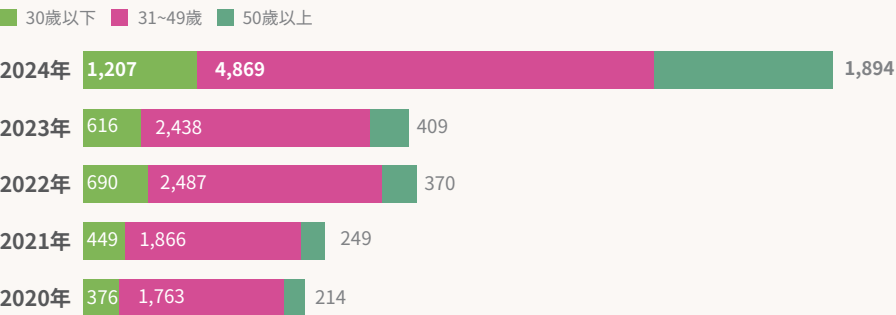


註1:高階主管係指處級以上之主管
註2:各營運據點之在地居民定義為該營運據點所在地之國籍公民

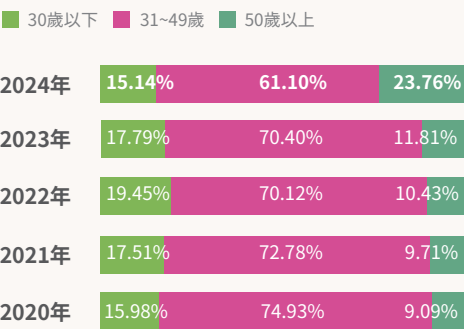
文晔歷年員工年齡別分析

在職人員年齡結構穩定，聘用與留任無差別待遇。

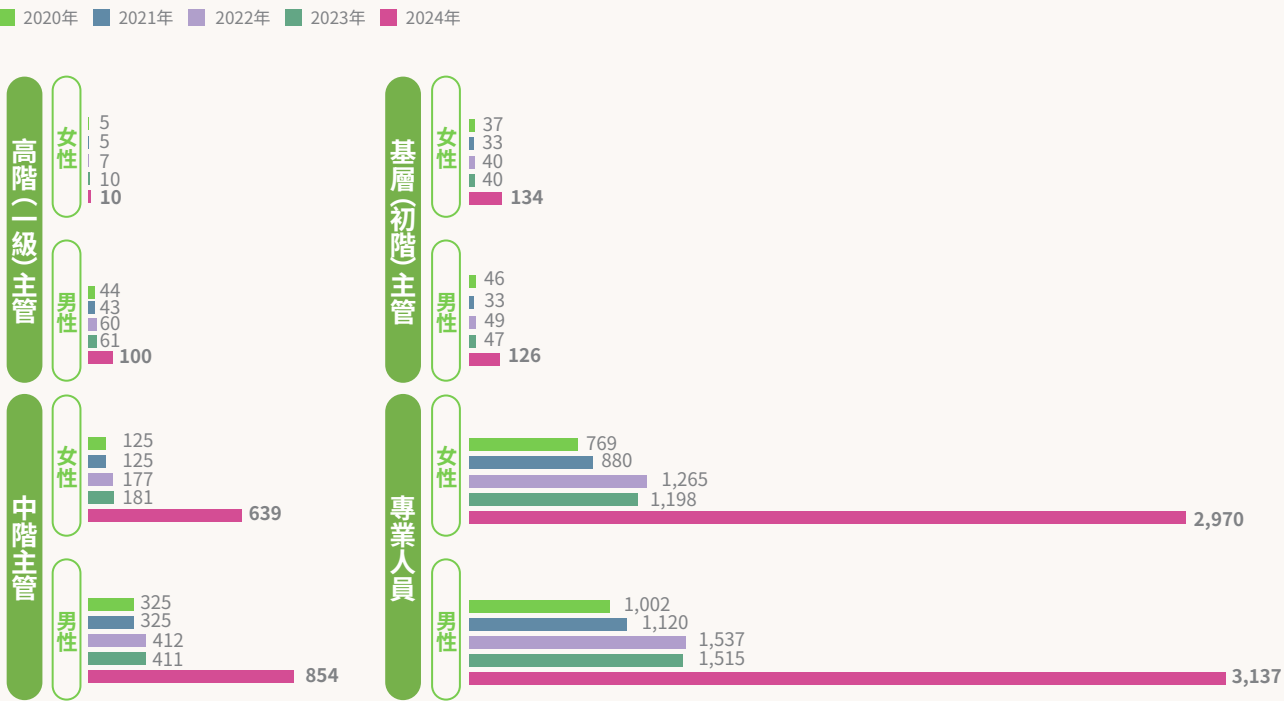
歷年員工總人數 (年齡別)



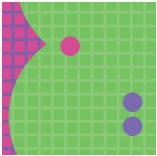
歷年員工年齡別分析 (年齡別)



歷年員工職類員工人數統計 (依性別, 管理層級)



註1:高階(一級)主管:處級以上主管;中階主管:部級與課級主管;基層(初階)主管:組級主管;專業人員:非主管人員
註2:年齡區間之劃分如下:30歲以下(含30歲)、31至49歲,以及50歲以上(含50歲)。本分類方式用以呈現不同年齡層員工之分布與相關指標。



chapter 3-2 人才發展

文晔用心為員工做最好的職涯規劃

企業發展源自對於人才培育的信念，文晔集團重視員工全面性的發展，塑造適才適所的工作環境。在快速變遷的環境下，為了讓儲備人才具有因應未來變化的能量，文晔透過建置訓練發展藍圖，有效地將學習轉化為工作成果。



文晔訓練發展藍圖架構

01

企業核心價值

引導員工心態與思維，以培養員工行為與公司企業核心價值方向一致。

02

新人訓練計畫

透過各項訓練活動與引導人制度，協助新進員工快速融入工作環境，進而認同企業文化與經營理念。

03

工作技能訓練

定期安排員工進行工作所需之軟性與工具性技能訓練，提升工作效能與效率。

04

專業訓練

透過內外訓以及OJT（工作中訓練）的方式，培養員工相關專業技能與知識。

05

領導發展

依階層別量身設計不同的管理與領導模組，不斷提升主管的管理技巧與領導思維，以驅策主管引領部屬達成組織目標。

06

語文訓練

強化外語能力以培養具國際觀的人才，有效提升業務往來的溝通效率與品質。



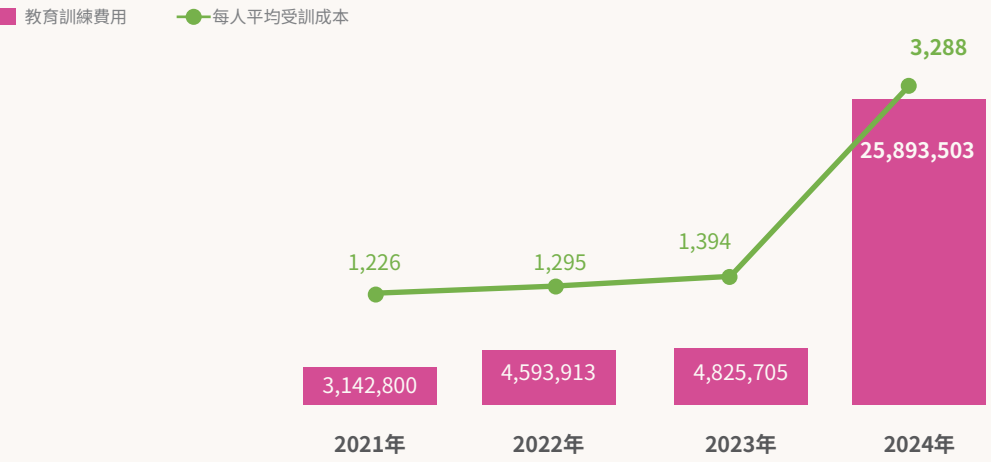
文晔集團在2024年總投入之教育訓練經費為新臺幣25,893,503 元，累計有4,295梯次的課程，參與教育訓練94,942 人次，總訓練時數達157,323小時，全體員工平均教育訓練時數為20小時。

註：2024年統計數據納入Future Electronics

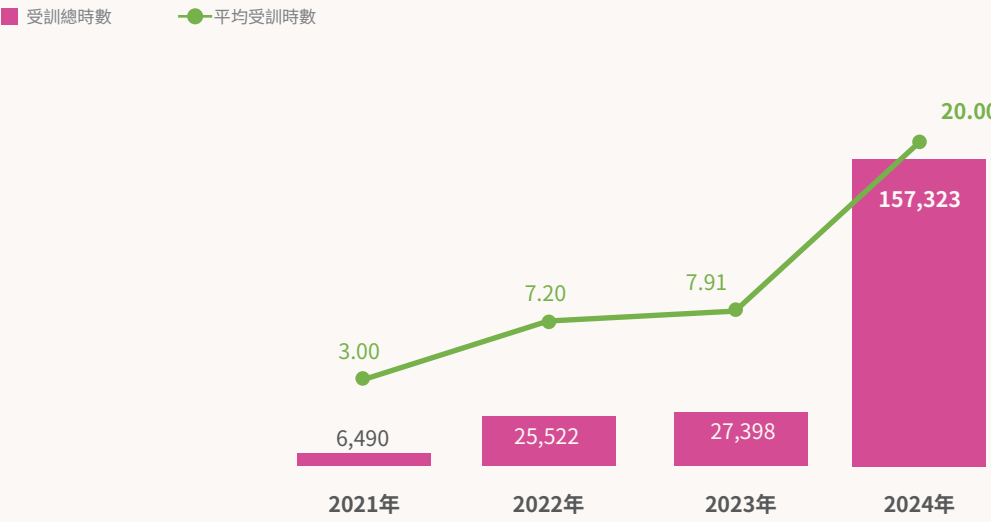
歷年投入教育訓練的經費與時數

訓練梯次與人次提升：因應微課程趨勢，以強化學習效益。

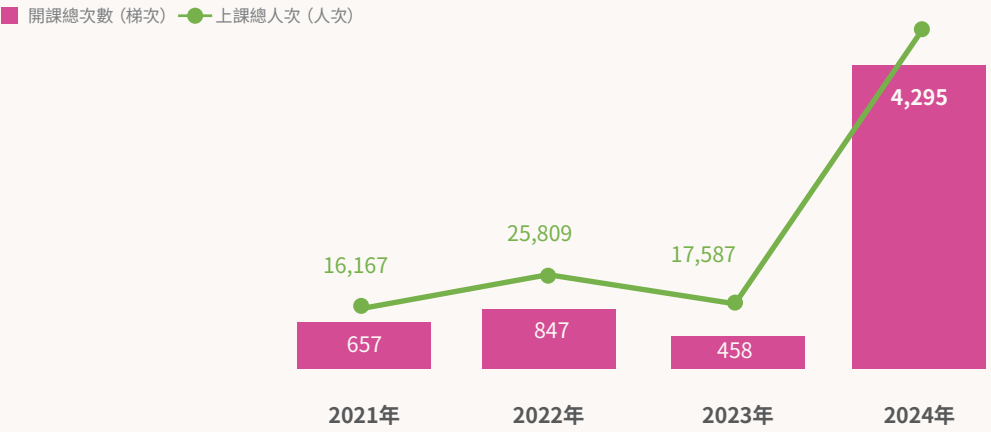
歷年投入教育訓練經費概況（單位：新臺幣百萬元）



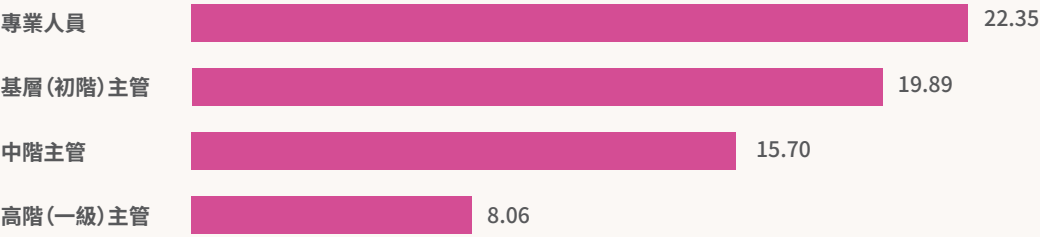
歷年教育訓練開課總時數（單位：小時）



歷年教育訓練開課總次數



2024 年職級別平均受訓時數 (單位:小時)



2024 年依性別平均受訓時數 (單位:小時)



註：2024年性別平均受訓時數計算，暫未納入Future Electronics。

2024年人才發展優化措施

- 提高部門OJT (On the Job Training) 意識：除公司共通性訓練之外，臺灣區各部門依照負責的產品與客戶屬性的不同，量身設計部門別產品技術學程，包括產品知識、技術內涵與經驗分享等內容，臺灣區2024年合計達5,256人次、7075.3小時實體與數位學習。
- 推動個人職涯發展計畫：透過「Want Talent」菁英培育計畫，在計畫中進行培育與輪調者計有超過30位。

新人養成機制強化

- 引導人制度：安排主管或資深員工擔任引導人，協助新人適應企業文化與工作環境。
- 新人養成計畫：自到職日開始，依循基礎階段（1-3個月）與進階階段（6個月以上），循序漸進安排進行新人之工作職能課程，熟悉企業流程與重要政策。
- 課程安排透過工作中訓練（On-job Training）之方式，結合線上與線下的混合式學習（Blended Learning）模式進行，以循序漸進之方式，培養新人之相關職能。

新人養成計畫 ※以「月」為單位



擴大海外教育訓練的能量

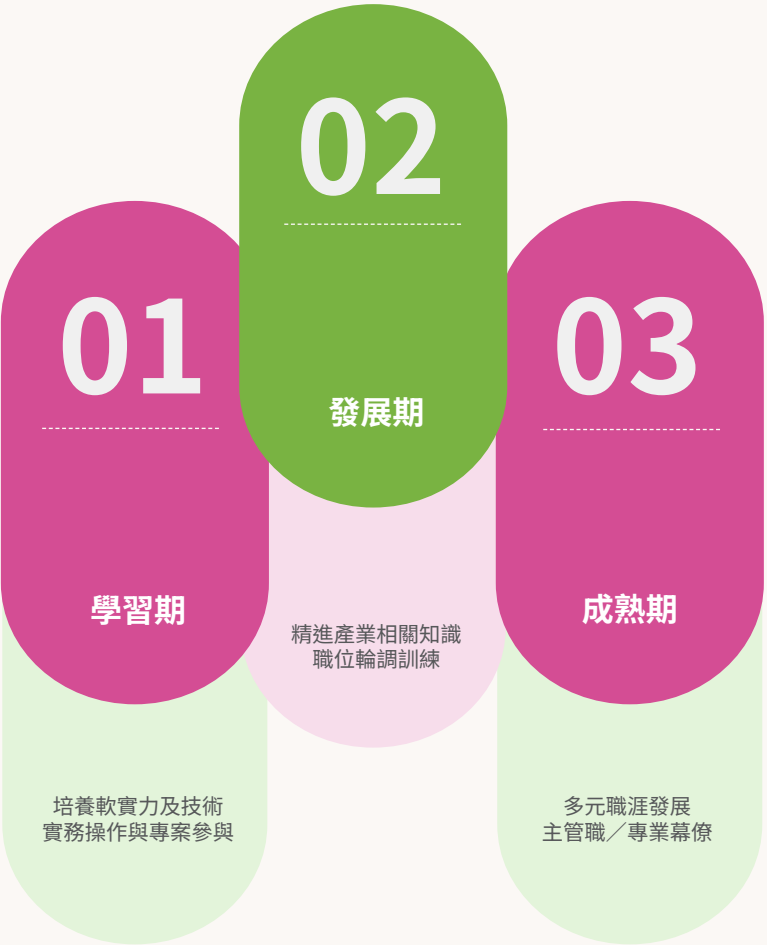
導入數位學習平台，遠距在家也能進行

隨著數位時代的來臨，文晔導入「e-Learning文晔學院」數位學習平台，建構線上結合實體的混成學習方式。進入到疫後階段，學習型態改變，數位學習的比重持續增加，e-Learning文晔學院以訓練發展藍圖為基礎，建立五大類課程，結合「電子報」、「知識中心」、「線上課程」，整合內外部資源，豐富平台內容，同時成為串連文晔知識傳遞及溝通的平台。文晔將持續精進與定期開設課程規劃工作坊，希望能透過源源不絕的創新力，提供更加豐富的訓練資源給所有同仁。

Want Talent，全方位職涯發展不受限

為提供更完善的職涯接軌計畫，文晔推出「Want Talent」菁英培育計畫，招募新鮮人進行重點培訓，除了軟實力及技術課程，更透過職位輪調訓練，以及重要專案與大型會議的參與，使人才能夠更全面地瞭解公司經營的核心理念。另外也會由高階主管及人資部門定期關懷員工，進行職涯指引，個別規劃進階目標與發展，讓人才處在有變化與挑戰性的工作環境。同時，依照人才表現績效與市場水準進行薪資調整和職級晉升，提供具市場競爭力的薪資與完善福利。

Want Talent Program 發展進程



優秀人才關懷訪談 凝聚工作認同感

針對具潛力發展的年輕優秀人才培養其接棒能力，定期由人資長與人力資源業務夥伴（HRBP）進行關懷訪談，瞭解其發展需求與單位主管回饋意見，建立員工的黏著度。

推動產學交流

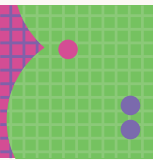
- 攜手政大社科院培育青年領袖
捐贈政治大學社會科學學院新臺幣900萬元，設立文晔社科院青年領袖培育基金（Young Talent Fund），提供學生國際交流、國內外實習及社會實踐等學習資源，培育具備國際移動力以及半導體產業知識力的青年領袖。並於2024年4月25日舉辦文晔集團實習與人才招聘暨產業分享說明會、10月15日政大國際生文晔參訪活動等，增進學生有更進一步認識文晔與半導體產業的機會。
- 推展跨校交流機會
2024年辦理多項校園說明會與活動，列舉如下：
 - 3/26東海大學工學院實習人才招聘暨產業分享說明會
 - 4/25台灣科技大學機械系實習人才招聘暨產業分享說明會
 - 5/31文晔一日體驗營
 - 7/1~8/30 文晔Internship Program
 - 10/19梅竹黑客松競賽
 - 12/23 2024台科大聯盟：智慧製造產業人才媒合交流會
 - 北美地區產學合作：McGill University & Concordia University 校園徵才博覽會

ESG 能力提升與內部培訓

2024 年針對臺灣區全體員工舉辦「ESG 與我們的距離」培訓課程，旨在提升員工對環境（E）、社會（S）與治理（G）三大領域的理解，並強化 ESG 實踐於日常工作中。

- 本課程涵蓋
- ESG的定義
 - WT政策與重大議題管理方針：1. WT ESG相關政策；2. 利害關係人；3. 重大議題管理方針說明
 - 目標與成就：WT ESG重大成果

本次培訓獲得員工積極參與，臺灣區全體員工共計1,103位，均完成課程與測驗，達成100%完訓率。未來，公司將持續深化ESG教育宣導，擴展至其他地區，並定期檢視與優化課程內容，確保ESG觀念與實踐能夠與時俱進，推動公司永續發展。



chapter 3-3
包容友善職場

重視人權保障，創造勞資互信互重的工作環境

文晔一向重視員工福利及權益，積極促成勞資雙方關係和諧。依據《勞動基準法》及相關法令訂有工作規則及各項管理規章，亦訂有《永續發展實務守則》，具體規範勞資雙方權利義務及管理事項，讓員工充分瞭解，以遵守及保障員工合法權益；同時若營運狀況若有任何大幅變化，可能造成員工權益或工作環境之變動時，謹遵各營運據點所在地之勞動法規，於法定之最短告知期前告知員工，以保障員工權益。

落實人權風險評估，打造合宜工作的環境

文晔遵循國際各項人權公約與倡議，制訂《社會政策與行為準則》，且由董事長簽署後公布於公司官網，作為所有員工、客戶及供應商等各類利害關係人依循之標準。

文晔人權政策依循

- 01 世界人權宣言 Universal Declaration of Human Rights
- 02 聯合國全球盟約 United Nations Global Compact, UNGC
- 03 基本原則與權利宣言 Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work
- 04 國際勞工組織公約 International Labour Organization (ILO) Conventions

2024年文晔執行人權風險評估之結果，在5大類共13項項目中，評估結果為無高風險員工。此外，因評估結果無高風險情形，未規劃改善措施，同時未收到任何申訴案件或發現任何人權異常事件，故2024年無人權侵害案件之補償措施。同時，文晔透過不同教育訓練的機制，持續提升全體同仁對於人權議題之關注，包含於新人職前訓練進行宣導，透過e-Learning文晔學院，員工可隨時瀏覽相關線上課程。

同時，針對全集團員工實施人權議題之教育訓練，貫徹《社會政策與行為準則》內有關勞工人權、健康與安全、道德規範與管理體系等四大面向，建立企業無歧視與騷擾之環境，2024年共計完成新進人員232人、定期回訓人員共計3,217位員工(含承攬商員工15人)完成課程且通過測驗（通過率100%），合計3,449人次^註完成人權訓練。

註：公司於去年2024年4月2日完成對Future Electronics的收購，故2024年實施訓練時暫未納入Future Electronics；規劃於2025年開始全面納入。

執行方針	評估面向		涉及對象	高風險人數
提供安全健康的工作環境	1. 員工職業安全衛生 3. 員工健康管理與醫事諮詢	2. 實體工作場所安全 4. 健康救護與緊急通報	員工	0人
杜絕不法歧視、確保工作機會與薪酬的公平	1. 人員招募、晉用與獎酬之多元、平等 2. 升遷依據員工績效及專業技能作為評核		員工	0人
禁用童工	1. 禁止僱用童工 2. 報到時確認身分證明，如不符法規則不予錄用。		無童工	0人
禁止強迫勞動與人口販運	1. 不得採用奴役或脅迫員工進行非自願勞動 2. 延長工時與婦女夜間工作之規定與作法 3. 確實管控出勤與加班狀況		員工	0人
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	1. 提供哺乳相關器材設備予有哺育需求的女性員工 2. 提供多元化社團與員工活動，營造工作與生活平衡的場域。		員工	0人

開闢多種管道 力求溝通順暢

文晔提供良好的溝通平台，讓所有關係人可透過公司官方網站之利害關係人專區，內部員工亦可透過HR電子郵件、電話或書面方式反映意見，針對各項工作制度與環境所遇到的問題或關切的議題，與公司雙向溝通，各權責單位亦妥適處理與提供回饋或改善方案，以達到有效溝通。2024年透過內部管道未收到相關意見，公司官網0件，請詳「2-7恪守誠信經營」之說明。

同時，定期召開主管會議及部門相關會議，且透過公告等方式，通知對員工可能造成重大影響的營運變動。截至2024年底為止，員工權益維護情形良好，無重大勞資糾紛或勞資協議情事，相信未來雙方在溝通良好的互動下，將可持續維持和諧的勞資關係。

優於法令的激勵制度，創造最大價值

持續關注女男薪酬比，期望透過管理降低薪酬比

文晔尊重性別的薪酬公平與平等，惟分析現有之員工結構，男性員工多以業務職務，並適用與公司營收及業績表現連結之獎酬制度，當公司營運結果成長時，以男性為主的業務單位整體獎酬隨之上升，進一步擴大了整體薪酬的性別差異。另一項以男性員工為多數的應用工程相關職務，受標竿外部薪酬影響之下，薪資結構亦較其他職類為高；女性員工主要職類為營運支援為主之後勤職類，因職類別不同之薪資結構，造成薪酬之主要差異。文晔將持續透過改善STEM（科學、技術、工程和數學）之性別比，透過各職類的性別結構優化，以改善女男之薪酬比。

臺灣地區					中國地區			
員工類別	基本薪資		年度總薪酬		基本薪資		年度總薪酬	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
協理以上	1	1.12	1	1.07	1	1.02	1	1.04
理級人員	1	1.13	1	1.22	1	1.11	1	1.20
其他人員	1	1.06	1	1.11	1	1.33	1	1.42

註1：協理以上為處級以上高階主管，理級人員為副理或經理等相關主管，其他人員則為相關非主管人員。

註2：文晔集團（不含 Future Electronics）依據員工人數及營運規模，擇其在臺灣與中國等重要據點進行揭露，並進一步揭露女性與男性薪酬比，以展現公司對性別平等與薪酬公平之重視。

檢視主要營運據點之法定最低工資，與文晔初階人員核薪標準之最低薪資（文晔之標準起薪未因性別不同而有差異），各地標準起薪與法定薪資之倍數比為1.00~2.20倍。另依SASB永續會計準則指標之要求，檢視物流中心初階人員之基本薪資倍數比則為1.16~2.20倍，皆為各地法定工資之起薪以上。

主要營運地區	臺灣	深圳	香港	韓國	新加坡	加拿大	英國
所有初階人員核薪標準最低薪資 ÷ 法定工資	1.02	2.20	1.58	1.50	不適用	1.00	1.02
物流中心	臺灣	深圳	香港	韓國	新加坡 (兩個物流中心)	MADC (加拿大)	EMEADC (德國)
物流中心初階人員實際最低薪資 ÷ 法定工資	1.16	2.20	1.58	1.54	不適用	2.48	1.18

註：新加坡尚未制訂基本薪資法令

發放變動績效獎金，與同仁共享盈餘成果

文晔除了提供員工具市場競爭力的固定薪資外，也依據整體營運概況、部門目標達成情形、個人績效表現與考量職務性質，設計依季度（或年度）發放的變動績效獎金，與同仁共享營運成果以激勵員工。此外也提供長期激勵，提供連結公司的長期績效之遞延獎酬予高階經理人及關鍵人才。

為促進員工績效與公司永續發展目標一致，每一季針對適用績效季獎金制度的同仁進行績效評估，依據其工作表現與目標達成情況，決定季度績效獎金的發放，每年底也針對全體員工進行年度績效考核，綜合考量整體營運狀況、部門及個人工作表現及目標達成情況，決定年終績效獎金之發放。

2024年之平均薪資為新臺幣1,426仟元，較2023年成長2.44%。2024年中位數薪資為新臺幣1,132仟元，較2023年成長1.34%，且已連續六年增加，較2019年增加13.09%。

非擔任主管職務之全時員工薪資統計資訊（單位：新臺幣仟元）

非擔任主管職務之全時員工薪資	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
平均員工人數	714	816	859	940	931	936
平均薪資	1,242	1,281	1,373	1,425	1,392	1,426
中位數薪資	1,001	1,049	1,088	1,096	1,117	1,132
同業平均薪資	923	981	1,110	1,120	1,041	1,070

註：所稱「非擔任主管職務」係指非本公司年報之公司經理人。

成立員工持股信託，公司提撥 100% 獎勵金

文晔自2020年9月起，臺灣總部成立員工持股信託，由員工（會員）共同組織「員工持股信託管理委員會」，年資滿1年之員工可自由參加，至2024年年底，已有90%之符合資格之員工參與，同仁由每月薪資中提撥固定金額，同時公司也相對提撥100%的獎勵金，共同存至信託專戶，讓同仁與公司共享營運成長，不僅達到留才目的，更協助同仁透過小額儲蓄、累積財富，照顧員工未來退休生活。

退休金足額提撥，充分保障員工退休生活

文晔以人為本，不僅重視員工在職期間的各項福利，也積極照顧員工退休後的生活。以文晔個體公司而言，選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之員工，成立「勞工退休準備金監督委員會」，由9名委員組成，資方委員3名，勞方委員6名，每4年改選1次，以覆核勞工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜，確保勞工權益。按月給付薪資總額的2%提撥退休準備金，專戶儲存於臺灣銀行，委任精算師出具2024年員工退休金精算報告，已提撥確定福利義務現值為新臺幣211,891仟元，計畫資產公允價值為新臺幣179,145仟元，已符合政府法令足額提撥之要求。另就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定的勞工退休金制度者，每月按不低於薪資的6%，提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶。

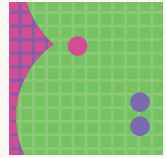
文晔各營運據點之退休金制度

地區	退休制度	公司提撥	個人提撥
臺灣	舊制	按月給付薪資總額的2%提撥退休準備金	無強制規定
	新制	6% (上限新臺幣9,000元)	依個人意願提撥0~6% (上限新臺幣9,000元)
深圳	養老保險	16% (深戶)、15% (非深戶)	8%
上海		16%	8%
北京		16%	8%
香港	強積金	5% (上限港幣1,500元)	5% (上限港幣1,500元)
韓國	國民年金	4.5% (上限韓元277,650元)	4.5% (上限韓元277,650元)
	企業年金	員工年薪的8.33%	無強制規定
新加坡	中央公積金制度	依年齡7.5%~17% (上限新幣1,156元)	依年齡5%~20% (上限新幣1,360元)
加拿大	遞延利潤分享計劃	依年資0.5%~3.5% (上限加幣5,000元)	無強制規定
英國	人民養老金	4%	5%

文晔相信，唯有提供員工安心的工作環境與完善的福利制度，才能讓員工無後顧之憂地發揮所長，創造最大價值。2024年提供給全職員工的福利包含團體保險、婚喪及生育補助、健康檢查、節慶禮品、員工旅遊、部門和社團活動、各類講座、多項福利品等，提供之各項福利相關費用含海外約新臺幣9,593萬元。

類型	項目
獎金/禮品類	1. 年終獎金
	2. 三節獎金／禮品
	3. 佳節禮品
保險類	1. 勞保／健保／勞退
	2. 員工團保
休閒類	1. 國內旅遊
	2. 部門聚餐、團隊組建 (Team Building) 活動
	3. 社團活動，亦邀請全體同仁、廠商、客戶及同業參加各項運動競賽。
	4. 志工活動
	5. 佳節活動
	6. 健身課程 (舒緩瑜珈、活力有氧運動、空中瑜珈等)
制度類	1. 績效獎金
	2. 教育訓練
	3. 定期晉升考核
	4. 員工持股信託
補助類	1. 結婚禮金
	2. 生育津貼
	3. 住院慰問金
	4. 喪亡弔唁金／喪葬布置費
	5. 外勤人員公務機通話費補助
	6. 外勤人員停車費及油資補助
	7. 電動車每月電費補助
請／休假制度	1. 週休二日
	2. 預享特休制度 (新人第1年即享有10.5天，且按當年度在職比例給予特休假)*
	3. 彈性上班時間
	4. 育嬰假
	5. 新人活力假 (新人滿試用期即可享有1.5天，年資滿一年可再享有1.5天，共計3天)
其他	1. 定期員工健康檢查、醫生駐診、不定期健康講座
	2. 哺集乳室
	3. 特約商店
	4. 圖書設備
	5. 免費咖啡、花茶、鮮奶、豆漿、穀片
	6. 提供健康早餐、營養水果、蔬食便當
	7. 年終聯歡晚會

*：為優於勞基法之福利



chapter 3-4 健康管理

- 規劃多元化健檢配套方案
- 專業團隊分析及解說報告
- 設立健檢結果分級管理標準
- 不同級別給予適當的處置

健康檢查

保健運動

- 各類社團 (8大社團—身心平衡)
- 健走活動 (富含個人運動任務)
- 健身課程 (瑜珈、有氧運動等)

四大計畫

- 母性健康保護計畫
- 異常工作負荷促發疾病預防計畫
- 執行職務遭受不法侵害預防計畫
- 人因性危害預防計畫

健康講座

- 健康講座
 - 椅子操
 - 戰勝辦公室症候群
 - 心血管疾病的預防與黃金救援
- 家庭教育講座
 - 長照2.0服務介紹
 - 預防兒少手機成癮
 - 親子都該學習的媒體識讀課

健康管理

- 每月一次—醫師諮詢服務
- 每季一次—物理治療師服務
- 每月兩次—心理師諮詢服務
- 健康管理師諮詢服務

傾聽同仁需求，配合實際需求舉辦講座

多年來持續推動健康促進，每年分析健檢資料掌握員工健康問題，結合健康議題、醫療時事與四大計畫主軸，並參考前一年講座滿意度問卷，規劃並舉辦健康講座，以多元議題及實務體驗方式，提升員工健康保健觀念及養護知能，2024年臺灣區開辦家庭教育講座、健康講座，主題分別為『親子都該學習的媒體識讀課』、『預防兒少手機成癮』、『長照2.0服務介紹』、『心血管疾病的預防與黃金救援』、『戰勝辦公室症候群』、『椅子操』，講座內容除講解資訊外，更針對日常生活運用做實際的演練操作，員工於會後皆給予正面回饋及肯定。

鼓勵同仁健檢追蹤身體狀況，提供多元健檢補助

文晔每年提供員工健康檢查及補助，健康檢查以優於法規之措施提供員工每年可申請一次費用補助，另搭配補助彈性累計制度，至多累計兩年，讓員工可一次使用之額度增加，檢查項目亦相對多元，在臺灣區設有專職健康管理師協助同仁健康檢查諮詢與建議，透過健檢結果資料分析得知公司同仁常見健康問題，以及依風險程度進行四等級管理，主動安排中高度風險員工進行醫師一對一的健康衛教指導及就診建議，於醫師面談過程中發現需繼續追蹤的同仁，定期每月回診追蹤及關懷，2024年臺灣區健檢率高達85.5%，中國區為80%。

企業與醫療端聯繫的橋樑-專業醫師諮詢服務

臺灣區提供多元健檢方案，每年1至11月開放申請健檢，且提供健檢假4小時，讓員工不僅可以選擇適合自己的方案，時間運用上也更為彈性。健檢後由專業團隊分析及解說報告，設立健檢結果分級管理標準，針對不同級別給予適當的處置；一級為正常、二級為職護衛教指導、三級安排職醫諮詢衛教、四級為透過職醫面談後，轉介至專科性就醫或治療。中國區則為每年4~7月份之間完成健檢，完成年度體檢之後，後續也安排講師一對一對中國區同仁進行報告解析，每年也針對不同健康主題舉辦免費講座。

除了提供健檢服務，文晔也針對臺灣十大死因發生率，規畫及安排相對應的檢查，例如設立心血管專案，透過健檢資料分析發現心血管疾病高危險群，提供全額補助鼓勵高階影像檢查，以非侵入性且安全性高的檢查評估血管阻塞情形及心肌梗塞等心臟疾病相關風險，讓同仁可以及時預防及適時獲得治療。

臺灣區各辦公室皆設有救護通報窗口，安排急救人員訓練並定期回訓，於緊急狀況發生時可有效的提供救護引導，大樓設置AED，公告周知取得位置，供緊急救護使用。中國區則以安排急救課程及相關講座普及員工急救知識。辦公室定點配置血壓計，時時關心同仁健康，因應每年秋冬季節流行高峰期的流感，定期宣導及鼓勵員工接種流感疫苗。

文晔除員工身體健康外，也同樣重視心靈健康，2024年提供醫師、物理治療師及心理師等健康諮詢管道，適時給予有需求員工協助與關懷及情緒支持，增進員工諮商輔導認知，及提升健康的職場工作環境。

活動大健康保衛站—定期監測身體組成狀態

繼2023年的減重活動後，我們在2024年提供INBODY檢測供同仁定期預約使用，監測自我健康及體況，同仁可依量測數據與健康管理師進行面談，科學化數據協助飲食及運動規畫。

勞工健康保護四大計畫

異常工作負荷促發疾病預防計畫

為避免異常工作負荷，要求各階層主管主動關心員工勞動狀況，若發現有健康問題，則可通報健康管理師進行協助與關懷，安排於每月醫師諮詢服務時做健康諮詢及異常負荷評估。

執行職務遭受不法侵害預防計畫

文晔在2024年新增心理諮詢協助管道，包含心理師諮詢、匿名諮詢專線與匿名信箱供同仁使用，並於工作場域中張貼相關宣導並在工作規則中明訂申訴專線電話與專用電子信箱，若同仁執行職務遭到性騷擾、跟蹤騷擾及不法侵害相關情事時申訴之。為維護申訴人之權益，受理申訴者採保密方式處理，不洩漏申訴人姓名或其他足以識別申訴人身分之相關資料。受理申訴者應將申訴案件之處理經過作成書面紀錄，且遵循執行職務遭受不法侵害預防指引之規範，相關執行紀錄應保存3年。

人因性危害預防計畫

文晔工作性質屬於久坐辦公區域的靜態工作為主，可能會造成慢性的肌肉、筋膜、椎間盤疾病。因此使用可調整的升降桌可以大幅減少此類人因性危害，本公司為員工提供升降辦公桌、可調式座椅，氣壓式桌上升降台，讓工作者能按照正確視線跟健康姿勢工作，我們還有站立式休憩辦公區減少久坐。七台掃地機器人供清潔人員使用，使其減少重複性動作。各樓層健康專欄張貼相關宣導，邀請專業物理治療師一對一諮詢及衛教調整不正確姿勢、緩解不適的舒緩運動，必要時提供治療，如腕隧道症候群的貼紮固定以緩解疼痛。

母性健康保護計畫

本公司包含清潔等承攬人員，皆在文晔執行健康保護四大計畫之範圍內，無輪班及夜間工作，除法規規定產檢假、產假、育嬰假外為保障女性同仁兼顧育兒及工作的需求，提供母性健康保護期間之孕期、產後及哺乳期間健康安全衛生專業諮詢、優先停車位等工作環境優化措施，以及閱覽區提供相關書籍，如媽媽寶寶、親子天下等雜誌供其借閱。為哺育需求的女性員工，打造專屬媽媽們的溫馨舒適哺乳空間，配有全天候最適溫度調節及門禁限制特定進出人員，室內提供完善消防設備令安全無虞，各項設施符合政府規定。提供多款貼心設備如:母乳儲存專用冰箱、冷凍櫃及奶瓶消毒器等。



心理師傾聽員工需求，提供專業諮詢

鑒於心理健康問題逐年升高，文晔不僅關心員工的身體健康外，也關注心理健康層面。超前部屬設置特約心理師駐廠及提供專線、專用信箱等管道。提供同仁在職場路上有開口說心理話及心情抒發的管道，於2024年推動專業心理師諮詢服務以促進心理健康，藉由諮詢鼓勵同仁求助及面對問題、提升個人能力及正向成長、風險預防、轉介與及早就醫輔導等。同時為了讓服務更便利及時，安排每兩周一場次頻率，免費補助及隱密對談空間供同仁安心參加使用，期望員工朝健康心生活邁進。



育嬰留停週年留任率3年平均近8成

文晔致力於打造友善職場環境，支持員工在工作與家庭責任間取得平衡，為協助員工兼顧家庭照顧責任，臺灣地區如有需求之員工，可申請家庭照顧假，或依據《性別工作平等法》之規範，提供臺灣在職員工在子女年滿3歲前得申請育嬰留停，以2024年度來計算，育嬰留職停薪之員工平均申請10.8個月來陪伴新生兒，並依政府規定請領育嬰留職津貼平均為5.3個月（政府補助上限為6個月）。2024年預定復職人數10人，實際復職人數10人，復職期滿1年後之留任率為100.0%，近3年之平均留任率達8成以上，顯見復職員工在回任工作職場後，仍得以適應工作與家庭生活之兼顧。

2020~2024 年育嬰留停及復職狀況

		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
育嬰留停人數 (女性)	享有育嬰留停資格人數(A)	63	69	56	47	46
	申請育嬰留停人數(B)	16	9	8	16	10
	預定該年度復職人數(C)	13	7	13	12	10
	實際復職人數(D)	10	5	12	9	10
	復職後12個月仍在職人數(E)	19	10	4	9	9
	育嬰留停申請率(B)/(A)	25.40%	13.04%	14.29%	34.04%	21.74%
	留職期滿復職率(D)/(C)	76.92%	71.43%	92.31%	75.00%	100.00%
	復職週年留任率(E)/前一年(D)	86.36%	100.00%	80.00%	75.00%	100.00%
育嬰留停人數 (男性)	享有育嬰留停資格人數(A)	114	108	92	81	46
	申請育嬰留停人數(B)	0	1	2	1	1
	預定該年度復職人數(C)	-	-	2	1	-
	實際復職人數(D)	-	-	2	-	-
	復職後12個月仍在職人數(E)	-	-	-	2	1
	育嬰留停申請率(B)/(A)	0.00%	0.93%	2.17%	1.23%	2.17%
	留職期滿復職率(D)/(C)	-	-	100.00%	0.00%	-
	復職週年留任率(E)/前一年(D)	0.00%	-	-	100.00%	-

註：僅統計臺灣區辦公室之育嬰留停概況，人數「-」表示為無可預定復職或實際可復職之情形；比率「—」表示計算分母為0，不做計算其復職率或離職率。

chapter 3-5

員工關係

多元豐富的社團！健康身心靈的雙向提升

文晔擁有八大社團，含括運動、藝文、休閒等。搭配各類公益活動提倡珍愛環境、社會關愛，讓同仁藉由別具意義的社團活動達到休閒娛樂，藉此促進家庭親子和樂關係。近年持續設立更多不同類型的社團，尋求多元化全方位的社團發展，社員間彼此鼓勵及督促完成比賽，相互交換保健及運動資訊。在工作之餘能參加靜態活動調劑身心、動態活動揮灑汗水享健康的熱血。公司方面不僅提供補助及大力宣傳，廣泛邀請更多人一同參與，讓愛好運動及興趣培養成為公司的重要元素之一。

樂跑社及登山社，馬拉松登山挑戰不設限



樂跑社於2024年參與7場馬拉松競賽，包含臺北真讚盃美食公益馬拉松、宜蘭柚花追香路跑、桃園海風馬拉松、嘉義阿里山雲端馬拉松、花蓮柚花追香路跑、臺南400馬拉松挑戰賽、宜蘭礁溪溫泉馬拉松。2024年一改往年方式，不僅針對每位參與同仁的體能、路跑經驗及自身健康狀況，安排系列訓練課程，更著重在依照個人的身體狀態及訓練層級的不同，安排參與適合的路跑公里數及場域難易度，即使是初嘗試者都能在自我極限範圍內健康安全的完成賽事。賽事結束後，亦會針對此次賽事安排分享餐會，於餐會中分享賽事中遇到的問題及趣事，天未破曉的清晨就整裝出發、大雨淋漓澆不熄往前奔跑的熱情、艷陽高照漫天風沙也阻擋不了衝破終點線的拚勁，參賽的同仁無論天氣狀況的好壞都能儘情的享受直奔終點的喜悅，正確的運動是能有效提升身心靈的健康，這也是文晔堅持不停地推廣各類運動賽事的推動力。

登山社的社團幹部是擁有專業登山證照的社員，擁有豐富的登山經驗，經常帶領社員造訪美麗的山川美景。除了高難度的登山活動外，也有搭配親子活動開辦難度普通的登山行程。2024年首度開始推行深地秘境的高山露營，探訪山林中低光害所帶來的星夜視覺衝擊，清晨在蟲鳴鳥叫間的甦醒，恣意的感受薄霧、朝露、晨曦伴隨其中的舒暢感，勢必將帶來同仁另一層面的身心靈提升。

球類運動社團

球類運動社團包含籃球社、羽球社、高爾夫球社，每週安排固定的社團練習時間，聘請專業教練指導，或是透

過賽事相互交流。而每季或每年，都有專屬的盃賽開打。高爾夫球社定期於每季及年末舉辦公司內部的員工盃賽；羽球社及籃球社則每年舉辦文晔盃競賽，透過賽事增進同仁間的交流及娛樂。公司提供場地、獎金、獎盃、獎牌以及完備的比賽環境和設備，讓同仁能感受正式比賽的氛圍，同仁、眷屬組成的加油團，也讓參賽者增添動力及臨場感，週末的賽事邀請親友共同參與，讓健康意念傳承到家庭中，激起運動的連鎖脈動。廣邀客戶、廠商組隊前來挑戰，期盼以球會友，提升與其間的互動，放下工作上的壓力，交流純粹的運動熱忱。



2024年，中國區舉辦了多達47場的羽毛球相關活動，吸引超過750人次參與。首度號召業界同好舉辦友誼挑戰賽，從賽程中不僅能增加同仁間的互動，並進一步拉近與合作夥伴的默契，帶領同仁從籃球、足球的基本知識及運球技巧著手，更因此意外挖掘到公司中的寶藏球員，未來規劃增加友誼賽的場次，讓健康的良性互動無限延伸。這一系列體育活動涵蓋公司內部各個團隊，無論是資深員工還是新進同仁，都能在球場上揮灑汗水，享受運動帶來的樂趣，更可以促進公司內部交流與團隊建設，而對於新進同仁，體育活動更可以幫助迅速融入團隊，讓大家迅速熟悉公司的文化，認識新的同事，不僅有助於提升新進同仁的歸屬感，更能激發他們的潛力，為公司注入新的活力。

沉澱心靈，綠化氛圍，健康飲食

花藝社不定期會舉辦花藝課程，課程內容安排各類的植物及盆景知識，藉此推播減緩全球暖化綠植扮演重要角色，有效提升辦公室綠植氛圍。綠色生活從各個角度做起，花器讓同仁自行攜帶盆具來重新裝飾，不僅賦予盆具新的機會，也讓循環再利用的理念無限翻轉。因應父親節的『堅若磐石』課程，永生花搭配擴香石，以及創意有趣的花器，同仁自行挑選適合的花材花語，設計專屬於父親節的獻禮，別具意義的禮物從親手做起。



烹飪社持續在課程安排上響應蔬食享健康的主题，以健康低碳飲食出發，提倡同仁健康飲食，從選擇當季在地食材做起，盡可能多樣化攝取原態食物。在匆忙的生活裡，常常忽略均衡飲食的重要性，三餐營養的不均衡，也容易提高同仁的健康紅燈警報。因應近年推行的低糖、低鈉飲食活動，從食材挑選、佐料搭配及基礎料理著手，致力於健康飲食無負擔及均衡攝取營養，將擬於2025開辦【文晔廚神大賽】，以健康飲食為主軸，讓同仁組隊研發創意料理，並交由專業的老師進行指導及評選，激發團隊合作及創意無限的動能。



桌遊社不定期購入最新款桌遊，於每年歲末舉辦桌遊同樂會，廣邀同仁帶著家人一起來共襄盛舉。桌遊類別囊括各種難易度，且適應性廣，各個年齡層都能輕鬆上手，有效激盪同仁的腦部運作。透過遊戲間的互動，培養同仁的交流默契。2025年擬推動大型的桌遊競賽園遊會，讓更多人能夠接觸桌遊領域，開發新的興趣走向，透過遊戲的良性競爭，帶動年輕活力的新氣象。



2024年再度獲頒運動企業認證

文晔集團長期致力於推動身心靈健康，從工作到生活，結合時下熱門運動，逐步規劃多元社團、運動課程、全方位保健講座及年度健康護照等活動。在運動社團中，籃球、羽球、跑步、登山及高爾夫球社均有固定的每週練習，幫助員工培養運動習慣。此外，每年舉辦的文晔盃競賽，旨在向合作夥伴傳遞運動的重要性。近年推出的「健康護照」活動，則鼓勵同仁於週末攜家帶眷參與登山健走，讓健康運動的理念更加深入人心。2024年

再度獲頒教育部運動署運動企業認證，標章效期三年。透過第三方的審查過程及獲證企業間的了解瞭解還有哪裡可以做得更好，能夠為員工做更多。



健康生活從飲食做起

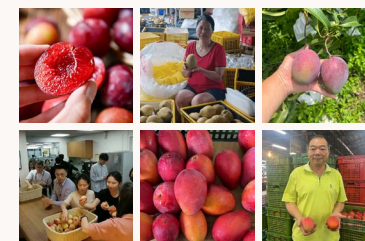
提供新鮮、美味、健康無虞之各類飲品。嚴選瑞士頂級全自動電腦咖啡機，精心挑選出品質優良且通過SGS多項毒素檢驗之咖啡豆。現泡茶葉部分則選購來自花蓮瑞穗以自然農法無毒栽種之有機茶品。更選用通過FSSC 22000（食品安全管理系統）國際認證的優質乳飲品，於進貨時嚴格把關檢查鮮乳內是否含有雜質，再次確認飲用效期，確保同仁食用最安全健康的鮮乳。

致力於提倡三餐均衡及早餐的重要性，推廣『食蔬·減碳·享健康』的理念，在臺灣區及中國區開辦早餐Bar，臺灣區固定每月一次提供豐富種類早餐，中國區則每週舉辦早餐活動，也提供健康均衡的蔬食午餐活動藉此活動讓同仁了解瞭解低碳飲食享健康、減少身體負擔，並用吃蔬食落實節能減碳的目的。

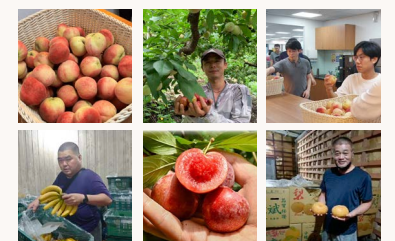
舉辦每週水果日，台灣區以台灣中南部小農為長期配合對象，提供同仁食用健康安全的新鮮水果。透過產地直購提高農民收入，讓他們能專心種植更健康、美味的水果，減少農藥使用讓土地得到生養休息，產地直送亦減少食物碳里程。發放水果的同時，公告本週小農的故事及想說的話，產銷透明讓手中的水果多一層情感連結。中國區則是採購各城市的新鮮水果，鼓勵大家多攝取水果、均衡飲食為主軸。



每週水果日，年採購16噸



2024年總採購**16.66噸**，
平均每周水果日採購量達約**320公斤**。
與**22位**小農合作，
合作區域達**6個縣市**、**34個地區**！



提升多元文化素養

閱讀是激發腦力及知識浪潮的根源！

文晔書屋以推動閱讀習慣養成為主軸，每月定期新增各類領域書籍，使同仁在工作閒暇之餘能夠培養人文素養、調劑身心、拓展相關知識。公司設有寬敞明亮舒適的休憩空間，提供咖啡及各式飲品，短暫放下工作，於休憩空間內享用杯咖啡、閱讀本雜誌，重新淨空大腦開啟新的思路。

各樓層電視牆於每日上午固定播放國際全英語財經網系統-彭博電視（Bloomberg），讓同仁獲得最新的國際商業、金融信息和財經資訊。其他時段則會播放不同主題如社團活動、員工旅遊活動剪影、部門團隊激勵活動、節慶活動、最新預告訊息、環境安全衛生相關知識、保健及疾病預防等健康資訊，以達到活動宣傳及重要資訊佈達的效果。

持續推廣藝文活動不停歇

文晔集團響應並積極推廣藝文活動，協助藝文團體產出更多優質的表演節目，以及充分保存表演藝術相關物件及資料。自2012年起，為有效減輕表演工作坊在經營上的負擔，大幅度調降租金，並提供相關租賃保障及房屋養護等作業，2024年全年減租共計新臺幣720,000元整。

我們也搭配公益團體推廣電影包場活動，本次包場電影為『阿姨上學囉！一看見失智者的能』，透過電影內容關懷、瞭解失智者及其照顧者的不易及難處。隨著臺灣老年人口急遽增加，可見其未來的社會所面臨的問題將層出不窮，多一分的瞭解、多一分的接納，也能提供多一分地幫助。透過此次的電影包場活動，提升同仁對於藝文素質的培養，增加與親友相聚的時刻，讓支持藝文及社會共享能與時並進。

強化團隊默契，凝聚內部向心力

公司補助團隊建立活動經費，由各部門依據部門特質與需求策畫多元活動或課程，舉辦團隊默契培養活動如手工製作、趣味活動及多元課程，培養彼此信任與合作默契。在互動過程中，同仁可以接觸新知識與興趣領域，並從中學習如何在團隊中有效溝通、協調與解決問題，進一步提升工作效率與創新能力，讓團隊能以更協調、更積極的態度迎接各種不同挑戰。

節日歡樂慶，獎品禮金不間斷

端午節舉辦『粽粽有賞一慶端午』園遊會活動，準備各式口味的肉粽及傳統點心供同仁大飽口福。同時舉辦『公益金蛋好運抽』的活動，提供各類獎品如智能家電、3C產品、生活小物、公益商品等。其中同仁樂捐抽金蛋的收入，全數轉購物資捐贈予新北市愛重服務中心、忠義基金會、臺灣關愛基金會（中和成人中心）、臺灣關愛基金會（文山服務中心），將節日的喜悅共同分享。

農曆年節期間，舉辦『採春迎福添好運』新春系列活動，安排多款年節主題趣味關卡。同時舉辦「好運紅包抽

抽樂」及「紅包絹印DIY」，紅包抽抽樂中富含各類獎品，如智能家電、3C產品、生活小物、年貨大賞、公益商品等，紅包絹印則讓同仁可親自動手DIY自己的過年紅包。而同仁參與樂捐抽紅包的全數收入，則在農曆年前轉購為物資捐贈予第一福利基金會、家扶中心、中華民國兒童慈善協會、老人福利關懷協會、臺灣動物協會。



飯店輕旅行—綠色飯店開啟我們的綠色旅程

2024年度重新推動飯店輕旅行，提供臺灣各大縣市10家知名飯店，以綠色飯店為優先選擇，提倡綠色旅遊，宣導同仁自備盥洗用品，減少一次性盥洗用品使用、浪費及減少垃圾的產生。本年度參與人數達1,000位，透過參與率及問卷調查顯示，同仁普遍對於今年的飯店選擇給予肯定，2025年度將持續積極挑選更多不同類型，如結合在地文化體驗的飯店或渡假村，增加多元選擇空間。

健康環境成就健康身心靈・推行『健康護照』系列集點活動

為促進公司同仁健康生活，我們設有多功能教室、專業運動課程、運動型社團各類比賽、全國性路跑活動、登山健行集點活動及減重活動。近年更積極於海外各據點開展健康運動教室，結合當地的運動文化，以循序漸進的方式推動永續健康的理念，提升同仁參與運動的積極度；除了透過運動課程帶動外，更透過球類競賽，加強同仁互動所產生的默契，進而增加同仁及其親友的運動量。



多功能教室-深圳瑜珈活動

2024年度推動『健康護照』系列集點活動，並加入台北動物園、台北植物園、十三行博物館及捷客健走任務（捷運板南文湖線）等地點闖關活動，並安排每月健康挑戰任務，加入每月健走步數挑戰、每週的健康餐點任務、居家個人運動、揪團嘩（夜）跑，同仁可彈性運用時間完成任務，相揪同仁、親友一起運動，無形中養成健康運動、均衡飲食及隨時觀測身體狀況的良好習慣。整年度共安排規劃 11場健走活動，共計1,064人次參與。未來將持續調查同仁意願，規劃親子及長輩友善活動。



健康護照-臺北動物園



登山健行集點活動

志工小尖兵挽起袖子向前行

隨著臺灣農業年齡層趨於老化，從事農作的人數逐年下降，許多農民雖有耕種能力，卻在收成部分人力不足，再加上臺灣天氣多變，許多蔬果常在來不及採收的情況下受損。為支持偏鄉小農，2024年度共舉辦2場次農事葡萄園志工活動，共計128人參與，2025年將持續推動農田愛心計畫，除了訂購小農果物外，也將社團結合農村志工活動，規劃南下深入農田活動，繼續為農民服務。



世界關燈日－關燈的一瞬間．為地球重新充電

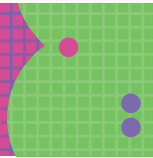
為響應節能減碳愛地球，邀請同仁在2024/3/23晚間20:30~21:30，關上不必要的電燈和耗電產品一小時，透過隨手「關燈」的行動，讓大家正視氣候變遷與節能減碳等環境議題，更希望日常生活中多加留意省電，運用每個人微小心力，守護我們的地球、改變世界！參與的同任都能獲得桌上型環保植栽1盆，讓我們一起減碳從座位上做起。

注重員工工作與家庭平衡

文晔呼應教育部與各縣市家庭教育中心對家庭教育的推廣，以因應社會的變動及家庭照料的需求，規劃了系列的講座，主題包含: 婚姻關係、親子關係、代間關係等。2024年及2023年期間共舉辦六場，同時開放線下員工參與及線上外部志工參與，並提供蔬食便當予出席員工。



課程期間	課程類別	課程主題	講師	文晔員工/志工出席人數
2024/09/06	親子關係	大人小孩都該學習的媒體識讀課	邱紹雯老師	41人
2024/10/25	代間關係	長照2.0服務介紹	吳冷諄老師	60人
2024/11/29	親子關係	預防兒少手機成癮	曾獻瑩老師	55人
2023/09/01	親子關係	3C教養大作戰	韓吳雲老師	69人
2023/10/20	代間關係	長照資源，這樣用	張嘉蘭老師	87人
2023/11/17	婚姻關係	愛情密碼 衝突過後，更相愛	羅惠群老師	73人



chapter 3-6

職場安全

積極訓練，防患未然

文晔秉持「保護員工，預防危害」的核心理念，2024年全集團進行風險評估的員工人數比例為30.6%，含文晔臺灣總部員工1,249人及Future Electronics 歐洲、中東與非洲區員工1,187人。

臺灣區依職業安全衛生法規定推動職業安全系統，設置職業安全衛生管理人員，防火管理員、急救人員等。且依法成立「職業安全衛生委員會」，委員含職業安全衛生管理人員、各部門之主管、監督、指揮人員、與職業安全衛生有關之工程技術人員、從事勞工健康服務之醫護人員，以及勞工代表，員工代表比例為30%，2024年共計召開4次會議。此外，採PDCA目標管理流程，定期分析 工作環境中所存在的潛在危險與可能危害，於作業流程中可能出現的危害類型加以防範。

文晔臺灣區例行職業安全衛生管理檢查措施

檢查頻率	檢查項目
每日	•會議室、公共區域清潔消毒 •日常火源巡檢 •專人夜間安全巡檢
每月	•車輛安全檢查 •避難設施檢查 •消防安全設備巡檢 •心理師諮詢服務 •醫師臨場服務
每季	•召開職業安全衛生委員會檢視相關策略與方案實施進度
半年	•實施消防演練 •環境清潔工程
每年	•測試、保養、維護各項消防安全設備 •召開職業安全會議，審議、協調及建議員工相關安全衛生事項，制訂年度安全衛生計畫。 •辦公室全區消毒
每兩年	•檢查建物公共安全

預防管理，制定完善安檢措施

文晔集團不僅遵守各營運據點當地之消防法規，也分別配合各地不同工作模式制定安全對策，建立完備的防護設施，火災預防管理包含火源檢查、避難設施檢查、消防安全設備之檢查，定期測試、維護和保養安全設備並進行消防演練以防患未然。

嚴格評估，符合安全規範才會啟用

文晔施作工程前，都會進行完整的安全評估，要求簽署安全衛生承諾書，且規劃逃生路線指引、消防設施、監控設備、消防與保全系統，完工後一切都符合規範時才會給予使用許可。

文晔集團例行安檢措施

檢查項目	
•門禁系統管理、訪客進出管制區域需換證及登記 •會議室、公共區域清潔消毒 •日常火源巡檢 •安全巡檢 •疏散設施檢查	•消防安全設備檢查 •進行消防演習 •消防安全設備測試、維護及與保養 •空調設備維護 •檢查建物公共安全
註:各地營運據點均遵循當地法規要求,以不同頻率分別執行管理措施。	
要求承攬工程之單位進駐各營運據點施工時,全數簽署「安全衛生承諾書」要求施工安全符合職業安全衛生法,以保障承攬商施工人員之安全與健康。承攬商須遵守文晔「道德價值與從業行為規範」,並要求其派駐文晔之工作人員確實受過相關道德教育訓練。	

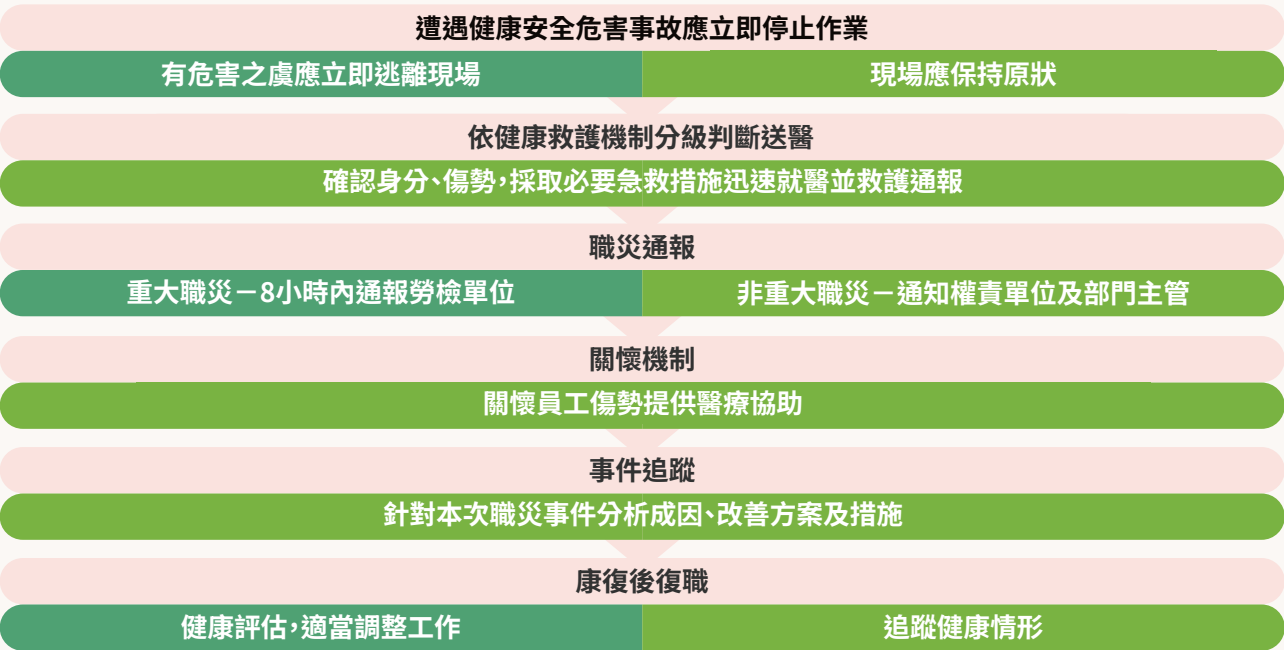
定期演習，強化員工安全教育訓練

文晔臺灣地區為確保所有員工都熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理的機制，定期提供安全相關的教育訓練及演習，職業安全衛生管理人員、防火管理員、急救人員皆依法定期回訓，2024年完成包括：1.急救人員安全衛生在職教育訓練3小時共6人受訓；2.防火管理人講習訓練複訓班6小時共2人回訓；3.職業安全衛生管理人員安全衛生在職教育訓練12小時共1人受訓。

持續重視安全職場與員工安全意識

文晔（不含 Future Electronics）2024 年在所有營運據點全年皆未發生失能傷害，因此職業傷害死亡為 0、嚴重失能傷害為 0，可記錄職業傷害比率（TRIR）、損失工時之失能傷害發生頻率比率（LTIR）等比率亦為 0。進行辦公室或物流中心工作之供應商與承攬商，在 2024 年亦無因公造成死亡或傷害之情形，TRIR 與 LTIR 皆為 0。整體總計嚴重工傷及工傷事故死亡人數為0人及損失之天數皆為0天。

事故發生通報流程圖



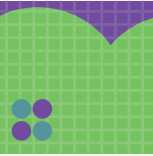
📷 花蓮鳳仁國小 梁有菱

04 永續行動

推動永續行動，共創共享價值

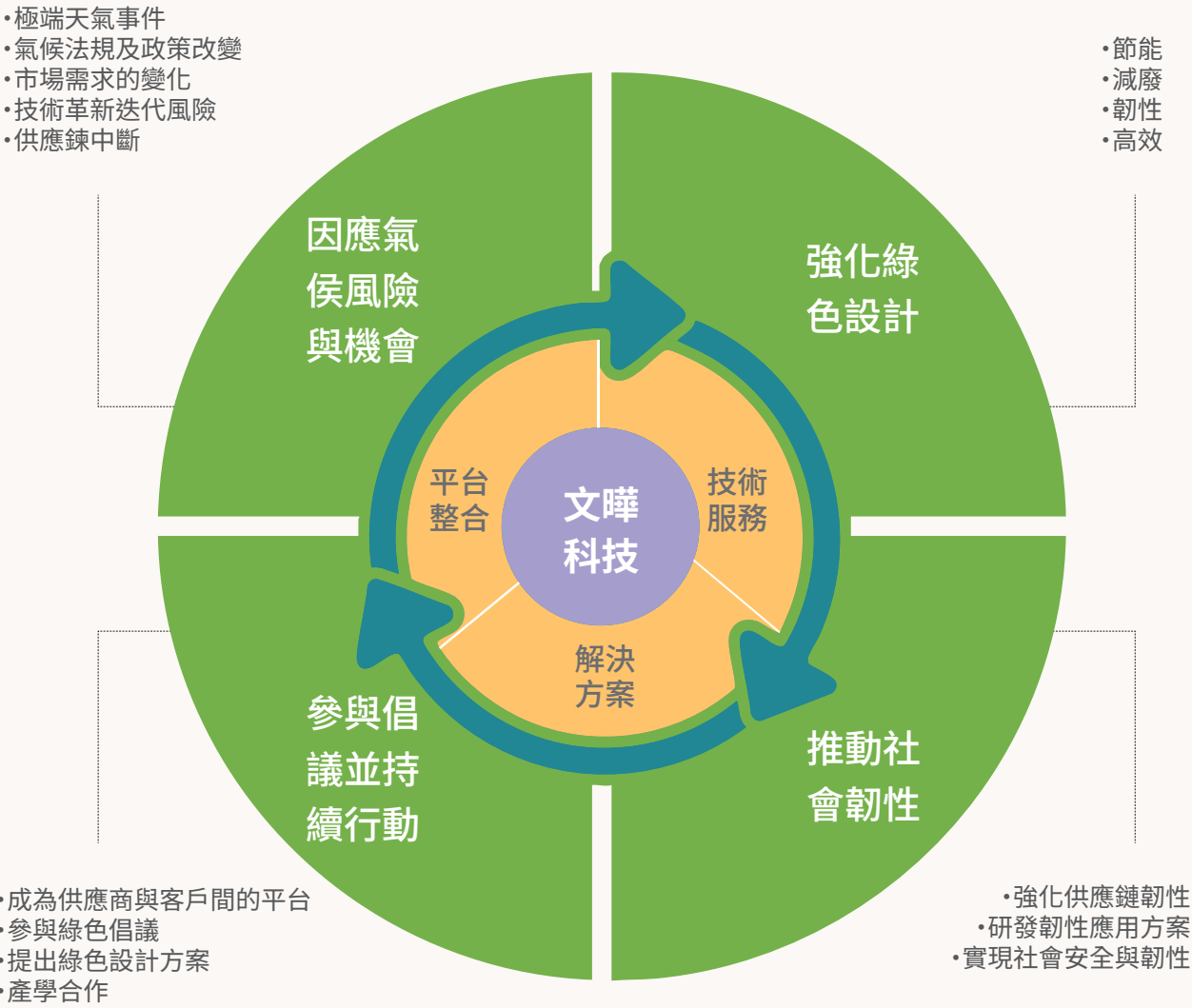
- 4-1 啟動綠色革新
- 4-2 永續供應鏈
- 4-3 綠色物流
- 4-4 環境管理
- 4-5 氣候變遷因應
- 4-6 溫室氣體
- 4-7 能源管理
- 4-8 水資源管理
- 4-9 減廢
- 4-10 回饋社會的實踐者

“我們以實際行動推動永續，
共創共享綠色未來。”



chapter 4-1
啟動綠色革新

文曄科技身為半導體通路領導者，致力於為全球數萬客戶與廣大終端使用者，提供頂尖產品、卓越方案並克服各項挑戰。然而面對日益嚴峻的氣候變遷，文曄科技勇於承擔責任，積極應對氣候風險，並掌握隨之而來的機會。我們將持續深耕綠色設計，開發節能產品與解決方案，提升能源效率，降低客戶及終端使用者的碳足跡。同時我們將攜手供應鏈夥伴，響應各項倡議行動，共同實踐節能、減廢、韌性、高效四大綠色設計目標。



文曄科技以三大核心價值、四個行動方向持續推動潔淨科技及綠色設計的發展

因應氣候風險與機會

文曄科技在因應氣候風險的識別有五個主要的風險:

(1) 極端天氣事件風險: 颱風、颶風、洪水、乾旱、高溫、大雪等天然災害造成的財物損失或運輸交通中斷。

(2) 氣候法規及政策改變風險: 各國家或區域為了降低溫室氣體排放及廢棄物而推出的法規或標準，將可能影響生產製造成本及因改變後產品需符合更為嚴格的標準。

(3) 市場需求的變化風險: 市場需求因環保意識的抬頭而對節能且高效產品的要求增加，造成原本的產品將無法持續銷售或使用。

(4) 技術革新迭代風險: 為開發新技術及新元件的經濟及設備投資，並需大量的專業人力、物力從事研發工作。

(5) 供應鏈中斷風險: 氣候變遷造成的生產或供應鏈中斷，如資源饋乏影響生產或交通運輸、電力或水資源等，造成供應鏈由上至下的中斷。

氣候風險	風險描述	氣候機會
極端天氣事件	頻繁的颱風、洪水、高溫、大雪等	環境監測及氣候預警等新興市場及不斷且積極的參與綠色行動
氣候法規及政策改變	各國家或區域為了降低溫室氣體排放及廢棄物而推出的法規或標準	推動環境友善的電子元件及發展綠色產品市場
市場需求的變化	因環保意識的抬頭而對節能且高效產品的要求增加，對使傳統能源或高能耗的應用需求降低。	在提升能源效率的議題，文曄科技針對高能耗的產業，如電源供應、馬達及人工智能相關的研發也不斷的加大加速研發及投資。
技術革新迭代風險	因氣候變遷推動新技術及新元件持續發展，而必需持續且大量的投入研發。	綠色技術創新中，文曄科技在綠色能源及儲能等技術在長期開發及推動下得到產業鏈的導入及採用。
供應鏈中斷	因氣候造成的生產或供應鏈中斷（如生產、設計、組裝、運輸）風險	與各客戶及供應商有緊密的合作以提高供應鏈的韌性

除了識別了上述的風險，更積極的投入資源因應氣候機會。在綠色技術創新中，文曄科技在綠色能源及儲能等技術在長期開發及推動下得到產業鏈的導入及採用。在提升能源效率的議題，文曄科技針對高能耗的產業，如電源供應、馬達及人工智能相關的研發也不斷的加大加速研發及投資。在環境監測及氣候預警等新興市場，或是針對供應鏈對於極端氣候的挑戰，我們也與各客戶及供應商有緊密的合作以提高供應鏈的韌性。我們更不斷且積極的參與綠色行動、推動環境友善的電子元件及發展綠色產品市場，讓文曄科技能做出重大貢獻。

強化綠色設計

綠色設計不僅是應對氣候變遷的關鍵，更是產業發展的重大契機。文曄科技身為半導體通路領導者及電子產業

要角，積極投入綠色設計的技術創新、市場拓展與應用深化，並將潔淨科技與綠色思維融入設計的每一環節。從半導體元件的綠色材料選擇、供應鏈管理，到產品設計的永續架構、元件耐用性及節能高效應用，我們致力於延長產品生命週期。文晔科技以半導體通路商之責，在綠色革新中為電子產業應對氣候變遷做出貢獻。

綠色設計目標	文晔科技提出相關解決方案
節能	實現節碳減碳的目標，文晔科技在電力量測、節能馬達、AI PC、家庭及工業控制、通訊系統等多個領域提出解決方案。
	• 高精度電力電錶解決方案 • 以微控制器為基礎之低功耗人機控制界面 • AI PC低功耗電源管理解決方案 • 直流無刷馬達控制技術於節能家電的應用方案 • 5G基站射頻前端模組
減廢	減少廢棄物包含了三個重點，包含減少碳足跡或石化能源、延長產品生命週期、推動循環經濟及包含電池的廢棄物回收。
	• Matter智慧家庭整合解決方案 • 電池老化、量測及估測技術研究 • 基於模組化/共通性/相容性推動解決方案(如共通腳位或元件腳位相容)方案 • 可再生能源解決方案 • 電動車家用充電設備解決方案
韌性	韌性是我們在面臨極端氣候時仍能維持社會及經濟正常運作，也包含確保電力供應無虞。
	• 多模組可推疊之儲能系統解決方案 • 具機械學習能力之故障預測馬達控制器 • 電池備援模組(BBU)解決方案 • 雙向能源供給及能源回收參考方案
高效	在高科技及新技術的發展幫助下，針對高能耗的電子元件、產品及應用領域提出高效能的解決方案。
	• AI伺服器使用的CPU/GPU/TPU/ASIC等核心電源高效能解決方案 • 寬能隙半導體氮化鎵於高功率高效率電源供應器 • 高功率密度GaN射頻模組 • 車載充電(OBC)模組 • 變頻器(inverter)解決方案

文晔科技持續與供應商合作，並優先推薦具有綠色設計理念的產品（例如屬於經過評估屬於能減少資源使用（resource-saving）或減少化學物質（chemical substance content）達10%或以上。

針對綠色應用及潔淨科技（如潔淨運輸(Clean transportation）在電動車或自駕系統，及在資料中心、通訊系統、公共設施等持續提高能源效率（Energy efficiency）；除了不斷的導入更為節能高效的方案之外，同時也針對工業自動化、基礎建設、醫療及健康照護等多樣化領域提出有益環境及人類健康與安全的設計。

文晔科技服務全球數萬家客戶，針對不同區域、市場及應用進行分析，不僅強化經濟影響力，亦針對綠色設計及潔淨科技相關的應用與供應商密切合作，促進產業永續及綠色革新。

推動社會韌性

文晔科技提供一流供應商的優質產品以服務全球數萬餘家廠商，並持續與領導的廠商及客戶建立策略夥伴關係。我們不僅僅強化供應鏈服務及完善的庫存管理來因應極端氣候造成的供應鏈中斷更積極的提升綠色設計的研發投資。在這些綠色設計中，我們做為產、學、研多方合作的橋樑並提出了優質的解決方案。不僅提升了客戶自身的技術發展，更同時培養人才提高了產業的創新能力，加速了綠色革新。這些行動不僅僅強化了供應鏈及產業的韌性，也讓社會更加的安全進步。

在應用韌性的議題上，極端氣候可能造成電力、通信、交通等中斷，文晔科技在研發及推廣中，提出了在各種應用中韌性的重要性。例如投入在供電系統中的再生能源、市電並聯等技術研發，在儲能系統中的電池安全及電力管理、在不同的應用領域中針對電力中斷或品質下降所做的預警、保護及備援等解決方案的設計。

在系統韌性的強化上，我們強調了冗餘的設計及彈性的架構、強化故障或風險的應變能力及持續改進的擴充性。文晔科技利用模組化的架構，讓設計冗餘及維修更為簡單容易、在故障或出現風險時的替換或反應時間可以縮短。模組化的設計在需要進行功能升級時也有許多優點，不僅可以確保系統不因升級而中斷，也可以分散開發資源、減少漏洞風險、排除安全隱患等優點，讓應用韌性得到進一步的強化。

儲能系統(ESS: Energy Storage System)

由電池、電池管理系統(BMS)、能源管理系統(EMS)、電力轉換設備(PCS)及其他輔助設施所構成。電池模組是整個系統的核心，現行多以鋰電池(如磷酸鐵鋰LFP或鎳鈷錳酸鋰NMC)為主。BMS負責監控每個電池單體的電壓、溫度與電流，並即時平衡充放電，維持電池於安全範圍。EMS則是更高階的協調管理層，能整合負載資料、可再生能源發電量和電網條件，動態分配電池的充放電策略。PCS執行直流與交流之間的能量轉換，如逆變器般將電池的直流電轉成建築或電網能使用的交流電。

文晔科技整合多個供應商提供的產品，對於商業與工業用的大型儲能系統，提出模組化的解決方案：系統以數個電池模組安裝於機架(Rack)或貨櫃(Container)內，並以消防/偵測/抑制/控制等機制輔助，再串接或並接成更大容量。採用具功能安全等級的微控制器滿足安全及微電網整合的需求。採用SoC (System on Chip) 做為系統核心為提高能源管理系統的通訊及處理效能。

在模組化的推動上，文晔科技將電池組及電池管理系統(BMS)模組化，可視應用做彈性的堆疊及配置。此外在電力轉換設備、微電網架構、電力電錶、消防安全等保護及監測等功能均有模組化的解決方案。

參與倡議行動

文曄科技與供應商及客戶緊密合作，積極參與綠色產品及設計倡議，並將其列為新產品與應用研發的首要考量。

在半導體及電子設計產業鏈中，文曄科技長期提供三大核心價值：

平台整合：作為供應商與客戶間的橋樑，促進雙方合作。

技術服務：提供技術服務，並推廣低功耗、高效能的產品與應用。

解決方案：投入資源研究潔淨科技相關產品與應用，並提供解決方案。

文曄科技積極參與前瞻永續議題研討會，與各產業（包括運輸、原材料、學術研究、石化等）交流，會議中分享電子產業淨零目標與成果，探討綠能、氣候風險與機會、碳捕捉與封存等議題。

透過這些行動，文曄科技致力於推動產業的永續發展。

持續推動產學合作，助攻產業加速實現淨零碳排

文曄科技致力於成為供應商與客戶的策略夥伴，多年來持續投入資源，提供多元技術服務，協助客戶快速提出解決方案，並在多個領域中成為提供優質產品與最佳方案的技術平台。

在實現降低溫室氣體排放的目標上，產學合作至關重要。文曄科技積極推動產學合作，透過以下方式：

資訊共享：分享生產、營運、數據、場域等真實資訊，供學界在降低溫室氣體排放等綠色設計上參考。

技術交流與合作：借助學術界在碳捕捉、再生能源及減碳技術等領域的專業知識與研究資源，加速技術創新與研發。

人才培育與資源整合：與供應商及學校共同提出研究計畫、開設產學專班、參與成果發表與交流，整合學術界與產業界的資源與優勢，加速減碳技術研發與應用及培養專業人才。



2024年政治大學國際學生參訪文曄公司交流，拓展國際生職涯發展與國際產學合作

透過上述努力，文曄科技不僅促進了產業的永續發展，也加速了淨零重大目標的實現。



臺灣學生方程式聯賽，提供一個讓學生自行設計和製造「學生方程式賽車」的平台，並在賽事中鼓勵各校之間的交流與學習。學生方程式（FSAE）不只是一項賽車競賽，更是一項全面的工程與技術的比拚。賽事結合各大領域: 機械、材料、電力、控制、分析以及營銷、商業報告等商務內容，為的就是訓練學生經營並打造一個小型商業規模的工程團隊。賽事內容主要分成「設計文件審查」、「現場檢驗車輛」、「賽道動態競賽」三大部分。2024年臺北科技大學車隊取得第三名的佳績，也是全場唯一連續三年上頒獎台的隊伍。

2024年12月北科大賽車隊亦前往澳洲墨爾本參加Formula SAE Australasia澳洲學生方程式聯賽並順利的完成了所有檢查。為了此次能夠順利通過靜態檢驗，隊員著重將文件準備齊全並熟悉規則與車檢流程，因次此次競賽中能夠獲得賽事裁判的認可，勇奪最佳車檢獎，並拿下了總成績第13名的亮眼成績。北科大方程式賽車隊的世界排名也隨著澳洲賽的成功向前推進至第99名。

改善過去，改變未來

文曄科技作為半導體通路領導廠商，與數百家供應商合作，服務全球數萬家客戶，共同推動產品與應用創新，改善生活並塑造半導體產業在環境、社會、教育、經濟、科技、安全等多面向的未來。

- 回顧與合作：**
- 持續與供應商及客戶合作，擴大能源消耗與碳足跡盤查。
 - 確保供應商提供符合法規的綠色產品。
 - 與客戶合作減少廢棄物，並採用節能技術。
- 短期計畫：**
- 積極代理、推廣綠色產品。
 - 投入研發前瞻永續的綠色解決方案，推動產業綠色轉型。
- 中期計畫：**
- 持續參與綠色倡議，將綠色設計理念落實於各應用中。
 - 追求環境友善設計，提供低功耗、高效能的晶片與解決方案。
- 長期計畫：**
- 持續揭露永續供應鏈審查結果，回覆碳足跡的盤查。
 - 與客戶合作進行庫存管理，延長產品生命週期。
 - 與供應商合作強化全球運籌與再利用計畫，實現減廢與韌性未來。

高能耗更需要高能效

AI（人工智慧）在近年來持續發展，無論是機械學習、深度學習、生成式AI等，再加上模型的普及化及易用性等各方面不斷的進步，促進了AI在各行業中持續的導入及融合，例如在健康及預防醫學中利用AI輔助醫療手

段、新藥物研發等、在金融管理及經濟活動上使用AI提升客戶體驗並加強風險管理、在製造與零售產業上利用AI把生產自動化及品質管理更加的智慧化、個人的交通或是物流管理上，經由AI輔助也讓交通運輸更加的安全及更有效率。

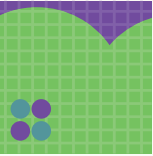
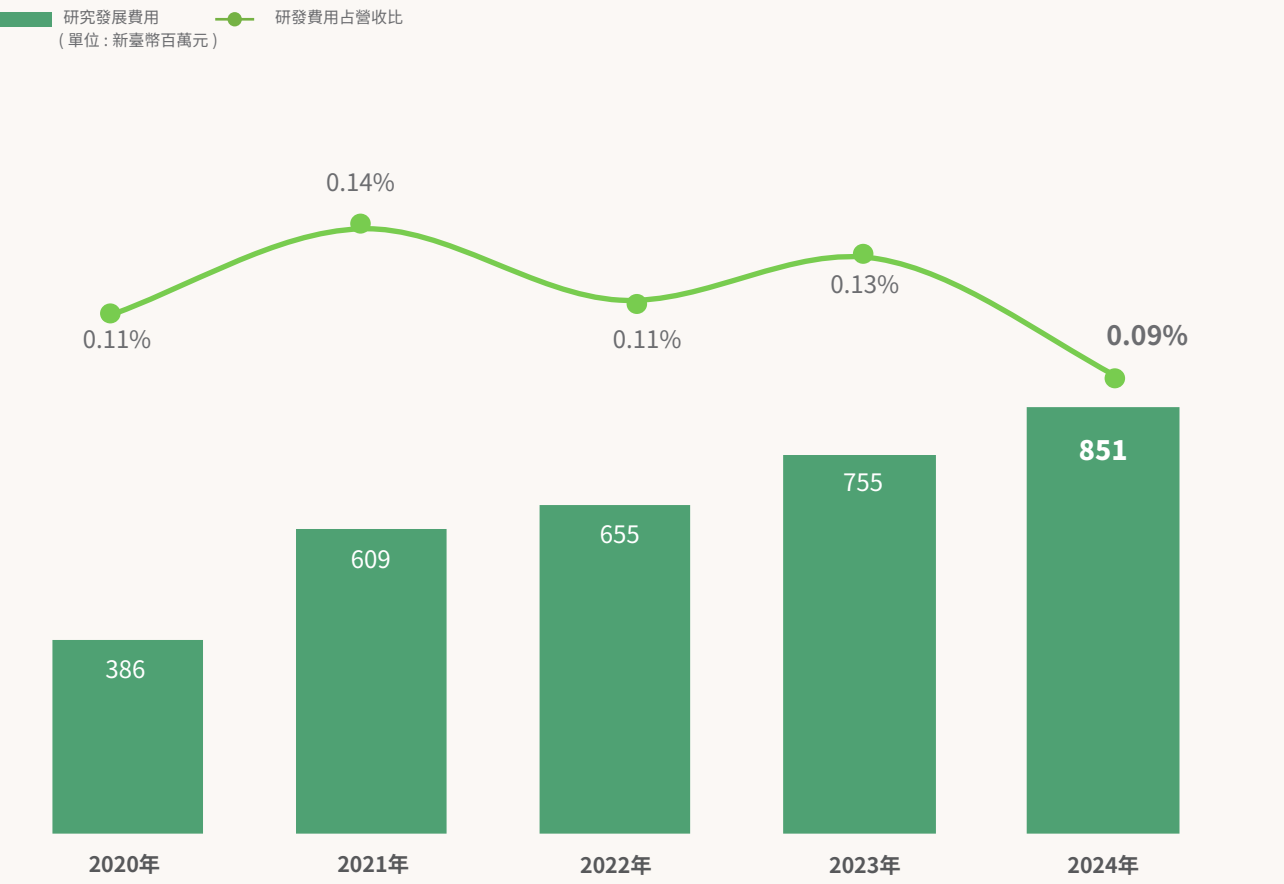
以上種種經由AI所帶來的便利及改變，都是從半導體元件開始；但為了要讓AI提供正確有效的功能，則必需有充份的訓練及強大的推理能力。比較AI伺服器與傳統耗電量的差異，傳統伺服器的耗電量通常在300至1500瓦間，而增加了AI加速器的GPU或TPU耗電量則大幅增加至2000瓦以上。

文曄科技深知AI具有高度的未來及前瞻性。但科技發展必需將環境永續的議題作為所有設計的基礎，所以我們針對AI伺服器的高能源消耗的問題，與供應商及客戶合作提出了三個解方:

我們利用先進的控制技術及高效率的電子零組件為基礎，設計了3000瓦的伺服器使用的電源供應器(power supply)。與CPU/GPU/TPU/ASIC等運算器合作，提供能滿足其計算能力的高能源效率的核心電源(core power)的解決方案。與散熱及冷卻技術的廠商合作，提供具有通訊及管理功能的微控制器，讓高性能硬體產生的熱量以高效率的方式以降低系統的耗電量。

2024年研發投入費用高達新臺幣8.51億元，文曄承諾持續投入潔淨科技研發資源，目標於2030年研發費用提高至10億元，且專注於綠能、儲能、效能等領域的發展及進步，以實現2030年潔淨科技相關營收佔比20%的目標。

2024 年研發投入金額連 5 年增加



chapter 4-2
永續供應鏈

為確保文曄供應鏈工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、營運過程中遵守環境保護並遵守道德操守等管理作為，訂定「供應商行為準則」，以勞工人權、健康與安全、環境保護、道德規範及管理等五大面向規範供應商。要求供應商遵守本準則，同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規。

文曄供應商行為準則

- A 勞工人權**
供應商應依據法規，承諾維護勞工人權並給予尊嚴，不得雇用童工，不歧視，不騷擾，不體罰及勞工超時工作等。
- B 健康與安全**
供應商應提供安全健康之工作環境，並制定勞工安全衛生管理制度，供應商也應瞭解員工的回饋及教育訓練對鑑別與解決工作場所的健康與安全問題至關重要。
- C 環境保護**
供應商應當遵守當地法規，減少對環境造成不良影響為原則，減少資源耗費與污染的排放。
- D 道德規範**
供應商應謹守最高道德標準，包括：誠信經營、反貪腐、資訊公開、智慧財產、公平交易、隱私權等。
- E 管理**
供應商管理階層應建立一個其範疇與本準則內容相關的管理體系。

謹慎篩選把關，與理念相合的供應商成為永久合作夥伴

本公司的目標是與持有共同理念的庶務供應商進行長遠合作，因此在管理層面下，針對供應商訂有「[庶務供應商行為準則](#)」，並要求所有庶務供應商簽回「供應商企業社會責任承諾書」及填寫線上「供應商自評表」，採購單位透過自評表分析在人權、勞工實務、消費者、誠信經營、環境、健康與安全等不同面向中的相關風險，100%以環境與社會準則檢視並篩選可配合的新庶務供應商，同時也規劃提升庶務供應商永續認知，避免出現重大缺失或違法情形。2024年文曄集團已完成臺灣與中國地區既有庶務供應商之企業社會責任承諾書簽署，簽署率達100%。隨Future Electronics併入集團，全集團目標庶務供應商整體簽署率為33.9%。後續將持續推動全球庶務供應商納入統一管理體系，強化對環境、勞工與人權議題的承諾與監督，確保供應鏈符合集團責任採購政策。

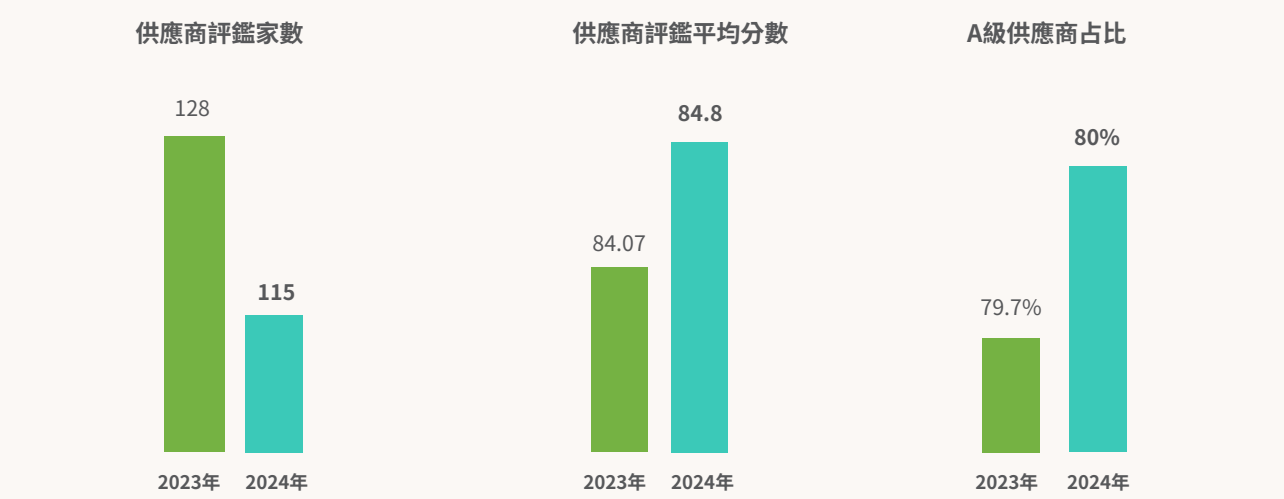
為響應國際間環境保護趨勢，文曄在2024年修訂「庶務供應商行為準則」，在環境部分新增要求，確保供應商在開展營運與業務活動時，需保證符合國際、國家與地方生物多樣性法律，避免森林砍伐與破壞瀕危和受保護的物種，並且支持林態與土地保育。

為保持採購品質，針對年交易金額達新臺幣100萬元或交易次數達12次以上之庶務類供應商進行年度評鑑，評鑑範圍包含供應商交貨品質、交期、服務能力、ESG落實情況、環境保護、職業安全衛生等作為評鑑項目進行評核，評鑑結果分為A、B、C、D級等4項等級如下表所示，並針對C級與D級評核廠商進行缺失追蹤改善。

2023年有兩家供應商評鑑等級為C級，其中一家於2024年予以汰換，另一家則經輔導及改善後，評鑑等級提升至B級，繼續維持合作關係。2024年臺灣及中國區評鑑合格(C級以上)比率達100%，其中A級供應商占比達80.0%。有四家供應商評鑑結果為C級，給予輔導及協助改善的同時也尋找替代供應商，以提高供應鏈韌性並維持供應水平及品質要求，未來也會將此評鑑規範納入海外營運據點。

因應2024年營運範圍擴大，庶務供應商評鑑作業本年度仍以文晔既有供應商為主，評鑑率達100%。納入Future Electronics後，全集團目標庶務供應商之整體評鑑率為33.9%。後續將依計畫逐步擴大評鑑範圍，並持續完善評鑑流程與指標，強化全球供應鏈之永續風險管理。

供應商評鑑情形



評鑑等級	供應商家數	後續管理作為
A級 (80 分以上)	92	優先採購
B級 (70～79 分)	19	維持正常採購
C級 (60～69 分)	4	減量採購 採購單位通知供應商評核結果，供應商依據評核結果進行改善，如有替代供應商，採購單位應視情況減量採購
D級 (59 分以下)	0	供應商應提供書面改善對策方法，限期改善依「供應商稽核改善通知單」實施覆核後仍無法達到要求時可取消合格供應商資格

供應商評鑑標準

- A 交貨品質**
供應商貨物之品質及規格是否達到標準，貨品包裝是否完好
- B 交期**
可配合公司需求日期準時或提早交貨
- C ESG落實情況**
確認是否發布企業社會責任相關類型報告，及是否對相關議題進行宣誓或承諾。
- D 環境保護**
確認是否響應環境保護，進行環保節能管理措施，有效落實環境永續發展，營運作業與提供的產品及服務均特別注意不對環境產生重大負面影響或違反環保法規等情事。
- E 職業安全衛生**
僱用之勞工及工作環境符合勞動基準法及相關勞動法規

舉辦庶務供應商會議，
與合作廠商共同分享經驗成長

為與供應鏈共享永續資訊與新知，2024年於臺灣區召開庶務供應商會議，以職業安全衛生、溫室氣體排放、綠色採購三大主軸向庶務供應商宣導永續理念，透過職災案例提醒職業災害預防之重要性及職業安全相關法規、我國溫室氣體相關法規及溫室氣體實務盤查流程、文晔節能減碳措施與短中長期目標及採購時篩選庶務供應商的永續評估方式。透過教育宣導雙向提升文晔與供應商的綠色採購品質，也讓供應商在實務上更能掌握後續永續規畫方向，供應商會議也將於後續年度持續辦理，並規劃於其他海外據點推動舉辦，期透過供應鏈共同合作，由上到下達成永續發展效益最大化。



持續追蹤原廠之環境與社會管理

文晔致力於推動供應鏈的永續發展，鼓勵原廠供應商在提供優質產品與服務的同時，應遵守各國法規與政策，確保產品與製程符合環境與社會責任標準，並要求供應商禁用有害物質（如歐盟 RoHS），確保原物料不含衝突礦產，並簽署無衝突礦產聲明書，2024年無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

此外，文晔鼓勵供應商導入國際標準組織（ISO）系列驗證，以強化品質管理，同時積極落實職業安全、勞動人權保障與環境保護措施，共同打造負責任且可持續的供應鏈體系。

文晔視原廠供應商為長期合作夥伴，並且保持緊密的交流，透過持續的溝通，促進原廠供應商落實環境永續發展、社會責任和道德標準、重視原廠供應商在營運中的合規性與企業責任並其承諾其經營符合道德、倫理、人權原則。

重要原廠行為準則自我規範

營運規模較大之原廠供應商皆有制定完善的商業行為準則，確保營運皆能遵守相關法規及國際準則之標準。

供應商環境管理與國際標準驗證

文晔重視供應鏈責任，分析篩選出關鍵原廠供應商36家，營收加總占比超過80%以上，每年進行RBA、關切物質承諾、衝突礦產政策等管理現狀調查，並於每年年初定期更新關鍵原廠供應商名單。關鍵原廠供應商普遍已導入國際標準組織（ISO）系列驗證，確保其營運符合國際標準，透過嚴格的管理制度提升營運效率，並減少對環境的影響。

截至2024年底，關鍵原廠供應商在以下領域取得了顯著成果：

- ISO 14001 環境管理系統：36家關鍵原廠供應商中，33家取得驗證，佔比92%。
- ISO 9001 品質管理系統：36家關鍵原廠供應商中，35家取得驗證，佔比97%。

驗證類型	關鍵原廠供應商	已取得驗證供應商	家數佔比 (%)
ISO 14001 環境管理系統	36	33	92
ISO 9001 品質管理系統	36	35	97

員工權益與勞工人權保護

原廠供應商應遵守當地法律，保障員工權益，確保：

- 尊重員工參與工會的權利，提供公平的集體談判與結社自由。
- 建立溝通管道，確保勞工權利獲得適當保障，防止強迫勞動、童工或歧視行為。

責任商業聯盟（RBA）行為準則

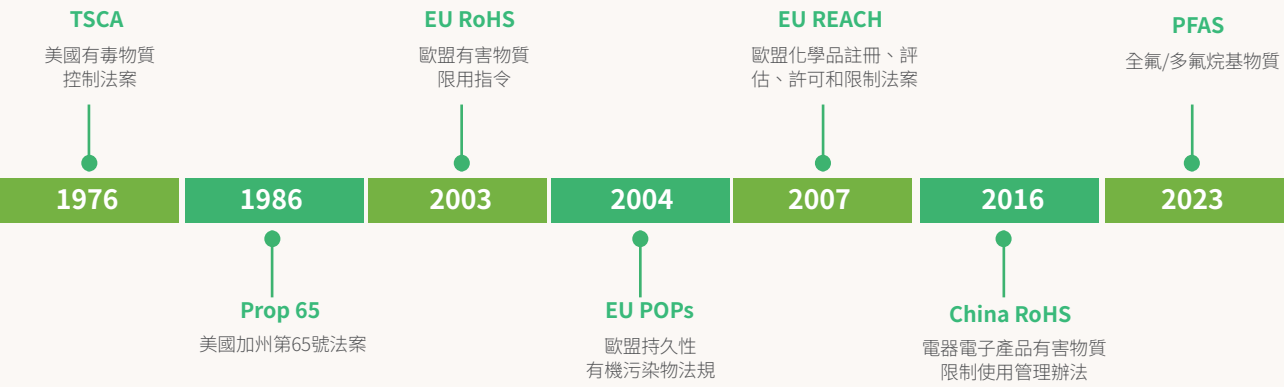
文晔支持並遵循責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance, RBA），並力求完善勞工權益、健康與安全、環境標準，確保營運活動符合國際標準與道德規範。

截至2024年底，文晔持續追蹤關鍵原廠供應商（共36家），其中22家已正式成為RBA成員，佔比 61%，並制定完善的RBA行為準則。

指標	關鍵原廠供應商	已制定RBA準則	家數佔比 (%)
RBA 成員數	36	22	61

此外，文晔也積極追蹤供應商是否通過 RBA 稽核，以促進供應鏈勞動環境的持續改善。

各項代理產品符合各國關切物質法規標準



化學品管理與產品合規性

近年來，全球對環境保護的關注度日益提升，文晔持續關切國際法規的相關動態，並監督供應商確保其代理產品100%符合客戶要求之各國關切物質法規標準，且隨時關注與及時更新。

當客戶提出產品所使用的材料物質清單需求時，文晔協助客戶向原廠供應商取得相關物質材料清單(如不使用禁用物質保證書、產品成分分析報告、第三方檢測機構之有害物質檢測報告等)。

2024年銷售品項均符合客戶之化學品管理要求，且關鍵原廠供應商有36間皆公開宣告百分之百符合相關之化學品管理規範。

截至2024年底，關鍵原廠供應商化學品管理合規率如下：

- EU RoHS(歐盟有害物質禁限令)：36家關鍵原廠供應商中，24家公開揭露符合規範(66.7%)，12間為非公開揭露，佔比33.3%，原廠供應商皆提供聲明書，以確認其產品材料符合國際主要環保法規要求。
- REACH(歐盟化學品註冊、評估、授權和限制法規)：36家關鍵原廠供應商中，23家公開揭露符合規範(63.9%)，13間為非公開揭露，佔比36.1%，原廠供應商皆提供聲明書，以確認其產品材料符合國際主要環保法規要求。

法規標準	關鍵原廠供應商	已公開揭露	佔比 (%)	非公開揭露(可申請文件)	佔比 (%)
EU RoHS	36	24	66.7	12	33.3
REACH	36	23	63.9	13	36.1

化學品安全管控流程



此外，文晔積極導入系統管理，未來預計新產品建造成品料號時，即同步通知相關部門取得個別產品之相關物質材料清單(如產品成分分析報告、第三方檢測機構之有害物質檢測報告等)，以確保相關物質材料之合規性，並加快提供相關物質材料清單之效率。

關切物質法規之管理清冊

- 歐盟有害物質限用指令 (EU RoHS)
- 歐盟化學品註冊、評估、許可和限制法案 (EU REACH)
- 歐盟持久性有機污染物法規 (EU POPs)
- 美國有毒物質控制法案 (TSCA)
- 美國加州第65號法案 (Prop 65)
- 電器電子產品有害物質限制使用管理辦法 (China RoHS)

PFAS（全氟/多氟烷基物質）管理

歐盟於2023年公布PFAS禁用提案，PFAS為種類繁多的人造化學品，具有持久性、遠距離遷移潛力、不易被自然分解且容易蓄積，會對動物、人類和環境及水污染造成各種不利影響。

針對半導體等相關產業，尚無替代物質且無法立即停止生產，故法令生效後將有13~15年的緩衝期。

因此，文晔持續調查供應商產品中的PFAS使用狀況，並將完整資訊揭露給客戶，期望能降低對環境與人體的污染與危害。

碳足跡與淨零排放目標

為響應全球減碳趨勢，文晔致力於碳足跡調查，力求減緩溫室氣體的排放、儲存與再利用，以2050年達成淨零排放（Net Zero Emissions）為長遠目標，將減碳力轉換為競爭力，逐步落實永續淨零。

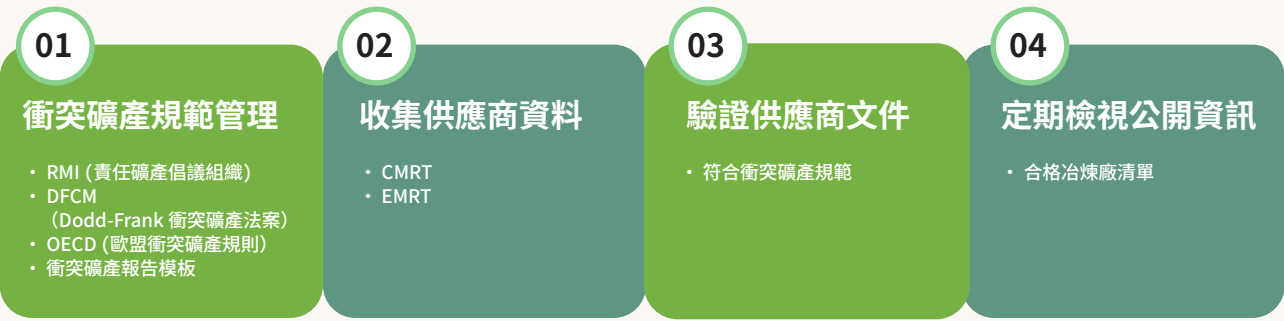
客戶要求提供衝突礦產溯源之產品， 100%來自合格冶煉廠

衝突礦產管理與溯源機制

參酌國際關切來自人權爭議地區之衝突礦產，以實踐供應鏈人道主義之普世價值，文晔自2023年於官網發布衝突礦產政策，要求所有原廠供應商採購物料時，須遵守美國證管會(United States Securities and Exchange Commission, SEC)於2010年所制訂衝突礦產法令《多德-弗蘭克華爾街改革和消費者保護法》(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, DFCM)第1502條文規定，必須完整揭露產品製造過程中使用衝突礦產的來源，包含金(Gold, Au)、鉭(Tantalum, Ta)、錫(Tin, Sn)、鎢(Tungsten, W)(俗稱3TG)，是否來自於不當控制勞工及非人權對待的剛果民主共和國及周遭國家之礦區。文晔會定期檢視供應商對於衝突礦產之政策，並追溯所代理之產品是否來自合規冶煉廠。

經調查原廠供應商所代理產品中使用衝突礦產之結果包含金、鉭、錫、鎢，文晔定期關注責任礦產倡議組織(Responsible Minerals Initiative, RMI)對冶煉廠評定之更新資訊，以取得無使用衝突礦產文件最新版本(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT、Extended Minerals Reporting Template, EMRT、Additional Minerals Reporting Template, AMRT)，依客戶對於衝突礦產政策之需求向原廠供應商索取CMRT、EMRT或AMRT，以確保供應鏈合規性。

衝突礦產管理流程



截至2024年底，文晔36家關鍵原廠供應商之衝突礦產政策與揭露情形如下：

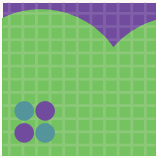
- 29家公開揭露不使用衝突礦產，佔比80.6%。
- 7家未公開揭露，佔比19.4%，原廠供應商皆能提供相應的合聲明文件來證明其遵循RBA原則及相關規範。

指標	關鍵原廠供應商	公開揭露不使用衝突礦產	佔比 (%)	未公開揭露 (可申請文件)	佔比 (%)
衝突礦產政策符合度	36	29	80.6	7	19.4

經文晔追蹤相關資訊揭露後



公開揭露: 揭露於供應商官方網站，可隨時瀏覽及下載資訊 | 非公開揭露: 向供應商申請取得文件



chapter 4-3
綠色物流

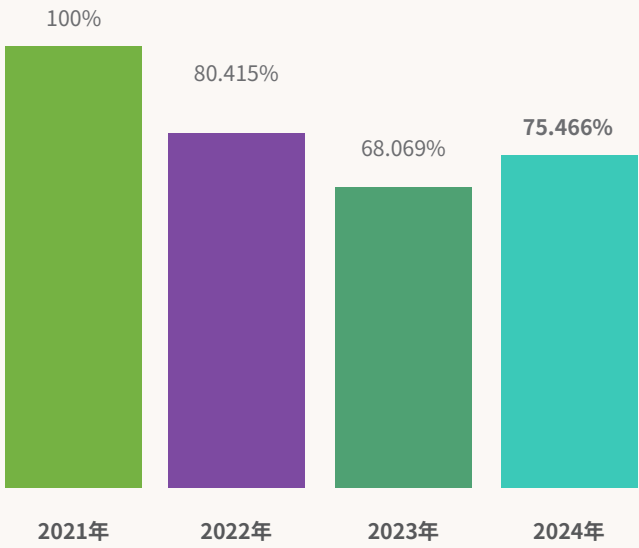
思考物流作業為文晔於產品整合銷售與服務之外最重要的營運活動，因此透過四大物流作業改善，推動物流作業在內部營運過程中之低碳策略。此外，針對運輸碳排放之減碳策略，亦著手評估綠色運輸之可行性方案。2024年起，納入Future Electronics 亞洲、美洲、與歐洲物流中心的數據，進行整合分析與計算。



改善倉儲設備 提升用電能效

為維持3C產品之品質與產品性能，儲存環境須保持固定之溫溼度區間，因此於倉庫須設有溫濕度控制設備（空調設備、除濕機等）。持續導入智能的溫濕度監控設備，連結控制空調設備，以降低能源耗用。2021年5月香港物流中心搬遷，空調系統改用冰水主機，三年來用電量與2021比較皆有明顯降低。2024年用電量相較2021年已節省24.5%，相較2023多7.5%用電量，主要原因是2024年訂單量成長，導致倉庫作業時間延長。2023年5月，新加坡設置自動倉儲開始使用，倉儲區域實現無人化與不需照明設備的Dark Warehouse概念，採用正常運作時倉儲區域無人化，毋須使用照明設備，2024年合計用電量持續降低，較2022年已降低29.58%。

香港物流中心節電百分比 (基準年:2021年)



導入先進電子系統，全面無紙化庫存管理

文晔集團在臺灣、香港、深圳、新加坡、韓國、美國、德國等7地設有11個物流中心，透過系統以供應鏈整體運輸距離最佳化之思維，於採購下單時即考量各地之訂單需求與庫存，要求原廠供應商出貨至指定的物流中心。

所有物流中心作業皆已導入先進的物流資訊系統，實現無紙化電子作業，物流中心內所有庫存相關作業（入庫、出貨、庫位移轉）皆以手持電子設備掃描產品與儲位條碼，系統即時進行帳務調整與儲位轉換，不需庫存紙卡作紀錄，大幅取代原本紙本作業。

入庫管理

- 採購時，選擇該品項預訂出貨地最近之倉別交貨。
- 原廠發貨與物流運送之資訊，整合至貨物狀態追蹤資訊系統，以清一楚掌握貨物流。
- 原廠發貨後，採購單據自動轉入倉庫收貨系統(狀態「待收」)，推動無紙化作業。
- 所有產品之料號、數量、製造相關資訊，皆透過PDA掃描條碼執行入庫程序。

庫存管理

- 所有庫存管理程序，皆導入物流資訊系統，以e化程序進行，上架、檢貨、庫存移轉等，皆以PDA掃描產品條碼，以異動系統庫存量。
- 庫存盤點亦由系統產生e化盤點清冊，透過PDA掃描產品條碼與輸入數量後，即時產出盤點結果報表。

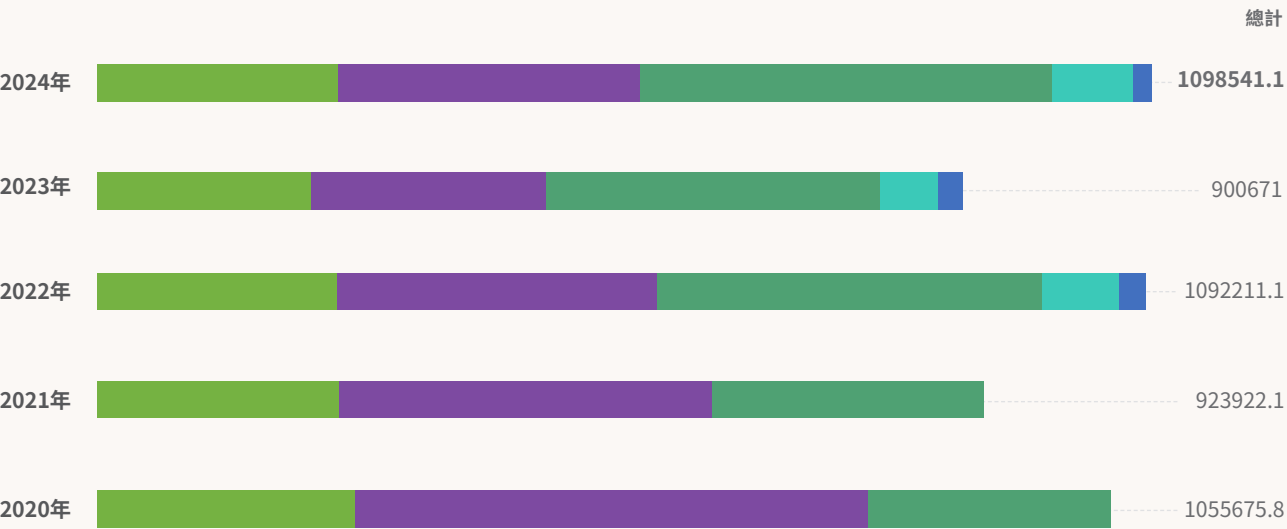
出貨管理

- 系統接受欲出貨之訂單時，系統按先進先出原則自動揀貨，優先以原裝箱方式出貨，減少使用包裝材料。
- 訂單數量少於原裝箱數量時，系統依據數量自動挑選最符合的外箱尺寸，減少填充材料之使用。原裝箱紙箱回收，待尺寸適合之出貨時，於出貨時再使用。

歷年物流中心進出貨紙張節省用量 (單位:張)

每年平均節省約104萬張A4用紙

臺灣 香港 中國 新加坡 韓國

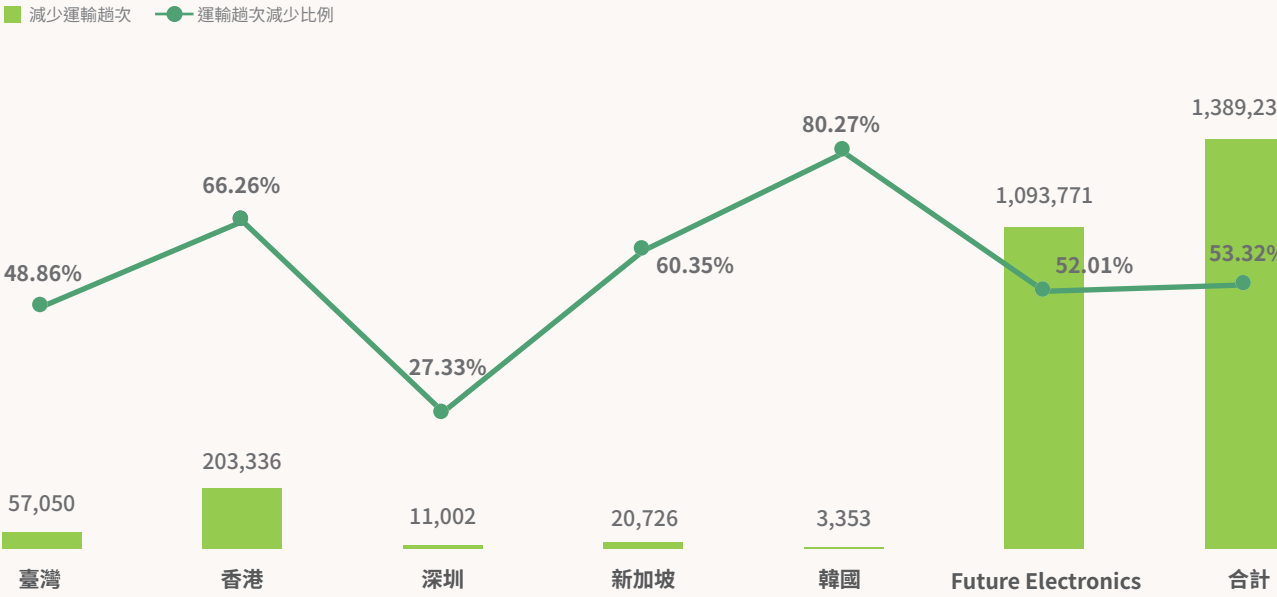


註：新加坡、韓國自2022年開始統計

併單＋e化作業，大幅降低紙張使用量

除要求原廠供應商出貨至指定的物流中心之外，文晔協同客戶共同簡化出貨次數，盡可能合併訂單進行出貨，以減少運輸批次與碳里程。2023年，尚未合併Future Electronics之前的文晔出貨訂單總量約為44萬筆，出貨提單數約為19萬筆，透過合併出貨減少了56.65%的出貨趟次。在2024年，包含 Future Electronics訂單在內的出貨訂單總量為260萬筆，合併出貨使出貨提單趟次減少約 139 萬次（減少53.32%）。Future Electronics的客戶訂單特性為小量多樣，大部分透過快遞方式出貨，將在2025年，從新加坡開始，整合文晔與Future Electronics的運輸公司與派送方式，相同客戶可以合併出貨，進一步減少運輸趟次，降低排放。

2024年出貨單整併減少之出貨趟次與比例



包裝紙箱物盡其用，減少新紙箱與填充材採購量

透過訂單與採購單之整合管理，部分產品入庫時即可整箱出貨，因此不再拆箱增加額外之廢棄物，以原廠包裝直接入庫。需再分裝品項時，則於收貨入庫時回收紙箱與箱內所有填充材料，且將回收紙箱列為「環保紙箱」進行管理。出貨時不僅優先選用回收紙箱，減少新紙箱使用。紙箱內保護產品之填充物則選用可自然分解的環保材質，填充材選用符合環境部最新規定，使用HDPE(高密度聚乙烯)材質且不含PVC(聚氯乙烯)，並擁有全球回收標章認證(GRS 4.0證書)並符合環保署規定添加25%回收料規定。

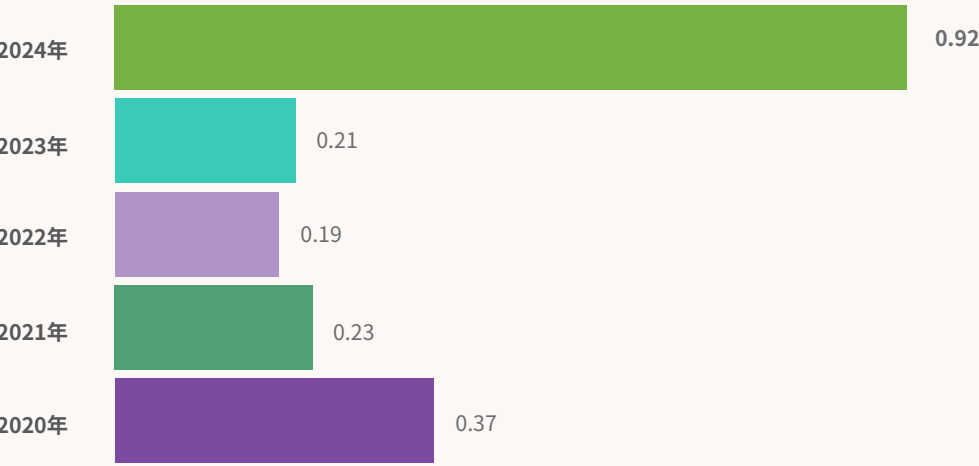


圖為氣墊膠膜樣式

自2020年開始統計臺灣與香港之填充材料使用量(單位：公尺)，自2024年起，將Future Electronics物流中心納入計算，其填充材料使用量為0.92公尺/箱。主因是Future Electronics現有收貨作業採全部拆箱後入庫模式，出貨時再重新裝箱，須額外使用填充材料以保護產品。

填充材料單位使用量 (單位：公尺／箱)

逐年填充材料使用量

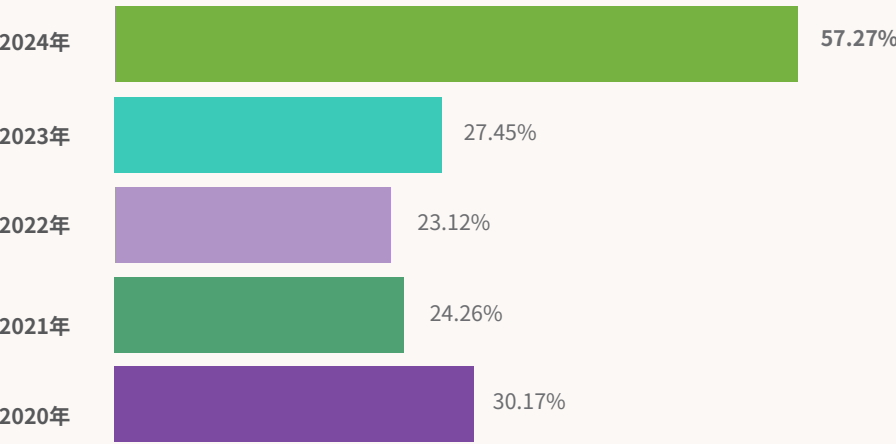


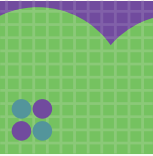
註：僅統計臺灣、香港及Future Electronics物流中心之使用量，因新加坡與韓國兩地物流中心為整箱收貨後出貨至單一客戶，不需重新拆箱包裝。

文晔持續投入包裝減量，包含倉庫內乘載產品以及出貨優先使用紙棧板、產品填充物減量、物流作業所需之包裝材皆選用可再生材質。新採購紙箱使用回收紙漿且採印刷最小化原則(依[產品碳足跡資訊網](#)的排放係數，瓦楞紙板(AB楞) 每公斤排放係數1.30E+0 kgCO₂e，計算新紙箱碳足跡，總計減少約1,543噸CO₂e排放量)，僅標示堆疊運輸注意事項，不做額外之圖文印刷。2024年併入Future Electronics物流中心後，因其訂單型態為少量多樣，且美洲與歐洲物流中心為高度自動化倉儲系統，出貨時依訂單數量以新紙箱重新揀貨及包裝，使用回收紙箱進行包裝或原箱直接出貨較2023年減少29.82%。Future Electronics新加坡物流中心計劃於2025年第二季導入文晔EWM系統，將可優化回收紙箱與原箱出貨比例。

2020～2024年新紙箱使用比例

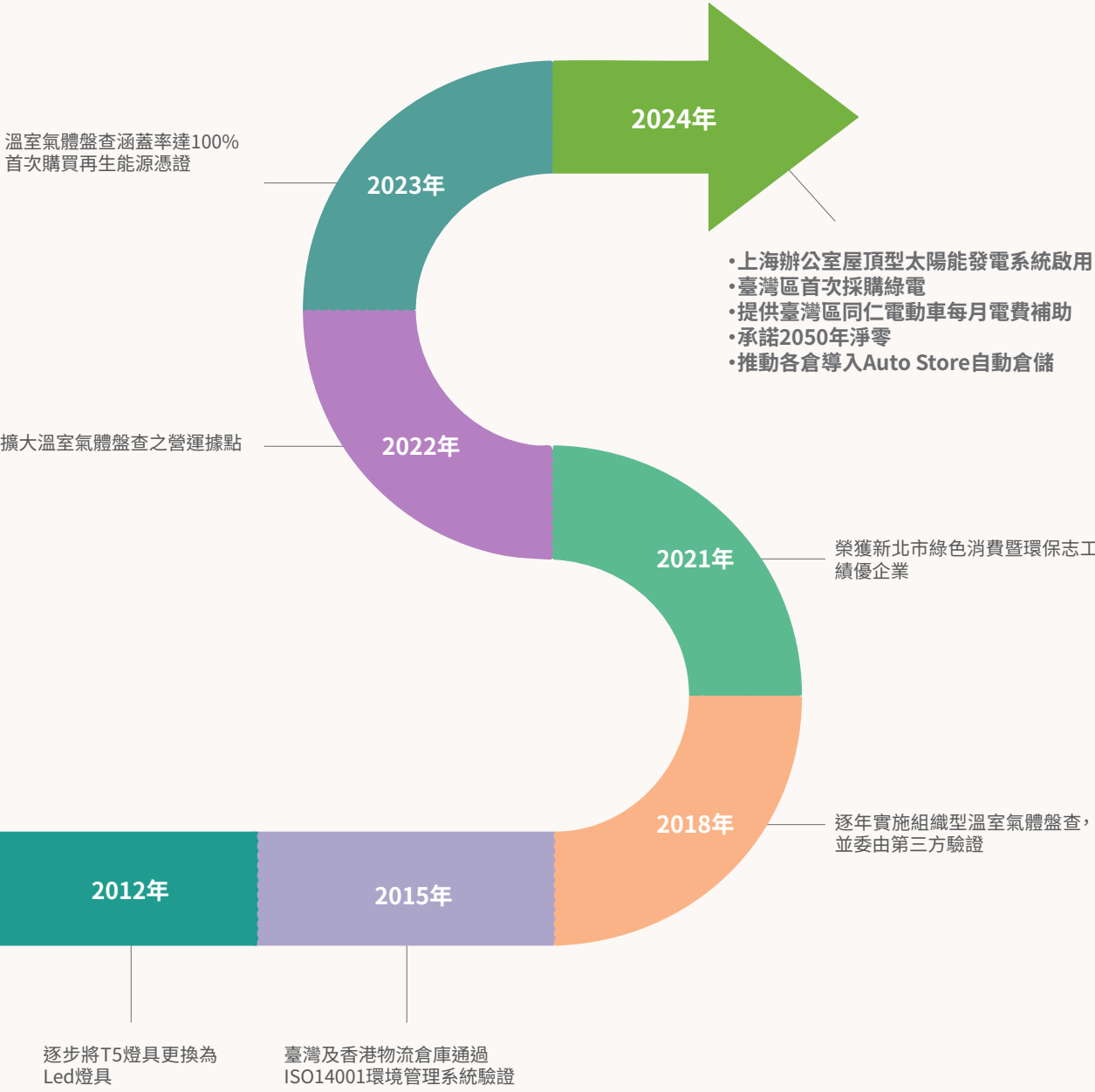
併入Future Electronics計算相較去年增加29.82%





chapter 4-4 環境管理

歷年環境面向改善發展歷程



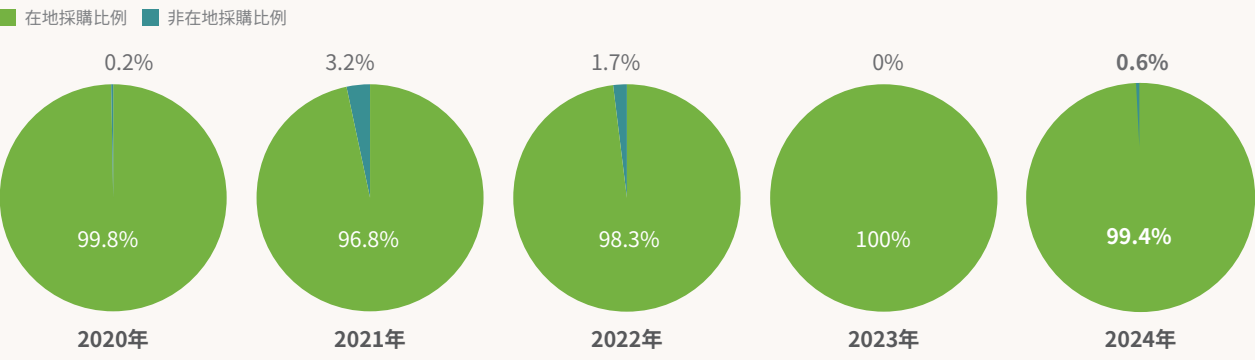
提高減碳標準，響應世界節能減碳趨勢

文晔2018年起即自主盤查溫室氣體，2024年完成合併財務報表下各子公司所有營運據點溫室氣體盤查（盤查涵蓋率100%），且針對文晔個體公司及合併報表涵蓋之臺灣子公司等所有營運據點進行第三方查證（查證涵蓋率6%），最遲將於2027年前完成100%外部查證。

庶務採購在地化，2024年在地採購達99.4%

文晔考量客戶之需求，代理全球知名IC科技大廠（稱為原廠供應商），因此在地採購管理以非代理品項之庶務採購為主。2024年臺灣總部採購臺灣在地供應商之費用支出比例達99.4%，統計範圍包含行政庶務、資訊設備、物流中心採購。

在地採購比重



註：2024年僅統計臺灣總部之庶務性採購金額，所指之臺灣在地供應商係指公司登記於臺灣之企業。因尚未建立國外據點之資訊收集機制，已開始規畫資訊彙集統整機制，未來將再揭露其他營運據點之在地採購資訊。

優先採購綠色標章產品，2024年綠色採購金額達新臺幣2,476萬元

在庶務方面，我們遵循優先採購綠色標章產品為庶務類採購原則，參加新北市環保局輔導民間企業綠色採購，連續5年獲新北市環保局頒發「推動民間企業與團體綠色採購計畫」績效卓越獎。2024年臺灣區申報總金額為新臺幣1,428萬元。中國及海外地區採購有環保標誌筆記型電腦及伺服器共計金額新臺幣1,048萬元，未來將持續優先選用可回收、低污染、減用環境資源之綠色環保商品，落實綠色產品消費。

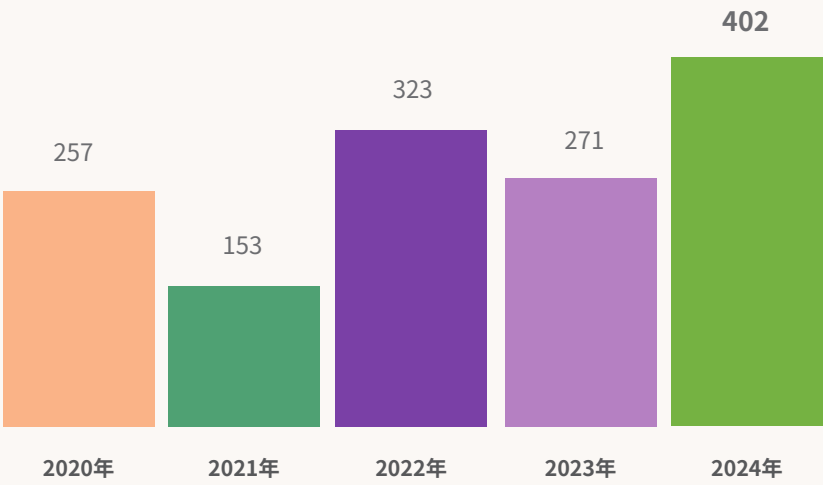


逐年增加環境管理成本占比

文晔執行溫室氣體盤查多年，除每年接受第三方查證之外，逐年擴編營運據點盤查範圍，冀求完整涵蓋所有營運據點，且能使盤查數據增加可信度。另也增加環境管理課程，落實全員環境永續觀念。2024年開設相關課程如列表所示，臺灣總部投入環境相關之管理系統、教育訓練及活動等費用新臺幣402萬元。

課程名稱	課程時數 (小時)	受訓人次
【Major Policies】我們與ESG的距離- Awareness Training on ESG	1	1103
AI治理的國際趨勢 (A Global Trend on AI Governance)	3	75
「永續資訊揭露政策解析」與內控內稽重點研討	6	1
減碳新未來~節能與新能源產業回顧與展望線上研討會	6	1
責任商業聯盟行為準則 RBA Code of Conduct 7.0	0.5	9
【ESG】What is a SASB Standard?	e-Learning 系列課程	4
【ESG】全球拼減碳，光靠碳定價就能成功？解析碳稅、碳交易前世今生		1
【ESG】你不可不知的 歐盟碳邊境調整機制 (CBAM)		2
【ESG】氣候財務揭露 (TCFD) 企業做了嗎？		2
【ESG】TCFD簡介及我國氣候相關財務揭露實務		2
【ESG】ESG倡議：《圖解全球碳年鑑》導讀活動		1

歷年環境投入費用 (單位：新臺幣萬元)

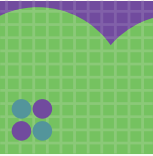


淨灘小尖兵・海洋向前行

文晔持續投入社區環境綠化、生態保護、資源回收再利用及舊物循環共享等活動，2024年認養新北市北海岸之石門白沙灣、老梅綠石槽海灘、風箏公園海灘及中角沙珠灣，逐月安排淨灘活動，號召同仁參加淨灘，於淨灘過程中增加互動及相關知識傳達，從淨灘開始著手，讓同仁省思勿隨手亂扔垃圾、落實辦公室及居家垃圾分類等重要性。



最令同仁刻骨銘心是在颱風過後的淨灘活動，沙灘上滿滿的漂流木、保麗龍、大型海廢，以及無數困在垃圾中一起被沖刷上岸的海洋生物遺體。垃圾帶來的危害不單單影響著人類生存的環境，也同時影響著其他物種的生存環境。淨灘活動的最大用意，不只是花時間撿垃圾，而是要深刻地讓每個人瞭解資源循環再利用、減少各類的垃圾量才是最為重要的。全年共284人次參與，清掃1,348.9公斤海廢垃圾。



chapter 4-5

氣候變遷因應

氣候變遷是全球各角色需要共同面對的課題，文晔身為電子零組件通路商，營運據點、工作夥伴、原廠供應商等遍布世界各地，皆會受到氣候變遷帶來的衝擊。文晔的治理階層瞭解氣候變遷對營運及長期發展帶來潛在影響，自2021起推動相關管理機制與運作、制定政策與目標，也投入資源評估研究轉型計畫；未來也將持續追蹤目標達成情形，採取更積極的行動方案。

氣候變遷治理與架構

董事會

文晔氣候變遷風險管理最高決策單位，負責核定相關風險管理辦法、追蹤氣候相關風險管理執行情形、指導決策因應方案與監督方案執行成果、目標達成情形。

永續發展委員會

由董事、獨立董事成立之功能性委員會，定期向董事會報告氣候變遷風險與機會評估成果與管理執行情形。

風險管理小組

會計主管及其他永續管理團隊高階主管組成，統籌規畫風險與機會辨識、因應方案規劃等風險管理流程；定期確認執行成果、整合氣候變遷風險管理報告。

各功能／事業單位

定期進行氣候變遷風險與機會的評估與分析、規畫與執行因應方案，定期報告執行成果與績效。

風險管理小組於2024年召開4次會議，邀請各功能／事業單位針對風險與機會進行鑑別、財務衝擊評估與因應方案討論。評估與規畫成果將納入相關單位營運推動的方案中，且定期向永續發展委員會、董事會報告，作為治理參考。

氣候變遷風險與機會管理流程

氣候相關風險評估作業，已納入既有風險管理機制，定期由風險管理小組推動。文晔將持續依照氣候變遷風險管理流程，鑑別風險與機會、評估因應策略方案，且定期進行內外部報告。

氣候變遷風險與管理流程

01 風險項目盤點

• 參考TCFD建議、國內外相關法規與外部利害關係人期待，識別可能的風險與機會項目。

02 關鍵風險分析

• 依據風險發生時間區間、風險發生可能性、風險可能發生價值鏈何處、風險衝擊程度，進行關鍵風險分析與識別。

• 將分析結果以量化方式進行排序，挑選前三項風險與機會項目為關鍵風險。

03 風險與機會財務衝擊評估

• 考量風險／機會發生的可能性、影響營運的程度，評估可能帶來的財務影響項目與程度。

04 因應方案規畫與報告

• 針對關鍵風險與機會，考量財務衝擊程度，評估因應策略（減緩、控制、轉移、承受）與規畫因應方案。

• 依照內部管理流程進行報告，且定期於永續報告書中揭露執行成果。

情境分析

文晔並非所屬碳排放密集度高、碳排放總量大之產業，氣候變遷帶來的影響，主要反映在文晔的價值鏈中，包括原廠與客戶可能面臨的轉型壓力、運輸過程中可能的實體風險等，為了瞭解這些轉型風險、實體風險對文晔營運帶來的衝擊，文晔透過情境分析的方式進行風險與機會的識別，評估出之成果由相關單位進行因應規畫，且作為日常營運之調整參考，同時每年定期向永續發展委員會與董事會報告。

在此考量之下，文晔實體風險選擇SSP5-8.5情境，引用IPCC AR6 共享社會經濟路徑（SSP, Shared Socioeconomic Pathway），轉型風險選擇國家目標情境，且參考法規變化、外部實體環境、永續評比關注議題等資訊，作為年度氣候變遷風險評估基礎。

氣候變遷風險與機會

2024年由於收購了Future Electronics，營運範圍拓展至全球，文晔重新審視2021年鑑別出之風險與機會排序，考量執行效益，選擇短期（1-3年）可能帶來衝擊的項目，瞭解相關議題執行現況後，重新進行衝擊影響程度評估、財務衝擊評估，鑑別出3項須持續關注的關鍵風險與2項主要機會。

氣候變遷風險

風險因子	影響層面	財務衝擊	因應策略與方案
極端天氣事件 (颱風、暴雨等) 的嚴重性和頻率 增加	直接營運	● 資產價值降低 ● 資產使用壽命減少 註：以文晔內部設定之假設與計算因子評估，最高可能帶來約新臺幣5,000萬元財務衝擊。	短期：即時掌握氣象資訊，針對不同天災規畫相應預防與應變作為，且持續與園區管理中心保持充分溝通。 中期：主要以轉嫁、分散風險為主，投保相關產險等；重要配置設置地點持續評估，需位於較不受氣候影響區域。 長期：選擇新增／重設營運據點時，評估項目納入氣候變遷因子(例如防淹水、防震等)。
極端氣候高溫	直接營運	● 營運費用增加 註：以文晔內部設定假設與計算因子評估，未來每年可能帶來約新臺幣1,450萬元財務衝擊。	短期：採購時優先考量具節能標章之產品，包含辦公環境、電器設備、事務機具等，以安裝節能設施為主，且定期檢視各單位節能成效；持續進行節能宣導與推動各項活動，將觀念融入全體同仁習慣當中，以期降低能源依賴性。 中期：持續檢視汰舊換新規畫是否符合最新趨勢，確保所使用相關設備之能源效率符合期待。 長期：建立穩定能源供應策略，包括尋求替代能源與開發再生能源等。
極端天氣事件 影響供應鏈 運輸	直接營運、 原廠、客戶	● 資金成本增加 註：以文晔內部設定假設與計算因子評估，每日可能帶來約新臺幣50萬財務衝擊。	強化與客戶的溝通，包括氣候變遷相關影響的資訊交流，降低供應鏈運輸受影響而帶來的衝擊。

註：短期1～3年、中期3～5年、長期5年以上

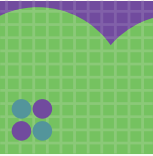
氣候變遷機會

機會因子	財務衝擊	因應策略與方案
資金取得 成本降低	● 營運成本降低	持續關注與組織相關之永續指標、與組織相關永續指標表現；積極與金融機構溝通綠色融資條件，2024 年底本公司已有5份綠色融資利率協議。
發展／擴展低碳 產品或服務	● 產品需求增加使 營收增加	短期：規畫產品應用與類別分析工作，定義與低碳產品。 中期：持續追蹤原廠技術應用能力，提升對原廠低碳產品的支持能力。 長期：積極對客戶行銷低碳產品，提升低碳產品銷售比重。

指標與目標

回應國際趨勢與國家2050淨零目標，文晔在氣候變遷方面的指標與目標分為3大面向：治理與策略、營運面、溫室氣體減量。

面相	指標	目標		
		短期	中期	長期
治理與策略	ESG績效與治理階層薪酬連結	依據「董事及功能性委員會成員酬金給付辦法」及「經理人薪資報酬給付辦法」，視需求訂定與檢討董事及經理人之報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2024年制定了經理人獎勵與追回政策，納入環境與社會績效各10%為評核占比。		
	內部碳價	計畫推動內部碳定價，持續評估碳定價效益		
	氣候變遷 風險管理落實	年度進行風險與機會相關評估，並每年進行分析與報告		
營運面	資產投保率	20%	40%	100%
	節能燈具、綠色節能標章電器設備占比	50%	臺北總部LED燈具占比100% 綠色節能電器設備占比80%	綠色節能電氣設備占比100%
	客戶需求掌握	● 每月更新未來3個月內訂單數量 ● 每月更新、規畫交期區間 ● 合約修訂納入氣候影響除外條款		
	降低資金取得成本	● 逐年增加ESG貸款額度比重；第一階段ESG貸款額度比重10% ● 中期貸款連結ESG指標	與金融機構議合，訂定適合通路產業ESG指標，持續擴大ESG貸款餘額；相關ESG指標納入文晔永續目標管理。	
	永續經濟活動 營收占比	● 100%供應商提供符合最新有害物質限用規定 ● 投入綠能、儲能、低碳運輸相關應用參考設計	● 持續要求供應商符合最新環保相關法規要求 ● 綠能、儲能、低碳運輸相關應用，提供系統解決方案	符合永續經濟活動營收占比20%以上
溫室氣體排放	溫室氣體盤查	完成所有營運據點盤查(2025)	所有營運據點納入查證(2027)	
	排放總量	每年相較於前年度排放減少3%~5%	2035年前，範疇一、二相對2022年降低50%	2050年達成淨零碳排



chapter 4-6

溫室氣體

文晔及合併報表子公司100%完成盤查 優於法規強制期限

自2018年起文晔即參照組織型溫室氣體量化及查證標準（ISO 14064-1:2018）與溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）之要求，推動溫室氣體盤查作業，且每年均完成由第三方查證程序，確保溫室氣體排放量盤查之正確性及可靠度。

因應集團營運範疇之快速擴大，2024年採優於法規2025年才須強制完成全集團溫室氣體盤查之規範，完成盤查100%營運據點之溫室氣體排放量，且依重大性間接排放源鑑別，將「輸入能源之間接溫室氣體排放量」（外購電力：類別2）、未納入類別1或類別2之燃料及能源相關活動(類別3)、「商務旅行」（類別3）、「員工通勤」（類別3）、「上游運輸及配送」（類別3）、「下游運輸及配送」（類別3）、「資本財」（類別4）、「營運中產生之廢棄物」（類別4）一併納入盤查範疇。另文晔個體公司及合併報表下臺灣子公司之各營業據點排放量已通過BSI英國標準協會臺灣分公司（BSI Taiwan）第三方查證。

2024年排放減量持續達標

為因應國家整體溫室氣體減量策略發展，依據「氣候變遷因應法」長期減量目標，原以2018年作為基準年，因營運邊界改變導致顯著性門檻時(誤差比例為總排放量之3%)，故變更基準年為2022年，並自2024年起設定目標為每年類別一與二的溫室氣體排放較前一年度減少3~5%，依照此標準訂定改善措施，以求達成溫室氣體排放減量之目標。

文晔集團 2022 年 (基準年) 溫室氣體別排放量

範疇別	類別一				類別二	總排放當量
排放型式	固定燃燒排放	移動燃燒排放	製程排放	逸散排放	能源間接排放	
排放量 (t-CO ₂ e/ 年)	-	56.2807	-	47.1418	1,494.3245	1597.7470
比例 %	-	3.52	-	2.95	93.53	100
排放量 (t-CO ₂ e/ 年)	103.4225				1,494.3245	1597.7470
比例 %	6.47				93.53	100

文晔2024年經外部查證之範圍包含臺灣區營運據點及倉庫、香港及新加坡的物流中心，統計類別1溫室氣體排放量為101.7286 tonnes CO₂e、類別2溫室氣體排放量(市場別)為1388.7021 tonnes CO₂e，類別1及2合計市場別排放量為1,490.4307 tonnes CO₂e，2024年無使用碳抵換，另藉由2024年臺灣區採購綠電155,189度等減量措施，溫室氣體排放量較2023年減少3.35%，已達預期查證地區類別1與類別2之減量目標。

文晔集團 2024 年度類別 1 氣體別排放量

溫室氣體	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總排放當量
排放量 (t-CO ₂ e/ 年)	62.6084	9.0835	1.8264	28.2103	-	-	-	101.7286
比例 %	61.54	8.93	1.80	27.73	-	-	-	100

文晔在2024年也針對全集團之營運據點進行自主盤查，將盤查範圍分為亞太區、美洲區、歐洲、中東及非洲區等三大區，以營運據點別（Location-based approach）進行排放量揭露。

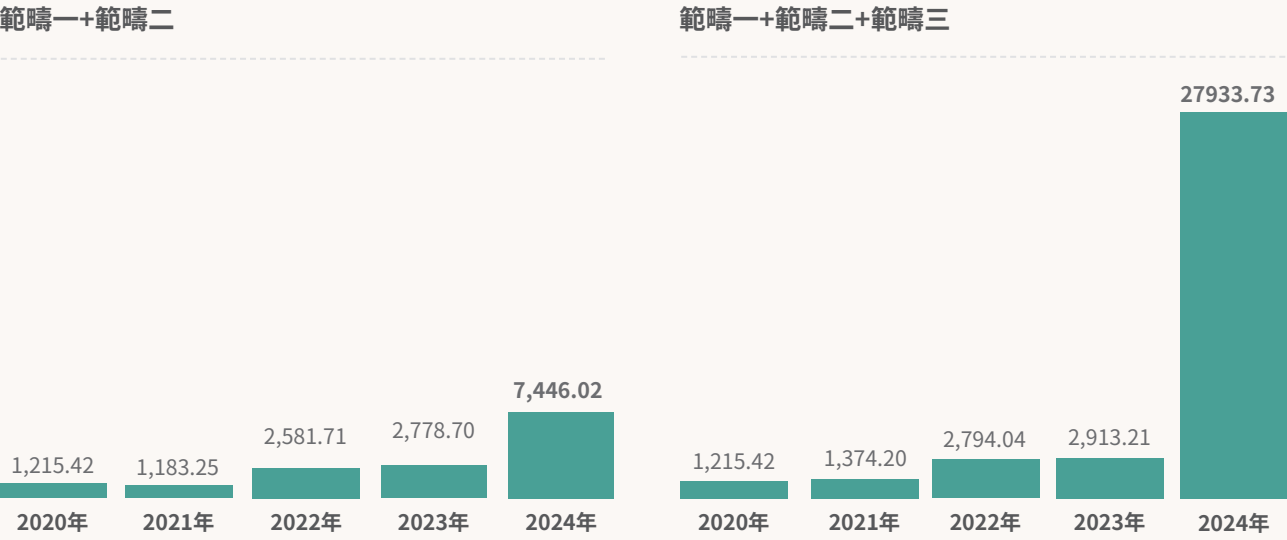
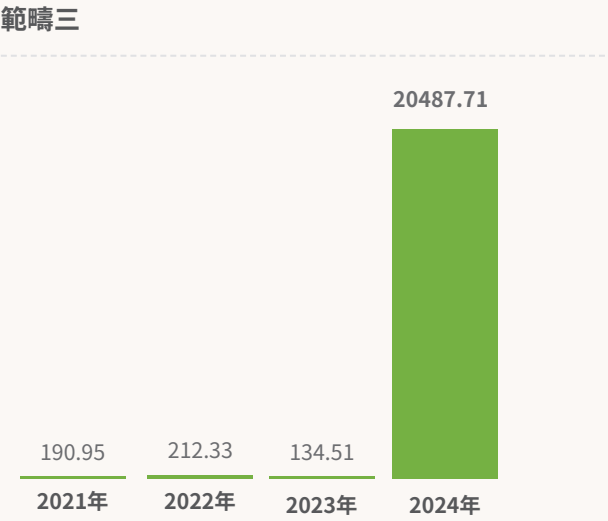
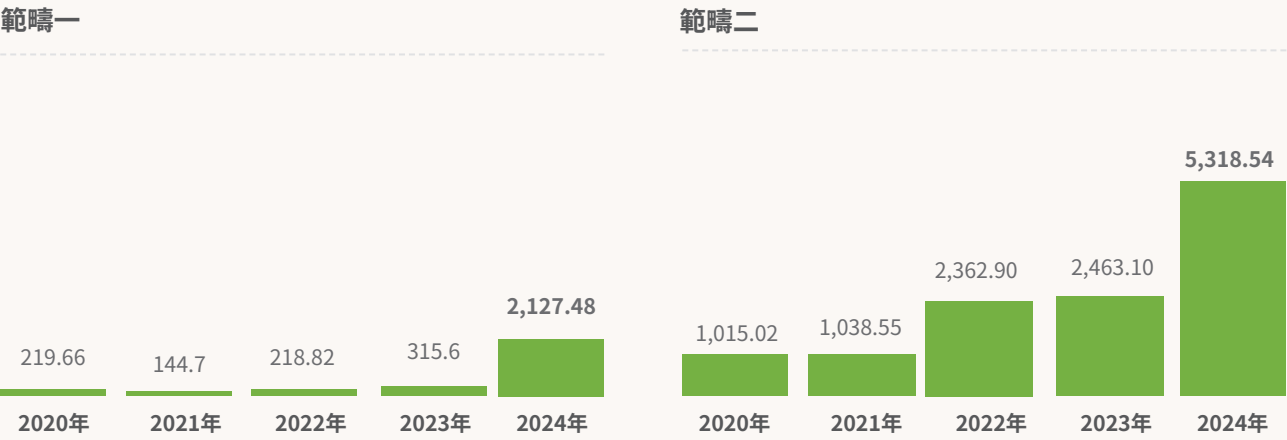
2024年亦對涵蓋文晔全集團之營運範圍進行溫室氣體自主盤查，統計類別1之排放量為2127.48 tonnes CO₂e，類別2之營運據點別（Location-based approach）排放量為5318.54 tonnes CO₂e，類別1及類別2之排放量為7,446.02 tonnes CO₂e，各區之排放量顯示如下圖，後續年度將持續對所有營運據點進行統計，並逐年擴大查證地區。

文晔集團 2024 年度自主盤查各區排放量統計 (單位 : tonnes CO₂e)

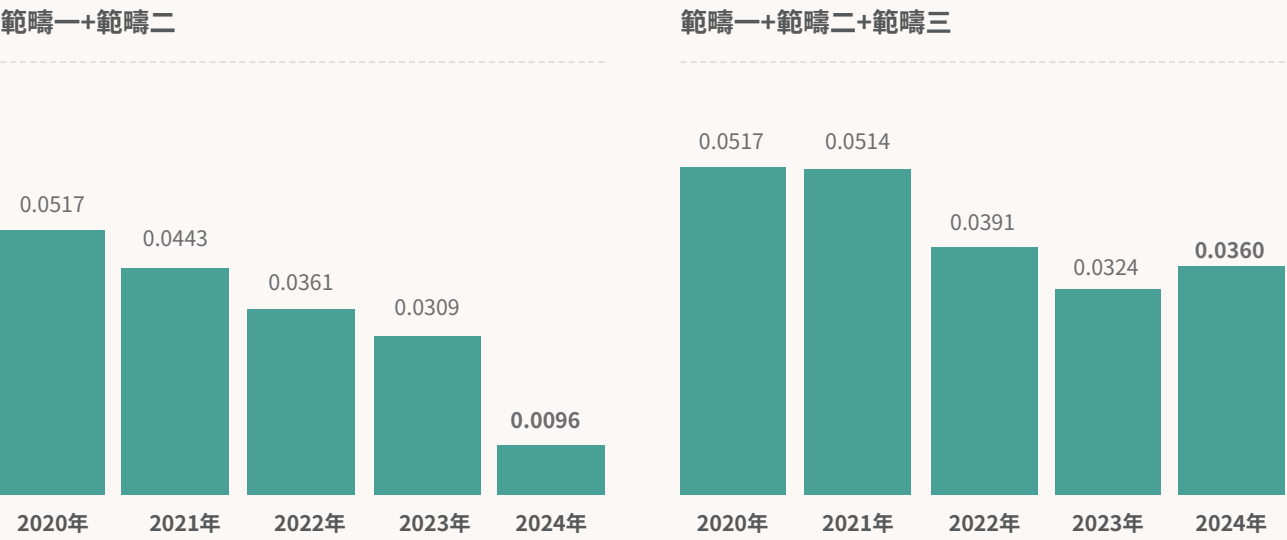
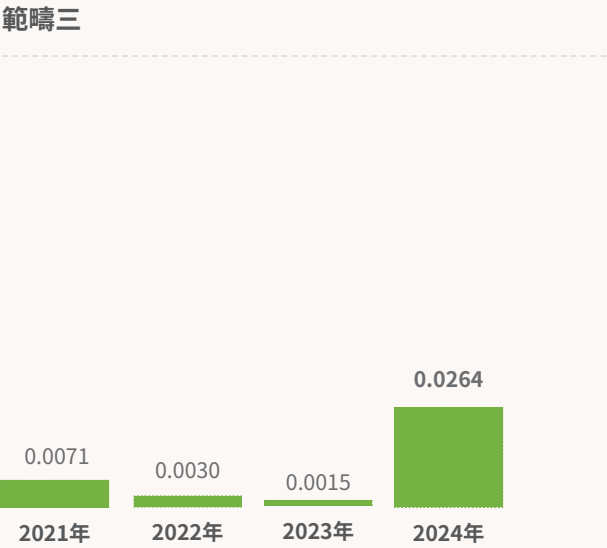
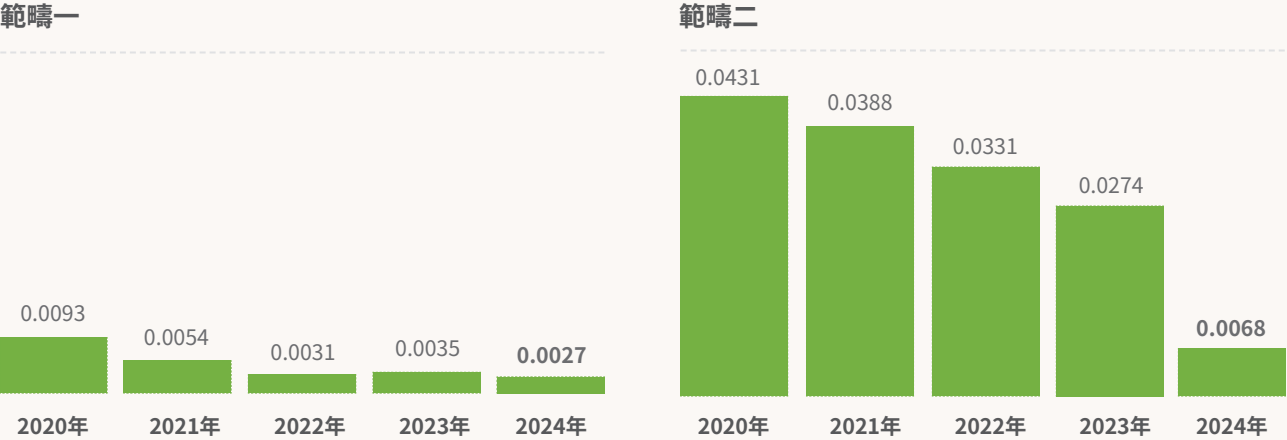
2024年度排放量	亞太區	美洲區	中東、歐洲、非洲區	總計
類別一	468.75	306.34	1352.39	2127.48
類別二	3214.72	1316.89	786.93	5318.54

2024年雖已於臺灣總部更換LED燈660盞 (約減少用電量43,212度)，及於上海據點啟用太陽能發電系統 (2024年共發電自用104,613度)，惟因2024年自主盤查範圍新增納入Future Electronics所有營運據點及類別3-6之「員工通勤」、「資本財」、「上游運輸及配送」、「下游運輸及配送」、「營運中產生之廢棄物」等排放源，故溫室氣體總排放量較2023年上升，後續年度將持續在各營運據點推動相關減碳措施，追求降低碳排對環境的衝擊，穩健地朝向低碳目標邁進。

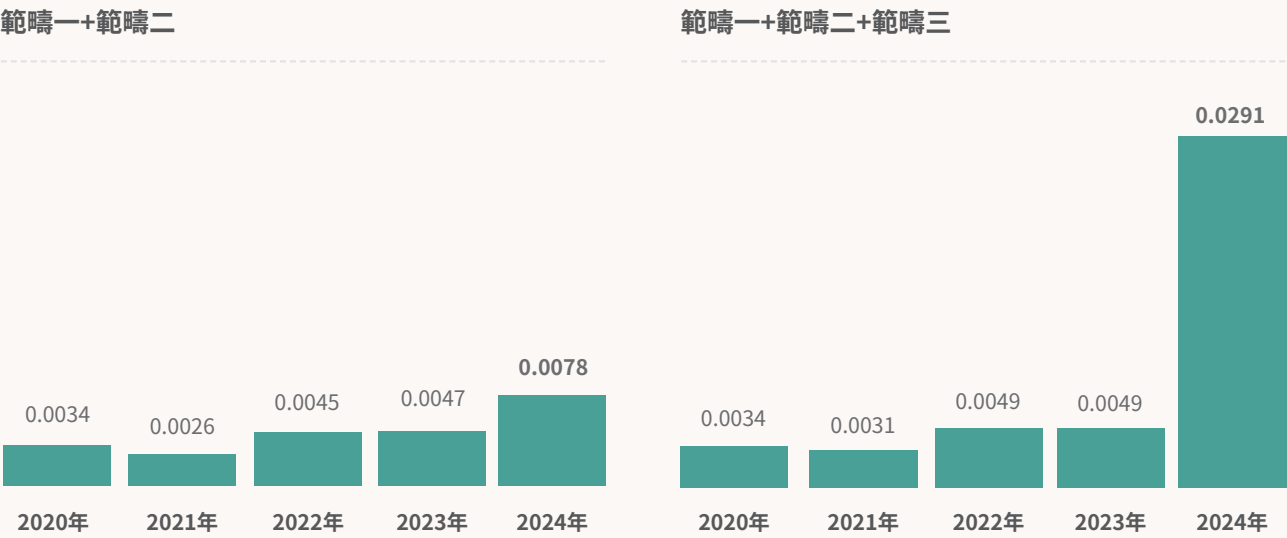
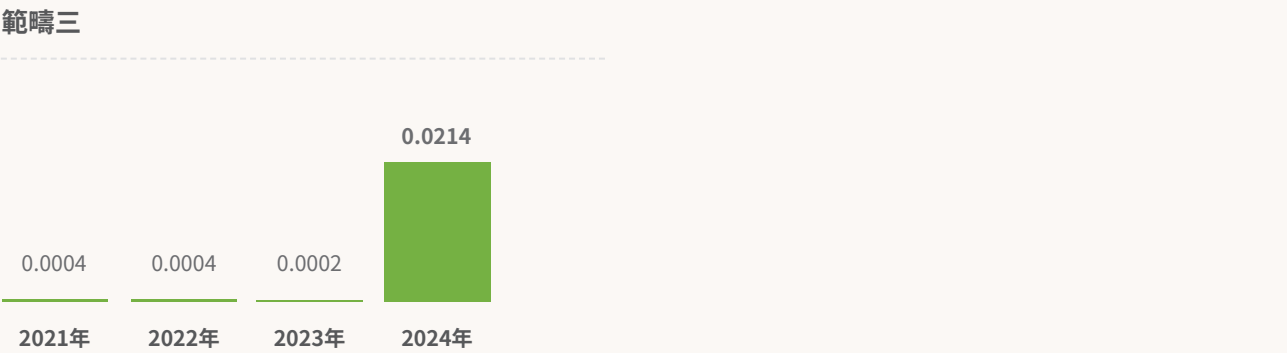
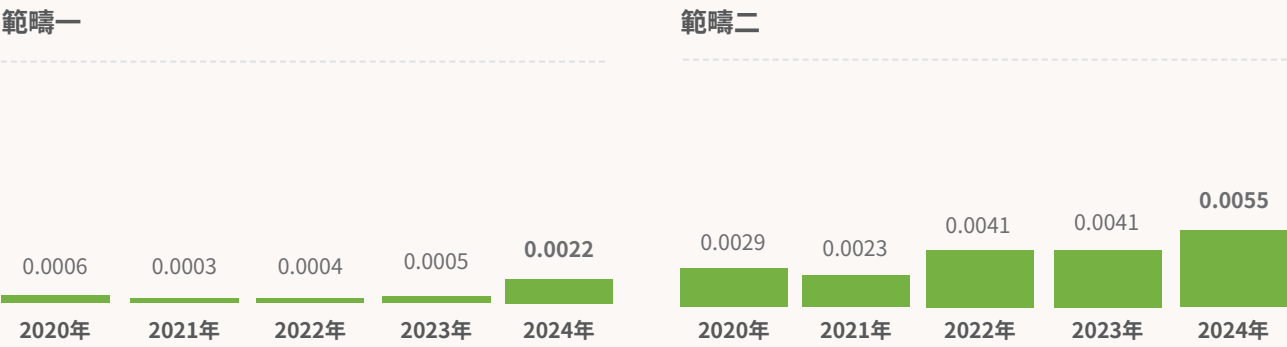
歷年溫室氣體排放量（依類別）（單位:tonnes CO₂e）



歷年溫室氣體排放密集度（單位 :tonnes CO₂e/ 營運據點面積 - 平方公尺）



歷年溫室氣體排放密集度 (單位:tonnes CO₂e/ 營收 - 新臺幣百萬元)



註1：組織邊界請參照「5-5溫室氣體盤查及確信情形」
註2：2024年溫室氣體自主盤查範圍涵蓋率100%。
註3：2024年溫室氣體盤查查證範圍包含文晔個體公司及合併報表涵蓋之臺灣子公司等所有營運據點。經外部查證之營運據點別（Location-based approach）溫室氣體排放量為1566.8972 tonnes CO₂e，市場別（Market-based approach）溫室氣體排放量為1,490.4307 tonnes CO₂e。
註4：本年度查證地區電力排碳係數係採用電業管制機關公布之2024年電力排碳係數，臺灣採用經濟部能源局公布之電力排碳係數0.494 tonnes CO₂e／千度、香港電力排放係數係採用中華電力香港-售出電力的溫室氣體強度0.3900 tonnes CO₂e／千度、新加坡電力排放係數係採用新加坡能源市場管理局最新資料（EMA）0.4168 tonnes CO₂e／千度。其他自主盤查地區以公開各國電力係數資料進行計算。
註5：燃料及冷媒排放係數參考環境部溫室氣體排放量之研究彙總資料－排放係數管理表6.0.4版。
註6：全球暖化潛勢係數（GWP）係引用IPCC第六次評估報告（2021）之數據。
註7：盤查範圍歷年樓地板面積為23,528 m²（2020年）、26,740 m²（2021年）、40,178 m²（2022年排放量經外部查證據點之樓地板面積）、71,460 m²（2022年經外部查證據點加上自主盤查據點之樓地板面積）、45,117 m²（2023年排放量經外部查證據點之樓地板面積）、99,537 m²（2023年經外部查證據點加上自主盤查據點之樓地板面積）、45,693 m²（2024年排放量經外部查證據點之樓地板面積）、776,439.74 m²（2024年經外部查證據點加上自主盤查據點之樓地板面積）。

2024 年節能五大主軸推動成果

綠能方案

(1)上海辦公室太陽能發電系統自2024年第一季併網啟用，2024年共發電自用104,613度。
(2)臺灣總部採購綠電155,189度(含綠電憑證152張)，共計減少相當約76.81噸CO₂e之溫室氣體排放，並將持續採購綠電／再生能源憑證。
(3)新加坡倉庫導入自動倉儲設備
(4)計畫推動內部碳定價，持續評估碳定價效益。

減少能耗

(1)設備加裝定時控制器，自動啟用節能模式。
(2)確保眼睛健康無虞之前提下，設定隔盞開燈或減少燈管數，且分區控管電源。
(3)冷氣空調溫度設定26～28℃，適度搭配風扇使用，電源實施分區管控。
(4)午休時間自動關閉非必要照明設備
(5)倉儲區採用無人化減少照明設備

提升效能

(1)設備定期保養且汰舊換新
(2)臺灣總部更換LED燈660盞，約減少用電量43,212度。

節能設備

(1)優先採購高效節能設備及具綠色標章產品
(2)安裝遮光簾
(3)牆面及天花板優先選用白色或淺色系列，增加光線反射效果。
(4)使用頻率較低之公共空間照明，採用紅外線人體感應式開關。

員工參與

(1)增列臺灣區員工電動車每月電費補助金，鼓勵同仁以電動車取代傳統能源車。
(2)落實垃圾分類及避免待機電力浪費
(3)鼓勵同仁上下班、差勤及員工旅遊多利用大眾運輸工具或共享乘車

響應超級馬拉松協會綠色賽事推動



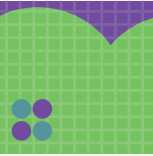
由文晔集團與社團法人中華民國超級馬拉松運動協會共同推動「落實綠色賽事」，倡議採取6R(Reduce, Reuse, Recycle, Refuse, Replace, Remind) 節能減碳措施，申請「減碳標籤」示範綠色賽事的推動。



2024年9月7日於宜蘭縣棲蘭林道越野賽，來自14國50位外籍跑者，包含澳洲、香港、日本、南韓、蒙古的越野好手共襄盛舉，分別為超馬組100公里、80公里、50公里，及短距離組25公里、10公里與5公里，近600人參與。

棲蘭越野於2022年進行賽事活動的碳足跡盤查，並獲得國際第三方企業的查驗標籤與環境部首個運動賽事碳標籤，2024年再次進行碳足跡盤查，檢視調整賽程後的成果，成為一場具有實際行動的綠色賽事先驅。

該協會針對亞太超馬賽事聯盟（AOUA）發行之「運動永續標籤」，在短時間即推行到國內外有重大成效。2025年將持續向國內外路跑界推薦此一有系統性、客觀性及公信力的標章系統，讓更多的路跑賽加入運動永續行列。



chapter 4-7

能源管理

持續採購再生能源，擴大推動再生能源政策

為響應經濟部規畫於2025年再生能源自用發電量達20%，以及「巴黎協定」控制升溫幅度之目標，臺灣區自2024年起購買綠電取代灰電，全年採購綠電155,189度(含綠電憑證152張)，可再生能源消耗量為558.68GJ，佔臺灣區總用電量6.46%，另於上海辦公室設置太陽能發電裝置100 kW，已於2024年啟用，所發電力以自發自用為主，2024年共發電自用104,613度，可再生能源消耗量為376.61GJ，佔中國區總用電量6.38%，2024年整體可再生能源消耗量為935.29GJ，佔集團總能源消耗量1.38%，另已於2024年增列臺灣區員工電動車每月電費補助金，以鼓勵同仁以電動車取代傳統能源車，有效減少溫室氣體排放。未來仍將持續綠能發電、購買綠電及再生能源憑證之可行性評估，逐步提升再生能源使用比例，以達2050年淨零排放目標。

文晔對於能源管理，主要係透過資料數據化以及設備管理等多種方式，掌控能源使用效率。藉由掌握能耗情形及負荷特性分析，對於已建置之設施與設備，每年進行定期維護與保養，汰舊換新，降低能源耗用。2024年文晔最主要之能源為外購自電力公司的非再生電力，除了電力，組織內部的能耗還包括汽柴油等。

2024年因海外營運據點數大幅增加(合併Future Electronics)，全年度能源消耗總量67,641.91 GJ，相較2023年增加48,226.38 GJ(其中Future Electronics新增據點能源消耗量為48,679.14 GJ，約占比72%)，年增248.39%。惟按樓地板面積(m²)計算，2024年密集度(0.0871 GJ/ m²)相較2023年(0.2157 GJ/ m²)減少59.62%，資料涵蓋率為100%。

集團歷年能源及燃料使用量

能源使用項目		2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
能源	非再生－電力 (外購)(度)	1,994,138.37	2,068,826.00	4,306,101.71	5,119,255.04	18,685,890.29
	再生－電力 (自發自用)	-	-	-	-	104,613.00
	再生－購買憑證 (度)	-	-	-	10,000.00	155,189.00
燃料	車用汽油 (L)	38,444.59	22,063.51	18,788.63	27,060.01	24,165.88
	柴油 (L)	1,735.89	-	4,494.37	3,944.00	4,048.32

集團歷年能源使用量 (單位 :GJ)

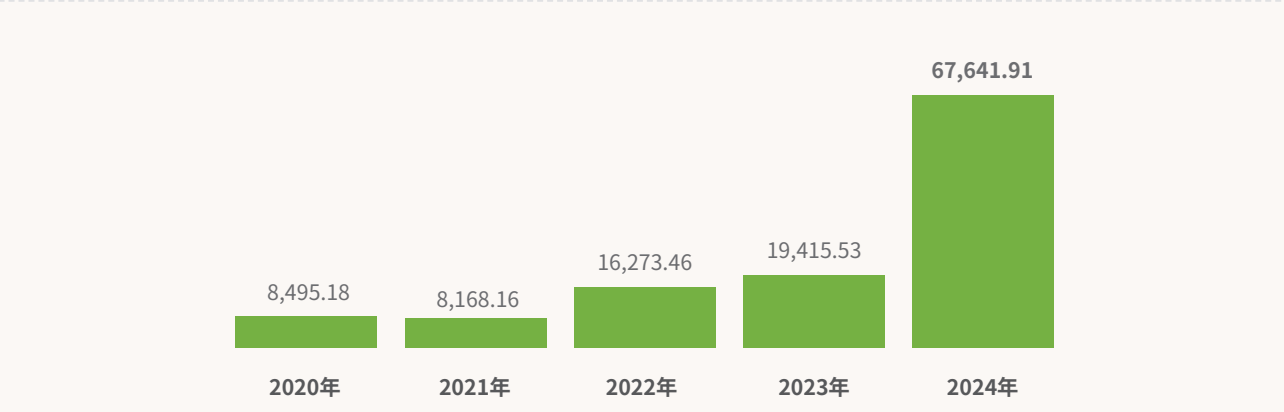
能源使用項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
燃料消耗總量	1,316.28	720.39	771.50	1,022.21	931.38
電力消耗總量	7,178.90	7,447.77	15,501.97	18,393.32	66,710.52
再生能源	-	-	-	36.00	935.29

再生能源使用比例	-	-	-	0.19%	1.38%
總計	8,495.18	8,168.16	16,273.46	19,415.53	67,641.91

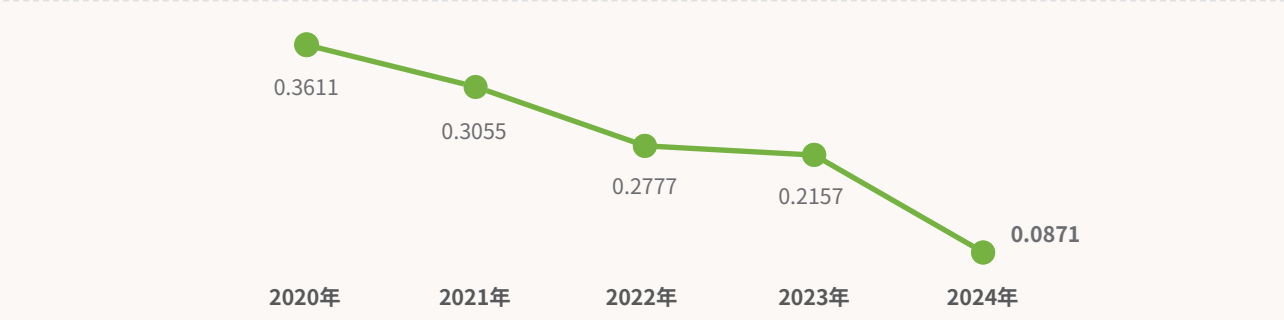
文晔將持續降低能源消耗及提高再生能源使用比例，並持續以用電量每年減量2%為目標，以使能源效率最佳化，善盡綠能環保之社會責任。

歷年能源消耗總量及密集度

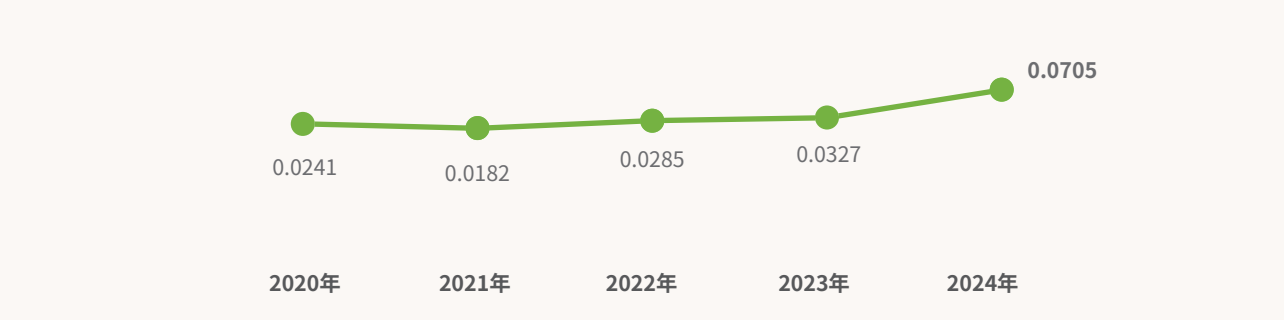
能源消耗總量 (單位 :GJ)



能源消耗密集度 (單位 :GJ/ 營運據點面積 - 平方公尺)



能源消耗密集度 (單位 :GJ/ 營收 - 新臺幣百萬元)



註1：組織邊界請參照「5-5溫室氣體盤查及確信情形」
註2：電力之數據來源為各據點外購電力之帳單所載數據，汽油與柴油數據來源則為中油EBCS金流營運平台或購油之單據記載。
註3：電力轉換係數：1度外購電力=0.0036 GJ
註4：各項能源熱值轉換係數統一使用經濟部能源署能源統計年報之能源產品單位熱值表，1公升車用汽油=7,800 kcal、1公升柴油=8,400 kcal。
註5：1 kcal =4,186焦耳
註6：密集度所使用之分母為樓地板面積，請參閱溫室氣體排放密集度之附註6。
註7：資料涵蓋率之分母為各年度集團營運據點之樓地板面積，分子為各年度納入盤查集團營運據點之樓地板面積。

chapter 4-8

水資源管理

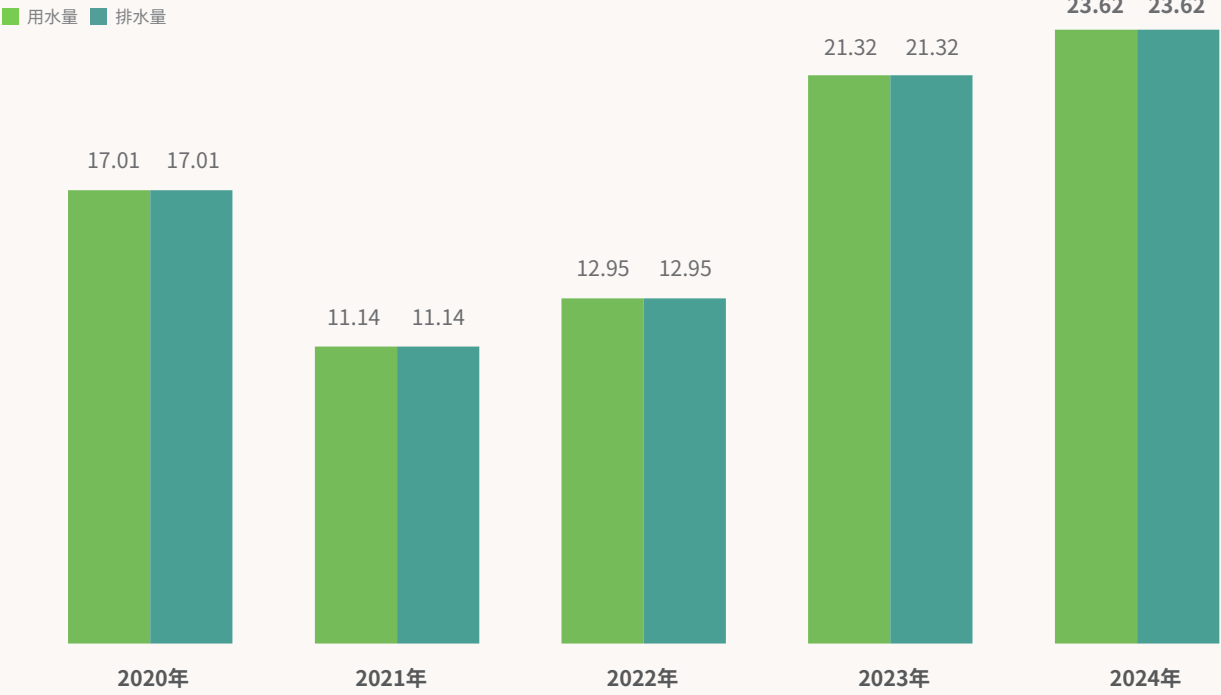
持續宣導與員工共同節約水資源

文晔各營運據點水資源主要用水為辦公或倉儲區域之空調循環用水及員工生活用水，取水來源皆為各營運據點所在地自來水公司（水源別：淡水），對水資源及水源地生態環境不造成顯著衝擊。

為保障員工飲用水之水質安全，飲水機每月更換濾芯、有效去除水中有害物質，每年定期委託臺灣檢驗科技（SGS）檢測用水，保障水質安全又健康。所有取用水除空調逸散於空氣中，無法有效統計之外，其他如員工生活用水所產生之污水，皆透過大樓污水管路排入營運所在地之下水道污水系統。

文晔依世界水資源研究所（World Resources Institute, WRI）之水資源風險評估工具（Water Risk Atlas）進行評估，設定目標為每年減少用水量1%，2024年揭露之營運據點皆為不是水資源壓力區（High、Extremely high），2024年完成盤查之用水量總計23.62ML (千立方公尺(1,000m³))（盤查地區為：臺灣、香港、韓國、中國）。

歷年水資源盤查概況（單位：ML）



註1：2024年統計邊界涵蓋臺灣、香港、中國及韓國等營運據點，部分辦公室之水費係包含管理費內，未另外獨立付費，無法以合理方式統計實際用水量，且占全體之用水量比例極低，故未列入。
註2：為落實水資源管理，2021年起改以自來水公司繳費單登載用水度數進行統計，2020年以前之年度以水費及單價估算。
註3：用水原因包含空調用水逸散於空氣中，以及員工之飲水需求，由於其數量相較未具顯著性且缺乏合理之統計方法。排水量則皆為生活污水，由辦公室大樓直接排出至生活下水道，無流量計可統計實際排水量，故以排水量等同於用水量之方式進行揭露。

此外，臺灣區中和總部經外部查證，用水量為12.28ML，相較2023年11.50ML增加6.4%，原因為2024年度冷卻水塔歲修清洗，廠戶消防檢修增加，需大量放水，將持續與管理委員會溝通，進行相關之節水改善措施。

臺灣總部所屬園區節水改善措施



持續更換節水／省水裝置

用水開關點檢與用水巡檢，針對異常事項執行改善計畫。

加強宣導節約用水相關資訊，避免無意中浪費掉。

水資源查證

近2年臺灣中和查證地區用水量如下：

年度	總用水量（百萬公升）	單位面積用水量（百萬公升 / m ² ）
2023	11.4990	0.0006775
2024	12.2810	0.0007235

註：2023年及2024年盤查範圍相同，為臺灣區中和總部辦公室，已委由英國標準協會臺灣分公司（BSI Taiwan）2025年查證。

chapter 4-9

減廢

致力減少垃圾，促進資源循環

文晔致力於廢棄物源頭減量與循環再利用，在營運過程產生之廢棄物主要為員工在辦公室工作時產生之事務類廢棄物、生活廢棄物及樣品IC廢棄物，物流中心則另有外箱、紙板、填充材與封箱產生之相關廢棄物，均針對廢棄物處置遴選合格之廢棄物處理廠商，進行妥善處理。

我們也積極投入永續發展工作，未來計畫將公司內舉行的各式會議進行優化與改造，在友善環境、提升永續發展目標的前提下，採行無塑且無一次性用品的會場佈置，以不使用免洗餐具、塑膠袋為原則，在場地設置方面，使用仿真花擺件增加重複使用性，桌面的陳設也將寶特瓶裝水換成玻璃水杯，為養成同仁從生活中減塑減廢習慣，於中和區設立環保袋回收箱放置，循環回收及提供乾淨塑膠袋、紙袋、環保購物袋回收項目，提供更多元的回收管道，方便同仁利用，逐步實現塑料零使用的最終目標。

減廢實施策略



持續推動源頭分類減廢，評估廢棄物產出最小化及執行方案之落實。

與各區管委會合作加強廢棄物回收管理，強化廢棄物資源回收再利用。

透過廢棄物管理辦法實施規範，進行管理廢棄物，改善環境衛生，防止二次公害產生。

在平日辦公室管理之中，持續減少採購一次性消費品、優先使用耐久循環性產品、加強對同仁減廢、減碳宣導力度，並於落實垃圾分類及資源回收再利用等作為，以達到每年減少廢棄物量1%的目標。
截至2024年底，無有害廢棄物，其餘非有害廢棄物中，回收類處置方式以再生利用方式進行回收，直接處置類則以焚化，100%無掩埋廢棄物。

2024年民生廢棄物總計為125.07公噸，較2023年減少0.3%，結果顯示，生活廢棄物量逐年減量，主因為有效推動減量及分類管理，提高資源利用性，展現為環境保護持續努力之成果。

2024年資源回收再利用較2023年提升15.31公噸，其中針對IC廢棄物從2023年起對中和總部員工進行宣導，採取集中管理收集方式，再經由合格廠商進行回收處理，2023年回收的IC廢棄物為0.09公噸，2024年的IC廢棄物回收量為0.87公噸，100%請合格廠商進行循環再生利用，後續年度也將持續推廣進行IC廢棄物回收措施，為減廢盡一份心力。

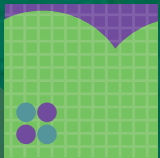
文晔臺灣各營運據點及香港、新加坡物流中心2024年廢棄物統計表 (單位:公噸)

年度	非有害廢棄物		有害廢棄物
	民生	再生利用 (不含IC廢棄物)	再生利用 (IC廢棄物)
2023	125.4	6.98	0.09
2024	125.07	21.51	0.87

註：
1.部分地區民生廢棄物係以文晔臺灣主要營運據點每單位面積民生廢棄物產生量推算。
2.再生利用廢棄物為臺灣中和營運據點統計，再生利用回收物類別（非有害）為：紙張水銷、鐵鋁罐及塑膠類（罐）、報廢硬碟、辦公設備及紙箱等廢棄物，統計方式係由合格廠商秤重進行統計，且確認廢棄物經過處理業者的妥善處理。

文晔集團也將持續推動海外據點廢棄物統計，本年度於加拿大營運據點廢棄物種類分析數據發現紙張占比61.35%，其次為瓦楞紙箱，佔比約7.46%，為達到減少資源耗用的目標，公司推行無紙化運動與回收瓦楞紙箱，後續也將持續追蹤原供廢棄物產生量，以檢視減量成效。

chapter 4-10



回饋社會的實踐者

文晔除了實踐誠信經營本業、服務客戶、照顧員工及回饋股東外，於2014年12月成立財團法人文晔教育基金會，2024年除了關注教育弱勢之理念，擬擴大為多元包容的文化議題、永續、國際發展為目標，期盼能回饋更多文化及教育產業之單位，於2024.5.2—基金會召開第四屆第二次董事會提案通過改隸案，2024.8.12—由教育部發函許可主管機關由教育部改隸屬文化部，並於2024.9.18—經臺灣新北地方法院准予聲請法人變更登記，更名為財團法人文晔基金會。

基於資源的整合與配置，文晔集團以文晔科技及文晔基金會為主要社會回饋之公益投入。



臺灣舉重49公斤級選手方瑋靈的話

不辜負所有相信我的人 汗水與疼痛，是對夢想的承諾！

2022年，我決定全力以赴再踏上了這條通往奧運的艱辛道路，我便知道這不會是一條輕鬆的路，但為了夢想，無論多苦、多累，我都願意承受，舉重是一項極具挑戰性的運動，不僅考驗著身體的極限，更是對意志力的嚴苛磨練。這兩年間，我經歷了無數次的訓練、傷痛、低潮，也曾懷疑自己是否能夠撐下去，但每一次，我都告訴自己，「為了夢想，我不能放棄！」

回顧這段歷程，我深知自己能走到今天，絕對不是靠一個人的力量，一路上，我遇到了許多貴人，他們用不同的方式幫助我、支持我，讓我在最困難的時刻依然能夠前進，特別要感謝文晔集團，因為有他們的支持，我才能夠無後顧之憂地投入訓練，專注於提升自己的能力，朝著奧運的舞台邁進，他們不僅提供了實質的幫助，更在精神上給予我極大的鼓勵，讓我相信自己可以做到！

舉重運動不僅僅是單純的肌力訓練，它講求的是技術、穩定性、心理素質以及身體與心靈的平衡，每天的訓練從體能開始，舉重訓練講求細節，每一個動作都必須精準，每一次舉起的重量都必須突破過去的極限，這兩年間，我無數次在槓鈴下倒下，手掌因為長期訓練磨出了厚厚的繭，身體的疼痛成為了日常，肌肉的酸痛從未離開過，但我知道，這些痛楚都是通往夢想的必經之路，唯有撐過去，才能站上更高的舞台。

除了訓練之外，傷病與心理素質也是這段路上的一大挑戰，曾經因為一次小小的動作失誤，導致雙手肌肉拉傷，嚴重地影響了訓練進度，當時的我一度陷入低潮，擔心自己無法恢復到最佳狀態，但幸運的是，我身邊有許多專業的團隊，包括教練、物理治療師、營養師等，他們不斷地鼓勵我，幫助我調整訓練計畫，讓我能夠在受傷的情況下依然保持進步，這段經歷讓我更加深刻地體會到，運動員的成長並不僅僅是個人的努力，而是一個團隊共同奮鬥的結果，除了身體上的考驗，心理上的壓力也是極大的挑戰！每一次比賽前的緊張、訓練中遇到瓶頸的焦慮，甚至是面對外界期待時的壓力，這些都是我必須克服的課題，幸運的是，我的家人、朋友以及所有支持我的人一直在背後默默地鼓勵我，讓我在每一次想放棄的時候都能重新振作。他們的信任與支持成為了我最大的動力，讓我能夠堅持下去！

在這段追夢的路上，我學會了感恩，感謝我的教練，無論多麼嚴格，都希望我能夠發揮出最好的表現；感謝團隊，幫助我調整狀態，讓我能夠突破自己的極限；感謝家人和朋友，在我低潮時給我最溫暖的安慰，當然，最要感謝的還是文晔集團，因為有他們的支持，我才能夠站在這裡，繼續朝著夢想邁進！這兩年的努力，並不是為了證明自己，而是為了不辜負所有相信我的人！每一次的汗水，每一次的疼痛，都是我對夢想的承諾！

奧運的舞台不僅是個競技場，更是一個讓我回報所有幫助過我的人的地方，我將帶著這份感激，繼續努力，為自己、為團隊、為所有支持我的人，舉起更重的重量，突破更高的目標。

阿初教練的話

站上奧運世界舞台的下一步，2026年名古屋亞運



文晔共同創辦人許文紅副總（右一）、阿初教練（左一）為莞靈前進奧運加油。

莞靈選手曾在2020東京奧運拿下第四名，然而在東京奧運結束後因傷勢養傷將近十個月未出賽，因而痛失國家隊黃金計畫資格。為了爭取巴黎奧運參賽資格就必須完成7場賽事積分，而在沒有國家資源下有3場賽事需要自費，感謝經紀公司奔走下找到文晔集團，讓我們有機會去競爭巴黎奧運參賽資格，近兩年以自費參戰各大賽事，從2023古巴、卡達到2024泰國舉重世界盃，並於2024年4月泰國普吉島舉重世界盃繳出抓舉84公斤、挺舉108公斤，總和192公斤的成績，以世界排名第九名順利拿下2024巴黎奧運的參賽資格。

非常感謝文晔集團這一路的幫助莞靈才有機會參加奧運賽事，在奧運賽前集訓時，訓練過程成績有創出198公斤，非常有機會拼上頒獎台，但因在訓練過程中受傷導致無發正常發揮。但莞靈盡力了，看到莞靈還能有這樣的表現她是我的驕傲，這次的成績可以看到我們離頒獎台很接近，期許2026名古屋亞運發揮更好的成績表現站上頒獎台。

最後感謝所有夥伴們，特別是文晔集團，GATE Sports Agency以及家人朋友的愛，謝謝您們。

【關鍵時刻，重要推手】

文晔x方莞靈 前進2024巴黎奧運加油站

2024年文晔集團啟動全球佈局，文晔贊助的舉重選手方莞靈也一步一步拿下前進巴黎奧運世界舞台的門票，2024.7.11，文晔同仁為方莞靈選手集氣、加油，方莞靈與阿初教練親臨文晔總部，與同仁面對面，文晔共同創辦人許文紅授予贏戰彩帶儀式，文晔員工為方莞靈選手書寫祝福，投入征戰奧運愛的撲滿。



文晔共同創辦人許文紅副總（左三）、永續長孫萬力（左一）、員工運動社團包含樂跑社、登山社、羽球社、籃球社等社長代表一起為方莞靈（左四）與林珮初教練（左二）加油。



方莞靈帶著文晔同仁加油祝福，前進征戰巴黎奧運，活動後方莞靈與文晔員工們合影留念。



遠鄉視訊伴讀One-On-One計畫

大手拉小手 閱讀齊步走



學堂一年一度相見歡活動



文暉基金會為推廣閱讀，自2022年起串聯各界的力量，發起遠鄉視訊伴讀公益計畫，每年有160名學童受益，投入閱讀志工行列的志工超過200人，三年來總閱讀量約13,475本書，透過長期、固定頻次的線上視訊共讀，開啟學童生命視野，也提供偏鄉學童心靈上的依靠。

此公益計畫的本質以紮根小學1~6年級學童，閱讀習慣提升為主，並非課業輔導課程，運用短短的30分鐘，學期間每週一次，透過志工長期且固定頻率的線上共讀螢幕交流，一對一的陪伴學童，開啟閱讀一本書的熱情，引領探索世界及對事物的瞭解，以便平衡網路世界的片段化及不良資訊的充斥。

計畫精神與架構

- 1. 聚焦書籍閱讀：增強專注力、豐富詞彙，提升語言與表達能力、鍛鍊記憶力與認知能力、激發創造力與想像力。
- 2. 閱讀志工第三方的角色合作，短短30分鐘的閱讀陪伴，其實是彼此相伴的出口交流，互相學習成長。
- 3. 一年一度相見歡活動，助進陪伴閱讀的效率與互動情誼。
- 4. 手作聖誕禮物的相贈，學習感恩與分享。

感謝目前攜手合作的夥伴，認養捐助及志工投入者包含星展銀行、寶成集團裕元教育基金會、岱宇國際慈善基金會、璞永建設、庭芳慈善關懷協會及馨園文教基金會，學童端合作的社福單位，包括世界展望會、家扶中心、以及學堂據點所在之當地教會，而今年，邀請到芳茲生技加入，陪伴桃園臺灣小太陽社區服務關懷協會的孩子們，在閱讀這條路上，成為孩子的引路人。

芳茲生技林明璇執行長在一年一度的相見歡中說：「看著同仁們每周三下午上線後，臉上散發的笑容，就知道，我們的付出已經加倍的回到自己身上！」。工作繁忙之餘，是共同閱讀與相處，讓我們得以轉換心境，幫助孩子們的同時，也找回了內心的純粹。

小淳志工：「透過伴讀，意識到每個人都有自己獨特的閃光點，並從孩子雙眼發光的眼神中看見自己」。

阿楷志工提到，個性安靜少言的小女生不善表達自己的想法，我們採取一人念一頁的方式輪流互動閱讀，只要給予足夠的耐心與鼓勵，孩子便能從內心

釋放出對世界的好奇與創意，讓閱讀成為一段美妙而富啟發性的成長旅程！

小潔志工：「耐心與引導非常重要，當學童願意開口分享自己的事情時，表示他們也認同了我們，即使隔著螢幕，仍可以用鼓勵和微笑讓對方感受到用心」。除了一對一的視訊陪伴外，更擔任志工管理服務的角色，在這一年來的投入下，在心中已積累了豐碩的果實。



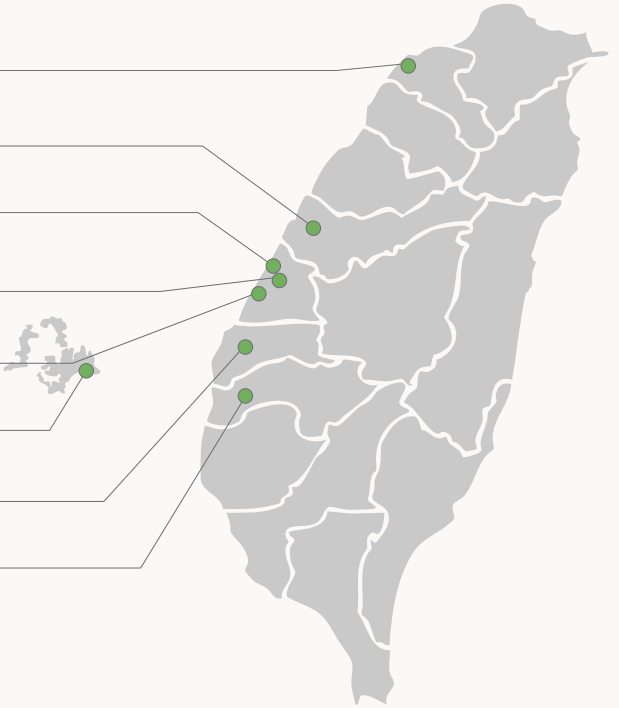
文暉基金會林秋實執行長（右）致贈感謝禮予芳茲生技林明璇執行長（中）及桃園臺灣小太陽社區服務關懷協會林雅萍老師（左）



遠鄉視訊伴讀官網

學堂地圖

- 芳茲太陽學堂**
與芳茲生技、小太陽社區協會合作
- 庭芳新社學堂**
與庭芳協會、台中新社長老教會、大同大學合作
- 星展芬園學堂**
與星展銀行、彰化縣鹽光社會福利協會合作
- 寶成秀水學堂**
與寶成集團、彰化秀水主恩教會合作
- 岱宇二林學堂**
與岱宇國際、彰化家扶中心合作
- 馨園澎湖學堂**
與馨園基金會、澎湖西溪國小、淡江大學合作
- 文暉麥寮學堂**
文暉與展望會、格林出版、雲林麥寮橋頭長老教會合作
- 璞永義竹學堂**
與璞永建設、嘉義義竹長老教會合作



2024 年各學堂總參與人次統計

學堂名稱	文暉麥寮	星展芬園	岱宇二林	寶成秀水	璞永義竹	馨園澎湖	庭芳新社	芳茲太陽	總計
視訊伴讀	40	40	30	34	32	40	30	32	278 (人)
相見歡	1,400	1,440	1,080	1,224	1,152	1,200	900	1,024	9,420 (人次)
志工訓練	56	52	35	42	38	50	45	41	359 (人)
聖誕手作	27	4	3	33	8	18	12	16	121 (人次)
聖誕手作	20	20	15	17	16	20	15	16	139 (人數)
總計 10,039 人次									

文晔「神農計畫」在花蓮

打破僵化學習， 從校田土地的耕作瞭解氣候變遷



文晔注重環境永續及教育議題，2021年起參與臺灣好基金會「神農計畫」專案，這項跨界合作結合了學校、企業、社區、農場，成為推廣永續的最佳夥伴。

花蓮化仁國小「神農計畫」校田課程，以「有機飲食」、「土地教育」、「家鄉認同」為三大核心基礎，老師帶領孩子學習土地，打破照本宣科的僵化學習，延伸好奇的寬廣觸角，打開自我學習與知識的探索之旅。從認識土壤裡的動植物至植物果實及其生命延續的方式，從收成的果實採摘後至品嚐以果實入味的美食或花草茶，帶學生以廚餘或塑膠空瓶及糖蜜自製素液肥來種植作物至辯論關注溫室氣體發展，探討生活能否實踐永續發展目標等。



在地農場供應、採購有機農作

● 在地農場供應

相較於從集貨大市場批發蔬果，減少約 **7 倍** 碳排放量

● 採購有機農作

相較於等量面積慣行農法作物生產減少約 **40%** 碳排放量

有機飲食兼顧均衡營養與健康，飲食由在地農場供應相較於從集貨大市場批發蔬果，可減少約7倍的碳排放量。採購有機農作相較於等量面積慣行農法作物生產減少約40%碳排放量。



花蓮化仁國小「神農計畫」校田課程

【2024年化仁國小農作清單】

低年級種植小番茄、櫻桃蘿蔔、茼蒿、甜豆
中年級種植芳香萬壽菊、薄荷、香堇、繁星花、食用玫瑰
高年級種植檳榔心芋、番茄、馬鈴薯、蔥



檳榔心芋被選為化仁國小神農小學的特色作物，農老師帶大家煮一道經典芋頭料理「蜜芋甜湯」做為精選神農食譜，起鍋後三兩下就被孩子掃空。

低年級農老師吳崇閣說：「課程剛開始孩子的專注力不高，但在學期後段，一年級的小孩開始可以認得根莖葉花果實，明顯感受到小孩學習力和進步。小孩平常不吃特定的蔬菜、九層塔、蕃茄的，在神農課裡，很意外看到小孩從挑掉到願意嘗試，由此可看見校田帶給孩子們的突破與成長。」

高年級農老師莊傳芬說：「今年做了一個大膽的嘗試，讓孩子以全球暖化和氣候變遷為題，進行正反方辯論比賽。很意外也驚艷的是，這讓孩子學習仔細聆聽對方說的內容，並能在沈澱思考之後進行回覆。比賽的目的是希望孩子學會查找資料、傾聽對方、建立自我價值觀及判斷的能力，在神農課裡為孩子建立表達與反思的途徑。」

精彩·每一·瞬



文晔基金會十週年活動

2014.12.1，由文晔科技董事會通過成立「財團法人文晔教育基金會」，基金會第一屆董事長由楊明記先生擔任迄今，2024年九月底更名為「財團法人文晔基金會」，改隸屬為文化部。
2014年~2024年十年期間投入35個捐贈單位，總計金額達新臺幣7,268萬元。



文晔基金會十週年，董事長楊明記（左三）、嚴長壽（左一）、許文紅（左二）、葛如鈞（右三）、溫淑媛（右二）及執行長林秋實（右一）合影留念

值十週年辦理「精彩·每一瞬」10個亮點回顧展，包括均一教育學苑師資培育計畫及均一實驗高中創意學群實驗課程計畫（2015~2023年）、雲林縣拯民國小公辦民營學校贊助計畫（2017~2023年）、早產防治衛教宣導計畫（2015~2020年）、偏鄉全職教學專案計畫（2015~2019年）、遠距課業輔導計畫（2015~2022年）+原聲國際學院實驗教育計畫（2019~2020年）、商周創新之夜「夢想學堂講座」（2016年）、國立高中清寒學生教育補助計畫（2015~2017年）、PAIA機器學習平台發展計畫（2020~2022年）等，並分別於2021年導入「遠鄉閃閃-文晔校園攝影深耕計畫」及2022年承辦「遠鄉視訊伴讀One-On-One計畫」二個自營專案。

「拾光漫遊」攝影輯

「拾光漫遊」攝影紀念合輯出版，讓孩子的作品被看見一直是遠鄉閃閃文晔校園攝影計劃的主軸。這股善的力量不斷擴大，形成一種善的循環。



「拾光漫遊」攝影紀念合輯出版，讓孩子的作品被看見

攝影從一種偏鄉的手段，最終深入社會的角落、深入到每個孩子的內心，改變你、我與孩子的未來。
—嚴長壽（公益平台文化基金會董事長/文晔基金會董事）

攝影是一個強有力的視覺語言，拍出來的照片也是記憶的延伸，一個畫面可以表達很多的訴說，可以簡單也可以豐富，可以意猶未盡，也可以心領神會的表態，勝於千言萬語的觸動人們的想像，潛移默化的幫助孩子們表達自己內心的想法和情感。
—鄭文宗（文晔集團創辦人兼董事長及執行長）

陪伴有期，但志工老師對小朋友的愛卻是綿綿不斷。
計劃精髓所在，讓小朋友不再覺得孤單，無論多麼偏遠的地方，志工老師的愛都會溫暖傳送。
攝影也是最容易上手的美學藝術，小朋友透過鏡頭可以更細微地觀察這個世界，從而對身邊的土地、人物產生更深刻的連結。
—楊明記（文晔基金會董事長）

公益快遞閃閃攝影輯至圖書館

文晔基金會成立十周年，在2024推出「遠鄉閃閃攝影輯」，除了呈現偏鄉學童的攝影課成果，讓孩子的作品被更多人看見。同時藉由號召員工發揮愛心，擔任「公益快遞員」，將攝影輯親送到住家附近的社區圖書館，進一步深化企業與社區的連結，持續倡議永續發展中強調之「社區回饋」精神。

「精彩·每一瞬」10×20×30音樂饗宴



「精彩·每一瞬」10×20×30音樂饗宴

慶賀文晔集團30周年、TC 20周年、文晔基金會10周年，共同舉辦音樂饗宴，支持Taiwan Connection音樂家至偏鄉推廣校園音樂講堂，這是TC文晔專屬場次，感謝與會貴賓包括中研院、政大社科院、臺灣科技大學師長，星展銀行DBS、大華銀行UOB、澳盛銀行ANZ及三菱日聯銀行MUFG合作夥伴，文晔集團庶務供應商，文晔基金會合作夥伴和文晔員工及家屬的蒞臨，一起歡度美好的慶宴。

2024年捐助總金額達新臺幣約1,537.2萬元

＊捐助總金額包含自主公益案費用，文晔科技及文晔基金會對社會的回饋。

專案金額(新臺幣) **\$2,872,099**

遠鄉閃閃-文晔校園攝影計畫

「遠鄉閃閃－文晔校園攝影計畫」，係以攝影關懷陪伴孩子，帶來美感教育、建立自信、認識土地等藝文成效，讓孩子的作品被看見，從攝影作品出發的五感延伸，各項推廣活動

- 1. 「2024遠鄉閃閃攝影日曆」出版
- 2. 「2024年閃閃攝影合輯」書籍出版
- 3. 遠鄉閃閃的學童攝影作品暑期展覽活動（宜蘭中興文創）

投入及成果

- 參加「2024小攝影師的三個大夢」攝影比賽，獲14個獎項
- 年度攝影展觀展人數約3萬人次
- 2024學年度
學校間數 | 共12所（新竹1所、桃園2所、新北3所、宜蘭4所、花蓮2所）
新竹內灣國小／桃園社子國小／桃園夢想之家／新北屈尺國小／新北平溪國小／新北上林國小／宜蘭大同國小樂水分校／宜蘭大進國小／宜蘭永樂國小／宜蘭夢想之家／花蓮富世國小／花蓮卓清國小
學生人數 | 153人
志工人數 | 累積100位志工參與攝影，7位主教老師
志工背景 | 桃園、臺北、新北、宜蘭、花蓮、台中、高雄、台東等地區。涵蓋了專業攝影師、設計師、護理師、金融業、社工、心理師、退休老師及其他教育相關產業。
平均出席率85%
授課時數 | 共2,268小時（每所學校每學期9堂課，每堂課90分鐘）
社群媒體:
FB追蹤人數 | 2,862人，2024年新增408人
IG追蹤人數 | 2,223人，2024年新增644人



專案金額(新臺幣) **\$2,060,000**

雲林縣拯民國小【雲林縣拯民國小公辦民營贊助計畫】

本案於2017年與財團法人誠致教育基金會合作，支持雲林縣虎尾鎮拯民國小公辦民營學校贊助計畫。歷經校方6年的用心經營，從瀕臨廢校，學生人數27人增加到176人，552%成長，實踐提供平等的教育機會，漸漸打造為雲林新生入學的首選學校。學校以「努力學習、友善待人」為校訓，即學習與品格為學校核心，尤其以49%知識與51%品格強調品格在學習中的重要性。因此以此理念經營學校，全面性的課程教學、制度設計於2020年、2023年學校評鑑中獲優等佳績。

2023年，拯民國小提出六年(2023.8~2028.7)的合作方案，加強在地文化交流，讓孩子從小接觸藝文及傳統技藝，並與在地文化及傳統技藝進行結合。

投入及成果

- 2017年起迄今已累積投入1455萬
- 學生人數從27人增加至今176人
- 2024年獲選教育部「品德教育特色學校」
- 獲選親子天下創新100，以品格教育獲得教育創新肯定。



專案金額(新臺幣) **\$2,000,000**

均一國際教育實驗高中捐助案【人文藝術文化素養計畫】

聘請常駐專業師資，規劃結合在地文化的人文藝術課程，以音樂劇創作與演出作為學生學習的成果展現。業師於課後時間，針對劇場幕後燈光、音控、舞監等有興趣之學生規劃相關技術課程進行一年的培訓計畫。

2024年5月的藝術節首次由校內藍貝芝教師擔任總統籌，引導孩子嘗試多元學習的手段，最主要目的是配合學校實驗教育計畫，針對每一個年級應培養的能力，和一群業界專業老師搭配設計於藝術課程內容中，陪伴學生共同完成演出內容。落實博雅教育，內化學生人文藝術素養，培養真正能帶得走的能力。

投入及成果

- 2015年起迄今已累積投入2220萬
- 學生人數: 396人
- 2024年教育部學校型態實驗教育評鑑，評鑑結果為優良

專案金額(新臺幣) **\$1,866,913**

遠鄉視訊伴讀One-On-One計劃

文晔基金會為推廣閱讀習慣，以閱讀開啟視野，結合各企業的力量，設立臺灣共八個閱讀學堂，利用每周三下午課後空檔進行視訊線上閱讀故事書活動，透過伴讀志工的引領，啟發學童對閱讀的興趣，藉由長期陪伴關懷的點滴累積，成為孩子生命改變的動力。

投入及成果

- 參與學童160人、志工190人，閱讀書籍藏書累積13,475本、合作單位21家、伴讀總次數9,420人次。

專案金額(新臺幣) **\$1,500,000**

國立政治大學社會科學學院【文晔社科院青年領袖培育基金(Young Talent Fund)】

政治大學社會科學學院以建構「人文社會科學殿堂」為宗旨，以「打造亞太區域研究與教學重鎮」為目標，培育學生成為「具備社會關懷的未來領袖」。

為達成培育未來人才的目標，設有「人文領袖榮譽學分學程」（PPESA），引導同學跨領域學習，育成兼具人文涵養、社會關懷、專業知識的領袖人才；推動「英語授課學分學程（ETP）」，與國際名校簽訂交流協議，提升學生國際移動與溝通能力；設立「築夢團隊與研習團隊」補助，支持學生自發性組成團隊從事社會實踐與學術研習。

投入及成果

- 6年（2024~2029年）Young Talent 人才培育計劃

專案金額(新臺幣) **\$1,000,000**

好心肝基金會【好心肝健康中心專案基金】

- 國人罹患肝疾病死亡列為十大病因排名，為提高早期發現、早期治療的預防機制，醫療財團法人好心肝基金會正積極籌建肝病醫療中心，以便提供更先進醫器、更優質溫馨照護品質，為國人健康造福。
- 本案在ESG永續發展的倡議中，關注社會責任並回饋，符合聯合國17項永續發展目標SDGs的第三項「健康與福祉」：確保及促進各年齡層健康生活與福祉。

投入及成果

- 好心肝會刊及衛教手冊編製（好心肝會刊共印製26400冊;衛教手冊共印製8100本）
- 新媒體衛生教育宣導: YouTube/Facebook/LINE
好心肝・好健康 YouTube（訂閱人數：46,304）
好心肝・好健康 Facebook（15,817追蹤）
- 偏鄉肝炎暨肝癌篩檢活動及全台超音波檢查活動

專案金額(新臺幣) **\$1,000,000**

臺灣好基金會【神農計劃】

神農計劃，以「有機飲食」、「土地教育」、「家鄉認同」為三大核心，讓孩子們吃在地產的有機蔬果，記憶家鄉味道；以「一所學校，一畝校田」出發，孩子們親近土地，學會尊重生命，與自然共存。以教育為起點，自一畝田出發，創造良善的循環與環境永續。

投入及成果

- 2021年起迄今已累積投入400萬
- 年度參與師生631人次，年度授課時數720分鐘
- 採購406公斤有機蔬果，約減少105公斤碳排放

專案金額(新臺幣) **\$900,000**

臺灣舉重方堯靈【征戰巴黎奧運之運動籌備基金】

方堯靈選手將以2024巴黎奧運為目標，積極參與各大國際賽事累積積分，而巴黎奧運籌畫是以降低溫室氣體排放、支持對於氣候具有正向影響之計畫、動員所有利害關係人，並極大化正向影響，為三大策略主軸，且以循環經濟概念為原則，全場館使用再生能源、妥用大眾交通，期望將成為第一個達成氣候正效益（climate positive）的奧運會，文晔科技對ESG投入，支持方堯靈各項賽前訓練及參與此屆奧運，展現永續行動力。

投入及成果

- 2024 巴黎奧運出賽排名第6抓舉、總和破全國紀錄外，總和也破堯靈保持的全國紀錄192公斤
- 2022～2024年累積投入180萬

專案金額(新臺幣) **\$600,000**

中華民國超級馬拉松運動協會【申請「減碳標籤」示範綠色賽事推動】

該協會主辦的棲蘭林道越野為臺灣第一個申請碳足跡標籤的賽事，2024年挑戰申請「減碳標籤」目標，賽事舉行採取6R（Reduce, Reuse, Recycle, Refuse, Replace, Remind）節能減碳措施，不僅在於賽會的減碳，也讓參與者、工作人員、跑者體驗綠色賽事，建立永續概念。

投入及成果

- 為臺灣第一個申請碳足跡標籤的賽事
- 獲獎事蹟: 2024年度內政部全國性社會團體公益貢獻獎—金質獎
綠色賽事認證:
- 2024 嘉里大榮公益綠色半馬賽 獲 亞太超馬賽事聯盟 運動永續銀牌標籤
 - 2024 上海中歐商學院 AMP校友 24小時接力活動—獲亞太超馬賽事聯盟 運動永續銀牌標籤
 - 2024 AOUA亞太超馬聯盟越野挑戰系列聯賽—臺灣棲蘭林道越野參與跑者595人; 參與人數700人
 - 支持2025年賽事名稱（預定）
陽明山超級馬拉松 / 臺北超級馬拉松 / 臺灣棲蘭林道越野 / 宜蘭冬山河超級馬拉松 / 北宜公路超級馬拉松



專案金額(新臺幣) **\$600,000**

東海大學【工業工程與經營資訊學系系友會成立、行政運營基金】

東海大學工業工程系以培育學生具有「基礎工程」、「國際溝通」、「現代化資訊科技」、「人文素養」、「社會關懷」、「學習新知」及「知識創新」等能力為目標，期許培養學生在工業工程、經營管理、資訊系統與工程、自動化生產、健康管理等相關領域成為科技應用、創新及管理之佼佼者。

投入及成果

- 凝聚系友的力量，並促進會員事業發展及輔助母系在學同學升學、就業

專案金額(新臺幣) **\$530,000**

北科大【參與國內外賽事贊助】

臺北科大方程式賽車隊TaipenTechRacing簡稱TTR，車隊現是60人組成，成立第九年，由學校機電學院車輛工程系為主力，學生自主設計、驗證、組裝並行銷方程式賽車，參加世界大學生方程式賽車賽事（FormulaSAE），同時TTR也是臺灣第二支FSAE隊伍，並於2023年拿下臺灣賽第二名。

本案與公司電動車業務相連結符合ESG可強化項目，在永續發展的倡議中，符合聯合國17項永續發展目標SDGs的4優質教育、8就業與經濟發展、9工業、創新基礎建設等

投入及成果

- 第四屆 FST臺灣盃學生方程式聯賽 第三名

專案金額(新臺幣) **\$243,000**

臺灣神經外科醫學會【第十七屆亞澳神經外科醫學會會議_補助15位國外中低收國家醫師來台交流經費】

- 亞澳神經外科醫學會（Asian Australasian Society of Neurological Surgeon,AASNS）成立於1967年，為全球知名神經外科醫學組織，目前的會員超過25,000人，來自亞洲、澳洲及泛太平洋28個國家的神經外科醫學會組成。
- 臺灣爭取到第十七屆亞澳神經外科醫學會會議（AACNS 2024）主辦權，將於 2024年11月7日-11月10日在高雄展覽館舉辦，邀請國外學者實際交流討論、宣揚台灣神經外科醫學之研究實力。
- 為鼓勵國外中低收國家之優秀醫生來台進行技術交流，透過旅費補助邀請專業人才來台交流，以達到展現臺灣醫療實力、並協助提升國際醫療技術發展



投入及成果

- 15位 國外中低收國家醫師來台交流 (巴基斯坦、越南、菲律賓、布吉納法索、印度)

專案金額(新臺幣) **\$100,000**

宜蘭縣五結國中羽球隊【羽球隊訓練、設備及參賽經費贊助】

- 宜蘭縣立五結國中羽球隊2017年成立，初衷是為了提供學生一個體育發展的管道，並培養他們在羽毛球運動中的技能與興趣。羽球隊成立後，透過專業教練的指導和完善的訓練設施，讓學生能夠有系統地學習並提升技術，鼓勵參與各種縣市級與全國性的羽球比賽。
- 本案在永續發展的倡議中，符合聯合國17項永續發展目標SDGs 中的目標3「良好健康與福祉」、目標4「優質教育」、目標5「性別平等」及目標17「促進夥伴關係」，藉由專案贊助提升該隊的發展及培育更多羽球優秀選手。

投入及成果

- 市長盃羽球錦標賽 國中三年級組女單第一名
- YONEX2024葛瑪蘭全國羽球錦標賽 國中三年級混雙第一名/ 國中二年級男單第三名



專案金額(新臺幣) **\$100,000**

財團法人臺中市ESG世界公民數位治理基金會【ONE WORLD世界公民年度音樂會活動贊助】

音樂是無國界的力量，世界公民也是。2024年音樂藝術活動，將建立世界公民的文化及一個共好的未來，傳達每位世界公民應具備的美德：良善，提升臺灣 K12 學生、弱勢群體對世界公民身份的認同，提升跨文化、跨國界的合作和理解能力，讓每場音樂會都將成為展現世界公民力量的典範，以音樂搭建世界公民與 ESG 永續的橋樑。

投入及成果

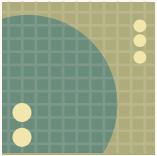
- 2024年9月15日假臺北中油大樓國光會議廳舉辦「2024百萬學童：愛向永續世界公民親子音樂會」，參與人數達600人

新北屈尺國小 王文升

05 附錄

“頁末所載，構築信任的基礎。”

- 5-1 GRI內容索引
- 5-2 SASB揭露指標
- 5-3 上市公司編製與申報永續報告書產業揭露索引
- 5-4 TCFD揭露索引
- 5-5 溫室氣體盤查及確信情形
- 5-6 利害關係人資本主義通用指標
- 5-7 SDGs揭露索引
- 5-8 ISO標準或相似標準導入概況
- 5-9 資訊揭露範圍
- 5-10 量化數據補充揭露
- 5-11 永續報告書外部查證證書



chapter 5-1

GRI內容索引

GRI 使用聲明

- 使用聲明

文晔科技股份有限公司已依循GRI準則報導2024/1/1至2024/12/31期間的內容
- 使用的GRI 1

GRI 1：基礎2021
- 適用的GRI行業準則

無

策略、政策與實務 Strategy, policies and practices					
2-22	永續發展策略的聲明		經營者的話	p.7	
2-23	政策承諾 (責任商業行為、尊重人權)	3-3	包容友善職場	p.82	
2-24	納入政策承諾	1-1 2-1	永續管理的行動指南 落實完善公司治理架構	p.23 p.41	其他內容詳見各項議題之管理方針
2-25	補救負面衝擊的程序	2-7	恪守誠信經營	p.66	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-7	恪守誠信經營	p.66	
2-27	法規遵循	2-7	恪守誠信經營	p.66	
2-28	公協會的會員資格		完成戰略收購佈局全球	p.15	
利害關係人議合 Stakeholder engagement					
2-29	利害關係人議合方針	1-2	利害關係人議合	p.25	
2-30	團體協約	1-4	重大議題管理方針	p.30	

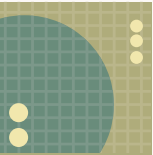
GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
組織及報導實務 The organization and its reporting practices				
2-1	組織詳細資訊		完成戰略收購佈局全球	p.15
2-2	組織永續報導中所包含的實體		報告書說明	p.5
2-3	報導期間、頻率與聯絡人		報告書說明	p.5
2-4	資訊重編		報告書說明	p.5
2-5	外部保證／確信	5-11	永續報告書外部查證證書	p.181
活動與工作者 Activities and workers				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係		完成戰略收購佈局全球	p.15
2-7	員工	3-1	人才招聘	p.71
2-8	非員工的工作者	3-1	人才招聘	p.71
治理 Governance				
2-9	治理結構與組成	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-11	最高治理單位的主席	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-13	衝擊管理的負責人	1-4	重大議題管理方針	p.30
2-14	最高治理單位於永續報導的角色		報告書說明	p.5
2-15	利益衝突	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1	永續管理的行動指南	p.23
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-18	最高治理單位的績效評估	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-19	薪酬政策	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-20	薪酬決定流程	2-1	落實完善公司治理架構	p.41
2-21	年度總薪酬比率	2-1	落實完善公司治理架構	p.41

GRI 3：重大主題 2021

指標	揭露項目	報告書對應章節	頁碼	說明
3-1	決定重大主題的流程	1-3	重大議題分析	p.27
3-2	重大主題列表	1-3	重大議題分析	p.27
重大主題1：資訊安全				
3-3	重大主題管理	1-4	重大議題管理方針	p.30
自訂主題				
IS-1	發生外部入侵竊取資料或中斷資訊服務之事件	2-6	增強資訊安全	p.61
IS-2	接受資安教育訓練之人次與百分比	2-6	增強資訊安全	p.61
重大主題2：誠信經營				
3-3	重大主題管理	1-4	重大議題管理方針	p.30
GRI 205：反貪腐2016				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2-7	恪守誠信經營	p.66
重大主題3：永續供應鏈				
3-3	重大主題管理	1-4	重大議題管理方針	p.30
GRI 204：採購實務2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-2	永續供應鏈	p.110
GRI 308：供應商環境評估2016				
308-1	使用環境準則篩選新供應商	4-2	永續供應鏈	p.110
GRI 414：供應商社會評估2016				
414-1	使用社會準則篩選新供應商	4-2	永續供應鏈	p.110
重大主題4：人才吸引與留才				
3-3	重大主題管理	1-4	重大議題管理方針	p.30
GRI 202：市場地位2016				

指標	揭露項目	報告書對應章節		頁碼	說明
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3-3	包容友善職場	p.82	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-1	人才招聘	p.71	
GRI 401:勞雇關係2016					
401-1	新進員工和離職員工	3-1	人才招聘	p.71	
401-2	提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利	3-3	包容友善職場	p.82	
401-3	育嬰假	3-4	健康管理	p.87	
GRI 402:勞/資關係2016					
402-1	關於營運變化的最短預告期	3-3	包容友善職場	p.82	
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 3-1	落實完善公司治理架構 人才招聘	p.41 p.71	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3-3	包容友善職場	p.82	
重大主題5:經濟影響力					
3-3	重大主題管理	1-4	重大議題管理方針	p.30	
GRI 201:經濟績效2016					
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	5-10	量化數據補充揭露	p.175	請參表格:歷年損益與特定支出項目
201-3	確定福利計畫之義務及其他退休計畫	3-3	包容友善職場	p.82	
重大主題6:創新管理、產品責任					
3-3	重大主題管理	1-4	重大議題管理方針	p.30	
自訂主題					
IM-1	符合永續經濟活動之營收占比	1-4	重大議題管理方針	p.30	
重大主題7:人才資本發展					
3-3	重大主題管理	1-4	重大議題管理方針	p.30	
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	3-2	人才發展	p.77	
重大主題8:產品責任					
GRI 416:顧客的健康與安全2016					
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4-2	永續供應鏈	p.110	
重大主題9:氣候策略、能源管理					
3-3	重大主題管理	1-4	重大議題管理方針	p.30	
GRI 302:能源 2016					
302-1	組織內部的能源消耗量	4-7	能源管理	p.135	
302-3	能源密集度	4-7	能源管理	p.135	
GRI 305:排放 2016					
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4-6	溫室氣體	p.129	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4-6	溫室氣體	p.129	
305-3	其他間接溫室氣體排放量(範疇三)	4-6	溫室氣體	p.129	
305-4	溫室氣體排放密集度	4-6	溫室氣體	p.129	

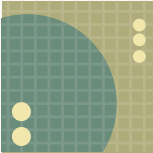


chapter 5-2

SASB揭露指標

「消費品—多產品線專業零售商與經銷商」揭露指標

指標內容	指標編號	對應章節或指標揭露說明
揭露下列能源耗用資訊： (1) 能源耗用量 (含燃料、電力) (2) 由電力公司供電之耗用百分比 (3) 以再生能源供電之耗用百分比	CG-MR-130a.1	詳「4-7 能源管理」
說明辨識與處理資料安全風險的方法	CG-MR-230a.1	詳「2-6 增強資訊安全」
(1) 資料洩露事件件數 (2) 涉及個人身分識別資訊(PII)的百分比 (3) 受影響的客戶數	CG-MR-230a.2	完整資訊安全管理請詳「2-6 增強資訊安全」，另因文晔營運屬性為B2B，無個人屬性之客戶，因此無取得個人客戶之個人身份識別資訊之情事，受影響客戶數之揭露亦不適用。
依地區揭露： (1) 平均時薪 (2) 依區域別的店內及物流中心員工為最低基本工資百分比	CG-MR-310a.1	文晔共有11個物流中心，員工基本起薪皆為當地法定基本薪資以上之起薪，詳細數據請詳「3-3 包容友善職場」
店內及物流中心員工離職率，依(1)自願性、(2)非自願性	CG-MR-310a.2	詳「5-10 量化數據補充揭露」
因違反勞工法規相關之事件經法律程序 (訴訟、裁罰) 造成的損失金額	CG-MR-310a.3	2024年無違反勞工法規相關事件
性別、具族群多元化的百分比，依 (1) 經營管理階層之主管 (2) 非經營管理階層之主管 (2) 其他所有員工	CG-MR-330a.1	詳「3-1 人才招聘」
因與聘雇歧視相關之事件經法律程序 (訴訟、裁罰) 造成的損失金額	CG-MR-330a.2	2024年無聘雇歧視相關事件
產品通過第三方驗證符合環境或社會之永續標準的營收	CG-MR-410a.1	文晔無法確認客戶對於產品之最終使用用途與其是否通過相關驗證，故本指標不適用。
論述產品內與化學品相關風險及危害的評估及管理流程	CG-MR-410a.2	詳「4-2 永續供應鏈」
論述包裝減少環境衝擊的策略	CG-MR-410a.3	詳「4-3 綠色物流」
揭露下列區域總家數： (1) 零售據點 (2) 物流中心	CG-MR-000.A	文晔無零售據點，共有11個物流中心。
揭露下列區域總面積： (1) 零售據點 (2) 物流中心	CG-MR-000.B	(1) 零售據點:0 m² (2) 物流中心:91,540 m²



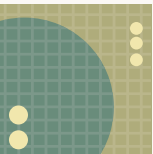
chapter 5-3

上市公司編製與申報 永續報告書產業揭露索引

「電子通路業」產業揭露指標

編號	指標內容	對應章節或指標揭露說明
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	詳「4-7 能源管理」
二	總取水量及總耗水量	詳「4-8 水資源管理」
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	詳「4-9 減廢」
四	說明職業災害類別、人數及比率	2024年本公司未發生任何職業傷害案件，詳細資訊請閱覽「3-6 職場安全」。
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（註）	詳「4-9 減廢」
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	文晔為電子零組件通路商，商品的庫存水位控管是營運過程重點監控風險之一，透過數位優化，管理妥善之庫存量，是近年持續改善之項目，詳細資訊請閱覽「2-2 數位交易與服務」。
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	無此情事
八	依產品類別之主要產品產量	詳「完成戰略收購佈局全球」

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

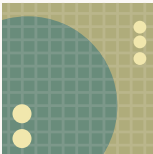


chapter 5-4

TCFD揭露索引

推動架構	資訊揭露建議項目	對應章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險和機會的監督	2-5 4-5	結合永續發展與風險管理 氣候變遷因應 p.58 p.125
	描述管理層在評估和管理氣候相關風險和機會方面的職責	2-5 4-5	結合永續發展與風險管理 氣候變遷因應 p.58 p.125
策略	描述組織已識別的短期、中期和長期氣候相關風險和機會	2-5 4-5	結合永續發展與風險管理 氣候變遷因應 p.58 p.125
	描述氣候相關風險和機會對組織業務、戰略和財務規畫的影響	4-1 4-5	啟動綠色革命 氣候變遷因應 p.103 p.125
	考量在不同的氣候相關情境（包括2°C或更低溫度情境）下，描述組織戰略的適應力	4-5	氣候變遷因應 p.125

推動架構	資訊揭露建議項目	對應章節	頁碼
風險管理	描述組織識別和評估氣候相關風險的流程	4-5	氣候變遷因應 p.125
	描述組織管理氣候相關風險的流程	4-5	氣候變遷因應 p.125
	描述識別、評估和管理氣候相關風險的流程如何融入組織的整體風險管理中	4-5	氣候變遷因應 p.125
指標與目標	披露組織在按照其策略和風險管理流程評估氣候相關風險和機會時使用的指標	4-5	氣候變遷因應 p.125
	揭露範疇1、範疇2和範圍3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4-6	溫室氣體 p.129
	描述組織用於管理氣候相關風險和機會的目標及目標實現情況	4-5	氣候變遷因應 p.125



chapter 5-5

溫室氣體盤查及確信情形

文晔屬資本額100億元以上公司，依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，2024年至少應揭露母公司個體盤查。本次報告書之溫室氣體排放資訊係依據ISO 14064-1:2018進行盤查，營運邊界包含範疇一、範疇二及範疇三，盤查之組織邊界與確信範圍請詳表「組織邊界說明」。

溫室氣體排放量（範疇一，範疇二）

排放範圍	總排放量 (公噸CO ₂ e)	密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明
範疇一			新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司(BSI Taiwan)	BSI針對溫室氣體範疇一、二進行合理保證等級與範疇三進行協議程序，查驗程序組織邊界以營運控制法設定，詳細據點別請詳下表組織邊界說明。
臺灣、香港物流中心、新加坡物流中心	101.7286	0.000128		
範疇二（營運據點別）				
臺灣、香港物流中心、新加坡物流中心	1,465.3655	0.001701		
範疇二（市場別）			未經第三方機構確信	
臺灣、香港物流中心、新加坡物流中心	1388.7021	0.001612		
範疇一				
亞太區，美洲區，EMEA所有營運據點	2127.48	0.002217		
範疇二（營運據點別）			未經第三方機構確信	
亞太區，美洲區，EMEA所有營運據點	5318.54	0.005543		
範疇二（市場別）				
亞太區，美洲區，EMEA所有營運據點	5241.43	0.005463		

溫室氣體排放量（範疇三）

排放範圍	總排放量 (公噸CO ₂ e)	確信機構	確信情形說明
範疇三			
3-1 上游運輸及配送	13,976.5851	BSI	依查證協議程序 (AUP) , 詳細資訊請參閱查證聲明書。
3-2 下游運輸及配送	4,874.5700		
3-3 員工通勤	520.4724		
3-5 商務旅行之排放(臺灣)	166.6135		
4-1 電力上游	302.3568		
4-2 資本財	73.1416		
4-3 營運中產生之廢棄物	42.5229	未經第三方機構確信	
3-5 商務旅行之排放(中國區,香港,印度,馬來西亞,泰國,新加坡,越南)	531.445		
合計	20,487.7073		

組織邊界說明

營運據點別	營運據點說明	盤查	確信
合併財務報告公司	上表合併財務報告公司排放量即為下列所有已進行盤查營運據點之所有排放量，涵蓋所有合併財務報告公司。		
臺灣	文晔科技股份有限公司、文晔科技股份有限公司(香港物流中心)、文晔科技股份有限公司(新加坡物流中心)、茂宣企業股份有限公司、志遠電子股份有限公司、宣昶股份有限公司、鴻沛電子股份有限公司、新像科技股份有限公司、奕景科技股份有限公司、Future Electronics及文晔集團聯合職工福利委員會等(因部分子公司共用辦公室，電力無法區隔，因此合併計算)	●	●
中國	中國境內(不含香港)之所有子公司	●	
其他亞洲與大洋洲	Wonchang Semiconductor Co., Ltd.、WT Technology Korea Co., Ltd.、Analog World Co., Ltd.、Leader’ s Technology Co., Ltd.、Future Electronics、Brillnics Japan Inc.、Future Electronics、涵蓋新加坡、越南、泰國、馬來西亞、印度、菲律賓等地子公司(不含新加坡物流中心)	●	
美洲	涵蓋美國、加拿大、墨西哥、巴西等地子公司	●	
歐洲、中東和非洲	涵蓋德國、英國、法國、義大利、波蘭、立陶宛、以色列、西班牙、澳大利亞、瑞典、匈牙利、羅馬尼亞、捷克、丹麥、瑞士、愛沙尼亞等地子公司	●	
排除範圍	說明		
投資控股公司	因屬無實際營運據點之投資控股公司，未進行盤查程序。		

查驗機構查證聲明書

bsi.

Opinion Statement

Greenhouse Gas Emissions

Verification Opinion Statement

This is to verify that:

WT Microelectronics Co., Ltd.
14F.
No. 738, Zhongzheng Rd.
Zhonghe Dist.
New Taipei City
235603
Taiwan

文晔科技股份有限公司
臺灣
新北市
中和區
中正路 738 號
14 樓
235603

Holds Statement No:

GHGEV 817039

Verification opinion statement

As a result of carrying out verification and validation procedures in accordance with ISO 14064-3:2019, it is the statement for mixed engagement including reasonable assurance for verification activity as well as validation and agreed-upon procedures (AUP) contains the following:

The Greenhouse Gas Emissions with WT Microelectronics Co., Ltd. for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31 was verified and validated.

The verified organization-level greenhouse gas emissions include direct greenhouse gas emissions 101.7286 tonnes of CO₂ equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy 1,465.3655 tonnes of CO₂ equivalent.

WT Microelectronics Co., Ltd. has defined and explained its own process and pre-determined criteria for significance of indirect Greenhouse Gas Emissions and quantify and report these identified significant emissions accordingly.

For and on behalf of BSI:

Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

Originally Issue: 2025-04-14

Latest Issue: 2025-04-14

Page: 1 of 4

...making excellence a habit.™

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

165

166

查驗機構查證聲明書

- Statement No: GHGEV 817039
- The Greenhouse Gas Emissions Verification activities are based on reasonable level of assurance:
- The data and information of greenhouse gas emissions are based on historical in nature, and no material misstatements for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31 Greenhouse Gas Emissions calculation were revealed.
 - Data quality was considered acceptable in meeting the principles as set out in ISO 14064-1:2018.
 - The emission factors of electricity in the organization's GHG report for the year 2024 are 0.494 (Taiwan, 2023), 0.390 (Hongkong, 2021), 0.412 (Singapore, 2023) kgCO₂e/kWh, while the citations of different electricity factors may result in different GHG emissions estimates.

EMISSIONS		Notes	tonnes CO ₂ e
Category 1: Direct GHG emissions and removals			101.7286
1.1	Stationary combustion		0.0000
1.2	Mobile combustion		64.9911
1.3	Industrial processes (anthropogenic systems)		0.0000
1.4	Fugitive (anthropogenic systems)		36.7375
1.5	Land use, land use change and forestry		0.0000
Direct emissions in tonnes of CO ₂ e from biomass			0.0000
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy			1,465.3655
2.1	Indirect emissions from imported electricity	location-based approach	1,465.3655
	Renewable Electricity purchased in kWh with contractual instruments compliant with ISO 14064-1 Annex E	Power Purchase Agreements:	155,189 kWh
	Indirect emissions from imported electricity	market-based approach	1,388.7021
2.2	Indirect emissions from imported energy (steam, heating, cooling and compressed air)		0.0000

Originally Issue: 2025-04-14 Latest Issue: 2025-04-14

Page: 2 of 4

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

查驗機構查證聲明書

- Statement No: GHGEV 817039
- Agreed-upon procedures (AUP)
- AUP are specific types of verification activities, BSI have performed the evidence-gathering procedures for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31.
 - BSI do not express any assurance on the GHG emissions, removals and storage in listed below.

EMISSIONS		Notes	AUP Item(s)	tonnes CO ₂ e
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation				19,538.2410
3.1	Emissions from upstream transport and distribution for goods	Use the Energy-based method		13,976.5851
3.2	Emissions from Downstream transport and distribution for goods	Use the Energy-based method		4,874.5700
3.3	Emissions from Employee commuting	Use the Energy-based and distance-based method	Transportation Vehicles: 455.062 tCO ₂ e Public transportation: 886,958 pkm High speed rail: 7.329 tCO ₂ e	520.4724
3.5	Emissions from Business travels	Use the Distance-based method	Aircraft 166.6135 tCO ₂ e	166.6135
Category 4: indirect GHG emissions from products used by organization				418.0213
4.1	Emissions from Purchased goods	Energy: Use the Average-data method		302.3568
4.2	Emissions from Capital goods	Capital procurement-Based on suppliers can provide carbon emissions data		73.1416
4.3	Emissions from the disposal of solid and liquid waste	Only solid waste and use the waste-type-specific method	Solid waste disposal: 125.07 tonnes	42.5229

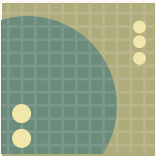
Originally Issue: 2025-04-14 Latest Issue: 2025-04-14

Page: 3 of 4

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

查驗機構查證聲明書

Statement No: GHGEV 817039	
Location	Verification Information
WT Microelectronics Co., Ltd. 14F. No. 738, Zhongzheng Rd. Zhonghe Dist. New Taipei City 235603 Taiwan 文晔科技股份有限公司 臺灣 新北市 中和區 中正路 738 號 14 樓 235603	The Greenhouse Gas Emissions with WT Microelectronics Co., Ltd. for the period from 2024-01-01 to 2024-12-31 was verified, including direct greenhouse gas emissions 101.7286 tonnes of CO ₂ equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy 1,465.3655 tonnes of CO ₂ equivalent.
The 5 domestic locations, 2 domestic warehouses and 3 overseas warehouses of WT Microelectronics Co., Ltd. are included. 涵蓋文晔科技股份有限公司(共 5 個國內據點、2 個國內倉庫與 3 個海外倉庫)	
Originally Issue: 2025-04-14	Latest Issue: 2025-04-14
Page: 4 of 4	
The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.	

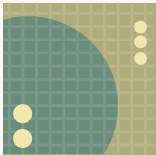


chapter 5-6
利害關係人資本主義通用指標

主題	核心指標與揭露項目	本報告書對應章節
治理		
企業宗旨		
設定宗旨	企業宗旨是作為企業為經濟、環境和社會議題提出解決方案的表達方式，企業宗旨應該為包含股東在內的所有利害關係人創造價值。	經營者的話
治理機制之品質		
董事會組成	最高治理機構及其委員會的組成： - 與經濟、環境和社會主題相關的能力； - 執行董事或非執行董事； - 獨立董事； - 治理機構的任期； - 每位董事擔任其他重要職位和承諾的數量，以及承諾的性質； - 性別； - 弱勢社會群體的成員； - 利害關係人代表	2-1 落實完善公司治理架構 董事成員資訊請參照2024年年報
酬勞	說明最高治理單位成員及高階管理階層薪酬政策的績效指標，組織在經濟、環境及社會主題管理的目標如何與公司既定宗旨、策略與長期價值連結。 說明最高治理單位成員及高階管理階層的薪酬政策，包含： - 固定薪資與變動薪資(包含績效based薪資/股票based薪資/獎金/限制性股票) - 簽約金或聘任津貼/獎金 - 離職金 - 索回機制 - 退休福利	2-1 落實完善公司治理架構
利害關係人之議合		
衝擊利害關係人的重大議題	對關鍵利害關係人和公司具重大性的主題列表，如何辨識主題及如何與利害關係人議合。	1-2 利害關係人議合 1-3 重要揭露議題分析
道德行為		
反貪腐	1. 按地區分類，說明在組織治理單位成員、員工與商業夥伴中，針對組織反貪腐政策和程序已接受教育訓練的百分比。 2. (a) 發生在之前年度但在報導年度確認的貪腐事件之總數及性質 b) 發生在報導年度且經確認的貪腐事件之總數及性質 3. 討論旨在改善更廣泛的營運環境和文化以打擊貪腐的倡議和利害關係人議合。	2023年與2024年無貪腐事件發生 2-7 恪守誠信經營
受保護的道德建言和報導機制	對下列事項的內部與外部機制描述： 1. 徵求有關倫理與合法行為及組織誠信的建議； 2. 有違倫理或不法行為及組織誠信的舉報。	2-7 恪守誠信經營
非誠信行為的金額損失	與貪腐、內線交易、反托拉斯、反競爭行為、市場操縱、舞弊或其他與產業法規相關之法律程序，所造成之損失金額。	2-7 恪守誠信經營
風險與機會的監督		
將風險與機會整合入企業流程	揭露公司明確識別出特別面臨的主要重大風險因素和機會(相對於一般產業風險)，公司對其之風險胃納、風險和機會如何隨時間變化與應對這些變化。這些機會和風險應整合重大的經濟、環境和社會議題，包括氣候變化和數據管理。	2-5 結合永續發展與風險管理
資本配置架構下的ESG主題	最高治理機構於監督重大資本配置決策時(如資本支出、收購和撤資)時，如何考量經濟、環境和社會議題。	1-1 永續管理的行動指南
地球		
氣候變遷		
溫室氣體排放	針對所有相關之溫室氣體(二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮等)，以二氧化碳當量公噸(tCO ₂ e)為單位報導範疇一及範疇二的溫室體排放量。 如適用，估計與報導重大的價值鏈上游與下游(GHG Protocol Scope 3)排放量。	4-6 溫室氣體

主題	核心指標與揭露項目	本報告書對應章節
TCFD導入	全面落實氣候相關財務揭露工作小組(TCFD)的建議。如有必要，揭露最長為三年全面導入的時間表。揭露是否已設定或已承諾設定符合《巴黎協定》的溫室氣體排放量目標—將全球暖化限制在比工業化前升溫 2°C 以下，且積極將升溫限制在1.5°C—且於2050年前實現淨零排放。	4-5 氣候變遷因應
大自然流失		
土地利用與生態敏感度	揭露擁有、租賃、管理位於環境保護區內及/或於保護區外具高度生物多樣性價值地區(KBA)之營運據點數及面積(單位：公頃)	不適用，所有營運據點皆非生態敏感地區
淡水可取用性		
在水資源壓力區的取水量與耗水量	報導重要營運據點自水資源壓力區(WRI Aqueduct water risk atlas tool中定義為high或extremely high之區域)的取水量、耗水量(單位：百萬公升)，以及其取水量占總取水量的百分比、耗水量占總耗水量的百分比。 如適用，估計與報導重大的價值鏈上游與下游水資源壓力區的取水量與耗水量相關資訊。	所有營運據點皆非水資源壓力區 4-8 水資源管理
員工		
尊嚴與平等		
多樣性與包容性	依員工類別、年齡、性別及其他多樣性的員工百分比	3-1 人才招聘
薪酬公平	每個員工類別(女性比男性、次要族群比主要族群、和其他相關的平等領域)的基本工資和薪酬比率，按重要營運地點劃分的優先平等領域。	3-3 包容友善職場
薪資水準	1. 依性別劃分的初階起薪標準工資與當地最低工資的比率 2. 公司總經理/總裁(CEO)年薪總額與全體員工(不含CEO)年薪中位數的比率	3-3 包容友善職場
童工、強迫或強制勞動事件的風險	對具有使用童工、強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商的說明。此類風險可能與營運類型(如製造工廠)和供應商類型有關，或是具有風險的國家或地區所在的營運據點和供應商。	2024年人權評估結果皆為低風險，且落實要求供應商簽署承諾與自評。
健康與福祉		
健康與安全	1. 職業傷害所造成的死亡數量與比率；嚴重的職業傷害的數量與比率(排除死亡人數)；可記錄之職業傷害的數量與比率；職業傷害的主要類型；工作時數 2. 解釋組織如何促進其工作者獲得非職業醫療和健康服務，以及組織提供服務的範圍。	3-4 健康管理 3-6 職場安全
未來就業技能		
教育訓練	1. 組織員工在報導期間內接受訓練的平均時數，依性別和員工類別劃分(提供給員工的訓練總時數除以員工人數) 2. 每名全職員工的平均訓練與發展之支出(提供員工的訓練總成本除以員工人數)	3-2 人才發展
繁榮		
聘雇與財務創造		
聘用/離職的人數與比率	1. 在報導期間內，按年齡層、性別及其他多樣性指標與地區劃分新進員工的總數及比例 2. 在報導期間內，按年齡層、性別及其他多樣性指標與地區劃分離職員工的總數及比例	3-1 人才招聘
經濟貢獻	1. 按應計基礎制(權責發生制)所產生及分配的直接經濟價值(EVG&D)，包含以下所列示之組織全球營運的基本要素： a. 收入 b. 營運成本 c. 員工薪資和福利 d. 支付出資人的款項 e. 支付政府的款項 f. 社區投資 2. 在報導期間內，組織接受任何政府財務補助的貨幣總值。	5-10 量化數據補充揭露
財富創造與就業		
財務投資貢獻	1. 陳述總資本支出(CapEx)-折舊的政策，以描述公司投資策略 2. 陳述股票購回與股利分配的政策，以說明公司返還股東資本的策略。	詳年報「合併現金流量表」之揭露資訊
產品與服務創新		
研發費用	與研究發展相關的總成本	2-3 穩健財務績效
社區和社區活力		
總支付稅款	依繳納稅別，公司承擔的全球稅款總額，包括企業所得稅、財產稅、不可抵扣的營業稅和其他銷售稅、雇主支付的工資稅，以及其他屬於公司成本的稅款。	2-4 完善稅務政策
針對重要營運據點依國別揭露總支付稅款及額外繳納稅款	針對重要營運據點依國別揭露總支付稅款及額外繳納稅款	2-4 完善稅務政策

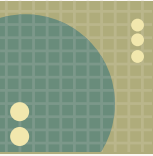
註：指標參照2020年9月WEF發布之「衡量利害關係人資本主義通用指標」白皮書。(World Economic Forum: Measuring Stakeholder Capitalism Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation)



chapter 5-7

SDGs揭露索引

對應之SDGs	子目標編號	對應SDG子目標	對應章節	頁碼
	3.3	對抗傳染病：消除口沫、接觸、病媒蚊、水和其他造成傳染的流行性疾病	3-4 健康管理	p.87
	3.4	減少非傳染性疾病造成的死亡率並促進心理健康：透過預防、治療及促進身心健康減少非傳染性疾病的致死率	3-4 健康管理	p.87
	4.1	確保所有的男女學子都完成免費的、公平的以及高品質的小學與中學教育，得到有關且有效的學習成果。	4-10 回饋社會的實踐者	p.141
	4.3	公平、負擔得起、技職及高品質的教育：確保所有男女平等獲得負擔得起的優質技術、職業和高等教育	3-2 人才發展	p.77
	4.4	新增擁有相關財務成功技能的人數：大幅增加掌握就業、合宜工作和創業所需相關技能	3-2 人才發展	p.77
	5.1	終結所有對女性的歧視：消除對婦女和女童一切形式的歧視	3-1 人才招聘	p.71
	5.5	確保充分參與領導和決策：確保婦女有效參與經濟決策與享有進入決策階層的平等機會	3-1 人才招聘	p.71
	7.A	促進獲得乾淨能源方面的研究、科技和投資：提高乾淨能源與科技的取得管道，包括能源效率、更先進的科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資。	4-1 啟動綠色革命	p.103
	8.2	以多角化經營、技術升級和創新實現更高水準的經濟生產力	2-2 數位交易與服務 2-3 穩健財務績效	p.48 p.54
	8.4	逐步改善消費和生產的資源使用效率	4-3 綠色物流	p.117
	8.8	保護勞工權利，為所有工人創造安全和有保障的工作環境。	3-6 職場安全	p.99
	12.5	大幅度減少廢物產生：透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	4-9 減廢	p.139
	12.8	促進對永續生活方式的普遍理解：確保每個地方的人都有永續發展的有關資訊與意識	4-4 環境管理	p.121
	13.2	將應對氣候變化的舉措納入政策、策略和計畫	4-6 溫室氣體	p.129
	13.3	建立應對氣候變化的知識和能力：在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	4-4 環境管理	p.121
	14.1	減少海洋污染：預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染。	4-4 環境管理	p.121
	16.5	大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為	2-7 恪守誠信經營	p.66

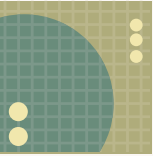


chapter 5-8

ISO標準或相似標準導入概況

驗證初始日期		現今證書有效日期	
ISO 9001:2015			
臺灣物流中心	2015/10/27	2027/10/14	
香港物流中心	2016/12/07	2025/12/05	
物流中心(香港茂宣)	2016/12/07	2025/12/06	
新加坡物流中心	2025/03/07	2028/03/07	
Future Electronics 物流中心	2024/03/18	2027/08/16	
ISO 14001:2015 (註:1)			
臺灣物流中心	2015/09/16	2027/10/14	
香港物流中心	2016/12/06	2025/12/05	
物流中心(香港茂宣)	2016/12/07	2025/12/06	
Future Electronics 物流中心	2024/03/28	2027/07/23	
ISO/IEC 27001:2022、CNS 27001:2023			
臺灣總部	2022/12/13	2028/12/12	
AS9120			
Future Electronics 物流中心	2014/06/03	2027/06/20	
C-TPAT			
Future Electronics 美國物流中心	2006/05/03	2025/09/28	

註1: 文晔集團共有11個物流中心，導入ISO 14001環境管理系統為臺灣與香港物流中心，每年除了執行內部稽核之外，每半年亦持續通過外部查證機構的複檢，以維持管理系統驗證證書之有效性。Future Electronics的ISO 9001、ISO 14001，與AS9120，證書為全公司驗證，單一證書涵蓋美國、德國，與新加坡物流中心。ISO 14001涵蓋比例為55% (11個物流中心有6個物流中心-文晔科技臺灣與香港、茂宣香港、Future Electronics美國、德國與新加坡有導入ISO 14001)。



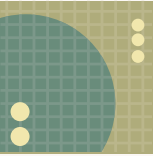
chapter 5-9

資訊揭露範圍

本報告書將資訊揭露範圍依文晔合併報表下之所有個體，劃分為臺灣、中國、其他亞洲與大洋洲、美洲、歐洲，中東及非洲等營運據點，依各項議題之管理現狀之差異，以及資訊收集之難易程度，在本年度資訊揭露範圍略有差異。未來將持續與集團各營運據點溝通，且建立資訊收集之機制，以逐漸完善資訊收集之正確性、完整性與及時性。

營運據點	臺灣	中國	其他亞洲與大洋洲	美洲	歐洲、中東及非洲
治理 Governance					
財務績效	●	●	●	●	●
誠信經營教育訓練 ^{註1}	●	●	●		
環境 Environment					
環境管理系統	●	●	●	●	●
溫室氣體排放	●	●	●	●	●
能源管理	●	●	●	●	●
水資源管理	●	●			
物流中心－資源管理	●	●	●	●	●
廢棄物管理 ^{註2}	●	●	●	●	
社會 Social					
員工人數	●	●	●	●	●
教育訓練	●	●	●	●	●
薪酬福利 ^{註3}	●	●	●	●	●
職業安全衛生	●	●	●	●	●

註1：不含Future Electronics的臺灣、中國、其他亞洲與大洋洲地區
註2：廢棄物管理僅揭露香港地區不含其他中國地區與僅揭露Future Electronics加拿大地區
註3：僅揭露退休金制度、起薪與法定工資標準，另臺灣與中國地區揭露薪酬比



chapter 5-10

量化數據補充揭露

2024 年階層別之國籍區域別員工百分比

國籍區域別	經營管理階層之主管	非經營管理階層之主管	其他所有員工
臺灣	87.50%	18.10%	15.33%
中國	0.00%	24.20%	27.34%
其他亞洲與大洋洲	0.00%	21.44%	20.32%
美洲	12.50%	20.64%	21.78%
歐洲、中東及非洲	0.00%	13.36%	13.94%
未知	0.00%	2.26%	1.29%

註：百分比計算公式＝該區域別該階層類別之員工人數÷全集團該階層類別之員工總數

依營運據點區域別之歷年員工人數與百分比

歷年員工總人數 (營運區域別)		2020年		2021年		2022年		2023年		2024年	
歷年員工總人數/比例 (營運區域別)	臺灣	1046	44.46%	1138	44.38%	1203	33.92%	1155	33.35%	1249	15.67%
	中國	953	40.50%	1061	41.38%	1678	47.30%	1611	46.52%	2116	26.56%
	其他亞洲與大洋洲	354	15.04%	365	14.24%	664	18.72%	696	20.10%	1654	20.75%
	美洲	0	0.00%	0	0.00%	2	0.06%	1	0.03%	1764	22.13%
	歐洲、中東及非洲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1187	14.89%

依營運據點區域別之新進人數與新進率

		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
新進人數	臺灣	67	178	183	91	167
	中國	73	259	263	188	134
	其他亞洲與大洋洲	37	69	96	136	104
	美洲	0	0	0	0	0
新進率	臺灣	6.41%	15.64%	15.21%	7.88%	14.16%
	中國	7.66%	24.41%	15.67%	11.67%	9.52%
	其他亞洲與大洋洲	10.45%	18.90%	14.46%	19.54%	17.11%
	美洲	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	不適用

依營運據點區域別之離職人數與離職率

		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
離職人數	臺灣	139	84	116	142	145
	中國	136	153	148	252	334
	其他亞洲與大洋洲	51	58	78	122	193
	美洲	0	0	0	1	1
離職率	臺灣	13.29%	7.38%	9.64%	12.29%	12.30%
	中國	14.27%	14.42%	8.82%	15.64%	23.72%
	其他亞洲與大洋洲	14.41%	15.89%	11.75%	17.53%	31.74%
	美洲	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	不適用

註1：新進與離職率之計算係以全集團在職人數為基礎 (不含 Future Electronics)，並依區域別、管理階層或性別等分類進行統計。
註2：新進率計算公式為：「新進人數 ÷ 該區域別年底在職人數」，離職率計算公式為：「離職人數 ÷ 該區域別年底在職人數」。由於美洲區域於2024年底在職人數為0，無實際在職員工，故不適用新進率與離職率之計算。

依性別之各職級新進與離職員工統計

管理職類	性別	新進	新進率	離職	離職率
高階(一級)主管	女性	0	0.0%	1	20.0%
中階主管	女性	11	5.9%	13	7.0%
基層(初階)主管	女性	2	4.1%	5	10.2%
專業人員	女性	149	13.6%	241	22.1%
高階(一級)主管	男性	0	0.0%	3	5.7%
中階主管	男性	12	3.3%	29	7.9%
基層(初階)主管	男性	5	7.2%	10	14.5%
專業人員	男性	226	16.5%	371	27.0%
合計		405	12.7%	673	21.1%

註：新進與離職率之計算係以全集團在職人數為基礎 (不含 Future Electronics)，並依區域別、管理階層或性別等分類進行統計。

依管理職類之新進員工人數 (依國籍區域別)

國籍區域別	經營管理階層之主管	非經營管理階層之主管	其他所有員工
臺灣	0	12	153
中國	0	9	127
其他亞洲與大洋洲	0	9	92
美洲	0	0	1
歐洲・中東及非洲	0	0	2
未知	0	0	0

註：新進與離職率之計算係以全集團在職人數為基礎 (不含 Future Electronics)，並依區域別、管理階層或性別等分類進行統計。

依管理職類之離職員工人數 (依國籍區域別)

國籍區域別	經營管理階層之主管	非經營管理階層之主管	其他所有員工
臺灣	0	16	127
中國	0	17	323
其他亞洲與大洋洲	0	28	158
美洲	0	0	2
歐洲・中東及非洲	0	0	2
未知	0	0	0

註：新進與離職率之計算係以全集團在職人數為基礎 (不含 Future Electronics)，並依區域別、管理階層或性別等分類進行統計。

各物流中心之 2024 年新進率與離職率

物流中心	臺灣	香港	深圳	新加坡	韓國	MADC 加拿大	EMEADC 德國	APDC 新加坡
2024/12/31人數	60	67	15	29	9	279	205	228
2024年自願離職	6	18	3	16	1	37	23	33
2024年非自願離職	0	0	0	0	0	30	12	12
自願離職率	10.17%	24.83%	22.22%	68.09%	10.53%	12.67%	10.70%	14.04%
非自願離職率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	10.27%	5.58%	5.11%

註：新進與離職率之計算係以全集團在職人數為基礎 (不含 Future Electronics)，並依地區別、管理階層或性別等分類進行統計。

因應營運效率提升與數位轉型策略，本公司於新加坡物流中心導入自動化倉儲系統，以強化供應鏈彈性與作業精準度。在轉型初期，原有倉儲人力結構亦進行相應調整，部分重複性職務隨著設備上線而逐步轉型，故短期內離職率相對上升。本公司重視人力優化過程中的員工轉型與保障，並依據當地法令與勞動規範辦理離職程序，同步提供轉介資源與內部職務轉調機會，協助員工因應變革與職涯發展。

依聘僱類型之員工人數 (依性別)

聘僱類型		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
永久聘雇員工	永久聘雇員工(不定期)(女)	936	1,043	1,489	1,429	3,739
	永久聘雇員工(不定期)(男)	1,417	1,521	2,058	2,034	4,207
臨時員工	臨時員工(定期契約) (女)	-	-	-	-	14
	臨時員工(定期契約) (男)	-	-	-	-	10
無保證時數員工	無時數保證員工(女)	-	-	-	-	-
	無時數保證員工(男)	-	-	-	-	-
派遣人員	派遣人員(女)	-	-	-	-	51
	派遣人員(男)	-	-	-	-	44
全職員工	全職員工(女)	936	1,043	1,489	1,426	3,672
	全職員工(男)	1,417	1,521	2,058	2,030	4,187
兼職員工	兼職員工(女)	-	-	-	3	81
	兼職員工(男)	-	-	-	4	30

聘僱類型之員工人數 (依營運據點國家區域別)

聘僱類型	臺灣	中國	其他亞洲與大洋洲	美洲	歐洲・中東及非洲
永久聘雇員工(不定期)	1249	2114	1645	1757	1181
臨時員工(定期契約)	0	2	9	7	6
無時數保證員工	0	0	0	0	0
全職員工	1241	2116	1653	1720	1129
兼職員工	8	0	1	44	58

歷年損益與特定支出項目

(單位:新臺幣百萬元)

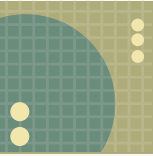
	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
歷年營收與損益					
營業收入	353,152	447,896	571,197	594,519	959,432
營業成本	342,378	430,909	551,365	576,113	921,830
營業毛利	10,774	16,987	19,832	18,406	37,602
營業費用	5,458	6,430	8,050	10,206	22,338
推銷費用	4,069	4,522	5,533	6,383	16,574
管理費用	979	1,296	1,861	3,060	4,815
研究發展費用	386	609	655	755	851
預期信用減損損失	24	3	1	8	98
營業利益	5,316	10,557	11,782	8,200	15,264
營業外收入(支出)	(517)	(377)	(1,871)	(3,005)	(3,429)
稅前淨利	4,799	10,180	9,911	5,195	11,835
所得稅費用	1,004	2,325	2,311	1,217	2,629
本期淨利	3,795	7,855	7,600	3,978	9,206
其他綜合損益(淨額)	6,569	2,140	(7,070)	10,915	6,070
本期綜合損益總額	10,364	9,995	530	14,893	15,276
基本每股盈餘(元)	5.22	9.96	8.61	4.24	8.13
GRI特定揭露支出項目					
員工薪資與福利	3,402	4,040	5,023	5,899	14,127
利息與股利支出	2,636	3,305	7,147	7,962	7,358
政府補助金額	54	35	103	89	51
社區投資支出	8	15	11	11	16
留存經濟價值(保留盈餘)	1,206	3,154	3,518	1,734	2,115
政府補助揭露資訊					
稅收減免及抵減	5	5	51	0	0
投資補助、研發補助	0	0	0	0	0
政策獎勵金	0	0	0	0	3
其他政府財務補貼	49	30	52	89	48

職業安全衛生受訓課程資訊

課程名稱	課程總時數	受訓人次
職業安全衛生管理人員	12	1
職業安全衛生業務主管	6	5
護理專業	4	1
護理法規	1	1
護理倫理	1	1
勞工健康服務人員－職業安全衛生法規	1	1

水資源取用、排水統計資訊

總取水量統計資訊						
	取水類別	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
總取水量	地表水－淡水	-	-	-	-	-
	地表水－其他	-	-	-	-	-
	地下水－淡水	-	-	-	-	-
	地下水－其他	-	-	-	-	-
	海 水－淡水	-	-	-	-	-
	海 水－其他	-	-	-	-	-
	產出水－淡水	-	-	-	-	-
	產出水－其他	-	-	-	-	-
	第三方－淡水	17.01	11.14	12.95	21.32	23.62
	第三方－其他	-	-	-	-	-
總取水量 (具水資源壓力地區)	地表水－淡水	-	-	-	-	-
	地表水－其他	-	-	-	-	-
	地下水－淡水	-	-	-	-	-
	地下水－其他	-	-	-	-	-
	海 水－淡水	-	-	-	-	-
	海 水－其他	-	-	-	-	-
	產出水－淡水	-	-	-	-	-
	產出水－其他	-	-	-	-	-
	第三方－淡水	-	-	-	-	-
	第三方－其他	-	-	-	-	-
總排水量統計資訊						
排水統計劃分類別	排水類別	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
依排放終點劃分排水量 (單位:百萬公升)	地表水	-	-	-	-	-
	地下水	-	-	-	-	-
	海 水	-	-	-	-	-
	第三方的水(總量)	17.01	11.14	12.95	21.32	23.62
	供其他組織使用的水	-	-	-	-	-



chapter 5-11

永續報告書外部查證證書



獨立保證意見聲明書

文晔科技股份有限公司 2024 年永續報告書

英國標準協會與文晔科技股份有限公司(簡稱文晔)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對文晔科技股份有限公司 2024 年永續報告書進行評估和查證外，與文晔並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對文晔科技股份有限公司 2024 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由文晔一併回覆。

查證範圍

文晔與英國標準協會協議的查證範圍包括：

- 查證作業範疇與文晔科技股份有限公司 2024 年永續報告書揭露之報告範疇一致。
- 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型及部份第 2 應用類型評估文晔遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，除了台灣區中和總部水資源之績效數據外，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結文晔科技股份有限公司 2024 年永續報告書內容，對於文晔之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、文晔所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述；而報告書中有關台灣區中和總部水資源內容則為實質正確之呈現。我們相信有關文晔的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現，報告書所揭露之永續績效資訊展現了文晔對識別利害關係人的努力。

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

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於文晔政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 32 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查重大性評估流程；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中台灣區中和總部水資源的績效數據與宣告；
- 審查資料收集的流程與確保台灣區中和總部水資源數據的準確性，數據追溯至最初來源並進行深度抽樣；
- 審查報告書中有關台灣區中和總部水資源所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性、永續性績效資訊與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2024 年報告書反映出文晔已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了文晔之包容性議題，除持續展現由最高管理階層支持之永續作為，亦於組織階層落實展開。

重大性

文晔公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了文晔之重大性評估流程與重大性議題。

回應性

文晔執行來自利害關係人的期待與看法之回應。文晔已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了文晔之回應性議題。

衝擊性

文晔已鑑別，並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。文晔已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了文晔之衝擊性議題。

績效資訊

基於本聲明書描述之我們的查證方法，並且在為文晔提供 ESG 績效資訊保證過程中無利益衝突，台灣區中和總部水資源係在文晔與英國標準協會協議之查證範圍內，報告書揭露的重大主題之永續揭露。以我們的觀點，基於引證，重新追蹤，重新計算和確認所採取的程序，並未發現文晔科技股份有限公司 2024 年永續報告書揭露之台灣區中和總部水資源存在重大錯誤、遺漏或陳述不實。

GRI 永續性報導準則

文晔提供依循 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的主題準則(包含適用的經濟、環境與社會資訊的揭露項目)之重大主題，其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了文晔的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為文晔負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-1BQ1T

Statement No: SRA-TW-819941
2025-05-26
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

...making excellence a habit.™

文 曄 科 技 股 份 有 限 公 司

2024 年 永 續 報 告 書

Sustainability Report

📷 宜蘭柯林國小 張斐翔

封面設計理念 | 以廣闊的藍天下挺立生長的綠葉為意象，象徵生命的韌性與環境的平衡，完美詮釋永續發展核心理念，並傳遞文曄對環境未來的長遠承諾。

讓我們攜手耕耘，以創新與責任共築永續未來。

本報告書所擇用的照片出自「遠鄉閃閃校園攝影計劃」學童作品。

©WT Microelectronics Corporation. All Rights Reserved.