

2024

東研信超股份有限公司 永續報告書

Environmental Social Governance

目 錄

前言..... 5

關於本報告書..... 5

 報告邊界範疇..... 5

 報導期間及週期..... 5

 資訊重編..... 5

 外部保證或確信..... 5

 意見回饋及負責單位..... 5

經營者的話..... 6

CH1 關於東研信超..... 7

 1.1 營運概況..... 7

 1.2 永續發展委員會..... 12

CH2 永續未來..... 13

 2.1 永續發展承諾與意義..... 13

 2.2 重大性分析..... 16

 2.3 利害關係人及溝通議合..... 21

CH3 永續承諾與治理..... 24

 3.1 公司治理與誠信經營..... 24

 重大主題管理-公司治理與誠信經營..... 24

3.1.1 公司治理組織.....24

3.1.2 董事會運作.....27

3.1.3 薪酬政策.....31

3.1.4 誠信經營.....32

3.2 法規遵循.....35

 重大主題管理-法規遵循.....35

 3.2.1 法規遵循.....36

 3.2.2 稅務管理.....36

CH4 永續價值..... 37

4.1 營運策略與經濟績效.....37

 重大主題管理-營運策略與經濟績效.....37

 4.1.1 財務績效.....38

4.2 客戶服務與產品品質.....39

 重大主題管理-客戶服務與產品品質.....39

 4.2.1 客戶服務.....40

 4.2.2 產品品質.....42

4.3 資料安全與隱私權保護.....43

 重大主題管理-資料安全與隱私權保護.....43

 4.3.1 資料安全.....43

 4.3.2 隱私權保護.....45

CH5 綠色營運..... 46

5.1 氣候變遷與調適.....46

 重大主題管理-氣候變遷與調適.....46

5.1.1 氣候變遷因應.....	47
5.2 廢棄物與水資源管理.....	49
5.2.1 廢棄物管理.....	49
5.2.2 水資源管理.....	49
CH6 以人為本.....	51
6.1 人才培育與發展.....	51
重大主題管理-人才培育與發展.....	51
6.1.1 人力結構與人才招募.....	52
6.1.2 薪酬與績效評核制度.....	55
6.1.3 人才培育.....	56
6.1.4 團體協約與員工溝通.....	58
6.1.5 員工福利與權益.....	58
6.2 職業安全衛生.....	61
6.2.1 職業安全衛生管理系統.....	61
6.2.2 危害辨識、風險評估及事故調查.....	62
6.2.3 職業健康服務及健康促進.....	63
6.2.4 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通.....	64
6.2.5 職業傷害及職業病.....	64
附錄.....	65
GRI 索引表.....	65
作業辦法附表二-氣候相關資訊.....	72

前言

關於本報告書

報告邊界範疇

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在營運策略與經濟績效、客戶服務與產品品質、資訊安全及隱私權保護、法規遵循、公司治理及誠信經營、人才培育與發展、氣候變遷與調適等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以東研信超股份有限公司為主，經濟績效指標比照合併財務報表邊界涵蓋個體，員工相關統計數據則包含台灣子公司電測認證股份有限公司。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算。

此外，各項管理系統均定期執行內部稽核，並通過美國實驗室認可協會(A2LA)、財團法人全國認證基金會 (TAF)、中國合格評定國家認可委員會(CNAS)等機構之 ISO17025 實驗室品質管理系統資格認證。

報導期間及週期

報導期間	本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月 29 日。
報導週期	此報告書為本公司第一份永續報告書，東研信超預計每年定期發行永續報告書。

資訊重編

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證或確信

本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行外部保證或確信。

意見回饋及負責單位

- 負責單位：公司治理室
- 電子信箱：ellen.liao@newbtl.com
- 電話：02-26573299
- 地址：台北市舊宗路二段 171 巷 18 號

經營者的話



安全與品質的守護者，協助優秀客戶的產品走向全球

在充滿無線連結與移動智慧的現代城市中，高科技產品所帶來的便利，早已深深融入我們的日常生活，並持續引領未來生活型態的轉變。東研信超始終站在這場科技革命的背後，扮演著守護產品安全與品質的關鍵角色。我們持續挑戰更高標準的檢測技術，只為確保每一項創新產品都能在安全、穩定、值得信賴的基礎上，走進消費者手中，實踐安心使用、無憂體驗的科技願景。

檢測認證產業以技術能力與多樣化檢測機種為基礎，營運模式不依賴市場銷售量，具備相對穩定且抗經濟波動的特性，讓我們能在國際政經環境多變的情況下，持續穩健前行。在面對全球經濟與產業快速變革，人工智慧 (AI) 與綠色科技已成為推動未來發展的雙引擎。AI 技術蓬勃應用，加速智慧生活與智慧製造落地的同時，氣候變遷與淨零轉型等議題，勢必讓東研信超在永續經營上承擔更高的社會責任。

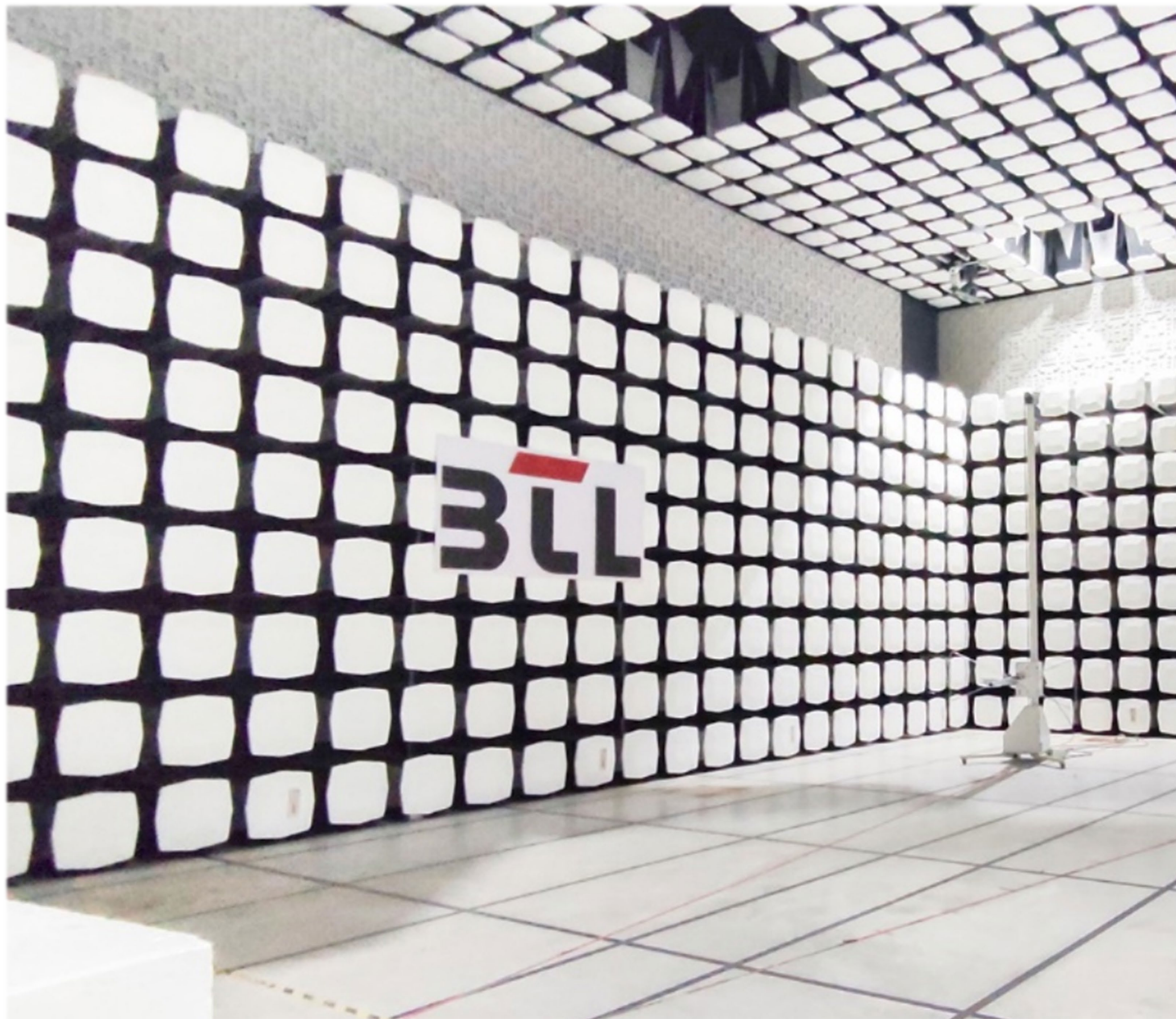
這股雙軌驅動的力量，不僅重塑了全球產業樣貌，也帶動了電子產品檢測技術的快速演進與市場需求大幅成長，推動東研信超在檢測技術精進、服務量能提升與實驗室節能建置方面穩健佈局。我們積極串連 AI 創新與綠色檢測服務，致力於打造高效、智慧且低碳的檢測流程，以「協助優秀客戶的產品走向全球」為使命，與客戶步伐一致，為客戶提供行業最先進，品質最好，範圍最廣的檢測認證服務，滿足客戶的需求、協助客戶提升產品競爭力，攜手朝向「產品快速上市」與「環境友善共好」之目標，往共同實現綠色永續的願景邁進。

我們深知，永續不是一個選項，而是企業必須承諾的長遠之路。未來，東研信超將持續以創新、誠信與責任為核心信念，持續精進核心技術、深化永續治理，與客戶與夥伴共同迎向淨零時代的挑戰與機遇，一起打造安全、高品質、永續共榮的科技未來。

CH1 關於東研信超

1.1 營運概況

營運簡介



創立於

西元 1987 年 10 月 19 日，總公司設立於台灣台北市，營運據點分佈於兩岸各地，包含台灣內湖和汐止，以及中國華南區及華東區等地，提供客戶就近服務的優勢。東研信超是台灣第一家民營電子產品檢測公司，也是一家集結檢測、認證與技術服務為一體的綜合性第三方機構。

主要經營

電子產品之電磁相容(EMC)、無線射頻(RF)、移動通訊(Mobile Telecommunication)、網通(Telecom)、電器安全法規(Safety)等檢測認證服務，與國際市場准入(IA)認證服務。

東研信超是可以完整執行移動通訊產品檢測認證的實驗室，針對 2G/3G/4G/5G 終端產品具備射頻、協議、OTA(含 SISO 和 MIMO 能力)、SAR 及 EMC 等測試能力，集團公司擁有 5G NR 射頻測試系統 10 套及 SAR 系統 7 套，可同時間執行多機種項目檢測工作，快速完成 5G NR 等高階移動通訊產品檢測，且旗下實驗室已經取得美國實驗室認可協會(A2LA)、財團法人全國認證基金會(TAF)、中國合格評定國家認可委員會(CNAS)、全球認證論壇(GCF)及美國無線通信行業協會(CTIA)等資格認證。安規檢測方面，在台灣及中國皆具有一定規模的實驗室，本公司專精消費類電子產品領域，近年更持續擴充電池、儲能裝置、家電產品等服務領域，具備純熟經驗、穩定的管理團隊及核心的技術人員等優勢。於兩岸分別取得國際互認的實驗室資質中國合格評定國家認可委員會(CNAS)及財團法人全國認證基金會 (TAF)認可，同時取得多家發證機構之數據認可實驗室，如 UL、ITS 及 TUV RH 等機構。

公司的實驗室擁有包括美國、歐盟、加拿大、日本與台灣等多國法規檢測與核發測試報告的資格，可以協助客戶取得全球 100 多個國家和地區的認證，也獲得重要機構與各大品牌商的認可。除此之外，更進一步可以提供審驗發證的一站式服務，加快客戶產品進入市場的時效。同時，在國際市場准入(IA)認證業務方面，本公司可提供全球超過 120 個國家或地區的國際認證服務，其中在韓國、中國及印度市場佔比位於行業領先地位。

集團員工總人數為 567 人。2024 年，營業收入總額達新台幣 838,244 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2024 年度年報。



營業收入

2024 年公司合併營收為新台幣 838,244 仟元，稅後淨利為新台幣 15,501 仟元。公司主要營業收入類別、銷售地區與前期無差異。

政策/承諾	透過制定因時因地制宜的經營策略，完善風險管理機制，掌握產業脈動及市場資訊分析，以維持競爭優勢。
短期目標	● 依循年度預算達成績效目標，穩定獲利以優化財務資源與回饋股東。 ● 遵循法令規定揭露財務績效。
中期目標	● 拓展不同檢測服務領域，擴大營運營收規模。 ● 檢視調整客戶群與營收來源組成，提升毛利率，加速回收擴廠投資資金。
長期目標	● 配合檢測法規發展與客戶需求，持續拓展各領域檢測能量，使營收更具經濟規模。 ● 優化組織結構與提升獲利能力，穩定獲利並透過自身獲利能力，累積持續投資擴充檢測能量之資源。

單位：新台幣千元

主要營業內容比重				
產品項目	2023 年		2024 年	
	銷售金額	比重(%)	銷售金額	比重(%)
測試及報告收入	433,964	61.75	523,315	62.43
安規收入	189,677	26.99	228,926	27.31
國際市場准入認證收入	78,907	11.23	85,432	10.19
其他勞務收入	265	0.03	571	0.07
合計	702,813	100.00	838,244	100.00

單位：新台幣千元

主要商品之銷售地區				
產品項目	2023 年		2024 年	
	銷售金額	比重(%)	銷售金額	比重(%)
內銷(台灣)	204,095	29.04	248,358	29.63
亞洲地區	455,373	64.79	539,285	63.34
美洲地區	15,255	2.17	20,574	2.45
歐洲地區	5,618	0.80	9,157	1.09
其他	22,472	3.20	20,870	2.49
合計	702,813	100.00	838,244	100.00

價值鏈概況

本公司位於產業鏈中游，上游除了執行測試所需之設備製造商外，另為各國政府機構或經各國政府授權之實驗室、團體組織。下游主要包含多媒體通信產品、家電產品、電源供應及網路通訊產品等各類電子電器產品製造商。

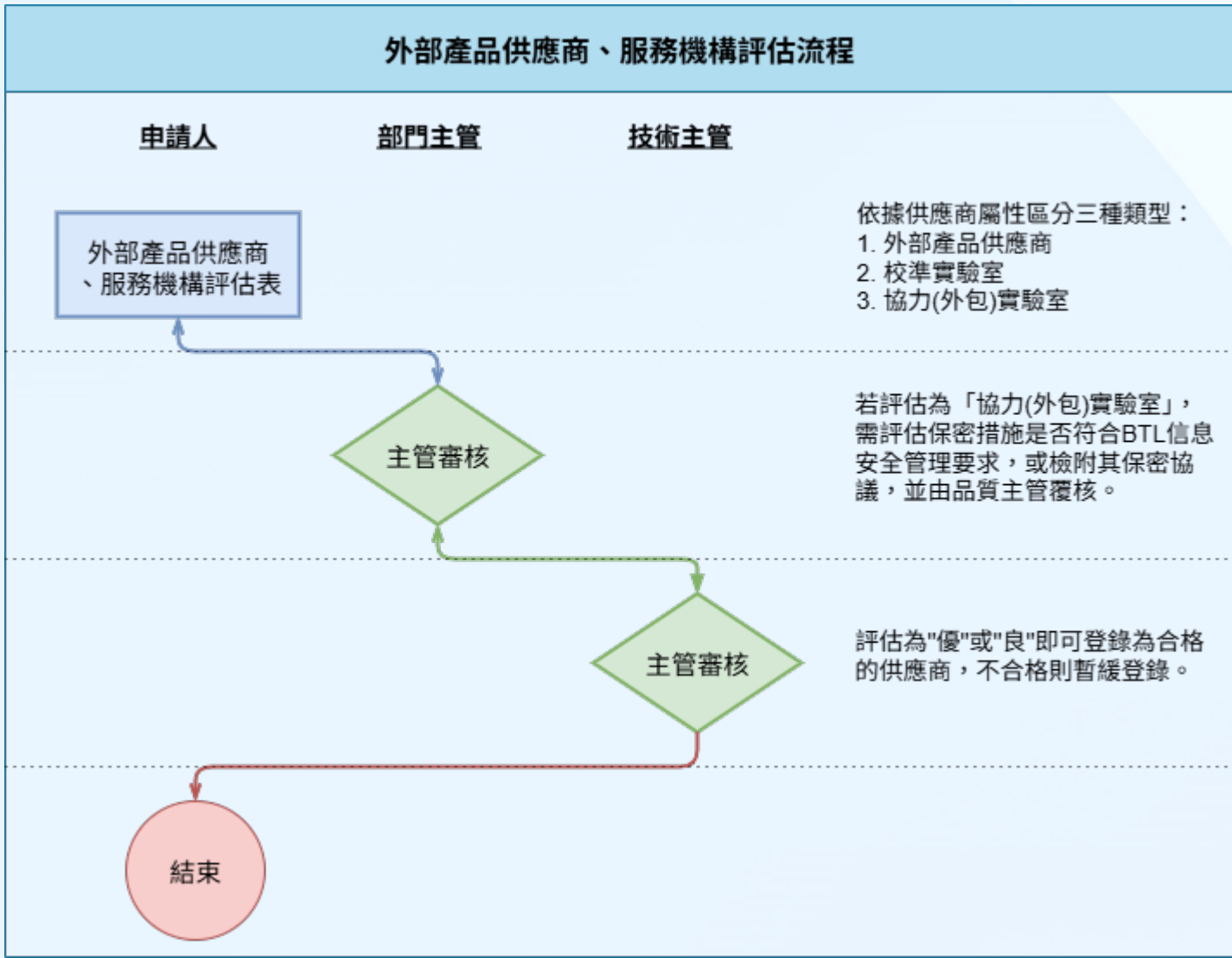
產業上游 認證與管制機構	產業中游 東研信超	產業下游 電子電器 產品廠商
● 經濟部標準檢驗局 BSMI ● 國家通訊傳播委員會 NCC ● 財團法人全國認證基金會 TAF ● 美國聯邦通訊委員會 FCC ● 美國實驗室認可協會 A2LA ● 中國合格評定國家認可委員會 CNAS ● 中國質監局 CMA	● 電磁相容(EMC)檢測認證 ● 無線射頻(RF)檢測認證 ● 移動通訊(Mobile Telecommunication)檢測認證 ● 網通(Telecom)檢測認證 ● 電器安全法規 (Safety)檢測認證 ● 國際市場准入(IA)認證	● 移動通訊產品製造商 ● 無線網通產品製造商 ● 電腦產品製造商 ● 電腦周邊製造商 ● 電源電池產品製造商 ● 家電產品製造商 ● 汽車電子零部件製造商 ● 醫療電子產品製造商 ● 軍工規電子產品製造商

供應商

東研信超於 2024 年主要合作供應商超過 120 家。本公司因經營電磁相容檢測、無線射頻檢測及安規檢測服務認證業務，主要採購類別為檢測儀器設備及校準、各國當地認證與管制機構認證服務及外包實驗室校驗服務等，而採購支出最高項目為檢測儀器設備，次高為各國當地認證與管制機構認證服務。

東研信超將供應商視為重要的合作夥伴。除了供應鏈所帶來的經濟價值外，我們設置外部產品供應商、服務機構評估流程，建立外部產品供應商、服務機構評估表，調查與確認供應商之經營情形，評價優或良才可登錄為合格的供應商，不合格則暫緩登錄。我們希望與供應鏈共同擔負社會與環境責任，逐步實現永續目標。

外部產品供應商、服務機構評估流程：



下游客戶

東研信超 2024 年下游客戶包括多媒體通訊產品、移動通訊產品、網通產品、工業控制系統產品、電源電池產品、家電產品及各類消費性電子產品等之製造商或代理商，涵蓋電子業、通訊業、汽車製造業、家電製造業、醫療用品業等。



其他商業關係

在東研信超的營運中，合作夥伴不僅限於供應商和客戶，並積極與景文科技大學、台灣科技大學等學術機構產學合流與交流；這些合作夥伴在東研信超的營運中扮演著重要角色，確保了東研信超能夠掌握最新檢測技術發展、高效運作並持續創新。

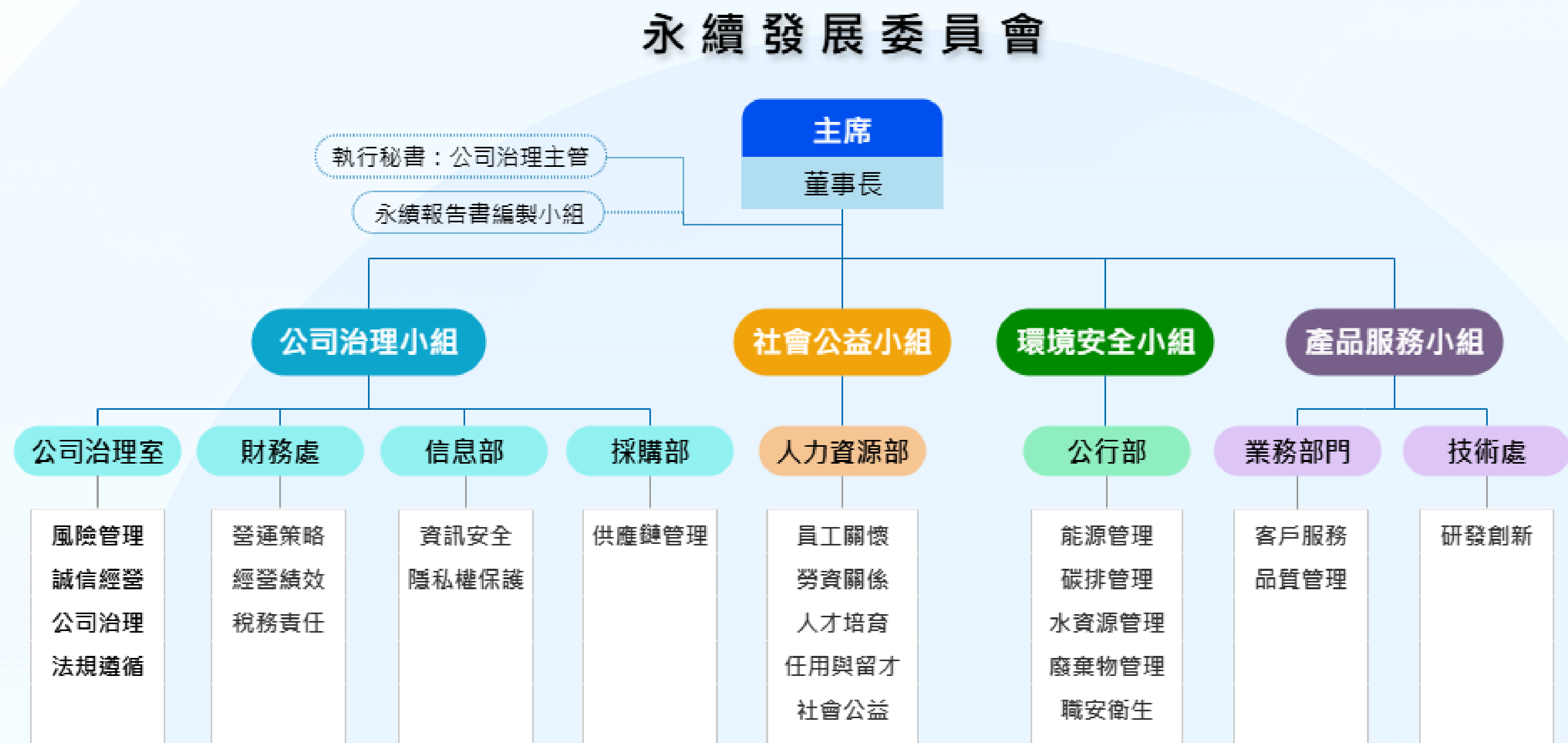
東研信超於 2024 年 11 月攜手景文科大啟動「東研信超研究院」計畫，提供產學合作經費，藉由景文科大校級研究中心(射頻量測中心) 及東研信超提供之儀器設備與檢測實務經驗，共同培育檢測行業之專業人才、分析研讀檢測法規及研發檢測相關技術。



1.2 永續發展委員會

為落實永續發展目標，公司設有永續發展委員會，針對永續議題進行管理及決策，並負責永續相關活動與政策之提出及擬定。委員會由董事會指派董事長擔任主席、公司治理主管為執行秘書，下設公司治理小組、社會公益小組、環境安全小組、產品服務小組以及永續報告書編製小組。每個小組均設有主任委員，並由相關部門之主管或人員組成。並至少每年一次由主席或主席指定主管向董事會報告其決策及執行成果。

董事會已指派永續發展委員會及高階管理階層負責管理永續衝擊。永續發展委員會及高階管理階層須至少每年一次向董事會報告公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。



CH2 永續未來

2.1 永續發展承諾與意義

企業社會責任及永續發展進程與策略

東研信超的企業社會責任及永續的發展，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，我們檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

公司為積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，參考相關倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則並提出指導方針，作為日常作業中之依循。我們相信透過有效的管理及執行，必能將 ESG 行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。以下是東研信超於責任商業行為以及與人權相關的政策承諾說明。

責任商業行為相關的政策與規範

東研信超恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係之期待，由董事會通過並頒布公司治理實務守則、道德行為準則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、及永續發展實務守則等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，東研信超遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

本公司經營團隊秉持著「誠信」為原則，遵守法令規章，以公平與透明的方式進行商業活動，落實公司治理及各項營運資訊透明度。

責任商業行為主要規範						
面向	相關政策或承諾	宗旨說明	核准層級	權責單位	適用範圍	溝通方式
誠信經營	公司治理實務守則	本公司為建立良好之公司治理制度，茲參照上市上櫃公司治理實務守則相關規定訂定本守則，建置有效的公司治理架構，以資遵循。	董事會	董事會	本公司及子公司	本公司為強調「公司治理實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」的重要性，透過定期召開內部會議進行溝通，確保董事會、經營團隊及全體員工嚴格遵循並切實執行。此舉旨在鞏固本公司之治理架構，提升經營透明度，並確保所有業務活動皆符合最高道德標準。
	道德行為準則	為使本公司董事及經理人及所有員工之行為符合道德標準，且符合社會公序良俗，並使本公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰依「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本準則，以資遵循。	董事會	公司治理室 &人力資源部	本公司及子公司之董事、經理人及所有員工	
	誠信經營作業程序及行為指南	本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，爰依「上市上櫃公司誠信經營守則」及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令，訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。	董事會	公司治理室 &人力資源部	本公司及子公司	
	誠信經營守則	為建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，特訂定本守則。 本公司參照「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定本守則。	董事會	公司治理室	本公司及子公司	
永續經營	永續發展實務守則	本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規定，訂定本守則，以資遵循。	董事會	公司治理室	本公司及其集團企業之整體營運活動	透過不定期的內部會議，向全體同仁說明「永續發展實務守則」的內容及其重要性，並希望大家能夠共同努力，朝永續發展邁進，落實公司永續發展的目標。

人權政策

為了落實企業尊重人權理念，東研信超恪遵營運據點當地勞動暨相關法規，預計 2025 年規劃並制定人權政策。2024 年東研信超恪守營運據點所在地之法規，持續參考《聯合國世界人權宣言》等各項國際人權公約，並充分體現尊重與保護人權之責任。我們承諾在營運的各環節中，將人權、無歧視及多元友善議題納入考量，對象包括員工、客戶以及合作夥伴。

人權盡職調查流程

為了落實企業尊重人權理念，東研信超恪遵營運據點當地勞動暨相關法規，預計 2025 年規劃並制定人權盡職調查流程。

責任商業行為宣導與推動

東研信超恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，在與供應商往來之前，皆依照制定之內部控制制度辦理，對於供應商之經營、服務、價格及品質等做調查與確認，並給予客觀評量。同時為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。為使同仁時常保持對誠信行為的認識，除了將相關作業規範公布於公司內部網站供同仁隨時查詢，另透過教育訓練、宣導等方式加深同仁遵循公司核心價值與制度。對於任何可能違反從業道德之行為，秉持毋枉毋縱的處理態度，針對違反者將依據公司規定進行懲戒措施，以及適時採取法律行動。為確保東研信超之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求新進員工入職時需參與相關之教育訓練課程。2024 年公司對新進員工舉辦廉潔承諾課程教育訓練，共計 51 人參與，完訓率 100%，合計 51 人時。

2.2 重大性分析

重大主題鑑別流程

東研信超依循 GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析，鑑別本公司對於經濟、環境、社會 (人群與人權) 具顯著衝擊之永續議題，作為報告書資訊揭露基礎，與利害關係人進行有效溝通。2024 年東研信超透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別，決定出重大主題，於 GRI 3 重大主題管理中，有效回應各利害關係人所關注之議題。



重大主題及價值鏈邊界列表

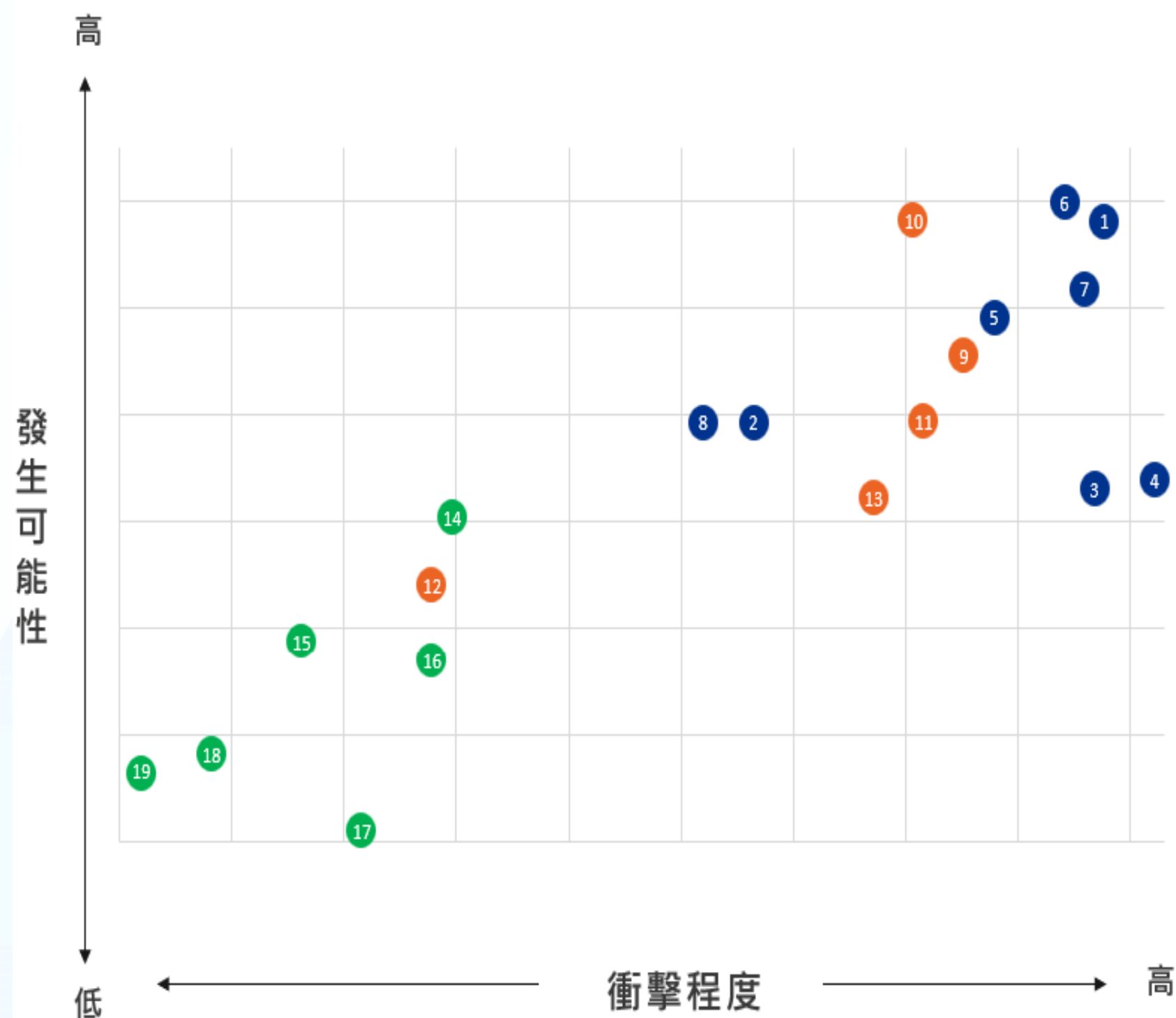
面向	重大主題	價值鏈邊界影響			對應章節	對應之 SDGs 永續目標
		上游	東研信超內部	下游		
治理 / 經濟	公司治理與誠信經營	●	●	●	3.1 公司治理與誠信經營	
	法規遵循	●	●	●	3.2 法規遵循	
	營運策略與經濟績效	●	●	●	4.1 營運策略與經濟績效	 
	客戶服務及產品品質		●	●	4.2 客戶服務及產品品質	 
	資料安全與隱私權保護		●	●	4.3 資料安全與隱私權保護	
環境	氣候變遷與調適		●	●	5.1 氣候變遷與調適	
社會	人才培育與發展		●	●	6.1 人才培育與發展	  

- 直接影響
- 間接影響

註 1：此報告書為本公司第一本永續報告書，無重大主題列表變動之情形。

註 2：重大主題對應之 GRI 主題準則揭露資訊請見 GRI 索引表。

負面衝擊矩陣



環境面

- 14 能源管理
- 15 溫室氣體排放管理
- 16 廢棄物管理
- 17 水資源及廢水管理
- 18 氣候變遷與調適
- 19 生物多樣性

社會面

- 9 員工關懷與勞動保障
- 10 人才培育與發展
- 11 勞資關係與人權保障
- 12 社會公益參與
- 13 職業安全衛生

治理/經濟面

- 1 營運策略與經濟績效
- 2 稅務責任
- 3 公司治理及誠信經營
- 4 法規遵循
- 5 風險管理
- 6 資訊安全及隱私權保護
- 7 客戶服務與產品品質
- 8 永續供應鏈管理

5項 首要的負面衝擊主題

營運策略與經濟績效
資訊安全及隱私權保護
客戶服務與產品品質
人才培育與發展
風險管理

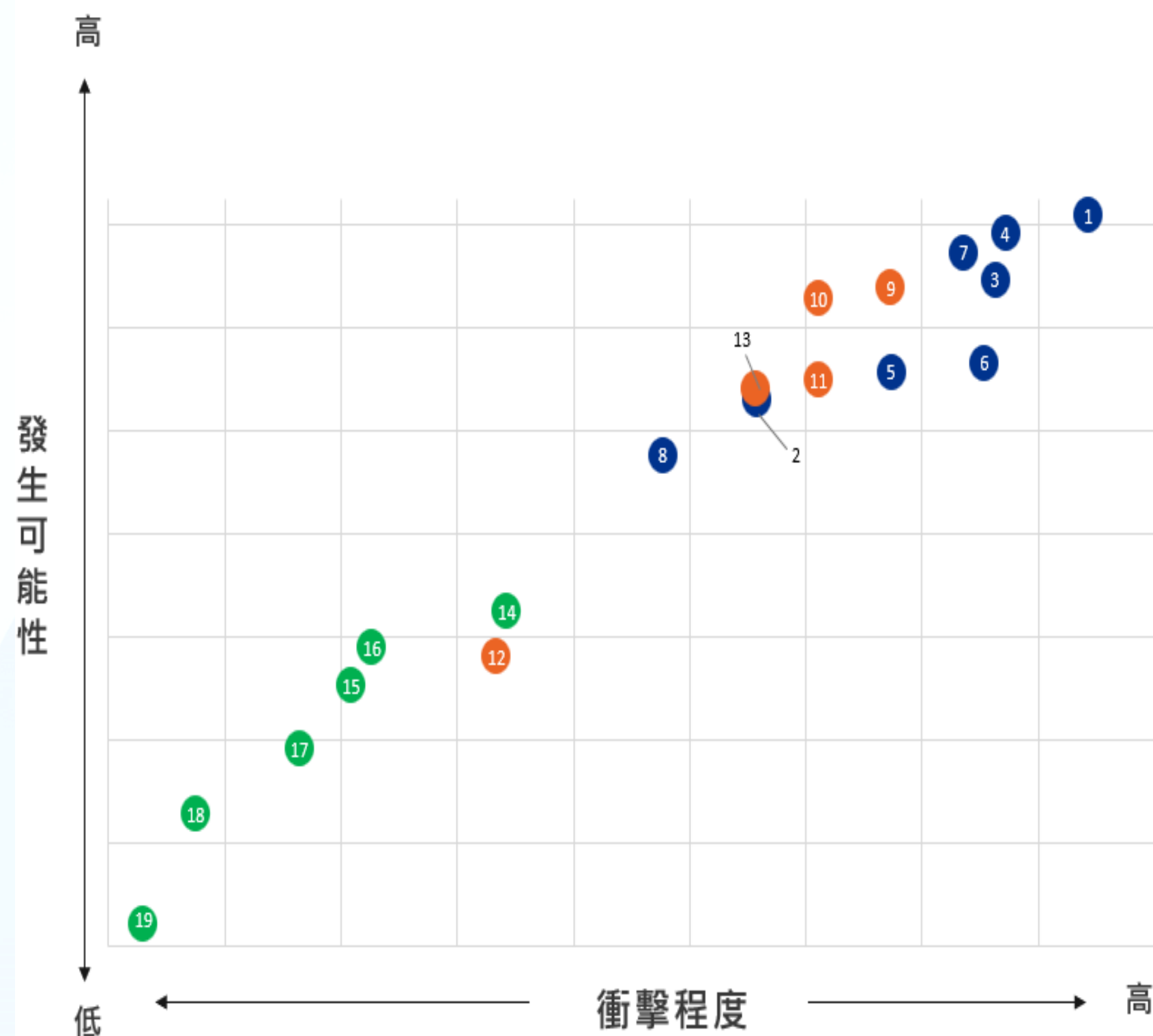
9項 次要的負面衝擊主題

員工關懷與勞動保障
法規遵循
公司治理及誠信經營
勞資關係與人權保障
稅務責任
職業安全衛生
永續供應鏈管理
能源管理
社會公益參與

5項 持續追蹤的負面衝擊主題

廢棄物管理
溫室氣體排放管理
水資源管理
氣候變遷與調適
生物多樣性

正面衝擊矩陣



環境面

- 14 能源管理
- 15 溫室氣體排放管理
- 16 廢棄物管理
- 17 水資源及廢水管理
- 18 氣候變遷與調適
- 19 生物多樣性

社會面

- 9 員工關懷與勞動保障
- 10 人才培育與發展
- 11 勞資關係與人權保障
- 12 社會公益參與
- 13 職業安全衛生

治理/經濟面

- 1 營運策略與經濟績效
- 2 稅務責任
- 3 公司治理及誠信經營
- 4 法規遵循
- 5 風險管理
- 6 資訊安全及隱私權保護
- 7 客戶服務與產品品質
- 8 永續供應鏈管理

5項 首要的正面衝擊主題

營運策略與經濟績效
法規遵循
客戶服務與產品品質
公司治理及誠信經營
員工關懷與勞動保障

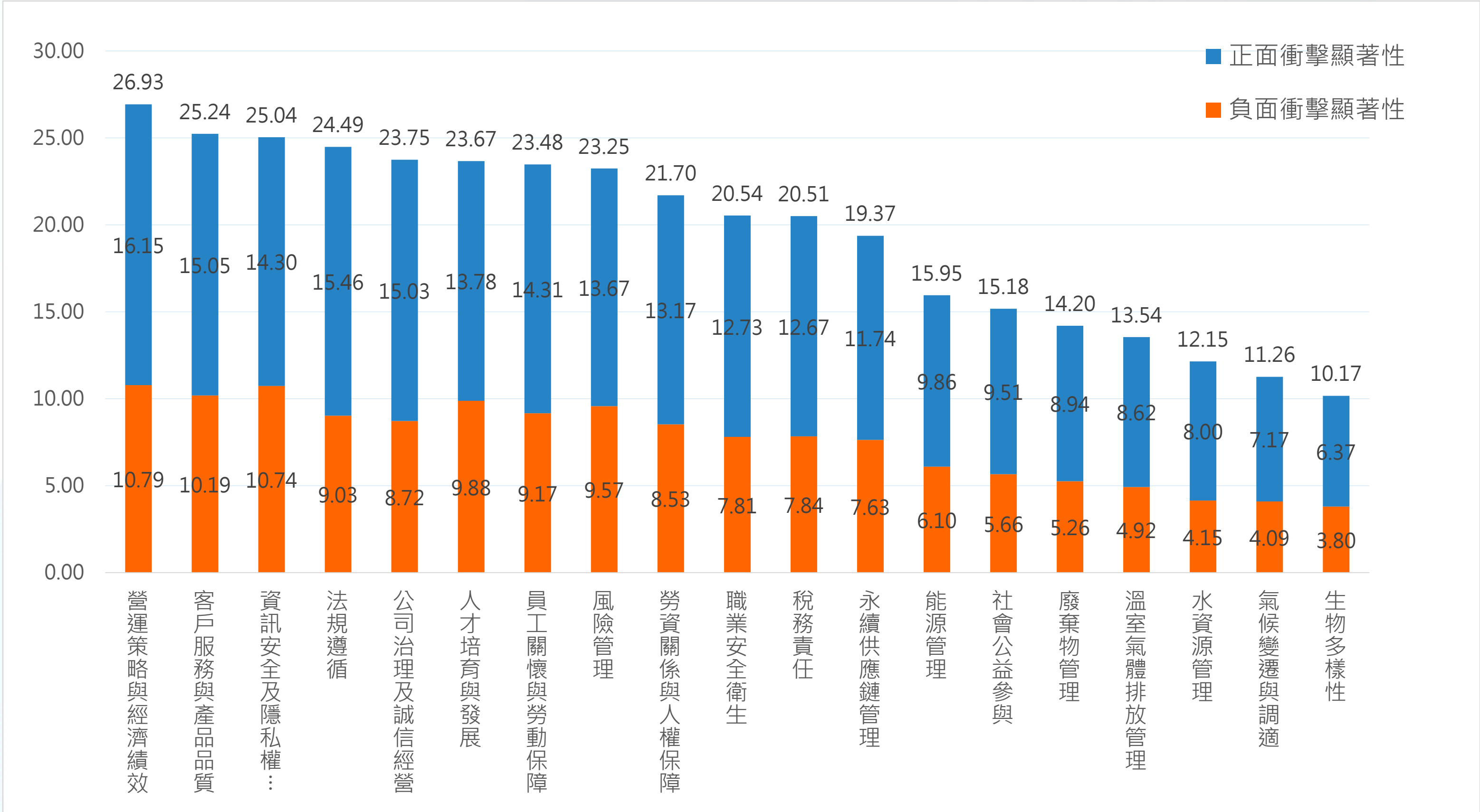
9項 次要的正面衝擊主題

資訊安全及隱私權保護
人才培育與發展
風險管理
勞資關係與人權保障
職業安全衛生
稅務責任
永續供應鏈管理
能源管理
社會公益參與

5項 持續追蹤的正面衝擊主題

廢棄物管理
溫室氣體排放管理
水資源管理
氣候變遷與調適
生物多樣性

重大主題正負面衝擊顯著性評估



註：重大性門檻係依正負面影響加總分數之前六大鑑別為重大主題

2.3 利害關係人及溝通議合

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本公司透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本公司將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

利害關係人鑑別

依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向東研信超同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類六大類利害關係人群體：客戶、員工、股東/投資人、政府主管機關、供應商、金融機構。

有關六大類利害關係人重要性說明如下：

1. 客戶

東研信超重視客戶需求

配合客戶研發技術演進更新各類產品檢測能力，提供客戶如期、如質，快速便捷的檢測認證服務。

2. 員工

員工是東研信超最重要的資產

我們的服務、專業和文化建立，都是每個員工一點一滴累積，尤其重視員工健康與安全，致力打造健康幸福職場。

3. 股東/投資人

股東及投資人是公司營運資金的重要來源

持續關注公司經營狀況與營運發展，公司積極為股東與投資人保持穩定獲利及投資報酬率，落實企業永續經營。

4. 政府主管機關

遵循政府主管機關法規並積極配合

東研信超係在政府主管機關授權與監督下，執行各項強制性法規檢測，需與政府相關單位保持良好溝通管道，並依照最新法規要求進行檢測認證工作。公司保持與主管機關積極而暢通之溝通，確保公司之各項營運皆符合法令及相關規定。

5. 供應商

藉由與檢測設備供應商之密切溝通，可了解檢測行業目前及未來市場變化及客製化測試需求，以利公司提前因應。外包供應商(實驗室)協助公司滿足客戶全方位的檢測及認證需求。

6. 金融機構

向銀行融資為本公司籌措資金之來源之一，透過與銀行良好之溝通與互動，得以獲得穩定與具競爭力之營運資金，確保永續經營。

利害關係人溝通管道

2024 年度與各利害關係人關注議題與溝通情形如下：

利害關係人	關注議題	溝通與回應方式及頻率	2024年溝通情形與成果
客戶	- 公司治理與誠信經營 - 資訊安全及隱私權保護 - 法規遵循 - 客戶服務與產品品質	官網利害關係人專區連絡電話、電子郵件 (即時) 業務溝通 (即時) 客服申訴管道 (即時) 檢測認證新知發送 (不定期) 客戶滿意度調查 (每年)	- 官網客服信箱共收到46筆檢測認證服務諮詢需求。 - 客戶滿意度調查共發出30份，回收 26份，客戶滿意度實際值達96.6%。 - 不定期透過官網、郵件、通訊軟體發送檢測認證新知給客戶參考。 - 客訴案件2件，皆已完成原因分析與因應對策，並取得客戶同意結案。
員工	- 員工關懷與勞動保障 - 人才培育與發展 - 勞資關係與人權保障 - 職業安全衛生	官網利害關係人專區聯絡電話、電子郵件 (即時) 在職訓練 (每月) 勞資會議/福委會會議 (每季) 臨場醫護 (每月2次) 員工申訴信箱 (即時)	- 在職訓練共舉辦881場次，總人次1863人，總時數共5,984小時。 - 福委會議共辦理6場。 - 勞資會議共辦理4場。 - 臨場醫護共辦理24場。 - 申訴信箱共收案1件，已處理完成並結案。
股東/投資人	- 營運策略與經濟績效 - 稅務責任 - 公司治理及誠信經營 - 法規遵循 - 風險管理	設有發言人與代理發言人公司網站設置投資人專區及聯繫窗口 (即時) 舉辦股東常會 (每年) 法人座談會 (不定期) 公布營收績效及財務報告 (每月/每季) 於公開資訊觀測站揭露公司重要財務及業務相關資訊 (即時)	- 法人座談會共召開11場 - 股東常會共召開1場 - 按季公告發布財務報告 - 按月發布營收數據 - 即時於公司網站更新財務業務相關訊息 - 依主管機關規定時程公告各項公開資訊。

利害關係人	關注議題	溝通與回應方式及頻率	2024年溝通情形與成果
政府主管機關	• 公司治理與誠信經營 • 法規遵循 • 稅務責任 • 職業安全衛生 • 勞資關係與人權保障 • 溫室氣體排放管理	官網利害關係人專區聯絡電話、電子郵件 (即時) 正式公文往來 (不定期) 電話/電子郵件 (不定期) 會議 (每月/每季/不定期) 座談會、宣導會 (不定期) 主管機關監督評鑑 (不定期)	• 每月參加經濟部標準檢驗局(BSMI)檢測技術一致性會議 • 參與國家通訊委員會(NCC)季度與不定期法規更新徵詢意見會議共2場 • 經濟部標準檢驗局(BSMI)監督評鑑共一次 • 財團法人全國認證基金會(TAF)監督評鑑共五次 • 配合上市櫃公司主管機關要求，參加各項法規、制度宣導會共10場 • 依主管機關規定時程公告各項公開資訊。
供應商	• 法規遵循 • 客戶服務與產品品質 • 營運策略與經濟績效 • 永續供應鏈管理	官網利害關係人專區聯絡電話、電子郵件 (即時) 採購會議 (不定期) 電話交流 (不定期) 研討會 (不定期) 設備教育訓練 (不定期) 供應商評估 (每年/每三年/新廠商)	• 不定期參加設備廠商舉辦針對新檢測要求或新法規標準的研討會及教育訓練。 • 完成共308份外部產品供應商、服務機構評估表。(其中279份為一年一次之評估)
金融機構	• 營運策略與經濟績效 • 公司治理與誠信經營 • 溫室氣體排放管理 • 風險管理	官網利害關係人專區聯絡電話、電子郵件 (即時) 電話/電子郵件 (不定期) 專人來訪會議 (每年) 營收及財務報表公告 (每月/每季)	• 專人來訪會議共6場 • 按季發布財務報告 • 按月發布營收數據 • 即時於公司網站更新財務業務相關訊息

CH3 永續承諾與治理

3.1 公司治理與誠信經營

重大主題管理-公司治理與誠信經營										
管理方針	衝擊描述	正面衝擊			追蹤評核機制	1. 公司治理評鑑排名結果				
		1. 強化公司治理制度，提升企業營運的穩定度與透明度。 2. 落實誠信經營承諾，恪守法令規範，提升公司對外之優良形象及聲譽，有助於提高公司營運績效，對公司籌資活動亦有助益。				2. 落實董事會績效評估辦法，每年定期績效評估及每三年執行一次外部評估				
	政策承諾	負面衝擊			利害關係人議合	3. 誠信經營內部宣導及訓練課程舉辦場次及訓練達成率				
		若無穩健的公司治理，可能導致風險管理不當、舞弊等違反誠信行為，影響公司有效運作或股東權益。發生不誠信、貪腐、詐欺或舞弊事件，造成公司營運風險、侵害客戶及其他利害關係人權益，危害公司信用評等，對外及利害關係人間的聲譽下降。				4. 由稽核單位定期評估內部控制之有效性，並彙整年度稽核報告，協助董事會檢視公司內部相關法規的適法性與執行狀況，並進行相關制度調整。				
管理行動與成效追蹤	依據政府主管機關法規制定公司治理及誠信經營政策，如「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等，建立良好的公司治理制度、完善內部控制制度及相關行為準則。並定期舉辦員工誠信經營宣導及教育訓練，確保誠信經營之落實。			管理目標	股東	設置投資人專區、投資人聯絡服務窗口於官網，以利投資人洽詢。				
					員工	訂有「工作規則」供遵循；提供內部管道進行溝通，提供員工發表意見及建立申訴信箱提供申訴管道，定期召開勞資會議，與勞方代表充分溝通意見。				
					短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)			
		2024年成果			1. 提升公司治理評鑑排名		1. 持續提升公司治理評鑑排名至前21%-35%		1. 持續提升公司治理評鑑排名至前6%-20%	
		• 董事會整體績效評估及功能性委員會績效評估2024年自評結果均為優良			2. 增加女性董事席位達2席		2. 增加女性董事席位達1/3		2. 維持女性董事席位達1/3	
		• 2024年新進員工簽署廉潔承諾書共計51人次；要求新進員工完成誠信經營相關之線上課程，共培育70人次，總計70小時。			3. 誠信經營內部宣導及訓練提升達成率至80%		3. 誠信經營內部宣導及訓練提升達成率至90%		3. 誠信經營內部宣導及訓練提升達成率至99%	
		• 制定2024年度稽核計畫，每月執行稽核項目，針對稽核異常項目追蹤改善結果，共執行48項稽核項目，稽核完成率100%，稽核結果無重大缺失。			4. 稽核完成率100%，稽核結果無重大缺失		4. 維持稽核完成率100%，稽核結果無重大缺失		4. 維持稽核完成率100%，稽核結果無重大缺失	

3.1.1 公司治理組織

治理架構

東研信超**董事會為公司最高治理單位**，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，審計委員會至少每季、薪資報酬委員會至少每半年向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

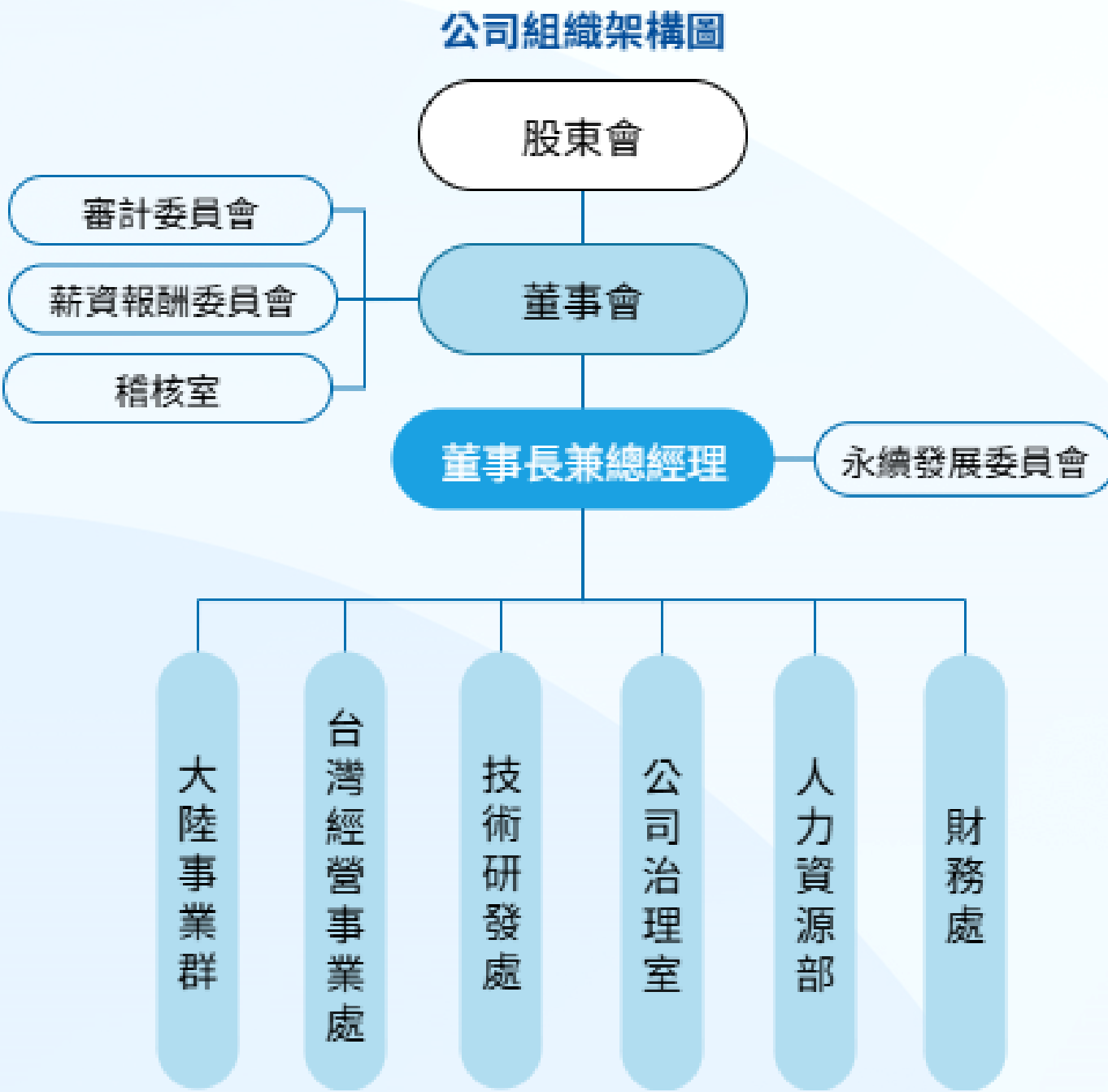
董事會

東研信超董事會目前為第十四屆，由吳仲超擔任董事長。吳董事長同時為經營團隊成員，兼任總經理，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

提名與遴選

東研信超董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「董事選任程序」設置及遴選獨立董事。

本公司董事會成員除具備專業背景及專業技能外，亦應具備對公司經營規劃及所營事業之專長，不斷精進，考量在各董事之專業能力以外之範圍，選擇涵蓋與公司產業特性相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任或內部控制制度、財務報告責任相關課程，以確保董事會成員具有相當程度之產業知識並提升董事之專業知能。



監督衝擊管理的角色

東研信超董事會為公司最高治理單位，直接參與監督本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

永續報導的角色

本公司2024年永續報告書由永續報告書編製小組統籌編撰，由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024年永續報告書於2025年8月12日經董事會討論並決議通過。

功能性委員會

審計委員會	東研信超設置「審計委員會」，審核公司存在或潛在風險之管控等，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選（解）任及獨立性與財務報表之允當編製。由 4 位獨立董事擔任審計委員會委員，2024 年審計委員會共召集 6 次，委員平均出席 100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報。
薪資報酬委員會	東研信超設置「薪資報酬委員會」，由 4 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2024 年薪資報酬委員會共召集 3 次，委員平均出席 100%。 為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報。

重大事項溝通

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（如右表列），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

2024 年於公開資訊觀測站發布之中文重大訊息 46 則，主要包含財務、公司治理的資訊。請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2024 年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
財務處	財務資訊	每季	4 次
	財務報告	每季	4 次
稽核室	稽核報告	每季	4 次
	稽核計畫	年度	1 次
事業處	營運報告/產業概況	每季	4 次

3.1.2 董事會運作

董事會運作情形

東研信超董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。董事會共有 9 位董事成員；其中有 4 位為獨立董事，任期 3 年，已符合本公司章程第十七條的規定；董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司 2024 年度年報。

本公司董事會每季至少召開 1 次，2024 年共召開 8 次。董事實際出席情形如右表所列。

董事會多元化

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則。本公司董事會成員多元化政策參考「公司治理實務守則」第二十條以及依據「董事選任程序」第三條辦理：本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於二大面向及整體應具備之能力標準如下：

董事會多元化	面向	1.基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。 2.專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。	
	應具備之能力	① 營運判斷能力。 ② 會計及財務分析能力。 ③ 經營管理能力。 ④ 危機處理能力。	⑤ 產業知識。 ⑥ 國際市場觀。 ⑦ 領導能力。 ⑧ 決策能力。

職稱	姓名	出席率	備註
董事長	婕超(股)公司 代表人：吳仲超	100%	
董事	婕超(股)公司 代表人：鄭國書	60%	2024/6/7 新任
董事	吉德利投資有限公司 代表人：邱德俊	100%	
董事	宜特科技(股)公司 代表人：林榆桑	67%	2024/6/7 解任
董事	劉立國	75%	
董事	邱致清	100%	
獨立董事	楊能傑	100%	
獨立董事	黃翠萍	100%	
獨立董事	黃正忠	100%	
獨立董事	張凱翔	100%	



董事會多元化政策及落實情形

本公司目前董事會成員共有 9 名，含 4 名獨立董事，專業領域涵蓋財務會計、法律相關等。董事會成員中有 1 名女性董事、3 名具員工身份之董事。董事皆具豐富專業實務經驗，具領導決策、經營管理、營運判斷、危機處理、產業知識及國際市場觀等能力，4 位獨立董事分別具法律、會計及財務背景專長，5 位董事分別具有科技及產業等背景專長。

	姓名	性別	年齡				會計	法務	產業	財務	科技	獨立董事任期 3 屆以下	兼任公司經理人
			31-40	41-50	51-60	61-70							
董事	吳仲超	男			○						●		○
	劉立國	男				○							
	鄭國書	男				○							
	邱德俊	男		○							●		○
	邱致清	男		○							●		○
獨立董事	楊能傑	男				○	●		○	●		○	
	黃正忠	男			○				○	●		○	
	黃翠萍	女			○		●		○	●		○	
	張凱翔	男	○					●	○			○	

性別	年齡	2022 年		2023 年		2024 年	
		董事會(人數)	佔比(%)	董事會(人數)	佔例(%)	董事會(人數)	佔比(%)
男	<30 歲	0	0	0	0	0	0
	30~50 歲	1	14%	3	33%	3	33%
	>50 歲	4	57%	4	45%	5	56%
女	<30 歲	0	0	0	0	0	0
	30~50 歲	0	0	0	0	0	0
	>50 歲	2	29%	2	22%	1	11%



管理目標

獨立董事席次逾董事席次三分之一



管理目標

兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一



管理目標

獨立董事任期未逾3屆



管理目標

適足多元之專業知識與技能

董事進修

為增進董事之專業知識及技能，東研信超每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳本公司 2024 年度年報。

2024 年董事進修情形

課程名稱	受訓人員	上課時數	上課人數	總時數
談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	董事、公司治理主管	3	9	27
資訊安全治理的趨勢與挑戰	董事、公司治理主管	3	10	30
公司治理的利害關係人的分析與整合專案管理	董事	3	1	3
生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	董事	3	1	3

董事會績效評估

為增進董事運作效能，績效評估由公司治理室負責執行，公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了「董事會績效評估辦法及程序」，每年將定期進行董事會(含功能性委員會)績效評估，並將績效評估之結果提報至董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

董事會評鑑每年執行一次，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，本年度由公司治理室執行評估，程序係發送自評問卷，針對整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會進行自評。評估項目如下：

整體董事會績效評估項目	個別董事成員績效評估項目	功能性委員會績效評估項目
(1)對公司營運之參與程度 (2)提升董事會決策品質 (3)董事會組成與結構 (4)董事的選任及持續進修 (5)內部控制	(1)公司目標與任務之掌握 (2)董事職責認知 (3)對公司營運之參與程度 (4)內部關係經營與溝通 (5)董事之專業及持續進修 (6)內部控制	(1)對公司營運之參與程度 (2)功能性委員會職責認知 (3)提升功能性委員會決策品質 (4)功能性委員會組成及成員選任 (5)內部控制

有關東研信超董事會績效評估辦法及程序，請參閱[董事會績效評估辦法及程序](#)。

2024 年董事會績效評估結果及改善建議

範圍	評估方式	評估期間	評估內容	評估結果	總達標率	改善建議
整體董事會	董事會 內部自評	2024/1/1~ 2024/12/31	對公司營運之參與程度	95%	97%	本年度出席率平均 93%，可提升改進；股東會董事出席率為 77%，至少應提升至 85%；管理績效應訂定獎懲制度，且績效應與 ESG 有所連結；訂定接班人計劃。
			提升董事會決策品質	98%		
			董事會組成與結構	100%		
			董事的選任及持續進修	94%		
			內部控制	100%		
個別董事成員	董事成員 自評	2024/1/1~ 2024/12/31	公司目標與任務之掌握	100%	98%	無。
			董事職責認知	100%		
			對公司營運之參與程度	95%		
			內部關係經營與溝通	99%		
			董事之專業及持續進修	99%		
功能性委員會	功能性委員會 內部自評	2024/1/1~ 2024/12/31	對公司營運之參與程度	95%	98%	視公司營運需求，評估設置提名委員會。
			功能性委員會職責認知	94%		
			提升功能性委員會決策品質	100%		
			功能性委員會組成及成員選任	100%		
			內部控制	100%		

利益衝突

東研信超依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規範中第八條明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形 (包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形)，請詳本公司 2024 年度年報。

3.1.3 薪酬政策

薪酬政策	
董事會	本公司董事酬金主要為董事報酬及董事酬勞，董事酬勞依公司章程規定，參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性，經薪酬委員會同意後董事會決議之。另依公司章程規定，得按當年度獲利不高於百分之五內為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。
高階管理階層	高階管理階層之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，係考量其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業薪資水準訂定。本公司高階管理階層包含董事長兼總經理、副總經理、及協理級以上主管。

薪酬決定流程	
本公司經理人及員工酬金主要為薪資、獎金以及酬勞，經理人及員工之固定薪資係參酌市場水準核定。變動薪資除獎金外，另依公司章程規定，應以當年度獲利不低於百分之一為員工酬勞，依據公司所訂經營績效目標，考核經理人及員工個別績效表現以發放獎金及員工酬勞。	
本公司董事、經理人及員工之薪資報酬政策，除評估其與經營績效之正向關聯性，並考量產業經營風險以及未來長期發展趨勢，同時注重短期與長期報酬獎勵制度，以謀求永續經營與風險管控之平衡。	
本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由 4 位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理階層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考本公司 2024 年度年報。	
本公司員工酬勞及董事酬勞係依據「公司章程」規定數額提撥及發放，每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2024 年度的薪酬提案已於 2025 年 6 月 11 日召開的股東常會報告。	

未來，東研信超將規劃評估其薪酬時把 ESG 永續經營績效納入董事和經理人之績效評核考量，以作為薪酬評量之依據。董事及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

年度總薪酬比率	
2024 年總薪酬比率（其他員工為 1）	
指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	7.6 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	2.9 : 1
註 1：年度總薪酬包括：薪資、獎金。	
註 2：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請詳見公開資訊觀測站。（ https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15 ）前述數據與前一年度數據比較，並無重大變動情形。	

3.1.4 誠信經營

風險評估

東研信超 2024 年全球 100%據點皆已進行貪腐相關風險評估，並依據評分結果納入年度稽核作業，2024 年東研信超無發生任何貪瀆、賄賂等情形，經評估，全據點發生貪腐事件之風險為低，未發現重大異常之情事。

為防止貪腐與不道德所造成潛在風險，本公司設有《衍生性商品交易細則》、《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》及修訂《集團企業、特定公司及關係人交易管理作業》、《預算管理制度》、《對子公司之監督與管理》、《內部重大資訊處理及防範內線交易管理作業程序》等施行細則，作為各項內部控制程序運作的遵循依據。

本公司並於「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」中揭示不誠信行為檢舉程序並於公司官網揭示違反職業道德舉報管道，包含供內外部人員使用之檢舉信箱 (ken.li@newbtl.com)、檢舉應記載事項、調查專責單位及處理流程、不同檢舉對象之受理層級、被檢舉人申訴程序、檢舉及處理紀錄保存、檢舉人之保護及檢舉內容之保密，以強化誠信經營之執行。

本公司 2024 年實施貪腐相關風險評估，法遵與稽核部門依據取得包含反貪腐及道德相關的資料，做更進一步的分析，鑑定得出無高風險等級，並針對可能產生風險的項目進行管理方針規劃，實施內部教育訓練課程，並依程序實施管控。

溝通與訓練

本公司每年為董事會安排董事進修相關誠信及法遵課程，並定期為高階管理階層辦理誠信經營相關宣導會。2024 年在董事會及高階管理階層方面訓練比例為 100%。另外，本公司於新進人員於到職時，透過簽署聘僱合約及廉潔承諾書，向本公司承諾嚴格遵守本公司制定之員工品德與操守管理規定，於任職期間絕不藉由其職務，向與本公司交易之事業、個人、或本公司員工，要求、期約、收受賄賂或不正當利益；並於與本公司交易相對人間有利益迴避之必要時，採取適當之措施。此外，本公司新進人員於到職後，均強制參與新人訓練，訓練教材納入法規遵循課程，以強化新進人員的反貪腐意識。

目前尚未針對全體在職員工進行定期之反貪腐及誠信經營教育訓練。為強化公司治理與廉潔風氣，未來將規劃建置完整的教育訓練制度，預計於 2025 年起推動反貪腐及誠信經營教育訓練課程，涵蓋所有層級之員工，持續深化員工誠信意識與合規行為。

關於商業夥伴，本公司尚未於供應商評估流程中納入反貪腐與誠信經營相關溝通與管理機制。為提升供應鏈的誠信治理，預計於 2025 年起將逐步建置相關制度，包含制定及要求供應商簽署各項供應商行為準則，以落實誠信經營原則，並強化合作夥伴之道德意識與合規責任。

2024 年治理單位誠信經營或反貪腐教育溝通及訓練之情形如下：

溝通對象	溝通方式	實際溝通人數	應溝通人數	佔比
董事會成員	董事進修及反貪腐宣導	9	9	100%
高階管理階層	反貪腐及法令遵循宣導	20	20	100%

訓練對象	課程/宣導名稱	課程/宣導內容	實際受訓人數	應受訓人數	完訓佔比
董事會成員	談誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例	1. 公司治理 4.0 2. 誠信經營守則 3. 公司治理實務守則 4. 永續發展實務守則	9	9	100%
董事會成員	內部人法令宣導	內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣	9	9	100%
高階管理階層	內部人股權變動申報違規情事宣導	內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣	20	20	100%
高階管理階層	法令遵循宣導	1. 誠信經營守則 2. 內控重大缺失案件分享 3. 法規分享	20	20	100%

註：高階管理階層包含董事長兼總經理、副總經理、及協理級以上主管。

2024 年員工誠信經營或反貪腐教育訓練之情形如下：

台灣地區	員工層級		員工類別	
	管理階層	非管理階層	管理部	營業部
訓練總時數	7	87	22	72
完訓人數	7	87	22	72
完訓佔比	100%	100%	100%	100%

註 1: 完訓佔比=12 月底仍在職員工當中當年度相關課程完訓人數/區域當年度 12 月底仍在職員工總人數
註 2：管理階層包含高階管理階層(包含董事長兼總經理、副總經理及協理級以上主管) 及一般主管。
註 3：營業部涵蓋營業部涵蓋台灣區經營事業處，人員類型包含業務、工程、品保、公行部、認證等單位。
註 4：管理部涵蓋財務部、人資部、採購部、公司治理室、信息部、技術研發處及董事長室。

諮詢與舉報機制

東研信超設有公司治理室及稽核室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處。

為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過新進員工教育訓練、公司內部電子郵件、公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，本公司除於新進員工報到時並不定期於會議中宣導誠信經營理念，平時則不定期以電子郵件或公開談話中傳達本公司誠信經營之理念。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過 Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關

係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每日定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。東研信超於 2024 年並未接獲任何舉報案件

諮詢與舉報管道

外部管道	於官方網站提供諮詢信箱-客戶	wesley.chiu@newbtl.com
	於官方網站提供諮詢信箱-供應商	andy@newbtl.com
	於官方網站提供諮詢信箱-投資人	ir6840@newbtl.com
內部管道	顧客投訴信箱	btl_qa@newbtl.com
	員工申訴信箱	hr_tp@newbtl.com

檢舉案件之處理程序

- (一) 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至獨立董事。
- (二) 本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
- (三) 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- (四) 調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。
- (五) 對於檢舉情事經查證屬實，相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- (六) 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

政治捐獻

本公司恪守政治中立之原則，歷年來並無支出政治獻金，包含但不限於任何形式直接或間接支出與捐款給候選人、政黨、政策遊說團體、政治運動或影響立法行為之團體、與公投議案相關之組織等。

3.2 法規遵循

重大主題管理-法規遵循

管理方針	衝擊描述	正面衝擊 落實法令遵循，建立良好企業文化，符合相關法令規範，降低營運、裁罰風險，提升經營績效。 負面衝擊 公司受到法律裁罰、可能對公司、財務、人員造成影響，並影響利害關係人的權益、導致公司形象受損。	追蹤評核機制	1.定期每年一次向董事會報告法令遵循執行情形。 2.辦理法遵教育訓練與法規政策宣導，每年至少2次。	
	政策承諾	符合主管機關及金融法令是健全經營的基本要求，確保企業遵守相關法令規範，致利害關係人權益不受損，為公司重要營運基準。	利害關係人議合	主管機關 密切注意相關法規修訂情形與進度，並積極參與主管機關舉辦之公聽會、說明會等。	
	管理行動與成效追蹤	法規遵循管理 - 定期向董事會陳報法令遵循執行情形。 - 設置公司治理室-法遵，落實內部法令宣導及相關教育訓練。 - 持續執行法令遵循風險評估及監控制度。 2024年成果 2024年辦理內部法令遵循宣導會2次，共培育40人次。 2024年無違規裁罰情形。	管理目標	短期目標 (3年以內) - 藉由教育訓練，加強員工相關法令知識。 - 落實法遵把關制度、遵循公司各項活動無違反上市上櫃公司應遵守之公司法、證券交易法等法令。 - 強化內部稽核，主動發現缺失，進而改善。	中長期目標 (3-5年以上) - 持續維持遵循公司各項活動無違反上市上櫃公司應遵守之公司法、證券交易法等法令，且無行政或司法制裁和罰款等違規事件。 - 制訂加強法遵之宣導與執行面監督機制，並舉辦相關教育訓練。 - 透過稽核制度監督法遵履行狀況，確保營運活動遵循法令規章。

3.2.1 法規遵循

東研信超員工皆須簽訂廉潔承諾書，承諾於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。東研信超 2024 年未有利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件。本公司 2024 年亦無發生反競爭、反托拉斯和壟斷法規相關之訴訟與判決案。此外，本公司將重大違規事件定義為單一案件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上。東研信超 2024 年未有重大違反社會與經濟相關法律及規定之情事，亦無任何非金錢制裁之事件發生。

3.2.2 稅務管理

稅務方針

東研信超在稅務管理與風險管理方面，積極致力於資訊透明化和營業據點當遵循稅務法規，秉持企業永續發展精神，確保企業運營符合相關法規。透過深入分析營運環境，進行稅務風險評估，從而有效降低風險並確保長期穩定發展。此外，東研信超也重視企業的永續發展，致力於創造可持續的經濟回報，通過實施符合社會責任的措施，落實誠實納稅義務。

稅務治理、管控與風險管理

集團始終遵循營運據點所在地的稅務精神及法律法規，並確保誠實開立發票和依法申報繳稅。稅務管理由董事會負責最高決策與監督，遇重大交易涉及稅務治理時提報董事會，確保稅務政策有效運行。並在做出重要決策時，充分考量稅務影響，確保有效管理與控制稅務風險。

日常稅務行政係由財會部統籌管理，集團也定期檢視稅務狀況，包括評估整體投資架構、營運與交易活動、功能定位與風險配置，以及隨時了解國際稅務法令的變動。這些措施有助於確保法規遵循，避免不當的租稅規劃，並確保關係人交易符合常規，進行有效的稅務風險評估和資訊揭露。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

對於稅務法令適用上存在的疑義，東研信超積極主動與稅務機關進行溝通和研議，確保雙方對稅務問題達成共識。當接獲稅務機關來函時，集團會全力配合並提供所需的資料，致力於與稅務機關建立相互尊重和良好的互動關係，並同時與其他利害關係人建立信任與有效的溝通機制，促進各方的合作與理解，進一步減少潛在的稅務風險。

CH4 永續價值

4.1 營運策略與經濟績效

重大主題管理-營運策略與經濟績效						
管理方針	衝擊描述	正面衝擊 穩健的營運策略與良好的經營績效，有助於企業的永續發展，進而對社會經濟、環境永續、員工照顧及股東權益等產生正向循環	追蹤評核機制	1.定期召開管理會議 2.每月召開經營會議討論經營績效 3.定期召開董事會議，報告營運績效		
		負面衝擊 錯誤的營運策略將有損公司的經營績效，更甚者將面臨存續風險，進而對社會經濟、員工照顧及股東權益等產生負面循環				
	政策承諾	透過制定因時因地制宜的經營策略，完善風險管理機制，掌握產業脈動及市場資訊分析，以維持競爭優勢。	利害關係人議合	利害關係人 可經由公開資訊觀測站，透過查詢財務報告及年報了解營運績效 可經由公司網站、股東會及法人說明會了解公司經營方向與營運方針		
	管理行動與成效追蹤	營運策略管理 - 隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情形，藉以掌握執行優勢 - 取得國內外重要主管認證機構與品牌客戶認可，建立長期信賴關係 經濟績效管理 - 掌握產業脈動及市場趨勢，取得完整實驗室認證體系 - 參與法規制定，掌握關鍵技術 2024年成果 2024年營業收入為838,244千元，較2023年702,813千元，年增19%。 2024年每股盈餘為0.53元，與2023年度每股虧損相較，由虧轉盈。	管理目標	短期目標 (3年以內) 1.依循年度預算達成績效目標，穩定獲利以優化財務資源與回饋股東。 2.遵循法令規定揭露財務績效。	中期目標 (3-5年) 1.拓展不同檢測服務領域，擴大營運營收規模。 2.檢視調整客戶群與營收來源組成，提升毛利率，加速回收擴廠投資資金。	長期目標 (5年以上) 1.配合檢測法規發展與客戶需求，持續拓展各領域檢測能量，使營收更具經濟規模。 2.優化組織結構與提升獲利能力，穩定獲利並透過自身獲利能力，累積持續投資擴充檢測能量之資源。

4.1.1 財務績效

組織所產生及分配的直接經濟價值

本公司 2024 年度合併營收為 838,244 千元，稅後淨利為 15,501 千元，每股盈餘為 0.54 元。2024 年整體營運績效優於前一年度，主要係台灣及大陸子公司陸續恢復美國 A2LA 實驗室認可，訂單回流營業收入逐步成長，加上開拓多元化檢測與安規檢測產能穩定增加所致。詳細的營運績效及財務資訊，請詳 2024 年度財務報告。

	單位：新台幣千元		
	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值：收入			
年總營收	888,195	702,813	838,244
其他收入(註 1)	10,467	11,689	20,623
產生的直接經濟價值花費比例 - 分配的經濟價值			
營運成本(註 2)	284,079	322,274	350,949
員工薪資和福利(註 2)	382,196	338,257	383,935
支付出資人的款項	76,809	9,175	21,239
按國家別支付政府的款項	49,501	12,797	19,355
社區投資	13	9	13
留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」			
留存的經濟價值	95,597	20,301	62,753

註 1: 其他收入含利息/補助款/雜項

註 2: 「營運成本」係公司「營業成本總額」扣除「屬營業成本之員工福利費用」。並將前述之「屬營業成本之員工福利費用」合計於「員工薪資和福利」項下。

政府補助

2024 年度本公司於台灣並無取得政府財務補助，大陸子公司東莞信寶電子產品檢測有限公司取得當地政府「專精特新小巨人」企業獎勵補助及根據「東莞市科研儀器設備開放共享資助管理辦法」規定申請取得資助金。

	單位：新台幣千元	
項目	補助單位	補助金額
專精特新小巨人企業獎勵	廣東省工業和信息化廳	4,454
專精特新小巨人企業獎勵	東莞市工業和信息化局	2,227
科研儀器設備開放共享管理單位績效獎勵	東莞市科學技術局	2,227

4.2 客戶服務與產品品質

重大主題管理-客戶服務與產品品質							
管理方針	衝擊描述	正面衝擊		追蹤評核機制	1. 每年舉行管理審查會議，評核品質目標與客戶滿意度達成狀況。 2. 每月召開經營管理會議，確認營業績效、客戶服務與實驗室運營情況。 3. TAF、A2LA等第三方機構每年定期進行實驗室品質體系期間監督評鑑，TAF每三年換證稽核，A2LA每兩年換證稽核。		
		負面衝擊					
	政策承諾	檢測實驗室需符合ISO17025之品質管理系統，並依照所需符合之國際標準、區域標準、國家標準、行業標準或企業標準嚴格執行，檢測品質若未能符合相關規範，可能會造成相關之實驗室資格受到影響，並降低客戶之信任度，並損及客戶之商譽，進而影響公司營收及獲利。		利害關係人議合	利害關係人 可透過公司官網服務電話與電子郵件信箱提出訴求。 可透過業務部服務窗口提出意見反饋。 可經由客戶意見單提交對服務與品質之投訴與建議。		
		東研信超一貫以來秉持的品質政策“獨立、客觀、專業、公正”，為本公司固有精神指標，所有員工皆須遵守並熟悉品質體系之相關規定。本公司以「協助優秀客戶的產品走向全球」為使命，與客戶步伐一致，為客戶提供行業最先進，品質最好，範圍最廣的檢測認證服務，滿足客戶的需求，與客戶同步走向全世界，實現成為「世界頂尖的電子、電器、無線產品檢測實驗室」為目標。					
管理行動與成效追蹤	客戶服務與產品品質管理		2024年成果	管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	- 公司官網設有客服電話與電子郵件信箱，提供客戶服務諮詢與意見反饋管道。 - 每年透過業務部發出客戶滿意度調查表，並由品保部彙總、分析與提出改善目標建議。 - 公司各級主管不定期拜訪重點客戶，第一線蒐集客戶對服務與品質意見。				- 客訴案件2件，皆已完成原因分析與因應對策，並取得客戶同意結案歸檔。 - 共發出30份客戶滿意度調查表，收回26份，客戶滿意度實際值為96.6%，達成客戶滿意度90%以上之目標。 - 官網客服信箱共有46筆檢測認證服務諮詢需求。		1. 優化實驗室案件管理系統，提供客戶更高品質之測試服務。 2. 客戶滿意度95%以上。 3. 無涉及檢測品質異常之客戶抱怨事項。

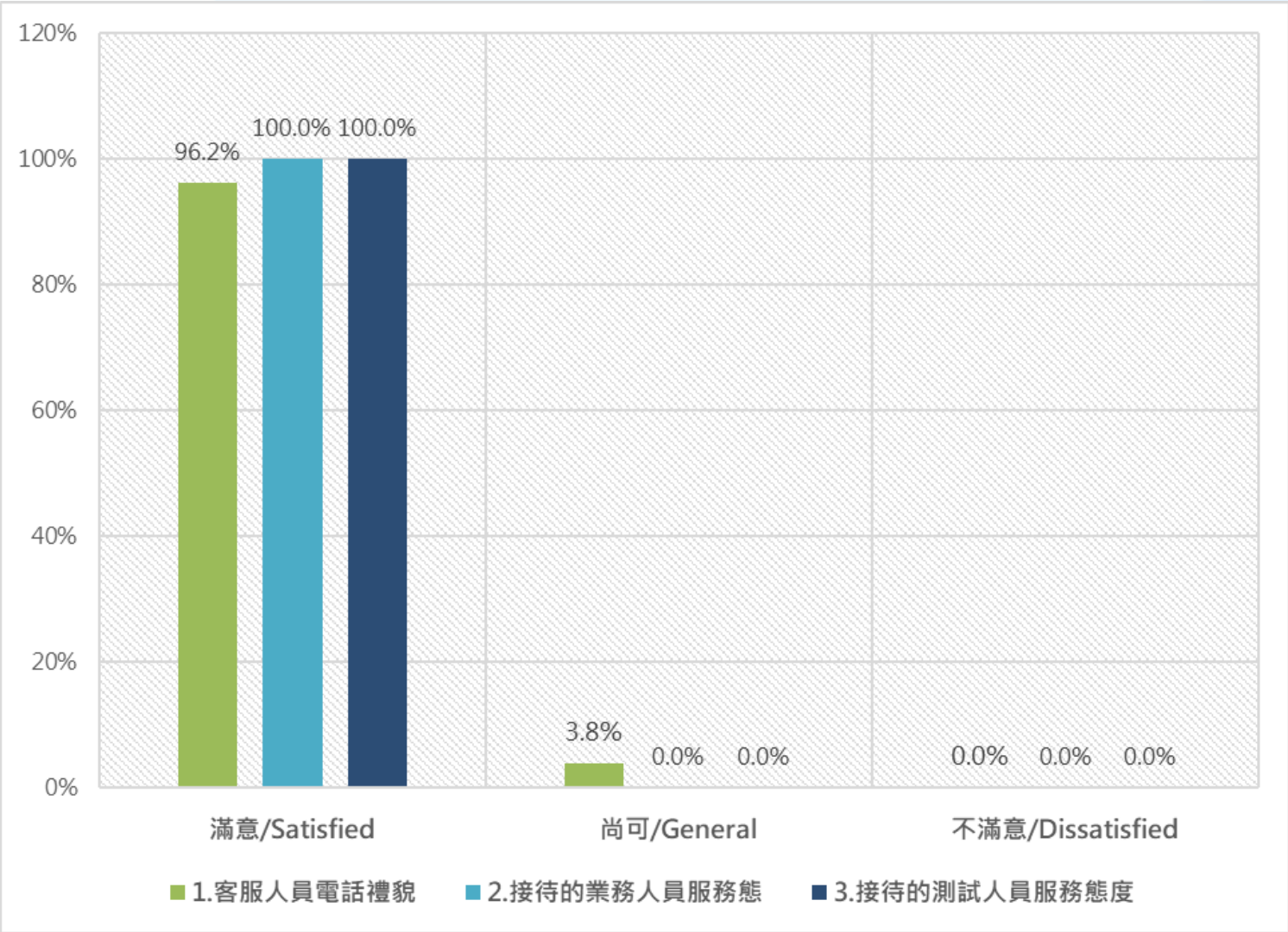
4.2.1 客戶服務

為實現「以客戶為核心」的永續經營理念，東研信超致力於打造全方位、高品質的客戶服務體系，從教育訓練、溝通機制、到申訴流程，皆以提升顧客體驗與滿意度為目標。公司透過系統化的滿意度調查、回饋機制與技術研討會等方式，積極了解並回應客戶需求，期以專業、迅速且有效率的服務，建立穩固長遠的合作關係。

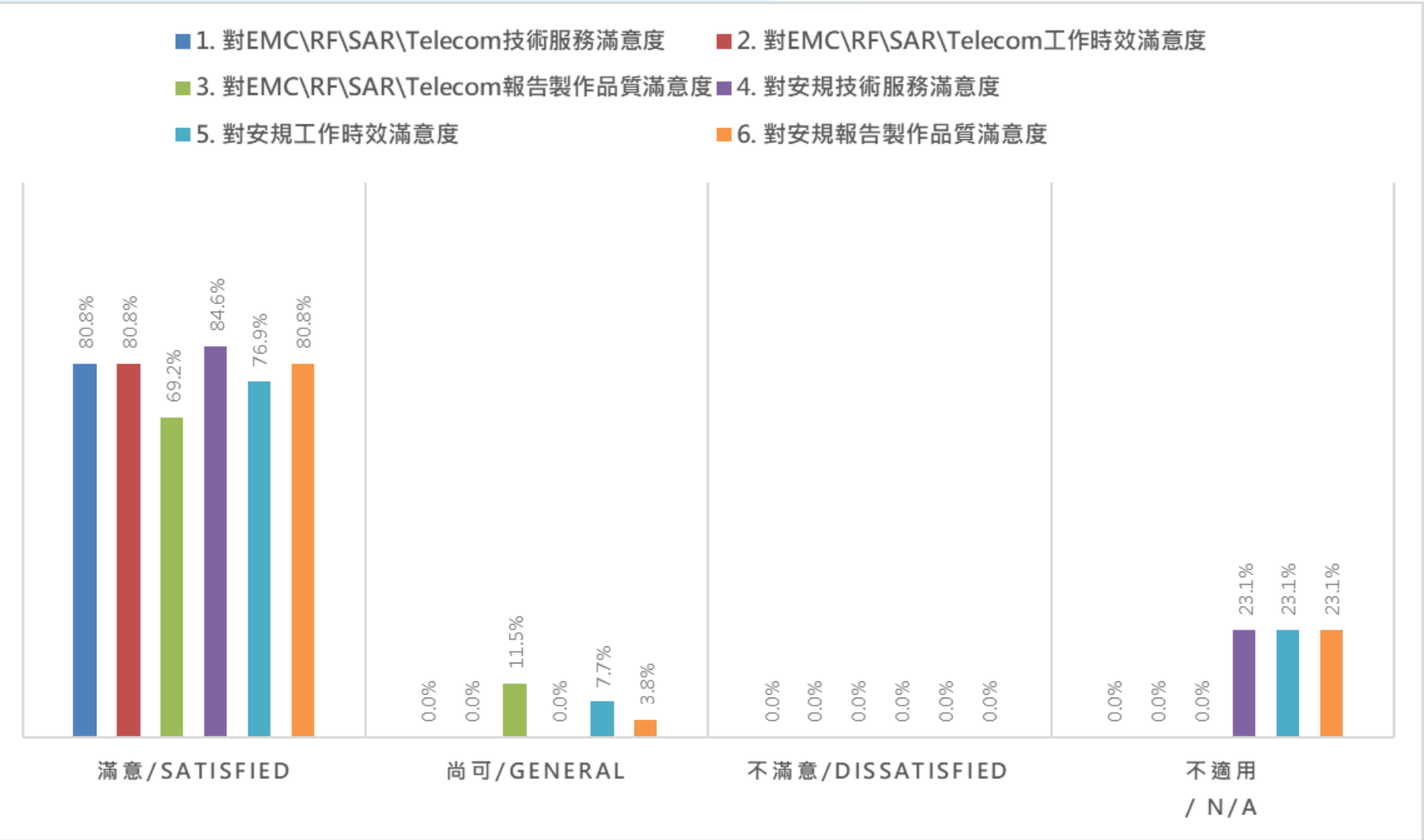
客戶滿意度調查

2024 年共發出 30 份客戶滿意度調查表，收回 26 份，回收率 86.7%，客戶滿意度實際值為 96.6%，達成客戶滿意度 90%以上之目標。

A. 對實驗室人員服務滿意程度



B. 對實驗室技術服務滿意程度



客戶服務教育訓練

2024 年 7 月 12 日於桃園福容大飯店舉辦「AI 大功率伺服器檢測技術研討會」，並不定期依客戶需求至客戶廠內安排小型教育訓練課程。



主題 1	PSU (Power Shelf Unit) EMC 檢測趨勢探討
主題 2	AI 大功率伺服器 EMC 檢測所面臨挑戰
主題 3	AI 大功率伺服器可靠性驗證方案
主題 4	AI 時代高效節能液冷產品及解決方案介紹

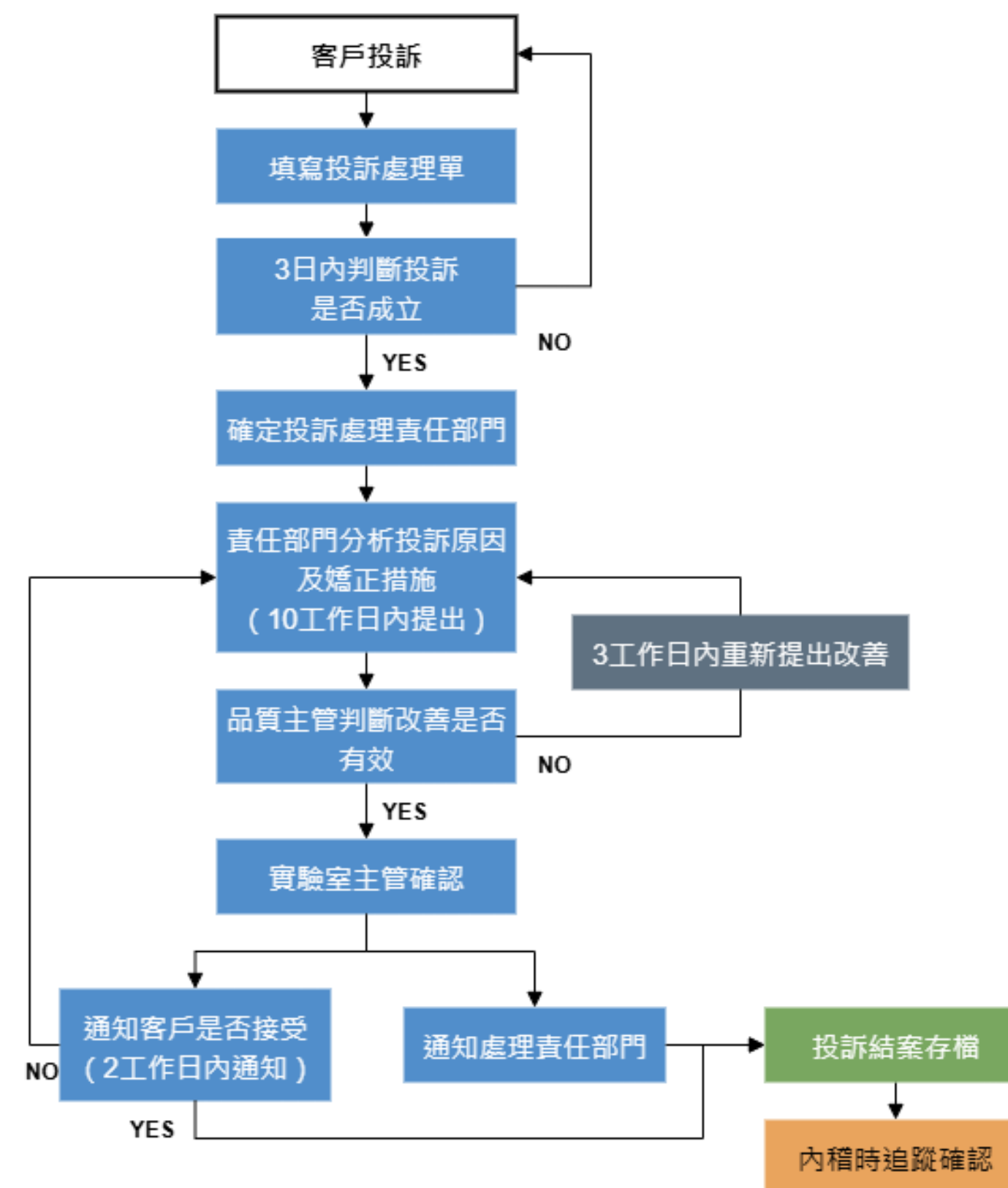
客戶意見回饋機制

本公司設有客戶意見回饋機制，官網提供客服電話與電子郵件信箱，提供客戶服務諮詢與意見反饋管道。

(聯繫窗口：台灣經營事業處，電話：(02)2641-8198，電子郵件：wesley.chiu@newbtl.com)

客戶申訴機制

本公司設有客戶申訴機制，依據 SOP-709-1 投訴處理作業程序書執行，流程如下圖：



參與客戶超過70人，與東研信超共同探討AI科技之挑戰與應用

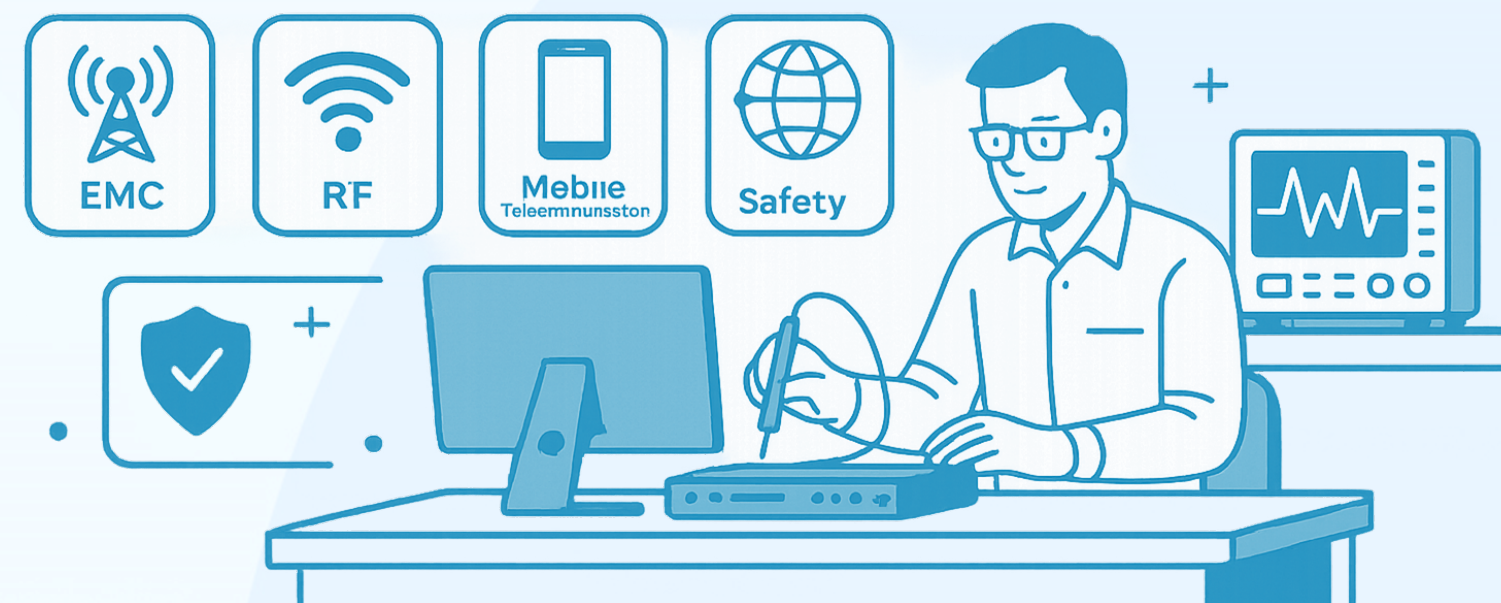


4.2.2 產品品質

東研信超為，協助客戶檢測其產品是否符合各國法規規範標準、行業標準或客戶自訂之標準。本公司提供之檢測服務未有對使用者的健康或安全造成衝擊之情形。所有檢測報告上應載明事項均須符合檢測產品銷售所在地之法規或符合產業標準規範，主要內容包含產品基本資訊、適用檢測法規、檢測程序與設備清單、檢測結果與檢測照片等必要資訊。

東研信超深知檢測報告的準確性與信賴性對於客戶產品上市與市場聲譽之重要影響，因此嚴格遵循 ISO17025 等國際品質管理標準，落實各項品質管理措施。公司不僅定期接受國內外第三方認證機構稽核，也持續透過內部控管機制強化檢測流程，以維持測試結果之科學性、公正性與一致性，確保每份檢測報告皆具備高度可信度。本公司 2024 年無違反有關產品與服務的健康和安全法規或自願性規約之情事，亦無違反產品與服務資訊標示及行銷傳播規定或自願性規約之情事。

ELECTRONIC PRODUCT TESTING SERVICES



電磁相容(EMC)、無線射頻(RF)、移動通訊(Mobile Telecommunication)、網通(Telecom)、電器安全法規(Safety)

4.3 資料安全與隱私權保護

重大主題管理-資料安全與隱私權保護						
管理方針	衝擊描述	正面衝擊	2024年 成果			
		負面衝擊				
	政策承諾		追蹤評核 機制			
	管理行動與 成效追蹤		利害關係人 議合	員工		
				短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
				管理目標		
				1.各辦公場域網路區塊劃分，並更新各區塊網路相關設備及防火牆機制。	1.取得及維持ISO 27001資訊安全管理系統認證。	1.建立完整的資訊安全文化，確保企業資安體系能夠持續強化與演進。
				2.系統及網路設備汰換升級，強化內部系統可用性及安全性。	2.逐步導入AI威脅偵測與自動化應變機制，降低資安風險，提升機密及隱私保護力。	2.持續更新資安策略及防護措施，以符合國際資安標準與最新威脅態勢。
				3.審查現有資安制度，改進資訊安全管理辦法	3.推動企業內部落實零信任架構，提升內外部資料存取安全，確保資料存取有效管控。	3.確保企業資訊安全與隱私保護能力符合利害關係人期待。
				4.完成員工100%資安意識培訓。		

4.3.1 資料安全

資訊安全政策

東研信超制定資訊安全政策，保障本公司所有資訊資產的機密性、完整性及可用性。我們依據組織現況與未來發展需要，建構資訊安全管理系統，確保資訊安全風險得到有效管理，並符合政府法令法規、以及主管機關要求，提供資訊安全最佳保障以及業務持續運作

資訊安全管理架構

- 資訊安全管理權責單位：信息部。負責推動及執行本辦法各項資訊安全措施，確保公司所有資訊安全措施的實施與有效性。
- 高階管理層級主管：負責制定資訊安全政策、提供資源支持與承諾、並監督資訊安全政策落實。
- 資訊安全稽核單位：稽核室。負責獨立監督資訊安全管理系統的執行狀況、確保內部控制機制的有效性與合規性。

資訊安全管理辦法

東研信超制定資訊安全管理辦法，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性，落實資訊安全管理系統的具體規範與程序，並確保符合政府法令及業界標準。我們採用 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環管理模式，持續改善資訊安全體系，應對安全威脅及支持業務運作，防止潛在的安全威脅和資訊洩漏風險，提升公司數據、系統和基礎設施防禦能力。



管理項目	目標
資訊資產管理	建立資訊資產清單，識別並分類所有資訊資產，確保適當的存取管控及保護。
資訊安全風險評鑑管理	透過風險識別、評估分析與對應策略，降低資訊安全風險，確保營業持續。
資訊安全人事管理	建立人員權限管控與教育訓練，確保員工與合作夥伴具備足夠的資訊安全意識，減少人為資安風險。
資訊存取控制	透過適當的控制，根據職責和業務需求合理的分配存取權限，確保資訊機密性、完整性及可用性，防止未授權的存取、洩漏或篡改。
網路安全管理	透過防火牆安全管理、入侵偵測機制、網路區隔規劃、網路使用管理，保障網路基礎設施安全，防止內外部攻擊。
電腦機房安全管理	透過門禁、環境監控、與災害應變計劃，保護電腦機房與資料中心內各項關鍵設備安全。
辦公區域管理	保障物理環境安全，防止未授權人員進入敏感區域，降低內部風險。
資訊應用系統開發與管理	透過應用系統開發程序，確保系統開發過程中的安全性，防止漏洞及不當操作。
資訊安全事件管理	建立資安事件對應機制，確保及時通報及處理資訊安全事件。
資訊安全管理系統稽核與矯正	透過內外部稽核與持續改善機制，提升資訊安全管理系統之有效性。

2024年資安專案執行成果

軟體更新

- 加強網路安全管理，汰換防火牆建置高可用性架構 (High Availability) 並加強入侵偵測機制。
- 汰換核心系統主機，建置高可用性架構，降低硬體故障導致營運中斷風險。
- 導入企業級儲存解決方案，提升資料儲存效能並強化數據安全，降低勒索病毒風險。



系統更新

- 更新核心系統版本，建置系統高可用性架構，並降低系統脆弱性風險。

設備監控機制

- 導入設備監控與自動通報機制，降低故障風險及修復時間，確保營運持續。



4.3.2 隱私權保護

2024 年間無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件發生、亦無發生員工個人隱私資料外洩之情事。東研信超秉持誠信當責為核心價值，為確保資訊安全政策與行動符合企業社會責任與道德標準，透過嚴格的內部管理機制，確保客戶及員工個人資料的完整性與機密性。

資訊安全管理

隱私權保護

CH5 綠色營運

5.1 氣候變遷與調適

重大主題管理-氣候變遷與調適						
管理方針	衝擊描述	正面衝擊 因應全球永續發展趨勢政策，各企業對於環境永續發展日漸重視，進行碳排放量之盤查並實施節減碳措施，可以提高公司營運在永續議題上的競爭力。	2024年 成果	• 在颱風洪水等重大災害發生時，公司相關單位啟動跨部門應變小組，能夠迅速且有效地應對和處理相關的緊急情況，執行各廠區之防災巡檢及員工災害預防工作提醒通知，進而防止因強風和豪雨造成的損害。		
		負面衝擊 氣候變遷致颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高，將導致公司營運受到影響，並增加營運成本或損失。		• 2024年12月啟動溫室氣體盤查作業，並針對各業務單位主管及相關人員進行教育訓練。預計於2026年第1季可如期完成2025年之盤查作業。		
		• 2024年新廠區或新辦公室皆已裝設變頻空調。未來預計配合老舊空調耐用年限逐步汰換。				
	政策承諾	成立永續發展委員會，將氣候變遷納入企業持續營運管理項目，推動氣候變遷行動策略與風險管理措施。	追蹤評核 機制	透過永續發展委員會及其下環境安全小組，持續追蹤氣候變遷行動策略執行情形，並定期檢視氣候變遷議題及氣候風險鑑別結果與因應對策。		
		管理行動與 成效追蹤	氣候變遷與調適管理 - 透過環安衛緊急應變措施，執行防汛演練。颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作。 - 評估營運據點水災風險，並執行風險減緩措施。 - 委託外部顧問協助公司進行盤查，並建立相關作業流程，藉以評估及設定公司減碳目標及可行之節能減碳方案。 - 陸續汰換舊式空調，同時增加配置循環風扇，降低空調負載。	利害關係人 議合	員工 公司各營運單位共同檢視及建立持續營運管理作業程序，以回應氣候相關議題可能產生之衝擊。	
管理目標	短期目標 (3年以內) 1.建立企業持續營運管理作業程序，評估並制度化管理各項災害應變措施。 2.完成合併公司溫室氣體盤查作業，評估及設定公司減碳目標及可行之節能減碳方案。			中期目標 (3-5年) 1.完成合併公司溫室氣體查證作業。 2.持續提升氣候相關議題的資訊揭露質量。	長期目標 (5年以上) 透過汰換舊式空調，全面改成變頻或一級省電空調，同時增加配置循環風扇，降低空調負載，以節能省電，並降低用電成本。	

5.1.1 氣候變遷因應

治理

氣候治理

東研信超董事會為氣候相關議題的最高治理單位，負責監督氣候相關風險管理及氣候策略與目標之核定。

董事會下設有永續發展委員會，由董事長擔任委員會主席、公司治理主管為執行秘書，轄下並設置五個功能小組：公司治理小組、社會公益小組、環境安全小組、產品服務小組以及永續報告書編製小組。

永續發展委員會

公司治理小組

社會公益小組

環境安全小組

產品服務小組

風險管理

氣候風險管理制度及氣候風險與機會評估辨識流程

為全面掌握氣候變遷相關風險對本公司之衝擊，本公司由永續發展委員會負責推動氣候變遷相關風險之辨識、評估及管理流程，並將該流程全面整合至整體風險管理制度。

永續發展委員會定期召開會議，檢視氣候變遷議題及識別氣候相關風險及機會結果，擬訂與推動氣候變遷行動策略與風險管理措施，交由各對應功能小組實際推動執行，並至少每年一次將執行成果呈報董事會，由本公司董事會負責審核及監督本公司整體風險管理執行情況，以確保公司在面對氣候變遷風險時具備足夠的韌性與應變能力。

永續發展委員會

氣候變遷議題、執行成果

董事會

氣候變遷行動策略與風險管理措施

功能小組

氣候風險機會鑑別評估及策略

本公司以短期(3 年以內)・中期(3 至 5 年)及長期(5 年以上)・評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以及規劃對應因應策略方案如下：

氣候相關風險與機會的影響及因應方案										
風險 機會	類別	構面	風險/機會內容	影響時間			對公司策略 、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
				短期	中期	長期				
風險	實體	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	●			1. 颱風、洪水等將導致營運中斷、影響員工生活、客戶檢測樣品無法運送等問題。相關的復原成本和服務交付延遲將使管理成本增加和銷售減少。 2. 颱風、洪水等導致實驗室及檢測設備受損，造成財產損失。	1. 透過環安衛緊急應變措施，執行防汛演練。颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作。 2. 評估營運據點水災風險，並執行風險減緩措施	因應颱風對營運可能造成之衝擊，東研信超評估投保相關災害險/檢修相關設備，使營運成本增加。	在颱風洪水等重大災害發生時，公司相關單位啟動跨部門應變小組，能夠迅速且有效地應對和處理相關的緊急情況，執行各廠區之防災巡檢及員工災害預防工作提醒通知，進而防止因強風和豪雨造成的損害。
	轉型	政策和法規	強化排放量報導及查證義務		●		配合主管機關之上櫃公司永續發展路徑圖要求時程，執行溫室氣體盤查及第三方查證，增加營運成本。	委託外部顧問協助公司進行盤查，並建立相關作業流程，藉以評估及設定公司減碳目標及可行之節能減碳方案。	增加委託外部顧問費用，使營運成本增加。	2024 年 12 月啟動溫室氣體盤查作業，並針對各業務單位主管及相關人員進行教育訓練。預計於 2026 年第 1 季可如期完成 2025 年之盤查作業。
機會		能資源使用效率	汰換舊式空調，提升用電效率			●	暖化及夏季日數增加造成的用電量增加，透過汰換舊式空調，以達節能省電，減少能源消耗，降低用電費用，減少營運成本。	全面將舊式空調改為裝設變頻或一級省電空調，同時增加配置循環風扇，降低空調負載。	配合老舊空調陸續汰換而增加空調採購成本之支出，使資本支出增加。	2024 年新廠區與新辦公室皆已直接裝設變頻空調。未來預計配合老舊空調耐用年限逐步汰換。

5.2 廢棄物與水資源管理

5.2.1 廢棄物管理

東研信超係檢測服務業，在公司價值鏈中並無生產、製造實體商品之工業製程，因此在營運的過程中僅會產生一般生活廢棄物，不會產生製程中的工業廢棄物，不致造成對環境的重大污染與顯著衝擊，並且產生之數量尚非屬重大，故未統計實際廢棄物產生數量。

廢棄物管理雖非本公司之重大議題，但為減少浪費資源並落實環保精神，公司採行以下措施：



5.2.2 水資源管理

東研信超係檢測服務業，未有製程所需之工業用水，取水主要係員工生活用水，排水為生活廢水，並無工業廢水排放之情事，無造成與水相關之顯著衝擊。用水皆來自自來水，未使用地下水或其他水源。

雖公司營運無造成與水相關之顯著衝擊，公司關注水資源管理，持續倡導節水之重要性，於用水設備附近張貼節約用水標語，養成同仁節約用水習慣。定期檢討用水量之變化，監測用水度數有無異常。



取水量、排水量及耗水量

2024 年取水量

單位：百萬公升(Megaliters)

取水來源	取水質指標(註)	所有地區	水資源壓力區
第三方水取水量	淡水	2.65	2.65
總取水量		2.65	2.65

2024 年排水量

單位：百萬公升(Megaliters)

廢水流放區	放流水質指標(註)	所有地區	水資源壓力區
第三方水排水量	淡水	2.65	2.65
總排水量		2.65	2.65

2024 年耗水量

單位：百萬公升(Megaliters)

廢水流放區	所有地區	水資源壓力區
總取水量(a)	2.65	2.65
總排水量(b)	2.65	2.65
總耗水量(a)-(b)	-	-

註 1：類別皆屬於淡水 ($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體) 。

註 2：資料邊界包含東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。

註 3：百萬公升 = 1,000 立方公尺，2024 年度總取水量為 2,646 立方公尺。

註 4：取水量以公司水費帳單期間統計，由天、月、年度進行資料統計，月度結算。

註 5：因公司屬生活用水，生活用水=生活排水，故總取水量=總排水量。

2024 年度總取水量=總排水量，無總耗水量。

CH6 以人為本

6.1 人才培育與發展

重大主題管理-人才培育與發展					
管理方針	衝擊描述	正面衝擊	2024年 成果	• 男女同工同酬的薪資制度：基層員工男性對女性薪酬比為 1：1.02。 • 2024年聘用 2 位實習生。 • 2024年勞資會議共舉辦 5 次，勞資雙方溝通和諧，無發生任何勞資糾紛（勞資會議勞方代表及資方代表各佔了 50%，優於法規的 1/3）。 • 2024年健康檢查之檢查率達90%，符合90%預設之目標。 • 2024年無相關勞檢開罰事件。 • 培訓課程兼具實體及數位形式，合計受訓人次為 1,864 人次，總訓練時數為 5,984 小時。	
		負面衝擊		追蹤評核 機制	1.藉由年度員工滿意度調查、員工試用期面談及績效考核面談，進一步傾聽員工的聲音並對如何強化其職能及工作能力提出反饋。 2.定期召開勞資會議：傾聽員工需求，持續完善職場環境。 3.不定期召開福委會議：由各部門選舉及推派代表策劃各種活動及修改福利，共同維護、創造符合員工期待的福委會。 4.員工意見調查：依據 1 次/年的滿意度調查，經員工反映公司需要改善處，並交由相關部門持續優化職場環境。
	政策承諾	• 本公司依據市場薪資給予具有競爭力的薪資及獎金，致力帶給人才更大發展空間，並年度提撥可分配盈餘予員工，以不斷增進員工福利及工作環境，培育優質穩定的人才。 • 人力資源部訂定「員工教育訓練管理辦法」作為公司推展培訓發展的實施方針。針對各層級與功能別之員工，規劃課程及提供多元學習資源，鼓勵員工持續學習。		利害關係人 議合	員工/其他利害關係人 • 員工可透由內部公告，得知公司提供之數位或實體學習課程、及相關培育發展資訊。 • 於公司官網及合作學校網站，公告相關實習生招募計畫。
	管理行動	人才培育管理 • 透過年度訓練需求調查回饋結果，規劃每年度培訓計畫。 • 建構多元學習資源，包含內部線上學習平台與實體課程；有效傳承知識與經驗，鞏固公司競爭力。 • 提供重點學校系所學生實習機會，為公司發掘並培育適合人才。 人才發展管理 • 董事長高度支持培訓考核流程與制度設計，秉持人才培育與職涯發展，給予晉升及調薪。	管理目標	短期目標 (3年以內) 1.增加實習生名額及配合學校數量，並積極參加學校產學合作計畫。 2.盤點各職務的工作內容，規劃未來 3 年公司人力需求，提升關鍵人才技術能力。 3.維持公司無重大勞資糾紛。 4.確保訓練品質，並且關注訓練目標與學習成效間的連結。	中長期目標 (3-5年以上) 1.開發線上學習平台，鼓勵員工嘗試規劃自己的學習藍圖。 2.不斷延攬及優化人才結構，建構系統性學習，鼓勵研發創新，支持員工職涯發展所需能力與組織營運所需能力的向上提升。 3.維持公司無重大勞資糾紛。

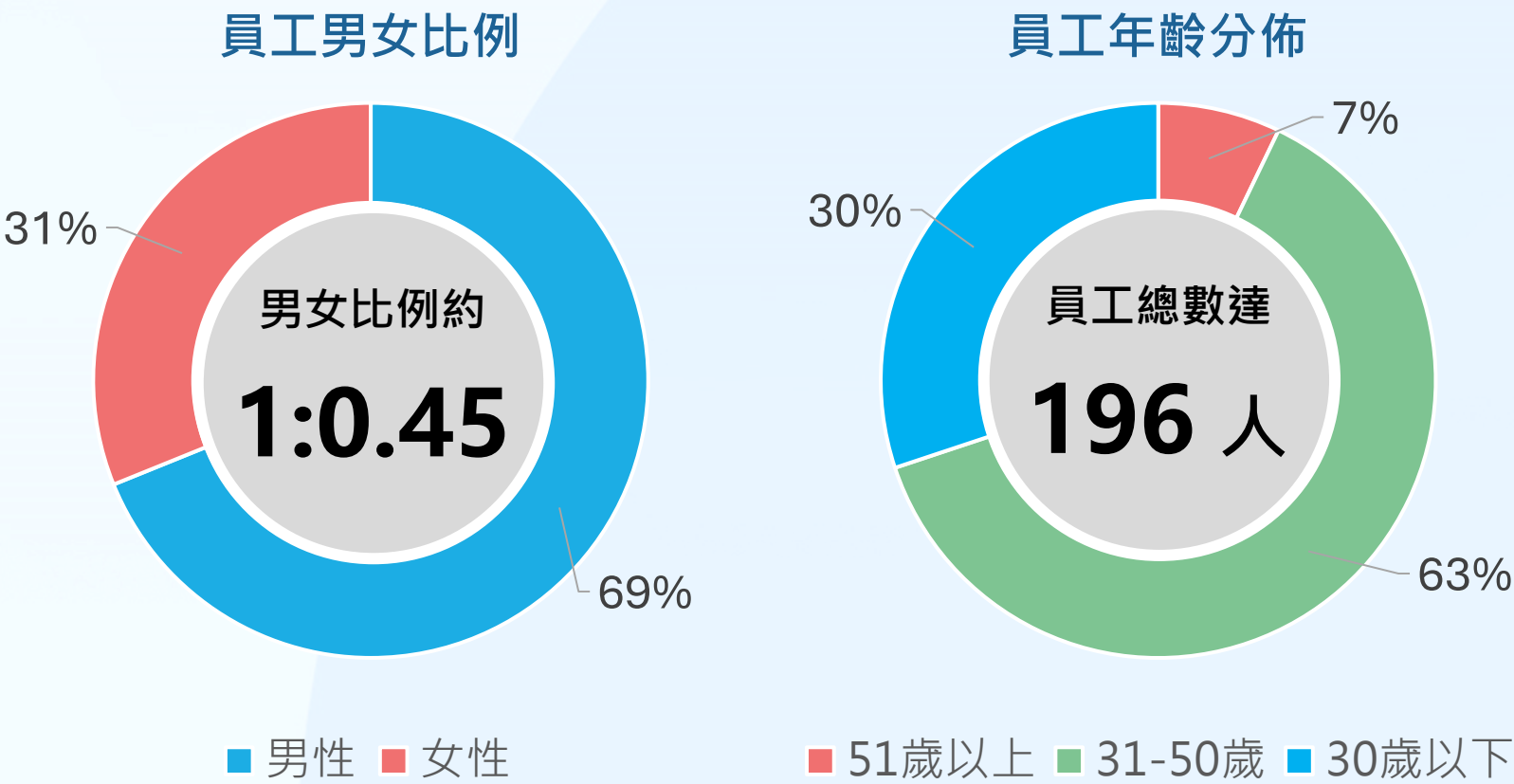
6.1.1 人力結構與人才招募

人力結構

截至 2024 年 12 月 31 日，東研信超員工總人數為 196 人，正職員工 193 人，佔整體人數 99%，非正職員工（定期契約勞工）3 人，佔整體人數 1%，報導期間內，員工人數沒有重大顯著波動。截至 2024 年 12 月 31 日，東研信超除 196 位員工外，2024 年無非員工的工作者

東研信超在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 100%。東研信超確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。

東研信超重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1：0.45，由於本公司為電子產品檢測服務業，員工人數中之檢測工程師因產業特性以男性為多數，故男性員工比例較女性高。報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。



2024 年東研信超員工結構

性別	全時員工	部分工時員工	約聘員工	合計
男	134	1	-	135
女	60	1	-	61
合計	194	2	-	196
區域	全時員工	部分工時員工	約聘員工	合計
台灣	194	2	-	196
海外	-	-	-	-
合計	194	-	-	196

2024 年東研信超員工年齡分佈

年齡	男性	女性	合計	比例(%)
51 歲以上	6	8	14	7
31 - 50 歲	39	84	123	63
30 歲以下	16	43	59	30
合計	61	135	196	100

註 1：人數的統計方式為：實際人數計算。
註 2：統計涵蓋範圍：東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。
註 3：報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

員工多元共融

各項員工類別的員工百分比

管理階層員工

年齡	2023			佔總人數 比例(%)	2024			佔總人數 比例(%)
	男性	女性	合計		男性	女性	合計	
51 歲以上	6	2	8	4	4	2	6	3
31 - 50 歲	17	3	20	11	19	3	22	11
30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	23	5	28	15	23	5	28	14

非管理階層員工

年齡	2023			佔總人數 比例(%)	2024			佔總人數 比例(%)
	男性	女性	合計		男性	女性	合計	
51 歲以上	2	4	6	3	4	4	8	4
31 - 50 歲	55	26	81	44	65	36	101	52
30 歲以下	45	24	69	38	43	16	59	30
合計	102	54	156	85	112	56	168	86

註 1：管理階層包含高階管理階層(包含董事長兼總經理、副總經理、及協理級以上主管)及一般主管。

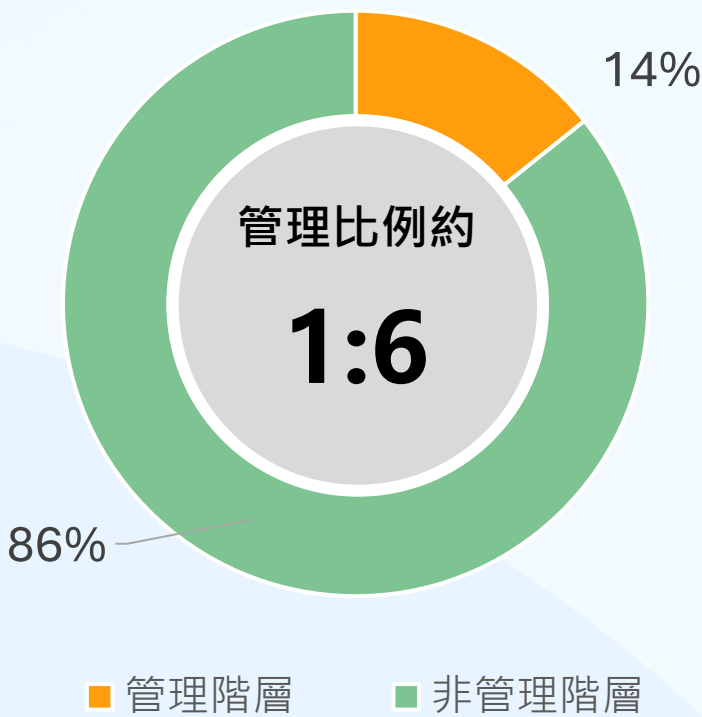
註 2：此數據統計範圍為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。

員工多元共融

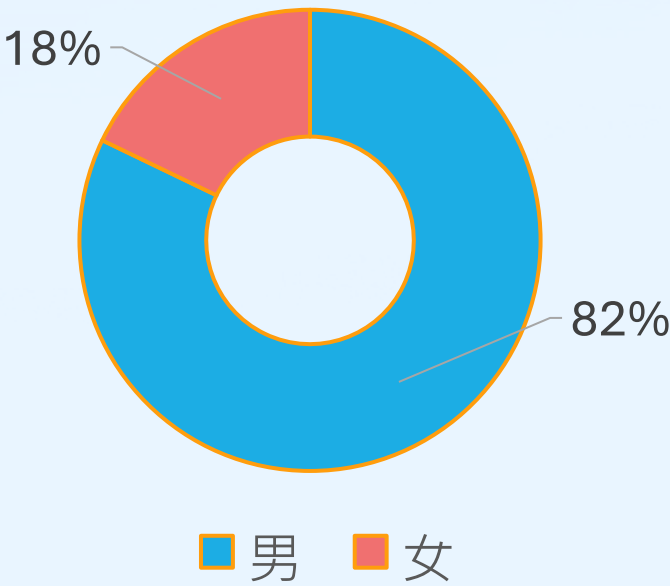
本公司 2024 年聘有 4 名身心障礙人員 (為非管理階層人員)，充分展現多元化職場。

年齡	2023			佔總人數 比例(%)	2024			佔總人數 比例(%)
	男性	女性	合計		男性	女性	合計	
身心障礙者	2	2	4	2	2	2	4	2

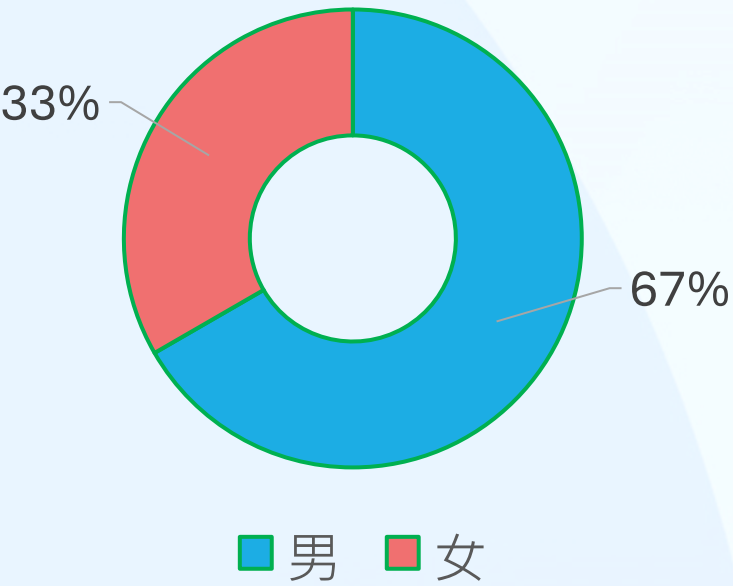
2024年 管理 vs 非管理階層



管理階層



非管理階層

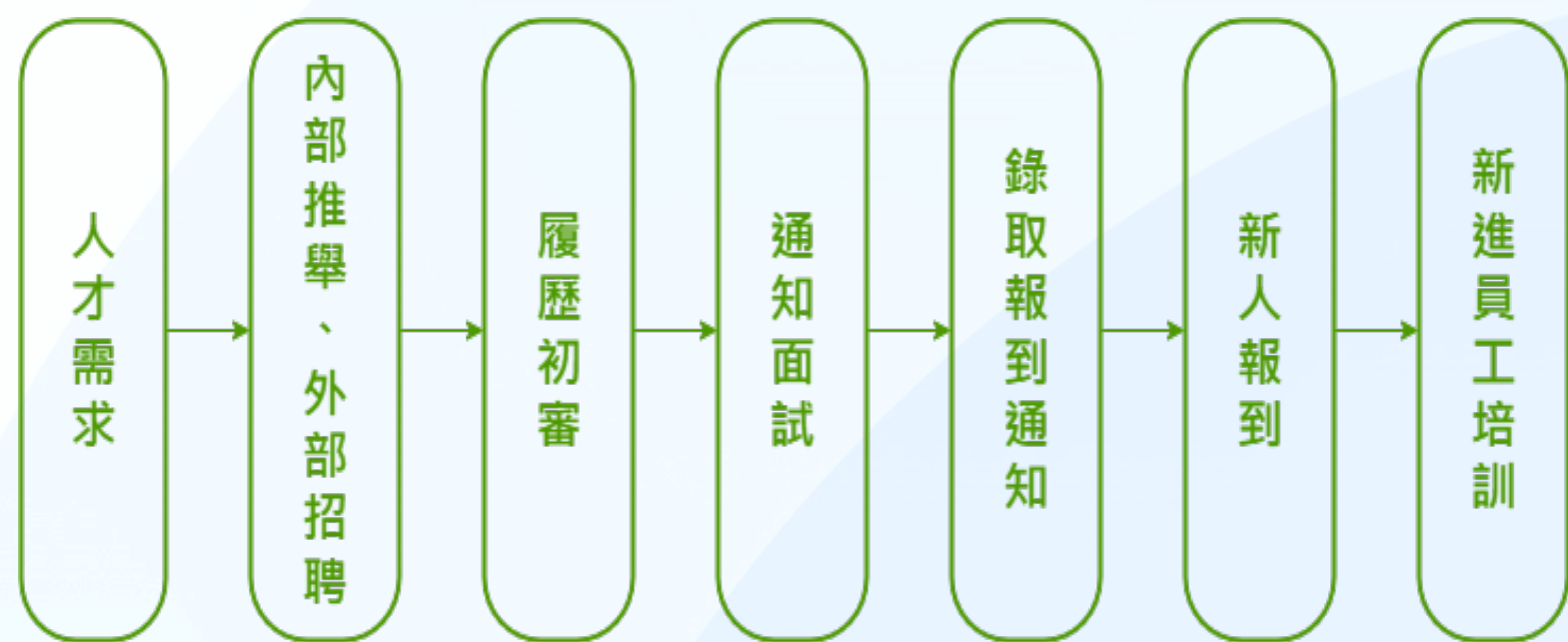


人才招募

2024 年新進人員共計 76 人，新進率 38.78%；離職人員共計 71 人，離職率 36.22%。

針對新進人員，公司提供完善的入職培訓，幫助新進員工快速適應企業文化與工作環境，從組織架構、工作流程到內部系統操作，確保其順利融入團隊。另安排同仁指導，提供即時協助與交流機會，幫助新進人員提升專業能力與適應力。

人才招募流程

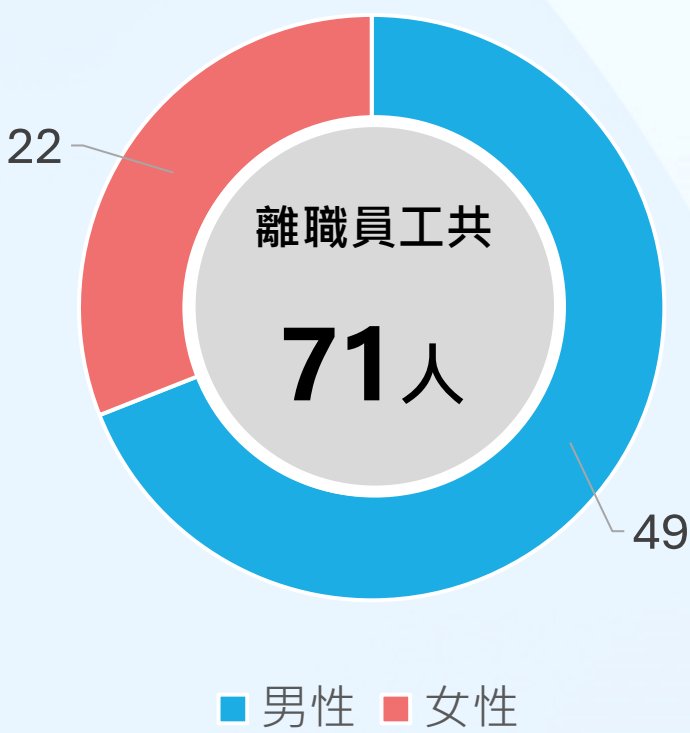
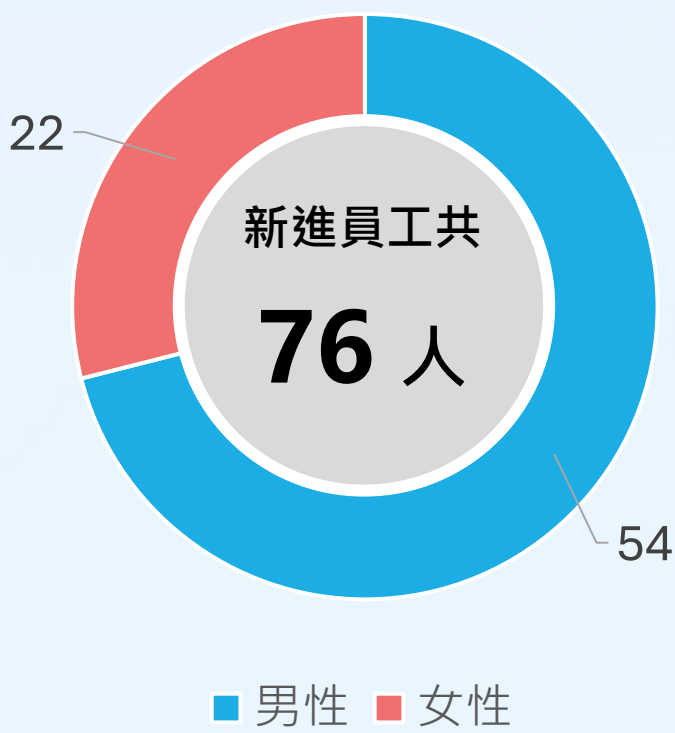


對於離職員工，公司則設有離職面談機制，了解其離職原因，以優化內部管理並改善員工體驗。另外，公司提供轉職輔導，給予職涯建議。公司也重視工作交接，確保重要資訊的完整交接，降低因人員異動造成的業務影響。

2024 年新進員工及離職員工狀況

年齡	新進員工			離職員工		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
51 歲以上	-	-	-	-	-	-
31 - 50 歲	30	14	44	25	9	34
30 歲以下	24	8	32	24	13	37
合計	54	22	76	49	22	71
總新進率/離職率	38.78%			36.22%		

註 1：新進、離職人數為統計當年度數字，員工總人數為截至年底人數。
註 2：總新進率(%)=當年度合計新進人數/當年底在職總員工人數 X 100%。
註 3：總離職率(%)=當年度合計離職人數/當年底在職總員工人數 X 100%。
註 4：此數據統計範圍為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。



6.1.2 薪酬與績效評核制度

薪酬平等

東研信超股份有限公司致力於提供公平且具競爭力的薪酬待遇，2024 年男性及女性基層員工之起薪不因性別有所差異，主要營運據點台灣地區基層人員平均起薪約為台灣基本薪資的 1.16 倍，有助於吸引和留住優秀人才並可促進員工的工作滿意度。

東研信超對所有員工薪資之制定不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。對於新進員工，依其職等與年資等條件，核予對應的基本薪資，且皆高於最低工資標準。爾後逐年依表現調薪及發放各項獎金，藉此吸引和留住優秀的員工。

本公司不分男女起薪皆符合勞基法之基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故存在職別薪酬比例之差距。

績效考核

為了公平、公正且合理地評估員工的工作能力與表現，公司每年定期進行績效考核，以檢視同仁的工作成果及服務態度等綜合表現。考核由各級主管依據員工工作表現進行評核，並透過自評、初評、複評來確保評估的客觀性與一致性。所有考核結果皆由人事部門予以密存，除考核者及單位主管及人事部知悉外，不予公開。考核結果除作為升遷、調薪及年終獎金作業的參考外，更是人才培育與協助員工發展的參考依據。

2024 年男性與女性員工整體薪酬比例

類別	男性	女性
管理職	1.39	1
非管理職	0.89	1

註 1：總薪酬 = 薪資 + 酬金。
註 2：管理職包含高階管理階層(包含董事長兼總經理、副總經理、及協理級以上主管)及一般主管。
註 3：此數據統計範圍為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。

2024 年台灣地區接受定期績效檢視的員工人數

職務層級	男性	女性	合計	部門類別	男性	女性	合計
管理職	22	5	27	營業部門	116	45	161
非管理職	100	52	152	管理部門	6	12	18

註 1：管理職包含高階管理階層(包含董事長兼總經理、副總經理、及協理級以上主管)及一般主管。
註 2：營業部門涵蓋台灣區經營事業處，人員類型包含業務、工程、品保、公行部、認證等單位。
註 3：管理部門涵蓋財務部、人資部、採購部、公司治理室、信息部、技術研發處及董事長室。
註 4：此數據統計範圍為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。
註 5：績效考核比例未達 100%係因部分員工已離職、預計離職或處於試用期，不適用本次考核。

6.1.3 人才培育

高階管理人員

本公司以聘用當地員工為主，台灣地區之高階管理階層皆為台灣籍。雇用當地居民為高階管理階層的比例為 100%。

2024 年台灣地區高階管理階層人數

項目	男性	女性	合計
高階管理階層人數	10	3	13
比例	77%	23%	100%

註 1：高階管理階層包含董事長兼總經理、副總經理、及協理級以上主管。
註 2：此數據統計範圍為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。

教育訓練

2024 年員工每年接受訓練的平均時數

職務層級	男性平均	女性平均	整體平均
管理職	17	20	17
非管理職	33	31	33

部門類別	男性平均	女性平均	整體平均
營業部門	31	25	29
管理部門	30	92	41

註 1：管理職包含高階管理階層(包含董事長兼總經理、副總經理、及協理級以上主管)及一般主管。
註 2：營業部門涵蓋台灣區經營事業處，人員類型包含業務、工程、品保、公行部、認證等單位。
註 3：管理部門涵蓋財務部、人資部、採購部、公司治理室、信息部、技術研發處及董事長室。
註 4：此數據統計範圍為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。

提升員工職能方案

員工發展/ 訓練計劃	計劃內容	量化成果
技術職員在職培訓考核	藉由專業技能考核，培養各測試領域技術關鍵人才，以確保各實驗室測項擁有連續性及穩定性的人才；以明確的技術專業職能考核制度，能有效激勵員工，在職涯發展的路徑上逐步穩定成長，與公司有更強的認同感和歸屬感，強化整個團隊的向心力、生產力及專業力。	● 2024 年度遴選 31 位，進行培訓考核。 ● 年度舉行 1 次考核，含筆試、術科、面試等共約 50 場次。 ● 全數通過技能考核。

促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助建議

本公司針對退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，提供促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助建議：

一、退休勞工：提供(中)高齡或退休員工相關諮詢，如退休金金額試算，退休金申請流程...等。

二、終止勞雇關係之勞工：提供受資遣員工工作轉介服務、就業諮詢及職訓相關訊息，協助員工轉職。

人才吸引與留才策略

東研信超在 2024 年積極推動「人才吸引與留才」策略，特別強調產學合作與高端技術人才培養。本公司與景文科技大學攜手，共同推動「東研信超研究院類實測場域建置暨人才培育計畫」，旨在為應對無線射頻與移動通訊技術的快速發展，本公司結合理論與實務，培養符合產業需求的高端檢測技術人才。透過企業導師指導與實習計畫，讓學生提前適應職場環境，提升實務技能，並加強對企業文化的認同。東研信超與景文科技大學的產學合作，不僅為學生提供了實踐的平台，也為企業注入了創新活力。

東研信超研究院類實測場域建置暨人才培育計畫



計畫內容與執行過程

1. 合作模式：景文科技大學提供類實測場域，東研信超提供經費、實習機會和企業導師。
2. 人才培育：透過實習、專案合作等方式，培養學生的實作能力，並讓學生了解產業發展趨勢。
3. 資源投入：東研信超投入獎助經費，用於場地建置、學生獎學金等。



合作成效

1. 學生獲益：學生透過實習，提升專業技能，更了解產業需求，做好未來就業準備。
2. 企業獲益：企業提前培養符合需求的人才。
3. 產學共贏：雙方共同為產業發展做出貢獻。



成功關鍵

1. 明確目標：培養符合產業需求的技術人才。
2. 資源共享：學校提供場地和師資，企業提供經費和實習機會。
3. 緊密合作：雙方密切合作，共同制定計畫並執行。



執行成果

2024 年 7 月起，學生正式進入本公司實習，透過實際工作經驗深化專業能力。本公司也為外籍學生提供實習發展機會，進一步提升企業的人才競爭力，這些舉措不僅強化人才供應鏈，也為企業的長遠發展奠定堅實基礎。2024 年本公司共錄用 3 名實習生，2 位順利通過培訓。



未來規劃

東研信超與景文科技大學的未來規劃可能包括深化無線射頻與移動通訊技術人才培養，透過企業導師制度，幫助學生銜接產業實務，未來可擴大給予國際學生實習機會，培養企業國際競爭力。



景文科大簽訂「東研信超研究院」計畫 產學無縫接軌

本文共850字



2024/11/23 20:41:02

經濟日報 劉美恩

資料來源：經濟日報 2024/11/23 報導

6.1.4 團體協約與員工溝通

截至 2024 年，東研信超雖未設立工會，但持續依循勞動法令，每季召開勞資會議，並由經營團隊與員工代表共同討論關注議題，作為強化雙向溝通的重要機制。公司亦多元推動內部溝通管道，致力於營造和諧、互信、雙贏的勞資關係。所有營運活動與投資協議皆依據所在地法規辦理，無強迫或強制勞動風險，2024 年度亦無違反自由結社相關法規或相關投訴事件。

6.1.5 員工福利與權益

員工福利

東研信超提供優良的辦公環境與完善的員工福利，並為增進員工福利，依法成立職工福利委員會。本公司主要福利措施如下：



註：重要營運據點為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。

育嬰假

本公司為了讓員工可以安心生育，遵循《性別工作平等法》之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭照顧中取得平衡。2022 及 2023 年均無同仁申請育嬰假。2024 年共 2 位同仁申請育嬰留停，1 位於當年度已申請復職，復職率 50%。

近三年育嬰假統計

項 目	2022 年		2023 年		2024 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	4	0	2	1	2	2
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	0	0	0	0	0	2
申請率 (B/A)	0%	0%	0%	0%	0%	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	0	0	0	0	2
當年度實際申請復職人數 (D)	0	0	0	0	0	1
復職率 (D/C)	0	0	0	0	0	50%
上一年度復職人數 (E)	0	0	0	0	0	0
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	0	0	0	0	0
留任率 (F/E)	0	0	0	0	0	0

註：此數據統計範圍為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司。

退休計畫

東研信超公司依我國《勞動基準法》辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫(勞退「舊制」制度)，係按員工每月薪資總額 4%提撥退休金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。該專戶係委託勞動部勞動基金運用局管理，截至 2024 年底舊制退休準備金專戶餘額約為新台幣 8,434 千元，此部分僅限雇主提存，無員工參與，每年年底亦委請精算師提出精算報告，確保足額提撥以保障員工權益。

另自 2005 年 7 月 1 日起，依據《勞工退休金條例》(以下簡稱「新制」)之實施，原適用舊制之員工如經選擇適用新制後之服務年資，或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制，按月依每月薪資總額 6%提繳退休金，儲存於勞工保險局之個人退休金專戶。2024 年度認列之員工退休金費用共為新台幣 7,350 千元。

員工溝通

多元員工溝通管道

本公司重視員工之意見回饋，設有以下多元員工溝通管道：

- 員工申訴信箱：由人資部門專責受理員工申訴案件，並及時作出回應。
- 員工意見調查：每年度的滿意度調查，經員工反映公司需要改善處，交由相關部門持續優化職場環境。
- 員工試用期面談及績效考核面談：傾聽員工的聲音並對如何強化其職能及工作能力提出反饋。
- 定期召開勞資會議：傾聽員工需求，持續完善職場環境。
- 不定期召開福委會議：由各部門選舉及推派代表策劃各種活動及修改福利，共同維護、創造符合員工期待的福委會。

歧視事件以及組織採取的改善行動

2024 年度發生員工執行勤務時使用不雅文字對話之申訴案，共 1 件。事件發生後，公司採取多項改善措施，包括：

1. 對雙方進行個別談話與口頭警告，強調內部溝通應保持專業與尊重
2. 提醒同仁在公開場合謹慎用詞及持續觀察並確保類似事件不再發生，以維護工作秩序與團隊氛圍。

此外，內部審查會議已確認並通過以下改善計畫：

1. 人資部門推動職場禮儀與職場霸凌預防課程，提高專業溝通意識。
2. 由人資部門追蹤員工互動情況，確保工作氛圍良好。

營運變化的最短預告期

本公司無團體協約載明預告期以及諮商和談判的相關條款，預告期皆依勞動基準法規定施行。

有下列情形之一者，本公司得經預告後終止勞動契約，資遣員工：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。
- 六、其他原因需要遣散時。

資遣員工預告期間依下列各款之規定：

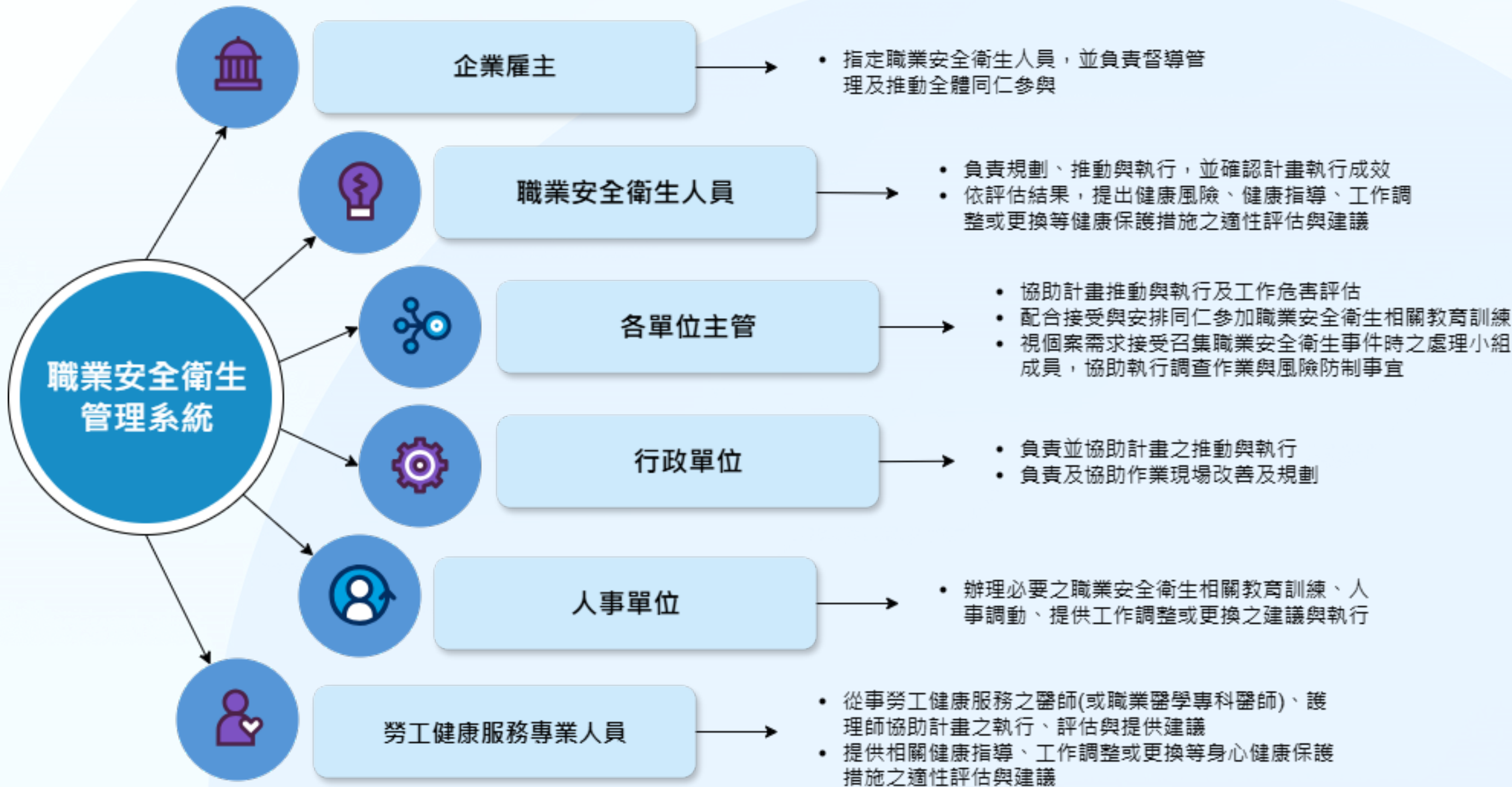
- 一、在同一公司繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、在同一公司繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、在同一公司繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

6.2 職業安全衛生

6.2.1 職業安全衛生管理系統

東研信超依循「職業安全衛生法」及其他職安相關法規，制訂以下管理辦法：《人因性危害預防計畫》、《女性勞工母性保護計畫》、《異常工作過負荷促發疾病預防計畫》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫書》、《性騷擾防治、申訴及懲戒管理辦法》、《員工健康管理辦法》，以落實職業安全衛生工作，維護員工健康，提升工作效率及職場滿意度，期能提供公司同仁一個完善的工作環境與制度。

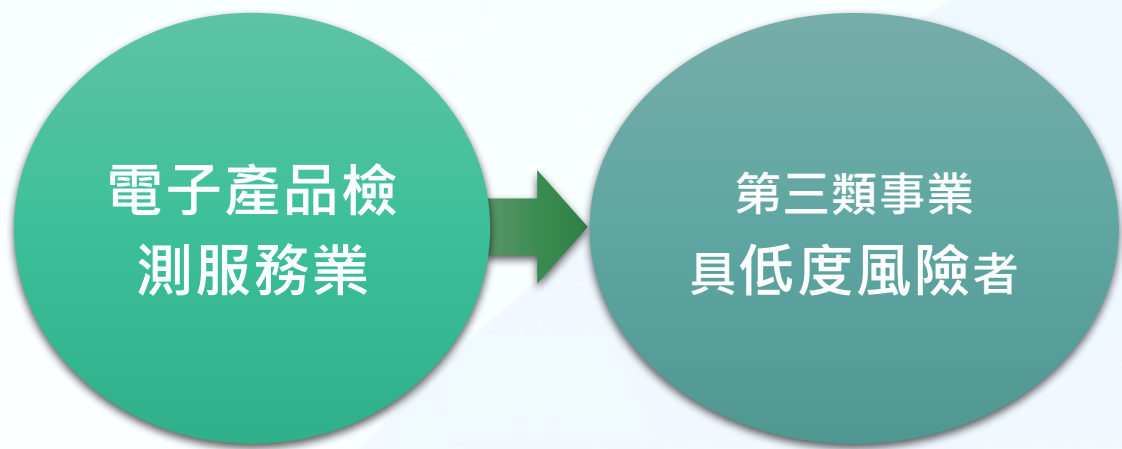
此外，東研信超設置以下權責單位及委託外部專業人員推動執行並落實各項職安管理作業。東研信超各項職安管理作業目前已涵蓋 100% 的所有員工，並依據工作性質訂定相應之安全措施。截至 2024 年，職安衛管理作業尚未進行內部或外部第三方稽核認證。未來公司會規畫內部稽核流程，以逐步建立完善稽核與改善機制。



各項職業安全衛生管理辦法，係用於管理東研信超在台灣的所有營運據點，以及各營運據點的所有營運活動，包含東研信超內湖總公司、電測認證股份有限公司的汐止實驗室及龜山實驗室。含業務、工程、品保、公行部、認證等單位。

6.2.2 危害辨識、風險評估及事故調查

危害辨識與風險評估流程



東研信超主要營業項目係電子產品檢測服務業，經檢視公司各營運場所、各項設施及設備，並依「職業安全衛生管理辦法」第 2 條附表一之規定，公司屬第三

東研信超 2024 年依規定設有職業安全衛生人員 1 名，負責進行安全事件調查與分析，辨識可能發生之事件的潛在風險與評估，並提出有效的改進建議。事故調查結果用於更新危害辨識及風險管理計畫，並保障全體員工生命安全，消除危害及降低風險。

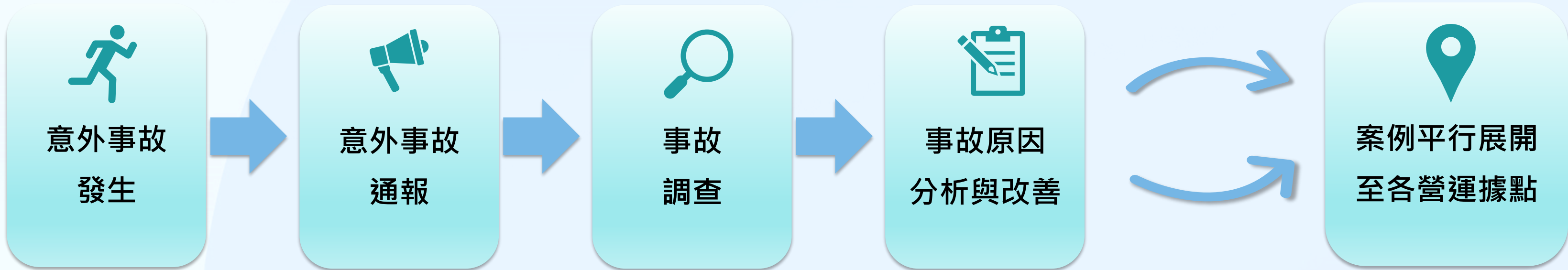
本公司建立職業危害通報機制，員工於執行職務時或對於其所屬工作場所發現有可能產生職業危害或危險狀況，得直接呈報單位主管，由單位主管先評估其影響程度，必要時會同職業安全衛生人員、人力資源部門等，成立職業安全衛生事件之跨單位處理小組，進一步執行調查作業與風險防制事宜，並由職業安全衛生人員依評估結果，提出健康風險、健康指導、工作調整或更換等健康保護措施之適性評估與建議。

公司亦設有員工申訴信箱，由人資部門專責受理員工申訴案件。員工通報職業危害與危險狀況，公司應進行調查及制定改善措施，且公司不得因上述通報，對員工其做出不當處分，包含降薪、開除等。人資部門對於通報者之人事調動、薪酬調整等，皆應審慎檢視是否有涉及不當處分。

本公司依「職業安全衛生法」第 18 條內容，賦予員工有立即發生危險之虞時，可行使報告及退避權。發生職業危害或緊急危險情況時，員工可與其部門主管反應，再通報至職業安全衛生人員及人力資源部門，以瞭解危害性，以利評估後進改善。本公司依法不得對勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

事故調查流程

東研信超重視每一件意外事故發生後之即時通報、嚴謹調查及預防再發。員工於事故發生時，應立通報單位主管，由單位主管初步評估其影響程度及意外等級，必要時會同職業安全衛生人員、人力資源部門等，成立職業安全衛生事件之跨單位處理小組，進一步執行調查作業及分析事故原因，並提出改善對策。依事故案例，各營運據點需全面展開檢視作業，以預防事故再發生。



6.2.3 職業健康服務及健康促進

本公司為維護員工健康，針對職業安全衛生管理措施，設有急救器材設備及定期環境安全檢查，並為提升工作效率及職場滿意度，安排專業人員進行員工健康檢查、健康促進講座、臨場健康諮詢服務，確保員工獲得完整的職業健康服務及促進身心健康。

健康促進	項目	說明	績效成果
	健康促進講座	不定期舉辦健康促進講座，由員工視自身需求參加。	2024 年共舉辦 2 場健康講座，主題分別為代謝症候群與增肌減脂，受益人數共 17 人。
	健康檢查	每年固定舉辦年度健康檢查	2024 年健康檢查，參加人數共 171 人，投入金額共計新台幣 136,800 元。
	醫師駐診或臨場諮詢服務	與啟新診所簽訂臨場健康服務契約，提供臨場健康服務，包含護理師每月駐點 2 次及醫師每年駐點 2 次，每次至少 2 小時。	2024 年共提供 24 場臨場健康服務，參與人數共計 72 人。
安心職場	項目	說明	績效成果
	急救器材與設備	設置急救藥品及器材	於各營運據點之接待櫃台皆設置有急救醫藥箱 1.內湖總公司、汐止實驗室及龜山實驗室接待櫃台處設置急救藥箱，如有不慎受傷者，皆可至接待櫃台處使用醫藥箱做初步處理。 2.2024 年已於內湖總公司及汐止實驗室接待大廳設置體脂計、血壓計及體重計，龜山實驗室預計於 2025 年進行增設。
		防火防災設備設置	依消防法規要求於各營運據點設置滅火器、消防栓、偵煙器、受信總機、廣播設備及緊急發電機等消防設備。 2024 年已依規定委託消防設備公司辦理消防安全設備檢修申報合格。
		設備工具定期維護	消防滅火器每三年定期執行壓力檢測、消防水帶每十年定期執行壓力測試。 2024 年已依規定委託消防設備公司辦理消防安全設備檢修申報合格。
	環境安全示警與檢查	設置安全示警與宣導	依消防法規設置逃生方向指示燈、逃生出口燈、消防設備標示及緊急照明燈等。 2024 年已依規定委託消防設備公司辦理消防安全設備檢修申報合格。
		自主環境安全檢查	每日下班時專人巡視頂樓安全門、窗戶及檢查空調是否確實。另外，最後離開公司者應設定保全系統，以維護公司設備財產安全。 另預計於 2025 年導入職業安全衛生自主管理檢查表，自主評估及確認各項職業安全衛生管理事項是否確實依規定辦理。 2024 年公司未發生任何災害損失或竊盜等安全事件。



6.2.4 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

東研信超依所屬事業類別及公司規模，尚未設有安全衛生委員會。2024 年設有職業安全衛生人員 1 名。如員工對公司的職業安全事宜有疑慮或意見，可與該職業安全衛生人員聯繫。

東研信超目前雖未成立安全衛生委員會，但每季舉辦勞資會議，若有職業安全衛生之相關議題，亦可在勞資會議上提出並討論，包含各工作場域安全建議、災害防治與演練，法令宣導等。有關職安衛的作業流程或必要資訊，會透過人資部門發布公告，讓所有公司員工皆能及時掌握相關政策。

6.2.5 職業傷害及職業病

職業傷害

2024 年職業傷害分析統計表

項目	男性	女性	總計
職災件數	-	1	1
GRI 準則下的通勤事故件數	-	-	-
工作總時數	285,120	128,832	413,952
失能傷害頻率 (FR)	-	7.76	2.42
總計傷害損失日數	-	3	3
失能傷害嚴重率 (SR)	-	23	7
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	-	-	-
嚴重職業傷害率	-	-	-
可記錄之職業傷害件數	-	1	1
可記錄之職業傷害率	-	7.76	2.42

職業病

2024 年本公司無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病案件。

- 「員工」之統計範圍為東研信超股份有限公司及電測認證股份有限公司所屬員工。
- 「工作者」之統計範圍為所有員工及所有非員工但其工作及/ 或工作場所受組織所管控。2024 年並無非員工但其工作及/ 或工作場所受組織所管控的工作者。
- 職災件數：指電氣災害（如觸電）、鋰電池遇高溫測試產生之化學氣體（或燃燒爆炸）、人體工學傷害、噪音傷害等；職災件數統計不含上、下班途中交通意外事故。
- 2024 年職業災害的類型為在勞動場所不慎跌倒。
- 失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
- 失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至整數，小數位捨棄。
- 嚴重職業傷害件數：指工作者無法恢復的傷害（如截肢）、或無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
- 嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。
- 可記錄之職業傷害件數：為可記錄之職業傷害數（含 GRI 準則定義的通勤交通事故），包含死亡人數、嚴重職業傷害人數。
- 可記錄之職業傷害比率 = 為每一百萬工時內發生的可記錄之職業傷害數（含 GRI 準則定義的通勤交通事故），公式為：(可記錄之職業傷害件數 / 工作總時數) × 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

附錄

GRI 索引表

使用聲明	東研信超股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

	GRI 2：一般揭露 2021		
組織及報導實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	7
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5
	2-4 資訊重編	關於本報告書	5
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	5
活動與工作者			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	7
	2-7 員工	6.1 人才培育與發展	51
	2-8 非員工的工作者	6.1 人才培育與發展	51

治理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	1.2 永續發展委員會	12
		3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續發展委員會	12
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	6

策略、政策與實務

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	2.1 永續發展承諾與意義	13
	2-24 納入政策承諾	2.1 永續發展承諾與意義	13
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 公司治理與誠信經營	24
		3.2 法規遵循	35
		4.1 營運策略與經濟績效	37
		4.2 客戶服務與產品品質	39
		4.3 資訊安全與隱私權保護	43
		6.1 人才培育與發展	51
		5.1 氣候變遷與調適	46
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理與誠信經營	24
	2-27 法規遵循	3.2 法規遵循	35
	2-28 公協會的會員資格	東研信超目前尚未參加任何相關產業公協會。未來，我們將會持續進行評估，加入適合我們發展需求的公協會，以便獲取更多資源和機會，推動公司的進一步發展。	-
利害關係人議合			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	2.3 利害關係人及溝通議合	21
	2-30 團體協約	6.1 人才培育與發展	51

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	16
	3-2 重大主題列表	2.2 重大性分析	16

重大主題揭露

公司治理及誠信經營

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 公司治理與誠信經營	24
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1 公司治理與誠信經營	24
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1 公司治理與誠信經營	24
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 公司治理與誠信經營	24
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	3.2 法規遵循	35
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.2 法規遵循	35
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.2 法規遵循	35
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	3.1 公司治理與誠信經營	24
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.1 公司治理與誠信經營	24

法規遵循			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 法規遵循	35
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.2 法規遵循	35
營運策略與經濟績效			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 營運策略與經濟績效	37
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 營運策略與經濟績效	37
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.1 人才培育與發展	51
	201-4 取自政府之財務援助	4.1 營運策略與經濟績效	37
客戶服務與產品品質			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.2 客戶服務與產品品質	39
GRI 416：顧客健康與安全 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 客戶服務與產品品質	39
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.2 客戶服務與產品品質	39
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.2 客戶服務與產品品質	39
資訊安全與隱私權保護			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.3 資訊安全與隱私權保護	43
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 資訊安全與隱私權保護	45
氣候變遷與調適			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼

GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 氣候變遷與調適	46
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷與調適	46
人才培育與發展			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.1 人才培育與發展	51
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.1 人才培育與發展	51
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人才培育與發展	51
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 人才培育與發展	51
	401-2 提供給全職員工的福利	6.1 人才培育與發展	51
	401-3 育嬰假	6.1 人才培育與發展	51
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1 人才培育與發展	51
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.1 人才培育與發展	51
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1 人才培育與發展	51
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1 人才培育與發展	51
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	6.1 人才培育與發展	51
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 人才培育與發展	51
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.1 人才培育與發展	51
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	6.1 人才培育與發展	51

其他主題揭露			
廢棄物與水資源管理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 303 : 水與流放水 2018	303-3 取水量	5.2 廢棄物與水資源管理	49
	303-4 排水量	5.2 廢棄物與水資源管理	49
	303-5 耗水量	5.2 廢棄物與水資源管理	49
職業安全衛生			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.2 職業安全衛生	61
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.2 職業安全衛生	61
	403-3 職業健康服務	6.2 職業安全衛生	61
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.2 職業安全衛生	61
	403-6 工作者健康促進	6.2 職業安全衛生	61
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.2 職業安全衛生	61
	403-9 職業傷害	6.2 職業安全衛生	61
	403-10 職業病	6.2 職業安全衛生	61

作業辦法附表二-氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.1 氣候變遷與調適	46
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	5.1 氣候變遷與調適	46
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷與調適	46
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	5.1 氣候變遷與調適	46
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	東研信超在 2024 年度尚未使用情境分析，未來將根據公司策略方向，規劃使用適當的情境分析模型，以評估應對氣候變遷風險的韌性。	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	本公司為檢測服務業，非屬高能源消耗產業，故目前尚未針對氣候相關風險進行轉型計畫；未來將因應公司營運或客戶端需求等發展趨勢，規劃對應之氣候相關風險轉型計畫。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及數量或 再生能源憑證（RECs）數量。	本公司目前尚未設定氣候相關目標及使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)進行具體安排，未來將依溫室氣體盤查結果及現有能源使用情況，制定相應的目標規劃。	
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	本公司依照臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2026 年揭露 2025 年度盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。	