

東研信超股份有限公司

2025

永續報告書

Environmental Social Governance

目錄

前言	4	CH4 永續價值	37
關於本報告書	4	4.1 營運策略與經濟績效	37
董事長的話	5	4.1.1 財務績效	39
CH1 關於東研信超	6	4.2 客戶服務與產品品質	40
1.1 營運概況	6	4.2.1 客戶服務	42
1.2 永續發展委員會	11	4.2.2 產品品質	43
CH2 永續未來	12	4.3 資料安全與隱私權保護	44
2.1 永續發展承諾與意義	12	4.3.1 資料安全	46
2.2 重大性分析	15	4.3.2 隱私權保護	46
2.3 利害關係人及溝通議合	18	CH5 綠色營運	47
CH3 永續承諾與治理	21	5.1 氣候變遷與調適	47
3.1 公司治理與誠信經營	21	5.1.1 氣候變遷因應	49
3.1.1 公司治理組織	23	5.2 廢棄物與水資源管理	51
3.1.2 董事會運作	26	5.2.1 廢棄物管理	51
3.1.3 薪酬政策	30	5.2.2 水資源管理	52
3.1.4 誠信經營	31		
3.2 法規遵循	34		
3.2.1 法規遵循	36		
3.2.2 稅務管理	36		

目錄

CH6 以人為本	53	附錄	68
6.1 人才培育與發展	53	GRI索引表	68
6.1.1 人力結構與人才招募	55	作業辦法附表二	75
6.1.2 薪酬與績效評核制度	58		
6.1.3 人才培育	59		
6.1.4 團體協約與員工溝通	61		
6.1.5 員工福利與權益	61		
6.2 職業安全衛生	63		
6.2.1 職業安全衛生管理系統	63		
6.2.2 危害辨識、風險評估及事故調查	64		
6.2.3 職業健康服務及健康促進	65		
6.2.4 職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	66		
6.2.5 職業傷害及職業病	67		

關於本報告書

About This Report

東研信超股份有限公司(以下簡稱東研信超或本公司)自2024年起發行中文版永續報告書，期望讓關心東研信超的利害關係人，能夠更了解東研信超在實踐永續發展的各項努力與成果。本報告符合GRI 通用準則 2021。

指引與準則

本報告書已依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所出版之GRI 通用準則 2021 進行編製，對照表可詳見GRI 內容索引。

資料計算基礎

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。

報告邊界

本報告書所揭露資訊以東研信超股份有限公司為主體，經濟績效指標比照合併財務報表邊界涵蓋個體。

報告管理

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。



報告範疇



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



氣候變適與調適



報導期間

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025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2026年8月31日。



報導週期

東研信超預計每年定期發行永續報告書。



資訊重編

在報導期間無資料重編之情事，若有相關資料重編會於各章節說明。



外部保證及確信

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

永續發展小組-公司治理室



電子信箱

ellen.liao@btl.com.tw



聯絡電話

02-26573299



聯絡地址

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。

吳仲超
董事長

東研信超股份有限公司



安全與品質
我們的承諾



AI 與創新
驅動未來



綠色低碳
永續行動



全球夥伴
共榮共好



CHAPTER 1 關於東研信超

1.1 營運概況

營運概述

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，包含台灣台北內湖、新北汐止及桃園龜山，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。

主要業務

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。



電磁相容
檢測認證



無線射頻
檢測認證



移動通訊
檢測認證



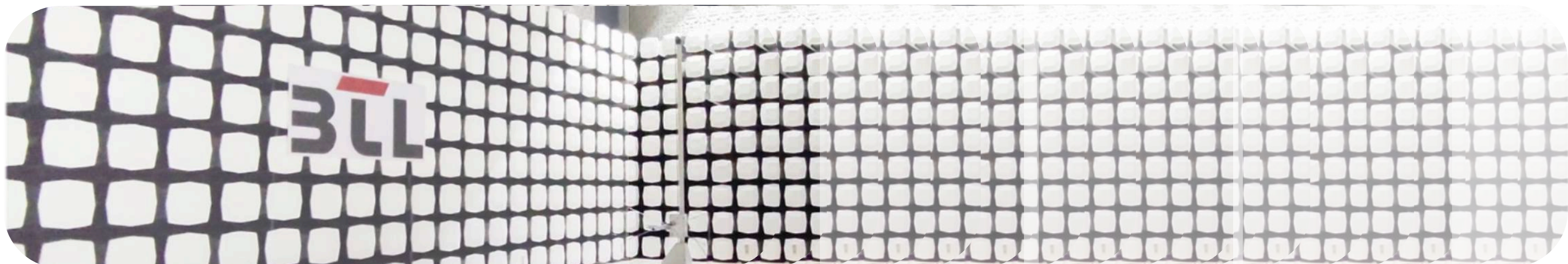
網通
檢測認證



電器安全
檢測認證



國際市場准入
認證服務





全球檢測認證布局與專業能力

移動通訊產品檢測能力

東研信超具備完整的移動通訊產品檢測與認證能力，針對 2G、3G、4G 及 5G 終端產品，可提供射頻、協議、OTA、SAR 及 EMC 等測試服務，其中 OTA 測試涵蓋 SISO 與 MIMO 能力。

集團目前擁有 10 套 5G NR 射頻測試系統及 7 套 SAR 測試系統，可同時執行多機種、多項目的檢測作業，協助客戶快速完成 5G NR 等高階移動通訊產品測試。

旗下實驗室已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。

安規檢測與新興產品服務

在安規檢測方面，本公司於台灣及中國均設有具一定規模的實驗室，並長期專精於消費類電子產品檢測。

因應 AI 與高效能運算設備發展，近年持續擴充大型 AI 伺服器整機及周邊設備之檢測服務，包括液冷機（CDU）、電源機櫃模組（PSU）、電池備援模組（BBU）、電池、儲能裝置及家電產品等領域。

本公司憑藉純熟的檢測經驗、穩定的管理團隊及核心技術人員，持續強化新興產品與高階設備的測試服務能力。

國際認證與一站式服務

本公司於兩岸實驗室分別取得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）等國際互認實驗室資格，並取得 UL、ITS 及 TUV RH 等多家發證機構的數據認可。

實驗室具備依據美國、歐盟、加拿大、日本及台灣等多國法規進行檢測及核發測試報告的資格，可協助客戶取得全球超過 100 個國家及地區的產品認證，並獲得重要認證機構與國際品牌客戶的認可。

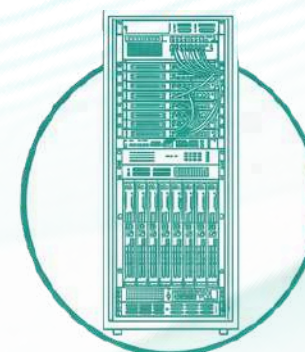
除產品檢測外，本公司亦可提供審驗、發證及國際市場准入的一站式服務，縮短客戶產品取得認證及進入市場的時程。

在國際市場准入（International Approvals, 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，其中韓國、中國及印度市場之服務占比位居產業領先地位。

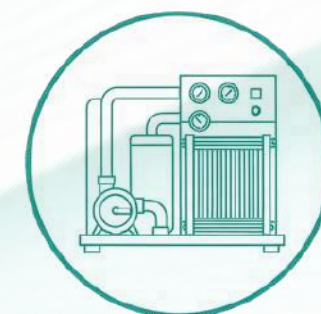
營運規模與績效

截至 2025 年底，集團員工總人數為 485 人；2025 年營業收入總額為新台幣 909,141 仟元。

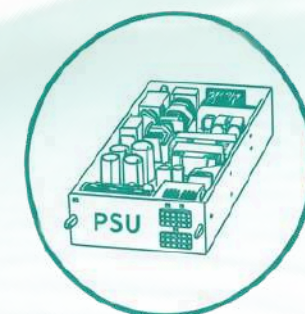
更多財務績效相關資訊，請參閱本公司 2025 年度年報。



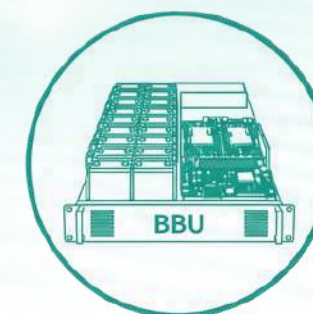
大型AI伺服器整機



CDU 液冷機



PSU 電源模組



BBU 電池備援

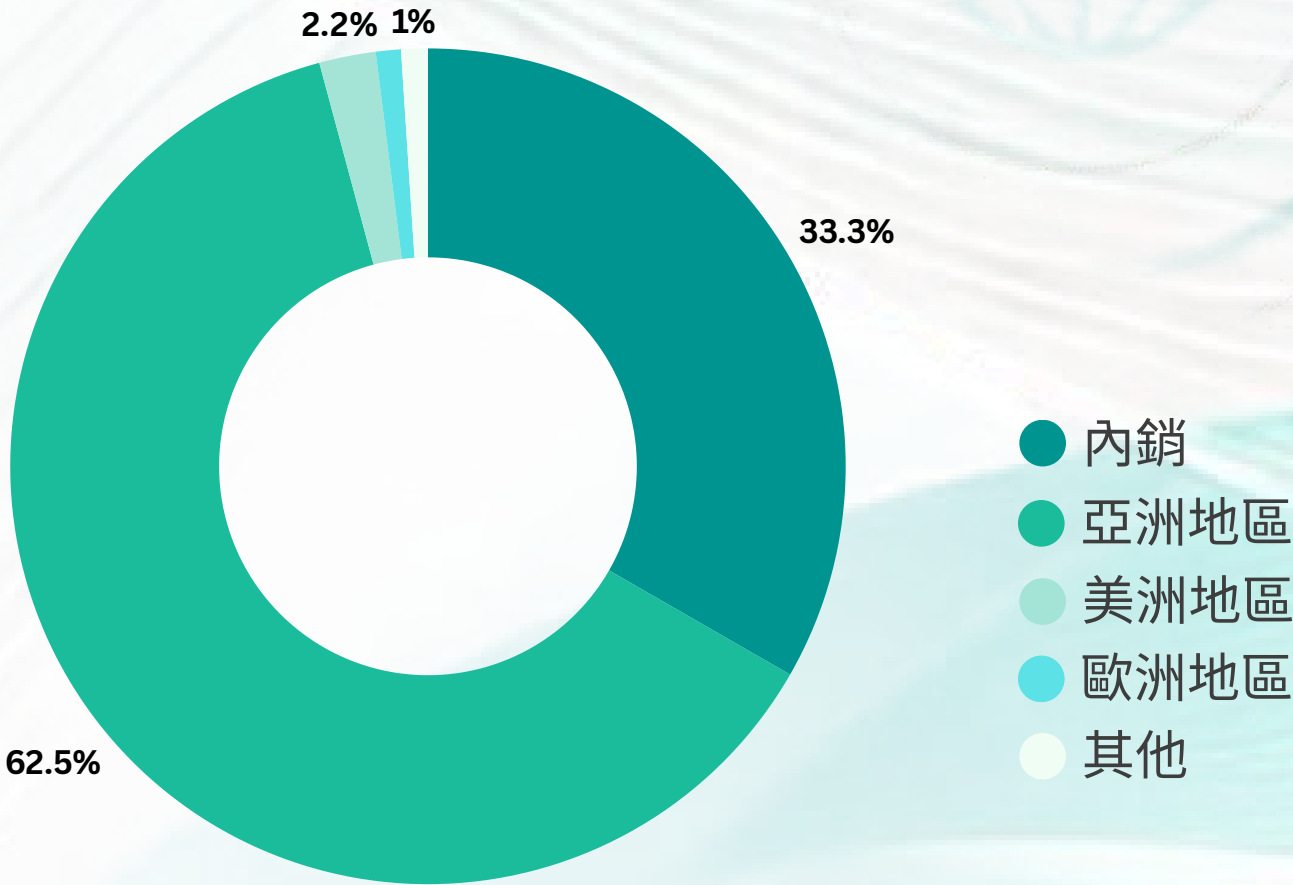
營業收入

2025年公司合併營收為新台幣909,141仟元，稅後淨利為新台幣47,957仟元。公司主要營業收入類別與前期無差異。

主要商品之銷售地區

單位：新台幣千元

產品項目	2023年		2024年		2025年	
	銷售金額	比重(%)	銷售金額	比重(%)	銷售金額	比重(%)
內銷(台灣)	204,095	29	248,358	29.6	302,678	33.3
亞洲地區	455,373	64.8	539,285	63.3	568,383	62.5
美洲地區	15,255	2.17	20,574	2.45	19,867	2.19
歐洲地區	5,618	0.8	9,157	1.09	8,824	0.97
其他	22,472	3.2	20,870	2.49	9,389	1.03
合計	702,813	100	838,244	100	909,141	100



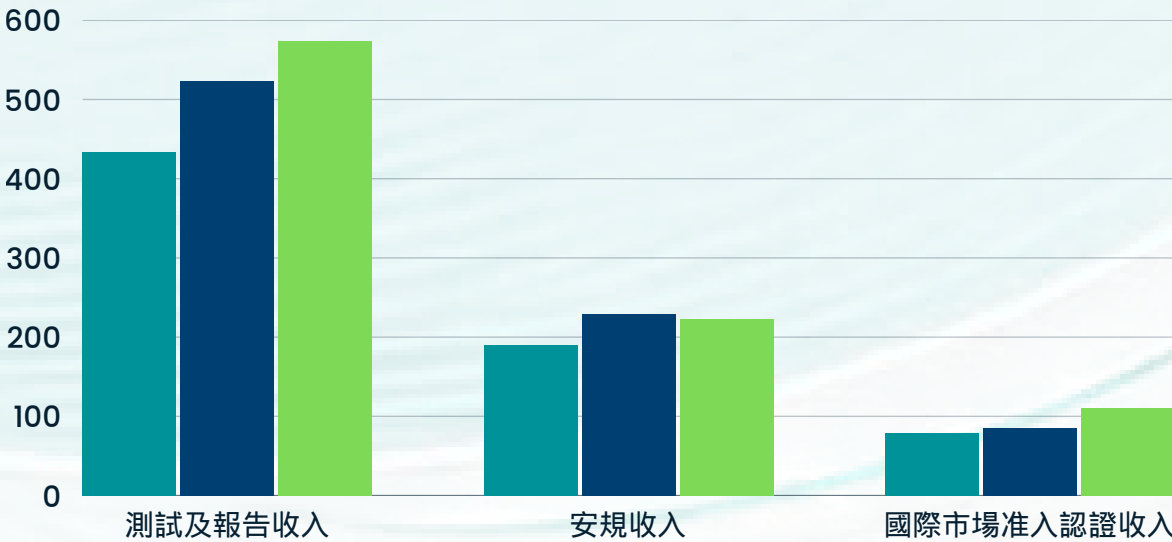
2025年銷售佔比

主要營業內容比重

單位：新台幣千元

產品項目	2023年		2024年		2025年	
	銷售金額	比重(%)	銷售金額	比重(%)	銷售金額	比重(%)
測試及報告收入	433,964	61.8	523,315	62.43	574,112	63.15
安規收入	189,677	27	228,926	27.31	222,337	24.46
國際市場准入認證收入	78,907	11.2	85,432	10.19	110,548	12.16
其他勞務收入	265	0.03	571	0.07	2,144	0.23
合計	702,813	100	838,244	100	909,141	100

單位：新台幣百萬元



3年收入比較

2023年 2024年 2025年

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

- 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



產業中游 東研信超

- 電磁相容檢測認證(EMC)
- 無線射頻(RF)檢測認證
- 移動通訊檢測認證(MobileTelecommunication)
- 網通檢測認證(Telecom)
- 電器安全法規檢測認證(Safety)
- 國際市場准入認證(IA)



產業下游 電子電器產品廠商

- 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
- AI伺服器產品製造商



下游客戶

東研信超2025年下游客戶包括AI伺服器產品、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運營中扮演著重要角色，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月迄今，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。



永續供應鏈管理

供應鏈規模與主要採購項目

2025 年，東研信超主要合作供應商超過 155 家。因應電磁相容、無線射頻及安規檢測認證業務需求，主要採購項目包括：

- 檢測儀器設備及校準服務
- 各國認證與管制機構之認證服務
- 外部實驗室檢測及校驗服務

其中，以檢測儀器設備之採購支出最高，其次為各國認證與管制機構認證服務。

推動永續合作

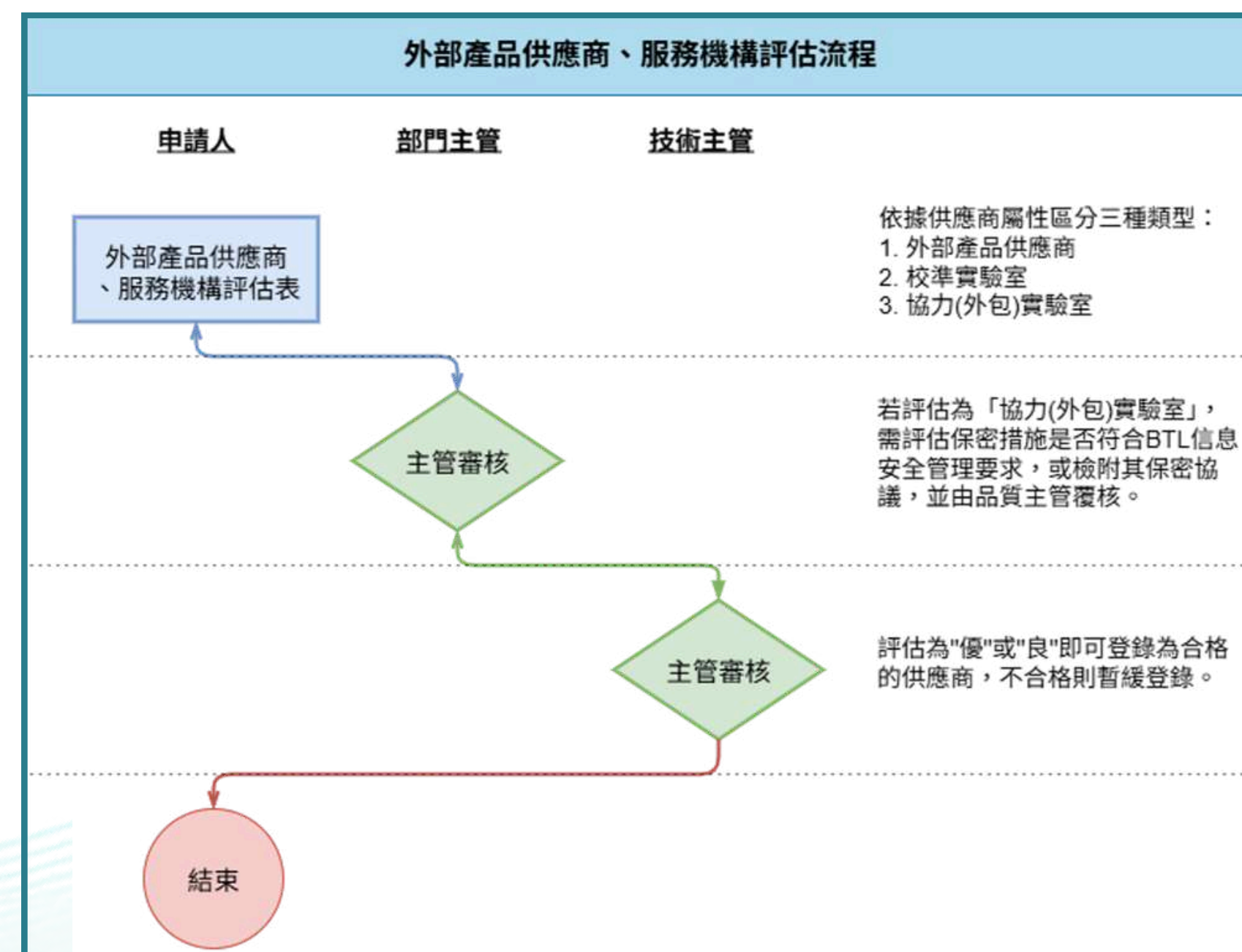
除重視供應鏈所創造的經濟價值外，東研信超亦期望與供應商共同承擔社會及環境責任，逐步將永續理念融入供應商管理與合作關係，攜手實現永續發展目標。



供應商評選與管理

東研信超將供應商視為重要合作夥伴，並建立外部產品供應商及服務機構評估流程，透過「外部產品供應商、服務機構評估表」調查及確認供應商之經營與服務情形。

經評估結果為優良或良好者，始得登錄為合格供應商；評估不合格者則暫緩登錄，以確保採購品質及供應鏈穩定性。

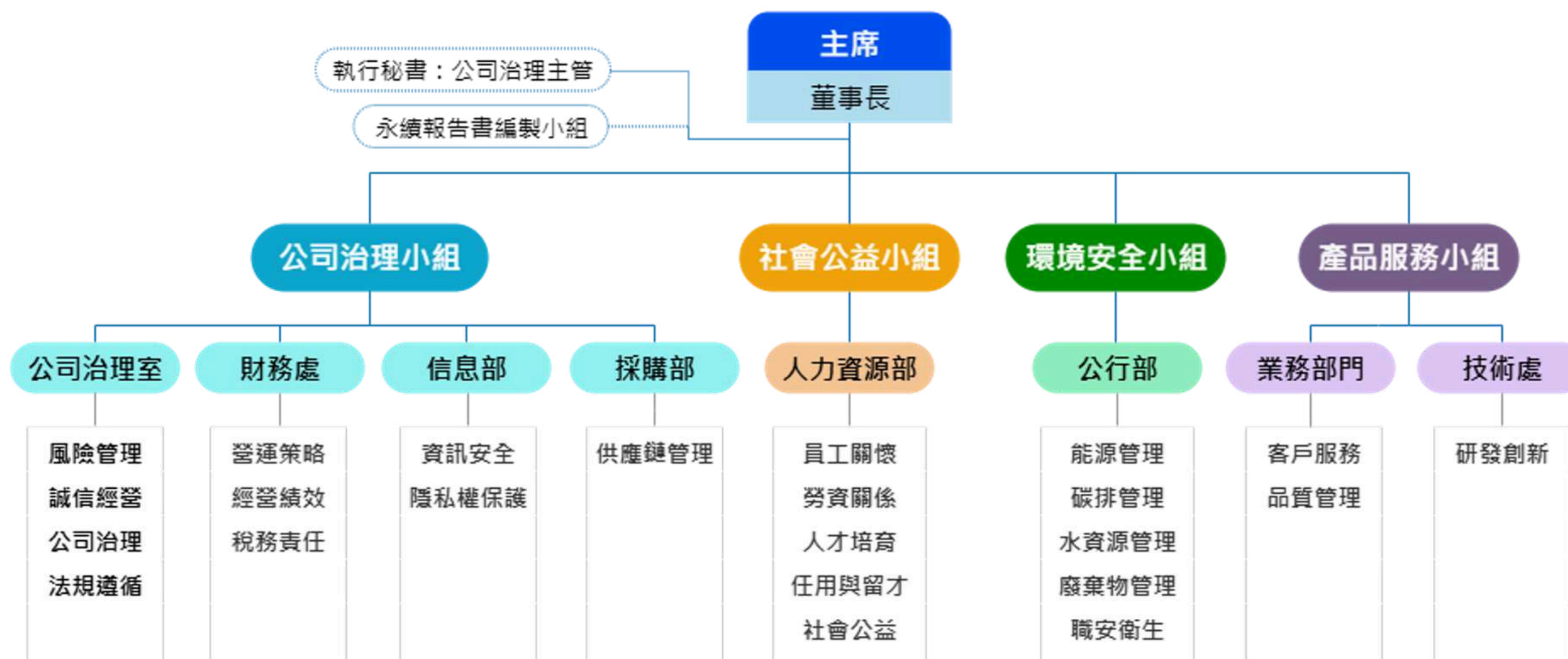


1.2 永續發展委員會

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。

永續發展委員會



CHAPTER 2 永續未來

2.1 永續發展承諾與意義

永續發展進程與策略

東研信超將永續發展理念融入公司治理及日常營運，持續關注全球永續趨勢、利害關係人期待及公司發展目標，據以規劃永續策略並提升 ESG 績效。

四大永續原則



透過制度化管理與跨部門推動，東研信超持續將 ESG 融入經營策略，朝向「強化治理、發展創新、建立典範」的永續目標邁進。

責任商業行為宣導與推動

東研信超透過供應商評估、制度公告、教育訓練及定期宣導，將誠信經營與責任商業行為落實於供應商合作及員工日常業務；如有違反從業道德或公司規範之情形，將依規定進行調查及懲處。2025年新進員工廉潔承諾教育訓練共56人參與，完訓率100%，合計56人時。

責任商業行為政策與規範

東研信超以誠信、正直及當責為責任商業行為核心，建立相關政策與規範，要求員工及商業合作夥伴共同遵循。

主要規範



管理目的

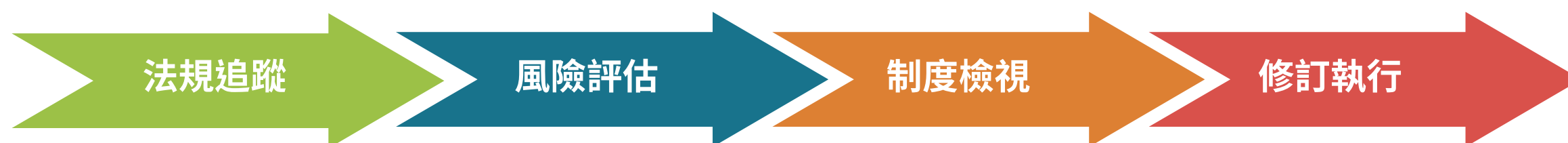


責任商業行為主要規範

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。

法令遵循管理

東研信超遵循《公司法》、《證券交易法》、《商業會計法》、上櫃相關規章及其他適用法令，作為誠信經營與法令遵循之基礎。公司持續追蹤國內外法規變動，評估其對營運可能產生的風險與影響，並依據法規鑑別結果檢視及調整內部規範，以確保各項政策與管理制度持續維持合宜性及完整性。



人權政策

東研信超遵循國際公認人權原則及各營運據點所在地之勞動法規，尊重並保障員工基本人權，並透過制度與管理措施，營造安全、平等且友善的工作環境。

參考國際準則 世界人權宣言 | 聯合國商業與人權指導原則 | 聯合國全球盟約 | 國際勞工組織相關公約

管理措施



安全健康

提供安全健康的工作環境，辦理員工健康檢查



溝通申訴

建立員工申訴管道，召開勞資會議



身心平衡

提供部門聚餐及休假制度，鼓勵工作與生活平衡



勞動保障

遵守勞動法規，禁止強迫勞動及不當對待

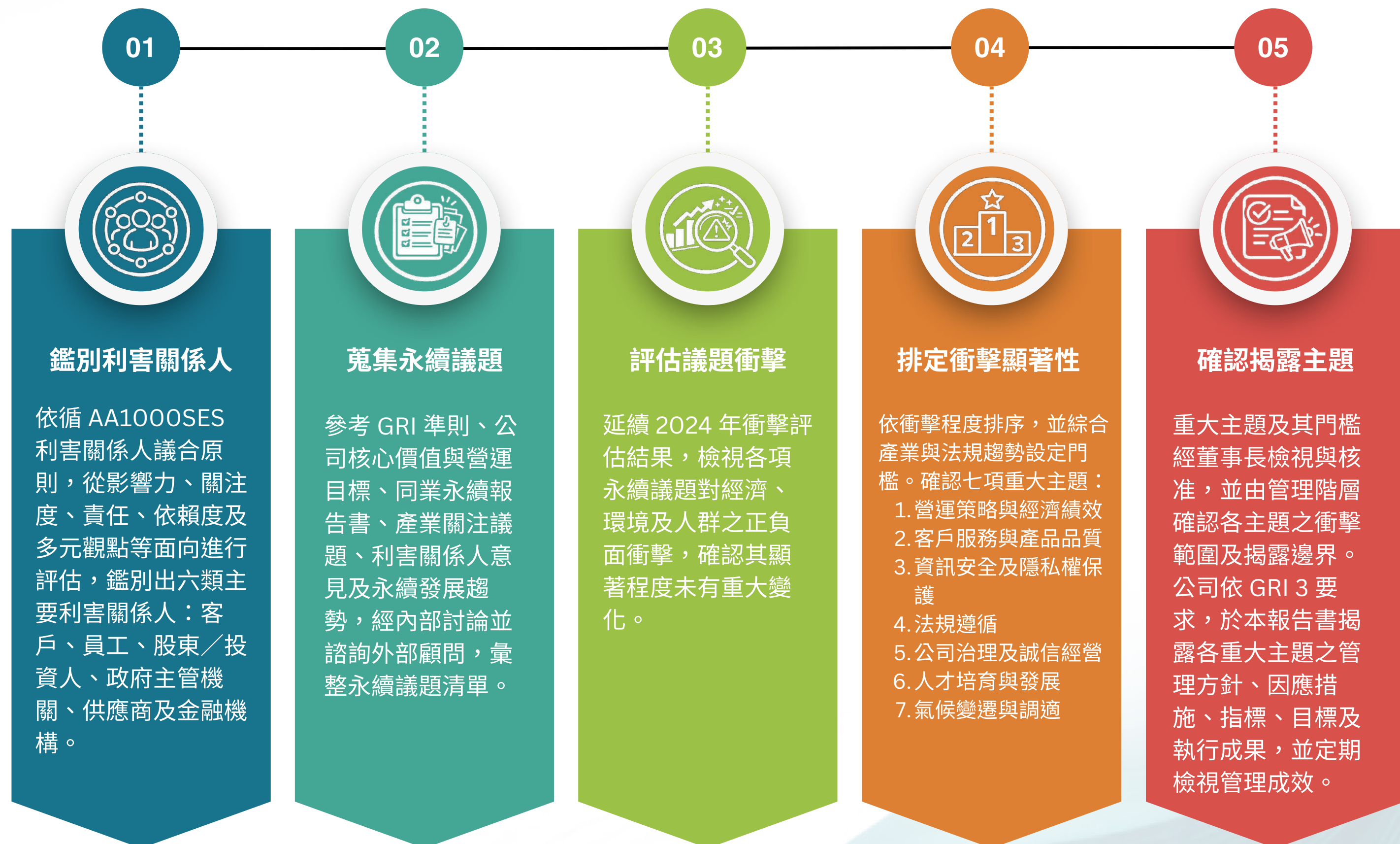
人權盡職調查流程

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2027年規劃並制定人權盡職調查流程。

2.2 重大性分析

重大主題鑑別流程

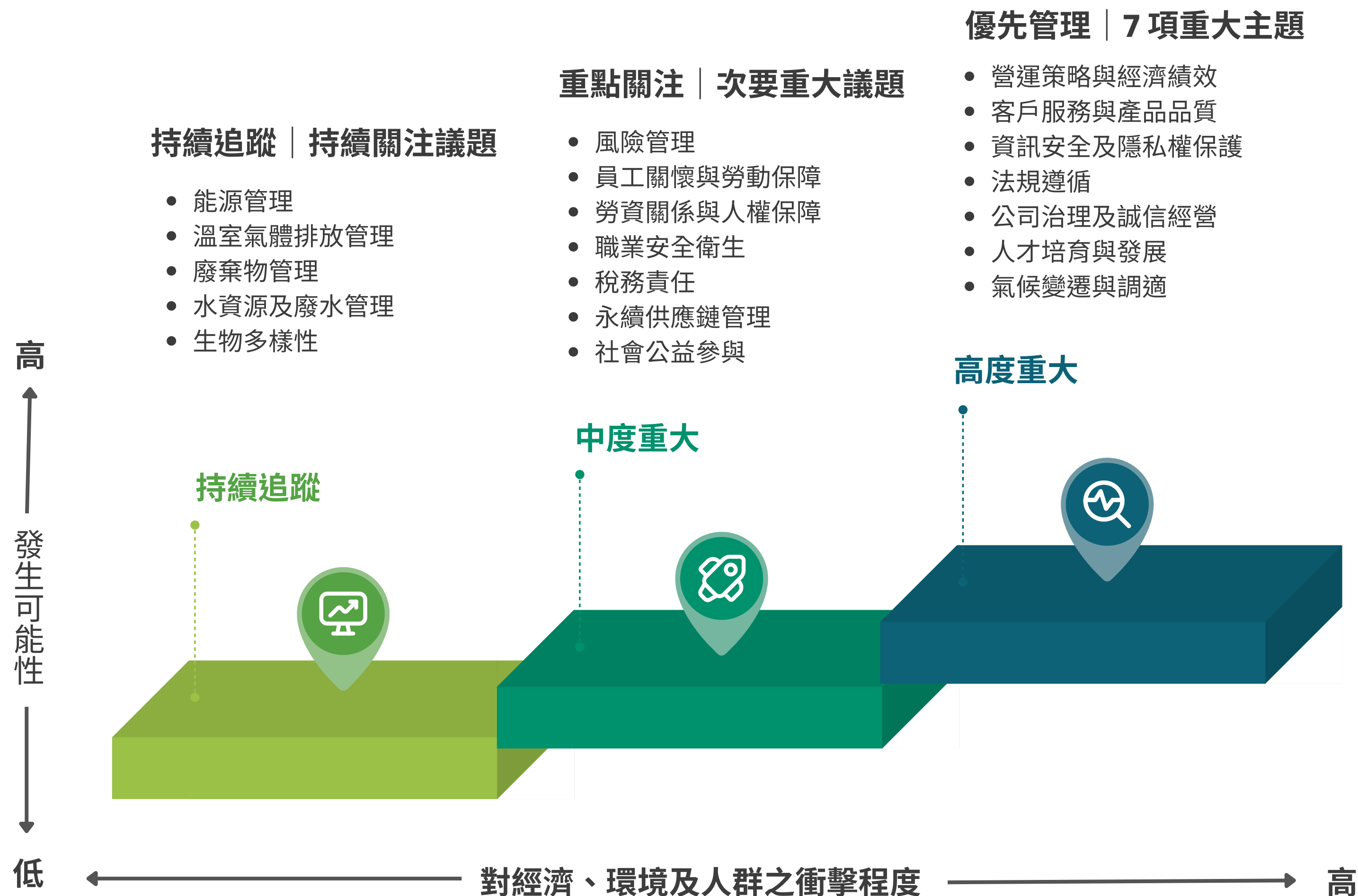
東研信超依循 GRI Standards (2021) 報導原則，鑑別公司對經濟、環境及人群（包含人權）之顯著衝擊，作為永續資訊揭露及利害關係人溝通的基礎。2025 年經檢視營運環境與利害關係人關注議題未有重大變化，故延續採用 2024 年重大主題鑑別結果，並依 GRI 3 揭露相關管理方針與執行成果。



2025 年經檢視營運環境、利害關係人關注事項及各重大主題之衝擊情形，未發現重大變化，故延續採用 2024 年重大主題鑑別結果。



重大主題矩陣



註：2025 年延續採用 2024 年重大主題鑑別結果 經檢視營運環境、利害關係人關注事項及各議題衝擊情形，未有重大變化，重大主題維持不變。



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	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：本年度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。

2.3 利害關係人及溝通議合

利害關係人鑑別

東研信超重視利害關係人權益，並透過多元管道了解其合理期望、需求及建議，將重要的環境、社會與公司治理議題納入營運管理。公司於 2024 年依 AA1000SES 五項原則，鑑別出客戶、員工、股東／投資人、政府主管機關、供應商及金融機構等六類主要利害關係人；2025 年經檢視未有重大變化，故延續前期鑑別結果並持續溝通。



主要利害關係人



註：2025 年檢視結果：利害關係人類別未有重大變化，延續採用 2024 年鑑別結果。



利害關係人溝通

利害關係人	關注議題	溝通與回應方式及頻率	2025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(不定時) - 客戶滿意度調查(每年)	- 官網客服信箱共收到68筆檢測認證服務諮詢需求。 - 客戶滿意度調查共發出33份，回收31份，客戶滿意度實際值達95%。 - 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3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748場次，總人次1,118人，總時數共4,140小時。 - 福委會議共辦理8場。 - 勞資會議共辦理8場。 - 臨場醫護共辦理24場。 - 申訴信箱共收案2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	- 設有發言人與代理發言人，並於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/每年至少2次) - 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13場 - 公開法人說明會召開2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。



利害關係人溝通

利害關係人	關注議題	溝通與回應方式及頻率	2025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)監督評鑑共四次 - 財團法人全國認證基金會(TAF)監督評鑑共6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6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227份外部產品供應商、服務機構評估表。
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(每季/每月)	- 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

CHAPTER 3 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

衝擊摘要



健全的公司治理與誠信經營有助於提升營運穩定性、資訊透明度及企業聲譽，並能增進投資人信任與資金支持。
若治理制度失效或發生舞弊、貪腐、詐欺等不誠信行為，可能造成營運風險、侵害利害關係人權益，並損及公司信用與聲譽。

政策與承諾

依循主管機關法規，制定公司治理及誠信經營相關規章，建立完善的治理制度與行為準則，並透過內部控制、教育訓練及定期宣導，落實誠信經營。

- 主要規章包括：
- 公司治理實務守則
 - 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

管理行動與追蹤評核機制



治理推動

- 參與公司治理評鑑
- 每年至少一次向董事會報告誠信經營執行情形



績效評估

- 落實董事會績效評估辦法
- 每年定期辦理內部績效評估
- 每三年執行一次外部評估



教育宣導

- 每年至少辦理 2 次誠信經營宣導或訓練
- 新進員工完成廉潔承諾及誠信經營相關課程



監督稽核

- 稽核單位定期評估內部控制制度之有效性
- 彙整年度稽核報告，協助董事會檢視法規遵循與制度執行情形



檢舉機制

- 建置內外部利害關係人檢舉及申訴管道
- 官網設置聯絡電話及電子郵件信箱
- 接受匿名檢舉，並依相關規定進行調查及處理

管理目標

管理指標	短期目標（3 年內）	中期目標（3 - 5 年）	長期目標（5 年以上）
公司治理評鑑排名	持續提升公司治理評鑑排名	提升至前 21%–35%	提升至前 6%–20%
女性董事比例	增加女性董事席位達 2 席	女性董事席位達 1/3	維持女性董事席位達 1/3
誠信經營宣導與訓練達成率	提升達成率至 80%	提升達成率至 90%	提升達成率至 99%
稽核管理	稽核完成率 100%，稽核結果無重大缺失	維持稽核完成率 100%，稽核結果無重大缺失	維持稽核完成率 100%，稽核結果無重大缺失

2025年度績效



優良

董事會及功能性委員會績效自評結果均為優良。



56人次/56小時

完成新進員工廉潔承諾及誠信經營訓練。



46 項/100%

完成 46 項稽核，完成率 100%，無重大缺失。



提升 1 個級距

公司治理評鑑結果較前一年度提升 1 個級距。

主要利害關係人參與



股東／投資人

設置投資人專區及投資人聯絡服務窗口，以利投資人洽詢及溝通。



員工

設置投資人專區及投資人聯絡服務窗口，以利投資人洽詢及溝通。



東研信超持續強化公司治理與誠信經營文化，落實內部控制、風險管理及法令遵循，提升資訊透明度與經營韌性，並回應利害關係人之信任與期待。

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及決策單位，負責公司營運策略、重大政策及風險之監督與管理。董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會，協助履行監督職責；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運作情形、提案及決議事項。

在永續治理方面，董事會亦為公司經濟、環境及社會主題衝擊之最高監督單位，於審議重大事項時，綜合考量相關衝擊、風險與機會，以及利害關係人之意見，據以進行決策與監督。



最高治理

統籌重大政策與營運策略



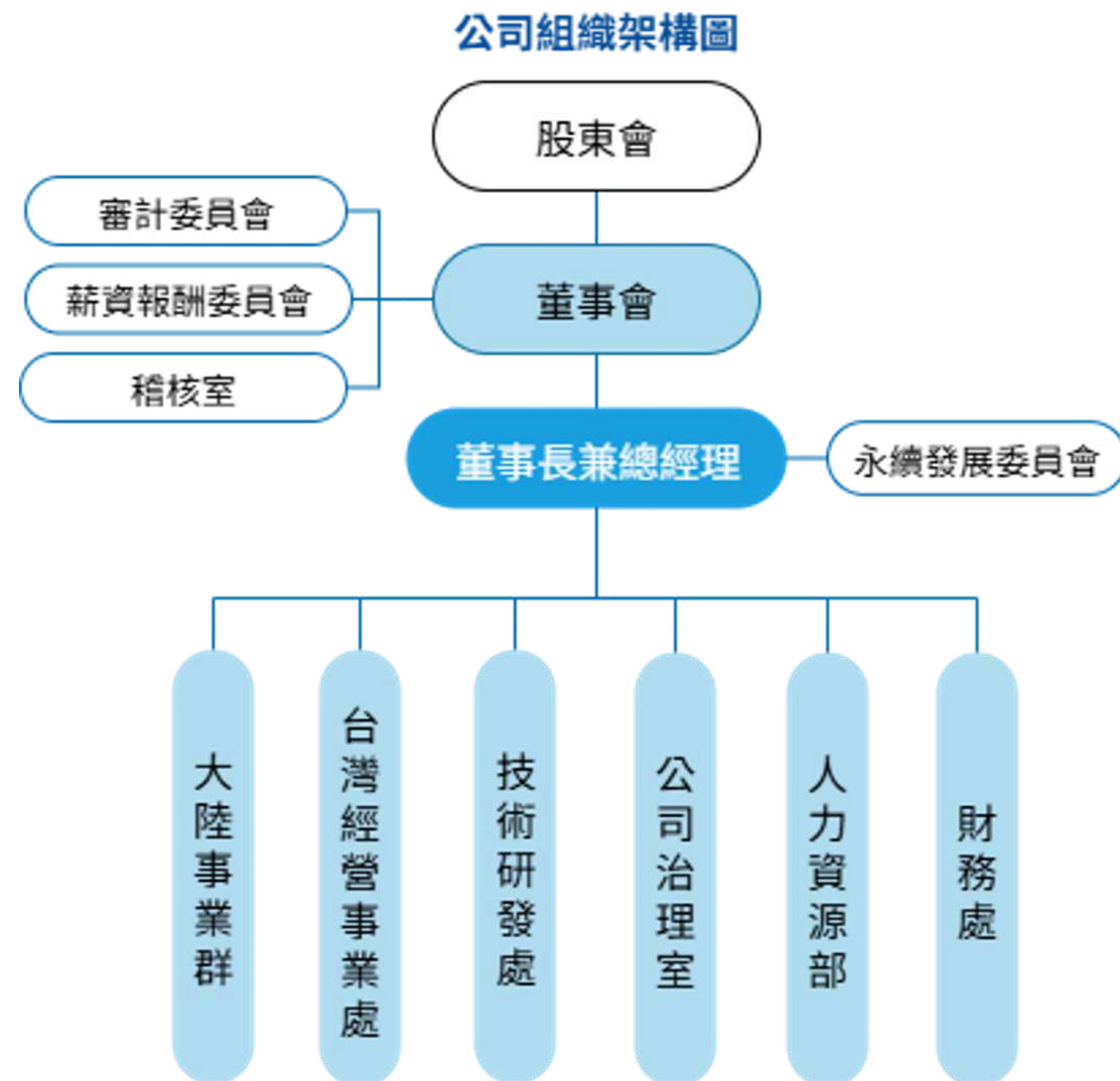
風險監督

監督內控及重大風險



永續決策

納入衝擊、風險與機會





董事會

東研信超現任董事會為第十四屆，由吳仲超董事長領導。董事長兼任總經理，統籌公司經營管理與長期策略之規劃及執行，以確保公司獲得一致且有效率之領導。



獨立性與利益迴避

為維護董事會決策之客觀性與獨立性，董事或其所代表法人對會議事項具有利害關係時，應依法揭露並迴避表決，相關運作亦接受獨立董事監督，以避免利益衝突。



利益揭露

依法揭露利害關係，確保資訊透明



迴避表決

利害關係議案應迴避表決



獨立監督

獨立董事監督機制強化治理品質



永續監督及報導責任

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。



提名與遴選

董事選舉依《公司法》第192條之1採候選人提名制度，持有本公司已發行股份總數1%以上股份之股東，得依法提出候選人名單，並由股東會選舉產生。

董事候選人之提名與遴選兼顧多元性及專業性，考量下列條件：



多元性

- 性別、年齡
- 國籍及文化背景
- 促進董事會多元觀點與健全治理



專業性

- 專業知識、產業背景
- 實務經驗
- 經濟、環境及社會議題之管理能力



獨立性

- 履行職務所需之知識、技能、及素養
- 設置及遴選獨立董事，維護董事會獨立性



獨立董事之設置及遴選，依《公司法》、《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及本公司「董事選任程序」辦理。

永續報導的角色

2025 年永續報告書由永續報告書編製小組統籌編撰，並由董事長檢視重大主題及揭露內容之完整性。

2025年永續報告書於2026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

協助董事會監督公司風險管理、內部控制制度、財務報表編製，以及簽證會計師之選任、解任與獨立性。

 **4** 位
獨立董事組成

 **5** 次
審計委員會議

 **100** %
平均出席率

主要職責

- 監督內部控制制度之有效運作
- 監督財務報表之允當編製
- 審查公司既有及潛在風險之管控
- 審議簽證會計師之選任、解任及獨立性



薪資報酬委員會

協助董事會建立公平且與績效連結之薪酬制度，兼顧人才吸引、留任及公司長期經營發展。

 **4** 位
獨立董事組成

 **3** 次
薪酬委員會議

 **100** %
平均出席率

主要職責

- 檢視董事及經理人薪資報酬政策與制度
- 強化薪酬與績效之合理連結
- 避免薪酬誘發過度風險
- 建立具競爭力的激勵制度，吸引並留任人才



註：相關委員資料及運作情形，請參閱本公司 2025 年度年報。



關鍵重大事件溝通

報告單位	溝通事項	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	每年	1次
事業處	營運報告及產業概況	每季	4次
永續委員會	利害關係人溝通情形	每年	1次



2025溝通成果



18 次

2025 年定期報告總次數



中英文各 **31** 則

公開資訊觀測站
重大訊息發布

內容主要涵蓋財務及公司治理等資訊。
相關資訊請參閱公開資訊觀測站。

3.1.2 董事會運作



董事會組成

東研信超董事會負責指導公司策略、監督管理階層，並對公司及股東負責，各項運作均依相關法令、公司章程及股東會決議辦理。

本屆董事會共由 9 位董事組成，其中包括 4 位獨立董事，董事任期為 3 年。董事會原則上每季至少召開一次，2025 年共召開 5 次會議。

董事姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務等資訊，請參閱本公司 2025 年度年報。



董事會運作情形

職稱	姓名	出席率
董事長	捷超股份有限公司代表人：吳仲超	100%
董事	捷超股份有限公司代表人：鄭國書	100%
董事	吉德利投資有限公司代表人：邱德俊	100%
董事	劉立國	80%
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

東研信超依「公司治理實務守則」及「董事選任程序」，考量公司營運型態與發展需求，訂定董事會多元化方針。董事候選人之遴選兼顧多元性、專業性及獨立性，以提升董事會監督與決策效能。



多元化政策

基本條件與價值

性別、年齡、國籍及文化背景。

專業知識與技能

法律、會計、財務、產業、科技及經營管理等專業背景與經驗。

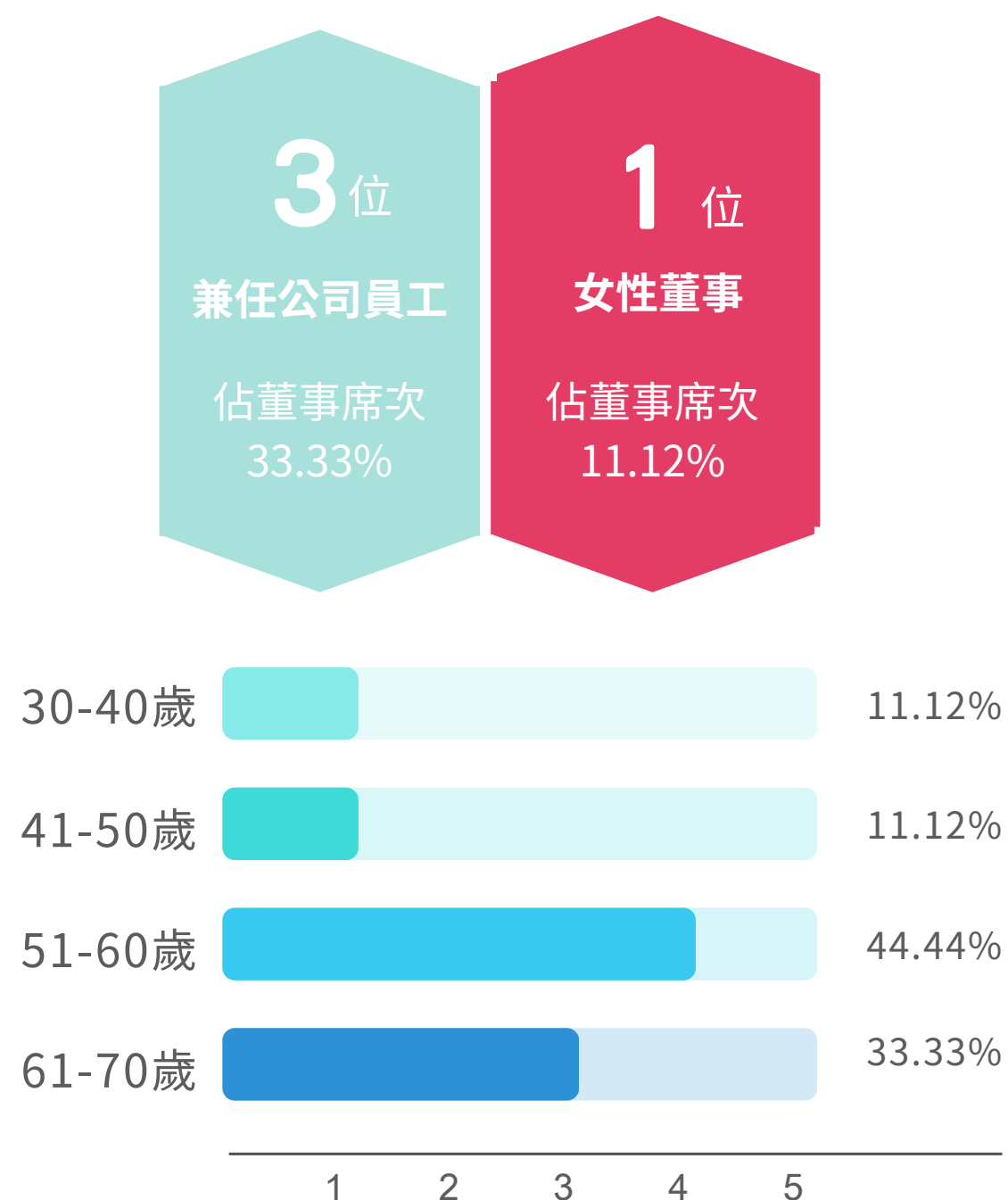
整體專業能力

董事會整體應具備營運判斷、財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等能力，以確保董事會具備適足且多元的監督與決策能力。

註：董事個別專業背景及完整多元化矩陣，請參閱本公司2025年度年報。



董事會多元組成



董事皆為本國籍；獨立董事具法律、會計及財務等專業，其他董事具科技、產業及經營管理實務經驗。



多元化管理目標與落實情形

01 獨立董事席次逾董事席次三分之一

02 兼任公司經理人董事未逾三分之一

03 獨立董事任期未逾3屆

04 具備適足且多元之專業能力

05 至少一席具業務相關專業證照

06 董事間無配偶或二親等內親屬關係



董事進修

為持續提升董事專業知能，每年依據產業特性、公司發展策略及董事專業背景，安排公司治理、經濟、環境與社會等相關課程，強化董事對產業趨勢、法令責任及永續議題之掌握。



2025年進修成果



9位

董事全數參加



6小時

每位董事進修時數



54人時

年度總計修時數



2025年進修課程摘要

日期	課程名稱	主辦單位	時數	參與對象
2025/5/7	企業在AI轉型中的領先策略	台灣投資人關係協會	3小時	9位董事
2025/11/6	從商業判斷原則探索商業決策之法律責任	台灣投資人關係協會	3小時	9位董事

註：董事個別進修日期、課程及時數等完整資訊，請參閱本公司2025年度年報。



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。

1



應迴避時機

董事對於會議事項，與自身或其代表之法人有利害關係時。

2



說明義務

應於當次董事會說明自身利害關係之重要內容。

3



迴避原則

不得加入討論及表決以進行迴避。

4



表決權限制

亦不得代理其他董事行使表決權。

5



揭露與查詢

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 2025 年度年報。



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 2025 年度年報。

董事績效評估

為增進董事運作效能，公司依據「董事會績效評估辦法及程序」辦理績效評估，結果提報董事會，作為董事薪酬、提名續任及治理改善之參考。

評估機制



評估頻率
每年辦理一次



外部評估
每三年由外部專業機構或專家學者執行一次



2025評估方式
由公司治理室以問卷自評，評估期間為 2025 年度。

2025年評估結果

整體董事會

97%

評估結果：優良

個別董事成員

99%

評估結果：優良

功能性委員會

97%

評估結果：優良

註：總達標率＝各評估項目平均達標率。

評估範圍與項目

 整體董事會

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

 個別董事成員

1. 公司目標任務之掌握

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

 功能性委員會

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

改善重點

 提升股東會董事出席率至85%以上
(本年度出席率77%)

 建立管理績效獎懲機制

 強化績效與ESG議題連結

 規劃接班人制度

3.1.3 薪酬政策

東研信超依董事及高階管理階層之職責、績效表現、投入程度、公司經營成果、財務狀況及市場薪酬水準等因素訂定薪酬，並兼顧短期激勵、長期發展及風險管理。

薪酬政策

董事酬勞依公司章程規定，綜合考量個人績效、職責承擔、投入時間及公司經營成果，經薪資報酬委員會審議後提請董事會決議，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；高階管理階層薪酬則依營運貢獻、個人績效及市場薪資水準評估，經薪資報酬委員會審議後，提請董事會核准。

公司規劃逐步將 ESG 績效納入董事及經理人薪酬評核，作為薪酬衡量之參考；退休福利則依相關法令辦理，與一般員工制度相同。

績效連結

市場競爭力

風險平衡

薪酬決定流程



本公司經理人及員工薪酬包含固定薪資、獎金及員工酬勞，並依市場水準、公司經營績效及個人表現核定；年度獲利應依章程提撥不低於1%作為員工酬勞。

薪資報酬委員會由4位獨立董事組成，負責審議董事及高階管理階層薪酬。員工及董事酬勞分派情形依法提報股東常會。2025年度分派情形已於2026年6月9日股東常會報告。

年度總薪酬比率

指標	比率
最高薪酬個人與其他員工年度總薪酬中位數比率	10.5 : 1
最高薪酬個人薪酬增幅與其他員工薪酬中位數增幅比率	-34.6 : 1



註1：年度總薪酬包含薪資及獎金。

註2：非主管職全時員工薪資平均數、中位數及年度變動情形，請參閱公開資訊觀測站；與前一年度相比無重大變動。

註3：2025年其他員工年度總薪酬中位數僅較前一年下降0.7%，約減少3,428元。因變動幅度接近零，導致比率被放大為-34.6，並不代表薪酬差距擴大或員工薪資大幅下降。

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2025年度年報。

3.1.4 誠信經營

東研信超致力建立誠信、透明及負責任的經營環境。2025年全球100%營運據點均完成貪腐風險評估，並依評估結果納入年度稽核作業。經法遵及稽核部門分析，所有據點均屬低風險，未發現重大異常或高風險事項；2025年亦未發生任何貪瀆、賄賂或其他重大貪腐事件。

2025年管理成果



誠信經營管理制度

公司訂有相關制度，作為誠信經營與內部控制之遵循依據。



檢舉與申訴機制



公司依風險評估結果規劃管理措施，並透過內部控制、稽核作業、教育訓練及法令宣導等方式持續管理。



反貪腐政策溝通

公司要求董事會及高階管理階層依「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」執行業務，並定期辦理誠信經營、反貪腐及法令遵循相關進修與宣導。2025年董事會成員及高階管理階層之反貪腐政策溝通完成率均為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。



反貪腐教育訓練成果

訓練對象	課程或宣導內容	完成人數	完成率
董事會成員	誠信經營、公司治理及永續發展實務守則	9	100%
董事會成員	內部人法令宣導	9	100%
高階管理階層	內部人股權變動申報宣導	20	100%
高階管理階層	誠信經營、內控缺失案例及法規宣導	20	100%



員工教育訓練

新進員工到職時須簽署聘僱合約及連結承諾書，並參與包含法令遵循內容之新人訓練，以強化誠信及利益衝突迴避觀念。2025年已針對部分員工辦理相關教育訓練，但尚未建立涵蓋全體員工之定期訓練制度。

分類	訓練總時數	完訓人數	完訓率
管理階層	3 小時	3 人	100%
非管理階層	53 小時	53 人	100%
管理部	2 小時	2 人	100%
營業部	54 小時	54 人	100%

同一人可能同時依員工層級及所屬部門分類呈現，因此各分類數據不宜直接加總。

2026 精進規劃



全體員工

建立定期反貪腐及誠信經營教育訓練制度，逐步涵蓋所有層級員工，深化誠信意識及合規行為。



商業夥伴

逐步將反貪腐與誠信經營要求納入供應商管理機制，規劃制定供應商行為準則及簽署制度。



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、公司內部電子郵件及公司官網，向員工及其他利害關係人宣導諮詢及舉報管道。



2025年舉報案件統計



2025年
舉報案件

0 件

- ✓ 未接獲任何舉報案件
- ✓ 持續宣導誠信經營理念
- ✓ 落實公司治理與責任商業行為



政治捐獻 415-1

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。



歷年來
無政治捐獻

重大主題管理 | 法規遵循

衝擊摘要



落實法令遵循有助於建立良好企業文化，確保營運活動符合相關法規，降低營運及裁罰風險，並提升經營績效與利害關係人信任；反之，若未遵循相關法令，公司可能面臨行政或司法裁罰，並對營運、財務、人員及利害關係人權益造成影響，進而損害公司聲譽。

政策與承諾

遵循主管機關規範及相關法令為公司健全經營之基本要求。東研信超透過制度建置、風險評估、教育訓練及內部監督，確保各項營運活動符合公司法、證券交易法及其他相關法令，以保障利害關係人權益。

主要規章包括：

- 公司治理實務守則
- 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

管理行動與追蹤評核機制



董事會監督

- 定期向董事會陳報法令遵循執行情形
- 每年至少向董事會報告一次法遵執行成果



法遵推動

- 設置公司治理室法遵職能，統籌法令遵循相關作業
- 落實內部法令宣導及教育訓練



風險監控

- 持續執行法令遵循風險評估
- 透過監控制度掌握法遵風險及執行情形



教育宣導

- 辦政法遵教育訓練及法規政策宣導
- 每年至少辦理兩次相關訓練或宣導活動

管理目標

管理指標	短期目標（3 年內）	中長期目標（3 - 5 年以上）
法遵宣導與教育訓練	藉由教育訓練，加強員工相關法令知識	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
營運法遵	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	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
營運法遵	強化內部稽核，主動發現缺失，進而改善	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

2025 年度績效



2 次

法令遵循宣導會



40 人次

宣導參與人次



0 件

違規裁罰案件



0 件

重大法遵異常事項

主要利害關係人參與



主管機關

持續關注法遵修訂情形，並視需要參與主管機關舉辦之公聽會、說明會及相關宣導活動。



員工

透過法遵宣導與教育訓練，加強相關法令知識與內部遵循意識。



東研信超持續強化法規遵循管理，落實制度建置、教育訓練與內部監督，降低營運風險並維護利害關係人權益。



3.2.1 法規遵循

東研信超要求全體員工簽署廉潔承諾書，承諾於從事商業行為過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，以落實誠信經營及法令遵循。



2025年法規遵循成果



重大違規事件係指單一案件裁罰金額達新台幣100萬元以上。



2025年，公司未發生利益衝突、洗錢、內線交易、產品安全、貪腐、環境保護及勞動權益等相關裁罰案件，亦無涉及反競爭、反托拉斯或壟斷法規之訴訟及判決。

公司將單一案件裁罰金額達新台幣100萬元以上定義為重大違規事件。2025年未發生重大違反社會或經濟相關法律及規定之情事，亦未受到任何非金錢制裁。



3.2.2 稅務管理

東研信超秉持誠實納稅、資訊透明及法令遵循原則，確保各營運據點依所在地稅務法規辦理申報及繳納，並透過稅務風險評估與管理機制，支持公司穩定營運及永續發展。

稅務方針

誠實納稅：依法開立發票及辦理稅務申報與繳納

資訊透明：依相關規定進行稅務資訊揭露

法令遵循：持續掌握國內外稅務法令變動，確保稅務作業符合法規



治理、管控與風險管理



日常管理重點

- 依法開立發票及申報繳稅
- 評估重大交易之稅務影響
- 定期檢視投資架構、營運及交易活動
- 確保關係人交易符合常規
- 掌握國內外稅務法令變動
- 執行稅務風險評估及資訊揭露



公司避免進行不當租稅規劃，並透過持續監控與內部管理，確保各項稅務作業符合法規。

利害關係人溝通

主動溝通：

稅務法令適用如有疑義，主動與稅務機關溝通及研議。

配合查核：

接獲稅務機關函文或查核要求時，積極配合辦理。

提供資料：

依稅務機關要求提供所需資料。

降低風險：

與稅務機關及其他利害關係人建立互信、透明且有效的溝通機制，以降低潛在稅務風險。



如對稅務法令適用產生疑義，公司將主動與稅務機關溝通及研議；接獲稅務機關函文或查核要求時，亦積極配合並提供所需資料。

CHAPTER 4 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

衝擊摘要



穩健的營運策略與良好的經營績效，有助企業維持競爭力與永續發展，並對員工、股東及利害關係人帶來正向效益；反之，若策略失當，可能影響獲利與長期發展，甚至增加營運風險。

政策與承諾

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。

管理行動與追蹤評核機制



政策掌握

- 關注國內外政策與法規變化
- 掌握市場機會與執行優勢



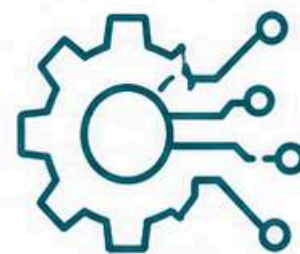
客戶認可

- 取得主管機關、認證機構及品牌客戶認可
- 建立長期信賴關係



市場趨勢

- 掌握產業脈動及市場趨勢
- 完善實驗室認證體系



技術參與

- 參與法規及標準制定
- 掌握關鍵技術



管理會議

- 定期召開管理會議
- 檢視營運及管理議題



經營會議

- 每月召開經營會議
- 檢討營收、獲利及經營績效



董事會

- 定期召開董事會
- 報告營運成果及重大經營議題

管理目標

短期目標（3 年內）	中期目標（3 - 5 年）	長期目標（5 年以上）
- 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	- 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	- 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

 2025年度績效



 利害關係人參與



公開資訊揭露

利害關係人可透過公開資訊觀測站查詢財務報告、年報及重大訊息，了解公司營運與財務績效。



公司溝通管道

利害關係人可透過公司網站、股東會及法人說明會，了解公司經營方向、營運策略及未來發展規劃。



東研信超持續以穩健經營、策略布局及績效提升，強化企業永續價值與股東回饋。

4.1.1 財務績效

2025年東研信超合併營業收入為 909,141千元，稅後淨利為 47,957千元，每股盈餘為 1.58元。

2025年財務績效

合併營業收入
909,141 千元
較2024年838,244千元
成長約**8%**

稅後淨利
47,957 千元
較2024年大幅成長

每股盈餘 (EPS)
1.58 元
較2024年0.53元
成長近**3倍**

穩健的財務表現，支持公司持續
擴充檢測能量，優化服務品質，
並為股東創造長期價值。

組織所產生及分配的直接經濟價值

本公司2025年度合併營收為909,141千元，稅後淨利為47,957千元，每股盈餘為1.58元，詳細的營運績效及財務資訊，請詳2025年度財務報告。

產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2023年	2024年	2025年
年總營收	702,813	838,244	909,141
其他收入(註1)	11,689	20,623	11,386

產生的直接經濟價值花費比例－分配的經濟價值

項目	2023年	2024年	2025年
營運成本(註2)	322,274	350,949	306,620
員工薪資和福利(註2)	338,257	383,935	384,757
支付出資人的款項	9,175	21,239	42,644
按國家別支付政府的款項	12,797	19,355	10,101
社區投資	9	13	4

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	31,990	83,377	122,400
---------	--------	--------	---------

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

2025年東研信超集團取得員工照顧、職業健康、就業促進、技術研發及科創企業發展等政府補助，合計2,989千元。

政府補助總額
2,989 千元

補助類別彙整

員工及健康照顧
86 千元
2.9%

就業促進
143 千元
4.8%

技術研發及認定
476 千元
15.9%

科創企業發展
2,284 千元
76.4%

政府補助明細

單位：新台幣千元

項目	補助單位	補助金額
員工產檢及陪產補助	勞工保險局	19
職場健康服務補助費	勞動部職業安全衛生署	67
一次性擴崗補助	大朗人力資源服務中心	143
高新技術企業認定獎勵	東莞市科學技術局	43
支援技術研發政策資助資金	東莞市科技創新局	433
小微科創企業補貼	上海市張江科學城建設管理辦公室	2,284
合計		2,989



詳細營運績效及財務資訊，請參閱本公司2025年度財務報告。

重大主題管理 | 客戶服務與產品品質

衝擊摘要



良好的客戶服務與檢測品質，有助於建立專業可信賴的品牌形象，深化客戶合作關係，並帶動穩定營收與獲利；反之，若檢測作業未符合 ISO/IEC 17025 或相關國際、區域、國家及產業標準，可能影響實驗室認證資格、降低客戶信任，並損及客戶商譽及公司營運績效。

政策與承諾

東研信超秉持「獨立、客觀、專業、公正」之品質政策，要求全體員工熟悉並遵循品質管理制度及相關作業規範。

公司以「協助優秀客戶的產品走向全球」為使命，持續提供先進、優質且多元的檢測認證服務，滿足客戶需求，並以成為世界頂尖的電子、電器及無線產品檢測實驗室為長期目標。

管理行動與追蹤評核機制



多元服務管道

官網提供客服電話及電子郵件信箱，作為客戶諮詢、意見反映及服務需求之溝通管道。



滿意度調查

每年由業務部發送客戶滿意度調查表，並由品保部彙整分析結果，提出改善目標及建議。



重點客戶訪談

由各級主管不定期拜訪重點客戶，直接蒐集客戶對服務流程、檢測品質及合作需求之意見。



管理審查

每年召開管理審查會議，檢視品質目標及客戶滿意度達成情形。



經營管理會議

每月召開經營管理會議，追蹤營業績效、客戶服務及實驗室營運狀況。



第三方評鑑

TAF及A2LA等第三方機構定期辦理實驗室品質體系監督與檢證評鑑：TAF每年進行期間監督評鑑，每3年辦理換證稽核；A2LA每年進行期間監督評鑑，每2年辦理換證稽核。

管理目標

管理指標	短期目標（3 年內）	中期目標（3 - 5 年）	長期目標（5 年以上）
客戶服務	優化實驗室案件管理系統，提升客戶服務品質	持續提升服務流程數位化程度	導入 AI 技術，優化客戶服務與測試流程
客戶滿意度	維持客戶滿意度 95%以上	持續提升客戶需求回應效率	建立更具預測性及個人化的服務機制
品質管理	無涉及檢測品質異常之客戶抱怨事項	導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理體系	全面強化品質、資訊安全與風險管理
自動化	優化案件管理與報告作業	提高測試與報告自動化系統覆蓋率	可自動化流程全面導入自動化檢測



2025年度績效



3 件
客訴案件

皆已完成原因分析、
改善對策及客戶確認，
並完成結案歸檔。



95 %
客戶滿意度

共發出33份調查表，
回收31份，達成
年度目標。



46 筆
官網服務諮詢

主要為檢測及認證
服務相關需求。



93.9 %
問卷回收率

31 份回收問卷 /
33 份發出問卷。



利害關係人參與



官網服務管道

客戶可透過公司官網服務電話及電子郵件信箱
提出諮詢、需求或意見。



業務服務窗口

客戶可透過業務部服務窗口
反映合作需求及服務建議。



客戶意見單

客戶可透過客戶意見單提出服務與
品質相關投訴、建議及改善需求。



東研信超持續透過客戶溝通、品質改善與數位化管理，提升客戶滿意度與檢測服務品質，強化市場競爭力。



4.2.1 客戶服務

為落實「以客戶為核心」的永續經營理念，東研信超持續建構專業、即時且完善的客戶服務體系。公司透過客戶滿意度調查、意見回饋管道及客戶申訴處理機制，主動蒐集客戶對服務流程、技術服務與報告品質之意見，並將調查及申訴結果納入後續改善與追蹤，以持续提升客戶體驗、服務品質及合作信賴關係。

客戶服務成果



滿意度調查結果摘要

服務態度



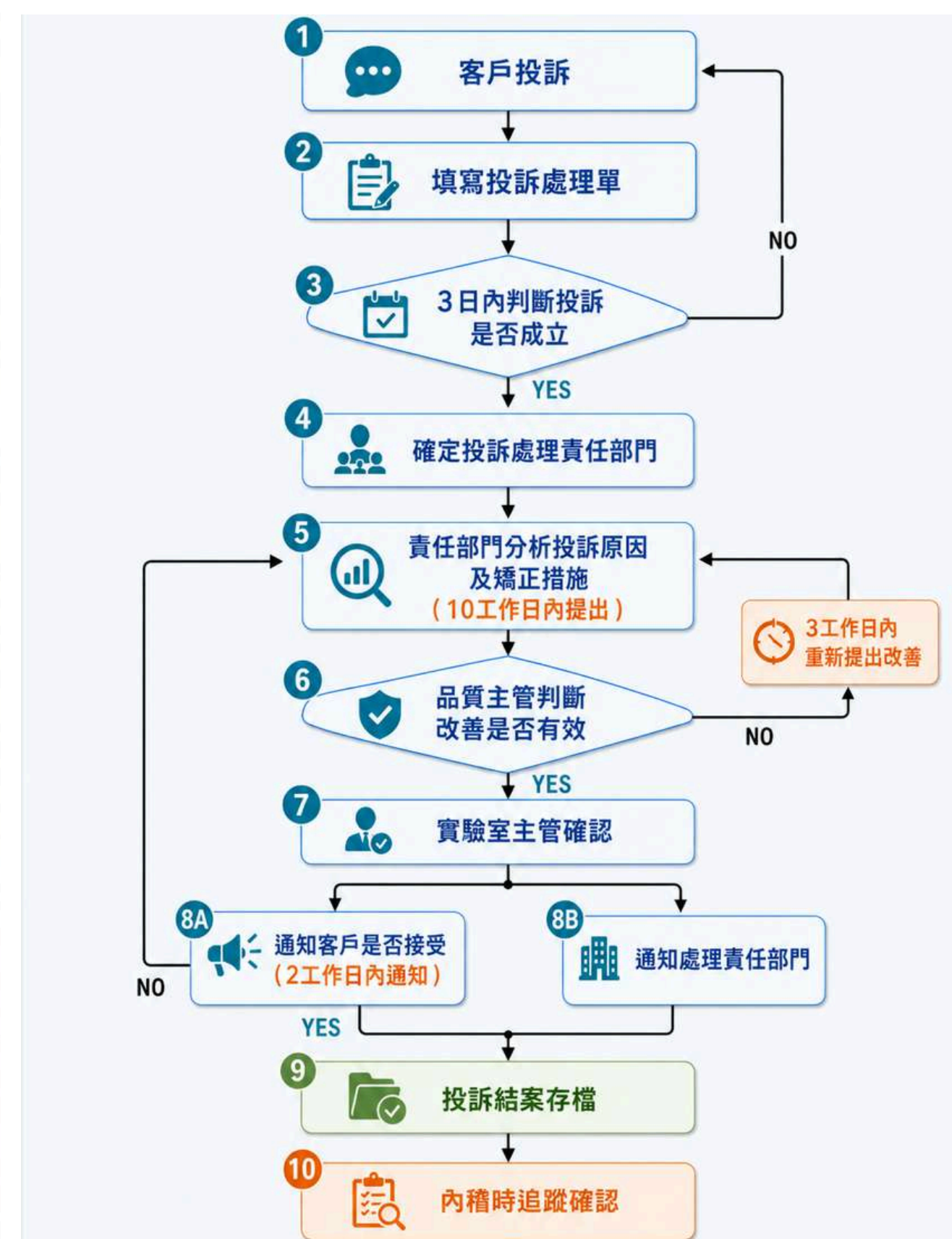
技術服務滿意度



客戶意見回饋機制



客戶申訴機制



東研信超持續透過客戶溝通、品質改善與申訴管理，提升客戶滿意度與檢測服務品質，強化市場競爭力。



4.2.2 產品品質

東研信超提供電磁相容（EMC）、無線射頻（RF）、移動通訊、網通、電器安全及國際市場准入等檢測認證服務，協助客戶產品符合各國法規及產業標準，順利進入全球市場。

公司依循 ISO/IEC 17025 等國際品質標準，透過內部品質管理及第三方認證評鑑，確保檢測結果之科學性、公正性與可信度。2025年無產品與服務健康安全、資訊標示及行銷傳播相關違規事件。



檢測報告必要資訊

檢測報告應依產品銷售所在地法規或產業標準，完整揭露必要資訊，確保報告內容具備可追溯性、完整性及可靠性。

- 1 產品基本資訊
- 2 適用檢測法規
- 3 檢測程序
- 4 設備清單
- 5 檢測結果及照片

檢測認證服務範疇



電磁相容
EMC



無線射頻
RF



移動通訊
Mobile



網通
Telecom



電器安全
Safety



國際市場准入
IA

透過專業檢測與認證服務，協助客戶產品符合目標市場之法規與標準要求，順利進入全球市場。

品質管理機制

依循國際標準與內外部控管機制，確保檢測服務品質。



國際標準遵循

依循 ISO/IEC 17025
等品質管理標準。



檢測流程控管

落實檢測程序、設備
校驗及人員資格管理。



內部品質監督

透過內部稽核、管理審查
及異常改善機制，持續
追蹤與改進。



第三方認證評鑑

定期接受國內外認證機構
監督與驗證評鑑，維持
認證資格與服務品質。

品質核心：科學性・公正性・一致性・可信度

產品品質成果

0 件 健康與安全違規事件

2025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。

0 件

產品資訊與標示違規事件

2025年無違反產品與服務資訊標示相關法規
或自願性規約之情事。

0 件

行銷傳播違規事件

2025年無違反行銷傳播相關規定
或自願性規約之情事。



東研信超持續透過品質管理與第三方評鑑，確保檢測結果之準確性、公正性與可信度，協助客戶提升產品品質與市場信任。

重大主題管理 | 資訊安全與隱私權保護

衝擊摘要



完善的資訊安全與隱私權保護機制，有助於保障客戶、員工及公司重要資料，提升客戶信任與企業商譽，並降低資安事件造成的營運中斷風險；反之，若管理不當，可能導致客戶資訊、產品資料或員工個人資料外洩，進而造成營運中斷、財務損失、法律責任及商譽受損。

政策與承諾

東研信超秉持誠信當責之核心價值，持續建構資訊安全管理機制，依循相關法令、主管機關要求及業界標準，有效管理資訊安全與隱私風險，保障公司重要資訊並維持業務持續運作。

管理行動與追蹤評核機制



制度管理

- 建立並定期檢視資訊安全政策及管理辦法
- 確保符合相關法規與業界標準



安全防護

- 強化網路、端點及系統安全防護
- 導入威脅偵測、與確定防護事件通報機制



系統韌性

- 強化高可用性架構、資料備份及復原機制
- 降低營運中斷風險



風險管理

- 定期辦理資訊資產盤點、風險評鑑及風險分析
- 辨別並改善潛在風險



資安意識

- 辦理員工資安教育訓練、宣導及測驗
- 提升資安辨識與應變能力



查核評量

- 定期稽核內部查核及外部審查
- 檢視弱點管控措施、異常事件及改善情形



追蹤改善

- 追蹤資訊資產、存取權限及帳號創檢執行情形
- 針對發現事項辦理改善與持續追蹤

管理目標

短期目標（3 年內）	中期目標（3 - 5 年）	長期目標（5 年以上）
- 完成各辦公場域網路分區及相關設備、防火牆更新。 - 持續汰換系統與網路設備，強化系統安全性及可用性。 - 完善資訊安全制度，並維持全體員工資安教育訓練完成率100%。	- 取得並維持 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統認證。 - 逐步導入AI威脅偵測及自動化應變機制。 - 推動零信任架構，強化內外部資料存取管控。	- 建立完整且持續精進的資訊安全文化。 - 因應國際標準與最新威脅態勢，持續更新資安策略及防護措施。 - 確保資訊安全與隱私保護能力符合利害關係人期待。



2025年度績效



MDR機制導入

導入威脅偵測與回應（MDR）機制，強化關鍵系統監控、異常偵測及事件通報能力。



系統監控優化

持續優化網路設備、系統監控及異常通報流程，提升事件回應與故障處置效率。



全員資安訓練

完成全體員工資訊安全教育訓練，提升資安意識及風險應變能力。



權限與查核管理

完成年度資訊系統存取權限清查、內部查核及年度審計查核。



0件 重大資安事件

2025年度未發生重大資訊安全事件。



東研信超持續透過制度管理、安全防護、風險控管與教育訓練，強化資訊安全與隱私保護，提升企業營運韌性與利害關係人信任。

利害關係人參與



新進人員教育訓練

透過新進人員資安教育訓練，建立正確資安觀念及行為。



全員定期培訓

定期辦理資安教育訓練，提升員工資安意識與應變能力。



不定期資訊安全公告

透過公告與宣導最新資安訊息，強化風險認知與防護意識。

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，以保障資訊資產之機密性、完整性及可用性。公司依據營運需求與未來發展，持續建構資訊安全管理機制，有效管理資安風險，遵循相關法令及主管機關要求，確保重要資訊安全與業務持續運作。

資訊安全管理架構



PDCA循環管理



4.3.2 隱私權保護

隱私權保護政策

東研信超制定資訊安全政策，以保障資訊資產之機密性、完整性及可用性。公司依據營運需求與未來發展，持續建構資訊安全管理機制，有效管理資安風險，遵循相關法令及主管機關要求，確保重要資訊安全與業務持續運作。



CHAPTER 5 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

衝擊摘要



因應全球淨零轉型與永續發展趨勢，推動溫室氣體盤查及節能減碳措施，有助於提升企業永續競爭力；反之，颱風、豪雨及洪水等極端氣候事件日益加劇，可能造成營運中斷、設備損害及成本增加。

政策與承諾

東研信超成立永續發展委員會，將氣候變遷納入企業持續營運與風險管理，透過氣候風險鑑別、溫室氣體盤查及節能改善措施，持續提升營運韌性與環境績效。

管理行動與追蹤評核機制



災害應變

- 環安衛應變與防汛演練
- 颱風期間啟動應變小組與巡檢



氣候風險管理

- 評估營運據點水災及極端氣候風險
- 推動減緩與改善措施



溫室氣體盤查

- 委外協助建立盤查流程
- 作為減碳目標與行動方案依據



節能設備改善

- 逐步汰換老舊空調
- 導入變頻空調及循環風扇



委員會監督

- 永續發展委員會及環安小組追蹤
- 定期檢視風險與執行情形



持續改善

- 追蹤災害應變、碳盤查與節能成果
- 依風險變化調整策略

管理目標

短期目標（3 年內）	中期目標（3 - 5 年）	長期目標（5 年以上）
• 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。 • 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。	• 完成合併公司溫室氣體查證作業。 • 持續提升氣候相關議題的資訊揭露質量。	• 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。



2025年度績效



災害應變機制

重大颱風及豪雨期間，啟動跨部門應變小組，辦理廠區巡檢、設備確認及員工防災提醒。



溫室氣體盤查

2024年12月啟動盤查，完成主管及相關人員教育訓練，並於2026年第1季完成2025年度盤查。



節能設備建置

2025年新設廠區及辦公室均採用變頻空調，後續將配合耐用年限逐步汰換老舊空調。



利害關係人參與



跨部門合作推動

公司由各營運單位共同參與氣候風險辨識及持續營運管理程序建置，並透過跨部門合作推動防災應變、溫室氣體盤查及節能改善措施。



東研信超持續透過氣候風險管理、災害應變、溫室氣體盤查及節能改善，提升營運韌性並逐步降低環境衝擊。

5.1.1 氣候變遷因應



氣候治理

東研信超董事會為氣候相關議題之最高治理單位，負責監督氣候風險管理，並核定氣候策略與管理目標。

董事會下設永續發展委員會，由董事長擔任主席、公司治理主管擔任執行秘書，轄下設置公司治理、社會公益、環境安全、產品服務及永續報告書編製等五個功能小組。

永續發展委員會定期檢視氣候變遷議題及氣候風險與機會鑑別結果，擬定氣候行動策略與管理措施，並由各功能小組推動執行。相關成果至少每年一次提報董事會，以強化公司之營運韌性與應變能力。



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公司之影響，東研信超由永續發展委員會負責推動氣候風險辨識、評估及管理流程，並整合至整體風險管理制度。



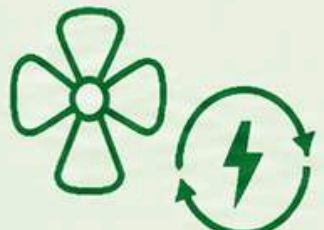


氣候相關風險的影響及因應方案(依短期（3年以內）、中期（3至5年）及長期（5年以上）評估氣候風險與機會。)

風險類型	風險類別	風險內容	影響期間	潛在影響	因應策略	財務影響	成果／執行成果
 實體風險	立即性實體風險	颱風、豪雨及洪水等極端氣候事件加劇	短期	- 可能造成營運中斷、員工通勤受阻及客戶樣品運送延遲。 - 實驗室或檢測設備可能受損，增加復原、維修及管理成本。 - 服務交付延遲可能造成營收減少。	- 建立環安衛緊急應變措施並辦理防汛演練。 - 颱風期間啟動跨部門應變小組，執行廠區巡檢及重要設備確認。 - 評估各營運據點水災風險，推動風險減緩與改善措施。	災害保險、設備檢修及防災改善可能增加保險費、維修費及相關營運成本。	重大颱風及豪雨期間啟動跨部門應變小組，完成廠區巡檢、設備增認及員工防災提醒，降低強風與豪雨可能造成之損害。
 轉型風險	政策與法規	強化溫室氣體排放量盤查、揭露及查證要求	中期	配合主管機關永續發展路徑及揭露時程，公司需建置溫室氣體盤查流程、培訓相關人員及辦理第三方查證，增加管理與外部顧問成本。	委託外部顧問協助建立盤查制度與作業流程，掌握排放情形，作為設定減碳目標及節能減碳方案之依據。	增加外部顧問、教育訓練、盤查系統及未來查證相關費用。	2024年12月啟動溫室氣體盤查，完成相關主管及執行人員教育訓練，並於2026年第1季完成2025年度盤查作業。



氣候相關機會的影響及因應方案(依短期（3年以內）、中期（3至5年）及長期（5年以上）評估氣候風險與機會。)

機會類型	機會內容	影響期間	潛在影響	因應策略	財務影響	2025年度成果
 能源使用效率	汰換老舊空調，提高用電效率	長期	因氣溫升高及夏季日數增加，空調用電可能持續上升，導入高效率設備，可降低能源消耗、用電成本及間接溫室氣體排放。	逐步將老舊空調汰換為變頻或一級節能設備，並搭配設備汰換時建空調負載、	初期需增加設備採購及汰換資本支出，長期可降低用電及維護成本。	2025年新換電區及辦公室均採用變頻空調，後續將依既有設備耐用年限逐步汰換。



5.2 廢棄物與水資源管理

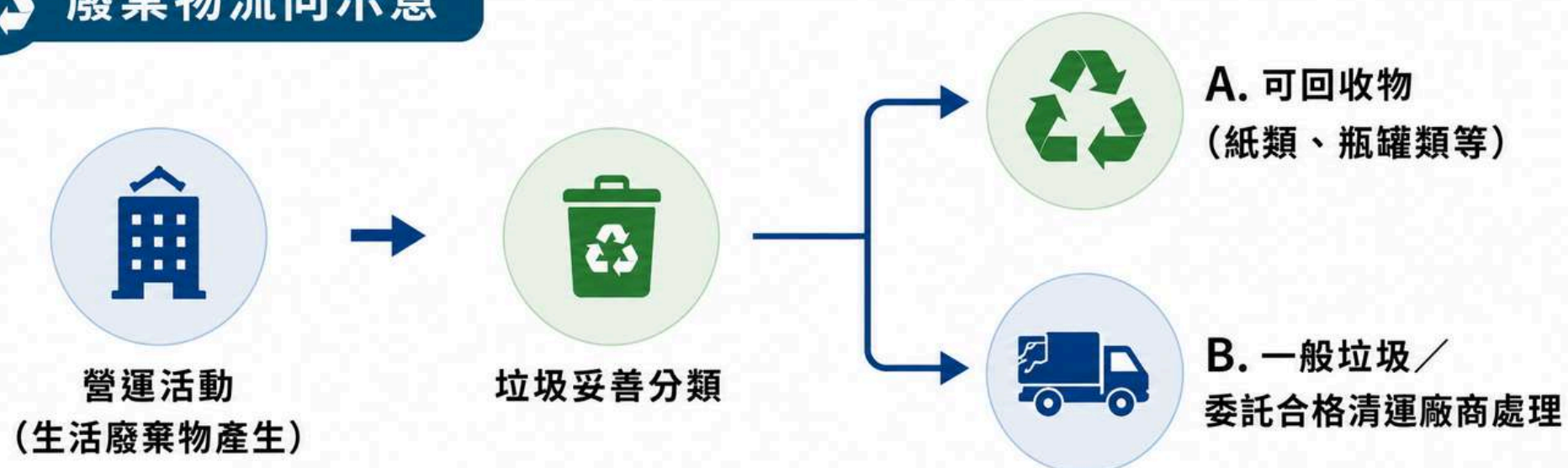


5.2.1 廢棄物管理

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。由於廢棄物產生數量尚非屬重大，目前未統計實際廢棄物產生數量。



廢棄物流向示意



清運商管理

公司合作之第三方廢棄物清運商皆通過審核，屬環境主管機關認可之合格廠商。經評估後簽訂合約，合約載明處理之廢棄物種類，並依環保主管機關規定完成清運及後續處理。



廢棄物減量與管理措施

01



數位化轉型

為減少紙張的使用並提高工作效率，推動各項流程電子化。

02



紙張減量

鼓勵文書用紙雙面列印、廢紙回收使用等。

03



垃圾分類

垃圾妥善分類，以達資源循環使用及垃圾減量之目的。

04



合法清運

委託專業環保服務廠商進行事業廢棄物清運。可回收之廢棄物，如紙類及瓶罐類，則由公司公共行政部門，不定期載運至資源回收場進行回收。



東研信超持續透過流程數位化、源頭減量、資源回收及合法清運，降低營運廢棄物對環境之影響。



5.2.2 水資源管理

水資源使用情形

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，未造成與水相關之顯著衝擊。公司用水皆來自自來水，未使用地下水或其他水源。



節水與監測措施



節水宣導

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。



用水監測

定期檢討附水量之變化，監測用水度數有無異常。



設備管理

如發現異常用水或設備漏水情形；由權責單位進行檢查及改善。



取水量、排水量及耗水量（單位：百萬公升）

取水量

項目	2024年		2025年	
	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
第三方取水量	2.65	2.65	3.22	3.22
合計	2.65	2.65	3.22	3.22

排水量

項目	2024年		2025年	
	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
第三方排水量	2.65	2.65	3.22	3.22
合計	2.65	2.65	3.22	3.22

耗水量

項目	2024年		2025年	
	所有地區	水資源壓力區	所有地區	水資源壓力區
總耗水量	0	0	0	0

註1：類別皆屬於淡水（ $\leq 1,000$ mg/L總溶解固體）。

註2：資料邊界為東研信超股份有限公司。

註3：百萬公升 = 1,000立方公尺，2025年度總取水量為3,223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。2025年度總取水量=總排水量，無總耗水量。



東研信超重視水資源管理，持續倡導節水、監測用水量並加強設備管理，落實日常節水行動。

CHAPTER 6 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

衝擊摘要



完善的人才培育與職涯發展機制，有助於提升員工能力、工作滿意度及留任意願，並強化公司面對市場變化與技術發展之韌性；反之，若缺乏學習資源與發展機會，可能造成人才流失、職能落差及營運競爭力下降。

政策與承諾

東研信超重視人才吸引、培育與留任，依市場薪資水準提供具競爭力的薪酬與獎金，並持續改善員工福利及工作環境。公司依據「員工教育訓練管理辦法」，針對不同層級與職能規劃多元學習資源，支持員工持續精進與職涯發展。

管理行動與追蹤評核機制



訓練需求與年度規劃

- 透過年度訓練需求調查
- 掌握各單位及職務之能力需求
- 據以規劃年度培訓計畫



多元學習資源

- 提供實體課程、數位學習
- 及內部知識分享
- 促進專業提升與經驗傳承



實習與產學合作

- 與重點學校及相關系所合作
- 提供實習機會
- 發掘並培育潛在人才



職涯與晉升發展

- 透過績效考核、職能評估
- 及主管回饋
- 作為晉升、調薪與發展參考



員工溝通與意見回饋

- 透過滿意度調查、試用期面談
- 及績效面談蒐集意見
- 並提出職能發展建議



勞資與福利機制

- 定期召開勞資會議及福委會議
- 持續檢視員工需求、福利措施
- 及職場環境改善情形

管理目標

管理指標	短期目標（3年內）	中長期目標（3年以上）
人才招募與實習	增加實習名額及合作學校數量，積極參與產學合作計畫	持續延攬人才並優化人才結構，建立穩定人才供應管道
人力與職能規劃	盤點各職務工作內容及未來3年人力需求，強化關鍵人才技術能力	建構系統性學習機制，支持員工職涯及組織能力持續提升
學習與培訓	強化訓練品質，提升訓練目標與學習成效之連結	建置線上學習平台，鼓勵員工規劃個人學習藍圖
勞資關係	維持無重大勞資糾紛	持續維持和諧勞資關係及完善溝通機制



2025年度績效



員工受訓人次

1,118人次

2025年培訓課程涵蓋實體與數位形式。



總訓練時數

4,140小時

持續提供多元學習資源及專業培訓。



實習生聘用人數

6位

提供學生實務學習及人才培育機會。



勞資會議

8次

勞資雙方代表各占50%，全年無重大勞資糾紛。



健康檢查率

90%

達成年度健康檢查率90%之目標。



勞檢開罰事件

0件

2025年無相關勞動檢查開罰事件。



利害關係人參與



內部學習資訊

員工可透過內部公告取得數位及實體課程、訓練活動與職涯發展資訊。



實習招募資訊

公司透過官方網站及合作學校平台公告實習招募與產學合作資訊。



薪酬比

2025年基層員工男性與女性平均薪酬比為1：0.93。公司持續檢視薪酬制度，確保薪資核定以職務、能力及績效為基礎。

6.1.1 人力結構與人才招募

人力概況

截至2025年12月31日，東研信超員工總人數為 193人，其中不定期契約員工187人，占97%；定期契約員工6人，占3%。全體員工皆為全職員工，報導期間內員工人數無重大波動。

2025年度除上述193位員工外，無非員工工作者。

多元與平等聘用

東研信超重視多元、平等與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或職務等因素而有不當差別待遇。公司於各營運據點優先聘用當地人才，2025年當地員工聘用比例為100%。公司遵循勞動相關法令，未雇用童工；如聘用外籍人員，均依所在地法令辦理。



193人
員工總人數



97%
不定期契約



100%
全職員工

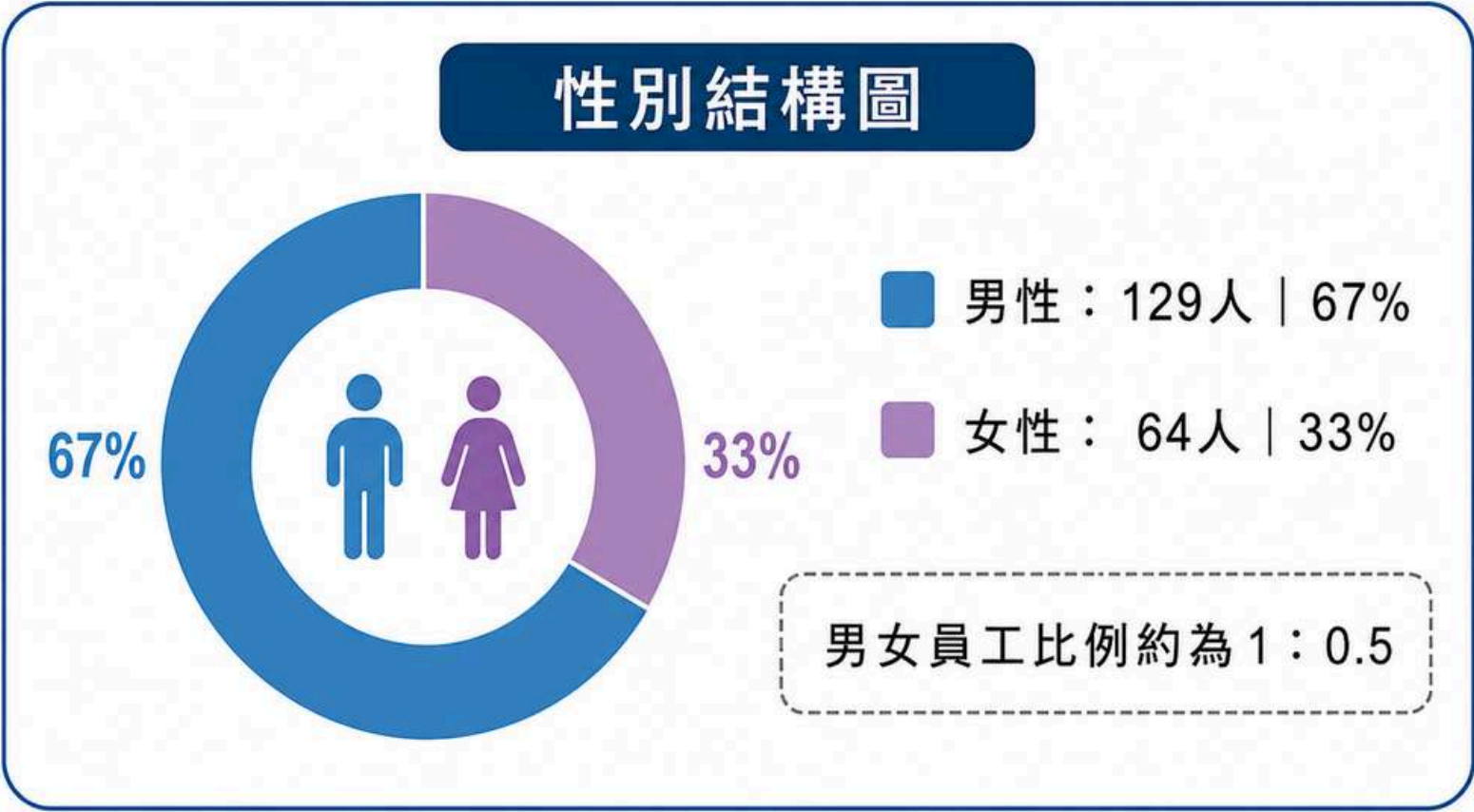


100%
當地聘用



東研信超秉持多元、平等與在地聘用原則，持續建構穩定且具包容性的人力結構，支持人才與企業共同成長。

員工人力結構



依勞雇合約區分		
不定期契約員工	187人	97%
定期契約員工	6人	3%
無時數保證員工	0人	0%

依勞雇類型區分		
全體員工	193人	100%
兼職員工	0人	0%

依工作區域區分		
台灣	193人	100%
海外	0人	0%



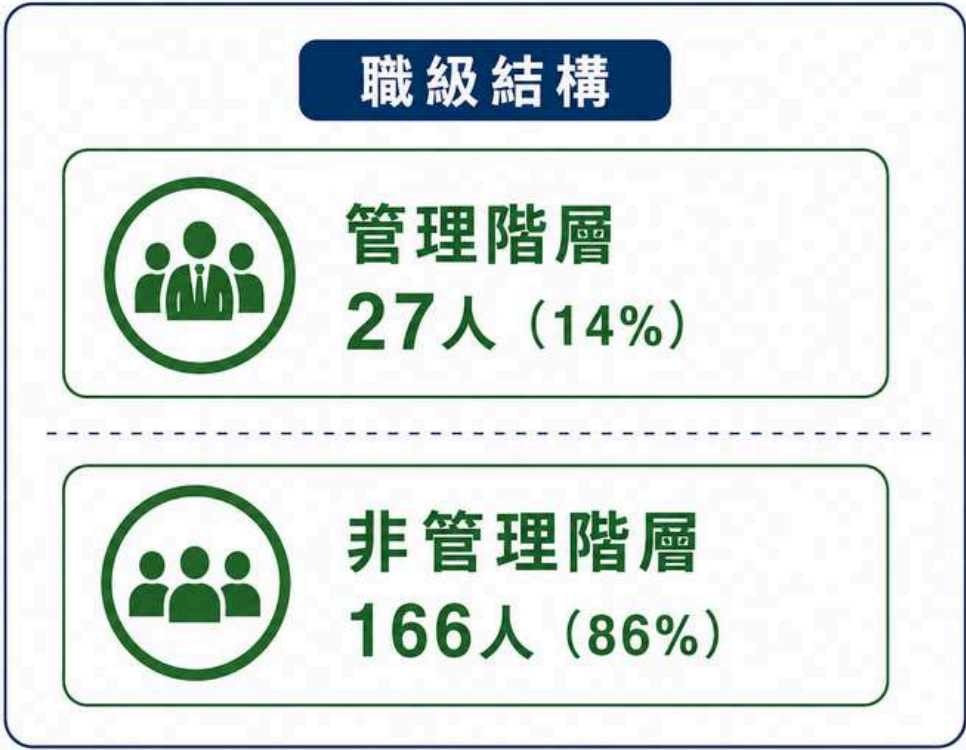
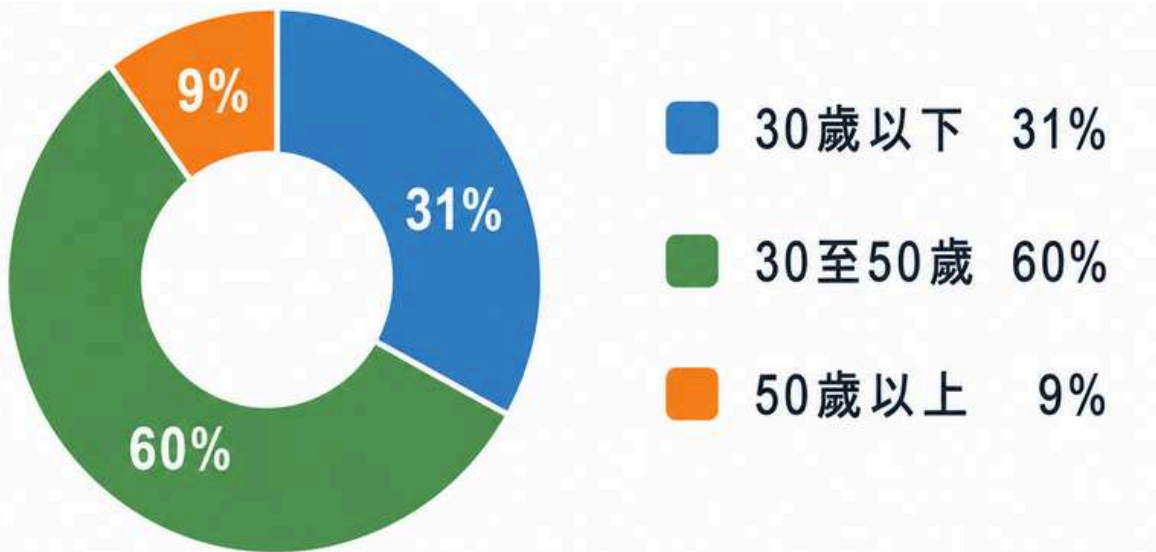
註1：人數的統計方式為：實際人數計算
註2：統計涵蓋範圍：東研信超股份有限公司
註3：報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動

員工多元與共融

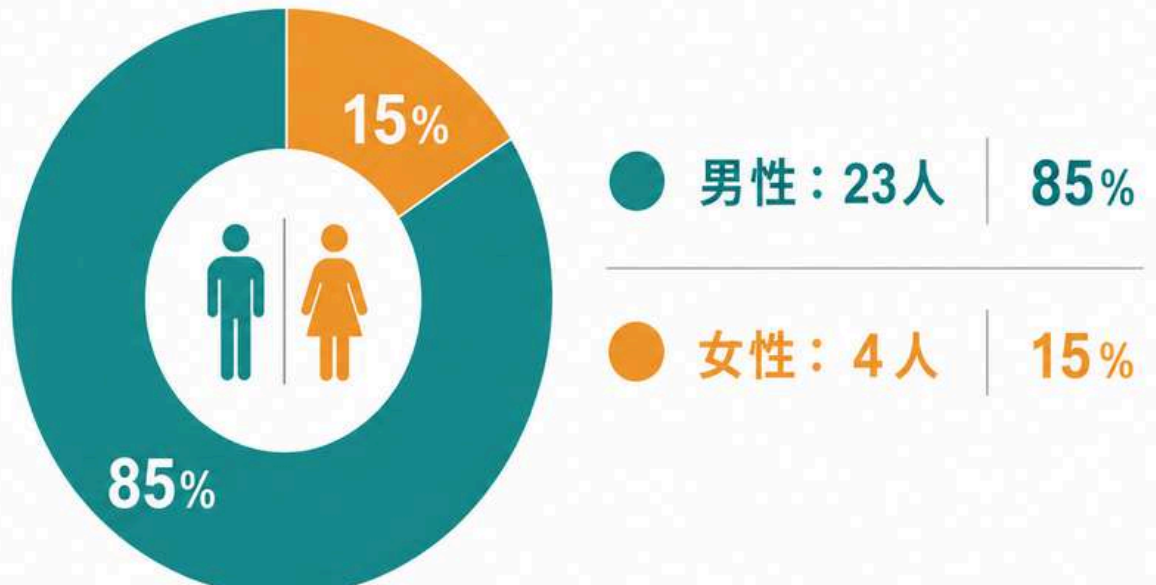
東研信超重視多元、平等與職場包容，員工招募、任用、薪酬、福利及發展機會，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教或其他個人條件而有不當差別待遇。公司持續檢視不同性別、年齡及職級之人力結構，營造平等且具包容性的工作環境。

員工多元

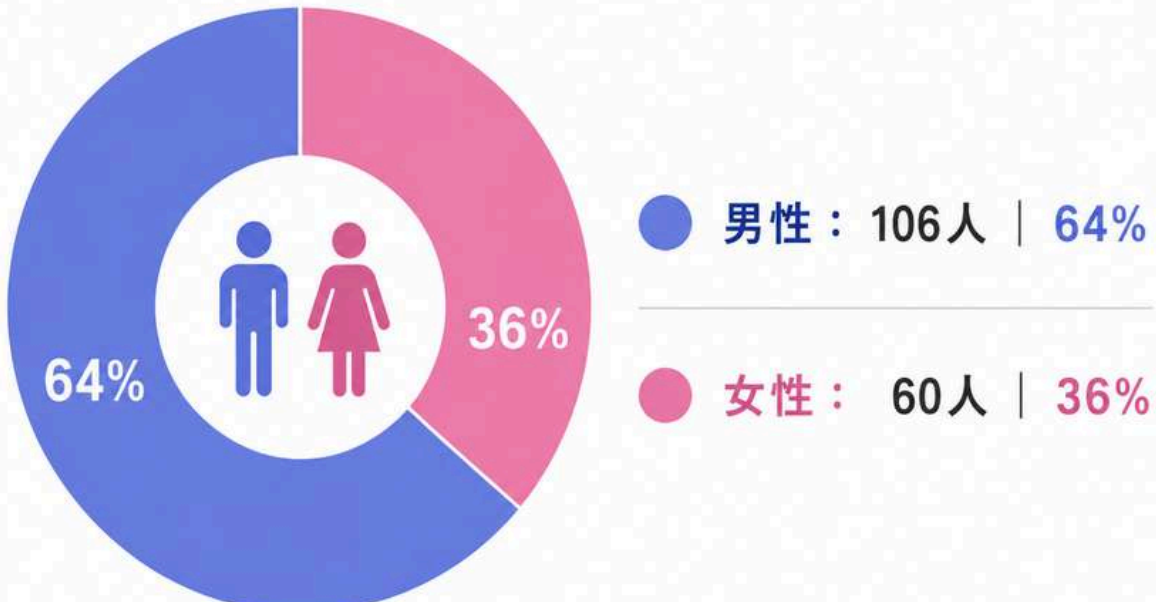
年齡結構				
年齡區間	男性	女性	合計	佔全體員工
30歲以下	38	22	60	31%
30至50歲	18	35	116	60%
50歲以上	10	7	17	9%
合計	129	64	193	100%



管理階層性別結構			
年齡區間	男性	女性	合計
30歲以下	0	0	0
30至50歲	18	2	20
50歲以上	5	2	7
合計	23	4	27



非管理階層性別結構			
年齡區間	男性	女性	合計
30歲以下	38	22	60
30至50歲	63	33	96
50歲以上	5	5	12
合計	106	60	168



員工共融

2025年公司共聘用 3名身心障礙員工，其中管理階層1人、非管理階層2人。公司持續營造友善、平等且具包容性的工作環境，支持不同背景及需求之員工共同發展。

身心障礙員工趨勢			
年度	管理階層	非管理階層	合計
2023年	0	4	4
2024年	0	4	4
2025年	1	2	3



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。



人才招募

東研信超重視人才招募、培育與留任，透過多元招募管道吸引適合人才，並提供完善的入職培訓、工作指導及溝通機制，協助新進員工快速融入團隊。同時，公司藉由離職面談與意見回饋，持續檢視人才管理措施，優化員工體驗與職場環境。

新進員工管理

提供完善的入職培訓，協助新進員工快速適應企業文化與工作環境，涵蓋組織架構、工作流程及內部系統操作，並安排同仁指導，提供即時協助與交流機會，提升專業能力與適應力。

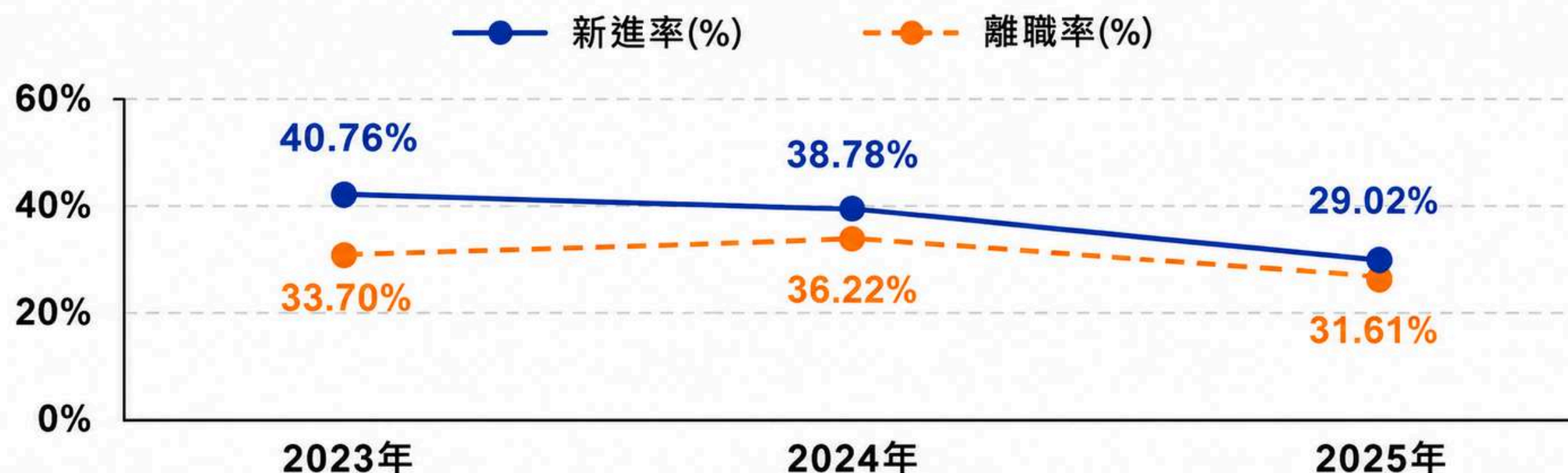


離職員工管理

設有離職面談機制，了解離職原因以優化內部管理並改善員工體驗，視需要提供轉職輔導與職涯建議，並重視工作交接，確保資訊完整傳遞，降低業務影響。



三年人員流動趨勢



▶ 2025年新進率較2024年下降9.76個百分點，離職率下降4.61個百分點。

人才招募流程



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%

6.1.2 薪酬與績效評核制度

薪酬平等

東研信超致力於建立公平且具競爭力的薪酬制度，薪資核定依職務、職等、年資及工作表現等條件辦理，不因性別或其他個人因素而有不當差別待遇。公司提供高於法定基本工資之起薪，並依員工表現辦理調薪及獎金發放，以吸引並留任優秀人才；各職別之薪酬差異，主要反映職務內容、年資及績效表現等因素。



註1：總薪酬 = 薪資 + 酬金
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：重要營運據點為東研信超股份有限公司



績效考核

東研信超每年定期辦理績效考核，透過員工自評、主管初評及複評，公平且客觀地檢視員工之工作成果、專業能力及整體表現。考核結果由人力資源部妥善管理，並作為升遷、調薪、獎金發放、人才培育及職涯發展之參考。

績效考核制度



績效考核成果



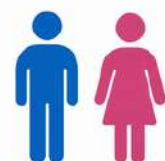
174人

接受績效考核



90.2%

績效考核覆蓋率



116人 / 58人

男性 / 女性考核人數

台灣地區接受定期績效檢視的員工人數

依職級考核檢表			
分類	男性	女性	合計
管理階層	21	3	24
非管理階層	95	55	150
合計	116	58	174

依員工類別考核檢表			
分類	男性	女性	合計
營業部	110	45	155
管理部	6	13	19
合計	116	58	174

不適用考核人員說明

績效考核未涵蓋全體員工，主要係部分員工於考核期間已離職、預計離職或人處於試用期，不是用本次考核



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：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3：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



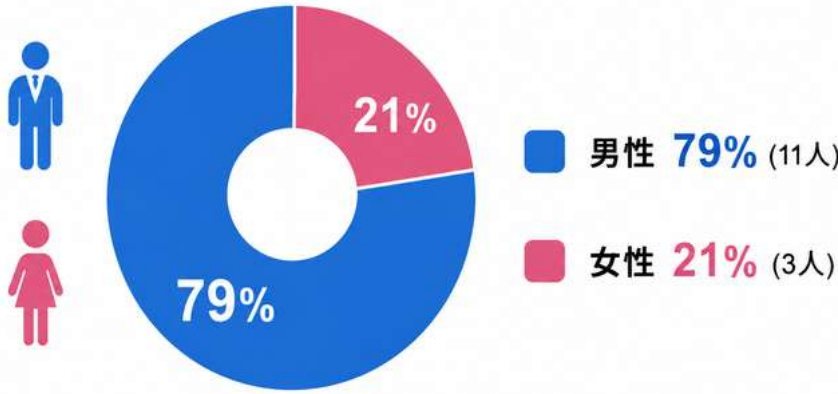
6.1.3 人才培育

東研信超重視員工專業能力與職涯發展，依據不同職務、層級及業務需求，規劃多元教育訓練、專業技能考核與實務學習機會，協助員工持續提升專業職能。同時，公司透過企業導師、實習及產學合作等方式培育產業所需人才，強化組織人才供應與技術傳承。

高階管理人員

東研信超以聘用當地人才為原則。2025年公司高階管理階層共14人，全數為台灣籍，當地居民擔任高階管理階層之比例為100%，有助於深化在地營運經驗及強化管理決策與所在地市場的連結。

高階管理階層性別結構			
項目	男性	女性	合計
台灣籍高階管理人員	11人	3人	14人
性別占比	79%	21%	100%



教育訓練

2025年員工每年接受訓練的平均時數

依職級分類平均訓練時數			
分類	男性	女性	合計
管理階層	14	18	16
非管理階層	19	20	20

依部門分類平均訓練時數			
分類	男性	女性	合計
營業部	15	19	17
管理部	22	23	22



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：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3：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

提升員工職能方案



員工職涯過渡協助

公司針對退休或終止勞雇關係之員工，依實際需求提供就業能力及生涯規劃相關資訊，協助員工順利銜接下一階段職涯。





人才吸引與留才策略

東研信超在2025年持續推動「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」，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，協助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。此項合作不僅為學生提供實踐平台，也為企業注入創新活力。

一、計畫內容與執行過程

- 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。
- 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。
- 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。

合作關係總覽



二、合作成效



學生獲益：

提升專業技能，更了解產業需求，做好未來就業準備。



企業獲益：

企業提前培養符合需求的人才。



產學共贏：

雙方共同為產業發展做出貢獻。

三、成功關鍵



明確目標：

培養符合產業需求的技術人才。



資源共享：

學校提供場地和師資，企業提供經費和實習機會。



緊密合作：

雙方密切合作，共同制定計畫並執行。

四、執行成果



6 名實習生

2025年1月起
正式進入公司實習



5 位通過培訓

透過實際工作經驗
深化專業能力



83.3%
培訓完成率

展現人才
培育成效

五、未來規劃

東研信超將持續深化與景文科技大學合作，強化無線射頻與移動通訊技術人才培養，透過企業導師制度協助學生銜接產業實務，並評估擴大國際學生實習機會，以培養企業國際競爭力。





6.1.4 團體協約與員工溝通

東研信超重視員工溝通與勞動權益，雖尚未成立工會及簽訂團體協約，仍依循勞動相關法令，定期召開勞資會議，由經營團隊與員工代表共同討論工作環境、福利制度及員工關注事項。公司並透過多元溝通管道蒐集員工意見，持續建立公開、互信且具雙向回饋的勞資關係。

員工溝通機制



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。

員工溝通成果



6.1.5 員工福利與權益

東研信超重視員工身心健康、家庭照顧與長期生活保障，依法成立職工福利委員會，並提供薪酬獎勵、保險、健康照護、家庭支持及生活補助等多元福利。公司亦透過育嬰留職停薪、退休制度及申訴處理機制，保障員工權益並營造安心、友善的工作環境。

員工福利



育嬰留職停薪

公司依相關法令實施育嬰留職停薪制度，支持員工兼顧工作與家庭照顧。2025年共有1名女性員工申請資格，並實際申請育嬰留職停薪；另有1名員工於前一年度復職後持續任職滿一年，留任率為100%。

項目	2025年	
	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	0	1
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	0	1
申請率 (B/A)	0%	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	1
當年度實際申請復職人數 (D)	0	0
復職率 (D/C)	0	0%
上一年度復職人數 (E)	0	1
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	1
留任率 (F/E)	0	100%

育嬰留職停薪成果



退休計畫

東研信超依法辦理員工退休金制度，依員工適用制度分為確定福利退休計畫及確定提撥退休計畫，以保障員工退休權益。

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），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專戶，並委由勞動部勞動基金運用局管理。每年年底亦委請精算師提出精算報告，以確保足額提撥並保障員工權益。

舊制退休金

- 確定福利退休計畫
- 每月按薪資總額 4% 提撥
- 存入台灣銀行退休準備金專戶
- 僅限雇主提存，無員工參與



9,151 千元

2025 年底舊制退休準備金專戶餘額

新制退休金

- 2005 年 7 月 1 日起適用《勞工退休金條例》
- 確定提撥退休計畫
- 每月按薪資總額 6% 提繳
- 存入勞保局個人退休金專戶



6%

每月退休金提繳比例

7,445 千元

2025 年度認列之員工退休金費用

職場申訴與改善措施

2025年度發生員工執行勤務時使用不雅文字對話及肢體衝突之申訴案，共2件。事件發生後，公司與相關人員進行個別談話與口頭警告，提醒同仁於工作場合維持專業與尊重，並持續觀察後續互動情形。兩案皆已取得雙方和解共識。



個別談話與口頭警告

強調內部溝通應保持專業與尊重。



公開場合用語提醒

提醒同仁謹慎用詞，避免再次發生類似事件。



和解共識

兩案皆已達成雙方和解共識，共同維護工作秩序與團隊氛圍。



人資改善計畫

推動職場禮儀與職場霸凌預防課程，並持續追蹤員工互動情況。

2025年成果



2 件

員工申訴案件



2 件

完成處理



100%

和解處理完成率



2 項

改善計畫



推動職場禮儀與職場霸凌預防課程

公司已於2025年5月22日由法律事務所辦理職場性騷擾與職場霸凌課程。



2025.05.22
已辦理

營運變化預告機制

相關通知均依勞動法令及員工年資辦理，依法提前通知並保障權益。

預告期間	
員工年資	最短預告期間
3個月以上，未滿一年	10日
1年以上，未滿3年	20日
3年以上	30日



東研信超持續透過勞資會議及多元溝通管道，保障員工表達意見與參與溝通之權利，並完善員工福利、家庭照顧、退休保障及申訴處理機制，致力於營造互信和諧、兼顧身心健康、生活支持與權益保障的友善職場。

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》及相關法令，建立涵蓋危害預防、健康保護與工作環境改善之職業安全衛生管理制度，並由職業安全衛生人員統籌推動，結合人事單位、公共行政部、各單位主管及外部專業人員共同執行。相關管理措施適用於公司在台灣之所有營運據點與營運活動，2025年員工涵蓋率達100%；未來亦將持續完善內部稽核及追蹤改善機制，提升職安衛管理制度之完整性與有效性。

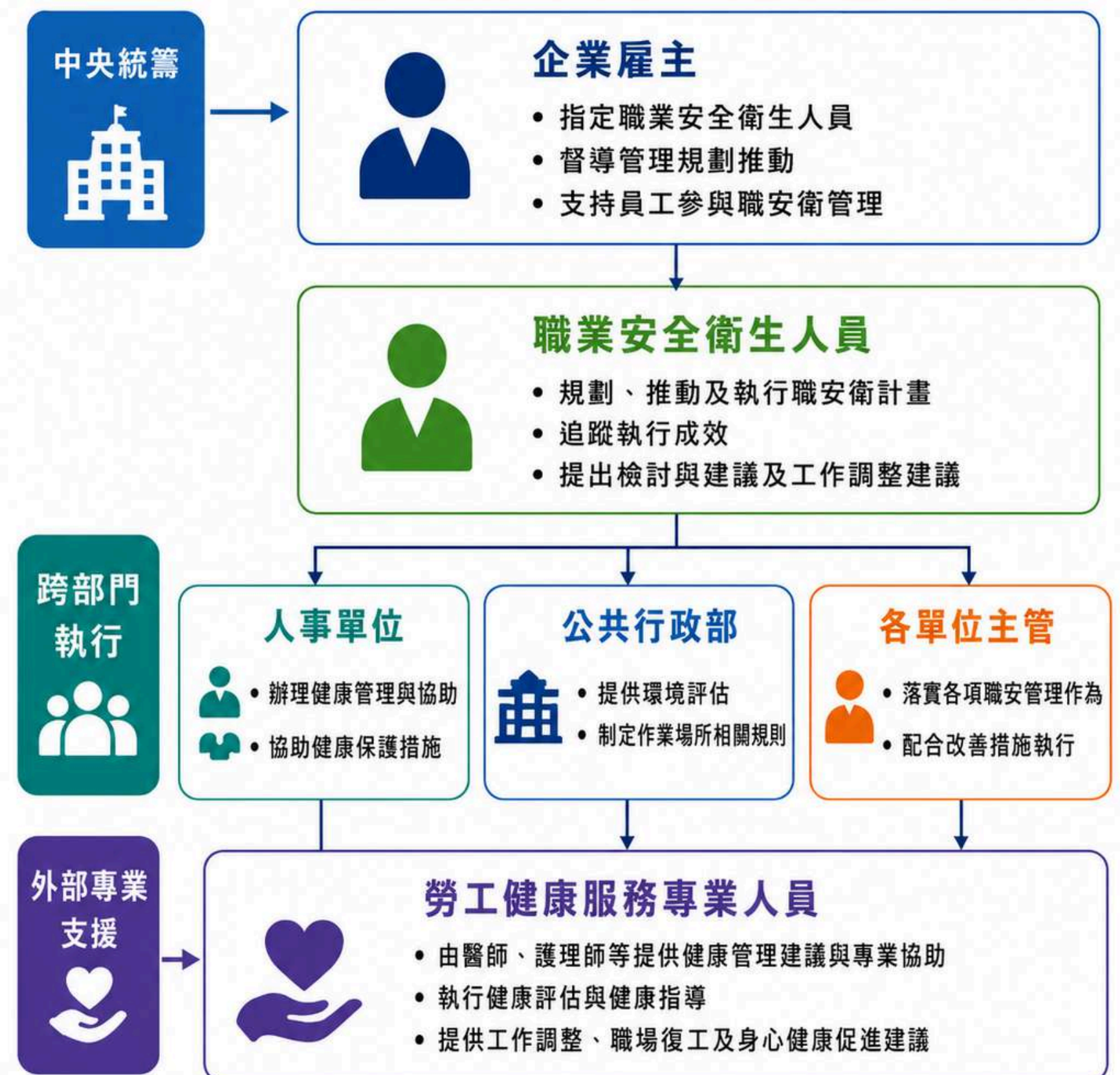
職業安全衛生管理制度



2025年管理概況



職安衛權責架構



東研信超透過制度建置、跨部門協作及專業健康服務，持續強化職業安全衛生管理，保障員工健康，並營造安全、安心的工作環境。

6.2.2 危害辨識、風險評估及事故調查

東研信超主要從事電子產品檢測服務，依各營運場所、設施及設備之作業風險檢視結果，屬第三類低度風險事業，整體職業危害風險尚屬可控。公司透過危害辨識、風險評估、事件通報及事故調查機制，持續辨識工作場所潛在風險，並依調查結果提出改善措施，以降低危害、保障員工安全並預防事故再次發生。

危害辨識與風險評估流程



事故調查流程



員工通報與退避保障

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。

2025管理概況





6.2.3 職業健康服務及健康促進

東研信超重視員工身心健康及工作環境安全，透過年度健康檢查、臨場健康服務、健康諮詢及職場健康促進措施，協助員工掌握健康狀況並降低職業健康風險。公司亦於各營運據點設置急救、健康量測及消防防災設備，定期辦理安全檢查與設備維護，持續打造安全、健康且安心的工作環境。



健康促進

健康服務活動紀實



- 專業醫護人員提供一對一健康檢測與諮詢服務。



- 巡迴健檢車進駐公司，提供同仁便利的健康檢查服務。

健康服務成果



160 人
健康檢查參與人數



128,000 元
健康檢查投入金額



24 場
臨場健康服務



69 人次
健康諮詢參與人次

職業安全衛生管理措施

- 1**  **急救器材與設備**
 內湖總公司、汐止實驗室及龜山實驗室接待櫃台設置急救藥箱；2025年於內湖總公司、汐止及龜山實驗室接待大廳設置體脂計、血壓計及體重計。
- 2**  **防火防災設備設置**
 各營運據點依消防法規設置滅火器、消防栓、偵煙器、受信總機、廣播設備及緊急發電機等。
- 3**  **設備工具定期維護**
 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。
- 4**  **安全示警與宣導**
 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。
- 5**  **自主環境安全檢查**
 每日巡視安全門、窗戶與空調，最後離開者設定保全系統；2025年實施職業安全衛生自主管理檢查表。


檢修合格
 2025年消防安全設備檢修申報

 **0 件**
 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



東研信超透過設備建置、定期檢修、環境巡查及工作者參與機制，持續降低職場風險，營造安全、安心的工作環境。



6.2.5 職業傷害及職業病

東研信超持續追蹤職業傷害及職業病情形，並透過事故通報、原因分析與改善追蹤，辨識高風險作業及潛在危害。2025年職業傷害以輕微作業傷害及跌倒事故為主，另發生1件通勤事故，年度內未發生死亡、嚴重職業傷害或可記錄之職業病案件。



職業傷害

2025年職業傷害分析統計表

項目	男性	女性	總計
職災件數	3	2	5
GRI準則下的通勤事故件數	1	-	1
工作總時數	272,448	135,168	407,616
失能傷害頻率(RF)	11	14.8	12.3
總計傷害損失日數	8	6	14
失能傷害嚴重率(SR)	29	44	34
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	4	2	6
可記錄之職業傷害率	14.68	14.80	14.72

2025年成果



2025年傷害指標



職業病

2025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。

- 職災件數指觸電、鋰電池測試產生化學氣體或燃燒爆炸、人體工學及噪音傷害等，不含上下班途中交通事故。
- 失能傷害頻率 (FR) : (職災件數 ÷ 工作總時數) × 1,000,000，計算至小數點後兩位。
- 失能傷害嚴重率 (SR) : (損失工作日數 ÷ 工作總時數) × 1,000,000，計算至整數。
- 嚴重職業傷害件數指無法恢復，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，計算至小數點後兩位。
- 可記錄之職業傷害件數：包含死亡、嚴重職業傷害及GRI準則定義之通勤事故。
- 可記錄之職業傷害率：(可記錄之職業傷害件數 ÷ 工作總時數) × 1,000,000，計算至小數點後兩位。



東研信超持續透過事故通報、原因調查與改善追蹤，降低職業傷害風險，並將調查結果回饋至管理制度，以預防類似事故再次發生。



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2025 年1 月1 日至2025 年12 月31 日期間內的内容。
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	6
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
	2-4 資訊重編	關於本報告書	4
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	4
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	6
	2-7 員工	6.1人才培育與發展	55
	2-8 非員工的工作者	6.1人才培育與發展	55

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	11
		3.1 公司治理與誠信經營	21
	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	11
	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	28
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理與誠信經營	25
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理與誠信經營	28
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理與誠信經營	29
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理與誠信經營	30
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理與誠信經營	30
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理與誠信經營	30
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23 政策承諾	2.1 永續發展承諾與意義	12
	2-24 納入政策承諾	2.1 永續發展承諾與意義	12

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	2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 公司治理與誠信經營	21
		3.2 法規遵循	34
		4.1 營運策略與經濟績效	37
		4.2客戶服務與產品品質	40
		4.3資訊安全與隱私權保護	44
		6.1人才培育與發展	53
		5.1氣候變遷與調適	47
	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	21
	2-27 法規遵循	3.2 法規遵循	34
	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	2.4利害關係人及溝通議和	18
	2-30 團體協約	6.1人才培育與發展	61

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	15
	3-2 重大主題列表	2.2重大性分析	17

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	21
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	31
	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	32
	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	33
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	3.2 法規遵循	36
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.2 法規遵循	36
	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	36
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	27/56
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.1 公司治理與誠信經營	33
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	34
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	36

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	39
	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	62
	201-4 取自政府之財務援助	4.1 營運策略與經濟績效	39
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	40
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	43
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	43
	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	43
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	44
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	46
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	47
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	49

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	53
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	58
	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	55
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	57
	401-2 提供給全職員工的福利	6.1人才培育與發展	61
	401-3 育嬰假	6.1人才培育與發展	61
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	62
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	59
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1人才培育與發展	59
	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	58
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	27/56
	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	58
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	62
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	61

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	52
	303-4 排水量	5.2 廢棄物與水資源管理	52
	303-5 耗水量	5.2 廢棄物與水資源管理	52
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	63
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.2職業安全衛生	64
	403-3 職業健康服務	6.2職業安全衛生	65
	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	66
	403-6 工作者健康促進	6.2職業安全衛生	65
	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	63
	403-9 職業傷害	6.2職業安全衛生	67
	403-10 職業病	6.2職業安全衛生	67

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	49
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	50
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	50
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	50
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2025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。	