

EASTTECH

2025

東科控股 永續報告書

Sustainability Report



目錄

CONTENTS

關於報告書	02
經營者的話	04
永續績效亮點	05

01 關於東科 06

1.1 基本資料	07
1.2 營運據點	08

02 永續發展管理 09

2.1 永續發展管理	10
2.2 治理結構	13

03 利害關係人與重大主題管理 17

3.1 利害關係人鑑別與議合	18
3.2 重大性分析與鑑別	21
3.3 重大主題管理	23

04 公司治理與運作 28

4.1 經濟績效	29
4.2 責任商業行為	34
4.3 資訊安全	36
4.4 風險管理	39

05 永續供應鏈 40

5.1 產業供應鏈	41
5.2 供應鏈管理	43

06 創新技術與服務 46

6.1 產品簡介	47
6.2 創新產品與研發成果	49
6.3 綠色產品研發	51
6.4 產品生命週期管理	53
6.5 智慧財產	54
6.6 客戶服務	55

07 環境友善 57

7.1 環境保護政策與承諾	58
7.2 氣候變遷風險與機會	59
7.3 物料管理	68
7.4 水資源管理	69
7.5 廢棄物監管	71
7.6 污染防治	73

08 友善職場與社會參與 74

8.1 人權平等與多元化	75
8.2 人力結構	81
8.3 薪酬與福利	87
8.4 職場安全	90
8.5 社會參與	92

附錄 93

9.1 子公司相關數據	94
9.2 GRI準則索引表	101
9.3 SASB準則索引表	107
9.4 永續揭露指標-其他電子業	109
9.5 氣候相關資訊	110
9.6 管理系統驗證	112
9.7 外部保證	113



關於報告書

本報告書內容係依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，簡稱 GRI）發布的永續性報導準則（GRI Standards 2021 版）指導方針與架構撰寫，詳實介紹東科控股股份有限公司（以下簡稱東科控股、東科、本公司）履行企業公民責任，針對實踐永續管理、公司治理與誠信經營、營運績效、客戶服務與產品品質、永續供應鏈管理、永續環境的綠色生產、友善職場的健康安全工作環境等領域所積極從事之具體措施。

編輯 概要

此為本公司第二版發行之永續報告書，完整呈現投資人所關心的議題，包括本公司在企業永續發展方面的各項管理方針與相關數據。本報告書中所有財務資訊皆引用經會計師簽證之 2025 年財務報告。若無特別加註，本報告中所有貨幣單位皆為新台幣、數字部份則為四捨五入後之小數第二位。部份指標為突顯中長期趨勢，提供最近二或三年的連續數據。本報告書可在本公司官網閱讀及下載。

網址：<https://www.eastech.com>

資料 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 日止
本次發行時間：2026 年 8 月

本報告書揭露東科控股各項永續管理方針、風險評估、重大性議題分析、回應及行動等資訊。本公司秉持企業永續經營理念且落實永續發展工作之推行，並提高閱讀者對報告資訊之掌握度，將每年定期發行永續報告書。

範圍 邊界

本報告書以東科控股及財務合併報表內之子公司為揭露範疇。其中，治理與經濟主題之揭露邊界為東科控股（含丹麥【Scan-Speak A/S】）；環境與社會主題之揭露邊界以台灣【東科聲學股份有限公司】、中國大陸【東聲（惠州市）電子有限公司】、【東聲（惠州市）電子有限公司深圳分公司】、【東科聲學（深圳）有限公司】、香港【東亞科技（香港）有限公司】、【東雅電子（香港）股份有限公司】、越南【Eastech (VN) Company Limited】及新加坡【Eastech (SG) Pte. Ltd.】為主。



原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書皆依循及參考以下標準進行永續議題揭露：

- Global Reporting Initiative 永續性報導準則 (GRI Standards)
- TCFD 氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate Related Financial Disclosures)
- SASB 永續會計準則理事會：硬體產業
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 上市上櫃公司企業永續發展實務守則

內部審核及外部確信

本公司由董事會下之永續發展委員會負責年度永續報告書之整體規劃，並由永續辦公室負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容。本報告書所揭露的每項資料、數據、審查資料均已文件化並經過各相關部門主管確認，呈報總經理同意後完成定稿。

本報告書定稿後委託法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 依據 AA1000AS v3 保證標準，以及 2018 年第一應用類型 (Type 1) 進行獨立查證，並確認報告書符合 GRI、TCFD 及 SASB 準則。取得第三方確信後，提報永續發展委員會核准，並呈報董事會同意後發行。查證聲明書附於本報告書附錄。

資訊重編

本報告書前期資訊無進行任何重編。

意見回饋與聯絡方式

- 📞 聯繫電話：886-2-29102626
- 📍 聯繫地址：231028 新北市新店區寶橋路 188 號 8 樓之 1
- ✉ 電子信箱：esg@eastech.com
- 🌐 公司網址：<https://www.eastech.com>

經營者的話

在全球經濟環境快速變動、產業競爭持續加劇的情況下，企業經營所面臨的挑戰，已不僅止於市場拓展與成本管理，更包括如何在高度不確定的外部環境中，維持營運穩定性，並兼顧對環境、社會及利害關係人的責任。東科控股認為，企業長期價值的建立，必須奠基於穩健的治理架構、審慎的經營決策，以及對永續發展議題的持續關注。因此，公司持續以務實的態度檢視自身營運模式與管理機制，並將永續發展納入整體經營考量之中。

董事會與經營團隊以長期經營為核心思維，透過既有治理制度及永續發展委員會之運作，將永續議題納入公司治理與風險管理架構，作為經營決策之重要參考。公司持續關注環境、社會與公司治理（ESG）相關議題，並評估其對營運活動及中長期發展可能產生的影響，期能在面對市場波動、法規變化及外部不確定性時，維持組織韌性與營運彈性。

在具體管理作為上，東科控股依循既有之公司治理、誠信經營、環境管理、人力資源及供應鏈相關政策與管理原則，落實法規遵循與制度運作，並透過定期檢視與內部管理機制，持續精進營運效率與資源使用情形。公司亦就環境、人才及價值鏈相關議題，分別納入既有管理架構與風險管理思維中，作為營運決策與日常管理之重要考量基礎。

展望未來，東科控股在既有制度與治理基礎下，持續關注外部環境變化與營運情勢，審慎檢視經營方向與管理重點。透過資訊透明、穩定經營與審慎決策，回應利害關係人之期待，穩健推進企業長期價值的累積。

董事長 劉政林

東科控股股份有限公司

永續績效亮點



- ◆ 研發費用新台幣**3.61億元**，占營收3.27%，創歷年新高
- ◆ 2025年度每股盈餘**10.26元**，創歷史次高

- ◆ 專利獲准及申請數**76件**
- ◆ 取得**ISO 13485**醫療器材品質管理系統標準認證並量產助聽器

- ◆ 取得Dolby Atmos FlexConnect認證並量產
- ◆ 違反重大法規事件**0件**
- ◆ 檢舉非法與不道德或不誠信行為之申訴與檢舉案件**0件**



- ◆ 範疇一及範疇二溫室氣體排放量較2024年**減少10.56%**
- ◆ 2025年開發產品**100%**取得能源效率認證 (ErP / DOE / CEC)
- ◆ 中國大陸廠供應商包材回收率提
升至**50.70%**；越南廠包材回收率
達**95%**

- ◆ PCR材料用量較2024年增加9倍，占總出貨量比例**86.91%**
- ◆ 中國大陸廠符合**FSC**驗證之木質產品與紙質包材採購數量占比達**57.06%**
- ◆ 越南廠再生能源使用率**7.35%**，較2024年提升3.31%

- ◆ 越南廠太陽能二期擴建工程
啟動 (2026年2月完工)
- ◆ 首次參與CDP氣候變遷評比，取得**C級認知等級**



- ◆ 中國大陸廠和越南廠取得**ISO 45001**職業安全衛生管理系統認證
- ◆ 員工教育訓練總時數**7,802.5小時**
- ◆ 員工滿意度調查平均3.85分 (滿分5分)，回覆率達**94.2%**

- ◆ 女性主管占比**31.28%**，女性員工占全體員工比為57.45%
- ◆ 客戶滿意度**4.2分** (滿分5分)，較2024年提升6.06%

- ◆ 違反人權或歧視事件**0件**
- ◆ 個資申訴案件**0件**
- ◆ 員工申訴**0件**

01

關於東科

1.1 基本資料	07
1.2 營業據點	08

1.1 基本資料

東科控股股份有限公司設立於 2011 年 2 月 1 日。本公司所經營業務主要為揚聲器系統及耳機產品之製造及銷售；高階及智慧型揚聲器和影音電子家庭娛樂系統之設計、製造及銷售；系統架構、新產品概念、創新產品及聲學技術之研發。

截至 2025 年 12 月 31 日，東科集團全球正職員工總人數 2,637 人。在中國大陸惠陽及丹麥具備最先進的聲學研發設備，並與中國大陸深圳及惠陽的軟體和電子研發設備整合。核心業務著重於大眾消費市場中的聲學、音訊系統及喇叭單體設計，以及專業喇叭的應用。利用公司各地的現代化設備，提供世界一流的技術與製造能力以及測試資源服務。累計專利申請與核准件數達 76 件，與消費性電子、專業音訊及資訊科技產業中的領導品牌合作，持續推動創新發展，致力於提供最先進的技術解決方案。

公司名稱

東科控股股份有限公司 (Eastech Holding Limited)

公司登記地址

The Grand Pavilion Commercial Centre, Oleander Way, 802 West Bay Road, P.O. Box 32052, Grand Cayman KY1-1208, Cayman Islands

主要經營業務

- ▶ 揚聲器系統及耳機之製造及銷售
- ▶ 高階及智慧型揚聲器和影音電子家庭娛樂系統之設計、製造及銷售
- ▶ 系統架構、新產品概念、創新產品及聲學技術之研發

產業別

其他電子業

股票名稱和代號

東科 -KY，5225

實收資本額

新台幣 791,144,990 元

成立日期

2011 年 2 月 1 日

董事長

劉政林 先生

總經理

陳海龍 先生

全球員工人數

2,637 人（截至 2025 年 12 月 31 日）

公司聯絡地址

231028 新北市新店區寶橋路 188 號 8 樓之 1

公司聯絡電話

+886-2-29102626

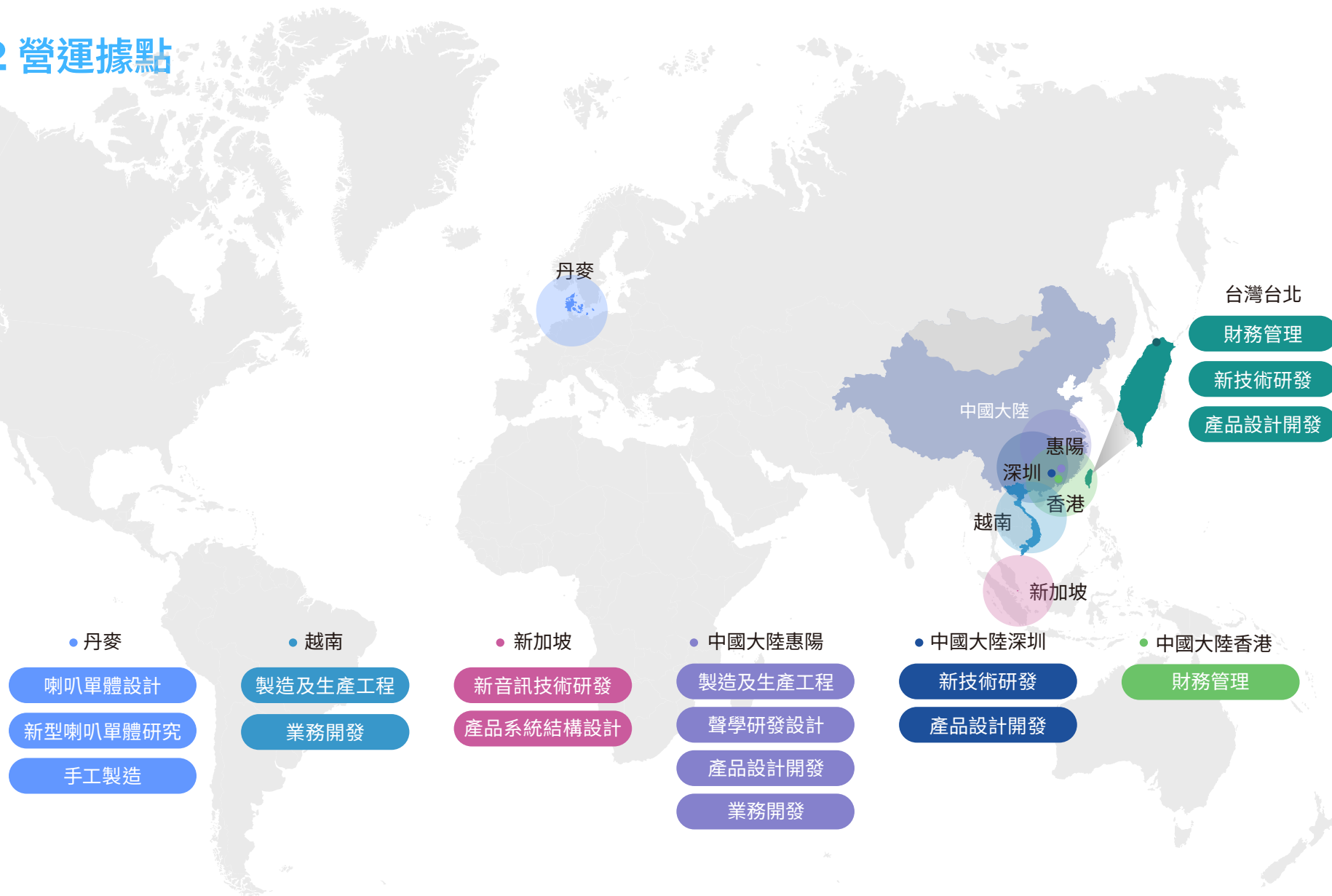
公司網址

<https://www.eastech.com/>

主要生產地

中國大陸廣東省惠州市及越南海防市

1.2 營運據點



02

永續發展管理

2.1 永續發展管理	10
2.2 治理結構	13



2.1 永續發展管理

永續發展願景與承諾

身為全球領先的聲學工程與設計製造解決方案提供者，東科秉持核心價值，將永續發展納入營運策略與公司治理架構，由董事會及管理階層共同監督，持續推動環境、社會及公司治理（ESG）之制度化管理，強化企業經營韌性與長期發展能力。

本公司參考聯合國永續發展目標（SDGs），結合營運特性訂定中長期永續方向，並透過明確的管理機制與內部權責分工，將相關目標逐步落實於營運與決策流程中；同時持續檢視執行情形，精進管理措施，並強化風險管理與內部控制，以因應氣候變遷與營運環境變動等風險。

此外，東科重視利害關係人溝通與供應鏈管理，逐步提升整體價值鏈之永續表現，在追求經濟效益的同時兼顧環境與社會責任；並持續強化永續相關數據之管理與揭露，提升資訊透明度與一致性，以增進揭露品質與可信度。

永續策略藍圖



永續發展委員會

本公司於 2024 年在董事會下設置永續發展委員會，由三位獨立董事及二位董事組成，並由鄭世榮先生擔任主席，負責永續發展相關策略、政策及制度之規劃與督導，並定期審議氣候變遷相關策略與目標，檢視執行情形與後續推動方向。

永續發展委員會負責審議永續報告書及重大永續議題，並至少每年一次向董事會報告永續推動情形，報告內容包含溫室氣體盤查與確信進度、風險管理執行情形及永續目標推動狀況等，作為董事會決策與監督之依據。

為協助永續相關政策與管理方針之推動與執行，本公司設置永續辦公室，由總經理領導，負責跨部門之協調與整合，並擬定相關政策、制度與執行機制，同時建置質化與量化之管理指標。

永續辦公室主管至少每年一次向永續發展委員會提報工作進度，內容涵蓋氣候風險與機會管理、減碳行動執行情形、環境績效追蹤及相關政策更新等事項，經永續發展委員會審議後，提報董事會，協助董事會掌握永續策略推動與執行情形。

「永續發展委員會成員資料

身分別	姓名	專業資格與經驗
獨立董事	鄭世榮	風險管理、環境永續及社會參與
獨立董事	張三祝	風險管理、環境永續及社會參與
獨立董事	蘇怡仁	風險管理、環境永續及社會參與
董事	張東益	風險管理、環境永續及社會參與
董事	鄧秋香	風險管理、環境永續及社會參與

註：各委員學經歷、性別、專業資格、工作經驗及獨立性情形等相關資訊，請參閱《2025 年度年報第 11-15 頁》公司治理報告（一）董事資料。

永續發展委員會職責

- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 督導本公司永續發展之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

「2025 年提報董事會之議案內容

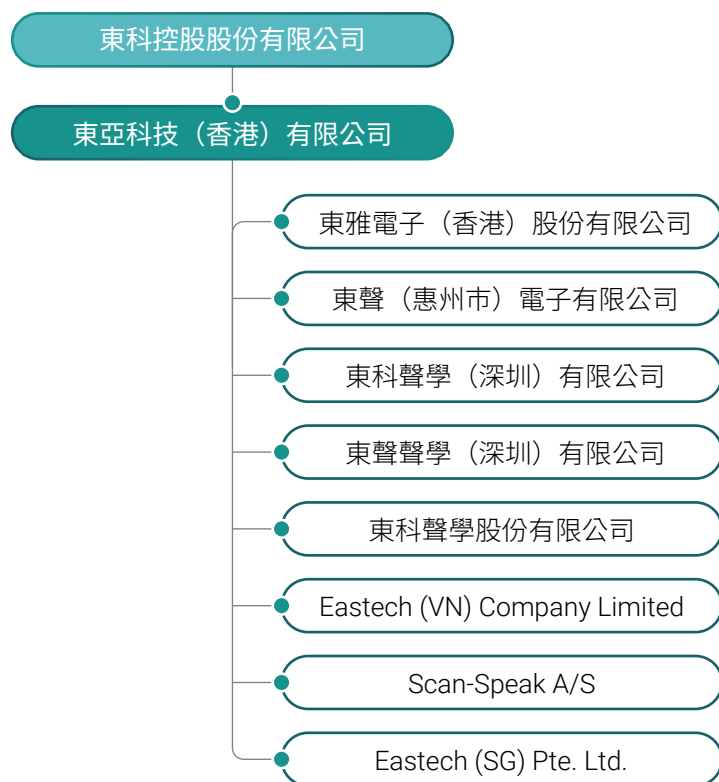
開會日期	議案內容	決議結果	公司對永續發展委員會意見之處理
第一屆第二次 2025/05/28	擬通過本公司「113 年度永續報告書」	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事及獨立董事同意通過
第一屆第三次 2025/12/12	● 114 年度永續報告書重大主題鑑別與利害關係人議合結果 ● 擬通過 115 年度工作計畫案	委員會全體成員同意通過	提董事會由全體出席董事及獨立董事同意通過

2025 年永續發展委員會出席情形：實際出席率 100%，詳細請參閱《2025 年度年報第 43 頁》。

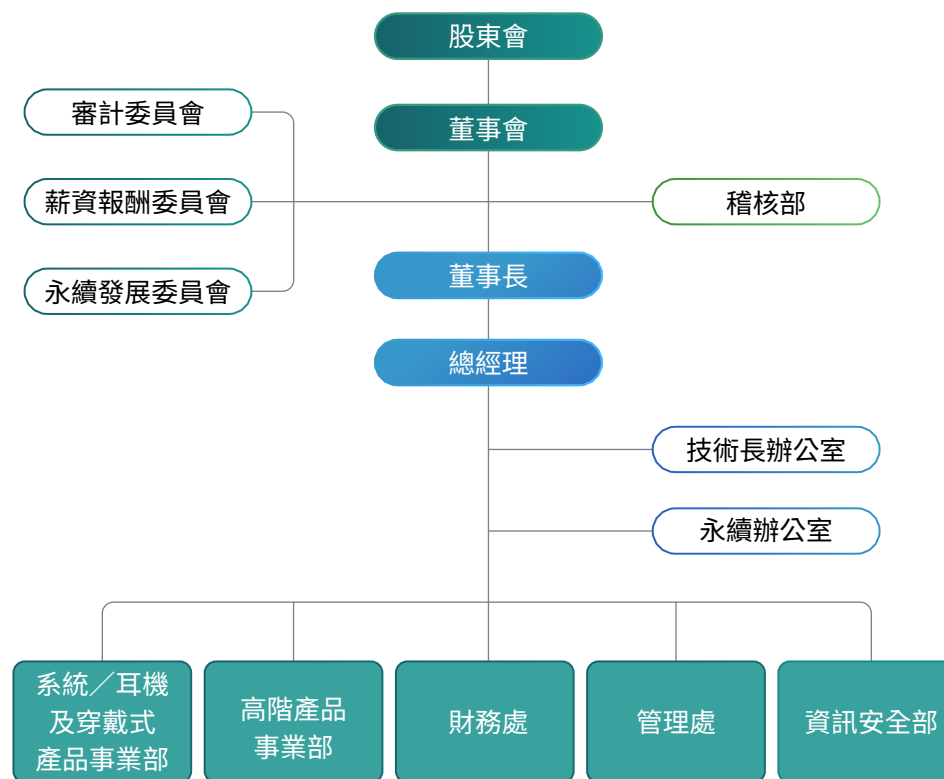
2.2 治理結構

集團及組織結構

◀ 集團組織



◀ 組織結構



註：東聲聲學（深圳）有限公司，於 2026 年 3 月 2 日設立完成。



治理單位

◀ 主要部門負責業務如下：

部門別	主要職掌
董事會	● 對股東會負責，執行股東會決議，在股東會授權範圍內，決定公司經營計畫及投資方案。
董事長	● 對公司經營業務做成政策性指示及目標方針之訂定，並任命主要經理人對業務之執行推展。
審計委員會	● 代表董事會監督財務報告之過程及內部控制，以保證財務報告的可信度，和公司各項活動的合規性。
薪資報酬委員會	● 代表董事會監督公司經營團隊支薪以及員工配股等合理性，將有助於協助公司把所有權與經營權獨立。
永續發展委員會	● 代表董事會協助推動與督導永續發展目標、管理方針與具體計畫，深化公司永續治理。
稽核部	● 依據公司內部控制制度，定期或不定期執行查核工作，並提出稽核報告及改善方針。
總經理	● 執行董事會之決議，綜理公司一切事務。
永續辦公室	● 負責規劃永續發展目標、策略與推動永續發展行動計畫。
技術長辦公室	● 負責開發商業化的產品及技術，推動創新和技術開發，提升核心競爭力。
系統／耳機及穿戴式產品事業部	● 負責 soundbars、藍牙喇叭、耳機及穿戴式產品之業務開發、產品設計、採購、品管以及製造。
高階產品事業部	● 負責高階產品業務開發、產品設計、採購、品管及製造。
財務處	● 負責公司資金調度、財務管理及會計帳務之工作、股務、投資公關、關務、船務。
管理處	● 負責人事、行政總務、法務、電腦資訊。
資訊安全部	● 負責資通安全制度之規劃、監控及執行。



董事會

◀ 董事會結構／多元化政策／永續發展委員組織：

職稱	姓名	年齡	性別	董事會任期	主要學經歷	永續發展委員	多元化核心項目								
						永續組織職責	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	法律
董事長	劉政林	71~80	男	3	●美國南加大電機碩士及 MBA ●美國 IBM 資深工程師 ●美國全錄（Xerox）資深工程幕僚		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	白錦蒼	61~70	男	3	●香港國際商學院工商管理碩士 ●東科控股（股）公司總經理		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	張東益	61~70	男	3	●美國加州州立大學財管碩士 ●國賓陶瓷執行副總	委員	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	鄧秋香	61~70	女	3	●輔仁大學經濟系學士 ●東科聲學股份有限公司人資副總經理	委員	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	張三祝	71~80	男	3	●美國南加大電機工程碩士 ●大同股份有限公司企劃處處長 ●大同股份有限公司人事經營發展處處長 ●大同大學電機系講師及人事室主任	委員	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	鄭世榮	71~80	男	3	●中興大學法律系學士 ●立法院內政外交國防委員會主任秘書	主席	✓			✓			✓	✓	✓
獨立董事	蘇怡仁	51~60	男	3	●美國舊金山大學企管碩士 ●元勝國際實業（股）公司董事長兼總經理 ●長榮大學 EMBA 兼任助理教授	委員	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓

◀ 董事會績效評鑑

詳細請參閱《2025 年度年報第 24 頁》。

功能性委員會治理運作

◀ 審計委員會

本公司自 2011 年 3 月 30 日成立審計委員會，依據本公司審計委員會組織規程，委員會由全體獨立董事組成，協助董事會履行其監督公司執行會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

◀ 薪資報酬委員會

為健全公司治理，並健全公司董事、獨立董事及經理人薪資報酬制度，本公司依證券交易法第十四條之六及股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及相關辦法設立薪資報酬委員會，並訂定本委員會組織規程以利遵循；訂定並定期檢討董事、獨立董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

薪酬政策及薪酬決定流程，請參閱本公司官網《薪資報酬委員會組織規程》。

” 2025 年審計委員會出席情形：

實際出席率 **100%**，詳細請參閱
《2025 年度年報第 26 頁》。 ”

” 2025 年薪資報酬委員會出席情形：

實際出席率 **100%**，詳細請參閱
《2025 年度年報第 41 頁》。 ”

03

利害關係人 與重大主題管理

3.1 利害關係人鑑別與議合	18
3.2 重大性分析與鑑別	21
3.3 重大主題管理	23



3.1 利害關係人鑑別與議合

東科控股依據公司營運特性、價值鏈關係及過往實務經驗，鑑別對公司營運及永續發展具實質影響之利害關係人，並作為後續溝通、議合及永續資訊揭露之基礎。

2024 年永續辦公室依據 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 相關原則，透過外部專家諮詢及內部高階管理階層之共同討論與意見整合，形成利害關係人辨識結果，並據以歸納本公司主要利害關係人類別。經檢視後，確認主要利害關係人共五類，分別為員工、客戶、供應商、投資人及主管機關。

2025 年度經檢視公司營運模式、業務內容及外部環境條件後，未發現足以重大影響利害關係人結構之變化，因此利害關係人分類結果與 2024 年度維持一致。

本公司持續透過既有管理制度與溝通機制蒐集並回應各類利害關係人之關切議題，並依營運發展及外部環境變化，定期檢視利害關係人鑑別結果之適切性，以確保其持續符合公司實際營運狀況及資訊揭露需求。

「利害關係人說明如下：

類別	角色
 員工	屬於本公司員工，包含全職人員、兼職（聘僱）人員。其職能涵蓋研發、行政管理、生產製造等。
 客戶	係指購買商品或服務的個人或組織。
 供應商	係指提供商品、服務或原材料的供應商或供應鏈合作夥伴。
 投資人	係指擁有企業股份的投資者，通常擁有公司的一部分所有權；對企業提供資金，期望獲取回報的個人或機構。
 主管機關	在中央為勞動部、環境部及金融監督管理委員會，在地方為各級地方政府機關。

利害關係人溝通與議合

本公司重視與利害關係人的溝通，並以透明、開放的方式，建立溝通機制以回應利害關係人所關注之議題。相關單位依其業務性質，透過既有管理與溝通機制，並藉由日常營運管理、定期會議、業務往來、資訊揭露及意見回饋等方式，蒐集利害關係人於營運及永續相關之意見，彙整後回饋予永續辦公室，作為公司管理決策與永續資訊揭露之參考。

☞ 2025 年各利害關係人關注議題及溝通情形說明如下：

利害關係人	優先關注議題	溝通管道與頻率	溝通實績	申訴管道
 員工	● 薪資福利 ● 勞資關係 ● 勞工權益 ● 工時管理 ● 職場安全 ● 規章制度合理 ● 意見表達管道 ● 有關 ESG 企業永續相關議題	● 勞資會議（每季） / 工會（每月） ● 電子郵件（不定期） ● 公司內部公告公司季刊（每季） ● 員工申訴信箱（不定期） ● 員工意見箱（不定期） ● 員工滿意度調查（每年 1 次） ● ESG 關注度問卷（不定期）	● 2025 年員工滿意度調查，內容包括組織優化、管理與制度、職涯發展、工作環境等四大構面，共計發放 2,607 份，回覆率為 94.2%，調查結果整體滿意度平均為 3.85 分（滿分為 5 分） ● 2025 年內部公告員工福利與訓練相關訊息 30 則以上	電話：+886-2-29102626 信箱：csr@eastech.com
 客戶	● 產品品質 ● 客戶服務 ● 供應鏈管理 ● 行為準則執行績效 ● 資訊揭露透明度與可靠性 ● 有關 ESG 企業永續相關議題	● 業務拜訪、電子郵件及電話聯繫（不定期） ● 客戶滿意度調查（每年 1 次） ● 客戶溝通會議（例行性及不定期） ● 參加技術研討會（不定期） ● 產品品質管理 ● ESG 關注度問卷（不定期） ● 客戶聯絡信箱（即時）	● 2025 年針對前 6 大客戶，進行滿意度調查，調查結果整體滿意度平均為 4.2 分（滿分為 5 分） ● 2025 年依重要客戶需求，不定期召開 ESG 議題討論會議（每季或每半年 1 次）	電話：+886-2-29102626 信箱：csr@eastech.com

利害關係人	優先關注議題	溝通管道與頻率	溝通實績	申訴管道
 投資人	● 經營績效 ● 市場形象 ● 公司治理 ● 社會責任 ● 永續環境 ● 價值鏈之各項狀況	● 定時更新公開資訊觀測站及公司網站公布訊息（每月／每季／每年） ● 召開股東會（每年 1 次） ● 舉行法人說明會（每年 2 次） ● 公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，與投資者溝通管道暢通（不定期） ● 設有發言人、訴訟及非訟代理人，妥善處理股東建議、疑義事項（不定期） ● 公司治理評鑑評級結果（每年） ● ESG 關注度問卷（不定期）	● 中 / 英文重大訊息及一般公告共計 303 則 ● 2025/5/28 召開 2025 年度股東常會 ● 2025/8/18 及 2025/11/10 受邀召開 2 次法人說明會，說明本公司營運概況 ● 公司治理評鑑績效	電話：+886-2-89113535 信箱：ir@eastech.com
 供應商	● 品質與價格 ● 誠信經營 ● 供應商之環境與社會責任評估 ● 公平交易、誠信道德 ● 永續採購	● 採購合約（新供應商） ● 業務溝通電子郵件及電話聯繫（不定期） ● 年度稽核報告（質量體系管理／控制環境質量／供應商社會責任現場審核）（每年） ● 供應商申訴聯絡信箱（即時） ● ESG 關注度問卷（不定期）	推動誠信經營政策，積極邀請供應商簽署誠信經營函（累計 753 家）	電話：+886-2-29102626 信箱：csr@eastech.com
 主管機關	● 公司治理 ● 誠信經營 ● 職業健康與安全 ● 能源與環境管理 ● 勞工就業權利 ● 勞工職業災害保護 ● 環境保護 ● 溫室氣體與能源 ● 上市櫃公司經營績效	● 公告中英文合併財報與重大訊息（每季 / 即時） ● 參與法規說明會、研討會（不定期） ● 公文、會議、電話、電子郵件（不定期） ● 配合主管機關執行各項安全合規檢查（不定期） ● ESG 關注度問卷（不定期）	● 東科為上市公司，依循證交法及各項環保法規，配合主管機關監理與查核 ● 定期參與主管機關之政策、法規說明會 ● 設立聯絡窗口與主管機關維持良好互動	電話：+886-2-89113535 信箱：ir@eastech.com

3.2 重大性分析與鑑別

永續發展委員會責成永續辦公室統籌辦理重大主題之鑑別與評估作業。相關評估結果由永續辦公室彙整後，提報總經理審核，並提交永續發展委員會審議。永續發展委員會就年度重大主題相關議題進行確認，由最高治理單位董事會核准，完成年度重大主題之核定程序。永續辦公室每年二次向董事會進行報告永續推動成果，說明各項重大主題之影響、管理作法及執行情形，以提升資訊揭露之透明度，並強化與利害關係人之溝通。

本公司重大永續主題之鑑別與評估，係參考 GRI 最新版《GRI 3：重大主題 2021》揭露原則，永續辦公室每年依據本公司的營運活動、產業型態及價值鏈可能產生之影響，透過利害關係人議合、外部專家顧問諮詢及永關趨勢分析蒐集議題，並藉由問卷調查及與外部專家討論，綜合評估各議題之關注程度、衝擊程度及財務影響，進行排序，作為重大主題判定與後續管理之依據。

2024 年共核定九項重大主題，包含六項 GRI 議題：經濟績效、採購實務、能源、排放、勞雇關係及員工多元化與平等機會，以及三項 SASB 指標：產品安全、產品生命週期與供應鏈管理。2025 年經檢視公司營運模式、產品類別及外部經營環境均未出現重大結構性變化，經最高治理單位董事會核准延續 2024 年之重大主題鑑別結果，維持六項 GRI 議題不變；三項 SASB 指標雖未列為重大主題，仍於永續報告書中揭露相關資訊。未來，永續辦公室將持續關注外部趨勢，並適時檢視重大主題之適切性。

「本公司重大主題評估流程說明如下：

階段一：瞭解組織脈絡

Step 1 利害關係人鑑別：依據 AA1000 準則，鑑別出五類利害關係人。

Step 2 永續議題收集及彙整：公司核心業務與全球價值鏈，識別組織在營運中對經濟、環境、人權及社會所帶來之實際與潛在衝擊脈絡。

階段二：鑑別實際與潛在的衝擊

Step 3 永續議題確認：初步確認 32 項永續議題後，向利害關係人即員工、客戶、供應商、投資人及主管機關發放「關注度」與「衝擊度」雙維度問卷，2024 年共發出 185 份，回收 147 份（回收率達 79%）。

階段三：評估衝擊的顯著性

Step 4 由永續辦公室偕同外部專家及內部高階管理階層，就利害關係人問卷結果，得出關注度、衝擊度及財務加權評估之排序，用以衡量永續議題對公司經營之顯著影響與財務衝擊，並且建立重大主題矩陣圖。

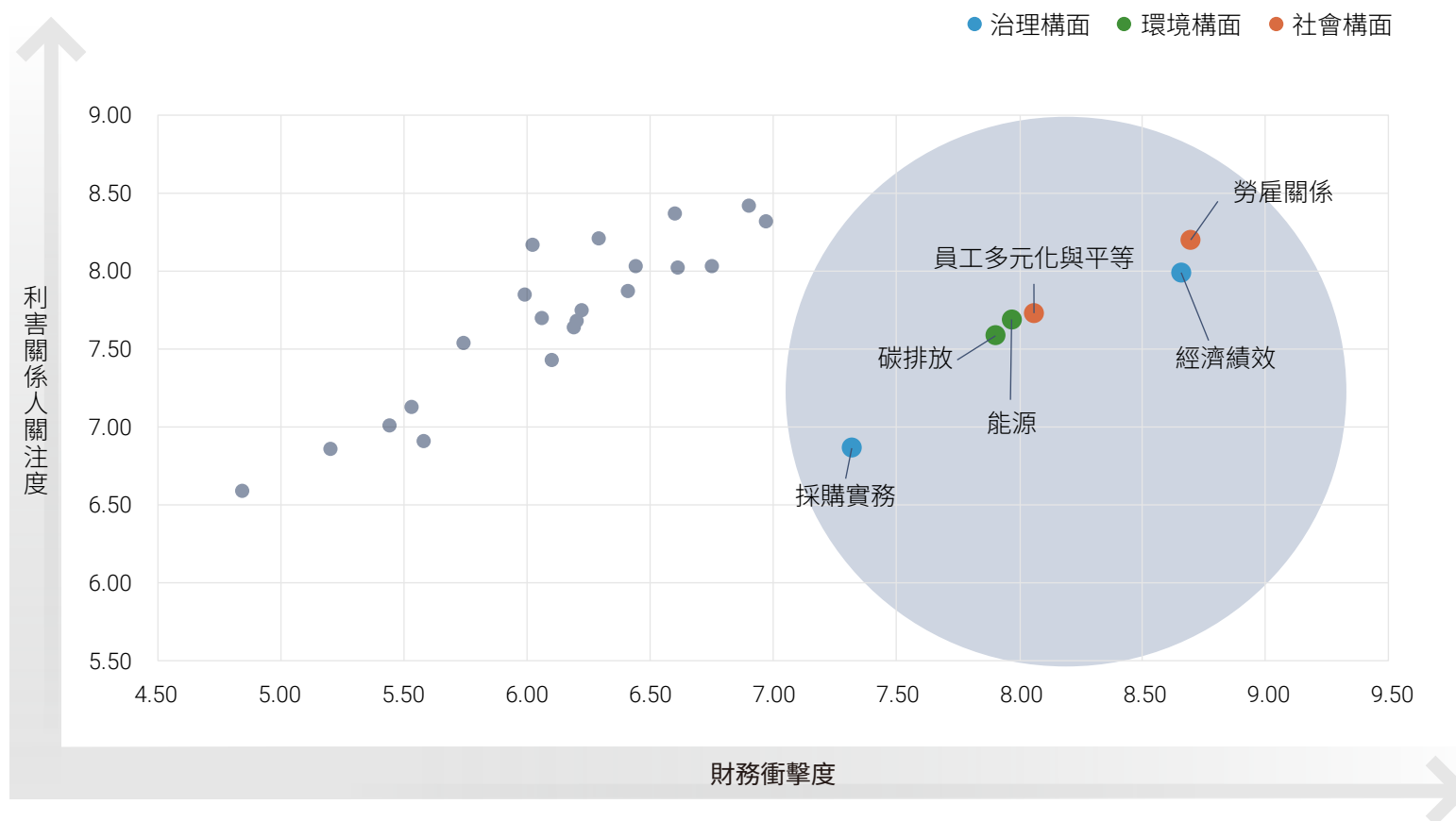
階段四：排定優先順序進行揭露

Step 5 決定重大主題，包含二個環境面主題、二個社會面主題以及二個治理面主題。

Step 6 揭露回應與管理。

註：上述流程為本公司永續議題評估之制度性作業架構，實際執行方式將依年度營運安排與資源配置情形調整。

重大主題矩陣圖

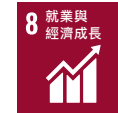


3.3 重大主題管理

經董事會核定之重大主題，作為本年度永續管理重點及永續報告書揭露之核心內容。各重大主題由對應之權責單位負責管理與執行，並依其業務性質，納入日常營運管理與內部控管機制中。永續辦公室負責彙整各單位之執行情形，定期向永續發展委員會報告，作為公司檢視永續管理成效與持續精進之參考。

重大主題之管理與落實

重大主題	正面實際 / 潛在衝擊	負面實際 / 潛在衝擊	特定行動	管理機制	引用主題準則	相關章節
經濟績效 	- 本公司之經營績效直接影響股東的利益。 - 創造股東及投資大眾的價值極大化，可有效提升本公司之市場能見度。	- 國際關稅與政府稅務政策影響企業的獲利。 - 匯率變化可能對獲利造成影響。 - 經營績效的落差可能使本公司市場占有率衰退。	- 產品朝差異化發展。 - 與品牌商結盟建立策略夥伴關係。 - 開發高檔及非消費性品牌新客戶和新產品。	- 毛利率持續改善。 - 提高營業利益率及純益率。 - 業務會議檢討接單狀況。 - 預算會議檢討費用支出。	GRI 201 經濟績效 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-2 氣候變遷產生的財務影響及其他風險與機會	4.1.1 經濟績效 7.2 氣候變遷風險與機會 8.3 薪酬與福利
採購實務 	完善的供應鏈管理流程： 1. 可降低營運風險。 2. 確保供應鏈穩定。 3. 保護企業聲譽並履行企業責任。	- 氣候變遷，可能造成供應鏈斷鏈風險。 - 供應鏈的不公平交易，可能造成採購成本增加。	- 開發在地供應鏈。 - 強化供應商管理與稽核。 - 增進供應鏈多元性。	- 定期供應商評鑑。 - 不定期供應商實地考察。	GRI 204 採購實務 204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5.2 供應鏈管理



重大主題	正面實際 / 潛在衝擊	負面實際 / 潛在衝擊	特定行動	管理機制	引用主題準則	相關章節
能源 	- 提升能源使用效率，以降低能耗。 - 使用再生能源。 - 減少溫室氣體排放。	越南廠 建置太陽能發電裝置，增加維運成本。 中國大陸廠及越南廠 面臨能源成本及未來相關碳稅增加。	越南廠 廠區自建太陽能發電裝置。 中國大陸廠及越南廠 提升設備之能源轉換效率。	- 每年檢視並向永續發展委員會報告。 - 中國大陸廠及越南廠於 2024 年取得 ISO 50001 能源管理系統認證。 - 使用節能設備，置換高能耗低效率設備。	GRI 302 能源 302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度 302-4 減少能源消耗  	7.2.4 氣候相關指標與目標 6.4 產品生命週期管理
排放 	透過節能減碳專案導入、再生能源使用等作為，減少溫室氣體排放，達到環境永續效益。	未來國內、外可能的碳費及碳稅徵收，增加企業營運成本。	- 綠色供應鏈管理。 - 使用再生的木屑製造音箱箱體。 - 包材循環再利用。	- 每年檢視並向永續發展委員會報告。 - 每年進行溫室氣體盤查。	GRI 305 排放 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度 305-5 溫室氣體排放減量 305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放 	7.2.4 氣候相關指標與目標 7.6 企業污染防治

重大主題	正面實際 / 潛在衝擊	負面實際 / 潛在衝擊	特定行動	管理機制	引用主題準則	相關章節
勞雇關係 	平等的升遷、調薪與福利制度，使同仁皆能享有同等的待遇，杜絕相對剝奪感。	- 為吸引人才留任，可能造成員工福利費用增加。 - 如無法滿足員工期待，會失去員工對公司信任。	- 平等的升遷與福利制度。 - 長期留任計畫。 - 合理的人才管理與激勵制度。	- 定期績效評核、晉升與特別調薪制度。 - 對表現優異的員工進行留任。 - 定期檢視整體薪酬架構。	GRI 401 勞雇關係 401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3 育嬰假	8.2 人力結構 8.3 薪酬與福利
員工 多元化與 平等機會 	- 因地制宜聘用多國籍，直接適應在地文化或與國際客戶快速接軌。 - 女性員工超過 55% 以及女性主管（課長以上）超過 30%，不因性別影響職場能力與位階。	因多元文化的衝擊，可能造成不適應性和增加流動率。	- 強化多元國籍的平等共融。 - 強化性別平權的機會與待遇。	- 定期檢視企業人權政策。 - 提供員工申訴機制。	GRI 405 員工多元化與平等機會 405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	8.1 人權平等與多元 8.2 人力結構 8.3.1 平等優渥薪酬

*SDGs 對應係參考聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals）。

重大主題管理目標

重大主題	政策與承諾	申訴 / 補救機制	2026 年目標	中長期目標
經濟績效	本公司重視營運的公平性與透明度，將持續整合集團資源，提升企業價值，為所有股東創造最大利益。	於公司設立投資人關係聯繫窗口與方式。	▶ 毛利率持續改善。 ▶ 提升前六大客戶滿意度。	▶ 毛利率持續改善。 ▶ 增加新業務、進入新市場或新領域。 ▶ 優化客戶組合及音訊產品組合，加入綠色產品設計，以此提升毛利率。
採購實務	▶ 強化供應商管理與稽核。 ▶ 優化成本效益。 ▶ 強化供應鏈供應能力與在地化供應能力。	建立供應商的申訴渠道，可通過電話、e-mail 等形式通知聯絡窗口。	越南廠 在地化採購比例 ≥ 35%。 中國大陸廠 在地化採購比例 ≥ 68%。	強化供應鏈 QDCS 均能符合要求，並穩定供貨。
能源	減少能源使用量，進一步達到實質上的減碳效果。	汰舊換新，購買低能耗高效率替代高能耗低效率的設備從而降低能源消耗。	越南廠 ▶ 能源密集度較上一年度降低 1%。 ▶ 完成太陽能發電裝置第三期擴建工程，達到全廠屋頂覆蓋。 中國大陸廠 能源密集度較上一年度降低 2%。	越南廠 提升太陽能發電為自發自用比例占總體用電量之 50%。

重大主題	政策與承諾	申訴 / 補救機制	2026 年目標	中長期目標
排放	▶ 2050 年淨零排放。 ▶ 使用低碳能源。 ▶ 提升再生能源使用比例。 ▶ 提升設備、設施之能源轉換效率。	▶ 持續優化上、下游運輸與配送之方式。 ▶ 要求供應商提供低碳原物料。	越南廠 排放密集度較上一年度降低 1%。 中國大陸廠 排放密集度較上一年度降低 2%。	越南廠 目標為 2030 年實現範疇一減碳 25%、 範疇二減碳 15%。 中國大陸廠 目標到 2028 年，排放密集度較上一年 度同比降低 2%。
勞雇關係	提供具競爭力的薪資、留才制度、 平等的就業與發展機會。	建立員工申訴溝通管道。	職務工作規劃與發展計畫更臻完備。	關鍵職務三年訓練地圖規劃。
員工多元化 與平等機會	▶ 維持性別、年齡、國籍平等的就業環境。 ▶ 促進尊重與包容的價值觀	建立員工申訴溝通管道。	維持零歧視（就業、性別、種族） 紀錄。	女性主管（課長以上）比例達 40%。

持續檢視機制

東科控股將持續關注營運環境、法規要求及利害關係人關注重點之變化，並透過既有治理與管理機制，適時檢視重大主題之適切性。若未來營運狀況或外部環境出現重大變化，將依公司內部程序重新檢視並調整重大主題設定，以確保永續資訊揭露內容能適切反映公司實際經營狀況與管理重點。

04

公司治理與運作

4.1 經濟績效	29
4.2 責任商業行為	34
4.3 資訊安全	36
4.4 風險管理	39

4.1 經濟績效

4.1.1 經濟績效

經濟績效管理方針

本公司以穩健經營與長期價值創造為經營核心，持續聚焦聲學與音訊系統相關本業，並結合 ODM / OEM 代工服務及自有品牌之發展，作為提升營運效率與經濟績效之主要方向。於營運決策過程中，本公司同步考量市場競爭環境、產品技術發展、營運效率、供應鏈穩定性及風險管理等因素，以確保在高度競爭及快速變動之產業環境中，持續維持營運之穩定性，並為利害關係人創造之經濟價值。

營運概況與經濟價值創造

本公司主要從事高階與智慧型揚聲器、揚聲器系統、影音電子家庭娛樂系統及耳機等產品之設計、製造與銷售，並投入系統架構、新產品概念及聲學技術之研發。集團透過全球化布局，於台灣、香港、中國大陸、越南、丹麥及新加坡等地設有營運據點，各子公司依其專業分工協同運作，提升整體資源配置效率與市場回應能力。

面對全球音訊產業競爭激烈、技術成熟度提升及供應鏈快速調整之環境，本公司持續強化與國際品牌客戶之策略合作關係，並透過產品差異化設計與聲學技術應用之價值提升，提升接單品質與市場門檻，作為支撐公司長期營運與經濟績效表現之重要基礎。

直接經濟價值之產生與分配

本公司所產生之直接經濟價值，主要來自產品銷售與相關服務收入，並依企業營運活動分配予股東、員工、供應商、政府及社會。相關財務數據，包括合併營收、稅後淨利、每股盈餘及其他財務績效指標，均揭露於本公司年度合併財務報表與年報中，作為本報告書經濟績效之主要依據。

重大經濟風險、機會與管理作為

1. 主要經濟風險

本公司鑑別之經濟相關風險包括但不限於：

- 全球市場競爭激烈，可能對營收成長與毛利率造成壓力
- 國際貿易政策、關稅措施及匯率波動對營運成本與獲利之影響
- 技術快速演進，需持續投入研發資源以維持競爭優勢
- 勞動力供給與人力成本上升對營運效率之影響
- 氣候變遷對營運成本及資產價值可能產生之財務影響

上述風險已納入本公司之整體風險管理機制，並定期由管理階層檢視與因應。

2. 經濟機會與策略因應

面對產業結構調整與市場轉型，本公司持續透過下列策略掌握經濟機會：

- 發展高階與差異化產品，降低價格競爭風險
 - 強化跨國多廠區協同運作，提升供應鏈韌性
 - 投入自動化、數位化與節能設備，優化製造效率
 - 擴展新應用領域與新市場，如高階音訊與相關新興產品
- 相關策略已納入年度營運計畫與中長期發展規劃中執行。

經濟績效與永續發展之連結

本公司認為，穩健之經濟績效為推動環境與社會永續發展的重要基礎。透過持續提升營運效率、投入研發與技術創新，以及強化風險管理作法，本公司於兼顧股東權益之同時，支持員工發展、促進供應鏈之穩定運作，並對營運所在地之經濟活動產生正向影響，作為推動企業長期經營與永續發展之重要支撐。

集團各公司主要分工

企業名稱	營業據點	主要營業項目
東科控股股份有限公司	開曼 (台灣設有分公司)	控股
東亞科技(香港)有限公司 (下稱 "東亞香港")	香港	揚聲器系統及耳機之銷售
東雅電子(香港)股份有限公司 (下稱 "東雅香港")	香港	智慧型揚聲器、影音電子家庭娛樂系統及耳機之銷售
東聲(惠州市)電子有限公司 (下稱 "東聲惠州")	中國大陸	揚聲器系統及配件、耳機、智慧型揚聲器及影音電子家庭娛樂系統之生產、組裝和銷售
東科聲學(深圳)有限公司 (下稱 "東科深圳")	中國大陸	音響配件、機器設備等進出口貿易
東聲聲學(深圳)有限公司 (下稱 "東聲深圳")	中國大陸	新技術研發及產品設計開發
東科聲學股份有限公司 (下稱 "東聲台灣")	台灣	新技術研發及產品設計開發
Eastech (VN) Company Limited (下稱 "EAVN 越南")	越南	喇叭單體、藍牙揚聲器及耳機之生產、組裝及銷售
Scan-Speak A/S	丹麥	高階喇叭單體之研發、生產及銷售
Eastech (SG) Pte. Ltd. (下稱 "ESG 新加坡")	新加坡	系統架構／新產品概念／創新產品及聲學技術之研發

財務績效

2025 年受全球貿易環境變化及關稅因素影響，整體經濟成長動能相對趨緩，對電子零組件及消費性電子產業供應鏈造成一定壓力，出貨表現略受影響。在此情況下，本公司仍維持營運穩定，透過成本結構優化、產能布局調整、客戶結構持續優化及新產品布局等作法，支撐整體營運表現，展現因應產業環境變化之經營韌性。

2025 年本公司合併營業收入為新台幣 110.39 億元，合併稅前淨利為新台幣 8.72 億元，基本每股盈餘新台幣 10.26 元。

(一) 近三年財務績效

單位：新台幣仟元

項 目	2023 年	增 / 減率	2024 年	增 / 減率	2025 年	增 / 減率
營業收入	10,640,520	-17%	12,405,466	17%	11,039,422	-11%
營業成本	8,987,270	-21%	10,269,429	14%	9,225,448	-10%
營業毛利	1,653,250	11%	2,136,037	29%	1,813,974	-15%
營業費用	1,081,449	-6%	1,249,907	16%	1,070,042	-14%
營業利益	571,801	72%	886,130	55%	743,932	-16%
業外收入及支出	(24,043)	-148%	184,027	865%	128,502	-30%
稅前淨利	547,758	43%	1,070,157	95%	872,434	-18%
所得稅費用	14,448	13%	117,539	714%	72,628	-38%
稅後淨利	533,310	44%	952,618	79%	799,806	-16%
淨利歸屬於母公司業主	533,310	44%	952,618	79%	799,806	-16%
基本每股盈餘 (新台幣元)	8.02	33%	12.68	58%	10.26	-19%
員工薪資與福利	1,635,541	-13%	1,813,503	11%	1,574,000	-13%
政府補助金額	619	-93%	1,093	77%	760	-30%

註 1. 詳細財務報導及各年度財務報告可至[本公司官網](#)投資人專區下載。

註 2. 2026 年 2 月 23 日董事會決議 2025 年度現金股利每股新台幣 7.20999801 元，合計新台幣 570,574 仟元。

(二) 產銷概況

產銷作業與市場競爭力及財務績效具高度關聯性，生產能力配置、供應鏈管理、銷售與行銷策略，以及市場回應機制，皆為影響營運表現之重要環節。本公司依據市場需求變化，透過具彈性之生產安排與既有生產系統運作，調整生產規模，以支援營運需求。

同時，本公司於銷售及行銷作業中，持續關注產品定位與市場需求，藉由適切之銷售與行銷策略，支撐市場拓展與營運表現，作為因應競爭激烈市場環境、維持整體營運穩定之重要作法。

◀ 主要產品及營銷比重

單位：新台幣仟元

年度	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
區域	金額	比率	金額	比率	金額	比率
家用音訊系統	7,089,333	66.62%	7,197,174	58.01%	6,870,310	62.23%
個人音訊系統	2,477,029	23.28%	4,092,430	32.99%	3,089,532	27.99%
喇叭單體	334,730	3.15%	413,043	3.33%	313,372	2.84%
其他	739,428	6.95%	702,819	5.67%	766,208	6.94%
合計	10,640,520	100%	12,405,466	100%	11,039,422	100%

◀ 主要商品／服務之銷售／提供地區

單位：新台幣仟元

年度	2023 年度		2024 年度		2025 年度	
區域	金額	比率	金額	比率	金額	比率
韓國	3,664,628	34.44%	4,171,470	33.63%	3,718,788	33.69%
日本	3,069,896	28.85%	3,254,106	26.23%	3,088,795	27.98%
瑞典	1,714,195	16.11%	2,833,469	22.84%	2,290,908	20.75%
中國大陸 ^(註)	1,167,174	10.97%	1,127,796	9.09%	914,204	8.28%
其他	1,024,627	9.63%	1,018,625	8.21%	1,026,727	9.30%
合計	10,640,520	100%	12,405,466	100%	11,039,422	100%

註：含間接外銷



4.1.2 稅務管理

稅務管理政策

稅務治理與管理原則

本公司將稅務管理納入公司治理與永續經營架構中，透過董事會及審計委員會之監督機制，確保集團稅務作業之合規性與適當性。公司集團財務處為稅務管理單位，依內部控制制度及相關管理規範，負責稅務政策之執行與落實。

本公司及所屬子公司於各營運據點，均遵循當地適用之稅務法令，依法辦理各項稅務申報與繳納作業，並依公認會計準則處理相關財務與稅務事項。

移轉訂價與價值創造一致性

針對母子公司及關係企業間之交易，本公司依交易實質、功能與風險分配，訂定合理之移轉訂價政策。

移轉價格之訂定係綜合考量產品開發、製造成本、營運費用、市場競爭情況及客戶接受度，確保交易條件符合常規交易原則，並反映各公司於價值鏈中所承擔之功能與風險，以維持利潤分配與實際營運活動之一致性。

稅務風險管理

本公司將稅務風險視為經濟面重要管理議題之一，透過內部控制制度、定期檢視及必要之專業協助，降低因稅務法規變動或解釋差異所可能產生之風險。

資訊揭露與利害關係人溝通

本公司依主管機關規定及相關永續揭露準則，於永續報告書及公開資訊中揭露稅務管理之治理原則與相關資訊，並透過公司治理機制，與投資人及其他利害關係人進行溝通。

國別稅務資訊揭露

本公司目前依相關法令規定揭露財務與稅務資訊，並持續關注國際永續揭露準則之發展，適時強化稅務相關資訊之揭露內容。

4.2 責任商業行為

4.2.1 誠信經營

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，已於 2012 年訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，並經董事會決議通過，以此對外宣示誠信經營政策。本公司管理處專責負責誠信經營政策與防範措施之制定及監督執行，確保誠信經營政策之落實。本公司每年定期向董事會報告誠信經營執行情形，協助董事會評估所建立之誠信經營防範措施有效運作及後續檢討改善措施，最近一次提報日期為 2025 年 11 月 6 日。

為明示誠信經營之政策、作法，並發函給各供應商，使其供應商或其他業務相關機構與人員均能清楚瞭解其誠信經營理念與規範。而董事會與高階管理階層亦積極落實誠信守則，並適時就有關自身利益之事項予以迴避。

本公司《誠信經營作業程序及行為指南》明確規範禁止提供或收受不正當利益、禁止疏通費等防範方案及其處理程序，亦規範政治獻金、慈善捐贈或贊助之處理程序，均已採行防範措施及進行教育宣導，規劃檢舉制度，確保制度執行之有效性，以落實誠信經營政策。

本公司商業往來前，會充分了解往來對象的誠信經營狀況，避免與涉有不誠信行為記錄的對象往來；與他人簽訂契約時，內容包含將遵守誠信經營政策。

2011 年訂定《道德行為準則》，以此準則執行職務應遵守法令及準則之規定，秉持積極進取、認真負責之態度，摒棄本位主義、注重團隊精神，並恪遵誠實信用原則，追求高度之道德行為標準，亦規定防止利益衝突、不得圖己私利，善盡保密責任，秉持公平交易，善盡公司資產之妥善保護及使用，並鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為等。

詳情請至[本公司官網](#)查詢。

誠信教育訓練

” 本公司 2025 年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練，

合計 1,591 人次、854 人時。 ”

檢舉與申訴

本公司於 2017 年制定《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，經董事會通過訂定檢舉及獎勵制度，並建置申訴管道及聯絡信箱，受理內部及外部人員進行申訴及檢舉管道，並由專責人員負責處理。

受理檢舉事項之調查標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制，檢舉人之安全也予以保護，並將檢舉受理、調查過程及調查結果製作紀錄予以保存。

” 2025 年度「檢舉非法與不道德或不誠信行為」之

申訴與檢舉案件 0 件。”

現有辦法與制度

內容

相關辦法

1. 《道德行為準則》
2. 《誠信經營作業程序及行為指南》
3. 《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》

專責處理單位 及申訴管道

- 內部申訴：人事部 cposhrm@eastech.com
- 外部溝通：人事部 csr@eastech.com
- 非法檢舉：稽核部 audit@eastech.com

4.2.2 法規遵循

身為地球公民，本公司始終秉持誠信經營與法規遵循的核心原則，制定並落實符合各地法令規範的營運標準，並積極促進透明且負責任的商業實踐，展現公司治理的承諾。

東科控股及所屬子公司嚴格遵循相關法令與規定，依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第四條第二十六款第三目規定，重大違規情事係指單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者，本公司於 2025 年度無重大違反法規事件發生。



東科控股及所屬子公司均
遵循相關法令規範，發生
重大違反法規事件 0 件。



東科控股及所屬子公司違反環境法規 0 件、
社會法規 1 件^(註)、治理與經濟法規 0 件
及產品與服務法規 0 件。



東科控股及所屬子公司發生員工死亡 / 重傷的
意外事件 0 件。經濟損害達上市公司應進行
重大資訊公告標準的財產損害事件 0 件。

註：子公司 EAVN 越南因部分外籍勞工離境，未完成向當地出入境管理機關通報之程序，於 2025 年 12 月接獲主管機關通知後，已依規定立即完成補正作業。並依據主管機關於 2026 年 1 月作成之最終處分，繳納罰鍰越南盾 3,500 萬元（約新台幣 42,500 元）。本公司已就相關事件進行內部流程檢討與改善，強化作業管理機制，以防止類似情形再次發生，並確保營運活動符合法規要求。

4.3 資訊安全

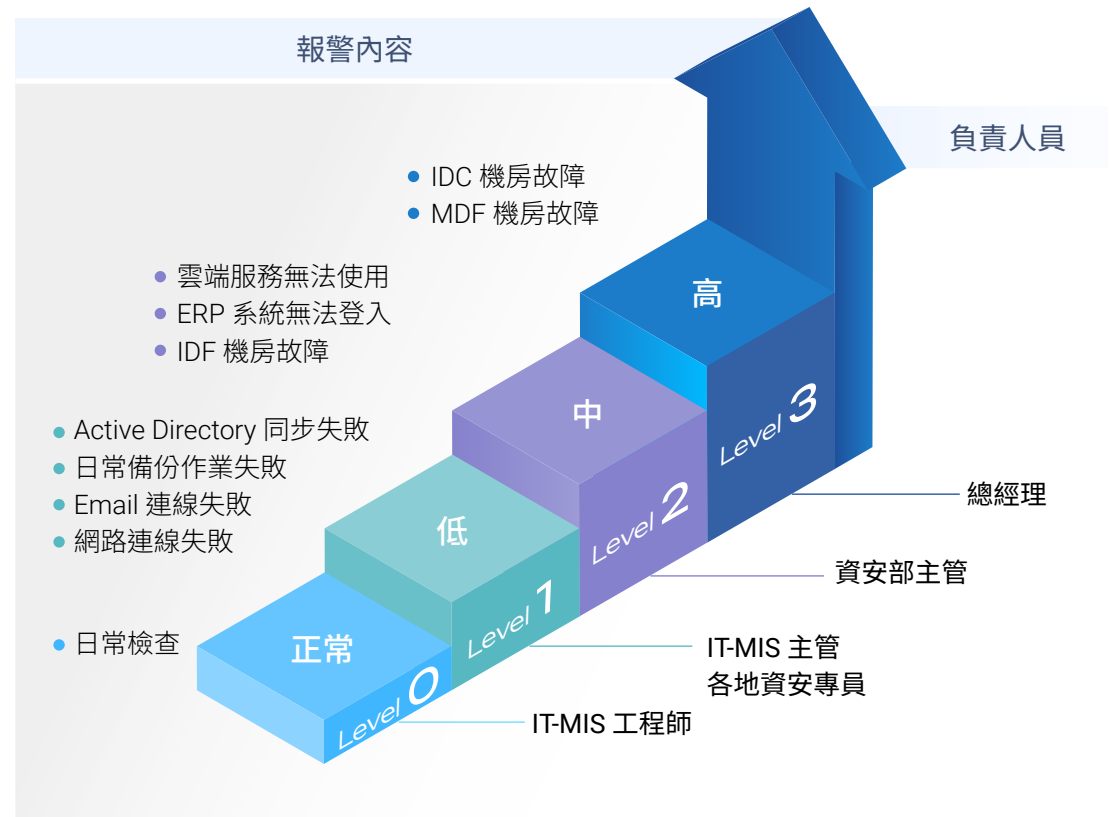
資訊安全管理

隨著科技與 AI 應用的快速發展，全球數位環境面臨高度複雜性的資安挑戰，建立資訊安全韌性，不僅是企業營運的核心管控項目，更是降低經營風險的關鍵課題。本公司於 2022 年經董事會通過成立資訊安全專責部門，並設置資安主管，定期向董事會報告整體資訊安全作業推動執行成效。因應數位轉型加速與數據依賴度提高所帶來的多樣化資安威脅，本公司依據《上市上櫃公司資通安全管控指引》制定《資通安全管控作業辦法》，並修訂內部「資訊安全管理政策」，積極推動資訊安全管理作業，透過有效管理與保護敏感資訊，以避免引發的重大損失。

本公司以客戶至上的理念融入公司的各個環節，包括接單、生產、物料管控、財務金流和資訊基礎架構，透過建立多元化的系統架構，形成分層次的資訊系統結構。這套分層資訊架構不僅建立了資料備份機制，並將備份媒體存放在不同地點，同時設置機房日常巡檢制度，進行各項模擬測試與緊急應變，以保障關鍵系統穩定運行和資料安全性，有效降低無預警的天災或人為疏失所帶來的系統中斷風險。

資訊風險管理框架

為實現災難應變與控管的逐級通報，本公司特別設立了「資訊風險管理框架」，包括 IT 政策與標準，以確保持續合規並遵循最新的安全措施。



近三年資安管理執行成效

2023
年

針對公司高階主管及高風險涉外人員，引進 Windows Defender for Office 365，以減少 SPAM 郵件，有效防止網路釣魚攻擊，同時完成台灣辦公室及越南廠網路防火牆的全面更新。

2024
年

完成公司資通系統的全面盤點，並根據系統清冊完成資安風險評估，更新備份備援計畫。為提高員工對資訊安全的防護意識，針對全體員工進行資訊安全宣導課程以及電子郵件社交工程演練。

2025
年

全面強化資安部署，於核心伺服器環境導入 MDR（偵測與回應管理）系統，顯著增強即時威脅偵測及快速事件應變的效能，此措施有助於主動監控並攔截潛在資安事件，進一步鞏固資訊安全防護整體層級。同時亦進行當年度的公司資通系統全面盤點，並根據系統清冊完成了資安風險評估。

為提升員工使用電子郵件的資安意識，針對全體員工進行了電子郵件社交工程演練，模擬駭客常用的釣魚郵件，搭配最新熱門時事議題，例如：旅遊、資訊、購物、健康、生活等主題之測試郵件，統計員工的開信率、附檔開啟率、郵件連結點擊率等資訊，檢視員工的資安風險意識，作為資安宣導及教育訓練之管理依據，降低造成資安風險。並針對可能外洩帳號或密碼的同仁加強了資安宣導，執行成效良好，未發現任何同仁外洩帳號或密碼的情況發生。

資安部於 2025 年 12 月 12 日向董事會報告資安治理情形及提報 2026 年資安工作計畫，完成內容如下：

- ☑ 資訊安全弱點掃描（Server 端）
- ☑ 盤點資通系統
- ☑ 電子郵件社交工程演練
- ☑ 辦理資安風險評估
- ☑ 辦理資訊安全宣導課程

資訊安全不僅是技術挑戰，也是全面性的管理工作，涉及政策、流程、員工行為等多方面的解決方案。隨著網路攻擊手法不斷演變，本公司綜合考量外部威脅與內部風險，並且採取相應的防護措施來確保資訊的機密性、完整性與可用性。

☞ 2026 年資訊安全管理方針如下：



本公司為了實施有效的資訊安全管理策略，制訂中長期的風險管理目標，以全面的管理保護自身資訊資產，並且維持客戶對東科的信任與可持續發展的商業關係。詳情請參閱重大主題管理表。

導入 ISO 27001 資訊安全管理系統

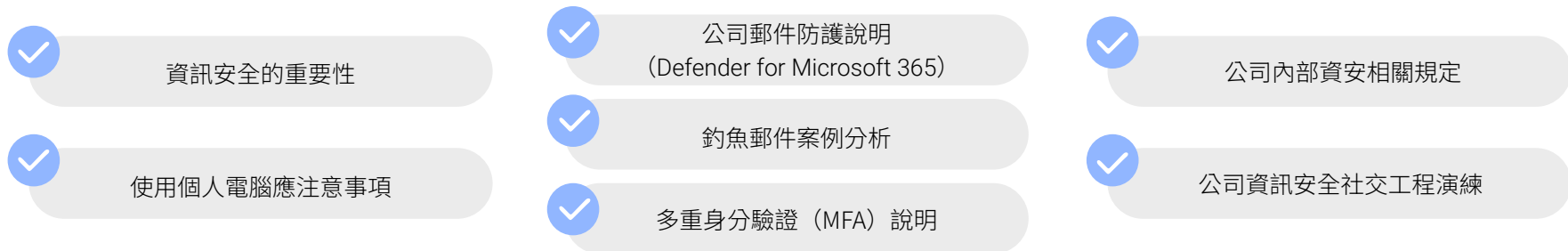
為持續強化本公司資訊安全及風險管理能力，並提升整體營運之穩健性與合規性，本公司規劃於 2026 年正式導入 ISO 27001 資訊安全管理體系（ISMS）。本次驗證範圍先以本公司主要生產基地—東聲惠州工廠為核心，逐步建立符合國際標準之資安治理架構與管理制度。

透過導入國際權威性資安認證，本公司將系統性盤點並控管各項資訊資產與潛在風險，目標降低因人為疏失、作業瑕疵或管理不當所衍生之資訊安全事件風險，並持續精進內部控制與監督機制。同時，亦將全面強化個人資料保護與敏感資訊管理能力，確保資料的機密性、完整性與可用性。

導入資訊安全管理系統不僅有助於本公司資安管理制度與國際標準接軌，亦可提升企業整體信賴度與市場競爭力，進一步符合國際大型客戶及供應鏈之資安與合規要求。

資安教育訓練

為落實員工日常資安教育與訓練，提升全體員工對資安的防護意識，資訊安全教育訓練為員工必修課程，宣導課程涵蓋下列主題：



此外，資安主管定期接受資安專業課程訓練，以強化對資安治理的監督責任，課程涵蓋下列主題：

- 資訊安全意識、必備知識與責任 E-Course（第 1 期）
- 資安事件說明及預防措施
- 上市上櫃公司資通安全管控說明

本公司就「資訊安全暨個資保護培訓課程」、「資訊安全演練暨事故次數統計」及「個資申訴案件回應狀況」三個面向，揭露 2025 年度投入個資保護政策相關量化數據及管理指標如下：

資訊安全暨個資保護培訓課程



2025年度

課程完訓人數 938人

課程總時數 469小時

受訓員工占部門總人數比例 96%

資訊安全演練暨事故次數統計



2025年度

資安事故演練次數 4次／每季一次

資安事故件數 0件

個資申訴案件回應狀況



2025年度

申請案件數 0件

4.4 風險管理

本公司及子公司為建立健全之風險管理作業，透過風險意識建立對潛在風險之辨識、評估、控制、監督等流程，落實公司治理、達成永續經營目標，特訂定《風險管理政策程序》，並於 2024 年經董事會通過施行。

董事會為本公司風險管理之最高決策單位。永續發展委員會負責審查各類風險之管理政策及因應措施，定期向董事會報告風險管理執行情形。永續辦公室為負責執行風險管理之權責單位，主要負責整體之風險管理，擬訂風險管理政策、架構及機制，建立質化與量化之管理標準。

永續辦公室職責包括：

1. 協助擬定本公司風險管理政策。
2. 確保董事會所核定實施之風險管理政策的執行。
3. 至少一年一次向永續發展委員會及董事會提出風險管理報告。
4. 其他風險管理相關事項。

風險辨識及評估

依風險類型區分為營運、財務、危害、資安及法遵等風險，再依議題劃分成經濟／治理面、環境面及社會面，重大風險及因應作為詳見[本公司官網](#)。

05

永續供應鏈

5.1 產業供應鏈

5.2 供應鏈管理



5.1 產業供應鏈

5.1.1 產業概況

本公司之主要營運活動定位於聲學產業之中、下游，核心業務涵蓋高階及智慧型揚聲器、揚聲器系統、影音電子家庭娛樂系統與耳機等產品之設計、製造與銷售，並投入系統架構、新產品概念及聲學技術之研發。本公司產品主要應用於消費性電子終端市場，包括家庭劇院、音響組合、電腦／平板電腦、遊戲機、數位音樂播放機、智慧型手機、行動無線喇叭及智慧音響等。

在價值鏈角色方面，本公司承接上游零組件與材料供應，透過自有研發與製造能力，向下游客戶提供整合式聲學產品與系統解決方案，客戶類型以品牌商及系統整合商為主。與前一年度相比，本公司所屬產業結構、上游供應商、下游客戶及其他重要商業關係，未發生重大變動。

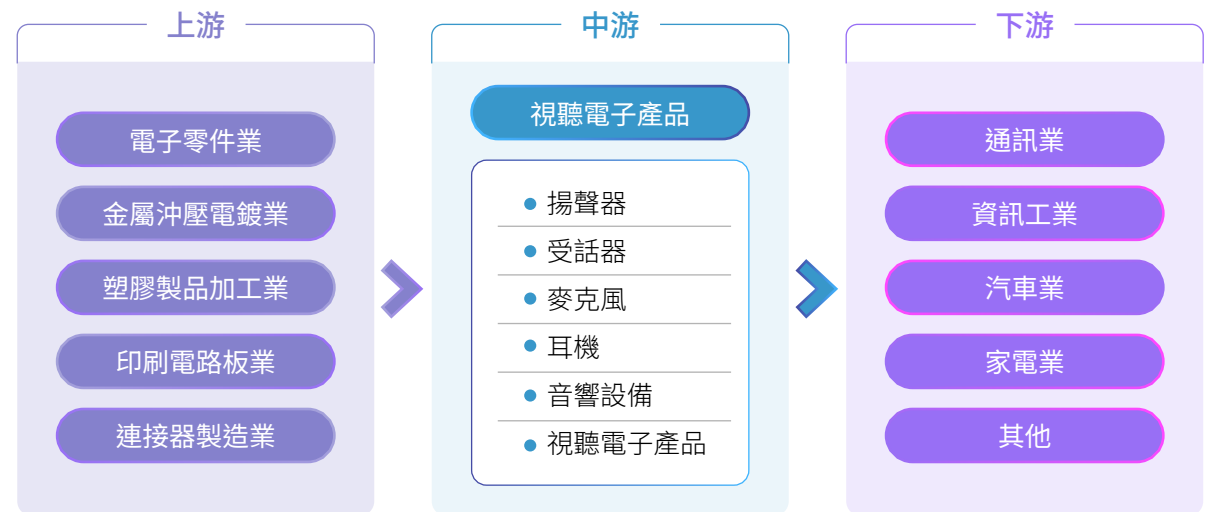
本公司採取全球化營運布局，於台灣、香港、中國大陸、越南、丹麥及新加坡設有營運據點，各子公司依其專業分工協同運作，以支援研發、製造與客戶服務等不同營運環節，並提升整體資源配置效率與市場回應能力。

5.1.2 供應鏈結構

產業上、中、下游之價值鏈

於聲學產業之供應鏈結構中，上游主要包含塑膠射出、金屬沖壓、線材加工及電子零組件等相關業者，提供產品所需之材料與零組件；中游則由電聲相關廠商進行產品設計、組裝與測試，並透過自有或代理之行銷通路，將產品銷售至下游應用市場。下游及最終產品應用產業涵蓋通訊業、資訊工業、汽車產業及家電產業等領域。

本公司所生產之影音電子產品及耳機，主要應用於家庭劇院、音響組合、電腦／平板電腦、遊戲機、數位音樂播放機及智慧型手機等消費性電子終端產品。



資料來源：台經院產經資料庫

主要原料供應及採購

- 本公司產品主要原料包括積體電路（IC）、線路板、各類電子零件與模組、電池、塑膠粒、木板、鼓紙、金屬材料（如 T 鐵、支架）、磁石、銅線及包裝材料等。
- 在採購作業上，本公司基於品質要求、良率表現、交期穩定性及成本管理等考量，選擇具備供應能力之合格供應商，並維持長期合作關係。另為降低供應中斷風險，主要原料至少配置兩家以上供應來源，以維持進貨之穩定性。
- 原物料及運輸成本可能因國際情勢變化而有所波動。本公司依既有採購與供應安排，整合電子、軟體及聲學等部門協作，維持關鍵電子零件之供應穩定性，並與主要品牌客戶就市場、技術與產品應用等面向進行交流，以因應供應鏈相關挑戰。考量不同地區供應鏈完整度差異，相關廠區視實際需求採取聯合採購或分散取得方式，進行採購配置與庫存管理，支持生產作業之持續運作。

在地採購比例

2025 年供應商共計 613 家；2025 年中國大陸及越南在地採購比例：



有害物質管理

本公司依循各國環境保護相關法令要求，訂定《限制使用有害物質協議書》，擬定綠色產品之有害物質管理規範，並依 ISO 14001 架構建立具系統性之環境管理制度，將有害物質管理納入日常營運與管理流程。同時，於供應商管理過程中訂定相關配合事項，以支持法規遵循及降低營運活動對環境與生態系統之影響。

1 環境管理物質

本公司參考歐盟 RoHS、REACH 法規、國際環境衛生與安全（EHS）相關規定及客戶要求，於產品與製程相關作業中，關注可能涉及之環境管理物質。相關物質如存在於直接材料、包裝材料、產品本體、製程或製程附屬材料，均依適用法規與相關規範進行管理，確認其使用狀況符合相關限制及容許用途。

2 禁用物質

禁用物質係指於零組件或產品之製造過程中，無論是否為有意添加或天然存在，均不得使用之物質。其最低濃度限值、檢測方式及管理要求，依相關法規與適用規範辦理。

5.2 供應鏈管理

5.2.1 供應鏈管理政策

綠色供應鏈管理

因應全球環境保護意識提升、相關法規要求趨嚴及企業社會責任持續深化之趨勢，本公司於供應商管理及合作過程中，納入永續發展相關考量，關注環境保護、勞動人權、職業安全衛生及商業道德等議題，並依既有作業流程進行辨識與管控，作為供應鏈運作之管理基礎。

於產品設計、材料選用及製程相關作業中，本公司關注資源使用與環境影響，並依既有作業規範，評估原物料選擇、製程安排及材料再利用之可行性，作為降低環境負荷之管理考量之一。

供應商管理與評估作業

本公司依據《供應商管理程序》建立系統化的供應商管理與評鑑機制，管理對象涵蓋原料供應商、物料供應商、協力廠商及PCBA 外包商。供應商管理與評鑑作業由採購、品管及開發等相關單位共同參與，針對供應商之基本資料、品質管理制度及環境相關要求等面向進行評估，並依既有作業程序彙整評估結果。

於供應商管理與評估作業中，本公司關注其營運活動是否符合所在地適用之相關法令，並將環境、人權及道德等議題納入管理考量。為全面評估與管控供應鏈對環境與社會的潛在影響，本公司之「合格環保供應商」，需符合下列其中一項資格，一、內部全面評鑑合格者、二、客戶推薦之合格環保供應商、三、通過 ISO 9001 品質管理系統及 QC 080000 有害物質流程管理系統認證之供應商。並且配合無衝突礦產相關調查，關注供應商對於人權風險之管理作法，包括禁止強迫勞動及使用童工等事項。

此外，本公司透過既有溝通機制，與供應商就合作相關事宜進行交流，並適時傳達公司於環境保護、職業安全衛生及社會責任等方面之管理原則，包括綠色供應鏈相關要求、產品有害物質限制規範、適用法令及客戶品質要求等，以支持供應鏈合作關係之穩定運作。

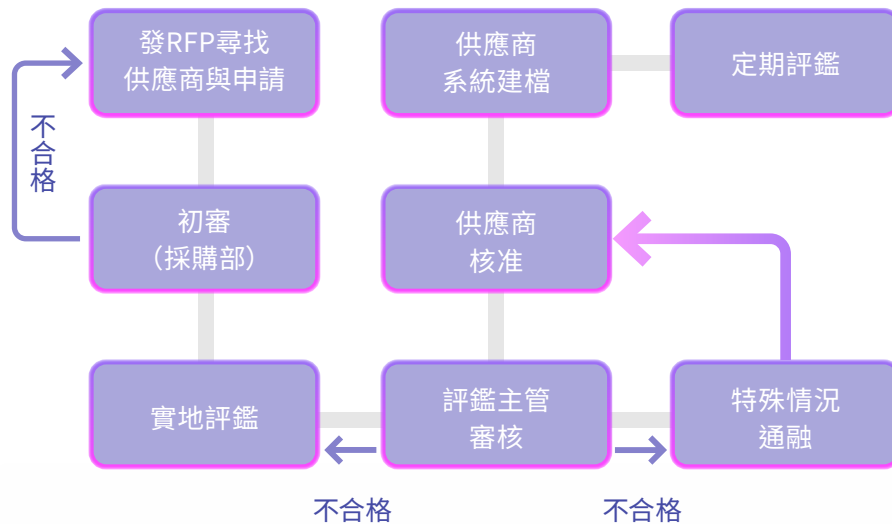
供應商管理程序

本公司對供應商的要求不僅限於品質與服務。與本公司合作之前，供應商必須簽署遵守本公司之誠信經營政策，若供應商涉及違反本公司誠信經營政策相關要求，本公司將終止與其業務往來。為落實執行狀況，本公司稽核人員每年針對供應商的社會（涵蓋人權與勞動權益）及環境責任執行進行盤查，以評估新供應商是否遵守法律／法規、客戶及其他相關規定之要求。如有不符合規定的供應商，則協助供應商於指定時間內改善並符合標準。

1

供應商評鑑包含 ISO 14001、ISO 9001、QC 080000、供應商 HSF 體系評估報告（Hazardous Substance Free，無有害物質）、財務評估，須簽署《廉潔承諾書》及《供應商須知》。以此建立合格供應商名錄，並每季度更新一次。

◀ 評鑑流程如下：



2

合格供應商資料登錄確認及合約建立作業 – 依採購業務實際需求，針對供應商之供應能力進行評估，評估內容包括產能配置、品質管理、技術能力及公司財務狀況等相關條件，作為後續合作之管理依據。

合格供應商需簽署以下協議：

- ✓ 《保密協議（NDA）》
- ✓ 《採購框架合同（GPA）》：合約內容包含『不使用衝突礦產』
- ✓ 《供貨商質量保證合約》
- ✓ 《供應商行為準則》
- ✓ 《限制使用有害物質協議書》：協議書內容包含『供應商 REACH 調查聲明』
- ✓ 《ISO 14001 環境相關事項聯絡書》

本公司訂定之《供應商行為準則》，涵蓋商業行為、勞工與僱傭、安全與環境等面向，規範內容包括禁止收受不當利益、不公平商業行為、歧視、殘忍或不當對待行為及使用童工，並要求遵循反貪污原則與知識產權保護相關規定。同時關注員工的合理工時、工資與福利、隱私保護，以及安全健康之工作環境。在環境面向，供應商需配合相關環保要求，關注排放、廢水、噪音、粉塵及土壤污染等議題，並管理有害物質，以及危險與非危險廢棄物之處理與回收，另依相關規範配合不使用衝突礦產之管理原則等。

◀ 2025 年新供應商相關合約簽署統計：

- | | |
|-------------|----------------------|
| ● 保密協議 | ● 供應商行為準則 |
| ● 採購框架合同 | ● 限制使用有害物質協議書 |
| ● 供貨商質量保證合約 | ● ISO 14001環境相關事項聯絡書 |

新供應商數量 53

簽署家數 51

百分比 96%

供應鏈承諾

本公司承諾遵循高標準之商業道德與企業責任原則，致力於與供應商建立長期且負責任的合作關係，並確保供應鏈成員於營運過程中遵守環境保護、勞工權益及商業誠信等相關原則與適用規範。



尊重人權：確保供應商遵循適用之勞動相關法規，杜絕強迫勞動、使用童工及任何形式之歧視行為。



環境永續：選擇符合環境保護相關規範之供應商，並致力於降低營運活動對環境之潛在影響。



商業誠信：確保供應商於營運過程中遵循誠信原則，杜絕賄賂、貪腐及不當競爭行為，以維護公平交易。

供應商承諾

- 供應商須進行物料來源管理及物料分散配置，以降低因天災或不可抗力因素可能導致之供料中斷及物料不符規範之風險。
- 建立具系統性之環境管理作法，並持續整合相關作業流程，以提供符合品質要求之產品及服務。
- 嚴格遵循相關環境保護法規規定，不使用禁用或限用物質。
- 以廉潔、透明及負責任之態度進行營運，禁止收受任何形式之不當利益。

5.2.2 供應鏈稽核

本公司於每年年底，依當年度供應商之交貨品質表現及環境風險等級等因素，作為評估依據，視情況檢視並調整下一年度之《年度供應商審查計畫》。針對重要及關鍵供應商，則每年至少規劃一次審查，審查方式視實際執行情況採行現場稽核或文件資料審核。

2025 年供應商稽核狀況：

本公司 2025 年共有 613 家合格供應商，其中 53 家為本年度新進廠商，截至本年底完成供應商之年度稽核作業共計 124 家。

	中國大陸廠	越南廠
供應商評鑑對象數量	70	54
評鑑合格的標準	≥ 80 分	≥ 70 分
合格率	100%	100%

不合格供應商之 後續處置措施

- 彙整稽核發現之不合格事項通知供應商，並依情況訂定改善期限。
- 依改善結果進行第二次稽核；如仍未符合要求，提報採購單位進行後續處理。

06

創新技術與服務

6.1 產品簡介	47
6.2 創新產品與研發成果	49
6.3 綠色產品研發	51
6.4 產品生命週期管理	53
6.5 智慧財產	54
6.6 客戶服務	55



6.1 產品簡介

主要產品：



家用音訊系統

家庭劇院音響系統、
Soundbars、Party Box



喇叭單體

高級喇叭單體、聲學模組



個人音訊系統

行動無線喇叭、智慧音響、
耳機、藍牙耳機助聽器



其他

模具、散件（音箱配件、塑
膠件、半成品）

技術層次及研發理念

本公司擁有完整分工與高度整合之研發團隊，結合聲學研發、電子研發、結構開發以及軟體／硬體等工程能力，並累積逾 20 多年的喇叭單體開發經驗。2019 年於美國消費性電子展（CES），成功推出了 transducers 品牌「PUNKTKILDE」，該系列產品是由 Scan-Speak 參與設計，並由本公司負責量產製造，為全球客戶提供具卓越音質表現之 transducers 產品。此外，本公司結合多年音響系統電子技術，並累積深厚之音箱木工開發與塑膠射出製程能力，搭配符合國際標準之試音室與先進喇叭開發設備，導入 Klippel® 測試系統及世界領先之聲學模擬與設計工具如 COMSOL，建立高水準之研發與設計驗證能力，持續提升整體研發技術深度。

本公司自 2006 年起即通過 ISO 9001 品質管理系統及 ISO 14001 環境管理系統之認證，並於 2024 年取得 ISO 50001 能源管理系統以及 ISO 13485 醫療器材品質管理系統之認證，正式量產助聽器產品。此外，揚聲器系統之主要關鍵零組件以廠內自製為主，以確保產品品質之穩定性與交期管理之可靠度。

在耳機產品研發方面，本公司透過電聲軟體與升級之電聲設備整合應用，持續精進開發技術，導入數位訊號處理（Digital Signal Processing, DSP）與軟體通話降噪（Clear Voice Capture, CVC）等關鍵技術，應用於觸控式藍牙耳機及 Voice-enabled 耳機產品，使整體研發能力維持於產業前茅水準。

為因應市場多元化之需求，本公司投入專業耳機發展領域，針對音樂專業使用情境，開發專業型耳機與相關耳機組產品。其應用場景涵蓋與電吉他搭配使用之專業耳機，以及適用於 DJ 使用之耳機組與調音器（audio control box）等，具備廣泛且多元之專業應用。

近年來本公司亦積極布局電競耳機及穿戴式產品領域，並導入 AI 技術元素，強化產品於聲音處理、互動體驗及個人化使用情境之性能表現，以回應市場對高效能與差異化體驗的需求。在此基礎上，本公司持續發展以 AI 為基礎之耳機產品，涵蓋工業耳機、電競耳機及音樂耳機等類型，朝向以人為本之永續產品發展方向，並同步拓展穿戴式產品應用範疇，提升整體產品多元性與市場覆蓋面。

品質承諾

本公司認為，聲學產品之品質除仰賴技術研發能力外，亦有賴於對製程與品質管理之嚴謹控管。東科以「卓越品質、創新研發」為核心理念，配置專業研發團隊，持續掌握聲學技術發展趨勢及市場需求，並透過系統化研發流程，提升產品性能與穩定性，確保產品符合既定品質規範。本公司亦持續優化生產流程與設備配置，導入自動化喇叭生產線及耳機智能生產線，並於各製程環節落實品質檢驗與相關環保檢測程序，以確保產品品質之精密度與一致性，支撐穩定生產與交付需求。

同時，本公司專注於產品之研發設計、製造與服務管理，持續投入研發資源，依循創新與永續並行之方向，發展多元化產品組合。在產品設計開發階段即納入綠色設計考量，選用對環境相對友善之材料，並評估產品生產、使用及後端處理對環境之影響。相關產品亦依客戶及市場需求取得必要之國際認證，以回應品質、法規及永續發展之要求。

東科身為聲學領域的專業企業，不僅追求技術領先，更堅守品質承諾，為全球消費者帶來更出色的聲學產品，為市場樹立更高標準，締造無與倫比的聆聽體驗。



6.2 創新產品與研發成果

新技術導入與新材料研發



因應 AI 智慧技術發展趨勢，研發部門全面布局 AI 演算法開發、聚焦於使用者介面 (UI) 互動、專業音訊處理，及環境降噪優化等核心技術領域，致力於打造具備產業競爭力與差異化的下一代音訊產品。



開發振膜新材質、真空濺鍍方式等具備高度技術含量的差異化策略。

藉由完善硬體架構、演算法深度調校及驗證，成功將 PSAP 技術 (Personal Sound Amplification Products，個人聽力增強產品) 整合至產品發展藍圖中，在維持低功耗運作下，同時兼顧用戶安全的可控環境聲音放大功能，持續追求產品創新與卓越效能。



首次完成矽膠替代 TPE (Thermoplastic Elastomer，熱塑性彈性體)、TPE 雙色射出工藝，設計完成主體的內支撐為塑膠，結合外觀為矽膠的結構設計驗證，提升產品的耐用度與觸感體驗。



環保應用：

- 在產品與包裝設計中大量採用再生環保材料，並透過太陽能板來充電增加電源多樣性及延長使用時間，致力於降低環境負擔。
- 從產品研發與設計端著手，在維持高品質音訊的同時，導入低功耗藍牙與 Wi-Fi 新技術，並選用低功耗、低靜態的電流元件，以有效降低電源損耗。
- 因應歐盟法規要求及國際永續趨勢，電池可拆卸已經是設計重點。積極開發可拆卸式的 TWS 耳機 (True Wireless Stereo，真無線藍牙耳機) 及充電盒，以滿足環保及永續目標。

近三年度主要研發成果：



近三年度每年投入之研發費用

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用 (A)	293,731	343,330	361,241
銷貨收入淨額 (B)	10,640,520	12,405,466	11,039,422
研發費用所占比率 = (A) / (B) (%)	2.76	2.77	3.27

6.3 綠色產品研發

本公司秉持對環境與社會之承諾，以整合循環經濟為核心原則，將核心能力與專業技術聚焦於環保材料應用與減碳產品設計，並將綠色產品研發策略系統性納入產品設計與服務流程中，包含採用環境友善材料及提升產品能源使用效率。未來技術發展方向以節能省電與高效率設計為主要重點。

在產品設計方面，本公司導入低功耗晶片及輕量化回收材質，並採用模組化設計架構，使產品於使用壽命期間可進行模組更換或維修，降低一次性報廢所造成之資源耗用。同時，透過可拆卸電池設計，減少回收與處置過程對環境的影響。自產品研發設計階段即落實源頭減碳，不僅可降低能源消耗，亦有助於延長產品使用年限，提升資源使用效率。

◀ 2025 年執行方案：

類別	主要項目	說明
硬體	優化電子元件	- 選用低功耗晶片和電子元件。 - 利用智慧電源管理晶片，對設備的電源進行精細管理，降低功耗。
	改進電源與能效設計	- 採用高能量密度的電池，延長設備使用時間。 - 採用新型電池材料，實現更高能量轉換效率。 - 採用電源區域劃分設計，達成精準供電。 - 多重電源獨立開關，不使用時可完全斷電。 - 動態電壓調整技術，根據需求自動調節用電量。

類別	主要項目	說明
硬體	材料選用與永續性	- 減少稀有金屬使用，保護自然資源。 - 選用符合 RoHS / REACH 的零件。 - 縮減電路板（PCB）層數與面積，達到減材設計。 - 優化銅箔厚度，降低材料消耗。
	提升可靠度與綠色實踐	- 產品高可靠度設計，強化電壓、電流與溫度保護設計。 - 提高產品良率，降低維修與報廢。 - 長效型電容設計，採用耐高溫固態電容以延長使用年限。

類別	主要項目	說明
軟體	智慧電源管理系統	- 以「觸發式執行」取代「持續性檢查」，減少處理器無效運轉。 - 優化系統閒置任務（Idle Task），讓設備獲得充分休息。 - 根據實際需求，自動開啟或關閉週邊設備功能。 - 精準配置工作優先順序，確保能源運用在關鍵項目。
	具感知的動態功耗調整	- 智能休眠機制，建立多段式省電模式（運作、輕度休眠、深度休眠）。 - 根據使用者場景，智慧切換運算效能。 - 感測器與通訊模組「喚醒即用」功能，隨傳隨用、用完即休眠。
	優化演算法和資料效率	- 簡化運算邏輯（定點運算），降低處理器負荷。 - 資料先壓縮後傳輸（BLE / Wi-Fi），縮短無線電發射時間。 - 音訊與 AI 演算法採用降頻、降幀策略，平衡效能與電力。
	軟體生命週期的綠色化	- 透過 OTA 技術（Over-the-Air，雲端更新韌體），持續新功能優化以延長產品生命週期。 - 採用模組化韌體設計，減免因軟體不支援導致的整機汰換。 - 提供長期軟體維護支援，非一次性產品的承諾。

類別	主要項目	說明
系統設計	全生命週期環保設計	- 採用可拆卸結構設計（減少膠水使用），便於後續回收處理。 - 使用標準化介面（如 USB-C、通用電池），減少多餘線材生產。 - 推動模組化更換機制（如電池／模組），零件損壞僅需局部替換。
	系統級電源管理政策	- 設定智慧電源方針：閒置自動降速、長期不用自動休眠。 - 強化跨模組的節能協作（如控制晶片與模組間的電力聯防）。
	簡化架構減少資源消耗	- 採用整合式晶片減少零件數量。 - 減少線路與接插件，降低材料用量並提升組裝效率。 - 減少電力轉換層級，降低轉換過程中的熱能損耗。
	可維護性與可升級性	- 提供模組化維修服務，取代整機更換。 - 具備軟體相容性，可支援跨世代硬體運作。 - 使用標準化電池與介面，大幅提升後續升級與再利用的機率。

2025 年綠色產品執行成果

- 所有材料皆符合 RoHS 《關於限制在電子電器設備中使用某些有害成分的指令 (Restriction of Hazardous Substances)》，以降低產品對環境與人體健康可能造成之影響。
- 所有材料皆符合 REACH 《關於化學品註冊登記、評估、認證許可及化學物質限制法規 (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals)》。
- 產品皆符合美國能源部 DOE (Department of Energy) 認證，於產品設計階段導入節能要求，以提升能源使用效率並降低整體能耗需求，進而減少溫室氣體排放。
- 產品依循美國加利福尼亞州能源委員會 CEC (California Energy Commission) 之《電器能效法規 (Appliance Efficiency Regulations)》，確保產品符合能效標準，協助提升用電效率並降低能源消耗對環境之影響。

- 依據《歐盟能源相關產品指令 (Energy-related Products, ErP)》，於產品設計階段納入生態設計要求，以降低產品於使用期間之能耗並減少其對環境之影響。該指令適用於在歐盟市場銷售之電子電器產品，旨在促進能源效率提升與環境保護。
- PCR 材料，回收迴圈利用；PCR PC/ABS 材料導入使用；無鹵材料 (Halogen Free)，也逐步導入。

近二年認證狀況一覽表：

認證專案	2024 年通過認證 Model 數量	2025 年通過認證 Model 數量
RoHS	12	13
DOE	20	25
CEC	3	3
ErP	6	13

6.4 產品生命週期管理

本公司從產品規劃、設計、製造等各階段，皆納入產品生命週期管理思維，評估產品對環境與使用者之影響，並於可行範圍內持續優化相關作法，以提升整體資源使用效率及降低環境負荷。

在產品設計階段，本公司導入環保材料、低功耗元件與模組化架構，並於源頭即評估產品能源使用效率與可維修性，以減少製造與使用過程中之資源耗用；在製造階段，則依循相關國際法規與管理制度，確保產品品質與製程穩定性，並降低不良品產生所造成之資源浪費；在產品使用階段，本公司透過持續的軟體與韌體升級，延長產品功能支援週期，降

低因技術快速汰換而導致之提前報廢風險，同時針對可充電系列產品採用模組化與可拆卸電池設計，提升產品維修彈性，延長硬體使用年限；在產品生命週期末端，本公司持續檢視設計與材料選用策略，以支持循環經濟與永續發展目標之推動。

2025 年開發的產品，100% 獲得能源效率認證。

主要能源效率認證項目如下：

- ⚡ 帶內置電源或外置電源銷售的產品：符合 ErP (EU) 2023/826 標準
- ⚡ 帶內置可充電電池的產品：符合 CEC (Appliance Efficiency Regulations Title 20 和 10 CFR Section 430.23(aa)-2016)、DOE (Energy Conservation Standards for Battery Chargers) 和 NRCAN (CAN/CSA-C381.2-17 standard)

6.5 智慧財產

智慧財產策略

為強化聲學產業之領導地位並深化既有先進技術成果，本公司將集團聲學產品之研發創新與整體營運目標相互結合，以規劃智慧財產之發展策略與管理機制。透過系統化的智慧財產管理，將集團研發創新成果轉化為具競爭優勢之智慧財產權，整合並發揮集團整體創新動能，以支持公司長期競爭力及永續經營之發展模式。本公司每年至少一次向董事會報告智慧財產之執行情形與管理成效，最近一次提報日期為 2025 年 11 月 6 日。說明如下：

管理措施



專利

本集團專利管理策略主要包括核心專利版圖部署、專利深掘打造及創建符合永續經營目標的專利資源，具體地在這幾年來逐步改善升級集團建置專利提案管理及獎勵制度，積極鼓勵集團內多元研發創新風氣，激勵員工提案申請。同時，憑藉 BPM 線上專利提案系統，以進行檢索分析或是專利風險預警，來強化集團聲學產品領域的研發力與創新能量。



商標

針對集團商標 EASYTECH 與喇叭單體商標 PUNKTKILDE™，則是長期進行區域市場商標布局，以穩固集團整體品牌保護與加強品牌聲譽概念形象價值，及配合行銷市場的拓展需求，進行即時性布局，來提升公司治理永續經營。



營業秘密

營業秘密關乎集團技術領先、製造超群等競爭優勢，目前已落實在中國大陸廠的單體自動化線的營業秘密保護專案。



著作權

依據集團尊重著作權之智權政策，宣導推廣軟體正版化及合規使用。對外，就外部單位的因應，更趨緊密地跨部門聯繫協調排查，動態組織著作權等智權相關之處理救濟機制小組，以更迅速研判及進行相對應妥善處置。

執行情形

近年來，本公司持續推動智慧財產管理計畫，並積極落實各項策略與措施，具體執行情形如下：

2022 年 實地前往越南廠、中國大陸廠及深圳研發辦公室，推動軟體正版化管理，並強化內部智慧財產應變處理機制，確保合規與風險控制。

2023 年 深入挖掘集團核心創新研發技術，並同步展開實質性專利布局，以強化集團的技術競爭力與市場優勢。

2024 年 將核心創新技術與高新技術企業認證相結合，積極推動中國大陸專利申請，並已獲得多項核准。同時，針對海外市場布局，同步展開美國專利申請，確保國際市場的智慧財產保護。其次，針對協力廠商外部侵權警告信函等智慧財產爭議，本公司建立即時應變處理與檢索排查機制，在產品開發前期導入專利檢索、分析與風險評估。

- ▶ 依集團運營市場方向，持續進行集團專利挖掘與申請，及動態調整商標申請布局，以加強集團的市場面向與競爭力。
- ▶ 持續針對全集團推廣宣導軟體正版化管理，以及外部著作權警告信函的內部跨單位即時處理救濟機制。

目前取得智財清單與成果



- **專利**：截至 2025 年，本公司於專利獲准及申請數合計 **76** 件，包括在中國大陸、台灣、美國及越南等國家區域的專利布局，技術領域涵蓋核心聲學領域。
- **商標**：截至 2025 年，有效商標註冊數 **95** 件。
- **營業秘密**：截至 2025 年，已落實在中國大陸廠之單體自動化線的營業秘密保護專案。

6.6 客戶服務

客戶服務滿意度調查

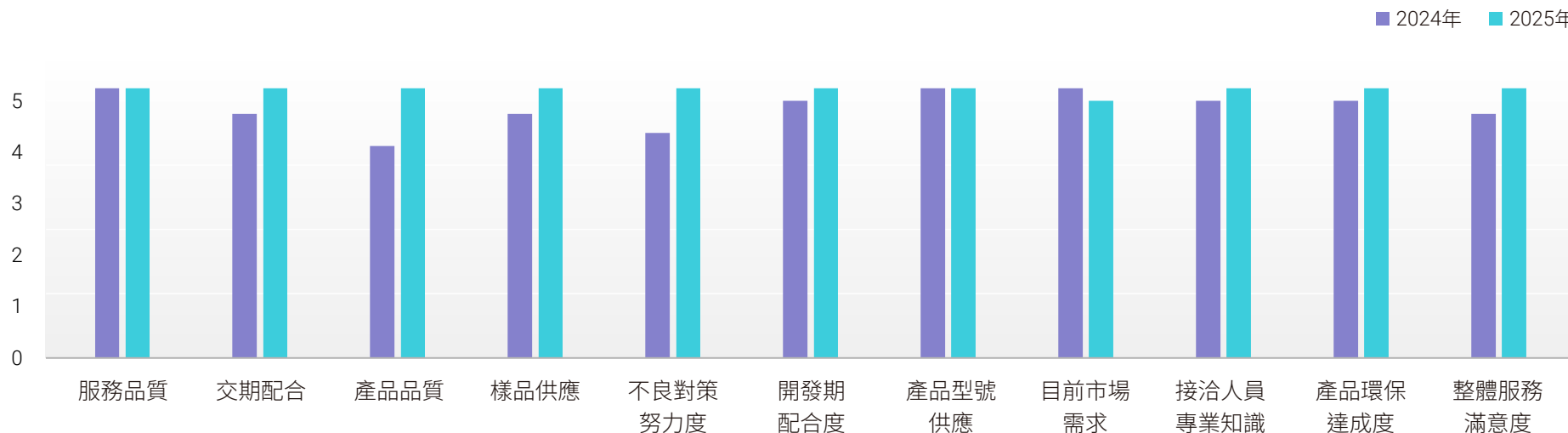
本公司定期進行客戶服務滿意度調查，以系統化方式掌握影響客戶滿意度之關鍵因素，並評估整體滿意程度。同時透過調查結果深入瞭解客戶意見與使用回饋，發掘潛在需求與改善方向。藉由分析調查資料，本公司得以檢視自身競爭優勢與待改善之處，據以擬定服務品質提升之具體改善措施。此外，藉由強化與客戶之溝通互動，降低客訴風險與客戶流失，並持续提升整體客戶滿意度與忠誠度。

客戶服務滿意度調查過程與方法

本公司每年定期於年底辦理客戶服務滿意度調查。2025 年以銷售額為依據，選取前六大客戶作為調查對象，並以電子郵件方式發送問卷進行蒐集。調查內容涵蓋服務品質、交期配合、產品品質、樣品供應、不良對策努力度、開發期配合度、產品型號供應、目前市場需求、接洽人員專業知識、產品環保達成度及整體服務滿意度等十一項指標。

客戶滿意度採五分制評分，本公司將滿意度達四分（含）以上視為符合期待之水準。2025 年客戶服務滿意度調查回覆率為 100%，整體平均得分為 4.2 分（83.94%），較 2024 年提升 6.06%，且十項評估指標均較前一年度提升。反映本公司以客為尊的服務精神，有效滿足客戶需求，進一步鞏固在行業內的整體競爭力。本公司以調查結果為依據，研擬更貼近客戶需求與市場變動的改善策略，持续提升客戶滿意度與競爭力。

2025/2024 客戶服務滿意度狀況一覽表



客戶隱私

本公司重視客戶隱私與個人資料保護，並依相關法令規範，審慎處理客戶資訊與隱私資料。客戶資料納入本公司資通安全管理系統及系統清冊管理範疇，透過制度化之資安管理措施，降低資訊安全風險，以確保客戶資料之安全性與完整性。

為強化資料保護與資訊安全，本公司建立「資訊風險管理框架」，並制定相關資訊科技（IT）政策與管理標準，以確保持續符合法規要求並因應資安風險變化。相關安全措施包含但不限於資料加密、防火牆機制、存取權限控管及內部稽核程序，以防止客戶資訊遭未經授權之存取、洩露、竄改或不當使用。

本公司未經客戶明確同意，絕不向第三方出售、出租或交易客戶之個人資料，除非因法律規定或為提供必要服務（如物流配送或支付處理）所需。所有合作夥伴皆須遵循本公司之隱私與資訊安全要求，並配合相關管理規範執行。

07

環境友善

7.1 環境保護政策與承諾	58
7.2 氣候變遷風險與機會	59
7.3 物料管理	68
7.4 水資源管理	69
7.5 廢棄物監管	71
7.6 污染防制	73



7.1 環境保護政策與承諾

本公司致力於實踐永續發展，成立永續發展委員會監督 ESG（Environmental 環境、Social 社會、Governance 治理）之策略制定，以「全球思考，在地行動」的理念，關注氣候變遷及國際環保趨勢之發展，以此作為環境保護政策目標設定的依據，同步參考全球環境標準及未來氣候分析，進行環境影響評估，從識別營運對環境影響及風險的可能性，擬定永續環境策略與應變措施，設定具體、可實現的環保目標，且確保環境保護政策符合當地及國際環保法規。

為落實國際環境管理標準，本公司建置完善的環境管理制度，全面強化永續執行力，針對減少碳排、推動節能減碳、提升能源效率、建立有效廢棄物管理機制、優化水資源管理及提升綠色採購等，永續發展委員會責成永續辦公室推動永續發展之相關行動，並定期向董事會報告，努力將永續發展的理念融入並深化於東科的企業文化，為人類與地球的未來盡一份心力。

為提升氣候相關資訊揭露透明度，並回應國際品牌客戶對綠色供應鏈之管理要求，本公司於 2025 年首度參與全球環境資訊揭露組織 CDP（Carbon Disclosure Project）之氣候變遷評比，

評等結果為 C 級（認知等級），顯示公司已初步建立氣候相關管理認知。本公司將持續精進溫室氣體管理與減碳作法，逐步強化氣候治理與轉型能力。

本公司長期以來持續推動環境保護相關管理作為，**重點措施**包括：

- 遵循國際環境保護相關法規與客戶要求，包括 RoHS、HF、WEEE 等規範
- 推動綠色供應鏈管理，將環境保護要求納入供應商合作與管理機制
- 採用再生木屑作為音箱箱體之原料，降低原生資源使用
- 自 2010 年起成為 SONY 綠色供應鏈合作夥伴，配合其環境管理與產品規範要求
- 取得多項與環境品質與環境管理相關之認證與證書，以支持相關管理制度之運作



「工廠環境相關管理體系證書

廠區／標準	ISO 14001： 2015 環境管理系統	ISO 14064-1： 2018 溫室氣體盤查	ISO 50001： 2018 能源管理系統	QC 080000： 2017 有害物質 流程管理系統	SONY 綠色合作 夥伴認證
東聲惠州	2028/09/11	2025 年度	2027/11/21	2027/12/17	2027/01/31
EAVN 越南	2028/08/11		2027/12/01	2027/09/08	

生物多樣性

本公司落實法規遵循，積極維護環境生態。經評估主要生產及營運據點均無位於國際認定或當地法規限制之自然保護區、生態敏感區或關鍵生物多樣性區域（KBAs），對在地物種與土地利用並無重大直接影響。本公司將環境友善理念納入既有管理體系中，並從源頭推動負責任之綠色採購，以實際行動善盡企業環境保護之責任。

7.2 氣候變遷風險與機會

7.2.1 氣候相關治理

東科控股認為，企業長期價值除反映於財務表現外，亦有賴於對環境議題之穩健管理與治理。為此，本公司已將氣候相關議題納入董事會之監督與決策架構，建立由上而下之氣候治理機制，並逐步完成氣候風險與機會之辨識與定性盤點，作為後續情境分析之基礎。

在指標與目標管理方面，本公司已界定組織邊界並建立相關方法學，彙整最新年度之溫室氣體排放數據，並於完成第三方確信後對外揭露，以強化氣候資訊之透明度與決策參考價值。

本公司董事會為氣候相關治理風險之最高決策單位，負責核定氣候相關管理政策與營運策略。董事會下設「永續發展委員會」，專責監督溫室氣體減量目標、管理氣候相關風險與機會的策略實施以及永續目標達成進度等。委員會至少每年一次向董事會報告相關執行情形，使氣候議題納入公司重大決策與資源配置考量。

監督機制

董事會及永續發展委員會於履行監督職責時，定期接收並審視氣候相關管理資訊，包括但不限於：

- 溫室氣體盤查與第三方確信之進度與結果
- 主要氣候相關風險與機會之辨識與評估結果
- 能源管理、再生能源推動及減碳行動之執行情形

管理層級職責

由總經理領導之永續辦公室，為本公司推動與執行氣候及風險管理之專責單位，負責跨部門之協調與整合，擬定並落實氣候風險管理相關政策、制度與執行機制，並同步建置質化與量化之管理指標，以持續提升公司對氣候變遷風險與機會之管理能力。

永續辦公室主管每年二次向永續發展委員會提報相關工作進度，經永續發展委員會審議後再提報董事會，作為決策與監督之參考依據，協助董事會即時掌握氣候相關策略之推動情形與執行成效。

7.2.2 氣候相關策略

氣候風險機會衝擊評估

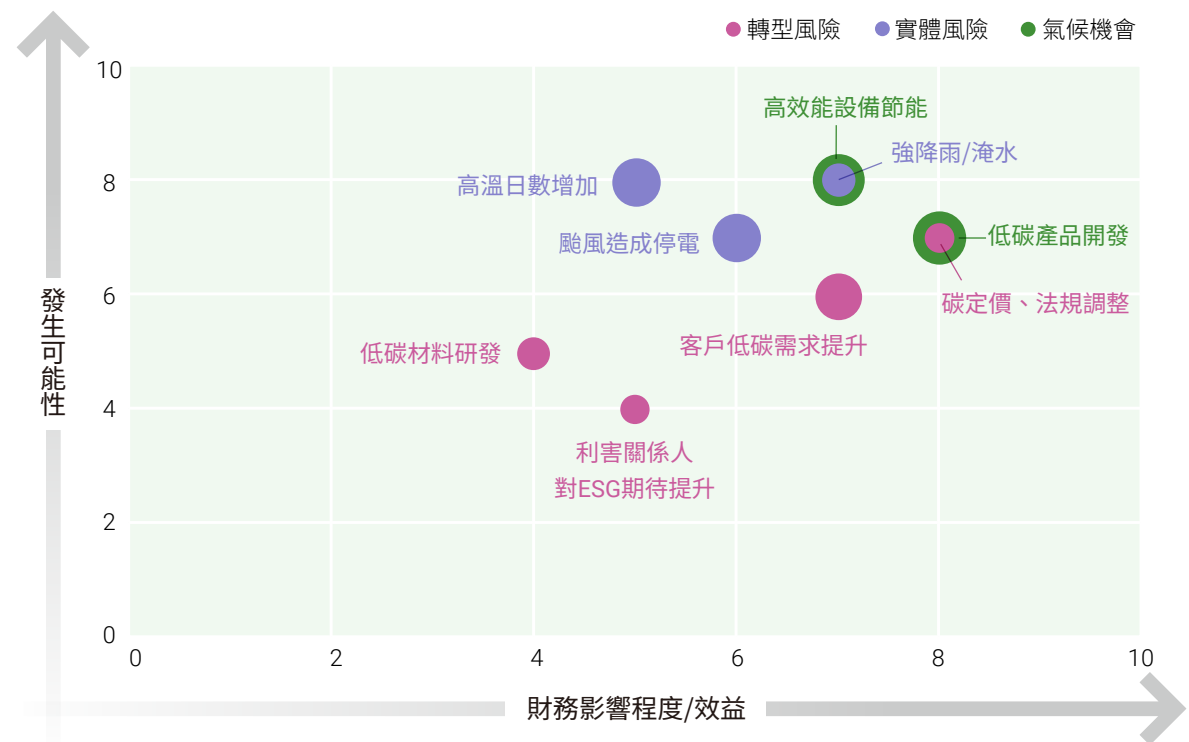
本公司依循 IFRS S2 與 TCFD 架構，系統性識別可能影響企業短、中、長期營運與財務表現之氣候相關風險與機會，並將其區分為轉型風險、實體風險及氣候相關機會。同時，本公司於評估氣候相關風險與機會時，考量其對業務模式、營運活動及價值鏈之潛在影響，涵蓋原物料取得、製造營運、能源使用、物流運輸、產品應用及客戶需求等面向，並將評估結果作為檢視營運韌性及中長期策略規劃之參考。

本公司定義之時間範疇如下：



本公司規劃逐步將氣候變遷相關風險納入企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）架構，並比照其他重大營運風險之一致流程，進行風險之識別、評估、分級、管理與監控，作為董事會及管理階層進行策略決策與資源配置之參考依據。氣候風險納入本公司風險分類架構分為轉型風險及實體風險二類型。

「 氣候相關風險與機會矩陣圖



轉型風險

風險類別	風險因子	影響期間	對財務與營運影響	管理作法
政策與法規	- 國際碳定價制度推動 - IFRS 氣候揭露規範逐步強化	短至中期	- 採購成本上升 - 產品競爭門檻提高 - 合格與氣候揭露成本增加	- 每年進行溫室氣體盤查並取得第三方確信 - 中國大陸廠及越南廠皆建立環境管理系統及能源管理系統 - 評估低碳能源導入可行性 - 研究內部碳訂價制度
技術	- 使用再生能源 - 儲能需求 - 製程能效提升 - 低碳材料研發	短／中／長期	- 能效改善與低碳轉型之資本支出增加 - 製造成本上升 - 轉型期間產能與成本波動	- 設備汰舊換新時導入高效節能設備 - 投資太陽能發電裝置自發自用系統 - 投入低碳材料與低碳製程開發
市場	- 客戶對低碳產品要求提高 - 低碳原物料成本上升	短至中期	- 原物料成本增加 - 訂單門檻與供應鏈合作要求提高	- 推動供應鏈在地化與多元化布局 - 提高材料回收與再利用比例
名譽	- 利害關係人對永續行動的期待提升 - 道德採購稽核	中至長期	- 影響客戶合作意願 - 影響競爭力與議價能力	- 積極接軌國際準則 - 定期稽核 - 透明揭露永續績效與氣候相關資訊

實體風險

風險類別	風險因子	影響期間	對財務與營運影響	管理作法
急性： 強降雨／淹水	● 越南廠周邊排洪不足、進出交通受阻	短期	● 營運中斷 ● 工時損失、產能下降 ● 設施修復成本 ● 物流延誤	● 強化廠區排水及防洪系統 ● 提升產能排程彈性 ● 建立異地備援供應策略
急性： 颱風造成停電	● 颱風季期間停電風險提高	短期	● 產線停擺 ● 交期延誤 ● 額外物流成本增加	● 投資太陽能發電裝置並提高自發自用比例 ● 降低對傳統柴油備援系統的依賴
慢性： 高溫日數增加	● 員工中暑風險 ● 設備過熱	中 / 長期	● 勞安風險上升 ● 用電量增加 ● 能源成本提高	● 導入 ISO 50001 能源管理系統 ● 加強尖離峰用電管理與節能運作

氣候機會

機會類別	機會因子	影響期間	對財務與營運影響	管理作法
資源效率	● 採用高效能設備 ● 製程最佳化	短 / 中期	● 降低能源成本 ● 提高生產效率	● 持續購置節能設備 ● 推動節能行動 ● 強化能源密集度管理
產品／市場	● 開發低碳產品 ● 材料循環再利用	中 / 長期	● 滿足國際品牌對低碳供應鏈的要求 ● 提升產品效能與競爭力 ● 降低碳稅	● 推動綠色產品設計 ● 建立材料循環利用流程 ● 擴大在地化採購比例

7.2.3 氣候相關風險管理

情境分析

本公司情境分析係採用「發生可能性 × 財務影響程度」之雙軸評估方式，針對與營運高度相關之轉型風險與實體風險進行定性與量化推估，作為中長期策略規劃、資本配置與風險管理之重要參考依據。

情境分析之時間尺度區分如下：

短期至中期 (2025年至2030年)	長期 (2030年至2050年)
聚焦與現行營運、投資及資本配置直接相關之量化影響	著重於趨勢性風險與策略方向，採定性方式進行評估

量化分析係以 2025 年合併原物料成本及生產費用為基準，評估 2025 至 2030 年期間之潛在影響。

1 短期至中期情境分析

情境一：轉型情境 — IEA 淨零路徑

(Net Zero Emissions by 2050, NZE)

IEA 淨零路徑為國際能源總署 (IEA) 提出，描述全球能源系統為符合《巴黎協定》將升溫控制於 1.5°C 以內，並於 2050 年達成淨零溫室氣體排放所需之轉型路徑。本公司採用 IEA 淨零路徑作為轉型風險情境，以評估低碳政策與市場轉型加速下，對營運成本、資本支出與市場競爭力之影響。

分析面向	情境假設	潛在影響 (2025-2030)	策略回應
政策與法規	碳定價與 CBAM 擴大	出口至歐盟產品之碳相關成本約占營收 0.3%-0.4%	建立碳盤查與內部碳定價試算機制
原物料	低碳／PCR 材料需求上升	原物料成本可能增加 0.3%	設計優化，並與供應商合作
能源與設備	再生能源與儲能需求提升	2025-2030 年資本支出增加約新台幣 88,450 仟元、折舊費用共增加約新台幣 60,820 仟元	分階段導入再生能源及儲能系統
市場	客戶減碳要求提高	訂單門檻提高	訂定減碳策略並公開揭露

◆ 短期至中期韌性評估

在低碳政策加速情境下，本公司短至中期將面臨成本與資本支出上升壓力，惟整體影響具可預期性，並可透過能源效率提升、再生能源布局與供應鏈合作逐步調適。

情境二：實體情境 — IPCC RCP 8.5 高排放情境

RCP 8.5 為 IPCC 所提出之高排放情境，假設全球減碳行動進展有限，溫室氣體排放持續增加，導致極端氣候衝擊顯著加劇。本公司採用 RCP 8.5 作為實體風險情境，聚焦評估極端氣候對主要生產據點－中國大陸廠及越南廠－營運連續性與成本結構之影響。

分析面向	情境假設	影響據點	潛在影響 (2025-2030)	策略回應
強降雨／颱風／ 淹水	極端降雨及颱風發生 頻率與強度增加	中國大陸廠及越南廠	- 生產中斷、交期延遲 - 設備故障損失及恢復營運狀態成本，約占生產費用 0.4% - 0.8%	- 防洪與跨廠備援 - 電力提高自發自用比例
高溫	高溫日數增加	中國大陸廠及越南廠	高溫導致工時減損，成本增加及額外高溫補貼等	導入 ISO 50001 能源管理系統

◆ 短期至中期韌性評估

短期衝擊主要來自營運中斷與物流影響，中期則反映於能源與勞安成本上升。透過設施強化與產能調度，整體風險可有效降低。

② 長期情境分析

為符合 TCFD 對長期韌性之揭露要求，本公司亦針對 2030 年至 2050 年之氣候發展趨勢，進行定性情境分析，以檢視策略方向之適切性。

長期轉型風險 (IEA 淨零路徑)		長期實體風險 (IPCC RCP 8.5)
說明	在長期淨零轉型趨勢下，全球能源結構將持續朝向高度電力化與再生能源化發展，碳排放成本與供應鏈減碳要求將成為常態化營運條件。本公司預期，長期競爭力將取決於能源效率、低碳製程能力及供應鏈協作深度。	在高排放情境下，極端氣候事件將逐步成為常態，長期風險將反映於基礎設施耐受性、勞動安全與能源系統穩定性。
長期策略方向	- 持續提升各生產據點能源效率與低碳製程 - 評估再生能源系統與儲能的配置方案 - 將氣候因素納入產品設計與資本投資決策	- 持續強化越南廠與中國大陸廠防洪、防災與高溫調適能力 - 提升跨廠區產能備援與彈性調度機制 - 將氣候適應力納入廠房與設備更新規劃

整體情境分析結論

整體而言，短期至中期風險具可量化性，整體影響屬可控性；長期風險則具結構性與趨勢性，需透過策略與治理持續因應。本公司將持續結合短中期量化分析與長期定性評估，得以在不同氣候路徑下全面檢視營運與策略韌性。未來會依中國大陸廠與越南廠特性，滾動式更新情境分析結果，並將其納入策略規劃與投資決策流程，以確保長期營運穩定與企業價值。

7.2.4 氣候相關指標與目標

溫室氣體盤查與管理

為系統性管理溫室氣體排放風險，本公司依據 ISO 14064-1:2018 標準進行組織溫室氣體盤查並透過第三方確信機制，計算七種溫室氣體，以提升數據品質與揭露可信度，作為後續減碳策略與績效追蹤之基礎。2025 年度溫室氣體排放量共計 44,500.8480 公噸二氧化碳當量，其中範疇一、二溫室氣體排放量為 10,993.3169 公噸二氧化碳當量，較 2024 年減少 10.56%。範疇一、二排放密集度為 0.9958 公噸二氧化碳當量／百萬元營業額。

單位：公噸二氧化碳當量

	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放量	2,626.0245	1,146.4500	850.3217
範疇二：間接溫室氣體排放量	13,339.5231	11,145.2125	10,142.9952
範疇三：其他間接溫室氣體排放量	23,980.5096	34,978.0789	33,507.5311
範疇一、二排放密集度 (公噸二氧化碳當量／百萬元營業額)	1.5005	0.9908	0.9958

溫室氣體排放減量目標

本公司溫室氣體排放主要來自生產據點東聲惠州及 EAVN 越南，其餘據點以研發與辦公用途為主。依據溫室氣體盤查結果，類別二外購電力與類別四原物料使用為主要排放來源，因此，節能措施之推動及原物料採購結構之調整，為目前具減量效益之重點管理方向。

主要生產據點減碳目標如下：



為強化氣候治理並接軌國際減碳趨勢，本公司規劃於 2026 年導入 GHG Protocol 作為溫室氣體盤查之核心方法學，並評估依循 SBTi 科學基礎減碳目標之精神，逐步推動範疇一至範疇三之減量行動，以建構與國際趨勢接軌之淨零轉型路徑。

能源使用與管理

因應能源供給不確定性、全球暖化及氣候變遷風險，能源管理與轉型已成為國際能源政策的重要議題。本公司持續強化能源使用之管理機制，由永續發展委員會負責監督能源政策之執行情形，並視營運需求與執行成效，適時檢視與調整能源管理計畫，以確保節能目標之推動。永續辦公室則負責彙整各營運據點之能源使用狀況，辨識主要能源類型，據以規劃節能改善措施及短、中、長期管理目標。

單位：十億焦耳（GJ）

為提升能源使用效率，東聲惠州及 EAVN 越南於 2024 年導入 ISO 50001 能源管理系統，透過制度化管理方式監控能源使用績效，追蹤改善成果，並作為能源政策持續優化與調整之依據。本公司依各廠營運狀況設定能源管理目標，主要生產據點能源密集度目標如下：



本公司以逐年降低能源消耗並提升再生能源使用占比為管理方向。2025 年總能源使用能源密集度為 6.4639 十億焦耳（GJ）／百萬元營業額，較基準年 2024 年下降 3.31%。

項目		2023 年	2024 年	2025 年
非再生能源	汽油	1,733.1849	1,732.4221	1,483.8372
	柴油	1,610.2145	2,503.0333	1,561.3005
	液化石油氣	510.1682	892.6005	86.6825
	占總能源消比（%）	4.6870%	6.1831%	4.3889%
	電力	78,365.2883	76,164.7764	65,053.3943
	占總能源使用比（%）	95.3130%	91.8343%	91.1649%
再生能源	電力 - 自發太陽能	-	1,644.3360	3,172.7520
	占總能源使用比（%）	-	1.9826%	4.4462%
總能源使用量	能源消耗總量	82,218.8560	82,937.1684	71,357.9666
	能源密集度（GJ／百萬元營業額）	7.7270	6.6855	6.4639
項目		2023 年	2024 年	2025 年
東聲惠州	能源消耗總量	48,895.1631	38,828.7913	26,513.2838
	能源密集度（GJ／百萬元營業額）	8.6644	6.5799	6.1842
EAVN 越南	能源消耗總量	32,422.3556	43,241.7948	43,956.3257
	能源密集度（GJ／百萬元營業額）	6.7543	6.8521	6.7502

註：本公司各營運據點之能源消耗量，係依據實際使用量統一換算彙整。2025 年計算公式說明如下：

1. 台灣及越南：依據環境部 2026 年發布之 114 年度適用版《溫室氣體排放係數管理表》之加權平均淨熱值，車用汽油 7,586 kcal/L、柴油 8,636 kcal/L、液化石油氣 (LPG) 5,993 kcal/L。電力熱值採 0.0036 GJ/kWh。
2. 中國大陸：依據中國國家標準 GB/T 2589-2020《綜合能耗計算通則》，汽油熱值為 43,124 kJ/kg、柴油為 42,705 kJ/kg、液化石油氣 (LPG) 為 50,242 kJ/kg。為符合現場公升 (L) 統計單位，依據標準密度（汽油 0.73 kg/L、柴油 0.84 kg/L、LPG 0.54 kg/L）換算為體積熱值計算。電力熱值採 0.0036GJ/kWh。

節能措施

本公司積極推動各項能源減量措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業及產品能源消耗，使能源使用效率最大化。在產品方面，響應 ESG 訴求，布局環保材質、模組化設計可更替，延長使用年限之音響系統等工藝。

越南廠於 2024 年啟動太陽能發電裝置投資計畫，第一期裝置已於同年 7 月完成併網，並於 2025 年第四季推動第二期擴建工程，於 2026 年 2 月完成併網使用。2024 年再生能源消耗總量為 1,644.3360 十億焦耳（GJ），約減少 301.0962 公噸二氧化碳當量；2025 年再生能源消耗總量提升至 3,172.7520 十億焦耳（GJ），約減少 580.9661 公噸二氧化碳當量。越南廠 2025 年再生能源使用率達 7.35%，較 2024 年提升 3.31%，全年減碳效益較前一年度增加 92.95%，反映太陽能裝置於 2025 年全年度運轉之實際效益。中國大陸廠因廠房屬非自有資產，無法安裝太陽能發電裝置，主要透過內部能源規劃及能源管理制度，推動各項節能措施，以降低能源使用並達成逐年減碳之管理目標。

此外，本公司亦透過設備汰換及製程技術改善等節能措施，持續降低能源消耗。2025 年各項節能措施合計節能量約為 4,991.13 十億焦耳（GJ），並減少約 769.47 公噸二氧化碳當量。

相關節能措施說明如下：

東聲惠州

- ◆ 採用高效率的光源，更新照明設備，廠房照明燈具由 30W 更換為 7.5W 的節能燈具，照明能耗節省 75%。
- ◆ 廠區 100W 路燈更換為太陽能照明燈具，照明節能 100%。
- ◆ 淘汰老舊的三部柴油堆高機，更換成電動堆高機。

EAVN 越南

- ◆ 木工 CNC 設備智慧化改造，減少 30% 設備使用量。
- ◆ 精簡木工貼皮砂光機，淘汰 15kW 高耗能馬達，能耗下降 40%。
- ◆ 物料倉庫照明改造、分區控制與動態調節，能耗降低 60%。
- ◆ 公務車汰舊換新，減少化石燃料使用。

內部碳定價

隨著國際碳定價制度與氣候揭露規範逐步強化，本公司已著手評估導入內部碳定價機制並納入氣候策略與管理規劃方向，作為未來資本支出、製程改善與營運決策的重要輔助工具。本公司之情境分析已納入碳定價與碳邊境調整機制等轉型假設，評估其對營運成本與市場競爭門檻之潛在影響，並以此作為風險管理、投資排序及營運韌性提升之參考基礎。

7.3 物料管理

7.3.1 物料管理政策

原物料結構

本公司產品物料與包裝材料皆採購自外部供應商，產品物料主要為 IC、線路板、電子零件、模組、線材、連接器、電池、塑膠粒、木板、喇叭單體、喇叭材料等。包裝材料主要為紙箱、紙托及 PE 袋等。

為支持森林生態系與生物多樣性之保護，本公司於原物料採購階段導入永續管理機制。東聲惠州於 2025 年取得 FSC 產銷監管鏈（Chain of Custody, CoC）認證。2025 年符合 FSC CoC 要求之木質與紙質原料採購占比為 57.06%，以實際行動降低產品生命週期的環境衝擊。

有害物質管理

本公司持續消滅有害物質，並基於世界各國之環境保護法令的要求，訂定本公司所有綠色產品之有害物質管理規範，依照 ISO 14001 要求建立一套有系統的環境管理系統，且規定供應商需配合的事項，以共同促進遵守環境保護法令，維護地球環境與減輕對生態系統的影響。

環境管理物質

參照歐盟 RoHS、REACH 法規和國際 EHS 等規定及其他客戶規範之環境管理物質，這些存在於直接材料、包裝材料、產品、製程、製程附屬材料或有可能進入到產品的有害物質，必須管控產品是否含有、含有量、使用、達符合承諾及容許用途等。

禁用物質

禁用物質指在零件或產品的製造過程中，不管是有意添加或是天然存在禁止使用的物質，這些物質最低濃度限值及測試方法被規範在相關的法律規範內。

綠色供應鏈管理

本公司導入綠色供應鏈管理，使用對環境負荷衝擊低的材料，並致力提升各項資源的利用效率，遵守 3R（減少使用、重複使用、循環使用）原則，成功利用可回收的木屑，用特殊的鑄造工藝製造音箱殼體。

無衝突礦產管理

本公司承諾在採購過程中始終遵循高標準的倫理與社會責任，秉持支持責任商業聯盟（RBA）與責任礦產倡議（RMI）所發展的「無衝突礦產冶煉廠計畫」，並定期追蹤並檢視供應商之衝突礦產管理政策，以落實合法、無衝突礦物的使用之承諾。同時也要求供應商簽署《採購框架合同》，內容涵蓋第 29 條的不使用衝突礦產宣告。

本公司不接受使用來自衝突礦區的金屬，同時也要求供應商須遵守：

- ✔ 不使用剛果民主共和國及其鄰近國家所產出的衝突礦產——金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W)
- ✔ 要求供應商不使用來自剛果民主共和國及其鄰近國家所產出的衝突礦產
- ✔ 盡最大努力對物料來源進行確認，拒絕使用來自衝突地區的衝突礦物

7.3.2 物料回收再利用

環境友善回收

- 本公司依在地供應商合作模式提供多元的回收服務。
- 2025 年東聲惠州與 EAVN 越南出貨產品使用 PCR 材料 (Post-Consumer Recycled material, 回收塑膠) 總重量為 2,817,153.58 公斤, 較 2024 年的 280,068.60 公斤, 增加 9 倍, 2025 年使用 PCR 材料的產品出貨量占總出貨量達 86.91%。此大幅成長係因 2025 年量產之新機種多數已導入 PCR 材料, 從設計源頭落實循環經濟與綠色產品的理念。
- 本公司所有客戶均未開始回收報廢產品和電子廢棄物。
- 2025 年中國大陸廠供應商包材回收率為 50.70%, 較 2024 年增加 5.23%; 預計 2026 年回收率達到 60%。

EAVN 越南為有效利用有限資源, 並減少資源浪費與降低環境衝擊, 本公司在不影響產品品質與安全的前提下, 自主回收產品和包材, 依照其性質與狀態, 重新投入生產線, 或經由再處理作為其他物料使用。

- 塑膠水口廢料在不影響產品品質, 粉碎後按比例回收再使用, 2025 年共節省 ABS: 9,522 公斤, PC/ABS: 9,637 公斤。
- 廠內產品包裝及物料箱都採用 100% 可回收使用。
- 本地供應商包材 95% 回收再利用。

7.4 水資源管理

本公司製程主要以組裝為主, 取水之主要用途為生活用水及生產循環用水, 來源 100% 為自來水; 產出的生活廢水工業廢水經污水處理設施運行處理, 委由第三方公證單位檢測, 每季檢測一次, 皆符合當地環保法規的排放標準要求。2025 年度本公司重大廢水洩漏事件 0 件並且無受裁罰情事。

為積極落實水資源管理, 除透過日常宣導強化員工節約用水觀念外, 亦同步推動設施優化以及節水行動。東聲惠州設置環保應急池及控制閘閥, 有效防範突發污水外洩引發之環境污染風險。並且針對生產據點訂定年度用水密集度目標, 確保用水效率逐年提升。

主要生產據點用水密集度目標如下:

東聲惠州

- 以用水密集度較前一年度降低**2%**為目標。



EAVN 越南

- 以用水密集度較前一年度降低**1%**為目標。

用水減量目標

本公司 2025 年總取水量為 193.6979 百萬公升, 較 2024 年減少 18.80%, 達成減量目標。2025 年用水密集度為 0.0175 百萬公升/百萬元營業額, 較 2024 年下降 8.75%。

單位：百萬公升

項目／年	2023 年	2024 年	2025 年
取水量	249.9401	238.5498	193.6979
排水量	247.4292	235.4076	190.6096
耗水量	2.5109	3.1421	3.0882
用水密集度 (百萬公升／百萬元營業額)	0.0235	0.0192	0.0175

註：計算公式為「耗水量 = 取水量 - 排水量」。各營運所在地之排水量核算邏輯揭露如下：

1. 越南廠：依據當地水務機關對工業用戶核定之法定排汙率 95% 核算。
2. 中國大陸廠：依據地方公用事業採取隨水費 100% 全額代徵污水費之政策。
3. 台灣辦公室：依據台灣環境部通用推估係數，以總取水量之 80% 進行核算。
4. 深圳辦公室：依據《深圳市城市供水用水條例》對非居民用戶核定之法定 90% 排汙率進行核算。
5. 香港辦公室：依據香港渠務署《排汙費規例》之法定標準，按自來水供應量之 80% 計算排汙費。

單位：百萬公升 / 百萬元營業額

2023			2024			2025		
項目 / 年	取水量	用水密集度	取水量	用水密集度	較前一年用水密集度	取水量	用水密集度	較前一年用水密集度
東聲惠州	203.9814	0.0361	178.2320	0.0302	-16.44%	134.2860	0.0313	3.71%
EAVN 越南	44.2147	0.0092	58.9481	0.0093	1.41%	58.1428	0.0089	-4.41%

註：2025 年因產能配置，東聲惠州取水量較上一年度大幅減少 24.66%。

水風險分析

本公司依據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 水風險評估工具 Aqueduct Water Risk Atlas 4.0 之模擬分析，2025 年針對八個營運據點進行水資源壓力風險評估，其基準水壓力 (Baseline Water Stress) 之風險評估級別，皆位於低至中風險 (Low - Medium) 的安全區間，代表本公司取水來源 100% 均屬於非水資源壓力地區 (All locations are in non-water stressed areas)。2025 年來自水資源壓力地區之水指標數據為 0。針對水風險管理，本公司已設定減量目標，並積極配合當地政府與公用事業機構相關之節水措施，以降低對在地流域的環境衝擊。

項目	台灣	中國大陸	越南
主要流域	台灣沿海流域群	珠江流域 (惠州) 中國沿海流域群 (深圳、香港)	紅河流域
集水區水壓力 (WRI Water Stress)	低中	低中	低中
取水量占比 (%)	0.25%	69.73%	30.02%

註：取水量占比是指各區域取水量占公司年度總取水量的比例。

7.5 廢棄物監管

7.5.1 廢棄物衝擊評估

本公司參考國內外環境衝擊相關研究，並以產品生命週期各階段（包括原物料取得、生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置）為分析基礎，鑑別組織營運活動及價值鏈上下游所產生之廢棄物類型，並評估其可能對環境與社會造成之影響，作為廢棄物管理制度與相關管理措施之訂定依據。

本公司營運過程中所產生之廢棄物，包含有害事業廢棄物及非有害事業廢棄物。主要類型包括：辦公室一般生活垃圾、不良品報廢、廢塑膠、廢五金，以及上游活動（如進口原物料）所產生之廢紙箱、包裝木板及塑膠等可回收再利用之非有害事業廢棄物，另亦包含生產製程所產生之有害事業廢棄物。針對不同類型廢棄物之潛在衝擊，本公司制定相應之管理與處理措施，並由廢棄物管理單位定期監督執行情形與成效，以降低對組織內外部環境之負面影響。

2025 年度本公司重大廢棄物洩漏事件 0 件。亦無違反相關法規而遭主管機關裁罰之紀錄。本公司將持續落實廢棄物管理與風險控管作業，確保營運符合相關法規要求，並支持永續發展管理目標之推動。

7.5.2 廢棄物管理

本公司依據生產據點需要及法規規範，制定《環境管理總環文件彙編》廢棄物管理政策，依照相關法規逐年更新。設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依據各據點相關廢棄物法規辦理廢棄物處理作業，依規定方式執行最終處置。針對有害事業廢棄物，透過紀錄其種類與數量，並進行後續流向之追蹤。廢棄物產生量之量測方式，係採用產能預估並搭配實際量測之方式進行管理。

有害事業廢棄物因廠內技術或法規要求無法自行處置，故委由外部合格業者清運及處置。委外處理之廢棄物，取得外部清運業者開立之單據後，必定核對與廠內量測重量之一致性，並依循當地政府規範之追蹤制度，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。廢棄物管理以能降低對環境衝擊為原則，各項事業廢棄物（有害／非有害）皆委託合格處理業者依環保規範進行安全處置，其最終處理方式，包含焚化或以其他符合當地法規之方式處置。回收或再利用廢棄物交由合格回收單位進行回收，一般生活垃圾則清運至許可之焚化廠處理。

本公司 2025 年廢棄物總重量為 916.2138 公噸，

” 較 2024 年減少 1.56%，
達成減量目標。 ”

單位：公噸

指標／年	2023 年	2024 年	2025 年
資料邊界	東聲惠州及 EAVN 越南	東科控股及子公司（不含 ScS）	
有害廢棄物	13.1030	32.7003	26.0340
非有害廢棄物	987.4871	897.9883	890.1798
廢棄物總重量	1,000.5901	930.6886	916.2138
廢棄物密集度（公噸／百萬元營業額）	0.0940	0.0750	0.0830

廢棄物減量管理政策

為持續推動廢棄物減量及落實循環經濟，本公司採取多項措施以達成減量管理目標，包括與在地供應商合作提供多元回收服務以及導入 PCR 材料（回收塑膠）。2025 年出貨產品所使用的 PCR 材料總量達 2,817,153.58 公斤，占總出貨數量比例 86.91%；中國大陸廠供應商包材回收率為 50.70%，越南廠供應商包材回收率 95%，有效降低廢棄物產生量，提升資源循環利用率。

因應公司營運持續成長，依各廠營運狀況設定廢棄物減量目標：

東聲惠州



- 非有害廢棄物每年較前一年度降低**2%**排放密集度
- 有害廢棄物每年較前一年度降低**1%**排放密集度



廢棄物減量目標

EAVN 越南



- 非有害廢棄物每年較前一年度降低**1%**排放密集度
- 有害廢棄物每年較前一年度降低**1%**排放密集度

7.6 污染防制

7.6.1 空污防制

本公司位於中國大陸廠及越南廠，均定期委託符合國家標準認可之第三方檢測機構，針對廠區各排放口進行廢氣檢測，以確認空氣污染物排放符合或優於當地環保法規之相關規定，並持續推動製程與防制設備管理，以降低空氣污染排放之環境衝擊。

東聲惠州

中國大陸廠產生之空氣污染物主要源自製程活動，包括木材加工所產生之粉塵懸浮微粒，以及射出成型廠因射出與噴漆作業產生之廢氣。針對上述製程廢氣，均經過兩段式活性炭吸附後排放，經檢測結果均符合相關排放標準，屬合規排放。

註：顆粒物排放標準符合《廣東省大氣污染物排放限值》（DB44/27-2001）表 2 第二時段二級標準；苯、非甲烷總烴、總揮發性有機物及苯系物之排放，符合《固定污染源揮發性有機物綜合排放標準》（DB44/2367-2022）表 1 之排放限值。

為落實環境管理制度，2025 年中國大陸廠完成兩項廢氣處理設施之優化工程，包含木工廠噴漆廢氣處理設施及塑膠噴油廢氣處理設施，將原本的處理工藝由噴淋加 UV 光催化升級為噴淋加兩段式活性炭吸附，藉由提升廢氣過濾效能，確保各項排放指標持續優於環境法規標準，有效降低大氣污染物負荷。

EAVN 越南

越南廠之空氣污染物主要亦來自製程活動，包括木材加工所產生之粉塵懸浮微粒、電路板焊接作業產生之氮氧化物（NO_x）、硫氧化物（SO_x）及一氧化碳（CO），以及噴塗製程所產生之揮發性有機化合物（VOCs，如甲苯）等。為有效追蹤及管控廠區內空氣污染物排放情形，除設置相應之防制設備外，亦依規定進行定期檢測，嚴格遵守越南《環境保護法》之相關規定。

註：排放標準符合《越南 QCVN19:2009/BTNMT 國家技術規範》，適用於工業粉塵及有害物質，每三個月檢測一次；揮發性有機化合物排放符合《PD CEN/TS13649：2014 標準》，每年檢測二次。

7.6.2 臭氧層破壞物質盤查

本公司嚴格遵循所在地之環境法規進行氣體排放管理。所有氣體於排放前皆經過廠內處理設施妥善處理，以確保排放品質符合相關規範與標準。此外，本公司未使用亦未排放任何臭氧層破壞物質（ODS），展現對環境保護與永續發展的高度承諾。

08

友善職場與社會參與

8.1 人權平等與多元化	75
8.2 人力結構	81
8.3 薪酬與福利	87
8.4 職場安全	90
8.5 社會參與	92

8.1 人權平等與多元化

為落實永續經營與對人才價值的承諾，本公司致力於建構一個保障人權、尊重尊嚴且符合國際規範的職場環境，以《責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA）》為基準，並遵循《聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）》、《聯合國全球盟約（United Nations Global Compact, UNGC）》、《聯合國企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）》、《國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）》等各項國際人權公約與準則，制定本公司人權政策。嚴格杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有員工，同時對於勞工管理與人權維護，本公司建立了一系列高標準的執行準則，確保在營運過程中，全體員工之權益皆能獲得最高規格的保障。

本公司對於違背人權之行為採取零容忍態度，秉持公正透明的治理原則，透過嚴謹的管理流程與行為規範，以維護員工的人權，創造平等尊重的職場環境。

針對人權的主要方針如下：

- 禁止強迫勞動與工時控制
- 禁止使用童工與未成年人保護
- 反性別歧視與騷擾
- 保障與尊重集會結社自由
- 保障申訴管道
- 保障工資、薪資與福利平等

人權治理架構

本公司人權治理最高監督單位為董事會，永續發展委員會則負責審核，並定期向董事會報告人權管理作為與執行成果。永續辦公室為負責執行人權政策之權責單位，結合管理處人力資源部，統籌相關政策制訂、風險評估與申訴管道管理等，確保符合所在地之勞動法規與國際人權標準。本公司人權政策已提報董事會並公告於公司網站，適用範圍涵蓋全球各營運據點，確保遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規，制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施，並以同等標準要求供應商、外包商、承攬商、客戶等價值鏈夥伴共同遵循。

本公司人權政策說明如下：

多元包容性與平等機會

不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。確保僱用、薪酬福利、訓練與升遷機會之公平公允與合乎法令，且提供有效、適當之申訴管道，致力營造平等、免於歧視與騷擾之友善職場。

尊重職場人權

遵循勞動法規，禁止強迫勞動與禁用童工，亦未禁止工會成立，不定期舉辦勞資間之相關會議，並給予勞動權保障，公司同時建立暢通勞資協商溝通平台管道。

人權政策

協助員工維持身心健康及工作平衡

加強關懷及重視員工工作平衡與身心健康，各地依情形不同提供相關健康檢查及辦理健康團體活動；中國大陸廠提供員工子女就讀托兒所學費補助，協助員工解決子女托育問題，讓員工安心工作無後顧之憂。

提供安全與健康的工作環境

由各地之職安衛管理部門進行監督與改善工作環境，將職業災害之風險及危害因素降至最低，並訂定執行合法合理的工時管理計畫與規章制度，避免超時工作，定期關心及管理員工出勤狀況，以保障員工之身心健康。

人權保障作法

1. 提供相關法規遵循宣導及辦理新人教育訓練

本公司對員工進行入職培訓，培訓包括廠規、安全規則、環保、6S（整理、整頓、清掃、清潔、素養、安全）理念宣導等，定期為員工開展提升個人能力的專業培訓，提高員工的綜合素質。中國大陸廠及越南廠均會於新人教育訓練時，固定宣導 RBA 概念與規範。

2. 員工申訴性騷擾處理制度

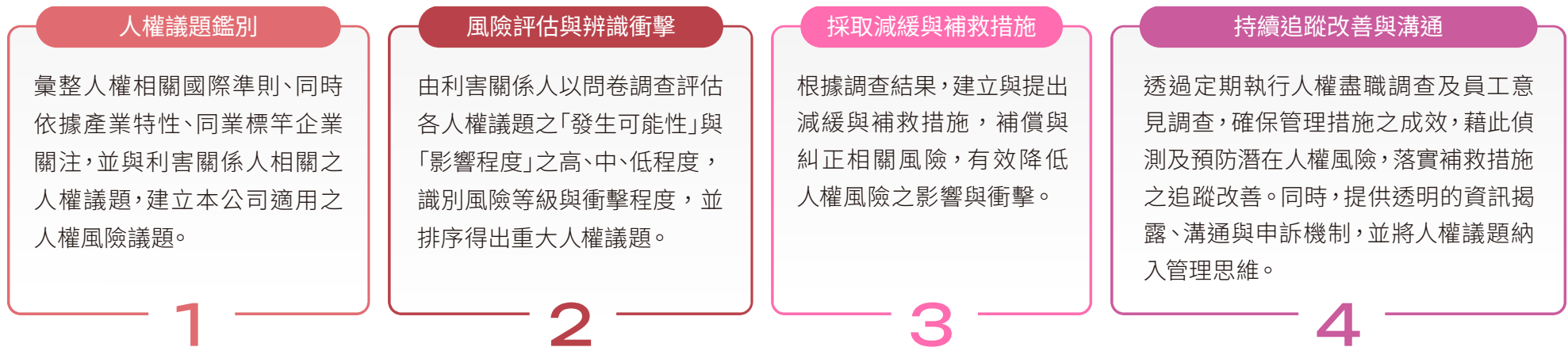
為提供員工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，各地廠區或辦公室均依當地法規與文化，規範相關制度與處理流程，並由人力資源部擔任窗口，採取適當之宣導、預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。若員工於工作場所遇到此類情事，可直接向各地人力資源部負責窗口申訴。

人權盡職調查

本公司致力於員工的人權保障，於 2026 年展開人權盡職調查，參考歐盟《企業永續盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive）》及《經濟合作與發展組織－責任商業行為盡職調查指南（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）》，訂定人權盡職調查程序，共鑑別出八項人權管理議題，包括反歧視、平等及多元、勞動條件保障、結社自由、暴力與非人道對待、人口販運、童工／未成年工、言論自由與申訴管道、隱私權與個資保護。

依上述人權議題，以員工為對象，發放問卷並辨別發生可能性及影響程度，產出風險矩陣，作為重大人權議題之排序依據，並提出相對應之具體減緩與補救措施，以降低人權風險之影響與衝擊。本公司 2026 年人權盡職調查範圍為台灣子公司員工，評估出的重大人權風險議題包括：歧視、平等及多元、隱私權與個資保護、暴力與非人道對待。

人權盡職調查流程



人權盡職調查結果

根據調查結果顯示，員工高關注的人權議題包括平等多元、隱私權與個資保護及防制職場霸凌。這反映出員工對於個人權益保障的高度重視。本公司已建立完整的減緩與補救機制，並持續落實相對應之具體行動。2025 年本公司無發生以下重大人權議題事件。

重大人權議題	議題說明	減緩措施	補救措施
反歧視、平等及多元 	公司保障員工不因個人特質或背景，而遭受較差的對待。	- 訂定性騷擾防治措施及申訴懲戒規範。 - 張貼公告標語宣導「禁止性騷擾」。 - 宣導反歧視的法規與防治文件於新進員工訓練與內部網站平台。 - 員工之薪資與升遷機會不受性別因素影響。 - 推動多元、公平與共融職場（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI），除集團員工涵蓋八個國家的人才外，台灣子公司近年亦提供越南籍學生參與公司專案及實習計畫，落實多元文化融合。	- 若有違反相關規範之情事，將立即啟動調查程序，並於查證屬實時，依內部規章給予適當處置（如職務調整、記過、解除勞動契約，或納入績效考核及獎酬發放之依據），同時採取必要之矯正與追蹤措施。 - 建立多元且具匿名保護機制的反映管道，並設置專屬輔導及關懷窗口；必要時，主動轉介外部專業顧問、心理輔導或醫療機構，提供相關協助與救濟。
隱私權與個資保護 	依法保護員工隱私並妥善重視，禁止不當資料蒐集或個資外洩。	- 已訂定集團隱私權政策。 - 不定期宣導與舉辦個資保護教育訓練。 - 定期實施社交工程演練。 - 遵守各營運據點當地國家個資保護相關法規，且員工均簽署保密合約。	- 個資保護訓練與社交工程演練未達合格標準者，將強制完成複訓與補考；並納入個人績效考核及職級晉升之評估依據。 - 違反保密合約且情節重大者，將解除勞動契約並依約承擔損害賠償責任。
暴力與非人道對待 	工作環境是否存在霸凌或其他形式的暴力行為。	- 建立職場不法侵害指引。 - 納入新人訓練及不定期宣導。 - 電子佈告欄進行公告。	《員工手冊》明確規範員工行為準則，將職場暴力納入重點懲處項目。若有違反相關規範之情事，依內部規章給予適當處置（如記過、解除勞動契約）。

員工滿意度調查

2025 年之員工滿意度調查，內容包括組織優化、管理與制度、職涯發展、工作環境等四大構面，共計發放 2,607 份，回覆率為 94.2%，調查結果整體滿意度平均 3.85 分（滿分為 5 分），達 3.5 分以上調查問卷之比例至 70%（1,722 份），顯示多數員工對公司的成長方向有相當的認同。在彙整意見回覆後，公司更能明確的了解同仁所重視的環節，並列出未來的改善方向，使同仁與公司能共榮共展。

2025 年員工滿意度調查

調查構面	平均分數	員工重點意見彙整	未來改善方向
組織優化	3.88	擔心主管能否客觀評估個人表現	▶ 持續優化晉升制度，提升員工被重視與公平對待的感受。 ▶ 透過矩陣式組織再規劃，加速表現傑出同仁的發掘與拔擢。
管理與制度	3.70	關心制度如何協助工作執行與效率提升	▶ 工作說明書系統電子化，強化工作安排與人力調動效率。 ▶ 多面向交叉績效考核，提升部門間協作綜效之精準度。
職涯發展	4.10	期望公司持續投入資源，促進個人成長與能力精進	▶ 持續推動組織 AI 能力進化，強化 AI 運用相關訓練投入。 ▶ 建置高階主管及接班人年度培訓計畫，系統性支持關鍵人才之發展。
工作環境	3.81	期待優化工作環境與員工餐廳品質	▶ 員工餐廳：評估並改善團膳廠商，提升用餐品質。 ▶ 廠房與辦公室：中國大陸新廠房導入環保材質，優化整體工作氛圍。

職場平權與多元化



國籍多元

2025 年底多達八個國家／地區的員工，多元文化與專業背景的交流，共同形塑包容且持續成長的職場環境。



性別平權

2025 年女性員工占全體員工比為 57.45%，女性主管占比 31.28%，董事會亦有女性成員。多元性別參與於各層級決策，為組織帶來良性互動與共融成長，落實性別平權與永續發展的核心價值。

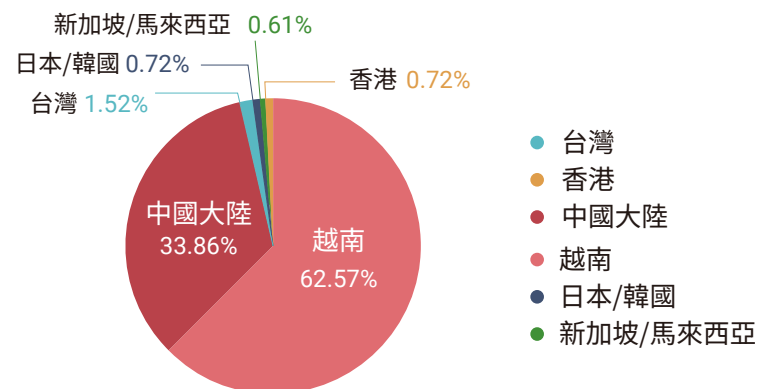


適才適所

以公平與尊重為出發點，員工薪酬不受年齡、性別或種族等影響，而是根據個人的專業背景、能力表現與職務責任，給予相符的肯定與回饋。

全球員工國籍多元化分布圖

2025 年全球員工來自國家／地區分布



全球員工類別多元化比例

項目／性別		年齡	人數	占比
身心障礙	男性	30 歲以下	2	72.73%
		31-50 歲	4	
		51 歲以上	2	
	女性	30 歲以下	0	27.27%
		31-50 歲	3	
		51 歲以上	0	
原住民	男性	30 歲以下	0	0.00%
		31-50 歲	0	
		51 歲以上	0	
	女性	30 歲以下	0	0.00%
		31-50 歲	0	
		51 歲以上	0	

註 1：員工多元化係指公司尊重並接納來自不同國籍、種族、性別等多元背景的同儕，營造包容且彼此尊重的工作環境。

註 2：原住民係指台灣的原住民族，包括阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、雅美族、邵族、噶瑪蘭族、太魯閣族、撒奇萊雅族、賽德克族、拉阿魯哇族、卡那卡那富族等 16 族。

項目／性別		年齡	人數	占比
國籍分布 (不分年齡)	台灣	男	22	55.00%
		女	18	45.00%
	香港	男	9	47.37%
		女	10	52.63%
	中國大陸	男	511	57.22%
		女	382	42.78%
	越南	男	547	33.15%
		女	1,103	66.85%
	韓國	男	11	100.00%
		女	0	0.00%
	馬來西亞	男	10	90.91%
		女	1	9.09%
	日本	男	8	100.00%
		女	0	0.00%
	新加坡	男	4	80.00%
		女	1	20.00%

8.2 人力結構

8.2.1 人力管理

用人政策與承諾

「以人為本」是本公司邁向永續發展的核心動力，秉持著開放與兼容的態度，廣納世界各國多元菁英，建立公平競爭且包容兼具的工作環境。在跨國團隊協作中，不同文化所激發的火花豐富了我們的創新動能，使我們的服務與產品能兼顧全球視角與在地需求，同時也因地制宜優化職場環境與員工福祉，落實履行社會責任，深化企業永續發展之根基。

8.2.2 人才招聘

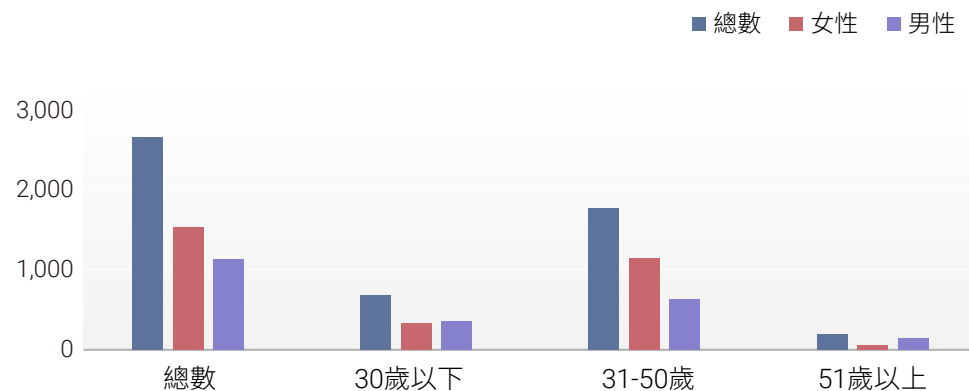
人才不僅是資產，更是公司永續成長的原動力。我們致力於營造成長與良性競爭的職場環境，將人才的專業知識與實務經驗轉化為實質的競爭力，並透過嚴謹的考核機制、明確的職涯路徑與多元的薪資福利政策，構建了合法優質的管理體系，使每位同仁都能在穩定的基礎上與公司並肩前進。

在多元化團隊的建構中，公司落實平等招募與性別平權原則，女性同仁於組織中占有重要比例，並與其他同仁一同在透明、公正的制度下獲得穩定的職涯發展機會。公司鼓勵具備不同背景、國籍與信念的人才跨界交流，透過開放的徵才機制，讓來自各方的專業菁英都能在平等的基礎上貢獻所長，共創企業多元價值的最大化。

人力結構

截至 2025 年 12 月 31 日，全集團正職員工總人數共 2,637 人，較 2024 年減少 34 人；非員工的工作者共 952 人。正職員工中，男性員工為 1,122 人，占 42.55%；女性員工為 1,515 人，占 57.45%。員工年資 20 年以上占 5.4%，10 - 20 年占 11.07%，10 年以下占 83.49%。

2025 年人力年齡分布結構



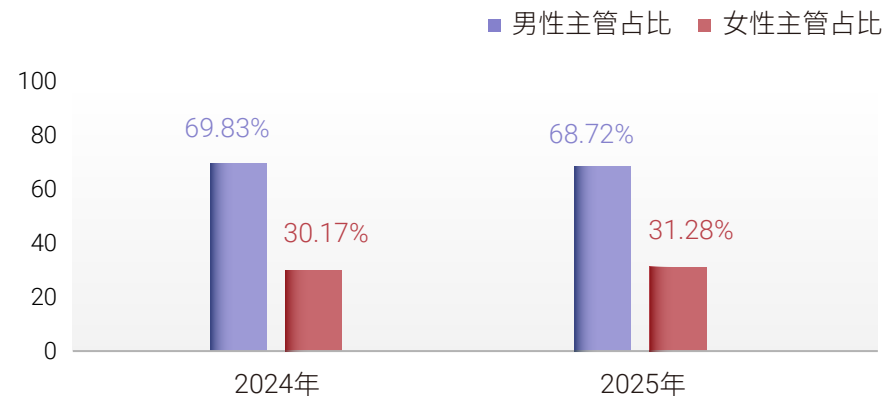
註：非員工的工作者包含勞務承攬、外包廠商、駐點廠商、派遣、保全、清潔、司機及餐廳人員等。

員工年齡／性別結構

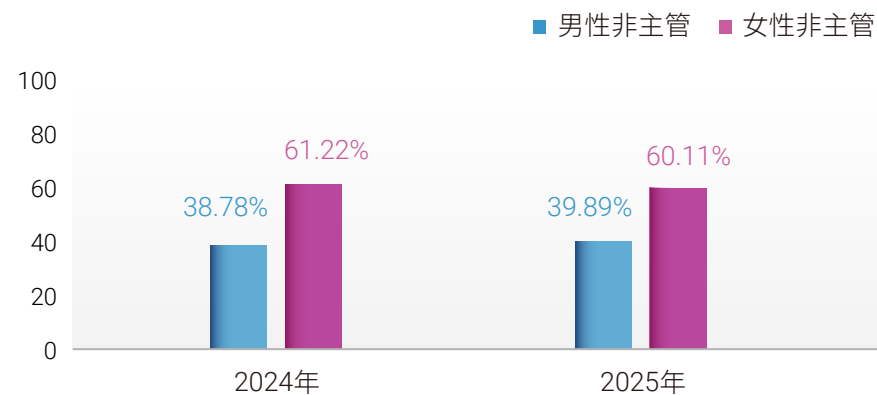
項目		2024 年		2025 年	
		人數	占比	人數	占比
男性	30 歲以下	357	13.37%	353	13.39%
	31-50 歲	622	23.29%	630	23.89%
	51 歲以上	132	4.94%	139	5.27%
	小計	1,111	41.59%	1,122	42.55%
女性	30 歲以下	371	13.89%	329	12.48%
	31-50 歲	1,161	43.47%	1,134	43.00%
	51 歲以上	28	1.05%	52	1.97%
	小計	1,560	58.41%	1,515	57.45%
總計		2,671	100%	2,637	100%

2025 年全集團職別分布為幹部 1,198 人、正式工 1,439 人，總計 2,637 人。其中主管職為 243 人，較 2024 年增加 1 人。男性主管為 167 人，占 68.72%。女性主管為 76 人，占 31.28%，較上一年度增加 1.11%。以下為近二年員工職別分布：

2024 - 2025 主管階層性別占比



2024 - 2025 非主管階層性別占比



主管與非主管結構

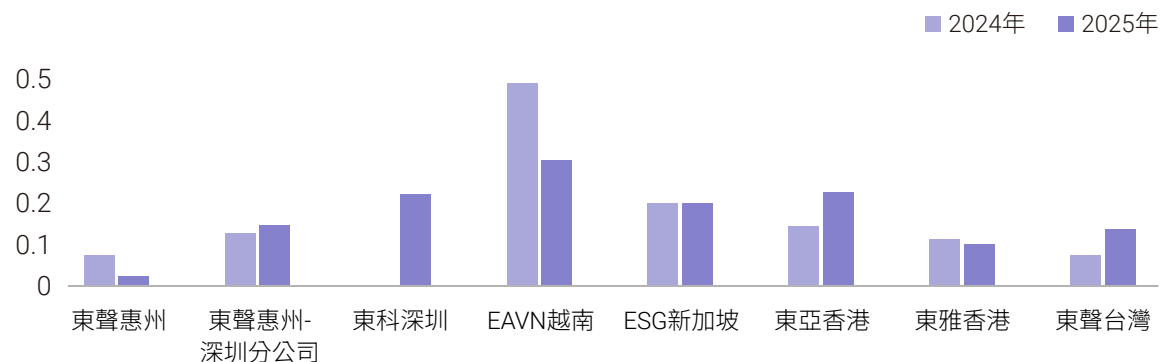
項目		2024 年		2025 年	
		人數	占比	人數	占比
主管人員（課長級以上）	30 歲以下	1	0.04%	3	0.11%
	31-50 歲	109	4.08%	107	4.06%
	51 歲以上	59	2.21%	57	2.16%
	小計	169	69.83%	167	68.72%
	30 歲以下	3	0.11%	4	0.15%
	31-50 歲	59	2.21%	61	2.31%
	51 歲以上	11	0.45%	11	0.46%
	小計	73	30.17%	76	31.28%
	小計 (占總員工數)	242	9.06%	243	9.22%
非主管人員	30 歲以下	356	13.33%	350	13.27%
	31-50 歲	513	19.21%	523	19.83%
	51 歲以上	73	2.73%	82	3.11%
	小計	942	38.78%	955	39.89%
	30 歲以下	368	13.78%	325	12.32%
	31-50 歲	1,102	41.26%	1,073	40.69%
	51 歲以上	17	0.64%	41	1.55%
	小計	1,487	61.22%	1,439	60.11%
	小計 (占總員工數)	2,429	90.94%	2,394	90.78%
總計		2,671	100%	2,637	100%

人員流動：新進與離職率

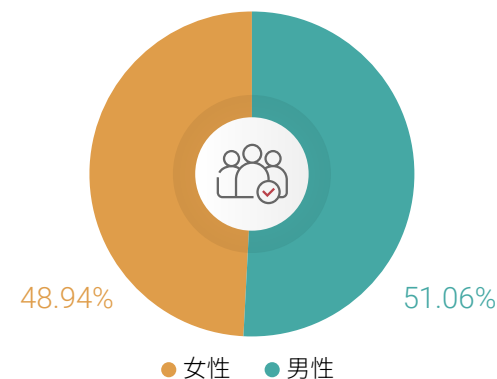
員工新進率

2025 年全集團新進員工總計 564 人，男性新進員工為 288 人，占 51.06%；女性新進員工為 276 人，占 48.94%。不同性別人數仍達成平衡。相關年齡層／性別／年齡結構分布如下表：

2025-2024 年新進員工分布



2025 年新進員工性別分布



近二年新進率

項目	2024 年				2025 年			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%	人數	新進率%
30 歲以下	214	8.01%	195	7.30%	165	6.26%	110	4.17%
31-50 歲	145	5.43%	307	11.49%	112	4.25%	156	5.92%
51 歲以上	8	0.30%	2	0.07%	11	0.42%	10	0.38%
合計	367	13.74%	504	18.87%	288	10.92%	276	10.47%
新進性別占比	42.14%		57.86%		51.06%		48.94%	
總新進率	32.61%				21.39%			

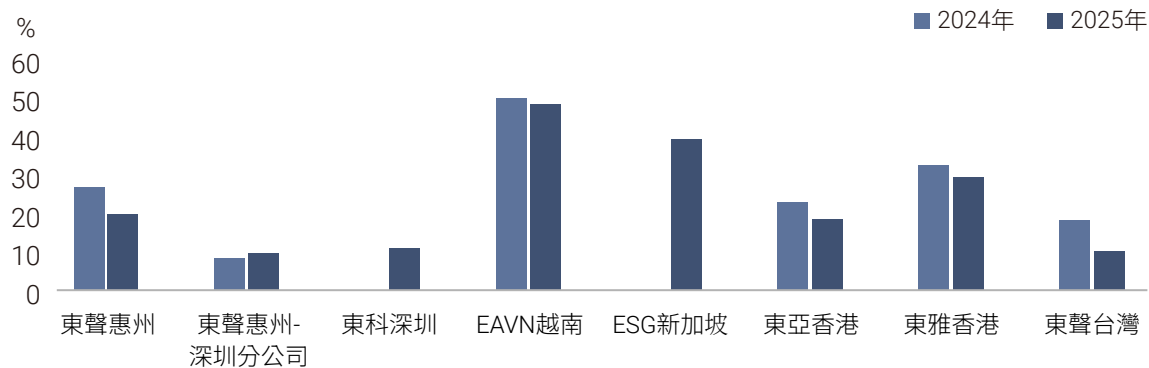
註 1：新進人員指 2025 年度到職且至年底尚在職者，2025 年度到職後離職則不計入新進人員。

註 2：新進率 (%) = 新進人數 / 年底總人數；新進員工性別占比 (%) = 各性別新進人數 / 總新進人數。

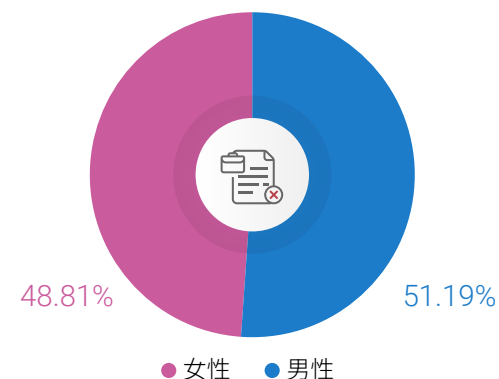
員工離職率

2025 年全集團離職員工總計 1,008 人，30 歲以下之離職員工為 485 人，31 歲至 50 歲之離職員工為 482 人，51 歲以上之離職員工為 41 人，整體離職率為 24.57%，較 2024 年顯著下降 8.51%，顯示公司在留任重點人才相關措施上已產生實質成效。從性別結構觀察，2025 年女性員工離職率較 2024 年下降 3.04%，顯示友善家庭措施及性別多元職場環境對女性留才發揮正面影響。近二年離職員工年齡／性別結構分布如下表。

2025-2024 離職員工分布



2025 年離職員工性別分布



近二年離職率

項目	2024 年				2025 年			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%
30 歲以下	255	7.81%	233	7.14%	287	7.00%	198	4.83%
31-50 歲	28	0.86%	23	0.70%	194	4.73%	288	7.02%
51 歲以上	237	7.26%	304	9.31%	35	0.85%	6	0.15%
合計	520	15.93%	560	17.16%	516	12.58%	492	11.99%
離職性別占比	48.15%		51.85%		51.19%		48.81%	
總離職率	33.09%				24.57%			

註 1：離職人員比率以當年度離職日計算，且不論其到職日；2025 年度到職後離職則不計入新進人員。

註 2：離職率 (%) = 離職人數 / (期初人數 + 新進人數)；離職員工性別占比 (%) = 各性別離職人員數 / 總離職人數。

人才培育與發展

本公司重視員工的長期職涯發展與專業成長，透過完善的培訓與發展機制，從員工入職開始即提供清晰的職涯規劃與技能培訓課程，並鼓勵同仁持續透過多元管道學習精進，激發主動學習與自我成長的正向循環，支持企業穩健邁向永續經營。2025 年執行員工教育訓練課程總時數達 7,802.5 小時，參與教育訓練人數共計 4,859 人。主要課程內容說明詳見下表。

人才培育訓練課程



8.2.3 勞資關係

溝通管道

為促進勞資之間的深度理解與共好合作，本公司以誠信為核心並落實多元化的溝通機制。除了設立暢通的溝通管道，即時處理員工訴求，以確保員工的意見能充分表達外，本公司亦尊重工會集會結社之自由。台灣子公司依照《勞動基準法》與《勞資會議實施辦法》組成勞資會議；中國大陸及越南子公司均依當地法規設有工會，並透過定期之勞資會議與工會活動，提升勞資對話透明度以及增進組織溝通，維持正向良好的勞資關係。除落實政府法定社會保險制度，越南子公司工會額外提供慰問金之福利保障，包含員工生日禮金、結婚禮金、生育禮金、喪葬津貼以及住院補貼等慰問金措施，藉由實質福利支持，建立穩定且正向的員工關懷機制。本公司高度尊重每位員工的自主性，維護法律所賦予的集會結社自由並能充分表達意見，營造多元包容的勞資共融環境。

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
東科聲學(股)公司勞資會議	2 人	2 人
東聲(惠州市)電子有限公司工會	7 人	0 人
Eastech (VN) Company Limited 工會	11 人	0 人

8.3 薪酬與福利

8.3.1 平等優渥薪酬

本公司建立完善的薪酬制度，依內部規範合理訂定薪資及相關獎金，並綜合考量公司年度營運表現與員工年資及績效成果進行獎金分配，藉以激勵同仁持續貢獻專業，與公司共同成長。新進人員皆不因性別而有起薪、調薪之差異，均以同等條件招聘。惟因職務類別、承認年資等個別因素，在性別間整體比率會略有差異。

本公司之薪資制度不僅優於各地最低法定薪資水平，且同樣不會因性別而有所差異。相關資訊詳見下表：

類別項目	東聲惠州			EAVN 越南		
	女性	男性	女性對應男性之比例	女性	男性	女性對應男性之比例
最低基本薪資與法定最低工資比	1	1	1 : 1	1	1.08	0.99 : 1
最低職等之平均薪資與法定最低工資比	1.32	1.32	1.01 : 1	1.18	1.21	0.98 : 1

註：上述基層人員指中國大陸廠及越南廠之基層作業員職級者；最低基本薪資為不包含任何津貼之本薪，最低職等平均薪資則為包含各項津貼之總和薪資（不含加班費）。中國大陸廠依據廣東省政府「粵府函（2025）23 號」公告，第三類最低基本薪資為人民幣 1,850 元。越南廠依據第 202/2025/QH15 號決議，第二區（工業區）最低基本薪資為越南盾 4,410,000 元。

8.3.2 完善福利措施

員工福利

人力資源為本公司最重要的資產。為營造安心穩定的工作環境，本公司依法規定，並優於法令標準提供多元員工福利、補助措施及退休制度等相關配置。相關制度之實施情形，以及勞資協議與員工權益維護措施，說明如下：

法定保險與團體保險

各地營運據點均依法為員工投保必要之社會保險、就業保險及健康保險；此外，集團依員工之工作屬性及各地方實際需求，另行加保團體保險，保障內容涵蓋壽險、意外險、住院、門診及手術等項目。

健康照顧

- 中國大陸廠與越南廠均設置哺（集）乳室，提供有需要之同仁使用。
- 越南廠配置固定廠護人員，協助同仁日常健康關懷與基本健康管理。
- 針對特定崗位員工，依其作業性質提供在崗及離崗後之健康檢查，以維護職業健康。

福利 項目／內容

獎金與各項補助

- 除年終獎金及績效獎金外，中國大陸廠與越南廠另提供全勤獎金及生育津貼。
- 員工得依職務需求申請外部課程進修補助。

公司設施與相關資源

- 中國大陸廠及越南廠提供固定路線之上下班接送服務，以提升員工通勤之便利性與舒適性。
- 中國大陸廠及越南廠均設有員工餐廳，提供營養均衡且符合衛生標準之飲食服務。
- 另於中國大陸廠，提供員工子女就讀秀德幼兒園之學費補助措施，以支持員工兼顧工作與家庭照顧。

年度／節慶活動

- 各地舉辦年度聯歡餐會與部門聚餐活動，並於重要節慶提供節慶禮金或禮品。
- 不定期舉辦旅遊活動或提供補助。



退休保障

本公司員工皆採行『確定提撥退休計畫』。屬確定提撥退休計畫者，係於員工提供服務期間，就應提撥之數額認列為當年度費用。

近二年申請退休人數：2024 年申請退休 28 人，2025 年申請退休 13 人。

台灣子公司

依照勞基法及相關辦法訂定退休制度，採新制退休金提撥至個人退休金專戶中。

各營運據點

亦遵循所在地相關之退休金／養老金制度，提撥法令規範之退休金／養老金至規定專戶，以保障員工未來之退休生活。

香港子公司

依照香港強制性公積金計畫之規定，香港員工設立確定提撥之「強積金計畫」，內容為需於員工提供服務後且符合享有其公積金資格時提撥，並認列為費用。

中國大陸子公司

依照中華人民共和國相關養老保險制度，每月按其員工薪資之一定比例提撥養老保險金予當地政府規定之專責機構。

東科深圳／東聲惠州子公司

依照中華人民共和國社會保險法之規定按月依個人之薪資基數提撥。

越南子公司

依照越南政府規定之退休制度，依聘僱員工工資之法定繳交提列退休金，所有在職與退休雇員之退休金均由當地政府統籌安排。

各地提撥百分比：

僱主提撥%

台灣
(勞退新制)

6%

香港
(強制性公積金MPF)

5%

中國大陸
(社保—養老)

16~17%

越南
(社保—養老)

14%

RETIREMENT

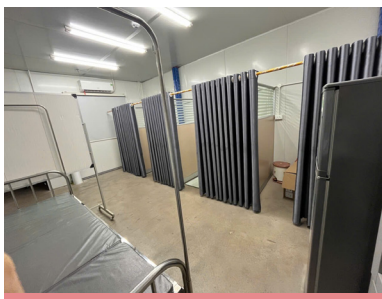
8.3.3 友善育兒職場

本公司重視員工於不同人生階段之需求，積極建構支持婚育與家庭照顧的職場措施，依相關法規提供育嬰留職停薪安排，並設有包含產假、陪產／產檢假及安胎假等假別制度，協助員工兼顧工作與家庭責任。

為體貼員工育兒之辛勞，本公司依不同廠區需求，提供相關支持機制，如生育津貼、彈性上下班制等，並於中國大陸廠及越南廠備有溫馨哺乳（集）乳室，讓同仁無後顧之憂。此外，中國大陸廠亦提供員工子女就讀幼兒園學費補助，以減輕員工照顧幼齡子女的負擔，並兼顧工作平衡與家庭責任。2025 年員工子女申請秀德幼兒園學費補助共計 53 人，補助費用共計約新台幣 388,367 元，平均每學期每人補助費用約新台幣 7,328 元，最高補貼金額可達約新台幣 8,703 元。

育嬰留停情形

依據台灣《性別工作平等法》，凡任職滿一年之台灣員工在子女滿三歲前，可依法申請育嬰留職停薪，最長以兩年為限。本公司 2025 年與 2024 年無員工申請育嬰留停。



哺（集）乳室



幼兒園

8.4 職場安全

8.4.1 職業安全衛生管理

本公司重視員工之健康與工作安全，於 2025 年起導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過工程控制、管理控制及個人防護措施等管理機制，系統性辨識並降低職業安全衛生風險，以預防及減少職業災害發生。目前中國大陸與越南子公司均已於 2025 年取得 ISO 45001 認證，相關管理作業已全面納入系統化運作。

此外，本公司依循 ISO 45001 之風險思維與 PDCA 管理循環，建構完整之職業健康安全管理體系（OHSMS），持續強化風險管理與內部改善機制，以維持穩定且具一致性的安全衛生管理水準。

一、管理體系框架

- 1. 領導作用與責任體系：**最高管理層通過制定職業健康安全方針、分配資源及建立問責機制，確保體系有效運行，管理層承諾通過定期安全委員會會議推動全員參與。
- 2. 組織環境與風險管控：**識別內外部環境因素（如法律法規、供應鏈風險）及利益相關方需求，建立危險源辨識矩陣，覆蓋機械傷害、化學品暴露等物理／化學風險。
- 3. 員工參與協商機制：**通過多語言溝通平台、匿名舉報管道及勞資協商會議，保障員工在安全決策中的參與權，並安排全體員工接受年度安全培訓，內容涵蓋應急演練、職業危害防護等。

二、運行控制與合規保障

- 法律合規性：**建立全球分支機構法律合規性評審機制，確保工時管理、薪酬福利符合當地法規要求。
- 供應鏈與外包管理：**將供應商安全資質審核納入採購流程，規範承包商作業許可制度，強化動火作業、高空作業、機械操作等高風險活動的現場監管。
- 職業健康促進：**各廠區依據當地法規實施健康檢查，中國大陸廠依據《職業健康管理條例》第二十二條，每年辦理一次健康檢查。越南廠依據《越南勞動安全衛生法》第二十一條，每年辦理一次健康檢查。台灣辦公室依據《勞工健康保護規則》第十七條，年滿六十五歲者，每年檢查一次。四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。未滿四十歲者，每五年檢查一次。

三、持續改進機制

- 績效監測與審核：**通過人工與監控巡檢系統，即時監測高風險區域。
- 事故回應與糾正措施：**制定化學品洩漏、機械傷害等專項應急預案。

四、區域化實施重點

- 中國大陸廠及越南廠之新入職員工培訓課程**包含 ISO 45001 標準解讀，重點宣導當地語系化法規，如越南《勞動法典》、中國大陸《職業病防治法》。
- 本公司已將職業健康安全要求深度融入業務流程。**本年度無重大災害，達成低事故目標，實現從「合規驅動」向「價值創造」的轉型，為可持續發展奠定堅實基礎。

8.4.2 職業傷害與職業病

本公司以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，並投入資源強化職業病預防，以創造零災害環境。

2025 年度員工職業災害共計 2 件，占 2025 年底員工總人數之 0.08%；事故類型均為打滑跌倒，發生情境包含樓梯行走及卸貨作業。

為強化員工對火災風險之辨識與應變能力，本公司每年辦理消防教育訓練與宣導活動。

” 2025 年度消防相關教育訓練人次共計
3,331 人、3,699 人時。

2025 年度火災件數共計 0 件。”

項目	2024 年	2025 年
職業災害人數	3	2
職業災害人數比例（占當年底員工總人數）	0.11%	0.08%
火災件數	0	0
火災死傷人數	0	0
火災死傷人數比例（占當年底員工總人數）	0%	0%

8.5 社會參與

本公司關注營運所在地之社區發展，依各地實際需求，於各營運地點持續推動多元社會公益與在地關懷行動，透過資源投入與實際參與，促進企業與社區之良性互動。歷年重點作為如下：

在地教育與人才培育

本公司持續投入在地教育與人才培育相關行動，依各地實際需求，支持涵蓋學齡前至高等教育階段之多元育才計畫。

中國大陸

東科控股子公司董事於 2004 年以個人名義於惠陽新墟設立秀德中英文幼兒園，引入港、台、美等地之教育理念與辦學經驗，提供學齡前兒童多元且完整之學前教育環境。該幼兒園除服務周邊社區孩童外，亦兼顧員工子女就學需求，成為連結企業、員工與在地社區的重要教育資源。

台灣

本公司與台灣大同大學建立長期產學合作關係，特別針對海外學生提供專屬支持，每人每年固定資助新台幣 12 萬元之獎助學金，並開放優先實習與就業機會，協助學生透過實務參與累積產業經驗，培育具備國際移動力之專業人才。

越南

自 2023 年起，與當地紅星大學（Saodo University）簽署七項合作協議，推動產學合作與人才培育。2024 年聘用 8 位畢業生至公司實習，2025 年聘用 18 位畢業生至公司實習，2025 年共計 5 位表現良好者續聘為正式員工。另透過校外實習與簽訂工業生產環境體驗協議，在校學生可於大學一年級及二年級時申請製造廠區實習，提早進行職涯探索並接軌產業實務。相關計畫累計提供逾 110 個職缺與工作機會，總投資金額約新台幣 100 萬元。

弱勢關懷與社區共好

本公司依據各地社會需求推動關懷行動，透過資源投入與實際參與，支持弱勢族群並促進社區共好。

- ◆ **台灣**：參與「孩童種菜加菜」安心蔬果計畫，累計捐贈 3 間育幼院共超過 60 公斤之蔬果，以實際行動支持弱勢兒童之營養照顧。
- ◆ **越南**：長期關懷戰後收容所，協助戰後後遺症者、孤兒、身心障礙兒童及高齡長者，並提供必要之生活物資，回應在地弱勢族群之基本需求。累計幫助超過 550 人次、捐贈超過五千萬越南盾之物資。

附錄

9.1 子公司相關數據	94
9.2 GRI準則索引表	101
9.3 SASB準則索引表	107
9.4 永續揭露指標-其他電子業	109
9.5 氣候相關資訊	110
9.6 管理系統驗證	112
9.7 外部保證	113

9.1 子公司相關數據

2025 年員工類別多元化比例 - 身心障礙

項目	身心障礙					
	男性			女性		
	30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上	30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上
東聲惠州	2	4	2	0	3	0
東聲惠州 - 深圳分公司	0	0	0	0	0	0
東科深圳	0	0	0	0	0	0
EAVN 越南	0	0	0	0	0	0
ESG 新加坡	0	0	0	0	0	0
東亞香港	0	0	0	0	0	0
東雅香港	0	0	0	0	0	0
東聲台灣	0	0	0	0	0	0
總計	2	4	2	0	3	0

2025 年員工類別多元化比例 - 原住民

項目	原住民					
	男性			女性		
	30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上	30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上
東聲惠州	0	0	0	0	0	0
東聲惠州 - 深圳分公司	0	0	0	0	0	0
東科深圳	0	0	0	0	0	0
EAVN 越南	0	0	0	0	0	0
ESG 新加坡	0	0	0	0	0	0
東亞香港	0	0	0	0	0	0
東雅香港	0	0	0	0	0	0
東聲台灣	0	0	0	0	0	0
總計	0	0	0	0	0	0

☞ 2025 年員工類別多元化比例 - 國籍分布

項目	國籍分布															
	台灣		香港		中國大陸		越南		韓國		馬來西亞		日本		新加坡	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
東聲惠州	0	0	0	1	408	335	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東聲惠州 - 深圳分公司	0	0	0	0	62	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
東科深圳	0	0	0	0	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EAVN 越南	0	0	0	0	29	3	547	1,103	0	0	2	0	1	0	0	0
ESG 新加坡	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1
東亞香港	5	3	7	8	6	0	0	0	11	0	3	1	7	0	2	0
東雅香港	3	0	2	1	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
東聲台灣	14	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總計	22	18	9	10	511	382	547	1,103	11	0	10	1	8	0	4	1

☞ 2025 年員工年齡／性別結構

項目	男性			女性			總計
	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
東聲惠州	63	270	75	44	292	0	744
東聲惠州 - 深圳分公司	13	37	12	10	30	0	102
東科深圳	2	1	2	1	3	0	9
EAVN 越南	272	295	12	274	796	36	1,685
ESG 新加坡	0	0	4	0	1	0	5
東亞香港	2	18	21	0	5	7	53
東雅香港	0	3	6	0	1	0	10
東聲台灣	1	6	7	0	6	9	29
總計	353	630	139	329	1,134	52	2,637
占比	13.39%	23.89%	5.27%	12.48%	43.00%	1.97%	100%

◀ 2025 年主管與非主管結構

項目	主管人員 (課長級以上)							非主管人員						
	男性			女性			總計	男性			女性			總計
	30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上	30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上		30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上	30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上	
東聲惠州	2	48	10	2	29	0	91	61	222	65	42	263	0	653
東聲惠州 - 深圳分公司	0	6	5	0	7	0	18	13	31	7	10	23	0	84
東科深圳	0	1	2	0	2	0	5	2	0	0	1	1	0	4
EAVN 越南	0	31	3	2	16	0	52	272	264	9	272	780	36	1,633
ESG 新加坡	0	0	4	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0
東亞香港	1	15	21	0	3	5	45	1	3	0	0	2	2	8
東雅香港	0	2	6	0	0	0	8	0	1	0	0	1	0	2
東聲台灣	0	4	6	0	3	6	19	1	2	1	0	3	3	10
總計	167			76			243	955			1,439			2,394
占比	68.72%			31.28%			100%	39.89%			60.11%			100%

2025 年員工新進率

公司別	性別	項目	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	新進人數	員工總數	總新進率 (%)
東聲惠州	男性	人數	6	7	0	13	744	2.28%
		新進率%	0.81%	0.94%	0.00%			
	女性	人數	0	4	0	4		
		新進率%	0.00%	0.54%	0.00%			
東聲惠州 - 深圳分公司	男性	人數	1	4	0	5	102	14.71%
		新進率%	0.98%	3.92%	0.00%			
	女性	人數	5	5	0	10		
		新進率%	4.90%	4.90%	0.00%			
東科深圳	男性	人數	2	0	0	2	9	22.22%
		新進率%	22.20%	0.00%	0.00%			
	女性	人數	0	0	0	0		
		新進率%	0.00%	0.00%	0.00%			
EAVN 越南	男性	人數	155	90	7	252	1,685	30.39%
		新進率%	9.20%	5.34%	0.42%			
	女性	人數	105	145	10	260		
		新進率%	6.23%	8.61%	0.59%			

公司別	性別	項目	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	新進人數	員工總數	總新進率 (%)
ESG 新加坡	男性	人數	0	1	0	1	5	20.00%
		新進率%	0.00%	20.00%	0.00%			
	女性	人數	0	0	0	0		
		新進率%	0.00%	0.00%	0.00%			
東亞香港	男性	人數	1	7	4	12	53	22.64%
		新進率%	1.89%	13.21%	7.55%			
	女性	人數	0	0	0	0		
		新進率%	0.00%	0.00%	0.00%			
東雅香港	男性	人數	0	1	0	1	10	10.00%
		新進率%	0.00%	10.00%	0.00%			
	女性	人數	0	0	0	0		
		新進率%	0.00%	0.00%	0.00%			
東聲台灣	男性	人數	0	2	0	2	29	13.79%
		新進率%	0.00%	6.90%	0.00%			
	女性	人數	0	2	0	2		
		新進率%	0.00%	6.90%	0.00%			

2025 年員工離職率

公司別	性別	項目	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	離職人數	員工總數	總離職率 (%)
東聲惠州	男性	人數	28	38	16	82	744	13.10%
		離職率%	2.45%	3.32%	1.40%			
	女性	人數	16	52	0	68		
		離職率%	1.40%	4.54%	0.00%			
東聲惠州 - 深圳分公司	男性	人數	0	7	1	8	102	9.71%
		離職率%	0.00%	6.80%	0.97%			
	女性	人數	0	2	0	2		
		離職率%	0.00%	1.94%	0.00%			
東科深圳	男性	人數	0	0	0	0	9	10.00%
		離職率%	0.00%	0.00%	0.00%			
	女性	人數	0	1	0	1		
		離職率%	0.00%	10.00%	0.00%			
EAVN 越南	男性	人數	258	148	3	409	1,685	52.50%
		離職率%	16.34%	9.37%	0.19%			
	女性	人數	182	233	5	420		
		離職率%	11.53%	14.76%	0.32%			

公司別	性別	項目	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	離職人數	員工總數	總離職率 (%)
ESG 新加坡	男性	人數	0	0	2	2	5	40.00%
		離職率%	0.00%	0.00%	40.00%			
	女性	人數	0	0	0	0		
		離職率%	0.00%	0.00%	0.00%			
東亞香港	男性	人數	1	0	9	10	53	14.08%
		離職率%	1.41%	0.00%	12.68%			
	女性	人數	0	0	0	0		
		離職率%	0.00%	0.00%	0.00%			
東雅香港	男性	人數	0	0	3	3	10	25.00%
		離職率%	0.00%	0.00%	25.00%			
	女性	人數	0	0	0	0		
		離職率%	0.00%	0.00%	0.00%			
東聲台灣	男性	人數	0	1	1	2	29	9.38%
		離職率%	0.00%	3.13%	3.13%			
	女性	人數	0	0	1	1		
		離職率%	0.00%	0.00%	3.13%			

9.2 GRI 準則索引表

- 使用聲明：東科控股已依循 GRI 準則報導 2025/01/01 — 2025/12/31 期間的內容
- 使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021
- 適用的 GRI 行業準則：無

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於報告書	02	NA
		1. 關於東科	06	NA
		1.1 基本資料	07	NA
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	02	NA
		關於報告書	02	
		1. 關於東科	06	
		1.2 營運據點	08	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	02	NA
		關於報告書	02	
	2-4 資訊重編	關於報告書	02	
		關於報告書	02	
	2-5 外部保證 / 確信	關於報告書	02	
		關於報告書	02	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1 經濟績效	29	
		5.2 供應鏈管理	43	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-7 員工	8.2 人力結構	81	
		8.2.2 人才招聘	81	
	2-8 非員工的工作者	8.2 人力結構	81	
		8.2.2 人才招聘	81	
	2-9 治理結構及組成	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-11 最高治理單位的主席	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	02	
		2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-15 利益衝突	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 利害關係人鑑別與議合	18	
		3.3 重大主題管理	23	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-19 薪酬政策	8.3 薪酬與福利	87	
	2-20 薪酬決定流程	2.2 治理結構	13	
		4. 公司治理與運作	28	
	2-21 年度總薪酬比率	8.3.1 平等優渥薪酬	87	保密規定限制
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	04	
		2.1 永續發展管理	10	
	2-23 政策承諾	8.1 人權平等與多元化	75	
		經營者的話	04	
		經營者的話	04	
		4.2.1 誠信經營	34	
	2-24 納入政策承諾	8.1 人權平等與多元化	75	
		4. 公司治理與運作	28	
		4.2 責任商業行為	34	
		4.2.1 誠信經營	34	
	2-25 補救負面衝擊的程序	5.2 供應鏈管理	43	
		3.3 重大主題管理	23	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	8.1 人權平等與多元化	75	
		3.3 重大主題管理	23	
		4.2.1 誠信經營	34	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-27 法規遵循	4. 公司治理與運作	28	
		4.2 責任商業行為	34	
		4.2.2 法規遵循	35	
	2-28 公協會的會員資格	-	-	台灣區電機電子工業同業工會 - 會員
	2-29 利害關係人議合方針	3.1 利害關係人鑑別與議合	18	
GRI 3：重大主題 2021	2-30 團體協約	8.2.3 勞資關係	86	
	3-1 決定重大主題的流程	2. 永續發展管理	09	
		3.2 重大性分析與鑑別	21	
	3-2 重大主題列表	2. 永續發展管理	09	
		3.3 重大主題管理	23	
GRI 101：生物多樣性 2024	101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	7.1 環境保護政策與承諾	58	
	101-2 生物多樣性衝擊之管理	7.1 環境保護政策與承諾	58	

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
重大主題 1：經濟績效				
3-3 重大主題管理		3.3 重大主題管理	23	
		4. 公司治理與運作	28	
		4.1 經濟績效	29	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1.1 經濟績效	29	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	7.2 氣候變遷風險與機會	59	
		7.2.2 氣候相關策略	60	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	8.3 薪酬與福利	87	
		8.3.2 完善福利措施	88	
	201-4 取自政府之財務援助	4.1.1 經濟績效	29	
重大主題 2：採購實務				
3-3 重大主題管理		3.3 重大主題管理	23	
		5.2 供應鏈管理	43	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5.2 供應鏈管理	43	
重大主題 3：能源管理				
3-3 重大主題管理		3.3 重大主題管理	23	
		7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	302-2 組織外部的能源消耗量	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	302-3 能源密集度	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	302-4 減少能源消耗	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	6.4 產品生命週期管理	53	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
重大主題 4：溫室氣體排放				
3-3 重大主題管理		3.3 重大主題管理	23	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	305-4 溫室氣體排放密集度	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	305-5 溫室氣體排放減量	7.2.4 氣候相關指標與目標	65	
	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	7.6 污染防治	73	
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	7.6 污染防治	73	
重大主題 5：勞雇關係				
3-3 重大主題管理		3.3 重大主題管理	23	
GRI 401：勞雇關係 2016		8.2 人力結構	81	
	401-1 新進員工和離職員工	8.2 人力結構	81	
		8.2.2 人才聘僱	81	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	8.3 薪酬與福利	87	
		8.3.2 完善福利措施	88	
	401-3 育嬰假	8.3 薪酬與福利	87	
		8.3.3 友善育兒職場	90	
重大主題 6：員工多樣化與平等機會				
3-3 重大主題管理		3.3 重大主題管理	23	
GRI 405：員工多元化 與平等機會 2016		8.1 人權平等與多元化	75	
	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2 治理結構	13	
		8.2 人力結構	81	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	8.2 人力結構	81	
		8.3.1 平等優渥薪酬	87	

9.3 SASB 準則索引表

使用聲明：東科控股已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

產業類型：科技與通訊技術 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS, TC)

行業名稱：硬體 (Hardware, HW)

主題	代碼	指標	對應章節	揭露情形		
產品安全	TC-HW-230a.1	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	4.3 資訊安全	● 本公司由董事會通過設立資安專責部門與主管，定期報告執行成效。並依據《上市上櫃公司資通安全管控指引》制定管理辦法，透過多元分層系統架構、異地備援、機房巡檢、模擬測試與緊急應變，保障關鍵系統穩定與資料安全；同時設立「資訊風險管理框架」，落實災難應變與控管的逐級通報，包括 IT 政策與標準，以確保持續合規並遵循最新的安全措施。 ● 為持續強化資安及風險管理能力，本公司規劃於 2026 年導入 ISO 27001 資訊安全管理體系（ISMS），並以主要生產基地中國大陸廠為核心，逐步建立符合國際標準之資安治理架構與管理制度。		
員工多元與共融	TC-HW-330a.1	(a) 高階管理階層、 (b) 非高階管理階層、 (c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元 群體之代表性之百分比	8.2 人力結構	(1) 全球員工「性別」代表性之百分比：		
					男	女
				高階管理階層 (協理級以上)	76.67%	23.33%
				非高階管理階層	67.61%	32.39%
				技術員工 (工程師)	75.00%	25.00%
				所有其他員工	36.90%	63.10%
(2) 全球員工「多元群體」代表性之百分比：						
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上		
高階管理階層 (協理級以上)	0%	6.67%	93.33%			
非高階管理階層	2.82%	76.53%	20.66%			
技術員工 (工程師)	32.98%	62.23%	4.79%			
所有其他員工	27.83%	67.18%	4.99%			
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	6.4 產品生命週期管理	應申報 IEC 62474 比例為 0%		

主題	代碼	指標	對應章節	揭露情形
產品生命週期管理	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	6.4 產品生命週期管理	非 EPEAT 產品登錄對象，不適用
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比		100%
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比		0% / 本公司所有客戶均未開始回收報廢產品和電子廢棄物
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	5.2 供應鏈管理	0% / 本公司無強制要求供應商接受 RBA 有效性稽核程序 (VAP)，故無統計相關數據
	TC-HW-430a.2	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就一階供應商場所之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率		0% / 目前無統計相關數據
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	5.1.2 供應鏈結構	- 在採購作業上，本公司基於品質要求、良率表現、交期穩定性及成本管理等考量，選擇具備供應能力之合格供應商，並維持長期合作關係。另為降低供應中斷風險，主要原料至少配置兩家以上供應來源，以維持進貨之穩定性。 - 原物料及運輸成本可能因國際情勢變化而有所波動。本公司依既有採購與供應安排，整合電子、軟體及聲學等部門協作，維持關鍵電子零件之供應穩定性，並與主要品牌客戶就市場、技術與產品應用等面向進行交流，以因應供應鏈相關挑戰。考量不同地區供應鏈完整度差異，相關廠區視實際需求採取聯合採購或分散取得方式，進行採購配置與庫存管理，支持生產作業之持續運作。
活動指標	TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	-	家用音訊系統: 2,693; 個人音訊系統: 1,601; 喇叭單體: 974; 其他: 4,009 (單位: 仟個)
	TC-HW-000.B	製造場所之面積	-	144,078.94 (平方公尺)
	TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	-	100%

9.4 永續揭露指標 - 其他電子業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	● 總能耗 71,357.9666 十億焦耳 (GJ) ● 外購電力百分比：91.1649% ● 再生能源使用比例：4.4462%	十億焦耳 (GJ), 百分比 (%)	66
二	總取水量及總耗水量	量化	● 總取水量：193.6979 千立方公尺 ● 總耗水量：3.0882 千立方公尺	千立方公尺 (1,000m ³)	70
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	● 有害事業廢棄物總重量：26.0340 公噸 ● 回收百分比：0%	公噸 (t), 百分比 (%)	72
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年職業災害人數共計 2 位，類別為打滑跌倒，職業傷害率為 0.08%。	數量，比率 (%)	91
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	0% / 本公司所有客戶均未開始回收報廢產品和電子廢棄物	公噸 (t), 百分比 (%)	53
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	● 在採購作業上，本公司基於品質要求、良率表現、交期穩定性及成本管理等考量，選擇具備供應能力之合格供應商，並維持長期合作關係。另為降低供應中斷風險，主要原料至少配置兩家以上供應來源，以維持進貨之穩定性。 ● 原物料及運輸成本可能因國際情勢變化而有所波動。本公司依既有採購與供應安排，整合電子、軟體及聲學等部門協作，維持關鍵電子零件之供應穩定性，並與主要品牌客戶就市場、技術與產品應用等面向進行交流，以因應供應鏈相關挑戰。考量不同地區供應鏈完整度差異，相關廠區視實際需求採取聯合採購或分散取得方式，進行採購配置與庫存管理，支持生產作業之持續運作。	不適用	42
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	報導貨幣	-
八	依產品類別之主要產品產量	量化	家用音訊系統：2,693；個人音訊系統：1,601；喇叭單體：974；其他：4,009	依產品類型而不同 (單位：仟個)	-

9.5 氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形	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。	7.2 氣候變遷風險與機會	59
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)。	7.2 氣候變遷風險與機會	60-62
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	7.2 氣候變遷風險與機會	60-62
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。	7.2 氣候變遷風險與機會	60-62
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。	7.2 氣候變遷風險與機會	63-64
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	7.2 氣候變遷風險與機會	63-64
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	7.2 氣候變遷風險與機會	67
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。	7.2 氣候變遷風險與機會	65-67
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。	7.2 氣候變遷風險與機會 盤查及確信情形請參閱下表	65-67

◀ 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

單位：公噸二氧化碳當量

	2024 年	2025 年
範疇一	1,146.4500	850.3217
範疇二	11,145.2125	10,142.9952
總計	12,291.6625	10,993.3169
範疇一、二排放密集度 (公噸二氧化碳當量／百萬元營業額)	0.9908	0.9958
範疇三 ^(註)	34,978.0789	33,507.5311
確信範圍	東科控股及子公司（不含 ScS）	
確信機構	EY 安永聯合會計師事務所	
確信準則	依據確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」執行，並以 ISO 14064-1:2018 為編製基準。	
確信意見	有限確信。未發現有未依照 ISO 14064-1:2018 編製之情事。	

註：範疇三包括類別 3~6。類別 3：由運輸產生之間接溫室氣體排放（包含上游運輸、下游運輸、員工通勤、商務旅行）；類別 4：由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放（包含購買產品、廢棄物處置及清運）；類別 5 與類別 6 經顯著性評估鑑別為非顯著排放源，故未納入。

9.6 管理系統驗證

為確保本報告書資訊品質及揭露之可靠度，本集團已取得以下管理系統驗證：

廠區	驗證 / 查證標準	證書效期 (起訖日)
全集團 (不含 ScS)	ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	2025/01/01~2025/12/31
	ISO 14001:2015 環境管理系統	2022/08/18~2025/08/29 2025/09/12~2028/09/11
	ISO 50001:2018 能源管理系統	2024/11/22~2027/11/21
	QC 080000:2017 有害物質流程管理系統	2024/12/18~2027/12/17
	FSC 產銷監管鏈管理體系認證證書	2025/05/28~2030/05/27
	SONY 綠色合作夥伴認證	2023/10/13~2027/01/31
	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理	2025/04/02~2028/04/01
	ISO 28000:2022 供應鏈安全管理	2025/05/16~2028/05/15
	ISO 9001:2015 品質管理系統	2024/03/18~2027/04/15
	ISO 13485:2016 醫療器材品質管理系統	2023/06/15~2026/06/14
東聲惠州	ISO 14001:2015 環境管理系統	2023/03/03~2026/03/02 2025/08/12~2028/08/11
	ISO 50001:2018 能源管理系統	2024/12/01~2027/12/01
	QC 080000:2017 有害物質流程管理系統	2024/09/09~2027/09/08
	SONY 綠色合作夥伴認證	2023/10/13~2027/01/31
	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理	2025/04/29~2028/04/28
	ISO 9001:2015 品質管理系統	2025/08/12~2028/08/11
EAVN 越南	ISO 14001:2015 環境管理系統	2023/03/03~2026/03/02 2025/08/12~2028/08/11
	ISO 50001:2018 能源管理系統	2024/12/01~2027/12/01
	QC 080000:2017 有害物質流程管理系統	2024/09/09~2027/09/08
	SONY 綠色合作夥伴認證	2023/10/13~2027/01/31
	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理	2025/04/29~2028/04/28
	ISO 9001:2015 品質管理系統	2025/08/12~2028/08/11

9.7 外部保證



獨立保證意見聲明書

東科控股股份有限公司 2025 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與東科控股股份有限公司(以下簡稱東科控股)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入東科控股永續報告書之準備過程。

責任

東科控股負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為東科控股及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供東科控股使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

東科控股與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範圍與「東科控股股份有限公司2025年永續報告書」揭露範圍一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估東科控股遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估東科控股的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則
 - TCFD氣候相關財務揭露
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。

afnor
GROUPE



- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審核相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000 當責性原則

包容性

東科控股已持續尋求利害關係人的參與，透過多元的溝通管道與利害關係人深度交流，融合到整個組織的治理、策略和相關決策流程中，了解利害關係人對該組織在永續發展所關注的議題。整體而言，持續展現符合包容性原則的具體作為。

重大性

東科控股已檢視營運模式、產品類別及外部經營環境均未出現重大結構性變化，經董事會核准，完成定期檢視與延續前一年度所確認的重大主題，並持續對各重大主題管理方針、目標與年度成效進行揭露。整體而言，已展現符合重大性原則之具體作為。

回應性

東科控股已透過報告書、官網等方式揭露經濟、治理、環境與社會的資訊，使利害關係人得以對該公司的治理與管理績效進行了解。未來可持續整合國內與國際報導要求，藉由跨區域與部門的合作，持續揭露各項永續資訊來回應利害關係人與報導要求。

衝擊性

東科控股已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測。在報告書中已揭露所鑑別之各項衝擊、管理措施與管理績效等。整體而言，已展現符合衝擊性原則的具體內容。

◆ GRI 永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續按國內與國際報導要求，透過跨區域與部門合作，持續彙整與揭露各營運據點的永續管理績效給利害關係人。

◆ TCFD 氣候相關財務揭露

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對組織的營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等。未來可關注與更新氣候情境資訊，並持續評估為了風險與機會所採取的應對措施與對財務的潛在影響。

afnor
GROUPE



◆ SASB 準則

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標、活動指標進行相關資訊揭露。未來可持續依據準則進行資訊蒐集與報導，以提供投資人信心與決策參考價值。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就東科控股所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的AA1000保證標準準則的情況出具聲明。

我們總結「東科控股股份有限公司2025年永續報告書」內容，對於東科控股的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關東科控股在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年07月03日

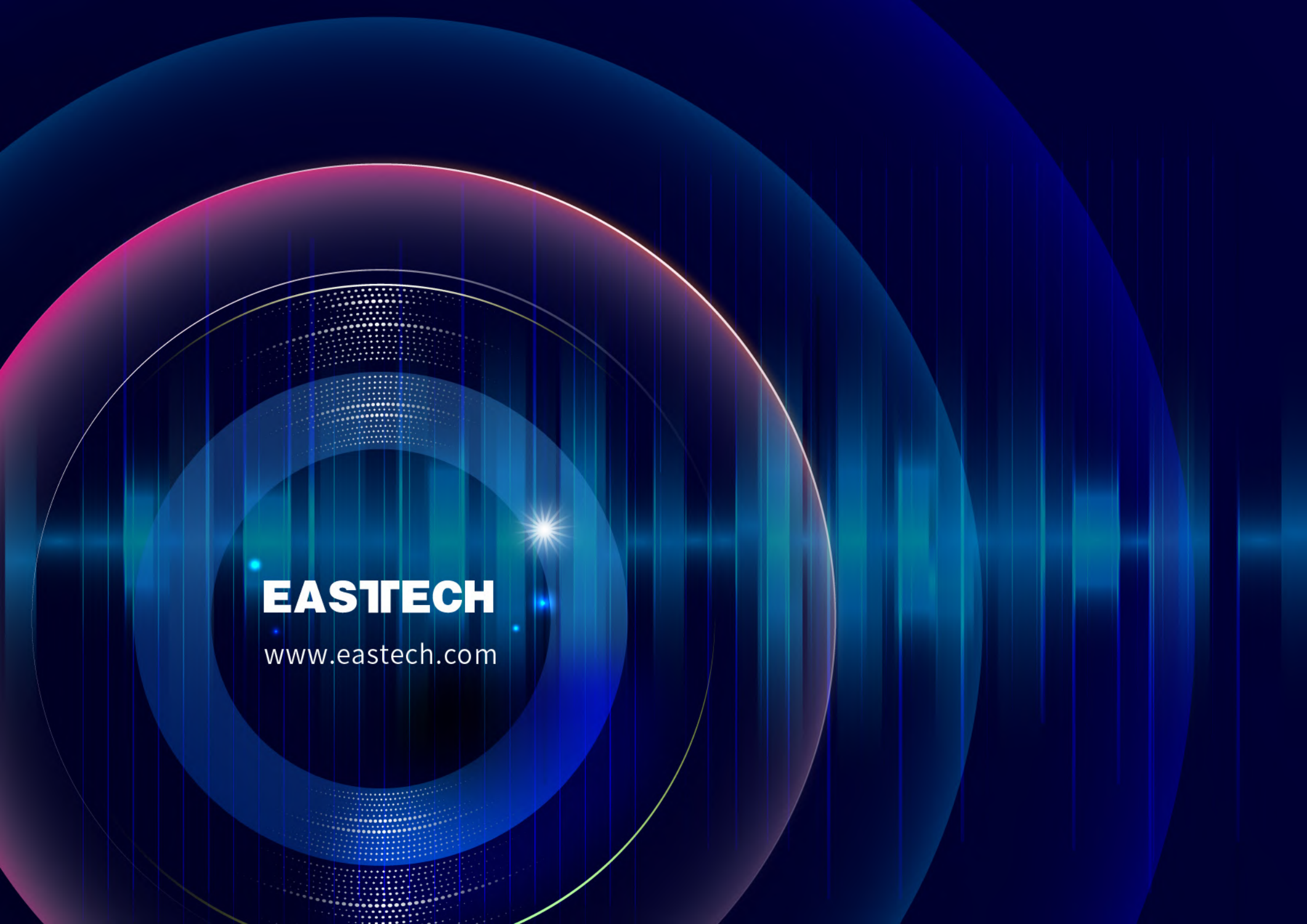
查證團隊：傅曉厚(主導查證員)、陳中本(查證員)

法標國際認證股份有限公司 — 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889
網址 <https://international.afnor.com/en/>



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-C8D01

afnor
GROUPE

The background features a dark blue gradient with several concentric circles. The innermost circle is a bright blue ring. Above it is a ring of white dots. The outermost circle is a large, semi-transparent arc with a pink-to-blue gradient. A bright starburst of light is positioned to the right of the text.

EASTTECH

www.eastech.com