Orange Electronic

2025 ESG Report

橙的電子 永續報告書

股票代號：4554

目錄

關於報告書 3
經營者的話 5

CHAPTER 01
智慧串聯 安全同行

關於橙的電子
1.1 公司基本資訊 8
1.2 營運績效 11
1.3 外部組織參與 12
1.4 榮耀與肯定 12

CHAPTER 02
淨零未來 永續環境

永續策略
2.1 永續發展目標與策略 14
2.2 永續發展治理架構 15
2.3 2025 年永續績效亮點 16

CHAPTER 03
以人為本 共創價值

利害關係人溝通與重大性分析
3.1 利害關係人溝通 18
3.2 重大主題鑑別與分析 20
3.3 重大主題列表與 SDGs 對應 23
3.4 重大主題管理與價值鏈衝擊 24

CHAPTER 04
透明治理 穩健經營

治理面
透明治理
4.1 公司治理 26
4.2 風險管理 34
4.3 資訊安全管理 37
循環經濟
4.4 永續供應鏈管理 36
4.5 創新產品與服務 40

CHAPTER 05
創新驅動 智慧永續

環境面
環境保育
5.1 環境管理 46
5.2 廢棄物管理 48
淨零碳排
5.3 氣候變遷管理 49
5.4 溫室氣體管理 56

CHAPTER 06
永續績效 亮點事蹟

社會面
資源永續
6.1 能源管理 59
6.2 水資源管理 60
6.3 人權管理 61
6.4 人才招募與留任 62
6.5 職業健康安全 69
6.6 社會共融 74

CHAPTER 07
創新驅動 智慧永續

附錄
7.1 GRI 準則對照表 77
7.2 氣候相關財務揭露 (TCFD) 指標對照表 83
7.3 永續會計準則委員會 (SASB) 指標對照表 84
7.4 溫室氣體盤查 85

美好的生活
源自於安心駕駛

橙的電子，讓每一次前行更安心

以環境永續、社會共融、公司治理為核心，
落實責任、誠信與創新，以科技守護
每一次前行，以 ESG 共創更美好未來

關於我們的報告書

歡迎您閱覽橙的電子股份有限公司（以下簡稱「橙的電子」或「本公司」）發行之第二本永續報告書，本報告書以「公司治理」、「資源永續」、「環境保育」、「社會參與」、「循環經濟」、「淨零碳排」之六項永續發展策略，說明治理、環境與社會 (ESG) 各面向之永續現況，利害關係人可藉由本報告書更清楚瞭解橙的電子在推動永續發展上的貢獻及成果。

報告期間與範疇 (GRI 2-2)

本永續報告書主要呈現2025年1月1日至2025年12月31日間，橙的電子在永續議題上的執行成果與績效表現。本報告書的揭露範疇以臺灣營運總部為主要範圍，並包含部分子公司資訊。此外，考量資訊之可比性，部分績效資訊將一併揭露近三年數據。未來，橙的電子將依據子公司營運性質，逐步擴大公司治理、環境與社會方面的資訊揭露範圍，確保年度企業永續報告書能全面呈現公司整體的永續發展績效。

報導發行時間 (GRI 2-3)

橙的電子每年定期發行企業永續報告書，並公開於企業官方網站。
https://www.orange-electronic.com/
◇ 第一次發行版本：2025年8月
◇ 本次發行版本：2026年8月
◇ 預定下一發行版本：2027年8月

報告資訊
永續報告小組 | ESG@orange-electronic.com
整體視覺設計與編排 | 張榕珊

報告編撰原則 (GRI 2-5)

本報告書編撰原則係依據臺灣證券交易所《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，本報告書各項揭露數據資訊的盤點與蒐集，透過日常營運管理的數據，由相關權責部門進行確認與提供，經永續發展辦公室彙整編製，由永續發展委員會呈報董事會核決後發行。

發布單位	國際準則/法規
全球報告倡議組織 Global Reporting Initiative, GRI	永續報導準則(GRI Standards)
AccountAbility組織 AccountAbility	AA1000 Accountability Principle當責性原則 AA1000SES利害關係人議和標準 AA1000 Assurance Standard v3保證標準
國際金融穩定委員會 Financial Stability Board, FSB	氣候相關財務揭露建議(TCFD)
永續會計準則委員會 Sustainability Accounting Standards Board, SASB	汽車零件產業準則
聯合國 United Nations, UN	永續發展目標(SDGs)
臺灣證券交易所 (金管會與環境部、經濟部、交通部、內政部)	《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》

意見回饋聯絡方式
對於本報告書的任何意見或訊息諮詢，歡迎您與我們聯絡：
橙的電子股份有限公司 永續發展辦公室
電子郵件：ESG@orange-electronic.com
電話：04-2560-2766 | 傳真：04-2560-2865
地址：台中市中部科學工業園區科雅路 29 號 5 樓

網站 簡介影片

企業理念

創新的技術：掌握「高低溫汽車電子設計」、「RF無線傳輸」與「電源管理」三大核心技術。
優良的品質：持續提供業界領先的技術進步，例如首創高車輛覆蓋率，且具備免重新學習程序的通用型感測器。
永續與關懷：追求人類永續發展，致力於環境保護，並持續改善流程以降低對環境的影響。

經營者的話

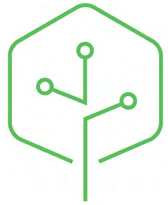
2025 年對橙的電子而言，是策略轉型成效全面爆發、營運高速成長的關鍵一年。
我們在追求財務績效「三率三升」的同時，也積極將 ESG 永續治理融入企業，
以「走慢路，但要紮實地走」的務實哲學，為地球環境創造長遠的永續未來

永續承諾

融入日常營運 ESG 永續治理「橙的電子不只是參與者，
更是安全的守護者與減碳的推手」

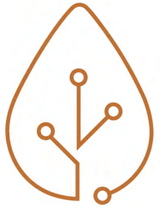
董事長

許銀泰



E（Environment）環境永續

胎壓偵測系統（TPMS）本質上就是一項綠色產品，透過精準掌控胎壓，及近年持續佈局應用大數據收集及數位化應用，進而監控輪胎使用壽命降低油耗達到延長使用率和維護效率提升，有效率的降低碳排放，將產品轉化成減碳利器。



S（Social）社會責任

隨着 2026 年歐洲卡車 TPMS 法規全面實施，橙的除了迎來全新的商機，更肩負起提升商用車、卡車等大型重型車輛行車安全的社會職責。我們持續聚焦生命安全產品，推動全球道路安全與零事故願景。

G（Governance）公司治理

建立更高規格的資訊安全防護網，現已著手導入 ISO 27001 資訊安全管理系統及產品面 ISO 21434 國際車用網宇安全認證，降低企業資安威脅建立機密資訊保護系統，對於 AI 爆炸的時代更能降低資安風險的疑慮。

未來展望：

2026 年的橙的電子，將繼續靠著技術通路、售後服務市場及終端客戶的高黏著度優勢，不斷切入新客群。我們不盲目追求爆發性，而是堅持穩紮穩打地把綠色永續與穩健獲利結合，將胎壓偵測系統（TPMS）推廣至各地，成為永續不可或缺的一環，為客戶、股東與環境創造不可替代的長遠價值。

CHAPTER

01

關於橙的電子

ABOUT ORANGE ELECTRONIC

橙的電子專注於胎壓監測系統（TPMS）之研發與製造，以創新技術與全球佈局，提供安全、智慧、永續的解決方案，與夥伴共創移動未來。

1.1 公司基本資訊
1.2 營運績效
1.3 外部組織參與
1.4 榮耀與肯定

20+
年專注 TPMS
研發與製造

6 OFFICES
全球在地化據點
即時服務

AM/OEM
全球領先的胎壓
偵測系統供應商

121 ITEMS
多項專利技術
持續創新成果

SAFE
讓前行無所畏懼
趨動美好未來

1.1 公司基本資訊 (GRI 2-1)

Company Profile

中文全名：橙的電子股份有限公司

英文全名：Orange Electronic Co., Ltd.

成立時間：2005年01月

總部地址：台中市中部科學工業園區科雅路29號5樓

董 事 長：許欽堯

總 經 理：許欽堯

員工人數：123人，全球員工人數：139人

(截至2025年12月31日)

股票代號：4554

實收資本額(元)：2.63億

產 業 別：上櫃其他電子業

主要產品：汽、機車及其零件(無線胎壓監測系統)等技術研發、生產製造及買賣

橙的電子專注於無線胎壓監測系統(Tire Pressure Monitoring System, TPMS) 技術研發、生產製造、全球行銷、品牌經營的跨國企業，總公司位於臺灣中部科學園區，除了深耕以臺灣外，在美國、歐洲及中國等地皆設有公司，能夠快速服務世界各地客戶。

橙的電子自成立以來，深耕自有品牌、堅持產品品質、自主研發設計、發展國際化技術，多次榮獲各項大獎殊榮：SEMA SHOW 最佳產品獎、中小企業創新研究獎、臺灣精品獎、國家磐石獎、小巨人獎及中華汽車Top Quality 評鑑優良供應商等肯定。也是全球少數能夠在北美市場為各大車型品牌提供相容原廠售服胎壓監測感應器之廠家，曾榮獲美國輪胎工業協會 TIA(Tire Industry Association)分別公告北美市場所有的汽車經銷商;在臺灣市場榮獲中華汽車設計開發績優獎、品質管理活動績優獎、交貨績優獎及 2025 年度 Top Quality 5A（最高等級）供應商大獎，是國內外各大原廠車廠標配、選配、售後市場(After Market, AM)、輪胎廠的主要合作夥伴，展示橙的電子的 TPMS 核心技術實力與品牌在市場之影響力。

在實現經濟效益的同時，橙的電子亦積極響應全球 ESG(環境、社會、治理)的趨勢，將企業責任與永續發展納入經營核心，以「資源永續、透明治理、環境保育、循環經濟、淨零碳排、社會參與」六大策略為指引，為創造企業永續經營的價值。

產業鏈位置圖 (GRI 2-6)

全球市場布局

橙的電子以臺灣為全球研發中心及生產基地，提供各分公司技術與全方位支援。中國分公司主要服務 OEM(車廠)，並持續執行業務團隊在地化，就近執行市場開發與即時售後服務，以期大幅提昇市場拓展效率。歐洲則對 AM(套裝件及替代件) 不同市場之特性，運用不同策略與異業合作模式，有效且快速的滲透市場，擴大市占率。橙的電子積極佈局全球營運並妥善運用海外資源優勢，建構全球供應鏈及營運網絡，提供客戶全方位解決方案。

子公司/服務據點	國家	主要業務
Orange Electronic Inc.	美國	轉口貿易及貿易代理、售後服務
Orange Electronic Netherlands B.V.	荷蘭	轉口貿易及貿易代理、售後服務
Orange Electronic Europe Cooperatief U.A.	荷蘭	一般投資業務
蘇州橙的電子有限公司	中國	轉口貿易及貿易代理、售後服務
橙的電子商貿(上海)有限公司	中國	轉口貿易及貿易代理、售後服務
Orange Electronic Italy S.R.L.	義大利	售後服務
Orange JAPAN Inc(服務據點)	日本	售後服務

整合卡客車與客服系統之 TPMS 展業發展 (GRI 2-6)

一 . 核心產品與技術：從乘用車跨足卡客車

橙的電子主要營業項目為無線胎壓偵測系統 (TPMS) 之製造及銷售。由於不同車廠、車款 (包含乘用車與大型卡客車) 皆有其專用的通訊協定 (Protocol)，TPMS 廠商必須依據產品規格與特性，為不同車型設計對應的產品。

在產品矩陣上，除了供應一般乘用車的胎壓偵測器、胎壓偵測燒錄工具及套裝組外，針對大型卡客車 (商用車)，因其車體長、輪胎多且胎壓高，產品更需具備高耐壓、長距離訊號傳輸 (需搭配中繼器) 等特性。這類卡客車產品通常會與車隊管理系統結合，提供全天候的輪胎安全監控。

二 . 市場發展與通路結構性轉變 (AM 市場崛起)

美國與歐盟因較早立法強制規定新車必須配備 TPMS，促使市場早期由原廠 (OEM/OES) 主導。早期因駕駛人對 TPMS 認識有限，多數的車主會選擇回原廠維修，然而隨著市場趨於成熟，TPMS 維修模式逐漸與輪胎維修市場類似。在乘用車售後市場 (AM)，專業輪胎維修通路與零組件批發通路的市佔率已超越原廠維修，消費者更傾向選擇價格合理的副廠通路。此時，橙的電子的「胎壓偵測燒錄工具」便成為 AM 通路的關鍵，能協助輪胎行快速燒錄各車款協定，解決通路庫存痛點。

三 . 客服系統應用與數位化加值服務

美國與歐盟因較早立法強制隨著 AM 市場的多元化發展，客服系統應用與後台軟體成為現代 TPMS 產業鏈中不可或缺的加值環節，一般消費者與維修廠 (乘用車 AM)，隨著副廠通路普及，TPMS 廠商透過客服系統與技術資料庫，為前線輪胎行提供即時的燒錄工具操作指導、車款協定更新查詢、以及故障排除支援，確保售後維修的流暢度。

整體來說，TPMS 產業已從單純的「車用電子製造」，轉變為「結合多元通路應用，並透過客服系統與雲端平台提供數位化服務」的完整產業鏈。

目前主要產品

四輪乘用車 OE原廠替代件

產品特色

- 原廠規格設計
- 高相容性
- 穩定可靠
- 安裝簡便

二輪摩托車 、六輪以上商 / 卡用車

產品特色

- 即時監控胎壓
- 跨平台支援
- 高精準度
- 提升安全性

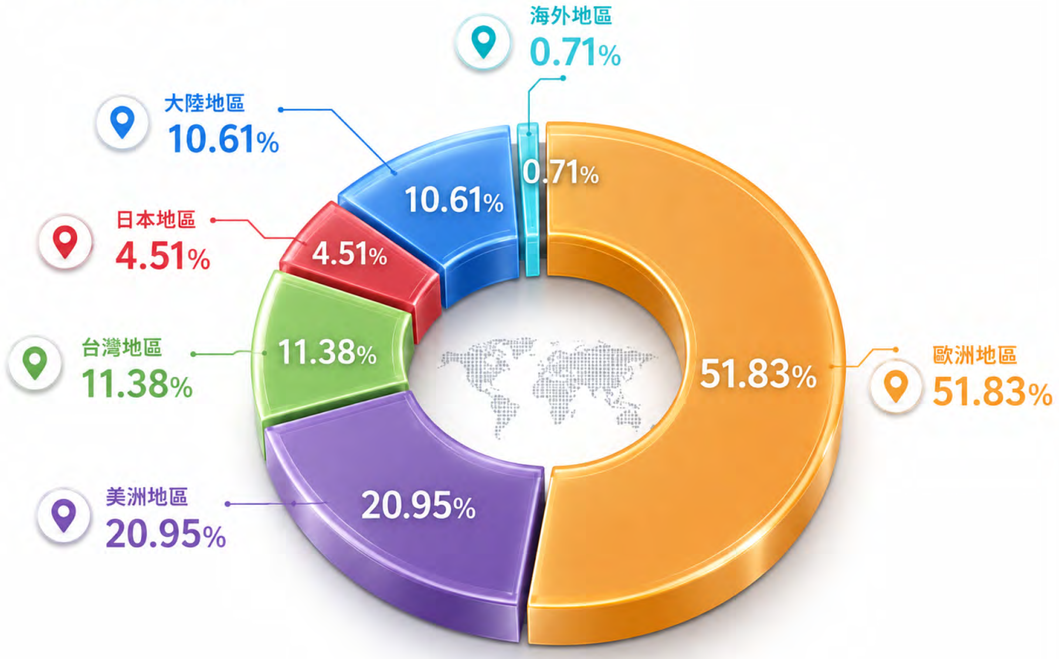
原廠替代顯示主機學碼燒錄工具

適用車款：TOYOTA、MAZDA、NISSAN、MITSUBISHI

產品特色

- ID Copy 功能
- 學碼與燒錄整合
- 直覺化操作介面
- 支援多品牌車款

主要市場分布



上游
積體電路 / 氣嘴 / 電池 / PCB / 其他

中游
胎壓監測器製造商

下游
汽車及原廠 / 專業汽車用品公司(原廠設立)
汽車零組件批發通路商 / 專業輪胎通路商 / 量販店

全球布局

產品行銷全球主要市場，特別深化在歐美日及中國等地區之市場占有率，並積極拓展新興市場。

市場優勢

憑藉完整產品線與技術創新，滿足不同市場與客戶需求，持續提升品牌競爭力與客戶信賴度。

未來展望

持續投入研發與技術升級，強化產品價值與服務品質，推動TPMS產業發展，創造長期永續價值。

1.2 營運績效
Operational Performance

財務活動所產生及分配的直接經濟價值 (GRI 201-1)

項目 / 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
產生的直接經濟價值:收入	365,794	406,606	493,070
分配的經濟價值:			
營運成本	(214,564)	(224,278)	(270,779)
營業毛利	151,230	182,328	222,291
營業費用	(131,994)	(146,529)	(169,584)
營業外收支	9,022	19,927	18,381
稅後淨利	24,683	43,546	55,940
每股盈餘 (元)	1.06	1.87	2.12
資產總額	615,861	704,533	769,559
負債總額	176,419	246,524	260,682
員工薪資與福利[註1]	(117,636)	(129,770)	(147,970)
社區投資[註2]	NA	NA	NA
應支付金付政府的稅項[註3]	(4,008)	(2,129)	(17,506)
支付出資人的款項[註4]	(23,299)	(23,299)	(30,288)
保留盈餘	39,882	60,129	77,626

單位：新台幣千元

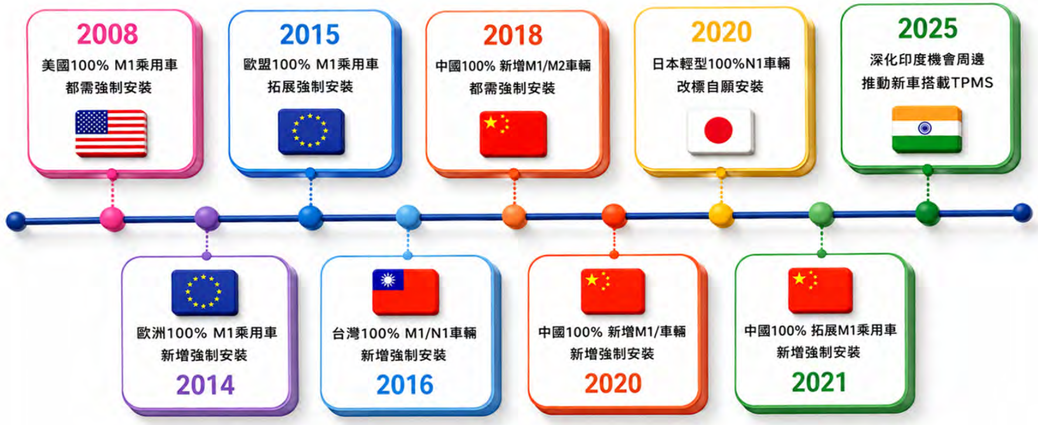
註 1: 員工薪資和福利 : 員工薪資、紅利、獎金、員工福利 (退休金、保險、補助及津貼)
註 2: 社區投資 : 向慈善組織、非政府組織或研究單位的捐贈、支援社區基礎設施、社會活動的直接成本
註 3: 按國別支付政府的款項 : 租稅、營業稅、所得稅財產稅、不含延遞稅款、罰款
註 4: 支付出資人的款項 : 利息費用、股利支付、特別股利

2025 年為橙的電子營運爆發的一年，主要受惠於歐美售後服務 (AM) 市場需求強勁回升，以及產品組合優化之成效，帶動獲利表現、營收成長雙雙寫下近 10 年來新高紀錄，董事長許欽堯指出，過去公司僅專注於製造胎壓偵測器 (TPMS) 並銷售給通路商，不僅毛利受擠壓，也難以掌握終端客戶需求與產品問題。

為此，公司決定在德國市場建立自有銷售團隊，直接經營輪胎零售店。此策略經過四年耕耘，已成功打入德國近 3,000 家輪胎店 (德國總計約 5,500 家) ，並透過提供數位化管理系統 (如預約系統、倉庫管理系統) 與即時技術支援，與客戶深度綁定，建立起競爭壁壘。

發展潛力

胎壓監測系統 (TPMS) 作為汽車安全和效能的重要組件，具有相當大的發展潛力，主要體現在以下三個方面



法規和安全要求增加
法規的實施促使了TPMS市場的快速擴展。
安全性的關注度增加，特別是對於高速行駛和不良天氣條件下的車輛操作，這使得車主和車廠對於TPMS的需求不斷增加。

汽車工業技術發展
隨著汽車技術的進步，車輛的智能化水平提升，TPMS也已廣泛的應用和發展。除了胎壓監測外，還可以與車輛的其它系統(如ABS與穩定性控制系統)集成，以提高全盤行駛的安全性和系統性。

市場潛力和應用範圍擴展
TPMS的應用已不局限於乘用車。大型卡車，工程和農業機械、巴士、甚至一些重型工程車輛。車隊管理公司也越來越關注TPMS以提高營運效率和安全。此外,隨著法規要求的日益嚴格。市場也廣泛應用的TPMS。市場的成熟發展為其它功能擴展(如輪胎資產管理、數據分析)。未來將走向更智能、集成化。同時將與其它車輛系統深度集成。 因此具有廣泛的市場潛力。

公司歷史沿革及重大里程

2025
- 榮獲中華汽車產品 5A 獎（最高等級）
- 榮獲中華民國第四十八屆創業楷模獎及相扶獎

2024
- 榮獲臺灣精品獎
- 開發機車專用胎壓監測套裝組 / 胎壓服務工具

2023
- 榮獲中華汽車最佳供應商獎
- 榮獲中華汽車 車界產品品質 4A 獎
- 開發自動定位功能之商用大型車胎壓監測暨智能拖掛系統

2022
- 榮獲中部科學園區優良廠商創新產品獎
- 開發爆胎安全裝置專用二合一胎壓監測裝置

2021
- 開發 Tesla 特斯拉適用－胎壓監測器

1.4 榮耀與肯定 歷年重點榮譽獎項
Honors & Recognitions

2025	中華汽車 車界產品品質 5A 獎（最高等級）
2025	中華民國第四十八屆創業楷模獎及相扶獎
2022 2024	連續三年榮獲中華汽車 Top Quailty 供應商大獎、設計開發績優獎、品質管理活動績優獎及交貨績優獎。
2023	中部科學園區優良廠商 創新產品獎 自動定位功能之商用大型車胎壓監測暨智能拖掛系統

1.3 外部組織參與 (GRI2-28)
External Organization Participation

橙的電子積極參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期望能一同因應國際局勢變遷，提昇水平。

協會名稱	職務
社團法人中華民國全國中小企業總會	會員
臺灣區車輛工業同業公會	會員
臺灣中部科學園區產學訓協會	會員
社團法人臺灣人力資源主管協會	會員

協會名稱	職務
臺灣科學園區科學工業同業公會	會員
中華汽車協力會	會員
中華民國全國中小企業總會磐石獎聯誼委員會	會員
全國創新創業總會	會員 / 總幹事

2025 年卓越里程碑

2025 年，橙的電子在品質管理與企業領導力上迎來了雙重榮耀。在與中華汽車的長期合作中，橙的電子歷經七年多來的深耕與進步，從初期獲得 1A 評鑑開始，逐年突破、精益求精，最終於 2025 年勇奪品質最高榮譽——「Top Quality 5A」獎項。這項殊榮不僅象徵著橙的電子的產品質量獲得國際級車廠的高度認可，更是對團隊連續七年不懈追求零缺失目標的最佳肯定。

此外，正值創業二十一週年之際，橙的電子的核心領導層也傳來佳音。總經理及副總經理憑藉卓越的企業治理能力與對產業的長期貢獻，雙雙榮獲中華民國第四十八屆「創業楷模獎」及「創業相扶獎」。這不僅是對經營者二十一年來篳路藍縷、勇於創新的最高褒揚，更展現了橙的電子在追求企業成長的同時，也具備穩健的傳承精神與深厚的技術底蘊。

CHAPTER

02

永續策略

SUSTAINABLE GOVERNANCE

橙的電子以透明治理為基石，建構完善的治理架構與永續管理機制，並與利害關係人持續溝通，鑑別重大主題，納入營運策略，創造長期價值，實現永續發展。

2.1 永續發展目標與策略
2.2 永續發展治理架構
2.3 2025 年永續績效亮點

4 TIMES
每年度召開會議
每季一次

8 MEMBERS
永續委員會小組
委員人數

0 ITEMS
2025 年度訴訟
事件

50 %
生產製程膠材用
量較去年簡省率

80 %
產品包裝用量
較去年簡省率

2.1 永續發展目標與策略

Sustainable Governance

橙的電子為達成「全世界頂尖 TPMS 製造公司」的願景，擬定六項永續目標，同時呼應聯合國永續發展目標（SDGs），齊力解決當前及未來社會與環境面臨的挑戰。透過六大策略構面的具體行動將永續理念落實於日常營運中，實踐橙的電子之永續企業發展目標。

願景

全世界頂尖TPMS製造公司

永續發展目標

- 支持全球淨零碳排
- 污染預防與保護綠色環境
- 提升能源使用效率
- 推動社會共同富裕，建立利益相關者合作夥伴關係
- 推動綠色科技發展，打造智慧與綠色產品
- 建立專業化管理體系，推動企業責任與永續治理

呼應SDGs

3 良好健康與福祉 | 4 優質教育 | 5 性別平等 | 8 體面工作和經濟增長 | 13 氣候行動 | 12 負責任消費與生產 | 16 和平、正義與強大機構 | 17 促進目標實現的伙伴關係

三大面向

六大永續策略構面

環境	社會	治理
淨零碳排	資源永續	循環經濟
環境保育	社會參與	公司治理

2.2 永續發展治理架構
Sustainability Governance Structure

永續發展委員會 (GRI 2-12)(GRI 2-13)(GRI 2-14)

橙的電子依法於2024年經董事會通過成立「永續發展委員會」，並制定相關規程與管理辦法，完善永續治理架構。委員會每年至少召開一次會議並定期向董事會報告。 2025年起，委員會透過定期例會深化永續事務的監控與追蹤。橙的電子未來將定期發布永續報告書，公開透明揭露環境、社會與治理（ESG）成果，以實踐永續願景並回應利害關係人期許。

永續發展委員會治理架構

永續發展核心職掌

永續發展委員會之主任委員由永續長擔任，以確保本公司永續發展相關工作之推動，落實履行下列職權，並提報董事會:

企業永續發展辦公室

為有效推動永續發展事務，永續發展委員會成立「永續發展辦公室」，永續發展辦公室依「永續資訊管理辦法」協助推行各項計畫，涵蓋環境、社會及公司治理(ESG)相關永續資訊之蒐集、記錄、處理、編製、調節、揭露及發布的完整性、準確性及可靠性，並向永續發展委員會呈報永續發展之執行情形。永續資訊之管理列為每年年度稽核計劃之稽核項目，已辨識之相關內部控制缺失即時向管理階層、董事會及審計委員會溝通或報告。

2.3 2025 年永續績效亮點
2025 Sustainability Performance Highlights

		2024年 效益	2025年 提昇效益
E 環境	環境保育	• 包裝紙盒節省約10%用量 • 100%回收金屬材料於設備及治工具機構製作 • 生產製程減少膠材用量4%以上 • 持續通過ISO 14001環境管理系統驗證，確保活動、產品及服務能持續符合環境管理法規及相關規定之要求。 • 持續通過ISO9001與IATF 16949汽車業品質管理系統驗證，管控生產良率以減少廢棄物產生。	★亮點 • 包裝紙盒節省約10%用量，較2024年**節省包裝紙盒用量80%以上** • 100%回收金屬材料於設備及治工具機構製作 ★亮點 • 生產製程減少膠材用量4%以上，較2024年**減少膠用量50%以上** • 持續通過ISO 14001環境管理系統驗證，確保活動、產品及服務能持續符合環境管理法規及相關規定之要求。 • 持續通過ISO9001與IATF 16949汽車業品質管理系統驗證，管控生產良率以減少廢棄物產生。
	淨零碳排	• 導入ISO 14064–1溫室氣體盤查作業，為後續減碳目標進行準備 • 參考TCFD 建議架構鑑別氣候相關風險與機會	• 『減碳始於量測』。為落實淨零碳排策略，持續推動ISO 14064–1溫室氣體盤查，為後續減碳措施計劃準備。 • 參考TCFD建議架構鑑別氣候相關風險與機會
S社會	資源永續	• 實施多項節能措施	★亮點 • **置換廠內空調系統，冷氣用電量減少約5%以上**
	循環經濟	• 研發支出佔營收23.66%以上 • 當地供應商比例30% 以上 • 供應商評鑑數共23家，結案率 100% • 全球專利獲證數累計3件	• 研發支出佔營收23.66%以上 • 當地供應商比例30% 以上 • 供應商評鑑數共10家，結案率 100% • 全球專利獲證數累計3件
G治理	社會參與	• 員工滿意度調查80分以上 • 學員滿意度90分以上 • 績效考核涵蓋率100% • 年度員工離職率小於3% • 員工平均受訓時數13小時(含職安訓練時數) • 參與公協會團體7個組織	★亮點 • 員工滿意度調查80分以上，**較2024年提升5.8%** ★亮點 • 學員滿意度90分以上；**2025年學員滿意度=91.48分** • 績效考核涵蓋率100% ★亮點 • 年度員工離職率小於3%，**較2024年降低50%** ★亮點 • 員工平均受訓時數13小時（含職安訓練時數），**較2024年提升9.6小時** ★亮點 • 參與公協會團體**8個**組織**（新增：新創總會）**
	透明治理	• 設置「永續發展委員會」規劃、推動並落實執行企業永續發展 • 違反人權事件0件 • 涉及貪腐、反競爭等訴訟事件0件 • 因違反誠信經營行為而受主管機關裁罰之情事0件 • 侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料投訴0件	• 設置「永續發展委員會」規劃、推動並落實執行企業永續發展 • 違反人權事件0件 • 涉及貪腐、反競爭等訴訟事件0件 • 因違反誠信經營行為而受主管機關裁罰之情事0件 • 侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料投訴0件

CHAPTER

03

利害關係人溝通與重大性分析

STAKEHOLDER ENGAGEMENT AND MATERIALITY ANALYSIS

橙的電子專注於 TPMS 技術創新，結合智慧感測、車聯網與數據分析，不僅提升行車安全與營運效率，更在節能減碳、延長輪胎壽命與資源循環上創造正向價值，為全球智慧移動與永續交通貢獻關鍵力量。

3.1 利害關係人溝通
3.2 重大主題鑑別與分析
3.3 重大主題列表與 SDGs 對應
3.4 重大主題管理與價值鏈衝擊

16 議題
對內對外創造正面價值

100% 回收
內部利害關係人回填問卷

GRI
符合 ESG 永續報導標準

SASB
永續風險歸納

SDGs
永續社會責任與環境承諾

3. 利害關係人溝通與重大性分析
Stakeholder Engagement and Materiality Analysis

3.1 利害關係人溝通 (GRI 2-25) (GRI 2-29)

橙的電子依據合作夥伴與各部室業務範疇，進一步參考GRI永續性報導準則及AA1000利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES）的五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等面向，鑑別出6類利害關係人，依序為客戶、政府機關、員工、合作夥伴（供應商、經銷商 ）、股東 /投資人以及社會，透過多元溝通與交流機制，深入了解各利害關係人的關注議題與期望，調查結果將作為制定未來管理策略與方向的重要參考以推動永續發展。

利害關係人溝通與議合機制

	溝通管道	關注議題	回應章節
員工	• 內部網站 • 主管與同仁定期 / 不定期溝通會 • 員工意見信箱hr@orange-electronic.com • 每季定期舉行勞資會議 聯絡窗口:管理部蔡宗旻副理 (04)2560-2766	• 公司治理 • 符合法令規範 • 勞資關係 • 薪資福利 • 職業安全與健康 • 反貪腐 • 多元化與平等機會 • 健康與安全 • 產品及服務標示	• 公司治理 • 社會參與
政府機關	• 公文往來 • 參與園區、科管局之機能組織運作溝通 • 主管機關舉辦之法規公聽會、研商座談	• 溫室氣體減量 • 水資源管理 • 節水節電	• 淨零碳排 • 能源管理
客戶	• 客戶滿意度調查 • 業務會議 聯絡窗口:業務部黃偉鳴經理 (04)2560-2766	• 製程技術、設計支援 • 產品品質與可靠性 • 客戶服務 • 產品交期及產能 • 價格、機密資訊保護 • 產品責任法規遵循 • 反貪腐	• 公司治理 • 循環經濟
供應商	• 供應商業務檢討會議 • 供應商現場稽核 聯絡窗口:品保部陳崇賢經理 (04)2560-2766	• 供應鏈管理 • 環保、安全與衛生管理 • 供應商勞工評估 • 反貪腐 • 產品責任法規遵循 • 供應商環境評估	• 循環經濟 • 公司治理
股東 投資人	• 年度股東大會 • 法人說明會 • 電話及電子郵件回答投資人及分析師提問 • 每年發行公司年報、不定期於公開觀測站發布重大訊息或於公司網站公佈公司各項新聞 • 公司網站 聯絡窗口：發言人陳奕儒經理 (04)2560-2766	• 公司之展望 • 經濟績效 • 公司在產業中的競爭優勢 • 未來成長潛力 、獲利能 • 股利政策	• 公司治理
社會 (社區、鄰里、非營利組織)	• 不定期舉辦活動 • 產學合作 • 公司網站	• 慈善和弱勢關懷 • 人才培育	• 社會參與

3.2 重大主題鑑別與分析 (GRI 2-16)(GRI 3-1)

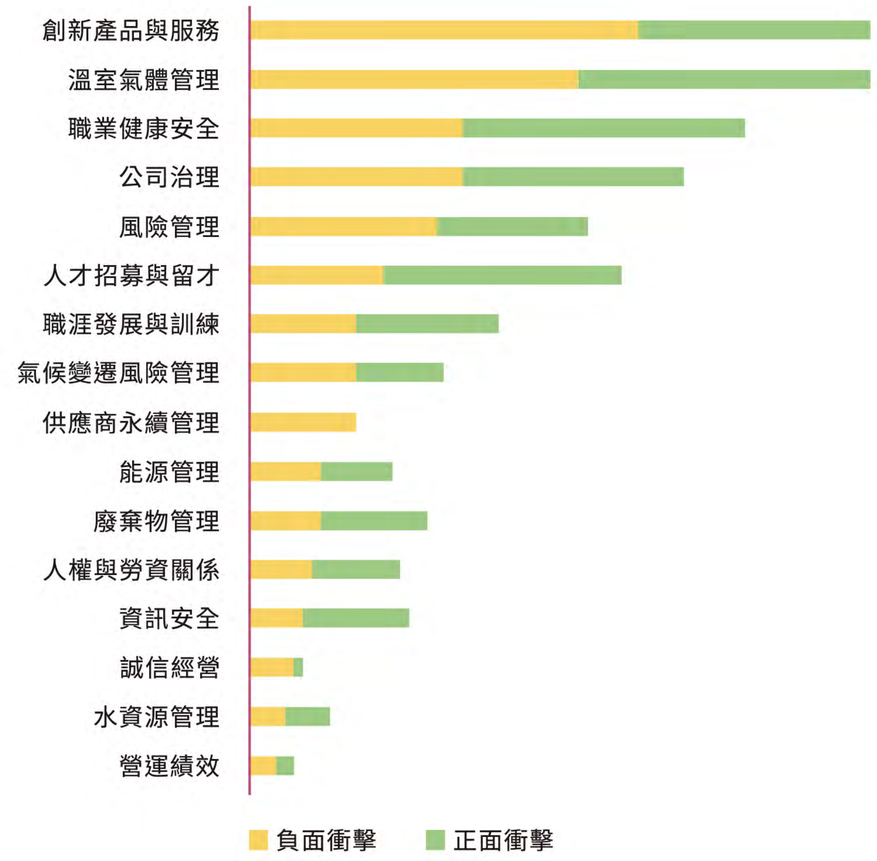
為確保回應不同利害關係人的需求與期望，並作為公司營運管理方針的重要參考，橙的電子透過關注度問卷調查與6大利害關係人進行溝通，以充分瞭解各方對不同永續議題的關注程度。永續議題的蒐集係參考國際永續標準與趨勢，包括MSCI ESG 指數、GRI 通用準則2021、聯合國永續發展目標(UN SDGs)、永續會計標準委員會準則(SASB) 標準及相關法規要求，此外，進一步依據GRI3：重大主題（Material Topics 2021）所建議的重大性分析原則，進行重大主題的鑑別。

重大主題評估流程

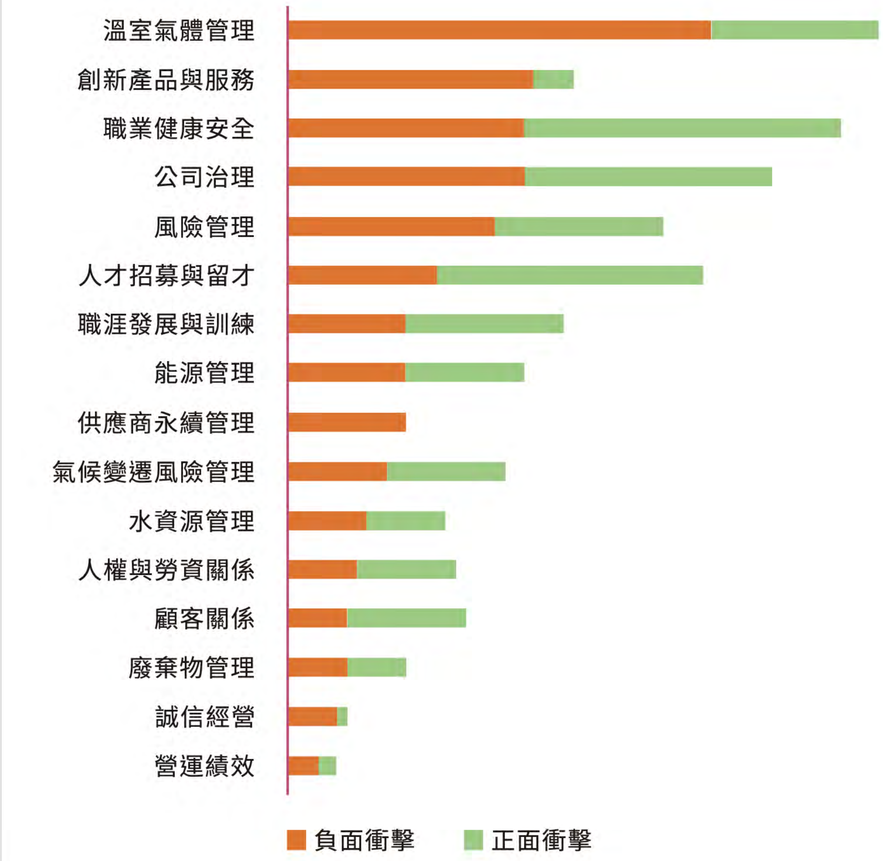
1 步驟 1 蒐集永續議題	參考MSCI永續議題框架，統整出37 項永續議題，並與國際永續規範（GRI準則、SASB、證交所永續指標及SDGs）進行交叉比對，評估議題之重要性，最終歸納出23項永續議題。
2 步驟 2 利害關係人關注程度	透過問卷調查確認內部與外部利害關係人對23項永續議題之關注程度，依問卷調查結果鑑別出16項永續議題。(外部利害關係人回填44份、約61% 回收率; 內部利害關係人回填13份、100% 回收率)。
3 步驟 3 評估衝擊顯著性	依據利害關係人對永續議題之關注程度，由永續發展辦公室針對16項永續議題評估衝擊顯著性，透過內部與外部角度考量，橙的電子營運對外部經濟、環境、人(或人權)的衝擊，以及外部環境對橙的電子的營運影響，以議題之「衝擊影響程度」及「發生可能性」，辨識議題的顯著性。
4 步驟 4 排序正負面衝擊程度	彙整正負面衝擊程度排序與計算議題衝擊顯著性的結果，並繪製衝擊矩陣圖。
5 步驟 5 確認重大性	依據前述衝擊矩陣之結果，經永續發展辦公室討論，選定6項高度重大主題，經董事會決議通過後，最終確認本年度重大主題。
6 步驟 6 建立管理方針	為6項高度重大主題建立管理方針與目標，預計每半年檢核管理與目標進度，每兩年一次檢核分析議題與流程。

16項議題正負面衝擊

橙的電子對環境、經濟人的正/負面衝擊

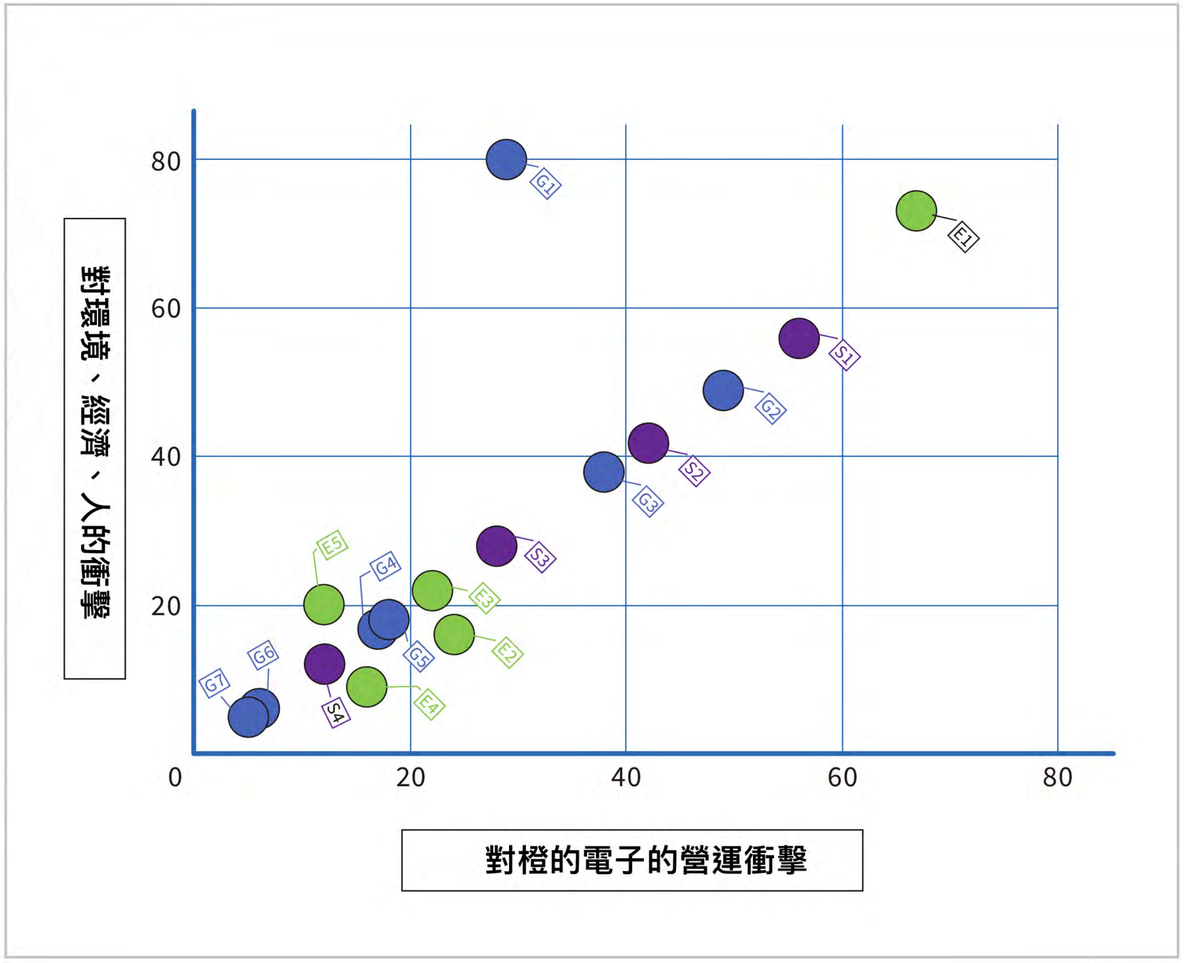


對橙的電子的正/負面衝擊



正面衝擊: 橙的電子對此議題的執行現況/規劃，對內/對外創造正面價值。
負面衝擊: 橙的電子對此議題的執行現況/規劃，對內/對外存在負面影響。

重大主題矩陣圖



環境議題

- E1 溫室氣體管理
- E2 能源管理
- E3 氣候變遷風險管理
- E4 水資源管理
- E5 廢棄物管理

治理議題

- G1 創新產品與服務
- G2 公司治理
- G3 風險管理
- G4 人權與勞資關係
- G5 資訊安全
- G6 誠信經營
- G7 營運績效

社會議題

- S1 職業健康安全
- S2 人才招募與留任
- S3 職涯發展與訓練
- S4 供應商永續管理

3.3 重大主題列表與SDGs 對應 (GRI 3-2)

2025年 重大主題排序	對橙的電子的重要性	呼應 SDGs	GRI	回應章節
溫室氣體管理	橙的電子肩負社會責任與環境承諾，同時符合法規與政策要求，推動節能減碳與綠色產品開發，透過氣候風險管理策略，提升企業韌性，確保永續營運與成長	SDG 13：氣候行動	3-3、305-1、305-2、305-3、305-4	淨零碳排
職業健康安全	法律合規、企業責任、經營效益與長期可持續發展等層面。良好的職業安全管理不僅能保障員工健康，還能提高公司競爭力與聲譽	SDG 3：良好健康和福祉	3-3、403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9	社會參與
公司治理	提升公司運營效率、降低風險、吸引投資並實現可持續發展	SDG 16：和平正義與有力的制度	3-3、205-2、206-1、416-2、417-2、417-3、418-1	透明治理
人才招募與留任	員工是企業的核心資產。成功的人才招募和完善的職涯發展規劃不僅能吸引優秀人才，還能提升員工滿意度和生產力，從而增強企業的競爭力與可持續發展能力	SDG 4：優質教育 SDG 5：性別平等 SDG 8：尊嚴就業與經濟發展	3-3、202-1、202-2、401-1、401-2、401-3、402-1、404-1、404-2、404-3	社會參與
風險管理	風險管理是企業識別、評估和控制潛在風險的核心手段，有助於降低不確定性，增強企業面對內外部挑戰的韌性	SDG 16：和平正義與有力的制度	3-3	透明治理
創新產品與服務	面對科技快速變革所帶來的挑戰，同時必須滿足市場對永續產品與服務的需求，為實現永續發展目標奠定基礎	SDG 12：負責任的消費與生產 SDG 17：建立多元夥伴關係	3-3	循環經濟

註：每兩年一次檢核分析議題與流程

3.4 重大主題管理與價值鏈衝擊 (GRI 3-3)

面向	2025 重大主題	正負面衝擊說明		衝擊邊界				
		負面	正面	內部	外部			
					供應商	投資人	客戶	社會
環境	溫室氣體管理	國內外法規已開始要求，所有廠商均無法規避面臨碳費/碳稅的徵收，節能減碳效果不彰產生的額外成本(如電費/碳費)	提前準備可望降低內部碳成本、節能減碳行動有助於整體周邊環境(碳排/廢棄物減量)、減碳行動產生內部價值認同		●		●	
	風險管理	造成營運損失、環境議題未及早列入，產品無法銷售至部份國家	高風險項目事前預防、全球減碳議題，在產品設計上及早對應，增加機會與應變能力，降低供應鏈中斷	●	●	●	●	●
社會	職業健康與安全	工安事件可能導致產線停工、員工無法作業、需加班趕工，不僅影響公司聲譽，更可能造成職業災害，對人員安全與企業營運造成重大衝擊	積極落實職業安全衛生管理系統，定期召開季度會議與稽核檢視，完善緊急應變機制，有效降低職業災害風險，打造安全健康的友善職場，獲取健康職場認證	●	●		●	●
	人才招募與留才	薪酬福利缺乏競爭力，導致員工滿意度低、優秀人才難以留任，不僅增加績優員工流失風險，也使人才培育投入難以發揮效益，影響公司永續發展	● 公司重視員工薪酬與職涯發展，每年定期評估薪資水準與員工績效，設有久任員工調薪，確保與市場水準相符並具公平性，透過完善的獎酬制度與專業技能培訓，強化人才競爭力與產業專業度 ● 同時積極強化福利制度，包括提供0至6歲育兒津貼、獎學金等措施，協助員工減輕育兒負擔，提升留任意願。另透過定期召開勞資會議，持續傾聽員工意見，打造友善職場環境	●	●		●	●
治理	公司治理	少數投資人因虧損薪酬公開揭露對公司造成觀感不佳、經營權發生對影響程度深遠、違反法令法規、投資人因報導對公司無信心	增加性別平等、薪酬資訊透明、法規依循	●	●	●		●
	創新產品與服務	因缺乏節能減碳相關技術以致錯失新營運機會、不夠積極的節能減碳行動導致未來可能付出的額外成本(如電費/碳費)	對公司形象有正面影響，同時開拓具競爭力的新市場，也推動整體產業技術與專業水準的提升	●	●	●	●	●

CHAPTER

04

治理面

ABOUT ORANGE ELECTRONIC

橙的電子重視人才培育與職場安全，打造多元友善的職場環境，並與供應鏈夥伴及社會攜手合作，一共創永續共好的未來，共創產業更高價值。

透明治理
4.1 公司治理
4.2 風險管理
4.3 資訊安全管理
循環經濟
4.4 永續供應鏈管理
4.5 創新產品與服務

TARGET 重大管理方針和平有力的制度

MANAGE 多元化組合與管理機制

DISCLOSURE 開放透明制度 誠信經營企業文化

RISK 風險管理及內部獨立稽核

PRODUCT 創新研發技術 遠見布局產業共生

4.1 公司治理 (GRI 3–3)

公司治理: 重大主題管理方針 (GRI 3-3)

	2024年績效	2025年績效
政策承諾	訂定「經營計劃管理程序」、「公司治理實務守則」、「誠信經營管理辦法」、「防範內線交易管理作業程序」及「董事會績效評估辦法」	訂定「經營計劃管理程序」、「公司治理實務守則」、「誠信經營管理辦法」、「防範內線交易管理作業程序」及「董事會績效評估辦法」
權責單位	董事會、稽核室、審計委員會及管理部	董事會、稽核室、審計委員會及管理部
管理指標	● 股東大會:1次/每年 ● 董事會:至少1次/每季 ● 審計委員會:至少1次/每季 ● 薪酬委員會:至少2次/每年 ● 法人說明會:至少1次/每年 ● 誠信道德申訴與檢舉案件 0 件	● 股東大會:1次/每年 ● 董事會:至少1次/每季 ● 審計委員會:至少1次/每季 ● 薪酬委員會:至少2次/每年 ● 法人說明會:至少1次/每年 ● 誠信道德申訴與檢舉案件 0 件
2024績效	● 股東大會:1次 ● 董事會:6次 ● 審計委員會:6次 ● 薪酬委員會:3次 ● 法人說明會:1次 ● 誠信道德申訴與檢舉案件 0 件	● 股東大會:1次 ● 董事會:6次 ● 審計委員會:6次 ★ 亮點 ● 薪酬委員會:3次 ● **法人說明會:2次** ● 誠信道德申訴與檢舉案件 0 件
短期目標 (1~3年)	● 股東大會:至少1次 ● 董事會:5-6次 ● 審計委員會:4-6次 ● 薪酬委員會:2-3次 ● 法人說明會:上、下半年各一次	● 股東大會:至少1次 ● 董事會:5-6次 ● 審計委員會:4-6次 ● 薪酬委員會:2-3次 ● 法人說明會:上、下半年各一次
中長期目標 (3年以上)	● 股東大會:至少1次 ● 董事會:5-6次 ● 審計委員會:4-6次 ● 薪酬委員會:2-3次 ● 法人說明會:上、下半年各一次	● 股東大會:至少1次 ● 董事會:5-6次 ● 審計委員會:4-6次 ● 薪酬委員會:2-3次 ● 法人說明會:上、下半年各一次
管理評量機制	1.符合相關法令及證券交易所規定 2.定期召開董事會、股東會議討論營運相關事宜	1.符合相關法令及證券交易所規定 2.定期召開董事會、股東會議討論營運相關事宜
呼應 SDGs	SDG16: 和平正義與有力的制度	SDG16: 和平正義與有力的制度

4.1.1 董事會與經營團隊運作

董事會組成與多元化政策 (GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-16)

橙的電子最高治理單位為董事會，負責指導公司策略、監督管理階層並對公司及股東會負責。董事會由8席董事組成，包含4席董事及4席獨立董事(獨立董事席次達50%)。全體成員背景經歷豐富，具備高度專業實務經驗，符合多元化組成，且均符合證券交易法與金管會證期局之規範。2025年度董事會總共召開6次，董事平均出席率達98%，展現高效治理與監督職能。

本公司秉持誠信經營原則，現階段，由許欽堯先生同時擔任董事長及總經理，主要因應胎壓監測系統市場的快速變化，統籌推動全球市場經營策略，並強化集團營運結構與獲利能力，以期能夠回應投資人及股東期待，故由總經理兼任董事長以加速落實政策，未來，依據經營狀況調整管理架構，並強化董事會職能，確保企業決策的透明度與穩健性，落實永續治理理念。

職稱	姓名 (國籍)	性別/年齡	選(就)日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	許欽堯 (中華民國)	男 51~60 歲	113.06	● 英國格拉斯哥大學國際企管MBA ● 中華汽車工業(股)公司 ● 海外業務部專員 ● 奧特門業務處協理	● 橙的電子(股)公司總經理 ● Orange Electronic Inc.董事與執行長 ● 橙的電子商貿(上海)有限公司董事長 ● 蘇州橙的電子有限公司董事長 ● Orange Electronic Netherlands B.V. 董事 ● Orange ElectronicEuropeCooperatief U.A.董事 ● Organe Electronic Italy S.R.L董事
董事	游鴻志 (中華民國)	男 51~60 歲	113.06	● 逢甲大學自動控制研究所 ● 車王電子(股)公司工程師 ● 橙的電子(股)公司研發處協理	● 橙的電子(股)公司副總經理 ● 橙的電子商貿(上海)有限公司監察人 ● 橙的電子商貿(上海)有限公司研發主管和 OEM業務主管 ● 蘇州橙的電子有限公司監察人
董事	張豐儀 (中華民國)	男 51~60 歲	113.06	● 逢甲大學自動控制研究所 ● 車王電子(股)公司工程師 ● 橙的電子(股)公司生產處協理	● 橙的電子(股)公司生產處協理 ● Orange Electronic Inc.董事
董事	Happy J Acee III (美國)	男 61~70 歲	113.06	● Rensselaer Polytechnic ● Institute BSME ● MIT Sloan School of Management	● Standard Motor Products Inc. Vice President and General Manager of Asian Operations

職稱	姓名 (國籍)	性別/年齡	選(就)日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立董事	賴建榮 (中華民國)	男 51~60 歲	113.06	● 臺灣科技大學管理技術研究所 ● 國立勤益科技大學進修推廣部主任 ● 國立勤益技術學院總務長	● 國立勤益科技大學流通管理學系教授 ● 橙的電子(股)公司審計委員及薪酬委員
獨立董事	沈千慈 (中華民國)	女 41~50 歲	113.06	● 東安投資(股)公司(東元集團投資暨控股事業群)投資經理 ● 彼得杜拉克及伊藤正俊管理學院企管系碩士(MBA)	● 和大工業(股)公司董事、副總及執行長 ● 仟鑽(股)公司董事 ● 高鋒工業(股)公司董事 ● 全正(股)公司董事 ● 榮奕土地開發(股)公司董事 ● 榮建土地開發(股)公司監察人 ● 聚大智能科技(股)公司董事 ● 光隆精密(開曼) (股)公司董事 ● 橙的電子(股)公司審計委員及薪酬委員
獨立董事	高維亞 (中華民國)	男 51~60 歲	113.06	● MBA, University of LaVerme, USA ● Central Health Medical Plan廣告行銷經理 ● 先進光電(股)公司光學海外事業部經理 ● 先進光電(股)公司營運中心副總經理 ● 先進光電(股)公司總經理	● 先進光電(股)公司總經理 ● 科雅光電(股)公司董事長 ● 耀崴科技(股)公司董事長
獨立董事	洪三山 (中華民國)	男 61~70 歲	113.06	● 國立臺灣科技大學電機工程研究所 ● 逢甲大學自動控制工程學系專任教授 ● 逢甲大學資訊電機學院院長	● 逢甲大學自動控制工程學系專任教授

董事會成員之獨立性 (GRI 2-10)

董事會成員中包含四名董事及四名獨立董事(其中包含一名女性獨立董事)，獨立董事占比為50%，成員均符合證券交易法第26條之3第3項第4項規定之情事。所有董事皆無兼任其他公開發行公司獨立董事。所有獨立董事皆符合下述情形：

- 符合金融監督管理委員會頒訂之證券交易法第十四條之二暨《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》相關規定;
- 董事成員本人(或利用他人名義)、配偶及未成年子女無持有公司股份;
- 最近二年無提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額

董事會組成之專業多元性

職稱	姓名 (國籍)	性別/年齡	專業知識		其他能力					
			產業、行銷或科技	法律、財務或會計	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
董事長	許欽堯	男 51~60 歲	●		●	●	●	●	●	●
董事	游鴻志	男 51~60 歲	●		●	●	●	●	●	●
董事	張豐儀	男 51~60 歲	●		●	●	●	●	●	●
董事	Happy J Acee III	男 61~70 歲	●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	賴建榮	男 51~60 歲	●		●	●	●	●	●	●
獨立董事	沈千慈	女 41~50 歲	●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	高維亞	男 51~60 歲	●		●	●	●	●	●	●
獨立董事	洪三山	男 61~70 歲	●		●	●	●	●	●	●

公司治理組織

董事會提名遴選機制 (GRI 2-10)

本公司董事選舉採公司法第一百九十二條之一之候選人提名制度，多數決議的方式，組成會考量董事會之配置成員多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬定適當之多元方案。董事會成員普遍具備專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經驗，同時具備執行職務所需之知識、技能、素養。全體董事及獨立董事之選任程序公開、公正，符合本公司「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公司治理實務守則」，及法規《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》第二條至第九條之規定，並依據《上市上櫃公司治理實務守則》第二十四條規定辦理相關選任。為落實營運創新理念，本公司於2024年6月21日股東會通過由許欽堯先生續任董事長，其憑藉其品牌管理與市場行銷專長，帶領集團開創創新營運方向。本公司現任8名董事(含4席獨立董事)皆具備商務、財會及營運管理等多元專業。未來董事會成員之組成與經歷背景將延續此專業架構；在董事接班規劃上，候選人除須具備誠信原則、專業背景與技能外，亦應具備對本公司長期經營規劃與所營事業之宏觀專長，以確保董事會具備高度的決策品質與穩健的治理能力。

董事會利益迴避 (GRI 2-15)

本公司訂有「董事會議事規範」明定董事會及其他有關之利益迴避制度，董事會議案討論與表決時，如有害於公司利益之虞時，不參與議案之討論及表決，以避免或減緩利益衝突之可能性。2025年董事會利益迴避之執行情形，詳見年報公司治理運作情形專章。

董事會進修 (GRI 2-17)

本公司重視最高治理單位的專業精進，持續協助董事獲取產業新知。2025年度董事進修課程涵蓋公司治理、財務、商務、會計及法律等專業領域。除個別國外董事因跨國時差及商務行程未能參與線上課程外，其餘國內董事均積極參與並全數達成法定建議之進修時數，2025年全體董事總進修時數共計42小時。未來，本公司將規劃更具彈性的線上與多元學習管道，並導入永續發展(ESG)與風險管理等主題，以持續深化董事會之集體知識。

董事會績效評估機制 (GRI 2-18)

本公司訂有「董事會績效評估辦法」，加強董事會運作效率，每年向全體董事會成員發出績效自評問卷，並於隔年第一次開立董事會前將問卷全數回收後，由本公司董事會籌辦單位分析，將結果提報董事會，並將評估結果揭露於本公司網站，以績效評估之結果提報運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

績效評估結果詳情請見橙的電子官網
公司治理專區

董事會(功能性委員會)績效評估範圍

5 大指標

1. 對公司營運之參與程度
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會與各功能性委員會組成與結構
4. 董事的選任及持續進修
5. 內部控制，依不同面相逐題採評分制

董事成員(自我或同儕)績效評估範圍

6 大構面

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

4.1.2 董事會和高階主管薪酬政策 (GRI 2-19) (GRI 2-20)

本公司訂有董事酬勞及員工酬勞政策，並設置薪資報酬委員會評估與監督本公司董事及經理人之薪資報酬制度。董事及經理人酬勞訂定之程序以本公司之董事會績效評估辦法及員工績效考核作為評核之依據，除參考公司的營運績效、未來風險、發展策略及產業趨勢外，亦考量個人對公司績效的貢獻，給予合理報酬。

為落實薪酬連結職位職責，以吸引激勵優秀人才，已明訂經理人各項薪資及獎酬項目及標準。其固定薪酬係依據職位職責、績效及能力，作為給付酬金標準，而變動薪酬則連結公司年度營運績效、個人績效達成狀況等績效表現，並經薪資報酬委員會及董事會審議核給，此外，隨時檢視營運績效，評估個人工作績效，檢討酬金制度，以達成公司永續經營與風險控管之平衡。

2025年董事、總經理及副總經理等
之酬金情形，詳細請見年報專章

4.1.3 功能性委員會 (GRI 2-9) (GRI 2-25)

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，依據組織章程，審計委員會擁有進行必要審查與調查的權力，確保透明與公正的運作，具體職責包括審閱財務報告、評估內部控制系統的有效性、檢視財務、營運、風險管理及法令遵循等各項控制措施的健全性與執行狀況、選任外部簽證會計師等，確保各項財務及非財務活動的合規性與透明度，至少每季召開一次常會，有關本委員會會議召開情形請參考本公司各年度年報。

薪酬委員會

薪酬委員會由全體獨立董事組成，依據組織章程，薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬，至少每年召開二次常會，有關本委員會會議召開情形請參考本公司各年度年報。

永續發展委員會

永續發展委員會成員人共5人，主任委員由永續長擔任並由董事會決議委任，永續發展委員會職責為制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略，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，及本公司永續發展守則相關業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作執行，至少每年召開一次會議，並透過永續發展辦公室單位協助本委員會推行各項計畫。

委員會成員

姓名	審計委員會	薪酬委員會
洪三山	●	●
賴建榮	●	● (主席)
沈千慈	● (主席)	●
高維亞	●	●

4.1.4 開放透明的申訴檢舉制度 (GRI 2-26)

橙的電子訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，建立本公司內、外部舉報管道及處理程序，防止非法與不道德或不誠信行為損及股東、員工及合作夥伴(供應商)之權益，落實誠信經營之企業文化及健全發展，並確保檢舉人及相對人之合法權益，並明定調查程序、調查單位及調查委員會之組成，若檢舉人為本公司人員，亦設有檢舉人保護機制，經調查屬實且情節重大的案件，予以檢舉人獎勵，同時保證對檢舉人身份及內容保密，並承諾不因檢舉而對其進行不當處置。

檢舉管道 (供公司內部及外部人員使用):
- 檢舉電子信箱:hr@orange-electronic.com
- 書面檢舉:投遞「員工意見箱」或傳送本公司管理部

4.1.5 誠信經營 (GRI 205-1) (GRI 205-2)

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，橙的電子遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章及其他商業行為有關法令，訂定「經營計劃管理程序」、「公司治理守則」、「誠信經營守則管理辦法」、「道德行為準則管理辦法」、「防範內線交易管理作業程序」及「董事會績效評估辦法」，作為落實誠信經營之基本前提，以公平與透明之方式進行商業活動，建立明確的商業道德策略與目標，防範可能出現的不誠信行為，具體體現在落實利益迴避原則、反貪腐、反行賄或索賄、保護智慧財產權、避免從事不公平競爭行為等，創造永續發展的經營環境，海外各營運據點皆確實遵循各國法令規章，然而目前公司尚未全面建立海外據點反貪腐風險評估系統，視未來營運策略發展，再評估納入內部控制與風險辨識流程。

2025年，全體員工已完成線上反貪腐與利益衝突防範、反貪腐政策與公司內部規範以及海外反貪腐法(FCPA)課程，強化全體員工對於反貪腐意識、公司內規及國際法規的認識與合規意識，橙的電子持續規畫不間斷持續於2026年進行宣導，讓所有員工共同參與，確保組織內部持續建立更完善的誠信文化。

2025 年法規遵循狀況 (GRI 2-27) (GRI 205-3) (GRI 206-1) (GRI 416-2) (GRI 417-2) (GRI 417-3) (GRI 418-1)

橙的電子2025年未有發生所列事項:

- **未發生重大違反法規事件[註1]**
- **未違反產品與服務之資訊與標示相關法規**
- **未違反行銷傳播相關法規之事件**
- **未違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件**
- **未有涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟**
- **未有侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴**
- **未有貪腐事件的投訴或已確認的貪腐事件**

[註1] 重大違規事件定義依據《財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第二十六條，發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：
(一) 造成公司重大損害或影響者；
(二) 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；
(三) 單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者。

4.2 風險管理 (GRI3-3)

風險管理: 重大主題管理方針 (GRI 3-3)

	2024績效	2025績效
政策承諾	訂有「風險管理程序」、「經營計劃管理程序」及「矯正預防措施管理程序」 ● 風險管理與公司目標一致 ● 主動識別與評估風險 ● 風險管理納入決策流程 ● 風險承受度與應對策略	訂有「風險管理程序」、「經營計劃管理程序」及「矯正預防措施管理程序」 ● 風險管理與公司目標一致 ● 主動識別與評估風險 ● 風險管理納入決策流程 ● 風險承受度與應對策略
權責單位	風險管理小組 (由最高管理階層召集各部門主管及過程負責人組成)	風險管理小組 (由最高管理階層召集各部門主管及過程負責人組成)
管理指標	● 年度目標一覽表達成率 80％以上 ● 年度目標績效實績	● 年度目標一覽表達成率 80％以上 ● 年度目標績效實績
2024績效	年度目標一覽表達成率93%	★亮點 年度目標一覽表達成率 94%
短期目標 (1~3年)	持續完善風險管理運作模式，將永續風險納入企業風險管理程序: ● 淨零碳排/ISO 14064-1:2018議題評估 ● ESG相關議題評估 ● ESG管理指標達成率	持續完善風險管理運作模式，將永續風險納入企業風險管理程序: ● 淨零碳排/ISO 14064-1:2018議題評估 ● ESG相關議題評估 ● ESG管理指標達成率
中長期目標 (3年以上)	深化風險管理，並降低可能造成公司重大議題事項	深化風險管理，並降低可能造成公司重大議題事項
管理評量機制	● 不定期風險評估會議 ● 每月經營會議，檢討本年度實際成果和績效 ● 管理審查會議，每年至少一次	● 不定期風險評估會議 ● 每月經營會議，檢討本年度實際成果和績效 ● 管理審查會議，每年至少一次
呼應 SDGs	SDG 16：和平正義與有力的制度	SDG 16：和平正義與有力的制度

4.2.1 風險治理機制

橙的電子遵行永續發展之經營理念，訂定「風險管理程序」，建立本公司內外部環境及利害相關者議題之風險管理之標準，以因應環境變化可能之風險與機會，提早依據風險評估結果採取對策或管制措施，以達公司永續經營之目的，透過風險管理運作機制，持續掌握內外部環境及產業變化，實施營運衝擊分析並定期檢視目標進度，確保有效應對挑戰、提升公司韌性，實現營運持續穩定，確保履行對利害關係人的承諾。

風險評量與控管

橙的電子透過系統化的風險管理流程，確保品質管理系統的穩定與合規運作。每年年底前或管理審查前，各部門主管依據SWOT分析原則(Strengths、Weaknesses、Opportunities、Threats)，針對內外部環境議題進行評估，辨識企業營運中的優勢、劣勢、機會與威脅，與符合內外部利益關係人的期望，並將結果記錄於鑑別表。

風險管理小組根據鑑別結果，依循「風險管理程序」進行風險分析與評估，確定可能影響公司的重大風險議題，並衡量其影響程度、發生率及難檢度的乘積進行評定，決定控管優先順序。

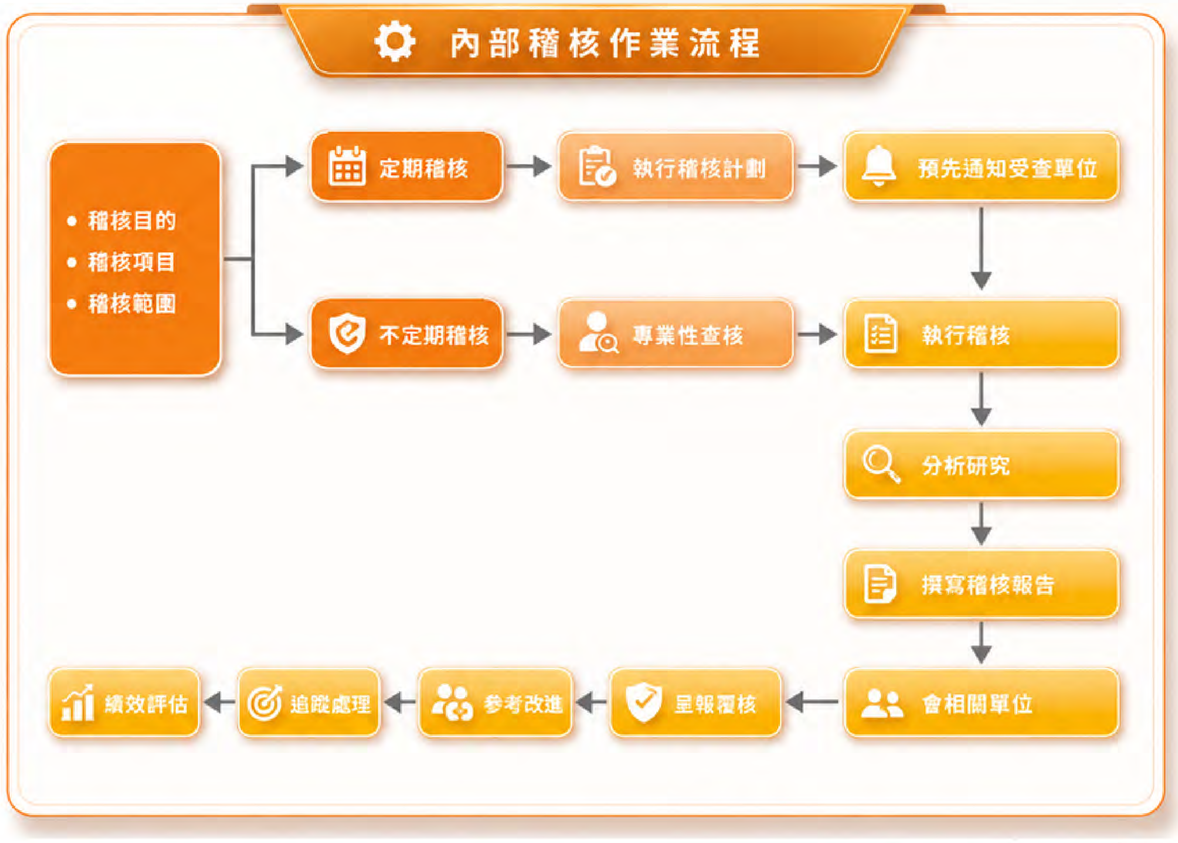
針對辨識出的重大風險，各營運單位部門主管會考量企業策略目標、內外部利害關係人的觀點與可用資源，提出相應的風險因應措施，並統一彙整於「年度目標一覽表」，經總經理核准後公告執行。風險因應措施的執行進度與結果由品保部及部門主管定期追蹤，並在管理審查會議中進行檢討，針對未達成目標值的項目，依「矯正預防措施管理程序」進行修正與改進，橙的電子規劃未來將持續完善風險管理機制，以確保風險管理機制的改善與永續經營。

風險面向	風險類別	風險說明	因應對策
環境	永續議題	環境污染	● 持續落實 ISO 14001環境管理系統之運作，與每年通過查證 ● 產品符合有害物質指令(RoHS)、REACH規範及相關法規，並已建置有害物質管理系統 ● 持續研發並將創新成果應用至產品或服務上，減少環境衝擊，實現循環經濟
		溫室氣體排放管制趨嚴	● 永續發展辦公室檢視相關法規與要求，及早因應降低衝擊 ● 進行碳盤查，全面了解組織排放情形以規劃減量措
		氣候變遷	● 永續發展辦公室逐步完善風險管理機制，加強應變能力，確保供應鏈與業務運作的穩定性 ● 針對可能發生的天然災害，規劃相關應變機制
社會	職業安全管理	職業災害	● 職業安全衛生委員會每季召開會議，擬定與安衛相關計畫 ● 每年實施消防演練與檢查各項安全設施，落實防災及救災工作 ● 安排安全衛生教育訓練課程，增加員工的預防危害意識，減少工安意外的發生 ● 每年定期進行員工健康檢查與申請專業醫師與護理師定期到廠提供健康諮詢服務
治理	營運風險險	地緣政治風險 供應鏈中斷	● 透過多元化供應商策略來提高供應鏈韌性，確保關鍵零組件的穩定供應 ● 持續投入研發技術，降低對單一市場或特定供應來源的依賴，確保業務的穩定發展與競爭力 ● 強化財務管理風險控管能力
		產品品質異常	● 持續落實 ISO 9001及IATF 16949品質管理系統之運作，與每年通過查證 ● 維持良好產品品質及服務，建立與客戶的長期信賴關係 ● 相關單位分析異常原因並採取改善措施
	資安風險	資安事件	● 資料異地備份與每年定期執行復原演練以確保其有效性 ● 資安室未來將評估導入ISO 27001資訊安全管理系統，完善資訊安全管理制度 ● 訂有「緊急應變措施程序」，定期舉行緊急應變演練，使人員傷害及財務、設備損失降至最低

4.2.2 內部稽核

橙的電子設置獨立之「稽核室」，直接隸屬於董事會，負責總管全公司內部稽核業務。公司依據「內部稽核實施細則」，定期與不定期對內部控制制度進行全面性調查與評估，範疇涵蓋公司各部門及所屬單位；透過衡量現行政策與程序之遵循程度，適時提供具體改進建議，以確保內部控制制度得以持續、有效實施。

為深化財務管理、維護資產安全並提升整體經營績效，內部稽核人員秉持客觀公正原則，定期或不定期會同各事務經管人員，於指定地點及項目執行稽核。稽核室於每年十二月底前，依據風險評估擬定次年度「內部稽核計劃申報表」並呈送董事會核定。實際執行情形與改善進度，定期向董事長提出報告核決，最終稽核結果亦正式呈報董事會，落實最高治理層級之監督。



為落實缺失之導正，稽核人員於過程中發現任何缺失，皆需作成「稽核報告」並送請受查單位提出具體矯正措施與預計完成日期。稽核主管將指派專人負責追蹤查核，於確認矯正措施執行完畢、並呈董事長核示後始予結案。若受查單位所提出之預防與矯正措施未能達到改善標準，該單位必須召開專案檢討會，重新研擬可行之改善對策。

針對2025年度查核發現之單一異常項目，本公司秉持誠信經營與即時導正原則，已透過內部控制缺失追蹤機制，督導受查單位落實矯正預防措施。全案經稽核主管複查確認改善成效後，已呈董事長核示結案，確保公司治理、內部控制及營運效能獲得持續性優化。

內部稽核項目統計

	2023	2024	2025
執行稽核項目數	40	40	41
發現異常項目數	0	0	1

4.3 資通安全管理

資通安全管理與政策

橙的電子（Orange Electronic）致力於維護資訊資產之機密性、完整性與可用性。於2025年透過導入ISO 27001資訊安全管理系統（ISMS），意味著公司在資安管理上已從自主管理提升至國際標準化的層級；由單點的技術防護，轉變為建立標準化的　PDCA(規劃–執行–檢查–行動)循環管理模式，以確保核心技術、產品軟體及客戶資料受到國際級的防護。

在持續導入 ISO 27001 資訊安全管理系統(ISMS)過程中，仍針對潛在的資安風險依有之內部規範要求依「緊急應變措施程序」，當遭遇如駭客攻擊造成資料外洩或損毀事件時，將即時啟動應變程序，減輕衝擊並加快復原作業。每年定期進行資安演練，2025年已完成資安應變演練，以提升各部門的應變能力與資安意識。2025年橙的電子無違反資安或網路安全事件及未接獲任何關於侵犯顧客隱私權或顧客資料遺失之投訴案件。

組織架構：設置資安專責團隊

橙的電子2025年度著手導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，可在2026年度取得第三方證書，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求、最高規格的機密資訊保護服務。2025年，橙的電子無違反資安或網路安全事件。

落實資安管理，建立誠信環境

資訊安全管理行動計畫

一、核心管理行動：橙的電子採取風險導向的方式進行管理， 具體行動包含：

風險評鑑與處理：依據《資訊風險評鑑管理程序》鑑別資產威脅與弱點，評估風險等級，並據此執行「風險處理計畫」。

適用性聲明：將選定的安全管制目標與措施（涵蓋組織、人員、實體、技術四大領域）記載於適用性聲明書中，作為實施依據。

量化績效監控：由資訊室訂定量化績效指標，定期審核達成狀況。

二、技術與實體防禦行動：

優先針對ERP維護、辦公室網絡服務與機房管理進行強化。

制定可攜式設備（手持裝置）及儲存媒體的管理規範，並定期執行風險評鑑與同仁查核；明訂專案相關資安要求，並建立內外部溝通需求與準則。

三、組織與人員維護行動：

資安小組運作：成立資安小組，由資安長負責文件核准與審查，並由資訊室協調各部門落實措施。

供應鏈管理：要求外部供應商在執行委外業務時，若有複委託需求，須對複委託廠商進行監督與管理。

能力培訓：提供各項能力訓練，並透過測驗、心得報告或證書評估訓練有效性。

四、稽核與持續改善行動：

定期監測系統執行狀況。

循環經濟

橙的電子積極響應全球永續發展目標(SDGs)，將「循環經濟」確立為核心環境策略。相較於傳統「取、製造、丟棄」的線性轉變，我們更重視資源的價值極大化與循環再利用。本公司循環經濟之行動版圖全面涵蓋永續採購、生態設計、產業共生、服務經濟、負責任消費、產品生命週期延長(提升有效使用效率)，以及報廢產品與原料之閉環管理，期許邁向「零廢棄物」的終極願景。透過產品創新設計、智慧化製程、綠色供應鏈管理與全球夥伴的深度合作，橙的電子致力最大化資源使用效率，逐步落實循環商業模式並創造綠色價值。展望未來，本公司將持續深化綠色供應鏈治理，加大綠色技術與環保產品的研發投入，全面減輕營運與產品對低碳環境的衝擊，建構具備韌性的永續未來。

4.4 永續供應鏈管理

4.4.1 供應商管理 (GRI 308-2) (GRI 414-2)

橙的電子訂有「供應商管理程序」，將供應商的勞工政策、供應商行為準則以及禁用童工等納入關鍵評核項目，並建立評核分級機制，評核分數連續兩次未達標的供應商，將啟動實地稽核，要求其制定改善計劃並定期提交進展報告。若供應商在三個月內未能有效改善，將終止與其的合作關係。此外，橙的電子每年年底會進行全面的供應鏈風險評估，請重大供應商回填年度品質目標協議書，體現供應商持續改進之要求，以提升產品品質控管，2025年回傳率100%，據此識別次年度需重點評核的供應商，確保供應鏈管理符合ESG永續發展目標並持續改進。2025年總共評比10家重點供應商，評比結果全數合格。

新供應商自評問卷

自評項目	細項
A. 品質管理	文書管理 品質制度 綠色管理 客戶服務
B. 經營者責任	責任權責
C. 採購系統	採購管理
D. 研發系統	預防維護 開發設計
E. 生產還境	工作環境 教育訓練

年度供應商自評

針對供應商進行年度審查與稽核，以廠商自評表進行第一關書面稽核，再由公司稽核人員進行評核，評核分數連續兩次未達標的供應商，將啟動實地稽核，要求其制定改善計劃並定期提交進展報告。

評價項目	細項數目
品質管理	2
管理責任	2
資源管理	3
產品實現	11
測量分析改善	2

重大供應商品質目標協議書

每年12月底會請重大供應商回填年度品質目標協議書，公司將依供應商屬性進行設定次年度品質目標。

評價項目	細項數目
製程不良率	不良數/抽檢數
售後不良	件數/年
停線	次數/年

新供應商評核 (GRI 308–1) (GRI 414–1)

橙的電子在篩選新供應商時，已將環境與社會因素納入考量，透過供應商評核表進行新供應的風險項目評估，新供應商將以 IATF 16949、ISO 14001 與 ISO 9001 要求之基準判定，進一步針對國際綠色環保法規（歐盟REACH 及RoHS)及相關綠色管理的各項標準進行自我評分，評鑑合格後才得依公司各項內部控制制度及作業辦法成為合格之供應商。公司選擇的新供應商中，100%都符合本公司要求的環境與社會標準。

評核面向	項目	內容
環境	綠色管理	用於產品的原材料，是否合乎ROHS
		是否事前檢查公司內所生產的零件不含禁用物質
		對於外包廠及供應商是否有做稽核
		綠色環境計劃是否有效執行
		產品環保是否有執行內部稽核計劃
社會	工作環境	現場的5S計劃有無執行
		人員有無按照SOP作業
		作業標準書或操作手冊，是否明瞭及可見
		生產環境是否良好？(照明、噪音、氣溫等)
		生產原物料及不良品的擺放、標示是否明確
		有無不良品記錄或處置方式
		產線人員流動率是否過高
	教育訓練	產線人員有無明確的教育訓練計劃
		教育訓練過程及結果有無記錄
		透過何種方法對教育訓練成果作評價
		產線人員是否瞭解自身工作的重要性

4.4.2 在地採購

橙的電子主要原物料包括電池、氣嘴件、震盪器、塑膠零件及印刷電路板(PCB)，所有供應商均為長期合作的夥伴，原料品質穩定與貨源充足。橙的電子秉持著「在地採購優先」的原則，積極選擇符合臺灣在地環保法規的供應商，並兼顧綠色設計與永續發展。然而，由於部分產業物料的製造技術海外較為成熟，目前國外採購商比例高於國內採購。2025年仍持續在地採購商比例達30%。未來，橙的電子將持續探索與臺灣在地供應商合作的機會，促進在地經濟發展，強化供應鏈韌性，並與供應商攜手共創更多價值，實現永續經營的承諾。

4.5 創新產品與服務 (GRI 3–3)

創新產品與服務: 重大主題管理方針(GRI 3-3)		創新產品與服務: 重大主題管理方針(GRI 3-3)	
政策承諾	持續強化研發動能，每年定期追蹤研發費用的投入與成效，使公司在同業競爭及綠色工程研發的雙重挑戰中保持領先優勢	政策承諾	持續強化研發動能，每年定期追蹤研發費用的投入與成效，使公司在同業競爭及綠色工程研發的雙重挑戰中保持領先優勢
權責單位	• 研發部 • 財會部 • 品保部	權責單位	• 研發部 • 財會部 • 品保部
管理指標	• 每年持續投入研發費用新台幣50,000(仟元)以上 • 核心技術有效專利件數3件 • 每年新產品開發8件	管理指標	• 每年持續投入研發費用新台幣50,000(仟元)以上 • 核心技術有效專利件數3件 • 每年新產品開發8件
2024績效	• 研發費用新台幣55,146(仟元) • 核心技術有效專利件數14件 • 每年新產品開發8件	2025績效	• 研發費用新台幣60,262 (仟元) • 核心技術有效專利件數 4 件 • 每年新產品開發 31件
短期目標 (1~3年)	• 達成所有管理指標 • 持續強化創新產品與服務之管理與策略： 各產品依類別展開製程再優化	短期目標 (1~3年)	• 2025投入製程優化費用 (新製程導入)
中長期目標 (3年以上)	• 達成所有管理指標 • 創新服務: 運用AI技術結合產品特色 • 創新產品：產品使用效能再提升與開發出產品回收再利用	中長期目標 (3年以上)	• 投入OGA工具開發
管理評量機制	• IATF 16949 產品開發與品質管理 • 管理審查會議，每年至少一次	管理評量機制	• IATF 16949 產品開發與品質管理 • 管理審查會議，每年至少一次
呼應 SDGs	SDG 12：負責任的消費與生產	呼應 SDGs	SDG 12：負責任的消費與生產

4.5.1 創新研發投入

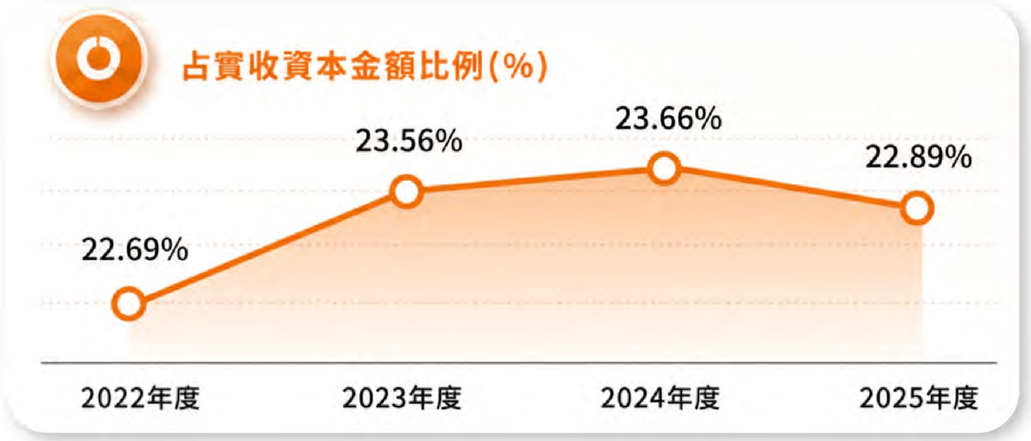
橙的電子長期致力於無線胎壓監測系統(TPMS)的前瞻技術研發，並視智慧財產權為企業核心資產與競爭優勢。本公司堅守「根留台灣」之承諾，以台灣為全球研發中心，將科技能量深耕於在地聚落，以實質投資帶動本地科技產業與供應鏈鏈結。

憑藉卓越的創新實力，本公司成功開創全球首創之「 ID Copy（ 晶片燒錄複製 ）」與「多輪自動定位」等關鍵專利技術。為持續擴大全球技術領先優勢，2025年度研發經費較前一年度增加投入新台幣500萬元以上；截至 2025 年底，全球累計專利資產達121件，較去年度穩健成長5件。對內，本公司建立完善的「內部提案獎勵制度」，積極激發員工之創新潛能並轉化為實質技術資產，在永續經營的道路上，攜手同仁厚植面對全球競爭的永續創新能量。

研發支出佔營收比例

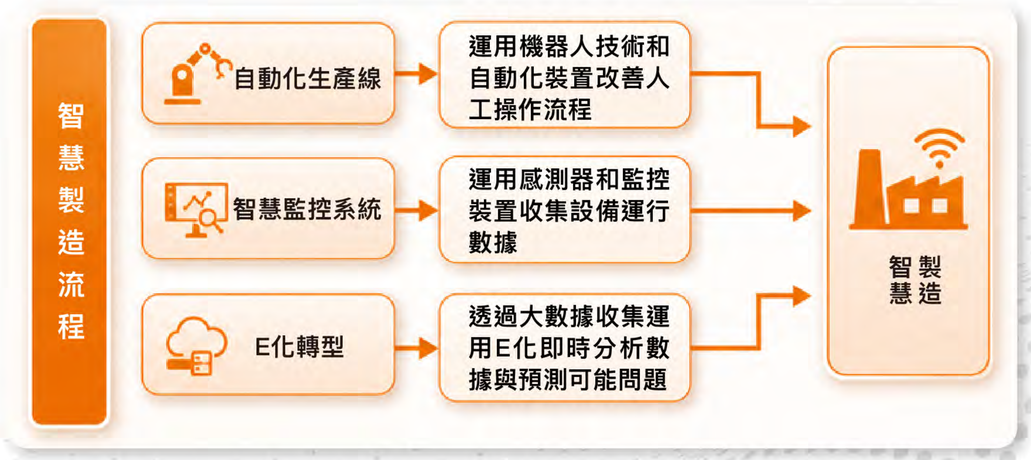
單位:新台幣仟元

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
研發費用	54,909	55,146	60,262
實收資本	232,986	232,986	263,274
占實收資本金額比例(%)	23.56%	23.66%	22.89%



4.5.2創新布局

在工4.0浪潮與全球市場「少量多樣」客製化需求的驅動下，橙的電子建構了如「變形蟲」般具備高度靈活性與敏捷應變能力的生產設備開發策略。除核心研發與生產單位外，本公司編制了專責的「生產技術數位化與自動化設備團隊」，致力於生產技術的自主研發與設備維護，透過將研發成果精準轉化為量化生產設備，成功掌握設備自主權並顯著降低外購成本，進而提升產品的全球競爭力與製程韌性。在推動智慧製造的進程中，我們深度整合自動化設備、物聯網(IoT)、雲端運算與大數據分析，強化各生產系統間的數位連結，並藉由自主開發的獨立包裝機取代傳統人工，大幅優化包裝效率與人力資源配置。邁向 2025 至 2026 年的轉型關鍵期，公司決議全面升級製程架構，投入開發「從原料投入至完成品產出」的一體化自動化生產線，並在製程中導入AI智慧學習與視覺檢測系統，透過大數據分析輔助精準決策，即時優化參數調整以極大化提升生產良率。此項AI技術的導入不僅能顯著減少廢料產生與產品報廢率，更透過製程簡化與能源管理系統有效降低單位產品用電量，達成精實生產與低碳製造的永續目標，該一體化產線預計於 2026 年度正式完成投入運作，展現橙的電子在追求卓越品質的同時，亦堅定實踐環境保護與資源循環利用的企業永續承諾。



智慧化服務平台

橙的電子針對歐美成熟的TPMS(胎壓偵測系統)市場，自主開發「OSOM電子商務平台」，以直銷模式(Direct-to-Customer)深耕輪胎店、汽車維修店等終端客戶。OSOM整合自研倉儲系統，提供一站式購物體驗，客戶可即時查詢庫存、比價並完成線上訂購，同時支援多元支付與彈性物流，大幅提升交易便利性。

截至2025年12月31日，OSOM平台表現亮眼，註冊客戶數已突破7,000家(大幅成長約40%)，累計下單量更衝破20萬顆(激增50%)。橙的電子透過此數位化商業模式，不僅顯著提升營運效益、優化供應鏈資源配置，更藉由精準供需落實循環經濟理念，實踐企業永續發展。

產業鏈共生

與輪胎店的合作

橙的電子透過市場研究，發現在汽車在輪胎店進行維修或保養時，車主都會傾向在現場等候，如果無法即時的處理發生的問題，將會使車主來回奔波，這個市場的聲音橙的電子聽到了，所以主動在OSOM工具上增加「一鍵回傳資料」，透過即時的資訊統計與分析，即時將客戶問題解決，協助輪胎店快速解決車主需求，提升運作效率並大幅改善客戶服務體驗。

同時，橙的電子利用TPMS數據，把產品推向AI化，開發的TPMS工具來收集大數據，即時收集產品被安裝的車款，並且每次檢修保養時，收集並分析了客戶操作TPMS維修工具與胎壓傳感器的資訊，進而了解到各店家的使用習慣和狀況，也會將產品的生命週期狀況收集回傳給銷售人員或品保部門分析，以利分析實際市場使用狀況，用於產品的優化與改善，更能貼近消費者的需求，這些數據可以幫助橙的電子在開發新產品或優化產品時的重要依據。這一合作模式促進了輪胎店與橙的電子的深度合作，實現了資源、數據與技術的共享，創造了產業共生的價值。同時，數據驅動的產品改進不僅減少了生產過程中的資源浪費，也讓產品全生命週期更貼近消費者需求。

客戶關係管理系統（CRM）

為進一步優化客戶服務，添加了客戶關係管理系統(CRM)，有效管理客戶需求與反饋，亦提供在線支援服務，專業的銷售及技術人員隨時為客戶解決問題，確保快速回應與高品質支持。

更有智慧輪胎倉儲，供輪胎經銷商將冬季胎/夏季胎有效的管控，大幅提升人員工作效率及管理素質，成功解決過往輪胎店最為困擾輪胎管理問題，再者使用橙的電子自有數位系統，成功改變消費者及經銷商之維修、換胎模式，進店採線上預約服務，減少雙方等待時間上的浪費，成就雙贏。

專人一對一協助，快速排除問題

關鍵業務指標–成長亮點

《 客戶註冊數 》

《 產品下單數量 》

與車輛製造商合作–合作成果

- **實踐 ESG 綠色供應鏈：**
  此合作展現了橙的電子從傳統汽車零件市場(AM/OE)，成功跨足「新能源二輪/三輪智慧交通」綠色供應鏈的實力。

- **保障利害關係人利益：**
  透過提供精準的安全監控數據，守護廣大Gogoro騎士及蓋亞綠能物流外送員的行車安全，落實產品責任(Product Stewardship)。

- **共創智慧交通新紀元：**
  未來三方將持續深化車聯網數據的應用，結合智慧能源管理與主動式安全防護，為全球市場提供更具競爭力的低碳智慧出行解決方案。

4.5.3 TPMS綠色設計 (GRI 416–1) (GRI 417–1)

品質保證

橙的電子秉持對產品品質的嚴格要求，確保產品符合客戶的需求，並取得多項國際合規標章；建立完善的品質管理系統，承諾持續改善產品品質，提供對環境及消費者友善的產品。橙的電子嚴格遵守臺灣商品標示法，2025年無違反產品與服務之資訊與標示法規的事件，亦無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

專利技術

通過之認證項目

品質系統

- IATF 16949: 2016 汽車產業品質管理系統
- ISO 9001 品質管理系統

產品認證

- 聯邦機動車輛安全標準FMVSS138
- 美國汽車工程師協會標準 SAE J2657試驗
- 歐盟CE 標誌
- 國家通訊傳播委員會(NCC)之低頻要求
- 車輛安全檢測基準:68條胎壓監測輔助系統(產品安全要求)
- 配合各國法規的要求：
  《有害物質限用指令》(簡稱 RoHS)、《化學品註冊、評估、許可和限制法規》(簡稱 REACH)、《安全飲用水和有毒物質實施法》(簡稱美國加州第 65號法案，Prop65)

延長產品生命週期的設計

胎壓監測系統(TPMS)產品本身即是節能減碳的代表性成果，橙的電子在產品設計階段即考慮資源的高效利用與環境影響、積極研發與應用高效能電源管理技術，成功將電池整合於產品設計中，並使其使用壽命達五年以上，延長產品生命週期，更有效降低廢棄物的產生。

依據聯邦機動車輛安全標準第138號 (FMVSS No. 138) 使用胎壓監測器可帶來的效益如下：

- 美國國家公路交通安全局估計TPMS可達成 (以2.4億人計算)：
  (1) 受傷減少 ~ 每年 8,400 人
  (2) 死亡人數減少 ~ 每年 120 人

- 若應用到歐洲 (以4.5億人計算)：
  (1) 受傷減少 ~ 每年 15,120 人
  (2) 死亡人數減少 ~ 每年 220 人

- 如在德國可省下2億公升燃油
- 如在歐洲可省下7億公升燃油 (SEL預估)

油耗增加

01	高/低於 20kpa →	增加 1% 油耗
02	高/低於 40kpa →	增加 2% 油耗
03	高/低於 60kpa →	增加 4% 油耗

輪胎壽命減短

01	高/低於 20kpa →	減短 10% 輪胎壽命
02	高/低於 40kpa →	減短 25% 輪胎壽命
03	高/低於 60kpa →	減短 50% 輪胎壽命

有害物質管理

橙的電子致力於降低對環境的影響，嚴格遵循國際產品法規，所有產品 100% 通過歐盟 RoHS 指令 (限制有害物質指令) 及 REACH 認證。同時，為滿足綠色產品的高品質要求並建立綠色供應鏈，公司制定了「綠色產品管理程序」，確保所有產品符合限用及禁用物質的相關規範。該程序適用於自行生產、外購及外製，並以公司名義出貨的所有產品。從產品設計到製程全環節進行嚴格管控，以減少供應鏈的環境風險，持續為客戶提供高品質、符合綠色環保標準的產品。

有害物質管控措施

環保法規的即時監施：

指派專責人持續關注歐盟環保指令 (如 RoHS、EUP 等)；EDUR 及其他相關環保議題，密切掌握市場變化和法規更新動態。

資訊更新與內部傳達：

- **資訊來源**：通過網路搜尋、參加研討會及相關會議獲取最新信息。
- **內部報告**：定期於會議中報告最新有害物質的管制要求，並提出改善建議。
- **書面傳達**：必要時將法規更新以書面方式傳達至管理層及相關部門，確保各環節協調執行。

CHAPTER

05

環境面

SUSTAINABLE ENVIRONMENT

橙的電子重視人才培育與職場安全，打造多元友善的職場環境，並與供應鏈夥伴及社會攜手合作，一共創永續共好的未來，共創產業更高價值。

環境保育
5.1 環境管理
5.2 廢棄物管理
淨零碳排
5.3 氣候變遷管理
5.4 溫室氣體管理

COP30
團結一致
建立綠色世界

4% 減少耗材用量
改變製程方式，提昇
產品良率，降低環汙

ISO 14001
符合環境管理系
統國際標準

ISO 9001
符合品質管理
系統標準

IATF 16949
符合全球汽車產業
品質管理系統標準

環境保育

根據聯合國世界氣象組織(WMO)數據顯示，全球各地正面臨氣候變遷帶來的劇烈衝擊，全球暖化與極端氣候對環境和社會帶來的挑戰，已成為全球企業責無旁貸的課題。2025 年第 30 屆聯合國氣候變遷大會(COP30)以「團結一致，建立綠色世界」為願景，並透過「提交 NDCs 3.0 減碳新計畫」與「全球供應鏈加速脫離化石燃料」兩大核心焦點，要求全球產業深化範疇三供應鏈的減碳力道。

橙的電子身為汽車電子產品製造之標竿企業，深知環境保護是企業永續經營不可或缺的核心價值。多年來本著對社會環境之關懷、追求人類永續發展之理念，我們積極響應COP30的綠色願景。面對國際新一輪的減碳法規與碳稅挑戰，橙的電子致力於環境保護與降低對環境的影響，並持續完善環境管理與廢棄物管理。我們將氣候風險納入經營決策，透過綠色技術創新與智慧化製程落實「節能減碳」，以實際行動落實企業公民之責任，攜手全球夥伴共同建立綠色世界。

環境政策

為維持有效環境管理系統，透過計劃(Plan)、執行(Do)、檢查(Check)、行動(Act)，PDCA機制，持續改善環境管理系統，同時維持 ISO 9001 與 IATF 16949 汽車業品質管理系統與驗證，管控生產良率，減少廢棄物產生。成立環境管理委員會，定期召開環境管理審查會議，針對各項環境績效指標進行監測、討論與檢討，確保內外部環境管理業務的有效運作。

5.1 環境管理

5.1.1 環境管理政策與承諾

橙的電子自2012年起，每年持續通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，並訂定「環境手冊」及「環境規劃管理程序」，確保環境管理體系的有效運作。積極向員工公告與宣導環境保育四大政策，藉由看板、集會、訓練、文宣等方式，由單位主管對全體員工宣導其內容、精神及推行意識，建立環境、人員及設施場所之環境管理制度，活絡與加速環境保護意識普及化，推動全員環境事項工作的執行。

公司嚴格遵循下列環境保護政策：

- 符合環保法規 、 滿足客戶需求
- 做好愛惜資源 、 重視污染預防
- 推動持續改善 、 保護綠色環境
- 落實全員參與 、 加強環保認知

橙的電子為落實環境管理作出以下承諾：

- 承擔環境管理系統有效性的責任
- 確保環境管理系統制定的政策和目標符合組織戰略方向
- 確保將環境管理系統的要求融入到組織營運流程
- 增強流程方法的使用以及基於風險思維
- 確保環境管理系統所需資源的獲得
- 傳達有效環境管制和符合管理系統要求的重要性
- 確保環境管理系統達到預期的結果
- 參與、指導和支持人員對環境管理系統的有效性作出貢獻
- 促進持續改善

遵守環境法規

橙的電子為符合歐盟法令或相關管理法規之規定，維護廠區及週邊地區環境品質，建立《法令規章及其他要求事項管理程序》維持相關環保法令及內部規定之蒐集與更新程序，定期予以鑑別，透過全面性環保法規鑑別，逐一審查環保設備及設施、業務宣導及環境管理專業人才培訓等，並依據相關法規建立作業標準或改善方案。2025年橙的電子無任何環保法規違規事項，亦無環保裁罰紀錄或舉報事件。

5.1.2 環境管理執行方案

橙的電子嚴格遵循政府環保相關法規，並從各部門業務層面出發，將環境管理納入日常作業，促使全員共同參與環境永續，積極採取多項措施以減少對環境的影響，每年定期彙整「組織環境議題及風險管理對策表」，針對重大環境議題設定具體的環境目標與行動方案，並編製『環境方案一覽表』，經管理代表審核合理性後，提報總經理核准執行。

2025 年環境行動成果

方案項目	績效
無紙化	● 辦公室主要以電郵、線上通訊、電子公告等，內部手寫表單或會簽表單轉為採用數位化表單進行線上簽核，紙張採購量逐年減少 ● 產品套裝件紙本說明書，視相關法規可行性，持續推動電子化 ● 生產資訊數位化與可視化，製程數據記錄電子化，解決生產紙本紀錄之人力時間建檔並節省紙張
環保包裝	● 出貨數量變更，調整為定容定量，減少紙箱使用量 ● 調整包裝彩紙盒大小，減少紙張用量
綠色製程	● 使用雷射熔接封裝方式作業，提升產品良率也降低環境污染。生產製程減少膠材用量4%以上
環保材料	● 廠內100%持續使用可回收金屬材製作用於設備及治工具機構製作，促進資源永續使用
治具再利用	● 再利用舊治具之零組件，節省治具製作成本，縮短整體治具製作時間，減少閒置治具

5.1.3 化學物品管理

橙的電子透過落實「各類污染管制程序」與「環境監督量測管理」，全面管控化學物品的使用與管理。我們確保每項化學物質均具備最新版「安全資料表(SDS)」，指引同仁掌握危害風險，從源頭採購、倉儲儲位到廢棄處置均納入標準化追蹤。各使用單位每月如實登載使用量，落實數據化管理；此外，我們定期執行作業環境監測檢查工作場所的空氣品質、化學品暴露濃度等環境因素，結合專人造冊與場域巡檢，致力於極小化潛在暴露風險，構築環境與健康兼具的永續職場。

5.2 廢棄物管理 (GRI 306-1) (GRI 306-2) (GRI 306-5)

廢棄物管理也是公司永續發展的重點，不輕忽其長期可能對環境的影響，橙的電子依循廢棄物處理相關法規要求，訂有並依據「廢棄物分類管制規定」實施，遵守各項事業廢棄物之存放、分類、回收與處理規範執行。

橙的電子的廢棄物組成以一般事業廢棄物為主，及少量有害廢棄物，主要為生產活動的廢電子零組件下腳品。公司依管制規定將各類廢棄物妥善收集於指定區域，委託合格之廢棄物廠商載運至合格處理廠處理，並依法完成申報作業，記錄廢棄物種類、數量及流向。同時透過積極宣導源頭減量、落實資源回收等，讓廢棄物得到合理的回收、利用與處置，降低廢棄物產出量，減少廢棄物對環境的衝擊。

淨零碳排

13 氣候行動

氣候變遷對自然環境與人類社會的影響日益加劇，已成為全球的關鍵議題之一，企業將面臨重大財務衝擊，橙的電子積極關注氣候變遷帶來的風險與機會，參考氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，參考治理、策略、風險管理、指標與目標強化氣候治理與風險管理，並制定相關因應措施，以強化企業氣候韌性調適能力，同時致力於減緩氣候變遷，朝向企業永續發展目標邁進，並響應政府淨零排碳的政策。

廢棄物管理分類與處理流程

5.3 氣候變遷管理

核心	揭露事項	說明
治理	a. 董事會監督	董事會為最終的監督單位，旗下設置永續發展委員會，每半年定期向董事會呈報氣候風險管理與執行情況。制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。督導公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行
	b. 管理層評估和管理	永續發展委員會下設置永續發展辦公室，負責氣候變遷相關揭露項目、辨識及風險評估，後續計畫將氣候議題納入企業整體風險管理機制，逐年精進氣候變遷之風險控管

5.3 氣候變遷管理

核心	揭露事項	說明
策略	a. 鑑別短、中、長期氣候風險及機會	參考 TCFD 建議揭露之轉型風險 (政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險 (立即性、長期性) 及機會 (資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性) 進行氣候風險與機會的鑑別
	b. 重大氣候風險與機會	依照風險與機會發生的可能性，與對公司帶來之潛在營運與財務衝擊評估重大性，進行排序並提出因應策略
	c. 情境分析	轉型情境: 參考國際能源總署(IEA)提出的氣候變遷情境進行分析 實體情境: 參考政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 第六次評估報告 (AR6) 提出的氣候變遷情境，以臺灣地區氣候變遷研究報告發布之同情境下對應臺灣的氣候預估進行分析
風險管理	a. 與 b鑑別和管理流程	參考 TCFD 架構鑑別氣候相關風險及機會之步驟，依照風險與機會發生之可能性與衝擊程度製作風險矩陣
	c. 整合管理	永續發展辦公室於2024年鑑別重大氣候風險與機會，未來計畫採取將氣候議題納入企業整體風險管理機制的作法，針對目前鑑別出的重大氣候相關風險與機會進行管理；向董事會報告之後，並將結果揭露於企業永續報告書
指標與目標	a. 與 c. 建立指標與目標	以風險減緩、調適及碳排放減量為因應策略，臺灣總部之溫室氣體排放主要為能源間接溫室氣體排放(範疇二)，預計溫室氣體減量將結合能源管理方案，以總電量節電率為目標，每年節電 1%
	b. 揭露範疇1、範疇2之溫室氣體排放	請見2025年溫室氣體排放情形 (超連結)

5.3.1 氣候變遷風險鑑別流程

步驟1:

- **辨識氣候風險與機遇清單**
  參考 TCFD 建議揭露之轉型風險 (政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險 (立即性、長期性) 及機會 (資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性)，鑑別出15項氣候風險與 5項氣候機會

步驟2:

- **決定重大性**
  由永續發展辦公室根據高、中、低 三個程度來量化每一個風險與機會對營運或財務衝擊的嚴重程度，與發生之可能性 (高為5~10年內)，繪製矩陣圖決定重大性，經永續發展辦公室進一步評估臺灣碳費重要性，確定納入溫室氣體排放定價，決定管理

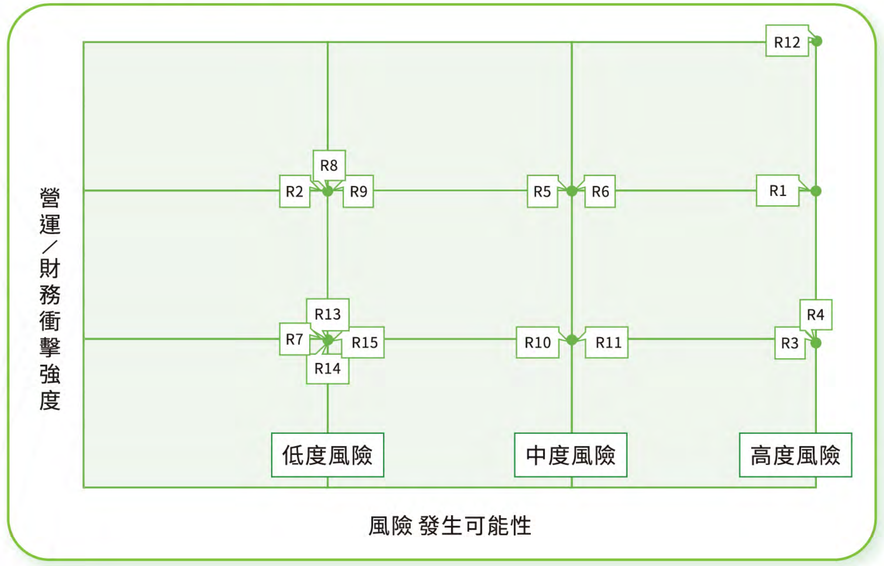
步驟3:

- **研擬風險與機會因應策略**
  針對風險制定應對策略，並規劃調適行動降低風險的潛在影響

步驟4:

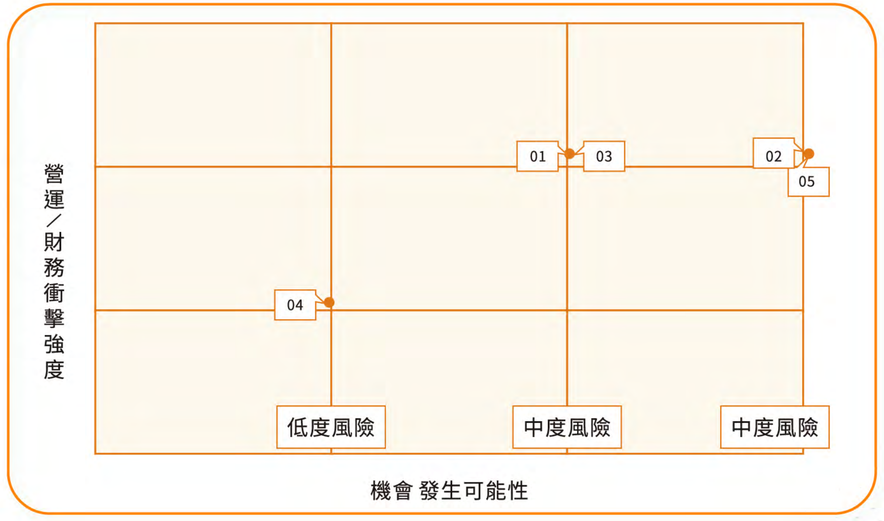
- **持續監督與改善**
  由永續辦公室向企業永續委員會呈報鑑別結果，未來將依據辨識出之氣候變遷風險擬定具體調適措施、監控機制、短中長期目標，逐步將氣候相關風險整合於企業風險管理架構中，並每年向董事會報告達成狀況與績效

氣候風險與機會矩陣



風險項目說明

- R1 溫室氣體排放定價(邊境碳關稅)
- R2 溫室氣體排放定價(碳費)
- R3 強化排放量報導義務
- R4 現有產品和服務的要求及監管
- R5 以低碳商品替代現有產品和服務
- R6 低碳技術轉型的成本
- R7 客戶行為變化
- R8 市場訊息不確定
- R9 原物料成本上漲
- R10 消費者偏好轉變
- R11 利害關係人的關注與負面回饋
- R12 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
- R13 降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化
- R14 平均氣溫上升
- R15 海平面上升



機會項目說明

- 01 使用更高效率的生產和配銷流程
- 02 參與可再生能源項目並採用節能措施
- 03 參與碳交易市場
- 04 開發新產品和服務的研發與創新
- 05 善用公共部門獎勵辦法

5.3.2 重大氣候風險管理及因應策略 (GRI 201-2)

轉型風險

風險因子	內容說明	衝擊強度	發生可能性	潛在財務影響說明	因應管理措施
提高溫室氣體排放定價(邊境碳關稅)	橙的電子外銷北美市場佔營收約12%，外銷歐洲市場佔營收約49%，若未來歐盟CBAM及美國CCA擴大課徵範圍，將對本公司營運成本造成影響	中	高	● ESG相關輔導與溫室氣體查驗費用增加 ● 碳邊境稅費用與碳費支出	✓ 持續推動節能減碳行動計畫，數位化管理碳排放數據 ✓ 規劃子公司碳盤查計畫，設定基準年與減量目標 ✓ 規劃導入ISO 14067產品碳足跡標準，提升供應鏈與產品端的環境永續性
強化排放量報導義務	增加子公司企業碳盤查作業	低	高		
溫室氣體排放定價(碳費)	橙的電子溫室氣體排放量雖未達 2.5 萬噸(預計2030年起課徵門檻將適用年排放量1萬噸的業者)，若未來法規下修，需支付碳費，增加營業成本	中	低		
現有產品和服務的要求及監管	橙的電子外銷日本市場佔營收約8%	低	高	● 製程費用支出	了解法規的發展方向和可能的實施時間表，與日本供應商和OEM廠商保持緊密的合作關係，確保產品合規並快速進入市場

實體風險

風險因子	內容說明	衝擊強度	發生可能性	潛在財務影響說明	因應管理措施
颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	● 廠區停工，造成營收下滑 ● 機器設備受損，造成財損	中	高	● 營業成本增加 ● 營收減少	訂定相關防災復原計畫

氣候機會

機會項目	內容說明	衝擊強度	發生可能性	潛在財務影響說明	因應管理措施
善用公共部門獎勵辦法	參與政府氣候變遷相關專案，獲得補貼或獎勵，並爭取產品與服務的能見度	中	高	獲得政府補助，減少支出	參與政府補助計畫 低碳轉型實績
參與可再生能源項目並採用節能措施	投入低碳能源，申請政府補助	中	高	低碳製程獲客戶信賴，獲取更多的訂單，增加營收	

5.3.3 情境分析

為分析未來氣候變遷對橙的電子的影響，橙的電子根據TCFD建議之情境分析步驟，針對未來在全球不同溫室氣體排放管控情形下，特定轉型與實體風險，試行初步進行分析，對公司營運或供應鏈產生的財務衝擊，未來將精進分析作法並將分析結果納入策略韌性考量。

情境選擇

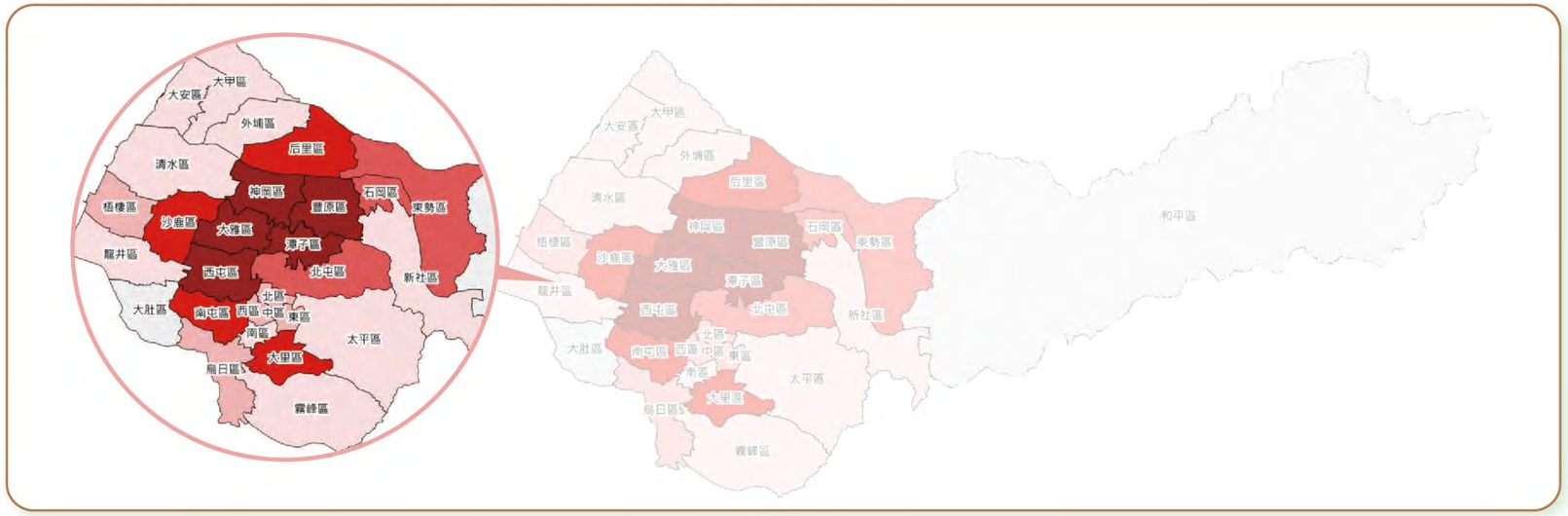
實體風險參考情境為政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)第六次科學評估報告提出的溫室氣體排放情境，採用 IPCC SSP1–2.6 低排放量、SSP5–8.5極高排放量的情境，再依據「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TTCIP)與氣候變遷災害風險調適平台(由國家災害防救科技中心NCDR支援)提供的未來氣候趨勢推估資訊，針對臺灣總部所在地進行氣候變遷之實體情境分析。

轉型風險的部分則參考國際能源總署(The International Energy Agency, IEA)情境，分析未來公司營運成長可能增加的電力成本與碳費帶來的財務衝擊，以利公司研擬未來具體進行衝擊調適之計畫。

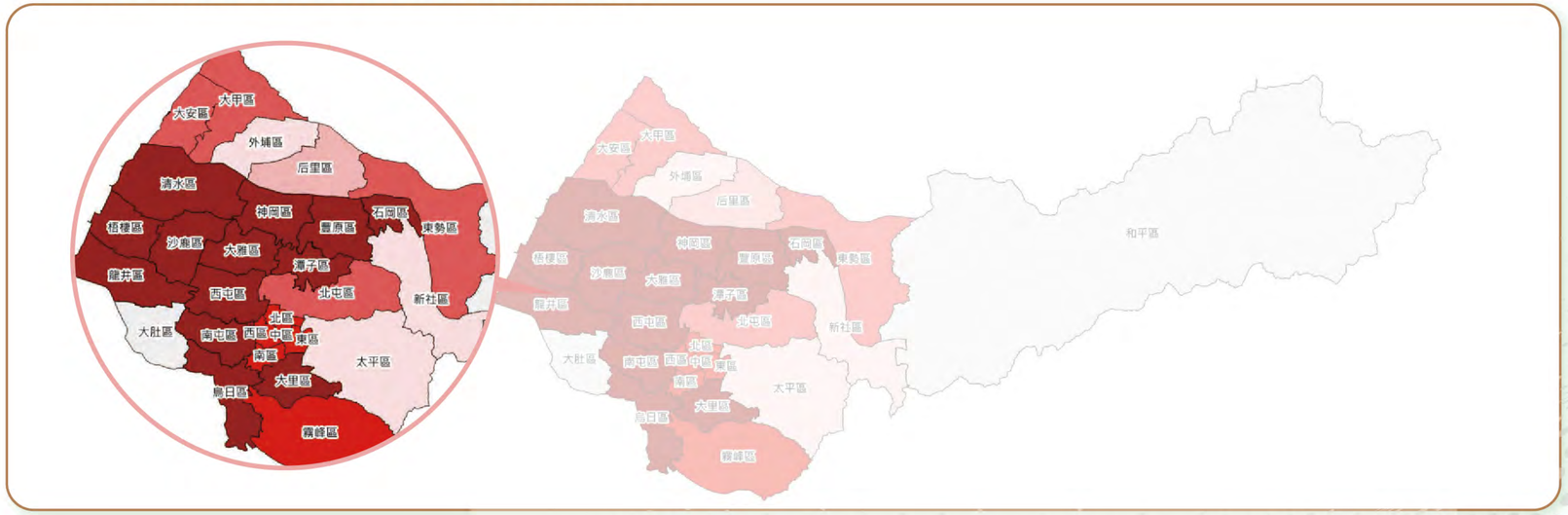
風險類別	參考情境	情境說明	升溫情境	情境來源
轉型風險	Net Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE2050) 淨零排放情境	全球在2050年實現二氧化碳淨零排放，2021年發布的「2050年淨零排放」報告提出，2030年碳平均價格將上升至130美元/噸，而2050年則將上升至250美元/噸，才能達到最佳減碳成效	2030：1.5°C 2050：1.5°C 2100：1.4°C	IEA

風險類別	參考情境	情境說明	升溫情境	情境來源
實體風險	SSP1-2.6 低度排放	二氧化碳排放量分別在2050年左右或之後降至零淨值，並在隨後出現不同程度的二氧化碳淨負排放	近期(2021~2040)： 1.5°C 中期(2041~2080)： 1.7°C 長期(2081~2100)： 1.8°C	IPCC AR6
		臺灣地區淹水災害風險： 以臺灣氣候變遷推估基期分級標準(1995~2014年)，依據未來淹水災害風險推估分析，台中大雅區，於近期(2021~2040)中期(2041~2060)長期(2081~2100)的淹水災害風險等級皆為等級五，表示該區域的災害風險相對最高	近期(2021~2040)： 等級五 中期(2041~2060)： 等級五 長期(2081~2100)： 等級五	NCDR
		臺灣地區未來氣候趨勢推估： 21世紀中、世紀末之年平均氣溫可能上升幅度 未來極端高溫：各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約6.6日~6.8日	21世紀中(2040~2060年)：1.3°C 世紀末(2100年)： 1.4°C	TTCIP
	SSP5-8.5 極高排放	二氧化碳排放量分別約在2050年及2100年增至現時的約兩倍	近期(2021~2040)： 1.6°C 中期(2041~2080)： 2.2°C 長期(2081~2100)： 4.4°C	IPCC AR6
		臺灣地區淹水災害風險： 以臺灣氣候變遷推估基期分級標準(1995~2014年)，依據未來淹水災害風險推估分析，台中大雅區，於近期(2021~2040)中期(2041~2060)長期(2081~2100)的淹水災害風險等級皆為等級五，表示該區域的災害風險相對最高	近期(2021~2040)： 等級五 中期(2041~2060)： 等級五 長期(2081~2100)： 等級五	NCDR
		臺灣地區未來氣候趨勢推估： 21世紀中、世紀末之年平均氣溫可能上升幅度 未來極端高溫：各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約8.5日~48.1日	21世紀中(2040~2060年)：1.8°C 世紀末(2100年)： 3.4°C	TTCIP

SSP1-2.6 情境: 台中淹水災害風險之推估基期 (1995~2014年)



SSP1-2.6 情境: 台中淹水災害風險之未來推估:



風險等級

- 第一級
- 第二級
- 第三級
- 第四級
- 第五級

NCDR 國家災害防救科技中心 2025版

情境分析結果

風險類別	參數假設	評估財務衝擊
轉型風險	臺灣碳費徵收一般費率 每公噸TWD 300/tCO_2	以2025年碳盤查自盤數據計算，範疇一與範疇二的總排放量為411,3318公噸CO_2e，預計將被課徵碳費新台幣TWD 123,400元，占當年度營收的0.025%
	全球平均碳價每公噸 USD 150/tCO_2	以2025年碳盤查自盤數據計算，範疇一與範疇二的總排放量為411,3318公噸CO_2e，預計將被課徵碳價美金USD61,700元，占當年度營收的0.3%
實體風險	SSP1-2.6低度排放	● 臺灣地區21世紀中平均氣溫上升幅度為1.3℃: 空調與製程電力系統負擔增大，電費增加衝擊成本 ● 台中地區淹水災害等級高: 廠房淹水機率增加，營運支出增加
	SSP5-8.5極高排放	● 臺灣地區21世紀中平均氣溫上升幅度為1.8℃: 空調與製程電力系統負擔增大，電費增加衝擊成本 ● 台中地區淹水災害等級高: 廠房淹水機率增加，營運支出增加

綜合初步氣候情境分析結果，在Net Zero Emissions by 2050 Scenario(NZE2050)淨零排放情境中，對應臺灣政府2050年溫室氣體淨零排放，以控制溫升1.5 ˚C 為目標，推動的碳定價機制將影響未來的碳費支出，儘管橙的電子目前非法規強制管制對象，面對可能的臺灣政府或全球氣候政策調整或排放量下修，相關碳的支出仍有可能上升，進行了預防性評估，儘管碳費支出佔比不高，仍需持續關注並應對未來的財務衝擊，而提升能源效率仍是降低橙的電子碳排放與碳費支出的關鍵因應措施。

在低排放情境(SSP1–2.6)下，預計未來中期(2041–2060年)臺灣的平均氣溫將比現在高出1.3˚C。隨著氣溫上升，空調系統和製程系統將需要更多的電力來維持正常的運作。在極高排放情境(SSP5–8.5)下，由於全球升溫幅度加劇，即使公司不受強制性氣候法規的影響，全球能源價格的上升仍將對企業造成重大衝擊，導致更昂貴的電力成本。此外，儘管在低排放情境下，台中地區在世紀中期(2041–2060年)的淹水災害風險等級已達最高級，這將進一步增加工廠運營成本及生產中斷的風險。因此，企業應積極加強淹水防災措施和製程應變計劃，提升對氣候風險的應對韌性，確保生產的持續性與穩定性。

5.3.4 指標與目標

指標	目標
溫室氣體排放	臺灣總部範疇一及範疇二之溫室氣體盤查排放量為 411,3318 公噸CO_2e，主要排放源為範疇二外購電力，預計溫室氣體減量將結合能源管理行動方案，以總電量節電率為目標，每年節電1%
溫室氣體盤查	● 2026年溫室氣體盤查資訊 (範疇一及範疇二) ● 2027年揭露合併子公司2026年溫室氣體盤查資訊 (範疇一及範疇二)

5.4 溫室氣體管理

溫室氣體管理：重大主題管理方針 (GRI 3-3)	
政策承諾	訂定「永續資訊管理辦法」、「永續發展委員會組織規程」，持續關注國際趨勢與檢視氣候變遷管理策略，精進與改善
權責單位	永續發展委員會、永續發展辦公室
管理指標	於2025年監控溫室氣體
2024績效	依據ISO 14064-1溫室氣體盤查原則，導入溫室氣體管理與資料蒐集系統
短期目標 (1~3年)	1. 碳排數據平台化 2. 進行供應商溫室氣體系統調查 3. 持續推動節能減碳行動計畫 4. 排訂子公司碳盤查計畫 ● 2025年完成臺灣總部 ISO 14064-1溫室氣體盤查 ● 2027年將整合母子公司2026年溫室氣體盤查資料(範疇一、及範疇二) 5. 設定基準年與減量目標 依主管會要求，每年以不晚於2026年為基準年(合併財務報告邊界完成盤查之年度)；持續揭露年報公告當年度溫室氣體減量目標、策略、具體行動計畫
中長期目標 (3年以上)	● 持續符合《溫室氣體盤查議定書》(GHG Protocol)的原則與方法，作為溫室氣體排放盤查與揭露的依據，強化碳盤查品質 ● 導入ISO 14067產品碳足跡 ● 達成減量目標，持續導入節能措施
管理評量機制	由永續發展委員會開會檢視氣候變遷管理目標達成情形，向董事會報告
呼應 SDGs	SDG 13：氣候行動

橙的電子深知產品生產過程中，消耗燃料與能源並產生溫室氣體排放，致增加環境負荷，面對目前國際溫室氣體減量趨勢，亦積極扮演環境保護的角色，期經由「節約能源」、「溫室氣體盤查管理」的努力，持續追求高效率能資源使用，維護環境品質，並規劃以實際自願減量行動方案，降低溫室氣體排放，以符合國際環保規範及國內法規要求，從而建構環境友善的綠色產業體系，達到促進健康社會、經濟成長及生態平衡，善盡企業之責任。

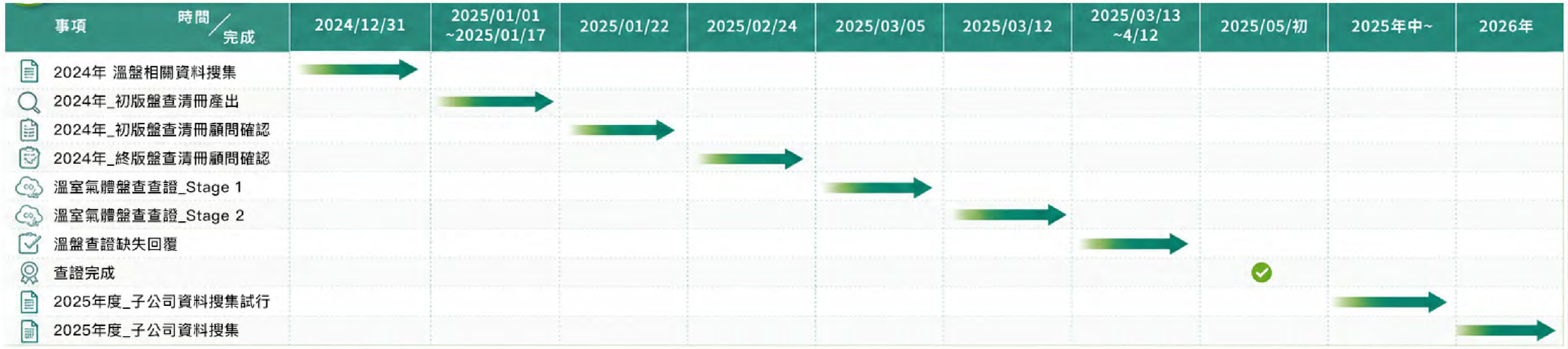
自2021年起，橙的電子已逐步建構溫室氣體排放盤查能力，2024年為本公司第一次進行組織型溫室氣體盤查，故將2024年設定為基準年，2025年進入持續盤查年度第二年，2025年臺灣總部直接溫室氣體排放量(範疇一/類別1)為102.3987公噸，輸入能源間接溫室氣體排放(範疇二/類別2)為308.9331公噸，其中，範疇二的主要排放項目為外購電力，占總排放量的56.90%。在其他間接溫室氣體排放 (範疇三/類別4~6) 的部分，參考 ISO 14064:2018 及 GHG Protocol，採用重大性鑑別標準準則，並依據其鑑別結果將具重大性之其他間接排放源納入盤查範圍，範疇三排放量為131.5956公噸。

橙的電子積極落實氣候治理，持續遵循 ISO 14064 – 1：2018 國際標準，每年定期完成範疇一(直接排放)、範疇二(能源間接排放)及範疇三(其他間接排放)之溫室氣體盤查與第三方查證。本公司透過健全的數據監控機制，精準掌握溫室氣體排放動態，為制定中長期減碳路徑與科學減碳目標(SBTi)奠定扎實基礎。

2025年溫室氣體排放情形 (GRI 305-1)(GRI 305-2)(GRI 305-3)(GRI 305-4)

項目	2024年	2025年 (較2024年變化)
直接排放量 (範疇一)	98.7682 公噸 CO_2e	102.3987 公噸 CO_2e
輸入能源間接排放量 (範疇二)	366.1742 公噸 CO_2e	308.9331 公噸 CO_2e
範疇一+範疇二排放量	464.9424 公噸 CO_2e	411.3318 公噸 CO_2e
個體營收	406.606 新台幣百萬元	493.070 新台幣百萬元
(範疇一+範疇二)溫室氣體排放量密集度	1.14 公噸 CO_2e / 新台幣百萬元	0.834 公噸 CO_2e / 新台幣百萬元
其他間接排放量 (範疇三)	132.3678 公噸 CO_2e	131.5956 公噸 CO_2e

2025年溫室氣體排放情形 (GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 305-3) (GRI 305-4)



CHAPTER

06

社會面

SOCIAL ENVIRONMENT

橙的電子專注於胎壓監測系統（TPMS）之研發與製造，以創新技術與全球佈局，提供安全、智慧、永續的解決方案，與夥伴共創移動未來。

資源永續

6.1 能源管理
6.2 水資源管理
6.3 人權管理
6.4 人才招募與留任
6.5 職業健康安全
6.6 社會共融

WATER
水資源管理，節約用水監測品質

HUMAN RIGHTS
職場人權保障
暢通溝通

SATISFY
員工滿意度調查
關懷員工共榮社會

TRAINING
多項課程訓練
重視職安

PERKS
樂活職場人生
幸福照護

資源永續

橙的電子重視自然資源管理與社會責任之間的密切關聯，自然資源是來自整體社會的「共享資產」，水資源與能源作為企業營運不可或缺的基礎資源，妥善管理這些資源，不僅能降低環境衝擊，亦是實現社會面向績效的重要實踐。橙的電子秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，將資源管理作為對社會的回應與承諾，透過善用能源、提升能源效率、節能教育等行動，期望增進自然資源的永續性。

橙的電子深知能源管理對環境永續的重要性。目前外購電力佔公司整體能源使用達93%，另有微量汽油用於公務交通。2024年，我們開啟了首次組織型溫室氣體盤查，並將其定為減碳基準年，透過數據監測與效率分析，構築完備的能源管理政策。

2025年各項節能措施

推行措施	執行內容	節能效益
空調系統優化	• 推動空調分區管理，依實際使用需求調整空調運轉區域。	減少空調能源浪費。
空調溫度管控	• 建立全廠各區域及會議室空調管理機制。	降低能源消耗。
能源數據分析	• 建立月度及季度用電趨勢分析與比較制度。	強化能源管理，作為節能改善依據。
節能設備持續改善	• 持續評估高耗能設備更新可行性。（空調設備、安裝變頻器）	持續提升設備運轉效能。
日常節能宣導	• 推動「隨手關燈、隨手關冷氣」節能措施。 • 鼓勵員工養成良好節能習慣。 • 持續宣導節能減碳觀念。	深化節能文化，降低非必要能源消耗，提升全員節能意識。

邁入2025年，本公司全面深化「溫室氣體減量結合能源管理系統」。在企業營運規模擴大、營收穩健成長的同時，我們不對環境妥善妥協，藉由全面置換高效能空調系統，成功讓2025年的範疇二（電力間接排放）碳排放量較前年度逆勢減少15%。這項難能可貴的成果，不僅是我們對抗氣體排放壓力的實績，更彰顯了橙的電子加速能源轉型、實踐綠色製程的堅定承諾。

6.1 能源管理 (GRI 302-4)

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一。橙的電子為致力達成永續經營之目標，秉持節能減碳之理念，致力於減少溫室氣體排放。能源管理策略聚焦於提升設備使用效能，以整體用電量為節電衡量指標。

2025年能源總使用量為2,500.03千兆焦耳(GJ)，能源消耗強度為5.07GJ/新台幣百萬元，主要來源為電力的使用，以降低能源密集度為目標，持續推動節能改善措施，並朝提升能源使用效率之方向努力。未來會持續優化生產與營運過程中的能源使用，強化節能管理機制以實現綠色製造。

能源類別	2024 年				2025 年			
汽油[註1]	3.2340	公秉	102.96	GJ	4.7069	公秉	153.713	GJ
外購非再生能源使用量[註2]	741.2433	千度	2668.48	GJ	651.7576	千度	2346.32	GJ
能源耗用總量	2,771.44			GJ	2,500.03			GJ
營業收入(個體)	406.606			新台幣百萬元	493.070			新台幣百萬元
能源密集度	6.81			GJ/新台幣百萬	5.07			GJ/新台幣百萬

註1：參照114年度環境部車用汽油低位熱值為7800kcal/L：4,706公升 x 7800kcal = 36,706,800 kcal
36,706,800kcal x 4.18 KJ/kcal = 153,434,424.7 KJ = 153.713GJ
註2：1 kWh = 0.0036千兆焦耳(GJ)：615,7576 kWh x 0.0036GJ

6.2 水資源管理

本公司位於中部科學園區內，嚴格遵循園區排放管制規範。生產製程無需使用水資源，廠區用水主要來自員工日常生活使用。本公司持續推動節水宣導，提升員工珍惜水資源之意識，並定期進行飲用水質檢測，以確保飲用水質符合相關標準

社會參與

橙的電子落實人權保障並深耕職安管理，透過公平薪酬、完善職涯發展及暢通的溝通機制，建構讓員工安心成長的幸福職場。我們深信企業成長與社會繁榮息息相關，不僅鼓勵同仁參與志工服務，更以採購弱勢團體產品的實質行動回饋社會。透過全方位的社會責任實踐，橙的電子致力於在營運發展的同時，與員工及社會大眾建立深厚的夥伴關係，攜手各界邁向共榮互利的永續未來。

6.3 人權管理

6.3.1 人權保障政策與承諾 (GRI 2-23)

橙的電子將人權保障視為企業永續治理的核心根基。我們積極接軌國際人權標準與在地法規，全面落實「人權政策」、「企業社會責任實務守則」、「誠信經營守則管理辦法」、「道德行為準則管理辦法」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」。持續將此嚴謹的行為規範深化至整體價值鏈，全力守護員工、合作夥伴及所有利害關係人的尊嚴與核心權益。

橙的電子人權政策 (官網)

暢通溝通 (GRI 2-24) (GRI 2-25)

橙的電子始終將尊重與保障人權視為企業永續發展的核心。2025年，我們持續深化人權管理體系，將誠信、公平與尊重的理念貫穿於營運細節。透過不定期辦理「職場不法侵害預防」及「職場性騷擾防治」等專題訓練，我們積極構築一道多元包容的安全防線，確保每位利害關係人在互動中皆能獲得道德且平等的對待。我們秉持「零容忍」原則，嚴禁任何不誠實或違背職業道德之行為，致力透過透明、具問責性的預警與申訴機制，守護所有員工與合作夥伴的福祉與安全。

多元管道

違反橙的電子之「誠信經營守則管理辦法」、「道德行為準則管理辦法」或任何法律的行為，內部及外部人員可透過以下管道向公司管理層與相關單位提交檢舉或申訴。

- 檢舉電子信箱：hr@orange-electronic.com
- 書面檢舉：投遞「員工意見箱」或傳送至本公司管理部

性騷擾防治

橙的電子始終將性別平權與職安視為治理核心，透過精進「性騷擾防治管理程序」及專責申訴委員會，建構完善的預防與處置機制。我們提供專線、實體信箱與電子郵件等多元申訴路徑，並嚴格遵守保密規範與零報復承諾，確保同仁能在受尊重的環境下安心發聲，實踐誠信透明的道德治理目標。

處理不道德、不誠實或非法行為的舉報

檢舉案經查證屬實且情節重大者，將依法令或公司相關規定處理。不受理匿名舉報、無聯繫方式的假名舉報，或缺乏可調查證據的案件。
非法與不道德或不誠信行為依下列程序處理：

6.4 人才招募與留任

2024年

人才招募與留任: 重大主題管理方針(GRI 3-3)	
政策承諾	訂定「人員考核辦法」與「薪資及職等管理程序」，提供具競爭力薪資福利及健康安全職場，吸引人才加入與留任。
權責單位	職工福利委員會、管理部。
管理指標	● 員工滿意度調查 >80分 ● 學員滿意度 ≥90分 ● 績效考核涵蓋率 100% ● 年度員工離職率 <3% ● 員工平均受訓時數 >13小時 (含職安訓練時數)

2025年

人才招募與留任: 重大主題管理方針(GRI 3-3)	
政策承諾	訂定「人員考核辦法」與「薪資及職等管理程序」，提供具競爭力薪資福利及健康安全職場，吸引人才加入與留任。
權責單位	職工福利委員會、管理部。
管理指標	● 員工滿意度調查 >80分 ● 學員滿意度 ≥90分 ● 績效考核涵蓋率 100% ● 年度員工離職率 <3% ● 員工平均受訓時數 >13小時 (含職安訓練時數)

人才招募與留任: 重大主題管理方針(GRI 3-3)		人才招募與留任: 重大主題管理方針(GRI 3-3)	
2024 績效	● 員工滿意度調查 82.9分 ● 學員滿意度 93分 ● 績效考核涵蓋率 100% ● 年度員工離職率 1.65% ● 員工平均受訓時數 > 13小時 (含職安訓練時數)	★亮點 **2025 績效**	● 員工滿意度調查 87.7分以上，較2024年提升 5.8% ● 學員滿意度 91.48分 ● 績效考核涵蓋率 100% ● 年度員工離職率 0.82%，較2024年降低 50% ● 員工平均受訓時數 >13小時 (含職安訓練時數)，較2024年提升 9.6小時
短期目標 (1~3年)	● 員工滿意度調查 >80分 ● 學員滿意度 ≥90分 ● 績效考核涵蓋率 100% ● 年度員工離職率 <2.5% ● 員工平均受訓時數 >13小時 (含職安訓練時數)	**短期目標 (1~3年)**	● 員工滿意度調查 >80分 ● 學員滿意度 ≥90分 ● 績效考核涵蓋率 100% ● 年度員工離職率 <2.5% ● 員工平均受訓時數 >13小時 (含職安訓練時數)
中長期目標 (3年以上)	● 員工滿意度調查 >85分 ● 學員滿意度 ≥90分 ● 績效考核涵蓋率 100% ● 年度員工離職率 <2% ● 員工平均受訓時數 >15小時 (含職安訓練時數)	**中長期目標 (3年以上)**	● 員工滿意度調查 >85分 ● 學員滿意度 ≥90分 ● 績效考核涵蓋率 100% ● 年度員工離職率 <2% ● 員工平均受訓時數 >15小時 (含職安訓練時數)
管理評量機制	遵照法令規定與各地區需求，制定完整的員工福利制度。	**管理評量機制**	遵照法令規定與各地區需求，制定完整的員工福利制度。
呼應 SDGs	SDG4：優質教育、 SDG5：性別平等及SDG8：尊嚴就業與經濟發展。	**呼應 SDGs**	SDG4：優質教育、 SDG5：性別平等及SDG8：尊嚴就業與經濟發展。

遵循勞動法規 (GRI 2–25) (GRI 402–1)

橙的電子嚴格恪守臺灣及營運所在地之勞動法規，將保障同仁基本權益視為最根本的企業責任。我們持續動態檢視並優化內部管理政策，確保所有勞動條件全面符合《勞動基準法》、《職業安全衛生法》與其他相關法規之標準。我們努力打造安全、健康的職場環境，落實定期安全檢查與定期演練；同時，藉由每季定期召開的勞資會議，深化雙向溝通機制。除了依法保障同仁法定假期與核心權益，更推動多元福利方案以全面提升職場幸福感。如遇重大營運變更而需終止契約時，公司亦嚴格依同仁服務年限，提前十日、二十日或三十日進行預告，若與當地法規有抵觸，則依當地法規執行。

員工結構與組成 (GRI 2–7) (GRI 2–8) (GRI 202–2) (GRI 405–1)

2025年，橙的電子全球員工總數達139名，其中臺灣營運總部有123名員工，性別分佈均衡，其中男性佔47.2%，女性佔52.8%。年齡介於31至50歲的員工佔大多數，達76%；其中積極配合政府參與身心障礙進用政策，實際扶植弱勢多元之就業機會，雇用身心障礙員工1名。

海外據點中國蘇州和上海為營銷辦公室。蘇州辦公室的員工皆為男性，而上海辦公室的女性員工比例達66.7%。荷蘭辦事處的員工共有8名員工，皆為男性，其中87.5%的員工年齡介於31至50歲之間，美國辦事處的員工皆為男性。(參考: GRI 2–8非員工工作者: 仲介派遣員工、工作場所執行工作的承包商、供應商的工作者、為組織工作的自營作業者、志工、實習生或學徒、外包商(含團膳、清潔及保全公司)

2025年員工人數

地區		臺灣地區			中國蘇州地區			中國上海地區			歐洲荷蘭地區			美國地區		
類別		男性	女性	總人數	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數
雇傭類型	全職員工	57	64	121	3	0	3	1	2	3	8	0	8	2	0	2
	兼職員工[註1]	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
年齡	18-30	7	12	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	31-50	45	49	94	3	0	3	3	0	3	7	0	7	0	0	0
	>51	6	4	10	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1

註1：兼職人員以時薪計時，福利比照全職人員
註2：截至2025年12月31日，員工人數包含育嬰留停員工1名

臺灣地區員工與管理層分佈

員工類別	男性	女性	18-30歲	31-50歲	>51歲	總數
一般員工[註1]	35	57	17	71	4	92
中階主管[註2]	9	7	1	15	0	16
高階主管[註3]	14	1	0	9	6	15

註1：一般員工含產線操作員
註2：中階主管為課級以上
註3：高階主管為理級以上

6.4.1 聘僱與留任 (GRI 401–1)

橙的電子臺灣營運總部，2025年度共計新進17名員工，分別為10名女性員工與7名男性，而新進員工仍在職的人數占總員工比例11.38%。從年齡層來看，30歲以下年齡新進員工比例最高，性別分佈均衡，男性佔比41.18%，女性佔比58.82%。此外，2025年度集團離職率為0.82%較2024年度降低50%，橙的電子將持續優化人才管理與職涯發展機制，提升員工留任率，以確保穩定的營運團隊。在臺灣營運總部僱用當地居民為高階管理階層的比例為100%。2025年，中國蘇州與上海營運據點無人員異動。

2025年新進員工統計

地區	臺灣地區				中國蘇州地區				中國上海地區				歐洲荷蘭地區				美國地區			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
<30	3	17.65%	5	29.41%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	33.33%	0	0	1	50.00%	0	0
31-50	4	23.53%	5	29.41%	0	0	0	0	0	0	0	0	2	66.67%	0	0	0	0%	0	0
>51	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50.00%	0	0
合計人數	7		10		0		0		0		0		3		0		2		0	
佔比(%)	41.18%		58.82%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		100%		0		100%		0	
新進且在職總人數	14				0				0				2				2			
總員工佔比(%)	11.38%				0%				0%				25%				100%			

2025年離職率統計

地區	臺灣地區				中國蘇州地區				中國上海地區				歐洲荷蘭地區				美國地區			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
<30	5	41.67%	3	25.00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31-50	1	8.33%	3	25.00%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.00%	0	0	0	0	0	0
>51	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0
合計人數	6		6		0		0		0		0		1		0		0		0	
佔比(%)	50.00%		50.00%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		100.00%		0.00%		0.00%		0.00%	
離職率(%)[註1]	0.85%				0.00%				0.00%				1.19%				0.00%			
集團離職率(%)	0.82%																			

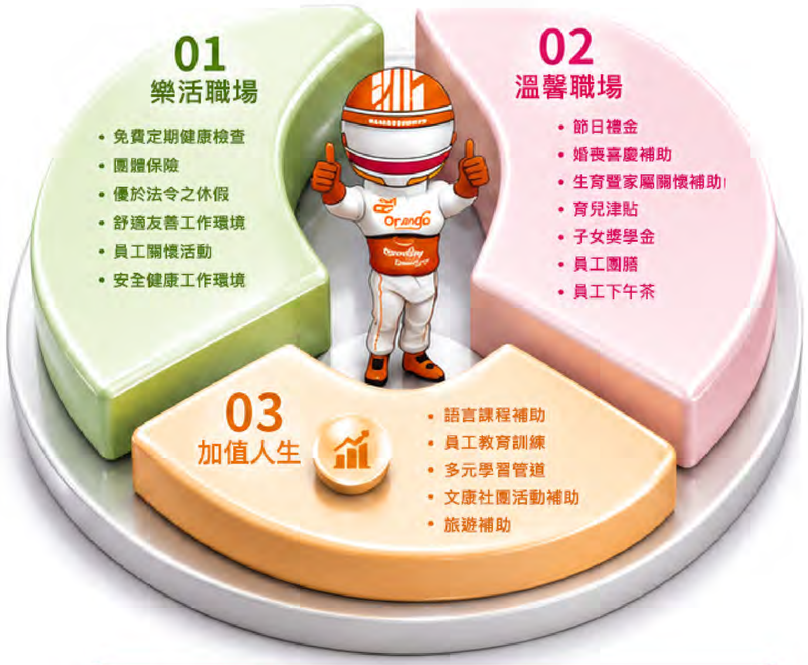
註1：離職率 = 每月離職人數/每月員工總人數之平均值
註2：離職率計算包含資遣人數
註3：離職率計算：臺灣地區每月員工總人數以勞動部勞工保險局投保單位人數資料表為基準

員工薪酬 (GRI 201-3)

橙的電子深信公平報酬是人才永續的基石。我們落實多元與包容原則，不分性別、年齡或背景，確保每位同仁皆能獲得公平公正的報酬。公司依循章程與員工酬勞政策，建立完善的薪酬與福利體系，提供具競爭力的優質條件。同仁的薪酬結構包含按月發給之薪資、緊密連結營運績效之分紅獎金，以及共享獲利成果之年度員工酬勞；並透過每年定期舉辦的全方位績效考核，確實瞭解同仁貢獻，作為升遷、訓練發展與薪酬發放之公正依據。

我們重視每位同仁的努力與成就，依工作表現、職責範圍與專業技能提供合理的薪酬結構，並透過定期檢視與動態調整，維持市場領先的競爭力。公司嚴格遵守《勞動基準法》與國家基本工資標準，確保同仁權益與福利全面落實。在退休保障方面，亦嚴格依照《勞工退休金條例》規定，每月足額提撥6%勞工退休金至勞工保險局之個人退休金帳戶，確保同仁未來的安心與穩定。

橙的電子積極推動開放、透明的溝通文化，提供平等的職涯發展與薪酬調整機會。我們深信，公平且具激勵性的薪酬機制不僅能顯著提升工作滿意度，更能強化團隊凝聚力。2025年，我們持續營造讓每個人都能在公平條件下茁壯的職場環境，攜手同仁共創長期的成長與永續成功。



基層人員薪資與當地最低薪資比率 (GRI 202-1)

	全職員工	
地區	男性	女性
臺灣	1.41	1.26
中國(上海)	1.76	2.56
中國(蘇州)	3.02	0
荷蘭	1.57	0

備註：美國皆為管理階層

員工幸福照護 (GRI 401-2)

橙的電子依據法規，結合當地的經濟狀況、市場標準以及生活成本，確保薪酬結構公平合理與打造透明且包容的工作環境之外，亦致力讓所有員工皆獲得全方位的照護。提供多元且完善的員工福利，包含育兒補助、教育獎學金、工作與生活平衡支持等，致力於營造幸福職場。

育兒津貼：
提供未滿6足歲子女，每名每月3,000元育兒補助，減輕員工家庭負擔。

子女獎學金：
直系血親子女國小至高中，學期成績平均80分(甲等)以上，可申請每次5,000元獎學金。

其他福利：
本公司設有哺乳室，並提供冬、夏季制服、資深員工表揚與禮品、部門聚餐補助、定期年終聯誼餐會、生日蛋糕，以及婚喪喜慶金，全方位關懷員工職涯與生活。

品質控制 (QCC品管圈) 活動

本公司內部每年舉辦品質控制(QCC品管圈)活動，不斷提昇優化與強化生產技術，並激勵做出優秀改善成果的員工，向提出優秀改善成果的員工提供QCC獎金，帶動公司同仁品質意識發展，以表彰其在提升品質和效率方面的貢獻。此外，每年也會選拔績優提案的員工，進行頒獎並發放獎金，以鼓勵持續創新與改善，進一步推動全體同仁共同提升企業競爭力。

QCC 全員總動員

QCC 快樂驗證圈

QCC 轉圈圈

QCC 種子圈

QCC 鋁合金鋼圈

員工育嬰假期 (GRI 401–3)

為支持員工在工作與家庭責任之間的平衡，橙的電子依據《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》，規範了育嬰假的具體標準和資格，確保員工在育嬰期間能夠享有相應的休假權利，並進一步促進家庭友善的工作環境。根據公司政策，所有連續受雇於公司滿6個月，且擁有3歲以下子女的員工，皆可申請育嬰假，保障員工在假期結束後，能夠順利回到原有崗位繼續工作。致力於營造一個包容、尊重並支持員工家庭需求的工作環境，鼓勵員工在需要的時候行使這項福利，並協助員工在工作與家庭之間找到最佳平衡。

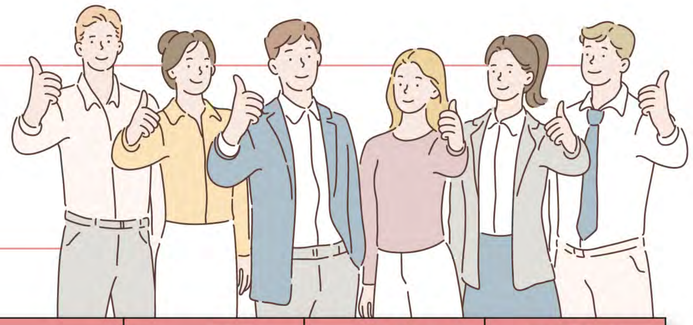
2025年育嬰假統計

類型	男性	女性	總數
享有育嬰假的員工	5	5	10
2025年實際使用育嬰假的員工總數	0	2	2
2025年應復職員工總數	0	1	1
2025年實際復職員工數	0	0	0
復職率 (%)	0%	0%	0%
2024年應復職員工數	0	2	2
2024年實際復職員工數仍在職的員工總數	0	2	2
留任率 (%)	0%	100%	100%

員工滿意度調查

橙的電子重視員工的工作滿意度，致力於有效的雙向溝通管道，以更深入地瞭解和解決員工的需求和期望。不定期收集員工對各個方面的寶貴意見，包含對公司的環境、文化、管理實踐，並在每年底進行員工滿意度調查，全面檢視員工對工作環境、領導素質、與同事的關係、職業發展機會和整體工作滿意度的反饋。調查結果彙整後將與員工分享，同時提出具體可行的改善措施，鼓勵員工持續提出更多反饋，以形塑開放、透明且互信的工作文化。此持續對話的過程不僅有助於強化公司與員工間的連結，也促進部門間協作與整體工作氛圍的正向發展，進一步提升組織凝聚力與員工參與感。2025年員工滿意度調查得分為87.7分，顯示整體員工對工作環境與組織運作具高度認同。

2025年
員工平均培訓時數
(GRI 404-1)



類別		人數	總小時數	平均數時
性別	男性	58	1626.75	28.0
	女性	65	1669.5	25.7
員工類別	一般	92	2371.25	25.8
	中階	16	599.5	37.5
	高階	15	325.5	21.7

員工發展計劃 (GRI 404-2)

橙的電子重視員工的職涯發展與能力培育，透過完善的學習與發展機制，提供多元且持續的培訓機會，協助員工提升專業知識、工作技能及管理能力，並鼓勵員工持續成長，與公司共同發展。

公司依據員工職務及發展需求規劃培訓課程，涵蓋ESG、在職訓練、專業技能、品質管理、新進人員教育訓練、資訊安全、環境管理及職業安全衛生等領域，並透過內部及外部課程、實務專案、經驗傳承及跨部門學習等方式，提供員工多元的學習管道。

此外，橙的電子持續推動管理人才培育，透過系統化的人才發展規劃，強化管理人員的領導、決策、創新及跨部門協作能力，培養具備策略思維及國際視野的管理人才，以因應公司未來發展及營運需求。

目標	短期發展 專業培訓與體驗學習	中期發展 跨部門接觸與高階領導力培訓	長期發展 培養戰略敏銳度與全球化視野
活動	● **參加專業培訓計劃：** 包括內部與外部的培訓課程；提升專業技能 ● **獲得高階經理的個性化指導：** 專注於個人需求，提供相對性的建議和支持 ● **參與基於項目的實作任務：** 透過實際操作獲取經驗和技能	● **跨部門輪調：** 進一步瞭解組織運作，拓展視野，增強跨部門協作能力 ● **參加高階領導力課程：** 掌握戰略規劃和決策能力，提升領導素養	● **參與各項重要會議：** 了解全球市場趨勢和戰略發展，增強洞察力 ● **擔任臨時高階管理職位：** 親身體驗領導責任與決策過程，培養實際的管理能力

員工績效評估機制 (GRI 404-3)

橙的電子定期進行員工績效及職業發展評核，依據公司業務發展確定關鍵人才需求與所需技能選拔具潛力且適任之員工，協助其發揮所長。透過績效評估機制，讓員工了解職能要求，持續精進自身能力，並促進內部職務媒合，強化員工與公司的共同成長和競爭力。符合績效評估資格的員工每半年進行一次評估，最終評估後，各單位將重新檢視其職涯發展，提供適切的職能發展建議。依據績效評估結果，制定未來年度的教育訓練計畫，確保員工獲得成長機會，持續提升專業能力。

2024年

員工類別	總人數	接受定期績效評估人數[註1][註2]			覆蓋率%
		臺灣地區	中國蘇州地區	中國上海地區	
一般員工	90	85	2	3	100%
中階管理層	14	13	1	0	100%
高階管理層	13	13	0	0	100%

2025年

員工類別	總人數	接受定期績效評估人數[註1][註2]			覆蓋率%
		臺灣地區	中國蘇州地區	中國上海地區	
一般員工	90	85	2	3	100%
中階管理層	17	16	1	0	100%
高階管理層	15	14	0	0	100%

註1：美國、荷蘭子公司以拓展美國、歐洲TPMS售服市場及提供當地客戶服務為主要策略目標，並非具備完整行政功能的個體，因此，其業務團隊運作上並未採用公司一般考核辦法，而是採取激勵銷售導向的績效獎金制度，以推動當地業務團隊聚焦在目標的達成並提升市場競爭力。

註2：考核期間到職的新進人員，依新進考評執行。

6.5 職業健康安全

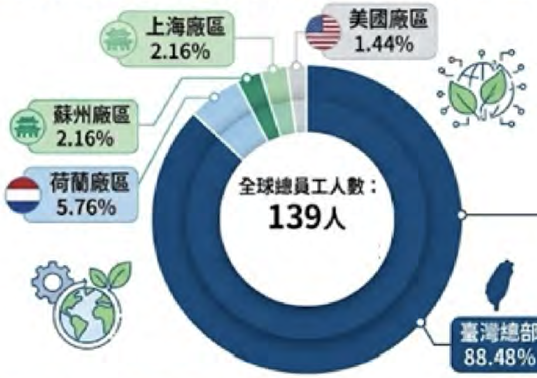
職業健康安全: 重大主題管理方針 (GRI 3-3)			
政策承諾	訂定「職業安全衛生管理計畫」 ● 符合法規要求 ● 推動風險管理 ● 持續工作改善 ● 落實教育訓練	2025績效	● 零工傷災害事故發生 ● 通過衛生福利部健康職場認證 ● 失能傷害頻率(F.R.)=0
		短期目標 (1~3年)	● 零工傷災害事故發生 ● 失能傷害頻率(F.R.)=0 ● 通過衛生福利部健康促進標章
權責單位	職業安全衛生委員會、管理部	中長期目標 (3年以上)	● 持續檢討職業安全衛生管理計畫的完整性，追求建立安全無虞及健康之作業環境 ● 不斷提升員工安全衛生知識，持續朝零工傷災害事故目標邁進
管理指標	● 零工傷災害事故發生 ● 建立友善職場環境，保障員工工作安全與健康 ● 失能傷害頻率(F.R.)=0	管理評量機制	嚴格遵守職業安全衛生法，每年作業環境監測
		呼應 SDGs	SDG 3：良好健康和福祉

職業安全衛生管理系統 (GRI 403-1) (GRI 403-8)

橙的電子對於工作安全及健康衛生等領域相當重視，將其從單純的法規遵循轉化為保障核心資產的長遠投資。本公司制定「職業安全衛生管理計畫」，詳列具體工作目標、執行期程與實施措施，其範圍不僅涵蓋臺灣總部之工作者，更將承攬商、供應商及訪客等可能影響組織活動的人員納入防護網中。目前，臺灣總部廠區的管理覆蓋率達88.48%，體現了高度的制度化管理。針對規模較小的海外據點(蘇州、上海、荷蘭及美國)，我們採取「法規同步」原則，嚴格遵循當地職安法規執行安全管理，確保各廠區營運一致性的安全標準。

為落實治理透明度，我們建立多元化的員工參與機制。員工可透過提案改善單、意見箱或電子信箱（hr@orange-electronic.com）隨時反映職安議題。這種雙向溝通確保了基層的安全洞察能直接影響決策層，強化了組織對潛在風險的偵測能力。

全球營運據點職業安全與衛生覆蓋概況



營運區域	員工人數	佔比	職業安全與衛生規範適用狀況
臺灣總部	123 人	88.48%	適用「職業安全衛生管理計畫」並受委員會監督
蘇州廠區	3 人	2.16%	遵循當地職安法規與管理程序
上海廠區	3 人	2.16%	遵循當地職安法規與管理程序
荷蘭廠區	8 人	5.76%	遵循當地職安法規與管理程序
美國廠區	2 人	1.44%	遵循當地職安法規與管理程序

職業安全衛生委員會 (GRI 403-4)

透過「勞資共治」實現職安管理透明化，是橙的電子強化企業韌性的關鍵。我們設立「職業安全衛生委員會」，作為內部職業安全決策組織。本公司由總經理擔任主任委員，展現由上而下的領導力。組成結構除包含部門主管、工程技術人員外，更確保勞工代表席次佔1/3以上。委員會每季定期召開會議，並視實務需求召開臨時會議，確保決策的即時性與員工聲音的參與度。

三大職能範疇：

我們將委員會的12項核心辦理事項，系統化地分類為以下三大職能範疇：

- 政策策略與計畫審議：包含職安衛政策建議、管理計畫協調、以及教育訓練計畫之核定。
- 環境監控與預防機制：審議作業環境監測結果、機械設備危害預防、以及健康促進與職業病預防措施。
- 績效治理與事故調查：考核現場管理績效、審議職業災害調查報告、以及承攬業務安全衛生管理。

這種深度納入基層意見的決策模式，使安全政策能精準對接實務需求，大幅提升了預防職業傷害的實質效能。

職場危害鑑別與風險評估 (GRI 403-2)

奉行「預防勝於治療」的風險哲學，各單位風險評估人員定期執行危害鑑別，其範圍涵蓋所有工作環境並參考過往事故經歷：

風險評估流程

職業安全衛生政策

- **符合法規要求：**確保各廠區營運行為超越法定安全底線。
- **推動風險管理：**讓風險辨識成為員工的日常工作習慣，而非額外負擔。
- **持續工作改善：**透過流程優化與環境監測降低職業負擔。
- **落實教育訓練：**將安全意識轉化為員工的專業技能。

依照風險評估作業流程及風險等級判定，決定風險等級之兩大要素為危害發生的可能性及發生後果的嚴重度。橙的電子將所有廠內作業分為五個風險等級，並依照不同等級採取相對應的管控措施，以消除危害並將風險降至最低。

2025年危害風險識別結果與改善計畫

經年度評估，橙的電子高度及重大風險項數維持為0項。同時，我們依據「職業安全衛生法」第18條內容，全面落實「退避權」，員工若在作業中發現具即時危險之狀況，可立即停止作業並回報，公司承諾員工不會因行使此權利而受任何處分，展現對生命安全的最大尊重。

職業安全衛生事故調查流程

為防患於未然，公司落實嚴謹的事故通報與調查機制。從現場狀況辨識、深度原因分析到具體改善措施的落地執行，公司對每一階段皆實施滾動式管理。此機制確保了改善行動的有效性，不僅提升了全員的安全衛生意識，更體現了公司對職場『零災害』願景的實踐。

事故調查處理流程

本公司採取「以調查帶動預防」的管理策略。當意外發生時，我們不只停留在表面的究責與法律行動(Plan/Do)，更透過「事故調查會議」進行深度反思(Check)，並將改善事項納入長期追蹤(Act)。此流程將事故轉化為企業的安全資產，確保在每一次的災後檢討中，都能提升全公司的職業安全防護水平，建立更具韌性的健康職場環境。

職業健康服務 (GRI 403-3)

職業安全衛生具體措施

項目	內容	2024年績效	2025 年績效
母性健康保護管理	目的：保護妊娠中、產後以及哺乳中女性同仁的健康與工作安全。 ● 鼓勵主動告知懷孕狀況，依需求調整工作範圍 ● 提供健康關懷與衛教，確保職場母性保護落實	● 2名女性懷孕員工及2名產後一年內同仁接受母性健康保護 ● 母性健康保護之有機溶劑危害講座：1場	● 針對妊娠中及產後一年內同仁，醫護人員健康指導及訪談完成率：100% ● 母性健康保護之有機溶劑危害講座：1場
人因性危害預防管理	目的：預防重複性肌肉骨骼傷害及人因性危害。 ● 廠醫現場巡視並提供環境改善建議 ● 透過肌肉骨骼症狀調查表(NMQ)確認改善對象，對於觀察對象持續追蹤訪談並給予健康指導	● 問卷調查結果：觀察對象2名，由護理師持續追蹤訪談	● 肌肉骨骼問卷調查≧3分者，由醫護持續追蹤與健康指導的完成率：100%
異常工作負荷預防管理	目的：預防心血管疾病及異常工作負荷引發之健康風險。 ● 建立分級管理，提供健康關懷與醫護指導 ● 依據工作負荷與健康檢查分析數據，實施健康追蹤與關懷	● 安排醫師面談潛在高風險者1名	● 公司10年心血管疾病風險試算，中高風險分級之員工比例<5% ● 健康檢查四/三級管理理者，醫護健康追蹤與關懷訪談完成率：97%
不法侵害預防管理	目的：建立安心職場，保障員工身心安全。 ● 進行危害辨識及預防教育訓練，提供申訴及通報管道 ● 張貼禁止職場不法侵害之聲明	● 問卷調查統計平均了解率：97% ● 不法侵害預防、防治職場性騷擾講座：1場	● 今年度公司內不法侵害申訴案件數：0件 ● 不法侵害預防、防治職場性騷擾講座：1場

職業安全衛生相關教育訓練課程

工作者職業健康與安全教育訓練 (GRI 403-5)

安全健康是企業永續經營的核心價值。公司透過定期的職業安全教育培訓，強化了同仁對場域安全性的辨識與驗證能力。

2025年度，我們投入695小時的訓練資源，完成了409人次的專業培訓。這項具體行動不僅提升了全員的安全技術水準，更進一步鞏固了互助關懷的健康職場文化，讓每位員工都能在最安全的環境下發揮所長。

2024年 臺灣廠區職業安全衛生教育訓練績效

性別	男		女		總人數	
	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數
員工	160	251.5	159	210.5	319	462

2025年 臺灣廠區職業安全衛生教育訓練績效

性別	男		女		總人數	
	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數	人次	訓練人時數
員工	196	366	213	329	409	695

臺灣廠區職業安全衛生教育訓練績效

災害預防與緊急應變

透過預防性管理降低營運風險，橙的電子針對廠區內部異常事故及外部天然災害(如：火災、地震等)訂定「緊急應變計畫」，建立標準作業程序與應變機制，將潛在損失最小化。2025 年度，我們持續精進緊急應變能力，全年共計投入265人次參與消防演練。透過情境演習，不僅達成全員安全意識深化，更確保在面對各類緊急狀況時，公司能迅速且精確地啟動對應措施。

緊急應變教育訓練

緊急應變教育訓練

緊急應變教育訓練

工作者健康促進 (GRI 403-6) (GRI 403-10)

項目	2024年	2025年
員工健康保障服務	無間斷健康服務：依法規設置護理師臨場服務，提供一對一健康訪談、健康照顧或健檢追蹤。	無間斷健康服務：依法規設置護理師臨場服務，提供一對一健康訪談、健康照顧或健檢追蹤。
	特約醫師臨場服務：提供專業醫療諮詢及工作適性建議，處理具體健康問題。釐清工作危害及健康狀況相關性。	特約醫師臨場服務：提供專業醫療諮詢及工作適性建議，處理具體健康問題。釐清工作危害及健康狀況相關性。
	經醫師認定之職業病案例為「0」件	**經醫師認定之職業病案例為「0」件**
提升員工健康水準	健康宣導：增進員工的健康知識 宣導頻率：總計16次	健康宣導：增進員工的健康知識 **宣導頻率：總計19次**
員工健康活動	跑步機：公司為員工提供跑步機，鼓勵員工在工作日內保持活力，減少久坐時間，可於上班時間安排半小時至跑步機運動，從而減少與久坐相關的健康風險，還能減輕工作中的壓力和疲勞感。	**瑜珈課程：為了實踐對同仁身心健康的承諾，公司每週開辦一次紓壓瑜珈課程，透過專業教練帶領，協助同仁放鬆因久坐產生的肌肉張力，並在規律的呼吸律動中排解壓力。**

健康促進 – 瑜珈活動

美食饗宴 –下午茶活動

承攬商管理 (GRI 403-7)

橙的電子依據職安相關法令，規定督導承攬商入場作業期間之安全衛生環保管理工作，以管理工作場所內各項作業之安全管理與品質維護，並要求與承攬商簽署「承攬商環境安全衛生承諾書」進行承攬商安全衛生管理。於廠商施工前進行危害告知，鑑別施工過程中可能造成之風險，要求施工前備妥因應措施，如為特殊作業，要求承攬商於特殊作業申請時提供危險性機械設備檢查合格證、操作人員及特殊作業人員訓練合格證影本以備核對後才能施作。

健康職場認證標章

橙的電子視員工為企業最寶貴的資產。我們已成功取得「健康職場認證標章」，肯定公司在職場環境優化上的努力。

展望未來，我們進一步設定目標，預計於 2026 年申請「健康促進推動職場」，透過導入更多元化的健康管理計畫與活動，從被動的職場安全轉向主動的員工健康推動，落實全方位的健康照護。

職業傷害 (GRI 403-9)

2025年度職業災害統計表

項目	臺灣地區	中國蘇州地區	中國上海地區	荷蘭地區	美國地區
總經歷工時	244,443	5,760	5,840	5,840	2,392
嚴重的職業傷害人次	0	0	0	0	0
死亡人數	0	0	0	0	0
一般職業傷害人次	0	0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率 註1	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 註2	0	0	0	0	0
失能傷害頻率(F.R.) 註3	0	0	0	0	0

註1: 職業傷害所造成的死亡比率 = 死亡件數 * 1,000,000 / 總經歷工時。
註2: 嚴重的職業傷害比率 = 嚴重的職業傷害件數 * 1,000,000 / 總經歷工時。
註3: 失能傷害頻率 (F.R.) = 失能傷害損失人次數 * 1,000,000 / 總經歷工時。

6.6 社會共融

聯合志工活動

橙的電子多年來始終秉持著對社會的關懷和追求人類永續發展的理念，在2025年積極參與由科學園區同業公會舉辦與臺灣美光共同舉辦的「台中友廠聯合志工活動」，陪同惠明育幼院盲童外出到農場感受親近、餵食小動物的體驗。

產學合作計畫–培育人才

2025年攜手國立中興大學推動科學園區人才培育計畫，提供學生胎壓監控大數據實務經驗，在安全友善的實際工作環境中學習專業知識，培養未來產業人才。

支持公益團體

本公司長期支持公益團體，透過公益商品採購實踐社會關懷。中秋節期間訂購瑪麗亞基金會公益商品作為節慶禮品，並定期採購唐氏症基金會公益商品，以實際行動支持身心障礙者就業與發展。

橙的電子贊助 2025 雙北世界壯年運動推廣

擊敗巴西A、巴西B、澳洲、委內瑞拉...等強隊，連獲12勝

- **勇奪女子組35+冠軍**
- **勇奪女子組45+冠軍**

成功將兩座冠軍留在台灣

World Masters Games 2025 Taipei & New Taipei City簡稱世壯運，冠名贊助由退役台灣女子排球國手組成的「橙的電子隊」參與世界壯年運動會，支持女性運動員持續發揮專業影響力，並鼓勵熟齡族群積極參與體育活動。透過此次合作，橙的電子展現對女性賦能、運動平權及世代共融的支持，持續為建構多元包容的永續社會貢獻力量。

台灣隊由多位前台灣女排國手組成，整體實力相當出色。

賽事成果

橙的電子女子排球隊由多位前台灣女排國手組成(包含隊長王萩惠、魏宜萱等)，一路以優異表現勇闖決賽，預賽三連勝、兩度直落二擊敗巴西隊，最終勇奪女子35+、45+雙料冠軍，為台灣再添國際榮耀。

企業支持

橙的電子長期支持體育發展，積極落實企業社會責任，成為球隊堅實後盾，陪伴選手站上世界舞台。這兩座世界冠軍，不僅是球隊的榮耀，更是企業與台灣共同努力的成果，讓世界看見台灣的實力與韌性。

CHAPTER

07

附錄

APPENDIX

橙的電子專注於胎壓監測系統（TPMS）之研發與製造，以創新技術與全球佈局，提供安全、智慧、永續的解決方案，與夥伴共創移動未來。

7.1 GRI 準則對照表
7.2 財務相關氣候揭露 (TCFD) 對照表
7.3 永續會計準測委員會 (SASB) 指標照表
7.4 溫室氣體盤查

GRI 指標索引

使用聲明 橙的電子股份有限公司已依循GRI 準則報導 2025/01/01 ~ 2025/12/31 期間的內容。
GRI 1 版本 GRI 1: 基礎2021
適用的 GRI 行業準則 無

GRI 2: 一般揭露

揭露項目		對應章節	頁碼
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司基本資訊	08
2-2	組織永續報導中包含的實體	公司基本資訊	08
2-3	報告期間、頻率及聯絡人	報告期間與範疇	02
2-4	資訊重編	報導發行時間	02
		報告編撰原則	02
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1全球市場布局	09
2-7	員工	6.4人才招募與留任: 員工結構與組成	62
2-8	非員工工作者	6.4人才招募與留任: 員工結構與組成	62
治理			
2-9	治理結構及組成	4.1 公司治理: 4.1.1 董事會與經營團隊運作	27
2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.1 公司治理: 董事會提名與選舉	30
2-11	最高治理單位的主席	4.1 公司治理: 董事會組成與多元化政策	29
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.1 公司治理: 董事會組成與多元化政策 2.2 永續發展治理架構	29 15
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 永續發展治理架構	15
2-14	最高治理單位於永續報導的角色 (2-2)	3.2 重大主題鑑別與分析 2.2 永續發展治理架構	20 14
2-15	利益衝突	4.1 公司治理: 誠信經營	30
2-16	溝通關鍵重大事件	4.1 公司治理: 董事會組成與多元化政策 3.2 重大主題鑑別與分析	27 20
2-17	最高治理單位的群體智識	4.1 公司治理: 董事會進修	30

GRI 2: 一般揭露

揭露項目		對應章節	頁碼
治理			
2-18	最高治理單位的績效評估	4.1 公司治理: 董事會績效評估機制	31
2-19	薪酬政策	4.1 公司治理: 董事會和高階主管薪酬政策	31
2-20	薪酬決定流程	4.1 公司治理: 董事會和高階主管薪酬政策	31
2-21	年度總薪酬比率	基於內部管理之保密考量和限制，故資訊暫不揭露	–
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	05
2-23	政策承諾	6.3 人權管理: 人權保障政策與承諾	61
2-24	納入政策承諾	6.3 人權管理: 暢通溝通	61
2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 利害關係人溝通 6.4 人才招募與留任: 遵循勞動法規	18 62
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.1 公司治理: 4.1.4開放透明的申訴檢舉制度	33
2-27	法規遵循	4.1 公司治理: 誠信經營	33
2-28	公協會的會員資格	1.3 外部組織參與	12
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人溝通	18
2-30	團體協約	橙的電子未成立工會，無集體協議。 每季透過勞資會議及多元方式與員工溝通。	–

GRI 3: 重大主題

揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題			
3-1	決定重大主題的流程	3.2 重大主題鑑別與分析	19
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表與SDGs對應	22

重大主題 1：溫室氣體管理

揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題			
3-3	重大主題管理	5.4 溫室氣體管理: 重大主題管理方針	56
GRI 305	排放		
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體管理	57
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體管理	57
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體管理	57
305-4	溫室氣體排放強度	5.4 溫室氣體管理	57
305-5	溫室氣體排放減量	進行溫室氣體數據收集中，未來逐步揭露	–
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	不適用	–
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（Sox），及其它顯著的氣體排放	不適用	–

重大主題 2：職業健康安全

揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題			
3-3	重大主題管理	6.5 職業健康安全: 重大主題管理方針	69
GRI 403	職業安全衛生		
403-1	職業安全衛生管理系統	6.5 職業健康安全: 職業安全衛生管理系統	70
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.5 職業健康安全: 職場危害鑑別與風險評估	70
403-3	職業健康服務	6.5 職業健康安全: 職業健康服務	72
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.5 職業健康安全: 職業安全衛生委員會	70
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 職業健康安全: 工作者職業健康與安全教育訓練	72
403-6	工作者健康促進	6.5 職業健康安全: 工作者健康促進	73
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.5 職業健康安全: 承攬商管理	73

重大主題 2：職業健康安全

揭露項目		對應章節	頁碼
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5 職業健康安全: 職業安全衛生管理系統	70
403-9	職業傷害	6.5 職業健康安全: 職業安全衛生管理系統	70
403-10	職業病	6.5 職業健康安全: 工作者健康促進	72

重大主題 3：公司治理

揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題			
3-3	重大主題管理	4.1 公司治理: 重大主題管理方針	26
GRI 205	反貪腐		
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.1 公司治理: 誠信經營	33
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.1 公司治理: 誠信經營	33
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.1 公司治理: 誠信經營	33
GRI 206	反競爭行為		
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.1 公司治理: 誠信經營	33
GRI 418	客戶隱私		
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.1 公司治理: 誠信經營	33

重大主題 4：人才招募與留任

揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題			
3-3	重大主題管理	6.4 人才招募與留任: 重大主題管理方針	62
GRI 202	市場地位		
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	6.4 人才招募與留任: 員工薪酬	66
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.4 人才招募與留任: 聘僱與留任	65

重大主題 4：人才招募與留任

揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 401	勞雇關係		
401-1	新進員工和離職員工	6.4 人才招募與留任: 聘僱與留任	65
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.4 人才招募與留任: 員工幸福照護	66
401-3	育嬰假	6.4 人才招募與留任: 員工育嬰假期	67
GRI 402	勞/資關係		
402-1	關於營運變化的最短預告期	6.4 人才招募與留任: 遵循勞動法規	63
GRI 404	訓練與教育		
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.4 人才招募與留任: 員工發展計劃	68
404-2	提升員工職能及過渡協助方案數	6.4 人才招募與留任: 員工發展計劃	68
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4 人才招募與留任: 員工績效評估機制	69

重大主題 5：風險管理

揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題			
3-3	重大主題管理	4.2 風險管理: 重大主題管理方針	34

重大主題 6：創新產品與服務

揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題			
3-3	重大主題管理	4.5 創新產品與服務: 重大主題管理方針	40

GRI 200: 經濟系列

揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 201	經濟績效		
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	11
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.3. 氣候變遷管理: 5.3.2重大氣候風險管理及因應策略	52
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.4 人才招募與留任: 員工薪酬	66

GRI 300: 環境系列

揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 302	能源		
302-1	組織內部的能源消耗量	6.1 能源管理: 6.1.1能源結構	60
302-3	能源密集度	6.1 能源管理: 6.1.1能源結構	60
302-4	減少能源消耗	6.1 能源管理: 6.1.1能源結構	60
GRI 306	廢棄物		
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.2 廢棄物管理	48
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.2 廢棄物管理	48
306-5	廢棄物的直接處置	5.2 廢棄物管理	48
GRI 308	供應商環境評估		
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈管理: 新供應商評核	39
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈管理: 4.4.1 供應商管理	38

GRI 400: 社會系列

揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 414	供應商社會評估		
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈管理: 新供應商評核	39
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈管理: 4.4.1 供應商管理	38
GRI 416	顧客健康與安全		
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.4 永續供應鏈管理: 4.5.3 TPMS 綠色設計	42
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 公司治理: 4.1.5 誠信經營	33
GRI 417	行銷與標示		
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.4 永續供應鏈管理: 4.5.3 TPMS 綠色設計	42
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.1 公司治理: 4.1.5 誠信經營	33
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 公司治理: 4.1.5 誠信經營	33

氣候相關財務揭露 (TCFD) 指標對照表

核心	揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險和機會的監督情況	氣候變遷管理	48
	管理層評估和管理氣候相關風險和機會的責任	氣候變遷管理	48
策略	鑑別出短期、中期及長期氣候相關風險和機會	重大氣候風險管理及因應策略	51
	氣候相關風險和機會對業務、策略和財務規劃的影響	重大氣候風險管理及因應策略	51
	不同氣候情境對營運(業務)、策略和財務規劃的潛在影響	情境分析	52
風險管理	鑑別和評估氣候相關風險的流程	氣候變遷風險鑑別流程	49
	管理氣候相關風險的流程	重大氣候風險管理及因應策略	51
	鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何與公司整體風險管理機制融合	氣候變遷管理	48
指標和目標	評估氣候相關風險和機會時使用的指標	指標與目標	55
	溫室氣體排放 (範疇1、範疇2和範疇3)	溫室氣體管理	48
	氣候相關風險和機會之管理目標及實現目標的績效	指標與目標	55

永續會計準則委員會 (SASB) 指標對照表 – 汽車零件

主題	指標	年度揭露情形	單位	編號
能源管理	(1) 總能源消耗 (2) 電網電量百分比 (3) 可再生能源百分比	(1) 2,500.03 GJ (2) 93% (3) 0%	千兆焦耳 (GJ), 百分比 (%)	TR-AP-130a.1
廢棄物管理	(1) 廢棄物總量 (2) 有害廢棄物百分比 (3) 回收廢棄物百分比	依 2025 年法規清運處理	公噸(t), 百分比(%)	TR-AP-150a.1
產品安全	召回產品總數	0	數量	TR-AP-250a.1
油耗設計	產品可幫助增加之燃油效率或減少的排放	不適用	貨幣	TR-AP-410a.1
原物料採購	描述使用關鍵材料的風險管理	新供應商將以 IATF 16949或ISO 14001與ISO 9001要求之基準判定	定性說明	TR-AP-440a.1
原物料使用效率	銷售產品為可回收產品之百分比	0%	百分比(%)	TR-AP-440b.1
	使用回收原料的百分比	0%	百分比(%)	TR-AP-440b.2
競爭行為	反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	新台幣0元	貨幣	TR-AP-520a
活動指標	產品生產總量	胎壓監測套裝組 : 66,800 套	數量	TR-AP-000.A
		胎壓監測器: 1,313,000 件		
	產品生產總重量	胎壓監測套裝組 : 16.00	公噸(t)	TR-AP-000.B
		胎壓監測器 : 39.39		
	廠房大小	3,579.32	平方米 (m^2)	TR-AP-000.C

上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	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	5.3 氣候變遷管理	48
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、中期及長期)	5.3 氣候變遷管理: 5.3.2重大氣候風險管理及因應策略	51
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.3 氣候變遷管理: 5.3.2重大氣候風險管理及因應策略	51
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	5.3 氣候變遷管理: 5.3.1氣候變遷風險鑑別流程	49
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	5.3 氣候變遷管理: 5.3.3情境分析	52
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	本公司目前尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，後續將是其必要性再納入規劃	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司目前未有內部碳定價及價格制定基礎，後續將視其必要性再納入規劃	
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	本公司尚未設定氣候相關目標，後續將視其必要性再納入規劃	
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	請參閱下方溫室氣體盤查及確信情形	

溫室氣體盤查情形

最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

項目	113年	114年
資料涵蓋範圍	橙的電子股份有限公司	橙的電子股份有限公司
範疇一	98.7682公噸CO_2e	102,3987 公噸CO_2e
範疇二	366.1742公噸CO_2e	308,9331 公噸CO_2e
(範疇一及範疇二)溫室氣體排放量密集度	1.14公噸 CO_2e/ 新台幣百萬元	0.834 公噸 CO_2e/ 新台幣百萬元
範疇三	132.3678公噸CO_2e	131.5956 公噸CO_2e
查證機構	法標國際認證股份有限公司(AFNOR ASIA)	NA
查證情形說明	依據 ISO 14064-1，符合查證協議之合理保證等級	NA

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

2026
目標年
以2026年為減量目標年

減量目標
設定具體減量目標
持續降低碳排放

策略規劃
擬定減碳策略
落實低碳轉型

行動計畫
推動具體行動方案
落實執行與改善

定期檢視
定期追碰執行成效
確保目標達成

橙的電子預計於2026年以合併財務報告邊界，於永續報告書中揭露溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。2025年臺灣總部之溫室氣體排放情形與減量規劃請參閱5–4溫室氣體管理章節。

Orange Electronic

2025 橙的電子

永續報告書 ESG Report 2025

股票代號：4554