

歐格電子股份有限公司

AHOKU ELECTRONIC COMPANY



2024年永續報告書

Sustainability Report

AHOKU

目錄 Contents

關於本報告書	1
經營者的話	3

Chapter 1 永續經營	
1.1 關於歐格	4
1.2 企業永續實踐	9
1.3 利害關係人溝通	11
1.4 重大主題管理	14

Chapter 2 營運治理	
2.1 公司治理	17
2.2 財務績效	27
2.3 風險管理與資通安全管理	31
2.4 誠信經營與法規遵循	39

Chapter 3 永續供應鏈	
3.1 供應鏈管理機制	43
3.2 產品創新與服務	46

Chapter 4 環境保護	
4.1 能源與溫室氣體管理	51
4.2 用水管理	53
4.3 廢棄物管理	54

Chapter 5 友善職場與社會公益	
5.1 人力結構與多元化	55
5.2 人力招募與培育	57
5.3 員工薪酬與完善福利	65
5.4 健康安全維護	72
5.5 社會公益	79

附錄 1：GRI Standards 揭露項目對照表	80
附錄 2：上市上櫃公司氣候相關資訊	88

關於本報告書

歐格電子股份有限公司（以下簡稱歐格、本公司或我們）秉持誠信經營與永續發展的理念，編製2024年永續報告書（以下簡稱本報告書），旨在向各界利害關係人揭露本公司於經濟、環境與社會面向之具體作為與績效。透過本報告書，我們期望以透明、客觀的資訊傳達公司在推動公司治理、環境保護、員工關懷與社會參與等面向的努力與成果，展現實踐企業社會責任的承諾與持續精進的決心。

報告書撰寫原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI)發布之 GRI 永續性報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards) 2021 年版與臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，並同時參考「氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱 TCFD)」，依據報導原則向利害關係人揭露歐格在永續發展的營運策略、投入及績效成果。

報導期間

本報告書所揭露的數據及內容以 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2022 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出量化追蹤趨勢。

報告書邊界及範疇

本報告書揭露範圍為歐格電子股份有限公司，未包含合併財務報表中之子公司，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據，除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告(以新台幣仟元為單位)外，其餘皆為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

報告書審核

本報告書由永續發展推動小組統籌報告書編製、下設工作小組協助盤點蒐集權責相關指標資料，經永續發展推動小組彙整、偕同各部門主管校閱與修訂後，最後編製為正式報告書，經董事長審閱確認並提報董事會通過後發行。本報告書未經外部獨立第三方驗證。

報告書發行

本報告書為歐格發行的第 1 本永續報告書，未來將每年定期發行，並於歐格官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月。

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月。

意見回饋

任何有關本報告書或對歐格永續發展的意見、諮詢或建議，誠摯歡迎您與本公司聯繫。

聯絡窗口	永續發展推動小組
地 址	台北市內湖區內湖路一段 88 號 5 樓
電 話	(02) 2799-1199
電子郵件	ESG@ahoku.com
公司網站	https://www.ahoku.com.tw

經營者的話

面對全球永續發展浪潮與快速變遷的產業環境，歐格深知企業不再只是經濟價值的創造者，更是環境守護者與社會共榮的推動者。作為電子產業的一員，我們持續思考如何在創新技術與環境責任之間取得平衡，並以實際行動回應利害關係人對於企業永續的期待。秉持「誠信經營、創新精進、共好永續」的理念，我們將永續視為企業長期策略的一部分，致力於在環境(Environmental)、社會(Social)與治理(Governance)三大面向穩健推進，以邁向共融共榮的未來。

在環境方面，我們致力於將環境永續融入營運策略與日常管理中，從能資源效率提升、節能設備導入到廢棄物減量，每一環節都以降低環境衝擊為目標。此外，我們積極推動綠色採購政策，優先與具有環保認證的供應商合作，並於產品設計階段導入可回收、低環境衝擊的材料，實踐產品生命週期管理與循環經濟概念。歐格亦逐步展開溫室氣體盤查工作，並規劃執行溫室氣體聲明確信，以提升溫室氣體盤查數據與品質之正確性，並據以擬訂各項減量計畫與目標，落實低碳營運的長期目標。

歐格視員工為企業最重要的資產，致力於打造具備學習力、凝聚力與向心力的工作環境。我們設立完整的員工培訓制度，透過內部訓練、外部進修與跨部門學習機會，持續建構與強化組織的學習和競爭力，多元展開人才佈局策略，創造團隊協同與活力，期望人才能在公司內永續發展。良好的職場環境則是企業永續的根本，我們致力於營造安全、友善與多元共融的職場文化，尊重性別平等與多元價值，建立公平透明的晉升與獎酬制度，讓每一位夥伴都能安心投入、發揮所長，與公司共同成長。

健全的公司治理機制是企業長久發展的根基，我們持續強化董事會職能，提升決策透明度與監督效能，並透過設置審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，確保公司運作符合法規與高標準的治理原則。同時，我們建立完善的內部控制與風險管理制度，強化資訊安全與營運韌性，並落實誠信經營與道德守則，防範舞弊與不當行為。此外，歐格亦積極與利害關係人保持溝通，確保各方意見得以反映在公司政策中，以提升資訊揭露即時性與透明度。

展望未來，歐格將持續強化永續治理體質，將 ESG 理念深植於日常營運與決策核心，從人才培育、創新研發到供應鏈管理，全面提升企業韌性與應變能力。我們相信，唯有與時俱進，才能在快速變動的全球市場中穩健前行，創造企業長期的競爭優勢與永續價值。

歐格電子股份有限公司

董事長 李廣浩



Chapter 1 永續經營

1.1 關於歐格

❖ 公司簡介

歐格成立於 1983 年，總公司位於台北市內湖科技園區，自成立以來，即致力於投入電源及光電產品之設計、研發、生產及銷售活動，獲得客戶對於技術創新和製造品質的讚許，為電源管理與智慧家庭解決方案的專業廠商。

近年來，在雲端運算與行動運算兩大潮流推動下，各式數據中心或企業級應用之數據資料大量成長，帶動伺服器、網通設備及儲存設備的需求增加，也進一步提升機房電力系統偵測與管理之電源產品發展，歐格設計開發一系列機櫃式智能電源分配器，提供雲端資料中心之客戶或建置機房設備之系統業者最佳選擇方案。

隨著高齡社會之來臨，歐格亦運用既有之電子與機構技術，結合無線通訊、軟、韌體開發、APP 開發及 IoT 智能系統技術，朝向健康數位照護裝置之產品發展，為遠距照護服務提供最佳解決方案，幫助高齡長者自主快樂地享受生活。

在博弈機觸控螢幕及周邊設備的產品發展上，歐格結合其在 TFT-LCD 面板、觸控整合技術、工業顯示應用的專長，逐步打造出完整且高度客製化的顯示解決方案，提供高互動環境的博弈娛樂場域使用之高階觸控顯示器。這些利基讓歐格在高度競爭的博弈產業中，能夠成功切入並成為全球博弈品牌的合作夥伴。

未來，歐格將持續以創新研發為核心動能，強化全球營運佈局，並落實永續發展理念，致力成為國際客戶信賴的科技合作夥伴。透過不斷提升產品價值與服務品質，歐格將與客戶、員工及社會共創長遠價值，邁向穩健、永續的成長目標。

公司資訊	
公司名稱	歐格電子股份有限公司
英文名稱	Ahoku Electronic Company
設立日期	1983 年 8 月 1 日
上市日期	2002 年 1 月 23 日
股票代號	3002
產業類別	電腦及週邊設備業
董事長兼總經理	李廣浩
資本額	新台幣 10.2 億元
股權結構	本國個人 77.95%、本國法人 21.30%、外國機構及外國個人 0.75% (截至 2025 年 4 月 12 日)
員工人數	37 人 (截至 2024 年 12 月 31 日)
總部地址	台北市內湖區內湖路一段 88 號 5 樓
主要產品/服務	電源及雲端智慧管理裝置、博弈機觸控螢幕及周邊設備

❖公司重要紀事與榮耀

創立「歐格電子工業有限公司」，資本額新台幣 150 萬元，產銷電話機零配件。

開發、銷售北美規格電子電路突波保護器。

開發、銷售歐洲規格電子電路突波保護器。

改制為「歐格電子工業股份有限公司」。

1983

1985

1992

1993

1月23日股票正式於台灣證券交易所掛牌上市(股票代號：3002)。跨足LCD產業領域，開發液晶電視(LCD TV)。

朝上游電路保護元件整合，轉投資華格科技股份有限公司。

9月20日股票正式於櫃檯買賣中心第二類股掛牌交易(股票代號：8006)。

轉投資AHOKU ATLANTIC INC.、東莞歐陸電子有限公司。

2002

2001

2000

1998

開發機櫃電源分配裝置(Rackmount PDU)、NEMA系列電源插頭、插座。

開發旅行用多國USB充電器(Travel Adapter with USB Charger)。

旅行用多國插頭轉接器榮獲2008年iF產品設計獎。

多功能車用充電器榮獲「2012 COMPUTEX通訊類最佳產品獎」。

2006

2007

2008

2012

開發雲端監控智能電源分配器(Remote Power Monitoring and Networked iPDU)。

開發博弈機觸控螢幕(Touch Display of Arcade Games)。

ProF1 行車記錄器榮獲2014年德國紅點設計獎。

多功能車用充電器榮獲「2014台灣精品獎」。

2020

2018

2014

2013

公司更名為「歐格電子股份有限公司」(原名為「歐格電子工業股份有限公司」)。

智能電源分配器(Smart PDU) 榮獲2022年iF產品設計獎。

開發特殊高功率電源分配器(High Power PDU)、居家物聯網照顧裝置(Home IoT Care Devices)。

開發AI運算中心智慧電源分配器(AI Computing Center Smart PDU)。

2021

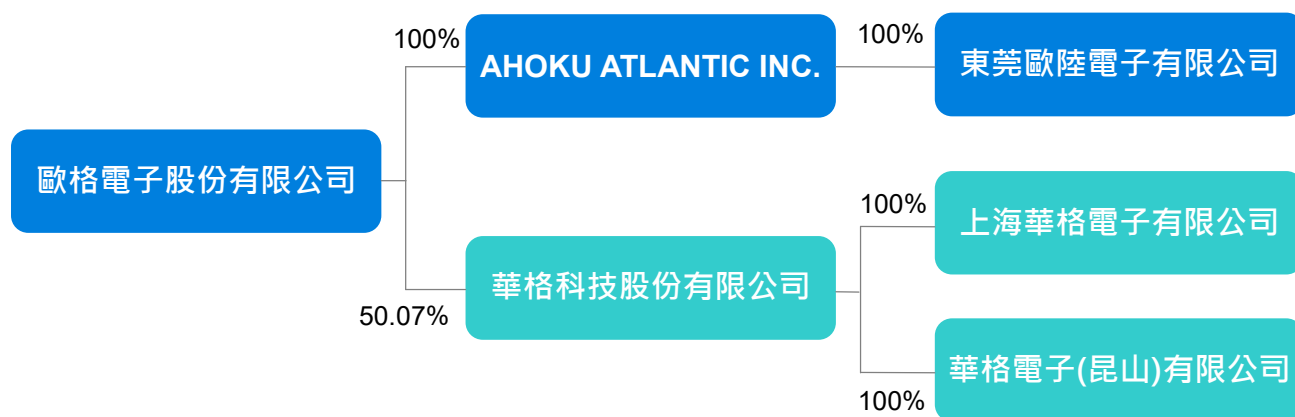
2022

2023

2024

❖關係企業

歐格共計 5 家子公司均列入合併財務報表編製之個體，本次報告書揭露範疇主要以歐格為主。



截至 2024 年 12 月 31 日

企業名稱	地址	主要營業項目
AHOKU ATLANTIC INC.	P.O. BOX 3151, Road Town, Tortola, British Virgin Islands.	電源及雲端智慧管理裝置、博弈機觸控螢幕及周邊設備之轉口貿易
東莞歐陸電子有限公司	廣東省東莞市長安鎮大板地一路 5 號	電源及雲端智慧管理裝置、博弈機觸控螢幕及周邊設備之製造及買賣
華格科技股份有限公司	新北市三峽區介壽路一段 311 巷 4 號	電路保護元件之銷售
上海華格電子有限公司	上海市青浦區盈港路 453 號	電路保護元件之銷售
華格電子(昆山)有限公司	江蘇省昆山市淀山湖鎮錢安路 9 號	電路保護元件之生產與銷售

❖經營理念

歐格 AHOKU 企業標章之經營理念，貫穿企業運營的每個環節。我們重視團隊合作、積極培育及提升團隊競爭力，堅持以製造服務導向投入生產製造，並持續投入創新技術之開發。透過技術創新、產品與市場價值之創造，驅動公司持續成長與茁壯，以創造投資人/股東、員工及客戶最大利益，達到永續發展與共榮的目標。

Active 熱情

以正面思考之態度，積極主動、靈活應變，展現企業朝氣與活力。

Honor 誠信

以崇本務實之經營態度，謹守誠信原則，信守對客戶、供應商、員工及股東之承諾。

Organic 團隊

重視團隊合作，全員各司其職、發揮專長，凝聚全體共識，發揮企業競爭之綜效。

Knowledge 專業

秉持專業、高效率之行事態度，適時解決客戶問題，與客戶攜手共創商機。

Unique 創新

以技術創新、產品創新、服務創新之觀念，不斷地追求企業全方位的成長。

❖未來展望

歐格將秉持「熱情」、「誠信」、「團隊」、「專業」與「創新」為經營理念核心，持續推動技術突破與市場拓展。我們懷抱熱情，積極迎接挑戰，並以誠信建立穩固的合作關係。透過團隊合作，凝聚多元專業力量，實現共同目標；同時不斷提升專業能力，確保產品品質與服務卓越。創新精神驅動我們持續開發前瞻技術，打造差異化競爭優勢。未來，歐格將堅守這五大價值，不斷精進、穩健前行，朝向國際化、智慧化與永續化的目標邁進，成為具長期價值的優質企業。

❖產品與服務

歐格將業務分為「電源及雲端智慧管理裝置」及「博弈機觸控螢幕及周邊設備」二大範疇，結合歐格原有的 ID 設計、結構、電路及視訊技術，融合韌體、軟體、APP 開發或 IoT 智能系統技術，開發符合市場需求的產品，並提供客戶電源管理、視訊整合之最佳解決方案。

電源及雲端智慧管理裝置主要應用於電腦、通訊、智慧居家裝置等消費性電子產品與工業自動化設施之電源供應接續，以及應用於資料中心、伺服器、網通設備之電源管理裝置，產品包括電子保護插接器(Surge Protectors)、機櫃電源分配裝置(Rackmount PDU)、旅行用多國插頭轉接器/變壓器/USB 充電器(Travel Adapter/Converter/USB Charger)、智能電源管理系統(Smart Power System)等。

在博弈機觸控螢幕及周邊設備方面，主要應用於博弈機台上，以觸控式螢幕為輸入介面，提供強烈之聲光效果與豐富動感的遊戲，達到滿足消費者娛樂的需求，產品包括觸控螢幕(Touch Display)、揚聲器(Speaker)及 LED 氣氛燈條(LED Lighting Bar)等。

2024 年度主要產品銷售比重

主要產品類別	銷售比重
電源及雲端智慧管理裝置	56.20%
博弈機觸控螢幕及周邊設備	43.76%
其他	0.04%

2024 年度各區營收比重

銷售地區	銷售比重
台灣	0.18%
亞洲	4.65%
美洲	31.86%
歐洲	63.31%

❖公協會參與

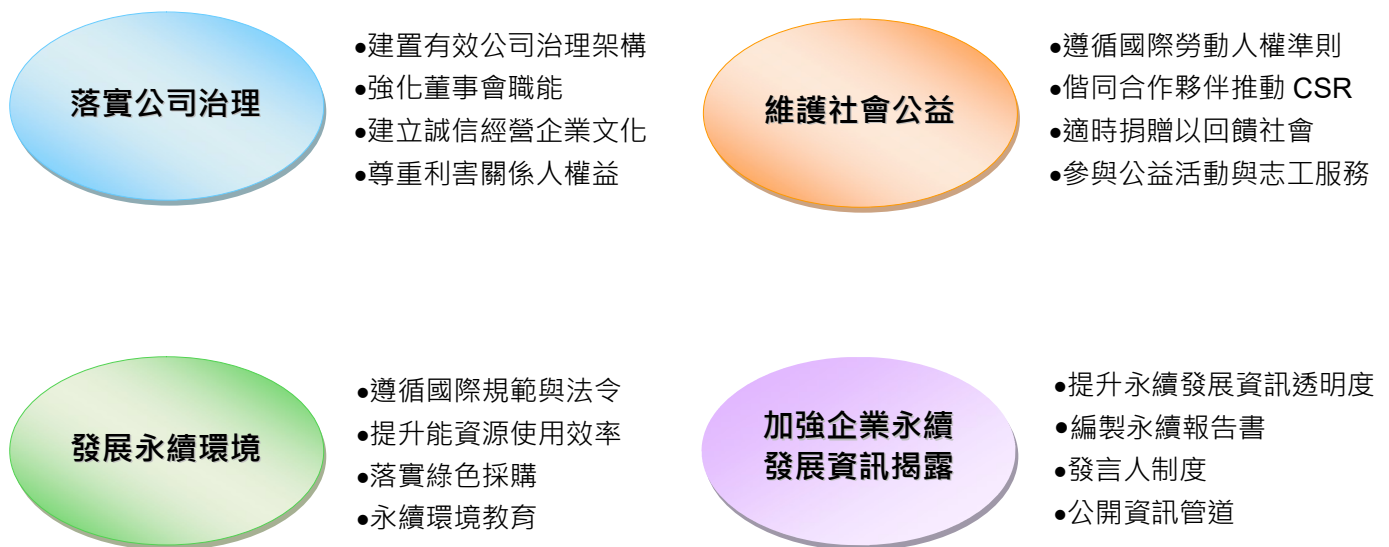
歐格除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，以會員的角色與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

組織名稱	參與身分
台灣區電機電子工業同業公會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
社團法人台灣高齡產業創新發展協會	會員
台灣電腦網路危機處理暨協調中心	會員

1.2 企業永續實踐

❖ 永續發展政策

歐格於追求永續經營與獲利之同時，亦積極實踐永續發展，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。因此，本公司遵循中華民國政府機關法令與國際標準和倡議，制定了「永續發展實務守則」、「公司治理實務守則」及「誠信經營守則」等管理規章，作為歐格的永續發展政策，並依據「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」及「加強企業永續發展資訊揭露」四大原則，承諾善盡企業社會責任，以達成促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展的願景。

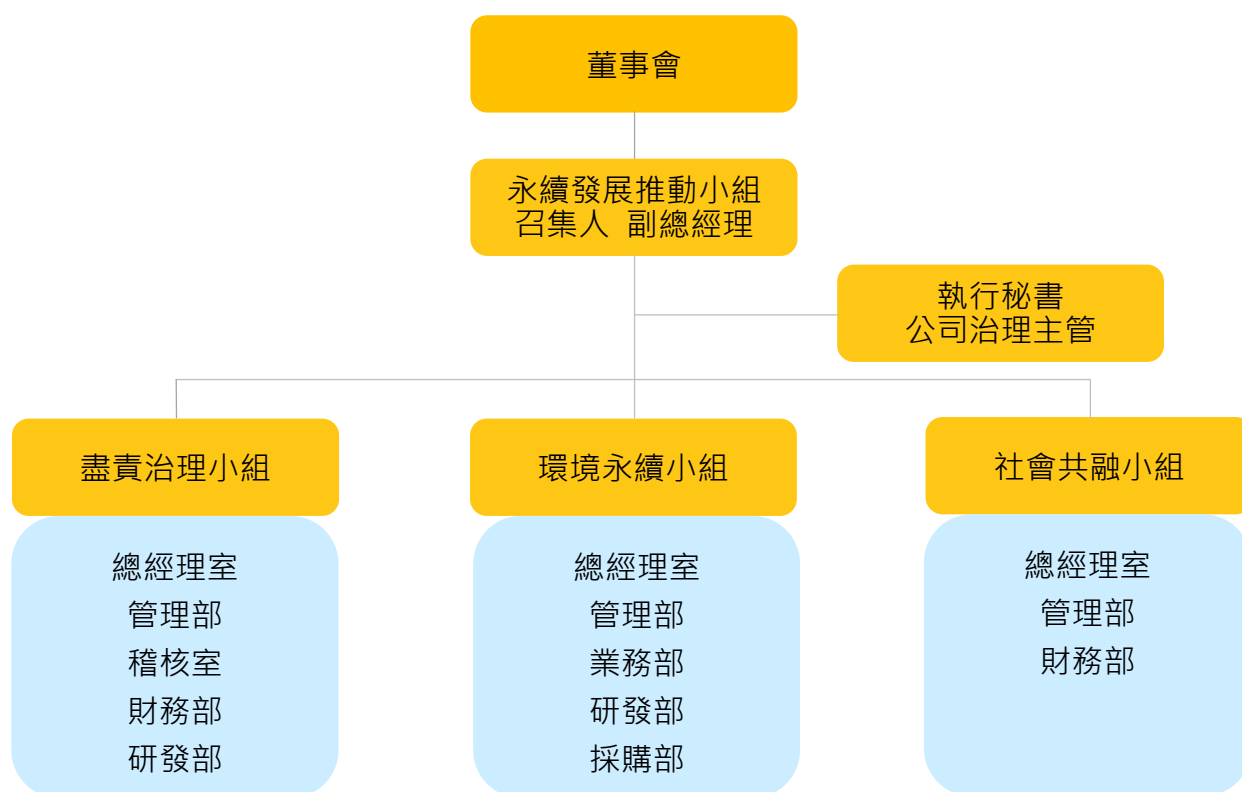


❖ 永續發展推動小組

為提升企業永續責任之落實，並符合利害關係人對公司治理、環境永續與社會關懷的期待，以達永續發展之目標，歐格於 2024 年成立跨部門的「永續發展推動小組」，其轄下設有盡責治理小組、環境永續小組及社會共融小組三個功能小組，負責推動永續發展等相關工作與管理。由各小組權責部門蒐集利害關係人對環境、職業安全衛生、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，適時擬定及推動永續發展因應策略。此外，本於尊重利害關係人權益，歐格於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。

本公司「永續發展推動小組」提升至董事會轄下，期望透過董事參與，強化董事會對公司永續發展監督管理職能。「永續發展推動小組」定期向董事會提報推動永續發展執行情形與成果、工作計畫，至少每年一次，經由董事會督導其執行成效及持續改進，確保永續發展政策之落實。

永續發展推動小組架構及組織



永續發展推動小組各小組相關議題

盡責治理小組	經濟績效、公司治理、誠信經營、風險管理、法規遵循、內部控制、資訊安全、客戶服務、創新研發
環境永續小組	綠色產品、供應鏈管理、能源管理、水資源管理、廢棄物管理、溫室氣體盤查、氣候變遷管理
社會共融小組	薪酬福利、勞資關係、人才培育與發展、職業安全衛生、社會公益、社區溝通、人權政策

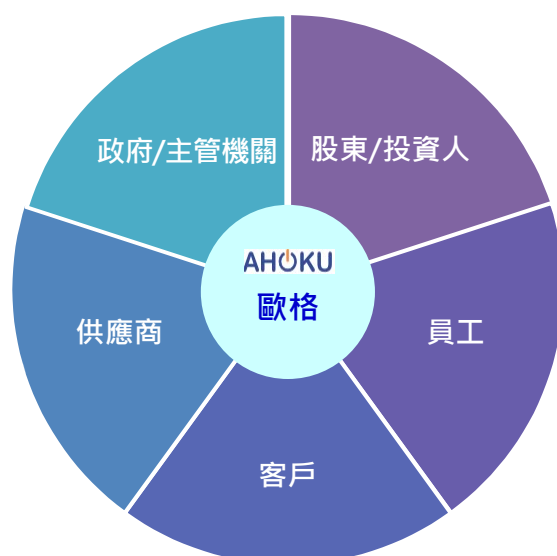
1.3 利害關係人溝通

❖ 確認利害關係人

本公司重視各類利害關係人，堅信企業永續經營的首要任務是與利害關係人建立良好關係，獲得更多的信任與支持，以有效協助公司的運營和永續發展。我們將利害關係人定義為「會影響歐格或受歐格影響的內部和外部團體或組織」，由各部門依照例行業務往來所接觸的利害關係人進行初步篩選，再根據各利害關係人與歐格的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，並經由永續發展推動小組內部會議討論，根據 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之 5 大原則：依賴性(Dependency)、責任性(Responsibility)、緊密度/關注度(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives) 篩選利害關係人及參考同業情形，最後篩選出 5 類對歐格而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、員工、客戶、供應商及政府/主管機關。



5 類主要利害關係人



❖ 利害關係人溝通管道與關注議題

本公司主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注歐格之議題亦多有差異，本公司各部門主動透過多元溝通管道與利害關係人持續良性互動，讓關注歐格的利害關係人能適時瞭解公司營運概況。為了有效掌握利害關係人對公司的要求與期待，歐格官網設有利害關係人專區，利害關係人隨時可以提出意見，以利公司適時回應，保持利害關係人對歐格雙向溝通的順暢。

永續發展推動小組每年彙整「歐格與利害關係人溝通情形」並提報董事會審查。2024 年度歐格與利害關係人溝通情形，已於 2024 年 11 月 7 日向董事會報告，與各利害關係人溝通情形與報告內容如下表。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	2024 年度溝通成果
股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利	●經濟績效 ●公司治理 ●誠信經營 ●風險管理 ●法規遵循	●股東會/每年 ●法人說明會/每年 ●營業收入/每月 ●財務報告/每季、每年 ●公開資訊觀測站/即時更新 ●公司網站/即時更新 ●發言人專線及信箱/不定期	●6 月 19 日舉行股東常會 ●12 月 18 日舉辦法人說明會 ●發布公司中、英文財務報告共 10 次 ●中、英文重大訊息公告共 52 則 ●定期於公開資訊觀測站、公司網站揭露公司財務及業務資訊 ●公司網站設立電子郵件信箱與聯絡電話，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道
員工	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供具市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境	●經濟績效 ●勞資關係 ●薪酬福利 ●人才培育與發展 ●職業安全衛生 ●人權政策	●勞資會議/每季 ●職工福利委員會會議/不定期 ●教育訓練/不定期 ●提供員工免費健康檢查/定期 ●部門溝通及工作會議/每月 ●內部訊息公告/不定期 ●員工申訴專線及信箱/不定期	●舉辦勞資會議 4 場 ●員工內部及外部教育訓練共 309.5 小時及 148 人次參與 ●每 2 年辦理全體員工健康檢查活動 1 次 ●每月召開主管會議，協助部門主管了解公司營運情形及提升溝通效能 ●不定期發布公司訊息公告，以利全體員工即時瞭解公司相關資訊 ●員工申訴案件 0 件

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	2024 年度溝通成果
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度，將有助於公司持續爭取客戶認同	●經濟績效 ●誠信經營 ●創新研發 ●客戶服務 ●綠色產品 ●溫室氣體盤查	●公司網站/即時更新 ●電話、郵件及電子通訊軟體聯繫/每日 ●客戶溝通會議/不定期 ●行銷展覽會/不定期 ●客戶稽核/不定期 ●品質會議、客訴回應/不定期	●公司產品訊息隨時於公司網站更新 ●公司針對日常業務，主要以拜訪、電話、電子郵件、實體/線上會議等方式與客戶溝通 ●新產品開發專案皆依時程與客戶召開會議，充分溝通專案規格與進度
供應商	供應商為公司重要的策略夥伴，藉由與各供應商夥伴彼此信賴，以公平透明的合作方式，建立良好的合作互信關係	●法規遵循 ●誠信經營 ●風險管理 ●供應鏈管理	●電話、郵件及電子通訊軟體聯繫/每日 ●供應商評比/每月 ●供應商稽核/不定期 ●品質會議/不定期	●公司針對日常業務，主要以拜訪、電話、電子郵件、實體/線上會議等方式與供應商溝通 ●26 家供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」 ●完成 15 家供應商績效評比作業 ●持續鼓勵供應商提供符合環境要求之產品，落實永續供應鏈管理
政府/主管機關	政府/主管機關發布的各項政策及法令為公司營運上最重要遵循的依據，公司嚴格地督促自身符合各項法規要求，配合政府/主管機關的相關政策與規範，善盡企業責任	●法規遵循 ●資訊安全 ●能源管理 ●水資源管理 ●廢棄物管理 ●溫室氣體盤查 ●氣候變遷管理 ●勞資關係	●公文往來/不定期 ●公司網站、公開資訊觀測站/即時更新 ●接受政府機關評鑑/每年 ●政府/主管機關政策宣導會/不定期 ●透過相關公會與主管機關溝通	●政府/主管機關(經濟部、勞動部、稅務局等)公文皆已轉發給相關部門處理後續作業 ●依主管機關規定辦理上市公司應公告申報事項 ●積極配合政府/主管機關要求辦理各項推動事宜 ●參與主管機關舉辦之法規說明會及研討會 ●參加台灣區電機電子工業同業公會、台北市電腦商業同業公會，透過該組織以維持與政府的溝通管道

1.4 重大主題管理

❖ 重大主題鑑別流程

完成利害關係人議合後，便進入評估營運衝擊，及鑑別、檢驗、確立重大主題等階段；歐格依循 GRI 準則報導原則每年進行重大主題分析，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則為基礎，辨識與分析重大主題在經濟、環境和社會(包含其人權)的正面與負面衝擊，以確認報告書揭露範疇，以及公司內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，以全面檢視永續成效並推動持續改善。歐格鑑別永續主題之步驟詳述如下：

Phase 1 了解組織脈絡

透過日常營運活動中，各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，同時參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊蒐集，聚焦與歐格產業特性與內部關注主題後，篩選與歐格營運相關的 20 項永續議題清單，依循進行關注議題重大性分析鑑別。

Phase 2 評估議題實際/ 潛在衝擊

- 採問卷形式，發送「永續衝擊議題評估問卷」予各部門主管級人員與永續發展推動小組成員填寫，對 20 項永續議題進行評分，最後回收 20 份有效問卷。
- 評估 20 項永續議題對經濟、環境及社會(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。

Phase 3 確立重大主題 排序

- 永續發展推動小組針對各永續議題的整體衝擊程度，進行重大主題重大性排序，經審視和分析各主題對公司的衝擊程度，並由相關部門確認主題涵蓋面向之完整性，最後確認 5 項重大主題，並呈報董事會。
- 2024 年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。

Phase 4 進行報導揭露

由永續發展推動小組制定永續報告書管理系統與流程，執行年度永續主題資訊收集、編製永續報告書，並由各小組組長進行資訊確認與審閱，以確保永續資訊品質與相關績效皆有被確實表達，最後報告書經董事長審閱並提報董事會通過後，於每年 8 月 31 日前發行。

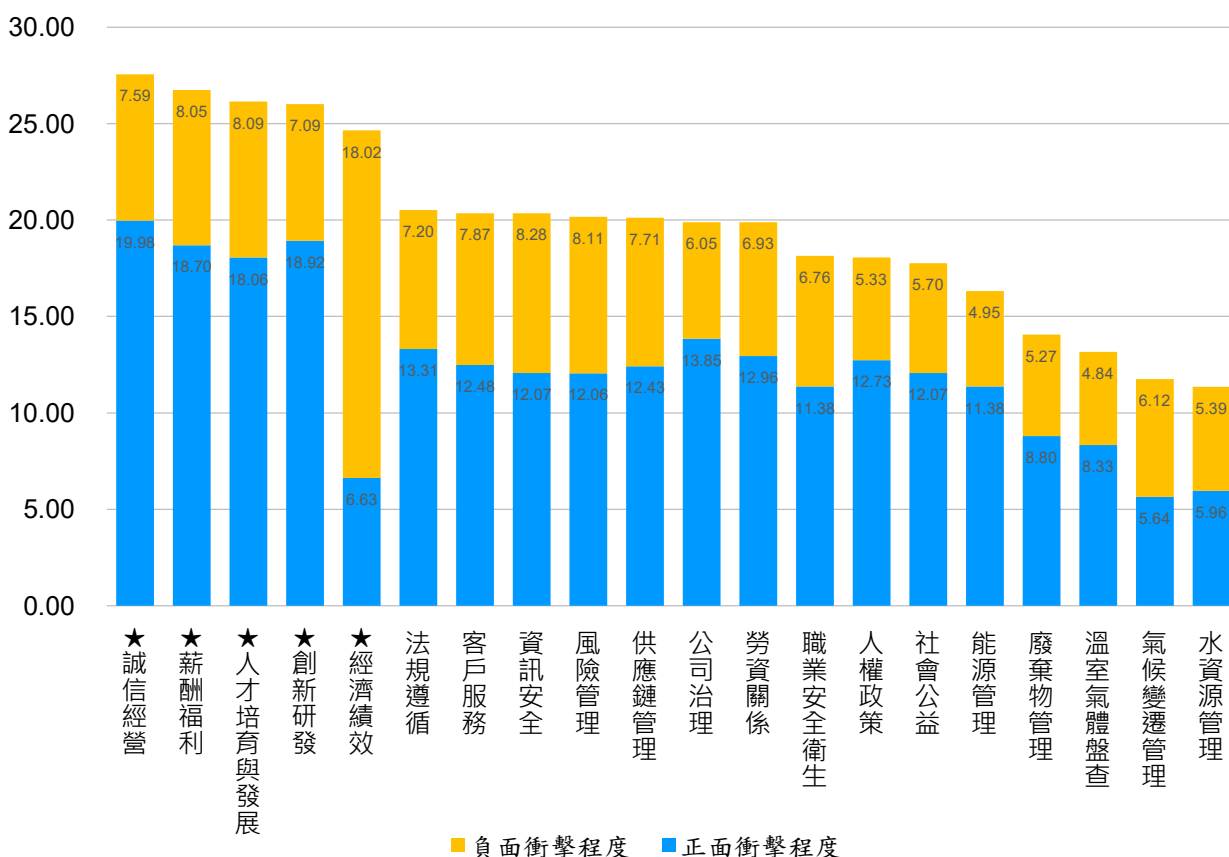
❖ 永續議題清單及評估結果

2024 年永續議題清單

治理面 Governance	環境面 Environmental	社會面 Social
1. 公司治理 2. 誠信經營 3. 風險管理 4. 經濟績效 5. 法規遵循 6. 資訊安全 7. 客戶服務 8. 供應鏈管理 9. 創新研發	10. 能源管理 11. 溫室氣體盤查 12. 廢棄物管理 13. 水資源管理 14. 氣候變遷管理	15. 勞資關係 16. 薪酬福利 17. 人才培育與發展 18. 職業安全衛生 19. 人權政策 20. 社會公益

2024 年重大主題評估結果

★為重大主題，重大門檻係正負面影響加總分數之前 5 大。



本公司 2024 年的 5 項重大主題，分別為「誠信經營」、「薪酬福利」、「人才培育與發展」、「創新研發」及「經濟績效」。

2024 年重大主題列表

歐格依據重大主題鑑別流程，綜合內部營運重點與外部利害關係人關注議題，訂定本公司之重大主題列表，以反映本公司在永續發展過程中需優先管理與回應之關鍵議題，亦作為本報告揭露內容與永續目標設定的重要依據。

面向	重大主題	正負面衝擊說明	對應 GRI 準則	重大主題價值鏈衝擊邊界						對應章節
				歐格	股東/ 投資人	員工	客戶	供應商	政府/主 管機關	
治理面	誠信經營	負面衝擊： 未建立誠信經營制度，若有負面事件發生，將造成企業形象受損；發生貪腐事件，將影響公司聲譽及投資人決策。 正面衝擊： 企業設有良好的內控機制及檢舉管道，確保公司同仁的行為都能符合商業倫理及社會期待，避免發生任何負面事件，以保持企業良好形象。	GRI 205	●	○	●	●	●	○	2.4 誠信經營與法規遵循
	經濟績效	負面衝擊： 經營績效表現不佳，可能造成投資人與員工失去信心，進而影響公司營運表現。 正面衝擊： 穩健與良好的經濟績效，可長期且穩定地為公司創造價值及營收。	GRI 201	●	●	●	○	○	○	2.2 財務績效
	創新研發	負面衝擊： 缺乏創新與研發能力，將導致公司遇到發展瓶頸。 正面衝擊： 創建關鍵自主技術優勢，為公司於產業或市場產生新價值，創造更多獲益商機。	自訂重大主題	●	○	●	●	●		3.2 產品創新與服務
社會面	薪酬福利	負面衝擊： 缺乏透明的薪酬制度，及不完整的福利，可能影響員工長期任職公司的意願與規劃，導致喪失人才，公司的業務與營運將受到衝擊，影響永續發展。 正面衝擊： 提供完整且公平的薪資福利、合理升遷管道、及良好職場環境，激發員工工作潛能，除了達成員工及部門績效目標，並能吸引及留住人才，提高公司營運績效。	GRI 401	●	○	●			○	5.3 員工薪酬與完善福利
	人才培育與發展	負面衝擊： 倘若人才無法與時俱進，將影響公司競爭優勢及成長動能。 正面衝擊： 透過積極內部人才培育計畫，公司有效提高留任率，亦提升員工之產業競爭力，進而提升公司營運績效。	GRI 404	●	○	●	○			5.2 人力招募與培育

註：● 直接衝擊；○ 間接衝擊

Chapter 2 營運治理

2.1 公司治理

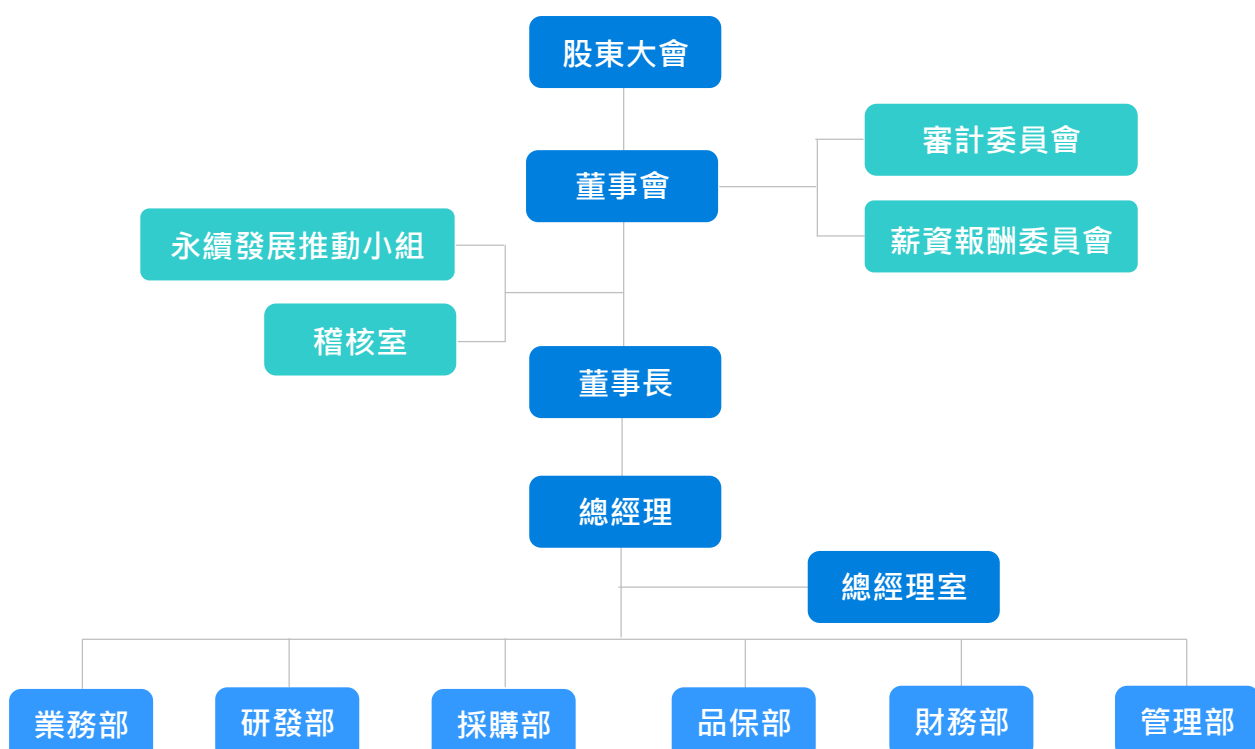
完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司整體競爭力以及創造企業價值；構築以誠信負責的企業文化並格遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

歐格依據證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正及公開之董事選任程序，並且透過設置獨立董事，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，歐格亦秉持正確、及時與公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會及股東會之資訊於公司網站與公開資訊觀測站，以確保股東能即時取得公司相關之最新訊息。

◆治理架構

歐格董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並至少每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項，以強化公司治理職能。而在永續發展之策略與管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。為實踐企業社會責任，歐格於 2024 年成立永續發展推動小組，加速推動公司永續策略及目標，提升企業價值。

經營組織架構



治理單位職掌

單位	職掌
審計委員會	協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、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	健全本公司董事及經理人之薪資報酬制度，並由董事會決議委任，依法召開會議。
永續發展推動小組	管理本公司整體企業永續發展政策之運作，致力於環境、社會及治理面向之永續發展與推動，及永續報告書編撰，並於董事會報告。
總經理室	公司管理制度之規劃、擬訂與推行。 協調全公司各項業務及各部門業務工作之執行。 企劃公司之營運方針，並推動執行各項專案計劃。 彙整公司經營績效供管理階層參考並提出改善建議。 執行公司相關投資評估與管理。
稽核室	檢討及評估公司內部控制制度之健全性、合理性及有效性。 建立與修訂內部稽核制度，發揮預警功能。 定期執行公司內部各項管理制度運作之稽核。
業務部	收集市場資訊，擬訂產品及客戶推廣策略。 負責業務銷售計劃之擬定及執行。 對客戶進行產品介紹、業務聯絡及報價。 負責訂單處理、安排出貨、收款管理及銷售服務。
研發部	年度開發計劃之擬訂、執行及掌控。 產品開發設計、樣品製作/測試/審查、技術文件移轉、設計審查及設計變更確認之處理。 產品技術及零件規格制定及確認工作。 工程實驗及申請國內外產品安規認證、專利之事宜。 依公司產品發展策略，進行新技術之先期研發。
採購部	材料供應商之開發、調查及管理等工作。 國內外各種材料採購事宜。 材料議價活動之規劃與實施。 協調供應商對不良物料之處理。
品保部	品質問題之協調處理及後續改善成效追縱。 進料檢驗、供應商交貨品質之評核。
財務部	帳務之登錄、整理、差異分析與經營管理資料之提報。 負責預算推動及成本評估、會計制度建立及盤點作業。 理財投資活動規劃與執行、股務籌劃與執行。
管理部	人力資源管理及總務行政工作。 員工教育訓練規劃及績效考核。

◆董事會

董事會組成與遴選機制

董事會職責在於確保公司營運資訊公開透明及遵循相關法規，負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業安排、對公司股東會負責及依照法令及公司章程之規定行使職權。歐格董事會成員選任依據「公司章程」、「董事選舉辦法」等相關規範辦理，採候選人提名制，於股東會以單記名累積投票制方式選出。本屆董事會成員於 2024 年 6 月 19 日選任，任期為三年。

歐格之「公司治理實務守則」已明訂董事會成員組成應考量多元化，且不限性別、年齡、國籍及文化，除應具備執行職務所必需之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備包括營運判斷能力、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、領導能力與決策能力等多元化專業背景。

本公司現任董事會由 11 位董事組成，皆為中華民國國籍，其中具員工身份之董事 3 位(佔全體董事席次 27%)，獨立董事 4 位(佔全體董事席次 36%)，2 位獨立董事任期年資 4~6 年，另外 2 位獨立董事任期年資 9 年以上，因考量其專才與相關工作經驗，對本公司有明顯助益，於行使獨立董事職責時，仍可發揮其專長及對董事會監督提供專業意見，仍繼續選任為本公司獨立董事。在年齡分佈方面，2 位董事年齡在 41~50 歲，3 位董事年齡在 51~60 歲，1 位董事年齡在 61~70 歲，5 位董事年齡在 71 歲以上。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，目前女性董事 2 位(佔全體董事席次 18%)，未來將持續依性別平等之原則，增加女性董事席次，參與公司治理及營運決策，為公司永續經營提供更多元觀點。

董事多元化情形

職稱	姓名	性別	年齡	營運 判斷	會計及 財務分析	經營 管理	危機 管理	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
董事長	李廣浩	男	71~80 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	莊豐裕	男	71~80 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	李文瀚	男	41~50 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	韓東蓮	女	71~80 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	黃章慶	男	51~60 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	李宛庭	女	41~50 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	林瑞峰	男	51~60 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	張甲賢	男	51~60 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	黃榮文	男	71~80 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	張信芳	男	71~80 歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	吳恩銘	男	61~70 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

註 1：董事長李廣浩兼任總經理，董事李宛庭兼任研發協理，董事林瑞峰兼任行政協理。

2：董事之詳細學經歷、多元化及獨立性等情形，請參閱本公司 2024 年度年報第 3~8 頁。

避免利益衝突

為避免利益衝突發生之情事，歐格制定「董事會議事規範」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範董事、董事之配偶、二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司、獨立董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，對董事會會議事項與其自身或其代表法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權，董事間也應自律，不得相互支援。

2024 年度董事利益迴避情形

日期	姓名	討論議案	利益迴避事由
2024/3/12	李宛庭 林瑞峰	本公司第二次買回庫藏股授予經理人及員工得認購股數之分配案	李宛庭小姐及林瑞峰先生為本公司經理人，與本案有自身利害關係，故 2 人皆未參與討論及表決
2024/6/19	張甲賢 黃榮文 張信芳 吳恩銘	委任本公司第六屆薪資報酬委員會委員案	張甲賢先生、黃榮文先生、張信芳先生及吳恩銘先生，因被提名為第六屆薪資報酬委員會委員，與本案有自身利害關係，故 4 人皆未參與討論及表決

董事會運作情形

2024 年度共召開 5 次會議，董事出席情形如下表。董事會以審核企業經營績效、討論永續議題及重大營運發展為主，同時指派、確認相關事項之權責單位，並於後續會議持續追蹤、監督實際進度與處理情形。2024 年度董事會運作情形資訊，請參閱本公司 2024 年度年報第 14~15 頁。

董事會出席情形

職稱	姓名	應出席次數	委託出席次數	實際出席次數	實際出席率(%)
董事長	李廣浩	5	0	5	100%
董事	莊豐裕	5	0	5	100%
董事	李文瀚	5	0	5	100%
董事	韓東蓮	5	0	5	100%
董事	黃章慶	5	0	5	100%
董事	李宛庭	5	0	5	100%
董事	林瑞峰	5	0	5	100%
獨立董事	張甲賢	5	0	5	100%
獨立董事	黃榮文	5	0	5	100%
獨立董事	張信芳	5	0	5	100%
獨立董事	吳恩銘	5	0	5	100%

董事進修情形

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程進修。2024 年度全體董事進修合計 54 小時，平均每人進修 4.9 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程，持續精進產業專業知識及充實企業治理經驗，以提升與凝聚最高治理單位在永續發展上的群體智識，達成增進董事會成員所需之治理知能的目標。

2024 年度董事會進修課程

類別	課程名稱	課程時數
環境類	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	12
	碳有價化時代與企業 ESG 行動	3
	2024 台新淨零高峰論壇	3
社會類	N/A	-
經濟/治理類	113 年度防範內線交易宣導會	21
	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	6
	機構投資人觀點論壇	6
	2024 WIW 論壇「AI 熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲」專題講座	3

❖ 溝通關鍵重大事件

歐格之重大訊息發布，皆遵循「內部重大資訊處理作業程序」辦理。歐格決議之重大決策或發生重要事件符合「臺灣證券交易所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規定，或經進一步評估重大性後，該決策或事件對本公司財務、業務、股東權益或證券價格具重大影響者，重大訊息專責單位應於事實發生日填報「重大訊息發布申請書」及「重大訊息評估檢核表」，送請本公司發言人或代理發言人審核，並於法令規定發布期限前經總經理簽核決行後，於主管機關指定網站-公開資訊觀測站發布重大訊息。本公司 2024 年度中、英文重大訊息發布總數共 52 則。

❖ 公司治理推動情形

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於 2023 年 5 月決議通過任命行政協理擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜，以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。2024 年第十一屆公司治理評鑑結果，本公司在上市公司排名級距位於 51%~65%，顯示公司在公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對公司的信賴。

2024 年度公司治理主管業務執行成果

- 進修與公司治理相關專業課程達 16 小時。
- 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄，並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。
- 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- 負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
- 獨立董事與簽證會計師定期溝通瞭解公司財務業務。
- 評估及投保合宜之董事及經理人責任保險。

◆董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能與董事會運作效率，本公司訂定「董事會績效評估辦法」，依辦法規定每年執行績效評估作業，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會，並於次一年度第一季結束前完成並提報董事會。

2024 年度董事會績效評估作業由議事單位總經理室負責執行，評估結果經提報 2025 年 3 月 7 日董事會議後，依法揭露於公司網站與公開資訊觀測站，績效評估結果如下表。

評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
整體董事會	董事會 內部自評	●對公司營運之參與程度 ●提升董事會決策品質 ●董事會組成與結構 ●董事的選任及持續進修 ●內部控制	整體董事會運作符合公司治理精神。
個別董事成員	董事成員 內部自評	●公司目標與任務之掌握 ●董事職責認知 ●對公司營運之參與程度 ●內部關係經營與溝通 ●內部控制	董事成員對各項考核指標運作之效率與效果均有正面評價。
審計委員會	審計委員會 內部自評	●對公司營運之參與程度 ●審計委員會職責認知 ●提升審計委員會決策品質 ●審計委員會組成及成員選任 ●內部控制	整體運作情形完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。
薪資報酬委員會	薪資報酬委員會 內部自評	●對公司營運之參與程度 ●薪資報酬委員會職責認知 ●提升薪資報酬委員會決策品質 ●薪資報酬委員會組成及成員選任	整體運作情形完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

上述評估結果將作為遴選或提名董事時的重要參考依據，確保公司在選擇董事和委員會成員時能夠考慮到其過去的績效和貢獻。此外，董事及功能性委員會成員的績效評估結果也將用於制定其個別薪資報酬，確保薪酬體系能夠反映成員的實際貢獻和業績，進一步激勵其在未來的工作中保持高效和積極的表現。透過這一制度，本公司旨在提升董事會及各功能性委員會的運作效率，確保公司治理的透明度和公正性，進而促進公司的穩健發展及永續經營。

◆薪酬政策

董事及經理人薪酬政策

本公司董事酬金給付，依公司章程分派董事酬勞，無發放其餘相關變動報酬，獨立董事每季支領固定報酬，不參與董事酬勞分派；另依董事會決議支領每次出席董事會之車馬費。董事酬金之給付已充份考量本公司營運目標、財務狀況及董事職責，並與經營績效獲利連結。

經理人之酬金分為固定薪資與變動薪資，固定薪資依照本公司薪資管理辦法辦理，依其職位之工作職掌、學經歷及專業能力核定；變動薪資包括年終獎金及員工酬勞，依個別經理人各項績效指標達成情形核定之，其中包括財務性指標(如公司年度營業收入、獲利績效之達成率)及非財務性指標(如個人績效考核、ESG 執行項目達成情形、其他特殊貢獻或重大負面事件)等二大部份。

為激勵高階經理人(總經理、副總經理)重視長期綜合績效表現達到永續經營，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾，將薪酬與 ESG 相關績效評估指標進行連結，設立獎勵機制，鼓勵高階經理人實現 ESG 目標。在獎金發放評核項目，除依當年度稅前盈餘數字決定，權重占比 100%外，另外於額外權重±50%範圍內，依當年度績效考核成績，並考量其貢獻度，目標達成情形、職務責任辛勞度等外，再增加 ESG 執行項目達成情形之評核(包括專注於環境、社會及公司治理和內部控制體系的建立與實施，如誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐 ESG 各項重點工作(含關注氣候風險、推動溫室氣體盤查及節能減碳具體作為等)。期望於持續創造股東價值同時提高 ESG 目標達成績效，以強化本公司永續發展政策之落實及執行。

此外，本公司已為全體董事及經理人購買責任險，投保金額計美金 1,000 仟元，藉由董事及經理人責任保險，保障董事、重要職員及公司因執行職務的可能所產生之法律責任風險。

薪酬決定流程

歐格訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效，亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。本公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形

及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。公司薪酬政策係由內部關係人參與決策，考量公司治理與商業競爭等因素進行擬訂後，提交薪資報酬委員會及董事會討論決議通過。

另本公司員工酬勞及董事酬勞發放，係依據「公司章程」訂定之比例發放。公司章程需經股東會通過，每年度皆於股東常會報告前一年度員工酬勞及董事酬勞分派情形。2024 年度員工及董事酬勞於 2025 年 3 月 7 日經薪資報酬委員會審議通過，並提同日董事會決議通過，並於 6 月 10 日提股東常會報告。

◆功能性委員會

為提升董事會運作效能，本公司董事會轄下設立「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，負責訂定及審核相關政策、制度之推動及落實，強化董事會運作，分別協助董事會履行其監督職責，並定期向董事會報告其執行狀況與決議。

審計委員會

為健全董事會監督責任、強化董事會管理機制，本公司於 2021 年 8 月 18 日經董事會決議訂定「審計委員會組織規程」並於該年度依法設置審計委員會。本公司審計委員會由全體獨立董事組成，共計 4 人，其中 1 人為召集人，且至少 1 人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議。

審計委員會審議的事項包括：財務報表、稽核及會計政策與程序、內部控制制度、重大之資產或衍生性商品交易、重大之資金貸與、背書或提供保證、募集或發行有價證券、相關法規遵循、經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突、員工申訴報告、舞弊調查報告、公司風險管理、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計及內部稽核主管之任免等。2024 年度共召開 4 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

審計委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數	委託出席次數	實際出席次數	實際出席率(%)
獨立董事 (召集人)	吳恩銘	4	0	4	100%
獨立董事	張甲賢	4	0	4	100%
獨立董事	黃榮文	4	0	4	100%
獨立董事	張信芳	4	0	4	100%

薪資報酬委員會

為健全公司治理並增進董事會對薪酬管理的效能，歐格設置「薪資報酬委員會」，並依照「證券交易法」及「薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，薪酬委員會之職責為評估董事及經理人之績效及薪資報酬，要求董事及經理人確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為。此外，應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。歐格設置「薪資報酬委員會」，由 4 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2024 年度薪資報酬委員會共召集 2 次，全體出席率達 100%。

薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數	委託出席次數	實際出席次數	實際出席率(%)
獨立董事 (召集人)	張甲賢	2	0	2	100%
獨立董事	吳恩銘	2	0	2	100%
獨立董事	黃榮文	2	0	2	100%
獨立董事	張信芳	2	0	2	100%

❖人權政策

本公司恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，支持並遵循「聯合國世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)」、「聯合國工商業與人權指導原則(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」、「聯合國全球盟約(United Nations Global Compact)」與聯合國國際勞動組織(UN International Labor Organization)「工作基本原則與權利宣言(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)」等國際人權公約，尊重國際公認之基本人權，公平、合理、友善地對待及尊重所有員工，杜絕侵犯人權之行為，並將此精神推展至合作夥伴。歐格不允許供應商雇用童工，如情節重大將停止交易關係，2024 年度並無供應商因聘用童工而導致中止合作關係。此外，不允許合作供應商有任何強迫或強制勞動事件，如有發生具強迫或強制勞動事件，將強力要求供應商限期改善，情節重大將停止交易關係，2024 年度並無供應商因強迫性勞動而導致中止合作關係。

根據本公司的營運項目及特性，我們按照以下的執行方針落實人權政策：

- 保障職場人權
- 多元包容性與平等機會
- 禁用童工
- 合理薪資及工作條件
- 提供安全與健康工作環境
- 和諧勞資關係

根據本公司人權政策，推動各項具體管理方案，以打造尊重與包容的友善職場環境。

項目	影響對象	具體管理方案
保障職場人權	全體員工、求職者	●聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，載明聘僱關係乃基於雙方合意之前提下所建立，不強迫勞動，員工擁有隨時自由離職或終止僱傭關係之權利。 ●不得苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的暴力、騷擾、虐待、體罰、精神或身體霸凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。 截至 2024 年 12 月止，未有接獲任何強迫勞動、侵犯員工權益或違反人權的申訴案件。
多元包容性與平等機會	全體員工、求職者	●公司不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招聘及實際工作中歧視與騷擾員工。 截至 2024 年 12 月止，未有接獲任何歧視或騷擾的申訴案件。
禁用童工	新進員工、求職者	●公司僅接受年滿 18 歲之應徵者，進行身份證明文件查驗，杜絕僱用童工。 截至 2024 年 12 月止，童工人數為 0。
合理薪資及工作條件	全體/新進員工	●對於員工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。 ●提供具市場競爭力的薪資，並依公司營運情形發放季度績效獎金、年度年終獎金；另外亦採行員工獎酬計畫，例如員工認股權憑證、庫藏股票等，與員工分享公司營運成果。 2024 年度執行 3 次庫藏股轉讓員工認股作業，與員工分享經營成果。
提供安全與健康工作環境	全體/新進員工	●提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。 ●規劃訓練強化員工工作應具備之安全衛生知識技能，以提升安全意識與緊急應變處理能力，預防意外事故、確保員工安全健康。 2024 年度並無職災之情事發生。
和諧勞資關係	全體/新進員工	●建立積極正向的員工關係，重視雙向溝通，提供多元的內部溝通管道，包括勞資會議、公司內部網站訊息公告，以及其它不定期會議等，以聽取員工的意見與聲音，並適時給予回應和協助。 ●設立指導者制度協助新人適應與溝通，並舉辦新進員工到職教育訓練及相關座談，落實新人關懷。 2024 年度共召開 4 次勞資會議，並將會議紀錄公告，以確保意見充分溝通。

2.2 財務績效

重大主題 經濟績效	本主題重大原因	穩健與良好的經濟績效，可長期且穩定地為公司創造價值及營收；反之，經營績效表現不佳，可能造成投資人與員工失去信心，進而影響公司營運表現。
	政策/策略	強化財務透明度與準確性，確保經營決策依據可靠財務數據，並持續拓展多元市場與產品線，以驅動營收成長。
	目標與標的	短期目標 ●優化財務資訊系統，提升財報正確性與時效性，強化內稽內控機制，以降低營運風險。 ●持續強化智慧電源管理與博弈機觸控螢幕兩大核心產品線，確保主要客戶訂單穩定，並積極開拓新客戶及新市場，以提升公司營收及獲利。 中、長期目標 ●建立全面財務指標體系，包含毛利率、營業利益率、現金流量及負債比等關鍵指標，強化預警與風險控管。 ●增加高利基型產品銷售比例，以提升整體產品競爭力，並拓展國際市場佈局，擴大海外市場銷售據點，以持續穩健公司的營收成長。
	管理評量機制	●藉由建立良好之內控制度及外部專業會計師審計，確保所有財務數據允當表達。 ●定期召開業務、研發等跨部門會議，檢視營運成長狀況，調整市場策略與營運流程，以確保營運成長指標達成。
	績效與調整	●2024 年度因客戶新舊產品交替過渡期，以致營收未達標；2024 年度負債比率為 36.11%，公司整體財務體質是穩健而良好的。 ●持續優化財務內控流程，確保財務報告準確及時，符合國際會計準則與法規要求。 ●持續提升財務資訊透明度，定期發布財務報告與經營分析，增強投資人與利益相關者信任。 ●高附加價值新產品銷售占比，及海外市場營收占比逐年提升，讓公司營收及獲利的年複合成長率維持穩健成長的趨勢，為公司創造更佳的營運績效。
	預防或補救措施	●定期為財會及內稽人員辦理財報編製、IFRS 更新與風險辨識訓練，強化專業能力，同時聘請獨立會計師查核財務報告，確保報表符合會計準則並具公信力。 ●由業務、研發與財務部門組成專案小組，針對營收成長率、接單出貨比、毛利率等指標，定期追蹤分析，及早辨識異常趨勢。

❖財務績效

歐格落實公司治理之經營策略，每年舉辦法人說明會及股東常會，並定期更新公開資訊觀測站、公司網站之財務及業務資訊。透過透明的資訊揭露，讓股東及投資人能及時掌握公司營運狀況。

歐格 2024 年營業收入為 356,172 仟元，稅後淨利為 5,265 仟元。在營業額上，比起 2023 年 402,511 仟元，減少約 11.51%，主要是受到客戶新舊產品交替過渡期，出貨動能減緩所致；在獲利上，比起 2023 年 11,319 仟元，亦減少約 53.49%。另外，本公司 2024 年負債比率為 36.11%，且無任何長、短期借款，整體而言，財務結構是穩健而良好的。未來，本公司將持續優化產品組合的策略布局與創新轉型，加速電源管理、博弈娛樂等新產品應用領域的開發，同時強化行銷通路，積極拓展海外市場，爭取國際知名大廠客戶，以驅動公司營運長期成長動能。

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	505,581	402,511	356,172
營業毛利	105,048	81,970	82,860
營業損益	34,096	8,428	(4,329)
營業外收入及支出	(28,039)	4,937	11,606
稅前淨利	6,057	13,365	7,277
本期稅後淨利	6,287	11,319	5,265
本期綜合損益總額	64,068	32,514	124,534
每股盈餘(元)	0.06	0.11	0.05
股利	0	15,000	32,131
員工薪資與福利(註 1)	47,587	48,464	51,995
支付出資人款項(註 2)	3	15,004	32,135
支付政府的款項(註 3)	425	738	5,810
社區投資(註 4)	310	360	328
留存經濟價值(註 5)	62,502	35,922	1,984

註 1：員工薪資、獎金、退休金、勞健保等用人費用。

2：支付出資人款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息費用。

3：支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。

4：社區投資指的是捐助政府機構、公益團體等公益支出。

5：留存經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

6：產生的直接經濟價值：收入。

7：分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

❖政府財務補助

本公司 2024 年度並無發生任何接受政府財務補助之情事。

❖稅務方針與治理

本公司秉持貫徹稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，制定即時迅速的處理程序。本公司訂定以下稅務治理政策，進而達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

稅務治理相關組織及權責

總經理為本公司建立有效稅務風險管理機制之最高決策者，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。本公司稅務管理單位為財務部，依照稅務法令要求編製及申報相關稅務資料，嚴格遵循如營利事業所得稅、營業稅、證券交易稅及期貨交易稅等相關稅法；另外，並視稅務事務性質、業務發展之需求，與委任稅務簽證會計師進行稅務諮詢，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。

稅務治理方針、管控與風險管理

針對稅務治理，歐格秉持誠實納稅原則作為稅務治理基礎，落實以下稅務政策之原則：

法令遵循原則

遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據

決策全面原則

關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略

資訊透明原則

定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化

溝通積極原則

與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度

合理節稅原則

使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅

合理架構原則

企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅

風險控管原則

制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略

商業實質原則

關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬

常規交易原則

關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過勤業眾信聯合會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，以配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。

2.3 風險管理與資通安全管理

◆風險管理

全球經濟與政治的高度與快速變動性，與氣候變遷日益加劇，讓企業營運面臨環境、社會與管理等風險因子。為健全公司治理及落實企業營運過程之風險管理，本公司制訂「風險管理政策與程序」作為風險管理的最高指導原則，透過建立完整風險管理體系，以降低風險衝擊、提升經營管理效能與對應風險的企業韌性，藉此增加公司競爭優勢，以實現永續經營目標。

風險管理政策

本公司風險管理政策係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內、外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，同時保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

風險管理範疇

為因應全球經濟環境變化與永續經營風險，本公司根據治理/經濟、社會、環境等面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，包括市場風險、營運風險、法律合規風險、環境風險、人力資源風險及其他風險等，透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，提升營運正面契機。

風險管理組織

為提升公司治理與風險控管能力，本公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

單位	職責
董事會	董事會為公司風險管理之最高治理單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
審計委員會	審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少開會一次，負責監督公司財務報表的允當表達，簽證會計師的選任及獨立性與績效，公司內部控制的有效實施，以及公司遵循相關法令及規則，管控公司存在或潛在風險。
總經理室	負責經營決策風險評估及執行因應策略，媒體公關及對外聯絡事宜，及人力資源之配置與應變。
財務部門	為獨立於各部門之財務資金及帳務處理單位，負責記錄及管理每一部門之營運作業情況，及投資評估之報告。
稽核單位	稽核單位為隸屬董事會之獨立部門，職司實施內部稽核，以協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。
各功能單位	各功能單位主管負有第一線風險管理之責任，分析及監控所屬單位內之相關風險，強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，確保風險控管機制與程序能有效執行。

風險管理流程

歐格的風險管理採取 5 大步驟的階層式推衍，發展出完整的風險因應機制，以確保風險辨識過程中，能夠包含各類風險項目，並依據各類風險項目對企業的相關與敏感程度，評估關鍵性的重大風險因子，使公司得以進一步地採取降低、移轉及避免等不同的因應措施，並定期循環檢視與管理，持續有效地改善並掌握各項風險因子，期望降低風險發生的損失、機率與程度。



風險鑑別與因應對策

在風險管理政策的指引下，各功能單位定期對風險事項予以評估及檢討，對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施，本公司 2024 年依重大原則性進行與公司營運相關之治理/經濟、社會、環境等面向之風險項目評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理策略，說明如下表。

風險面向	風險說明	風險管理策略(因應措施)
治理/經濟	市場風險-匯率變動風險	以穩健的外匯策略，動態調整外匯資產與負債部位，同時搭配避險工具，控制匯率波動對公司整體營運的影響。
	市場風險-稅務風險	定期追蹤與分析稅務情況，並隨時了解稅務法規修訂情形，提前辨認對公司可能造成的影響。
	市場風險-地緣政治風險	評估並啟動第三地委託生產或設廠作業，同時持續開發歐洲、亞洲等地區之客戶及產品應用，以降低地緣政治風險對公司營運之影響。
	營運風險-資訊安全事件	規劃與建置資料保護機制，降低使用者端資料外洩的風險，並強化對外資訊服務保護，提升阻擋駭客攻擊的能力；另外，定期針對重要系統進行災難備援演練，於災害發生時，能迅速恢復營運，確保公司營運持續能力。
	法律合規風險-倫理誠信風險	本公司已訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」等辦法，具體規範本公司董事、經理人及員工在執行業務應注意事項。另外，新進員工於報到時，皆會進行誠信經營政策之教育訓練，宣導操守與誠信的重要。
	法律合規風險-國內外重要政策及法律變動	本公司法務及財會人員，具備充分之專業知識，隨時掌握各項法令之變動，並與律師事務所、會計師事務所等專業諮詢機構緊密配合，針對法律之變動適時提出應變措施及計畫。
	其他風險-資訊揭露透明度	遵循主管機關規定於公開資訊觀測站揭露相關資訊，另外於公司網站及年報中更新相關資訊，供投資人查閱。
社會	營運風險-產品安全	本公司各項產品遵守政府規範的各項產品及服務法令，並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，同時加強和客戶之間的合作關係，藉由和客戶互利共榮的關係，成為企業永續發展的基石。
	人力資源風險-人才招募與留任	積極擴大招募管道與公司品牌形塑，年度檢視薪酬競爭力，以提升人才吸引力；營造友善職場，重視員工身心平衡及專業成長，吸引及留住優秀人才。
	其他風險-新型傳染病	隨時監測國際與國內疫情發展趨勢，針對不同傳染性疾病制定滾動式防疫措施與對策；落實職務代理人機制，備妥相關防疫物資，並制定最低存量，將災情降到最低，避免營運中斷。
環境	環境風險-溫室氣體排放量	每年進行溫室氣體盤查工作，透過盤查了解營運活動排放情形，以推動各項節能措施與管理方案，減少耗能及對環境的衝擊。
	環境風險-節能措施	於燈具、空調、水龍頭、飲水機及各項事務機器上加裝節能裝置及開啟省電模式，並逐步汰換老舊耗能設備及綠化辦公環境，以有效降低能源成本；另外，規劃綠色採購，優先挑選優良綠色軌跡之廠商，並更換節能標章辦公設備。

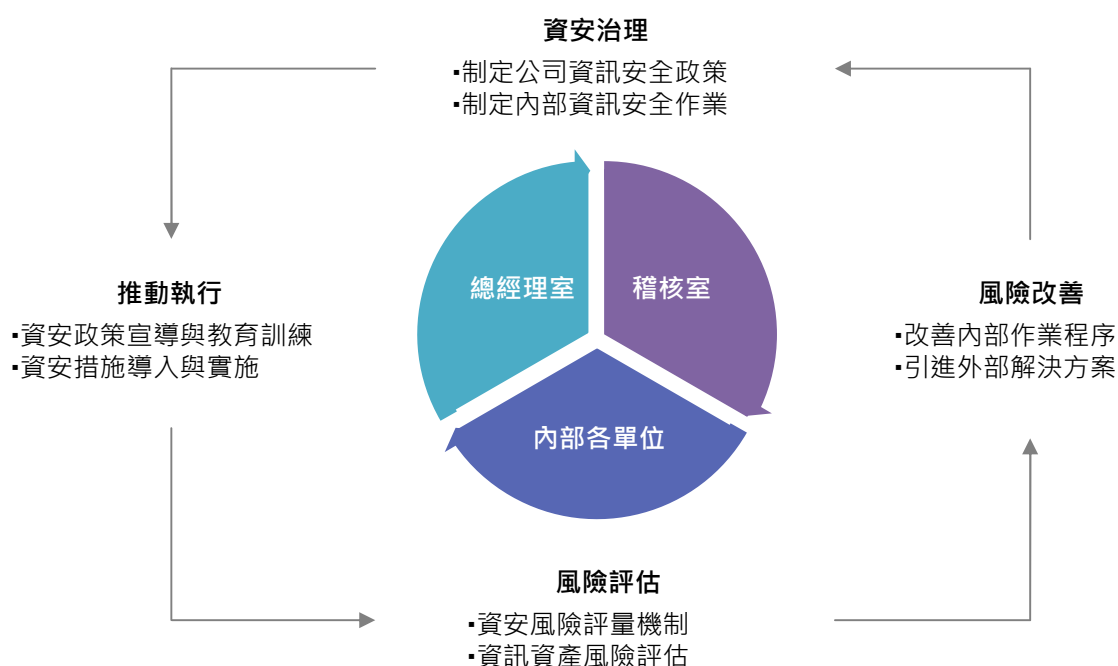
風險面向	風險說明	風險管理策略(因應措施)
	環境風險-缺水、缺電因應	重要機房備有 UPS 不斷電系統，以防資料損壞及遺失。大樓定期確認水塔儲水量是否無虞，飲用水方面備有瓶裝水可供使用。
	環境風險-颱風、洪災因應	隨時掌握氣象資訊，針對不同天災，研擬相關預防與因應作為。在選擇營運據點及建置設備時，避開臨海低窪處，並考量是否具備防淹水及耐震條件。

❖資通安全管理

資通安全風險管理架構

為強化資訊安全韌性與管理機制，以因應各種資安威脅所帶來的營運風險，內部資訊管理系統採 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理運作模式，從制度建立、導入執行、風險評估、改善措施，強化歐格資訊安全結構，確保公司重要資訊財產的機密性、完整性和可用性，並符合相關法規和規範要求，以維護營運和關鍵業務之永續運作。

本公司資通安全之權責單位為總經理室，並於 2023 年 11 月召開董事會議，通過設置資訊安全專責主管及資訊安全專責人員，負責規劃、執行及推動資通安全管理事項、推展資訊安全意識，並定期檢討資通安全政策。另本公司稽核室為資訊安全監理之查核單位，主導進行資訊系統暨資訊安全檢視，若有查核發現缺失，將要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。



資通安全政策

本公司資通安全政策著重於強化資通安全管理，防止公司資料、系統、設備及網路遭受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，確保其機密性、完整性及可用性，以提供本公司業務持續運作之資訊環境。

資通安全管理方案

經評估考量資通安全風險，本公司以強化軟硬體防範機制作為因應資安風險之主軸，優先強化網路安全、基礎架構防護和災難復原，在資通安全方面的管理方案分述如下：

管理方案	內容
電腦設備安全管理	●ERP 系統及伺服器、網路設備均設置於專用機房，機房 24 小時門禁管控，僅授權予必要之管理人員及主管進出。 ●機房設置空調設備及消防設備，確保資訊設備安全。 ●機房主機配置不斷電與穩壓設備。
資料安全管理	●每日進行 ERP 系統資料備份，確保系統資料完整性。 ●定期檢視備份作業情況，如有異常，立即處理並記錄。 ●系統權限、帳號權限、內部檔案存取權限管理。 ●設備報廢前應先將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫。
網路安全與病毒防護	●設置企業級防火牆，強化管控與防護，阻斷來自內、外部的惡意攻擊。 ●重要伺服器與員工電腦安裝端點防護軟體，透過防護軟體自動更新病毒碼，確保能偵測並阻擋已知或未知的電腦病毒威脅。 ●規範員工的帳號密碼複雜度，以防止密碼遭暴力破解。
電子郵件安全管理	●設置電子郵件安全閘道，過濾可疑的惡意郵件。 ●資訊人員持續蒐集相關案例，不定期對同仁宣導以提升資安意識，防範社交工程入侵。
資通安全事件通報	●當發生資通安全事件時，發生單位通報資通安全權責單位，判斷事件類型並找出問題點，即時處理並留存紀錄。 ●若發生符合「對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」規範之重大資安事件時，依相關規定辦理。
資訊安全宣導	●提醒宣導：定期要求同仁更換系統密碼，以維護帳號安全。 ●資安宣導：定期以 E-mail 宣導資安訊息，強化員工資安意識，降低惡意程式感染及攻擊風險。
資安聯防組織	●加入「台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)」資安聯防組織，以獲取即時資安情資並迅速應變處理。

投入資通安全管理資源

歐格全面強化資訊安全管理，2024 年度資安資源投入包括如下：

資訊專案	投入資源	效益
防火牆及網路集線器更新	NTD 15 仟元	網路聯防機制強化
電子郵件防護及維護合約	NTD 30 仟元	郵件防護機制強化
ERP 系統軟體維護作業	NTD 66 仟元	及時排除系統產生的問題
ERP 系統主機及主機軟體更換	NTD 525 仟元	系統升級
資安人員資訊安全專業課程訓練	8 小時	強化資訊人員專業度、敏銳度及應變能力

個人資料保護

本公司重視客戶、供應商、員工、應試者等關係人之隱私，為規範蒐集與利用前述人員之個人資料，參考「個人資料保護法」制定本公司「個人資料保護管理辦法」並公告於本公司網站。對於因業務需要所蒐集與利用之個人隱私資料，明訂個人資料之蒐集、處理、利用、傳輸、資料保管、保護與安全、存取權限、合法性、緊急應辦程序等訂定明確規範，以達成「尊重個人權益，合法蒐集、處理、利用及傳輸個人資料，確保「個人資料安全維護」之個人資料保護管理政策目標。

2024 年度重大資通安全事件

本公司於 2024 年度未接獲任何屬於侵犯客戶隱私及遺失客戶資料之投訴事件，亦未發現任何影響營運之重大資安事件。本公司將持續關注資安議題並更新資安規範及程序，以有效防止資安威脅，降低營運風險。

❖氣候變遷相關管理資訊

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。歐格除鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, 簡稱 FSB)發布之氣候相關財務資訊揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱 TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四大範疇揭露氣候相關資訊，藉此了解本公司於氣候變遷議題上，對於相關風險、機會之掌握與因應，以減緩與調適氣候變遷所帶來之營運衝擊。

氣候變遷管理

治理	董事會為歐格風險管理的最高決策單位，並將其氣候變遷議題納入企業永續方針，監督公司整體氣候變遷相關風險管理為目標、明確瞭解營運所面臨之風險、確保風險管理之有效性。本公司目前由總經理室帶領所組成的永續發展推動小組，負責監督與統籌氣候變遷相關議題、定期評估及分析氣候變遷風險與機會、執行相關因應方案，並定期向董事會報告氣候變遷、溫室氣體等相關議題之執行成果與績效。
策略	在氣候相關風險和機會之鑑別流程中，內部定義短期為 3 年內、中期為 3 至 5 年、長期為 5 年以上。本公司永續發展推動小組隨時關注、蒐集國內外氣候變遷相關議題及政策法規，透過公司內部跨部門討論與鑑別氣候相關風險與機會，依各部門之專業經驗，評估氣候風險與機會發生時間區間、發生可能性、影響程度，展開風險辨識及鑑別，評估對公司帶來之潛在營運與財務衝擊。
風險管理	鑑別因氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險(共 6 項)與潛在可能機會(共 1 項)，依據氣候風險鑑別結果，訂定相關因應對策及設定關鍵氣候目標，並定期檢視其執行進度及績效。
指標與目標	進行溫室氣體範疇一及二盤查作業，並通過第三方查證，精確掌握溫室氣體排放源並進行重點管理，以研擬每年溫室氣體排放減量之目標，達到低碳營運的目標。

氣候相關風險、因應及財務影響

風險類型	風險項目	影響期程	衝擊影響	潛在財務影響	因應策略方案
轉型風險	政府碳排政策	短期	依據金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司應於 2025 年前完成溫室氣體盤查，並於 2027 年前完成查證，此一政策的施行，突顯本公司相關環境背景人才之不足外，亦缺乏推動溫室氣體盤查之經驗。	增加碳盤查能力與委託第三方驗證確信成本。	本公司已推展組織溫室氣體盤查，了解企業營運整體排放情形，並依法定時程進行查證規劃。

風險類型	風險項目	影響期程	衝擊影響	潛在財務影響	因應策略方案
	原物料上漲	中/長期	上游原廠、供應商因氣候變遷影響，原物料價格上漲，導致原物料成本上漲。	營運成本增加、利潤減少。	攜手原廠、供應商一同評估氣候風險，並共同討論因應措施。
	碳費及碳稅徵收	長期	本公司營運據點所在地區若正式推動碳定價機制，將針對企業所產生之溫室氣體排放量課徵碳費；碳稅是一個國家對進口商品課徵的碳稅，本公司外銷產品居多，碳稅的開徵，將使營運成本增加。	徵收碳費、碳稅導致營運成本上升。	擬定溫室氣體減量計畫，設定淨零減碳階段性達成目標。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件	短/中期	氣候變遷提高颱風、洪水等極端天氣事件的發生機率及強度，可能會造成辦公室某些設備受損，或人員無法正常到班，影響公司正常營運。	基礎建設成本升高(如設施毀損)、營業收入損失。	投保固定資產保險，以減緩因極端氣候異常可能對公司造成之損失。導入線上視訊系統，以降低因極端氣候異常人員無法到班時之影響。
	極端氣候異常事件，影響供應鏈運輸	長期	極端天氣，如熱浪、暴雨及颱風等，可能造成貨運物流及其他相關貿易活動中斷，影響生產和原物料成本。	存貨損失增加、產品交期延誤或斷鏈，導致營業收入損失。	與供應商、客戶保持暢通之溝通管道，強化氣候異常相關事件之資訊交流，以降低對供應鏈運輸的衝擊。
	平均溫度上升	長期	辦公室空調運轉需求增加，提高用電量。	增加用電成本與排碳量。	優先採購具有節能標章之設備/產品，持續推行節約能源政社，並宣導節能觀念。

註：依公司內部管理需求，影響時程定義短期為 3 年內、中期為 3 至 5 年、長期為 5 年以上。

氣候相關機會及財務影響

類型	機會構面	氣候相關機會	影響期程	財務影響	管理策略
氣候機會	新產品技術研發	為減緩全球暖化，各國推行「淨零碳排」目標，伴隨著這些政策所衍生出的節能減碳、綠能環保產品商機。	長期	增加營收動能	提供低耗能減碳的電源管理裝置、電動車充電計費裝置、博弈機 LED 顯示器等，滿足客戶對節能及環保產品之需求。

註：依公司內部管理需求，影響時程定義短期為 3 年內、中期為 3 至 5 年、長期為 5 年以上。

2.4 誠信經營與法規遵循

重大主題 誠信經營	本主題重大原因	誠信經營是歐格在公司治理最重要的核心價值，同時也是執行一切行為準則的最高原則。公司董事成員與管理階層皆秉持誠信原則經營公司，全體員工及業務對象皆具備廉潔素養及從業道德，對企業整體營運及社會發展皆有正面影響力。
	政策/策略	為建立以誠為本的企業文化，歐格將「道德行為準則」、「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」視為推動誠信經營之主要政策，絕不寬待貪腐及任何形式之舞弊行為。
	目標與標的	短期目標 ●每位新進員工皆須完成誠信經營教育訓練。 ●無違反誠信經營及貪腐事件。 ●誠信經營政策執行情形每年於董事會報告一次。 中、長期目標 ●逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練及 E-mail 更新最新國內外法規，落實誠信經營之承諾，貫徹廉潔操守文化，以維護企業誠信形象。
	管理評量機制	●編制年度稽核計畫時，納入誠信經營之風險考量，並依稽核計畫落實相關內部控制查核作業，以確保落實反貪腐。 ●董事會賦予審計委員會問責功能，以協助董事會在誠信經營之公司治理效能。 ●每年定期向董事會進行報告執行情形。
	績效與調整	●2024 年度新進人員誠信經營教育訓練共 7 人次參加。 ●誠信經營政策執行情形已於 2024 年 11 月 7 日向董事會報告。 ●2024 年度未查獲或接獲任何違反誠信經營及從業道德相關之檢舉事件。 ●建立有效的誠信行為風險管理框架，以辨識與管理組織內的行為風險，並由董事會督導執行狀況。
	預防或補救措施	●藉由內部稽核機制評估誠信經營之風險，並透過建立內部和外部檢舉管道及內部控制制度等方式防範貪腐行為發生之風險。 ●於公司網站明示誠信經營之政策，鼓勵與員工及第三人之開放溝通，當面對倫理與合法行為之相關疑問，透過內部管道尋求協助以獲得適當建議，進而提出檢舉，以發現、防止及避免重大不當或違反法規之行為。

❖誠信經營與反貪腐

歐格重視員工及往來商業夥伴的道德誠信，管理階層並以「誠信」作為公司治理原則，確保公司永續經營及發展。我們在公司網站公告經董事會通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「永續發展實務守則」及「公司治理實務守則」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，讓員工了解職業道德政策的重要性，並提醒員工務必遵守。

為使誠信經營之企業文化得以廣泛宣導及持續教化，歐格致力推動全體同仁誠信經營之宣導及相關訓練，於新進人員報到時說明本公司與誠信道德相關規範應遵循之行為，並對在職員工之訓練課程加入以落實誠信價值、企業永續發展主題相關系列課程，將公司制定之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「員工工作規則」中明訂員工不得利用職務之關係，接受他人之招待或餽贈、回扣等其他不法利益行為之觀念進行宣導及訓練，2024 年度新進人員誠信經營教育訓練共 7 人次參加；另外，在與誠信經營議題相關之教育訓練方面，本公司董事及經理人於 2024 年度參加臺灣證券交易所舉辦之「113 年度防範內線交易宣導會」及「內部人股權交易法律遵循宣導說明會」，共 11 人次。

為提升推動誠信經營運作成效及有明確的指導方針，本公司指定總經理室負責推動企業誠信經營，協助董事會及管理階層制定誠信經營政策與防範方案並監督執行，負責誠信經營政策之落實，並每年至少向董事會報告一次，最近一次係於 2024 年 11 月 7 日進行報告。

涉不誠信行為之處理

當歐格發現或接獲檢舉本公司人員涉有不誠信之行為時，應即刻查明是否屬實，如經查證確實有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為。當情節重大時，依相關法令或依公司人事管理辦法予以解任或解僱，且於必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護歐格之名譽及權益。

❖內部稽核

歐格遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，建立內部控制制度與專責執行之稽核室，此單位秉持超然獨立之精神及客觀公正之立場，直接隸屬於董事會。藉由評估內控制度，衡量現行政策及程序之有效性、遵循程度及其對營運活動之影響，確保內控制度得以持續有效實施，並協助管理階層確實履行管理責任。

稽核室每年度依據風險評估結果擬訂內控制度之稽核計畫，提報審計委員會及董事會通過。每月進行稽核項目後，出具稽核報告及追蹤報告，交付各獨立董事查閱。每季稽核主管應列席審計委員會及董事會報告內部稽核業務執行情形。為落實公司自我監督的機制、及時因應環境的改變，每年度稽核室負責督促公司內部各單位及子公司辦理自行評估，並由內部

稽核覆核評估報告，提供董事會及總經理評估整體內部控制制度之有效性，作為出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核人員除需符合金管會所訂定的內部稽核人員適任條件外，其任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定。另外，內部稽核主管之任免，依歐格「審計委員會組織規程」及「董事會議事規範」規定，應經審計委員會及董事會同意。

本公司稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，提升及維持其稽核品質及執行成效，已在職之稽核人員，亦每年完成主管機關指定與稽核相關業務訓練時數之在職訓練。2024 年度稽核人員受訓 2 人次，每人次皆為 12 小時，合計 24 小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2024 年度稽核室共執行 46 項稽核作業，並無發現重大不符合項目。

稽核流程

擬訂計畫	執行稽核	報告結果	追蹤改善
依據風險評估果，擬訂年度稽核計畫，風險要素涵蓋銷售、採購、研發、財務、資訊安全等各個營運構面。	依據年度稽核計畫執行查核作業，評估內部控制制度的有效性及遵循程度，是否有缺失及異常情形。	稽核室依據查核結果陳核稽核報告，每月交付獨立董事，並將執行情形於每季審計委員會及董事會報告。	針對查核發現的內部控制制度缺失及異常情形，每季追蹤及報告改善情形，並每年自行評估內部控制制度，維持有效性。

❖法規遵循

落實法規遵循是企業穩健成長與永續經營的重要基礎，歐格從事所有經營活動均力求符合相關法令規定，確保公司營運自由，避免組織違反法律、法規、合約，並善盡應負之義務，也可避免因為違法蒙受罰款而使公司損失獲利。

為確保各項業務遵循國家相關法令規範，歐格密切關注與營運相關政策及法令之動向，定期盤查及追蹤，並由相關部門就公司業務活動進行合規性檢查，及透過專業諮詢和外部協助，與外部顧問、律師及會計師等專業機構保持密切聯繫，必要時委託其進行深入評估和建議，以確保目前公司營運及內部規範符合規定。如有必要，即時更新及調整公司規章制度，確保整體機制之合規運作，以有效管理與預防且避免造成公司之損失。未來，歐格將持續不定期提供教育訓練向員工宣導，加強並嚴格要求全體員工共同遵守並了解相關法令。

我們將致力於建立一個透明、合規的營運環境，確保公司所有業務活動均在法律框架內進行，並通過各種措施提升公司治理水平和法規遵循能力，以支持公司的可持續發展和長期成功。本公司整體法規遵循而言，2024 年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、職業安全、洩漏客戶隱私、產品責任、行銷標示等重大違規事件(註：單一事件罰款金額逾新台幣 100 萬元以上之情況視為重大違規事件)。勞動人權則有 1 件。

違反法規條文	違反法規內容	罰款金額	改善執行
勞動基準法第 38 條第 4 項	勞工之特別休假·因年度終結或契約終止而未休之日數，公司未即時發給工資	新台幣 2 萬元	公司已按原特別休假年度終結或契約終止時·應發給工資之基準計發工資

❖ 檢舉制度

歐格制定「舉辦處理準則」，並於公司網站及內部網站建立並公告獨立檢舉管道，供本公司內部及外部人員使用。若發現公司員工或任何代表本公司的相關人員有違反法律或從業道德之相關情事，可透過檢舉信箱提出檢舉，以防止非法與不道德或不誠信之行為，損害利害關係人之權益，使歐格制定之誠信經營及道德相關政策得以落實，並確保檢舉人及相關人的合法權益。本公司鼓勵陳報任何非法或違反道德行為準則之行為，對檢舉人之身分、內容、提供之檔案調查相關文件予以加密保護，非相關人員不得調閱，並嚴禁對檢舉人員有任何威脅、報復或不利之處分，盡全力保護檢舉人之安全。

檢舉管道

發言人	受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。
稽核主管	受理公司董事、經理人、客戶及供應商之檢舉。檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事受理。
管理部主管	受理內部同仁之檢舉。

除上述受理單位外，檢舉人亦可透過本公司網站設置之檢舉信箱進行檢舉。

檢舉信箱：ethic@ahoku.com

本公司於 2024 年度未接獲任何檢舉事件，亦無發生涉及詐欺、內線交易、違反競爭行為、違反托拉斯和壟斷行為、操作市場之行為等誠信經營相關事件，亦無相關法律訴訟及裁罰。

❖ 政治捐獻

歐格不從事公益慈善活動以外之捐獻(如政治捐獻)以秉持政治中立，同時鼓勵公司員工履行社會公民之責任。

Chapter 3 永續供應鏈

3.1 供應鏈管理機制

歐格視供應商為長期合作夥伴，除要求兼顧供應商產品品質、交期、服務、價格及安全外，亦將善盡 ESG 因素納入評估，積極敦促供應商提升勞動人權、安全衛生、環境保護、商業道德與管理系統績效，並透過供應商管理與稽核機制，積極輔導供應商持續改善能力，降低營運中斷風險，共同建立一個永續發展價值鏈。

❖ 供應鏈概況

歐格主要產品為電源及雲端智慧管理裝置、博弈機觸控螢幕及周邊設備，銷售給全球各地的通路夥伴或直接客戶。產品上游產業主要為電子零組件、金屬、印刷電路板、塑膠、觸控面板、IC 晶片、玻璃基板、背光模組等原物料供應商，下游產業則是將產品供應至電腦及週邊、電信及通信、消費性電子、家電及博弈等國內外品牌客戶、系統整合商與終端應用廠商。歐格透過整合上游供應穩定性與提供下游客戶服務價值，建立完整的價值鏈體系，有效提升產品競爭力與整體企業永續發展能力。

2024 年度，本公司的供應鏈及與上下游廠商和客戶間的商業關係，無重大顯著改變，公司主營業務與產品也與往年相同，亦無特別變化發生。

❖ 供應商環境及社會責任調查

為追求永續經營與善盡企業公民之社會責任，基於與供應商互惠合作夥伴關係，歐格訂有「供應商企業社會責任承諾書」，共同致力於善盡永續發展，推動環境保護與永續發展、重視勞工權益與安全衛生及維護基本人權、信守誠信經營與道德規範、遵循廉潔道德承諾等相關規定。如供應商涉及違反本公司企業社會責任政策且對環境或社會造成顯著影響時，將可能被判定為不合格廠商，排除再交易的機會。

本公司希望與供應商在合作雙贏基礎下，確保能符合道德與環保標準的供應商與製程，除定期對供應商之產品品質、交貨準時率、配合度等情形進行評估外，也隨時與其進行溝通，對於合作成果優異的供應商，採購單位也將適當調整協力廠商年採購分配數量多寡，達成雙方雙贏目的。截至 2024 年底，共計 26 家供應商完成簽署「供應商企業社會責任承諾書」。

採購方針：

1. 嚴格地要求所有供應商依階段限用或禁用列管之有害化學物質。
2. 每年定期對供應商進行稽核，稽核同時對有問題的供應商，給予輔導說明，且納入年度稽核計劃，以落實執行，進而提昇供應商品質水準。
3. 嚴格管控零件材料之承認及成品之檢驗，以系統化管理機制來確保產品能符合國際法規及客戶之要求。

❖ 供應商開發及評鑑

供應商管理原則

歐格秉持誠信、專業與創新之理念，建立嚴謹的供應商管理原則。我們致力於與具備良好品質、穩定交期及高度責任感的供應商合作，共同維護產品與服務的卓越水準。歐格強調雙贏夥伴關係，積極推動供應鏈的風險管理與持續改進，並重視環境保護及企業社會責任，確保供應商在符合法規與道德標準下，實現永續發展，共同打造永續且具競爭力的供應體系。

供應商遴選與評估

在建立關係的過程中，歐格制定了一系列的評估流程，執行全面供應商管理制度，依據「供應商管理辦法」，從下列三大面向進行控管與輔導，期建立永續成長之供應鏈管理機制。

1. 新供應商評估

- 針對供應商品質/交期/技術/服務/營運/財務/永續等面向進行評核，最後經評估合格的供應商，始得納入合作廠商名冊。

2. 供應商評比

- 依據供應商評核機制，每半年進行評比。
- 每年排定稽核計劃，進行供應商品質及無有害物質稽核。
- 對於發生重大品質異常或評比結果不佳的供應商，則安排不定期稽核。

評鑑項目	品質	交期	價格	服務
權重	60	20	15	5
總得分	100			

等級	A	B	C	D
評鑑結論	優良	合格	條件性合格	不合格(需改善)

3. 供應商稽核管理

- 供應商稽核的對象包括新供應商以及既有供應商。
- 每年排定稽核計劃，進行供應商品質及無有害物質稽核。
- 對於發生重大品質異常或評比結果不佳的供應商，則安排不定期稽核。

2024 年度供應商評鑑績效，共完成 15 家供應商評比，評比結果皆為合格，且無供應商因為永續發展相關環境、人權、職業安全等問題而成為不合格供應商。

❖ 衝突礦產

歐格承諾不支持及使用來自剛果民主共和國及其鄰近國家受武裝衝突、非法開採與低劣工作環境中礦區所開採之錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)、金(Au)、鈷(Co)、鈀(Pd)及雲母(Mica)等金屬礦產，即所謂「衝突礦產」，以實現尊重人權，防止環境破壞。本公司衝突礦產政策公開在官方網站上，網址：https://www.ahoku.com.tw/zh-TW/page/Social-Responsibility_Stakeholders.html。

歐格的供應商應當制定政策，對他們製造的產品中所含有的上述礦產來源和產銷監管鏈進行盡責調查，並應追溯在提供予歐格的製造、服務過程或產品中所含的金屬來源，以確保未使用來自於衝突礦區的礦產，供應商應將此要求傳達給其上游供應商。為避免使用衝突礦產，歐格將採取相關措施，包括不定期要求供應商進行盡職調查，簽署調查表，確認其產品是否有使用衝突礦物；必要時，採取措施更換供應商或其產品中所使用的衝突材料(如果有使用時)。歐格於 2024 年度未有使用衝突礦產，或歐格之供應商違反供應商不使用禁用物質保證的情事。

❖ 當地採購

責任供應鏈為企業永續運營的重要關鍵，歐格持續推動當地採購策略，強化與在地夥伴合作關係，促進當地經濟發展，並可減少因運送過程所產生之溫室氣體排放量，以減緩營運過程中對於環境與社會造成的衝擊。2024 年度歐格於當地供應商當地採購家數比例為 88.20%，當地採購金額比例為 92.67%。未來也會繼續加強與既有供應商的合作關係，並持續尋找更有競爭力之新供應商，對於原物料的來源、品質與價格提供更多的保障與選擇。

近 3 年在地採購情形

年度	2022 年	2023 年	2024 年
當地供應商家數占比	90.48%	95.45%	88.20%
當地供應商採購金額占比	74.83%	99.08%	92.67%

註：「當地」定義為註冊於台灣之供應商。

❖ 物料管理

本公司產品之原物料在選用及正式承認階段，供應商均須確認其是否符合最新的國際環保法規及限用物質要求(含其延伸指令)，包括但不限於歐盟 RoHS、REACH、WEEE、ErP 等法規要求，並保證所提供之「零件材料限用物質保證函」，宣告書或檢測報告等文件，均為真實正確的資料。

本公司依產品規格及特性需求，目前沒有使用回收再利用的物料；另外，除了部份紙類包材(紙箱、紙隔板、角紙)外，皆為不可再生的物料。

3.2 產品創新與服務

重大主題 創新研發	本主題重大原因	創建關鍵自主技術優勢，為公司於產業或市場產生新價值，創造更多獲益商機；反之，若缺乏創新與研發能力，將導致公司遇到發展瓶頸。
	政策/策略	持續致力於創新研發，專注於開發更貼近市場需求的產品，從而不斷創造產品差異化及市場區隔，提升產品價值與競爭力，為公司營收挹注成長動能。
	目標與標的	短期目標 ●運用既有之電子與機構技術，結合無線通訊及軟、韌體開發技術，朝新應用領域(如雲端資料中心、AI 運算中心等)之電源產品發展，以擴大產品線，為客戶提供全方位之電源管理解決方案。 ●深根影像與聲音技術能力，配合軟、韌體開發之相關技術，不斷追求研發與創新，以提升博弈機觸控螢幕之產品差異化及附加價值。 中、長期目標 ●持續優化產品組合的策略布局與創新轉型，加速電源管理、博弈娛樂等新產品應用領域之開發，以挹注新發展機會及營運成長動能。
	管理評量機制	依據設計管制辦法、工程變更管制辦法等開發程序，管控研發工作的進度，由研發計畫開始至結案設定控制點，舉行定期與不定期會議針對開發進度進行評估及查核，以確保研發計畫能順利進行並符合市場需求。
	績效與調整	●2024 年度研發費用佔營業收入 6.26%，以及智能型電源分配器、新型曲面博弈機觸控螢幕等專案開發，順利進入量產出貨。 ●積極加強深根核心技術及獲得國內外專利，為強化競爭優勢，每年持續投入營業收入 5%以上的研發費用。 ●於研發專案會議及每年度研發專案成果會議，評估及審查執行績效。 ●採模組化設計策略，以有效提升產品的開發效率。
	預防或補救措施	●積極運用現有公司之研發優勢，確實掌握主要零組件供應及市場變化之趨勢，領先市場推出具競爭力的新產品。 ●積極延攬、培育優秀的研發人才，組成堅實的研發團隊。 ●導入專案管理系統與流程，有效監督及掌握研發進度，提升研發工作績效。

❖ 創新研發

創新研發對於公司的重要性不可忽視，具有創新精神的公司更有可能保持領先地位、吸引和留住頂尖人才，並適應不斷變化的市場環境。隨著科技產品的快速發展和消費者需求的持續演進，創新產品研發是滿足市場新需求和把握先機的關鍵，唯有根據市場趨勢、產業發展、客戶需求差異化進行創新，才能更具競爭力。歐格致力於產品研發與技術創新，持續開發具有市場潛力的新產品及新技術，並積極佈局重要的各類發明及新型專利，藉此形成技術優勢。

在全球環保意識抬頭，綠色環保與節能減碳為當前全球政府及企業一致關注的重大議題，使得符合環保與高效能電源產品需求日益增加，將帶動一波節能電源相關技術、產品之長期成長契機。此外，近年來，在雲端運算與行動運算兩大潮流推動下，各式數據中心或企業級應用之數據資料大量成長，帶動伺服器、網通設備及儲存設備的需求增加，亦將進一步提升機房電力系統偵測與管理之電源產品發展。本公司將持續地投入研發資源於雲端資料中心 (Cloud Data Centers)、AI 運算中心之智能型、高功率電源分配器產品開發，提供對環境友善且具市場競爭力的智慧節能產品及服務，為公司創造營運成長的新動能。

博弈是另一個帶動工業電腦持續成長的引擎，近年來隨著各國博弈相關法令限制逐漸鬆綁，博弈產品新成長商機不斷浮現，未來在博弈機需求量將日益增加。本公司將持續以超輕薄、高解析度、強化聲光及機械效果之高階博弈機觸控螢幕為產品開發策略，建立起本公司在博弈產品之高度競爭力，以帶動本公司博弈機觸控螢幕及周邊設備的成長需求與前景。

歐格在數位健康照護領域持續投入研發資源，結合感測技術、人工智慧演算法與雲端平台，開發具高精準度與即時回饋功能的智慧健康照護裝置。我們以使用者需求為核心，採用模組化設計與跨領域整合方式，提升裝置的量測準確性、數據安全性與操作便利性，同時確保產品符合數位健康照護標準。透過持續的技術創新與臨床驗證，歐格致力於將健康監測、預防醫療與遠距照護無縫串聯，打造兼具專業可靠與人性化體驗的數位健康照護解決方案。

為完善公司研發人員研發環境與研發資源，近 3 年來，歐格逐年提高研發經費之投入，研發經費於公司營收淨額占比亦是逐年上升，顯見歐格深知技術創新與研發人才是公司永續發展不可或缺的元素，未來我們將持續投入產品開發與人才培育，拓展產品應用布局，提供客戶更先進多元的服務。

近 3 年研發投資情形

單位：新台幣仟元

年度	2022 年	2023 年	2024 年
研發經費	17,557	19,837	22,283
占營業收入比例	3.47%	4.93%	6.26%

註：資料來源為歐格個體公司財務報表。

歐格開發的產品屢獲國內外設計大獎的肯定，其中包含 iF 設計獎、紅點設計大獎、台灣精品獎、COMPUTEX 通訊類最佳產品獎等，這是我們產品設計能力展現。歐格期許自己成為受到各方肯定的設計專家，並一直朝著這個目標努力不懈，期望客戶獲得的不僅僅是產品，更是完成切合自身需求的最佳精品。



❖智慧財產權管理

歐格制定了「智慧財產暨專利權管理獎勵辦法」，以積極塑造組織內部的創新文化，完整保護本公司重要營運成果與競爭力，亦對專利提案人給予獎金獎勵，藉以激勵創新。透過完善的管理流程與獎勵機制，歐格鼓勵員工積極投入與產品相關的研究、發明和創新工作，將創新靈感轉化為實際的產品和服務，以提升公司產品的價值及獲利能力。

除了鼓勵員工研發創新，以提升公司及產品的競爭力，本公司同時委任專業的專利法律師事務所協助審核並提出各國專利權申請。在研發過程中，也會針對相關技術自行或委託專利法律事務所進行專利檢索，以降低公司侵權之風險。歐格專利佈局全球，除了在台灣申請專利外，亦在美國、中國、德國、英國及法國等國家申請專利，截至 2024 年底，本公司專利獲准總數量累計 31 件。未來歐格將持續鼓勵內部研發創新，將專利佈局全球以保護內部研發人員之研發成果。

❖綠色產品

為了減少對環境生態的衝擊，歐格持續關注各地區安規標章、限用物質法令、能源法令之規定及客戶需求，於產品開發及零件選用，除了設計規格需求外，亦將產品安全及限用物質列入必要之審查項目，以履行綠色環保及節能減碳的責任，落實產品低碳節能要求。

本公司產品於研發階段即依循各國電磁相容及安全性法規要求設計及選用材料，並於行銷文件及產品標示所取得的認證。2024 年度導入量產銷售之機種及取得之安規認證項目如下表。

產品名稱	取得安規認證項目								
	BSMI	CE	FCC	IEC	TUV	UL/cUL	EMC	LVD	PSE
									
Rackmount PDU									
IP PDU				✓	✓	✓			
Smart PDU									
AC Plug Outlets		✓			✓	✓	✓		
Travel Adapter	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
Converter & USB									
Digital Life Family Care Device			✓				✓		

註：部份安規項目及符號，未列入此表格統計。

歐格依循歐盟之有害物質限用指令(EU RoHS)及化學品註冊、評估、許可和限制法案(EU REACH)，以確保符合客戶需求與降低終端使用者健康與安全的衝擊，推動符合前瞻經濟活動之產品研發與銷售策略，加速永續經濟活動之推動，所有售出之產品皆符合歐美對有害物質禁限用規定。2024 年度未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

另外，有關產品的資訊與標示，歐格將相關環保法規之要求標示於產品圖面上，如對社會與環境造成衝擊之物質，提供給客戶的產品外箱標籤上，貼有 HF (Halogen Free)、RoHS、WEEE 等環保標籤，並依國際規範制定管理制度。歐格於 2024 年度未發生違反產品與服務之資訊與標示法規之事件，亦未發生違反行銷傳播相關法規之事件。



❖ 客戶服務

歐格期許提供客戶最好的服務品質，並重視客戶意見，訂有「銷售管理辦法」、「客戶抱怨管理辦法」明確規範業務承接、產品交期及客訴處理等相關處理程序。透過多元且即時的客戶反映管道，不限於郵件、電話及各通訊軟體，以開發新客戶及維護客戶關係，持續建立與客戶溝通的管道，並即時回應客戶需求。

減少產品客訴一直為歐格產品品質之重要目標，因此歐格建構全面客戶服務機制，針對因產品品質不良(包括其製造、包裝運輸中缺陷)，或是因出貨、運輸作業疏忽以致無法滿足客戶需求者，一旦客戶抱怨事件發生，將立即啟動標準化的作業流程，由業務部門彙整相關產品與服務資料，研發/工程等相關權責部門分析客戶問題之可能原因並提出對策，然後整合內外部資源導入解決方案，並由品保部門持續追蹤後續問題改善成效，避免相關事件再次發生，確保產品安全與高品質，建立客戶對歐格的信賴。本公司客戶除可透過本公司網站進行 B2B 的溝通外，亦可透過客戶溝通/客訴專線：+886-2-27991199，客戶溝通/客訴信箱：sales.team@ahoku.com，進行客戶溝通與客訴聯繫。

為創造直接與客戶面對面溝通的管道，業務部門不定期拜訪客戶或積極參與國際展覽，如德國漢諾威工業展(Hannover Messe)、美國消費性電子展(CES)、台北國際電腦展(COMPUTEX)等全球大型展會，與客戶密切互動，宣導推動本公司最新的產品與創新技術，以協助客戶開拓更多市場商機。

❖客戶隱私與保密

歐格重視客戶隱私權與智慧財產權，與客戶均簽署保密合約以保護客戶機密資訊。為防止機密資訊外洩，合約內容清楚表明機密資訊內容、用途、揭露方權利(包含資訊提供、蒐集、運用、儲存、返還、刪除等)、保密期間、保密方式，向第三方披露政策，並確保相關業務及研發同仁於執行業務時確實做好保密工作。本公司對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法，2024 年度無違反客戶隱私權，無使用客戶機密資訊於其他目的，無客戶機密資料遺失而傷害客戶權益之情事發生。

Chapter 4 環境保護

歐格因公司營運性質關係，並無生產、製造活動。本公司未來將持續以永續發展作為公司發展核心目標之一，無論是在能源管理、溫室氣體排放、水資源管理以及廢棄物管理等皆會制訂相對應的管控措施，降低對環境之負面衝擊。

4.1 能源與溫室氣體管理

❖ 能源管理

歐格對能源之需求主要為日常辦公所使用，能源類型主要係外購電力，均為向台灣電力公司所購買，佔總能源消耗比例為 100%，目前未使用任何的再生能源。2024 年度整體能源耗用量較前一年度增加 6.68%，本公司將透過每年盤點能源使用情形，檢視及規劃節能方案，落實各項能源之源頭管理。

近 3 年能源耗用量情形

年度	用電量 (度) kWh	能源耗用量 (GJ)	年度營業收入 (新台幣百萬元)	能源密集度 (能源耗用量/年度營業收入)
2022 年	75,644	272.3184	505.581	0.5386
2023 年	75,246	270.8856	402.511	0.6730
2024 年	80,271	288.9756	356.172	0.8113

註 1：2022~2024 年能源消耗量統計範圍涵蓋：歐格內湖總公司。

2：用電量以台電電費單統計。

3：電力熱值換算為 1 kWh=0.0036 GJ。

4：本數據統一為四捨五入至小數點第四位表達。

❖ 溫室氣體排放

溫室氣體減量已是全球重要環保趨勢，而欲進行溫室氣體管理，必須先瞭解公司的溫室氣體排放量，而執行溫室氣體盤查最基本的工作，就是辨識及計算溫室氣體排放量。歐格每年自主實施溫室氣體盤查，旨在瞭解現況並及早做出應對。藉由盤查結果，我們設定了減量目標，制定減量計劃並持續改善，以降低對環境和氣候的影響。

歐格目前主要排放源為間接溫室氣體排放(範疇二)來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買。未來也會配合政府政策腳步，逐步將直接排放(範疇一)和其他間接(範疇三)進行盤查，將結果納入永續報告書中作揭露，讓利害關係人更能清楚歐格對環境維護進行的程度，以達成節能減碳之永續發展目標。

近 3 年範疇二溫室氣體排放情形

年度	間接排放度(範疇二)		
	總排放量	年度營業收入	溫室氣體排放強度
	(公噸 CO ₂ e)	(新台幣百萬元)	(總排放量/年度營業收入)
2022 年	37.4438	505.581	0.0741
2023 年	37.1715	402.511	0.0923
2024 年	38.0485	356.172	0.1068

註 1：2022~2024 年溫室氣體盤查邊界涵蓋：歐格內湖總公司。

2：範疇二統計範疇：主要來自台灣電力公司，計算之溫室氣體種類包含：二氧化碳。

3：溫室氣體排放量係依據營運控制權進行自主盤查。

4：溫室氣體排放係數引用，主要依據經濟部能源署公告，2022 年電力碳排係數採用 0.495 kgCO₂e/度作為計算基礎，2023 年電力碳排係數採用 0.494 kgCO₂e/度作為計算基礎，2024 年電力碳排係數採用 0.474 kgCO₂e/度作為計算基礎。

5：本數據統一四捨五入至小數點第四位表達。

根據 2024 年度的自主盤查結果，歐格內湖總公司的溫室氣體總排放量為 38.0485 公噸，較前一年度增加 2.36%，亦較 2022 年度增加 1.61%，未能達成每年碳排量減少 1%之減碳目標。未來公司仍將繼續朝節能減碳目標努力，減少溫室氣體排放，降低營運成本，善盡企業社會責任。

❖ 節能措施

隨著環保意識的抬頭，環境保護與節能減碳已成為業界共識，亦是企業在追求永續發展的基本要素。歐格為降低營運對環境所造成的衝擊，積極推動各項環保措施，亦制訂環境政策，貫徹實施，以達節約能源、預防及降低環境污染、減少溫室氣體排放之目標。本公司推動相關措施如下：

- 室內空調溫度設定平均溫度不可低於 26°C，並配合電風扇輔助冷氣使用。
- 空調設備定期清潔保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- 日曬區域增加隔熱窗簾，降低輻射熱，有效減少冷氣負載。
- 電力設備定期查檢，以確保用電安全，並減少因設備效率不佳造成耗能現象。
- 辦公室使用 LED 節能減碳燈管、燈泡。
- 在適當位置張貼標語，及不定期以 E-mail 宣導及提醒同仁隨手關燈，長時間不使用(如開會、公出、午休、下班或假日等)之用電器具或設備，應關閉主機及周邊設備電源，以減少待機電力之浪費。
- 資訊設備採購環保標章或節能標章產品，以及租用環保標章影印機，使用環保碳粉夾，減少夾紙，以提升能源使用效率。

- 適度調整水龍頭出水量，以有效降低用水量，並定期檢視廁所馬桶水箱等管線漏水情形以即時修繕。
- 落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- 減少紙張的使用，盡量以數位形式儲存和共享文件。列印文件會選擇雙面列印或使用環保影印紙，減少紙張消耗，並鼓勵內部信封重複使用，積極推動辦公室環保措施，減少資源浪費。
- 推動垃圾桶減量，鼓勵同仁自備環保餐具、環保杯及環保袋，並且於會議時不提供紙杯等方式，以減少垃圾。
- 提高員工對節能減碳的意識，提供培訓和教育，鼓勵在工作中採取節能措施，為節能減碳盡一份心力。

4.2 用水管理

為評估歐格之營運據點是否存在水風險，運用世界資源研究所(World Resources Institute, WRI)的渡槽水風險地圖集(Aqueduct Water Risk Atlas)風險評估工具，進行據點之取水壓力分析，根據分析結果顯示，臺灣內湖地區，即歐格所在的地區，水資源風險被歸類為低至中等(1-2)風險範疇，並無自水資源壓力地區取水之情形。

歐格營運活動以辦公室為主，未從事產品之生產、製造，因此無製程用水需求，用水主要為辦公室活動之生活用水，由當地自來水公司直接供應(GRI 歸類性質為第三方來源之淡水)，未取自其他水體之水源，故取水量與排水量相同；公司廢水主要為生活污水，其排放於公共汙水下水道，由政府之廢水處理廠處理後排放至自然水體，不會對當地環境產生影響與衝擊。

2024 年度總取水量約 0.93 百萬公升，較 2023 年度增加 4.49%，未達成每年用水量減少 2~3%之管理目標，主要係因 2024 年度人力擴增所致。歐格將持續各項節水措施，選用節水標章的器材，加強水設備定期巡檢，提升設備妥善率，損壞及時修復，並向同仁宣導相關政策，以降低用水量及避免不必要的浪費，減輕對環境所帶來的負荷。

近 3 年用水密集度統計

年度	2022 年	2023 年	2024 年
年度營業收入(新台幣百萬元)	505.581	402.511	356.172
總取水量(百萬公升)	0.995	0.890	0.930
用水密集度(總取水量/年度營業收入)	0.0020	0.0022	0.0026

註 1：統計範圍為歐格內湖總公司。

2：歐格總取水量數據來源為自來水收費單，以臺灣自來水公司用水量度數所統計換算(1 度水=1,000 公升=1 公噸水)。

3：本數據統一四捨五入至小數點第四位表達。

4.3 廢棄物管理

廢棄物問題是沈重的負擔，未妥善處理將花費政府、社會與企業巨大成本。歐格主要廢棄物來自於辦公環境之無害生活垃圾，為一般事業廢棄物，包含紙張、紙箱、廚餘及其他因營運所產生之一般垃圾，由大樓物業管理協助清運，交由合格清潔公司統一處理，均已符合當地法規要求的方式處理廢棄物。2024 年度廢棄物總量較 2023 年度增加約 2.49%，未能達到辦公室廢棄物每年減量 1~2%目標，主要係因 2024 年度人力擴增所致。歐格將持續推動各項資源回收措施、在樓層放置垃圾回收分類桶，落實垃圾分類、廚餘回收及資源回收，以達到資源永續利用並確保廢棄物妥善處理。

近 3 年廢棄物密集度統計

年度	2022 年	2023 年	2024 年
年度營業收入(新台幣百萬元)	505.581	402.511	356.172
年度一般事業廢棄物總量(噸)	12.71	12.86	13.18
廢棄物密集度(噸/營收新台幣百萬元)	0.0251	0.0319	0.0370

註 1：廢棄物密集度=年度一般事業廢棄物總量(噸)/年度營業收入(新台幣百萬元)。

2：一般廢棄物一律由管委會處理，無實際數據，故一般事業廢棄物總量以「環境部公布每人每天一般廢棄物產生量 × 歐格平均人數」進行推估。

3：環境部公布每人每天一般廢棄物產生量，2022 年為 1.320 kg/天、2023 年為 1.359 kg/天、2024 年為 1.382 kg/天。

4：本數據統一四捨五入至小數點第四位表達。

Chapter 5 友善職場與社會公益

歐格重視員工的勞動權益，致力使員工得到公平的對待與尊重，積極建立一個舒適安全、健康及免於被歧視、被騷擾的友善職場，並提供具有競爭力的薪酬，以吸引及留任最好的人才。同時，我們深信慈善公益的重要性，積極以公司資源投入社區關懷與公益活動，實踐「取之於社會，用之於社會」的回饋理念，從參與教育、體育發展等各面向之公益活動，將企業資源投入公益活動，回饋社會，善盡企業的社會責任，推動企業永續發展。

5.1 人力結構與多元化

歐格用人唯才，致力營造多元、公平與共融的友善職場，鼓勵不同文化背景、專業領域與生活經驗的員工互相學習，提升公司創新力及競爭力。

秉持唯才適用的理念，本公司對聘用或晉升員工一視同仁，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等因素而有差別待遇或歧視。

❖員工組成結構

歐格截至2024年年底，員工人數總計46人，其中男性員工18人，女性員工28人；員工類型皆為全職人員，直接聘雇，無兼職、派遣人力、臨時人員，人力穩定且健全。目前本公司有非員工工作者(清潔人員)1人。

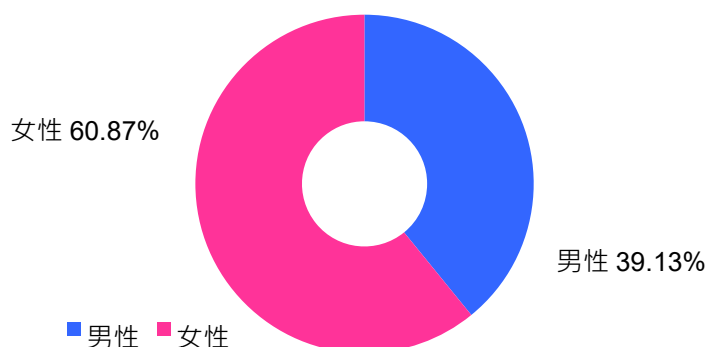
員工人數概況				
地區	契約類型	👩 女性	👨 男性	總數
臺灣	全職員工數	28	18	46
	兼職員工數	0	0	0
	員工數	28	18	46

註 1：全職員工：簽訂不定期契約之個人。

2：兼職員工：排除全職之員工。

3：員工總數為統計全年度所任用過的員工數值(包括離職人員)。

正式員工男女別分佈比例



❖多元化人力組成

歐格秉持惟才是用的理念，積極僱用各類菁英人才，並持續將「培育當地管理人才」列為重點目標，落實人才在地化理念。為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，本公司於徵聘人員時，多以台灣地區居民為主。其中，擔任經理級以上管理階層有100%為臺灣當地居民，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

近三年員工職別分布如下：

年度		2022年	2023年	2024年	
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	 女性	30歲以下	0	0	0
		31～50歲	2	2	1
		51歲以上	7	5	6
	 男性	30歲以下	0	0	0
		31～50歲	2	2	4
		51歲以上	3	3	3
主管人員總計		14	12	14	
非主管人員	 女性	30歲以下	2	3	5
		31～50歲	8	9	8
		51歲以上	8	7	8
	 男性	30歲以下	3	0	1
		31～50歲	9	10	9
		51歲以上	1	0	1
非主管人員總計		31	29	32	
正職人員總計		45	41	46	

註：經理級以上為主管人員。

5.2 人力招募與培育

重大主題 人才培育與發展	本主題重大原因	透過積極內部人才培育計畫，公司有效提高留任率，亦提升員工之產業競爭力，進而提升公司營運績效；反之，倘若人才無法與時俱進，將影響公司競爭優勢及成長動能。
	政策/策略	歐格重視每一位員工的成長與發展，致力於建立完善的人才培育政策，提供系統化的教育訓練與多元發展管道。我們承諾依據員工職能與職涯階段，規劃適切學習資源與晉升機會，從新進人員訓練、專業技能強化，到領導職能養成，協助員工持續精進、發揮潛能，透過持續投資人才發展，打造具創新力與競爭力的團隊，實現永續經營目標。
	目標與標的	短期目標 ●完善新進人員相關訓練課程，使新進員工能更快融入組織團隊；同時規劃最適宜員工的專業培訓課程，以提升員工競爭力。 ●開辦「誠信經營教育訓練」課程，讓全體員工具備廉潔素養及從業道德，落實誠信經營之承諾，貫徹廉潔操守文化，以維護企業誠信形象。 ●離職率較前一年度 < 15%，年度教育訓練時數平均時數 > 3 小時/人。 中、長期目標 ●增辦一般職能、法令、健康職場等軟性課程為主的通識課程，為員工提供多樣化的課程類別與學習資源。 ●提供管理職課程，強化主管階層管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。 ●年度教育訓練平均時數 > 5 小時/人。
	管理評量機制	●透過績效考核制度，以「工作能力」及「工作意願」作為瞭解培育訓練成效的指標。 * 工作能力係指工作的整體成果及對公司的貢獻度。 * 工作意願係指對工作的熱忱、企圖心及公司的認同感。 ●選才/留才 ◆新進人員考核：依其試用期間的各項表現，如出勤狀況、工作態度、團隊合作精神及專業知識，評估其發展潛力是否符合公司對人才之需求。 ◆績效考核：每年四次的考核，評鑑出關鍵人才、種子幹部給予適當的職能培育，培育現在及未來的領導人。 ●每年追蹤離職率，確認員工留任情形與異常情況。 ●每年檢視教育訓練平均時數。

	績效與調整	●2024 年度教育訓練達成技能培訓多樣性，經費新台幣 60,029 元，平均內、外教育訓練時數 2.09 小時/人；另 2024 年度員工離職率為 19.57%。 ●建立正面的企業文化與工作環境：打造積極、團隊合作與創新的工作氛圍，以吸引及留住優秀人才。 ●精進專業培育課程：提供多元化的學習課程，並搭配績效獎勵制度及運用政府機關提供的學習資源，鼓勵員工持續進修成長，提升專業職能及軟實力。 ●提供職涯發展與晉升路徑：透過定期績效考核及提供內部晉升和跨部門轉移的機會，讓員工得以在組織內部發展和成長，為公司留住優秀人才。
	預防或補救措施	●透過精進招募流程此管理機制進行風險管控，篩選、留任公司所需的關鍵人才。 ●依據『內部在職教育訓練課程意見調查表』，瞭解參加教育訓練員工的意見，做為調整培訓策略，精進後續課程安排的參考依據。 ●員工申訴機制：以勞資會議做為公司與員工的溝通管道，可協調勞資關係、防範各類勞資爭議，減少勞資對立衝突，使雙方達成共識以促進勞資合作、提高工作效率。 ●因應市場變化，調整培訓計畫，確保員工的職能訓練能符合市場需求。

❖人才吸引與留任

本公司堅信員工是企業最重要的資產、是企業持續卓越的根基，為因應公司的永續經營，所有人力招募及任用皆透過104人力銀行等求職徵才平台，以公開透明之管道，延攬各界菁英、社會新鮮人加入歐格的工作團隊。

健全的人力資源是歐格得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，秉持平等對待員工的理念，規劃季度考核與獎金制度，讓員工願意投入更多心力在工作表現，亦進一步形塑吸引人才留任的企業文化。就升遷管道方面，每年度讓工作績效好的員工獲得晉升機會，以帶動員工學習標竿的風氣，得以持續培養出更多優秀的人才，同時排定教育訓練計畫安排員工進修，讓員工在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值。

招募流程

明確職缺內容，發佈徵才資訊

需求單位提供明確且詳細的職缺資訊，透過公開透明管道，發佈徵才訊息。

篩選合適履歷，尋找適合人才

利用人工智能輔助工具，進行初步篩選，挑選合適求職者履歷，進行邀請面試。

錄取通知，到職準備，教育訓練

與錄取人員聯繫、確認後發錄取通知，即進行報到入職準備、新進人員教育訓練。

進行面試，評估、確定人選

確認合適履歷後，即進入面試程序，佐以專業技能測試，評估、決定最適合人才。

❖新進與離職情形

①2024 年度共招募 7 名新進人員(男性 3 人，女性 4 人)，新進率為 15.22%。

2024 年度新進員工年齡分布占比



②2024 年度離職人數共 9 名人員(男性 4 人，女性 5 人)，離職率為 19.57%。

2024 年度離職員工年齡分布占比



③截至 2024 年年底，任職 10 年以上久任員工，佔員工總數 54.35%，顯示本公司員工久任情形良好，員工向心力強，有助於經驗及能力傳承，維持公司整體競爭力。

以下為歐格員工近 3 年流動情形分析：

近三年員工新進率												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	 男性		 女性		 男性		 女性		 男性		 女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30歲以下	0	0.00	1	2.22	0	0.00	1	2.44	1	2.17	2	4.35
31～50歲	4	8.89	0	0.00	2	4.88	2	4.88	2	4.35	2	4.35
51歲以上	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
合計新進人數	5				5				7			
員工總人數	45				41				46			
總新進率(%)	11.11				12.20				15.22			

註 1：新進員工人數不扣除中途離職人員。

2：該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年全年度所任用過的員工數值。

3：總新進員工僱用率=當年新進人數/當年全年度所任用過的員工數值。

近三年員工離職率												
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	 男性		 女性		 男性		 女性		 男性		 女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30歲以下	2	4.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	4.35
31～50歲	2	4.44	1	2.22	0	0.00	1	2.44	3	6.52	3	6.52
51歲以上	1	2.22	3	6.67	0	0.00	1	2.44	1	2.17	0	0.00
合計離職人數	9				2				9			
員工總人數	45				41				46			
總離職率(%)	20.00				4.88				19.57			

註 1：界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退休等)。

2：該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年全年度所任用過的員工數值。

3：總離職員工僱用率=當年離職人數/當年全年度所任用過的員工數值。

❖ 教育訓練

歐格視培養人才為企業成長的基石，優秀的人才不僅是創造公司價值的關鍵，更是奠基企業永續經營的資本。本公司根據企業發展目標、員工職涯發展及工作所需、績效評估結果，特建立多元化的教育訓練機制，以達人才培訓發展之目標。

為執行並落實各項教育訓練，本公司訂定教育訓練管理辦法，規劃新進員工參與職前訓練，正式員工依工作需求參與外部訓練、或由公司內部具專業技能的同仁做知識經驗分享課程、或委託專業人士到公司代訓。

1. 新進人員職前訓練：為幫助新進員工正式工作時能得心應手，更加了解組織目標及企業文化，減少初期進入組織的衝擊，故每位新進員工報到時皆需接受人事管理規章重點解說、公司組織架構簡介、一般安全衛生教育訓練(含外部雲端課程)、性騷擾防治要點解說、個資保護等課程，並於 2024 年起增加誠信經營守則重點說明課程，以建立員工守法合規的基本認知，讓新進人員之行為符合道德標準，防止違法脫序行為發生。另外，透過「指導者制度」方式，安排具有專業技能、經驗豐富、具教學熱情的同仁擔任引導者，指導其工作所需專業知識、技能及能力，並協助新進員工及早適應工作環境，融入組織，使其能迅速進入工作狀況。期許此師徒傳授方式，在資深、績優、具熱忱的師徒導師之帶領及教導下，作好業務銜接、經驗與智慧有效的傳承、發揮團隊綜效及有效發揮人員培訓效率，以達人才養成與培育之目的。
2. 在職員工專業訓練：專業技能培訓、線上學習、不定期研發與產品知識分享、舉辦讀書心得知識享宴、及主管才能的培養及提升等多元化學習；並鼓勵員工主動提出看法與新提案；透過自習、外訓等課程，藉以吸收新知，增進自身職涯知識庫，加強員工領導能力。鼓勵員工多方位學習，創新思維，累積知識，以實現自我學習發展目標。

多元教育訓練課程	
課程類別	培訓內容/目的
新進員工訓練	1.透過公司簡報、各項規章辦法重點解說、內外部環境、部門、人員介紹，使新進員工快速了解公司。 2.公司內部各項辦法、性騷擾防治、誠信經營守則等重點解說，讓新進員工遵守並了解相關法令。 3.職業安全衛生教育訓練宣導，旨在防止職業災害發生，培養新進員工正確的職業安全衛生觀念。
工作指導訓練	由資深同仁或部門主管提供訓練，讓員工對所負責的業務有認識。
內部訓練	經驗分享、專題講座、法令規章、社會相關議題等共通性培訓課程為主，建立公司內部員工基礎、通識、現行法令等知識，使其能隨時吸收新知，增進自身職涯知識庫，加強員工各項能力。
外部訓練	以各部門所需之專業職能技術為訓練重點，公司提供訓練補助，加強工作知識及技能。
管理職能訓練	透過部門、主管、經營會議，培訓各階層管理者的溝通、協作、規劃、組織、指導等能力。
法令規定訓練	依據法令規定安排相關課程，讓公司與員工能與時俱進，在變遷的時代中立於不敗之地。
安全衛生訓練	讓員工瞭解安全衛生相關規定、權責、義務，使其能提升安全意識、減少職業災害及避免職業病的發生，維護員工身心健康，進而提高工作效率與品質。

教育訓練成果

歐格提供員工多元學習管道，如：規劃員工持續進修會計、稽核、資安、職安、勞動法規、行銷拓展、產品設計開發等外訓課程，以及公司內部專業領域佼佼者分享傳承實務經驗、研發與產品知識分享等內訓課程。近年來，更著重於溫室氣體盤查、誠信經營守則、ESG 等相關課程，期許同仁能隨時代潮流變遷，與公司一起成長。

2024 年度教育訓練執行成果如下：

本公司 2024 年度員工教育訓練總時數共 309.5 小時，員工平均受訓時數約 2.09 小時。

2024 年度教育訓練總時數					
項目/類別		主管人員		非主管人員	
單位/性別		 男性	 女性	 男性	 女性
受訓總人數	(人次)	22	35	27	64
受訓總時數	(小時)	34	96	50	129.5
平均受訓總時數	(小時/人)	1.55	2.74	1.85	2.02
受訓費用	(NTD 元)	0	40,667	8,000	11,362

❖ 公平績效管理制度

績效管理制度的核心精神在於建立一個能激勵員工、促進組織成長的良性循環。透過設定清晰的目標、提供即時的回饋、以及量化的績效評估，我們期望能幫助每一位員工充分發揮潛能，並實現組織的長遠目標。從部門年度目標到個人績效指標，我們透過完整的績效管理體系，藉由定期考核追蹤進度，以確保每位員工都能為公司目標貢獻一份心力。績效考核適用於所有員工，不論是管理職、一般員工或新進人員，皆須定期接受績效考核。

公平績效管理制度

策略與方針	●歐格致力於建立一個公平、客觀的績效管理制度，以保障所有員工在考核及晉升過程中能受到平等對待，並落實多元與包容的人力資源政策。 ●本公司秉持依據員工實際的工作表現與對公司的貢獻度，不分性別、年齡、種族、國籍、宗教、性傾向或其他個人背景，進行績效考核。
管理目的	為評估員工工作態度、能力與績效，作為任用、調職、調薪、發放獎金、訓練發展、升遷之依據，進而激勵員工士氣，確保工作精進，特訂定「員工考核辦法」。

公平績效管理制度

適用對象	●新進人員試用期內之考核。 ●正式員工每季度績效考核。	
考核流程	新進員工考核	●新進人員在試用期內，評核主管依其工作績效、工作態度、品德操守、協調合作、出勤狀況等項目隨時進行試用期考核。 ●未通過考核者，將依法令規定終止聘僱或經雙方同意延長考核期。
	年度績效考核	●每年定期執行四次季度績效考核。 ●任職滿三個月的正式員工，方可進行此績效考核作業。 ●被評員工先自行述明本人當季的工作成果績效後，轉給權責主管，權責主管再依權責評出員工該季的績效分數。 ●季度績效考評項目，包括執行成效(對公司的整體貢獻度)、工作態度、團隊精神、執行力(專業知識)等。
公平性措施	●為使績效考核機制能達到公正原則，特透過 2 階主管對受評員工的工作執行成效、專業能力與工作態度、團隊合作、個人發展潛力、考勤狀況等方面進行多方面考核。	
晉升與獎酬機制	●績效評分將做為季度績效獎金、年終獎金、員工分紅配股、薪酬調整及晉升的重要參考依據。 ●當員工考核評定落後或未達標，將由其主管決定是否進入追蹤考核輔導。本公司藉由考核結果，確實掌握員工工作狀況，以幫助員工充分發揮潛能。	

員工績效考核作業流程

新進員工入職屆滿 3 個月



在職員工每 3 個月



2024年度歐格員工參與年度績效考核的員工人為40位，完成績效考核比例為100%。

2024 年度員工參與績效考核情形				
項目/類別	管理職		非管理職	
單位/性別	 男性	 女性	 男性	 女性
受績效考核人數	5	6	11	18
應受績效考核人數	5	6	11	18
受績效考核人數合計	11		29	
應受績效考核人數合計	11		29	

註：績效考核不涵蓋以下對象：

- (1)負責評核績效之副總經理以上主管。
- (2)到職未滿三個月之新進員工。
- (3)留職停薪之員工。

5.3 員工薪酬與完善福利

重大主題	本主題重大原因	提供完整且公平的薪資福利、合理升遷管道、及良好職場環境，激發員工工作潛能，除了達成員工及部門績效目標，並能吸引及留住人才，提高公司營運績效；反之，缺乏透明的薪酬制度，及不完整的福利，可能影響員工長期任職公司的意願與規劃，導致喪失人才，公司的業務與營運將受到衝擊，影響永續發展。
薪酬福利	政策/策略	歐格採取「公平、透明、具激勵性」的原則，結合企業發展目標與員工個人績效，建立具彈性且具市場競爭力的薪酬架構。我們定期參考業界薪資水準進行調整，確保吸引與留任關鍵人才；同時持續強化福利制度，透過導入健康促進、工作與生活平衡、職場安全與關懷機制，打造幸福企業文化，提升員工滿意度與整體組織效能。
	目標與標的	短期目標 ●提供具市場競爭力的薪酬福利，以吸引、激勵及留任高潛力的優秀研發、行銷、財會及管理人才加入公司。 ●持續優化各項福利措施，包含健康照護、員工保險、年度健檢、員工旅遊、節慶禮金及家庭友善措施等，營造安全、健康與幸福的工作環境。 中、長期目標 ●薪酬給付標準參考同業及勞動市場統計資料，同時考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況評估調整，使薪酬水準能與市場行情競爭，以吸引和留住優秀人才。 ●實施員工長期獎酬計畫，如認購庫藏股、發行員工認股權憑證等，讓員工與公司共享營運成果。 ●提供更完善的醫療保險、健康檢查等，確保員工身心健康。
	管理評量機制	每年定期檢視整體薪酬架構與福利政策相較於同產業的競爭力，以維持薪酬福利競爭力。
	績效與調整	●證交所公布【2024 年上市櫃公司非擔任主管職務全時員工】平均薪資，歐格薪資中位數為新台幣 833 仟元，薪資平均數為新台幣 911 仟元；另於 2024 年度實施 3 次員工認購庫藏股作業，與員工分享經營成果。 ●提供合理報酬與福利措施，除年薪 12 個月外，另提供在職人員年終獎金，並依據公司年度經營績效及個人實際表現加發績效獎金及盈餘分紅。 ●除晉升薪資調整外，另依據市場水準、公司營運績效、員工績效，每年適時調整薪資，以激勵員工的良好表現。

預防或補救措施

- 每年定期檢視員工薪資結構，確保符合市場行情和公司政策，並根據績效表現進行調整，以維持公平性與激勵效果。
- 針對員工反映之合理訴求，設置申訴與處理流程，確保問題獲得及時回應與妥善處理，以維護員工權益與職場和諧。
- 建立明確的績效評估標準，定期提供員工績效回饋，並將績效表現納入薪酬調整、晉升之考量，以確保獎酬與貢獻對等。

❖合理的薪酬與福利

歐格在員工任用、晉升、考核、調派、訓練、職涯發展及獎酬的機會一律平等，以公平、公正的態度面對全體員工，並於「工作規則」及「薪資作業辦法」中載明管理方針。

本公司薪酬水平根據公司人力結構及市場行情制定，以達到內、外部和個別公平原則。新進人員分別依據個人學歷、專業知識、技能專長、工作經驗、職務類別及職掌範圍、相關證照等綜合評估，並參考希望待遇予以敘薪；現職員工則依照個人工作績效、工作態度、工作能力、品德操守等進行適度調薪。所有員工的薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。

本公司每年會衡量市場薪資水準、總體經濟指標、營運獲利狀況、員工個人工作績效及職責貢獻為基礎，結合績效管理制度作為調薪、核給年終獎金、晉升、職務分派之依據，藉此達到激勵效果。另公司依照章程提撥當年度獲利4%~8%盈餘，作為員工薪酬之分配。2024年度之員工酬勞分派為公司獲利之6%，歐格期望讓員工透過薪酬獎勵，分享歐格營運成果的成果，可以讓員工更加積極投入，並可達成提升公司營運效率的雙贏局面。

非擔任主管職務之員工薪資如下表所示

年度	2022 年	2023 年	2024 年	差異(%)
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	746	883	911	3.17%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (新台幣仟元)	889	845	833	(1.42%)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	34	33	38	15.15%

註 1：統計範疇依照台灣證券交易所規範提交，此處非主管職務係指排除經理人(協理級以上)之員工。

2：差異(%) = 2024年與2023年數據差/2023年數據。

截至報導期間年底，本公司男性及女性基層人員的標準薪資，與公司所在地最低薪資的比例如下表所示：

國家/地區	台灣
男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	2.22
女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	2.13

截至報導期間年底，女性對男性的薪資報酬比率如下表所示

各職別薪酬比例	人數		總年薪(新台幣仟元)		薪酬比	
	 女性	 男性	 女性	 男性	 女性	 男性
管理職	7	7	11,495	11,619	0.99	1
非管理職	21	11	14,759	8,048	0.96	1

註 1：該類別女性總年薪/該類別女性人數=該類別女性平均年薪；該類別男性總年薪/該類別男性人數=該類別男性平均年薪。

2：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

整體女性薪酬比相較去年(2023 年)提升

年度	人數		總年薪(新台幣仟元)		薪酬比	
	 女性	 男性	 女性	 男性	 女性	 男性
2023 年	26	15	24,718	17,919	0.80	1
2024 年	28	18	26,254	19,666	0.86	1

❖員工完善福利

歐格秉持「以人為本」的核心價值，視員工為公司最重要的資產，致力於打造安全、健康、友善與具成長性的工作環境。我們持續檢視並優化員工福利制度，涵蓋薪資待遇、保險保障、假勤制度、職涯發展與身心健康照顧等多個面向，確保同仁在工作與生活間取得平衡，提升整體幸福感與工作滿意度。

為吸引、激勵、留住優秀人才，我們致力於提供具競爭力的薪資及工作條件，並打造良好工作環境，除了法規的基本福利外，並結合職工福利委員會共同提供、規劃更多元且完善的員工福利制度，照顧員工的身心健康，提高職場幸福感，讓員工全力投入、穩定發展，與公司共同成長。

▼ 歐格員工福利

基本福利	員工權益	●本公司遵守我國勞動相關法規及尊重國際公認基本勞動人權原則制定、執行相關員工之管理制度及程序，以保障員工合法權益，並尊重同仁人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工，排除各種形式的歧視，此等原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利。 ●落實「國際公認基本勞動人權」、嚴禁各種型式之強制勞動，從不強制或脅迫任何無意願之人員執行勞務。
	保障機制	●於員工任職當日起即依法投保勞工保險、就保保險、職災保險、全民健康保險。 ●差旅保險：提供出差員工海外差旅平安保險。
	假別申請	本公司工作規則依勞動基準法、性別平等工作法制訂員工各項假別，包括特休假、育嬰假及家庭照顧假，以及女性員工生理假、安胎假、產假、產檢假、男性員工陪產假、陪產檢假等，讓員工能安心成家，並適時平衡工作與生活。
	退休制度	為保障員工退休的財務規劃，歐格退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。 ●確定福利計畫(舊制退休金) - A.提撥退休準備金 每月按保留舊制年資員工薪資總額2%提撥退休準備金，交由「勞工退休準備金監督委員會」存入臺灣銀行專戶。 - B.退休金給付標準 - a.適用舊制之同仁服務年資滿十五年且年滿五十五歲及以上者、服務年資滿二十五年及以上者，或服務年資滿十年且年滿六十歲以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務適用舊制之年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數。 - b.按舊制服務年資及退休前六個月之平均經常性薪資為計算基數。 ●確定提撥計畫(新制退休金) 依個人薪資所屬勞工退休金月提繳分級表提撥6%至勞工保險局的個人退休金帳戶，並鼓勵員工參與自提以提早規劃退休金之累積安排。 除依法令規定提存退休準備金外，每年亦透過合格精算師，進行退休準備金精算，於帳上提撥退休金，保障員工未來請領退休金的權益，進一步鼓勵員工在公司服務能有長遠規劃與投入。

獎酬福利	薪酬獎勵	除年薪 12 個月外，另依據公司年度經營績效及個人實際表現發放年終獎金、績效獎金及盈餘分紅。
	福委制度	●歐格設置「職工福利委員會」，統籌辦理公司各項福利活動，讓員工在工作與生活中保持平衡。 ●福委會成員透過選舉方式產生代表委員，公司每月提撥營業收入總額0.05%~0.15%做為員工福利金予福委會，福委會運用這筆經費，為員工提供各項福利業務。 ●辦理員工福利事宜： - A.慶生會活動、員工旅遊活動。 - B.生日禮金、三節禮金或禮品、結婚禮金、生育禮金、住院慰問金、喪葬慰問金等補助。 - C.不定期舉辦各類活動，如婦女節、勞動節等特殊節日下午茶點心、廠商試吃等活動。
	其他獎勵與福利	●提供同仁免費汽、機車停車位。 ●舉辦年終尾牙餐會及摸彩活動。 ●專利獎金：發明專利、新型專利、設計專利等獎金發放。
健康與安全	安全與健康關懷	●設置勞工安全衛生管理員 1 名、急救人員 1 名。 ●員工健康檢查：兩年1次，由勞動部勞工體格及健康檢查指定醫院辦理員工健康檢查。檢查項目優於法令規定，如：超音波檢查、防癌篩檢、肝膽腎機能、代謝症候群、心臟功能等檢查，確保員工健康。 ●配置醫藥箱以供員工在緊急狀況下使用。 ●每年定期清理冷氣空調設備。 ●不定期安排環境消毒、驅蟲。 ●舉辦性騷擾防治、安全衛生訓練宣導。 ●公司設有哺乳室，讓需要同仁可以隨時使用，並設有相關儲存設備，讓同仁可以隨時冰存擠用母乳。
多元化 培訓與發展	新進員工訓練	●透過公司簡報、各項辦法法規重點解說、內外環境、部門、人員介紹，使新進員工快速了解公司。 ●公司內部各項辦法、性騷擾防治、誠信經營守則等重點解說，讓新進員工遵守並了解相關法令。 ●職業安全衛生教育訓練宣導，旨在防止職業災害發生，培養新進員工正確的職業安全衛生觀念。
	工作指導訓練	由資深專業同仁或部門主管提供訓練，讓員工對所負責的業務有認識，以便盡早融入工作團隊。
	內部訓練	透過經驗分享、專題講座、法令規章、社會相關議題等共通性培訓課程，建立公司內部員工基礎、通識、現行法令等知識，使其能隨時吸收新知，增進員工自身職涯知識庫。

	外部訓練	以各部門所需之專業職能技術為訓練重點，公司提供訓練補助，加強工作知識及技能。
	管理職能訓練	透過部門、主管、經營會議，培訓各階層管理者的溝通、協作、規劃、組織、指導等能力。
	法令規定訓練	依據法令規定安排相關課程，讓公司與員工能與時俱進，在變遷的時代中立於不敗之地。
	安全衛生訓練	讓員工瞭解安全衛生相關規定、權責、義務，使其能提升安全意識、減少職業災害及避免職業病的發生，維護員工身心健康，進而提高工作效率與品質。
勞資協商與溝通	暢通溝通管道，傾聽員工聲音	●本公司訂定工作規則及安全衛生工作守則，明確公司與員工間勞動契約之相關事項，包括工作時間、請休假及工資、獎懲與福利、安全衛生等。另於新進員工到職當日訓練時，解說重要管理規章事項，確保新進員工了解相關規範。 ●為協調勞資關係，促進勞資合作，除了定期召開高階主管及重要幹部會議；同時也遵守政府相關規定，依據「勞動基準法」及「勞資會議實施辦法」定期舉辦勞資會議，由勞方與資方代表本著和諧誠信原則進行雙向溝通，協商解決問題。若有重大營運變化、勞動條件變更、公司組織、人事、制度等議題進行說明與溝通時，必要時將召開勞資協商會議溝通，保障員工工作權利。 ●透過電子郵件通知、佈告欄，向員工傳達公司重要資訊、政府相關法令規定等。 ●設置工作場所性騷擾申訴管道，將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

❖育嬰留停情形

為創造友善職場環境，並使員工新生子女得到完善的照護，歐格依據「性別平等工作法」、「育嬰留職停薪實施辦法」等相關規定，提供了育嬰留職停薪的政策。

本公司所有員工不分性別、任職滿 6 個月後，於每一子女滿三歲前，有育嬰需求者得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，不得逾二年。員工於育嬰留職停薪期間，可繼續參加原有的社會保險；並在屆滿前會協助育嬰留停者進行復職準備與工作接軌，以維持同仁在工作與家庭之間的生活平衡。

透過這項政策，我們希望能夠支援員工在工作與家庭之間取得平衡，並確保他們能夠在需要的時候，有足夠的時間和精力來兼顧家庭。這也是歐格實現公司永續發展的一部分；我們相信，只有當員工的生活得到充分的照顧，才能在工作中發揮最大的效能。

本公司近三年育嬰留停情形如下：

年度	2022年			2023年			2024年		
性別/合計	 女性	 男性	合計	 女性	 男性	合計	 女性	 男性	合計
(A)符合育嬰留停申請資格人數	1	2	3	1	2	3	0	1	1
(B)當年度實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(C)當年度育嬰留停應復職人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(D)當年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(E)前一年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
(F)育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註：計算方式

(1)應復職人數= 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

(2)N 年留任人數=N-1 年實際復職人員且N 年/12/31 仍在職人數。

❖營運變更之最少公告期限

本公司為保障全體員工的知情權與工作權益，依據勞動基準法第十六條第一項相關法令規定，若公司未來發生重大營運變化、或需與員工終止勞雇關係，繼續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之；繼續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之；繼續工作3年以上者，於30日前預告之。歐格成立至今均未發生影響員工權益之重大營運變化。

5.4 健康安全維護

員工是公司最重要的資產，員工健康是企業永續發展的基礎，有健康的員工才有好的生產力。歐格重視員工身心健康，鼓勵員工取得工作與生活的平衡。此外，本公司盡其所能地打造安全、健康與衛生的工作環境，並恪遵國家「職業安全衛生法」及相關法規，依公司規模、性質建立安全衛生管理制度，以確保員工、承攬商和訪客的安全衛生維護，預防職業災害和職業傷病的發生，並追求實現公司零職業災的目標。另透過鑑別潛在的職場安全風險，積極預防或彌補相關風險對員工造成的不利影響，並提供教育訓練，為員工建立完善的職安意識，以保障全體員工的安全與健康。

職業安全衛生政策

遵守職安法規
保障安全健康

全員諮商參與
強化溝通宣導

控管安衛風險
保障人員安全

確保持續改善
達成危害歸零

❖安全衛生管理單位

參照「職業安全衛生管理法」規定，依本公司規模、性質，雖尚不需成立職業安全衛生委員會，但為了更進一步保障全體員工安全與健康，營造職場安全健康工作環境，特設置職業安全衛生相關人員。目前配置的安全衛生相關人員，說明如下：

- 1.職業安全衛生管理員 1 名，負責執行擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。
- 2.急救人員 1 名，負責緊急救護工作。

本公司職安衛相關人員依據公司運作情形及年度工作重點與員工溝通職業健康與安全議題，廣泛包含培訓規劃與執行狀況、虛驚事故及工傷事故檢討、急救箱等應變器具使用統計、稽核缺失檢討與改善、消防安全、設備操作安全及電氣安全等。

❖安全衛生管理

- 1.法規遵循：為確保全體員工工作安全與健康，使員工對於工作場所的工作安全及衛生作業能有所依循，進而減少職業災害發生；本公司依循「職業安全衛生法」及其相關法規，制訂「安全衛生工作守則」、「重大災害應變作業說明」、「環境暨職業安全管理辦法」等作業辦法，其適用範圍涵蓋本公司之所有工作者。
- 2.為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，本公司依循「職業安全衛生管理辦法」，設置職業安全衛生管理員及急救人員；而相關職安衛法令與規範布達，全體員工可透

過公司內部系統、教育訓練等方式瞭解安全衛生資訊。本公司亦不定期檢核「職業安全衛生法」及其相關法規，適時更新並遵法作業。

本公司設置職業安全衛生管理員，負責督導辦理職業安全衛生管理計畫事項：

- 1) 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
 - 2) 機械、設備或器具之管理。
 - 3) 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
 - 4) 有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
 - 5) 危險性工作場所之製程或施工安全評估。
 - 6) 採購管理、承攬管理及變更管理。
 - 7) 安全衛生作業標準。
 - 8) 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
 - 9) 安全衛生教育訓練。
 - 10) 個人防護具之管理。
 - 11) 健康檢查、管理及促進。
 - 12) 安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
 - 13) 緊急應變措施。
 - 14) 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
- 3.職業安全自動檢查計畫：每年依安全衛生檢查、安全衛生管理、安全衛生教育訓練、安全衛生活動及醫療保健等計畫項目，編制預定次年工作進度。
- 4.自動檢查：定期實施環境安全衛生、各項器具設備自動檢查，由勞工安全衛生管理員進行實施情形稽查，對於檢查結果應作修補、更換或改造時，提出控制與改善對策，確保設備及人員使用安全。
- 5.教育訓練：為提升員工安全衛生知識並強化災害應變能力，定期辦理從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育訓練與緊急演練，含括新進、在職員工、危害通識及擔任法定作業之人員取證規劃等，且完整保存電子化與實體訓練紀錄。
- 6.職業災害通報：本公司依據「職業安全衛生法」第 37 條第 2 項規定，事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，於 8 小時內通報勞動檢查機構：
- 1) 發生死亡災害。
 - 2) 發生災害之罹災人數在三人以上。
 - 3) 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
 - 4) 其他經中央主管機關指定公告之災

❖職場健康與安全

本公司所處的產業雖屬於較低度風險的場所，但公司對於各項勞工安全衛生措施的投資與關注仍然不遺餘力，包括新進員工安全衛生教育訓練、工作場所各項設備安全檢查及維護、

提供個人安全防護具以及舉辦勞工健康檢查、各項教育訓練回流訓練等，盡其所能讓全體員工擁有安全的工作環境，並獲有應有的尊重與報酬。

相關管理方案彙整如下：	
項目	內容
門禁安全	1.辦公區出入門皆設有刷卡門禁系統，需持識別證刷卡始可進入。 2.設有監視系統24小時全天候錄影。 3.大樓全區有保全公司派員全天、全年，維護公司安全。
工作安全	1.訂有「安全衛生工作守則」，詳列相關工作安全規定，並據以實施維護工作安全。 2.設有職業安全衛生人員並每日進行工作環境安全巡視。 3.設有急救人員辦理急救事項，以防護同仁生命安全。 4.不定期進行工安宣導強化員工安全意識。
各項設備之維護及檢查	1.低壓電氣設備由合格廠商每年定期檢查維護。 2.冷氣空調、飲水機及消防器具等各項設備定期進行維護保養及檢查。 3.依據消防法規定，每年委外進行一次消防安全檢查，確保消防相關器材及感應器維持在良好的狀態。 4.大樓全區依據建築物公共安全檢查簽證及申報辦法，每二年委託專業公司進行公共安全檢查乙次。 5.公司大樓之機電設備及升降梯，每月定期委外請合格專業人員巡檢，確認設備維持正常運轉，遇問題應立即檢修。
災害防範措施與應變	訂有「安全衛生工作守則」、「重大災害應變作業說明」、「環境暨職業安全管理辦法」等災害防止、搶救注意事項及通報程序及災害預防措施。
生理衛生	1.健康檢查：依據「職業安全衛生法」第20條規定，新進員工任職前，需實施「一般體格檢查」，在職員工定期健康檢查。 2.工作環境衛生： ①聘請專業清潔人員維護日常環境清潔。 ②委請廠商定期更換飲水機濾心，確認飲水安全。 ③公司大樓每年定期由專業合格清潔公司進行環境消滅病媒蚊蟲工作。 ④公司大樓每年定期蓄水塔及給水塔清洗。
保險措施	1.法令規定勞保、就保、災保、健保...等相關保險。 2.對於國外出差同仁，投保旅行平安險。
教育訓練&溝通機制	1.教育訓練： ①對新進及在職員工進行必要的工作安全衛生教育和訓練。 ②對特定作業人員進行專業的教育訓練。 2.意見交流：建立暢通的溝通管道，讓員工能及時反映工作場所的潛在危害，並了解雇主提供的安全衛生資訊。 3.溝通管道：例行會議、勞資會議、員工申訴專線及信箱。

❖員工健康檢查與管理

完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，歐格依據「職業安全衛生法」與「勞工健康保護規則」規定，定期實施免費的在職員工一般健康檢查。本公司所提供的健康檢查項目優於法規，包含特殊健檢項目，如心臟檢查、代謝症候群、血液癌症篩檢、超音波檢查等項目檢查。針對健康檢查結果異常，或被評估為具有特定高風險因子的員工，本公司會建議並安排醫師提供專業諮詢服務。

本公司重視員工健康管理及健康促進工作，根據「勞工健康保護規則」規定，除了定期實施在職員工一般健康檢查，公司配置了足量的急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，並有專人管理定期更新補充急救箱內物品，確保應急措施的及時有效。

2024 年度員工健康檢查人數與費用統計總表

檢查項目	一般體格檢查、身體組成分析、聽力檢查、眼科檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、血球分類檢查、肝機能檢查、酒精性肝炎檢查、膽機能檢查、腎機能檢查、痛風檢查、血脂肪檢查、高血脂症、心血管評估、糖尿病檢查、心臟功能檢查、代謝症候群、血液癌症篩檢、超音波檢查、放射科檢查(胸部 X 光)、理學檢查(專科醫師問診)等
檢查人數(人)	39
檢查費用(NTD元)	39,000

❖危險鑑別及風險評估

本公司臺灣區員工工作內容以產品設計、研發、銷售、財務及管理為主，工安風險較低，另依法令規定員工人數在 30 人以上但未滿 100 人，只需設置乙種職業安全衛生業務主管，因此目前本公司尚未設置職業安全衛生委員會，後續員工人數達到應設人數時即進行設立。

本公司現行的安衛管理與維護，由職業安全衛生管理員、急救人員依據「職業安全衛生法」相關法規，及公司依法所制訂的「安全衛生工作守則」，做一般安全衛生規範檢查、年度自動檢查計畫編制、消防設備及急救箱定期檢點、必要的安全衛生教育訓練。

2024 年本公司尚未有正式的職業危害辨識與風險評估流程，僅依循政府規範的「職業安全衛生法」等相關規定與管理系統進行必要維護，使其能預防和減緩與組織營運、產品或服務有直接關聯的重大職業安全衛生負面衝擊，及相關的危害和風險。若工作場所存在相關危害和風險，我們將透過相關單位在工作現場告知，以避免危害和風險的發生。若工作場所所有立即發生危險之虞時，將依勞動部「職業安全衛生法」第 18 條規定辦理：

1. 雇主或工作場所負責人應即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。
2. 勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。
3. 雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

❖職業安全衛生教育訓練

歐格依循勞動部職業安全衛生署規定，訂有『安全衛生工作守則』，為強化全體員工對於職業安全相關知識，對全體員工施以從事工作與預防災變所必要的安全衛生教育訓練，希望透過事前的教育以知識的提升，達到預防的目的，進而降低或消弭員工之職業災害的發生機率。

職業安全衛生教育體系

職業安全衛生教育體系旨在提升勞工安全衛生意識，預防職業災害發生，確保工作場所安全，包括對勞工進行必要的工作安全衛生教育和訓練，以及對特定作業人員進行專業的教育訓練。

1	一般安全衛生教育訓練：
	●新進員工：進入工作場所前接受職業安全衛生通識教育。 ●在職員工安全衛生訓練：加強訓練及宣導相關的職業安全衛生教育。
2	職業安全衛生管理人員教育訓練：
	●旨在培養職業安全衛生管理專業人才，使其具備規劃、執行和監督職業安全衛生管理的專業能力，如本公司配置的勞工安全衛生管理員。 ●安全衛生管理人員每 2 年需進行 12 小時的在職回流教育訓練。
3	急救人員教育訓練：
	●旨在培訓具備急救技能的人員，以便在發生意外事故時能夠及時提供急救，減少傷害。 ●急救人員每 3 年進行 3 小時的在職回流教育訓練。

本公司所屬員工應接受職業安全衛生相關教育訓練，統計如下：

2024 職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(NTD元)
職業安全衛生管理員在職教育訓練	1	0
急救人員安全衛生教育訓練(初訓)	1	5,000
一般安全衛生教育訓練(新進員工)	8	0
一般安全衛生在職教育訓練	0	0

❖承攬商

歐格截至2024年雖未制定承攬商安全衛生工作規範及相關規定，但為了與其攜手共創安全健康的工作環境，要求承攬商進入本公司承攬工作時，應遵守職業安全衛生相關法令做自主管理，確保施工人員作業安全。對於有立即發生危險之虞之工作場所或違規情節重大者，本公司有權要求立即停工，待缺失改善後始得復工；對於安全衛生、環保紀錄不良之承攬商，得列為拒絕往來名單。

❖職業傷害與職業病

不安全的作業環境及勞工不安全行為皆可能造成職業疾病或傷害的發生，不僅會直接危害員工安全與健康外，同時也對公司生產力造成間接性的影響。本公司為提昇員工身心健康狀況，除了盡其所能地提供完善的職安衛教育訓練，以提升員工辨識危害與風險的知識，更藉由定期健康檢查，經合格醫療機構之醫護人員進行健康指導與諮詢，以評估是否為可能發生職業上之潛伏疾病，並提供飲食、運動、醫療上之建議事項。

歐格依據「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」進行職業傷害與職業病的認定。員工如遇職業災害或通勤意外，可依工作規則規範申請補償；公司協助員工辦理住院醫療勞工保險等相關幾付。2024年度本公司員工及非員工工作者，均未發生職業傷害及無任何勞動部職業安全衛生署職業病鑑定之職業病案例。

本公司近三年無發生任何職業傷害及職業病事件，統計數據如下：

員工職業傷害與職業病統計表				
類別	項目	2022年	2023年	2024年
總工時	女性總經歷工時	44,204.5	43,364.0	43,519.0
	男性總經歷工時	23,412.5	26,699.5	27,739.0
	總經歷工時	67,617.0	70,063.5	71,258.0
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0	0
嚴重的職業傷害比率%		0	0	0
可記錄的職業傷害比率%		0	0	0
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0	0
	男性總計職業病件數	0	0	0
	總計職業病件數	0	0	0
職業病所造成的死亡比率%		0	0	0
可記錄的職業病比率%		0	0	0

- 註 1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。
 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
 4.嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
 6.職業病比率=(職業病總數/總經歷工時)*1,000,000。
 7.職業病所造成的死亡比率=(職業病所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
 8.可記錄的職業病比率=〔可記錄的職業病數/工作小時〕*1,000,000。

非員工職業傷害與職業病統計表

類別	項目	2022年	2023年	2024年
總工時	女性總經歷工時	249.0	247.0	245.0
	男性總經歷工時	0	0	0
	總經歷工時	249.0	247.0	245.0
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0	0
嚴重的職業傷害比率%		0	0	0
可記錄的職業傷害比率%		0	0	0
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
可記錄之職業病件數	女性總計職業病件數	0	0	0
	男性總計職業病件數	0	0	0
	總計職業病件數	0	0	0
職業病所造成的死亡比率%		0	0	0
可記錄的職業病比率%		0	0	0

- 註 1.職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。
 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
 4.嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。
 6.職業病比率=(職業病總數/總經歷工時)*1,000,000。
 7.職業病所造成的死亡比率=(職業病所造成的死亡人數/總經歷工時)*1,000,000。
 8.可記錄的職業病比率=〔可記錄的職業病數/工作小時〕*1,000,000。

5.5 社會公益

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社區及其他利害關係人相互依存，歐格透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，與在地團體合作，透過社會福利、教育獎助及體育活動等多元化方式贊助參與，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象，除了以自身名義投身公益外，歐格也透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

贊助社會福利 資源

- 歐格於2024年度提供台北市台東縣同鄉會贊助金新台幣20,000元，做為幫助台東偏鄉家庭的經費，以回饋、關懷的實際行為，協助偏鄉弱勢家庭減輕支出負擔。

贊助教育資源

- 抱持回饋校園的理念，歐格分別於國中小、大學設置獎助學金，給予品學兼優的年輕學子最實質的鼓勵，2024年度提供淡江大學電機工程學系獎助學金新台幣100,000元，以及臺東縣東河國民小學獎助學金新台幣100,000元。
- 為鼓勵高中同學在學期間擔任學校各年級班長或是社團領導人，從領導班級、社團及策劃、舉辦活動過程中，學習服務人群並培育領袖特質，成為國家及社會未來的領導人，日後嘉惠台東，再惠及全國，歐格設立「青年領袖菁英獎學金」鼓勵國立臺東高級中學與國立臺東女子高級中學擔任班級班長、社團負責人的同學申請，2024年度合計發放金額為新台幣88,000元。

贊助體育資源

- 歐格將資源挹注在體育賽事、文化活動上，以支持國內體育、文化發展，2024年度贊助台北市體育總會拳擊協會新台幣20,000元，推展拳擊運動，以培養更多有實力的拳擊選手接軌國際，讓世界看見臺灣。

附錄 1：GRI Standards 揭露項目對照表

使用聲明	歐格依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：Foundation 2021
適用 GRI 行業準則	無
備註	於主題前標示★者為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2 一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於歐格	4	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1	
	2-4	資訊重編	-	-	本報告書為第 1 本永續報告書，不適用資訊重編情形。
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	1	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於歐格 3.1 供應鏈管理機制	4 43	
	2-7	員工	5.1 人力結構與多元化	55	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人力結構與多元化	55	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理	17	
	2-10	最高治理單位的提名及遴選	2.1 公司治理	17	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理	17	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理	17	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理	17	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 企業永續實踐	9	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
治理	2-15	利益衝突	2.1 公司治理	17	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	17	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	17	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理	17	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理	17	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	最高年度總薪酬為本公司機密資訊，基於保密性不予揭露。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	1.2 企業永續實踐	9	
			2.1 公司治理	17	
	2-24	納入政策承諾	1.2 企業永續實踐	9	
			2.1 公司治理	17	
	2-25	補救負面衝擊的程度	2.3 風險管理與資通安全管理	31	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通	11	
利害關係人議合	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營與法規遵循	39	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於歐格	4	
	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	11	
	2-30	團體協約	-	-	本公司無成立工會，因此尚未與員工簽署團體協約。
GRI 3 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題管理	14	
	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題管理	14	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.1 財務績效	27	
GRI 201 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 財務績效	27	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.4 風險管理與資通安全管理	31	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工薪酬與完善福利	65	
	201-4	取自政府之財務援助	2.2 財務績效	27	
市場地位					
GRI 202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工薪酬與完善福利	65	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人力結構與多元化	55	
採購實務					
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理機制	43	
★反貪腐 (誠信經營)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主體管理	2.4 誠信經營與法規遵循	39	
GRI 205 反貪腐 216	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營與法規遵循	39	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營與法規遵循	39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營與法規遵循	39	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營與法規遵循	39	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
稅務					
GRI 207 稅務 2019	207-1	稅務方針	2.2 財務績效	27	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 財務績效	27	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 財務績效	27	
	207-4	國別報告	-	-	本公司營運規模尚未達集團主檔及國別報告準備門檻，故無需國別報告。
環境面					
能源					
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源與溫室氣體管理	51	
	302-3	能源密集度	4.1 能源與溫室氣體管理	51	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 用水管理	53	
	303-3	取水量	4.2 用水管理	53	
	303-4	排水量	4.2 用水管理	53	
	303-5	耗水量	4.2 用水管理	53	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	本公司未位於生態保護區或瀕臨絕種生物場域周遭。
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
排放					
GRI 305 排放 2016	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1 能源與溫室氣體管理	51	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1 能源與溫室氣體管理	51	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	54	
	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	54	
	306-4	廢棄物的處置轉移	4.3 廢棄物管理	54	
社會面					
★勞雇關係 (薪酬福利)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主體管理	5.3 員工薪酬與完善福利	65	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人力招募與培育	57	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工薪酬與完善福利	65	
	401-3	育嬰假	5.3 員工薪酬與完善福利	65	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工薪酬與完善福利	65	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全 衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 健康安全維護	72	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 健康安全維護	72	
	403-3	職業健康服務	5.4 健康安全維護	72	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 健康安全維護	72	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 健康安全維護	72	
	403-6	工作者健康促進	5.4 健康安全維護	72	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 健康安全維護	72	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 健康安全維護	72	
	403-9	職業傷害	5.4 健康安全維護	72	
	403-10	職業病	5.4 健康安全維護	72	
★訓練與教育 (人才培育與發展)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 人才招募與培育	57	
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招募與培育	57	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才招募與培育	57	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招募與培育	57	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人力結構與多元化	55	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工薪酬與完善福利	65	
不歧視					
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.1 公司治理	17	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點和供應商	2.1 公司治理	17	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
童工					
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之最大風險	2.1 公司治理	17	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強 制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據 點和供應商	2.1 公司治理	17	
保全實務					
GRI 410 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	本公司 2024 年度無聘僱保 全人員。
原住民權利					
GRI 411 原住民權 利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	本公司 2024 年度未發生原 住民權益侵害申訴。
公共政策					
GRI 415 公共政策	415-1	政治捐獻	2.4 誠信經營與法規遵循	39	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康 與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品創新與服務	46	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之 事件	3.2 產品創新與服務	46	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標 示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品創新與服務	46	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規 的事件	3.2 產品創新與服務	46	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品創新與服務	46	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品創新與服務	46	
自訂主題					
★創新研發					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 產品創新與服務	46	

附錄 2：上市上櫃公司氣候相關資訊

產業類別：電腦及週邊設備業

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。	2.3 風險管理與資通安全管理	31
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)。	2.3 風險管理與資通安全管理	31
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.3 風險管理與資通安全管理	31
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。	2.3 風險管理與資通安全管理	31
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。	本公司目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，未來將依照政府規定及環境變化程度進行發展與考量。	-
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。	本公司目前尚未執行相關轉型計劃風險評估。	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未使用內部碳定價，未來將視實際需求評估導入，以作為本公司實現淨零排放目標策略工具之一，並接軌國際減碳趨勢。	-
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、規劃時程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司目前尚無設定氣候相關目標及使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)。	-
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，規劃於 2026 年揭露盤查資訊，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。	-
1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形：		
1-1-1 溫室氣體盤查資訊。		
1-1-2 溫室氣體確信資訊。		
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。		

AHOKU

歐格電子股份有限公司

114066 台北市內湖區內湖路一段88號5樓

Tel: 02-27991199 Fax: 02-27999099

www.ahoku.com.tw