佳能企業股份有限公司
ABILITY ENTERPRISE CO.,LTD.

智 領 未 來　AI 新 世 代



2025 ESG report
永 續 報 告 書
Ability 3.0

目 錄

總覽

關於本報告書 3
經營者的話 4
年度亮點績效 5
公司概況 7

1 永續管理

1.1 永續發展及推動 11
1.2 利害關係人與重大議題 15

2 營運治理

2.1 公司治理架構 25
2.2 經濟績效 29
2.3 誠信經營 30
2.4 風險控管 32
2.5 客戶關係管理 34
2.6 資訊安全 35

3 永續供應

3.1 供應鏈管理 40
3.2 原物料管理 42
3.3 永續供應鏈 43

4 綠色環境

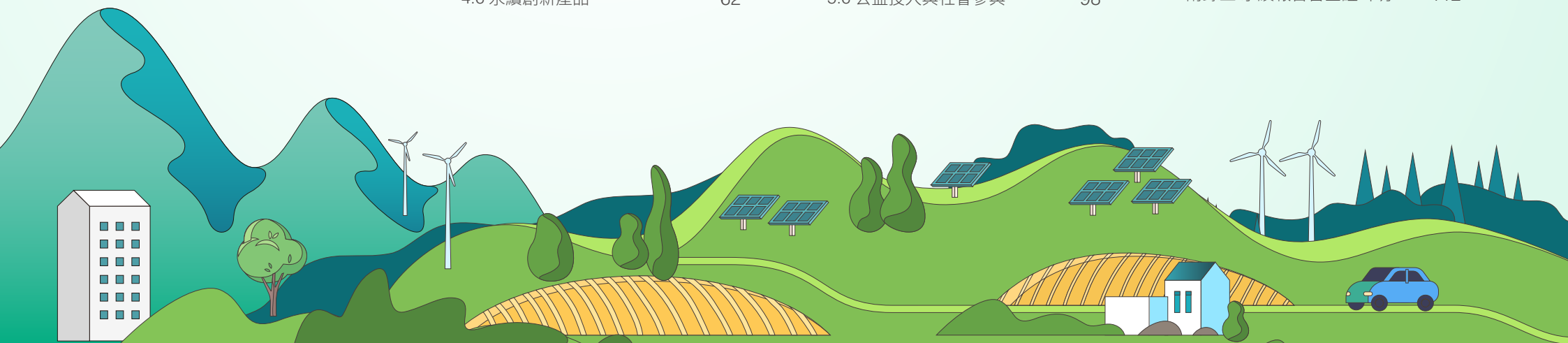
4.1 氣候變遷管理 49
4.2 能源管理 55
4.3 溫室氣體管理 57
4.4 廢棄物管理 58
4.5 水資源管理 61
4.6 永續創新產品 62

5 幸福職場及社會共榮

5.1 人權管理 70
5.2 員工多元化共融 72
5.3 人才吸引與留任 75
5.4 人才發展與培育 86
5.5 職業安全衛生 91
5.6 公益投入與社會參與 98

附錄

附錄一 GRI 準則指標對照表 101
附錄二 SASB 準則指標對照表 107
附錄三 上市公司氣候相關資訊索引 108
附錄四 臺灣永續揭露指標索引表 - 光電業 111
附錄五 永續報告書查證聲明 112



關於本報告書

報告書概述

本報告書為佳能企業股份有限公司（以下簡稱佳能）發行之永續報告書，以【永續管理】、【營運治理】、【永續供應】、【綠色環境】、【幸福職場及社會共榮】作為報告書章節主軸，記載佳能 2025 年對於經濟、治理、環境、社會、供應鏈等面向永續議題之管理方針及相關績效，期望藉由本報告書的發行展現本公司推動永續發展之成果，並持續聆聽不同利害關係人的期待與意見回饋，作為我們在永續道路上精進之方向。

報告書編製準則與資訊重製

本報告書係依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的 GRI 永續報告準則 (GRI Standards)2021 版本及上市公司編製與申報永續報告書作業辦法撰寫，並參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構揭露相關內容。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。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露邊界為佳能主要營運據點，包括台灣之佳能企業股份有限公司 (含新莊企業總部與台灣五股廠，以下簡稱台灣營運據點)、中國大陸地區之東莞能率科技有限公司 (以下簡稱中國東莞廠) 及越南地區之佳智電能責任有限公司 (以下簡稱北越廠)，佳能企業旗下的佳能投資公司其據點，人力與管理已納在佳能企業總部合併計算，其他合併財務報表之轉投資事業不包含在報告書範圍，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。

報導期間

本報告書揭露期間為 2025 年度 1 月 1 日至 12 月 31 日。為求資訊之完整性及可比較性，部分資訊將追溯至 2023 年度或之前，以呈現出相關趨勢與變化。

本報告書為落實綠色環保，以電子書形式公告於佳能官網。
本次報告書發布時間：2026 年 8 月

內部審查暨外部查證與聲明

本報告書經永續發展暨風險執行委員會工作小組彙整編輯初稿後，送各小組成員就其職掌予以檢視，後提交執行委員會進行審查，完成本報告書之增修訂後，委託第三方公正查證機構 SGS 台灣檢驗科技股份有限公司，依循 GRI standards Reference GRI (2021)AA 1000 Type I 中度保證等級，以確保報告書中揭露資訊符合其包容性（Inclusivity）、重大性（Materiality）、回應性（Responsiveness）及衝擊性（Impact）原則，GRI 指標對照參照附錄一；外部永續報告書查證聲明，請參照附錄五。

聯絡資訊

若您對於本報告書有任何意見或建議，歡迎與我們聯絡，聯絡方式如下：

台灣營運據點：佳能企業股份有限公司 地址：新北市新莊區中環路 3 段 200 號
中國營運據點：東莞能率科技有限公司 地址：中國廣東省東莞市寮步鎮寮步松柏路 305 號
越南營運據點：佳智電能責任有限公司 CÔNG TY TNHH ABILITY ELECTRONICS TECHNOLOGY VIETNAM
地址：越南富壽省平川社巴善工業區第一分區 R4 廠房
電話：+886-2-8522-9788
聯絡人：營運中心 李進江 協理、總經理室 ISO 系統部 林政誠 資深經理
E-mail：ESG@abilitytw.com
公司網站：https://tw.abilitytw.com/

經營者的話

各位利害關係人：

佳能企業一直期望”以影像連結世界”，近年我們賦予營運新的意涵，對佳能企業而言，成長不再只是營收擴張，我們希望兼顧永續、創新與責任之間的平衡，並以此為基礎，創造企業的長期價值。

2025 年是佳能企業滿一甲子的 60 周年慶。在這一個特別的年份，除了營收獲利的大幅成長，在永續治理上，除了節能減碳的努力，也新增幾項 ESG 治理。

1. 成立永續發展暨風險管理委員會，將風險管理納入常態組織。
2. 導入 RBA 行為準則，展現公司對勞工權益、環境責任與商業倫理的重視，確保公司供應鏈符合國際永續與責任準則，提升企業競爭力。
3. 執行綠色供應鏈 ESG 共學講堂，將內部的 ESG 訓練開放供應商共伴學習。
4. 參與 ESG 報告評比，透過外部檢視來提升透明度，增加投資人、客戶與社會大眾的信任。

台灣政府為了提升國際接軌、防止漂綠、促進永續轉型，發佈了”IFRS 永續揭露準則 (S1、S2) 藍圖”，佳能企業也將依據法令合規執行，將 ESG 與財務整合，建立更全面的治理系統，確保企業在國際及法令的要求下能穩健前行。

面對資源有限、環境壓力與市場不確定性，佳能企業將兼顧”營運成長”與”持續的永續治理”，推動機器視覺等影像科技產品及其他科技模組產品的開發製造，並努力將 ESG 深植於企業 DNA，讓佳能企業在成長極限的時代中，找到新的突破可能，持續為世界帶來影像與科技的力量。

最後，要感謝所有投資人、合作夥伴與同仁的支持。佳能企業的每一步成長，都是大家共同努力的成果。讓我們攜手，以永續為核心，以創新為動力，以責任為承諾，迎接更具挑戰與希望的未來。

佳能企業股份有限公司
董事長



2025 年度亮點績效

環境面向 (E)

節能方案減碳量約 10.456 公噸 CO_2e。	溫室氣體排放密集度 (類別一與類別二) 約為 1.1256 公噸 CO_2e/NT 百萬營收，較 2023 基準年降低 35.47%。
無重大違反環境法規、環保法規事件。	生產之產品 100% 符合法令規章與客戶對健康與安全的要求。
2025 年新增供應商 100% 簽署《供應商不使用有害物質保證函》。	取得 EcoVadis 徽章。 ABILITY ENTERPRISE CO LTD ABILITY ENTERPRISE CO LTD has earned a **Committed Badge** in their **EcoVadis** assessment, which is a recognition of their good performance as per the EcoVadis assessment methodology. Learn more about EcoVadis Medals & Badges. EcoVadis is recognized globally for trusted business sustainability ratings. COMMITTED ecovadis Sustainability Rating APR 2025 valid through 4月 2026



社會面向 (S)

無發生重大違反人權或歧視事件。

無發生任何員工申訴及人權重大事件。

正職員工 100% 參與績效考核。

眷屬就學金補助共 25,000 元。

2025 年公益支出總金額新臺幣 2,286,120 元。

連續 10 年認養弱勢家庭兒童，2025 年認養 49 位弱勢家庭兒童 (捐款總金額新台幣 810,200 元)。

員工訓練時數達 236,136 小時 (合併台灣據點、中國東莞廠、北越廠)。

2025 年新增供應商 100% 簽署《供應商社會責任承諾書》

台灣據點 2025 年 (民國 114 年) 度取得衛福部「職場健康促進自主評核合格」證明



榮獲勞動部職安署辦理之 2025 年 (民國 114 年)「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」績優企業



治理面向 (G)

無重大負面訊息。

無發生誠信經營或貪腐有關之違法事件。

2025 年合併研發費用佔營業收入比例 7.76%。

2025 年研發專利獲准 18 件。

榮獲新北市工業會 2025 年 (民國 114 年) 度優質企業獎



獲頒 2025 年台灣企業永續報告銀獎，持續邁向永續經營。



公司概況

佳能企業自 1965 年成立以來，從最初代理日本事務性機器逐步轉型，2003 年合併銓訊科技後專注於光學影像產業，並在 2010 年成為全球最大數位相機代工廠。公司持續拓展產品線，涵蓋安防、居家應用、機器視覺、雲端方案與車用影像等領域，並積極投入邊緣 AI、機器人視覺與無人機等新興市場，展現持續創新的研發能力與全球競爭力。

在全球布局方面，佳能企業總部設於台灣新北市新莊，並於台灣五股、中國東莞及北越設有製造據點。公司近年投入大量資金更新設備，提升自動化與效率，並持續深耕日本市場，同時積極開發美國與歐洲專案。透過強化財務結構與新技術研發，我們致力於鞏固其在全球消費性影像產品設計製造服務領域的領導地位，追求永續成長與卓越表現。



台灣 總公司
佳能企業股份有限公司
TEL: +886-2-8522-9788
FAX: +886-2-8522-9789
242030 新北市新莊區中環路 3 段 200 號

台灣 五股廠
佳能企業股份有限公司
TEL: +886-2-8522-9788
FAX: +886-2-8522-9789
248016 新北市五股區五權路七巷 10 號 3 樓

越南 北越廠
佳智電能責任有限公司
CONG TY TNHH ABILITY ELELECTRONICS TECHNOLOGY VIETNAM
TEL: +84-02113555097
FAX: +84-02113555098
越南富壽省平川社巴善工業區第一分區 R4 廠房

中國 東莞廠
東莞能率科技有限公司
TEL: +86-769-83527668
FAX: +86-769-83527665
中國廣東省東莞市寮步鎮寮步松柏路 305 號

企業核心價值



產品與服務

本公司在光學智慧應用領域持續發展核心能力，透過光機電整合創造產品價值，並佈局影像應用、車載系統及 Edge AI 三大領域。我們期盼藉由 Edge AI 技術，打造安全、便捷且舒適的未來環境，推動智慧城市（Smart City）與智慧零售（Smart Retail）的發展。在光機電聲整合及核心影像處理技術基礎上，公司結合 AI 與雲端應用，致力於研發與製造符合社會生活型態需求的光學與影音產品。

主要產品：

1. 運動 , 行動相機 (Sport/Action Cam)
2. 安防與智慧監控 (Security & Smart Surveillance)
3. 車載影像與智慧駕駛 (Automotive Imaging & Smart Driving)
4. AI 多功能模組 (AI Hybrid System)
5. 工業與機器視覺模組 (Machine Vision Module)
6. 電子製造服務（EMS/ODM）



2025 年產品產量

主要產品名稱	產量 (仟台)
光電產品	5,799
光學零件	39,178

註 : 係佳能企業及子公司合併資料。

參與公協會組織

公司透過參與產業相關公協會，了解產業環境、吸收新知、以及交流分享相關經驗，以期加速公司的提升與發展。佳能 2024~2025 年所參與之組織如下：

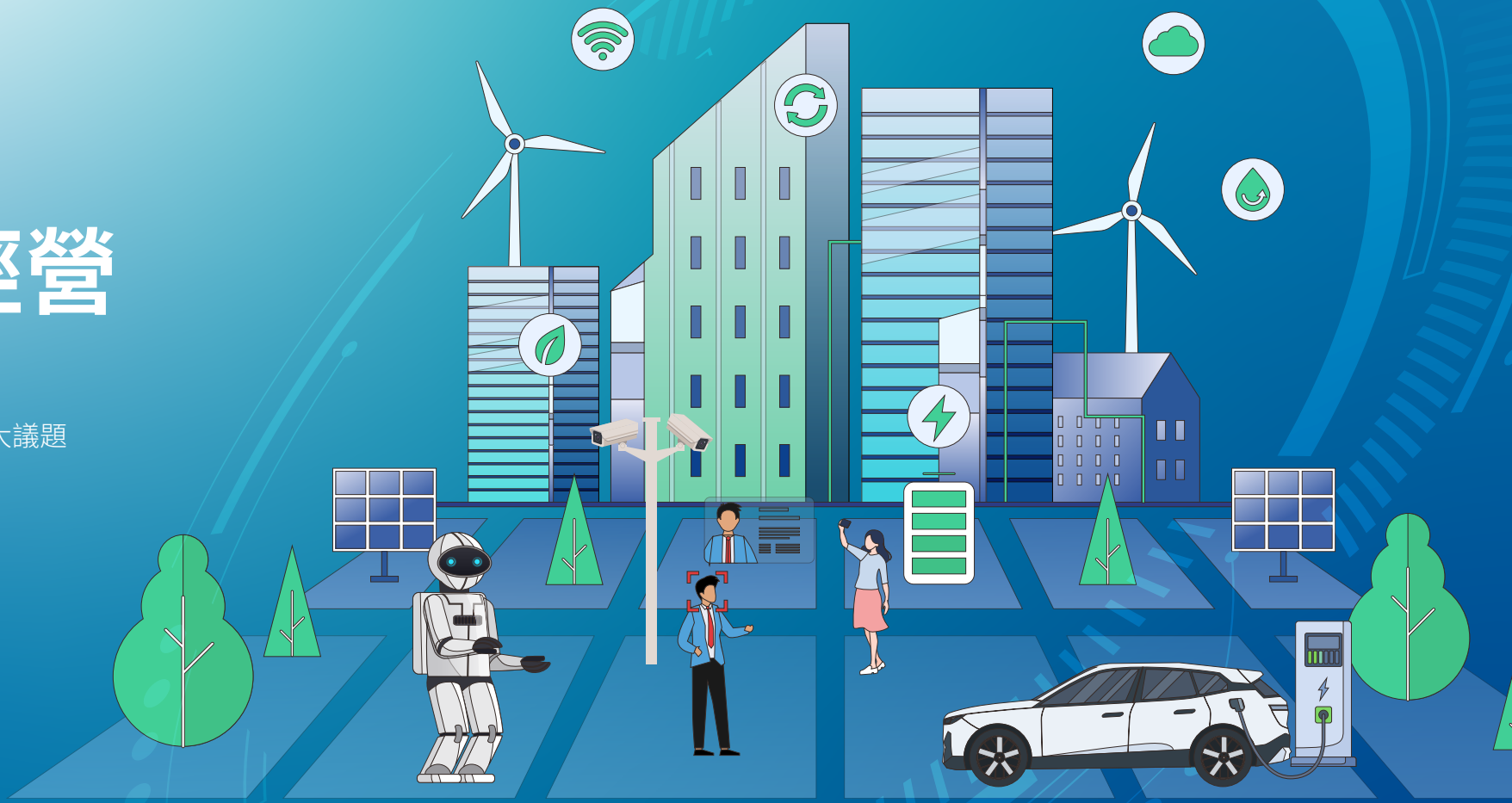
地區	協會	組織說明	2024 年	2025 年
台灣	新北市工業會	新北各產業工廠交流，協助與政府間之橋樑	●	●
	USB Implementers Forum (USB 協會)	USB 相關協議	●	●
	HDMI Licensing Administrator, Inc. (HDMI 協會)	HDMI 發展	●	●
	Apple IOS	Apple IOS 開發	●	●
	SD Association (SD 協會)	SD 協議法規等協定	●	●
	中華民國對外貿易發展會	國際貿易資源服務	●	●
	ONVIF	安防產品共通整合標準	●	●
	中華民國電聲產學技術發展暨驗證協會 (EATD)	推動電聲產業研發、驗證服務、人才培育與產學交流	●	●
	台灣投資人關係協會 (TIRI)	致力推動台灣投資人關係的實踐及加強與國際資本市場接軌	●	●
	中華民國資訊軟體協會 - 資安長聯誼會	推動產業資安主管交流、建言、媒合及推廣服務	●	●
中國	東莞市臺商投資企業協會	服務臺商，聯繫政府，推進政企經貿合作交流	●	●
	IPC(Association Connecting Electronics Industries, 國際電子工業連接協會)	電子行業製造電子產品設計、組裝、驗收等行業規範 & 標準	●	●
越南	越南北寧台灣商會	致力於促進台灣企業在越南北部的發展與合作，提供商業交流、政策資訊與法規分享。		●

1

永續經營

1.1 永續發展及推動

1.2 利害關係人與重大議題



1.1 永續發展及推動

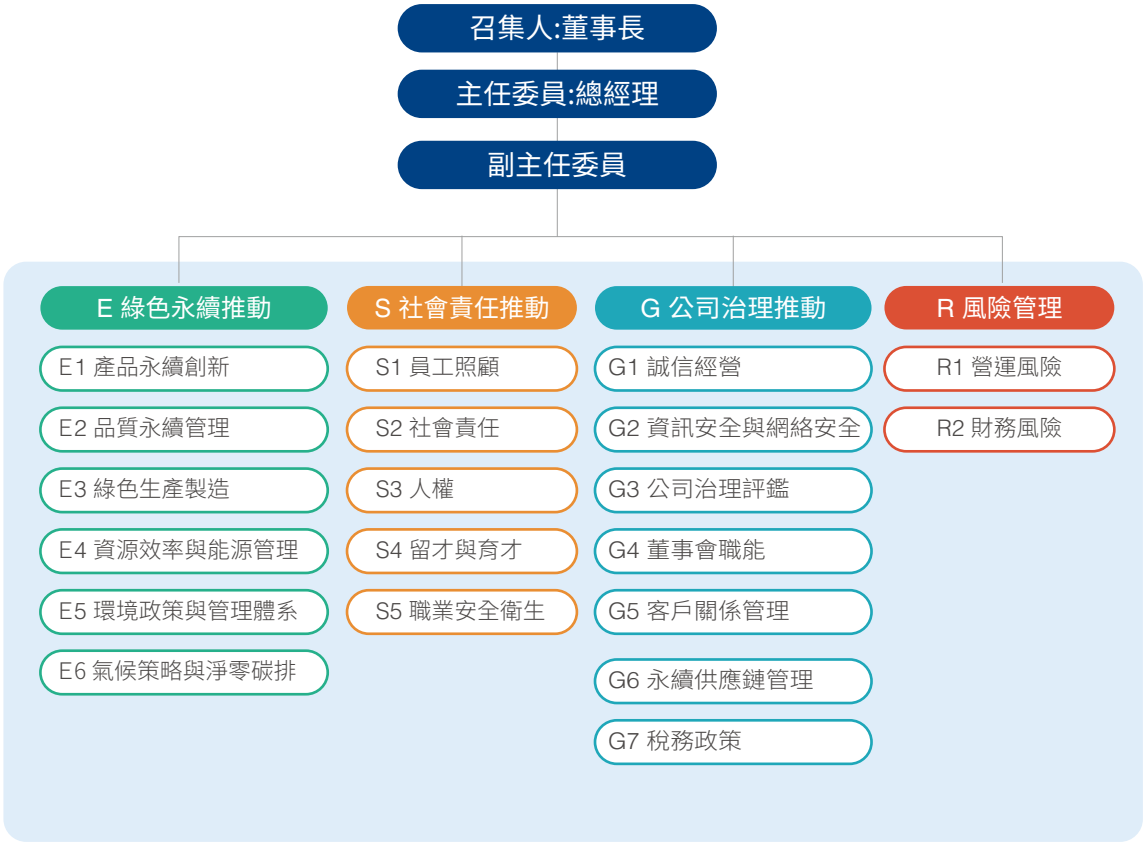
1.1.1 永續治理組織

佳能於 2022 年設立「ESG 永續發展推動委員會」，作為公司永續治理作業的最高指導組織，經多年永續推動，2025 年成立董事會轄下之功能性委員會「永續發展暨風險管理委員會」，為佳能整體性永續發展及風險管理之監督專責單位，以實踐公司永續發展目標，健全風險管理機制及強化公司治理作為。同時原「ESG 永續發展推動委員會」更名為「永續發展暨風險執行委員會」，其宗旨在於確切實踐佳能對於社會的各項承諾，包括公司治理、環保節能、員工照護、社會參與及風險管理等構面，注意遵守政府法規、增進工作職場健康與安全、發展綠色產品、減少環境影響、負起環境與社會責任。

「永續發展暨風險執行委員會」擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。經由每季會議及以「風險管理」、「發展綠色永續」、「維護社會責任」、「落實公司治理」這四面向之企業永續發展議題而設的風險管理小組、公司治理小組、綠色永續小組、社會責任小組，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續與風險議題，擬定對應策略與工作方針、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展與風險管理策略充份落實於公司日常營運中。同時，永續發展暨風險執行委員會維持常態性向永續發展暨風險管理委員會報告 ESG 推動進度及成果。

本公司永續發展暨風險執行委員會規劃每半年召開一次會議，並定期向董事會呈報執行計畫與成果。2025 年 8 月 12 日向董事會提案通過永續報告書編製及驗證作業，並提溫室氣體盤查時程報告，以落實永續發展的決心。

永續發展暨風險執行委員會



董事會與與永續發展暨風險執行委員會永續議題之監督

治理單位	會議日期	會議主題
永續發展暨風險執行委員會	2025/4/1	2024 年溫室氣體盤查查證結果報告 2024 年永續活動成果報告 2025 年利害關係人、重大主題、風險鑑別結果報告
	2025/7/16	2024 年永續報告書查證成果報告 永續發展推動委員會名稱異動通過
董事會	2025/3/7	溫盤進度報告
	2025/5/9	溫盤進度報告
	2025/8/12	溫盤進度報告 公司第一屆永續發展暨風險管理委員會委員委任案 2024 年永續報告書承認通過
	2025/11/7	溫盤進度報告 誠信經營執行情形報告

企業永續政策

佳能履行 ESG 企業永續政策，涵蓋永續環境（E，Environment）、社會責任（S，Social）及公司治理（G，Governance）三個層面。為追求企業永續經營與發展，善盡企業社會責任與永續發展，滿足社會需求、規範和價值觀並回報社會，制定 ESG 企業永續政策遵循。



1.1.2 永續發展策略藍圖

本公司由永續發展暨風險執行委員會整合營運策略與聚焦 ESG 永續發展，結合聯合國於 2015 年發布的 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 作為公司短中長期永續發展方針的指導原則，進行永續策略發展目標設定，訂定「環保節能 (E)、樂活共好 (S)、創新永續 (G)」三大永續發展策略方向，定期追蹤執行進度。

ESG 總目標

打造出讓消費者有感，安全、便捷且舒適的未來環境
< Make Your Everyday Life Easier and Safer>

策略方向	SDGs 永續發展目標	發展願景	策略做法	2030 目標	2025 年工作計劃與目標	2025 年達成狀況	報告書章節
環境面「環保節能」		因應全球暖化氣候變遷議題，實踐低碳永續，降低營運與產品的環境衝擊，邁向淨零排放。	以 ISO14001、ISO14064 等環境相關查驗證標準，作為佳能綠色營運的基礎，開發永續材料，偕同供應鏈減碳等創新與服務，作為實踐 2050 淨零排放目標的關鍵策略。	以 2023 年為基準，2030 年每佰萬營收碳排量減碳 25%（類別一、類別二合併計算），2050 年達成淨零排放	以 2023 為基準年，2025 年佰萬營收碳排量減碳 4%（類別一、類別二合併計算）	2025 年佰萬營收碳排量減碳 35.47%，達成目標	4.3 溫室氣體管理
				以 2023 為基準年，2030 年廢棄物密集度減少 10%	以 2023 為基準年，2025 年廢棄物密集度減量 5%	2025 年台灣營運據點廢棄物密集度較 2023 年減少 39.68%；中國東莞據點廢棄物因營運產能增漲造成廢棄物總量增加，密集度增加 42.86%，工廠已進行分析，要求供應鏈來料包裝模式改善並回收包裝材。	4.4 廢棄物管理
				每年減少測試工時 3%	每年減少測試工時 3% 每年減少測試人力 5%	2025 年研發後段測試工時，縮減 29.03%，人力縮減 13.64%，生產組裝線別，減少站點投入，人工工時下降 3.88%。	4.6 永續創新產品

策略方向	SDGs 永續發展目標	發展願景	策略做法	2030 目標	2025 年工作計劃與目標	2025 年達成狀況	報告書章節
社會面「樂活共好」		以「樂活佳能」為宗旨，打造幸福職場，培養員工職能與職涯發展，讓員工樂在工作，創造社會共好。	持續啟動徵才計畫，招募技術領域的優秀人才，秉持佳能「以人為本」的經營理念，展開各項創新計劃與專案，同時對內激發員工以公司為榮的向心力。	人才輪調與國際化人才培育	關鍵人才培育計畫	1.台灣據點員工平均每人訓練時數 8.49 小時；中國東莞廠平均每人 69.08 小時；北越廠平均每人 17.1 小時。 2.辦理 4 堂 ESG 專業相關講座，培養同仁尊重合規與永續透明專業力。	5.4 人才發展與培育
				員工留任率 88% 以上	員工留任率 86% 以上	2025 年員工留任率 85.22%(台灣據點)	5.3 人才吸引與留任
治理面「創新永續」		以「正直誠信」為原則，貫徹營運績效、產品創新設計、生產與客戶服務、共創永續價值鏈。	建立良好之公司治理文化，配合法令政策，並訂定各項行為守則，強化董事會運作與法令遵循，以加強投資人溝通與透明度；持續推動技術創新與產品競爭力；同時強化資安風險管理，確保資訊安全與客戶信任，全面提升公司治理品質與永續發展。	強化董事會運作及法令遵守，提升年度法人說明會次數至 2 次	1.設立永續專責功能委員會 2.召開二次法人說明會	1.董事會設立永續發展暨風險管理委員會 2.召開二次法人說明會 (線上)	1.1 永續發展及推動 2.1 公司治理架構
				強化資安風險管理	全球主要營運據點導入 ISO 27001	台灣據點、中國東莞已取得 ISO27001 第三方認證，北越廠已導入資安管理，預計 2026 年進行第三方認證作業。	2.6 資訊安全

公司努力創造一個崇本務實環境，讓員工得以發展個人，發揮自己的潛能，使之正向影響別人，也深化成內在的價值觀與能力，終其能量受用一生，並協助公司強化競爭優勢，超越顧客期望，共同創造價值與分享成果，建立共榮、共好的夥伴關係。

1.2 利害關係人與重大議題

1.2.1 利害關係人鑑別與議合

隨著 ESG 理念在全球擴散，企業界日益重視永續經營。公司不僅需要關注自身的經濟利益，更需要考慮其運營對於社會和環境的影響，並積極回饋大眾的需求，善盡企業的社會責任。本公司重視利害關係人之權益與意見，根據永續發展暨風險執行委員會討論及參考同業經驗，參照 AA1000SES 利害關係人參與標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015）的五個面向：依賴度，影響度，關注度、責任和多元觀點項目進行評分，鑑別出七大主要利害關係人，分別為：員工、客戶、供應商 / 承攬商、投資人、政府及主管機關、媒體，以及社會 (社區 / 非營利組織)。我們除定期針對各類利害關係人進行關注度問卷調查外，亦採取不同的議合形式，持續地與利害關係人進行溝通與議合。

利害關係人	利害關係人對佳能的意義	關注議題	議合管道	佳能回應	議合結果	報告書章節
員工	公司承諾以員工價值成長與滿意為公司永續經營的核心理念，員工是公司的核心資產，公司的成長與員工的發展緊密相關。	人才發展與培育 人才吸引與員工福利 職業安全衛生 人權與員工申訴機制 員工退休保障 倫理與誠信	內部教育訓練 (不定期) 績效考核 (半年) 福委會 (不定期) 內外部課程學習 (不定期) 勞資會議 (每季)(台灣) 工會會議 (每月)(中國東莞 / 北越) 申訴信箱 (即時)	• 定期或不定期舉辦通識類別、管理類別與專業別課程，以及職業安全衛生教育訓練及消防演練等課程。 • 透過各式溝通管道與員工傳達公司政策及發展方向，並隨時接受員工回饋	• 台灣據點平均每人訓練時數達 8.49 小時，中國東莞廠平均每人訓練時數為 69.08 小時，北越廠平均每人訓練時數為 17.1 小時 • 每季皆召開勞資會議，順利溝通勞資雙方意見。 • 無員工重大申訴事件。 • 台灣據點取得衛福部 2025 年 (民國 114 年)「職場健康促進自主評核合格」證明	5. 幸福職場及社會共榮
客戶	客戶為佳能獲利來源，我們接收客戶需要，掌握產業趨勢，提供專業服務，經由多元化且穩定之客戶群，創造公司長遠的穩定營運，並與客戶同步成長。	客戶關係管理 永續創新產品與服務 產品品質與安全 資通安全與隱私保護 持續營運	專案會議 (定期 / 不定期) 客戶評鑑 (不定期) 客戶滿意度調查 (每年) 外部申訴管道 (即時)	• 安排雙方高層互訪，加強夥伴關係，創造雙贏佈局。 • 每年透過客戶滿意度調查，了解客戶的要求，提供快速、高效率、高品質的產品和服務。 • 保護客戶隱私，隨時接受客戶審核。	• 客戶滿意度共調查 19 家，平均滿意度為 98.6%(CIBU)，100%(CSBU)，100%(IIBU)，以及 88.4%(BDBU)。	2.5 客戶關係管理

利害關係人	利害關係人對佳能的意義	關注議題	議合管道	佳能回應	議合結果	報告書章節
供應商 / 承攬商	佳能視供應商為重要永續成長夥伴，共同協作推動落實永續供應鏈管理，提供穩定卓越值得信賴的服務給客戶，建立共榮、共好的夥伴關係。	永續供應鏈 穩定物料品質與交期 符合法規與行為準則要求	供應商管理平台 (不定期) 供應商綜合評估 (每月) 供應商稽核 (定期) 電話 / 郵件 / 見面 (不定期) 外部申訴管道 (即時) 供應商共學講堂 (不定期)	• 透過供應商管理平台進行原物料材質管理，不定期宣導綠色永續要求，鼓勵供應商參與。 • 每月定期執行供應商綜合評估，確保供應商提交材料的品質。 • 定期進行供應商稽核，將營運績效及年度營運發展目標與供應商進行溝通，以積極回應供應商關切議題 • 透過共學講堂 , 宣導共築淨零低碳未來 , 以及展現佳能高層對永續發展的決心。	• 新增 40 家供應商，100% 符合佳能供應商審核流程。 • 新增之原物料供應商簽回供應商社會責任承諾書以及營運持續管理承諾書達 100%。 • 舉辦供應商共學講堂活動，共 68 家供應商參與。	3. 永續供應
投資人	投資人將經營交付公司經營團隊，投資人 (大股東) 可推選董事或獨董監督及協助公司經營，其他法人或個人股東則可監督及建議公司的營運。 經營團隊努力創造營運績效，在決策上，應兼顧投資人的利益，投資人與經營團隊是共享營運績效的共同體。	經營績效 公司治理 風險管理 永續創新產品與服務 人才聘用	社群媒體 (不定期) 公司官網 (不定期更新) 電話 / 郵件 / 面見 (不定期) 法說會 / 股東會 (1 年 1~2 次 /1 年 1 次)	• 透過定期及不定期的電話、面談、會議方式與股東溝通公司營運現況與未來發展。 • 公司以財務報表向股東展現經營的經濟效益，並藉由法說及股東會向股東報告經營成果與展望。公司年報、財務報表會同時公告於交易所網站及公司官網。	• 召開一次股東常會 • 召開二次法人說明會 (線上) • 每月於交易所及官網公告營收、財務報表、董事會會議相關公告 • 不定期回應投資人營運問題及展望	2.1 公司治理架構
政府及主管機關	全力配合政府的相關政策，並徹底遵循政府規範，以維持與政府之間的良好關係。	氣候行動 職業安全與衛生 誠信與法規遵循 公司治理與營運 勞雇關係與友善職場	配合政府機關辦理相關政策與規範，了解並協助推動法規事項。(定期 / 不定期) 公文往返 (不定期) 公開資訊觀測站 (不定期)	• 透過定期及不定期的方式配合政府機關辦理及溝通相關事宜，了解並協助推動法規事項。	• 無違反社會、環境及經濟領域法規的重大事件 • 依金管會要求，揭露台灣據點、中國東莞廠與北越廠之溫室氣體排放量與永續報告書。	2.3 誠信經營 4.3 溫室氣體管理

利害關係人	利害關係人對佳能的意義	關注議題	議合管道	佳能回應	議合結果	報告書章節
媒體	媒體是公司傳遞信息的重要管道之一。媒體報導可以影響公眾對公司品牌形象的看法。經由媒體，可提升公司治理透明度，可增加利害關係人對公司的信任。	經營績效 企業形象 風險管理 永續創新產品與服務	透過電話、郵件、會面洽談、線上法說等方式溝通 (不定期)	• 除新聞稿外，線上法說亦是與媒體溝通的管道。	• 不定期會有公司相關新聞在各不同媒體上，利害關係人可藉由新聞報導更讓各界利害關係人更了解佳能企業。	公司概況
社會 (社區，非營利組織)	持續對公共議題的關心和參與，發展社會回饋，提升企業社會責任為永續工作推動的改善，提升社會正面影響力。	社區關懷 公益捐贈 社會參與 企業形象	公司官網 (不定期更新) 社區管理委員會議 (每季) 公益活動參與 (不定期)	• 透過電子郵件、電話、定期 / 不定期會議方式與社區進行溝通。 • 透過社群媒體或公司官網定期或不定期宣導社區參與活動。	• 攜手「財團法人基督教芥菜種會」合作認養台灣兒童計畫捐款 810,200 元 • 舉辦「佳能愛心義賣活動」共捐贈金額 (含公司捐款) 39,565 元	5.6 公益投入與社會參與

如對於本公司各項議題有任何疑問、建議或申訴事項，都可藉由公司網頁之意見信箱及電話與我們溝通，由專人專責將收到的訊息通知內部相關單位評估及回應。



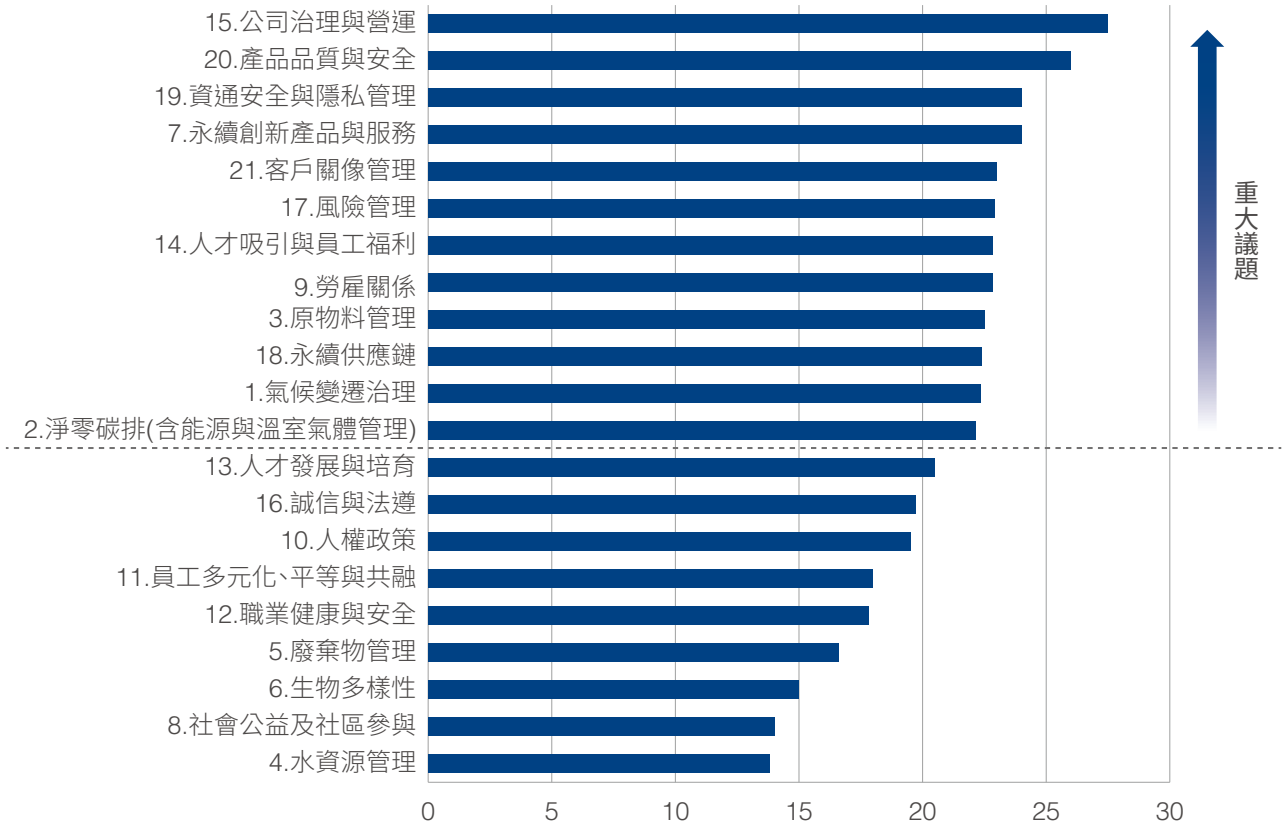
1.2.2 重大議題鑑別

本公司蒐集國際標準、產業趨勢、國際標竿及國內同業資訊，並納入新永續主題，如資通安全與隱私管理、勞雇關係等，整理過往經驗，將部份主題重新整合，如公司治理與經濟績效合併為公司治理與營運，採交集方式鑑別產業中具共通性的主題，篩選出佳能可參考的重大議題清單。



本公司永續發展暨風險執行委員會之委員根據篩選出的佳能參考重大議題清單項目，評估對環境、治理及社會面向產生的影響，就實際 / 潛在、正向 / 負向的影響程度及發生機率進行綜合評估。同時對利害相關人進行關注度調查，了解利害相關人所關注之議題，合計回收 135 份，彙整議題正負向衝擊結果與利害相關人關注度調查結果，整合至各議題重要性排序。

重大議題評分



永續發展暨風險執行委員會檢視重大議題識別結果，確認本公司 2025 年之重大議題，作為 2025 年永續活動推動與永續報告書揭露的參考基礎；其中資通安全與隱私管理、人才吸引與員工福利、勞雇關係、原物料管理、淨零碳排為 2025 年新增的重大議題，原 2024 年重大主題：誠信與法遵、職業健康與安全，自 2025 年重大議題中移出。

重大議題一覽與衝擊範圍

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

類別	重大議題	對佳能的重要性	衝擊範圍							對應章節
			員工	客户	供應商	投資人 / 股東	政府機關	媒體	社會	
環境面向	氣候變遷、淨零減碳	公司採取減排 / 淨零行動，考慮未來氣候預測，將適應氣候變化納入決策過程，利用機會進行調整，對氣候變遷風險進行管理，進而對社會環境產生貢獻。	●	●	●	○	●	○	●	4.1 氣候變遷管理
	產品品質與安全	提供品質良好、安全且不危害消費者健康的產品，及時處理品質問題，滿足客戶需求。	●	●	●		○			4.6 永續創新產品
	原物料管理	考量並減少營運過程所使用及採購的原物料，對環境產生之衝擊。	●	○	●					3.2 原物料管理
	永續創新產品與服務	持續強化研發與技術的競爭優勢，投入新產品及新技術的開發設計，融入降低環境衝擊、提高能源使用效率與回收等原則發展產品綠色設計。	●	●	●			○		4.6 永續創新產品
社會面向	勞雇關係	公平待遇、員工參與與人才培育，確保政策落地、提升信任並強化企業韌性。	●	○	○	○	●	○	○	5.1 人權管理
	人才吸引與員工福利	提供多元化的員工關係活動，讓員工樂在工作、活力倍增。	●	○	○	○	○		○	5.3 人才吸引與留任
治理面向	公司治理與營運	建立公司治理組織，從事商業營運活動，維護各利害關係人權益，以期永續發展。	●	○	○	●	○	○		2.1 公司治理架構
	風險管理	透過辨識、衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，以保護員工、客戶與投資人 / 股東的利益，增加公司價值。	●	●	●	●	○	○		2.4 風險控管
	永續供應鏈	落實供應鏈管理來預防、減輕及避免因公司營運直接或間接引起的風險。	●	○	●					3 永續供應
	客戶關係管理	依據客戶需要，提供專業服務，穩定公司營運並與客戶同步成長。	●	●	○					2.5 客戶關係管理
	資通安全與隱私管理	保護客戶與員工隱私，對機密資訊合規管控與資料保護，維持客戶信任、降低風險。	●	●	○		●		○	2.6 資訊安全

2

營運治理

2.1 公司治理架構
2.2 經濟績效
2.3 誠信經營
2.4 風險控管
2.5 客戶關係管理
2.6 資訊安全



重大議題：公司治理與營運

重要性、政策及承諾

本公司積極推動並實踐永續治理，訂定相關政策、管理方針及具體施行計畫，以提升企業永續價值。為建立良好之公司治理文化，配合法令政策，並訂定各項行為守則，如「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」等。

正負面衝擊

1. 正面：展現公司永續治理高度，強化治理架構與推動多元決策，提供有效的監督機制，協助企業營運管理，有效降低對公司之負面衝擊，進而提升競爭力。公司營運持續獲利，擴大產能，提高客戶服務品質，增加訂單進而營收增加。
2. 負面：若公司治理制度未能有效落實，或董事會對公司發展狀況未充分掌握，可能導致決策缺乏全面性，造成市場對公司不信任，降低投資人意願，對公司形象及商譽產生負面影響。若公司營運不佳，產能減少，降低客戶服務品質可能導致訂單減少。

行動計畫

1. 向董事會報告利害關係人溝通情形。
2. 評估綠色金融商品及相關風險，持續關注外部市場變化及研發新產品，滿足客戶需求。

評估機制及當年度績效

1. 每月舉行經營管理會議及業務例行會議，檢討如何持續強化績效、降低生產成本。
2. 2025 年度淨利新台幣 787,836 仟元，持續維持正成長。
3. 提升永續委員會至董事會層級。
4. 委任不同性別之董事。

補救機制

權責單位：董事長室 / 公司治理主管

1. 利害關係人可透過權責單位反應意見及訊息交流，視議題之重大性分類後做後續處理及追蹤，並依規定呈報董事會。
2. 依循「公司治理評鑑」之項目，檢討並精進公司治理品質。

目標

短期

1. 提升董事會對利害關係人相關議題之掌握。
2. 業績與獲利持續成長。

中期

1. 評估將永續績效納入高階經理人薪酬制度之可行性。
2. 保持健全財務結構，支援各類研發需求。

長期

1. 遵守相關法令法規，避免裁罰事件發生。
2. 落實誠信經營宣導，杜絕違規行為。
3. 提高公司長期投資價值，維護股東權益。

佳能企業之相關規章請參閱 < 佳能企業官網 >

重大議題：風險管理

重要性、政策及承諾

本公司透過《風險管理作業程序》防範難以預測的各項潛在風險，評估風險發生的可能性，對利害關係人提供適當的風險管理，將可能發生的風險降到最低，確保公司持續營運並永續發展。

正負面衝擊

1. 正面：擬定公司重大風險並提前防範，降低企業營運風險，提高公司獲利。
2. 負面：若公司沒有提前辨識風險及規劃風險管理，可能造成企業營運風險提高。

評估機制及當年度績效

1. 2025 年已完成風險評估，並提出重大風險之因應措施。

行動計畫

1. 2025 年鑑別的重大營運風險包括：供應鏈管理、匯率變動、資訊安全等風險，上述風險與各相關單位研討並擬定對策。

補救機制

權責單位：永續發展暨風險執行委員會

1. 透過永續發展暨風險執行委員會的公司治理小組，定期蒐集市場、產業、公司營運趨勢等，密切注意可能影響本公司營運的項目，必要時召集相關單位，進行詳細分析討論，以及時應變。

目標

短期

1. 持續評估重大風險之管控，以降低對企業之營運衝擊。

中期

1. 針對氣候相關議題進行風險辨識、評估及因應，以降低企業風險。
2. 發行氣候相關財務揭露 (TCFD) 報告書

長期

1. 針對氣候變遷，評估相關風險，制定 5 年以上策略以降低企業風險。

重大議題：客戶關係管理

重要性、政策及承諾

本公司對客戶的品質承諾不侷限於廠內製造體系，更擴及產品的售後服務，並透過客戶滿意度調查落實品質管理與追蹤，滿足客戶所需之服務品質，保障客戶權益。

正負面衝擊

1. 正面：加強客戶關懷與售後服務可協助公司提高客戶滿意度，擴大客戶市場，提高公司生產效率和降低成本，從而增強企業競爭力。
2. 負面：若客戶關係管理不善，可能面臨客戶流失、營收下降，客戶對公司的信任受損，同時內部員工士氣低落，客服與銷售壓力加大，最終失去競爭力並影響長期永續發展。

行動計畫

1. 每年定期主動進行客戶滿意度調查，了解客戶對本公司提供之產品 / 交期 / 服務的滿意程度，依據結果提出改善計劃。

評估機制及當年度績效

1. 2025 年度客戶滿意度：影像產品事業處 98.6%，影像系統事業處 100%，智能物聯事業處 100%，顧客開發事業處 88.4%。

補救機制

權責單位：業務部門

1. 當客戶反應問題，由業務召集相關單位進行問題了解，並及時處理回饋。
2. 蒐集客戶權益與服務要求，轉化為內部過程規劃，整合公司相關單位以達成客戶要求。每年定期主動進行客戶滿意度調查，了解客戶對佳能的滿意程度。

目標

短期

1. 客戶滿意度分數達 90%

中期

1. 滿意度調查回收之客戶累計達 90% 營業額
2. 客戶滿意度分數達 90%
3. 單一年度單一客戶重大客訴 (註) 不超過 1 件

長期

1. 客戶滿意度分數達 95%
2. 全公司單一年度重大客訴不超過 5 件

註：重大客訴是指：

A. 多發性、重複性不良 (不同地區，同一問題，於 3 個月內發生 5 次以上的客訴)，或

B. 產生燒機、冒煙、重大功能喪失、使用者受傷等情形

重大議題：資通安全與隱私管理

重要性、政策及承諾

本公司重視客戶權益及隱私，導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，透過資安聯盟與資安廠商交換資安情資、對資安問題進行探討與分享，從管理上及技術上落實資訊安全管理政策，保障客戶權益。

正負面衝擊

1. 正面：提升資訊安全防護網避免客戶隱私或資訊洩露，提高客戶滿意度，
2. 負面：資訊安全與客戶資料保護不善可能帶來的風險包括：機密資訊外洩、客戶流失、法律爭議，或客戶訂單下修等，若因此失去客戶信賴可能導致客戶分散廠商供貨，或直接轉單的重大風險。

評估機制及當年度績效

1. 2025 年台灣據點、中國東莞順利通過 ISO 27001 認證。
2. 本年度無資安事件或客戶資料外洩事件。
3. 新進人員資安教育訓練達成率 100%

行動計畫

1. 提供員工資訊安全訓練，強化整體資訊安全認知。
2. 建置資訊安全控管設備及時偵測安全漏洞以防止電腦駭客入侵及病毒破壞，建立即時通報系統，以利於安全事件發生時，可即時採取因應措施。

補救機制

權責單位：資訊科技處

1. 資安執行委員會每年定期召開管理會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針，落實資訊安全管理措施的有效性。

目標

短期

1. 無資安事件
2. 新進人員資安教育訓練達成率 100%

中期

1. 無資安事件
2. 各生產據點皆通過 ISO27001 第三方認證

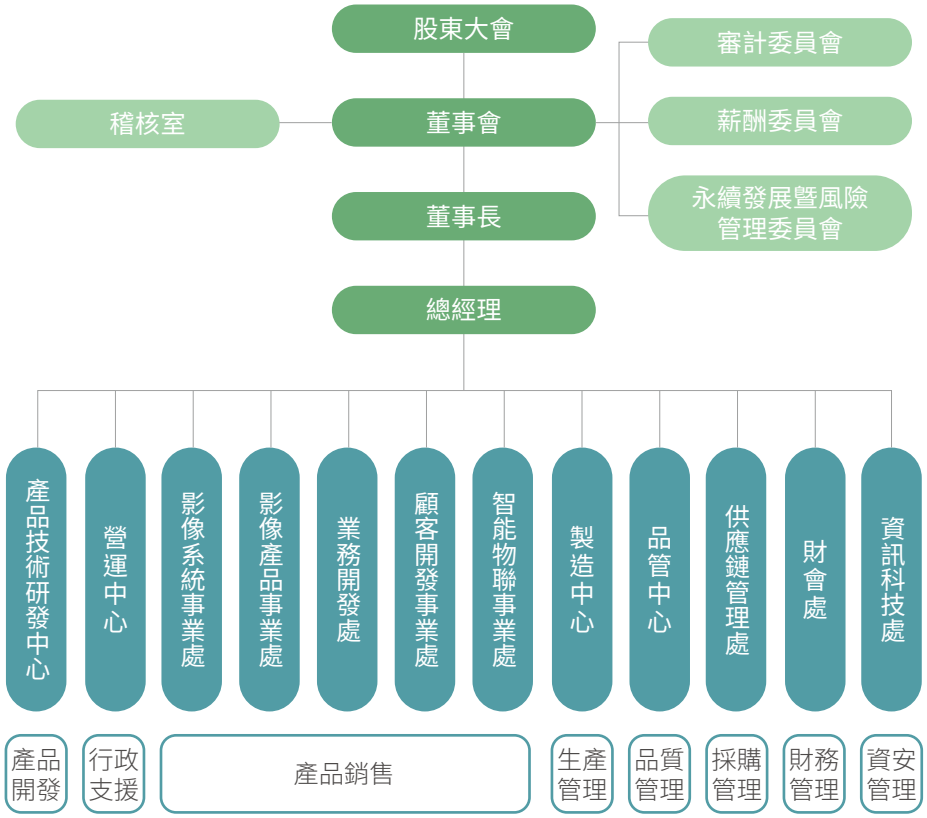
長期

1. 無資安事件

2.1 公司治理架構

2.1.1 董事會

佳能董事會設置 9 席董事，其中包含 4 席獨立董事。考量產業環境快速變化，本公司董事長與總經理為同一人兼任，以利掌握營運狀況並提升經營決策效率，同時透過獨立董事之專業與獨立性，強化董事會監督功能及公司治理效能。



依據董事會議事規範，佳能至少每季召開一次董事會，主要職責為監督經營績效、審核重大決策及風險管理，包含經濟、環境和社會衝擊等。2025 年共計召開 7 次董事會議，出席率為 98%。

針對利益迴避，本公司訂有《董事會議事規則》、《公司治理實務守則》及《誠信經營守則》等。公司董事秉持高度自律及獨立性，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

公司治理主管負責執行及推動公司治理相關事務，依法辦理董事會相關事宜，包括董事會會議安排、董事進修規劃及提供董事執行業務時所需資料等。

➔ 董事會成員簡介請參閱 < 佳能企業官網 >

董事會多元化

佳能董事會組成考量多元化政策、組織運作及長期發展，訂定包括但不限於以下二大面向之標準，並依據《公司章程》與《董事選舉辦法》，選舉董事 (含獨立董事)，董事會成員採候選人提名制度程序為之。本公司重視董事會成員專業知識、技能及組成之多元性，注重性別平權，有助於提升董事會決策，強化內部監督機制。董事之專業知識與技能，包含但不限於下列兩大標準：

- 基本組成：國籍、性別、年齡、等。
- 專業能力：專業技能、產業背景等。

項次	目標	達成情形
席次組成	獨立董事席次達董事席次之 1/3。董事席次 9 席，董事 5 席、獨立董事 4 席。	V
任期	獨立董事任期不超過 3 屆。	V
專業能力	包含財務會計、法務專業、營運判斷能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導決策能力等方面。	V
性別	委任不同性別之董事。	V

多元核心項目 / 職稱 / 姓名		基本組成									專業能力							
		國籍	性別	兼任本公司員工	年齡			獨董任期			法務專業	財務會計	經營管理	營運判斷	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策
					41~50	51~60	61~70	3 年以下	6 年以下	9 年以下								
董事長	章孝祺	中華民國	男	●			●						●	●	●	●	●	●
董事	董俊仁	中華民國	男				●						●	●	●	●	●	●
董事	董俊毅	中華民國	男			●							●	●	●	●	●	●
董事	胡湘麒	中華民國	男				●						●	●	●	●	●	●
董事	江淑貞	中華民國	女			●							●	●	●	●	●	●
獨立董事	黃志成	中華民國	男				●			●		●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	陳建宏	中華民國	男			●				●	●		●	●	●	●	●	●
獨立董事	黃國倫	中華民國	男			●			●				●	●	●	●	●	●
獨立董事	趙小偉	中華民國	男			●		●				●	●	●	●	●	●	●

註 1：董事兼任其他公司之職務詳閱佳能企業年報。

註 2：本屆董事會於 2025 年 6 月改選，上述為改選後董事及獨立董事名單。

董事會進修情形

本公司針對營運相關之經濟、環境、及社會議題等，不定期安排董事進修課程，以協助董事增進各項職能及專業能力，課程包括財務、風險管理、永續、經濟、法律、公司治理及誠信道德等。9 位董事進修時數符合上市上櫃董事、監察人進修推行要點之規定，2025 年度進修時數共 99 小時。

2025 年董事進修情形

課程類別	課程名稱	進修時數	課程類別	課程名稱	進修時數
永續發展	綠色供應鏈	24	公司治理	職場侵害 OUT，DEI 職場 IN- 法說、學說、務實說之「職場不法侵害 (性騷擾 + 職場霸凌)」之案例解析與預防舉措	21
	企業營運與永續財務影響— IFRS 永續揭露準則解析	15			
	氣候變遷與淨零碳排政策解析	3		營業秘密保護與公司治理	24
	AI 如何協助企業決策	3		公司治理與證券法規	6
				詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹 (含內線交易宣導)	3

董事進修情形請見 < 佳能企業官網 >。

2.1.2 功能性委員會

本公司董事會下設置之功能性委員會分別為審計委員會、薪酬委員會及永續發展暨風險管理委員會。



審計委員會

本公司為建立良好之公司治理制度，設置審計委員會並制定審計委會組織規程，依據組織規程由全體獨立董事擔任委員，至少每季召開 1 次會議。審計委員會之職責為強化內控制度、協助董事會決策、落實風險管理及董事會相關規範等法令遵循。審議事項包括財務報告、內部控制制度有效性、對公司財務業務有重大影響之事項、涉及董事自身利害關係之事項、簽證會計師之委任、解任或報酬、會計或內部稽核等主管之任免等。

審計委員會出席情形

年度	2024	2025
開會次數	4	5
出席率	100%	100%

2025 年審計委員會運作情形 請參閱 < 佳能企業官網 >。

薪酬委員會

本公司為強化公司治理，健全董事及經理人薪資報酬制度，設有薪酬委員會，並制定薪酬委員會組織規程，依據組織規程委員會成員由董事會決議委任，定期審查薪資報酬政策、制度、標準與結構，核定績效目標，評估達成結果。

公司訂定《董事薪酬管理辦法》，董事的薪酬包含董事酬勞、報酬及業務執行相關費用。董事酬勞依公司章程規定，如有獲利應提撥不高於百分之一點五，考量營運成果、參酌董事對公司績效貢獻度和董事會績效評估之結果，給予合理報酬。

佳能經理人薪酬依據同業支給水準、獎酬市場及公司營運狀況等，結合「績效管理辦法」、「薪酬管理辦法」等相關管理辦法，包含績效考核、獎酬計畫提案等，由薪酬委員會提董事會決議。

薪酬政策

員工薪酬考量固定與變動項目而定：

- 固定薪酬：依據職務責任、工作內容等要素。
- 變動薪酬：依據「績效管理辦法」訂定各項薪酬，考量公司經營績效、財務狀況及個人管理職責、績效等達成狀況發給報酬。依公司章程第二十八條之一，如當年度有獲利，應提撥 8%~15% 為員工酬勞。

董事及經理人之報酬均參酌下列指標後提報薪資報酬委員會及董事會審議：

- 財務及實際營運狀況。
- 未來風險及 發展趨勢。
- 個人、部門績效及特殊貢獻。

此外，設有長期獎酬如公司發行限制員工權利新股及其他具有實質獎勵之措施等，以激勵員工達成公司營運及實踐企業永續目標。

薪酬委員會出席情形

年度	2024	2025
開會次數	3	3
出席率	100%	100%

2025 年薪酬委員會運作情形 請參閱 < 佳能企業官網 >。

永續發展暨風險管理委員會

本公司為強化永續發展與險管理之治理機制，於 2025 年 8 月 12 日經董事會決議成立「永續發展暨風險管理委員會」，本委員會由 4 名委員組成，其中 2 位為董事及 2 位獨立董事。依組織規程每年至少開會一次，審議公司永續發展及風險管理政策、年度計畫及執行成果、督導永續發展資訊揭露事項並審議永續報告書、督導本公司永續發展及風險管理之業務或其他須經董事會決議之相關事項。

2.1.3 董事會績效評估

本公司為健全公司治理、監督及強化內部管理機制，每年至少執行一次整體董事會績效考核及董事成員自我評鑑。董事會績效考核包含六大面向評估 (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、對永續經營 (ESG) 之參與)。績效評估結果於每年第一季向董事會報告，並將執行情況揭露於官網及年報。

2025 年「董事會」、「董事會成員」、「審計委員會」、「薪酬委員會」之績效評估結果均屬優等，已提 2026 年 3 月 13 日董事會報告，並做為董事會及功能性委員會成員績效之參考。董事會績效評估請參閱 < 佳能企業官網 >

2.2 經濟績效

本公司轉型佈局影像應用、車載及 Edge AI 三大領域，已由過去數位相機轉為智能光學模組的研發製造，目前影像新應用佈局已有成效，受惠於產品佈局發酵，公司營運漸入佳境。

綜觀 2025 年，2025 年度營業利益新台幣 879,874 仟元，與 2024 年度營業利益 361,693 仟元相比，營業利益增加 143.27%。

單位：新台幣仟元

	2024 年度	2025 年度
直接經濟價值之產生		
收入：銷貨淨額 / 利息 / 股利 / 租金 / 權利金收入 / 出售資產收入 (有形 / 無形)		
營業收入	6,182,894	9,908,160
其他	256,935	52,251
直接經濟價值之分配		
營業成本：因營運活動所產生之成本 (註 2)	3,505,608	6,064,748
員工薪資與福利：員工薪資、紅利、獎金、員工福利 (退休金、保險)	1,814,144	2,356,758
支付給出資人者：利息費用、股利支付、特別股股利	258,781	173,618
支付政府的款項 (註 3)	135,266	236,844
社區投資	492	1,104
經濟價值之保留 (直接經濟價值之產生 - 直接經濟價值之分配)	725,538	1,127,339

註 1：此表之資訊來源係來自經會計師查核簽證之當年度合併財務報表。

註 2：係經會計師查核簽證合併財務報告之營業成本扣除屬成本之員工薪資與福利。

註 3：2024 年台灣地區支付政府之款項為 18,704 仟元及大陸地區支付政府之款項為 116,562 仟元；2025 年台灣地區支付政府之款項為 37,934 仟元及大陸地區支付政府之款項為 198,910 仟元。

2.3 誠信經營

2.3.1 誠信與反貪腐

佳能以『正直誠信』為原則從事商業活動並遵守業務所在地法律規定，為有效推廣誠信經營政策，佳能已訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》等，並經董事會通過，規範佳能有關人員，包含董事、經理人、受僱人及具實質控制能力者，於從事商業行為中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信或利害衝突之行為。員工入職時，給予員工工作規則、管理制度、誠信與職業道德等宣導與訓練，同時要求供應商簽訂《供應商社會責任承諾書》，明定其須遵守企業社會責任行為守則並從事道德的商業行為，且不存在任何欺詐、洗錢、貪腐、違反公平交易情事。佳能亦積極配合客戶對企業社會責任之要求，並對廉潔反貪腐之道德標準作出承諾。

舉報處理流程

佳能訂定《申訴及舉報事件處理與保密辦法》，由「稽核室」為受理申訴 / 檢舉之專責單位，申訴 / 舉報者可以具名或匿名方式進行申訴與舉報，並提出違法事件之具體事證。若申訴 / 舉報相關資訊不足時，將不予受理。當公司接獲申訴 / 舉報案件後，將籌組專案小組對案件進行調查。申訴 / 舉報情事涉及一般員工應呈報至部門主管，舉報情事涉及董事、高階主管，應呈報至獨立董事。佳能對申訴 / 舉報者身分及舉報內容將進行保密，並盡速完成調查結果，以確保員工或外部第三人不受傷害。申訴 / 舉報者可舉報任何不法情事。

舉報管道：

- 稽核主管 : 胡聖祺 先生
- 電話：Tel: +886-2-85229788 Ext. 2284
- 電子信箱：Michael.Hu@abilitytw.com
- 地址：24242 新北市新莊區中環路 3 段 200 號 佳能企業 稽核室

專案小組受理申訴 / 舉報案件後，交由相關單位進行審查，經查證該舉報屬實時，確有違反誠信經營規定者，將視情節輕重進行行政懲處、追討不當利益或追訴法律責任。另相關單位應檢討內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。佳能受理單位對於申訴 / 舉報受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之，保存期限未屆滿前，發生與申訴 / 舉報內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結為止。

舉報狀況

事項	2024 年	2025 年
收受舉報件數	無	無

落實情形

為落實誠信經營與反貪腐，佳能建立有效之內部控制制度，設置電子與實體之申訴管道、由專人管理，於「永續發展暨風險執行委員會」下設公司治理小組負責有關誠信經營與反貪腐之落實，每年至少一次向董事會報告年度執行狀況，每年進行誠信經營與反貪腐等宣導，鼓勵董事與員工參與相關教育訓練，包含營業秘密、資訊安全、內線交易、反競爭等相關課程，2025 年度員工誠信經營及反貪腐宣導教育訓練計 798 人次，共計 10,630 分鐘。2025 年度執行情形如下，已於同年 11 月 07 日向董事會報告。

誠信宣導
【誠信經營及反貪腐宣導】 1.透過公司公播系統播放，宣導員工於執行業務時應注意之事項。 2.董事和經理人誠信經營與反貪腐規範宣導。
【防範內線交易宣導】 1.董事和經理人防範內線交易規範宣導。 2.董事和經理人誠信經營與反貪腐規範宣導。

具體措施	2024 年	2025 年
發生任何與誠信經營或貪腐有關之違法事件	0 件	0 件
新人到職教育訓練之誠信經營課程，營業秘密保護管理規範宣導 (註 1)	100%	100%
員工誠信經營及反貪腐宣導教育訓練完成度 (註 2)	100%	100%

註 1：新人係指當年度入職員工

註 2：每年 1 次員工誠信經營及反貪腐宣導教育訓練，完成度指當年度年底在職員工完成訓練之比例

具體措施	2024 年			2025 年		
	台灣	中國	越南	台灣	中國	越南
原物料供應商簽署供應商社會責任協議新增加家數	11	37		10	21	9
原物料供應商簽署供應商社會責任協議完成度 (註 1)	100%	100%		100%	100%	100%

註 1：完成度 = 該年度新增原物料供應商且簽署供應商社會責任協議之家數 / 該年度新增之原物料供應商家數

2.3.2 法規遵循

本公司之法規遵循由法務、稽核以及財務單位負責，依所涉及之內容由前述單位分別進行鑑別，定期監控對公司營運有重大影響之法令法規，以確保能符合法令法規並落實法遵。公司透過既有之內控管理防止可能發生之不當行為與違法疑慮，降低有關風險。依據上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序規定，重大事件是指單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上。佳能遵守如下相關法令法規，依據健全管理體系、規劃法規鑑別、實施宣導和教育訓練等方式落實法遵的執行。

面向	遵循法規
財務及組織規劃	公司法、證券交易法、洗錢防制法暨相關法令
內部及客戶資訊保護	營業秘密法、個人資料保護法暨相關法令
人事政策及管理	勞動基準法暨相關法令
環境管理	環境保護法令、職業安全衛生法令暨相關法令

事項	2024 年	2025 年
發生任何與反競爭、反托拉斯及壟斷行為有關之違法事件	無	無
違反社會、環境及經濟領域法規的重大事件 (罰金達新台幣 100 萬元以上)	無	無

註：佳能企業 2025 年並未發生任何產生罰金或罰鍰事件。



2.4 風險控管

本公司「風險管理小組」負責執行風險管理，在可接受的範圍內採取適當措施，預防或降低公司可能的損失，以保護公司員工、客戶、股東或合作夥伴等利害相關人的利益，持續改善及降低公司的營運風險，定期向永續發展暨風險管理執行委員會報告風險管理結果。

2.4.1 風險管理流程

本公司透過風險管理流程，使各部門清楚瞭解所屬之相關風險，評估可能面臨的風險議題，減少或避免其帶來之衝擊與影響。在 2025 年，公司依循重大性原則與 ISO31000 風險管理準則，廣泛收集並更新公司可能面臨之各類風險，將各風險歸納出四個主要風險面向，分別為經濟 (治理) 風險、環境風險、社會風險以及其他新興風險，依據《風險管理作業程序》規範風險管理之權責、方法及流程，以期有效鑑別流程潛在風險、評估風險發生的可能性及對營運所產生的衝擊，確保適當的風險管理作業能有效執行，以符合風險管理之需求。



風險來源

經濟(治理)	環境	社會	其他
財務、營運、業務、供應鏈、法規合規、資訊安全	氣候變遷、溫室氣體、綠色產品、廢棄物、資能源	人權、人力資源、人才發展、職業安全衛生	新興市場、外部重大危害事件， 或未包含於經濟、環境社會面向之來源

風險管理流程，第一步是進行風險識別，其次，對已識別出來的風險進行風險分析，評量其影響性與發生性，進行加權評分，依評量結果挑選出重大風險項目及需進行風險處理的項目，由相關單位提出因應對策，並回報風險管理小組進行風險因應與對策彙整後，呈報永續發展暨風險管理委員會，透過委員會監督執行狀況，適時調整管理對策與控制重點，以達成風險管理目標。

2.4.2 風險管理議題

2025 年度，佳能整理出之各面向主要風險管理議題，以及其應對措施說明。

面向	對佳能的影響	應對措施
經濟（治理）風險	**擴充生產基地** 因應客戶需求增加海外生產據點，分散在大陸生產之風險，佳能已南向於越南設廠投資，越南廠因語言和文化與台灣大不相同，為設廠帶來相應風險。	1.增加北越廠之營運，且維持中國東莞廠之運作； 2.調派有外國工作經驗之員工至北越廠工作。 3.鼓勵員工學習越南語，避免文化差異。
	原物料中斷與庫存風險 關鍵物料供應來源較單一，供應商若交貨延遲或缺料，將影響佳能之生產。	1.引進第二供應商，分散缺料風險； 2.規劃與控管關鍵物料安全庫存。
	銷貨集中風險 經由長期穩定合作之客戶，可確保佳能穩定成長，但存在銷貨過於集中之風險。	1.分散客戶，找尋新客戶； 2.產品多元化佈局。
	資訊安全 因網路駭客與病毒釣魚信頻繁出現，大量電子流程與網路通訊，資安控管對佳能具有重要影響。	1.加強資安宣導，定期發布資安警示通報； 2.每年定期資安盤查。
	利率風險 與銀行借款而產生，主要為營運所需，此類支出因應營運需求且有現金流出的舉債所產生的借款成本並不高。	1.針對銀行借款利率，盡力爭取最優惠之借款利率。
	匯率風險 因跨國營運，使用多國貨幣產生相應之匯率風險，主要貨幣為美元、人民幣及越南盾。此類風險多自未來之商業交易、已認列之資產與負債、及對國外營運機構之淨投資等。	1.視利差匯差調節外匯部位，可能使用即期、遠期外匯、換匯及衍生或非衍生金融商品合約，降低匯率風險； 2.規劃並評估外幣存儲量； 3.加強貨款回收。
	信用風險 來自客戶或金融工具之交易對手無法履行合約義務而導致可能產生財務損失之風險，主要來自交易對手無法清償按收款條件支付之應收帳款。	1.依佳能授信政策，就付款與出貨條件進行管理和信用風險分析； 2.執行內部信用風險控管，包含評估客戶之財務狀況、過往經驗及其他因素等。 3.定期監控信用額度之使用。
環境風險	**氣候變遷風險** 因產業鏈對於氣候變遷所造成之影響，以及在現行趨勢下佳能企業所受到的衝擊，詳見本報告書第 4.1 章「氣候變遷管理」。	1.佳能執行氣候變遷相關風險辨識及管理流程，詳見本報告書第 4.1 章「氣候變遷管理」。
社會風險	**人權管理 & 勞雇關係 & 人力資源風險** 員工之人權管理未能有效管理，可能會違反法規；人力資源管理不良可能會造成公司勞資溝通不佳，人力短缺之衝擊，影響公司之運作流暢度。	1.佳能依法規要求進行人權管理、勞雇關係、以及人力資源管理，詳見本報告書第 5 章「幸福職場與社會公益」。

2.5 客戶關係管理

佳能致力於達成客戶滿意及創造最高利潤，確保技術與製造能力提供高品質的產品與服務以滿足客戶要求，為此，全體員工參與及展現能力、行動、團結、繁榮的團隊合作意識，每個作業重視源頭管理，秉持凡事第一次就做對的理念，持續改進內部流程。

本公司已建立合約及訂單審查作業程序、客戶滿意度評估作業及客戶抱怨作業程序等，針對客戶抱怨事件，判別問題所在及責任歸屬，進行矯正措施與後續改善活動，並於每年底針對以下九大面向進行客戶滿意度調查，由業務部門對客戶發放問卷，依照客戶反饋的意見，展開改善檢討。



客戶滿意度評估流程



2025 年整體客戶滿意度調查達 96.8%，顯示整體的產品及服務滿足客戶的期待。為有效持續提升客戶關係，公司在製程面導入首件檢查自動化，透過 AOI 串聯系統，若數據未達 Cpk > 1.33 即自動鎖線，並針對關鍵參數設置即時監控，確保異常能即時警示。同時將歷史客訴案例導入失效資料庫，於新機種開發階段，建立數位化追蹤，另要求供應商提出分析時程與進度，導入即時信件回覆制度，確保客戶能隨時掌握案件狀況。佳能將不斷精進改善，致力滿足客戶之期望。

2024 年		2025 年 (註 1)	
影像產品事業處	88.0%	影像產品事業處	98.6%
影像系統事業處	100%	影像系統事業處	100%
影像模組事業處	100%	智能物聯事業處	100%
		顧客開發事業處	88.4% (註 2)

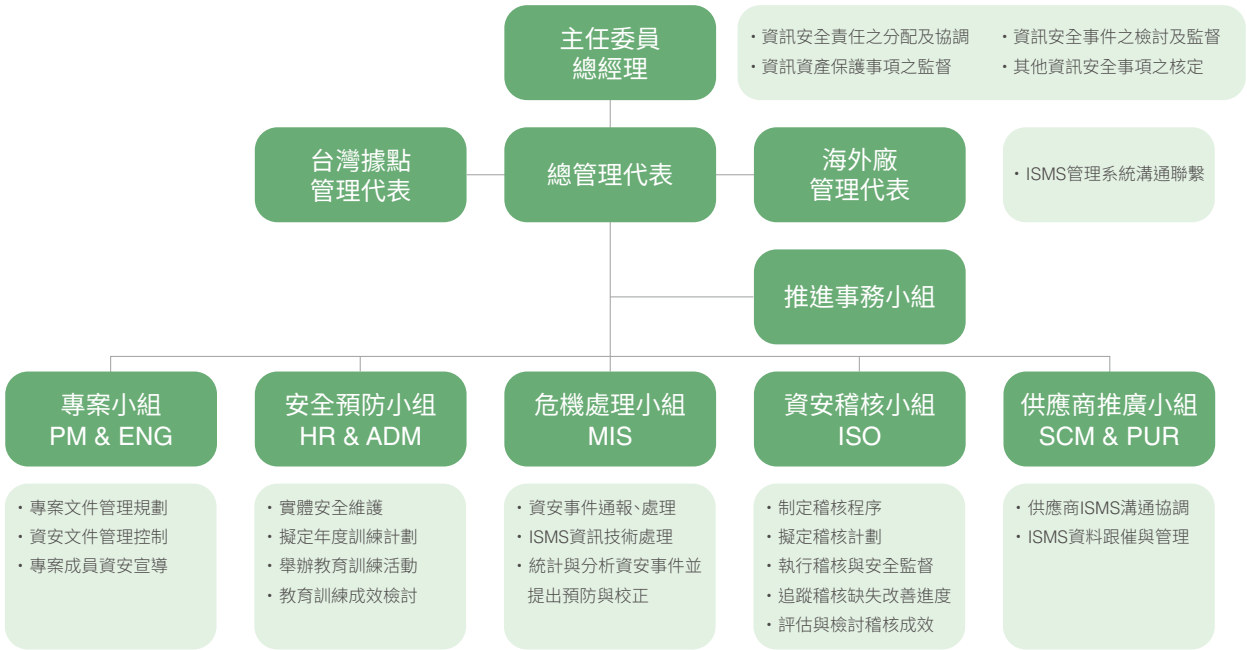
註 1：2025 年公司內部組織調整，重新規劃各 BU 產品線與客戶群。

註 2：顧客開發事業處之客戶對於佳能提供的服務態度與應對等感到滿意，但在詢問回應與問題分析速度等部分客戶滿意度較低，致使滿意度未達目標 90%，相關部門討論並提出改善對策，如強制檢查表逐項點檢；建立數位化追蹤等。

2.6 資訊安全

本公司為強化資訊安全防護，自 2012 年起全力推動導入資訊安全管理系統，2013 年 8 月取得 ISO 27001 資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS）證書。公司持續精進網路資通系統架構，同時要求同仁落實資訊安全管理規範，透過資訊資產與風險評鑑、監控營運衝擊分析與營運持續演練等機制建構完整的資安防護力，將資安意識及觀念融入成為公司企業文化的一部份，朝建構零信任網路架構目標前進。

資訊安全管理系統認證	營運據點	取得日期	有效日期
ISO 27001:2013	台灣據點、中國東莞	2022 年 8 月 16 日	2025 年 8 月 16 日
ISO 27001: 2022	台灣據點、中國東莞	2025 年 8 月 16 日	2028 年 8 月 16 日



資訊安全政策

為維護資訊機密性、完整性、可用性與適法性，保護資訊資產免於遭受來自於公司內外，不論是人為、蓄意或意外的破壞而影響公司作業或損及公司權益，佳能制定資訊安全政策，以作為實施各項資訊安全措施之標準。

1. 保護資訊避免未經授權使用。
2. 避免資訊揭露給予未經授權者，維護資訊機密。
3. 避免未經授權者竄改資訊，保護資訊完整。
4. 合法使用者及時取得所需資訊。
5. 落實遵守資訊安全有關法律及規定，避免使用非法軟體。
6. 建立系統備援機制，維持公司業務永續運作。
7. 提供員工資訊安全訓練，強化整體安全認知。
8. 建置資訊安全控管設備及時偵測安全漏洞以防止電腦駭客入侵及病毒破壞。
9. 建立即時通報系統，以期於安全事件發生時，可即時採取因應措施。

本公司針對企業資訊安全特別成立資訊安全處理小組，定期召開管理審查會議，制訂與檢討資訊安全管理目標及政策。為有效推動資訊管理政策，資安組織下設立專案小組、安全預防小組、危機處理小組、資安稽核小組、供應商推廣小組，由各職能部門資深管理人員擔任，確保資安管理系統能持續穩健運作。

資訊風險控制

我們透過 ISO 27001 資訊安全管理系統導入，遵循資安政策要求、定期進行資訊安全宣導及員工資訊安全教育訓練等，每年由內部及外部專業稽核人員、組織對資安管理系統進行稽核，就資安運作狀況、風險控制及事件改善進行評審，呈報至資訊安全處理小組，以控制及降低資安風險。

在新人入職時本公司安排進行基本的資訊安全教育訓練，對在職人員透過每年的資安教育訓練、公告宣導強化員工的資安意識。同時資安人員每年參加台灣資安大會 (CYBERSEC Taiwan)，提升資安人員的資安防護知識，並從各資安廠商及資安專家學習了解各種潛在資安問題及各種防護的解決方案。

本公司為落實資訊風險管控，進行相關的資安防護措施，不但著重在加強相關網路邊界管控，並以零信任 (Zero Trust) 網路架構為目標邁進；從 2022 年起為避免遭受網路或勒索軟體的攻擊，導入 EDR 資安防護 (端點偵測與回應) 及 MDR 資安防護 (託管式偵測及回應服務) 解決方案，能藉由偵測連接內部網路的電腦或連網設備，阻斷異常行為與可疑程式之運行。

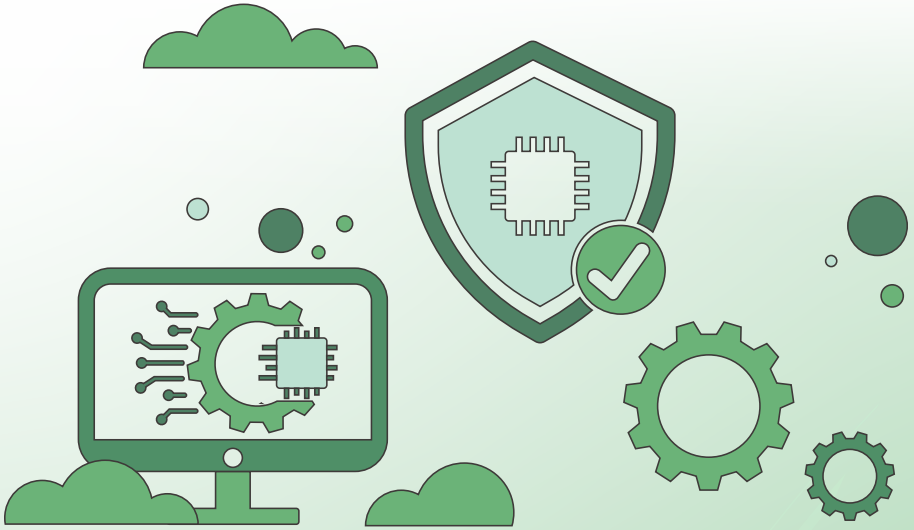
佳能資訊安全相關風險控制措施

資安防護	防護項目
EDR 資安防護	端點偵測與回應 (EDR)
	託管式偵測及回應服務 (MDR)
	避免遭受網路或勒索軟體的攻擊
防火牆	阻止駭客攻擊癱瘓網路
	控管合理的網路使用
防毒軟體	阻止病毒破壞企業資料
	避免中毒影響工作效率
	避免中毒對外攻擊影響商譽
反垃圾郵件	避免垃圾郵件過多影響工作效率
	避免病毒透過郵件傳進公司
郵件進出側錄	記錄進出郵件，避免信件誤刪、中毒遺失
	供事後稽核與舉證
PC 端點防護	USB Disk/ 藍芽 / 網芳 / 記憶卡的週邊資料存取管制
	即時通訊傳檔管制、Web Mail/ 雲端硬碟管制
	行動通訊網路管制

資安防護	防護項目
外部人員連線管制	人員遠端存取公司資源之管制
	人員 WFH 存取公司資源之管制
	行動通訊設備之管制
外來電腦管制	合作夥伴 / 廠商 / 客戶來廠之上網管制
	員工私人電腦來廠之管制
上網行為過濾與管制	避免員工誤上有惡意軟體風險之網站
	根據層級與工作需要授權上網類別
	統計員工上網行為 / 時間 / 排行榜
	記錄上網行為，異常分析
防毒牆	阻擋內部中毒對外攻擊
	阻擋新型變種惡意軟體攻擊
	與病毒決戰境外，降低內部感染機會
重要圖文集中納管	重要檔案集中控管
	知識庫管理與分享

本公司從管理上及技術上落實資訊安全管理政策，透過相關資安聯盟收集及交換資安情資，同時加入中華民國資訊軟體協會 - 資安長聯誼會了解最新資安漏洞，掌握最新威脅資訊 (Twcert、NVD、CVE)，並自 2022 年起持續由資安廠商以託管式偵測及回應服務 (簡稱 MDR) 加強防護：

1. 不定期的預警性通報，即早採取相關預警應變動作，如：收到國家級組織型駭客寄送釣魚郵件通報，可立即加入郵件管控系統進行過濾；收到 Windows 系統嚴重風險漏洞通報，即可適時進行系統修補。
2. 透過每個月提供的資安事件與統計月報，對資安偵測活動紀錄、通報警訊與資安事故，進行因應處理的措施。
3. 由資安廠商針對台灣威脅情資中心近期發現之重要資安議題進行探討與分享，以達資安聯防增進整體資安防護能力。



資安管理執行成果

資訊安全已為公司營運重要議題，對應資安管理事項及成果說明如下：

- 專責人力：設有資安專責主管及資安專責人員一名，資安專責人員已取得 iPAS 資訊安全工程師 - 初期能力鑑定與中級能力鑑定，負責公司資訊安全規劃、技術導入與相關的稽核事項，以維護及持續強化資訊安全。。
- 客戶滿意：佳能在 2024 年及 2025 年皆無接獲侵犯客戶隱私或遺失客戶資料投訴，或重大資安防護缺失事件之情形發生。
- 教育訓練：所有新進員工到職前皆完成資訊安全教育訓練課程；全體員工每年皆完成一次線上資訊安全宣導及自我檢查；年度共計執行四次弱點偵測掃描。
- 資安公告：每年不定期發佈超過 10 份資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。
- 資安威脅：每月產生一份資安威脅分析月報，針對端點防毒、網路攻擊、惡意及可疑行為之偵測結果進行統計與分析。

3

永續供應

3.1 供應鏈管理

3.2 原物料管理

3.3 永續供應鏈



重大議題：永續供應鏈

重要性、政策及承諾

佳能致力於建立韌性且低碳的永續供應鏈，明確將環境守法、職業安全及人權保障納入供應商准入規範。

積極性認證要求：本公司優先採購具備國際認證之供應商，包含 ISO 14001（環境）、ISO 50001（能源）、ISO 14064（溫室氣體盤查）、ISO 45001（職安衛）及 ISO 27001（資訊安全）等國際驗證之供應商。

行為準則與契約約束：所有供應商必須遵循 amfori BSCI 或 RBA 行為準則，並簽署《供應商社會責任承諾書》及《資訊安全管理 (ISM) 合規落實表》，明定禁用童工、保障人權與資訊隱私之責任。

正負面衝擊

1. 正面： 透過對品質、環境、職安衛生及資安議題的妥善管理供應鏈廠商，降低經營風險，確保穩定供應卓越產品與服務給客戶，建立共榮夥伴關係。
2. 負面：供應鏈管理不良（如供應商零件交付的延遲、或品質不良、或發生職安意外、或違反環保法規）可能導致生產中斷、成本上升、品質下降或損及企業信譽等問題。

行動計畫

1. 新供應商審核：除了 QSA/QPA/GPA 自評，積極要求新供應商具備 ISO 9001 等第三方驗證方可納入。
2. 專業賦能： 啟動「綠色供應鏈 ESG 共學講堂」，由內部位取得 ESG iPAS 證照的同仁擔任「綠色供應鏈大使」，針對碳足跡管理、循環經濟、人權保障等五大核心議題對供應商進行輔導。

評估機制及當年度績效

1. 實質稽核實績：2025 年共完成台灣、中國東莞及北越廠區 62 家供應商之實地稽核，內容涵蓋品質、環境、職安衛生及人權評估，確保缺失改善至結案。
2. 根據 A~D 級評比結果進行績效獎懲連動的資源分配。2025 年評選出 8 家 A 級優良廠商，給予「酌情增加訂單量」及「優先承製新產品」獎勵；針對 3 家評比為 C 級之廠商，由具備 ESG iPAS 證照的「綠色供應鏈大使」或安排品質工程師進行實地輔導，皆已完成品質提升，後續將持續追蹤。
3. 專業賦能與教育培訓：2025 年啟動「綠色供應鏈 ESG 共學講堂」，由內部專家針對碳足跡管理、循環經濟、人權保障等五大核心議題對 68 家核心供應商進行輔導，強化供應鏈之永續競爭力。
4. 衝突礦產盡職調查完成率達 88%。

補救機制

權責單位：供應鏈管理處 / 品保單位

1. 供應鏈管理處：定期或不定期管控了解供應商在零件品質、研發、交期、服務、綠色設計的配合度；若有緊急事件發生，可透過使用郵件、面談會議或電話即時處理。
2. 品保單位：針對產線或市場反饋之零件問題點，要求供應商進行異常處理分析矯正對策，確認改善績效，並與客戶溝通結案。

目標

短期

1. 建立供應商 ESG 項目評核標準

中期

1. 針對符合 ESG 評比之供應商設置增加訂單量之激勵方案
2. 衝突礦產調查完成率達

長期

1. 針對全數供應商實施實質 ESG 項目稽核評比，並與 AVL 核准名單動態連結。

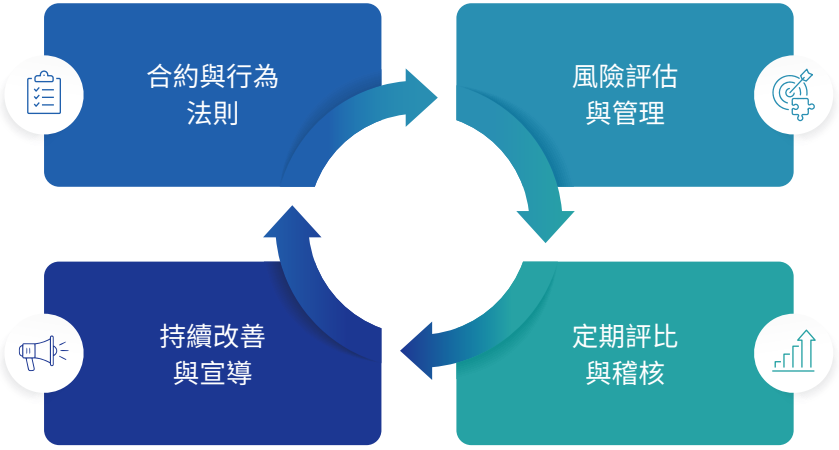
3.1 供應鏈管理

本公司原物料為電子材料和機構材料為主，以類型區分主要為材料製造商、被授權的區域代理商及外包商等三類，2024 年列入「核准供應商清單 (Approved Vendor List，AVL)」合作之供應廠商共計 766 家，供應商所在區域遍布台灣、中國、東南亞、日本、韓國及歐美等地，主要供應商 90% 位於亞洲區域。我們持續推動供應鏈當地化，鼓勵供應商加入使用 e-procurement 系統平台與綠色供應鏈管理 (Green Supplier Management，GSM) 的綠色電子資訊平台，以降低運輸成本及推廣無紙化。在與供應商合作前，除了考慮品質、價格、交期、生產和技術因素外，優先採購具備 ISO 14001（環境管理）、ISO 50001（能源管理）、ISO 14064（溫室氣體盤查）、ISO 45001（職業安全衛生）或 ISO 27001（資訊安全）等國際驗證之供應商。所有供應商必須遵循 amfori BSCI 或 RBA 行為準則，並簽署《供應商社會責任承諾書》及《資訊安全管理 (ISM) 合約》，明定禁用童工、保障人權與資訊隱私之責任。

各營運據點之當地供應商採購比例 (註 1/ 註 2)	2023 年	2024 年	2025 年
台灣據點	72.73%	73.14%	69.26%
中國東莞	57.66%	47.91%	32.5%
北越廠 (註 3)			7.22%

註：1. 「以供應商公司註冊所在地」作為「當地」準則，台灣總部的當地採購係指台灣當地供應商；中國東莞廠係指中國大陸與香港供應商，北越廠係指越南當地供應商。
2. 當地供應商採購比例 = 當地供應商當年度交易金額 / 當年度總採購金額。
3. 2025 年起，北越廠始進行採購作業。

永續供應鏈管理



新供應商評估與審核



新供應商於加入佳能供應鏈前須先完成：品質系統稽核 (Quality System Audit，QSA)、製程系統稽核 (Quality Process Audit，QPA)、綠色產品稽核 (Green Process Audit，GPA)、營運管理綜合評鑑之自我評估表，並簽署採購合約、保密合約、禁用及限制使用物質不使用保證函、供應商社會責任承諾書、供應商品質協議書、供應商貿易安全和守法合規稽核表，再依新供應商的材料風險與製程風險，決定是否實地審核。

對新供應商進行品質保證系統、綠色產品管理系統、技術製程能力與採購資材管理能力的評鑑工作以確保其符合相關要求，此外，若新供應商具備 ISO 9001、IATF 16949 或 TL 9000 等第三方品質系統驗證合格其中之一者，將優先考慮納入，並經由本公司審核後列入核准供應商清單 (AVL)。

供應商之人權管理與政策，透過與供應商所簽訂的《供應商社會責任承諾書》，明定供應商須遵守 RBA 行為守則保障人權以及禁用童工，若供應商有違反者，公司得終止與供應商之合作關係，每年由採購單位配合內部稽查企業社會責任時，進行人權相關之調查與評估。

在與供應商所簽訂的合約中，明確規範供應商須遵守：營運持續績管理、企業社會責任、資訊安全管理等相關法令以及負責任商業聯盟之行為守則，若有違反規範且情節重大者，本公司得終止與供應商之合作關係。2025 年佳能新增供應商共計 40 家，均符合供應商審核流程。

供應商定期評比

本公司每年依據內部程序文件對既有供應商進行每月定期評比依品質、交期、供應協調配合度與成本競爭力做評比作業，以確保 AVL 供應商可符合佳能的供應商標準要求並篩檢出潛在供應商風險，要求有缺失供應商須於期限內提出缺失矯正改善及預防再發報告，未完成者將被列為不合格供應商，並將評比報告進行彙總後提供給採購單位作為供應商管理的重要依據，評分等級分為下列四種：

- A 級 - 90 分以上為優良廠商。連續三個月等級為 A 者，酌情增加訂單量並可優先承製新開發產品。
- B 級 - 89 ~ 80 分為品質穩定廠商。
- C 級 - 70 ~79 分為品質不穩定廠商。考慮酌情減少訂單量，安排品質工程師與廠商開會進行檢討與輔導並同步知會採購單位，完成輔導改善後兩個月重新進行供應商稽核，若期限內未見改善者自核准供應商名冊中剔除，未來若需繼續合作者需重新評估審查，方可再進行交易。
- D 級 - 70 分以下者。考慮立即減少訂單量，立即安排品質工程師與廠商開會進行檢討與輔導並同步知會採購單位，限期三個月至六個月改善完成，若期限內未見改善者自核准供應商名冊中剔除。未來若需繼續合作者需重新評估審查，方可再進行交易，若為客戶指定之供應商不在此限。

2025 年度供應商定期評比家數結果

佳能供應商定期評比 (家數) 註	2025 年
A 級	8
B 級	302
C 級	3
D 級	0

註：指當年度 12 月之評比記錄

2025 年評選出 8 家 A 級優良廠商，給予「酌情增加訂單量」及「優先承製新產品」獎勵；針對 3 家評比為 C 級之廠商，由綠色供應鏈大使或安排品質工程師進行實地輔導，皆已完成品質提升，後續將持續追蹤。

供應商稽核

本公司每年底依供應商的交貨品質、配合度及材料風險，規劃次年度供應商年度稽核計劃，突發性事件則依問題點作為稽核對象。我們按稽核計劃組成稽核小組，到供應商處進行實地品質系統稽核、製程系統稽核及綠色產品稽核，要求供應商對發現的問題進行矯正與改善措施，若稽核問題持續無法結案時或供應商無改善意願，將視情形減少交易或從核准供應商清單 (AVL) 中移除。

每年底制定的供應商實地稽核計畫，除對供應商的製程與品質管理系統進行評估外，另外要求供應商對環境保護、職業安全衛生、員工人權如不雇傭童工、無強迫勞動等項目進行自我評估，了解供應商在環境社會等永續面向的風險控管與因應，鼓勵供應商一同為社會永續盡一份心力。

2024 年與 2025 年供應商稽核結果

		2024 年	2025 年
供應商實地稽核 (家數)	台灣據點	15	6
	中國東莞廠	38	42
	北越廠		14

註：2025 年起，北越廠始開始採購作業。

3.2 原物料管理

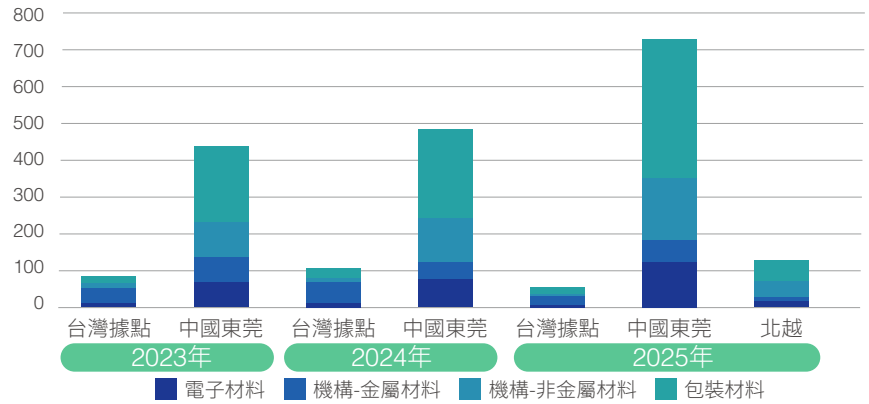
本公司主要產品為數位影像設備，使用之關鍵材料有印刷電路板 (PCB)、積體電路 (IC)、被動元件 (passive components)、連接器 (connector)、塑膠原料 (plastic)、金屬原料 (metal)，包裝材等。2025 年佳能企業 (含台灣五股廠) 生產所使用的原物料消耗量共 54.65 噸，較 2024 年減少，主係因公司進行生產據點之調整，部份生產量能移至北越廠，故台灣據點出貨量減少；中國東莞廠生產所使用的原物料消耗量共計 724.85 噸，係因公司業績生產增長，使用的原物料亦隨之增加；北越廠於 2025 年開始量產出貨，生產所使用的原物料消耗量共計 127.76 噸。若遇極端氣候之天災或地緣性人禍事件造成材料市場供需失衡時，即會由採購 / 研發 / 品管單位提出替代供應材料導入計畫，經由工廠試產後再由品保單位進行信賴性測試，完成所有測試合格後再向客戶報備取得同意後即可以導入生產，以確保在遇到供應鏈中斷風險時依然能夠滿足客戶出貨需求。

單位：噸

原物料 (註)	2024 年		2025 年		
營運據點	台灣據點	中國東莞	台灣據點	中國東莞	北越
電子材料	11.38	75.06	6.21	122.00	15.80
機構 - 金屬材料	54.87	46.36	21.71	59.15	11.75
機構 - 非金屬材料	12.79	120.56	6.98	169.65	41.92
包裝材料	24.83	239.23	19.75	374.05	58.29
總計	103.877	481.21	54.65	724.85	127.76

註：數據來源為各營運據點資材部門出庫之成品數量，對照 SAP 系統之原物料使用數量與綠色供應鏈管理平台 (GSM) 之原物料重量相乘後，依分類加總所得。

2023 年 -2025 年度各類別原物料使用量統計

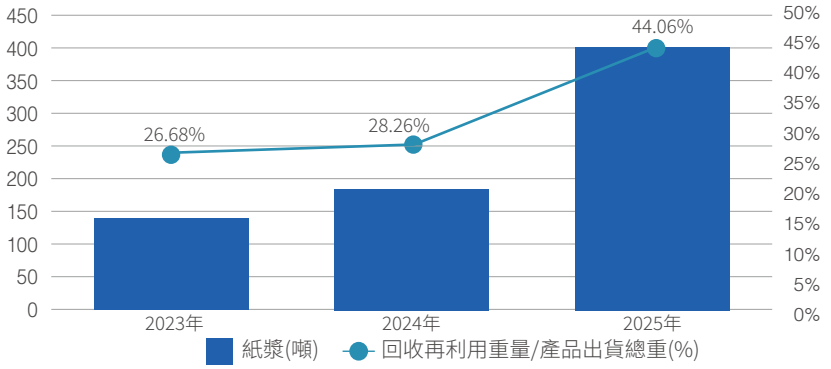


為貫徹推動佳能節能減碳與地球資源永續利用，紙製包裝材料 (包含紙盒、紙棧版與相關包裝材料) 均以回收再利用紙漿為原料製造。合併台灣營運據點、中國東莞廠、以及北越廠在 2025 年使用回收再利用的物料共計 399.78 噸，主要為 2025 年紙漿制品使用回收再利用數量增加，使用回收再利用物料之比例亦增加。

物料名稱	2023 年	2024 年	2025 年
紙漿 (噸)	138.54	175.63	399.78
回收再利用重量 / 產品出貨總重 (%)	26.68%	28.26%	44.06%

註 : 2023-2024 年為台灣據點與中國東莞合計，2025 年新加入北越廠之回收再利用物料

2023 年 -2025 年回收材料年度使用量與比率趨勢



衝突礦產管理

衝突礦產政策

公司持續關注衝突礦產議題，承諾致力詳實調查供應鏈，善盡企業公民的責任，不使用及不採購來自剛果民主共和國衝突區域及人權侵害的金屬礦產 (簡稱“衝突礦產”)，採取相關措施以避免產品中使用該等衝突礦產，包括要求供應商詳實調查其產品中含有金 (Au)、鉭 (Ta)、 鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co) 和雲母 (Mica) 等礦產之礦源是否來自於剛果民主共和國與鄰近國家衝突區域，並於必要時要求供應商提供調查所得之資訊，要求供應商需承諾採用負責任的礦料來源，努力確保產品中所使用的礦源不會為武裝衝突帶來獲利以及侵害人權。

佳能企業恪遵 OECD 《受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南》，將衝突礦產管理納入「核准供應商清單 (AVL)」之強制准入規範。我們不僅要求供應商簽署承諾書，更積極推動以下管理行動：

合格礦源要求： 供應商必須證明其產品所含之金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co)、雲母 (Mica) 係採購自經 RMAP 驗證合格之冶煉廠。

實質輔導與審核： 2025 年調查完成率達 88%。針對每一份回傳之調查表，均由具備 ESG iPAS 證照之「綠色供應鏈大使」或品質工程師 (SQM) 進行實地訪談與技術指導，進行冶煉廠身分核實與風險評估，確保供應鏈透明度。

績效獎懲連動： 將衝突礦產管理表現納入供應商年度評比。2025 年針對積極配合調查且礦源清淨之供應商，列入 A 級優良廠商並給予優先承製權獎勵；針對尚未達成調查目標之廠商，則由 SQM 人員列入年度輔導計畫，限期未見改善者將視情形減少交易或移除 AVL 名單。

3.3 永續供應鏈

佳能企業致力建構具韌性的永續供應鏈，依循 RBA 行為準則與內部管理機制，2025 年度完成 54 家關鍵供應商之永續風險評估，鑑別出 3 家存在潛在風險。環境面向的主要衝擊為溫室氣體盤查進度落後，社會面向則顯示職安衛管理體系尚未完善。公司已要求供應商提交矯正措施與預防計劃，由管理團隊持續追蹤輔導，協助落實職業安全衛生防護，並鼓勵供應商加速溫室氣體盤查。

同時，佳能企業將強迫勞動、使用童工及重大環境污染列為永續零容忍項目。2025 年關鍵供應商均無重大違規，展現公司在供應鏈管理中兼顧環境與社會責任的決心，持續推動永續發展。

2025 年啟動「綠色供應鏈 ESG 共學講堂」，共築淨零低碳未來

面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，ESG（環境、社會、治理）已不再是企業的額外選項，而是企業永續競爭力的核心支柱與轉型關鍵。佳能企業深知供應鏈在邁向淨零碳排目標中的關鍵角色，於 2025 盛大舉辦首次「綠色供應鏈 ESG 共學講堂」。此次活動匯聚逾百位來自供應商夥伴的產業菁英，旨在深化合作，共同打造韌性、低碳的綠色供應鏈，助力整個產業生態圈邁向 2050 年淨零碳排的未來。「綠色供應鏈 ESG 共學講堂」吸引 68 家核心供應商參與，課程涵蓋碳足跡管理、循環經濟、人權保障等五大核心議題，將永續概念轉化為具體實踐。

領先業界的 ESG 人才培育與策略供應鏈管理處轉型

佳能企業投入大量的資源進行內部人才培訓，累計至已有 22 位同仁成功取得由經濟部核發的 ESG iPAS 淨零減碳初級證照，在獲得證照的同仁中，高達 70% 是來自供應鏈管理處，這突顯佳能企業的戰略眼光，讓這些人員轉化為具備 ESG 知識的「綠色供應鏈大使」，直接對供應商進行技術輔導與 ESG 要求溝通。供應鏈管理處為鏈結供應商、推動綠色轉型的第一線關鍵。透過採購同仁的專業化，佳能企業能更有效率地與供應商溝通對於 ESG 要求，並共同推進綠色採購與碳排放管理。

在佳能，不單單只有採購同仁是成本控制者，還有品管中心供應商品質管理部門是品質把關者，他們已成為具備 ESG 知識的『綠色供應鏈大使』。這是我們在 ESG 教育訓練上的重大里程碑，也是確保我們能與供應商夥伴在同一語言、同一步調上共同前進的基石。

共學講堂：以「淨零趨勢，共學共創，綠色未來」為主題

「綠色供應鏈 ESG 共學講堂」的核心目的，是想與所有佳能企業的供應商一起透過系統性的學習，熟悉最新的 ESG 規範、國際法令與產業趨勢。透過知識的普及與經驗的交流，將「永續供應鏈」從概念轉化為具體的實踐。

活動以「淨零趨勢，共學共創，綠色未來」為主題，特別邀請業界知名專家分享最前沿的 ESG 實務經驗，並深入探討環境永續與供應鏈優化的策略。

講座涵蓋了當前企業最關注的五大核心議題：

1. 碳足跡管理（Carbon Footprint Management）：如何精準盤查、計算產品與服務的碳排放。
2. 綠色供應鏈管理（Green Supply Chain Management）：建立環境友善的採購與製造流程。
3. 以人為本的共融未來（People-Centric & Inclusive Future）：確保供應鏈中的社會責任與人權保障。
4. 循環經濟（Circular Economy）：資源效率與廢棄物減量策略。
5. 供應商評估工具（Supplier Evaluation Tools）：建立透明、可量化的 ESG 績效評估體系。

攜手應對氣候危機，將責任化為機遇

佳能企業透過共學講堂活動，不僅是提供知識，更是發出一個清晰的合作訊號：ESG 不僅是企業的社會責任，更是產業轉型的巨大機遇。藉由互動與案例分享，與會者能將所學知識轉化為實務行動，有效提升自身的永續管理能力。佳能企業期望與所有供應夥伴攜手，共同應對氣候危機，維護地球環境。最終的目標是透過整個供應鏈的綠色轉型，為產業、社會和地球創造一個更具韌性與永續性的未來。此次「綠色供應鏈 ESG 共學講堂」的成功舉辦，標誌著佳能企業在推動產業淨零碳排轉型上的又一重要里程碑。共學共創綠色未來，將是佳能企業與供應鏈夥伴們共同前行的堅定方向。





4

綠色環境

4.1 氣候變遷管理
4.2 能源管理
4.3 溫室氣體管理
4.4 廢棄物管理
4.5 水資源管理
4.6 永續創新產品



重大議題：氣候變遷管理、淨零與溫室氣體盤查

重要性、政策及承諾

公司對溫室氣體排放 (直接和間接) 負有責任，公司承諾採取優選措施，在控制範圍內逐步減少溫室氣體排放，並在影響範圍內鼓勵減排 / 淨零行動；考慮未來氣候預測，以識別風險，將適應氣候變化納入公司決策過程中；尋找機會，避免或最小化與氣候變化有關的破壞，並在可能的情況下，利用機會進行調整以適應變化；對氣候變遷進行管理，適應氣候變化將會對健康、繁榮和人權產生影響，進而對社會產生貢獻。

正負面衝擊

1. 正面：對氣候變遷採取管理行動，可提早調適變化，對應立即性風險時，可減少資產損失；對氣候資訊揭露，符合法規要求，亦可以增加公司聲譽。
2. 負面：未採取氣候變遷管理，無法及時符合法規或客戶要求，對於突發性氣候，來不及提早採取因應準備，使用公司資產支出增加，損失市場機會，造成營收減少。

行動計畫

1. 公司發展製程優化與廠房營運改善，透過推動多樣化節能措施持續降低能源，加裝變頻器、製程設備調整與管理改善、能源管理系統精進等節能措施之推行，落實廠區與辦公室節能與營運設備效率改善。
2. 在產品開發和生產上與供應商合作，致力於提供低碳、低耗電的解決方案，產品設計以易拆解、可回收及綠色設計為原則，提高能源及使用效率。

評估機制及當年度績效

1. 以 2023 為基準年，2025 年台灣據點能源消耗密集度減少 53.75%，中國東莞廠能源消耗密集度減少 19.17%。
2. 以 2023 為基準年，2025 每佰萬營收碳排量減碳 35.47%（類別一、類別二合併計算）。
3. 北越廠首次盤查，設定 2025 年為其基準年。

補救機制

權責單位：行政管理部 /ISO 系統部

1. 公司定期 / 不定期收集政府或國際組織或客戶之氣候變遷管理要求，反應至公司內部，意見及訊息交流，視議題之重大性分類後做後續導入及追蹤。

目標

短期

1. 以 2023 為基準年，於 2025 年每年減少能源消耗密集度 1%
2. 以 2023 為基準年，於 2025 年每佰萬營收碳排量每年減碳 2%（類別一、類別二合併計算）

中期

1. 以 2023 為基準年，於 2026-2030 年每年減少能源消耗密集度 2%
2. 以 2023 為基準年，於 2030 年每佰萬營收碳排量減碳 25%（類別一、類別二合併計算）

長期

1. 2050 年達到淨零排放，每年檢視碳強度減碳績效

重大議題：產品品質與安全、原物料管理

重要性、政策及承諾

客戶是本公司重要的利害關係人，依據客戶的意見與需求，與國際法規的更新 (法國循環經濟、歐盟電池由指令轉變為法規…等)，導入 ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 車用產品品質管理系統、QC 080000 有害物質過程管理系統等，透過積極蒐集客戶意見、導入數位化工具、強化風險管理，透過持續的教育與宣導，在公司建立全員瞭解、遵守以及承諾品質的企業文化。以優良的產品獲取客戶的認可與信賴，從研發設計階段即導入品質概念，建立預防措施及矯正除錯機制，以全面控管產品品質。

正負面衝擊

1. 正面：因應環境惡化、資源短缺及氣候變遷等趨勢，各國法規日益嚴格。本公司致力於發展綠色產品設計、推動溫室氣體減量與回收再利用。尤其在塑膠議題上，國際間的減塑要求已成明確趨勢，採取行動刻不容緩。透過遵循國際高標準，我們能有效降低產品進入各國市場時的合規風險，並藉此提升品牌形象，爭取新客戶的青睞。
2. 負面：若產品在進口至目標市場時，未能符合當地的環保法規或回收率標準，將可能面臨退運、罰款等處分。此類事件不僅嚴重損害公司聲譽，更可能直接導致客戶訂單減少，對營運造成實質衝擊

行動計畫

1. 遵守 ISO9001 品質管理系統、IECQ QC080000 有害物質過程管理系統規範。
2. 採用產品生命週期管理 (Product Lifecycle Management，PLM)、綠色產品管理平台 (GSM) 以及 SAP 資訊管理系統進行原物料材質管理與有害物質審核，符合佳能與客戶之要求。
3. 所有產品設計須通過相關品質驗證的測試，包括功能驗證、相容性驗證、可靠度驗證等，確保產品量產前符合客戶、相關環境和安全法規規範。
4. 原料進料依規定時進行 XRF 有害物質檢驗並採取先進先出管理。
5. 如發現使用異常之原料，將立即停止使用，進行異常調查與損害範圍管控，同時針對異常之供應商進行稽核檢討，提出防止再發報告，持續循環管理。
6. 依客戶要求，包材中的紙漿，持續符合 FSC(Forest Stewardship Council，森林管理委員會) 之規範。
7. 依客戶要求，對彩盒、說明書等紙類印刷，採用大豆與無礦物油的油墨。

評估機制及當年度績效

1. 提供客戶的產品符合綠色產品之設計，皆滿足再使用與再循環 (Reuse & Recycling) 為 81.80%、回收再利用 (Recovery) 為 92.42%。
2. 全部產品材料不使用鹵素有害物質 (無鹵) 為 95.50%。
3. 提供客戶的產品品質 100% 符合 RoHS 之安全健康要求。

補救機制

權責單位：業務單位與品保單位

1. 業務單位使用郵件與電話，進行業務審查及客戶滿意度調查，了解客戶對產品品質，研發、交期，服務，綠色需求的滿意程度。
2. 品保單位針對客戶反應或需供應商改善之問題點，分派給各責任單位進行異常處理分析矯正對策，由品保單位進行改善效果確認，並與客戶 / 供應商溝通結案。
3. 如果產品被發現不符合各國法規時，需要可以提出佐證的資料，來證明產品是沒有危害的。

目標

短期

1. 產品符合以下綠色產品之要求：
   再使用與再循環 (Reuse & Recycling) 達 80 %
   回收再利用率 (Recovery) 達 85 %
2. 全部產品材料不使用鹵素有害物質 (無鹵) 達 70 %

中期

1. 產品符合以下綠色產品之要求：
   開發時，優先選用再使用 / 再循環 / 回收再利用率的材料
2. 全部產品材料不使用鹵素有害物質 (無鹵) 達 80 %

長期

1. 產品符合以下綠色產品之要求：
   開發時，優先選用再使用 / 再循環 / 回收再利用率的材料
2. 全部產品材料不使用鹵素有害物質 (無鹵) 達 85 %

重大議題：永續創新產品與服務

重要性、政策及承諾

本公司在產品開發和生產上致力於提供低碳、低耗電的解決方案，產品設計以易拆解、可回收及綠色設計為原則，將環境的永續發展列為最關注且重要目標。我們承諾支援永續創新產品的研發和生產，避免產品設計時使用有害的材料和化學物質，以確保永續性產品的生產和使用，減少碳排放量和其他對環境的負面影響，並且鼓勵員工積極參與和推動公司的永續創新政策，在公司文化和價值觀中強調對環境和社會責任的承擔。

正負面衝擊

1. 正面：研發設計，因應環保議題對應產品生命週期，降低環境之衝擊，提高能源及使用效率，導入綠色產品設計減少破壞地球之材料，以友善環境及永續價值的產品設計努力 ，創造產品在設計端以考量節能及綠色環保宗旨。

行動計畫

1. 設計上使用更環保的材料和技術：優化現有產品的設計，加強與供應商的溝通和合作，提升產品回收再利用率，共同打造綠色供應鏈，減少產品的環境污染和資源消耗，提高產品的可持續性。
2. 減少生產過程對環境的影響：減少生產過程及檢測時間，增加工廠效率並降低能源的使用。
3. 影像產品在設計初期進行無鹵材質確認，提高無鹵產品百分比符合綠能產品設計，使用環境友善材料來優化產品，在設計審查階段設立降低功率 / 提升使用時間目標，針對目標提出設計改進項目，同時在各研發判定階段檢討目標達成狀況。

評估機制及當年度績效

1. 2021 年到 2025 年度申請專利案件已 49% 商品化應用。
2. 電路優化設計與元件替換，促成更小的電路板布局面積，變更車用攝像頭外殼機構部件之組配設計，達成縮小 40% 之總體尺寸。

補救機制

權責單位：設計開發單位

1. 當客戶在創新產品與服務有需求時，以專業團隊，對應客戶的需求，以永續創新為理念，創造更全面的永續價值。

目標

短期

1. 2025 年起研發設計增加對應環保議題設計基準及無鹵素材料選用，進行綠能產品優化。

中期

1. 影像產品新機種導入新設計基準檢查表 (RD Design review check list)，加入材料確認項目。
2. 導入自動化的生產與校正流程，每年減少人力5%。
3. 導入回收塑料

長期

1. 產品滿足能效規範加拿大能效標章 (NRCAN)、歐盟能源效率 (ErP) 及美國加州電器能效法規。
2. 以能源效率作為產品永續設計的策略主軸，持續發展綠色設計、減碳設計。

環境管理

對於佳能的環境管理系統而言，符合環保法規及政府的相關環保要求是至關重要的。除了符合環保法令的要求之外，還要持續的朝向『零污染、零災害』目標邁進。佳能依循 ISO 14001 環境管理系統建立並維持環境管理要求，符合營運據點之環保法令法規及相關環保要求。此外，持續朝向『零污染、零災害』目標邁進。

環境管理系統	營運據點	取得日期	有效日期
ISO 14001:2015	台灣	2023 年 4 月 30 日	2026 年 4 月 30 日
	中國東莞	2022 年 8 月 3 日	2025 年 8 月 2 日
		2025 年 8 月 3 日	2028 年 8 月 2 日
	北越	2025 年 7 月 30 日	2026 年 4 月 30 日

4.1 氣候變遷管理

因應全球氣候變遷，佳能積極建立因應措施，以減緩產業鏈對於氣候所造成之影響。我們依循國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 於 2017 年正式發布的氣候相關財務揭露指引 (Task Fo rce on Climate related Financial Disclosures, TCFD)，透過氣候議題治理、氣候相關風險與機會之鑑別與因應策略、風險管理、指標與目標四大框架進行氣候相關財務風險與機會揭露，評估對營運活動可能造成的影響，制定因應對策及管理方針，降低全球氣候變遷對企業營運之風險。

氣候變遷政策

公司對溫室氣體排放（直接或間接）負有責任，並以某種方式受到氣候變化的影響。公司承諾採取優選措施，在其控制範圍內逐步減少和最小化直接和間接的溫室氣體排放，並在其影響範圍內鼓勵類似行動；考慮未來氣候預測，以識別風險，將適應氣候變化納入自身決策過程中；尋找機會，避免或最小化與氣候變化有關的破壞，並在可能的情況下，利用機會進行調整以適應變化；並對氣候變化做出規劃（適應），對組織而言是有意義的。適應氣候變化將會對健康、繁榮和人權產生影響，進而對社會產生貢獻。

4.1.1 氣候治理

佳能企業於 2025 年 8 月成立董事會轄下之「永續發展暨風險管理委員會」，為佳能整體性永續發展及風險管理之專責單位，負責永續發展的策略和方向，監督永續管理策略之執行；永續發展暨風險管理執行委員會綠色永續推動小組負責環境管理績效監督、低碳產品開發、資源效率與能源管理，與內外部利害關係人協調溝通氣候議題、鑑別氣候議題的因應措施及氣候議題執行策略擬定，依照氣候相關風險議題進行分類及評估重大性，以及定期向永續發展暨風險管理委員會及董事會報告相關工作進度，並且對溫室氣體排放量，每季定期向永續發展暨風險管理委員會及董事會報告相關工作進度，並且對外揭露目標與指標內容及目標之達成情形。

4.1.2 氣候變遷風險與機會評估

永續發展暨風險執行委員會綠色永續推動小組負責蒐集國內外氣候變遷趨勢及法規變動、盤點同業氣候相關風險與機會，彙整出氣候相關風險與機會議題清單，呈交永續發展暨風險執行委員會後，就所辨識之高風險機會項目擬定管理策略與氣候風險管理報告，由主任委員向董事會報告。依據氣候風險管理報告，由綠色永續推動小組展開執行計劃，並將執行成果定期呈報予永續發展暨風險執行委員會。

過程負責人	輸入	流程說明	輸出
永續發展暨風險執行委員會綠色永續推動小組	產業趨勢與分析	**風險辨別：** 評估風險來源與風險項目	氣候風險 / 機會議題
永續發展暨風險執行委員會綠色永續推動小組	組織運作現況調查	**風險評估：** 評估風險項目的風險程度	氣候風險 / 機會結果
永續發展暨風險執行委員會推動委員	風險鑑別與程度	**確認風險報告：** 針對鑑別後的高風險項目擬定策略報告	風險管理報告
永續發展暨風險執行委員會主任委員		**風險管理報告呈報與揭露：** 提報永續發展暨風險管理委員會與董事會	董事會紀錄
永續發展暨風險執行委員會綠色永續推動小組		**風險回應：** 高風險項目緩解專案執行與追蹤	各項計劃執行紀錄

氣候變遷風險與機會鑑別

公司收集國際研究報告、產業趨勢、企業內外部調查，本公司辨認可合理預期影響公司展望的氣候相關風險與機會，將風險並進一步區分為轉型風險及實體風險，並評估對公司經營模式以及價值鏈上游、下游可能造成的短、中、長期影響。

- 轉型風險： 因應氣候變化造成市場複雜化與衍生影響，需透過調節供需結構以減緩衝擊，調節方法包含政策、法律、技術和市場條件改變。
- 實體風險： 長期性氣候變遷和立即性極端天氣災害帶來的實際風險，對公司可能造成直接性衝擊和供應鏈中斷等影響。



公司篩選出與佳能攸關的氣候變遷風險 / 機會議題，鑑別其預期發生之時間區間、發生可能性與衝擊影響程度。鑑別出 4 個氣候變遷風險與 4 個氣候變遷機會議題。

實體風險或轉型風險	氣候相關風險	氣候風險對經營模式及價值鏈之現階段影響	預期影響	衝擊位置（自身營運與價值鏈）	預期發生之時間區間	發生可能性	衝擊程度
實體風險	颱風、暴雨等極端天氣事件造成資產或營運損失	2025 年營運據點或價值鏈並未有受到極端氣候事件而被迫中斷營運的紀錄。	極端氣候事件颱風、暴雨等頻繁且嚴重性增加，可能有廠房淹水、設備和設施受強風、泡水而毀損等風險，甚至導致停工；價值鏈上游供應商因暴雨造成陸運	台灣總部和台灣五股、中國東莞、北越之廠區以及位於三地之供應商	短期 (2 年以內)	高	高
轉型風險	強制氣候資訊揭露與查證	2025 年已揭露台灣 (總部與五股廠)、中國東莞廠、北越廠等據點，但尚有財報投資公司未納入	依法規要求，公司需在 2028 年完成財報合併報表子公司之溫室氣體盤查與確信，若未完成，會造成違反法規要求，造成營運壓力	佳能	短期 (2 年以內) 中期 (3~8 年)	高	高
轉型風險	溫室氣體排放量管制與碳費	臺灣將開始對特定產業徵收碳費，並逐步擴大徵收範圍，價值鏈上游生產成本可能因此提高，導致價值鏈下游的產品售價受影響。	若政府限制溫室氣體排放總量而實施之碳權、碳稅或碳費徵收，公司需透過碳市場交易購買碳權來抵減排放，或投入購買再生能源及碳信用額之成本增加。且碳排放相關價格可能逐年增加，會造成公司營運成本壓力。	台灣總部和台灣五股廠區以及位於台灣之供應商	短期 (2 年以內) 中期 (3~8 年)	高	高
轉型風險	市場客戶行為變化	公司主要客戶為全球消費性電子產品品牌客戶。因對氣候變遷意識的提升引起客戶對產品服務的偏好變化，可能因而改變採購政策，公司須投入額外推動及管理成本，以確保達成客戶的要求，導致營運成本增加。	公司為配合客戶要求，需研究產品節省能耗，提高能源效率，或是要求使用再生能源、採用環保原物料與回收再使用之包裝材料，可能會需要投入相關設備等支出，造成營運成本增加。若未達客戶之標準亦可能會影響利害關係人投資意願，或有訂單取消之風險。	佳能及下游客戶	中期 (3~8 年) 長期 (9 年以上)	高	高



氣候相關機會	氣候機會對經營模式及價值鏈之現階段影響	預期影響	衝擊位置（自身營運與價值鏈）	預期發生之時間區間	發生可能性	衝擊程度
資源利用效率：使用更高效率的生產和配銷流程	針對現有廠房設備做各項淘汰改善，例如現場機台設備之改良優化。藉此提升營運上能源使用效率，但汰換設備之資本支出增加。	規劃新科技應用 (如物聯網、大數據分析、自動及智慧化)，提升良率，降低營運成本與提高生產力。	台灣總部和台灣五股、中國東莞、北越之廠區	短期 (2 年以內) 中期 (3~8 年)	高	高
創新產品與服務：開發或增加低碳商品	面對減碳趨勢走強，導入低碳零件、或回收再使用之原材料，回應市場與客戶需求，增加公司營收。	預計產品取得碳足跡認證、低碳標章或節能標章等，可提升產品競爭力、滿足高端客戶需求與回應市場需求，以增加營收。(低碳產品或服務需求增加 / 價值鏈上下游合作機會增加)。	佳能及其客戶	短期 (2 年以內) 中期 (3~8 年)	高	高
創新產品與服務：新產品的研發與創新	收集客戶的永續要求，並多面向延伸影像功能應用，搭配 AI 與機器視覺，開拓新產品。	針對市場趨勢推出新產品，與市場差異化，滿足新市場與新客戶需求，擴大產品類別，使營業收入增加。	佳能及其客戶	中期 (3~8 年) 長期 (9 年以上)	高	高
市場：開發新市場	隨著客戶對氣候變遷意識的增強，提高產品在能源效與環保方面的設計要求。	公司提供差異化的產品與服務以滿足消費者對低碳永續的期待，或與新合作夥伴共同開發新市場與技術。	佳能及其客戶	中期 (3~8 年) 長期 (9 年以上)	高	高

4.1.3 氣候策略與財務影響

本公司依循 TCFD/IFRS S2 框架，於未來規劃中，逐步擴大氣候情境分析之範疇。短期內將優先針對台灣總部和台灣五股、中國東莞、北越之廠區生產據點，導入 IEA NZE 2050 與 IPCC SSP5-8.5 情境，評估極端氣候（如乾旱、淹水）及政策轉型（如碳費、綠電要求）對公司營運之潛在財務衝擊。未來將進一步把氣候風險評估延伸至關鍵供應鏈夥伴，建立具韌性的綠色供應鏈管理機制。

風險 / 機會	描述	影響區域	對財務影響評估			
			營收	成本 / 費用	資本支出	損益
風險	極端天氣事件嚴重程度提高	台灣據點、中國東莞廠、北越廠	減少	增加	增加	減少
	強制氣候資訊揭露與報導	佳能	-	增加	-	減少
	溫室氣體排放量管制與碳費	佳能	-	增加	增加	減少
	市場客戶行為變化	佳能	減少	增加	-	減少

風險 / 機會	描述	影響區域	對財務影響評估			
			營收	成本 / 費用	資本支出	損益
機會	使用更高效率的生產和配銷流程	台灣據點、中國東莞廠、北越廠	-	增加	增加	-
	開發或增加低碳商品	佳能	增加	增加	增加	增加
	新產品的研發與創新	佳能	增加	增加	增加	增加
	開發新市場	佳能	增加	增加	增加	增加

4.1.4 氣候風險機會策略

公司因應氣候變遷高風險 / 機會項目，提出因應對策，主要方向包含氣候變遷減緩與氣候變遷調適，減緩策略包括節約能源、轉換能源等方向，以能源管理、製程優化和廠房營運改善 (預計導入 ISO50001) 等措施來實現。同時，公司制定氣候變遷調適對策，通過辨識氣候風險和機會，策略性地規劃低碳產品和自動化節能技術，以減少氣候變遷的影響，並以降低溫室氣體排放與實現淨零排放為目標。2023 年，公司宣示 2050 淨零排放，對溫室氣體盤查進行查證以為基準年，制定減碳目標制定，適時更新。永續發展暨風險執行委員會針對所鑑別出之氣候相關風險與機會議題擬定現階段的因應策略與行動方案。

風險 / 機會	類別	描述	因應策略與行動方案
風險	實體風險	極端天氣事件 (颱風、洪水、強降雨) 嚴重程度提高	1.颱風季節來臨前，預先安排清淤作業；陸上颱風警報發佈時，要求大樓物管人員提交防颱企劃書，並且做好防颱準備 (如：堆置沙包、 固定樹木、檢查門窗是否緊閉等)，並進行巡邏，如有異常狀況立即處理，降低災害衝擊。 2.如遇停電、跳電、風災、水災等情事，立即成立緊急應變小組，隨時掌握最新動態及相關注意事項之佈達、注意人員有無受傷及檢查建築物與設備設施有無損壞等。 3.供應商材料交貨若有受到影響，導致客戶端出貨排程可能延遲，將立即與客戶協商處理出貨排程事宜，確認短期影響狀況。對重大影響材料進行第二來源評估與導入計畫，持續更新受影響的供應商材料評估調查，直至缺料狀況解除。
	轉型風險	強制氣候資訊揭露與報導	1.遵守減碳及產品能效相關法規要求，及時掌握法規的變化和更新內容，並及時調整公司的淨零規劃時程，以確保公司的營運活動符合法律法規的要求 2.導入各項管理系統，強化 ESG 各面向管理績效，每年進行溫室氣體盤查等氣候資訊查證，透過每年公司年報、永續報告書、公司網站等平台，揭露氣候資訊，積極回應利害關係人期待。
		溫室氣體排放量管制與碳費	1.提高能源效率和減少排放：汰換舊型空調設備以提高能源效率；合併測試工站來優化生產流程及擴大使用可再生能源等方式來降低排放。 2.推行綠色供應鏈：預計通過宣導、要求、稽核與評鑑等方式來引導供應商採用綠色設計、清潔生產和節能減碳等方式來降低供應鏈的碳排放量。
		市場客戶行為變化	1.研究主要客戶的年度永續報告書或 ESG 數據報告，瞭解其要求或環保偏好，以利後續產品設計之規劃。 2.未來針對主要銷售客戶，將因應氣候變遷所採取的產品設計方向為產品特點，如：符合當地國家之能效規範，或滿足客戶的綠色採購政策，強化客戶對佳能節能低碳產品的能見度。

風險 / 機會	類別	描述	因應策略與行動方案
機會	資源利用效率	使用更高效率的生產和配銷流程	1.2025 年展開優化改善及實施作業防呆性，以提升產品生產效率。 2.自行開發製程用測試平臺，整合測試項目並提高測試項目的可變化組合，增加自動化 / 半自動化測試比例，減少人工作業工時。
	創新產品與服務	開發或增加低碳商品	1.先行開發低碳節能之影像及車用產品樣品，尋找有相關低碳或節能需求之客戶，洽談後續合作產品路線。 2.使用符合減碳及節能之需求的零件材料，以達各項低碳或節能標章之要求。
	創新產品與服務	新產品的研發與創新	1.產品開發上檢討設計及驗證流程，設計上整合選用更低耗電、環保材質及可回收材料零件，並減少不同零件選用數；提升零件動作功耗，優化散熱效率減少熱損耗。 2.訂定產品開發流程及標準，記錄開發歷程，後續並檢討流程簡化。
	市場	開發新市場	1.2025 年以現有客戶為中心展開，將智慧影像應用、智慧分析、機器視覺及車用模組等列為目標產品，加入低碳、節能、提升效能等技術，以擴大市占率。 2.未來預計進行市場對氣候變遷相關要求的調查規劃，排序消費者偏好產品的優先等級。

4.1.5 氣候指標與目標

本公司設立減碳路徑，致力於減少自身生產和產品的溫室氣體排放，以 2023 年為基準年，設定短中長期之能源消耗與減碳目標，2025 每佰萬營收碳排量已減碳 35.47%（類別一、類別二合併計算），執行成果與目標達成進度透過綠色永續小組定期向永續發展暨風險執行委員會提報，以確保落實永續發展計畫。

因應政府法規對 IFRS S2「氣候相關揭露」的要求，在 2025 年底由綠色永續小組會議進行 IFRS S2 導入計劃之討論，依法規之揭露時程要求，本公司預計自 2026 年下半年展開導入活動，分為四階段：分析及規劃、設計與執行、導入，以及調整與改善，依序展開。

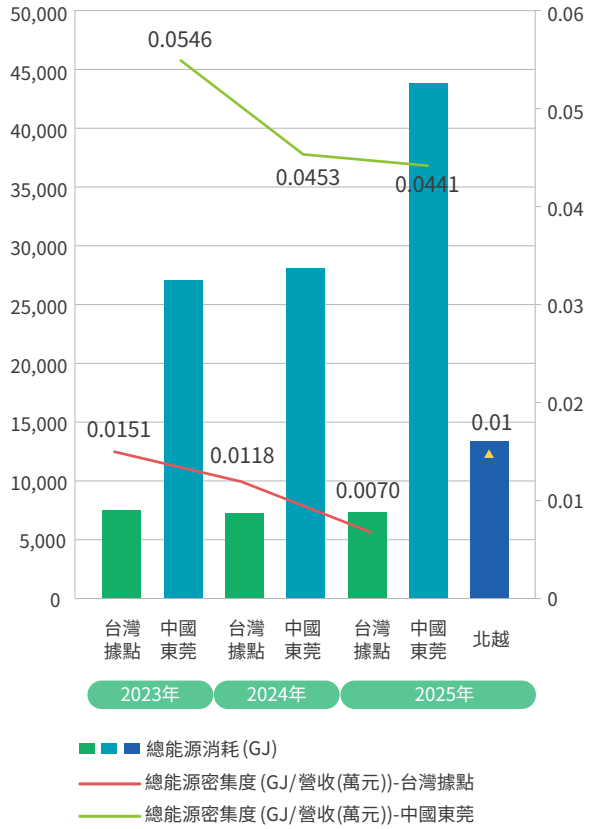


4.2 能源管理

本公司響應節能減碳與永續發展政策，持續執行節電措施及提高能源效率，以減少溫室氣體排放造成的環境衝擊，提高面對氣候變遷風險之韌性。公司的能源使用主要為外購自電力公司的非再生能源，用於生產製程、辦公大樓及中國東莞廠宿舍區用電，2025 年度台灣據點消耗外購電力約 1,912,304 度電，占能源總耗用量之 99.5%；其次則為公務車用汽油消耗 483.13 公升及發電機用柴油 446.88 公升，占能源總耗用量之 0.44%；再生能源來自台灣總部自設太陽能板發電，使用於辦公大樓電梯內照明，佔能源總耗用量之 0.06%。中國東莞廠 2025 年度共消耗外購電力 12,120,523 度，佔能源總耗用量之 99.78%；北越廠 2025 年度共消耗外購電力 3,634 度；未來我們將持續加強能源管理，提高能源利用效率，為可持續發展作出貢獻。

年度能源耗用

能源耗用量 台灣		2023 年		2024 年		2025 年		
		台灣	中國東莞	台灣	中國東莞	台灣	中國東莞	北越
非再生能源	汽油 (公升)	1,877	17,790.69	2,597	2,306.49	483.13	3,033.11	3846.4
	柴油 (公升)	306	0	0	0	446.88	0	2023.5
	用電 (度)	2,048,496	7,316,332	1,993,886	7,752,920	1,912,304	12,120,523	3,634,186
	非再生能源消耗 (GJ)	7,447.25	26,925.89	7,263.69	27,986.63	6,915.36	43,727.91	13,275.15
再生能源	太陽能 (度)	1,278	0	1,131	0	1,109	0	0
	再生能源消耗 (GJ)	4.60	0	4.07	0	3.99	0	0
總能源消耗 (GJ)		7,451.85	26,925.89	7,267.76	27,986.63	6,919.35	43,727.91	13,275.15
總能源密集度 (GJ/ 營收 (NT 萬元))		0.0151	0.0546	0.0118	0.0453	0.0070	0.0441	0.0134



註 1：2023 年 -2024 年熱值轉換係參考能源局 2020 年能源統計手冊能源產品單位熱值表公告之數值計算。汽油熱值為 0.033 GJ/ 公升；柴油為 0.035 GJ/ 公升；電力為 0.0036 GJ/ 度。2025 年熱值轉換係參考能源局 2024 年能源統計手冊能源產品單位熱值表公告之數值計算。汽油熱值為 0.031 GJ/ 公升；柴油為 0.036 GJ/ 公升；電力為 0.0036 GJ/ 度。

註 2：營收資料係來自佳能企業當年度合併財務報表之營業收入。

中國東莞廠建廠已達 20 年，為響應節能減碳，對 A 棟車間、B 棟車間、行政辦公樓，以及員工宿舍評估節能改善方案，對老舊高耗能設備進行汰換，例如陸續將老舊高耗能空調汰換，以降低用電量達到節能減碳之目的。台灣五股廠亦從 2022 年起陸續汰換老舊高耗能設備。

營運據點	2025 改善成效	年節電量 (kWh)	年節能量 (GJ)(註 1)	年減碳量 (kg CO2e)(註 2)
中國東莞廠	汰換老舊高耗能冷氣機設備	9,958(註 3)	35.85	5,679.05
	宿舍老舊空氣能汰換	6,703(註 4)	24.13	3,822.72
	A 棟車間老舊電梯汰換	1,674(註 4)	6.03	954.68
年減碳量合計				10,456.45

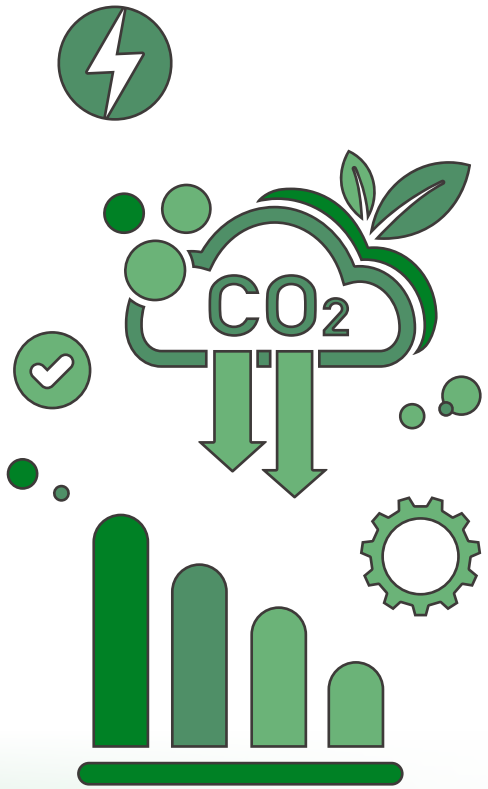
註 1：一千瓦小時 (kWh) 約等於 0.0036 GJ。

註 2：台灣係依台灣能源局所公告之電力排放係數計算，中國係依中國生態環境部公告之全國電力排放係數計算。

註 3：計算公式 = 舊設備年耗電量 - 新設備年耗電量

年耗電量計算方式為〔額定總冷氣能力 (kW)/ 標示能源效率比 (W/W)〕×1,200(小時 / 年)，數值四捨五入至整數位。

註 4：計算公式 = 新舊設備功率差 * 汰換設備數 * 運轉時數 * 年度工作天數

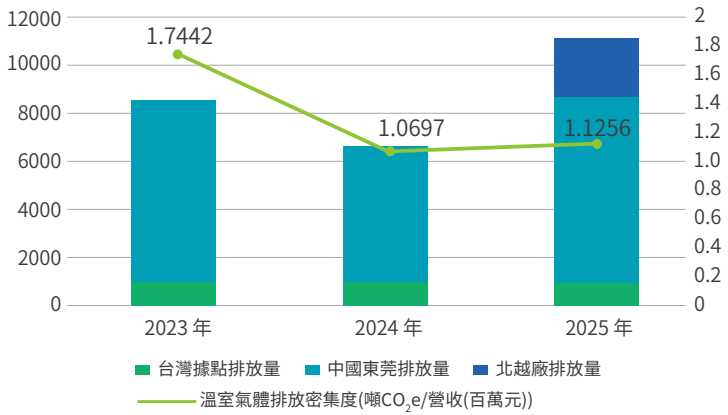


4.3 溫室氣體管理

為積極尋找氣候變遷減緩的關鍵因子，佳能依 ISO 14064:2018 標準進行 2025 年度溫室氣體排放量盤查並完成第三方查證作業。除自身營運的溫室氣體排放 (類別一與類別二) 外，在其他間接溫室氣體排放 (類別三 ~ 類別六) 方面，考量發生率、改善潛力、活動數據來源、排放係數等重大性評估因子，鑑別出購買產品之上游原物料排放、上下游運輸與貨物配送、商務旅行及產品使用等重大間接溫室氣體排放來源，共揭露 7 項間接排放。

佳能 2025 年類別一與類別二溫室氣體排放量為 11,152.2196 噸 CO_2e，較 2024 年增加 4,538.5259 噸 CO_2e，主係因產能提升及納入北越廠，造成溫室氣體排放量增加。

2023-2025 年溫室氣體排放 (類別一 + 類別二) 密集度趨勢



註 1：排放密集度 = 類別一與類別二合併排放量 (噸 CO_2e)/ 營收 (百萬元 NT)。
註 2：營收資料係來自佳能企業當年度合併財務報表之營業收入。

單位：噸 CO2e/ 年

	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	總計
類別一與類別二	9760.3730	392.0760	0.5187	999.2519	0.0000	0.0000	0.0000	11152.2196

註：1. 類別一直接溫室氣體排放，包含柴油、汽油、天然氣、冷媒、化糞池等，引用 IPCC 第六次評估報告之 GWP 值。
2. 類別二外購能源 (電力) 之間接排放，台灣電力排放係數 = 0.474kg CO_2e/ 度 (來自經濟部能源署公告資料)；中國排放係數 = 0.5306kg CO_2e/ 度 (來自中國生態環境部公告資料)；越南排放係數 = 0.6592 kg CO_2e/ 度 (來自越南自然資源與環境部)。
3. 溫室氣體排放量統計範疇包含台灣營運據點、中國東莞廠與北越廠。

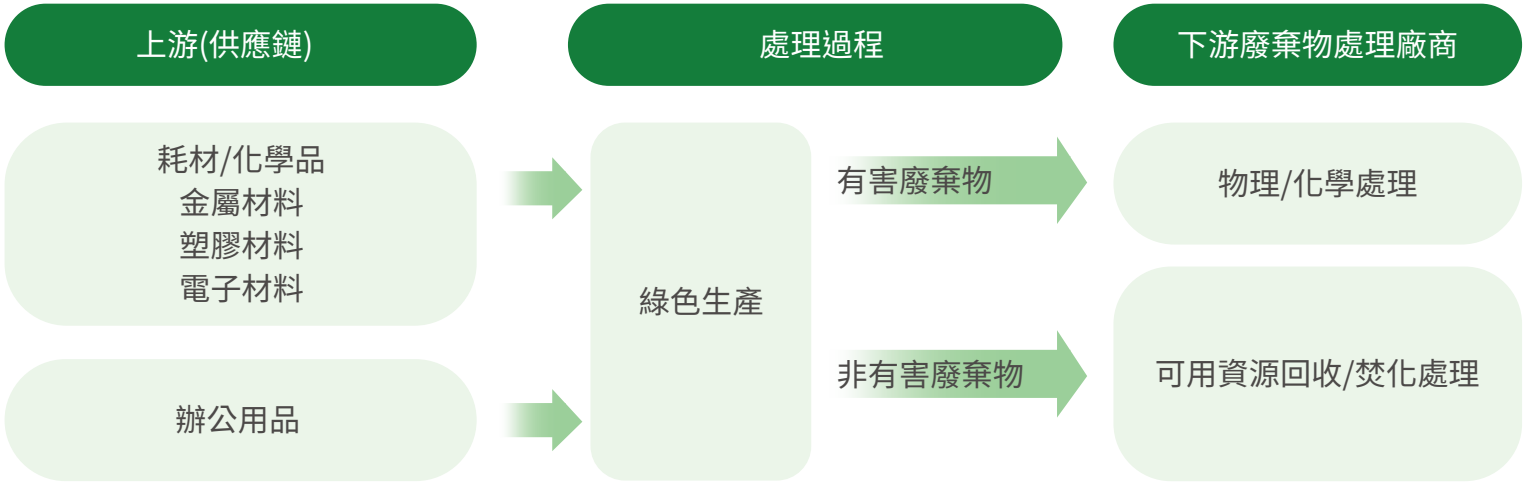
其他間接溫室氣體排放統計

類別	類別項目	涵蓋範圍	2025 年溫室氣體排放量 (噸 CO_2e/ 年)
類別三	上游運輸與配送	台灣、中國東莞、北越	197.3137
類別三	下游運輸與配送	台灣、中國東莞、北越	72.1224
類別三	員工通勤	台灣、北越	536.454
類別三	商務旅行	台灣、中國東莞、北越	188.0202
類別四	購買商品 (原物料排放)	台灣、中國東莞、北越	32,411.4315
類別四	外購燃料及能資源 (上游排放)	台灣、中國東莞、北越	1,286.0683
類別五	產品使用	台灣、中國東莞	3,245.3978
合計			37,936.8079

註：類別六因屬於非重大間接排放，未量化其統計。

4.4 廢棄物管理

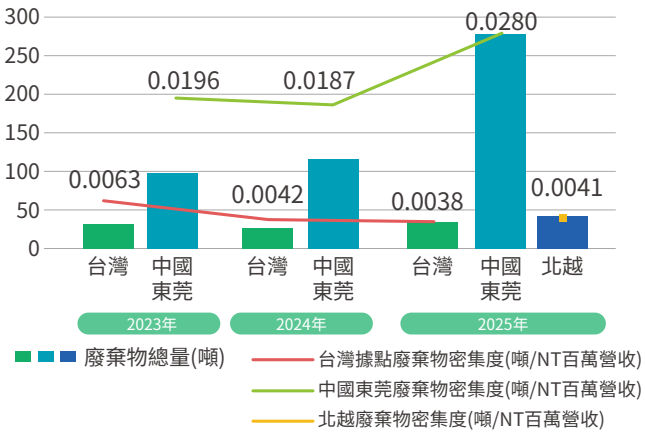
本公司的廢棄物可分為非有害廢棄物 (生活垃圾、可回收廢棄物及一般事業廢棄物) 與有害廢棄物 (混合五金廢料，即電子廢棄物)。為減少廢棄物的產生，於日常營運中盡量減少使用一次性用品，落實垃圾分類及資源回收，使資源得以再利用以達成循環經濟效益；在產品設計上避免過度包裝，採用綠色材料及綠色生產，持續進行廢棄物減量化、資源化和無害化，減少對於環境的危害。公司承諾持續推動產品綠色設計與廢棄物管理措施，以盡可能減少產生廢棄物並提高永續資源的循環與再利用，達到有效管理與廢棄物減量的目標。



2025 年台灣總部與五股廠非有害及有害廢棄物之總重為 37.23 噸，中國東莞廠為 277.287 噸，北越廠為 40.677 噸，皆委託具有主管機關核發許可證之廠商處理，廢棄物先於廠區內暫存後再交由許可廠商進行清運處理，並對有害廢棄物清運過程採不定期跟車，以確認有害廢棄物不被隨意丟棄汙染環境。公司成立至今無任何廢棄物洩漏汙染事件發生，所有廢棄物處理方式皆符合法令規範。

本公司已訂定廢棄物減量目標，以 2023 年為基準年，至 2030 年廢棄物總量密集度減少 10% 以上為目標。在 2025 年台灣廢棄物密集度為 0.0038 公噸 / 百萬新臺幣營收，已較 2023 年 (基準年) 減少 10% 以上，中國東莞廠因營運成長，受訂單量與出貨量增長帶動，包裝材料（紙箱、塑膠類）及員工垃圾等非有害廢棄物總量，較 2024 年顯著增加。公司將持續精進廢棄物管理，透過廢棄物減量、資源再利用，最終達成不讓資源進入掩埋場或焚化爐的環境永續策略。

2023-2025 年廢棄物趨勢



台灣據點

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量 (噸)	委外第三方處理			依有害 / 非有害劃分總量	占比 %
			廢棄物處理量 (噸)	處理方式	備註		
非有害廢棄物	員工垃圾及一般事業廢棄物 (新莊)	22.34	22.34	焚化 (能源回收)	每日清運	27.97	75.13%
	員工垃圾及一般事業廢棄物 (五股)	5.63	5.63	焚化 (能源回收)	每日清運		
有害廢棄物	廢光電零組件、下腳品及不良品	5.77	1.31	物理及化學處理	廠內暫存	9.26	24.87%
	附零組件之廢印刷電路板	3.49	0.8	物理及化學處理	廠內暫存		

廢棄物總量	離場處理總量	占比 %
37.23	30.08	81%

資料來源：非有害廢棄物為合約委託處理量或出場秤重紀錄，有害廢棄物為線上申報三聯單紀錄。

中國東莞

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量 (噸)	委外第三方處理			依有害 / 非有害劃分總量	占比 %
			廢棄物處理量 (噸)	處理方式	備註		
非有害廢棄物	員工垃圾	129	129	焚化 (能源回收)	每日清運	266.63	96%
	一般事業廢棄物 - 紙箱類	109.2	109.2	回收			
	一般事業廢棄物塑膠類	28.43	28.43	回收			
有害廢棄物	廢有機溶劑	1.997	1.997	回收	回收	10.657	4%
	廢抹布 / 指套	1.251	1.251	焚化 (非能源回收)	掩埋		
	廢冷卻液	0.362	0.362	回收	回收		
	廢膠管	5.401	5.401	焚化 (非能源回收)	掩埋		
	廢燈管	0.14	0.14	現址儲存	物理處理		
	廢空桶	0.611	0.611	焚化 (非能源回收)	掩埋		
	廢線路板	0.195	0.195	現址儲存	化學處理		
	廢活性炭	0.7	0.7	焚化 (非能源回收)	掩埋		

廢棄物總量	離場處理總量	占比 %
277.287	277.287	100%

註：1. 一般事業廢廢棄物、有害廢棄物的資料來源：廣東省固體廢棄物環境監管資訊平臺
2. 員工宿舍區垃圾，日均清運 3 次，計算方式 =(5 桶 *10 公斤 / 桶 *3 次 / 日)*30 天 *12 個月 /1000 噸

北越

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量 (噸)	委外第三方處理			依有害 / 非有害劃分總量	占比 %
			廢棄物處理量 (噸)	處理方式	備註		
非有害廢棄物	一般事業廢棄物	39.968	39.968	掩埋		39.968	98.26%
有害廢棄物	廢螢光燈管	0.015	0.015	回收	報廢燈泡	0.709	1.74%
	廢機油、廢齒輪油及廢合成潤滑油	0.06	0.06	焚化 (能源回收)			
	廢化學品包裝（軟包裝）	0.01	0.01	焚化 (能源回收)			
	含有有害物質的廢金屬硬包裝	0.015	0.015	其他	清洗		
	含有有害物質的廢塑膠硬包裝	0.03	0.03	焚化 (能源回收)			
	焊接煙霧淨化器濾材；含有有害物質的抹布和手套	0.35	0.35	焚化 (能源回收)			
	含有有害物質的廢列印墨水匣	0.015	0.015	焚化 (能源回收)			
	廢棄電子設備及電子元件，或含電子元件的電氣設備	0.214	0.214	回收			

廢棄物總量	離場處理總量	占比 %
40.677	40.677	100%

4.5 水資源管理

水資源管理不僅能提升經濟效益，還能減少環境影響，履行社會責任。通過有效管理減少對水資源的消耗和污染，展示企業對可持續發展的承諾，提升社會形象。本公司盤點各營運據點的水資源使用情形，台灣營運據點主要的營運活動範圍以及用水區域集中於大臺北地區，取水來源為臺北自來水事業處及台灣自來水公司，源頭為新店溪及大漢溪，皆非水資源壓力地區。中國東莞廠取水來源為市政自來水公司，水源主要來自東江，自來水經市政總表計量後，由管網通過地下泵房抽送到各用水點。北越廠主要水源來自大賴湖 (Hồ đại lải)。台灣五股廠、中國東莞廠，以及北越廠的製造流程皆以組裝作業為主，製程上無需用水，用水需求來自生活用水，總取水量 142.239 百萬公升 (ML)，與總用水量相等；主要廢水來自於生活污水，排放至當地污水管道系統，符合當地排放廢水標準，對環境影響極小。

為確實節約用水，本公司已訂定水資源管理目標，以 2023 年為基準年，至 2028 年減少用水密集度 5% 以上為目標。台灣據點 2024 年用水量因廠區部分管線老舊洩漏導致用水量增加，但於 2025 年用水密集度已明顯下降，與 2023 年基準年相較已減少用水密集度 6.2%。中國東莞廠 2025 年用水量為 124,488m³，較 2024 年增加 39,657 m³，用水量雖配合工廠生產作業人員增加，但用水密集度與 2023 年用水基準年相較已減少 46.73%，節水效果顯著。北越廠自 2025 年進入正式營運，將關注其用水程度，與其他廠區持續推動節約及保護水資源的各項行動。

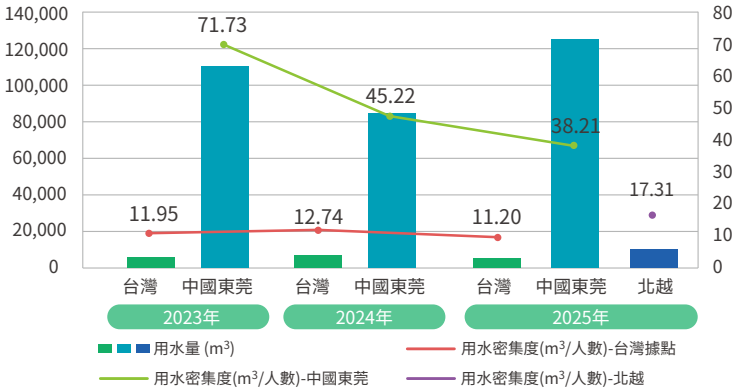
2023 年 -2025 年用水量

用水統計	2023 年		2024 年		2025 年		
營運據點	台灣	中國東莞	台灣	中國東莞	台灣	中國東莞	北越
用水量 (m³)	6,355	109,955	7,504	84,831	7,086	124,488	10,665
用水密集度 (m³/ 人數)	11.95	71.73	12.74	45.22	11.20	38.21	17.31

註 1：用水量數據來源為水費單。

註 2：台灣據點 2023 年、2024 年、2025 年用水人數分別為 532 人、589 人與 632.5 人；中國東莞廠 2023 年、2024 年、2025 年用水人數分別為 1533 人、1876 人、3258 人；北越廠 2025 年始開始運作，用水人數為 616 人。

2023 -2025 年用水趨勢



佳能積極宣導愛護水資源，提倡節約用水，科學用水，保護水資源，在現有水資源狀況下，以節約用水為前提，採取如下措施以避免不必要的水資源浪費，充分利用水資源，達到承擔社會責任、保護地球環境及提升企業價值為目的，持續為保護環境資源而努力。

台灣營運據點	中國東莞廠	北越廠
• 建置雨水回收系統，進行周邊植物澆灌 • 調整水龍頭及小便斗出水量避免出水量過大 • 採用有省水標章的衛浴設備。	• 依用水量實時調整補水時間，執行限時補水； • 全廠室內外消防地埋管汰換，解決消防管道老化漏水問題； • 採用節水型水龍頭； • 張貼節水標識。	• 員工宣導節約用水，張貼節約用水提示 • 安排定期記錄用水量進行追蹤 • 安裝節能水龍頭 • 男生小便池安裝感應器，進行水量控制

4.6 永續創新產品

4.6.1 產品品質與安全

佳能堅信，卓越的品質是企業生存與發展的基石，也是對顧客最誠摯的承諾。因此，我們制定了明確的品質政策，旨在引導我們所有行動，確保產品與服務達到最高標準。

品質及環安衛政策

一、符合顧客期望及環安相關法規：首要核心是「符合顧客期望」。

二、落實事故預防及流程源頭管理：防患於未然，從根本上保障品質。

三、不斷追求卓越產品及環安績效：持續改進，永無止境。

佳能承諾提供優良產品及服務，產品從原料取得、開發設計、及生產製造等，把將品質與環境保護的觀念落實在其中，以符合法令法規及客戶要求，保障使用者的安全與健康，我們持續提升產品之開發設計與製造，不斷追求卓越，為客戶、員工與環境打造更優質、更安全、永續創新的產品，為社會的可持續發展貢獻力量。

本公司導入 ISO 9001 品質管理系統、IATF16949 車用產品品質管理系統、IECQ QC080000有害物質流程管理系統，通過第三方認證，確保公司提供之產品、服務能符合綠色產品品質與安全的要求，滿足客戶需求。

品質管理系統認證	營運據點	取得日期	有效日期
ISO 9001: 2015	台灣、中國東莞	2022 年 8 月 23 日	2025 年 8 月 23 日
		2025 年 8 月 23 日	2028 年 8 月 23 日
	北越	2024 年 8 月 14 日	2025 年 8 月 23 日
		2025 年 8 月 23 日	2028 年 8 月 23 日
IATF16949: 2016	台灣新莊總部、中國東莞	2022 年 12 月 26 日	2025 年 12 月 25 日
		2025 年 12 月 7 日	2028 年 12 月 6 日

綠色產品

國際淨零 (Net-Zero) 意識抬頭，多數品牌大廠皆致力於推動節能減碳、降低環境污染；佳能開發綠色產品，除符合客戶標準與國際法規趨勢外，同時降低環境衝擊。我們的綠色產品設計概念，主要從四個設計面向來進行：



- 產品回收設計：佳能參考歐盟法規與客戶要求，制訂「回收再利用率」與「再使用及再循環率」需達成的最低限值。我們依材料承認時供應商所提供材料之重量，計算出產品之回收再利用率與再使用及再循環率，達成佳能回收再利用率與再使用及再循環率要求。未來將持續提升再使用及再循環與回收再利用之比率。

	再使用及再循環率 (%)	回收再利用率 (%)
綠色產品規格	80%	85%

註：如果客戶有特定的回收比率要求，需以客戶要求為主，其他無客戶要求者皆需要符合上述的比率。

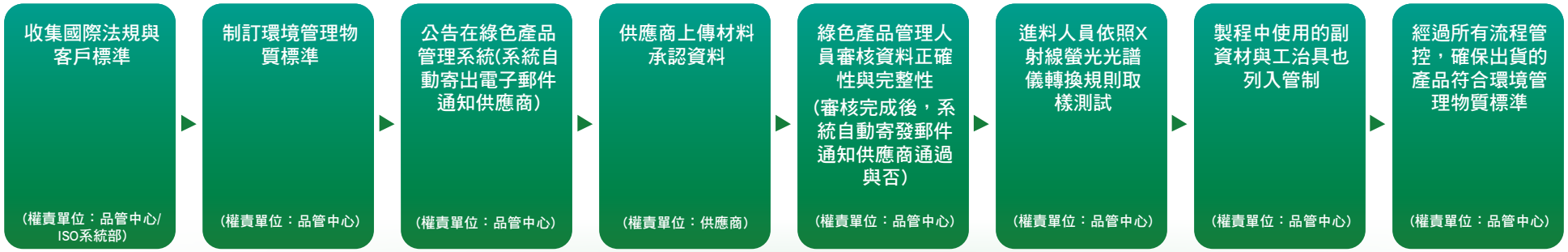
- 使用綠色材料：產品中所使用的材料，在材料承認時，都需要符合歐盟 RoHS 的要求，除歐盟規定外，銷往各國之產品，需符合進口國的物質管制法規，若客戶另設有禁限用物質要求，則需滿足客戶的要求，參閱下方「有害物質管理」說明。
- 節能減碳政策：以降低耗電量 5% 或是提升產品的使用時間 5% 為目標，參閱「4.6.2 創新研發」說明。
- 導入綠色包材：逐步採用可回收再利用或已使用回收再製的包裝材料。

有害物質管理

有害物質的管理主要從原物料源頭管理，製程管理與產品檢測三個面向進行管理：

- 原物料源頭管理：佳能搜集國內外法規如 RoHS, Prop 65, JAMP, China RoHS, …等，以及客戶有害物質 (或稱環境管理物質) 要求與項目限值，制定佳能管理環境物質標準，並定期審查修訂；依此標準，佳能對原物料進行有害物質之來源管理，原物料在承認階段，透過供應商提供之第三公證單位認可的化學實驗室之材質測試報告，由專責人員審查確認原物料無使用有害物質或有害物質含量符合佳能標準之限制值，因此佳能所使用之原物料材質 100% 符合有害物質管理；而部分環境管理物質 (如：多氯聯苯 (PCB)、六溴環十二烷 (HBCDD) 及雙酚 A (Bisphenol-A) 等)，則簽署不使用保證函方式來執行原物料源頭的有害物質管制。若客戶另有規定，則依客戶規定進行測試或簽署不使用保證函。
- 製程管理：佳能內部進行有效的流程管理活動，降低對產品品質與安全負面衝擊。每項原物料在進料前完成材料承認，供應商提供材料承認所需要的資料包含：材料成份表、第三公證單位認可的化學實驗室之測試報告等至綠色產品管理平台，提供佳能綠色產品人員審核。材料進料時依據原物料材質劃分為高 / 中 / 低風險，依不同風險等級區分測試頻率 (三個月 / 六個月 / 十二個月) 來執行 XRF(X 射線螢光光譜儀) 測試，抽測確認原物料內的有害物質含量在限值之內。
- 產品檢測：佳能產出的綠色產品，依客戶要求，送至第三公證單位認可的化學實驗室進行整機檢測，確保產品符合客戶要求或銷售國的法規。

管理流程圖



4.6.2 創新研發

本公司以技術優勢延續發展，整合研發團隊資源，在產品技術精益求精，致力於提升產品開發之附加價值。公司為持續強化市場領先，運用軟韌體核心能力將影、聲產品開發優勢拓展至未來智能視覺機器人、車載智慧產品、網路視訊設備、智慧手機相機、車輛等領域，從軟硬體關鍵系統和裝置基礎開發提供多方面的功能和服務。為維持於產業的指標性與應對各項變化的風險和威脅，我們主要從環境與社會面向作為創新研發策略的考量，在環境面向，研發創新的過程中硬體的最佳化設計與軟體的控制，在於能源與效率的優化，若能使產品有最低的能源消耗與最長的使用時間，將減少對環境的危害，同時在軟體的設計過程中，考量後段生產之效率，讓生產過程中的工時可以減少，並導入自動化測試以減少能源的消耗；在社會面向，著重於產品的品質和安全性，以符合客戶的品質要求及相關的法律和規範，並取得相關的認證標章，確保產品使用無安全風險，滿足社會對產品品質和安全性需求。

研發與設計永續策略

產品的開端始於研發與設計，在既有的政策之下在產品設計初期做好相應規劃，從重要零件、產品規格及相關材料的選定、後續產線的生產規劃、客戶端的維修與後續整體的保固維修與報廢等過程，把永續的觀念導入，並把測試工時的縮短、無鹵素材料的選用、環保材質、再回收材料的選定等要求在產品設計初期都放入設計準則中執行，除對應公司的整體策略外，也可降低因後續變更材料等造成專案延宕之風險。

執行規劃	目標	2025 年執行說明
設計專業規劃減少生產過程對環境的影響：在設計初期即把後續的組裝與測試等相關細節加入設計檢討中，減少生產工時及檢測時間以減低整體的能源浪費，在產品設計初期透過韌體的設計與整合，整併測試站別改善測試效率已達到減少整體的測試時間	每年減少測試工時 3%	1. 研發後段測試工時，縮減 29.03%，人力縮減 13.64% 2. 組裝線別，減少站點投入，人工工時下降 3.88%
透過自動化設備的導入與應用，在產品設計初期即考慮相關的規範與限制，設計可以滿足自動化生產的產品．另外，透過軟體的整合讓後段的校正流程可以更精準，更有效率的實現自動化的優勢	每年減少測試人力 5%	1. 在產品設計初期即考慮相關的規範與限制確認自動化應用的邏輯 2. 設計滿足自動化生產的產品．另外，透過軟體的整合讓後段的校正流程可以更精準，更有效率的實現自動化的優勢
內建鋰電池的產品滿足歐盟的環境法規要求	2027 年後量產的內建鋰電池的產品可以輕易地取出或更換	依照永續友善環境，在機構設計上規劃更新鋰電池，預計 2027 年後量產機種的內建鋰電池可輕易取出或更換。
產品設計上與外觀件的表面處理 (塗裝 / 印刷等) 使用更環保的材料和技術，減少產生廢料和污染物的可能性。整體的材質選用無有害物質，滿足綠色材質的標準	1. 無鹵素產品的實施，在 2026 年前達到每個機種 95% 以上。 2. 2030 年前導入符合揮發性有機化合物 (VOC) 管制要求的塗料標準達到 70% 以上。	1. 機構件的無鹵化達 97.98% 2. 包裝材料無鹵化達 98.63% 3. 影像系統產品已全面採用無鹵包裝材料
硬體電路設計上，改善整體電源迴路降低消耗功率，與軟體配合優化做出更佳的省電產品，利用最少的零件達到最佳的使用時間，同時逐年檢討產品的功耗與整機的使用時間 / 待機時間，務必滿足節能的規範	1. 2030 年所有的產品滿足能源效率規範 (BC/NRCAN/ErP)。	研發產品能效規範 1. 美國加州電池充電系統能效要求 (BC) 達 100% 2. 加拿大能效標章 (NRCAN) 達 100% 3. 歐盟能源相關產品指令 (ErP) 達 100%
在機構與包材的設計上進行減塑的設計，以環保材質為首要的設計選擇。目前已開始在特定客戶的機種上導入無塑膠袋的包材設計	1. 2023 年開始執行減塑行動，減少塑膠袋之使用量為目標 2. 導入雷射雕刻的製程，減少規格標籤的使用。從 2023 年開始推廣至產品與客戶，以每年增加一個機種的目標前進。2025 年重新檢視將減碳的行動啟動再設計管理 3. 導入 E-label 的設計概念，與客人端對應討論減少實體 Label 的使用量	1. 2025 年僅剩 14 機種使用塑膠包裝，其餘量產皆已達成包裝無使用塑膠袋的目標 2. 2025 年有 6 個新機種導入雷射雕刻的製程，減少規格標籤的使用。

本公司重視產品永續與創新，近三年度之研發費用占當年度營業額相關比例如下。

年度	研發人力 (人數)	研發費用 (新台幣百萬元)	研發費用佔當年營業額比例 (%)
2023	227	625.07	12.67%
2024	254	719.23	11.63%
2025	277	768.70	7.76%

註： 2023 年研發人力取自 2023 年度財報第 77 頁，費用見第 70 頁。2024 年研發人力取自 2024 年度年報第 72 頁，研發費用第 66 頁；2025 年研發人力取自 2025 年度年報第 77 頁，研發費用第 71 頁。

2025 研發創新對產業的突破

1. 視訊產品：承啟影像開發歷史的在一系列針對遠距工作創新設計的視訊會議產品，搭配高畫質 4K 鏡頭及 AI 運用，呈現清真實影像；配載 DOA (Direction of Arrival) 聽音辨位及語音辨識能力，能精確識別語音方向，在會議溝通更加順暢流暢；搭配低頻聲學喇叭，提供豐富的聲音效果，讓會議如同現場逼真。進入 AI 智慧時代，佳能提供智慧及 AI 的影像與聲音品質之視訊會議產品，影像產業鏈依續發展，提升工作會議之效率。以未來智慧安全來規劃新世代
2. 智能產品：在安防跟車用及機器人等領域提出網路 /USB 等標準介面的產品，佳能提供客製化的人工智慧 (AI) 功能服務，需要的 AI 產品功能在產品端實現，無須透過雲端的服務即可享有超真的影像呈現。佳能以專業軟硬體設計，同時開發獨有的 AI 架構，建立標準的硬體與軟體介面 (提供完整的軟體開發套件、介面說明、影像的前處理) 讓 AI 開發工作者可以利用公司的軟硬體迅速的開發屬於自己獨有的 AI 功能，無須從頭開發軟硬體加速產品量產的時間。
3. 車載攝像頭產品：隨著全球智能車、自駕車與電動車的蓬勃發展下，車載攝像頭扮演著至為重要的角色。在汽車產業的先進駕駛者輔助系統 (ADAS) 創新趨勢下，車輛將會搭配規格各異，功能更多的車載攝像頭 (每車 5 至 17 顆)，以利其蒐集車身四周乃至環周 360 度視角，在遠、中、近不同距離下，各種複雜場景的物件圖像，如：周遭車體、車流、車距、交通號誌、標識、行人、騎士與各式障礙物，經由攝像頭提供清晰、高畫質、可供辨識的影像，給予後端所接續的先進駕駛者輔助處理系統 (ADAS)，達到迅速敏捷的智慧行控、安全駕駛，甚至無人駕駛的功能。佳能配合客戶需求，開發一系列專用車載攝像頭，總畫素數從二百四十萬，五百五十萬至八百萬素等不同畫素，水平視角從小角度 (30) 到超廣角 (120)，乃至魚眼視角 (180) 等多類型攝像頭模組，具有高清晰、高明暗對比，高動態範圍 (HDR) 與能達到相鄰近其他車 LED 車燈的閃爍抑制 (LFM)，且具有防水、抗高溫、抗寒等特殊功能，同時在設計上，朝向節能低耗與採用環保可回收材料。佳能配合日系自駕車軟體開放平台系統公司，整合攝像鏡頭模組於其自駕開放系統裝置，已實際導入多例商業應用。2025 年影像產品突破過去以安全監控的方向，新的創新以智慧作業與管理的串聯，攝影機可根據影像分析觸發其他裝置動作在影像，走向智慧安全的未來管理
4. 中高階的相機產品在市場有復甦的需求，已完成相關 sensor 與 MFT sensor 的相關技術開發，並完成中階產品的量產，將在 2026 年開始可以有更多的中高階產品可以進入市場。

公司持續加強在專利商品化之量化，將技術創新轉化為市場價值，作業創新的設計實現，並與業界隨著數位轉型帶來的各種新興應用，以及創新技術不斷地更新迭代，為影像產業帶來前所未有的發展機會。

4.6.3 智慧財產管理

智慧財產權為企業重要之無形資產，為提升競爭優勢，鼓勵員工持續創新並產出優質專利，並保障公司營業秘密及研發成果，促使智慧財產佈局與公司營運目標結合。透過專利管理辦法及專利電子平台有效管理專利，以保護產品設計、活化專利資產，以總經理室法務單位擔任專利主管部門。在研發過程中，公司視需求就相關技術自行或委外進行專利檢索，降低公司侵權風險並保護公司智慧財產，委託專利事務所協助審核以提出各國專利權申請。透過專利獎勵辦法提供專利獎金鼓勵員工提案，為公司創造優質專利。

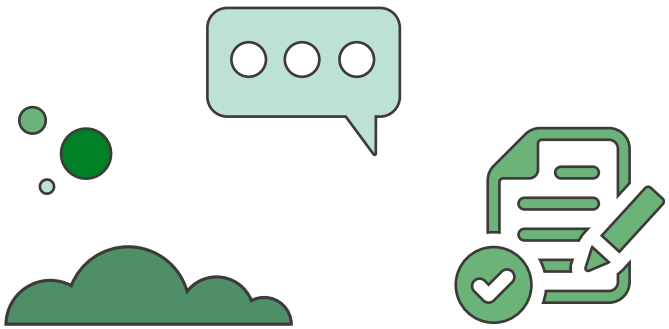
對於營業秘密保護與管理，公司新入職員工簽署「聘僱合約書」，其中包含智慧財產與營業秘密保護條文，並進行新人教育訓練，宣導智慧財產與營業秘密保護之重要性。對在職員工不定期進行資訊安全宣導，並視需求參與營業秘密相關教育訓練。公司機密資料，依其性質、重要程度，訂定不同機密等級，設定不同之存取、閱覽及保存年限。離職員工則簽署「離職同意書」，於離職後仍需遵守保密義務，保護公司智慧財產與營業秘密。

本公司 2025 年度已達成下列目標，將持續改善及優化智慧財產管理：

1. 舉辦營業秘密教育訓練課程，受訓人數 53 人，共 159 小時；
2. 新進人員教育訓練課程增修有關營業秘密之內容。

2024-2025 年創新研發成果產出

年度	專利獲准 (件數)
2024	20
2025	18





5

幸福職場及社會共榮

5.1 人權管理
5.2 員工多元化共融
5.3 人才吸引與留任
5.4 人才發展與培育
5.5 職業安全衛生
5.6 公益投入與社會參與



重大議題：勞雇關係

重要性、政策及承諾

本公司視員工為企業永續成長的核心基石。穩定的勞雇關係能提升生產力、降低人才流失成本，並建立良好的雇主品牌。致力於建構平等、透明、具競爭力且充滿關懷的職場環境，達成企業與員工的共榮。

正負面衝擊

1. 正面：透過優於法令的制度與溝通機制，提升員工歸屬感與創新動力，強化企業抗風險能力。
2. 負面：若溝通不暢或勞動條件不佳，可能導致罷工、人才流失、法律訴訟或聲譽受損。

評估機制及當年度績效

1. 勞動法規遵循率 100%，當年度無重大勞資爭議申訴與罰鍰紀錄。
2. 完成年度薪酬市場調查，關鍵人才薪資競爭力維持於同業中位數以上。

行動計畫

1. 優化薪酬：定期進行調薪評估，提供績效獎金及優質團體保險。
2. 彈性職場：推動彈性上下班制度。
3. 職涯發展：建立透明的晉升管道。
4. 員工關懷：提供心理諮商與友善育兒措施。

補救機制

權責單位：人力資源部

1. 建構多元溝通管道：設置員工意見箱並結合公司通訊平台，提供即時且受保密的反映途徑，確保同仁訴求獲得實質回應與有效重視。
2. 深化勞資對話機制：定期召開勞資會議，透過透明、平等、制度化的協商，達成友善職場之共識與良性互動。

目標

短期

1. 達成 100% 勞動法規遵循，確保無重大罰鍰紀錄。

中期

1. 定期了解薪資市場調查，確保關鍵人才薪資水平優於同業中位數。

長期

1. 維持零重大勞資爭議申訴案件。

重大議題：人才吸引與員工福利

重要性、政策及承諾

本公司具備良好的經營理念、企業形象和薪酬福利制度，能吸引優秀的人才與人才的留任。佳能的目標是成為一家幸福企業，為此公司提供多元化的員工關係活動，包括優質工作環境、福委會補助、福利措施、身心靈成長活動、不定期應景活動等，讓員工樂在工作、活力倍增。

正負面衝擊

1. 正面：良好的留任率可以降低招募成本，增進員工士氣，吸引更多適當的人才發揮所長，與公司一起成長。
2. 負面：人才流失增加招募成本，影響員工士氣和歸屬感。

評估機制及當年度績效

1. 留任完成度 85.22%，為提高留任率及降低離職率，未來將落實離職員工進行離職訪談以針對離職原因進行具體改善方案。

行動計畫

1. 依據每年的經營策略方向擬定人力計畫，更新官網、招募專屬網頁，提供求職者人性化的介面，增加應徵效率與便利性。
2. 透過人力銀行、參與校園徵才活動及內部同仁推薦等管道招募各方優秀人才，縱向致力延伸招募管道， 橫向規劃內部員工訓練計劃，以吸引更多人才、培育出優秀團隊。

補救機制

權責單位：人力資源部及相關單位

1. 透過內部信箱、不定期的滿意度調查、定期的勞資會議與員工持續溝通。
2. 人才是企業營運重要的競爭力基礎，調整並強化招募與留才行動計畫，以降低負面傷害。

目標

每年均依照年度經營策略規劃年度招募計劃，期許未來更多優秀的人才加入佳能團隊。

短期

1. 台灣營運據點員工留任率 86% 以上

中期

1. 台灣營運據點員工留任率 88% 以上

長期

1. 台灣營運據點員工留任率 90% 以上

註：此重大主題之揭露邊界，以佳能企業為主

5.1 人權管理

5.1.1 人權政策

本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》、《責任商業聯盟 (Responsibility Business Alliance，簡稱 RBA)》：等國際人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，公司並恪遵各廠區國家政府勞動法令。於 2016 年訂定「企業社會責任管理手冊」，其人權政策中，除承諾尊重與維護國際公認之基本人權外，亦反對任何歧視及侵犯人權的行為（如：性騷擾或職場霸凌等），恪遵相關勞動法令，保障員工合法權利。

勞動人權政策

1. 保障職場人權

本公司禁止僱用童工、歧視及性騷擾、強迫勞動等違反人權的行為，在工作時間上符合相關法律及行業標準有關的規定，提倡多元平等，進用身心障礙員工，並依法提供具原住民身分員工所屬族別歲時祭儀時之休假權益，以營造多元、開放、平等且免遭歧視與騷擾的工作環境。

2. 落實同工同酬

本公司對受僱者薪資之給付，除不因性別或性傾向而有差別待遇外，亦持續關注性別薪酬差距相關議題，善盡企業社會責任。

3. 促進勞資和諧

本公司提供多元、暢通的勞資溝通管道，並定期召開勞資會議，研議員工權益及福祉事項，以保障員工權益、促進勞資和諧、提升勞資關係、營造友善職場環境。

4. 個人資料保護

本公司恪遵個人資料保護有關法令，確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定，以維護及保障個人資料權益。

5. 人權與社會責任

人權是人人享有的基本權利，尊重人權對於實現法治及社會的公正和公平必不可少。本公司承擔尊重人權的責任，包括在其影響範圍以內尊重人權。

本公司以人權政策作為人權保障的最高指導原則，並依其內容及配合法令規範訂定相關人力資源規章制度，如：訂定「工作規則」以維護員工權益；訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」與「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、設置員工申訴電子郵件信箱，以提供員工免遭歧視與騷擾的工作環境，相關章則公告於公司內部網站。

本公司相關人權管理請參閱 < 佳能企業官網 >

5.1.2 勞資關係及溝通

為建立和諧員工關係，本公司為同仁設置多元溝通管道，維持順暢的雙向溝通，傾聽與回應員工的心聲。除日常的溝通管道外，透過定期舉辦溝通會議以及員工申訴管道，建構出完善的溝通平台，讓公司及員工間的溝通能暢通無界、透明即時，將員工之建議與意見作為提升與改善佳能的依據，保障每一位員工的合法權益。

台灣據點沒有設置工會，也無簽訂團體協約，但每季定期召開勞資會議，提供勞資協商機制，確保員工權益，並提供勞資會議紀錄，放置於佳能勞資專區，供同仁查閱。中國東莞及北越皆設有工會，中國東莞廠已與工會委員會於 2025 年 8 月 26 日正式簽署《集體合同》，其法律效力完整涵蓋該據點全體在職正式員工，團體協約之員工涵蓋百分比達 100%。

依據中國東莞廠集體合同條款，針對企業因營運重大困難確需裁減人員等重大營運變更時，明文規定須提前 30 天向工會或全體職工說明情況並聽取意見；在談判與變更條款方面，合同執行過程中未經雙方同意，任何一方無權單方變更或解除，且於合同 3 年期限屆滿前 3 個月，雙方應依法舉行集體協商並重新談判簽訂集體合同，以此構建高度透明、制度化的勞資對話機制。

北越廠於 2025 年依越南勞動法規定完成集體勞動協約協商程序，並於 2026 年 5 月 26 日正式簽署《集體勞動協約》，協約有效期間為 3 年，適用對象為全體正式員工，員工涵蓋率達 100%。協約內容涵蓋薪酬福利、工作條件、職業安全衛生及員工關懷等事項，並透過每月定期會議持續溝通勞資關係。依協約規定，於到期前 90 天內，勞資雙方得協商延長協約期限或簽訂新協約，以持續保障員工權益並維持穩定和諧之勞資關係。2025 年無任何影響員工權益之重大營運變化。

本公司重視員工福利及關懷照顧，勞資關係和諧，勞資間可透過員工意見信箱、會議及電子郵件溝通意見，員工可充分表達心聲，反應問題，勞資之間維持良好互動關係；包括設置「員工意見」信箱、勞方代表會議、員工協助方案 (EAP) 及性騷擾防治專線等。

在內部網站中公告「員工意見」信箱提出，讓所有同仁均可提出意見。

員工協助方案 (EAP)，設置心理諮商熱線，特約專業且資深的心理師及臨床心理師，適時提供身心醫療管道，即時服務有需求的員工，並不定期辦理心靈講座。

權益保障

為確保員工權益，佳能皆以符合法令規定為最基本原則來制定制度：本公司以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，公司以輔導計劃或協助轉調至適任的單位，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

佳能預告期依勞動基準法之規定：

1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。



5.2 員工多元化共融

在多元與共融（Diversity & Inclusion, D&I）之實踐上，佳能不僅落實於制度面之平等對待，更進一步將多元共融理念融入企業文化與日常管理中，致力打造尊重差異、促進參與及公平發展的友善職場環境。2025 年佳能並無任何歧視或雇用童工等反人權事件。

1. 打造多元共融職場文化：

本公司透過跨國營運據點（台灣、中國東莞、北越）之人力組成，形塑多文化共融的工作環境，員工來自不同國籍、文化背景與世代，彼此在日常工作中交流觀點與經驗，提升團隊創新能力與全球競爭力。公司亦透過節慶活動、團康交流及跨部門合作，促進不同文化間之理解與尊重，建立包容、多元的組織氛圍。

2. 促進平等機會與公平發展：

佳能企業於招募、任用、培訓與升遷各環節，皆以能力與績效為導向，確保所有員工享有公平發展機會。同時，透過透明的績效考核與晉升制度，避免任何形式之差別待遇，並持續關注性別平等議題，包括薪酬公平及女性管理職比例提升，落實職場平權。

3. 支持弱勢與多元族群就業：

本公司持續提供身心障礙者就業機會，2008 年起佳能台灣據點陸續聘用視障按摩師到公司進行服務，2025 年度聘用重度身心障礙者 3 人及中度身心障礙者 2 人，並依其能力適性安排工作內容，協助其穩定就業與融入職場；同時，亦積極聘用外籍員工，並提供必要之生活與工作支持措施，協助其適應在地環境，打造友善且具支持性的工作氛圍。2025 年佳能僱用當地居民為高階管理階層所佔的百分比在台灣據點及中國東莞廠皆為 100%，北越廠目前由母公司派駐主管主導，係為確保新廠營運初期之技術精準移轉與文化紮根，待管理體系成熟後，將逐步提拔當地優秀人才。

4. 建構友善與包容的員工關懷措施：

為回應不同員工族群之需求，公司提供多元福利與關懷措施，包括育嬰留停制度、家庭照顧假、托兒補助及心理諮商服務等，協助員工在工作與家庭間取得平衡。此外，設置多元溝通管道與申訴機制，員工可透過人資窗口以電話或電子郵件等方式進行申訴，確保所有員工均能在尊重與安全的環境中表達意見。

5. 促進員工參與與歸屬感：

透過員工社團、健康促進活動及企業文化活動（如家庭日、節慶活動及公益參與），鼓勵不同背景員工共同參與，強化組織凝聚力與員工歸屬感，並實踐「以人為本」之永續發展理念。

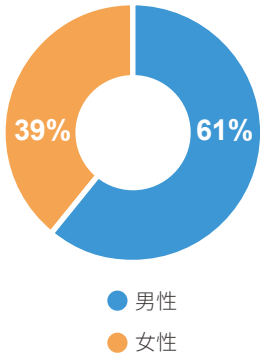
員工結構

依聘僱合約之員工類別區分，統計期間為各年度年底實際在職人數，**2025** 年聘僱合約之員工類別情形。

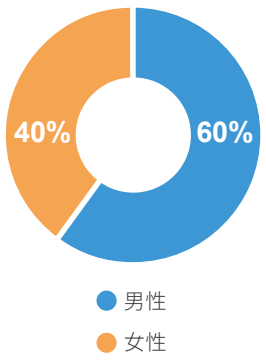
2025 年	台灣據點			中國東莞			北越		
類別＼性別	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計
不定期契約員工	377	240	617	682	453	1135	0	0	0
定期契約員工	0	1	1	0	0	0	223	353	576
無時數保證員工	0	1	1	0	0	0	0	0	0
合計	377	242	619	682	453	1135	223	353	576

註：1. 不定期契約員工與定期契約員工皆為全職人員。
2. 無時數保證員工為兼職人員。

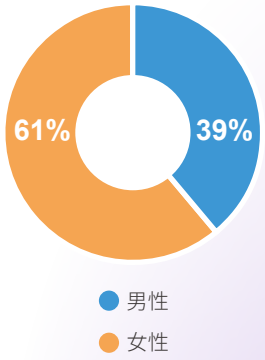
台灣據點-性別比



中國東莞-性別比



北越-性別比



身心障礙及外籍人員聘用，統計期間為各年度年底實際在職人數，台灣據點依法足額聘用身心障礙員工，無需繳納差額補助，同時提供身心障礙者就業機會。**2025** 年中國東莞廠及北越廠皆無聘用身心障礙及外籍人員。

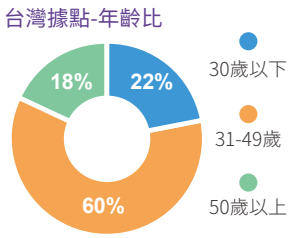
年度	2025		
性別＼類別	身心障礙者	外籍人員	小計
男性	12	2	14
女性	2	49	51
合計	14	51	65

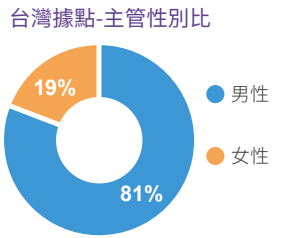
註 1：身心障礙人數依據勞動部計算基礎計算身心障礙者人數。
註 2：定額進用計算台灣據點：菲籍技術員 32 人，越籍作業員 17 人及技術員 2 人。

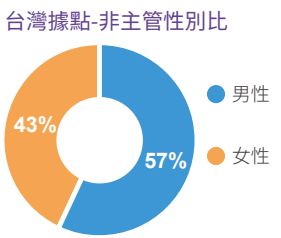
■ 以員工職級性別和年齡分布，統計期間為各年度年底實際在職人數，**2025** 年台灣據點、中國東莞廠與北越廠女性管理職佔管理職分別為 **19%**、**35%** 與 **67%**。

台灣據點

2025 年	年齡				職務		
	30 歲以下	31-49 歲	50 歲以上	總計	主管	非主管	總計
男性	78	223	76	377	85	292	377
女性	58	145	39	242	20	222	242
全體	136	368	115	619	105	514	619

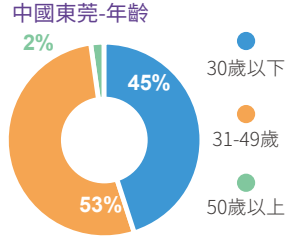


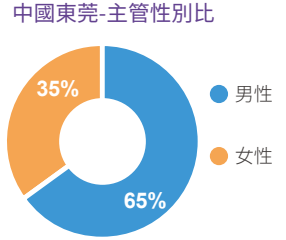


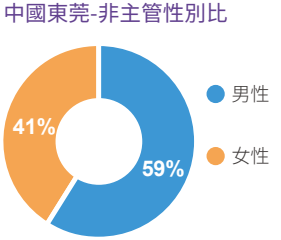


中國東莞廠

2025 年	年齡				職務		
	30 歲以下	31-49 歲	50 歲以上	總計	主管	非主管	總計
男性	340	327	15	682	144	538	682
女性	176	275	2	453	78	375	453
全體	516	602	17	1135	222	913	1135

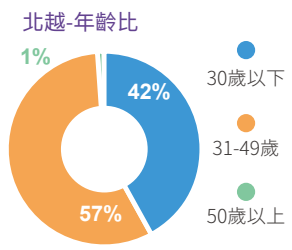


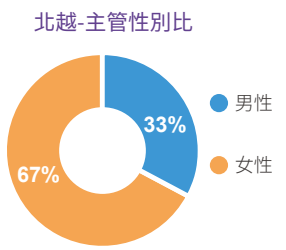


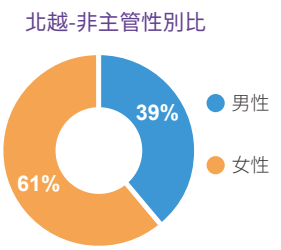


北越廠

2025 年	年齡				職務		
	30 歲以下	31-49 歲	50 歲以上	總計	主管	非主管	總計
男性	138	85	1	224	14	210	224
女性	192	156	4	352	29	323	352
全體	330	241	5	576	43	533	576







註：台灣據點主管定義為高階主管職等 G9 副處長含以上及中階主管職等 G6~G8 理級主管及 G5 課長，非主管定義為一般員工
中國東莞廠主管定義為 G00 副領班 (含) 以上到 G14 處長，非主管定義為一般員工
北越廠主管定義為 G04 副組長 (含) 以上到 G12 資深經理，非主管定義為一般員工

重要營業據點中，僱用當地居民為高階管理階層所佔的百分比

營運據點	該營運據點所雇用當地高階主管人數	該營運據點高階主管總人數	僱用當地居民為高階管理階層所佔的百分比
台灣	24	24	100%
中國東莞	14	14	100%
北越	0	0	0%

註：高階管理階層定義：台灣據點指副處長 (含) 以上職位，中國東莞廠及北越廠皆為副理 (含) 以上。

非員工的工作者

2025	台灣據點	中國東莞廠	北越廠
保全	3	43	11
清潔	8.5	13	0
實習生	0	2	0
派遣人員	1	2065	29
總計	13.5	2123	40

註 1：統計期間為各年度年底實際人數。

註 2：五股工廠其中一位清潔人力每日工作半天 (4 小時)，故為 0.5 人力。

5.3 人才吸引與留任

在人才招募方面，本公司的職缺登載在各招募網站 (如 104、BOSS 直聘、智通人才網、微信公眾號、臉書、ZALO)，介紹業務方向、職缺及福利，藉此吸引多方人才加入。同時，參與校園徵才活動、鼓勵內部應徵及內部同仁推薦等管道招募各方優秀人才。









本公司以多元的培訓課程、福利制度及薪資待遇，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。自入職後，單位主管與人資專員不定期了解新進員工適應狀況，以降低新人入職之不適應。並透過教育訓練宣導，協助新進員工適應整體環境。若遇員工提出離職，人資專員透過關懷訪談，分析留任與離職的重要因素，以促進人員留任率。2025 年台灣據點、中國東莞廠與北越廠留任率分別為 85.22%、78.42% 與 64.6%，為提高留任率及降低離職率，未來將落實離職員工進行離職訪談以針對離職原因進行具體改善方案。

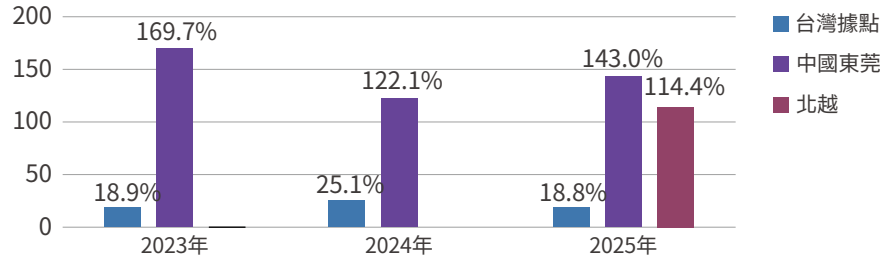
2025 年度台灣據點新進員工人數 117 人 (男性 75 人，女性 42 人)，總新進率 18.9%，中國東莞廠總新進員工人數 1623 人 (男性 1176 人，女性 447 人)，總新進率 143.0%，北越廠新進員工人數 659 人 (男性 311 人，女性 348 人)，總新進率 114.4%。

針對員工離職程序，佳能嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞動條件的變更，皆遵循法規規定完成通知程序。2025 年度台灣據點總離職員工人數 82 人 (男性 44 人，女性 38 人)，總離職率為 13.2%，中國東莞廠總離職員工人數 1347 人 (男性 998 人，女性 349 人)，總離職率為 118.7%，北越廠總離職員工人數 455 人 (男性 237 人，女性 218 人)，總離職率為 79%。

2025 年度新進人數 – 以年齡層、性別及地區區分

營運據點	年齡	男性		女性		組別合計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	兩組合計
台灣	30 歲以下	25	58.1%	18	41.9%	43	36.8%
	31 歲 ~49 歲	39	63.9%	22	36.1%	61	52.1%
	50 歲以上	11	84.6%	2	15.4%	13	11.1%
	2025 年底員工總人數為 619 人	75	64.1%	42	35.9%	117	18.9%
中國東莞	30 歲以下	715	72.4%	273	27.6%	988	60.9%
	31 歲 ~49 歲	461	72.6%	174	27.4%	635	39.1%
	50 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	2025 年底員工總人數為 1135 人	1176	72.5%	447	27.5%	1623	143.0%
北越	30 歲以下	190	49.4%	195	50.6%	385	58.4%
	31-49 歲	121	44.3%	152	55.7%	273	41.4%
	50 歲以上	0	0%	1	100.0%	1	0.2%
	2025 年底員工總人數為 576 人	311	47.2%	348	52.8%	659	114.4%

註：皆以正職員工計算

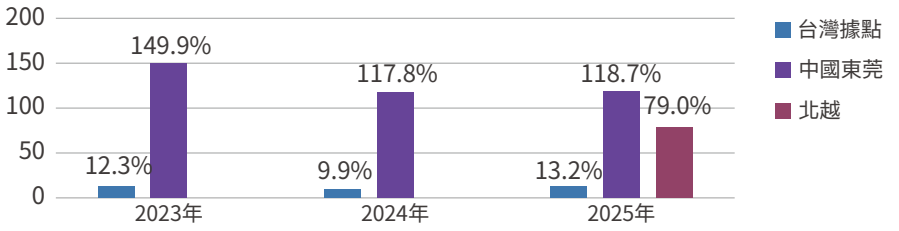


註：北越廠於 2025 年開始納入永續報告書。

2025 年度離職人數 (含自願及非自願)– 以年齡層、性別及營運據點區分

營運據點	年齡	男性		女性		組別合計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	兩組合計
台灣	30 歲以下	10	45.5%	12	54.5%	22	26.8%
	31 歲 ~49 歲	22	48.9%	23	51.1%	45	54.9%
	50 歲以上	12	80.0%	3	20.0%	15	18.3%
	2025 年底員工總人數為 619 人	44	53.7%	38	46.3%	82	13.2%
中國東莞	30 歲以下	534	73.9%	189	26.1%	724	53.7%
	31 歲 ~49 歲	462	74.4%	159	25.6%	621	46.1%
	50 歲以上	2	66.7%	1	33.3%	3	0.2%
	2025 年底員工總人數為 1135 人	998	74.1%	349	25.9%	1347	118.7%
北越	30 歲以下	146	54.7%	121	45.3%	267	58.7%
	31 歲 ~49 歲	91	48.4%	97	51.6%	188	41.3%
	50 歲以上	0	0%	0	0%	0	0.0%
	2025 年底員工總人數為 576 人	237	52.1%	218	47.9%	455	79.0%

註：皆以正職員工計算



註：北越廠於 2025 年開始納入永續報告書。

5.3.1 薪酬政策

本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力、留任優秀人才。為吸引及留任優秀人才，使員工與公司共享營運成果，以同仁職務職責為基礎，結合公司營運及個人績效，給予員工分紅、績效獎金及福利等，並依據台灣財政部之獎酬法令，亦有激勵與留任優秀人才，彈性實施認股權 / 庫藏股 / 限制員工權利新股計畫 / 員工持股信託等相關措施，為公司營運績效共同努力實現利潤共享，達到永續經營。

以性別統計各職級男女平均年度薪酬差異倍數，男女性別於各職類、工作職務屬性、營運據點不同之佔比不同。

營運據點	依職級分類	2023				2024				2025			
		年度酬勞		月基本薪資		年度酬勞		月基本薪資		年度酬勞		月基本薪資	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
台灣	高階主管	0.66	1	0.66	1	0.82	1	0.95	1	0.79	1	0.93	1
	中階主管	1.04	1	1.04	1	1.15	1	1.11	1	1.21	1	1.15	1
	一般間接員工	1.32	1	1.32	1	1.37	1	1.31	1	1.23	1	1.18	1
	直接員工	1.11	1	1.11	1	0.94	1	0.97	1	1.02	1	1	1

註 : 係以正職員工統計分類
職級分類 高階主管職等 G9 副處長含以上，不含經理人 (總經理 1 人 / 副總經理 2 人 / 協理 1 人 / 其他 3 人)
中階主管職等 G6~G8 理級主管及 G5 課長
一般間接員工職等 G5 含以下非主管職

營運據點	依職級分類	2023				2024				2025			
		年度酬勞		月基本薪資		年度酬勞		月基本薪資		年度酬勞		月基本薪資	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
中國東莞	中階主管	1.20	1	1.20	1	1.30	1	1.16	1	1.24	1	1.15	1
	一般員工	1.14	1	1.03	1	1.06	1	1.05	1	1.11	1	1.08	1
	產線間接員工	1.04	1	1.05	1	1.01	1	1.06	1	1.06	1	1.05	1
	產線直接員工	1.01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

註 : 係以正職員工統計分類
職級分類 : 高階主管職等 G9 副處長含以上 (僅 1 人)
中階主管職等 G7 課長職含以上
一般員工職等 G1-G6 含以下非主管職

營運據點	依職級分類	2025			
		年度酬勞		月基本薪資	
		男	女	男	女
北越廠	一般員工	0.96	1	1.01	1
	產線間接員工	1.15	1	1.08	1
	產線直接員工	1	1	1	1

註 : 係以正職員工統計分類
職級分類一般間接員工職等 G5 含以下非主管職
北越廠於 2025 年才有納入 ESG 報告書

各營運據點性別最低薪資比

台灣據點年度	男性當地最低敘薪標準 (TWD)	女性當地最低敘薪標準 (TWD)	當地最低薪資標準	男性當地最低薪資比率	女性當地最低薪資比率
2023 年	26,400	26,400	26,400	1	1
2024 年	27,470	27,470	27,470	1	1
2025 年	28,590	28,590	28,590	1	1
中國東莞廠年度	男性當地最低敘薪標準 (RMB)	女性當地最低敘薪標準 (RMB)	當地最低薪資標準	男性當地最低薪資比率	女性當地最低薪資比率
2023 年	2,200	2,200	1,900	1.16	1.16
2024 年	2,200	2,200	1,900	1.16	1.16
2025 年	2,200	2,200	2,080	1.06	1.06
北越廠年度	男性當地最低敘薪標準 (VND)	女性當地最低敘薪標準 (VND)	當地最低薪資標準	男性當地最低薪資比率	女性當地最低薪資比率
2025 年	5,600,000	5,600,000	4,410,000	1.27	1.27

台灣據點非擔任主管職務之全時員工薪酬資訊揭露一覽表

接露項目	2023	2024	2025
人數 (人)	446	468	491
薪資總額 (仟元)	512,034	564,060	652,942
平均數 (仟元)	1,148	1,133	1,173
中位數 (仟元)	1,090	1,063	1,063

年度總薪酬比率 (台灣據點)

最高薪酬與中位數年薪比率 (%)	最高薪酬與中位數調薪幅度比率 (%)
22.35	51.89

註：年度總薪酬比率因營運據點底層員工人數占比較高，影響中位數薪資，導致年度總薪酬比率偏高。

5.3.2 員工福利

員工是佳能永續發展的最佳夥伴，佳能持續完善職工福利制度，落實同仁的身心關懷及照顧，讓每位員工均能成為一位快樂、充實的佳能人。並於 2023 年起在台灣據點增加暖心的福利事項－設立「生日假」，讓同仁可以暫時放下工作、安排時間放鬆一天。

台灣據點設有職工福利委員會，中國東莞廠廠區設有工會及職工福利委員會，北越廠區亦設有員工工會，皆辦理各項員工團康休閒活動及各式福利補助，努力將福利制度的保障範圍擴大，給員工最多方位的照顧，讓員工在工作之餘，也能保有自己的生活與空間。各項福利也會透過公告、APP 員工群組、佳能網站、電子郵件或以廣播形式向員工說明，讓員工知悉及申請。於各據點均規劃完整的福利制度，部分福利雖因各地情形而有些差異，惟皆符合或優於當地法令。

完善的保險

- 台灣據點的團體保險包括壽險、意外傷害保險、住院醫療團體健康保險、癌症醫療健康保險。
- 中國東莞廠及北越廠依法令規定提供社會保險，包括失業、工傷、養老及醫療。
- 台灣據點及中國東莞廠皆有出差旅行平安險(台灣據點包含海外急難救助服務)。

愉快的假期

- 台灣據點有彈性選擇上班時段、新進同仁預支特休。
- 中國東莞廠於2025年舉辦部門團建活動。
- 台灣據點及中國東莞廠皆有旅遊補助。

細心的照顧

- 台灣據點設有諮商服務、視障按摩、健康檢查。
- 中國東莞廠及北越廠配有醫藥箱，以供員工在緊急情況下使用。

多元的福利

- 台灣據點及北越廠皆有提供結婚禮金、生育補助金。
- 中國東莞及北越廠提供全勤獎金、用餐補助、節日禮品、水果加餐、年終紀念品。
- 台灣據點、中國東莞廠與北越廠皆有年終獎金、績效獎金、喪葬慰問金。
- 台灣據點提供新人交誼餐敘、生日餐、藝文活動欣賞、三節及生日禮券、簽約廠商優惠折扣。
- 中國東莞廠提供生日禮品。

貼心的設施

- 台灣據點設有休憩咖啡廳、健身房、瑜珈有氧教室、閱覽室及販賣機
- 中國東莞廠及北越廠提供員工免費員工餐廳
- 台灣據點、中國東莞廠及北越廠皆有提供員工汽機車停車位
- 中國東莞廠提供員工免費住宿

光榮的退休

- 中國東莞廠為退休主管辦理歡送會活動

中國東莞廠提供之福利措施

免費住宿

員工宿舍



幹部宿舍



資深幹部宿舍



高管宿舍



生日禮品及生日會







中國東莞廠工會和福委會提供之福利措施

公司旅遊



部門團建



節日問候



水果加餐



員工關懷



退休歡送



員工免費停車位



員工餐廳



北越廠工會及公司提供之福利措施

節日慰問



節慶活動



年節禮品



員工餐廳



員工免費停車位





YEAR END PARTY





佳能台灣據點提供員工低收入戶或中低收入之眷屬就學金補助，包含在職期間因故身亡 (含已故同仁) 且任職滿半年，其子女或兄弟姐妹確實於政府立案之公私立學校 (含幼稚園，不含補習學校) 就讀者。每學期補助金額如下，2025 年申請總人數為 2 人，申請總金額為新台幣 25,000 元。

級別	金額
幼稚園	10,000
國小	10,000
國中	10,000
高中	10,000

級別	金額
專科學校 (含空中專校)	15,000
大學 (含空中學校)	15,000

育嬰福利

佳能企業針對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之工作安排、相關福利補助並設置設有門禁的集哺乳室，讓哺乳之員工安心的使用隱密的空間。同時，台灣據點除確實落實勞基法規之規定外，還設計優於法規之生育照顧福利，包含：女性員工產檢假優於法令天數多一天、男性員工陪產檢及陪產假優於法令天數多一天、育有 0-6 歲學齡前之幼兒之員工每年享有 3 天有薪家庭照顧假，多面向照顧員工，讓員工的工作與家庭同時兼顧，此外每年提供就讀於合法托兒中心、幼兒園之 0-6 歲幼兒每年 6000 元的托兒津貼，打照友善家庭措施。中國東莞廠除了全面落實各省市最新《人口與計劃生育條例》，於子女滿三歲前，主要照顧者與次要照顧者（父母雙方）每年皆享有 10 天之全額給薪育兒假外，還設計優於法規之女性員工生育照顧福利，包含：懷孕員工可免過安檢門 / 住宿在員工宿舍內，優先安排下鋪 / 因身形關係也免穿工衣。北越廠遵守當地勞動法規之外，設計優於法規之女性員工生育照顧福利，包含：懷孕員工可免過安檢門 / 因身形關係免穿工衣 / 用餐免排隊 / 可搭乘電梯，為育兒需求之員工提供實質支持與關懷，確保職場環境的包容性與穩定性。

2025 年台灣據點育嬰留停狀況

項目	男性	女性	合計
2025 年符合育嬰留停申請資格人數 (A)	12	11	23
2025 年實際申請人數（B）	2	4	6
2025 年預計復職人數 (C)	1	4	5
2025 年實際復職人數 (D)	1	4	5
2024 年實際復職人數 (E)	0	4	4
2023 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	0	4	4
育嬰留停留任率 (F/E)	0%	100%	100%
育嬰留停復職率 (D/C)	0%	100%	100%

註：以 2023/1/1~2025/12/31 申請產假及陪產假者為符合育嬰留停申請資格人數 (A)。





退休福利計劃

本公司依據法定退休制度，為每位員工提撥退休金，員工參與退休計劃比率100%，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障，人力資源部定期檢視屆齡退休之員工名單，預先了解員工退休意願，輔導員工生涯規劃。

台灣據點員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶，2025 年度退休準備金餘額為新台幣 766 仟元，足額提撥可滿足目前相關員工退休之需求。新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。

中國東莞廠依據中國現行《勞動法》及《社會保險法》之規定，為每位員工依法參加強制性社會保險制度，保障員工退休後之基本生活權益。依現行法定比例，退休（養老）保險部分由雇主負擔 16%，員工負擔 8%，按月以員工投保薪資為基礎繳納。人力資源部定期檢視屆齡退休員工名單，提前了解員工退休意願，並提供相關諮詢與生涯規劃協助，以確保員工順利銜接退休生活。

北越廠員工依據越南法律規定，由公司及員工按法定比例每月繳納社會保險費用。其中，養老保險由雇主負擔 14%、員工負擔 8%；其餘保險項目則依越南現行法規比例辦理。退休後，員工依國家社會保險制度之規定享有養老保險相關待遇。

員工社團與休閒活動

本公司重視員工身心健康與工作生活平衡，積極營造多元且友善之職場環境，鼓勵員工依興趣成立並參與各類社團活動，透過制度化支持與經費補助機制，打造健康、活力與凝聚力兼具的企業文化。

員工社團不僅提供同仁在工作之餘舒展身心、培養興趣之平台，更透過定期舉辦活動與競賽，促進跨部門交流與團隊合作，強化組織向心力與企業認同感。社團運作以自主管理為原則，公司提供必要資源與支持，協助社團永續發展。

截至 2025 年，佳能台灣據點共設有 11 個員工社團，涵蓋親子互動、運動健康、藝術創作與知識交流等多元面向，包括：親子社、羽球社、保齡球社、咖啡藝術社、樂活社、瑜珈有氧社、極限運動攀岩社、排球社、益智遊戲社、電影研究社、露透社。

透過多元社團活動之推動，本公司不僅提升員工身心健康與生活品質，更強化企業內部之交流互動與團隊精神，實踐「以人為本」之永續發展理念；中國東莞廠內規劃健身器材區、閱覽室、員工活動中心，活動中心內設羽毛球、乒乓球、台球設備，供員工進行休閒活動。

健身器材



閱覽室



員工活動中心



60 週年系列活動與員工凝聚行動

2025 年適逢佳能企業成立 60 週年，象徵公司深耕影像與科技領域一甲子的發展歷程。值此重要里程碑，公司以「ABILITY 3.0」為核心主軸，規劃一系列結合企業文化傳承、員工凝聚、公益參與及健康促進之周年活動，展現企業邁向智慧科技與永續經營新階段之決心。

60 週年系列活動不僅為慶祝企業歷史，更進一步深化員工向心力、強化 One Team 精神，並透過實際行動回饋社會，實踐企業永續發展理念。

1. ABILITY 3.0 愛心義賣活動：

公司舉辦「舊愛新生 傳愛同行」愛心義賣活動，號召員工共同參與公益募集。活動透過義賣與捐款形式，將善款轉化為對弱勢族群最溫暖的支持。



2. 花見の刻，許願未來啟動儀式：

在櫻花意象下，公司舉辦 60 週年願景啟動儀式，由董事長及高階主管共同書寫願景，象徵承先啟後、共創未來。活動強化企業文化傳承與世代接續精神，並深化員工對未來發展方向之共識。



3. 樂活社舉辦【全『佳』動員，全力開跑】路跑活動：

公司以「ABILITY 3.0 ONE TEAM」精神組隊參與 2025 台北科技盃愛地球公益路跑，倡議健康生活與永續環境理念。透過運動實踐健康與永續並行，提升團隊合作與跨部門交流。



4. 我們這一『佳』，60 週年家庭日：

於台北客家文化主題公園舉辦「佳能企業家庭日」，邀請員工與家屬共同參與。活動包含 DIY 體驗、草地野餐、趣味競賽及舞台表演，強化企業與家庭之連結，打造友善職場文化。



5. 露透社舉辦【ALOHA BBQ Night】中秋烤肉活動：

公司舉辦秋季 BBQ Night，提供員工交流放鬆之平台。活動結合音樂、美食與團隊互動，提升員工幸福感與歸屬感。



6. 保齡球社舉辦年度保齡球比賽：

為促進員工運動習慣與社團活力，保齡球社於 60 週年期間舉辦年度保齡球比賽活動，吸引不同部門同仁報名參與。活動透過友誼競賽形式，強化跨部門互動與團隊精神，同時提升員工身心健康與工作生活平衡。
本活動展現公司支持員工多元興趣發展與健康促進之承諾。



7. 益智遊戲社舉辦【諸神試煉】解謎活動：

由益智遊戲社策劃大型團隊解謎活動「諸神試煉」，透過策略思考與團隊合作設計，促進跨部門交流與創意思維培養。活動展現公司支持多元社團發展與內部創新文化。



8. 佳能耶誕音樂會：

歲末舉辦聖誕晚會活動，透過音樂演出與交流互動，感謝員工一年來之付出，強化企業文化溫度與團隊凝聚力。



員工咖啡廳與健康蔬食餐

新莊企業總部一樓設置員工咖啡廳、7-11 智 Fun 機及午餐智能販賣機，提供同仁午休用餐之便利選擇。
同時打造舒適安心的休憩空間，讓同仁於工作之餘得以放鬆身心、轉換心情，提升整體工作品質與幸福感。

減碳活動

2022 年起公司響應低碳生活愛地球及關懷員工健康，於咖啡廳設置蔬菜箱，舉辦種植蔬菜箱體驗健康蔬食餐，綠化辦公環境，健康又環保；咖啡廳推行環保消費，鼓勵同仁自備環保杯 / 內用杯，用實際行動愛地球。



減碳量	2025 年每月平均	2025 全年
低碳樂活食光午餐減碳量	87 公斤	1049 公斤

註：統計自 2025 年 1 月 ~2025 年 12 月提供 1380 份，一餐無肉約減碳 760g，1380 份 *760g= 約 1049 公斤

蒐集來源：佳能企業響應低碳生活愛地球、友善環境的蔬食，為地球永續共盡心力。依據美國環境工作小組（EWG）於 2011 年出版的研究報告，依 EWG 2011 碳排放數值計算，1 人 1 餐不吃肉約可減少排放 760 公克二氧化碳。



5.4 人才發展與培育

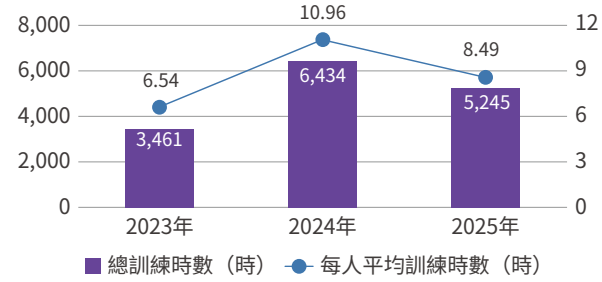
本公司加強員工專業知識與工作技能，提升工作品質與意願，配合公司未來人力發展之需要，充實員工之知識、態度、技能與潛能啟發，以強化營運發展能力與組織功能，提供多元且彈性的學習管道與資訊，鼓勵全方位發展，以達成企業永續經營之體質。

5.4.1 多元學習管道

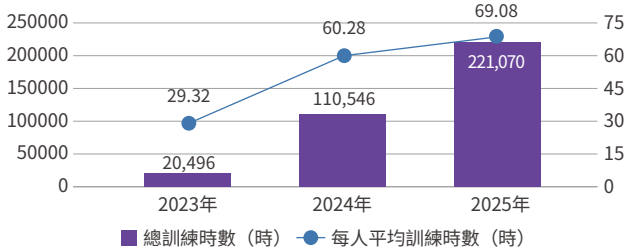
本公司提供員工多元且彈性的學習管道與資訊，透過課堂教學、線上學習、外派訓練、內部分享，讓員工可以在管理或技術 / 專業領域取得良好的發展，同時強化各階層主管的管理能力，鼓勵員工投入參與，並與公司一同成長。

本公司重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。台灣據點 2025 年員工訓練時數總計 5,245 小時，平均每人訓練時數 8.49 小時；中國東莞廠員工訓練時數總計 221,070 小時，平均每人訓練時數 69.08 小時；北越廠 2025 年員工訓練時數總計 9,821 小時，平均每人訓練時數 17.1 小時。我們規劃學習發展方向，持續以增進員工管理與專業職能、提升團隊績效並發揮綜效、強化組織運作效能與動力、達成企業永續經營及發展。

台灣據點



中國東莞



2025 年員工教育訓練概況

2025 年度	台灣據點				中國東莞廠				北越廠			
職務別	管理職		非管理職		管理職		非管理職		管理職		非管理職	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
員工受訓總人數	304	60	609	539	190	85	1682	1243	14	29	210	323
訓練總時數	963	178	2332	1,772	2308	539	158 ,986	59,238	243	504	3,346	5,728
平均訓練時數	3.17	2.96	3.83	3.29	12.14	6.34	94.52	47.66	17	17	16	17

註：以當年度 1 月 1 日 -12 月 31 日完成訓練之總時數。

佳能企業多元學習管道課程規劃架構：



學習發展資源

學習發展資源	內容
新人訓練	• 讓新進員工了解公司沿革、管理制度、產品、勞安衛、資安、品質管理… 等議題，以協助新人了解公司並適應環境。 • 輔以「新人安定計劃」分別從生活及專業面，由部門內學長姐提供新進員工所需之協助，以期新進員工盡快適應公司文化以及工作內容。
管理訓練	依各階層主管所需的管理職能規劃管理課程。分為基礎主管 / 初任主管訓練、中階主管訓練與高階主管訓練，以不斷提升管理能力。
專業訓練	由資深主管、外部專家、專業供應商組成之講師陣容，配合各專業部門自發性組成之研討會外，或透過產業管顧公司的培訓課程，讓各部門的專業學習持續向前不停滯。除了內部訓練外，同仁可依工作職務需求，申請參加外部訓練機構所舉辦之專業相關課程，公司並給予適度的補助費用。
勞安衛訓練	提供員工安心且放心的工作場合是很重要的，公司定期進行消防演練、急救技巧 課程…等等。
語文訓練	為提昇並強化全體員工國際外語能力，提供英 / 日語課程部份補助與「TOEIC」、「JLPT」語文測驗達標獎勵金及報名費補助，讓員工以實體 / 線上課程自修方式持續精進語言能力。
自我成長	• 提供各式講座，讓員工有工作以外的身、心、靈洗滌。包括健康、心理、人際溝通、理財、運動、旅遊、手作…. 等，讓員工自我學習成長。 • 加入產業電子報會員，持續提供同仁對市場與產業 / 重要趨勢、景氣變化、產品及技術動向、大廠營運策略的了解掌握。 • 中國東莞提供”圓夢計劃”學歷提升優惠政策，2025 年報名 2 人。 • 中國東莞進行” 企業技能等級認定” 技能考核，2025 年申報 137 人，通過 132 人。

台灣據點 2025 年課程

1.ESG 培訓：

為了持續推動企業永續發展，舉辦 4 堂 ESG 相關培訓課程，旨在透過教育訓練，將 ESG 內化為企業員工的 DNA，同時培育「企業永續 ESG」專業人才。參訓人數：275 人。



2. 品保內部專業分享：

品保團隊參與外部專業訓練課程並透過「外訓內化」的知識分享機制。具體落實人才持續成長之承諾，更藉由跨團隊的經驗傳承，顯著強化企業長期競爭韌性。參訓人數：102 人。



3. 英 / 日語能力培訓：

為了持續提升員工的英語和日語能力，並與國際接軌，我們透過線上語言學習平台與舉辦說明會，提供同仁彈性的學習管道。參訓人數：46 人。



中國東莞廠 2025 年課程

1. 消防器材 - 滅火器使用演練：

透過現場實地演練學習，讓參與者了解消防器材的使用方法和基本的消防安全知識，使參與者學會使用滅火器，提高對火災撲救工作的組織力和處理力，強化安全消防意識，營造安全的工作環境，2025 年訓練人次 157 人。



2. 消防逃生演習訓練：

透過日常演習訓練，讓參與者熟悉逃生路線、集合地點和基本自救技能，如低姿逃生，強化逃生意識，2025 年訓練人次 6491 人。




3. 電梯操作訓練：

透過日常培訓，讓參與者了解電梯使用過程中的注意事項及基本的安全知識，強化安全意識、規範電梯的使用，營造安全的工作環境，2025 年訓練人次 204 人。




4. 急救員演練：

透過專業的急救技能培訓及實地演練，讓參與者掌握正確的急救方法及技巧，營造安全的工作環境，2025 年訓練人次 26 人。




北越廠 2025 年課程

1. 消防器材 - 滅火器使用演練

透過「實地模擬」與「操作培訓」，確保參與同仁具備初級火災撲救能力及正確的火場應變知識，強化了員工對電力與火源使用的安全意識、提升面對突發事故的組織指揮與緊急處置能力，2025 年訓練人次 40 人。




2. 電梯操作訓練：

透過電梯日常安全操作訓練，標準化作業流程（SOP）之宣導、提升員工對特種設備的安全認知、確保機械風險降至最低，構建零災害職場環境，2025 年訓練人次 42 人。



3. 急救員演練：

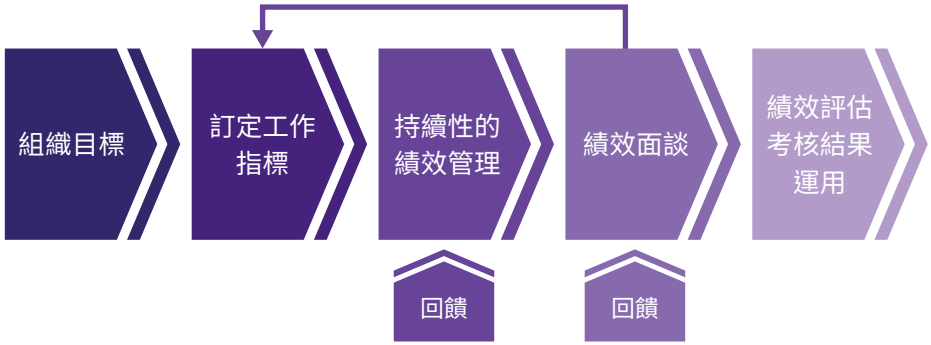
透過專業急救技能培訓與實地模擬演練，確保合格急救員在突發意外發生時，能迅速且精確地採取救援行動，將傷害降至最低，訓練人次 20 人。



5.4.2 績效考核制度

本公司透過半年一次的持續性績效管理流程確保個人與組織的目標一致，全體員工需依據目標及日常工作項目填寫個人目標 KPI、執行方法及評分標準。為確保目標得以有效達成，公司會隨時檢視 KPI 的達成狀況，確保目標設定是否需要調整， 並於每年的年中及年末依據「績效考核管理辦法」進行兩次績效考核，考核由同仁先自我評估 KPI 達成狀況及工作態度及行為之表現後，再與直屬主管進行績效面談，主管應於面談中回覆工作績效自評的審核結果，給予員工直接的回饋及輔導、同時也聆聽員工對佳能企業之建議，達成雙方對達成目標的共識。

中國東莞廠及北越廠 IDL 領班類透過一季度一次的持續性績效管理流程確保個人與組織的目標一致，主管依據其日常工作執行力度、各項工作配合力度、技能嫻熟程度進行評核，並於每季依據「績效考核管理辦法」進行四次績效考核。在此過程中主管可給予針對性指導，以期達成雙方對達成目標的共識。



藉由面談制度更有效地提升員工工作效能，同時確保員工對佳能策略目標的了解及是否有偏差。最終，績效考核會連結至人力規劃及調薪、升遷、分紅、年終獎金、訓練等佳能重要措施進行參考，達到績效與獎勵結合，提升員工士氣。依員工任職期間，員工考核依年度期間進行各項考核；扣除派遣人員及新進人員未滿 3 個月，全體員工皆 100% 完成考核。

營運據點	考核進行方式	考核適用職級	考核頻率
台灣據點	線上考核及紙本考核	全體員工	半年一次
中國東莞廠	線上考核	STAFF	半年一次
	紙本考核	IDL 領班類人數	每三個月一次
北越廠	線上考核	STAFF	半年一次
	紙本考核	IDL 領班類人數	半年一次

2025 年	台灣據點		中國東莞廠		北越廠	
	上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年
STAFF 人數	521	549	250	286	86	100
考核 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%

中國東莞廠

2025 年	第一季度	第二季度	第三季度	第四季度
IDL 領班類人數	101	108	126	153
考核 %	100%	100%	100%	100%

北越廠

2025 年	上半年度	下半年度
IDL 領班類人數	84	116
考核 %	100%	100%

5.5 職業安全衛生

5.5.1 職業安全衛生管理

本公司於 2008 年導入 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統，中國東莞廠區於 2012 年正式導入相關管理流程，台灣五股廠於 2020 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，北越廠於 2025 年導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，每年請第三方驗證單位進行外部驗證且取得證書，其適用範圍涵蓋台灣五股廠、中國東莞、以及北越廠營運據點全部員工及工作者，以實際行動彰顯佳能對於職業安全衛生管理的重視及支持，透過持續改善安全衛生管理系統，進行意外事故預防、員工安全與衛生促進、緊急應變、新興傳染病防疫方案、災害風險管理。

職業安全衛生管理系統認證	營運據點	取得日期	有效日期
ISO 45001:2018	台灣五股廠	2023 年 5 月 12 日	2026 年 5 月 12 日
	中國東莞廠	2023 年 8 月 7 日	2026 年 8 月 6 日
	北越廠	2025 年 8 月 11 日	2026 年 5 月 12 日

職業安全衛生管理單位

由 ISO 45001 職業安全衛生管理系統與 ISO14001 環境管理系統合併成立『環安衛委員會』，台灣據點成員包括主管及員工代表共 14 人，其中員工代表 5 人，約占總人數三分之一，負責佳能外部環境與內部職業安全衛生問題，中國東莞廠『環安衛委員會』成員包含主管及員工代表共 11 人，其中員工代表 4 人，約占總人數三分之一，北越廠『安全管理小組』，含主管及員工代表共 9 人，其中員工代表 6 人，分別負責東莞廠與北越廠的外部環境與內部職業安全衛生問題，三廠環安衛委員會定期開會討論安全衛生管理、教育訓練實施計畫、健康管理、職業病預防及健康促進事項、自動檢查及安全衛生稽核、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、職業災害調查報告等各項安全衛生議題，為環境安全進行全方面的把關。同時，工作者提案的意見及建議納入委員會進行討論。

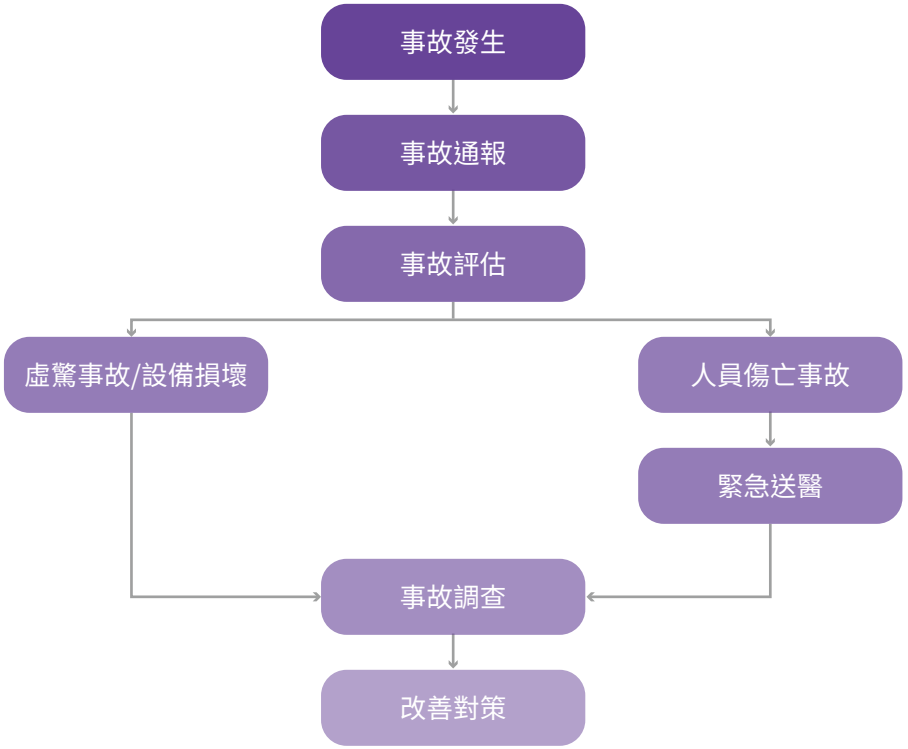
職業危害辨識與風險評估流程

公司每年定期舉行危害鑑別與風險評估作業，經過危害鑑別與風險評估表所篩選出來風險等級列為高度風險以上者，將列為優先改善之項目，依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，考量現有技術資源、能力及可用之資源， 採取有效降低風險的控制措施；而在中級以上的風險等級，列入管理方案與年度目標，以便定期追蹤改善成效。對於採取降低風險之控制措施，定期實施追蹤並確認風險控制措施之有效性及對策。



事故通報與調查流程

制定“緊急應變作業程序”及“事故及異常狀況調查處理辦法”，適用範圍涵蓋台灣、中國東莞、北越等營運據點全部工作者，所有工作者執行相關作業發現直接危及人身安全的緊急情況時，有權停止作業或者在採取可能的應變措施後撤離作業場所。公司不得因工作者的上述行為而降低工資及福利等待遇、開除或解除與其訂定的合約。當有傷亡事故發生時，應立即撥打緊急報案專線，協助傷亡者送醫。發生職業災害時職業安全衛生人員會同員工代表，根據事故處理及調查管理辦法執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定。事故調查完成後，須辦理呈核並實施改善對策，由專責單位持續監督與追蹤，以減少損失並預防類似情形再度發生。



安全衛生教育訓練

為提高員工對於安全衛生相關知識的正確認知，舉辦相關訓練課程，訓練頻率及課程內容、課程時數依照法令要求規範辦理，訓練課程包含：新進人員安全衛生教育訓練、危害通識教育訓練、自衛消防編組與消防逃生演習、職業安全衛生一般訓練、化學品管理知識培訓、環安衛相關法規及消防安全知識、消防逃生演習、消防器材滅火器實操演練；外訓課程包含：ISO14001/ISO45001 培訓、防火管理人教育訓練、急救人員教育訓練、職業安全衛生相關管理人員教育訓練、輻射防護教育訓練。每半年定期舉行自衛消防編組及消防逃生演習訓練，以便在緊急事故發生時，能夠迅速動員組織成員、採取正確行動而有效地控制災害、減輕損失。針對非屬受僱勞工之其他工作者，透過入廠前危害告知安全衛生教育訓練、工作安全分析及安全提示，藉由作業期間之安全督導，不定期提供安全衛生觀念及知識之傳遞，使其更加重視職業安全衛生。

台灣據點

2025 教育訓練課程		受訓人數（人）	受訓時數（時）	總時數（時）
內部訓練	新進人員安全衛生教育訓練	84	3	252
	在職員工安全衛生教育訓練	565	1	565
	緊急逃生演練	109	1	109
	自衛消防編組訓練	56	4	224
外部訓練	急救人員在職教育訓練	1	3	3
	急救人員訓練（初訓）	2	16	32
	勞工健康服務護理人員在職教育訓練	1	3	3
	輻射防護人員在職教育訓練	2	3	6

中國東莞廠

2024 年教育訓練		受訓人數（人）	受訓時數（時）	總訓練時數（時）
內部訓練	職業安全衛生一般訓練	32,619	8	260,952
	化學品管理知識培訓	18	1	18
	環安衛相關法規及消防安全知識	22	1	22
	消防逃生演習	6,058	0.08	485
	消防器材滅火器實操演練	157	0.25	39
外部訓練	急救人員培訓	26	2	52
	生產經營單位負責人教育訓練	1	12	12
	生產經營單位安全管理人員教育訓練	10	12	120
	輻射防護教育訓練	3	1	3
	電工	5	8	40

北越廠

2025 年教育訓練	受訓人數（人）	受訓時數（時）	總訓練時數（時）
勞動安全衛生培訓	197	18	3,546
急救隊伍開展培訓	10	16	160
化學品安全培訓	61	40	2,440
消防安全培訓	25	24	600
食物中毒應急演練	10	0.5	5
勞動事故應急演練	11	0.5	5.5
空壓機事故應急演練	6	0.5	3
輻射事故應急演練	7	0.5	3.5
觸電事故應急演練	7	0.5	3.5
傳染病事故應急演練	10	0.5	5
颱風事故應急演練	11	0.5	5.5
化學品倉庫火災爆炸應急演練	25	0.5	12.5

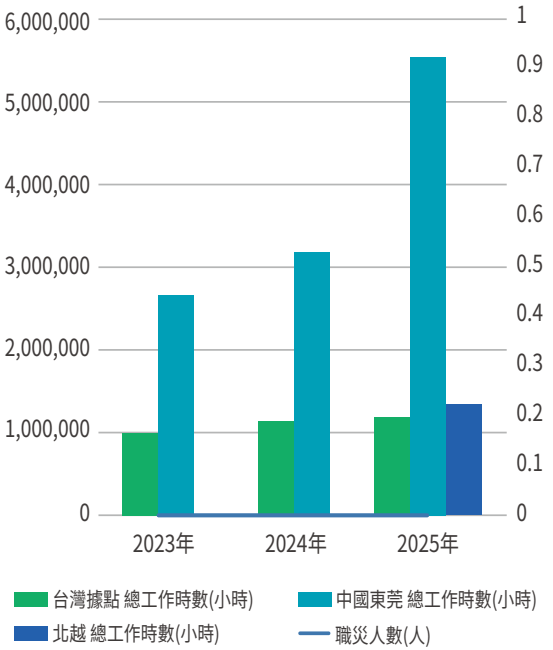
預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司制訂承攬商管理作業程序，與承攬商合約簽訂時，交付《承攬商安全須知手冊》並簽署《施工作業安全衛生環保承諾書》，2025 年台灣、中國東莞以及北越廠等營運據點簽署率皆達成 100%，在工程作業前進行承攬作業危害告知並填寫「施工申請暨前 / 後確認單」，經核准後方可施工；工程作業期間加強每日施工現場巡查，如不符合有關安全衛生規定，工程主導單位將填寫缺失改善通知單並要求承攬商立即改善；工程完工後，由監工單位填寫施工後確認資料，以有效預防承攬商作業意外事故及人員傷害發生。

職業傷害及職業病

本公司為員工打造健康安全的工作場所，制定各項作業標準程序，預防職業傷害事故及職業病之發生，每年進行作業環境監測。公司成立至今無發生任何重大職業傷害事故及職業病案件，我們承諾持續致力提供所有工作者安全無慮的工作環境，以達成零職災、零職業病為目標。

2025 年度										
營運據點	工作者類別	職業傷害所造成死亡事故		嚴重的職業傷害 (不含死亡人數)		虛驚事件		職業病		實際總工時
		數量	比例	數量	比例	數量	比例	數量	比例	
台灣	全職員工 (註 1)	0	0	0	0	0	0	0	0	1,166,380
	兼職員工 (註 2)	0	0	0	0	0	0	0	0	244
	承攬商 (保全 + 清潔)	0	0	0	0	0	0	0	0	23,520
中國東莞	全職員工 (註 1)	0	0	0	0	0	0	0	0	1,935,864
	兼職員工 (註 2)	0	0	0	0	0	0	0	0	3,512,376
	承攬商 (外保 + 清潔)	0	0	0	0	0	0	0	0	91,696
北越	全職員工 (註 1)	0	0	0	0	0	0	0	0	1,272,616
	承攬商 (外保)	0	0	0	0	0	0	0	0	62,872



註 1：全職人員包含不定期契約員工與定期契約員工。

註 2：兼職員工為無時數保證員工，台灣據點 2025 年有 1 位兼職員工，中國東莞廠 2025 年平均有 1750 位兼職員工。

5.5.2 職業健康服務

員工是佳能最大的資產，員工的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。公司透過多元化的「健康管理」和「健康促進」活動，除了工作面，更希望員工能擁有身心和諧的生活，更致力於促進員工個人健康的生活型態和行為。

員工健康管理

（一）健康檢查

完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，本公司每年度安排在職員工接受優於法規的健康檢查，並針對特殊作業崗位員工（如游離輻射、正己烷、甲醇、甲苯、錫化合物、粉塵、噪音等依各廠區工作項目制訂等），安排特定項目之健康檢查。同時提供員工高階健康檢查方案，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我健康管理。

完成健檢後，由專業醫護人員針對健康檢查結果所發現的重大異常，提供就醫協助及檢查提醒，以落實關懷服務。針對健康異常族群提供專業諮詢，定期安排醫師臨場服務，提供同仁專業的諮詢管道。對於個人健康異常衛教諮詢、預防風險監控暨醫療協助，制定管理計劃。所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途，該資料僅由健康管理專責單位妥善保管不外流。

- 台灣據點員工健檢情況

每年度提供一般員工在職健檢，2025 年度在職員工巡檢，應檢人數 369 人，完成健檢 363 人，完成率 98.4%；每二年一次高階健康檢查方案，2025 年度符合者 179 人，完成健檢 176 人，完成率 98.3 %。結合政府機關及外部醫療單位，提供子宮頸癌、乳癌等癌症篩檢服務，預防疾病的發生。

台灣總部





台灣五股廠





- 中國東莞廠員工健檢情況

領班及 STAFF [註 1]：應檢 457 人，完成健檢 376 人，完成率 82.0%

員工職業健檢 [註 2]：應檢人數 427 人，到檢 418 人，到檢率 97.9%






註 1：員工一般體檢人數為滿一年以上在職人員。
註 2：員工職業健檢人數為接觸職業病危害因素崗位人員。

- 北越廠員工健檢情況

一般性體檢完成健檢 111 人

員工特殊崗位體檢進行兩次，共到檢 150 人



（二）職醫臨場服務

公司重視員工的身心健康，依法制定員工「勞工健康保護四大計畫」，安排醫師執行臨場服務，其時間依各營運據點自訂，並且不定期會同職業安全衛生人員、單位主管、職護等相關人員，巡視工作現場環境及評估風險，避免因工作相關造成肌肉骨骼傷病的發生；依據同仁健康狀況問卷給予健康高風險同仁衛教諮詢，避免因過勞產生腦心血管疾病等問題；針對備孕期間、懷孕、產後一年等女性員工給予工作上的保護，避免懷孕及產後哺乳期間造成身體或小孩的危害。另外，針對因個人傷病的復職員工給予復工評估，以維護同仁在職場及作業上的安全。

2025 年度，醫師、職業安全衛生人員、單位主管於工作現場，檢視工作型態及環境風險因子

台灣五股廠





中國東莞廠





北越廠



員工健康促進

依各營運據點當地的員工健康狀況實施不同之健康促進活動。

台灣據點

（一）設置健身房及瑜珈教室

為了維持同仁持續運動的習慣，佳能內設有健身房及瑜珈教室，鼓勵員工利用零散時間，持續運動。

（二）設置視障按摩，為員工舒緩肌肉痠痛及紓壓

公司體恤員工的工作壓力沉重，需要舒展身心，善盡社會企業責任，擴展視障者就業機會，晉用身心障礙視障按摩師，在專用按摩室採預約制提供專業服務，讓員工身體和心靈得以放鬆紓壓。

（三）生育關懷與照護資源

針對女性員工的照護，除定期舉辦女性專屬的健康講座外，更在每年健檢為女性員工安排專屬檢查項目。鼓勵女性員工產後持續哺乳新生兒，公司內設置「哺集乳室」，在每天工作期間有 60 分鐘的哺集乳時間。為便利學齡前幼兒的照顧，並與特約幼兒園簽約。

設置集哺乳室





（四）健康促進活動

自 2022 年度第四季起，公司透過多元化的健康促進活動，鼓勵同仁養成規律運動及健康飲食的習慣，活動內容包括不同類型的課程、採集點機制，搭配每日健走計步挑戰、每月爬樓梯活動，並以健康減脂為核心目標，幫助同仁達成減重與體脂管理的成效；為進一步推廣蔬食與低碳飲食，以台灣總部咖啡吧「蔬活農場沙拉」及「綠拿鐵」為部份獎勵，鼓勵同仁多攝取蔬果，同時響應環保、減碳排的目標。

2025 年取得職場健康促進認證合格及企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比前 10% 績優企業，顯示公司對促進員工健康、預防工傷非常重視，持續以不同的健康促進活動來提升職場環境的安全及健康，以增加職場競爭力及提高企業形象。



2025 年健康促進活動報名人數及參與率

項目 / 達標率	報名人數	5 月	6 月	7 月	8 月	平均
Walkii APP 總人數	177 人	—	—	—	—	
超慢跑	132	101 76.5%	82 62.1 %	73 55.3%	73 55.3%	62.3 %
健走 - 個人	147	112 76.2%	97 66.0%	90 61.2%	88 59.9%	65.8 %
健走 - 團體	90	83 92.2%	78 86.7%	75 83.3%	72 80%	85.6 %
定位打卡	135	114 84.4%	107 79.3%	104 77.0%	105 77.7%	79.6 %
健康促進講座 / 課程	--	運動舞蹈體驗課 7 人	良好的睡眠方式 15 人 皮拉堤斯體驗 16 人 運動按摩及肌貼 15 人	超慢跑有氧 9 人	運動營養健康講座 15 人	--

2022 年 ~2025 年每日健走累計步數

健走活動	2022 / 11-12 月	2023 / 4-12 月	2024 / 4-9 月	2025 / 5-8 月	總計
累計參與人數	186 人	303 人	240 人	387 人	1116 人
累計步數	45,104,097	95,283,309	115,216,563	152,947,564	408,551,533 步
大約累計距離 (m)	31,572,868	66,698,316	80,651,594	107,063,294	285,986,072 m
大約累計熱量 (Kcal)	1,209,241	2,554,545	3,088,956	4,100,524	10,953,266 Kcal
距離之總減碳量 (kg)	6,405	13,530	16,361	21,718	58,014 kg

* 運動數據，計算方式如下：
每日運動里程：每日運動步數 X 70 cm
每日運動熱量：運動里程（km）X 38.3 kcal
換算減碳量：(總步數 /10000) X 1.42 → 以每日公里約步行 10000 步，單趟可減少 1.42 公斤排碳量

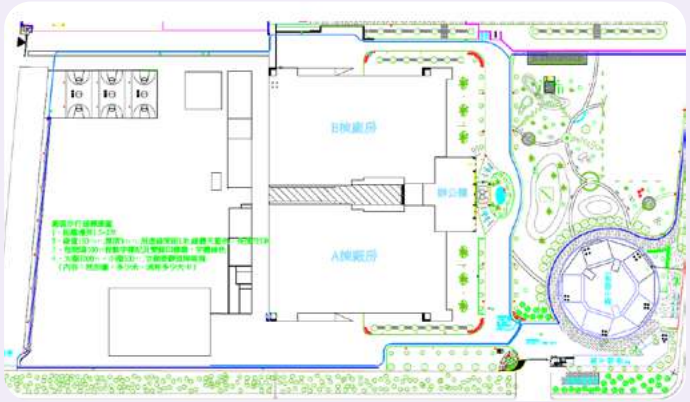
2025 年減脂活動

分組	參加人數	後測人數	總減脂	總減重	達標人數（減脂 2% 以上）
男	69 人	39 人	62.40%	91.7 kg	15 人
女	59 人	44 人	87.30%	97.8 kg	24 人

中國東莞廠

（一）設置健身步道

為了維持同仁持續運動的習慣，廠區沿線地四週設置步道，鼓勵員工利用零散時間，持續運動；



▲ 廠區步行道圖

5.6 公益投入與社會參與

本公司秉持「讓社會更好」之永續願景，積極回應在地社會需求，結合企業核心資源推動多元公益行動，落實企業社會責任。透過整合公司與員工力量，本公司長期投入弱勢關懷、教育支持及災害救助等面向，除辦理捐款與物資捐贈外，亦鼓勵員工參與志願服務活動，建立企業與社會共好的良性循環。

公司初期以社區服務及弱勢關懷為主軸，逐步擴展至教育扶助與重大災害救援等領域，持續規劃定期與不定期公益專案。透過員工自發性參與及公司制度化推動，凝聚內部向心力，同時強化企業社會影響力。

與聯合國永續發展目標（SDGs）之連結

本公司公益行動呼應聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），特別聚焦於：

- SDG 1 消除貧窮
- SDG 4 優質教育
- SDG 11 永續城市與社區



公司認為兒童為國家未來的重要基石，長期關注資源相對不足家庭之孩童成長與教育機會，透過生活補助與獎助學金方式，協助其穩定就學與發展潛能，為其未來創造更多可能。

2025 年度公司社會公益捐款總金額為新臺幣 2,286,120 元，包含公司對外公益參與及員工自發性響應之公益活動。

弱勢關懷與教育支持

本公司自 2013 年起與『財團法人基督教芥菜種會』長期合作，持續投入兒童生活扶助與教育支持，迄今已邁入第 12 年。公司除提供穩定經費來源外，亦透過內部宣導與募款活動鼓勵員工共同參與，形成企業與員工攜手投入公益之文化。

1. 認養台灣兒童計畫：

公司與員工共同參與兒童認養計畫，每位受助孩童每月提供生活補助費新臺幣 1,000 元，並額外提供農曆春節、三節禮金、聖誕節及生日補助，自 2019 年起更增設開學禮金，協助孩童購置學用品，安心就學。2025 年度公司及員工共認養 49 位弱勢家庭兒童，年度捐款金額合計新臺幣 810,200 元。透過長期陪伴與支持，不僅協助孩童穩定成長，也讓員工從理解公益價值、認同企業理念，進一步轉化為實際參與行動，深化企業文化。



2. 招募佳能聖誕天使活動：

每年聖誕節，公司號召員工自由認捐聖誕禮物，將禮物送至全臺弱勢家庭孩童手中。此活動不僅提供物質協助，更傳遞關懷與希望。2025 年度共準備 143 份聖誕禮物，價值新臺幣 76,355 元，另外，捐款圍爐紅包金額為新臺幣 60,000 元。





3. 育成展售義賣活動：

公司與集賢庇護工場合作辦理義賣活動，支持身心障礙學員職能發展。透過實際購買與推廣，協助庇護工場創造穩定收入來源，展現企業對多元共融之支持。



災害救助與社會關懷

除長期兒童扶助外，本公司亦即時回應重大災害事件，提供資源支援與重建協助。

2025 年透過「佳能愛心義賣活動」，募集物資及公司捐款合計新臺幣 39,565 元，捐贈予芥菜種會，用於支援「7 月 7 日緬甸大規模地震災後救援行動」，協助受災民眾度過難關。



財團法人基督教芥菜種會 捐款收據

捐款人：佳能企業股份有限公司　　捐款人編號：28703

收據編號	金額	日期	用途
SA1140500110	39,565	2025/5/9	急難救助金
SA1140500123	10,000	2025/5/9	定期認養費

合計：49,565



此外，針對「0923 花蓮光復鄉洪災家園恢復計畫」，在 111 人次員工熱情響應及公司共同捐款下，共募集新臺幣 1,300,000 元，用於災後家園修復與社區重建。中國東莞廠 (能率科技) 參與 2025 年東莞市”630”助力鄉村振興暨東莞慈善日，捐款人民幣 3,000 元。

未來展望

未來，本公司將持續深化公益策略規劃，強化與合作夥伴之連結，並建立更具制度化與透明度之公益投入管理機制。透過結合員工參與與企業資源整合，持續擴大正向社會影響力，實踐企業永續經營與社會共好的承諾。

附錄

附錄一 GRI 準則指標對照表

附錄二 SASB 準則指標對照表

附錄三 上市公司氣候相關資訊索引

附錄四 臺灣永續揭露指標索引表 - 光電業

附錄五 永續報告書查證聲明



附錄— GRI 準則指標對照表

使用聲明	佳能企業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的資訊內容。
使用的 **GRI 1**	GRI 1：基礎 2021
適用的 **GRI** 行業準則	無

GRI		揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織與報導實務	2-1	組織詳細資訊	公司概況	7
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
	2-4	資訊重編	關於本報告書 (本次無資訊重編)	3
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況	7
	2-7	員工	5.2 員工多元化共融	72
	2-8	非員工的工作者	5.2 員工多元化共融	72
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構	25
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	25
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	25
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理架構	25
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理架構	25
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展及推動	11
	2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構	25

GRI		揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展及推動 1.2 利害關係人與重大議題	11 15
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	25
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	25
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構 5.3 人才吸引與留任	25 75
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構	25
	2-21	年度總薪酬比率	5.3 人才吸引與留任	75
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 1.1 永續發展及推動	4 11
	2-23	政策承諾	1.1 永續發展及推動 1.2 利害關係人與重大議題	11 15
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展及推動 1.2 利害關係人與重大議題	11 15
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人與重大議題	15
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營 2.5 客戶關係管理 5.1 人權管理	30 34 70
	2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	30
	2-28	公協會的會員資格	公司概況	7
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人與重大議題	15
	2-30	團體協商	5.1 人權管理	70

GRI		揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
GRI3 重大主題揭露 2021				
GRI 3 重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.2 利害關係人與重大議題	15
	3-2	重大主題列表	1.2 利害關係人與重大議題	15
重大主題：公司治理與營運				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：公司治理與營運	21
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經濟績效	29
重大主題：風險管理				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：風險管理	22
重大主題：客戶關係管理				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：客戶關係管理	23
重大主題：資通安全與隱私管理				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：資通安全與隱私管理	24
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	2.6 資訊安全	35
重大主題：永續供應鏈				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：永續供應鏈	39
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	40

GRI		揭露項目	對應章節及補充說明	頁碼
重大主題：氣候變遷治理、淨零碳排				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：氣候變遷	46
重大主題：產品品質與安全、原物料管理				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：產品品質與安全	47
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 原物料管理	42
	301-2	使用回收再利用的物料	3.2 原物料管理	42
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影響	4.6 永續創新產品	62
重大主題：永續創新產品與服務				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：永續創新產品與服務	48
重大主題：人才吸引與員工福利				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：人才吸引與員工福利	69
GRI 201：經濟績效 2016	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.3 人才吸引與留任	75
重大主題：勞雇關係				
GRI 3 重大主題	3-3	重大主題管理	重大議題：勞雇關係	68
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工多元化共融	72
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 人才吸引與留任	75
	401-3	育嬰假	5.3 人才吸引與留任	75
GRI 402：勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 人權管理	70

GRI 一般主題揭露

主題	GRI 準則揭露項目		對應章節	頁碼
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 人才吸引與留任	75
GRI 302：能源 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工多元化共融	72
	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	55
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	55
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	55
GRI 303：水與放流水 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	61
	303-3	取水量	4.5 水資源管理	61
GRI 305：排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	57
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	57
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體管理	57
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體管理	57
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	58
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	58
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	58
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	58
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	58
GRI-308: 供應商環境境評 2016	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 永續供應鏈	43

主題	GRI 準則揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職業安全衛生	91
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職業安全衛生	91
	403-3	職業健康服務	5.5 職業安全衛生	91
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.5 職業安全衛生	91
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業安全衛生	91
	403-6	工作者健康促進	5.5 職業安全衛生	91
	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	5.5 職業安全衛生	91
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職業安全衛生	91
	403-9	職業傷害	5.5 職業安全衛生	91
	403-10	職業病	5.5 職業安全衛生	91
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	5.4 人才發展與培育	86
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才發展與培育	86
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 人才發展與培育	86
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	5.2 員工多元化共融	72
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工多元化共融	72
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權管理	70
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權管理	70
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 人權管理	70
GRI 413：當地社區 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.6 公益投入與社會參與	98
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.6 公益投入與社會參與	98
GRI-414: 供應商社會評估 2016	414-2	供應鏈中負面的社會沖擊以及所採取的行動	3.3 永續供應鏈	43

附錄二 SASB 準則指標對照表

產業別：技術與通訊 / 硬體 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS/Hardware)，發行版本：2025 年 6 月

本表揭露範疇同本報告書

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之 作法之描述	TC-HW-230a.1	討論及分析	NA	2.6 資訊安全
員工多元及包容性	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管 理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他 員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表 性之百分比 1	TC-HW-330a.1	量化	百分比 （%）	5.2 員工多元化共融
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品 收入百分比 2	TC-HW-410a.1	量化	百分比 （%）	銷售的產品中含有 0%IEC 62474 應宣告物質 公司採用 PLM、GSM 與 SAP 資訊管理系統，管理所有零件的組成物質 100% 符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規 /EMC 符合性報告等。詳 4.6 永續創新產品
	符合電子產品環境評估工具 （EPEAT）註冊之規定或同等規範 之資格產品收入百分比 3	TC-HW-410a.2	量化	百分比	公司產品屬制造代工，EPEAT 註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，提供客戶註冊所需資訊
	獲得能源效率認證之資格產品收入 百分比	TC-HW-410a.3	量化	百分比	公司產品屬制造代工，能源效率認證由客戶執行，若客戶有申請需求，提供客戶註冊所需資訊，詳 4.6 永續創新產品
	生命終結之產品及電子廢棄物回收 之重量；再循環之百分比	TC-HW-410a.4	量化	公噸 （t），百 分比 （%）	不適用。公司產品屬制造代工，非最終消費產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃
供應鏈管理	一階供應商場所於責任商業聯盟 （RBA）有效性查核程序（VAP） 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	TC-HW-430a.1	量化	百分比 （%）	(a) 14.67 % (b) 100 % VAP 同等稽核：由佳能企業委派有資質審核團隊完成之供應商稽核，審核工具為參考地方法律法規、RBA 任商業聯盟行為準則、客戶要求、公司有關企業社會責任的管理規定，以及其他相關社會責任適用要求作為稽核標準。
	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其 他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序 之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	TC-HW-430a.2	量化	比率	(1) 不合格率 (a) 0 % (b) 5.56 % (2) 相關改善率 (a) 沒有優先不符合項，因此沒有不合格比率 (b) 100%

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	TC-HW-440a.1	討論及分析	NA	集團依據製造工廠所在地推行在地採購，並依照產品關鍵零組件特性及備料時間評估是否授權安全庫存；詳 3 永續供應
	生產單位數量，按產品類別劃分	TC-HW-000.A	量化	數量	公司概況
	製造場所之面積	TC-HW-000.B	量化	平方公尺 (m2)	台灣五股廠 : 1,700m^2 中國東莞廠 : 118,000m^2 北越廠 : 15,015m^2
	自有場所產量之百分比	TC-HW-000.C	量化	百分比（%）	100% 在所揭露之範疇場所進行生產

附錄三 上市公司氣候相關資訊索引

項目	執行情形
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。	佳能為強化公司永續經營暨氣候相關風險與管理之公司治理機能，2025 年成立董事會轄下之功能性委員會「永續發展暨風險管理委員會」，為佳能整體性永續發展及氣候管理之監督專責單位。原「ESG 永續發展推動委員會」更名為「永續發展暨風險執行委員會」，作為佳能永續治理與氣候變遷作業的最高指導組織，負責公司整體氣候推動方向及策略擬定，每年至少召開會議二次，向永續發展暨風險管理委員會呈報執行情形，由董事會負責監督各項計畫。 永續發展暨風險執行委員會下設置 (E) 綠色永續推動小組，負責提升環境管理績效、低碳產品開發及環境風險管控，並定期進行氣候相關風險與機會的調查與分析。
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)。	氣候風險與機會調查上分別分為短、中、長期，定義 2 年以內、3 至 8 年為中期、9 年以上為長期，公司辨識出共 4 項風險 (以 R 表示) 與 4 項機會 (以 O 表示)。與風險相關項目分別為潛在實體風險 (R1)「颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高」為短期影響、潛在轉型風險 (R2)「強制氣候資訊揭露與查證」為短 / 中期影響、潛在轉型風險 (R3)「溫室氣體排放量管制與碳費」為中期影響、潛在轉型風險 (R4)「市場客戶行為變化」為中 / 長期影響。在機會相關為 (O1)「資源利用效率」為短期影響，(O2)「創新產品與服務：開發或增加低碳商品」為短 / 中期影響、(O3)「創新產品與服務：新產品的研發與創新」與 (O4)「開發新市場」皆為中 / 長期影響、公司在辨識出風險與機會後，推行對應策略以降低氣候風險並提高商業機會。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	因極端氣候事件 (颱風、洪水、強降雨等) 將可能造成缺水或淹水被迫停工，導致廠區設備毀損，營運中斷；原物料供應中斷導致無法生產；因道路中斷無法如期出貨等災害，進而增加營運成本，增加支出，減少營收，甚至最嚴重時將導致營運中斷。因此佳能針對極端氣候事件，擬定緊急應變措施，以降低災害風險。轉型行動包含降低溫室氣體排放、產品和服務的要求與監管、低碳產品管理、產品研發、增加原物料成本等財務影響。詳見佳能企業 2025 年度永續報告書第 4.1 章「氣候變遷管理」。

<table>
<tr><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>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。</td><td>佳能氣候風險之辨識、評估及管理流程如下圖：
<table>
<tr><th>過程負責人</th><th>輸入</th><th>流程說明</th><th>輸出</th></tr>
<tr><td>永續發展暨風險執行委員會
綠色永續推動小組</td><td>產業趨勢與分析</td><td>風險辨別：
評估風險來源與風險項目</td><td>氣候風險 / 機會議題</td></tr>
<tr><td>永續發展暨風險執行委員會
綠色永續推動小組</td><td>組織運作現況調查</td><td>風險評估：
評估風險項目的風險程度</td><td>氣候風險 / 機會結果</td></tr>
<tr><td>永續發展暨風險執行委員會
推動委員</td><td>風險鑑別與程度</td><td>確認風險報告：
針對鑑別後的高風險項目擬定策略報告</td><td>風險管理報告</td></tr>
<tr><td>永續發展暨風險執行委員會
主任委員</td><td></td><td>風險管理報告呈報與揭露：
提報永續發展暨風險管理委員會與董事會</td><td>董事會紀錄</td></tr>
<tr><td>永續發展暨風險執行委員會
綠色永續推動小組</td><td></td><td>風險回應：
高風險項目緩解專案執行與追蹤</td><td>各項計劃執行紀錄</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>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。</td><td>佳能因應氣候風險之辨識、評估及管理，依據 TCFD 準則進行風險與機會調查分析，進行風險與機會的辨識並進行針對法規、監管、科技、合規、市場、聲譽、短期 / 長期風險。經與各單位溝通以確保填報氣候風險與機會調查，再進行進一步分析辨識出 4 項風險與 4 項機會的主題項目並進行分析，未來將再進行情境分析模擬與財務分析。</td></tr>
<tr><td>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。</td><td>透過氣候風險之辨識、評估及管理流程檢視佳能內部氣候相關舉措發展，確立實體與轉型風險和機會，及未來潛在問題，同時考量過去氣候因應相關實績。為強化風險管理，佳能永續發展暨風險執行委員會綠色永續推動小組評估氣候相關問題的潛在財務影響，討論法律、技術、市場和聲譽的轉型風險及短、中、長期的機會，並辨識相關轉型風險與機會包含議題於「開發和 / 或增加低碳商品和服務」、「開發新產品和服務的研發與創新」、「開發新市場」及「使用更高效率的生產和配銷流程」，為強化溫室氣體減排目標，設定產品目標，以減少其自身生產和產品的溫室氣體排放。</td></tr>
<tr><td>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</td><td>針對內部碳定價作為氣候風險輔助工具議題，佳能未來擬在價格制定上以減碳相關舉措為計算基礎，包含再生能源 / 憑證採購、降低溫室氣體排放等投資。應對新的碳減排和碳交易法規推出後能源市場的變化並降低業務風險，內部碳定價政策為我們實現淨零排放目標的長期策略之一。</td></tr>
<tr><td>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。</td><td>佳能依循 ISO14064-1 進行溫室氣體盤查，已完成 114 年度台灣據點、中國東莞廠與北越廠之查證作業，確實掌握公司整體之溫室氣體排放源與排放量。並以減碳科學基礎目標 SBTi 方法進行規劃，訂定減碳目標，以達到 2050 年實現淨零的目標。

佳能以 2023(112 年) 為基準年，短期目標為於 2024-2025 年每年減少能源消耗密集度 1%，2024-2025 年每佰萬營收碳排量每年減碳 2%（類別一、類別二合併計算），實績為 113 年台灣據點能源消耗密集度減少 21.85%，東莞據點能源消耗密集度減少 17.03%，114 年台灣據點能源消耗密集度減少 53.75%，中國東莞廠能源消耗密集度減少 19.17%；113 年每佰萬營收碳排量減碳 38.67%，114 年每佰萬營收碳排量減碳 35.47%（類別一、類別二合併計算）

中長期減碳目標
1.以 2023 為基準年，於 2026-2030 年每年減少能源消耗密集度 2%
2.以 2023 為基準年，於 2030 年每佰萬營收碳排量減碳 25%（類別一、類別二合併計算）
3.2050 年達到淨零排放，每年檢視碳強度減碳績效
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>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。</td><td>

• 溫室氣體盤查情形
1.本公司 (母公司) 於 113 年開始依 ISO14064-1 國際標準揭露 112 年之溫室氣體盤查數據。
2.合併財務報告子公司應自 116 年開始揭露盤查數據，已於 114 年開始揭露中國東莞廠生產廠區之溫室氣體盤查數據，115 年開始揭露北越廠生產廠區之溫室氣體盤查數據，其餘合併財務報告子公司預計於 116 年開始揭露。
本公司之台灣據點溫室氣體盤查最近兩年度執行情形說明如下：

<table>
<tr><th>年度</th><th colspan="2">113 年</th><th colspan="2">114 年</th></tr>
<tr><td>佳能企業股份有限公司</td><td>排放量
(公噸 CO2 e)</td><td>密集度
(公噸 CO2 e/ 營業額新台幣百萬元)</td><td>排放量
(公噸 CO2 e)</td><td>密集度
(公噸 CO2 e/營業額新台幣百萬元)</td></tr>
<tr><td>直接排放量 (範疇一)</td><td>32.9412</td><td>0.0053</td><td>43.8426</td><td>0.0044</td></tr>
<tr><td>能源間接排放量 (範疇二)</td><td>984.9798</td><td>0.1593</td><td>906.4321</td><td>0.0915</td></tr>
</table>

• 溫室氣體確信情形
1.佳能企業 (母公司) 已於 112 年開始溫室氣體盤查之第三方查證。
2.合併財務報告子公司應自 118 年開始執行第三方確信，已於 113 年開始執行中國東莞廠生產廠區之溫室氣體盤查第三方查證，114 年開始執行北越廠生產廠區之溫室氣體盤查第三方查證，其餘合併財務報告子公司預計於 118 年前完成。
本公司溫室氣體盤查確信 (範疇一與範疇二) 最近兩年度執行情形說明如下：

<table>
<tr><th>年度</th><th>113 年</th><th>114 年</th></tr>
<tr><td>確信範圍</td><td>佳能企業 (母公司)、中國東莞廠</td><td>佳能企業 (母公司)、中國東莞廠、北越廠</td></tr>
<tr><td>確信機關</td><td>SGS</td><td>SGS</td></tr>
<tr><td>確信準則</td><td>ISO14064-3: 2019</td><td>ISO14064-3: 2019</td></tr>
<tr><td>確信情況說明</td><td>合理保證</td><td>合理保證：佳能企業 (母公司)、中國東莞廠
有限保證：北越廠</td></tr>
</table>

完整溫室氣體盤查與確信資訊請參閱本公司網站。
• 其他詳細溫室氣體減量目標、策略、行動計畫與達成績效，請參閱本公司永續報告書。

</td></tr>
</table>

附錄四 臺灣永續揭露指標索引表

「上市櫃公司編製與申報永續發展報告書作業辦法」第四條第一項加強揭露事項 - 光電業

作業辦法		揭露項目	對應章節	頁碼
第一款	第一目	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	4.2 能源管理	55
	第二目	總取水量及總耗水量	4.5 水資源管理	61
	第三目	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	4.4 廢棄物管理	58
	第四目	說明職業災害類別、人數及比率	5.5 職業安全衛生	91
	第五目	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註）	4.4 廢棄物管理 3.2 原物料管理	58 42
	第六目	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	3.2 原物料管理	42
	第七目	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2.3 誠信經營	30
	第八目	依產品類別之主要產品產量	公司概況	7

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄五 永續報告書查證聲明

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ABILITY ENTERPRISE CO., LTD.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by ABILITY ENTERPRISE CO., LTD. (hereinafter referred to as Ability Enterprise) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2025 (hereinafter referred to as the Sustainability Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2026/05/19 to 2026/06/25. The boundary of this report includes Ability Enterprise Taiwan and overseas operational and production sites as disclosed in Ability Enterprise's Sustainability Report of 2025. The boundary is not the same as Ability Enterprise's consolidated financial statements.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing the stakeholders in Ability Enterprise's Sustainability Report of 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the Ability Enterprise's Sustainability Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Ability Enterprise. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP,2018).

Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (In Accordance with)

TWLPP 5008 Issue 2601

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the Sustainability Report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the Sustainability Report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), SASB and non-material-topic related information have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Ability Enterprise, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).

We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

Ability Enterprise has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Ability Enterprise may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

TWLPP 5008 Issue 2601

MATERIALITY

Ability Enterprise has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the Sustainability Report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

The Sustainability Report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

Ability Enterprise has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topics were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

ADHERENCE TO GRI

The report, Ability Enterprise's Sustainability Report of 2025, is reported in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topics 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standards related to the material topics claimed in the GRI content index. The Sustainability Report has properly disclosed information related to Ability Enterprise's contributions to sustainability development. For future reporting, it is recommended Ability Enterprise to further elaborate on how its highest governance body exercises oversight of its ESG impact management.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-GKKO4

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
09 July, 2026
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2601



佳能企業股份有限公司
ABILITY ENTERPRISE CO.,LTD.

24242新北市新莊區中環路3段200號
+886-2-8522-9788
https://tw.abilitytw.com/