

2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG
Report

目錄

1、關於本報告書	5
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	6
1.03 報告書資訊	6
2、永續經營	9
2.01 永續發展策略	9
2.02 推動永續發展機制	10
2.03 董事會及功能性委員會	11
3、利害關係人與重大主題	18
3.01 利害關係人議合	18
3.02 決定重大主題的流程	19
3.03 重大主題列表	20
3.04 重大議題之管理	21
4、公司治理	25
4.01 公司概況	25
4.02 經營策略與營運績效	31
4.03 誠信經營	33
4.04 風險管理	34
4.05 供應商管理	37
5、創新研發與設計	41
5.01 創新研發	41

5.02 綠色設計	44
5.03 無衝突金屬宣告	45
6、友善職場	47
6.01 人力與友善職場	47
6.02 員工薪酬與福利	50
6.03 人力結構	53
7、環境面	56
7.01 能源及溫室氣體管理	56
8、附錄	60
8.01 附錄一、GRI 內容索引表	60
8.02 附錄二、氣候相關資訊	65

1 關於本報告書

- 1.01.經營者的話
- 1.02.關於本公司
- 1.03.報告書資訊



1、關於本報告書

1.01 經營者的話

欣普羅光電於1999年成立以來，以「誠信、創新與價值、團隊」為經營理念：

- (1)『誠信』是公司經營最重要之原則與公司文化，不管對員工、客戶、社會皆要以誠信做為基石，則可創造出互信之工作模式，讓事情事半功倍。
- (2)『創新與價值』在有限資源下，所有的創新必須是客戶所需要、期待的。也就是對客戶有價值之創新才是真的創新。能擁有有價值之創新才能為客戶所肯定，也才能為公司、員工創造應有之利潤與福利。目前本公司擁有客戶認同期許之影像專業技術及系統軟件、硬體設計能力，可為客戶創造價值，使客人保有品牌競爭優勢。
- (3)所有之競爭皆日趨複雜化，單打獨鬥無法在產業供應鏈上立足。『團隊』之意義不只是公司整體是一個團隊，必須與上、下游緊密合作，形成一個有力之大團隊。本公司基於此理念、文化，多年來與供應鏈上、下游皆維持相當良好之關係

依據櫃買中心對永續發展簡介：1987年聯合國發表的"Our Common Future"報告中提出「永續發展」的觀念，將「永續發展」定義為：「永續發展是一發展模式，既能滿足我們現今的需求，同時又不損及後代子孫滿足他們的需求」。本公司已制定永續發展實務守則，並依據落實公司治理，發展永續環境、維護社會公益及加強永續發展資訊揭露四大原則，透過「誠信、創新與價值、團隊」的企業經營理念，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理等因素，以符合利害關係人對永續發展的各項期待，提升企業韌性，為地球盡一份心力。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

欣普羅光電股份有限公司成立於1999年，主要營業項目為網路攝影機、數位相機、監控攝影機及醫療影像設備等光學影像領域之開發設計、製造及銷售。

本公司致力於成為專業的影像產品設計公司，協助客戶開發產品。專注在影像處理技術，擁有自己開發的演算法來客製化影像質量，滿足客戶的實際需求。

市面上有許多採用欣普羅影像技術的品牌產品，對於人工智慧和深度學習應用，欣普羅可以提供「好眼睛」來幫助客戶進行分析，有了良好的影像質量，可以大大提高準確度。

公司名稱	欣普羅光電股份有限公司
股票代號	6560
組織創立時間	1999年10月05日
總部位置	新北市新莊區思源路23號6樓
產業類別	光電業
主要產品及服務	本公司屬於光學電子領域之專業設計公司，技術涵蓋影像處理演算法、嵌入式系統軟硬體整合、感光元件控制整合技術、光學變焦鏡頭控制及其他小零組件之設計整合、網路傳輸技術。並切入監控領域，目前產品線包括 IP Camera、Body worn camera、實物投影機等。
實收資本額	324,747 仟元
淨銷售額	172,621 仟元
員工人數	53 人

1.03 報告書資訊

報告書所揭露之財務數據來源為經會計師簽證後公開發表之資料外，餘係來自於欣普羅內部自行統計及調查結果及年報。本報告書揭露之數據或資料由各權責部門提供，永續報告書編撰完成後送交各部門主管確認後，經由董事會通過。另部份統計數據引用自政府機關及相關網站公開發表之資訊。

1.03.1 編製依據

本報告書採用全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)2021年發佈之永續性報導準則中的「核心」選項進行編制，同時參照「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」進行編製。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋欣普羅光電股份有限公司母公司本身，包含新北市新莊區思源路23號3樓、23號6樓、27號11樓，本公司無子公司。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書內容係由欣普羅各權責單位依據職能分工所彙集編製而成，本報告書中內容未經過第三方查證，未來將視需求委託第三方進行查證確信。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間為2025年01月01日至2025年12月31日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。
本次報告書發行時間：2026年08月

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展小組

電話：(02)8994-4718

電子信箱：homerun@appropho.com

公司地址：新北市新莊區思源路23號6樓

2 永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會



2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司已制定永續發展實務守則，並依據落實公司治理，發展永續環境、維護社會公益及加強永續發展資訊揭露四大原則，透過「誠信、創新與價值、團隊」的企業經營理念，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理等因素。本公司承諾並保證符合下列標準：

勞工人權：

定期開動員大會，提供勞工與董事長直接溝通管道，定時召開勞資會議，提供勞工與高階管理階層適時的溝通；另本公司不使用童工、保護女性勞工之權益及健康、不歧視勞工、禁止任何不人道之待遇，勞工之工資福利及工時均符合法令規定。

勞工健康與安全：

保障勞工職業安全、定期實施勞工健康檢查、發現及管控危險源、評估並控管特殊體力要求之工作影響、落實機器防護、保持公共衛生。

保護環境：

減少對社會、環境和自然資源造成的不利影響，對於所生產之產品，盡力取得必要之環保許可和報告；節約資源，追求能原最佳使用效率，推動全公司遵行節能習慣，為環境永續發展及社會多付出一份心力。

嚴守商業道德規範：

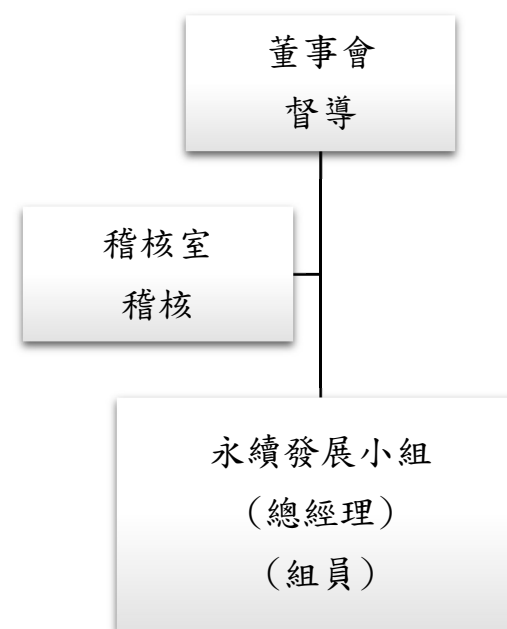
廉潔經營，無不正當收益，公開商業和財務等相關資訊，遵守反腐敗法令，尊重智慧財產權，執行公平交易廣告和競爭之標準，保護業務往來者之個人資料，並遵守隱私以及資訊安全法規，提供匿名申訴程序以保護檢舉者身份，制訂保護程序以杜絕報復檢舉者。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，欣普羅光電股份有限公司成立永續發展小組，由總經理擔任組長，並指派人員執行 ESG 相關任務。

永續發展治理架構如右：



2.02.2 運作情形

欣普羅永續發展小組依照 ESG 策略執行成果進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或重大的負擔面衝擊事件等，永續發展小組將有關部門調查結果及應計報告董事會議事。2025 年無重大 ESG 事件。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2025 年 03 月 04 日	永續報告書編制執行情形	報告內容理解
2025 年 05 月 07 日	永續報告書編制執行情形	報告內容理解
2025 年 08 月 07 日	本公司 2024 年永續報告書案	無異議照案通過
2025 年 11 月 06 日	永續報告書編制執行情形	報告內容理解

2.03 董事會及功能性委員會

欣普羅董事會為公司最高的決策與治理單位，負責監督整體的營運責任與管理階層的政策執行成果。

本公司由董事長兼任總經理，能有效將董事會擘劃之公司發展藍圖落實到規劃執行面，亦能提高董事會對公司營運狀況之掌握度。本公司董事會成員中過半數董事並未兼任員工或經理人，且董事會設有四席獨立董事席次，各功能性委員會成員由獨立董事擔任，可強化董事會之監督職能及落實公司治理；而經營階層與董事會之間維持良好溝通，依據業務執行面，貫徹執行董事會之策略指導與業務營運，並依據「董事會議事規則」及「審計委員會組織規程」之利益迴避制度，避免利益衝突，為全體股東創造最大利益。

另依證交法及其他相關法令設置審計委員會及薪酬委員會，此二功能性委員會，可強化董事會職能並加強監督，保障股東權益，落實公司治理。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會負責指導經營團隊與具有監督責任，定期聽取經營團隊的報告，在需要時敦促經營團隊作調整，同時監督公司守法、財務透明、及查知是否有內部貪污等。

本公司定期由永續發展小組負責重大議題評估，向內部高層發放議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析鑑別當年的重大議題，彙整資訊呈報董事會。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，於次一年度第一季結束前完成自評。由董事長自評填寫「董事會績效評估自評問卷」；另由各董事自評填寫「董事成員績效評估自評問卷」，功能性委員會召集人自評填寫「功能性委員會績效評估自評問卷」，以收集董事會活動相關資訊，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對本辦法之評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。本年度整體董事會績效評估自評結果尚屬有效運作。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2025/1/1~2025/12/31	包含董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估	董事會、個別董事成員及功能性委員會之自我績效評估	(一)董事會績效評估之衡量項目函括下列面向： 1. 對公司營運之參與程度、2. 提升董事會決策品質、3. 董事會組成與結構、4. 董事的選任及持續進修、5. 內部控制 (二)董事成員績效評估之衡量項目函括下列面向： 1. 公司目標與任務之掌握、2. 董事職責認知、3. 對公司營運之參與程度、4. 內部關係經營與溝通、5. 董事之專業及持續進修、6. 內部控制 (三)功能性委員會(審議委員會、薪資報酬委員會)績效評估之衡量項目函括下列面向： 1. 對公司營運之參與程度、2. 功能性委員會職責認知、3. 提升功能性委員會決策品質、4. 功能性委員會組成及成員選任、5. 內部控制

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 54 小時，平均每位董事進修時數 6 小時，另有初任董事 12 小時。參與永續發展相關課程或研討會如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
線上課程	2025/12/30	企業永續發展與精實生產	3 小時
實體課程	2025/11/18	打造永續績效指標與獎酬	3 小時
實體課程	2025/08/29	永續政策與揭露責任	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會截至 2025 年 12 月 31 日由 8 位董事（含 4 位獨立董事）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 25%。

本公司訂定之「公司治理實務守則」第二十條規定董事會成員組成應考量多元化方針，宜包括但不限於基本條件與價值(性別、年齡、國籍及文化等)及專業知識與技能(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)兩大面向，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養如下：

- (1)營運判斷能力。
- (2)會計及財務分析能力。
- (3)法律。
- (4)經營管理能力。
- (5)危機處理能力。
- (6)產業知識。
- (7)國際市場觀。
- (8)領導能力。
- (9)決策能力。

公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。

本公司董事會由八位董事組成(含四位獨立董事)，成員具備財金、法律、商務及管理等领域豐富經驗與專業，此外，本公司注重成員之專業能力，目標至少一席國家考試及格領有證書之會計師，目前已有一席董事具備，相關落實情形如右表：

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	75%
	女性	25%
年齡	29 歲(含)以下	0%
	30-50 歲	12.5%
	51 歲(含)以上	87.5%

多元化核心 項目 董事姓名	性別	營運 判斷	財務 會計	法律	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 觀	領導 能力	決策 能力
陳義文	男	V	V		V	V	V	V	V	V
劉繼鴻	男	V			V	V	V	V	V	V
陳奕丞	男	V			V	V	V	V	V	V
張惟皓	男	V			V	V	V	V	V	V
林美玲	女		V			V		V		
林信標	男					V	V	V		
鄭獻勳	男					V	V	V		
陳思合	女			V		V		V		

個別成員之詳細資料，請詳本公司 2025 年年報第 5-6 頁。

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 5 次董事常會，平均出席率為 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人(2025 年增至 8 人)，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。議案若涉及利害關係時，應於當次會議說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

最近年度(114年度)董事會開會5次(A)，董事監察人出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%) (B/A)	備註
董事長	陳義文	5	0	100%	-
董事	劉繼鴻	5	0	100%	-
董事	陳奕丞	5	0	100%	-
董事	興華投資(股)公司 代表人：張惟皓	5	0	100%	-
獨立董事	林美玲	5	0	100%	-
獨立董事	林信標	5	0	100%	-
獨立董事	鄭獻勳	5	0	100%	-
獨立董事	陳思合	3	0	100%	114/6/10選任

日期	議案內容	董事姓名	利益迴避原因	參與表決
114.10.13	1. 本公司擬辦理114年第一次私募普通股定價相關事宜案。	陳思合	陳思合因兼任安格公司母公司神盾公司之獨立董事	陳思合已依法迴避，未參與表決
114.11.6	1. 本公司114年度經理人年終獎金報酬案。	陳義文 劉繼鴻 陳奕丞	陳義文及劉繼鴻為當事人 陳奕丞為董事長之二等親	陳義文、劉繼鴻及陳奕丞已依法迴避，未參與表決

2.03.2.5 薪酬政策

董事及經理人之績效評估及薪資報酬，參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、及經理人酬金一致。

本公司董事會核定者，應先經本委員會提出建議後，再提交董事會討論。

2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 11 頁。

2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報第 12 頁。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位，成員均為獨立董事，男女比例為 2:1。本屆薪酬委員會任期為 112 年 6 月 9 日至 115 年 6 月 8 日，薪酬委員會每年召開兩次，2025 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 26-27 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(2025 年增至 4 位)，成員均為獨立董事，男女比例為 2:2。本屆審計委員會任期為 112 年 6 月 9 日至 115 年 6 月 8 日，審計委員會至少每季召開一次會議，旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流及財物控制上的品質和誠信度。

2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 16-18 頁。

3 利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大議題之管理



3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

欣普羅永續發展小組參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則(責任、影響力、關注度、依賴性、多元關點)，鑑別出五大主要利害關係人，包含客戶、員工、股東/投資人、供應商及政府機關。

為了解利害關係人對於永續議題的關注與想法，本公司於官網建立完善的溝通管道，提供各利害關係人回應及處理問題窗口。下表列出本公司與利害關係人溝通管道、頻率與關注之議題。

利害關係人	利害關係人對欣普羅之意義	關注議題	溝通管道 / 形式	溝通頻率	回應章節
員工	員工是欣普羅重要的資產，是企業持續成長關鍵。欣普羅致力於提供員工一個安全且舒適的工作環境，並與員工共享成長果實。	員工福利與權益 職業安全及健康防護 員工能力持續發展 勞資關係(法令遵循)	各級內部會議 內部宣導及教育訓練 員工動員大會 職工福利委員會 勞資會議	每年至少一次或不定期	6、友善職場
客戶	欣普羅致力於提供最新技術及專業設計能力，配合客戶共同面對市場，為客戶創造價值。	客戶服務 產品與公司核心能力 品質，交期與價格 誠信經營 研發技術	客戶稽核 拜訪客戶 專案人員電郵及電子通訊往來 公司網站	每年至少一次或不定期	5、創新研發與設計
供應商	欣普羅與供應商保持良好的溝通，降低潛在斷料與永續風險，為顧客提供最好的產品。	供應商管理 客戶標準及規範的落實 公司政策與要求的傳達 法規遵循	供應商業務檢討會議 專案人員電郵及電子通訊往來 供應商輔導或評鑑 供應商合約	每年至少一次或不定期	4.05供應商管理
股東投資人	每位股東/投資人都是欣普羅重要的支持者，公司將繼續以誠信、創新與價值、團隊之經營理念，兼顧永續治理與持續獲利。	公司營運績效 資訊透明度 公司治理	股東會 / 年報 法人說明會 公開資訊觀測站 公司網站 富邦證券服務代理部	每年至少一次或不定期	4、公司治理
政府	政府機關是企業發展的依據。欣普羅嚴格遵守政府法令規章，並積極配合國家政策，合法合規。	確保法規切實遵循 確保隨時接收及應對最新法規 誠信經營	公文往來 電郵往來 政府機關電子報 政府機關網頁 宣導會及課程	每年至少一次或不定期	2、永續經營 4、公司治理 6、友善職場

3.02 決定重大主題的流程

1. 永續議題蒐集與檢視

欣普羅永續發展小組考量國際永續趨勢及產業特性，依據 GRI Standards 永續主題及蒐集外部相關永續報告書資訊，歸納彙整與欣普羅相關之 15 項永續議題清單。

2. 鑑別與評估

透過發放內部問卷，由各部門主管填寫，針對公司對各議題執行狀況不同產生之正負面衝擊，評估其可能性及影響程度。

3. 排序與決定重大主題

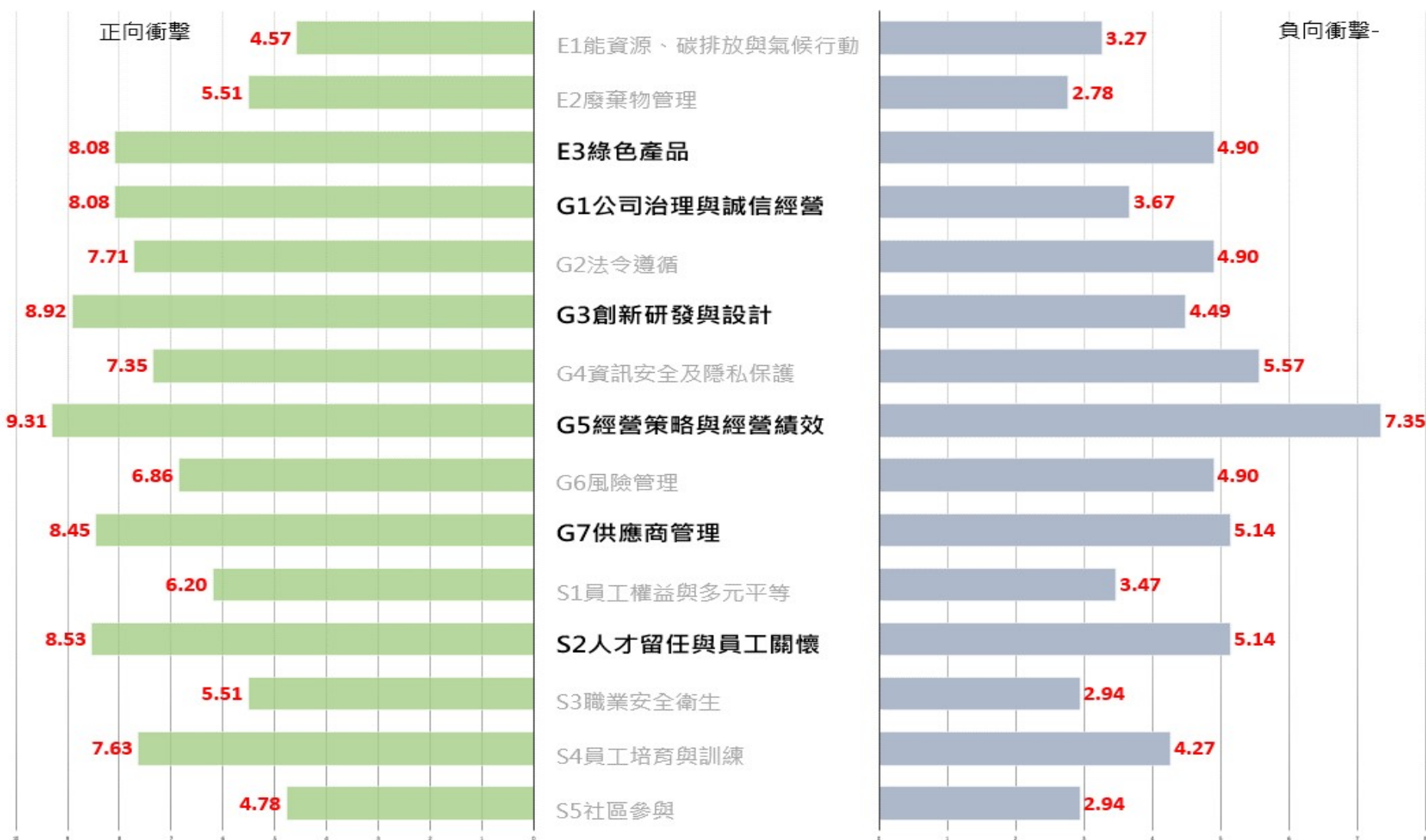
評分結果繪製成重大議題衝擊度分析圖，排序衝擊優先順序。由永續發展小組討論後，共辨識出以下 6 重大主題，並依據重大主題對應相對應 GRI 準則，擬定 2025 年永續報告書主軸，並於 2026 年 8 月 5 日向董事會彙報執行情形。

永續議題排序如右表：

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
能資源、碳排放與氣候行動	15	12	
廢棄物管理	12	15	
綠色產品	5	5	V
公司治理與誠信經營	6	10	V
法令遵循	7	6	
創新研發與設計	2	8	V
資訊安全及隱私保護	9	2	
經營策略與營運績效	1	1	V
風險管理	10	7	
供應商管理	4	3	V
員工權益與多元平等	11	11	
人才留任與員工關懷	3	4	V
職業安全衛生	13	13	
員工培育與訓練	8	9	
社區參與	14	14	

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出六重大主題。



重大主題清單包含

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
經營策略與營運績效	能資源、碳排放與氣候行動	經本公司評估後決定
綠色產品	綠色產品	無
公司治理與誠信經營	公司治理與誠信經營	無
創新研發與設計	創新研發與設計	無
供應商管理	風險管理	經本公司評估後決定
人才留任與員工關懷	人才留任與員工關懷	無

3.04 重大議題之管理

永續議題鑑別決定重大主題後，對照 GRI 準則並依循報導要求，蒐集並揭露各主題相關數據及內部資訊，說明欣普羅如何管理與重大性議題相關之經濟、環境和社會衝擊。

議題面相	重大議題	對欣普羅的意義與重要性	正/負面衝擊	組織內	組織外				政策與承諾	行動計畫	目標及衡量達成績效	GRI指標	對應章節
					客戶	供應商	股東投資人	政府					
環境	綠色產品	設計友善環境產品，對有害物質管理，符合國際環保法規及客戶有害物質規定	正面：對有害物質進行管制與使用，符合國際標準，滿足客戶環保要求，並有助於提升公司形象。 負面：無法滿足客戶期待，訂單流失風險升高，外部輿論張力緊繃，商譽面對高度挑戰。	●	●	●		●	秉持ESG的精神，重視節能減碳，節約資源降低對環境的傷害。在產品設計時，即落實各環節的綠色設計思維。	除了倡議RoHS, REACH, SDS外，並參閱客戶GP(Green Product)的要求，減少對生產環境的不良影響。	所設計生產之產品均符合法規及客戶要求。	自訂主題	5.02 綠色設計
社會	人才留任與員工關懷	企業最大的資產是人才，持續提供完善的薪酬福利措施，具開放多元的職場環境，使人才得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度。	正面：提供完善福利措施，使人才持續為公司效力，提升企業競爭力；員工相處融洽，部門間溝通良好促進營運順暢。 負面：因同業或其他產業提供更優渥徵才條件，影響員工留任；同仁對公司或他部門產生不信任感，間接影響工作情緒與團隊合作效率，甚至導致人才流失。	●					■致力職場勞資和諧、提供員工優質工作環境與薪酬福利。 ■強化員工專業知識與工作技能，提昇公司營運發展能力，以達成企業永續經營之體質。	■本公司兼顧企業的維持與發展和工作人員生活安定及逐步改善的原則，以貢獻定報酬，憑責任定待遇，給予員工合理的報酬與待遇，不得低於政府規定之基本工資。 ■提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作教導及工作輪調等。 ■公司章程規定年度如有獲利，應提撥不低於10%作為員工酬勞，於各部門年度績效考核後，將經營績效或成果，適時反映在員工薪酬中。 ■成立職工福利委員會，遴選福利委員辦理各項福利措施，每年均訂定福利預算與計劃，合理有效的運用職工福利金。	■共召開4次勞資會議，零勞資爭議事件。 ■報導期間教育訓練總時數82小時、共計11人次。 ■零違反法令事件發生。 ■薪酬水準優於法令規定。	GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 403：職業安全衛生 2018 GRI 404：訓練與教育 2016 GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 GRI 406 不歧視 2016	6.友善職場
治理	經營策略與營運績效	保持清晰目標，建立競爭優勢並有效運用資源，同時提升風險因應能力。良好的績效能增強投資人與顧客信任，支持企業永續發展。	正面：面對市場趨勢，制定完善的經營策略及目標，有效提升營運績效，保有市場競爭力。 負面：未洞察到市場變化，喪失營運先機，流失客戶及訂單。	●	●	●	●		■專注核心本業，透過交流與研發掌握商機，並與客戶、廠商共研策略； ■定位為輕資產影像處理設計公司，緊密合作上游大廠，保持技術領先； ■因應AI趨勢，聚焦影像辨識，與國際合作提供優質解決方案。	■積極參與國際展覽並拜訪品牌客戶，展示差異化技術。 ■持續改善現有產品影像與系統品質，強化公司網站資訊。 ■長期深化影像技術與系統整合，強化上游策略合作，提升治理透明度與員工向心力，打造全球競爭力。	■114/3/11~4/4期間，參加三大國際展覽，Embedded World、Nvidia GTC和ISC-WEST，累積超過200位潛在客戶。 ■114年度開發成功7項技術或產品。 ■新增企宣美編人才，優化公司網站資訊。	GRI 201：經營績效	4.02 經營策略與營運績效

議題面相	重大議題	對欣普羅的意義與重要性	正/負面衝擊	組織內	組織外				政策與承諾	行動計畫	目標及衡量達成績效	GRI指標	對應章節
					客戶	供應商	股東投資人	政府					
治理	公司治理與誠信經營	重視營運透明與公司治理，持續優化公司治理機制，強化董事會職能，以誠信的態度善盡職責，為公司及各利害關係人創造最大利益。	正面：訂定公司的營運目標、監測目標達成與營運的績效、落實誠信經營管理，有助提升投資人對公司的信任。 負面：未落實監督責任，致使舞弊發生且新聞報導，則可能降低利害關係人信任感，產生財務損失等。	●	●		●	●	公司以誠信為基礎制定經營政策，並透過建立良好公司治理制度，遵循政府法令，持續強化董事會職能，提升資訊透明度，保障利害關係人權益，創造企業永續發展之經營環境。	■設置功能性委員會，協助董事會強化管理機制。 ■持續辦理董事會及各功能性委員會績效評估。 ■每年持續進行董事進修。 ■公告財務資訊，發佈重大訊息，提供股東會相關資訊，法說會等，強化資訊揭露及利害關係人溝通。 ■董事會、審計委員會按季檢核稽核單位之稽核報告，並關注及監督之。 ■審計委員會（獨立董事）與內部稽核主管間或簽證會計師之定期溝通。 ■公司除遵循各項法規外，所制定的「道德行為準則」及「員工從業道德行為準則」，明確要求董事及經理人或員工的行為應符合道德標準，不得收受不正當利益，或做出違法、違背義務等不誠信行為。	■董事會成員多元化至少有一位女性董事。114年新增一位，共兩位女性董事。 ■114年度董事長及審委會召集人親自出席股東常會。 ■全體董事進修時數符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定。 ■公司治理主管進修符合「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」。 ■董事會及功能性委員會績效評估結果屬有效運作。 ■無任何重大違反法令事件。	GRI 2：一般揭露2021	2. 永續經營 4. 公司治理
	創新研發與設計	欣普羅擁有豐富的影像處理技術來服務品牌公司，創新研發維持產業競爭力是本公司的利基根本。	正面：創新技術滿足客戶需求，提升產品競爭力與欣普羅營收。 負面：未能保有先進技術，無法隨著市場變化提供創新服務或產品，降低市場競爭力。	●	●		●		■專注於影像技術及系統整合能力，協助客戶開發設計產品。	■累積龐大技術資源，並持續向未來世代高解析、低功耗、極端或惡劣環境的影像可視而努力。	■114年投入研發費用50,711千元，佔營收淨額29.38%。 ■114年度開發成功7項技術或產品。	自訂主題	5. 創新研發與設計
	供應商管理	掌握供應來源、確保營運穩定、強化品牌形象，並在市場波動中保持韌性。	正面：建立完善供應鏈管理制度，穩定貨物供應，使營運生產運轉效率提升，營收增加。 負面：供應商無法持續穩定供貨，影響生產排程與整體營運狀況。		●	●			以品質穩定、服務時效為原則，建立健全之供應商管理制度，確保原料來源穩定、合作關係持續良好，並維護供應鏈之安全與效率。	■建立供應商檔案時，透過評鑑與登錄程序，確保供應商資料完整並具備合格性。 ■供應商管理需持續掌握市場資訊，保持聯繫並以比價議價方式提升採購效率。 ■供應商評鑑與管理透過再評鑑機制，確保品質與交期穩定，並定期更新資料。	■確保所有供應商資料完整且合格，建立透明的供應商檔案庫。 ■維持供應商良好合作關係，並掌握市場資訊以提升採購效率。 ■確保供應商品質與交期穩定，並透過再評鑑機制持續改善。	GRI 204：採購實務 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	4.05 供應商管理

4 公司治理

4.01.公司概況

4.02.經營策略與營運績效

4.03.誠信經營

4.04.風險管理

4.05.供應商管理



4、公司治理

4.01 公司概況

4.01.1 業務範圍

4.01.1.1. 公司所營業務之主要內容如下

- (1)CC01080 電子零組件製造業
- (2)F218010 資訊軟體零售業
- (3)F118010 資訊軟體批發業
- (4)I301010 資訊軟體服務業
- (5)IZ99990 其他工商服務業
- (6)F119010 電子材料批發業
- (7)F219010 電子材料零售業
- (8)ZZ99999 除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務

4.01.1.2. 主要產品之營業比重

單位：新台幣仟元

產品別	113 年度		114 年度	
	金額	%	金額	%
攝影機相關產品	71,426	92.58	168,346	97.52
其他	5,722	7.42	4,275	2.48
合計	77,148	100.00	172,621	100.00

4.01.1.3. 公司目前之商品(服務)項目：

- (1)網路攝影機(IP Camera)
- (2)實物投影機
- (3)隨身式監控錄影機(Body worn camera)
- (4)無人機攝影模組
- (5)其他相關產品

4.01.1.4. 計畫開發之新商品（服務）

- (1)超高解析度網路攝影機（UHD IP Camera）
- (2)新世代隨身式監控錄影機（Body worn camera）
- (3)高解析度攝影模組
- (4)行車先進輔助監控系統(Assistance and Recording System)
- (5)高解析度無人機攝影模組
- (6)低延遲無人機 FPV 攝影模組
- (7)高解析度機器人攝影模組
- (8)前述產品之功能組合及客製化功能之產品

4.01.2 產業概況

4.01.2.1. 產業之現況與發展

本公司屬於光學電子領域之專業設計公司，技術涵蓋影像處理演算法、嵌入式系統軟硬體整合、感光元件控制整合技術、光學變焦鏡頭控制及其他小零組件之設計整合、網路傳輸技術。並於多年前切入監控領域，目前產品線包括 IP Camera、Body worn camera、實物投影機等，並持續與客戶討論擴張產品線中。

近幾年監控領域蓬勃發展，得力於本公司多年前協同美商德州儀器公司共同開發網路攝像機開發樣版，國內外各廠商在開發門檻降低的情況下，藉以迅速向市場推廣自己的產品。近兩年，中國安防行業龍頭企業海康威視、大華股份採取大幅調降價格的策略，並夾帶其大規模採購低成本之優勢迅速攫獲市佔率，導致市場上殺聲四起，各家大廠除紛紛調降價格應戰，並積極開發差異化之產品。然本公司身為專業監控領域之先驅者，並不侷限於一時的市場得失，重在佈局，並

得益於本公司利用自有技術在產品的設計開發上以多樣客製化的方式進行，除積極開發耕耘先進國家之客戶，並持續與晶片供應廠進行緊密綁定式合作，多領域之佈局、利潤均分風險平攤，得倖免於低價競爭之監控戰場。

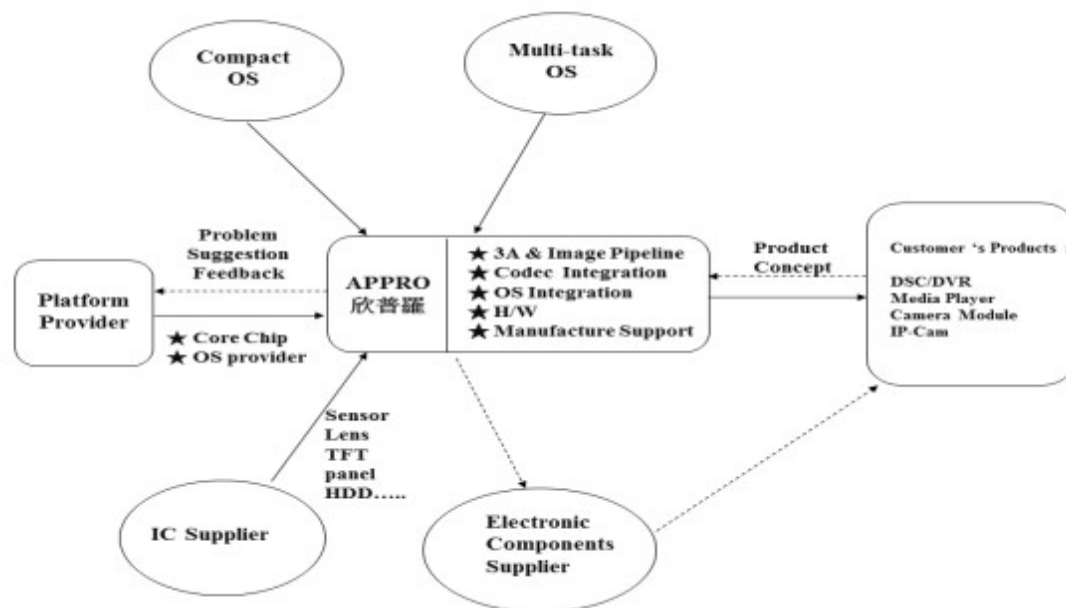
近日全球反恐局勢，尤其在歐盟重要城市相繼遭遇恐攻之後，全球各國針對安全監控設備皆重新檢討中，預計各國對各種高端監控設施之更新及採購將大幅增加。定點安裝之監控設備，預計將邁向更高解析度、廣視角之趨勢。而這跟本公司目前與客戶開發之方向不謀而合。在隨身型之監控設備，亦將邁向高解析度、低照度及低功耗。普遍而言，目前各國軍警特之隨身監控設備品質良窳不齊，甚至付之闕如，尤其現有現役之機種，普遍在影像品質部分皆有待加強，而高解析度機種又會造成高功耗且低照度極度不良之情況，本公司除以既有之影像專長，積極朝向提供客戶更專業之影像品質，在低功耗亦同時尋求世界頂尖之半導體供應商與之合作，並在電源管理上以各種軟硬體設計提升功耗效能，以期在此產業爆發前先站在有利之制高點。

在車用市場，本公司以既有之影像技術以及系統整合能力已成功跨入車用錄影系統並持續出貨中，並持續跟全球各大廠供應鏈保持聯繫以及洽談合作案，並將結合智慧辨識系統廠商，繼續深耕 ADAS 領域並朝向更先進、能改進人類生活方式之車用影音聯網領域邁進。

近年來無人機和機器人產業正快速成長，無人機應用涵蓋軍事、物流、農業與城市空中交通，隨著 AI 運算、飛控系統、感測模組與通訊技術日益成熟，正加速朝向智慧化、多任務化與場域化的方向演進。而在全球人口結構變遷與智慧科技持續演進，機器人亦正加速走出實驗室，邁向商業化應用，全球機器人產業正進入高速成長期，尤其是人形機器人與服務型機器人，應用涵蓋製造、物流、醫療與公共服務。

4.01.2.2. 產業上、中、下游之關聯性

本公司目前主要營業項目以研發及製造影音安控產品為主，產品包括 IP Camera、Body worn camera、實物投影機等，在安控產業屬於中游廠商。安控產業之上游主要為 IC 設計廠商、電子零組件、鏡頭廠商等。本公司之下游則有安控產品之製造商、整合商。本公司除與客戶呈現上下游關係外，與所有供應商皆為夥伴關係，彼此專注在各自領域並依靠緊密合作方式彼此提供協助。上、中、下游之關聯性如下：



4.01.2.3. 產品之各種發展趨勢及競爭情形

(1)安全監控產業之發展趨勢主要包括：

A. 數位網路化：

由於寬頻網路普及數位化應用更加廣闊，數位網路化發展為必然趨勢，使用者能快速的得到資訊，使影像可以加以運用而保存所需的資訊。

B. 數位雲端化：

隨著 4G 技術成熟及設備普遍，人們對於使用傳輸設備更加的倚靠隨身設備，4G 提供更快更便捷的服務，使用者在取得資訊上，不受時間、空間與設備的限制，提供數位雲端化的發展動力。

C. 解析度提高：

從 D1(720 x480 pixels)到 HD (1280x720 pixels)到 FHD (1920x1080 pixels)到 4K x 2K 解析度，720P(1280x720 pixels)以及 1080p(1920x1080 pixels)高解析度已成為 IP 監控攝影機的標準，4K 解析度亦將成為未來的演進趨勢。

D. 要求更好的影像品質：

未來幾年內，持續增加的終端使用者需求，加上技術能力的提升，良好低照效果與寬動態之影像表現，將更加重要甚至成為必備功能。

E. 無人機趨勢：

全球無人機產業已從技術驗證進入應用擴散階段，發展趨勢朝向高效能、自主化與模組化整合，各國紛紛鬆綁法規、建立空域管理架構，加速低空經濟布局。

F. 機器人趨勢：

在生成式 AI 加持下，全球正邁入智慧化與無人化時代，機器人廣泛應用於製造、物流、農業、能源與國土安全，已成為推動產業升級的重要動能。機器人從過去進行重複性、精準性的工作，到逐漸增加感測器、AI 後，機器人已進化至可識別物品，目前機器人的 AI 以「辨識」為主，未來便是發展「行為」的 AI，讓機器人能自動做出回應，將進化成具有擬人的感知、推理和決策能力，進一步完成許多目前仍由專業人力進行的技藝性工作，且少子化、無人化，未來機器人應用的廣度會更大，導入 AI 或智慧化是必然的趨勢。

(2) 競爭情形：

A. 監控市場

在市場競爭方面，傳統之監控製造商，因技術沒有快速升級使競爭力下降，另外中國政府大力扶持中國廠商而產生之紅色供應鏈。本公司擁有客戶認同之影像技術與系統整合能力，能為客戶創造有價值之差異化，滿足客戶之需求，所以對於大陸紅色供應鏈之衝擊並不大。

B. 軍警隨身監控裝置市場：

目前此市場隨全球反恐氣氛日益受各國重視，本公司著重之低照度產品定位，受到各客戶之高度注目，可預期未來將大有揮灑之空間。而在此領域之低階市場，完全由大陸低價產品所宰制，但在高階、高度整合、低功耗的應用領域，本公司認為不會受到衝擊。

C. 車用監控：

行車記錄器分為前裝以及後裝(After Market)市場，後裝市場眾所皆知為價格殺戮市場。本公司著重於前裝市場，藉由與車廠之 Tier 1 供應鏈配合以避免價格殺戮。前裝市場規格含量要求甚高，且與車上其他主機裝置之整合度日益提高，無形中墊高了競爭者加入之門檻。

4.02 經營策略與營運績效

4.02.1 經營策略

本公司為一設計研發導向之公司，擁有自主開發、商品化產品的能力，已成功開創了整合設計到量產、高附加價值非傳統 ODM 商業模式，與傳統 ODM 業務主要以接單、規模量產的製造商，或單獨只從事工業設計的設計公司有所不同而區隔開來，形成另類的創新商業模式，同業不易複製。

1. 短期業務發展計畫

- (1)積極參與國際展覽，並展示公司之價值，本公司目前每年皆參加 ISC WEST(美國)、GTC(美國)、Secutech(台灣)、IFSEC(英國)、Embedded World(德國)展覽。
- (2)積極拜訪品牌客戶，並展示公司可為其品牌提升附加價值及與同業間差異化之技術，以尋求合作之機會。
- (3)改善強化目前客戶產品之影像及系統品質，擴增其銷售量。
- (4)強化公司網頁(Web-Site)，讓客戶更容易了解公司與取得公司資訊。

2. 長期業務發展計畫

- (1)持續增進公司影像技術與系統整合能力，以期深化技術深度及廣度，創造後進者之技術門檻。
- (2)更加強化增進與上游之策略關係，整合成一「大團隊」。
- (3)思考如何為客戶創造價值，使其品牌更茁壯。
- (4)提高公司治理能力、透明度，更加強員工向心力，讓公司可立足台灣，競爭世界。

4.02.2 營運績效

114 年度銷售計畫係依據客戶提供之預估量、113 年度之銷售量、市場走向及未來展望而預估，另將本公司盡力推廣之項目亦考量於其中而產出之預估資料。整體監控領域產值 持續向上成長，而本公司目前研發之產品皆為順應未來潮流而開發設計，除可確保競爭優勢，對於公司業務成長亦持續看好。

財務狀況

單位:新台幣仟元

項目 \ 年度	113 年度	114 年度	差異	
			金額	%
流動資產	204,816	425,416	220,600	107.71
不動產、廠房及設備	604	854	250	41.39
無形資產	1,342	766	(576)	(42.92)
其他資產	302,571	286,183	(16,388)	(5.42)
資產總額	509,333	713,219	203,886	40.03
流動負債	42,755	59,229	16,474	38.53
非流動負債	20,053	12,540	(7,513)	(37.47)
負債總額	62,808	71,769	8,961	14.27
股本	258,747	324,747	66,000	25.51
資本公積	84,133	216,133	132,000	156.89
保留盈餘	103,645	100,570	(3,075)	(2.97)
權益總額	446,525	641,450	194,925	43.65

最近二年度增減比例變動分析說明(前後期變動達百分之二十以上，且變動金額達新台幣一仟萬元者)

1. 流動資產及資產總額：主要係因台幣定存增加。
2. 流動負債：主要係 114 年度訂單回穩，帶動採購需求提升，致應付帳款增加所致。
3. 股本、資本公積及權益總額：主要係因 114 年辦理私募普通股現金增資所致。

財務績效

單位:新台幣仟元

項目 \ 年度	113 年度	114 年度	差異	
			金額	%
營業收入	77,148	172,621	95,473	123.75
營業成本	54,540	99,732	45,192	82.86
營業毛利	22,608	72,889	50,281	222.40
營業費用	75,925	82,996	7,071	9.31
營業淨損	(53,317)	(10,107)	43,210	81.04
營業外收入及支出	44,898	4,620	(40,278)	(89.71)
稅前淨損	(8,419)	(5,487)	2,932	34.83
所得稅利益	1,743	1,156	(587)	(33.68)
本期淨損	(6,676)	(4,331)	2,345	35.13
其他綜合損益	2,234	1,256	(978)	(43.78)
本年度綜合損益總額	(4,442)	(3,075)	1,367	30.77

最近二年度增減比例變動分析說明(前後其變動達百分之二十以上，且變動金額達新台幣一仟萬元者)：

1. 本期主要因營收增加，致營業成本、毛利相對增加，另公司持有美金資產因匯率變動產生兌換損失使營業外收入減少。

4.03 誠信經營

本公司訂定經董事會通過之「員工從業道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為辦法」，具體規範董事會與管理階層乃至員工誠信經營政策。本公司的經營理念即為「誠信、創新與價值、團隊」，誠信是公司經營最重要之原則與公司文化，不管對員工、客戶、社會皆要以誠信做為基石，則可創造出互信之工作模式，讓事情事半功倍。

公司之董事、經理人、受僱人及具有實質控制能力之人，於執行業務過程時，不得直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。與他人建立商業關係前，先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象是否曾有不誠信行為紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不要求、提供或收受賄賂。

公司相關作業依循各內部控制制度執行，由稽核室定期查核其遵循情形並於董事會報告，如有不誠信相關議題則一併報告。對於利益衝突之情事發生，公司員工可直接向總經理報告。公司同仁如有違反誠信，將依公司「工作規則」的規定，視情節輕重予以懲處。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	保證書、 合法軟體/保密切結書、 僱用契約書	100%

4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

為強化公司治理，健全風險管理機能，以達組織永續經營之目的，本公司訂定「風險管理政策與程序」。公司建置適合的風險治理與管理架構，依據七大風險範疇進行風險辨識，進而採取風險控制措施以削減、避免或是風險轉移，透過各單位間之溝通、協調與聯繫，落實整體業務之風險管理，以合理確保公司策略目標之達成。

風險項目	潛在風險描述	潛在風險		風險等級 (R)= (L)×(I)	現有 風險對策	殘餘風險		風險等級 (R)= (L)×(I)	主辦 單位
		可能性(L)	影響 程度(I)			可能性(L)	影響 程度(I)		
是否符合金管會及政府法令要求?	有違法之虞	2	2	4	各相關人員隨時注意法令變動之情形，且提出即時訊息，供公司管理階層參考，即時掌握並有效因應。	1	1	1	管理部
國際經濟變化多端，烏俄戰爭、以哈戰爭相關中東戰火、地緣政治紛亂、中美對抗及資本市場風險持續提高對公司是否有影響?	有影響公司業務接單與生產安排之虞	3	4	12	尋求能夠適應新政策環境的替代供應商網絡，降低地緣政治併發的潛在供應商風險。	2	1	2	營運部
利率、匯率變動烈、通貨膨脹對公司是否有影響?	有影響公司業務接單與財務周轉之虞	3	3	9	1.與客戶報價時考量匯率變動。 2.本公司以自有資金支應為主，融資需求少，受利率變動影響不大。 3.隨時注意與因應市場原物料價格波動變化，降低通貨膨脹影響。	2	1	2	營運部
科技改變(新科技，新製程)及產業變化是否面臨重大風險?	有影響經營之虞	4	4	16	本公司客戶廣泛涵蓋各個領域，皆往高階高規格應用領域拓展，針對客戶需求以及產品規格，關注業界最新標準並投入資源進行研究。	2	1	2	營運部
資訊安全是否有制定相關政策及程序，避免遭受外部惡意攻擊?	有影響公司正常營運之虞	1	2	2	1.建立資安管理室及制定資訊安全政策。 2.定期以電子郵件宣導資通安全事項。 3.強化資安宣導、內/外部存取管控、防火牆/病毒防護、資訊備份措施。。	1	1	1	資安室
公司是否遭遇或面臨訴訟或非訟事件?例如智財權。	有影響經營之虞	1	5	5	本公司定期對智財權保障、防範內線交易等宣導。	1	1	1	營運部
與勞工相關法令，如勞基法，兩性工作平等法，職業安全衛生法等之改變對公司是否有影響?	影響員工身心導致生產效率降低及產品品質之虞	2	2	4	定期追蹤最新法令及函令解釋，並回報對策。 「員工手冊」 「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」	1	1	1	管理部

風險項目	潛在風險描述	潛在風險		風險等級 (R)= (L)×(I)	現有 風險對策	殘餘風險		風險等級 (R)= (L)×(I)	主辦 單位
		可能性(L)	影響 程度(I)			可能性(L)	影響 程度(I)		
極端氣候與自然災害是否有應變措施(例如碳排放管制)?	有造成災害，導致生產中斷之虞	1	2	2	本公司無工廠，辦公室力行節能減碳措施，隨手關燈及控制冷氣。	1	1	1	營運部
是否滿足客戶要求具有環境友善特性的產品或服務(綠色產品)?	無法滿足客戶期待，訂單流失風險升高，外部輿論張力緊繃，商譽面對高度挑戰。	1	3	3	設計友善環境產品，並參閱客戶 GP(Green Product)的要求，符合國際環保法規及客戶有害物質規定。	1	1	1	營運部
資金貸與他人、背書保證、衍生性商品交易是否符合法規及公司規定?	有影響公司財務周轉之虞	2	2	4	本公司無資金貸與他人、背書保證情事，僅從事衍生性商品交易。 「背書保證之管理辦法」 「資金貸與他人之管理辦法」 「從事衍生性商品交易處理程序」	1	1	1	管理部
應收帳款是否延遲或無法回收?	有影響公司財務周轉之虞	3	4	12	每月追蹤應收帳款，進行有效財務控制。	1	1	1	營運部
公司的技術是否能符合客戶需求?	有影響經營之虞	3	5	15	持續與新技術合作夥伴緊密接觸，利用新技術切入新市場。對舊客戶產品線不斷新技術，開發更多具實用性產品。	1	1	1	營運部
供應商供料是否過度集中?	有供料中斷影響生產之虞	3	3	9	所有有替代料之零件，在研發端將替代料納入設計考量，分散集中採用某些大廠元件之風險，並積極尋求多家代工廠之合作，分散生產風險。針對零件採取多家通路商同時詢價供貨之策略，將採購觸角多角化降低單一供貨商供貨以及壟斷價格之風險。	1	1	1	營運部
客戶訂單是否過度集中?	有訂單瞬間中斷影響業績之虞	3	4	12	積極開發新產品及新客戶。	1	2	2	營運部
是否提供員工安全與健康之工作環境?	工作環境不佳影響員工身心健康之虞	2	2	4	辦公室定期執行消防安檢及建築物公共安全檢查，辦公大樓管委會每年一次對消防警報設備檢測，本公司設有門禁管理系統以管制閒雜人員進出，定期健康安全檢查等提供員工健康安全的工作環境。	1	1	1	管理部

4.04.2 法規遵循

欣普羅遵循政府公告實施之法規及行政命令，增修內部規章時皆遵循相關法規規範。為避免因忽略法令而產生的罰則等法規風險，除持續關注任何可能與公司財務及業務有重大影響的政策與法令，並定期追蹤最新法令及函令解釋，確保內控程序符合現行法令，以建立起企業整體的遵法形象，達到永續經營的目標。

本公司 2025 年未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

罰鍰事件說明

類別	2025 年度支付件數（單位：件）	2025 年度支付金額（單位：元）
2025 年度發生之罰鍰事件	0	0
以前年度發生之罰鍰事件	0	0

4.05 供應商管理

本公司對供應商之選擇條件首重品質穩定與服務時效，主要原料與供應商間均維持良好、穩定之合作關係，在貨源上都能充分配合及取得，採購之原物料與零組件只要包含晶片、鏡頭、被動元件、印刷電路板及各種相關周邊零件，本公司已掌握主要原料之基源及相關製作技術，能保持貨源充足無虞。上述建立商業關係前，先行評估象是否曾有不誠信行為紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不要求提供或收受賄賂。

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	承包商	100
客戶	公司行號	92

● 供應鏈管理

- (一) 本公司甄選供應商時先至經濟部商業司網站查詢是否為已登記在案公司，並依據《廠商/加工廠商評鑑辦法》進行審核，建立「廠商/加工廠商基本資料表」等相關文件，檢附經濟部商業司查詢之公司基本資料，並依《廠商/加工廠商編碼原則》至系統廠商基本資料維護作業中登錄。
- (二) 本公司與供應商保持密切聯繫，並隨時注意相關市場及產業變化，有效掌握市場資訊，作為採購詢價、比價、議價之參考依據。
- (三) 對供應商之品質、交期有疑慮時，採購人員會同品保單位填具「廠商/加工廠商再評鑑表」重新評鑑，並交由權責主管簽核。評鑑主要項目包含品質管控、服務態度、備貨能力、價格水準、地理位置、ISO 認證等。
- (四) 經核准之供應商，由採購單位彙總記錄並每年定期確認更新「廠商/加工廠商基本資料表」，以為日後選擇供應商之依據。

●在地採購比例

本公司 2025 年共有 100 家合格供應商，在台灣地區採購比超過 95%，除可減少運輸成本及長距離運輸所增加的碳排放與能源消耗外，亦可為當地增加就業機會。

期間	項目	國內	國外	在地比例
2025 年	家數	95	5	95.0%
	採購金額	109,404,766	9,496,938	91.3%

●評選標準

為使公司往來廠商之管理有所依循，本公司制訂《廠商/加工廠商評鑑辦法》，運用評鑑辦法為公司找到最有競爭力之廠商，掌握廠商的經營概況，確保其生產的產品品質。對供應商評鑑主要包含品質管控、服務態度、備貨能力、價格水準、地理位置、ISO 認證等項目，再評鑑項目包含產品品質、產品交期、合理價錢、彈性配合等。

2025 年度供應商新增 19 家，建檔管理結果：

供應商 新增家數	廠商/加工廠商評鑑表 建檔數量(比例)	廠商/加工廠商基本資料 表 建檔數量(比例)	EDI 電子轉帳資料表 建檔數量(比例)
19	19 (100%)	19 (100%)	19 (100%)

2025 年度再評鑑結果：

評鑑結果	供應商 C
合格	V
不合格	

● 主要原料之供應狀況

主要原料	主要供應商	供應狀況
晶片	文晔	良好、品質穩定
鏡頭	金益光電、奧越電子	良好、品質穩定
被動元件	文浩、照能	良好、品質穩定
印刷電路板	秉宸、聚興	良好、品質穩定
感光元件	台灣索尼	良好、品質穩定

● 最近二年度主要供應商資料

單位：新台幣仟元；%

項目	113 年度				114 年度				115 年度截至前一季			
	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率	與發行人之關係	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率	與發行人之關係	名稱	金額	占當年度截至前一季進貨淨額比率	與發行人之關係
1	聯昇模具	5,045	19.90	無	聯昇模具	20,342	22.82	無	堅睦企業	12,968	38.20	無
2	北川精密	2,944	11.61	無	奧越電子	10,183	11.43	無				
3	堅睦企業	2,534	10.00	無								
4	其他	14,827	58.49		其他	58,597	65.75		其他	20,980	61.80	
進貨進額		25,350	100.00		進貨進額	89,122	100.00		進貨進額	33,948	100.00	

增減變動說明：本公司二年度廠商變動主要係因 114 年度訂單需求增加所致。

5 創新研發與設計

5.01.創新研發

5.02.綠色設計

5.03.無衝突金屬宣告



5、創新研發與設計

5.01 創新研發

欣普羅聚焦於影像處理技術，為本公司的核心競爭力，持續掌握市場的趨勢，以客戶需求為導向，開發規格領先業界的產品，以專業化、差異化為客戶提升產品的價值。

本公司創業以來，始終專注於影像技術及系統整合能力，協助客戶開發設計產品。本公司之影像技術能力受到 Panasonic、美商 D 公司、美商 T 公司、Samsung 等品牌公司之認可，並成功的打進國際大廠的產品供應鏈。

目前系統 IC 之平台，日趨複雜化，整合難度也愈來愈高，一般之新進者將花費相當長的時間培養系統整合能力。本公司在系統整合上已有十幾年之經驗，而且相當多次完成品牌公司產品之整合(Philips、T 公司、Apple 等)。

本公司在影像及系統整合能力得到 IC 平台商、TI、Ambarella 及 Nvidia 之認可，是此二大 IC 平台商之系統整合方案提供者。依本公司的技術脈絡，累積了龐大的技術資源包含影像處理演算法、嵌入式系統軟硬體整合、感光元件控制整合技術、光學變焦鏡頭控制及其他小零組件之設計整合、網路傳輸技術等，因此舉凡數位相機、數位相框、網路攝影機、行車記錄器、特殊軍警特勤個人值勤監控攝影機、醫療影像設備以及特殊應用如遠紅外線抑或熱呈像感應器之結合，都在本公司的產品設計範疇。並持續向未來世代高解析、低功耗、極端或惡劣環境的影像可視而努力。

伴隨 AI 的應用，研發新的攝影模組，讓 AI 的應用更簡單適用，提升 AI 的效率，持續提供公司技術領先的地位，更能創造公司新的成長動能。

單位：新台幣仟元

5.01.1 最近年度投入之研發費用

項 目	114 年度	截至 115 年 3 月 31 日
研發費用(A)	50,711	13,531
營業收入淨額(B)	172,621	79,258
比例 (A)/(B)%	29.38%	17.07%

5.01.2 人開發成功之技術或產品

年 度	開發成功的產品	年 度	開發成功的產品
90 年	韓國 Samsung DSC(數位相機)開發專案。	109 年	智能安全帽記錄器開發案。
91 年	美商蘋果電腦公司 Apple 電腦攝影機開發專案。	110 年	4K 解析度、每秒 60 張長距離傳輸攝影機開發案。
92 年	日商 Panasonic 數位攝影機開發專案。	110 年	AI 攝影機模組進入量產。
92 年	法商 Archos 數位攝影機開發專案。	111 年	智慧購物車影像模組開發案。
93 年	佳能企業數位相機開發專案。	111 年	智慧攝影機影像模組開發案。
93 年	仁寶電腦公司數位攝影機開發專案。	111 年	智能安防攝影機影像模組開發案。
94 年	英華達公司數位攝影機開發專案。	111 年	手持攝影機開發案。
94 年	荷商飛利浦 Philips 數位相框開發專案。	112 年	檢測儀器影像模組開發案。
95 年	漢唐集成公司熱顯像攝影機開發專案。	112 年	智能雙鏡攝影機影像模組開發案。
96 年~102 年	TI 網路攝影機參考設計開發專案，第一代至第五代。	112 年	醫療內視鏡開發案。
97 年	友訊科技影像模組開發專案。	113 年	客戶 B 公司醫療內視鏡開發案。
98 年	美商 Ta 公司影像模組開發專案。	113 年	客戶 C 公司無人機雙鏡影像模組開發案。
99 年	美商 Tb 公司電擊槍數位攝影機開發專案。	113 年	客戶 I 公司醫療檢測儀器影像模組開發案。
100 年	開發 130 萬及 200 萬畫素的 18 倍變焦數位攝影機。	113 年	英特爾 Intel 平台影像模組開發案。
101 年	國內 L 公司隨身專業攝影機開發專案。	113 年	客戶 M 公司視訊會議影像模組開發案。
102 年	英商 O 公司魚眼網路攝影機開發專案。	113 年	客戶 C 公司車用行車記錄影像模組開發案。
103 年	美商 C 公司醫療腹腔內視鏡開發專案。	113 年	客戶 C 公司無人機雙鏡影像模組進入量產。
104 年	警用數位攝影機開發，英商 O 公司超高畫素魚眼網路攝影機專案。	114 年	客戶 E 公司安控攝影機影像模組開發案。
105 年	英商 O 公司先進系統網路攝影機開發案。	114 年	客戶 I 公司實物投影機無線傳輸盒開發案。
106 年	高解析度實物投影機開發案。	114 年	客戶 L 公司無人機高清檢測影像模組開發案。
107 年	輝達 Nvidia 平台 4K 解析度攝影機開發專案。	114 年	客戶 C 公司智慧城市智能攝影機影像模組開發案。
108 年	警用行車記錄器開發案。	114 年	高通 Qualcomm 平台影像模組開發案。
108 年	輝達 Nvidia 平台 8 百萬 VCM 攝影機開發案。	114 年	客戶 C 公司無人機避障影像模組開發案。
109 年	警用執法儀開發案。	114 年	客戶 B 公司醫療內視鏡進入量產。

5.01.3 未來研發計劃及預計投入之研發費用

1. 未來研發計劃

- (1)持續與 SoC 大廠深入合作並導入新製程之平台，以加強競爭力。
- (2)保持與 Sensor 廠之關係，並採用 Sensor 公司端多次曝光之影像技術，並加強軟體 處理能力，以求影像品質之最佳化。
- (3)同時於各平台上開發以及維護兩種作業系統包含 Linux 以及 RTOS，以適應各 種產品應用領域。
- (4)針對客戶需求以及產品規格，持續關注業界最新標準並投入資源進行研究。

2. 預計投入之研發費用：約佔營收 20%~25%左右。

5.02 綠色設計

欣普羅秉持 ESG 的精神，重視節能減碳，節約資源降低對環境的傷害。在產品設計時，即落實各環節的綠色設計思維。

除了 RoHS, REACH, SDS 外，也參閱客戶 GP(Green Product)的要求，真正減少對生產環境的不良影響。



5.03 無衝突金屬宣告

欣普羅光電股份有限公司特此聲明所有提供給客戶之產品皆為無衝突金屬之產品：Appro Photoelectron Inc. herein declare the metal Conflict-Free on products supplied to customers.

欣普羅光電股份有限公司將致力於詳實調查供應鏈確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團，由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採或是循非法走私途徑取得。此外，下列國家出口之金屬皆不符合「無衝突規範」：剛果民主共和國(DRC)、盧安達(Rwanda)、烏干達(Uganda)、蒲隆地(Burundi)、坦尚尼亞(Tanzania)、肯亞(Kenya) (以下稱「衝突地區」)

Appro Photoelectron Inc. is taking and will take due diligence within our supply chain to assure “DRC Conflict-Free” for the metals of gold (Au), tantalum (Ta), tungsten (W), cobalt(Co) and tin (Sn) are not derived from or sourced from mines in conflict areas of the Democratic Republic of Congo (DRC), or illegally taxed on trade routes, either of which are controlled by non-governmental military groups, or unlawful military factions. Trade routes not confirmed to be “Conflict Free” include direct exports from the DRC, as well as exports through Rwanda, Uganda, Burundi, Tanzania and Kenya (“Conflict-Area”).

本公司經由 [材料宣告程序] 掌握各類金屬之使用，包括該等金屬是否與無衝突規範有關。

Our [material declaration process] would enable us to better understand the applications of many different types of metals , including metals associated with the conflict in the DRC .

本公司如確知出售予客戶之產品中使用或包含來自衝突地區之金屬原料，本公司將協同金屬供應商儘速改善，以落實道守無衝突規. (DRC Conflict - Free),

If Appro Photoelectron Inc. identifies any metal sold to us come from Conflict Area , to comply with DRC Conflict-Free policy we will work with our metal suppliers to improve it as soon as possible.

6 友善職場

6.01.人力與友善職場

6.02.員工薪酬與福利

6.03 人力結構

6、友善職場

6.01 人力與友善職場

本公司善盡永續發展保障全體同仁基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」等國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。依法制訂勞工與人權相關政策與程序：「永續發展實務手冊」，依勞動法規制定「工作規則」。本公司之工作規則及各項管理措施以尊重每一同仁人性尊嚴及本於工作機會均等之原則訂定，不因性別、國籍、種族或宗教不同而有差別待遇。

6.01.1 勞工與人權政策

董事長信念為員工是一家人，公司為一個大家庭，凝聚員工向心力，公司才具競爭力，故本公司極為重視員工福利，重視勞資關係，提供平等就業機會，不因性別、種族、宗教信仰、黨派、國籍及年齡等因素，而有任何形式之歧視和排擠。

6.01.2 具體政策與管理方案：

- 制度與公平
 - 依勞動基準法及相關法令訂定，保障員工權益。
 - 所有規範以尊重人性尊嚴、機會均等為原則，不因性別、國籍、種族或宗教而差別待遇。
- 招聘與試用
 - 招募依公開流程，重視品德、能力與適合度。
 - 不錄用涉及犯罪、毒品、嚴重不良嗜好或違反倫理者。
- 工作規範
 - 準時上下班，維持整潔儀容。
 - 同事間互相尊重，禁止霸凌、暴力或性騷擾。
 - 保持辦公環境整潔，愛護公物，不得竊取或毀損財產。

- 薪資保密制度，禁止打聽或散布他人薪資。
 - 禁止收受不法利益、洩漏公司或客戶機密。
 - 主管需以身作則，提升員工安全感與歸屬感。
 - 遵守個資法之規定，並制定「個人資料保護管理辦法」，保護員工隱私。
- 出勤與休假
 - 每週五天工作制，標準工時八小時，彈性上下班。
 - 遲到、早退或曠職依規定處理。
 - 提供各類假期：特休、事假、婚假、產假、陪產假、生理假、傷病假、公假、喪假等，依法令保障。年初告知休假時數並由員工自由排休。
- 薪酬與福利
 - 薪資不低於基本工資，月薪制，每月 5 日發放。
 - 津貼：伙食、手機等依需求提供。
 - 獎金：年終獎金、績效獎金、三節獎金。
 - 福利：員工旅遊、加班餐點與交通補助。
 - 全員加入勞保與健保，享有保險給付。
 - 設立職工福利委員會，為同仁規劃並提供優質的各項福利，每年均訂定福利預算與計畫，合理有效的運用職工福利金。
 - 「公司章程」中規定年度如有獲利，將經營績效或成果，適時反映在員工薪酬中。
 - 除新進員工教育訓練，鼓勵各部門依職務內容安排參與外部進修課程，提升員工專業職能。
- 考核與獎懲
 - 試用期考核與年度績效考核，作為薪酬、晉升依據。
 - 表現優良者可獲獎勵，違規者依情節輕重給予警告、留職察看、停職或免職。
 - 員工可透過申訴制度表達不服或意見。
- 退休與資遣
 - 員工可依年資與年齡申請退休，公司依規定給付退休金。
 - 公司因業務需要得資遣員工，並依規定給予資遣費與預告期保障。
 - 留職停薪制度：育嬰、傷病或特殊情況可申請，保障員工生活。
- 安全與健康

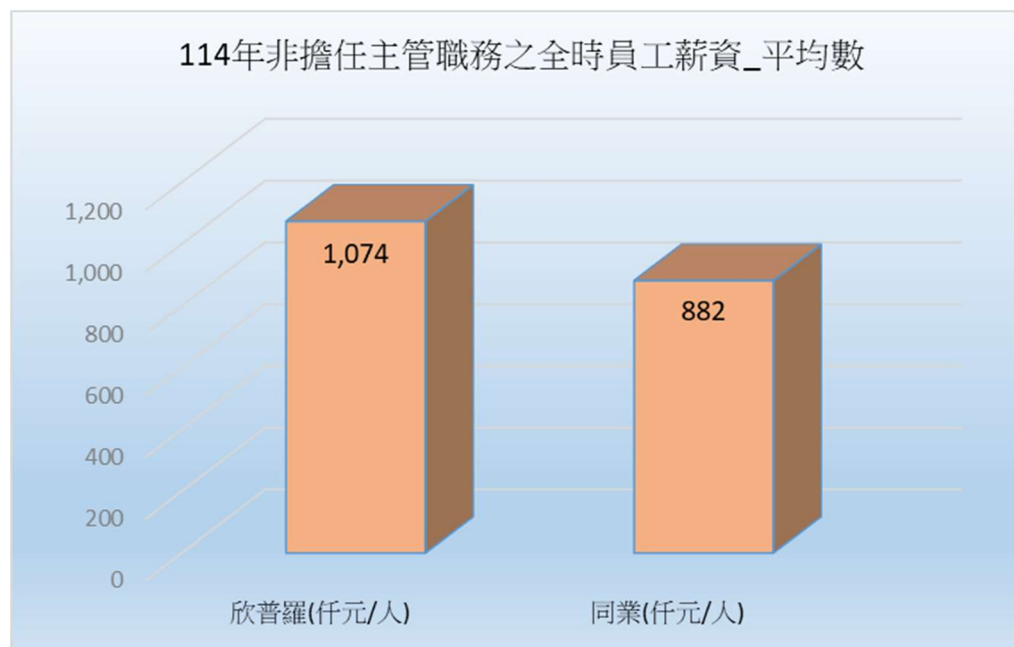
- 設立門禁管理系統，每位員工依個人所屬門禁卡片感應進出，如有訪客需通知受訪單位，經同意後始可進入。管制閒雜人員進出以維護辦公場所之公共安全及衛生。
- 設立安全衛生組織，提供必要教育訓練與健康檢查。
- 遭遇職業災害時，依勞保及公司規定給予補償。
- 定期執行消防安檢及建築物公共安全檢查。
- 配合辦公大樓管委會每年一次消防警報設備檢測。
- 提供良好安全舒適的工作環境，定期委外清潔人員打掃環境，定期整理冷氣及水塔維持適當溫度。
- 申訴與溝通
 - 鼓勵同理心溝通，合作以公司最大利益為目標。
 - 設立勞資會議，讓勞資雙方能有雙向對談管道。每季執行員工對公司是否有提案建議之調查。
 - 制定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。

6.02 員工薪酬與福利

本公司深知「人才」是企業得以成功的關鍵基石，為追求邁向世界級卓越、永續經營的公司，我們努力謀求員工福祉，致力於打造一個以人為本的幸福企業，同時遵循國際人權規範和國內法規，落實保障員工權益，確保男女員工同工同酬。

6.02.1 員工薪資

本公司依照兼顧企業的維持與發展合工作人員生活安定及逐步改善的原則，以貢獻定報酬，憑責任定待遇，給予員工合理的報酬與待遇，不得低於政府規定之基本工資。於「公司章程」中規定年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除董事及員工酬勞前之利益)，應提撥不低於10%作為員工酬勞，其中獲利不低於百分之一應為基層員工分配酬勞，於各部門年度績效考核後，將經營績效或成果，適時反映在員工薪酬中。根據公開資訊觀測站「財務報告附註揭露之員工福利(薪資)資訊」，2025年本公司平均員工薪資費用及平均員工福利費用，高於同業平均：



非擔任主管職務之全時員工薪資(根據公開資訊觀測站)

2025 年本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，較前一年度平均數增加 3.77%、中位數增加 18.31%。

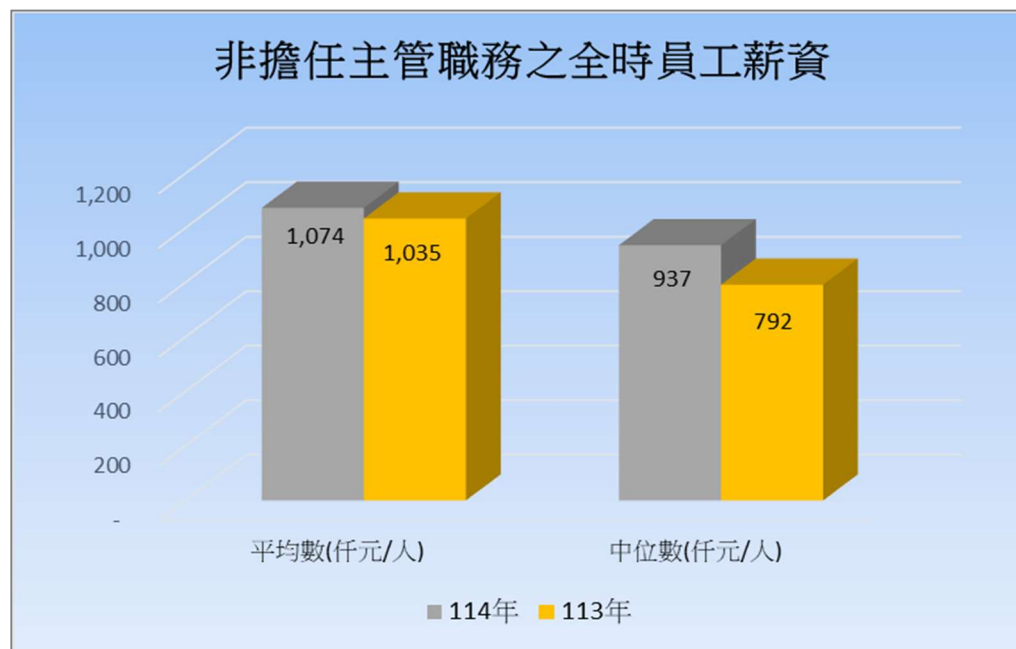
6.02.2 公司各項員工福利措施、退休制度

6.02.2.1. 員工福利措施

本公司為充分照顧員工，保障其生活條件，提供或贊助各項有關福利計劃之推展，並成立職工福利委員會，遴選福利委員辦理各項福利措施，每年均訂定福利預算與計劃，合理有效的運用職工福利金。福利措施有：

- (1)勞、健保：本公司依規定為員工投保勞、健保，另員工之父母、配偶與子女亦可依附本公司員工投保。
- (2)端午節及中秋節等禮品或節金之發給。
- (3)定期健康檢查。
- (4)婚喪喜慶津貼。
- (5)年終獎金、績效獎金。
- (6)定期性年度尾牙及員工旅遊。

提供彈性上下班制度，同仁可依本身狀況於 8:30-9:30 期間上班，工作滿 8 小時後可於 17:30-18:30 期間下班。如此同仁才能安排自己的工作以及私人時間，也更能達到工作與個人生活的平衡。



【員工福利實施情形】

福利項目	實施情形
生日禮金	114 年 50 人，共 60,000 元
端午節及中秋節禮品、禮金	114 年共 175,625 元
勞動節禮金	114 年共 50,000 元
下午茶	114 年舉辦 6 次，共 43,666 元

在休假制度上，依法給予特別休假，對於同仁若因特殊狀況或因法令規定傷病、育嬰等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

6.02.2.2. 員工進修、訓練

員工為公司最重要資產，重視人才培育，依各職能需求安排員工專業在職訓練課程與管理課程，以教導、培養豐富的專業能力及兼具挑戰性之人才。

項目	總人次	總時數(小時)	總費用(元)
1. 新進人員訓練	4	16	0
2. 專業職能訓練	6	66	32700

6.02.2.3. 員工退休制度與實施情形

本公司依據勞動基準法之規定，每月依內政部「勞工退休準備金提撥及管理辦法」之規定，按月給付以薪資總額百分之二金額提列退休準備金，存入台灣銀行保管運用，實際支付退休金時，如準備金專戶不足支應，差額部份則轉列為當期費用。

【退休制度與實施情形】

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例
如何提撥	按員工每月薪資總額 2% 提撥，以本公司名義存入台灣銀行(原中央信託局)之專戶	依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶
提撥金額	114 年度提撥 1,021 仟元	114 年度提撥 2,756 仟元

另自民國 94 年 7 月 1 日起，配合勞工退休金條例之實施，採確定提撥退休辦法，本公司按勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資百分之六之提撥率，提至勞工保險局，提撥數列為當期費用。

6.02.2.4. 勞資間之協議情形

本公司勞資間溝通管道順暢，管理階層重視內部溝通，定期召開會議以瞭解員工需求及建議，公司內部亦開放各種溝通管道，管理階層與員工均互相尊重，並提供意見改善，為公司成長而共同努力。

114 年度分別於 3 月、6 月、9 月及 12 月共四次，由勞資會議勞方代表辦理全體員工對公司提案建議之意見調查，調查結果提案為 0 件。

6.02.2.5. 各項員工權益維護措施情形

本公司各項規定皆依政府訂定勞工各式法令為遵循準則，訂有完善之制度載明各項管理規範，內容明訂員工權利義務及福利項目，並定期檢討修訂制度內容，以維護所有員工權益。

6.03 人力結構

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 53 人，男女性占比分別為 69.8%及 30.2%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 12.5%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。近二年從業員工資料如下(本公司人員均為正職、全職之本地員工，未雇用外籍勞工；幹部也以當地員工為主)：

● 2025 年底員工結構（單位：人）

2025	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	37	0	37	0	37
女性	16	0	16	0	16
其他(由員工自行認定)	0	0	0	0	0
總人數	53	0	53	0	53

定義說明：正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工。本公司未聘任非保證時數員工。

年 度		113 年度	114 年度	截至 115 年 4 月 30 日
員 工 人 數	研 發 人 員	31	31	31
	品管檢驗人員	5	8	8
	業務行銷人員	5	5	6
	內勤及管理人員	9	9	9
	合 計	50	53	54
平 均 年 歲		47.7	47	47.6
平 均 服 務 年 資		16.2	15.7	15.9
學 歷 分 布 比 率	博 士	-	-	-
	碩 士	28.00%	28.30%	29.63%
	大 專	70.00%	69.81%	68.52%
	高 中	2.00%	1.89%	1.85%
	高 中 以 下	-	-	-

● 2025 年底非員工結構：每月定期由清潔公司派員打掃公司環境，每次人數 3 至 4 名。

● 2025 年無違反人權、歧視、性騷擾事件。

●2025 年度僱用與離退：新進 4 人、離職 1 人

本公司 2025 年度離職率較 2024 年度無顯著差異，從性別結構觀察，男性為主要離職群體，原因均為找到更適合的工作。

新進員工情形

年度	113 年				114 年			
區間	女性		男性		女性		男性	
	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
30 歲以下	-	-	-	-	1	1.9%	1	1.9%
30~50 歲	-	-	-	-	2	3.8%	-	-
50 歲以上	-	-	2	4.0%	-	-	-	-
合計	-	-	2	4.0%	3	5.7%	1	1.9%
新進性別占比	0.0%		100%		75%		25%	

註 1：新進員工比例 (%)

= 各區間新進人員數/年底總人數

註 2：新進員工性別占比 (%)

= 各性別新進人員數/總新進人數

離職員工情形

年度	113 年				114 年			
區間	女性		男性		女性		男性	
	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
30 歲以下	-	-	-	-	-	-	-	-
30~50 歲	-	-	1	2.0%	-	-	1	1.9%
50 歲以上	-	-	-	-	-	-	-	-
合計	-	-	1	2.0%	-	-	1	1.9%
離職性別占比	0.0%		100%		0.0%		100%	

註 1：離職員工比例 (%)

= 各區間離職人員數/年底總人數

註 2：離職員工性別占比 (%)

= 各性別離職人員數/總離職人數

●團體協約：無成立工會和集體協商協定、定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通。

7 環境面

7.01.能源及溫室氣體管理



7、環境面

7.01 能源及溫室氣體管理

巴黎協定後，氣候變遷已成為各國政府及企業高度關注的議題，而溫室氣體的排放主要來自於化石燃料的使用，為有效管理能源使用量及減少溫室氣體排放，欣普羅配合國家 2050 淨零碳排路徑，依循金管會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，2023 年組織溫室氣體盤查小組，於每年 8 月董事會提出永續報告書，由董事會進行監督與治理。

7.01.1 能源使用概況：

欣普羅光電作為專業研發設計公司，專注於光學影像領域之開發設計，產品的生產製程委託專業代工廠進行，因此公司無需設立工廠，主要工作場所為辦公室，能源消耗集中在空調、電腦設備及照明等民生需求(外購電力)及自有公務車(車用汽油)，其他能源消耗方面相對較少，以下為能源相關統計數據：

能源使用量

能源類型	2025 年	2024 年
汽油(公升)	3,140	2,767
外購電力(度)	115,174	116,566

7.01.2 溫室氣體盤查：

欣普羅溫室氣體排放量之盤查結果如下：

2024 年溫室氣體總排放量共計為 66.3432 公噸 CO₂e

單位：公斤CO₂e/年

溫室氣體	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PHCs	SF ₆	NF ₃	小計	占比
範疇一	6,263.208	63.039	197.386	2,119.365	-	-	-	8,642.997	13.03%
範疇二	57,700.170	-	-	-	-	-	-	57,700.170	86.97%
小計	63,963.378	63.039	197.386	2,119.365	-	-	-	66,343.167	100.00%
占比	96.41%	0.10%	0.30%	3.19%					

2025 年溫室氣體總排放量共計為 63.4187 公噸 CO₂e。

單位：公斤CO₂e/年

溫室氣體	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PHCs	SF ₆	NF ₃	小計	占比
範疇一	6,912.251	69.821	211.457	1,632.673	-	-	-	8,826.201	13.92%
範疇二	54,592.476	-	-	-	-	-	-	54,592.476	86.08%
小計	61,504.727	69.821	211.457	1,632.673	-	-	-	63,418.677	100.00%
占比	96.98%	0.11%	0.33%	2.57%					

1. 直接溫室氣體排放(範疇一)：針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源。其總排放量為 8.8262 公噸 CO₂e， 佔整體排放量 13.92%。
2. 能源間接溫室氣體排放(範疇二)：組織使用進口/外購電力、熱或蒸氣產生有關的間接溫室氣體排放。其總排放量為 54.5925 公噸 CO₂e， 佔整體排放量 86.08%。

7.01.3 節能措施：

本公司溫室氣體排放主要來源為電力需求，故提升能源使用效率為首當其衝之要事，具體做法如下：

1. 未來汰換設備以節能產品為首選，如更換照明設備為 LED 燈管，舊型冷氣更換為變頻冷氣，一般冰箱更換為變頻冰箱。
2. 未使用之機台設備，應確保關機以節省電力。
3. 持續致力於提升各項資源之利用效率：例如飲水鼓勵員工自行攜帶杯具，用餐攜帶環保餐具；為避免碳粉盒丟棄造成環境污染及資源浪費，影印機使用過後之碳粉盒均交由原廠商回收處理；資源回收再利用及垃圾分類已實施多年，另生產料件報廢則委由專業回收商回收。
4. 力行節能減碳措施，隨手關燈及控制冷氣。
5. 推行垃圾分類回收減少廢棄物，節約用水宣導等措施，以落實節能減碳。

8 附錄

8.01.附錄一

GRI 內容索引表

8.02.附錄二

氣候相關資訊



8、附錄

8.01 附錄一、GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.03 報告書資訊 6
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告書資訊 6
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊 6
	2-4	資訊重編	1.03 報告書資訊(無重編情形) 6
	2-5	外部保證/確信	1.03 報告書資訊(無第三方保證/確信) 6
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.01 公司概況 25 4.02 經營策略與營運績效 31 4.05 供應商管理 37
	2-7	員工	6. 友善職場 47
	2-8	非員工的工作者	6. 友善職場 47
	2-9	治理結構與組成	2.03 董事會及功能性委員會 11
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03 董事會及功能性委員會 11
	2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會及功能性委員會 11
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03 董事會及功能性委員會 11
	2-13	衝擊管理的負責人	2.03 董事會及功能性委員會 11
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03 董事會及功能性委員會 11

	2-15	利益衝突	2.03 董事會及功能性委員會	11
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.01 利害關係人議合	18
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.03 董事會及功能性委員會	11
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.03 董事會及功能性委員會	11
	2-19	薪酬政策	2.03 董事會及功能性委員會 6.02 員工薪酬與福利	11 50
	2-20	薪酬決定流程	2.03 董事會及功能性委員會 6.02 員工薪酬與福利	11 50
	2-21	年度總薪酬比率	6.02 員工薪酬與福利	50
	2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話 2.01 永續發展策略	5 9
	2-23	政策承諾	2.01 永續發展策略	9
	2-24	納入政策承諾	2.01 永續發展策略	9
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.01 利害關係人議合	18
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.01 利害關係人議合	18
	2-27	法規遵循	4.03 誠信經營 4.04 風險管理	33 34
	2-28	公協會的會員資格	本公司未參與公協會	—
	2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	18
	2-30	團體協約	6. 友善職場 無相關協約，定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通	54

重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	19
	3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	20
公司治理與誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	21
GRI 2：一般揭露 2021	請詳閱 GRI 2：一般揭露 2021 對應章節資料			
風險管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	21
—	—	自訂主題	4.04 風險管理	34
創新研發與設計				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	21
—	—	自訂主題	5. 創新研發與設計	41
綠色設計				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	21
—	—	自訂主題	5.02 綠色設計	44
人才留任與員工關懷				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	21
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.03 人力結構	53
	401-2	提供給全職員工的福利	6.02 員工薪酬與福利	50
	401-3	育嬰假	6.02 員工薪酬與福利	50
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	6.01 人力與友善職場	47
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.04 風險管理	34

	403-3	職業健康服務	6.01 人力與友善職場	47
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.01 人力與友善職場	47
	403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	6.01 人力與友善職場	47
	403-6	工作者健康促進	6.02 員工薪酬與福利	50
	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	6.01 人力與友善職場	47
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.03 人力結構	53
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.02 員工薪酬與福利	50
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	6.03 人力結構	53
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.01 人力與友善職場	47
能資源、碳排放與氣候計畫				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	21
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	7.01 能源及溫室氣體管理	56
GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	7.01 能源及溫室氣體管理	56
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	7.01 能源及溫室氣體管理	56
其他主題				
GRI200：經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.02 營運績效	31
			6.02 員工薪資與福利	50
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.04 風險管理	34
			7.01 能源及溫室氣體管理	56

	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.02 員工薪資與福利	50
GRI 202：市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.02 員工薪資與福利	50
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.03 人力結構	53
GRI 204：採購實務	204-1	來自當地供應商	4.05 供應商管理	37
GRI 205：反貪腐	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	本年度未發生貪腐事件	-
GRI300：環境面				
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.05 供應商管理	37
GRI400：社會面				
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.05 供應商管理	37
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	本年度無此情事	-
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.02 綠色設計	44
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.04.2 法規遵循	36
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.04.2 法規遵循	36
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.04.2 法規遵循	36

GRI 內容索引表說明

使用聲明	欣普羅已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	NA

8.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節			頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	公司設置溫室氣體盤查小組定期向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規畫與執行情形，董事會針對工作計畫及內容進行監督，並在需要時提出改善意見及方向。			-
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）。	經辨識因氣候變遷對本公司之業務、策略及財務影響如下：			-
		風險類別/風險辨識	風險	機會	
		（轉型風險） 客戶要求具有環境友善特性的產品或服務	中期：若無法滿足客戶期待，訂單流失風險升高 長期：商譽面對挑戰，可能影響投資者信心與公司形象。	低碳形象有助於提升市場認同、企業競爭力。提升永續商譽的同時，也創造更多商機。 短期：友善環境產品之研發與創新 中期：持續與客戶交流低碳產品的應用及支持能力 長期：積極協同客戶開發相關方案	
		（實體風險） 全球暖化導致氣溫升高	中長期：能源價格增加，用電量增加。	提升資源使用效率。 短期：推動節能行為 中期：汰換設備或商品時選擇符合節能產品	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	風險：若無法滿足客戶期待，訂單流失風險升高，營收下降；商譽面對挑戰，可能影響投資者信心與公司形象，進一步影響融資成本和市場地位；能源價格增加，用電量增加，營運成本上升。 機會：公司配合客戶環境友善產品要求，可能增加研發成本，但也有助於提升市場認同、企業競爭力，提升永續商譽的同時，也創造更多商機，增加營收。提升資源使用效率，有利於降低營運成本。			-

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。	公司依據風險管理政策與程序，由風險管理組與業務執行單位進行各種風險範疇之討論，其中包含氣候風險之辨識、評估及管理。	-
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。	尚在評估中	-
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。	尚在評估中	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚在評估中	-
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。	尚在評估中	-
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	7.01.2 溫室氣體盤查	57
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	本公司依時程揭露 2025 年度盤查資訊，有關確信資訊將依規定 2028 年完成揭露。	-
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	本公司依時程揭露 2025 年度盤查資訊，故將 2025 年度訂為盤查基準年，主要為辦公室用電(外購電力)，其次是公務車(車用汽油)。有關減量目標、策略及具體行動計畫仍在評估中，將依規定時程完成揭露。	-

