

股票代碼：6441



廣錠科技股份有限公司

2025 年永續報告書



發行日期：2026 年 8 月 31 日

本報告書公告位址：<https://www.ibasesolution.com.tw/esg/>

ESG 資訊申報資訊：<https://portal.tpex.org.tw/inquiry/esg/individual?lang=zh-TW>

目錄

1、報告書資訊.....	1
1.01 經營者的話 (GRI 2-22)	1
1.02 關於本公司 (GRI 2-1 / 2-6)	2
1.03 報告書資訊.....	3
1.03.1 編製依據.....	3
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 (GRI 2-3)	3
1.03.3 報告範圍與邊界 (GRI 2-2)	4
1.03.4 資訊重編 (GRI 2-4)	4
1.03.5 外部確信/保證情形 (GRI 2-5)	4
1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI 2-3)	4
2、永續經營.....	5
2.01 永續發展策略 (GRI 2-22)	5
2.01.1 永續發展方向 (GRI 2-14)	6
2.02 推動永續發展機制.....	7
2.03 董事會及功能性委員會.....	7
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果.....	7
2.03.2 董事會結構及運作情形.....	10
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)	16
3、利害關係人與重大主題.....	18
3.01 利害關係人議合 (GRI 2-29 / 402-1)	18
3.02 決定重大主題的流程 (GRI 3-1)	23
3.03 重大主題列表 (GRI 3-2)	27
3.04 重大主題之管理 (GRI 2-23 / 2-24 / 3-3)	28
4、治理面.....	32
4.01 經濟績效 (GRI 201-1 / 201-3 / 201-4)	32
4.02 稅務(GRI 207).....	33
4.03 誠信經營.....	34
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 2-23 / 2-24)	34
4.04 溝通管道及申訴機制 (GRI 2-23 / 2-25 / 2-26 / 2-29)	36
4.05 風險管理.....	37
4.05.1 風險管理機制 (GRI 2-12 / 2-13 / 2-16 / 2-25)	37
4.05.2 法規遵循 (GRI 2-27)	38
4.06 資訊安全及客戶隱私保護 (GRI 418)	38
4.06.1 資訊安全管理.....	38
4.06.2 客戶隱私保護 (GRI 418)	38
4.07 參與各類社團組織 公協會參與 (GRI 2-28)	39
4.08 產品及服務管理.....	39
4.08.1 顧客健康與安全 (GRI 416)	39
4.08.2 行銷與標示 (GRI 417)	39
4.09 供應鏈管理.....	40

5、社會面.....	42
5.01 人力發展.....	42
5.01.1 人權政策與承諾 (GRI 2-23 / 2-24 / 408 / 409 / 411)	42
5.01.2 人力組成 (GRI 2-7 / 2-8)	42
5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 202 / 401 / 405 / 406)	44
5.01.4 員工權益及福利 (GRI 401 / 405)	46
5.01.5 團體協約 (GRI 2-30)	49
5.01.6 人才培育與發展 (GRI 404)	49
5.02 職業安全及衛生 (GRI 403)	50
5.02.1 職業安全及衛生政策.....	50
5.02.2 職業傷害	51
5.03 社會參與 (GRI 413)	52
6、環境面.....	53
6.01 氣候變遷	53
6.01.1 氣候監督及治理架構.....	53
6.01.2 氣候風險與機會 (GRI 301)	53
6.01.3 極端氣候事件及轉型行動之財務影響.....	53
6.01.4 氣候風險管理流程整合.....	53
6.01.5 情境分析與韌性評估.....	53
6.01.6 轉型計畫與環境管理原則.....	53
6.01.7 內部碳定價	54
6.01.8 氣候相關目標與進度.....	54
6.01.9 溫室氣體盤查與具體行動	54
6.02 溫室氣體管理 (GRI 305)	54
6.02.1 溫室氣體排放量.....	54
6.02.2 溫室氣體盤查時程規劃.....	55
6.03 能源管理 (GRI 302)	56
6.03.1 能源使用政策與節能措施 (GRI 302-4)	56
6.03.2 能源使用情況 (GRI 302-1 / 302-3)	57
6.04 水資源管理 (GRI 303)	58
6.04.1 水資源管理	58
6.04.2 用水情況	59
6.04.3 污水排放與耗水量.....	59
6.05 廢棄物管理 (GRI 306)	59
6.05.1 廢棄物管理與減緩措施.....	59
6.05.2 廢棄物產生狀況與管理目標	60
6.06 生物多樣性 (GRI 101 : BIODIVERSITY 2024)	60
6.06.1 生物多樣性治理與政策.....	61
附錄 1 GRI 章節對照表	62
附錄 2 SASB 與 ESG 章節對照表	66

1、報告書資訊

1.01 經營者的話 (GRI 2-22)

廣銳科技持續以創新研發、智慧製造與永續經營為核心理念，主要發展智慧物聯網 (AIoT)、工業控制、儲能系統及智慧硬體整合解決方案。本公司營運主要為硬體製造、控制系統整合與技術服務，主要產品包括工業控制模組、儲能控制系統及相關機電設備，並不涉及賭場營運或線上遊戲平台業務。面對全球經濟環境及產業競爭挑戰，廣銳持續調整產品組合與市場布局，積極拓展儲能、能源管理及智慧控制等新興應用領域，以提升未來營運競爭力與成長動能。

因應全球能源轉型及企業減碳需求，廣銳積極拓展儲能事業，推動光電加儲能整合方案，並持續聚焦具長期節能與碳管理需求的大型用電客戶。公司近年累積多項案場建置與系統整合經驗，本公司持續拓展儲能相關應用，作為未來營運發展方向之一。廣銳相信，結合能源管理、智慧控制與客製化服務能力，可協助客戶提升用電效率、降低能源成本，並共同回應淨零排放與氣候行動趨勢。

在環境面向，廣銳科技積極配合政府 2050 淨零政策，將節能減碳理念納入營運決策與產品設計。公司持續推動能源管理、溫室氣體盤查及再生能源應用規劃；在製造流程中強化資源效率、廢棄物管理與供應鏈環境管理，提升整體營運的環境績效，降低企業對自然環境之衝擊，實踐綠色製造責任。

在社會面向，廣銳深信人才是企業永續發展的關鍵資產，持續打造安全、健康、友善的工作環境，重視職業安全衛生、員工福祉及人權保障。公司透過教育訓練、專業培育與多元包容政策，提升員工能力與組織競爭力，並建立良好勞資溝通機制，促進團隊合作與企業向心力。

在治理面向，廣銳科技持續優化公司治理架構，強化董事會監督功能、風險管理制度及資訊透明度，以提升企業治理品質與市場信任。公司遵循法令規範，落實誠信經營與內控制度，並強化資訊安全與隱私保護機制，回應投資人與利害關係人期待。展望未來，廣銳將持續深化永續管理，結合產業創新、低碳轉型與數位升級，穩健拓展全球市場，為股東、社會與環境創造長期永續價值。



1.02 關於本公司 (GRI 2-1 / 2-6)

廣銳科技股份有限公司 (以下簡稱廣銳科技、本公司) 為臺灣上櫃公司，股票代號 6441，成立於 2011 年 12 月 13 日，營運總部設於新北市汐止區新台五路一段 93 號 24 樓。公司長期深耕工業控制、硬體製造與系統整合領域，致力於提供高品質、高可靠度之產品與技術服務。面對全球產業智慧化、數位化及低碳轉型趨勢，本公司持續優化營運模式與產品結構，朝向兼具研發創新、客製整合及永續價值之科技企業穩健發展。

本公司主要從事智慧硬體、工業控制設備、儲能系統設備及相關控制模組之研發、製造、銷售與技術服務。產品應用涵蓋智慧物聯網 (AIoT)、工業控制、綠色能源及能源管理等領域，產品設計著重於安全性、穩定性及高效能，以滿足客戶多元化應用需求。

此外，本公司持續投入人工智慧 (AI)、智慧控制、5G 及工業物聯網等技術研發，結合儲能系統與能源管理解決方案，提升產品附加價值與市場競爭力，並積極掌握淨零轉型及智慧製造等新興市場發展機會。

廣銳科技之營運價值鏈涵蓋產品研發設計、原物料與零組件採購、生產製造、品質管理、銷售服務及售後支援等主要環節，並與供應商、合作夥伴及客戶建立長期穩定之合作關係。本公司透過品質管理制度、供應鏈管理机制及風險控管流程，持續提升產品品質、交付效率及營運韌性。

本公司由董事長領導整體經營方向，並領導管理階層統籌日常營運管理與策略執行，持續強化治理效能與組織運作效率。展望未來，廣銳科技將持續深化智慧製造、能源管理與系統整合等核心能力，積極掌握儲能產業、節能應用及智慧設備市場成長契機。同時，本公司將環境、社會與治理 (ESG) 理念融入營運決策，推動節能減碳、人才發展、誠信治理與資訊透明，朝向兼具科技創新、低碳轉型與長期永續價值之企業目標穩步邁進。

組織名稱	廣銳科技股份有限公司 (ibase solution Inc.)
公司型態	股票上櫃公司
股票代號	6441
董事長	廖良彬
總經理	廖良彬
組織創立時間	2011 年 12 月 13 日
總部位置	新北市汐止區
產業類別	電腦及週邊設備業
主要產品及服務	智慧硬體、工業控制模組、儲能系統設備及相關控制模組
實收資本額	533,185 千元
淨銷售額	235,260 千元
員工人數	116 人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	新北市汐止區新台五路一段 93 號 24 樓

價值鏈與主要營運活動 (GRI 2-6)

廣銳科技聚焦於智慧硬體設備、儲能系統設備及智慧控制應用等核心業務，屬技術整合密集型產業。公司價值鏈涵蓋上游原物料與關鍵零組件供應、中游研發設計與製造整合，以及下游市場通路、系統建置與售後服務等主要環節。憑藉臺灣完整電子產業聚落與供應鏈優勢，本公司與國內外供應商、合作夥伴及客戶建立長期穩定合作關係，持續提升

產品品質、交期效率與市場競爭力，並透過垂直整合能力，強化整體價值鏈韌性與營運彈性。

在上游供應鏈方面，本公司採購機構件、電子零組件、控制模組、儲能設備關鍵元件及其他專業材料，並透過供應商管理制度，確保供應品質與交付穩定性。中游核心營運聚焦於產品研發、韌體設計、系統整合、製造組裝與品質驗證，依客戶需求提供標準化及客製化產品方案，展現快速開發與彈性生產能力。下游市場則透過品牌客戶、通路商及系統整合夥伴銷售產品，並提供技術支援、維修保固及售後服務，建立長期客戶關係與市場信任基礎。

因應全球智慧化與低碳轉型趨勢，廣錠科技持續深化「硬體、綠色能源、工業物聯網」三大布局方向，積極掌握產業升級與市場需求成長契機。近年公司於儲能系統與能源管理領域逐步累積實績，並朝商業化應用穩健發展，成為未來重要成長引擎。同時，本公司將永續理念納入價值鏈管理，推動供應鏈風險管理、產品品質提升、資源效率改善及資訊透明化，攜手合作夥伴共同打造具競爭力、低碳化與永續韌性之營運生態系。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書由廣錠科技股份有限公司編製，係依據全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 2021 年版《GRI 永續報告準則》（GRI Sustainability Reporting Standards）核心架構進行揭露；並參酌永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之科技通訊-硬體 (TC-HW) 相關指標，以提升永續資訊之攸關性、完整性與可比較性。

同時，本報告書依循臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心相關規範，並參考「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」編製，揭露本公司於環境、社會及公司治理（Environmental, Social and Governance, ESG）各面向之管理方針、推動策略與執行成果。本報告書相關揭露項目之準則對照與索引資訊，請參閱本報告附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率（GRI 2-3）

本報告書為廣錠科技股份有限公司定期編製之永續報告書，每年發布一次，揭露公司於永續發展相關議題之管理策略、重大主題及年度績效成果。

本報告書之報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，內容涵蓋本公司於環境、社會及公司治理（ESG）各面向之管理作為、績效成果及永續行動。報導期間與 2025 年度合併財務報表一致，以提升資訊之完整性與可比較性。本報告書同步公布於公司官方網站，供利害關係人查閱。

● 本次報告書發行日期：2026 年 8 月 31 日

項目	說明
報告期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
發布頻率	每年發布一次
發行日期	2026 年 8 月 31 日
編製準則	GRI Standards (2021)、SASB (TC-HW)
主管機關規範	證券櫃檯買賣中心相關規範

1.03.3 報告範圍與邊界 (GRI 2-2)

本報告書揭露廣錠科技股份有限公司 2025 年度之永續發展績效與成果，並依循 GRI 準則及我國相關法規要求編製。

財務資訊以 2025 年度合併財務報表為基礎；環境、社會及治理 (ESG) 資訊則以廣錠科技總公司及主要營運據點為揭露範圍。未納入揭露範圍之其他營運據點，將視資訊蒐集及管理機制建置情形，逐步擴大揭露範圍，以持續提升永續資訊之完整性與透明度。

1.03.4 資訊重編 (GRI 2-4)

本報告書未涉及前期揭露資訊之重大重編或修正，前期揭露資訊之可比較性未受重大影響。如未來因資料修正、揭露範圍調整或法規變更而需重編前期資訊，本公司將於相關章節說明重編原因及其影響。

1.03.5 外部確信/保證情形 (GRI 2-5)

本報告書之內容未經獨立第三方確信機構進行確信。

1.03.6 永續報告之責任單位 (GRI 2-3)

報告書聯絡人：黃慧蘭 財務長

地址：新北市汐止區新台五路 1 段 93 號 24 樓

電子郵件地址：tina@ibasesolution.com

聯絡電話為 (02) 77535888

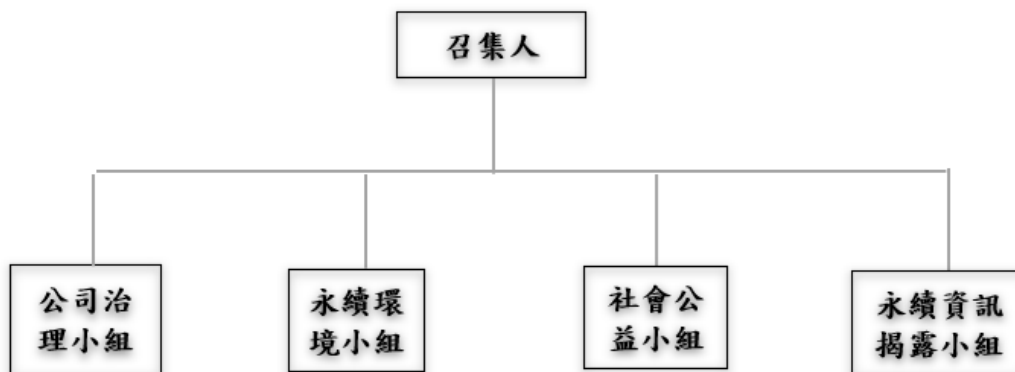
公司網站：<https://www.ibasesolution.com.tw>

2、永續經營

2.01 永續發展策略 (GRI 2-22)

廣錠科技秉持永續經營理念，將環境、社會及公司治理 (ESG) 納入經營策略與營運決策，由董事會負責監督永續發展方向，並由永續發展委員會統籌推動各項永續工作。本公司結合智慧物聯網、人工智慧 (AI)、工業控制、儲能系統及能源管理等核心業務，持續推動技術創新、法令遵循、節能減碳、人才發展、供應鏈管理及風險管理，提升企業競爭力與營運韌性，創造股東及利害關係人之長期價值。

永續發展委員會組織圖



永續發展工作小組

廣錠科技設立的永續發展工作小組，隸屬於永續發展委員會，是為實現永續發展目標所設置的專業工作團隊。該小組的主要職責是針對永續發展議題，進行分析、規劃與執行，以確保公司在環境、社會、治理三個層面，均能達到永續發展目標的要求。

永續發展工作小組如下：

- 1. 公司治理小組：**負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
- 2. 永續環境小組：**負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
- 3. 社會公益小組：**負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員(如員工、子公司、合資等)及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
- 4. 永續資訊揭露小組：**負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

2.01.1 永續發展方向 (GRI 2-14)

聯合國永續發展目標(SDGs)和細項指標

根據廣銳科技股份有限公司年度營運情況，參考聯合國永續發展目標 (SDGs) 及其細項指標，並結合公司營運特性與永續管理策略，訂定適用於廣銳科技股份有限公司之永續發展目標與細部指標；本公司依產業特性、營運模式及重大主題分析結果，選定 SDG7、SDG8、SDG9 及 SDG12 作為優先關注目標，說明如下：

2025 年度 SDGs 對應表

SDG 目標	SDG 細項指標	2025 年度重點說明
SDG 7 可負擔潔淨能源 	7.2 提升再生能源占比 7.3 提升能源效率	推動儲能系統與能源管理方案，規劃再生能源使用與節能措施，提升能源使用效率。
SDG 8 就業與經濟成長 	8.2 提升生產力	持續辦理新進員工教育訓練及員工福利措施，維持安全工作環境，提升營運效率與組織競爭力。
SDG 9 永續工業與基礎建設 	9.4 升級產業與低碳技術	深化硬體、儲能設備與智慧控制技術研發，提供高附加價值與低碳技術之產品。
SDG 12 責任消費與生產 	12.2 資源效率 12.5 廢棄物減量	推動綠色設計、廢棄物管理，落實責任生產。

上述永續發展目標與細部指標，顯示廣銳科技股份有限公司在環境、社會與公司治理各面向、持續推動永續發展行動；並透過永續報告書揭露相關管理措施與成果，以落實企業永續經營之目標。

SDG 細部指標對應 GRI 準則與揭露項目

依據廣銳科技股份有限公司永續發展策略，將聯合國永續發展目標 (SDGs) 細部指標與 GRI 永續報告準則之揭露條文與揭露項目進行對應，以提升永續資訊揭露之完整性與可比較性。

SDG 細部指標 × GRI 對應表 (2025)

本表依據廣銳科技 2025 年度 SDG 內容，整理各 SDG 細項指標對應之 GRI 準則、揭露項目與說明，作為永續報告書編製與揭露參考。

SDG 細項指標	對應 GRI 準則與揭露項目	揭露項目說明
7.2 提升再生能源占比	GRI 302-1 組織內部能源消耗量； GRI 302-4 能源消耗減量	揭露公司使用再生能源之情形、能源結構調整作法，以及節能措施與改善成果。
7.3 提升能源效率	GRI 302-3 能源密集度； GRI 302-4 能源消耗減量	揭露能源使用效率、能源密集度變化及提升能源效率之管理措施。
8.2 提升生產力	GRI 404-1 每名員工每年接受訓練平均時數； GRI 404-2 員工技能提升方案	揭露人才培育、教育訓練、員工能力提升及其對營運效率與生產力之影響。

4 升級產業與低碳技術	GRI 302-4 能源消耗減量； GRI 305-5 溫室氣體減量； GRI 203-1 基礎設施投資與服務	揭露低碳技術導入、節能減碳成果，以及與產業升級相關之設備投資與改善措施。
12.2 資源效率	GRI 302-1 組織內部能源消耗量	提升資源使用效率之作法。
12.5 廢棄物減量	GRI 306-3 廢棄物產生； GRI 306-4 廢棄物由處置中轉移； GRI 306-5 廢棄物直接處置	揭露廢棄物產生量、回收再利用、清運與處理方式及減量成果。

透過 SDGs 細部指標與 GRI 揭露項目之對照，本公司能夠清楚呈現永續發展管理架構，並強化永續資訊揭露的透明度與可比較性。

2.02 推動永續發展機制

本公司於 111 年 6 月 9 日經董事會通過設置「永續發展委員會」及訂定「永續發展委員會組織規程」，作為推動永續發展相關事務之決策與督導單位，並定期向董事會報告執行情形及推動成果。

永續發展委員會由全體委員推舉一人擔任召集人，負責統籌公司永續發展策略、目標及年度推動計畫，並依業務需求設置公司治理、永續環境、社會公益及永續資訊揭露等工作小組，由各單位主管負責執行相關業務。管理部擔任議事及協調單位，負責彙整各項永續推動成果及相關資訊。

在永續衝擊管理方面，永續發展委員會負責重大議題之辨識、評估、管理及追蹤，並定期向董事會報告推動成果。各權責部門依職掌執行具體管理措施，涵蓋氣候變遷、能源管理、職業安全、人才發展、供應鏈管理、資訊安全及法令遵循等重要議題，持續提升企業韌性與長期永續價值，回應利害關係人之期待。

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容包括「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」、「功能性委員會結構及運作情形」。

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容包括「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」、「對永續發展之持續進修」。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形（GRI 2-12 / 2-14）

董事會監督永續專案推動（GRI 2-12）

廣銳科技股份有限公司董事會為公司最高治理單位，負責監督永續發展策略、重大主題管理，以及相關風險與機會之辨識與因應，董事會定期聽取永續專案推動報告。董事會透過「永續發展委員會」督導公司於環境、社會及公司治理（ESG）各面向之政策規劃、執行進度與年度成果，董事會透過永續發展委員會掌握永續推動情形。藉由董事會之監督機制，確保永續發展方向與公司整體經營策略相互連結，並持續提升治理品質與企業競爭力。

董事會透過委員會及管理階層之定期報告機制(每年至少一次)，掌握公司於氣候變遷、能源管理、職業安全、人才發展、供應鏈管理、資訊安全及法令遵循等永續議題之風險與機會。針對重要策略、重大投資或關鍵專案，董事會將依公司治理程序進行

審議與決策；必要時，要求管理階層提出改善方案與執行進度。透過制度化治理流程，強化本公司對經濟、環境及社會衝擊之管理能力與決策效能。

此外，董事會持續關注利害關係人所重視之重大主題及其潛在影響，並將相關意見納入公司策略規劃與營運管理之重要參考。董事會定期檢視永續發展推動成果、資訊揭露品質及治理機制運作情形，追蹤改善事項執行情況，確保各項永續政策有效落實。未來，本公司將持續精進董事會監督機制，提升企業韌性與應變能力，創造股東與社會共享之長期價值。

永續報導管理 (GRI 2-14)

廣銳科技股份有限公司董事會為公司永續報導之最高監督單位，負責審閱並確保永續資訊揭露之完整性、一致性、透明度與可靠性，並對永續報告書品質負最終監督責任。董事會透過「永續發展委員會」及管理階層之分工機制，督導永續資訊蒐集、彙整、審查與揭露流程，確保報導內容能忠實反映公司於環境、社會及公司治理 (ESG) 各面向之管理作為、績效成果與重大主題回應情形。

在永續報導管理機制方面，由永續發展委員會統籌永續報告書編製作業，各相關權責部門依職掌負責提供永續議題數據、政策執行情形及年度成果，並建立內部覆核與確認程序，以提升資訊正確性、可追溯性及一致性。對於涉及重大性判斷、跨部門整合或關鍵績效指標之內容，委員會將進行審議與整合後，再提報董事會審閱，以強化資訊揭露品質與市場信任度。

此外，本公司持續關注利害關係人所關切之永續議題與資訊需求，並依循 GRI 準則及我國永續揭露相關規範進行編制與揭露。董事會定期檢視永續報告書內容與揭露架構，確認重大主題已適當納入並充分回應。經董事會審閱通過後，本報告書始對外發布，以確保資訊具備準確性、完整性與公信力，持續提升公司治理品質與資訊透明度。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估 (GRI 2-18)

為強化公司治理並提升董事會監督永續管理之效能，廣銳科技股份有限公司依據「董事會績效評估辦法」定期辦理董事會績效評估作業。評估範圍涵蓋董事會整體運作、功能性委員會 (包含審計委員會、薪資報酬委員會) 與個別董事成員，並透過自評、文件檢視、問卷調查及必要訪談等方式進行多面向檢核。評估結果作為持續精進董事會治理機制、提升決策品質及強化永續監督功能之重要依據。

本公司訂定董事會每年至少一次對董事會、董事成員、功能性委員會進行績效評估。薪資報酬委員會訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策與制度，提交董事會討論。

董事會評鑑情形：

公司於 2026 年度第二次董事會提報 2025 年度董事會績效評估 (包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估) 結果，評估結果簡述如下：

(一)董事會運作績效自評：

董事會績效評量指標包含五大面向(A.對公司營運之參與程度、B.提升董事會決策品質、C.董事會組成與結構、D.董事之選任及持續進修、E.內部控制)共計 45 項指標，自評分數：4.67 分 (自評結果為「優良」)，顯示董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，且積極參與永續經營事項，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。

(二)董事會成員績效自評：

每位董事績效評量指標包含六大面向(A.公司目標與任務之掌握、B.董事職責認知、C.對公司營運之參與程度、D.內部關係經營與溝通、E.董事之專業及持續進修、F.內部控制)、共計 22 項指標，自評分數：4.85 分 (自評結果為「優良」)，項，顯示董事對於各項指標運作之效率與效果，均有正面評價。

(三)審計委員會運作績效自評：

審計委員會績效評量指標包含五大面向(A.對公司營運之參與程度、B.委員會職責認知、C.提升委員會決策品質、D.委員會組成及成員選任、E.內部控制)、共計 21 項指標，自評分數：4.95 分 (自評結果為「優良」)，項，顯示審計委員會整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

(四)薪酬委員會運作績效自評：

薪酬委員會績效評量指標包含四大面向(A.對公司營運之參與程度、B.委員會職責認知、C.提升委員會決策品質、D.委員會組成及成員選任)、共計 18 項指標，自評分數：4.94 分 (自評結果為「優良」)，項，顯示薪酬委員會整體運作情況完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

(五)董事會評鑑執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年一次	2025/01/01 至 2025/12/31	董事會、個別 董事成員及功 能性委員會	董事會運作績 效自評、董事 會成員績效自 評及功能性委 員會運作自評	1.董事會績效評量指標包含五大面向(A.對公司營運之參與程度、B.提升董事會決策品質、C.董事會組成與結構、D.董事之選任及持續進修、E.內部控制)、共計 45 項指標。 2.董事績效評量指標包含六大面向(A.公司目標與任務之掌握、B.董事職責認知、C.對公司營運之參與程度、D.內部關係經營與溝通、E.董事之專業及持續進修、F.內部控制)、共計 22 項指標。 3.審計委員會績效評量指標包含五大面向(A.對公司營運之參與程度、B.委員會職責認知、C.提升委員會決策品質、D.委員會組成及成員選任、E.內部控制)、共計 21 項指標 4.薪酬委員會績效評量指標包含四大面向(A.對公司營運之參與程度、B.委員會職責認知、C.提升委員會決策品質、D.委員會組成及成員選任)、共計 18 項指標。

本公司透過定期聽取永續發展推動成果報告公司 ESG 策略推動情形、年度目標達成進度及相關專案執行成果，並將氣候風險、人才發展、資訊安全、供應鏈管理及法令遵循等重要議題納入決策與監督事項。

未來，本公司將持續提升董事會治理效能與永續管理能力，強化企業韌性，落實長期穩健經營目標。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修(GRI 2- 17)

為提升董事會之專業能力，本公司依上市上櫃公司董事進修推行要點辦理董事進修。以提升董事會對公司治理及風險管理等議題之監督能力。

在 2025 年，董事會持續辦理董事進修課程，全體董事進修總時數達 30 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時，符合並高於主管機關建議之每人每年 6 小時進修時數。相關董事進修情形亦揭露於本公司年度年報，以確保董事會持續精進專業能力。本公司董事於 2025 年度，參與相關課程會如下：

公司董事參加課程進修時數

身份	姓 名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	進修是否符合規定
董事長	廖良彬	114.12.16	社團法人中華財經發展協會	穩定幣「合法化」：帶來全球貨幣競爭	3	是
		114.12.24	社團法人台灣專案管理學會	生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	3	是
董事	許吳椿	114.05.14	社團法人台灣董事學會	美國關稅新風暴-供應商生存戰略	3	是
		114.10.01	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程-ESG 投資與企業社會責任	3	是
獨立董事	陳志湧	114.06.02	社團法人中華獨立董事協會	企業如何運用 AI 提升績效與降低成本	3	是
		114.10.30	社團法人中華獨立董事協會	從 ChatGPT 看生成式 AI 的應用與挑戰	3	是
獨立董事	李宗培	114.06.05	社團法人台灣投資人關係協會	新世代人才發展趨勢	3	是
		114.11.27	社團法人台灣投資人關係協會	家族傳承+世代接班實務	3	是
獨立董事	葉敬忠	114.10.14	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	企業併購與盡職調查	3	是
		114.11.20	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制、打擊資恐與資武擴的近期更新及態樣分享	3	是

公司董事 2025 年度完成主管機關規定之董事進修時數，課程內容涵蓋公司治理、經營管理、AI 應用、風險管理及法令遵循等議題。2025 年度尚未安排以永續發展為主題之專門課程，未來將持續評估增加永續治理相關進修內容。

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容包括「成員及多元化」、「運作情形」、「提名與遴選」、「利益迴避」、「薪酬政策」。

2.03.2.1 成員及多元化(GRI 2-9 GRI 405-1)

董事會組成 (GRI 2-9)

本公司董事會為最高治理單位，負責公司整體經營策略、重大投資、風險管理及永續發展事項之監督與決策。董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，協助董事會執行專業監督職能，提升公司治理效能。

本公司於 2025 年 6 月 3 日董事會全面改選，並選出 3 席董事及 4 席獨立董事，後因同年 8 月 14 日有一席獨立董事辭任，另於同年 12 月 18 日一席董事辭任，故截至 2025 年 12 月 31 日，本公司董事會由 5 席董事（其中獨立董事 3 席）組成，董事成員具備產業經營、財務會計、公司治理及風險管理等專業背景，並兼顧專業能力、產業經驗及多元化，以提升董事會整體決策品質及治理效能。

本公司董事會成員落實多元化政策情形如下：

董事姓名		廖良彬	許吳椿	陳志湧	李宗培	葉敬忠
基本資料	國籍	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國
	性別	男	男	男	男	男
	具有員工身分	✓				
	年齡	31至40				
		41至50				
		51至60				✓
		61至70	✓	✓	✓	
	獨立董事任期年資	3年以上未滿6年			✓	✓
		9年以上		✓		
專業背景	會計				✓	✓
	財務				✓	✓
	產業	✓	✓	✓	✓	✓
	行銷	✓	✓	✓		
	科技	✓	✓	✓		
執行職務能力	營運判斷能力	✓	✓	✓	✓	✓
	會計及財務分析能力				✓	✓
	經營管理能力	✓	✓	✓	✓	✓
	危機處理能力	✓	✓	✓		✓
	產業知識	✓	✓	✓	✓	✓
	國際市場觀	✓	✓	✓	✓	✓
	領導能力	✓	✓	✓	✓	✓
	決策能力	✓	✓	✓	✓	✓

董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露：

條件 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他 公開發行 公司獨立 董事家數
董事 廖良彬	東吳大學企管系學士，曾任高上科技有限公司總經理，廣積科技(股)公司副總經理，廣積科技(股)公司董事，具有五年以上商務及公司業務所須之工作經驗，擁有專業領導、市場行銷、營運管理、產業經營及策略領導能力。	1.現為本公司董事長兼策略長。 2.兼任本公司轉投資之子公司董事長。 3.為本公司第二大股東及第一大自然人股東。 4.未有公司法第 30 條各款情事之一。	0
法人董 事代表 人： 許吳椿	美國鳳凰城大學企管系學士，曾任廣積科技(股)公司執行長兼總經理，廣積科技(股)公司董事，具有五年以上商務及公司業務所須之工作經驗，擁有專業領導、市場行銷、營運管理、產業經營及策略領導能力。	1.現為本公司母公司廣積科技(股)公司資深特助。 2.為本公司第一大股東廣積科技(股)公司指派之代表人。 3.未有公司法第 30 條各款情事之一。	0
獨立 董事 陳志湧	淡江大學電子系學士，現任晶采科技(股)公司董事兼總經理，具有五年以上商務及公司業務所須之工作經驗，擁有專業領導、市場行銷、營運管理、產業經營及策略領導能力。	1.依據本公司公司章程及「公司治理實務守則」之規定，董事採候選人提名制選任之，本公司於董事會成員之提名與遴選時，已取得每位董事提供的書面聲明、工作經歷、目前在職證明，及親屬關係表，以核實確認本身、配偶及其三親等以內親屬相對於公司的獨立性。本公司另經核實左列三位獨立董事於選任前二年及任職期間，皆符合金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及證券交易法第十四條之二所訂資格要件，且獨立董事皆已依證券交易法第十四條之三賦予充分參與決策及表示意見之權力，據以獨立執行相關職權。	1
獨立 董事 李宗培	政治大學經濟研究所博士，曾任台灣土地銀行(股)公司獨立董事，現任輔仁大學管理學院副教授，具有五年以上公司治理所需之工作經驗。	2.左列三位獨立董事皆未有公司法第 30 條各款情事之一。	2
獨立 董事 葉敬忠	台北大學會計系碩士，曾任勤業眾信聯合會計師事務所副理，現任廣臻聯合會計師事務所合夥會計師，具有會計師執照，及五年以上財務及會計之專業能力。		1

本屆董事會任期為 2025 年 6 月 3 日至 2028 年 6 月 2 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），可詳股東會年報。

性別與年齡表

項目	分類	占比
性別	男性	100 %
性別	女性	0 %
年齡	51 至 60 歲	20%
年齡	61 至 70 歲	80%

治理單位與員工的多元化 (GRI 405-1)

本公司致力於提升治理單位與員工的多元化，促進包容性的工作環境，並積極落實多元化管理策略。

員工多元化統計			2025 年	
			人數	百分比
直接	性別	男	15	60%
		女	10	40%
	年齡區間	未滿 30 歲	13	52%
		30 歲以上未滿 50 歲	12	48%
		50 歲以上	0	0
	學歷	研究所	0	0
		大專院校	3	12%
		高中以下	22	88%
間接	性別	男	56	61.54%
		女	35	38.46%
	年齡區間	未滿 30 歲	12	13.19%
		30 歲以上未滿 50 歲	58	63.74%
		50 歲以上	21	23.07%
	學歷	研究所	9	9.89%
		大專院校	69	75.82%
		高中以下	13	14.29%

2025 年全年度申請育嬰留停人數為 2 人。

2025 年廣錠科技(含子公司)員工人數為 116 人，其中身心障礙員工 0 人，佔全員工比例為 0%。

年度	2024 年	2025 年
全體員工人數	139	116
身心障礙人數	1	0
身心障礙百分比	0.7%	0%

2.03.2.2 運作情形(GRI 2- 16)

董事會運作情形

廣錠科技股份有限公司秉持強化公司治理之精神，持續提升董事會運作效能與決策品質。董事會依公司章程及相關法令規定行使職權，就經營策略、重大投資、財務管理、風險控管及永續發展等重要事項進行審議與決策。本公司具有董事會績效評估制度，定期檢視董事會整體運作及個別董事履職情形，作為持續精進治理機制與提升監督功能之重要依據。

依據 2025 年度董事會績效評估結果，整體董事會及各功能性委員會運作情形良好，在決策效率、專業監督、治理架構及內部控制等面向均展現穩健成效。本公司支持董事在獨立、專業基礎上行使職權。對於涉及董事自身利害關係之議案，均依相關規定辦理利益迴避，以維護公司治理之公平性、透明度與誠信原則。

董事會除監督經營團隊運作及公司整體營運外，亦持續督導永續發展策略之推動，並透過永續發展委員會掌握 ESG 重大主題、風險變化及專案執行情形。董事會原則上按季召開會議，必要時得召開臨時會議，以即時處理重大事項並回應外部環境變化。未來，本公司將持續優化治理制度、提升資訊透明度及強化利害關係人溝通，增進企業長期價值與永續競爭力。

2025 年度董事會開會 8 次，董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列) 席次數	委 託 出 席次數	實 際 出 (列)席率	備註
董事長	廖良彬	8	0	100%	2025 年 6 月 3 日連任
董事	廣積科技(股)公司 法人代表：許吳椿	8	0	100%	2025 年 6 月 3 日連任
董事	侯博強	4	0	100%	2025 年 5 月 23 日任期 屆滿
董事	林建驊	5	2	71%	2025 年 6 月 3 日連任 2025 年 12 月 18 日辭任
獨立董事	陳志湧	8	0	100%	2025 年 6 月 3 日連任
獨立董事	李宗培	8	0	100%	2025 年 6 月 3 日連任
獨立董事	葉敬忠	8	0	100%	2025 年 6 月 3 日連任

獨立董事	曾鈺婷	2	0	100%	2025 年 6 月 3 日選任 2025 年 8 月 14 日辭任
董事與獨立董事 平均出席率 96%					

2.03.2.3 提名與遴選 (GRI 2- 10)

廣錠科技股份有限公司董事會為公司最高治理單位，由股東會依相關法令選任產生。董事提名與遴選作業依《公司法》、《證券交易法》及公司內部規範辦理，並綜合考量專業能力、產業經驗、公司治理能力、獨立性及多元性等因素，以確保董事會成員具備因應公司營運發展及永續經營所需之專業與決策能力。

本公司基於多元化政策，致力強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展。董事候選人之提名依公司章程規定採候選人提名制度，綜合評估候選人之專業背景、誠信、獨立性及相關專業資格，經董事會決議通過後，提請股東會選任。

截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司董事會成員共 5 位，包含 2 位董事及 3 位獨立董事，獨立董事均符合金融監督管理委員會有關獨立董事之規定，且各董事及獨立董事間均無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項所定情事。

本公司已於 2026 年 5 月 27 日股東常會完成一席董事及一席獨立董事之補選，相關董事異動係屬 2026 年度事項，不影響本報告書以 2025 年 12 月 31 日為基準之董事會組成揭露。

2.03.2.4 利益迴避 (GRI 2- 11/ 2- 15)

廣錠科技股份有限公司董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權，並建立利益衝突管理機制，以確保董事會決策之客觀性與公正性。董事於審議議案時，若涉及本人或相關利害關係，應主動揭露相關資訊，並依規定採取適當之利益迴避措施，以維護公司及全體股東之權益。

董事會為公司最高治理單位與經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司的高階主管、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程及股東會決議，並致力股東權益極大化。董事會每季至少召開一次，由公司管理階層向董事會報告經營績效，並由董事會議決重大議案、經營方針及重大政策。

本公司陸續制定多項內部規章，包括「永續發展實務守則」、「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「董事會成員多元化政策」等，以持續強化公司治理。目前在全體董事的帶領下，在經營績效及資訊透明二方面，均有顯著成效。有關本公司多元化方針及落實執行，請至公司網站投資人專區或公開資訊觀測站查詢，或於公司 2025 年報第 12 頁。

2.03.2.5 薪酬政策 (GRI 2-19/2- 20/ 2- 21)

廣錠科技依據《公司章程》及相關公司治理規範建立薪酬制度，董事及高階管理階層之薪酬由薪資報酬委員會審議後，提報董事會核定。董事薪酬係依公司整體營運績效、產業水準及其職責貢獻綜合評估；高階主管薪酬則依其職務內容、專業能力、管理責任及績效表現訂定，並與公司經營成果及個人績效連結，以確保薪酬制度兼具公平性、合理性與市場競爭力。

在薪酬決定與揭露方面，本公司設有由獨立董事組成之薪資報酬委員會，定期檢視薪酬制度之合理性、適當性及市場競爭力，並確保薪酬決策程序具客觀性與透

明度。公司薪酬制度遵循公平原則，不因性別或其他非職務因素而有所差異，並依相關法令規定揭露董事及高階主管薪酬資訊，以提升資訊透明度與利害關係人信任，持續精進公司治理品質。

1.薪酬政策

廣錠科技依據《公司章程》及相關公司治理規範建立薪酬制度，董事及高階主管之薪酬由薪資報酬委員會審議後，提報董事會核定。董事薪酬係依公司整體營運績效、產業水準及其職責貢獻綜合評估；高階主管薪酬則依其職務內容、專業能力及績效表現訂定，並與公司經營成果及個人績效連結，以確保薪酬具公平性與市場競爭力。

2.薪酬決定流程

本公司薪酬制度係以績效導向為原則，並逐步納入永續發展相關指標。透過薪酬制度設計，預期促使公司經營成果與管理階層績效相互連結，強化企業長期發展動能。

3.薪酬比率

在薪酬決定與揭露方面，本公司設有由獨立董事組成之薪資報酬委員會，定期檢視薪酬制度之合理性與適當性，並確保薪酬決策具客觀性與透明度。本公司薪酬制度遵循公平原則，不因性別或其他非職務因素而有所差異，並依規定揭露相關薪酬資訊，以提升資訊透明度與利害關係人信任。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形 (GRI 2-9)

廣錠科技董事會成員具備多元專業背景，並維持一定比例之獨立董事，以確保決策之獨立性與客觀性。本公司重視董事會多元化，持續提升性別、專業及經驗之多元性，以強化董事會在策略決策、風險管理及永續發展之監督能力。董事任期依規定辦理，並透過持續進修與績效評估機制，確保董事會運作之有效性。

本公司董事會為公司最高治理單位，並設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會，以強化專業分工與治理效能。每一個功能性委員會的委員開會出席率皆是 100%；有關於委員會運作情形個別詳細資料，請詳股東會年報。

1.審計委員會

本公司 2025 年度審計委員會共開會 6 次，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數 B	委託出 席次數	實際出(列)席率 (%)【B/A】(註)	備註
獨立董事	陳志湧	6	0	100%	2025 年 6 月 3 日連任
獨立董事	李宗培	6	0	100%	2025 年 6 月 3 日連任
獨立董事	葉敬忠	6	0	100%	2025 年 6 月 3 日連任
獨立董事	曾玉婷	1	0	100%	2025 年 6 月 3 日選任 2025 年 8 月 14 日辭任

2.薪酬委員會

本公司 2025 年度薪酬委員會共開會 2 次，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數 B	委託出 席次數	實際出(列)席率 (%)【B/A】(註)	備註
召集人	陳志湧	2	0	100%	2025 年 7 月 29 日委任
委員	李宗培	2	0	100%	2025 年 7 月 29 日委任
委員	葉敬忠	2	0	100%	2025 年 7 月 29 日委任

3.永續發展委員會

本公司 2025 年度永續發展委員會開會 1 次，出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席 次數 B	委託出 席次數	實際出(列)席率 (%)【B/A】(註)	備註
委員	廖良彬	1	0	100%	2025 年 7 月 29 日董事會委任
委員	廖逸中	1	0	100%	2025 年 7 月 29 日董事會委任
委員	黃慧蘭	1	0	100%	2025 年 7 月 29 日董事會委任

審計委員會負責財務報導與內部控制之監督；薪資報酬委員會負責董事及高階管理階層之薪酬制度；永續發展委員會則統籌 ESG 策略、風險管理及重大衝擊之監督，以提升整體治理品質與決策效率。

各功能性委員會依其職責定期召開會議，並向董事會報告運作情形。薪資報酬委員會負責審議薪酬政策及績效制度；審計委員會每季召開會議，監督財務報表與內控制度；永續發展及風險管理委員會則定期檢視 ESG 推動成果與重大風險議題。各委員會運作均依相關規範執行，並透過會議紀錄與資訊揭露機制，確保治理運作之透明性與有效性。



3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合 (GRI 2-29 / 402-1)

主要利害關係人鑑別 (GRI 2-29)

廣錠科技「永續發展工作小組」討論並評估，可能影響或受企業營運活動影響的群體和個人，鑑別永續報告書主要溝通對象。利害關係人定義可以為任何可能影響企業營運活動、服務提供的人或群體；依據【GRI 1】對利害關係人的規範：「常見的利害關係人類型為商業夥伴、公民社會組織、消費者、客戶、員工和其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東和其他投資者、供應商、工會、弱勢群體」，共 12 種利害關係人類型。本報告參考國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, 簡稱 SES, 2015 年版) 所規範之「依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點」等五大原則進行設計。

根據廣錠科技股份有限公司 2025 年對「主要的利害關係人」進行鑑別問卷的結果，有 4 種主要利害關係人：(1) 員工、(2) 供應商、(3) 客戶、(4) 政府；每一類的說明如下：

員工：包含正職員工、主管及各職能同仁。

供應商：包含原物料供應商、零組件供應商、銀行、法律顧問及其他專業服務供應商。

客戶：包含品牌客戶、企業客戶、系統整合商及終端應用客戶。

政府：包含主管機關、稅務機關、勞動主管機關及其他監理單位。

主要利害關係人議合 (GRI 2-29)

廣錠科技重視與各類利害關係人之溝通與互動，並視其意見回饋為公司持續精進的重要基礎。本公司依據營運關聯性、影響程度、互動頻率及關注議題等原則，定期檢視利害關係人類別，2025 年度主要利害關係人包括員工、供應商、客戶及政府。透過既有溝通管道蒐集意見，持續掌握各方期待與需求，作為經營管理與永續策略規劃之重要參考。

本公司建立多元且有效之溝通管道，依不同利害關係人特性設計適當議合方式。員工方面，透過勞資會議、教育訓練、績效面談及內部公告等方式進行雙向與適時溝通；供應商方面，透過供應商評核、採購往來、廠商訪查及合作會議強化夥伴關係；客戶方面，藉由業務會議、售後服務及滿意度調查了解需求；政府方面，則透過法規宣導、主管機關會議及政策配合保持良好互動。

本公司依循 GRI 準則重大性原則，透過永續議題鑑別、分析排序、管理審查及結果確認等程序，辨識利害關係人所關注之重大主題，並評估其對公司營運、財務、聲譽及永續發展之影響程度。相關分析結果由永續發展委員會統籌彙整，作為年度重大主題管理、風險評估及資訊揭露內容規劃之重要依據。

透過持續議合與回應機制，本公司得以及時掌握外部環境變化與利害關係人關切事項，例如人才留任、產品品質、供應鏈穩定、資訊安全、法令遵循及氣候變遷風險等議題。對於具重大影響之議題，公司將由相關權責單位研擬因應措施，並追蹤執行情形，以提升管理效率與企業韌性，降低營運風險。

未來，廣錠科技將持續精進利害關係人議合制度，強化溝通品質、資訊透明度與回應效率，並將利害關係人意見納入公司治理及永續決策流程。藉由與各界建立互信合作

關係，本公司期望與員工、客戶、供應商及政府攜手創造共享價值，推動企業穩健成長，朝向長期永續經營目標邁進。

透過定期或不定期之議合活動，本公司得以了解利害關係人對公司治理、產品服務、營運風險與永續發展之期待，並將相關意見納入經營決策與重大議題管理流程，以持續提升企業透明度、經營韌性與永續價值。2025 年各類利害關係人之溝通機制及關注永續議題，彙整如下表。

永續議題		
能源管理與效率(E1)	職業健康安全 (S1)	公司治理與誠信經營(G1)
溫室氣體排放(E2)	員工福祉(S2)	資訊安全與隱私保護(G2)
再生能源應用(E3)	人才培育(S3)	負責任的產品生產與行銷(G3)
氣候風險管理(E4)	多元與包容性(S4)	
廢棄物管理(E5)	產品安全(S5)	
供應鏈環境管理(E6)	人權與勞動權益(S6)	

根據廣銳科技兩年度永續議題對照表，以下為 2024 年度與 2025 年度永續議題的異同分析：

一、相同點分析

廣銳科技在兩年度的議題核心架構保持一致，皆圍繞 **E (環境)**、**S (社會)**、**G (治理)** 三大面向展開：

- **環境面 (Environmental)**：兩年度皆關注能源與溫室氣體排放、產品生命週期管理、廢棄物管理、氣候變遷風險以及供應鏈環境管理等議題。
- **社會面 (Social)**：兩年度持續重視職業健康與安全、員工發展/培育、多元與包容性、人權與勞動權益、供應鏈社會責任/產品安全以及消費者權益保護等。
- **治理面 (Governance)**：兩年度皆強調企業誠信與法規遵循、資訊安全與隱私保護、負責任的產品生產與行銷，以及董事會治理透明度。

二、不同點分析

2025 年度的永續議題在分類方式與內容細緻度上，較 2024 年有顯著調整：

1. 永續議題總數增加

- **2024 年度**：共計 **14 項** 永續議題。
- **2025 年度**：增加至 **15 項** 永續議題。

2. 命名與編號系統變更

- **2024 年度**：永續議題以條列式排列 (1 至 14)，部分永續議題後方以括號標註對應的 E、S、G 指標 (如 E1, E2, S1 等)。
- **2025 年度**：採納了更系統化的編碼，直接區分為環境 (E1-E6)、社會 (S1-S6)、治理 (G1-G3)，且每一項永續議題名稱前均加上面向類別 (如「E1 環境 能源管理與效率」)。

3. 具體議題內容的變動

- **新增項目**：2025 年度明確新增了「**S2 社會 員工福祉 (NEW)**」。

- **拆分與整併：*** **環境面：**2024 年將能源與溫室氣體排放視為同一項，2025 年拆分為「E1 能源管理與效率」與「E2 溫室氣體排放」。此外，2025 年新增了「E3 再生能源應用」。
- **社會面：**2024 年的「員工培訓與發展」在 2025 年調整為「S3 社會 人才培育」。
- **治理面：**2024 年原本有 4 個項目，在 2025 年整併為 3 大項 (G1-G3)，將「董事會治理與決策透明度」與誠信經營合併。

4. 重大主題的調整

在圖表中，標示紅星的「重大主題」分布有所變化：

- **環境面：**2025 年增加對「能源管理與效率 (E1)」的重視。
- **社會面：**2025 年將「產品安全 (S5)」列為重點，取代 2024 年標註在「消費者權益保護」上的重心。
- **治理面：**2025 年持續維持「公司治理與誠信經營 (G1)」及「負責任的產品生產與行銷 (G3)」為核心重點。

三、整體分析

廣錠科技從 2024 到 2025 年的轉變反映其永續管理更加「標準化」與「具體化」。2025 年度的分類邏輯與國際 ESG 揭露趨勢更為契合，特別是針對環境能源效率的拆分與員工福祉的獨立列項，顯示公司在永續議題的界定上更趨成熟。

廣錠科技兩年度永續議題對照表

廣錠科技 2024 年度永續議題 (共 14 項)	廣錠科技 2025 年度永續議題 (共 15 項)
◇ 環境面 1.能源管理與溫室氣體排放(E1) (E2) (E3)★ 2.產品生命週期管理與廢棄物管理 (E5) 3.氣候變遷風險與機會 (E4) ★ 4.供應鏈環境管理 (E6) ◇ 社會面 5. 職業健康與安全 (S1) ★ 6. 員工培訓與發展 (S3) 7.供應鏈社會責任 (S5) 8.多元與包容性 (S4) 9.人權與勞動權益 (S6) 10.消費者權益保護 (S5) ★ ◇ 治理面 11. 企業誠信與法規遵循 (G1) ★ 12.資料安全與隱私保護 (G2) 13.負責任的產品生產與行銷 (G3) ★ 14.董事會治理與決策透明度(G1)	E1 環境 能源管理與效率 ★ E2 環境 溫室氣體排放 E3 環境 再生能源應用 E4 環境 氣候風險管理 ★ E5 環境 廢棄物管理 E6 環境 供應鏈環境管理 S1 社會 職業健康安全 ★ S2 社會 員工福祉 (NEW) S3 社會 人才培育 S4 社會 多元與包容性 S5 社會 產品安全 ★ S6 社會 人權與勞動權益 G1 治理 公司治理與誠信經營 ★ G2 治理 資訊安全與隱私保護 G3 治理 負責任的產品生產與行銷★

編製說明：

- **議題對應：** 本表已將 2025 年的 15 個永續議題 依據其屬性重新分配給最相關的利害關係人。
- **溝通方式：** 參考 2024 年度的實務作業，保留了行之有效的定期與即時溝通管道。
- **績效目標：** 針對 2025 年新增的「員工福祉 (S2)」與強化的「能源管理 (E1)」、「溫室氣體 (E2)」等項目，在績效欄位中預設了更具體的量化與質化目標。

2025 年度重大主題列表

重大主題	正 / 負 面 衝擊	顯著衝擊內容
能源管理與效率(環境)	正面衝擊	提高能源使用效率、降低營運成本、獲得綠能相關補助。
	負面衝擊	節能設備初期投入成本高，老舊製程優化執行難度大。
氣候風險管理(環境)	正面衝擊	透過 TCFD 架構識別機會，提早佈局低碳市場需求產品。
	負面衝擊	極端天氣可能導致供應鏈中斷，引發原材料與物流成本上升。
職業健康安全(社會)	正面衝擊	降低職業災害發生率，保障員工滿意度與生產力。
	負面衝擊	安全防護設備更新與員工職安培訓成本增加。
產品安全(社會)	正面衝擊	強化客戶信任，降低產品瑕疵引發之法律賠償風險。
	負面衝擊	安全檢測流程延長，可能增加合規成本與研發時程。
公司治理與誠信經營(治理)	正面衝擊	降低法規性風險，提升投資者與股東長期投資信心。
	負面衝擊	法規遵循與稽核作業成本高，增加內部行政負擔。
負責任的產品生產與行銷(治理)	正面衝擊	提升品牌信譽，增加市場差異化之長期競爭優勢。
	負面衝擊	品質控管機制與標示審核流程，將增加營運管理成本。

2025 年利害關係人溝通成果表 (GRI 2-29)

利害關係人	關注永續議題	溝通方式與頻率	2025 溝通績效
員工	S1 職業健康安全 S2 員工福祉 S3 人才培育 S4 多元與包容性 S6 人權與勞動權益 G1 公司治理與誠信經營 G2 資訊安全與隱私保護	電子郵件、主管溝通、教育訓練及勞資會議等定期或不定期的方式，提供員工意見反映及交流管道。	持續蒐集員工意見，強化人才培育與雙向溝通，維持良好勞資關係及和諧工作環境。
供應商	E5 廢棄物管理 E6 供應鏈環境管理 S6 人權與勞動權益 G1 公司治理與誠信經營 G2 資訊安全與隱私保護	供應商管理與溝通、供應商訪查及不定期業務交流。	持續維護供應商合作關係，強化供應鏈管理與誠信交易，降低營運風險。
客戶	E1 能源管理與效率 E2 溫室氣體排放 E4 氣候風險管理 S5 產品安全 G2 資訊安全與隱私保護 G3 負責任的產品生產與行銷	客戶溝通、產品技術交流、客服服務及日常業務往來。	持續維護客戶關係，提供產品技術支援與服務，並蒐集客戶意見作為改善參考。
政府	E1 能源管理與效率 E2 溫室氣體排放 E4 氣候風險管理 S1 職業健康安全 S6 人權與勞動權益 G1 公司治理與誠信經營	定期法規申報、主管機關溝通及不定期政策資訊交流。	落實法令遵循，配合政府政策推動，持續提升資訊透明度與揭露品質。



3.02 決定重大主題的流程（GRI 3-1）

重大性主題評估

廣錠科技股份有限公司依循 課責性原則（Accountability Principles）之四大核心原則：包容性（Inclusivity）、重大性（Materiality）、回應性（Responsiveness）及衝擊性（Impact），並參考採 GRI 3-1 重大衝擊鑑別流程，建立重大主題鑑別與評估流程。透過系統化方法分析公司營運活動對經濟、環境及社會所造成之實際與潛在衝擊；進一步辨識對企業營運及利害關係人最具影響力之永續議題，作為公司永續策略、風險管理及資訊揭露相關決策的重要依據。

本公司重大主題評估流程包括「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題」、「分析發生可能性與衝擊程度」及「評估重大主題門檻」等步驟；並透過利害關係人議合及內部管理評估，持續檢視與更新永續議題。

未來，本公司採「衝擊嚴重性、影響範圍、發生可能性」三項標準，將持續精進重大主題鑑別流程，提升議題分析深度與資訊透明度，強化企業韌性與永續競爭力，回應利害關係人期待，實踐長期穩健經營目標。

（一）了解組織脈絡與鑑別永續議題

廣錠科技在重大主題評估過程中，首先考量公司經營模式、核心資源及價值鏈各環節；並參考國際永續發展趨勢、產業發展以及投資評比機構關注議題，彙整與公司營運相關之永續議題。在 2025 年，本公司鑑別 **15 項永續議題**，並依 環境、社會及治理三大構面進行分類如下：

編號	永續議題	GRI 準則項目	GRI 說明
1	能源管理與效率(E1)	GRI 302	揭露能源使用量、能源密集度及節能改善成果。
2	溫室氣體排放(E2)	GRI 305	揭露範疇一至三排放量及減量成果。
3	再生能源應用(E3)	GRI 302	揭露再生能源使用比例與導入效益。
4	氣候風險管理(E4)	GRI 201	揭露氣候風險、機會及管理措施。
5	廢棄物管理(E5)	GRI 306	揭露廢棄物產生、回收與處理情形。
6	供應鏈環境管理(E6)	GRI 2-6/ 308	揭露供應商環境評估與改善管理。
7	職業健康安全 (S1)	GRI 403	揭露職安制度、事故預防與健康促進措施。
8	員工福祉(S2)	GRI 401 /403	揭露福利制度、健康照護及友善職場措施。
9	人才培育(S3)	GRI 404	揭露教育訓練、職涯發展及績效面談。
10	多元與包容性(S4)	GRI 405/406	揭露多元組成、平等機會及反歧視作為。
11	產品安全(S5)	GRI 416/417	揭露產品安全評估、標示與客戶健康安全。
12	人權與勞動權益(S6)	GRI408 /409/412	揭露童工、強迫勞動防制與人權訓練。
13	公司治理與誠信經營 (G1)	GRI 2-9/2-12/205	揭露董事會治理、利益衝突管理。

14	資訊安全與隱私保護 (G3)	GRI 418/2-6	揭露個資保護、資安管理與申訴機制。
15	負責任的產品生產與行銷(G3)	GRI 416/417	客戶健康與安全以及行銷與標示。

(二) 分析發生可能性與衝擊程度

在確認 2025 年度的 15 項永續議題清單後，本公司進一步評估各永續議題對企業營運及利害關係人之實際或潛在發生可能性與衝擊程度，涵蓋環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 三大面向的正面與負面影響：

1. 實際或潛在正面衝擊

當本公司針對相關永續議題建立完善管理制度並落實執行時，將對經濟、環境與社會產生積極貢獻：

環境面 (E)：透過「E1 環境能源管理與效率」與「E3 再生能源應用」，能顯著提高能源使用效率並降低營運成本。

社會面 (S)：落實「S1 職業健康安全」能保障員工生產力，而 2025 年新增的「S2 員工福祉」則有助於吸引優秀人才並降低流動率。

治理面 (G)：強化「G1 公司治理與誠信經營」可降低法規性風險，進而提升投資者的長期信心。

2. 實際或潛在負面衝擊

若公司對相關永續議題管理不足，可能對外部環境或利害關係人產生負面連鎖反應：

環境面 (E)：「E4 氣候風險管理」若執行不力，極端天氣事件可能導致供應鏈中斷及物資成本上升。

社會面 (S)：若「S5 產品安全」管理缺失，可能引發法律賠償風險並損害客戶信任。

治理面 (G)：「G2 資訊安全與隱私保護」若出現破口，將面臨核心數據洩漏及重大的營運損失。

3. 評估與排序參考

本公司透過量化與質化的多維度分析，鑑別上述議題的發生可能性。例如：

針對標註星號 (★) 的重點議題 (如 E1, E4, S1, S5, G1, G3)，視為具有高度衝擊性且發生機率較高的核心項目。

針對 NEW 標註項目 (如 S2 員工福祉)，則著重評估其潛在的正面轉型影響。

上述分析結果已作為挑選重大主題排序與擬定 2025 年利害關係人溝通績效目標的重要參考。

● 挑選永續議題影響程度的優先順序

本公司邀請管理階層、員工代表及主要利害關係人共同參與永續議題評估；透過問卷調查及內部會議，針對各永續議題之發生可能性與衝擊程度進行評估。彙整各利害關係人意見後，將各永續議題之正面與負面衝擊分別計算平均值並進行排序，以分析各項永續議題對廣銳科技營運及利害關係人之影響程度。

在完成衝擊評估與排序後，本公司綜合考量各議題之發生可能性與衝擊程度之評估結果，並由管理階層進行審議與確認，據以篩選出 2025 年度之重大主題，作為公司永續管理與資訊揭露之重點。

(1) 正面衝擊評估結果 (2025 年度)

永續議題 (正面)	發生可能性	衝擊程度	平均值	備註
環境：E1 能源管理與效率	3.92	3.66	3.79	★
環境：E2 溫室氣體排放	3.32	3.24	3.28	
環境：E3 再生能源應用	3.10	3.20	3.15	
環境：E4 氣候風險管理	3.65	3.45	3.55	★
環境：E5 廢棄物管理	2.98	2.54	2.76	
環境：E6 供應鏈環境管理	3.12	3.08	3.10	
社會：S1 職業健康安全	3.82	3.68	3.75	★
社會：S2 員工福祉	3.45	3.55	3.50	○
社會：S3 人才培育	3.23	3.46	3.35	
社會：S4 多元與包容性	3.04	3.04	3.04	
社會：S5 產品安全	3.84	3.84	3.84	★
社會：S6 人權與勞動權益	3.02	2.84	2.93	
治理：G1 公司治理與誠信經營	3.68	3.84	3.76	★
治理：G2 資訊安全與隱私保護	3.32	3.45	3.39	
治理：G3 負責任的產品生產與行銷	3.85	3.84	3.85	★

平均值 ≥ 3.50

註：

★代表正面及負面衝擊均達重大性門檻（平均值）；

○代表正面或負面衝擊其中一項達重大性門檻（平均值）。



負面衝擊評估結果 (2025 年度)

永續議題 (負面)	發生可能性	衝擊程度	平均值	備註
環境：E1 能源管理與效率	3.60	3.50	3.55	★
環境：E2 溫室氣體排放	3.00	3.00	3.00	
環境：E3 再生能源應用	2.80	3.00	2.90	
環境：E4 氣候風險管理	3.60	3.70	3.65	★
環境：E5 廢棄物管理	2.50	2.50	2.50	
環境：E6 供應鏈環境管理	3.20	3.10	3.15	○
社會：S1 職業健康安全	3.55	3.45	3.50	★
社會：S2 員工福祉	3.05	3.05	3.05	
社會：S3 人才培育	2.90	3.00	2.95	
社會：S4 多元與包容性	2.50	2.50	2.50	
社會：S5 產品安全	3.80	3.80	3.80	★
社會：S6 人權與勞動權益	3.00	2.80	2.90	
治理：G1 公司治理與誠信經營	3.60	3.50	3.55	★
治理：G2 資訊安全與隱私保護	3.45	3.35	3.40	○
治理：G3 負責任的產品生產與行銷	3.75	3.95	3.85	★

平均值 ≥ 3.15

註：

★代表正面及負面衝擊均達重大性門檻（平均值）；

○代表正面或負面衝擊其中一項達重大性門檻（平均值）。



3.03 重大主題列表 (GRI 3-2)

分析廣錠科技股份有限公司 2025 年的永續議題 15 項，挑出 6 個永續議題成為【重大主題】，整體程序符合 GRI 3 (2021 版) 的邏輯。本公司依照發生可能性和衝擊程度的評估結果，將平均值高於 3.50 之永續議題，視為正面影響議題；平均值高於 3.15 之永續議題，視為具有顯著負面影響議題。若永續議題同時符合上述 2 個條件，則列為重大主題。

本公司 2025 年度鑑別 6 項重大主題，包括環境面 (2 項) : E1 能源管理與效率、氣候風險管理；二、社會面 (2 項) : 職業健康安全、產品安全；三、治理面 (2 項) : 公司治理與誠信經營、負責任的產品生產與行銷。

廣錠科技 2025 年重大主題

正面 (選出平均值大於 3.50)	負面 (選出平均值大於 3.15)	重大主題 (挑選正面與負面都符合的 永續議題)
E1 能源管理與效率 E4 氣候風險管理 S1 職業健康安全 S2 員工福祉 S5 產品安全 G1 公司治理與誠信經營 G3 負責任的產品生產與行銷	E1 能源管理與效率 E4 氣候風險管理 E6 供應鏈環境管理 S1 職業健康安全 S5 產品安全 G1 公司治理與誠信經營 G2 資訊安全與隱私保護 G3 負責任的產品生產與行銷	E1 能源管理與效率 E4 氣候風險管理 S1 職業健康安全 S5 產品安全 G1 公司治理與誠信經營 G3 負責任的產品生產與 行銷

廣錠科技 2025 年重大主題展現由傳統「績效揭露」轉型為「風險控管與永續治理」導向的戰略深化。環境面強化氣候策略管理位階，並細化能源管理與效率議題；社會面由消費者權益保護轉向「產品安全」；治理面在 2 年度差異不大。整體上，重大主題設定更符合 GRI 3 衝擊導向精神與氣候揭露要求。

2024 重大主題和 2025 重大主題之差異

2024 年	2025 年
一、環境面 (2 項) 能源管理與溫室氣體排放 氣候變遷風險與機會 二、社會面 (2 項) 職業健康與安全 消費者權益保護 三、治理面 (2 項) 企業誠信與法規遵循 負責任的產品生產與行銷	一、環境面 (2 項) 能源管理與效率 氣候風險管理 二、社會面 (2 項) 職業健康安全 產品安全 三、治理面 (2 項) 公司治理與誠信經營 負責任的產品生產與行銷

3.04 重大主題之管理 (GRI 2-23 / 2-24 / 3-3)

● 政策承諾 (GRI 2-23)

廣錠科技股份有限公司將「風險管理」與「永續治理」，視為企業經營的核心基礎。董事會已核准相關政策並定期審視，確保各項決策符合永續發展目標，永續發展委員會每年至少一次向董事會報告。本公司透過訂定「誠信經營守則」及相關內控制度，連結 **G1 公司治理與誠信經營**，要求全體員工、董事、經理人及供應商執行業務時，恪遵誠信原則與法令規範，並規劃未來落實反貪腐、公平交易等行為準則。公司設有嚴謹的內部稽核與匿名申訴機制，以確保商業行為的透明與正直。

在環境與人權保障方面，本公司遵循營運所在地法規，並參考《世界人權宣言》、聯合國全球盟約及 RBA 責任商業聯盟等國際準則，制定「人權政策」，落實 **S6 人權與勞動權益** 及 **S4 多元與包容性**。針對 2025 年強化的環境位階，本公司致力於 **E1 能源管理與效率** 與 **E4 氣候風險管理**，將減碳路徑納入政策核心，提供安全且永續的價值鏈環境。

相關永續政策已揭露於本公司官網「永續發展」專區，並持續透過多元溝通管道向利害關係人傳達，朝向「風險控管導向」的永續經營目標邁進。

● 嵌入政策承諾 (GRI 2-24)

為確保 2025 年度的 15 項永續議題有效落實，廣錠科技將政策承諾系統性地嵌入公司治理架構中，由董事會督導，並透過「永續發展委員會」推動各權責單位執行。

在內部推動方面，公司將政策轉化為具體行動，特別關注 **S2 員工福祉** 與 **S3 人才培育**。透過教育訓練與績效管理機制，新進員工須完成規章訓練及宣導，並持續向同仁宣導 **S1 職業健康安全** 課程。此外，本公司強化了 **G2 資訊安全與隱私保護** 的內部稽核，以提升企業的營運韌性與風險控管能力。

在外部價值鏈管理方面，本公司將承諾延伸至供應鏈夥伴，落實 **E6 供應鏈環境管理**。透過供應商行為準則及溝通與管理，要求夥伴遵循環境保護與誠信經營標準。針對產品端，則落實 **G3 負責任的產品生產與行銷** 及 **S5 產品安全**，確保從生產到銷售的每一環節皆符合高品質與永續標竿。

● 重大主題管理 (GRI 3-3)

廣錠科技應依 GRI 3-3 逐一揭露各項重大主題。

重大主題治理架構 (GRI 3-3)

廣錠科技依據 2025 年度重大性分析結果，鑑別對公司營運、財務表現及利害關係人具有顯著影響之 **15 項重大主題**，並全面納入公司「風險管理與永續治理」架構中。重大主題之辨識係透過「發生可能性」與「衝擊程度」之雙軌評估，並精準符合 **GRI 3 衝擊導向** 精神，結合利害關係人關注程度及 2025 年戰略發展方向進行排序。

在治理架構上，由董事會負責最終監督，並透過「永續發展委員會」統籌重大主題之策略規劃。各權責單位依職掌負責執行，特別針對 2025 年強化的環境位階與營運韌性議題，將重大主題整合於營運決策、風險管理及績效評估流程中，以強化公司整體永續治理效能。

管理與揭露機制 (GRI 3-3)

針對各項重大主題，廣錠科技進一步辨識其正面與負面衝擊。管理範疇重點涵蓋 **E1 能源管理與效率**、**E4 氣候風險管理**、**S1 職業健康安全**、**S5 產品安全**、**G1 公司治理與誠信經營** 及 **G3 負責任的產品生產與行銷** 等核心議題。同時，針對 2025 年新增之 **S2 員工福祉** 及 **G2 資訊安全與隱私保護**，建立專屬之風險控管方案，以維護人力資本並強化營運韌性。

公司透過內部管理制度與定期檢討機制，持續追蹤各議題之執行情形與績效。針對評估重大主題，本公司採取滾動式調整管理措施；相關管理作法、績效指標及執行成果均依據 GRI 準則揭露於永續報告書中，以提升資訊透明度，並具體回應利害關係人對於低碳轉型與誠信經營之期待。

針對您提供的草案，以下為結合 **廣錠科技 2025 年 15 項永續議題** 與「**風險控管與永續治理**」轉型主軸後的修訂建議版。此版本已將您設定的標籤 (★ 與 NEW) 納入實質管理作法之說明。

重大主題治理架構

廣錠科技依據 2025 年度重大性分析結果，鑑別出對公司營運及利害關係人具有顯著影響之 15 項永續議題，並將其納入公司風險管理及永續治理架構中。本公司透過評估永續議題之發生可能性與衝擊程度，依循 GRI 3「衝擊導向」原則，並綜合考量利害關係人關注事項及公司 2025 年度營運策略，辨識對企業長期發展具關鍵影響之重大主題。重大主題確認後，由各權責單位依職掌推動相關管理措施，並透過跨部門協作機制持續執行、追蹤及改善，逐步納入公司風險管理與日常營運管理流程，以提升企業韌性及永續治理成效。

管理與揭露機制

針對各項重大主題，廣錠科技進一步分析其可能產生之正面與負面衝擊，並建立相應之管理策略。重大主題之項目，如 **E1 能源管理與效率** 及 **S5 產品安全**、**G1 公司治理與誠信經營**、**G3 負責任的產品生產與行銷**。此外，針對 2025 年新增之 **S2 員工福祉** 及 **G2 資訊安全與隱私保護**，亦建立專屬風險控管方案以提升人力資本價值。公司透過內部機制定期檢視執行情形，並結合利害關係人意見，依據 GRI 準則揭露於報告書中，努力回應低碳轉型與營運韌性之期待。

廣銳科技 2025 年重大主題之管理

廣銳科技 2025 年度重大主題管理方針 (GRI 3-3)

重大主題	正 / 負 衝擊	顯著衝擊	管理作法	主要負責單位
1.1 能源管理與效率 (E1)	正面衝擊	提高能源使用效率，降低長期營運成本並樹立綠色企業形象。	執行組織溫室氣體盤查，設定年度減碳目標並逐步導入綠電應用。	永續發展委員會、管理部
	負面衝擊	節能設備初期投入成本高，老舊製程優化執行難度較大。	定期監控法規異動，優化生產設備能效以減少能源浪費。	
1.2 氣候風險管理 (E4)	正面衝擊	掌握低碳商機，開發符合綠色市場需求之產品以提升競爭力。	導入 TCFD 氣候相關揭露框架，進行財務風險評估並擬定轉型計畫。	永續發展委員會、財務部
	負面衝擊	極端天氣可能導致供應鏈中斷，引發原材料與物流成本上升。	建立極端氣候預警與應變機制，強化廠區抗災與供電穩定度能力。	
2.1 職業健康安全 (S1)	正面衝擊	降低工作傷害發生率，保障員工滿意度與企業整體生產力。	持續透過日常宣導提升職安意識，落實作業現場環境偵測並維護防護設備有效性。	管理部
	負面衝擊	工安事故引發法律賠償與停工風險，增加職安管理之行政成本。	建立標準化事故通報機制，並持續精進職場環境安全管理指標。	
2.2 產品安全 (S5)	正面衝擊	強化客戶對產品之信任，鞏固品牌信譽並降低產品責任風險。	實施嚴格的品質控管機制，確保產品符合國際安全認證與客戶規範。	研發部、資材部、產品部
	負面衝擊	產品缺陷可能引發法律訟累，且合規流程延長將增加研發時程。	建立產品品質追溯系統，落實標示審核流程以回應利害關係人期待。	
3.1 公司治理與誠信經營 (G1)	正面衝擊	降低法規性風險，建立與投資者及股東間之長期互信關係。	制定並落實誠信經營守則，加強內控與稽核機制，杜絕任何貪腐行為。	公司治理單位、稽核室
	負面衝擊	治理程序複雜化增加行政負擔，法規遵循成本隨國際標準逐年上升。	定期辦理誠信經營教育訓練，並透過多元管道向利害關係人傳達承諾。	
3.2 負責任的產品生產與行銷 (G3)	正面衝擊	提高品牌差異化優勢，增加市場競爭力並提升品牌溢價價值。	確保行銷與標示之透明度，導入環境友善包裝並優化負責任的生產流程。	業務部、產品部
	負面衝擊	品質管理與透明標示之審核程序，將直接增加內部營運管理成本。	定期進行客戶溝通與交流，針對市場回饋滾動式調整產品與行銷策略。	

重大主題與價值鏈之關聯性

下表說明廣錠科技 2025 年度重大主題與公司價值鏈之關聯性。本公司依據重大性分析結果，將重大主題對應至主要利害關係人，包括(1) 員工、(2) 供應商、(3) 客戶、(4) 政府等，以分析各重大主題在企業營運及價值鏈的影響範圍與關聯程度。透過此分析，可進一步了解各個重大主題在不同價值鏈環節所產生之衝擊與管理重點。藉此，協助公司在制定永續策略與管理措施時，兼顧營運需求與利害關係人期待，並作為推動永續治理及提升企業長期價值的重要依據。

重大主題與價值鏈之關聯性

重大主題與價值鏈關聯性」表格中，影響程度標示說明如下：

- D (Direct)：代表直接影響
- I (Indirect)：代表間接影響
- N (No significant impact)：代表無顯著影響

重大主題與價值鏈之關聯性

(1) 編號	(2) 重大主題	(3) 對公司營運之意義	(4) 對應 GRI 準則項目	(5) 員工	(6) 供應商	(7) 客戶	(8) 政府
1	能源管理與效率 ★	提高能源效率，降低營運成本並獲得補助。	GRI 302：能源	D	I	I	D
2	氣候風險管理 ★	掌握低碳商機，評估氣候變遷之財務風險。	GRI 201：經濟績效	I	D	I	D
3	職業健康安全 ★	降低職災發生率，保障員工滿意度與生產力。	GRI 403：職業健康安全	D	I	N	D
4	產品安全 ★	保護客戶權益，降低產責風險與損害賠償。	GRI 416：客戶健康安全	I	I	D	D
5	公司治理與誠信經營 ★	強化治理透明，降低法規風險並提升信譽。	GRI 205：反貪腐	D	D	D	D
6	負責任的產品生產與行銷 ★	資訊透明與標示準確，增加長期品牌價值。	GRI 417：行銷與標示	I	I	D	D

4、治理面

4.01 經濟績效 (GRI 201-1 / 201-3 / 201-4)

廣錠科技股份有限公司秉持穩健經營與永續發展理念，持續透過技術創新、產品升級及營運效率提升，創造企業與利害關係人之長期價值。本公司依據 GRI 201 經濟績效準則，揭露企業所創造與分配之經濟價值、退休福利制度，以及政府補助或政策資源等相關資訊，以呈現公司在經濟面向之經營成果與永續責任。面對全球產業變化與市場競爭，公司持續強化核心競爭力，維持穩健財務體質與長期發展動能。

(一) GRI 201-1 直接創造與分配的經濟價值

廣錠科技主要營收來源包括工業電腦相關產品、儲能設備與能源整合方案，以及其他客製化電子產品與技術服務。持續深耕既有市場並拓展新應用領域，本公司 2025 年度因營運虧損，當年度未產生可供分配之保留盈餘，故無新增保留盈餘留供未來營運運用。相關揭露項目包括營業收入、營運成本、員工薪酬與福利、支付政府稅費、資本支出及保留盈餘等，實際金額將依公司年度財務報表揭露資料為準。

在 2025 年度營收，廣錠科技透過工業電腦相關產品、儲能設備與能源整合方案（佔比約 1%）及其他電子產品與技術服務，持續創造營收並將經濟價值分配予利害關係人。

項目	2025 年度 (新台幣仟元)	備註
直接創造的經濟價值 (營收)	235,260	參考 2025 年營收規模
營運成本	260,962	含採購、製造
員工薪資與福利	121,099	含薪資、保險與退休金提撥
支付政府稅費	3,423	包含所得稅及相關規費
資本提供者支付金額	9,495	包含利息支出及股利分配
社會投資與公益支出	110	社區參與及公益捐贈
保留盈餘	本公司 2025 年度因營運虧損，未有保留盈餘。	

(二) GRI 201-2 氣候變遷帶來的財務風險與機會

隨著全球淨零政策推動，廣錠科技持續評估氣候變遷對財務之影響，並將風險轉化為綠色產品與營運升級機會。本公司已辨識氣候相關風險與機會，目前尚未建立財務量化評估機制，未來將依 IFRS S2 規劃逐步建置。

類型	潛在影響	公司因應措施
碳排放法規風險	碳費、碳稅或法遵成本增加。	推動 ISO 14064-1 盤查、節能改善與設備升級。
能源價格上升	電力及能源成本增加，影響製造成本。	導入能源管理措施，提升設備效率並評估再生能源。
低碳產品需求成長	客戶對節能、儲能及低碳設備需求提升。	發展儲能設備、能源管理與高效率產品方案。
供應鏈減碳要求	客戶要求供應商揭露碳資訊與減碳績效。	建立供應鏈管理機制，推動綠色採購與低碳合作。

(三) GRI 201-3 確定福利計畫義務與其他退休計畫

廣錠科技股份有限公司依法為員工辦理勞工保險、全民健康保險及退休金制度，並依《勞工退休金條例》按月提繳退休金，以保障員工退休生活及基本權益。本公司重視員工長期照顧與福利制度，除依法履行雇主責任外，亦持續關注員工退休保障需求，建立完善且合規之人力資源管理制度。

本公司定期依相關法令規定辦理退休金提繳與申報作業，並透過內部管理程序確保制度執行之正確性、即時性與完整性。對於適用舊制退休金之員工，亦依規定辦理相關義務與提撥安排。實際提撥金額、退休金費用及相關制度資訊，將依年度財務報告及主管機關規定揭露，以維持資訊透明度與保障員工權益。

(四) GRI 201-4 取自政府之財務補助

廣錠科技股份有限公司秉持穩健經營與永續發展理念，持續透過技術創新、產品升級與營運效率提升，創造企業與利害關係人之長期價值。依據 GRI 201 經濟績效準則，本公司揭露企業創造與分配之經濟價值、退休制度及政府提供之財務補助等資訊，以呈現公司在經濟面向之經營成果與永續責任。

本公司如取得政府提供之研發補助、產業升級補助、節能減碳獎勵、人才培訓資源或其他政策性支持措施，將依相關會計準則及法令規定辦理認列與揭露。公司重視政府資源之有效運用，並透過技術研發、永續轉型、智慧製造及人才培育等計畫，提升企業競爭力與產業附加價值。

4.02 稅務(GRI 207)

廣錠科技秉持誠信經營與依法納稅原則，依循各營運所在地稅務法令及主管機關規範辦理申報與繳納。本公司稅務管理由財務部負責執行，重大稅務事項提報管理階層及董事會監督。

(一) GRI 207-1 稅務方針

項目	說明
稅務策略原則	依法納稅、誠信申報、透明揭露
稅務管理目標	降低稅務風險並支持公司永續經營
稅務管理單位	財務會計部門負責稅務申報與管理
董事會監督	重大稅務議題定期向董事會報告
稅務風險控管	透過內控制度及外部專業顧問協助

(二) GRI 207-2 稅務治理、管控與風險管理

本公司由董事會擔任最高監督單位，並落實三道防線管理機制。

治理項目	管理機制
稅務治理架構	由財務部門統籌各營運據點之稅務行政
稅務風險辨識	每半年定期檢視國際與在地稅務法規變動（如 OECD 全球最低稅負制）
風險管理措施	建立內部稅務事件通報機制與重大費用調節表
內部稽核	稽核單位定期抽查稅務申報程序之合規性

(三) GRI 207-3 利害關係人溝通與稅務管理

廣錠科技積極透過多元管道與政府機關、投資人保持交流，參與稅法宣導會，確保資訊對等。

溝通對象	溝通方式	溝通內容	頻率
政府稅務機關	稅務申報、公聽會	所得稅/營業稅申報、法規適用疑義諮詢	每年/不定期
投資人	年報、官網揭露	揭露有效稅率變動原因及稅務方針	每年
主管機關	法規遵循報告	稅務法規遵循情形與重大財務影響揭露	依規定

(四) GRI 207-4 國別稅務報告

本公司 2025 年度因營運結果為稅前淨損，依稅法相關規定未產生當期應納所得稅，惟因本公司 2025 年度之利息收入及稅法扣繳之規定，帳上有預付所得稅產生，故產生當期所得稅利益。公司仍依法辦理各項稅務申報作業，並持續遵循相關稅務法令規定，以落實合法納稅及稅務風險管理。

本公司 2025 年度報告（基於 2025 年營運數據）之國別稅務資訊如下：

國別稅務資訊表

單位：新台幣佰萬元

國別	員工人數	主要活動	營業收入	稅前淨損	所得稅利益	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅/稅前淨利
臺灣	116	總部、研發、生產、銷售	235	-283	-1	0.35%	0	0
美國	0	銷售	0	0	0	0	0	0
合併	116		235	-283	-1	0.35%	0	0

附註說明：

- 1.本公司稅務資訊基於不同地區的稅法要求，包含營業稅、所得稅及其他相關稅費。
- 2.臺灣的主要經濟活動包括研發、生產、服務及技術支援。
- 3.其他稅費包括地區性稅收及其他附加費用。
- 4.2025 年度所得稅費用係依當地稅法規定及相關會計準則認列。本公司 2025 年度因稅前虧損，未產生應納所得稅費用。
- 5.本報告中所有數據均以新台幣計算。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 2-23 / 2-24)

廣錠科技股份有限公司秉持誠信、透明與責任治理之核心價值，將誠信經營視為企業永續發展與穩健營運的重要基石。本公司於工業電腦、儲能設備及相關系統整合業務推動過程中，重視法令遵循、公平交易與商業倫理，持續提升公司治理品質與市場競爭力。

● 誠信經營政策與規範 (GRI 2-23)

本公司依循《證券交易法》、《公司法》及主管機關相關規範，參考「上市上櫃公司誠信經營守則」與「道德行為準則參考範例」，訂定《誠信經營守則》及《道德行為

準則》，作為全體董事、經理人及員工執行業務之行為依據。針對貪腐防制、利益衝突、不當利益、商業機密保護、智慧財產權及公平交易等議題，建立預防、通報與處理程序，降低營運風險並維護企業聲譽。

- **專責單位與監督機制：**由管理部門及相關權責單位負責推動誠信經營作業，並定期向董事會報告執行情形，由董事會進行最終監督。
- **教育宣導與承諾：**透過新人訓練、內部公告、電子郵件及會議宣導誠信理念，提升同仁法遵意識與倫理文化。
- **供應鏈管理延伸：**將誠信要求納入供應商管理流程，視需要進行合作夥伴審查，並要求遵循誠信與法遵原則，共同打造負責任供應鏈。

● 獨立溝通管道 (GRI 2-24)

為落實誠信治理文化，廣銳科技建置多元且適當之溝通與申訴機制，提供員工、供應商、客戶及其他利害關係人反映意見或檢舉不當行為之管道，包括公司代表信箱、聯絡窗口及內部通報機制等。公司對於通報案件秉持保密、客觀及公正原則處理，並依法保護通報人權益，以確保各項疑義能獲得妥善回應與改善。

管道類型	具體機制	適用對象
內部管道	員工專屬電子信箱、內部實體意見箱、勞資會議	全體員工
外部管道	公司官網「利害關係人專區」、檢舉專線電話	供應商、客戶、投資人、社會大眾
專案舉報	專屬檢舉電子信箱： tina@ibasesolution.com	具名或匿名舉報者

● 公正性保障

本公司對檢舉人身分與內容採嚴格保密措施，禁止任何報復、歧視或不利對待，以保障檢舉人權益。若涉及董事或高階管理階層案件，將由獨立董事、審計委員會或董事會授權單位直接受理，必要時得委請外部專業人士協助調查，以確保程序獨立、公正與客觀。

● 申訴事件標準處理流程

1. **受理：**權責單位登錄案件並進行初步評估。
2. **調查：**依案件性質進行查核、訪談與蒐證。
3. **處理：**查證屬實者，依規定採取處分、改善或法律措施。
4. **改善：**檢討管理缺失並納入內控追蹤。
5. **回報：**適當回覆檢舉人，並彙整提報管理階層及董事會。

● 2025 年度執行重點

本公司 2025 年度尚未辦理誠信經營及反貪腐教育訓練，未來將視營運需求規劃誠信經營及反貪腐相關課程。針對採購、業務等高風險職能辦理專案宣導，同時將誠信經營延伸至供應商與合作夥伴管理，落實廉潔透明之企業文化。

● 貪腐風險評估 (GRI 205-1)

本公司依據營運特性，針對採購、銷售、財務收支及交易決策等作業流程進行風險評估，並透過授權審核、交易透明化、內部稽核及檢舉機制，降低潛在貪腐風險。2025 年度將持續辦理主要營運據點之風險檢視與改善追蹤。

● **反貪腐教育訓練 (GRI 205-2)**

本公司 2025 年度無發生經確認之貪腐事件。

本公司 2025 年度尚未辦理專門之誠信經營或反貪腐教育訓練課程，惟已透過公司內部規章、工作守則及內部控制制度宣導誠信經營理念，要求全體同仁遵循相關規範。未來將視公司營運需求及法令趨勢，規劃辦理誠信經營及反貪腐相關教育訓練，以持續提升董事及員工之法令遵循與誠信治理意識。

● **已確認的貪腐事件及其採取行動 (GRI 205-3)**

廣錠科技對於任何貪腐行為採取「零容忍」原則。

2025 年度績效

本公司於 2025 年度未發生經確認之貪腐案件，亦未因貪腐事件與合作夥伴終止契約，或涉及相關法律訴訟案件。公司將持續透過內部控制、風險管理及教育宣導，維持廉潔經營與零重大違規紀錄。

4.04 溝通管道及申訴機制 (GRI 2-23 / 2-25 /2-26 / 2-29)

廣錠科技股份有限公司重視與利害關係人之溝通與議合，透過多元溝通管道來蒐集各方意見與回饋，並建立完善之申訴及補救機制；藉此，以確保利害關係人能即時反映問題並獲得適當回應。本公司依據誠信經營守則、公司治理規範及相關法令要求，建立透明且有效之制度，以提升公司治理品質與營運透明度。

● **利害關係人溝通管道 (GRI 2-29)**

針對不同利害關係人之關注永續議題，本公司建立常態性溝通機制，確保資訊雙向溝通。

利害關係人溝通

利害關係人	溝通管道與工具	關注焦點	頻率
員工	勞資會議、年度考核、內部公告、教育訓練、意見箱	薪資福利、職場健康、人才培訓、誠信文化	每年/定期
供應商	採購會議、供應商大會、品質查核	誠信交易、交期品質、法令遵循	不定期/每年
客戶	業務洽談、滿意度調查、官網線上諮詢、產品說明會	產品創新、售後服務、資訊安全	每年/即時
政府機關	官方函文、政策說明會、法規申報平台	租稅遵循、環境管理、勞動法規、	依規定/不定期

● **申訴與檢舉機制 (GRI 2-23 / 2-26)**

為有效補救負面衝擊 (Remediation) 並確保利害關係人之權益，廣錠科技建立嚴謹之申訴管道。員工、合作夥伴或外部人士如發現營運過程涉及違法、誠信受損或侵害人權之事項，皆可透過以下方式提出：

- **公司聯絡窗口：** 管理部、各廠區管理人員

- 電子郵件信箱：tina@ibasesolution.com (投資人/外部)
tina@ibasesolution.com (員工/人權)
- 舉報信箱：tina@ibasesolution.com (針對違規與不誠信行為)
- 服務專線：(02)7753-5888

隱私與免責保護：本公司對申訴案件之身分資料嚴格保密，並確保舉報者不會因提出疑慮，而受到報復或不當待遇。

● 申訴案件處理流程 (GRI 2-25)

本公司建立標準化處理流程 (SOP)，確保每一案件皆能獲得公正處置：

1. **受理：**專責單位接獲案件後，依程序完成登錄、分類並立案。
2. **調查：**依案件性質成立調查小組。涉及貪腐案件由稽核室承辦；人權或職場紛爭由人資單位協辦；涉及高階主管由獨立董事列席監督。
3. **處理：**依據調查結果採取糾正與補救措施。若違反法令或規章，將提請獎懲委員會決議處分。
4. **回應與改善：**將結果書面回覆申訴人。

● 2025 年度申訴案件統計

在 2025 年度，廣錠科技未發生重大之申訴案件，本年度未接獲檢舉案件；亦無違反勞動、環境、社會或經濟法規之重大裁罰紀錄。

類別	檢舉案件數	成立案件數	結案率
勞資與人權議題	0	0	100%
誠信經營與貪腐	0	0	100%
環境保護與公共安全	0	0	100%
客戶隱私與資安	0	0	100%

本公司將持續強化內部管理與利害關係人之互動，來維護誠信、開放的企業文化，致力成為利害關係人信賴的好夥伴。

4.05 風險管理

相關內容包括「風險管理機制」、「法規遵循」等。

廣錠科技致力於建立風險管理與法規遵循機制，將風險控管融入日常營運決策中。透過系統化的辨識、評估、監控與回應程序，確保公司在變動的市場環境中，可維持營運韌性，並達成永續經營目標。

4.05.1 風險管理機制 (GRI 2-12 / 2-13 / 2-16 / 2-25)

本公司風險管理範疇涵蓋策略、營運、財務及法令遵循等四大面向。各部門定期辨識與評估風險，並擬定因應措施。本公司透過內部控制、內部稽核及外部審查持續監控風險執行成效，並由主管定期向董事會報告。

● 廣錠科技風險管理流程

階段	管理重點與執行情形
風險辨識	建立整體機制： 範圍包括策略、營運、財務及法令遵循等風險。透過內部控制與跨部門協作，持續監控風險變動，適時調整管理策略，以確保營運穩定並支持永續發展目標。

階段	管理重點與執行情形
風險評估	界定權責與分析：各單位負責其範圍內之風險辨識與評估。 1.風險評估：分析風險事件發生之可能性及影響程度，評估其對公司營運、財務及永續發展之潛在衝擊。 2.因應與監控：針對變動因素進行分析，擬定因應措施，持續檢視與調整策略。
風險控制及監督	外部審查與內部稽核： 1.外部審查：分階段檢視制度執行情形，綜合評估各項指標表現，優化政策完整性。 2.內部稽核：依年度稽核計畫，進行跨部門重大主題專項查核。針對缺失項目，即時提出改善措施並追蹤，確保符合內控與法令規範。
風險溝通	董事會監督：風險管理執行情形，由最高主管或授權專責人員彙整；每年至少一次向董事會報告，以確保風險資訊之即時性與透明度。

4.05.2 法規遵循（GRI 2-27）

本公司法令遵循管理制度，將法規遵循作為企業誠信經營的核心。透過內部控制制度與定期稽核，確保各項營運活動皆符合營運所在地之相關法令。2025 年度，本公司未發生重大違反環境、社會或經濟法規之情事。

● 2025 年度法令遵循報告：

- 重大貪腐事件：零發生。
- 法規裁罰金額：零重大裁罰。
- 風險報告頻率：依規每年至少一次向董事會提報。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護（GRI 418）

廣錠科技深知資訊安全與客戶隱私保護，是企業穩健營運與誠信治理的重要基礎。面對數位化發展趨勢，本公司持續強化資訊安全管理制度與防護措施，保護公司營運資訊、技術資產及客戶資料安全。

4.06.1 資訊安全管理

本公司建立資訊安全管理機制，由相關權責單位統籌治理，定期檢視資安風險並推動改善措施。透過制度管理、技術防護與員工宣導並行，持續提升整體防護能力。

2025 年度執行成效：

制度監控、弱點修補、防毒管理、備份機制及教育宣導持續推動；年度未發生重大資訊安全事件。

項目	2025 年度
重大資安事件	0 件
個資外洩事件	0 件
客戶隱私申訴	0 件

4.06.2 客戶隱私保護（GRI 418）

廣錠科技重視客戶個人資料保護，依循《個人資料保護法》及相關法令規範，建立資料蒐集、處理、利用與保存之管理機制，確保個人資料使用具合法性、正當性與透明

性。

● 客戶隱私管理機制

- 告知義務：僅於特定目的及必要範圍內蒐集資料，並明確告知使用目的與範圍。
- 存取控管：採行權限分級管理、帳號管理及資訊防護措施，確保資料安全。
- 保密承諾：接觸個資之人員依規定接受教育宣導並遵守保密義務，防止未授權存取或外洩。
- 持續改善：定期檢視管理流程與系統機制，提升客戶隱私保護水準。

● 2025 年度客戶隱私績效指標

指標項目	2025 年度達成情形
經確認之客戶個資外洩事件	0 件
受影響之客戶人數	0 人
個資保護政策覆蓋率	100%
投訴案件數 (來自主管機關或外部團體)	0 件

2025 年度，本公司未發生任何侵害客戶隱私或遺失客戶資料之投訴案件。廣錠科技將持續落實個資保護機制，以贏得客戶與利害關係人的長期信賴。

4.07 參與各類社團組織 公協會參與 (GRI 2-28)

廣錠科技重視與產業、公協會及專業機構之交流合作，透過參與各類產業組織與專業平台，積極掌握市場趨勢、政策方向及技術創新機會，強化與利害關係人之溝通合作，提升企業競爭力與永續發展動能。

本公司依據營運發展方向及產業屬性，持續關注工業電腦、智慧能源、儲能設備、充電基礎設施及電子製造等領域之相關組織與交流活動，藉由產業鏈合作與資訊共享，促進技術升級與市場拓展。

廣錠科技智能電動車充電站產品 IBS-MDC 已取得相關國家標準認證 (如 CNS 16128、CNS 16127、CNS 16125、CNS 15663)，展現公司於智慧充電與能源應用領域之技術實力。未來將持續透過產業參與與跨域合作，推動創新應用與永續成長。

廣錠科技將持續透過參與公協會與產業交流平台，落實企業公民責任，除掌握市場資訊與政策趨勢外，亦致力推動產業合作與技術標準發展，為我國工業電腦、智慧能源與儲能產業創造長期價值與企業競爭力。

4.08 產品及服務管理

本公司將產品的品質、安全與客戶意見回饋，視為企業經營的重要基礎。隨著公司持續深耕工業電腦、儲能設備及相關整合應用領域，致力建立完善管理體系，確保產品自研發、製造、交付至售後服務各階段皆符合品質要求，並提供透明、真實之產品資訊。

4.08.1 顧客健康與安全 (GRI 416)

本公司針對各類產品建立品質與安全管理機制，依循相關法規、客戶規範及國際標準，透過產品生命週期管理，確保產品之安全性、可靠性與使用效能。

- **產品安全管理機制**
- 全流程管控：涵蓋產品設計開發、零組件採購、製造組裝、測試驗證、出貨與售後服務。
- 標準化作業：透過品質管理制度、標準作業程序 (SOP) 及風險評估，降低潛在品質風險。
- 雙向溝通機制：設置客戶服務窗口，蒐集產品使用回饋並即時改善。

項目	2025 年度
產品安全違規	0 件
產品召回	0 件
標示違規	0 件

- **2025 年度顧客健康與安全指標**

指標項目	2025 年度執行績效
產品安全評估覆蓋率	100%
產品安全檢測通過率	100%
因產品安全引起之重大違規或罰款	0 件

4.08.2 行銷與標示 (GRI 417)

廣錠科技重視產品資訊揭露之正確性與完整性，確保產品行銷、規格說明、包裝標示及服務資訊具備真實性、透明度與一致性，以維護客戶權益及公司長期信譽。公司透過內部審核機制與跨部門協作流程，定期檢視對外資訊內容，確保產品資訊符合實際功能、品質標準及相關法令要求。

- **產品與服務標示管理**

本公司產品涵蓋工業電腦、儲能設備、智慧充電應用及其他客製化電子產品，相關產品資訊依產品特性、客戶需求及適用法規進行標示與揭露，內容包括產品規格、操作說明、安全注意事項、維護資訊及售後服務聯絡方式等。

2025 年度，廣錠科技於產品品質、安全控管及行銷透明度方面維持穩健表現，未發生重大產品標示違規或重大產品安全事件。本公司將持續優化品質管理制度與資訊揭露機制，提供客戶更安全、可靠且值得信賴之產品與服務。

- **2025 年度行銷與標示管理指標**

指標項目	2025 年度執行績效
產品標示審核覆蓋率	100%
因產品行銷不實之違規事件數	0 件
因產品標示不當之違規事件數	0 件

4.09 供應鏈管理

廣錠科技將供應商視為永續發展的重要合作夥伴。因應公司工業電腦、儲能設備、智慧充電應用及客製化電子產品等多元營運需求，本公司重視品質穩定、交期管理、法令遵循與 ESG 表現，與合作夥伴共同提升整體價值鏈競爭力與營運韌性。

- 供應鏈管理機制 (GRI 2-6)

本公司對關鍵供應商定期進行交期、品質、服務與配合度評估，並要求合作夥伴共同遵循誠信經營與相關法令規範，建立長期穩定之合作關係。

- 在地採購 (GRI 204-1)

本公司在符合品質、交期與成本效益之前提下，優先評估與營運所在地供應商合作。透過在地採購，可縮短物流距離，並促進地方產業發展，強化供應鏈即時應變能力。

- 永續供應鏈管理 (GRI 308-1 / 414-1)

本公司逐步規劃將環境與社會管理要求納入供應商管理機制，2025 年度未發生重大供應商違反環境、勞動或安全相關重大事件。未來將持續透過合作，攜手供應鏈夥伴提升永續競爭力。

- 合規情形：全年度未發生任何供應商涉及重大環境汙染、侵犯勞動人權或職業安全之違規事件。



5、社會面

5.01 人力發展

相關內容包括「人權承諾」、「人力結構」。

5.01.1 人權政策與承諾 (GRI 2-23 / 2-24 / 408 / 409 / 411)

廣錠科技深信尊重人權是企業永續經營的重要基礎，並將人權議題納入公司治理與永續管理架構。2025 年度，本公司持續關注員工權益、勞資關係、供應鏈管理及多元共融等議題，依循國內相關法令及國際人權原則，致力保障員工、供應商及各利害關係人之基本權益，將人權理念融入日常營運與管理決策。

● 人權政策與承諾

本公司制定人權政策，並支持下列國際原則與準則：

- 《聯合國世界人權宣言》
- 《國際勞工組織 (ILO) 工作基本原則與權利宣言》
- 《聯合國企業與人權指導原則 (UNGPs) 》
- 《聯合國全球盟約十項原則》

本公司承諾提供安全、平等、尊重與具尊嚴之工作環境，禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動及童工，並重視多元、公平任用原則之職場文化發展。

● 人權管理機制

本公司透過制度化管理機制推動人權保障，包括定期檢視勞動法令遵循情形、召開勞資會議、辦理教育訓練及推動職業安全衛生管理，以維護員工權益與職場安全。對供應商管理方面，亦逐步納入勞動人權、工時薪酬、職業安全及法令遵循等要求，降低供應鏈潛在風險。

本公司設有申訴與溝通管道，由相關權責單位受理員工及利害關係人反映事項，確保意見得以妥善處理與改善。2025 年度未發生重大違反人權事件，未來將持續精進人權管理作為，營造友善、安心且永續之工作環境。

● 2025 年度執行成效

評核項目	執行績效 (2025 年度)
強迫勞動與童工	零違規。無發生任何聘用童工或涉及強迫勞動之情事。
職場歧視與騷擾	零案件。無收到任何有關職場歧視、人道待遇不當之正式投訴。
原住民族權益	無侵害紀錄。營運活動未影響原住民族及在地社區之傳統權益。
教育訓練	全體員工完成「人權政策與職業道德」宣導，完訓率達 100 %。

2025 年度，廣錠科技未發現任何重大違反人權事件。相關人權政策及遵循結果已揭露於公司永續報告書及官網「永續發展專區」，並持續透過多元管道與利害關係人進行溝通。

5.01.2 人力組成 (GRI 2-7 / 2-8)

相關內容包括「員工結構」、「非員工結構」。

5.01.2.1 員工結構

廣錠科技秉持共融共好之企業精神，致力建構多元、平等與包容之職場環境，重視員工平等機會、職涯發展與工作尊嚴。本公司透過公開招募、多元人才延攬及內部

培育機制，持續強化人才發展與組織穩定性。本公司以臺灣為主要營運據點，持續推動在地就業與人才培育，2025 年臺灣籍員工占比約為 83%。

截至 2025 年底，本公司正職員工總數為 116 人，整體人力結構維持穩定。面對產業升級與智慧製造、能源管理及電子應用市場發展趨勢，公司持續優化人才配置、強化專業能力培育與組織效能，展現對在地人才發展與企業永續經營之長期承諾。

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	女	45	0	0	45	0	45
	男	71	0	0	71	0	71
	總數	116	0	0	116	0	116

註：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工

「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算

「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工

「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付*

依勞雇類型與國籍地區分類員工人數

年份	國籍	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	臺灣	96	0	0	96	0	96
	越南	18	0	0	18	0	18
	印尼	1	0	0	1	0	1
	巴西	1	0	0	1	0	1
	總計	116	0	0	116	0	116

本公司未聘用兼職員工，因此一般聘雇員工與全職員工人數相同。

5.01.2.2 非員工結構

廣錠科技為因應營運彈性與專業需求，除正式員工外，亦適度運用非員工人力資源支援特定專業領域。截至 2025 年底，公司依業務需求聘用之非員工人力主要配置如下：

2025 年非員工類型與配置說明

類型	使用目的	管理方式
顧問與專家	1.新客戶及新市場的開發 2.產品研發的建議及方向 3.產品測試及除錯 4.其他可能事項	採專案契約管理，著重成果導向與知識傳承

2025 年度，廣錠科技未發生重大勞資爭議或違反勞動法規之情事。

5.01.3 員工多元包容及平等 (GRI 202 / 401 / 405 / 406)

廣錠科技重視工作場所之多元性、包容性與平等機會，致力打造公平、尊重差異且無歧視之職場環境，使不同背景、性別、年齡及身心條件之員工皆能安心工作並發揮專業潛能。公司於招募、任用、培訓、升遷及薪酬管理過程，均以能力與績效為基礎，提供平等發展機會。

一、少數族群與身心障礙者就業支持

本公司遵循相關法令，推動身心障礙者及多元族群就業機會，並依實際職務需求提供友善工作環境與合理支持措施。2025 年度聘用身心障礙員工共 1 人，占總員工人數約 1%。如有法定進用差額情形，將依法辦理並持續尋覓合適人才。

二、高齡化與多元就業推動

因應人口結構變遷與人才需求，本公司持續推動中高齡人才留任、經驗傳承及多元就業措施，鼓勵資深員工分享專業經驗，並依員工不同生命階段需求，提供彈性管理與友善工作安排，以提升組織韌性與人才穩定度。

三、人力政策與內部規範

本公司透過相關制度落實人權與平等待遇，包括公平招募任用、禁止強迫勞動、反歧視原則及工時假勤管理等機制，確保員工權益受到保障，並維持安全、尊重與合規之工作環境。

四、性別友善與女性發展

廣錠科技重視女性人才發展與職場參與，持續提升女性員工與女性主管之發展機會。公司提供育嬰留停、產假、哺乳時間及其他友善措施，協助員工兼顧工作與家庭，持續推動多元共融職場文化。

中長期目標：

本公司目標至 2030 年底，達成女性員工與女性管理階層占比皆不低於 33%，建構更平衡的決策體系。本公司將持續透過制度優化、人才培育及文化推動，落實多元共融之職場環境。

依職級及性別之員工人數及占全體員工比

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	2	1.72%	8	6.9%	10	8.62%
	非主管	43	37.07%	63	54.31%	106	91.38%
2024	主管	1	0.72%	9	6.47%	10	7.19%
	非主管	46	33.09%	83	59.71%	129	92.81%
2023	主管	2	1.49%	9	6.72%	11	8.21%
	非主管	47	35.07%	76	56.72%	123	91.79%

註：百分比係以各年度全體員工總人數為分母計算。

依職級與年齡之員工人數統計

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	0	4	6	10
	非主管	25	68	13	106
2024	主管	0	3	7	10
	非主管	33	81	15	129
2023	主管	0	5	6	11
	非主管	35	80	8	123

雇用當地居民為高階主管的比例

	2025	2024	2023
高階主管人數	6	7	8
高階主管為當地人人數	6	7	8
比例	100%	100%	100%

註：「高階主管」係指協理級以上主管。

廣錠科技股份有限公司之薪酬與福利政策均符合相關法令規範，並致力保障員工權益；本公司於主要營運據點提供具市場競爭力之薪酬、獎金及福利制度，以吸引與留任優秀人才。公司重視性別平等與公平待遇，薪酬制度不因性別而有差異，並依職務內容、專業能力及績效表現作為核薪與調薪依據。

同時，本公司參酌產業薪資水準、市場行情及營運成果，提供獎金、津貼及多元福利措施，協助員工維持穩定生活並專注於專業發展。2025 年員工總人數維持穩定，人力結構持續優化；員工新進率為 19 %，員工離職率為 31 %，與近年趨勢相比無重大異常變動。

我國地區正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	14	10	24	10	10	4	24
2024 年	10	26	36	10	21	5	36
2023 年	28	46	74	21	50	3	74
新進率(%)							
2025 年	11%	8%	19%	8%	8%	3%	19%
2024 年	7%	19%	26%	7%	15%	4%	26%
2023 年	22%	36%	58%	16%	39%	2%	58%

我國地區正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	女	男		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	13	26	39	8	24	7	39
2024 年	13	21	34	9	21	4	34
2023 年	26	52	78	17	55	6	78
離職率(%)							
2025 年	10%	21%	31%	6%	20%	5%	31%
2024 年	10%	15%	25%	7%	15%	3%	25%
2023 年	20%	41%	61%	13%	43%	5%	61%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

廣銳科技股份有限公司致力建構友善、多元與包容之職場文化，並透過制度化管理機制強化對歧視、不平等待遇及職場不當行為風險之預防與管理。本公司建立多元申訴與通報管道，提供員工適當且安全之反映機制，以保障個人權益並維護良好工作環境。

本公司由相關權責單位負責案件受理、調查與處理，並依案件性質採取客觀、公正及保密原則辦理；重大或具風險之案件將提報管理階層列管追蹤，以確保問題獲得妥善改善，落實公司治理責任與職場尊重文化。

5.01.4 員工權益及福利 (GRI 401 / 405)

廣銳科技股份有限公司視員工為企業永續發展之核心資產，致力提供具市場競爭力之薪酬制度、完善福利措施及安全健康之工作環境，並透過公平透明之績效評估與獎酬機制，與員工共享經營成果，提升組織競爭力與員工向心力。

一、薪酬制度與績效連結

本公司依據營運績效、產業水準及員工個人表現，建立合理薪酬制度，並定期檢視調整。依公司章程規定，年度如有獲利，將依規定提撥員工酬勞及董事酬勞；另依績效考核結果辦理薪資調整、獎金發放及年終獎勵，以鼓勵優良表現並吸引留任人才。

二、法定與制度性保障

本公司依法提供勞工保險、全民健康保險及退休金制度，保障員工基本權益；並設置職工福利委員會、勞資溝通機制及申訴管道，促進勞資關係和諧。另視需要提供團體保險、健康促進及其他福利措施，營造友善職場環境。

三、員工福利措施

公司由職工福利委員會統籌福利活動與相關措施，並由公司與福委會共同推動各項員工關懷方案。2025 年度員工福利執行情形包括社團活動補助、婚喪喜慶慰助、節慶活動、員工旅遊、健康檢查及關懷措施等，相關人數與金額請依實際執行情形填列。未來將持續優化福利制度，提升員工幸福感與工作滿意度。

廣銳科技股份有限公司視員工為企業永續發展之核心資產，致力於提供具市場競爭力之薪酬制度、完善福利措施及安全健康之工作環境，並透過公平透明之績效評估與獎酬機制，將公司經營成果與員工共享，以提升整體組織競爭力與員工向心力。

(一)、薪酬制度與績效連結

本公司依據營運績效、產業水準及員工個人表現，建立合理薪酬制度，並定期檢視調整。

- 依公司章程規定，年度如有獲利，提撥 1%～20%為員工酬勞，並提撥不高於 3%為董監酬勞
- 依績效考核結果調整薪資與獎金
- 年度終了依營運成果發放年終獎金

項目	2025 年度
員工平均調薪率	3%~5%
年終獎金	有
員工酬勞	無
退休金制度	有
團體保險	有

(二)、法定與制度性保障

本公司依法提供員工基本保障，並建立制度化福利架構：

- 辦理勞工保險及全民健康保險
- 設置職工福利委員會並依法提撥福利金
- 建立勞資溝通機制與申訴管道
- 提供團體保險（意外險、醫療險）

(三)、員工福利措施

本公司認同企業對於社會責任之影響，努力經營本業，給予員工穩定及優質之就業環境，為公司股東及相關利害關係人謀取最大福利。本公司成立職工福利委員會，依法提撥福利金，制訂並推展各項福利措施。員工與公司簽訂之勞動契約，契約條文皆符合法令規範，且在雙方合意之前提下所簽訂。公司禁止任用未滿 16 歲之童工。

員工福利措施及實施項目，包括下列項目：①壽星生日禮券。②婚、產、喪假時均發放補助金。③三節發放年節禮券或禮品。④每年定期國、內外員工旅遊。⑤除加入勞工保險及健康保險外，每位員工加保團體福利保險。⑥每年依營運狀況，發給員工年終獎金及員工酬勞。⑦公司同仁每三年得享有一次公費健康檢查。

本公司依中華民國勞工退休金條例（以下簡稱「新制」）之實施，其退休金之給付由本公司按月於每月工資提繳不低於百分之六做為退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。此外，本公司訂有完善之工作管理，載明各項管理辦法，內容明訂員工權利義務及福利項目，並定期檢討修訂福利內容，以維護所有員工權益。

2025 年度員工福利執行情形：旅遊補助總經費 942 千元，補助人數共計 128 人；婚喪喜慶請領人數共 19 人，總金額為 79 千元；其他福利費用共計 592 千元

本公司成立職工福利委員會，相關福利活動由公司與福委會共同策劃。除法定標準外，提供多元福利制度。各項福利如下表。

保險 / 健檢福利	休假制度	福委會各項福利
1. 勞保、健保及勞工退休金提撥 2. 員工團體保險 3. 國外出差旅遊平安險 4. 員工定期免費健康檢查 5. 特殊工種人員健康檢查	1. 週休二日、特休 / 年假依勞基法規定 2. 有薪陪產假、產假、家庭照顧假、育嬰 留停假、女性生理假、安胎假、產檢假 3. 到職滿六個月員工可享有 3 天特休假	1. 年終尾牙聯歡及抽獎 2. 國內、外旅遊活動 3. 部門聯歡餐會補助 4. 三節禮金或禮品 / 員工生日禮金 5. 婚喪喜慶禮金、慰問金員工生育津貼 6. 員工優惠特約商店

(四)、家庭與育兒友善措施

廣錠科技股份有限公司致力營造友善家庭之工作環境，支持員工兼顧工作與家庭責任，並依相關法令提供育嬰留職停薪、產假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假等制度，協助員工於不同人生階段取得工作與生活平衡。公司亦鼓勵男性員工共同參與育兒責任，推動性別平等與家庭友善文化。

2025 年度，本公司符合育嬰留職停薪資格之男性員工為 1 人、女性員工為 2 人；實際申請育嬰留職停薪之男性員工為 0 人、女性員工為 2 人。未來將持續優化相關制度與支持措施，打造更具包容性與關懷性的職場環境。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2025 年		2024 年		2023 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	2	1	1	0	1	0
實際申請育嬰留停人數	2	0	1	0	1	0
育嬰留停應復職人數 (A)	2	0	1	0	1	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	2	0	1	0	1	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	1	0	1	0	1	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	1	0	1	0	1	0
育嬰留停回任率 (B / A)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育嬰留停留任率 (D / C)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(五)、退休金制度與長效保障 (GRI 401)

廣錠科技股份有限公司重視員工退休保障與長期福利，除依法為員工辦理勞工保險與全民健康保險外，並提供團體保險等福利措施，強化員工在職期間之保障與照顧，協助員工安心工作與規劃未來生活。

本公司依《勞工退休金條例》辦理退休金制度，適用員工之退休金由公司按月依規定提繳至員工個人退休金專戶，提繳比例不低於月薪資之 6%。員工退休時，得依相關法令規定，選擇按月領取月退休金或一次請領退休金。公司並依法辦理相關申報與提繳作業，確保制度執行之合規性與完整性。

5.01.5 團體協約 (GRI 2-30)

廣錠科技股份有限公司重視和諧穩定之勞資關係，致力建構公開、透明且雙向溝通之職場環境，保障員工權益並促進勞資合作。雖本公司目前未設立工會，全體員工之薪酬福利、勞動條件及工作規範，均依《勞動基準法》及相關法令辦理，並透過公司制度提供優於法令之管理與福利措施。

本公司召開勞資會議，並設置職工福利委員會及相關溝通機制，作為勞資雙方意見交流與參與管理之正式平台。另設有員工申訴信箱、申訴專線及意見反映管道，確保員工建議與需求得以及時傳達並獲得妥善處理，持續強化互信與尊重之職場文化。

2025 年度，本公司未發生重大勞資爭議、違反勞動法令或重大申訴案件。未來將持續精進人力資源制度、員工福利措施、職業安全管理及人才發展計畫，打造安全健康、多元包容之工作環境，實現企業與員工共同成長之永續目標。

本公司勞資溝通管道暢通，員工關係和諧，2023至2025 年並無重大申訴案件發生，分為一般與重大申訴案件數量統計如下表。

年度	一般申訴反應	重大申訴反應
2025	0	0
2024	0	0
2023	0	0

5.01.6 人才培育與發展 (GRI 404)

本公司定期舉辦員工教育訓練，宣導公司經營理念及永續經營與社會責任的重要性。本公司針對每位新進員工進行教育訓練，並鼓勵各部門配合工作內容，積極安排參與外部進修課程提升員工專業職能。針對誠信經營，本公司除於新人教育訓練課程中將誠信經營之納入訓練課程外，亦透過部門會議或主管會議宣達誠信經營的理念，落實於日常管理中。

本公司於 2020 年起，由管理部統籌規劃部門主管培訓計劃，讓公司各組織與成員都能以專業、熱誠態度經營組織、市場與客戶；強化教育訓練機能與規劃長期人才培育計畫。

員工進修及訓練情形，說明如下：

- ①公司內部不定期舉行訓練課程，依實際需要請員工參加。
- ②員工得視工作需要參加外部訓練課程，其費用則由公司全額補助。
- ③與財務透明相關人員取得證照情形，稽核室 1 人通過證基會舉辦之企業內部控制基本能力測驗。

於年底會進行教育訓練需求調查，收集個別員工以及部門對教育訓練的需求內容，依據員工之工作屬性及部門需求，佐以申請政府勞工在職進修之相關補助，安排年度內部教育訓練或安排員工參加外部教育訓練，以確保員工具備足夠的知識與技能，足以勝任其工作任務。

為公司永續經營的訂定良好基礎，以員工為本公司核心資產，打造多元、自主的學習環境；亦希望透過良好的訓練環境，培養出具有樂觀、積極、專業、創新的優秀人才。各階段人員培訓課程如下：

1.內部訓練
由同仁在其專業領域內擔任講師，傳授自身經驗與專業知識；在不同階段進行培訓，例如單位新進人員；公司亦採取不同的訓練計畫，如員工職務基礎訓練、一般專業知識(如資安課程等)，務求達到最佳的培訓效果。
2.新進人員訓練
一般職業安全衛生教育訓練課程與專業知識（包括個人資料保護法、智慧財產權之維護及管理、專利權介紹、商標權介紹、個資法條文簡介、營業秘密及資訊安全之常識和危機意識等）、組織與制度、工作規則與職掌，並定期進行考核及督導等。
3.外部訓練
由同仁自行報名，參與外界教育訓練機構或政府機關開辦之專業課程，例如研發、生產流程、品質管理，員工職務專業訓練與自我進修等，公司每年提供同仁外訓補助經費。
4.進修補助
補助優秀同仁赴國內知名學術機構進修學位，在工作中持續學習相關的知識與技能。

2025 年度，公司內部教育訓練不定時對新進員工進行基礎訓練；外部教育訓練費用合計 46 千元，共 145 小時，含公司管理相關教育訓練 81 小時、稽核相關教育訓練 24 小時、財務相關教育訓練 24 小時，及其他教育訓練 16 小時。

2026 年度，公司除仍將安排內部同仁的教育訓練外，在外部訓練上，預計花費 143 千元，共計 137 小時。

5.02 職業安全及衛生（GRI 403）

廣銳科技股份有限公司重視員工安全、健康與工作環境品質，相關安全衛生及環境管理事項由權責單位統籌辦理。本公司遵循《職業安全衛生法》及相關法令，並訂有《安全衛生工作守則》，作為工作場所管理與作業執行之依據。公司定期檢視辦公區域、生產作業環境、設備設施及作業流程之安全性，持續降低工作環境對員工健康與安全之潛在風險。

本公司依法辦理新進員工一般安全衛生教育訓練，建立基本安全觀念。安全衛生教育訓練，包括消防講習、緊急應變演練、災害預防、作業安全及健康促進等課程，提升同仁之防災意識與應變能力。職安衛管理相關人員亦持續參與外部專業訓練與進修，以強化專業知能與管理效能。

公司並提供員工定期健康檢查、健康諮詢及必要之健康指導服務，關注員工身心健康狀況，並針對特殊健康風險提供個別化協助。2025 年度公司職業災害人數為 2 人，其中通勤事故 1 人、工作事故 1 人，職業災害比率為 1.7%。

5.02.1 職業安全及衛生政策

一、管理政策與治理架構

廣銳科技重視員工職業安全與健康，遵循《職業安全衛生法》及相關法令規定，提供安全、健康及友善的工作環境，降低職業災害發生風險。

二、管理系統與適用對象

職安衛管理適用於全體員工，對於外部工作者，公司要求遵守相關安全規範；必要時，提供安全宣導與作業管理措施，以共同維護作業場所安全。

三、危害辨識與事故調查

本公司定期執行危害辨識、風險評估與工作環境巡檢，針對高風險項目採取改善措施。

四、教育訓練和員工參與

公司持續辦理新人的安全衛生及健康促進等教育訓練，並鼓勵員工參與意見回饋，共同建立安全文化。

五、健康促進與員工權利

本公司推動健康檢查、母性健康保護及急救資源配置等措施。員工如發現立即危險情況，有權通報或暫停作業並撤離至安全地點，2025 年度未發生因通報安全事件而受不利處分情形。

本公司重視職場環境安全，針對當年度新人訓練皆實職前基礎安全衛生宣導；此外，日常亦透過多元管道及不定期宣導提升同仁之防災康意識，維護友善專業的工作環境。

六、健康促進與急救資源

廣錠科技全面落實同仁健康管理，除實施新進及在職同仁定期健檢外，並依法配置各據點急救人員，建構完善的職場健康防護體系。

七、保護通報機制與員工權利

員工於作業中若察覺即時危險，有權立即通報或自主退避至安全地點。在 2025 年，本公司無任何因安全通報或退避而受懲處之紀錄。

八、職場性別尊重

對職場性騷擾申訴管道

● 申訴專線電話：(02)7753-5888

● 申訴專用信箱或申訴電子信箱：tina@ibasesolution.com

廣錠科技致力建構零騷擾職場，頒布「性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」，保障全體員工及求職者免於性騷擾威脅。接獲申訴即啟動專責委員會保密調查，針對屬實者施以調職、減薪等懲戒，並提供心理諮商轉介與醫療資源支持。

5.02.2 職業傷害

廣錠科技股份有限公司定期統計並檢視各營運據點之職業災害與健康事件資料，作為職業安全衛生管理、資訊揭露及持續改善之重要依據。透過事故分析、風險檢討與預防措施推動，持續強化工作場所安全與健康管理成效。依據 2025 年度統計：

- 未發生任何導致死亡之職業災害事件。
- 共計發生 1 件於工作場所執行職務之職業傷害事故。
- 2025 年度發生 0 件因重大設備故障、作業疏失或違反職安衛法令而受主管機關裁罰之情形。
- 本年度共有 0 名員工被診斷為職業病。

項目	2025 年度
重大職災	0 件
職業病	0 件
因工死亡	0 件

為維護員工健康與預防職業傷害，本公司持續推動以下措施：

- 定期檢視工作環境、設備安全及作業動線，改善潛在風險。
- 辦理作業環境監測與設備維護，提升作業安全性。
- 委託專業醫療機構辦理健康檢查，並提供健康風險評估與追蹤管理。
- 辦理安全衛生教育訓練與健康促進活動，提升員工自我保護意識。

此外，除員工外之其他工作者（如承攬商、訪客等）於 2025 年度未發生重大工傷事故，亦無重大工作日損失情形。未來，本公司將持續優化管理制度與作業流程，打造更安全、健康與具韌性之工作環境。

5.03 社會參與 (GRI 413)

廣銳科技股份有限公司將社會參與視為企業永續發展的重要一環，秉持回饋社會與共好共榮之理念，透過公益參與、產業合作及人才培育等多元方式，積極投入社會價值創造，善盡企業公民責任。

本公司配合參與公益活動，支持櫃買中心攜手上櫃及興櫃公司共同推動之公益計畫，響應中華基督教救助協會 1919 食物銀行相關捐助行動，協助經濟弱勢及急難家庭取得生活所需資源，關懷高齡弱勢與偏鄉需求，實踐企業對社會關懷之承諾。

在產業推廣與技術創新方面，本公司持續參與國內外產業展會、技術論壇及專業交流活動，展示工業電腦、儲能設備、智慧充電應用及客製化電子產品等創新成果，促進市場交流與技術合作，提升臺灣產業國際能見度與競爭力。

廣銳科技將持續關注社會公益議題，未來將視營運情況規劃參與更多公益活動。



6、環境面

6.01 氣候變遷

廣錠科技股份有限公司重視企業營運對環境之影響，並將氣候變遷風險與低碳轉型議題納入永續發展策略與營運管理。本公司承諾遵循中央及地方主管機關相關環保法規，以合法合規為基本原則，持續推動節能減碳、資源效率提升及污染預防等管理措施，降低營運活動對環境之衝擊。本公司已建置溫室氣體盤查機制，並逐步強化氣候治理與資訊透明度。

廣錠科技主要營運型態以工業電腦、儲能設備、智慧充電應用及電子產品組裝整合為主，非高耗能、高耗水製程產業，整體環境衝擊相對可控。惟面對國內外碳費、能源價格波動及供應鏈減碳要求，公司持續評估對營運成本、供貨穩定與市場競爭力之影響，並透過能源管理、設備優化及綠色產品布局，提升企業韌性與永續競爭力。本公司遵循環境保護相關法令，持續推動節能減碳、資源節約及廢棄物減量措施，以降低營運活動對環境之影響。

6.01.1 氣候監督及治理架構

本公司董事會為氣候相關風險與機會之最高監督單位，負責審議永續發展政策、重大環境議題及氣候管理方向，定期檢視執行情形與改善成果。管理階層則透過永續發展委員會，由董事長擔任召集人，統籌公司治理、永續環境、社會公益及永續資訊揭露等小組工作，推動溫室氣體盤查、節能減碳措施、法規遵循及風險管理事項，並每年至少一次向董事會報告執行進度。

6.01.2 氣候風險與機會 (GRI 301)

短期風險：國內碳費徵收、電價上升、原物料與關鍵零組件價格波動。

中期風險：國外碳稅、再生能源規範、極端氣候造成國內外生產、供應鏈與物流中斷。

長期風險：淨零轉型趨勢帶來資本支出調整與技術升級需求。

主要機會：儲能設備、智慧充電站、能源管理系統及低碳解決方案市場需求成長，可望成為新營運動能。

6.01.3 極端氣候事件及轉型行動之財務影響

截至目前，極端氣候事件未對公司財務造成重大損失，惟電力成本波動、物流延遲及供應鏈中斷仍可能增加營運成本。公司透過備援規劃、供應商管理及節能改善措施，降低相關衝擊。

6.01.4 氣候風險管理流程整合

本公司已將氣候變遷與環境風險納入整體風險管理制度，透過年度風險辨識、溫室氣體盤查及營運檢討機制，作為決策與資源配置的重要依據。

6.01.5 情境分析與韌性評估

本公司目前尚未正式導入完整情境分析模型，未來將參考主管機關永續相關指引，逐步規劃建立情境分析與韌性評估機制，以面對氣候變遷之應變能力。

6.01.6 轉型計畫與環境管理原則

本公司持續推動下列轉型方向：

1. 提升能源使用效率。

2. 推動溫室氣體盤查與減量。
3. 強化廢棄物分類與合法清運。
4. 降低用水量並提升資源效率。
5. 評估再生能源與綠電導入機會。
6. 發展儲能與智慧能源相關產品。

6.01.7 內部碳定價

依目前營運規模與產業特性，本公司尚未建立內部碳定價制度，未來將視法規要求、客戶需求及市場發展趨勢，再逐步評估和規劃。

6.01.8 氣候相關目標與進度

本公司研議規劃訂定短、中、長期環境管理方向：

- 短期 (2025-2026)：完成盤查制度優化、推動節能宣導。
- 中期 (2027-2028)：強化減碳目標管理、完成查證準備。
- 長期 (2029 以後)：建構低碳營運模式，提升再生能源與智慧能源布局。

6.01.9 溫室氣體盤查與具體行動

依 2025 揭露資料，公司已完成個體公司盤查作業，主要涵蓋汐止辦公室、汐止廠及蘆竹廠。2025 年排放量如下：

- 範疇一：38.4959 公噸 CO₂e
- 範疇二：377.4079 公噸 CO₂e
- 總排放量：415.9038 公噸 CO₂e

2026 年度將持續更新盤查數據並依規定辦理揭露。

具體節能行動

- 室內空調溫度控制於 25~26°C。
- 持續更換 LED 節能燈具。
- 分區照明管理與節電宣導。
- 推動紙張減量與資源回收。
- 發展儲能與智慧充電應用產品。

6.02 溫室氣體管理 (GRI 305)

因應全球氣候變遷與減碳趨勢，廣銳科技深知溫室氣體管理為企業永續發展之核心。本公司持續推動溫室氣體盤查作業，以確實掌握營運過程中所產生之溫室氣體排放狀況，並作為研擬減碳策略與目標之基準。

6.02.1 溫室氣體排放量

6.02.1.1 溫室氣體盤查資訊 (GRI 305)

本公司依據 ISO 14064-1 標準及環境部指引進行溫室氣體盤查。最近年度之溫室氣體總排放當量為 415.9038 公噸 CO₂e/年。各範疇/類別之排放佔比與詳細數據如下：

最近年度 溫室氣體盤查結果 (單位：公噸 CO₂e)

範疇 / 類別	排放源項目	排放當量 (公噸 CO ₂ e/年)	範疇佔比 (%)
範疇一 (類別一)直接溫室氣體排放	固定排放	0.0034	0.001%
	製程排放	0	0%
	移動排放	11.2862	2.71%
	逸散排放	27.2063	6.54%
	範疇一 小計	38.4959	9.26%
範疇二 (類別二)能源間接排放	外購電力	377.4079	90.74%
總計	總排放當量	415.9038	100%

註：以上數據依溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法第二條第一款規定，溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量(公噸 CO₂e)表示，並四捨五入至小數點後第三位。

6.02.1.2 溫室氣體排放強度 (GRI 305-4)

為有效評估營運成長與碳排放之脫鉤情形，本公司導入溫室氣體排放強度之計算。

年度	範疇一及範疇二 總排放量 (公噸 CO ₂ e)	個體營收淨額 (新台幣 佰萬元)	排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 佰萬元)
2025	415.9038	235	1.7698

6.02.1.3 盤查數據計算與方法學說明

為確保數據的準確性與一致性，本公司溫室氣體盤查之計算基礎與參考依據如下：

1. 活動數據來源：

- 移動排放 (公務車使用之汽油/柴油)：以加油紀錄統計。
- 固定/製程排放 (化石油氣、二氧化碳等)：以採購紀錄統計。
- 能源間接排放 (電力)：以臺灣電力公司電費單統計。

2. 全球暖化潛勢 (GWP) 值：溫室氣體排放當量計算採用 IPCC 第五次/第六次評估報告 (AR5/AR6) 之數值。

3. 排放係數：電力排碳係數採用經濟部能源署公告之最新年度電力排碳係數；各項燃料及原物料之排放係數則參考環境部「溫室氣體排放係數管理表」。

4. 盤查氣體種類：本公司盤查涵蓋法規規範之七種溫室氣體。經實際盤查鑑別，本公司營運產生之氣體為二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O) 及氫氟碳化物 (HFCs) 等四種；而全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃) 等三種氣體，因非屬本公司營運活動與製程範圍，其實際排放當量為零。未來將依盤查結果，逐步研議減量目標。

6.02.2 溫室氣體盤查時程規劃

本公司因應主管機關溫室氣體盤查及查證揭露規範，持續推動集團與合併子公司盤查作業，並由管理階層定期追蹤執行進度，適時向董事會報告，以提升氣候治理與資訊透明度。

工作項目	已完成與預計完成時間
規劃溫室氣體盤查作業	2022 年
正式實施碳盤查統計，並將規劃持續監控評估極端氣候所造成的營運衝擊與損害，並針對各種可能影響營運之災害風險，納入風險管理評估並擬定因應措施。	2024 年
完成盤查資訊揭露	2026 年
減碳目標、策略及具體行動計畫揭露	2027 年
確信資訊揭露	2028 年

管理說明

1. 本公司將依主管機關規範與實際營運情形，滾動式調整盤查與查證時程。
2. 盤查作業將參考 **GHG Protocol** 與 **ISO 14064-1** 等國際標準執行。
3. 查證作業將視法規要求及公司治理需求，規劃未來委由合格第三方機構辦理。相關執行情形將揭露於年報、永續報告書或公開資訊觀測站。

6.03 能源管理 (GRI 302)

廣銳科技股份有限公司重視能源管理對企業永續經營與氣候變遷因應之重要性，將節能減碳視為環境管理核心工作之一。本公司主要營運型態以電子產品組裝、測試、倉儲及辦公作業為主，雖非高耗能產業，仍持續推動能源效率提升措施，透過設備優化、制度管理與員工節能宣導，降低能源耗用與營運過程之環境衝擊。

本公司能源數據來源為電費帳單，為溫室氣體盤查資料；定期檢視各營運據點之能源使用情形，並結合溫室氣體盤查作業，逐步建立能源數據管理基礎，以作為未來節能改善、減碳目標設定及管理決策之重要依據。

6.03.1 能源使用政策與節能措施 (GRI 302-4)

6.03.1.1 能源管理政策

本公司秉持「有效使用能源、提升設備效率、降低環境負荷」之原則，持續推動能源管理制度，並由管理單位負責統籌各據點用電與節能措施執行情形。能源管理重點包括：

1. 持續監控用電與能源使用趨勢。
2. 強化節能設備導入與汰舊換新。
3. 建立員工日常節能習慣。
4. 結合溫室氣體盤查推動減碳管理。
5. 逐步提升整體營運能源效率。

6.03.1.2 短中長期管理目標

期間	管理目標
短期 (未滿 3 年)	建立能源使用基礎數據管理，持續推動節電宣導與日常管理
中期 (3 年以上至未滿 5 年)	導入設備效率改善方案，結合盤查數據、導入碳管理機制
長期 (5 年以上)	建立低碳營運模式，強化再生能源與智慧節能管理

6.03.1.3 2025 年度節能措施

本公司於 2025 年度持續推動下列節能方案：

1. 空調管理：辦公區空調溫度設定原則不低於 25 ~ 26°C。
2. 照明優化：辦公區、廠區及倉儲空間持續採用 LED 節能燈具。
3. 分區控制：作業區域採分區開關設計，減少非必要照明耗能。
4. 設備管理：電腦、影印機及生產設備於非使用時關機或待機節能。
5. 員工宣導：透過內部公告、郵件與教育訓練推廣節能行為。

6.03.2 能源使用情況 (GRI 302-1 / 302-3)

6.03.2.1 能源使用概況

本公司主要能源來源為外購電力，用於辦公設備、空調系統、生產設備及照明用途；另少量燃料使用於公務車輛或運輸需求。由於公司未設置高耗能製程設備，能源使用結構以電力為主。

6.03.2.2 2025 年度能源使用說明

能源類別	使用情形	管理措施
電力	為主要能源來源	LED 照明、空調管理、設備節能
燃料油	少量公務車使用	車輛管理與油耗控管

能源類別	能源項目	原始計量單位	2025 年消耗總量	能源消耗當量 (十億焦耳 GJ)
直接能源 (非再生)	汽油	公秉 (kL)	4.971	164.994
	柴油	公秉 (kL)	0.001	0.048
間接能源 (非再生)	外購電力	千度 (MWh)	796.219	2,886.389
總計	消耗能源總量			3,036.431

註 1：上述能源消耗數據涵蓋本公司 2025 年度營運控制邊界內之所有活動，與溫室氣體盤查邊界一致。

註 2：能源熱值轉換係數依據經濟部能源署最新公告之「能源產品單位熱值表」，計算轉換為十億焦耳 (GJ)。電力 1 千度 = 3.6 GJ；汽油 1 公秉 = 32.66 GJ；柴油 1 公秉 = 36.13 GJ；液化石油氣 1 公秉 = 24.94 GJ。

6.03.2.3 能源密集度 (GRI 302-3)

為評估能源使用效率與營運績效之關聯，本公司以年度營業收入作為密集度計算基礎，追蹤單位營收所對應之能源耗用情形，作為後續節能改善及營運管理參考指標。

【2025 年度組織內部能源密集度】

項目	單位	2025 年度
組織內部能源消耗總量	十億焦耳 (GJ)	3,063.43
個體營收淨額	新台幣 佰萬元	235.26
能源密集度	GJ / 佰萬元	12.91

註 1：組織內部的能源密集度計算方式為：以本公司該年度消耗之總能源 (GJ) 除以當年度之個體營收淨額 (新台幣佰萬元)。

註 2：本密集度比值僅涵蓋組織內部之能源消耗量，包含直接消耗之汽柴油，以及間接消耗之外購電力

未來將持續強化能源數據蒐集品質，逐步揭露能源密集度趨勢與改善成果，以提升資訊透明度。

6.03.2.4 未來精進方向

在能源使用方面，本公司規劃朝著下面項目努力：

1. 持續推動節能設備更新與系統優化。
2. 評估智慧電表與即時監控系統導入可行性。
3. 強化各據點能源績效追蹤機制。
4. 結合溫室氣體減量目標推動低碳轉型。
5. 提升員工參與度，建立全員節能文化。

本公司持續推動節能措施，未來將建立年度能源績效追蹤機制。

6.04 水資源管理（GRI 303）

廣錠科技股份有限公司雖無大量耗水之製造製程，主要營運型態為電子零組件組裝、測試、倉儲管理及辦公作業，用水需求以員工生活用水、環境清潔及少量作業清潔用水為主，整體用水量相對穩定。本公司營運據點之用水由大樓管理委員會及出租人統一管理，目前尚未取得獨立用水量資料。

本公司重視水資源之有效使用與管理，持續透過日常節水措施、設備維護及員工宣導，降低水資源浪費，並減少營運活動對環境之影響，朝向資源效率提升與永續經營目標邁進。

6.04.1 水資源管理

6.04.1.1 取水來源與管理原則

本公司各營運據點之用水來源以「自來水」為主，未使用地下水、地表水或海水，對所在地區水資源供應及生態環境未造成重大取水壓力。

公司依循合法用水、有效管理與持續改善原則，定期檢視用水情形，作為後續節水管理與設備改善之參考依據。

6.04.1.2 2025 年度水資源管理措施

為提升用水效率並落實節約用水文化，本公司持續推動以下措施：

1. 員工宣導

於辦公區域、茶水間及洗手間張貼節水標語，並透過內部宣導提升同仁節水意識。

2. 節水設備

持續檢視並採用節水型水龍頭、兩段式沖水設備及相關節水設施，降低日常用水量。

3. 設備維護

定期巡檢供水與排水設備，避免漏水、滴水及異常耗水情形。

6.04.1.3 水資源風險評估

經檢視本公司營運模式與據點所在地條件，目前未涉及高耗水製程，亦非位於高水壓力地區，整體水資源風險屬低度可控。

惟本公司仍持續關注氣候變遷、極端乾旱及區域供水政策變化，必要時啟動應變措施，以確保營運穩定。

6.04.2 用水情況

廣錠科技主要從事電子產品研發、製造及相關技術服務，營運用水以員工日常生活用水及辦公場所清潔用水為主，未涉及高耗水製程，因此對水資源依賴程度較低。

本公司營運據點包含商辦大樓及租賃廠房，其用水管理及計費由大樓管理委員會及出租人統一管理。目前尚未建立獨立用水量統計機制，因此未取得完整用水量數據。雖未取得獨立用水資訊，本公司仍持續推動節約用水觀念，宣導員工落實節水措施，包括隨手關閉水龍頭、加強設備巡檢及降低不必要用水，以提升資源使用效率。

水資源使用情形

	2025 年
用水度數(汐止辦公室+汐止廠)	2,868 度
總取水量 (立方公尺)	無法取得
回收再利用水量	0
耗水量	無法取得
高耗水製程	無

註 1：本公司營運據點之用水由大樓管理委員會及出租人統一管理，目前尚未取得獨立用水量資訊。

6.04.3 污水排放與耗水量

6.04.3.1 污水排放管理 (GRI 303-4)

廣錠科技股份有限公司重視污水排放管理與環境法規遵循。公司主要營運活動為電子零組件組裝、測試、倉儲管理及辦公作業，未設置高污染或高排水之製造製程，營運過程未產生重大工業廢水。

本公司污水來源以員工日常生活污水、清潔用水及少量作業清潔排水為主，各營運據點均依所在地建築物或園區管理規範辦理排放管理。

2025 年度，本公司未發生重大污水排放違規事件或環保裁罰情形。

6.04.3.2 耗水量與排放數據 (GRI 303-5)

本公司用水用途以員工盥洗、洗手間使用、環境清潔及日常作業需求為主，無大量製程耗水情形，整體耗水量相對穩定。

基於營運特性，取用水資源多數於使用後排入污水系統，水分蒸發、產品涵水或製程消耗比例有限。因此，原則上總取水量與總排水量差異不大。

6.05 廢棄物管理 (GRI 306)

廣錠科技重視廢棄物管理與資源循環利用，遵循《廢棄物清理法》及相關環保法令規定，持續推動源頭減量、垃圾分類及資源回收措施，以降低營運活動對環境之影響。本公司主要從事電子產品研發、製造及相關技術服務，營運產生之廢棄物以一般生活垃圾、辦公廢棄物及資源回收物為主，未涉及大量製程廢棄物或有害事業廢棄物產生。

6.05.1 廢棄物管理與減緩措施

持續推動垃圾分類及資源回收措施。

6.05.1.1 相關一般廢棄物與資源回收

各營運據點所產生之生活垃圾、紙類、塑膠容器及其他可回收物，依所在地建築物或園區規範進行分類回收與集中清運。辦公區域持續推動減紙化作業、電子文件管理及重複使用包材，以降低一般廢棄物產生量。

6.05.1.2 電子類廢棄物管理

針對汰換之資訊設備、報廢電子零件、線材及相關電子廢棄物，本公司依法交由具合法資格之回收或清運處理機構辦理，確保後續資源化或妥善處置流程符合規定。

6.05.1.3 源頭減量措施

本公司持續推動以下減廢行動：

1. 落實紙本文件電子化與雙面列印。
2. 優化包裝材料使用，減少一次性耗材。
3. 強化庫存管理，降低呆滯料件報廢風險。
4. 推動可回收資材再利用。
5. 提升員工分類回收意識與參與度。

6.05.2 廢棄物產生狀況與管理目標

6.05.2.1 2025 年度管理績效

本公司汐止辦公室及汐止廠區之一般廢棄物，由所在大樓管理委員會統一清運及處理；蘆竹廠區則依廢棄物管理相關規定辦理清運。2025 年度，蘆竹廠區非有害廢棄物產生量共計 **16.74 公噸**，並均委由合法清除處理機構辦理，符合相關環保法規。

本公司持續執行廢棄物分類、減量及委託合法業者處理，2025 年度整體廢棄物管理情形穩定，未發生重大環境污染事件，亦無違反廢棄物清理工法或遭主管機關裁罰情事。

6.05.2.2 2025 年度管理目標

項目	2025 目標
一般廢棄物減量	持續推動源頭減量與分類管理
電子廢棄物處理	100% 委由合法業者處理
資源回收	持續推動分類回收
法規遵循	維持零重大違規紀錄
員工參與	持續推動減廢教育宣導

6.06 生物多樣性 (GRI 101 : Biodiversity 2024)

廣錠科技營運據點未位於國家公園、自然保護區或其他法定生態敏感區域，營運活動以智慧硬體、工業控制設備、儲能系統及相關控制模組之研發、銷售、技術服務，以及辦公室與倉儲管理為主，對自然棲地及生物多樣性之直接影響有限。

本公司遵循環境保護相關法規，並將生物多樣性保護理念納入環境管理，持續關注營運活動對周邊環境之影響，落實污染預防、資源節約及廢棄物管理，以降低營運活動對環境可能造成之影響。

6.06.1 生物多樣性治理與政策

本公司董事會負責監督永續發展方向，永續發展委員會統籌推動環境管理相關工作，各權責單位依職掌執行相關管理措施。由於本公司營運據點未位於生態敏感區域，營運活動對生物多樣性之直接影響有限，仍持續遵循環境保護相關法規，推動污染預防、資源節約及廢棄物管理，降低營運活動對周邊環境之影響，並持續提升員工環境保護觀念，以支持企業永續發展。

附錄 1 GRI 章節對照表

GRI 條文	GRI 指標	永續報告書對應章節	頁碼	備註
GRI 101	生物多樣性			
GRI 2	一般揭露			
2-1	組織及報導 實況	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	P.2
2-2		組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告範圍與邊界	P.4
2-3		報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間 1.03.6 永續報告之責任單位	P.3 P.4
2-4		資訊重編	1.03.4 資訊重編	P.4
2-5		外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	P.4
2-6	活動與工作者	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.09 供應鏈管理	P.2 P.40
2-7		員工	5.01.2 人力組成	P.42
2-8		非員工的工作者	5.01.2 人力組成	P.42
2-9	治理	治理結構及組成	2.02 推動永續發展機制 2.03.2 董事會結構及運作情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	P.7 P.10 P.16
2-10		最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	P.15
2-11		最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	P.15
2-12		最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 4.05.1 風險管理機制	P.7 P.37
2-13		衝擊管理的負責人	4.05.1 風險管理機制	P.37
2-14		最高治理單位於永續報導的角色	2.01.1 永續發展方向 2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	P.6 P.7
2-15		利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	P.15
2-16		溝通關鍵重大事件	2.03.2.2 運作情形 3.01 利害關係人議合 4.05.1 風險管理機制	P.14 P.18 P.37
2-17		最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	P.10
2-18		最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	P.8
2-19		薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	P.15
2-20		薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	P.15
2-21		年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	P.15

2-22	政策與實務	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話 2.01 永續發展策略	P.1 P.5	
2-23		政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.04 溝通管道及申訴機制 5.01.1 人權政策與承諾	P.28 P.34 P.36 P.42	
2-24		納入政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	P.28 P.34 P.42	
2-25		補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制 4.05.1 風險管理機制	P.36 P.37	
2-26		尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	P.36	
2-27		法規遵循	4.05.2 法規遵循	P.38	
2-28		公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	P.39	
2-29	利害關係人 議合	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合 4.04 溝通管道及申訴機制	P.18 P.36	
2-30		團體協約	5.01.5 團體協約	P.49	
3-1	決定重大主題的流程		3.02 決定重大主題的流程	P.23	
3-2	重大主題列表		3.03 重大主題列表	P.27	
3-3	重大主題管理		3.04 重大主題之管理	P.28	
GRI 200	主題準則：經濟				
201-1	經濟績效	組織產生的直接經濟價值	4.01 經濟績效	P.32	
201-2		氣候變遷對財務影響與風險和機會	4.01 經濟績效 6.01 氣候變遷	P.32 P.53	
201-3		確定給付制義務及其他退休計畫	4.01 經濟績效	P.32	
201-4		取自政府之財務補助	4.01 經濟績效	P.32	
203-1		基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03 社會參與	P.52	
204-1		在地採購之比例	4.09 供應鏈管理	P.40	
205	反貪腐	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	P.34	
206	反競爭行為	反競爭行為反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範	P.34	
207	稅務	稅務方針	4.02 稅務	P.33	

GRI 300	主題準則：環境				
301	物料	物料管理	6.01.2 氣候風險與機會對業務及財務影響	P.53	
302	能源	組織內部的減少能源消耗	6.03 能源管理	P.56	
303	水資源	水與放流水	6.04 水資源管理	P.58	
305-1	排放	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	P.54	
305-2		間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	P.54	
306	廢棄物	廢棄物的產生與處理	6.05 廢棄物管理	P.59	
GRI 400	主題準則：社會				
401-1	勞雇關係	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	P.44	
401-2		提供給全職員工（不含臨時或兼職員工）的福利	5.01.4 員工權益及福利	P.46	
401-3		育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	P.46	
402-1	勞資關係	關於營運變化的最短預告期	3.01 利害關係人議合	P.18	
403-1	職業安全衛生	職業安全衛生管理系統	5.02 職業安全及衛生	P.50	
403-2		危害辨識、風險評估及事故調查	5.02 職業安全及衛生	P.50	
403-3		有職業健康服務	5.02 職業安全及衛生	P.50	
403-4		有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02 職業安全及衛生	P.50	
403-5		有關員工職業安全衛生之訓練	5.02 職業安全及衛生	P.50	
404-1	訓練與教育	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	P.49	
404-2		提升員工職能及過度協助方案	5.01.6 人才培育與發展	P.49	
405-1	員工多元化與平等機會	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等 5.01.4 員工權益及福利	P.10 P.44 P.46	
405-2		女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	P.44	
406-1	不歧視	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	P.44	
408	童工	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	P.42	

409		具有強迫或強制勞動事件重大風險之營運據點及供應商	5.01.1 人權政策與承諾	P.42	
411-1		侵害原住民族權利事件	5.01.1 人權政策與承諾	P.42	
412-2	人權評估	人權政策或程序的員工訓練	5.01.4 員工權益及福利	P.46	
413-1		與當地社區互動、衝擊評估及發展計畫之營運據點	5.03 社會參與	P.52	
414-1	供應商社會評估	使用社會標準篩選新供應商	4.09 供應鏈管理	P.40	
416-1	顧客健康與安全	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.08.1 顧客健康與安全	P.39	
417-1	行銷與標示	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	P.40	
418-1	客戶隱私	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	P.38	
419-1	社會經濟法規遵循	控制違反社會與經濟領域之法律和規定	4.05.2 法規遵循	P.38	

附錄 2 SASB 與 ESG 章節對照表

硬體業：永續發展主題與會計指標

表 1 永續揭露主題及指標

主題	指標	種類	衡量單位	代碼	輸入值 數據/說明	說明/章-頁碼
產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	不適用	TC-HW-230a.1	建立資訊安全管理機制，由相關權責單位統籌治理；2025 年度未發生重大資安事件	4.06 資訊安全及客戶隱私保護 (GRI 418) (P.38 – P.39)
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	量化	百分比 (%)	TC-HW-330a.1	(a)高階管理階層 (1)性別之百分比: 男性：80 %、女性：20 % (2)多元群體之代表性之百分比: 目前資料不足無法分析 (b)非高階管理階層 (1) 不適用 無獨立揭露非高階管理階層人員性別占比 (2)多元群體之代表性之百分比 不適用 (c)技術員工 (1)性別之百分比: 不適用 無獨立揭露技術人員性別占比 (2)多元群體之代表性之百分比 目前資料不足無法分析 不適用 (d)所有其他員工 (1)性別之百分比: 男性：59.43 %、女性：40.57 %，無明確區分職類，但整體員工性別比例為	5.01.2 人力組成 (GRI 2-7/GRI 2-8) (P.42 – P.43)

					男性：61.21%、 女性：38.79% (2)多元群體之代表性之百分比 目前資料不足無法分析 不適用	
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	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.1	目前未揭露	
	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 ²	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.2	目前未揭露	
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.3	目前未揭露	
	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	量化	公噸 (t) 百分比 (%)	TC-HW-410a.4	目前未揭露	
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	量化	百分比 (%)	TC-HW-430a.1	目前未揭露	4.09 供應鏈管理 (GRI 2-6 / 204-1 / 308-1 / 414-1) (P.40 – P.41)
	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			TC-HW-430a.2	目前未揭露	

	率，以及(2)相關 改正行動比率					
材 料 取得	與關鍵材料之使 用有關之風險管 理之描述	討 論 及 分 析	不適用	TC-HW- 440a.1	本公司產品主要採購一 般電子零組件及機構件， 未涉及衝突礦產相關關 鍵材料採購，故無重大相 關風險	4.09 供應鏈管理 (GRI 2-6 / 204-1 / 308-1 / 414-1) (P.40 – P.41)

表 2 活動指標

活動指標	種類	衡量單位	代碼	輸入值 數據/說明	說明/章 -頁碼
生產單位數量，按 產品類別劃分	量化	數量	TC-HW- 000.A	目前未揭露	
製造場所之面積	量化	平方公尺 (m ²)	TC-HW- 000.B	蘆竹工廠： 土地共 2,685 坪，室內面積 1,900 坪 汐止工廠： 權狀 1,684.75 坪	
自有場所產量之百 分比	量化	百分比 (%)	TC-HW- 000.C	目前未揭露	