



SUSTAINABILITY REPORT 2025

Innoconn
樺漢科技 Solutions For Smart Future

永續故事：實踐自然解方，開啟環境永續新扉頁

面對氣候變遷與生物多樣性挑戰，樺漢科技今年首度執行「自然解方（Nature-based Solutions, NbS）」行動，於淡水河流域啟動「河岸紅林、蜜徑共生」專案，透過生態養蜂促進水筆仔授粉生長，提升流域的防洪韌性。同時，參與宜蘭大同鄉植樹造林，擴展緩衝綠帶，創造碳匯效益。未來，期盼透過生態復育與碳匯實踐，持續守護環境。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄



● 生態養蜂計畫

圖為專案初期於養蜂農場辦理之培訓課程，由專業人員進行實務教學。



● 植樹造林活動

植樹鄰近打狗溪流域，圖前方為今年新植之樹苗。

目錄

CH1 前言

1.1 報告書簡介	04
1.2 經營者的話	06
1.3 永續績效	07

CH2 永續經營方針

2.1 永續策略與藍圖	10
2.2 利害關係人議合	13

CH3 健全公司治理

3.1 公司簡介	22
3.2 治理架構	24
3.3 經濟績效	32
3.4 責任商業行為	34
3.5 資訊安全	39
3.6 風險管理	43
3.7 氣候與自然風險、機會與韌性治理	49

CH4 綠色營運與創新

4.1 綠色設計	62
4.2 產品永續管理	66
4.3 供應鏈韌性	71

CH5 環境永續管理

5.1 環境與能源治理	82
5.2 溫室氣體管理	86
5.3 水源管理	90
5.4 廢棄物管理	91

CH6 共創人才價值

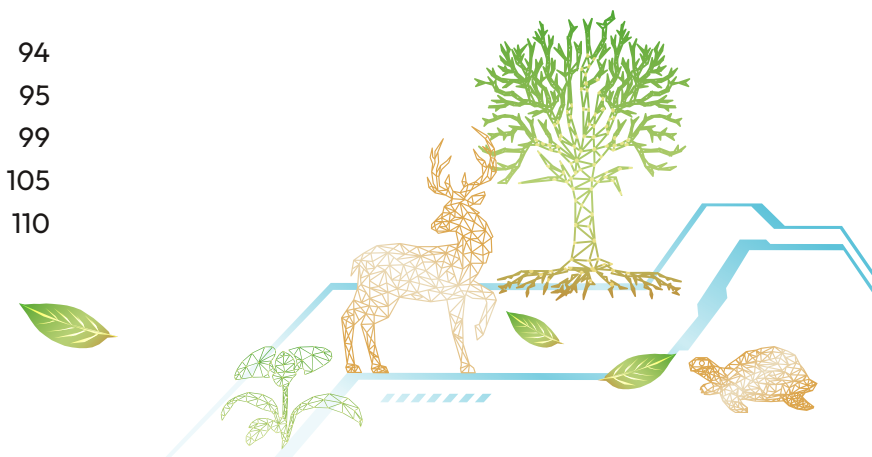
6.1 人力價值策略	94
6.2 多元共融與職場平權	95
6.3 人才吸引與留任	99
6.4 人才發展	105
6.5 職場安全與身心健康	110

CH7 實踐社會共融

7.1 弱勢關懷	116
7.2 環境永續行動	117
7.3 文化素養	119
7.4 產學合作與夥伴關係	120

CH8 附錄

附錄一 GRI 對照表	122
附錄二 SASB 準則索引表	125
附錄三 上市公司氣候相關資訊	126
附錄四 IFRS S2 氣候相關揭露對照表	127
附錄五 產業別永續指標資訊	129
附錄六 永續報告書查證聲明書	130



永續經營方針
健全公司治理
綠色營運與創新
環境永續管理
共創人才價值
實踐社會共融
附錄

CH1

前言

- 1.1 報告書簡介
1.2 經營者的話
1.3 永續績效



前言

■ 報告書簡介

經營者的話

永續績效

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

1.1 報告書簡介

1.1.1 報導期間

本報告書為樺漢科技股份有限公司（下稱「本公司」）發行之第五本永續報告書，揭露本公司於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間，在治理、產品、供應鏈、環境及社會等面向之績效、管理方針與目標。凡揭露內容涵蓋子公司及孫公司者，統稱為「樺漢集團」。本公司每年定期出版中、英文版永續報告書，並揭露於樺漢科技官方網站及公開資訊觀測站。

前次報告書發行時間	本次報告書發行時間	下次報告書預計發行時間
2025 年 8 月	2026 年 8 月	2027 年 8 月

本報告書之報導期間與合併財務報表一致，為求資訊揭露之完整性與可比較性，部分章節內容可能涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前及 2025 年 12 月 31 日以後之資訊，並於各該章節另行註明。

1.1.2 依循準則

● 本報告書參照

永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board)	GRI 準則 (GRI Standards)
永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board)	TC-HW / 電腦及周邊設備業準則
國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board)	TCFD 氣候相關財務揭露 (Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures)
聯合國開發計劃署 (UN Development Programme) 聯合國環境金融倡議 (United Nations Environment Finance Initiative) 世界自然基金會 (World Wildlife Fund) 非營利環境團全球樹冠層 (Global Canopy)	TNFD 自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)



前言

• 報告書簡介

經營者的話

永續績效

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露邊界包含樺漢科技個體與 13 家子（孫）公司：AIS INC、Ennoconn Hungary Kft、Kontron AG、帆宣系統科技股份有限公司、沅聖科技股份有限公司、昆山力盟機械工業有限公司、南京亞士德科技有限公司、威霸科技股份有限公司、超恩股份有限公司、越南樺漢、瑞祺電通股份有限公司、樺緯物聯股份有限公司及蘇州樺漢（持股 50% 以上之子（孫）公司均已納入）。另因營運策略改變，今年度排除樺旭能源股份有限公司。

本報告書各章節之揭露邊界如與前述說明有所差異，將於各章節內容或相關數據圖表下方補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據

經濟收入分配表採用經會計師查核簽證之合併財務報告數據。除另有註明外，財務數據均以新台幣為單位。

環境數據

溫室氣體排放量係依循 ISO 14064-1:2018 盤查之數據，並以經外部第三方查證之數據為主，如為自行盤查數據，將另行註明。水資源及廢棄物統計資料，係採各營運據點申報當地主管機關之數據。

社會及其他數據

社會及其他相關數據，係彙總各營運據點自行統計之資料。

1.1.4 資訊重編

本報告書之 ESG 重要數據揭露邊界涵蓋本公司及 13 家重要子公司，因營運策略改變，本年度排除樺旭能源股份有限公司，故邊界與前一年度不一致。2022 年度及 2023 年度之揭露邊界相同，惟與 2024 年度及 2025 年度不同。基於歷史資料完整性、統計口徑一致性及資料可驗證性考量，本公司未對 2022 年度及 2023 年度相關 ESG 數據進行重編，因此部分指標於跨年度趨勢比較時，應留意揭露邊界差異所造成之影響。

1.1.5 內部控制

本公司依《永續報告書編製及確信之作業程序》辦理 2025 年度永續報告書編製作業，由 ESG 推動辦公室統籌整體規劃、跨部門溝通及內容整合。永續發展暨提名委員會六大小組成員依各自職掌，負責提供報告書所需資料並撰寫相關內容。報告書完成編製後，由六大小組委員進行初審，續由永續長辦理複審，並依《永續資訊管理作業辦法》納入內部控制及內部稽核機制，經董事會核決後定稿。

1.1.6 外部保證 / 查證

本報告書經董事會核決後定稿，由 ESG 推動辦公室委任外部獨立之第三方查證機構執行查證作業，以提升報告書資訊揭露之可靠性與公信力。本年度委託 AFNOR 法標國際認證股份有限公司依循 AA1000AS v3（AccountAbility 1000 Assurance Standard v3）執行 Type 1（第 1 類型）中度保證等級作業，相關保證方法、範圍與結果請參閱《附錄六永續報告書查證聲明書》。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位	樺漢科技股份有限公司 永續發展暨提名委員會
聯絡窗口	ESG 推動辦公室
電話	02-55908050
電子信箱	esg@ennoconn.com
公司網站	https://www.ennoconn.com/tw/ennoconn-corporate-social-responsibility-esr/
地址	新北市中和區建康路 10 號 6F

前言

報告書簡介

■ 經營者的話

永續績效

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

1.2 經營者的話

樺漢科技在全體員工的共同努力下，2025 年全年度合併營業收入淨額為新台幣 1,423 億元，歸屬於母公司稅後純益為新台幣 32.1 億元，每股盈餘 23.26 元。

2025 年樺漢重新調整組織，深度整合 AI、物聯網與雲端等技術，打造出「軟硬整合」、「雲網結合」及「整合方案技術」全方位智慧方案生態系統，致力於服務世界各地工業及商業客戶，聚焦如下新三大事業：

1. 工業物聯網

包括邊緣運算、網安通訊、工業與嵌入式系統整合。

2. 智慧軟體與方案

涵蓋工業軟體、機器學習、數位雙生、雲地平台系統整合。

3. 智慧工廠與廠務

提供半導體設備及廠務系統、智能系統整合、高科技材料與設備。

樺漢積極布局多元垂直應用領域，包括智慧零售、智慧監控、智慧家居、資訊安全、交通、製造、能源、醫療、建築、園區；透過整合硬體、軟體與人工智慧驅動的服務，公司正積極推進 ESaaS（樺漢解決方案即服務）計畫，以滿足客戶的多樣化需求。

回顧面對國際貿易、關稅變動與產業變化的一年，2025 年營收相較去年略微下滑，但公司執行精實計畫及組織重整，審慎樂觀看待 2026 年稅後純益、每股純益年比高成長。目前公司在手訂單逾 1,900 億元，整體業務基礎穩健，預期 2026 年獲利將延續成長態勢。

2026 年樺漢集團將啟動新的五年計畫，持續深耕核心業務，積極拓展國際策略夥伴合作，在全球 73 個國家設立銷售服務據點，並於 24 個國家建置物流服務中心；成長動能包含樺漢個體持續高成長，及大客戶 NCRV 訂單約 150 億將開始進行，且公司將全面深化

邊緣 AI 應用產品，並致力於智慧城市與園區建置全球商機，我們保持樂觀面對挑戰，持續優化管理，以增進公司運營績效。

樺漢經營團隊暨全體員工一本初心，繼續肩負重擔、戰戰兢兢、迎向挑戰、開創新猷；在此衷心感謝各位股東長期以來給予公司的支持與鼓勵，經營團隊暨全體員工將持續秉持股東賦予營運之使命與責任，樺漢啟新程、開新局，努力全年獲利穩定成長，同時從內而外落實公司治理、風險管理與永續經營發展，創造公司、股東、供應商、合作夥伴等之利益最大化，共創多贏局面，迎向樂觀發展的金馬年。



樺漢科技董事長

朱德銓

樺漢科技總經理

蔡能志

1.3 永續績效



前言

報告書簡介

經營者的話

■ 永續績效

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

● ESG 綜合面向

S&P GLOBAL CSA 65 分



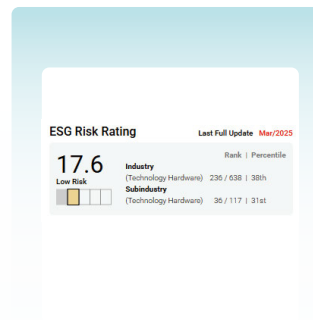
● ESG 綜合面向

MSCI ESG RATINGS BBB



● ESG 綜合面向

SUSTAINALYTICS 17.6



● ESG 綜合面向

TCSA 永續報告書銀獎



● E 環境保護

1.5°C 成效卓越標章



● S 社會公益

台灣人才永續行動聯盟



● S 社會公益

運動部運動企業認證



● S 社會公益

衛福部健康署
職場健康自主評核認證



前言

報告書簡介

經營者的話

■ 永續績效

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

● 樺漢 2025 年公司治理績效卓越

樺漢身為全球工業電腦與 AIoT 的領導者，ESG 績效也持續領先業界，於第十二屆公司治理評鑑榮獲前 5% 最高等級之優異成績，亦是近三年來二度獲得台灣主管機關的高度肯定。本公司積極響應政府淨零與永續政策，參與主管機關舉辦之各項法規座談與宣導會，透過密切的公私部門交流，將最新政策指引融入內部營運標準，同時對接國際揭露準則，提升永續資訊透明度。



樺漢落實多元化治理，董事成員具備產業與財會專業，女性董事占比超過四成，優於產業平均水準。為確保經營團隊與企業永續價值目標一致，也將高階經理人薪酬與 ESG 績效進行高度連結。此外，今年初也再度委請中華公司治理協會進行本公司 2025 全年度董事會外部績效評估，確保決策高層具備引領企業前行的效能。

在環境方面，2025 年樺漢透過設備優化、節水及綠電採購等方式推進減碳目標。今年更首度啟動自然解方（NbS）專案，於臺北淡水河流域進行生態復育、於宜蘭大同鄉參與植樹造林，透過實際行動響應政府政策，同時呼應聯合國 SDGs 及昆明 - 蒙特婁生物多樣

性框架目標。在供應鏈端，公司持續推動 ISO 20400 永續採購，透過供應商簽署永續採購準則及線上供應商大會等方式，帶動產業綠色轉型。

在人才培育方面，受惠於各項職場優化措施，樺漢離職率連續五年穩定下降。為了提升數位生產力，2025 年全面導入 AI 工具，使人力資本投資報酬率（HC ROI）大幅提升。此外，樺漢也持續擴大社會影響力，積極參與社區弱勢關懷與產學合作活動，透過人力與資金的投入，與利害關係人實踐社會共好。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

CH2

永續經營方針

2.1 永續策略與藍圖

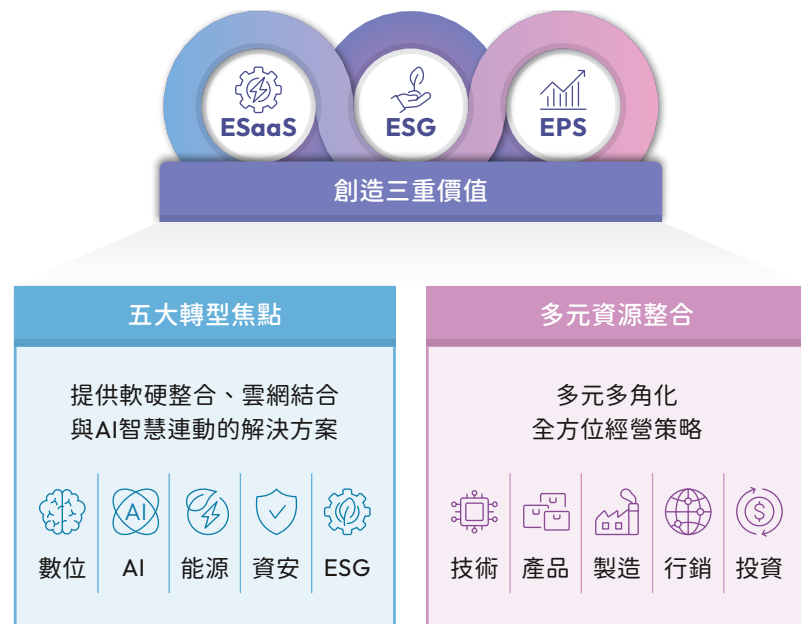
2.2 利害關係人議合



2.1 永續策略與藍圖

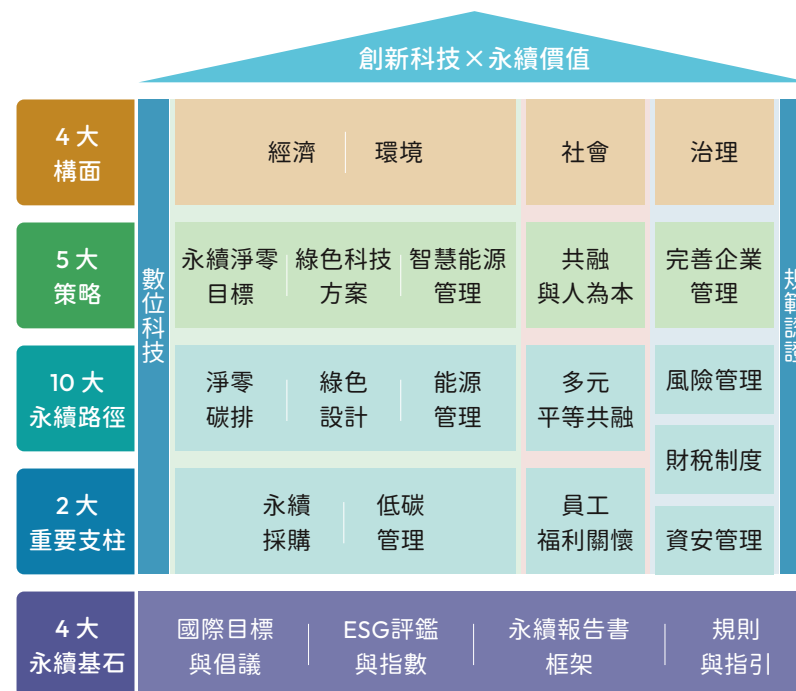
2.1.1 永續發展策略

樺漢科技為國際工業電腦品牌之一，以「誠信、共榮、永續創新」為基石，致力於提升企業 ESG 績效並創造價值。樺漢科技董事會核定之《永續發展實務守則》為最高永續指導原則，貫徹「推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強資訊揭露」四大方針，全方位落實永續責任。本公司採取獲利與永續並重的經營策略，實現股東、環境與社會之共同利益，創造多贏局面。透過「數位、AI、能源、資安、ESG」五大轉型焦點，整合技術、製造與投資等資源，協助客戶低碳轉型，開拓綠色創新事業，創造「ESaaS + ESG + EPS」三重價值，實現企業與環境共榮的承諾。



2.1.2 永續發展藍圖

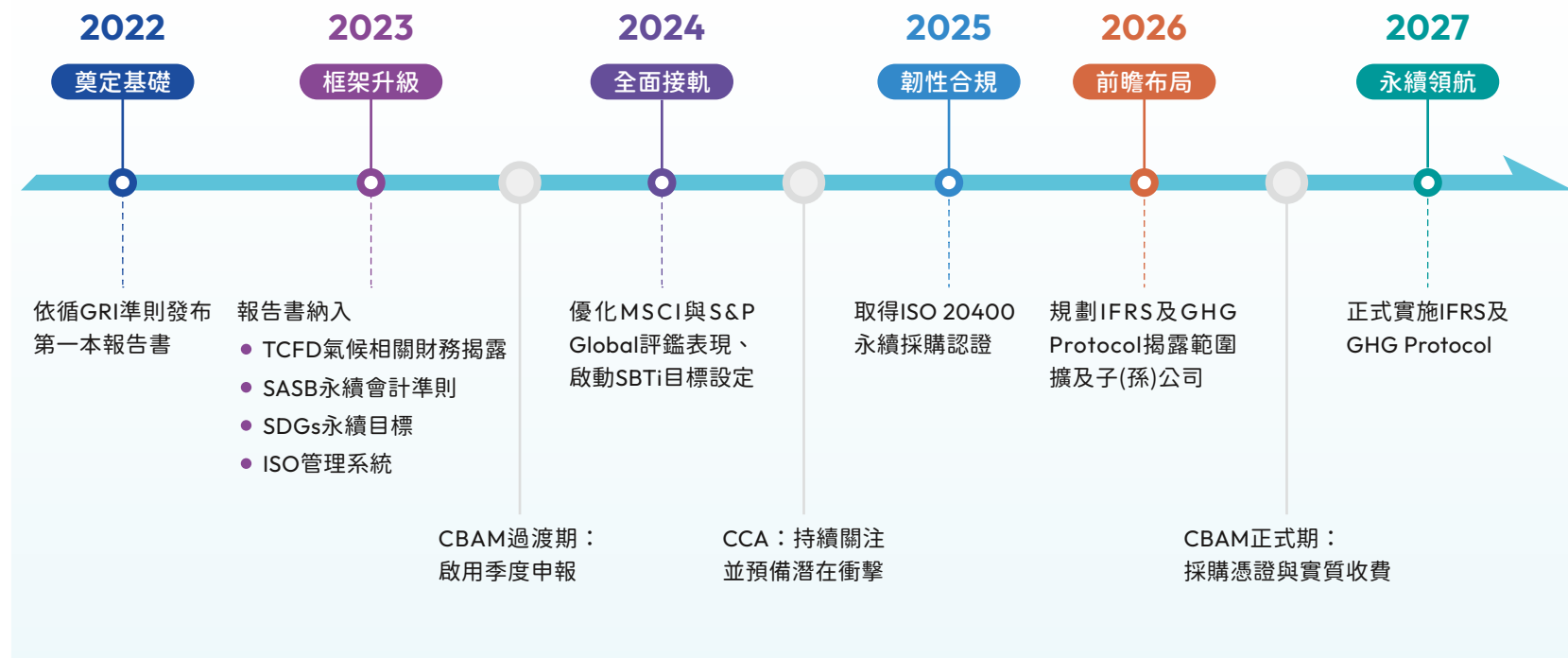
為了實踐 2030 永續發展藍圖，樺漢科技以「創新科技」與「永續價值」為使命。以「四大基石」為地基，確保資訊揭露接軌國際準則，並透過「數位科技」與「規範認證」兩大支柱，為環境、經濟、社會、治理四大核心架構支撐起樺漢科技的永續願景。在此架構下，深化四大構面，第一、二：環境與經濟面以智慧能源與綠色科技驅動轉型，打造綠色供應鏈，以達成淨零目標；第三：社會面落實以人為本，打造共融職場與員工福祉；第四：治理面透過風險控制與資訊安全，完善企業管理。透過層層推進的策略與行動，創造永續價值。



1 四大永續基石：深化 ESG 揭露，接軌國際

在全球 ESG 浪潮下，資訊揭露已從單純的合規，轉變為衡量企業韌性的關鍵指標。樺漢科技由永續長領軍推動藍圖，依循「國際目標與倡議、ESG 評鑑與指數、永續報告書框架、規則與指引」四大揭露方向。從 2022 年奠定基礎到 2023 年的框架升級，導入氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosure, TCFD）與永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB），也整合了 SDGs 與 ISO 管理系統，提升資訊透明度。過去兩年，不僅回應 MSCI 與 S&P Global 評級機構期待、響應科學基礎減碳目標倡議（Science Based Targets

initiative, SBTi），也積極規劃導入國際財務報告準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）及溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol），將 ESG 揭露範疇擴大至合併財務報表之子公司。另外，面對碳稅壁壘與國際經貿風險，在既有的 ISO 管理基礎上，2025 年深化 ISO 20400 永續採購指南，確保供應鏈符合國際標準，協助供應商夥伴共同跨越綠色貿易門檻。展望 2026 年，隨著碳邊境調整機制（CBAM）正式實施，與美國《清潔競爭法案》（CCA）的潛在影響，樺漢科技已做好前瞻布局，從內部合規延伸至產業共好，確立在綠色經濟中的領導地位。



2 兩大重要支柱：科技賦能轉型，合規奠定韌性

為了實踐永續藍圖，樺漢科技確立「數位科技」與「規範認證」兩大支柱。2025 年全面導入 AI 技術，提升員工工作效率，強化組織應對風險、掌握市場機會的能力，推進永續發展目標。

(1) 數位科技

在服務方面，樺漢科技整合 OpPredict 設備預測系統與 Edge AI 邊緣運算，透過異常告警與狀態預測，協助客戶優化能源管理與減碳效益，同時落實資安防護，保障數據隱私。在營運方面，為了加速數位轉型，本公司與 Google Cloud 合作，全面導入 Google Security Operations Enterprise Plus (SecOps) 與 Gemini Enterprise，驅動 AI 與資安策略。藉由 SecOps 鞏固企業防護網，保障工業設計、邊緣運算 (Edge AI) 與雲端整合等核心技術安全。另透過 Gemini 推動業務流程自動化與數據整合，更同步推動「AI 賦能培訓計畫」，培育員工掌握人機協作技巧，提升工作效能與決策品質，為企業注入創新動能。

策略	內容	
	 綠色轉型	- 智慧能源管理系統 - 溫室氣體盤查平台 - 產品碳足跡平台 - 智慧儲能平台 - 裝置監控預測系統
	 資安轉型	- SecOps - 網路安全 - 應用安全 - 資料安全 - 認證授權管理 - 安全監控稽核
	 AI賦能	- Gemini - NotebookLM - Google Workspace

(2) 規範認證

為鞏固企業韌性，樺漢科技從供應鏈、資安與氣候變遷三大全球風險切入，確立「規範認證」為核心支柱。透過永續長的領導，各單位建構涵蓋 ESG 各面向的防護網，將風險控管落實於單位日常營運。展望 2026 年，將導入 GHG Protocol 標準，將環境碳管理範疇延伸至子公司，奠定集團永續治理的技術底蘊。



環境永續

ISO 14001 環境管理系統
ISO 14064-1 組織碳盤查
ISO 50001 能源管理系統



社會責任

ISO 45001 職業安全衛生



公司治理

ISO 9001 品質管理系統
ISO 27001 資訊安全系統
ISO 20400 永續採購指南

樺漢集團積極推動全集團導入標準化管理系統，截至 2025 年底，集團重要子公司在 ISO 9001 品質管理、ISO 45001 職業安全衛生、ISO 14001 環境管理、ISO 14064-1 溫室氣體盤查覆蓋率皆超過 50%。其中，ISO 14001 以營收占比計算，取得認證覆蓋率已達 98.7%，顯示集團據點均已具備完善的環境管理基礎，未來將持續提升集團的國際認證比率。

樺漢集團 ISO 管理系統統計		ISO 9001	ISO 45001	ISO 14001	ISO 50001	ISO 14064-1	ISO 27001
1.	樺漢科技	V	V	V	V	V	V
2.	AIS INC	V	-	-	-	V	-
3.	Ennoconn Hungary	V	V	V	-	-	-
4.	Kontron AG	V	V	V		V	
5.	蘇州樺漢	V	V	V	V	V	-
6.	超恩	-	-	-	-	-	-
7.	南京亞士德	-	-	-	-	-	-
8.	昆山力盟	V	-	V	-	-	-
9.	越南樺漢	V	V	V	-	-	-
10.	威霸科技	V	-	-	-	-	-
11.	樺緯物聯	-	-	-	-	V	V
12.	沅聖科技	V	V	V	-	V	-
13.	帆宣科技	V	V	V	V	V	V
14.	瑞祺電通	V	V	V	-	V	V
總數		11	8	9	3	8	4
認證涵蓋比例		79%	57%	64%	21%	57%	29%

備註：認證涵蓋比例為取得該項認證家數除以總公司數（14 間）計算得出。

2.2 利害關係人議合

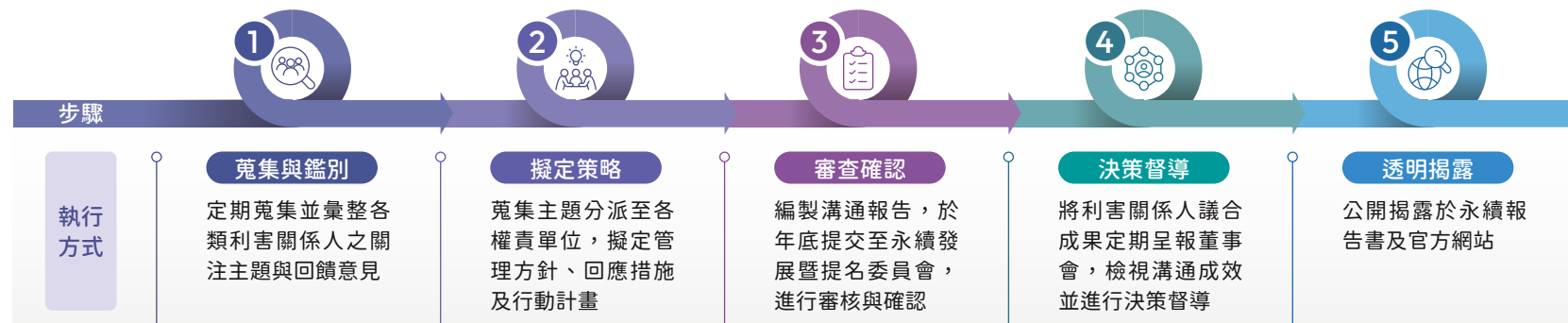
2.2.1 鑑別利害關係人

樺漢科技由 ESG 推動辦公室依循 AA1000 SES（2015）利害關係人議合標準，透過「依賴性、責任、關注度、影響力及多元觀點」五大構面，系統化盤點與樺漢科技密切互動的群體。本年度重新評估，2025 年的關鍵利害關係人與前一年度維持一致，確立為員工、客戶、供應商、主管機關及投資人五大群體。透過系統鑑別各方需求，並將分析結果轉化為本報告書的編製核心。

2.2.2 利害關係人溝通

樺漢科技透過多元溝通渠道廣納回饋，確保各方利害關係人能隨時表達意見，藉此洞察其關切焦點，並制定相應的解決策略與回應。

● 樺漢科技利害關係人溝通機制與管理程序



● 2025 年利害關係人溝通情形表

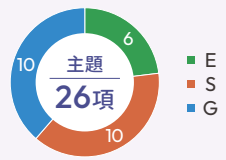
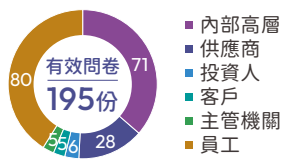
利害關係人	溝通管道及頻率	溝通成果	關注主題與對應章節	負責單位
員工 關係說明： 打造多元、平等、健康的工作環境，與員工共同成長	【定期】 - 透過全體員工月會，傳達公司營運方向及各項政策 - 每日主管會議，進行跨部門溝通協調 - 每季透過勞資和福利委員會會議討論各種福利問題的政策 【不定期】 - 透過培訓課程學習知識與技能	- 員工月會：2025 年增設「AI 應用與數位轉型」專題分享 - 職場健康服務：職護每月兩次，職醫每年兩次臨場諮詢 - 滿意度調查：每年一次作為優化職場環境依據，平時亦透過訪談與信箱進行溝通 - 專業培訓：2025 年全面啟動「AI 賦能培訓計畫」	薪酬與福利 6.3 學習與發展 6.4 多元與包容 6.2 職業安全 6.5	管理部 福委會
客戶 關係說明： 全球在地化 ESaaS 服務，協助客戶低碳轉型	【定期】 - 年度客戶滿意度調查活動 - 專案電話會議 - 由客戶主導之季度回顧活動 (Quarterly Business Review, QBR) 【不定期】 - 客戶來訪與稽核	- 客戶滿意調查活動：業務部每季進行客戶滿意度調查，並參加各客戶主導的 QBR 活動，匯報各專案整體進行狀況與合作展望，今年合計共 3 次。配合不定期的國內外客戶來訪與稽核共 23 次 - 電話會議：業務部每周與客戶各部門窗口有定期 / 不定期電話會議，同時每雙周舉行與客戶管理層的溝通會議，保持良好客戶關係，今年共 505 次電話會議	產品與服務品質 4.1、4.2 產品價格競爭力 交貨時間 客戶關係 4.1.2 客戶隱私保護 3.5.3	業務處

利害關係人	溝通管道及頻率	溝通成果	關注主題與對應章節	負責單位
 供應商 關係說明： 建立永續夥伴關係，推動具韌性之低碳供應鏈	【定期】 1. 供應商評估：經由合格供應商評估篩選實施對象，對供應商進行書面或實地評鑑 【不定期】 1. 新供應商評估：包括供應商 ESG 自評問卷與廠商評鑑報告表等 2. 溝通會議：視情況召開供應商大會或發布產業訊息與供應商交流，包括邀請供應商參觀或拜訪供應商、電話會議 3. 供應商檢舉辦法：參考《誠信經營作業程序及行為守則》與本公司檢舉制度、廠商承諾書（外包廠商不適用）	1. 新供應商評估：進行書面或實地評鑑，本年度共評估 17 家 2. 定期供應商評估：季度評鑑審查及輔導，本年度共評估 229 家 3. 專案與設變審核：針對設變或 DFM 討論之產品，將對供應商進行計畫外審核，本年度合計 8 件製造審核 4. 關鍵供應商會議：每週進行三大供應商各 1 次大型技術交流及供給會議，本年度三大廠商各 38 次會議。每季與重要供應商進行重要零組件研討會，了解市場趨勢與技術分析，本年度共 38 場 5. QBR 會議：每季進行以了解各廠商 B/B ratio，本年度共 229 家供應商 QBR 會議，確保報價競爭力	樺漢科技永續採購準則 4.3.5 遵守法律和 ESG 法規 3.4	運籌管理處 採購部
 主管機關 關係說明： 主動遵循法規，維持透明良好的雙向溝通	【不定期】 主管機關透過正式函文、電子郵件及電話連絡之方式，告知本公司應遵循之相關規範及應配合之政策施行	1. 函文與電子郵件：2025 年收到主管機關（金管會證期局、證交所及國稅局等）函文 119 封及證交所電子郵件 108 封，並與主管機關透過不定期之電話聯繫，瞭解本公司應依法規遵循及執行之各項事項	公司治理 3.2 永續發展 2.1 內稽內控 3.6 營運狀況 3.3	財務處 法務室 稽核室 ESG 推動辦公室
 投資人 關係說明： 本公司出資投資人及股東，應公平取得公司重大資訊，秉持誠信原則，維護股東權益	【定期】 1. 發布新聞訊息、公告月營收及每季財務狀況 2. 辦理法人說明會或線上法說會 3. 每年召開股東大會並出版年報 4. 設置股務及投資人關係窗口進行溝通 【不定期】 1. 即時重大訊息 2. 接待國內外法人及分析師來訪 3. 參加國內外論壇及路演	1. 投資人信箱：2025 年總計收到 46 封電子郵件 2. 法說會與座談會：2025 年共舉辦 3 場法人說明會、18 場法人產業座談會 3. 研究報告：2025 年外資、國內法人投資人研究報告總計 27 份 4. 媒體露出：2025 年新聞發稿 35 次、媒體露出總計 411 則。（含報紙 / 雜誌 / 網路 / 電視）	公司治理 3.2 永續發展策略 2.1 風險管理執行情形 3.6 股東參與營運績效 3.3	投資人關係 股務課

2.2.3 重大主題管理

本公司每年審視年度永續績效，並傾聽利害關係人回饋以動態調整重大主題。2025 年度之利害關係人議合成果與重大主題管理成效分析，已呈報永續長批准，並提報董事會核可，且分析結果亦作為 2026 年永續管理依據，並同步納入公司企業風險管理（ERM）流程，作為年度風險辨識、風險排序、管理措施及內部稽核計畫之參考，詳請參閱《3.6 風險管理》，展現最高治理層級對永續承諾的重視。

● 重大主題鑑別流程

流程	執行方式	2025 年執行成果					
 鑑別 利害關係人	依循 AA1000 SES（2015）利害關係人議合標準，透過「依賴性、責任、關注度、影響力及多元觀點」五大構面，界定本年度主要利害關係人。	五大 族群	維持五大族群 1. 員工 2. 客戶 3. 供應商 4. 主管機關 5. 投資人				
 蒐集 永續主題	1. 國際準則：參考全球永續性報導準則（GRI）、永續會計準則（SASB）、標普全球企業永續評鑑（S&P Global CSA）及聯合國永續發展目標（SDGs）。 2. 綜合評估：納入產業法規、同業標竿、專家顧問與利害關係人之觀點。	26 項 主題	歸納出 26 項主題，剖析其對利害關係人之直接或間接影響，以定義出最具顯著性之正負面衝擊。 				
 評估 衝擊程度	依循雙重大性（Double Materiality）原則，透過線上問卷衡量公司對環境、社會及利害關係人之影響，以及各永續議題對公司營運與財務表現之潛在影響，並採用 0-5 分量表進行量化評估。	195 份 有效問卷	目標回收 125 份，實際收回 229 份，排除無效問卷，有效問卷為 195 份，具充分代表性。 				
 篩選 重大主題	1. 內部評量：統計內部問卷各主題之正負向衝擊平均值。 2. 外部評量：採分層統計方式，先計算各類利害關係人群體之平均分數，再將各群體分數進行平均，確保各方意見權重相當。 3. 綜合排序：將內外部正負向分數加總。	權重 調整	重大主題評估結果經 ESG 推動辦公室與顧問團隊綜合研析，參考歷年重大主題、同業趨勢等調整權重。				
 確認 重大主題	1. 分數前六高之主題作為重大主題，並呈報永續發展暨提名委員會及董事會核決。 2. 依據 GRI 準則制定各主題之短中長期目標（KPI）與管理方針，並經第三方外部查證確保揭露品質。	六項 重大主題	<table><tr><th>與 2024 年相同主題</th><th>新增主題</th></tr><tr><td>1. 員工聘僱與留任 2. 資訊安全 3. 綠色設計與創新研發（更名） 4. 供應鏈管理 5. 能源</td><td>6. 職業安全衛生</td></tr></table>	與 2024 年相同主題	新增主題	1. 員工聘僱與留任 2. 資訊安全 3. 綠色設計與創新研發（更名） 4. 供應鏈管理 5. 能源	6. 職業安全衛生
與 2024 年相同主題	新增主題						
1. 員工聘僱與留任 2. 資訊安全 3. 綠色設計與創新研發（更名） 4. 供應鏈管理 5. 能源	6. 職業安全衛生						

● 重大主題鑑別圖



前言

永續經營方針

永續策略與藍圖

■ 利害關係人議合

健全公司治理

綠色營運與創新

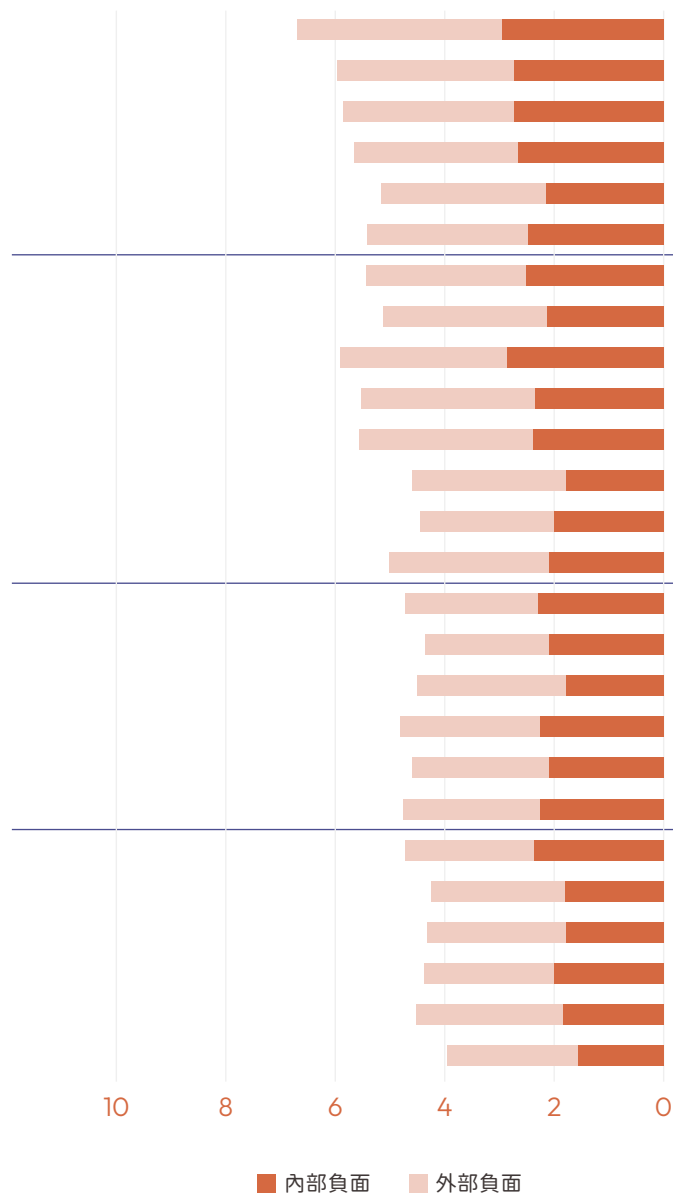
環境永續管理

共創人才價值

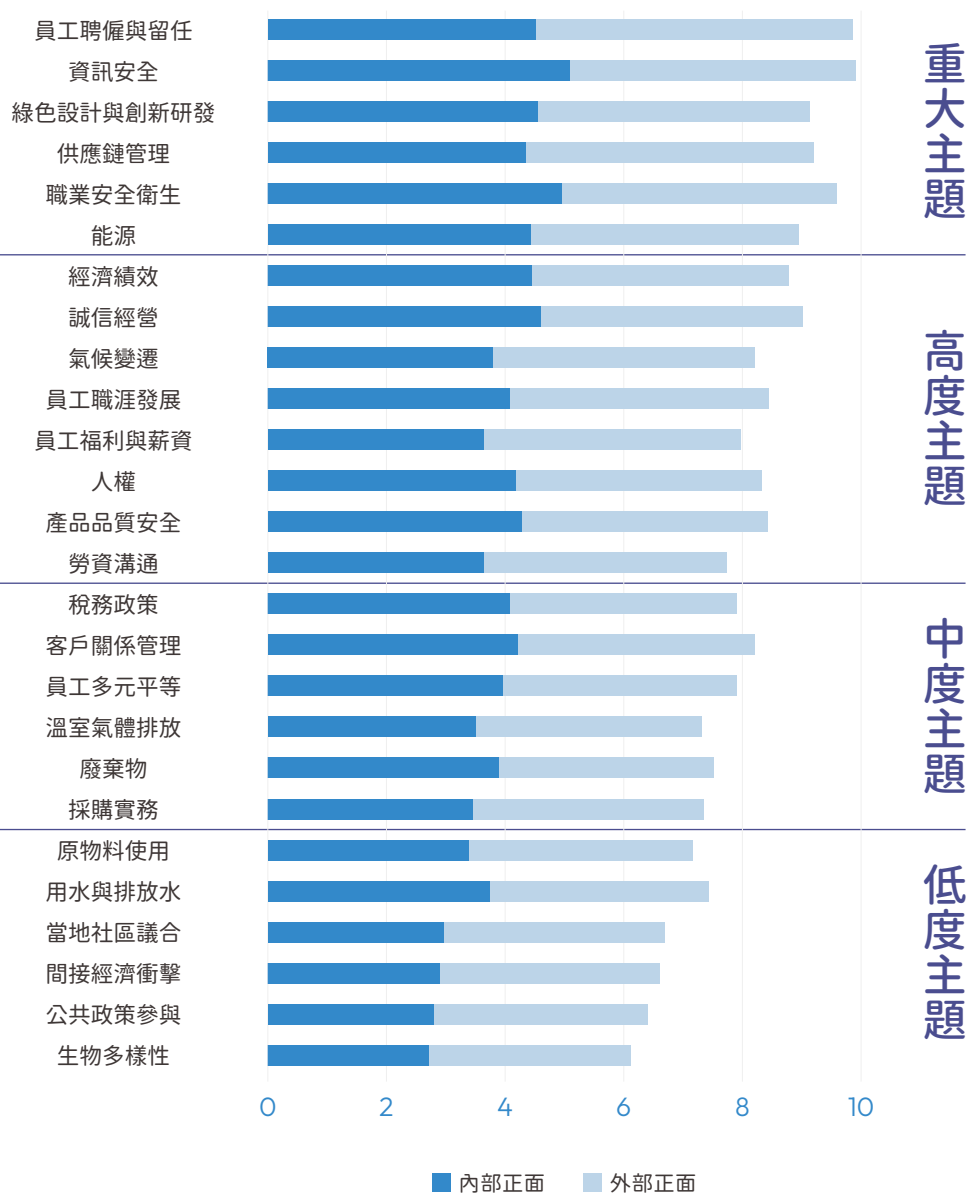
實踐社會共融

附錄

負面衝擊



正面衝擊



重大主題

高度主題

中度主題

低度主題

前言

永續經營方針

永續策略與藍圖

▪ 利害關係人議合

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

衝擊程度	重大主題	ESG 面向	2024 相比變動情形	對樺漢科技的影響
重大主題	1. 員工聘僱與留任	S	↑	落實以人為本，打造多元共融與公平的職場環境，透過優質留才政策與職涯發展，吸引關鍵人才並提升團隊競爭力。
	2. 資訊安全	G	↑	建置嚴密的資安聯防與個資保護機制，確保營運韌性與合規，鞏固客戶對企業數位資產之信賴。
	3. 綠色設計與創新研發（更名）	G	↓	於研發端導入節能、模組化、優化包材等概念，以創新科技回應氣候變遷與法規趨勢。
	4. 供應鏈管理	G	↑	視供應商為永續夥伴，推動 ESG 一致化管理以降低營運風險，攜手上下游打造低碳韌性供應鏈。
	5. 職業安全衛生	S	↑	堅持「安全第一」的承諾，落實 ISO 管理系統，打造零災害且身心健康的韌性職場。
	6. 能源	E	↑	響應國際淨零倡議，設定明確的節能減碳路徑，透過提升能源效率，符合全球供應鏈之高標準。
高度主題	7. 經濟績效	G	↓	聚焦智慧工控與 ESaaS 轉型，積極開拓歐美與新興市場，透過穩定的財務成長為股東與利害關係人創造長期價值。
	8. 誠信經營	G	↓	誠信為企業基石，嚴格落實廉潔承諾與供應商行為準則，杜絕貪腐風險，維護利害關係人權益。
	9. 氣候變遷	E	↑	依循 TCFD 架構盤點氣候風險與機會，制定科學減碳路徑，強化氣候韌性並邁向淨零目標。
	10. 員工職涯發展	S	↓	結合數位轉型策略，提供多元培訓與 AI 賦能課程，提升員工職能競爭力，達成個人與企業共榮。
	11. 員工福利與薪資	S	↓	提供具競爭力的薪酬福利與完善照護，落實多元平等共融，吸引並留任優秀人才。
	12. 人權	S	↑	恪守國際人權公約與勞工標準，落實人權盡職調查，杜絕任何形式之歧視與強迫勞動。
中度主題	13. 產品品質安全	G	-	嚴守國際品質標準，建立從設計到服務的品保機制，確保產品安全性與客戶滿意度。
	14. 勞資溝通	S	-	建立透明暢通的對話機制，促進勞資雙方信任與合作，創造和諧共贏的職場氛圍。
	15. 稅務政策	G	↑	提升全球稅務治理透明度，嚴守各營運據點之稅法規範，善盡納稅義務並管控稅務風險。
	16. 客戶關係管理	S	↓	透過定期滿意度調查，回應客戶需求，作為客戶長期信賴的夥伴。
	17. 員工多元平等	S	-	落實多元、平等、共融（DEI）政策，確保招募與升遷用人唯才，營造無偏見的友善職場。
	18. 溫室氣體排放	E	↓	落實範疇一、二、三碳盤查，依循國際標準制定減量路徑，降低營運碳足跡。
低度主題	19. 廢棄物	E	↑	落實源頭減量與分類管理，推動資源循環利用，降低營運廢棄物對環境之負擔。
	20. 採購實務	G	↓	推動永續採購政策，優先選用環保低碳供應商與產品，擴大採購影響力以帶動價值鏈轉型。
	21. 原物料使用	G	↑	響應循環經濟，優先採購低碳、可再生與環保認證之原物料，降低產品環境足跡。
	22. 用水與排放水	E	↑	雖非屬高耗水產業，仍持續監控營運用水數據，推動節水措施以應對氣候變遷水情風險。
	23. 當地社區議合	S	↑	運用智慧技術支持公益與教育活動，以創新科技回饋在地社區。
	24. 間接經濟衝擊	G	↓	透過產業鏈協作與數位賦能，帶動上下游合作夥伴成長，擴大對整體經濟與社會之正面影響力。
	25. 公共政策參與	S	↓	積極參與產業公協會與政策對話，發揮企業公民影響力，推動有利於產業永續發展之環境。
	26. 生物多樣性	E	-	承諾營運活動不破壞生態環境，與社區合作執行生物多樣性專案，實踐與自然共生。

2.2.4 重大主題衝擊管理

● 2025 年重大主題列表

重大主題	GRI 主題	價值鏈衝擊邊界			管理行動與成效	對應章節
		上游 (供應商)	樺漢 營運	下游 (客戶)		
員工聘僱 與留任	GRI 201-1				1. 與陽明交大合作，深化產學合作並延攬國際研發人才 2. 推動 AI 人才培育計畫，結合多元職能訓練，提升內部人才價值	6.1 人力價值策略 6.2 多元共融與職場平權 6.3 人才吸引與留任 6.4 人才發展
	GRI 201-2					
	GRI 401-1		✓			
	GRI 401-2					
	GRI 401-3					
資訊 安全	GRI 418-1	✓	✓	✓	1. 落實 ISO 27001 資訊安全管理系統 2. 強化網路與端點防護（含 VPN、EDR 及內網橫向管控） 3. 建置自動化資安監控與定期弱點檢測 4. 維持「0 資安、0 個資外洩」事故	3.5 資訊安全
綠色設計 與創新研發	GRI 302-2	✓	✓	✓	1. 實施《綠色產品設計與開發守則》，落實產品節能、包裝優化與低碳物流 2. 擴大研發投入，聚焦智慧製造、雲端與物聯網之跨域整合 3. 集團維持約 509 件有效專利，保持專利競爭力	4.1 綠色設計 4.2 產品永續管理
	GRI 302-5					
供應鏈 管理	GRI 204-1				1. 落實《供應商行為準則》與 ISO 20400 永續採購指南，供應商標準化分級管理 2. 推動在地化採購與動態風險預警，降低地緣政治與斷鏈風險 3. 舉辦供應商大會倡議 ESG 共同行動，2025 年共 10 家供應商參與 4. 重大供應商 100% 簽署永續採購準則且無使用衝突礦產，ESG 稽核維持 0 缺失	4.3 供應鏈韌性
	GRI 308-1					
	GRI 308-2	✓				
	GRI 414-1					
	GRI 414-2					
職業安全 衛生	GRI 403-1				1. 落實 ISO 45001 職安衛管理系統與 PDCA 管理，並定期於勞資會議溝通職安主題 2. 實施「四大健康保護計畫」，結合醫護臨場服務優化職場健康 3. 每年 2 次作業環境監測，執行作業環境監測與化學品分級管理 4. 健檢補助投入逾 200 萬元，樺漢個體維持「零職災、零職業病」	6.5 職場安全與身心健康
	GRI 403-3					
	GRI 403-4		✓			
	GRI 403-5					
	GRI 403-6					
能源	GRI 302-1				1. 落實《環境暨能源政策》與 ISO 50001 能源管理標準，導入智慧能源管理系統（EMS）監控並優化能源效率 2. 響應 SBTi 科學基礎減量目標，規劃綠電布局，推動集團能源轉型 3. 投資綠色債券以支持環境友善專案	5.1 環境與能源治理
	GRI 302-3	✓	✓	✓		
	GRI 302-4					

備註：「資訊安全」、「綠色設計與創新研發」、「供應鏈管理」、「職業安全衛生」僅揭露樺漢科技個體數據；「能源」與「員工聘僱與留任」部分揭露集團子公司數據。

2.2.5 外部利害關係人議題評估

樺漢科技導入影響力評價思維，「由內而外」評估對外部社會與環境產生的衝擊，針對 2025 年鑑別出的重大主題，分析其對外部利害關係人的潛在成本與效益。本年度選定「資訊安全」與「供應鏈管理」作為評估重點，透過定義產出指標與影響力指標，將企業營運活動轉化為對社會的實際價值或風險控管成效。此評估從營運端延伸至產品服務與供應鏈上下游，將外部性納入決策考量，以具體行動極大化正面影響，並減緩負面衝擊。評估結果詳如下表：

● 評估結果

外部利害關係人之重大主題	資訊安全	供應鏈管理
衝擊發生原因	營運活動、產品 / 服務、供應鏈	營運活動、產品 / 服務、供應鏈
業務活動覆蓋率	超過 50% 的業務活動	超過 50% 的業務活動
受影響之外部利害關係人	社會、客戶	社會、環境
外部利害關係人之議題關聯性說明	正面影響 透過資訊安全措施與管理機制，保護員工、客戶及供應商的隱私與個人數據，確保符合法規要求，並降低法律、治理及人權相關風險。 負面影響 缺乏完善的資訊安全措施與管理可能導致營運中斷、客戶資料外洩，以及產生人權受損與公司治理缺失之風險。	正面影響 將永續思維整合至供應鏈管理政策中，強化價值鏈上下游之合作關係；透過與供應商協作，最小化對經濟、環境及人權的負面衝擊，進而提升員工、客戶及供應商的信任與滿意度。 負面影響 若未能評估供應鏈永續風險之發生可能性與危害，將導致人權（社會面）與環境層面的衝擊，影響公司治理成效，甚至引發供應鏈中斷危機，嚴重者可能面臨行政罰款或法律訴訟。
產出指標	0 件 資料外洩事件數量	100% 新進供應商簽署「永續採購指南」之比例
影響力評價方法	影響評估項目：造成 / 避免的社會成本。 影響評估輸出指標：因資料外洩而造成的社會成本。	影響評估項目：社會與環境價值損失 / 增益。 影響評估輸出指標：因供應鏈負面事件而避免的環境與社會成本。
影響力指標	0 美元 (USD) 數值說明：本年度未發生任何資料外洩事件（0 件），故對社會造成之外部負面成本為 0 元。	0 件 數值說明：透過落實永續管理，本年度供應鏈未發生重大勞工人權或環境污染事件，成功避免對外部環境與社會的負面衝擊。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

CH3

健全公司治理

3.1 公司簡介

3.2 治理架構

3.3 經濟績效

3.4 責任商業行為

3.5 資訊安全

3.6 風險管理

3.7 氣候與自然風險、
機會與韌性治理

⚡ 績效亮點

42.86%

女性董事占比

15%

高階經理人薪酬ESG權重

100%

高階管理層ESG訓練

98分

資安國際評鑑

0件

重大資安事件

0件

資安外洩事件

2公頃

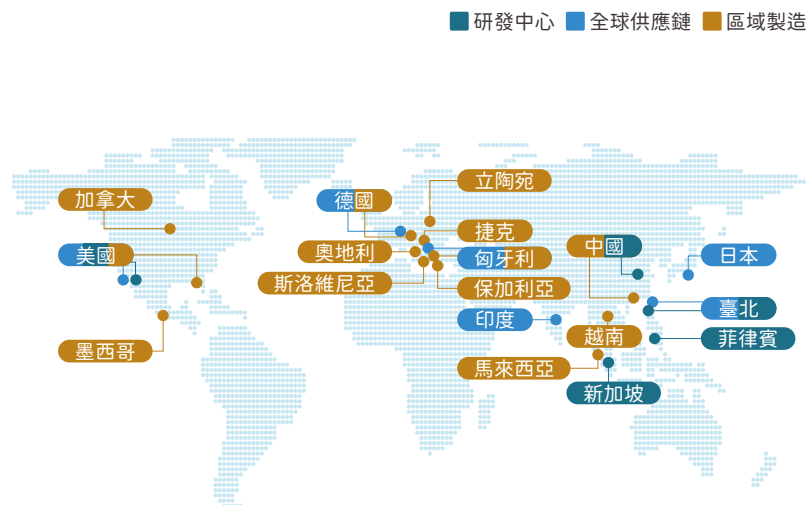
自然解方(NbS)專案

3.1 公司簡介

3.1.1 關於樺漢

樺漢科技股份有限公司（6414）成立於1999年，總部位於新北市中和區，2014年正式上市，為全球領先的工業電腦解決方案供應商。憑藉深耕產業的豐厚實力，樺漢科技構建了橫跨全球73個據點的經營版圖，在亞洲、歐洲、美洲等地設有管理服務中心，並在蘇州、越南及匈牙利設有三大生產基地，結合頂尖研發與物流體系，為全球客戶提供即時穩定的服務。因應數位轉型趨勢，樺漢科技致力於「AIoT 雲地整合」，為智慧製造、零售與能源產業打造高效且安全的終端互動系統，2025年實收營業額為1,458,864千元，引領產業創新趨勢。

● 樺漢科技全球營運版圖



5 大研發中心 13 國製造 73 國銷售據點

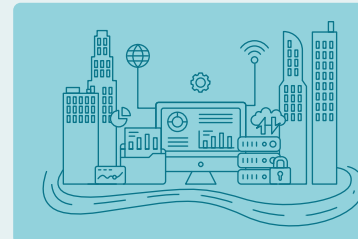
3.1.2 事業架構

面對數位轉型與永續發展的趨勢，樺漢科技建構全面的智慧方案生態系統，將核心競爭力歸納為三大維度，從底層硬體架構到高階雲端應用，以整合服務實現高度自動化，將能源管理與數位孿生技術嵌入營運流程中，透過「ESaaS（Ennoconn Solution as a Service）」創造長期永續價值。

全方位智慧方案生態系統

智慧軟體：雲地整合

整合工業軟體、機器學習數位雙生，提升雲地平台整合方案，將AI應用導入智慧建築與交通場域提升營運決策效能



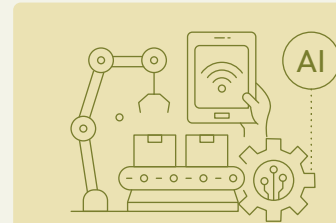
工業物聯網：邊緣基石

以邊緣運算賦能終端設備，專注於資安通訊與嵌入式系統整合，實現物聯網應用



智慧工廠：場域實踐

提供高科技產業智能自動化系統，協助客戶建構符合綠色製造的智慧工廠，優化製程並提升產能



3.1.3 外部組織參與

樺漢集團致力於推動產業升級與永續轉型策略，積極參與外部協會與國際組織活動，掌握國內外永續趨勢與法規動向。集團建立外部組織參與及遊說活動管理機制，適用於樺漢集團及其子公司部分營運據點，並由 ESG 推動辦公室統籌管理，定期向永續長報告，以確保相關參與活動與氣候目標及《巴黎協定》目標一致。

本公司積極實施節能減碳行動，支持《巴黎協定》溫控目標及氣候相關政策與法規發展，如再生能源發展、碳權與碳匯制度等。公司於參與公協會或遊說活動時，將審慎評估相關立場是否與公司減碳路徑及淨零願景一致。針對參與之公協會，本公司由 ESG 推動辦公室建立氣候檢核機制，定期審查參與組織的立場與遊說內容。若發現該組織之立場或活動與本公司氣候策略與目標出現分歧，公司將優先與該組織進行溝通協調，若經一年溝通後若仍未見實質改善，公司將主動終止參與該組織。

2025 年，樺漢集團參與 19 個公協會組織，累計投入新台幣 527,160 元，參與清單如下表。2025 年，本公司未從事任何直接遊說活動。針對氣候立場之公協會，經檢視後確認均與本公司氣候目標一致，2025 年無目標不一致之公協會。

● 產業技術類別

本集團積極參與通訊規格、半導體供應鏈及智慧製造等前瞻趨勢交流，帶動產業數位轉型。同時，密切關注綠色廠務節能與智慧醫療等領域之倡議與法規動態，透過參與產業標準制定，推動產業創新與永續共好。

公協會組織	會員身分	費用 (新台幣)
周邊元件互連特別興趣小組 (PCI-SIG)	一般會員	130,240
台灣顯示器暨應用產業協會 (TPSA)	一般會員	100,000
台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA)	一般會員	36,000
智慧產業電腦物聯網協會	乙種會員	30,000

公協會組織	會員身分	費用 (新台幣)
台北市電腦商業同業公會	一般會員	30,000
台灣高科技廠房設施協會	一般會員	20,000
台灣智慧淨零建築產業聯盟	一般會員	12,000
台灣智慧建築協會	一般會員	12,000
台灣醫療暨生技器材工業同業公會 (TMBIA)	一般會員	12,000
台灣電子設備協會 (TEEIA)	一般會員	10,000
社團法人台灣智慧自動化與機器人協會	團體四級會員	10,000
台灣區冷凍空調工程工業同業公會	一般會員	10,000
台灣科學園區科學工業同業公會	一般會員	2,000
江蘇省電子學會 SMT 專業委員會	一般會員	920

● 其他類別

透過深耕在地連結，推動資通訊產業與在地經濟發展，著重與在地利害關係人議合，藉由交流企業經營管理與公司治理實務，落實企業在地關懷與社會責任。

公協會組織	會員身分	費用 (新台幣)
台灣上市櫃公司協會	一般會員	70,000
社團法人中華民國企業經理協進會	一般會員	20,000
內部稽核協會	一般會員	12,000
小巨人獎聯誼會	一般會員	10,000
昆山台協會	一般會員	無費用

● 近四年公協會參與金額

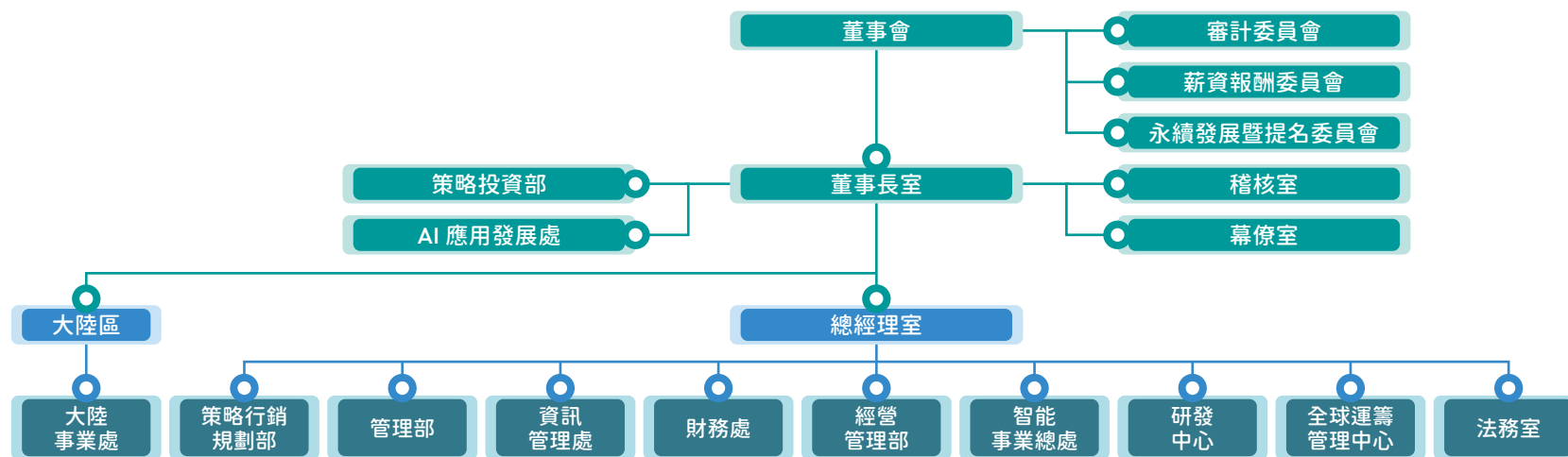
金額：新台幣

資源投入總表	2022	2023	2024	2025
遊說、利益代表等組織活動	0	0	0	0
地方、地區等政治組織活動	0	0	0	0
貿易協會等智庫組織	0	171,500	94,000	527,160
其他因公投產生的組織	0	0	0	0
捐款或其他會費支出	0	0	0	0
資源涵蓋率	0%	100%	100%	100%

3.2 治理架構

3.2.1 董事會架構介紹

董事會為本公司最高治理單位，肩負經營決策與長期價值創造之重任。透過定期檢視各功能性委員會之執行成果，確保治理架構透明且運作無礙，維護公司、股東及全體利害關係人之長遠權益。



1 專業分工與職能委員會

董事會下設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨提名委員會三大功能性委員會，分別針對營運風控、高階薪酬、財務資訊品質及 ESG 關鍵績效指標進行專業審議。

2 結構與運作績效

董事會（含獨立董事）選任遵循本公司《董事選舉辦法》之候選人提名制，全體董事恪盡善良管理人義務，專注於全球策略擘劃、財務績效監督及合規風險管理，且具備營運判斷、財務分析、危機處

理及國際市場觀等核心能力，另依據《公司治理實務守則》第二十一條之多元化方針，參照「全球行業分類標準（GICS）」之產業架構作為遴選依據，確保成員具備與本公司營運範疇及未來發展高度對接之背景，在專業能力上具互補性，並以兼任經理人不逾三分之一為原則，打造韌性的決策團隊。

本屆董事會由 7 位成員組成，包含 4 位獨立董事，任期為 3 年。女性董事共 3 位，占比達 42.86%，優於產業平均，展現集團推動性別平等治理的決心。樺漢科技維持高頻率且高效率之溝通機制，每季召開一次董事會，確保關鍵議案獲充分討論。2025 年共計召開 8 次董事會，平均出席率 96%。

● 樺漢科技董事會成員資料揭露

本屆董事會成員中，有 3 位具備超過 20 年以上的電腦及週邊設備業，以及 4 位具備超過 20 年以上財會金融產業實務經驗的董事，確保能引領公司應對產業變遷風險等衝擊。

姓名	基本資料						全球行業分類標準 (GICs) 產業背景與經驗					專業能力								
	國籍	性別	兼任 本公司 員工	年齡 (歲)			獨董 任期 年資	工業 電腦 /EMS	電腦及 週邊 設備	財會 金融	法律 風控	經營 管理	風險 控管	營運 判斷	危機 處理	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力	永續 專業
				51-55	56-60	61-65														
朱復銓	中華民國	男	V			V		>20 年	V			V	V	V	V	V	V	V	V	V
張傳旺	中華民國	男			V				V			V		V	V	V	V	V	V	V
方光宇	中華民國	男				V			V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	
詹心怡	中華民國	女		V			3 年			V		V			V			V		V
文妙心	中華民國	女				V	3 年			V			V				V		V	V
劉水恩	中華民國	男				V	0.5 年			V			V			V				V
邵建華	中華民國	女				V	0.5 年			V		V		V	V	V		V	V	V
統計	100% 本國籍	男性 57.1% 女性 42.9%	員工 14.3% 非員工 85.7%	14.3%	14.3%	71.4%	-	-	42.9%	57.1%	14.3%	71.4%	57.1%	57.1%	71.4%	71.4%	57.1%	71.4%	71.4%	85.7%

● 董事會績效評估

樺漢科技依據本公司《董事會績效評估辦法》，建立系統化的評估機制，藉由「年度內部自評」與「外部專業評估」評量董事會整體、個別董事成員及功能性委員會之運作效能。評估結果將作為未來董事候選人提名與遴選之參考，並與個別董事之薪酬合理連結，以確保運作效能與公司長期策略目標一致。

評估機制	執行方式
內部評估	每年發放自評問卷，由董事成員針對「公司營運」、「提升董事會決策品質」、「董事會之組成與架構」、「董事選舉及持續教育」及「內部控制」等面向進行評核。
外部評估	每三年委由外部專業機構「中華公司治理協會」評估，本公司已於 2022 年及 2025 年執行董事會暨功能性委員會外部績效評估作業，協會並於 2026 年 1 月 29 日出具最新董事會績效評估報告，已上傳公司官網。下次預計於 2028 年進行外部評估，持續引入客觀視角精進公司治理。

2025 年度內部績效評估結果顯示，董事會與各委員會運作效能優異，平均分數皆高於標準，評分如下表所示，相關結果已提報 2026 年 3 月 13 日董事會。

評估項目	平均得分
董事成員績效	93.5
董事會整體績效	99.1
審計委員會績效	93.0
薪酬委員會績效	93.3
永續發展暨提名委員會績效	92.1

● 董事進修與專業成長

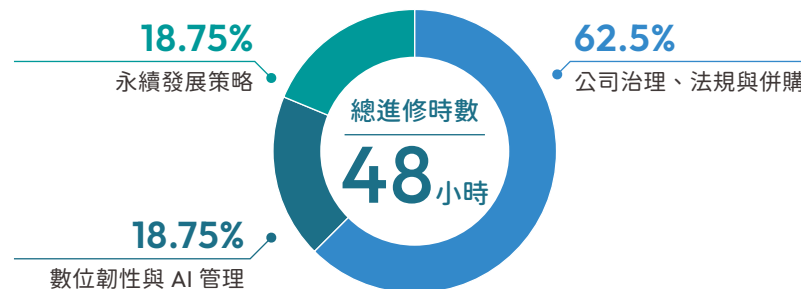
為提升董事成員面對全球局勢與科技轉型的能力，樺漢科技每年依據產業趨勢與營運策略，為董事安排進修課程，確保決策層掌握法規遵循及治理實務。2025 年度，7 席董事進修時數合計為 48 小時，平均每位董事進修近 7 小時，優於法規要求。本年度進修重點呼應集團「AIoT 雲地整合」與「ESG 永續轉型」策略，增進董事成員對新興科技與氣候變遷的前瞻洞察，展現接軌國際與落實永續的決心，未來將持續規劃與「數位韌性」及「企業永續」相關之課程。

● 董事與高階經理人薪酬

樺漢科技依循《薪資報酬委員會組織規程》，建構具競爭力且透明的薪酬體系，將個人獎酬、企業長期風險及股東權益連結。薪酬委員會定期檢視董事及高階經理人之績效目標，參酌同業水準，並將公司整體財務表現與非財務永續績效（ESG）掛鉤，確保團隊經營與公司長遠價值一致。為強化最高經營階層薪酬與長期績效及股東權益之一致性，本公司將董事長暨執行長、總經理暨永續長之變動薪酬與短期及長期經營成果連結；其中，變動薪酬係依薪資報酬委員會預先核定之公司績效指標進行評估，長期績效獎酬以三年為最長績效衡量期間，依預設之財務、顧客、管理及永續發展指標之達成情形，經薪資報酬委員會審議並提報董事會核定後發放。現行短期績效獎酬未以股份或股票選擇權形式遞延發放，遞延比例為 0%。

本公司的高階經營團隊績效考核體系，考核對象依職責劃分為「董事長暨執行長 / 總經理暨永續長」以及「高階經理人（ESG 功能主管）」兩大層級。針對最高決策階層，變動薪酬係依薪資報酬委員會預先核定之公司績效指標進行評估，並與短期及長期經營成果連結。考核指標包括「財務指標」權重 40%、「顧客指標」權重 30%、「管理指標」權重 15%，以及「永續發展與學習指標」權重 15%。其中，財務指標除涵蓋年度預算達成、獲利品質、現金流、成本控管及資本支出紀律外，亦納入股東權益報酬率、投入資本報

● 各類別進修時數佔比



酬率等財務報酬率指標；相對財務指標則參酌同業或同類股之總股東報酬率分位數排名，以及相對同業之 ROE/ROIC 表現排名，以強化高階經營團隊薪酬與股東長期價值創造及市場競爭力之連結。

2025 年，董事長與總經理已帶領團隊完成範疇一 + 二盤查與減量路徑規劃，並落實關鍵供應商之永續與人權條款覆蓋。針對高階經理人（ESG 功能主管），考核則著重於永續策略的落地與執行。2025 年已達成高階管理層 ESG 訓練覆蓋率 100%（人均 3 小時）的成果，並建立 ESG 風險與內控流程。2026 年，管理階層的考核重心將包含每年降低範疇一 + 二碳排放 $\geq 1\%$ 、再生電力占比 $\geq 1\%$ 、推動至少一個低碳設計產品方案落地，並提升國際 ESG 問卷評比得分，透過這些目標展現永續轉型的決心。

此外，本公司建立獎酬調整機制，針對重大違法、舞弊或環境安全事故，薪酬委員會得提報董事會調降其獎酬；若經理人涉及不法或重大疏失導致公司聲譽受損，透過「索回機制」，可於發放後三年內追回相關獎酬。這項政策體現了本公司對永續經營與職業道德的實踐，確保每一位高階經理人都與股東共同承擔長期永續發展的責任。

前言

永續經營方針

健全公司治理

公司簡介

■ 治理架構

經濟績效

責任商業行為

資訊安全

風險管理

氣候與自然風險、

機會與韌性治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

● 董事長暨執行長 / 總經理暨永續長薪酬指標

指標面向		權重	2025 年	2026 年度重點
財務指標		40%	達成年度預算、提升獲利品質與現金流、成本控管與資本支出紀律	相對同業 / 同類股競爭力提升（分位數 / 相對排名）；強化營運韌性（壓力情境下獲利 / 現金流維持）
顧客指標		30%	關鍵客戶留存與拓展、交付品質、交付率、客訴	高附加價值解決方案營收占比提升（AI / 資安 / 能源 / 智慧製造 / 智慧零售）
管理指標		15%	年度策略里程碑、重大投資 / 併購整合、風險管理制度落地	跨事業群協同與效率（流程數位化 / 內控成熟度）；重大風險預防性達成（供應鏈備援、資安修補等）
永續發展指標	氣候與碳管理 (E)	2.5%	完成範疇一 + 二盤查、基準年與減量路徑、完成氣候風險 / 情境分析	範疇一 + 二每營收排放強度較基準年改善 ≥ 1%；再生電力占比 ≥ 1%
	低碳供應鏈與責任採購 (E/S)	2.5%	關鍵供應商分級、永續 / 人權 / 職安條款覆蓋（新簽 / 續約）；高風險供應商自評 / 稽核覆蓋達目標	關鍵供應商改善計畫達成；重大缺失（人權 / 職安衛 / 環安）期內結案率 100%
	綠色產品與客戶價值 (E/G)	2.5%	建立綠色產品 / 材料與能效政策與指引	完成 ≥ 1 個低碳設計產品 / 方案落地，並導入客戶需求 / 商務應用
	治理與合規 (G)	2.5%	資安 / 隱私治理與演練完成；誠信經營訓練覆蓋率 100%	重大資安 / 貪腐 / 重大裁罰事件 =0；重大缺失期內結案率 100%
學習指標		5%	高階主管 ESG / 氣候 / 供應鏈人權 / 資安治理訓練	ESG 能力制度化（資料治理、內部稽核、CSA / MSCI / FTSE 議題）

● 高階經理人（ESG 功能主管）薪酬指標

指標面向		權重	2025 年	2026 年度重點
永續發展指標	永續採購與人權盡職調查 (S/G)	4%	供應商分級;永續採購/RBA/人權條款覆蓋率100% (新簽/續約) ; 高風險供應商辨識與自評/稽核達目標	高風險供應商改善計畫達成; 重大缺失 (童工/強迫勞動/重大環安/職安) 案件 =0 或期內結案率 100%
	能源 / 碳管理與再生能源 (E)	3%	盤查 / 資料治理、用能熱點分析; 再生能源策略 (自建 / 購電 / 憑證) 與路徑圖	用電強度改善 ≥ 1%; 再生電力占比 ≥ 1%; 第三方查證涵蓋率達目標 (依範疇 / 據點)
	ESG 風險管理與揭露品質 (G)	3%	ESG 風險與內控流程建立; 揭露一致性校準 (重大性 / 邊界 / 定義)	CSA/MSCI/FTSE 問卷提交率 100%; 缺失項減少 / 內部對應題項得分提升
學習指標		5%	員工 ESG 訓練覆蓋率 100%; 人均訓練時數 3 小時	員工 ESG 訓練覆蓋率 100%; 員工滿意度提升 2 分

● 利益衝突管理與迴避機制

樺漢科技之董事會議事規範、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨提名委員會等組織規程中，均明訂利益迴避條款。董事對會議事項若涉及自身、配偶、二親等以內血親或與其具有控制從屬關係公司之利害關係時，應於當次董事會主動說明其利害關係之重要內容。若該議案有損害公司利益之虞，該董事不得加入討論及表決，且在討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權，確保決策過程之客觀與獨立。相關董事姓名、利害關係說明及迴避情形，均詳實載明於議事錄以供查核。

● 董事會問責與董事責任機制

樺漢科技透過高董事會出席率、董事會績效評估、利益衝突迴避機制、功能性委員會監督，以及內部稽核報告機制，來強化其董事會的問責制。2025 年，董事會共召開 8 次會議，平均出席率達 96%。本公司每年進行內部績效評估，範圍涵蓋整體董事會、個別董事及功能性委員會，並每三年委託外部專業機構進行評估，由「中華公司治理協會」執行。內部評估結果亦已呈報董事會，並作為董事提名、董事薪酬及改善公司治理之參考依據。截至年底，本公司之 6 名非執行董事及獨立董事，每位於其他上市櫃公司擔任董事或相當之高階主管職務皆不超過 4 項，足證其有能力投入充足之時間與心力履行董事會職責。

為保障股東權益，本公司公司章程之修訂依《公司法》第 277 條規定辦理。公司章程之變更應提報股東會決議通過，非經股東會決議，不得變更或修改章程。2025 年 5 月 29 日，股東會已決議通過公司章程修訂案。樺漢科技之董事對公司負有忠實義務及善良管理

人之注意義務，並依《公司法》、《證券交易法》及其他相關法令規定，對其職務之執行承擔法律責任。本公司章程、董事會議事規範及相關公司治理守則中，並無免除、減輕、限制或以其他方式豁免董事法律責任之規定。

本公司投保「董事及經理人責任保險」，作為公司治理與風險管理措施之一。然而，該等保險並不免除或限制董事之忠實義務、注意義務或其他法律責任。董事若對董事會議案有自身或關係人利益，且有損及公司利益之虞時，須揭露相關利益，並於討論及表決時予以迴避。

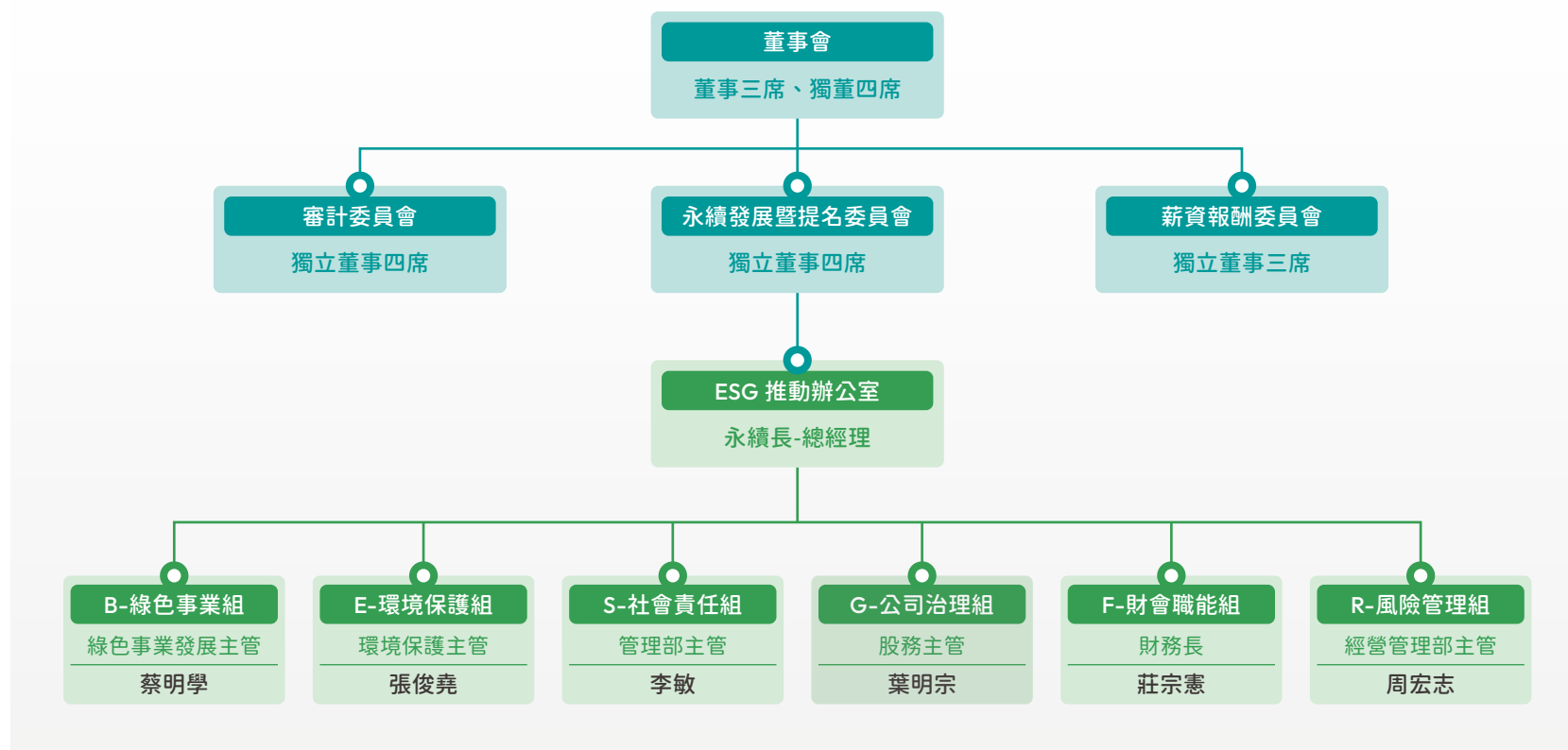
本公司已建立高階管理階層之接班與授權機制，涵蓋董事長、總經理及重要高階主管之計畫性與非計畫性離職情境。本公司在相關委員會及董事會之監督下，定期檢視潛在接班人之準備情況、發展計畫及預期接班時程，以確保營運與策略執行之連續性。

3.2.2 功能性委員會

樺漢科技董事會下設審計、薪酬及永續發展暨提名等三大功能性委員會，各委員會除依法規獨立行使職權外，均對董事會負責，並定期將審議結果與議案提交董事會報告或決議，以落實專業分工。

● 永續發展暨提名委員會

樺漢科技 2025 年 5 月 29 日董事會委任詹心怡獨立董事、文妙心獨立董事、劉水恩獨立董事及邵建華獨立董事為第二屆永續發展暨提名委員會委員。委員會依循經董事會通過之《永續發展暨提名委員會組織規程》運作，核心職責為統籌管理、決議及監督公司 ESG 重大主題之治理策略、審視政策落實情形及關鍵目標達成率、審核董事候選人條件與獨立董事之獨立性資格，並檢視董事會及功能性委員會之績效評估與董事進修計畫。每年至少召開兩次委員會，且定期向董事會陳報執行成果，確保公司永續策略與營運方向一致。



委員會轄下按功能權責設立「綠色事業」、「環境保護」、「社會責任」、「公司治理」、「財會職能」及「風險管理」六大執行小組。各小組由永續長擔任督導委員，並指派權責單位主管擔任組長。執行小組負責鑑別營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標，以及編製年度永續報告書。永續長負責定期檢視各小組之執行績效與目標達成度，並每年至少兩次向永續發展暨提名委員會進行彙報。

組織	主要工作內容	短期（~2028 年）	中長期（~2050 年）
綠色事業組	- 推動智慧能源管理 - 研發綠色科技方案	- 增進能源管理平台效率 - 增加投入研發經費 - 落實 ISO 20400 永續採購指南	
環境保護組	- 推動公司環境能源政策 - 落實公司五大環境保護方針	- 每年更新 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 第三方驗證 - 生物多樣性與碳匯專案 - 每年降低能源消耗 1% - 每年降低範疇一 + 二碳排放 ≥1%	2030 使用 60% 再生能源 2040 使用 100% 再生能源
社會責任組	- 關心員工照護與福利 - 支持社會公益活動	- 維持薪資市場競爭力 - 關鍵人才英語培訓 - AI 賦能培訓計畫 - 推廣工作生活平衡與健康促進課程活動 - 宣導反職場性騷擾	- 提升求才及留才 - 提升全球化管理能力與效益 - 支持在地文化 - 推動產學合作計畫
公司治理組	- 公司治理業務 - 召開董事會及功能性委員會 - 維護資訊安全	- 維持公司治理 / ESG 評鑑前二級成績 - 依法規召開董事會及功能性委員會，並以視訊輔助方式召開股東常會 - 完成三項資訊安全平台設置	- 完善公司治理 - 強化資訊揭露 - 保障資訊安全
財會職能組	- 審閱財務報表，確保資訊正確與公允 - 擬定財務規劃，並監督重大財務及業務行為之執行情序	- 鑑別並評估潛在與重大財務風險衝擊，提升風險及時應對的能力 - 妥善管理與利害關係人間之資金流動，創造經濟價值回饋	
風險管理組	- 審查風險管理政策與相關準則 - 執行風險分級管理，辨識風險因子與趨勢，評估影響程度並提出因應措施	- 評估公司風險，跨部門擬定因應措施並監督執行狀況 - 因應財務雙重重性管理，定期檢核風險管理流程，強化執行成效	

2025 年度永續發展暨提名委員會共召開 2 次會議，全體委員出席率 100%，本年度提報董事會之重大事項共 4 件，相關溝通事項與決議結果如下表。

溝通事項	日期	重大建議	委員會決議結果	董事會決議結果
制定永續發展暨提名委員會組織規則	2025.5.13	無	主席徵詢其餘出席委員同意照案通過	經全體出席董事決議通過
審議通過本公司 2024 年永續報告書	2025.5.13	無	主席徵詢其餘出席委員同意照案通過	經全體出席董事決議通過
2026 年 ESG 工作執行之目標案	2025.11.13	無	主席徵詢其餘出席委員同意照案通過	經全體出席董事決議通過
2026 年溫室氣體排放目標及實施措施案	2025.11.13	無	主席徵詢其餘出席委員同意照案通過	經全體出席董事決議通過

樺漢科技董事會通過制定《永續資訊管理作業辦法》，建置永續資訊編制內控制度，涵蓋永續資訊之蒐集、記錄、處理、編製、調節、核准及發布等流程，並將永續資訊管理納入內部控制制度與年度稽核計畫，最近一次稽核作業於 2025 年 12 月 31 日完成，以提升永續揭露之可靠性。

資料品質控制	各權責單位提供經覆核之資料，並落實授權與名單管理，避免未授權分發；承辦依適用法令、準則與公司流程辦理，並經主管審閱核准。
重大性判斷原則	永續報告書重大性依 GRI 3 流程；年報永續資訊重大性參考 IFRS 永續揭露準則。
估計或假設與變更管理	涉及估計或假設之永續資訊，留存情境、資料來源、適用範圍與估計基礎；遇組織架構、方法學或系統變更時，評估合理性並保存變更紀錄。
資訊控制與確信與保存	遵循電子資料處理內控規範，確保資訊隱密性與完整性；如進行第三方確信或查證，依採購規定辦理適任性評估與核准，並妥善保存資料與底稿。

● 薪資報酬委員會

樺漢科技依據《薪資報酬委員會組織規程》設置薪資報酬委員會，本屆委員會由 3 名獨立董事組成，確保決策過程之獨立性與客觀性。委員們定期檢視董事及經理人之績效目標、薪資報酬政策與架構，並依據年度及長期經營績效進行個別薪酬之評估與建議，並將審議結果提交董事會決策。2025 年度共召開 3 次會議，全體委員出席率 100%，本年度提報董事會之重大事項共 5 件，相關溝通事項與決議結果如下表。

溝通事項	日期	重大建議	委員會決議結果	董事會決議結果
2024 年經理人績效獎金案	2025.1.15	無	委員會全體成員同意通過。	除個別董事依法採利益迴避，且本人未參與討論及表決外，由全體出席董事同意通過。
2024 年董事酬勞與員工酬勞總額案	2025.3.28	無	委員會全體成員同意通過。	全體董事同意照案通過。
2024 年董事酬勞分配案	2025.8.12	無	除個別委員依法採利益迴避且本人未參與討論及表決外，經委員會全體成員同意通過。	提報董事會，除個別董事依法採利益迴避，且本人未參與討論及表決外，由全體出席董事同意通過。
2024 年經理人員工酬勞分配案	2025.8.12	無	除個別委員依法採利益迴避且本人未參與討論及表決外，經委員會全體成員同意通過。	提報董事會，除個別董事依法採利益迴避，且本人未參與討論及表決外，由全體出席董事同意通過。
2025 年經理人調薪案	2025.8.12	無	除個別委員依法採利益迴避且本人未參與討論及表決外，經委員會全體成員同意通過。	提報董事會，除個別董事依法採利益迴避，且本人未參與討論及表決外，由全體出席董事同意通過。

● 審計委員會

樺漢科技依據《審計委員會組織規程》設置審計委員會，本屆委員會依法由全體 4 名獨立董事組成，委員會至少每季定期召開會議，協助董事會監督公司之會計、稽核、財務報導流程及內部控制品質。2025 年度總計召開 7 次會議，全體委員平均出席率 95.8%。本公司建立了獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師之單獨溝通機制，相關會議情形如右表。

會議形式	次數	會議內容
內部稽核溝通會議	5 次	獨立董事與內部稽核主管深入討論內部控制制度之執行狀況及潛在風險。
會計師溝通會議	3 次	獨立董事與簽證會計師召開會議，會計師除針對財務報告核閱或查核結果進行彙報外，亦針對最新法令變動進行宣導並交換意見。

3.3 經濟績效

3.3.1 經濟價值

樺漢科技建立了系統化的年度預算管理機制，每年第四季啟動次一年度預算編列作業，由各部門依據策略目標擬定銷售、生產、採購及人力成本預算。經管部門彙總後編製預計損益表、資產負債表及現金流量表，經總經理審核後，於次年度第一次董事會由董事長或其指定代表提報預算編製結果，並經董事會決議通過，確保資源配置與營運策略高度對焦。為確保目標達成，每月進行績效檢討，由財務處彙總當期財務報表，針對實際經營成果、年度預算及前期狀況進行差異分析與比對，並提交總經理進行討論，以即時調整營運方針，提升決策精準度。樺漢科技恪守資訊透明原則，各季、年度合併財務報告及個體財務報告皆依法規時程，公告於公司官網及「公開資訊觀測站」，供利害關係人查閱。2025 年，樺漢科技合併營收達新台幣 1,423 億元，較前一年度減少 41 億元。

單位：新台幣千元

集團財務項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	108,228,533	121,640,976	146,383,720	142,289,669
稅前淨利（淨損）	3,709,274	6,915,695	7,633,179	9,908,143
稅後淨利（淨損）	10,212,093	6,915,695	6,131,781	8,464,015
每股盈餘（虧損）	32.62	19.01	20.03	23.26
現金股利（每股）	12.75	11.41	12.2	14.0

備註：2025 年度之現金股利經 2025 年 3 月 27 日董事會決議通過，並提請股東會承認。

單位：新台幣千元

集團財務細項	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值（A）	122,221,447	146,956,827	142,892,244
經濟價值	營業收入	121,640,976	146,383,720
	業外收入	580,471	573,107
分配的經濟價值（B）	117,012,674	143,599,994	140,499,776
經濟分配	營業成本	98,042,051	117,551,890
	員工薪資與福利	16,392,426	22,483,335
	利息支出	913,377	1,374,739
	納稅金額（所得稅）	1,664,820	2,190,030
	社區投資	0	0
保留的經濟價值（A-B）	5,208,773	3,356,833	2,392,468

備註：1. 業外收入包含利息、股利、租金及採用權益法認列之投資損益。

2. 員工薪資與福利包含用人薪資、勞健保費用、退休金提撥及其他員工福利費用。

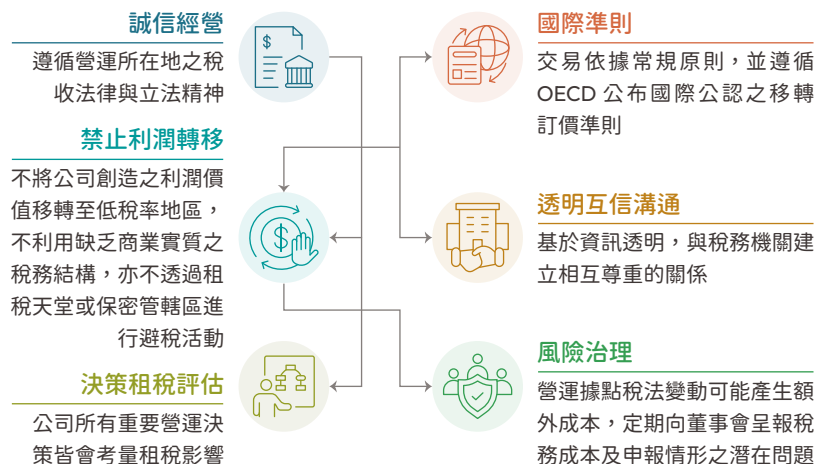
3.3.2 稅務政策

誠實納稅為企業對當地社會最直接的經濟貢獻，樺漢科技遵循全球各營運據點之稅務法規，並參照經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）租稅指引，建構公開透明的稅務治理策略。樺漢科技針對不同國家制定不同的稅務策略，並依據功能和風險承擔，於集團內制定合理的定價原則，確保利潤合理留存於各租稅管轄地。在落實企業納稅責任的同時，管控稅務查核風險，達成穩健經營與在地共榮的目標。

● 治理架構

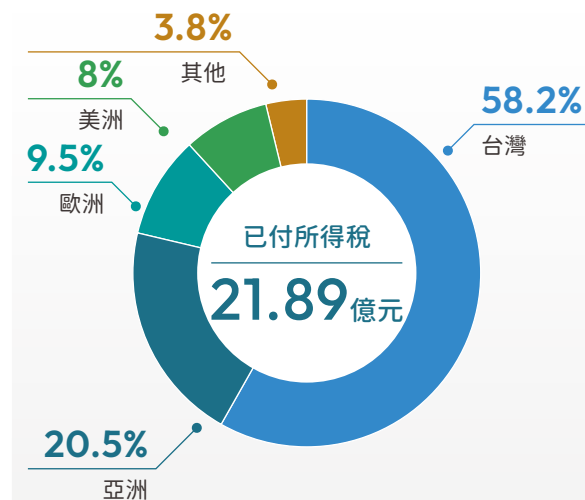
治理層級	權責單位	核心職責
最高決策	董事會	核定年度稅務策略，並定期審視稅務風險評估報告。
監督單位	稽核室	每年定期審查稅務作業、內控制度與法規遵循情形，確保各據點依當地法規完成申報與稅款繳納。 ■ 稅務執行：由財務長主導，監控各國稅法變動並識別潛在稅務風險，落實適當的衡量與管控機制。財務處負責執行日常稅務行政、合規申報，並不定期檢討策略與風險。 ■ 人員訓練：定期安排同仁參與主管機關或公司內部之專業培訓，精進執行人員專業知能。
執行單位	財務處	

● 稅務策略六大原則



● 稅務國別報告

台灣作為集團的營運總部，是全球「已付所得稅」貢獻最高的地區。在深耕各國據點的同時，本公司皆遵循當地法規程序，確保合法性與透明度。針對各地稅務機關之查核或調查均全力配合，提供所需文件與說明，善盡納稅義務。



● 稅務風險管理

法規的變動直接攸關公司的有效稅率與淨利表現，樺漢科技定期審視各據點國家稅務法規，主動辨識潛在風險，並提報董事會討論；針對新營運活動或交易行為，落實事前稅務影響評估。在風險評估上，涵蓋進出口關稅、增值稅、所得稅等稅務成本變動，確認全球在地化營運之涉稅行為是否遵循當地稅法規定。為因應上述風險，本公司致力於完善內控制度、健全稅務代理制度，並積極招聘稅務專責人員。2025 年，財務長已於 11 月 13 日向董事會呈報年度稅務成本分析、風險評估與因應對策，確保管理階層充分掌握稅務治理實況。此外，樺漢科技亦重視與稅務機關及專家的良性互動，除定期委由外部會計師事務所簽證稅務申報外，亦積極參與主管機關舉辦之法規座談，預先評估法規變動對公司的衝擊影響。

單位：新台幣千元

國家 / 地區	主要業務	員工人數	收入	稅前獲利	應付所得稅	已付所得稅
台灣	總部 / 研發	1,966	47,671,142	4,026,354	435,276	1,274,064
亞洲	製造 / 銷售	4,185	25,532,612	1,339,478	140,887	448,649
歐洲	製造 / 服務	6,745	73,817,711	3,359,766	322,599	207,902
美洲	製造 / 服務	934	31,226,977	(367,437)	73,935	175,454
其他	-	47	4,879,007	(16,279)	(359)	82,484
總計	-	13,877	183,127,449	8,341,882	972,338	2,188,553

備註：本表數據與財務報表之差異說明如下

1. 本表「收入」涵蓋營業收入與非營業收入。其中，部分非營業項目受淨額表達原則影響（例如：全年度兌換損益須為「淨利益」始計入本表，若為「淨損失」則不予計入），致使與財務報表產生差異。
2. 本表數據係以各子公司之原始記帳幣別，逕行換算為新台幣；而財務報表因集團架構涉及多次幣別轉換，且各季度適用之匯率基準不同，故產生匯率換算之差異。

● 合併財務報表有效稅率統計表

單位：新台幣千元

財務項目	2024 年	2025 年
稅前淨利	7,633,179	9,908,143
所得稅費用	1,609,821	1,514,420
支付之所得稅	2,190,030	2,512,018
帳面有效稅率	百分比	21.09%
	行業平均值	15.39%
現金有效稅率	百分比	28.69%
	行業平均值	15.09%

備註：1. 帳面有效稅率＝所得稅費用 / 稅前淨利；現金有效稅率＝支付之所得稅 / 稅前淨利。

2. 行業平均值係參酌 S&P Global 發布之 2026 年 CSA Handbook 2026，依據全球行業分類標準的 20 個行業組之科技硬體設備業平均帳面有效稅率及現金有效稅率。

● 吹哨申訴機制

有關申訴機制，請參閱《3.4.2 誠信經營與反貪腐》章節之「商業道德檢舉機制」。截至 2025 年底，本公司未發生任何不道德或非法之稅務違規事件。

3.4 責任商業行為

3.4.1 法規遵循

樺漢科技由法務室建立管理流程與治理方針，完善法律防護網。透過即時追蹤全球營運據點的法規動態，監控任何可能衝擊公司營運的法令變動，並落實合規管理與衝擊評估。同時，搭配稽核室執行年度風險管理計畫，全球營運據點進行風險評估的覆蓋率 100%，以內控制度將法遵風險降至最低。針對大型投資案，由總經理責成專案小組進行專責管理，控管舞弊與不法風險。

樺漢科技維持無違反環境、社會、治理、產品與服務等法規事件之「0 件」紀錄。針對法規遵循之揭露標準，本公司依據「上市公司重大

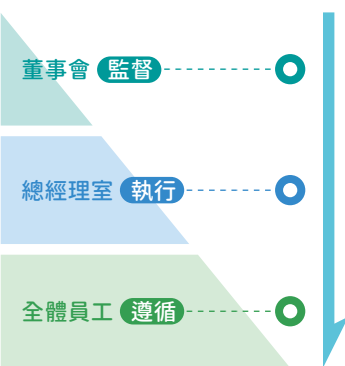
訊息之查證暨公開處理程序」所定義之「重大事件」，凡單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者，列為重大違規，並承諾詳實揭露。2025 年，樺漢科技未發生重大違規事件，亦未發生任何與賄賂、貪腐相關之定罪案件，詳細資訊請參見下表。

面向	違規項目	金額裁罰（新台幣元）	非金額裁罰（件數）
治理面	賄賂與貪腐	0	0
	競爭（托拉斯）與壟斷行為	0	0
	顧客隱私	0	0
	洗錢與內線交易	0	0
	利益衝突	0	0
環境面	違反環境法規相關	0	0
社會面	勞動人權	0	0
	歧視與騷擾	0	0

3.4.2 誠信經營與反貪腐

● 政策承諾與治理架構

董事會作為誠信經營之最高治理單位，負責核定規章與監督執行。依據上市上櫃相關規範，建構由上而下的道德行為準則體系。針對董事、經理人及全體員工，分別制定並落實《誠信經營作業程序及行為守則》、《道德行為準則》與《防範內線交易之管理程序》。上述規範明確禁止收賄、獲取不正當利益、內線交易及不公平競爭，並要求管理階層以身作則，避免利益衝突以維護市場秩序。此外，透過多元管道引導利害關係人落實誠信政策，並將標準延伸至供應鏈，要求供應商配合 ESG 自評與盡職調查（詳見《4.3 供應鏈韌性》），將誠信經營理念從內部推廣至商業夥伴，共同營造透明負責的商業環境。

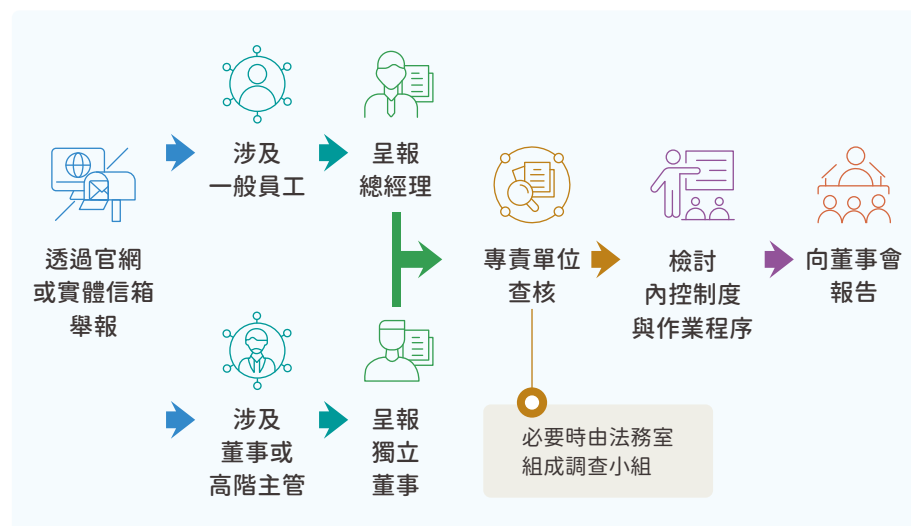


● 教育訓練

為確保誠信文化深植於企業，相關政策皆揭露於公司內網及官網。針對新進員工，除了將「誠信原則及反貪腐課程」列為必修項目，亦要求 100% 簽署「誠信廉潔暨智慧財產權約定書」。此外，每年針對董事、經理人及全體員工至少辦理一次「誠信經營及內線交易防範訓練」，參與機密專案者均須簽署保密協定（NDA）。教育訓練課程內容涵蓋誠信行為之重要性、商業夥伴評估、避免不誠信交易、檢舉機制使用方式、檢舉案件處理程序，以及重大訊息處置與內線交易防治等規範，相關教材亦可於內網隨時查閱。2025 年訓練總時數達 334 人時。

● 商業道德檢舉機制

樺漢科技依據《誠信經營作業程序及行為守則》第 21 條規定，於官網公開揭露《反貪腐、反賄賂政策》，建構整合性之監督與舉報機制，本機制適用範圍涵蓋涉及誠信疑慮、貪腐賄賂、稅務及人權相關議題、潛在風險告警或申訴案件。本公司設立「商業道德檢舉機制」及實體專用信箱，提供內部同仁及外部利害關係人暢通的申訴管道。針對受理案件，遵循公正與獨立原則，視案件性質由管理部或組成跨部門小組進行查核，並依分級制度呈報至總經理或獨立董事以釐清事實。此外，樺漢科技明訂「零報復」承諾，完善的保護制度確保檢舉者身分保密且不進行任何不當對待。若檢舉情事經查證屬實，除依規處置外，同步檢討內控制度，並向董事會報告改善措施。



■ 參與率

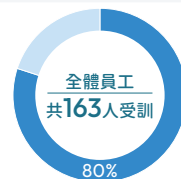
誠信經營作業程序
及行為守則



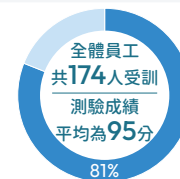
內線交易
及保密協定



個人資料
保護法



內部重大資訊
暨防範內線交易



備註：參與率以課程舉辦當日之在職員工人數作為計算基準。

2025 年度，本公司未發生任何涉及誠信經營、稅務合規及人權等違規檢舉案件，細項請參閱下表。

違規項目	數量
接獲舉報件數	0 件
立案調查件數	0 件
確認違規件數	0 件
紀律處分人數	0 人

3.4.3 人權管理與盡職調查

● 人權政策與承諾

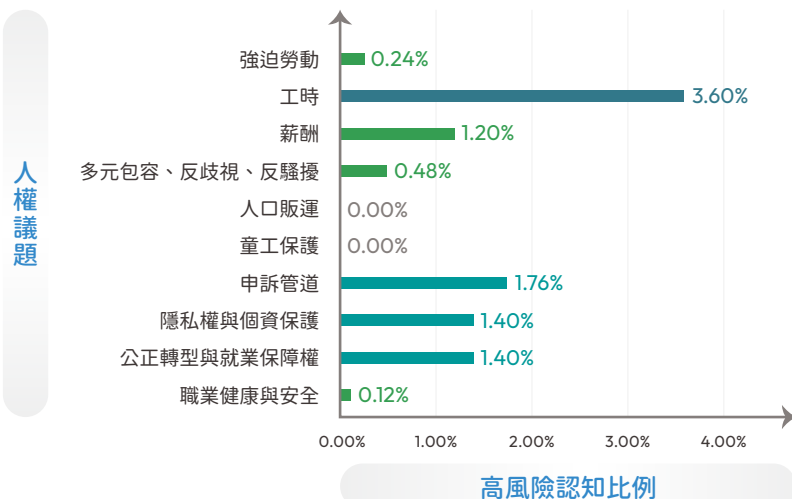
樺漢科技遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》，制定適用於全集團與供應鏈之《樺漢科技人權政策》。本公司杜絕童工、強迫勞動及就業歧視，並保障結社自由與性別平等，打造多元包容的友善職場。為落實人權監督，本公司設有專人受理之保密申訴管道，並承諾對檢舉人實施不報復保護措施，2025 年未發生任何違反人權之紀錄。此外，為了將人權標準延伸至供應鏈管理，於《永續採購準則》中明訂供應商須符合責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）規範並配合定期稽核，確保人權政策落實，詳見《4.3 供應鏈韌性》。

● 人權盡職調查

樺漢科技每年進行一次人權風險盡職調查機制，2025 年《樺漢人權風險鑑別及盡職調查報告》，調查範疇涵蓋母公司 205 位員工，並由 50 位各功能別課級（含）以上主管代表進行評估。永續發展暨提名委員會依循《聯合國人權指導原則》檢視營運端之潛在衝擊，篩選出十大關注議題並進行問卷調查後，歸納出「工時」、「申訴管道」、「隱私權與個資保護」、「公正轉型與就業保障權」四大風險議題。2025 年，樺漢科技聚焦於四大風險之補救措施落實，由管理部追蹤改善情形，2027 年將擴大調查範疇至供應鏈與全球營運據點，以深化勞雇關係與人權治理。

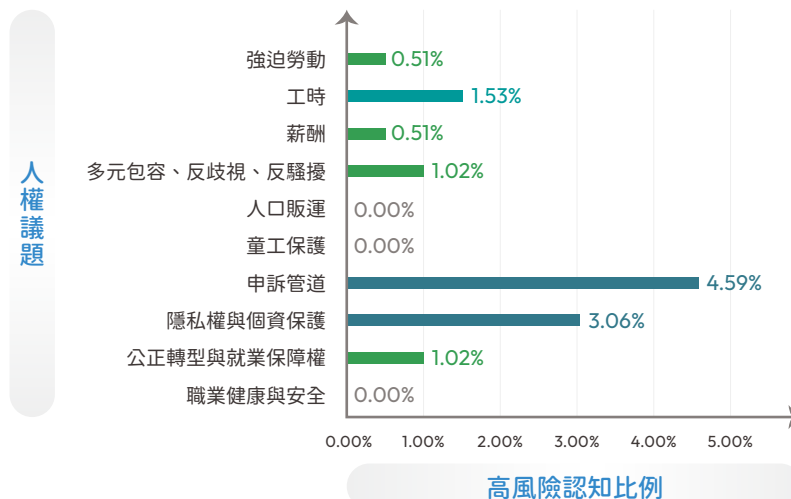
高風險認知度 (全體)

■ 高風險 ■ 中風險 ■ 低風險



高風險認知度 (女性)

■ 高風險 ■ 中風險 ■ 低風險



前言

永續經營方針

健全公司治理

公司簡介

治理架構

經濟績效

■ 責任商業行為

資訊安全

風險管理

氣候與自然風險、

機會與韌性治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

風險議題

風險情境與衝擊說明

管理措施與補救機制

認證與政策

工時

專案時程壓力導致單日工時超過 8 小時，可能壓縮員工照顧家庭時間，影響工作與生活平衡。

1. 工時監控：遵循勞動法規，透過出勤系統控管，確保每月加班時數合規。
2. 合理補償：依法給予加班費，並提供加班補休制度，鼓勵員工適時休息。
3. 負荷評估：定期檢視部門成員工作負荷，針對異常工時進行輔導關懷，透過優化工作流程或增補足額人力，從源頭解決工時過長問題。

《工作規則》（內部文件）

申訴管道

員工不清楚現有的多元申訴管道、且普遍擔憂身分曝光後會遭到主管刁難、排擠，或被給予不佳的績效考核，落入「有管道卻不敢申訴」的困境。

1. 強化推廣與教育訓練：於新人訓練及公司內網增加申訴管道的曝光度，確保同仁知悉。
2. 落實客觀救濟：由跨部門、多層次發聲管道（如月會、福委會）。管理部受理並客觀調查，有效糾正缺失、落實關懷與回應。
3. 落實免受報復的承諾：落實申訴人、被申訴人及其他通報者之權益保障與隱私保護，確保申訴或通報者絕對不會受到任何形式之報復。

《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》
《執行職務遭受不法侵害預防計畫》

隱私權與 個資保護

外部不法份子假冒公司高階主管或特定公部門名義，利用正在開會、業務緊急或假冒公文欠費等名義，發送「針對性社交工程釣魚郵件與簡訊」，試圖對同仁製造時間壓力，誘騙同仁匯款、提供敏感個資或點擊惡意縮網址。

1. 落實防護原則與即時停損：推動資安「三不」原則（不點擊陌生連結、不填寫敏感資料、不輕信金錢要求）與即時通報機制。
2. 導入 AI 釣魚防護與外部標籤：透過 AI 模型每日攔截 99.9% 惡意威脅，預防零日釣魚郵件；針對可疑郵件實施延遲交付與深度掃描，並於系統觸發醒目警示標籤。若點擊高風險連結，即時連動「安全瀏覽」資料庫阻斷頁面。
3. 推動資安意識培訓與情境演練：定期實施防釣魚演練，強化同仁警覺心。

ISO 27001
《隱私權保護政策》及《個人資料保護之管理辦法》

公正轉型與 就業保障權

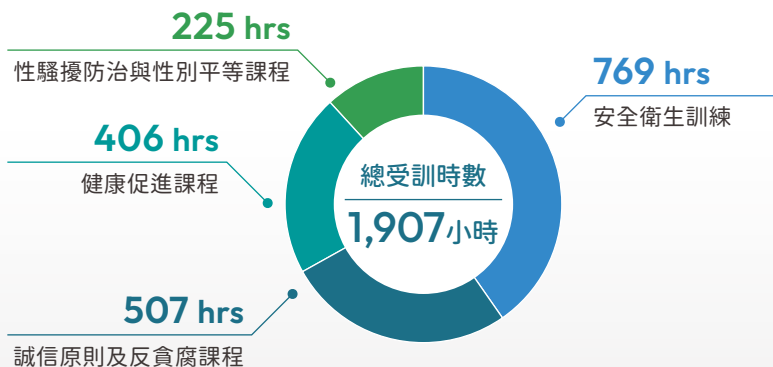
因應公司導入 AI 化工具與推動數位轉型，導致部份人員職能未能即時跟上技術變革，引發員工對「科技取代人工」的焦慮感，職涯永續發展受阻的潛在風險。

1. 推動數位轉型專案培訓：啟動「AI 數位轉型專案」，落實全員完成 Google AI 課程與 Google Skills 課程，確保同仁掌握最新科技工具應用。
2. 推動進階種子培育計畫：針對核心或潛力種子成員，持續規劃並進行 A2 等進階課程，深化內部技術升級與轉型能量。

《AI 人工智慧政策》

● 人權教育訓練

樺漢科技除了定期邀請外部專家進行法規與案例宣導，也將相關人權政策翻譯為英語揭露於官網，供不同國籍同仁及供應商閱覽。人權議題為全體員工之必修訓練，於新進人員訓練時，即宣導公司人權及性騷擾防治相關政策。本公司依據法規變動與利害關係人反饋調整課程內容，2025 年人權相關訓練共計辦理 87 堂，總受訓時數達 1,907 小時，較 2024 年成長 501.5 小時，展現公司對營造平等包容職場的投入。



訓練課程	課堂數	參與人數
安全衛生訓練	28	237
誠信原則及反貪腐課程	38	416
健康促進課程	20	338
性騷擾防治與性別平等課程	1	150

● 溝通與補救措施

有關溝通與補救措施，請參閱《3.4.2 誠信經營與反貪腐》章節之「商業道德檢舉機制」。截至 2025 年底，未發生歧視騷擾、聘僱童工、強制勞動或妨礙結社與團體協商自由等人權違規事件。

3.5 資訊安全

重大主題衝擊評估與管理方針

權責單位 | 資安管理部

政策與承諾	衝擊評估	管理行動與成效追蹤	利害關係人議合
以「零資料外洩」為目標，透過 ISO 27001 管理系統，制定資安政策、風險控管標準及事件應變機制，承諾落實全方位資產保護，動態調整防護策略，並藉由定期模擬演練與全員教育訓練，因應新興科技威脅，保障公司、客戶及合作夥伴的資料安全與數位誠信。	正向衝擊 完善的資訊安全管理系統，能保障員工、客戶與供應商的個資隱私，確保合規性，有助於提升客戶信任度及國際競爭優勢。	風險預防與減緩 專責資安團隊透過資產風險盤點、弱點掃描、入侵檢測工具與防火牆等，健全軟硬體防護。同時，建立備份備援機制、緊急應變計畫及災害復原計畫，確保事件發生時，具備即時應對與快速復原的能力，極小化相關損害。	內部管道 定期召開年度資訊安全委員會、不定期召開跨部門資安溝通會議。
	負向衝擊 資安措施若不完善，可能導致系統漏洞或資料外洩，引發營運中斷、聲譽受損與人權治理風險。將衝擊整個價值鏈、影響客戶滿意度，面臨法律裁罰與客戶求償。	執行與監督機制 透過即時監控與追蹤機制，回應資安風險，並定期進行演練，強化重大事件之應變韌性。相關管理現況與風險監控結果，均定期提報董事會。	外部管道 每年度透過永續報告書進行資訊揭露。

目標

項目	2025 現況	2026 目標
重大資安事件	0 件	0 件
個資外洩事件	0 件	0 件
ISO 27001	完成 2022 轉版	持續通過驗證 / 複查
資安訓練覆蓋率	>80%	100%
新進人員資安訓練	100% 到職 3 個月內完成	100% 到職 3 個月內完成
高風險弱點改善率	100% 完成改善	100% 完成改善
災害復原	有備援及測試	1 年 1 次
董事會報告	1 年 1 次	1 年 1 次
外部資安評級	98 分	維持 A 級或 95 分以上

3.5.1 組織架構與管理體系

樺漢科技設有專責資訊安全管理部，並配置專業資訊安全主管及人員，遵循 PDCA（計畫 - 執行 - 檢查 - 行動）循環模式，針對營運關鍵之六大資安風險，建立嚴謹的盤點與改善機制，確保管理制度持續優化。

● 資訊安全組織架構



● 六大核心管理範疇

核心面向	執行方式
資安權責劃分	- 由一級主管與相關單位組成風險管理小組，負責政策擬定與跨部門執行作業 - 由稽核單位會同相關單位，辦理資訊安全稽核等事項，稽核報告會交付獨立董事查閱，並提報審計委員會，定期監督資訊安全風險、策略及管理目標之執行情形
教育訓練與意識	- 定期向員工宣導維護資訊系統安全之重要性，提高各單位重視資訊安全問題 - 隨時公告及宣導資訊安全相關訊息，加強員工資訊安全意識
電腦系統安全管理	- 依規範使用各類軟體，須提出「軟體安裝申請單」，禁止使用未授權軟體 - 電腦系統安裝防毒軟體，定期進行病毒掃描與更新病毒碼 - 定期檢核各資安項目之系統日誌檔，追蹤異常行為
委外作業安全	- 要求委外廠商或第三方簽署保密合約（NDA），規範其遵循公司資訊安全政策及法律要求 - 控管外部單位資料存取權限，於契約中包含雙方權利義務及違約處理方式
系統存取管控	- 定期備份電腦及網路系統資料，異地存放資料 - 管制外部私有 USB 設備存取 - 人員職務調動或離職，應知會資訊單位取消或更改其系統使用權限 - 使用者須依規定定期變更密碼，密碼使用以 6 個月為期限
網路安全管理	- 設置網路防火牆，定期檢核防火牆之日誌檔 - 機密性資料處理須置於隔離之網路環境，或限制其外部連線 - 實施帳號權限管控，須填寫「個人網路權限申請單」 - 明確界定網域範圍與其可用之網路連線服務

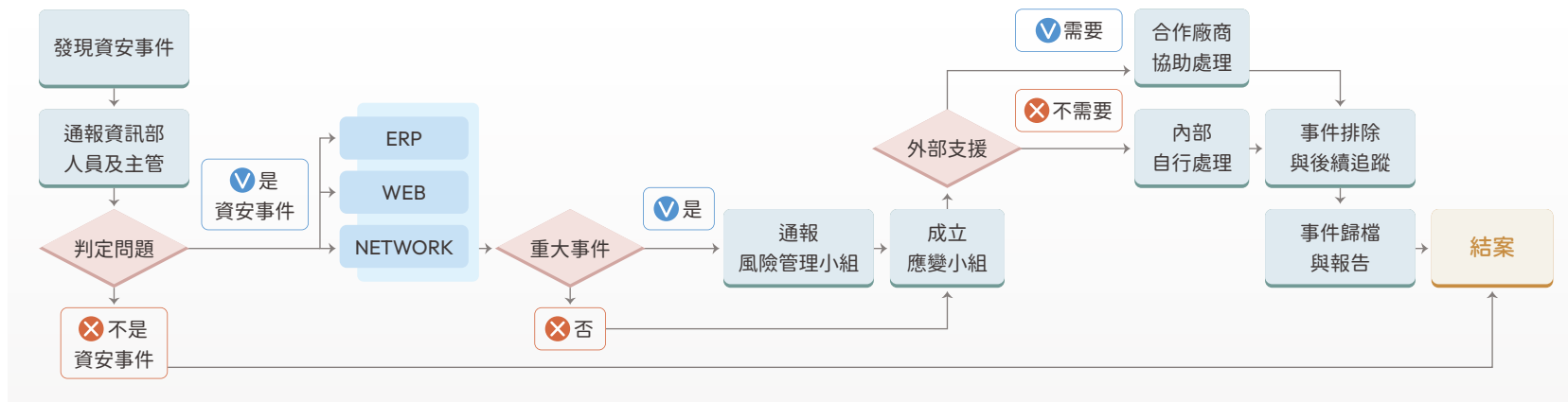
3.5.2 資安風險監控

因應日益嚴峻的網路威脅，本公司建構了應變基礎與防禦審查機制，持續強化技術韌性，以多層次的防護網確保營運不中斷。

監控方式	內容
專業資安團隊	負責監控、應對和防範資安事件，確保公司資訊安全運作的穩定性
ISO 資安系統	維持 ISO 27001 資訊安全管理系統，建立風險評估制度與防範措施
緊急應變計畫	擬定標準作業程序，確保資安事件發生時能立即回應，將損害降至最低
資安防護設備	配置防火牆、入侵檢測系統及弱點掃描等工具，從技術層面完善系統防護
備援機制	定期執行系統與資料備份，建立營運持續計畫，透過定期訓練檢核機制運作情形
資安審查	定期進行系統安全審查與稽核，驗證防護措施的合格性，精進弱點防護

● 資安事件通報流程

當監控系統或人員發現潛在資安事件時，將依循標準作業程序啟動應變措施。資訊單位依事件等級（一至三級），進行狀況排除及風險控制，藉由隔離受影響系統，並停用非必要功能，以抑制威脅擴散，同時落實重要數據備份與邊界防護，防止損害擴大。最後，事件將登錄於「資訊安全事件報告單」，以保留處置方式與追溯性。透過系統化通報鏈結，確保管理層能即時掌握狀況，將業務衝擊降至最低。



3.5.3 隱私政策與保護

樺漢科技致力於保護客戶、供應商及員工之隱私權，遵守個人資料保護法與相關法規，制定《個人資料保護之管理辦法》，依據政策及辦法說明使用個人資料的合理目的及範圍，保護利害關係人資料被妥善運用，確保蒐集到的資訊無不當利用，並要求供應商、承包商等合作夥伴依循本政策，共同維護隱私權與個人資料保護。樺漢於 2025 年末將蒐集之個資使用於原特定利用目的以外之其他目的。

● 隱私權治理架構與職責分配



由資安與法務部門共同落實個資保護法規與事件通報處理程序。

● 隱私權管理準則

管理準則	執行內容
治理與監督機制	資訊安全（包含隱私權及個人資料保護）為本公司企業風險管理之核心面向之一，永續發展暨提名委員會定期召開會議，監督個人資料保護與資訊安全相關風險、管理方針及改善措施推動情形。公司透過內稽內控制度，由稽核單位每年針對個人資料保護相關作業進行內部控制稽核，確保相關作業符合適用法規及公司政策。
當事人權利保障	尊重並保障資料主體之法定權利，利害關係人可依規定行使個資之查閱、更正、刪除及限制處理等權利，確保其對個人資料的自主掌控權。
個資處理原則	明確規範個資處理應符合誠信原則，不得逾越蒐集目的範疇。針對特種個人資料，除法律要求或當事人同意之特定情形，本公司不主動進行蒐集或處理。
零容忍合規政策	樺漢科技對個資侵害採取零容忍態度，任何違規行為將依應變流程啟動調查並嚴懲。

● 隱私權應變流程



3.5.4 資安教育訓練

員工是企業資安防禦的第一道防線，2025 年針對全體員工及新進人員，透過多元的課程安排與實作演練，提升組織應變能力。

對象	課程項目	訓練內容	2025 年宣導及課程成果
全體員工	資安宣導及內部社交工程演練	透過 Email 向同仁宣導最新釣魚手法，也會進行不定期內部社交工程演練	資安宣導 Email 共 2 次，社交工程演練共 2 次
	防範惡意電子郵件 社交工程教育訓練	說明社交工程攻擊手法、案例分享及防護措施，提醒員工識別最新詐騙手法	課程時數 1 小時、共 125 位員工參加，總訓練時數為 125 小時
	行動裝置與數位應用防護	說明行動裝置存取公司資料之安全性規範，包含密碼與數據傳輸安全等內容	課程時數 0.5 小時、共 168 位員工參加，總訓練時數為 84 小時
	誠信原則及反貪腐 課程個人資料保護法	宣導個人資料處理準則，不得逾越蒐集目的，應履行保密義務	課程時數 1 小時、共 163 位員工參加，總訓練時數為 163 小時，參與率達 80%
新進員工	資訊安全訓練	說明資安政策與常見威脅、ISO 27001、密碼原則，並簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》，增進其對資訊保護與合規義務的認知	共辦理 1 堂教育訓練，參與人次 35 人，共 8.75 小時

3.5.5 資安治理績效

2025 年，透過落實風險評估、外部驗證及監管機制，達成零重大資安危害事件的目標，保障客戶資料安全與企業運作之穩定性，相關治理數據與執行成效彙整如下表。

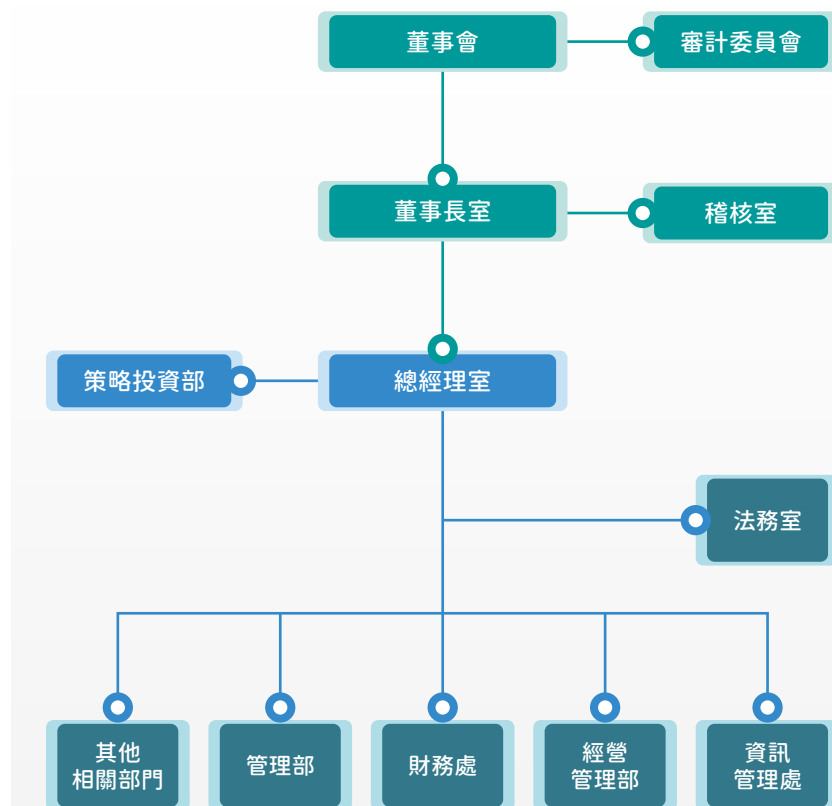
面向	執行成效
資安零事件	2025 年度未發生重大資安危害事件，亦未發生個資洩漏事件。全年度攔阻大量外部自動化掃描與無效連線；針對具備潛在風險之異常行為，資訊部門啟動調查並落實 6 項專項應變（含網路掃描事件共 4 件、釣魚郵件攔阻共 1 件、及外部供應商風險應變共 1 件），所有事件均於初始階段即完成處置，未造成實質影響。資訊部門除了啟動調查，也完善端點防護與防毒機制，並透過資安宣導及社交工程演練，提升同仁之辨識與應變能力。
外部驗證	繼 2023 年取得 ISO 27001 認證後，2024 年通過複查，2025 年完成 ISO-27001:2022 版本之轉版認證，維持管理體系運作，定期執行風險評估與弱點掃描，落實動態管理。
聯防表現	台北與蘇州樺漢於第三方資安評級平台 SecurityScorecard 評鑑中，2025 年達 98 分，維持優異表現。
治理監督	資安管理團隊定期向董事會報告資通安全管理現況與風險監控結果，2025 年 11 月 13 日提報董事會「2025 年本公司資訊安全風險管理實施情況」，落實高層監督參與。

3.6 風險管理

3.6.1 風險管理政策與組織架構

樺漢科技貫徹董事會核定之《風險管理政策與程序》，遵循金管會《上市上櫃公司風險管理實務守則》。立足於既有營運方針，界定策略、營運、財務及其他四大風險類別，在可承受風險範圍內，積極預防潛在損失、優化資源配置。2025 年度，本公司定期於審計委員會中呈報風險環境、管理重點及因應策略，並由審計委員會主席向董事會進行總結報告，確保高層治理與風險控管緊密結合。

● 樺漢科技風險管理組織圖



權責部門	風險業務事項
董事會	為公司風險管理之最高決策單位，負起風險管理之最終責任。以遵循法令，推動並落實整體風險管理為目標，瞭解營運所面臨之風險，並確保風險管理機制之有效性。
審計委員會	由獨立董事組成，定期審閱風險管理執行情形、內部控制與稽核結果，並向董事會進行總結報告。
稽核室	隸屬於董事會之獨立單位，負責內部監控與稽核業務，並查核各風險作業程序，確保管理有效執行。
主管會議	由總經理召集一級主管及權責單位組成，作為高階管理層級之風險管理監督機制，負責審核第一線風險管理計畫、檢視控制標準，並監督風險控管之執行情形。
財務處	獨立於各功能單位外的資金調度單位，負責處理全公司之財務作業，並提供短中長期投資評估報告。
各功能單位	一級主管負起第一線風險管理之職責，負責識別、分析並監控所屬業務範圍內之潛在風險，確保控管機制與程序落實。



前言

永續經營方針

健全公司治理

公司簡介

治理架構

經濟績效

責任商業行為

資訊安全

■ 風險管理

氣候與自然風險、

機會與韌性治理

綠色營運與創新

環境永續管理

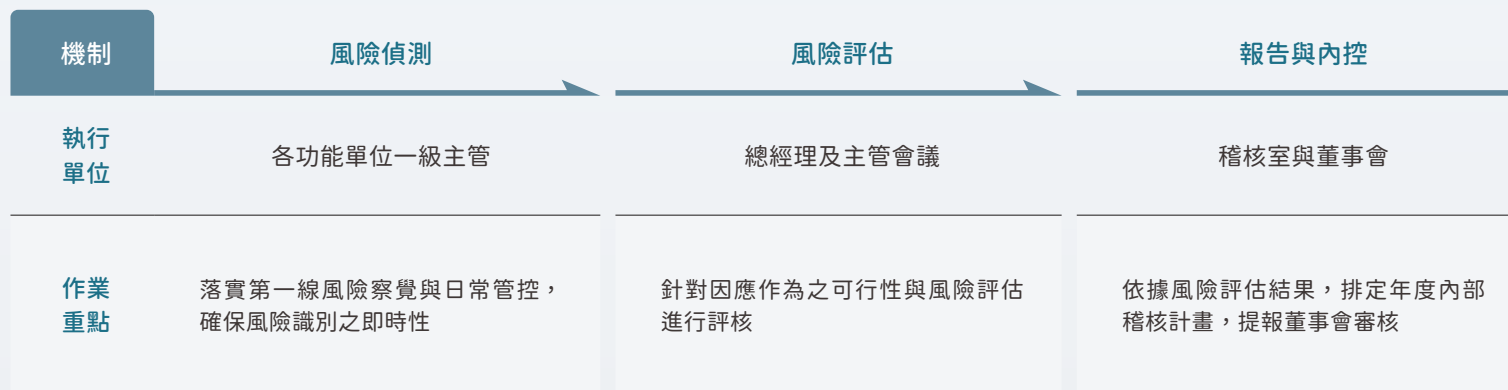
共創人才價值

實踐社會共融

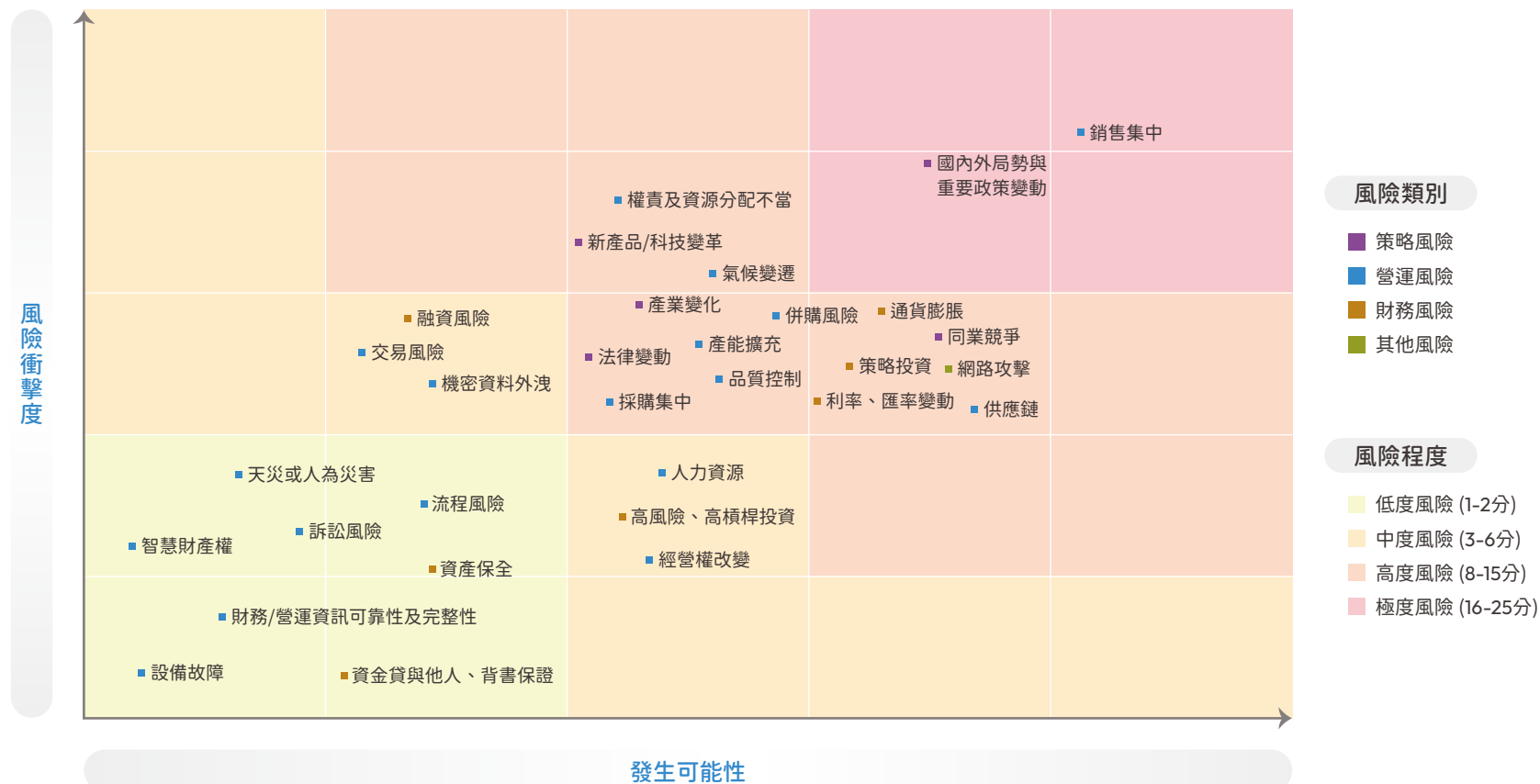
附錄

3.6.2 風險鑑別與因應措施

樺漢科技強調全體參與的風險控管文化，依據內控制度處理準則並參考《2025 全球風險報告》，針對四大風險類別建構嚴謹的防禦機制。公司每年進行一次風險鑑別評估，以「風險衝擊程度」與「發生可能性」之乘積作為量化指標，2025 年，公司針對 35 項風險項目展開評鑑，共識別出 2 項極度風險議題與 15 項高度風險議題。此外，各功能單位針對所屬風險項目，分析其風險屬性、影響程度及可控性，訂定量化或質化管理標準，並擬定相應之風險胃納及容忍度。相關風險清單經總經理主持之主管會議審定後，已於 2025 年 11 月 13 日提報董事會核可，正式納入年度內部稽核計畫。



2025 年風險議題矩陣圖



極度風險議題

風險類別	風險議題	衝擊面向		說明	因應作為
		環境	社會 治理		
策略風險	國內外局勢與重要政策變動	✓		政經變化或政策變動（例如關稅、進出口限制、補貼政策等）可能影響營運成本及市場。	建立外部環境監測機制，針對關稅與貿易政策進行動態情境分析，彈性調整全球產能配置與銷售策略。
營運風險	銷售集中	✓	✓	高度依賴少數大客戶，一旦這些客戶改變需求、終止合作或出現財務困難，將直接影響企業的收入與盈利能力。	積極開發新市場與新客戶群，分散營運風險，並針對核心客戶建立專人維護機制與風險預警體系。

● 高度風險議題

風險類別	風險議題	衝擊面向			說明	因應作為
		環境	社會	治理		
策略風險	同業競爭		✓		同業間競爭激烈，可能導致價格戰、利潤空間縮小，或是競爭對手推出具吸引力的產品或服務，甚至客戶流失。	增加研發能量以提升產品差異化，並透過定期市場調查與客戶滿意度追蹤，維持競爭優勢並鞏固客戶關係。
	新產品科技變革	✓	✓		新技術或產品的快速發展可能改變市場需求，導致現有產品或技術失去競爭力。	落實提案前置與產品設計審查，執行試作及測試作業，並建立敏捷的變更設計程序以對接市場趨勢。
	產業變化		✓		產業結構或趨勢的變化，例如市場規模的縮減或需求轉向其他替代品，導致收入下滑或經營壓力增加。	投入前瞻技術研究，並透過策略結盟或多角化經營，分散產業單一趨勢變動之風險。
	法律變動		✓		政府法律或法規變更可能影響合規成本、營運流程，甚至導致業務中斷或需要重新調整策略。	法務單位定期追蹤國內外法律變動，將最新法規要求轉化為內部營運規範，確保各項流程具備高度合規性。
營運風險	供應鏈	✓	✓		原物料價格波動、短缺等。	執行採購、生產需求與進度管制作業，透過物料需求計畫預估需求，並建立多元供應來源與安全庫存機制。
	採購集中		✓		依賴單一或少數供應商，當供應商發生問題（如供應中斷、價格波動）時，可能會對生產或供應鏈造成嚴重影響。	落實合格供應商管理機制，推動策略性採購，降低對單一來源的依賴度。
	產能擴充		✓		擴大產能過程中可能遇到資金短缺、設備安裝延遲或市場需求不足的情況，導致資源浪費或財務壓力增加。	執行投資計畫評估與預算編列控管，並按生產計畫進度進行設備安裝與驗證，確保資源配置最佳化。
	氣候變遷	✓	✓		影響供應鏈的穩定性、產品成本或能源供應。	推動節能減碳與綠色生產，並針對極端氣候可能導致的供應中斷擬定緊急應變與復原計畫。
	併購風險		✓		併購過程可能出現文化整合不順、協同效應未能達成、法律或財務問題未解決等風險，影響併購後的經營成效。	執行嚴謹的取得及處分資產評估流程，包含盡職調查、法律風險稽核及併購後的組織整合與效能追蹤管理。
	品質控制		✓		品質問題可能導致產品瑕疵、退貨或召回，增加成本並損害客戶關係。	執行品質管制、產品成分標示管理，確保出貨標準。
	權責及資源分配不當	✓	✓		未能正確劃分或資源配置不合理所帶來的風險，可能導致決策失誤、資源浪費、工作效率低下，甚至影響團隊合作和士氣。若不及時調整和優化，將可能對企業的整體業績和長期發展造成負面影響。	落實職務授權與代理人作業，優化資訊部門職責劃分與預算管理，透過薪工制度與績效考核確保資源配置合理性。
財務風險	利率、匯率變動		✓		利率或匯率的波動可能直接影響企業的融資成本、海外收入或進出口業務，增加經營不確定性。	財務處定期監控金融市場趨勢，採取避險策略與資金調度工具，極小化匯率波動對企業損益之衝擊。
	通貨膨脹		✓		提高企業的營運成本（如原材料、薪資等），壓縮利潤空間，並可能導致需求下降。	透過採購合約成本鎖定與生產流程優化提升效率，適時調整產品售價以轉嫁部分成本壓力。
	策略投資		✓		不當或失敗的策略投資（如擴張或進軍新市場）可能導致資金浪費、資產損失或企業發展受阻。	落實子公司監理與各項投資審核作業，針對短中長期投資項目進行定期績效評核與風險監控。
其他風險	網路攻擊		✓		遭受來自網路的惡意攻擊，可能包括資料竊取、勒索軟體、系統癱瘓、網路釣魚等威脅，造成資料洩漏、業務中斷、財務損失、信譽損害。	配置專責資安團隊與防護設備，落實 ISO 27001 管理系統、資料定期備份與弱點掃描，並執行社交工程演練。

● 建立風險文化

樺漢科技以董事會核定之《風險管理政策與程序》為基礎，以董事會為本公司風險管理最高決策單位，監督整體風險管理機制之有效性；審計委員會定期審閱風險管理執行情形、內部控制與稽核結果，並向董事會報告；各功能單位一級主管則負責於日常營運中辨識、分析及監控所屬業務範圍內之潛在風險。

2025 年持續依策略、營運、財務及其他風險四大構面進行年度風險辨識與評估，鑑別之主要風險納入年度內稽計畫。透過董事教育、全組織風險相關訓練、產品與服務開發風險標準，以及績效考核與財務激勵機制，推動風險文化落實於治理監督、日常營運、產品創新及部門管理流程。

● 全組織風險管理原則訓練

樺漢科技以職能情境導向方式推動全組織風險管理原則訓練，將風險辨識、通報、預防與改善追蹤納入員工教育訓練。2025 年，樺漢集團投入訓練總費用達新台幣 289 萬元，全年總訓練時數達 16.7 萬小時，人均受訓時數為 15.2 小時，其中涵蓋誠信法遵、職業安全衛生、資訊安全、人權等風險主題，持續強化員工風險意識與應變能力。

● 董事風險管理教育

樺漢科技每年依據產業趨勢、營運策略、風險管理及治理需求，安排董事進修課程，以提升董事成員對全球局勢、科技轉型、法規遵循、ESG 永續轉型、資訊安全、氣候變遷、企業韌性及風險治理等議題之監督能力。

2025 年，本公司 7 席董事進修時數合計為 48 小時，平均每位董事進修近 7 小時。本年度進修重點呼應集團「AIoT 雲地整合」與「ESG 永續轉型」策略，增進董事成員對新興科技與氣候變遷的前瞻洞察，協助董事會於策略監督、科技變革、氣候風險、法規遵循及公司治理議題上具備即時且專業之判斷基礎。

1. 誠信經營及法遵合規訓練

針對董事、經理人及全體員工辦理誠信經營及反貪腐系列課程，並透過內部網站宣導防範內線交易與從業道德守則，參與員工占全台灣員工比例為 82.94%。

2. 職業安全衛生訓練

針對新進與全體員工執行職業安全衛生教育訓練，並定期舉辦自衛消防編組與逃生演練，參與員工占全台灣員工比例為 81.82%。

3. 資安意識與防禦演練

進行全體員工防範惡意電子郵件社交工程演練，增進資安意識宣導，落實企業資訊安全防護網，新進員工參與率為 100%。

4. 人權訓練與職場友善宣導

針對全體員工進行職場性騷擾防治、性別平等與相關法令之訓練，營造多元包容的職場環境，參與員工占全台灣員工比例為 80.43%。

前言

永續經營方針

健全公司治理

- 公司簡介
- 治理架構
- 經濟績效
- 責任商業行為
- 資訊安全
- 風險管理
 - 氣候與自然風險、
 - 機會與韌性治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

● 產品與服務開發納入風險標準

樺漢科技將風險管理標準納入產品與服務開發流程，自產品構想、設計審查、材料選用、供應商管理、試作驗證、量產導入至產品生命週期末端管理，皆導入風險辨識與控管機制。依據《樺漢科技綠色產品設計與開發守則》，本公司於產品設計與開發過程中導入生命週期思維，於原料取得階段評估材料來源、環境法規符合性及衝突礦產風險；於設計與製造階段評估資源使用、能源消耗、碳排放、產品安全、品質穩定性及資訊安全風險；於運輸與使用階段考量能源效率、可靠度、可維修性及客戶使用安全；於維修、回收與處置階段評估產品可拆解性、零組件再利用、廢棄物處理及延伸生產者責任相關法規風險。透過上述機制，本公司將環境、法規、品質、安全及供應鏈等風險納入產品設計決策與開發管理，以降低產品生命週期風險並提升產品永續性。

● 風險管理指標與財務激勵連結

樺漢科技將年度風險辨識結果與績效管理制度連結，透過新人試用期滿考核、年度績效考核、敏捷績效考核及團隊績效考核，將公司營運目標逐層拆解至部門及個人目標。年度績效考核依財務、顧客、流程及成長四大構面進行評核，並結合自評、直屬主管初評及權責主管複評，作為晉升、調薪、獎金及培訓發展之參考依據。

針對董事及高階經理人，本公司由薪資報酬委員會定期檢視績效目標、薪資報酬政策與架構，將個人獎酬、企業長期風險及股東權益連結，並將公司整體財務表現與非財務永續績效掛鉤。

本公司高階經營階層薪酬指標中，管理指標包含年度策略里程碑、重大投資 / 併購整合及風險管理制度落地，並於 2026 年度重點中納入跨事業群協同與效率、內控成熟度、供應鏈備援及資安修補等重大風險預防性達成項目。透過董事薪酬、高階經理人變動薪酬、員工績效考核及跨部門專案獎勵等機制，樺漢科技將風險管理由治理監督延伸至組織行為，確保風險文化與公司長期價值創造、永續發展及營運韌性一致。

3.7 氣候與自然風險、機會與韌性治理

依據世界經濟論壇 (WEF) 發布的《2025 年全球風險報告》，在未來十年內，「生物多樣性流失與生態系統崩潰」已被列為全球前三大風險之一，其嚴重程度僅次於「極端氣候事件」。由於樺漢科技供應鏈遍布全球，營運與自然資本緊密連結。若忽視相關風險，將可能面臨斷鏈、營運中斷及融資受阻等財務衝擊。

本年度預計先行導入國際財務報導準則 IFRS S2 氣候相關揭露準則與 TNFD LEAP 框架，並結合世界自然基金會 (WWF) 水資源分析工具與 2024 年財報數

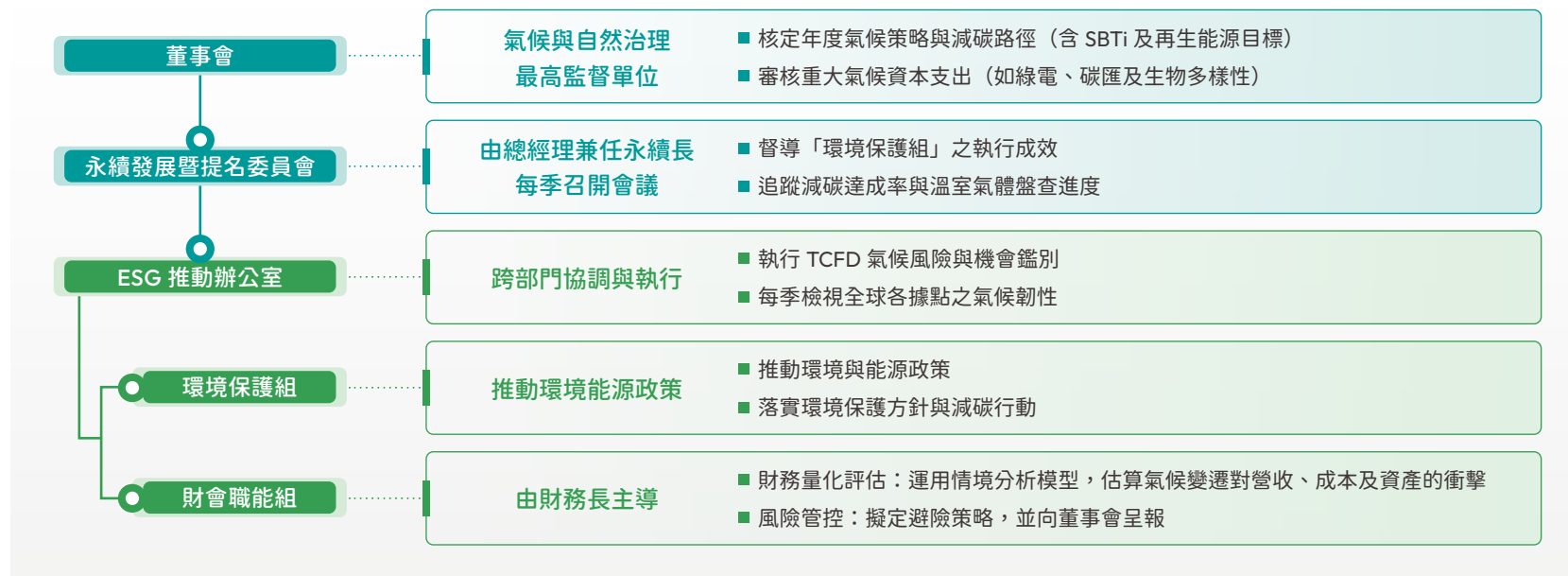
據，進行量化壓力測試。評估顯示，若忽視氣候實體風險與碳定價等轉型風險，恐面臨重大潛在財務衝擊。為了因應此氣候與自然風險對財務績效的威脅，本公司已將「氣候韌性」與「生物多樣性」提升至董事會決策層級，並於台灣總部啟動「河岸紅林」復育專案，以自然解方 (NbS) 回應風險，展現樺漢科技對環境的承諾。

面向	指標	管理作為與績效
治理	董事會監督	1. 董事會核定年度氣候策略與減碳路徑，並審核重大氣候資本支出 2. 2025 年核准淡水河生物多樣性專案預算
	管理階層角色	1. 永續委員會由總經理兼任永續長督導減碳進度 2. 財務長主導風險量化並納入財報檢視 3. 將氣候指標納入高階經理人績效考評與薪酬連結，權重 3%
策略	情境分析	採用 IEA NZE 2050 (轉型)、IPCC SSP5-8.5 (實體) 及 WWF 水資源悲觀情境 (自然) 進行壓力測試。
	短中長期風險與機會	1. 鑑別出最具衝擊之 2 項轉型風險 (碳定價、商譽)、1 項實體風險 (洪水) 及 1 項機會 (再生能源) 2. 針對台北與蘇州據點，分析其對淡水資源的依賴及潛在環境衝擊 3. 透過樺漢集團整合綠能採購
風險管理	鑑別與評估	1. 將氣候風險納入全公司 ERM 架構，並導入 TNFD LEAP 框架深化自然風險評估 2. 依據「衝擊度」與「發生率」繪製矩陣，鎖定高風險項目
	管理與調適行動	1. 針對高風險據點，推動「河岸紅林」自然解方專案提升防洪韌性 2. 針對轉型風險實施內部碳定價 (ICP) 機制與綠色供應鏈管理
指標與目標	溫室氣體範疇	1. 2025 年溫室氣體範疇一 + 二排放 331.45 tCO ₂ e (🟢達標，年減 5.68%) 2. SBTi 目標：2030 年範疇一 + 二較基準年減量 42%、2050 年淨零排放
	其他氣候與自然指標	1. 水資源：2025 年人均節水 26.85% (🟢達標) 2. 廢棄物：2025 年循環再利用率增加 1.9% (🟢達標) 3. 再生能源：2030 年台灣區子公司 100% 使用再生能源

3.7.1 治理架構與政策承諾

● 治理架構

樺漢科技由董事會主導氣候與自然治理架構，確保風險管理策略落實。為強化管理階層當責性，將氣候指標（如：減碳達成率、綠電使用率）納入高階經理人之績效考評與薪酬連結，權重占比達 2.5~3%。此外，董事會定期審視氣候資本支出，2025 年核准台灣淡水河流域的生物多樣性專案預算，展現董事會對於自然風險治理的實質監督與支持。



● 生物多樣性暨不毀林承諾

樺漢科技承諾維護自然資本，發布《樺漢科技生物多樣性暨不毀林承諾》，並建立以下三大治理原則：

1. 避免與減緩	2. 價值鏈管理	3. 生態復育與補償
承諾新擴建廠區選址避開世界自然保育聯盟 (IUCN) 定義之 I-IV 類保護區及世界遺產，並在營運過程中致力於污染零排放。	要求一級供應商簽署不毀林承諾，確保木棧板、包裝材及紙箱源自可持續管理的森林（如：FSC 認證），並盤點供應鏈的水資源風險。	在無法完全避免衝擊的區域，透過投入在地生態復育專案，創造對環境的正向影響。

3.7.2 情境與財務衝擊分析

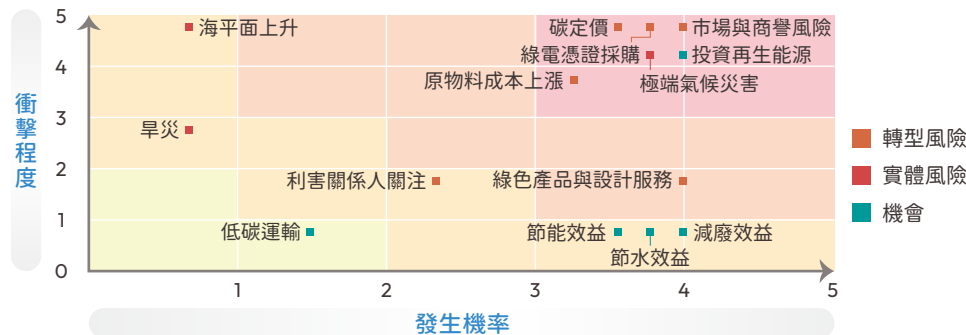
● 氣候與自然風險鑑別

ESG 推動辦公室 2025 年延續 2024 年既有的風險鑑別機制，召集事業單位一級主管與關鍵功能部門（如：財務、採購、經管），覆盤對本公司最具財務衝擊的氣候議題。經由「發生可能性」與「衝擊程度」的交叉分析，重新定義對於樺漢科技營運韌性最具挑戰的 2 項轉型風險（碳定價、市場與商譽風險）與 1 項實體風險（極端氣候災害）、1 項氣候機會（投資再生能源），作為後續評估財務影響的基礎。

● 重大氣候風險與機會財務衝擊評估表

類別	子類別	風險 機會項目	說明	財務 衝擊程度	發生 機率	影響範圍			管理方針
						上游或 供應鏈	公司 直接營運	下游或 使用端	
轉型 風險	政策和 法規風險	* 碳定價 (碳費 / CBAM)	台灣碳費開徵及歐盟 CBAM 生效，若未來碳價提高，將直接增加營運成本及產品出口之綠色關稅成本	高	短期	✓	✓	✓	1. 執行內部碳定價（ICP）試算 2. 加速蘇州與越南廠區 ISO 14064 盤查與減量 3. 導入生命週期評估（LCA）系統，以因應歐盟申報規範
	技術風險	綠色產品 與設計服務	因應客戶與供應商對綠色產品需求增加	中	短期	✓	✓	✓	1. 導入 ISO 20400 永續採購指南 2. 公司制定《綠色產品設計與開發守則》
	政策和 法規風險	綠電 憑證採購	因應主管機關要求及配合公司節能減碳路徑	高	短期	✓	✓	✓	集團式購買綠電憑證，擴大綠電使用範圍
	市場風險	* 市場與 商譽風險	若因未符歐盟 CSDDD 或發生重大生態爭議，導致歐洲客戶轉單，造成營收損失	高	長期	✓	✓	✓	1. 建立集團永續治理體系，將盡職調查納入公司政策與風險管理流程中 2. 盤點公司內部及供應鏈的潛在風險點（如童工、強迫勞動、環境污染等） 3. 執行樺漢科技氣候轉型計畫，確保營運商模與《巴黎協定》的 1.5° C 目標一致

● 2025 氣候變遷風險與機會矩陣圖



前言

永續經營方針

健全公司治理

公司簡介
治理架構
經濟績效
責任商業行為
資訊安全
風險管理

氣候與自然風險、 機會與韌性治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

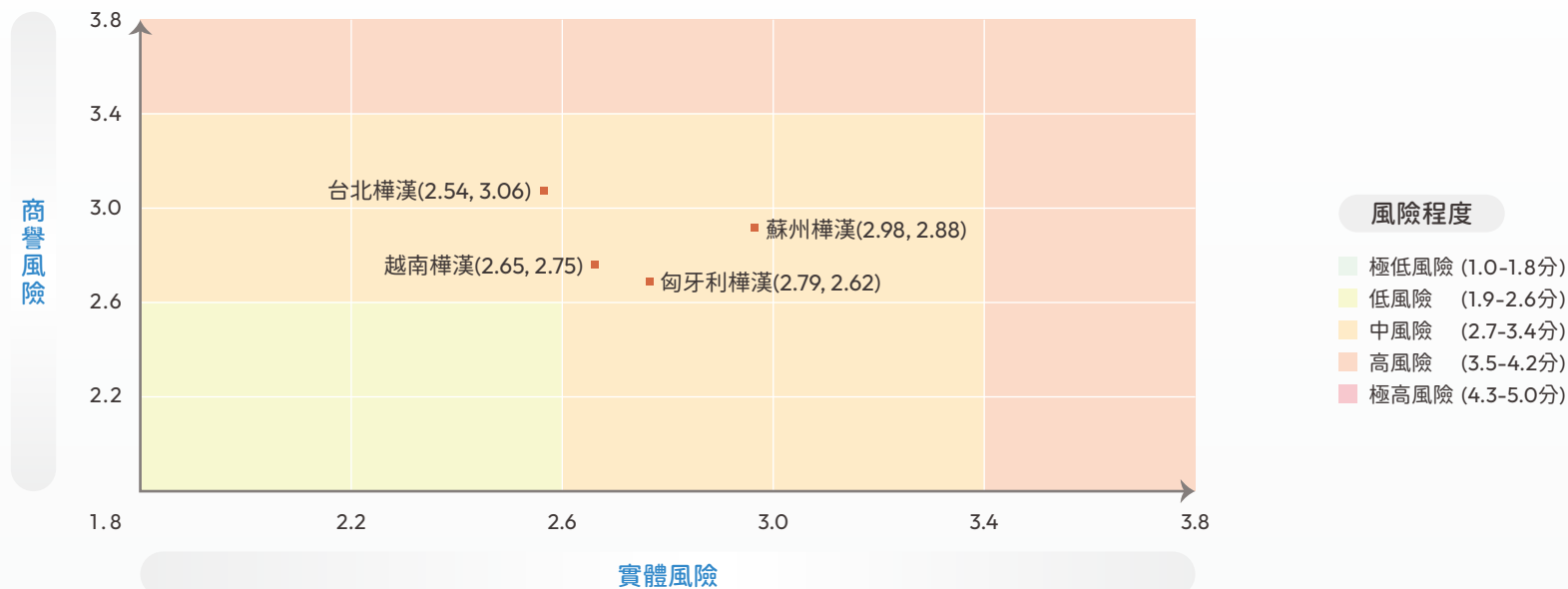
附錄

類別	子類別	風險 機會項目	說明	財務 衝擊程度	發生 機率	影響範圍			管理方針
						上游或 供應鏈	公司 直接營運	下游或 使用端	
轉型 風險	市場風險	原物料 成本上漲	地緣政治與疫情風險導致運 費支出增加	高	短期	✓	✓		1. 100% 要求供應商通過稽核 2. 執行在地化生產製造策略
	名譽風險	利害關係人 關注	公司永續揭露與評比表現下 降，影響投資人對企業的評 價、投資比重與市值	中	中期	✓	✓	✓	與利害關係人議合，說明樺漢科技 ESG 的目 標、計劃、行動以及每季達成年度目標的進度， 並確保外部揭露的訊息一致
實體 風險	立即性風險	* 極端氣候災害 (颱風 / 洪水)	台灣與蘇州位於強降雨高風 險區，若發生百年一遇洪災 導致工廠停工，將造成資產 損害與營收中斷等財務衝擊	高	長期	✓	✓	✓	1. 自然解方 (NbS)：推動「河岸紅林」專案 提升流域防洪韌性 2. 營運持續計畫 (BCP)：定期演練複合式災 害應變，分散生產基地
		旱災	停水缺水導致機器容易升溫 當機	中	長期		✓		提升水源使用效率，規劃使用再生水，降低營 運成本
	長期性風險	海平面上升	低窪地區淹水導致業務永久 停擺	高	長期	✓	✓	✓	短期參考淹水風險因應方式，中長期規劃新辦 公地點，優先考量淹水低風險地區
機會	資源 使用效率	節能效益	執行節能政策，減少電費支 出；提升產品效能，創造客 戶端節能效益	低	短期		✓		1. 每年用電量減少 3% 2. 新產品設計中，每年至少兩件導入綠色設計 原則
		節水效益	推動節水政策，減少水費支出	低	短期		✓		設定 2026 年人均節水量 3% 目標，二階段管 理以提升水源效率
		減廢效益	落實公司廢棄物回收政策， 減少成本支出	低	短期		✓		設定 2025 年人均廢棄物減量 1% 目標
		低碳運輸	運具電動化，減少碳排成本	低	中期		✓		減少員工不必要外勤與公出次數
	能源來源	* 投資再生能源	投資綠電案場與綠色債券， 除降低碳成本外，亦創造長 期穩定的投資收益	高	短期		✓		1. 樺漢集團整合綠能採購 2. 投資合作金庫綠色債券 1,000 萬元

備註：1. 發生機率：短期 1-3 年、中期 3-5 年、長期 6-10 年；2. 財務衝擊程度：低（新台幣 100 萬 ~300 萬）、中（新台幣 1,000 萬 ~1 億）、高（1 億以上）；3.*：重新定義 2024 年氣候
風險與機會。

為掌握氣候與自然資本之潛在威脅，樺漢科技引入 WWF Biodiversity Risk Filter (BRF) 工具，針對全球四大據點之水資源風險進行量化評分。分析結果顯示，本公司的亞洲供應鏈普遍面臨「極高污染壓力」與「高氣候實體風險」的挑戰，此結果為後續相關調適策略的重要依據。

● 全球據點實體風險矩陣



風險	台北樺漢	蘇州樺漢	越南樺漢	匈牙利樺漢	解析
污染壓力	4.25	4.58	4.58	4.42	所有據點皆位於人口稠密與工業密集區，環境涵容能力飽和，任何排放皆可能造成顯著影響。
颱風	4.0	4.0	4.0	2.5	亞洲供應鏈高度暴露於颱風路徑，需提升防災韌性。
水資源短缺	2.8	3.2	3.1	2.6	蘇州與越南面臨工業用水競爭，未來有缺水風險。

備註：1.1.0-1.8分：極低風險；2.1.8-2.6分：低風險；3.2.6-3.4分：中風險；4.3.4-4.2分：高風險；5.4.2-5.0分：極高風險。

WWF 工具亦評估了各據點面臨的「商譽風險」，此指標反映若企業在當地發生環境爭議時，可能面臨的輿論壓力、法律訴訟或投資人撤資風險。結果顯示，台北樺漢總部在商譽風險上為全球各據點之冠，主要原因包含：

(1) 生態鄰近性敏感度

因據點鄰近淡水河流域，在台灣高密度的社會關注下，任何涉及淡水河流域的污染事件（包含間接影響），都極易被媒體放大檢視，對品牌形象造成不可逆的傷害，由 WWF 評分中「保護區鄰近性」高達 3.5 分即是最佳佐證。

(2) 高標準的利害關係人期待

台北樺漢為台灣上市櫃公司，金管會、機構投資人及環保團體對 ESG 揭露的要求標準為全球最高之一。

據點	關鍵驅動因子	商譽風險
台北樺漢	保護區鄰近性、媒體監督強度	3.06
蘇州樺漢	供應鏈勞工與環境規範	2.88
越南樺漢	土地利用變更爭議	2.75
匈牙利樺漢	歐盟嚴格法規 (EUDR)	2.62

備註：1.1-1.8 分：極低風險；2.1.8-2.6 分：低風險；3. 2.6-3.4 分：中風險；4. 3.4-4.2 分：高風險；5. 4.2-5.0 分：極高風險。

● 情境分析

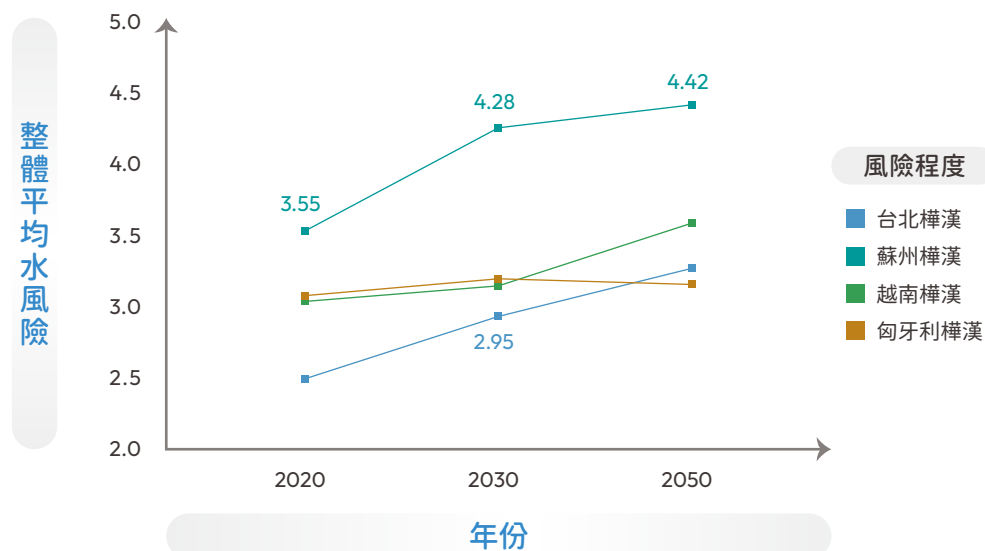
為量化氣候變遷對樺漢科技之潛在財務影響，本公司依據 TCFD 與 IFRS S2 準則要求，針對「轉型風險」與「實體風險」進行情境分析，採用國際能源總署 (IEA) 與聯合國 IPCC 發布之標準情境數據，結合 WWF Water Risk Filter 工具，本年度分析以下兩組極端情境，檢視本公司在最嚴峻環境下的承受力：

分析維度	選用情境	關鍵參數設定
 轉型風險	IEA Net Zero 2050 (NZE) 淨零排放情境	1. 碳價趨勢：未來先進經濟體碳價提高，將大幅增加營運成本。 2. 法規管制：歐盟碳邊境調整機制 (CBAM) 全面實施，供應鏈範疇三排放納入強制揭露。 3. 能源結構：全球電力結構中再生能源占比超過 60%，客戶將要求供應鏈綠電使用率。
		參考來源：IEA World Energy Outlook (2023)
 實體風險	IPCC SSP5-8.5 (極高排放情境)	1. 升溫預測：2100 年全球平均氣溫上升約 4.4°C，為最惡劣之氣候情境。 2. 海平面上升：預估上升幅度達 0.8-1.0 公尺，沿海低窪地區（如：蘇州、越南北寧部分區域）面臨淹水威脅。 3. 極端氣候：東亞地區強降雨頻率與颱風強度預估增加 30%，提高營運中斷風險。
		參考來源：IPCC AR6 (Sixth Assessment Report)

● 水資源風險情境分析

針對全球核心據點進行 2030 年水資源風險壓力測試，採用「悲觀情境」，假設全球氣候治理未達預期，藉以檢視本公司在最惡劣環境下的營運韌性。

2020~2050 年 集團據點水風險趨勢分析



台北樺漢(洪水危機)

台灣總部之「洪水」指標預測將上升至 2.95 (高風險)，若進一步拆解子項目，其單項洪水指標在 2030 年甚至高達 4.7 分。這驗證了本公司啟動淡水河「河岸紅林」防洪專案的必要性，該專案透過自然解方 (NbS) 提升流域韌性，是保護公司資產的關鍵投資。

蘇州樺漢(缺水危機)

在悲觀情境下，蘇州廠 2030 年之「水資源匱乏」指標將從高風險飆升至 4.28 (極高風險)，顯示長江下游將面臨嚴峻的工業用水競爭，這驅動了本公司加速導入製程水回收系統的決策。

越南樺漢(複合風險)

紅河流域面臨洪水與水質挑戰，需強化供應鏈之排水設施標準。

為回應上述實體氣候風險，本公司已針對高風險據點制定調適行動計畫，涵蓋製程水回收、用水效率提升、防洪設施強化、自然解方導入及供應鏈排水設施標準優化等措施。相關調適措施將依各據點風險等級分階段推動，5 年內將完成主要高風險據點之調適措施部屬，以提升營運韌性並降低實體氣候風險對營運及資產之潛在影響。

本次評估涵蓋本公司全球核心營運據點，涵蓋之現有營運據點占本公司合併營收約 17%。未來新設據點、重大擴廠或新增資產投資案，亦將於投資評估階段納入實體氣候風險評估，作為選址、設計與營運韌性規劃之依據。

● 財務衝擊情境評估

為評估氣候與自然風險對公司營運的財務影響，樺漢科技採用 TCFD（氣候）與 TNFD（自然）框架進行情境分析，模擬在極端氣候或嚴格綠色法規的情境下，公司可能面臨的財務損失。分析顯示，若未及早因應相關風險，樺漢科技恐面臨重大財務減損，進而影響年度獲利表現，顯示氣候與自然風險對財務績效的威脅。

風險維度	風險性質	情境假設	潛在財務衝擊分析
資產風險	實體風險	極端氣候災損與營運中斷：台灣與中國廠區位於颱風高險區，若遭逢百年一遇洪災，將導致資產受損。	1. 輕微損害：局部資產損害併同營運中斷之財物損失。 2. 嚴重災損：廣泛資產毀損與長期停工導致之鉅額財務衝擊。
營運轉型風險	轉型風險	環境成本上漲：因應碳費開徵、工業水價調漲及廢棄物合規成本上升，導致營業成本增加。	1. 成本微增：環境法規趨嚴導致環境成本微幅增加。 2. 成本顯著增加：各項合規與定價機制導致營運成本顯著攀升。
商譽與市場風險	轉型風險	客戶訂單流失：若因未符歐盟 CSDDD 或發生重大生態爭議，導致歐洲客戶轉單，造成營收損失。	1. 輕微影響：發生局部訂單流失之輕微營收影響。 2. 嚴重影響：關鍵客戶轉單造成之嚴重營收衝擊。

3.7.3 氣候風險管理與調適轉型

樺漢科技將氣候風險管理整合至企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）架構，確保氣候議題不被孤立處理，而是與市場、信用、作業風險一同被檢視。同時，為使自然風險評估具備科學基礎與國際可比性，本年度結合「風險管理循環」與「LEAP 方法學」，擬定調適與轉型策略。

● 風險管理循環

將上述透過 LEAP 框架鑑別出之「自然風險」，結合 TCFD 架構下之「氣候風險」，將其納入集團風險管理循環中統一控管：



● LEAP 框架風險鑑別

針對自然相關風險，依循定位（Locate）、評定（Evaluate）、評估（Assess）、準備（Prepare）四大步驟進行盤點。經分析，本公司雖不直接取用生物資源，但營運仍高度依賴流域生態穩定性，詳細評估結果如下表所示：

 定位 (Locate)	將全球四大核心營運據點（台北、蘇州、越南、匈牙利）的地理座標，與全球生物多樣性資料庫（如：IBAT、WDPA）進行空間疊圖分析。鑑別結果顯示，樺漢科技自身營運據點皆位於合法的工業區或商業區內，未與「嚴格自然保護區」重疊。然而，台北樺漢與「淡水河紅樹林自然保留區」位於同一流域系統；蘇州廠則位於環境負載極高的太湖流域，意味著本公司營運據點「間接影響」高生態價值區域。
 評定 (Evaluate)	盤點本公司營運活動對自然資本之依賴與潛在負面衝擊驅動因子： 資源過度利用：用水若超過自然補給率，將造成地下水位下降及地層下陷，進而破壞濕地生態功能。 土地利用變化：新廠房興建與園區開發，可能導致原生棲地破碎化，阻斷物種遷移廊道。 污染排放：製程廢水排放若改變受納水體性質，將影響流域內水生生物的生存。
 評估 (Assess)	將上述依賴與衝擊轉化為企業風險： 實體風險：氣候變遷導致極端降雨與乾旱頻率增加，可能造成廠區淹水（資產受損）或製程缺水（營運中斷），進而增加保險成本與營收損失。 過渡風險：隨著歐盟《反毀林法案》（EUDR）與《企業永續盡職調查指令》（CSDDD）的推行，若未能證明供應鏈不涉及破壞生態，將面臨產品無法進入歐盟市場的風險。 商譽風險：若發生環境污染事故，除面臨鉅額罰款外，亦將導致 ESG 評級下降，影響機構投資人的持股意願。
 準備 (Prepare)	基於風險評估結果，樺漢科技制定分級管理策略：針對蘇州與越南兩高污染風險區，實施優於法規的排放標準。針對台北與匈牙利兩生態敏感鄰近區，推動生物多樣性復育專案。

前言

永續經營方針

健全公司治理

公司簡介
治理架構
經濟績效
責任商業行為
資訊安全
風險管理

氣候與自然風險、
機會與韌性治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

3.7.4 自然解方與實踐

樺漢科技於 2026 年啟動「河岸紅林、蜜徑共生」專案，以回應台北總部面臨的「極高商譽」與「鄰近保護區」風險。本計畫採納 IUCN 倡議之「自然解方 (NbS)」，選址於全球緯度最高水筆仔純林「淡水河紅樹林自然保留區周邊 (竿蓁里)」，該區對流域防洪、固碳及生物棲息具有關鍵地位。本專案由農業部林業及自然保育署指導，以確保生態保育之合規性與專業度，並與竿蓁林社區發展協會及牧蜂農場合作，導入專業養蜂技術與社區場域。本專案採取「生態修復」與「科技賦能」之執行策略：



生態系修復

於保留區周邊樹林設置標準蜂箱，利用蜜蜂的高效授粉特性，提升水筆仔及周邊植被的授粉率與結果率，進而增加紅樹林群落的生長密度。健康茂密的紅樹林是天然的防波堤，能緩衝極端氣候帶來的暴潮衝擊，間接保護了流域內的城市安全，以回應 WWF 評估中的颱風風險。



科技賦能

發揮樺漢科技 AI 影音整合技術，派遣團隊拍攝紅樹林生態與養蜂歷程，製作成高品質的環境教育動畫，將艱澀的生物多樣性知識轉化為易懂的影像教材，提供社區及鄰近的三所國小使用，落實環境教育向下扎根。



預期效益



生態面

2 公頃 紅樹林授粉

授粉服務覆蓋約 2 公頃之紅樹林緩衝區，維護淡水河口濕地生物多樣性。



經濟面

在地特色 水筆仔蜜

產出具備在地風土特色的「水筆仔蜜」，為社區創造林下經濟收益，並作為樺漢科技企業禮贈品，落實綠色採購。



社會面

提升 500+ 人次 環境素養

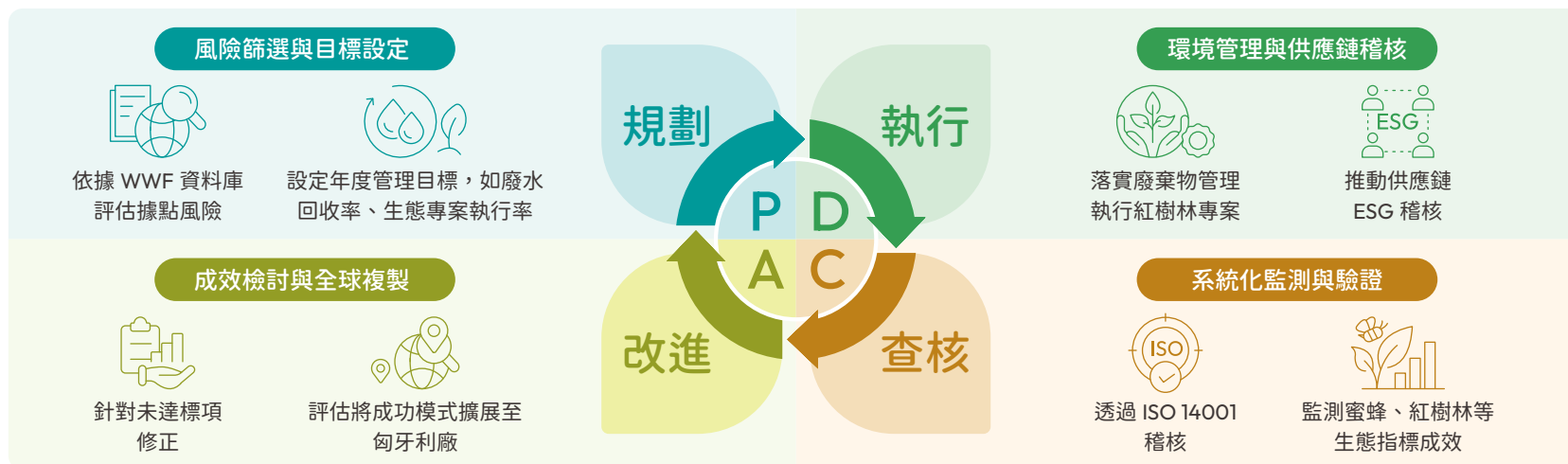
預計舉辦 1 場企業志工採蜜體驗與生態導覽，提升逾 50 位員工的環境素養。同時，計畫於 3 所國小撥放復育蜜蜂之教育影片，預計啟發 500 位學童的環境保護觀念。

聯合國永續發展目標 (SDGs) 與昆明-蒙特婁生物多樣性框架 (GBF) 貢獻

國際準則框架	次序	對應目標與貢獻
聯合國永續發展目標 (SDGs)	主要目標	SDG 15 陸域生態 透過紅樹林周邊的生態養蜂實踐，為紅樹林提供授粉功能，健全河口陸域生態系，達成遏止生物多樣性喪失的目標。
	次要目標	SDG 12 責任消費與生產 推廣在地生產的水筆仔蜜，支持對環境友善的生產模式，展現對永續生產與消費的重視。
		SDG 8 就業與經濟成長 創造在地就業及經濟發展與保留區結合的可能性，達成永續的就業與經濟模式。
昆明-蒙特婁全球生物多樣性框架 (GBF)	主要目標	Target 15 企業責任 透過企業冠名蜂箱及推廣導覽活動，落實生態養蜂與紅樹林棲地保護。在實踐資源共管與物種保育的同時，提升供應鏈永續性，展現企業對生態議題的承諾。
	次要目標	Target 9 野生物種永續利用 透過水筆仔蜜源開發與生態養蜂，促進蜜蜂復育與授粉系統活化，在兼顧棲地保護與不過度採收的前提下，實現野生物種的永續利用，結合地方創生，展現人與自然的共存模式。
		Target 11 增益生態系服務功能 利用蜜蜂授粉效率與生物互動，提升紅樹林的經濟與資源價值，並結合教育與公眾參與，促進社區與企業共同維護生態，實現生產與保育共榮的永續目標。

來自淡水河口的「水筆仔蜜」，是樺漢科技給予大自然的甜蜜回饋，也是回應高商譽風險、邁向永續的證明。樺漢科技承諾深化自然相關財務揭露（TNFD）的實踐，目標於 2030 年前，從「減少負面衝擊」進階到「創造正面影響」，並評估加入科學基礎自然目標倡議（SBTN），針對淡水利用與土地利用設定科學化的減量目標。

為確保生物多樣性管理策略落實，樺漢科技建立 PDCA 管理循環機制如下。



3.7.5 氣候相關指標與願景

樺漢科技參照 TCFD 對氣候減緩與調適之要求，以及 TNFD 對自然正向與風險管理之指引，設定以下策略性指標與長期目標，以追蹤氣候與自然相關風險之管理成效。2025 年各項關鍵韌性指標皆順利達成年度目標，關於溫室氣體、能源、水資源及廢棄物之詳細年度績效數據，請參閱《第五章環境永續管理》。

構面	指標	2030 年目標	2025 年績效
氣候減緩	SBTi 科學基礎減碳	範疇一 + 二減量 42%	依循 SBTi 路徑，透過設備汰換與節能達成年度減碳目標
	再生能源使用率	台灣區子公司 100% 使用綠電	加速綠電憑證採購與案場開發
氣候調適	供應鏈韌性	100% 一級供應商完成碳盤查	將氣候風險評估延伸至一級供應商
自然正向	生物多樣性衝擊	營運據點「零」毀林	承諾新廠區避開 IUCN 保護區，並導入 LEAP 框架評估
	自然解方 (NbS)	複製生態專案、防洪模式至海外據點	於淡水河啟動紅樹林專案，提升流域防洪韌性與生物多樣性

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

CH4

綠色營運與創新

- 4.1 綠色設計
- 4.2 產品永續管理
- 4.3 供應鏈韌性

⚡ 績效亮點

108億元
研發費用

509件
在案有效專利數

↓50%
新機種待機功耗

↓6萬片
保麗龍包材使用

85%
紙箱再生紙漿比例



重大主題衝擊評估與管理方針

▶ 權責單位 | 研發中心、採購單位、全球運籌管理中心



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

政策與承諾	衝擊評估	管理行動與成效追蹤	利害關係人議合
為確保綠色設計理念能制度化地落實，使營運與產品符合國際綠色法規與永續趨勢。制定《綠色產品設計與開發守則》、《樺漢科技永續採購準則》及《樺漢科技永續原料政策》等核心指導文件，將環境因素納入產品設計、原料選擇及採購決策的標準流程。	正向衝擊 透過導入生命週期思維，開發出更具競爭力的產品，降低資源消耗與碳排放，並減緩原物料短缺所帶來的供應鏈風險，進而提升品牌價值。	風險預防與減緩 依據綠色設計原則進行研發設計，確保產品符合友善環境、無衝突礦產要求及國際綠色法規。	資料蒐集 掌握客戶對綠色設計之關注重點，納入產品研發與設計流程。
	負向衝擊 若未能有效推動綠色設計，可能導致產品不符合國際法規，面臨市場限制或罰鍰，增加對環境與社會之負面影響。	執行與監督機制 為確保政策執行與改善，每年通過 ISO 9001 品質管理系統的驗證，由權責單位共同設定績效指標（KPI），並由總經理暨永續長定期檢視執行成效，確保永續行動落實。	聯絡窗口 設置專責聯絡窗口與溝通管道，回應利害關係人對綠色設計議題之關切。

▶ 目標

項目	2025 現況	2026 目標
綠色設計導入	已導入開發	至少 2 件新產品納入綠色設計原則
節能設計	新機種待機功耗下降約 50%	持續推動新產品節能優化，年度至少 1 項節能改善專案
模組化 / 易拆解	已導入設計原則	新開發機種評估納入模組化或易拆解設計比率達 100%
綠色營收揭露	已揭露工控物聯網綠色營收分類	完成 2026 年綠色營收統計與揭露機制優化

樺漢科技採取「由上而下」的管理策略，以提升永續採購的內部影響力。經管理部與 ESG 單位研議，將碳排放管理、生物多樣性及不毀林承諾等國際關鍵議題列為五大執行單位一級主管的管理重點，並連結量化目標與績效獎勵機制(KPI)，向下開展細項工作激勵全體員工落實永續行動。

推動項目	新產品開發設計考量 綠色設計原則	創意永續 包裝案	重要供應商 倡議永續採購	增加辦公室 綠色採購	永續發展 培訓講座
對應主軸	1. 永續採購 2. 綠色設計 3. 有害物質管控 4. 碳管理與揭露	1. 永續採購 2. 綠色設計 3. 碳管理與揭露	永續採購	1. 永續採購 2. 生物多樣性 3. 不毀林承諾	提升員工永續議題意識
2025 年 執行成果	1. 新晶片與新機種整機關機後待機耗能改變，待機功耗下降約 50% 2. 包材調整，保麗龍改為紙塑料	1. 兩家協力廠成品包裝成品運輸直送最近機場或港口，減少不必要運輸 2. 零件貼附紙標籤改採雷射方式，降低廢棄物與資源浪費	10 家 供應商倡議	提倡「低碳差旅」 提升服務類綠色採購	Q4 辦理兩場講座： 1. CSA ESG 評比分數與落差分析 2. 綠色採購範疇介紹
2026 年 目標	開發新產品設計中，2 件納入綠色設計原則	新增永續條款納入外包商合約	12 家 供應商倡議	持續推動「低碳差旅」	至少辦理 2 場 ESG 議題（包括但不限於永續供應鏈或永續採購）的宣導或講座
執行單位	研發中心	委外管理處	採購	全體同仁	ESG 推動辦公室

4.1 綠色設計

4.1.1 創新研發

樺漢科技推動產品全生命週期之永續管理，從源頭研發設計、使用效能優化至末端廢棄處置，皆導入系統性評估機制，以彌補傳統線性經濟之不足，策略如下：

1 源頭設計與研發創新

樺漢科技將綠色設計視為核心策略，自研發階段即整合環境友善思維。除深耕 POS 系統與 ATM 設備外，公司將資源導入 5G、AI、IoT 等關鍵技術，並透過無線通訊、手持裝置應用及 RISC/MCU 架構之高門檻設計，精進系統整合。藉由開發低耗能、高效率的產品，提升能源使用效率、延長產品壽命，為後續的資源循環奠定基礎。

2 末端管理與資源循環

針對產品生命週期末端之管理，樺漢科技採用物質流分析（Material Flow Accounting, MFA）方法，以確保符合歐盟 WEEE 指令（2012/19/EU）規範，評估範疇涵蓋本公司 100% 產品。本公司針對產品執行「可回收性與復原率」（3R, Recyclability and Recovery Rates）之評估，透過精確分析材料組成及易拆解性設計，確保產品達成預定之回收目標。

3 循環經濟轉型

透過上述從設計到廢棄的整合管理，樺漢科技最小化資源耗用衝擊，並降低掩埋廢棄物，積極推動營運模式由傳統「開採－製造－廢棄」轉型為可循環經濟體系。相關合規聲明與成效均透過永續報告書中公開發露，藉此降低法規遵循風險，並回應投資人與市場對永續產品之高度需求。

● 三大綠色設計策略

為將永續理念內化至產品開發決策，轉化為產品價值，樺漢科技透過制度化流程與跨部門協作，落實以下三大綠色設計策略：



01 優化能源效率

提升設備能效與穩定性，並延長壽命。

鑒於本公司所開發之設備(如提款機、POS系統、博弈機等)多需長時間或全年無休運作，本公司優化散熱結構、降低運作溫度與節能技術研發，減少能源消耗與零組件老化速度，以延長產品壽命。透過新一代高效能晶片導入與電源管理邏輯優化，新機種關機後的待機功耗已大幅降低約50%，減少客戶端長時間運作的隱性能耗與營運碳足跡，提升設備穩定性與服務不中斷的能力。

設備關機待機功耗比較 (數值越低節能效果愈好)

Raptor Lake Refresh-S	2.4W
Alder Lake N	2.9W
Elkhart Lake	4.4W
Tiger Lake	4.8W



02 模組化與易拆解性

易於維修、升級與回收，從源頭減少電子廢棄物產生。

於產品設計階段即導入模組化與易拆解原則，透過可分離、可擴充的結構設計，提升產品在維修、升級、重複利用與回收階段的便利性。客戶於系統升級時，僅需更換主機板或通用模組，無須汰換整機，能延長產品壽命與市場適應性，也有助於回收階段安全分離有害物質，從源頭降低資源浪費與電子廢棄物的產生。



03 綠色選材與低污染製程

優先採用環保材料與製程，降低廢水與化學藥劑使用。



在機構件選材上優先採用熱浸鍍鋅鋼板(SGCC)與電鍍鋅鋼板(SECC)。利用其良好的防鏽抗蝕特性，免除高污染的電鍍與傳統液體噴漆製程，降低廢水與化學藥劑的使用。若產品有外觀著色需求，則優先採用低污染的粉體烤漆工法。在產品圖案與標示方面，也全面以貼紙取代傳統網版印刷，降低表面處理製程對環境的衝擊。

底材為粉體烤漆
+Label圖案貼附

● 研發投入趨勢

從近年的數據趨勢可見研發費用維持高投入，且在案有效專利數持續成長，展現樺漢科技朝向高效率的研發模式邁進，將資源聚焦於高價值的技術創新，創造豐碩的研發成果。

年度	研發人數	研發費用(新台幣)	在案有效專利數
2021	54	7,397,394,000	7
2022	52	7,975,853,000	9
2023	47	9,123,481,000	11
2024	47	11,585,588,000	11
2025	3,567	10,839,354,000	509

備註：2025 年研發人數與專利數係由集團進行統一蒐集與彙整。

● 2025 年關鍵研發與技術成果

1. 開發自助結帳機相關週邊 I/O 控制板，達到自助結帳系統整體應用整合
2. 推出新式樣彩票自動販賣機，展現新模式之機電整合應用
3. 以 Intel Bartlett Lake 新平台設計新一代博弈控制電腦主機，提升效能表現與 AI 算力
4. 運用 Intel Alder Lake 平台進行模組化設計，贏得義大利專案
5. 以 MediaTek ARM 處理器平台，提供 Android POS 與 Kiosk 專案應用，開發周邊裝置 API，建立相關軟硬整合
6. 開發 USB 裝置資安模組，搭配 ESaaS 雲端軟硬體整合平台，提供 Windows/Linux 相關軟體與預警功能，強化設備連網時之網路安全
7. 開發新一代具備 AI 算力之影像光學辨識彩票主機
8. 開發智慧電表 Route B 遠端設定金鑰功能
9. 開發 OpPredict 失效預測 Android API

本公司「綠色產品」同時符合歐盟兩大強制標準：第一、產品需 100% 符合歐盟 RoHS 指令與 REACH 法規，確保嵌入式系統及主機板不含鉛、汞、鎘等受限毒物；第二、產品依循歐盟 WEEE 指令，採用易拆解之金屬機殼與模組化設計，以最大化資源回收並降低廢棄物。「綠色營收」僅取具備合規報告之實體產品營收數字，2025 年為「工業物聯網事業群」之營收，總計新台幣 684.9 億元，佔整體營收 48.1%，並排除屬於服務導向的「智慧軟體與方案事業群」（222.3 億元）及「智慧工廠與廠務事業群」（515.7 億元）事業單位，詳請參考 114 年財報。未來，樺漢科技將持續以每年綠色營收 45% 以上為目標。

為達成此目標，樺漢科技積極投入資本支出與營運資源，完善綠色產品開發與營運措施。在研發資源投入方面，公司將永續設計原則納入產品開發流程，持續擴大永續產品組合；在基礎設施方面，透過優化廠區生產與檢測設備，確保產品的製造與組裝過程皆符合永續標準；在人才培育上，定期針對研發單位提供綠色設計相關教育訓練。此外，本公司亦提供業務人員永續產品的銷售激勵措施，將綠色營收的推廣成效納入獎酬機制中，全面驅動企業的綠色營收成長。

● 歷年綠色營收統計表

單位：新台幣億元

年度	工控物聯網事業群	總營收	綠色營收百分比
2022 年	192.1	1082.3	17.75%
2023 年	198.9	1216.4	16.35%
2024 年	676.5	1463.8	46.2%
2025 年	684.9	1422.9	48.1%

備註：2022 年與 2023 年之工控物聯網事業群數據係指主機板與網路通訊設備之產銷與售後服務。

4.1.2 品質與客戶滿意

穩定優質的產品與服務是建立長期客戶信賴的關鍵，樺漢科技建置完善的客戶服務與回饋機制，透過多元管道受理建議與申訴，包括專用電子信箱（rma@ennoconn.com）、電話連繫窗口（886-2-5590-8050 分機：1830、1952），以及業務與客服團隊提供之即時溝通與面對面對談。客服團隊於接獲客戶申訴後，將即時向客戶確認案件已受理，並由專責窗口說明案件處理流程及預計處理時程。所有客戶建議與申訴案件皆依流程建檔與追蹤，由相關單位進行原因分析並規劃改善措施。客戶回饋及客訴分析結果將系統性納入品質改善及產品優化改善機制，作為產品開發之重要參考。樺漢科技已取得 ISO 9001 品質管理系統認證，依循國際標準建立合規、透明的客訴流程。

本公司每年定期針對重要客戶進行滿意度調查，2025 年蒐集 5 份滿意度調查，調查結果達 84.9 分，並高於目標 80 分，且全年未發生任何客訴事件。上述成果反映客戶服務品質管理的成效，也顯示客戶對綠色產品與永續作為的肯定，未來將持續以客戶價值為核心，深化永續管理於產品生命週期的各個環節。

客戶滿意度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
分數	80	82	81.7	84.6	84.9
覆蓋率	75%	75%	75%	100%	100%

4.2 產品永續管理

樺漢科技將永續理念貫徹於採購、生產、包裝，亦延伸至產品生命週期末端的管理，建立一個對環境負責的價值鏈。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

綠色設計

• 產品永續管理

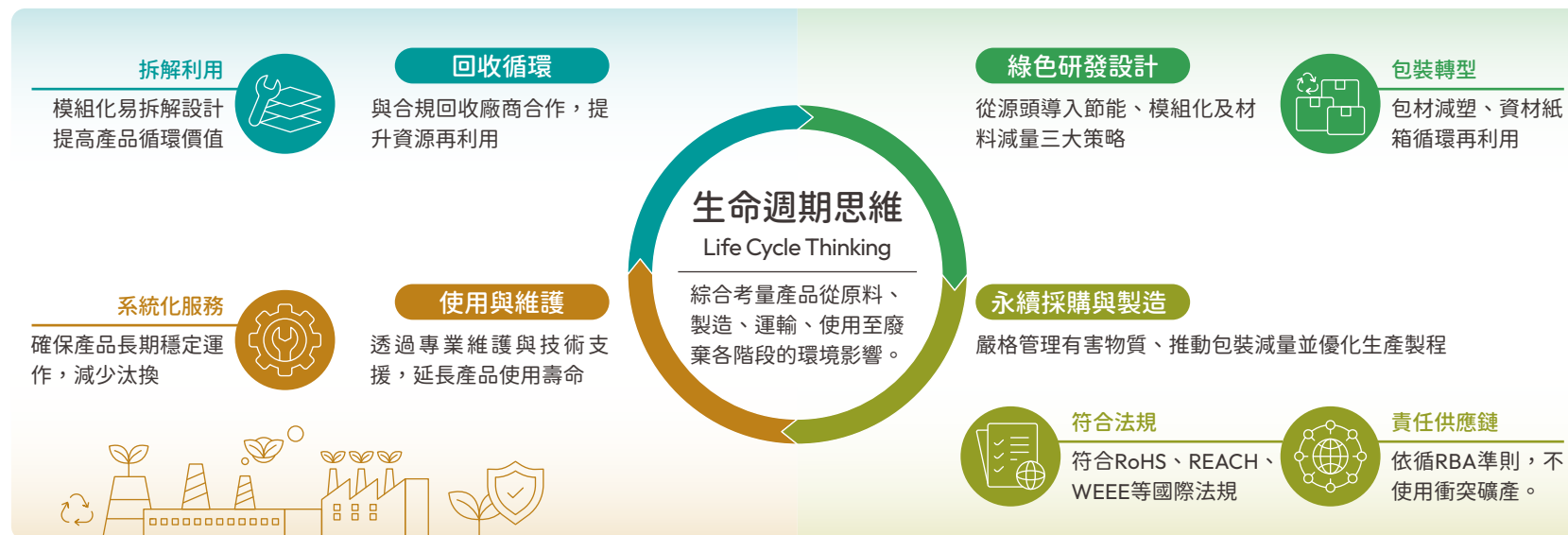
供應鏈韌性

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

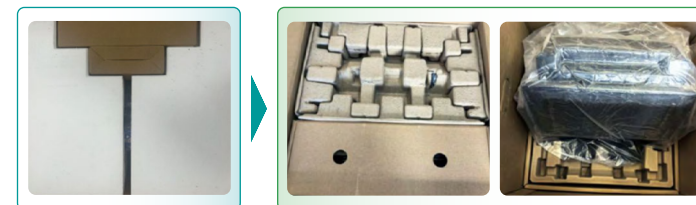


4.2.1 包材與運輸優化

樺漢科技積極推動「綠色包裝轉型」，以簡化或回收再利用包材、降低航運需求為核心策略。從大型機種著手，使包裝兼具出貨保護功能。在保障產品安全的同時，實現提高運輸效率與減少資源浪費的效益。

1 源頭減塑與包材優化

在兼顧包裝結構強度與運輸安全的前提下，極小化塑膠包材的使用。針對生產物流端，已將緩衝包材由傳統保麗龍升級為環保紙塑材質，提升包材之可回收性與生物降解性，整年度共減少 6 萬片保麗龍的使用，降低終端廢棄物對環境的負擔。此外，優先採用含再生材料的紙箱，再生紙漿比例已提升至 85%，以實際行動推動綠色供應鏈。



2 循環物流與資材再利用

建立回收再利用機制，以延長資源使用壽命



棧板管理

推動棧板循環體系，透過損壞修繕增加棧板使用次數，減少原木資材的消耗。



物流輔材

優先採用可重複使用之束帶與緩衝材，並宣導跨廠處間的資材流轉，降低廢棄物產生。



紙箱循環

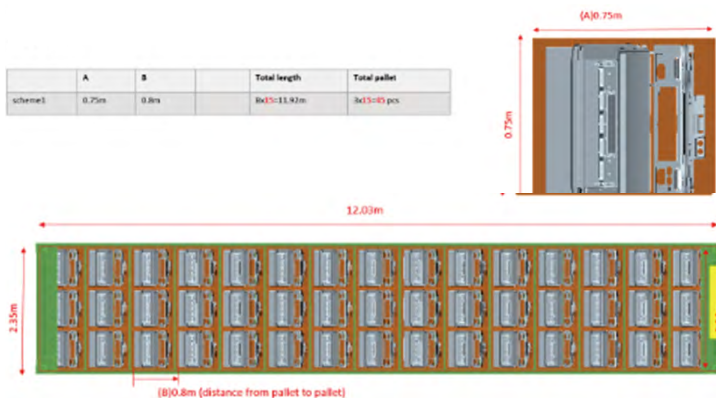
針對廠內與供應商間的往返紙箱，設定回收標準，盡可能循環使用，並確保達報廢標準的紙箱進入合規回收管道。

3 運輸效率提升

在物流方面，重新設計包裝結構與優化堆疊配置，成功突破貨櫃空間，將單櫃裝載量由原本的 45 台提升至 48 台，提升 6.7% 的運輸效率，可望降低單台產品之運輸碳足跡，實踐低碳物流的承諾。

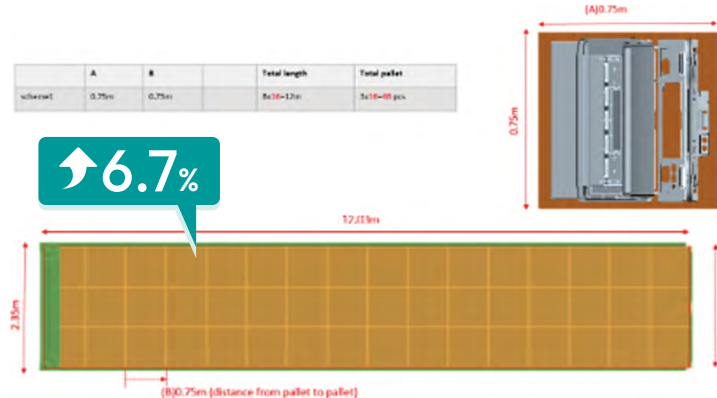
優化前 裝載量45台

40-foot Sea Container
45 EGM



優化後 裝載量48台

40-foot Sea Container
48 EGM



4.2.2 有害物質管控

1 管理機制

在有害物質流程管理上，樺漢科技採取資料管理機制，透過「產品數據管理系統（PDM）」與「系統、應用與產品資料處理系統（SAP）」兩系統，進行文件歸檔、料號管控等作業，確保料件符合國際法規。未來規劃導入「供應商關係管理系統（SRM）」透過自動化追蹤、環保憑證效期預警機制，主動通知供應商更新資料，以此因應快速更新的法規。數位化系統將解決人工追蹤盲點，確保供應鏈之綠色合規性維持在最新狀態。



樺漢科技依據《化學品分級管理程序》執行化學品風險評估與分級管理。首先依據 CNS 15030 及相關法規要求，辨識化學品是否具有健康危害，並進一步確認其是否屬於特定化學物質、有機溶劑、鉛、粉塵或其他依法需管理之危害物質。針對具容許暴露標準或依法需辦理作業環境監測之化學品，公司依規定辦理作業環境監測，並依監測結果與容許濃度進行暴露分級；對於未具明確容許暴露標準或

需進一步評估之化學品，則依其危害特性、使用量、逸散程度及作業暴露情形進行化學品分級管理（CCB），判定風險等級並選擇相應之管理方法。公司依風險等級採取第一級至第三級管理措施，並定期重新評估；當化學品種類、操作程序或製程條件變更時，亦於變更前或變更後三個月內重新評估與調整分級，以降低化學品對員工健康及作業環境之潛在風險。

2 合規承諾與績效

樺漢科技遵循並超越國際規範，針對高關注化學物質訂定內部控管標準，展現綠色設計與法規遵循的長期承諾，本公司制定以下方針：

(1) 100% 國際合規

遵循歐盟 RoHS、REACH 及 PFOS 指令等國際環保規範，確保 2025 年樺漢 100% 產品符合無有害物質相關規範，持續維持年度零違規紀錄。

(2) 明確淘汰時程

制定有害物質退場機制，承諾於 2035 年前，分階段完成高風險物質之全面替代與淘汰，將主要產品之低鹵材料使用率提升至 90%。

(3) 數位源頭把關

運用數位化管理系統，即時監控供應鏈超過萬件料號之物質成分，從設計源頭阻絕禁用物質。

(4) 綠色研發投入

承諾編列專項預算推動「無毒替代計畫」，優先開發無高風險化學物質、低鹵及易於回收之環保材料技術。

(5) 產業合作

積極與產業公協會及上下游夥伴合作，共同開發符合工業電腦等級耐用度且無害的環保材料解決方案。

(6) 透明揭露

定期於永續報告書中透明呈現物質替代進度與合規成效，接受利害關係人監督。



RoHS 2.0

危害性物質限制指令
限制電子 | 產品中十種特定的有害物質

Pb

Hg

Cd

Cr6+

BBP

DBP

DIBP

DEHP

PBBs

PBDEs



REACH法規

化學品註冊、評估、授權與限制
歐盟對進入其市場的所有化學品進行預防性管理

251項
高度關注物質



PFOS規範

全氟辛烷磺酸
管控持久性有機污染物

PFOA+PFOS

PFOS+PFHxS



低鹵 (HF)

低鹵素要求
減少電子產品中的氯和溴，降低燃燒時的毒性

Cl

Br

4.2.3 維修與回收服務

於產品生命週期的終點，樺漢科技著重於「延長使用」與「合規回收」兩大面向，透過維修與技術支援機制，提升產品耐用性以延長使用壽命。同時，於產品退役階段建置完整的回收與末端管理流程，配合合規之第三方回收服務商，確保產品依循法規妥善拆解與處置，降低不當棄置或非法處理所衍生之環境風險。

1 專業維護與技術支援

Kontron 之電子元件具備約 80-95% 的可維修性，僅少數塗層或封裝零件無法進行維修。另外，Kontron Transportation 針對鐵路相關硬體與軟體應用，提供專業且系統化的維修、保養與技術支援，確保設施的長期穩定運作，以最大化產品使用價值。

2 合規回收與末端處置

本公司合作的回收服務廠商均需通過環境驗證或符合當地政府核可，所有退役產品與生產廢棄物皆透過合規管道拆解、分類與回收。Kontron 產品可回收材料含量約為 4.05%，其中鉛酸電池回收體系最為成熟，回收率可達 95%。產品包材主要採用玻璃、鋁、紙板等高度可回收材料，再生材料比例達 30.76%，實現產品循環再利用。

3 以 RMA 機制落實電子廢棄物管理

為管理產品生命週期末端之環境衝擊，公司透過全球 RMA（維修與退貨授權）系統作為逆向物流的核心渠道，並依循歐盟 WEEE 指令（2012/19/EU）精神，建立「保固資格審查與分流機制」，程序如下：

保固資格審查與範疇界定

所有的 RMA 申請皆須經過保固效期驗證。公司將資源集中投入於保固期內之產品管理，確保管理範疇內的產品能獲得最完整的處置。

維修與延壽

針對符合保固資格之產品，公司秉持「全責修復」原則，致力於排除故障並恢復產品完整功能。此舉旨在最大化產品使用壽命，確保產品能重返市場或客戶端繼續運作，從源頭減少整機報廢之資源浪費。

零組件拆解與回收

在維修過程中被替換下之故障零組件（如：損壞的主機板、機構件），即視為電子廢棄物。公司針對此類廢品進行分類拆解，並交由合格回收處理商進行資源化處理，確保有害物質零掩埋，落實封閉式循環管理。

績效指標	定義說明	2025 年統計
A. 納入 RMA 處理產品總重量	經由 RMA 管道接收之報廢或退役產品總重。	10.56 公噸
B. 延壽再使用重量	經維修、整新後，重新進入市場或內部使用之產品 / 零件重量。	10.56 公噸
C. 材料回收重量	無法修復，經拆解後交由合法回收商進行材料循環再生之重量。	0 公噸
D. 廢棄處置 / 掩埋重量	無法回收，最終進入焚化或掩埋之廢棄物重量。	0 公噸
延壽再使用率	$B/A \times 100\%$	100 %
材料回收率	$C/A \times 100\%$	0%
循環去化率	$[(B + C) / A] \times 100\%$	100%

備註：1. 2025 年共有 2,112 台產品透過 RMA 系統處理。由於全數皆在保固期內，均完成修復並歸還客戶繼續使用。

2. 數據計算方法學：由於無法取得每台 RMA 產品的實際重量，參考聯合國大學（UNU）的 UNU-KEYS 分類系統中的 O302（桌上型電腦），平均重量參考值約為 6.0kg - 10.0kg 與 O303（筆電），平均重量參考值約為 2.0kg - 2.5kg，由於工業電腦（IPC）與桌上型電腦具有相似的材料特性（金屬機殼、耐用型組件），但體積通常較精簡，因此採用 5.0kg 作為保守基準。因此，2,112 台 × 5 公斤 = 10.56 公噸。

4 提升回收量與客戶溝通

公司持續優化 RMA 與退役產品回收流程，透過客戶服務窗口、維修服務通知及產品退役處理指引，向客戶說明產品維修、退回、回收及合規處置方式，以提升客戶對 WEEE 回收與再利用之認知。未來，公司將逐步擴大退役產品與維修替換零組件之追蹤範圍，並以提高 RMA 回收件之再利用 / 回收比例為目標，持續提升電子廢棄物回收管理成效。

4.3 供應鏈韌性

重大主題衝擊評估與管理方針

權責單位 | 委外管理處、運籌管理處



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

綠色設計

產品永續管理

■ 供應鏈韌性

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

透過訂定《樺漢科技永續採購準則》、《樺漢科技供應商行為準則》、《供應商評鑑管理程序》、《協力廠選擇與評鑑管理程序》及《供應商 ESG 自評問卷》，制度化管理並持續優化機制。

正向衝擊

透過在地製造、異地備援與供應商分級管理機制，提升供應穩定性、降低營運中斷風險，帶來營運韌性、交期穩定與長期經濟價值。

負向衝擊

若供應商管理不當，可能涉及環境、人權等風險，抑或是因市場波動或地緣政治因素導致供應中斷，影響產品交付與客戶信任。

風險預防與減緩

透過系統化之供應商管理制度（SCM），依循 ISO 20400 永續採購指南及責任商業聯盟（RBA）行為準則，於合作初期即要求供應商承諾遵循相關規範，100% 簽署供應商行為準則。公司設有專責的供應商管理部門，由永續長監督供應商 ESG 管理制度之執行情形，並定期向董事會報告。公司亦定期檢視採購實務，確保不與供應商行為準則及 ESG 要求產生衝突。

執行與監督機制

公司依風險程度執行年度供應商稽核計畫、績效考核及改善追蹤機制，要求供應商提供第三方認證（如 ISO 9001、ISO 14001 等），並將 ESG 表現納入供應商選擇、評鑑及合約授予之考量，優先選擇 ESG 表現較佳之供應商。若發現供應商有不符事項，公司將要求其於期限內提出改善計畫並完成矯正，針對未能於當年度達成最低 ESG 要求之供應商，公司得暫停合作、降低採購比例或排除其供應商資格。此外，公司定期針對採購人員辦理供應鏈 ESG 管理訓練，強化其於供應商 ESG 管理制度中之角色與責任。

利害關係人議合

多元議合管道

包括供應商溝通會議、稽核與訪談、永續報告書揭露等方式，蒐集意見作為供應鏈政策調整、風險管理及改善計畫之重要參考。

設置客訴管道

提供利害關係人申訴與意見反映機制，確保相關問題得以及時受理、追蹤與改善。

目標

項目

供應商 SCM 與 ESG 稽核

稽核成果

2023 年

2024 年

2025 年

是否達標

SCM 稽核合格

100%

99%

97.39%

✓

ESG 通過稽核

100%

100%

100%

✓

ISO 20400 推動

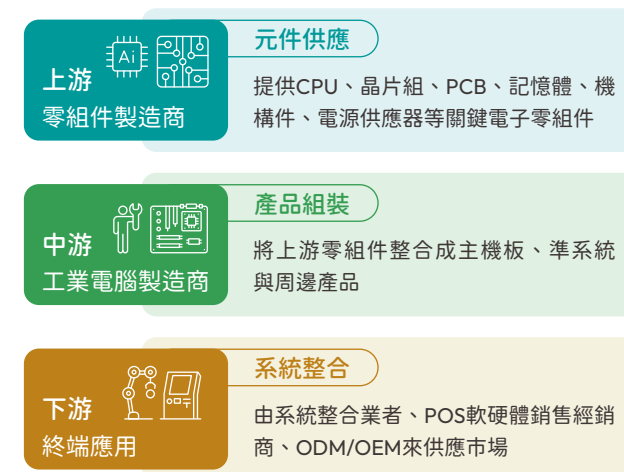
每兩年為週期執行稽核，最近一次稽核已於 2024 年完成，下一次稽核規劃於 2026 年辦理。

永續供應鏈風險管理架構



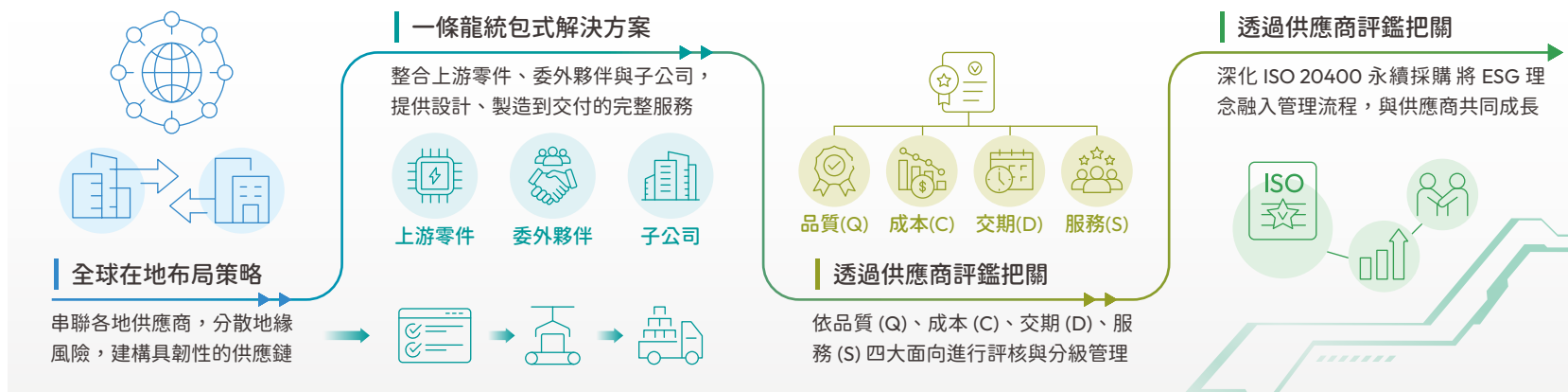
4.3.1 供應鏈結構

供應商全球分布：樺漢科技供應網絡橫跨 4 大洲，由 21 國合作夥伴串起供應體系。



1 產業概況

為因應市場快速變化，樺漢科技透過一條龍製造與在地化布局，整合資源提供統包式解決方案，並結合品質、成本、交期、服務（QCDS）之評鑑機制，深化落實 ISO 20400 永續採購精神，確保供應鏈的穩定與高效。



2 供應商類型

樺漢科技主要供應商類型包括原物料供應商、委外製造商、運輸商及其他廠商，另再依是否為客戶指定、相關策略風險篩選出「關鍵供應商」與「重要供應商」列為優先管理對象。

	一階供應商	直接提供原物料、電子零組件與包材者。
	關鍵供應商	客戶指定者。
	重要供應商	依交易金額、策略重要性及 ESG 高風險者。

2025 年供應商總數為 362 家，依性質區分統計如下表。

供應商類型	一階供應商	關鍵供應商	重要供應商
原物料商	268 家	84 家	10 家
委外商	-	-	4 家
運輸商	-	-	1 家
其他廠商	-	-	0 家

備註：1. 其他廠商係指辦公庶務類廠商與資訊類廠商；2. 「-」：表示無統計數據。

3 在地採購推動

在地採購係指於主要產品製造據點所在地，向同一國家之供應商進行採購。樺漢科技透過提升在地採購比例，有助於縮短供應鏈距離、降低運輸碳排、促進區域經濟，提升突發事件的應變能力。因應近年關稅與地緣政治風險，樺漢科技的製造策略將規劃移至越南，在地採購比例尚在進行調查。針對部分因地緣條件、產業結構或供應可行性等因素，尚無法實施在地採購項目，未來將評估替代方案。

4.3.2 風險鑑別與評估

1 風險管理策略

在全球情勢高度不確定下，地緣政治緊張、國際貿易結構重組、通膨壓力、區域衝突頻仍，以及物流與原物料市場波動，皆加劇供應中斷與交期不確定之風險。供應鏈不再以效率與成本為唯一考量，而是轉向穩定韌性的經營模式，供應鏈風險管理也成為維持營運持續的關鍵議題。樺漢科技推動異地備援生產策略，落實「全球布局、在地生產」的營運模式，整合各地製造資源，分散營運集中風險，提升產能調度彈性，發展具區域支援功能的地方製造整合中心。此外，公司將供應鏈風險分為內部與外部風險兩類，透過跨部門協作，系統性執行風險管理措施，確保營運不斷鏈。

性質	風險描述	因應措施
內部風險	營運模式與需求波動可能影響庫存配置與生產排程，進而影響資源使用效率與交期穩定性。	優化需求預測、供給規劃與庫存管理機制，提升資源配置效率與營運彈性。
外部風險	上下游供應商、市場環境、物流體系，以及區域政治與法規變動，可能影響原物料與成品供應穩定性。	定期盤點原物料與庫存狀況，並評估物流服務商於陸運、海運與空運等不同運輸模式下之承載能力，確認供應商交期穩定性與履約能力。

3 評估機制

樺漢科技依據供應鏈結構與營運特性，從經濟（治理）、環境與社會三大面向進行風險因子評估，並將評估結果納入永續供應鏈風險稽核機制，作為重點評估管理的對象，以降低潛在營運風險。



經濟（治理）

品質、成本、交期、服務（QCDS）、管理制度、技術能力、法規遵循、商業道德、誠信經營、綠色創新設計、生產備援計畫、地緣政治風險、市場與產業風險、商品特定風險、資安管理。



環境

環境管理系統、二氧化碳排放、能源管理、水資源與廢棄物管理、空氣污染管理、有害物質管理。

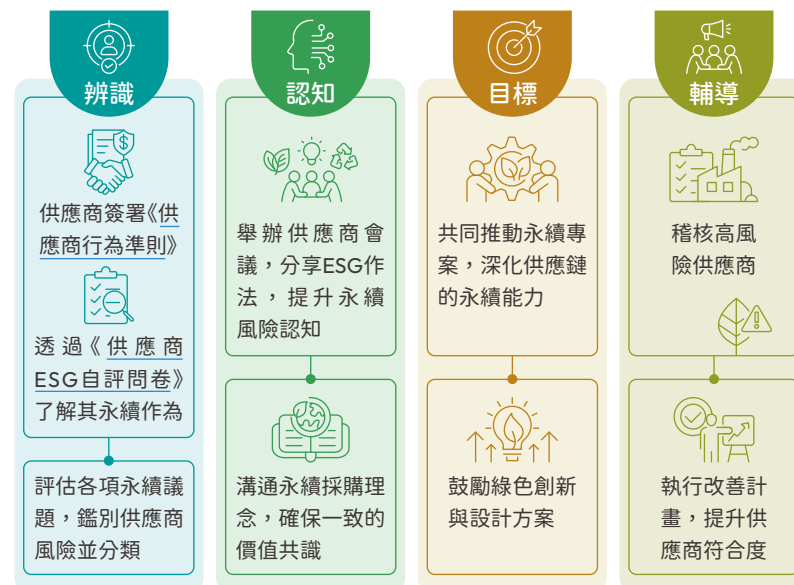


社會

人權保障、職業安全衛生、勞動條件、強迫勞動防制、責任礦產管理。

2 風險鑑別流程

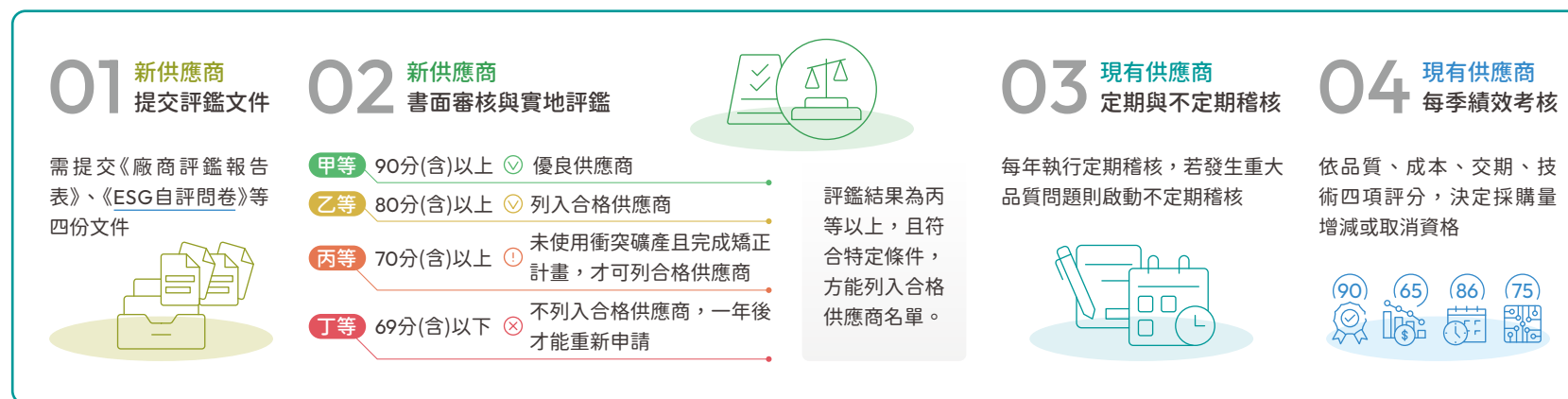
樺漢科技已建置系統化之供應商風險鑑別與評估流程，依循「辨識、認知、目標與輔導」四個階段執行，藉此掌握供應鏈中各項風險的重大性分布，並了解供應商於各項議題之管理現況與因應措施。



4.3.3 分級與管理機制

樺漢科技為確保供應商符合本公司之永續要求，針對新供應商及既有合格供應商，依風險程度執行定期與不定期之環境與社會稽核，作為供應鏈永續風險控管與改善的管理工具。

1 供應商評鑑流程



2 稽核情形與考核作業

供應商稽核由採購、品保、研發三大單位組成評鑑小組，共同負責評鑑管理相關作業，確保供應商遴選與管理品質。

● 新供應商評鑑

新原物料供應商須於首次交易前，完成並提交《廠商評鑑報告表》、《供應商 ESG 自評問卷》、《無衝突礦產宣告書》及《廠商承諾書》等文件。三大單位將依《廠商評鑑報告表》與《供應商 ESG 自評問卷》進行書面評鑑，並依評鑑結果分為甲級、乙級、丙級及丁級四個等級，經品保主管查核後，決定是否進行實地評鑑。若供應商能提供相關 ISO 認證（包含 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 50001、ISO 45001、IATF 16949、QC 080000、RBA 或 ISO 20400 等），則可免除實地評鑑，以提升管理效率。

實地評鑑由採購、品保、研發及生產單位組成評鑑小組，針對供應商之品質管理制度、技術水準、製造能力、設備狀況、經營管理、環安措施及 ESG 議題管理等面向進行綜合評估。評鑑等級達丙級以上，宣告未使用衝突礦產且完成矯正措施者，方得列入合格供應商名單；評鑑等級為丁級以下或涉及衝突礦產者，則不予納入，且至少一年後方得重新申請評鑑。

● 既有供應商分級管理 (SCM)

樺漢科技針對合格供應商採行定期與不定期稽核機制，每年於第四季由跨部門團隊共同制定「年度供應商稽核計畫」，針對供應商之品質、製程技術與永續管理三大面向進行實地或書面評鑑，確保合作夥伴符合樺漢科技之品質與永續標準。此外，建立動態風險預警機制，做即時的風險控管。若發生進料持續檢驗異常、製程持續良率不合格或新供應商未具備品質管理系統認證（如 ISO）等情事時，將立即啟動不定期稽核。稽核作業透過《供應商評鑑表》與《供應商 ESG 自評問卷》，以實地或書面評鑑方式執行。針對稽核缺失，由品保部門要求供應商於收到矯正報告後 10 個工作天內，提出改善對策；若無法如期改善或配合度不佳，將重新評估雙方合作關係，以確保供應鏈穩定。

分級	新供應商		既有合格供應商	
	家數	占比	家數	占比
甲等	13	87%	105	39%
乙等	2	13%	156	58%
丙等	0	0%	7	3%
丁等	0	0%	0	0%
總計	15	100%	268	100%

備註：1. 新供應商：2025 年度完全新增的供應商。

2. 既有合格供應商：2025 年前維持交易且合格的供應商。

針對本年度稽核列為丙等之 7 家供應商，本公司已啟動專案檢討與改善追蹤程序。經過訪談與輔導後，確認 7 家供應商之品質與交期皆符合標準，主要受限於付款條件、資金流動的挑戰。因應上述挑戰，本公司與供應夥伴重新議定付款機制，透過彈性調整付款週期與優化財務結算條件等支持措施，緩解其資金壓力，確保供應商持續提供本公司符合標準的服務。

4.3.4 年度稽核與評鑑

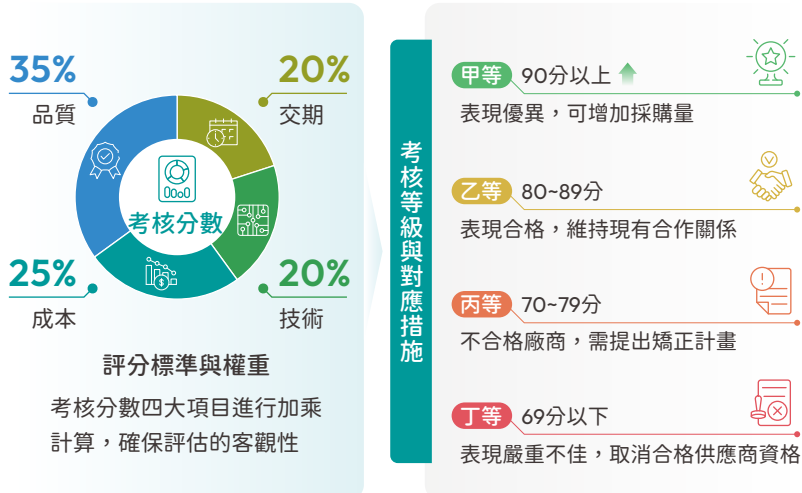
1 稽核結果

2025 年共執行新供應商稽核 14 家，皆透過書面審查執行稽核，未發現不符合事項。此外，亦透過溝通、教育訓練與輔導機制，協助供應商提升環境與社會管理能力。

稽核項目	稽核件數	不合格率
環境管理	9	0%
職業安全衛生	14	0%
勞動條件與人權	14	0%
管理制度	14	0%

2 年度評鑑

樺漢科技建立合格供應商交貨績效考核機制，每季由採購單位主導，並會同品保、採購及研發單位，透過供應商評鑑系統（SCM）依四大項目進行評分，相關結果再提交予採購單位彙整，據以核算各供應商之季度考核分數及等級，考核項目權重與等級對應措施如下圖。



歷年 SCM 考核概況	合格家數	供應商家數	合格比例
2021 年	245	250	95.52%
2022 年	227	229	99.13%
2023 年	227	227	100%
2024 年	247	250	99%
2025 年	261	268	97.39%

備註：針對 7 家丙等廠商，已啟動改善計畫。

3 環境與社會評估

樺漢科技除了基本的品質、交期、成本與技術等標準外，要求供應商於合作前填寫《[供應商 ESG 自評問卷](#)》（以下簡稱「自評問卷」），盤點其在人權保障、社會責任及環境保護等面向之落實情形，也協助供應商了解樺漢科技於 ESG 各面向之要求。自評問卷回覆後，交由三大部門針對問卷內容與潛在風險進行審查，如發現未符合相關指標之情形，供應商須於指定期限內完成改善並符合訂定標準，逾期末改善者，將不予合作。2025 年，樺漢科技鑑別 10 家重要原物料供應商，由環境與社會兩大面向進行調查，受查供應商均具備相關 ISO 管理系統認證，並支持環境友善與社會責任相關作為。

環境與社會評估	2024 年	2025 年
受環境（社會）標準篩選之重要原物料供應商	9	10
篩選比例	100%	100%
已進行環境（社會）衝擊評估之供應商數量	9	10
已鑑別具有負面衝擊的供應商數量	0	0
已改善的供應商數量與比例	0（0%）	0（0%）
終止合約的供應商數量與比例	0（0%）	0（0%）

鑑別

1. 環境面：皆持有 ISO 14064-1、ISO 50001、ISO 14001。
2. 社會面：皆通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，且承諾並支持提供人權衝擊度較小的產品或零組件。

備註：重要供應商為依交易金額、策略重要性及 ESG 高風險者。

4 責任礦產

樺漢科技承諾產品所使用之礦產，皆非來自武裝衝突或侵犯人權之開採礦物，並拒絕使用來自剛果民主共和國及其周邊高風險地區之衝突礦產，相關要求已納為供應商合作之必要條件，要求其遵循國際人權、道德規範，以及責任商業聯盟準則（Responsible Business Alliance, RBA）。本公司每年透過《[衝突礦產報告](#)》（CMRT）執行盡職調查，2025 年針對 10 家關鍵供應商完成調查，皆符合責任採購原則，無任何使用高風險衝突礦產之情形。2025 年樺漢科技產品中含有來自衝突或高風險地區礦產之營收佔總營收比例為 0%。

4.3.5 永續議合與成果

1 接軌國際標準

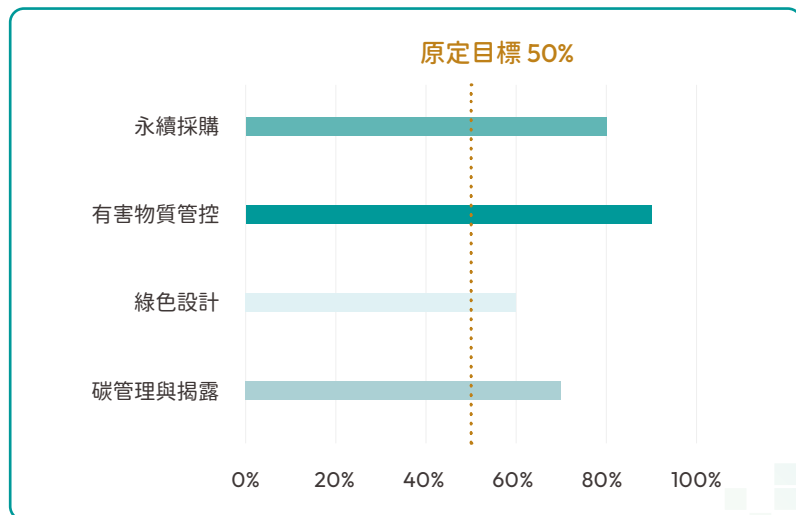
為回應客戶期待並接軌國際標準，樺漢科技於 2024 年 3 月啟動「ISO 20400 永續採購指南」導入計畫，並於同年 12 月底順利取得第三方查證。2025 年持續以 ISO 20400 為核心方針，並參考責任商業聯盟（RBA）行為準則，建立涵蓋勞工人權、環境保護、職業安全衛生、商業道德與管理系統等核心議題的評估基準。承諾將環境與社會考量納入採購決策，優先選擇低環境衝擊、高資源效率及具備永續管理能力的產品與服務。為確保準則落地，持續優化《[樺漢科技永續採購準則](#)》與《[供應商 ESG 自評問卷](#)》，2025 年共 38 家供應商完成簽署，達成率 100%，為供應鏈治理的重要基礎。



2 供應商議合

為提升供應商對永續議題的理解與參與，樺漢科技透過供應商大會、線上宣導、問卷回饋等溝通機制，推動永續議題倡議。2025 年 12 月 30 日舉辦「線上供應商 ESG 倡議宣導大會」，邀請 10 家關鍵供應商聚焦「永續採購」、「有害物質管控」、「綠色設計」與「碳管理與揭露」四大核心議題。問卷回饋顯示，供應商已由承諾轉為實際行動，四大指標響應比率皆超越原訂半數目標。在「永續採購」與「有害物質管控」響應率突破 80%；「綠色設計」方面，已有超過半數供應商將此概念落實於營運中；而「碳管理與揭露」方面，60% 夥伴已取得 ISO 14064 組織碳盤查認證。此外，關鍵供應商的 ISO 14001 環境管理系統認證率達 90%，可見供應鏈已具備永續基礎，未來將號召更多夥伴共同實踐對環境的承諾。為協助重要供應商提升 ESG 管理能力，樺漢科技邀請上述 10 家重要供應商參與年度供應商大會，並辦理供應商教育訓練，課程內容涵蓋溫室氣體管理、能源與資源管理、環境保護及社會責任等議題，協助供應商了解公司永續供應鏈要求，並強化其因應客戶及法規要求之能力。

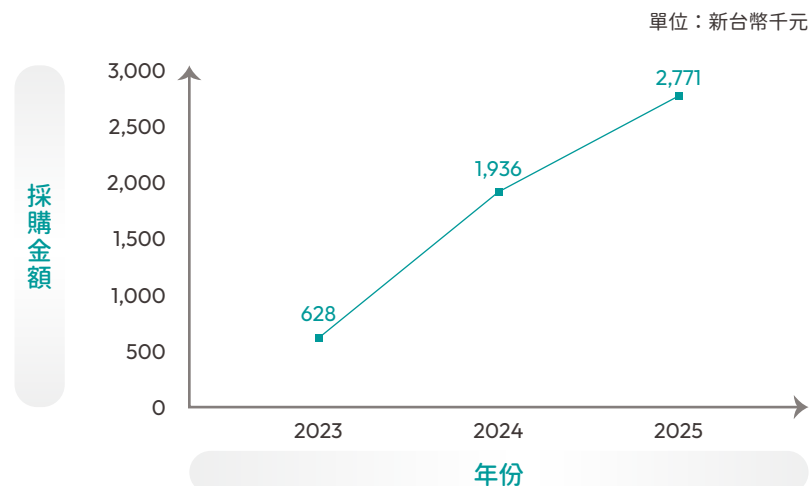
● 供應商響應比率



3 綠色採購

在 ISO 20400 的指引下，永續採購原則從生產端延伸至行政端。2025 年首次辦理綠色採購教育訓練，鼓勵同仁優先選擇具備環保標章的辦公用品，提倡「低碳差旅」，推動同仁優先搭乘具減碳標籤的高鐵，並於商務會議時，選擇環保餐廳及環保標章旅館，致力於減少碳足跡、支持綠色在地經濟，將綠色採購內化為員工的日常習慣，建立綠色企業文化。2025 年樺漢科技的綠色採購金額達新台幣 2,770,558 元，相較 2024 年成長 43%，展現本公司將永續理念轉化為行動的決心。

● 綠色採購金額



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

CH5

環境永續管理

- 5.1 環境與能源治理
- 5.2 溫室氣體管理
- 5.3 水源管理
- 5.4 廢棄物管理

⚡ 績效亮點

↓16.52%

樺漢個體範疇一 + 二排放量較基準年

↓23.41%

優化空調設備能耗

↓26.85%

人均用水量較 2024 年

14.7%

台灣區綠電比率

62.2%

中國區綠電比率

60.0%

歐洲區綠電比率



ESG

樺漢科技氣候變遷轉型計畫與中長期藍圖



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

	2021~2024 年	階段性成果	2025 年	執行績效	2026~2030 年	中期規劃	2031~2050 年	長期規劃
氣候治理	1.完成 ISO 14064 溫室氣體盤查 2.完成 TCFD 風險機會評估 3.符合 SBT 設定減碳目標 4.啟動子公司溫室盤查計畫		1.通過 SBT 科學減碳目標 2.實施高階主管薪酬連結環境績效制度		1.達成 SBT 中期目標：範疇一+二下降 42%、範疇三下降 22.5% 2.完成全部子公司溫室氣體盤查，並提高第三方查驗比例		1.投資自然碳匯、碳權及負碳技術 2.強化碳移除與抵換能力	
能源轉型	1.導入「智慧能源管理系統」分析設備耗能 2.投資成立子公司「樺盈電力」		汰換高耗能設備，優先採購節能標準產品，並定期檢修以降低設備損耗		1.海外子公司使用 60% 以上綠電，並建置相關儲能設施 2.採購綠電憑證		集團 100% 使用綠電	
綠色供應鏈	1.導入綠色設計與節能產品計畫 2.蘇州樺漢通過 ISO 14067 3.台北樺漢通過 ISO 20400		1.制定《綠色產品設計與開發守則》，將低碳概念納入產品前端 2.優化包裝，提升每貨櫃運輸量，減少碳排		推動供應鏈溫室氣體盤查		達成集團淨零碳排目標	

永續藍圖需要透過每年的目標管理來落實，2025 年樺漢科技透過設備能效提升、源頭減廢、水資源管理，在各項環境指標上皆達成目標。

指標項目	目標	2025 績效與達成狀況	績效分析與改善對策
溫室氣體排放 (範疇一 + 二)	每年減少 4.2%	✓ 達標 減少 5.68%	積極將設備汰換為節能設備，相較 2021 基準年已減少 16.52%，達成 SBT 減碳路徑。
能源管理	每年節電 3% 2030 年節電 10% 2026 年人均用電減少 1%	✓ 達標 節電 3%	受惠於辦公空間優化與實驗室設備稼動率管理，2025 年較 2021 年減量 10%，提前五年達成 2030 年之中期目標。
水資源管理	2024 年為基準 2026 年人均節水 3%	✓ 達標 節水 26.85%	透過加裝節水閥並調整水壓，將人均用水量降至 21.93 噸 / 人，較 2024 年減少 26.85%。
廢棄物管理	每年循環再利用率提高 1%	✓ 達標 循環再利用率增加 1.9%	執行垃圾分類與資源回收，將廢棄物總量控制於 2.470 公噸，人均廢棄物量亦控制在 0.012 公噸 / 人；回收垃圾量達 0.537 公噸 / 人，循環再利用率達到 21.74%，減廢成效顯著。

5.1 環境與能源治理

重大主題衝擊評估與管理方針

權責單位 | 總務課

政策與承諾	衝擊評估	管理行動與成效追蹤	利害關係人議合
貫徹《樺漢科技環境暨能源政策》，擴大延伸至整體供應鏈，並落實與 SBTi 承諾目標與階段性減碳路徑。	正向衝擊 透過 ISO 50001 能源管理機制，擴大應用智慧能源管理系統，主動優化能源效率、控管能源價格波動帶來的營運成本風險，吸引具備永續意識的國際綠色資金與客戶訂單。	預防與減緩 精進 ISO 50001 能源管理系統，並導入設備預測性維護機制，減少異常耗能。對外強化供應商管理制度（SCM），要求提供 ISO 50001、ISO 14001 等認證，加強供應商議合，推動供應鏈溫室氣體盤查，以利控管範疇三碳排放衝擊。	利害關係人包括 員工、股東 / 投資人、客戶、供應鏈夥伴。
	負向衝擊 若未能依循減碳路徑或供應鏈未能配合綠色轉型，將面臨碳費墊高營運成本之衝擊，可能面臨流失關鍵客戶訂單的風險。	資源與行動 1. 規劃集團之綠電採購 2. 優先採購環保節能產品 3. 產品設計導入綠色設計 4. 購買綠色債券	內部申訴與溝通 ESG 聯絡窗口、供應商大會。

目標

項目

台灣區子公司綠電使用量達標，規劃集團綠電使用及供應鏈協作，達成規模減碳。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

環境與能源治理

溫室氣體管理

水源管理

廢棄物管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

5.1.1 能源管理措施

樺漢科技以「提升能源效率」與「降低能耗」為核心策略。2025 年，深化 ISO 50001 能源管理系統，並依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準執行盤點。在數據監控方面，藉由 EnerMaster 能源監控管理系統，即時精準地蒐集數據，並進行耗能分析，提升管理效率。在管理機制上，由總務課定期執行能源審查，統籌各營運據點的能源使用狀況，掌握大宗能源類型，辨識能源績效改善機會，並據以制定短、中、長期的節能改善計畫，定期監督成效，以優化能源策略。

第一階段（~2025 年）

著重於能源效率提升，積極汰換高耗能設備，針對空調系統、照明設備及資訊機房用電三大重點區域推動節電改善方案。透過定期檢修與設備更新，降低老舊設備能源損耗，並優先採購具環保或節能標章之產品。

第二階段（~2030 年）

加速能源轉型進程，採購綠電憑證並建置相關儲能設施，同時推動供應鏈溫室氣體盤查，並規劃低碳運輸與物流模式，擴大減碳效益至價值鏈層級。

第三階段（~2050 年）

推動碳資本轉型，透過投資自然碳匯、碳權及負碳技術等方式，建構碳移除與抵換能力，達成 2050 年淨零碳排之目標。

5.1.2 節能措施

樺漢科技設定「組織整體用電量每年減少 3%」為年度目標，以「2030 年減少 10%」為長期目標，並且每年通過 ISO 50001 外部查證，確保管理機制運作。透過內部宣導與教育訓練，提升同仁節能減碳的觀念。剖析 2025 年用電量下降原因，除了優化空調等基礎設備外，因「辦公空間調整」及「實驗室設備管理」使用電量下降至 640,932 度。

節能方案名稱	說明	節能率
優化空調設備	機房分離式冷氣設備汰舊換新	23.41%
辦公空間調整	部分人力自建康路廠區移至遠東科學園區辦公，帶動第四季用電度數較去年同期下降	12.92%
實驗室設備管理	因應產品驗證排程，減少待機與運轉過程中非必要的能源損耗，實驗室內高能耗的恆溫恆濕設備在第四季稼動率較第三季下降	5%

5.1.3 能源使用統計

樺漢集團推動能源轉型與能源管理，盤查範圍涵蓋台灣、中國、亞洲、歐洲及美洲主要營運據點。2025 年集團非再生能源總消耗量為 196,199 GJ，再生能源總消耗量為 124,369 GJ，顯示目前整體能源使用仍以外購電力為主，電力管理仍為集團節能減碳與能源轉型之核心。除了推動節能措施外，集團亦擴大再生能源導入與綠電布局，以降低對非再生能源之依賴，提升能源使用效率與營運韌性。

從能源結構觀察，集團非再生能源來源主要包括汽油及外購電力，其中外購電力為各區營運據點最主要之能源消耗項目；再生能源則以太陽能、生質能及在地綠電採購為主。2025 年，集團已於部分據點導入太陽能自發自用、生質能及水力發電等再生能源，將能源管理由單一節能措施，升級為能源結構優化與低碳轉型布局。

樺漢除揭露能源總量外，亦追蹤能源密集度表現，以檢視營收成長下之能源使用效率。2025 年集團年度營收為新台幣 142,289,669 千元，集團總能源密集度為 1.379 GJ/ 每百萬元營收。未來將透過高耗能據點管理、設備效率改善、節能專案推動及再生能源導入，提升能源使用效率，降低能源成本與營運風險。

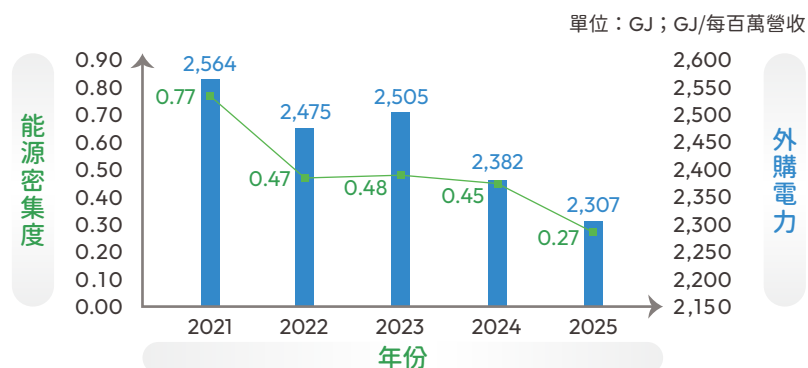
樺漢集團能源使用統計		台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
非再生能源	汽油 (L)	193,063	3,760	0	1,291,480	0
	汽油 (GJ)	6,102	129	0	44,155	0
	柴油 (L)	12,898	-	-	-	-
	柴油 (GJ)	466	-	-	-	-
	外購電力 (kwh)	21,020,107	3,262,977	1,142,460	14,880,596	55,763
	外購電力 (GJ)	75,672	11,747	4,113	53,570	201
	自產電力 (kwh)	-	12,239	-	-	-
	自產電力 (GJ)	-	44	-	-	-
能源總消耗量 (GJ)		196,199				
能源密集度	汽油 (GJ/ 每百萬營收)	0.241	0.010	0	8.018	0
	柴油 (GJ/ 每百萬營收)	0.018	-	-	-	-
	外購電力 (GJ/ 每百萬營收)	2.983	0.936	178.587	1.020	-
	自產電力 (GJ/ 每百萬營收)	-	0.004	-	-	-
總能源密集度 (GJ/ 每百萬營收)		1.379				
再生能源	太陽能 (kwh)	3,293,655	334,038	-	817,600	-
	太陽能 (GJ)	11,860	1,203	-	2,943	-
	生質能 (kwh)	-	684,729	-	-	-
	生質能 (GJ)	-	2,465	-	-	-
	外購綠電 (kwh)	-	4,374,092	-	20,149,100	-
	外購綠電 (GJ)	-	15,747	-	72,537	-
	外購再生能源 (kwh)	-	-	-	4,893,000	-
	外購再生能源 (GJ)	-	-	-	17,615	-
能源總消耗量 (GJ)		124,369				
綠電使用比例 (%)		帆宣 (14.7%)	蘇州樺漢 (91.6%) 昆山力盟 (20.8%)	-	Kontron (60.0%)	-

備註：1. 台灣區：樺漢、樺緯、帆宣、瑞祺；2. 中國區：蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟；3. 亞洲區：越南樺漢；4. 歐洲區：匈牙利樺漢、Kontron AG；5. 美洲區：AIS INC；6. 轉換係數以汽油熱值為 0.0326 GJ / 公升（帆宣為 0.0315 GJ / 公升；南京亞士德為 0.0342 GJ / 公升；匈牙利樺漢為 0.0340 GJ / 公升）；柴油為 0.0361 GJ / 公升計算；電力為 0.0036GJ / 度計算；7. 能源密集度＝能源消耗量 / 集團年度營收（新台幣 142,289,669 千元）；8. 外購再生能源係包含外購之再生熱能、蒸氣及冷卻；9. 綠電使用比例＝該單位太陽能＋（生質能）＋（外購綠電） / 該單位外購電力＋（自產電力）＋太陽能＋（生質能）＋（外購綠電）；10. 美洲區無營收數據，因此未計算該區能源密集度；11. 「-」：沒有統計數據；12. 以上數據除台灣區以外，其餘為自主盤查數據。

● 能源密集度

2025 年樺漢科技外購電力為 640,932 kWh，較 2024 年 661,794 kWh 下降，顯示公司推動節能管理具初步成效；外購電力折算後之能源使用量為 2,307.36 GJ。在能源效率管理方面，樺漢科技以能源密集度作為檢視營運效率之重要指標，2025 年能源密集度為 0.2707 GJ/ 每百萬元營收，較 2024 年降低 39.4%。樺漢科技透過用電管理、設備優化及營運效率提升，降低單位營收所對應之能源消耗，未來將持續追蹤年度能源密集度變化，作為節能推動成效與能源管理改善之依據。

● 樺漢科技能源使用情形



● 樺漢科技能源使用統計

年度	外購電力 (kwh)	外購電力 (GJ)	能源密集度 (GJ/ 每百萬元營收)
2021 年	712,160	2,563.78	0.7669
2022 年	687,457	2,474.85	0.4665
2023 年	659,931	2,505.35	0.483
2024 年	661,794	2,382.46	0.4466
2025 年	640,932	2307.36	0.2707

備註：1. 1 度電 = 0.0036 GJ；2. 2021 年因無拆分數據，故含超恩年度用電；其餘年度皆排除；

3. 2025 年樺漢個體營收：新台幣 8,522,399 千元。

● 綠電布局

樺漢集團推動再生能源導入與綠電布局，並將其視為落實能源轉型與推進減碳路徑之重要策略。奠基於 2024 年投資設立之綠能子公司「樺盈電力」，2025 年持續推進綠電交易平台之建置與運作規劃，建立集團綠電資源整合與管理能力。未來將透過系統化機制，統籌創能、儲能、購能及轉供等方案，協助樺漢科技及台灣區子公司建立穩定的綠電採購與配置模式，完善集團能源韌性與低碳轉型基礎。

2025 年樺漢集團再生能源總消耗量為 124,369 GJ，占集團總能源消耗量 320,568 GJ 之 38.8%。其中，台灣區太陽能使用量為 3,293,655 kWh (11,860 GJ)；中國區太陽能使用量為 334,038 kWh (1,203 GJ)、生質能使用量為 684,729 kWh (2,465 GJ)、外購綠電為 4,374,092 kWh (15,747 GJ)；歐洲區太陽能使用量為 817,600 kWh (2,943 GJ)、外購綠電為 20,149,100 kWh (72,537 GJ)、外購再生能源為 4,893,000 kWh (17,615 GJ)，顯示集團海內外據點已建立多元再生能源使用基礎。

在綠電導入成效方面，2025 年部分據點已具初步成果。其中，帆宣綠電使用比例為 14.7%、蘇州樺漢綠電使用比例為 91.6%、昆山力盟為 20.8%、Kontron 為 60.0%，顯示樺漢集團綠電推動已由策略規劃逐步落實至營運現場，並依各地能源政策、市場機制與用電特性，形成區域化推進模式。

考量集團能源消耗仍以外購電力為主，樺漢集團將以高用電據點為優先，評估再生能源導入可行性與綠電替代空間，並結合節能措施同步推動。公司於新建、改建、設備汰換及營運系統優化過程中，將能源效率納入設計及採購評估，優先導入高效率設備、智慧能源管理系統及節能控制技術，以提升能源使用效率並降低範疇二排放。未來集團將擴大綠電採購、推進在地自發自用專案，以及跨區能源管理機制，並建立綠電使用成效之年度追蹤與管理基礎，朝低碳營運目標邁進。

5.2 溫室氣體管理

5.2.1 樺漢集團溫室氣體盤查

2025 年樺漢集團延續 2024 年的盤查邊界，涵蓋併表子公司，揭露範疇一、範疇二與範疇三之數據。本年度盤查鑑別邊界內主要之溫室氣體發生源，涵蓋 7 種溫室氣體。計算基準採用排放係數法，依據環境部 113 年 2 月 5 日公告之溫室氣體排放係數，並採用 IPCC 第六次評估報告之 GWP 數值進行換算，歷年盤查結果詳見下方統計表。2025 年樺漢集團溫室氣體總排放量為 787.6 萬 tCO₂e，範疇一 + 二排放強度為 0.2481 tCO₂e/ 每百萬元營業收入，範疇三排放強度為 55.1031 tCO₂e/ 每百萬元營業收入。

單位：tCO₂e

樺漢集團溫室氣體排放量	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一	106.3622	3,658.0428	5,059.6127	5,363.2552	7,780.0038
占比 (%)	1.60%	11.50%	10%	0.10%	0.10%
範疇二	4,985.9863	15,847.2846	31,131.3595	32,227.7813	27,526.8812
占比 (%)	76.10%	49.90%	61%	0.50%	0.35%
範疇三	1,461.1063	12,275.1747	15,078.9586	6,378,598.3343	7,840,595.7061
占比 (%)	22.30%	38.60%	29%	99.40%	99.55%
排放總量 (範疇一 + 二 + 三)	6,553.4548	31,780.5021	51,269.9308	6,416,189.3708	7,875,902.5911
範疇一 + 二排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元營收)	0.0597	0.1802	0.2975	0.2568	0.2481
範疇三排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元營收)	0.0171	0.1134	0.1240	43.5745	55.1031

- 備註：1. 2021 年範疇邊界：樺漢科技、帆宣（不含範疇三）、沅聖、匈牙利樺漢（不含範疇一、範疇三）。
 2. 2022 年範疇邊界：樺漢科技、帆宣（不含範疇三）、瑞祺（不含範疇三）、沅聖、蘇州樺漢、超恩、Kontron AG。
 3. 2023 年範疇邊界：樺漢科技、帆宣、瑞祺、沅聖、蘇州樺漢、匈牙利樺漢（不含範疇三）、超恩、Kontron AG。
 4. 2024 年範疇邊界：樺漢科技、帆宣、瑞祺、沅聖、蘇州樺漢、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS INC、樺旭、樺緯、威霸。
 5. 2025 年範疇邊界：樺漢、樺緯、瑞祺、超恩、帆宣、威霸、昆山力盟（不含範疇二、三）、蘇州樺漢、匈牙利樺漢、Kontron AG。
 6. 「-」表未有統計數據。
 7. 僅 2024 年的樺漢科技、蘇州樺漢與 AIS INC 以及 2025 年的樺漢科技、瑞祺、帆宣、蘇州樺漢之數據有經外部查驗，其餘數據皆為自主盤查結果。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

環境與能源治理

■ 溫室氣體管理

水源管理

廢棄物管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

範疇二排放		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
所在地基準	排放量	4,985.9863	15,847.2846	31,131.3595	32,227.7813	27,526.8812
	覆蓋率	28.6%	50%	57.1%	71.4%	71.4%
市場基準	排放量	-	-	29,382.7157	29,688.8618	25,115.4222
	覆蓋率	-	-	57.1%	71.4%	71.4%

備註：1. 2021 年範疇邊界：樺漢科技、帆宣、沅聖、匈牙利樺漢。

2. 2022 年範疇邊界：樺漢科技、帆宣、瑞祺、沅聖、蘇州樺漢、超恩、Kontron AG。

3. 2023 年範疇邊界：樺漢科技、帆宣、瑞祺、沅聖、蘇州樺漢、匈牙利樺漢、超恩、Kontron AG。

4. 2024 年範疇邊界：樺漢科技、帆宣、瑞祺、沅聖、蘇州樺漢、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS INC、樺緯、威霸。

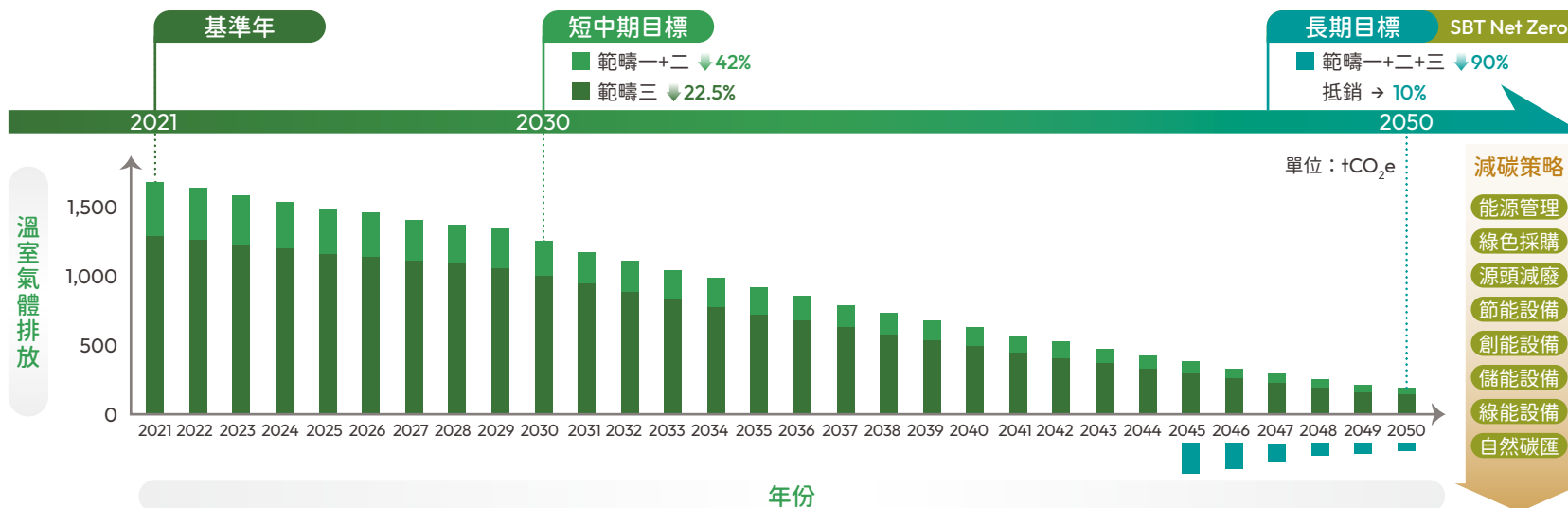
5. 2025 年範疇邊界：樺漢、樺緯、瑞祺、超恩、帆宣、威霸、蘇州樺漢、匈牙利樺漢、Kontron AG。

6. 「-」表未有統計數據。

7. 僅 2024 年的樺漢科技、蘇州樺漢與 AIS INC 以及 2025 年的樺漢科技、瑞祺、帆宣、蘇州樺漢之數據有經外部查驗，其餘數據皆為自主盤查結果。

5.2.2 樺漢個體溫室氣體盤查

樺漢科技自 2021 年起，每年依循 ISO 14064-1：2018 標準執行溫室氣體盤查，並以此做為減碳基準年。為確保減碳規劃具備科學依據，並與《巴黎協定》將全球升溫控制在 1.5°C 內之目標一致，本公司於 2024 年依循科學基礎減碳目標（Science Based Targets, SBT）完成短中長期減碳目標設定，並通過審查承諾於 2030 年將範疇一與範疇二之排放量較基準年減少 42%，並朝向 2050 年淨零排放目標前進。



2025 年樺漢科技溫室氣體總排放量（範疇一、二、三）為 6,615.3288 tCO₂e，相關數據已於 2026 年 3 月取得立恩威（DNV）第三方查證聲明書，並將查證結果提報董事會監督。整體排放結構顯示，範疇三為本公司溫室氣體排放之主要來源，隨著集團營運規模擴大與全球供應鏈布局，價值鏈管理已成為樺漢科技推動氣候治理與永續發展之重要課題。

在自身營運面，2025 年範疇一排放量為 27.6469 tCO₂e，範疇二排放量為 303.8017 tCO₂e，合計 331.4486 tCO₂e，較 2021 年基準年下降 16.52%；另範疇一 + 二排放密集度 2025 年為 0.0389，較 2024 年下降 0.027。此外，2025 年全氟碳化物（PFCs）排放量為 0。減碳進度符合既定目標與減量路徑，公司於能源管理、設備優化及營運效率提升等方面已展現減碳成效。

在價值鏈面，2025 年範疇三排放量為 6,283.8802 tCO₂e，約占總排放量 95%，為樺漢科技主要碳排來源，範疇三中又以上游運輸與配送及下游運輸與配送為最大排放熱點。受近年集團營運版圖擴張、委外加工據點增加及供應鏈全球化布局影響，原物料、半成品與產品之跨境運輸距離及頻次提升，致使 2025 年範疇三排放量較 2021 年呈現 122.56% 的結構性成長。此結果顯示，樺漢科技所面臨之環境風險已由企業內部能源碳盤，延伸至供應鏈物流碳排、供應商碳管理能力差異，以及氣候變遷可能造成之運輸中斷與供應韌性挑戰。

為控管範疇三排放增幅，樺漢科技依循 SBTi 規範設定短期減量目標，於 2025 年至 2030 年推動範疇三管理機制，朝每年減少 3.75% 碳排放量之方向改善。2025 年，公司已透過重新設計產品包裝結構、優化物流承載空間等措施，提升運輸效率 6.7%。未來將聚焦高排放類別，推動物流模式優化、包材減量、供應商碳數據蒐集及低碳協作，擴大價值鏈減碳成效，兼顧營運成長與環境永續之平衡（詳請參閱《4.2.1 包材與運輸優化》）。

為落實氣候轉型計畫，樺漢科技將依據減碳路徑配置相關資源，並以節能設備汰換、能源管理系統優化、再生能源導入、綠電採購及供應鏈減碳管理為主要投資方向。公司預計於未來五年投入超過新台幣 350 萬元，並每年檢視資金投入、專案執行進度及減碳成效，確保投資規劃與轉型目標一致。

樺漢科技亦重視利害關係人於轉型過程中的參與，透過供應商溝通、員工教育訓練、子公司協作及產業組織交流等方式，蒐集外部期待與內部執行意見，作為調整轉型計畫與推動減碳行動之參考。針對轉型可能帶來的社會影響，公司將評估對員工職能、供應商成本與技術能力、以及在地社區之潛在影響，並透過員工再培訓、供應商輔導、技術分享及永續倡議活動，降低轉型過程中的負面影響，支持公正且有序的低碳轉型。

在減碳策略上，樺漢科技將優先透過營運改善、能源效率提升及再生能源使用降低實際排放。針對難以完全消除之剩餘排放，公司將審慎評估採購碳權，並逐步評估投資具永久性之碳移除方案，以支持公司長期淨零目標之達成。

● 樺漢科技溫室氣體排放統計

單位：tCO₂e

溫室氣體排放	2024 年	2025 年
範疇一	24.4948	27.6469
範疇二	326.9263	303.8017
範疇三	3,726.0954	6283.8802
排放總量 (範疇一 + 二 + 三)	4,077.5165	6,615.3288
範疇一 + 二排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元營收)	0.0659	0.0389
範疇三排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元營收)	0.6985	0.7373

備註：2025 年樺漢個體營收：新台幣 8,522,399 千元。

單位：tCO₂e

範疇三	類別項目	查證範疇敘述	樺漢科技排放量
C3	類別四	上游燃料及能源	73.3932
C4	類別三	原料運輸	663.7807
C9	類別三	產品運輸	5484.1497
C13	類別五	下游租賃資產	62.5566

備註：「範疇三」參照 GHG Protocol 之類別 1-15；「類別項目」對接至 ISO 14064-1:2018 標準之類別三至類別六。

面對集團營運成長伴隨的溫室氣體排放，樺漢科技積極投入碳匯布局，並響應政府氣候調適政策，以公私協力模式推動自然解方 (NbS)。今年度，同仁前往宜蘭縣大同鄉參與農業部農村發展及水土保持署主辦之「植樹護地球，水保心森活」活動，本次預計新植 1 千株樹苗，包括森氏紅淡比、杜英、茄冬、楓香、青剛櫟、光臘樹、烏皮九芎、春不老等樹種，透過移植苗木以優化生長環境，使宜蘭打狗溪緩衝綠帶範圍擴展 0.5 公頃，碳匯效益達 18.6 公噸。未來，樺漢科技將從營運減量、供應鏈協作及自然碳匯三面向推進減碳行動，同時呼應「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」中「森林 1-1：辦理國、公、私有土地新植造林工作，以提升森林覆蓋面積及碳匯量」、「森林 1-2：結合流域治理工程，多元合作擴大植樹面積」之政策方向。



5.2.3 空氣污染物質盤查

● 臭氧層破壞物質 (ODS) 與 VOCs

樺漢科技工廠製程與研發單位均無使用會產生臭氧層破壞物質 (ODS) 之設備，且全廠區空調設備皆已全面採用環保冷媒，因此本公司維持 ODS 零排放。此外，本公司亦無傳統製造工廠產生之揮發性有機化合物 (VOCs) 排放問題。

● 空氣品質與二氧化碳監測

儘管無工業級空氣污染，樺漢科技仍高度重視員工工作環境的空氣品質。針對室內辦公環境中可能潛藏的懸浮微粒、揮發性及半揮發性有機物質、甲醛、二氧化碳、臭氧、微生物等潛在污染物，採取嚴格的把關機制。一般室內場所的空氣品質指標主要以二氧化碳 (CO₂) 為主，依據《勞工作業場所容許暴露標準》第二條規定，二氧化碳容許濃度為 5,000 ppm，若長期處於高濃度二氧化碳環境，易導致員工疲勞、專注力下降或引發呼吸道不適。為落實勞動部《職業安全衛生法》第十二條第一項規定，雇主有提供乾淨工作場所之責任，本公司實施定期消毒，並每半年一次監測室內二氧化碳濃度。2025 年，本公司委託第三方專業機構於 3 月 7 日與 9 月 2 日進行空氣品質與二氧化碳濃度檢測。本年度監測報告結果顯示，全區二氧化碳濃度皆穩定低於 5,000 ppm 之容許標準，不僅符合法規，也降低員工處於不良工作環境之風險。

5.3 水源管理

5.3.1 樺漢集團水資源盤查

樺漢集團（含海內外主要營運據點）持續進行水資源盤查，本年度集團總取水量為 241.353 百萬公升，總排水量為 198.568 百萬公升，總耗水量為 42.785 百萬公升。在用水方面，台灣區之耗水量相較其他地區較高，主要源於空調設備及日常營運耗損；歐洲區因製程無須用水，廠區取水皆排入下水道系統，故其耗水量為 0。

● 樺漢集團水資源統計

單位：百萬公升

水資源	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
地表水	0	0	0	0	-
地下水	0	0	0	0	-
自來水	84.114	32.897	6.194	119.983	-
總取水量	84.114	32.897	6.194	119.983	-
排水量	49.144	25.082	4.955	119.983	-
耗水量	34.970	7.815	1.239	0	-

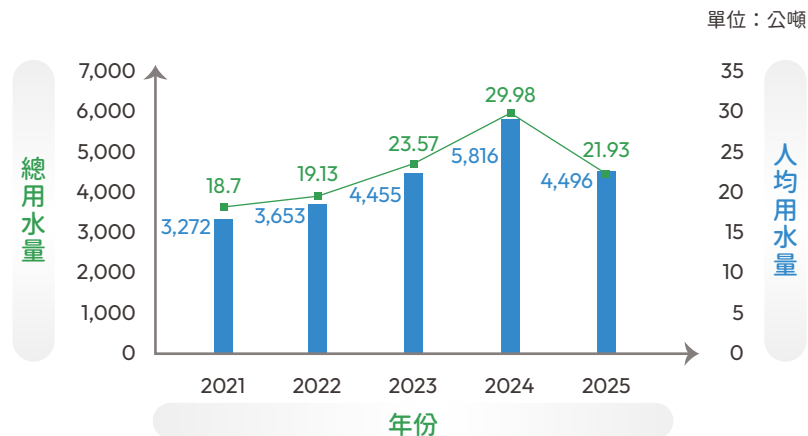
備註：1. 台灣區：樺漢、帆宣、瑞祺；2. 中國區：蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟；3. 亞洲區：越南樺漢；4. 歐洲區：匈牙利樺漢、Kontron AG；5. 美洲區：AIS INC；6. 「-」：沒有統計數據；7. 地表水：自然發生於冰層、冰蓋、冰川、冰山、沼澤、池塘、湖泊、河川和溪流中地球表面的水；8. 地下水：保存在地底下，並可以從地層中取回的水；9. 自來水：城市供水商或污水處理廠、公共或私人設施、及參與提供、運輸、處理、清除或使用水和放流水的其他組織；10. 耗水量＝總取水量－排水量。

5.3.2 樺漢個體水源管理

樺漢個體屬辦公室營運型態，非高耗水產業，日常用水為員工生活用水，皆取自當地自來水系統。針對水資源風險評估，台北樺漢總部未處於高水資源壓力區，但鑒於全球氣候變遷加劇，水情不穩定的風險日益提高。為控管水資源，由管理部作為最高監督與指導單位，以 2024 年為基準年，訂定「2026 年人均用水量減少 3%」的目標。2025 年樺漢科技個體用水總量為 4,496 公噸，人均用水量為 21.93 公噸/人，較 2024 年減少 26.85%。

在水資源減量規劃上，樺漢科技定期進行水資源使用評估，辨識提升用水效率與設備優化之改善機會。硬體方面，全面加裝感應式或觸控式節水閥，並在不影響員工用水的前提下，進行水壓測試與調整，以降低不必要的用水耗損。在水質管理方面，樺漢科技日常排水以員工生活污水及清潔用水為主。公司配合綠色採購政策，優先採購具環保標章或對水域影響較低之清潔用品，減少對水體環境的衝擊。同時，公司透過內部宣導及員工教育訓練，提升同仁節約用水與水資源管理意識。2026 年，將規劃導入水資源循環方案，回收飲水機排放之乾淨餘水，用於環境清潔使用，預計可再減少 1% 人均用水量。

● 樺漢科技用水量



備註：員工人數（以當年底 12/31 在職人數計算）：2021 年 175 人、2022 年 191 人、2023 年 189 人、2024 年 194 人、2025 年 205 人。

5.4 廢棄物管理

5.4.1 樺漢集團廢棄物統計

2025 年樺漢集團產生之廢棄物總量為 5417.1 公噸。其中，非有害事業廢棄物為 5382.4 公噸，占 99.4%；有害事業廢棄物為 34.7 公噸，占 0.6%。在全球各生產據點的努力下，各區循環再利用比率皆超過 60%，越南樺漢更維持 100% 循環再利用的表現。此外，歐洲區之廢棄物總量相對較高，主要係因該區的廢棄物來源包含生產製程廢料，以及將停產報廢料一併納入計算所致。

單位：公噸

集團廢棄物統計		台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
類別	處置方式					
一般事業廢棄物	回收再利用	455.4	236.0	25.7	2,943.8	-
	焚化處理	203.6	78.0	0	345.9	-
	掩埋處理	0	0	0	1094.1	-
	小計	658.9	314.0	25.7	4383.8	-
有害事業廢棄物	回收再利用	0	12.3	0	0	-
	焚化處理	0	4.3	0	15.1	-
	掩埋處理	3.0	0	0	0	-
	小計	3.0	16.6	0	15.1	-
廢棄物總量		661.9	330.6	25.7	4398.9	-
再利用總量		455.4	248.3	25.7	2943.8	-
循環再利用比率		69%	75%	100%	67%	-

備註：1. 台灣區：樺漢、樺緯、帆宣、瑞祺；2. 中國區：蘇州樺漢、昆山力盟；3. 亞洲區：越南樺漢；4. 歐洲區：匈牙利樺漢、Kontron AG；5. 美洲區：AIS INC；6. 廢棄物總量＝一般事業廢棄物小計＋有害事業廢棄物小計；7. 再利用總量＝一般事業廢棄物回收再利用＋有害事業廢棄物回收再利用；8. 循環再利用率＝再利用總量／廢棄物總量×100%；9. 「-」：表示無記錄數據。

5.4.2 樺漢個體廢棄物統計

樺漢科技營運型態以辦公室為主，相較於傳統製造業，產生之廢棄物較少，公司定期進行廢棄物盤查與分析，主要廢棄物為非有害之一般生活垃圾。為降低營運對環境的衝擊，本公司制定了《廢棄物管理辦法》，並以《廢棄物管理程序》供全體員工遵循，並自 2022 年起取得 ISO 14001 環境管理系統認證，每年通過第三方機構複驗，確保管理機制發揮效能。

台灣總部之生活垃圾由管理部監督資源回收與分類，並委由大樓管理委員會統一清運。針對一般廢棄物，公司透過垃圾分類、資源回收、減少一次性用品使用及綠色採購等措施，降低廢棄物產生量並提升循環再利用率。2025 年，本公司非有害廢棄物總量為 2.470 公噸，較 2024 年僅微幅增加 0.005 公噸，其中回收垃圾量達 0.537 公噸，循環再利用率達到 21.74%，人均廢棄物量亦控制在 0.012 公噸／人。為精進減廢效益，公司訂定「人均廢棄物減少 1%」及「循環再利用率提高 1%」之年度目標，將透過教育訓練與政策宣導，增進員工源頭減量與回收分類之意識。

非有害廢棄物（生活垃圾）	2024 年	2025 年
回收再利用	0.526	0.537
焚化處理	1.939	1.933
非有害廢棄物總量（噸）	2.465	2.470
循環再利用率（%）	21.34%	21.74%
員工人數	194	205
人均廢棄物量（噸／人）	0.0100	0.0094

備註：1. 循環再利用率＝回收再利用／非有害廢棄物總量。
2. 員工人數以當年度 12 / 31 在職人數計算。
3. 人均廢棄物＝焚化處理廢棄物量／員工人數。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

CH6

共創人才價值

- 6.1 人力價值策略
- 6.2 多元共融與職場平權
- 6.3 人才吸引與留任
- 6.4 人才發展
- 6.5 職場安全與身心健康

⚡ 績效亮點

4.22倍

非主管員工平均薪資優於法定基本工資

289萬元

集團投入教育訓練費用

↑100%

導入 AI 工具效率

↓9.29%

離職率持續下降

200萬元

健檢補助

重大主題衝擊評估與管理方針

權責單位 | 管理部

🏠 | 三 | ▲ | ▼

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

政策與承諾

樺漢科技秉持「近悅遠來」的經營理念，打造多元包容且具競爭力的職場環境，提供優於同業與法規的薪酬結構，並堅守性別平權，確保員工不因性別、年齡、種族或宗教而受差別待遇。同時，透過「數位賦能」與「彈性福利」政策，支持員工實現自我價值，達成職涯與工作生活平衡，營造互信共榮的勞資關係。

衝擊評估

正向衝擊

優質的留才策略能提升員工滿意度與向心力，累積關鍵技術資本（如：AI 人才），進而轉化為企業的創新動能與長期競爭優勢。

負向衝擊

若缺乏完善的發展機制或薪酬誘因，將導致關鍵人才流失、招募成本增加，並可能因人才斷層而影響企業營運與數位轉型。

管理行動與成效追蹤

具競爭力的薪酬與福利

- 2025 年非主管員工平均薪資達法定基本工資 4.22 倍。
- 提供優於法規的團體保險、1-6 萬元健檢補助、視障按摩服務及彈性工時制度，並舉辦家庭日凝聚員工情感。
- 支持母性保護與育嬰留停，2025 年女性育嬰留停復職率達 85%。

全方位職涯發展與 AI 賦能

- 建構四階段階梯式培育藍圖，從新進輪調至高階經理人養成，確保人才不斷鏈。
- 推動三階段 AI 培育計畫，導入 Gemini 與 NotebookLM 工具，並培訓各部門種子成員，提升數位生產力。

雙向對話績效管理

- 透過每日、每季敏捷績效對話與評核，及時協助員工排除執行障礙。

利害關係人議合

溝通管道

勞資會議、績效面談、員工意見箱、福委會。

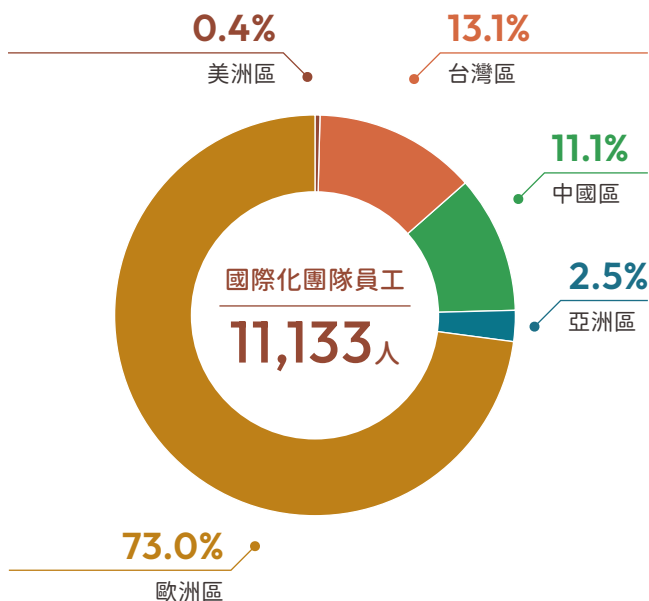
目標

項目	2025 現況	2026 目標
人才留任	樺漢科技個體離職率 9.29%	維持年度離職率 12% 以下
員工體驗	滿意度調查機制已建立	員工滿意度 80 分以上
數位轉型	2025 完成 AI 基礎賦能推動	完成 31 位 AI 種子成員培育
友善家庭	女性育嬰留停復職率 85%	維持女性育嬰留停復職率或優於前期表現

6.1 人力價值策略

6.1.1 全球人才分布

樺漢集團建構具備全球與在地視野的國際化團隊，員工共 11,133 人，遍布全球三大洲，其中以歐洲區占比最高，展現深耕國際市場的成果。透過「全球營運、在地管理」的策略，積極延攬當地優秀人才，以貼近市場需求，並促進多元文化融合。



人才分布	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
總人數	1,458	1,235	275	8,126	39

備註：此表未含樺緯。

在聘僱策略上，集團堅持以「正職員工」為主要的聘僱模式，極小化兼職與派遣人力的使用。2025 年正職員工比率為 91.6%，展現對員工權益與就業安定的承諾。

單位：人

集團員工統計	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區	
聘僱模式	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正職員工	942	486	513	411	116	159	4,695	2,850	21	5
兼職員工	5	25	2	0	0	0	189	83	1	0
派遣員工	0	0	172	137	0	0	155	154	7	5
男女比例	65.0%	35.0%	55.6%	44.4%	42.2%	57.8%	62.0%	38.0%	74.4%	25.6%

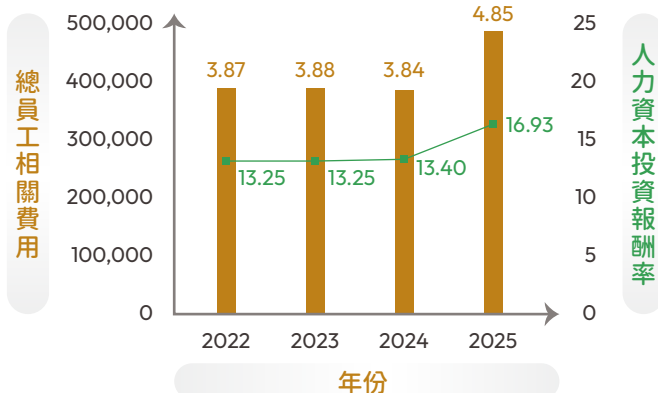
備註：

1. 此表未含樺緯。
2. 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。
3. 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。
4. 派遣員工：指非樺漢集團員工及無時數保證的員工。

6.1.2 人力資本投資報酬

人力資本是驅動企業長期獲利的關鍵，樺漢科技追蹤「人力資本投資報酬率（HC ROI）」衡量組織人力效能，2025 年儘管總員工相關費用增加至 4.85 億元，人力資本投資報酬率由 13.40 提升至 16.93。本公司人力策略不僅透過優於市場的薪酬福利吸引人才，集團亦積極推動數位轉型，導入 AI 工具優化工作流程，提升人均產值。以投資人才創造回報的思維，取代傳統控制成本的方式，並將獲利回饋每一位同仁。

單位：新台幣億元



單位：新台幣千元

人力資本投資統計	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總營業收入 (新台幣) (A)	5,304,930	5,186,633	5,334,540	8,522,399
總營業費用 (新台幣) (B)	556,883	438,679	572,995	802,060
總員工相關費用 (新台幣) (C)	387,458	387,632	383,988	484,641
人力資本投資報酬率 (A-(B-C))/C	13.25	13.25	13.40	16.93
總員工人數	198	189	194	205

備註：1. 總營業收入、總營業費用、總員工相關費用來源為樺漢科技年報。

2. 總員工相關費用含薪資、勞健保、退休金與福利費用。

3. 總員工人數涵蓋範圍為樺漢科技個體。

6.2 多元共融與職場平權

6.2.1 人才永續承諾

2025 年樺漢科技持續響應「Talent, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，將六大指標視為檢視組織健康的關鍵量尺。延續薪酬獎勵與多元包容的推動，深化多元公平共融 (DEI) 文化，建構全方位的福祉，透過績效追蹤與承諾目標，期許為每一位樺漢人創造兼具意義與競爭力的職涯舞台。



指標	意義	2025 年績效與行動承諾
意義與價值	確保員工理解自身工作對公司願景的貢獻與意義。	董事長透過月會及公司內網傳遞集團核心價值，藉以凝聚共識，讓員工理解工作與公司願景的連結。本年度共舉辦 12 場月會，總參與人次為 2,472 人。
多元與包容	建構無偏見的共融職場，讓多元觀點驅動創新。	推動無偏見及性別平權的工作環境，於招募、聘用、升遷時，禁止任何形式的差別待遇，打造多元包容的職場。2025 年，50 歲以上員工占比 26.8%、女性員工占比 41.5%。
獎酬與激勵	建立公平且具競爭力的薪酬制度。	提供具市場競爭力的薪酬制度，透過利潤共享機制，將個人績效與組織價值緊密連結。本年度非主管職平均年薪達 1,449 仟元，並於集團大型活動公開表揚資深員工，頒發獎座與留任獎金，肯定其長期貢獻。
身心與健康	推動全方位福祉，從生理到心理支持員工身心平衡。	推動「O 職災」預防計畫，辦理健康與安全課程，累計受訓人次 338 人，總時數 406 小時。同時，投入超過 200 萬元於員工健檢，並導入員工協助方案 (EAP)，關注員工心理健康。
培育與成長	協助人才掌握未來關鍵職能，實現個人與企業成長。	提供系統化職涯發展路徑，本年度開設 187 堂專業課程，投入 613,315 元訓練經費。另外，本年度啟動「AI 賦能計畫」，共 186 人參與，並於各部門培育種子成員，協助員工運用數位工具優化工時效益，專注於高產值工作。
溝通與體驗	建立基於信任與尊重的勞資夥伴關係。	每季召開勞資會議，今年共辦理 4 次，透過暢通多元申訴管道，確保員工意見被聽見且獲得回應。此外，每年進行滿意度調查並追蹤改進成效，落實開放透明的溝通文化。

6.2.2 多元化指標

● 多元人力結構

為確保多元共融政策的落實，樺漢集團定期盤點全球營運據點，透過交叉分析掌握組織樣貌，據此調整人才招募與發展策略。針對跨國人才管理，遵守當地移民與勞動法規，並提供簽證、居住與生活適應等全方位協助，讓國際人才無後顧之憂。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

• 多元共融與職場平權

人才吸引與留任

人才發展

職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

集團人力結構統計			職級			年齡			職能			國籍		身心障礙身分
			高階主管	中階主管	基層人員	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	營利單位	後勤單位	STEM	本國籍	外國籍	
台灣區	男性	人數	85	181	681	89	563	295	566	128	184	942	5	9
		比例	81%	78%	61%	50%	62%	78%	66%	47%	84%	66%	15%	82%
	女性	人數	20	52	439	88	340	83	289	146	34	482	29	2
		比例	19%	22%	39%	50%	38%	22%	34%	53%	16%	34%	85%	18%
中國區	男性	人數	21	77	415	130	351	32	349	78	86	506	7	0
		比例	88%	68%	53%	59%	52%	94%	59%	40%	62%	55%	78%	0%
	女性	人數	3	36	372	91	318	2	241	117	53	409	2	0
		比例	13%	32%	47%	41%	48%	6%	41%	60%	38%	45%	22%	0%
亞洲區	男性	人數	3	8	105	50	63	3	74	34	8	108	8	0
		比例	100%	36%	42%	41%	43%	75%	42%	40%	57%	41%	89%	0%
	女性	人數	0	14	145	73	85	1	101	52	6	158	1	0
		比例	0%	64%	58%	59%	57%	25%	58%	60%	43%	59%	11%	0%
歐洲區	男性	人數	12	7	176	33	118	44	44	151	0	193	2	0
		比例	80%	58%	48%	56%	52%	41%	29%	63%	0%	50%	100%	0%
	女性	人數	3	5	188	26	107	63	106	90	0	196	0	0
		比例	20%	42%	52%	44%	48%	59%	71%	37%	0%	50%	0%	0%

備註：1. 此表未含樺緯、Kontron AG 與 AIS INC；2. 此表「職能劃分指標」未含沅聖、威霸；3. 此表百分比係以同職級與同類型人員計算，如：台灣區基層人員之男女性占比 = 台灣區男女性基層人員人數 / 台灣區基層人員總人數；4. 營利單位：指生產、銷售單位員工；5. STEM 職能：泛指理工人才，指職務與「科學、技術、工程、數學」有關的員工，本公司為研發單位員工；6. 後勤單位：指人事、財務、管理單位員工；7. 「—」：表示無調查數據。

樺漢科技致力打造平等共融的職場環境，明文禁止雇用童工、強迫勞動、人口販運，並嚴禁任何基於種族、性別、年齡、宗教或政治立場的就業歧視與職場騷擾，確保每位員工皆能在安全且受尊重的環境中發揮所長。奠基於此，本公司積極響應員工多元化政策，呼應聯合國永續發展目標 SDG8「就業與經濟發展」與 SDG10「消弭不平等」。在性別平權方面，2025 年女性主管占比維持 22.5%，其中營利單位主管占比由 5.3% 躍升至 22.2%，另女性高階主管與 STEM 女性員工比例亦有所提升，提前達成 2030 年目標。惟在女性中階主管方面，實際人數維持穩定，佔比下降主要係受組織員額擴張影響。針對此未達標之項目，未來將優先培植並提拔女性人才進入中階管理層，確保性別比例符合預期目標。

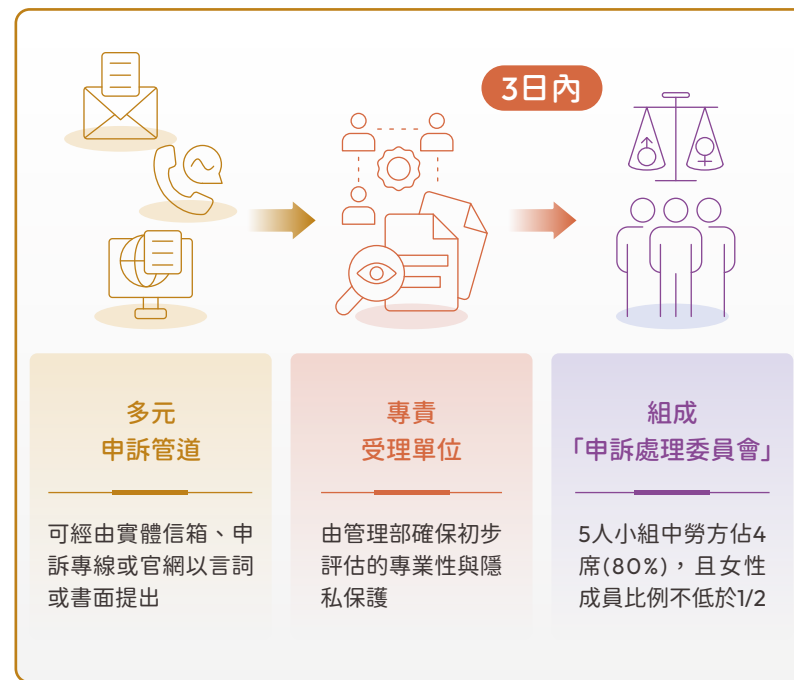
樺漢科技女性員工 占員工總數統計	2024 年	2025 年	趨勢	2030 年目標
女性員工占比	41.8%	41.5%	↓	41.9%
女性主管占比	22.5%	22.5%	-	22.6%
女性中階主管占比	33.3%	30.8%	↓	33.4%
女性高階主管占比	6.3%	6.7%	↑	6.4%
營利單位女性主管占比	5.3%	22.2%	↑	5.4%
STEM 女性員工占比	17.0%	18.8%	↑	17.1%

備註：1. 2030 年目標係於 2024 年所設定。

2. 女性員工占比：女性在員工總數中所占的比例。
3. 女性主管占比：女性主管（包括高階與中階主管）在高階與中階管理崗位所占的比例。
4. 女性中階主管占比：女性中階主管在中階管理崗位所占的比例。
5. 女性高階主管占比：女性高階主管在高階管理崗位所占的比例。
6. 營利單位女性主管占比：女性主管在生產、銷售單位員工總數中所占的比例。
7. STEM 女性員工占比：女性在研發單位員工總數中所占的比例。

6.2.3 職場性騷擾防治

樺漢科技依據《性別平等工作法》及勞動部規範，訂定《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，適用範圍涵蓋全體員工及求職者，對於任何形式的職場性騷擾與歧視採取「零容忍」態度。為確保申訴機制公正、透明且迅速回應，本公司設置了多元申訴管道，並由管理部專責受理，確保在初步評估階段即落實當事人之隱私保護。一旦接獲申訴，本公司將於 3 日內啟動獨立調查程序，並組成「申訴處理委員會」。為確保審議之客觀性，委員會採高規格編制：5 人小組中，勞方代表佔 4 席（占比 80%），且女性成員不低於二分之一，確保調查過程充分納入員工視角與性別平權觀點。透過制度與宣導，2025 年樺漢科技維持「0 發生、0 申訴」紀錄，展現全員共同維護友善職場的成果。



6.2.4 員工議合

● 勞資會議與溝通

樺漢科技恪守國際人權公約精神，承諾保障員工「結社」與「集體協商」的權利，尊重員工依據當地法規組織或加入工會的意願，保證絕不因參與相關活動，而對員工進行任何形式的報復或歧視。在目前尚未成立工會及簽訂團體協約下，本公司依法設立「勞資會議」作為溝通平台，並建置多元對話管道，確保員工的聲音能被聽見，三大機制如下：



定期召開
勞資會議

由勞方與資方代表共同與會，針對員工權益與福利議題進行協商，資方代表均秉持善意回應以取得共識，降低議題衝突風險。2025 年共召開 4 次勞資會議，藉此改善工作環境並優化福利制度。



多元溝通
與申訴管道

員工可透過員工工會、日常主管會議、福委會會議等跨部門發聲管道表達意見，亦可利用電子信箱或官網專區進行申訴或建議，所有反饋均由管理部蒐集辦理，確保意見獲得重視與回應。



保障
結社自由

員工擁有發起組織社團、參與福委會活動的權利，藉由參與公司事務，營造氛圍融洽的職場環境。

● 近四年員工受獨立工會代表或團體協約涵蓋比例

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
受獨立工會代表或團體協約涵蓋之員工比例 (%)	0%	0%	0%	0%

註：截至各年度底，樺漢個體未成立獨立工會，亦未簽訂團體協約，故受獨立工會代表或團體協約涵蓋之員工比例為 0%。公司仍依法設置勞資會議及多元溝通申訴機制，以保障員工結社自由與勞資溝通權益。

● 員工滿意度調查

樺漢科技每年定期進行員工滿意度調查，2025 年延續辦理並優化調查形式，特別委託外部專業顧問團隊協助執行。透過第三方顧問的客觀視角與專業分析工具，本次調查接軌國際標準導入 DJSI (CSA) 全球永續發展評比之量化指標，針對工作滿意度 (Job Satisfaction)、工作目的 (Purpose)、幸福感 (Happiness)、工作壓力 (Stress) 四大核心維度進行追蹤，評估範圍廣泛涵蓋永續經營、工作內容、工作環境、工作壓力、職涯發展、薪酬福利、自我實現、歸屬感、生活品質等面向，確保能捕捉員工的真實心聲。

本次調查對象為 2025 年 9 月 30 日前到職且目前在職之樺漢同仁，並排除特殊因素以確保樣本代表性。在調查設計上，由去年的 6 級量表簡化為 5 級量表，總題數亦由 60 題精簡至 30 題，以提升填答品質。本次因調查對象擴大，由原先任職二年以上者，擴增至任職滿 3 個月以上者，整體回收率 65.76%；因問卷題型更新與精簡，使有效問卷回收率顯著提升至 95.04%，可更確實掌握員工的真實回饋。

2025 年訂定目標為 80 分，2025 年整體問卷 5 分制平均得分為 3.7 分，換算 100 分制平均得分為 73.95 分。因本次調查之調查對象、統計方法學更新，故使計算分數結果變動，未來本公司將延續本年度之計算方式，以利於未來年度數據追蹤與評估。針對調查分析結果，管理部將據此研擬改善措施與因應作為，追蹤改善成效，確保每一次的調查都能轉化為提升員工服務品質與工作體驗的實質行動。展望未來，期於 2026 年達成「75% 員工高度認同公司」之進階目標，與全體同仁共創幸福共好的永續職場。

6.3 人才吸引與留任

6.3.1 人才招募

● 樺漢集團新進人員招募情形

樺漢集團積極拓展產官學網絡，傳遞企業價值與職涯願景，吸引新世代專才加入，透過優化內部晉升機制，提供豐富的專業培訓資源，鼓勵內部人才垂直晉升或水平輪調。2025 年，共延攬 439 位新進夥伴，包含男性 225 位（51.3%）、女性 214 位（48.7%），展現樺漢集團在性別平權招募上的成效。

單位：人

新進人員統計	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	30	40	16	11	20	31	7	2	4	1
31-50 歲	75	51	26	21	22	37	2	10	5	0
51 歲以上	12	5	1	1	0	0	0	3	5	1
新進人員總數	213		76		110		24		16	
新進男女比例	12%	19%	6%	6%	36%	43%	3%	4%	48%	20%

備註：1. 台灣區：樺漢、沅聖、帆宣、超恩、瑞祺、威霸，但未含樺緯。

2. 中國區：蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟。

3. 亞洲區：越南樺漢。

4. 歐洲區：匈牙利樺漢，但未含 Kontron AG。

5. 美洲區：AIS INC。

6. 男女性新進員工比例 = 男女性新進員工人數 / 報告年度 12/31 仍在職之總員工人數，不含育嬰留停人員。

7. 新進人員指 2025/1/1~2025/12/31 到職的員工。

● 樺漢個體在地人才聘僱發展

在推動全球化人才布局的同時，樺漢科技亦重視在地人才發展，透過在地招募及具競爭力之薪酬，吸引符合公司需求之人才。本公司營運總部位於新北市，故以戶籍地位於新北市作為在地聘僱統計基礎。2025 年新進人員在地聘僱統計顯示，中高階主管在地聘僱人數為 2 人、非在地聘僱人數為 1 人，在地聘僱比率為 67%；基層員工在地聘僱人數為 10 人、非在地聘僱人數為 17 人，在地聘僱比率為 37%。相較 2024 年，中高階主管在地聘僱比率由 50% 提升至 67%，基層員工在地聘僱比率則由 55% 下降至 37%。未來將持續完善在地招募與人才發展措施，提升在地聘僱占比，以支持地方人才發展。

單位：人

類別	2024 年			2025 年		
	在地 新進人員	非在地 新進人員	在地 聘僱比率	在地 新進人員	非在地 新進人員	在地 聘僱比率
中高階主管	2	2	50%	2	1	67%
基層員工	17	14	55%	10	17	37%

備註：1. 在地化指標：以戶籍地新北市統計。

2. 在地聘僱比率 = 該類別在地新進人員數 / 該類別新進人員總數 × 100%。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

• 人才吸引與留任

人才發展

職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

● 樺漢科技內部招募情形

除了積極延攬外部與在地人才，樺漢科技同樣重視既有員工的職涯發展與留任，提供暢通的內部轉調與晉升管道，藉此活化組織內部人才，同時控管人才取得費用，2025 年每正職員工平均招募成本控制在新台幣 46,413 元。在內部招募成效上，2025 年度統計顯示，公司內部流動在年齡分布上以 31-50 歲的中青壯年族群為主，並以基層員工為主要招募對象。

單位：人

樺漢科技內部招募統計		男	女
年齡	30 歲以下	8	4
	31-50 歲	12	13
	50 歲以上	2	1
職級	高階主管	2	0
	中階主管	5	3
	基層員工	15	15
國籍	台灣	22	18
	外國籍	0	0
內部招募人數		22	18
外部新進人數		20	10
內部招聘百分比		52.38%	64.29%

備註：1. 內部招募定義為 2025/12/31 前跨部門輪調、功能性輪調、晉升的員工。
2. 內部招聘百分比 = 內部招募男(女)性員工 / (內部招募 + 外部新進男(女)性員工)。

6.3.2 留任與關懷

樺漢集團遵守《勞動基準法》及各營運所在地相關法規，針對重大營運變動（如：組織調整、人力需求變動）或需終止勞動契約之情事，提供過渡期保障，依據員工年資，依法提前通知員工並給付資遣費，確保員工在職涯轉換期間的生活權益受到維護。2025 年集團統計範疇擴展至各子公司，總離職率為 11.4%，自願離職率為 10.0%，各營運地區離職率分布如下：

● 樺漢集團離職率

離職率統計	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
總員工離職率	11.8%	8.2%	26.1%	6.4%	25.0%
總員工自願離職率	11.7%	6.7%	21.0%	5.3%	19.2%

備註：1. 台灣區：樺漢、帆宣，未含樺緯、沅聖、超恩、瑞祺、威霸。
2. 中國區：蘇州樺漢，未含南京亞士德、昆山力盟。
3. 亞洲區：越南樺漢。
4. 歐洲區：匈牙利樺漢，未含 Kontron AG。
5. 美洲區：AIS INC。
6. 總員工自願離職率 = 報告年度自願離職總人數 / (報告年度離職總人數 + 報告年度的 12 / 31 仍在職的員工數)。

● 樺漢集團離職人員分析

進一步分析集團離職人口結構，可以看出主要流動族群集中於 31~50 歲區間。

單位：人

離職人員統計	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美洲區	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	29	25	15	16	26	19	6	10	1	0
31-50 歲	79	61	28	15	24	28	6	14	4	4
51 歲以上	35	8	2	0	0	0	3	7	3	1
總人數	143	94	45	31	50	47	15	31	8	5
離職員工男女比例	14%	17%	9%	7%	30%	23%	4%	8%	22%	33%

備註：1. 台灣區：樺漢、帆宣、超恩、瑞祺，未含樺緯、沅聖、威霸。
2. 中國區：蘇州樺漢，未含南京亞士德、昆山力盟。
3. 亞洲區：越南樺漢。
4. 歐洲區：匈牙利樺漢，未含 Kontron AG。
5. 美洲區：AIS INC。
6. 離職員工男女比例 = 報告年度離職男女人數 / (報告年度離職總人數 + 報告年度的 12/31 仍在職的員工人數)。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

人才吸引與留任

人才發展

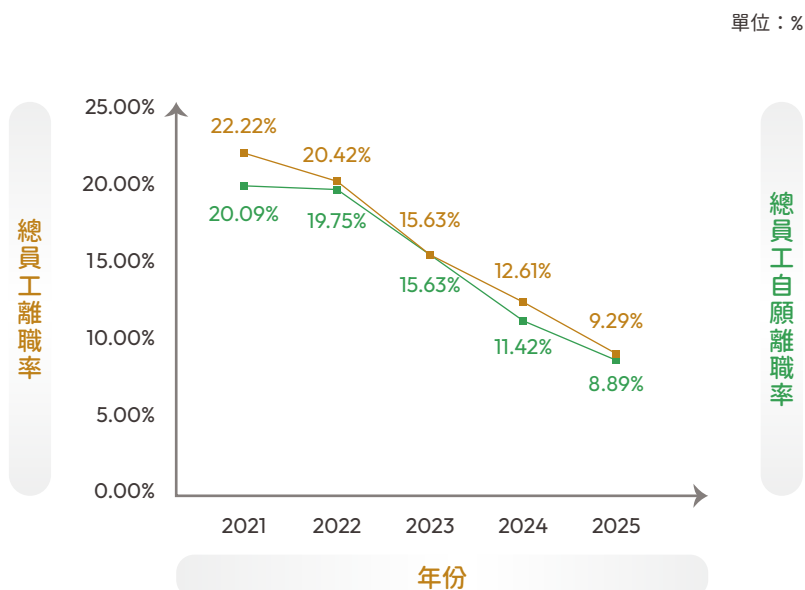
職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

● 樺漢科技離職率

樺漢科技重視員工職涯與組織穩定，離職數據視為傾聽員工聲音的重要管道，受惠於近年各項優化措施，離職率已連續 5 年呈現穩定下降的趨勢，2025 年離職率 9.29% 控制在目標 12% 以下，顯示個體運作穩定。



備註：1. 總員工離職率 = 報告年度離職總人數 / (報告年度離職總人數 + 報告年度的 12/31 仍在職的員工數)。

2. 員工自願離職定義：報告年度內自願離開組織（如：辭職、退休、提前退休等）的員工。

3. 2021 年至 2024 年自願離職率重新盤點。

面對人才流動的挑戰，管理部持續關注市場薪資動態，以維持薪酬競爭力，並透過考核與升遷機制，協助同仁看見內部發展機會。同時，鼓勵單位主管與同仁深度對話，及早回應員工需求，降低隱性的人才流動成本，營造具歸屬感的職場環境。

6.3.3 薪酬結構

樺漢科技重視員工薪酬之公平性與市場競爭力，薪資核定依職務內容、專業能力、績效表現及市場薪酬水準辦理，不因性別而有差別待遇。樺漢科技定期檢視性別薪酬比率，2025 年「非擔任主管職務之全時員工」之「平均年薪資」達 1,449 仟元，「中位數」達 1,291 仟元，分別較前一年度成長 0.05% 與 2.77%，平均薪資與法定基本工資比例達 4.22 倍，確保高於營運據點當地的「生活工資」，保障員工及其家庭能享有優渥的生活品質。詳細「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊亦可從證交所「公開資訊觀測站」進行查詢。

● 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新台幣千元

薪酬統計	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
非主管員工人數	153	172	171	187
平均年薪資	1,287	1,347	1,449	1,449
中位數年薪資	1,163	1,136	1,256	1,291

備註：1. 非主管員工：滿 6 個月以上的全時員工人數年度平均扣除公司經理人。

2. 平均薪資、中位數薪資：扣除公司經理人薪資。

3. 平均月薪資 = (滿 6 個月以上的全體員工 - 公司經理人) 年薪 / 平均人數；平均人數 = (滿 6 個月以上的全體員工 - 公司經理人)。

4. 此表資訊為會計師確信之後上傳的數據。

● 男女基層人員與當地最低薪資與比率

	2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性
比率	1.14	1	1.27	1

備註：1. 基層人員最低月薪：報告年度的 12 / 31 仍在職的男女基層員工之最低薪資。

2. 當地最低薪資：台灣勞動部定義之法定基本工資。

● 性別薪酬結構說明

樺漢科技遵循同工同酬原則，薪酬核定係依據員工之學經歷、專業能力、職務內容、績效表現及市場薪資水準綜合評估，在相同職務條件與績效基礎下，不因性別、種族、宗教或其他身分而有差別待遇。

2025 年薪酬數據所呈現之性別差異，主要與不同性別於各職系、職級及薪酬結構中的分布情形有關。整體而言，男性員工於市場薪資水準相對較高之研發與工程技術職系占比較高，女性員工則較多分布於行政及管理支援職系，因此影響整體平均基本薪資與薪酬表現。

在高階主管層級，女性對男性之基本薪資比率為 0.85，而「基本薪資 + 獎金」比率為 0.34。此差異主要係因高階主管薪酬包含專案獎金等變動薪酬項目，易受年度專案分工、績效結果、獎勵機制及發放時點影響；此外，女性高階主管樣本數相對較少，致使平均值較易受個別薪酬結構波動影響。因此，該年度比率較可能反映特定年度獎勵組成與樣本結構差異，未必代表制度性之性別薪酬差別待遇。

本公司定期檢視各職級性別薪酬公平指標，並透過多元共融、女性人才培育、核心職務歷練及管理職接班規劃，提升女性於技術與管理職位之發展機會，促進均衡的人才結構與薪酬表現。

● 女性對男性基本薪資與薪酬差異比率

職級分類	薪酬項目	男性	女性
 高階主管	基本薪資	1	0.85
	基本薪資 + 獎金	1	0.34
 中階主管	基本薪資	1	0.96
	基本薪資 + 獎金	1	0.96
 基層員工	基本薪資	1	0.80
	基本薪資 + 獎金	1	0.78

備註：1. 薪酬 = 基本薪資 + 獎金；2. 比率以男性平均值為基準值 1 計算；3. 2025 年高階主管男性為 31 人、女性為 9 人；4. 高階主管薪酬包含專案獎金等變動薪酬項目，年度平均值可能因樣本數及獎金發放情形而產生波動。

● 女性對男性年薪平均數與中位數差異比率

薪酬項目	男性	女性
年薪平均數	1	0.74
年薪中位數	1	0.70

備註：比率以男性平均值為基準值 1 計算。

6.3.4 福利與育兒支持

全方位的福祉照顧是凝聚員工向心力的關鍵，樺漢科技設有「職工福利委員會（福委會）」，每年依法提撥福利金，從生理健康、心理壓力到家庭生活，提供以下五大面向優於法規的福利措施。

1 團體保險與健檢補助

本公司的保險與健檢制度優於同業與法令，除依法投保勞健保外，提供免費團體保險（涵蓋壽險、意外險、醫療險、癌症險及職災險），並將保障延伸至員工眷屬。此外，依職級提供 1-6 萬元不等的年度健康檢查補助，守護同仁的身心健康。

2 員工協助與多元津貼

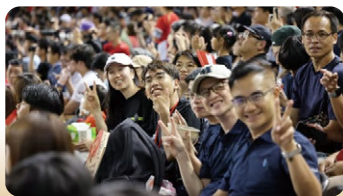
本公司重視員工身心健康與整體福祉，建立多元員工支持措施，協助員工因應工作與生活中的各項挑戰。針對法律、家庭、財務及心理壓力等議題，提供免費、保密的專業諮詢管道，完善員工支持系統與壓力管理機制。另透過生日禮券、結婚 / 生育 / 喪葬津貼及社團補助等福利措施，支持員工不同人生階段需求。為促進健康職場，公司亦設置休憩與運動空間，提供免費咖啡、下午茶、按摩服務及多元紓壓設施，營造友善、健康且具支持性的工作環境，2025 年獲頒運動部「運動企業認證」，詳參閱《7.3 文化素養》。

3 彈性工作模式

尊重員工對時間的自主權，實施「彈性工時制度」，員工無須經過繁瑣請假流程，即可彈性安排工作與私人時間，協助同仁在職涯衝刺與家庭照顧之間取得最佳平衡。此外，為提升工作彈性，管理部正研擬導入「遠距工作政策」，讓員工能依據職務特性選擇工作場域。

4 樺漢集團家庭日

「家」是員工打拼的最強後盾，2025 年樺漢科技盛大舉辦集團家庭日，邀請員工攜眷同樂，共計 1,804 位同仁與眷屬熱情參與。透過親子互動與團體活動，增進同仁間的情感交流，實踐「家庭友善職場」的承諾。



5 友善育兒職場

家庭支持系統是落實性別平權的關鍵，透過優於法規的假勤制度與母性健康保護措施，確保員工在歷經懷孕、分娩及育兒等重要人生階段時，無需在工作與家庭間取捨，能安心地延續職涯發展。從硬體設施到軟體制度的支持，本公司致力消除職場中的潛在危害，採取高標準的保護措施：

假勤與福利

提供優於法規的假勤制度，包含 8 週產假、1 週陪產假，以及優於法令的 1 天「有薪」家庭照顧假，另有全薪產檢假、陪產假、陪產檢假、育嬰留停及生育禮金，支持員工履行親職責任。

母性健康保護計畫

依據《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》制定《女性工作者母性健康保護計畫》，針對妊娠及哺乳期女性進行健康危害評估與職務調適，以分級管理確保母體與胎兒健康。

友善硬體設施

辦公室內設有溫馨哺乳室，配備冰箱與冷凍櫃等設施，支持母乳哺育與女性同仁重返職場。

托兒措施

為分擔同仁育兒壓力，與 2 家合法登記立案的幼兒園簽署特約，提供員工子女托育與優惠服務。

婚育補助金

本公司提供婚育補助金制度，包含結婚禮金、生育禮金及子女獎學金等福利措施。其中，員工結婚及生育子女時，得依公司規定申請定額補助；生育禮金不限制申請胎次，並透過子女獎學金協助員工減輕家庭教育支出負擔，支持員工安心兼顧家庭照顧與職涯發展。

2025 年樺漢集團共有 33 位同仁申請育嬰留停，復職率達 86%，留任率達 71%，展現樺漢科技能讓員工在完成階段性家庭任務後，順利地銜接原職涯軌道。

育嬰留停統計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	121	98	219
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	8	25	33
育嬰留職停薪申請率 (%) (= B/A)	7%	26%	15%
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	9	27	36
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	8	23	31
復職率 (%) (= D/C)	89%	85%	86%
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	7	17	24
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數 (F)	7	10	17
留任率 (%) (= F/E)	100%	59%	71%

備註：此表統計未含樺緯、威霸、南京亞士德、昆山力盟、Kontron AG、AIS INC。

● 退休金制度

樺漢科技提供員工安穩的退休生活保障，遵循《勞動基準法》與《勞工退休金條例》規範，建構退休金制度。針對適用「勞退新制」之同仁，除公司每月依法按月提繳工資 6% 至勞工保險局之個人退休金專戶外，亦開放同仁彈性選擇「個人自願提繳」比例（範圍 0%-6%）。針對「勞退舊制」年資之同仁，依據精算結果，按月足額提撥退休準備金至專戶，並依法監督管理，確保退休金之專款專用，保障員工權益。

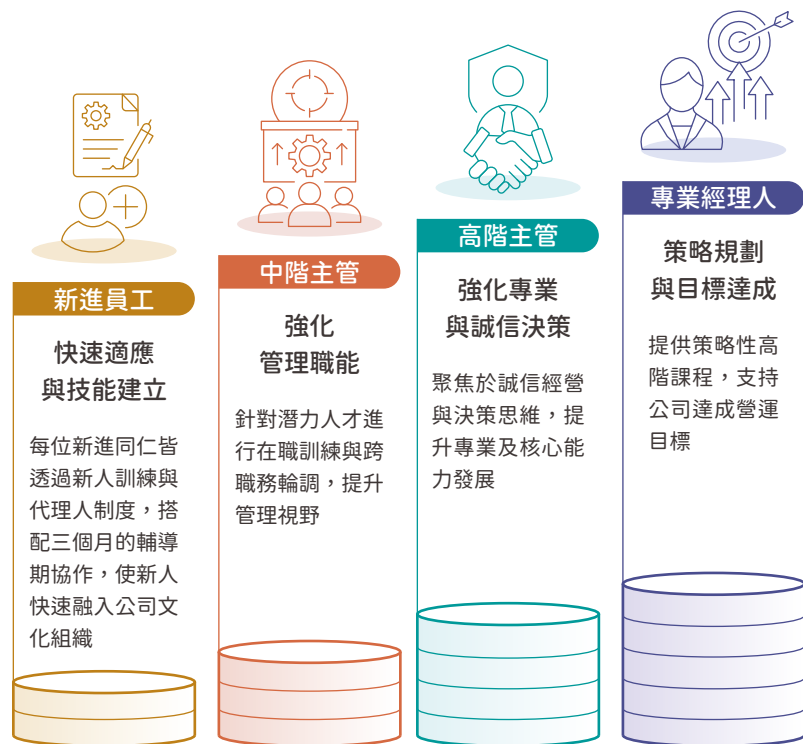
除了法定的退休保障外，樺漢科技積極協助員工累積長期財富，保障退休後的經濟規劃。本公司積極規劃「員工持股信託」方案，透過公司提撥獎勵金的方式，鼓勵同仁定期定額長期持有公司股票，共享企業營運成果。此外，管理部規劃啟動「全方位退休規劃系列講座」與「員工持股運用說明會」，透過外部專業講師的引導，協助同仁了解持股信託在退休金配置中的複利效益，期盼透過制度保障與知識學習，協助夥伴實現財務自由與安享晚年的願景。

6.4 人才發展

6.4.1 人才發展策略

● 員工發展計畫

樺漢科技承諾全體員工（含兼職或派遣）皆能透過「員工發展計畫」獲得系統性的訓練與指導，藉以提升工作技能。訓練體系涵蓋專業訓練與通識訓練，整合內部講師與外部顧問資源，協助同仁解決實務問題，並達成工作目標。本公司規劃了四階段的培育藍圖，確保每一階段皆能獲得相對應的資源支持。透過培育計畫，提升了員工的滿意度與留任率，離職率從 2021 年的 22.22%，到 2025 年已下降至 9.29%，可見職能培訓之成效。



● 領導人才培訓

為強化管理者的戰略規劃與策略布局能力，協助中階及高階管理者制定績效目標、展現領導力並激勵組織，確保公司在變化快速及競爭的全球市場中保持韌性與領導動能，達成公司願景與目標。

	專業訓練	通識訓練
高階主管	■ 誠信經營訓練 ■ 主管管理訓練	■ 資安訓練 ■ 人權訓練
中階主管	■ 在職訓練 ■ 中階主管培訓課程	■ 能源管理訓練 ■ 性騷擾防治課程
一般員工	■ 新進員工訓練 ■ 一般員工訓練	■ 職業安全衛生訓練

● 中階主管

樺漢科技相當重視中階主管領導能力之培育，透過中階主管培育計畫，著重在策略規劃、領導力及管理力等面向發展，透過實體及線上課程，培育各部門中階主管經營視野之提升並擴大管理思維，2025 年對於 48 名中階主管，共辦理 10 堂課程。

● 高階主管

為培育重要管理階層，樺漢科技實施高階主管培育計畫，著重高階領導人才之個人發展（IDP）及團體發展；除了依循樺漢科技發展模式參與實戰專案規畫外，亦透過重要經營管理會議及重要專案會議，提升經營視野及策略思維，並安排相關領導課程與外部顧問團隊會議，針對 18 名高階主管，2025 年共辦理 15 堂課程，以提升高階主管之領導與變革能力。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

人才吸引與留任

● 人才發展

職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

● 數位賦能與 AI 轉型

樺漢科技於 2025 年 12 月底全面導入 AI 工具，透過實體課程與實機演練，確保每位同仁皆掌握高效協作技巧，建立共通的 AI 工作語言與實作能力。2026 年，預計從各部門遴選 31 位「種子成員」，透過高強度的互動演練，確保技術轉移。完訓後，他們將於部門內擔任「數位轉型教練」，挖掘作業流程痛點，並導入 AI 解決方案，預計提升 85% 作業效率，將人力資本投入更高價值的策略工作。並透過定期案例分享、實務交流與跨部門討論，促進員工在日常職務以外接觸不同專業觀點，持續提升 AI 应用能力與職涯發展潛力。為激勵同仁投入，表現優異者將獲得專案獎金，可晉升為「AI 技術顧問」。期許這群專家能將個人專業領域（如：數據分析、專案管理、雲端策略）與 AI 技術結合，引領集團業務創新的同時，實現個人職涯發展。



全員 AI 訓練



掌握 AI 工具，建立全公司共通的工作語言



種子成員賦能



培養 AI 導入業務的思維與領導力，並進行專業認證準備



AI 技術顧問培育



將 AI 能力與個人專業領域結合，成為業務創新的專家

● 文化教育

針對員工推動跨文化溝通與多元文化教育課程，協助同仁理解不同文化背景下之溝通語氣、用字遣詞、工作互動方式與文化差異，降低跨國協作過程中可能產生之誤解。同時，公司於印度區辦理節日文化交流活動，透過分享印度的慶典習俗，提升員工對不同文化背景、實務與觀點之認識，促進相互尊重與共融。



● 重點培訓與績效

培訓課程除了誠信經營、資安防護與人權等培訓外，2025 年聚焦「數位轉型」與「永續發展」，全員參與 AI 工具應用培訓，同時提升關鍵單位與全體員工的 ESG 專業職能。

項目	內容	對象	辦理成果
AI 工具應用培訓	全面導入生成式 AI 工具，透過實機演練，協助同仁掌握高效協作技巧，建立全公司共通的數位工作語言。	全體員工	參與員工占全台灣員工比例 87.2%
永續發展系列課程	針對 ESG 關鍵議題進行深化培訓，內容涵蓋國際評比精進、GRI 準則與永續報告書撰寫實務、綠色採購。	一級主管、相關執行單位及全體員工	相關同仁參與比例 100%
高階主管策略交流會議	每日由高階主管針對部門業務進行跨單位交流與腦力激盪，並固定於週二由董事長主持會議，聚焦業務發展策略，並激勵團隊士氣。	各單位一級主管	各單位一級主管參與率 100%
誠信經營及法遵合規訓練	針對董事、經理人及全體員工辦理「誠信經營及反貪腐系列課程」，並透過內部網站宣導防範內線交易與從業道德守則。	董事、經理人及全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 82.94%
職業安全衛生訓練	針對新進與全體員工執行職業安全衛生教育訓練，並定期舉辦自衛消防編組與逃生演練，確保職場作業安全。	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 81.82%
資安意識與防禦演練	進行全體員工防範惡意電子郵件社交工程演練，增進資安意識宣導，落實企業資訊安全防護網。	新進人員與全體員工	新進員工參與率 100%
人權訓練與職場友善宣導	針對全體員工進行職場性騷擾防治、性別平等與相關法令之訓練，營造多元包容的職場環境。	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 80.43%

● 2025 年集團訓練投入

樺漢集團積極投入資源媒合內外部培訓機會，2025 年強化子公司訓練時數與費用之揭露，集團投入訓練總費用達新台幣 289 萬元，全年總訓練時數達 16.7 萬小時，人均受訓時數為 15.2 小時。

訓練統計	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區
訓練總時數	22,342	54,665	6,232	83,889
員工總人數	1,422	1,203	275	8,126
人均時數	15.71	45.44	22.66	10.32
訓練總費用（新台幣 元）	2,669,668	136,450	88,338	977
人均費用（新台幣 元）	2,208	161	321	1.5

備註：1. 訓練總時數統計未含樺緯、威霸、南京亞士德、AIS INC。
2. 訓練總費用未含樺緯、沅聖、超恩、威霸、南京亞士德、昆山力盟、Kontron AG、AIS INC。
3. 資料範圍為 2025 年 1 月 1 日 ~2025 年 12 月 31 日。
4. 人均時數 = 訓練總時數 / 年底地區在職員工總人數。

樺漢科技透過交叉分析，檢視不同群體的學習成效，以調整人才發展策略。2025 年的數據展現兩大特色：



在台灣總部，高階主管男性與女性的人均受訓時數分別達 22.3 小時與 27.9 小時，高於中階與基層同仁，顯示管理團隊不僅擔任決策者，也持續學習精進，帶動公司學習氛圍。



針對研發與工程技術職系，投入了大量資源進行深化培訓。以台灣區為例，STEM 職能總訓練時數達 5,614 小時，確保技術人才掌握最新科技趨勢，維持競爭力。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

人才吸引與留任

人才發展

職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

集團訓練統計			職級			職能		培訓類型		
			高階主管	中階主管	基層人員	營利單位	後勤單位	STEM	內訓	外訓
台灣區	男性	訓練總時數	1,871	1,387	9,924	6,109	2,396	4,590	8,845	4,339
		訓練平均時數	22.3	7.8	15.0	11.2	21.4	28.5	9.6	4.7
	女性	訓練總時數	531	1,342	7,287	5,247	2,859	1,024	6,522	2,638
		訓練平均時數	27.9	26.3	17.0	18.2	19.6	30.1	13.1	5.3
中國區	男性	訓練總時數	1,538	5,349	21,953	25,154	3,678	6,026	26,180	2,660
		訓練平均時數	76.9	75.3	54.6	73.3	50.4	78.3	53.1	5.4
	女性	訓練總時數	102	3,075	22,648	20,007	5,818	5,202	22,497	3,328
		訓練平均時數	51.0	93.2	62.2	84.4	53.4	98.2	56.4	8.3
亞洲區	男性	訓練總時數	36	192	1,840	1,298	468	302	1,568	500
		訓練平均時數	12.0	24.0	17.5	17.5	13.8	37.8	13.5	4.3
	女性	訓練總時數	0	336	3,828	2,879	1,031	254	3,140	1,024
		訓練平均時數	0	24.0	26.4	28.5	19.8	42.3	19.7	6.4
歐洲區	男性	訓練總時數	8	16	952	0	976	0	216	760
		訓練平均時數	0.7	2.3	5.4	0	6.5	0	1.1	3.9
	女性	訓練總時數	8	0	800	48	760	0	0	808
		訓練平均時數	2.7	0	4.3	0.5	8.4	0	0	4.1

備註：1. 此表統計未含樺緯、威霸、南京亞士德、Kontron AG、AIS INC；2. 職能資料未含沅聖。

6.4.2 績效管理與溝通

樺漢科技從財務、顧客、流程與成長四大構面設定目標，確保個人目標扣合公司策略。本公司建立多元敏捷的績效回饋機制，透過每日、每季的高頻率對話，及時發掘執行過程窒礙難行之處，讓主管媒合資源並給予協助。

績效管理項目	適用對象	執行內容與目的	執行頻率
新人試用期滿考核	新進員工	1. 雙向對話：入職滿3個月時，由新人填寫「新人心得建議表暨考核表」並與主管進行面談，確保雙方對工作內容與文化適應的認知一致。 2. 任用評估：針對適任人員給予正式任用，並共同設定下一階段的工作目標（KPI），針對需加強者予以延長或停止試用，視情況提供輔導。	入職滿3個月
年度績效考核	前一年度9/30前到職員工	1. 四大構面評核：依據財務、顧客、流程及成長四大指標，從「營運目標」拆解至「個人目標」，確保策略落地。 2. 多元觀點評量：採自評、初評（直屬主管）、複評（權責主管）之多方觀點檢視，從落實執行力、體現行為價值與個人發展潛力三大維度（執行力、行為價值、個人發展）進行全方位綜合評量，並納入專案成員或其他部門員工的回饋意見。透過量化指標與質性觀察的結合，建構公平、公正的績效實績，作為同仁晉升與調薪之客觀依據。	每年一次
敏捷績效考核	所有員工	1. 每日營運對焦：透過每日主管晨會，由總經理與一級主管進行雙向溝通，快速回饋部門目標進度，並排除執行障礙。 2. 季度目標標準：管理部每季彙整各部門績效達成狀況，並於主管會議報告。透過溝通與回饋，協調資源運用，提升目標達成率。	每日主管會議 每季一次管理部 匯報績效狀況
團隊績效考核	所有員工	1. 跨部門協作：針對重大議題或大型客戶專案，如ISO管理系統導入或ESG專案，打破部門隔閡組成專案小組。小組成員除個人目標外，亦背負團隊目標，並依據專案成果提供對應獎勵，深化團隊合作精神。	每年一次

● 績效考核統計

樺漢科技致力提升受評覆蓋率，確保同仁的付出能獲得評價與回饋。2025年統計集團績效考核人數，占比達81%。依據職級與性別統計，藉此檢視人才發展均衡性，作為優化評核機制與分配培訓資源的依據。

績效考核統計		男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
 職級	高階主管	92	88%	21	91%
	中階主管	222	88%	80	93%
	基層人員	817	81%	593	77%
受評總人數		1,825			
受評總人數占比		81%			

備註：1. 此表未含樺緯、越南樺漢、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS INC。

2. 男性占比 = 各職級受評人數 / 當年度各職級人數。

3. 女性占比 = 各職級受評人數 / 當年度各職級人數。

4. 受評總人數占比 = 受評總人數 / 當年度總人數。

6.5 職場安全與身心健康

重大主題衝擊評估與管理方針

權責單位 | 管理部



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

人力價值策略

多元共融與職場平權

人才吸引與留任

人才發展

• 職場安全與身心健康

實踐社會共融

附錄

政策與承諾

依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，制定《職業安全衛生政策》並達成五大承諾「恪遵法規、風險管理、保障安全、健康促進、持續改善」，提供員工健康安全的工作環境。針對人因性危害、母性健康保護等潛在風險建立防護網，並透過「職安推行小組」與勞工代表定期溝通，實現「零職災」的職場願景。

衝擊評估

正向衝擊

安全的職場環境能提升員工的身心健康與工作滿意度，降低缺勤率，並提升企業韌性與雇主品牌形象。

負向衝擊

若發生職業災害或忽視潛在健康風險，除造成員工身心受創外，亦將導致營運中斷、法律訴訟賠償及企業商譽受損，增加整體營運成本與法規風險。

管理行動與成效追蹤

系統化管理與認證

維持 ISO 45001 職安衛管理系統，採 PDCA 模式運作，已於 2024 年通過稽核，下一次稽核預計於 2026 年 Q4 辦理。

風險辨識與健康保護

1. 執行四大健康保護計畫：人因性危害防止、母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防、職場不法侵害預防。
2. 針對實驗室執行化學品分級管理與環境監測，確保暴露濃度低於容許標準。
3. 提供優於法規的健康照護，包含年度健檢、每年 2 次醫師駐診及每月 2 次護理師臨場服務。

教育訓練與意識提升

落實分級訓練，新進員工完成一般安衛教育訓練，全體員工每三年接受一次回訓，並針對消防編組成員進行緊急應變訓練。

利害關係人議合

溝通管道

勞資會議（定期討論職安議題）、職安專線、員工意見箱、內部公告。

目標

項目

樺漢個體維持「零職災」紀錄

重大職業災害事件數為 0、職業病發生率為 0。

健康管理覆蓋率

2025 年覆蓋率為 83%，未來將提升員工健檢比率。

全員意識

確保法定職安衛教育訓練完訓率達 100%。

6.5.1 職安衛管理系統

樺漢科技堅守國際公約與《職業安全衛生管理辦法》規範，2025 年持續遵循《職業安全衛生政策》五大承諾，打造健康安全的工作環境。依據法規本公司屬第三類事業，雖無需設立「職業安全衛生委員會」，仍由管理部專責「職安推行小組」重視相關議題，透過「勞資會議」研討職安衛議案，確保管理機制發揮實質效益。

職安推行小組專責 ISO 45001 系統的規劃、推動與查核，落實 PDCA 循環管理。繼 2024 年通過首次監督稽核後，本年度維持系統運行與合規性，確保職業安全衛生管理範疇完整涵蓋全體員工及非員工工作者。此外，公司設有暢通的勞安專線與員工意見箱，提供身心健康諮詢與協助，推行小組主動掌握最新職安法規與主管機關要求，透過定期內部公告即時宣導，確保全體同仁了解並落實執行。

● 職業安全訓練

新進人員於到職第一時間即需接受職業安全訓練，確保其具備必要的安全意識。全體員工則依據不同的作業環境與職務特性，實施相對應的知識技能培訓。樺漢科技依循法規規範，全體員工每三年須接受一次一般職安教育訓練，近一次訓練已於 2025 年底辦理，透過防災觀念的宣導，預防災害的發生。



類別	課程內容	2025 年受訓對象	受訓總時數 / 次數
新進人員安衛訓練	涵蓋作業安全衛生法規概要、職安衛工作守則、標準作業程序（SOP）、自動檢查機制、緊急事故應變處理及消防急救常識	新進員工共 31 人參與率 100%	93 小時 / 31 次
全員定期安衛訓練	說明職場潛在危害，更新最新職安法規資訊，精進防災意識與自我保護能力	全體員工 200 人參與率 80%	480 小時 / 1 次
緊急應變教育訓練	實施自衛消防編組訓練，包含滅火實務操作、消防逃生演練及急救技能培訓	消防編組成員 46 人參與率 100%	368 小時 / 2 次

●● 作業環境監測管理

職安推行小組針對實驗室作業環境與工作性質，遵循《安全衛生自動檢查管理程序》、《化學品分級管理程序》、《有機溶劑使用管理程序》及《作業環境監測管理程序》，透過自動檢查與風險分級機制，評估潛在風險因子，降低作業場所之風險。針對實驗室主要使用之含異丙醇有機溶劑，除依法規設置危害控制設備外，每年進行兩次作業環境監測，歷次監測結果顯示，有害物逸散程度均遠低於法規容許濃度暴露標準，確保同仁在安全無虞的環境中發揮專業。

●● 採購管理

樺漢科技參照 ISO 45001 職業安全衛生管理架構，將職業安全衛生規範納入《供應商行為準則》，並要求供應商簽署承諾遵循相關要求，以確保供應商於營運、製造及服務提供過程中，落實職業安全與健康管理標準，降低供應鏈職安風險，持續強化負責任採購與永續供應鏈管理。

●● 內部稽核程序

樺漢科技依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，為確保員工職場安全，每年定期啟動危害鑑別與風險評估作業，針對辦公室環境可能產生之職業安全衛生風險進行檢視與控管。

2025 年公司培訓並通過認證 3 位 ISO 45001 內部稽核員，負責針對受稽核單位之職業安全衛生管理執行情形進行現場查核。稽核過程中若發現缺失或改善事項，將提出相應矯正與預防措施，並納入內部管理系統進行追蹤管理，以確保改善成效落實。

2025 年內部稽核結果未發現缺失項目。樺漢科技將持續透過內部稽核制度，及早辨識潛在風險與管理缺口，提升辦公室環境之安全性，強化職業安全衛生管理成效。

6.5.2 身心平衡與健康促進

● 四大健康保護計畫

為落實《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》之規範，樺漢科技依據公司作業特性推動《人因性危害預防計畫》、《女性工作者母性健康保護計畫》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》及《異常工作負荷促發疾病預防計畫》。以此四大計畫為基礎，進行員工健康危害鑑別與風險分層管理，並聘請特約醫護人員提供臨場服務。透過醫師每年2次與職護人員每月2次的定期駐點，提供個別的健康指導與追蹤。

● 健康管理與心理韌性

樺漢科技推動「預防醫學」與「健康數位化」，依職級別提供優於法規之健康檢查與補助，並針對檢查結果異常者進行分級管理、複檢追蹤及衛教指導。公司推廣「H2U Pano APP」，協助同仁數位化記錄個人健康歷程。2025年，符合健檢資格人員共計164人，截至2025年12月31日止（實際健檢期限至2026年2月28日止），已完成健檢人員136人，健檢達成率83%，較2024年提升8%，本年度投入健康補助金額超過新台幣200萬元。此外，本公司高度重視員工的心理韌性，除了將心理健康納入職安風險管理，2025年也辦理「工作與生活平衡講座」協助同仁掌握壓力調適技巧。

6.5.3 職業健康、缺勤與職災統計

樺漢科技鑑別「異常工作負荷」與「人因性危害」為主要職業健康風險因子，並依據《人因性危害預防計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防計畫》及《職業安全衛生工作守則》，建立相關預防、監測與改善機制。公司由勞安人員及職業護理師組成專業團隊，針對高風險作業環節進行風險辨識、動態評估與改善，以降低職業傷病及缺勤風險。

● 母公司個體員工缺勤統計

2025年員工總工作人日數為49,493人日，公傷假缺勤損失時數為1,035小時，病假缺勤損失時數為3,766.5小時，合計總缺勤損失日數為600日，全年缺勤率為1.21%。公司透過職場健康管理、危害預防及工作負荷控管措施，完善員工健康保護與安全績效。

樺漢科技員工缺勤統計	2025年
總工作人日數	49,493
公傷假缺勤損失時數	1,035
病假缺勤損失時數	3,766.5
總缺勤損失日數	600
缺勤率	1.21%

備註：1. 總缺勤日數 = (傷假 + 病假) / 8hr。

2. (總缺勤損失日數 / 總工作人日數) × 100%。

● 集團職業安全衛生績效

員工安全與健康為公司最重要的承諾之一，公司推動職業安全衛生管理，並建立職災關懷、健康照護及復工支持機制。若員工不幸發生職業災害，公司將即時提供健康關懷、復原追蹤、醫療補助及帶薪公傷病假，保障員工休養期間之經濟安全，協助其安心復原並順利重返工作崗位。

公司落實職災通報機制，案件依法登錄於勞動部系統。2025年，集團子公司共發生4起物理性危害事件，包括3起跌倒事故及1起車禍碰撞傷害事件；母公司個體則維持0職業災害、0職業病之績效表現。針對已發生事件，亦要求子公司進行事故原因分析、風險檢討及改善預防措施，以提升職場安全管理，降低職災發生風險。

樺漢集團職業安全衛生統計

2025 年數據

工作總時數 (小時)	3,340,199
職業傷害死亡人次 (次)	0
職業傷害死亡比率	-
嚴重職業傷害人次 (次)	0
嚴重職業傷害比率	-
可記錄事故人次 (次)	4
可記錄事故比率	1.2
職業疾病件數 (件)	0
職業疾病發生率	-

備註：1. 此表含樺漢、沅聖、帆宣、超恩、瑞祺、威霸、蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟、越南樺漢，但未含樺緯、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS。

2. 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 × 1,000,000 / 工作總時數。

3. 嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

4. 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 × 1,000,000 / 工作總時數。

5. 可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

6. 可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 × 1,000,000 / 工作總時數。

7. 職業病發生率 = 職業疾病次數 × 1,000,000 / 工作總時數。

● 事故危害類型與分析

2025 年揭露範圍內集團共發生 4 件可記錄事故，皆屬物理性危害，未發生化學性、生物性、人因性及社會心理性危害所致之可記錄事故，亦無職業病案件。依事故類型分析，主要事故為跌倒 3 件及碰撞 1 件。針對事故案件，公司已完成事件通報、原因分析、矯正預防措施擬定及改善追蹤，並將相關經驗回饋至教育訓練與作業管理，以降低類似事故再次發生之風險。

● 集團職業災害與職業病危害因子統計

危害類型	可記錄事故	職業病
物理性危害	4	0
化學性危害	0	0
生物性危害	0	0
人因性危害	0	0
社會心理性危害	0	0
合計	0	0

● 集團職業傷害事故類型分析表

事故類型	受傷人次	受傷人次占比
跌倒	3	<0.001
碰撞	1	<0.001
切、割傷	0	0
挫傷	0	0
其他	0	0

備註：1. 受傷人次占比 = 受傷人次 / 年底全職員工人數。

2. 工傷類別認定以當地主管機關法規為主。

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

CH7

實踐社會共融

- 7.1 弱勢關懷
- 7.2 環境永續行動
- 7.3 文化素養
- 7.4 產學合作與夥伴關係

⚡ 績效亮點

16項
SDGs 指標響應

320萬元
公益捐贈金額

2,300人次
社會參與

樺漢科技秉持「取之社會，用之社會」理念，在追求企業成長的同時，致力回饋社會。本公司每年積極舉辦各類社會公益及環境保護活動，將永續發展目標（SDGs）與企業營運結合，透過同仁參與以及跨界協作，將永續意識轉化為實質影響力。

7.1 弱勢關懷

1 端午節社區弱勢送禮活動

對應 SDGs



樺漢科技號召員工組成志工團隊，於端午節攜手新北市中和區中原里、區公所及在地廠商，共同關懷社區弱勢族群。由 4 位志工代表發送 63 份粽子禮盒，為 108 位符合資格的對象傳遞溫暖，總投入金額為新台幣 27,252 元。



2 「好繪說母語」手語說故事活動

對應 SDGs



樺漢科技與國立臺灣圖書館合作辦理「好繪說母語」系列活動，為中和區的親子家庭創造共融學習的空間，共贊助 112 本台語繪本。為了將這份愛心延續，活動結束後，將這些書籍作為早療教具進入醫院，陪伴慢飛天使成長，此活動共 308 人參加，投入金額為新台幣 47,734 元。



3 玩具總動員之舊鞋救命活動

對應 SDGs



在 11 月感恩節的日子，樺漢科技邀請員工一起響應「玩具總動員 × 舊鞋救命」活動，鼓勵員工及中和地區居民將家中舊鞋及玩具帶到公司捐贈與交換，讓這些不需要的物品發揮價值並幫助有需要的人。2025 年累計募集 92 雙愛心舊鞋，全數捐贈予「舊鞋救命國際基督關懷協會」；玩具總動員部分共募集 95 件玩具，並全數贈予「台灣玩具圖書館協會」。



4 樺漢科技 X 水源村劇團 - 偏鄉校園舞台劇

對應 SDGs



樺漢科技攜手「水源村劇團」深耕偏鄉教育，透過舞台劇傳遞反毒意識，並宣導以正向態度面對生命中的意外。2025 年 10 月 29 日於羅東國中辦理《穿越時空的反毒旅行者》，約 400 位師生參與；2025 年 12 月 11 日則於花蓮玉里中城國小演出《潘朵拉的希望》，約 330 位師生參加。



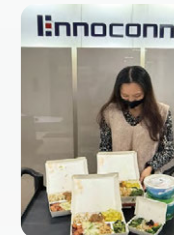
7.2 環境永續行動

1 低碳蔬食餐盒

對應 SDGs



推動每週三為「低碳生活日」，鼓勵同仁選擇蔬食便當，透過飲食改變守護同仁健康，為環境盡一份心力。2025 年累計 188 人響應訂購，金額為 16,340 元。



2 Walk 起來 步步都算「樹」

對應 SDGs



透過健走比賽將員工健康與環境永續結合，促進職場健康，活動吸引 92 位同仁參與，累積步數共 80,936,656 步。本活動投入新台幣 16,044 元，並於 2025 年 11 月在茄苳濕地植樹 6 棵，實踐守護環境的承諾。



3 春季親子淨灘

對應 SDGs



邀請員工及眷屬親子參與由新北市政府環保局於三芝區牛車寮海灘辦理的春季親子淨灘活動，以實際行動維護海岸線環境。本次活動共有 40 位同仁參與，將愛護地球的心化為行動力，並促進親子互動，一起清理維護海岸線環境，共計清除垃圾 490 公斤及資源回收物 100 公斤，總投入金額為新台幣 32,119 元。



4 日間森林六足之旅活動

對應 SDGs



舉辦親子環境教育活動，帶領同仁透過專業課程認識昆蟲多樣性及友善捕捉方式，進而增進對自然環境的尊重與關懷。本次活動共有 38 位成員參與，並於活動後延伸舉辦繪畫比賽，吸引 90 位員工響應參與，投入金額為新台幣 19,374 元。



5 GC 贈物網「422 地球日 - 碳中和挑戰」

對應 SDGs



為響應世界地球日，邀請全體員工參與 GC 贈物網發起的「碳中和挑戰」活動。透過 GC 贈物網平台的資源媒合，員工將閒置物資捐贈有需求的人員，以「分享代替購買」促成物資循環再利用的環境效益，此行動共減少 598 公斤的碳排放量。



6 電子發票捐贈救山林

對應 SDGs



2025 年響應財團法人自然保育與環境資訊基金會的發票零錢箱募捐活動，推動同仁以電子發票捐贈方式支持守護環境。透過輸入愛心碼，打破空間與時間限制響應募捐，藉由支持無紙化政策，減少紙張消耗與森林砍伐，共同投入台灣自然棲地的守護行動。



7.3 文化素養

1 電影欣賞《優雅的相遇》

對應 SDGs



積極支持國內藝文產業，透過自辦藝文推廣活動，包場邀請 162 位員工共同欣賞由本土導演及演員製作的電影作品《優雅的相遇》。此外，也支持舞台劇、相聲等多元本土表演藝術，落實企業對在地藝術創作的關懷與承諾，本次活動總計投入金額為新台幣 47,280 元。



2 書展及作家講座

對應 SDGs



與「讀書共和國出版集團」攜手合作，於公司內部舉辦為期 2 日的書展與作家講座，鼓勵同仁於工作之餘走入書香世界，透過閱讀感受知識的力量。本次活動共吸引 47 位同仁參與，投入金額為新台幣 5,000 元。



3 懂心食刻 -AI 餐飲文化智造展

對應 SDGs



樺漢科技推廣台灣飲食文化與原住民表演藝術，攜手「王品集團」及「新北市樟樹國小原住民舞蹈團」，將阿美族祈福儀式與傳統舞蹈結合王品集團「好好吃飯」展覽，共同推廣飲食文化與教育交流活動。本次盛會匯聚產官學研各界約 200 位專家參與，並吸引數百人蒞臨參觀，活動深獲社會關注，共計獲得 54 則媒體報導，總投入金額逾新台幣 300 萬元。



4 榮獲運動部頒發「運動企業認證」

對應 SDGs



樺漢科技重視每位員工的身心靈健康，這份運動企業認證背後是我們一系列的實際行動，包含：舉辦多元運動與健康促進，定期辦理工作生活平衡課程，像是拳擊、超慢跑、間歇運動，並舉辦健康講座、心理減壓課程，提升同仁健康意識；辦理線上健康挑戰，讓健康不受地點限制，隨時隨地都能累積步數健康又減碳，也致力於支持台灣棒球等在地運動發展，2025 年更是身體力行將家庭日與棒球結合，進場支持棒球。並擁有豐富的社團生活，從球類到瑜珈，提供多元運動社團，讓每位夥伴都能找到自己的興趣，舒展身體。



7.4 產學合作與夥伴關係

1 科技女力

對應 SDGs



積極推動「科技女力」計畫，鼓勵女性認識並加入科技產業，發揮女性影響力。透過倡導科技性別平等，建立友善的工作環境、提供多元職務，並形塑包容的團隊士氣。此外，持續促進集團校園招聘與實習計畫，協助學子銜接職場，落實畢業即就業的教育與育才理念。



2 實習生計畫及產學人才培育

對應 SDGs



樺漢科技整合資源並與陽明交大合作，結合 AIoT 和 ESG，在「新創加值、產學合作、人才培育」三大領域，促進共創永續轉型生態系。在產學合作方面，辦理 Nichex 樺漢集團聯合招募會，共計 25 位學生參與活動，有 80% 學生表示對實習及正職職缺有興趣，有 1 名學生進入公司實習。並與聖約翰科技大學共同創立「樺漢科技菁英入學專班」，延攬優秀人才，實踐「入學即就業、畢業即創業」之理念，於暑期共有 3 名同學參與實習，學習工廠運作方法。除此之外，積極推廣樺漢科技實習生計畫，招攬數名台北科技大學、海洋大學、中興大學的同學加入實習生計畫，透過實務訓練交流，期以縮短學用落差。



3 樺漢學堂

對應 SDGs



為了加強員工 ESG 相關知識並建構專業團隊，樺漢集團特別舉辦 ESG 系列專題講座，延攬產官學界專家規劃實務導向課程作為內部培訓計畫。公司邀請國立陽明交通大學科技法律學院林志潔老師主講「職場平權、性騷擾防治與多元共融訓練」線上課程，旨在增進同仁對性騷擾防治、兩性平等及多元共融精神的實踐，進而共同打造零騷擾、零歧視的安全職場環境，本次講座共吸引 150 位員工熱情參與。此外，也邀請到黃寬丞老師對於「綠色供應鏈課程」進行講解，由各部門推派代表實際掌握綠色供應鏈之觀念，共有 22 位同仁參與。



4 賞車試乘體驗活動

對應 SDGs



透過跨界合作，邀請「BMW 台北依德」舉辦專題講座與賞車體驗，帶領同仁了解智慧車科技，也與「台端集團」合作展示最新微電車與電輔車技術，並於現場提供多款車型試乘與互動交流，共 75 位同仁參與。此活動促進產業間的技術溝通，與夥伴共同探索智慧移動與低碳運輸。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

CH8

附錄

附錄一 GRI 對照表

附錄二 SASB 準則索引表

附錄三 上市公司氣候相關資訊

附錄四 IFRS S2 氣候相關揭露對照表

附錄五 產業別永續指標資訊

附錄六 永續報告書查證聲明書



附錄一 GRI 對照表

使用聲明

樺漢科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊。

適用的 GRI 行業準則

本公司屬台灣上市電腦及周邊設備業，尚無 GRI 行業準則。

一般揭露項目



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

• GRI 對照表

SASB 準則索引表

上市公司氣候相關資訊

IFRS S2 氣候相關揭露
對照表

產業別永續指標資訊

永續報告書查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 2	2-1 組織詳細資訊	3.1.1 關於樺漢	22
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	05
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	04
		1.1.7 聯絡資訊	05
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	05
	2-5 外部保證 / 確信	1.1.6 外部保證 / 查證	05
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.3.1 供應鏈結構	72
	2-7 員工	6.1.1 全球人才分布	94
	2-8 非員工的工作者	6.1.1 全球人才分布	94
	2-9 治理結構及組成	3.2.1 董事會架構介紹	24
		3.2.2 功能性委員會	29
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2.1 董事會架構介紹	24
	2-11 最高治理單位的主席	3.2.1 董事會架構介紹	24
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.3 重大主題管理	16
		2.2.4 重大主題衝擊管理	19
	2-13 衝擊管理的負責人	2.2.3 重大主題管理	16
		2.2.4 重大主題衝擊管理	19
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2.3 重大主題管理	16
	2-15 利益衝突	3.2.1 董事會架構介紹	24
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.2.1 董事會架構介紹	24

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 2	2-17 最高治理單位的群體智識	3.2.1 董事會架構介紹	24
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.2.1 董事會架構介紹	24
	2-19 薪酬政策	3.2.1 董事會架構介紹	24
	2-20 薪酬決定流程	3.2.1 董事會架構介紹	24
	2-21 年度總薪酬比率	保密限制	-
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2 經營者的話	06
	2-23 政策承諾	3.4.2 誠信經營與反貪腐	34
		3.4.3 人權管理與盡職調查	36
	2-24 納入政策承諾	3.4.2 誠信經營與反貪腐	34
		3.4.3 人權管理與盡職調查	36
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.2.4 重大主題衝擊管理	19
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.4.2 誠信經營與反貪腐	34
		3.4.3 人權管理與盡職調查	36
	2-27 法規遵循	3.4.1 法規遵循	34
	2-28 公協會的會員資格	3.1.3 外部組織參與	23
	2-29 利害關係人議合方針	2.2.1 鑑別利害關係人	13
		2.2.2 利害關係人溝通	14
	2-30 團體協約	6.2.4 員工議合	98
		目前無公會、無團體合約	
GRI 3	3-1 決定重大主題的流程	2.2.3 重大主題管理	16
	3-2 重大主題列表	2.2.4 重大主題衝擊管理	19

重大主題揭露項目

2025 年重大主題	GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
員工聘雇與留任	GRI3 重大主題	3-3 重大主題管理	CH6 共創人才價值	92
	GRI202 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	6.3.3 薪酬結構	101
		202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.3.1 人才招募	99

2025 年重大主題	GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
員工聘僱與留任	GRI401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	6.3.1 人才招聘	99
			6.3.2 留任與關懷	100
		401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3.4 福利與育兒支持	103
		401-3 育嬰假	6.3.4 福利與育兒支持	103
	GRI402 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.3.2 留任與關懷	100
	GRI405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	3.2.1 董事會架構介紹	24
			6.1.1 全球人才分布	94
		405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.3.3 薪酬結構	101
	GRI406 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.2.3 職場性騷擾防治	97
資訊安全	GRI409 強迫或強制勞動	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.4.3 人權管理與盡職調查	36
	GRI3 重大主題	3-3 重大主題管理	3.5 資訊安全	39
	GRI418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.5.3 隱私政策與保護	41
綠色設計與創新研發	GRI3 重大主題	3-3 重大主題管理	CH4 綠色營運與創新	60
	GRI302 能源	302-2 組織外部的能源消耗量	4.1.1 創新研發	62
		302-5 降低產品和服務的能源需求	4.1.1 創新研發	62
供應鏈管理	GRI3 重大主題	3-3 重大主題管理	4.3 供應鏈韌性	71
	GRI204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.3.1 供應鏈結構	72
	GRI308 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.3.4 年度稽核與評鑑	77
		308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.3.4 年度稽核與評鑑	77
	GRI414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.3.4 年度稽核與評鑑	77
		414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3.4 年度稽核與評鑑	77
	GRI3 重大主題	3-3 重大主題管理	6.5 職場安全與身心健康	110
職業安全衛生	GRI403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	6.5.1 職安衛管理系統	111
		403-3 職業健康服務	6.5.2 身心平衡與健康促進	113
		403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.5.1 職安衛管理系統	111
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5.1 職安衛管理系統	111
		403-6 工作者健康促進	6.5.2 身心平衡與健康促進	113
		403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5.1 職安衛管理系統	111
		403-9 職業傷害	6.5.3 職業健康、缺勤與職災統計	113
		403-10 職業病	6.5.3 職業健康、缺勤與職災統計	113
能源	GRI3 重大主題	3-3 重大主題管理	5.1 環境與能源治理	82
	GRI302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.3 能源使用統計	83
		302-3 能源密集度	5.1.3 能源使用統計	83
		302-4 減少能源消耗	5.1.2 節能措施	83

前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

• GRI 對照表

- SASB 準則索引表
- 上市公司氣候相關資訊
- IFRS S2 氣候相關揭露對照表
- 產業別永續指標資訊
- 永續報告書查證聲明書

自願性揭露 GRI 指標

● 經濟面

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 203 間接經濟衝擊	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7.4 產學合作與夥伴關係	120
GRI 203 間接經濟衝擊	203-2 顯著的間接經濟衝擊	7.4 產學合作與夥伴關係	120

● 治理面

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3.1 經濟價值	32
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.7 氣候與自然風險、機會與韌性治理	49
GRI 205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4.2 誠信經營與反貪腐	34
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.4.2 誠信經營與反貪腐	34
GRI 206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.4.2 誠信經營與反貪腐	34
GRI 207 稅務	207-1 稅務方針	3.3.2 稅務政策	32
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	3.3.2 稅務政策	32
	207-4 國別報告	3.3.2 稅務政策	32

● 環境面

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 303 水與放流水	303-3 取水量	5.3.1 樺漢集團水資源盤查	90
	303-4 排水量	5.3.1 樺漢集團水資源盤查	90
	303-5 耗水量	5.3.1 樺漢集團水資源盤查	90

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 305 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.1 樺漢集團溫室氣體盤查	86
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.1 樺漢集團溫室氣體盤查	86
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2.1 樺漢集團溫室氣體盤查	86
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 樺漢集團溫室氣體盤查	86
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.1 樺漢集團溫室氣體盤查	86
		5.2.2 樺漢個體溫室氣體盤查	87
GRI 306 廢棄物	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	5.2.3 空氣污染物質盤查	89
	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 樺漢個體廢棄物統計	91
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.2 樺漢個體廢棄物統計	91
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 樺漢個體廢棄物統計	91
		5.4.2 樺漢個體廢棄物統計	91

● 社會面

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.4.1 人才發展策略	105
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.4.1 人才發展策略	105
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4.2 績效管理與溝通	109

附錄二 SASB 準則索引表

使用聲明

已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別

TC-HW



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

GRI 對照表

• SASB 準則索引表

上市公司氣候相關資訊

IFRS S2 氣候相關揭露
對照表

產業別永續指標資訊

永續報告書查證聲明書

SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	說明	章節	頁數																
TC-HW-230a.1	產品安全	說明產品資訊安全風險的鑑別與處理方法	描述與分析	本公司所使用的聯網晶片均具備信任根的加密機制與安全啟動機制，所設計的各種產品內的硬體加密方式皆符合標準法規規範供客戶端應用。	4.1 綠色設計	62																
TC-HW-330a.1	員工多元性和包容性	不同性別和種族占1. 管理階層 2. 技術人員 3. 所有其他員工的占比	量化	詳請參閱《6.2.2 多元化指標》內容。	6.2.2 多元化指標	96																
TC-HW-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報管制物質之產品營收百分比	量化	樺漢科技屬組裝性質，管理著重於供應鏈源頭把關，本公司之關鍵零組件顯示器供應商，含有 IEC 62474 應申報物質之產品營收百分比為 100%。																		
TC-HW-410a.2		符合 EPEAT 認證或同等要求之產品營收百分比	量化	0%	-																	
TC-HW-410a.3		符合能源之星計劃標準之產品營收百分比	量化	0%	-																	
TC-HW-410a.4		報廢產品和電子廢棄物回收的重量	量化	B2B 營業模式不適用	-																	
		報廢產品和電子廢棄物回收百分比	量化	B2B 營業模式不適用	-																	
TC-HW-430a.1	供應鏈管理	受 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等級程序稽核的 1. { 公司名 } 工廠 2. 一階供應商工廠的百分比，並以 (a) 所有工廠區分 (b) 高風險工廠區分	量化	<table><tr><th>一階供應商數</th><th>通過同等級稽核</th><th>高風險供應商</th></tr><tr><td>268 家</td><td>100%</td><td>2.6%</td></tr></table>	一階供應商數	通過同等級稽核	高風險供應商	268 家	100%	2.6%	4.3.1 供應鏈結構 4.3.4 年度稽核與評鑑	72 77										
一階供應商數	通過同等級稽核	高風險供應商																				
268 家	100%	2.6%																				
TC-HW-430a.2	供應鏈管理	1. 受稽核廠商未符合 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等級程序稽核的缺失條文平均數 2. 相關改善行動的比率，以稽核結果區分為 (a) 重大不符合項 (b) 其他不符合項	量化	0%，未發現不符合情事。	4.3.4 年度稽核與評鑑	77																
TC-HW-440a.1	原物料取得	描述與使用關鍵原物料有關的風險管理	描述與分析	樺漢科技每年透過《衝突礦產報告》執行盡職調查，要求供應商遵循國際人權、道德規範及責任商業聯盟準則，藉此控管關鍵原物料之相關風險。	4.3.4 年度稽核與評鑑	77																
TC-HW-000.A	行業活動	各產品類別的產量	量化	<table><tr><th></th><th>營業收入淨額</th><th>產量</th><th>比重 (%)</th></tr><tr><td>產業電腦軟硬體銷售</td><td>142,289,669</td><td>1,317,548</td><td>100%</td></tr><tr><td>售後服務</td><td>-</td><td>-</td><td>0%</td></tr><tr><td>合計</td><td>142,289,669</td><td>1,317,548</td><td>100%</td></tr></table> 備註：本公司因無直接製造工廠，且產品種類繁多為客戶指定料件，廠務工程專案係依客製化需求量身製作，各有其獨立性，亦無法計算其產量，故本題以營業收入計算。		營業收入淨額	產量	比重 (%)	產業電腦軟硬體銷售	142,289,669	1,317,548	100%	售後服務	-	-	0%	合計	142,289,669	1,317,548	100%	3.3.1 經濟價值	32
	營業收入淨額	產量	比重 (%)																			
產業電腦軟硬體銷售	142,289,669	1,317,548	100%																			
售後服務	-	-	0%																			
合計	142,289,669	1,317,548	100%																			
TC-HW-000.B	行業活動	生產設施面積	量化	生產廠區樓地板面積加總共 77.32 萬平方英尺。	-																	
TC-HW-000.C	行業活動	自有設施產量的百分比	量化	產品於自有設施產量為 100%。	-																	

附錄三 上市公司氣候相關資訊

項目	內容	執行情形	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。	✓ 已經執行	3.7.1 治理架構與政策承諾	50
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）。	✓ 已經執行	3.7.1 治理架構與政策承諾	50
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	✓ 已經執行	3.7.2 情境與財務衝擊分析	51
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	✓ 已經執行	3.7.3 氣候風險管理與調適轉型	57
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。	✓ 已經執行	3.7.2 情境與財務衝擊分析	51
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。	✓ 已經執行	3.7.4 自然解方與實踐	58
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	✓ 已經執行	3.7.2 情境與財務衝擊分析	51
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。	✓ 已經執行	5.2.2 樺漢個體溫室氣體盤查	87

溫室氣體資料涵蓋範圍：樺漢科技三至六樓據點

溫室氣體排放	2024 年	2025 年
範疇一	24.4948	27.6469
範疇二	326.9263	303.8017
範疇三	3726.0954	6,283.8802
範疇一 + 二密集度	0.0659	0.0389
範疇三密集度	0.6985	0.7373

9-1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。

9-1-2 最近二年度公司溫室氣體確信資訊。

樺漢科技於 2021-2025 年連續五年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並每年由第三方機構台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (BV) 與立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV) 進行驗證。其中，範疇一及範疇二之溫室氣體排放量取得「合理保證」等級，範疇三排放量則取得「有限保證」等級。目前盤查範圍就部分重要上市櫃子公司及主要營運據點進行自盤揭露，預計於 2027 年將依據《上市櫃公司永續發展路徑圖》要求，完成年報合併子公司 ISO 14064-1 盤查與第三方查證。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。

2025 年樺漢科技個體範疇一 + 二之溫室氣體排放總量為 331.45 噸 CO₂e，較 2021 年基準年減少 16.5%。因主要為辦公室營運型態，排放源多來自範疇二之電力排放（占 92%）。為達成減量目標，公司透過能源管理系統分析能耗，優化空調及實驗室設備；另實施綠色採購，選用具環保標章之設備。為接軌國際趨勢，樺漢科技永續發展暨提名委員會訂定目標：2030 年碳排放較 2021 年基準年減少 42%。此外，規劃購買再生能源憑證，預計 2030 年使用 60% 再生能源、2040 年使用 100% 再生能源，同時提供資源支持子公司共同達成集團減碳目標。

附錄四 IFRS S2 氣候相關揭露對照表

本表係依據 2025 年永續報告書已揭露內容彙整，報導個體為樺漢科技股份有限公司。若涉及樺漢集團、子公司、供應鏈或價值鏈資訊，則依 2025 年永續報告書各章節所載揭露邊界及圖表說明辦理。



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

GRI 對照表

SASB 準則索引表

上市公司氣候相關資訊

IFRS S2 氣候相關揭露對照表

產業別永續指標資訊

永續報告書查證聲明書

面向	IFRS S2 氣候相關揭露	本公司舉措
治理	A 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	董事會為氣候與自然相關風險與機會之最高監督單位，負責督導公司氣候策略、減碳路徑、重大氣候相關議題及永續發展目標之推動情形。董事會轄下設置永續發展暨提名委員會，負責統籌管理、決議及監督公司 ESG 重大主題之治理策略，審視政策落實情形及關鍵目標達成率，並每年至少 2 次向董事會陳報執行成果。
	B 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	永續發展暨提名委員會轄下設置「綠色事業、環境保護、社會責任、公司治理、財會職能及風險管理」六大執行小組，由永續長擔任督導委員，並由權責單位主管擔任組長。各小組負責鑑別營運相關 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標、追蹤執行成效及編製永續報告書。報告書亦揭露，氣候相關指標，如：減碳達成率及綠電使用率，納入高階經理人績效考評與薪酬連結，以強化氣候治理之管理責任。
策略	A 可合理預期將影響個體展望之氣候相關風險與機會	依短期、中期及長期評估氣候相關風險與機會。經氣候與自然風險鑑別，本表摘錄報告書中對營運韌性最具挑戰或財務影響較高之議題，包括：一、轉型風險：碳定價，包括台灣碳費及歐盟 CBAM；二、轉型風險：市場與商譽風險，包括歐盟 CSDDD、EUDR 及客戶永續要求提高；三、實體風險：極端氣候災害，包括洪水、暴雨、乾旱及營運中斷；四、氣候機會：投資再生能源，包括綠電案場、綠色債券及集團綠能採購。
	B 氣候相關風險與機會對個體經營模式及價值鏈之目前及預期影響之資訊	1. 碳定價風險：台灣碳費及歐盟 CBAM 制度將提高營運成本及出口成本，並使產品碳足跡、供應鏈碳數據及減碳績效成為客戶採購及出口合規之重要條件。 2. 市場與商譽風險：歐盟 CSDDD、EUDR 及客戶永續要求提高，將使供應鏈盡職調查、低碳產品、綠電使用及自然相關風險管理成為價值鏈管理重點。若未能符合客戶及法規要求，可能影響客戶合作、訂單穩定性及公司商譽。 3. 極端氣候災害風險：極端降雨、洪水及乾旱可能影響營運據點、供應商生產及物流配送，並提高營運中斷、設備維護、保險及供應鏈延遲風險。 4. 投資再生能源機會：再生能源採購及相關投資有助於降低未來碳成本，並回應客戶對低碳供應鏈及再生能源使用之要求，提升公司低碳競爭力。
	C 氣候相關風險與機會對個體策略及決策之影響資訊	1. 碳定價風險：導入內部碳定價作為規劃工具，應用於節能減碳、再生能源採購及重大投資方案之評估，並持續推動 ISO 14064 溫室氣體盤查、產品碳足跡及生命週期評估相關管理作業。 2. 市場與商譽風險：透過永續治理架構、供應鏈管理、永續採購準則、生物多樣性暨不毀林承諾及自然相關風險管理，回應法規、客戶及利害關係人對低碳與自然保育之要求。 3. 極端氣候災害風險：將極端氣候及自然風險納入營運韌性評估，並透過水資源管理、自然解方、植樹造林及流域韌性行動，降低實體風險對營運及價值鏈之影響。 4. 投資再生能源機會：規劃購買再生能源憑證，預計 2030 年使用 60% 再生能源、2040 年使用 100% 再生能源，並支持子公司共同達成集團減碳目標。

面向

IFRS S2 氣候相關揭露

本公司舉措

D 氣候相關風險與機會對個體於目前及預期之財務狀況、財務績效及現金流量之影響

氣候相關風險與機會可能對公司財務狀況、財務績效及現金流量產生影響。本公司依財務衝擊程度區分低、中、高三類：低度衝擊為新台幣 100 萬元至 300 萬元；中度衝擊為新台幣 1,000 萬元至 1 億元；高度衝擊為新台幣 1 億元以上。

1. 短期影響：碳費、CBAM、再生能源憑證採購、溫室氣體盤查及氣候管理制度建置，可能增加營運成本及管理費用。

2. 中期影響：因應客戶及法規要求，將持續投入資源於溫室氣體盤查、產品碳足跡、供應鏈碳數據蒐集、綠色產品設計及再生能源採購，雖可能增加營運及管理成本，但有助於維持客戶訂單及出口競爭力。

3. 長期影響：若未能滿足低碳供應鏈、歐盟法規或客戶永續要求，可能影響客戶合作及營收穩定性。相對而言，再生能源使用、能源效率提升、自然解方及低碳產品設計，可降低未來碳成本並提升公司長期氣候韌性。

策略

E 氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

依 TCFD 及 IFRS S2 相關精神，針對轉型風險與實體風險進行情境分析，並採用 IEA、IPCC 及 WWF Water Risk Filter 等國際情境工具。

1. 轉型風險情境：IEA Net Zero 2050，評估碳定價、CBAM、供應鏈範疇三排放揭露及客戶再生能源要求對營運成本、出口合規及供應鏈管理之影響，並透過 SBTi 減碳目標、內部碳定價、溫室氣體盤查、再生能源規劃及供應鏈碳管理提升轉型韌性。

2. 實體風險情境：IPCC SSP5-8.5 極高排放情境，評估極端降雨、洪水、乾旱及高溫可能造成之營運中斷、設備損害、供應鏈延遲及保險成本增加，並透過營運據點風險盤點、節水管理及自然解方提升氣候調適能力。

3. 自然風險情境：WWF Water Risk Filter 及 Biodiversity Risk Filter 等自然風險工具，並導入 TNFD LEAP 架構深化自然相關風險管理。

風險
管理

辨認、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程（包括該等流程是否及如何整合至並影響個體之整體風險管理流程）

將氣候與自然風險納入整體風險管理流程，由 ESG 推動辦公室召集事業單位一級主管及財務、採購、經營管理等關鍵功能部門，依據風險發生可能性及衝擊程度進行交叉分析，辨識並排序重大氣候風險與機會。風險評估流程包括：一、蒐集國內外法規、客戶要求、能源政策、碳定價、極端氣候及自然資本相關趨勢；二、辨識實體風險、轉型風險與氣候機會；三、以財務衝擊程度及發生期間進行排序；四、針對高風險項目擬定管理方針；五、由永續發展暨提名委員會、永續長及六大執行小組定期追蹤執行情形。本公司亦導入 TNFD LEAP 架構，透過 Locate、Evaluate、Assess、Prepare 四步驟，盤點營運據點自然敏感性、水資源壓力、供應鏈自然依賴與自然衝擊，進一步深化氣候與自然風險管理。

指標
和目標

A 與跨行業指標類別攸關之資訊（氣候相關指標）

每年依循 ISO 14064-1:2018 執行溫室氣體盤查，並以第三方查證數據作為主要揭露依據。2025 年樺漢科技個體範疇一排放量為 27.6469 tCO₂e，範疇二排放量為 303.8017 tCO₂e，範疇一及範疇二合計 331.4486 tCO₂e，較 2024 年減少 5.68%，並較 2021 年基準年下降 16.52%。本公司將持續追蹤範疇一、範疇二及價值鏈相關範疇三排放資訊，作為氣候風險管理與減碳目標追蹤基礎。本公司亦將氣候相關指標納入高階經理人績效考評與薪酬連結，包括減碳達成率及綠電使用率，權重約 2.5% 至 3%。亦導入內部碳定價作為規劃工具，將碳成本納入節能減碳、再生能源、低碳產品及重大投資方案評估。

B 行業基礎指標之資訊

參照 SASB TC-HW/ 電腦及周邊設備業準則，並於永續報告書附錄揭露 SASB 準則索引及產業別永續指標資訊。與氣候相關之主要行業基礎指標包括能源管理、產品生命週期管理、產品能效、材料回收與再利用、供應鏈環境管理及溫室氣體管理等。透過 ISO 50001 能源管理系統、EnerMaster 能源監控系統、綠色設計、產品可回收性與復原率評估、供應商碳管理及綠色採購，追蹤與產業特性相關之低碳轉型績效。

C 揭露所設定之氣候相關風險或機會目標之資訊（氣候相關目標）

通過科學基礎減碳目標倡議（SBTi）審查，設定以 2021 年為範疇一及範疇二基準年，承諾 2030 年範疇一及範疇二溫室氣體絕對排放量較基準年減少 42%，並朝 2050 年淨零排放目標邁進。其他氣候及自然相關目標包括：一、規劃購買再生能源憑證，預計 2030 年使用 60% 再生能源、2040 年使用 100% 再生能源，並支持子公司共同達成集團減碳目標；二、2026 年人均用水量較 2024 年基準年減少 3%；三、2025 年人均廢棄物減少 1% 及循環再利用率提高 1%；四、透過自然解方與宜蘭打狗溪植樹造林行動擴大自然碳匯與流域韌性。

附錄五 產業別永續指標資訊

附表一之九，揭露電腦及周邊設備業之永續揭露指標。

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	章節	頁碼			
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量：320,568 GJ； 外購電力百分比：72.87%； 再生能源使用率：38.80%。	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	5.1.3 能源使用統計	83			
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：241.353 千立方公尺； 總耗水量：42.785 千立方公尺。	千立方公尺 (1,000m³)	5.3 樺漢集團水資源盤查	90			
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物共 34.7 公噸，回收比率為 35.45%。	公噸 (t) 百分比 (%)	5.4.1 樺漢集團廢棄物統計	91			
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害共 4 件（4 人），事故類型為跌倒或碰撞等物理性危害。職業災害人數占總員工人數為 0.036%。	數量 比率 (%)	6.5.3 職業健康、缺勤與職災統計	113			
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	本公司無產品及電子廢棄物。	公噸 (t) 百分比 (%)	-				
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	不適用。	不適用	-				
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無發生訴訟情事。	報導貨幣	3.4.1 法規遵循	34			
八	依產品類別之主要產品產量	量化	產品類別	營業收入淨額	產量	比重 (%)	新台幣仟元	3.3.1 經濟價值	32
			產業電腦軟硬體銷售	142,289,669	1,317,548	100%			
			售後服務	-	-	0%			
			合計	142,289,669	1,317,548	100%			
			本公司因無直接製造工廠，且產品種類繁多為客戶指定料件，廠務工程專案係依客製化需求量身製作，各有其獨立性，亦無法計算其產量，故本題以營業收入計算。						

附錄六 永續報告書查證聲明書



前言

永續經營方針

健全公司治理

綠色營運與創新

環境永續管理

共創人才價值

實踐社會共融

附錄

GRI 對照表

SASB 準則索引表

上市公司氣候相關資訊

IFRS S2 氣候相關揭露
對照表

產業別永續指標資訊

• 永續報告書查證聲明書

Independent Assurance Statement

2025 ENNOCONN CORPORATION SUSTAINABILITY REPORT

The AFNOR GROUP was established in 1928. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This assurance work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR ASIA LTD. (hereinafter referred to as AFNOR ASIA) and ENNOCONN CORPORATION (hereinafter referred to as ENNOCONN) are independent entities. Except for the contents described in this independent assurance statement, AFNOR ASIA is not involved in the preparation process of the sustainability report of ENNOCONN.

RESPONSIBILITIES

ENNOCONN is responsible for reporting its economic, environmental, and social operating activities and performance in Taiwan and overseas operating locations in its sustainability report (hereinafter referred to as "the Report") in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR ASIA is responsible for providing an independent assurance statement to ENNOCONN and its stakeholders in accordance with the described scope and method. This statement is for ENNOCONN use only and is not responsible for any other purpose.

SCOPE AND CRITERIA

The assurance scope of the agreement between ENNOCONN and AFNOR ASIA includes:

- The scope of assurance operation is consistent with the scope disclosed in the "2025 ENNOCONN CORPORATION SUSTAINABILITY REPORT".
- AFNOR ASIA performs assurance operation according to the Type 1 assurance of the AA1000 assurance standard (v3), reviewing and evaluating ENNOCONN's compliance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).
- The assurance operation includes reviewing and evaluating ENNOCONN's relevant processes, systems and controls and available performance information, as well as compliance with the following reporting criteria:
 - GRI Standards.
 - Task Force on Climate-related Financial Disclosures
 - Sustainability Accounting Standards Board Standards

METHODOLOGY

- The Report is reported in accordance with the GRI Standards, and the content of the Report is reviewed for compliance with the GRI Standards for general disclosure and specific topic disclosure.

CONCLUSION

◆ AA1000 Accountability Principles Inclusivity

ENNOCONN has been continuously seeking stakeholder involvement and has established and regularly reviewed material sustainability topics to develop and achieve responsible and strategic responses to sustainability. The Report fairly reports and discloses environmental, social and governance information, covers its inclusion issues, assessing that the organization's operations have met the principles of inclusivity.

Materiality

ENNOCONN has established and maintained effective processes to identify issues that are critical to its operations and stakeholders. By formally reviewing and prioritizing each material topic, the organization's response to and prioritization of material topics are reflected, and the assessment is made that the organization's operations have met the principle of materiality.

Responsiveness

ENNOCONN has demonstrated its commitment to responding to the expectations and opinions of stakeholders. The report has provided sufficient channels for stakeholder participation and has been able to respond reasonably and promptly to the concerns of various stakeholders. The assessment of the organization's operations has met the principle of responsiveness.

Impact

ENNOCONN has presented in the Report the measurement and assessment of the overall impact of its operations, and the effective management through qualitative and quantitative objectives, assessing that the organization's operations have met the principle of impact.

◆ Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards

Based on the results of the review, it is confirmed that the general disclosures, specific topic disclosures, and material topics management disclosures in the Report have complied with the requirements of the GRI Standards. In the future, the organization can continue to integrate other international disclosure standards and collect and summarize the performance of each operating location

through its internal management system in order to provide sustainability information to stakeholders.

◆ Task Force on Climate-related Financial Disclosures

Based on the results of the review, the Report has revealed the impact of climate change on the company's operations, as well as measures to respond to risks and opportunities. In the future, the organization can monitor and update the climate scenario to reveal its strategies, objectives, management outcomes, and potential financial impacts in response to a constantly changing external environment.

◆ Sustainability Accounting Standards Board Standards

Based on the results of the review, the Report has disclosed relevant information based on the Sustainability disclosure topics & metrics and activity metrics of the SASB standards. In the future, the organization can continue to collect, monitor, and disclose information through its internal management system in accordance with the requirements of the indicators, so as to provide information users with the ability to judge operational performance.

ASSURANCE OPINION

AFNOR ASIA has developed a complete sustainability reporting assurance standard based on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by ENNOCONN and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of business and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization.

In our opinion, the information and data presented in the Report by ENNOCONN provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, social, and environmental indicators in ENNOCONN in 2025 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

For and on behalf of AFNOR :

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-F8SAL

Dr. August Tsai
The Director for Certification and Assessment
May 26, 2026

Verification team: Wen Yi Yen (Lead Verifier), Ai-Hou Fu (Verifier), Jheng-Hao Jian (Verifier).

AFNOR Asia Ltd.—NIE-7, No. 101, C-Ting Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel.: +886 3 220 0066, Fax: +886 3 220 7839
http://international.afnor.com.tw

SUSTAINABILITY REPORT 2025

