



建漢科技 永續報告書

Sustainability Report



2025[📶]



目錄

關於本報告書	3
董事長暨執行長永續聲明	4
年度永續亮點	5

1 關於建漢

1.1 公司簡介	8
1.2 營運與財務績效	10

2 企業永續發展

2.1 永續策略與目標	12
2.2 永續管理架構	14

3 利害關係人與重大主題

3.1 重大主題鑑別流程	17
3.2 利害關係人議合	19
3.3 重大主題與價值鏈衝擊	20
3.4 重大主題管理	21

4 公司治理

4.1 治理結構	27
4.2 公司治理與誠信	28
4.3 風險與危機管理	30
4.4 資訊安全管理	32
4.5 客戶關係管理	34
4.6 法規遵循	35

5 綠色產品

5.1 產品生命週期	38
5.2 創新與研發	39
5.3 產品品質與安全	41

6 環境保護

6.1 環境永續管理	45
6.2 能源與溫室氣體管理	46
6.3 廢棄物與水資源管理	50
6.4 氣候變遷風險管理	53
6.5 永續供應鏈管理	57
6.6 生物多樣性與零毀林	63

7 社會責任

7.1 人權與多元平等	66
7.2 員工多元組成	71
7.3 人力資本發展策略	74
7.4 薪酬與福利	77
7.5 職業安全與健康	81
7.6 社會影響力	87

8 附錄

8.1 GRI 準則索引表	89
8.2 SASB 準則索引表	92
8.3 通信與網路業永續揭露指標、上市公司氣候相關資訊	93
8.4 報告書確信聲明	94

關於本報告書

建漢科技股份有限公司(以下簡稱「建漢」)於 2019 年發行首版企業社會責任報告書，現更名為永續報告書(以下簡稱「本報告書」)。本報告書由建漢永續發展辦公室統籌編制，協同各事業單位彙整前一年度永續績效，經永續發展委員會審議後提報董事會核准。每年發布中、英文雙語版本於建漢官網 ESG 專區，供利害關係人下載參閱。

報告期間與邊界

本報告書報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之營運與永續管理績效；部分資訊揭露延伸至 2026 年 6 月。

報告邊界方面，公司治理與財務績效涵蓋合併財務報表子公司；非財務績效以建漢科技股份有限公司及子公司越南鴻躍富科技有限公司、越南富海科技股份有限公司為主要範疇，部分涵蓋美國及中國辦公據點。

報告書撰寫原則

本報告書依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」編製。非財務資訊揭露方面，採用全球永續性報告書協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之《永續性報告準則》(GRI Standards)，並參照永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)之行業準則進行編撰(建漢依循之行業指標為：電子製造服務與原始設計製造)；財務資訊則依據國際財務報導準則(IFRS)編製之合併財務報表揭露，以新臺幣為計價單位。

外部確信

本報告書由獨立第三方資誠聯合會計師事務所，依照中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 ISAE 3000 Revised 訂定)辦理有限確信(Limited assurance)，並出具確信報告。

管理系統

	台灣廠	越南廠
ISO 9001	●	●
TL 9000	●	●
ISO 27001	●	●
ISO 14001	-	●
ISO 14064	●	●
ISO 45001	●	●
ANSI/ESD S20.20	-	●

報告發行

本報告書經永續發展委員會審議，並於 2026 年 8 月 11 日提報董事會核准。

現行版本 | 2026 年 8 月發行

前一版本 | 2025 年 8 月發行

下一版本 | 預計 2027 年 8 月發行

本報告書無重大資訊重編情形。

聯絡方式

地址 | 新竹科學園區園區三路 99 號

電話 | +886-03-5777777

官方網站 | <https://www.cybertan.com.tw/public/tw/index>

永續網站 | <https://esg.cybertan.com.tw/>

董事長暨執行長 永續聲明



各位建漢的夥伴及利害關係人好

建漢深感榮幸能與各位並肩前行，由衷感謝過去一年的支持。2025 年，全球深陷地緣政治緊張與通膨壓力的雙重挑戰，對企業永續路徑造成阻礙。然而，建漢科技在此動盪格局下始終堅守對環境與社會的承諾，以韌性治理為基石，深化綠色製程與供應鏈永續管理，將減碳目標化為具體行動。越是波濤洶湧的時刻，越能彰顯企業追求長期價值與社會共好的決心，穩步朝永續願景邁進。

2025 年財務及營運成果

回顧我們 2025 年的營運成果，去年營收達 41.9 億，較 2024 年成長 16.5%，已取得一定的營運成果。綜觀整個 2025 年有許多不利於營運表現的大環境變數與不確定性，但建漢在過去一年以保守審慎的態度，除了密切關注大環境的變化調整營運步伐，同時仍按照計畫推動相關的策略調整與體質優化，努力不懈直至迎來正面成果。整體營運結果簡述如下：114 年度的營業收入淨額 \$4,190,309 仟元，稅後淨利 \$222,055 仟元，每股稅後盈餘 \$0.68 元。公司財務運作保持一貫穩健的原則，並依據營運狀況規劃長、短期資金運用，114 年度流動比率為 168.3%，負債比率為 36.0%。以上成果顯示，目前公司營運資金充足，財務結構健全。

企業永續推動

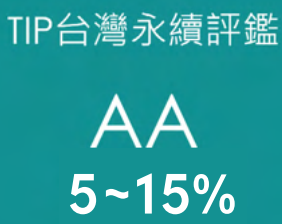
2025 年在國際與國內權威評鑑指標中均取得卓越突破。氣候行動方面，首度參與「CDP 碳揭露計畫」，即獲 B 管理等級，16 項評比指標中 12 項獲得最高 A 領導等級。永續治理方面，首次導入永續報告書第三方確信，強化資訊可靠性；「TIP 台灣永續評鑑」由前年的 BB 等級大幅躍升至 AA 級（前 15%），反映 22 項重大議題的深耕獲得實質認可；並參與 EcoVadis 評鑑並獲頒 Committed Badge。展望未來，建漢科技將以滾動式績效管理與透明資訊揭露，回應利害關係人期待，穩健實踐永續發展承諾。在企業文化上，建漢基於一貫以人為本的精神，打造目標導向、使命必達的高效團隊。除設定清晰目標與願景外，並以明確的角色定位與分工，建立信任與溝通文化，形塑使命必達的執行力。在建立高效能組織上，專注核心競爭力集中資源在最擅長領域；透過建立信任、透明化資訊與使用協作工具強化團隊合作與溝通；並透過跨部門合作激發創新靈感，強化團隊的合作與溝通，鼓勵並落實創新。

2026 年營運展望

2025 年全球經歷一場關稅貿易戰、金融霸權爭奪、科技創新競合交織而成的變局。展望 2026 年，地緣政治緊張、貿易摩擦與關稅政策頻繁調整、整體經濟成長趨於溫和。於此同時全球產業發展也迎來了一個 AI 智能基礎建設的全面擴張、供應鏈重組加速，以及能源轉型的變動時代。因此建漢科技在 2026 年將延續保守審慎態度，強化內部組織與競爭力，以彈性因應外部各種挑戰。建漢除了推出新產品、拓展新客戶，亦開始籌組生態系，搶攻垂直市場與新興領域，累積未來成長的動能。另外也積極推動技術端演進，包含標準升級、AI 深化、開放架構，除有助於推出新產品進入新市場領域，並能提升產品效能，應用服務、裝置管理與導入成本等表現，進而提升用戶體驗，鞏固建漢未來在 WiFi 與網通的主流地位。我們相信永續經營是變局中的生存韌性，將 ESG 價值植入核心商業模式可降低營運風險、贏得長期信賴。感謝全體股東、客戶、供應商與同仁長期以來的支持。

年度永續亮點

年度評鑑肯定

	建漢 2025 年首次參與 CDP 碳揭露計畫，向利害關係人揭露本公司於氣候變遷的投入。本公司於氣候變遷主題評比中獲得「B (Management) 管理等級」；在 16 個評比項目中，共 12 項獲得領導等級 A 的肯定。
	台灣指數公司參考國內外永續標準，建構「TIP 台灣永續評鑑」，建漢 2025 年度取得 AA(5~15%) 佳績。透過 ESG 計畫落實與永續報告書確信提升公正性。相比 2024 年 BB(42.5~60%)，評等具有顯著進步。
	2025 年度第十二屆公司治理評鑑，建漢在 1,009 家上市公司中，保持 21%~35% 的排名；並於上市公司市值 50~100 億組別中獲得 6%~10% 的肯定，顯示治理穩健及永續性。

永續倡議



TNFD Adopter



環境部・綠色辦公



年度永續亮點

ESG 績效亮點

環境保護

E

ISO 14064

主要營運據點全數取得

100%

廢水及廢棄物合規

100%

供應商簽定《供應行為準則》

100%

新進供應商簽定
《環保及社會責任承諾書》

再生能源採購

台灣廠簽訂購電合約

社會責任

S

ISO 45001

主要營運據點全數取得

0

雇用童工、強迫勞動、歧視

0

重大職業傷害、職業病

94%

總部當地高階主管比例、
製造中心當地主管比例

《人權政策》

依循國際公約制定並發布

公司治理

G

ISO 27001

主要營運據點全數取得

0

反競爭、反托拉斯及壟斷

1/3

董事會女性佔比超越

1,150 人次

法遵相關訓練

永續發展委員會

功能性委員會

自主永續資訊揭露



氣候暨自然相關財務揭露報告 - 新增氣候完整情境分析



人權風險鑑別與管理報告 - 首次發行

1 關於建漢

1.1 公司簡介

1.2 營運與財務績效

1.1 公司簡介

建漢科技股份有限公司成立於 1998 年，總部位於台灣新竹科學園區，主要營業範圍聚焦於網路通訊設備的研發、生產與銷售，並以 ODM/JDM（設計加工 / 聯合開發）為主要商業模式。

建漢以雲服務為基礎，重構網路產品架構，將網路功能微服務化，增加平台移植性，落實雲 + 運算 + 終端硬體の三位一體，長驅進入企業用戶市場。

● 公司基本資訊

 公司名稱 建漢科技股份有限公司	
成立日期	1998 年 6 月 10 日
股票代碼	3062
產業類別	通信網路業
公司總部	新竹科學園區新竹縣寶山鄉園區三路 99 號
資本額	33 億元
董事長	李廣益
總經理	歐陽若
員工人數	1,301 人
2025 年度營收	41.9 億
公協會參與	● WI-FI Alliance 會員 ● Telecom Infra Project (TIP) 會員 ● 台灣科學工業園區科學工業同業公會 會員
主要業務  寬頻網際網路存取路由器  虛擬私有網路  第三 / 四層交換器  防火牆  有線高階寬頻網路保全路由器  無線高階寬頻網路保全路由器	



● 願景與使命

秉持「創造寬頻生活新境界」(Bringing broadband to life) 的理念，為用戶打造優質網路通訊體驗。本公司深耕寬頻通訊與無線通訊核心技術，專注於電信、SOHO (Small Office and Home Office) 及 SMB (Small and Medium-Sized Business) 市場，提供具成本效益與高生產效能之整體解決方案。

■ 全球據點

建漢產品服務於全球，2025 年度共設有 4 個據點，主要營運據點位於台灣及北越，並於中國廣州與美國加州設有服務辦公室。新建之越南製造中心於 2025 正式啟用，為建漢首座自行規劃、建設與營運的工廠，標誌發展重要里程碑，亦展現本公司對應地緣政治下製造與發展的長期承諾。



■ 產業價值鏈



上游

晶片元件產業

電子零組件產業

機構與包材



中游

建漢

通信網路產品研發與製造



下游

客戶

(電信服務商、資訊科技品牌商...等
通信網路設備需求者)

1.2 營運與財務績效

建漢以持續成長、穩定獲利能力及永續發展為目標，健全財務結構與資金運用，落實透明經營與資訊揭露。本公司定期向董事會報告公司業務、研發概況與營運狀況；每週召開經營管理會議決策重大議題；每月召開財務管理會議檢視財務績效，持續提升營運效率。詳細財務資訊請參閱本公司 [2025 年報第 103 頁](#)。

2025 年度財務績效摘要 單位：仟元

營業收入	營業毛利	毛利率	營業損失	本期淨利	每股盈餘
4,190,309	195,615	5%	(523,825)	222,055	0.68

2025 年度財務分配 單位：仟元

營業收入	分配的經濟價值					留存的經濟價值
	營運成本	薪資和福利支出	股利、利息	稅費	社會投入	
4,190,309	3,201,736	658,543	11,037	96,894	44	222,055

2025 取自政府的財務補助 單位：元

政府單位	補助項目	補助金額
經濟部產業發展署	研究發展投資抵減	12,538,191

稅務管理

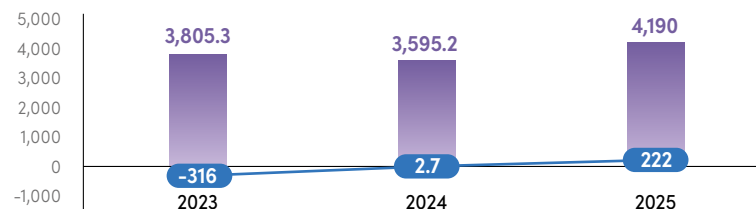
建漢遵守各營運地稅務規範，各營運地點委任當地合格執業會計師辦理稅務查核及申報，制定稅務政策與風險機制。

稅務政策

- ✦ 重大營運決策皆符合當地法令規範，並考量稅務影響。
- ✦ 關係人交易依據常規交易規範訂定。
- ✦ 財務報告資訊透明，稅務資訊依相關準則揭露。
- ✦ 隨時更新稅務法令新知，即時評估因應對策，包含碳稅與相關環境稅費的衝擊。
- ✦ 與稅務機關維持良好溝通，支持相關政策倡議。

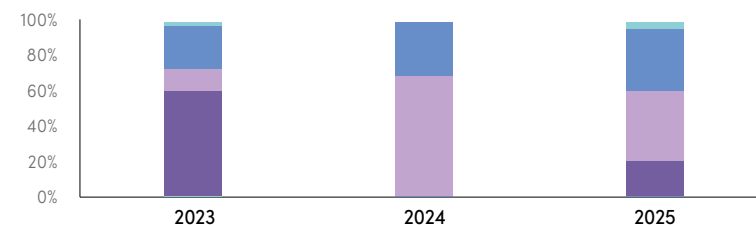
營業收入與淨利

■ 營業收入 ● 淨利



地區營業收入

■ 美洲 ■ 亞洲 ■ 歐洲 ■ 其他



報告期間所得稅費共 92,533 仟元，有效稅率 29.4%，現金稅率 2%，集中於本公司重要營運據點（亞洲區），佔比 100%。

地區	稅種	稅務風險	風險管理
● 台灣 ● 美國 ● 中國 ● 越南 ● 其他交易國家	● 公司所得稅 ● 營業稅 ● 關稅 ● 各類交易稅	● 延遲申報風險 ● 資訊錯誤風險 ● 認知風險	稅務風險由公司 及子公司負責 人員控管並納入 企業風險管理中 控管，並定期檢視

2 企業永續發展

2.1 永續策略與目標

2.2 永續管理架構

2.1 永續策略與目標

建漢以企業願景「創造寬頻生活新境界」(Bringing Broadband to Life)作為永續發展的理念。我們深信，網路不僅是連結世界的工具，更是驅動永續生活的關鍵力量。透過高品質與低環境負擔的網路，串聯起世界，跨越國界與城鄉，使科技與資訊的取得更加快速且平等，進而實現智慧生活。建漢將以此精神落實企業永續，共同創造兼具商業成長與社會福祉的共享價值。

本公司制定《環境保護政策》，回應《聯合國氣候變化綱要公約》(UNFCCC)、《巴黎協定》(Paris Agreement)，並依循「科學基礎減碳目標倡議」(SBTi)設定符合升溫 1.5°C 路徑之絕對減量目標。以 2025 年為基準，承諾至 2030 年碳排放量降低 42%，2050 年達成淨零之目標。參考《聯合國全球盟約》、《國際人權法案》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言》、《OECD 跨國企業指導綱領》、《RBA 行為準則》等規範，制定《人權政策》，作為人權管理最高指導原則，並納入供應商合約，攜手價值鏈邁向永續。

6 大永續策略與行動方案



環境友善

節能減碳
綠色研發
低碳能源



人才永續

多元平等
職場共融
職涯規劃



誠信道德

誠信治理
盡職調查
風險管理



綠色供應鏈

綠色採購
供應鏈韌性
永續培訓



創新價值

數位轉型
隱私管理
產品安全



資訊透明

定期公開申報
多元管道揭露
第三方確信

年度永續主軸

主軸	減碳路徑	低碳技術 & 產品	
管理方針	落實溫室氣體盤查，參與 CDP 碳揭露計畫進行績效檢視，並依 TCFD 架構進行氣候風險調適與減緩。	將「產品生命週期 (Product Life Cycle)」，全面納入生產設計考量，降低環境負擔。	
執行績效	通過 ISO 14064 查驗、首次參與 CDP 氣候變遷取得 B 管理級認可、TCFD 報告書導入情境分析與揭露。	原料 100% 符合 RoHS 與 REACH 規範、導入 PoE (Scheduling) 電源管理功能；採用雷射標籤工藝，替代貼紙。	
SDGS 對應	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	13 CLIMATE ACTION 	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 



主軸

友善職場 & 社會共好

職業安全

營運韌性

綠色投資

管理方針

落實人權風險辨識與溝通申訴機制，保障員工權益與社會共融。

落實職安風險鑑別、管理、事件因應與預防訓練，創造安心工作場域。

建立持續營運管理計畫，並依管理辦法落實執行，定期進行事件演練，強化營運韌性。

投資納入環境、社會與治理風險評估，以支持永續發展的目標。

執行績效

執行人權盡職調查（涵蓋供應鏈），並發布人權風險鑑別與管理報告、全面執行不法侵害教育訓練。

主要營運據點皆通過 ISO 45001 驗證、年度 0 職災事件、健檢後高風險員工 100% 提供進階諮詢。

主要營運據點皆通過 ISO 27001 驗證，並進行年度中斷演練，包含：供應鏈中斷、生產中斷、資訊中斷。

台灣廠簽訂再生能源採購預計達年用電量 6%，越南新廠新增智能空調管理設備約 660 萬台幣、高效冰水主機設備採購約 1,250 萬台幣。另外投入土地銀行綠色定存 1 億台幣。

SDGS 對應

4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED INEQUALITIES



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



13 CLIMATE ACTION



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



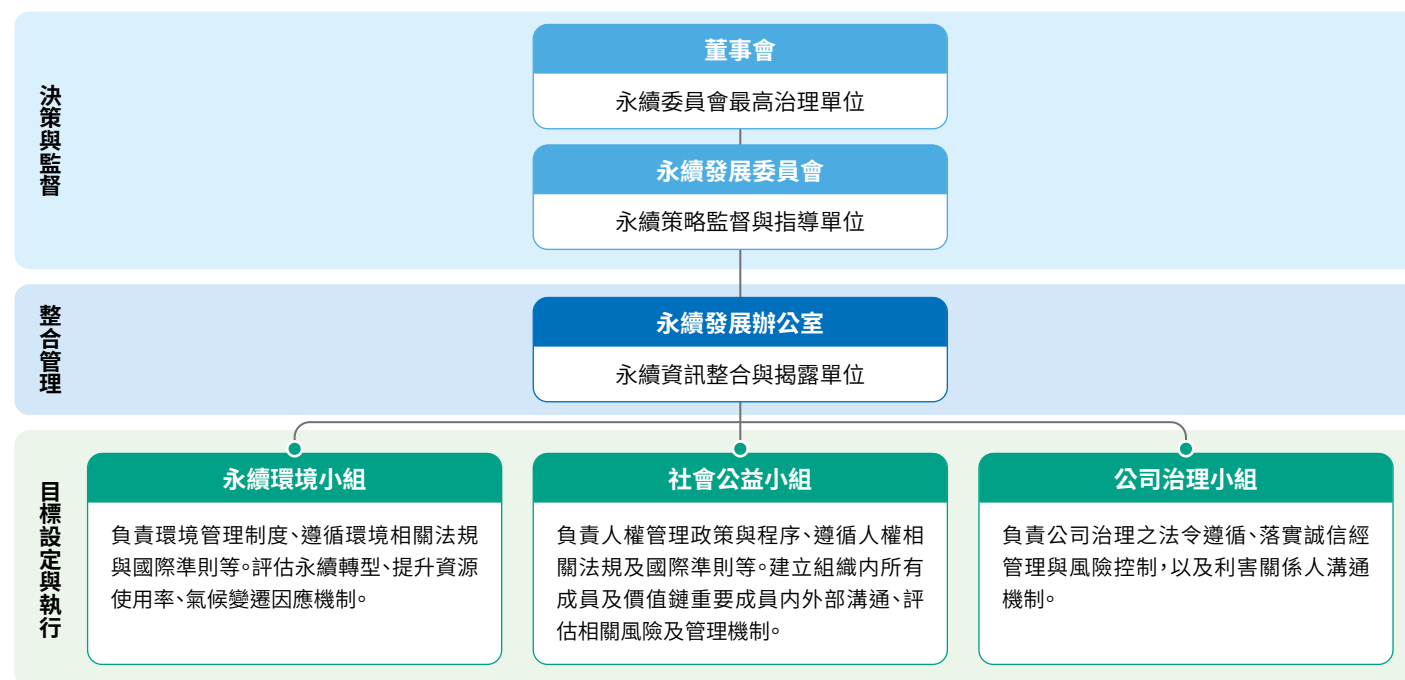
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



2.2 永續管理架構

建漢董事會為永續最高治理，督導公司永續發展策略與方針；轄下設有功能性委員會「永續發展委員會」，職權涵蓋監督永續績效與目標達成情形並定期將重大永續績效提報董事會，確保永續議題於最高治理層級獲得重視。

此外，為整合資源並將永續議題融入日常營運，本公司設有專職「永續發展辦公室」，負責統籌永續資訊，即時掌握法規準則之變動。於執行層面，另設「永續工作小組」執行本公司環境永續、社會參與及公司治理之目標設定及落實，以確保達成本公司《環境保護政策》及《人權政策》之承諾。

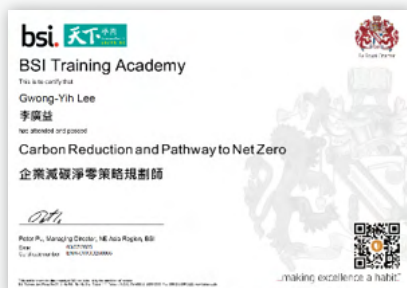


組織	組成	權責內容	討論頻率
董事會	全體董事(含獨立董事)	- 核定永續策略、方針及年度重大主題，確保永續策略納入公司核心決策。 - 監督與指導公司於環境、社會及公司治理執行績效。	每季－召開董事會
永續發展委員會	2位董事及1位獨立董事	- 督導永續目標達成情形與推動進度，並定期向董事會呈報執行成果。 - 審視氣候變遷風險與機會鑑別結果及管理策略。	每年至少一次－召開永續委員會 視需求召開不定期會議
永續發展辦公室	營運副總經理(職務相當於永續長)，及永續專責單位	- 統籌公司永續資訊管理與跨工作小組資源整合。 - 掌握國內外法規、國際準則變動，並辦理外部評比相關作業。 - 執行年度永續報告書、氣候暨自然相關財務揭露報告書編制與相關資訊揭露。	每季－於董事會報告氣候議題相關進度 每年－發行永續報告書與氣候暨自然相關財務揭露報告書 視需求召開不定期會議
永續工作小組	各事業單位	- 依各小組功能針對環境、社會、治理擬定具體行動方案並落實執行。 - 定期於永續委員會呈報執行進度與相關績效。	視需求召開不定期會議

● 永續委員會委員相關永續專業

職稱	姓名	永續相關專業
獨立董事	劉慧君（召集人）	法遵與治理韌性，強化組織永續治理
董事長	李廣益	低碳與淨零策略，推動企業永續治理精進
董事	歐陽若	永續策略整合，提升永續管理成效

● 治理階層及高階主管永續專業證照



董事長暨執行長

李廣益

/ BSI 企業減碳淨零策略規劃師



董事暨總經理

歐陽若

/ BSI 企業永續 ESG 策略規劃師



營運副總經理兼任永續發展辦公室召集人 （職務相當於永續長）

黃振庭

/ BSI 企業減碳淨零策略規劃師

● 2025 年度董事會永續相關重要議案

類別	議案內容	議案重點
永續策略	年度重大主題	第二季 - 年度重大主題重大性矩陣分析結果，提請董事會核定。
資訊揭露	永續報告書	第一季 - 113 年度永續報告書第三方機構確信提案。 第三季 - 113 年度永續報告書依內控程序提請董事會核議。
資訊揭露	氣候相關財務揭露報告與 CDP 碳揭露計畫	第一季 - 氣候情境分析與 CDP（碳揭露計畫）評比參與計畫。 第二季 - 呈報本公司 113 年度氣候相關風險與機會鑑別結果，及氣候情境分析執行成果。 第四季 - CDP 評比問卷提交與得分預估報告，及提出未來改善計畫。
資訊揭露	EcoVadis 評比	第三季 - 針對評比未完善項目提出優化方針。
碳管理	ISO14064 溫室氣體盤查	第一季 - 113 年度本公司及子公司之溫室氣體查證計畫。 第二季 - 本公司及子公司依 ISO 14064 標準完成溫室氣體盤查。 第三季 - 建漢取得工業研究院 ISO 14064 查驗聲明書。
碳管理	內部碳定價	第二季 - 於採購管理程序中增訂碳定價辦法，採影子價格模式(Shadow Price)並參照環境部碳費公告費率進行內部定價。
人權管理	人權盡職調查	第三季 - 提請董事會核定年度人權盡職調查結果（範圍涵蓋本公司及供應鏈）。
生物多樣性	生物多樣性與零毀林承諾	第二季 - 生物多樣性與零毀林承諾簽署事宜。 第三季 - 報告年度生物多樣性風險鑑別，以及加入 TNFD 採納者。
永續能力	高階主管永續培訓	第二季 - 副總級以上主管 BSI 永續職能培訓進度報告。

3 利害關係人與重大主題

- 3.1 重大主題鑑別流程
- 3.2 利害關係人議合
- 3.3 重大主題與價值鏈衝擊
- 3.4 重大主題管理

3.1 重大主題鑑別流程

建漢遵循 GRI 3「決定重大主題」之四大流程進行鑑別評估：一、了解組織脈絡；二、鑑別實際及潛在的衝擊；三、評估衝擊顯著性；四、決定重大主題。前三流程將衝擊鑑別融入日常營運，並透過定期與利害關係人議合掌握衝擊演變。最後，第四流程依顯著程度排定報導優先順序，呈董事會核定，確立本年度重大主題。

了解組織脈絡		鑑別實際及潛在的衝擊		評估衝擊顯著性		決定重大主題
步驟 1	步驟 2	步驟 3	步驟 4	步驟 5	步驟 6	步驟 7
鑑別利害關係人	蒐集永續主題	關注度鑑別	衝擊度鑑別	衝擊程度排序	重大主題矩陣	主題核定
5 類利害關係人	22 項永續主題	228 份問卷	22 份分析問卷	衝擊重大性分析	重大性矩陣分析	11 項重大主題
客戶、員工、股東 / 投資人、供應商、政府	內容聚焦於環境、社會與公司治理	針對 5 類利害關係人進行調查	永續委員會執行，涵蓋各部門及營運單位	合併正負面衝擊程度，綜合考量風險與機會之衝擊	合併衝擊程度與利害關係人關注度進行重大矩陣分析	董事會依據鑑別結果核定年度重大主題與目標
依據 AA1000SES 五大原則(依賴性、責任性、關注張力、影響力、多元觀點)，並結合通訊網路業之價值鏈脈絡，鑑別出五大關鍵利害關係人：客戶、股東 / 投資人、員工、供應商、及政府 / 主管機關。此鑑別結果與歷年維持一致，無顯著變動。	依據 GRI 與 SASB 兩準則，同時參考碳揭露計畫(CDP)、世界經濟論壇(WEF)、OECD 等國際組織之全球風險趨勢報告，以及關鍵客戶與標竿企業之關注主題。彙整出 22 項適用於本公司之年度永續主題，作為後續衝擊評估之基礎。	為聆聽利害關係人的聲音，建漢向五大類利害關係人進行主題關注度問卷調查。本年度我們蒐集了 228 份有效問卷進行統計分析。充分理解各類利害關係人最重視的主題，作為資訊揭露與策略制定的重要依據。	永續委員會工作小組透過內部問卷進行「衝擊顯著性分析」，針對各項主題之正面影響(機會)與負面影響(風險)進行評估。考量衝擊的嚴重度與發生機率，以量化各主題對營運的實際衝擊，確認其衝擊程度。	除風險管控外，機會發現亦是企業永續營運的關鍵，我們將各主題的正面衝擊(機會)與負面衝擊(風險)進行綜合評量與加總，以確認該主題對本公司的總體衝擊顯著性，並依據衝擊性進行排序，以評估各主題對建漢的衝擊。	彙整 22 項主題在「利害關係人關注度」與「營運衝擊度」的評估結果，考量主題的實際與潛在正負面影響。透過建立分析矩陣，以「主題與原點的距離」作為評分依據；距離原點越遠，代表該主題的影響力與關注度越高，依據此距離數值進行排序，篩選重大主題。	永續發展辦公室透過重大主題矩陣鑑別結果，參酌本公司產業特性進行檢視，最終選定 11 項重大主題呈董事會決議，年度重大主題於 2026 年第一季通過董事會核定。

年度重大主題列表

類別	主題
環境	氣候變遷調適與減緩
環境	永續供應鏈管理
環境	創新與研發
社會	人權與多元平等
社會	職業安全與健康
治理	財務績效
治理	公司治理與誠信
治理	法規遵循
治理	風險與危機管理
治理	資訊安全
治理	產品品質與安全

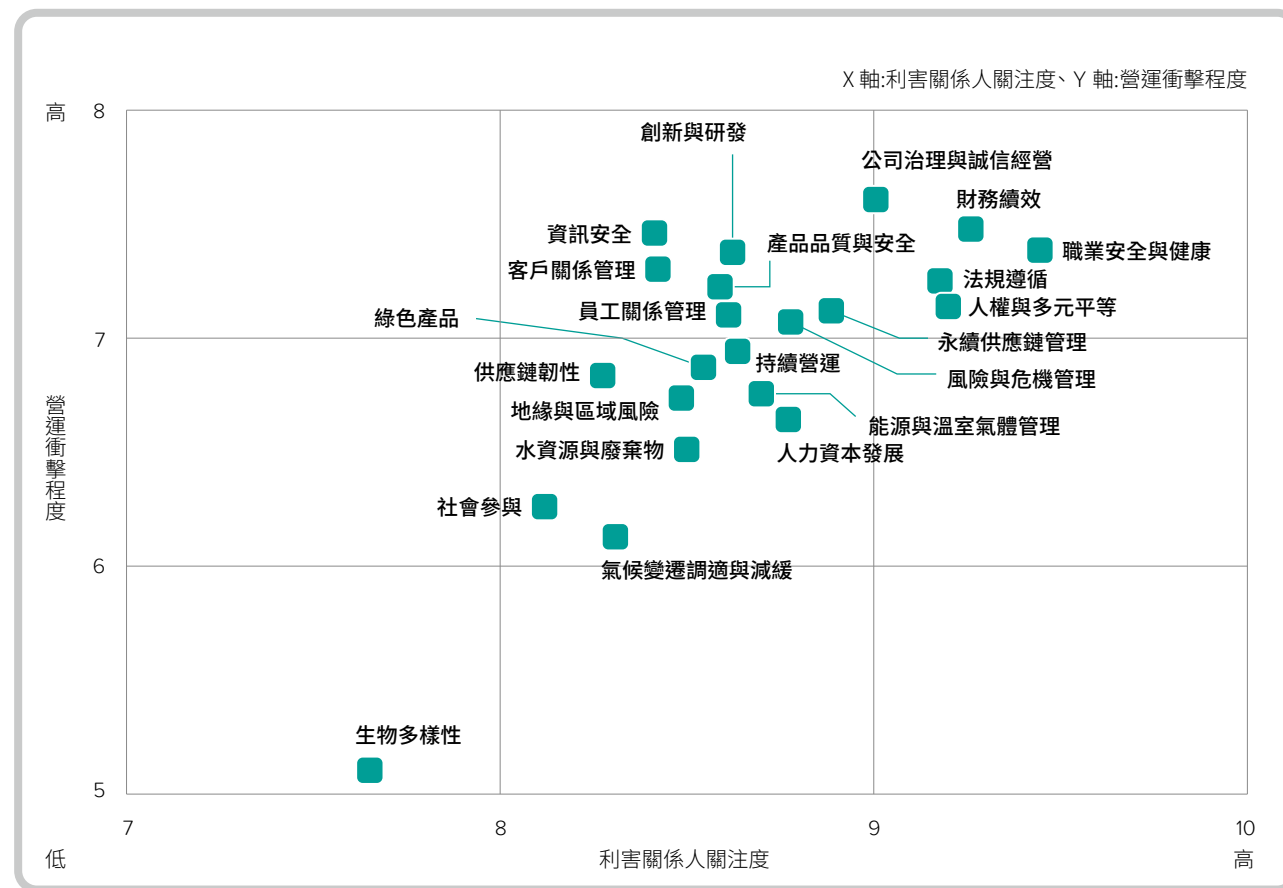
年度重大主題變化

變化	主題
+	新增
+	永續供應鏈管理
+	新增
+	法規遵循
+	新增
+	資訊安全
-	減少
-	客戶關係管理
-	減少
-	智慧財產權管理

考量主題涵蓋內容多元性，部分敘述異動：

去年度	本年度
有害物質管理	產品品質與安全

重大主題矩陣



註 1：利害關係人關注度透過問卷調查五大類及其他利害關係人（股東、顧客、員工、供應商、政府與其他）對於 ESG 議題的關注度，共回收 228 份問卷。其中問卷數量分佈為：員工 146 份、供應商 58 份、顧客 12 份、股東 5 份、政府 3 份及其他 4 份。

註 2：主題衝擊度調查由 22 位永續委員會工作小組主管進行評估。評估範圍涵蓋供應鏈、營運製造到產品使用端，針對經濟、環境、社會面之正 / 負面影響、潛在 / 實際發生機率及影響程度，採 5 分制進行定量評分。

3.2 利害關係人議合

類別	 客戶	 員工	 投資人 / 股東	 供應商	 政府與主管機關
對建漢的意義	客戶為重要業務來源，傾聽客戶需求，掌握產業趨勢，藉由創新產品與優質服務替客戶創造更高品牌價值，堅守「客戶即夥伴」理念，視客戶競爭力為公司競爭力。	員工為企業重要資產，建立順暢溝通管道，創造雙向的開放溝通環境，讓人才能持續發展、適才適所，創造安全與具備持續發展性的工作場域。	投資人與股東為公司重要出資者，提升經營績效呈現公司價值，並以透明的經營、完善的公司治理及正確的財務資訊，增加其信心。	供應商為公司重要策略夥伴，以公平透明合作方式，建立良好合作互信關係，帶動供應鏈永續轉型。與供應商保持信賴及緊密合作，確保供應鏈順暢運作，追求共存共榮。	遵循政府主管機關相關規定、主動積極配合各項政策施行，透明且雙向溝通取得政府部門的信任、支持及合作，善盡社會責任。
關注主題	職業安全與健康 客戶關係管理 資訊安全	職業安全與健康 人權與多元平等 人力資本發展	能源與溫室氣體管理 職業安全與健康 綠色產品	公司治理與誠信經營 職業安全與健康 客戶關係管理	職業安全與健康 法規遵循 綠色產品
溝通管道 / 頻率	溝通管道 頻率 電子郵件、各項通訊管道 即時 專案會議、客戶拜訪 每週 產品發佈、業務檢視會議 每季 客戶滿意度調查 每季 客戶問卷與稽核 不定期 產品訓練與服務 不定期	溝通管道 頻率 員工申訴專線 即時 勞資會議、福委會 每季 績效考核 每半年 教育訓練 不定期 內部平台訊息溝通 不定期	溝通管道 頻率 股東會及法人說明會 每年 公司治理評鑑 每年 年報 每年 公開資訊觀測站 不定期 官方網站 不定期	溝通管道 頻率 外部申訴管道 即時 供應商管理平台 每季 供應商年會、評鑑、訪查 每年 供應商研討會 不定期 教育訓練與技術支援 不定期 電子報 不定期	溝通管道 頻率 機關查核、申報 依規範 法規說明會及研討會 不定期 法令相關宣導與活動 不定期 響應主管機關計畫 不定期
年度成果與回應	- 取得 ISO 45001 與 ISO 27001，回應客戶對職安與資安的期待。 - 與客戶合作執行 ISO 14067 碳足跡盤查。 - 落實主動 QBR 調查，獲得 90.2 分。 - 優化 RMA 流程，提升客戶服務效率。	- 取得 ISO 45001 回應員工對職安的期待。 - 發行《人權風險鑑別與管理報告》。 2025 年度申訴專線 0 接獲申訴。 2025 年度舉行 4 場勞資會議、6 場新人座談。	2025 年度召開 1 次股東會與法人說明會，並提供線上會議平台，促進參與及透明。 - 依法申報年報、財報及重大訊息發布。 - 取得 ISO 14064 與 ISO 45001，回應投資人與股東的期待。	2025 年度執行 31 家新進供應商 ESG 稽核。 2025 年度回收 338 份 CMRT/EMRT 報告，回收率達 96% 以上。 2025 年度落實供應商人權盡職調查。 2025 年度提供供應商線上課程共 25 堂。	- 第十二屆公司治理評鑑上市公司 21~35%；市值 50~100 億組 6%~10%。 2025 年度 0 違規裁罰紀錄。 - 響應環境部淨零綠生活 - 綠色辦公認證。 - 取得 ISO 45001 回應政府與主管機關期待。

3.3 重大主題與價值鏈衝擊

面向	主題	價值鏈衝擊			衝擊面向				衝擊描述
		上游	營運	下游	營收 增減	客戶 關係	人力 資本	營運 風險	
環境	氣候變遷調適與減緩	●	●	●	●	●		●	+ 正向 辨識氣候機會，把握永續產品市場，增加業務發展可能。 提升供應鏈韌性，穩定供貨品質與效率，同時透過低碳供應鏈爭取永續產品機會。 強化研發能力，提升產品能源效率，積極滿足市場需求，同時開拓多元市場。 - 負向 疏忽氣候風險帶來災害，提升營運中斷發生可能，導致營運與財務損失。
	永續供應鏈管理	●	●		●			●	
	創新與研發		●	●	●	●		●	
社會	人權與多元平等	●	●	●			●	●	+ 正向 善盡人權管理，保障員工權益，提升員工滿意度與人力資本發展。 建構安心職場，提升員工安全與健康，增進生產力與作業品質。 - 負向 員工權益與人權缺失，致人力資本流失與產能降低，更面臨國際人權調查與罰款風險。 職業安全事件直接損失人力與工時，間接更使形象與客戶信心降低。
	職業安全與健康		●			●	●	●	
治理	財務績效	●	●	●	●		●	●	+ 正向 落實營運方針管理，促進企業穩健發展，並挹注人才發展與留任所需資源，保障利害關係人權益。 善盡公司治理，建立誠信商業關係，穩固市場地位。 積極遵循營運據點與產品銷售法規，提升產品進入市場效率。 鑑別風險並預先提出管理方針，降低風險帶來衝擊並尋找機會。 保護公司資訊資產，同時保障客戶資訊，提升企業價值與客戶信賴。 提供產品品質，保障用戶安全，創造用戶滿意度。 - 負向 經營績效不彰，削弱薪酬與人才留任能力，並降低股東 / 投資人及相關利害關係人信心。 違反誠信與商業道德行為，減損利害關係人信任。 違法遭裁罰將帶來財務負面衝擊，並對商譽造成損害。 未落實風險管控，導致營運、供應鏈、市場等風險提升。 若無善盡資訊安全保護，可能造成商業資訊與客戶隱私外洩，面臨相關賠償。 疏於產品原料與機構安全管控，導致面臨相關裁罰，並失去客戶信心。
	公司治理與誠信經營		●		●			●	
	法規遵循		●		●			●	
	風險與危機管理	●	●	●	●			●	
	資訊安全		●	●	●	●		●	
	產品品質與安全	●	●	●	●	●		●	

3.4 重大主題管理

環境面相

主題	氣候變遷調適與減緩	永續供應鏈管理	創新與研發
揭露準則	GRI 302 能源、GRI 305 排放	GRI 308 供應商環境評估、GRI 414 供應商社會評估、SASB TC-ES-440a.1 材料取得	GRI 302-5 降低產品和服務的能源需求
SDGs 對應	 	   	  
承諾與目標	近期目標 (2026 年)	近期目標 (2026 年)	近期目標 (2026 年)
	- 全營運範圍落實溫室氣體盤查，母公司取得驗證。 - 逐步導入 IFRS S1 S2 框架，並向董事會報告氣候相關風險與機會辨識結果及財務影響評估。 - 越南製造中心太陽能系統建置及台灣廠導入再生能源。 - 展開工廠節能計畫，設定年度總減碳效益目標。	- 新供應商《環保及社會責任承諾書》簽署率 100%。 - 責任礦產調查回收率 95% 以上。 - 安全庫存 1 個月以上，交期回覆率 95% 以上。 - 在地採購料件涵蓋率年成長目標維持於 3% 以上。 - 每月評鑑完成率與矯正方案完成率達 100%。	- 研發階段產品待機功耗 ≤ 7 W。 - 新品包材 100% 採可回收材，並結合物料計算碳排放。 - 共用組件與完整回收指南，確保產品易於回收。 - 透過 AI 進行節能優化，提供產品功耗數據。
管理辦法與執行摘要	長期目標 (2030 年)	長期目標 (2030 年)	長期目標 (2030 年)
	- 再生能源使用達 50%。 - 溫室氣體減量達 42%。	維持上述目標外，責任礦產調查回收率提升至 98% 以上。	- 自 2026 起研發新品，待機功率每年降低 0.5W。於 2030 達成待機功率 5W。 - 關鍵模組 (CPU、電源管理、高速介面) 能效提升 15~30%、系統 idle power 降低 20%。 - 推動外殼材料可回收化與 PCR 材料導入、優化結構設計以減少材料使用量並降低整體碳排。
回應管道	管理辦法與執行摘要	管理辦法與執行摘要	管理辦法與執行摘要
	- 本公司依循 ISO 14064 建立《溫室氣體管理辦法》，及依循 ISO 50001 建立《能源管理辦法》。 - 每年度溫室氣體盤查與驗證，追蹤溫室氣體排放量，並輔以能源管理鑑別重大能源消耗與管理。 - 台灣廠簽訂再生能源購電合約導入再生能源；越南製造中心亦規畫建置太陽能發電系統，循序達成本公司再生能源目標。	- 新進供應商必須簽署《環保及社會責任承諾書》，另依「責任礦產倡議」標準，確保無使用衝突礦產，並確保合作的冶煉／精煉商符合「負責任礦產保證流程」標準。 - 建立安全庫存與交期管理機制，降低供應中斷風險；同時透過在地採購策略，縮短供應距離、降低運輸相關環境衝擊。 - 建立供應商評鑑制度，定期執行供應商績效評估，並針對評鑑結果要求提出改善方案與追蹤機制，確保落實執行。	2026 年產品 ErP 認證以 7W 新規範送件認證。 - 研發階段管理 (R&D Process) 【設計初審】：於專案啟動時，定義該產品的「能源預算」。 【電路設計】：優先採用 GaN/SiC 高效能元件，並要求電源供應器在輕載與空載狀態下符合國際最新能源規範。 - 於設計審查 (Design Review) 階段檢視材料選用與結構設計，確保產品符合環保與減碳目標。
回應管道	回應管道	回應管道	回應管道
	- 本公司台灣廠區連續三年取得 ISO 14064 第三方查驗聲明，並且將排放資訊揭露於公開資訊觀測站。 - 每年度編制與發行《永續報告書》及《氣候相關財務揭露報告》，以上報告書皆於本公司 ESG 官網公開揭露。	公司官方聯絡信箱，提供供應商與利害關係人針對環境、永續供應鏈及相關管理議題提出意見與建議，相關事項將由負責單位依內部作業流程進行處理與回覆。	- 設計審查會議與跨部門溝通機制蒐集相關意見。 - 研發各階段實施技術問題回報。

社會面相

主題	人權與多元平等	職業安全與健康
揭露準則	GRI 2-7 員工、GRI 2-8 非員工的工作者、GRI 405 員工多元化與平等機會、GRI 406 不歧視、 GRI 408 童工、GRI 409 強迫或強制勞動	GRI 403 職業安全衛生
SDGs 對應	   	 
承諾與目標	近期目標 (2026 年) ● 新進同仁誠信、人權及員工管理守則訓練達成率 100%。 ● 年度多元文化共融訓練、性騷擾及不法侵害防制課程之員工涵蓋率達成 100%。 ● 完善學習系統與產學合作機制，核心課程出席率 90% 以上。 ● 健全溝通管道與申訴機制，重大申訴案件控制於 5 件以下。 ● 越南廠區每季至少辦理一次企業社會責任相關訓練。 ● 鼓勵員工參與志工與在地社會關懷活動，提升社會影響力。 長期目標 (2030 年) ● 員工意見調查，填答率達 80% 以上。 ● 建立工作樂活、友善職場及具競爭力的福利，吸引與留任人才。	近期目標 (2026 年) ● 取得「安心場所」認證。 ● 執行職安衛認知推廣活動，提升全員安全意識。 ● 越南廠區辦理員工健康檢查與大型體育活動，落實同仁健康管理與身心平衡。 長期目標 (2030 年) ● 0 件職業災害。 ● 0 件職業病。
管理辦法與執行摘要	● 制定《多元、平等與共融 (DEI) 宣言》，據此落實本公司《反懲戒、強迫勞動、囚工管理辦法》、《反歧視管理辦法》、《禁用童工與誤用補救管理辦法》，承諾提供人權保障與和諧的工作環境。 ● 執行年度人權盡職調查涵蓋供應鏈。	● 遵守各營運據點職業安全衛生法規。 ● 依循本公司《職業安全衛生管理手冊》落實職安風險鑑別、溝通、管理、目標方案、績效測量與程序審查。 ● 於採購管理作業程序增加安全事項管理。 ● 台灣廠與越南製造中心皆取得 ISO 45001 第三方驗證。
回應管道	● 集體性溝通機制，如定期勞資會議。 ● 設置「申訴專線」與「申訴信箱」個人申訴管道。 ● 成立「性騷擾申訴信箱」提供全球各據點員工進行檢舉與申訴，為保護檢舉者，本公司承諾維持匿名性，禁止報復行為。	● 每季召開職業安全衛生委員會。 ● 每季發行職業安全衛生季報。 ● 不定期於內部系統宣達職業安全衛生相關知識。

治理面相

主題	財務績效	公司治理與誠信	風險與危機管理
揭露準則	GRI 201 經濟績效、GRI 207 稅務	GRI 2-15 利益衝突、GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、GRI 205 反貪腐、GRI 206 反競爭	GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、GRI 2-13 衝擊管理的負責人、GRI 2-25 補救負面衝擊的程序、GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制
SDGs 對應	 	  	  
承諾與目標	近期目標 (2026 年) ● 年度財務表現達成董事會通過之財務目標。 ● 年度流動比率維持於 150% 以上，負債比率控制於 60% 以下。 ● 年度研發費用支出占總營收比重維持於 5% 以上。 長期目標 (2030 年) ● 確保公司長期經營優勢。 ● 重視利害關係人權益。	近期目標 (2026 年) ● 設置具獨立性之檢舉管道，並增加董事會或其功能性委員會負責監督機制。 ● 每年至少一次向董事會報告檢舉案件受理、處理情形及誠信經營推動成果。 ● 新進員工誠信經營及員工管理守則教育訓練達成率 100%。 ● 每年至少一次對關鍵職位誠信經營或防制內線交易之訓練。 ● 股東常會 100% 提供線上直播，並於議事錄揭露股東提問及公司回覆之重要內容。 ● 制定提升企業價值之具體措施並提報董事會通過。 長期目標 (2030 年) ● 0 件貪腐與競爭行為。 ● 年度法遵與內部稽核執行情形董事會報告。	近期目標 (2026 年) ● 由董事會或其功能性委員會督導營運韌性與風險管理，相關政策與程序經董事會通過。 ● 至少一年一次向董事會報告重大風險評估結果及營運韌性強化措施。 ● 每年執行 1 次持續營運計畫修正檢討與危機應變演練。 長期目標 (2030 年) ● 全面深化治理：透過大數據建構自動化預警系統，將風險管理從「事後應變」轉型為主動的「事前預測」。 ● 深植韌性文化：將 ESG 永續思維與風險評估全面融入企業決策 DNA，建構足以抵禦極端波動的營運韌性。
	管理辦法與執行摘要 ● 《公司治理實務守則》。 ● 2025 年度淨利較去年增加新台幣 219,338 仟元。 ● 2025 年度研究發展投入經費較去年增加新台幣 49,315 仟元。 ● 年度流動比率為 168%，負債比率為 36%。	管理辦法與執行摘要 ● 《公司治理實務守則》、《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》、《誠信經營守則》。 ● 第十二屆公司治理評鑑上市公司組保持 21%~35% 的排名；並於上市公司市值 50~100 億組別中獲得 6%~10% 的肯定。 ● 董事會董事出席率 97.14%。 ● 無違反及接獲違反誠信經營案件。	管理辦法與執行摘要 ● 《風險管理政策與程序》 ● 2025 年度以「營運、策略、財務、環境」四大面向鑑別出 11 項重大風險，並將防護因應策略落實於日常營運，並滾動式修正主題及對策，應對外在環境變化。 ● BCP- 持續營運計畫等風險意識內化至員工績效及培訓中，以確保公司持續穩健的營運及成長。
回應管道	● 股東會 ● 法人說明會 ● 公司財務報告及年報 ● 公開資訊觀測站 ● 企業網站	● 重大訊息公告 ● 年報 ● 永續報告書	● 每年呈報審計委員會及董事會。 ● 將重大風險之「類別」、「衝擊」及「因應」揭露於永續報告書。

治理面相

主題

產品品質與安全

資訊安全

揭露準則

GRI 416 顧客健康與安全、GRI 417 行銷與標示

GRI 418 顧客隱私

SDGs 對應



承諾與目標

近期目標 (2026 年)

- 越南廠完成 ISO14064 第三方查證。
- 核心客戶評比達標，一般客戶滿意度達 85 分以上。
- 法規更新與 BOM 比對 100% 同步，年度重大產品不合規 0 件。
- 產品標示與行銷資訊符合法規要求，確保資訊正確與透明。

長期目標 (2030 年)

- 維持 WEEE、RoHS、REACH 等國際環境標準聲明或驗證報告達成率 100%，且重大產品安全性不符合案件維持 0 件。
- 產品碳足跡透明化：關鍵產品線 100% 完成 ISO 14067 產品碳足跡盤查，並取得第三方查驗證明書。
- 數位化管理升級：供應鏈有害物質管理系統 (GP System) 100% 自動化對接，達成供應商物質成分宣告 (MCD) 即時審核與物料清單 (BOM) 動態追蹤。

管理辦法與執行摘要

- 落實《有害物質和材料管理規範》，將品質安全意識延伸至越南製造中心，確保異地生產品質一致性。
- 2025 年度物質成分宣告審核件數：達 3,851 件，確保所有零組件皆符合有害物質限制要求。
- 2025 年度產品宣告件數：達 42 件，包含符合性聲明 (DoC) 與環保準則符合性說明。

回應管道

- 產品標示：於產品外盒、使用者手冊及電子說明書中清楚標示能效等級、回收標誌及安全操作指南。
- 環保合規證明：隨貨提供 WEEE、RoHS、REACH 等證明文件。

近期目標 (2026 年)

- 至少一年一次向董事會報告資安治理與重大風險。
- 資安風險評級 ≤15%，軟體授權與帳號管理抽查不合格 ≤3 件。
- 核心系統妥善率 ≥99.8%，災備復原時間 ≤16 小時。
- 全員每年至少 1 次資安訓練，每月 3 次社交工程演練。
- 完成自動化威脅活動監控平台建置。

長期目標 (2030 年)

- 核心系統妥善率 ≥99.9%，災備復原時間 ≤4 小時。
- 強化資安事件緊急應變小組組織、技能與實務經驗。
- 參與國內、外資安組織，分享資安情資與預警聯防應變。
- 取得 ISO/IEC27001:2022 資訊安全管理系統第三方認證。
- 設置多種防毒、防火牆、端點防護、加密、備份還原、監控告警、追蹤管理軟、硬體設施，以自動化管理日常資訊安全作業。
- 實施員工資訊安全教育訓練、社交工程演練、災備還原演練，以提升員工資安威脅意識與應變能力。
- 協同台灣電腦網路危機處理暨協調中心、科學園區資安資訊分享與分析中心等資安組織，分享資安情資與預警聯防應變。

- 官網聯絡管道，提供各利害關係人進行溝通。

治理面相

主題

法規遵循

揭露準則

GRI 2-27 法規遵循

SDGs 對應



近期目標 (2026 年)

- 產品合規審查及標示法遵符合率 100%。
- 納入高風險供應商法遵管理，確保法遵文件提交率 100%。
- 制度化管理禁用物質、貿易與關務等高風險領域，年度法遵符合率 100%。
- 法規變動影響評估完成率 100%。
- 年度重大法遵不符合事項發生件數 0 件。
- 每年至少一次辦理法遵教育訓練與內部宣導。

承諾與目標

長期目標 (2030 年)

- 落實全球法遵，確保國際永續、出口管制及人權規範符合率 100%。
- 強化供應商管理，逐年提升關鍵供應商年度稽核覆蓋率。
- 完善智財保護，確保智慧財產侵權案件 0 件。
- 追蹤重大修法，確保內部作業規範同步更新達標率 100%。
- 控管營運風險，維持全球重大違法與裁罰案件 0 件。
- 落實教育訓練，確保全體員工法遵與誠信課程完訓率 100%。

管理辦法與
執行摘要

為確保營運符合產業法規並降低法律風險，本公司訂定《法令規章遵循管理辦法》。各權責部門需定期收集辨識適用法令，填寫評估表進行符合性評估。若現狀不符，須提出改善對策、撰寫改善報告，經法務單位與總經理核准後執行。

114 年度的執行成效上，法遵執行單位於 6 月發放評估檢查表，督導各單位進行自我檢查並於 9 月底前完成缺失改善；亮點包含擴大適用範圍；建立「重大修法草案監控與提醒」機制；積極落實法治教育訓練。本年度公司並無重大違法、裁罰或主管機關糾正案件，法遵體系運作良好。

回應管道

本公司設有明確的法遵內部通報與回應管道：各部門辦理符合性評估遇困難可向法務單位諮詢；法規新增、修改或廢止時即時通告相關部門。並建立「重大修法草案監控與提醒」機制，法務單位定期彙整通報修法資訊、次月辦理提醒追蹤。每年檢查各部門法遵狀況時與權責主管溝通，必要時向總經理報告，並每年向董事會完整報告，確保法遵管道暢通。



4 公司治理

- 4.1 治理結構
- 4.2 公司治理與誠信
- 4.3 風險與危機管理
- 4.4 資訊安全管理
- 4.5 客戶關係管理
- 4.6 法規遵循

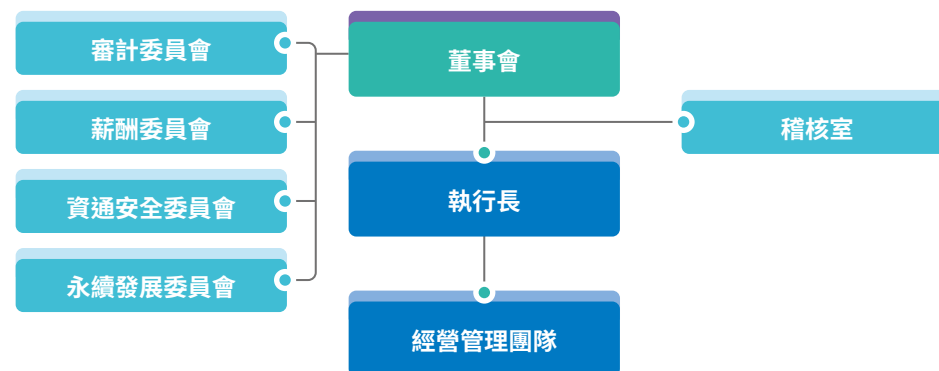
4.1 治理結構

建漢董事會為公司最高治理單位，職責包括監督正當經營與財務透明，核定高階經理人之任免與報酬，並指導經營團隊營運策略；在永續治理上，董事會為經濟、環境和社會主題之衝擊管理最高決策與監管單位，於決議重要事項時，將相關衝擊、風險與機會及利害關係人意見一併納入考量。利害關係人議合詳情請見本報告第三章。

本公司董事會目前為第十一屆，由李廣益擔任董事長，並兼任執行長，使本公司具備有力及一貫之領導，更有效率地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性，董事長須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。詳細治理結構資訊請參閱本公司 [2025 年報第 3 頁](#)。

董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「資通安全委員會」及「永續發展委員會」等四個功能性委員會，協助董事會進行監督之職責，並每年至少一次向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。

管理階層亦定期將本公司重要報告及資訊提供予董事，並針對任何關鍵重大事件進行溝通。於報告期間，關鍵重大事件的詳細資訊請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。



委員會	組成	主要職責	運作情形
審計委員會	由全體獨立董事組成，委員會獨立董事之任期為 3 年，連選得連任。目前共有 4 席委員。	每季定期於董事會前召開會議，檢視公司內控制度之執行和重大財務業務行為，並與簽證會計師進行溝通及交流，以確實監督公司運作及風險管控，藉由委員的專業分工及獨立立場，協助董事會執行其監督之責，增加公司財務的可靠性及公信力。	2025 年共開會 5 次 平均出席率達 95%
薪資報酬委員會	由 4 位委員組成，皆為獨立董事。委員會得請董事、內部稽核人員、會計師、法律顧問或其他人員列席會議並提供相關必要之資訊。	1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	2025 年共開會 4 次 平均出席率達 93.75%
資通安全委員會	由 3 位委員組成，其中 2 位為獨立董事與 1 位資通安全專業人員。	1. 審查資通安全管理政策、擬訂資通安全管理架構及組織功能，定期檢視公司整體資通安全管理機制之發展、建置及執行結果。 2. 審查新業務之資通安全管理機制。 3. 審查年度資通安全推動計畫。 4. 核備重大資通安全事故損失之檢討與因應措施。 5. 審查主管機關、董事會及各項資通安全政策中另有規範或要求需呈報董事會之事項。	2025 年共開會 1 次 平均出席率達 100.00%
永續發展委員會	由 3 名委員組成，包括 2 名董事與 1 名獨立董事。	1. 制定、推動及強化公司永續發展政策年度計畫策略等。 2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形成效。 3. 督導永續資訊揭露事項並審議報告書。 4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議相關工作之執行。	於 2025 年 11 月 11 日經董事會通過設置。並於 2026 年度第一季舉行本公司第一屆永續發展委員會會議。

● 董事會提名及遴選

建漢董事選舉依《公司法》第 192 條之 1 採候選人提名制度，並遵守本公司《公司治理實務守則》，提名與遴選將多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景、產業經歷及財務、法律、風險管理、永續等能力，使董事具備行使其職權所需之知識、技能及素養，並對經濟、環境和社會議題具治理能力。為維護獨立性，亦依《公司法》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》設置獨立董事。

● 董事會提名及遴選運作

為強化公司治理與董事會結構健全，全體董事及獨立董事候選人均經董事會資格審查，評估學經歷、專業背景、誠信度與多元性，確保提名與選任程序透明，經董事會決議後送請股東會選任。現任董事會成員共 7 席，含 4 席獨立董事(占比 57%)及 4 席女性董事(占比 57%)，符合金管會任一性別董事皆高於三分之一之要求。董事成員具律師、大專院校講師及專業經理人，成員組成專業且多元，董事兼任本公司職務之占比約 42.9%、獨立董事半數以上連續任期不超過三屆、董事與獨立董事皆為 51 歲(含)以上。詳細治理結構與組成資訊，請參閱本公司 **2025 年報第 3 頁**。

● 利益迴避

建漢依《公司法》第 206 條及董事會議事規則第 14 條規範利益衝突：董事對會議事項與自身或所代表法人有利害關係時，應說明其重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或具有控制從屬關係之公司有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係；相關姓名、迴避情形均應載明於會議記錄。詳細利益迴避請參閱本公司 **2025 年報第 15 頁**。

● 董事績效評估

建漢依《公司治理實務守則》訂定董事會績效評估辦法，納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，每年年度結束時就「整體董事會」、「個別董事成員」及「各功能性委員會」執行績效評估，評估期間為當年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止，且至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。內部及外部績效評估結果應於次一年度第一季結束前完成。

2025 年董事會及功能委員會績效自評結果皆為「超越標準」，已於 2026 年 3 月 5 日提報董事會績效評估結果；並已於 2025 年委請外部獨立機構台灣誠正經營學會，完成外部董事會績效評估。董事會績效評估結果將作為持續提升董事會職能及提名續任下屆董事時之參考依據。詳細董事會績效評估結果，請參閱本公司 **2025 年報第 16 頁**。

4.2 公司治理與誠信

● 誠信經營

建漢秉持誠信經營、廉潔自律的核心價值，落實良好公司治理與企業倫理，嚴格遵守國內外有關反貪腐、反賄賂、反詐欺、反壟斷、公平交易等相關法令，並對不當行為採取零容忍政策，建立誠信透明的經營文化，制定並落實《誠信經營守則》、《董事及經理人道德行為準則》及《檢舉制度管理辦法》。

人力資源部門負責誠信經營作業，除修訂相關規章辦法、舉辦教育訓練及定期提示風險事項外，並成立誠信調查室，執行盡職調查、教育訓練及舉報案件調查等事項，由董事長進行相關事務最後核決；人力資源部門定期(每年至少一次)向董事會報告其執行情形，2025 年度於 11 月 11 日第四季董事會進行報告。

● 反貪腐

建漢對於貪腐與賄賂採取零容忍政策，制定《反貪腐、反賄賂管理辦法》，規範公司董事、高階主管、員工及實質控制者於執行業務時，不得提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，亦不得透過政黨捐獻、慈善贊助或禮品款待進行變相行賄。本辦法適用於建漢及其子公司，涵蓋所有董事、經理人、員工、受任人及合作夥伴。2025 年風險辨識結果未有高風險項目、亦未發現貪腐事件。

● 反競爭、反托拉斯與壟斷行為

建漢依《反詐欺、反競爭管理辦法》建立反托拉斯與公平競爭內部控管制度，明訂不得從事聯合定價、市場分配、濫用市場優勢、操控轉售價格或其他違反公平交易法之行為。適用對象為建漢科技及其子公司全體人員與實質控制者，以維持公平透明之競爭環境。2025 年未有違反反競爭、反托拉斯和壟斷行為事件。

● 誠信管理機制

建漢設有內部教育訓練計畫與風險評估制度，內容包括：

- ✦ 每年辦理反貪腐教育訓練，納入在職與新進員工訓練計畫。
- ✦ 訓練內容涵蓋反貪腐政策、法律責任、風險識別與案例說明。
- ✦ 明訂聯合行為、掠奪性定價、搭售、獨家交易限制、拒絕交易等違規情境與風險。
- ✦ 訓練教材置於內部教育訓練網站。
- ✦ 建立違規通報與寬恕舉報機制，明訂禁止報復及舉報人保護。
- ✦ 若涉違反《公平交易法》者，除依法追責外，將依公司獎懲制度處分。

● 訓練與溝通

地區	課程對象	溝通		訓練	
		人次	涵蓋比例	人次	涵蓋比例
治理階層		3	100%	3	100%
台灣	管理職	42	100%	42	100%
	非管理職	230	100%	230	100%
越南製造中心	管理職	5	1%	25	5%
	非管理職	35	6%	57	10%

● 盡職調查

建漢員工入職時皆須簽署《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》，明確界定員工於職務期間與離職後應遵守之廉潔從業行為、智慧財產保護責任與保密義務，以防止商業機密與知識資產遭濫用或洩露。

供應鏈管理方面，本公司要求供應商與合作夥伴簽署「廠商承諾書」，亦導入《供應商反貪腐檢核表》作為合作前必要之審查機制，評估其反貪腐政策與執行情形，並進行定期追蹤與改善，確保供應鏈全體遵循誠信經營原則。

本公司導入 RBA 行為準則精神，並制定《供應商行為準則》(CoC)。涵蓋八大面向：道德規範、勞工與人權、健康與安全、環境、管理系統、負責任的礦物採購、反貪腐以及反奴隸與人口販運政策，由董事長簽署推動，並由公司永續發展辦公室負責定期監督與內部稽核，以確保制度有效落實。

本公司除將《供應商行為準則》作為合作前提條件之一，亦積極邀請供應鏈夥伴共同承諾遵守該準則。截至 2025 年止，所有現行合作供應商已 100% 簽署並回覆《供應商行為準則》承諾書，代表建漢與供應商共同肩負企業責任，攜手實踐道德、永續與透明的營運文化。

● 申訴與建議

建漢執行長室為申訴檢舉之專責單位，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查，並每年至少一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。

對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時透過說明宣導措施(如：教育訓練、公司內部電子郵件宣導、線上測驗)，提升員工認知並預防類似案件再次發生。2025 年度本公司未違反誠信道德及商業責任之任何法律事件。

● 申訴與建議管理機制

任何違反誠信經營或商業道德行為之情事，內 / 外部利害關係人可透過 Email 信箱、官網之利害關係人專區，向專責單位反映並提出意見。

申訴內容除「道德行為準則」或「誠信經營守則」外，如其他與本公司公務有關者亦可進行申訴。

Step 1

接獲檢舉

專責單位接獲檢舉，依檢舉案件之利害關係，分派案件給予調查人。

Step 2

成立調查

普通案件於一個月內結案，必要時得延長一個月以進行調查。

Step 3

回應

因本公司採匿名舉報機制，如檢舉人提供聯繫方式，將向檢舉人進行回應。

Step 4

懲處與防止

經查證屬實，依據相關法令或本公司辦法進行辦理，並依情節執行防範計畫。



申訴專用信箱

report@cybertan.com.tw

4.3 風險與危機管理

建漢建立全面風險管理機制，檢視內外部營運環境及議題變化、分析營運衝擊，每年度持續鑑別相關風險及機會，加強營運有效性及韌性，保障利害關係人權益。董事會指派執行長室負責管理衝擊，由各單位主管依據所管理之業務範疇，透過「風險評估和機會行動表」評估所面臨的內外部環境風險與機會，並依循永續經營目標及重大性原則，遵守相關法令及辦法，維持積極主動之全面風險管理機制，以實現企業永續經營承諾。

● 風險管理組織



董事會

為本公司風險管理之最高決策單位，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控。



審計委員會

為協助董事會執行其風險管理職責，下設風險管理執行小組，並置召集人一人。風險管理執行小組進行公司營運風險與新興風險的綜合評估，且至少一年一次向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形。



風險管理執行小組

由各單位最高主管擔任風險管理成員，確保營運單位確實落實風險管理制度，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員，負責落實執行風險管理程序，並至少一年一次向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形。

● 風險管理程序

Step 1

風險鑑別

依各單位業務範疇面臨的內外部風險與機會進行鑑別與紀錄。

Step 2

風險評估

依風險情境應逐項分析其嚴重程度 (S: Severity)、發生頻率 (O: Occurrence) 及可被測得程度 (D: Detection)。

以上 SOD 指標相乘得到風險級分，藉此風險級分判斷不確定性問題對預期結果的影響及權重，以決定優先修正順序。

Step 3

風險判定

依風險程度分為 4 項風險等級：

- **高度風險**：不可接受風險應採取風險控制措施
- **中度風險**：須評估後採取適當控制措施
- **低度風險**：依據程序書執行日常管理或採取風險控制措施
- **可忽略風險**：依據程序書作日常管理即可

Step 4

對應措施

依據鑑別出的風險提出最適之對應措施，包含但不限於以下方式：避免風險、減低發生機率、減低影響與衝擊、風險轉嫁、保有風險。

Step 5

風險控制措施有效性

對所鑑別之風險與管理對應措施進行後續追蹤評估與總體評估。

- **後續評估**：各單位主管得不定期審查風險報告之內容，因應利害關係人或內外環境的議題、異常或客訴事件分析等評估該風險是否下降。
- **總體評估**：風險評估之相關資料應於每年管理審查會議提出審查之。

● 年度風險鑑別與管理

營運風險	
風險衝擊	因應策略
經濟景氣變化	● 審慎調漲價格、提升自動化能力、提高產品價格競爭力。
市場產品競爭	● 優先掌握市場脈動，滿足客戶需求，提升滿意度。 ● 規劃新產品時，進行風險管理計畫，確保新產品開發時即時管理風險。
客戶關係	● 掌握市場趨勢，了解客戶需求，提前布局新產品與核心技術的開發。 ● 投入相關技術研發，增加研發的能量與投資。
供應鏈風險	● 建立永續供應鏈夥伴關係、原料價格風險管理機制及安全庫存。 ● 審慎評估並積極開發新料源，避免遭少數供應商壟斷。 ● 藉由商情蒐集或市調，了解市場狀況並提前因應。
法規遵循	● 定期鑑別掌握國際環境、產品、社會、勞工等相關法規，縮短因應準備期。
人力資源風險	● 有效的人力管理機制，導入績效評估程序。 ● 強化人才招募、教育訓練管道。
資訊安全風險	● 2024 年 11 月 13 日成立「資通安全委員會」。 ● 提升員工的資訊安全意識與專業知識。 ● 強化資訊安全管理，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。 ● 取得 ISO/IEC 27001:2022 國際標準驗證 (有效期間 2025/11/13~2028/11/12)。

策略風險	
風險衝擊	因應策略
地緣政治	● 因應地緣政治風險，完成東南亞新生產據點的布局。 ● 制定持續營運計畫 (BCP)，因應供應鏈或生產中斷等情境，並透過定期演練持續檢討與優化，確保危機管理與應變機制融入日常營運。 ● 評估產生地緣政治風險的市場，制定對應策略。

財務風險	
風險衝擊	因應策略
匯率變動	● 本公司外銷比例高，為降低匯兌風險，隨時掌握市場資訊及匯率走勢，評估外匯部位的風險，適時採取避險作業，降低對營運的不利影響。

環境風險	
風險衝擊	因應策略
低碳產品與服務需求	● 落實產品全生命週期的實質環保行動。 ● 以量化數據與第三方驗證進行透明溝通。 ● 將永續理念納入品牌核心與長期經營策略。 ● 透過真實案例與消費者參與機制建立信任，形塑一致且可信的綠色企業形象。
減碳與再生能源	● 辨識氣候變遷風險及機會，進行風險減緩措施，評估營運衝擊及財務影響。 ● 訂定減碳目標與策略，啟動碳排放管理。

4.4 資訊安全管理

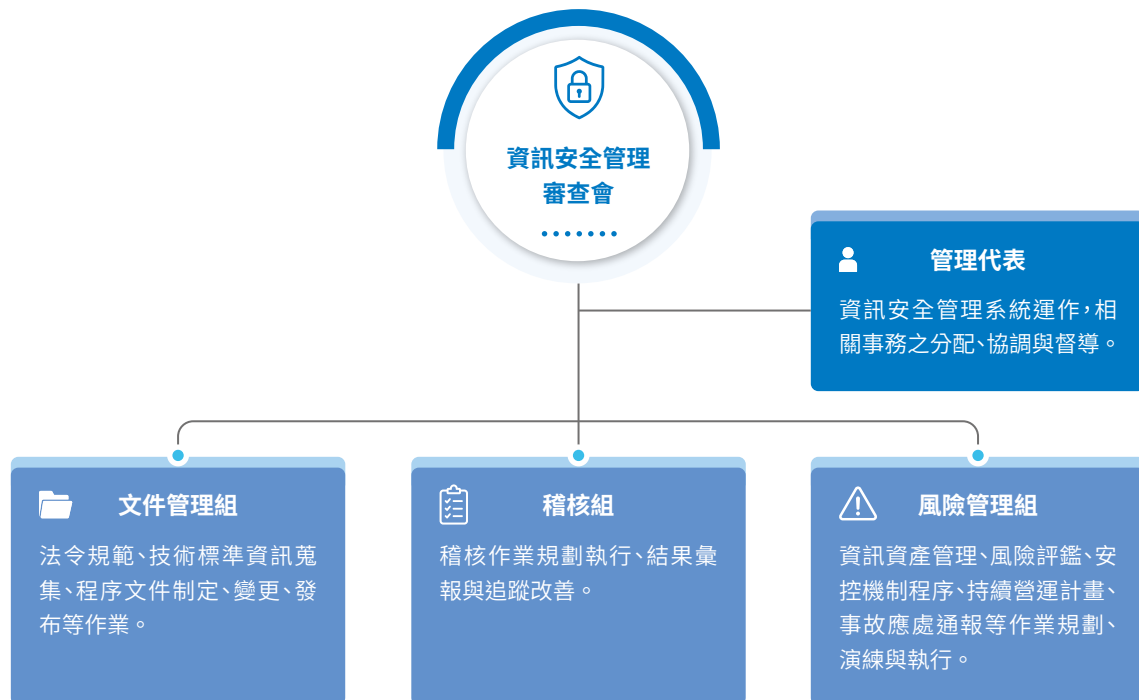
■ 資訊安全政策

建漢為保障公司持續營運與客戶資訊安全，訂定資訊安全政策：

- ✦ 保護資訊系統避免受到未經授權的存取。
- ✦ 防護未經授權的修改以保護資料完整性。
- ✦ 確保經授權之使用者能安全且穩定存取資訊。
- ✦ 確保程序符合法規要求並持續有效性驗證。

■ 資訊安全管理審查會

建漢設有「資訊安全管理審查會」，由總經理擔任召集人，資安主管擔任管理代表，下轄風險管理組、文件管理組、稽核組等，專責推動資訊安全政策及文件訂定發布、風險識別評鑑、應變演練及審查稽核，確認資安管理系統運作有效。



■ 資訊安全系統

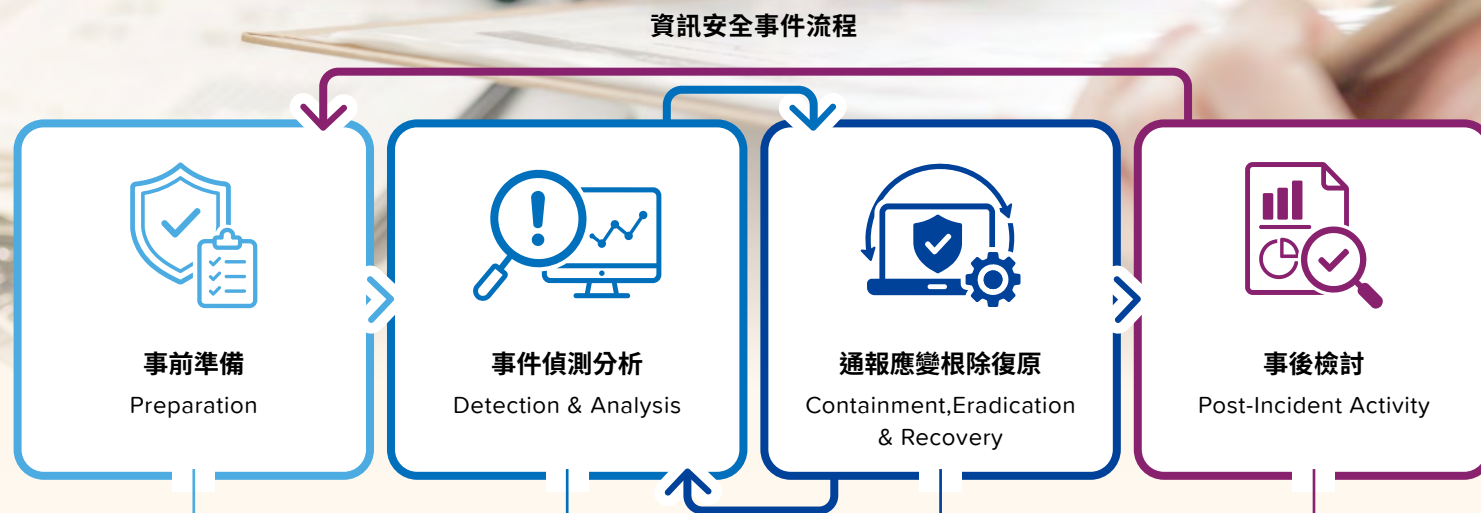
為維護資料的「機密性、完整性、可用性」，本公司遵循 ISO 27001 管理系統完成資訊安全資產盤點，涵蓋硬體（伺服器、網路設備）、軟體（系統、應用程式）、資料（機敏文件、資料庫）、人員、紙本文件等，並建立資訊資產清冊，詳列記錄資產名稱、類別、管理者、存放位置，並根據機密性 (C)、完整性 (I)、可用性 (A) 評估各項資產價值決定保護等級，同時評估資產潛在威脅及現有控制措施的有效性，對資產可能威脅及自身弱點識別出主要風險為核心系統軟、硬體與關鍵技術人力。

本公司已建立存取控管、加密技術、資料備份、教育訓練、委外管理及稽核等管理機制程序：

資訊帳號管理	確保資訊帳號之完整性、機密性及可用性。
資訊服務管理	資訊系統、網域及電子郵件帳號申請與管理規定。
資訊設備安全控制	資訊部門人員每日檢視機房設備運作，查看系統日誌紀錄，確保伺服器與網路設備運作正常。
電腦機房安全控制	機房門禁系統管制，進出入授權登記，不斷電系統管理。
合法軟體版權管制	合法軟體授權安裝與管制。
電腦病毒防治	部署防毒軟體，避免電腦遭病毒攻擊與感染。
備份作業	執行日備份、週備份，落實備份作業與紀錄。
災害復原	擬定災難回復重建計畫並演練與檢討執行結果。



台灣廠與越南製造中心 皆取得 ISO 27001 第三方驗證



- 制定資安政策、計畫與程序。
- 建立資安應變小組(CSIRT)，配置工具並進行定期演練(如：社交工程、網路攻防演練)。
- 透過IDS、防火牆、日誌分析或外部通報發現潛在安全事件。
- 確認事件真實性、評估影響範圍及危害等級。
- 通報：按等級於知悉事件後時限內進行內、外部通道。
- 隔離：立即斷網、關機或限制權限，防止攻擊擴散。
- 保存跡證：備份受害系統映像檔、Log紀錄，以利後續鑑識。
- 根除：找出根因(漏洞、惡意軟體)，進行修補或清除惡意程式。
- 復原：將系統切換至備援系統，或使用乾淨備份還原重建系統。
- 測試：在恢復正式上線前，確認系統安全性。
- 調查報告：按等級在事件處理時限內提出調查報告與改善建議。
- 改善措施：優化資安管理、技術與人力配置，避免事件再發生。

資訊安全控管執行

資訊安全目標	2025 績效	2026 目標
資安風險評級 (Company Risk Score)	16%	≤ 15%
核心資訊系統妥善率 (Availability)	100%	≥ 99.8%
核心資訊系統災備還原時間 (RTO)	6.5 小時	≤ 16 小時
核心資訊系統災備回復點 (RPO)	19 小時	≤ 24 小時
軟體安裝作業抽查不合規數	0	≤ 3 件
存取帳號作業抽查不合規數	0	≤ 3 件
侵犯客戶隱私或遺失客戶資料	0	0 件

年度資訊安全訓練

資訊安全主要活動	2025 年
資訊人員資訊安全技能專業訓練	114 人時
資訊安全證照	38 筆
全員社交工程演練	33 次
全員資訊安全、個人資料保護教育訓練	192 人時

2025 年度資訊安全專業訓練

台灣廠區共 13 位員工取得

ISO 27001 資訊安全系統 ARES 專業訓練證明



越南製造中心共 25 位員工取得

ISO 27001 資訊安全系統 BSI 專業訓練證明



4.5 客戶關係管理

建漢注重客戶需求及產業趨勢，提供高品質產品與服務。本公司秉持「客戶即夥伴」理念，視客戶競爭力為公司競爭力核心，與客戶共同成長；並透過品質管理、提升良率、降低原料廢棄及完善售後服務，提供最佳解決方案。同時強化客戶隱私與資料安全，建立客戶回應管道與滿意度調查，創造信任與雙方價值。

客戶管理政策

- ✦ 承諾保護客戶隱私，確保客戶數據安全性和保密性。
- ✦ 透明度原則，確保客戶對公司的產品、定價和政策有清晰的了解。
- ✦ 即時溝通與回應客戶需求，滿足客戶需求，達到有效溝通。
- ✦ 建立客戶投訴處理程序，確保快速解決和妥善處理客戶的回應。
- ✦ 每季蒐集客戶滿意度回饋，持續優化產品和服務。
- ✦ 客戶退换货及保固政策，創造良好客戶體驗。

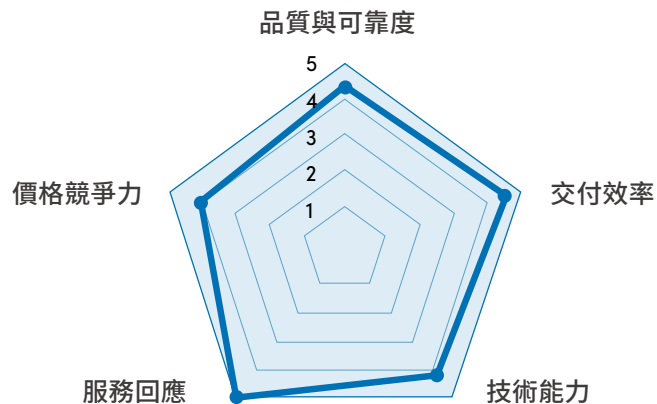
客戶滿意度調查

建漢於營運日常中與客戶進行溝通，各事業與製造單位為不同客戶建立溝通窗口，依客戶或專案需求舉行每週、每月、每季定期會議，確認產品進度與客戶需求，深化合作與信任關係。

本公司主動進行客戶滿意度調查，指標含品質與可靠度、交付效率、技術能力、服務回應及價格競爭力等五大構面。依顧客回饋擬定改善計畫，並將客戶滿意度列入績效管理，持續追蹤達成目標。

2025 年度調查結果平均總分 90.2 分，且客戶對建漢各方面指標都給予超過 4 分的肯定，服務回應層面各指標皆獲得全體客戶滿分 5 分肯定。顯示本公司對於客戶服務的重視，以及對於客戶服務的效率獲得客戶肯定。

2025 年度客戶滿意度 QBR 調查



● 客戶評分亮點

除建漢主動調查之 QBR，建漢於客戶主動評價中，亦取得諸多肯定。

分數	8.6 / 10	8.2 / 10
面向	產品與服務交付	品質管理 (包含：製程、改善方案、客戶服務、CSR 評估)

● 客戶滿意度目標

建漢積極落實每半年主動進行 QBR 調查，並且回應客戶需求，提升滿意度，設定 2026 年度 QBR 目標總分高於 85 分以上。針對 2025 年度客戶回饋，歸納以下兩大面向進行提升。

面相	改善行動
物料管理	持續推動供應鏈協同管理、物料規劃優化及製程控管等改善措施。
成本管理	透過跨部門協作與定期績效檢視機制，提升營運效率與管理能力。

4.6 法規遵循

● 法規遵循政策

建漢法規遵循政策旨在收集辨識營運相關法令，持續評估遵循狀況以降低法律風險。政策適用於所有營運活動，並以明確權責劃分建構內控防線：總經理室負管理與風險承擔之責；各權責部門為執行第一線，負責法規收集、辨識與更新；法務單位諮詢與監督，檢查法遵文件；稽核室每年辦理內部稽核。法務單位亦因應環境變遷動態擴大政策範圍，近年並將資訊安全納入法遵作業。

● 法規遵循管理

在法規遵循的管理與執行層面上，本公司建立了一套包含辨識與評估、改善與追蹤、監控與預警的循環機制：

系統化的辨識與符合性評估	缺失改善與追蹤機制	主動式修法監控與預警
各權責部門需指派專責人員，定期查詢政府主管部門最新頒布或修訂的法令。部門需逐條審閱適用法令，並填寫「法令規章遵循評估表」判斷現狀是否符合。在實際執行上，法務單位於每年 6 月發放評估檢查表督導各單位進行自評，並要求於 9 月底前完成缺失改善。	若評估結果為「不符合」，權責單位必須提出改善對策，填寫「法令規章遵循改善報告」並經法務單位與總經理核准。本年度因應法規變動與內部檢查，公司近期已陸續推動多項規範更新，包含股務單位的《公司治理實務守則》、人資單位的「工作規則」、勞安總務的「執行職務遭受不法侵害預防作業規範」，以及資訊單位依據 ISO 27001 標準建置的一系列資安管理辦法。	為避免法規變動產生空窗期，公司建立「重大修法草案監控與提醒」機制，法務單位定期彙整通報修法資訊，督促更新內部作業規範，並於次月主動辦理提醒追蹤；當法令有新增、修改或廢止時，權責部門也負有即時通告相關部門的責任。

在 2025 年度的執行成效上，法遵執行單位於 6 月發放評估檢查表，督導各單位進行自我檢查，並確保於 9 月底前完成缺失改善；本年度執行摘要的亮點包含：

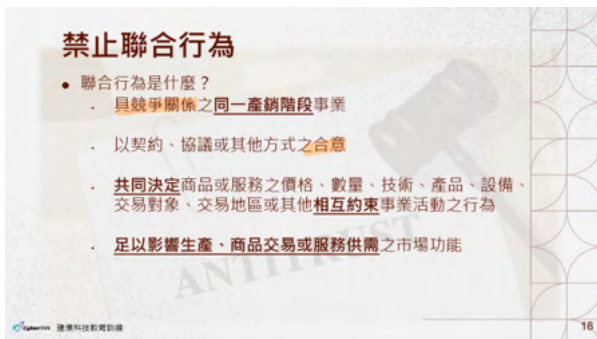
擴大適用範圍，新增了「資訊單位」以強化資訊安全與通訊管理之法遵作業，並依據 ISO 27001 標準建置多項資安管理辦法。

建立「重大修法草案監控與提醒」機制，定期通報各單位修法內容並同步更新內部作業規範。

積極落實法治教育訓練，完成公平交易法、誠信廉潔及職場不法侵害防治課程。

法治訓練與風險管理

公司定期辦理各類線上與實體教育訓練。此外，透過跨部門協作進行風險控管，本年度主動推動員工人權盡職調查與風險減緩措施，以確保在國際永續規範、出口管制、產品安全及人權等關鍵領域維持零違規的管理目標。



課程名稱	參與人次	訓練總時數
公平交易法教育訓練	85	57
採購人員誠信廉潔教育訓練	25	25
公司常見法律問題訓練	772	386
不法侵害防治課程	268	89

年度管理績效

本公司設定量化金額門檻、營運衝擊、ESG 事件作為判斷是否為重大事件標準，判定為重大違法事件，必須於永續報告書中揭露其成因與改善對策。透過下述標準，法務單位落實風險控管，並持續優化內部管理機制，以達成永續經營之目標。

重大標準	重大標準	重大標準
裁罰金額	營運受限	ESG 事件
● 單筆裁罰金額 10 萬以上。 ● 年度同類型事件裁罰累計 50 萬以上。	● 勒令停工。 ● 吊銷、廢止營業執照。 ● 遭列入限制名單。 ● 重大資安事件系統中斷。	● 刑事白領犯罪。 ● 人權侵犯。 ● 大規模環境污染事件。 ● 員工或承攬商重大傷亡職災。

近三年法遵落實績效

	2023 年違反情形	2024 年違反情形	2025 年違反情形
重大違反法規事件	無	無	無
產品 / 服務資訊與標示	無	無	無
產品 / 服務健康與安全	無	無	無
行銷與宣傳活動	無	無	無
環境保護	無	無	無
人權保護	無	無	無
公司治理	無	無	無

01 工作倫理與職場道德 | 建漢科技教育訓練

員工在工作上應盡善良管理人注意義務，需注意以下事項：

隱私權

遵守個人將資訊透露、保有及使用的行為規範。未經當事人同意，不可隨意傳送個資給第三人。

正確性

辨識資訊正確性，避免入侵、竊取資訊。未經查證或可疑消息，不應隨意散佈。禁止不當入侵使用他人電腦。

所有權

使用資訊應先取得所有權人同意。使用具有著作權的資訊時，應註明出處或徵得原作者同意。

使用權

維護個人對資訊使用的權利。對他人表現尊重體諒的態度，爭吵不應涉及人身攻擊。

5 綠色產品

- 5.1 產品生命週期
- 5.2 創新與研發
- 5.3 產品品質與安全

5.1 產品生命週期

建漢產品導入綠色設計與永續製造理念，以「可回收、低汙染、省能源」為核心，評估產品生命週期。產品從原料採購、生產製造、銷售階段、產品使用至廢棄回收，考量各階段的環境衝擊，藉提升能源效率、可再生材料選用、避免廢棄汙染，以降低產品對於環境的負面衝擊，同時提升產品因應氣候變遷所帶來的機會。委託製造方面，本公司具備組織溫室氣體盤查及生產階段溫室氣體數據蒐集能力，協助客戶完成生產階段產品碳足跡盤查，並支援客戶執行 ISO 14067 產品碳足跡驗證；所生產代工產品均符合客戶指定規範與銷售地區能源法令及效率標準，確保全球市場流通之合法性。

● 產品生命週期設計

階段	 原料設計	 生產製造	 配送銷售	 產品使用	 廢棄回收
目標	可再生、可回收、無毒、環境友善等材料選用。	降低生產工時、簡化生產流程等設計。	提升運輸與倉儲效率。	降低產品使用功耗，延長產品壽命。	容易拆解設計、可回收、再利用率提升。
執行重點	● 原料皆符合 RoHS、REACH 等規範。 ● 電源供應器選用符合能源之星規範產品。 ● 可回收與單一材質。 ● 材料減量。 ● 評估導入 PCR 材料。 ● 結構設計減少材料使用量。 ● 減少不同材質混用以提升回收效率。	● 提升良率與降低報廢率，避免材料浪費與廢棄物產生。 ● 優化結構設計以減少零件使用數量，提高量產製造效率。 ● 提升零件共用性降低模具與材料浪費。	● 降低銷售環節的過度包裝。 ● 透過電子及機構設計，降低行銷物料的浪費(如：傳單、展示架)。 ● 透過材料輕量化設計，降低運輸過程能耗。	● 開發符合歐盟 ErP 待機模式與低功耗模式，降低能源耗損。 ● 提升散熱效率，延長產品壽命及降低噪音。 ● 提升電池及電源安全性。 ● 韌體與軟體可更新性，延長生命週期。 ● 優化散熱結構設計降低系統溫度。	● 可回收率目標 ≥ 85-90%。 ● 再利用 / 再製(Reuse/Refurbish) 優先於回收(Recycle)。 ● 資料安全處置與儲存媒體清除，保障客戶資訊安全與隱私。 ● 依據 WEEE 報告設定產品可回收率目標。 ● 取消膠水固定設計提高拆解效率。 ● 使用可回收材料提升回收率。 ● 提供產品回收指引。

5.2 創新與研發

建漢透過評估產品於各生命週期對於環境的衝擊，並投入創新與研發的量能，從原料階段挑選、機構與模組化設計、提升產品使用階段能效，以及 AI FAE 開發，落實各階段創新與研發。2025 年度本公司投入 359,546 仟元研究發展費用，相較 2024 年成長 15.9%，顯示本公司於研發的重視與動能。

● 包材與原料使用

優先採用可回收紙材與環保包材，及具相關認證的紙漿材料(如 FSC 認證之材料)，並評估於部分產品外殼或包裝中導入 PCR (Post-Consumer Recycled) 塑膠。透過一體式紙漿與減少材料混用等結構優化，降低包裝與塑膠用量並提升回收效率；並藉優化包裝尺寸提升運輸裝載效率，降低物流碳排放。

● 機構與硬體模組化設計

將產品機構導入模組化與標準化設計，透過電源模組、散熱模組及 FEM 等模組的共用化，結合標準化的機構設計，能提高不同產品與型號間的零件共用率，進而減少零件種類與差異。透過提高零件共用率，降低開發與製造資源消耗，並藉由精簡 BOM 與材料使用量，從而優化庫存管理與降低供應鏈風險。

在組裝結構方面，捨棄了不可拆解的黏膠設計，改採卡扣或螺絲固定，以提升維修的便利性與產品的可拆解性。

● 提升產品使用能效

建漢透過高效率電源轉換技術、精簡電源架構、智慧化功耗管理及高效能元件研發設計，作為產品整體節能的目標方向。



產品內部元件

透過電源架構優化與元件選型為核心，提升能源效率。選用開關式電源轉換晶片搭配軟體可控電源管理晶片(PMIC)，提升整體電源轉換效率，並透過低靜態電流(Low Iq)設計，降低待機損耗。同時，系統支援動態電壓與頻率調整(DVFS)及電源閘控(Power Gating)，使 SoC 在不同負載情境下能動態調整功耗，達成節能目標。



電源轉換設計

採用高效率 DC-DC 轉換架構，並選用 Buck 或同步 Buck 轉換器，其轉換效率可達 92-95%。同時導入多相位(Multi-phase) VRM 設計，以提升部分負載時的效率表現。透過減少不必要的電源軌(Power Rail)與多段 DC 轉換，及整併 DC-DC Regulators 架構，降低多階級轉換所帶來的能量損失，並減少分散式架構的浪費。



系統整合

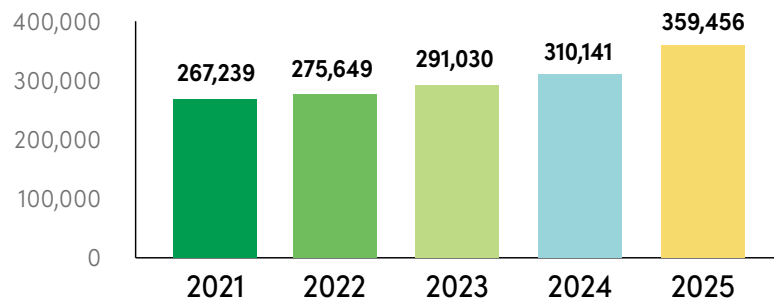
優化主板電源設計，避免 3.3V 與 5V 之間的重複轉換，並針對電感 DCR 與 MOSFET Rds(on) 進行優化，以減少導通與轉換損耗。



外部電源採用

選用符合 US CEC、Energy Star、EU ErP 及 ESRP 等國際認證之電源供應器確保能源供應效率最佳化，確保整體 DC/DC 轉換效率維持在 90% 以上。在附屬功能節能方面，LED 指示燈支援軟體控制開關與亮度調整，可依實際使用情境降低不必要耗電。

近五年研究發展費用 單位：仟元



智慧排程電源管理

導入智慧化電源調控機制，模擬各式情境調整系統負載與功耗，透過智慧排程系統，並依據實際使用需求自動調節運作模式，以有效降低整體電力消耗。

當啟用排程節能功能時，系統將主動關閉 Wi-Fi 5GHz/6GHz 功能，並將 2.4G 連線模式降為 1x1，同時停止 LED 指示燈與 USB 等介面運作，並將 Ethernet 傳輸速率降低至 100Mbps，以減少非必要能耗；當偵測到實際使用需求時，系統可即時喚醒相關功能，確保效能與節能之間取得平衡。

使用模式設計提供省電與排程兩種機制：用戶無高效能連網需求時，可自動或手動切換至省電模式維持低功耗，待網路活動恢復再自動喚醒；排程模式可依日常使用習慣預設節能時段自動進行電源管理，兼顧便利與節能。經節能情境模擬與實測結果顯示，相較於正常運行模式，本系統可降低功率約 3.26W。以每日約 16 小時啟用排程節能模式推算，單一產品每年可節省約 19.0384 kWh 電力，並減少約 9.024 公斤 CO₂e 碳排放（依據台灣電力公司公布之電力排碳係數換算），實踐產品減碳能力。

AI FAE

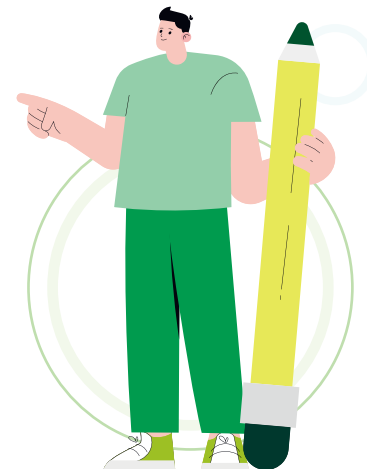
AI FAE (Field Application Engineer) 方案以人工智慧與知識數位化為核心，透過降低人力移動與提升維運效率，達成節能減碳與技術傳承雙重目標。

針對 Router/Switch 產品線，建立基於大語言模型的知識庫系統，將過往故障排除經驗進行數位化與結構化整理，使 AI 能快速提供問題分析與解決建議，有效縮短客戶問題回應時間，並提升整體服務效率。

透過遠端 AI 診斷機制取代傳統實地支援模式，減少 FAE 人員出差需求，降低交通所產生的碳排放，實現數位化取代實體移動的節能效益。

應用層面亦支援遠端關鍵設施守護，針對偏鄉學校或偏遠地區網路節點提供 24 小時全年無休之即時監控與自動修復，即時排除異常、維持網路穩定，縮短數位落差。透過知識數位化、遠端智慧診斷與自動化維運，提升服務效率與可靠度，並降低能源消耗與碳足跡，實現智慧化與永續發展並行。

綠色產品訓練與技能認證



ISO 14067

產品碳足跡標準訓練

訓練與發證單位

英國標準協會 BSI

訓練與取證人數

24 人



5.3 產品品質與安全

品質管理

品質管理政策

建漢致力提供高可靠度、高穩定性且符合國際標準之產品與服務。管理系統層面建立符合 ISO 9001 品質管理系統之運作機制，確保制度有效性及適切性。產品層面確保符合各國法規要求與認證要求，並落實產品安全與電磁相容性等相關規範。

5大品質管理目標



產品研發

提升技術技能
與綠色創新，精
益求精。



責任採購

限制有害物質，
責任確產。



交期保證

信守交期承諾，
使命必達。



產品製造

提升生產良率
並導入前進指
標，減少重工。



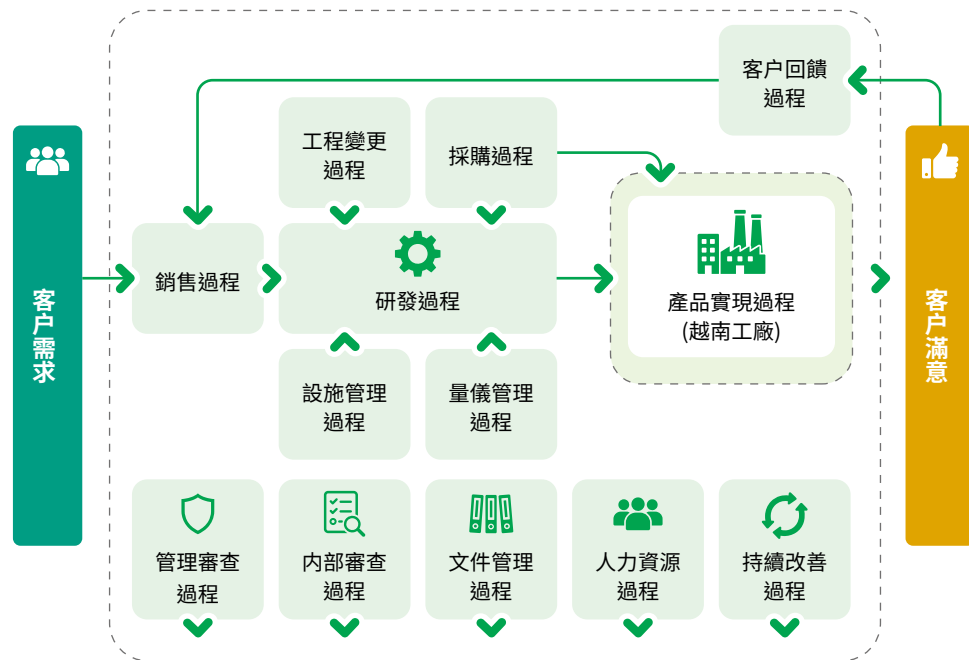
客戶服務

降低客訴比率，
滿足客戶期望，
快速反應。

品質管理系統

建漢以 ISO 9001 品質管理系統為基礎，建構內部品質管理流程和文件，做為內部稽核的依據，確保作業流程符合標準規範。更導入 TL 9000 通訊電子業品質系統標準，產品與服務由開發到出貨的相關過程，皆符合品質管控。環境方面通過 ISO 14001 環境管理系統第三方認證與 ISO 14064 溫室氣體盤查第三方查證；職業安全方面通過 ISO 45001 職業安全等管理系統第三方認證；資訊安全方面亦取得 ISO 27001 資訊安全第三方認證。

品質管理架構



自動化品質管理

建漢透過 DFx / FMEA 等風險評估工具，辨識風險、發展控制計畫與防呆機制，另透過自動化 ESD 量測閘門、臉部辨識系統與 EPA 靜電防護區域，連動即時監控資料庫，避免人員接觸產品時未做好防護而影響可靠度，減少錯誤發生。導入 First Pass Yield 與 6 sigma 概念，提升直通率與整體良率，兼顧品質管理並減少原物料廢棄，避免客戶成本提升與資源浪費。報告期間導入 QRQC 品質問題快速回應及升級機制，降低品質問題導致停線之風險；並透過 APQP 品質計畫於新專案初期規劃品質管控，防止人為疏忽造成產良率損失。

	2021	2022	2023	2024	2025
直通率	89.0%	89.5%	90.0%	91.5%	92.5%
良率	97.7%	97.9%	98.0%	98.2%	98.0%

有害物質管理

● 有害物質管理政策

建漢訂有《有害物質和材料管理規範》，100% 確認產品有害物質類別及風險，並透過供應商綠色產品管理平台建置管控機制，要求供應商提報材料成分、簽署《環保及社會責任承諾書》並提供不使用保證書及第三方檢測報告；高風險材料或關鍵零組件則加強抽驗與文件審查，確保不含禁用物質。透過定期更新綠色產品管制規範，明確訂定產品有害物質使用標準與環保相關管控要求，確保產品符合歐盟 RoHS 指令、REACH 高關注物質清單、電池與廢電池管理、電池指令包材與包材廢棄物指令、全氟辛烷磺酸指令、美國 TPCP 包裝毒性物質規範、加州第 65 號提案、法國包裝材料法規，及客戶指定之有害物質禁限用規範。

● 法規資料庫建立

建漢遵守對產品禁用 / 限用物質與管制物質的現行標準，並關注國際間環境物質法規與限制、禁用規範，要求供應商符合相關規定並善盡告知責任。對未來可能之禁用 / 限用物質，於維持產品品質、安全性、可靠度及人體健康與環境影響原則下，持續評估原物料並進行替代或改善，以降低環境衝擊。並建立符合客戶要求及國際、區域、國家綠色法規的「建漢科技法規資料庫」。

● 歐盟廢電子電氣設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment Directive, WEEE)

建漢依循 WEEE (2012/19/EU) 落實電子電氣設備回收與資源循環責任，履行生產者延伸責任以降低電子廢棄物衝擊。本公司於銷售之各歐盟會員國完成生產者登記、取得 WEEE 註冊編號並依法定期申報。透過綠色設計理念，優化產品結構與材料選用，提升可拆解性與可回收性，並減少有害物質使用，降低產品生命週期對環境造成之影響。

所有產品均依規定標示標誌，提醒使用者不得將廢棄設備與一般生活垃圾混合丟棄，並透過產品文件提供回收處理相關資訊。本公司建立法規追蹤與合規審查機制，定期檢視歐盟及各會員國環保法規更新並評估影響，確保產品持續符合歐盟環保要求。報告期間無因產品安全導致之裁罰或重大違規。

有害物質管理流程

Step 1

管理清單

根據有害物質國際法規及客戶要求，建立有害物質管制清單，並隨國際規範逐年更新及拓展管制範圍，包含：EU RoHS、EU REACH、Prop65。

Step 2

調查流程

建立材料資料庫，依循國際法規及客戶規範，執行禁 / 限用物質調查，審核確認資料，並依 BOM 追蹤綠色料件符合情形。

Step 3

原料採購

要求供應商簽署《環保及社會責任承諾書》與《自我宣告書》，定期更新有害物質測試報告及 MCD 審核，確認材料源頭均符合有害物質管制標準。

Step 4

產品包裝管理

產品包材，包括紙類、塑膠類，皆為可回收且符合歐盟鉛、鎘、汞和六價鉻總含量不超過 100ppm 規定，塑膠類包材亦不使用聚氯乙烯 (PVC)。

2025MCD 審核

	第一季	第二季	第三季	第四季	年度總和
數量	274	446	1,743	1,388	3,851

2025 產品宣告件數

RoHS	REACH	Prop65	PFAS	POPs	其他
8	7	9	6	6	6

WEEE 審核與產品覆蓋率

年度審核件數	產品覆蓋率	AVG Re-use rate	AVG Recovered Rate
1	100%	80.85%	81.66%

產品安全

● 產品安全管理

建漢致力提供安全、可靠且環境友善的網通產品，依循《IEC standards》（國際電工委員會標準）相關安全規範，確保產品在設計、製造及使用過程中保障使用者安全，並降低潛在電氣及機械風險。在能源相關產品(ErP, Energy-related Products Directive)方面，建漢產品設計遵循歐盟 ErP 指令要求，優化能源效率、降低待機功耗，並配合相關能源標示規範，提升產品環境績效與使用效率。本公司建立內部設計評審、供應商審查及產品測試流程，確保所有產品在上市前完成安全認證及能源效率驗證，符合國際市場及客戶對安全、環保及節能的期待。透過定期追蹤 IEC 與 ErP 法規及標準更新，並持續改善產品安全與能源管理流程，落實產品全生命週期環境影響控制及合規承諾。

● 產品安全規範

建漢產品設計與製造遵循國際及區域安規，包括 IEC 62368、美國 UL/FCC、歐盟 CE 及台灣 BSMI/NCC 認證，確保全流程符合安全標準；並落實電磁相容測試與能源效率管理，減少環境影響。本公司產品 100% 符合銷售市場安全規範並通過相關檢驗。

QC 080000

有害物質流程管理訓練

訓練與發證單位 英國標準協會 BSI

訓練與取證人數 24 人



● 產品安全標示

建漢依循《產品和服務資訊與標示管理辦法》及《有害物質和材料管理規範》，要求自有品牌產品於包裝、用戶手冊、廣告及線上頁面揭露產品名稱、製造商、內容與有害成分、電信審驗標誌、安全與環境警告標語、使用安全及廢棄回收等資訊；並建立標示法遵風險評估與因應措施清單，依風險項目與適用法規鑑別潛在違規進行管理。客戶可透過各業務窗口即時反映產品安全、行銷或標示等議題。此外，本公司設置檢舉專用信箱，若有產品相關安全標示問題造成權益受損及侵害，亦可透過申訴信箱進行舉報。

申訴信箱：report@cybertan.com.tw

年度產品安全檢驗

檢驗項目	安全層面	數量
FCC	電磁波與無線電頻輻射量管制，確保對人體無害。	9
ISED IC	嚴格管控輻射暴露值維護顧客安全。	7
CB	嚴謹測試防止漏電觸電、高溫過熱起火以及機械結構造成的傷害。	37
CE	電氣安全、電磁相容及化學物質管制，預防產品對人體或環境產生毒害。	19
NCC	電磁波能量吸收比(SAR)檢測，對人體組織無輻射威脅。	2
BSMI	電子產品安全檢驗，預防產品瑕疵導致火災、爆炸、漏電或重金屬等危險。	5
其他市場安全規範	包含越南、澳洲、墨西哥、印度。	6
總計		85

6 環境保護

- 6.1 環境永續管理
- 6.2 能源與溫室氣體管理
- 6.3 廢棄物與水資源管理
- 6.4 氣候變遷風險管理
- 6.5 永續供應鏈管理
- 6.6 生物多樣性與零毀林

6.1 環境永續管理

建漢遵守全球營運據點所在地的環境相關法令規範，包含：《水污染防治法》及《廢棄物清理法》落實環境管理，並於製造中心導入 ISO 14001 環境管理系統，取得第三方驗證（驗證單位：BSI，證書號：EMS837712，效期：2026/01/13-2029/01/12）。本公司建立《能源管理辦法》、《溫室氣體盤查管理辦法》、《廢棄物管理規範》與推行綠色採購等政策，落實環境管理，與價值鏈共同實踐永續。

2025 年度建漢於環境管理方面，強化了管理辦法與依據廢棄物分級回收，更提供可利用資源給予當地非營利社會團體，以達成循環利用與提升地方韌性。

2025 年度推動之環境管理制度包含



能源節約管控

依循 ISO 50001 制定本公司《能源管理辦法》，針對重大耗能設備進行監測管理。



廢棄物分類管理

依據廢棄物申報規範，落實廢棄物分類及存放，並將紙類廢棄物交由非營利社會團體進行再利用。

建漢科技環境保護政策



願景與目標

邁向環境永續，建立環境友善與循環經濟的商業模式。致力於2050年實現淨零碳排，呼應《巴黎協定》之全球共識。



政策

- 建立完善的环境管理系统，並制定明確的環境目標，以降低企業營運對環境的衝擊。
- 提升能源、水及其他資源的使用效率，廢棄物減量並妥善管理，同時維護生物多樣性與自然生態。
- 強化內外部利害關係人溝通與合作，於研發、採購、運輸、生產、包裝與廢棄各階段，降低營運、產品與服務生命週期的環境衝擊。



執行方針

- 恪遵本公司與利害關係人所適用的環境法規與標準。
- 持續關注全球氣候變遷趨勢及各項環境規範與技術，定期進行風險與機會評估，並落實執行與管理。
- 建構永續價值鏈，以滿足客戶的永續需求，並推動上游供應商進行轉型。
- 提供內外部利害關係人提供環境教育訓練，於各營運環節落實環境保護，共同因應氣候變遷的挑戰。

減碳及環境目標

建漢依循 SBT 制定溫室氣體減量與再生能源使用目標，考量本公司溫室氣體盤查範疇完整性，將基準年調整至 2025 年，以確保涵蓋所有場域。

環境目標方面，於水排放、廢棄物、有害物、空氣排放及生物多樣性上，皆依據各營運據點法令及國際相關倡議為標準，以合法合規為目標落實管理。

組織面 | 溫室氣體(範疇 1、2)減量目標

基準年 2025

2030 (中期)	減量 42%
2050 (長期)	淨零

組織面 | 再生能源目標

2030 (中期)	RE50
2050 (長期)	RE100

組織面 | 廢棄物管理目標

各據點年度合規率	100%
----------	------

組織面 | 廢水管理目標

各據點年度合規率	100%
----------	------

產品面 |

包材可回收率	100%
--------	------

6.2 能源與溫室氣體管理

● 能源管理

建漢 2025 年度能源消耗 98.6% 為外購電力，其餘 1.4% 為柴油及汽油燃燒。為落實能源減量，本公司參考 ISO 50001 制定《能源管理辦法》，鑑別重大能源使用設備，依據重大程度進行分級管理。

為提升本公司生產能源效率，於 2025 年啟用之越南製造中心，裝置智慧型建物能源管理系統，建立雲端化能源管理服務平台，串聯建築物中感測器與控制器，實現即時監控與智慧節能控制。藉由持續性的數據分析與動態控制機制，實現用能效率最佳化，進一步強化永續營運基礎。

● 再生能源

建漢為落實能源轉型，於營運據點投入再生能源的建置外，更於 2025 年度 12 月與台灣再生能源業者簽訂購電合約，以電證合一的方式導入再生能源，於 2026 年 4 月開始供電，年度購電量預計達台灣廠 6% 年用電量；越南製造中心已規畫設置太陽能發電設備，相關工程進展中。

電力消耗

類型	廠區	2023	2024	2025
外購電力 (kWh)	台灣	1,016,000	912,000	958,300
	越南製造中心	5,746,422	6,408,833	2,888,219
	越南製造中心 (FH)	-	-	7,009,373
	中國辦公室	-	32,615	33,925
	美國辦公室	-	53,402	85,717
總電力消耗 (kWh)		6,762,422	7,406,850	10,975,534
電力密集度 (MWh/ 員工數)		7.66	6.57	8.43
電力密集度 (MWh/ 百萬營收)		1.78	2.06	2.61

註：越南製造中心 (FH) 於 2025/7/1 啟用，統計資料區間為 2025/7/1 至 2025/12/31。

註：因應本公司全新越南製造中心落成啟用，2025 年度電力密集度較 2024 年度提升 27%，已透過再生能源導入與建置，及生產整併等措施執行節能行動。

年度能源消耗

類型	廠區	2025
外購電力 (GJ)	台灣	3,449.88
	越南製造中心	10,397.59
	越南製造中心 (FH)	25,233.74
	中國辦公室	122.13
	美國辦公室	308.58
柴油 (GJ)	台灣	8.12
	越南製造中心 (FH)	410.00
汽油 (GJ)	台灣	129.70
總能源消耗 (GJ)		40,059.74
總能源密集度 (GJ/ 員工數)		30.79
總能源密集度 (GJ/ 百萬營收)		9.56

註 1：依據經濟部能源產品單位熱值表換算，1 公秉柴油 = 36.13GJ、1 公秉車用汽油 = 31.48GJ。

註 2：2025 年度本公司皆使用非再生能源，2026 年度再生能源使用於次年度報告書揭露。

註 3：2025 年度本公司無自行生產再生能源與售出電力。本公司建置太陽能部分以場地供給方式合作，支持再生能源發展。

註 4：越南製造中心 (FH) 於 2025/7/1 啟用，統計資料區間為 2025/7/1 至 2025/12/31。

● 能源管理流程

建漢依據《能源管理辦法》作為能源審查標準，使用「能源活動數據表」紀錄本公司能源使用狀況，並透過「重大能源使用評估表」鑑別重大能源熱點，依據其重大等級分級管理。



重大能源鑑別

能源重大性評分計算方式：設備耗能值 x 設備使用年份 x 設備運轉頻率

重大排序	管制措施
A	1. 應制定能源使用設備操作規範，並監控及量測設備效率。 2. 優先提出改善行動計畫，執行節能改善。
B	應制定能源使用設備操作規範。
C	輕微等級，暫無須進行管制。

年度鑑別結果

報告期間廠務部針對廠區耗能設備進行盤點，並依據表單進行評估，共鑑別出一項耗能設備，並依據管理辦法針對設備提出對應管理措施。

設備	螺旋式冰水機
重大等級	B
對應措施	1. 設置「設備操作規範」，並定期巡檢。 2. 依據評估該設備為型號較為耗能，將依循該設備使用年限進行評估更換高效能款式替代。

節能措施

項目	越南製造中心廊道照明調整	越南製造中心停車場照明改善
摘要	清點廠區非作業區域廊道，在確保安全照度情形下，關閉部分燈源。	加裝時間控制器，設定停車場 1~5 樓光源啟閉時間，避免疏忽而未關閉燈源，以及確保夜間燈源開啟。
計算說明	實施區域共 26 盞燈泡，每盞燈泡功率 18 瓦。 將 26 盞燈泡全數開啟，改採間隔開啟，每次開啟 13 盞燈具，並採交互使用延長設備壽命。	停車場 1~5 樓共 432 盞燈泡，每盞燈泡功率 18 瓦。 每日夜間固定開燈 12 小時，假設每月巡檢發現疏忽未關 7 次，多開燈 2 小時後才被巡檢員發現，透過定時設備每月降低 14 小時耗電。
實施前耗電量	268.8 kWh/ 年，約 177 kgCO ₂ e	34,884 kWh/ 年，約 22,995 kgCO ₂ e
實施後耗電量	134.4 kWh/ 年，約 88.5 kgCO ₂ e	33,588kWh/ 年，約 22,141 kgCO ₂ e
節電量	134.4 kWh/ 年，約 88.5 kgCO ₂ e	1,296 kWh/ 年，約 854 kgCO ₂ e
項目節能比例	50%	4%

註：電力係數參考越南氣候變遷署 2023 年公告之：0.6592 kg CO₂e / kWh 進行換算。

溫室氣體管理

建漢推動減碳行動，朝向聯合國氣候變化綱要公約、巴黎協定所倡議之國際減碳目標邁進，依循科學基礎設定符合控制升溫 1.5°C 的絕對與強度減量目標。自 2023 年起依 ISO 14064-1：2018 及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol)，以營運控制權法確定組織邊界，落實溫室氣體盤查。溫室氣體盤查時程設定早於「上市櫃公司永續發展路徑圖」之規範，已於 2024 年度已完成合併報表子公司類別一、二溫室氣體盤查。本公司以 2025 年為溫室氣體減量基準年，短期目標於 2030 年達成類別一、二絕對減量 42%，長期目標於 2050 年達成淨零。

近三年類別一、二排放量

	2023			2024					2025					
	台灣	越南	總量	台灣	越南	中國	美國	總量	台灣	越南	越南 FH	中國	美國	總量
類別一	145.8026	81.4681	227.2707	141.4087	170.9856	6.3139	4.6158	323.3240	141.4782	67.9214	649.8300	4.7756	3.2594	867.2646
類別二 (市場)	499.7304	4,803.4672	5,303.1976	432.2880	4,455.4186	20.8056	9.0623	4,917.5745	454.2342	1,903.9146	4,620.5800	21.6412	17.0369	7,017.4069
類別二 (地區)	499.7304	4,803.4672	5,303.1976	432.2880	4,455.4186	20.8056	9.0623	4,917.5745	454.2342	1,903.9146	4,620.5800	21.6412	17.0369	7,017.4069
總量	645.5330	4,884.9353	5,530.4683	573.6967	4,626.4042	27.1195	13.6781	5,240.8985	595.7124	1,971.8360	5,270.4100	26.4168	20.2963	7,884.6715
密集度 (員工)	3.21	7.16	6.26	2.71	5.16	2.09	2.74	4.65	2.26	1.93	5.17	2.03	2.89	6.06
密集度 (百萬營收)			1.45					1.46						1.88

註 1：本公司溫室氣體全類別盤查以營運控制法進行盤查；無溫室氣體移除、交易，以及生物源相關使用與移除之情形（含上下游）。

註 2：本公司採 IPCC AR6 公告之 GWP 計算；電力係數參考台灣採能源署 2024 年公告之：0.474 kg CO₂e / kWh、越南氣候變遷署 2023 年公告之：0.6592 kg CO₂e / kWh、廣東生態環境廳 2023 年公告之：0.6379 kg CO₂e / kWh、EPA GHG Emission Factors Hub 2025 年公告之：0.1987 kg CO₂e / kWh。因電力供應商或主管機關提供之係數皆以 CO₂e 為單位，故無區分標示類別二之 CH₄、N₂O 排放量。

註 3：本公司考量新舊廠搬遷之情形，溫室氣體全類別以 2025 年度作為減量基準年。如有遇營運重大調整，造成基準年改變將於該年度永續報告書進行說明。

註 4：越南製造中心 (FH) 於 2025/7/1 啟用，盤查區間為 2025/7/1 至 2025/12/31。

近三年類別一溫室氣體種類排放

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC	PFC	SF ₆	NF ₃	總量
2023	11.53	86.75	6.43	122.56	0	0	0	227.27
2024	41.15	95.98	0.40	185.79	0	0	0	323.32
2025	39.86	35.23	16.00	776.17	0	0	0	867.26

註：2025 年度類別一、二排放增加主要因為二：(一) 本公司製造中心新廠啟用，外購電力使用量提升、(二) 新廠落成製冷設備採購，含冷媒之設備增加。

ISO 14064

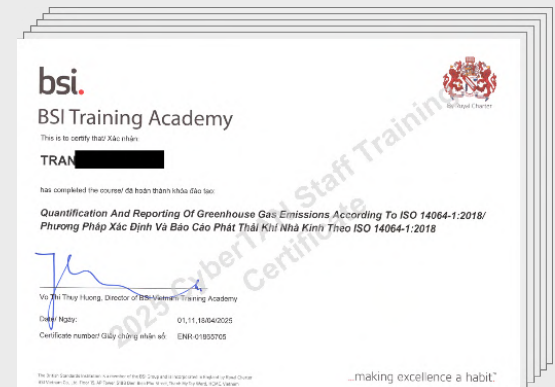
溫室氣體盤查專業訓練

訓練與發證單位

英國標準協會 BSI

訓練與取證人數

13 人



2025 年度其他間接排放

準則		2025			
ISO 14064	GHG Protocol	台灣	越南	越南 FH	總計
類別三 來自運輸之間的排放	上游運輸配送	-	-	-	-
	下游運輸配送	-	-	-	-
	商務旅行	53.4357	10.9230	9.0100	73.3687
類別四 組織使用其他組織提供之產品之間的排放	員工通勤	226.0036	232.9755	220.2121	679.1912
	採購的產品與服務	-	-	-	-
	資本財	-	-	-	-
類別五 使用組織產品所衍伸的間接排放	燃料與能源相關活動	110.2667	-	-	110.2667
	營運過程產生的廢棄物	6.6005	12.7446	0.2191	19.5642
	上游資產租賃	-	-	-	-
類別五 使用組織產品所衍伸的間接排放	銷售產品與服務的加工	-	-	-	-
	銷售產品與服務的使用	-	-	-	-
	銷售產品與服務的生命終期處理	-	-	-	-
類別五 使用組織產品所衍伸的間接排放	下游資產租賃	2,924.2610	-	-	2,924.2610
	加盟	-	-	-	-
	投資	-	-	-	-
總計		3,320.5675	256.6431	229.4412	3,806.6518

註 1：本公司依據 ISO14064 標準執行溫室氣體盤查，考量本公司營運特性排除不適用、無相關排放以及鑑別不具重大性之「間接排放類別」。

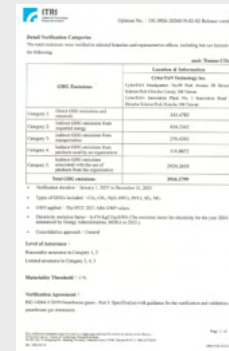
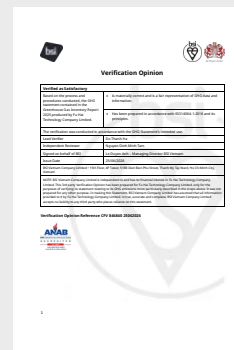
註 2：盤查範圍涵蓋本公司主要營運據點台灣及越南廠區，中國及美國辦公室僅作辦公據點，故暫無進行盤查。

註 3：本年度間接排放係數引用包含台灣碳足跡資訊網以及供應商資料引用（航空公司碳足跡計算、各國電力係數），因係數皆以 CO₂e 為單位，故無區分標示 CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃ 排放量。

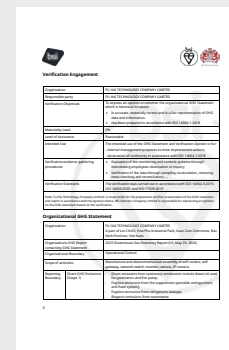
註 4：本年度越南製造中心範疇三為自主盤查，未經第三方查證。

2025 年度
溫室氣體第三方驗證

台灣廠

查證單位 |
意見編號 |財團法人工業技術研究院 ITRI
OC-0906-2026019-02-01

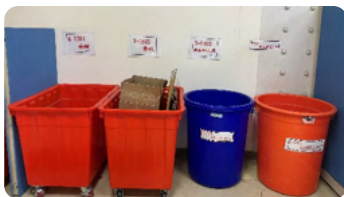
越南廠

查證單位 |
意見編號 |英國標準協會 BSI
CFV 846840

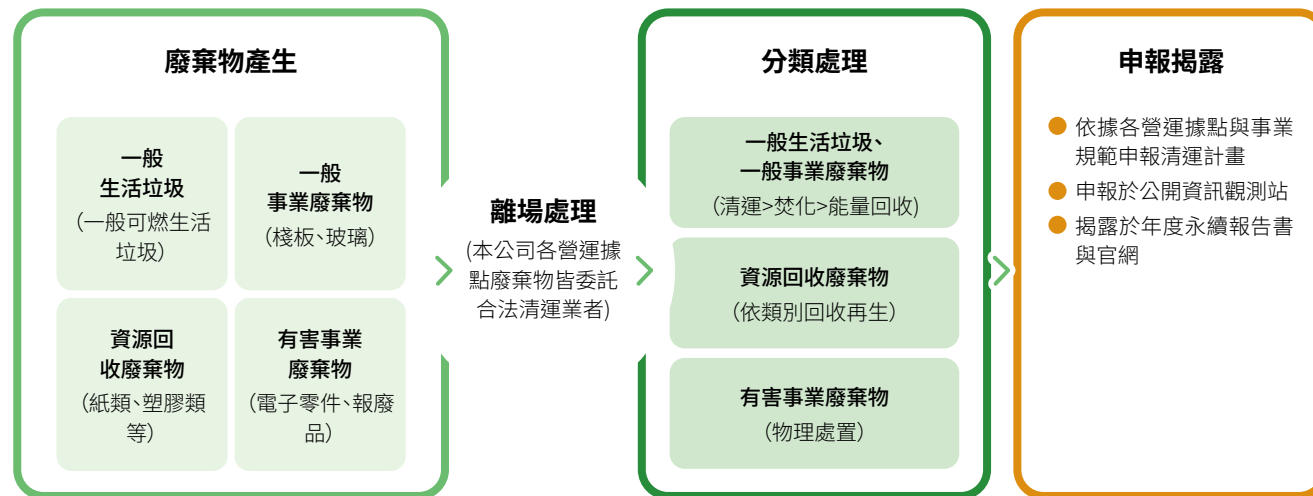
6.3 廢棄物與水資源管理

● 廢棄物管理

建漢依據網路通訊設備製造業產業特性，所使用原物料以電子零件、機構配件、包裝材料為主，廢棄物來源涵蓋生產使用之原物料，及一般生活廢棄物。越南製造中心依據 ISO 14001 環境管理系統，落實廢棄物管理指標，降低環境危害風險。各營運據點依法規進行廢棄物清理計畫書對於廢棄物進行管理，於據點內設置符合規定的廢棄物儲放區，進行集中分類並依照回收再利用、焚化等處理方式存放，由各營運地點政府機關核准之合格清運商負責處理，並公開揭露每年廢棄物總量。



廢棄物處理流程



廢棄物產生量

2023						2024			2025			
類別	流向	處理方式	台灣廠	越南製造中心	總計	台灣廠	越南製造中心	總計	台灣廠	越南製造中心	越南製造中心 FH	總計
一般	移轉	回收	0.48	77.00	77.48	0	123.74	123.74	0	59.87	71.18	131.05
	處置	焚化	12.00	69.00	81.00	18.89	81.11	100.00	17.98	124.58	61.15	203.71
有害	移轉	回收	1.21	13.00	14.21	2.18	10.32	12.50	0.22	3.45	16.29	19.96
總計			13.69	159.00	172.69	21.07	215.17	236.24	18.20	187.90	148.62	354.72
密集度 (員工)			0.07	0.23	0.19	0.10	0.24	0.21	0.07	0.18	0.15	0.27
密集度 (百萬營收)					0.05			0.07				0.08

註 1：本公司廢棄物皆為移轉處置，無直接處置之情形。

註 2：台灣廠廢棄物依據申報資料統計；越南製造中心廢棄物依據第三方廢棄物處理業者回收單據統計。

ISO 14001 環境管理系統訓練

訓練與發證單位 英國標準協會 BSI

訓練與取證人數 23 人



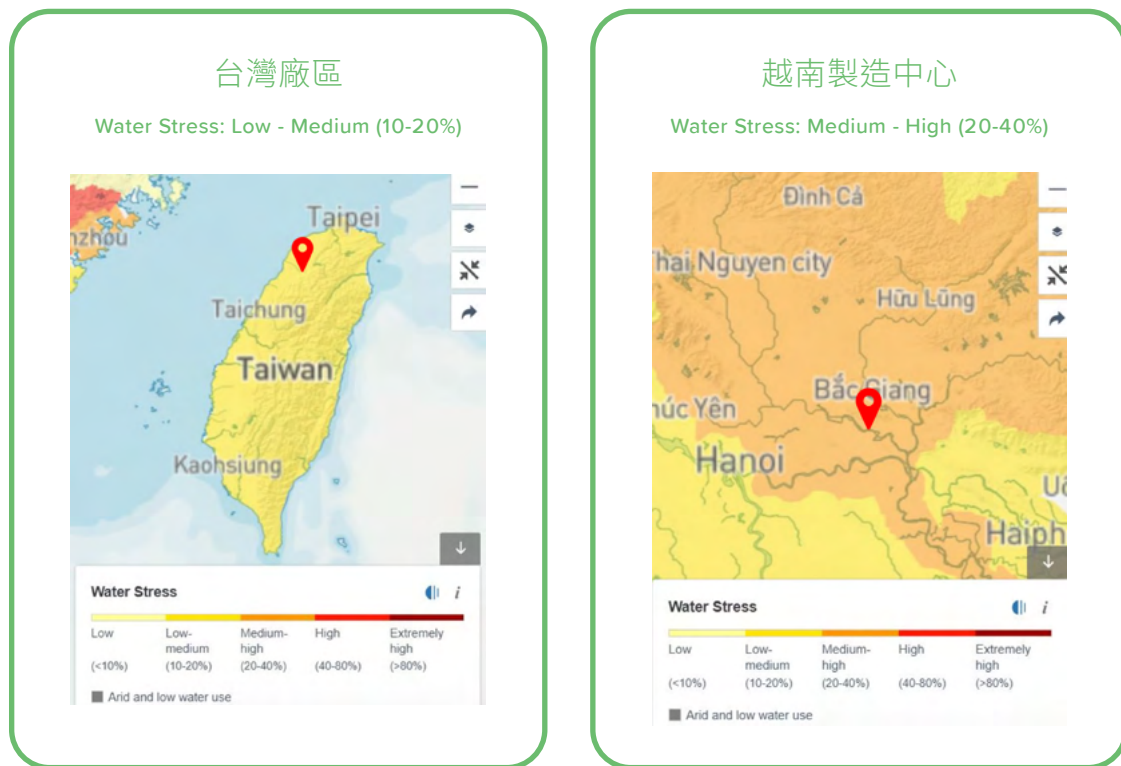
水資源管理

建漢台灣廠與越南製造中心區用水來源為第三方自來水公司，水源未取自於保護區之水源。台灣廠主要為研發需求，未產生製程廢水，用水需求主要為民生用水及部分廠務設備如冷卻水塔等。廢水部分統一納入新竹科學園區管理局汙水處理廠，對水資源及水源地生態環境無相關環境衝擊。

越南製造中心為組裝型態製造廠，排放僅有生活用水，無工廠廢水，生活廢水直接排放至工業區汙水處理廠。經第三方檢測合格，依當地法規取得污水排入排水系統許可證，排入當地工業區廢水處理廠，對水資源及水源地生態環境無相關環境衝擊。

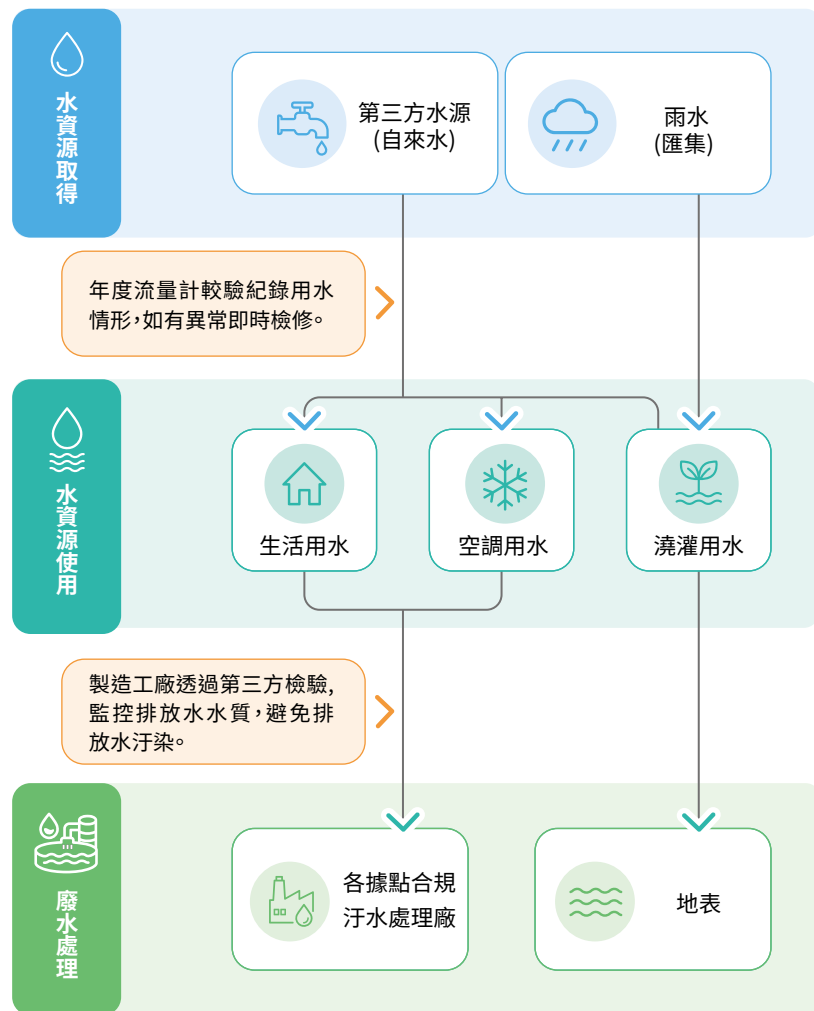
水資源風險評估

建漢依據世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 公開數據庫所開發的水風險工具 (Aquaduct) 進行分析，台灣廠區與越南製造中心範圍皆不存在水資源高度壓力風險區。



水資源使用與影響流程圖

建漢透過流量計紀錄進水與排水量，並定期針對流量計進行校驗，即時監控異常流量並進行相關維護。在排水端，生產製程雖無水資源耗用，但為了確保合規性與水資源保護，本公司依據廠區所在地之科學園區及工業區主關機管制定之排放標準作為依據，並定期監控水資源排放數據。



水資源使用情形

單位：m³

		2023			2024			2025			
		台灣	越南製造中心	總計	台灣	越南製造中心	總計	台灣	越南製造中心	越南製造中心 FH	總計
取水量	第三方水	5,442	21,369	26,811	5,370	19,390	24,760	6,139	6,002	32,392	44,533
	地下水	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	地表水	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
排水量		-	-	-	3,780	14,010	17,790	3,696	4,801	25,913	34,410
耗水量		-	-	-	1,590	5,380	6,970	2,443	1,201	6,479	10,123
用水密集度 (員工)		27.06	31.33	29.82	25.33	21.62	21.97	23.34	5.90	31.82	34.23
用水密集度 (百萬營收)				7.05			6.89				10.63

註 1：取水量統計至第三方供水單據。排水量台灣廠透過流量計統計；越南廠透過汙水處理量第三方單據統計。

註 2：取水及排水皆為淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體)。

註 3：耗水量以取水量減排水量作為計算。

水資源取用與排放情形

	台灣廠	越南製造中心	越南製造中心 FH
取水水源	寶山水庫	紅河	湄江
排水承受水體	客雅溪	橋河	湄江
廢水處理單位	新竹科學園區汙水處理廠	大同工業區汙水處理廠	和富工業區汙水處理廠
pH	6.88	6.62	7.4
COD(mg/L)	21.44	22.7	17.6
SS(mg/L)	4.97	5.27	<LOQ(15)
Oil	-	-	3.1
磷酸鹽	-	-	1.07

註：台灣廠監測資料來自新竹科學園區汙水處理廠；越南廠區資料來自第三方檢驗報告。

● 用水目標與行動

建漢台灣廠 2025 年用水目標為 5500 立方公尺，因年度冷卻水塔清洗，以及員工人數擴張因此未能如期達標。我們持續將 2026 年度用水目標訂於 5,500 立方公尺，預計減量 10.4%。

因應員工人數擴增，2025 年投入省水浴廁設備更換及感應式水龍頭，以降低水資源耗用。越南新廠區營運未滿一年，將依據 2026 年度水資源使用進行分析，以利制定未來水資源使用目標。

年度節水設備更換

台灣廠感應式水龍頭，降低水資源洩漏

- 共 22 組，預計可節省 50%



越南廠洗手台加裝流量調整器，調節出水量

- 共 16 組，預計可節省 33%



6.4 氣候變遷風險管理

建漢與主管機關新竹科學園區管理局合作，導入氣候相關財務揭露框架，從治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向進行揭露與管理，向利害關係人說明建漢於氣候風險上的努力。

● 氣候風險機會治理、策略、風險管理、指標與目標架構

核心內容	揭露事項
治理	董事會為氣候最高治理單位，下設永續發展委員會，監督氣候治理；管理階層設有專職永續發展辦公室與環境工作小組落實執行。
策略	- 蒐集彙整氣候可能造成的風險與機會。 - 對風險與機會項目進行營運及價值鏈預期的衝擊評估，及決策影響。 - 使用成熟之氣候模型進行情境分析。 - 分析氣候風險與機會對本公司財務衝擊。
風險管理	透過氣候風險鑑別流程，將「可能性」及「衝擊性」區分為低、中、高進行排序，鑑別其風險重大性並制定相關管理對策。
指標與目標	- 每年度依循 ISO 14064 進行溫室氣體盤查，追蹤減量績效。 - 高階經理人薪酬績效與年度永續績效掛鉤。 - 依循 SASB 行業指標進行資訊揭露，詳見附表 8.2。 - 透過國際評比 CDP 與 TIP 永續評鑑，以第三方觀點檢核管理績效。

● 氣候風險治理架構

建漢董事會為氣候治理最高決策與監督單位，審視並指導公司對氣候風險與機會之管理。董事會轄下設置永續發展委員會，協助監督氣候治理績效、目標設定與達成、風險與碳管理及風險機會鑑別成果，並定期提報董事會審核，確保氣候議題於最高管理層級獲充分重視。執行面由環境永續工作小組負責與內外部利害關係人溝通氣候議題，並依據氣候相關風險與機會鑑別結果，研擬因應措施與執行策略。



● 氣候風險鑑別與管理

永續委員會及各工作小組蒐集相關議題與趨勢，定期評估風險與機會的重大性及潛在財務衝擊，鑑別氣候相關風險與機會。針對重大議題，本公司以 PDCA 循環機制推動各項行動方案。在風險評估範疇上，劃分為短期(2 年內)、中期(2-6 年)及長期(6 年以上)區間，綜合各營運單位現況評估氣候議題之發生可能性與衝擊程度，擬定涵蓋營運端及價值鏈之因應對策。

Step 1

蒐集議題

參考「IFRS S2 號之電子製造服務與原始設計製造」之揭露主題，並評估適用性、國際趨勢及內部遭遇之氣候相關議題，歸納相關氣候風險與機會。

Step 2

鑑別衝擊

2025 年度歸納 8 項風險與機會，以問卷方式向本公司各單位主管進行統計，共回收 26 份涵蓋 11 個部門。評估議題發生「可能性」及對財務衝擊「影響程度」進行鑑別，據此排序出優先管理之風險與機會。

Step 3

擬定策略

針對鑑別出之重大風險與機會，本公司進一步擬定因應策略及具體措施，並設定管理指標與目標。

Step 4

監控管理

依 PDCA 原則監控與管理，定期檢討改善，確保策略適切性與執行成效。

年度氣候風險機會鑑別

類別	項目	描述	財務衝擊	價值鏈衝擊	發生可能與衝擊程度						因應策略
					短		中		長		
					L	I	L	I	L	I	
風險	法規技術 碳有價化、法規標準趨嚴	永續法規日趨嚴峻，包含：合規壓力，供應鏈碳費成本轉嫁、產品能源效率標準，造成營運壓力與產品市場壓力。	● 稅費與罰款 ● 訂單減少	自身營運	中低	中	中	中	中	中	以影子價格模式導入內部碳定價，依環境部訂定 300 元 / 噸 定價，將外部成本內部化。此外，越南製造中心投入設置能源管理系統、IT 節能設備，提升生產能效；台灣廠於 2026 年正式導入再生能源使用。
	市場聲譽 綠色供應鏈、品牌聲譽	客戶推行永續採購，要求碳足跡數據；以及全球永續趨勢，若氣候行動落後，可能影響品牌形象與投資評價。	● 營運成本增加 ● 商譽受損、投資資金風險	供應鏈 自身營運	中低	中低	中	中	中高	中高	降低產品的環境負面衝擊，原料上 100% 符合 RoHS、REACH 有害物質標準及禁用衝突礦產，產品上 100% 符合 WEEE 指令。包材上 100% 可回收包材與可回收紙漿；自有交換機零件可回收再用率高於 90%。
	營運風險 營運中斷風險	氣候事件頻繁，營運中斷風險提高，造成缺料、成本上漲及生產延遲。	● 營運收入減少 ● 採購成本增加	自身營運 客戶	中	中	中	中	中高	中高	提供供應鏈氣候相關訓練， 2025 年共 20 場供應商訓練，並以供應商 ESG 數位平台，掌握供應商的風險調適能力。
	實體風險 氣候變遷與極端事件	氣候災害事件 (如：颱風、洪水、升溫)，對設備或供應鏈破壞，造成營運衝擊。	● 資本財貨受損 ● 營運成本增加	自身營運 客戶	中低	中	中	中	中	中	以 IPCC、WRI 等資料進行氣候情境分析，監控極端氣候對本公司營運可能的衝擊，導入持續營運計畫，降低營運中斷的負面衝擊。
機會	產品與服務創新	重視永續發展的客戶與市場日益增加，投入節能、耐久產品研發，積極在綠色採購中取得優勢。	● 新增收入來源 ● 提升營業收入	供應鏈 客戶	中	中	中高	中高	中高	中高	提供省電模式選項，相較於一般模式每日 8 小時運行下，預估年節電 19kWh；電源供應器上選用 US CEC、Energy Star、EU ErP 等認證高效供應器，並採用高效 DC-DC 轉換架構，轉換效率大於 90%。
	營運效率提升	降低營運的能源消耗，不僅能直接減少電費支出，更能降低未來可能面臨的碳費負擔。	● 降低營業成本	自身營運 客戶	中低	中	中	中	中	中高	透過製程優化、提升生產設備(如空壓機、冰水主機)及照明系統。越南製造中心停車區域共 432 盞燈源設置定時開關，預估年降低 1,296 kWh/ 年。
	能源轉型	提升再生能源使用，降低範疇二排放、穩定能源成本、提升永續形象及吸引投資。	● 降低營業成本	自身營運 客戶	中低	中低	中	中	中高	中高	以 2030 年目標 50% 再生能源，提升再生能源使用。透過建置自有太陽能發電、簽訂綠電購電協議(PPA)達成能源轉型。2026 年 4 月起台灣廠導入再生能源使用，預計達年度用電量 6%。
	綠色金融與政策激勵	政府補助與獎勵節能減碳、綠色技術研發、資源循環利用等相關計畫。	● 增加資金取得	自身營運 (台灣總部)	中低	中低	中低	中低	中	中	強化永續資訊揭露品質，取得永續發展資金與支持。2025 年度響應環境部淨零綠生活倡議，取得綠色辦公認證。

註：L=Likelihood 可能性、I=Impact 衝擊性

氣候情境分析

建漢透過國際科學報告及相關政策趨勢，並納入產業特性與營運現況考量，建立氣候風險與機會財務影響分析模型，評估各類氣候情境對營運的潛在影響。在情境上採用 IPCC 第六次科學評估報告 (IPCC AR6, 2021) 中的「共享社會經濟路徑」(SSP, Shared Socioeconomic Pathway) 情境，及國際能源總署 (IEA) 制定的淨零排放情境 (NZE)，作為情境分析基礎，模擬全球不同溫室氣體排放管控情境，掌握氣候變遷衝擊。本分析範圍涵蓋氣候風險及機會，並區分短、中、長期分別進行財務影響評估，並依據分析結果，擬定相應的減緩與調適措施，亦積極發掘轉型過程中可能帶來的商業機會。氣候變遷轉型計畫詳見《氣候暨自然相關財務報告書》。

氣候情境分析結果

主題	模擬情境	財務衝擊	因應措施及營運策略
轉型風險 能源成本衝擊	● 超低排放情境 (SSP1-1.9)	2030 年中期影響 越南製造中心：成本預計上升至 1.87 倍、新竹廠：成本預計上升至 1.13 倍。 2050 年長期影響 越南製造中心：成本預計上升至 1.05 倍、新竹廠：成本預計降至 0.34 倍。	越南製造中心導入智慧能源管理系統，提升能源使用效率；台灣廠導入再生能源使用，以穩定能源成本。
轉型風險 溫室氣體有價化	● BaU 不採額外作為情境 ● 採取能源轉型情境	BaU 情境 短期內財務影響程度有限；中長期財務衝擊程度逐漸顯著。預估至 2050 年，財務衝擊數占營收比例達 0.56%。 轉型情境 短期內財務影響程度仍屬有限；中長期財務衝擊有較顯著。預估至 2050 年，財務衝擊數占營收比例達 0.17%。	● 投入能源轉型降低碳排放強度。 ● 提升再生能源使用占比。 ● 導入內部碳定價機制，作為投資與採購決策之依據。
實體風險 急性氣候災害	● NGFS net-zero 2050 ● NGFS delayed transition	極端高溫 據分析若升溫 1 度，需增加 3% 電力，升高 1.5~2 度下，新竹廠年度增加 21.5 萬~28.7 萬電費，越南製造中心年度增加 76.5 萬~100.2 萬電費。 極端降雨 如導致營運中斷，台灣廠將損失新台幣 927,642 元/日、越南製造中心將損失新台幣 8,431,356 元/日。	極端高溫 台灣廠制定《能源管理辦法》對重大耗能設備管控；越南製造中心導入智慧能源控制系統，優化能源管理。 極端降雨 導入營運與供應鏈中斷計畫，並落實演練。
轉型機會 產品需求機會提升	● 低排放情境 (RCP 2.6) ● 超高排放情境 (RCP 8.5)	在 RCP 8.5 情境下，具備 AIoT 功能設備帶來的額外銷售收入略高於 RCP 2.6 情境。隨著氣溫持續升高，中長期之衝擊將逐漸顯著。預估至 2050 年，兩情境財務衝擊占營收比例差異達 3.2%。	深化 AIoT 技術，即時監測與調整設備運作狀態，協助客戶及早偵測異常並預防重大故障。

氣候變遷因應行動

減碳轉型路徑

建漢以 2050 年達成淨零排放，制訂「轉型導入期」、「落實減碳期」與「價值鏈淨零」階段作為環境議題的推動策略；據此擬訂低碳轉型計畫，由營運、產品、供應鏈角度提出對應的淨零減排管理與監督機制。

	轉型導入期 短期 (2023~2025)	落實減碳期 中期 (2026-2029)	價值鏈淨零 長期 (2030 往後)
營運端	- ISO 14064 訓練與導入 - 發布 ESG、TCFD 報告書 - 制定《能源管理辦法》 - 自主提交 CDP 碳揭露問卷 - 制定內部碳定價機制	- 導入再生能源使用 - 依循 SBT 制定減碳路徑 - 擴大範疇三盤查類別 - 導入 ISO 50001	- 依循 SBT 路徑設定執行減碳 - 購買再生能源憑證 2030 溫室氣體減排 42% 2030 再生能源比例達 50% 2050 達成範疇一、二淨零
產品端	- 代工產品取得 ISO 14067 查證 - 建立產品生命週期循環 - 導入 WEEE 驗證	- 自有產品取得 ISO 14067 查證 - 建立原料碳排數據庫	- 推出自有碳中和產品 50% 以上使用再生原料
供應鏈	《供應商行為準則》建立與簽署 《環保及社會責任承諾書》建立與簽署 - 供應商管理平台導入	- 建立供應商碳管理機制 - 定期進行供應商訓練與議合 - 提升供應商 ESG 稽核比例	- 提升供應商減碳能力 - 供應商減碳目標設定

節能與減碳行動

	台灣廠	越南新廠 (2025 啟用)
已執行	- 冰水主機更換 - LED 照明設備使用 - 智慧感應照明系統 - 光源調控系統 - 辦公設備休眠控制 - 空調與製冷檢修 - 再生能源採購	- 智慧空調管理系統 - 太陽能戶外照明設備 - LED 照明設備使用 - 辦公設備休眠控制
規劃中		- 智能能源管理系統 - 智能空壓站控制系統 - 太陽能發電設備

內部碳定價

建漢將碳管理納入營運決策機制，於 2025 年起導入內部碳定價制度。本公司採用影子價格模式，針對達指定金額之採購或投資案，預估該項產品、服務或設備於其使用年限中所產生之碳排放量。

依據環境部公告之碳價每公噸新台幣 300 元，換算為潛在碳成本。此碳成本將列為決策依據之一，藉以落實外部成本內部化，促進低碳技術與方案之優先採用，加速實現本公司中長期減碳目標。

6.5 永續供應鏈管理

● 永續供應鏈管理策略與政策

建漢將供應商管理視為落實企業永續經營與強化供應鏈韌性的重要基礎，除重視供應商品質、交期、成本與服務等營運面向之表現外，亦積極將環境保護、社會責任與商業道德納入供應商管理機制。

要求供應商遵循本公司《環境及社會責任承諾書》、《供應商廉潔自清申報書》及依據 RBA 所制定之《供應商行為準則》，進一步落實供應商 ESG 風險評估與分級管理，針對評估之風險等級實施差異化管理，以攜手供應商共同經營永續供應鏈。

● 供應商概況

建漢為主要供應鏈由電子零件及機構元件之供應商組成，2025 年合作供應商超過 280 家，主要採購類別為原物料、設備、廠務、工程、及服務型外包商等五大類，再依關鍵性條件鑑別關鍵供應商。因應各項永續風險，包含地緣政治的不確定性、全球貿易破碎、環境與人權風險，積極拓展多元供應商，降低採購集中風險，2025 年度關鍵供應商共計 41 家，佔所有供應商比例為 14.54%。

供應商類別	非關鍵供應商	關鍵供應商	總計	採購占比
原物料	213	33	246	87.2%
服務外包	13	4	17	6%
工程	5	2	7	2.5%
設備	4	2	6	2.1%
廠務	3	0	3	1.1%
其他	3	0	3	1.1%
總計	241 (85.46%)	41 (14.54%)	282	100%

註：關鍵供應商定義：採購金額佔年度總採購金額達 80% 之供應商。

2025 供應商承諾簽署績效		
供應商行為準則	新進供應商簽署比例	100%
	全體供應商簽署比例	100%
環境與社會責任承諾	新進供應商簽署比例	100%
	全體供應商簽署比例	86%

● 在地採購

建漢依據供應商特性及其提供的物料進行分類管理，積極與供應商夥伴合作，協助其建置技術能力，並落實當地採購。在強化供應鏈韌性同時支持在地經濟發展，創造更多就業機會與收入，以及降低運輸碳排放。

在 2025 年採購金額，其中約 49.52% 來自營運據點之當地採購。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，公司亦分散採購風險，將單一供貨來源或不可替代的供應商，依據「策略性採購作業程序」進行管理，並針對新供應商遴選時選擇有多個生產基地的供應商，確保供貨持續。

採購區域	採購比例
台灣（營運據點）	47%
越南（營運據點）	2.5%
亞洲（不含台灣、越南）	43.9%
美洲	6.4%
其他區域	0.2%

建漢科技越南廠持續深化在地採購策略，優先開發當地供應商，以強化供應鏈韌性並降低跨境運輸風險。2025 在地採購料件較前一年成長 60.24%；在地採購金額亦年增 7.18%，顯示公司持續擴大在地供應鏈覆蓋範圍，並穩健提升區域採購規模。

● 供應商管理架構

建漢致力落實永續採購，重視與供應商的合作及共同成長，實施全面的責任供應鏈管理機制，該系統以環境、社會和公司治理標準的具體指導為支撐，確保遵循最佳實踐和永續發展目標。

在責任供應鏈管理 (RSM) 架構下輔以完整的「供應商 ESG 數位管理平台」實現數位化管理和數據共享，完善從供應商認證、風險管理、績效監控、稽核驗證、輔導改善及優勝劣汰的每一階段管理，並提供供應鏈相關培訓資源。

供應鏈管理機制 Responsible Supply-Chain Management · RSM



● 新進供應商評估

建漢供應商合約明確納入 ESG 標準，以強化供應商的責任意識，降低營運風險。除契約要求外，亦透過簽署相關永續文件，包括《供應商廉潔自清申報書》、《環保及社會責任承諾書》及《RBA 供應商行為準則》，以確保供應商遵循誠信經營原則，落實反貪腐與反賄賂、公平交易與法令遵循，並符合勞動人權保障、職業安全衛生、環境保護與負責任礦產等國際通行之永續規範。

新進供應商評估面向

評估項目	治理	責任礦產	環境及社會	品質管理
執行說明	透過供應商基本資料審查，評估其營運風險承擔能力與交付能力，並要求合作前簽署供應商廉潔自清聲明、環保及社會責任承諾書及 RBA 行為準則，以確保誠信經營及符合法令規範。	要求供應商使用 CMRT 與 EMRT 進行責任礦產申報，揭露高風險礦物之使用情形、來源國別及冶煉廠資訊，以確保供應鏈符合負責任採購原則。	要求供應商簽署《環保及社會責任承諾書》，確保其產品、製程及供應鏈符合環境保護、勞動人權、職業安全衛生等相關規範。	評估供應商品質管理制度與生產管控能力，確認其具備穩定供貨及符合產品規格之能力，必要時透過文件審查或現場稽核進行確認。如產品或零件物質成分異動，須即時更新 PCN 通知並提供相關佐證文件。

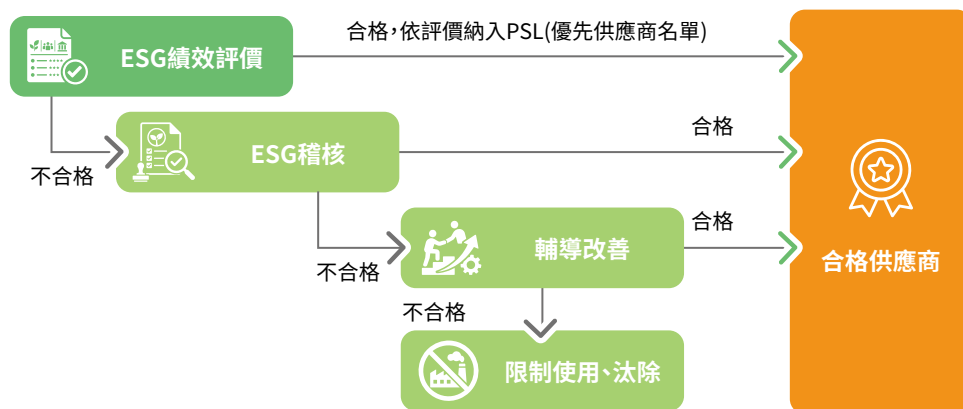
ESG 數位管理平台



● 供應商 ESG 績效與稽核

建漢透過供應商 ESG 績效評價、ESG 稽核以及輔導改善流程，建立完整審查流程，並提供供應商相對應輔導與改善機制。

供應商ESG績效管理



● 供應商 ESG 績效評價

建漢以「供應商 ESG 數位管理平臺」制定供應商 ESG 績效評價標準，涵蓋「淨零碳、零廢棄、綠色產品、勞工人權」四大主題，透過供應商自評及上傳佐證方式進行評鑑。表現優異之供應商依評價列入 PSL（優先供應商名單），表現不佳者予以輔導改善，不配合者則依情節列入 RSL（限制使用名單）。

ESG 績效評價			
 淨零碳指標	 綠色產品指標	 零廢棄指標	 勞工人權指標
● 溫室氣體盤查 ● 淨零政策 ● 再生能源使用 ● 再生能源承諾 ● 上游供應鏈溫盤	● RoHS 檢測 ● GP 體系認證 ● 化學物質汰換 ● 上游環保控制 ● 有害物質宣告	● 環境管理認證 ● 環保管理指標 ● 廢棄物減量 ● 再生材料運用 ● 零掩埋認證	● RBA 稽核 ● 勞工人權宣導 ● 禁止強迫勞動 ● 勞工安全認證 ● 人權盡職調查

● 供應商 ESG 稽核

本公司對新進、高風險、ESG 績效不佳之供應商進行綠色產品、社會環境責任、溫室氣體稽核，若供應商稽核結果合格或改善結果達本公司要求，方可列入供應商名單；對高風險、ESG 績效不佳者，且不配合改善或關鍵指標改善 <20%，將剔除本公司供應商資格。

面向	標準	稽核內容
綠色產品 (GP)	QC 080000、RoHS、REACH 及相關限用物質規範	參酌 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統，針對供應商的綠色產品政策、設計管控、製程管理、有害物質檢測、實驗室配置及異常處理等方面執行評估。稽核內容涵蓋有害物質識別、限制審查、上游供應商管理、原料環保風險分級及進貨檢驗等，並遵循 RoHS、REACH 等環保法規要求，透過現場或線上查核方式進行。
社會環境責任 (SER) 溫室氣體 (GHG)	RBA、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064、ISO 50001	採用 RBA VAP 方法，對供應商進行 SER 稽核，稽核涵蓋 5 大面向，勞工權利 (自由就業、禁用童工、工時管理、合理薪酬、人道待遇、不歧視、結社自由、溝通及績效管理)、健康安全 (職業安全、緊急流程、職業病、衛生管理、機器防護、餐廳宿舍、風險評估)、道德 (誠信經營、資訊安全、智慧財產、訊息正確性、個資保障、不得報復)、環境 (環境評估、有害物質、廢棄物、廢氣管理、溫室氣體、水資源管理) 和管理系統 (RBA 要素承諾、材料限制、責任礦產)。

註：GP= Green Product、SER= Social & Environmental Responsibility Assessment、GHG= Greenhouse Gas

● 供應商稽核績效

建漢以 RBA VAP 方法，向供應商進行 SER 五大面向稽核，供應商透過自主問卷回應進行。本公司視回應情形進行書面或實地稽核，並依據缺失提供輔導並要求改善。

項目	一般 供應商	關鍵 供應商	總計
供應商家數	241	41	282
經 RBA VAP 或同等程序查核家數	123	16	139
經 RBA 稽核或同等程序查核比例	51%	39%	49%
不合格比率	0	0	0

● 年度新進供應商環境及社會稽核

2025 年度共執行 31 家供應商稽核評鑑，符合 ESG 稽核標準與文件承諾書文件簽署比例達 100%，年度稽核供應商稽核佔全體供應商 11%。

供應商環境及社會稽核	書面	實地
已進行環境及社會衝擊評估的供應商數量	27	4
已鑑別對環境及社會具重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量	0	0
供應鏈中已鑑別的顯著實際或潛在環境及社會負面衝擊	0	0
經評估後同意改善的百分比	NA	NA
經評估後終止關係的百分比	NA	NA

● 供應商品質管理

供應商 ESG 績效外，為強化供應鏈管理效能與提升供應商品質水準，透過「供應商評鑑系統」，建立跨部門整合之月度績效評核機制。由 SQE、RD、採購部門共同參與，每月針對所有合作供應商進行評分，透過多面向指標全面檢視。



品質與製程能力

包含工廠評審與技術能力評估、來料品質管理、品質異常處理(8D 改善機制)、持續改善推動，並依廠商配合度、技術提升與矯正措施落實進行評分。

策略開發與成本管理

針對新專案供應商開發與篩選、樣品認證與稽核、零件規格確認及市場敏感度評估，同時以成本控制作為重要評核依據。

交期與供應穩定度

依據訂單準確性、交期達成率、異常處理效率(延遲交貨、退貨、索賠)等指標進行評分，確保供應穩定與庫存健康。

技術能力及服務配合度

評估供應商於產品設計、技術創新、試產測試及問題排除過程中的專業能力與協作程度。

透過系統化的量化評分與跨部門回饋機制，可即時掌握供應商整體績效、辨識高風險或需改善之對象，作為後續輔導、稽核強化、資源投入與合作策略調整之依據，並作為年度供應商分級管理、優良供應商表揚及合作深化的重要決策基礎。

月初提報供應商
評鑑名單

各單位針對著
重面向評分

彙總結果報告

要求供應商矯正
不符合項

● 關鍵原物料管理

電子製造服務與原始設計製造產業中，關鍵原材料存在供應來源集中、地緣政治、人權爭議與法規收緊等多重風險。建漢已建立系統化風險識別能力，及早鑑別原物料供應鏈中潛在的環境與社會風險，以強化原材料採購的永續性與韌性。

依據 RBA 及其支援之「責任礦產倡議」的定義與實務應用，識別下列六項高風險原材料並需進行盡職調查對象：「金、雲母、鈷、鉍、錫、鎢」以確保上述礦產非來自於武裝衝突地區或高風險地區(可能涉及嚴重人權侵犯與非法開採行為)，為降低此類風險，本公司管理措施如下：

關鍵原物料風險識別與評估

建漢每年進行關鍵原物料風險評估，參考責任礦產倡議 RMI 提供之資料與冶煉廠合規名單，委託第三方盡職調查並將評估結果作為篩選之依據。

建立責任礦產管理制度

我們要求供應商依循 OECD 指南與 RMI 標準，導入礦產盡職調查制度，包括：建立原材料追溯組織與年度循環；新供應商須簽署《環保及社會責任承諾書》，並承諾不採購來自衝突或高風險地區之礦產。與新供應商簽署《RBA 行為準則》並定期更新其版本遵循情形。

執行年度盡職調查

建漢每年執行一次衝突礦產調查，調查範圍涵蓋：使用 CMRT(Conflict Minerals Reporting Template) 與 EMRT(Extended Minerals Reporting Template) 進行資料申報，收集物料中六項高風險礦物的使用情形、來源國與冶煉廠名單。

風險覆核程序

本公司針對第三方執行之評估結果再次進行驗證：

- + 風險篩選：辨識涉及高風險礦產之供應商及料號；
- + 資料比對：將供應鏈資訊與 RMI、CAHRA 等國際資料庫比對；
- + 來源驗證：確認冶煉廠是否符合標準與不涉入高風險地區。若發現供應商未符合責任礦產保證，進行溝通並依改善狀況考量是否停止供應商交易。

● 年度關鍵原料管理績效

依據 2025 年 CMRT/EMRT 報告顯示無供應鏈使用衝突礦產情形，以及無使用來自剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的鉍、錫、鎢、金、鈷等礦物。

調查項目	調查數	回收數	完成率
CMRT	179	171	98.3%
EMRT	179	167	96.5%

	金	雲母	鈷	鉍	銅	鋰	錫	鎢	鎳	總計
亞洲	51	3	31	21	3	-	26	25	21	181
北美洲	11	-	2	6	-	1	3	4	-	27
南美洲	4	-	-	3	-	2	11	1	-	21
非洲	5	-	14	1	13	-	3	-	3	39
歐洲	20	-	5	3	-	-	5	3	4	40
大洋洲	1	-	1	-	-	-	1	-	1	4
總計	92	3	53	34	16	3	49	33	29	312

● 供應商溝通

與供應商之間的有效雙向溝通，是建立永續供應鏈的關鍵，不僅是我們向供應商提出之規範與目標，更需要獲得來自供應商的反饋。

藉由溝通了解供應鏈於永續上的關注重點與執行挑戰，以規劃相應之訓練輔導，確保供應鏈具備永續經營之能力，建構強韌的永續供應鏈。

頻率	管道
定期	● 供應商管理平台 ● 供應商年會、評鑑 ● 年度關注主題調查
不定期	● 供應商研討會 ● 訓練與技術支援 ● 電子報

本公司亦提供檢舉專線，若供應商發現任何非法或違反行為準則、誠信經營之行為或違反社會責任之不合理情形，皆可透過專線申訴。本專線負有保密與保護檢舉人之義務，以免於檢舉人受不公平之報復。



檢舉專線

report@cybertan.com.tw

● 供應商及採購人員訓練

建漢落實供應鏈與採購永續管理，並針對本公司採購人員進行完善的教育訓練以強化本公司供應鏈韌性與降低營運風險。因供應鏈組成與區域多元且複雜，本公司透過「供應商 ESG 數位管理平台」建置「教育培訓管理」專區，透過線上課程克服地域與時間限制。課程依 ESG 績效評價「淨零碳、零廢棄、綠色產品、勞工人權」四大主題展開規劃，確保供應商具備永續管理能力。

於本公司採購人員方面進行「供應鏈社會與環境」與「採購人員誠信廉潔」教育訓練。2025 年度採購人員共 25 位訓練，訓練人員 100% 涵蓋重要營運據點採購單位。

在供應鏈社會與環境訓練規劃包含：國際勞工組織 (ILO) 公布的 11 項強迫勞動指標、勞工安全、有害物質 (REACH、RoHS、POPs 等)、衝突礦產、CSDDD 盡職調查等多元的供應鏈永續主題。使採購人員具備面對供應商永續風險的敏感度，及實務稽核時核心觀念建構。

主題	訓練摘要	舉行場次
 淨零碳	協助供應商提升減碳績效，提供溫室氣體盤查教學及數據管理學習。再加以透過節能減碳實務以及再生能源導入教學，建構供應商淨零碳的能力。	10
 零廢棄	帶領供應商解讀《環保及社會責任承諾書》，以及零掩埋 UL 系列認證介紹及實務推動案例解說，並輔以再生原料標準協助供應商從源頭進行改善。	5
 綠色產品	基礎平台操作教學、解說產品原物料物質宣告，以及客戶相關綠色產品要求。更納入產品對自然依賴與影響的衝擊說明。	4
 勞工人權	供應商行為準則中人權相關條文解說，確保供應商落實本公司人權政策，及對焦國際準則。	1

6.6 生物多樣性與零毀林

建漢為確保生態環境獲得保護，依循《聯合國永續發展目標》與《生物多樣性公約》及各營運據點法律規範為基礎，制定《生物多樣性與林地保護承諾》。本公司於營運能力之範疇進行迴避、減輕、復育、抵銷及其他相關作為，承諾朝向生物多樣性淨正向影響與零毀林目標，並攜手上下游價值鏈，共同應對風險和機會。

策略

定期進行生物多樣性風險評估，以掌握本公司營運與價值鏈對於自然之依賴、衝擊、風險與機會。

以 WDPA、生物多樣性關鍵區與國土生態綠網圖資，鑑別營運範圍與生態熱區衝擊，避免負面衝擊。

設立營運據點時，避免選擇於國際或國家定義為重要生物棲地、生物多樣性敏感或國家自然保護區。

確保一切業務符合國際、國家與地方生物多樣性法律。

評估產品與服務生命週期，導入循環經濟，增加再生料比例，或減少使用高生態衝擊的原物料。

導入無紙化，透過數位化取代紙張列印。

倡議行動

建漢於 2025 年成為 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) 採納者，導入 TNFD 框架進行管理與揭露；持續為生物多樣性進行風險鑑別與管理，朝向生物多樣性淨正向影響前進，打造更友善的營運模式。

目標

LEAP 評估流程

短期 (2025 年)	中期 (2027 年)	長期 (2030 年)
- 加入 TNFD 倡議 - 使用疊圖分析鑑別高風險營運範圍	使用 TNFD 框架進行報告揭露	關鍵供應商營運地點納入疊圖分析範疇與議合

建漢科技以 TNFD 為框架並導入 LEAP 概念進行風險評估，調查本司營運範圍與自然生態的關聯，針對依賴與衝擊進行自然風險與機會分析。

Step 1 | 定位 Locate

確認營運據點與活動範圍

- 納入全球據點，包含：台灣總部、越南製造工廠、中國與美國辦公室

Step 2 | 評估 Evaluate

評估營運據點自然依賴與衝擊

- 使用 WWF 平台進行疊圖分析

Step 3 | 鑑別 Assess

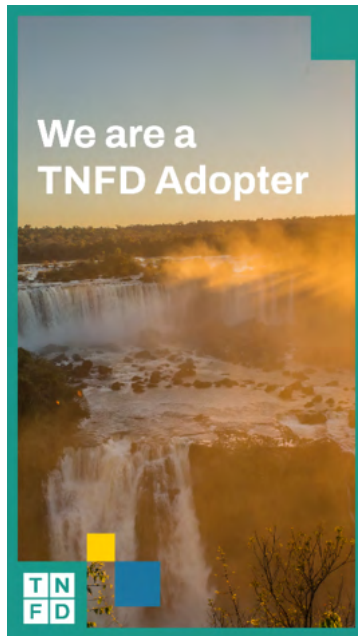
鑑別自然相關風險

- 透過自然風險與依賴因子，進行風險鑑別

Step 4 | 準備 Prepare

針對風險擬定策略、設定指標

- 確認風險因子，進行調適與減緩措施



● 生物多樣性暨自然資源分析

建漢使用世界自然基金會(WWF)生物多樣性風險評估工具(BRF)，對全球營運據點與生態熱區進行疊圖分析。採用圖資來自IBAT授權提供之「關鍵生物多樣性區域(KBA)」，以此鑑別營運據點可能面臨的生物多樣性風險；同時透過WWF平台分析本公司對於生物多樣性暨自然資源的實體與聲譽風險，針對風險因子進行分析與管理。

● 分析結果

透過「關鍵生物多樣性區域(KBA)」疊圖分析，本公司無任何營運據點位於關鍵生物多樣性高風險區域，針對「實體風險」與「聲譽風險」分析成果皆低於3.3。

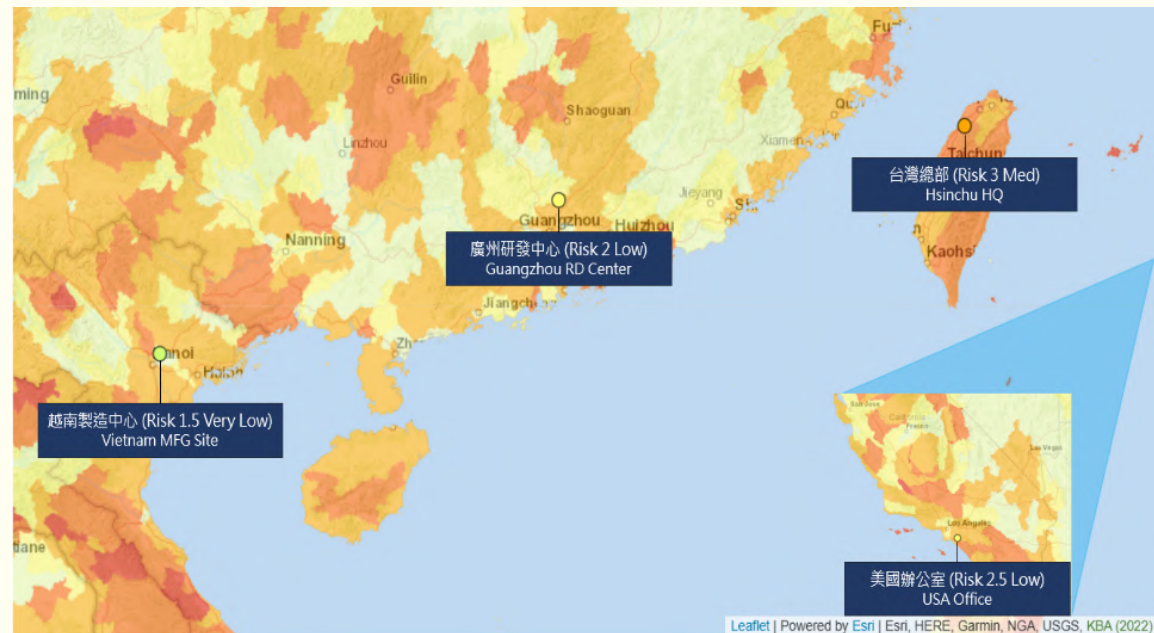
在風險因子分析中，「調節服務－緩解(Regulating Services - Mitigating)」項目列為高風險。經檢視本公司營運據點環境特性，因設址於工業區內，WWF系統高機率判定為高風險主因為「污染(Pollution)」。

儘管短期風險較不顯著，秉持重視環境原則，本公司納入不同情境考量風險，避免產生負面衝擊。

● 風險管理

本公司營運據點包含台灣總部與越南製造中心，兩地皆設於工業區內。考量營運型態與製程特性，研發與製程皆不涉及重大污染排放，亦無高度水資源依賴，報導期間無任何違法事宜。對於「污染風險」及「水資源可得性」等環境風險之實質衝擊有限。針對潛在高風險項目，均依工業區管理機關規定辦理，進行統一監測與標準作業程序處理，確保合法合規、風險可控，其餘據點位於一般辦公區域，屬研發與業務支援性質，營運型態對當地生態環境並無實質影響。未來將持續強化監測作為，並將相關風險納入生物多樣性保護策略與營運風險管理機制中，以提升整體生態保護效能。以營運據點零違規作為指標與目標進行管理。

關鍵生物多樣性分析區域(KBA)分析



自然風險與依賴分析



7 社會責任

- 7.1 人權與多元平等
- 7.2 員工多元組成
- 7.3 人力資本發展策略
- 7.4 薪酬與福利
- 7.5 職業安全與健康
- 7.6 社會影響力

7.1 人權與多元平等

「尊重與保護人權」是企業永續治理與負責任營運的基礎。建漢以高標準要求自身與供應鏈，承諾避免任何形式的人權侵害，並將人權保障納入公司治理、營運管理及供應鏈管理的核心政策之中。

本公司人權承諾基於國際主流標準建立，參考《聯合國全球盟約》(UNGC)、《國際人權法案》、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、《國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言》、《OECD 跨國企業指導綱領》及《RBA 行為準則》等規範，制定《人權政策》作為人權管理指導原則。

本公司全面遵守各營運地之勞動法令與人權相關規定，確保人權政策具備法律基礎與實質可執行性。為實踐上述承諾，建立完整的人權管理制度與內控流程，並通過高階管理階層簽署制定多項管理辦法，包括：

《禁用童工與誤用補救管理辦法》

《未成年工、學生實習工與
工讀生管理辦法》

《反人口販賣勞工管理辦法》

《反懲戒、強迫勞動、
囚工管理辦法》

上述制度明確界定公司各層級之責任、合規要求與稽核機制，適用於本公司及子公司營運、產品及服務，以及本公司價值鏈之利害關係人，包含客戶、供應商及承攬商。確保全體利害關係人均受到尊嚴對待與適當保護。同時要求供應商及承攬商簽署《環保及社會責任承諾書》確保落實本公司之政策。

2025 年度未有工時、童工、強迫勞動與人口販運、結社自由、個資保護及多元平等事件。

建漢科技人權政策

人權多元平等

承諾不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭、宗教、國籍、容貌、身心障礙等條件，而有任何差別待遇之語言、態度及行為。同時，保障所有人員於僱用、薪酬福利、訓練、考核與升遷機會之公平性。

職業健康與安全

提供員工安全無虞之工作環境，並致力降低利害關係人健康與安全的風險。提供懷孕、身心不便及特殊需求者友善的工作環境，以及相關照護方案。

嚴禁僱用童工與強迫勞動

依據各營運據點法令，嚴禁僱用童工與任何形式之強迫勞動，確保所有受僱者皆為自願受僱，杜絕任何剝削或限制人身自由之行為。

合理工作條件

恪遵營運所在地之各項勞動與薪資法規，並納入生活薪資考量，提供公平且可負擔生活需求的薪酬制度。此外，設立合法合理之工時與休假制度，並明訂工作時間與延長工時之規範，確保員工獲得良好的工作條件。

嚴禁職場不法侵害

杜絕任何形式之歧視、騷擾與所有不法侵害之行為。保障所有員工不因性別、年齡、種族、宗教、婚育狀況等條件而有所差異，皆能備受尊重對待，建構多元共融的職場。

結社自由與協商

尊重員工結社自由與表達之權利，提供多元的溝通管道，建立勞資之間暢通的溝通機制。我們鼓勵員工表達其建議或疑慮，並承諾保障個人隱私，嚴禁歧視及任何形式之報復。

個人資料保護

落實個人資料保護及隱私相關法令，致力保護員工、客戶和供應商的個人資料。於個人資料蒐集與使用時，均充分尊重員工選擇，提供完善之個人隱私權保障。

● 人權保障實踐

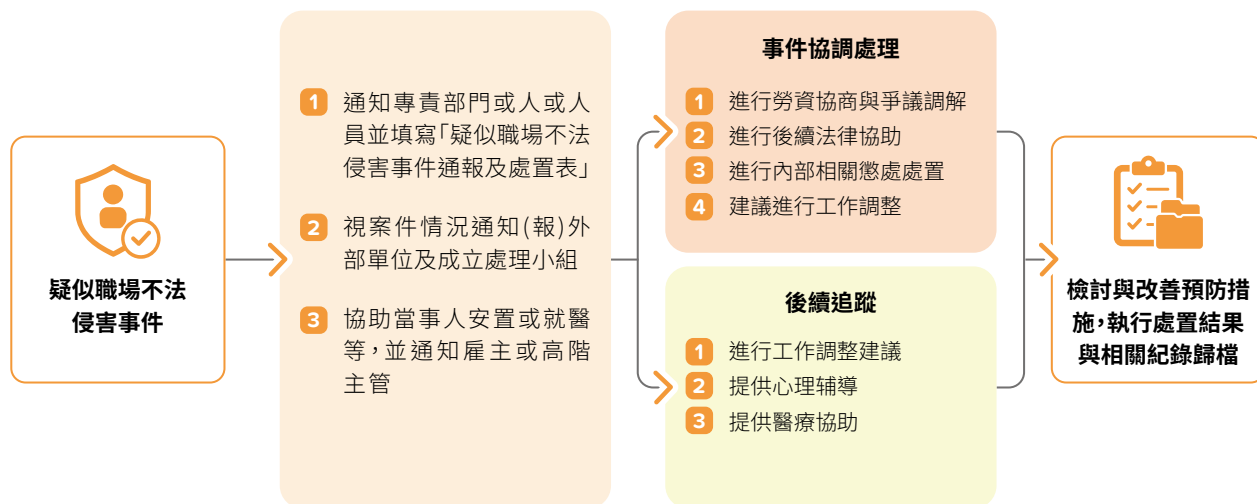
人權實踐	管理辦法及相關章程	減緩與補救措施
工時管理	《出勤管理辦法》	各據點依據當地法令與管理辦法，落實工時與休息制度管理。透過出勤系統監控工時使用情況，確保合理的工時安排；工時記錄和監管機制，預防工時過長問題，並設有加班管理辦法，提供合適之工時延長補償方案。此外，建立彈性工時制度、混合辦公等方案，使員工更易於安排工作與生活。
禁用童工	《禁用童工與誤用補救管理辦法》	依據管理辦法，嚴禁招募及聘用未達法令合法工作年齡之童工，如發現誤用童工於發現時立即停止其工作、並確保童工安全健康回到原居住地。此外，審查供應鏈中的禁用童工政策執行情況，培訓供應商建立禁用童工意識，建立檢舉機制，保障童工權益。經 2025 年人權風險鑑別，本公司及供應商未具有使用童工之重大風險情形。
強迫勞動與人口販運	《反懲戒、強迫勞動囚工管理辦法》	尊重勞動意願，包含就業自主、合理加班與行動自由，禁止各種形式束縛勞動、抵償勞動及扣押個人證件，透過管理機制避免員工受到報復、脅迫等方式提供勞動。經 2025 年人權風險鑑別，本公司及供應商未具有強迫勞動及人口販運之重大風險情形。
勞資溝通與結社自由	《越南工會章程》	尊重並保障員工溝通與結社之權利，透過透明有效的平台，增進勞資雙方的溝通。台灣廠區設有勞資會議，越南廠區設有工會，並舉派勞工代表進行溝通。
個人資料保護	《個人資料保護管理辦法》	針對營運過程中所涉及之個資隱私之蒐集、處理、利用及保護，本公司在法令規定之範圍內使用，致力維護當事人之資料安全及隱私權利。適用範圍涵蓋本公司、子公司、關係企業之全體員工，及與有契約約定之供應商、承攬商、約聘人員及顧問等第三人。針對個資事件訂有嚴謹的通報與處理作業程序，以確保個人資料保護。2025 年度本公司無任何違反個人資料事件發生。
多元平等	《多元、平等與共融 (DEI) 宣言》	承諾不因各式外在條件而存在不平等對待、歧視與騷擾，並於工作場域提供各友善的環境，增設性別友善廁所、友善停車位等設施。

● 職場不法侵害

建漢明確禁止任何形式之歧視行為，於招募、薪酬、福利、培訓、升遷、離職及退休等人力資源管理制度中，秉持公平與公正原則，確保所有員工皆能在不受偏見影響的環境中獲得平等對待。藉由完善的管理制度與日常運作，保障員工基本人權與職場尊嚴得到尊重與維護。2025 年度全體員工 100% 接受職場不法侵害之教育訓練，年度無發生不法侵害與歧視事件。

● 人權風險管理

建漢參考《責任商業聯盟行為準則》系統性分析與鑑別潛在人權風險，據以制定相應之人權管理政策，透過定期監督與稽核機制，確保落實。本公司亦建構完善之補救機制與處置流程，針對可能發生或已發生之人權不當行為即時修正與補救措施，落實對人權保障的企業責任。



● 人權盡職調查

本公司每年定期執行全面性的人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence, HRDD)，並於重大營運變動時啟動即時評估，以系統性地識別、預防及減緩可能的人權負面影響。我們將透過跨部門合作落實改善行動，持續提升人權風險管理與供應鏈治理的成熟度。本公司亦承諾以透明原則面對所有利害關係人，將人權盡職調查結果、重大議題的處置程序與改善成果公開揭露，以展現企業對人權議題的重視、責任與信任。

Step1

風險鑑別

透過風險界定與確認衝擊之對象後，採用系統化的分析方法，以「風險矩陣」模型對所有人權議題進行量化評估與優先排序，風險等級係由「發生機率」與「嚴重性」兩項指標所計算。再透過風險成績進行風險排序與管理。

人權風險鑑別流程

Step1 風險界定	Step2 利害關係人 衝擊鑑別	Step3 風險評估	Step4 風險排序	Step5 定期更新
依據營運地區、模式及產業特性，歸納可能涉及的人權議題。	界定相關議題的利害關係人，及可能的脆弱群體辨識。	透過風險嚴重程度、發生可能性進行評估。	依據風險評估分數進行排序，識別優先因應的風險。	每年或因重大變更（如新廠設立、併購、新產品）進行重新評估。

Step2

風險管理

減緩措施

建立對應之政策與管理辦法，提供明確指引規範。並加以透過教育訓練與宣導，提升全體人權意識。

補救措施

對受風險衝擊者予以協助恢復及補償，侵害方則依據辦法進行懲處或解雇。於事件後採取改善措施預防再發。

Step3

績效追蹤與揭露議合

績效追蹤

每年度定期進行人權風險盡職調查，針對各風險主題進行結果追蹤，同時檢視前期風險是否消除。

揭露議合

每年度發行永續報告書、年度人權風險鑑別與管理報告及官網資訊更新，向利害關係人說明人權議題管理績效。

● 年度人權風險議題管理

2025 年度人權盡職調查彙整五大面向共 29 項人權議題，涵蓋基本勞工權益、工作環境與健康安全、資訊與隱私、脆弱族群與高風險議題、其他權利保障等範疇。

在員工端，調查範圍涵蓋全營運據點中階主管階層（涵蓋率 100%），使人權議題之風險評估能充分反映各部門實際運作情形。在供應鏈端，調查覆蓋全體供應商的 27%，掌握不同類型供應商的人權管理現況，並提供後續輔導與改善方向之參考。

年度人權風險程度鑑別結果

對象	員工	供應鏈
高	工資與報酬合理性	
中高	超時工作	超時工作 員工心理健康
中	職場騷擾霸凌 合理調動與解雇機制	工資與報酬合理性
中低	員工心理健康 就業歧視	職業健康安全 職涯發展與教育訓練
低	職涯發展與教育訓練 員工監控監視 職業健康安全 勞資溝通機制	勞資溝通機制 職場騷擾霸凌 合理調動與解雇機制 就業歧視 強迫勞動

中高風險管理對策與補救措施

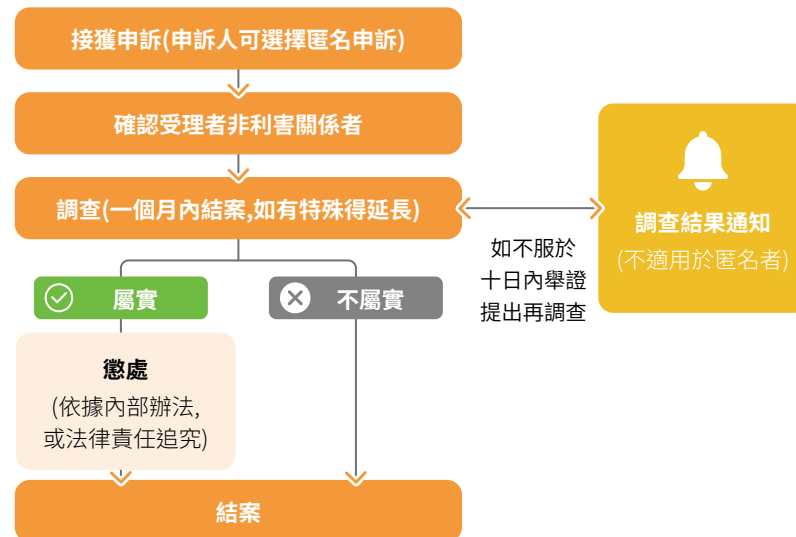
議題	風險	減緩措施	補救措施	管理成果
工資與報酬合理性	高	- 掌握營運據點公告之薪資基準作為基礎。 - 納入各營運據點生活工資考量。 - 承諾不因性別、年齡、身分或族群等多元因素有不等對待。	- 定期檢視薪資中位數，除有因績效未達標之情形外，應納入獎勵規劃檢討。 - 定期檢視工資、加班費等獎勵機制運作有效性。	本年度所有正職人員經常性薪資皆高於法定指標。
超時工作	中高	- 定期檢視產能與人力需求，避免人力短缺造成不合理工時情形。 - 透過工時管理系統，分析員工工時降低超時工作可能。	- 系統每日判定工時，落實加班費或補休制度執行。 - 分析經常性超時原因，進行流程優化提升效率。	推行彈性工時與居家上班政策，2025年度依營運需求提升 5% 人力。
職場騷擾與霸凌	中	- 制定《性騷擾防治措施、申訴及懲戒作業》確保員工享有安全、無騷擾的工作環境。 - 舉辦性別平等與性騷擾防治等多種訓練課程，進行事前防治。	建立完善申訴與追蹤處理機制，提供必要之救濟途徑，並保護申訴者免於報復。	報告期間無發生任何職場騷擾或霸凌事件。
合理調動與解雇機制	中	- 調動程序中，清楚說明調動需求、職涯規劃並尊重其個人意願。 - 確保調動程序透明、合規，保障員工工作變動之權利。	- 若為部門調動需經本人簽名同意。 - 若需改善則依循 PIP 機制進行追蹤與輔導改善。	本年度部門間人力調動比例約 1.2%，並 100% 依程序辦理。

議題	風險	供應商回應之管理機制	本公司管理措施
超時工作	中高	- 建立電子考勤或工時管理系統進行工時監控，確保工時符合當地國家法規。 - 如有加班情形依法支付加班費或提供相應補休機制。	要求供應商簽署《供應商行為準則》、《環保及社會責任承諾書》。
員工心理健康	中高	- 對孕婦或特殊照顧需求者提供合適的照護方案。 - 若干供應商已設置心理諮商服務，並提供員工匿名協助管道。	針對中高風險供應商進行風險評估與稽核。
工資與報酬合理性	中	依法給付加班費，並明確禁止扣發薪資或降低工資等方式向員工施壓。	推動供應商人權相關議題訓練。

申訴管道

建漢設置「申訴專線」與「申訴信箱」兩項個人申訴管道。如接獲申訴，專責部門立即啟動調查並組成調查委員會，調查結果形成書面報告，據以回應及必要補償。為保護檢舉者，公司承諾匿名並禁止報復。此外，為杜絕性騷擾，另設「性騷擾申訴信箱」供各據點員工檢舉申訴，確保個人權益、打造安心職場。

申訴流程



申訴管道	內部申訴專線
→ 性騷擾申訴信箱 wecare@cybertan.com.tw → 職場不法侵害申訴信箱 065580@cybertan.com.tw → 其他申訴信箱 report@cybertan.com.tw	台灣 +886-03-5777777#58585 越南 +886-03-5777777#535-24542

多元溝通管道

建漢尊重員工結社與自由表達意見之權利，員工可透過工會、勞資委員會等多元管道由員工代表反映意見。本公司目前無簽署團體協約，以勞資會議及工會作為溝通方式；遇營運方針與重大調整亦於勞資會議與工會溝通

說明，建立透明和諧的職場。台灣廠依法成立勞資會議，提供雙向溝通管道，勞資代表比例符合各廠區當地法規，由員工推舉勞方代表、任期 4 年，並定期召開勞資協商會議收集員工意見。2025 年共有 5 位員工擔任勞方代表，約佔所有員工 2%，至少每季召開一次，作為定期溝通平台，有助勞資關係穩定和諧。越南製造中心成立工會與員工代表協助共同解決員工勞動事件、工作環境健康與安全及員工福利等問題。2025 年共有 28 位員工擔任勞方代表，約佔所有員工的 3%，旨在提升勞工權益與幸福感並充實勞工知能，將持續與工會保持良好互動，恪守當地勞動法規。

廠區	勞方代表人數	資方代表人數	會議勞方人數占比
台灣	5	5	50%
越南	28	2	93%

廠區	溝通管道	頻率	本年度	溝通內容
台灣總部	勞資會議	一次 / 季	4 次	公司營運、政策、可能嚴重影響勞工權利的重大營運變化等事項溝通。
	福委會議	一次 / 季	4 次	福委會議提案與福利事項政策制定討論。
	新人座談會	一次 / 季	6 次	了解新進人員工作狀況與心得反饋。
	員工座談會	不定期	1 次	依據座談會主題調整。
	建漢季報	一次 / 季	1	2025 年度 Q4 導入公司季報，與同仁溝通公司最新資訊。
	申訴信箱	不定期	0 起	協助排解員工申訴議題並積極協助。
越南製造中心	勞資會議	一次 / 年	1 次	討論公司營運狀況、勞資關係議題、工作環境改善及政策宣導。
	員工座談會	一次 / 半年	2 次	蒐集員工意見、回覆建議事項、優化工作流程。
	申訴信箱	不定期	0 件	受理員工申訴與建議事項，保障員工權益。

工會運作

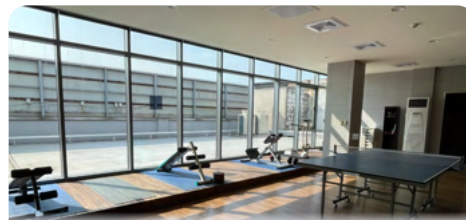
日期	工會討論議題
2025/03/04	員工職涯晉升規劃事宜及服裝更新事宜。

員工滿意度調查

建漢設立跨部門參與的員工需求與福利蒐集機制，透過員工代表提案、管理階層審議及全體員工意見調查四階段流程，確保工作條件、環境與福利措施能兼顧員工需求、組織公平性與資源投入效益，並作為年度政策規劃與福利設計的重要依據。

調查流程	執行重點	年度執行
Step1 員工建議與需求討論	依據員工工作建議與福利需求，規劃五大類別進行初步討論。	17 位員工代表，提出 25 項措施進行討論。
Step2 管理階層審議	依據員工代表討論之議案，向高階主管提出報告與執行評估。	透過組織效益、資源可行、人力資本發展三面向審視。
Step3 員工意見調查	以問卷方式，向員工進行調查。	透過「需求 x 執行可能」進行改善或優化排序。
Step4 改善規劃與推動	針對員工滿意度暨意見調查優先項目，進行推動與改善。	依調查評估 4 項措施，以提升彈性為優先事項。

員工滿意度提升措施



員工休憩區域整新

提升員工休憩品質，針對員工休息區域、廁所、茶水間、健身房、圖書室進行全面提升，包含：重新裝潢、設備更新、採光與綠化提升。



員工宿舍設備更新

針對員工出差及短期需求使用之宿舍設備與家具進行更新，除家具及電器汰換高能效機種外，亦更新高速網路設備。

7.2 員工多元組成

建漢秉持「人才適用」的原則並且實踐多元平等之精神，依循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》與各營運據點國家法規，制定本公司工作規則、招募、任用、培育、晉升與留任之管理辦法。本公司以能力為主要遴選要件，於招募、任用、薪資給付、培訓發展及晉遷制度中，均不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況或其他個人因素作為差別對待標準。建漢於報告期末，員工總人數為 1,301 人均為正職員工。本公司在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象遵循法令規範，未雇用童工，雇用外籍人士則依據當地法令辦理。

2025 全球人力分布

類別	型態	台灣			越南			中國			美國			總計
		男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	
勞雇合約	不定期合約員工 (永久聘僱員工)	169	94	263	393	383	776	10	3	13	4	3	7	1,059
	定期合約員工 (非永久聘僱員工)	0	0	0	161	81	242	0	0	0	0	0	0	242
	總計	169	94	263	554	464	1,018	10	3	13	4	3	7	1,301
勞雇類型	正職	169	94	263	554	464	1,018	10	3	13	4	3	7	1,301
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總計	169	94	263	554	464	1,018	10	3	13	4	3	7	1,301

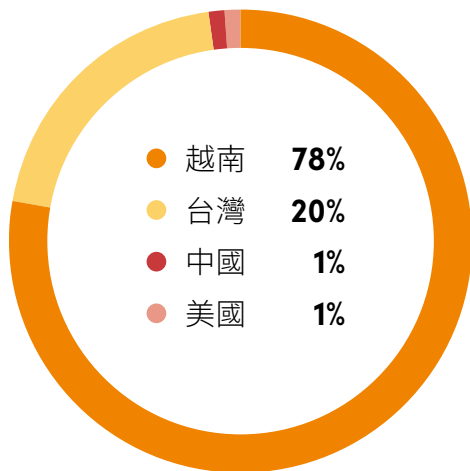
員工多元分布

		男性						女性					
		30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
台灣	研發	13	4.9%	69	26.3%	38	14.5%	7	2.7%	16	6.1%	5	1.9%
	行政管理	4	1.5%	4	1.5%	15	5.7%	9	3.4%	21	8.0%	6	2.3%
	銷售業務	0	0%	13	4.9%	13	4.9%	5	1.9%	19	7.2%	6	2.3%
越南	生產製造	364	35.8%	188	18.5%	2	0.2%	309	30.3%	155	15.2%	0	0%
中國	業務支援	5	38.4%	4	30.8%	1	7.7%	0	0%	3	23.1%	0	0%
美國	業務支援	0	0%	2	28.6%	2	28.6%	0	0%	2	28.6%	1	14.2%
總計		386	29.7%	280	21.5%	71	5.4%	330	25.4%	216	16.6%	18	1.4%

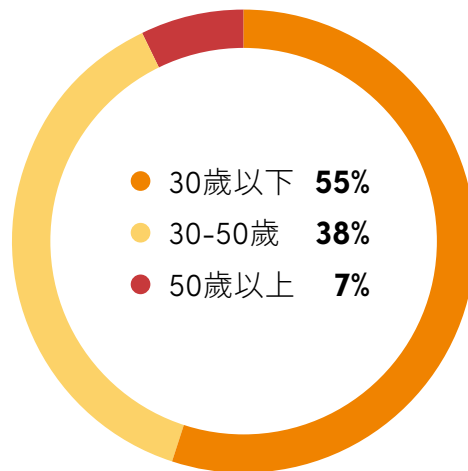
註 1：員工總數資訊以報導期間結束日為基準，比例依各營運據點計算。

註 2：本年度無聘用無時數保證員工。

員工區域分布



員工年齡分布



員工性別分布



● 非員工工作者與員工多元化任用

建漢台灣廠區與越南廠區皆聘有非員工工作者，以清潔人員與保全人員為主；中國與美國無聘用非員工工作者。

區域	非員工工作者			員工多元化任用	
	男性	女性	總計	身心障礙	少數民族
台灣	4	2	6	1	0
越南	29	31	60	0	401

註 1：本公司員工總數資訊以報導期間結束日為基準，與前期無顯著差異。

註 2：《身心障礙者權益保障法》規定，本公司台灣法定應進用身心障礙者為 2 人，報告期間實際進用 1 人，不足 1 人部分依規定以差額補助費(代金)方式繳納。

註 3：越南籍員工共 613 名為京族，依越南政府定義，京族占越南人口 87%，為主體民族；其餘民族為少數民族。排除京族及外派幹部後，共 401 名員工為當地政府認可之少數民族。

● 當地管理人員任用

建漢為強化個據點當地人才培育與任用，以推動在地人才建構，帶動地區發展，於各營運點使用當地居民擔任管理職。越南廠區部分為派駐主管，其餘 94% 為越南籍主管，強化地區人力資本。

	地區	人數	占比
營運總部高階主管當地任用比例	當地	15	94%
	非當地	1	6%
製造中心主管當地任用比例	當地	432	94%
	非當地	30	6%

註 1：高階主管定義為本公司處級以上主管。

註 2：製造中心主管定義為本公司組長以上主管。

2025 年度

越南製造中心主管領導培訓

訓練與發證單位

英國標準協會 BSI

訓練與取證人數

16 人



招募與任用

面對少子化與激烈競爭的外部環境挑戰下，為確保人力資本的提升與精進，訂定多元招募計畫，吸引各界優秀專業人才。透過求職平台、社群媒體、校園徵才活動等多元管道進行招募廣納人才，提升產業競爭力，持續擴展了多樣化的招募策略，並強化了公司雇主品牌經營的形象。

		主要營運據點 年度新進率	主要營運據點 年度離職率
2025	台灣	40.7%	20.9%
	越南	55.5%	68.3%

營運據點年度員工進退資訊

	台灣				越南				中國				美國			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進	未滿 30 歲		12	1.8%	13	1.9%	214	31.5%	179	26.3%	5	0.7%	0	0.0%	1	0.2%
	30~50 歲		31	4.6%	31	4.6%	92	13.5%	80	11.8%	0	0.0%	1	0.2%	0	0.0%
	50 歲以上		18	2.6%	2	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	小計		61	9.0%	46	6.8%	306	45.0%	259	38.1%	5	0.7%	1	0.2%	1	0.2%
離職	未滿 30 歲		8	1.1%	6	0.8%	307	40.6%	172	22.8%	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%
	30~50 歲		18	2.4%	12	1.6%	115	15.2%	100	13.2%	2	0.3%	1	0.1%	0	0.0%
	50 歲以上		8	1.1%	3	0.4%	0	0.0%	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	小計		34	4.6%	21	2.8%	422	55.8%	273	36.1%	3	0.4%	1	0.1%	0	0.0%

離職原因分析與改善措施



職涯發展因素

為強化人才留任，持續優化績效考核機制，使績效評估與員工發展更具連結性，並推動跨部門調任與內部職涯轉換機制，提供員工更多發展機會，以留任具潛力與績優人才。



工作適應因素

部分新進員工因對工作內容或組織適應不佳而離職，已導入新人轉正會與階段性關懷制度，由人資單位與直屬主管共同提供支持與指導，協助員工融入團隊並提升工作穩定度。



薪酬與個人因素

針對薪資滿意度與市場競爭議題，公司定期檢視關鍵職位薪資結構與市場行情，確保薪酬制度具備競爭力，並透過多元福利與發展機會提升整體雇主吸引力。

7.3 人力資本發展策略

建漢將人才視為企業永續發展的關鍵資本，以「提升人才效能」為核心，從經營策略、組織效能、人才發展與工具支持四個面向，建構高效、精益且以客戶為中心的經營體系。

2025 年人力發展主軸以「以人為本 GRACE」為核心文化主題，發展「Genuinity 真誠」、「Resilience 韌性」、「Accountability 當責」、「Creativity 創意」、「Empathy 同理心」，並以制度化人才培育、系統化職涯發展、分層分級教育訓練及結合績效與發展之管理機制，提升員工專業能力、主管領導效能與組織競爭力。



● 人才培育政策

以「適才適所、持續學習、強化領導、提升組織效能」為原則，推動員工從個人專業能力、跨部門協作能力，到主管管理能力的全面發展。人才發展不僅著重知識與技能累積，更重視與企業文化、組織目標及未來關鍵人才需求之連結，形成企業成長與員工成長相互驅動的人才循環。

● 政策目標

提升主管人才管理與
組織帶領能力

強化員工專業職能與
跨域學習能力

建立關鍵人才培育與
留任機制

促進學習文化與組織
效能同步提升

● 推動方針



連結企業策略與
組織發展

人才發展計畫以企業年度策略、組織文化導入及關鍵職能需求為基礎，將訓練規劃由過往較分散、單點式安排，逐步轉型為具整體架構與發展邏輯的人才發展體系。



強化主管人才
管理能力

針對主管角色，除專業管理知識外，亦著重建立人才管理觀念與實務能力，協助主管提升帶人、用人、育人及留才能力，並強化責任分工與管理角色認知，使主管成為人才發展的第一責任人。



建立關鍵人才
識別與培育機制

透過主管觀察、績效表現、潛力評估及歷程表現等面向，逐步建立關鍵人才辨識機制，並搭配專案歷練、跨部門學習、實務任務指派及榮譽表揚等方式，提升人才留任與接班動能。



打造學習型
組織文化

透過內部講師、專業課程、學習活動、實務案例分享及標竿學習，鼓勵員工持續學習與知識共享，形成正向循環的文化，支持組織持續精進。



推動制度化與
標準化管理

為提升訓練資源運用效率與管理一致性，本公司持續優化教育訓練辦法、內部講師制度、訓練申請與時數管理機制，逐步建立制度化、透明化且可追蹤的人才發展作業模式。

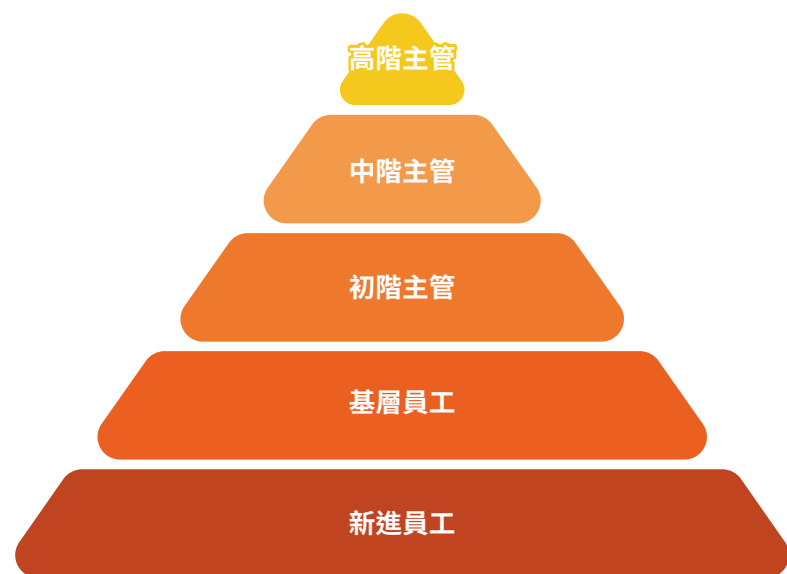
● 新進人員穩固計畫

為協助新進同仁快速融入組織並建立工作所需的基礎能力，公司建立系統化的新人體驗流程(New Employee Experience Program)，透過入職導引、線上學習、階段性關懷與回饋機制，協助員工在加入公司後逐步熟悉工作內容、組織文化與制度規範，提升新人適應速度與留任穩定度。新人體驗流程依據不同職務類型(一般新人與主管職或特定資深人才)規劃分階段進行，從報到當天開始至入職滿三個月，建立完整的新人支持系統。

通識訓練	報到日 (入職引導)	第一階段線 上課程 (3 個月內完成)		分級管理	第二階段	第三階段	第四階段
全體員工	● 工作規則 ● 福利與權益 ● 資安宣導 ● 職場安全與健康	● 建漢歷史沿革 ● 組織與管理規章 ● 一般安全衛生教育訓練 ● ISO 品質課程 ● 費用申請流程	● 法務 ● 職場不法侵害 ● 建漢產品發展流程 ● 福委會及各項福利介紹 ● MIS	一般職員	第一周	第一個月	第三個月
					● 問卷關懷	● 問卷關懷	● 問卷關懷 ● 新人轉正報告
				主管職或 特定專業職	第一周	第二、三個月	第四、六個月
					● 問卷關懷	● 問卷關懷	● 問卷關懷

● 人才發展與職涯成長架構

建漢設立系統化的人才發展階梯，依員工不同職涯階段規劃相應的培育機制，從新進員工的基礎能力建立，到主管層級的領導與策略能力發展，持續支持員工專業成長與組織永續發展。



培育重點 | 策略領導與組織發展

- 主要透過企業策略研討、組織發展工作坊與階層管理共隨會議，強化策略思維與組織治理能力。

培育重點 | 部門經營與人才培育

- 透過內部課程與現地主管培育計畫，鼓勵主管參與知識分享與人才培育，並透過跨部門專案與管理研討活動，提升其調整與決策能力。

培育重點 | 團隊管理與任務領導

- 透過主管管理課程，學習團隊帶領、工作分配、績效管理與溝通技巧，提升帶領團隊達成目標的能力。

培育重點 | 專業能力與工作績效

- 員工透過各部門自辦專業職能相關訓練技藝深化工作技能，公司亦透過每季電子報、內部分享活動與專業學習課程，鼓勵員工持續吸收新知並建立學習型組織文化。

培育重點 | 組織認同與基礎能力建立

- 透過新人訓練建立對公司制度、組織運作與企業文化的基本理解，同時透過企業文化導入活動與部門交流，讓員工了解公司「以人為本(GRACE)」的核心價值，建立團隊合作與工作態度。

員工訓練與績效考核

訓練地圖

訓練類別	訓練內容
新進人員、公司規範	建構企業文化核心理念，落實人權、職業安全、誠信廉潔與法律遵循等課程培訓，確保各單位新進人員皆可以快速融入職場，並且具備永續思維。
專業素養訓練	產品方面訓練深化企業研發與創新，確保技術與研發領先。於行政及其他支援部份亦持續提升專業職能，增進企業營運效率，以利在快速變動的環境中保持競爭力。
領導力發展培訓	為強化組織效能與人才管理，針對主管規劃系統化領導力培訓，內容聚焦組織帶領、跨世代溝通、團隊經營及管理效能，透過專業課程與實務工作坊結合，協助主管在變動的產業環境中有效帶領團隊並推動組織發展。
生產訓練	為確保品質穩定與生產效率，建立系統化產線人員訓練機制，透過在職訓練與技能精進提升專業能力與安全意識。產線訓練以實務操作為核心，依製程特性分階段培育，透過現場指導與實作學習熟悉生產流程與作業標準。
職業安全訓練	依循 ISO 45001 落實職業安全衛生訓練，透過了解準則精神與內容，建構職業安全知識。持續開設 CPR+AED 培訓課程，提升職場緊急應對能力。
其他多元訓練	除專業與生產訓練，並安排多元的學習機會，如身心健康、語言、報告能力等多方面的學習，建構員工視野與能力更加全面，強化無形資本。

績效考核

建漢以公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因國籍、性別不同而有所差異，適用於全體正式員工，並導入數位績效評核系統提升效率與追蹤。本評核結果用除連結獎勵外，亦用於目標設定、賦能授權、溝通輔導與職涯發展。績效考核採目標管理，分上、下半年定期實施，每期績效循環說明如下：

期初

依據組織目標展開個人目標設定。

期中

同仁藉由績效筆記 / 工作報告紀錄工作表現，並與主管進行雙向溝通及目標調整。

期末

展開績效面談及績效評核（含同仁自評及主管評核）。

結案

考核結果確認及獎勵評核。

2025 年度訓練時數

依地區	男	女	全體
台灣廠	14.8	12.6	14
越南製造中心	4.71	4.82	4.76
依類別	男	女	全體
研發	11.9	14.4	12.4
業務	21.9	11	16.1
行政管理	24.5	11.2	16.4
製造	4.71	4.82	4.76

2025 年度訓練滿意度課程回饋

透過問卷針對員工訓練進行效果追蹤，問卷項目包含：課程滿意度、課程學習效果、講師評鑑、環境設備。本年度員工訓練評量學習效果平均分數達 85 分、滿意度達 90 分，針對員工回饋，以提升講師專業性，將學習效果提升至 90 分以及滿意度 91 分為目標。

2025 年度符合資格並受考核者比例

地區	性別	考核比例
台灣廠	男	100%
	女	100%
越南製造中心	男	100%
	女	100%
全體		100%

7.4 薪酬與福利

● 薪酬政策

建漢致力於建立公平薪酬福利政策，以吸引與留住優秀專業人才。本公司員工薪酬條件不因性別、種族、國籍、年齡、宗教信仰、政治立場或婚姻狀況等個人因素而有差異，並綜合考量外部環境變化、當地生活工資標準、公司營運狀況與個人績效表現，規劃年度薪資調整和獎金政策，以確保薪資具競爭力且優於當地維生的標準。

● 董事與高階主管薪酬

建漢董事報酬依《公司章程》授權董事會，依董事參與營運程度與貢獻、參酌同業水準並納入績效評估議定。高階管理階層除固定薪酬外，另規劃績效導向之變動薪酬，包含獎金、員工紅利、股票獎勵及留才激勵，由薪資報酬委員會審議後經董事會核准。變動薪酬與組織目標連結，績效指標含財務與非財務面向，並透過高階主管會議、永續委員會與董事會定期評估達成狀況。詳見本公司 2025 年報第 11 頁。

● 高階經理人薪酬與 ESG 相關績效連結

建漢為確保高階經理人薪資報酬體系與公司永續經營目標一致，激勵管理團隊達成相關績效目標，本公司將 ESG 績效納入高階經理人之績效評估與薪酬給付考量。透過檢視總經理、副總經理與經理人所管理部門年度重大主題目標達成率，作為年度獎金與長期激勵發放之重要指標。

高階經理人職務	ESG 績效佔比	管理指標項目
總經理	20%	綠色產品、有害物質、人權與多元、法規遵循、勞工安全
營運副總經理	20%	永續供應鏈、資訊安全、低碳生產、永續事務落實
業務副總經理	20%	客戶滿意度、客戶關係管理

● 員工薪酬

本公司依據《薪資管理辦法》制定具競爭力的薪資與福利，薪酬發放係依據建漢科技公司章程發放，員工酬勞百分之七到百分之九，由董事會決議分派發放。每年度於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。詳細薪酬政策資訊，請參閱本公司 2025 年度年報第 31 頁。

台灣廠各員工類別女性對男性基本薪資與薪酬比率

	基本薪資	薪酬
	男：女	男：女
主管職	1：0.88	1：0.83
非主管職	1：0.73	1：0.68

註：員工類別定義：本公司主管職為理級以上，且負人員管理之責者。

基層人員與當地法令基本薪資比率

	基本薪資：男	基本薪資：女
台灣廠	1：1.85	1：1.63
越南製造中心	1：1.25	1：1.25

註：基層人員之定義：非屬經理人且薪資水準低於經濟部《中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法》第二條第二項每年公告之金額者。

基層人員與當地生活薪資比率

		生活薪資：男	生活薪資：女
台灣廠	主管	1：5.41	1：3.89
	非主管	1：2.96	1：2.10

註：本公司薪資皆高於當地生活薪資，故與生活薪資之落差為 0%。

註：生活薪資試算透過 IDH Salary Matrix 平台計算。

台灣廠近三年薪資資訊(仟元)

	2023	2024	2025
福利平均數	1,569	1,421	1,758
薪資平均數	1,375	1,202	1,545
非主管全時員工薪資平均數	1,164	1,198	1,378
非主管全時員工薪資中位數	1,123	1,140	1,293

友善育兒措施

建漢推動以人為本的人力資源政策，強化家庭支持與工作生活平衡。本公司設立生育獎勵金，符合條件員工每位新生兒可獲新台幣 3,000 元補助；依《性別工作平等法》與《育嬰留職停薪實施辦法》，提供不分性別於子女三歲前申請育嬰留停的權利，留停期滿協助返回原部門或適當職位並提供職能銜接訓練。建漢並提供生理假、產檢假、產假、陪產假，設置哺乳室及母性健康保護措施，營造安全尊重的工作環境。

保險與退休制度

建漢依據勞動基準法之規定退休辦法，本公司按月就薪資總額 2% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。作為未來支付員工退休金準備之用，相關退休金提撥方式均依法令規範辦理。

越南子公司按當地政府規定之養老保險制度每月依當地員工薪資總額之一定比率提撥養老保險金，專戶存於員工獨立帳戶。建漢為員工提供額外團體保險保障，涵蓋意外險、醫療險等項目，並開放同仁可自費為其眷屬加保，提升家庭整體保障程度，展現對員工及其家庭之重視。

台灣

類別	年度費用 (仟元)
勞工保險雇主負擔 70%；健康保險雇主負擔 60%	25,724
退休金提撥	13,936
員工股權認購	42,583

註：詳細員工福利支出比例與金額，請參閱本公司[年度財務報告](#)

	台灣		越南	
	女	男	女	男
有育嬰假的員工總數	6	7	15	2
年度使用育嬰假的員工總數	4	0	15	2
2025 年期間休完育嬰假，復職的總數	0	0	13	2
2025 年期間休完育嬰假，復職滿 12 個月的總數	0	0	3	1
休完育嬰假復職率	--	--	69.2%	50%
休完育嬰假留任率	--	--	69.2%	50%

越南

類別	公司提撥比例
社會保險	17.5%
醫療保險	3%
工傷保險	0.5%
失業保險	1%

其他多元福利

福利措施

概要

彈性工時

- 採行彈性工時制度，員工可依通勤狀況、家庭照顧等多元需求，調整個人出勤時間，提升工作與生活之平衡。

餐費補助

- 提供員工午餐補助；加班員工可申請提供免費晚餐。

生日與節慶禮金

- 提供生日禮金與雙節(端午、中秋)電子禮金。

友善工作空間

- 籃球場、圖書室、健身房、哺乳室、按摩椅、休息室空間。
- 閱覽室提供豐富的雜誌與書報，以及寬敞的閱讀空間。

身心照顧

- 提供多元化健康服務導入物理治療師服務。
- 每月視障團體合作，補助員工按摩服務。

社團活動

- 成立 9 個社團，提供員工發展興趣，達到工作生活平衡。

其他福利

- 舉辦尾牙晚會。
- 提供旅遊補助。
- 舉辦家庭日、敦親睦鄰活動促進親子關係。

2025 年度員工福利專欄



烤肉家庭日

2025 年度家庭日結合環境與戶外，舉辦於馬武督探索森林，除員工外更邀請眷屬共同參與，提升企業凝聚力與家庭連結。

共 77 位員工及 136 位眷屬參與。



年度尾牙活動

建漢每年度舉辦尾牙活動，除安排精彩演出與抽獎外，更與社福團體合作進行公益表演，為活動帶來更高層次的幸福。

共 260 位員工參與，參與率達 80%。



越南廠區年終聯歡晚會

為感謝員工年度廠區轉換與新廠啟用的貢獻，並提升團隊認同，於年末舉行聯歡晚會，並提供豐富獎項作為年度員工激勵。

共 800 位員工參與，參與率達 79%。



各式社團活動

建漢鼓勵員工組成社團，透過社團發展多元興趣，同時藉由社團創造與各部門的交流機會，2025 年度共計 9 個社團，共參與員工達 107 人，共補助 192,000 元。

身障按摩活動

考量員工辦公久坐對於肩頸的疲勞，每月與身障團體合作，提供到場肩頸按摩補助，降低員工壓力並回饋社會。年度共 144 人次參與，共補助 20,400 元。

● 打造安全暨安心職場

背景 |

本公司廠區車道進出口緊鄰繁忙的道路，科學園區於尖峰時段時，前方路口車流易回堵至本公司車道前方，即便非尖峰時段車流量仍屬密集。然而，本公司前方無設置交通號誌設備，對於進出公司之員工、客戶、供應商，乃至於道路通行之社會大眾皆有潛在危害。

行動 |

於 2025Q4 主動向主管機關與公務單位申請會勘評估，由本公司行政總務主管及勞安人員，實地進行狀況說明與改善評估。經過模擬與法規之探討協商，預計透過標示等手段提高用路人注意。

利害關係人衝擊評估 |

- 提升通勤安全性：員工、客戶、供應商、當地社區用路人。
- 公共事務（設施）投入：政府 / 主管機關。
- 社會福祉：降低園區交通事故所造成之工時損失與營運衝擊。



7.5 職業安全與健康

職業安全與健康政策

建漢秉持尊重與照顧員工、承攬商和利害相關者職業安全與衛生之原則下追求「零傷害、零職業病、零事故」等目標，創造全體員工最佳工作職場並努力落實下列事項：

- ✦ 恪遵營運據點職業安全與衛生相關法規及要求，並以國際標準、先進技術與最佳實務為標竿、預防傷害與不健康為目標，持續安全運營、保護員工、承攬商及利害相關者。
- ✦ 建置完善的安全與衛生管理系統，落實鑑別、評估與控管安全衛生相關風險，並與員工及其代表充分溝通、參與及諮詢安全衛生活動之管道。
- ✦ 透過完整及全面之教育訓練，提昇每位員工之安全與衛生意識。
- ✦ 強化緊急應變準備並發展營運存續計畫，以應變任何衝擊。
- ✦ 零容忍本公司員工同仁間或顧客、客戶、照顧對象及陌生人對本公司員工有職場暴力之行為。

職業健康與安全管理系統

建漢全面導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，其範圍涵蓋台灣廠與越南製造中心，並依此系統制定《職業安全衛生管理手冊》，以及系列完善的職業安全衛生作業流程與內、外部稽核機制，落實職業安全衛生管理。

透過鑑別危害與防治，並推動全員參，實現「零傷害、零職業病、零事故」的安全職場願景，確保員工安全與健康福祉。

2025 年度台灣廠與越南製造中心皆通過 ISO 45001:2018 第三方驗證，同時定期檢視職業安全衛生系統運作情形，以預防職業疾病及傷害發生提升安全性，導入多元健康促進措施，增進同仁身心健康，並持續推動改善，建構職業安全衛生管理之循環機制。

職業安全衛生委員會

建漢設有「職業安全衛生委員會」，委員會明確規範管理代表與成員的職責，以總經理為最高指導，由高階主管擔任主任委員，職業安全衛生人員擔任執行秘書，以及各事業部門主管同仁組成，確保 1/3 委員席次由勞工代表擔任。

委員會每季召開最少一次會議，執行職業安全衛生風險鑑別與評估、推動改善措施與進度追蹤，促進各部門、不同層級及相關利害關係人的有效溝通，維持廠區內各項職業安全衛生相關運作，確保工作環境的安全。



職業安全衛生風險鑑別

建漢制定《危害鑑別與風險評估作業程序》，針對各項作業可能造成人員傷害或事故，每年進行一次重新整體性的危害與風險鑑別。

危害鑑別與風險評估透過 5 級矩陣分析(嚴重性、可能性)評估風險等級，將風險等級分為重大危害風險、高度風險、中度風險、低度風險、輕度風險。重大危害風險應優先執行改善措施，將其風險降低至中度風險以下，並對管理績效加以檢討及評估其控制效果，於職業安全衛生委員會中進行溝通。

● 風險鑑別流程

Step1 風險鑑別	Step2 風險評估	Step3 減緩因應	Step4 績效檢核
依據各單位職務與作業情況條列風險，從員工通勤、各單位之作業活動、工作範圍皆納入考量，將每個作業步驟(節點)填寫於「危害鑑別及風險評估表」進行盤查。	依照各作業步驟之危害嚴重度及可能性，劃分為1~5級計分，將風險分為1~25分進行管理。依照風險等級矩陣模式判斷風險等級，當判斷為重大危害風險時，應制定改善計畫進行風險控制或改善機會。	針對評估後重大危害風險，須立即採取風險降低措施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	重新評估風險，重大危害風險已獲得控制，並針對殘餘風險進行定期監測，以及其他減緩措施。



● 年度職業安全風險鑑別

建漢 2025 年度依《危害鑑別與風險評估作業程序》執行職安風險鑑別，評估範圍涵蓋員工、承攬商、訪客、主管機關、社區居民等利害關係人，及辦公室、實驗室與廠區等全營運場域。本次鑑別 51 項作業事項，風險等級均控制於 12 (中等) 以下，並針對中等項目提出預防措施。以下說明本年度風險指數較高之項目：

風險項目	風險等級	衝擊對象	危害類型	預防及防護措施
辦公作業	中(12)	員工	機器操作夾傷及相關危害。	設置安全標示，並進行宣導與訓練，視機器之型態必要性提供防護器具。
天然災害	中(12)	員工、承攬商	火災、地震物體倒塌等傷害。	定期審查消防措施之有效性，每年進行逃生疏散演練。
通勤及出差	中(12)	員工	跌倒、擦傷、撞傷等傷害。	提供交通安全宣導，建立完善意外事故調查機制，降低傷害嚴重性。
保全作業	中(12)	所有利害關係人	溝通糾紛所導致職場霸凌之可能。	落實教育訓練與溝通機制，確保保全人員落實業務執行並避免不良溝通。

職安事故調查

本公司針對職業衛生安全風險進行事前鑑別以避免事件發生，並考量災害與意外之不可預測性，建立事故處理機制，確保發生時即時應變、降低危害並追蹤改善。本公司並制定《緊急應變作業規範》，明定面對緊急重大事件以生命為第一優先、儘可能降低人員危害，並保障緊急情形下保護生命之應變行為免於處分。

Step1

事故通報

通報事故種類（作業環境、程序、設備、人為或交通等），依據重大性進行分級通報。

Step2

事故調查分析

依據「意外事故調查表」進行調查，依據相關法規與管理辦法進行處置。

Step3

事件協助

提供適切的休養天數，以及相關保險申請程序。

Step4

缺失改善

將事故調查列入職業安全衛生委員會會議討論事項，研擬改善方案。

Step5

持續追蹤

職業安全衛生委員會持續針對改善事項進行監督。

緊急事件應變

建漢為避免急性天災及其他災害風險對於員工生命財產造成的風險，已設立緊急應變小組，組成有通報班 / 滅火班 / 安全防護班 / 避難引導班 / 救護班五大編組，並依《消防法實施細則》每半年至少舉辦一次，滅火、通報及避難逃生訓練。

緊急應變小組規劃辦公區域疏散路線與工作指引分配，每年全廠進行疏散演練，建立全體員工災害防制意識，並針對火警提供實際滅火操作等訓練。本公司將演練與實務操作結合，將緊急應變能力內化為員工反應，確保面對危機時能有序降低人員生命財產損失。

台灣廠區疏散訓練 | 全廠於 6 分 11 秒完成疏散動作



越南廠消防安全演練 | 共 1,080 位員工參與，並模擬實況進行灑水操作。



● 作業環境監測

- ✦ 建漢依《作業環境監測實施規範》每半年監測工作環境，評估勞工暴露狀況以保障健康、防止職災，並據結果改善環境或管理。遇高暴露風險、原料改變或員工申訴時增加監測次數，並於監測後於內部公告揭露結果。辦公監測項目涵蓋：二氧化碳、照明、噪音、有機溶劑、特定化學物、粉塵、飲用水
- ✦ 製造工廠監測項目涵蓋：特定勞動安全檢測、化學品檢驗、排放檢測、飲用水

2025 年度環境監測績效

廠區性質	監測項目	次數
台灣廠 - 辦公	二氧化碳、照明、噪音、有機溶劑、特定化學物、粉塵	2
	飲用水水質檢測	4
	特殊勞動安全檢測	52
越南廠 - 製造	化學品洩漏演練(2025 年度共) 82 人參與	2
	環境排放檢測	3
	飲用水水質檢測	4

越南廠區化學品洩漏演練



● 職業安全衛生檢測一覽

頻率	每月	每季	每半年	每年	不定期
項目	- 工業安全巡檢 - 自動檢查落實 - 臨場護理服務	- 職安委員會 - 飲用水檢測 - 臨場醫師服務	- 環境監測作業 - 緊急應變策略 - 消防編組提報 - 紅外線監測	- 健康保護計畫 - 職安風險鑑別 - 年度體檢	- 承攬商管理 - 意外事故調查 - 職安證照查核

年度職業傷害與職業病

地區		台灣		越南	
員工類別		員工	非員工工作者	員工	非員工工作者
年度工時		487,920	13,524	1,642,764	137,703
職業傷害死亡	人數	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0
嚴重職業傷害	人數	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0
可記錄職業傷害	人數	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0
虛驚事件	人數	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0
職業病導致死亡	人數	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0
可記錄職業病	人數	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0

註 1：年度員工及非員工工作者可記錄及虛驚事件為 0，故可記錄事件比率 (TRIR) 與虛驚事件發生比率 (NMFR) 為 0。

註 2：職業傷害與職業病比率以 1,000,000 計算。

註 3：年度工時依據職安申報統計。



ISO 45001

職業安全衛生管理系統標準訓練



台灣廠共 13 位員工取得

ISO 45001 職業安全衛生管理系統
科建顧問專業訓練證明



台灣廠

ISO 45001 職業安全衛生管理系統
查證單位 | 格瑞國際驗證有限公司 (GREAT)
意見編號 | IAS-OHSMS-25-009



越南製造中心共 23 位員工取得

ISO 45001 職業安全衛生管理系統
BSI 專業訓練證明



越南廠

ISO 45001 職業安全衛生管理系統
查證單位 | BSI
意見編號 | OHS 837712



台灣廠區取得
衛生福利部健康職場認證

證書編號 | HPAA1120572

健康促進活動



流感 & 新冠到廠接種

強化職場公共衛生，建構安心職場。



臨場醫師服務

提供便捷醫師服務，增進員工便利性。



物理治療師

協助員工改善辦公坐姿，依據人因調整姿勢。



健康促進講座

促進辦公身心健康，降低職業傷害與職業病風險。



CPR+AED 證照訓練

普及急救訓練，強化廠區安全韌性。



手作課程

透過紓壓手作課程，降低員工辦公壓力。

職安與健康促進

活動	參與人次
流感疫苗到廠接種	118
健康講座	5
CPR+AED 證照訓練	36
紓壓手課程	26
物理治療師到廠服務	6
工作與生活平衡講座	23

健康月報

2025 年勞安室啟動健康月報計畫，每月於內部系統公告發行電子報，提醒員工職業安全健康相關活動資訊、流行感冒議題、健康觀念以及佳節注意事項，時刻與員工溝通，喚醒健康與安全意識。透過內部系統方式發送提醒，使員工瀏覽無場域限制，並且減少紙張使用，同時落實環境保護。

立秋代表秋季的開始，但有時立秋已過，甚至到了秋分，各地仍會出現超過32°C高溫，一點也感覺不到秋意。天氣炎熱，若夾雜秋風的颯風雨、濕氣，再加上進出冷氣房或經常喝冷飲消暑等生活習慣，可要多加注意身體狀況了。

常見的健康問題包括呼吸道感染、過敏性鼻炎、乾燥綜合症、流感、腸病毒以及皮膚問題等。

- 皮膚乾癢 簡單3秘訣緩解
- 4種食材養心安神
- 養肺穴道，日常保健

(資料來源:早安健康)

為促進同仁職場安全及確保身體健康狀況，公司特聘請專業健康服務醫護人員，提供「健檢結果提醒」、「工作疾病預防」、「個人健康諮詢」及「職場危害辨識」等項目供同仁使用，歡迎同仁多加利用：

■十月服務時間
 10/2(四)08:00~12:00
 10/9(四)08:00~12:00(醫師當值服務)
 10/15(三) 08:00~12:00
 於 R115 會議室

(如有臨時狀況，得彈性調整，詳細時間可洽Allen)

7.6 社會影響力

建漢於營運之餘亦關注各據點社區及社會關懷議題。本公司自 2008 年起投入捐血活動，以延續生命為主軸推動社會影響力。我們關心各據點社區面對的挑戰，透過倡議、募捐、公益認購等方式盡一己之力，實踐企業願景「創造寬頻生活新境界 (Bringing Broadband to Life)」，並以實際行動驅動社會永續發展。

面向	主題	對應 SDGs	合作單位	活動內容與成果
生命韌性	台灣廠區捐血	3 健全生活品質	新竹捐血中心	2025 年度台灣廠共舉行 3 場捐血活動，共 81 名員工響應。
	越南廠區捐血	3 健全生活品質	北越捐血機構	2025 年度於越南製造中心舉行 2 場捐血活動，共 335 名員工響應。
災害復原	2025 馬太鞍堰塞湖災害募資捐贈	9 工業化、創新及基礎建設 11 永續城市	行政院衛福部所屬的賑災基金會	2025 年台灣馬太鞍堰塞湖災害，為台灣東部帶來巨大損害，建漢集結員工募資捐贈 51,030 元提供災害重建。
	北越洪災重建捐贈	9 工業化、創新及基礎建設 11 永續城市	越南北寧省春錦社、黃雲社、合盛社	2025 年度越南製造中心鄰近地區遭受洪災，共捐贈 30,000,000 越南盾提供當地社區進行重建。
社會關懷	台灣春酒公益演出		真善美社會福利基金會	2025 年度台灣廠區春酒活動，邀請社團團體擔任演出表演嘉賓，提供身心障礙人士表演的舞台，為生命創造價值與機會，共投入 25,000 元。
	台灣廠區視障按摩	1 消除貧窮 2 消除飢餓 3 健全生活品質 8 良好工作及經濟成長	新竹地區身障按摩者	2025 年度邀請視障按摩者到廠進行服務，降低員工久坐僵硬之壓力外，亦提供視障按摩者工作機會，本年度共補助 20,400 元作為支持費用。
	北越荔枝公益認購		越南北寧省政府	2025 年度越南製造中心與當地政府合作，推動在地農業支持之荔枝公益認購活動，共認購 1.5 噸，並捐贈予當地貧困學校及勞動傷殘人士。
	北越弱勢醫療關懷		越南北寧紅十字會	2025 年度越南製造中心與當地紅十字會合作，推動當地弱勢居民進行醫療檢查與治療項目，以及提供相關物資，共捐贈 20,000,000 越南盾。

延續生命韌性 - 台灣廠區捐血



延續生命韌性 - 越南廠區捐血



災害復原 - 北越洪災重建捐贈



社會關懷 - 北越荔枝公益認購



社會關懷 - 北越弱勢醫療服務



8 附錄

8.1 GRI 準則索引表

8.2 SASB 準則索引表

8.3 通信與網路業永續揭露指標、上市公司氣候相關資訊

8.4 報告書確信聲明

8.1 GRI 準則索引表

● GRI 準則對照

使用聲明	建漢科技依循 GRI 準則揭露 2025 年度永續報告資訊，報告期間 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
使用版本	GRI1：基礎 2021
行業準則	不適用

● 一般揭露

編號	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	8
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	無報告重編之情形	-
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	9
2-7	員工	7.2 員工多元組成	71
2-8	非員工工作者	7.2 員工多元組成	72
治理			
2-9	治理結構及組成	4.1 治理結構	27
2-10	最高治理單位的提名與遴選	4.1 治理結構	27
2-11	最高治理單位的主席	4.1 治理結構	27
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 永續管理架構	14
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 永續管理架構	14
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 永續管理架構	14
2-15	利益衝突	4.1 治理結構	28

編號	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	4.1 治理結構	27
2-17	最高治理單位的群體智識	請參閱本公司 2025 年報第 3 頁	-
2-18	最高治理單位的績效評估	4.1 治理結構	28
2-19	薪酬政策	7.4 薪酬與福利	77
2-20	薪酬決定流程	7.4 薪酬與福利	77
2-21	年度總薪酬比率	不揭露，因薪資機敏涉保密規定限制。	-
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	董事長暨執行長永續聲明	4
2-23	政策承諾	2.1 永續策略與目標	12
2-24	納入政策承諾	2.1 永續策略與目標	12
2-25	補救負面衝擊的程序	4.2 公司治理與誠信	29
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 公司治理與誠信	29
2-27	法規遵循	4.6 法規遵循	35
2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	8
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	3.1 重大主題鑑別流程	17
2-30	團體協約	7.1 人權與多元平等	70

重大主題揭露

編號	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	3.1 重大主題鑑別流程	17
3-2	重大主題列表	3.1 重大主題鑑別流程	18
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題管理	21
重大主題：氣候變遷管理			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.2 能源與溫室氣體管理	46
302-2	組織外部的能源消耗量	資訊無法取得，因外部消耗無法取得	
302-3	能源密集度	6.2 能源與溫室氣體管理	46
302-4	減少能源消耗	6.2 能源與溫室氣體管理	47
302-5	降低產品和服務的能源需求	5.2 創新與研發	40
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2 能源與溫室氣體管理	48
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2 能源與溫室氣體管理	48
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2 能源與溫室氣體管理	49
305-4	溫室氣體排放強度	6.2 能源與溫室氣體管理	48
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 能源與溫室氣體管理	47
305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	6.2 能源與溫室氣體管理	48
305-7	氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其他顯著的氣體排放	6.2 能源與溫室氣體管理	48
重大主題：永續供應鏈管理			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	6.5 永續供應鏈管理	57
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	6.5 永續供應鏈管理	57
414-1	使用社會標準篩選新供應商	6.5 永續供應鏈管理	57
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	6.5 永續供應鏈管理	57
重大主題：創新與研發			
302-5	降低產品和服務的能源需求	5.2 創新與研發	39
重大主題：人權與多元平等			
2-7	員工	7.2 員工多元組成	71
2-8	非員工的工作者	7.2 員工多元組成	72

編號	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 治理結構 7.2 員工多元組成	28 71
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬比率	7.4 薪酬與福利	77
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	7.1 人權與多元平等	68
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.1 人權與多元平等	68
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	7.1 人權與多元平等	68
重大主題：職業健康與安全			
403-1	職業安全衛生管理系統	7.5 職業安全與健康	81
403-2	危害識別、風險評估及事故調查	7.5 職業安全與健康	82
403-3	職業健康與服務	7.5 職業安全與健康	86
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	7.5 職業安全與健康	81
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.5 職業安全與健康	85
403-6	工作者健康促進	7.5 職業安全與健康	86
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7.5 職業安全與健康	83
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.5 職業安全與健康	81
403-9	職業傷害	7.5 職業安全與健康	84
403-10	職業病	7.5 職業安全與健康	84
重大主題：財務績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運與財務績效	10
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.4 氣候變遷風險管理	55
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	7.4 薪酬與福利	78
201-4	取自政府之財務補助	1.2 營運與財務績效	10
207-1	稅務方針	1.2 營運與財務績效	10
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.2 營運與財務績效	10
重大主題：公司治理與誠信			
2-15	利益衝突	4.1 治理結構	28

編號	揭露項目	對應章節或說明	頁碼
2-16	溝通關鍵重大事件	4.1 治理結構	27
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.2 公司治理與誠信	28
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2 公司治理與誠信	29
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.2 公司治理與誠信	28
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.2 公司治理與誠信	28
重大主題：風險與危機管理			
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 永續管理架構	14
2-13	衝擊管理的負責人	2.2 永續管理架構	14
2-25	補救負面衝擊的程序	4.2 公司治理與誠信	29
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 公司治理與誠信	29
重大主題：產品品質與安全			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.3 產品品質與安全	43
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.6 法規遵循	36
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	5.3 產品品質與安全	43
417-2	為遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.6 法規遵循	36
417-3	物遵循行銷傳播相關法規的事件	4.6 法規遵循	36
重大主題：資訊安全			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.4 資訊安全管理	34
重大主題：法規遵循			
2-27	法規遵循	4.6 法規遵循	35

8.2 SASB 準則索引表

永續揭露主題及指標					
主題	代碼	指標	單位	說明	頁碼
水管理	TC-ES-140a.1	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	千立方公尺、%	營運範圍非水資源壓力區，總取水量 44.533 千立方公尺、總耗水 10.123 千立方公尺	51-52
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	(1)製造過程中產生之有害廢棄物重量 (2)再循環百分比	公噸 (t)、%	有害廢棄物 19.96 公噸，100% 透過物理處理再利用	50
勞動實務	TC-ES-310a.1	(1)停工次數 (2)總閒置天數	數量、天數	(1)2025 年度無發生員工罷工或停工事件 (2)2025 年度無出現因員工罷工或停工事件的閒置天數	-
勞工條件、工作健康與安全	TC-ES-320a.1	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1)總可記錄事故比率 (TRIR) (2)虛驚事故發生頻率 (NMFR)	比率	(1)正職員工的可記錄事故率 (TRIR) 為 0 (2)正職員工的虛驚事件發生率 (NMFR) 為 0 (3)無約聘員工	84
	TC-ES-320a.2	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或等同程序查核之 (1)個體之場所 (2)一階供應商場所之百分比	百分比 (%)	(1)個體之場所：生製造中心 100% 經 RBA VAP 或等同程序查核 (2)查核比例：一般供應商 51%、關鍵供應商 39%、總計 49%	60
	TC-ES-320a.3	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或等同程序，就 (i) 個體之場所及 (ii) 個體一皆供應商場所細分之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正比率	比率	0	60
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	公噸 (t)、%	本公司營業模式以 ODM、JDM 以及 B to B 為主，因無直接銷售至終端市場，故無直接進行回收追蹤。營業及產品製造產生之廢棄物，皆交由合法清運廠商依據其特性妥善處理。	-
材料取得	TC-ES-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	描述分析	關鍵材料風險管理之描述請參閱 6.5 永續供應鏈管理。 本公司 TC-ES-440a.1 管理流程於 2024 年度永續報告書通過勸業眾信聯合會計師事務所依據確信準則 3000 號確信，確信聲明請見 2024 年度永續報告書 6.5 報告書確信聲明。	61
活動指標					
主題	代碼		單位	說明	
製造場所之數量	TC-ES-000.A		數量	台灣廠區、越南製造中心	
製造場所之面積	TC-ES-000.B		平方公尺 (m ²)	35,757 平方公尺 (m ²)	
員工人數	TC-ES-000.C		數量	全球員工數量 1,301 人	

8.3 通信與網路業永續揭露指標、上市公司氣候相關資訊

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	總能源消耗：40,059 GJ 外購電力：98.6%、柴油及汽油 1.4%、再生能源：0%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	46
2	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：44.533 千立方公尺 總耗水量：10.123 千立方公尺	千立方公尺 (1000 m³)	52
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量：19.96 公噸 回收比例：100 %	公噸 (t), 百分比 (%)	50
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年度 0 職業災害及職業病事件。	比率 (%), 數量	84
5	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)	量化	本公司營業模式以 ODM、JDM 以及 B to B 為主，因無直接銷售至終端市場，故無直接進行回收追蹤。營業及產品製造產生之廢棄物，皆交由合法清運廠商依據其特性妥善處理。	公噸 (t), 百分比 (%)	-
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	參閱 6.5 永續供應鏈管理。本公司關鍵材料管理流程於 2024 年度永續報告書通過勤業眾信聯合會計師事務所依據確信準則 3000 號確信，確信聲明請見 2024 年度永續報告書 6.5 報告書確信聲明。	不適用	61
7	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	報導貨幣	36
8	依產品類別之主要產品產量	量化	1,684	仟片	-

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	6.4 氣候變遷風險管理	53
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)	6.4 氣候變遷風險管理	54
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	6.4 氣候變遷風險管理	55
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	6.4 氣候變遷風險管理	53
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	6.4 氣候變遷風險管理	55
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	6.4 氣候變遷風險管理	56
7	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	2025 年無取得再生能源憑證 (REC)、2026 年截至 6 月取得 13 張再生能源憑證 (REC)	-
8	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	6.2 能源與溫室氣體管理	48

8.4 報告書確信聲明



資誠

會計師有限確信報告

資誠聯字第 25014303 號

建漢科技股份有限公司 公鑒：

本會計師受建漢科技股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定民國 114 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司民國 114 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告期間與邊界」段落說明。

上開適用基準係為臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與相關問答集及有關法令之規定、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之最新版 GRI 準則（GRI Standards）與行業補充指南及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則編製的資訊。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本業諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

www.pwc.tw



資誠

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定。該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性，評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險，依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及相關之內部控制，以辨識重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨識之領域，已對所選定之關鍵績效指標進行包括查詢、觀察、檢查及重新執行等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

www.pwc.tw



資誠

此報告不對民國 114 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師

謝瑞莉



中華民國 115 年 8 月 11 日

www.pwc.tw

附錄 確信項目彙總表

編號	項目	標的資訊	適用基準																																																																														
1	新進供應商簽署環境與社會責任承諾比例	2025 年度台灣廠區新進供應商簽署環境與社會責任承諾比例為 100%。	GRI308-1 使用環境標準篩選新供應商 依公司 2025 年度台灣廠區新進供應商簽署環境與社會責任承諾之情形。																																																																														
2	董事性別比及員工各部門性別及年齡層比例	女性董事占比：57%;男性董事佔比：43%。 按部門劃分 2025 年男性及女性年齡層比例。 <table><tr><td rowspan="4">員工多元分布</td><td colspan="6">男 性</td><td colspan="6">女 性</td></tr><tr><td colspan="2">30歲以下</td><td colspan="2">30~50歲</td><td colspan="2">50歲以上</td><td colspan="2">30歲以下</td><td colspan="2">30~50歲</td><td colspan="2">50歲以上</td></tr><tr><td>人數</td><td>占比</td><td>人數</td><td>占比</td><td>人數</td><td>占比</td><td>人數</td><td>占比</td><td>人數</td><td>占比</td><td>人數</td><td>占比</td></tr><tr><td>研發</td><td>13</td><td>4.9%</td><td>69</td><td>26.3%</td><td>38</td><td>14.5%</td><td>7</td><td>2.7%</td><td>16</td><td>6.1%</td><td>5</td><td>1.9%</td></tr><tr><td>台灣</td><td>行政管理</td><td>4</td><td>1.5%</td><td>4</td><td>1.5%</td><td>15</td><td>5.7%</td><td>9</td><td>3.4%</td><td>21</td><td>8.0%</td><td>6</td><td>2.3%</td></tr><tr><td></td><td>銷售業務</td><td>0</td><td>0%</td><td>13</td><td>4.9%</td><td>13</td><td>4.9%</td><td>5</td><td>1.9%</td><td>19</td><td>7.2%</td><td>6</td><td>2.3%</td></tr></table> 員工總數資訊以報導期間結束日為基準。	員工多元分布	男 性						女 性						30歲以下		30~50歲		50歲以上		30歲以下		30~50歲		50歲以上		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	研發	13	4.9%	69	26.3%	38	14.5%	7	2.7%	16	6.1%	5	1.9%	台灣	行政管理	4	1.5%	4	1.5%	15	5.7%	9	3.4%	21	8.0%	6	2.3%		銷售業務	0	0%	13	4.9%	13	4.9%	5	1.9%	19	7.2%	6	2.3%	GRI405-1 治理單位與員工的多元化 依公司 2025 年 12 月 31 日女性及男性董事佔所有董事性別之比例。 依公司 2025 年 12 月 31 日台灣廠區 仍在職之員工總數進行統計。
員工多元分布	男 性						女 性																																																																										
	30歲以下			30~50歲		50歲以上		30歲以下		30~50歲		50歲以上																																																																					
	人數	占比		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比																																																																				
	研發	13	4.9%	69	26.3%	38	14.5%	7	2.7%	16	6.1%	5	1.9%																																																																				
台灣	行政管理	4	1.5%	4	1.5%	15	5.7%	9	3.4%	21	8.0%	6	2.3%																																																																				
	銷售業務	0	0%	13	4.9%	13	4.9%	5	1.9%	19	7.2%	6	2.3%																																																																				
3	可記錄職業傷害及虛驚事件比率	台灣員工之可記錄職業傷害比率皆為 0。 台灣員工之虛驚事件比率皆為 0。	SASB TC-ES 302a.1(a)直接員工及(b)約聘員工之 (1)總可記錄事故比率(TRIR) (2)虛驚事故發生頻率(NMFR) 依公司 2025 年度員工職業傷害統計數據，當年度台灣可紀錄職業傷害及虛驚事項數及總工作時數。 參考 SASB 指標為科技與通訊產業(Technology and Communication Sector)之電子製造服務與原始設計製造行業準則(Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing)。																																																																														



建漢科技股份有限公司

308 新竹科學工業園區園區三路99號

官網: <https://esg.cybertan.com.tw/>

電話: +886-3-577-7777