

panram 品安科技

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目錄 CONTENTS

關於本報告書

- 04 經營者的話
- 06 報告書資訊
- 08 關於品安

永續經營

- 14 推動永續發展治理架構
- 14 永續運作機制
- 18 董事會及功能性委員會

利害關係人與重大主題

- 33 利害關係人議和
- 36 重大主題分析

公司治理與誠信經營

- 49 經濟績效
- 52 誠信經營
- 58 法規遵循
- 60 資訊安全與隱私權保護
- 67 外部公協會參與
- 68 客戶關係
- 74 供應鏈管理

友善職場

- 80 人權管理
- 85 多元人力結構
- 88 員工多元化
- 95 員工福利
- 105 人才培訓
- 110 職業安全衛生

環境友善

- 124 原物料管理
- 126 氣候變遷因應(TCFD)
- 129 溫室氣體排放
- 134 廢棄物管理
- 139 附錄一 GRI Standard 索引表
- 148 附錄二 永續會計準則委員會(SASB)指標對照表

關於本報告書

About This Report

經營者的話

面對全球經濟環境波動、供應鏈重組與氣候風險升高的挑戰，

2025 年本公司持續以穩健經營為基礎，

專注於提升營運效率、強化產品競爭力，

並落實各項永續管理目標。

在永續執行上，公司持續推動節能減碳、提升資源使用效率，

並將環境管理要求落實到日常營運與生產管理中，

讓永續不只是目標，更成為執行的一部分。

在人才與組織面，本公司重視員工訓練、職場安全與跨部門協作，

透過明確的績效管理機制與持續改善文化，

支持團隊達成年度營運與永續目標。

展望未來，

本公司將持續以

「提升營運績效、深化客戶價值、強化組織效率」

為主軸，

穩健推進各項業務與永續工作，

並以具體成果回應股東、客戶、員工與社會的期待。



經營者的話



環境保護

本公司秉持環境永續理念，遵循環保法規及國際永續發展趨勢，持續推動環境管理與綠色營運，致力降低營運活動對環境之影響。公司透過能源管理、溫室氣體盤查及節能減碳措施，提升能源使用效率，逐步降低碳排放強度，以因應氣候變遷帶來之挑戰。

在資源管理方面，公司持續推動節電、節水及廢棄物減量措施，強化資源循環利用，提升回收再利用率，降低天然資源消耗。同時落實有害物質管理及綠色產品要求，確保產品符合國際環保法規與客戶規範，減少產品生命週期對環境之衝擊。

針對電子產業關注之氣候變遷、能源使用及供應鏈環境管理議題，公司亦積極與供應商合作，共同推動節能減碳與環境風險管理，提升永續供應鏈韌性。未來將持續精進環境管理制度，落實低碳營運與綠色創新，朝向企業成長與環境保護並重的永續發展目標邁進。



社會責任

本公司秉持以人為本的經營理念，致力打造安全、健康、多元且友善的工作環境，並將人權保障、人才發展及社會共榮納入永續經營核心。透過完善的人力資源制度與薪酬福利政策，吸引及留任優秀人才，同時提供多元培訓與職涯發展機會，提升員工專業能力與組織競爭力。

在職業安全與健康方面，公司持續推動安全管理制度、健康促進活動及風險預防措施，降低職業災害風險，維護員工身心健康。並遵循國際人權原則與相關法規，落實反歧視、反騷擾及平等就業政策，營造尊重與包容的職場文化。

此外，公司積極推動責任供應鏈管理，要求供應商共同遵循人權、勞工、安全衛生及商業道德規範，攜手提升永續價值。透過教育推廣、公益參與及社區關懷等行動，持續回饋社會，發揮企業影響力，與員工、客戶、供應商及社區等利害關係人共同創造永續發展與共享價值。



公司治理

本公司秉持誠信經營與永續發展理念，建立健全之公司治理制度，透過董事會及各功能性委員會有效監督公司營運，確保決策透明、風險可控及股東權益保障。公司遵循相關法令規範及公司治理最佳實務原則，持續強化董事會職能、多元化組成及獨立董事監督機制，以提升治理效能與企業競爭力。

在營運管理方面，公司重視誠信經營、法規遵循及風險管理，落實內部控制制度與稽核機制，並建立檢舉與申訴管道，防範舞弊、貪腐及不當行為發生。同時持續推動資訊安全管理及個資保護措施，降低營運風險，維護客戶、股東及合作夥伴權益。

針對記憶體及電子產業高度重視的供應鏈管理、智慧財產權保護及營運韌性議題，公司亦積極強化相關管理機制，提升供應鏈穩定性與客戶信任。未來將持續深化永續治理架構，強化與利害關係人溝通，落實企業責任與永續經營目標，創造長期穩定的企業價值。



展望未來

面對全球氣候變遷、供應鏈重組及永續發展趨勢，本公司將持續以環境保護、社會責任及公司治理三大面向為核心，深化永續經營策略，提升企業長期競爭力與營運韌性。未來將持續推動節能減碳、溫室氣體管理及資源循環利用，逐步降低營運對環境之影響，並積極因應國際淨零排放與永續揭露相關要求。

在人才發展方面，公司將持續打造安全、健康及多元共融的職場環境，強化人才培育與員工關懷措施，提升組織創新能力與人才競爭優勢。同時，透過責任供應鏈管理，攜手供應商共同落實環境、人權及商業道德要求，建立穩健且具韌性的供應鏈體系。

在公司治理方面，公司將持續精進風險管理、資訊安全及誠信經營機制，提升治理效能與資訊透明度，強化與利害關係人之溝通與互動。未來，本公司將結合創新技術與永續理念，創造經濟、環境及社會共榮價值，朝向永續成長與企業責任並重的目標穩健邁進。

報告書資訊

本報告書為品安科技股份有限公司（股票代號8088，以下簡稱「品安」、「公司」或「本公司」第2本永續報告書（Sustainability Report），透明且完整呈現品安關注於環境(Environment)、社會(Social)與治理(Governance)等面向之永續發展策略、管理方針、執行成果與績效表現。本報告書向利害關係人說明品安在永續發展議題上的營運理念、策略規劃、資源投入及推動成果。未來，品安將持續每年透過發行報告書，強化與利害關係人溝通與互動，並持續呈現品安於永續發展策略、ESG績效及永續經營成果。

報告書範疇

本報告書揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，內容涵蓋本公司在經濟、環境、社會層面之永續發展政策的推動與績效展現，並與本公司財務報告期間一致。為完整呈現永續發展推動脈絡，部分內容亦涵蓋 2025 年以前及以後之相關資訊。

本報告書各項永續指標及經濟績效數據之揭露範圍，以品安科技股份有限公司個別財務報表範疇為主。報告書所揭露之統計數據，主要來源為本公司相關權責部門自行統計、彙整及調查之結果，並採用一般通用指標呈現；如涉及推估或估算之情形，將於相關章節中另行說明。

本報告書之財務資訊係依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards , IFRSs)及證券發行人財務報告編製準則編制，並經立本台灣聯合會計師事務所查核簽證後公開揭露，相關金額均以新臺幣為計算單位。此外，本公司各項管理制度均定期執行內部稽核，以確保資訊之正確性與可靠性。另IATF 16949亦於2025年通過第三方查證機構之查驗證。

報告書資訊

報告書依循準則

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之2021年版GRI永續報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards），並參考財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心發布之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」相關規定揭露永續資訊。

此外，本報告書亦參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）永續指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）進行編製，有關本報告書所依循之GRI Standards及SASB相關揭露內容與對應索引，請參閱本報告書附錄。

報告書數據品質

本報告書內容經由董事會簽核通過後，雖未進行外部保證或確信，但透過嚴謹的內部控制機制，確保本報告書所有財務、環境及社會面資訊數據的準確性。

報告發行時間

本公司將每年定期編製並發行「永續報告書」，揭露永續發展相關資訊，並於公司網站公開揭露，以供利害關係人查閱。

2025年永續報告書：2026年8月發行

2026年永續報告書：預計於2027年8月發行

資訊重編

本報告書之組織規模、組織結構、所有權及供應鏈等資訊，與2024年度永續報告書相較無重大變動。為確保資訊揭露之一致性與可比較性，若本報告書所揭露之數據或資訊因統計方法調整、資料修正或其他因素有重編之情形，將於相關章節中說明其原因及影響。

聯絡方式

聯絡單位：採購部

電子信箱：judy_wei@panram.com.tw

電話：02-26318809#268

地址：台北市內湖區成功路五段460號9樓

關於品安

公司簡介

品安成立於1994年2月1日，憑藉堅實的研發技術和紮實的製造能力，提供記憶體模組、工業電腦、車用電子與AI相關及網通產品等代工服務。

在生產設備方面，本公司目前具備**12條高速高速表面黏著技術（Surface Mount Technology, SMT）生產線**及**2條插件（Dual In-line Package, DIP）生產線**，並自行研發自動化組裝及測試設備，建構智慧型製造管理系統（Intelligent Manufacturing System）及製造執行系統（Manufacturing Execution System, MES），持續提升生產效率與產品品質。

除記憶體模組及快閃記憶體相關產品之設計與生產外，品安亦將服務範疇拓展至機械鍵盤、顯示卡、醫美電子產品、工控記憶體模組、觸控控制板、讀卡機及與AI相關應用產品等多元領域，提供完整之電子製造服務（Electronic Manufacturing Services, EMS）。

在製程技術與服務能力方面，品安更可提供硬體設計、外觀開模、SMT製程、DIP組裝、IC測試與分類、鐳焊、點焊與雷射雕刻及全球運籌管理等一站式服務，以滿足客戶多元化產品開發與製造需求。

公司名稱	品安科技股份有限公司
股票代號	8088
成立日期	1994/2/1
上櫃日期	2004/2/17
公司地址	台北市內湖區成功路五段460號9樓
實收資本額	609,217,499元
員工人數	315人
主要經營業務	記憶體模組、積體電路、快閃記憶體、代工
營運據點	品安科技主要生產基地設於台灣

關於品安

生產線介紹

SMT製程 - 具備12條高速線



錫膏檢查機SPI Cyber Optics
SE500：錫膏檢測設備，確保印刷品質



自動光學檢查機Cyber Optics
QX500：自動光學檢測設備，提高製程良率



高速著裝泛用機Fuji NXT III：
高速SMT貼片設備



X-Ray檢查機：
檢測BGA等隱藏焊點品質

DIP製程 - 具備2條組裝流水線



高效能通用插件機 JM-20：
自動化DIP插件設備



高效能通用插件機 JM-20



全隧道式氮氣波峰焊系統
(PowerReflow ULTRA)：
無鉛迴焊設備

關於品安

品安重要里程碑與成就

1994 品安科技成立

2001 連續2年獲得南亞科年度最佳經銷商

2003 正式登錄興櫃市場掛牌交易
(證券代號：8088)

2005 取得ISO9001認證

2006 取得ISO 14001認證
取得OHSAS 18001認證

2010 獲經濟部中小企業頒發
「創造就業貢獻獎」

2013 獲台北工業補貼合獎勵項目
「DRAM模組雷射計劃及改善AOI」

2015 連續6年被評價為台灣500強優秀出口/進口商
連續4年被海關總署評為優秀保稅工廠
成為MFi製造許可證持有公司

2019 榮獲RBA Silver Label 銀級認證

2020 榮獲SGS ANSI/ESD S20.20 靜電放電認證
取得ISO45001認證

2023 第3次通過RBA Silver Label 銀級認證

2024 通過IATF 16949:2016汽車品質管理系統驗證

2025 通過ISO27001 資訊安全管理系統認證
完成ISO14064-1取得盤查報告與認證

關於品安

主要產品與服務

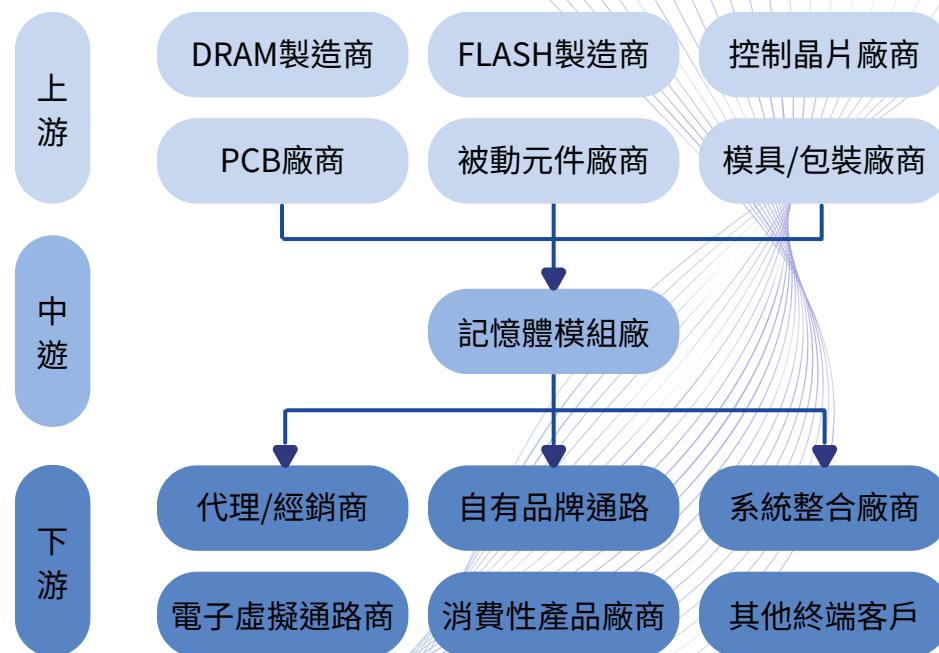
本公司為專業記憶體模組及相關應用產品之製造廠商。具備商品設計研發、生產製造及銷售服務之完整營運能力，採一貫化經營模式提供客戶全方位解決方案。除記憶體相關產品外，本公司亦從事快閃記憶卡及消費性電子產品之生產與銷售。並提供電子產品代工服務，以滿足客戶多元化需求。

本公司主要商品及服務項目如下：

主要產品	產品規格
記憶體模組相關產品	主要應用於桌上型電腦、筆記型電腦、伺服器等個人電腦系統或消費性電子產品等資訊商品，可提升資料儲存容量及運算效能。
快閃記憶體相關產品	包含指紋辨識儲存裝置、快閃記憶卡、隨身碟、固態硬碟（SSD）及讀卡機等產品。
代工	提供車用/顯示卡/醫美之產品代工服務。

本公司所屬產業鏈主要以上游記憶體顆粒或快閃記憶體晶片為主，其次為組裝成模組所需的電子零件、印刷電路板等；中游由記憶體模組及電子產品製造廠進行產品設計、生產及組裝，下游則透過經銷商、通路商及品牌客戶銷售至終端消費市場。品安憑藉多年累積之研發技術、製造能力及品質管理經驗，持續提供客戶高品質且具競爭力之產品與服務。

產業上、中、下游之關聯性如下：



關於品安

主要產品與服務

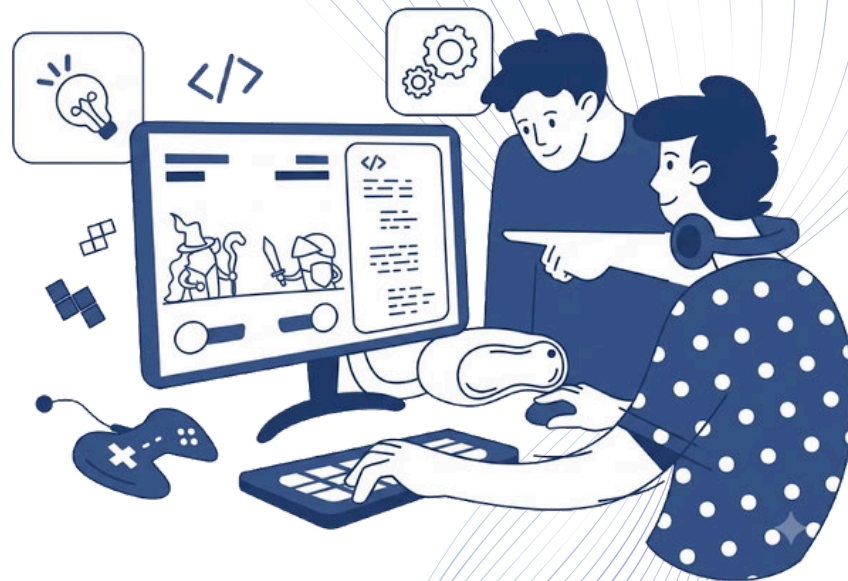
新產品與服務開發

為因應高速運算、人工智慧應用、企業伺服器、工業控制及高效能個人電腦市場對新世代記憶體產品之需求成長，本公司持續投入DDR5系列記憶體模組之研發與應用開發。

目前主要開發計畫如下：

- DDR5-5600 ECC UDIMM Two Rank 及 ECC SODIMM 產品應用開發。
- DDR5-6400 CUDIMM Two Rank 及 CSODIMM 產品應用開發。
- DDR5-5600 RDIMM 產品應用開發。
- DDR5-7200 RGB UDIMM 產品應用開發。

未來，本公司將持續關注記憶體產業技術發展趨勢，強化產品研發能力及技術創新，並結合市場需求開發高附加價值產品，以提升市場競爭力及營運成長動能。



永續經營

Business Sustainability

永續經營

推動永續發展治理架構

為落實永續發展目標並強化永續治理，本公司於2024年設立永續發展委員會，由董事會指派董事長擔任主任委員、副總經理擔任永續長，負責擬訂公司永續發展策略、推動永續相關計畫，並針對永續議題進行管理及決策。

永續發展委員會下設立「**環境保護小組**」、「**社會責任小組**」及「**公司治理小組**」三個功能小組，由相關部門主管擔任負責人，依循各小組短期、中期及長期目標，規劃並推動相關專案及行動方案，將永續發展理念融入日常營運管理與業務活動之中。

各功能小組定期檢視目標執行情形及推動成果，並向永續發展委員會報告，由委員會統籌整合各項永續議題之管理措施與執行成效，持續提升本公司永續經營績效及企業價值。

永續運作機制

本公司永續發展委員會為推動永續發展之主要執行單位，每年至少召開一次會議，由主任委員召集並主持會議，統籌檢視公司永續發展推動情形。委員會透過定期會議訂定年度永續發展政策及責任商業行為相關承諾，並檢視各項永續發展議題之推動進度與執行成效，作為後續改善及精進之依據。

永續發展委員會下設之環境保護、社會責任及公司治理三個功能小組，依其職掌負責相關永續議題之規劃、執行與績效追蹤，並定期向永續發展委員會報告執行情形，以確保各項永續發展工作有效落實於日常營運管理之中。

2025年度永續發展委員會主要針對重大永續議題之辨識、管理及推動成果進行討論與檢視，並依**環境保護 (Environmental)**、**社會責任 (Social)** 及**公司治理 (Governance)** 三大面向進行管理與推動，作為本公司永續發展策略規劃及目標設定之重要依據。

永續經營

永續運作機制

2025年度永續發展委員會主要討論事項如下：

永續發展工作與報告書編製規劃

審議公司永續發展推動情形、溫室氣體盤查程序、永續資訊管理辦法及相關績效資料，並就重大永續議題之辨識與管理、資訊揭露之完整性，以及TCFD相關揭露內容提出建議，以持續提升永續資訊揭露品質及透明度。

- **環境保護 (E) 面向**：原物料管理、溫室氣體盤查等績效及環境管理相關績效。
- **社會責任 (S) 面向**：人才培育、員工福利、職業安全衛生、勞資關係及社會參與等議題。
- **公司治理 (G) 面向**：誠信經營、法令遵循、產品品質與安全、資訊安全及客戶服務品質等議題。



永續經營

永續運作機制

溫室氣體盤查與氣候治理

審查溫室氣體盤查進度、排放量揭露情形及相關改善措施，督導各項作業符合相關法規及揭露要求，並依據氣候變遷風險與機會進行評估、管理及因應策略規劃，以提升企業永續經營與氣候韌性。

永續風險管理與ESG議題控管

依據E（環境）、S（社會）、G（治理）架構，審議公司各項ESG重大風險及其管理策略，並檢視相關風險之辨識、評估與因應措施。同時，就重大永續議題之管理與控管機制進行審議與監督，涵蓋環境管理、污染防治、水資源管理、廢棄物管理、能源管理及法規遵循等面向，以強化永續治理效能及風險管理能力。

永續策略、法規遵循與利害關係人溝通

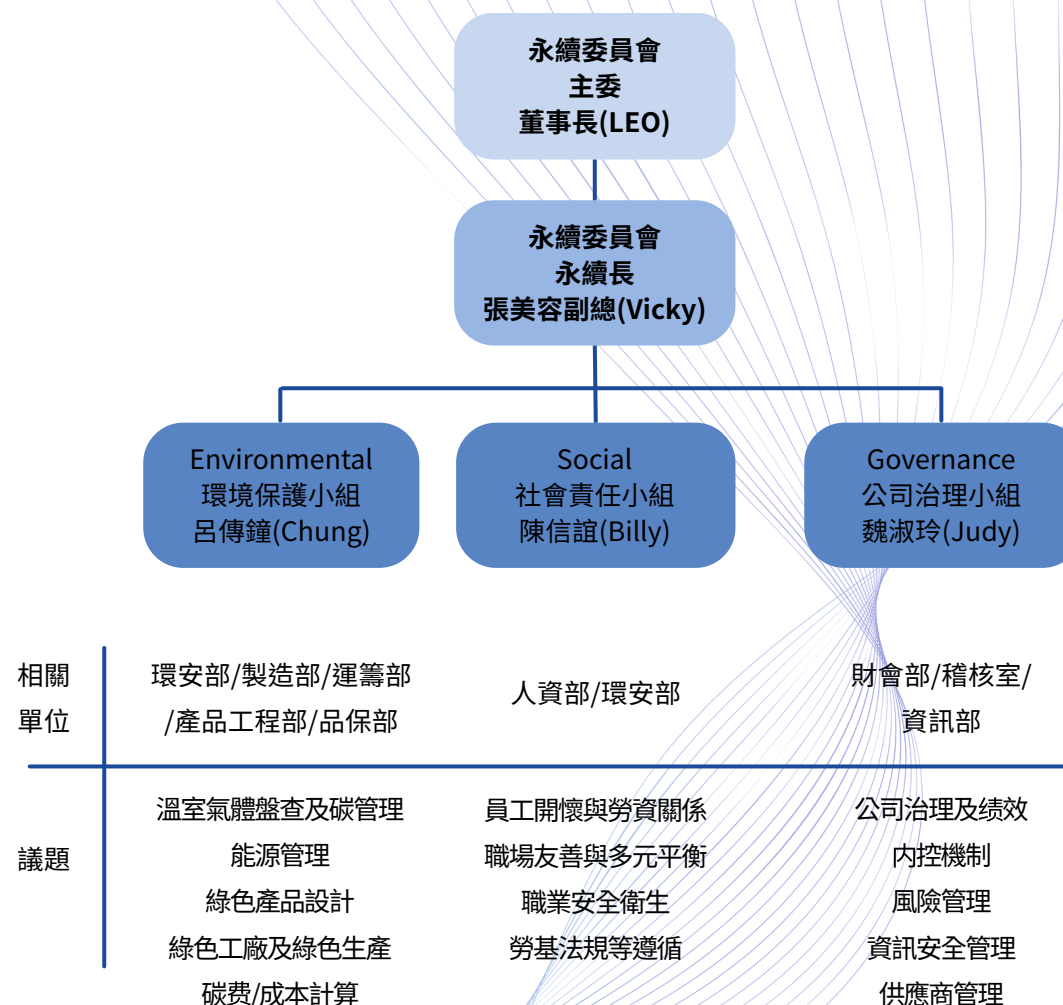
定期檢視公司永續發展策略及法規遵循情形，涵蓋主管機關最新規範、永續評鑑要求及供應鏈永續管理責任等議題，並評估其對公司營運之影響及因應措施。同時督導各單位持續強化利害關係人溝通與參與機制，落實資訊透明揭露，積極回應利害關係人關注之重大議題，以提升公司永續治理績效及企業信譽。

委員會並定期追蹤各項永續目標及績效指標之達成情形，持續精進永續管理機制，以提升企業永續經營能力與利害關係人價值。「相關重大永續議題之管理方針、目標及執行成果，將於本報告書各章節中進一步揭露」。

永續經營

永續運作機制

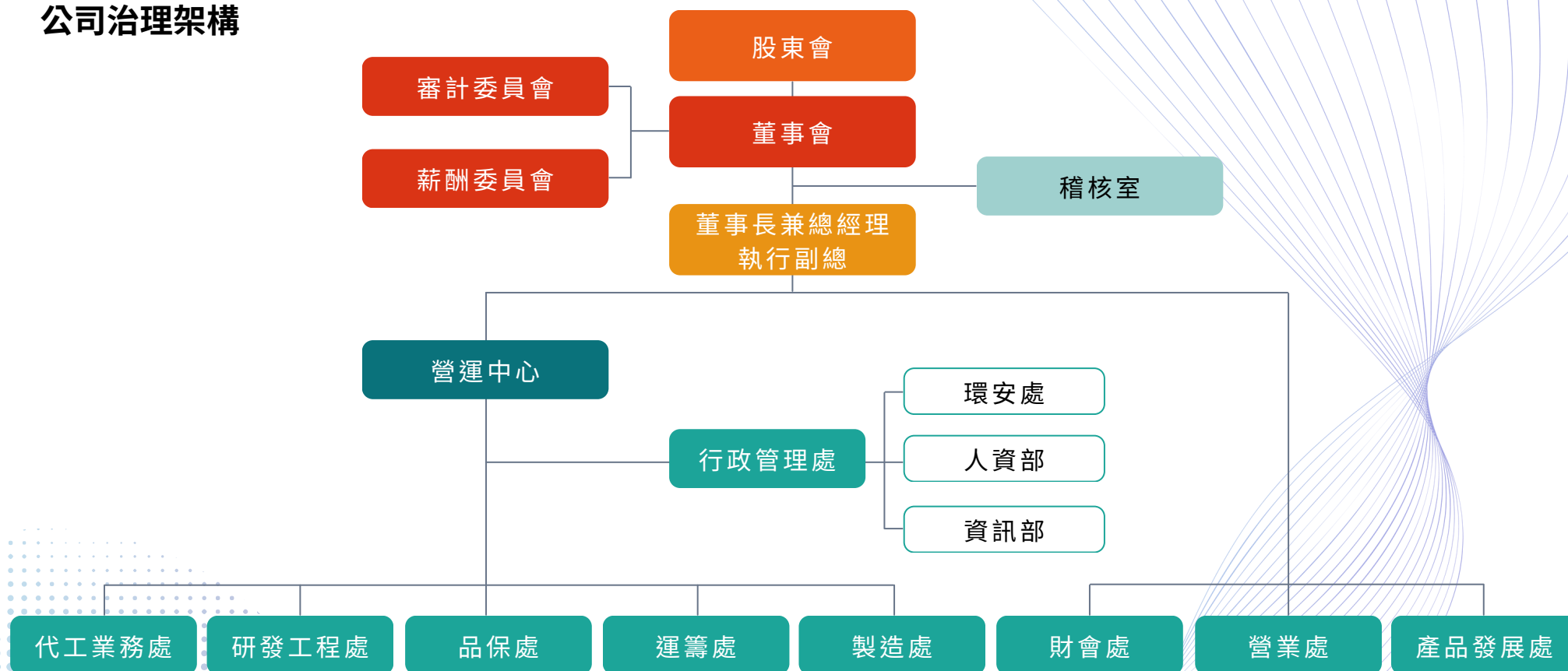
委員會並定期追蹤各項永續目標及績效指標之達成情形，持續精進永續管理機制，以提升企業永續經營能力與利害關係人價值。「相關重大永續議題之管理方針、目標及執行成果，將於本報告書各章節中進一步揭露」。



永續經營

董事會及功能性委員會

公司治理架構



永續經營

董事會及功能性委員會



董事會

本公司董事會為公司最高治理單位，負責監督公司營運策略、重大決策、風險管理及永續發展相關事項，並確保公司治理制度健全運作。

強化董事會監督功能，本公司設置審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行監督及決策職能。審計委員會定期審查財務報告、內部控制制度及重大風險管理事項，每季至少向董事會報告一次；薪資報酬委員會則負責董事及經理人薪酬政策與制度之評估，每年至少向董事會報告二次，並就相關提案、討論事項及決議結果向董事會提出報告。

透過董事會及各功能性委員會之運作機制，本公司持續強化公司治理架構，提升經營管理透明度及永續發展管理效能。

永續經營

董事會及功能性委員會

提名與遴選

本公司董事會成員之提名與遴選係採候選人提名制度辦理，並依循本公司「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」相關規範，落實董事會成員多元化及獨立性政策辦理。

為強化公司治理效能及提升董事會運作品質，本公司重視董事成員所具備之專業能力、產業經驗、性別及多元背景，並依公司營運發展需求、策略方向及內外部環境變化，評估董事會組成之適切性，持續尋求具備相關專業知識與經驗之適任人選加入董事會，以提升董事會決策品質及監督功能。

職稱／姓名		性別	董事會	審計委員會 (由獨立董事組成)	薪酬委員會 (由獨立董事組成)	兼任本公司 員工
董事長	謝吳沛	男	V			V
董事	吳惠珠	女	V			V
獨立董事	金文衡	男	V	V	V	
獨立董事	許瑞瑜	女	V	V	V	
獨立董事	龔汝沁	女	V	V	V	
獨立董事	趙國光	男	V	V		

永續經營

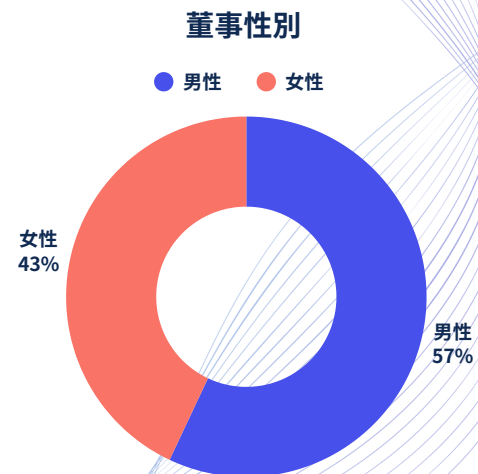
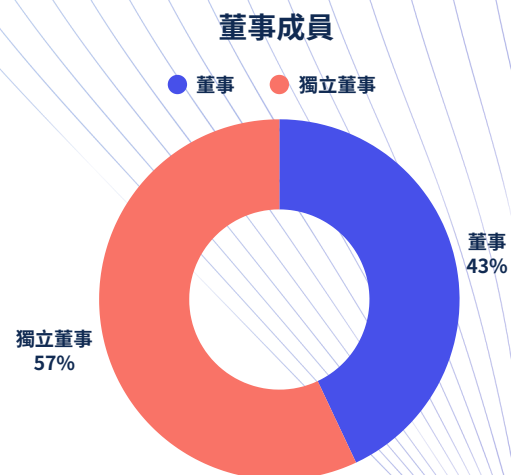
董事會及功能性委員會

多元與獨立性

本公司重視董事會成員組成之多元化與性別平等，以提升董事會決策之平衡性及有效性。本公司第十一屆董事會由 7 席董事組成，其中包含 4 席獨立董事，獨立董事席次逾董事席次三分之一，符合相關法令規範。董事會成員中女性董事共 3 席，占董事會席次 42.86%，已達成董事會多元化政策之目標；董事成員年齡分布在 50-60 歲區間。

本公司董事成員具備執行職務所必需之專業知識、技能及素養，涵蓋會計及財務分析能力、營運判斷及管理、風險管理及危機處理能力、領導及決策能力等多元專業能力，有助於提升董事會監督功能及決策品質。

此外，本公司獨立董事均擔任審計委員會及薪資報酬委員會成員，並符合主管機關對獨立董事資格及獨立性之相關規範。各獨立董事連續任期均未超過三屆，並取得獨立董事書面聲明，確認本人及其直系親屬與公司間不存在影響獨立判斷之關係。本公司 4 位獨立董事本人、配偶、二親等以內親屬(或利用他人名義)均未持有公司股份，且全體獨立董事均未有證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。



永續經營

董事會及功能性委員會

董事進修

職稱	姓名	主辦單位	進修日期	課程名稱	進修時數
董事	謝吳沛	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	2025/10/31	守住核心價值:董事必懂的智慧財產與營業秘密風險	3
		公司經營暨永續發展協會	2025/12/1	資訊安全與個人資訊保護	3
董事	吳惠珠	公司經營暨永續發展協會	2025/12/1	資訊安全與個人資訊保護	3
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	2025/10/31	守住核心價值:董事必懂的智慧財產與營業秘密風險	3
獨立董事	許瑞瑜	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	2025/7/4	企業會計準則公報與金管會最新認可之 IFRSs 之差異分析	3
		社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	2025/7/31	會計師事務所傳承策略	3
獨立董事	龔汝沁	台灣董事協會	2025/5/16	AI 相關議題-生成式 AI 的商業價值與數位風險	3
		社團法人中華公司治理協會	2025/6/13	川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	3
		證券暨期貨市場發展基金會	2025/8/5	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會	3
獨立董事	趙國光	社團法人台灣專案管理學會	2025/5/15	ESG 浪潮下董事會應注意之相關法令	3
		社團法人中華公司治理協會	2025/6/4	資安治理講堂(第 51 期)-重要資安規範標準與遵循	3
獨立董事	金文衡	社團法人中華財經發展協會	2025/2/24	川普關稅新政與全球經濟變局	3
		社團法人中華財經發展協會	2025/3/27	新變局下企業的認知與策略	3

永續經營

董事會及功能性委員會

董事會運作情形

本公司重視董事會運作之透明度、專業性及效率，透過完善之治理機制強化董事會監督功能及公司治理效能。董事會依據公司經營策略及發展方向，綜合考量國際情勢、市場趨勢、產業發展及財務狀況，審議公司重大營運決策，並監督經營團隊執行情形，以維護股東及利害關係人權益。

2025年度董事會共召開5次會議，董事成員出席情形良好，各項議案均經充分討論與溝通後審慎決議，整體運作情形良好。董事會除定期檢視公司營運績效及財務狀況外，亦持續關注風險管理、內部控制、永續發展及公司治理等重要議題，以確保公司穩健經營及永續發展。有關董事會會議召開情形、董事出席率及相關運作資訊，請參閱本公司網站公開揭露之董事會運作情形相關資訊。

職稱	姓名	實際出(列)席次數【B】	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】	備註
董事	謝吳沛	5	0	100%	本公司法人董事美商Kingston Technology於2024.10.21自然解任。
董事	吳惠珠	5	0	100%	
獨立董事	金文衡	5	0	100%	
獨立董事	許瑞瑜	5	0	100%	
獨立董事	龔汝沁	5	0	100%	
獨立董事	趙國光	5	0	100%	

永續經營

董事會及功能性委員會

利益迴避機制

本公司依據「公司法」第 206 條及相關法令規定，建立董事利益迴避機制。董事對於董事會議案，如與其自身或其所代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，且不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以確保董事會決策之客觀性及公正性。

本公司董事會均依相關規定執行利益迴避程序，並於董事會議事錄完整記載董事利益迴避情形，包括董事會召開日期、應迴避董事姓名、議案內容、利益迴避原因及表決結果等資訊，以落實公司治理及維護全體股東權益。



永續經營

董事會及功能性委員會

薪酬決定之流程：

本公司薪資報酬制度之設計，旨在建立兼具市場競爭力及績效導向之薪酬機制，以吸引、留任及激勵優秀人才，並兼顧公司長期經營績效與永續發展目標。薪酬決定原則如下：

- 一、確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 二、董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 三、不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 四、訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離,如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。
- 五、本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

本公司透過完善之薪酬治理機制，建立合理且具激勵效果之薪資報酬制度，以促進公司永續經營及提升整體競爭力。

永續經營

董事會及功能性委員會

薪酬結構說明：

董事酬勞分派政策：

本公司董事薪酬制度係依據公司章程、薪資報酬委員會相關規範及公司經營績效辦理，並兼顧公司治理精神及永續經營目標。董事長及董事之報酬，依其對公司營運參與程度、職責內容及貢獻價值，並參酌國內外同業水準，由薪資報酬委員會審議後提報董事會決議。

本公司依當年度獲利狀況（即稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益）扣除累積虧損後，如尚有餘額，應提撥3%至15%作為員工酬勞，並提撥不高於2%作為董事酬勞。

董事酬勞之發放均依相關法令規定及公司內部治理程序辦理，並由薪資報酬委員會定期檢視其合理性與適當性，以確保薪酬制度符合公司治理及永續經營原則。

經理人酬勞分派政策：

本公司經理人之委任、解任及報酬，均依《公司法》第29條及本公司相關管理辦法辦理，以確保經理人聘任及薪酬制度之合理性與公平性。

經理人薪酬制度係依據本公司經理人薪酬政策及相關規範訂定，並參酌國內同業薪資水準、市場競爭狀況及經理人之學經歷背景、專業能力及產業經驗等因素綜合評估。

本公司透過合理且具市場競爭力之薪酬制度，吸引及留任優秀管理人才，激勵經理人持續提升經營績效，進而增進公司整體競爭力及企業價值。

永續經營

董事會及功能性委員會

經營績效及未來風險之關聯性：

本公司總經理、副總經理及經理人之薪資報酬制度，係依其職務內容、管理責任、專業能力、個人績效表現及對公司整體經營之貢獻程度進行綜合評估，並考量公司經營績效、財務狀況及未來發展風險，由薪資報酬委員會審議後提報董事會決議。

本公司重視薪酬與績效之連結性，透過合理之薪酬制度，鼓勵經理人兼顧短期營運績效與長期永續發展目標，避免因追求短期利益而承擔過度風險，以促進公司穩健經營及永續成長。

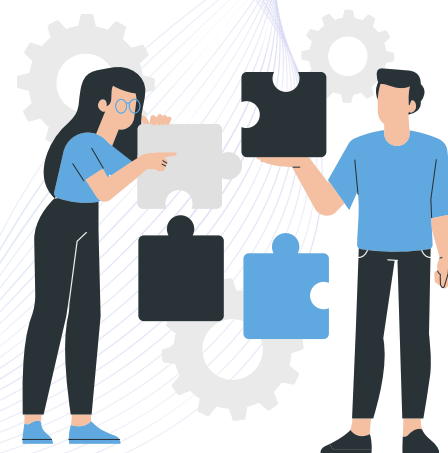
2025年度總薪酬內容包括固定薪資、績效獎金、員工酬勞、退休金及其他依法提供之福利項目。相關薪酬制度係依據公司營運成果、個人績效表現及市場薪酬水準進行評估與調整，以維持薪酬制度之公平性、合理性及市場競爭力。

總薪酬比率

指標	2025年	2024年
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	372.46%	434.48%
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	1134.64%	1321.02%

註1：最高薪酬與員工薪酬中位數之比率 = 最高管理層年度總薪酬之中位數 / 其他所有員工 (不含最高管理層) 年度總薪酬之中位數比率

註2：年度總薪酬變化比率 = 最高管理層年度總薪酬變化之百分比 / 其他所有員工 (不含最高管理層) 年度總薪酬變化之百分比之中位數的比率



永續經營

董事會及功能性委員會

董事會績效評估

為落實公司治理並持續提升董事會運作效能，本公司每年定期辦理董事會、個別董事成員及功能性委員會績效評估，以檢視董事會整體運作情形及各項職能之執行成效。

2025年度董事會、功能性委員會及個別董事績效評估均已完成，整體評估結果顯示董事會運作情形良好，能有效發揮監督及決策功能，並持續關注公司治理、風險管理及永續發展等重要議題。

董事會自我評鑑之評估週期及期間、評估範圍、方式及評估內容等資訊如下表：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2025年1月1日~ 2025年12月31日	董事會	董事會內部自評	董事會績效評估之衡量項目，涵蓋五大面向： A.對公司營運之參與程度 B.提升董事會決策品質 C.董事會組成與結構 D.董事的選任及持續進修 E.內部控制
		個別董事成員	董事成員自評	董事成員績效評估之衡量項目，涵蓋六大面向： A.公司目標與任務之掌握 B.董事職責認知 C.對公司營運之參與程度 D.內部關係經營與溝通 E.董事之專業及持續進修 F.內部控制 2025年評量結果整體平均分數4.96(滿分為5分)
		功能性委員會	董事成員自評	功能性委員會績效評估之衡量項目，涵蓋五大面向： A.對公司營運之參與程度 B.功能性委員會職責認知 C.提升功能性委員會決策品質 D.功能性委員會組成及成員選任 E.內部控制 2025年審計委員會評量結果整體平均分數4.95(滿分為5分) 2025年薪酬委員會評量結果整體平均分數4.82(滿分為5分)

永續經營

董事會及功能性委員會

溝通關鍵重大事件

除審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會定期召開會議並向董事會報告外，公司管理階層亦定期向董事會提供營運績效、財務狀況、風險管理、法令遵循及永續發展等重要資訊，協助董事會掌握公司經營情形及重大議題。

針對影響公司營運、財務或股東權益之重大事件，公司建立即時溝通機制，由管理階層適時向董事會報告相關事件內容、影響程度及因應措施，以確保董事會能即時掌握重要資訊並有效履行監督職責。

報告期間內，本公司均依相關法令規定辦理重大訊息之評估、揭露及通報作業。有關關鍵重大事件之性質及揭露情形，請參閱本公司於公開資訊觀測站公告之重大訊息相關資訊。



永續經營

董事會及功能性委員會

審計委員會

本公司設置審計委員會，由4位獨立董事組成，協助董事會履行監督職責。審計委員會主要職責包括審查財務報表之允當表達、評估簽證會計師之獨立性及績效、監督內部控制制度之有效性、檢視法令遵循情形、重大風險管理機制及公司重大財務與營運事項，以提升公司治理品質及保障股東權益。

審計委員會每季至少召開一次會議，並定期向董事會報告執行情形及審議結果。透過持續監督與溝通機制，協助董事會掌握公司財務、風險管理及內部控制之運作情形，確保公司穩健經營及永續發展。

2025年度審計委員會共召開5次會議，獨立董事出席率為100%，委員均積極參與各項議案之討論與審議，整體運作情形良好。

2025年度審計委員會出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數【B】	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】	備註
獨立董事	金文衡	5	0	100%	
獨立董事	許瑞瑜	5	0	100%	
獨立董事	龔汝沁	5	0	100%	
獨立董事	趙國光	5	0	100%	

永續經營

董事會及功能性委員會

薪酬委員會

為健全公司治理及強化董事會職能，本公司於2011年12月21日依證券交易法第十四條之六第一項規定設置薪酬委員會及薪酬委員會組織章程，以協助董事會執行董事及經理人薪資報酬政策之審議與監督。

本委員會由3位獨立董事組成，並由委員互推1人擔任召集人，成員均經董事會決議委任，其專業資格及獨立性均符合相關法令規定。薪酬委員會主要職責包括訂定及定期檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度、標準與結構，並評估其與公司經營績效、風險管理及永續發展目標之連結性，以確保薪酬制度具合理性、公平性及市場競爭力。

薪資報酬委員會定期召開會議，審議董事及經理人之薪資報酬相關事項，並將審議結果提報董事會決議，以落實公司治理及提升經營管理效能。

2025年度薪資報酬委員會共召開2次會議，委員出席率為100%，全體委員均積極參與各項議案之討論與審議，整體運作情形良好。

2025年度薪資報酬委員會出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數【B】	委託出席次數	實際出(列)席率(%)【B/A】	備註
委員	金文衡	2	0	100%	
委員	許瑞瑜	2	0	100%	
委員	龔汝沁	2	0	100%	

利害關係人與重大議題

Stakeholders and Material Topics

利害關係人與重大主題

利害關係人議和

鑑別利害關係人

本公司重視並積極傾聽各利害關係人之意見與需求，透過系統化之鑑別與議合機制，瞭解營運活動對利害關係人所產生之實際或潛在影響，並將相關意見納入經營決策及永續發展策略規劃之參考。

本公司依據營運特性及產業環境，盤點對公司營運具有影響力或受公司營運活動影響之內部及外部團體與個人，並參考AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 之依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、關注度 (Tension) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等原則進行利害關係人鑑別，確認五類主要利害關係人如下：

- 投資人／股東
- 客戶
- 員工
- 供應商／承攬商
- 政府主管機關

本公司透過定期及不定期之多元溝通管道與各利害關係人保持良好互動，持續蒐集其關注議題、意見及建議，以掌握利害關係人需求與期待，並作為重大主題鑑別、風險管理及永續發展策略規劃之重要參考依據。



利害關係人與重大主題

利害關係人議和

利害關係人溝通情形

類別	涵蓋對象	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
股東	投資人、股東	1.公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益。提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以達到增加投資人投資價值之目標。 2.股東及投資人是企業成長的重要支柱，也是企業永續價值提升的驅動力。透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持。	1. 營運策略與經營績效	股東大會	每年	定期召開法說會及股東常會，於會議上回覆股東關切議題，網站上設立股東專區將最新資料、營業收入、財務報告等資訊揭露，以保障投資人權利。
			2. 公司治理/誠信經營	法人說明會		
客戶	國外客戶、國內客戶	1.我們以成就客戶為目標，致力於提供優質且高品質的產品與服務，攜手客戶共創永續未來。 2.客戶是公司業績成長重要夥伴，提供滿意、信賴且安全的產品與服務是我們的堅持，透過不斷創新，攜手提升企業競爭力。 3.公司主要以提供客戶代工產品之服務，其中由客戶所提供之原物料需避免製程浪費是我們的原則，透過不斷自我查核盤點原物料，有效改善不必要的浪費成本。	1. 產品品質與安全	客戶滿意度調查	每年	2025年度客戶滿意度調查報告：選擇35家客戶寄發問卷，回收31份，回收率89%，在31份回收的問卷中，統計結果顯示各個面向基本都有75%以上的客戶給予“良好”的評價，惟在產品品質方面，只有1家客戶給予“尚可”的評價。
			2. 客戶服務品質	客戶滿意度調查	每個月	品質良率月會報告。
			3.原物料管理	盤點表	不定期	原物料盤點報告：每個月各個倉庫會自盤一次，年底時會同會計師抽盤結果無差異。

利害關係人溝通情形

類別	涵蓋對象	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
員工	本籍員工、外籍員工、工讀生	1. 員工為公司的重要資產。積極吸引人才、培育人才及留住人才，並創造讓員工感受尊重、安全穩定的工作環境，力求人人均能在職業生涯實踐自我。 2. 公司以人為本，須提供具競爭力的薪酬與完善福利，保障安全的就業環境，吸引優秀人才加入，給予尊重與關懷，使其與公司同步成長茁壯。	1. 勞資關係	勞資會議	每季	1. 2025年開立4次勞資會議，紀錄經勞資雙方代表簽署，並公佈讓勞工知悉，達到協調勞資關係、促進勞資合作。 2. 提升員工福利、打造多元職場、提供完善的退休制度。
			2. 員工關懷與勞動保障			
			3. 職業健康與安全	健康講座與諮詢	不定期	3. 2025年有2次職安教育訓練，主要說明設備如何操作確保員工安全，以及消防避難逃生路線給員工最有效的保護。
供應商	供應商、承攬商、外包商、人力仲介等合作夥伴	1. 供應商是公司重要的策略夥伴，以公平透明的合作方式，建立良好的合作互信關係。	1. 供應鏈管理	供應商評鑑	每個月	供應商品質稽核報告： 2025年供應商稽核共計5家。
		2. 供應商為支持我們永續經營的重要夥伴，希望藉由與各供應商夥伴彼此信賴及緊密合作，共存共榮。	2. 法規遵循	供應商評鑑	每年	2025年廠商測試報告皆100%正確無誤。
政府	主管機關、縣市政府、消防局、環保局、警察局	1. 積極配合政府政策及法規遵循，保持積極溝通管道，促進公司及產業正向發展，共同協力實踐永續發展。	1. 資訊安全與隱私權保護	郵件溝通	不定期	每日備份及密碼權限管控。
		2. 暢通與政府間溝通管道，掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。	2. 溫室氣體排放	公聽會或說明會	不定期	定期實施法規鑑別，並將結果以MAIL方式周知。
		3. 積極配合政府政策及法規遵循，保持積極溝通管道，促進公司及產業正向發展，共同協力實踐永續發展。	3. 廢棄物管理與資源循環	公聽會或說明會	不定期	對於主管機關要求的事項有疑慮時，利用召開廠協會時討論，並將溝通事項或記錄，於職安會上佈達。 2025年並無接獲主管機關要求應執行之事項。

利害關係人與重大主題

重大主題分析

重大主題鑑別執行流程說明：

品安依據GRI Standards (2021)「重大主題管理」流程，系統性進行重大主題鑑別作業，以辨識公司於治理、社會和環境所產生之實際與潛在的、負面與正面的衝擊，並據以進行資訊揭露及相關管理措施之規劃與執行。

A

鑑別永續議題

本公司以GRI Standards 2021為基礎，參考國際永續發展趨勢、產業發展動態及同業關注議題，透過交叉比對與分析方式，鑑別產業中具共通性之永續議題。於鑑別過程中，並考量品安科技之營運環境、經營理念、發展策略及產業特性，結合利害關係人關注事項，透過內部跨部門討論，依公司治理、環境保護、社會責任及產品與服務四大面向進行評估與篩選，建立永續議題清單。

C

正負面衝擊程度調查

為瞭解各項永續議題對經濟、環境、社會及公司營運之實際或潛在影響程度，本公司透過問卷調查方式蒐集管理階層主管意見，針對各永續議題之正向及負向衝擊分別進行評估與評分。於衝擊程度評估過程中，除考量議題所造成之影響規模與範圍外，亦將發生可能性納入評估因素，以全面衡量各議題對公司及利害關係人之影響程度。2025年度內部衝擊評估共回收10份有效問卷，並依評估結果進行分析與排序，作為重大主題鑑別、風險管理及永續發展策略規劃之重要依據。

B

利害關係人關注程度調查

公司透過問卷調查方式蒐集利害關係人對各項永續議題之關注程度，以瞭解不同利害關係人對永續議題的重視程度及期待。2025年度共回收190份有效問卷，涵蓋員工、客戶、供應商／承攬商、投資人／股東及政府主管機關等主要利害關係人。調查結果依各議題之關注程度進行量化評分與統計分析，計算各項永續議題之關注分數並完成排序，作為重大主題鑑別、永續策略規劃及資源投入之重要參考依據。

D

確認重大主題

本公司整合分析「利害關係人關注程度調查」及「正負面衝擊程度調查」結果，綜合評估各項永續議題對利害關係人之關注程度，以及對經濟、環境、社會及公司營運之影響程度。經排序與分析後，將利害關係人高度關注且對企業具有重大影響之議題列為本年度重大主題，作為永續發展策略規劃、資源投入及資訊揭露之重要依據。

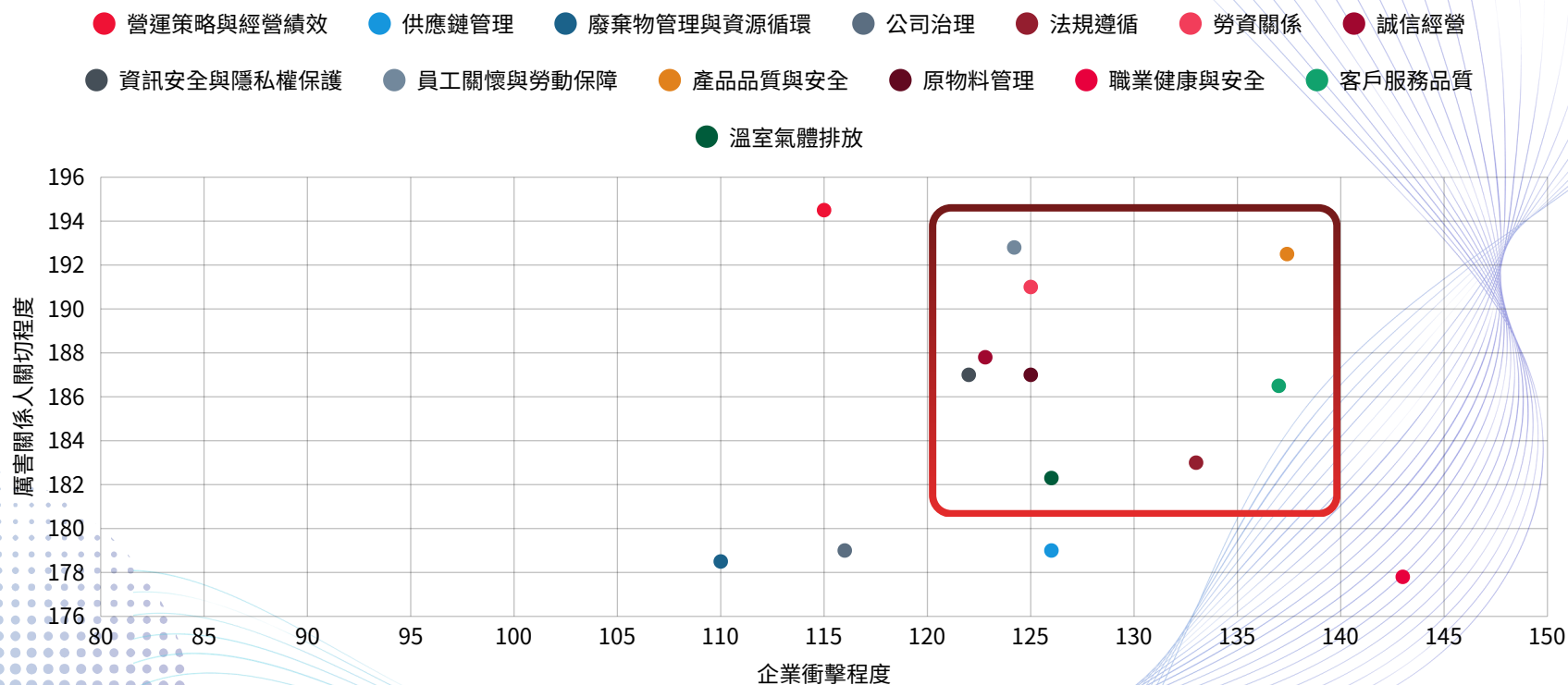
2025年度經重大主題鑑別程序，共確認9項重大主題作為本年度永續報告書揭露重點，並依其重要性進行管理與績效追蹤，以回應利害關係人期待並持續提升企業永續經營能力。

利害關係人與重大主題

重大主題分析

重大主題矩陣圖

依據回收之問卷結果並加權分析，綜合評估利害關係人關注程度及對公司營運的之擊程度，並據以排序建置重大主題矩陣圖，進一步鑑別本年度9項重大主題。



利害關係人與重大主題

重大主題分析

重大主題矩陣圖

重大主題較上一年度差異說明

■ 治理議題 ■ 社會議題 ■ 環境議題

2024年重大主題	變動情形	2025年重大主題
誠信經營	維持	誠信經營
產品品質與安全	維持	產品品質與安全
客戶服務品質	維持	客戶服務品質
資訊安全與隱私權保護	維持	資訊安全與隱私權保護
法規遵循	維持	法規遵循
員工關懷與勞動保障	維持	員工關懷與勞動保障
勞資關係	維持	勞資關係
原物料管理	維持	原物料管理
溫室氣體排放	維持	溫室氣體排放

註：本次重大主題係依據GRI Standards (2021)流程辦理，透過外部利害關係人關注程度與內部衝擊評估交叉比對後，經公司治理暨永續委員會會議確認，2025年度未出現重大異動。

利害關係人與重大主題

重大主題分析

重大主題衝擊說明及對應 GRI 主題

面向	重大主題	衝擊說明		商業關係			對應GRI主題	報告書章節
		正面衝擊描述	負面衝擊描述	供應商	本公司	客戶		
治理	誠信經營	落實企業誠信經營，掌握公司目標與任務，提升企業競爭力。	若有重大事件或不誠信行為，將影響公司商譽及企業形象，進而造成公司獲利及股價下滑之可能性。	■	■	■	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	誠信經營
	產品品質與安全	產品品質與安全直接影響客戶對品安科技的評價及信賴程度與合作關係，若客戶對品安科技抱持正面評價則可能增加現有或潛在客戶訂單，為公司營運增加正面影響。	若公司提供的產品及服務不符合客戶的需求，輕微可能流失現有或潛在客戶訂單，嚴重則可能影響公司商譽，甚至遭客戶或甚至主管機關罰款。	■	■	■	GRI 416 顧客健康與安全	客戶關係
	客戶服務品質	為客戶提供良好的售後服務品質也是維持客戶關係的重要關鍵，並且有助於增加雙方信任感以維持長期的互利互惠合作關係。	若不重視客戶所反應之事項，忽視客戶感受，容易讓客戶對品安科技抱持負面評價，失去信賴感，有可能影響雙方合作關係及日後訂單。	■	■	■	公司自訂重大主題	客戶關係
	資訊安全與隱私權保護	提升資訊安全防護加強員工資安訓練，避免駭客入侵、客戶和公司隱私外洩，符合政府法規要求	資訊外洩，損害利害關係人，違反法令，造成公司形象下降。	■	■	■	GRI 418 客戶隱私	資訊安全與隱私權保護
	法規遵循	1.透過ISO14001環境管理系統與ISO45001安全衛生管理系統中的法規鑑別程序，逐條確認法規適用性，全面保障員工安全與健康。 2.配合勞工相關法令政策，確保員工在工作中得到保障。	1.若有違反之情況，訴訟成本及後續補救措施、賠償責任皆所費不貲，並造成公司形象打折。 2.違反勞工相關法令，政府不僅對企業裁罰公告事項，對企業形象也有相當程度的影響。	■	■	■	2-27 法規遵循	法規遵循

利害關係人與重大主題

重大主題分析

面向	重大主題	衝擊說明		商業關係			對應GRI主題	報告書章節
		正面衝擊描述	負面衝擊描述	供應商	本公司	客戶		
社會	員工關懷與勞動保障	1.工作與生活平衡的推動，提供安全舒適的工作環境，透過主動關懷、健康促進活動、良好福利措施，讓員工從工作中獲得成就及幸福感。 2.配合勞工相關法令政策，確保員工在工作中得到保障。	1.工作與生活若無法取得平衡，則會互相影響，甚至會流失員工，影響生產力。 2.違反勞工相關法令，政府不僅對企業裁罰公告事項，對企業形象也有相當程度的影響。		■		GRI 404 訓練與教育 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 411 原住民權利	人權管理 員工多元化 員工福利 人力培訓
	勞資關係	1.加速人才招募及降低人員流失。 2.鼓勵同仁創新、提升能力及價值，促進幸福企業。	人才不足，無法推動企業永續發展及強化競爭力。		■		GRI 202 市場地位 GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞/資關係	
環境	原物料管理	採購符合客戶及法規要求的原物料是品質的起點，因此選擇正確的供應商及對合格供應商的管理也會直接影響公司營運成效。	若採購不符合客戶或法規要求的原物料，輕則影響生產效率重則影響公司商譽，甚至遭客戶或主管機關罰款。	■	■	■	GRI 301 物料	原物料管理
	溫室氣體排放	1.落實溫室氣體排放，有助於緩解氣候變遷帶來的衝擊，減緩生態系統破壞，維護生態平衡。 2.持續透過減排政策，避免因課徵碳費而影響公司財務支出。	1.面對碳價格上升與排放條件嚴苛，公司將面臨額外的支出成本。 2.因氣候變遷引發極端氣候事件將會導致生產中斷與財產損失。	■	■	■	GRI 305 排放	溫室氣體排放

公司治理與誠信經營

Ethical Corporate Management

公司治理與誠信經營

管理方針

重大主題：誠信經營

政策/承諾	以企業永續經營的角度審慎檢視內外部可能之潛在風險，落實風險管理機制運作，以合理確保公司決策目標之達成。	
採取行動	設置公司治理主管，負責公司治理相關事務。	
申訴機制	設置專責人員郵件、電話方式，以公正保密方式處理。	
目標與指標	2025年目標	每年至少舉辦一場法人說明會
	2025年執行成效	達成，已於2025/12/24舉辦一場法人說明會
	2026年目標	每年至少舉辦一場法人說明會
	中期目標	定期舉辦法人說明會與投資人溝通，說明營運狀況與未來展望。
	長期目標	定期舉辦法人說明會與投資人溝通，說明營運狀況與未來展望。

公司治理與誠信經營

管理方針

重大主題：產品品質與安全

政策/承諾	本公司致力提供品質可靠之產品，確保出廠品質零缺陷，並以提升產品穩定性為目標，致力達成使用過程中零故障之品質承諾，以滿足客戶對產品安全與品質之期待。	
採取行動	本公司實施全製程產品100%外觀檢驗與功能測試機制，並針對檢驗結果進行不良原因分析，持續追蹤改善措施之有效性，以提升整體產品良率與品質穩定性。	
申訴機制	設置專責人員申訴窗口，透過電子郵件及電話方式受理相關品質回饋與申訴事項，並即時追蹤與處理，以確保客戶意見獲得有效回應。	
目標與指標	2025年目標	產品外觀不良率<500 DPPM 產品功能不良率<500 DPPM
	2025年執行成效	已達成年度目標，產品良率符合預期標準
	2026年目標	產品外觀不良率<400 DPPM 產品功能不良率<400 DPPM
	中期目標	持續提升製程與品質管理能力，逐步邁向產品品質零缺陷目標。
	長期目標	實現產品品質零缺陷之長期願景，全面提升產品可靠度與客戶滿意度。

公司治理與誠信經營

管理方針

重大主題：客戶服務品質

政策/承諾	本公司致力提供迅速且穩定之交付服務，持續提升客戶滿意度，並以提供高品質產品與完善售後服務為目標，確保產品於保固期間內之使用穩定性，降低維修與換修需求。	
採取行動	1. 於接獲客戶交期需求後，24小時內完成回覆與確認。 2. 於接獲客訴案件後，24小時內提出初步異常處理對策，並持續追蹤改善成效，以確保問題有效解決。	
申訴機制	設置專責人員申訴窗口，透過電子郵件及電話方式受理客戶意見與申訴事項，並即時回應與處理，以確保溝通順暢與服務品質提升。	
目標與指標	2025年目標	出貨交期達成率100% 客訴異常處理效率100%
	2025年執行成效	達成，產品交期100%達交 2025全年度客訴案件共7件，均已完成原因分析及長期改善措施
	2026年目標	已達成年度目標，出貨交期達成率 100% 客訴異常處理效率100%
	中期目標	持續提升產品與服務品質，邁向零缺點品質管理目標
	長期目標	持續強化客戶關係管理與服務品質，達成客戶滿意度最大化之長期目標

公司治理與誠信經營

管理方針

重大主題：資訊安全與隱私權保護

政策/承諾	資訊安全為各項資訊服務運作之基礎，為確保本公司之全體人員、資訊系統、儲存資料、設備及網路之安全運作，特訂定資訊安全政策作為最高指導原則，並持續強化資安治理與防護機制，以降低資安風險並確保營運穩定。
採取行動	1. 資訊機房設置於專用空間，採門禁管制並保留進出紀錄及監視錄影，以確保實體安全管理。 2. 機房配置獨立空調系統，並設有自動煙霧偵測與溫度警示設備、噴氣式滅火設備及不斷電系統（UPS），以防止突發事件造成資訊設備損毀。 3. 全公司伺服器與終端電腦設備安裝有統一管理之防毒軟體，並透過病毒碼自動更新機制，確保所有資訊電腦設備具備相同防毒等級。於網際網路連線的閘道口，配置企業級防火牆，強化網路安全控管與防護。 4. 依廠區不同樓層切割為不同網路區段，防止遭惡意軟體、病毒入侵之後迅速擴散，將可能危害之風險控制於單一網路區段。 5. 不同地點之辦公室間網路連線皆使用通訊加密的 VPN 專線建構進行作業，避免資料傳輸過程遭受非法擷取。 6. 郵件防毒與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒與垃圾郵件進入終端電腦設備。
申訴機制	依據員工申訴管理辦法辦理，並確保申訴案件之機密性、公正性與即時處理原則。

公司治理與誠信經營

管理方針

重大主題：資訊安全與隱私權保護

目標與指標	2025年目標	1.完成 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，建立標準化資安管理架構。 2.落實年度社交工程演練，藉由模擬實務情境評估並強化同仁資安風險意識與應變能力。
	2025年執行成效	1.於2025年4月28日通過第三方稽核，成功取得ISO 27001證書。 2.於2025年12月8日完成社交工程演練，點擊率為 10.53%；針對受測未達標人員即時啟動意識校正程序，執行「線上資安教育訓練」及「測驗驗收」，並於12月23日全數通過，有效落實同仁對新型態威脅之辨識能力。
	2026年目標	1.維持ISO 27001驗證有效性，持續進行年度內部稽核與定期追蹤審查。 2.持續精進資安意識教育，目標將社交工程點擊率降至 5% 以下，以強化整體資安文化。
	中期目標	持續維持並精進 ISO 27001 管理制度，完善資訊安全管理規範與控管機制。
	長期目標	全面落實與完善資訊安全措施，精進資訊安全作業，確保資安無虞營運永續。

公司治理與誠信經營

管理方針

重大主題：法規遵循

政策/承諾	本公司秉持誠信經營與合法合規原則，落實環境、安全衛生管理政策，並依循責任商業聯盟（RBA）行為準則，持續強化公司治理與營運合規機制，以確保各項營運活動符合相關法令及國際規範要求。
採取行動	1. 透過ISO14001與ISO45001的法規鑑別程序，逐條確認法規適用性，確保環境保護與職業安全衛生管理之合規性，保障員工安全與健康。 2. 透過RBA行為準則建立法規鑑別與遵循機制，並結合勞工相關法令政策，確保員工的工作權益與基本保障。 3. 定期與不定期針對不公司所有同仁進行業管所涉之法規培訓，並透過公告、海報宣導、內部諮詢機制，提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。
申訴機制	1. 依員工申訴管理辦法辦理。 2. 依企業社會責任舉報人管理辦法（吹哨者制度）辦理，以確保申訴與檢舉案件之保密性、公正性與獨立性。

公司治理與誠信經營

管理方針

重大主題：法規遵循

目標與指標	2025年目標	本公司秉持誠信經營與合法合規原則，確保營運活動符合公司治理、環境保護、職業安全衛生、勞動法規及產品相關法令之要求，致力達成「零重大違法事件、零重大裁罰」之管理目標，以降低營運及聲譽風險，保障利害關係人權益。
	2025年執行成效	報告年度內，本公司未發生重大違反法令事件，亦未遭主管機關裁處重大罰鍰，重大違規及重大裁罰件數為0。另供應商合規承諾覆蓋率持續提升，檢舉制度運作正常，全年未發生重大違規案件。
	2026年目標	持續確保營運活動符合公司治理、環境保護、職業安全衛生、勞動法規及產品相關法令之要求，致力達成「零重大違法事件、零重大裁罰」之管理目標
	中期目標	持續強化法規遵循與內部控管機制，確保全公司無重大違反法令情事發生。
	長期目標	持續深化法規遵循文化與治理制度，達成全公司零違法事件之永續營運目標。

公司治理與誠信經營

經濟績效

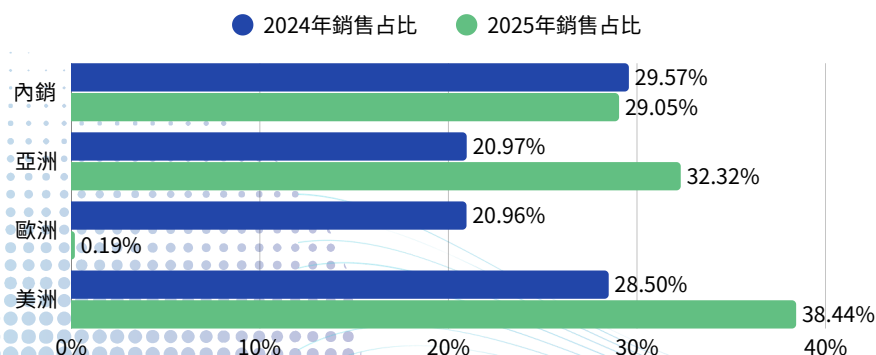
本公司秉持落實公司治理之經營策略，每年定期舉辦法人說明會及股東常會，並持續更新更新公開資訊觀測站及公司網站之財務與營運資訊，以確保資訊揭露之即時性與完整性。透過透明且充分之資訊揭露，使股東及投資人能及時掌握公司營運狀況與發展動向，進一步提升公司治理品質與市場信任度。

2025年度，公司營業收入為新台幣1,675,964仟元，稅後淨利為新台幣103,501仟元，每股盈餘（EPS）為新台幣1.7元。

兩年度銷售市場分布、產品類型與應用的營收占比

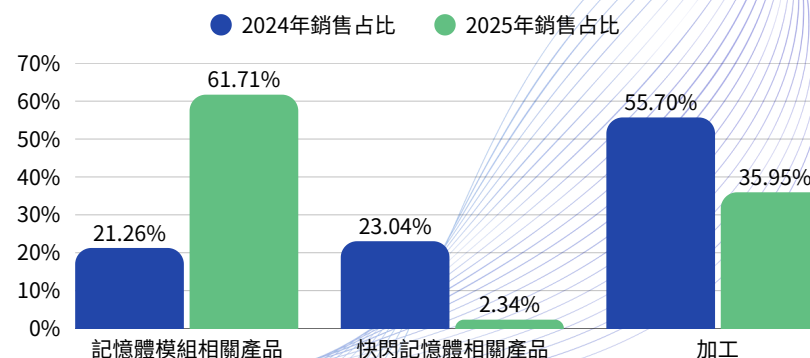
項目	內銷	亞洲	歐洲	美洲
2024年銷售占比	29.57%	20.97%	20.96%	28.50%
2025年銷售占比	29.05%	32.32%	0.19%	38.44%

銷售地區占比



項目	記憶體模組相關產品	快閃記憶體相關產品	加工
2024年銷售占比	21.26%	23.04%	55.70%
2025年銷售占比	61.71%	2.34%	35.95%

產品銷售占比



公司治理與誠信經營

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位:新台幣(仟元)

直接經濟價值之產生		2025	2024
營業收入	銷貨淨額	1,675,964	1,075,748
	利息/股利/租金/權利金收入	17,877	19,084
	出售資產收入(有形/無形)		-
總計		1,693,841	1,094,832
直接經濟價值之分配			
營運成本	因營運活動所產生之成本	-1,307,553	-792,172
員工薪資與福利	薪資、紅利、獎金、員工福利(退休金、保險)	-250,962	-329,788
支付給資金提供者	利息費用、股利支付、特別股股利	-30,666	-158,492
政府往來	租稅(不含遞延稅款)、罰款	-25,922	-2,475
社區投資	捐贈、贊助、投資	-	-
總計		-1,615,103	-1,282,927
經濟價值之保留(直接經濟價值之產生-直接經濟價值之分配)		78,738	-188,095

公司治理與誠信經營

經濟績效

確定給付制義務與其他退休計畫

本公司依據「勞動基準法」及相關法令訂定員工退休制度，並成立勞工退休準備金監督委員會，經主管機關核準備查。為確保退休金制度之穩健運作，本公司委託專業精算師精算定期辦理退休金精算，據以認列退休準備金負債，並按月依員工薪資總額2%提撥退休準備金至台灣銀行勞工退休基金專戶。2025年及2024年列入個別資產負債表的確定福利計畫金額如下表所示：

單位:新台幣(仟元)

	2025年	2024年
確定福利義務現值	(11,620)	(8,662)
計畫資產公允價值	11,708	10,651
淨確定福利資產(負債)	88	1,989

此外，自2005年7月1日起，本公司依「勞工退休金條例」辦理勞工退休金新制，針對選擇適用新制之員工，依其投保薪資級距按月提繳不低於6%之退休金至勞工保險局設立之個人退休金專戶，以保障員工退休後之生活需求。

2025年度，本公司依退休金制度提撥之相關費用已全數認列於個別綜合損益表中，退休金費用金額為新台幣7,520千元。

公司治理與誠信經營

誠信經營

誠信經營政策與規範

本公司秉持誠信經營理念，致力建立誠信、透明且負責任之企業文化，以作為企業永續發展之重要基石。為健全誠信經營管理制度並確保各項營運活動符合道德標準及法令規範，制訂《誠信經營守則》，適用於每一位於本公司工作之同仁。

《誠信經營守則》明定，本公司全體人員自到職日起即有責任遵循相關法令規定、公司行為準則及各項內部管理辦法，並應以善良管理人之注意義務執行職務，積極防範任何不誠信行為之發生。本公司亦定期檢視誠信經營政策及執行情形，持續精進相關管理機制，以確保誠信經營理念落實於各項營運活動中。

此外，本公司於建立或維持商業往來關係前，均會審慎評估代理商、供應商、客戶及其他交易對象之合法性、商業信譽及是否曾有不誠信行為紀錄，避免與涉及其他不誠信行為之對象進行交易，以降低營運風險並維護企業聲譽。



公司治理與誠信經營

誠信經營

誠信經營政策與規範

為具體落實誠信經營政策，本公司另訂有相關作業程序及行為指南，明確規範董事、經理人及員工執行業務時應遵循之事項，內容包括：

- 一、提供或接受不正當利益之認定標準。
- 二、提供合法政治獻金之處理程序。
- 三、提供正當慈善捐贈或贊助之處理程序及金額標準。
- 四、避免與職務相關利益衝突之規定，及其申報與處理程序。
- 五、對業務上獲得之機密及商業敏感資料之保密規定。
- 六、對涉有不誠信行為之供應商、客戶及業務往來交易對象之規範及處理程序。
- 七、發現違反企業誠信經營守則之處理程序。
- 八、對違反者採取之紀律處分。

為確保誠信經營制度有效運作，本公司由內部稽核單位負責監督相關制度之執行情形，並定期或不定期辦理查核作業，將查核結果及改善建議彙整成稽核報告，提報董事會審議，以持續強化公司治理效能。

另為建立透明且暢通之溝通機制，本公司設置檢舉信箱及多元申訴管道，並建立檢舉人保護機制，確保檢舉案件處理過程之保密性、公正性及獨立性。檢舉人除可具名提出檢舉外，亦得採匿名方式反映相關事項，公司承諾對檢舉人身分及內容嚴格保密，並禁止任何形式之報復或不當對待，以鼓勵員工及利害關係人共同維護誠信經營文化，防範舞弊、貪腐及其他不法情事之發生。

公司治理與誠信經營

誠信經營

落實行為準則遵循與訓練

為深化誠信經營文化並提升全體同仁之法遵意識，本公司定期針對董事、經理人及員工辦理誠信經營、反貪腐及從業道德等相關教育訓練與宣導活動，並視需要邀請與公司從事商業行為之相對人共同參與，使其充分瞭解本公司誠信經營理念、相關政策、防範措施及違反誠信規範可能產生之法律責任與風險。

此外，本公司將誠信經營理念融入人力資源管理制度，將誠信經營及法令遵循要求納入員工績效考核項目，並與獎懲制度相互連結，以強化全體同仁對誠信文化之認同與實踐，落實誠信經營於日常業務活動中。

透過持續性的教育訓練與宣導活動，本公司致力提升全體同仁對誠信經營、反貪腐及法令遵循議題之認知與實踐能力，建立誠信、透明及負責任之企業文化，並降低營運過程中可能發生之舞弊及不當行為風險。

2025年度誠信經營教育訓練成果

	2025				2024			
	員工層級		員工類別		員工層級		員工類別	
	主管	非主管	專業人員	產線人員	主管	非主管	專業人員	產線人員
訓練總時數	19	296	108	207	25	260	108	177
完訓人數	19	296	108	207	25	260	108	177
完訓佔比	100%	100%	100%	100%	93%	86%	92%	83%

上述教育訓練涵蓋誠信經營、從業道德、反貪腐、利益衝突管理等主題，藉由持續強化員工及管理階層之風險意識與道德觀念，確保公司誠信經營政策有效落實。

公司治理與誠信經營

誠信經營

舉報機制

本公司依循 ISO 管理系統架構及 Responsible Business Alliance (RBA) 行為準則要求，建立完善之負面衝擊辨識、申訴及補救機制，確保營運活動對員工、供應鏈夥伴及利害關係人可能產生之實際或潛在負面影響，均能獲得即時且妥適之處理。

為提供暢通且安全之溝通管道，本公司設置多元且具保密性之諮詢、申訴及舉報機制，包含專責信箱、吹哨者信箱及人力資源窗口等，並明訂禁止報復條款，以保障舉報人及申訴人權益，鼓勵員工及利害關係人勇於提出意見與反映問題。

本公司透過年度教育訓練、內部電子郵件及相關宣導活動，持續向員工及其他利害關係人說明諮詢、申訴及舉報管道之使用方式，以提升制度透明度及可近性。

當接獲舉報或申訴案件後，將立即依案件性質指派權責單位進行獨立調查與風險評估，並妥善記錄案件處理過程與改善措施。對於舉報人、申訴人、被調查人及參與調查人員之身分資訊與相關內容，本公司均嚴格保密，以避免任何形式之不公平對待、歧視或報復行為。

針對經查證屬實之案件，本公司將依事件性質及影響程度採取適當之啟動矯正與預防措施。包括權益恢復、合理補償、作業環境改善、制度強化、紀律處分、終止僱傭關係、終止商業往來或採取必要法律行動等，以防止類似事件再次發生。

此外，相關案件處理情形均納入內部稽核與管理審查程序，持續追蹤改善成果與制度有效性。持續強化風險控管機制，確保符合法規要求及國際客戶規範，落實企業治理與永續經營責任。

同時為健全公司治理之監督功能，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過年度教育訓練、公司內部電子郵件等宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

公司治理與誠信經營

誠信經營

舉報機制

若發生涉及職業安全衛生、勞工人權、環境衝擊、誠信經營、反貪腐或商業道德等議題之疑慮或違規情事，員工均可透過公司提供之電子郵件信箱向管理階層反映；外部利害關係人亦可透過吹哨者信箱提出檢舉。所有案件均由專責窗口追蹤處理進度，並定期彙整收件及結案情形，以確保案件獲得妥善處理。

未來，本公司將持續精進申訴及補救機制，強化外籍移工與多元族群之溝通管道，提高匿名通報之便利性與可及性，並將供應商納入補救機制評估範圍，共同建構透明、誠信且具責任感之永續供應鏈管理體系。

2025年度舉報案件統計

2025年度，本公司共接獲舉報案件0件，其中涉及違反從業道德行為或誠信經營相關案件0件，其他類型案件0件；經過調查後成立並決定懲處的違反從業道德案件共0件。

本公司未發生重大違反誠信經營、貪腐舞弊或商業道德相關事件，舉報機制運作正常且有效。

外部管道	吹哨者信箱	nancy_wu@panram.com.tw
	董事長信箱	leo@panram.com.tw
	吹哨者信箱	nancy_wu@panram.com.tw

公司治理與誠信經營

誠信經營

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

本公司秉持誠信經營與公平競爭原則，致力維護健全且公平之市場競爭環境，並嚴格遵循「公平交易法」及其他相關反競爭、反托拉斯及反壟斷法規之要求。公司於各項商業活動中，禁止任何可能妨礙市場公平競爭之行為，包括但不限於聯合行為、市場壟斷、價格操縱、不當限制競爭及其他違反競爭法規之情事。

為降低相關法律風險，本公司持續透過內部控制制度、誠信經營規範及法令遵循宣導，強化員工及管理階層對公平競爭原則之認知，並確保各項營運活動符合相關法令規範。

2025年度，本公司未涉及任何反競爭行為、反托拉斯或反壟斷法規相關之訴訟案件，亦無因違反相關法令而遭主管機關裁罰之情事。

項目	件數
反競爭行為相關訴訟案件	0
反托拉斯或壟斷相關法律行動	0
違反競爭法規裁罰案件	0

本公司將持續落實公平競爭及法令遵循管理機制，確保所有商業行為符合市場競爭秩序及相關法規要求，以維護公司聲譽、客戶權益及市場公平性。

公司治理與誠信經營

法規遵循

本公司秉持誠信經營及合法合規之原則，訂定「誠信經營守則」，作為全體董事、經理人及員工執行業務之行為準則。依據「誠信經營守則」第4條規定「本公司遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、上市上櫃相關規章有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提」。

為確保法規遵循文化深植於企業營運各層面，本公司建立完善之法令遵循管理機制，透過定期及不定期教育訓練，持續提升員工法遵意識及專業能力。訓練方式包括新人訓練、內部教育訓練課程、各部門法規宣導及外部專業課程等，並透過公告、海報宣導、法規諮詢及內部溝通平台等方式，提供同仁即時且完整之法規資訊與遵循指引。

此外，各部門持續關注業務相關法規之修訂動態，並由權責單位進行法規適用性評估。當重大法規異動時，相關部門將依據法規要求修訂內部管理辦法及作業程序，並適時向相關部門及經營管理階層進行宣導與溝通，以確保公司營運活動符合最新法令規範。

2025年度，本公司持續推動法規遵循教育訓練，員工參與法規遵循相關內部訓練共計315人次，累計訓練時數達157.5人時；高階經營主管參與外部法遵及公司治理相關課程共計11人次，累計訓練時數達33人時，持續強化管理階層之法遵治理能力。



公司治理與誠信經營

法規遵循

2025年度法規遵循教育訓練成果

類別	參與人次	訓練時數 (人時)
員工法規遵循內部訓練	315	157.5
高階經營主管外部訓練	11	33
合計	326	190.5

本公司持續透過法令遵循管理機制及教育宣導，降低營運風險並提升治理效能。2025 年度於環境保護、品質管理、勞動人權、職業安全衛生及財務等面向，均未發生重大違反法令事件，亦無重大違反法規而遭主管機關裁罰、支付重大罰鍰、造成公司重大損害或影響，或遭命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證等情事。

2025年度重大違規案件統計

項目	件數
重大違反法令事件	0
重大罰鍰案件	0
停工、停業或歇業案件	0
許可證遭撤銷或廢止案件	0

未來，本公司將持續強化法規遵循管理制度，提升全體同仁法遵意識及風險管理能力，確保各項營運活動符合相關法令規範，落實誠信經營與永續發展之企業責任。

公司治理與誠信經營

資訊安全與隱私權保護

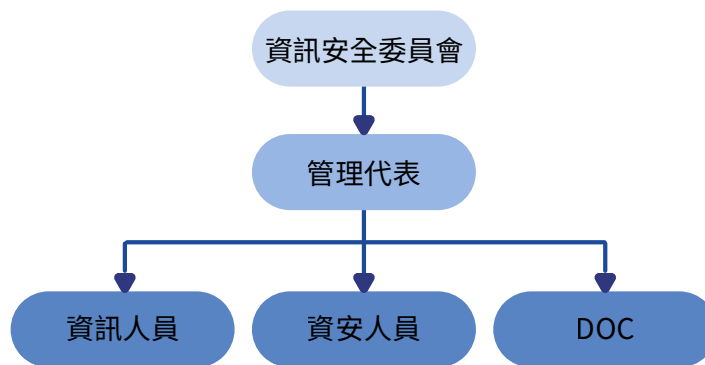
資訊安全組織架構

隨著數位化營運及資訊科技應用日益普及，資訊安全已成為企業永續經營的重要基石。為強化資訊安全管理及提升資訊系統營運韌性，本公司持續推動資訊安全治理制度，透過完善之管理架構、風險控管機制及多層次資安防護措施，降低資訊安全事件對營運之衝擊影響，並保障公司資訊資產、客戶資料及營業機密之安全。

為有效防範內部及外部蓄意攻擊、資訊洩漏、網路威脅及各類突發事件，本公司成立「資訊安全委員會」，由資安長統籌資訊安全管理相關政策與措施，負責跨部門協調、風險評估及重大資安議題之推動與追蹤，並定期向高階管理階層報告資訊安全管理成效與重大風險，以確保資訊安全議題納入公司整體營運與風險管理決策中且與公司營運目標一致。

2025年度，本公司持續透過資訊安全委員會推動各項資訊安全管理工作，依循資訊安全管理制度執行風險評估、控制措施檢視及持續改善作業，並強化資安意識宣導與防護機制，以提升資訊安全管理成熟度、強化營運韌性，並降低潛在資訊安全風險對公司營運之影響。

資訊安全委員會組織架構如圖所示：



公司治理與誠信經營

資訊安全與隱私權保護

資訊安全管理方針

本公司為保護公司智慧財產權、資訊資產、個人資料及營運韌性，持續依循主管機關發布之「上市上櫃公司資通安全管控指引」及相關法令規範，滾動式檢討並優化資訊安全管理制度，以因應日益複雜之網路威脅與資訊安全風險。

2025 年度，本公司除持續落實各項資安管理規範外，亦聚焦強化主動防禦機制、資安防護稽核與員工資安意識培育，藉由完善之風險管理及防護措施，建構具備高度韌性之資訊安全管理環境，提升組織對新興資安威脅及營運中斷風險之韌性，降低資安事件對營運之衝擊。

此外，為全面提升資訊安全治理能力，本公司自2024年開始導入ISO/IEC 27001:2022版資訊安全管理系統(Information Security Management System, ISMS)，建立制度化之管理架構、風險評估程序及持續改善機制，並於2025年正式通過第三方驗證取得ISO 27001認證。期望透過制度化的管理流程與風險控管機制，強化公司整體資安防護能力，提升全體員工的資安意識與操作遵循度，打造安全、合規且可信賴的營運環境，並同時保護公司與客戶之資產安全。



公司治理與誠信經營

資訊安全與隱私權保護

資訊安全管理方針

資訊安全是各項資訊服務運作之基礎，為確保資訊安全管理制度有效運作，本公司訂定資訊安全政策作為資訊安全管理之最高指導原則，適用於全體員工、資訊系統、資料儲存設備及網路環境，並遵循下列三大管理方針：

1. 落實資訊安全，強化服務品質；
2. 加強資安訓練，確保營運永續；
3. 即時緊急應變，迅速資安復原。

本公司針對存取權限管理及存取控制建立相關管理規範，以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，主要管理原則如下：

- 限制對資訊及資訊處理設施之存取；
- 確保授權使用者得以存取，並避免系統及服務的未授權存取；
- 令使用者對保全其鑑別資訊負責；
- 防止系統及應用遭未經授權存取。

未來，本公司將持續精進資訊安全管理制度，結合國際標準與最佳實務，強化資訊安全風險管理及防護能力，以維持資訊系統穩定運作及企業永續發展。

公司治理與誠信經營

資訊安全與隱私權保護

資訊安全防護措施-1

為降低資訊安全風險並確保資訊系統穩定運作，本公司依據資訊安全管理制度及風險評估結果，從實體環境安全、網路安全、存取控制及人員意識提升等面向建立多層次資訊安全防護機制，持續強化整體資安韌性。

一、實體環境安全管理

本公司將應用伺服器、資料儲存設備及骨幹網路設備集中設置於專用機房，並透過門禁管制及監控系統進行管理。機房採感應刷卡進出機制，保留門禁紀錄，並設置24小時監視錄影系統，以確保資訊設備與重要資產之安全。

此外，機房配置獨立空調系統、自動煙霧偵測及溫度警示設備、專用氣體滅火系統及不斷電系統（UPS），以降低火災、設備異常及停電等事件對資訊系統造成之影響，確保關鍵資訊服務持續運作。

二、網路與系統安全防護

本公司於網際網路連線閘道部署企業級防火牆，執行網路流量監控、存取控制及惡意網站過濾，有效防範外部攻擊及未授權連線行為。

為降低資安事件擴散風險，依據辦公區域及系統功能將網路環境劃分為不同區段，透過網路分區管理機制限制橫向移動風險，避免惡意程式或病毒入侵後快速擴散至其他系統。

在端點設備防護方面，本公司所有伺服器及終端設備均安裝集中管理之防毒軟體，並啟用病毒碼自動更新機制，持續監控及防範惡意程式、病毒及其他潛在威脅，以維持一致且有效之防護水準。另配置郵件防毒及垃圾郵件過濾系統，有效阻擋病毒郵件、垃圾郵件及釣魚攻擊，降低電子郵件所衍生之資安風險。

三、存取控制與資料傳輸安全

本公司建立嚴謹之帳號權限管理制度，依據職務需求授予系統存取權限，並定期檢視權限設定，以落實最小權限原則。不同辦公據點間之網路連線均透過加密 VPN 專線進行資料傳輸，確保資訊交換過程之機密性與完整性。員工如因業務需求須遠端存取公司內部系統，須經申請核准後使用加密 VPN 帳號登入，相關存取紀錄均予以保存，以利後續稽核及追蹤管理。

本公司對外提供客戶專屬服務入口（Customer Portal），為確保客戶資料與交易資訊安全，採用虛擬專用網路（VPN）與來源 IP 限制雙重控管機制，僅允許經核准之客戶端裝置自指定網段或 IP 位址透過加密通道連線至內部授權資源。VPN 帳號綁定特定裝置與身分，搭配強制變更密碼及權限審查機制，有效避免帳號外洩或未授權裝置使用之風險；透過此一封閉式存取架構與最小權限原則，可進一步降低來自公開網際網路的攻擊面，同時維持客戶遠端存取之便利性與營運效率透過此一封閉式存取架構與最小權限原則，有效降低未授權存取風險及來自公開網際網路之攻擊面，同時保留客戶遠端存取之彈性與營運效率。

四、資安意識提升與教育訓練

除技術性防護措施外，本公司亦重視全體員工資訊安全意識之培養，定期辦理資訊安全教育訓練及宣導活動，提升同仁對資訊安全風險之認知與防範能力。

同時，每年定期執行社交工程演練（如釣魚郵件模擬測試），透過模擬實際營運環境可能遭遇之資安威脅情境，檢視員工辨識能力及應變意識，並針對測試結果進行改善與追蹤，以持續強化整體資安防護文化。

公司治理與誠信經營

資訊安全與隱私權保護

資訊安全防護措施-2

五、關鍵系統可用度管理與服務等級目標

為提升營運韌性與客戶服務品質，本公司針對核心營運系統（含客戶相關服務平台）以系統可用度作為主要服務等級指標（SLI），並自本年度起設定年度可用度目標（SLO）為 99.5%，做為系統穩定性管理之參考基準。未來本公司將視實際營運需求與監控能力成熟度，逐步強化相關監測與通報機制，並依系統實際表現與利害關係人期待，適時檢討與調整服務等級目標，以兼顧服務可靠度與持續改善空間。

六、資訊安全管理成效

2025年度，本公司持續推動各項資訊安全管理措施及風險控制作業，未發生重大資訊安全事件、重大資料外洩事件或因資安事件造成之重大營運損失，資訊系統維持穩定運作，展現資訊安全管理制度之有效性。



公司治理與誠信經營

資訊安全與隱私權保護

資訊安全教育訓練成果

本公司深知資訊安全除仰賴技術防護措施外，員工資安意識亦是防範資訊安全風險的重要關鍵。因此，本公司持續透過教育訓練、宣導活動及模擬演練等方式，提升全體同仁對資訊安全威脅之辨識能力與應變能力，建立良好之資訊安全文化。

2025年度，本公司辦理社交工程演練，透過模擬釣魚郵件等情境，檢視員工對網路攻擊及資訊安全風險之警覺性。演練受測人數共計133人次，其中點擊測試連結者14人次，點擊率為10.53%。針對演練未達標準之同仁，已完成線上資安教育訓練及測驗驗收，並於2025年12月23日前全數通過複測。

針對演練中點擊連結之同仁，本公司立即啟動資安意識強化措施，安排線上資訊安全教育訓練及測驗驗收，協助同仁了解社交工程攻擊手法及相關防範措施，進一步提升資安風險辨識能力與警覺意識。

此外，為持續強化資訊安全專業能力，本公司亦安排資訊安全相關人員參與外部專業訓練課程，掌握最新資訊安全趨勢、法規要求及防護技術。2025年度共計2人次參與外部資安專業訓練，累計訓練時數達18.2人時。



公司治理與誠信經營

資訊安全與隱私權保護

資訊安全教育訓練成果

2025年度資訊安全教育訓練成果

項目	數量
社交工程演練受測人次	133
點擊測試連結人次	14
社交工程點擊率	10.53%
外部資安專業訓練人次	2
外部資安專業訓練時數（人時）	18.2

本公司將持續推動資訊安全教育訓練及演練活動，並透過定期測試、宣導及持續改善機制，提升全體同仁之資安意識與防護能力，降低人為疏失所造成之資訊安全風險，強化企業整體資訊安全韌性。

公司治理與誠信經營

外部公協會參與

本公司積極參與國內產業相關公協會及非營利組織，透過產業交流、經驗分享及資源整合，持續關注產業發展趨勢與市場動態。藉由參與各項公協會活動，本公司得以掌握最新產業資訊、技術發展及市場脈動，並透過跨領域合作與資源共享，促進產業鏈協同發展，提升整體產業競爭力。同時，本公司亦藉由參與相關組織之交流平台，深化與產業夥伴之合作關係，共同推動產業創新與永續發展，實踐企業社會責任與永續經營之承諾。

參與公協會組織列表		
公協會名稱	主要活動	擔任職務
全國創新創業總會	高爾夫球賽/登山	楷模長
智慧產業電腦物聯網協會	整合跨領域產業、政府與學界資源，共同建置永續智慧物聯網平台。	無
	國際商機開拓與全球智慧產業電腦對接，促成前端技術與趨勢的交流。	

公司治理與誠信經營

客戶關係

產品品質與安全

產品品質與安全為本公司永續經營的重要基礎。為滿足客戶對於品質、可靠度、安全性及環境友善之要求，本公司持續完善品質管理制度，並導入多項國際管理系統標準，透過制度化管理與持續改善機制，確保產品符合客戶需求及相關法規要求。

截至2025年底，本公司已取得多項國際管理系統認證，包括：

- ISO9001品質管理系統
- IATF16949汽車產業品質管理系統
- ISO14001環境管理系統
- ISO45001職業安全衛生管理系統
- ISO27001資訊安全管理系統
- ANSI/ESD S20.20 靜電放電防制管理系統
- ISO14064 溫室氣體盤查

透過上述管理系統之運作，本公司持續提升產品品質、環境管理及資訊安全管理能力，確保產品及服務符合國際標準與客戶要求。

在產品製造過程中，本公司建立完善之品質管理及安全檢測機制，從原物料進料檢驗、生產製程管制至最終產品驗證，均依標準作業程序執行，以降低產品品質風險並提升客戶滿意度。

公司治理與誠信經營

客戶關係

產品品質與安全

2025年度主要品質與安全管理措施如下：

管理措施	內容說明	占比
產品信賴性測試	定期執行冷熱衝擊測試、高溫高濕測試及其他可靠度驗證作業，確保產品於不同環境條件下之穩定性與耐用性。	10%
有害物質管理	所有原物料均須符合RoHS、HSF及REACH等有害物質管理規範要求，降低產品環境及健康風險。	80%
第三方產品驗證	配合客戶需求辦理第三方產品認證及製程驗證，包括UL、CE、UKCA、FCC、BSMI、NCC、KC及EAC等認證。	10%



公司治理與誠信經營

客戶關係

品安管理系統證書



透過嚴謹之品質管理制度及產品安全管理機制，本公司持續強化產品品質與可靠度，並確保產品符合各項法規及客戶規範要求。

2025年度產品品質與安全績效

2025年度，本公司未發生任何違反產品健康與安全相關法規之事件，亦未發生因產品安全問題而遭主管機關裁罰、強制下架或召回之情形。此外，本公司所有產品均符合相關有害物質管理規範要求，未發生違反重要國際有害物質管制規定之案件。

指標	2025年績效
違反產品健康與安全法規事件	0
產品召回事件	0
違反國際有害物質管制規範案件	0

公司治理與誠信經營

客戶滿意度

滿足客戶需求、提升客戶滿意度及建立長期合作關係，是本公司持續努力的重要目標。為妥善處理客戶意見與產品異常問題，本公司訂定「客戶抱怨處理管制程序」，建立完整之客訴處理機制。當接獲客戶對於產品抱怨或異常反映時，由相關權責單位立即進行異常品的初步分析，並召開異常檢討會議、針對問題原因進行調查與改善，提出矯正及預防措施，並於7日內提供客戶改善報告與處理結果，以降低類似問題再次發生之風險。

2025年度共接獲客戶抱怨案件15件，主要為外觀及包裝方式問題，本公司均已與客戶充分溝通，並透過製程改善、品質管控強化及包裝優化等措施完成改善，相關案件均已結案。

此外，本公司定期辦理客戶滿意度調查，透過問卷回饋及日常交流機制，瞭解客戶對產品品質、交貨能力、服務品質及合作關係等面向之評價，作為持續改善及提升服務品質的重要依據。

2025年度客戶滿意度調查共寄發35份問卷，回收31份有效問卷，回收率達89%。調查項目涵蓋產品品質、交期表現、服務配合度及整體合作印象等面向。調查結果顯示，各評比面向均有70%以上之受訪客戶給予「良好」以上評價，整體滿意度表現良好，顯示本公司在產品品質及客戶服務方面獲得客戶肯定。

其中，產品品質項目有1家客戶評價為「尚可」，經進一步了解，主要係因該客戶向本公司採購之外購產品品質表現未達預期所致。未來本公司將持續加強供應鏈管理及品質監控，並積極推廣自有生產產品，以降低外部因素對客戶使用體驗之影響。

公司治理與誠信經營

客戶滿意度

2025年度客戶滿意度調查成果

項目	數值
問卷發放數	35份
有效回收數	31份
問卷回收率	89%
客訴案件數	15件
客訴結案率	100%
各評比面向獲「良好」以上評價比例	70%以上



本公司將持續透過客戶滿意度調查、客戶訪談及即時溝通機制，掌握客戶需求與市場變化，作為產品開發、品質改善及服務優化的重要參考依據，持續提升客戶滿意度與市場競爭力，並朝向客戶百分之百滿意之目標邁進。

公司治理與誠信經營

客戶隱私

客戶是本公司重要的合作夥伴，維護客戶隱私及商業機密資訊安全，不僅是企業經營責任，更是建立客戶信任及維繫長期合作關係的重要基礎。為落實永續經營理念，本公司高度重視客戶資料保護及資訊安全管理，致力於提供安全、可靠且值得信賴的合作環境。

本公司對於客戶往來之文件、技術資料、商業資訊及其他機敏資訊，均依據內部管理制度進行權限管控與保護，透過資訊系統、文件管理程序及相關作業規範，確保資料蒐集、處理、儲存及傳輸過程符合資訊安全要求，避免未經授權之存取、洩漏、竄改或遺失。

此外，本公司持續維護安全之資訊作業環境，透過資訊安全管理制度、存取權限管理、網路安全防護及資訊設備管理等措施，保障客戶資料及商業機密之安全。同時，公司亦建立機密資訊管理政策及文件管制程序，並依業務需求與客戶簽署**保密協議（NDA）**，以維護雙方合作資訊之機密性。

針對客戶隱私及資訊安全相關議題，本公司已建立通報及處理機制，當發生疑似資訊安全事件時，將依據內部程序進行通報、調查、風險評估及改善追蹤，以降低潛在影響並持續強化資訊安全管理效能。

2025年度，本公司未發生任何侵犯客戶隱私、客戶資料外洩、違反客戶資料保護相關法規或接獲客戶隱私權申訴之案件。

公司治理與誠信經營

供應鏈管理

供應鏈管理

本公司重視供應鏈永續發展，致力與供應商建立長期穩定且互信互利之合作關係。為確保供應鏈具備穩定供貨能力及永續經營基礎，本公司於供應商合作前，慎選業界知名且具有永續經營能力之廠商為合作對象，定期檢視供應商之供貨品質、交貨期間、價格、服務及財務穩健性等面向，以降低供應鏈風險並確保產品品質與供貨穩定。

在推動供應鏈落實企業社會責任，本公司與合作之供應商簽署《責任商業聯盟（RBA）行為準則承諾書》，以確保能符合 BSCI 社會責任。在環境管理方面，本公司要求供應商簽署《綠色相關物質符合聲明》，保證所有提供予本公司之產品（包括但不限於原物料、零組件、半成品、成品、附屬品、包裝類等），均符合國際有害物質管理規範及客戶要求。

主要管理措施如下：

- RoHS 禁用物質：選用原物料需提供第三方測試報告。
- 歐盟REACH高度關切物質：透過GPM管理系統進行監控，以確保符合國際標準。
- 透過管理系統通知供應商，告知最新有害物質標準規範及相關環保法規。

此外，本公司亦要求供應商遵循下列永續管理原則：

- 供應商須簽屬綠色相關物質符合聲明，避免因人為影響正常採購及雙方合作關係。
- 不得使用源自非法武裝掠奪之衝突礦產。
- 優先選擇通過相關管理系統認證的供應商，如 ISO 9001 品質管理系統認證、ISO 14001 環境管理系統認證、ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證等。

公司治理與誠信經營

供應鏈管理

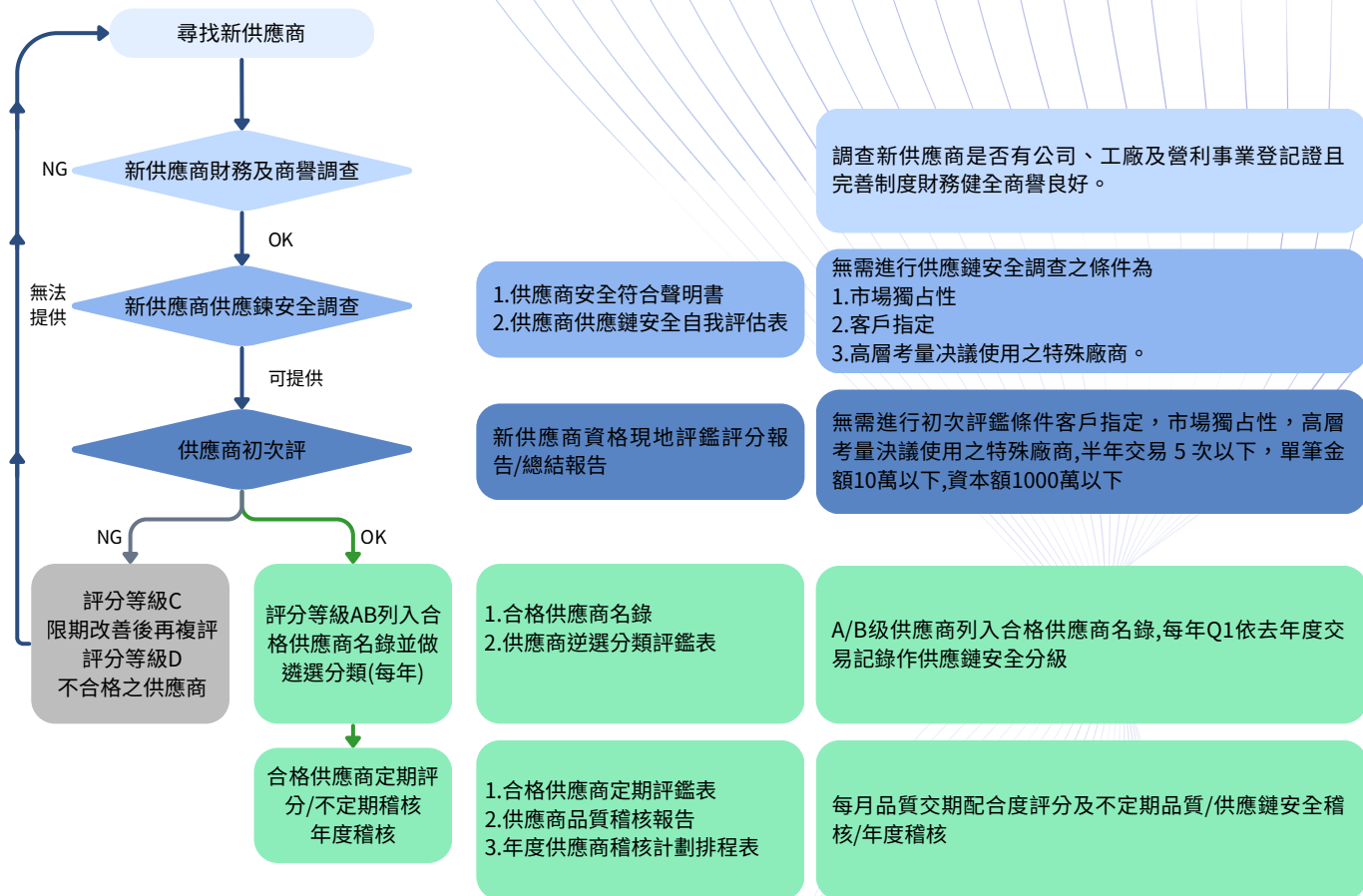
供應商評鑑

為降低供應鏈風險並確保供應家具備穩定供貨能力及永續經營基礎，本公司於供應商合作前，均依據供應商管理程序進行資格審查與評估，評估項目涵蓋財務狀況、商譽、品質管理能力、供應鏈安全及法規遵循等面向，以作為合作夥伴遴選之依據。

供應商評估通過後始列入合格供應商名單，並納入後續管理與定期評鑑機制。對於既有供應商，本公司每年依據供貨品質、交貨準確性、異常處理效率、配合度及管理能力的項目進行績效評鑑，藉以持續掌握供應商營運狀況及供應鏈風險，提升整體供應鏈管理效能。

2025年度本公司合格供應商總數為163家，無新增供應商。為持續強化供應鏈管理，本公司針對重點供應商執行年度評鑑作業，年度預計評鑑家數為4家，實際完成評鑑4家，評鑑達成率為100%。

評鑑結果顯示，受評供應商均符合本公司管理要求，評鑑結果皆為合格，未發現重大品質、環境、安全衛生或商業道德相關缺失案件。



公司治理與誠信經營

供應鏈管理

來自當地供應商的採購支出比例

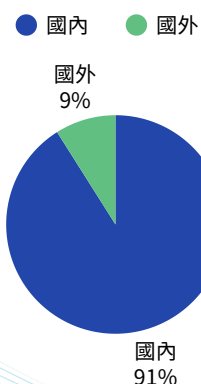
本公司重視在地採購對區域經濟發展及供應鏈韌性之貢獻，於供應商遴選過程中，在符合品質、交期、價格及技術能力等條件下，優先選擇本地供應商作為合作夥伴，以支持地方產業發展、促進就業機會，並降低長途運輸所衍生之能源消耗與溫室氣體排放。

透過在地採購策略，本公司除能有效縮短供應鏈距離、提升供貨效率及降低供應中斷風險外，亦能減少產品於生產及運輸過程中的環境衝擊，落實綠色供應鏈管理理念。

2025年度，本公司供應商以國內廠商為主，國內供應商家數共71家，占整體供應商家數91%；以採購金額計算，國內採購金額占總採購金額94%，顯示本公司持續透過在地採購策略支持國內產業發展，並強化供應鏈穩定性與營運韌性。

在地採購供應商數：

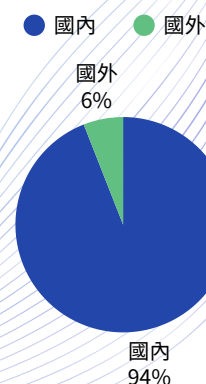
區域	家數	比例
國內	71	91%
國外	7	9%
總計	78	100%



在地採購金額：

單位:新台幣仟元

區域	金額	比例
國內	1,421,654	94%
國外	90,149	6%
總計	1,511,803	100%



友善職場

Friendly Workplace

友善職場

重大主題：員工關懷與勞動保障、勞資關係

政策&承諾	1. 本公司承諾從事營業活動時，對勞工的工作場所、勞務管理、道德規範及對環境影響，均符合法令規章要求，並以此做為公司文化的基礎。本公司亦將持續落實推動所訂立之各項企業經營守則與行為準則，使員工與供應商能夠方便地獲得所需資訊，同時保證對客戶所提供的服務，亦能滿足相關法令要求。 2. 做為一個良好的企業公民，本公司承諾持續地實施以下政策，並邀請供應商共同參與： 3. 符合相關法令與規章的要求。 4. 提供員工健康與安全的工作場所。 5. 對環境影響應減至最小，同時保護環境。 6. 誠信經營，創造公司價值及提升股東權益。 7. 鼓勵員工參與社區發展的活動。
採取行動	1. 定期檢視企業是否遵循勞動相關法規，包括「勞基法」、「職業安全衛生法」、「性別平等法」等。像是公司是否依照「勞基法」、「勞資會議實施辦法」規定，定期舉辦勞資會議善盡內部溝通。 2. 定期在企業內部宣導勞動準則及相關法規，同時為主管與人資團隊安排加強勞雇關係之相關培訓，提升對勞動權益和義務的認知，以利於與同仁間之溝通。 3. 制定勞工申訴機制,當員工在遇到違規行為、不法事項或不公平待遇時能夠及時發聲
申訴機制	1. 員工申訴管理辦法 2. 企業社會責任舉報人管理辦法

友善職場

重大主題：員工關懷與勞動保障、勞資關係

目標與指標	2025年目標	本公司視員工為企業永續經營之重要資產，致力建立合法合規、平等尊重及多元包容之職場環境，確保全體同仁之勞動權益受到保障，並維持穩定和諧之勞資關係。管理目標包含依法保障勞動條件、促進雙向溝通機制有效運作，並提升員工工作滿意度與組織向心力。
	2025年執行成效	1. 本公司依法每季召開勞資會議，2025年度共召開4次。 2. 女性主管占主管職總人數34%，持續推動性別平等與多元發展。 3. 員工平均離職率約為每月1.7%，顯示勞資關係穩定。 4. 全體員工均依法投保勞工保險、全民健康保險及按月提撥勞工退休金，並提供團體保險及定期健康檢查
	2026年目標	持續優化員工溝通平台與關懷措施，並規劃推動即時獎勵制度，強化人才留任與接班培育機制，提升組織韌性與長期競爭力。
	中期目標	持續精進人才選、育、用、留相關制度與措施，打造員工安心發展之工作環境。
	長期目標	營造安全、健康、友善且具幸福感之職場環境，成為員工信賴與認同之幸福企業。

友善職場

人權管理

本公司致力於誠信經營與永續發展，尊重並保障所有利害關係人之基本人權，包含員工、客戶、供應商、承攬商及社區居民等，並依循《世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》、《國際勞工組織核心勞動標準》等國際人權公約以及《責任商業聯盟行為準則》、中華民國勞動相關法令、本公司《永續發展實務守則》及《企業社會責任人權政策》等相關規範，將人權保障落實於公司營運活動及管理制度中，確保營運行為符合道德、法令與社會責任。

為落實人權保障，本公司持續檢視各項管理制度與營運活動可能產生之人權風險，並透過教育訓練、申訴機制、內部稽核及管理制度持續改善，降低潛在負面衝擊，確保所有利害關係人之合法權益受到保障。



友善職場

人權管理

人權政策承諾

基於人權政策，品安具體承諾事項如下：

1.禁止歧視與平等對待

尊重多元文化與個體差異，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、身心障礙、政治立場或其他法令禁止之因素而有任何差別待遇，提供公平且平等之工作機會。

2.禁止強迫勞動與童工

嚴禁任何形式之強迫勞動、抵債勞動或人口販運行為，並禁止僱用未達法定工作年齡之童工。

3.保障勞動權益

遵循勞動法令規定，提供合理工時、休假制度、薪資福利及工作條件，並尊重員工結社自由及集體協商權利。

4.安全與健康的工作環境

持續推動職業安全衛生管理制度，提供安全、衛生且健康之工作環境，落實職業安全衛生管理，預防職災並持續改善工作條件。

5.尊重隱私與人格尊嚴

妥善保護員工個人資料及隱私權，禁止任何形式之騷擾、霸凌、不人道或侮辱性之行為。

6.推動供應鏈人權管理

鼓勵供應商遵循本公司人權政策，並視需要進行溝通、評估或改善行動。

友善職場

人權管理

人權管理機制

本公司長期採行與責任商業聯盟(RBA)行為準則一致之管理模式，遵循上述各項相關人權公約所揭露之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重且保護勞工之企業責任。

截至2025年底，本公司已三度完成責任商業聯盟(RBA) 驗證計畫 (Validated Assessment Program, VAP) 稽核，並取得銀級 (Silver) 認證，延續公司持續落實責任商業聯盟行為準則及人權管理制度之成果。

此外，本公司亦訂有《禁止強迫勞動管理辦法》、《不歧視管理程序》、《禁止聘用童工、未成年工保護及童工補救措施辦法》等制度文件，建立預防、申訴、調查及懲處機制，作為人權議題管理及處理之依循依據。

本公司亦透過定期舉辦之勞資會議、職安會議、職工福利委員會會議等討論，對於相關勞工議題開誠布公的說明與揭露。



友善職場

人權管理

人權管理機制

此外，品安依循 ISO 管理系統架構及 RBA 行為準則要求，建立完善之負面衝擊辨識、申訴及補救機制，確保營運活動對員工、供應鏈夥伴及利害關係人可能產生之實際或潛在人權影響，均能獲得即時且妥適之處理。

本公司設置多元且具保密性之溝通與申訴管道，包含專責信箱、匿名舉報機制及人力資源窗口，並明訂禁止報復條款，以保障申訴人及相關參與調查人員權益。任何人均可透過正式管道反映涉及勞動權益、職場歧視、騷擾、強迫勞動、童工、職業安全衛生或其他人權議題之疑慮與事件。

案件受理後，將由權責單位進行獨立調查與風險評估，依調查結果啟動矯正與預防措施，包括權益恢復、合理補償、作業環境改善及制度強化等。相關案件辦理情形亦納入內部稽核與管理審查程序，持續追蹤改善成效，以確保補救措施之有效性。

透過制度化之人權管理、申訴及補救機制，本公司持續強化人權風險管控，確保符合法規要求及國際客戶準則，並落實企業治理與永續經營責任。

友善職場

人權管理

2025年人權管理績效

2025年度，本公司未發生任何涉及歧視、強迫勞動、童工聘用、騷擾霸凌、侵害原住民族權利或其他重大違反人權相關事件，亦未接獲重大人權申訴案件。

人權管理指標	2025年
歧視事件	0件
強迫勞動事件	0件
童工聘用事件	0件
侵害原住民族權利事件	0件
重大人權申訴案件	0件

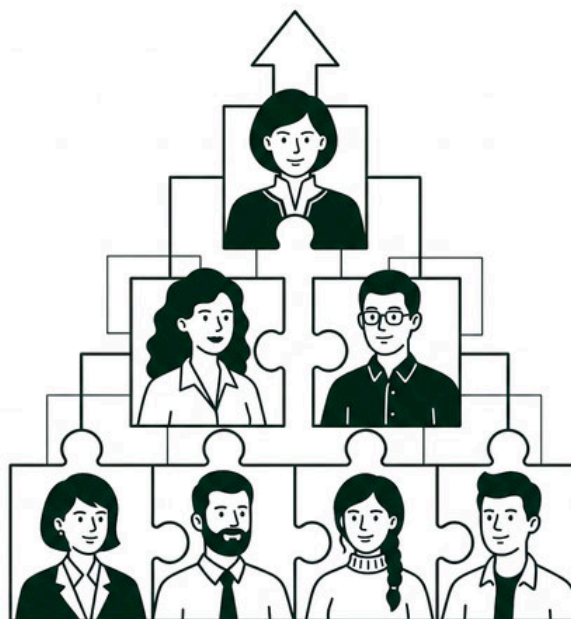
本公司將持續依循國際人權準則及RBA行為準則要求，深化人權風險管理與盡職調查機制，攜手員工、供應商及其他利害關係人共同打造尊重人權、平等包容且永續發展之工作與營運環境。

友善職場

多元人力結構

本公司重視每位員工的發展與福祉，視人才為企業永續發展的重要資產。在人才管理方面，本公司兼顧制度化管理與人性化關懷，提供公平且多元的就業環境，建立無障礙的溝通管道，並持續推動員工工作與生活平衡，期望與員工建立長期且穩定的夥伴關係，共同成長。截至2025年底，本公司員工總人數為315人，其中全職員工246人，占總員工人數78.10%；菲律賓籍員工69人，占總員工人數21.90%，主要任職於生產製造相關職務。另本公司無定期契約勞工（非正職員工）。

除正式員工外，本公司2025年度非員工工作者共3人，主要為駐廠保全人員，包括日班保全1人、夜班保全1人及休假代理保全1人，均由委外廠商派駐提供服務。



友善職場

多元人力結構

依工作地區區分之人力結構

2025年底，本公司員工主要集中於基隆工廠，共301人，占總員工人數95.56%；台北總公司14人，占4.44%。顯示本公司以製造生產營運為主體，人力配置主要集中於生產據點，以支援產品製造及營運需求。

分類	工作地區											
	2025						2024					
	台北總公司		基隆工廠		總數	比例	台北總公司		基隆工廠		總數	比例
	人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
總員工人數	14	4.44%	301	95.56%	315	100.00%	14	4.26%	315	95.74%	329	100.00%
全職員工人數	14	4.44%	232	73.65%	246	78.10%	14	4.26%	235	71.43%	249	75.68%
菲籍員工人數	0	0.00%	69	21.90%	69	21.90%	0	0.00%	80	24.32%	80	24.32%

備註: 人數資訊以2025年12月31日在職人數計算。

友善職場

多元人力結構

依性別區分之人力結構

2025年底，本公司女性員工209人，占總員工人數66.35%；男性員工106人，占33.65%，女性員工比例高於男性員工。若扣除69名菲律賓籍女性員工，全職員工中女性員工140人，占總員工人數44.44%；男性員工106人，占33.65%，顯示本公司持續提供平等就業機會，並致力營造多元、包容及友善之職場環境。

分類	性別											
	2025						2024					
	女		男		總數	比例	女		男		總數	比例
	人數	比例	人數	比例			人數	比例	人數	比例		
總員工人數	209	66.35%	106	33.65%	315	100.00%	212	64.44%	117	35.56%	329	100.00%
全職員工人數	140	44.44%	106	33.65%	246	78.10%	132	40.12%	117	35.56%	249	75.68%
菲籍員工人數	69	21.90%	0	0.00%	69	21.90%	80	24.32%	0	0.00%	80	24.32%

備註：人數資訊以2025年12月31日在職人數計算。

友善職場

員工多元化

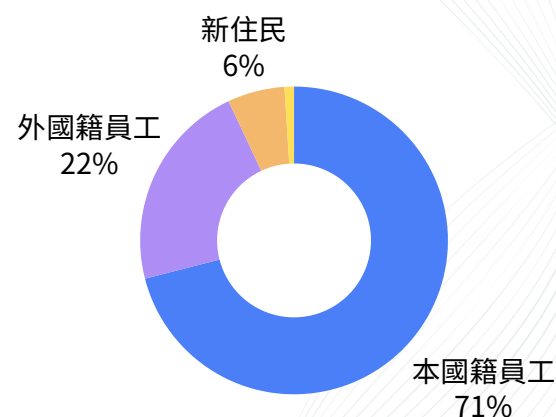
員工總數	女性占比	外籍員工占比	女性主管占比
315人	66%	22%	34%

本公司重視多元、平等及共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）之職場文化，致力於打造尊重個體差異、公平發展及相互包容的工作環境。公司相信多元化的人才組成有助於激發創新思維、提升組織競爭力及促進企業永續發展。

本公司聘用來自不同國籍、文化背景及族群之員工，包括本國籍員工、外籍移工、新住民及身心障礙人士等，並依法保障各族群之工作權益，提供公平合理之就業機會與發展環境。2025年底，本公司員工組成以本國籍員工為主，占71%；外籍員工占22%；新住民占6%；身心障礙員工占1%。除依法足額進用身心障礙員工外，公司亦聘有原住民族員工、新住民及外籍移工，展現對多元族群就業機會之支持。

在人才招募與任用方面，本公司於《員工招募作業管理辦法》中明訂禁止歧視政策，不因年齡、性別、種族、宗教信仰、婚姻狀況、國籍、性傾向、血型、星座或其他受法令保障之身分而有差別待遇，並持續向各部門宣導多元任用理念，提供所有求職者與員工公平且平等之發展機會。

員工身分類別



友善職場

員工多元化

性別多元化

本公司重視女性人才發展及管理職參與情形。2025年底女性員工占全體員工66%，女性主管占主管職總人數34%，顯示公司持續提供女性平等就業及職涯發展機會。

女性員工比例較高，主要係因本公司生產製造作業特性，以及外籍移工皆為女性，使整體人力結構以女性員工為主。

年齡結構分析

2025年底員工總數為315人，其中30歲至50歲員工共231人，占總員工人數73%，為公司主要人力來源；50歲以上員工59人，占19%；30歲以下員工25人，占8%。整體年齡結構分布穩定，兼具中生代核心人才與資深經驗傳承，有助於組織持續發展與人才培育。



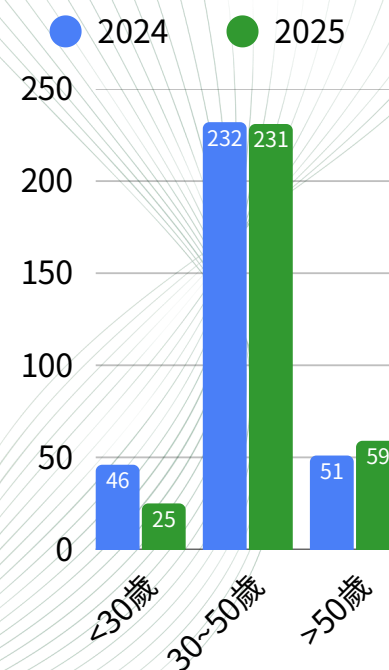
友善職場

員工多元化

2025年員工多元化概況

	2025							2024						
類別	<30歲		30~50歲		>50歲		合計	<30歲		30~50歲		>50歲		合計
	(不含30歲)		(不含30歲)		(不含50歲)			(不含30歲)		(不含30歲)		(不含50歲)		
	男	女	男	女	男	女		男	女	男	女	男	女	
高階主管	0	0	5	2	8	4	19	0	0	6	2	7	4	19
中階主管	0	0	7	4	1	3	15	0	0	8	5	0	1	14
基層主管	1	0	8	1	1	2	13	2	0	9	1	1	6	19
一般人員	2	1	27	25	3	4	62	5	1	29	24	3	3	65
直接人員	10	11	30	122	4	29	206	9	29	36	112	2	24	212
小計	13	12	77	154	17	42	315	16	30	88	144	13	38	329
百分比(按性別區分)	4%	4%	24%	49%	5%	13%	100%	5%	9%	26%	44%	4%	12%	99%
百分比 (按年齡區分)	8%		73%		19%		100%	14%		70%		16%		100%

員工年齡層分布



友善職場

員工多元化

人才招聘、留任及人員流動

人才是企業永續發展的重要基石。本公司秉持公平公開之招募原則，依據公司營運需求及人才發展策略進行人力規劃，透過多元招募管道延攬優秀人才，並持續優化薪酬福利、教育訓練及職涯發展制度，以提升員工向心力及留任意願，打造穩定且具競爭力的人才團隊。

人才招聘

2025年度，本公司新進員工共61人，新進率為19.37%。其中女性新進員工52人，占新進人數85.25%；男性新進員工9人，占14.75%。依年齡區分，以30歲至50歲族群為主，共39人，占新進人數63.93%，顯示公司招募重心以具備專業技能與實務經驗之人才為主。此外，2025年度外籍移工新進人數共16人，以補充生產製造現場人力需求，維持產線運作及生產效率。

人員流動情形

2025年度離職員工共75人，離職率為19.43%。其中女性離職56人，占離職總人數74.67%；男性離職19人，占25.33%。依年齡區分，以30歲至50歲員工離職人數較高，共50人，占離職總人數66.67%。外籍移工方面，2025年度因聘期屆滿、返國或轉換工作等因素，離境及轉出人數共27人。

友善職場

員工多元化

人員流動分析

2025年度人員流動情形與前一年度相比已明顯趨於穩定。2024年度離職率較高，主要係因本公司主要從事記憶體模組及固態硬碟產品之代工製造業務，受到市場景氣及客戶訂單調整影響，主要客戶自2024年3月起逐步降低投產量至原平均訂單量之20%至30%，並於2024年9月正式通知終止合作關係，導致公司進行人力調整，進而提高當年度離職人數。

隨著組織調整及營運策略逐步穩定，2025年度離職率已由2024年度73.86%大幅下降至19.43%，顯示公司人力結構逐漸恢復穩定，勞資關係及人才留任情形亦持續改善。

人員流動情形

類別	2025			2024		
	男	女	合計	男	女	合計
<30歲	6	4	10	1	1	2
30~50歲	3	36	39	0	1	1
>50歲	0	12	12	0	0	0
總人數	9	52	61	1	2	3
比例	2.86%	16.51%	19.37%	0.30%	0.61%	0.91%

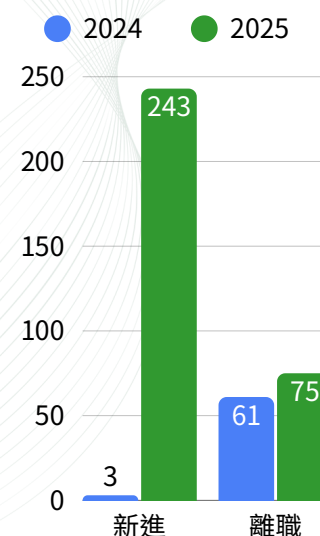
註1：新進人員比例=當年度新進員工人數/當年度期末員工總數
註2：員工人數統計基準日為2025年及2024年12月31日

人員流動情形

類別	2025			2024		
	男	女	合計	男	女	合計
<30歲	5	9	14	28	19	47
30~50歲	14	36	50	63	84	147
>50歲	0	11	11	6	43	49
總人數	19	56	75	97	146	243
比例	4.92%	14.51%	19.43%	16.96%	25.52%	42.48%

註1：離職人員比例=當年度離職人數/期初員工總數+當年度新進員工人數
註2：員工人數統計基準日為2025年及2024年12月31日

新進/離職趨勢



友善職場

員工多元化

營運變更之最少公告期限

品安視員工為企業永續發展的核心夥伴，致力於打造透明、平等且暢通的勞資溝通機制，確保員工能即時掌握與自身權益相關之資訊。本公司除依法保障員工權益外，亦透過勞資會議、部門會議、教育訓練及公告系統等多元溝通管道，促進勞資雙方資訊交流與意見溝通。當公司因策略調整、組織重組或其他重大營運變更，可能員工工作條件、就業機會或其他勞動權益產生重大影響時，本公司將依相關法令規定提前告知員工，並透過適當溝通程序向員工或其代表說明相關措施，以降低營運變更對員工造成之衝擊，協助員工妥善因應。本公司遵循「勞動基準法」相關規定，若因業務緊縮、虧損、歇業、業務性質變更或其他法定事由而終止勞動契約時，將依員工年資給予法定預告期間：

員工年資	預告期間
滿3個月未滿1年	10日前預告
滿1年以上未滿3年	20日前預告
滿3年以上	30日前預告

此外，如因重大營運變更涉及大量解僱情形，本公司將依「大量解僱勞工保護法」之相關規定辦理，即同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在500人以上者，於60日內解僱勞工逾所僱用勞工人數5分之1或單日逾80人。於符合前述規定情形之日起60日前，將解僱計畫書通知地方勞政主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。並於提出解僱計畫書之日起10日內，本勞資自治之精神進行勞雇協商。

本公司重視勞資關係之和諧與穩定，除依法辦理預告程序外，亦將視實際情況提供必要之溝通、協助及相關輔導措施，降低營運變更可能造成之影響，維護員工合法權益。

友善職場

員工多元化

2025年度執行情形

2025年度本公司營運狀況穩定，未發生重大營運變更、組織重整或大量解僱情形，亦未啟動重大營運變更預告程序。公司持續透過勞資會議及各項內部溝通管道與員工保持良好互動，維持穩定和諧之勞資關係。



友善職場

員工福利

 育嬰留停復職率	 育嬰留停留任率	 健檢涵蓋率	 團體保險涵蓋率
100%	50%	83%	100%

完善的福利制度

提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

本公司深信員工是企業永續發展的重要資產，除依法提供勞工保險、全民健康保險及勞工退休金等法定保障外，亦透過多元福利措施照顧員工生活需求，營造健康、安全且友善的工作環境，提升員工向心力與工作滿意度。

本公司提供全職員工（不含臨時及兼職員工）完善之福利制度，主要內容包括：

保險與保障措施

- 勞工保險
- 全民健康保險
- 勞工退休金提撥
- 團體意外保險
- 商務旅行平安保險
- 旅遊不便保險（出差同仁適用）

員工關懷福利

- 結婚禮金
- 生育補助
- 喪葬慰問金
- 致贈花籃慰問
- 三節禮品或禮金
- 員工聚餐及聯誼活動

健康促進措施

- 年度健康檢查
- 健康且多樣化員工餐食
- 整潔舒適之工作環境
- 職業安全衛生管理措施
- 健康促進及衛教宣導活動

透過完善的福利制度與員工照顧措施，公司持續提升員工福祉與工作投入度，打造安心且具歸屬感的職場環境。

友善職場

完善的福利制度

福利項目	說明
醫療保險	依法為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險，並享有團體意外傷害及醫療保險，並提供因公出差之海外旅遊平安險
健康檢查	每年提供任職1年以上員工健康檢查，主管2年1次高階健康檢查
三節獎金	春節、端午、中秋節金
各項獎金	五一勞動節金、季獎金、業績達成獎金、專案獎金、年中分紅、年終獎金
各類補助	提供員工旅遊代金、尾牙代金、生日禮金、聚餐補助，另有訓練、結婚、生育、喪儀、傷病、文藝活動、子女就學獎勵金等
表揚活動	資深員工、優秀員工、QIT競賽活動
其他設施	員工餐廳、哺乳室、跑步機、飛輪、體脂機、血壓機、販賣機；另設置吸煙區
幸福員工無息貸款	為減輕員工在面臨人生重大階段與事件時之經濟負擔；協助發生急難應急之需，讓公司與員工同仁站在一起，協助員工面對重大的困難，陪伴員工度過急難。
廠醫臨廠服務	由衛生福利部基隆醫院每月提供1次臨廠服務，協助員工以更安全適當的方式工作、避免職場中或工作中的健康危害、落實個人健康保護與健康管理等
退休申請	屆齡退休員工給予定額黃金獎盃

友善職場

完善的福利制度

員工餐廳



友善職場

完善的福利制度

職工福利委員會

本公司依《職工福利金條例》設立職工福利委員會(福委會)，由勞資雙方代表共同組成，並每季召開一次例行會議，統籌規劃各項員工福利措施及活動，作為勞資溝通及福利推動的重要平台。

福委會定期蒐集員工意見與需求，辦理各類福利活動及關懷措施，以提升員工幸福感及組織凝聚力。

福委會委員選舉

- 職工福利委員應選名額，依品安現有人數與公司組織狀況，設立14人為職工福利委員，其中除當然委員總經理1人及主委1人，其餘12人由公司組織架構中，依人數分佈比例推選出福利委員（即為部門委員）。
- 任期為四年，委員代表連選得連任，資方代表連派得連任。福委會委員代表之任期，自上屆代表任期屆滿之翌日起算。

福委會委員會議

- 福委會每三個月應召開會議一次，必要時得召開臨時會。
- 委員會議由主任委員召集之。臨時會議經全體委員三分之一連署請求者，主任委員應於七日內召集之。

福委會委員職責

- 1.職工福利事業之審議、促進及督導事項。
- 2.職工福利金之籌劃、保管及動用事項。
- 3.職工福利事業經費之分配、稽核及收支報告事項。
- 4.其他有關職工福利事項。

友善職場

完善的福利制度

育兒友善職場

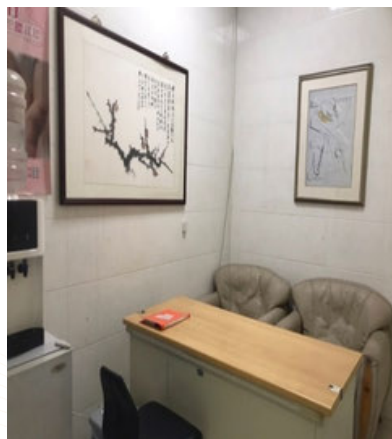
本公司重視員工家庭照顧需求，致力打造友善育兒及性別平等職場環境，協助員工兼顧工作與家庭責任。

依據「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」規定，任職滿六個月之員工，在最幼子女年滿三歲前皆可申請育嬰留職停薪，申請期間最長兩年，申請期間可繼續參加原有的勞工保險，雇主須負擔的保險費免繳，個人保險費可申請遞延3年繳納。

此外，本公司設置舒適的哺乳室，提供產後回到工作崗位且有育嬰需求的媽媽使用，並配合法令提供相關育兒支持措施：

- 撫育未滿三歲子女，每天可減少工作時間一小時或調整工作時間。
- 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。

哺乳室設置



友善職場

完善的福利制度

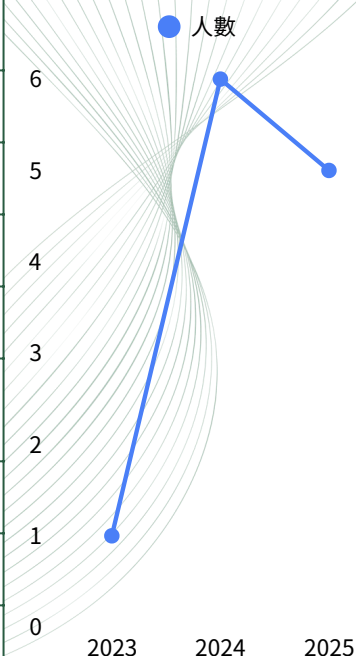
育嬰留職停薪情況

2025年度共有6位員工具有育嬰留職停薪申請資格，其中5位實際申請使用育嬰留職停薪制度，整體申請率為83.33%。

- 當年度共有4位員工應復職，均已完成復職，復職率達100%，顯示本公司育嬰留職停薪制度能有效協助員工兼顧家庭照顧需求與職涯發展。

類別	2025			2024			2023		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
享有育嬰假的員工總數	1	5	6	5	5	10	3	2	5
實際使用育嬰假的員工總數	1	4	5	1	5	6	1	0	1
休完育嬰假後應該復職的員工總數	1	3	4	0	3	3	0	0	0
休完育嬰假後，在報導期間復職的員工總數	1	3	4	0	2	2	0	0	0
休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數	0	1	1	0	0	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率	100.00%	80.00%	83.33%	20.00%	100.00%	60.00%	33.33%	0.00%	20.00%
復職率	100.00%	100.00%	100.00%	-	66.67%	66.67%	-	-	-
留任率	-	50.00%	50.00%	-	-	-	-	-	-

育嬰假申請



友善職場

完善的福利制度

退職後福利計劃

為保障員工退休生活，本公司依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」建立完善退休制度，並成立「勞工退休準備金監督委員會」，定期監督退休金提撥及管理情形。

針對適用舊制退休金員工，本公司依法提撥退休準備金至臺灣銀行退休基金專戶，以確保退休給付權益。

適用勞工退休金新制之員工，本公司依法按月提撥員工薪資6%至個人退休金專戶，員工亦可依個人需求自願提繳2%至6%，作為退休生活規劃之用。

本公司將持續依循相關法令規定辦理退休金提撥與管理作業，確保員工退休權益獲得充分保障。



友善職場

完善的福利制度

公平獎酬制度

本公司秉持公平、公正及具市場競爭力之薪酬理念，建立完善之薪酬與獎勵制度，以吸引、激勵及留任優秀人才。除提供優良工作環境及完善福利制度外，亦透過合理的薪資結構及績效獎酬機制，將員工個人績效與公司經營成果連結，實現員工與企業共同成長之目標。

公司薪酬獎金包含每月薪酬、年終獎金，以及依每季營運獲利狀況所發放之績效獎金。其中績效獎金依據公司整體營運狀況與同仁共享成果，以公司獲利情形及員工個人績效決定獎金金額。

同工同酬與平等薪酬原則

本公司重視性別平等與多元共融職場文化，薪資核定及晉升制度均以員工之職務內容、專業能力、工作績效及工作責任為評估依據，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教信仰或其他非工作相關因素而有所差異。

本公司遵循同工同酬原則，定期檢視薪酬制度之公平性，確保員工獲得合理且公平之薪資待遇。



友善職場

完善的福利制度

女男基本薪資和薪酬的比率

2025年度各類職務女性與男性平均薪資比率顯示，本公司薪酬制度主要依職務類別及工作內容核定。部分職務因職務性質、年資結構及人員組成不同，致使男女平均薪資存在差異。

類別	2025					2024				
	總公司		基隆廠		合計	總公司		基隆廠		合計
	男性 人數	女性 人數	男性 人數	女性 人數		男性 人數	女性 人數	男性 人數	女性 人數	
管理職	3	6	18	7	34	3	6	18	6	33
非管理職	0	5	42	28	75	0	5	49	30	84
直接人員	0	0	44	162	206	0	0	47	165	212

類別	2025				2024			
	總公司		基隆廠		總公司		基隆廠	
	男性 薪資	女性 薪資	男性 薪資	女性 薪資	男性 薪資	女性 薪資	男性 薪資	女性 薪資
管理職	146	100	171	100	118	100	78	100
非管理職	0	100	134	100	0	100	120	100
直接人員	0	0	109	100	0	0	116	100

備註：男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為"該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪"

友善職場

完善的福利制度

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數

本公司持續關注基層員工薪酬水準，並定期檢視薪資結構與市場競爭力。依公開資訊申報資料，非擔任主管職務之全時員工薪資統計如下：

	114年	113年	112年
員工人數 (人)	294	502	547
薪資平均數 (新台幣仟元)	572	509	537
薪資中位數 (新台幣仟元)	492	450	425

資料來源: 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表申報資料

友善職場

人才培訓

 受訓總時數	 績效考核涵蓋率	 正式員工受評率	 主管受訓人數
881小時	100%	100%	34人

品安將員工視為企業永續發展的核心資產。面對新客戶新產品新製程的挑戰，我們致力於養成具備專業能力與競爭力的人才並培養其多工技能，協助員工持續提升職場競爭力。

本公司依據不同職務需求及職涯發展階段，規劃新人訓練、職能訓練及專業訓練三大類課程，建立完整的人才培育體系。

1.新人訓練

為協助新進同仁快速融入組織並熟悉工作內容，公司於到職初期安排職前教育訓練，內容涵蓋：

- 1.公司各項管理規章制度之說明。
- 2.公司環境認識及環安衛教。
- 3.公司品質規則及觀念。
- 4.公司產品及製程概念。
- 5.擔任工作之相關知識或標準作業程序（SOP）。

2.職能訓練

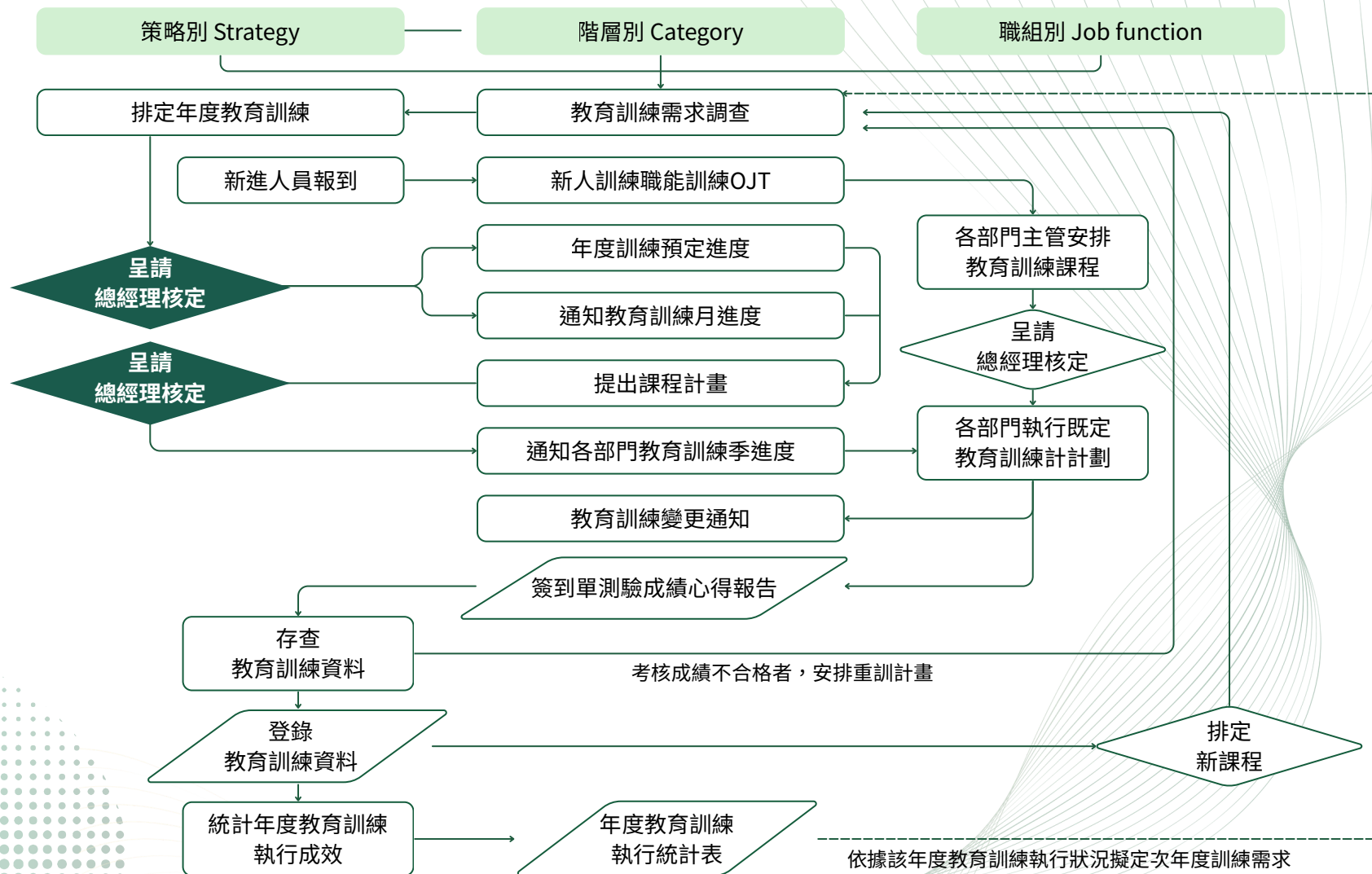
透過持續性的在職教育訓練，強化員工專業知識與工作技能，培養創新的觀念，積極進取的工作態度及科學化、制度化、數據化之管理模式，藉此使員工能吸收工作相關知識與技能，以增進及確保品質效能。

3.專業訓練

依據部門業務需求及個人職涯發展規劃，由各部門提出訓練需求，以持續提升員工專業知識、管理能力及產業趨勢掌握能力。

人才培訓

流程圖 FlowChart



友善職場

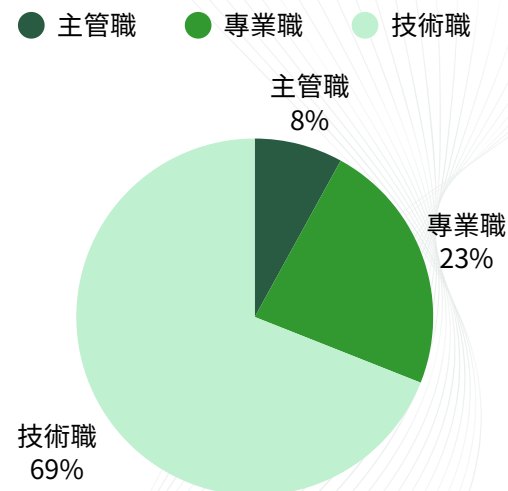
人才培訓

教育訓練人數與時數

本公司持續推動各項教育訓練計畫，涵蓋品質管理、資訊安全、環境安全衛生、法規遵循、管理職能及專業技術等課程，協助員工持續精進專業能力，提升組織整體績效與競爭力。

員工類型	性別	2025年同仁訓練時數				2024年同仁訓練時數							
		人數	人數合計	訓練時數	平均受訓時數	人數	人數合計	訓練時數	平均受訓時數				
技術職	男性	60	274	565	2.06	47	212	3,179	14.99				
	女性	214				165							
專業職	男性	50	90	316	2.55	49	87	1,777	15.19				
	女性	40				38							
主管職	男性	23	34							21	30		
	女性	11								9			

2025年教育訓練比例



2024年受客戶訂單需求波動影響，部分時段產線稼動率有所調整。為持续提升人員專業能力與整體競爭力，公司積極規劃並執行教育訓練課程，而2025年公司教育訓練資源僅著重於必要法定訓練、品質管理及職務技能訓練，因此整體訓練時數較2024年度下降。未來將持續依營運需求規劃員工專業訓練，以提升人才競爭力。

友善職場

人才培訓

提升員工職能及過渡協助方案

為協助員工持續提升職涯競爭力，本公司透過下列方式強化人才發展：

- 內部訓練課程；
- 資助外部訓練；
- 職能訓練：其宗旨乃在培養創新的觀念，積極進取的工作態度及科學化、制度化、數據化之管理模式，藉此使員工能吸收工作相關知識與技能，以增進及確保品質效能。

此外，本公司重視員工在不同職涯階段之發展需求，提供必要的關懷或協助，不論員工因職涯規劃、組織重組而離開公司，透過離職面談可提供生涯管理諮詢或心理準備調適，以適應可能之變動衝擊。針對提出退休申請之資深員工，同樣會給予健康或退休生活安排之關懷，協助員工順利銜接退休生活。

如因組織調整而需進行人力精簡，公司除依法給予資遣預告與不低於法令的關懷補償外，亦主動提供可媒合之附近廠家職缺，或徵求同意後將相關履歷資料提供與附近廠家，協助受影響員工無縫接軌新職場，善盡企業照顧員工之責任。

友善職場

人才培訓

績效考核

品安建立公平、公正且透明的績效管理制度，透過制度化之績效考核機制，協助員工將個人工作目標與公司經營策略及部門發展方向有效連結，進而提升工作績效與組織整體競爭力。

本公司針對全體正式員工實施季度績效考核，作為薪酬獎勵、人才培育、職涯發展及晉升規劃之重要參考依據。2025年度接受定期績效考核及職涯發展檢核之員工比例達100%。

各單位主管透過績效考核結果及定期工作會議，與所屬同仁進行績效回饋與職能發展面談，了解員工工作表現、職能落差及未來發展需求，並提供適當之工作指導、改善建議及職涯發展規劃，以協助員工持續成長與提升專業能力。

此外，為強化教育訓練效益及提升工作品質，各部門主管依據部門目標、工作需求及績效考核結果，規劃並填報「教育訓練執行計畫表」，針對員工需加強之專業知識、工作技能及管理能力的安排相關訓練課程。透過系統化的人才培育機制，持續精進員工專業能力，降低作業錯誤風險，提升工作效率與整體營運績效。

友善職場

職業安全衛生

 ISO45001	 高風險改善完成率	 健檢涵蓋率	 重大職災
通過驗證	100%	83.10%	0件

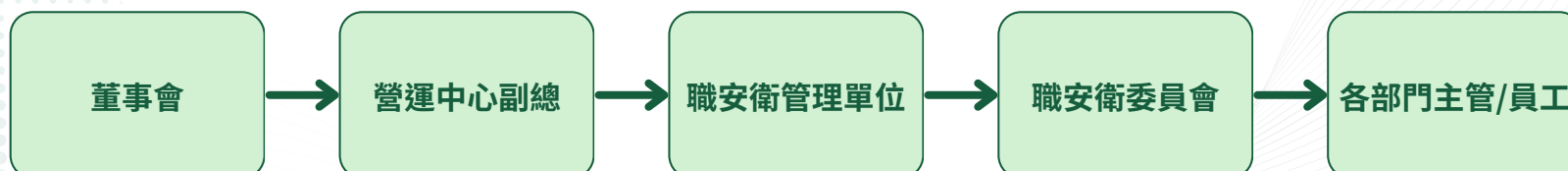
本公司重視全體員工之職業健康與安全，致力打造安全、健康且零事故的工作環境。公司依據「職業安全衛生法」及相關法令規定，建立完善之職業安全衛生管理制度，並持續投入資源強化風險管理與預防措施，降低職業災害發生風險，保障工作者安全與健康。

公司依據「職業安全衛生法」第 23 條及相關施行細則之規定，依法設置職業安全衛生管理單位及專責人員，並訂定「職業安全衛生管理計畫」，積極落實各項職安衛管理工作。

本公司職業安全衛生事務由職業安全衛生管理部門統籌執行，由營運中心副總經理督導管理，並定期向董事會報告職業安全衛生執行情形及重要議題。各生產單位設有職安代表，協助推動安全衛生措施及跨部門溝通協調工作。

為強化員工參與及勞資溝通，公司每季召開職業安全衛生委員會會議，委員由管理階層、各部門主管及員工代表共同組成，透過會議討論職業安全衛生政策、風險改善措施及事故預防計畫。員工亦可透過提案制度、部門會議、內部信箱及異常通報機制反映職安衛相關意見與建議，共同參與安全職場之建構。

此外，公司定期公開環境測定、水質檢測、消防安全檢修申報、建築物公共安全檢查及其他職業安全衛生相關資訊，確保員工充分掌握工作環境資訊與潛在風險。



友善職場

職業安全衛生

職業安全衛生管理系統

為建立符合國際標準之安全衛生管理機制，本公司全面導入ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統，並通過第三方驗證機構認證。管理系統涵蓋DRAM Module、SSD、CF／SD Card、USB系列產品、VGA Card及Touch Panel等產品製造流程，以及SMT、測試、組裝、包裝與物流等相關作業活動，適用範圍涵蓋所有員工、承攬商及其他工作者，並包括生產區、倉儲區、物流區及相關支援區域。並透過定期內部稽核、管理審查及外部驗證追查，持續檢視管理系統有效性，確保符合法規要求及國際標準，持續提升職場安全管理績效。本公司已建立完善之職業安全衛生管理制度，涵蓋職業安全、應急準備、工傷和職業病、體力勞動工作、機器防護、工業衛生和食宿以及健康與安全資訊等面向，透過制度化管理及持續改善作業，提供員工安全、健康且友善的工作環境。



友善職場

職業安全衛生

危害辨識與風險管理



本公司依法訂定《職業安全衛生管理計畫》與《危害辨識與風險評估管理程序》，此流程完全對接「職業安全衛生法」及國際公認之 ISO 45001：2018 管理系統標準。由各單位主管、職安人員與勞方代表共同組成評估小組，落實從危害源頭辨識、風險評估到採取分級管控措施之完整循環（PDCA）。

1. 例行性風險評

公司訂於每年定期執行一次全公司性的危害辨識與風險評估審查，涵蓋行政辦公、生產作業、倉儲物流、設備維修等日常營運活動，並針對噪音、照明、空氣品質及粉塵等環境因子進行監測，所有辨識出之風險依據「可能性」與「嚴重度」進行矩陣評估，確保高風險項目納入年度職安目標進行分級管控。

2. 非例行性風險評估

當環境、設備或組織發生非預期的改變時，公司會立即啟動非例行性危害辨識及風險評估程序，包括：

- (1) 變更管理：當引入新設備、新化學品、操作程序改變，或工作流程調整前，必須先進行危害評估。
- (2) 事故調查與通報：發生虛驚事故或職業傷害時，立即啟動事故調查小組，重新檢視並修訂該作業的危害辨識。
- (3) 工作者反饋與監控結果：當收到工作者申訴、職業病轉介、或環境暴露監控（如噪音/粉塵超標）與員工健檢結果異常時，即時重啟該區域之風險評估並採取改善措施。

友善職場

職業安全衛生

風險控制與管理策略

針對辨識出之職業安全衛生風險，嚴格依據「風險評估矩陣」進行分級管理。針對中、高風險之作業，並依循國際公認之風險控制層級（Hierarchy of Controls）執行改善措施，優先順序如下：

1. 消除（Elimination）
2. 替代（Substitution）
3. 工程控制（Engineering Control）
4. 行政管理（Administrative Control）
5. 個人防護具（PPE）

2025年度經評估之高風險作業共18項，均已於規劃期限內完成改善及風險降級作業，改善完成率達100%，有效降低作業風險，確保員工於安全健康之工作環境中執行職務。

友善職場

職業安全衛生

員工參與及溝通機制

品安重視工作者參與職業安全衛生管理，透過職業安全衛生委員會、部門會議、教育訓練、危害辨識活動、作業觀察及內部溝通平台等多元管道，蒐集員工對職業安全衛生相關事項之意見與建議，並作為風險改善及管理制度修訂的重要依據，持續提升職場安全文化與管理績效。

員工健康管理

品安重視員工身心健康，除建立完善之職業安全衛生管理制度外，亦透過健康促進活動及職業健康管理機制，協助員工維持良好健康狀態。公司設有專職駐廠護理人員與特約職業醫師，提供定期健檢、復工評估與職業病預防諮詢服務，落實員工健康照護。2025年健檢涵蓋率為83.1%，年度健檢報告依醫師判定，提供分級管理。

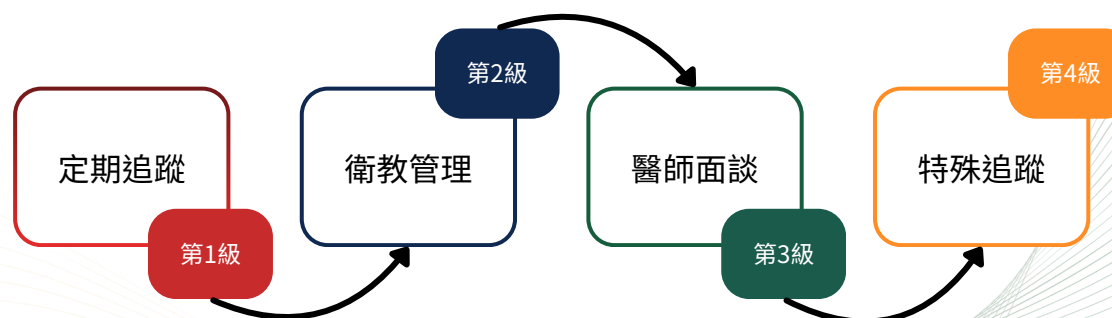
	2025		2024	
	基隆廠 (含二廠)	台北辦公室	基隆廠 (含二廠)	台北辦公室
健檢受檢人數	182	11	334	13
受檢率(%)	83.10%	100.00%	85.80%	100.00%

友善職場

職業安全衛生

年度健康檢查完成後，由職業醫學專科醫師依檢查結果進行健康風險分級管理，並由護理人員依分級結果啟動後續追蹤及關懷措施。

分類	風險程度說明	管理措施
第1級	檢查項目結果無異常 醫師判定：無異常	定期健康檢查及個人健康報告衛教單張
第2級	檢查項目部分異常 醫師判定：異常，可能與職業原因無關，需藉由改變生活習慣	發予衛教單張、舉辦團體衛教、開放廠醫臨廠服務諮詢
第3級	檢查項目全部/部分異常 醫師判定：異常，可能與職業原因有關	與特約臨廠服務醫師進行面談，發予就診單，三個月內追蹤就診回條
第4級	檢查項目全部/部分異常 醫師判定：異常，可能與職業原因有關	



友善職場

職業安全衛生

2025年度公司亦辦理員工健康檢查、婦女乳癌篩檢及傳染性疾病篩檢等健康促進活動，協助員工及早發現健康風險並採取適當改善措施。



職業病預防措施

品安依循人因工程管理計畫執行「肌肉骨骼症狀調查表」調查，2025年度共完成182份問卷調查，其中7位同仁屬中度風險等級（疼痛評分達3分以上），均已安排職業醫師臨場服務，提供健康諮詢及改善建議，降低肌肉骨骼傷害風險。

友善職場

職業安全衛生

健康促進活動

為提升員工健康意識，本公司持續推動各項健康促進活動。2025年度與七堵區衛生所合作辦理菸害防制宣導、愛滋健康預防、母乳哺餵推廣、肺結核防治等講座共計70人參與，活動完成率達100%。



職業災害預防與管控

品安建立完善之職業災害預防機制，各製程區域、生產機台每日執行安全巡檢，並依據自動檢查計畫定期實施設備檢查與風險評估。針對辨識出之風險項目，依「高風險優先改善」原則進行管理，並定期執行風險矩陣分析，以降低作業風險。

所有意外事件均依規定進行根本原因分析（Root Cause Analysis）與矯正預防措施（CAPA）管理，以避免類似事件再次發生。此外，所有新製程、新材料、新設備導入前或廠區較大規模relayout前，均須完成職業安全衛生風險評估，並於高風險區域全面導入感測器監控及即時警報系統，以降低潛在職災風險。

友善職場

職業安全衛生

職業安全教育訓練

品安持續強化員工安全意識與應變能力，透過教育訓練落實職業安全衛生管理制度，降低職業災害發生風險。新進員工於報到後均須接受一般安全衛生教育訓練，由公司專任之職安衛人員親自授課，確保員工於正式執行工作前充分了解作業環境風險及安全作業要求；此外，公司亦依相關規定，定期辦理在職教育訓練，每人每3年至少應再受3小時在職教育訓練亦廣續實施。一般安全衛生教育訓練課程（以與該勞工作業有關者）主要內容如下：

1. 作業安全衛生有關法規概要
2. 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則
3. 作業前、中、後之自動檢查
4. 標準作業程序
5. 緊急事故應變處理
6. 消防及急救常識暨演練



友善職場

職業安全衛生

職業安全教育訓練

除一般員工教育訓練外，公司職業安全衛生相關人員均依法完成專業訓練並取得法定資格證照，並依規定定期參加回訓課程，以維持專業知能及法規符合性。同時，公司鼓勵相關人員參與外部專業課程、研討會及實務交流活動，持續掌握最新法規要求、職安管理趨勢及產業最佳實務，提升職業安全衛生管理效能。

2025年度參與外部職業安全衛生相關專業訓練共計33人次，累計訓練時數達138人時。透過持續性的教育訓練與能力提升，強化職安衛人員之危害辨識、風險評估及事故預防能力，並持續精進公司職業安全衛生管理制度，營造安全、健康且友善的工作環境。

🎓 職安外訓人次	🕒 訓練總時數	📜 職安證照持有率
33人次	138人時	100%

友善職場

職業安全衛生

職場霸凌之防治

「職業安全衛生法」於114年新增職場霸凌防治專章，勞動部預告將於115年完成相關附屬法規「職場霸凌防治準則」及「地方主管機關受理最高負責人職場霸凌事件申訴處理辦法」制訂，內容重點包括：

1. 明定職場霸凌之認定原則及審酌因素；
2. 要求事業單位採取防治措施，並於知悉霸凌事件時採取立即有效的適當處置；
3. 建立明確的申訴受理、調查小組組成、調查程序及期限、協調機制、利益迴避、調查決定、申復機制及救濟之管道等；
4. 對申訴人或協助申訴之人禁止不利處分，並對申訴案件應負通報、追蹤、考核責任。

品安亦依循法規建立相關的申訴及調查機制，透過制度內化及內部教育訓練，使員工明確了解應有的權益及公司對於霸凌零容忍的承諾，降低人員流動率及建立良好的勞雇關係。

環境友善

Green

環境友善

重大主題：原物料管理

政策/承諾	品安依循WEEE歐盟廢棄電子電機設備指令，減少電子廢棄物、保護人類健康和環境免於受到有害物質的危害。	
採取行動	提高供應鏈的永續性，每年定期或不定期至供應商現場稽查，實地確認廠商是否符合之永續供應鏈規範。對不符合之廠商，將輔導並追蹤其改善情形；若無法達成要求，將暫停合作至其改善，以完善供應商永續稽核管理機制。	
申訴機制	依供應商品質及安全管制程序辦理。	
目標與指標	2025年目標	每年定期安排主要供應商稽核,以確保供應商永續管理機制。
	2025年執行成效	達成，2025年至供應商現場稽查共4家皆符合標準,需改善之要求廠商也都配合完成。
	2026年目標	定期安排4家主要供應商稽核,以確保供應商永續管理機制
	中期目標	減少產品包材中塑料與紙張的使用，目標預計包材精簡率10%。
	長期目標	透過與供應商合作，選用節能的電子零件、降低產品功耗延長使用壽命。

環境友善

重大主題：溫室氣體排放

政策/承諾	作為地球公民之一份子，品安重視能資源使用與環境衝擊，為善盡企業責任，將確實掌控及管理溫室氣體排放現況，並依據盤查結果，進一步推動節能減碳相關計畫，期以減少溫室氣體排放，為環境盡一份心力。	
採取行動	1. 依員工申訴管理辦法辦理。 2. 依環安衛諮詢與溝通管制程序辦理。	
申訴機制	完成第三方查核確證之基準年碳盤查。	
目標與指標	2025年目標	
	2025年執行成效	達成，2由第三方驗證公司依據ISO 14064-3:2019於2025年5月現場查核確證本公司2024年度(基準年)溫室氣體排放(符合ISO/14064-1:2018標準要求)。
	2026年目標	持續進行第二年之溫室氣體排放盤查,並開始進行依GHG Protocol做計算邏輯之評估。
	中期目標	1.依據碳管理的3個階段(碳盤查→碳減量→碳中和)審度資源運用逐步來執行。 2.完成溫室氣體盤查第三方確信/確證。
	長期目標	依據碳管理的3個階段審度資源運用逐步來執行碳盤查→碳減量→碳中和。

環境友善

原物料管理

本公司主要產品為記憶體模組（DRAM Module）、固態硬碟（SSD）及其他電子儲存裝置，生產過程所使用之主要原物料包括電子零組件、積體電路（IC）、印刷電路板（PCB）、金屬材料、塑膠材料及紙類包裝材料等。

為降低產品對環境及人體健康之影響，本公司持續落實綠色產品管理及有害物質管制機制，要求供應商提供符合環保法規之原物料，並依據客戶要求及國際法規進行管理。雖因產品品質、可靠度及安全性要求，目前尚未使用回收再生材料作為主要生產原料，但持續關注循環經濟發展趨勢及相關技術可行性，作為未來推動綠色設計與資源循環之參考方向。

此外，本公司遵循歐盟廢棄電子電機設備指令（WEEE）等規範，透過供應商管理、原物料驗證及產品品質管理流程，確保產品符合相關環境法規要求，降低有害物質使用及電子廢棄物對環境所造成之衝擊。

為提升供應鏈永續管理成效，本公司要求供應商簽署《綠色相關物質符合聲明》，確保所供應之原物料符合環保法規及客戶要求，共同建構綠色永續供應鏈。



環境友善

原物料管理

2025年主要原物料採購情形

2025年本公司主要原物料採購類別包括電子零組件、IC（積體電路）、PCB、包裝材料及其他生產耗材，各項原物料採購金額統計如下：

2025年各原物料採購金額統計如下：

單位:新台幣仟元

原物料名稱	計價單位	是否可再生	合計
IC(原料)	PCS	不可再生	22,040
PCB	PCS	不可再生	378
紙類	PCS	可再生	1,501
塑膠	PCS	可再生	550
電子零件	PCS	不可再生	774,665
機構零件	PCS	不可再生	700
總計			799,834

環境友善

氣候變遷因應(TCFD)

全球氣候變遷所造成之極端氣候事件、能源轉型趨勢及相關法規要求日益受到關注，企業營運亦面臨不同程度之風險與機會。品安深知氣候變遷對企業永續發展的重要性，持續關注國際氣候治理趨勢，並參考氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，從「治理（Governance）」、「策略（Strategy）」、「風險管理（Risk Management）」及「指標與目標（Metrics & Targets）」四大面向評估氣候變遷對公司營運之潛在影響，作為制定因應策略及管理措施的重要依據。

揭露事項		對應作法
治理	董事會監督/管理階層	* 永續委員會為公司因應氣候變遷的最高層級組織。
		* 委員會至少每年一次向董事會報告執行狀況與目標計畫。
		* 永續發展小組負責彙整與推動ESG工作計畫。
		* 各工作小組以季會形式呈報委員會目標推動及執行情形。
策略	短、中、長期	* 依品安目標管理期程定義氣候相關風險與機會項目為短期(0-3年)、中期(3-10年)、長期(10年以上)三類。
	風險與機會	
	重大衝擊的風險與機會	* 對業務與財務規劃有產生重大衝擊的風險與機會，採量化之方式評估其對營運與財務之衝擊，並研擬因應策略。
風險管理	轉型	* 低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。碳費與溫室氣體總量管制、再生能源法規規範，可能使營業成本增加或銷售量降低。
		* 本公司將藉由導入節能減碳專案，以減少能源消耗及廢棄物對氣候之影響，提高能源使用效率但也會增加營運成本。
	鑑別和評估流程	* 針對極端氣候及轉型行動對財務之影響，主要集中在洪災、火災，造成可能的營運影響以及減碳政策與法規因應成本。
指標與目標	指標與績效表現	* 全廠區每年依循ISO 14064-1進行溫室氣體盤查。
		* 2024年已進行碳排放盤點,並於2025年Q2進行外部稽核。
		* 本公司屬實收資本額未達新台幣50億元之上櫃公司，故自116年起完成盤查資訊揭露，118年起完成確信資訊揭露。

環境友善

氣候變遷因應(TCFD)

氣候變遷風險與機會評估

為辨識氣候變遷所帶來之風險與機會，品安由相關部門蒐集國內外氣候變遷研究報告、產業發展趨勢、法規政策及客戶要求等資訊，參考同業揭露內容及國際永續發展趨勢，鑑別與公司營運相關之氣候議題。

評估過程中，依據風險或機會發生之可能性及對公司營運、財務、供應鏈、產品及聲譽等層面之影響程度進行分析與排序，篩選出對本公司具有較高關聯性之重大氣候風險與機會，並擬定相對應之管理措施與行動方案，納入企業風險管理機制中持續追蹤與檢討。

蒐集氣候相關風險與機會議題

蒐集國內外研究資料、參考同業，找出具共通性之風險與機會，並考量當前產業受到重大關注的議題

氣候相關風險與機會議題評估

相關單位根據前述蒐集的氣候相關議題篩選出品安的風險與機會，並分析各項議題對品安營運影響之重大性

鑑別重大風險與機會

分析內容包括對品安科技的衝擊程度(涵蓋財務、營運與聲譽形象等評估指標)及衝擊期間(短、中、長期)

管理階層確認

呈報高階管理階層確認所辨識的結果

環境友善

關鍵氣候機會議題與調適策略					2025年執行成效
氣候相關機會議題		對公司的潛在影響	影響期程	調適管理策略	
資源利用效率	能源效率提升	公司製程主要依靠電力能源，節能措施主要集中在空調系統、機器設備等，持續緩解營運對氣候變遷的負面影響，同時減少電費支出，將減少營運成本。	短期 (0-3年)	節電量達1%以上，以提升能源使用率。	1. 2025年全工廠照明已全數採用LED燈具 2. 2025年全廠將傳統給水裝置全面換成感應省水裝置 3. 2025年省電214,389度約NT\$100萬
				全工廠之照明全數採用LED燈具。	
				宣導員工勤走樓梯代替電梯。	
				員工自備環保餐具響應節能減碳綠色生活。	
市場	客戶偏好改變	客戶要求選用的材料及來源需符合國際環保相關準則，如RoHS、REACH、衝突礦產不使用等規範，使營運成本增加。若不符合客戶期待，可能減少訂單使營收減少。	中期 (3-10年)	每年對於材料供應商要求提出材料符合RoHS、REACH、衝突礦產不使用之宣告書	1. 2025年品安已對13家客戶提供RoHS、REACH宣告文件,符合綠色相關規定
				依照客戶需求執行並提供RoHS、REACH或衝突礦產調查..等綠色相關資料。	
				減少產品包材中塑料與紙張的使用, 目標預計包材精簡率10%。	
產品與服務	開發新產品和服務的研發與創新	未來企業會面臨的風險,在淨零碳排要求下，公司需要在產品製程與服務及採購政策符合環保標準以滿足客戶因應法規需求	長期 (10年以上)	藉由在地化生產可減少原、物料跟成品運輸的碳足跡。	持續評估進行中
				透過與供應商合作，選用節能的電子零件、降低產品功耗延長使用壽命。	
				編列預算汰換或規劃階段性綠能低碳設備	

環境友善

溫室氣體排放

 範疇一+二排放量	 範疇二排放量	 排放密集度	 第三方確證
2,891噸CO ₂ e	2,679噸CO ₂ e	1.73	完成

溫室氣體排放管理

品安為了實現淨零碳排、實踐「碳管理」，依循金管會於2022年發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」之時程表及全球報告倡議組織（GRI Standards）揭露溫室氣體排放資訊，並參考溫室氣體盤查議定書建立盤查機制，依據ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查與第三方查證，以提升數據可信度並符合國際供應鏈要求，同時亦有效掌握營運過程中對氣候變遷之影響。盤查的邊界則依據邊界設定方法包括基隆工廠及台北辦公室。

品安溫室氣體盤查範疇涵蓋各營運據點，並依排放來源區分為範疇一（Scope 1）、範疇二（Scope 2）及範疇三（Scope 3），採取定期檢視排放趨勢並逐步擬定減量策略，以降低環境衝擊並提升能源使用效率。

範疇一直接溫室氣體排放，因品安未使用鍋爐，天然氣或其他化石燃料，故主要來自於極少部份柴油發電機固定污染源及公務車輛使用燃油之移動污染源。

範疇二間接溫室氣體排放主要來自於外購電力使用，本項排放為品安最主要碳排來源。2025年度電力使用度數較2024年度減少約214,389度，主要是品安持續推動節能措施，包括空調系統溫控與時段管理，生產排程最佳化（降低待機能耗），以降低電力使用及相關排放。

範疇三其他間接排放，包括員工通勤、原物料運輸、廢棄物處理、商務差旅等，均依ISO 14064-1標準，逐項盤查其他間接排放來源，未來將檢視評估是否持續擴大揭露範圍，以強化供應鏈碳管理。

環境友善

溫室氣體排放

溫室氣體排放管理

因本公司溫室氣體主要排放為電力使用，故有效抑制整體用電成長，使排放維持穩定水準將是未來減碳策略規劃的主要方向。

2025年直接溫室氣體排放量為 212.6940 公噸 CO₂e，占全公司排放量之 5.95%，直接排放源為公務車汽油、發電機柴油、空調及冷凍冷藏設備冷媒、滅火器、化糞池等。間接溫室氣體排放量為 3,364.4051 公噸 CO₂e，佔全公司排放量之 94.05%，間接排放源則為外購之電力、員工通勤及購買商品等。2025年排放密集度為1.73 (噸CO₂e /百萬新台幣)。

隨著溫室氣體盤查標準轉換以及全球碳管理趨勢的進展，本公司期許依碳管理的3個階段(碳盤查→碳減量→碳中和)，審度資源運用，逐步推行。

註1：排放密集度 = (範疇一+範疇二之排放量)/2025年營業收入(百萬新台幣)。

註2：2025年度其他間接溫室氣體排放量較2024年度顯著下降，主要係

- a. 2025年度因盤查組織邊界異動，經風險評估後，將部分間接排放源評估為不顯著因素；
- b. 另依據比例原則，部分單向排放源占比低，盤查及揭露不具成本效益；
- c. 如商務旅行、員工通勤、訪客及購買原物料和資本財的部分，因該數據品質不佳，不具有用性；

綜上，部分間接溫室氣體排放項目予以排除不予揭露。

溫室氣體排放量與排放密集度

單位:噸(CO₂e)

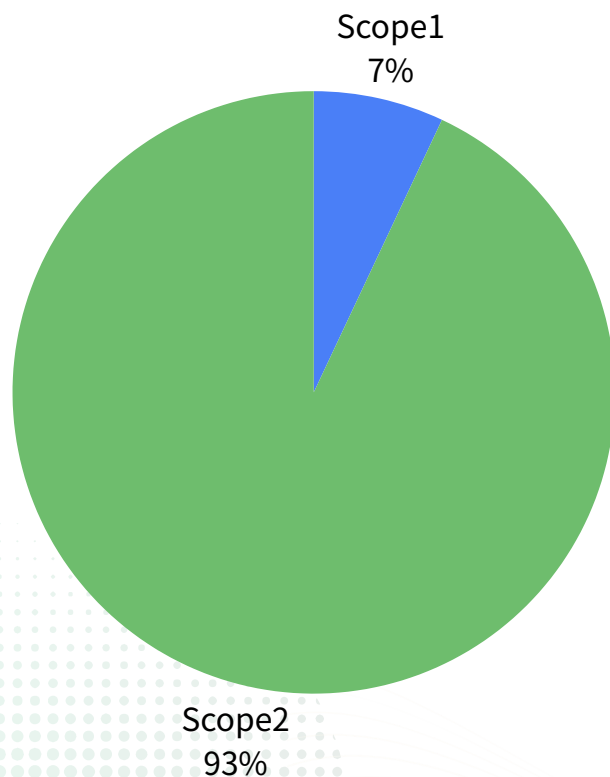
項目		2025年排放量	2024年排放量
範疇一	移動/固定燃燒	72.2852	39.8782
	逸散	140.4088	141.2031
	總計	212.694	181.0813
範疇二	輸入電力	2,678.57	2,090.99
	輸入能源	-	-
	總計	2,678.57	2,090.99
範疇一 + 範疇二		2,891.26	2,272.07
其他間接溫室氣體排放		685.8366	49,473.91
排放密集度 (註1) (噸 CO ₂ e /百萬新台幣)		1.73	2.11

環境友善

溫室氣體排放

溫室氣體排放管理

溫室氣體排放比例



OPINION STATEMENT



溫室氣體查證意見聲明書

2025年溫室氣體排放資訊

品安科技股份有限公司

台北市內湖區成功路五段460號9樓

經本公司依據 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合下列標準要求
ISO 14064-1 : 2018

直接溫室氣體排放量
212.6940公噸二氧化碳當量
間接溫室氣體排放量
3,364.4051公噸二氧化碳當量
直接與間接溫室氣體排放量
3,577.099公噸二氧化碳當量

Opinion No.: ARES/TW/A2606709G
Date: 2026-06-11
Version: 01

意見中須含完整的查證範圍、目標、標準和調查結果，否則意見無效。



批准:

Jila



ARES International Certification Co., Ltd.
No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
www.ares-registration.com

OPINION STATEMENT



Greenhouse Gas Verification Opinion 2025 Greenhouse Gas Emissions Information

Panram International Corporation

9F, No.460, Sec.5 Chengong Rd., Neihu District, Taipei City, Taiwan

Has completed the verification according to ISO 14064-3:2019 and meets
the following standard requirements
ISO 14064-1 : 2018

Direct emissions
212.6940 tonnes of CO₂e
Indirect emissions
3,364.4051 tonnes of CO₂e
Direct emissions and indirect emissions
3,577.099 tonnes of CO₂e

Opinion No.: ARES/TW/A2606709G
Date: 2026-06-11
Version: 01

The opinion must contain the complete scope of verification, objectives, criteria and findings, otherwise the opinion is invalid.



Authorized by:

Jila



ARES International Certification Co., Ltd.
No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
www.ares-registration.com

環境友善

溫室氣體排放

節能減碳成果

因應全球暖化與氣候變遷所帶來的環境衝擊，品安持續關注溫室氣體排放管理及節能減碳議題，並將減少環境足跡列為企業永續發展的重要方向。透過溫室氣體盤查作業，本公司得以掌握各項排放來源，進一步評估碳排熱點，作為後續推動減碳措施與提升能源使用效率之依據。

由於本公司主要從事記憶體模組及儲存裝置相關產品之製造與組裝，製程相對單純，溫室氣體排放主要來自外購電力使用，因此現階段以推動節能管理及提升能源使用效率作為減碳策略重點，並持續朝低碳營運方向邁進。

2025年度，本公司持續推動各項節能減碳措施，透過設備管理、能源使用最佳化及員工環保意識提升等方式，降低營運過程對環境之影響。



環境友善

溫室氣體排放

節能減碳成果

主要執行成果如下：

項目	採取的行動
碳排減量採取措施	1. 品安多年來已針對用電量、用水量及廢棄物總量等資料做初步統計與分析建檔。於108年通過RBA有效性驗證並獲取銀級標章，並逐步進行改善。 2. 研議溫室氣體盤查相關規範且已委託專業公司輔導。 3. 透過專業設備使廠內廢氣排放減少，並於日常營運中透過各部門依其職掌所及範圍，推動履行節能相關作業，或提升能源使用效率。
照明及用水系統之節能措施	1. 公司之照明全數採用LED燈具，並減開燈管數，適度調整照明以節約用電。 2. 將傳統的給水裝置全面換成感應省水裝置，以節約用水，並宣導員工有正確使用習慣，減少水資源浪費。
配電系統之節能措施我	1. 依據生產用電需求適時調整設備，空調等大宗電力使用時間，以達成節能減碳並減少支出的目標。
其他節能措施	• 推動文件管理電子化系統減少紙張使用量。 • 推行伺服器虛擬化，節省電力及相關設備。 • 宣導員工勤走樓梯代替電梯。 • 鼓勵員工自備環保餐具響應節能減碳綠色生活。

此外，本公司持續透過能源使用監控及設備效能改善措施，提升整體能源使用效率。2025年度總用電量較2024年度減少約218,653度，顯示節能管理措施已逐步發揮成效。未來將持續依據溫室氣體盤查結果，推動各項節能改善方案，逐步落實碳管理、碳減量及淨零轉型目標，降低營運活動對環境之衝擊。

環境友善

廢棄物管理

 總廢棄物量	 一般廢棄物占比	 有害廢棄物占比	 合法處理率
14.842噸	76%	24%	100%

品安依循相關環境法規及國際客戶對供應鏈環境管理之要求，建立廢棄物分類、貯存、清運與處理制度，並將廢棄物管理列為重要環境議題之一，透過源頭減量、資源回收及合法處理等措施，降低營運活動對環境之衝擊。

本公司廢棄物主要來自製造過程及日常營運活動，包括製造流程(SMT製程相關廢料、電子零組件邊料、製程耗材)、設備與維護活動(廢棄零件、保養更換材料)及日常營運活動(包裝材料、員工生活垃圾)等，依其性質區分為：

- 一般事業廢棄物（如包裝材料及生活垃圾）
- 有害事業廢棄物（如製程廢料及化學相關廢棄物）

上述廢棄物若未妥善處理，可能對環境造成以下影響：

- 污染土壤與水體（特別是有害廢棄物）
- 增加掩埋及焚化負荷
- 資源浪費（未回收再利用）

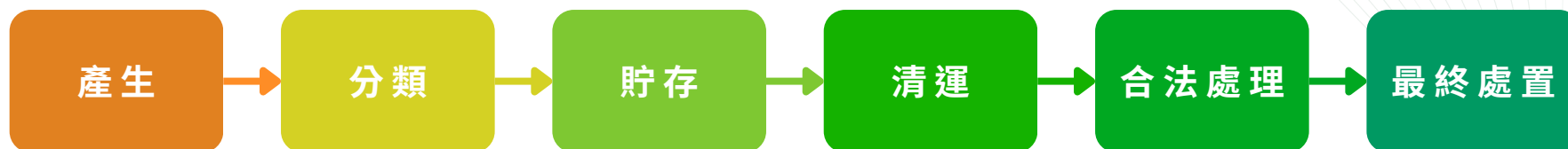
尤其對於製程產生之有害廢棄物，採取嚴格分類與專業處理機制，以降低環境風險並符合國際客戶對供應鏈環境管理之要求。

環境友善

廢棄物管理

為確保廢棄物妥善處理，本公司建立完整管理流程，主要包含：

1. 分類管理：依一般廢棄物與有害廢棄物分類，明確標示與分區存放。
2. 貯存與現場控制：設置專區貯存廢棄物，採取防漏、防滲措施，避免交叉污染。
3. 清運與處理：委託合法清除處理機構，定期執行清運作業，確保最終處理符合環保法規。
4. 申報與追蹤：依規定辦理廢棄物申報，並建立紀錄追蹤機制，確保廢棄物自產出至最終處置之流向皆可追溯。



本公司未取得自行清除處理許可，廠內僅進行暫時貯存，所有廢棄物均委託合法清除處理機構進行離場處理。對於製程產生之廢棄物，優先採取資源化及回收再利用方式，以降低最終處置量並提升資源使用效率。

同時本公司亦已建立廢棄物追蹤機制，確保廢棄物自產出、清運至最終處置之流向均可追溯。針對製程產生之廢棄物，優先採取資源化處理方式，以降低最終處置量並符合國際客戶對環境永續之要求。所有廢棄物均依法申報，並可追溯其最終流向，並且通過環保主管機關多次定期、不定期稽查，管理措施包括：

- 廢棄物分類與標示
- 定點貯存及防漏措施
- 委託合法清運處理業者
- 定期查核處理流程

環境友善

廢棄物管理

此外，品安針對廢棄物處理過程中可能產生之環境風險，採取定期檢視廢棄物貯存狀況，查核清運與處理業者資格等管理措施，以避免不當棄置或污染情形發生。

為持續降低廢棄物產生量，本公司推動以下減量措施：

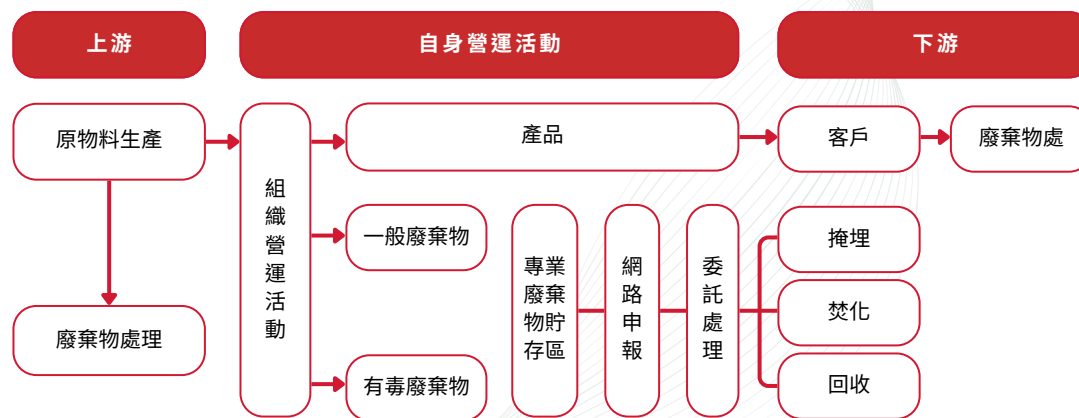
- 製程優化降低廢料產生
- 包材減量與重複使用
- 員工分類教育訓練

透過上述措施，持續提升資源利用效率並降低廢棄物產出。

節能減碳成果

2025 年本公司產生的總廢棄物為14.842公噸，其中一般事業廢棄物委託清除處理 (焚化)總量為11.3公噸，占總廢棄物76%；有害事業廢棄物總量為3.542公噸，占總廢棄物24%。

受到市場景氣變化及客戶訂單調整影響，公司自2024年下半年起逐步進行產能、人力及生產線調整，使部分製程相關廢棄物產生量較前一年度下降。其中有害事業廢棄物「E0221下腳料」由2024年4.72公噸減少至2025年2.82公噸，減幅約40%，顯示生產規模調整及製程管理改善已產生一定成效。



環境友善

廢棄物管理

一般及有害事業廢棄物處理情形如下：

廢棄物種類	廢棄物細項	處理方式	廢棄物的處理量 (公噸t)	
			2025	2024
一般廢棄物	D0299廢塑膠混合物	焚化	6.8	8.25
	D0899廢纖維混合物	焚化	4.5	3.5
有害廢棄物	C0301廢溶液	焚化	0.6	0.37
	C0301廢溶液空桶	洗淨處理	0.122	0.14
	E0221下腳料	焚化	2.82	4.72

備註：公司未有自行清除處理之許可，場內僅貯存，所有廢棄物皆委託清除處理機構，屬離場處理

附錄

Appendices

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露				
GRI 2：一般揭露	GRI 2-1	組織詳細資訊	關於品安	8
	GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	6
	GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	6
	GRI 2-4	資訊重編	報告書資訊	6
	GRI 2-5	外部保證/確信	報告書資訊	6
	GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於品安	8
	GRI 2-7	員工	多元人力結構	85
	GRI 2-8	非員工的工作者	多元人力結構	85
	GRI 2-9	治理結構及組成	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-13	衝擊管理的負責人	董事會及功能性委員會	18

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露	GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-15	利益衝突	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-19	薪酬政策	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-20	薪酬決定流程	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-21	年度總薪酬比率	董事會及功能性委員會	18
	GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4
	GRI 2-23	政策承諾	重大主題分析 公司治理與誠信經營 友善職場 環境友善	36
	GRI 2-24	納入政策承諾		42
	GRI 2-25	補救負面衝擊的程序		78
	GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	122
	GRI 2-27	法規遵循	誠信經營	52
			法規遵循	58

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露	GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議和	33
	GRI 2-30	團體協約	品安無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資會議及多元方式與員工溝通	
GRI 3：重大主題				
GRI 3：重大主題	GRI 3-1	決定重大主題的流程	重大主題分析	36
	GRI 3-2	重大主題列表	重大主題分析	36
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)				
經濟績效				
GRI201 經濟績效	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	49
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險 與機會	氣候變遷因應(TCFD)	126
	GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	49
	GRI 201-4	取自政府之財務援助	2024年無取自政府之財務援助	
採購實務				
GRI204 採購實務	GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理	74

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
反貪腐/反競爭行為				
GRI 3 重大主題	GRI 3-3	重大主題管理	公司治理與誠信經營	42
GRI205 反貪腐	GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營	52
	GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		
	GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		
GRI206 反競爭行為	GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	誠信經營	52
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)				
物料				
GRI 3 重大主題	GRI 3-3	重大主題管理	環境友善	122
GRI301 物料	GRI 301-1	所用物料的重量或體積	物料管理	124
	GRI 301-2	使用回收再利用的物料		
	GRI 301-3	回收產品及其包材		

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
排放				
GRI 3 重大主題	GRI 3-3	重大主題管理	環境友善	122
GRI305 排放	GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	129
	GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		
	GRI 305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		
	GRI 305-4	溫室氣體排放強度		
	GRI 305-5	溫室氣體排放減量		
	GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放		
	GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放		

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
廢棄物				
GRI306 廢棄物	GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	134
	GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	GRI 306-3	廢棄物的產生		
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉		
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置		
供應商環境評估				
GRI308 供應商環境評估	GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應鏈管理	74
	GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動		
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)				
勞雇關係/勞資關係				
GRI 3 重大主題	GRI 3-3	重大主題管理	友善職場	78

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI401 勞雇關係	GRI 401-1	新進員工和離職員工	員工多元化	88
	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	員工福利	95
	GRI 401-3	育嬰假	員工福利	95
GRI402 勞資關係	GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	員工多元化	88
職業安全衛生				
GRI403 職業安全衛生	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全衛生	110
	GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		
	GRI 403-3	職業健康服務		
	GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢 與 溝通		
	GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	GRI 403-6	工作者健康促進		
	GRI 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		
	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI403 職業安全衛生	GRI 403-9	職業傷害	職業安全衛生	110
	GRI 403-10	職業病		
訓練與教育/員工多元化與平等機會/不歧視/童工/強迫或強制勞動/原住民權利				
GRI 3 重大主題	GRI 3-3	重大主題管理	友善職場	78
GRI404 訓練與教育	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人才培訓	105
	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案		
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		
GRI405 員工多元化與 平等機會	GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	員工多元化	88
	GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工福利	95
GRI406 不歧視	GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權管理	80
GRI408 童工	GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權管理	80
GRI409 強迫或強制勞動	GRI 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	人權管理	80

附錄一 GRI Standard 索引表

主題	揭露項目		對應章節	頁碼
GRI411 原住民權利	GRI 411-1	涉及侵害原住民權利的事件	人權管理	80
供應商社會評估				
GRI414 供應商社會評估	GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應鏈管理	74
	GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
顧客健康與安全				
GRI 3 重大主題	GRI 3-3	重大主題管理	公司治理與誠信經營	42
GRI416 顧客健康與安全	GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	客戶關係	68
	GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		
客戶隱私				
GRI 3 重大主題	GRI 3-3	重大主題管理	公司治理與誠信經營	42
GRI418 客戶隱私	GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的 投訴	客戶關係	68

附錄二 永續會計準則委員會（SASB）指標對照表

產業別：Semiconductors 半導體業

主題	指標代號	揭露指標	揭露內容	對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1)範疇 1 之全球總排放量	212.6940 CO2e	溫室氣體排放
		(2)來自全氟化合物之總排放量	0%	
	TC-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	請參考環境友善章節：節能減碳成果	
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	(1)總能源消耗量	4,318,800 度	無
		(2)電網電力百分比	100%	
		(3)再生百分比	0%	
水管理	TC-SC-140a.1	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	總取水量：10,345立方公尺(自來水) 於基線水壓力高或極高區域之百分比：100%	無
		(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	總耗水量：69,971立方公尺 於基線水壓力高或極高區域之百分比：67.4%	
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1)製造過程中產生之有害廢棄物重量	3.542公噸	廢棄物管理
		(2)再循環百分比	0	

附錄二 永續會計準則委員會（SASB）指標對照表

產業別：Semiconductors 半導體業

主題	指標代號	揭露指標	揭露內容	對應章節
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	請參考職業安全衛生章節：職業災害預防與管控	職業安全衛生
	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	0	
招募與管理全球及技術勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	22.00%	人員概況
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	不適用	
	TC-SC-410a.2	(1)伺服器、(2)桌上型電腦，及(3)筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	不適用	
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	不適用	
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	0	誠信經營
活動指標	TC-SC-000.A	總生產數量	12,430,000 pcs	NA
活動指標	TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比	100%	NA