



# 2025

廣穎電通永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

|        |    |
|--------|----|
| 關於本報告書 | 02 |
| 經營者的話  | 03 |

## 1 關於廣穎

|            |    |
|------------|----|
| 1.1 公司簡介   | 05 |
| 1.2 肯定與榮耀  | 08 |
| 1.3 永續發展政策 | 08 |

## 4 產品與客戶服務

|                 |    |
|-----------------|----|
| 4.1 產品簡介        | 37 |
| 4.2 產品開發與產品生命週期 | 38 |
| 4.3 產品行銷與標示     | 40 |
| 4.4 客戶服務與滿意度    | 40 |
| 4.5 客戶隱私維護      | 41 |

## 附錄

|                      |    |
|----------------------|----|
| 附錄1. GRI Standard索引  | 76 |
| 附錄2. SASB Standard索引 | 79 |
| 附錄3. 金管會永續揭露指標索引     | 79 |
| 確信機構意見書(AA1000保證聲明書) | 80 |

## 2 永續發展

|                 |    |
|-----------------|----|
| 2.1 永續發展觀點與策略主軸 | 10 |
| 2.2 永續發展組織與運作   | 11 |
| 2.3 利害關係人鑑別與議合  | 12 |
| 2.4 重大主題鑑別      | 15 |
| 2.5 重大主題管理      | 19 |
| 2.6 聯合國永續發展目標因應 | 23 |

## 5 社會共榮

|             |    |
|-------------|----|
| 5.1 幸福職場    | 43 |
| 5.2 薪資福利    | 46 |
| 5.3 員工培育與發展 | 50 |
| 5.4 安全與健康職場 | 52 |
| 5.5 社會公益    | 58 |

## 3 永續治理

|               |    |
|---------------|----|
| 3.1 公司治理與組織架構 | 26 |
| 3.2 誠信正直與法規遵循 | 30 |
| 3.3 風險管理      | 31 |
| 3.4 資通安全管理    | 31 |
| 3.5 投資人關係     | 32 |
| 3.6 財務績效      | 32 |
| 3.7 永續供應鏈     | 33 |

## 6 永續環境

|            |    |
|------------|----|
| 6.1 環境管理政策 | 60 |
| 6.2 溫室氣體管理 | 61 |
| 6.3 能資源管理  | 63 |
| 6.4 水資源管理  | 65 |
| 6.5 廢棄物管理  | 66 |
| 6.6 氣候變遷管理 | 68 |



# 關於本報告書

## 報告書概況

『2025年廣穎電通股份有限公司永續報告書』(以下簡稱本報告書)是本公司第3次發行的永續報告書,由廣穎電通股份有限公司(以下簡稱「廣穎」或「本公司」)『永續發展辦公室』負責撰寫編輯,本報告書內容充分揭露本公司在公司治理、社會關懷及環境保護三大面向的政策、制度及成果,並包含利害關係人所關注及影響本公司營運活動的經濟面、社會面及環境面之重大主題與資訊。

## 依循規範

本報告書係參考全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI) 2021年發行之通用準則、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)之半導體行業準則(Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2023)、氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)及《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》的標準編製外,同時以AA1000當責性原則(Account Ability Principle Standard, APS)的重大性、包容性、回應性及衝擊性原則進行相關資料蒐集,更在日常營運中聆聽利害關係人的期許與建言,關注利害關係人的意見回饋並持續改進,調整企業永續管理做法,持續努力朝向永續經營的企業願景。

因此,透過每年發行永續報告書,揭露本公司在永續經營的中長期策略、實踐方式與績效達成狀況,向各利害關係人揭露營運成果,展現廣穎在營運上的永續作為,進而攜手各利害關係人共同邁向永續未來。

## 報告邊界與範疇

本次報告書揭露廣穎2025年度(1月1日至12月31日)的各項企業永續策略執行成果及績效,內容涵蓋利害關係人關注的各項重大主題,以及本公司在經濟、環境、人群(包含人權)及治理等面向的具體實績有部分資訊提供到2026年6月18日。中文版報告書經董事會審核後,預計於2026年8月發行並公佈在本公司官方網站上;發行頻率為每年度一本。

本報告書揭露範疇如后:

財務資訊以廣穎2025年度合併財務報表。

非財務資訊[環境、人群(包含人權)]數據:包含內湖總部、汐止廠區等營運據點。

## 資訊重編事宜

無。

## 管理方式

本報告書各項揭露數據資訊的收集、量測與計算方法,係透過日常營運管理的統計,以符合國際法規或當地法規要求為主要依據,由相關權責部門進行確認提供,經永續發展辦公室彙整編製,並由外部第三方單位進行揭露內容確信,最後由永續發展委員呈報董事會核決後發行。

## 外部保證 / 確信

1. 本報告書係參照《全球永續報告指南》正式發表的永續報告標準「GRI準則」編撰。
2. 本報告書委託第三方驗證單位「優麗國際管理系統驗證股份有限公司」(DQS Taiwan Inc.)進行保證,符合AA1000AS v3 (AccountAbility Assurance Standard)的第一應用類型中度保證等級之精神,並確認符合GRI通用準則 2021的參照選項準則揭露之要求,優麗國際管理系統驗證股份有限公司係為獨立第三方保證機構。保證工作完成後,相關結果已與治理單位充分溝通,本報告書之獨立保證聲明書請詳見附錄。

## 外部倡議

廣穎承諾支持且參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《聯合國全球契約十項原則》和《國際勞工組織公約宣言》等國際公認之人權規範,秉持公平、多元包容、尊重的原則對待全體員工,並打造零歧視與零騷擾的工作環境,確保工作環境的安全、遵守道德規範的營運並致力於促進環境保護。

## 外部組織參與

廣穎持續參與相關產業公會與協會的活動,積極反應意見及提供經驗,希冀能為產業的健全發展貢獻心力。

|                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SDA (SD Association)<br><a href="https://www.sdcard.org/">https://www.sdcard.org/</a>                              | 會員 |
| CFA (CompactFlash Association)<br><a href="https://compactflash.org/">https://compactflash.org/</a>                | 會員 |
| 財團法人中華民國商品條碼策進會<br><a href="https://www.gs1tw.org/twct/web/index.jsp">https://www.gs1tw.org/twct/web/index.jsp</a> | 會員 |
| 臺北市電腦商業同業公會<br><a href="https://www.tca.org.tw/">https://www.tca.org.tw/</a>                                       | 會員 |

## 聯絡資訊

本報告書公開於公司官方網站以供利害關係人查閱,如有任何疑問或建議,請洽以下專責單位人員。

- 聯絡窗口: 永續發展辦公室
- 信箱: [sp.ir@silicon-power.com](mailto:sp.ir@silicon-power.com)
- 電話: (02) 8797-8833 #606
- 傳真: (02) 8751-6595
- 總部地址: 臺北市內湖區洲子街106號7樓
- 公司網址: <https://www.silicon-power.com/>
- 版權所有: 本報告書保留所有權利,文章如需轉載,請徵詢本公司同意及書面授權。

## 經營者的話

身為全球記憶體領導品牌，廣穎在過去這些年中歷經全球政治與經濟局勢的劇烈變動，也面對氣候變遷所帶來的深遠衝擊，這些變化不僅重塑了人們的日常生活，也為企業營運與政策制定帶來前所未有的挑戰。面對這樣的趨勢，讓廣穎積極重新思考在「環境」、「社會」與「公司治理」等層面，是否還有更多可以努力與創新的空間。正因如此，我們更加堅信，唯有從內部紮根，穩健推進深化並落實永續發展，才能為企業奠定穩固的經營基礎，持續成長並茁壯前行。

### 永續環境是對未來的承諾

為了守護地球生態，廣穎以永續發展作為公司願景之一，積極投入研發對環境友善的產品與服務，將其視為自身的重要責任，藉此實踐綠色理念並朝永續經營的目標邁進。從環境及經濟層面，台北總部自2010年開始全面導入ISO 14001環境管理系統，從產品原物料採購、生產、製造到最終處置進行系統性管理，並在產品規劃階段將可回收性與再生材料的適用性納入考量，運輸產品時所使用的包裝材料100%皆為再生回收紙箱。

為積極應對氣候變遷，減緩全球暖化帶來的影響，廣穎持續精準掌握溫室氣體排放來源及相關數據，為推動未來的減碳管理打下穩固基礎，展現身為地球公民的責任感。公司採取短期、中期與長期三階段的系統性減碳策略：短期內，承諾減碳並落實溫室氣體盤查作業，持續檢視並汰換高耗能設備，以強化節能減碳成效；中期則為主要耗能設備加裝能源監控系統，提升能源使用效率的即時掌握能力，並在產品端導入碳足跡評估，積極推動減量目標；長期策略則專注於研發低耗能綠色產品，並積極採購再生能源與綠電憑證，全面配合政府「2050淨零排放」政策。延續2024年度成功減碳9.945%的堅實基礎，2025年本公司持續落實各項減碳專案，使溫室氣體排放量維持持續減少之態勢，透過具體的轉型行動，落實對環境永續的堅定承諾。

### 永續社會是企業責任的體現

廣穎始終相信企業營運不應僅侷限於追求獲利，更需全面考量利害關係人以及內外部環境的多元需求。其中，員工是企業永續發展的基石。廣穎重視平等與包容的人權政策，致力於人才培育與員工福祉，積極營造安全且多元共融的友善職場環境。公司定期舉辦各類專業訓練課程，強化員工技能並促進知識交流，同時推動開放透明的溝通文化，完善留才機制，確保人才持續茁壯與發展。

### 永續治理是穩健經營的根基

此外，為更有效推進永續發展相關舉措，廣穎董事會於2023年11月設置「永續發展委員會」，並通過「永續發展政策」，針對公司營運的永續發展議題訂定中長期發展方向與目標，未來公司將聚焦「永續治理」、「社會共榮」及「環境保護」三大面向，積極落實企業責任。

作為全球科技領導品牌，廣穎深知自己也是地球村的一員，不僅全面地檢視過去一年在永續發展和社會責任方面的推進情況，並期盼所有同仁能夠秉持共同的信念，由內到外以穩健踏實的步伐推動企業永續發展，邁向2050淨零排放的目標，為社會、股東、合作夥伴及全體員工創造更大的價值，並朝向企業成長與社會共榮的永續未來邁進。

董事長 陳慧民

Michael Chen



# 2025

廣 穎 電 通  
永 續 報 告 書

## 關於廣穎

- 1.1 公司簡介
- 1.2 肯定與榮耀
- 1.3 永續發展政策

## 1.1 公司簡介

廣穎電通股份有限公司（股票代號4973）成立於2003年2月，公司總部設立於台北內湖科學園區，廠房設置於新北市汐止地區，目前在荷蘭、日本、美國、印度皆設有子公司，為開拓海外市場奠定穩固的基礎，目前廣穎的產品已經成功銷售全球140多個國家。

作為一家全球化的記憶體公司，「品牌」與「產品設計力」一直是廣穎的核心競爭力，成立20多年來，前後共進行3次品牌改造，專注提供多樣獨特設計的產品，不斷投入技術創新，製程中嚴格執行品質控管，至今已獲國內外包括德國iF設計大獎、德國紅點設計大獎、美國IDEA傑出工業設計獎及日本GOOD DESIGN AWARD等產品獎項達161座。

廣穎主要產品線涵蓋記憶體模組、固態硬碟、外接式硬碟、記憶卡、隨身碟及工業用儲存解決方案，除了完整充實的產品線外，因應消費者現今多元的儲存需求與應用推出各式極具競爭力的產品，包括專為掌上型遊戲玩家推出首款M.2 2230固態硬碟、為電腦遊戲玩家推出首款讀寫效能破萬的PCIe Gen 5.0固態硬碟以及高速DDR5 RGB電競記憶體，為內容創作者及行動工作者推出旗艦級高速行動固態硬碟。

同時，廣穎長期深耕工業與企業級應用市場，如車載、醫療、網通、自動化、博弈、航太及智慧工廠等，透過自有設計能力、韌體客製化、先進驗證技術與專屬製造體系，為各類複雜系統架構提供高度可靠的工業級記憶體解決方案。

透過專注本業、深化產品策略及多年的產業經驗，廣穎期待持續以高品質的產品、領先的技術團隊、良好的服務品質及完善的管理機制迎接未來新的挑戰，實現「記憶 獨一無二」的品牌精神。



## 1.1.1 全球據點分佈



總公司：臺北市內湖區洲子街 106 號 7 樓  
工廠：新北市汐止區大同路一段 308-10 號 5 樓



歐洲  
Antennestraat 16, 1322AB, Almere, The Netherlands



日本  
東京都台東区下谷 1 丁目 4 番 10 号 上野SKビル7F & 8F  
大阪府大阪市淀川区西中島1-9-20 新中島ビル4階



美國  
4590 Enterprise Street, Fremont, CA 94538, U.S.A.



印度  
Support RMA Centre (Online Service)  
No. 27(16), Amareshwara Anugraha, 15th G Cross,  
Muthyala Nagar, Bengaluru Bangalore KA 560054 IN.

Headquarters / Factory  
總公司 / 工廠

Subsidiary  
子公司

Branch Office  
分公司

Active Business  
銷售代表

1.1.2 企業沿革

|       |      |                                                                                   |
|-------|------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 2003年 | 2 月  | •廣穎電通股份有限公司登記設立，實收資本額為新台幣200萬元，於台北內湖科技園區承租辦公室300坪，初期以銷售各式NAND Flash記憶卡為主。         |
| 2005年 | 2 月  | •於台北內湖科技園區擴廠承租廠房250坪，完成工廠設立並建立自有產能，購置一條SMT生產線。                                    |
|       |      | •自行研發第一支自有品牌隨身碟產品。                                                                |
|       | 10 月 | •擴增廠房面積250坪，購置第二條SMT生產線。                                                          |
|       |      | •設立荷蘭子公司Silicon Power Computer & Communications Netherlands, B.V.，成立歐洲銷售、發貨及客服中心。 |
| 2006年 | 4 月  | •新增自有品牌DRAM產品銷售。                                                                  |
|       | 7 月  | •全廠生產線正式導入無鉛製程。                                                                   |
|       | 8 月  | •榮獲經濟部小巨人獎。                                                                       |
|       | 11 月 | •設立日本子公司Silicon Power Japan Co., Ltd，成立日本銷售、發貨及客服中心。                              |
| 2008年 | 1 月  | •本公司線上購物網正式營運。                                                                    |
|       | 10 月 | •榮獲經濟部第十七屆國家磐石獎。                                                                  |
| 2009年 | 3 月  | •推出全新XPOWER系列，正式跨入全球超頻記憶體市場。                                                      |
| 2010年 | 7 月  | •正式通過 ISO 14001 認證。                                                               |
|       | 9 月  | •證期局核准股票公開發行。                                                                     |
|       | 11 月 | •購買汐止廠房。                                                                          |
| 2011年 | 1 月  | •登錄興櫃股票櫃檯買賣。                                                                      |
|       | 2 月  | •搬遷至汐止廠正式啟用。                                                                      |
|       | 5 月  | •於美國加州，100%持股投資美元20,000成立美國子公司Silicon Power Computer & Communications USA Inc.。   |
|       |      | •SP/Silicon Power 新品牌正式發表。                                                        |
|       | 12 月 | •經櫃買中心董事會通過本公司股票上櫃申請案。                                                            |
| 2012年 | 3 月  | •成立香港子公司Silicon Power Computer & Communications HK Ltd                            |
|       | 6 月  | •正式於101.06.19掛牌上櫃（上櫃代號4973）。                                                      |
|       | 11 月 | •「台灣國際品牌價值調查」位居台灣前三十大價值品牌。                                                        |
| 2013年 | 1 月  | •成立子公司Silicon Power Investment Co.,Ltd.。                                          |
|       | 10 月 | •榮獲臺北市政府勞動局第三屆幸福企業獎一星級殊榮。                                                         |
| 2014年 | 4 月  | •榮獲勞動部第一屆工作生活平衡獎。                                                                 |
|       | 9 月  | •成立新加坡子公司Silicon Power Computer & Communications (Singapore) Pte. Ltd.。           |
|       | 12 月 | •董事長陳慧民榮獲中華民國第37屆創業相扶獎。                                                           |
|       | 12 月 | •總經理袁培榮榮獲中華民國第37屆創業楷模獎。                                                           |
| 2015年 | 9 月  | •成立印度子公司Flashzone Technology India Private Limited.。                              |
| 2017年 | 3 月  | •首次榮獲「DISTREE鑽石獎」年度最佳儲存方案廠商。                                                      |
| 2018年 | 2 月  | •推出首款PCIe NVMe介面M.2固態硬碟。                                                          |
|       | 3 月  | •再次榮獲「DISTREE鑽石獎」年度最佳儲存方案廠商。                                                      |
| 2020年 | 11 月 | •榮獲經濟部頒發「台灣精品成就獎」。                                                                |
| 2021年 | 6 月  | •推出首款遊戲裝置儲存專用的microSDXC記憶卡。                                                       |
| 2022年 | 3 月  | •推出首款DDR5 4800桌上型記憶體。                                                             |
|       | 5 月  | •推出首款DDR5 4800筆記型記憶體。                                                             |
|       | 6 月  | •推出首款DDR5電競超頻記憶體。                                                                 |
| 2023年 | 9 月  | •推出首款M.2 2230固態硬碟。                                                                |
|       | 10 月 | •推出首款PCIe Gen 5.0固態硬碟。                                                            |
|       | 10 月 | •推出首款支持雙傳輸介面的高速行動固態硬碟。                                                            |
|       | 11 月 | •成立永續發展辦公室                                                                        |
| 2024年 | 8 月  | •成立電子商務事業群以及工業應用事業群。                                                              |

## 1.2 肯定與榮耀



行動固態硬碟 PX10 /  
行動固態硬碟 DS72  
榮獲2025德國iF設計獎



reddot winner 2025

行動固態硬碟 DS72  
榮獲2025德國紅點設計獎



電競超頻記憶體  
XPOWER Storm  
DDR5 RGB  
榮獲第 34 屆 (2025) 台灣精品獎



電競超頻記憶體  
XPOWER Storm  
DDR5 RGB /  
行動固態硬碟 DS72  
榮獲2025德國國家設計獎



行動外接硬碟 Vault A66  
榮獲經濟部主辦2025年國家發明  
創作獎銀牌



固態硬碟 XPOWER XS70  
獲得英國權威媒體PC Gamer評選  
為2025年最佳遊戲NVMe 固態硬  
碟 (Best NVMe SSDs for  
gaming in 2025)



固態硬碟XPOWER XS70  
獲得英國權威媒體Tom's Hard-  
ware評選為2025年最佳遊戲  
PS5固態硬碟 (Best PS5 SSD  
Upgrade & Best Budget  
Gaming SSD.)



行動固態硬碟 PX10  
獲得英國權威媒體Tom's Hard-  
ware評選為2025年最佳外接式固  
態硬碟 (The Best external  
SSDs in 2025)



行動固態硬碟 PX10  
獲得英國權威媒體TechRadar評  
選為2025年最佳外接式固態硬碟  
(The Best Portable SSD in  
2025)

## 1.3 永續發展政策

本公司秉持「分享、關懷、值得信賴」之經營理念，積極實踐企業之永續發展目標。為推動並落實永續發展政策，本公司承諾依循《永續發展實務守則》及重大性原則，在落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業社會責任資訊揭露四大原則下訂定此方針，以邁向永續發展為核心價值。

恪遵法治規範、強化公司治理

打造永續品牌、持續創新價值

重視客戶利益、提升股東權益

照顧員工權益、營造友善職場

強化夥伴合作、建立責任供應鏈

力行節能減碳、邁向淨零排放

關懷在地需求、社區公益回饋

即時資訊揭露、力求公平透明

本政策對內透過高層主管暨員工內部平台進行宣導與公告，進而促使每位同仁於日常工作中潛移默化、塑造公司永續發展之理念與行動；對外則揭露於公司官方網站連結，以增加本政策的曝光度，有助利害關係人瞭解公司之永續發展推動。

2025

廣 穎 電 通  
永 續 報 告 書

# 2

## 永續發展

- 2.1 永續發展觀點與策略主軸
- 2.2 永續發展組織與運作
- 2.3 利害關係人鑑別與議合
- 2.4 重大主題鑑別
- 2.5 重大主題管理
- 2.6 聯合國永續發展目標因應

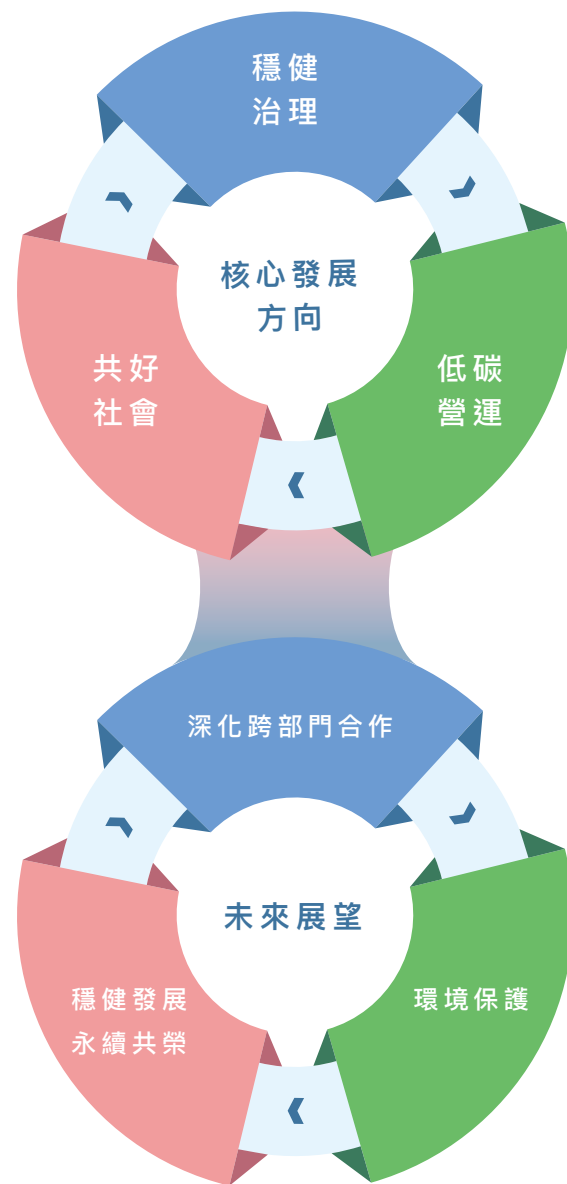
## 2.1 永續發展觀點與策略主軸

廣穎以穩健經營自有品牌為核心，持續拓展全球市場布局，透過精準的庫存管理、高效的製造能力與多元產品組合，建立具競爭力的營運模式，並與合作夥伴維持長期穩定的夥伴關係。在企業持續成長的同時，廣穎深刻體認永續發展已成為企業經營的重要基石，並將其納入整體營運策略之中，以確保在追求經濟績效的同時，亦能兼顧環境與社會責任。

面對全球永續趨勢與利害關係人期待，廣穎以「穩健治理、低碳營運、共好社會」為核心發展方向，持續檢視並優化各項制度與作為。在公司治理方面，強化風險管理與內控制度，提升資訊透明度與決策品質，以維持企業長期穩定發展；在環境面向，積極推動節能減碳與資源效率提升，降低營運活動對環境之影響，並逐步導入永續供應鏈管理機制；在社會面向，重視人才培育與員工關懷，打造安全、多元與包容的職場環境，同時結合企業資源參與社會公益，擴大正向影響力。

此外，廣穎持續透過利害關係人溝通與重大性分析，掌握外部趨勢與內部營運重點，作為擬定永續策略與行動方案之依據，確保資源投入與企業發展方向一致。藉由系統化的管理機制與具體目標設定，廣穎將永續理念落實於日常營運與決策流程中，逐步建構具韌性與競爭力的永續發展體系。

展望未來，廣穎將持續精進永續治理架構，深化跨部門合作，並與各利害關係人攜手前行，在創造經濟價值的同時，兼顧環境保護與社會責任，朝向企業長期穩健發展與永續共榮之目標邁進。

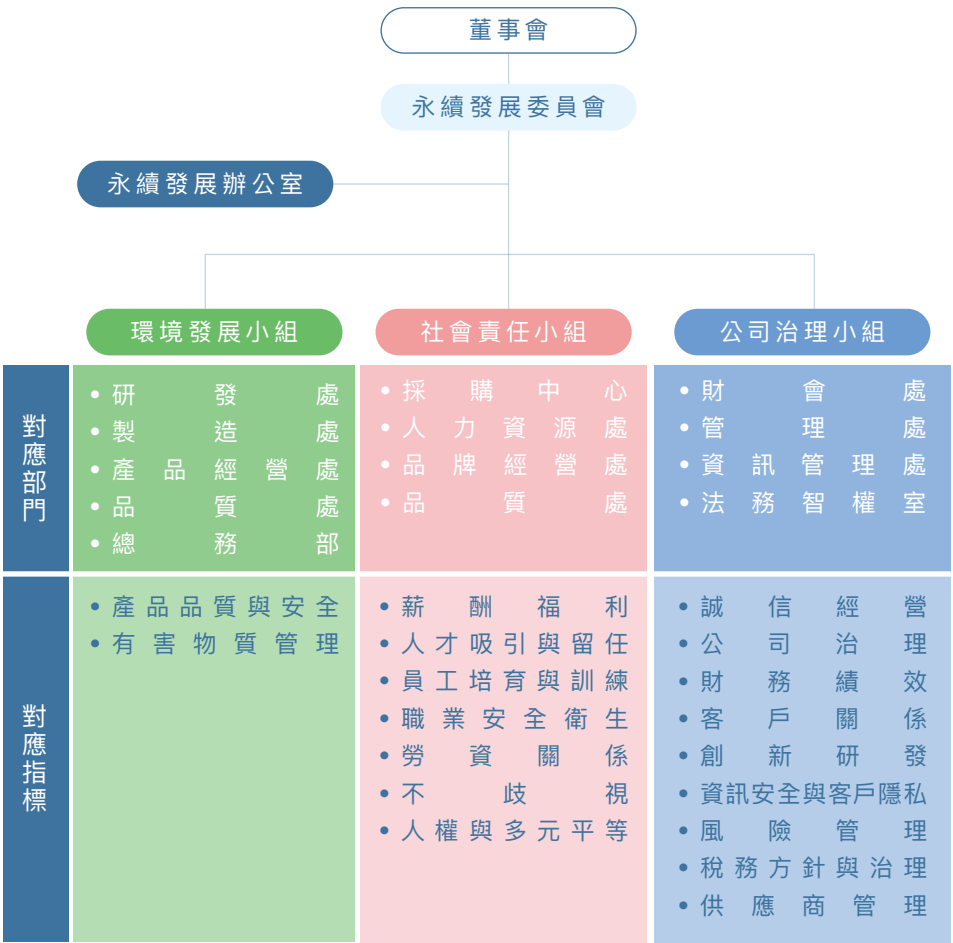


## 2.2永續發展組織與運作

廣穎為落實企業永續發展，於董事會下設立「永續發展委員會」，作為公司永續策略之最高指導與監督單位，並由董事長擔任委員會主席，統籌整體永續發展方向、策略規劃與重大決策。永續策略之推動與執行，則由「永續發展辦公室」負責跨部門協調、專案推進與成效追蹤，以確保各項永續行動與公司營運策略一致，並持續提升永續治理成效。

為強化永續發展之推動成效，本公司設置隸屬於「永續發展委員會」之「永續發展辦公室」，由高階主管擔任主任委員，統籌跨部門資源與推動進度。辦公室下設環境發展 (E)、社會責任 (S) 及公司治理 (G) 三大推動小組，並由各相關部門主管擔任成員，共同負責企業在經濟、環境 (含氣候相關議題，如TCFD) 及社會 (含人權) 等面向之衝擊評估、策略規劃與具體執行。

各小組依據年度永續目標推動相關專案，不定期檢視執行績效與達成情形，確保各項行動與公司整體永續策略一致。同時，本公司每年至少一次向董事會報告利害關係人關注議題及重大主題之管理成果，完整揭露永續發展之規劃、執行情形與績效成果，以持續提升公司治理透明度與永續經營成效。



## 2.3 利害關係人鑑別與議合

為呈現出具有代表性之利害關係人，本公司參考 AA1000 SES:2015 所建議之利害關係人議合方法，以「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」五項特徵之量化數據，由25位部門主管進行問卷，鑑別出共六類與本公司密切相關的利害關係人，分別為：客戶、員工、股東/投資人、供應商/承攬商、政府/主管機關、金融機構，並評估各利害關係人對本公司的影響程度，做為重大主題排序的權重依據，每年至少一次向董事會報告當年度與利害關係人溝通的情形。為聆聽利害關係人真實的意見，本公司建立通暢的溝通管道，由最貼近各族群之權責單位負責與各利害關係人交流，時時關注其重視之主題，並將回饋意見或交流心得做為內部成長的動力。



### 利害關係人

### 對本公司的意義

#### 員工

員工為本公司重要資產，穩定而具競爭力的員工是企業在競爭中的致勝關鍵。本公司除保障員工工作權益、提供安全與健康的工作環境、具競爭力的薪資福利政策等，亦絕對尊重與關懷照顧員工。

| 溝通管道與頻率                                                                                                                                                                                                      | 關注議題                                                                              | 2025年本公司的回應                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>【定期】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>勞資會議(季)</li><li>教育訓練規劃調查(年)</li></ul> <b>【不定期】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>事業單位溝通會議</li><li>員工內部平台、郵件及即時互動軟體</li><li>公司網站(含財務業務資訊)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>薪酬福利</li><li>勞資關係</li><li>人才吸引與留任</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>本公司對於員工福利極為重視，每年依公司獲利提撥10%~20%為員工酬勞，前項員工酬勞數額中，應提撥不低於45%分派予基層員工。</li><li>2025年度獲利依上項規定分發，計員工酬勞新台幣16,854,000元，其中7,584,300元分派予基層員工，落實獲利與同仁共享，以期能留才、攬才及育才，創造雙贏的友善職場。</li><li>本公司重視員工權益與勞資關係之和諧發展，致力於建立公開透明且雙向溝通之勞資互動機制。為進一步提升員工滿意度與組織向心力，廣穎持續優化內部溝通機制與員工關懷措施，並透過員工滿意度調查與離職面談分析，掌握潛在風險並推動改善方案，以打造尊重、信任與共融之職場環境，促進企業與員工之長期穩定發展。</li><li>透過完善招募機制、培訓發展與職涯規劃，營造良好職場環境，並持續優化福利與溝通制度，提升員工歸屬感與長期留任意願，加強維持品牌形象，建置健全升遷制度及多元學習發展環境，以利吸引及留任優秀人才。</li></ul> |



### 利害關係人

### 對本公司的意義

#### 投資人/股東

投資人與股東的為本公司的資金來源，本公司將定期與不定期揭露財務資訊、經營策略及永續表現，以增加自身的投資價值。

| 溝通管道與頻率                                                                                                                                                                                                                | 關注議題                                                                                | 2025年本公司的回應                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>【定期】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>公開資訊觀測站(月、季、年)</li><li>法人說明會(年)</li><li>股東會(年)</li><li>永續報告書(年)</li></ul> <b>【不定期】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>公司網站(含財務業務資訊)</li><li>投資人服務信箱</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>財務績效</li><li>資訊安全與客戶隱私</li><li>誠信經營</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>廣穎持續強化營運體質與財務管理機制、成本優化及產品組合調整，穩定提升營收與獲利能力。同時定期於公開資訊觀測站、法說會及年報揭露經營成果，確保資訊透明，回應投資人期待，並以穩健成長策略提升企業長期價值。</li><li>廣穎高度重視資訊安全與客戶隱私保護，建立完整資訊安全制度及應變機制，並定期進行教育訓練與系統檢測，以防範資料外洩風險。同時依相關法規建置個資保護政策，確保客戶資訊安全與企業營運穩定。</li><li>廣穎秉持誠信經營原則，訂有「誠信經營守則」及相關內控制度，並透過教育訓練強化員工法遵與道德意識。另設有檢舉與申訴機制，確保違規行為能即時通報與處理，以維護企業聲譽及利害關係人權益，建立值得信賴之經營環境。</li></ul> |



利害關係人

對本公司的意義

供應商 / 承攬商

供應商與承攬商為本公司永續發展重要的一環，亦是攜手成長的夥伴，對生產製程影響甚鉅，透過溝通管道瞭解供應商關切議題，以降低經營風險及成本，方可持續提供負責任且優質的服務。

| 溝通管道與頻率                                                                                                                                                                                     | 關注議題                                                                                | 2025年本公司的回應                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>【定期】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>主要供應商定期會議(月)</li></ul> <p>【不定期】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>專案會議(包含產業趨勢、永續規劃及品質要求)</li><li>綠色文件調查</li><li>電話、電子郵件</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>誠信經營</li><li>客戶關係</li><li>資訊安全與客戶隱私</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>廣穎始終專注本業並堅持誠信經營，除要求合作供應商必須簽署「反賄賂承諾書」外，並在每份採購合約中明列廉潔承諾條文，要求供應商在承攬合約時遵守反賄賂行為。同時設有內、外部檢舉管道及處理制度，並可透過公司網路平台進行申訴，以保密方式處理舉報事件，並確保舉報人之隱私權及安全，完善道德行為準則及誠信經營守則並落實執行，確保檢舉人及相對人之合法權益。</li><li>廣穎重視與客戶及供應鏈夥伴之長期合作關係，透過穩定交期、品質控管及即時溝通機制，確保產品與服務符合市場需求。並定期與供應商分享市場趨勢與客戶需求，促進資訊透明與雙向合作，提升整體供應鏈競爭力與服務品質。</li><li>廣穎建置完善資訊安全管理制度，並設有專責單位負責資安政策推動與風險控管，確保營運資料及客戶資訊之安全。對供應商與承攬商亦要求遵守相關資訊安全規範，避免資料外洩或不當使用，並透過教育訓練與稽核機制持續強化資安防護能力。</li></ul> |



利害關係人

對本公司的意義

客戶 / 消費者

客戶是本公司的夥伴，與客戶維持良好的溝通管道與關係、傾聽客戶需求、掌握產業趨勢並提供專業服務，以成就客戶目標且共同成長。

| 溝通管道與頻率                                                                                                             | 關注議題                                                              | 2025年本公司的回應                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>【不定期】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>專案會議(包含產業趨勢、永續規劃及品質要求)</li><li>電話、電子郵件</li><li>訪查工廠及問卷</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>客戶關係</li><li>創新研發</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>廣穎重視客戶需求與服務品質，透過完善的客戶服務機制與多元溝通管道，即時回應客戶意見與市場需求。並持續強化產品品質、交期管理及售後服務，以提升客戶滿意度與品牌信任度，建立長期穩定的合作關係。</li><li>廣穎持續投入創新研發資源，強化產品技術與功能、減碳包裝設計，以回應市場快速變化與客戶多元需求。透過系統化研發管理與跨部門合作，加速產品開發效率，並致力於提升產品差異化與附加價值，維持市場競爭優勢。</li></ul> |



利害關係人

對本公司的意義

政府/主管機關

政府/主管機關在法規、監管、支持、規範、責任和發展等方面對公司有著重要的影響和意義。

| 溝通管道與頻率                                                                                                                                                                                                                              | 關注議題                                                                                 | 2025年本公司的回應                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>【定期】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>公開資訊觀測站(月、季、年)</li><li>公司治理評鑑(年)</li></ul> <p>【不定期】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>主管機關來函暨回函相關事宜</li><li>配合問卷及實地訪查</li><li>參與主管機關舉辦宣導會議</li><li>公司網站(含財務業務資訊)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>稅務方針與治理</li><li>員工培育與訓練</li><li>公司治理</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>廣穎遵循相關稅務法規，建立健全稅務管理制度與內部控制機制，確保各項稅務申報正確與即時。透過與主管機關保持良好溝通，持續關注法規變動並適時調整作業流程，以落實合法合規與誠信納稅原則，降低稅務風險。</li><li>廣穎重視員工專業能力之培育，規劃多元教育訓練課程，包含專業技能、管理能力及法規遵循等內容，協助員工持續成長。透過制度化訓練規劃與成效評估機制，提升整體人力資本，確保組織具備穩定發展與因應法規要求之能力。</li><li>廣穎依循相關法規與公司治理最佳實務，建立完善治理架構與內部控制制度，確保營運透明與決策機制健全。董事會定期檢視營運績效與風險管理情形，並落實資訊揭露，以提升企業誠信與市場信任度，符合主管機關之監理要求。</li></ul> |



利害關係人

對本公司的意義

金融機構

銀行是本公司在永續發展的架構及營運策略不可或缺的好夥伴。

| 溝通管道與頻率                                                                                                                                                                                                     | 關注議題                                                                           | 2025年本公司的回應                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>【定期】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>公開資訊觀測站(月、季、年)</li><li>永續報告書(年)</li></ul> <p>【不定期】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>召開會議、電話及電子郵件</li><li>訪查工廠及問卷</li><li>公司網站(含財務業務資訊)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>誠信經營</li><li>公司治理</li><li>財務績效</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>廣穎秉持誠信經營原則，建立完善內控制度與法遵機制，並訂有誠信經營守則與相關作業規範，要求全體員工確實遵循。同時設置檢舉與申訴管道，確保不當行為得以及時通報與處理，維護企業信譽，強化金融機構對本公司之信任基礎。</li><li>廣穎依循法規與公司治理最佳實務，建置健全董事會運作及內部控制制度，強化風險管理與決策透明度。透過定期資訊揭露及與金融機構保持良好溝通，提升企業治理品質與經營透明度，確保符合外部監理與授信評估之要求。</li><li>廣穎持續強化營運管理與財務體質，透過成本控管、產品策略優化及市場拓展，穩定提升營收與獲利能力。同時維持良好現金流與財務結構，並定期揭露財務資訊，以展現穩健經營成果，提升金融機構對公司之授信信心。</li></ul> |

## 2.4 重大主題鑑別

本公司參考全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 之 GRI 準則 (GRI Standards)，同時參考聯合國永續發展目標 (SDGs)、永續會計準則 (SASB)，依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行重大主題分析，以確認報告書揭露範疇，以及公司之內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，全面檢視永續經營成效。重大主題與利害關係人將每年透過企業永續發展委員會持續檢視並視情況調整。

### 重大主題鑑別流程

#### 步驟 1

##### 鑑別六類利害相關者

參考 AA1000 SES:2015 依賴性、責任、影響、多元觀點、張力等五大特徵鑑別對本公司具有最大影響力的利害關係人

#### 步驟 2

##### 鑑別行業脈絡 – 半導體業

本公司參照 GRI 通用準則 2021 及永續會計準則 SASB 鑑別出行業別：半導體業

#### 步驟 3

##### 評估永續議題 – 30 項實際與潛在之衝擊

永續發展辦公室綜合過去營運之經驗及未來的競爭策略，並透過下列三項標準以鑑別與營運活動有關之實際與潛在衝擊共 30 項：

1. 參照 GRI 通用準則 2021
2. 參照聯合國永續發展目標 (SDGs)
3. 參照永續會計準則 (SASB)

#### 步驟 4

##### 鑑別永續議題 – 18 項永續議題

永續發展辦公室成員透過問卷調查方式由公司部門主管 25 位，對於上述 30 項實際與潛在之衝擊進行評分，最終選定 18 項永續主題，並做成三份問卷。

#### 步驟 5

##### 議題關注度與衝擊評估

a. 永續議題之正負面衝擊評估

針對 18 項永續議題之正、負面衝擊度，永續發展辦公室製作問卷向本公司 24 位中高階主管進行問卷調查，對永續議題之衝擊度及發生可能性進行 1~5 分評分，同時了解各議題對利害關係人是否有正/負面之衝擊影響。

b. 永續議題對營運衝擊之評估

同時製作另一份問卷針對 18 項永續議題對組織的營運衝擊程度評估，向中高階主管發放並回收 11 份問卷，進一步了解組織營運衝擊程度。

c. 利害關係人關注議題

本公司鑑別出六大類別利害關係人，除政府機關依 135 則來函公文歸類出其關注議題外，針對其他五大類利害關係人進行問卷調查，有效回收份數為 235 份，了解其對廣穎之永續議題關注程度。

#### 步驟 6

##### 重大主題確認與核定 – 7 項重大主題

永續發展辦公室依據問卷結果得出營運衝擊 (X 軸 -120 分以上) 與永續發展衝擊 (Y 軸 -140 分以上)，畫出重大性議題矩陣圖，鑑別出本公司今年度 6 項重大議題；另外，永續發展辦公室從利害關係人對關注度的回覆問卷中挑出「員工培育與訓練」一併列入 2025 年重大主題，並提報董事會決議通過。

#### 步驟 7

##### 報告

永續發展辦公室討論重點呈現方式，決定重大主題之邊界，依 GRI 通用準則 2021 之要求蒐集相關資料，並訂立管理方法及指標與目標，揭露於 2025 永續報告書。報告書送董事會核定後同時公告於公司官網。

永續議題列表

|     |           |
|-----|-----------|
| 治理面 | 誠信經營      |
|     | 公司治理      |
|     | 財務績效      |
|     | 客戶關係      |
|     | 創新研發      |
|     | 資訊安全與客戶隱私 |
|     | 風險管理      |
|     | 稅務方針與治理   |
| 社會面 | 供應商管理     |
|     | 薪酬福利      |
|     | 人才吸引與留任   |
|     | 員工培育與訓練   |
|     | 職業安全衛生    |
|     | 勞資關係      |
|     | 不歧視       |
| 環境面 | 人權與多元平等   |
|     | 有害物質管理    |
|     | 產品品質與安全   |

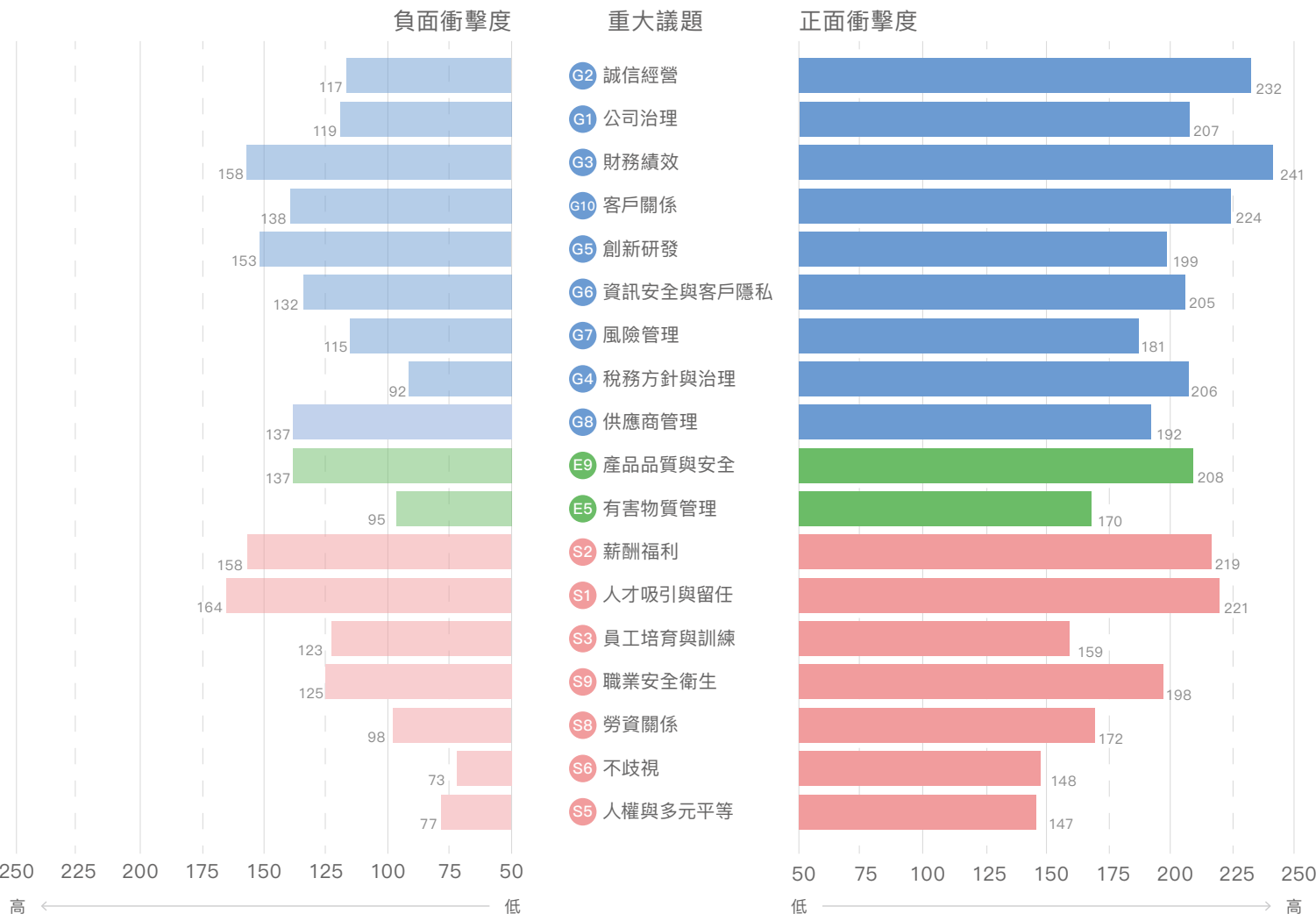
永續議題之正/負面衝擊評估

永續發展辦公室針對衝擊度及發生可能性之18項永續議題之正、負面衝擊度，永續發展辦公室製作問卷向本公司24位中高階主管進行問卷調查，對永續議題之衝擊度及發生可能性進行評分，同時了解各議題對利害關係人是否有正/負面之衝擊影響。

正面衝擊例如「財務績效」－穩健的財務績效有助於支持公司投資、創新與永續策略，提升整體企業價值；「人才吸引與留任」－良好的人才發展與留任制度，有助於累積組織專業能力，提升創新與競爭優勢。

負面衝擊例如「供應商管理」－供應鏈風險控管不足，可能影響交期、品質及法規遵循。「員工培育與訓練」－若培訓不足，可能影響員工能力發展與工作品質，增加營運風險。

經統計分數結果如下：



永續議題對組織營運之機會/風險衝擊程度

永續發展辦公室針對衝擊度及發生可能性之18項永續議題之機會/風險行評估，製作問卷向本公司24位中高階主管進行問卷調查，對永續議題之衝擊度及發生可能性進行評分，以了解各項議題對公司營運所帶來之潛在機會與風險影響。

機會衝擊

例如「客戶關係」－穩健的財務績效有助於支持公司投資、創新與永續策略，提升整體企業價值；「財務績效」－穩健的財務績效有助於支持公司投資、創新與永續策略，提升整體企業價值。

風險評估

例如「資訊安全與客戶隱私」－資安事件或個資外洩，可能造成重大法律責任與商譽損失。「供應商管理」－若供應鏈風險控管不足，可能影響交期、品質及法規遵循。

評估結果顯示，各項議題對公司營運之影響主要反映於不同面向，包括營收表現、客戶滿意度、員工向心力、品牌形象及營運風險等。經統計分數綜整分析如下：

營收影響面向：以公司治理、財務績效、客戶關係、創新研發及產品品質與安全等議題影響較為顯著

客戶滿意度面向：產品品質與安全為最主要關鍵因素

員工向心力面向：以誠信經營、薪酬福利、人才吸引與留任、員工培育與訓練、勞資關係及不歧視等議題為主要影響因子

品牌形象面向：產品品質與安全、有害物質管理及不歧視議題具較高關聯性

營運風險面向：以財務績效、客戶關係、供應商管理、產品品質與安全及職業安全衛生等議題影響較為顯著

整體而言，「產品品質與安全」於各項評估構面中均具高度關聯性，顯示該議題不僅直接影響客戶滿意與品牌形象，亦對營收表現及營運風險管理具有關鍵影響，為本公司中高階主管普遍高度重視之核心永續議題之一。

| 五大面向<br>永續議題    | 營收 | 客戶滿意 | 員工向心力 | 品牌形象 | 營運風險 |
|-----------------|----|------|-------|------|------|
| 1. G2 誠信經營      | ⊗  | ⊙    | ●     | ⊗    | ⊗    |
| 2. G1 公司治理      | ●  | ●    | ⊗     | ⊗    | ⊗    |
| 3. G3 財務績效      | ●  | ⊗    | ●     | ⊗    | ●    |
| 4. G10 客戶關係     | ●  | ⊙    | ●     | ⊙    | ●    |
| 5. G5 創新研發      | ●  | ⊙    | ●     | ⊙    | ●    |
| 6. G6 資訊安全與客戶隱私 | ⊙  | ⊗    | ⊙     | ●    | ⊗    |
| 7. G7 風險管理      | ●  | ⊙    | ●     | ●    | ⊙    |
| 8. G4 稅務方針與治理   | ⊙  | ●    | ⊙     | ●    | ⊗    |
| 9. G8 供應商管理     | ⊙  | ●    | ●     | ⊙    | ●    |
| 10. E9 產品品質與安全  | ●  | ●    | ⊗     | ●    | ●    |
| 11. E5 有害物質管理   | ●  | ●    | ⊙     | ●    | ⊗    |
| 12. S2 薪酬福利     | ●  | ●    | ●     | ●    | ●    |
| 13. S1 人才吸引與留任  | ⊙  | ⊙    | ●     | ●    | ⊗    |
| 14. S3 員工培育與訓練  | ●  | ●    | ●     | ●    | ●    |
| 15. S9 職業安全衛生   | ●  | ●    | ●     | ●    | ●    |
| 16. S8 勞資關係     | ●  | ●    | ●     | ●    | ●    |
| 17. S6 不歧視      |    | ⊗    | ●     | ●    | ⊗    |
| 18. S5 人權與多元平等  |    |      | ⊗     | ⊗    | ⊗    |

⊙：機會    ⊗：風險    ●：機會&風險

重大主題矩陣圖

本公司於重大主題鑑別過程中，依雙重重大性原則，從營運衝擊與永續發展衝擊兩大面向進行系統性評估：

營運衝擊面-財務重大性 (Financial Materiality)

評估各項永續議題對公司營運績效、財務狀況及長期競爭力之潛在影響。考量目前尚未建立完整之財務衝擊量化評估機制，本公司初期係採質化方式進行分析，並持續規劃導入量化評估工具以強化管理基礎。

永續發展衝擊面-衝擊重大性 (Impact Materiality)

評估公司營運活動對經濟、環境及社會面向所造成之實際或潛在正負面衝擊，以掌握企業對外部之影響程度。

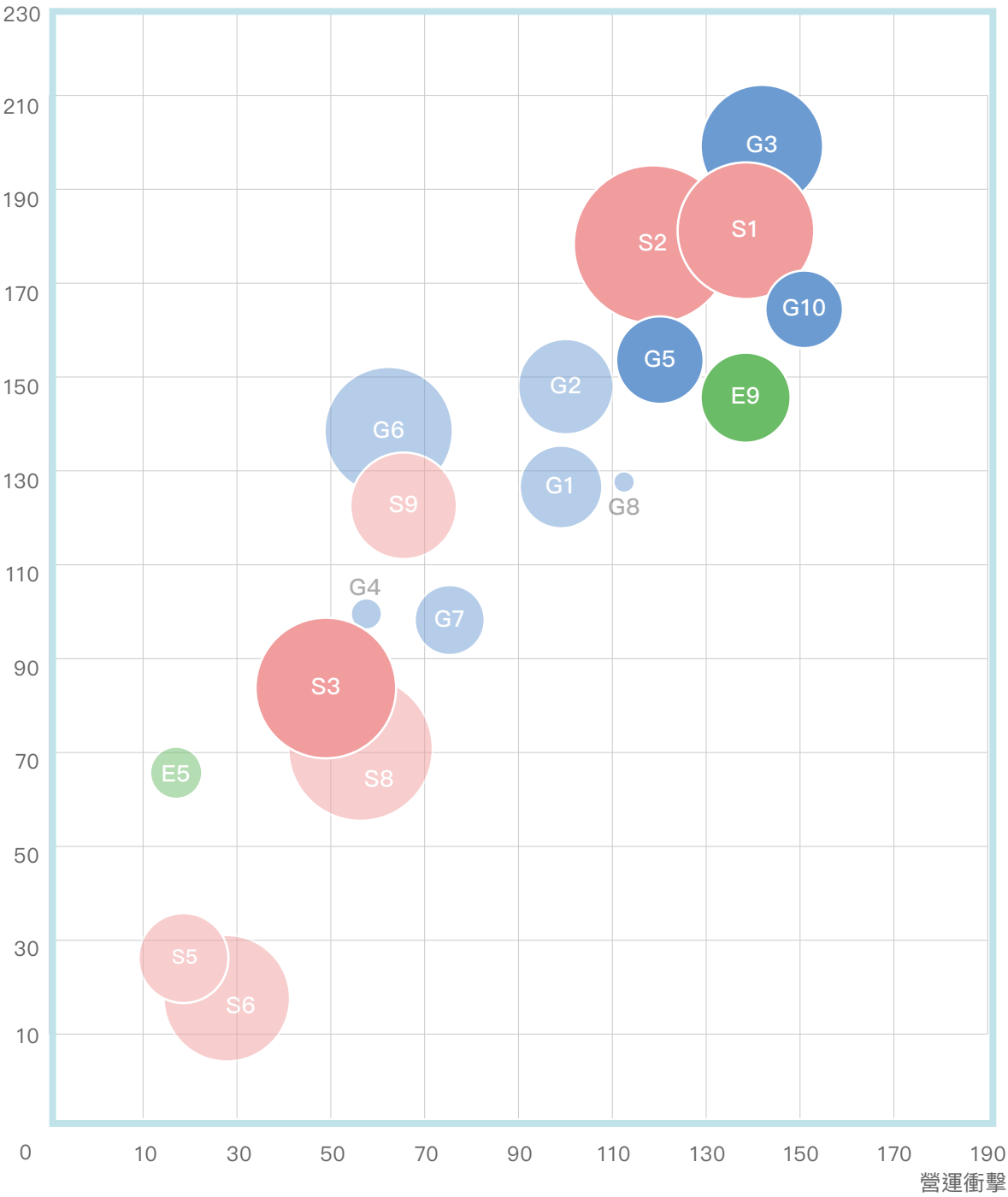
此外，本公司參考GRI Standards 有關利害關係人參與之原則，透過問卷調查及多元溝通機制，蒐集主要利害關係人之意見，分析其對各項永續議題之關注程度，作為重要評估依據之一。

綜合上述分析結果，本公司以「對公司營運之影響程度」及「對環境與社會之影響程度」為雙軸，進行量化評分及交叉分析，繪製重大主題矩陣圖，以清楚呈現各議題之相對重要性與優先順序。

並參酌利害關係人關注度，最終鑑別之重大主題，將作為本公司擬定永續發展策略、風險與機會管理，以及永續績效揭露之重要依據，並透過定期檢視與滾動式更新機制，確保持續回應外部環境變動與利害關係人期待，落實企業永續經營之目標。



永續發展衝擊



重大主題說明

經永續發展辦公室審定後，總計鑑別出七項重大主題，在治理面為『財務績效』、『客戶關係』、『創新研發』；在環境面為『產品品質與安全』；在社會面為『人才吸引與留任』及『薪酬福利』；另外，藉由回收問卷分析出「員工培育與訓練」亦為利害關係人相對關注重點之一，故一併列入並提報董事會，決議通過後將公開於2025永續報告書與廣穎官方網站。後續章節將陸續對上述重大主題做出詳細說明。

| 2025年各面向重大主題                                                      |                                                                                                      |                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 治 理 面                                                             | 社 會 面                                                                                                | 環 境 面                                                                                              |
| <ul style="list-style-type: none"><li>財務績效</li><li>客戶關係</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>人才吸引與留任</li><li>薪酬福利</li><li>員工培育與訓練</li><li>產品品質與安全</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>創新研發</li></ul>                                               |
| S A S B - 半 導 體 行 業 永 績 指 標                                       |                                                                                                      |                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>智慧財產權保護與競爭行為</li></ul>      | <ul style="list-style-type: none"><li>勞工健康與安全</li><li>招募與管理全球技術勞工</li></ul>                          | <ul style="list-style-type: none"><li>溫室氣體排放</li><li>廢棄物管理</li><li>產品生命週期管理</li><li>材料取得</li></ul> |

重大主題變動列表

2025年度我們調整了永續議題庫，將幾個相同構面但不同的永續議題合併，因此最後篩選出來的重大議題名稱與2024年度不同，但涵蓋的範圍更廣。本年度最終鑑定出七項重大議題如下：  
財務績效、客戶關係、創新研發、產品品質與安全、人才吸引與留任、薪酬福利、員工培育與訓練

| 重大主題     | 2025年度 | 2024年度 |
|----------|--------|--------|
| 財務績效     | ○      | ○      |
| 客戶關係     | ○      | X      |
| 創新研發     | ○      | X      |
| 產品品質與安全  | ○      | ○      |
| 人才吸引與留任  | ○      | ○      |
| 薪酬福利     | ○      | X      |
| 員工培育與訓練  | ○      | ○      |
| 公司治理     | X      | ○      |
| 誠信經營     | X      | ○      |
| 資訊系統安全管理 | X      | ○      |
| 職業安全與健康  | X      | ○      |
| 個資管理     | X      | ○      |
| 供應鏈管理    | X      | ○      |

※「產品品質與安全」「員工培育與訓練」連續兩年入選為重大主題  
※「財務績效」取代「經營績效」  
※「人才吸引與留任」、「員工培育與訓練」兩項，取代人才吸引與培育」  
※ 新增「客戶關係」、「創新研發」、「薪酬福利」

2.5重大主題管理

重大主題對價值鏈之衝擊

| 面向  | 重大主題    | 價值鏈       |          |          | GRI揭露指標                                | 對應聯合國永續發展目標                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---------|-----------|----------|----------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |         | 上游<br>供應商 | 公司<br>營運 | 下游<br>客戶 |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 治理面 | 財務績效    |           | ●        |          | GRI 201<br>經濟績效                        |                                                                                                                                                                                  |
|     | 客戶關係    |           | ●        | ●        | GRI 416<br>顧客健康與安全<br>GRI 418<br>客戶隱私  |                                                                                                                                                                                  |
| 環境面 | 創新研發    | ●         | ●        | ●        | GRI 302<br>能源（節能產品）                    |                                                                                                                                                                                  |
| 社會面 | 產品品質與安全 |           | ●        | ●        | GRI 416<br>顧客健康與安全<br>GRI 417<br>行銷與標示 |                                                                                                                                                                                  |
|     | 人才吸引與留任 |           | ●        |          | GRI 401<br>勞雇關係<br>GRI 404<br>訓練與教育    | <br><br> |
|     | 薪酬福利    |           | ●        |          | GRI 401<br>勞雇關係<br>GRI 405<br>多元化與平等機會 | <br>                                                                                      |
|     | 員工培育與訓練 |           | ●        |          | GRI 404<br>訓練與教育                       |                                                                                                                                                                                |

重大主題管理方針

| 治理面        | 財務績效                                                                                                                                                                                 |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 權責單位       | 財會處、管理處、董事會                                                                                                                                                                          |
| 政策與承諾      | 本公司秉持誠信經營、穩健成長之原則，致力提升營運績效及獲利能力。同時也將公司治理、風險機會管理併入公司永續發展一環，持續利害關係人創造長期價值。                                                                                                             |
| 行動方案       | 1.設定明確經營績效指標(KPI)。<br>2.定期召開績效管理會議 (PIP Review Meeting)，追蹤績效達成情形。<br>3.提前揭露「氣候相關財務揭露」(TCFD) 對於公司衝擊性與財務影響程度之氣候風險鑑定，以利提早預防相關財務損失。<br>4.本公司退休制度符合國內勞動基準法、勞工退休金條例以及相關法規訂定提撥計劃，以確保員工退休福利。 |
| 管理機制       | 1.每月公告營業收入資訊，使投資人獲取透明財務資訊。<br>2.管理階層按季於董事會提報經營績效執行結果。<br>3.明確訂定次年度營運計劃及績效指標並提報董事會。                                                                                                   |
| 預防 / 補救措施  | 公司設有投資人關係聯絡窗口負責相關事宜。<br>投資人專區： <a href="https://www.silicon-power.com/tw/investor">https://www.silicon-power.com/tw/investor</a><br>其他檢舉請參照章節3.2.1申訴管道。                              |
| 2025 目標與績效 | 1.2025年度全年合併營收：4,258,375仟元<br>2.2025年度稅後淨利：134,361仟元<br>3.2025每股稅後純益：2.11元                                                                                                           |
| 中長期目標與方向   | 1.維持穩定獲利，穩定配息回饋股東。<br>2.擴展通路與海外市場，提高市場佔有率。<br>3.持續優化氣候相關財務揭露 (TCFD)，並針對溫室氣體議題進行相關預算規劃。                                                                                               |

| 治理面        | 客戶關係                                                                                                                                       |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 權責單位       | 業務處、客服中心、品牌經營處                                                                                                                             |
| 政策與承諾      | 秉持「以客戶為核心」理念，提供高品質與安全產品（符合RoHS、REACH等規範），建立長期信任關係，並確保客戶資料之機密性與資訊安全。                                                                        |
| 行動方案       | 1.建立多元溝通管道（業務窗口、客服系統、官網）<br>2.定期辦理客戶滿意度調查<br>3.提供客製化產品與技術支援<br>4.強化客戶需求回饋與即時回應機制                                                           |
| 管理機制       | 1.導入客戶關係管理系統 (CRM)<br>2.建立標準作業流程 (SOP)<br>3.KPI追蹤 (客戶滿意度、客訴率、處理時效)<br>4.定期客訴檢討與改善會議<br>5.PDCA持續改善機制<br>6.客戶資料資訊安全管理制度                      |
| 預防 / 補救措施  | 1.加強產品品質控管、出貨檢驗及客戶需求前期溝通<br>2.客訴即時處理、提供維修或更換服務                                                                                             |
| 2025 目標與績效 | 1.客戶滿意度(>98%)：97.5%<br>2.重大客戶資料外洩件數：0<br><br>2025 年度客戶滿意度表現穩定，其中國內客戶滿意度達成率為98%，國外客戶滿意度達成率為 97%。雖因年度內發生一件國外客訴回饋案件，致使滿意度評價略受影響，但整體指標仍維持良好表現。 |
| 中長期目標與方向   | 1.推動數位轉型，優化CRM與智慧客服系統<br>2.提升產品與服務品質，創造差異化競爭優勢<br>3.深化客戶數據分析，精準掌握需求與市場趨勢<br>4.強化資訊安全防護能力，確保客戶資料零外洩<br>5.建立以客戶為中心 (Customer-centric) 的企業文化  |

承接上一頁

| 治理面        | 創新研發                                                                                                                                                                          |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 權責單位       | 研發處                                                                                                                                                                           |
| 政策與承諾      | 本公司秉持「技術創新、產品領先、永續導向」之經營理念，持續投入研發資源，並承諾：<br>1.發展高效能、低功耗及高可靠度記憶體產品<br>2.將環境永續 (Eco-design) 納入產品生命週期設計<br>3.符合國際法規與客戶標準 (RoHS、REACH等)<br>4.強化產品差異化與市場競爭力<br>5.降低產品使用階段之能源消耗與碳排放 |
| 行動方案       | 1.技術創新與產品升級<br>2.綠色產品設計 (Eco-design)<br>3.客戶導向與市場應用<br>4.研發能量提升                                                                                                               |
| 管理機制       | 1.建立新產品導入流程 (NPI)<br>2.導入專案管理制度 (PM)，控管品質、成本與開發時程<br>3.設定研發KPI (開發成功率、產品良率、導入時間)<br>4.定期召開研發與品質檢討會議<br>5.運用PDCA循環與數據分析機制持續優化<br>6.建立智慧財產權 (IP) 管理制度與專利布局                      |
| 預防 / 補救措施  | 1.導入設計審查 (Design Review)<br>2.執行可靠度測試 (高低溫、壽命測試)<br>3.建立FMEA (失效模式分析)<br>4.建立跨專案知識回饋機制                                                                                        |
| 2025 目標與績效 | 符合國際法規與客戶標準(100%)：100%                                                                                                                                                        |
| 中長期目標與方向   | 1.建立核心技術能力與專利布局<br>2.發展高附加價值與差異化產品<br>3.朝智慧化、整合型或平台型產品發展<br>4.將「資源效率」納入產品設計思維                                                                                                 |

| 環境面        | 產品品質與安全                                                        |
|------------|----------------------------------------------------------------|
| 權責單位       | 品質經營處                                                          |
| 政策與承諾      | 秉持「品質第一、顧客至上」，確保產品安全、可靠並符合國際標準 (ISO 9001等)，持續提升產品品質與客戶滿意度。     |
| 行動方案       | 1.導入產品設計驗證與可靠度測試<br>2.建立供應商品質管理制度<br>3.強化製程品質控管<br>4.建立客訴與改善機制 |
| 管理機制       | 1.ISO 9001品質管理系統<br>2.PDCA持續改善<br>3.產品追溯機制                     |
| 預防 / 補救措施  | 1.FMEA風險評估<br>2.異常通報及RCA分析<br>3.必要時啟動召回機制                      |
| 2025 目標與績效 | 1.產品安全測試覆蓋率(100%)：100%<br>2.違反標示或行銷法規事件數：0                     |
| 中長期目標與方向   | 1.推動零缺陷 (Zero Defect)<br>2.導入智慧品質管理                            |

承接上一頁

|            |                                                                                                                                                                                                             |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社會面        | 人才吸引與留任                                                                                                                                                                                                     |
| 權責單位       | 人力資源處                                                                                                                                                                                                       |
| 政策與承諾      | 建立具成長性、國際化與績效導向之職場環境，吸引並留任優秀人才，強化企業競爭力與組織永續發展。                                                                                                                                                              |
| 行動方案       | 1.參考科技產業與記憶體產業市場薪資與福利水準，提升招募競爭力<br>2.建立全球人才招募機制，支援台灣、美國、日本、歐洲等據點發展<br>3.建立完善教育訓練制度，強化主管管理能力、業務專業能力及跨部門協作效能<br>4.推動雇主品牌經營，透過 LinkedIn、企業參訪及多元交流活動提升企業形象與人才吸引力<br>5.強化新人到職導入 (Onboarding) 流程，並推動關鍵人才留任與發展計畫   |
| 管理機制       | 1.建立離職管理機制，透過離職訪談、離職問卷及原因分析，作為組織優化、招募標準調整與留才策略之依據<br>2.建立新人留任追蹤與員工滿意度管理機制，定期檢視留任率、到職滿意度及員工回饋，持續優化員工體驗<br>3.建立完善績效管理機制，落實目標設定、績效追蹤、成果檢核與回饋制度<br>4.每年度辦理公司策略、部門KPI及個人目標對齊會議，確保各層級目標與經營方向一致<br>5.每年進行人力盤點與接班規劃 |
| 預防 / 補救措施  | 1.員工關懷訪談與新人追蹤<br>2.多元溝通管道 (LINE@、Teams、信箱、HR窗口)<br>3.離職面談分析與改善方案<br>4.高風險人才留任機制                                                                                                                             |
| 2025 目標與績效 | 1.2025年度平均每位員工受訓時數達10.7小時，較2024年度成長109.8%，顯示本公司持續深化人才培育投入，強化員工職能發展與組織競爭力<br>2.2025年度全體間接員工達 100% 完成績效考核，充分體現廣穎對人才管理的高度重視與執行力                                                                                |
| 中長期目標與方向   | 1.建立國際級科技人才雇主品牌<br>2.強化全球組織人才流動與管理制度<br>3.建立高績效、高參與度企業文化                                                                                                                                                    |

|            |                                                                                                                                                                                                                              |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社會面        | 薪酬福利                                                                                                                                                                                                                         |
| 權責單位       | 人力資源處、人文傳承企劃室                                                                                                                                                                                                                |
| 政策與承諾      | 提供具市場競爭力、內部公平性及績效導向之薪酬福利制度，保障員工權益並激勵卓越表現。                                                                                                                                                                                    |
| 行動方案       | 1.每半年進行市場薪資與福利調查，掌握產業趨勢，維持外部競爭力<br>2.建立年度調薪機制，依績效表現、年度營運成果及關鍵人才留任需求辦理薪酬評估<br>3.提供優於法令規範之休假制度、生日假及定期健康檢查等福利措施<br>4.提供團體保險、員工購物優惠、節慶活動及多元員工關懷福利<br>5.針對海外派任及國際人才，提供具市場競爭力之派任與薪酬福利方案                                            |
| 管理機制       | 1.薪酬委員會定期審議高階主管薪酬制度，強化薪酬治理機制<br>2.依公司年度策略目標、營運成果及市場薪資趨勢，每年檢視薪資結構與調整方向，維持內部公平性與外部競爭力                                                                                                                                          |
| 預防 / 補救措施  | 1.定期檢討薪資落差與關鍵人才流失風險<br>2.員工申訴與溝通機制<br>3.特殊人才留才專案 (簽約金、保障年薪等)                                                                                                                                                                 |
| 2025 目標與績效 | 1.提升整體薪酬競爭力與留才成效：2025年員工總數達379人，較2024年增加19人，全年新進員工93人，顯示公司持續具備人才吸引力與組織成長動能<br>2.強化人才留任與組織穩定：2025年離職員工總數為85人，整體離職率較前一年下降約1.5%，顯示公司在人力資源管理、薪酬福利及留才措施上逐步展現成效<br>3.建立員工福利滿意度與意見回饋機制：持續蒐集員工建議，並透過教育訓練、福利優化及績效晉升制度完善，提升員工向心力與工作滿意度 |
| 中長期目標與方向   | 1.建立全球一致且具彈性之薪酬架構，兼顧各地市場競爭力與內部公平性<br>2.強化高績效文化，落實績效表現與獎酬制度連結機制<br>3.打造具市場競爭力之科技人才總報酬制度，提升招募與留才成效<br>4.持續宣導公司品牌價值與企業文化，深化員工認同感與向心力                                                                                            |

承接上一頁

|            |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社會面        | 員工培育與訓練                                                                                                                                                                                                                                     |
| 權責單位       | 人力資源處(人才發展部)                                                                                                                                                                                                                                |
| 政策與承諾      | 透過系統化且多元化的教育訓練機制，規劃年度及不定期教育訓練計畫，並依據組織策略與職能需求動態調整課程內容，以確保人才發展與企業營運目標緊密連結。                                                                                                                                                                    |
| 行動方案       | 1.每年進行年度教育訓練計畫調查，作為年度訓練資源配置、課程設計及永續揭露之重要依據<br>2.建置中階管理職能培訓制度，針對職能缺口規劃課程、建立培訓模組，提升管理職人員管理職能，提升團隊績效<br>3.採行內部培訓與外部專業資源並行之模式，並導入多元學習管道，包括實體課程與數位線上學習，以提升學習彈性與成效，滿足不同職務與學習型態之需求<br>4.依學習深度規劃為基礎、輔導及進階系列課程，建立完整且具發展性的學習路徑，協助員工持續精進專業能力並強化跨部門整合能力 |
| 管理機制       | 1.依教育訓練作業程序書，檢視日常執行流程是否符合<br>2.依公司年度策略目標、人才需求及發展趨勢，每年檢視教育訓練成果與調整方向，使員工能將所學應用於實務工作，進一步提升營運效率與創新能力                                                                                                                                            |
| 預防 / 補救措施  | 1.每半年進行一次結案提醒通知，以追蹤訓練計畫執行情形<br>2.不定期依需求進行訓練計畫動態調整<br>3.內部無法提供之培訓資源，輔以外部訓練補強                                                                                                                                                                 |
| 2025 目標與績效 | 1.提升整體訓練成效：2025年度訓練總時數達4,043小時，較2024年成長120.6%；總參訓人次達2,594人次，成長100%；平均每位員工受訓10.7小時，成長109.8%。顯示公司持續加大人才投資，強化員工專業能力與永續意識，為企業長期穩健發展奠定基礎<br>2.強化組織管理效能與領導梯隊建設：2025年度平均每位管理職員員工受訓20.6小時，成長221.2%，進而打造高績效團隊並提升組織整體營運效能                             |
| 中長期目標與方向   | 1.持續優化教育訓練體系，結合數位學習工具與能力導向管理機制<br>2.深化領導力發展與人才培育策略，培養具備專業能力與永續思維之關鍵人才，以支撐企業長期穩健發展與價值創造<br>3.建置教育藍圖，完整人才發展職涯路徑                                                                                                                               |

## 2.6聯合國永續發展目標因應

SDGs (Sustainable Development Goals) 是聯合國在2015年提出的「2030永續發展目標」，包含消除飢餓、促進性別平權、負責任的生產與消費等17個永續發展目標，其中又涵蓋169項細項目標、230個參考指標。藉此引導政府、企業、民眾，透過每次的行動與決策，一起努力達到永續發展的可能。廣穎將其視為企業邁向永續發展的指導原則之一，並結合公司的發展策略，藉此達到永續發展目標。目前本公司針對各永續發展目標的因應及管理措施如表。

廣穎對於聯合國永續發展目標的因應作法

| SDGs                                                                                  | 作法                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>消除全世界任何形式的貧窮</p> <ul style="list-style-type: none"><li>2025年廣穎持續與財團法人桃園市私立祥育啟智教養院合作，捐贈二手電腦螢幕27台，協助提升院內資訊設備與照護環境品質。本次為廣穎電通捐贈物資行動電源和筆記型電腦。</li><li>2025年年終感謝祭活動，廣穎與伊甸基金會庇護工場合作，製作公益證件套贈與同仁，支持身心障礙青年就業與技能培訓，將企業活動結合公益行動，實踐社會責任。</li></ul>                                                             |
|   | <p>確保健康及促進各年齡層的福祉</p> <ul style="list-style-type: none"><li>公司聘請特約職業專科醫師定期駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷...等項目進行專業健康諮詢，依臨場評估意見回報職業安全衛生相關人員，以便進行改善措施，後續追蹤與關懷。並聘請專職護理人員，進行中高度風險人員追蹤關懷、提供相關衛教資訊，並進行多元衛教主題宣導，以保障公司員工之身心健康。</li><li>確實實施體格檢查、健康檢查及其它項目檢查，並進行異常報告追蹤管理。</li><li>定期評估同仁健康情況，並辦理健康促進相關活動。</li></ul> |
|  | <p>確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p> <ul style="list-style-type: none"><li>確認員工的訓練需求，提供充分的訓練資源，制定有效的內、外部訓練計劃，以提高學員受訓的成效，使員工能適任其工作。</li><li>依各項訓練需求設立訓練課程，各部門年度訓練計劃、新產品 / 技術發展需求之課程需求、法令規定及客戶要求；使受員工得以提升個人知識及技術。</li></ul>                                                                                 |

| SDGs                                                                                | 作法                                                 |                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | 實現性別平等，並賦予婦女權力                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>對於母性保護之對象，採取特別風險評估、消除危害、調整其工作條件或調換工作，以保護其生育機能及母體與胎（嬰）兒之健康。2025年共計有1名懷孕、3名分娩後一年的女性同仁接受母性健康保護，由醫護人員完成1次危害辨識、風險評估及4次健康指導及促進。</li></ul>                                    |
|    | 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作             | <ul style="list-style-type: none"><li>在招聘任用事務上，不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向等，而進行差別待遇或任何形式之歧視。</li><li>不因其年紀、種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況或隸屬工會之差異而在起薪上有所不同。</li><li>依法執行作業環境監測，確保勞工作業環境的健康與安全。</li></ul> |
|    | 減少國內及國家間不平等                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向等，而進行差別待遇或任何形式之歧視。</li><li>2025年底共進用身心障礙員工2人。</li></ul>                                                                     |
|    | 負責任的消費與生產                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>在產品設計階段納入環境友善的概念，避免過度包裝，並選擇可再生或可回收的材料。</li><li>2025年採用再生回收紙漿生產的紙漿共進貨34.49公噸。</li></ul>                                                                                 |
|  | 採取緊急行動應對氣候變遷及其影響                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>2023年起，自發性進行溫室氣體盤查，同時設定短中長期減碳目標與策略方案，期能對氣候變遷的減緩盡一分力。</li></ul>                                                                                                         |
|  | 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度 | <ul style="list-style-type: none"><li>建立內、外部申訴檢舉管道，完善道德行為準則及誠信經營守則並落實執行，確保檢舉人及相對人之合法權益，並確保舉報人之隱私權及安全。</li><li>以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合之重要議題，定期提供問卷供利害關係人表達意見，整理問卷內容並回應實質之營運成果給利害關係人。</li></ul>        |

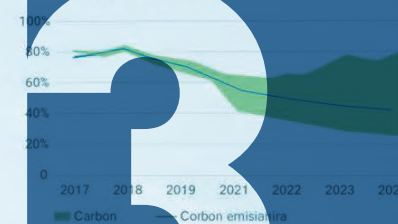


2025

廣 穎 電 通  
永 續 報 告 書

# GLOBAL SUSTAINABILITY REPORT 2024: ESG GOVERNANCE REVIEW

Carbon emission metrics



Carbon emission



## 永續治理

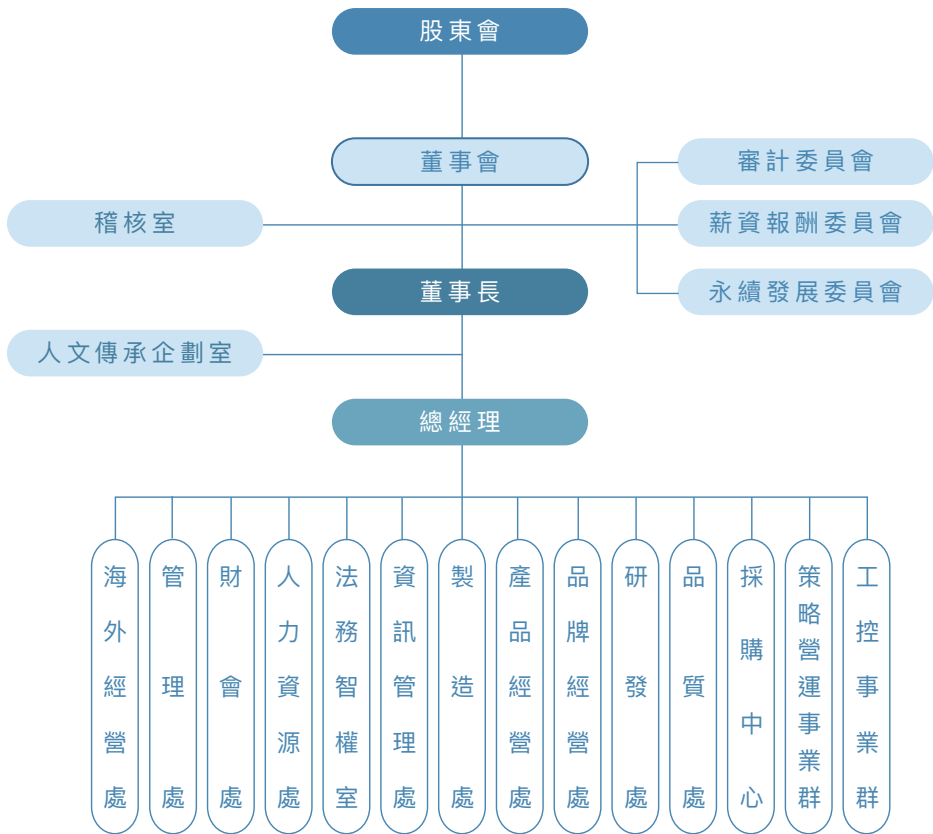
- 3.1 公司治理與組織架構
- 3.2 誠信正直與法規遵循
- 3.3 風險管理
- 3.4 資通安全管理
- 3.5 投資人關係
- 3.6 財務績效
- 3.7 永續供應鏈

## 3.1 公司治理與組織架構

### 3.1.1 組織架構

為建立本公司良好之公司治理、健全監督功能及強化管理機能，公司在現有董事會下設置不同功能性委員會，以提供董事會有效經營建議，強化董事會職能、提升經營團隊管理，並促成經濟、環境及社會之進步，持續推動公司治理之成果。

公司之治理架構如下：



### 3.1.2 經營團隊

| 職 稱     | 姓 名   | 主要經(學)歷                                               |
|---------|-------|-------------------------------------------------------|
| 總 經 理   | 陳 慧 民 | •美國奧克拉荷馬中央州立大學MBA<br>•本公司董事長                          |
| 副 執 行 長 | 李 盛 樞 | •臺灣大學電研所<br>•本公司副董事長                                  |
| 事業群總經理  | 謝 超 民 | •交通大學經營管理研究所<br>•建大工業(股)公司業務管理師                       |
| 事業群總經理  | 林 金 佑 | •清華大學動力機械所<br>•創見資訊股份有限公司行銷副總經理                       |
| 執行副總經理  | 李 啟 漢 | •臺灣大學EMBA<br>•伍豐科技股份有限公司總經理                           |
| 副 總 經 理 | 袁 良 仁 | •交通大學電信工程學系<br>•欣興電子股份有限公司資深專案經理                      |
| 副 總 經 理 | 胡 家 銘 | •交通大學電信工程研究所碩士<br>•衡宇科技股份有限公司產品行銷副總經理                 |
| 副 總 經 理 | 鄭 宗 揚 | •University of Findlay, MBA<br>•基準電子股份有限公司(美國分公司)業務經理 |
| 副 總 經 理 | 吳 致 良 | •國立成功大學環境工程研究所<br>•威銖科技股份有限公司業務副總經理                   |
| 財 會 處 長 | 吳 望 平 | •東海大學會計系<br>•威聯通科技股份有限公司會計經理                          |

3.1.3公司治理規章

- 公司章程
- 公司治理實務守則
- 永續發展實務守則
- 永續發展委員會組織規程
- 審計委員會組織規程
- 薪資報酬委員會組織規程
- 股東會議事規則
- 董事會議事規範
- 董事會績效評估辦法
- 獨立董事之職責範疇規則
- 道德行為準則
- 風險管理政策
- 公司誠信經營守則
- 誠信經營作業程序及行為指南
- 內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序

3.1.4董事會運作

本公司董事會為最高治理及決策單位，董事遴選依「公司章程」、「董事選舉辦法」採候選人提名制度，現設置董事8席，由股東會就候選人名單中選任之，董事任期三年。董事會成員之選任程序公開及公正，且成員具性別、年齡及專業等多元化背景，其獨立性與產業經驗，均符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法，有助公司落實永續經營理念。

本屆董事會為第十屆，任期自2026年6月18日至2029年6月17日止。董事會目前由8位成員組成，包含4位獨立董事，佔比達1/2，其中一位為女性獨立董事。全數董事均為中華民國籍，年齡分佈在51–70歲之間。

本公司現由董事長兼任執行長，以強化董事會決策的執行成效，另，本於善盡管理人義務並遵守主管機關規定之監理機制規範，本屆改選已增設一席獨立董事，以期發揮監督效果達到經營成效。

董事會職責為任命與監督公司管理階層、提高經營績效、防止利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程及股東會決議以行使職權。本公司訂有「董事會議事規範」，為避免利益衝突，董事應秉持高度自律，對董事會所列之議案涉有董事本身或其代表之法人有利害關係者，應不得加入討論表決及應予以迴避。董事會已確實依董事會議事規範第13條規定，於董事會議事錄詳予記載與董事有利害關係議案之相關內容。

2025年度董事對利害關係議案迴避之執行情形：

114.08.08董事會：陳慧民、李盛樞、袁培榮因「113年度經理人員工酬勞給付案」利益迴避未參與討論及表決。

董事會成員整體具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等多元化領域之能力與經驗，對公司及產業有一定的瞭解，且不受外部影響，能夠獨立判斷，提供公司所需之有效經營建議，以不負股東的期待。董事長為永續發展委員會主席，帶領公司在 經濟、環境、人群(包含人權)面永續發展，永續發展委員會除定期檢討溫室氣體盤查進度外，每年至少一次透過永續報告書審查，檢視公司在經濟、環境、人群(包含人權) 相關衝擊之永續發展績效，並提報董事會通過。

| 職 稱     | 姓 名                                 | 主要經 (學) 歷                                   |
|---------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| 董 事 長   | 陳 慧 民                               | • 美國奧克拉荷馬中央州立大學MBA<br>• 本公司總經理              |
| 副 董 事 長 | 李 盛 樞                               | • 臺灣大學電研所<br>• 昇佳電子股份有限公司董事長<br>• 本公司副執行長   |
| 董 事     | 謝 超 民                               | • 交通大學經營管理研究所碩士<br>• 本公司策略運營事業群總經理          |
| 董 事     | 矽 創 電 子<br>股 份 有 限 公 司<br>代 表 人－毛穎文 | • 臺灣大學 EMBA<br>• 成功大學電研所<br>• 矽創電子股份有限公司董事長 |

| 職 稱     | 姓 名   | 主要經 (學) 歷                            |
|---------|-------|--------------------------------------|
| 獨 立 董 事 | 黃 清 茂 | • 國立政治大學經營管理碩士<br>• 泰博科技股份有限公司特別助理   |
| 獨 立 董 事 | 洪 敬 恒 | • 美國奧克拉荷馬中央州立大學MBA<br>• 太曼妮企業有限公司代表人 |
| 獨 立 董 事 | 鄭 翠 玉 | • 大陸暨南大學會計學碩士<br>• 廣展會計師事務所所長        |
| 獨 立 董 事 | 許 源 卿 | • 中興大學電機工程學研究所碩士<br>• 昇佳電子股份有限公司營運長  |

為強化董事會職能，每年安排董事進修課程，並定期宣導政策法令，以提昇董事會運作及決策能力。其進修情形與年報一致如后：

| 姓 名   | 進修日期                     | 主辦單位                   | 課程名稱                             | 進修時數 |
|-------|--------------------------|------------------------|----------------------------------|------|
| 陳 慧 民 | 2025.07.29<br>2025.07.31 | 臺灣投資人關係協會<br>臺灣投資人關係協會 | • 家族傳承稅務新觀念<br>• 企業永續在AI轉型中的領先策略 | 6    |
| 李 盛 樞 | 2025.07.29<br>2025.07.31 | 臺灣投資人關係協會<br>臺灣投資人關係協會 | • 家族傳承稅務新觀念<br>• 企業永續在AI轉型中的領先策略 | 6    |
| 毛 穎 文 | 2025.07.29<br>2025.07.31 | 臺灣投資人關係協會<br>臺灣投資人關係協會 | • 家族傳承稅務新觀念<br>• 企業永續在AI轉型中的領先策略 | 6    |
| 黃 清 茂 | 2025.08.26               | 中華民國內部稽核協會             | • 提升企業永續價值，完善風險管理                | 6    |
| 洪 敬 恒 | 2025.09.04               | 中華民國內部稽核協會             | • 從公司治理看薪工循環與勞動事件法               | 6    |
| 劉 復 華 | 2025.09.04               | 中華民國內部稽核協會             | • 從公司治理看薪工循環與勞動事件法               | 6    |
| 鄭 翠 玉 | 2025.04.10               | 中華民國<br>會計師公會全國聯合會     | • 營所稅申報要點及疑義解析                   | 7    |

3.1.5 董事多元化政策

為達公司治理及永續發展目標，本公司董事會成員組成考量多元化，分別來自經營團隊、相關業界之管理者以及具有財務、業務專業背景之專業人士，以不同領域實務經驗，協助推動公司治理及強化經營管理、監督與評估經營階層之政策與營運計劃之執行，並負責公司於經濟、人群(包含人權)及環境等整體之營運，以利害關係人觀點出發，提升公司治理水準與企業價值。

董事會成員就本身運作、營運型態及發展需求，訂定多元化具體管理目標包括但不限於以下二大面向：

一、基本條件與價值：董事成員不限年齡、國籍及文化等，且不同性別不得少於一人。

二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

| 年齡區間   | 人 數 | 比 例   |
|--------|-----|-------|
| 51～60歲 | 2   | 2 5 % |
| 61～70歲 | 6   | 7 5 % |

本公司目前董事會任期自2026年6月18日至2029年6月17日，成員共計8名(含4名獨立董事，其中1名為女性獨立董事。)全數董事均為中華民國籍，年齡分佈在51-70歲之間。公司亦注重性別平等，唯考量成員專業背景及公司營運需求下，未能同步提高女性董事席次，預計未來5年內以提升女性董事達三分之一為多元化目標。

3.1.6 董事會績效評估

本公司已訂定「董事會績效評估辦法」，用以建立績效目標並加強董事會運作效率。董事會評估之範圍，包括整體董事會、功能性委員會及個別董事成員之績效評估。各項績效評估之衡量項目如后：

董事會績效評估之衡量項目，至少應含括下列五大面向：

|   |            |   |            |
|---|------------|---|------------|
| 一 | 對公司營運之參與程度 | 四 | 董事的選任及持續進修 |
| 二 | 提升董事會決策品質  | 五 | 內部控制       |
| 三 | 董事會組成與結構   |   |            |

功能性委員會（薪資報酬委員會／審計委員會／永續發展委員會）績效評估之衡量項目應至少含括下列五大面向：

|   |              |   |               |
|---|--------------|---|---------------|
| 一 | 對公司營運之參與程度   | 四 | 功能性委員會組成及成員選任 |
| 二 | 功能性委員會職責認知   | 五 | 內部控制          |
| 三 | 提升功能性委員會決策品質 |   |               |

董事成員績效評估之衡量項目，至少應含括下列六大面向：

|   |            |   |            |
|---|------------|---|------------|
| 一 | 公司目標與任務之掌握 | 四 | 內部關係經營與溝通  |
| 二 | 董事職責認知     | 五 | 董事之專業及持續進修 |
| 三 | 對公司營運之參與程度 | 六 | 內部控制       |

本公司每年進行一次董事會績效評估，最近一次已於2026年03月06日董事會報告2025年度董事會績效評估結果，並將評估結果揭露於公司網站。

2025年共召開4次董事會，親自出席率高達90.625% (29/32)。重要決議日期及重要決議內容請參閱年報。

### 3.1.7 審計委員會運作

本公司審計委員會由全體獨立董事組成，旨在協助董事會提高公司治理績效，並監督公司有關內部控制有效實施、財務報告允當表達及誠信度。

審議工作重點主要包括：內部控制之政策與執行、財務報表及會計政策與執行、重大資產取得或處分、公司風險管理之政策與執行。

2025年度共召開4次審計委員會，親自出席率為93.75% (15/16)。重要決議日期及重要決議內容請參閱年報。



### 3.1.8 薪資報酬委員會運作

本公司薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及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。

職責重點主要包括：

一、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。

二、定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

董事及經理人薪酬資訊，請參考2025年股東會年報「貳、公司治理報告 > 二、最近年度支付董事、監察人、總經理及副總經理之酬金」。

2025年度共召開4次薪資報酬委員會，親自出席率為93.75% (15/16)。重要決議日期及重要決議內容請參閱年報。

本公司之薪酬政策，董事酬勞係依公司章程第二十六條之一規定，提撥金額不高於公司年度獲利 3% 額度，除依據「董事報酬管理辦法」外，並參酌董事成員績效評估、董事會出席情形及董事進修情形等因素，另加計其對公司績效貢獻度給予合理報酬；獨立董事之報酬係參酌國內外業界水準並依「董事報酬管理辦法」授權董事會議定之。獨立董事之報酬係固定酬金，而不參與公司之盈餘分派。

另，經理人酬金包含固定薪酬、績效獎金及員工酬勞等，固定薪酬係依經理人所擔任之職位、所承擔之責任及對公司之貢獻度，且參酌同業水準議定之，每年度依「績效考核施行細則」評核與調整，其中績效獎金及員工酬勞與經營績效連結，依據目標達成及行為考核等評估結果，經薪資報酬委員會審議後提報董事會核准，給予適當之酬勞。

## 3.2 誠信正直與法規遵循

### 誠信正直

本公司專注於經營自有品牌，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，已制訂「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等規範，定期對董事、經理人及員工教育宣導，傳達誠信之重要性，將誠信與道德價值觀念明確融入公司經營策略。

在經營商業行為上，重視且鼓勵同仁研發創作，訂有「專利提案及專利管理作業程序書」予以保護研發成果及技術之智慧財產權，同時避免侵權等事宜。另，因應公司經營得以永續發展，本公司訂有「反托拉斯準則」以公平交易為指導原則，遵守所有公平競爭之規範，以落實企業誠信治理。

### 誠信治理

本公司恪守誠信經營與公平競爭原則，嚴格遵循營業秘密保護、智慧財產權、反競爭行為、反托拉斯及反壟斷等相關法令要求，並透過內部控制制度及教育訓練持續強化法遵管理。2025年度未發生任何違反營業秘密、侵害智慧財產權、反競爭行為、反托拉斯或壟斷法規之情事，亦無相關法律訴訟案件發生；因反競爭行為相關法律訴訟所造成之金錢損失總額為0元。

### 法規遵循

本公司已依公開發行公司相關法規要求，制定各項內部作業辦法，同時持續關注主管機關法規的更新，並即時調整相關政策，要求全體同仁共同遵循，確保合規經營。

本公司於2025年度未因違反任何相關法令或規定（包括但不限於產品安全、行銷、傳播、商業道德等）而遭受超過新台幣100萬元以上重大的罰鍰。

### 3.2.1 申訴管道

本公司若有關鍵重大事件時會提報董事會，且本公司訂有完善的檢舉與懲戒申訴制度，提供各類利害關係人永續發展相關申訴溝通與回饋管道，進而確認補救措施有效性，申訴溝通管道包括電話、到廠拜訪、會議、書面及公司網站利害關係人專區。

| 利益相關方     | 負責單位    | 申訴管道 / 信箱                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 員工        | 永續發展辦公室 | 官網：利害關係人專區<br>網址： <a href="http://www.silicon-power.com/tw/esg/sustainability_stakeholders/stakeholder-contact/#content">www.silicon-power.com/tw/esg/sustainability_stakeholders/stakeholder-contact/#content</a><br>電子郵件： <a href="mailto:sp.ir@silicon-power.com">sp.ir@silicon-power.com</a><br>電話：(02) 8797-8833 #606 |
| 股東 / 投資人  |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 客戶 / 消費者  |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 供應商 / 承攬商 |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 銀行        |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 媒體        |         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

本公司同時訂定提報檢舉、懲戒及申訴等相關程序，所有的申訴都以保密處理，利害關係人亦可匿名申訴。2025年無接獲利害關係人重大主題申訴亦無接獲利害關係人投訴。

### 3.2.2 內稽與內控

員工如有違反相關規範等情事，則依據獎懲相關作業辦法進行相關處置。本公司亦會配合政府規範檢討、改進公司訂定之誠信經營政策及推動措施，以提升公司誠信經營之落實成效。

本公司依據行政院金融監督管理委員會頒訂之『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』及相關法令、函文號，制訂公司內部控制制度，並經董事會通過落實執行於各項作業準則，以促進公司之健全經營，確保公司政策及規定被有效執行，以達到營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範及相關法令規章之遵循等三大目標。

本公司法務智權室定期進行法令盤點，建立應遵循的重要法令清冊，法令若有更新會適時更新相關內控管理規章，以利與法令遵循牽涉較廣的主要部門（財會處、人力資源處、管理處、廠務及稽核單位）遵循，使各項營運活動符合法令規定。2025年度本公司無違反法規或罰款紀錄。

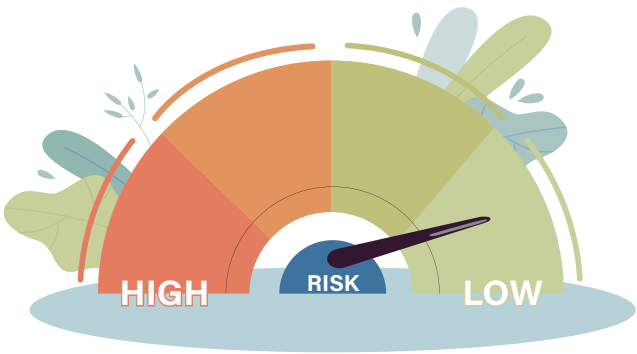
本公司稽核室為獨立單位，直接隸屬於董事會。目前配置稽核人員一名，除具備適用資格外，亦於每年持續進修內部稽核相關之專業課程。稽核範圍涵蓋所有財務、業務等營運及管理功能，並依法令執行稽核。

### 3.3 風險管理

本公司為穩健經營與永續發展，除遵守主管機關相關規定外，悉依已訂定「風險管理政策」作為各類風險管理及執行依據，以降低營運上可能面臨的可能風險。

董事會為本公司風險管理之最高決策單位，並由審計委員會負責督導風險管理政策、架構以及建立公司風險管理文化，高階管理階層負責規劃及風險管理決策之執行、協調跨部門之風險管理互動與溝通。稽核單位若發現重大暴險，危及財務或業務狀況或法令遵循者，立即採取適當措施並向董事會報告，並持續追蹤。

本公司辦理各項業務應有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內，以達成風險與報酬合理化之目標。各項業務所涉及之風險包括：信用風險、財產風險、市場風險、流動性風險、投資風險及資訊安全風險。



### 3.4 資通安全管理

為確保資訊安全風險，本公司設有資安專責單位及資安主管，統籌資訊安全管理、督導及協調年度資訊安全計畫、規劃資訊安全教育訓練宣導資訊安全訊息，並訂立「資訊安全事件緊急處理指導書」作為指引，同時視資通安全情況，隨時召開管理審查會議，檢討資訊安全管理制度。具體管理方案及投入資通安全管理之資源如后：

#### 具體管理方案

為提升企業內部資安，建立全面性的資安防護，推行的管理事項及具體管理方案如下：

|              |                                                                                 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 增進網路、端點及應用安全 | 更新防火牆並啟用入侵偵測等功能，並隨時注意是否有高風險之系統弱點，針對設備及系統進行更新。                                   |
| 更新設備         | 汰除無法提供安全性更新之設備及作業系統。                                                            |
| 教育訓練         | 提升資安意識，使資安的運作在高階主管與各部門的支持下，落實到每一位員工身上。                                          |
| 遠距工作(WFH)    | 若因個人因素、重大事件或疫情管制需遠距工作（WFH），需強化其防毒防駭及資訊安全保護措施，同時宣導禁止使用公共電腦與網路從事公務使用，善盡保護公司資訊之責任。 |
| 注重AI治理       | 針對AI使用會造成之風險及經由AI產生之攻擊手段研擬公司治理政策，以防堵資訊外洩及新型態之攻擊手法。                              |

#### 投入資通安全管理之資源

資訊安全已為公司營運重要議題，對應資安管理事項及投入之資源方案如下：

|      |                                                                                                            |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 專責人力 | 設有3名專職人員之企業組織「網路安全部」，負責公司資訊安全規劃、技術導入以維護及持續強化資訊安全。                                                          |
| 客戶滿意 | 無重大資安事件，無違反客戶資料遺失之投訴案件。                                                                                    |
| 資安公告 | 定期發布資安公告，傳達資安防護重要規定與注意事項。                                                                                  |
| 設備更新 | 2025年度更新電腦新版作業系統，以提升系統防護能力，共計採購及提供新進同仁電腦約43台。採購防火牆防堵能力與入侵偵測，汰換3台伺服器設備，12台網路交換器(Switch)以加強企業資安韌性，減少被攻擊的突破點。 |

### 3.5 投資人關係

本公司每年度依規定召開股東常會、法人說明會，藉以向股東、投資人報告公司經營成果。亦定期公佈財務及營運資訊於公開資訊觀測站及公司網站。

本公司之公司治理主管及其所屬單位，依法遵循主管機關之各項最新法令規範與政策修訂，迅速回應並調整公司資訊揭露形態與內容，以符合法規要求。適時提供即時、同步、正確公司訊息，致力投資資訊之對稱揭露。年報、財務報告及法說會簡報等資料除依規定上傳公開資訊觀測站外，並可於公司網站之投資人關係專區查得相關資訊。

本公司規劃穩健的財務策略，以維護良好的營運績效，並搭配長期穩定的股利政策，致力提供適當的投資報酬予股東。

此外，股務事務委由專業股務代理機構（群益金鼎證券股份有限公司）辦理，公司並設有發言人、代理發言人、公司治理主管、投資人關係等相關單位提供良好的互動與服務，保障股東權益。



### 3.6 財務績效

本公司以永續經營為理念，始終專注經營品牌、保持核心競爭力，同時也致力透明的財務揭露，官網設置投資人專區揭露每月營收情形，每年舉辦股東會與法人說明會，明確量化財務績效目標展現企業價值。近年我們仍持續強化全球佈局以及保持營運效能，近三年的財務績效如后：

單位：新台幣仟元

| 項 目       |           | 最近三年度財務資料 |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|           |           | 2025年     | 2024年     | 2023年     |
| 產生的直接經濟價值 | 營運收入      | 4,258,375 | 4,398,659 | 4,490,485 |
|           | 營運成本      | 3,535,505 | 3,767,298 | 3,725,140 |
| 分配的經濟價值   | 員工薪資和福利   | 493,531   | 435,622   | 413,127   |
|           | 支付投資人款項   | 65,293    | 65,393    | 128,786   |
|           | 支付政府的款項   | 29,685    | 17,086    | 25,836    |
| 留存的經濟價值   | 產生的直接經濟價值 | 134,361   | 113,260   | 197,596   |
|           | 扣除分配的經濟價值 |           |           |           |



2025年留存的經濟價值上升，主要受惠於產品結構調整。

在獲利穩健的基礎上，公司每年度皆分派現金股利予股東，近三年盈餘配發情形如后：

| 股利年度 | 發放年度 | 現金股利 |
|------|------|------|
| 2026 | 2025 | 1元   |
| 2025 | 2024 | 1元   |
| 2024 | 2023 | 2元   |

公司盈餘在發放現金股利外，亦投入資本支出及研發費用，盼能投入研發、精進製程與技術，以確保公司的永續發展動能。

### 3.7永續供應鏈

在氣候變遷風險升高與全球邁向低碳經濟轉型的趨勢下，地緣政治不確定性亦持續對企業營運帶來影響。如何在多變風險環境中兼顧永續發展與供應鏈穩定，已成為企業須積極因應的重要課題。

為打造具備韌性與永續價值之供應鏈體系，廣穎除持續推動企業整體永續發展策略外，亦將永續管理理念延伸至供應鏈各環節，並致力於與具備永續治理能力之供應商建立長期合作夥伴關係，攜手建構穩定、透明且具責任性的供應鏈網絡。

本公司持續精進永續供應鏈管理政策，落實相關管理機制與作業流程，並逐步將環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 等永續要素納入供應鏈管理系統中。同時，透過定期評估與績效檢視機制，就供應商之品質、交期、服務及永續表現進行管理與追蹤，以確保整體供應鏈運作之穩定性與風險可控性，進一步提升企業長期競爭力。

#### 3.7.1 供應鏈組成與概況

• 供應鏈脈絡

本公司為自有品牌「Silicon Power」製造和銷售廠商，主要產品為記憶體模組及快閃記憶體相關產品，供應鏈主要包含原物料、晶片設計/製造廠商、委外加工、事業廢棄物處理、工程、人力派遣/移工、清潔等不同類型廠商，大致區分三大類：

| 原物料之供應商/外包商                                                               | 承攬商                       | 服務廠商 |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|
| <div>• 供應商：晶片設計 / 製造廠、電子零組件廠、PCB 板廠、殼具 / 包材廠</div> <div>• 外包商：IC封裝廠</div> | 事業廢棄物處理、人力派遣(移工)公司、工程維護廠商 | 清潔公司 |

• 在地採購

為降低營運風險並提升供應鏈韌性，本公司針對關鍵物料採行多元化供應來源策略，透過供應商區域分散佈局，有效因應地緣政治、供應中斷與市場波動等潛在風險。

2025年度因應市場銷售需求成長，整體採購金額較2024年度增加20.7%；惟近年隨產業結構轉型及AI相關應用需求快速成長影響，部分關鍵材料與技術規格朝高階化演進，致部分特定關鍵採購項目需仰賴具備專業技術能力之國際供應商，進而影響在地採購金額占比表現，受此特定採購需求與供應來源調整影響，在地採購金額較前一年度下降15.1%，在地採購佔比也下降為36%。

本公司持續推動節能減碳與永續供應鏈管理，透過優化採購策略及縮短運輸距離，有效降低運輸過程產生之碳排放，兼顧供應鏈效率與環境永續。在符合品質、交期及成本等條件之前提下，仍優先採用在地（台灣）供應商，以提升供應鏈即時反應能力與營運彈性，深化在地合作價值，並持續精進永續供應鏈之發展。

2025年度原物料採購地區分佈如后：

單位：新台幣仟元

| 採購地區 | 2025年     |      | 2024年     |      | 2023年     |      |
|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
|      | 金額        | 比例   | 金額        | 比例   | 金額        | 比例   |
| 國內   | 1,369,953 | 36%  | 1,577,494 | 50%  | 1,925,387 | 51%  |
| 國外   | 2,422,150 | 64%  | 1,563,249 | 50%  | 1,817,875 | 49%  |
| 總計   | 3,792,103 | 100% | 3,140,743 | 100% | 3,743,262 | 100% |

#### 3.7.2 供應商管理

本公司設有專責採購部門，統籌供應商之開發、評選及後續管理作業，並建立完善之供應商管理制度。在新供應商導入階段，依據「供應商管理作業程序書」作為評選依據與執行準則，確保供應商篩選流程具備一致性與透明性。於供應商評估過程中，除考量品質、交期與成本等基本條件外，亦將環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 等永續指標納入評鑑項目，包含品質管理系統、環境保護與職業安全衛生、勞動人權保障及商業道德等面向，要求合作夥伴符合本公司永續發展理念與相關規範。透過制度化之評選與管理機制，本公司期與供應商建立長期且穩健之合作關係，攜手提升整體供應鏈之永續績效與企業社會責任表現。

• 新供應商評選

當新增供應商時，依據供應商/外包商屬性，分別要求填寫「供應商審查評鑑表」自評、簽署「反賄賂承諾書」、「禁限用物質保證書」、「衝突礦產政策聲明書」及「BSCI表」自評，以確保符合國際法規與安全標準要求。2025年度新增36家供應商，上述簽署完成率達100%。

● 供應商評鑑

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 品質系統面   | 供應商所提供之產品須具備一致性與可追溯性，本公司要求關鍵原物料供應商須通過ISO 9001品質管理系統認證，以確保其整體作業流程具備穩定性與可控性，進而保障供貨品質。                                                                                                                                                                                            |
| 環境安全衛生面 | 本公司要求關鍵原物料供應商須通過ISO 14001環境管理認證，為持續改善環境品質、維護地球環境，並進一步達成企業永續發展之目標。<br>另外，為減少有害物質的使用，從而降低電子廢棄物對環境的污染和對人類健康的威脅，持續積極推動供應商簽署「禁限用物質保證書」及相關安規驗證文件（BSMI、CE、FCC、... 等），為確保其產品全面符合 RoHS、REACH 等環保法規與安全標準要求，並要求供應商提供第三方測試報告或宣告書作為合規依據，提升整體供應鏈的環境、品質及安全管理水平，以持續改善環境品質、維護地球環境，並達成企業永續發展之目標。 |
| 勞動人權面   | 本公司盼與供應商共同遵從對勞工權益、兒童勞動、反腐敗，以及健康安全衛生和環境保護等的承諾。 2023年起本公司要求主要供應商需填寫 BSCI自我評估問卷，以自我評鑑作為改善的第一步，截至2025年底為止計有1家供應商取得RBA認證，116家完成BSCI自評表。本公司規範BSCI兩年為期限，供應商需重新自評BSCI，因此在供應商管理系統建置通報機制，在採購同時要求供應商自評。                                                                                   |
| 商業道德面   | 本公司積極倡導誠信經營，除於採購合約中明列廉潔承諾條款外，亦致力推動合作供應商簽署「反賄賂承諾書」，截至2025年底為止，共有170家供應商完成簽署，督促供應商在承攬合約時遵守反賄賂行為，以共同維護誠信透明之商業環境。                                                                                                                                                                  |

除上述各面向要求，亦會藉由適切的每季供應商評鑑作業，審慎考核合格之供應商，並建立密切之工作夥伴關係與回饋改善，以確保所採購之原料、物料與成品半成品符合品質保證及環安衛要求，同時促進供應商提升供應水平。本公司依據「供應商管理作業程序書」每季針對非策略性原物料供應商進行評鑑。

2025年供應商評鑑總計184家次，並進行書面評鑑，評鑑內容包含原料品質、退換貨效率與交貨品質....等。2025年度針對每季均有交易之供應商共計59家，得分級距為A級(90分~100分)共45家(76%)，B級(75分~89分)共14家(24%)，合格率達100%，無不合格供應商。

供應商評鑑結果如下表：

| 評鑑分數標準  | 2024年 | 2025年 |
|---------|-------|-------|
|         | 家數    | 家數    |
| 90~100分 | 45    | 45    |
| 75~89分  | 3     | 14    |
| < 75分   | 0     | 0     |
| 總計      | 48    | 59    |

● 供應商外部稽核

本公司透過供應商評鑑與外部稽核機制，驗證供應商是否符合本公司於品質管理系統、營運管理及相關法規之要求。文件稽核範疇涵蓋1.產品設計與開發2.品質系統3.採購、供應商管理4.進料檢驗5.生產管理6.過程檢驗7.設備管理8.計量儀器9.出貨檢驗10.倉庫管理11.客戶溝通12.環境保護13.職業安全衛生管理14.企業社會責任管理，以確保產品品質一致性、強化供應鏈風險管理、提升交付準時性，並落實企業社會責任。同時，針對稽核結果進行持續追蹤與改善管理，促使供應商符合永續供應鏈發展要求，進而提升整體供應鏈韌性、企業競爭力及客戶滿意度。

2025年外部稽核以品質問題為出發點，共列需稽核5家供應商，自評文件包含品質人權及環境等14項，只有一家文件自評未達標準，後續提出改善方案並已達到要求標準。實地稽核不合格為一般事項共11項、觀察事項共18項，後續完成回報並提改善矯正措施。



3.7.3關鍵原物料風險管理

關鍵原物料為DRAM、Flash、主控IC及PCB。為確保關鍵物原物料供應穩定，並提升客戶滿意度，本公司採取以下管理措施：

1.原物料風險控管

本公司建立完善之原物料風險管理機制，透過系統化之評估與管理措施，確保供應鏈之穩定性與營運持續性，相關作法如下：

|            |                                                                         |
|------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 風險評估與管理    | 定期進行原物料風險評估，針對供應中斷、價格波動及地緣政治等潛在風險進行識別與分析，並採取相應因應措施，以降低營運衝擊。             |
| 多元供應來源     | 積極建立關鍵原物料之第二來源 (Second Source) 機制，確保供應來源分散於不同供應商及區域，降低對單一來源之依賴，提升供應鏈韌性。 |
| 需求預測與生產規劃  | 由產品經理持續更新市場需求預測，提前規劃生產排程，使產能配置與市場需求維持最佳匹配狀態。                            |
| 供應鏈協同與庫存管理 | 採購單位依據訂單需求即時調整採購與供應鏈規劃，透過精準庫存管理機制，確保準時交付並提升客戶滿意度。                       |
| 庫存水位控管     | 定期檢視長期未異動庫存及整體安全庫存水準，確保關鍵原物料維持合理庫存區間，以避免庫存過高或短缺之風險。                     |

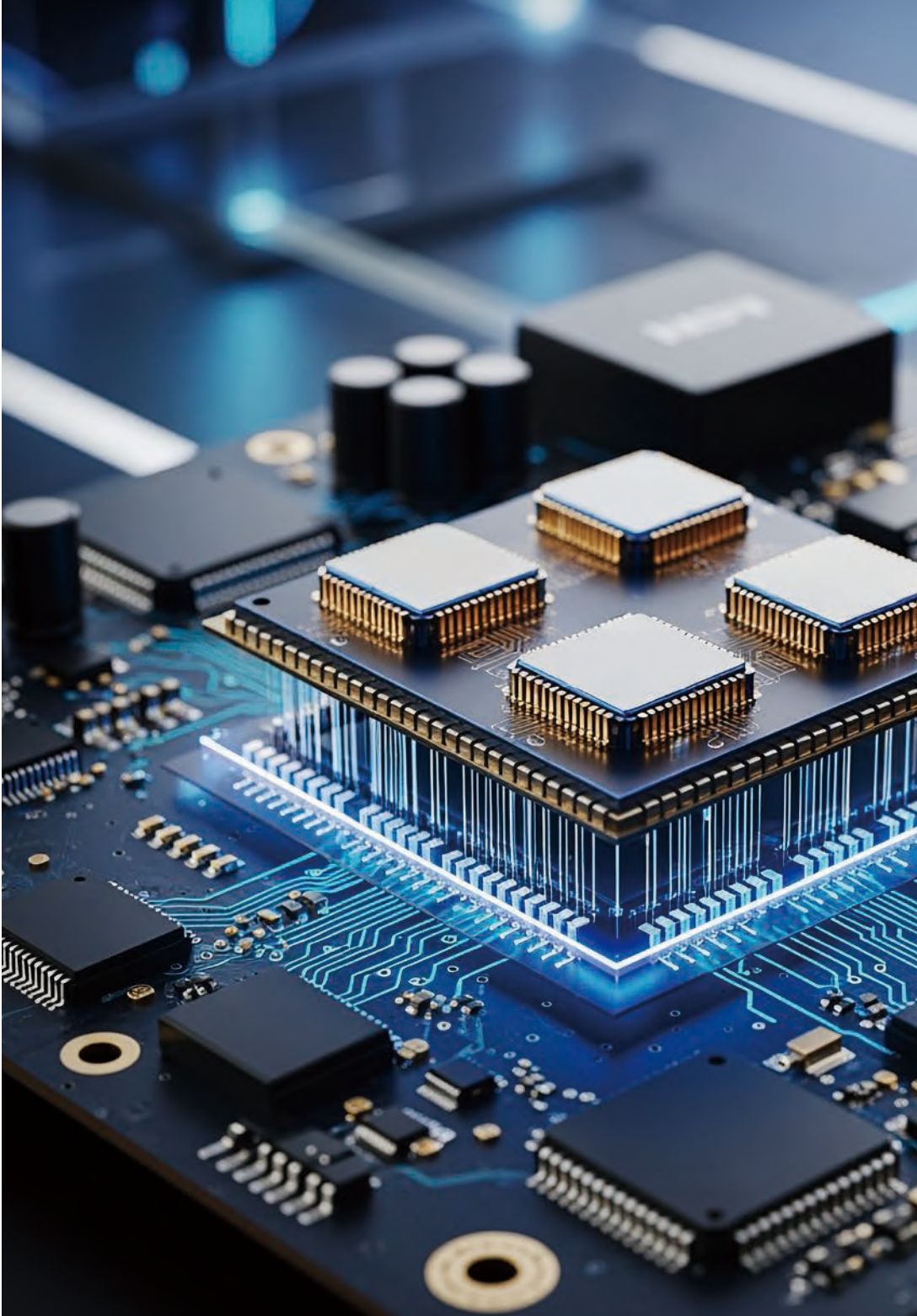
透過上述多元化與制度化之管理措施，本公司持續強化原物料供應之穩定性與風險應變能力，支撐整體營運之穩健發展。

2.衝突礦產管理

本公司重視衝突礦產議題，承諾落實無衝突礦產政策與負責任採購原則，以符合國際法規及客戶要求，並善盡企業社會責任。

本公司參照責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 所發布之衝突礦產報告範本 (CMRT)，建立相關管理機制，避免採購或使用來源涉及剛果民主共和國及其鄰近地區之武裝衝突、非法採礦或人權侵害之錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W) 及金 (Au) 等礦產。本公司雖未直接從事衝突礦產之開採或交易，仍依據OECD《受衝突影響與高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南》精神，持續推動供應商進行衝突礦產盡職調查，要求揭露礦產來源並填報相關聲明文件，以提升供應鏈透明度與可追溯性。

未來，本公司將持續強化供應鏈管理機制，與供應商共同落實責任礦產採購，降低潛在風險，並支持全球人權保護與永續發展目標。



# 2025

廣 穎 電 通  
永 續 報 告 書



## 產品與客戶服務

- 4.1 產品簡介
- 4.2 產品開發與產品生命週期
- 4.3 產品行銷與標示
- 4.4 客戶服務與滿意度
- 4.5 客戶隱私維護

## 4.1 產品簡介

本公司主要產品為記憶卡、隨身碟、記憶體模組、固態硬碟、外接式硬碟等產品之製造與銷售，且以自有品牌「Silicon Power」銷售，以零售通路為主。2025年產品營收比重：DRAM模組22.81%、NAND Flash快閃記憶體產品68.17%、策略性產品8.55%及其他0.47%。

廣穎專注於提供多樣獨特設計的產品與服務，積極投入技術創新並堅持為消費者提供高優質產品，製程中嚴格執行品質控管，至2025年已連年獲得國家發明創作獎、台灣精品獎及金點獎等多項殊榮。更以多元且富饒創意的產品設計，頻頻得到國際知名設計獎項，包括德國國家設計獎、德國iF設計大獎、德國Red Dot設計大獎、英國權威媒體Tom’s Hardware評選為2025年最佳遊戲PS5固態硬碟以及2025年最佳外接式固態硬碟，榮獲全球超過數十個媒體的推薦與肯定。

| 主要產品    | 用途                                                                                                                         |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DRAM模組  | U-DIMM、SO-DIMM、應用範圍包含桌上型 / 筆記型電腦 / 電競玩家專用記憶體模組、伺服器 / 工作站專用記憶體模組以及商用、工業應用等需求之記憶體模組。                                         |
| Flash產品 | SATA III / PCIe 介面之固態硬碟，包含 2.5”、M.2、mSATA、亦有行動固態硬碟。<br>記憶卡類則有 SD、microSD、CFexpress，以及符合 USB 2.0、USB 3.1 & USB 3.2 規格之隨身碟等。 |
| 硬碟類產品   | 各式外接式硬碟儲存裝置                                                                                                                |
| 讀卡機及配件  | 各式讀卡機，行動電源，充電器，充電線                                                                                                         |

註：本公司並無生產伺服器、桌上型電腦及筆記型電腦。

## 2025 年推出之產品

### DRAM模組



XPOWER Cyclone DDR5  
Gaming CUDIMM/UDIMM



DDR5  
6400 CUDIMM



DDR5  
6400 CSODIMM

### Flash產品



XPOWER PCIe  
Gen 5x4 SSD XS90



PCIe Gen 5x4 SSD  
US85



PCIe SSD ENDURA  
ES75/ED90/E60



2.5" SATA SSD ENDURA  
E55



2.5" SATA Write Protect  
SSD 5K0/3K0



Hypera microSDXC  
Express Card



Inspire  
microSDXC Card



Surveillance  
microSDXC Card

### 讀卡機及配件



Power Bank  
MP10



Power Bank  
WP10



Power Bank  
CP10

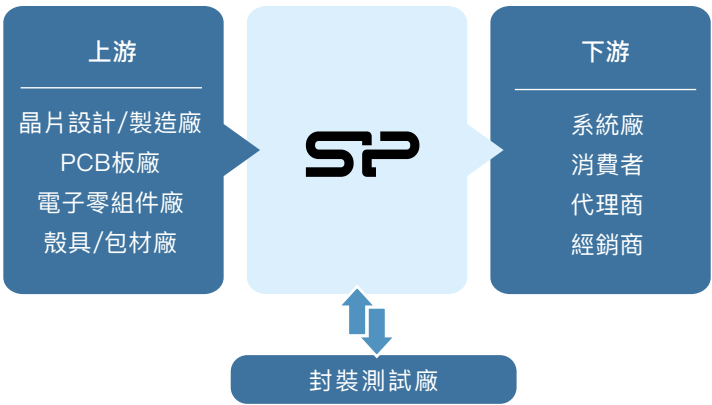
## 4.2 產品開發與產品生命週期

本公司為自有品牌之設計、製造與銷售廠商，於產品價值鏈中扮演關鍵整合角色。上游原物料供應商為產品品質與穩定供應之重要基礎，因此本公司致力與主要供應商建立長期且穩健之合作關係，確保關鍵資源供應無虞，並持續強化供應鏈協同管理機制。透過與供應商緊密合作，共同推動產品品質提升與環境績效改善，追求產品管理與永續發展之最佳平衡，進而提供兼具環境友善與市場競爭力之產品。

於下游市場端，本公司直接面對消費者，重視客戶需求與使用體驗，持續強化與消費者之溝通與互動。透過深化客戶關係管理與市場洞察能力，精準掌握客戶需求趨勢，作為產品設計與開發之重要依據，致力提供符合市場期待之產品與整體解決方案。

整體而言，本公司以「深耕客戶、強化供應鏈、提升價值創造」為核心策略，串聯上中下游價值鏈，持續強化企業競爭優勢，並朝向永續經營與長期發展目標邁進，供應鏈與價值鏈無顯著變化。

價值鏈之示意圖如下：



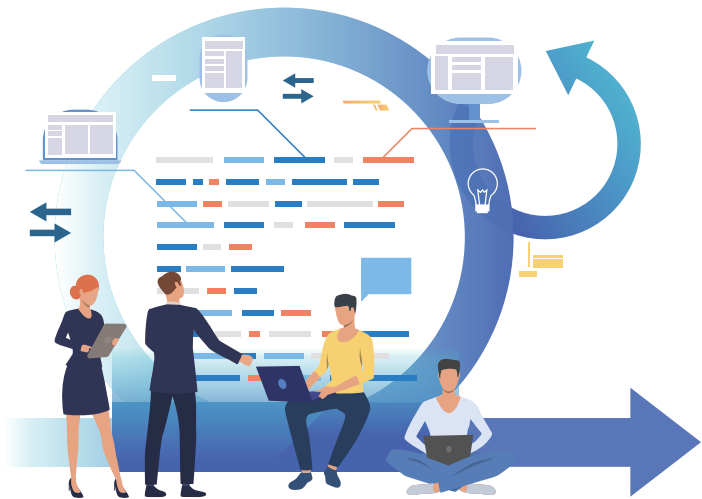
### 4.2.1 產品開發

#### 產品安全與有害物質管理

本公司將產品安全與有害物質管理納入永續發展策略之重要一環，並於產品生命週期各階段導入系統化管理機制，自設計開發源頭即考量消費者安全及環境衝擊，以降低產品對人體健康與生態環境之潛在風險。

|             |                                                                                                                                                                                  |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 原物料管理方面     | 本公司依據《產品限用物質管理作業程序書》進行嚴格控管，所有導入之原物料均須符合歐盟《限制使用特定有害物質指令》(EU RoHS) 及《化學品註冊、評估、授權與限制法規》(EU REACH) 等國際規範，並透過供應商聲明及檢測機制，確保有害物質含量符合相關法規限值，亦無申報 IEC 62474 標準所涵蓋的物質，強化供應鏈資訊透明度，落實責任採購管理。 |
| 產品安全管理方面    | 本公司依據《產品安規驗證程序書》執行風險評估與驗證流程，確保產品於設計、測試及量產階段皆符合各國安全規範及客戶要求，並持續優化品質控管機制，以預防潛在之安全風險，保障終端使用者權益。                                                                                      |
| 產品合規與市場表現方面 | 2025年度本公司所有產品均通過各銷售地區之安全及電磁相容性 (EMC) 測試與認證，且報告期間內未發生任何違反產品與服務健康及安全相關法規之重大事件，顯示本公司在產品安全管理、法規遵循及風險控管方面具備穩健之治理成效。                                                                   |

未來，本公司將持續關注國際有害物質管制趨勢，強化產品綠色設計能力，並深化供應鏈管理，以提升產品永續競爭力，落實企業永續經營之承諾。



## 4.2.2 低碳產品開發

### 循環經濟與產品生命週期管理

本公司積極推動循環經濟理念，於產品開發初期即將環境永續納入產品生命週期（Product Life Cycle, PLC）管理，透過各階段之設計與評估，降低產品碳排放與環境衝擊。

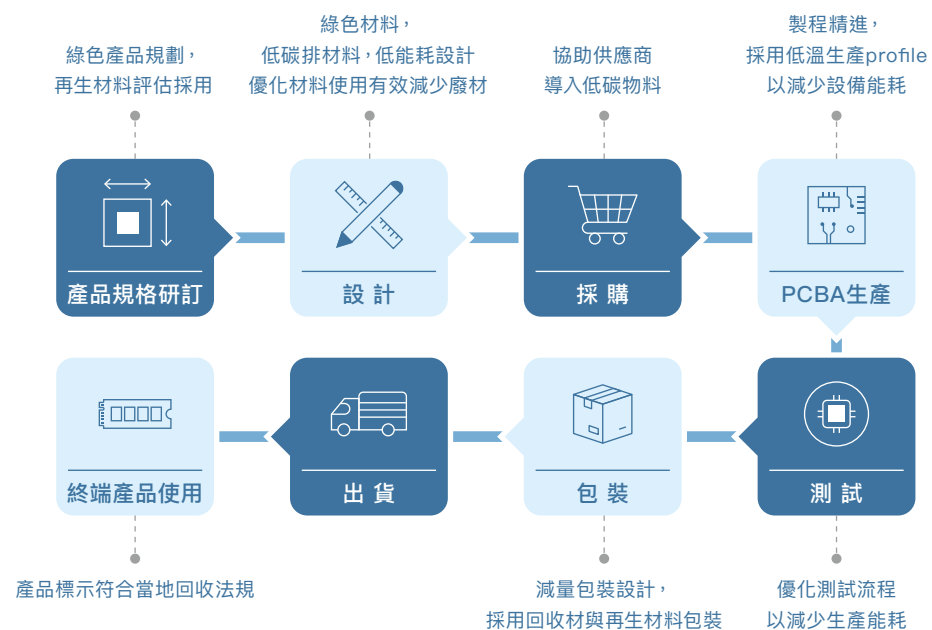
產品規劃與設計階段：關注產品可回收性與再生材料之適用性，採用易回收、可拆解設計，並評估材料使用對環境之影響，以實現低碳、環保之設計目標。

生產階段：透過製程優化與資源有效運用，並依據產品特性設計低溫生產程序（Low-Temperature Production Profile），降低設備能耗及製造過程之碳排放。

包裝階段：以減量及避免過度包裝為設計原則，選用適合之再生材料，兼顧產品保護與環境友善。

透過產品生命週期各階段之管理，本公司致力在產品設計、製造及包裝中達成環境績效與商業效益之平衡，提供兼具環境友善性與市場競爭力的產品，實現企業永續發展目標。

產品生命週期各階段如下：



因本公司銷售地區分佈世界各地，在產品生命週期中，對於最終廢棄物回收及處理，不易主動實施回收處置。但產品皆配合銷售區域的回收法規要求進行標示，以便當地第三方進行回收處理，進而促進循環經濟成效。

關於回收材的使用，2025年度本公司產品裝箱所使用的瓦楞紙箱100 % 採用再生回收紙箱。共進貨34.49公噸再生紙箱，該再生紙箱使用回收紙漿的比例 > 90%，此為邁向循環經濟第一步。



### 4.3 產品行銷與標示

#### 產品安全與法規遵循

本公司高度重視消費者健康與產品安全，於產品上市前即依不同產品特性及銷售區域之法規要求，完成各項安全性與電磁相容性 (EMC) 測試與認證作業，確保產品符合當地法令規範。主要認證包括歐盟CE、美國FCC、臺灣BSMI、韓國KC、紐澳RCM及英國UKCA等，以確保產品於全球市場之合規性與安全性。

在產品包裝與標示方面，本公司依相關法規完整揭露製造商資訊、產品規格及必要之警示說明，並標示各項國際認證標章及環境相關指令標誌，包括歐盟RoHS危害性物質限制指令、WEEE廢電子電機設備回收指令，以及Green Dot與各地環保回收標誌等，以提升產品資訊透明度並落實環境責任。

此外，本公司亦依規範正確使用各類商標及其聲明，並確保所有素材均取得合法授權，以維護智慧財產權及企業誠信經營原則。

2025 年度未有違反產品與服務之資訊與標示相關法規或行銷傳播相關法規的事件。



### 4.4 客戶服務與滿意度

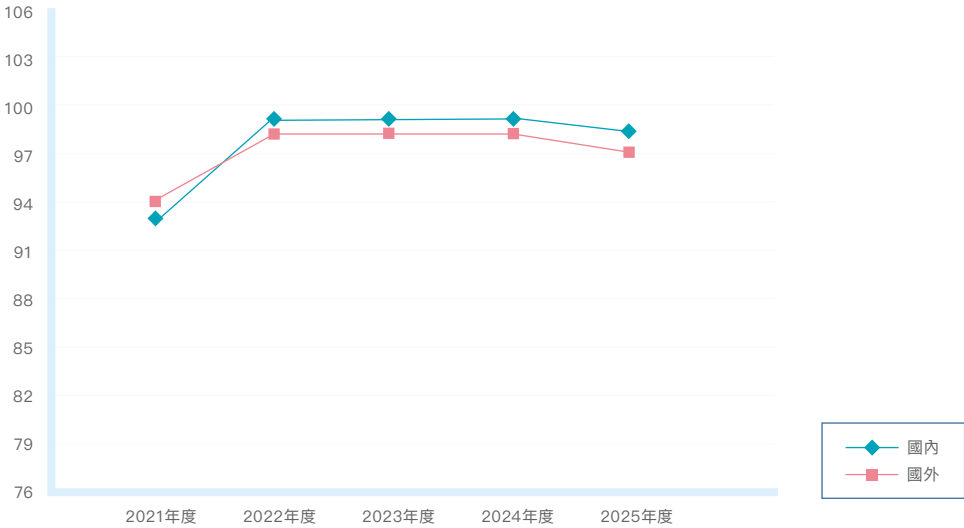
廣穎重視消費者與客戶權益，將客戶滿意與信任視為企業永續經營的重要基石，並秉持「以客戶為核心」之原則，建立客戶服務與權益保護相關管理機制。透過產品品質管理、資訊透明揭露、售後服務、客訴處理、客戶滿意度調查及客戶資料保護等措施，維護消費者與客戶之知情權、選擇權、申訴權、隱私權及產品使用安全，確保客戶在產品使用與服務互動過程中，其權益均獲得充分保障。

為確認客戶對本公司服務品質之滿意程度，廣穎訂有「顧客滿意度作業程序書」，並於每年定期案件及專案完成時執行客戶滿意度調查。客戶可透過評分及意見回饋等方式，提供對本公司產品、服務品質與執行成效之建議；相關重要回饋將提供予內部權責單位，作為持續改善服務品質及中長期營運規劃之參考依據。

2021–2025 年度客戶滿意度整體維持在高分表現，反映本公司服務品質的穩定並持續獲得客戶信任。

2025期間因官網改版作業致調查系統短暫調整，部分年度回饋量略受影響，惟整體滿意度趨勢仍維持良好。本公司已完成系統優化，未來將持續精進客戶回饋機制，以維持 98 分以上滿意度為目標，並持續提升整體客戶服務體驗。

| 滿意度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 國內  | 93     | 99     | 99     | 99     | 98     |
| 國外  | 94     | 98     | 98     | 98     | 97     |



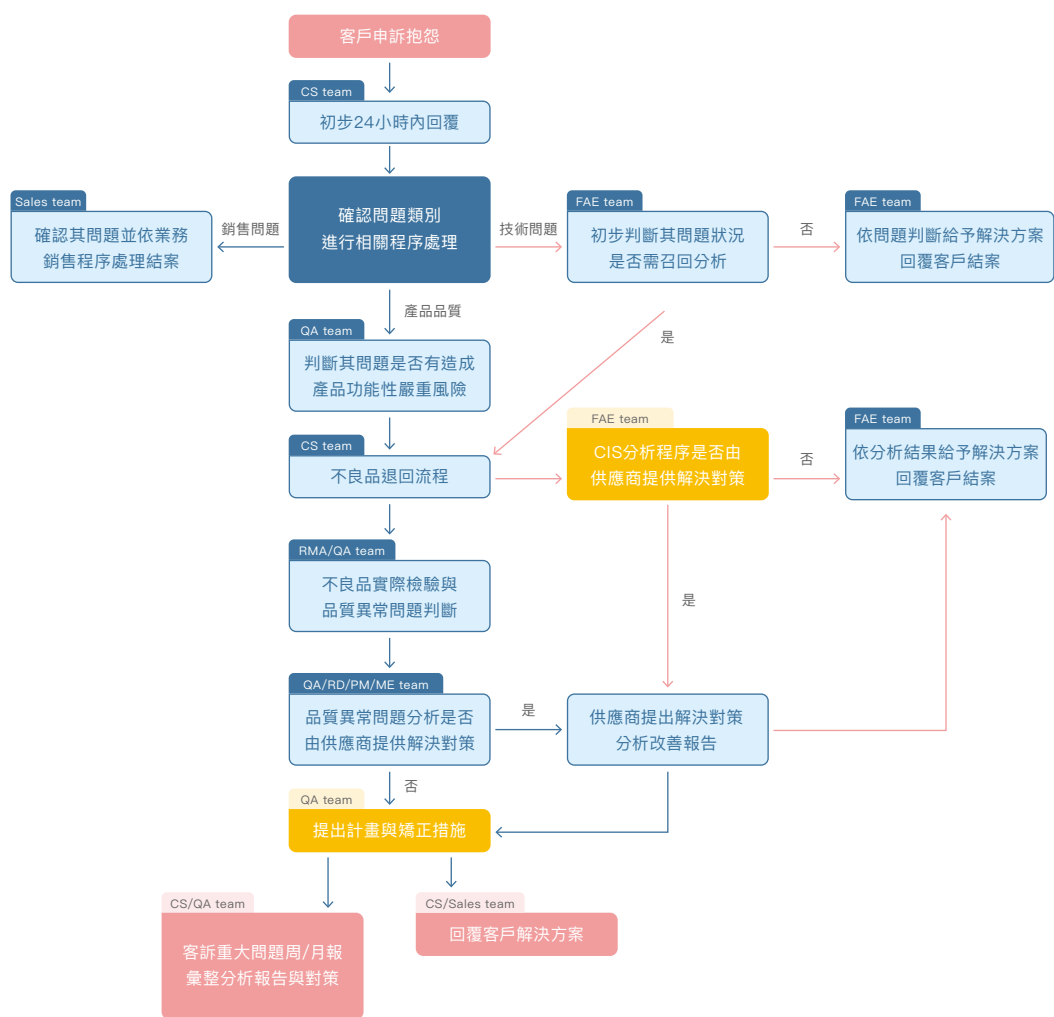
客訴處理流程

廣穎致力於建立公平、透明且值得信賴的消費與服務環境，持續強化對消費者與客戶權益的保護。

廣穎建立完善的客訴處理機制，以確保客戶意見能被即時接收、妥善分析並獲得有效回應。客戶可透過客服信箱與線上諮詢表單反映需求或提出申訴，所有案件均由客服部門統一受理，並依案件性質分派至相關單位處理，後續由專責人員追蹤進度，確保案件能在合理時程內獲得回覆。

為提升處理效率並保障客戶權益，公司採用跨部門協作模式，涵蓋客服、業務、技術與品質管理等相關單位，針對客訴內容進行判斷、原因分析與後續改善。若案件涉及產品或服務品質，公司將依內部品質管理程序啟動改善措施，以降低同類事件再次發生的風險。

此外，公司亦建置案件追蹤與紀錄系統，用以掌握客訴發生原因、改善進度及處理成效，並作為後續流程優化與產品改善的依據，以持續提升客戶滿意度與服務品質。



4.5 客戶隱私維護

廣穎致力於保護利害關係人個資，並高度重視如何去維護隱私權。個人資料保護政策施行範圍除本公司之外，尚包括其他本公司持有、控股之附屬企業（如子公司、分公司、及其他分支機構等）。在處理各單位內所產生或經手的各類利害關係人，包括員工、客戶、供應商，以及與本公司有業務往來之自然人等的各種形式(含書面或電子) 個資。

廣穎高度重視客戶隱私與個人資料保護，為確保個資風險管理機制的有效性，設立了專責的「個資管理小組」，並由「法務智權室」負責督導個資安全作業。同時依循相關個資法規制定管理制度，訂有「個人資料保護政策與程序」，該政策依循《個人資料保護法》，規範各營業單位如何蒐集、使用及維護個資與隱私，確保個資之蒐集、處理及利用均符合合法、正當且透明之目的，以強化落實個人資料保護相關法令，持續優化個人資料保護之各項措施，確保個人資料僅於合法與必要範圍內使用。

管理方法主旨概要如下：

1. 嚴格執行和客戶簽訂保密協議。
2. 人員管理：執行公司管理制度、強化人員個資法、智慧財產權等資安認知。
3. 設施硬件管理：電腦網絡、廠內設施等資產管理。
4. 資訊安全管理：數據加密、防火牆，以及資料登入授權控制。
5. 透明化與健全申訴管道：設有隱私權反映及舉報管道，若有可能發生隱私權受損或有違隱私權政策之情事，請參照本報告書之章節3.2.1申訴管道。

本公司亦定期針對所有員工進行隱私權之訓練，確保僅在必要的情況下才收集和使用客戶的個人資料，並將其用於合法、正當且透明的目的，如有任何人員違反，將依本公司行為準則進行相關懲處。2025年度本公司無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

# 2025

廣 穎 電 通  
永 續 報 告 書



## 社會共榮

- 5.1 幸福職場
- 5.2 薪資福利
- 5.3 員工培育與發展
- 5.4 安全與健康職場
- 5.5 社會公益

## 5.1 幸福職場

廣穎以國際人權標準為最高指導原則，嚴格遵守勞動相關法規，並致力於保障員工的結社自由與言論權益。我們秉持公平原則，不因種族、年齡、性別、性向、身心障礙、懷孕狀況、政治立場或宗教信仰等因素而有所歧視，全力打造多元、平等且無歧視的職場環境，落實人權保障。為了營造幸福且和諧的工作氛圍，使每位員工都能實現職涯目標並維持工作與生活的平衡。

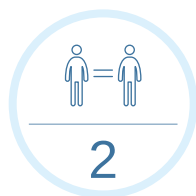
我們提供以下措施：



1

### 工作與生活平衡

本公司重視員工身心健康與工作生活平衡，提供彈性工作時間制度，協助員工妥善安排工作與生活，兼顧家庭照顧與職場發展需求，以提升整體工作效率與生活品質。



2

### 平等與無歧視

我們致力於造公平、開放且包容之職場環境，並設有多元且暢通的申訴管道，確保招募、任用、升遷及培訓等各項制度皆遵循公平原則。2025 年度未發生歧視事件或相關申訴案件。



3

### 性騷擾防治

為推動性別平等，我們積極建構性別友善的工作環境。透過新人訓練宣導性騷擾防治，提升員工對性別平權議題的認識，同時，設有申訴及調查處理機制，以保障員工於工作場所之安全與權益。



4

### 職涯發展與培訓

本公司鼓勵員工持續精進，提供豐富的培訓資源，幫助員工提升專業技能。除依據營運需求規劃內部訓練課程外，亦提供進修補助，支持員工自主學習與專業成長。此外，公司建立透明之考核與升遷機制，提供員工公平之發展機會。



5

### 友善職場文化

我們強調團隊合作與溝通，鼓勵員工尊重多元觀點，並持續推動性別平等及多元共融相關措施，致力營造友善、和諧且具歸屬感之工作環境，使員工能在相互尊重的基礎上共同成長。



6

### 健康與安全

我們嚴格遵循職業安全衛生相關法規，將職場安全與員工健康視為重要管理議題，持續推動風險預防與安全管理措施，致力降低職業災害與事故發生風險，提供安全、衛生且健康之工作環境，使員工得以安心工作。

5.1.1員工結構與招聘

本公司定期檢視員工結構與人力需求，並依據營運發展方向規劃招募策略，以吸引符合職務需求之專業人才，作為企業持續成長與提升競爭力之基礎。同時遵守國內外勞動法規，落實不僱用童工或未完成義務教育年齡者。

1.員工結構

截至 2025 年 12 月底，廣穎於內湖總公司與汐止工廠之員工總數為 379 人。國籍結構方面，本國籍員工占 77%，非本國籍員工占 23%，顯示公司在深耕本地營運的同時，亦持續引進多元人才，促進跨文化交流與組織發展。性別結構方面，男性員工占 37%，女性員工占 63%。廣穎持續致力於營造友善、尊重與多元包容之工作環境，並保障員工享有平等之任用、培育與發展機會。進一步觀察各職類之性別分布，除研發技術職類男性占比較高，男女人數比約為 2.5:1 外，其餘職類皆以女性員工占比較高；管理職之男女人數比約為 2.5:1。上述分布情形主要與職務屬性及產業人才結構有關，並非源於性別歧視所導致的差異。未來，廣穎將持續關注各職類與管理階層之多元人才發展，推動更具共融性的職場環境。

2025年員工組成表

| 分類形式（單位：人數） |               | 本國籍 |     | 非本國籍 |    | 總計  |     |     |
|-------------|---------------|-----|-----|------|----|-----|-----|-----|
|             |               | 男性  | 女性  | 男性   | 女性 | 男性  | 女性  | 總數  |
| 合約形式        | 永久聘雇員工（不定期契約） | 137 | 155 | 0    | 0  | 137 | 155 | 292 |
|             | 約聘員工（定期契約）    | 0   | 0   | 2    | 85 | 2   | 85  | 87  |
| 雇用型態        | 全時員工（全職）      | 136 | 153 | 2    | 84 | 289 | 86  | 375 |
|             | 部分工時員工（兼職）    | 1   | 3   | 0    | 0  | 1   | 3   | 4   |
|             | 無時數保證員工（臨時工）  | 0   | 0   | 0    | 0  | 0   | 0   | 0   |
| 學歷          | 博士            | 0   | 0   | 0    | 0  | 0   | 0   | 0   |
|             | 碩士            | 28  | 26  | 0    | 2  | 28  | 28  | 56  |
|             | 學士            | 89  | 86  | 2    | 3  | 91  | 89  | 180 |
|             | 專科            | 11  | 14  | 0    | 0  | 11  | 14  | 25  |
|             | 高中及高中以下       | 9   | 29  | 0    | 80 | 9   | 109 | 118 |
| 職別          | 管理職           | 58  | 23  | 0    | 0  | 58  | 23  | 81  |
|             | 非管理職          | 79  | 132 | 2    | 85 | 81  | 217 | 298 |
| 工作類別        | 生產製造          | 42  | 57  | 0    | 80 | 42  | 137 | 179 |
|             | 行銷支援          | 18  | 24  | 1    | 1  | 19  | 25  | 44  |
|             | 後勤行政          | 19  | 36  | 1    | 1  | 20  | 37  | 57  |
|             | 研發技術          | 38  | 15  | 0    | 0  | 38  | 15  | 53  |
|             | 業務銷售          | 20  | 23  | 0    | 3  | 20  | 26  | 46  |
|             |               |     |     |      |    |     |     |     |
| 工作地點        | 內湖            | 98  | 102 | 2    | 5  | 100 | 107 | 207 |
|             | 汐止            | 39  | 53  | 0    | 80 | 39  | 133 | 172 |

2. 新進與離職

2025年廣穎員工總數379人，較2024年增加19人。全年新進員工總人數為93人，以內湖辦公室為主；離職員工總數為85人，整體離職率較前一年下降約1.5%。

進一步觀察各據點情形，汐止工廠之離職率低於內湖辦公室，主要與不同營運據點之職務屬性人力結構有關。整體而言，2025年離職情形較前一年略有改善，反映公司在人力資源管理與人才留任措施上仍需持續努力。未來，廣穎將持續透過教育訓練、薪酬福利優化及考核與晉升制度之完善，提升員工向心力與留任意願，進一步穩定組織發展並降低人員流動。

新進率

| 項目 / 年度 | 2025年 | 2024年 |
|---------|-------|-------|
| 新 進 人 員 | 93    | 132   |
| 員工總人數   | 379   | 360   |
| 新 進 率   | 24.5% | 36.7% |

新進員工2025年依年齡、性別分析

| 工作地點 | 總人數 | 男性 |      | 女性 |       |
|------|-----|----|------|----|-------|
|      |     | 人數 | 比率   | 人數 | 比率    |
| 內湖   | 207 | 23 | 6.1% | 35 | 9.2%  |
| 汐止   | 172 | 3  | 0.8% | 32 | 8.4%  |
| 合計數  | 379 | 26 | 6.9% | 67 | 17.6% |

註：新進計算公式為（男性/女性）全年新進人數 / 截至2025年12月底總人數。

新進員工 – 男性

| 工作地點 \ 年齡 | <30歲 | 比率   | 30–50歲 | 比率   | >50歲 | 比率   |
|-----------|------|------|--------|------|------|------|
| 內湖        | 12   | 3.2% | 10     | 2.6% | 1    | 0.3% |
| 汐止        | 0    | 0.0% | 3      | 0.8% | 0    | 0.0% |
| 合計數       | 12   | 3.2% | 13     | 3.4% | 1    | 0.3% |

新進員工 – 女性

| 工作地點 \ 年齡 | <30歲 | 比率    | 30–50歲 | 比率   | >50歲 | 比率   |
|-----------|------|-------|--------|------|------|------|
| 內湖        | 20   | 5.3%  | 15     | 4%   | 0    | 0.0% |
| 汐止        | 19   | 5%    | 13     | 3.4% | 0    | 0.0% |
| 合計數       | 39   | 10.3% | 28     | 7.4% | 0    | 0.0% |

離職率

| 項目 / 年度 | 2025年 | 2024年 |
|---------|-------|-------|
| 離職人員    | 85    | 86    |
| 員工總人數   | 379   | 360   |
| 離職率     | 22.4% | 23.9% |

離職員工2025年依年齡、性別分析

離職員工比率

| 工作地點 | 截至2025.12.31 | 2025年離職員工 |      |    |      |
|------|--------------|-----------|------|----|------|
|      | 總人數          | 男性        |      | 女性 |      |
|      |              | 人數        | 比率   | 人數 | 比率   |
| 內湖   | 207          | 26        | 6.8% | 33 | 8.7% |
| 汐止   | 172          | 2         | 0.5% | 24 | 6.3% |
| 合計數  | 379          | 28        | 7.4% | 57 | 15%  |

備註1：到職未滿三個月離職人員不計入離職率計算。  
備註2：離職率計算公式為（男性/女性）全年離職人數 / 截至2025年12月底總人數。

離職員工 – 男性

| 年齡<br>工作地點 | <30歲 | 比率   | 30–50歲 | 比率   | >50歲 | 比率   |
|------------|------|------|--------|------|------|------|
| 內湖         | 8    | 2.1% | 18     | 4.7% | 0    | 0.0% |
| 汐止         | 0    | 0.0% | 2      | 0.5% | 0    | 0.0% |
| 合計數        | 8    | 2.1% | 20     | 5.2% | 0    | 0.0% |

離職員工 – 女性

| 年齡<br>工作地點 | <30歲 | 比率   | 30–50歲 | 比率   | >50歲 | 比率   |
|------------|------|------|--------|------|------|------|
| 內湖         | 15   | 4%   | 17     | 4.5% | 1    | 0.2% |
| 汐止         | 13   | 3.4% | 11     | 2.9% | 0    | 0.0% |
| 合計數        | 28   | 7.4% | 28     | 7.4% | 1    | 0.2% |

3. 員工職務類別與多元化

廣穎為自有品牌製造商，因生產製造單位之職務配置與人力需求特性，外籍員工及女性員工占比較高。公司重視多元人才所帶來之專業與文化價值，並秉持公平、尊重與包容原則，保障不同國籍、性別及背景員工享有平等之工作機會與發展空間。此外，廣穎透過多元溝通管道及員工活動，促進不同背景員工之交流與融合，持續打造多元共融、平等友善之職場文化。

員工職務類別之多元化分布

| 職務類別 |    | 多元類別 | 男性    |        |       |    |
|------|----|------|-------|--------|-------|----|
|      |    |      | 30歲以下 | 30–50歲 | 51歲以上 | 總計 |
| 生產製造 | 人數 | 5    | 31    | 6      | 42    |    |
|      | 比例 | 1%   | 8%    | 2%     | 11%   |    |
| 行銷支援 | 人數 | 4    | 11    | 4      | 19    |    |
|      | 比例 | 1%   | 3%    | 1%     | 5%    |    |
| 後勤行政 | 人數 | 6    | 11    | 3      | 20    |    |
|      | 比例 | 2%   | 3%    | 1%     | 6%    |    |
| 研發技術 | 人數 | 4    | 26    | 8      | 38    |    |
|      | 比例 | 1%   | 7%    | 2%     | 10%   |    |
| 業務銷售 | 人數 | 5    | 11    | 4      | 20    |    |
|      | 比例 | 1%   | 3%    | 1%     | 5%    |    |
| 合 計  | 人數 | 24   | 90    | 25     | 139   |    |
|      | 比例 | 6%   | 24%   | 7%     | 37%   |    |

| 職務類別 |    | 多元類別 | 女性    |        |       |    |
|------|----|------|-------|--------|-------|----|
|      |    |      | 30歲以下 | 30–50歲 | 51歲以上 | 總計 |
| 生產製造 | 人數 | 49   | 74    | 14     | 137   |    |
|      | 比例 | 13%  | 19%   | 4%     | 36%   |    |
| 行銷支援 | 人數 | 11   | 14    | 0      | 25    |    |
|      | 比例 | 3%   | 4%    | 0%     | 7%    |    |
| 後勤行政 | 人數 | 8    | 25    | 4      | 37    |    |
|      | 比例 | 2%   | 6%    | 1%     | 9%    |    |
| 研發技術 | 人數 | 4    | 11    | 0      | 15    |    |
|      | 比例 | 1%   | 3%    | 0%     | 4%    |    |
| 業務銷售 | 人數 | 13   | 12    | 1      | 26    |    |
|      | 比例 | 3%   | 3%    | 1%     | 7%    |    |
| 合 計  | 人數 | 85   | 136   | 19     | 240   |    |
|      | 比例 | 22%  | 36%   | 5%     | 63%   |    |

3. 需要工作簽證的員工

廣穎電通重視人才多元化，持續打造具國際視野的工作環境，吸引來自不同國家與文化背景的專業人士加入，為公司發展注入多元觀點與創新動能。為協助外籍同仁順利融入並專心投入工作，廣穎提供完善的工作簽證申請支援與相關協助，確保其在台工作期間符合法規要求，同時提升跨國營運的穩定性與合規性。

| 2025年 |   | 需要工作簽證的員工人數 | 需要工作簽證的員工比例 |
|-------|---|-------------|-------------|
| 台     | 灣 | 82          | 21.9%       |

註：  
聘用外籍同仁主要潛在風險為未能在簽證效期內完成續聘作業，本公司因應對策為提前申請續聘作業。至於工廠工作之外籍同仁，則評估是否改以技術工聘用或是以新聘員工遞補此職位，以避免工作無法銜接影響運作。

| 職務類別 | 多元類別 | 其他依企業情況決定揭露內容 |      |
|------|------|---------------|------|
|      |      | 外籍員工          | 多元共融 |
| 生產製造 | 人數   | 80            | 0    |
|      | 比例   | 21%           | 0.0% |
| 行銷支援 | 人數   | 2             | 1    |
|      | 比例   | 0.4%          | 0.2% |
| 後勤行政 | 人數   | 2             | 1    |
|      | 比例   | 0.4%          | 0.2% |
| 研發技術 | 人數   | 0             | 0    |
|      | 比例   | 0%            | 0%   |
| 業務銷售 | 人數   | 3             | 0    |
|      | 比例   | 1%            | 0%   |
| 合計   | 人數   | 87            | 2    |
|      | 比例   | 23%           | 0.4% |

4. 非員工結構

2025年非員工地區組成表

| 項目 | 保全 | 團膳 | 清潔 | 承攬商 |
|----|----|----|----|-----|
| 內湖 | 0  | 0  | 3  | 3   |
| 汐止 | 0  | 0  | 3  | 5   |
| 總計 | 0  | 0  | 6  | 8   |

備註：  
• 內湖總公司與汐止廠區保全，由大樓管理委會所屬。  
• 內湖總公司與汐止廠區清潔，每兩個月會清潔一次，人數共6位。  
• 內湖總公司與汐止廠區空調保養，一年保養一次，人數共7位。  
• 汐止廠區貨運人員，平均每天8小時，預估1位。



5.2 薪資福利

廣穎致力打造公平、具競爭力且永續的人才薪酬制度，提供兼具外部市場競爭力與內部公平性的薪資福利政策，確保所有員工在平等、多元的環境中獲得合理待遇。於人才招募及敘薪過程中，公司秉持公平聘僱原則，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會身分而有差別待遇，起薪標準均以職務內容、專業能力及市場價值為依據，落實平等就業機會。

為維持薪酬制度之公平性與市場競爭力，廣穎每年定期進行薪資調查，綜合評估市場薪資水準、總體經濟環境與產業趨勢，並依員工之學經歷背景、專業知識技能、年資經驗及績效表現進行適切調整，以確保薪酬能真實反映人才價值與貢獻。

公司薪酬政策制定遵循以下原則：

- 嚴格遵循各營運據點所在地法規規範，保障勞動權益，建立和諧勞資關係，支持企業永續經營。
- 依據人力市場供需變化及產品線營運績效，彈性調整薪酬策略，維持人才吸引與留任競爭力。
- 以職務市場價值及員工職責貢獻為核心，結合績效管理制度，提供具激勵性與公平性的薪酬回饋。
- 持續優化薪資福利制度，重視員工整體薪酬保障，提升員工滿意度與組織向心力。

基層員工基本薪資

本公司薪資政策依據職務內容、專業能力與市場薪酬水準訂定，致力於提供具競爭力且公平合理之薪酬制度。以2025年薪資指數分析顯示，外籍基層員工皆符合法定基本工資，本籍基層員工整體起薪高於法定最低基本工資，反映公司在起薪上具備基本市場競爭力。

| 年度   | 地區 | 員工類別 | 基層員工薪資相對法定基本工資比例 |
|------|----|------|------------------|
| 2025 | 臺灣 | 女    | 101.33%          |
|      |    | 男    | 102.73%          |

非主管職務之全時員工薪資

此外，本公司亦定期檢視薪酬與福利制度，參考市場薪資趨勢及內部公平性指標，持續優化薪酬架構與相關福利措施，以吸引與留任優秀人才，並強化整體組織競爭力與永續發展基礎。2023–2025年平均薪資雖隨景氣變化略有變動，但薪資中位數則持續上升。

| 非擔任主管職務之全職員工 | 薪資平均數(K) | 薪資中位數(K) |
|--------------|----------|----------|
| 2023年度       | 750      | 530      |
| 2024年度       | 712      | 530      |
| 2025年度       | 736      | 576      |

男性員工對女性員工平均薪酬比

公司一向秉持性別平等與同工同酬原則，確保薪酬制度之公平性與一致性。以性別統計員工之男女員工平均薪資差異倍率如下表

(分析資訊範圍為本公司台灣2025年12月份經常性薪資原始薪資，不含非經常性之津貼加給。)

| 各職別              | 薪酬比  |      |
|------------------|------|------|
| 薪 酬 比 例          | 男生   | 女生   |
| 間 接 人 員          | 1    | 0.71 |
| 直 接 人 員          | 1    | 0.93 |
| 管 理 職<br>(經理級以上) | 1    | 0.70 |
| 各職別              | 基本薪資 |      |
| 薪 酬 比 例          | 男生   | 女生   |
| 間 接 人 員          | 1    | 0.98 |

本公司間接人員、直接人員及管理職之男性平均薪酬高於女性，主要反映各職類於職務類型、職級結構、年資分布及管理職責等因素之差異，並非因性別而有不同薪酬標準。

間接人員及管理職類別中，男性員工目前較多分布於高階專業職務、資深職等及管理職位，相關職務通常承擔較高之經營管理責任、專案規模及績效目標，因此整體平均薪酬相對較高。直接人員類別之平均薪酬差異，主要係因人力組成結構不同所致。女性直接人員以外籍同仁為主，男性直接人員則以本國籍同仁為主，因適用聘僱制度、職務配置及薪資結構有所差異，致整體平均薪酬呈現差異。此差異主要反映人力結構特性，並非因性別而有不同薪酬標準。

此結果顯示公司薪酬制度係依據職務價值、職級、績效表現與市場薪酬水準訂定，具備制度性與職責導向原則，並非以性別作為敘薪依據。未來公司將強化多元晉升機制與人才接班計畫，提升女性於關鍵職位與管理階層之參與度，逐步優化職場性別結構，展現企業在公平雇用、多元共融及永續治理。

5.2.1員工福利與關懷

廣穎電通重視員工福祉與工作生活平衡，透過職工福利委員會持續推動多元化員工關懷措施，致力打造健康、友善且具凝聚力之職場環境。公司積極鼓勵員工參與各類社團與康樂活動，豐富員工工作之餘的生活品質，並提供生育、結婚、傷病、喪葬及急難救助等多元補助，全面照顧員工不同人生階段之需求。

員工福利與關懷措施總覽

| 面向     | 推動措施                                                | 成效       |
|--------|-----------------------------------------------------|----------|
| 員工關懷制度 | 職工福利委員會運作、多元補助(生育、結婚、傷病、喪葬、急難救助)                    | 員工照顧     |
| 工作生活平衡 | 1.彈性工時制度、最小請假單位0.5小時、<br>2.生日假<br>3.多元福利金(旅遊、興趣、運動) | 員工福祉     |
| 休假制度   | 優於《勞動基準法》，到職滿三個月提前享有三天特休假                           | 勞動權益     |
| 保險與健康  | 團體保險、定期健康檢查                                         | 職場健康與安全  |
| 獎勵制度   | 年終獎金(依績效發放)                                         | 績效連結     |
| 勞資溝通   | 每季勞資會議                                              | 公司治理     |
| 社團補助   | 運動類、休閒類多元社團                                         | 提升員工身心健康 |

員工活動與組織凝聚力成果 (2025年)

| 指標項目   | 數據成果         | 成效   |
|--------|--------------|------|
| 年度活動類型 | 電影包場、感謝祭下午茶會 | 員工參與 |
| 總參與人次  | 超過500人次      | 員工投入 |
| 活動滿意度  | 4.7 / 5分     | 員工體驗 |
| 跨部門交流  | 有效促進         | 組織凝聚 |
| 雇主品牌   | 正向提升         | 公司治理 |

友善職場與家庭支持措施

| 面向   | 具體措施                   | 成效     |
|------|------------------------|--------|
| 育兒支持 | 育兒津貼NT\$2,600，持續優化育兒福利 | 多元共融   |
| 母性保護 | 母性健康保障措施：設立集哺乳室        | 職場安全   |
| 家庭照護 | 家庭照顧支持制度               | 員工關懷   |
| 彈性制度 | 彈性上班30分鐘、彈性請假          | 工作生活平衡 |

ESG整合亮點 (結合社會責任)

| 項目   | 作法               | 成效        |
|------|------------------|-----------|
| 公益合作 | 與伊甸基金會庇護工場合作     | 社會共融      |
| 活動贈禮 | 採購庇護工場產品：手作真皮證件套 | 支持身心障礙就業  |
| 社會影響 | 協助技能培訓與就業機會      | 擴大企業社會影響力 |

未來，廣穎將持續深化員工關懷與福祉政策，打造具包容性與支持性的工作環境，提升員工幸福感與組織向心力，實現企業與員工共榮之永續發展目標。

感謝祭下午茶會



電影包場



5.2.2退休制度

廣穎落實政府規定之退休計劃政策，以確保員工的退休權益，如：依據勞動基準法、勞工退休金條例規定的提撥計劃。截至2025年底，共有17名員工(含白領外籍員工)參與勞工退休舊制，其帳戶累計總金額為NT\$16,534,925，按國際會計精算評估報告書應屬合理可靠。同時按照規範，自2005年起，為新制退休金每月提撥投保薪資6%以保證足額提撥，員工亦可依個人意願，每月依投保薪資在6% 範圍內提繳退休金至個人退休金專戶，截至2025年底已提升至47位(12.4%)，年增6人，成長率約為14%，顯示員工對於退休規劃與長期財務準備之重視程度持續提升。

自願提撥制度除可提升個人退休金累積外，亦具備遞延課稅效益，員工可透過穩定提撥機制，提早進行資產配置與長期投資，藉由時間複利效果強化退休保障。此外，勞動部勞保局所管理之勞退專戶歷年維持穩健投資報酬，2024年度收益率約為16%，2025年度收益率約為15%，顯示基金於不同市場環境下仍具良好資產增值能力，增強員工未來退休生活之經濟安全性。

本公司將持續宣導自願提撥制度之優勢，鼓勵員工及早規劃退休金，並致力於提供穩健且具前瞻性的退休保障機制，確保員工於職涯各階段均能享有完善之福利與支持。

5.2.3育嬰假

針對育嬰福利，除嚴選生育禮品鼓勵生育外，公司也設置全新哺乳空間，讓員工可以安心使用。並提供員工陪產檢及陪產假、產檢假、產假及育嬰留停的申請，保障員工產後及留停期滿後復職工作權益，讓員工兼顧職場及家庭無後顧之憂。

為持續打造更友善且具彈性的育兒支持職場環境，公司持續優化員工照顧制度。過往育嬰留職停薪申請原則以每次不少於六個月為主，如有未滿六個月需求，亦得以不少於三十日為單位提出申請，並以二次為限。因應今年新制正式實施，育嬰留職停薪已進一步放寬為可按「日」為單位申請，勞工得依實際育兒需求彈性安排，合併期間最長不超過30日，期間仍可享受政府薪資補貼，提升短期育兒照顧之便利性。另針對家庭照顧需求，家庭照顧假及因照顧家人所請之事假，亦已放寬得以「小時」為單位申請，使員工能更靈活安排照顧時間，透過制度優化與彈性提升，公司致力協助員工兼顧家庭照顧與職涯發展，營造更完善的工作與生活平衡環境。

2025年育嬰假分析

| 臺灣廠區                | 女 性  | 男 性 | 總 計  |
|---------------------|------|-----|------|
| 2025年符合申請資格人數       | 9    | 2   | 11   |
| 2025年申請人數           | 5    | 1   | 6    |
| A. 預計2025年復職人數      | 3    | 1   | 4    |
| B. 2025復職人數         | 3    | 1   | 4    |
| C. 2024復職後12個月仍在職人數 | 1    | 0   | 1    |
| D. 2024復職人數         | 1    | 0   | 1    |
| 復職率(B/A)            | 100% | 0%  | 100% |
| 留任率(C/D)            | 100% | 0%  | 100% |

復職率= 育嬰假後實際復職的員工總數 / 育嬰假後應該復職的員工總數 x 100  
留任率= 休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數 / 上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數 x 100



5.3員工培育與發展

廣穎電通秉持「以人為本」之永續發展理念，持續投入員工培育與能力發展，透過系統化且多元化的教育訓練機制，強化組織整體競爭力與人才韌性。公司每年規劃年度及不定期教育訓練計畫，並依據組織策略與職能需求動態調整課程內容，以確保人才發展與企業營運目標緊密連結。

在訓練執行上，廣穎採行內部培訓與外部專業資源並行之模式，並導入多元學習管道，包括實體課程與數位線上學習，以提升學習彈性與成效，滿足不同職務與學習型態之需求。

教育訓練內容涵蓋六大核心領域，包括法規遵循、生產管理、研發管理、財務管理、人力資源管理及銷售管理；並進一步依訓練性質區分為品質管理訓練、在職專業訓練、安全衛生訓練、環境管理訓練及通識訓練等類別。同時，依學習深度規劃為基礎、輔導及進階系列課程，建立完整且具發展性的學習路徑，協助員工持續精進專業能力並強化跨部門整合能力。

透過上述多元培育機制，廣穎有效支持生產、研發及後勤等各部門之人才發展，使員工能將所學應用於實務工作，進一步提升營運效率與創新能力。

教育訓練成效

2025年度廣穎於員工訓練投入持續提升，整體受訓時數顯著成長：

內湖總部（共207人）：

男性員工100人，年度平均受訓時數為17.2小時，較2024年成長165%；

女性員工107人，年度平均受訓時數為14.2小時，較2024年成長103.6%。

汐止廠區（共172人）：

男性員工39人，年度平均受訓時數為11.8小時，較2024年成長36%；

女性員工133人，年度平均受訓時數為2.6小時，較2024年成長89.2%。

管理職能發展與領導力培育

為強化組織管理效能與領導梯隊建設，廣穎電通於2025年聚焦推動管理職教育訓練體系，系統性建構主管培育課程模組，持續提升管理職員之領導能力與策略執行力。

本年度課程設計以管理實務需求為核心，涵蓋職能測評解讀、人才招聘與面試技巧、知識管理、AI應用於領導決策、組織設計及人力規劃等關鍵主題，協助管理者在團隊帶領、資源配置與決策品質上全面精進，進而打造高績效團隊並提升組織整體營運效能。

在培訓成效方面，2025年度管理職教育訓練投入顯著成長：

- 內湖總部：管理職員工年度平均受訓時數為21.3小時，較2024年增加269.1%。
- 汐止廠區：管理職員工年度平均受訓時數為17.8小時，較2024年增加96.5%。

整體而言，廣穎透過完善之教育訓練制度與分層分級之人才培育策略，有效提升員工專業能力與管理職能，並強化組織整體學習動能。未來，公司將持續優化教育訓練體系，結合數位學習工具與能力導向管理機制，深化領導力發展與人才培育策略，培養具備專業能力與永續思維之關鍵人才，以支撐企業長期穩健發展與價值創造。

| 依員工類別    | 男性   |      |      |      | 女性   |      |      |      | 總平均  |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|          | 管理職  | 間接   | 直接   | 平均   | 管理職  | 間接   | 直接   | 平均   |      |
| 內湖(平均時數) | 21.0 | 13.9 | N.A. | 17.2 | 21.9 | 12.5 | N.A. | 14.2 | 15.6 |
| 汐止(平均時數) | 18.6 | 14.4 | 0.7  | 11.8 | 15.5 | 10.9 | 1.5  | 2.6  | 4.7  |

\*備註：  
汐止廠職業安全相關人員目前由男性擔任，該職務需額外參與法定訓練，故男性平均受訓時數高於女性。  
資料計算公式：  
1.每名員工接受訓練的平均時數= 員工接受訓練總時數/員工總數  
2.每名女性(內湖/汐止)員工接受訓練的平均時數=女性(內湖/汐止)員工接受訓練總時數/女性(內湖/汐止)員工總數  
3.每名男性(內湖/汐止)員工接受訓練的平均時數=男性(內湖/汐止)員工接受訓練總時數/男性(內湖/汐止)員工總數

| 依員工類別    | 男性   |      | 女性   |      | 平均   |      |
|----------|------|------|------|------|------|------|
|          | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 | 2024 | 2025 |
| 內湖(平均時數) | 5.2  | 21.0 | 7.2  | 21.9 | 5.8  | 21.3 |
| 汐止(平均時數) | 9.8  | 18.6 | 7    | 15.5 | 9.1  | 17.8 |

5.3.1 職涯訓練

廣穎電通自員工入職之初，即落實「以人為本」之核心價值，透過完善之新進人員培訓機制，協助員工快速融入組織並建立正確職場觀念。2025年度共辦理31梯次新進人員培訓，累計98人次參與，課程涵蓋公司治理、性騷擾防治、防止內線交易、防範機密外洩、福利制度及職業安全衛生等重點議題，強化員工對人權保障、法規遵循及職場安全之認知。

除新人培訓外，公司亦積極推動全員教育訓練，鼓勵員工參與在職專業、安全衛生、品質管理、通識及環境管理等課程。2025年度訓練總時數達4,043小時，較2024年成長120.6%；總參訓人次達2,594人次，成長100%；平均每位員工受訓10.7小時，成長109.8%。顯示公司持續加大人才投資，強化員工專業能力與永續意識，為企業長期穩健發展奠定基礎。

2025年各類訓練參與人次統計表

| 人次統計表                   |        |     |     |     |        |     |     |     |      |
|-------------------------|--------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|------|
| 訓練類別                    | 內訓上課人次 |     |     |     | 外訓上課人次 |     |     |     | 合計   |
|                         | 女性     |     | 男性  |     | 女性     |     | 男性  |     |      |
| 廠 區                     | 內 湖    | 汐 止 | 內 湖 | 汐 止 | 內 湖    | 汐 止 | 內 湖 | 汐 止 |      |
| 新進同仁教育訓練<br>(含職業安全衛生訓練) | 53     | 5   | 34  | 6   | 0      | 0   | 0   | 0   | 98   |
| 在職專業訓練                  | 182    | 215 | 180 | 32  | 8      | 0   | 11  | 0   | 628  |
| 安全衛生訓練                  | 172    | 71  | 132 | 92  | 22     | 6   | 55  | 28  | 578  |
| 品質管理訓練                  | 20     | 0   | 34  | 5   | 0      | 0   | 3   | 1   | 63   |
| 通識訓練                    | 536    | 62  | 469 | 156 | 0      | 0   | 0   | 0   | 1223 |
| 環境管理訓練                  | 0      | 0   | 0   | 0   | 0      | 0   | 2   | 2   | 4    |
| 總人次                     | 963    | 353 | 849 | 291 | 30     | 6   | 71  | 31  | 2594 |

2025年各類訓練參與時數統計表

| 時數統計表                   |        |       |       |       |        |     |       |     |       |
|-------------------------|--------|-------|-------|-------|--------|-----|-------|-----|-------|
| 訓練類別                    | 內訓上課時數 |       |       |       | 外訓上課時數 |     |       |     | 合計    |
|                         | 女性     |       | 男性    |       | 女性     |     | 男性    |     |       |
| 廠 區                     | 內 湖    | 汐 止   | 內 湖   | 汐 止   | 內 湖    | 汐 止 | 內 湖   | 汐 止 |       |
| 新進同仁教育訓練<br>(含職業安全衛生訓練) | 49.5   | 3.5   | 31.5  | 5     | 0      | 0   | 0     | 0   | 89.5  |
| 在職專業訓練                  | 246    | 177.5 | 243.5 | 33.5  | 69.5   | 0   | 58    | 0   | 828   |
| 安全衛生訓練                  | 197    | 87    | 146   | 116   | 66     | 11  | 186.5 | 63  | 872.5 |
| 品質管理訓練                  | 300    | 0     | 510   | 75    | 0      | 0   | 20    | 6   | 911   |
| 通識訓練                    | 588    | 69    | 509   | 156   | 0      | 0   | 0     | 0   | 1322  |
| 環境管理訓練                  | 0      | 0     | 0     | 0     | 0      | 0   | 14    | 6   | 20    |
| 總時數                     | 1380.5 | 337   | 1440  | 385.5 | 135.5  | 11  | 278.5 | 75  | 4043  |
| 每人平均訓練時數                | 12.9   | 2.5   | 14.4  | 9.9   | 1.3    | 0.1 | 2.8   | 1.9 | 10.7  |

資料計算公式：  
1.每名員工接受訓練的平均時數= 員工接受訓練總時數/員工總數  
2.每名女性(內湖/汐止)員工接受訓練的平均時數=女性(內湖/汐止)員工接受訓練總時數/女性(內湖/汐止)員工總數  
3.每名男性(內湖/汐止)員工接受訓練的平均時數=男性(內湖/汐止)員工接受訓練總時數/男性(內湖/汐止)員工總數



5.3.2員工績效管理

廣穎依《績效考核管理辦法》實施績效評核作業，定期提供員工客觀性的表現評核，藉此確保公司發展目標及進展符合年度規劃。績效管理制度不僅是考核工具，更是廣穎落實人才發展、強化組織能力的核心機制，透過系統化的評核流程，使每位員工的努力與貢獻得以被看見，並獲得公平、透明的發展機會。

評核對象分為兩類，分別為新進試用期員工及間接員工，由用人主管依當年度公司訂定之策略目標設定應達成結果。全體間接員工至少每半年進行一次績效評核，由直屬主管及跨部門業務相關主管依職務定義內容進行綜合性考評，結果作為員工敘獎與發展規劃之參考依據。此一雙軌評核機制兼顧新進人員的培育銜接與資深員工的持續發展，確保不同階段的員工皆能獲得適切的回饋與支持。

評核面向涵蓋三大構面，全面衡量員工的整體職場表現：

|      |                                                            |
|------|------------------------------------------------------------|
| 工作表現 | 評估員工達成目標之質量與效率，聚焦於實際產出與策略目標的連結程度。                          |
| 職能素養 | 包含溝通能力、理解能力與韌性，檢視員工在職務執行中所展現之核心能力，尤其重視面對複雜環境時的應變與學習能力。     |
| 行為特質 | 著重當責、團隊合作與以客為本三項關鍵行為指標，衡量員工與公司文化及價值觀之契合程度，並作為晉升與重點培育之重要參考。 |

三大構面相輔相成，不僅評量「做了什麼」，更關注「如何做」與「為何而做」，形塑廣穎追求卓越、持續成長的組織文化。

在人才識別方面，廣穎於2025年進一步深化關鍵人才盤點工作。透過上下半年的績效管理循環，系統性彙整評核數據，並啟動一系列多層次的人才識別作業，涵蓋事業群總經理互動、各單位主管訪談及結構化表單收集。此一由上而下、兼顧橫向協作的評估方式，由各層級主管就所屬員工之整體表現、潛力與發展意願進行深度評估，確保關鍵人才識別的客觀性與完整性，進而建構繼任計畫與人才培育之基礎，有效降低組織關鍵職位的人才斷層風險。

2025年度全體間接員工達 100% 完成績效考核，此一成果充分體現廣穎對人才管理的高度重視與執行力。完善的績效管理制度不僅持續確保員工獲得公平晉升機會，更藉由關鍵人才盤點成果，精準強化組織人才結構，為廣穎的長期競爭力與永續發展奠定穩固基礎。

5.4安全與健康職場

廣穎秉持以「安全職場責任、追求職場零災害」為執行方向，依循職業安全衛生相關法規建構完善之管理機制，以致力提供安全、衛生與健康之工作環境。

為強化安全衛生管理體系並接軌國際標準，廣穎已於 2025 年正式導入「ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統」，並通過第三方獨立驗證機構之外部稽核與認證。透過系統化管理架構，持續推動危害辨識、風險評估及改善措施，並建立內部稽核與管理審查機制，以確保制度有效運作與持續精進。

管理系統適用範圍涵蓋內湖總部及汐止廠之所有作業場所，並延伸至員工及非員工工作者（包含承攬商及訪客），確保其於作業環境中的健康與安全皆受到妥善保障。未來將持續透過定期稽核、績效監測及持續改善機制，強化職業安全衛生管理效能，落實企業永續發展目標。

5.4.1危害辨識、風險評估及事故調查

廣穎為落實作業安全管理，訂定「設備與環境危害鑑別及風險評估作業程序書」，針對原物料、機具設備、作業環境及人員活動，持續識別物理性、化學性、生物性及人因工程等潛在危害，並擬定可行之預防措施。

相關作業由管理處/總務部及製造處共同執行，針對工作場所進行嚴謹的風險評估與等級分類，並依評估結果進行風險分級管理，並落實視覺化管理。為關懷多元族群，納入中、英、越三語標示，確保外籍移工能精準掌握危害資訊。此外，依據危害特性落實各項管理措施，並提供適當之個人防護具，以確保作業人員之安全與健康。此外，公司另有職災處理機制，發生職業災害時，依規定進行通報、調查、分析及改善追蹤，以防止類似事件再次發生。

為持續優化作業環境品質，本公司依法每半年辦理作業環境監測。2025年度針對二氧化碳、照明、化學性因子及噪音等項目，總計 128 個測點之數據均符合法規標準。

另，針對使用低劑量 X-Ray 設備之作業，本公司採取優於法規之健康管理措施。2025年度共計2名人員接受檢查，檢查結果均屬正常，未發現與職業暴露相關之異常情形。

| 危害鑑別 | 危害分析                              | 風險等級 | 預防措施                                                                                                                                 |
|------|-----------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 物理性  | 對人體健康和安​​全構成潛在威脅的物理性能量危害。         | 低    | <ul style="list-style-type: none"><li>定期勞工作業環境監測，評估危害程度，避免勞工因暴露於危害中。</li><li>採取適當的防護措施，提供防護具，加強員工教育訓練等來降低危害的風險。</li></ul>            |
| 化學性  | 員工暴露在危害化學品、有機溶劑洩漏的作業環境。           | 低    | <ul style="list-style-type: none"><li>使用低危害化學品進行源頭管制。</li><li>建立安全資料表，了解化學品的危害和應對措施。</li><li>保持工作場所通風良好，確保化學物質的揮發不會造成人員不適。</li></ul> |
| 生物性  | 病媒蟲傳染病所造成的危害。                     | 低    | <ul style="list-style-type: none"><li>定期消毒、環境清潔，舉辦健康講座，增加員工健康防護知識。</li></ul>                                                         |
| 人因工程 | 重複性動作、不當施力、長時間工作造成肌肉骨骼傷病、工作疲勞的危害。 | 低    | <ul style="list-style-type: none"><li>合理安排工作時間，提供足夠的休息時間。</li><li>不定期安排相關人員進行衛教，落實健康管理。</li></ul>                                    |

| 防護具                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 風險標示                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div></div> | <div></div> |

| 風險標示-不同語系標示說明                                                                                                                          |                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>裁板作業，注意安全。<br/>Cutting operation. Be careful.<br/>Thao tác cắt chú ý an toàn.</div>                                               | <div>注意高溫，請佩戴手套。<br/>High temperature, please put on gloves.<br/>Chú ý nhiệt độ cao Xin mang bao tay.</div> |
| <div>為安全起見，禁止進入機械內部。<br/>For safety, prohibit enter the machine inside.<br/>Vì lý do an toàn, cấm vào khu vực bên trong máy móc.</div> | <div>機器運轉中，請注意手。<br/>Rolling keep hands away.<br/>Máy đang vận hành xin chú ý tay.</div>                    |

為有效管制洩止廠內化學物質之使用、標示及貯存作業，本公司依據職業安全衛生相關法規訂定「化學品管理作業程序書」，建立完善之化學品管理機制。

針對廠內所有使用之化學品，均建置並管控其安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS)，並依據使用狀況及儲存條件進行安全管理。各化學品貯存區均設置對應之SDS文件，供作業人員即時查閱，並建立危害物質清單，定期每年更新，以確保資訊之正確性與完整性。

此外，經盤點，本公司目前使用之有害危險品總量均低於法定管制標準，維持低風險之作業環境。

此外，當員工於執行職務過程中面臨立即性危害時，得依規定停止作業並退避至安全場所，以確保人身安全。本公司依循職業安全衛生法相關規範，保障員工行使退避權之權益，對於依法行使退避權之員工，不得予以解僱、調職、停止作業期間不給付工資或其他不利處分。

為強化員工安全意識，公司於新進人員職業安全衛生教育訓練中，持續宣導退避權之適用時機與相關規定，以確保員工能正確運用該項權利。公司承諾落實對女性勞工之母性健康保護政策，致力推動母性健康保護措施，並將相關政策納入安全衛生工作守則，經勞工代表共同參與訂定，並公告周知全體員工。

針對妊娠中及產後一年內之女性員工，實施母性健康保護管理措施，包括辦理個別風險評估、辨識與消除潛在危害，並視需要調整工作內容或工作條件，以維護其生育機能及母體與胎（嬰）兒之健康。2025年度共計9名女性員工納入母性健康保護對象，由專業醫護人員以面對面方式完成9次危害辨識與風險評估，確保相關措施之有效性。

5.4.2工作者對於職業健康與安全之參與、諮商與溝通

職業安全衛生管理委員會

本公司依法設置職業安全衛生委員會，委員會現有委員13人，其中勞工代表5人，占全體委員比例為38.5%，符合相關法規規定，確保勞工意見得以充分表達與參與決策。

依據「職業安全衛生管理辦法」，委員會每季定期召開會議，2025年度共召開4次會議。會議中除審議職業安全衛生管理計畫及其實施方針外，亦針對工作環境安全、員工健康促進、職業災害預防及安全衛生宣導等議題進行討論，並就相關改善措施進行追蹤與執行成效評估，以持續精進職業安全衛生管理績效。

| 職業安全衛生委員會辦理事項             |
|---------------------------|
| 一、對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。     |
| 二、協調、建議職業安全衛生管理計畫。        |
| 三、審議安全、衛生教育訓練實施計畫。        |
| 四、審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。   |
| 五、審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。    |
| 六、審議各項安全衛生提案。             |
| 七、審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。    |
| 八、審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。   |
| 九、審議職業災害調查報告。             |
| 十、考核現場安全衛生管理績效。           |
| 十一、審議承攬業務安全衛生管理事項。        |
| 十二、職業安全衛生管理相關之重要議題及及管理審查。 |



5.4.3職業健康服務

2025 年本公司已完成全體同仁年度健康檢查。除法定檢查項目外，更主動提供多元自選優於法規之檢驗項目；同時提供員工眷屬優惠健檢方案，將健康管理意識由職場延伸至家庭。

依據年度健康檢查結果，約10%員工屬中高度健康風險族群，公司即啟動分級健康管理機制，由專職護理人員進行定期追蹤與關懷，並結合特約臨場職業醫學專科醫師提供健康諮詢與衛教指導，協助員工改善健康狀況。



本公司設置臨場特約臨場醫師，每月駐廠服務一次（每年12次，每次3小時），針對健康檢查異常者、母性保護對象及異常工作負荷族群，提供專業健康評估與個別化建議，並將評估結果回饋職業安全衛生人員，以利後續改善措施之推動與持續追蹤。同時，由職業衛生護理人員協助執行中高風險族群之健康管理及衛教宣導。

此外，公司透過問卷調查方式蒐集員工於過勞風險及人因工程相關議題之狀況，並進行統計分析與改善措施規劃，以降低職業健康風險。

在健康促進方面，公司定期辦理多元健康促進活動與講座，主題涵蓋代謝症候群預防、職場壓力調適、人際溝通及性別平等議題，提升員工健康意識與自我照護能力。

CPR講座 / 健康管理及促進講座



在個人資料保護方面，本公司嚴格遵守個人資料保護法及相關規範，妥善管理員工健康檢查資料（包括一般及特殊作業健康檢查），確保資料之機密性與完整性。相關健康資料由職業護理人員依內部「個人資料保護管理程序」進行蒐集、處理與利用，並採分級授權管控機制，限制存取權限，避免未經授權之查閱、複製或外洩。

此外，健康檢查資料之保存與管理，均依公司個資保護SOP及相關法規辦理，並訂有明確保存年限。一般健康檢查資料依法保存至少7年；特殊作業健康檢查資料則依暴露風險類型，保存10年以上或依主管機關規定期限辦理。資料保存期間屆滿後，將依規定進行安全銷毀或去識別化處理。

| 2025年度醫護臨場服務成效統計 |                            |                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 執行項目             |                            | 關鍵指標                                                                                                                     |
| 危害辨識與風險評估        | 符合危險因子：合計108人              | 異常工作負荷促發疾病：22人<br>人因性肌肉骨骼危害：48人<br>特作健（體）檢異常：0人<br>一般健（體）檢異常或長住院：33人<br>主動回報工作不適：5人                                      |
|                  | 勞工健康服務醫師會談諮詢：合計26人         | 1.醫療建議：<br>健康指導：26人次<br>轉介就醫：0人次<br>2.工作適性建議：<br>適任原工作：26人<br>3.適性配工：<br>工作內容調整：0人<br>工作時間調整：0人<br>作業環境改善：0人<br>展延休養期：0人 |
| 預防與改善措施          | 勞工健康服務護理人員<br>預防保健衛教：合計81人 | 會談員工提供預防保健資訊：81人次                                                                                                        |
|                  | 職場健康促進活動                   | 職場健康促進講座：11場次                                                                                                            |
| 年末追蹤情形：合計107人    |                            | 自主健康管理結案：107人                                                                                                            |

5.4.4工作者職業健康與安全教育訓練

本公司重視員工職業安全衛生知識之建立與安全文化之深化，透過系統化教育訓練機制，提升全體員工之安全意識與應變能力。

針對新進人員，於到職時即安排至少3小時以上之職業安全衛生教育訓練，使其熟悉相關法規要求及公司內部安全衛生作業標準；汐止工廠另針對特定作業需求，包括X-ray操作、堆高機操作及有機溶劑使用等項目，並由主管執行操作安全相關訓練與督導，以確保作業安全。2025年度完成訓練人數包含：X-ray操作人員2人、堆高機操作人員2人，以及有機溶劑作業主管1人，均已完成相關安全教育訓練並符合資格要求。

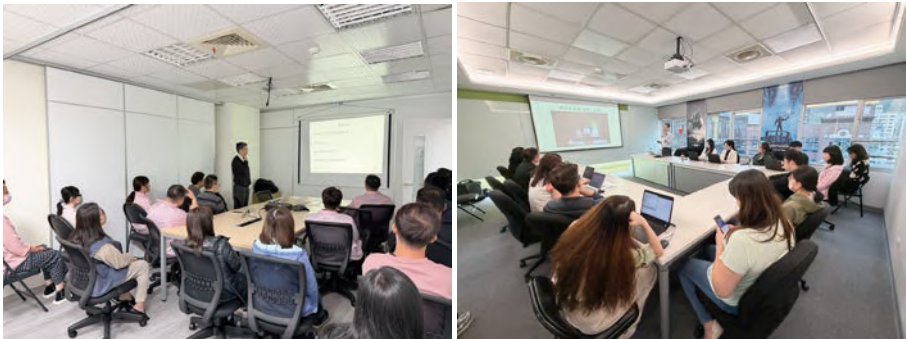
在職員工方面，公司持續辦理職業安全與健康相關教育訓練，2025年度共計528人次參與，總訓練時數達849小時，平均每人受訓時數約1.6小時。訓練對象涵蓋外籍移工，並提供多語言教材，以確保訓練內容有效傳達與落實。

此外，公司每年定期辦理2次消防編組訓練及緊急疏散演練，使員工熟悉災害應變流程及疏散路線與集合地點，提升整體應變能力。

在職場性騷擾防治方面，公司將相關教育訓練納入新進人員課程，2025年度完訓率達100%。並訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，建立完善之申訴與處理機制。當接獲申訴案件時，於7日內由「性騷擾申訴處理小組」啟動調查程序，委員由具法律、人力資源或相關專業背景之人員組成，且女性委員比例不低於二分之一，確保調查之公正性與專業性。調查過程採保密原則進行，並提供當事人充分說明機會；如經查證屬實，將依情節輕重予以懲處，並提供受害人必要之協助與支持及適當之工作安排。近兩年度本公司未發生性騷擾申訴案件。

透過上述教育訓練與制度建立，本公司持續強化職場安全與尊重文化，營造安全、健康且友善之工作環境。

職業健康與安全教育訓練



5.4.5預防及降低與企業直接關聯者之職業健康與安全衝擊

廣穎致力於將安全文化延伸至整體供應鏈，確保所有與企業營運相關的工作者（含員工及非員工）皆能於安全的環境下作業。本公司嚴格執行「承攬商及外包作業安全衛生管理程序書」，針對工作場所事前危害告知與現場安全監督。透過完善的入廠管理與作業許可機制，降低外包工程風險，邁向「零職災」之管理目標。我們制定「供應商管理作業程序書」，要求合作夥伴必須承諾遵守基本勞動人權、企業社會責任及環境保護等準則。我們視供應商為永續發展的夥伴，透過合約規範與定期評核，共同構築安全且負責任的價值鏈。

5.4.6職業傷害

為防止職業災害發生，依職業安全衛生法規定，設置職業安全衛生業務主管及管理人員，不定期於廠區執行安全檢視，將巡檢發現與改善狀況公告周知，提醒全體員工注意作業安全，期許達到無事故、安全職場目標。2025年有發生0件非工作因素引起之交通事故，將持續加強員工交通安全宣導與教育訓練。2025年度員工及非員工為零職災且未有造成任何財務損失。

表、2025年度職業傷害統計

| 項目                         | 2023    |     | 2024    |     | 2025    |     |
|----------------------------|---------|-----|---------|-----|---------|-----|
|                            | 員工      | 非員工 | 員工      | 非員工 | 員工      | 非員工 |
| 全年工作時數(小時)                 | 652,102 | 256 | 685,668 | 304 | 726,579 | 352 |
| 職業傷害造成死亡人數                 | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |
| 職業傷害造成死亡比率<br>(百萬小時)       | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |
| 嚴重職業傷害人數<br>(不含死亡人數)       | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |
| 嚴重職業傷害比率<br>(不含死亡人數)(百萬小時) | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |
| 可記錄之職業傷害人數<br>(合計)         | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |
| 可記錄之職業傷害比率<br>(百萬小時)       | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |
| 虛驚事故件數                     | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |

註 1：員工工時計算基準，以全體員工假勤系統全年工時計算。

註 2：非員工工時，採用報告書-非員工結構說明計算。

註 3：指標之計算方式不含交通傷害事件。

5.4.7工作相關疾病

本公司健康風險管理方式係依據相關法規執行，訂定及執行勞工健康服務計畫、人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、不法侵害問卷調查、中高齡職場健康關懷計畫，透過在職健檢時，以問卷方式調查人員職業病傷害情形、分析資料並配合臨場服務醫師提供諮詢。特約臨場護理人員每月針對不特定人員持調查其職業病傷害情形，後續提供相關衛教資訊，異常人員轉介臨場服務醫師，並告知職業安全衛生人員進行追蹤、改善。

表、2025年度勞工健康服務成效統計表

| 執行項目           | 關鍵指標                                                   | 備 註                                                                  |
|----------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 肌肉骨骼評估         | 無肌肉骨骼之危害：274人<br>疑似有危害：48人<br>面談後無危害：13人<br>症狀與工作相關：0人 | 1.教導員工每工作一小時需休息，並建議進行伸展運動，以舒緩因長時間作業姿勢對肌肉和骨骼造成的壓力<br>2.定期舉辦健康促進衛教宣導講座 |
| 母性健康保護預防評估     | 妊娠員工：3人<br>產後員工：6人                                     | 1.皆已完成面談及完成作業環境檢視<br>2.風險危害評估為第一級                                    |
| 分析十年內心血管疾病促發風險 | 低度風險：149人<br>中度風險：65人<br>高度風險：14人                      | 1.針對中高風險員工提供職醫或護理人員健康諮詢與追蹤管理。<br>2.辦理心血管疾病預防衛教（如血壓控制、飲食管理、規律運動等）     |
| 過負荷評估          | 低度風險：240人<br>中度風險：70人<br>高度風險：16人                      | 1.針對中高風險員工進行過負荷面談與健康指導，必要時轉介職業醫師評估。                                  |
| 中高齡職場健康關懷      | 工作適能有待提高：39人<br>不能勝任工作要求：15人<br>能勝任所從事工作：32人           | 1.提供中高齡員工健康促進與職場適應諮詢。<br>2.依個別健康狀況評估工作適配性並提出工作調整建議。                  |
| 職場不法侵害問卷調查     | 已完成各單位不法侵害問卷調查<br>需追蹤關懷：0人                             | 1.於健康面談中，一併安排問卷填寫                                                    |

表、2025年度職業疾病統計

| 項目            | 2023    |     | 2024    |     | 2025    |     |
|---------------|---------|-----|---------|-----|---------|-----|
|               | 員工      | 非員工 | 員工      | 非員工 | 員工      | 非員工 |
| 全年工作時數(小時)    | 652,102 | 256 | 685,668 | 304 | 726,579 | 352 |
| 職業病死亡人數       | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |
| 職業病死亡比例(百萬工時) | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |
| 可記錄之職業病案件數    | 0       | 0   | 0       | 0   | 0       | 0   |

針對特別危害健康種類之作業類型實施危害風險評估，依評估結果實施管理措施，其管理措施有：提供個人防護具、在職前、中教育訓練、作業環境監測實施、健康檢查、健康檢查結果之分級管理、特約職醫臨廠諮詢服務、醫療轉介與推廣多元健康促進活動，協助員工擁有健康的身體。



## 5.5 社會公益

廣穎秉持企業公民精神，持續投入社會公益、弱勢關懷、生態保育及在地共好行動，透過資源共享、公益合作與永續參與，積極實踐企業社會責任，為社會創造正向影響力。

2025年1月

廣穎與財團法人桃園市私立祥育啟智教養院合作，捐贈電腦螢幕27台，協助提升院內資訊設備與照護環境品質。該機構長期服務身心障礙者及失依個案，提供生活照護、教育訓練與安置服務。公司透過設備捐助，支持機構改善學習與生活環境，讓院生獲得更多元的學習資源與更完善的照護支持。

此項行動展現廣穎對弱勢族群照顧議題的重視，也透過實際資源投入，回應社會福利機構在營運與募資上的挑戰，落實企業回饋社會之承諾。

2025年10月

廣穎與臺灣刺蝟照護推廣協會合作，結合企業產品與銷售通路，推出公益聯名行動電源，採取「每銷售一台即捐贈新台幣100元」機制，將消費行為轉化為可持續的公益資源，用於支持刺蝟救援、醫療照護、棲地教育及生命教育推廣。

透過本次合作，公司將永續理念融入產品價值鏈，不僅擴大公益參與管道，也提升員工與消費者對生物多樣性及野生動物保育議題之關注，並培養民眾對生命的尊重與責任感。



### 未來展望

廣穎將持續以「取之社會、用之社會」的理念，深化公益投入，結合企業核心資源與專業能力，推動更多具影響力的社會參與計畫，攜手利害關係人共創包容、友善與永續的社會環境。



# 2025

廣 穎 電 通  
永 續 報 告 書



## 永續環境

- 6.1 環境管理政策
- 6.2 溫室氣體管理
- 6.3 能資源管理
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理
- 6.6 氣候變遷管理

## 6.1 環境管理政策

### 6.1.1 管理理念

廣穎秉持「符合法規、綠色生產、友善環境、全員參與」之環境管理政策，將環境保護與永續發展納入公司治理與營運決策核心，致力於降低營運活動及產品生命週期對環境之影響，持續精進管理機制，朝向綠色企業與永續經營目標邁進。

此外，廣穎認同生物多樣性保育為全球永續發展的重要基礎，並理解企業應關注營運活動對自然環境與生態系統之潛在影響。雖本公司現階段營運型態對生物多樣性之直接衝擊相對有限，未來仍將秉持尊重自然、預防減量與持續關注之原則，逐步將生物多樣性思維融入環境管理與永續發展行動，期能與自然環境和諧共存，為生態保護與永續未來盡一份心力。

### 6.1.2 政策原則與承諾

本公司堅信企業永續發展須建立於品質產品與環境責任之基礎，並承諾：

- 遵循國內外環境法規及國際標準(如RoHS、REACH、WEEE及Green Dot等)。
- 推動產品無有害物質化及逐步導入無鹵素製程。
- 導入並維持ISO 9001品質管理系統與ISO 14001環境管理系統，強化制度化管理。
- 與供應鏈夥伴共同推動綠色生產與環境責任。

### 6.1.3 環境管理架構

廣穎自 2010 年導入 ISO 14001 (最新證書效期113.04.25至116.04.24止) 環境管理系統，透過制度化與系統化流程推動環境管理，主要作業包括：

- 環境衝擊辨識、風險評估與管理。
- 設定環境目標並推動改善計畫。
- 建立定期稽核與 PDCA 持續改善機制。
- 融合創新研發與環境管理，落實產品環保設計 (Eco-design)。
- 強化資訊揭露與回應利害關係人期待。
- 在追求營運成長的同時，兼顧社會責任與永續價值創造。

同時，將環境管理延伸至產品設計、製程規劃及供應鏈管理，逐步導入循環經濟思維。

### 6.1.4 環境管理推動與實務作法

- 在日常營運中，公司持續強化資源使用效率與環境管理作為。
- 推動節能減碳措施，降低能源使用與碳排放。
- 加強溫室氣體、水資源與廢棄物管理。
- 關注氣候變遷風險對營運之影響。
- 推動資源減量、再利用及回收，提升循環經濟效益。

在供應鏈管理方面，亦積極與供應商合作，推動符合環境標準之綠色供應鏈體系。

### 6.1.5 環境管理推動成果

- 完成設備節能改善，降低電力耗用與碳排放。
- 紙箱 (盒) 廢棄物回收率達 98.19%。
- 供應商廢 Tray (re-used) 回收率達 98.20%。
- 推動供應商符合 ISO 14001 等環境管理標準。

### 6.1.6 績效與未來展望

整體而言，公司已建立完善之原物料與污染物管理機制，相關控制措施運作良好，營運過程未產生重大空氣污染、廢水、廢棄物或溫室氣體排放等高環境衝擊情形。

未來，廣穎將依據法規要求、國際準則及利害關係人期待，持續精進環境管理制度與資訊揭露，逐步完善永續治理架構，以支持企業長期穩健經營與永續發展。



6.2溫室氣體管理

廣穎參考溫室氣體議定書 (GHG Protocol) 進行溫室氣體相關資訊盤查，透過系統化盤查流程與數據蒐集，掌握營運活動之排放來源與排放量，以作為後續減量策略制定之基礎，並積極回應全球氣候變遷議題，善盡企業環境責任。

因應國際永續發展趨勢及金管會政策推動，截至2025，廣穎已完成連續四年度溫室氣體排放自主盤查作業。盤查範圍涵蓋範疇一（直接溫室氣體排放）及範疇二（能源間接排放），逐步建立完整之溫室氣體管理基礎。

廣穎溫室氣體排放量計算，採用方法以「排放係數法」為主，排放係數主要係引用聯合國政府間氣候變化專家委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 於2024年所發行指引中的係數。並使用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表(113/2/5)」進行計算。

溫室氣體排放來源：

廣穎近二年盤點之溫室氣體排放來源沒有差異，分別為製程排放源(松香)、逸散排放源(空調、飲水機、冰箱、環控設備之冷媒、滅火器及化糞池(CH4))及外購電力。

| 範 疇 | 說 明                                                                                 | 設備別(排放源)                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 一   | 製程排放源：迴焊爐操作輔助原料化學反應(CO2)                                                            | 助焊劑(CO2)                                                             |
|     | 逸散排放源：<br>指有意及無意的排放，如：從設備之接合處、密封處之洩漏；消防設備逸散的二氧化碳、HFCs；空調、冷氣、家用冷凍設備逸散之HFCs；化糞池逸散之CH4 | 空調(冰水主機、冷氣、乾燥機)、飲水機、冰箱、環控設備之冷媒(HFCs)、化糞池(CH4)、滅火器(HFC236fa、HFC227ea) |
| 二   | 外購電力                                                                                | 電力(CO2)                                                              |

溫室氣體排放種類：

2025年度本公司七大溫室氣體排放清查結果，共三類，包含二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)及氫氟碳化物 (HFCs)。主要排放源為二氧化碳(CO2)佔比達92.520%，盤查清冊如下表所示。

量化公式如下：

外購電力CO2當量=

(電力使用量×電力排放係數×1)

能源署2025-04-23公告2024年度

電力排碳係數=0.474公斤CO2e/度

| 2024年度溫室氣體盤查清冊      |          |        |     |         |      |     |     |                 |         |
|---------------------|----------|--------|-----|---------|------|-----|-----|-----------------|---------|
| 範 疇                 |          |        |     |         |      |     |     | 排放量<br>(公噸CO2e) | 占比%     |
| 範疇一：直接溫室氣體排放與移除     |          |        |     |         |      |     |     |                 |         |
| 1.1 固定式排放           | CO2      | CH4    | N2O | HFCS    | PFCS | SF6 | NF3 | 0               | 0%      |
| 1.2 移動式排放           | 0        | 0      | 0   | 0       | 0    | 0   | 0   | 0               | 0%      |
| 1.3 製程排放            | 0.0493   | 0      | 0   | 0       | 0    | 0   | 0   | 0.0493          | 0.006%  |
| 1.4 逸散性排放           | 0        | 6.7258 | 0   | 55.7780 | 0    | 0   | 0   | 62.5038         | 7.480%  |
| 1.5 土地使用變更之直接排放與移除  | 0        | 0      | 0   | 0       | 0    | 0   | 0   | 0               | 0%      |
| 範疇二：輸入能源產生之間接溫室氣體排放 |          |        |     |         |      |     |     | 排放量<br>(公噸CO2e) | 占比%     |
| 2.1 外購電力            | 773.0274 | 0      | 0   | 0       | 0    | 0   | 0   | 773.0274        | 92.514% |
| 2.2 外購能源            | 0        | 0      | 0   | 0       | 0    | 0   | 0   | 0               | 0%      |
| 範疇一、二合計             | 773.0767 | 6.7258 | 0   | 55.7780 | 0    | 0   | 0   | 835.5805        | 100%    |



廣穎比較三年度溫室氣體各範疇排放量及排放類型（如下表所示），其中範疇一主要排放源為逸散排放（以空調系統HFCs/HCFCs逸散排放為主，占比89.169%）。另，範疇二主要排放源為外購電力（台灣電力公司購電/占比100%）。

| 項 目          | 2023年                        |                                   | 2024年                        |                                   | 2025年                        |                                   |
|--------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
|              | 排放量<br>(公噸CO <sub>2</sub> e) | 排放強度<br>(公噸CO <sub>2</sub> e/百萬元) | 排放量<br>(公噸CO <sub>2</sub> e) | 排放強度<br>(公噸CO <sub>2</sub> e/百萬元) | 排放量<br>(公噸CO <sub>2</sub> e) | 排放強度<br>(公噸CO <sub>2</sub> e/百萬元) |
| 範疇一：直接溫室氣體排放 | 61.8999                      | 0.0138                            | 62.8255                      | 0.0143                            | 62.5531                      | 0.0147                            |
| 範疇二：間接溫室氣體排放 | 881.3089                     | 0.1963                            | 786.5839                     | 0.1788                            | 773.0274                     | 0.1815                            |
| 溫室氣體總排放量     | 943.2088                     | 0.2100                            | 849.4094                     | 0.1931                            | 835.5805                     | 0.1962                            |

註：2025年度營業收入4,258,375千元；2024年度營業收入4,398,659千元；  
2023年度營業收入4,490,485千元

| 溫室氣體排放量 (依排放類型) (單位：公噸 CO <sub>2</sub> e) |                   |                 |                  |         |      |                 |                 |          |
|-------------------------------------------|-------------------|-----------------|------------------|---------|------|-----------------|-----------------|----------|
| 溫室氣體                                      | CO <sub>2</sub> e | CH <sub>4</sub> | N <sub>2</sub> O | HFCS    | PFCS | SF <sub>6</sub> | NF <sub>3</sub> | 合計       |
| 2025年                                     | 773.0767          | 6.7258          | 0                | 55.7780 | 0    | 0               | 0               | 835.5805 |
| %                                         | 92.520%           | 0.805%          | 0%               | 6.675%  | 0%   | 0%              | 0%              | 100%     |
| 2024年                                     | 786.6101          | 14.0959         | 0                | 48.7034 | 0    | 0               | 0               | 849.4094 |
| %                                         | 92.607%           | 1.659%          | 0%               | 5.734%  | 0%   | 0%              | 0%              | 100%     |
| 2023年                                     | 881.3468          | 15.3592         | 0                | 46.5028 | 0    | 0               | 0               | 943.2088 |
| %                                         | 93.441%           | 1.628%          | 0%               | 4.930%  | 0%   | 0%              | 0%              | 100%     |

量化公式如下：  
溫室氣體CO<sub>2</sub>e = 使用量×排放係數× IPCC 2021 AR6全球暖化潛勢(GWP)  
其他係數計算方法：  
引用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表 (113/2/5)」  
2024年經濟部能源局公布之2023年度「電力排碳係數」0.494公斤CO<sub>2</sub>e / 度  
2025年經濟部能源局公布之2024年度「電力排碳係數」0.474公斤CO<sub>2</sub>e / 度  
經濟部能源局尚未公布2025年度「電力排碳係數」，因此 2025年度「電力排碳係數」採用2024年度係數0.474公斤CO<sub>2</sub>e / 度

溫室氣體減量

廣穎將環境保護視為企業營運之核心責任，秉持「符合法規、綠色生產、友善環境、全員參與」之理念，積極回應氣候變遷所帶來的挑戰，並持續將永續發展納入整體經營策略與日常營運管理之中。

廣穎參考溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 之原則，進行溫室氣體排放盤查與管理，以 2023 年溫室氣體排放量（範疇一及範疇二）作為減量目標之基準年。透過系統化之盤查流程與數據分析，確實掌握各項溫室氣體排放來源，建立完整之碳排放管理基礎，作為後續減碳措施與目標設定的重要依據。

在明確之基準年基礎下，廣穎訂定具體減碳時程與目標，承諾於 2030 年中期目標前，整體溫室氣體排放量（範疇一及範疇二）較基準年減少 9%。同時，公司亦以前述中期目標為階段性里程碑，持續推動低碳轉型與營運優化，朝 2050 年達成淨零排放 (Net Zero) 之長期目標 穩健邁進，以善盡企業公民責任，回應全球氣候變遷與永續發展趨勢。

為具體落實淨零排放承諾，廣穎已於 113 年提前自發完成母公司 112 年度溫室氣體盤查作業(涵蓋範疇一及範疇二)，展現公司在氣候治理、碳排管理及資訊透明揭露方面之積極作為。未來，本公司將依據上述減碳目標與盤查成果，規劃並推動短期、中期及長期三階段減碳路徑，透過持續強化節能措施、提升能源使用效率及導入低碳管理作法，以降低氣候變遷對營運所帶來之風險。

相關三階段減碳目標與對應策略，概述如下：

短 期

承諾減碳並落實盤查作業，持續盤查與汰換耗能設備，強化節能減碳成果。  
目標：5年內(2024–2028年)每年減量1%。

中 期

盤查範圍擴大至範疇三，耗能設備加掛監控系統，以利明確掌握能源使用效率。產品面則透過產品碳足跡力行減量目標。  
目標：10年內(2029–2033年)每年減量2%。

長 期

開發低耗能綠色產品及購買再生能源及憑證，全力配合政府「2050淨零排放」目標。

2025年度本公司溫室氣體排放量（範疇一及範疇二）為835.5805公噸CO<sub>2</sub>e，較2024年度排放量849.4094公噸CO<sub>2</sub>e減少13.8299公噸CO<sub>2</sub>e，降幅為1.63%。  
相較於基準年（2023年）排放量943.2088公噸CO<sub>2</sub>e，已累計減少11.41%，顯示本公司減碳措施具持續成效，並已提前達成階段性減量目標。

針對2025年度較前一年度減量1.63%之貢獻來源，說明如下：

**排放係數影響：**

台電排放係數沿用2024年度數據，2025年度未有變動，故對整體減量無影響。

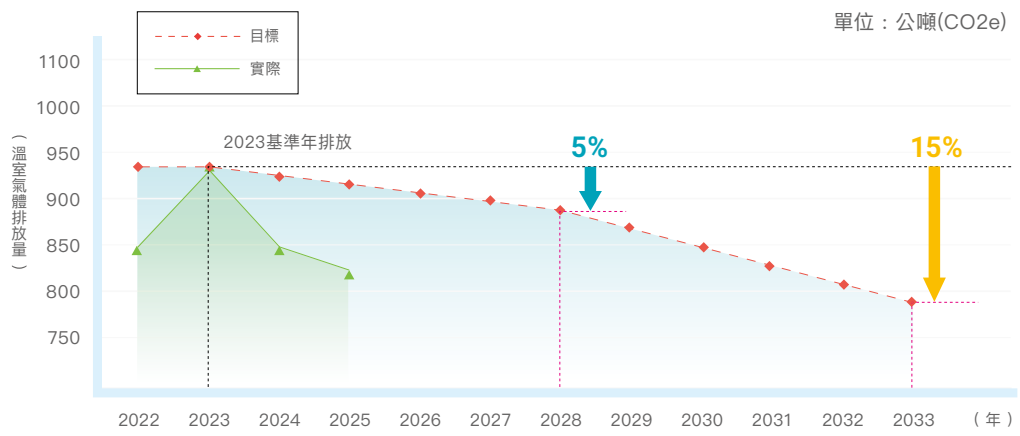
**節能投資效益：**

透過節能設備投資與改善措施，減碳量為1.8796公噸CO<sub>2</sub>e，約貢獻0.22%。

**營運與製程優化效益：**

其餘減量11.9503公噸CO<sub>2</sub>e（占1.41%），主要來自產品組合調整及製程效率提升，顯示內部營運優化為本年度減碳之主要驅動因素。

廣穎溫室氣體減量路徑圖



## 6.3能資源管理

### 6.3.1管理策略與方針

廣穎深切認知能源與資源使用對環境與氣候變遷之關鍵影響，並將能資源管理列為推動企業永續經營之重要策略之一。公司秉持「提升效率、持續改善、降低衝擊」之原則，積極推動各項能源管理與節能減碳措施，以降低營運對環境之影響。目前公司營運所需能源以外購電力為主，爰以降低用電需求及提升能源使用效率為主要管理方向，透過設備全面盤點與汰舊換新、製程優化以及營運管理精進等措施，持續降低能源消耗及溫室氣體排放強度，提升整體能源使用績效。

在管理機制方面，廣穎依循相關法規及內部制度，設定短期、中期及長期之能資源管理與減碳目標，並以基準年為基礎，定期檢視能源使用績效與改善成效。同時，公司持續推動高耗能設備汰換、導入節能設備與智慧化控制系統，並透過教育訓練與宣導強化員工節能意識，落實全員參與之管理精神。  
展望未來，廣穎將持續關注國內外能源政策及低碳發展趨勢，逐步評估導入再生能源及其他低碳技術之可行性，並深化節能減碳作為，持續精進能資源管理績效，以支持公司邁向2050年淨零排放之長期目標。

### 6.3.2管理目標

為強化能源使用績效，廣穎設定以下管理目標：

- 持續推動節電措施
- 每年用電量降低 1%

### 6.3.3執行情形與能源使用概況

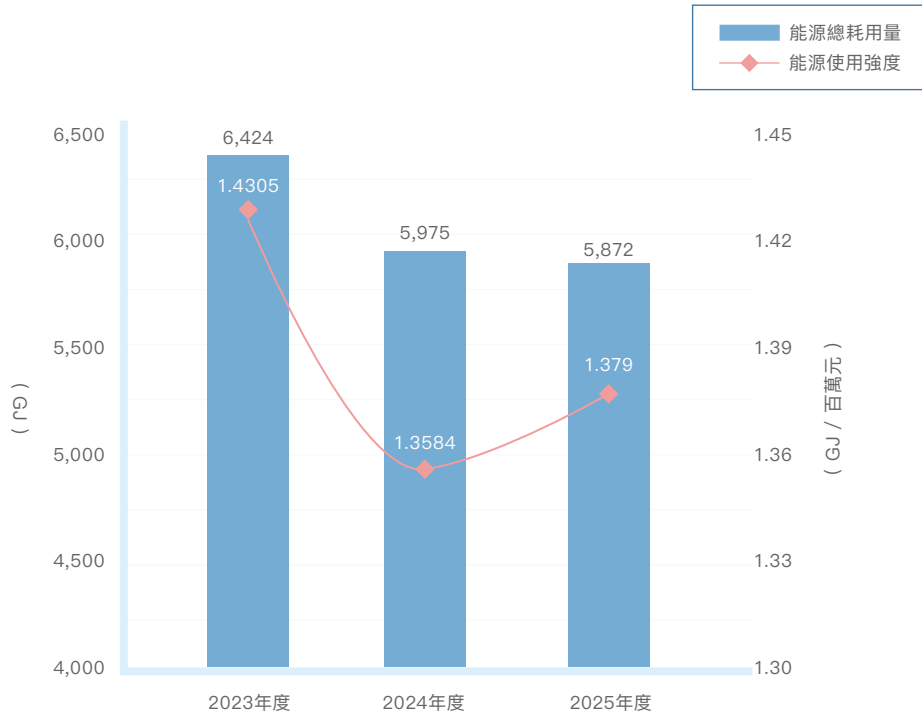
2025年度本公司能源使用結構以外購電力為主，主要應用於生產營運、室內照明及空調系統等用途，未使用汽油及柴油等化石燃料，亦尚未導入再生能源。  
整體能源結構顯示，電力使用占比為100%，再生能源使用比例目前為0%。未來將依營運發展需求及能源政策趨勢，逐步評估導入再生能源之可行性，以優化能源結構並降低碳排放風險。

2025年度總用電量為1,630,859度，較2024年度1,659,460度減少28,601度（約1.72%），順利達成年度節電目標，顯示節能措施已具實質成效。  
用電量下降主要係持續推動節能管理措施，包括高耗能設備汰換、製程優化及產品組合調整等，有效提升整體能源使用效率。另內湖辦公室用電量略呈增加，係因配合公司營運發展進行辦公空間擴編所致。

除前述節電成果外，2025年度亦持續推動多項節能措施，包括導入冷氣環控系統優化、製程改善，以及加強員工節能減碳宣導等，將低碳意識融入日常營運與企業文化，持續朝向提升能源效率與落實永續發展目標邁進。

| 能源使用結構                        | 2023年                      | 2024年                      | 2025年                      |
|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| (1) 能源總耗用量<br>(含電力、汽油及柴油)(GJ) | 6,423.6469<br>(1,784,026度) | 5,975.1276<br>(1,659,460度) | 5,872.1464<br>(1,630,859度) |
| (2) 電力耗用量占總能源耗用量之百分比          | 100%                       | 100%                       | 100%                       |
| (3) 再生能源耗用量占總能源耗用量之百分比        | 0                          | 0                          | 0                          |
| (4) 總能源使用量(GJ)                | 6,423.6469                 | 5,975.1276                 | 5,872.2968                 |
| (5) 組織營業收入(百萬元)               | 4,490.49                   | 4,398.66                   | 4,258.38                   |
| (6) 能源使用強度(GJ / 百萬營收)         | 1.4305                     | 1.3584                     | 1.3790                     |

註：單位換算：1 M kWh (度) = 860 Kcal、1 Kcal = 4.186798K J、1 kWh (度) =3.6×10<sup>-3</sup> GJ。  
2023-2025年熱值引用來源自經濟部能源署2025年02月公告，1 kcal=4.1868 KJ。



### 6.3.4 節能措施與改善作為

2025年廣穎所使用之能源100%為外購自台電公司之非可再生電力，故能源節的主要目標為降低電力使用量及提升能源使用效率。為減少營運活動對環境的影響，廣穎持續針對營運據點設備盤點，汰換老舊設備，包括進行傳統照明設備、空壓系統、空調設備及節能設備汰換等改善措施，持續減少能源消耗、減少用電量，為本公司積極落實的方向。

為有效提升能源使用效率，廣穎持續推動各項節能改善措施，包括：

- 辦理設備盤點與高耗能設備汰換
- 導入節能照明、空調與空壓系統優化
- 推動製程優化及營運管理改善
- 強化員工節能宣導與教育訓練

2025年投入約 11.6萬元進行節能設備汰換，採用具節能標章之設備，預估每年可：

- 節省用電 3,965.31 kWh/年
- 減少碳排放1.8796公噸/年

此外，公司亦透過空調環控管理、製程調整等多元措施，持續深化節能減碳成效，並將低碳理念融入日常營運。

### 6.3.5 績效與未來展望

整體而言，廣穎透過制度化管理與持續改善作為，有效降低能源使用量並提升能源效率。未來，公司將持續關注國內外能源政策及低碳發展趨勢，逐步評估再生能源導入與低碳技術應用，並強化能源績效管理機制，朝向低碳營運與資源永續利用發展，支持公司邁向 2050年淨零排放 之長期目標。

6.4水資源管理

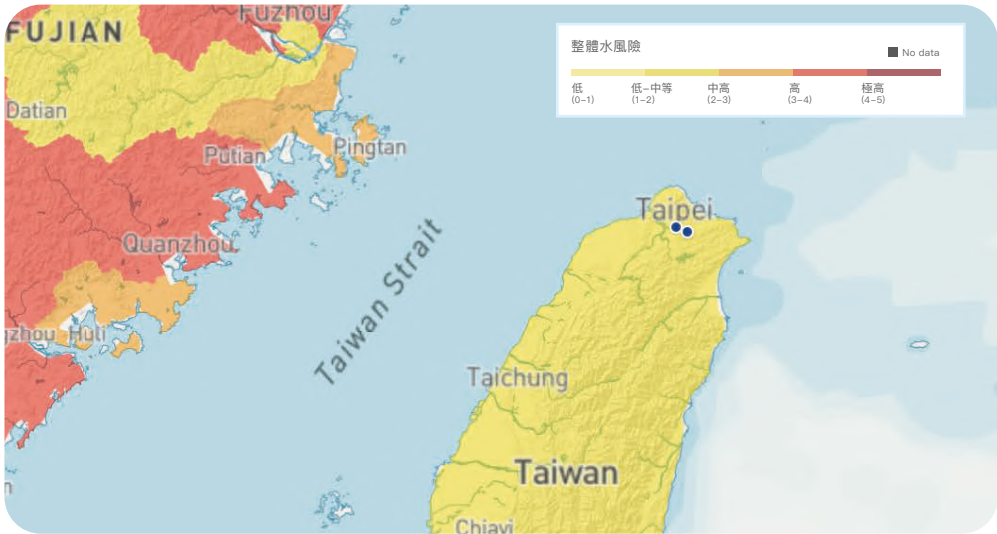
6.4.1水資源管理策略

廣穎重視水資源對環境永續及營運穩定之影響，將水資源管理納入環境管理重要範疇，秉持「有效利用、持續改善、降低衝擊」之原則，持續推動節水措施與用水效率提升，以降低對水資源之依賴與環境負荷。

6.4.2水資源風險評估

為掌握營運據點水資源風險，廣穎採用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的「輸水道水源風險地圖」(Aqueduct Water Risk Atlas) 進行分析，以公司主要營運據點 (台北市及新北市) 為評估範圍，結果顯示皆屬中低水資源風險區域。

| 地址                        | 緯度         | 經度          | 次流域 | 整體水風險       |
|---------------------------|------------|-------------|-----|-------------|
| 221台灣新北市汐止區樟樹里大同路一段308-7號 | 25.05797   | 121.636386  | 淡水河 | 低-中 ( 1-2 ) |
| 114台灣臺北市內湖區西湖里洲子街106號     | 25.0803866 | 121.5697157 | 淡水河 | 低-中 ( 1-2 ) |



6.4.3用水來源與使用情形

廣穎主要從事記憶卡、隨身碟、記憶體模組、固態硬碟及外接式硬碟等產品之製造與銷售，製程中未使用水資源，因此未產生製程廢水。公司用水主要為員工日常生活用水，來源為第三方供水，包括臺北自來水事業處及台灣自來水公司，並依所在大樓使用面積比例分攤計算。生活污水均依相關規定排放。目前因缺乏專用量測設備，生活廢水及空調循環水逸散量尚無法完整量化揭露，未來將視管理需求逐步強化數據蒐集機制。同時，公司關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從落實日常生活節約做起，節水措施包括更換節水型洗手設備、採用雙段式沖水馬桶，定期巡檢查漏並持續宣導及執行節水措施。

6.4.4管理目標

為提升水資源使用效率，廣穎設定以下管理目標：

- 持續推動節水措施
- 每年生活用水強度降低1%

6.4.5用水績效與執行情形

近三年度用水情形如下表：

| 歷年取水量<br>(單位：公噸) | 類型    | 取水來源     | 2023年 | 2024年 | 2025年 |
|------------------|-------|----------|-------|-------|-------|
| 內湖總部             | 第三方的水 | 臺北自來水事業處 | 2,842 | 3,384 | 3,549 |
| 汐止廠區             | 第三方的水 | 臺灣自來水公司  | 2,891 | 2,588 | 2,025 |
| 合計               |       |          | 5,733 | 5,972 | 5,574 |

2025年度總用水量為5,574公噸，較2024年度減少398公噸，降低6.67%。其中汐止廠區用水量持續下降，唯內湖總部因營運擴充以及辦公區樓地板面積增加(分攤比例提高)導致水增加。

## 6.5 廢棄物管理

### 6.5.1 管理政策與風險鑑別

廣穎依據 ISO 14001 環境管理系統，建立廢棄物管理政策，承諾落實廢棄物減量、資源再利用及污染預防，以降低營運活動對環境之衝擊，並確保整體處理流程符合法規要求。

在政策指導原則下，公司每年定期進行環境考量面評估，鑑別營運活動中之重大環境衝擊來源。經評估，廢棄物管理之主要顯著衝擊來源包括製程中產生之印刷電路板 (PCB) 廢料與報廢電子零組件，潛在風險在於其中可能含有重金屬物質，對環境造成影響；此外，產品包裝材料及產品報廢亦對整體價值鏈產生環境負荷。

為降低上述影響，廣穎透過制度化管理机制及源頭減量措施，持續強化廢棄物管控，朝向減廢與資源循環利用之目標邁進。

### 6.5.2 管理機制

為有效管理廢棄物，廣穎設置「環境管理系統委員會」作為專責單位，統籌製程中廢棄物之管理與監督。所有廢棄物均依《廢棄物清理法》及內部《污染源管理作業程序書》進行分類與管理，並遵循以下原則：

- 廢棄物分類管理與資源化處理
- 推動在地化、分散化處理策略
- 提升回收再利用比例
- 委託環境部認可之合格廠商清運與處理

針對有害事業廢棄物，公司由專責人員進行統計與管理，並每月依規定向主管機關申報，包括運送紀錄與清運車輛 GPS 資訊，以確保流向透明並符合監管要求。



6.5.3管理目標

廣穎持續推動廢棄物減量與資源轉化，設定以下目標：

- 每年廢棄物總量減少 1%
- 產品包裝使用之瓦楞紙箱 100%採用再生回收材料

6.5.4推動措施

為達成管理目標，公司從源頭到供應鏈全面推動廢棄物管理措施：

|         |                                                      |
|---------|------------------------------------------------------|
| 源頭減量設計  | 於產品開發初期導入低碳設計理念，減少過度包裝，優先選用可再生或可回收材料。                |
| 系統化分類管理 | 透過「環境管理系統委員會」監控廢棄物產出，並依照《污染源管理作業程序書》嚴格執行分類，提高資源回收價值。 |
| 供應鏈協作   | 要求供應商遵循環保法規與標準，共同推動製程廢料與包材回收機制，擴大循環經濟效益。             |

6.5.5執行情形與績效

總廢棄物產出量：62.431公噸，較2024年度 85.740公噸減少23.309公噸（-37.34%），大幅優於年度減量1%目標

一般事業廢棄物分類與處理

2025年度一般事業廢棄物計產出60.702公噸，較2024年83,820公噸減少23.118公噸。主要來源為員工生活垃圾(H-0002)及包裝材料，其中生活垃圾計產出32.764公噸，占比最高(53.98%)；其次為紙類與塑膠類包裝廢棄物。

| 廢棄物組成成分      | 離場廢棄物的產生(公噸) |        |        | 離場處理方式    |
|--------------|--------------|--------|--------|-----------|
|              | 2023年        | 2024年  | 2025年  |           |
| 廢塑膠混合物       | 2.917        | 1.824  | 1.641  | 焚化(含能源回收) |
| 廢紙           | 31.535       | 26.030 | 17.405 | 再生利用      |
| 廢塑膠          | 23.306       | 20.852 | 8.892  | 再生利用      |
| 事業活動產生之一般性垃圾 | 33.132       | 35.115 | 32.764 | 焚化(含能源回收) |
| 總量           | 90.890       | 83.820 | 60.702 |           |

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。

有害事業廢棄物

有害事業廢棄物產主要PCB裁板製程產出之廢材-含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑(E-0221)。2025年度有害事業廢棄物計產出計1.729公噸，較2024年1.920公噸減少0.191公噸，降低9.95%。

| 廢棄物組成成分                 | 離場廢棄物的產生(公噸) |       |       | 離場處理方式 |
|-------------------------|--------------|-------|-------|--------|
|                         | 2023年        | 2024年 | 2025年 |        |
| 廢電子零件、下腳品及不良品(E-0217)   | 0.553        | 0     | 0     | 其他處置作業 |
| 含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑(E-0221) | 2.733        | 1.920 | 1.729 | 其他處置作業 |
| 附零組件之廢印刷電路板(E-0222)     | 0.287        | 0     | 0     | 其他處置作業 |
| 總量                      | 3.573        | 1.920 | 1.729 |        |

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。  
2023年將廢棄物代碼E-0221細分為3項：E-0217、E-0221、E-0222。

廢棄物處理結構如下：

- 一般事業廢棄物再利用：26.297公噸 (42.12%)
- 一般事業廢棄物清除處理（焚化）：34.405公噸 (55.11%)
- 有害事業廢棄物：1.729公噸 (2.77%)

本公司有害事業廢棄物全部委託經環境部認可之國內合格廠商清除和離場處理，廠內沒有回收再利用。

另於2025年度，本公司無廢棄物逸散或污染事件及無違反環保法規情形，顯示整體管理機制運作良好且風險控管有效進一步鞏固了我們對環境保護之承諾。

6.5.6未來展望

未來，廣穎將持續深化廢棄物管理與資源循環策略，逐步提升再利用比例與減量成效，並結合供應鏈夥伴推動低廢棄、低污染之生產模式。同時，將依循法規要求與國際永續趨勢，持續強化資訊揭露與管理透明度，以實現資源永續利用與環境衝擊最小化之目標。

## 6.6氣候變遷管理

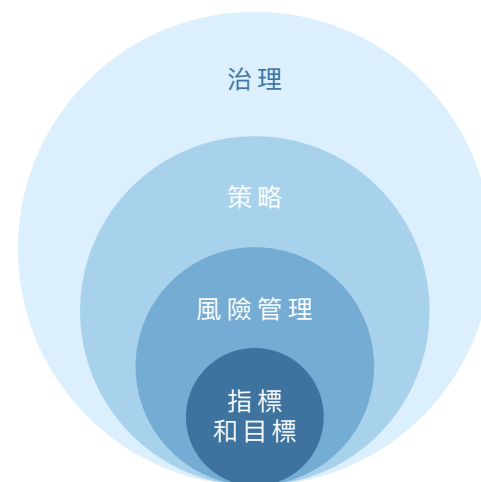
近年來氣候變遷影響日益加劇，極端氣候事件頻率與強度持續提升，一旦發生重大氣候災害，將可能對企業營運及財務績效造成顯著衝擊。為強化氣候風險管理與財務韌性，廣穎由「永續發展委員會」統籌推動相關作業，參考金融穩定委員會（FSB）所發布之氣候相關財務揭露建議（TCFD），自願性揭露公司面對氣候變遷風險之管理機制、因應策略及預防措施。

透過系統性辨識與評估氣候相關風險與機會，本公司適度揭露其可能帶來之財務影響，並結合風險管理與營運策略進行調適，以降低潛在財務衝擊、提升組織韌性。同時，亦積極掌握低碳轉型與綠色發展所帶來之新興商機，強化企業在氣候變遷趨勢下之競爭優勢與永續發展能力。

### 6.6.1氣候變遷策略與行動

本公司參考〈氣候相關財務揭露〉（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）建議，以治理、策略、風險管理以及指標與目標四大核心構面，系統性評估與揭露氣候相關風險與機會。

透過前述架構，本公司得以完整掌握氣候變遷對營運及財務之潛在影響，並據以制定相應之管理策略與因應措施，同時提升資訊透明度，以利利害關係人了解公司在氣候風險管理及永續發展方面之作為與成效。



氣候相關財務資訊揭露的核心要素

#### 治 理

1. 本公司設置「永續發展委員會」作為氣候相關風險與機會之最高監督與決策單位，負責審議永續發展策略、氣候變遷因應方針及重大議題，並定期向董事會報告執行成果與關鍵進展，確保氣候相關議題納入公司整體營運決策。
2. 為強化氣候治理之執行力，「永續發展委員會」轄下設置「永續發展辦公室」作為專責執行單位，統籌經濟、環境、社會（含人權）及氣候變遷相關議題，並負責氣候相關財務揭露（TCFD）之推動、氣候風險評估、情境分析及相關行動方案之規劃與執行。

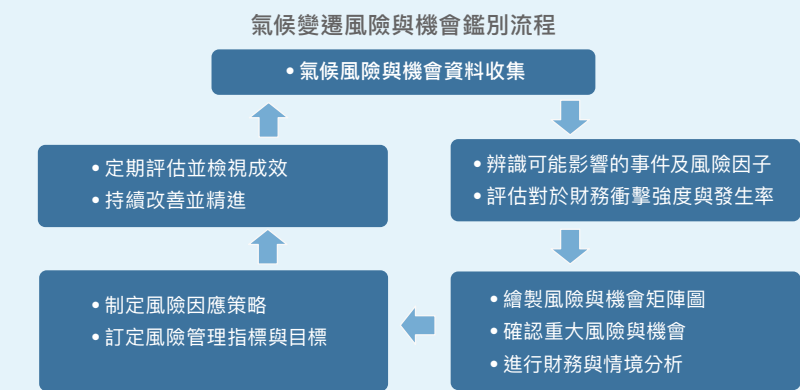
#### 策 略

1. 本公司充分認知氣候變遷對企業營運所帶來之長期影響，考量其不確定性及持續性，爰依循氣候相關財務揭露（TCFD）架構，建立氣候風險與機會辨識及評估機制。由永續發展辦公室每兩年結合外部氣候情境資訊（如IPCC情境）與公司營運狀況，針對氣候相關風險與機會進行系統性盤點與分析，並依衝擊程度、發生機率及發生時程（短期：3年內、中期：4—7年、長期：8年以上）進行分級管理。
2. 在策略規劃過程中，本公司將重大氣候風險與機會納入經營決策，並針對影響程度較高之\*\*轉型風險（如碳定價、法規變動）及實體風險（如極端氣候）\*\*進行情境分析，評估在不同氣候情境下可能產生之營運與財務衝擊，據以制定因應策略，提升企業之氣候韌性。

風險管理

本公司已建立氣候風險管理機制，由永續發展辦公室負責統籌氣候相關風險之辨識、評估與管理，並與既有企業風險管理制度整合運作。

每年定期檢視氣候相關財務風險之因應措施與執行情形，並依據最新法規發展、氣候趨勢及情境分析結果，跨部門召開氣候風險管理會議，針對重大風險進行滾動式檢討與調整，以確保各項管理措施具即時性與有效性。



指標與目標

公司設定以2023年溫室氣體排放(範疇一及二)為減量目標基準年。

- 短期目標 5年內(2024-2028年)每年減量1%
- 中期目標 10年內(2029-2033年)每年減量2%
- 長期目標 2050年底前達到「淨零排放」

2025年度溫室氣體排放量(範疇一及範疇二)為835.5805公噸(CO<sub>2</sub>e)，較前一年度排放量849.4094公噸(CO<sub>2</sub>e)減少1.63%，達13.8299公噸(CO<sub>2</sub>e)。相較於基準年度(2023)排放量943.2088公噸(CO<sub>2</sub>e)降低11.41%，仍提前達到預期目標。雖然達標，但2050淨零碳排，仍是一個嚴峻的挑戰，未來當本持兢兢業業態度，持續努力。

2025年度電力耗用量為1,630,859度較2024年度電力耗用量1,659,460度，降低28,601度 (1.724%)，達成年度減量1%之目標。

6.6.2氣候變遷風險與機會鑑別

本公司參考金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發佈的〈氣候相關財務揭露〉(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱TCFD)，由永續發展辦公室根據TCFD建議之轉型風險(政策和法規風險、技術風險、市場風險、名譽風險)，實體風險(立即性風險、長期性風險)與氣候相關機會(資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性)，了解各風險與機會之定義以及風險與機會的短、中、長期影響期程。

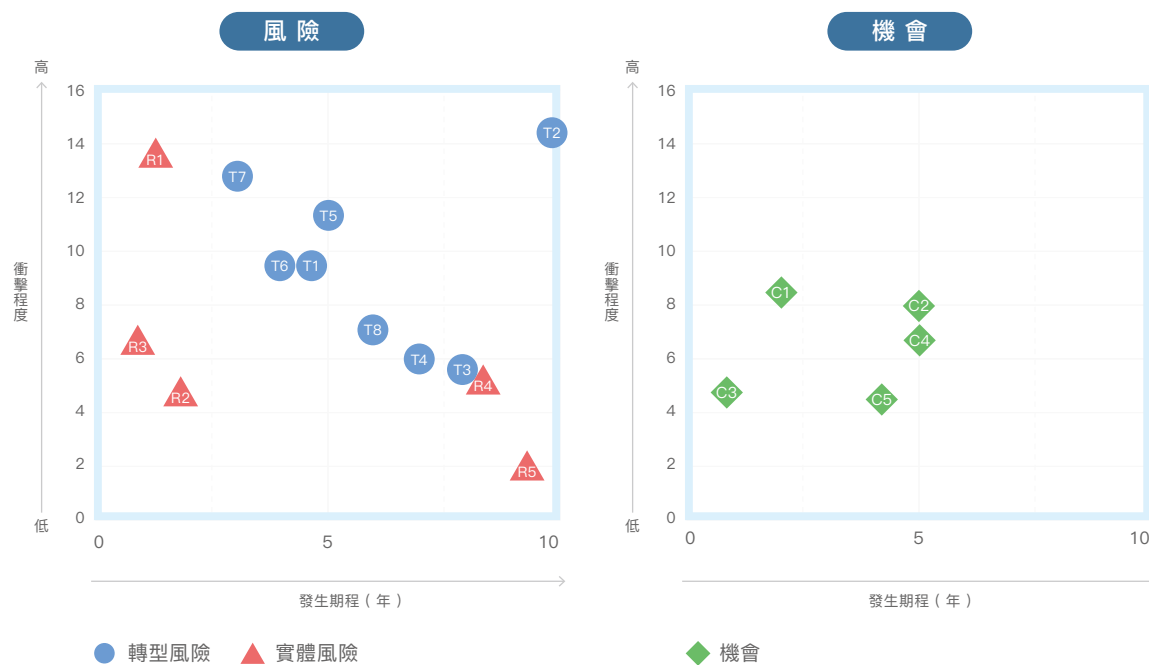
2025年度共鑑別出 13 項氣候變遷風險與 5項氣候變遷機會。結果如下所示：

氣候變遷風險與機會列表

| 類別   |         | 項目 |                    | 發生期程 |
|------|---------|----|--------------------|------|
| 轉型風險 | 政策和法規風險 | T1 | 2030年(NDC)減排目標為24% | 中    |
|      |         | T2 | 2050年(NDC)淨零排放     | 長    |
|      |         | T3 | Taiwan碳費-2025年正式實施 | 長    |
|      |         | T4 | CBAM-2026年正式實施     | 中    |
|      |         | T5 | 法規要求透明揭露氣候相關風險資訊   | 中    |
|      | 市場風險    | T6 | 客戶行為改變(偏好節能產品)     | 中    |
|      |         | T7 | 原物料成本增加            | 短    |
|      | 商譽風險    | T8 | 利害關係人的關注與負面回饋增加    | 中    |
| 實體風險 | 立即性     | R1 | 強降雨(母公司)           | 短    |
|      |         | R2 | 乾旱/停水(母公司)         | 短    |
|      |         | R3 | 極端高溫               | 短    |
|      | 長期性     | R4 | 平均氣溫上升             | 長    |
|      |         | R5 | 海平面上升              | 長    |
| 機會   | 資源使用效率  | C1 | 耗能設施的汰舊換新成本        | 短    |
|      |         | C2 | 低碳製程流程改善及全廠資源循環    | 中    |
|      |         | C3 | 參與政府機關獎勵與合作        | 短    |
|      | 韌性      | C4 | 使用綠電               | 中    |
|      | 市場      | C5 | 推動低碳綠色產品設計與服務      | 中    |

## 氣候變遷風險與機會矩陣圖

永續發展辦公室同時依據鑑別出的12項氣候變遷風險與5項氣候變遷機會，透過內部10位高階主管調查各項風險與機會對公司營運衝擊度與發生可能性。鑑定出衝擊程度與發生期程如下圖。



氣候變遷財務影響分析與因應

鑑定出之氣候變遷風險與機會，透過系統化之風險與機會估機制，本公司有效降低風險暴露程度，並掌握潛在發展機會，進一步強化營運韌性與永續發展能力。  
相對應之措施說明如下表：

| 風險/機會面向 | 類別      | 風險/機會類型            | 發生時間 | 衝擊說明                                                                                                                                                                                    | 潛在財務或營運影響    | 因應對策                                                                                                                                                                                                                             |
|---------|---------|--------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 轉型風險    | 政策和法規風險 | 2030年(NDC)減排目標為24% | 中期   | • 碳稅或碳交易系統的實施，可能會增加企業的運營成本，影響銷量。<br>• 應對溫室氣體政策，低碳原材料和製程增加採購成本。<br>• 全球供應鏈面臨不同國家氣候政策，增加供應鏈不確定性和風險。                                                                                       | 成本增加<br>收入減少 | • 進行全面的溫室氣體排放量盤查，識別高排放環節，並制定具體的減排計劃。<br>• 投資於低碳技術和設備，提升生產過程的能源效率，減少碳足跡。<br>• 評估再生能源使用，減少對高碳排放源的依賴。<br>• 與供應鏈合作夥伴共同推動低碳和可持續的供應鏈管理，確保整個供應鏈的環保性。                                                                                    |
|         |         | 2050年(NDC)淨零排放     | 長期   |                                                                                                                                                                                         |              |                                                                                                                                                                                                                                  |
|         |         | CBAM–2026年正式實施     | 短期   |                                                                                                                                                                                         |              |                                                                                                                                                                                                                                  |
|         |         | Taiwan碳稅/碳費        | 短期   |                                                                                                                                                                                         |              |                                                                                                                                                                                                                                  |
|         |         | 法規要求透明揭露氣候相關風險資訊   | 中期   | • 若未能符合揭露要求，可能面臨主管機關裁罰、融資條件轉趨嚴格，或因無法滿足客戶供應鏈揭露需求而影響接單機會，進而對營收產生潛在負面影響。                                                                                                                   | 罰款與<br>成本增加  | • 分階段導入策略，優先完成基礎碳盤查與數據管理機制。<br>• 透過外部顧問與政府資源，協助建立內部能力。<br>• 逐步推動數位化工具導入及跨部門整合，以提升揭露效率與準確性。<br>• 持續進行情境分析與財務影響評估，強化氣候風險管理韌性。                                                                                                      |
|         | 市場風險    | 客戶行為改變(偏好節能產品)     | 中期   |                                                                                                                                                                                         | 成本增加<br>收入減少 | • 開發和推廣低碳產品，滿足客戶對環保產品的需求，提升市場競爭力。<br>• 與供應鏈合作夥伴共同推動低碳和可持續的供應鏈管理，確保整個供應鏈的環保性。                                                                                                                                                     |
|         |         | 原物料成本增加            | 中期   | • 受氣候變遷政策推動及低碳轉型影響，原物料供應鏈面臨碳成本、能源價格與環保法規壓力，進而推升原物料價格。此趨勢可能對本公司營運成本及獲利能力造成影響。                                                                                                            | 成本增加         | • 持續強化供應鏈管理，分散採購來源並建立長期合作關係。<br>• 透過產品設計優化及材料替代策略降低對高碳或高成本原料之依賴。<br>• 持續關注市場價格趨勢並提升採購彈性，以降低成本波動對營運之影響。                                                                                                                           |
| 實體風險    | 商譽風險    | 利害關係人的關注與負面回饋增加    | 中期   | • 隨著氣候變遷議題受到高度關注，及減碳作為之要求持續提升，若公司未能即時回應相關期待，或揭露內容與實際執行情形存在落差，可能引發負面回饋，甚至產生漂綠（Greenwashing）爭議，進而影響企業商譽與市場信任。                                                                             | 收入減少         | • 持續強化氣候資訊揭露之透明度與一致性。<br>• 導入溫室氣體盤查與第三方查證機制，以提升資訊可信度。<br>• 強化利害關係人溝通流程及內部審查制度，確保對外揭露內容具備充分佐證，降低漂綠風險，並維護企業聲譽與市場信任。                                                                                                                |
|         | 短期極端事件  | 強降雨                | 短期   | 隨著氣候變遷加劇，極端天氣事件發生，<br>• 可能面臨淹水，對企業的建築物、設備和基礎設施造成損壞，增加維修和重建成本。<br>• 可能導致斷水斷電、停班停課，生產設施停工，影響生產計劃和產品交付。<br>• 可能影響交通運輸，導致原材料和產品的運輸延誤，影響供應鏈的穩定性。<br>• 隨著強降雨事件的頻率和強度增加，保險公司可能會提高保費，增加企業的運營成本。 | 收入減少<br>成本增加 | 1.強化廠區防災能力<br>• 強固廠區防淹水措施，重要資產移動至地勢較高場所。<br>2.建立營運持續計畫<br>• 設立緊急應變流程。<br>• 規劃備援生產或替代據點。<br>3.強化供應鏈韌性<br>• 分散關鍵與重要原物料生產或購買地並視情況調整精測庫存水位以防斷料。<br>4.定期風險評估<br>• 評估廠區淹水潛勢。<br>• 進行氣候風險模擬。<br>5.員工安全與應變訓練<br>• 建立防災演練制度。<br>• 提升應變能力。 |

| 風險/機會面向 | 類別     | 風險/機會類型     | 發生時間 | 衝擊說明                                                                                                                                                                                | 潛在財務或營運影響            | 因應對策                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------|--------|-------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 實體風險    | 短期極端事件 | 缺水          | 短期   | 氣候變遷導致降雨分布不均及乾旱情形加劇，水資源供應穩定性面臨挑戰，對企業營運構成潛在風險。<br>• 廠區民生供水受限，服務可能暫停。<br>• 因乾旱政府限水，原料供應受影響，提高進貨成本。<br>• 可能需要投入更多資金來確保水資源的供應。                                                          | 收入減少<br>成本增加         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 建立臨時水儲備系統以應對突發的停水情況。</li><li>• 多樣化供應鏈，確保原材料和產品的生產不僅依賴於單一水源，減少因水資源短缺而導致的供應鏈中斷。</li><li>• 制定詳細的應急計劃，包括應急水源的確保和應急物資儲備，以應對突發的乾旱或停水事件。</li></ul>                                                                    |
|         |        | 極端高溫        | 短期   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 氣溫上升導致健康安全風險增加，如中暑和傳染病，引起人力成本上升及產品價格波動。</li></ul>                                                                                           | 收入減少<br>成本增加         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 增加投資以改善工作環境和員工健康安全</li><li>• 定期評估全球暖化風險以優化人力資源管理。</li><li>• 建立廠區環境監測系統，持續監測氣溫變化，提前預警並採取相應措施。</li></ul>                                                                                                         |
|         | 長期氣候變化 | 平均氣溫上升      | 長期   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 隨著氣溫上升，企業可能需要更多的能源來維持適宜的工作環境，空調和冷卻系統的使用頻率和強度會增加。</li><li>• 高溫環境可能會影響員工的工作效率和健康，導致生產力下降和病假增加，進而影響企業的運營。</li><li>• 高溫可能會加速設備的老化和損壞。</li></ul> | 成本增加                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 投資於高效能的空調和冷卻系統，並使用智能控制技術來優化能源使用。</li><li>• 制定員工健康和 safety 計劃，提供適當的防暑措施和健康檢查，確保員工在高溫環境下的工作效率和健康。</li><li>• 定期檢查和維護設備，並在必要時進行更新，以確保設備在高溫環境下的穩定運行。</li></ul>                                                      |
|         |        | 海平面上升       | 長期   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 沿海地區的企業可能面臨基礎設施損壞的風險。</li><li>• 可能影響港口和交通設施，導致供應鏈中斷，影響原材料和產品的運輸。</li><li>• 隨著風險增加，保險公司可能會提高保費，增加企業的運營成本。</li></ul>                          | 成本增加<br>收入減少         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 在選擇新建設或擴展項目時，優先考慮地勢較高且不易受海平面上升影響的地區。</li><li>• 多樣化供應鏈，確保原材料和產品的運輸不僅依賴於沿海港口，減少因港口受損而導致的供應鏈中斷。</li><li>• 與保險公司合作，制定針對氣候風險的保險策略，確保在極端天氣事件發生時能夠獲得充分的保險賠償。</li><li>• 持續關注氣象預報，掌握海平面變化和極端天氣事件，提前預警並採取相應措施。</li></ul> |
| 機會      | 資源利用效率 | 耗能設施的汰舊換新成本 | 短期   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 透過導入高效率設備與節能技術，可提升能源使用效率並降低營運成本，進而強化競爭優勢。</li></ul>                                                                                         | 成本下降<br>資本投入         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 評估購設備耗能情形，識別高耗能設備和流程，並制定具體的改進計劃。</li><li>• 導投資於高效能設備，降低能源消耗。</li><li>• 實施自動化和智能控制系統，優化設備運行，確保在非高峰時段減少能源使用。</li><li>• 培訓員工提高能源意識，推動節能行為，確保所有人都參與到節能減排的行動中。</li></ul>                                            |
|         |        | 低碳製程及全廠資源循環 | 中期   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 透過導入低碳製程及強化資源循環利用，提升整體資源使用效率並降低環境衝擊。</li><li>• 致力於優化製程能源使用及資源回收機制，以提升營運效率並創造永續價值。</li></ul>                                                 | 成本下降<br>收入增加<br>資本投入 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 推動產品設計和生產過程中的資源循環利用，減少廢棄物。</li><li>• 實施智能能源管理系統，監控和優化能源使用，減少能源浪費。</li><li>• 與供應商合作推動低碳材料與循環利用。</li></ul>                                                                                                       |
|         | 韌性     | 參與政府機關獎勵與合作 | 短期   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 透過降低溫室氣體排放和推行低碳產品，組織可獲政府補助及稅收減免等獎勵。</li><li>• 符合氣候變遷行動標準的公司更易獲得金融機構的優惠融資，降低融資成本，同時提升企業形象和聲譽。</li></ul>                                      | 成本下降<br>資本投入         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 主動掌握政府政策與補助資源，制定並實施減碳目標與策略。</li><li>• 將政府補助導入節能設備更新與製程改善。</li><li>• 進行溫室氣體盤點，與利害關係人溝通達成共識，同時識別並管理永續風險，符合金融機構評估標準，以強化永續管理計劃。</li></ul>                                                                          |
|         |        | 使用綠電        | 長期   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 提升能源供應穩定性，降低電價波動。</li><li>• 應對法規降低碳費風險。</li><li>• 滿足客戶低碳要求。</li><li>• 品牌與投資人評價提升</li></ul>                                                  | 成本下降<br>收入增加         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 提高再生能源使用比例。</li><li>• 導入內部碳定價。</li><li>• 設立淨零目標 (Net Zero) 。</li></ul>                                                                                                                                         |
|         |        | 產品/服務       | 短期   | <ul style="list-style-type: none"><li>• 國際品牌低碳供應鏈。</li><li>• 高能效產品提升市場競爭力。</li><li>• 法規與標準導向的先行優勢。</li></ul>                                                                        | 收入增加                 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 開發低功耗 DRAM / SSD 模組。</li><li>• 優化韌體與控制器，降低待機與讀寫耗能。</li><li>• 建立產品碳資料庫。</li><li>• 建立產品碳足跡。</li><li>• 取得環保標章。</li></ul>                                                                                          |

6.6.3氣候變遷關鍵風險議題情境分析與對策

本公司為強化公司對於氣候變遷風險的韌性，永續發展辦公室依企業策略、氣候風險及相關研究報告進行內部篩選，由鑑別出氣候風險與機會項目，篩選出氣候相關財務衝擊關鍵標的，針對 轉型風險－「2050淨零排放」與實體風險－「強降雨」進行更嚴苛的氣候情境分析，分析其對市場規模、成本、整體策略的影響並納入量化因子，將分析結果作為公司因應對策與管理。另在氣候機會的鑑別上，又以「耗能設施的汰舊換新」為立即可能的機會點。

轉型風險－「2050淨零排放」

1.背景

行政院國家發展委員會公布〈台灣2050淨零排放路徑及策略〉，計畫於2050年與世界同步邁向淨零排放目標。

2.情境假設

假設本公司未能達成2050淨零排放目標，將可能面臨碳費或碳定價機制所衍生之財務風險。由於現行碳費制度尚未有長期明確費率，本公司爰採用情境分析方式，依據氣候變遷路徑進行轉型風險模擬，相關假設如下：

- a.國內碳定價情境：參考臺灣淨零轉型政策方向，目前碳費尚未確立長期價格機制，爰依學界建議，以2030年碳價約3,000元新台幣 / 噸CO<sub>2</sub>e作為中期情境假設。
- b.高碳價（極端情境）：參考國家原子能科技研究院彙整之國際碳價研究，並依據IPCC AR6情境模型結果，在1.5°C氣候目標且減碳路徑受限之情境下，邊際減碳成本於2050年可能顯著上升，部分極端情境推估其上限可達約USD 647 / 噸CO<sub>2</sub>e。惟此數值屬於高度嚴苛之模型推估情境，實際碳價仍將受政策設計、市場機制及技術發展影響。

3. 模擬結果

廣穎未來可能受相關法規影響，若無法符合規範須購買綠電憑證或碳權，本次評估參考上述最嚴格情境下，將致使公司每年營運成本增加約新台幣 16,759千元。

4. 因應對策

a.持續關注氣候相關法規與市場動態

本公司不定期蒐集與追蹤國內外氣候變遷相關法規、政策發展及國際碳市場趨勢（包含碳權交易機制與價格波動）。透過系統性評估潛在衝擊，滾動式調整經營策略，以降低政策與市場變動所帶來之風險。

b.定期檢討減碳目標與執行情形

建立溫室氣體管理與績效追蹤機制，定期檢視減碳目標之達成進度與措施成效。藉由數據分析與內部稽核機制，持續精進減碳作為，確保各項行動符合公司永續發展目標及相關規範要求。

5. 管理風險之行動的成本

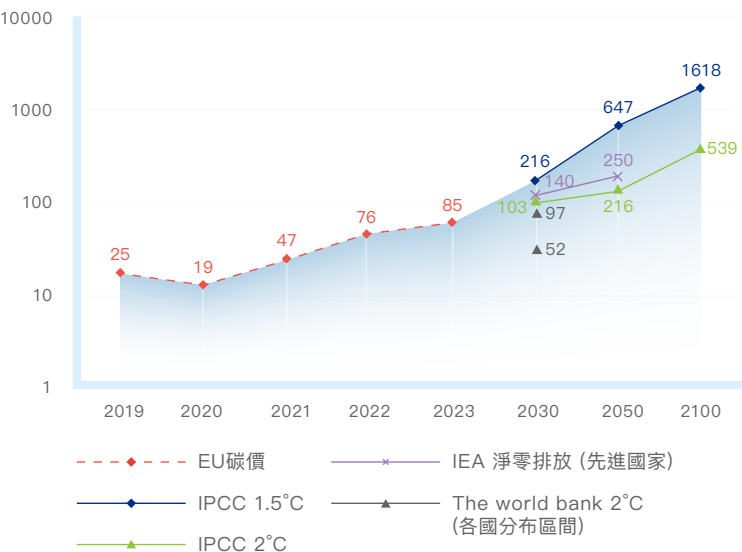
本公司前一年度已完成高耗能電燈與空調設備之汰換作業，顯著提升整體能源使用效率，並奠定後續減碳基礎。由於主要節能設備已於前期建置完成，2025年度相關資本投入相對減少。

2025年度仍持續投入約新台幣11.6萬元，用於汰換節能設備，優先採用具節能標章之產品，以提升設備能源使用效率及降低用電需求。

在既有節能措施持續發揮效益及營運優化推動下，本公司溫室氣體排放量呈現穩定下降趨勢。2025年度溫室氣體排放量（範疇一及範疇二）為835.5805公噸CO<sub>2</sub>e，相較基準年2023年之943.2088公噸CO<sub>2</sub>e，累計減少約11.41%，並已提前達成階段性減碳目標。

國際機構減量情境下之碳價推估

USD<sub>2019</sub> / tCO<sub>2</sub>



資料來源:國原院整理 (2023.10)

## 實體風險-強降雨

### 1.背景

臺灣經常受到颱風影響，颱風帶來的豪大雨常使低窪區被水淹沒，近年更因全球氣候變遷，導致部分區域強降雨造成淹水事件頻傳，可能對不動產造成財務損失、停工的營運衝擊等潛在財務影響。

### 2.情境假設

本公司參考〈第一工作小組報告的最終版草案〉(IPCC AR6) (註)，

a.未來推估臺灣年總降雨量有增加的趨勢，在最劣情境(SSP5-8.5)下，21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為15%、31%；

b.臺灣每年單日最大暴雨強度有增加趨勢。最劣情境 (SSP5-8.5)下，21世紀中、末平均單日暴雨強度增加幅度約為20%、41.3%。

這些情境都說明將增加「短延時強降雨」的機會，造成現有城市排水系統可能無法及時排水。

註：聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 於2021年8月9日公布氣候變遷第六次評估報告 (IPCC AR6) – 第一工作小組報告的最終版草案 (final draft of WGI AR6)。因應此報告的公布，臺灣氣候變遷科學團隊，包含科技部「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP)」、中央研究院環境變遷研究中心、交通部中央氣象局、臺灣師範大學地球科學系以及國家災害防救科技中心，特撰寫〈IPCC 氣候變遷第六次評估報告之科學重點摘錄 與臺灣氣候變遷評析更新報告〉。

### 3. 模擬結果

廣穎如遭受強降雨，由於營運基地為鋼筋水泥大樓，且低樓層並未存放貴重材料設備，即使發生淹水時，亦不致造成設施設備與物料財務衝擊。但若因強降雨影響員工出勤造成公司停工，預估每次發生時，將造成潛在影響年營收約0.40%，約新台幣17,009,413元。

### 4. 因應對策

- a.掌握強降雨氣象預報，提前調整生產排程，降低停工造成之衝擊。
- b.定期檢討天然災害保險內容，降低衝擊發生時之財務損失。

### 5.管理風險之行動的成本

2025年度未因管理「強降雨」實體風險產生成本。



# 2025

廣 穎 電 通  
永 續 報 告 書

## 附 錄

- 附錄 1. GRI Standard索引
- 附錄 2. SASB Standard索引
- 附錄 3. 金管會永續揭露指標索引  
確信機構意見書  
(AA1000保證聲明書)

附錄1. GRI Standard索引

| GRI 1：基礎2021 |                                                           |
|--------------|-----------------------------------------------------------|
| 使用聲明         | 廣穎電通股份有限公司已參考GRI參考準則報導2025年1月1日至12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。 |
| 使用的GRI       | GRI 1：基礎2021                                              |
| 適用的GRI行業準則   | 無                                                         |

通用準則揭露索引

| GRI 2：一般揭露2021 |                       |                 |      |
|----------------|-----------------------|-----------------|------|
| 準則 / 主題        | 揭露項目                  | 對應章節            | 頁 碼  |
| 組織及報導實務        | 2-1 組織詳細資訊            | 1.1 公司簡介        | 5    |
|                | 2-2 組織永續報導中包含的實體      | 報告書概況           | 2    |
|                | 2-3 報告期間、頻率及聯絡人       | 報告書概況           | 2    |
|                | 2-4 資訊重編              | 報告書概況           | 2    |
|                | 2-5 外部保證/確信           | 報告書概況           | 2    |
| 活動與工作者         | 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係     | 4.2 產品開發與產品生命週期 | 38   |
|                | 2-7 員工                | 5.1 幸福職場        | 43   |
|                | 2-8 非員工的工作者           | 5.1.1 員工結構      | 44   |
| 治理             | 2-9 治理結構及組成           | 3.1 公司治理和組織架構   | 26   |
|                | 2-10 最高治理單位的提名與遴選     | 3.1.4 董事會運作     | 27   |
|                | 2-11 最高治理單位的主席        | 3.1.4 董事會運作     | 27   |
|                | 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 3.1.4 董事會運作     | 27   |
|                | 2-13 衝擊管理的負責人         | 2.2 永續發展的組織與運作  | 11   |
|                | 2-14 最高治理單位於永續報導的角色   | 2.2 永續發展的組織與運作  | 11   |
|                | 2-15 利益衝突             | 3.1.4 董事會運作     | 27   |
|                | 2-16 溝通關鍵重大事件         | 2.3 利害關係人溝通管道   | 12   |
|                | 2-17 最高治理單位的群體智識      | 3.1.4 董事會運作     | 27   |
|                |                       | 3.1.5 董事多元化政策   | 28   |
|                | 2-18 最高治理單位的績效評估      | 3.1.6 董事會績效評估   | 28   |
|                | 2-19 薪酬政策             | 3.1.8 薪資報酬委員會運作 | 29   |
|                |                       | 5.2 薪資福利        | 46   |
|                | 2-20 薪酬決定流程           | 3.1.8 薪資報酬委員會運作 | 29   |
|                | 2-21 年度總薪酬比率          | N.A. (機密)       | N.A. |
| 策略、政策與實務       | 2-22 永續發展策略的聲明        | 經營者的話           | 3    |
|                | 2-23 政策承諾             | 1.3 永續發展政策      | 8    |
|                | 2-24 納入政策承諾           | 1.3 永續發展政策      | 8    |
|                | 2-25 補救負面衝擊的程序        | 3.2.1 申訴管道      | 30   |
|                | 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制     | 3.2.1 申訴管道      | 30   |
|                | 2-27 法規遵循             | 3.2 誠信正直與法規遵循   | 30   |
|                | 2-28 公協會的會員資格         | 關於本報告書          | 2    |
| 利害關係人議合        | 2-29 利益關係人議合方針        | 2.3 利害關係人鑑別與議合  | 12   |
|                | 2-30 團體協約             | N.A. (無組成工會)    | N.A. |

重大主題準則揭露索引

| GRI 3：重大主題2021 |               |                             |                   |     |
|----------------|---------------|-----------------------------|-------------------|-----|
| 準則 / 主題        |               | 揭露項目                        | 對應章節              | 頁 碼 |
| 3-1            |               | 決定重大主題流程                    | 2.4 重大主題鑑別        | 15  |
| 3-2            |               | 重大主題列表                      | 2.4 重大主題鑑別        | 15  |
|                |               |                             | 重大主題列表            | 19  |
|                |               |                             | 重大主題變動列表          | 19  |
| 治 理 面          | 財 務 績 效       | 3-3 重大主題管理                  | 2.5 重大主題管理方針      | 19  |
|                |               | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值       | 3.6 財務績效          | 32  |
|                |               | 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會  | 6.6.2 氣候變遷風險與機會鑑別 | 69  |
|                |               | 201-3 確定給付制義務与其它退休計畫        | 5.2.2 退休制度        | 49  |
|                | 客 戶 關 係       | 3-3 重大主題管理                  | 2.5 重大主題管理方針      | 19  |
|                |               | 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊    | 4.2.1 產品開發        | 38  |
|                |               | 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件  | 4.2.1 產品開發        | 38  |
|                |               | 417-1 產品和服務資訊與標示的要求         | 4.3 產品行銷與標示       | 40  |
|                |               | 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 4.3 產品行銷與標示       | 40  |
|                |               | 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件        | 4.3 產品行銷與標示       | 40  |
|                |               | 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴   | 4.5 客戶隱私維護        | 41  |
|                | 創 新 研 發       | 3-3 重大主題管理                  | 2.5 重大主題管理方針      | 19  |
|                |               | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值       | 3.6 財務績效          | 32  |
|                |               | 301-3 回收產品及其包材              | 3.7 永續供應鏈         | 33  |
|                |               | 305-5 溫室氣體排放減量              | 4.2.2 低碳產品開發      | 39  |
| 環 境 面          | 產 品 品 質 與 安 全 | 3-3 重大主題管理                  | 2.5 重大主題管理方針      | 19  |
|                |               | 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊    | 4.2.1 產品開發        | 38  |
|                |               | 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件  | 4.2.1 產品開發        | 38  |
|                |               | 417-1 產品和服務資訊與標示的要求         | 4.3 產品行銷與標示       | 40  |
|                |               | 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 4.3 產品行銷與標示       | 40  |
|                |               | 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件        | 4.3 產品行銷與標示       | 40  |

承接上一頁

| GRI 3：重大主題2021 |         |                               |                      |     |
|----------------|---------|-------------------------------|----------------------|-----|
| 準則 / 主題        |         | 揭露項目                          | 對應章節                 | 頁 碼 |
| 社 會 面          | 人才吸引與留任 | 3-3 重大主題管理                    | 2.5 重大主題管理方針         | 19  |
|                |         | 401-1 新進員工和離職員工               | 5.1.1 員工結構與招聘        | 44  |
|                |         | 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利  | 5.2 薪資福利             | 46  |
|                |         | 401-3 育嬰假                     | 5.2.3 育嬰假            | 49  |
|                |         | 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數         | 5.3 員工培育發展           | 50  |
|                |         | 405-1 治理單位與員工的多元化             | 3.1.5 董事多元化政策        | 28  |
|                |         |                               | 5.1.1 員工結構與招聘        | 44  |
|                |         | 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率         | 5.2 薪資福利             | 46  |
|                | 薪酬福利    | 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動         | 5.1 幸福職場             | 43  |
|                |         | 3-3 重大主題管理                    | 2.5 重大主題管理方針         | 19  |
|                |         | 202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 5.2 薪資福利             | 46  |
|                |         | 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利  | 5.2 薪資福利             | 46  |
|                |         | 403-1 職業安全衛生管理系統              | 5.4 安全與健康職場          | 52  |
|                |         | 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查          | 5.4 安全與健康職場          | 52  |
|                |         | 403-3 職業健康服務                  | 5.4.3 職業健康服務         | 54  |
|                |         | 403-6 工作者健康促進                 | 5.4.3 職業健康服務         | 54  |
|                | 員工培育與訓練 | 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比     | 5.2 薪資福利             | 46  |
|                |         | 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率         | 5.2 薪資福利             | 46  |
|                |         | 3-3 重大主題管理                    | 2.5 重大主題管理方針         | 19  |
|                |         | 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練        | 3.1.4 董事會運作          | 27  |
|                |         | 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練          | 5.4.4 工作者職業健康與安全教育訓練 | 56  |
|                |         | 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數         | 5.3.1 職涯訓練           | 51  |
|                |         | 404-2 提升員工職能及過度協助方案           | 5.3 員工培育與發展          | 50  |

附錄2. SASB Standard索引–半導體業揭露指標

| 揭露主題        | 指標說明                                                       | 指標編號         | 對應章節          | 頁 碼     |
|-------------|------------------------------------------------------------|--------------|---------------|---------|
| 溫室氣體排放      | • 範疇1之全球總排放量                                               | TC-SC-110a.1 | 6.2 溫室氣體管理    | 61      |
|             | • 來自全氟化合物的總排放量                                             |              |               |         |
|             | • 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              | TC-SC-110a.2 | 6.2 溫室氣體管理    | 61      |
| 製造之能源管理     | • 能源總消耗量<br>• 電網電力百分比<br>• 再生百分比                           | TC-SC-130a.1 | 6.3 能資源管理     | 63      |
| 水資源管理       | • 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比<br>• 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比         | TC-SC-140a.1 | 6.4 水資源管理     | 65      |
| 廢棄物管理       | • 製造過程中產生之有害廢棄物重量<br>• 再循環百分比                              | TC-SC-150a.1 | 6.5 廢棄物管理     | 66      |
| 勞工健康與安全     | • 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                             | TC-SC-320a.1 | 5.4 安全與健康職場   | 52      |
|             | • 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                           | TC-SC-320a.2 | 5.4 安全與健康職場   | 52      |
| 招募與管理全球技術勞工 | • 需要工作簽證之員工百分比                                             | TC-SC-330a.1 | 5.1.1 員工結構與招聘 | 44      |
| 產品生命週期管理    | • 含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比                                 | TC-SC-410a.1 | 4.2 產品開發與生命週期 | 38      |
|             | • 處理器的整體系統層面能源效率：<br>(1)伺服器(2)桌上型電腦 (3)筆記型電腦 於系統層級之處理器能源效率 | TC-SC-410a.2 | 4.1 產品簡介      | 無生產相關產品 |
| 材料取得        | • 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述                                       | TC-SC-440a.1 | 3.7 永續供應鏈     | 33      |
| 知識產權保護與競爭行為 | • 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                                | TC-SC-520a.1 | 3.2 誠信正直與法規遵循 | 30      |
| 活動指標        | • 總生產數量                                                    | TC-SC-000A   | 7,598仟顆       | n.a.    |
|             | • 自有場所產量之百分比                                               | TC-SC-000B   | 96.54%        | n.a.    |

附錄3. 金管會永續揭露指標索引 – 半導體業

|   | 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   | 6.3 能資源管理     | 十億焦耳(GJ)、百分比(%) | 63   |
| 2 | 總取水量及總耗水量                           | 量化   | 6.4 水資源管理     | 千立方公尺(1,000m³)  | 65   |
| 3 | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比                   | 量化   | 6.5 廢棄物管理     | 公噸 (t), 百分比(%)  | 66   |
| 4 | 說明職業災害類別、人數及比率                      | 量化   | 5.4.6 職業傷害    | 數量, 比率(%)       | 56   |
| 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 | 量化   | 6.5 廢棄物管理     | 公噸 (t), 百分比(%)  | 66   |
| 6 | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述                   | 質化   | 3.7 永續供應鏈     | 不適用             | 33   |
| 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   | 3.2 誠信正直與法規遵循 | 報導貨幣            | 30   |
| 8 | 依產品類別之主要產品產量                        | 量化   | 7,598         | 仟顆              | n.a. |

# 確信機構意見書(AA1000保證聲明書)



## 保證聲明書

敬：廣穎電通股份有限公司 的管理階層與利害關係人

優麗國際管理系統驗證股份有限公司(DQS) 接受廣穎電通股份有限公司(Silicon Power Computer & Communications Inc.)委託，依據AA1000AS v3 2020保證標準與GRI永續性報導準則(GRI通用準則 2021) 執行廣穎2025年度永續報告書保證(以下稱永續報告書)。

此次保證的目的是除了對有關報告書報導流程做出獨立性結論，並對報告書質化與量化的驗證聲明，以減少利害關係人的誤解，提高報告資訊數據的整體可信度。

### 聲明書範疇及依循標準

- DQS永續報告書之保證作業，根據AA1000AS v3 2020保證標準及全球永續性標準理事會(GSSB)發布的GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021)執行。
- 本聲明書包含下列：
- 1) 依照當責性原則AA1000AP 2018年版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量廣穎的永續性框架。
  - 2) 廣穎的經濟、環境與人群(包括人權)指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度自 2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日。
  - 3) 報告書範疇：  
財務資訊以廣穎 2025 年度合併財務報表。  
非財務資訊(環境、人群(包括人權))數據：廣穎內湖總部、汐止廠區。
  - 4) 廣穎負責發行、回應、績效數據、案例研究及管理永續發展相關數據與資訊系統相關的資訊。
  - 5) 本報告書乃參考 GRI 通用準則 2021 版本、SASB 永續會計準則半導體業等編製並宣告。

### 保證等級

依照AA1000AS v3 2020保證標準第一應用類型，中度保證等級的要求。

### 限制性

本保證的內容不包含廣穎的財報數據來源、溫室氣體排放、建築物設備與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

### 獨立聲明與保證單位的職能

DQS集團是一個提供基於GRI、CDP及其他特定管理與報導機制的獨立專業服務機構，與廣穎為相互獨立的組織，在執行永續報告書保證時並無與廣穎或利害關係人有利益衝突。關於廣穎的永續報告書，DQS除了對報告書保證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由廣穎負責，DQS執行此項報告保證作業的責任係依據與廣穎議定之範疇及參數準則規定，保證的委任範圍係乃參考GRI 準則為依據，該報告書內所提供之數據與資訊，做出聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS集團確保保證團隊擁有所需的能力，在整個參與過程中保持中立，並遵守道德規範。更多資訊，包括公正聲明，請參閱DQS公司網站：[www.dqsglobal.com](http://www.dqsglobal.com)

DQS Taiwan Inc.  
8F, 23, Yuan Huan West Road,  
Feng Yuan Dist., Taichung City,  
Taiwan 420014

document no.: TF-0064  
www.dqsglobal.com



## 保證方法

本次保證所採用的保證規範乃參考AA1000AS v3 2020年版本及DQS所發展的方法如以下步驟：

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者和保證過程所需的證據類型進行分類。
2. 審查永續報告書的重大議題的鑑別，乃依照程序文件適當揭露。
3. 與廣穎位於台北市內湖區洲子街106 號7 樓的主要相關經理及資訊提供者面談。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以供在需要時立即修正，或改善將來報告書內容。

## 意見聲明

**包容性** - 人們應在影響到他們的決定中擁有發言權。

廣穎參考AA1000SES 鑑別利害關係人與議合，永續發展團隊透過紀錄和執行報告，收集並分析了相關的關注議題，確保實現有效的溝通與合作。

**重大性** - 決策者應識別並清楚明白重要的永續發展議題。

廣穎依據GRI準則的指引及SASB半導體業永續會計指標，從鑑別的永續議題中識別出年度重大議題，揭露其管理方法及相關指標目標。

**回應性** - 組織應就重大性永續發展議題及其相關衝擊上採取透明的行動。

廣穎針對其鑑別的重大議題進行了回應，未來在相關報告中應進一步深化揭露內容，並更加聚焦於與之相符的主題準則，以提升報告的專業性和針對性。

**衝擊性** - 組織應對其行為如何影響更廣泛的生態系統進行監測、衡量和問責。

廣穎參考 GRI 準則進行績效指標的揭露，並透過系統化的監控與評估，全面檢視其在經濟、環境以及人群（包括人權）領域的影響與執行情況。然而，在生態相關影響及相應措施方面，應揭露更多具體資訊，以進一步提升透明度與全面性。

## 結論

基於上述保證的活動，依據AA1000AS v3第一應用類型中度保證的條件，DQS保證團隊沒有發現到任何在本次保證業務範圍內的揭露訊息存在重大錯誤。收集和整合資料的過程已完成本次獨立保證。

代表保證團隊

July 3, 2026

Taiwan

Bob Chen

Managing Director

DQS Taiwan Inc.  
8F, 23, Yuan Huan West Road,  
Feng Yuan Dist., Taichung City,  
Taiwan 420014



document no.: TF-0064  
www.dqsglobal.com



廣穎電通股份有限公司



[www.silicon-power.com](http://www.silicon-power.com)