



台灣港建股份有限公司

TAIWAN KONG KING CO., LTD.

ESG Report
Environmental Social Governance



2025 永續報告書

本封面是由本公司身心障礙員工設計

台灣港建股份有限公司 編製

2026 年 8 月

目錄

- 1、 關於本報告書 4
 - 1.01 經營者的話 4
 - 1.02 關於本公司 6
 - 1.03 報告書資訊 10
- 2、 永續經營 13
 - 2.01 永續發展策略 13
 - 2.02 推動永續發展機制 14
 - 2.03 董事會及功能性委員會 15
- 3、 利害關係人與重大主題 23
 - 3.01 利害關係人議合 23
 - 3.02 決定重大主題的流程 25
 - 3.03 重大主題列表 26
 - 3.04 重大議題之管理 27
- 4、 治理面 30
 - 4.01 經濟績效 30
 - 4.02 誠信經營 30
 - 4.03 風險管理 32
 - 4.04 參與各類社團組織 33

4.05 供應商管理 33

5、 社會面 37

5.01 人力發展 37

5.02 社區參與 51

6、 環境面 58

6.01 氣候變遷 58

6.02 溫室氣體管理 60

6.03 能源管理 62

6.04 水資源管理 64

6.05 廢棄物管理 65

7、 附錄..... 67

7.01 附錄一、GRI 內容索引表..... 67

7.02 附錄二、氣候相關資訊..... 71



1

關於本報告書

1.01.經營者的話

1.02.關於本公司

1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

2015 年，聯合國宣布了「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，期望永續發展能成為人類之間共通的語言，分別針對經濟、社會及環境保護三大面向，提出了 17 項目標 (Goals)，包含消除貧窮、減緩氣候變遷、促進性別平權等 17 項 SDGs 目標，指引全球共同努力、邁向永續。



整理：Impact Hub Taipei

在全球高度關注企業社會責任及環境保護議題下，經濟績效已不再是唯一重要課題，為實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，台灣港建將持續審視永續相關議題，透過具體作為深化企業社會責任，朝著永續經營之目標邁進。

在經濟面向，本公司身為電子產業的專業代理商，為了成為客戶最堅實的後盾，除了維持既有之先進設備、材料及關鍵零組件總代理外，並積極跨入電子產業新製程領域，並與客戶及供應商共同成長。

本公司 2025 年業績維持穩定獲利，截至 2025 年度之合併營業收入為 1,865,197 千元，較 2024 年度的 1,344,179 千元增加 38.76%；歸屬於母公司業主之淨利為 177,466 千元，較 2024 年的 154,012 千元增加 15.23%；基本每股盈餘為 1.22 元較 2024 年的 1.06 元增加 15.09%。未來將繼續秉持穩健經營原則，控制營運成本及提高營業績效，以保持公司合理獲利。

在社會與環境面向，台灣港建本著取之於社會、用之於社會之使命感，將善盡企業回饋社會責任；為了替維護地球盡份心力，將持續引進電子業最先進的綠智能設備、材料及關鍵技術來台灣市場，以提供低耗能、高產值的產品為己任，並與供應商合作研擬短鏈供應之方案，以降低碳足跡和環境之影響。除綠色採購外，公司內部推動各項環保活動、擬定節能減碳目標，希冀透過對內優化管理能源，對外參與友善環境活動，

共同為全球氣候變遷貢獻一己之力。

身為落地扎根的企業，回饋與公益不落人後，台灣港建長期資助公益團體「普仁青年關懷基金會」，為偏鄉青少年之發展提供資源，以及贊助「財團法人電路板環境公益基金會」，舉辦綠色永續校園巡迴分享會活動，推廣綠色永續理念。藉此為社會帶來正面影響力，更是企業價值的展現。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

台灣港建股份有限公司成立於民國 1977 年 6 月 14 日，總公司設於桃園市，為一高科技產品之專業代理商，以「專業服務；客戶滿意」為目標，秉持客戶至上服務業界，提供客戶最先進的技術資源及生產設備，專業代理的設備有：印刷電路板設備、半導體設備、太陽能設備、光儲存媒體設備、化學材料設備、液晶顯示器設備以及上述設備之應用軟體，產品線的完整及專業的經驗與技術，提供客戶 total solution 的服務。

公司名稱	台灣港建股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1977 年
總部位置	桃園市

產業類別	其他電子業
主要產品及服務	印刷電路板設備之銷售代理及售後服務。半導體封裝及電子組裝設備之銷售代理及售後服務。光通訊及太陽能設備之銷售代理及售後服務。
實收資本額	362,888,940 元
淨銷售額	1,865,197 仟元
員工人數	134 人

2. 價值鏈簡介

本公司之經營型態係對台灣電子科技產業引進新製程設備及應用技術之銷售及提供客戶服務、電子零件生產、機器設備製造及組裝等。以印刷電路板為主軸，向上、下游延展，構成一完整的銷售服務體系；另亦跨足半導體封裝測試設備、電子組裝產業、光電產業以及太陽能產業相關設備。

3. 主要產品

主要產品類別	主要產品	應用範圍
印刷電路板製程設備、零件及材料	AOI自動光學檢查機、AVI自動外觀檢查機、曝光機、溼膜塗佈(內層/防焊)、真空壓膜機、壓膜機、撕膜機、砂帶研磨機、刷磨機..等溼製程設備、陶瓷刷、高週波熱熔機、電熱壓機、短/斷路測試機、高密度測試治具、錫球檢查設備、短/斷路測試代工、專利& IC分析服務、化學藥液分析設備、雷射鑽孔設備、熱分析儀/XRF元素分析儀、u-ball 植球、補球機、雷射回焊爐等	印刷電路板製造
半導體封裝製程設備及電子組裝	傳輸式熱板迴焊/烘烤設備、循環電鍍液分析儀、近紅外光濃度監控儀、晶圓表面清潔機、晶圓塗佈機、晶圓表面污染物檢查機、X-Ray檢查設備、晶圓表面有機物檢查機、晶粒包裝檢查機、高階封裝晶粒貼片機、自動化晶圓傳送手臂、高階封裝精密印刷機、高階封裝精密植球機、短/斷路測試機、捲帶晶粒計數器、無塵無氧烤箱、晶舟清洗機、原子力顯微鏡、點膠機、捲帶晶粒重工機、晶圓清洗機、全自動研磨用膠帶貼合機、全自動多功能晶圓貼合機、全自動晶片背面保護用膠帶貼合機、全自動研磨用膠帶撕片機、真空甲酸烤箱、無助焊劑氧化還原迴焊爐等	半導體封裝製造及電子組裝
光通訊模組組裝設備、零件及材料	精密貼片機、自動耦合設備、光電測試設備、光學透鏡、3D 雷射列印透鏡、Photonics Wire Bond 光互連設備	光通訊產業、高功率雷射模組、精密光學組裝、極感測機組裝
太陽能製程	太陽能電池絲網印刷線	太陽能產業

主要產品類別	主要產品	應用範圍
SMT電子組裝	選擇性焊錫爐、迴焊爐、貼片機、全自動錫膏印刷機、全自動光學檢查機、X-RAY 檢查機、錫膏檢查設備、全自動化燒錄系統	SMT組裝
其他	台灣精良設備產品出口業務、電氣測試的代加工	



Quartz Chamber

Organic compounds, on the silicon wafer placed on the cell, vaporized by heating in the furnace are purged with carrier gas (He) and transformed into the trap unit as sample gas. The possible size of measurement is from 3 to 12 inches (300mm).



Furnace

A Silicon wafer placed on the quartz cell is heated here and organic compounds are desorbed. Operating temperature range is between 100°C to 700°C.

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative , GRI) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋台灣港建股份有限公司母公司本身 (以下簡稱本公司)，包含桃園總公司、新竹辦事處、台南辦事處及高雄辦事處，未涵蓋合併財報子公司。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：台灣港建股份有限公司管理處

聯絡窗口：林小姐

電話：03-3529333

電子信箱：Nina_Lin@tkk.com.tw

公司 ESG 專區網站：<https://www.tkk.com/tw/Csr>

公司地址：桃園市蘆竹區南崁路二段 66 後 5 樓之 4



2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。

技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。

企業治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。

社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司透過基金會深耕社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。在面對生物多樣性的挑戰，本公司導入儲能解決方案以應對氣候災害，並與海洋保育組織合作，投入海洋復育工作並在國內外論壇上分享海洋復育方面的經驗。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退

等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，台灣港建股份有限公司成立公司治理委員會，主要職責為公司治理實務守則、相關規章及實施成效之檢討；企業社會責任政策、制度或相關管理方針之訂定、監督及檢討；誠信經營政策與防範方案之訂定、監督及檢討；環境永續制度及目標之訂定、監督及檢討；風險管理政策及管理機制之訂定、監督及檢討；其他經董事會決議指示本委員會辦理之事項。

每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.02.2 運作情形

本屆公司治理委員任期與董事會相同，依本公司「公司治理委員會組織規程」，公司治理委員會每年應至少召開兩次。2025 年公司治理委員共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2025 年 5 月 12 日	公司治理評鑑結果報告	委員會全體成員同意通過
2025 年 8 月 11 日	1. 資通安全報告 2. 風險管理報告	委員會全體成員同意通過

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

本公司由管理處負責推動及執行永續發展之落實，且本公司設置公司治理委員會，由總經理擔任主席，與不同領域的高階主管及董事共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。

「公司治理委員會」擔任上下整合、橫向串聯的溝通平台。經由每次會議辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與

工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

每季向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃。董事會每季定期聽取經營團隊的報告，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，並且在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會、公司治理委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。此外，本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，最近一次評估時間為 2023 年，以增進董事會運作績效。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 58.5 小時，平均每位董事進修時數為 5.85 小時。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	課程/研討會名稱	時數
線上課程	淨零永續金融議題下未來的趨勢與機會	3 小時
論壇	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 6 月 18 日至 2027 年 6 月 17 日，由 10 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 4 位，占比為 40%。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	60%
	女性	40%
年齡	60 歲(含)以下	50%
	60-70 歲	40%
	71 歲(含)以上	10%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 5 次董事常會，平均出席率為 88%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 10 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係

時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、具控制力的股東，請詳本公司 2025 年股東會年報第 3 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依薪資報酬委員會組織規程規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含董事酬勞(變動)及業務執行費用等，依薪資報酬委員會組織規程規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 13 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報第 17 頁。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

薪酬比率

本公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給（包含本薪、伙食津貼、特別津貼）及年終、考核獎金。薪給採職務責任制，依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1。

2025 年度本公司最高薪酬個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比例為 8.25；最高薪酬個人之年度總薪酬增加比例為 4.96。

註：

1. 年度總薪酬比例計算公式：該年度最高薪酬之個人之年度總薪酬 / 組織所有員工 (不包括最高薪酬之個人)之年度總薪酬中位數
2. 年度總薪酬增加比例計算公式：該年度最高薪酬之個人之年度總薪酬增加百分比 / 組織所有員工 (不包括最高薪酬之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比

2025 年度非擔任主管職務之全職員工的薪資平均數為 1,098 千元，薪資中位數則為 1,028 千元；2024 年度非擔任主管職務之全職員工的薪資平均數為 1,032 千元，薪資中位數則為 985 千元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位（其中 3 位為獨立董事），男女比例為 3:0。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 6 月 18 日至 2027 年 6 月 17 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 3 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 33 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位（皆為獨立董事），男女比例為 3:0。本屆審計委員會任期為 2024 年 6 月 18 日至 2027 年 6 月 17 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 22 頁。



3

利害關係人與重大主題

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合



本公司根據 GRI (GRI Standards) 永續報導原則及 AA 1000

SES(Stakeholder Engagement Standards, SES) 利害關係人議合標

準，採用五大面向評估方法，考量責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性，並經由不同利害相關者及對公司影響程度高的比對，鑑別出需優先回應於報告書內的重要關切議題，其它如與重要議題相關但關心度與衝擊度較低的議題，則會簡略涵蓋於內文或以其它永續性指標的形式呈現於報告書中，定義 6 個主要的利害相關者族群為：股東、客戶、供應商、員工、主管機關、媒體及倡議組織。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題：

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東	資金提供者	股東會、投資人專區網站	每季	財務表現、公司治理、永續發展	管理處	舉辦股東會
客戶	產品/服務使用者	客戶滿意度調查、定期拜訪	每月	產品品質、服務體驗	客戶服務部	已完成 2025 年顧客滿意度問卷調查
供應商	供應鏈合作夥伴	供應商大會、供應商評鑑	每月	合作條款、供應鏈管理	採購部	供應商簽署社會責任暨行為準則遵守承諾書，主要供應商簽署比例達 100%
員工	公司運營重要資產	員工大會、內部 MAIL、電子公佈欄	每季	職業安全衛生、薪資報酬、人力資源發展	人力資源部門	教育訓練時數達 1514 人次、0 起重大職業災害
主管機關	法規遵循	申報資料、法規說明會	按照要求	合規要求、法規變動	稽核室	2025 年如期申報公告
媒體及倡議組織	社會責任	每年捐款活動、不定期義賣活動	每年	社會參與	管理處	1. 捐款 TPCF 公益基金會 2. 捐款普仁基金會

3.02 決定重大主題的流程

本公司依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，最終彙整出涵蓋 5 個治理面向、1 個社會面向及 1 個環境面向共 7 個永續議題。

二、鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

1.實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響

2.實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響

三、排定衝擊優先順序

本公司透過發放永續議題衝擊分析問卷給內部高階主管，進行對企業營

運衝擊程度及風險評估之影響分析，確認各項永續議題之實際與潛在的正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度，分別計算平均數(註)並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

(註) 發生可能性平均分數 = 所有有效問卷發生可能性總分 / 有效回收問卷數；衝擊程度平均分數 = 所有有效問卷的衝擊程度總分 / 有效回收問卷數。

四、確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人之關注度，歸納出本公司共 7 項重大主題，包括治理面向的誠信治理、經營績效、風險管理、資訊安全管理及供應鏈管理；環境面向的氣候變遷策略，已及社會面向的人才培育與發展。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

彙整衝擊分析問卷分析結果，將發生可能性及衝擊程度平均分數大於 3.5 分者定義為重大主題；此外，更額外針對負面衝擊設定若衝擊程度大於 3.5 分者，即使發生可能性低，也定義為重大主題，初步綜合排序共有 4 項永續議題被選定為重大主題，包含，包含誠信治理、經營績效、風險管理、資訊安全管理，與前一年度重大主題清單無變動。

3.04 重大議題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

1. 誠信治理：法令遵循是最基本的門檻，「誠信專業」為公司經營理念，基於此追求公司與社會的共榮。本公司定期於主管會議及勞資會議時向員工實施誠信經營相關之宣導教育，並將此宣導公布於電子布告欄佈達予全體員工；另為利董事、經理人及員工瞭解誠信及道德標準，簽屬「誠信經營聲明書」，其內容包含遵守法令規章、禁止行賄及收賄、客戶承諾及保密等。

2. 經營績效：維持穩健財務，降低經營風險；提升營業額與市佔率，達成年度營運規劃。本公司定期揭露財務資訊，確保資訊透明與利害關係人溝通順暢，呈現企業經營成果與永續發展潛力。未來亦將持續穩健財務策略與持續拓展多元化客戶及產品，提升整體競爭力與股東價值。

3. 風險管理：秉持企業永續經營目標，建置風險管理機制，整合並管理可能影響營運與獲利的各種潛在風險，包含不限於財務、環境、資安，營運及氣候風險。本公司訂定「風險管理政策與程序」，並經董事會通

過，作為本公司風險管理之最高指導原則。本公司之各相關部門依工作職掌內容，評估所面臨之各項風險並將其風險報告提報風險管理組，風險管理組每年至少一次向公司治理委員會及董事會報告其運作情形。

4. 資訊安全管理：鑑別資訊安全風險，針對資訊安全管理相關政策進行教育訓練，提升整個資通安全能量，強化組織對資安事件與威脅之韌性。本公司訂有「資訊安全管理辦法」，以作為實施各項資訊安全措施之依據。另本公司配置資訊安全主管及一名資訊安全人員，並安排每年至少一次向公司治理委員會及董事會報告其運作情形。未來將持續落實員工資安教育宣導、訓練，並進行例行之資安風險評估。



4

治理面

- 4.01. 經濟績效
- 4.02. 誠信經營
- 4.03. 風險管理
- 4.04. 參與各類社團組織
- 4.05. 供應商管理

4、治理面

4.01 經濟績效

1.營運表現

2025 年本公司總營收為 1,865,197 千元，較 2024 年增加 38.76%，全年稅後淨利為 177,466 千元，每股盈餘為 1.22 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

2.取自政府之財務援助

本公司 2025 年度無取自政府之財務補助。

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

1.誠信經營理念

本公司訂有「誠信經營守則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法」防止利益衝突避免謀圖私利、落實公平交易等。公司承諾提供一個安全及健康的工作環境、公平的機會，將致力保持顧客及供應商之間的公平且合法的長久關係以達致雙贏的夥伴關係。本公司所制定之「誠信經營守則」及「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理辦法」由董事會核准後實施。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子布告欄、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

2.獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

誠信經營政策承諾：

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營 守則	上市上櫃公司 誠信經營守則	董事會	管理處	https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb04_1

利害關係人誠信經營標準：

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	誠信經營聲明書	100%
現任員工	任職期間	誠信經營聲明書	100%
治理單位及管理階層	就任時	誠信經營聲明書/未有違反誠信原則行為聲明書/董事聲明書	100%
新進及現有供應商	簽約時	社會責任暨行為準則遵守承諾書	100%

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置多個功能性委員會及風險小組，專責執行各項風險控管工作。

本公司經董事會核准通過《風險管理政策與程序》，明確規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管理程序，涵蓋掌握風險趨勢、風險鑑別、風險衡量、風險承擔、風險監督報告，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

4.03.2 法規遵循

本公司 2025 年並無發生任何違反公司治理、環境及社會相關法令的情況發生。

4.04 參與各類社團組織

本公司利用於高科技業服務的經驗投入人力參與台灣電路板協會的活動。除加入前述行業協會外，並積極地參與相關公益專案，每年贊助財團法人電路板環境公益基金會，舉辦綠色永續校園巡迴分享會活動，且本公司總經理亦於電路板環境公益基金會擔任常務董事。

業務相關之公協會組織參與情形：

公協會組織	會員身分
台灣電路板協會	一般會員
桃園市工業會	一般會員
台灣電路板協會	總經理擔任常務理事
財團法人電路板環境公益基金會	總經理擔任常務董事

4.05 供應商管理

1. 供應商評估

台灣港建公司所採購的原物料與零組件，涵蓋關鍵設備電路主機板、馬達控制相關元件、機電與機構相關元件、飛針治具及精密陶瓷刷等多類

項目，為公司營運順利與產品品質穩定的重要基礎。

截至 2025 年，台灣港建公司於各營運據點中，具有採購交易紀錄的合格供應商總數達 1543 家，其中包含關鍵供應商 50 家。

公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵措施之一，並要求所有合作廠商確實遵循《供應商管理程序》，並簽署《社會責任暨行為準則遵守承諾書》，以確保整體供應鏈運作符合倫、環保與安全等核心價值。

依據實際採購需求，由採購部負責統籌新供應商之評鑑作業，並依材料屬性選擇進行書面審查或實地訪查。評鑑團隊除採購部成員外，亦包括客服事業處之客服工程人員、PCB 事業處及電子事業處之業務代表、以及其他相關部門人員，協力合作針對供應商所提供物料的品質與交貨效率進行審核。未來，評鑑範疇將持續深化，涵蓋營運面如品質管理、研發能力與製造效率，以及永續面向，如能源使用、碳足跡管理、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會參與等多元指標。

2020 年～2025 年，共有 342 家新供應商透過採購或相關承辦人員以供應商基本資料暨申請表做為評估參考依據，經各級部門主管之審核及高層主管核准後，通過評鑑並納入合格供應商名單，其中 2025 年，共有 47 家供應商通過評鑑，占合格供應商總數的 3.04%，2020 年～2025 年，共有 141 家完成簽署《社會責任暨行為準則遵守承諾書》。透過制

度化且持續優化的供應商管理機制，台灣港建公司致力於建構穩定、透明且具有永續韌性的供應鏈體系，強化企業營運風險韌性與永續發展競爭力。

2. 供應商管理

公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵措施之一，並要求所有合作廠商確實遵循《供應商管理程序》，並簽署《社會責任暨行為準則遵守承諾書》，以確保整體供應鏈運作符合環保與安全等核心價值。

本公司致力於環境保護及確保職業安全衛生之實施，訂有《環安要求告知事項》，供應商須同意並簽屬，以確保各供應商交付產品或送貨時能符合本公司環境保護及職業安全衛生要求項目。

3. 供應商評核

本公司將永續管理要求的項目透過供應商自評問卷的方式發送給供應商回覆，再依此區分供應商在環境保護、職業安全衛生以及品質管理等項目之風險等級，低風險者列入持續合作對象，且建議可增加採購量，今年度列入評核對象之主要供應商評鑑結果皆為低風險。



5

社會面

5.01.人力發展

5.02.社區參與

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

本公司認同並支持國際公認之人權規範與原則，包含「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」及國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」，並遵守公司所在地之法令規範，由管理處制定相關管理規章，以保障員工與利害關係人之基本權利，包含性騷擾防治措施及懲誡管理辦法、勞工安全衛生組織管理規章、勞資會議管理辦法、社團成立及補助管理辦法、個人資料保護管理辦法、母性健康保護計畫管理辦法、執行職務遭受不法侵害預防辦法、人因性危害預防計畫管理辦法、異常工作負荷促發疾病預防計畫。

2. 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商，以及營運據點所在的當地社區。同時，本公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，2025 年本公司未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

3.溝通平台、減緩及補償措施

為確保的人權承諾的全面落實，本公司同時制定了「工作規則」、「勞工安全衛生組織管理規章」、「勞資會議管理辦法」、「社團成立及補助管理辦法」、「個人資料保護管理辦法」、「母性健康保護計畫管理辦法」、「性騷擾防治措施及懲戒管理辦法」、「人因性危害預防計畫管理辦法」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」以及「執行職務遭受不法侵害預防辦法」等辦法。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

本公司參考人權相關國際準則、國內外同業標竿企業所關注之人權議題，鑑別出人權議題為薪資與工時、健康與安全，並發放問卷給本公司員工及供應商進行調查評估，針對該人權議題提出減緩及補救措施，以降低人權風險。

人權關注對象	人權議題	減緩及補償措施
員工	薪資與工時	1.因應產能需求招聘足額員工，避免人力不足造成超時加班的情況。 2.定期檢視相關法令以正確計算加班費、保險之投保金額與離職補償。
	健康與安全	1. 舉辦員工健康檢查 2. 教育訓練：員工於 2025 年度參與人權相關議題之教育訓練(含人權實踐、勞安教育、健康管理與心理衛生等相關課程)共 107 人次，合計 344 小時。

人權關注對象	人權議題	減緩及補償措施
		3. 制定社團成立與補助管理辦法，鼓勵員工發展有益身心之興趣。 4. 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 5. 2025 年度舉辦勞資會議共 4 次。 6. 提供安全與健康的工作環境，詳年報第 91-92 頁及公司官網。
供應商	薪資與工時	供應商自評問卷調查排班、加班及休假情況是否符合法令。
	健康與安全	供應商評鑑納入「環境衛生」及「職員健康與衛生」指標，檢視相關合法性。

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

員工組成

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 134 人，男女性占比分別為 68%及 32%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 7%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2025 年底員工結構 (單位：人)

項目	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	91	0	91	0	91
女性	43	0	43	0	43
總人數	134	0	134	0	134

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

本公司未聘任非保證時數員工。

以上員工總人數為本公司台灣地區之員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司無委由派遣公司或承包商負責之人員。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

5.01.3 員工多元包容及平等

1. 員工多元化

本公司尊重少數族群與差異化需求，公司按規定晉用身障者，及原住民員工。

為落實性別平等的願景，實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，促進永續共融的經濟成長，確保員工不會因為性別、種族、年齡、宗教、政治傾向而受到歧視、騷擾或不平等的對待。

2025 年度女性職員佔比為 32%，女性中高階主管佔比 7%。

本公司每年均參考市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。本公司臺灣地區包括主管職與非主管職，2025 年度皆有調薪。

2. 本公司職員流動情形，2025 年員工離職率為 4.9%，2024 年員工離職率為 1.4%，2025 年度較 2024 年度上升，從性別結構觀察，主要係產業性質使本公司男性員工人數相對較多，因此在 2025 年度的離職人數中，男性依然占多數。然而 2 年度均維持低離職率，顯示本公司政策、福利各面向穩定，滿足同仁就業及生活安定之需求。

2025 年離職員工資訊：

項目	男性員工(人)	占全體員工百分比(%)	女性員工(人)	占全體員工百分比(%)
30 歲(含)以下	1	0.7	2	1.4
30-50 歲	2	1.4	1	0.7
50 歲(含)以上	1	0.7	0	0
合計	4	2.8	3	2.1
離職率	4.9			

2024 年離職員工資訊：

項目	男性員工(人)	占全體員工百分比(%)	女性員工(人)	占全體員工百分比(%)
30 歲(含)以下	0	0	2	1.4
30-50 歲	0	0	0	0
50 歲(含)以上	0	0	0	0

項目	男性員工(人)	占全體員工百分比(%)	女性員工(人)	占全體員工百分比(%)
合計	0	0	2	1.4
離職率	1.4			

5.01.4 員工權益及福利

本公司相信員工是企業永續經營的核心關鍵，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。為達前述願景，本公司並設置職工福利委員會，精心策劃各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實工作與生活的和諧。相關福利說明如下：

1. 工作與生活之平衡

- (1)依勞動基準法規定執行工時安排。
- (2)職工福利委員會定期舉辦活動，包含國內外員工旅遊。
- (3)部門聯誼活動。
- (4)補休制度：可依個人需求，將加班改為補休假方式休假。
- (5)提供「統一健康世界」會員證供員工入園、住宿使用：員工均可自行安排與家人或同事前往該俱樂部。

2. 落實「性別工作平等法」、「就業服務法」及「勞工請假規則」

- (1)女性員工生理假。
- (2)男性員工陪產假。
- (3)家庭照顧假。
- (4)育嬰留職停薪。
- (5)訂定性騷擾防治措施及懲戒管理辦法。
- (6)招募員工不設定性別、年齡限制。

3. 獎金與利潤分享

- (1)績效獎金：依利潤中心績效核發績效獎金及提列次年度發放之端午、中秋獎金。
- (2)年終獎金：每年年終視年度營運績效，發放年終獎金。
- (3)員工久任獎金：提供績效優良者久任獎金以留住人才。
- (4)其他獎金：改善提案獎金、供應商達標獎金、專案獎金。

4. 員工退休制度

- (1)本公司已訂定退休管理辦法，滿足以下條件時即可自行申請退休
 - 工作 15 年以上年滿 55 歲，
 - 工作 25 年以上，

-工作 10 年以上年滿 60 歲。

(2)退休金之提撥方式明訂於管理辦法中，分述如下：

-舊制提撥：本公司依政府有關法令之規定，每月按實發員工薪資總額之 2%~15%範圍內提列職工退休金準備。

-新制提撥：94 年 7 月 1 日施行，雇主每月依勞工投保級距提繳 6%做為勞工退休金，儲存於勞工個人退休金專戶，該業務由中央主管機關委任勞保局辦理。

(3)為鼓勵員工長期服務、專業任職，遵循勞工退休條例，按月提撥退休金準備，並依勞基法規定年限員工得申請退休金，另外，本公司每季邀集勞資雙方代表召開勞工退休準備金監督委員會會議。

5. 促進職場健康

(1)成立勞工臨場健康服務關懷，並制定職場健康保護辦法，如「母性健康保護計畫」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，及「執行職務遭受不法侵害預防」等計畫。

(2)補助員工定期健康檢查。

(3)員工團體保險、旅行平安險

(4)響應政府政策宣導，落實辦公室無菸環境。

(5)制定社團成立與補助管理辦法，鼓勵員工發展有益身心之興趣。

(6)成立高爾夫球隊，提倡健康運動。

(7)不定期舉辦各類活動讓同仁舒緩壓力。

6. 友善工作環境

(1)寬敞、整潔辦公環境，辦公室定期消毒清潔、打蠟。

(2)室內照明充足 500 米燭光/(正規 300 米燭光)。

(3)綠化辦公室。

(4)員工每人可使用空間 14 平方公尺。

(5)提供具有人體工學之舒適座椅。

(6)溫馨寧靜的圖書室，提供雜誌。

(7)「日光交誼區」提供同仁交誼、曬太陽、健走活動筋骨之場所。

(8)血壓測量室，提供血壓器、溫度機、簡易急救箱使用。

(9)大幅更換節能照明 T5 及 LED 燈管。

7. 職場無障礙設施或措施

(1)無門檻障礙：台灣港建辦公室、倉庫區大門及走道全無設置門檻，走道寬敞平坦，方便行動不便者進出。

(2)服務鈴設置：辦公室正門設有“服務鈴”，可提供需要者按鈴服務櫃檯總機會來接應。

8. 其他福利措施

- (1)訂有「員工子女實習管理辦法」，提供員工子女寒暑假至公司實習機會，以培養其瞭解職場倫理並建立勤勞服務之觀念。
- (2)主動協助員工申請桃園市工業會等相關組織之獎助學金。
- (3)提供員工宿舍。
- (4)備有專業訓練教室。
- (5)設有員工休閒室，供社團活動及其他休閒運動使用。
- (6)備有哺集乳室。
- (7)禮喪金補助措施。
- (8)自備車輛補助、通訊器材補助措施。
- (9)主管汽車津貼補助。

9. 育兒保障

- (1)生育補助。
- (2)育嬰留停以及按日育嬰留停。
- (3)育嬰彈性工時。
- (4)家庭照顧假以小時計。
- (5)與幼兒園簽約。
- (6)提供哺集乳室。
- (7)公司廠護給予妊娠員工衛教及關懷諮詢。

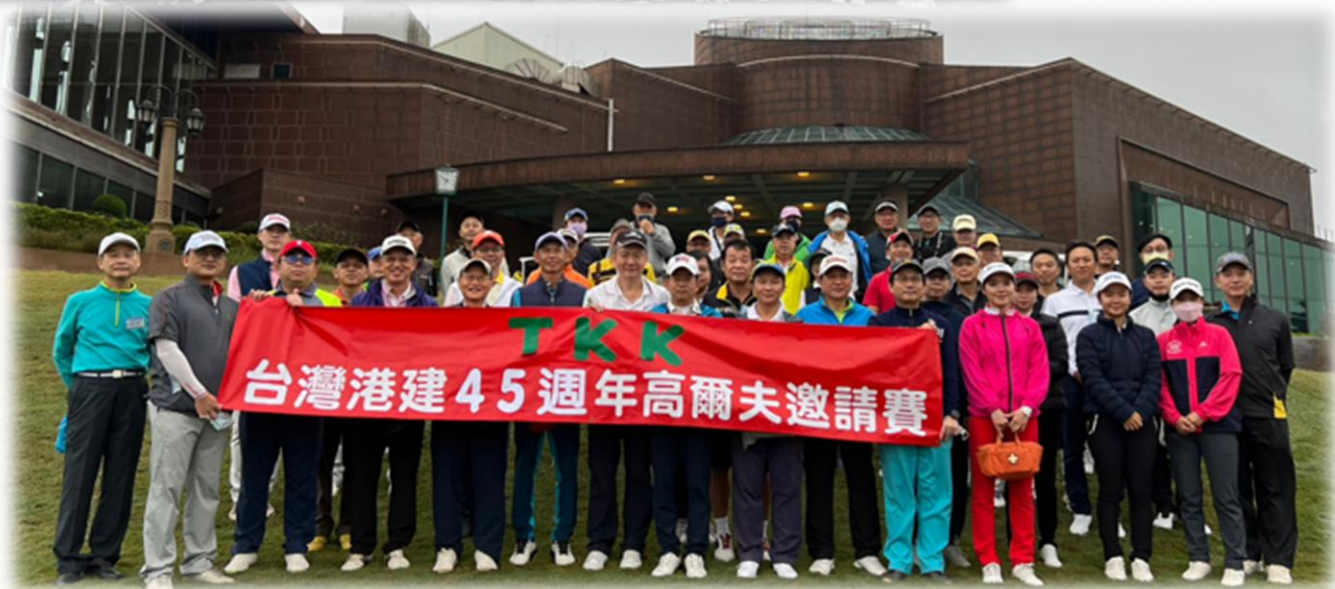
(8)舉辦旅遊鼓勵親子同遊互動共創美好時光。

(9)提供身心靈等紓壓課程。

2025 年度育兒保障情形：

項目	男性	女性	合計
生育補助	0	1	1
育嬰留停及按日育 嬰留停人數	0	1	1
育嬰留停復職人數	0	1	1
育嬰彈性工時人數	0	1	1





5.01.5 團體協約

本公司無依工會法成立之工會，故本公司未與工會簽訂團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，勞資會議之決議適用所有員工。

5.01.6 人才培育與發展

1. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。2025 年度績效考核覆蓋率達 100%。

2. 教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，培訓計畫之面向包含新人訓練、專業訓練、主管訓練，2025 年全體同仁上課總人次為 1514 人次，總時數為 3771 小時，訓練總費用為\$ 398 千元。2025 年度培訓狀況如下：

- 新人訓練

1.輔導員制度: 2025 年新人有 4 位。

-學習成果評核：設定四期學習成果評核，四位新人均通過 80 分考核，正式任用。

2.職前訓練: 2025 年新人有 4 位。

3.在職訓練: 2025 年新人有 4 位。

-KSA 管理：各部門依其職務之知識、技能、態度等需求，排定職能訓練課程或參加外訓。

- 專業訓練：策略性人才培育，迎接未來挑戰

訓練名稱 1	派海外原廠受訓
計畫說明	本公司重視人才培訓，定期派員工出國接受機台訓練，2025 年派海外出差受訓共 <u>7</u> 人次。 培訓課程有：供應商設備訓練、原廠雷射產品教育訓練。
員工參與比例	2025 年度達 <u>5</u> %
訓練名稱 2	靜電技術研討會
計畫說明	本公司於 2025 年召開靜電技術研討會，邀請相關部門同仁共 18 位參訓，研討會旨在強化業務、客服、應用人員對於靜電技術相關知識之瞭解，並提升各單位於實務操作中預防靜電損害之能力，以利後續工作上與客戶討論，並符合客戶需求。
員工參與比例	2025 年度達 <u>13</u> %
訓練名稱 3	原廠壓合設備更新策略：技術架構與製程效益
計畫說明	本公司於 2025 年規劃辦理壓合設備相關技術培訓課程共計 1 堂，參訓人員共 23 位。旨在提升同仁對壓合設備技術架構之理解，並透過新舊機型差異講解，使業務與技術人員能以更專業的內容於客戶端進行設備溝通與導入建議。
員工參與比例	2025 年度達 <u>17</u> %

訓練名稱 4	原廠設備性能剖析與客戶端導入技術
計畫說明	本公司因重視工程師安裝能力，於 2025 年安排「原廠設備性能剖析與客戶端導入技術」培訓課程 1 堂，邀請 21 位工程師參訓。課程旨在協助同仁深入理解原廠設備之結構、運作機制與核心功能，提升現場安裝、校正與導入效率，確保設備順利交付客戶端並達到最佳運行效能。
員工參與比例	2025 年度達 <u>15</u> %

- 主管訓練

1.晉升經理級管理職須接受 MTP 管理課程培訓。

2.每季召開主管會議並做相關課程宣導。

-2025 年舉辦 4 次。

5.02 社區參與

5.02.1 當地社區

在社區參與方面，本公司積極地參與相關公益專案，每年贊助財團法人電路板環境公益基金會，舉辦綠色永續校園巡迴分享會活動，以及普仁基金會的青少年引導計畫。

2025 年度公益專案如下：

類別	內容	捐款 2025 年	效益
綠色永續 環境教育	TPCF 公益基金會之 <ECO 達人校園分享會>	60,000	2025 年在環境教育推廣方面，深入校園，共執行了 544 場 ECO 達人校園分享會，並舉辦了 31 梯次 GOGOGREEN 帶狀課程。這些活動觸及了 81 所偏鄉學校，嘉惠了超過 2.5 萬名師生。透過生動活潑的課程和分享，成功地將環境保護的理念深植於年輕學子的心中，培養他們成為未來綠色公民。
	TPCF 公益基金會之<大學生環境永續競賽與講座>	20,000	2025 年在環境永續・綠未來方面，舉辦了 8 場校園循環經濟講座，提升學生對永續設計的理解。更舉辦了全球性的設計競賽，吸引了來自全球 73 個國家的參賽者，共收到 16,329 件投稿作品。最終，徵選出 3 項環境永續獎及 6 名特別地區獎，鼓勵了具備環境意識和創新思維的設計人才。
青年關懷教育	TPCF 公益基金會之<台灣黑熊高爾夫推廣協會-小黑熊專案>	205,000 / 公益車輛一台	台灣黑熊高爾夫推廣協會以培養原住民職業選手與教練為目標，目前住紮基地位於彰化縣北斗鎮，有原住民學員 5 人，除高爾夫訓練外，也包含人格培養、農作與英文等提高原民學童升學能力等課程。

類別	內容	捐款 2025 年	效益
			2025 年捐贈臺灣黑熊高爾夫球推廣協會 T5 福斯公益車輛，供學生日常訓練與比賽活動使用。
青年關懷教育	普仁基金會之 <青少年引導計畫>	200,000	2025 年“大手拉小手”青少年引導計畫，捐助偏鄉花蓮東里國中田徑社。

社會公益成果：

時間	摘要	投注資源
2019 年	普仁偏鄉學校引導計畫	捐款 \$ 160,390
2019 年	財團法人電路板環境公益基金會 - 贊助復興區部落愛心米糧活動	物資
2019 年	財團法人電路板環境公益基金會 - ECO 達人校園巡迴分享會	捐款 \$ 40,000
2020 年	普仁偏鄉學校引導計畫- 大崗國中	捐款\$183,120
2020 年	財團法人電路板環境公益基金會 - ECO 達人校園巡迴分享會	捐款 \$ 40,000
2020 年	贈與桃園市八德大勇國小會議室桌椅	會議室桌椅乙批
2020 年	產學合作，贈與龍華科技大學 PLC(控制器、馬達、線材...等)相關設備多套	捐贈學校實習用零件組
2020 年	二手義賣活動募資	捐款\$14,975
2020 年	年菜認領活動	捐款\$32,400
2020 年	員工子女實習計畫	提供寒暑假工讀
2021 年	普仁偏鄉學校引導計畫- 大崗國中	捐款\$200,660
2021 年	財團法人電路板環境公益基金會	捐款\$100,000
2022 年	普仁偏鄉學校引導計畫- 蘆洲國中	捐款\$136,500
2022 年	財團法人電路板環境公益基金會	捐款\$100,000

時間	摘要	投注資源
2023 年	公司舉辦捐血活動	捐血
2023 年	財團法人電路板環境公益基金會	捐款\$100,000
2023 年	普仁偏鄉學校引導計畫- 蘆洲國中	捐款\$117,080
2023 年	產學合作，贈與明志科技大學工業冷水機	捐贈學校零件作為該校教學及研究創新開發用途
2024 年	財團法人電路板環境公益基金會	捐款\$114,300
2024 年	普仁偏鄉學校引導計畫- 花蓮縣立東里國中-田徑社	捐款\$142,266
2025 年	財團法人電路板環境公益基金會	捐款\$285,000
2025 年	財團法人電路板環境公益基金會-小黑熊專案	公益車輛一台
2025 年	財團法人電路板環境公益基金會-小黑熊專案	捐款\$205,000
2025 年	普仁偏鄉學校引導計畫- 花蓮縣立東里國中-田徑社	捐款\$200,000

普仁基金會~

青少年引導計畫



財團法人電路板環境公益基金會(TPCF)~ 台灣黑熊高爾夫推廣協會-小黑熊專案

捐贈公益車輛



二手商品義賣活動募



捐血活動





6

環境面

- 6.01.氣候變遷
- 6.02.溫室氣體管理
- 6.03.能源管理
- 6.04.水資源管理
- 6.05.廢棄物管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

環境管理制度

本公司為設備代理商，並無因生產製造過程直接製造空氣汙染、水汙染、廢棄物清理等汙染源，惟本公司重視環境永續議題，2025 年度持續推行之環境管理方案共有 3 個方面，其中在污染防治方面，公務車車齡達 10 年或里程達 25 萬公里汰舊換新，避免造成空氣環境汙染，降低溫室效應之影響；在能源與資源節約方面，加裝省電裝置以及更新耗水設備（如省水馬桶、水龍頭等、冷卻水塔的蜂巢等），節省能源之耗用；在廢棄物管理方面，進行相關減廢活動，推動表單電子化簽核、回收紙影印再利用、文件電子化歸檔，以減少紙張使用量。

氣候相關資訊執行情形

1. 氣候監督及治理架構

本公司已完成溫室氣體盤查及查證時程規劃並提報董事會持續控管，並依參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形並將執行進度按季提報董事會控管。

2.氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

類型	風險	機會	財務衝擊及因應措施
短期	轉型風險：溫室氣體排放定價	減少用電量、用水量	此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運財務衝擊程度不致構成太大影響。本公司持續透過導入再生能源、節能設備、電動車等，以降低營運期間的能源使用成本，同步減少溫室氣體的產生。
	實體風險：颱風、洪水等極端天氣	緊急應變計畫，提升災害應對能力	因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成辦公大樓淹水，影響公司之營運，經評估後可能造成財務低度損失。本公司評估廠區可能面臨之水災風險，並制定完善的緊急應變計畫，提升災害應對能力。
中 / 長期	轉型風險：客戶行為變化(客戶對永續、環保、低碳之要求)	使用低碳能源	因應客戶低碳、綠電使用要求而可能需增加再生能源取得成本。本公司將評估購買綠電、規劃設置再生能源設備，尋求部份能源自給可能性規劃。
	實體風險：平均氣溫上升	設置再生能源設備尋求部份能源自給可能性規劃。	隨著平均氣溫上升，導致用電需求增加，尤其設備冷卻系統用水量上升，不僅提升營運成本，也加劇溫室氣體排放，對環境與企業永續目標構成挑戰。本公司將規劃設置再生能源設備，尋求部份能源自給可能性規劃。

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

未來將整合環安、廠務、採購等部門執行整合風險評估與減緩及調適作為。

4. 情境分析

有鑑於電費調漲對將增加營運成本,未來將執行節電作業進而減少碳排降低營運成本。

5. 指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，未來將以低碳轉型為主軸制定氣候變遷因應策略，設定氣候相關策略與目標。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。2024 年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。

本公司為設備代理商，電力使用為本公司主要溫室氣體排放源，推動節能措施應為最有效之減量方案。未來將針對廠區及辦公室進行減量規劃，達到溫室氣體減量之目的。減碳措施如下：

1. 定期追蹤與管理用電、用水數據。
2. 大幅度換裝 T5 燈管及 LED 燈座。

3. 辦公室照明設備及飲水機更換為 220V，提高電壓以降低電流。
4. 電器產品更換以節能標章產品為首選。
5. 汰換老舊空調設備，並定期清洗及維護保養，以提高使用效能。
6. 大門照明加裝自動感應開關。
7. 添購有總開關之延長線，下班時關機，減少閒置電源。
8. 推動表單電子化簽核、回收紙影印再利用、文件電子化歸檔以減少紙張使用量。
9. 車齡達 10 年或里程達 25 萬公里汰舊換新，以降低碳排及減少空污。

未來將持續統計每年度溫室氣體排放量，依照排放量變化情形制定減碳政策，以五年內總排放量減低 5% 為目標。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司參照 ISO 14064-1:2018 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2024 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。本公司 2024 年啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查進程。

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2025 年盤查結果為範疇一 182.1089 tCO₂e、範疇二 294.794 0 tCO₂e。

溫室氣體排放量分析表：

溫室氣體排放量	2025 年	2024 年
範疇一 (tCO ₂ e)	182.1089	123.2975
範疇二 (tCO ₂ e)	294.7940	307.0628
總排放量 (tCO ₂ e)	476.9029	430.3603

註 1：範疇一、範疇二資料範圍：本公司(不含子公司)。

註 2：採用營運控制法彙編溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值之數值。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

本公司推動各項能源減量措施，選用高能源效率及節能設計之設備，降低企業能源消耗，並擴大再生能源之使用，使能源使用效率最佳化。本公司為設備代理商，電力使用為本公司主要能源消耗，並以五年內減低 5% 為目標，今年度減少能源使用的行動如下：

- (1) 持續追蹤與管理用電數據。
- (2) 主管座車汰換成電動車或油電車。

(3) 換裝 T5 燈管及 LED 燈座。

(4) 產生約 3,500 度之太陽能綠電，並售電給台電公司。

6.03.2 能源使用情況

本公司 2025 年度再生及非再生能源使用之統計，資料涵蓋範圍包含桃園總公司、新竹辦事處、台南辦事處及高雄辦事處等營業據點，相關能源揭露數據統計詳如下表：

本公司 2025 年度消耗的能源總量為 3,484.09 十億焦耳(GJ)，其中外購電力占 64.26%、再生能源占 0%。

本公司於高雄辦事架設太陽能板，2025 年度出售太陽能發電 12.60 GJ (十億焦耳)。

能源消耗分析表：

類別	2025 年	2024 年
汽油(GJ)	1,213.51	1,249.12
柴油(GJ)	31.63	44.02
外購電力 (不含再生能源) (GJ)	2,238.95	2,233.19
總計非再生能源	3,484.09	3,526.33
電力-再生能源(GJ)	0	0
消耗能源總量(GJ)	3,484.09	3,526.33

註 1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

本公司為設備代理商，用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活。本公司無生產廢水，對環境無顯著影響。本公司之節水措施為更換耗水設備（如省水馬桶、水龍頭等、冷卻水塔的蜂巢等）。

本公司每年皆會定期追蹤與管理用水數據，盤點資料涵蓋範圍為本公司(不含子公司)，

2025 年用水碳排量 0.00033 公噸，2024 年用水碳排量 0.00039 公噸，不具重大性。本公司用水量以五年內減低 5% 為目標，與 2024 年相較，2025 年之用水碳排量減少 25%。

6.04.2 用水情況

本公司每年皆會定期追蹤與管理用水數據，盤點資料涵蓋範圍為本公司(不含子公司)，2025 年用水碳排量 0.00033 公噸，2024 年用水碳排量 0.00039 公噸，不具重大性。

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司為設備代理商，本公司每年皆會定期盤點廢棄物之量化指標，盤點資料涵蓋範圍為本公司(不含子公司)。辦公室一般廢棄物由大樓管理委員會統籌管理；依據大樓管理委員會提供數據。本公司廢棄物以五年內減低 5% 為目標，2025 年一般廢棄物 2.9624 公噸，2024 年一般廢棄物 3.2892 公噸，不具重大性。與 2024 年相較，2025 年之廢棄物量減少 9.94%。

本公司廢棄物清除與處理措施：

- (1)配合政府環保政策，由專案單位依法將事業廢棄物清除與處理。
- (2)鑑定事業廢棄物清除與處理之標的物及其數量與處理範圍。鑑定事業廢棄物清除與處理之標的物及其數量與處理範圍。
- (3)透過政府機構許可且合法立案之專業廢棄物清除與處理業者與其訂立合約，並依約定期定量清除與處理。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 2.9624 公噸，範圍為母公司。其中 0 公噸為有害事業廢棄物；2.9624 公噸為非有害事業廢棄物。

本公司主要採焚化、掩埋處理廢棄物。

The background of the page features a collage of various papers and documents. A prominent white sheet of paper is held in place by two copper-colored paper clips. To its left, a piece of brown cardboard is visible. Below the white paper, there are several sheets of paper with faint, light-brown rectangular outlines. The overall composition is layered and textured, with a mix of white, brown, and grey tones.

7

附錄

7.01. 附錄一

GRI 內容索引表

7.02. 附錄二

氣候相關資訊

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	10	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	10	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	10	
2-4	資訊重編	資訊重編	11	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	11	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	33	
2-7	員工	人力結構	39	
2-8	非員工的工作者	人力結構	40	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	17	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	18	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	18	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	15	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	14	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	15	
2-15	利益衝突	利益迴避	18	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	15	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	17	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	16	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	19	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	19	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	19	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	13	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	31、37	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	31、37	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	31	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	30	
2-27	法規遵循	法規遵循	33	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	33	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	23	
2-30	團體協約	團體協約	49	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	25	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	26	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	26	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	30	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	59	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	員工權益及福利	43	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	30	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	參與各類社團組織	33	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	參與各類社團組織	33	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	63	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	64	
303-5	耗水量	用水情況	64	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	61	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	61	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	60	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	65	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	65	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	65	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	65	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	33	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	33	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	42	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	46	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	員工教育訓練	49	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	49	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	49	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	成員及多元化	17	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工多元包容及平等	40	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		40	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	人權政策與承諾	37	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	33	

GRI 內容索引表說明：

使用聲明	港建*已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	58
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	58
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	58
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	58
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	58
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	58
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	不適用	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生	不適用	

項目	內容	對應章節	頁碼
	能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證(RECs)數量。		
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	61
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	不適用	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	60

