

2024 年樺漢集團永續報告書

第一章：基本資訊.....	11
1.1 關於本報告書.....	11
1.1.1 報導期間.....	11
1.1.2 依循準則.....	12
1.1.3 邊界範疇.....	12
1.1.4 資訊重編.....	13
1.1.5 內部控制.....	13
1.1.6 外部保證 / 確信.....	13
1.1.7 聯絡資訊.....	14
1.2 永續策略與績效.....	15

1.2.1 經營者的話.....	15
1.2.2 永續績效.....	17
1.2.3 永續發展策略.....	19
1.2.4 永續發展藍圖.....	19
1.3 利害關係人議合.....	25
1.3.1 鑑別利害關係人.....	25
1.3.2 利害關係人溝通.....	25
1.4 重大議題管理.....	31
1.4.1 重大議題評估流程.....	31
1.4.2 重大議題衝擊管理.....	39
第二章：公司治理.....	45

2.1 公司簡介.....	45
2.1.1 基本資訊.....	45
2.1.2 營運據點.....	49
2.2 治理結構.....	51
2.2.1 治理架構.....	51
2.2.2 功能性委員會.....	60
2.3 經濟績效.....	65
2.3.1 經濟價值.....	66
2.3.2 稅務政策.....	68
2.4 責任商業行為.....	71
2.4.1 誠信經營.....	73

2.4.2	人權政策.....	76
2.4.3	法規遵循.....	81
2.5	風險管理.....	82
2.5.1	風險管理政策與組織架構.....	82
2.5.2	風險鑑別與因應措施.....	84
2.6	氣候變遷風險機會.....	96
2.6.1	氣候治理.....	96
2.6.2	氣候風險機會鑑別評估.....	98
2.6.3	氣候風險情境分析.....	106
2.6.4	氣候相關指標與目標.....	111
2.7	資訊安全政策與隱私權管理.....	113

2.7.1 資安風險管理架構.....	117
2.7.2 資安管理預防與減緩措施.....	120
2.7.3 資安教育訓練.....	120
2.7.4 隱私政策與保護.....	121
第三章、產品服務.....	122
3.1 綠色設計.....	122
3.1.1 循環經濟與綠色設計.....	123
3.1.2 創新研發實例.....	127
3.1.3 客戶滿意度調查.....	131
第四章、永續供應.....	132
4.1 產業供應鏈.....	132

4.1.1 產業概況.....	132
4.1.2 供應鏈結構.....	134
4.2 供應鏈管理.....	135
4.2.1 供應鏈管理政策.....	137
4.2.2 供應鏈評鑑與稽核.....	142
4.2.3 供應商環境與社會評估.....	145
4.2.4 落實永續採購.....	146
4.2.5 供應商響應 ESG 倡議.....	147
4.3 責任礦產管理.....	149
4.3.1 責任礦產採購政策.....	149
第五章、環境保護.....	150

5.1 環境與能源治理.....	152
5.1.1 能源管理.....	153
5.1.2 能源消耗.....	154
5.1.3 節能措施.....	157
5.2 碳排放監控.....	158
5.2.1 溫室氣體盤查.....	158
5.2.2 溫室氣體減量.....	161
5.2.3 空氣污染物質盤查.....	164
5.3 水源管理.....	165
5.3.1 水資源管理.....	165
5.4 廢棄物管理.....	168

5.4.1 廢棄物清運處置.....	168
第六章、員工照護.....	171
6.1 人力資本.....	171
6.1.1 人力管理.....	172
6.1.2 人才聘雇.....	175
6.1.3 員工申訴與溝通.....	184
6.2 薪酬與福利.....	185
6.2.1 平等優渥薪酬.....	185
6.2.2 完善福利措施.....	188
6.2.3 友善育兒職場.....	191
6.3 多元發展.....	193

6.3.1 培育訓練.....	193
6.3.2 績效考核.....	202
6.4 職場安全.....	205
6.4.1 職業安全衛生管理.....	205
6.4.2 職業傷害與職業病.....	207
第七章、社會共榮.....	211
7.1 社會共好.....	211
7.1.1 產學合作.....	211
7.1.2 永續公益.....	216
附錄.....	224
一、GRI 準則索引表.....	224

1. 一般揭露項目	224
2. 重大主題揭露項目	227
3. 自願性揭露 GRI 指標.....	231
二、SASB 準則索引表.....	235
三、加強揭露永續指標.....	239
四、氣候相關資訊.....	240
五、永續報告書查證聲明書.....	244

第一章：基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為樺漢科技股份有限公司(以下簡稱樺漢科技)發行第四本永續報告書(以下稱本報告書)，揭露樺漢科技於 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日)在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標；若含子(孫)公司資料則稱為樺漢集團。樺漢科技定期每年一次出版永續報告書，並上傳至樺漢科技官網與公開資訊觀測站。

- 前次報告書發行時間：2024 年 6 月
- 本次報告書發行時間：2025 年 6 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 6 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書參照全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board , 簡稱 GSSB) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 、永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board , 簡稱 SASB) 發布之 TC-HW / 電腦及周邊設備業準則及國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board , 簡稱 FSB) 發布之氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures , 簡稱 TCFD) 等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇邊界包含樺漢科技個體與 14 家子 (孫) 公司：AIS INC、Ennoconn Hungary Kft、Kontron AG、帆宣系統科技股份有限公司、沅聖科技股份有限公司、昆山力盟機械工業有限公司、南京亞士德科技有限公司、威霸科技股份有限公司、超恩股份有限公司、越南樺漢、瑞祺電通股份有限公司、樺旭能源股份有限公司、樺緯物聯股份有限公司及蘇州樺漢 (持股 50% 以上之子 (孫) 公司均已納入) 。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節或該相關數據圖表下方補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師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，經外部第三方查證數據為主，若為自盤數據，則另外標註說明；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。

社會及其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。
---------	----------------

1.1.4 資訊重編

本年度永續報告書首次納入 14 家財務合併報表重要子公司，故揭露各項 ESG 面向之重要數據，其邊界與往年報告書不相同，但未調整與揭露 2021~2023 年 ESG 重要數據。

1.1.5 內部控制

本公司訂有《永續報告書編製及確信之作業程序》，由 ESG 推動辦公室負責 2024 年度永續報告書整體規劃及溝通整合。2024 年度永續發展委員會四大小組成員負責彙整永續報告書所需資訊及撰寫內容，完成年度永續報告書之編製後，交由永續發展委員會四大小組委員行報告書初審，並交由永續長執行複審，並依據《永續資訊管理作業辦法》納入內稽內控，最後由董事會核決後定稿。

1.1.6 外部保證 / 確信

本報告書經核決定稿後，由 ESG 推動辦公室委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合 GRI 準則要求。本年度委託 SGS 台灣檢驗科技股份有限公司依循 AA 1000 AS v3 (AccountAbility 1000 Assurance Standard v3) 執行 Type1 (第 1 類型) 中度保證等級作業，相關保證方法與結果請參閱附錄五：永續報告書查證聲明書。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：樺漢科技股份有限公司 永續發展委員會

聯絡窗口：ESG 推動辦公室

電話：02-55908050

電子信箱：esg@ennoconn.com

公司網站：<https://www.ennoconn.com/tw/ennoconn-corporate-social-responsibility-esr/>

地址：新北市中和區建康路 10 號 6F

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

樺漢科技在全體員工的共同努力下，2024 年全年度合併營業收入淨額為新台幣 1,463.8 億元，歸屬於母公司稅後純益為新台幣 27.4 億元，每股盈餘 20.03 元；相較 2023 年，合併營業收入成長 20.3%，稅後純益成長 21.18%。

回顧面對國際與產業變化諸多的一年，樺漢保持樂觀面對挑戰，持續優化管理，以增進公司運營績效；並於下半年突破生意商模，擴大國際合作，與美系客戶 NCR 及新加坡重要投資夥伴 NERA 重組策略合作關係，雙方持續進入深度產品整合與生意協同發展階段，透過垂直水平整合合作夥伴的技術與通路，擴大樺漢集團工業物聯網 (IIoT)、AI 人工智慧、資訊安全、雲端數據中心及嵌入式技術之應用範圍，加速布局樺漢全球市場與應用實績，持續創造樺漢整體訂單良好的能見度，朝未來三年營運維持雙位數年成長目標邁進。樺漢持續深耕核心業務，積極拓展國際策略夥伴合作，並專注於開發東南亞新興市場與創新技術應用領域。與智慧零售客戶攜手，在全球 73 個國家設立銷售服務據點，並於 24 個國家建置物流服務中心。近期，樺漢加碼投入 AMR 與 AGV 自動化產品技術合作，提供智慧化解決方案平台，協助客戶在智慧製造、倉儲物流、智慧城市、智慧建築及智慧零售等領域實現效能提升，結盟 NERA，將快速開展全球與東南亞市場，並借重其網路基礎設施、物聯網、資訊安全、雲端數據中心等業務整合能力與服務，整合樺漢工業物聯網 (IIoT)、AI 及嵌入式技術與高毛利率 ESaaS (Ennoconn Solution as a Service) 智慧平台整合方案產品競爭力，全面提升全球與東南亞市場能見度。

展望 2025 年，面對最新國際局勢、關稅變動、地緣政治與貿易壁壘演變，樺漢因應對策：一、樺漢加碼美國，擴大美國分公司與子公司組織建置及人才招募；二、樺漢建立全球 3PL 供應鏈服務據點，擴降低關稅影響；三、樺漢布局全球在地服務，已有中、歐、美、馬、越等研發行銷與製造廠區；四、在能源政策延續樺漢愛護地球，堅定支持 2050 淨零排放與 RE100 綠電永續政策。另外，在公司產品生意發展，將持續發展 ESaaS 智慧製造解決方案、新能源整合服務與邊緣 AI 智慧應用方案，樺漢經營團隊暨全體員工一本初心，繼續肩負重擔、戰戰兢兢、迎向挑戰、開創新猷；在此衷心感謝各位股東長期以來給予公司的支持與鼓勵，經營團隊暨全體員工將持續秉持股東賦予營運之使命與責任，樺漢啟新程開新局努力全年獲利穩定成長，同時從內而外落實公司治理、風險管理與永續經營發展，創造公司、股東、供應商、合作夥伴等之利益最大化，共創多贏局面，迎向樂觀發展的金蛇年。

敬祝

身體健康 萬事如意

董事長 朱復銓 總經理 蔡能吉

1.2.2 永續績效

經營績效	永續治理	永續環境	永續社會
<ol style="list-style-type: none"> 1. 天下 - 2000 大製造業 第 37 名 2. 台灣董事學會 - 外資精選台灣百強 第 40 名、標竿企業 6 強 3. 國家永續發展獎 - 製造業入選獎 4. 2024 年 11 月 MSCI ESG 評級: BBB 5. 2024 年 標普全球永續評比: 55 分 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2024 年第 11 屆「公司治理評鑑」第二級 2. 2024 年 TCSA 企業永續報告銀獎 3. 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統 4. 通過 ISO 9001 品質管理系統 5. 首次取得 ISO 20400 永續採購指南認證 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 天下 - 1.5°C 企業減碳溫度計 成效卓越 2. 環境部 - 響應綠色辦公淨零綠生活 3. 通過 SBTi 科學基礎減量目標審查 4. 通過 RE100 再生能源目標審查 5. 2024 年蘇州樺漢使用 76% 綠電 6. 2024 年越南樺漢 100% 廢棄循環再利用 7. 通過 ISO 50001 能源管理系統 8. 通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證 9. 通過 ISO 14001 環境管理系統 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 天下 - 加入 DEI 人才永續行動聯盟 2. 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 3. 2024 全年 0 職災案件



當科技業遇上飲食文化 5/20 提供文字，請美編先預留此頁

1.2.3 永續發展策略

樺漢致力成為全球工業電腦市場產品與技術創新的領航者，秉持誠信、共榮與永續創新的經營理念，聚焦「數位、AI、能源、資安、ESG」五大轉型，提供市場軟硬整合、雲網結合、AI 智慧連動與兼顧永續創新性的解決方案，提昇企業 ESG 績效並創造永續價值。樺漢制定由董事會通過之《永續發展實務守則》，為推動永續發展的最高政策指導原則，透過「推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業永續發展資訊揭露」四大原則以落實永續發展的實踐。

1.2.4 永續發展藍圖

樺漢致力深化 ESG 及企業永續經營主軸，持續「多元多角化」的經營策略，在產品技術部分採「軟硬整合」、「雲網結合」，並強化「技術+產品」、「製造+行銷」、「投資+募資」資源整合，以及發展「ESaaS + ESG + EPS」三大主軸，因企業生存與永續發展的過程中，「獲利及永續」為不可或缺的兩面，追求營運獲利回饋股東與投資人，同時追求環境永續並為員工、社會及地方居民負責。因此，樺漢 2030 永續發展藍圖，除基本 ESG 永續面向外，包括經濟面之「綠色事業」也是樺漢關注的永續機會，承接「創新科技實現永續發展，成為永續價值的創新夥伴」的使命。

2030
永續願景

4 大構面

5 大策略

2 大重要支柱

10 大永續路徑

4 大永續基石

34 項永續指標



兩大重要支柱

「規範認證」成功支撐起 2030 永續願景的源由，是從 2020 年新冠疫情影響的供應鏈斷鏈、員工遠距辦公的不安全連線的資安漏洞、到近期 CBAM 歐盟碳邊境調整機制與 CCA 美國清潔競爭法案之碳稅支出等風險開始，以永續長組織並帶領各部門單位來管理相關議題之因應作為，導入與取得相關 ISO 管理系統之認證，環境面：ISO 14001 (環境管理系統)、ISO 14064-1 (溫室氣體盤查標準)、ISO 50001(能源管理系統)；社會面：ISO 45001(職業安全衛生管理標準)；治理面：ISO 9001(品質管理系統)、ISO 27001 及 2024 年通過之 ISO 20400 (永續採購指南) 認證，皆以「標準化」流程管理以降低營運 ESG 風險並符合利害關係人的期待。「數位科技」支柱的支撐下，成功展開各項數位 ISO 管理系統方案，如企業對於 ISO 14067 (產品碳足跡) 的重視與需求，樺漢也研發 ISO 14067 平台解決方案，提供客戶從輔導到驗證一條龍的服務，提升客戶在供應鏈上的減碳實力與競爭力，並搭配高品質的資安系統以確保利害關係人的隱私與資料安全。

2024 年樺漢集團 ISO 管理系統統計		ISO 9001	ISO 45001	ISO 14001	ISO 50001	ISO 14064-1	ISO 27001
1	樺漢科技	V	V	V	V	V	V
2	AIS INC	V	-	-	-	V	-
3	Ennoconn Hungary	V	V	V	-	-	-
4	Kontron AG	V	V	V	-	V	-

5	蘇州樺漢	V	V	V	V	V	-
6	超恩	-	-	-	-	-	-
7	南京亞士德	-	-	-	-	-	-
8	昆山力盟	V	-	V	-	-	-
9	越南樺漢	V	V	V	-	-	-
10	威霸科技	V	-	-	-	-	-
11	樺旭能源	V	-	-	-	-	-
12	樺緯物聯	-	-	-	-	V	V
13	沅聖科技	V	V	V	-	V	-
14	帆宣科技	V	V	V	V	V	V
15	瑞祺電通	V	V	V	-	V	V

總數	12	8	9	3	8	4
認證涵蓋比例	80%	53%	60%	20%	53%	27%

備註：

1. 「-」：表示未取得認證
2. 認證涵蓋比例：總數 / 集團子公司數

四大永續基石

ESG 各式各樣的永續議題在國內外發酵，相關永續揭露架構與指標也顯示出利害關係人關注企業永續經營的方向與成果。除樺漢自身營運業務外，也關注永續揭露的四大方向：「永續報告書框架、國際目標與倡議、ESG 分數與指數、規則與指引」，在這些眾多複雜的揭露架構體系下，2022 年由永續長落實並監督「永續策略制定、資源投入與目標設定」等三大 ESG 方向，並依循「GRI 準則」編製出版第一本永續報告書；隔年第二本永續報告書新增「TCFD 氣候相關財務揭露、SASB 永續會計準則」；2023 年將國際倡議「SDGs 永續發展目標」與框架「ISO 管理系統」整合納入永續報告書範疇，顯示樺漢科技逐年優化 ESG 揭露作為，2024 年則配合 IFRS 永續揭露準則，將合併財報併表子（孫）公司納入 ESG 揭露範疇，以全面性角度符合利害關係人期待並提升 MSCI（明晟）、S&P Global（標普全球）、Ecovadis（全球永續供應鏈）的 ESG 評鑑分數。

規範認證

環境永續

- ① ISO 14001 環境管理
- ② ISO 50001 能源管理
- ③ ISO 14064 組織碳盤查
- ④ ISO 14067 碳足跡查證 (2025Q4)

社會責任

- ① ISO 45001 職業安全衛生
- ② ISO 26000 社會責任指引 (2025Q2)
- ③ SA 8000 社會責任標準 (2025Q4)

公司治理

- ① ISO 9001 品質管理系統
- ② ISO 27001 資訊安全系統
- ③ ISO 20400 永續採購指南 (2024Q4)

企業永續精神

永續報告書框架

企業 ESG 資訊揭露

採用 GRI、SASB、TCFD

國際目標與倡議

企業 ESG 目標倡議

加入 SDGs、RE100、SBTi、GHG Protocol

ESG 分數與指數

國際重要 ESG 評鑑

加入 MSCI、S&P Global、Ecovadis、CDP

規則與指引

CBAM

2023年10月1日起，進口商申報進口產品碳排放量
2026年1月1日起，碳稅與碳交易

CCA

2024年美國國會三讀後實行

數位科技

綠色轉型：

- ① 智慧能源管理系統
- ② 溫室氣體盤查平台
- ③ 產品碳足跡平台
- ④ 智慧儲能平台
- ⑤ 裝置監控預測系統

資安轉型：

- ① 網路安全
- ② 應用安全
- ③ 資料安全
- ④ 認證授權管理
- ⑤ 安全監控稽核

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

樺漢科技考量公司行業屬性及營運模式，由 ESG 推動辦公室參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度、責任度、急迫性、影響力及多元觀點，判斷對樺漢科技具有影響性及受樺漢科技影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共五類，包含員工、客戶、供應商、主管機關及投資人。透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關切的議題，並衡量對公司的影響，作為編製本報告書的參考基礎。希望透過資訊的揭露，跟利害關係人進行有效溝通，傳達本公司致力於企業永續經營、環境保護以及社會共榮上的各項努力，2024 年與 2023 年利害關係人種類一致，並於 2024 年 11 月 13 日向董事會報告利害關係人議合狀況與重大議題清單。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，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 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

樺漢科技利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	由社會責任小組委員統籌蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	永續發展委員會	由社會責任小組整理年度利害關係人溝通表，並於年底向永續管理委員會呈報，由永續管理委員會確認結果
4	董事會	將利害關係人溝通表呈報董事會，由董事會檢視溝通成效並通過決議
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人溝通情形於永續報告書、官網等

樺漢科技 2024 年利害關係人溝通情形表

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	議題對應章節
員工	員工是永續發展最重要的夥伴，我們致力打造多元、平等、健康的工作環境，期與員工共同發展	<ol style="list-style-type: none"> 1. 月會 2. 主管會議 3. 勞資會議 4. 福委會議 5. 公司內網 6. 訓練課程 7. 職護關懷 8. 員工滿意度調查 	不定期	員工福利與薪資 員工職涯發展 員工多元平等 職業安全衛生	人資處 福委會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全體員工月會（每月一次） 2. 主管會議（每天一次） 3. 福委會議（每月一次） 4. 勞資會議（每季一次） 5. 醫護臨場服務（職護每月二次，職醫每年兩次） 6. 教育訓練課程（不定期） 7. 內部訊息宣導公告（即時） 8. 員工滿意度調查（3年一次） 	6.2.1 6.3.1 6.1.1 6.4.1

客戶	全球在地化的客戶服務與透明即時的多元化溝通管道	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶滿意度調查 2. 客訪與稽核 3. 電話會議 4. 季度業務總結 	不定期	<p>產品品質安全 產品價格競爭力 交貨時間 客戶關係管理 客戶隱私保護</p>	業務處	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶滿意調查活動：業務一、二、三部均於每季進行客戶滿意度調查並與參加各客戶主導的 QBR 活動匯報各專案全面性的進行狀況與合作展望，今年合計共 3 次，以及不定期的國內外客戶來訪與稽核 23 次 2. 電話會議：業務一、二、三部每周均與客戶各部門窗口有定期 / 不定期的電話會議，今年合計共 505 次電話會議 3. 今年舉行 3 次由客戶主導之 QBR 活動 	<p>3.1.2 3.1.3 2.7.4</p>
供應商	樺漢期與合作夥伴建立永續夥伴關係，持續提供滿足利害關係人需求的服務，共同	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商 ESG 自評問卷 2. 廠商評鑑報告表 3. 書面、實地評鑑 	不定期	<p>永續供應鏈 溫室氣體排放 誠信經營</p>	運籌管理處 採購部	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進行第一次交期前按內稽內控要求完成新供應商書面或現地評鑑，今年合計共 21 家供應商 2. 每季度針對有交易之供應商進行季度評鑑審查及輔導，今年合 	<p>4.2 5.2.1 2.4.1</p>

	落實企業永續發展	<p>4. 供應商檢舉管道</p> <p>5. 溝通會議</p>				<p>計共 228 家供應商進行評鑑審查</p> <p>3. 針對設變或 DFM 討論之產品，將對供應商進行計畫外審核，今年合計共 59 次審核</p> <p>4. 每月固定進行五大供應商各 1 次大型溝通會議，至今累計五大廠商各 46 次會議 (Intel / Kortek / Tovis / Transcend) 每季進行 QBR / Seminar 及拜訪廠商了解各廠商及市況，今年合計共 228 家供應商 QBR 會議並舉辦 28 次 / 家大型供應商拜訪技術交流。</p>	
--	----------	----------------------------------	--	--	--	--	--

主管機關	除遵循政府機關相關規範、主動配合政策施行，藉由透明的雙向溝通取得政府機關之信任支持及合作	<ol style="list-style-type: none"> 公文 電子郵件 電話 	不定期	<p>公司治理 永續發展 內稽內控 營運狀況</p>	<p>財務處 法務室 稽核室 ESG 推動 辦公室</p>	<p>1. 2024 年共收到主管機關（金管會證期局、證交所及國稅局等）函文 139 封及接收證交所發送之電子郵件 102 封，並與主管機關透過不定期之電話聯繫，瞭解本公司應依法規遵循及執行之各項事項。</p>	<p>2.2 1.2 1.1.5 2.3</p>
投資人	本公司出資投資人及股東，應公平取得公司重大資訊，秉持誠信與永續經營，資訊空開透明，維護股東 / 投資人權益	<ol style="list-style-type: none"> 新聞公告 重大訊息 法說會 股東大會 論壇 股務及投資人關係窗口 	不定期	<p>公司治理 永續發展策略 風險管理執行情形 股東參與 營運績效</p>	<p>投資人關係 股務課</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2024 年總計從投資人信箱收到了 57 封投資人的電子郵件。 2024 年總計舉辦 3 場法人說明會、1 場媒體交流會及 20 場法人產業座談會。 2024 年外資、國內法人投資人研究報告總計 42 份。 2024 年樺漢科技新聞發稿 38 次、媒體露出總計 481 則。（含報紙 / 雜誌 / 網路 / 電視）。 	<p>2.2 1.2.3 2.5.2 2.3</p>

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題鑑別五步驟

一、鑑別利害關係人

根據國際標準 AA 1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，依照「依賴程度、影響力、關注程度、責任、多元觀點」等五個面向，定義出五類主要利害關係人。包括：員工、客戶、供應商、主管機關、股東 / 投資人。

二、蒐集永續議題

參考 SASB 永續會計準則、永續性報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 GRI Standards 指引、標普全球企業永續評鑑 (S&P Global corporate sustainability assessment)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、產業法規規範、同業標竿關注議題、利害關係人的期待及專家顧問意見等資訊，歸納出直接或間接影響利害關係人的經濟、生活環境、人權等權益之 26 項實際和潛在的衝擊議題，並鑑別與定義最顯著之正面或負面衝擊。

三、評估衝擊程度

ESG 推動辦公室透過線上問卷方式，內部問卷調查高階主管；外部問卷調查 5 大類利害關係人對於 26 項議題 0~5 分之正負向衝擊評估，目標總共回收 200 份問卷。剔除 25 份無效問卷，實際有效回收 258 份問卷。

四、篩選重大議題

1. 內部影響分數：將內部問卷計算內部正負向平均分數。
2. 外部影響分數：先將各類利害關係人分開，計算「同一群體內」各項議題之外部正負向平均分數，再平均計算各項議題的外部正負向分數，最後加總內外部正負向分數。
3. 將總分數高低排序繪製結果長條圖。

五、確認重大議題

2024 年重大議題篩選結果經由 ESG 推動辦公室與顧問討論後，參考 2023 年重大議題、利害關係人溝通、同業趨勢及公司永續發展藍圖等調整權重，以總分超過 14.5 分當作本年度重大議題，共有 7 項議題，分別為：「誠信經營、創新研發、資訊安全、經濟績效、供應鏈管理、員工聘雇與留任、能源」。相較 2023 年議題變化為新增「誠信經營、創新研發、經濟績效、能源」；剔除「法規遵循、職業健康與安全、風險管理」，最後提報總經理暨永續長確認調查及分析結果。ESG 推動辦公室將重大議題對應 GRI 永續報導準則，依據準則要求說明重大議題管理，包含：管理策略、短中長期目標、行動計畫、有效性評估及申訴機制，並將本報告書呈報永續發展委員會與董事長審核確認及第三方外部機構查證，彰顯其揭露可信度。

2024 樺漢科技重大議題排序列表



衝擊程度	重大議題名稱	ESG 面向	2023 年相比 議題變動情形	對樺漢科技的意義
重大	誠信經營	G	↑	秉持正直經營原則，重視與各界利害關係人誠信夥伴關係，從合約中制定保護規範、保密條款，並要求廠商誠信交易，杜絕貪腐與賄賂等事件發生，以保護利害關係人的權益。
	創新研發	G	↑	因氣候變遷風險與永續智識抬頭，秉持綠色創新研發，加強收集國內外法令要求，評估產品綠色符合度，於產品研發階段，導入環保設計概念，加入節能、低害、易回收等概念來正視環保議題。
	資訊安全	G	↑	重視各利害關係人及營運資產之安全與隱私，有效的資訊安全措施與設備管控，確保企業持續營運、提升客戶對公司的信任度、並確保企業運作符合法規要求，降低資安風險。
	經濟績效	G	↑	穩定成長的經濟績效是永續發展的重要指標，也是投資者與股東關注之議題。為求永續發展及滿足利害關係人需求，專注發展智能工控、智能零售、智能博弈、智能家居與智能交通各領域，開拓歐美、日本、東南亞、中國、南美地區等新興市場，創造穩定成長之營收績效。

	供應鏈管理	G	不變	供應商為永續經營的重要夥伴，落實永續供應鏈管理，以降低經營風險及成本，持續強化供應鏈永續夥伴關係，貫徹上下游供應商 ESG 一致化理念，致力提供最好的品質之外，也為環境保護攜手努力。
	員工聘雇與留任	S	不變	秉持以人為本之重要經營理念，重視員工職場環境多元與平等，確保所有員工不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有薪酬差異。低離職率與良好的留才政策不但可以降低企業的招募與訓練成本，也可增進員工的團隊士氣，進而吸引到更多優秀的產業人才。
	能源	E	↑	身處工業電腦國際供應鏈重要的一份子，制定節能減碳目標遵循國內外節能減碳政策與法規，與規劃加入國際倡議，合乎利害關係人的期待。
高度	職業安全衛生	S	↓	為善盡企業社會責任與承諾永續經營之目標，創造更優質、保護身心健康的職場環境，積極貫徹落實安全第一之發展理念，以此為推動公司職業安全衛生管理系統而努力。
	員工職涯發展	S	↓	重視員工學習與成長，提昇員工職能與工作品質才能滿足公司及客戶需求、達成獲利目標及股東之期待，進而達到業界標竿的地位。

	員工福利薪資	S	NEW	重視員工多元、平等安全的職場環境，給予員工完善的福利照顧。
	氣候變遷	E	不變	重視氣候變遷議題帶來的風險與機會，參考 TCFD 準則，落實氣候治理，定期盤點氣候風險衝擊度與發生機率，訂定減碳短中長期目標與因應策略。
	客戶關係管理	S	↑	重視客戶開發與客戶關係管理，每年定期向重要客戶進行滿意度問卷調查，並持續提升高品質產品與服務，以解決客戶需求。
	產品品質安全	G	↓	重視安全穩定且高品質的產品，制訂與客戶服務相關的管理程序及辦法，確保嚴謹專業的品質管理，也提供客戶管道提出建議或申訴，也是客戶滿意必備條件。
中度	勞資溝通	S	NEW	重視勞資雙方溝通的管道與聲音，回應員工諮詢與協助，達成雙方有效溝通，創造勞資雙贏。
	公共政策參與	S	NEW	關心公共政策與產業活動，參與擬定計畫討論與，重視公眾聲音與公共議題。
	人權	S	↓	尊重及保障人權，遵守國際勞工標準和維護勞工權益是公司永續經營的基本條件，尊重結社自由、關懷弱勢族群、禁用童

				工、禁止強迫勞動、消除就業歧視，並杜絕任何侵犯人權的行為，保障性別多元平等，公平對待所有員工。
	員工多元平等	S	↓	重視員工人權，從招募、訓練、薪酬、升遷、績效考核，皆以用人適才適所為基本原則，打造多元平等共融的職場環境。
	稅務政策	G	NEW	跨國企業生意需擬定完善稅務政策，要求全集團共同遵守，避免違法情事發生。
	採購實務	G	NEW	重視採購政策與供應鏈管理，導入永續理念，與供應商一同達成環境保護。
	廢棄物	E	↓	樺漢科技產生的廢棄物多為生活垃圾，但為落實公司環境保護的理念，制定環境政策與指標以推動各部門與員工能有效管理與處理廢棄物。
低度	溫室氣體排放	E	↓	樺漢科技無工廠製程廢水，辦公室地點非屬水資源壓力地區，雖未有水資源衝擊風險，但因氣候變遷影響水情不穩定的狀況，本公司仍致力追蹤用水量，期以逐步減少用水量。
	原物料使用	G	NEW	配合利害關係人的要求，首要採購低碳、環保、可再生的原物料。
	間接經濟衝擊	G	NEW	關注營運及業務活動可能影響地方社區或利害關係人的福利及長期發展目標的經濟生產力變動。

	當地地區議合	S	↓	重視利他主義是幫助企業永續發展基石之一。透過自身核心智慧技術與結合雲地整合服務，以科技化支持公益與教育活動，期以擴大社會影響力與關聯網絡。
	用水與排放水	E	↓	樺漢科技無工廠製程廢水，辦公室地點非屬水資源壓力地區，雖未有水資源衝擊風險，但因氣候變遷影響水情不穩定的狀況，本公司仍致力追蹤用水量，期以逐步減少用水量。
	生物多樣性	E	NEW	響應 SDGs 保護陸地生態與重視生物多樣性，承諾永續森林及阻止生物多樣性的損失。

1.4.2 重大議題衝擊管理

2024 重大議題列表

重大議題	GRI 準則	正負向衝擊 描述與管理 方針對應章 節	價值鏈衝擊邊界			2024 年 成果	2025 年 目標	2030 年 目標
			上游 (供應 商)	組織內 (樺漢科 技)	下游 (客戶)			
*誠信經營	205-2 205-3 206-1	2.4	V	V	V	<p>1.《供應商行為準則》確保供應商的商業行為，以確保符合樺漢永續標準。</p> <p>2.2024 / 8 / 13 修訂《誠信經營作業程序及行為準則》，提供員工安全、健康、騷擾零</p>	嚴守法規遵循，依據主管機關要求並推動優化各項管理制度，強化監督避免發生違反商業道德與誠信行為等案件。	逐步強化供應商與客戶的誠信商業行為，保持 0 案例目標。

						<p>容忍的工作環境。</p> <p>3. 提供客戶誠信與高品質的服務，維護良好關係。</p> <p>4. 維持誠信經營，0 違反商業道德案例、0 貪腐案例、0 妨礙公平競爭行為。</p>		
*創新研發	306-2	3.1	V	V	V	<p>2024 年集團專利維持數約 445 件，持續布局 AI、資安、智慧零售、智慧醫療、智慧建築、ESaaS、ESG、新</p>	<p>以智慧科技結合文化創新，跨領域產業結合，打造創新產品與服務，例如：智慧餐飲、AI 數字人等結合。</p>	<p>集團積極全球專利布局：技術與產品升級、強化智慧製造、智慧雲端基地與物聯網。</p>

						能源市場，積極推動綠色研發創新。		
*資訊安全	418-1	2.7	V	V	V	<p>1.持續導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，通過第三方獨立資安認證。</p> <p>2.0 資安或 0 個資外洩事件。</p> <p>3.改採用 EDR 防毒系統，及時攔截越南廠區病毒。</p> <p>4.提升核心系統的可用性</p> <p>5. 強化內網橫向管控，降低內</p>	<p>1. 維持導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，通過第三方獨立資安認證。</p> <p>2. 維持 0 資安 0 個資外洩事故</p> <p>3. 建置 VPN 上網行為控制。</p>	建立中央電腦遠端控制系統，管控集團員工電腦使用狀況。

						<p>網資安攻擊風險</p> <p>6. 建置內部資安自動監控與通報機制</p> <p>7. 建置弱點掃描系統，定期檢測</p>		
*經濟績效	<p>201-1</p> <p>201-2</p> <p>207-1</p> <p>207-2</p> <p>207-3</p>	2.3	V	V	V	<p>2024 年三大事業體工控設計、品牌通路、系統整合之合併營收約新台幣 1,470 億元。</p>	<p>集團積極拓展國際事業版圖，專注於東南亞新興市場與創新技術應用領域。在全球 73 個國家設立銷售服務據點，並於 24 個國家建置物流服務中心。</p>	<p>集團積極推進 ESaaS 智慧方案平台應用，涵蓋能源管理設備、儲能系統、智慧建築管理以及 ESG 節能減碳等技術應用，為客戶與社會創造更多價值。</p>

*供應鏈管理	204-1 308-1 308-2 414-1 414-2	4.2	V			<p>1. 2024 年導入並通過 ISO 20400《永續採購指南》查驗證。</p> <p>2. 首年盤點 9 家重大供應商加入樺漢永續採購倡議。</p> <p>3. 首次透過影片要求供應商加入樺漢 ESG 三大共同行動倡議。</p>	<p>新增 2 家重大供應商加入樺漢永續採購倡議。舉辦實體供應商大會，強化議合關係。</p>	<p>全體供應商零 ESG 稽核缺失。重大供應商 100% 簽署同意樺漢永續採購政策。</p>
**員工聘雇與留任	202-1 202-2 401-1 401-2 401-3	6.1	V			<p>集團總人數約 11,329 人。</p>	<p>與陽明交大合作，校園招募潛力人才。延攬國際專業研發人才。</p>	<p>以中央化管理，推動全球化人才招募，延攬各領域專業人才，建立多元化人才資</p>

	402-1 405-1 405-2						提供員工多元化 職能訓練與國外 職務輪調。	料庫。
能源	302-1 302-3 302-4	5.1	V	V	V	投資新台幣 500萬元設立 子公司「樺盈電 力股份有限公司」，加速集團再 生能源使用整合 效率，並推動集 團能源轉型與永 續發展。 通過 RE 100 審核，集團設立 目標以提前達成 節能減碳目標。	透過樺盈電力綠 電交易平台，規 劃樺漢及集團台 灣區子公司優先 使用綠電憑證， 或投資 1,000 萬 元購買永續發展 債券。	投資案場，逐年 增加至少每年 1,000,000 度綠 電發電，並擴大 轉用及裝設再生 能源等設施，逐 年完成集團 RE100 的目標。

備註：

1. 「*」：僅揭露樺漢科技個體數據
2. 「**」部分揭露集團子公司數據

第二章：公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

樺漢科技成立於 1999 年並於 2014 年上市，核心事業為工業電腦產品之研發與製造；近年專注於提供人工智慧與物聯網 (AIoT) 、雲端管理、生成式 AI、機器視覺等尖端技術，為全球智慧製造、智慧能源、智慧零售、智慧金融、智慧家居、安防監控、智慧醫療、智慧園區、智慧交通、智慧儲能等產業提供卓越的產品與解決方案，總部位於臺灣新北市中和區，並在亞洲、歐洲、美洲等地設有全球供應鏈管理中心、研發服務中心、區域製造服務基地、物流及客製化服務中心、銷售服務中心。

公司名稱	樺漢科技股份有限公司
------	------------

公司型態	上市 & 股份有限公司
組織創立時間	1999 年 7 月 12 日
總部位置	新北市中和區建康路 10 號 4~6F
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	公司提供「AIoT 硬軟雲平台」解決方案與終端互動系統之設計製造服務，主要產品為雲地整合服務平台，提供上雲、用雲、管雲及護雲一條龍的方案，產品設備有 POS (終端銷售系統)、KIOSK (互動式資訊服務系統)、ATM (提款機)、Lottery (公益彩票機)、HMI (人機介面) 等。
實收資本額	1,375,397,200 元

公司經營策略

樺漢集團的產品與服務涵蓋工業電腦、工業互聯網、汽車電子、新能源、智慧城市及智慧醫療等核心領域，充分展現了樺漢集團在技術創新和市場應用方面的軟硬整合實力，為深度拓展國際市場，集團打造業界領先的供應鏈、研發、業務、製造、物流、銷售中心，並透過數位、AI、能源、資安、ESG 五大轉型，引領 ESaaS (Ennoconn Solution as a Service) 智慧解決方案即服務的新商模，持續推動智慧解決方案與服務的創新與升級，為全球客戶帶來更有效率、更智慧、更前線的科技體驗。樺漢科技 25 年來逐步實現長期目標，著重於實現營收、毛利、淨利穩定成長、穩健的營運體質，並提升股東權益報酬，為下一個 25 年的永續經營目標前進。

公協會會員

樺漢集團積極參與產業發展與永續轉型策略，透過外部協會與組織活動，接收最新國內外永續趨勢與相關規範；加入現行法規與國家政策的討論與意見反映；與同業互相交流以了解標竿同業對於永續的作為與績效；管理永續風險與機會以保有創新、創意的競爭力，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年加入 6 個公協會組織，投入新台幣 94,000 元，分別列示如下：

類別	公協會組織	會員身分	目的	費用 (新台幣)
貿易協會等智庫組織	TAIROA 社團法人台灣智慧自動化與機器人協會	一般會員	參與智慧型機器人產業研擬發展策略及投入資源推動產業發展，加速推動台灣建立機器人發展環境、產品與技術開發。	5,000
貿易協會等智庫組織	台北市電腦商業同業公會	一般會員	參與科技產業政策規劃，制定及推廣；協助科技產業資源分工及整合並提升產業國際形象。	15,000
貿易協會等智庫組織	中華民國內部稽核協會	團體會員	增進及交流稽核專業資訊，促進國內內部稽核制度之健全發展。	12,000
貿易協會等智庫組織	台灣智慧淨零建築產業聯盟	理事	因應全球氣候變遷與淨零碳排所帶來的挑戰與契機，掌握全球智慧淨零建築市場，結合產業界力量，整合發展智慧淨零應用系統與提出解決方案，帶動建築產業跨域。	12,000
貿易協會等智庫組織	台灣物聯網協會	首席顧問	推廣物聯網相關技術之發展，與不同領域之產業共同研發，在國內推展物聯網技術，將台灣研發技術	50,000

			能力國際化。	
--	--	--	--------	--

備註：

1. 「TAIROA 社團法人台灣智慧自動化與機器人協會」以子公司「沅聖科技」名義加入

近三年公協會參與金額

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

2.1.2 營運據點

多元多角事業體範疇

樺漢科技以核心三大事業體：工控設計、品牌通路與系統整合布局全球營運，伴隨邊緣運算 Edge AI 業務的擴展，與市場需求的量能擴增，聚焦 AI 邊緣運算、雲地整合服務、AI 智慧零售、綠色能源與半導體建廠等核心技術，持續深化 ESaaS (Ennoconn Solution as a Service) 平台業務，提供政府、園區、金融、醫療、製造、住宅等多元場域的節能減碳解決方案，強化「軟硬整合、雲地協同 + 訂閱式服務」的高附加價值模式，投入研發加速創新，並積極拓展供應鏈與國際策略夥伴，專注於開發東南亞等新興市場與創新技術應用領域，與智慧零售客戶攜手，在全球 73 個國家設立銷售服務據點，於 24 個國家建置物流服務中心。

樺漢多元多角事業體



> 73 國家

> 5k 系統商

> 250K 各產業客戶

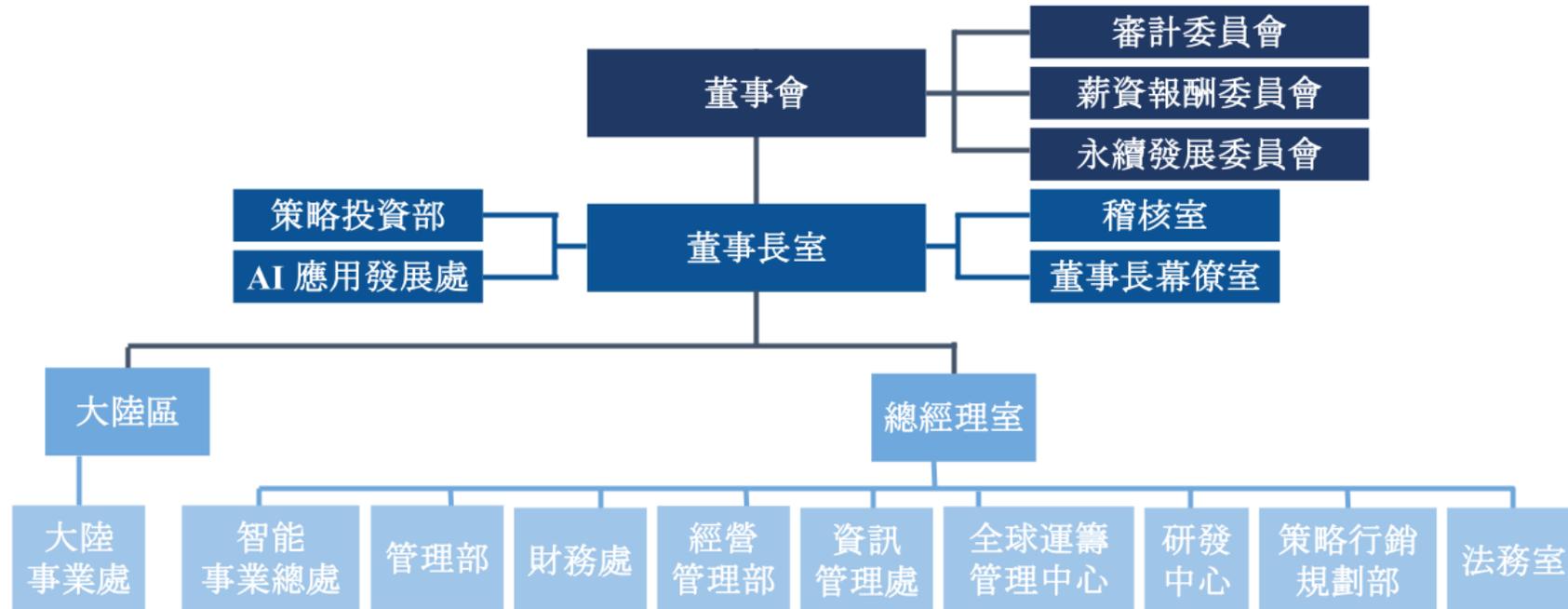
2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

治理架構總覽

董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別監督營運、董事薪酬、財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

樺漢科技組織圖



董事會成員運作與組成

樺漢科技董事會 (含獨立董事) 之選任，遵循 [《董事選舉辦法》](#) 採候選人提名選舉制度，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令。為完善公司治理運作、強化公司競爭力，本公司董事會設置功能性委員會：審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，以健全董事會運作；本公司董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會陳報稽核結果。本屆董事會由 7 位董事 (含 4 位獨立董事) 組成，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。目前，七名董事 (包括四名女性董事) 之女性董事占比達 57%。樺漢科技原則上每季召開一次董事會，2024 年召開 9 次董事會，平均出席率為 98.4%。

樺漢科技 [《公司治理實務守則》](#) 第二十條訂定，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等；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。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力：一、營運判斷能力；二、會計及財務分析能力；三、經營管理能力；四、危機處理能力；五、產業知識；六、國際市場觀；七、領導能力；八、決策能力。

樺漢科技董事會成員資料揭露

董事姓名	基本資料									產業經驗				專業能力										
	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡				獨董任期年資			工業電腦	電腦及週邊設備	汽車產業	財會金融	經營管理	財務會計	資訊科技	風險控管	營運判斷	危機處理	產業知識	國際觀	領導力	決策力
				50以下	51至55	56至60	61至65	3年以下	3至9年	9年以上														
朱復銓	中華民國	男	√				√			√	√			√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
洪美慧	中華民國	女		√							√		√	√	√		√	√	√		√	√	√	√
張傳旺	中華民國	男			√						√			√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
蘇裕惠	中華	女			√				√				√	√		√		√		√				

	民國																							
文妙心	中華民國	女				V		V						V		V		V					V	
詹心怡	中華民國	女		V				V						V	V	V				V				
杜黃旭	中華民國	男					V	V					V		V				V	V	V	V	V	V

董事會績效評估與進修情形

樺漢科技董事會亦通過 [《董事會績效評估辦法》](#)，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，並且每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

樺漢科技每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修相關課程，以強化董事讓更清楚公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題。2024 年全體 7 席董事進修合計 45 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。

<p>董事會績效評估機制</p> <ul style="list-style-type: none"> • 每年問卷自評 • 每三年外部專家評估 	<p>強化方案</p> <ul style="list-style-type: none"> • 安排專業進修課程 • 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通 • 提高董事對公司營運之參與程度
<p>1. 內部績效評估：樺漢 2024 年董事成員績效評估自評結果平均成績達 93.8 分、董事會績效評估自評 99.1 分、審計委員會績效評估 98.2 分、薪酬委員會績效評估 95.3 分、永續發展委員會績效評估 93 分。</p> <p>2. 外部績效評估：樺漢為提升績效評估獨立性，委由中華公司治理協會完成進行 2022 年董事會及功能性委員會外部績效評估作業，公司治理協會於 2023 年 1 月 16 日出具評估報告及證明。外部績效評估每 3 年進行 1 次，故並未執行 2024 年董事會及功能性委員會外部績效評估。</p> <p>3. 本公司將 2024 年董事會及功能委員會內部績效評估結果，提報 2025 年 3 月 14 日董事會。</p>	

董事及高階管理階層薪酬政策

為健全本公司董事及高階經理人薪資報酬制度，樺漢科技制定並由董事會通過 [《薪資報酬委員會組織規程》](#)，董事及高階經理人薪酬包含現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵等措施，由薪酬委員會參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結

為推動高階經理人及全體員工重視 ESG 績效表現，2024 年將 2030 永續願景與指標聯動執行長、總經理、高階經理人和 ESG 職能部門主管之短期和長期薪資報酬。執行長及總經理長期激勵績效目標含未來 3 年 (2024~2026) 之「財務指標、顧客指標、管理指標」，以制定長期策略以提升集團競爭力與獲利能力；另外，「永續發展與學習指標」合計占比共 30%，以落實推動 2030 永續願景四大策略，並監督各項 ESG 工作，取得國內外永續評鑑成果。績效激勵制度總表如下說明：

1. 執行長 & 總經理：內部管理指標與永續發展指標 (40%)、學習指標 (10%)。
2. 執行經理及 ESG 職能經理：(1) 永續發展績效 (5~10%) 包括永續採購管理、推廣再生能源、氣候風險管理、人權盡職調查、資訊安全管理。(2) 學習 (5%) 包含員工 ESG 培訓 (氣候變遷議題、碳價格、永續採購指南)。

對象	績效指標	說明	
		2024 年	2026 年
執行長 總經理	財務指標 (30%)	集團財務績效表現相較同業表現水準，如：三率三升。提升同業競爭力、獲利與控管成本預算。	
	顧客指標 (20%)	開拓集團國際事業版圖，聚焦智慧城市、智慧製造與能源市場需求。	
	內部管理指標 與永續發展指 標 (40%)	集團中長期策略擬定與目標展開，推動五大轉型 (數位、AI、能源、資安、ESG)。實踐 2030 永續願景四大策略，重視氣候變遷、綠色產品、永續供應鏈、企業治理與人力資源成本，落實各項 ESG 工作。	

	學習指標 (10%)	強化培訓主管職能與 ESG 意識。	
高階經理人 (ESG 職能 主管)	永續發展指標 (5~10%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 永續採購管理 2. 推動再生能源 3. 氣候風險管理 4. 資訊安全管理 5. 人權盡職調查 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 綠色產品設計 2. 低碳供應鏈轉型 3. ESG 風險管理
	學習指標 (5%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工 ESG 訓練. (氣候變遷議題、碳定價、永續採購指南) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工 ESG 訓練 (氣候變遷議題、產品碳足跡、營運持續管理) 2. 員工職涯發展計畫 3. 員工滿意度調查

2024 年也首次設定高階經理人以下員工之 ESG 績效目標，含永續或 ESG 學習指標 (5%)，以上到下績效聯動的方式，由 ESG 職能主管推動 ESG 職能單位落實相關行動，如：執行永續採購政策、推動再生能源使用與落實資訊安全管理。2026 年設定長期激勵指標以綠色產品設計開發與低碳供應鏈轉型為首要目標。樺漢科技重視員工 ESG 訓練，由管理部或 ESG 推動辦公室安排外部顧問或內部培訓，提升員工對於氣候變遷、碳足跡、營運管理等 ESG 風險意識。

對象	績效指標	說明	
		2024 年	2026 年
	永續或 ESG 學習指標 (5%)	ESG 訓練 (氣候變遷議題、碳定價、永續採購指南)	ESG 訓練 (氣候變遷議題、產品碳足跡、營運持續管理)

利益衝突管理

樺漢科技之董事會議事規範、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等組織規程中，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紀錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2.2.2 功能性委員會

樺漢科技董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案提交董事會報告或決議。

永續發展委員會

2022 年 6 月 23 日樺漢科技股份有限公司董事會通過成立永續發展委員會，作為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由董事長、3 名獨立董事及總經理暨永續長擔任委員。永續發展委員會訂定《永續發展委員會組織規程》並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年 2 次定期向董事會報告執行成果。委員會轄下按照功能權責成立 4 個執行小組：公司治理、社會責任、環境保護、綠色事業，由永續長擔任小組委員，並指派各小組 4 名單位主管擔任小組組長，執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，永續長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年 2 次向永續發展委員會報告。

永續發展委員會組織架構



永續發展委員會執行情形

2024 年永續發展委員會共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項有 4 件，主要為 2024 年利害關係人溝通情形、2024 年永續經營 ESG 運作及執行情形報告、2025 年 ESG 工作執行目標、2024 年 Q3 溫室氣體盤查報告與 2025 年溫室氣體排放目標及實施措施，相關決議請參考下表。

2024 年永續發展委員會與董事會溝通事項

開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會 重大建議	ESG 委員會決議結果	董事會 決議結果
2024 年 11 月 13 日	2024 年利害關係人溝通情形	無	全體出席委員決議通過	全體出席董事決議通過
2024 年 11 月 13 日	2024 年永續經營 ESG 運作及執行情形報告	無	獨董建議下次報告應加詳列達成倡議的方式及具體的行動計畫，與集團已實現的減碳行動	全體出席董事決議通過
2024 年 11 月 13 日	2025 年 ESG 工作執行目標	無	董事長指示公司提前一年達成主管機關規定 2026 / Q4 完成 IFRS 永續揭露準則第一階段	全體出席董事決議通過
2024 年 11 月 13 日	2024 年 Q3 溫室氣體盤查報告與 2025 年溫室氣體排放目標及實施措施	無	全體出席委員決議通過	全體出席董事決議通過

執行小組主要 工作方向與目 標	公司治理	社會責任	環境保護	綠色事業
工作方向	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司治理業務 2. 召開董事會及功能性委員會 3. 維護資訊安全 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 關心員工照護及福利 2. 打造多元友善共榮職場 3. 支持社會公益活動 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 落實公司環境暨能源政策 2. 達成公司節能減碳目標 3. 導入 ISO 環境相關系統 	<ol style="list-style-type: none"> 4. 推動能源管理系統 5. 推動綠色科技方案
短期目標 ~2025 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2025 年維持公司治理評鑑前二級成績 2. 以視訊輔助方式召開 2025 股東常會 3. 2025 年完成三項資訊安全平台設置 4. 2025 年持續依據 ISO 20400 永續採購管理 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 維持薪資市場競爭力 2. 強化關鍵人才英語能力 3. 推廣工作生活平衡與健康促進課程活動 4. APP 服務，即時關心員工身心健康 5. 完成 ISO 45001 管理系統第三方驗證 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2025 年完成 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 第三方驗證 2. 2025 年降低 2024 年能源消耗 3%-5% 之碳排放量 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化能源管理效率 2. 實現低碳經濟規模 3. 雲端 AI 數位化 ISO 盤查系統 4. 2025 年持續依據 ISO 20400 永續採購管理

		6. 強化公司 DEI 職場環境		
中長期目標 ~2030 年	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完善公司治理 2. 建立風險管理文化 3. 強化資訊揭露 4. 保障資訊安全 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提升求才及留才 2. 執行員工滿意度調查 3. 執行人權盡職調查 4. 提升人才全球化管理能力與效益 5. 支持本土藝文影視產業 6. 推動產官學合作計畫 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入 ISO 14067 2. 規劃購買永續債券 3. 樺漢個體使用 50% 綠電 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 配合綠電使用，投資創能、儲能、節能設備 2. 數位雙生實現零碳排

薪資報酬委員會

樺漢科技為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過 [《薪資報酬委員會組織規程》](#)，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少 1 人參與。目前本公司 3 名薪資報酬委員皆由獨立董事出任，2024 年共召開 4 次會議，全體委員出席率達 100%。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。樺漢科技董事會通過 [《審計委員會組織規程》](#)，設置審計委員會，由獨立董事擔任審計委員，其中 1 人為召集人，且至少 1 人具備會計或財務專長，每季至少召開 1 次會議，目前本公司審計委員共四席。2024 年總計召開 9 次審計委員會會議，全體委員出席率達 100%。樺漢科技內部稽核主管定期與全體獨立董事進行單獨溝通會議，報告及討論公司內部稽核及內控之執行狀況，2024 年獨立董事與稽核主管共召開 6 次單獨溝通會議；此外，2024 年獨立董事亦與會計師召開 2 次單獨溝通會議，會計師除針對財務報告之核閱或查核結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

2.3 經濟績效

重大議題衝擊評估與管理方針

衝擊評估	正向：強化公司的經濟成長動能，提供員工穩定報酬；增加股東、投資人的投資意願，逐年創造企業價值。
	負向：營運虧損或營業收入不如預期，造成企業負面形象，且影響資源調度彈性，無法提供股東、員工、價值鏈的穩定權益，將失去利害關係人之信任與支持。
政策與承諾	承諾逐年創造更高的經濟價值以回饋股東、投資人等利害關係人。

權責單位	樺漢集團所有單位
管理行動	預防 & 減緩：優化公司財務結構
	衝擊管理：強化關鍵績效指標 (KPI) 與公司營收及獲利目標連結，定期敏捷評估短中長期目標執行成效，提供策略性回饋訊息及滾動式檢討。
行動追蹤	資源與行動：持續完善相關營運規章及制度，持續進行風險評估機制。
	目標：打造堅實的營運體質。
	先前的行動是否有效：是
	汲取的經驗：維持或優化現有行動。
利害關係人議合	利害關係人包括：全體樺漢集團員工、股東投資人 利害關係人溝通管道：法說會、股東會年報、永續報告書、月會

2.3.1 經濟價值

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由經管部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。每月由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至總經理討論，檢討改進營運方針。樺漢科技各季合併財務

報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。2024 年樺漢科技的合併營收為新臺幣 1,464 億元，較前一年度增加 247 億元，成長 20.34%。

樺漢科技近四年合併財務績效狀況	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (新台幣 元)	85,367,035	108,228,533	121,640,976	146,383,720
稅前淨利 (淨損) (新台幣 元)	3,534,329	3,709,274	6,915,695	7,633,179
稅後淨利 (淨損) (新台幣 元)	3,352,124	10,212,093	5,403,382	6,131,781
每股盈餘 (虧損) (新台幣 元)	13.91	32.62	19.01	20.03
現金股利 (新台幣 元 / 股)	7	12.75	11.41	12.20

註：2024 年度之現金股利經 2025 年 3 月 28 日董事會決議通過，並提請股東會承認。

經濟價值	項目	2024 年 (新台幣 元)	備註
直接經濟收入	樺漢母公司個體營收	5,334,540,000	-
產生的直接經濟價值		5,334,540,000	營業收入
經濟分配	營運成本	4,215,695,000	營業成本
	員工薪資與福利	383,988,000	用人薪資+勞健保+退休+其他員工福利

	利息支付	29,697,000	支付之利息
	納稅金額	438,527,000	支付之所得稅
	社區投資	0	-
	分配的經濟價值	5,038,206,000	-
	保留的經濟價值	296,334,000	-

備註：保留的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值

2.3.2 稅務政策

稅務方針

本公司遵循各個營運據點所屬國家之稅務法令，以及經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 所頒布的租稅規劃指導原則，針對不同租稅國家制定不同的稅務策略，並依據功能和風險制定集團內合理的定價原則，落實稅務責任。為有效管理稅務政策與風險，由財務長評估、識別及管理各國稅務規之變更及營運活動可能產生的稅務風險，進行適當的衡量、管理與控制。本公司之永續發展戰略希望在公司治理、環境治理與社會治理打造一個平衡，且有助於與利害關係人之溝通，本公司之稅務管理降低查核風險與租稅風險，並且保留足夠與合理的稅賦於集團各租稅管轄地。

樺漢科技稅務策略與管理方針

稅務治理最高權責單位	董事會
稅務執行單位	由財務處不定期討論公司稅務策略及稅務風險，及負責日常稅務行政及申報實務。
稅務稽核單位	由稽核室每年一次審查稅務處理程序、申報程序、內控制度與遵循稅務法規等事項。
稅務法規遵循	依照當地法規與準則的要求申報與繳納稅款
稅務策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所有營運所在地遵循相關稅收法律與立法精神。 2. 不將公司創造之利潤價值移轉至低稅率地區。 3. 公司的重要營運決策皆考量租稅的影響。 4. 交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則。 5. 基於互信溝通與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。 6. 稅務治理：樺漢科技全球營運據點皆遵循所屬國家之稅法規定，稅法變動可能造成額外賦稅成本，亦對整體營運產生不利影響。為有效管理稅務風險，需辨識稅務成本及申報情形之潛在問題，並依據風險程度高低定期呈報董事會。
治理單位訓練	稅務治理單位成員皆定期接受主管機關或公司內部的教育訓練，強化執行人員的稅務專業知識。

稅務風險管理

稅法與法規的變動可能增加公司的有效稅率，增加公司稅賦負擔、影響公司淨利。為有效管理稅務風險，稅務執行單位定期審視各據點國家的稅務法規動態，鑑別潛在的稅務風險，並報告予董事會，討論與制定因應措施。當新的營運活動或是交易行為產生時，亦事先評估潛在稅務影響，制定最適稅務策略。2024年11月13日由財務長呈報董事會稅務成本風險與因應對策。

高風險項目	風險評估	因應對策
稅務成本風險(進出口、增值稅、所得稅等)	全球在地化營運需考量企業涉稅行為是否遵守當地稅法規定	完善企業內控制度、健全稅務代理制度、招聘稅務專責人員

吹哨機制

公司設立申訴管道，若員工或利害關係人發現任何有關不道德或非法稅務行為、或可能危害公司稅務誠信疑慮的機制，可於官網「從業道德」進行申訴，並管理部收案後轉由總經理責成稅務相關單位進行處理。2024年未發生不道德或非法稅務行為。

利害關係人溝通

本公司參考主管機關公告之法規、解釋函令或新聞制定稅務策略，且定期參與各地稅務機關舉辦的稅務講座或課程，更新最新法規資訊，並定期與會計師討論未來稅務法規對本公司的衝擊可能性。若法規要求須事前經由主管機關審核的稅務政策，或申請之租稅優惠項目，本公司皆依照法規要求取得主管機關核准。樺漢科技所得稅經外部會計師事務所查核簽證，確保本公司在當地繳交合理的稅賦；並配合各地國稅局的稅務調查，依照主管機關要求提供稅務補充說明與相關文件。

樺漢科技合併財務報表有效稅率統計表

項目		2023 年	2024 年
稅前淨利		6,915,695,000	7,633,179,000
所得稅費用		1,594,621,000	1,609,821,000
支付之所得稅		1,664,820,000	2,190,030,000
帳面有效稅率	百分比	23.06%	21.09%
	行業平均值	22.50%	15.39%
現金有效稅率	百分比	24.07%	28.69%
	行業平均值	24.35%	15.09%

備註：

1. 帳面有效稅率 = 所得稅費用 / 稅前淨利；現金有效稅率 = 支付之所得稅 / 稅前淨利
2. 行業平均值係參酌 S&P Global 發布之 2025 年 CSA Handbook 2025，依據全球行業分類標準的 20 個行業組之科技硬體設備業平均帳面有效稅率及現金有效稅率

2.4 責任商業行為

重大議題衝擊評估與管理方針

衝擊評估	正向：嚴格遵守主管機管法規要求，秉持誠信經營維護上下游價值鏈、供應商、客戶關係，避免利害關係人之聲譽、環境、人權收到危害風險與衝擊。
	負向：違反誠信經營行為須承擔違規、罰款、非金錢裁罰等，背負法律責任亦可能對上下游價值鏈、供應商、客戶之環境、治理、人權造成影響。
政策與承諾	對外：公司官網《誠信經營作業程序及行為守則》。 對內：內部宣導法令遵循與舉辦教育訓練，宣導法令遵循之重要性。 對供應商：與供應商之合約中規範、保密條款與智財權保護等相關條款，規範廠商誠信交易，堅定反賄賂（貪腐）、防範侵害智財權、反對不公平競爭等不當行為。
權責單位	管理部、法務室
管理行動	預防 & 減緩：定期向員工、同仁、供應商宣導誠信經營規章與責任商業行為。
	衝擊管理：公司營運與經營，皆須符合營業活動當地之相關法令規章，依據公司內規與內控制度，所有同仁皆須嚴謹遵守，才能穩健企業永續經營體質。
行動追蹤	資源與行動：持續完善相關規章及制度、持續推動法遵宣導及誠信教育訓練、持續進行風險評估機制之建立。
	目標：打造堅實的守法文化。
	先前的行動是否有效：是
	汲取的經驗：維持或優化現有行動。
利害關係人議合	利害關係人包括：員工、供應商、客戶。 利害關係人溝通管道：

	<ol style="list-style-type: none">1. 內部申訴：內部設有公司信箱，有暢通的公司內部申訴管道2. 外部申訴：官網利害關係人專區設有關切議題溝通管道
--	---

2.4.1 誠信經營

法規遵循為企業經營之根本原則，樺漢科技在新進同仁報到時即宣導誠信內規並簽署服務約定書及聲明承諾書，全體同仁與部門單位，透過主管機關、媒體等利害關係人的互動管道，須適時更新業務內的法規動態，並以部門別進行內、外部員工訓練，確保公司營運符合各項法規要求。

誠信與反貪腐

樺漢科技以誠信經營與遵守業務所在地之國家法律及道德標準為原則，將法規遵循作為公司的重要政策之一。透過法務室建立管理流程與持續強化管理方針，打造完整的法律防護網，並不定期監控任何可能會對公司營運有重大衝擊的國內外法令變動或更新。同時搭配稽核室落實年度風險管理計畫與監督，以內控制度預防不當法遵風險，將風險降至最低。另外，針對大型投資案，以總經理責成特別流程與合約管理專案小組，控管非法舞弊等不法風險。樺漢科技制訂相關誠信內規，要求全體同仁須遵守[《誠信經營作業程序及行為守則》](#)，禁止收賄、收受不正當利益、禁止內線交易、禁止不公平競爭等不誠信行為，並設立檢舉制度與承諾保護檢舉人不因檢舉而有不當對待。另外，透過[《道德行為準則》](#)約束經理人與管理階層以身作則，避免圖利、利益衝突等情事發生，以誠信、公平的原

則參與產業競合，營造法遵的企業文化，建立客戶信任的名譽。為導引利害關係人了解及落實誠信經營相關政策，透過多元溝通管道與訓練措施及管理機制，並要求供應商進 ESG 自評問卷，以利內部相關單位進行盡職調查、審查及篩選，詳請見《4.2 供應鏈管理》。

核准單位	規範範圍	政策規範	引用文獻 (政府官方文件、準則、倡議等)	溝通管道
董事會	本公司、子公司、直接或間接捐助基金累計超過 50% 之財團法人及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織	誠信經營作業程序及行為守則	依《上市上櫃公司誠信經營守則》及本公司及集團企業與組織之營運所在地相關法令	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內外部宣導：內網及官網政策揭露。 2. 教育訓練：新人訓練(道德行為準則宣導)、誠信原則及反貪腐系列課程
董事會	本公司董事及經理人 (包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人	道德行為準則	《上市上櫃公司訂定道德行為準則》	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內外部宣導：內網及官網政策揭露。 2. 教育訓練：新人訓練(道德行為準則宣導)、誠信原則及反貪腐系列課程
董事會	全體員工	防範內線交易之管理程序	無	<ol style="list-style-type: none"> 1. 內外部宣導：內網及官網政策揭露。

				2. 教育訓練:新人訓練(道德行為準則宣導)、誠信原則及反貪腐系列課程
--	--	--	--	-------------------------------------

2024 年樺漢科技舉辦誠信經營相關訓練課程，說明執行業務時的相關禁止行為。訓練時數共計 1,737.4 人時，細節如下表。另外，全數要求參與各項機密專案會議者簽屬 NDA；且新進員工皆簽屬「誠信廉潔暨智慧財產權約定書」。

課程項目	課程內容	對象	課程總時數	參加人數 / 百分比	總訓練人時
宣導誠信經營作業程序及行為守則	1. 瞭解誠信經營與行為之重要性 2. 強調與客戶及供應商建立商業關係前之誠信經營評估 3. 避免與不誠信經營者交易 4. 避免公司內部人及其他關係人違反內線交易相關規定 5. 重大訊息內容適法性與正確性	新進員工	35	35 / 100%	1225
誠信經營及內線交易防範訓練		經理人 全體員工	2	183 / 94%	366
重大訊息及內線交易防範訓練		董事 經理人 全體員工	0.5	183 / 94%	146.4

備註：

1. 百分比 = 參加人數 / 年度在職人數

內部控制與舉報處理狀況

樺漢科技《誠信經營作業程序及行為守則》第 21 條明訂公司人員涉及不誠信行為之處理方式，並於官網設立「從業道德舉報系統」，供內外部利害關係人使用，檢舉情事若涉及一般員工將呈報至總經理；檢舉情事若涉及董事或高階主管，則呈報至獨立董事，受理案件之專責單位及受呈報之總經理、董事或高階主管等人員應即刻查明相關事實，必要時由法務室組成調查小組或其他相關部門提供協助，對於檢舉情事經查證後屬實，相關單位須檢討內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，向董事會報告。2024 年未發生違反誠信等不法行為之檢舉案件。

2.4.2 人權政策

人權政策

樺漢科技重視員工權利，打造保障人權的友善工作環境，依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等公約原則，制定 [《樺漢科技人權政策》](#) 以實現人權保護，且範圍適用於樺漢集團與供應商，原則包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、禁止強迫勞動與就業歧視、杜絕任何違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工。樺漢科技亦設置檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若

經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，2024 年未有違反人權的紀錄。且為確保供應商及委外廠商亦落實本公司人權保障政策，因此於《樺漢科技永續採購準則》增列人權相關條款，所有供應商及委外廠商均須符合《責任商業聯盟行為準則》(RBA) 規範並配合定期評核及稽查活動，確保人權政策在供應商及委外廠商端同步落實執行。細節請參照《4.2 供應鏈管理》。

人權盡職調查

樺漢科技 2024 年 7 月出版 [《樺漢人權風險鑑別及盡職調查報告》](#)，首次調查範疇設定在樺漢個體母公司之 190 位全體員工，以各功能別之一級主管及協理級以上 15 位主管為代表，思考並覺察對樺漢自身營運可能發生或已發生的人權衝擊風險。永續發展委員會社會責任小組根據《聯合國人權指導原則》，建立潛在人權議題的清單，並根據部門單位關注的人權議題進一步調整後，整理出十大項重要人權議題並進行問卷調查。2024 年主要高風險議題有三大項（超時工作、職場騷擾、職業健康安全），為管理三大人權風險，管理部已建立補救與減緩措施等處理流程，完善改善情形，降低風險衝擊，詳細請見下表。本調查預計每三年執行一次，預計 2027 年將擴大調查範疇，期以涵蓋樺漢供應鏈與營運控制據點，強化勞雇關係的參考依據。

人權議題管理與風險緩解措施表

人權議題	超時工作	職場騷擾	職業健康安全
人權風險評估	超時工作可能壓縮員工照顧家庭或家人的時間，難以取得工作與生活平衡	員工受到歧視、威脅、人身攻擊與騷擾行為，使員工身心遭受負面影響	員工於工作環境遇到的危險，可能造成工傷事件並影響員工身心健康
風險等級	高風險	中風險	中風險

<p>事件說明</p>	<p>執行專案或跟催出貨，導致超過一天 8 小時工時，但卡控每月加班不得超過 46 小時。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主管可能於工作要求上會有較嚴厲的語氣與態度 2. 溝通時可能會不經意地因性別而有所差異 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工上下班發生交通事故 2. 工程新進人員因操作機械而導致傷害
<p>現行做法 / 政策</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循勞動法令規定的工時，且公司定期檢視規章的合規性，並落實執行 2. 透過出勤系統，記載員工出缺勤時間 3. 各部門定期檢視工作負荷調查 4. 適宜調整年度工作目標的設定 5. 提供加班換（補）休制度 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遵循性平法等相關法令規定，並制定公司標準，提供受雇者、派遣勞工及求職者降低遭受性騷擾情事發生，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私 2. 持續進行性騷擾防治宣導線上課程，並不定期進行相關實體課程，提升主管與員工性別平權之觀念，並宣導公司維持一個健康無騷擾職場的決心 3. 設置申訴管道，申訴得以言詞或書面提出（如員工申訴表、性騷擾申訴專線電話及專用信箱），使員工得即時表達意見 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為保障員工之健康與安全，並防止職業災害之發生，定期監測職場環境（如實施作業環境監測檢定），確保工作場所安全 2. 落實專職職安臨場職護 3. 舉辦職安課程及消防 / 防災演練

減緩與補救措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依法給予補休及加班費，並鼓勵員工多加使用補休，適時休息 2. 進行工作異常負荷評估與輔導，合理公平之任務分派，並依組織需求增補足額人力 3. 單位主管須關心同仁工作負荷及工時過長的原因，協助同仁優化工作流程與工作效率 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提供反應申訴管道，如：專線電話、email 信箱，安排諮商輔導、引介專業輔導或醫療機構、採取適當之糾正、懲戒及處理措施 2. 處理申訴騷擾事件時，保密不公開、合理確保雙方當事人之隱私，並得組成申訴處理委員會處理之 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 請單位提出職安改善報告及加強訓練 2. 主動提供關懷與相關保險資訊，幫助員工了解申請相關補償的流程 3. 視員工身心恢復狀況，適時調整工作安排 4. 緊急醫療與急救處置、給予完善醫療協助、依法給予公傷假勤 5. 安排護理師面談及健康指導
政策承諾	內部政策《工作規則》訂定延長工時、工資與補假的標準與流程	制定公司標準 <u>《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>取得 ISO 45001 職安安全衛生管理系統認證</u> 2. 制定<u>《職業安全衛生政策》</u> 3. 制定<u>《職業安全衛生工作守則》</u>

人權政策訓練

為讓員工、供應商與利害關係人了解樺漢科技人權政策的內容，定期邀請外部專家針對法規與實例介紹等不同方式進行教育與宣導，讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，所有相關人權政策皆翻譯成英語，供不同國籍員工與廠商閱覽，且各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。2024 年樺漢科技持續針對所有員工進行人權保障議題相關訓練，從新進人員訓練時即宣導公司《誠信經營作業程序及行為準則》、《人權政策》、《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》等人權教育訓練課程，並致力於提供員工

反貪腐、隱私安全、平等、包容與尊重的友善工作環境。本公司注重人權保障相關訓練內容，並因地或法規制宜變動調整以因應各界利害關係人的要求，2024 年人權訓練相關課程共辦理 98 堂，總受訓時數為 1,405.5 小時，相較 2023 年增加 348.5 小時。

課程項目	課堂數	總受訓時數
安全衛生訓練	45	1,405.5
誠信原則及反貪腐課程	39	
健康促進課程	12	
性騷擾防治與性別平等課程	2	

人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司於官網設置意見反應平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。2024 年末發生歧視騷擾、聘僱童工、強制勞動、員工結社與團體協商自由等人權事件。

2.4.3 法規遵循

樺漢科技 2024 年與 2023 年相同，維持 0 件無違反環境、社會、治理、產品與服務等法規事件。

歷年違反法規裁罰統計狀況

類別	項目	2021 年		2022 年		2023 年		2024 年	
		金額裁罰 (TWD)	非金額裁罰 (件數)	金額裁罰 (TWD)	非金額裁罰 (件數)	金額裁罰 (TWD)	非金額裁罰 (件數)	金額裁罰 (TWD)	非金額裁罰 (件數)
治理面	賄賂與貪腐	0	0	0	0	0	0	0	0
	競爭 (托拉斯) 與壟斷行為	0	0	0	0	0	0	0	0
	顧客隱私	0	0	0	0	0	0	0	0
	洗錢與內線交易	0	0	0	0	0	0	0	0
	利益衝突	0	0	0	0	0	0	0	0
環境面	違反環境法規相關	0	0	0	0	0	0	0	0

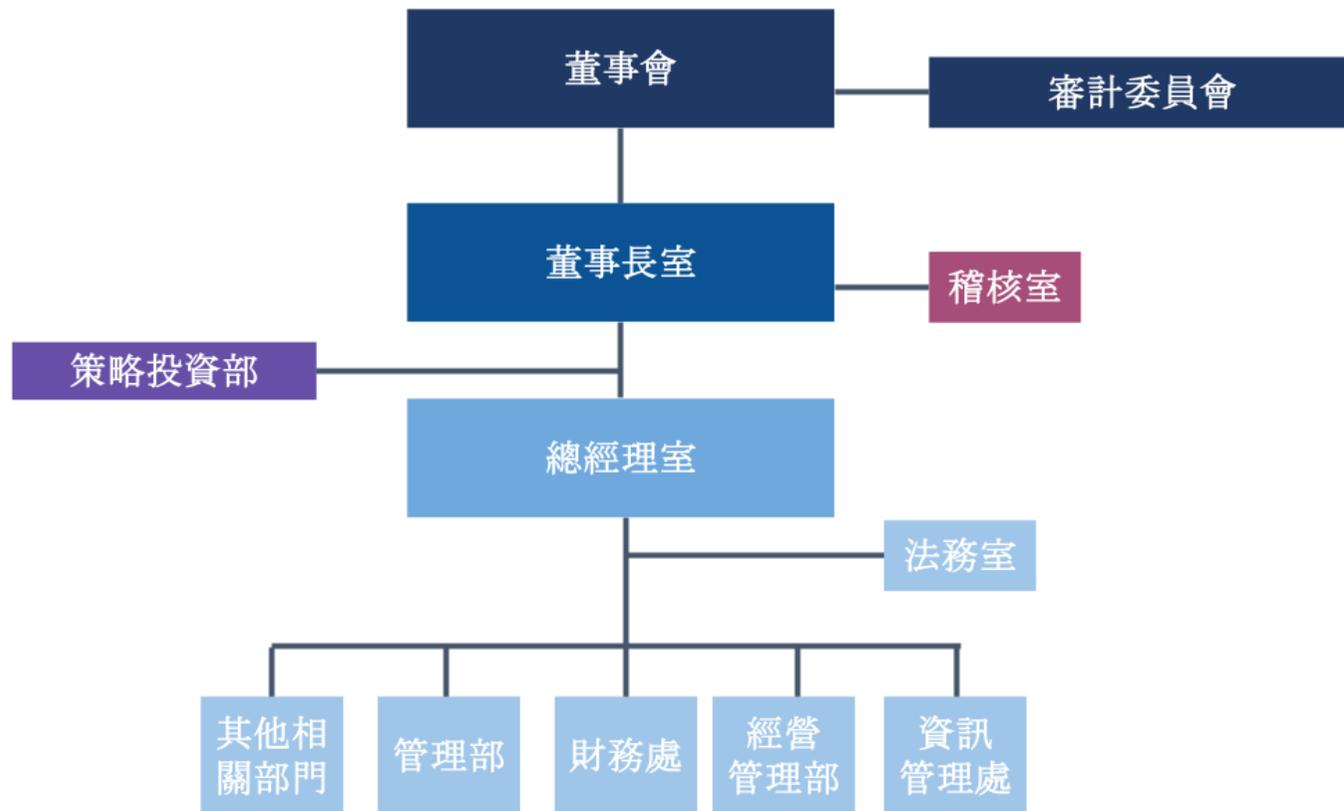
社會面	勞動人權	0	0	0	0	0	0	0	0
	歧視與騷擾	0	0	0	0	0	0	0	0
違規裁罰 總金額	ESG 面向	0	0	0	0	0	0	0	0
違規非金錢 裁罰總件數		0	0	0	0	0	0	0	0

2.5 風險管理

2.5.1 風險管理政策與組織架構

樺漢科技遵循金管會《上市上櫃公司風險管理實務守則》訂定由董事會通過之[《風險管理政策與程序》](#)，並依照本公司營運方針及參考，界定四大類風險（策略風險、營運風險、財務風險、其他風險），在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，增加股東價值，達成資源配置之最佳化原則，定期於審計委員會議中報告公司所面臨的的風險環境、風險管理重點、風險評估及因應措施，審計委員會主席並於董事會報告。

樺漢科技風險管理組織圖

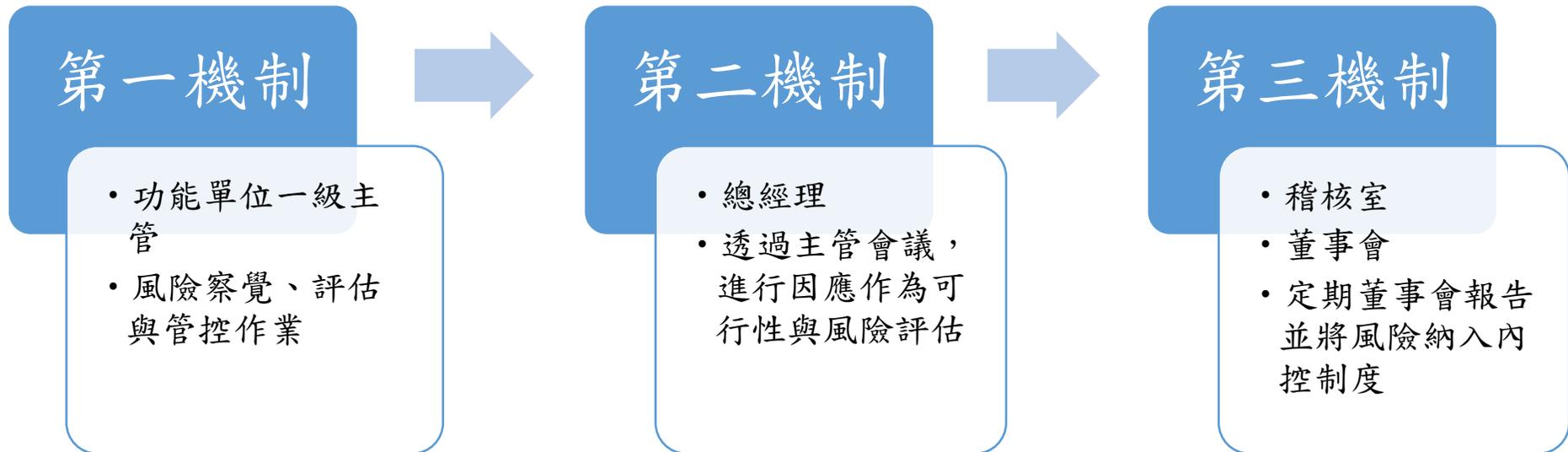


權責部門	風險業務事項
董事會	董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
主管會議	為總經理主持之會議，負責審核第一機制啟動的各種計畫與專案的風險評估。
財務處	財務處為獨立於各功能單位之外的資金調度單位，負責處理每一功能單位之財務作業情況，及短中長期投資評估之報告。
稽核室	稽核室為獨立部門，隸屬董事會，負責內控及內稽，並檢查及覆核各風險作業程序以確保有效之風險管理作業。
各功能單位	功能單位一級主管負有第一線風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

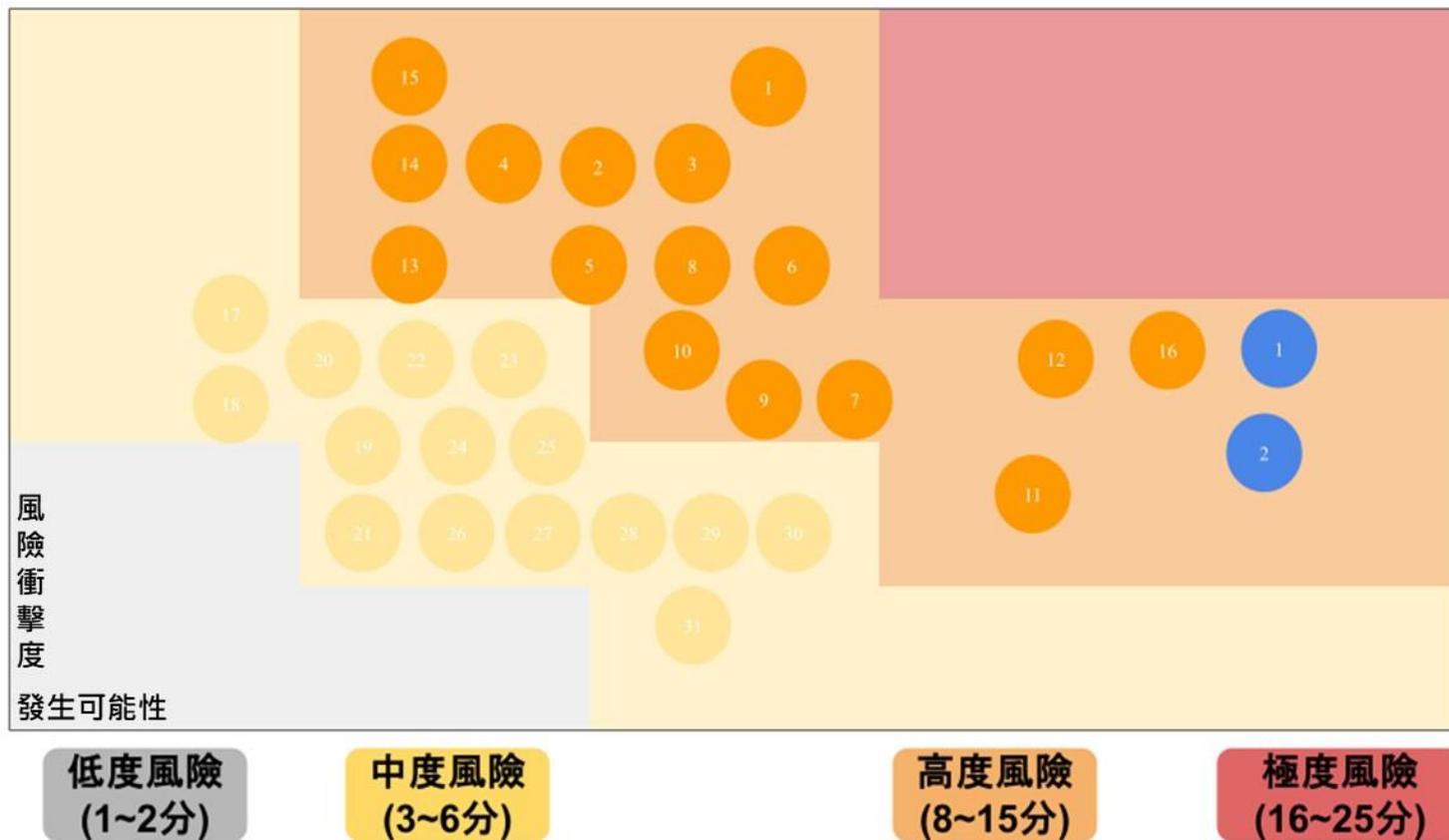
2.5.2 風險鑑別與因應措施

樺漢科技強調全體員工需執行風險控管，其大致分為三層機制，包括：風險偵測、評估、報告及內控等流程，依據內控制度處理準則，參考《2024 全球風險報告》，由各功能單位一級主管覺察四大風險類別，評估近年可能造成事業衝擊的潛在（或已發生）的風險，展開 31 項風險項目及風險評鑑作業，包括：風險衝擊程度與發生可能性，評分要件為兩者相乘（1）x（2）如下表。2024 年共有 16

項高風險 (≥ 9 分) 與 15 項中風險 (≥ 4 分) 議題，經由總經理主持之主管會議評估並確定風險清單後，於 2024 年 11 月 13 日提報董事會核可後，納入 2025 年內控流程進行管理。



2024 風險議題矩陣圖



2024 風險議題清單

高風險議題								
風險類別	風險議題	說明	發生機率 (1)	衝擊度 (2)	衝擊面向			因應作為
					環境面	社會面	治理面	
策略風險	新產品科技變革	創新技術或產品的快速發展可能改變市場需求，導致現有產品或技術失去競爭力	中	中	V		V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 鑑別與綠色產品相關法規及客戶要求 2. 依據法規及客戶要求實施原物料、製程及成品之管制 3. 落實綠色設計，從源頭節能減廢
	產業變化	產業結構或趨勢的變化，例如市場規模的縮減或需求轉向其他替代品，導致收入下滑或經營壓力增加	中	中			V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 執行公司多元化多角化之營運策略 2. 定期進行產業趨勢預測與分析
	同業競爭	同業間競爭激烈，可能導致價格戰、利潤空間縮小，或是競爭對手推出更具吸引力的產品或服務，甚至客戶流失	中	中			V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 保持與客戶之間密切聯繫，隨時了解並滿足客戶需求，亦定期與研發技術人員拜訪客戶，以掌握客戶產品之未來趨勢予以先開發新產品應對 2. 研發技術的創新，專利的取得，確保屬於全球領導族群
	國內外局勢與	政經變化或政策變動	中	中			V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立中國與台灣以外的製造基地

	重要政策變動	(例如關稅、進出口限制、補貼政策等)可能影響營運成本、市場。						2. 完善全球供應商分工與生態系統 3. 優化產品結構與管控上漲的成本
	法律變動	政府法律或法規的變更可能影響合規成本、營運流程，甚至導致業務中斷或需要重新調整策略	中	中			V	1. 定期且即時更新國內外法規變動趨勢 2. 保持流程調整彈性以因應風險發生
營運風險	供應鏈	原物料價格波動、短缺等	中	中	V		V	1. 導入永續採購政策管理 2. 強化供應商 ESG 績效管理，導入優獎劣汰制度 3. 全球在地化採購政策，並啟動異地備援計畫 4. 強化與供應商合作關係，定期舉辦 ESG 倡議宣導
	採購集中	依賴單一或少數供應商，當供應商發生問題(如供應中斷、價格波動)時，可能會對生產或供應鏈造成嚴重影響	中	中			V	
	銷售集中	高度依賴少數大客戶，一旦這些客戶改變需求、終止合作或出現財務困難，將直接影響企業的收入與盈利能力	中	中		V	V	1. 業務拓展多元化，國際化建立製造與研發中心 2. 強化客戶關係，打造產業差異化特色
	產能擴充	擴大產能過程中可能遇到資金短缺、設備安裝延遲或市場需求不足的	中	中			V	1. 進行策略性產能規劃，預估客戶長期性需求，並確保生產效率與產品利用率提升

		情況，導致資源浪費或財務壓力增加					
	人力資源	招聘、留任和培訓員工方面可能面臨困難，或因勞資糾紛、人才流失等問題，影響正常運營和發展	中	中		V	<ol style="list-style-type: none"> 1.完善工時管理、薪資福利與升遷制度，提升員工留職率 2.定期內部執行人權盡職調查以了解員工聲音
	併購風險	併購過程中可能出現文化整合不順、協同效應未能達成、法律或財務問題未解決等風險，影響併購後的經營成效	中	中		V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 明確併購的戰略目標 2. 完整考慮企業文化、經管、財務、法務、稅務與人力資源的整合
	品質控制	品質問題，可能導致產品瑕疵、退貨或召回，增加成本並損害客戶關係	中	中		V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 導入品質管理系統。 2. 確保產品檢驗流程正確性與淘汰機制
財務風險	利率、匯率變動	利率或匯率的波動可能直接影響企業的融資成本、海外收入或進出口業務，增加經營不確定性	中	中		V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 健全公司財務結構與資金運用，聘雇專職人員隨時掌握金融與匯率變化資訊
	通貨膨脹	提高企業的營運成本（如原材料、薪資等），壓縮利潤空間，並可能	中	中		V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 掌握在手訂單出貨的排程、料件庫存去化、嚴格控制零組件拉貨 2. 適時跟客戶反應物料與製造成本上升

		導致需求下降						狀況 3. 積極強化研發設計技術力，鎖定高毛利、高年複合成長市場 4. 拓展 ESaaS (Ennoconn Solution as a Service) 開放性平台
	策略投資	不當或失敗的策略投資 (如擴張或進軍新市場) 可能導致資金浪費、資產損失或企業發展受阻	中	中			V	1. 明確業務及產品的投資標的 2. 完整進行產業、技術、客戶分析 3. 從行業、業務、財務、法務與估值等角度評估策略投資可行性與相應的機會與風險
其他風險	網路攻擊	遭受來自網路的惡意攻擊，可能包括資料竊取、勒索軟體、系統癱瘓、網路釣魚等威脅，造成資料洩漏、業務中斷、財務損失、信譽損害	中	中			V	1. 對於檔案安全及設備安全進行管理，系統應定期實施整體備份，且定期執行資安宣導與訓練 2. 設備安全應對於門禁、機房進行管制，並對器材及機房設備維修管理，且機房安全措施予以定期檢查 3. 設定權限管理，落實資安內控循環 4. 定期委外實施資訊安全查核 5. 公司重要系統建置雲端，落實異地備援 6. 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統
中風險議題								

營運風險	天災或人為災害	地震、颱風、火災、爆炸、傳染病等等，造成設備損壞、產能中斷，甚至人員傷亡	低	中	V	V	V	1. 定期執行職安衛相關訓練與宣導 2. 災害情境模擬與及時啟動防護機制。
	氣候變遷	影響供應鏈的穩定性、產品成本或能源供應；國內外環境法規頒布亦增加公司營運成本	低	中	V		V	1. 導入環境相關 ISO 管理系統 2. 隨時更新國內外環境法規與指標並合乎政府及客戶的要求
	經營權改變	可能引發管理層的不穩定或策略方向改變，進而影響公司的長期發展和市場信任	低	中			V	1. 公司經營理念以股東權益最大化為原則 2. 完善企業管理機制與《公司治理實務守則》
	智慧財產權	知識產權被侵害或不當使用他人專利、商標、版權的法律糾紛，影響市場競爭力和商譽	低	中			V	1. 定期向董事會報告集團年度專利取得或維持狀況 2. 以法務與研發雙部門進行管理
	訴訟風險	可能導致高額的法律費用、賠償責任，並損害企業聲譽，甚至影響正常營運	低	中			V	1. 完善企業管理機制 2. 確保《公司治理實務守則》與《誠信經營作業程序及行為守則》等公司政策的適用與適法性
	機密資料外洩	內部機密資料或客戶敏感信息遭到未經授權的存取或洩漏，可能導致	低	中		V	V	1. 定期模擬駭客攻擊，強化員工資安意識

	商業損失、信譽受損及法律責任						2. 資訊設備加密系統，員工定期更換密碼
設備故障	設備出現故障或維修不當可能導致生產停滯、延誤交期，進而影響公司聲譽和收益	低	中			V	1. 定期內部檢視設備使用狀況，汰換高耗能設備 2. 優先購買產品生命週期較長、易維修、拆解的產品
財務 / 營運資訊可靠性及完整性	資料紀錄不全或誤報會導致決策錯誤	低	中			V	1. 定期整理不必要的資料，確保檔案一致 2. 強化稽核流程，以複評確認資料可用性
權責及資源分配不當	未能正確劃分或資源配置不合理所帶來的風險。這可能導致決策失誤、資源浪費、工作效率低下，甚至影響團隊合作和士氣。若不及時調整和優化，將可能對企業的整體業績和長期發展造成負面影響	低	中		V	V	1. 每日主管會議報告部門與專案進度，由總經理負責協調資源調度與權責分配
流程風險	交易的具體流程中，可能出現的規劃不當、管理不善、系統錯誤或控	低	中			V	1. 舉凡現金流、訂單流皆由內部系統流程層層把關，降低風險

		制缺陷等問題						2. 所有交易都由法務部門審核合約後歸檔紀錄
	交易風險	交易本身的不確定性和潛在損失·如價格波動、合約風險或信用風險	低	中			V	
財務風險	融資風險	無法在適當時機獲得所需資金·或因資金成本過高·影響擴展計畫及短期營運資金需求	低	中			V	1. 完善風險管理與內控制度 2. 長期評估發展·選擇適切融資方式
	資產保全	資產損失、價值減損、管理不善、流動性不佳等風險	低	中			V	1. 完善財務管理機制與內控制度 2. 保全固定資產、流動資產、無形資產的保值與增值
	高風險、高槓桿投資	涉及借入大量資金進行投資·利用小額資本操作大額資產·市場波動時·損失可能被放大·甚至導致資金周轉不靈或破產	低	中			V	1. 完善財務管理機制與內控制度
	資金貸與他人、背書保證	提供資金貸與或為他人提供背書、保證時·若對方無法履行債務或違約·可能需要承擔償還責任·導致財務壓力增加·甚至影響自身的資	低	中			V	1. 資金貸與評估 2. 貸款撥放後·應經常注意借款人與保證人之財務、業務及信用狀況

		金流動性和營運穩定性						
--	--	------------	--	--	--	--	--	--

備註：

1. 發生機率：低（2 年內發生一次）、中（1 年內發生一次）、高（半年內發生一次）
2. 衝擊度：低（損失或費用低於新台幣 1,000 萬）、中（損失或費用高於新台幣 1,000 萬）、高（損失或費用高於新台幣 1 億）

新興風險議題管理

風險類別	風險議題	說明	發生機率 (1)	衝擊度 (2)	衝擊面向			因應作為
					環境面	社會面	治理面	
新興風險	AI 科技風險	近年來生成式 AI 等工具蓬勃發展，使用 AI 可提高工作效率。但目前可信度與準確性仍待加強；機密和數據儲存的安全問題，若外洩可能造成營運衝擊	高	高			V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 嚴禁下載安裝來路不明的生成式工具。 2. 優先使用網頁版或集團提供的工具並經資訊處同意
	少子化風險	臺灣高齡化社會及少子化議題影響企業人力資源佈局，新興世代更關注企業文化的合適性	高	高		V	V	<ol style="list-style-type: none"> 1. 打造多元、平等、共榮的職場環境 2. 建立職務多元化與升遷管道 3. 提供有競爭力的薪資福利制度

2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

世界經濟論壇《2024 年全球風險報告》指出不論是短期（2 年內）或長期（10 年內）環境風險是主要影響衝擊，極端天氣事件可能達到無法停止的狀況，氣候變遷也是影響樺漢科技永續經營的重大議題之一，永續長領導環境保護小組主責管理氣候變遷因應相關工作，並委由財務長協助財務揭露的討論與計算，ESG 推動辦公室則鑑別主要氣候風險並與相關單位一級主管討論因應措施，風險評估完成後提報永續發展委員負責監督，2024 年併年度稽核計畫向董事會進行報告。

面向	說明	指標	揭露
治理	樺漢科技與氣候相關風險與機會的治理情況	a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	1. 董事會為風險管理(含氣候風險)最高監督單位,負責監督氣候風險管理及策略推動成果 2. 審核氣候相關因應策略重大預算(綠電 RE100) 3. 董事會轄下永續發展委員會將氣候風險與機會治理情形併年度稽核計畫向董事會報告 4. 單位一級主管氣候風險與機會因應措施討論與實施
策略	樺漢科技業務、策略和財務規劃,實際及潛在與氣候相關的衝擊	a. 組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 b. 組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 c. 組織在策略上的韌性、並考慮不同氣候相關情境(包括 2°C 或更嚴苛的情況。)	1. 參考 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估 2. 參考 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估 3. 參考 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估
風險管理	樺漢科技與氣候相關風險管理流程	a. 組織在氣候相關風險的鑑別與評估流程 b. 描述組織在氣候相關風險的管理流程 c. 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	1. 永續發展委員會由總經理擔任永續長,ESG 推動辦公室鑑別與評估氣候風險 2. 單位一級主管氣候風險與機會因應措施討論與實施 3. 環境保護小組管理氣候變遷因應工作 4. 2022 年導入 TCFD 氣候風險評估,由 ESG 推動辦公室主責風險鑑別、評估與管理

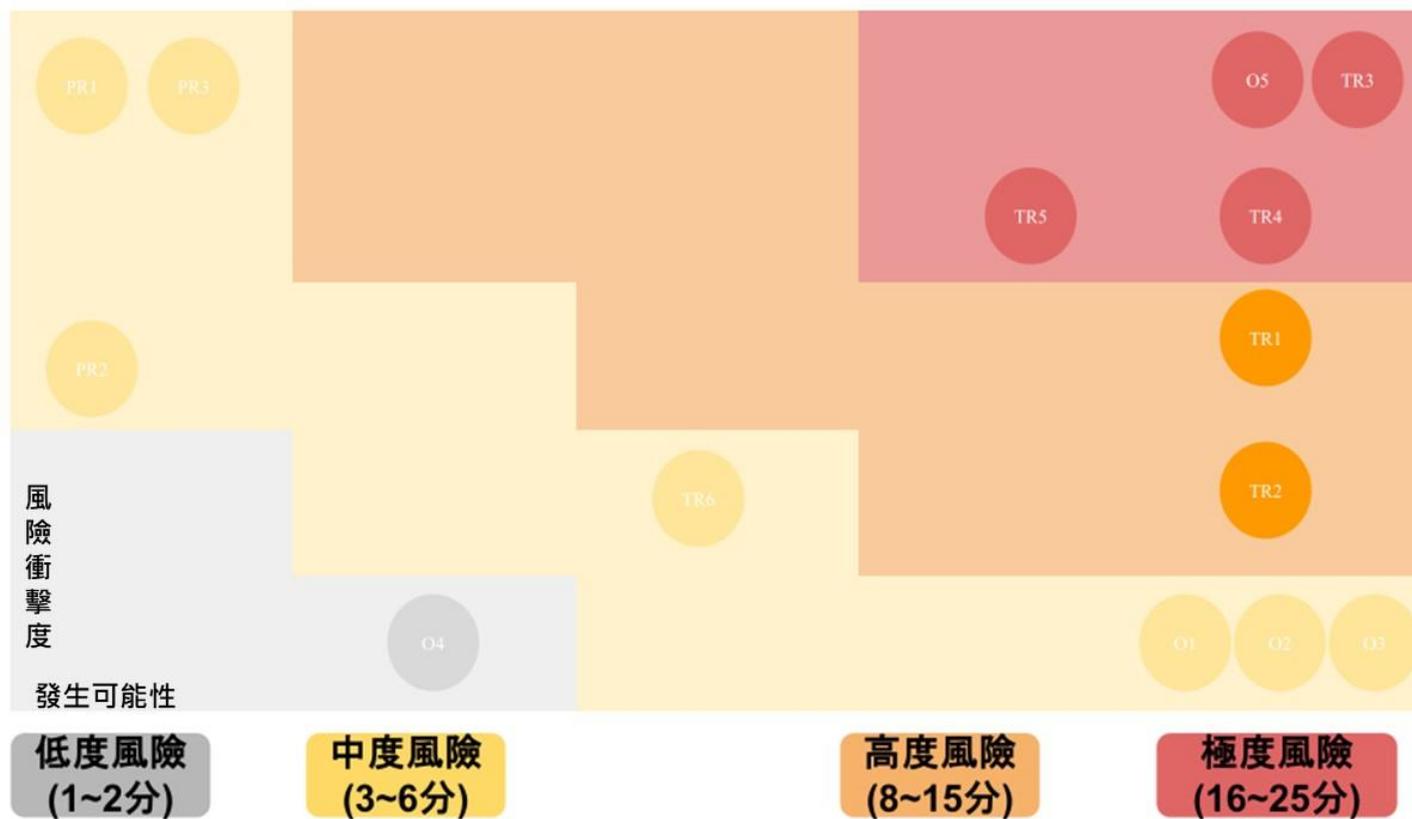
			<p>5. 2023 年明確分層負責氣候風險鑑別、評估與管理，並向董事會報告</p> <p>6. 2024 年 TCFD 氣候風險納入年度風險管理策略，並強化情境模擬與財務衝擊向董事會報告</p>
指標與目標	樺漢科技評估和管理氣候相關議題的指標和目標	<p>a. 組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標</p> <p>b. 範疇一、範疇二、範疇三(如適用)溫室氣體排放和相關風險</p> <p>c. 組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現</p>	<p>1. 通過 SBT 科學基礎減碳目標審查</p> <p>2. 參考 5.環境友善(含節能減碳、廢棄物管理、水源管理)</p> <p>3. 參考 5.2 碳排放管理(範疇一~範疇三)</p>

2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

2024 年依循 2023 年 TCFD 氣候風險與機會鑑別方法，首先盤點 2023 年的 10 項氣候風險與 8 項氣候機會，再由 ESG 推動辦公室評估影響樺漢 2024 年發生可能性較高或高潛在的風險，2024 年共有 9 項氣候風險與 5 項氣候機會，並內部計算其「影響程度、發生頻率、發生時間即發生可能性」，依各項影響程度與發生機率高低，製作風險矩陣圖，針對高風險議題進行氣候情境模擬分析，配合營運布局，計算財務衝擊。由下表清單可以看出樺漢科技立於全球低碳經濟轉型扮演關鍵角色，在面對各項風險議題時也能考量氣候議題帶來之影響，透過氣候相關風險與機會之鑑別、指標與目標設定等機制幫助完善氣候變遷風險與機會之管理，針對每一項風

險提出各種不同的因應減緩措施。 2024 對於達成「節能減碳」的目標，於 2024 透過科學基礎減量目標，持續推動氣候變遷因應行動。

氣候變遷風險與機會矩陣



氣候變遷風險與機會清單

主類別	子類別	編號	風險與機會項目	說明	影響範圍	影響程度 (1~5分)	財務衝擊程度	發生頻率 (1~5分)	發生機率	管理方針
轉型風險	政策和法規風險	TR1	碳費與碳稅	1. 2025 年環境部徵收年排放量 2.5 萬噸以上的排碳大戶碳費 2. 2026 年歐盟徵收特定產品碳稅	1. 公司直接營運 2. 上游或供應鏈 3. 下游或使用端	3	中	5	短期	1. 環境部第一波徵收名單含子公司帆宣科技，已啟動節能減碳專案，將碳排降至 2.5 萬噸以下，暫不影響 2. 營運團隊針對國內外 ESG 相關政策與法令，導入系統管理，因應碳稅規劃導入 ISO 14067 產品碳足跡
	技術風險	TR2	綠色產品與設計服務	因應客戶與供應商對綠色產品需求增加	1. 公司直接營運 2. 上游或供應鏈	2	中	5	短期	1. 導入 ISO 20400 永續採購指南 2. 公司制定永續原料與綠色設計管理政策

					3. 下游 或使用 端					
		TR3	綠電 憑證 採購	因應主管機 關要求及配 合公司節能 減碳路徑	1. 公司 直接營 運 2. 上游 或供應 鏈 3. 下游 或使用 端	5	高	5	短期	1. 規劃加入 RE 100 國際倡議 2. 集團式購買綠電憑證，擴大綠電 使用範圍
市場風險		TR4	客戶 永續 需求	永續供應鏈 需求與斷鏈 危機	1. 公司 直接營 運 2. 上游 或供應 鏈	4	高	5	中期	降低轉型風險，導入永續供應鏈管理

					3. 下游 或使用 端					
		TR5	原 物 料 成 本 上 漲	地 緣 政 治 與 疫 情 風 險 導 致 運 費 支 出 增 加	1. 公 司 直 接 營 運 2. 上 游 或 供 應 鏈	4	高	4	短 期	1. 100% 要求供應商通過稽核 2. 執行在地化生產製造策略
	名譽風險	TR6	利 害 關 係 人 注	公 司 永 續 揭 露 與 評 比 表 現 下 降 , 影 響 投 資 人 對 企 業 的 評 價 、 投 資 比 重 與 市 值	1. 公 司 直 接 營 運 2. 上 游 或 供 應 鏈	2	中	3	中 期	與 利 害 關 係 人 議 合 , 說 明 樺 漢 ESG 的 目 標 、 計 劃 、 行 動 以 及 每 季 達 成 年 度 目 標 的 進 度 , 並 確 保 外 部 揭 露 的 訊 息 一 致

					3. 下游 或使用 端					
實體風險	立即性風險	PR1	颱風 水災	淹水導致生 產停擺，影 響客戶交期	1. 公司 直接營 運 2. 上游 或供應 鏈 3. 下游 或使用 端	5	高	1	長 期	定期檢修機器設備危害抗性
		PR2	旱災	停水缺水導 致機器容易 升溫當機	公司直接 營運	3	中	1	長 期	提升水源使用效率，規劃使用再生 水，降低營運成本

	長期性風險	PR3	海平面上升	低窪地區淹水導致業務永久停擺	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司直接營運 2. 上游或供應鏈 3. 下游或使用端 	5	高	1	長期	短期參考淹水風險因應方式，中長期規劃新辦公地點，優先考量淹水低風險地區
機會	資源使用效率	O1	節能效益	執行節能政策，減少電費支出	公司直接營運	1	低	5	短期	每年人均用電量減少 1%
		O2	節水效益	推動節水政策，減少水費支出	公司直接營運	1	低	5	短期	設定 2026 年人均節水量 3% 目標，二階段管理以提升水源效率

		O3	減廢 效益	落實公司廢 棄物回收政 策，減少成本 支出	公司直接 營運	1	低	5	短 期	設定 2025 年人均廢棄物減量 1% 目標
		O4	低碳 運輸	運具電動化， 減少碳排成 本	公司直接 營運	1	低	2	中 期	減少員工不必要外勤與公出次數
	能源來源	O5	太陽 光電	投資綠電案 場、永續發展 債券	公司直接 營運	5	高	5	短 期	2024 年 7 月投資新台幣 500 萬元， 設立綠能產業子公司「樺盈電力股份 有限公司」，加速樺漢集團再生能源 使用整合效率。另外，2025 年規劃 購買新台幣 1,000 萬元永續發展債 券。

備註：

1. 發生機率：短期 1~3 年、中期 3~5 年、長期 6~10 年
2. 財務衝擊程度：低 (新台幣 100 萬~300 萬)、中 (新台幣 1,000 萬~1 億)、高 (1 億以上)

2.6.3 氣候風險情境分析

樺漢科技依據「氣候相關財務揭露準則」(TCFD) 評估實體與轉型風險，並針對轉型與實體風險進行情境分析，分析未來不同升溫的情境之下對樺漢科技的財務影響與期間，藉此擬訂相關政策與因應作為。樺漢在轉型風險與實體風險中選擇多種情境，其中轉型風險情境考量影響風險最高的「碳費與碳稅」為主要評估項目，採用國際能源總署 IEA 2DS、IEA B2DS 與既定政策情境 STEPS，藉此評估未來碳價趨勢對樺漢及委外工廠的財務衝擊。另外，在實體風險上，評估樺漢台北與重要委外工廠的地理位置，考量未來可能受氣候災害(乾旱、洪水)所帶來的衝擊，因此選擇聯合國政府間氣候變化專門委員會 IPCC 發布之溫室氣體低排放情境(SSP1-2.6)與極高溫室氣體排放情境(SSP5 - 8.5)。透過情境分析，利於樺漢集團規劃未來面對氣候風險時，有策略性地降低財務及營運衝擊。

風險類型	情境描述	關鍵參數	衝擊內容
轉型風險	IEA 2°C	碳價：80~100 USD / tCO _{2e}	目標控制升溫 2 °C (或 < 2 °C) 限度上，於 2050 年需將 CO ₂ 排放量減少近 60%，並於 2050 年後持續降低排放，直到實現碳中和，因碳費或碳交易所造成的 5-10 年內額外支出的成本，集團須積極導入 ISO 減碳專案與再生能源以降低碳費衝擊。
	IEA below 2°C (B2DS)	碳價：90~120 USD / tCO _{2e} 。	

	NZE 2050	碳費：一般費率 10 USD / tCO _{2e}	為使本世紀末全球平均溫度不超過工業化前水平的 1.5°C，全球的能源部門到 2050 年實現二氧化碳淨零排放。樺漢科技依據 SBTi 設定 2030 減碳目標 (Scope1+2) 減少 42%，本公司 2021 (基準年) 碳排量：397.02 tCO _{2e} (Scope 1+2)；2024 年：351.42 tCO _{2e} ，減去 11.49%。若本公司 2030 年排放量達標 230.27 tCO _{2e} ，將減輕營運成本的負擔。
實體風險	SSP1-2.6	本世紀末低排放情境將升溫控制在攝氏 2°C 以下。	此兩種情境到 2040 年皆可能達到升溫 1.5°C，導致乾旱及淹水的發生造成集團營運中斷及資產減損。
	SSP5-8.5	本世紀末極高排放情境升溫將達攝氏 4.4°C。	

轉型風險：台灣碳費與歐盟碳稅

2024 年 8 月環境部發布「碳費收費辦法」，將於 2025 試徵、2025 年正式繳費。雖集團目前的排放量尚未達到環境部徵收對象年排放量 2.5 萬噸以上的標準，仍持續留意政府機關對於環境法規的更新動向與 2026 年歐盟碳稅徵收的準備。

實體風險：海平面上升淹水與乾旱風險

樺漢科技重視氣候變遷之實體風險，定期評估氣候風險帶來的營運衝擊，分析集團在台灣與國際上重要營運據點與生產製造工廠，以氣候情境 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 分析災害衝擊，主要鑑別淹水與乾旱影響營運的兩項重大風險，針對資產淨值與營業收入影響進行

評估，並將結果納入未來的氣候調適因應策略中，提升各廠營運韌性。

1. 海平面上升淹水風險

依據 IPCC 第六次評估報告第 B.5.3 條提到，幾乎確定的是，全球平均海平面將在 21 世紀中持續上升。在本世紀末低度排放情境 (SSP1-2.6) 將上升 0.32-0.62 公尺，極高排放情境 (SSP5-8.5) 將上升 0.63-1.01 公尺，在這兩種情境之下，透過 climate central 海平面上升地圖，集團子公司蘇州樺漢可能優先受到衝擊，且因蘇州常因低窪地勢、颱風急暴雨、梅雨等影響導致淹水狀況加劇，若長期尺度之下，淹水導致營運中斷及資產減損，為降低可能災損與營運風險，集團未來將針對據點定期進行淹水災害模擬，提升工廠的調適措施，並計算財務影響衝擊。

(SSP1-2.6)	(SSP5-8.5)
中和 (低淹水風險區) 	中和 (低淹水風險區) 

蘇州樺漢 (高淹水風險區)



蘇州樺漢 (高淹水風險區)



匈牙利樺漢 (低淹水風險區)

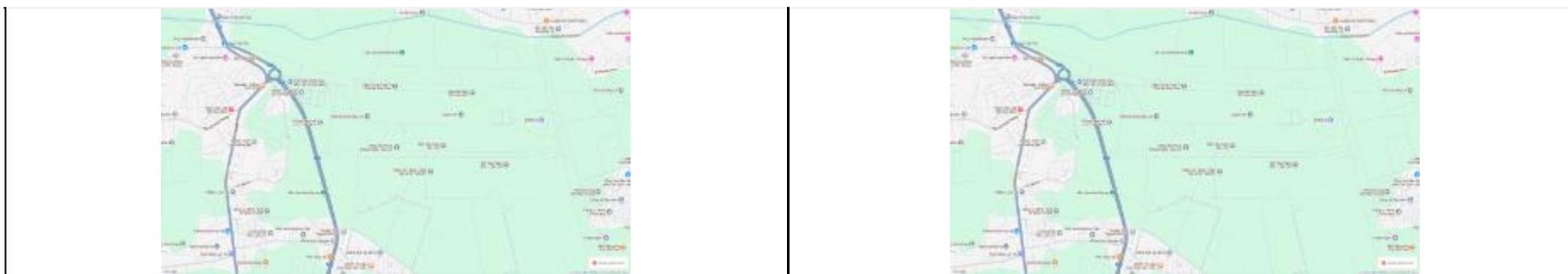


匈牙利樺漢 (低淹水風險區)



越南樺漢 (低淹水風險區)

越南樺漢 (低淹水風險區)



2. 乾旱風險

在極高排放情境 (SSP5-8.5) 之下，極端高溫或降雨量不足可能導致乾旱的發生，集團總部與製造工廠多位於雨量不穩定地區，極端氣候的影響導致未來乾旱的發生頻率上升，不僅增加淹水的頻率也影響生產據點用水，衝擊生產進度與營業收入，集團未來也將針對高風險據點檢視水資源管理，降低衝擊程度。

2.6.4 氣候相關指標與目標

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年	2024 年目標	是否達標	未達標說明
節能減碳	用電量 (度)	687,457	695,910	767,146	每年人均節電 1%	否	<p>1. 2024 / Q3 總用電度數較 2023 / Q3 上升，主因為 2024 / 7~9 月份樺漢、超恩機種專案較繁忙，實驗室恆溫恆濕機頻繁進行可靠度測試，積極運作所致。</p> <p>2. 管理部規劃於 2025 年對 4 樓辦公室空調系統冷媒添加節能劑，追蹤用電改善狀況。</p>
	油量 (公升)	3,616	2,100	3,204	逐年減少	否	出差次數變多，主因為支援與監督委外工廠之生產機種與品質管控。

	¹ 碳排量 (tCO _{2e})	364.9857	369.0805	351.4232	逐年減少 4.2%	是	達標
廢棄物管理	生活垃圾 (公噸)	2.561	2.486	1.939	2025 年人均 廢棄物 減少 1%	是	達標
水資源管理	用水量 (m ³)	3,653	4,455	5,816	每年人均節水 0.6%	否	主因為員工人數增加，且樺漢科技注重員工的衛生與健康，內部加強指導員工上班前在辦公室洗手，導致用水量增加。

備註：

1. 碳排量：範疇一 + 範疇二
2. 「-」：表示無紀錄數據

2.7 資訊安全政策與隱私權管理

「人人做資安，資通保平安」是樺漢科技資訊安全政策重要的核心觀念，為加強資訊安全管理，與維護公司重要資訊系統的保密性、完整性和可用性，公司制定相關資訊安全法規和制度，以規範公司人員的資訊安全行為。另外，每年定期第三方對相關系統進行審查，以符合外在環境或營運的變化，並根據需要及時進行調整。樺漢科技的資料處理全程均獲安全保障，必須提供安全穩定及高效率之資訊服務。以確保客戶及員工資料處理的隱私性。

重大議題的衝擊評估與管理方針

衝擊評估	<p>正向：有效的資訊安全措施與管理，確保員工、客戶、供應商的隱私權及個資，並符合法規要求以降低法律、治理與人權風險。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建置資訊安全設施與管理系統：避免資料遺失和系統中斷，減少業務中斷的風險，保護員工、客戶、供應商人權 2. 提升客戶信任度：保護個資外洩
	<p>負向：缺乏資訊安全措施與管理，可能造成營運中斷、客戶資料外洩、和人權治理損失風險。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 營運中斷風險：資訊安全漏洞可能導致系統中斷服務，影響客戶、員工、供應商等價值鏈衝擊 2. 個人資料外洩損害聲譽：資安管理不善可能導致資料外洩，損害公司治理聲譽與人權，也影響客戶信任與滿意度，嚴重可能發生客戶求償與法規裁罰

<p>政策與承諾</p>	<p>樺漢科技致力於履行企業社會責任，追求永續經營。我們積極推動資訊安全的企業文化，並不斷建構我們的資訊安全管理系統。基於這一理念，我們制定了以下資訊安全政策，以實現我們的承諾：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 資訊資產保護：制定資安政策及控管標準，確保資訊資產的機密性、完整性和可用性。包含資料存取、網路安全、應用程式安全等方面的指引，以確保公司的資訊資產得到妥善保護 2. 風險管理：積極進行資訊安全風險評估，確定潛在威脅和弱點，並尋找最佳實踐，以降低和控制這些風險，保障公司和客戶的資料安全 3. 事件應變：制定完善的應變計畫，以應對資訊安全事件，包含風險評估、通報程序、事件追蹤及恢復計畫等，以迅速有效地應對潛在的資安威脅 4. 持續提升資安環境：致力於建立和維持安全的資訊環境，持續評估新興科技和威脅，調整資訊安全政策，持續改進資安運作機制，並定期執行資安培訓和模擬演練，確保其能應對不斷變化的風 5. 員工培訓和教育：透過定期培訓，全體員工對資訊安全的認識，強調每位員工在資安上的角色和責任，建立全體員工共同參與的資安文化
<p>權責單位</p>	<p>資安管理部</p>

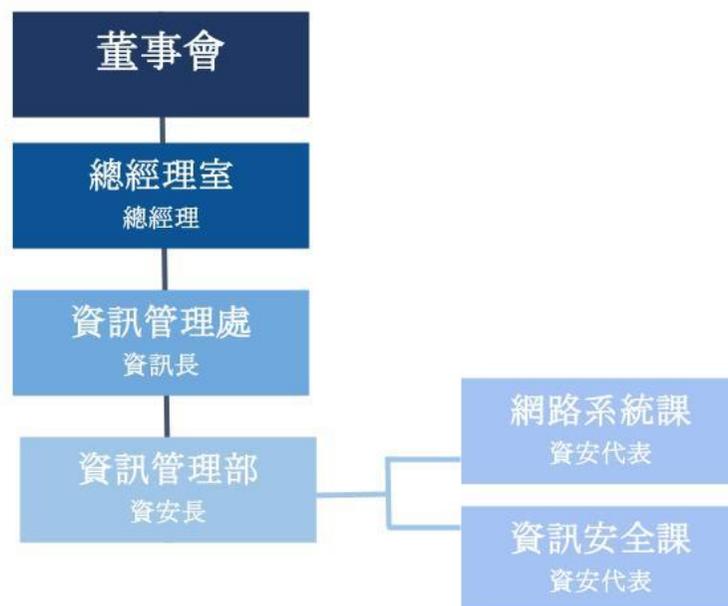
<p style="text-align: center;">管理行動</p>	<p>預防&減緩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立資訊安全團隊：負責監控、應對和防範資訊安全事件，確保公司資訊安全運作 2. 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統：制定、實施、監控和改進資訊安全管理體系，建立風險評估制度和防範措施 3. 建立有效的緊急應變計畫：確保安全事件發生時，公司具備快速有效回應的能力，最小化損害 4. 建構資安設備和工具：配置防火牆、入侵檢測系統、弱點掃描等資安工具，強化系統防護 5. 建立備份備援機制：定期進行系統和資料的備份，以供災害產生時，系統和資料還原需 6. 實施資訊安全審查：定期對系統進行安全審查，確保合規性和強化防護
	<p>衝擊管理：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 建立災害復原計畫：制定災害復原計畫，確保資訊系統能夠在發生重大事件時快速回復 2. 建立事件監控和追蹤機制：檢測和回應資訊安全事件，最小化損害 3. 定期進行災害復原演練：透過定期演練，減少事故發生時的混亂，確保公司能快速的恢復正常運作

行動追蹤	<p>資源與行動：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定資安政策與執程序 2. 設立內部資安組織 3. 強化軟、硬體架構，及確保網路使用安全 4. 定期進行資產風險盤點、弱點掃描及復原計畫演練 5. 持續落實系統備份機制 6. 辦理員工教育訓練，提高資安風險意識
	<p>目標：建構完善資訊安全網，確保無資料外洩事件，且業務活動執行符合相關法令或法規要求，並於 2024 年通過 ISO 27001 資訊安全管理系統年度外部驗證。</p>
	<p>先前的行動是否有效：是</p>
	<p>汲取的經驗：過去一年，本公司不斷加強內外部的資安防護措施，包括技術性解決方案和建立資安制度規範。透過定期檢視和修正，確保這些措施有效應對變化中的威脅。過程中，深刻了解到資安工作的不斷演進，未來將持續投入資源以因應新挑戰，同時保持對現有資安基礎的不懈努力，確保公司在數位時代的安全運營。</p>
利害關係人議合	<p>利害關係人包括：員工、客戶、供應商、主管機關。</p> <p>利害關係人溝通方式</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 內部：定期召開年度資訊安全委員會、不定期召開跨部門資安溝通會議 2. 外部：每年度永續報告書揭露

2.7.1 資安風險管理架構

為落實資訊安全政策且確保資訊系統的保密性、完整性和可用性，樺漢科技依循 PDCA 進行循環式管理資訊安全，盤點影響營運最大的六大風險，建立資訊安全風險管理並持續改善風險，並於 2023 年取得 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，2024 年 4 月通過複查，顯示樺漢科技積極進行資訊安全風險評估，確定潛在衝擊和弱點掃描，尋找最佳行動改善方案，以降低和控制這些風險，保障公司和客戶的資料安全。因應鴻海總部資安聯防政策，使用「資安計分卡」進行企業資訊曝險評鑑，台北樺漢為 94 分，蘇州樺漢 98 分，排行前三名，未來集團子公司也將導入資安聯防政策，各公司弱點通報和應變處置。2024 年 11 月 13 日向董事會報告資通安全風險管理情形與資安事件，透過 IPS 與防火牆有效防止資安攻擊發生，降低衝擊。

資訊安全組織架構



資訊安全風險管理架構



2.7.2 資安管理預防與減緩措施

管理措施	說明
建立專業資訊安全組織	負責監控、應對和防範資訊安全事件，確保公司資訊安全運作
導入 ISO 27001 資訊安全管理系統	制定、實施、監控和改進資訊安全管理體系，建立風險評估制度和防範措施
建立有效緊急應變計畫	確保資安事件發生時，公司具備快速有效回應的能力達到最小化損害
建構資安防護設備和工具	配置防火牆、入侵檢測系統、弱點掃描等資安工具，強化系統防護
建立備份備援機制	定期進行系統和資料的備份，並建立營運持續計畫，進行週期性演練
實施資訊安全審查	定期對系統進行安全審查，確保合規性和強化防護

2.7.3 資安教育訓練

為強化樺漢科技對於資安之意識與認知行為，制定《教育訓練管理程序》作為管理依據。

課程項目	訓練內容	2024 年宣導及課程成果
內部社交工程演練及資安宣導	不定期進行內部社交工程演練，並透過公告 email，向內部員工進行宣導	內部資安宣導 email 共 3 次，提醒同仁最新釣魚手法及注意事項
新進員工資訊安全訓練	說明常見資安威脅、ISO 27001 政策、資安目的與政策、密碼原則與注意事項、資安宣導	共辦理 35 堂新進員工資訊安全教育訓練，參與人次 35 人，共 17.5 小時
防範惡意電子郵件社交工程教育訓練	說明社交工程攻擊手法、案例分享並說明防護措施	針對全體員工辦理 2 堂資訊安全訓練，參與人次為 156 人，共 2 小時

2.7.4 隱私政策與保護

樺漢科技重視且致力於利害關係人之隱私權與個資保護，為符合個人資料保護法與相關法令規範，就個人資料之蒐集、處理及利用，以避免人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用，經董事會核可通過制定 [《個人資料保護之管理辦法》](#)。為保護員工、客戶、供應商或使用本公司有關網站之個人資料留存，明確制定對於蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠信經營不得逾越蒐集目的範疇，並應與蒐集目的具有正當與合理關聯性。本辦法經由內稽內控制度管理，定期每年確認是否發生個資風險與資料遺失投訴等事件，2024 年並未發生風險、資料遺失、洩漏等相關投訴。

第三章、產品服務

3.1 綠色設計

重大議題的衝擊評估與管理方針

衝擊評估	正向：客戶日漸關注綠色設計產品議題，因應國內外減碳需求與循環經濟，促進本公司投入綠色產品研發與環境保護，也推動供應鏈低碳轉型，提升整體價值鏈的永續影響力。
	負向：若未符合客戶綠色產品需求，可能會減少市場競爭力，也影響投資人與股東的投資意願，降低公司低碳轉型的速度。
政策與承諾	制定《樺漢科技永續採購準則》、《樺漢科技永續原料政策》，承諾從生命週期盤點產品設計、原物料使用、製造、包裝運輸，逐步訂定減碳目標降低環境衝擊，且每年通過 ISO 9001 品質管理系統。
權責單位	研發中心、運籌管理處
管理行動	衝擊預防 & 減緩管理：積極制訂綠色產品設計原則，開發符合環境標章、無衝突礦產、國際綠色法規的產品機種。

行動追蹤	資源與行動：以總經理暨永續長監督 KPI 執行狀況。
	目標：權責單位設定 KPI 追蹤達成狀況。
	先前的行動是否有效：是
	汲取的經驗：維持或優化現有行動。
利害關係人議合	利害關係人包括：客戶、供應商、員工。 聯絡窗口： 利害關係人關切議題溝通管道

3.1.1 循環經濟與綠色設計

樺漢科技推動「數位、AI、能源、資安、ESG」五大轉型策略，產品與服務創新也是永續經營重要機會，透過軟硬體整合增值，讓客戶更能善用科技工具，提供客戶解決方案。樺漢科技參考世界經濟論壇的「加速循環經濟平台」提出的電子產品轉型循環經濟的三大策略，訂定樺漢科技循環經濟方向與目標，從綠色設計開發面向思考將傳統線性經濟轉型為電子產品循環經濟，讓產品及原物料保持在電子產品循環體系內，以降低碳排放、避免過多電子廢棄物進入掩埋或焚燒、降低原物料缺乏與供應鏈斷鏈的風險。



樺漢科技秉持綠色設計的理念，從產品生命週期的方向考量各階段對環境與社會的影響，設計階段提升產品資源利用率與低耗能，幫助客戶達到節能減碳的目標；並以 4R 的概念(減量、回收再利用、回收再製、重複使用)延長產品耐久性；原料階段確保物料符合 REACH、RoHS、WEEE、PFOS、Halogen-Free 及衝突礦產等國際綠色法規的要求，減少有害物質與使用對環境、水、能源影響較小的原物料。樺漢科技承諾持續以綠色製造與服務減少溫室氣體與廢水排放、廢棄物和化學品，從設計開發、原物料採購、生產製造、產品運輸、產品使用到產品廢棄的階段，納入環境與社會衝擊因子，提供客戶最永續的產品與服務。

綠色產品生命週期階段 (LCA)	標準規範	行動
設計開發	<ol style="list-style-type: none"> 1. 樺漢科技永續採購準則 2. 樺漢科技永續原料政策 3. 委外設計管理辦法 4. 歐盟限制有害物質 (RoHS) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 簡化製程 2. 降低產品的能耗 3. 延長產品的耐久性 4. 料件循環使用設計 5. 提升再生原料使用比例
原物料採購	<ol style="list-style-type: none"> 1. 樺漢科技永續採購準則 2. 樺漢科技永續原料政策 3. 生物多樣性暨不毀林承諾 4. 無衝突礦產宣告書 5. 歐盟化學品 (REACH) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 選擇低碳排、低環境衝擊、低毒害原料 2. 使用非衝突礦產原料 3. 有害物質管理 4. 優先使用回收再生的原料 5. 優先使用第三方認證的永續原料

<p>生產製造</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進料檢驗規範 2. OEM 作業管理辦法 3. 無鹵素 (Halogen-free) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提升物料 (件) 使用效率 2. 提升製程生產效率 3. 使用潔淨能源 (綠能) 智慧製造產線
<p>產品運輸</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 包材進料檢驗作業指導書 2. 樺漢科技永續採購準則 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 減少產品包裝及材料 2. 使用可分解、可回收之包材 3. 優化配送交期與配送路線使用低碳運輸
<p>產品使用</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 樺漢科技永續採購準則 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 料件循環使用設計 2. 減少能耗與碳排
<p>產品廢棄</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 廢電機電子設備指令 (WEEE) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品生命週期結束後的回收設計

3.1.2 創新研發實例

研發是樺漢集團永續發展之重要基礎，除持續耕耘既有之 POS 系統市場、自動提款機市場設備外，亦持續投入部份資源於其他市場，如：工業控制、車隊管理、網路通訊安全、醫療照護、智能家庭等。技術相關方向則有無線傳輸（包括 5G、GPS、WiFi、Bluetooth 等）、手持移動設備、基於 RISC 或 MCU 之 RTOS 專用機等。硬體開發在過去高度分工市場雖能達到分享利益之優點，但卻使產品缺乏差異性，為求能在競爭環境中勝出，研發將走向更基礎及更專業領域，例如 5G、AI、IoT、區塊鏈、影像運算，構築更高之競爭門檻。為保護樺漢科技之專業知識、強化品質、提高效率、維護先進技術成果、強化競爭優勢與保持領導地位，2021 年 11 月 11 日董事會會議通過設立智慧財產權管理機構，並制定結合公司營運目標的 [《智慧財產管理計畫》](#)，經董事會會議批准後生效公布。定期於每年 Q4 提報至董事會報告，最近一次提報日期為 2024 年 11 月 13 日。報告實施情況，包括：專利管理、商標管理、著作權管理、商業秘密保護、人力資源管理五大部分。2024 年樺漢科技與蘇州樺漢累積在案有效專利 11 件，且逐年增加研發費用，2024 年相較 2023 年增加研發經費投入新台幣 24.62 億元。

年度	研發人數	研發費用 (新台幣 元)	在案有效專利數
2021	54	7,397,394,000	7
2022	52	7,975,853,000	9

2023	47	9,123,481,000	11
2024	47	11,585,588,000	11

樺漢科技主要落實三大綠色設計策略，一、創新模組化設計：部分客戶的新主機板機種的開發專案中，樺漢科技導入可靈活調整與擴充的結構設計，使產品在升級系統或更新世代時，無需更換整機，只需透過可擴充更替方案更換主機板或通用模組，即可提升性能並延長產品整體壽命，此方式讓產品具備更高的適應性與延展性，同時有效降低資源浪費，達成環保與永續發展的目的；二、減少原料使用設計：在確保產品可靠性與性能的前提下，將設計開發之工控產品散熱機制由風扇改為鰭片，不僅減少材料成本與組裝工時，還能以最精簡的成本發揮最大效益，同時有效降低供應鏈製造過程中的環境負擔；三、綠色包材設計：樺漢科技積極推動綠色包材設計，以簡化或回收再利用包裝、降低航運需求並提升運送容積為核心目標，從大型博弈機種著手，優化緩衝包材，讓機構件包裝即為出貨包裝，在確保產品安全的同時，大幅減少包材使用與廢棄物產生。此舉不僅減少資源浪費與碳足跡，還能提升運輸效率，實現環保、減廢與最大化運輸效益的三贏策略。

開發成功的技術或產品

創新模組化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發智慧電錶 HAN 模組，無線讀錶技術，與台電數據同步，自動接收用電數據提供延伸增值服務。 2. 開發 Intel Meteor lake 平台之無風扇小型工業用之寬壓與高效能 AI BOX PC，提供豐富多樣接口及內含 NPU 運算單元提供 AI 相關應用算力。 3. 開發平價磁吸式高效掃碼器，搭配專用 POS 機台，機構人性化設計，裝置磁吸方向可依使用情境於機器兩側置放，增加場域設備安裝上之彈性。
-------	--

	<ol style="list-style-type: none"> 4. 開發獨家失效預測 IC，提供標準模組化參考線路，搭配雲軟硬體整合平台，提供監測數據，記錄及預警功能，優化設備維護時效與採用訂閱制提供不同功能之選擇。 5. 與客戶協作吧檯式博弈機台生產開發，主機系統可於吧檯上嵌入安裝，改善主機空間。 6. 以 Intel Adker Lake P 平台設計新一代彩票機系統，提供輕巧，精簡化與高性能系統整合之全新體驗
ESG 節能減碳與資安	<ol style="list-style-type: none"> 1. 開發 56 channel 智慧電箱裝置，達到雲軟硬體整合，提供多迴路監測來分析樓層用電狀況來制定省電計畫，來達到省電及減碳的效果。 2. 開發資安安全防駭 Firmware，並整合相關加密機制於 IoT 設備。

綠色包材設計 (減廢行動：包材減量環保方案)

樺漢主動採購具環境保護意涵之產品，或其製造、使用過程、廢棄處理對環境資源耗用較少、低碳、污染程度較低之產品，並鼓勵使用循環經濟、再生物料製程或產品。

交貨機板成品使用周轉紙箱包材，可循環再利用。



製成品使用再利用周轉回收紙箱。



使用氣泡袋包裝零件與機櫃一併運送，減量紙箱包裝。



3.1.3 客戶滿意度調查

樺漢科技注重產品開發，以創新服務滿足所有客戶，研發團隊專注落實創新、合作、制定和實施針對保護環境責任技術與方案，綠色產品設計和供應鏈管理是確保整體公司永續發展的關鍵。本公司制訂與客戶服務相關的管理程序及辦法，以確保各方面的專業服務品質，同時也提供客戶各項管道以提出建議或申訴，公司接獲相關案件後，建檔追蹤並與相關單位討論及分析改善方法，針對問題點提出預防措施，並即時回覆客戶處理進度及解決方案。2024 年並無違反法規及合約要求之客訴事件發生。樺漢科技重視客戶開發與客戶關係管理，智能事業總處每年定期向重要客戶進行滿意度問卷調查，並設置目標分數大於 80 分，將評分結果及建議彙整成表，提交管理高層檢閱，針對客戶滿意度分數較低的部份找出改善方案，並書面回覆客戶，並持續提升產品與服務品質，解決客戶需求。且 2024 年客戶滿意度 84.6 分大於目標 80 分。

歷年客戶滿意度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
分數	80	82	81.7	84.6

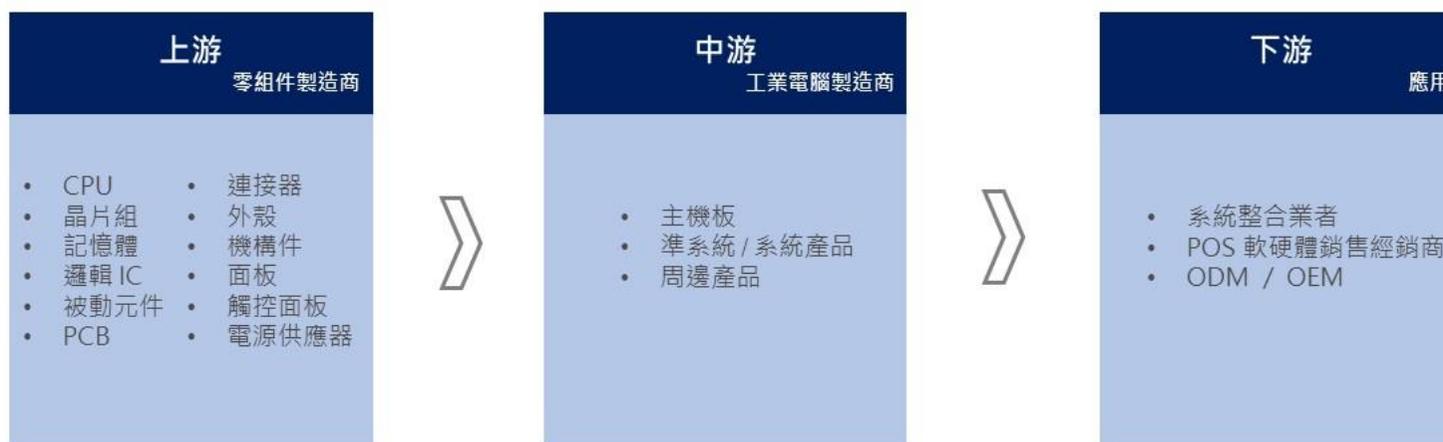
第四章、永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

樺漢科技以一條龍生產製造為營運核心，以集團式物聯網打造國際性的永續供應鏈。樺漢科技為因應終端工業市場的多元需求，專注於整合各方資源，以在地化製造服務，取得客戶的產品設計製造統包合約。主要製程為上游零組件廠商購入零組件，並委外廠商或子公司組裝製造完成，再交付予客戶。由於採購的產品多樣性，且機種內也有數萬件以上的原物料，為確保供應商的穩定性與品質，了解其製程能力，並針對品質、成本、交期、服務 (Q、C、D、S) 等四大領域進行評鑑與分級更顯重要。樺漢科技定期進行供應商評核，並隨時與供應商進行溝通，2024 年將 ISO 20400 永續採購指南導入供應鏈管理，期待透過樺漢科技的供應鏈管理，提升供應商的永續思維，成為樺漢科技長期穩定的合作夥伴。

價值鏈概況



4.1.2 供應鏈結構

樺漢科技主要供應商類別區分為原物料商、委外供應商、運輸商及其他廠商，其中原物料商又依性質區分直接材料：原物料、電子料與包材等間接材料。這些直接供應樺漢科技直、間接材料的廠商稱為一階供應商，共有 251 家；客戶指定廠商稱為關鍵供應商，共有 84 家；另外透過 ESG 風險議題程度、交易量、採購金額與策略合作的篩選條件稱為重要供應商（含委外供應商、運輸商及其他廠商），共有 9 家。

2024 年樺漢科技 主要供應商類型	一階供應商	關鍵供應商	重要供應商
原料商	251	84	9
委外商	-	-	4
運輸商	-	-	1
其他廠商	-	-	6

備註：

1. 其他廠商之 6 家重要供應商含辦公庶務類廠商與資訊類廠商
2. 「-」：表示無統計數據

4.2 供應鏈管理

重大議題的衝擊評估與管理方針

<p>衝擊評估</p>	<p>正向：將供應鏈相關管理政策結合永續思維，強化上下游價值鏈關係，與供應商一同減少對經濟、環境、人權的衝擊，提升員工、客戶、供應商的信任滿意度。</p>
	<p>負向：若未評估供應鏈永續風險之發生可能性與危害衝擊，將造成人權（社會）、環境衝擊，亦會影響治理與可能導致斷鏈危機，甚至嚴重可能面臨裁罰或訴訟事件。</p>
<p>政策與承諾</p>	<p>為有效落實供應鏈管理，制定《樺漢科技永續採購準則》、《樺漢科技供應商行為準則》、《供應商評鑑管理程序》、《委外承攬商管理辦法》、《供應商 ESG 自評問卷》。</p>
<p>權責單位</p>	<p>委外管理處、運籌管理處</p>
<p>管理行動</p>	<p>預防 & 減緩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商應同意《樺漢科技供應商行為準則》與《樺漢科技永續採購準則》並了解應遵循之準則標準 2. 每季定期進行供應商評鑑，分數不合格之供應商要求其限期改善，每年目標設定合格率 100%

	<p>衝擊管理：本公司期以建立完整的供應商管理制度 (SCM)，於合作簽約時即要求供應商承諾降低環境污染、職業安全衛生及勞動人權等衝擊，提升整體供應鏈 ESG 之正面影響。供應商亦需提供各項通過認證之證書，如：ISO 50001、ISO 14001、ISO 9001 以評核其符合本公司供應商制度。</p>				
<p>行動追蹤</p>	<p>資源與行動：參與國內外 ESG 評比，與回應客戶 ESG 問卷，透過外部顧問意見，更新公司供應鏈政策內容以符合國內外法規與準則要求。</p>				
	<p>目標：</p>				
	<p>稽核成果</p>	<p>2022 年</p>	<p>2023 年</p>	<p>2024 年</p>	<p>是否達標</p>
	<p>SCM 稽核合格</p>	<p>99.13%</p>	<p>100.00%</p>	<p>100.00%</p>	<p>是</p>
	<p>ESG 通過稽核</p>	<p>94.32%</p>	<p>100.00%</p>	<p>100.00%</p>	<p>是</p>
<p>先前的行動是否有效：是</p>					
<p>汲取的經驗：維持或優化現有行動。</p>					

利害關係人議合	<p>利害關係人包括：供應商 / 承攬商 / 客戶。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 歷年永續報告書對外揭露供應鏈管理績效情形 2. 舉辦供應商大會 <p>客訴管道：利害關係人關切議題溝通管道</p>
---------	--

4.2.1 供應鏈管理政策

樺漢科技為全球工業電腦供應鏈的重要夥伴之一，重視永續供應鏈議題，為有效落實永續供應鏈指標、目標以及管理機制，制訂 [《樺漢科技供應商行為準則》](#)、[《樺漢科技永續採購準則》](#)、[《供應商 ESG 自評問卷》](#) 等三大政策，藉由承諾、行動及定期稽核，與供應商一起創造環境、社會、治理價值。樺漢科技將永續採購指南 (ISO 20400) 作為永續供應鏈管理政策的基本方針，評估供應商之法律遵循、環境保護、產品品質與 ESG 能力等，並參考責任商業聯盟行為準則 (RBA)：勞工人權、環境保護、職業安全衛生、商業道德和管理系統的表現，另為能提升供應商夥伴的永續意識，設定 100% 簽署《樺漢科技永續採購準則》目標之外，定期執行永續供應商稽核制度，評估供應商永續風險。永續供應鏈管理的組織架構隸屬於永續發展委員會之綠色事業組，由總經理暨永續長定期監督永續供應鏈目標績效，以展現企業永續經營的高度重視與決心。

管理流程與運作

高風險廠商



供應商風險鑑別與管理

近年來受疫情、地緣政治、中美貿易戰、通貨膨脹、俄烏戰爭與以巴衝突等影響，衝擊過去強調效率、低成本的商業模式；缺貨、斷鏈的潛在風險可能造成更多損失，供應鏈風險管理儼然成為企業永續經營的重要議題。供應鏈風險主要可區分為內外部風險，外部風險主要與公司的上下游、市場或環境有關；內部則與公司內部營運模式相關。樺漢科技為維持營運不斷鏈的目標，透過相關部門單位規劃措施因應供應鏈風險，首先內部做好需求、供給及庫存管理；外部盤點並確認庫存狀況、及物流商的能力（陸運、海運、空運），並確認供應商是否能夠如期交貨。再者，執行異地備援的生產策略，意指「全球在地方化生產」，目的就是致力於在地化生產與強化產能不斷的競爭力，整合集團和當地資源以分散營運風險，提升產能並發展出地方製造整合中心。

供應商風險管理流程

供應商風險管理流程有辨識、認知、目標與輔導四個階段，透過這些步驟讓樺漢科技更了解風險的重大性分布，同時也清楚供應商對於其永續議題的因應措施；並透過樺漢科技設定與供應商的共同永續目標，以求建立更完整的永續供應鏈物聯網。



風險評估面向

供應鏈風險為影響永續供應鏈推行成功的關鍵因素之一，樺漢科技依照篩選出之原料商、委外商、運輸商及其他廠商類別進行經濟（治理）、環境及社會面向之風險因子評估，並納入永續風險稽核的重點評估與管理對象。

經濟（治理）	環境	社會
1. 品質、成本、交期、服務、管理制度、技術能力 2. 法規遵循 3. 商業道德、誠信經營 4. 綠色創新設計 5. 生產備援計畫 6. 地緣政治風險 7. 市場與產業風險 8. 商品特定風險	1. 環境管理系統 2. 二氧化碳排放 3. 廢棄物管理 4. 空氣污染管理 5. 水資源管理 6. 再生能源使用 7. 化學物質排放	1. 人權 2. 職業健康與安全 3. 勞工工時 4. 強迫勞動 5. 責任礦產

4.2.2 供應鏈評鑑與稽核

樺漢科技為強化永續供應鏈管理，由品保、採購、研發三大單位共同負責供應商評鑑管理之相關作業，首先要求新原料廠商應於第一次交易之前完成並提交《廠商評鑑報告表》、《供應商 ESG 自評問卷》、《無衝突礦產宣告書》及《廠商承諾書》，三大單位則針對《廠商評鑑報告表》與《供應商 ESG 自評問卷》執行廠商的書面評鑑工作，評鑑結果分為甲級、乙級、丙級、丁級共四個等級，並將結果呈報品保主管進行查核，決定是否後續進行實地評鑑，若廠商能提供 ISO 相關認證 (含：ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 50001、ISO 45001、IATF 16949、QC 080000、RBA、ISO 20400)，則可免實地評鑑。實地評鑑工作由採購、品保、研發、生產單位責成評鑑小組，對廠商的品保制度、技術水準、製造能力、機具設備、經營管理、環安措施、ESG 議題管理進行評鑑調查，若評鑑等級為丙等以上且宣告無使用衝突礦產與完成矯正措施，方能選入樺漢科技的新供應商名單；丁等以下或使用衝突礦產，則不列入樺漢科技的合格供應商名單，且至少一年後，才有資格加入新供應商行列，評鑑分級介紹如下表：

供應商實地評鑑分級	總分	備註
甲等	90 (含) 分以上	優良供應廠商。
乙等	80 (含) 分以上	列入合格供應商。
丙等	70 (含) 分以上	《廠商評鑑報告表》、《供應商 ESG 自評問卷》中，若屬不符合事項，需宣告無使用衝突礦產並完成相關矯正措施後，才列入合格供應商。
丁等	69 (含) 分以下	不列入合格供應商，一年後才能重新申請。

再者，對於既有合格原料廠商的評鑑分為定（不定）期稽核，由採購單位於每年第四季邀請品保、採購、研發召開會議，定義「年度供應商稽核計畫表」，執行每年一次的定期稽核，以確保供應商維持其供貨能力及服務品質。若主要原料連續三批進料檢驗不符；製程連續三個批次良率不合格且權責屬供應商；採購主要原料之新供應商未經 ISO 等品質認證系統者；或其他必要情形，得不定期稽核供應商。稽核方式透過《供應商評鑑表》與《供應商 ESG 自評問卷》之實地評鑑或書面評鑑來執行。針對稽核後之建議及不符合事項，由樺漢科技品保部門發出矯正報告給供應商，供應商須於十個工作天內回覆其最終報告，若供應商未於約定時間回覆報告者，樺漢科技有權終止合作關係。

廠商	分級	2024 年	
		家數	占比
新供應商	甲等	0	0%
	乙等	13	93%

	丙等	1	7%
	丁等	0	0%
小計		14	100%
既有合格供應商	甲等	73	31%
	乙等	161	68.2%
	丙等	2	0.8%
	丁等	0	0%
小計		236	100%

備註：

1. 新供應商：2024 年度完全新增的供應商
2. 既有合格供應商：2024 年前維持交易且合格的供應商

最後，每季針對合格供應商之交貨考核，由採購單位提出考核作業，由品保、採購、研發單位以供應商評鑑系統 (SCM) 之考核項目 (品質、交期、成本、技術) 進行評分，並提交給採購單位進行彙總，以核算該供應商之季度考核分數及等級。若考核為甲等 (90 分以上) 可增加採購量、乙等 (80~89 分) 為合格、丙等含 (70~79 分以下) 為不合格廠商，需進行矯正計畫、丁等 (69 分以下) 則取消合格供應商資格，歷年 SCM 考核概況如下：

廠商	SCM 考核內容	項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
既有合格供應商	品質 (35%)	家數	250	229	227	250
	交期 (20%)	合格家數	245	227	227	247
	成本 (25%)	合格比例	95.52%	99.13%	100.00%	99%
	技術 (20%)					

4.2.3 供應商環境與社會評估

樺漢科技對供應商的要求不限於管理通則，除基本之品質、交期、成本與技術標準之外，合作之前要求供應商進行供應商 ESG 自評問卷 (下稱自評問卷)，盤點是否落實對於人權、社會責任、環境保護相關行動，同時讓供應商了解樺漢科技對於 ESG 各面向要求，並由三大部門針對自評問卷與 ESG 風險進行審查，如未遵循指標者，須於指定時間內改善並符合訂定的標準；若逾期未修正者，將不予合作。樺漢科技要求供應商不得採購及使用衝突礦產，並遵守 RBA 準則要求，以確保產品所使用的金、鈷、錫、鉍、鎢等礦料，皆非

來自武裝衝突和侵犯人權情況下所開採的礦物。此政策為供應商採購及產品設計的必要項目，2024 年樺漢科技調查 9 家原物料重要供應商，共 9 家回覆無使用衝突礦產，回覆率達 100%。另外，也針對 9 家原物料供應商進行社會衝擊評估，9 家供應商通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，涵蓋率達 100%，表示供應商承諾並支持提供人權衝擊度較小的產品或零組件。樺漢科技為進一步提升整體供應鏈之環境永續績效，2024 年透過自評問卷調查 9 家原物料重要供應商對於環境政策與影響作為，如：供應商的 ISO 14064-1、ISO 50001、ISO 14001 等指標，持證率達 100%，反映供應鏈對於氣候變遷議題之管理意識。

4.2.4 落實永續採購

2024 年通過制定《樺漢科技永續採購準則》，承諾優先採購低環境衝擊的產品與服務，不限於低耗能、低污染、使用回收原物料及可回收等產品與服務，其定義亦依循營業據點所在地之法規有所調整，如：我國環境部認定之 51 項並符合環保標章規範之產品。樺漢科技為確保原物料供貨的即時性、不斷性與減少環境負荷，除降低原物料運輸成本與風險外，也須降低原物料在運輸過程中對環境造成的污染，因此，樺漢科技推行並落實在地採購原則，目標逐年提升在地採購的金額及供應商家數占比，達成負責任的綠色採購。另外，2024 年樺漢科技加入環境部「綠色辦公」企業倡議，對內加強宣導並鼓勵同仁優先選擇含有環保標章的產品，目標逐年提高綠色採購的比例，進而實踐綠生活指標。2024 年投入 OA 辦公室用具、家電與資訊產品的採購，共新台幣 1,935,606 元，在地採購金額相較於 2023 年成長 208%。

綠色採購 (單位：新台幣)	2023 年	2024 年
綠色採購金額	628,461	1,935,606

4.2.5 供應商響應 ESG 倡議

2024 年 3 月收到客戶要求導入「ISO 20400 永續採購指南」，並於同年 12 月底取得第三方查證，為符合永續採購指南的標準，制訂《樺漢科技永續採購準則》與優化《供應商 ESG 自評問卷》，將 ESG 風險評估納入《供應商評鑑管理程序》，以合乎客戶的期待。另外，鴻海集團於 2024 年首次出版的《供應商責任報告書》，樺漢 ESG 單位對標鴻海供應鏈管理的標竿作法，製作 ESG 倡議宣導影片，並於 2024 年 10 月 23 日舉辦線上供應商大會，邀請供應商及樺漢採購同仁觀看宣導影片，除讓供應商更了解樺漢 ESG 供應鏈管理外，也透過問卷宣導「節能減碳、減廢與安全設計」等三大共同行動倡議，最後收到 8 家供應商回饋問卷，統計有 75% 供應商響應節能減碳行動；75% 支持減廢行動；62.5% 響應安全設計行動，皆超過 50% 的設定目標，並有 75% 供應商（意指受邀請之供應商，非核心供應商）主動取得 ISO 14001 環境管理系統認證與落實減少公司日常活動或產品與製程廢棄物，顯示供應商的投入度與支持樺漢科技的永續採購精神，並配合樺漢 ESG 供應鏈管理政策，以達到供應鏈永續共榮共好。

2025 年為維持或優化永續採購的績效目標，透過管理部與 ESG 單位討論如何以上到下（top-down）的方式，提升永續採購的影響力，激勵更多員工加入這項行動。為此，參考供應商三大共同行動倡議（節能減碳、減廢、安全設計）；及強化符合國際永續議題與倡議，如：碳排放管理、生物多樣性、不毀林承諾等，作為五大執行單位之一級主管的核心主軸，向下開展細項工作，並提撥相對應的績效獎勵機制，以建立樺漢永續採購的企業文化。因此，2025 年延續推動五大執行部門落實永續 KPI 績效，調整量化目標並聯動核心主軸，概況表如下：

2024 目標	2025 目標	執行單位	對應主軸
每年舉辦永續發展培訓和講座 2 場以上 (主題不限)	每年永續發展培訓和講座 2 場以上 (ESG 目標 & ESG 成果)	ESG 推動辦公室	提高員工永續議題意識
選定 8 家重大供應商並共同倡議永續採購	選定 10 家重大供應商並共同倡議永續採購	採購	三大共同行動倡議
開發新產品設計考量到綠色設計原則 2 件 / 年	開發新產品設計考量到綠色設計原則 2 件 / 年	研發中心	三大共同行動倡議
創意永續外包案：2 件 / 年	創意永續外包案：3 件 / 年	委外管理	三大共同行動倡議
增加辦公室綠色庶務採購，每年採購 3 件	增加辦公室綠色庶務採購，每年採購 3 件	總務	三大共同行動倡議 生物多樣性 不毀林承諾

此外，供應商議合也是永續供應鏈重要的一環，2025 年規劃舉行供應商實體大會，以互惠共融的精神達成雙向溝通的目的，邀請 ESG 績優供應商分享永續行動與價值鏈中更永續的作法及思維，影響供應商支持並加入樺漢行列，一同扛起企業社會責任與環境永續保護的決心。

4.3 責任礦產管理

4.3.1 責任礦產採購政策

樺漢科技要求生產製造及供應商必須履行社會環境責任與實踐國際正義，透過持續提升道德、環保與社會的展現，是向利害關係人呈現良善治理的基本要素。每年藉由《衝突礦產報告》(CMRT) 的盡職調查，要求供應商避免採購或使用衝突礦產，直(間)接造成人權衝擊和違反國家或國際法的行為等問題，樺漢科技承諾不接受來自剛果及其周圍國家與地區的「衝突礦產」及以之投入生產的產品。

第五章、環境保護

樺漢科技永續發展委員會於 2022 年董事會通過成立並制定 2030 永續願景，由轄下綠色事業小組與環境保護小組共同推動「智慧能源管理」、「綠色科技方案」與「永續淨零目標」三大策略，並具體展開環境保護之管理方針：

一、智慧能源管理：減少組織能源使用量並提升能源使用效率，導入子公司樺康智雲「智慧能源管理系統」輔助 ISO 50001 能源管理系統，即時監控能源使用量，蒐集能源數據與分析設備耗能，以達有效掌握管理。

二、永續淨零目標：降低範疇一：逐步淘汰舊有公務車；範疇二：冰水主機添加節能液；範疇三：包材減量及回收再利用包材以提升產品運輸效率、產品配銷交期調整減少運輸碳排、提升再生能源使用量。

為落實以上環境保護之管理方針，2024 年修訂環境政策，加入能資源管理的策略，合併稱為 [《樺漢科技環境暨能源政策》](#)，攜手子公司、員工、客戶、股東、投資人等其他策略夥伴共同遵守，並持續對內外部利害關係人進行相關議題的教育與宣導，使其了解樺漢科技落實環境管理的狀況與績效。另外，每年取得 ISO 14001 環境管理系統認證，推展環境永續。

樺漢氣候變遷因應計畫



5.1 環境與能源治理

重大議題的衝擊評估與管理方針

衝擊評估	正向：落實 ISO 50001 能源管理，以智慧化能源管理系統監督並改善組織能源使用的效率，透過能源數據分析與設備耗能狀況，提早預防能源價格波動風險所影響的成本及減少碳排放等環境影響衝擊。
	負向：若未進行能源管理，導致能源使用效率差，可能墊高公司碳費與電費之營運成本，並造成環境負面影響，間接影響股東 / 投資人的合作意願。
政策與承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 修訂《樺漢科技環境暨能源政策》 2. 規劃響應國際倡議 RE100 與 SBTi
權責單位	總務課
管理行動	預防 & 減緩：落實能源管理系統 ISO 50001
行動追蹤	資源與行動： <ol style="list-style-type: none"> 1. 投入資源經費建立綠電交易平台 2. 內部宣導優先購買環保標章節能產品 3. 採購永續發展債券
	目標：台灣區子公司優先使用綠電達成目標
	先前的行動是否有效：是
	汲取的經驗：維持或優化現有行動

利害關係人議合	利害關係人包括：員工、股東 / 投資人、客戶 內部申訴： ESG 聯絡窗口
---------	--

5.1.1 能源管理

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題息息相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。為了有效提升樺漢科技能源使用效率，導入 ISO 50001 能源管理系統標準，並依據 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準進行能資源盤點、透過現場掛設之儀錶進行監測、直接量測各能源使用，並由總務課負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。每年通過 ISO 50001 外部查證，亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

5.1.2 能源消耗

2024 年樺漢集團非再生能源總消耗量為 257,517.5062 吉焦耳 (GJ)，非再生能源密集度為 1.759 (GJ / 每百萬元營收)，能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗的 98%。因此，在節能減碳規劃上，集團要求子公司增加再生能源使用為主要目標，目前太陽能的使用大宗位於中國區蘇州樺漢使用 4,066,786 kwh (76%) 綠電，相較 2023 年成長 23.28 百分點；昆山力盟也架設太陽能板自產 52,444 kwh (2%) 綠電；台灣區帆宣科技使用 34,558,226 kwh (64%) 綠電；歐洲區 Kontron AG 也於組織內使用 11,154 kwh 綠電，響應集團優先推動之節能減碳綠電行動。

2024 年樺漢集團能源使用統計			台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
非再生 能源	能源消耗量 (以單位區 分)	汽油 (L)	169,517	21,975	-	-	-
		汽油 (GJ)	5,526.2494	716.3801	-	-	-
		外購電力 (kwh)	21,179,034	4,343,811	950,621	43,264,782	60,329
		外購電力 (GJ)	76,244.5225	15,637.7200	3,422.2356	155,753.6290	217.1844
	能源總消耗量 (GJ)		257,517.5062				
	能源密集度	汽油 (GJ / 每百萬元營收)	0.038	0.005	-	-	-
		外購電力 (GJ / 每百萬元營收)	0.521	0.107	0.023	1.064	0.001

	總能源密集度 (GJ / 每百萬營收)		1.759				
再生能 源	能源消耗量	太陽能 (kwh)	34,558,226	4,119,230	0	11,154	0
		太陽能 (GJ)	124,409.6136	14,829.2276	0	40.1531	0
	能源總消耗量 (GJ)		139,278.9943				
	綠電使用比例 (%)		帆宣科技 (64%)	蘇州樺漢 (76%) 昆山力盟 (2%)	0	Kontron AG (0.026%)	0

備註：

1. 台灣區：樺漢科技、樺旭能源、樺緯物聯、沅聖科技、帆宣科技、超恩、瑞祺電通、威霸科技
2. 中國區：南京亞士德、蘇州樺漢、昆山力盟，但本年度南京亞士德未有統計數據
3. 亞洲區：越南樺漢
4. 歐洲區：匈牙利樺漢、Kontron AG
5. 美洲區：AIS INC
6. 能源密集度 = 能源消耗量 / 集團年度營收 (新台幣 146,383,720,000 元)
7. 「-」：沒有統計數據
8. 綠電使用比例 = 該單位之太陽能 / 該單位太陽能 + 外購電力
9. 轉換係數以汽油熱值為 0.0326 GJ / 公升；電力為 0.0036 GJ / 度計算
10. 以上數據除台灣區以外，皆為自主盤查數據

2024 年樺漢科技外購電力較 2023 年增加，但能源密集度降低，主因為 2024 年夏季樺漢實驗室的專案較繁忙，實驗室恆溫恆濕機種持續進行可靠度測試，積極運作所致。未來管理部將持續針對據點之耗電量較高的空調冷媒添加節能劑，持續追蹤用電改善狀況。且為因應全球 ESG 節能減碳、2050 碳中和與 RE100 綠電趨勢，集團推動建立綠電交易平台與尋求綠色能源，幫助集團擴展綠能與綠電相關商機，達成結合創能、儲能、節能、綠電等，建構樺漢集團淨零碳排一條龍能源方案服務。因此，2024 年 7 月投資新台幣 500 萬元，設立綠能產業子公司「樺盈電力股份有限公司」，加速集團再生能源使用整合效率，提前達成節能減碳目標，並推動集團能源轉型與永續發展；並透過樺盈電力綠電交易平台，讓用戶能直接採購綠電並提升能源使用透明度，目前規劃優先使用在樺漢科技及集團子公司，逐年完成台灣地區 RE100 的整體目標。

樺漢科技近四年能源使用統計表	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
外購電力 (kwh)	712,160	687,457	659,931	661,794
外購電力 (GJ)	2,563.78	2,474.85	2,505.35	2,382.46
能源密集度 (GJ / 每百萬營收)	0.7669	0.4665	0.4830	0.4466

備註：

1. 1 度電 = 0.0036 GJ
2. 2021 年因無拆分數據，故含超恩年度用電；其餘年度皆排除
3. 2024 年樺漢個體營收：新台幣 5,334,540,000 元

5.1.3 節能措施

樺漢科技主要能耗來源為機器設備，如：機房、冰水主機與分離式冷氣。依據 ISO 50001 能源管理系統，本公司設定冰水主機減少 3% 用電為目標。因此，本公司減量機會點優先為添加節能劑與汰換成有環保標章的空調設備。組織整體目標於每年減少 1%，預計 2030 年減少 10% 用電量。

節能方案名稱	說明	節能率
空調系統冰水機 (添加節能劑)	使用冰水主機之冷媒添加劑，移除積碳、污染物、積滯的油膜，改善冰水主機運轉效率。	10.09% (達標)
分離式冷氣機 (汰換低效率主機)	汰換並使用有環保標章之空調設備。	2~4% (推估)

5.2 碳排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

2024 年碳盤查組織邊界訂為樺漢集團含 14 家併表子公司超恩、蘇州樺漢、匈牙利樺漢、越南樺漢、南京亞士德、昆山力盟、威霸科技、樺旭能源、樺緯物聯、沅聖科技、瑞祺電通、帆宣科技、AIS INC、Kontron AG，報告邊界包含範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）與範疇三（其他間接排放），鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括 7 種溫室氣體。樺漢科技採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢（GWP 值），換算成二氧化碳當量（CO_{2e}），以公噸二氧化碳當量（tCO_{2e}）為單位。排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」（6.0.4 版本），GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第六次評估報告）之數值。詳請見以下統計表。

2024 年樺漢集團之溫室氣體總排放量為 6416,189.3708 tCO_{2e}，以百萬總營收為強度換算單位，排放強度為 43.8313 tCO_{2e} / 每百萬元營業收入，較 2023 年上升，主因為範疇新增揭露 7 家子公司外，上下游物料與產品運輸至海外製造廠的運輸距離與頻率增加，導致排放量上升，本次報告於 2025 年 3 月 14 日呈報董事會，並由董事長指示海外子公司永續單位設定減碳計畫與減碳目標以利集團氣候監督治理。

樺漢集團 近四年溫室氣體排放量 (單位：tCO _{2e})	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一	106.3622	3,658.0428	5,059.6127	5,363.2552
占比 (%)	1.6%	11.5%	10%	0.1%
範疇二	4,985.9863	15,847.2846	31,131.3595	32,227.7813
占比 (%)	76.1%	49.9%	61%	0.5%
範疇三	1,461.1063	12,275.1747	15,078.9586	6,378,598.3343
占比 (%)	22.3%	38.6%	29%	99.4%
排放總量 (範疇一+範疇二+範疇三)	6,553.4548	31,780.5021	51,269.9308	6416,189.3708

排放密集度 (tCO _{2e} / 百萬元營收)	0.0768	0.2936	0.4215	43.8313
--	--------	--------	--------	---------

備註：

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

樺漢科技自 2021 年起，每年執行溫室氣體盤查，依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。報告邊界為類別 1 (直接溫室氣體排放)、類別 2 (外購電力間接排放)，類別 3 (運輸間接排放)、類別 4 (組織使用產品的間接排放)、類別 5 (使用組織產品的間接排放) 及類別 6 (其他來源間接排放)，2024 年總排放量 (範疇一 + 範疇二 + 範疇三) 為 4,077.5165 CO_{2e}，範疇一及範疇二的減碳基準年為 2021 年，自減碳基準年至 2024 年，溫室氣體排放量已下降 11.5%；但範疇三增加 32%。主因為物料與產品運輸至委外加工廠的運輸距離增加，導致排放量上升，為有效落實碳管理，依據 2030 年科學減碳目標倡議 (SBTi)，範疇三設定短期 (2025 年~2030 年) 排放量目標，每年減少 3.75% 碳排放量。

2024 年樺漢科技溫室氣體排放量分析表 (單位 : tCO_{2e})

範疇一	類別 1	直接溫室氣體排放	24.4948
範疇二	類別 2	輸入能源間接溫室氣體排放	326.9263
範疇三	類別 3	上游運輸與配送+下游運輸與配送	3,581.7729
	類別 4	採購產品及服務	66.3278
	類別 5	下游租賃資產	77.9947
總排放量 (範疇一+範疇二+範疇三)			4,077.5165

註解

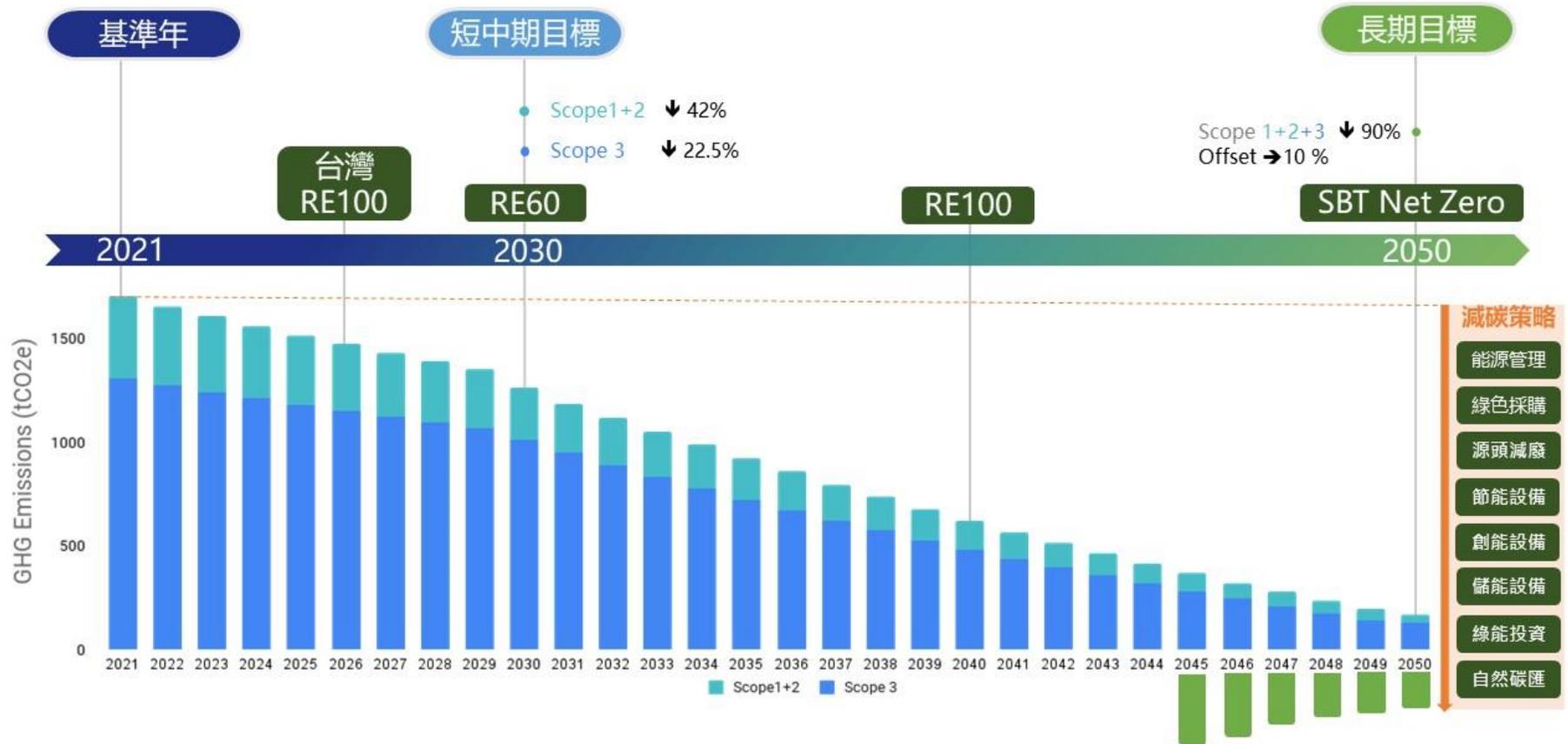
1. 以上數據委由立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV) 外部查證。

5.2.2 溫室氣體減量

2024 年樺漢科技根據升溫限制在 2°C 以內的情境 (2DS) 模擬分析，符合 SBT (科學基礎減碳目標) 的短中長期減排目標，重新規劃減碳路徑圖並通過審查。樺漢科技積極推動相關的減碳策略，同時尋求氣候轉型的機會，主要方向包含能源管理、綠色採購、源頭

減廢、投資綠能、建置創能、儲能、節能設備與自然碳匯，每年須取得 ISO 14064-1 查證，並將每年查證狀況與結果呈報董事會進行監督。樺漢科技於 2021 年開始盤查溫室氣體排放量並以此為基準年，目標於 2030 年相較基準年減少 42% 排放強度，並定期追蹤成果績效，截至 2024 年，範疇一 + 範疇二已下降 11.48%。

樺漢 2050 淨零路徑



5.2.3 空氣污染物質盤查

樺漢科技與工廠製程或研發單位無使用會產生臭氧層破壞物質 (ODS) 之設備，且空調設備等皆已更換為環保冷媒，故本公司無 ODS 排放量。樺漢科技仍關心工作環境的空氣污染防制成效及空氣品質，雖無製造工廠產生的揮發性有機化合物 (VOCs)，但室內辦公環境仍存有的污染物包括：懸浮微粒、菸害、揮發性及半揮發性有機物質、甲醛、燃燒氣體、二氧化碳、臭氧、微生物、氫氣等形式。其中，一般場所對於空氣品質良否均以二氧化碳為指標，依《勞工作業場所容許暴露標準》第二條規定，二氧化碳容許濃度為 5,000 ppm，超過此濃度可能造成員工呼吸困難或喪失意識。勞動部《職業安全衛生法》第十二條第一項規定，雇主有責任義務提供員工乾淨工作場所，本公司除定期消毒外也每半年監測二氧化碳濃度，2024 年 3 月 7 日 與 9 月 12 日 邀請第三方監測報告，二氧化碳濃度監測結果皆低於 5,000 ppm，符合法規也降低員工不良的工作環境風險。

5.3 水源管理

5.3.1 水資源管理

樺漢科技非高耗水產業，用水部分為員工生活用水，來源多取自於自來水，故進行水資源減量規劃時，以設備檢修或減緩為主，並考慮環境衛生與傳染病預防，如：水龍頭加裝觸控節水閥、在不影響員工用水狀況下進行水壓測試調整。另外，為減少生活污水對下水道系統的影響，配合公司綠色採購政策，採購具有環保標章且成分對水流域的環境衝擊較低的清潔用品與洗手乳。至於水風險評估下，台北樺漢未處在高水資源壓力區，但為因應氣候變遷風險，影響台灣水情不穩定的狀況，可能造成乾旱或淹水的危機，樺漢科技每年追蹤用水量，以 2024 年為基準年，2026 年人均用水量減少 3% 的目標，在不影響員工正常用水的前提下，以環境衛生及預防傳染病為優先考量，以逐步減少用水量，並規劃回收水設施或污水再利用計畫。

樺漢科技規劃水資源二階段管理，第一階段（~2025）源頭減廢政策強化減量用水：三到六樓廁間水龍頭加裝省水節閥，並減少茶水間水壓，預計可減少 1~2% 人均用水量；第二階段（~2026）回收水再利用政策強化水資源管理：回收飲水機多餘排出的乾淨飲用水，多用於環境清潔打掃使用，可減少使用自來水，預計可減少 1% 人均用水量。並以管理部為最高監督與指導單位，配合內部宣導溝通管道，以利達成 2026 年目標。2024 年樺漢科技用水量為 5,816 公噸，相較 2023 年增加 1,361 公噸，增幅為 30.6%，主要原因為員工人數增加，且樺漢科技注重員工的衛生與健康，內部加強指導員工上班前在辦公室洗手，導致用水量增加。

年度	用水量 (公噸)	員工人數	人均用水量 (公噸 / 人)
2022	3,653	191	19.13
2023	4,455	189	23.57
2024	5,816	194	29.98

備註：

1. 員工人數以當年底 12 / 31 在職人數計算

2024 年樺漢集團總取水量為 178,275 公噸，總排水量為 131,417 公噸，總耗水量為 46,858 公噸。

2024 集團取水量統計表 單位：公噸	2024 年				
	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
地表水	0	24,321	0	0	-
地下水	0	0	0	58,718	-
自來水	89,804	1,434	3,998	0	-
總取水量	89,804	25,755	3,998	58,718	-
排水量	54,418	15,002	3,279	58,718	-
耗水量	35,386	10,753	719	0	-

備註：

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

5.4 廢棄物管理

5.4.1 廢棄物清運處置

2024 年樺漢集團產生之廢棄物總量為 5,437.75 公噸，其中有害事業廢棄物為 91.3 公噸，約占 2%；非有害事業廢棄物為 5536.78 公噸，占 98%。樺漢集團致力推動減少源頭廢棄物，及提升既有廢棄物資源價值，越南樺漢在符合當地法規及現有可行的技術下，純加工工廠的一般廢棄物盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用，達到 100% 循環再利用的目標；台灣區與中國區也有超過 50% 的循環再利用比例。

2024 年樺漢集團廢棄物統計狀況		台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美洲區
類別	處置方式					
一般事業廢棄物	回收再利用	292.40	276.28	190.33	1,258.68	-
	焚化處理	173.57	86.70	0	2792.69	-
	掩埋處理	0	0	0	466.14	-
	小計	465.97	362.98	0	4517.51	-
有害事業廢棄物	回收再利用	0	0	0	32.86	-

	焚化處理	0.02	11.6	0	17.77	-
	掩埋處理	3.22	0	0	25.84	-
	小計	3.24	0	0	76.47	-
廢棄物總量		469.21	374.58	190.33	4593.97	-
再利用總量		292.40	276.28	190.33	1294.54	-
循環再利用量		62%	74%	100%	28%	-

備註：

1. 台灣區：樺漢科技、樺旭能源、樺緯物聯、沅聖科技、帆宣科技、超恩、瑞祺電通、威霸科技，但不含沅聖與威霸
2. 中國區：南京亞士德、蘇州樺漢、昆山力盟，但不含南京亞士德
3. 亞洲區：越南樺漢
4. 歐洲區：匈牙利樺漢、Kontron AG
5. 美洲區：AIS INC
6. 廢棄物總量 = 一般事業廢棄物小計 + 有害事業廢棄物小計
7. 再利用總量 = 一般事業廢棄物回收再利用 + 有害事業廢棄物回收再利用
8. 循環再利用率 = 再利用總量 / 廢棄物總量 x 100%
9. 「-」：表示無記錄數據

樺漢科技廢棄物管理

樺漢科技為辦公室式型態，相較於其他產業，產生較少的廢棄物，且多為非有害廢棄物的生活垃圾。但為防止公害污染，降低環境衝擊負荷，為落實環境保護的理念與廢棄物管理，樺漢科技制定了《[廢棄物管理辦法](#)》，並以《廢棄物管理程序》內部推動全體員工共同遵守。樺漢科技於 2022 年即通過 ISO 14001 環境管理系統認證，並於每年經第三方機構進行複驗。樺漢科技將非有害廢棄物的生活垃圾，統一交由大樓管理委員會清運處理，並透過員工教育訓與政策宣導，2024 年推動非有害廢棄物資源回收分類措施，其中一般垃圾為 1.939 公噸、回收垃圾為 0.526 公噸，總計較 2023 年減少 0.021 公噸，且循環再利用率達到 7%。樺漢科技訂定 2025 年減少人均廢棄物 1% 的目標；推動提高 1% 循環再利用率。並以管理部為最高指導單位，監督同仁落實資源回收分類措施，以利達成 2025 年目標。

非有害廢棄物 (生活垃圾)	2023 年	2024 年
回收再利用	-	0.526
焚化處理	2.486	1.939
非有害廢棄物總量 (噸)	2.486	2.465
循環再利用率 (%)	-	7%
員工人數	189	194
人均廢棄物量 (噸 / 人)	0.013	0.013

備註：

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

4. 「-」：表無數據記錄

第六章、員工照護

6.1 人力資本

重大議題的衝擊評估與管理方針

衝擊評估	正向：提供員工職場環境多元與人權平等，確保員工不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有薪酬差異；制定人才政策可降低招募與訓練成本等風險，提升員工滿意度與強化勞工關係。 負向：高離職率與低員工滿意度將影響員工人權、士氣和工作效率，額外衍伸訓練、招募與時間成本，嚴重可能造成聲譽、訴訟、投資人信心等風險。
政策與承諾	樺漢科技經營理念：近悅遠來；為員工謀求福利、為股東累積財富、為企業創造價值、為社會貢獻幸福 1. 優於法規之薪酬比例 2. 定期舉辦勞資會議，2024 年 4 次，提供員工雙向溝通管道 3. 福委會提供多項福利制度與社團補助 4. 舉辦月會與家庭日 5. 逐年提高績效考核比例 6. 打造 0 職災、0 歧視、0 騷擾之健康職場
權責單位	管理部

管理行動	<p>預防 & 減緩：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 落實勞工人權政策與承諾，透過每年主管會議審查績效，亦由人資單位受理相關申訴案件 2. 依照本公司【職業安全衛生政策】之五大承諾，致力提供員工健康安全的工作環境，導入 ISO 45001 職安衛管理系統，依循 PDCA 管理達到管理目標 3. 本公司全面性地衡量員工福祉，塑造兼顧工作與生活平衡的文化，持續舉辦身心平衡工作坊，加強培育國際化人才的訓練，舉辦線上語言課程，強化語言能力，以達留才育才
行動追蹤	資源與行動：投入更多資源與經費，建立雇主品牌與招募優秀人才。
	目標：降低離職率為 12%、維持 0 職災之健康職場。
	先前的行動是否有效：是
利害關係人議合	汲取的經驗：維持或優化現有行動。
	<p>利害關係人包括：員工</p> <p>內部申訴：人力資源單位內部信箱</p>

6.1.1 人力管理

樺漢科技視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益，明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境，樺漢科技用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘雇身心障礙人

士，保障其工作權利。同職級（能）員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異，每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

DEI 多元平等共融

樺漢科技首次響應「Talent, in Taiwan·台灣人才永續行動聯盟」倡議，符合六大指標永續人才精神，並持續於 2025 年響應。

指標	意義	相關績效作為
意義與價值	制定鼓舞人心的使命願景、賦予工作意義與價值。	董事長透過月會及公司內網訊息發布集團價值理念，2024 年共舉辦 12 次月會、總參與人次為 2,280 人；內網訊息發布部分，共有 190 人觀看，傳遞公司文化價值。
多元與包容	使人才結構更為多元、平等及共融。	打造平等的工作環境，於招募、聘用、升遷時禁止各項不平等因素。2024 年 50 歲以上員工為 37 人（總員工數為 194 人），占全體員工人數 19.07%，定期盤點員工年齡、性別等群組比例。
獎酬與激勵	建置多元、合理、具競爭力的獎酬制度。	與員工共享利潤，達到吸引、留任、培育與激勵優秀人才的效果，2024 年非管理職員工平均月薪為 120,727 元；資深員工獎勵及公開表揚部分，透過集團尾牙與春酒公開場合，頒發 10 年、15 年、20 年及 25 年資深員工獎座及留任獎金。
身心與健康	全面性地衡量員工福祉、塑造優於法規的多元政策。	兼顧工作與生活平衡，健檢、健康與安全講座與彈性工時，2024 年投入健檢費用超過新台幣 180 萬元；辦理 14 堂健康與安全課程，受訓人次為 419 人、總受訓時數為 749.5 小時。
培育與成長	協助同仁充分發揮所長及潛	針對不同職能、職級的員工舉辦專業課程，落實年度教育訓練計畫、並依公司發展及

	能，敏捷回應市場需求、提升企業韌性。	職務需求提供非年度計畫課程。2024 年開設 188 堂課程，投入訓練費用為 298,556 元，較 2023 年開設 136 堂課、總訓練費用 162,443 元，投入費用增加 136,113 元，顯示樺漢對於員工訓練的重視。
溝通與體驗	促進有效溝通、建立信任及尊重的團隊文化。	透過員工溝通及申訴管道，積極優化工作環境，設置電話專線及專屬電子信箱、實體員工意見箱、每季舉辦勞資會議，促進勞資溝通與意見的交流。



6.1.2 人才聘雇

2024 年樺漢集團員工總數共計 11,329 人，包含正職員工 11,326 人、兼職員工 3 人，各地區員工人數占比為臺灣區 1,617 人（14.3%）、中國區 920 人（8.1%）、亞洲區 153 人（1.4%）、歐洲區 8,615 人（76.0%）、美國區 24 人（0.2%）；性別分布為男性員工 6,971 人、女性員工 4,358 人，男性員工占整體員工人數 62%，女性員工占整體員工人數 38%。另外，樺漢科技為關懷弱勢並符合法規要求，正職聘雇身心障礙人士 1 人為視障按摩師；無委託派遣公司或外包員工。

2024 年樺漢集團員工結構

員工分類 (單位：人 數、%)	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美國區	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正職員工	1,042	572	524	396	63	90	5,324	3,291	16	8
兼職員工	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0

派遣員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總人數	1,617		920		153		8,615		24	
員工男女比例	65%	35%	57%	43%	41%	59%	62%	38%	67%	33%
各地區員工人數比例	14.3%		8.1%		1.4%		76.0%		0.2%	

備註：

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

員工多元化

樺漢集團響應員工多元化政策，尊重人權與工作權，提供不同性別、年齡的平等工作機會，並呼應 SDG 目標 8「就業與經濟發展」與 SDG 10「消弭不平等」國際倡議，2024 年女性主管占比 23%、女性高階主管占比 20%，其中越南樺漢為 100% 女性中階主管。另外，50 歲以上中高齡工作者比例為 16%，介於 31~50 歲的員工占大多數，占總人數 63%。並依法聘雇身心障礙者 16 人。

樺漢集團招募非本國籍員工與海外員工時，亦相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境，為落實員工多元化指標，海外員工占總員工人數達 86%。本國籍員工大多留在台灣，以中央方式進行管理，下表因首次進行多元化調查，數據尚未全面普及，僅揭露已推動的部分子公司，未來以全面性揭露為原則，本年度揭露範疇請詳請見下表備註。

2024 年多元指標劃分之樺漢集團員工總數狀況 (單位：人)		台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美國區	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
職級	高階主管	103	27	10	2	0	0	179	44	4	0
	中階主管	128	35	51	10	0	2	644	223	0	0
	基層人員	813	511	463	384	63	88	4,501	3,024	12	8
年齡	30 歲以下 (含)	105	97	145	96	32	47	73	67	3	0
	31~50 歲 (含)	599	361	349	299	31	42	176	148	5	7
	51 歲以上	259	69	30	1	0	1	57	81	8	1
職能	營利單位	594	307	176	111	60	82	-	-	-	-

	後勤單位	116	143	21	28	3	8	-	-	-	-
	STEM	225	54	15	2	0	0	-	-	-	-
國籍	本國	1,038	327	0	0	0	0	0	0	0	0
	外國	6	33	524	396	63	90	5,324	3,291	16	8
身心障礙身分		14	2	0	0	0	0	0	0	0	0

備註：

1. 營利單位：指生產、銷售單位員工
2. STEM 職能：泛指理工人才，指職務與「科學、技術、工程、數學」有關的員工，本公司為研發單位員工
3. 後勤單位：指人事、財務、管理單位員工
4. 上表「年齡劃分指標」未含沅聖與 Kontron AG
5. 上表「職能劃分指標」未含樺旭、沅聖、威霸、蘇州樺漢、南京亞士德、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS INC
6. 「-」：表示無調查數據

2024 年多元指標劃分之 樺漢集團員工總數狀況 (單位：%)		台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美國區	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
職級	高階主管	79%	21%	83%	17%	0%	0%	80%	20%	100%	0%

	中階主管	79%	21%	84%	16%	0%	100%	74%	26%	0%	0%
	基層人員	61%	39%	55%	45%	42%	58%	60%	40%	60%	40%
年齡	30 歲以下 (含)	52%	48%	60%	40%	52%	48%	52%	48%	100%	0%
	31~50 歲 (含)	62%	38%	54%	46%	42%	58%	54%	46%	42%	58%
	50 歲以上	79%	21%	97%	3%	0%	100%	41%	59%	89%	11%
職能	營利單位	66%	34%	61%	39%	42%	58%	-	-	-	-
	後勤單位	45%	55%	43%	57%	27%	73%	-	-	-	-
	STEM	81%	19%	88%	12%	0%	0%	-	-	-	-
國籍	本國	98%		0%		0%		0%		0%	
	外國	2%		100%		100%		100%		100%	
	身心障礙身分	1%		0%		0%		0%		0%	

備註：

1. 上表百分比係以同職級與同類型人員計算，如：台灣區基層人員之男女性占比 = 台灣區男女性基層人員人數 / 台灣區基層人員總人數
2. 營利單位：指生產、銷售單位員工
3. STEM 職能：泛指理工人才，指職務與「科學、技術、工程、數學」有關的員工，本公司為研發單位員工
4. 後勤單位：指人事、財務、管理單位員工
5. 上表「年齡劃分指標」未含沅聖與 Kontron AG
6. 上表「職能劃分指標」未含樺旭、沅聖、威霸、蘇州樺漢、南京亞士德、匈牙利樺漢、Kontron AG、AIS INC

7. 「 - 」: 表示無調查數據

另外，同步響應人才在地化政策，樺漢科技之中高階主管（職等 9 含以上）及基層員工（職等 8 含以下）57.2% 超過半數為在地化聘雇（以戶籍新北市為主），中高階主管在地化 37.5%、基層員工在地化 62.3%，且員工皆為全職員工（即為永久聘雇員工），無非員工工作者及沒有無時數保證員工（如：兼職與派遣）。

2024 樺漢科技員工在地化指標統計	
中高階主管人數	40
基層員工人數	154
員工總人數	194
中高階主管為在地居民人數	15
基層員工為在地居民總人數	96
中高階主管為在地居民比例	37.5%
基層員工為在地居民比例	62.3%

備註：

1. 在地化指標：以戶籍地新北市統計
2. 比例 = 中高階主管（或基層員工） / 該類別人數

人員流動

樺漢集團擁有完善的招募制度，致力員工與公司共榮發展，每年招聘新進員工，積極擴大參與產官學相關活動，把握與青年溝通的機會，傳遞樺漢集團經營理念與提供多樣職涯發展機會，吸引專才加入。對內依照職務或升遷需求，提供專業的培訓資源，內部培養潛力人才晉升，為全體員工打造發揮專業的舞台。2024 年間共計招募 625 位新進員工，包含男性 315 位、女性 310 位。

2024 年樺漢集團新進人員總數及比例表	台灣區		中國區		亞洲區		歐洲區		美國區	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下 (含)	30	41	57	39	32	46	12	14	0	0
31~50 歲 (含)	49	47	52	36	30	40	17	19	2	4
50 歲以上	12	6	3	0	0	1	0	1	5	0
總計	185		187		149		93		11	
新進員工男女比例	6%	6%	12%	8%	41%	57%	7%	8%	29%	17%

備註：

1. 台灣區子公司：樺漢、樺旭、樺緯、帆宣、超恩、瑞祺、威霸，但不含沅聖子公司
2. 中國區子公司：蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟
3. 亞洲區子公司：越南樺漢
4. 歐洲區子公司：匈牙利樺漢，但不含 Kontron AG

5. 美國區子公司：AIS INC
6. 男女性新進員工比例 = 男女性新進員工人數 / 報告年度 12 / 31 仍在職之總員工人數，不含育嬰留停人員
7. 新進人員指 2024 / 1 / 1 ~ 2024 / 12 / 31 到職的員工

樺漢集團也尊重員工的職涯轉換選擇，透過離職調查統計，流動率較高的年齡層主要為 31~50 歲以下探索職涯階段的青壯年族群；管理部持續對標薪資市場狀況與集團薪資福利政策，並與單位主管深入溝通職缺的需求，優化選、訓、用、留制度，減少人員替換之訓練等隱形成本，2024 年樺漢集團首次以樺漢科技與匈牙利樺漢共同調查離職人數，共 241 名（含匈牙利 4 名退休人員），未來將逐步拓展調查至其他子公司，並了解離職原因狀況，以因應集團面對員工聘雇與留任之議題管理。另外，樺漢科技之資遣預告期遵循法規規定，公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

1. 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
2. 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
3. 工作 3 年以上：30 日前

2024 年樺漢科技與匈牙利樺漢離職人員總數及比例表	樺漢科技		匈牙利樺漢	
	男性	女性	男性	女性
30 歲以下 (含)	7	3	68	23
31~50 歲 (含)	7	7	52	40
50 歲以上	3	2	22	7
離職總人數	29		212	
離職員工男女比例	8%	5%	17%	9%

備註：

1. 本年度報告書僅就樺漢科技、帆宣、匈牙利樺漢進行調查揭露，未來將擴大調查範疇以地區性為報導

2. 匈牙利樺漢離職人數包含退休人員，不含特定條件人員（如：育嬰留停）
3. 離職員工男女比例 = 報告年度離職男女人數 / （報告年度離職總人數 + 報告年度的 12 / 31 仍在職的員工人數）

6.1.3 員工申訴與溝通

樺漢科技雖尚未成立工會及未訂立團體協約，然已依法設立勞資委員會並透過勞資會議達到協調勞資關係、促進勞資合作，藉以增進企業內勞資雙方的溝通，達成勞資雙贏為目標。樺漢科技員工可透過多元管道反應意見，如：員工月會、日常主管會議、福委會會議等，透過跨部門的溝通協調與發聲機會，甚至電子信箱或官網等申訴管道以反應各項議題，將由管理部代表蒐集相關資訊進行辦理。樺漢科技保障員工結社自由，員工可發起組織社團與參加福委會的任何活動，並適用於全體員工及營運據點，勞方代表可在勞資會議中表達意見，資方代表亦善意回應取得勞資共識，將議題衝突風險降到最低；定期舉辦勞資會議，以建立多元開放、安全健康的工作職場為目標，2024 年共召開 4 次勞資會議，樺漢科技重視員工意見，藉由勞資雙方的彼此互動，改善工作環境，提供更完善的福利制度。

職場性騷擾防治

樺漢科技禁止員工受到不當騷擾與歧視，為防治工作場所發生性騷擾事件，透過人權訓練與宣導，提升員工對於職場性騷擾與相關法令的認識。依《性別平等工作法》及勞動部《工作場所性騷擾防治措施準則》，訂定 [《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》](#)。此辦法適用於全體員工及求職者，並設置申訴專線與官網申訴管道，由管理部專責受理性騷擾申訴案件，並於申訴三日內成立申訴處

理委員會五人小組並開始調查及審議，其中一人為資方代表，四人為勞方代表，女性成員總數不少於二分之一，性騷擾申訴得以言詞或書面提出，2024 年無發生性騷擾與申訴案件。

員工滿意度調查

員工滿意度是公司持續進步的一項重要指標，組織間的橫縱向溝通透明、信任度和默契也非常重要，為更具體了解員工的心聲與想法，2024 年管理部首次進行員工滿意度調查，透過第三方公正單位的協助，首次以母公司全體員工進行調查，有效回覆問卷 71%，以三個主題架構進行探討，包含價值認同、努力承諾與留職意願，員工滿意度整體分數為 4.38 分，並將相關分析結果呈報總經理並提供相關單位一級主管進行研擬改善措施與因應作為，持續追蹤成效與提升員工服務品質，並規劃每兩年進行員工滿意度調查。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

樺漢科技重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，男女的薪資起薪平等，然最終的薪酬（基本薪資加薪酬）則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。樺漢科技因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 171 人，其「薪

資平均數」及「薪資中位數」分別為 1448.7 仟元及 1256.4 仟元，相較 2023 年分別成長 8% 與 11%。詳細「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊亦可從證交所「[公開資訊觀測站](#)」進行查詢。

歷年非主管員工平均薪資法規 基本起薪比例 單位：人 / 新台幣	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
非主管員工人數	152	153	172	171
平均月薪資	93,128	107,232	112,281	120,727
中位數月薪資	87,033	96,909	94,700	104,705
法定基本工資	24,000	25,250	26,400	27,470
平均薪資與法定基本工資比例	3.88	4.25	4.25	4.39

備註：

1. 非主管員工：滿 6 個月以上的全時員工人數年度平均扣除公司經理人
2. 平均薪資、中位數薪資：扣除公司經理人薪資
3. 平均月薪資 = (滿 6 個月以上的全體員工-公司經理人) 年薪 / 平均人數 / 12 個月；平均人數 = (滿 6 個月以上的全體員工-公司經理人) / 12 個月
4. 上表資訊為會計師確信之後上傳的數據

樺漢科技近 2 年 男女最低薪資與比例	2023 年		2024 年	
	男	女	男	女
最低月薪	31,000	26,400	32,600	27,470
比例	1.17	1.00	1.19	1

備註：

1. 最低月薪：報告年度的 12 / 31 仍在職的男女員工之最低薪資
2. 比例：男性最低薪資 (或女生最低薪資) / 女性最低月薪

樺漢科技近 2 年男女職級平均 月 (年) 薪資與比例 (單位：新台幣)	2023 年				2024 年			
	平均月薪		平均年薪		平均月薪		平均年薪	
	男	女	男	女	男	女	男	女
基層員工	68,881	57,738	945,178	804,342	70,738	58,796	1,043,208	876,830
比例	1.19	1.00	1.18	1.00	1.20	1.00	1.19	1.00
中高階主管	142,210	132,800	5,125,475	2,517,425	153,468	134,900	5,930,668	2,894,850

比例	1.07	1.00	2.04	1.00	1.14	1.00	2.05	1.00
----	------	------	------	------	------	------	------	------

備註

1. 平均月薪：報告年度的 12 / 31 仍在職的員工總月薪 / 報告年度的 12 / 31 仍在職的員工人數
2. 平均年薪：報告年度全部員工的 (所得給付總額+勞退自提) / 報到年度全部員工人數

6.2.2 完善福利措施

樺漢科技職工福利委員會 (福委會)，每年公司提撥的同仁福利金為同仁規劃並提供優質的各項福利與活動，包括：生日禮券、結婚津貼、生育津貼、喪葬津貼、社團補助金、慶生會、家庭日、年節禮品、ESG 活動等。另外提供同仁依照職別補助 1~6 萬不等的健檢補助、優於業界的團保險方案，除法定勞、健保外，並享有免費團保等完善保險制度，包括壽險、意外險、醫療險、癌症險、職業災害險，且另提供眷屬優惠保險計劃，使員工及眷屬享有更豐厚完整的保障。公司免費提供咖啡、下午茶活動、盲人按摩、按摩機、撞球桌、投籃機、跑步機，讓員工有適當休息的充電空間，保持對工作的熱情。另外，公司注重工作與生活平衡，提供彈性工時，不須經過請假流程，員工能妥善安排工作與私人時間。

2024 年集團家庭日活動，員工與眷屬共有 860 人參加



ESG 健康促進暨節能減碳活動：線上健走運動會，員工共有 91 人參賽，共減去 1.083 公噸二氧化碳

GIMMATEK CO.,LTD. 賽事編號 F-66EC4FA56EB1E1F8

完賽證書

因舉辦線上運動會，達成健康促進的目標與成就
特此頒發此完賽證書給

樺漢科技

統計期間	2024.03.25 - 2024.04.14 (21 天)
活動總參與人數	91 人
活動總累計步數	16,958,547 步
活動期間成員每日平均步數	8,881 步
活動前成員每日平均步數	4,889 步
成員運動量平均提升	81.653%
活動總累積減碳量	1.083 公噸

2024/04/15
日期

數據記錄、驗證皆由
HAHAGO
平台提供

Kuei-Hong Lin
董事長

6.2.3 友善育兒職場

樺漢科技積極打造性別友善的職場環境，落實人權之職場性別平等的理念，女性員工之薪酬條件、工作升遷等機會依學經歷、專業度、年資及績效表現決定，不因性別而有所不同。提供同仁全薪產檢假、陪產假、陪產檢假、育嬰留停、生育禮金等，並嚴禁職場性騷擾事件，給予員工放心的工作環境。另外，為持續保護母性工作者，依據《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》制定《女性工作者母性健康保護計畫》針對有母性健康危害之女性工作者，應採取危害評估、控制及分級管理母性健康保護之措施，以保護母體及胎兒之健康，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。2024年樺漢集團申請育嬰留停的復職率為83%，所有員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。

2024 樺漢集團育嬰假人員統計表	2024 年		
	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	249	218	467
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	3	18	21
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	2	4	6
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	1	4	5
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	-	-	-

前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工 人數 (F)	-	-	-
育嬰留職停薪申請率 (%) (= B / A)	1%	8%	4%
復職率 (%) (= D / C)	50%	100%	83%
留任率 (%) (= F / E)	-	-	-

備註：

1. 「-」表無統計數字
2. 因留任率需揭露跨年度資訊才有完整統計資訊，本公司未來將強化建立資訊蒐集管道，以呈現相關數據

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

職涯發展與職能培育

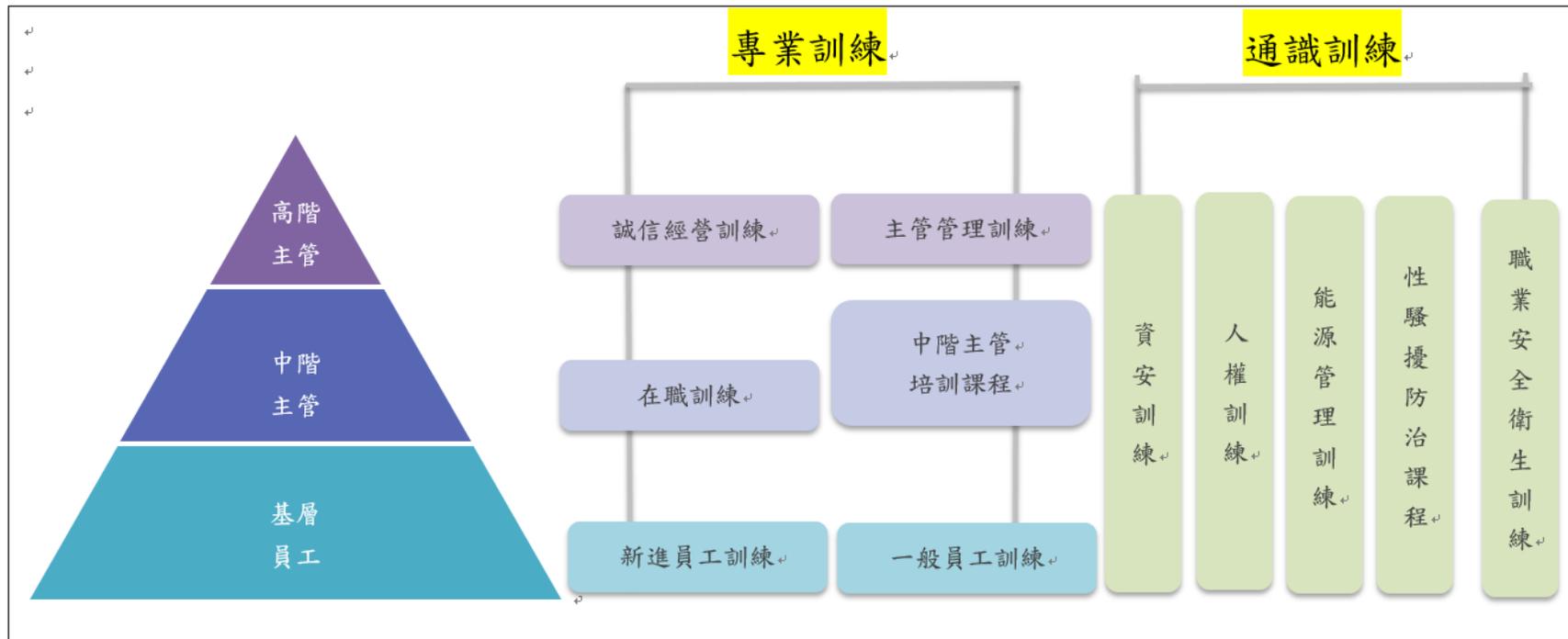
樺漢科技承諾全體員工皆能獲得系統性的專業訓練、培育與指導。樺漢科技的訓練體系透過階層分為基層員工、中階主管與高階主管，基層員工訓練包含新進員工訓練與一般員工訓練；中階主管訓練包含各職能專業技術類及中階主管管理訓練；高階主管訓練包含誠信經營訓練。職涯發展部分提供員工職務輪調、外派發展、與晉升主管甚至專業經理人之路徑，提供適當資源提升員工執行公司任務的專業技術與知識，同時實現職涯發展與個人目標。

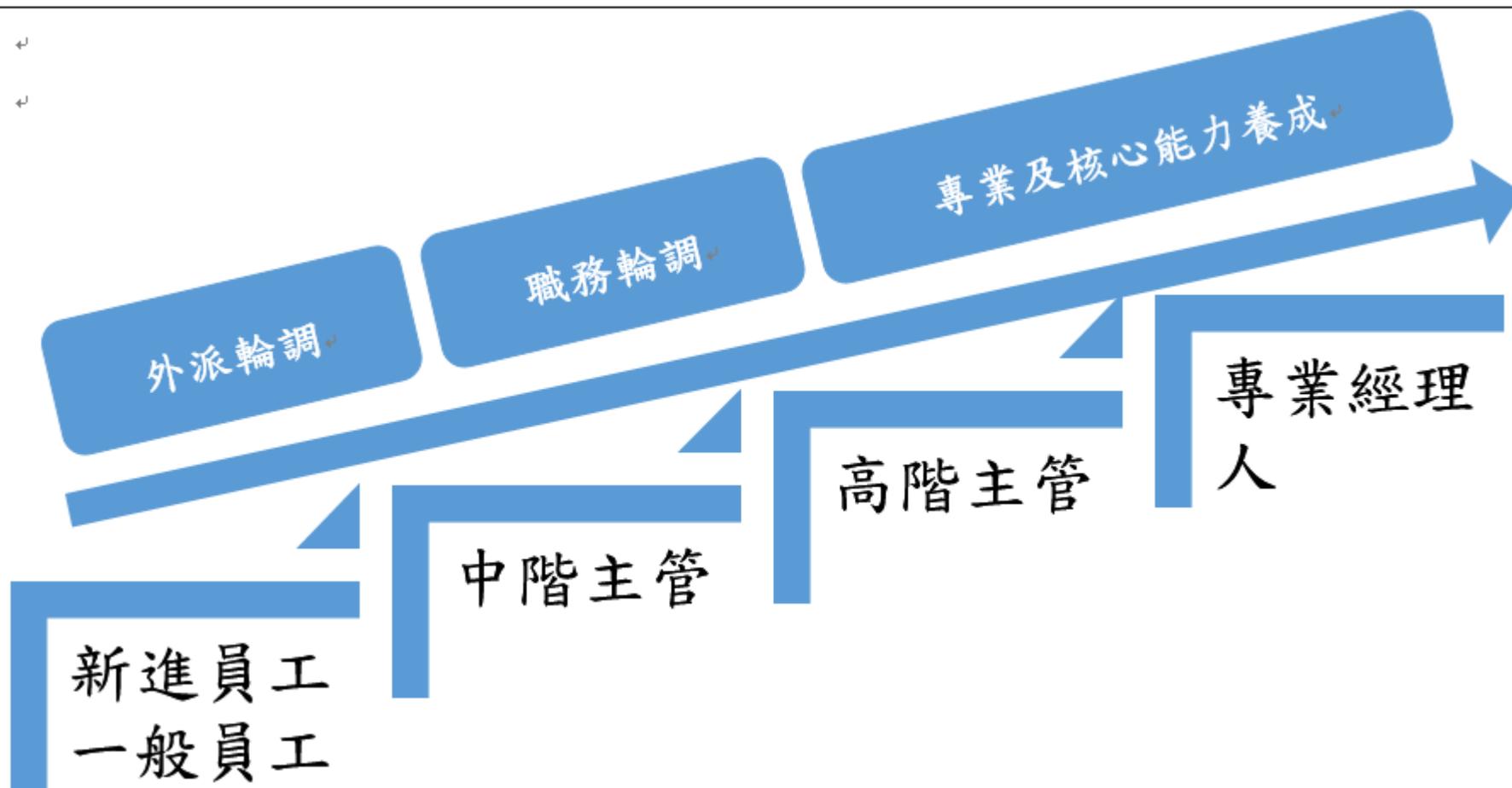
樺漢科技人力資本投資報酬率統計	2021	2022	2023	2024
總營業收入 (新台幣)	3,343,018,000	5,304,930,000	5,186,633,000	5,334,540,000
總營業費用 (新台幣)	308,123,000	556,883,000	438,679,000	572,995,000
總員工相關費用 (新台幣)	239,064,000	387,458,000	387,632,000	383,988,000
人力資本投資報酬率 (HC ROI)	13.69	13.25	13.25	13.40
總員工人數	183	198	189	194

備註：

1. 總營業收入、總營業費用、總員工相關費用來源為樺漢科技年報
2. 總員工相關費用含薪資、勞健保、退休金與福利費用
3. 總員工人數涵蓋範圍為樺漢科技個體
4. 人力資本投資報酬率 = [總營收收入 - (總營業費用 - 總員工相關費用)] / 總員工相關費用

樺漢科技訓練體系





2024 員工重點培育項目

項目	內容	對象	參與對象涵蓋公司人員比例
高階主管工作交流會議	2024 年每日早上邀請高階主管針對部門業務進行交流與分享，增進跨單位間的腦力激盪、促進業務正向發展且固定週二由董事長主持會議激勵團隊士氣	各單位一級主管	參與主管占全台灣員工比例為 12.17%
誠信經營及內線交易防範訓練	2024 年針對董事、經理人及全體員工辦理實體與線上之「誠信經營及反貪瀆系列課程」，也透過內網宣導制度與守則	董事、經理人及全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 94%
職業安全衛生訓練	針對新進、全體員工執行職業安全衛生訓練及自衛消防編組逃生演練	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 100%

資安宣導課程	2024 年進行全體員工防範惡意電子郵件社交工程演練，進行資安意識的宣導與訓練	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 100%
人權訓練宣導課程	2024 年全體員工進行職場性騷擾防治與相關法令的訓練	新進人員與全體員工	參與員工占全台灣員工比例為 100%
ISO 20400 永續採購指南	2024 年各單位一級主管與執行單位進行訓練，提升永續供應鏈管理意識。	各單位一級主管與相關執行單位員工	各單位一級主管與相關單位同仁參與比例 100%

2024 年樺漢集團訓練概況

樺漢集團針對員工期望的發展方向，媒合公司內部或外部資源，整體規劃教育訓練計畫與員工訓練發展，2024 年共培訓 154,084.35 小時，人均受訓時數為 13.6 小時，並投入新台幣 3,917,926 元，顯示樺漢集團積極培訓專才的決心，集團製造工廠蘇州樺漢為培養員工 ESG 意識與強化職安衛政策訓練與流程，投入更多訓練資源，人均受訓時數為 66.68 小時。

2024 年教育訓練時數與費用	台灣區	中國區	亞洲區	歐洲區	美國區
訓練總時數	101,688	61,349	1,796	73,001	66
員工總人數	1,617	920	153	8,615	24
人均時數	62.89	66.68	11.74	8.47	2.25
訓練總費用 (新台幣 元)	338,256	167,920	3,125,000	286,750	0
人均費用 (新台幣 元)	714	305	20,425	476	0

備註：

1. 資料範圍為 2024 年 1 月 1 日~2024 年 12 月 31 日
2. 人均時數 = 訓練總時數 / 年底地區在職員工總人數
3. 訓練總時數納入計算之邊界公司包含：樺漢科技、樺旭、沅聖、帆宣、瑞祺、蘇州樺漢、南京亞士德、昆山力盟、越南樺漢、匈牙利樺漢、AIS INC
4. 訓練總費用納入計算之邊界公司包含：樺漢科技、瑞祺、越南、匈牙利樺漢
5. 本公司未來將強化子公司訓練時數與費用之揭露管道與項目，以呈現數據完整性

2024 年樺漢集團教育訓練數據分析：依性別、職級、職能與培訓類型

2024 教育訓練時數統計 (單位：時)		台灣區				中國區				亞洲區				歐洲區				美國區					
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性			
		訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數	訓練總時數	訓練平均時數		
職級	高階主管	776.50	18.94	151.50	21.64	10	1.00	17	8.50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	3	0	0
	中階主管	743.50	16.52	572.00	27.24	181	3.55	1	0.10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	基層人員	3,538.8	12.24	2,984.95	11.99	55,854	120.63	5,286	13.77	1624	25.78	172	1.95	396	1.37	1618	5.58	30	2.5	24	3		
職能	營利單	982.30	8.47	1,736.95	10.16	46	0.26	0	0	1481	24.68	160	1.95	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	位																				
	後勤單位	920.00	14.38	1,105.00	17.54	165	7.86	30	1.07	143	47.67	12	1.50	-	-	-	-	-	-	-	-
	STEM	280.050	13.21	780.50	14.73	8	0.53	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
培訓類型	內訓	430.730	8.60	3,257.45	9.10	54,085	103.22	466.6	11.78	124	1.97	172	1.91	308	1.01	145.1	4.90	10	0.63	8	1
	外訓	745.50	1.49	442.00	1.23	1,960	3.74	630	1.59	150.0	23.81	0	0	88	0.29	167	0.56	20	1.25	16	2

備註：

1. 職級資料不含帆宣、樺緯、超恩
2. 職能資料不含樺旭、沅聖、威霸、蘇州、南京亞士德、匈牙利樺漢、kontron AG、AIS INC

6.3.2 績效考核

樺漢科技以財務、顧客、流程與成長等四大構面規劃各部門與個人的目標，並定期檢視目標達成狀況，如：年度績效考核與新人試用期滿考核，透過具體、量化與可實現的衡量標準，以了解員工的工作表現，若有窒礙難行之處也能及時發現問題，藉此促進勞資雙方溝通，另外，單位主管也能及時媒合資源，指導與協助員工提升工作表現，達成績效目標。

績效考核項目	對象	說明	頻率
新人試用期滿考核	新進員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新進員工試用屆滿 3 個月時，由新人與主管互評「新人心得建議表暨考核表」，讓主管瞭解新人目前工作的適任性；也讓主管及人資得以適時給予協助並設定後續工作目標及方針。 2. 對於適任的人員給予「正式任用」，對於不適任的人員則予以「延長試用」或「停止試用」，以落實試用期間考核制度。 	入職滿 3 個月
年度績效考核	前一年度 9 / 30 前到職員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以財務、顧客、流程及成長四大構面為指標，從營運→部門→個人展開點線面的各項目標，建立以成果導向的考核制度，促進團隊達成績效目標，提升員工的專業能力與公司的營運成長。 2. 除員工可透過績效考核作業系統進行自評與主管評核，人資也可透過本系統進行多元評核調查，納入同事、下屬或其他部門員工對於受評員工的三大項目：執行力、行為價值與個人發展，作為直屬（評核）主管的參考。 	每年一次

敏捷績效考核	所有員工	<ol style="list-style-type: none"> 敏捷績效考核也是管理績效的重點之一，透過每日主管會議，由總經理與一級主管雙向溝通，回饋部門間達成工作目標的過程及解決目標障礙或問題。 管理部每季一次彙整各部門績效達成狀況，並於主管會議向總經理報告，讓總經理瞭解部門工作程度。透過持續溝通與回饋，協調資源應用，提升目標達成效率。 	<p>每日主管會議</p> <p>每季一次管理部匯報績效狀況</p>
團隊績效考核	所有員工	針對公司的重大議題或是大型客戶專案計畫，如：ISO 管理系統專案、ESG 專案、永續供應鏈專案等，以功能性為單位組成專案小組，小組成員不僅有個人目標外，也設定團隊目標，提供相對應的獎勵。	每年一次

績效考核統計

績效管理目的在於提升個人、部門及團隊整體的績效，包含：目標質量化設定、溝通輔導、學習成長、年底績效與獎金的連結等，除當年度到職、留職停薪之同仁外，2024 年樺漢集團全職員工年度績效狀況，詳見下表：

年度績效考核統計表		2024 年			
		男性	男性占比	女性	女性占比
職級	高階主管	26	35%	3	19%
	中階主管	46	41%	15	41%
	基層人員	429	35%	354	32%
受評總人數		2,912			
受評總人數占比		26%			

備註：

1. 男性占比 = 各職級受評人數 / 當年度各職級人數 (本算式分母 (子) 不含帆宣、Kontron AG，因其無統計職級數據)
2. 女性占比 = 各職級受評人數 / 當年度各職級人數 (本算式分母 (子) 不含帆宣、Kontron AG，因其無統計職級數據)
3. 受評總人數占比 = 受評總人數 / 當年度總人數 (本算式分母 (子) 含帆宣、Kontron AG)

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

樺漢科技遵守國際公約及《職業安全衛生管理辦法》相關規定，為維護工作安全與員工健康，建立完整的職安衛管理制度，確保職業安全衛生之維持，預防危害及職業傷病，制定《[職業安全衛生政策](#)》，達成五大承諾：恪遵法規、風險管理、保障安全、健康促進、持續改善，致力提供員工健康安全的工作環境，設立零職災的目標。依照職業安全衛生管理辦法 2 條及第 10 條，本公司為第三類事業，無需成立「職業安全衛生委員會」，樺漢科技重視員工職安衛議題，透過管理部責成「職安推行小組」，定期透過「勞資會議」進行職安衛相關議題的討論，以發揮職安衛管理系統的運作功能。「職安推行小組」也負責規劃統籌、推動、督導與查核推動 ISO 45001 系統運行，藉由程序文件控管、定期追蹤管理、危害鑑別與風險評鑑，依循 PDCA 方式達到管理目標。於 2024 年 11 月 4 日通過第一次定期監督稽核職業安全衛生管理系統 [ISO 45001 : 2018](#)，職業安全衛生管理系統所涵蓋的工作者含樺漢科技員工及非員工，樺漢科技設置勞安專線及員工意見箱，提供同仁有關職場身心健康相關議題之諮詢與協助，「職安推行小組」蒐集職安衛相關法規或主管機關有關要求，定期透過內部公告，以利員工了解並據以實施。

職業安全訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，樺漢科技全體員工每三年必須接受一般職安教育訓練，預計下次訓練時間為 2025 年底；新進員工到職即接受新進人員一般安全衛生教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數 / 次數
一般安全衛生教育訓練	作業安全衛生有關法規概要、職業安全衛生概念及安全衛生工作守則、作業前中後之自動檢查、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練、其他與勞工作業有關之安全衛生知識	新進員工	108 小時 / 36 次
緊急應變教育訓練	自衛消防編組訓練 (滅火、消防逃生、急救)	消防編組成員	8 小時 / 2 次

職業健康服務與健康促進

職安推行小組依照工作環境與工作性質評估對員工可能造成重大風險的因子，實驗室依照《安全衛生自動檢查管理程序》、《化學品分級管理程序》、《有機溶劑使用管理程序》、《作業環境監測管理程序》進行安衛管理，透過自動檢查及化學品分級管理減緩鑑別出來的相對高風險。實驗室主要使用之化學品為含異丙醇之有機溶劑，依法規設置危害控制設備，每年進行 2 次作業環境監測，監測結果之有害物逸散程度均低於容許濃度暴露標準。

樺漢科技依據「職業安全衛生法」第 6 條、第 30 條、第 31 條及「女性勞工母性健康保護實施辦法」、「職業安全衛生設施規則」第 324 條之 1、2、3 規定，依本公司作業環境特性、形態，進行四大計劃分別為[《人因性危害防止計畫》](#)、[《工作場所母性健康保護計畫》](#)、[《執行職務遭受不法侵害預防計畫》](#)、[《異常工作負荷促發疾病預防計畫》](#)。依此四大計畫進行員工健康的危害鑑別，並雇用特約醫護人員辦理臨場服務根據鑑別結果進行健康分級管理並據此風險等級執行計畫服務，醫師 2 次 / 年、職護人員 2 次 / 月。每年

提供員工依照職級別實施健康檢查與補助，針對檢查結果進行異常分級管理，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，如：H2U 健康銀行 APP，幫助員工持續記錄健康活動。2024 年符合健檢資格人員 162 人，截至 2024 年 12 月 31 日止（實際健檢期限至 2024 年 2 月 28 日止）已完成健檢人員 122 人，健檢達成率 75%，投入健康補助超過新台幣 180 萬元；另外，福委會舉辦健走減碳活動，宣導環保與身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

6.4.2 職業傷害與職業病

樺漢科技員工的職傷風險主要來自於異常的工作負荷及人因性危害，特制定《人因性危害防止計畫》、《異常工作負荷促發疾病預防》及《職業安全衛生工作守則》，以確保危害風險辨別及風險評估之有效運作。日常工作衍生之危害風險經勞安人員及職業護理師評估確認為高風險項目後，建立職安衛目標方案並要求相關單位據以實施，由勞安人員追蹤成效。2024 年樺漢集團全體勞工實際經歷之工作時數 37,562,258.86 小時，持續維持零職災、零傷亡記錄，所有員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害即可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或無發生經「勞工職業災害保險職業病鑑定作業實施辦法」鑑定為職業病之案例。

樺漢集團員工職業傷害與職業病統計表

統計項目 (單位)	2024 年
工作總時數 (小時)	37,562,258.86
職業傷害死亡人次 (次)	0
職業傷害死亡比率	0%
嚴重職業傷害人次 (次)	0
嚴重職業傷害比率	0%
可記錄事故人次 (次)	0
可記錄事故比率	0%
職業疾病件數 (件)	0
職業疾病發生率	0%

備註：

1. 職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 / 工作總時數 × 1,000,000
2. 嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數
3. 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 / 工作總時數 × 1,000,000
4. 可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量
5. 可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 / 工作總時數 × 1,000,000

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

樺漢集團員工歷年職業傷害事件分析 (單位：人次數)

事件類型	2024 年	
	可記錄事故	職業病
物理性危害	0	0
化學性危害	0	0
生物性危害	0	0
人因性危害	0	0
社會心理性危害	0	0
合計	0	0

樺漢集團職業傷害類別統計表

單位：人、%	2024 年	
	受傷人次	受傷人次占比

跌倒	0	0
碰撞	0	0
切、割傷	0	0
挫傷	0	0
其他	0	0

備註：

1. 受傷人次占比 = 受傷人次 / 年底全職員工人數
2. 工傷類別認定以當地主管機關法規為主

樺漢科技員工缺勤統計表	2024 年
總工作人日數	48,963
公、傷假缺勤損失時數	241
病假缺勤損失時數	3531
總缺勤損失日數	471.5
缺勤率	0.96%

備註：

1. 總缺勤日數 = (公假 + 傷假 + 病假) / 8hr = (213.5+27.5+3531) / 8 = 471.5
2. (總缺勤損失日數 / 總工作人日數) x 100%

第七章、社會共榮

7.1 社會共好

7.1.1 產學合作

因應國內外減碳趨勢與環境保護的永續意識，樺漢科技運用智慧科技與創新技術導入永續發展目標，贊助新台幣 1,000 萬元與國立陽明交通大學共同成立「樺漢-陽明交大 ESG 淨零轉型創新研究中心」。透過彼此合作，以 AIOT 與淨零為核心，深入研究算力、算法及數據應用，致力於實現數位、資安與 ESG 轉型策略，提供 AI 高效能以幫助國內外企業在 ESG 各面向的行動實踐，同時促進智慧城市的發展，實現淨碳碳排的目標。

科技女力



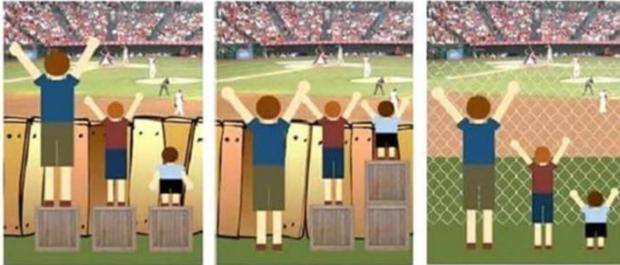
1. 鼓勵更多女性認識科技業，加入科技業發揮女性影響力。
2. 倡導科技性別平等，建立友善的工作環境、多元職務與包容的團隊士氣。
3. 促進集團校招與實習計畫作業，實現畢業即就業理念。

樺漢學堂

1. 加強集團內部員工 ESG 智識，建構專業團隊。
2. 舉辦 ESG 系列專題講座，延攬產官學界專家規劃實務性導向課程，作為樺漢集團內部員工 ESG 培訓。

邀請陽明交通大學科技法律學院的林志潔老師主講「職場平權、性騷擾防治與多元共融訓練」線上課程，增進集團員工了解性騷擾防治、兩性平等與多元共融的精神實踐，共同打造 0 騷擾、0 歧視的安全職場環境，本講座共有 225 位員工參與。

何謂環境的多元共融？



降低障礙門檻，以「包容」的方式使每個人都能公平發揮所長，達到「實質平等」。

圖片來源：Equity vs Equality vs Justice: How are they different? · ICA: <https://www.icafoodshelf.org/blog/2017/11/15/equity-vs-equality-vs-justice-how-are-they-different>

Participant grid showing video thumbnails and names:

- 林志潔 (Video thumbnail)
- Vivian Chen 陳... (Initials V)
- 毓娜 (Initials 毓娜)
- Erick Lin 林裕翔... (Initials E)
- Peter Chen... (Initials P)
- 劉佩茹 (Initials 佩茹)
- Ray Yeh 葉... (Initials R)
- 還有另外 216 位使用者 (Initials W, K)
- Charlie (Initials C)



Meeting control bar with icons for mute, video off, chat, reactions, screen share, hand raise, and call end.

ESG 創新加速器



1. 挖掘高潛力的新創團隊，注入樺漢集團提供之產學創業基金資源。
2. 展開雙向戰略合作、共同開發、供應鏈資源整合、實質業務合作與國際市場拓展，形塑雙方長久的輔導與合作關係
3. 2024 成功媒合 13 家淨零減碳 AIoT 新創企業，加入樺漢智慧平台整合方案 ESaaS 生態系聯盟，結合雙方核心技術、軟硬體垂直、水平整合，拓展海內外市場，為台灣產創聯盟合作開啟嶄新里程碑。

7.1.2 永續公益

一、弱勢關懷

配合社團法人中華民國等家寶寶社會福利協會安心蔬果活動，捐贈新台幣 20,965 元。由等家寶寶社福協會協助採買 35 箱蔬果予新北市中和區大同育幼院，嚴選農藥殘留量比政府規定量更低的台灣友善環境小農果物，每週配送水果，預計可提供 1 位 0~3 歲寶寶 700 天蔬果需求；1 位 3~16 歲孩子 437 天蔬果需求，讓院區弱勢兒少擁有豐富的水果資源，能夠健康、快樂安心的成長。

等家寶寶
的安心蔬果



感謝狀



茲感謝 樺漢科技股份有限公司

熱心公益鼎力協助本會，贊助「大同育幼院」，
協助弱勢族群，愛心熱忱可佩。
特頒此狀，敬表謝忱！

社團法人中華民國等家寶寶社會福利協會

理事長

曾逸峰

中華民國 113 年 11 月 19 日

二、小手愛樂（閱）手語說故事音樂會

樺漢科技與國立臺灣圖書館、聽障團體及樂興之時管絃樂團合作，邀請聽障陳志榮老師、手語翻譯蕭匡宇老師、同步聽打彭仁憶老師，擔任手語形式的說書人；配合小提琴張震老師與中提琴楊景婷老師，以聖誕節音樂、手語、舞蹈等藝術沙龍方式，演譯《最棒的樹》親子繪本，藉由聖誕樹的象徵，親子教育傳遞大雲杉「永續種子」的理念，重視生物多樣性與林地保育；傳達共融、共好與友善環境的精神，推廣手語文化及培育音樂素養，並支持聯合國《2030 可持續發展議程》中「不遺漏任何人」(Leaving no one behind) 的意旨：創造「沒有階級落差的世界」與「少數族群的所有人都能參與策劃的世界」，本活動由樺漢科技贊助聖誕小禮物「環保主題繪本」與國立臺灣圖書館的「樹木杯墊」給 40 位小朋友，現場共有 82 位民眾參與。



三、社區關懷

配合心路基金會捐贈新北市愛重服務中心新台幣 10,000 元整購買生活物資，愛重服務中心為 15 歲以上的輕、中度身心障礙者提供生活重建服務及生活技能訓練。如：基本食衣住行、廚藝培養、基本清潔能力等，透過各種不同領域的學習及硬體設備，讓收治的身心障礙者擁有能夠重新與社會接軌的能力。



四、響應 SDGs

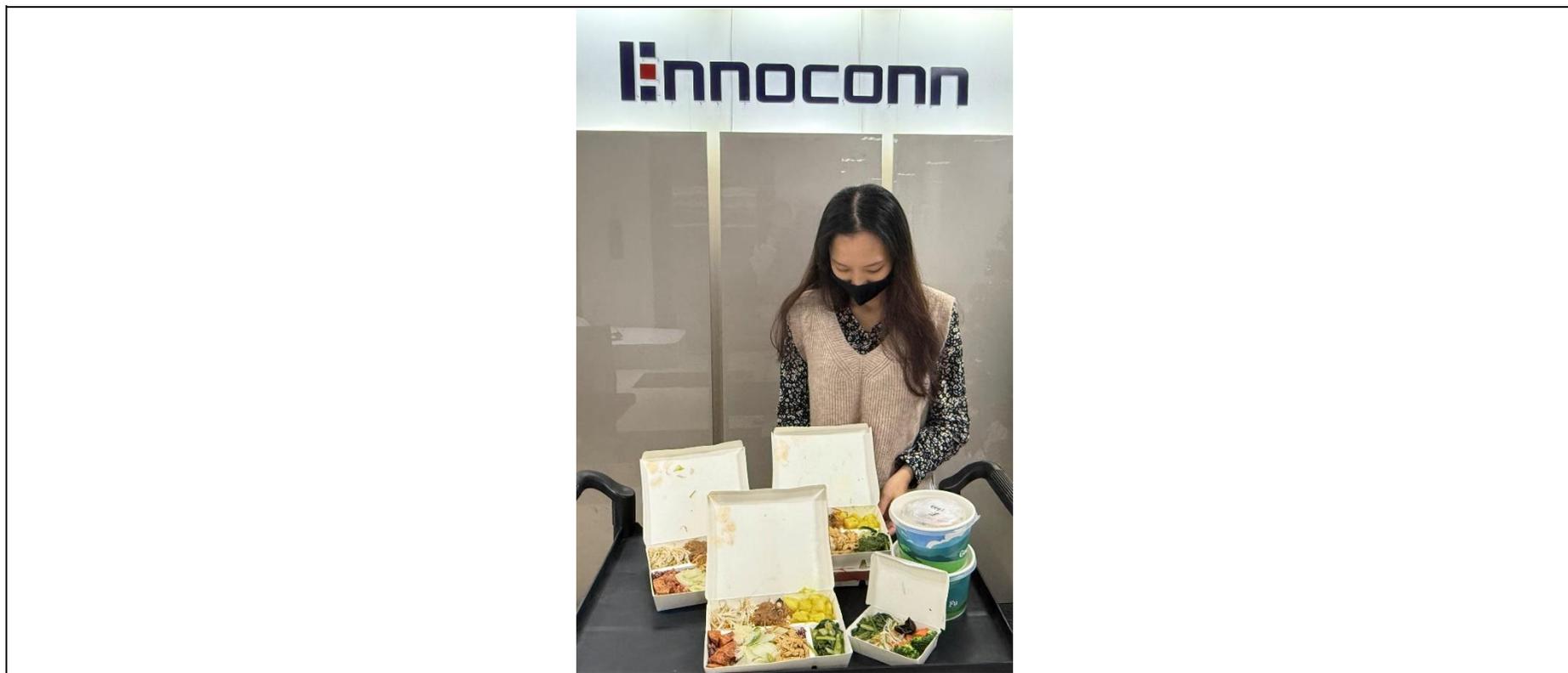
SDG 1 消滅貧窮、SDG 3 健康與福祉

【舊鞋救命 - 二手鞋捐贈活動】東非弱勢偏鄉居民受沙蚤感染，嚴重時有致命的危險，目前有超過 100 萬名感染者。透過醫療、鞋子、衛教可有效降低感染或死亡的風險，樺漢科技關心人權、生命與人道救援，展現國際企業社會責任，募集員工家裡不穿的舊鞋，捐贈予社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會，統一由協會整理後，運送至非洲，2024 年共募集 58 雙鞋。



SDG 13 氣候行動

【低碳健康生活 - 蔬食活動】2024 年 9 月推廣低碳健康生活，設定每週三為蔬食日，由管理部嚴選低油、低鈉、低糖與高纖的新鮮蔬食廠商，截至年底共有 107 人次響應訂購，並於 2025 年持續推廣週三蔬食日活動。



SDG 14 永續海洋與保育

【基隆市政府 - 放流暨淨灘活動】

樺漢科技重視海洋保育，響應基隆市政府與北科大舉辦的原生魚苗放流暨淨灘聯合活動，捐贈新台幣 10,000 元購買 263 條斑石鯛原生魚苗，魚苗放流是海洋復育最直接有效的方法之一，本次在基隆嶼週邊海域放流近 9,000 尾魚苗，透過本次活動落實樺漢科技生物多樣性承諾，提升員工環保意識並推廣海洋議題的重要性。



SDG 15 陸域生態

【一起一起救山林 - 1717930 發票零錢捐】樺漢科技重視環境保護與教育，2024 年支持財團法人自然保育與環境資訊基金會的發票零錢箱募捐活動，並呼籲員工愛護環境，可選擇電子發票捐贈，輸入愛心碼以解決空間與時間的限制，並支持無紙化政策，減少紙張消耗與森林砍伐，投入棲地守護行動。



附錄

一、GRI 準則索引表

1. 使用聲明：樺漢科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊。
2. 適用的 GRI 行業準則：本公司屬台灣上市電腦及周邊設備業，尚無 GRI 行業準則。

1. 一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼
GRI 2	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	45
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	12
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	11
		1.1.7 聯絡資訊	14
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	13

	2-5 外部保證 / 確信	1.1.6 外部保證 / 確信	13
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	135
	2-7 員工	6.1.2 人才聘雇	176
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇	176
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	52
		2.2.2 功能性委員會	61
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	52
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	52
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	31
		1.4.2 重大議題衝擊管理	39
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	31
		1.4.2 重大議題衝擊管理	39
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	31
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	52
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	52
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	52
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	52
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	52
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	52

	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	15
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	74
		2.4.2 人權政策	77
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	74
		2.4.2 人權政策	77
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	39
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	74
		2.4.2 人權政策	77
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	82
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	45
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	25
		1.3.2 利害關係人溝通	25
	2-30 團體協約	目前無公會、無團體合約	-
GRI 3	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	31
GRI 3	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	39

2. 重大主題揭露項目

2024 年 重大議題	GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 (美編後 調整)
誠信經營	GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	2.4 責任商業行為	72
	GRI 205 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	74
		205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	74
	GRI 206 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	74
創新研發	GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	3.1 綠色設計	123
	GRI 306 廢棄物	306-2 廢棄物相關顯著衝擊的管理	3.1.1 循環經濟與 綠色設計 3.1.2 創新研發實 例	124 128
資訊安全	GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	2.7 資訊安全政策 與隱私權管理	113
	GRI 418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.7.4 隱私政策與 保護	122
經濟績效	GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	2.3 經濟績效	66
	GRI 201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	67

		201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險情境分析	106
	GRI 207 稅務	207-1 稅務方針	2.3.2 稅務政策	69
		207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.3.2 稅務政策	69
		207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.3.2 稅務政策	69
供應鏈管理	GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	4.2 供應鏈管理	136
	GRI 204 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.2.4 落實永續採購	147
	GRI 308 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	138
		308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈評鑑與稽核	143
		308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.3 供應商環境與社會評估	146
	GRI 414 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	138
		414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈評鑑與稽核	143

		414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.3 供應商環境與社會評估	146
員工聘雇與留任	GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	6.1 人力資本	172
	GRI 202 市場地位	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	186
		202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	176
	GRI 401 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	176
		401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利。	6.2.2 完善福利措施	189
		401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	192
	GRI 402 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.1 人力管理	173
	GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	52
		405-1 治理單位與員工的多元化	6.1.2 人才聘雇	176
		405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	186
能源	GRI 3 重大主題	3-3 重大主題管理	5.1 環境與能源治理	153
		302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	155

		302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	155
		302-4 減少能源消耗	5.1.3 節能措施	158

3. 自願性揭露 GRI 指標

3.1 經濟面

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 (美編 後調 整)
GRI 203 間接經濟衝擊	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7.1.1 產學合作	212
GRI 203 間接經濟衝擊	203-2 顯著の間接經濟衝擊	7.1.1 產學合作	212

3.2 環境面

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 (美編後調整)
GRI 303 水與放流水	303-3 取水量	5.3.1 水資源管理	166
	303-4 排水量	5.3.1 水資源管理	166
	303-5 耗水量	5.3.1 水資源管理	166
GRI 305 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	159
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	159
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	159
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	159
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.2 溫室氣體減量	163
	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	5.2.3 空氣污染物	165

		質盤查	
GRI 306 廢棄物	306-3 廢棄物的產生	5.4.1 廢棄物清運處置	169
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.1 廢棄物清運處置	169
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.1 廢棄物清運處置	169

3.3 社會面

GRI 準則	揭露項目	揭露章節	頁碼 (美編後調整)
GRI 403 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	206
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	206
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與	6.4.1 職業安全衛	206

	溝通	生管理	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 培育訓練	194
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	206
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	206
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 職業安全衛生管理	206
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	208
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	208
GRI 404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	194
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	194
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	203

二、SASB 準則索引表

使用聲明：已依循 SASB 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：TC-HW

SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	說明																								
TC-HW-230a.1	產品安全	說明產品資訊安全風險的鑑別與處理方法	描述與分析	每年通過 ISO 9001 品質管理系統，請參考 3.1 綠色設計章節																								
TC-HW-330a.1	員工多元性和包容性	不同性別和種族占 (1) 管理階層	量化	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">2024</th> <th colspan="2">台灣</th> <th colspan="2">外國</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理階層</td> <td>31</td> <td>9</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>非管理階層</td> <td>82</td> <td>72</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>所有員工</td> <td>113</td> <td>81</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	2024	台灣		外國		男	女	男	女	管理階層	31	9	0	0	非管理階層	82	72	0	0	所有員工	113	81	0	0
	2024	台灣				外國																						
		男	女		男	女																						
管理階層	31	9	0		0																							
非管理階層	82	72	0	0																								
所有員工	113	81	0	0																								
員工多元性和包容性	不同性別和種族占 (2) 技術人員	量化																										
員工多元性和包容性	不同性別和種族占 (3) 所有其他員工的占比	量化																										
TC-HW-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報管制	量化	0%																								

		物質之產品營收百分比										
TC-HW-410a.2		符合 EPEAT 認證或同等要求之產品營收百分比	量化	0%								
TC-HW-410a.3		符合能源之星計劃標準之產品營收百分比	量化	0%								
TC-HW-410a.4		報廢產品和電子廢棄物回收的重量	量化	B2B 營業模式不適用								
		報廢產品和電子廢棄物回收百分比	量化									
TC-HW-430a.1	供應鏈管理	受 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等級程序稽核的 (1) {公司名}工廠	量化	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="2">2024 年</td> </tr> <tr> <td>一階供應商數</td> <td>251 人</td> </tr> <tr> <td>通過同等級稽核</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>高風險供應商</td> <td>0%</td> </tr> </table>	2024 年		一階供應商數	251 人	通過同等級稽核	100%	高風險供應商	0%
		2024 年										
		一階供應商數	251 人									
通過同等級稽核	100%											
高風險供應商	0%											
受 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等級程序稽核的 (2) 一階供應商工廠的百分比，並以 (a) 所有工廠區分	量化											
受 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等級程序稽核	量化											

		的 (2) 一階供應商工廠的百分比，並以 (b) 高風險工廠區分		
TC-HW-430a.2	供應鏈管理	(1) 受稽核廠商未符合 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等級程序稽核的缺失條文平均數	量化	0% 未發現不符合情事
		(2) 相關改善行動的比率，以稽核結果區分為 (a) 重大不符合項	量化	
		(2) 相關改善行動的比率，以稽核結果區分為 (b) 其他不符合項	量化	
TC-HW-440a.1	原物料取得	描述與使用關鍵原物料有關的風險管理	描述與分析	供應鏈風險為影響永續供應鏈推行成功的關鍵因素之一，樺漢科技依照篩選出之原物料商、委外商、運輸商及其他廠商類別進行經濟 (治理)、環境及社會面向之風險因子評估，並納入永續風險稽核的重點評估與管理對象。
TC-HW-000.A	行業活動	各產品類別的產量	量化	單位：新台幣仟元

				年度	113 年度	
				產品項目	營業收入淨額	比重 (%)
				產業電腦 軟硬體銷售	146,383,720	100.00%
				售後服務	-	0.00%
				合計	146,383,720	100.00%
				備註： 本公司因無直接製造工廠，且產品種類繁多為客戶指定料件，廠務工程專案係依客製化需求量身製作，各有其獨立性，亦無法計算其產量，固本題以營業收入計算。		
TC-HW-000.B	行業活動	生產設施面積	量化	委外製造無工廠設施面積		
TC-HW-000.C	行業活動	自有設施產量的百分比	量化	委外製造無自有設備		

三、加強揭露永續指標

編號	指標	指標種類	揭露章節	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	5.1.2 能源消耗	十億焦耳 (GJ), 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	5.3.1 水資源管理	千立方公尺 (m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	5.4.1 廢棄物清運處置	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	6.4.2 職業傷害與職業病	比率 (%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	本公司無產品及電子廢棄物	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	不適用	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無發生訴訟情事	報導貨幣

八	依產品類別之主要產品產量	量化	年度		113 年度		本公司因無直接製造工廠，且產品種類繁多為客戶指定料件，廠務工程專案係依客製化需求量身製作，各有其獨立性，亦無法計算其產量，固本題以營業收入計算。
			產品項目	營業收入淨額	比重 (%)		
			產業電腦 軟硬體銷售	146,383,720	100.00%		
			售後服務	-	0.00%		
			合計	146,383,720	100.00%		

四、氣候相關資訊

項目	執行情形	揭露章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	已經執行	2.6.1 氣候治理
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期) 。	已經執行	2.6.1 氣候治理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	尚待優化	2.6.3 氣候風險情境分析
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。	尚待優化	2.6.2 氣候風險鑑別機會評估

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。	尚待優化	2.6.3 氣候風險情境分析
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。	尚待執行	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚待執行	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	尚待執行	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 9-1 及 9-2) 。	已經執行	參考下表

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO _{2e})、密集度 (公噸 CO _{2e} / 百萬元) 及資料涵蓋範圍。		
資料涵蓋範圍：樺漢科技三 ~ 六樓據點		
	2023 年	2024 年
範疇一	25.2906	24.4948
範疇二	343.7899	326.9263
範疇三	2813.3288	3726.0954
密集度	0.6136	0.7644

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
樺漢科技於 2021-2024 連續四年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與每年經第三方機構台灣衛理國際品保驗證股份有限公司 (BV) 與立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV) 驗證本公司各年溫室氣體排放量 (含 2023 及 2024 年度)。目前僅就部分重要上市櫃子公司及主要營運據點進行自盤揭露，2027 年將依據《上市櫃公司永續發展路徑圖》要求，年報合併子公司通過 ISO 14064-1 盤查與第三方驗證。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

2024 年樺漢科技個體範疇一+範疇二之溫室氣體排放總量為 351.42 噸 CO_{2e}，主要來自範疇二之電力排放，占 93% 排放量。由於樺漢科技主要為辦公室營運，因此排放源主要來自間接溫室氣體。主要減量措施包括辦公室照明全面更換為 LED 燈具，以及三、四、五、六樓並行使用四台集中式冷凍機組，以節能省電，使得範疇一+範疇二的碳排放量較 2021 年基準年減少 11.5%。為持續符合國際減量趨勢，樺漢科技永續發展委員會制定 2030 年永續願景，並訂定 2025 年碳排放總量短期較 2021 年基準年減少 30%，中期減少 50%，長期減少 100%，達到碳排放淨值為零的目標。

具體減量措施以三大面向進行，即設備、系統與操作面，透過綠色採購專案與能源管理系統 (EMS)，盤點公司高耗能老舊設備，購買替換政府指定具有環保標籤之基礎設施設備。未來長期因應氣候變遷風險與機會，規劃購買再生能源憑證及投資綠能交易平台的開發，並加入 RE 100 (百分百使用再生能源倡議)，預計 2030 年使用 60% 再生能源、2040 年達成使用 100% 再生能源之長期目標。並結合儲能、創能與充電樁設備，期望達成辦公室據點範疇一加二零排放，並提供資源支持子公司共同達成集團減碳目標。

五、永續報告書查證聲明書