

2024

永續報告書

CORPORATE  
SUSTAINABILITY  
REPORT

# 目錄

<b>1</b>	<b>基本資訊</b>		<b>2</b>	<b>公司治理永續管理</b>		<b>3</b>	<b>創新研發永續產品</b>	
	1.1 關於本報告書	5		2.1 組織概述	17		3.1 產品服務	42
	1.1.1 報導期間	5		2.1.1 基本資訊	17		3.1.1 產品服務簡介	42
	1.1.2 依循準則	5		2.2 治理架構	21		3.1.2 綠色產品研發	45
	1.1.3 邊界範疇	5		2.2.1 治理架構	21		3.2 產品健康與安全	47
	1.1.4 資訊重編	6		2.2.2 功能性委員會	25		3.2.1 產品品質管理	47
	1.1.5 內部控制	7		2.3 營運績效	27	<b>4</b>	<b>永續供應鏈管理</b>	
	1.1.6 外部保證 / 確信	7		2.3.1 經濟價值	27		4.1 產業供應鏈	49
	1.1.7 聯絡資訊	7		2.4 責任商業行為	29		4.1.1 產業現況與發展	49
	1.2 永續策略與績效	8		2.4.1 誠信經營	29		4.1.2 供應鏈結構	51
	1.2.1 董事長的話	8		2.4.2 人權政策	31		4.2 供應鏈管理	52
	1.2.2 永續績效	9		2.4.3 法規遵循	32		4.2.1 供應鏈管理政策	52
	1.3 利害關係人議合	10		2.5 氣候變遷風險機會	33		4.2.2 供應鏈稽核成效	53
	1.3.1 鑑別利害關係人	10		2.5.1 氣候治理	33			
	1.3.2 利害關係人溝通	10		2.5.2 氣候風險機會鑑別評估	34			
	1.4 重大議題管理	13		2.6 資訊安全	36			
	1.4.1 重大議題評估流程	13		2.6.1 資安管理政策	36			
	1.4.2 重大議題衝擊管理	15		2.7 風險管理	39			
				2.7.1 風險鑑別與因應措施	39			

## 5 環境友善永續未來

5.1 物料管理	55
5.1.1 物料管理政策	55
5.1.2 物料採購	56
5.1.3 原物料碳足跡	56
5.1.4 包材回收再利用	56
5.2 能源管理	57
5.2.1 能源管理	57
5.2.2 能源消耗	58
5.3 排放監控	60
5.3.1 溫室氣體盤查	60
5.3.2 其他空汙排放	62
5.4 水資源管理	63
5.4.1 取水情形與取水量	63
5.5 廢棄物監管	64
5.5.1 廢棄物衝擊評估	64
5.5.2 廢棄物管理政策	65
5.5.3 廢棄物清運處置	66

## 6 關懷員工永續職場

6.1 人才吸引與留任	68
6.1.1 人力管理	68
6.1.2 人才聘雇	68
6.1.3 勞資協議	73
6.2 薪酬與福利	74
6.2.1 平等優渥薪酬	74
6.2.2 完善福利措施	76
6.2.3 友善育兒職場	77
6.3 多元發展	78
6.3.1 培育訓練	78
6.3.2 績效考核	80
6.4 職場安全	81
6.4.1 職業安全衛生管理	81
6.4.2 職業傷害與職業病	85

## 7 公益參與永續社會

7.1 社會參與	88
7.1.1 善盡社會公益	88
7.1.2 社會參與成果	89

## 8 附錄

8.1 據點資訊	92
8.2 GRI 準則索引表	93
重大議題揭露	96
特定主題揭露項目	97
8.3 SASB 準則索引表	100
8.4 加強揭露永續指標	102
8.5 氣候相關資訊	103
8.6 獨立第三方確信報告	105





# Chapter 1

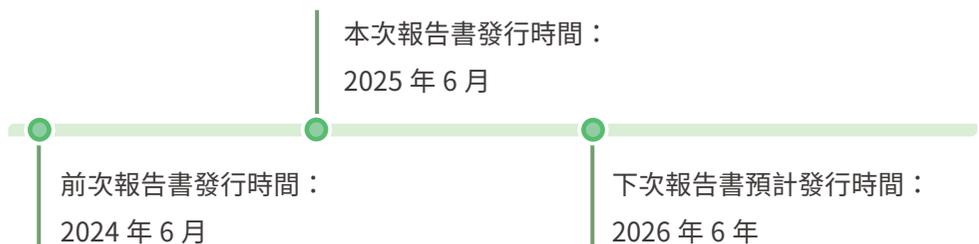
## 基本資訊

- 1.1 關於本報告書
- 1.2 永續策略與績效
- 1.3 利害關係人議合
- 1.4 重大議題管理

# 1.1 關於本報告書

## 1.1.1 報導期間 GRI 2-3

本報告書為建準電機工業股份有限公司（以下簡稱建準、本公司或我們）永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 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。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。



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

本報告書依循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 RT-EE / 電氣與電子設備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（Recommendations of the Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD）等架構撰寫。

## 1.1.3 邊界範疇 GRI 2-2

本報告書資訊揭露範疇包含以下台灣、中國及菲律賓營運據點：

地區	營運據點	性質
台灣	高雄總部及工廠 (以下簡稱高雄總公司)	製造工廠 (運通廠) 辦公室及實驗室 (總部及其他辦公室)
	台北辦公室	辦公室及實驗室
中國	昆山廣興電子有限公司 (以下簡稱昆山廣興廠)	製造工廠
	北海建準電子有限公司 (以下簡稱北海建準廠) 北海立準電子有限公司 (以下簡稱北海立準廠)	
菲律賓	Sunon Electronics Philippines Corp. (以下簡稱菲律賓建準廠)	製造工廠

註 1：本報告書所稱的重要營運據點指上述所有據點；生產據點則排除為辦公室性質之據點。  
 註 2：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要因為部份子公司尚未開始統計永續資料或僅為控股公司。合併財報所有個體請詳 [https://www.sunon.com/inv2\\_2.aspx](https://www.sunon.com/inv2_2.aspx)。





5.2 章的能源消耗量、5.3 章的溫室氣體排放量及 5.4 章的取水量數據另涵蓋 Sunon Inc.(美國子公司)、Sunon SAS(歐洲子公司)及 Sunon Electronics India Private Limited(印度子公司)等海外據點；其餘章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	環境數據	其他數據
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。	溫室氣體排放量、水資源與廢棄物統計資料均為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，且經外部第三方查證。	彙總各營運據點自行統計數據。



### 1.1.4 資訊重編

GRI 2-4

本報告書前期資訊若有重編，已於各章節說明重編原因。條列本年度重大重編事項如下：

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
2023 年能源消耗量統計	燃料相關之單位換算錯誤	更正 2023 年數值	5.2.2 能源消耗
2022 年取水量統計	美國子公司的取水量單位換算錯誤	更正 2022 年數值	5.4.1 取水情形與取水量
2022 年及 2023 年廢棄物處置量	納入所有廢棄物處置量計算 (包含直接處置、移轉處置、及售出再利用處置)	更正 2022 年及 2023 年數值	5.5.3 廢棄物清運處置
2023 年產量資訊	2023 年主要產品生產數量誤植為產能	更正 2023 年主要產品生產數量 AC 風扇：2,722,000 台 DC 風扇：113,441,000 台	8.3 SASB 準則索引表 8.4 加強揭露永續指標



## 1.1.5 內部控制

本公司由永續發展委員會負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度永續發展委員會負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由永續發展委員會執行秘書進行報告書初審，並由永續發展委員會主委核決後定稿。

## 1.1.6 外部保證 / 確信 GRI 2-5

本報告書經核決定稿後，由管理階層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 及 SASB 準則 要求。本年度我們委託國富浩華聯合會計師事務所 按照中華民國確信準則 3000 號 (TWSAE3000) 「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」 (係參考國際確信準則 ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements 3000) 訂定) 執行有限確信作業，相關確信方法與結果請參閱附錄。

## 1.1.7 聯絡資訊 GRI 2-3

聯絡單位：建準電機工業股份有限公司 永續發展委員會

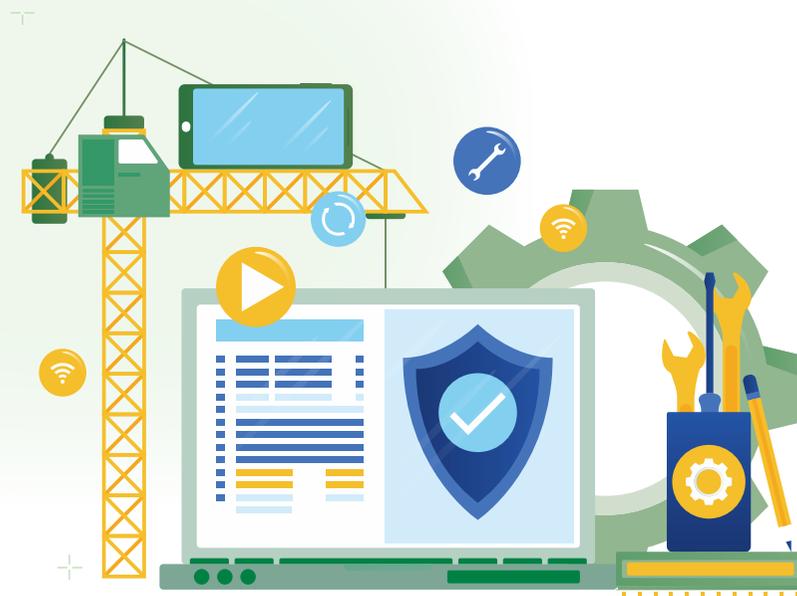
聯絡窗口：潘孝益

電話：07-8135888 #1583

電子信箱：SunonESG@sunon.com

公司網站：www.sunon.com

地址：高雄市前鎮區新衙路 296 巷 30 號





## 1.2 永續策略與績效

### 1.2.1 董事長的話 GRI 2-22

尊敬的股東、合作夥伴、全體員工，以及社會大眾：

大家好！

今天，我懷著感恩與使命的心情，向各位匯報我們過去一年的成果與未來的展望。身處這個充滿挑戰與機遇的時代，企業不僅是經濟體的一部分，更是推動社會進步的重要力量。在氣候變遷、資源短缺和全球化壓力愈加顯著的當下，我們深知肩上的責任，也對未來的機會充滿信心。

新的一年，本公司秉持可持續發展的核心理念，致力於在創造經濟效益的同時，推動環境保護與社會價值。我們堅信，企業的成長與地球的未來休戚與共。唯有在創新中實踐責任，才能真正為後代留下一個更美好的世界。過去一年，我們在永續轉型的道路上取得了非凡的進展，這是每位支持者、合作夥伴與員工共同努力的成果。我們感謝每一位選擇與我們同行的人，因為正是你們的支持，讓我們能夠堅持在永續這條路上不斷向前。



2024 年，我們攜手供應鏈夥伴，順利推動「以大帶小低碳轉型計畫」，成功實現超出年減 440 公噸二氧化碳當量目標 20 倍的成果。此外，全集團範疇一、範疇二較基準年減少了 9,037 公噸二氧化碳當量的碳排放，這是一個具有劃時代意義的里程碑。為了達成 2050 年淨零碳排的長期目標，我們採取了一系列創新的綠色策略，包括導入內部碳價、部署熱泵循環系統、大量採購綠電，並於今年 9 月榮獲 ISO 50001 能源管理認證，進一步鞏固我們在能源效率提升方面的領先地位。

2024 年，我們入選《商業周刊》「碳競爭力 100 強」，這既是對我們經營績效的高度肯定，也是對我們在社會責任與環保減碳方面努力的最好見證。同時，我們也邁向了 SBTi 第二階段的減碳目標與時程驗證，比預定計劃提早一年提出。

我們的綠色技術與產品創新也在市場上嶄露頭角。公司的工業節能大吊扇榮獲台灣精品獎殊榮，同時憑藉節能高效的設計，建準在產品研發節能績效上共節能省電 7.62 億度，減少 37 萬公噸二氧化碳當量。這些成果不僅是對我們技術實力的肯定，更體現了我們助力全球節能減碳的堅定承諾。

上述點點滴滴的成績，仰賴建準電機全體同仁的努力。在內部管理與人才培育方面，我們投入更多資源，致力於建立包容、多元、和諧的工作環境，員工是我們最寶貴的資產，我們堅信，只有讓每一位同仁在工作中感受到尊重與成就，才能讓企業持續煥發活力。同時，作為一家深具社會責任感的企業，我們積極參與公益事業，關懷弱勢群體，推動社會進步。

過去一年來，我們在環境、社會與公司治理方面的所有努力，均呈現在本報告書內，未來，我們將繼續深化 ESG 策略，以更堅定的步伐邁向淨零碳排的目標。我們相信，只有與所有利益相關方攜手共進，才能實現真正的永續共榮。我們的目標不僅是為股東創造回報，更要成為社會進步的推動者，為後代締造一個綠色、繁榮的地球。

最後，我想向每一位支持我們的股東、合作夥伴與員工，再次表達我最誠摯的感謝。讓我們攜手並肩，以責任為基石，以創新為翅膀，共同迎接光輝的未來！

謝謝大家！

董事長兼集團總經理

洪慶昇



## 1.2.2 永續績效

### 治理

- 稅後淨利 14.92 億元，較 2023 年增加 11.86%
- 貪腐事件 0 件。
- 誠信經營教育訓練 6,440 小時。
- 董事會女性董事占比 22%。
- 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證。

### 產品

- 產品研發節能績效共節省電 7.62 億度。減少 37 萬公噸二氧化碳當量。
- 2011~2024 年連續 14 年產品有害物質檢驗合格率 100%。
- 專利累計已領證數量 3,429 件。

### 供應鏈

- 新進供應商評核通過率 100%。
- 年度供應商稽核合格率 100%。
- 72% 在地採購、93% 在地交貨。

### 環境

- 持續執行全集團溫室氣體盤查，並通過外部第三方查證。
- 全集團使用綠色電力比例達 42.19%，總計為 1,755 萬度。
- 相較於基準年 2022 年，全集團取水量減少 4,676 萬公升，約減少 15%。
- 相較於基準年 2022 年，全集團類別一、類別二溫室氣體排放量減少 9,037 tCO<sub>2</sub>e，減量比例達 37%。
- 持續通過 IECQ QC 080000 驗證。

### 社會

- 員工平均每年參與教育訓練達 67 小時。
- 台灣及全球生產據點皆通過 ISO 14001、ISO 45001 認證。
- 「勵志關懷活動」2018~2024 年累積關懷戶數達 12,115 戶。





## 1.3 利害關係人議合

### 1.3.1 鑑別利害關係人 GRI 2-29

建準考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展委員會參考 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 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對建準具有影響性及受建準影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共八類，包含員工、投資人 (股東)、客戶、供應商、社區居民與團體、協力廠商、公部門與非營利組織及電子同業。

### 1.3.2 利害關係人溝通 GRI 2-29

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永續發展議題，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管道及關注議題如下：

#### ◎ 建準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	由永續發展委員會中的各小組負責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	各議題負責單位定期向永續發展委員會呈報，由永續發展委員會整合議合結果
4	董事會	<ul style="list-style-type: none"> <li>議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議</li> <li>董事會負責檢視溝通成效</li> </ul>
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書中





### ◎ 建準主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通方式 / 頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	員工一直是建準創業以來最重要的資產，建準投入充分資源培育人才，定期舉行會議聽取來自員工及員工代表大會的聲音，並及時給予回饋，確保建準大家庭之理念能永續傳承。	互動式會議 (員工代表大會會議) / 每月；員工申訴信箱 / 不定期；規章制度發佈 / 不定期；職工福利委員會 / 每月；職業安全衛生委員會 / 每季；勞工退休準備金監督委員會 / 不定期；性騷擾申訴委員會 / 不定期	員工福利與薪酬、職業安全衛生、職涯發展與教育訓練、人才招募與留才、職場員工權益	全球人力資源處、各廠管理部、工安組	在員工福利與薪酬方面，本公司訂有最公開透明的升遷辦法與考核機制，每年兩次的升遷條件審核，盡最大的努力滿足員工對於薪酬的期待；在職業安全衛生方面，本公司每年定期稽核公司各廠區的環境、安全、衛生，也設有多種管道供員工反映申訴；在職涯發展與教育訓練，本公司具備有完整的新人培訓課程及各職能的專業訓練地圖，提升員工技能、厚植人力資本。
投資人 (股東)	股東的認同與支持是企業永續營運的關鍵力量。建準將與股東維持良好溝通，並藉由董事會盡責自治的管理理念，讓公司維持穩定成長動力。	股東會 / 每年；董事會 / 每季；公司年報、永續報告書發行 / 每年；會計師查核之財務報告 / 每季；建準網站發布重大訊息 / 不定期；公開資訊觀測站發布重大訊息 / 不定期；依主管機關規定辦理公告或申報事項 / 不定期	營運財務績效、公司治理、產品品質 / 技術研發、法令規範符合性、倫理行為準則、風險管理	董事會秘書室、永續發展委員會、財務部	本公司每年召開股東會，聆聽所有股東的建議，並於每季召開董事會，定期向所有董事報告公司治理的各項政策與指標；另依法公告公司年報及財報，並自願性發行永續報告書，揭露永續發展的績效與政策。
客戶	建準透過多方管道藉以了解市場趨勢及客戶需求，以客戶為導向，積極主動滿足客戶期望，致力將客戶價值極大化。	產品 / 技術說明會 / 每年；供應商大會 / 每年；網站產品介紹與說明 / 不定期；產品型錄 / 不定期；客戶經常性訪談和拜訪 / 不定期；客戶滿意度調查 / 每年；社群網路平台 (建準綠生活新鮮事) / 不定期；YouTube(SUNON 綠生活；Sunonwealth) / 不定期	產品品質 / 技術研發、客戶服務滿意度、綠色產品 / 服務設計開發、原物料與有害物質管理、法令規範符合性、企業 ESG 發展規劃	研發單位、品保單位、全球事業中心、全球營業部、永續發展委員會、其他相關單位	每年客戶滿意度調查結果之整體滿意度分數皆有達標。
供應商	同為重要伙伴之一，是建準各項產品線的堅實後盾，負責供應各產品生主要原物料及關鍵零件。與供應商一同成長，創造更高產業價值鏈。	公開投、開標作業 / 不定期；契約條款及相關規定 / 不定期；供應商系統 / 每日；供應商會議 (研討會) / 不定期；供應商品質評鑑 / 每月；供應商成本、技術、服務評鑑 / 每季；供應商稽核 / 每兩年	原物料與有害物質管理、供應鏈管理、供應商 ESG 績效管理、衝突金屬管理、承攬商管理	品保單位、策略採購處	因應景氣波動與市場需求，本公司不定期與供應商討論原物料的規格、採購條款及價格，同時也會彼此交流與探討業界的各種市場訊息。



利害關係人	關係說明	溝通方式 / 頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
社區居民與團體	為善盡企業社會責任，建準透過本業來回饋鄉里、關懷社會，協助需要援助的人，讓愛充滿整個社會。	建準慈善基金會；社群網路平台 (建準樂活星球、建準綠生活新鮮事、財團法人建準慈善基金會) / 不定期；勵志關懷活動 / 不定期；愛心捐血活動 / 不定期；集合式商辦大樓管理委員會 / 每月；舉辦工廠參觀活動 / 不定期；鄰近地區徵才活動或就業說明會 / 不定期	社區參與、空氣污染物管控、水資源與廢水管理、廢棄物管理與回收	董事會秘書室、工安組、企劃部、全球人力資源處、各廠管理部、其他相關單位	本公司不定期舉辦愛心公益活動，投入更多關愛與關懷給社會大眾，也設立多個社群網路平台開放與社會大眾溝通的管道。
協力廠商	協力商視為建準重要夥伴之一，藉由互信合作模式，一同完成客戶的期望。	協力廠商評鑑 / 每年；溝通及現場查核 / 不定期；舉辦工安教育訓練 / 不定期；安全查核作業 / 不定期；工程承攬合約書 / 不定期	職業安全衛生、供應鏈管理、供應商 ESG 績效管理、承攬商管理	全球人力資源處、策略採購處、品保單位、工安組	本公司不定期召開協力廠商溝通會議，除討論契約外包價格與共通性條款增修訂內容外，更積極溝通宣導工安及協力管理相關事務。
公部門與非營利組織	建準依循政府法令法規，恪守守法，並積極主動配合政府活動，善盡公民職責，針對非營利組織的相關需求與建議建準也將吸收採納做為未來營運改善之方向。	環評辦理情形並呈報主管機關備查 / 不定期；與主管機關進行相關業務互動交流 / 不定期；資料申報及稅捐繳納作業 / 不定期；政府機關查核作業 / 不定期；研討及座談會 / 不定期；專家學者溝通與互動交流 / 不定期；參加政府機關開辦政令宣導 / 法規說明會 / 不定期	職業安全衛生、法令規範符合性、稅務政策、能源管理、溫室氣體排放、空氣污染物管控、水資源與廢水管理、廢棄物管理與回收	董事會秘書室、總經理室、全球人力資源處、財務部、工安組	本公司委派相關單位定期參與公部門會議討論相關政策與法規，提供實施內容相關建議。
電子同業	同處產業鏈核心角色，藉由公協會參與、同業標竿學習提升建準產業競爭力。	公會、協會與學會活動訊息發佈 / 不定期；電子同業交流參訪活動訊息發佈 / 不定期；各項資料申辦及訊息發佈 / 不定期	營運財務績效、產品品質 / 技術研發、綠色產品 / 服務設計開發、員工福利與薪酬、人才招聘與留才	研發單位、業務單位、品保單位、全球人力資源處	本公司長期與同業維持著良好的互動，積極參與各項產學協會，透過彼此交流與合作可以取得產業技術發展、政策等最新資訊，作為開拓業務與策略合作的良好基礎。

註：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節



## 1.4 重大議題管理

### 1.4.1 重大議題評估流程

GRI 2-12、2-13、2-14、3-1、3-2

#### 重大議題評估流程

建準由永續發展委員會每兩年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中之重大性原則，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，由永續發展委員會主委決議當期關鍵永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會。詳細評估流程如下：

#### Step 1. 鑑別關鍵 風險與機會

- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（全球風險報告、聯合國永續發展目標、TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 25 項永續風險與機會。

#### Step 2. 決定 重大議題

- (1) 利害關係人回饋：我們以問卷議合的方式，提供給本公司高階主管與永續發展委員會、專家及外部利害關係人進行填答，綜合評比各項永續風險與機會的「衝擊程度」與「發生可能性」。2023 年度共計回收 333 份問卷；其中納入計算之有效問卷共 308 份，內外部分別為 26 份與 282 份。

#### Step 3. 重大議題 資訊報導

- (2) 評估衝擊程度：依照議題影響程度、影響範圍及負面衝擊可逆與否三大面向來評估計算。
- (3) 評估發生可能性：根據該影響發生機率計算。
- (4) 排序及決定重大議題：計算出各風險與機會之衝擊程度與發生可能性後，由永續發展委員會轄下之各小組共同設定此二大指標的重大性門檻分數，篩選當期重大議題，並報告予永續發展委員會主委，討論並決議通過重大議題鑑別結果。本期衝擊程度與發生可能性門檻皆為 2.8 分，故本年度重大風險與機會共有 8 項，並對應個別的 ESG 重大議題。

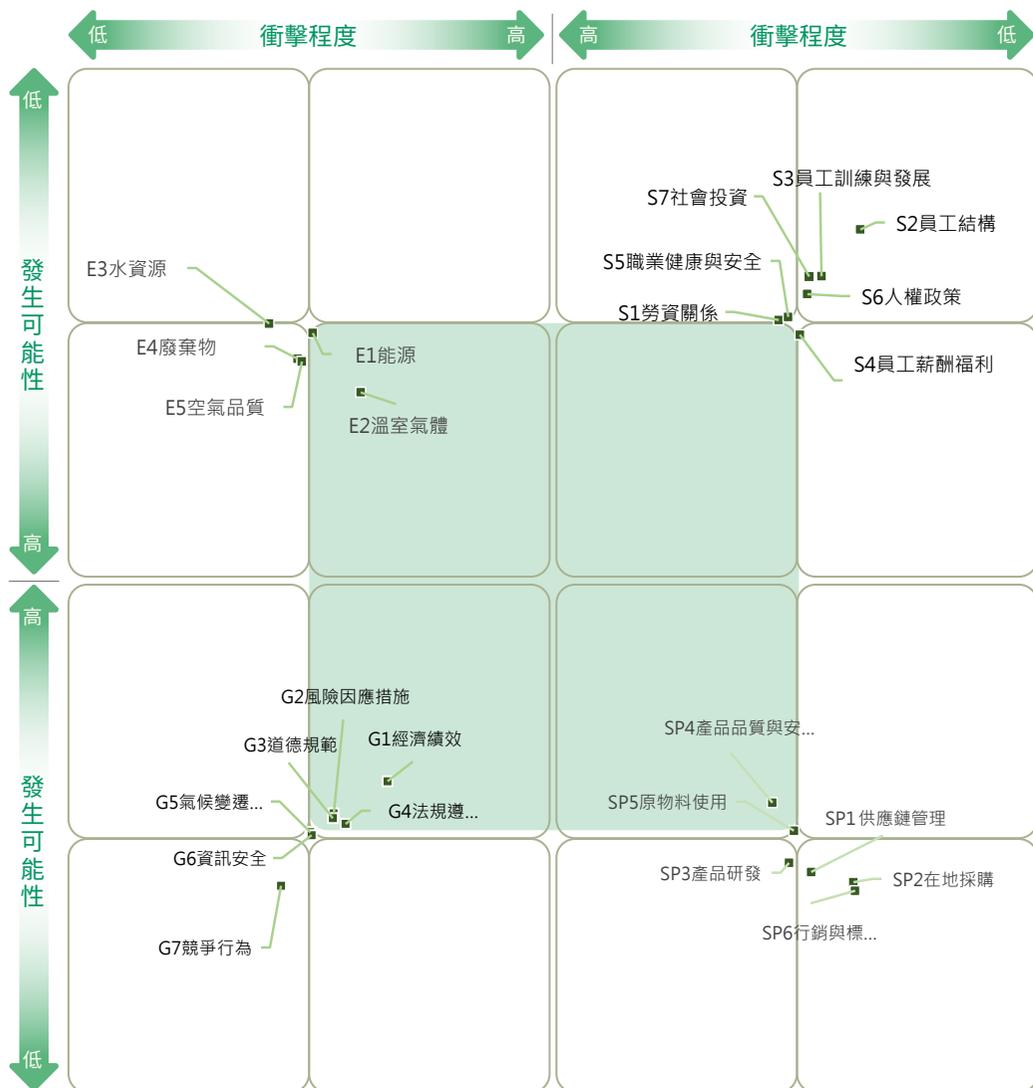
由永續發展委員會執行祕書判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會主委再次審閱報告書內容與定稿，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

#### Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。



ESG 衝擊事件 ( 風險機會 ) 矩陣圖及對應之重大議題



註：衝擊程度指衝擊事件對建準及對利害關係人的影響程度；發生可能性指衝擊事件發生的機率。

衝擊事件 ( 風險 / 機會項目 )	對應重大議題	報告書對應章節
溫室氣體	溫室氣體排放	4.3 排放監控
能源	能源管理	4.2 能源管理
原物料使用	原物料管理	4.1 物料管理
產品品質與安全	產品品質與安全	3.2 產品健康與安全
經濟績效	經濟績效	2.3 營運績效
風險因應措施	風險因應措施	2.7 風險管理
道德規範	道德規範	2.4.1 誠信經營
法規遵循	法規遵循	2.4.3 法規遵循

相較前期重大議題鑑別結果，本年度大幅增加治理面的議題 ( 經濟績效、風險因應措施、道德規範、法規遵循 )；而產品品質與安全亦為本期新增之重大議題，該議題曾於 2021 年列入重大議題中；至於前期之綠色產品開發、綠色採購、氣候變遷、人才招募與留才、職涯發展與教育訓練、廢棄物則不列入本期重大議題中，惟將維持既有的管理程序，並依照實際的營運情況與國際趨勢，定期優化營運策略。



### 1.4.2 重大議題衝擊管理

GRI 2-12、2-13、2-14、3-1、3-2

本公司董事會為建準重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展委員會負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續發展委員會至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

#### 重大議題影響邊界

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊 <sup>註1</sup>		主要管理方針 <sup>註2</sup>	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標			管理評估機制	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標 2025 年	中期目標 2030 年	長期目標 2050 年		
溫室氣體排放	GRI 305-1~305-5	-	●	落實溫室氣體盤查，制定減碳計畫，確實達成減碳目標，並依法揭露	✓	✓		建立集團溫室氣體盤查程序，逐步增加範疇三的盤查範圍，精準計算集團的碳排放量	相較於 2022 基準年，2030 年減少類別一與類別二排放量 50%	2050 年淨零排放	每年落實溫室氣體盤查，與基準年排放量比較	5.3 排放監控
能源管理	GRI 302-1、302-3、302-5	-	●	節能、購能、創能 — 三箭齊發		✓		1. 每年提高再生能源使用比例達 7.2% 2. EnMS 能源管理系統導入 3. 持續汰換高耗能設備	1. 每年提高再生能源使用比例達 7.2% 2. 循環能源規劃 3. 持續汰換高耗能設備	1. 每年提高再生能源使用比例達 7.2% 2. 綠證採購 3. 再生能源 (太陽光電) 併網	每年於永續報告書中揭露再生能源使用比例	5.2 能源管理 3.1.2 綠色產品研發
原物料管理	GRI 301-1	▲	●	推動供應商實行溫室氣體盤查，使原物料碳足跡可量化計算	✓	✓		1. 原材料供應包材回收率 70% 2. 第一階段原物料碳足跡數據收集	1. 原材料供應包材回收率 80% 2. 第二階段原物料碳足跡數據收集	1. 原材料供應包材回收率 85% 2. 第三階段原物料碳足跡數據收集	內部 KPI 控管	5.1 物料管理
產品品質與安全	GRI 416-2	▲	●	致力落實品質政策與措施，以提供客戶高服務、高品質為目標		✓	✓	持續提升客戶滿意度，並制定完善的品質政策			內部 KPI 控管	3.2 產品健康與安全
經濟績效	GRI 201-1、201-4	-	●	於企業營運中實現經濟效益，同時，也能夠最大限度地促進社會公平、環境保護和企業道德		✓		依照國內外趨勢設定每年度經營與績效目標，並定期確認預計目標達成度，必要時再進行滾動式調整與修正。			每季財務報表、股東年報、永續報告書	2.3 營運績效
風險因應措施	-	-	●	依據風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施	✓	✓	✓	定期檢視並修正風險議題減緩措施，以降低風險發生時所造成的損失			股東年報、永續報告書	2.7 風險管理
道德規範	GRI 2-23~2-26、205-3、206-1	-	●	秉持「誠信經營」企業文化精神，以誠信當責、公平透明為本公司最高指導原則	✓	✓	✓	確保集團內無發生重大性風險或違規事項			股東年報、永續報告書	2.4.1 誠信經營
法規遵循	GRI 2-27	-	●	遵循各營運據點所在地之法律與規範，以遵循法規為基本要求	✓	✓	✓	確保集團內無發生重大違規案件			股東年報、永續報告書	2.4.3 法規遵循

註 1：● 代表實際衝擊 (實際風險或機會)，▲ 代表潛在衝擊 (潛在風險或機會)。  
 註 2：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。



# Chapter 2

## 公司治理永續管理

2.1 組織概述

2.2 治理架構

2.3 營運績效

2.4 責任商業行為

2.5 氣候變遷風險機會

2.6 資訊安全

2.7 風險管理



## 2.1 組織概述

### 2.1.1 基本資訊

GRI 2-1、2-28

建準成立於 1980 年，40 多年來專注於節能馬達核心技術的發明創新。建準在馬達、風扇、散熱模組、通風與空氣淨化解決方案領域，以不斷創新、引領業界產品發展趨勢，搭配多年來豐富的馬達核心技術，開發出全球首創 MagLev 磁浮馬達風扇，世界最小、最薄的毫米微型風扇等產品，不但在產業中備受推崇，產品更廣泛應用於 5G 設備、AIoT、伺服器、資料中心、醫療、家電、電競、汽車、工業、冷凍冷藏設備、監控服務、可攜式產品和綠建築通風等產業，成功獲得眾多國際品牌大廠的指定使用，並成為客戶的最佳散熱設計夥伴。

建準集團企業營運總部設立於臺灣高雄市，結合歐洲、美國、中國、印度等地區的子公司與辦事處，全球超過 130 個經銷代理商，及 1,000 餘個銷售服務據點，構成一個範圍廣達全球五大洲的客戶服務與技術支援網路，能夠即時和迅速回應客戶的需求。

因應大規模量產需求，建準在臺灣高雄及大陸的江蘇昆山以及廣西北海與菲律賓巴丹，設有五座設備齊全的專業製造工廠，生產全系列風扇、馬達、各式散熱模組、換氣扇、吊扇產品，透過 ERP、MES 系統管理，滿足客戶即時與彈性的需求，擁有高品質控管、量產能力居業界之冠的生產實力。

為維護投資人權益，於公司網站設置投資人關係的溝通平台，定期更新業務資訊，公開透明地揭露建準營運狀況，形成公司與投資者間長期、穩定、和諧互動的友好關係。



公司名稱	建準電機工業股份有限公司
公司型態	上市股份有限公司
組織創立時間	1980 年 10 月 25 日
總部位置	高雄市前鎮區新衙路 296 巷 30 號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	散熱風扇、風冷模組、液冷模組、馬達、水泵、換氣扇、新風機、吊扇
實收資本額	新台幣 27 億元
淨銷售額	14,623,817,000 元
主要產品產量	AC 風扇：2,492,344 台、DC 風扇：118,099,572 台
員工人數	7,334 人



## ◎ 全球營運佈局



## ◎ 經營理念

**品牌**

堅持以品質維護品牌，建準品牌即為高品質、高科技、及具市場前瞻性的優質產品代言人。

**創新**

建準以發明創新立業，並視發明創新為維持業界領先地位的唯一路徑。

**價值**

建準價值來自於超越產品本身所累積的研發智慧與成就。

為了以最佳設計彈性滿足客戶需求，建準以實力堅強的研發團隊為後盾，結合服務行銷事業單位、生產後勤事業單位，協同客戶邁向新世代產品的創新，我們期望透過服務，讓客戶親身感受建準的經營理念「品牌、創新、價值」的真正意義，希望「因為建準，讓客戶使用安心」、「因為建準，讓系統變小又人性化」、「因為建準，讓社會滿載希望與未來」。



### ◎ 發展歷程

#### 建準歷史沿革

年度	內容說明	年度	內容說明
1980	建準成立，資本額 1 佰萬，專注於高精密小馬達、散熱風扇之研發及製造銷售。	2010	推出正反轉智慧除塵風扇技術；2010 年起，每年定期實施 GHG 盤查作業並取得 SGS 第三方查證證書；推出 LED 照明散熱模組系列產品。
1981	取得中央標準局核發 SUNON 商標證書；台北廠成立。	2011	成立中國大陸廣西北海廠。
1983	獲美國 UL 標誌；變更組織為股份有限公司。	2012	推出 IP 防護等級系列風扇。
1984	成立高雄總部。	2013	推出 Ultra Micro Cooling Device 系列產品。
1987	取得第一張專利許可證。	2014	推出 400W 高功率 LED 照明散熱解決方案；推出 ECO 直流變頻換氣扇系列產品；推出智慧型手機散熱保護殼。
1989	成立財團法人聖淵啟仁中心，服務多重障礙兒，善盡社會責任。	2015	推出超節能直流馬達換氣扇；毫米風扇系列產品被廣泛應用於電腦棒、無人機、電子口罩以及虛擬實境穿戴裝置中。
1990	岡山廠建廠完成。	2016	推出雙流新風機；推出超節能 EC 軸流風扇；推出 ATEX 防爆系列風扇。
1991	大量生產自行研發成功的直流無刷散熱扇。	2017	推出商用大型側吸濾網換氣扇；推出 VF 高效能系列風扇。
1995	通過 ISO 9002 驗證；成立香港及台北辦公室；推出超小、超薄散熱扇。	2018	推出 DC Axial Fan VF 雙風扇；通過 IATF16949 驗證。
1996	取得 ISO 9001 品質保證驗證；成立新加坡與歐洲辦事處；與工研院光電所技術合作開發「高倍速 CD-ROM 光碟機主軸馬達」。	2019	推出綠境風雙流新風機；推出 HVLS 超節能大吊扇；DC Axial Fan XF 全系列機種；設立印度子公司；投資菲律賓子公司。
1997	設置南海廠，正式開始海外生產製造；成立美國辦事處。	2020	推出靜音換氣扇（直排）；推出 Modern HVLS 家用吊扇；推出雙流新風機（進風型）；推出 AF 車用通風座椅鼓風扇。
1998	通過 ISO 14001 驗證。	2021	推出 1000W 大功率埋管式水冷板散熱器；推出 Intel Whitley Platform 高性能 CPU 散熱器；推出阻振風扇系列；天下雜誌 2021 年台灣 2000 大製造業排名第 245 電腦周邊與零組件第 28 名；建準電機靜音（直排）換氣扇獲頒 2021 年台灣精品獎。
1999	新產品 GM、GB 系列正式問世；成立美國子公司；轉投資又中科技，專責 DVD 主軸馬達及模組化的研發製造；推出磁浮風扇馬達系列產品。	2022	推出英特爾新一代伺服器平台 Eagle Stream CPU Cooler 並獲得認證；推出新世代 ECO EC 軸流風扇系列；推出 DC Axial Fan XG 風扇；成立中國大陸廣西北海立準廠；菲律賓建準廠正式量產出貨。
2000	9 月股票上櫃轉上市掛牌；成立法國及日本子公司。	2023	推出 AMD 超微第四代 EPYC™ 9004 系列伺服器處理器 Genoa CPU Cooler；推出車用影音娛樂系統 AF40x10mm 軸流風扇；推出夜幕黑色 MODERN 當代經典吊扇；通過 ISO 27001 資訊安全認證；仿生尾翼渦輪扇榮獲 2023 國家品牌玉山獎最佳產品與首獎肯定。
2001	台灣高雄成立建準發明創新中心；推出全球第一款無刷直流振動馬達；中國大陸昆山廠成立。	2024	推出直接液冷散熱模組；推出水泵浦產品；推出自驅式相變液冷散熱產品；發表 AALC 液冷機櫃技術；推出 2M 工業節能大壁扇；推出全智能浴室暖風機，榮獲 ISO Plus Awards 營運管理流程品質典範獎；入選商業週刊競爭力 100 強企業；建準菲律賓新工廠動土；通過 ISO 50001 能源管理體系認證。
2002	台灣高雄設立全球營運總部；推出全世界最小尺寸毫米微型風扇 8*8*5 mm。		
2003	與國立中山大學產學合作成立「國立中山大學建準研發中心」。		
2004	推出新產品磁浮 AC 風扇。		
2005	全面提供符合 RoHS 指令規範之產品；通過 OHSAS18001 驗證。		
2006	通過 ISO/TS16949 驗證。		
2007	推出全球最小 8mm、最薄 3mm 尺寸毫米微型風扇、鼓風扇與模組產品；佛山建準電子有限公司遷廠及生產線擴線完成。		
2008	推出極靜音風扇系列產品；通過 IECQ QC080000 驗證；推出新一代磁浮馬達風扇 ME 系列；發表 LED 室內照明燈泡散熱模組。		
2009	推出綠能風扇（Super Green Fan）；推出 DR MagLev Motor Fan 防阻微塵磁浮馬達風扇。		



### ◎ 榮耀與成果

年度	獎項內容說明
2018	榮獲 2018 年台灣精品獎 (側吸濾網換氣扇) 殊榮
	獲頒 2018 年企業落實安全生產主體責任先進單位
	榮獲 中和獎 Gold Award (2017 年度最佳成長獎) 殊榮
	榮獲 昆山市勞動和諧企業殊榮
	榮獲 昆山市經濟開發區勞動和諧企業殊榮
	榮獲 2018 昆山市模範職工之家殊榮
2019	獲頒 佛山市安全生產標準化三級企業
	榮獲 人才發展品質管理系統 (TTQS) 金牌獎
	榮獲 健康職場認證 - 健康促進標章
	榮獲 2019 年台灣精品獎 (Powerful HVLS Fan Series1 節能大風量吊扇)
2020	獲頒 2019 年廣東省健康促進企業
	獲頒 2019 年企業落實安全生產主體責任先進單位
	獲頒 2020 台灣精品獎 (modern HVLS Fan 吊扇) 殊榮
2021	獲頒 2020 台灣精品獎 (綠境風雙流新風機) 殊榮
	獲頒 2021 台灣精品獎 (靜音 (直排) 換氣扇) 殊榮
2022	榮獲 人才發展品質管理系統 (TTQS) 金牌獎
	榮獲 1111 人力銀行「幸福企業」銀牌獎
2023	榮獲 2022 金點設計獎 (綠境風雙流新風機) 殊榮
	榮獲 2023 國家品牌玉山獎最佳產品與首獎 (仿生尾翼渦輪扇)
2024	榮獲 ISO Plus Awards 營運管理流程品質典範獎
	獲頒 商業週刊碳競爭力 100 強企業

### ◎ 公協會會員

建準持續與電機電子工業同業公會、台北市電腦商業同業公會、社團法人臺灣精品品牌協會等對象持續保有良好合作關係，並派員參加熱管理協會，透過此類產學研討溝通交流平台，進一步瞭解電子產業未來新發展趨勢及國際大廠積極投入研發新技術的前瞻做法，促進廠商間互動與知識技能交流機會，提升潛在合作商機；另期能透過與專業協會、公會關係，保持訊息互通或經驗互動分享，俾利共謀面臨重大法規政策推動或修訂之因應方案，獲得正面成果並造就雙贏局面。

2024 年本公司加入 9 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
社團法人台灣冷鏈協會	一般會員
臺灣磨潤科技學會	一般會員
台灣氣候聯盟	一般會員
台北市電腦商業同業公會	一般會員
社團法人臺灣精品品牌協會	一般會員
台灣熱管理協會	一般會員
高雄市工業會	常務理事，一般會員
台灣區電機電子工業同業公會	一般會員
TWCERT 資安聯盟	一般會員



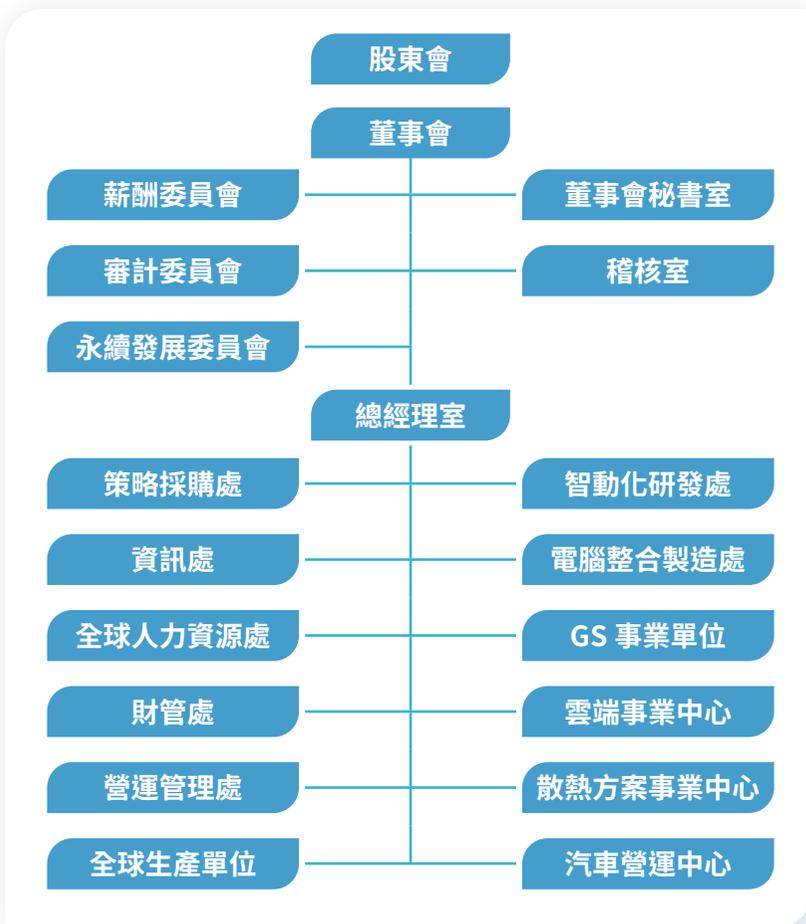


## 2.2 治理架構

### 2.2.1 治理架構

GRI 2-9、2-10、2-11、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、405-1

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別監督公司董事薪酬、公司財務報表、永續發展關鍵績效目標等，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。



#### ◎ 董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任九人，董事任期為三年，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。本屆董事會由 9 位董事（含 4 位獨立董事）組成，男女比為 7:2，任期為 2024 年 7 月 1 日至 2027 年 6 月 30 日。

建準原則上每季召開一次董事會，2024 年共召開五次董事常會及一次臨時董事會議，其中於第 16 屆董事會任期及第 17 屆董事會任期期間分別各召開三次會議，出席率皆為 100%。



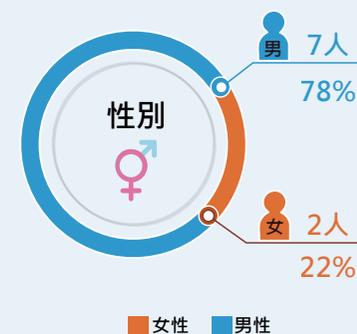


### ◎ 治理單位組成

建準董事資料 (本屆董事會任期：2024 年 7 月 1 日至 2027 年 6 月 30 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	ESG 委員會
董事長	3	洪慶昇	男性	51 歲 (含) 以上	擔任本公司總經理	建準電機工業 (股) 公司總經理、昆山廣興電子有限公司董事長、佛山市建準電子有限公司董事長、北海建準電子有限公司董事長、北海立準電子有限公司董事長、Sunon Inc. 董事長、Sunon SAS 董事長、Sunon 株式會社董事、Sunon Electronics India Private Limited 董事長、SUNON Properties Philippines Corp. 董事、SUNON Electronics Philippines Corp. 董事、蘇州生益興熱傳科技有限公司董事、優源投資 (股) 公司董事長	✓		✓
董事	3	陳麗如	女性	51 歲 (含) 以上	擔任本公司策略採購處處長 / 資訊處處長	建準電機工業 (股) 公司策略採購處處長 / 資訊處處長、昆山廣興電子有限公司董事、佛山市建準電子有限公司董事、北海建準電子有限公司董事、Sunon 株式會社董事、Sunon Electronics India Private Limited 董事、SUNON Properties Philippines Corp. 董事、SUNON Electronics Philippines Corp. 董事、Sunon Inc. 董事、Sunon HK 董事			✓
董事	3	黃玲玟	女性	51 歲 (含) 以上	擔任本公司董事會秘書室資深特別助理	建準電機工業 (股) 公司資深特助、優源投資 (股) 公司監察人、廣昇投資開發 (股) 公司監察人			
董事	3	黃富生	男性	51 歲 (含) 以上	-	-			
董事	3	陳鏡亮	男性	51 歲 (含) 以上	-	耐斯企業 (股) 公司總經理、台灣第一生化科技 (股) 公司監察人、台富國際 (股) 公司董事長、和鼎國際開發 (股) 公司董事長			
獨立董事	3	洪吉山	男性	51 歲 (含) 以上	-	華友聯開發 (股) 公司 / 獨立董事、平和環保科技 (股) 公司 / 獨立董事、南六企業股份有限公司 / 獨立董事、台郡科技 (股) 公司 / 法人董事代表	✓		✓
獨立董事	3	高金成	男性	51 歲 (含) 以上	-	-	✓		✓
獨立董事	3	黃廣志	男性	51 歲 (含) 以上	-	國立金門大學名譽校長、國立高雄科技大學名譽教授、正修科技大學榮譽講座教授	✓		
獨立董事	3	呂德財	男性	51 歲 (含) 以上	-	崑山科技大學企業管理系教授兼系主任	✓		✓

### 董事性別及年齡分布圖



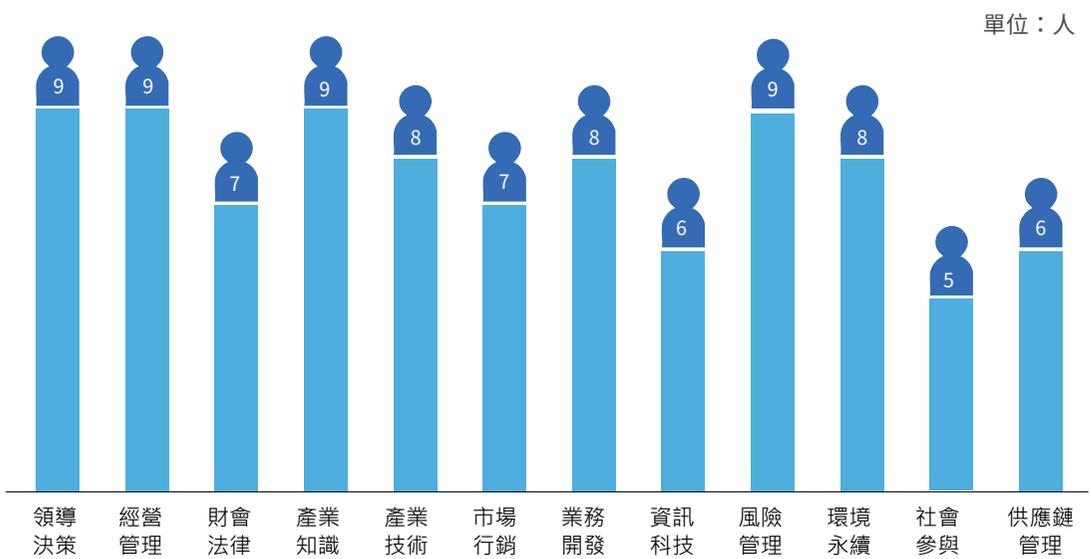


### ◎ 董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	洪慶昇	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	陳麗如	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
董事	黃玲玟	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
董事	黃富生	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	
董事	陳鏡亮	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
獨立董事	洪吉山	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
獨立董事	高金成	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓
獨立董事	黃廣志	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
獨立董事	呂德財	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		

註：本公司董事長與總經理雖為同一人，但公司之運作皆遵照相關法規與制度執行，董事長與總經理的職務權責亦有明確的劃分，公司內部設置有審計委員會與稽核室執行公司營運之財務監督、內部控制監督、獨立審計的監督與風險管理，在董事會之決議事項中若有「利益衝突」之情況，也會進行利益迴避，即當事人不參與表決。

### 董事能力與經驗



### ◎ 董事進修

建準每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程、論壇會議以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年累積參與 90 小時進修計畫與課程、重大議題論壇會議等。

### ◎ 董事及高階主管薪酬結構

建準董事薪酬包含報酬 (A)、退職退休金 (B)、董事酬勞 (C)、業務執行費用 (D)、以及 A、B、C 及 D 等四項總額占稅後純益之比例等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。建準高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。



### ◎ 董事及高階管理階層離職與退休政策

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

### ◎ 董事與高階管理階層薪酬與永續發展績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與永續發展績效連結，未來將制定相關制度，逐步導入永續發展績效指標，將其獎勵與個人對永續發展議題的參與度及永續發展目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

### ◎ 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按建準商業道德管程序規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予徹銷，並依相關規定收回已領之獎金。

### ◎ 董事會績效評估

為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，本公司原則上每年執行個別董事成員之自我績效評估，衡量項目包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

### ◎ 2024 績效評估結果：

建準本年度內部評估結果優異，評鑑結果平均分數為 4.97 分（滿分 5 分）；等級為優等級（極優為最高等級），顯示董事會運作完善，符合公司治理要求。本公司已將報告結果提報予董事會。

### 董事會評鑑執行情形

評估週期	每年一次
評估日期	2024 年 7 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
評估方式	內部自評
評估範圍	個別董事成員
評估結果	平均 4.97 分；優等級（滿分 5 分；最高極優等級）

### ◎ 利益衝突管理

建準董事會議事規範、薪酬委員會、審計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記錄。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。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由公司治理單位監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。

截至 2024 年底止，建準並未發生重大利益衝突事件。

## 2.2.2 功能性委員會

GRI 2-9、2-12、2-13、2-14、2-16、2-19、2-20

### ◎ 永續發展委員會

為強化與實踐企業永續發展之願景，建準於 2022 年成立「永續發展委員會」以統籌企業社會責任、永續發展方向及目標擬定或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行。

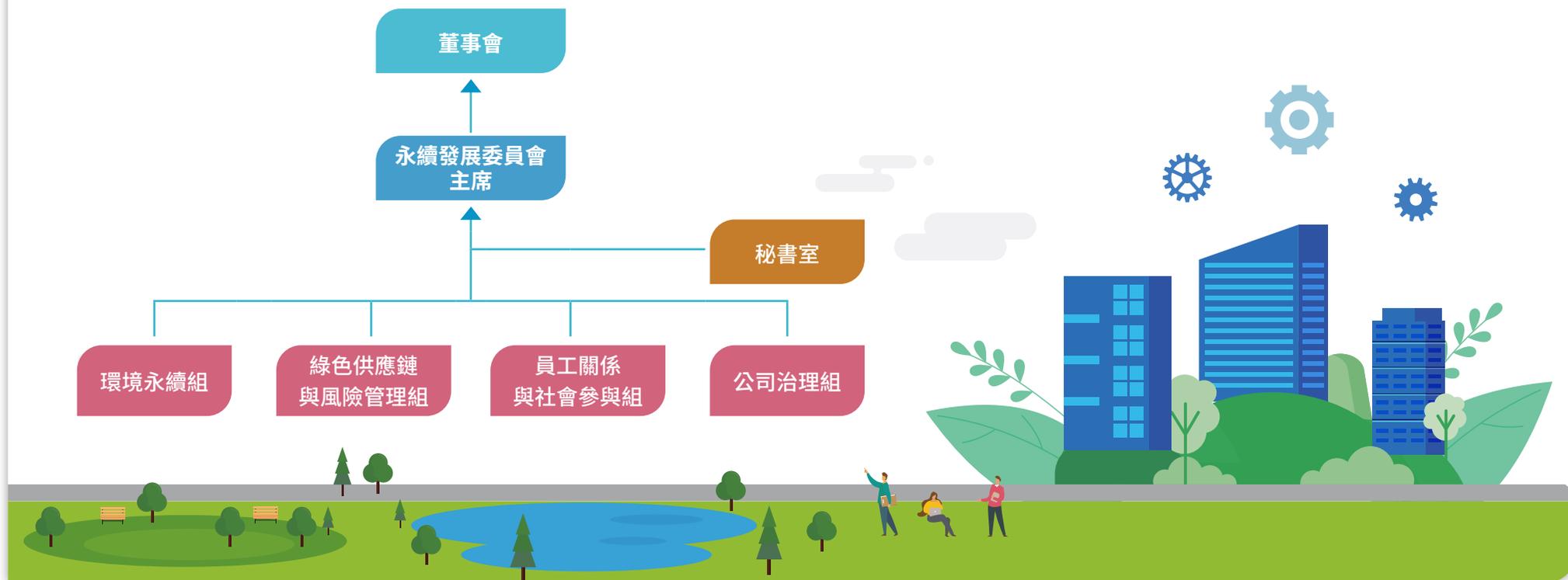
「永續發展委員會」主要負責管理、決議及監督公司營運相關之重大永續發展議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果。

「永續發展委員會」為公司內部最高階的永續發展專責單位，委員會之主席由董事長出任，副總經理擔任主任委員並指派執行秘書。

轄下按照功能權責成立四個執行小組：環境永續組、綠色供應鏈與風險管理組、員工關係與社會參與組、公司治理組。由主任委員統籌四組執行小組完成永續經營精神。

執行小組負責鑑別公司營運相關之永續發展重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，主任委員定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並定期向主席報告。

### ◎ 永續發展委員會組織圖





### ◎ 永續發展委員會執行情形

2024 年建準電機工業股份有限公司 永續發展委員會定期向董事會報告共計四次，主要報告年度專案的時程規劃與執行情況。

### 2024 年永續發展委員會與董事會報告事項



### ◎ 薪酬委員會

薪酬委員會成員由董事會決議委任之，其任期與委任之董事會屆期相同。本屆薪酬委員會成員共 3 人，其中逾半數為獨立董事，符合法規要求之獨立性。

2024 年共召開五次會議，成員出席率為 100%。

本公司訂定薪資報酬委員會組織規程，薪資報酬委員會職權如下：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

每年度發放之員工與董事酬勞均經薪酬委員會決議通過，再提請董事會決議通過，並於股東會報告。2024 年員工及董事酬勞分派情形，已於 2024 年 6 月 19 日於本公司股東會中報告。

### ◎ 審計委員會

本公司審計委員會成員由 4 位獨立董事組成，任期與本屆董事會屆期相同。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。

原則上每年召開四次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開五次會議，成員出席率為 100%。

## 2.3 營運績效

### 2.3.1 經濟價值 GRI 201-1

建準每年第四季舉行公司營運規劃會議，各部門編列次一年度預算，依照國內與國際趨勢設定下一年度經營目標與各部門的績效目標，經由營運管理處彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並由財務部編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交董事長審核，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。

每季由財務部彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，於每季一次之營運績效會議中討論近一季經營狀況並確認預計目標達成度，以隨時調整本公司營運方針。建準各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網。

營收報告

[https://www.sunon.com/inv2\\_1.aspx](https://www.sunon.com/inv2_1.aspx)

財務報告

[https://www.sunon.com/inv2\\_2.aspx](https://www.sunon.com/inv2_2.aspx)

公司年報

[https://www.sunon.com/inv2\\_3.aspx](https://www.sunon.com/inv2_3.aspx)

建準 2024 年總營收為 146.23 億元，稅後淨利為 14.92 億元，每股盈餘為 5.46 元。

建準近三年營業收入、淨利與盈餘 (單位：新台幣仟元)

年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入淨額	14,063,308	12,914,685	14,623,817
稅前淨利 (仟元)	1,425,877	1,751,588	1,981,734
稅後淨利 (仟元)	1,089,095	1,333,934	1,492,093
每股盈餘 (元)	4.34	5.16	5.46
現金股利 (元)	2.6	3.50	3.70

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2024) 年度之分配數經 2025 年 3 月 6 日董事會決議通過。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入 (營業收入及營業外收入) 共計 15,021,115 仟元，分配之總金額為 13,996,434 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本 (67.5%)、員工薪資與福利 (23.7%)、支付給出資人款項 (7.1%)。



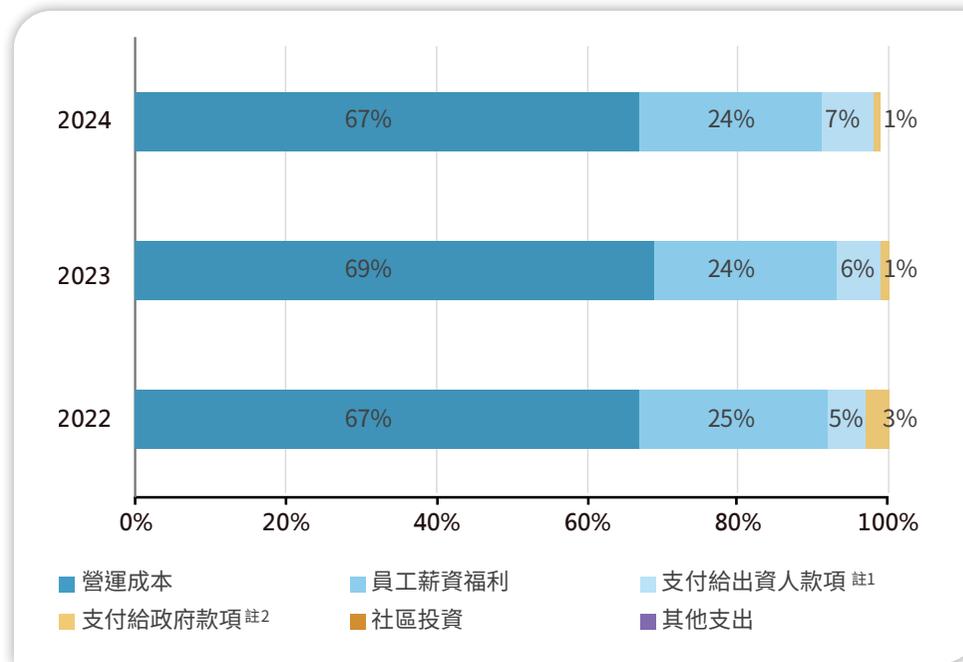


### 建準近三年經濟收入分配表 (單位：新台幣仟元)

經濟價值	項目 / 科目	2022 年	2023 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	14,063,308	12,914,685	14,623,817
	金融投資收入	19,075	107,784	147,183
	資產銷售收入	114	67	0
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	34,063	36,834	15,103
	其他收入	298,737	172,928	235,012
產生的直接經濟價值		14,415,297	13,232,298	15,021,115
經濟分配	營運成本	9,292,834	8,318,941	9,444,848
	員工薪資與福利	3,560,055	2,911,814	3,310,755
	支付給出資人款項 <sup>註1</sup>	696,817	699,412	994,370
	支付給政府款項 <sup>註2</sup>	425,248	153,555	191,543
	社區投資	69	0	0
	其他支出	3,596	49,405	54,918
分配的經濟價值		13,978,619	12,133,127	13,996,434
保留的經濟價值 <sup>註3</sup>		436,678	1,099,171	1,024,681

註 1：包含財務成本及當年度盈餘分配案決議之現金股利。  
 註 2：支付予政府之稅捐及各項費用，包含當年度所得稅費用。  
 註 3：保留的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值。

### 各年度經濟分配項目占比



註：因社區投資、其他支出的占比未滿 0.1%，故未顯示於此圖表。





## 2.4 責任商業行為

### 2.4.1 誠信經營

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、205-3、206-1

本公司依循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 規範制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

本公司責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司年報及公司網站。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (政府官方文件、準則、倡議等)
董事會	各相關單位	誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則
董事會	各相關單位	誠信經營作業程序及行為指南	上市上櫃公司誠信經營守則
董事會	董事 / 經理人	道德行為準則	-

#### 誠信經營守則

<https://www.sunon.com/download/investor/03/03-3/d03-3-5.pdf>

#### 誠信經營作業程序及行為指南

<https://www.sunon.com/download/investor/03/03-3/d03-3-6.pdf>

#### 道德行業準則

<https://www.sunon.com/download/investor/03/03-3/d03-3-7.pdf>

建準為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、不定期舉辦教育訓練持續宣導。

同時，針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例	
工作者	新進員工	入職時	勞動契約	100%
		承接特定專案時	專案保密條款	100%
	現任員工	特殊工作需求時	個人資料保密切結書	100%
			承諾書	100%
商業夥伴	新進供應商	簽約前	廠商問卷調查	100%
			社會責任政策暨承諾聲明書	100%
	現有供應商	簽約時	無衝突礦產宣告書	100%
			廉潔承諾書	100%
			品質承諾書	100%
	特殊採購需求時	保密協議 (NDA)	100%	

註：專案保密條款、個人資料保密切結書、承諾書僅為特定人員訂定，而該特定人員全員皆完成簽署。

本公司舉辦誠信經營及反貪腐相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含商業道德行為準則等，藉以預防不誠信行為之發生。

2024 年度接受誠信經營訓練課程之員工類型統計如下：

《已參與反貪腐訓練 -BY 職級別》

職級別		職級別類別				員工總人數
		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	
China (中國)	受訓人數	5	48	188	1,887	2,128
	應訓人數	5	52	323	3,056	3,436
	受訓率	100%	92%	58%	62%	62%
Philippines (菲律賓)	受訓人數	2	8	7	21	38
	應訓人數	2	8	8	29	47
	受訓率	100%	100%	88%	72%	81%
Taiwan (臺灣)	受訓人數	13	40	26	458	537
	應訓人數	14	42	26	507	589
	受訓率	93%	95%	100%	90%	91%
合計	受訓人數總計	20	96	221	2,366	2,703
	應訓人數	21	102	357	3,592	4,072
	受訓率	95%	94%	62%	66%	66%

《已參與反貪腐訓練 -BY 職能別》

職能別		職能別類別					員工總人數
		行政	技術	業務	幕僚	管理	
China (中國)	受訓人數	198	1,537	23	6	364	2,128
	應訓人數	210	2,686	28	7	505	3,436
	受訓率	94%	57%	82%	86%	72%	62%
Philippines (菲律賓)	受訓人數	8	12	1	0	17	38
	應訓人數	8	17	4	0	18	47
	受訓率	100%	71%	25%	0%	94%	81%
Taiwan (臺灣)	受訓人數	63	290	86	19	79	537
	應訓人數	68	320	98	21	82	589
	受訓率	93%	91%	88%	90%	96%	91%
合計	受訓人數總計	269	1,839	110	25	460	2,703
	應訓人數	286	3,023	130	28	605	4,072
	受訓率	94%	61%	85%	89%	76%	66%

《檢舉申訴機制》

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，建準各據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過外部檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過公司內部及外部網站所設之檢舉信箱、專線，由人力處受理、人力處就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如有違法、違反道德行為或涉及不當行為者，經查證屬實且情節重大者，一律予以革職，以確保建準誠信文化與廉潔經營。

稽核室除審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別 ( 如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等 )，若違規事件經相關單位實際裁決開罰，且依證交所規範，罰鍰金額超過一百萬元者即視為重大性風險或違規事項。

2024 年度本公司無發生違反誠信經營及競爭行為等相關事件。

\* 違反道德行為舉報：<https://www.sunon.com/CSRDetail.aspx?id=9AF723F62937C974>

## 2.4.2 人權政策

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、406-1、407-1、408-1、409-1

本公司承諾支持聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)；聯合國工商企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際人權公約，落實責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則，制定不歧視、員工結社自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

為了確保供應商、派駐外部工作者進駐之承包商亦落實本公司人權保障政策，因此於社會責任政策暨承諾聲明書中增列人權條款，要求上述供應商及承包商均須簽署並遵守規範。公司每年亦定期稽核，確保人權政策落實執行。

本公司透過人權議題辨識、評估適用對象、不同盡責調查方式，評估具有風險性的人權議題與對象，進而擬定人權政策與風險減緩措施等補償制度。

### 社會責任政策暨承諾聲明書

<https://www.sunon.com/eu/MANAGE/Docs/WEBCONT/Files/2739/en.pdf>

2024 年辨識出具有潛在風險的人權議題為不歧視、員工結社自由、童工、青年工、強制勞動等。詳細請見下表：

人權議題	不歧視	員工結社自由	童工	青年工	強制勞動
管理程序	反歧視與反騷擾管理程序	結社自由管理程序	禁用童工與誤用補救程序	未成年工、學生、實習工與工讀生管理程序	反懲戒、強迫勞動、囚工管理程序
訂定層級	董事長	董事長	董事長	董事長	董事長
監督單位	全球人力資源處	全球人力資源處	全球人力資源處	全球人力資源處	全球人力資源處
審核頻率	每年一次	每年一次	每年一次	每年一次	每年一次
盡職調查方式	無	無	入職查核	入職查核	人力資源處每月追蹤員工工時
風險評估方法	成案數	成案數	成案數	成案數	單月加班時數
風險等級	低	低	低	低	低
預防措施	在聘用、培訓、薪資報酬、晉升調薪、解聘或退休等事務上，不可因性別、國籍、宗教、健康狀況等發生差異。	在無違反法令規範下，員工可自行籌組員工代表大會、各類社團運作，本公司不得限制之。	全球人力資源處於人員招聘時鑑別身份，確認年齡已滿 16 歲。	評估未成年工的工作條件、潛在風險，提供必要安全教育訓練以及勞動防護裝備，且青年工不得從事危險或有害工作。	全球人力資源處每月統計員工工時，由主管適度調配員工工作量，以避免員工加班時數過高，或休息時間過短等問題，影響員工身心健康。
補償措施	員工可透過各種投訴管理申訴，一經查實，均將受到公司處分，情境嚴重者將通報政府主管機關處理。	依照內部通報 / 外部主管機關申訴管道，辦理後續事項。	若發現誤招用未滿 16 歲人員，立即停止其工作，結算其所有薪資並採取補救措施。	定期評估青年工身心健康，若對工作條件和管理措施有疑義，皆可向內部申訴管道通報。	員工可以口頭或書面形式直接向全球人力資源處 / 管理部、總經理投訴，或將投訴書投遞到意見箱。全球人力部 / 管理部將在收到意見或投訴後的一周內進行調查，做出答覆。

註：本表相關人權管理程序為內部文件，且內含部分機密資訊，故不擬公開。

本公司為落實各項人權政策並讓員工、工作者與供應商了解建準人權政策，公司將各項政策定期審核並公告通知予相關人員，且採用公開活動、課程或講座的方式來教育與宣導，公司亦同步將人權政策相關的程序文件翻譯為簡體字及英語供國外員工與廠商瞭解公司人權政策。

本公司設置員工意見反映平台與同仁意見信箱，若員工對人權政策有疑義或疑慮時可以提出討論；外部工作者與供應商則可反映至相對應的專責單位（例如全球人力資源處、策略採購處等），確保所有工作者與廠商對於人權之事件之溝通順暢。為了維持檢舉案件之審核與調查公正程序，由全球人力資源處組成跨部門小組，負責調查與審核檢舉報告並訂定改善措施。另外，公司於新進員工報到時安排勞工人權教育課程，確保新進人員清楚自身人權相關權益。

本公司在 2024 年中均未發生歧視、聘僱童工、強制勞動等違反人權事件，為維持此環境，本公司將會繼續完善相關培訓課程等配套措施。

**員工意見反映管道**  
<https://www.sunon.com/CSRDetail.aspx?id=9AF723F62937C974>

### 2.4.3 法規遵循 GRI 2-27

建準遵循各營運據點所在地之法律與規範，以遵循法規為基本要求；若發現違規事件，即由負責單位釐清違反事由、討論與制定改善措施，避免相關事件再次發生。2024 年並未發生任何重大違反法規案件。( 重大違規案件定義：依證交所規範，罰鍰金額超過一百萬元者即為重大違規案件 )

#### ▼ 近二年繳納罰鍰情形

年度	2023 年	2024 年
繳納當年度發生之違規事件罰鍰 ( 件數 )	0	0
繳納當年度發生之違規事件罰鍰 ( 金額 )	0	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰 ( 件數 )	0	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰 ( 金額 )	0	0





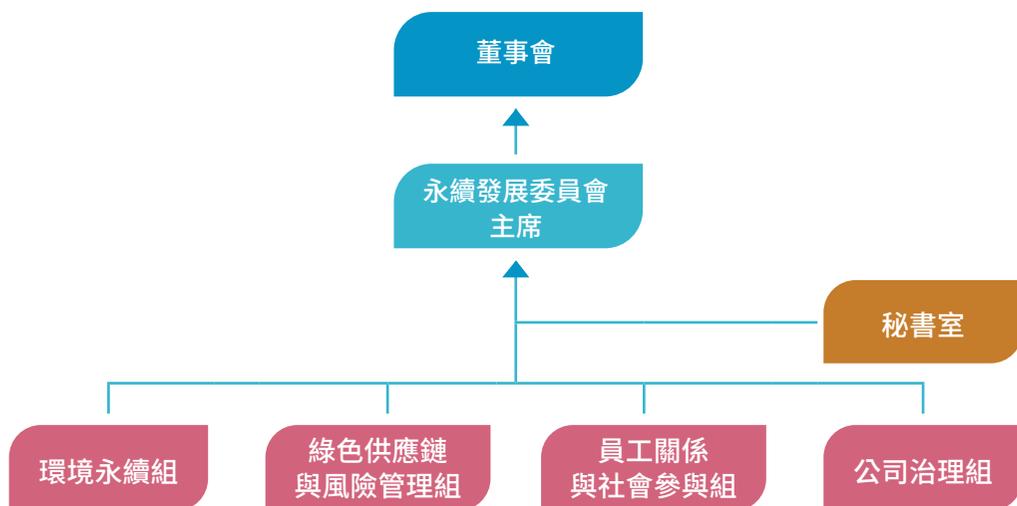
## 2.5 氣候變遷風險機會

### 2.5.1 氣候治理

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

#### ◎ 管理階層職責

董事會轄下設有永續發展委員會，由董事長擔任主席，副總經理擔任主任委員，不定期審議氣候相關風險與機會議題，及企業永續管理策略及相關計劃。永續發展委員會設置有四大功能組織，透過文獻收集、專家諮詢、氣候風險情境分析工具、同業案例參考、經驗法則等方式，鑑別、評估和管理氣候相關風險和機會及訂定其策略與目標，持續進行氣候風險、機會之分析與管控，制定氣候永續策略規劃，確保氣候行動之落實，定期將執行情形提報永續發展委員會之主席與主任委員，並每年向董事會報告。



- ◎ 環境永續組：由工安部門最高主管擔任召集人，推行溫室氣體減量與提升環境管理績效及環境風險管控。
- ◎ 綠色供應鏈與風險管理組：由採購部門最高主管擔任召集人，找尋永續策略夥伴來創造最大的供應鏈價值，因應市場不確定性風險。
- ◎ 員工關係與社會參與組：由人資部門最高主管擔任召集人，主要瞭解利害關係人關注的議題，並統籌辦理社會參與的各項計畫。
- ◎ 公司治理組：由副總經理擔任召集人，主要鑑別氣候風險並於各執掌範疇內評估與因應氣候衝擊與環境議題。

◎ 整合風險管理制度

本公司建有完整的風險管理制度、政策及管理方針，風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。為落實風險管理機制，本公司永續發展委員會每季定期向董事會報告企業永續發展相關計畫之推行情形，其中包含公司營運相關之環境、社會、公司治理及其風險管理之重大議題及相關計畫。另考量氣候變遷議題之重要性與特殊性，永續發展委員會不定期向董事會提案報告環境績效與目標、氣候變遷議題因應與管控等相關事務，以期能更加迅速應對氣候相關風險與機會。

2.5.2 氣候風險機會鑑別評估

GRI 201-2

TCFD 建議揭露項目	建準回應舉措		
建準所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	建準鑑別出氣候變遷重大風險與機會，包括		
	短期	中期	長期
	<ul style="list-style-type: none"> <li>轉型風險：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 市場 &gt; 能源價格波動、供應鏈斷鏈</li> <li>&lt; 技術 &gt; 能源轉型 ( 如綠色能源投資 )</li> </ul> </li> <li>實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</li> <li>市場機會：低碳產品與服務需求、政策獎勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>轉型風險：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 政策法規 &gt; 溫室氣體排放量管制、溫室氣體減量目標</li> <li>&lt; 技術 &gt; 能源轉型 ( 如綠色能源投資 )、低碳技術發展、碳價格波動</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>轉型風險：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 政策法規 &gt; 溫室氣體排放的價格增加 ( 總量管制 / 碳稅 / 能源稅 )</li> </ul> </li> <li>實體風險：平均溫度上升</li> <li>市場機會：供應鏈低碳轉型</li> </ul>





TCFD 建議揭露項目	建準回應舉措		
<p>氣候相關風險或機會對建準業務、策略和財務規劃上的衝擊，以及建準因應該衝擊之管理制度</p>	<p><b>主要轉型風險</b></p> <p>營運或財務衝擊： 停工造成營收下降、能源價格波動增加營運成本、能源轉型需求增加資本支出。</p> <p>因應策略： 1. 為減少溫室氣體排放並防範各國能源轉型間可能造成的缺電危機，擬逐步於各廠區導入降低碳足跡和減少其他環境影響的策略，例如能源效率改進、建立太陽能板綠能自主、導入儲能設備，增加綠電使用、減少能源耗損。 2. 擬投資碳抵消項目、購買碳排放配額等，以補償其不可避免的碳排放，從而達到淨零排放目標。 3. 積極申請政府所提供之各項補助計畫，用以投資能源轉型相關設備，以減輕公司資金壓力。</p>	<p><b>主要實體風險</b></p> <p>營運或財務衝擊： 營運成本或維護成本增加，颱風或洪水亦可能影響廠房運作，導致生產線停工，因而造成營收下降。</p> <p>因應策略： 建立氣候風險管理體系，將其納入企業風險管理框架中，並研議編列氣候風險預算，以因應天然災害可能造成的損失。同時亦評估將保險成本等納入財務規劃中，以彌補天然災害對公司營運的財損。</p>	<p><b>主要氣候機會</b></p> <p>營運或財務影響： 提升綠色產品之營收占比、提高產品競爭力，造成開發成本增加。</p> <p>因應策略： 1. 持續開發高效能低功耗之風扇產品 / 散熱模組、低功耗符合綠建築之吊扇。 2. 長期規劃與供應鏈合作，建立低碳 / 低功耗 / 可循環使用與回收利用的產品與服務解決方案，邁向永續經營與客戶共好。 3. 加強與政府和利益相關者的溝通，參與相關政策的制定和實施，尋求政府的支持和鼓勵，例如：提供稅收優惠和補貼等，以促進低碳轉型，並降低轉型成本。</p>
<p>建準在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境</p>	<p>建準已於 2023 年參與 SBTi 科學基礎減量目標倡議，以「控制升溫在 1.5° C」的情境，設立營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二）每年共減量 6.25% 的目標，並承諾於 2030 年達成碳排減半、2050 年達成淨零碳排。為了達成 2050 年淨零碳排，建準已擬定低碳轉型計劃，包含有：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一、積極投入自主減碳，持續開發節能製程設備，提高能資源生產力及使用效率。</li> <li>二、逐年提高採用再生能源使用量，並推廣至供應鏈，以實際行動支持低碳能源轉型。</li> <li>三、投資淨零碳排技術：投資淨零碳排技術及參與碳抵減相關專案，以抵減不可避免或尚有消滅技術限制的碳排放。</li> <li>四、再生材料與低碳材料導入，並持續研發具馬達效率與節能優勢的產品技術。</li> </ul> <p>本年度，建準針對主要耗能設備進行汰換、並提高再生能源的使用量，相較於基準年，建準的減量比例已達 37%，超前達成 SBTi 所要求之減量目標。</p>		



## 2.6 資訊安全

### 2.6.1 資安管理政策

GRI 418-1

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，依循 ISO 27001 訂定資訊安全管理政策與架構，並加入 TWCERT/CC 資安聯盟建立聯防機制、建立內部資安管理系統、成立「資訊風險管理委員會」，以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

#### 資訊安全政策

1. 確保本公司營運業務可持續運作且保障資訊服務之穩定性。
2. 確保本公司所屬之資訊資產的機密性、完整性和可用性。

#### 資訊安全風險管理委員會架構

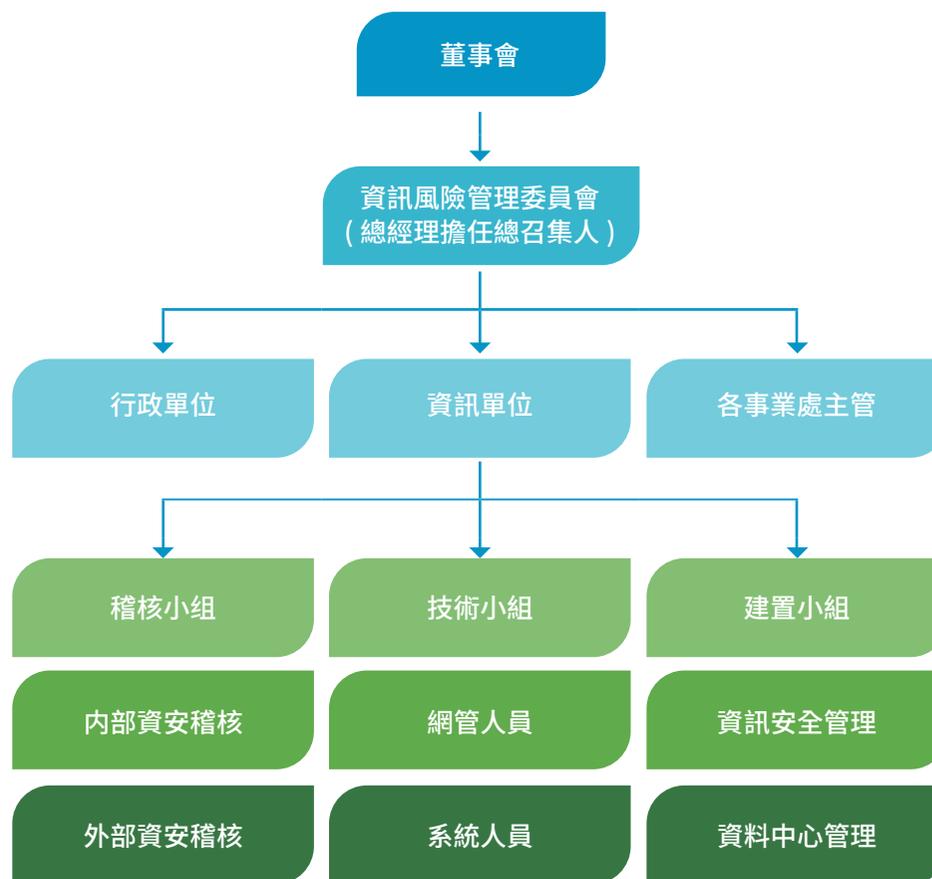
建準電機成立「資訊風險管理委員會」，由總經理擔任總召集人，專責監管公司內部資訊安全之事宜。

下轄資訊單位同仁依職能特性，任務編組為資安建置小組、資安技術小組、資安稽核小組，統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、資安風險管理與遵循度查核。

另由行政單位、各事業處相關單位之主管擔任委員，檢視及決議資訊安全與資訊保護政策，確保資訊安全管理措施的有效性。

資訊風險管理委員會總召集人定期召開資訊安全管理審查會議檢討執行情形，並向董事會報告執行成效與檢討改善。

本公司資訊風險管理委員會架構如下：





### 資訊安全管理機制

本公司為落實資訊安全與客戶隱私權管理機制之有效性，依循 ISO 27001 驗證要求、個人資料保護法、個人資料保護法施行細則等制定資訊安全管理流程，適用於全公司各部門。

在外部資安威脅不斷演進的大環境下，建準透過縱深與聯合防禦機制、強化雲端登入控管機制，全面提升資訊安全與個資保護作業，避免重大偶發與裁罰事件發生，全力維護企業資安聲譽與形象。

並透過內部稽核、第三方外部稽核、資訊安全管理審查會議，定期評估與衡量本公司資安政策之有效性，並反饋給資訊安全委員會做進一步追蹤與改善。

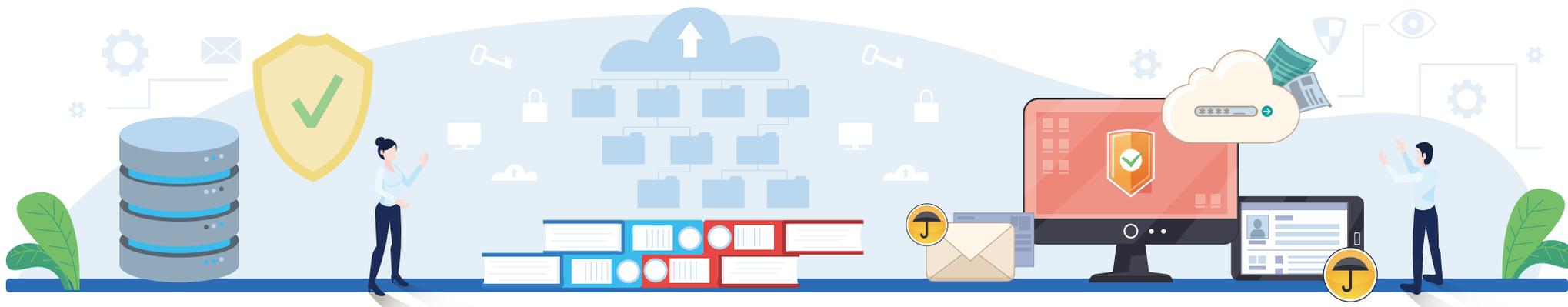
同時，公司內部亦定期進行資安宣導、社交郵件演練、資訊安全管理教育訓練，並要求資訊服務供應商簽署保密切結書及資訊安全遵守事項同意書，以確保員工以及資訊服務供應商都能充分了解資安相關議題，並共同維護公司資訊安全。

資訊安全風險管理

<https://www.sunon.com/CSRDetail.aspx?id=772E93B11ADF8653>

### 建準資安與隱私權保護之宣導及教育訓練內容、頻率與成果

資安宣導及教育訓練	宣導及訓練對象	頻率	宣導及訓練內容	2024 年執行成果
新進員工資安協議之簽署及新人資安教育訓練	新進員工	新進員工到職時	新進員工於報到時需簽署，於新進人員教育訓練中由人資部門說明公司資訊安全政策。	所有新進員工皆完成資安協議之簽署及接受資安教育訓練。
員工資訊系統安全宣導	所有在職員工	每月	資訊安全郵件宣導	全體員工皆會收到宣導郵件
資訊服務供應商簽署保密切結書及資訊安全遵守事項同意書	資訊服務供應商	服務合約簽署時	資訊安全遵守事項保密切結書	ERP 系統維護廠商 軟硬體服務供應商





### ISO 27001 資訊安全管理系統

本公司資訊安全作業程序除了符合國內資訊安全法令外，更納入國際資安標準，期能提升資訊安全防護並與世界接軌。

截至 2024 年底，建準高雄總公司、昆山廣興廠、北海建準廠皆已通過 ISO/IEC 27001：2022 資訊安全認證的國際標準要求，未來將持續強化公司資訊安全管理機制與防禦能力，實踐良好公司治理與企業社會責任，並提高全球客戶對建準資訊安全的信任。

### 資訊安全事件

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立「安全事件管理程序書」，若發生資安事件將由資訊安全委員會擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

本公司於 2024 年曾發生一起駭客加密攻擊事件，本公司於事件發生之初已立即啟動相關防禦機制及復原作業，並委請外部資安公司技術專家共同處理；該起資安事件並未造成任何經證實的資料洩漏，亦未對本公司之營運造成重大影響。

雖本年度發生之資安事件無外洩客戶或公司機密資料，但為謹慎管理個資及加強資安保護機制，本公司持續加強人員教育訓練，並定期稽核內部資安政策及管控機制，以降低資安潛在風險。

本公司於 2024 年，並無收到任何主管機關或第三方投訴之資訊洩漏事件。





## 2.7 風險管理

### 2.7.1 風險鑑別與因應措施

為保障公司、員工、股東及各利害關係人的最大利益，建準建構風險管理程序來實施風險評估與鑑別。

透過評估發生可能性、影響、控制有效性等面向來鑑別各類型風險，並制定因應做法與處理程序，將可能發生之風險降至可承受之範圍。

建準透過下列各項風險管制措施，來避免潛在危機及可能損失。

風險類型	因應做法	風險管理與監控單位
工作安全風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立 ISO 45001 系統內部稽核小組，每年依計畫完成年度稽核，於管理審查會上向高階主管提出，並追蹤後續改善情況。</li> <li>制訂承攬商管理程序，進行相關作業危害告知，範圍內預先管控作業風險與危害發生。</li> <li>生產設備機台裝設安全防護裝置，避免人員誤動作發生危害。</li> <li>每年定期進行作業環境測定，保護作業人員健康。</li> <li>定期廠區內部走動巡檢，發掘潛在風險，進行相關改善措施。</li> <li>每月進行環安衛法規鑑別，並做符合性判別，以確保公司營運能符合相關法令規定。</li> </ul>	工安組 / 管理部
物料來源風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>慎選優良供應商，建立長期夥伴關係。</li> <li>關鍵性原物料須具備 2 家以上供應商，分攤來料不穩定性風險 (註 1、註 2)。</li> <li>為避免市場缺料，常態性原物料皆提早 2-3 個月下單備料。</li> </ul>	策略採購處
運輸風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對脆弱較易損壞材料要求嚴實紙箱包裝，並打板保護，避免運輸中碰撞移動風險。</li> <li>簽訂物流協議合同並依約行事，明訂相關規定與罰則。</li> <li>甄選合格與評價優良物流公司進行成品運輸，並不定期考核物流公司，確保成品運輸安全降低風險。</li> </ul>	策略採購處 / 全球生產單位
設備風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強設備巡檢與檢測，保持設備良好堪用性。</li> <li>油氣設備及供電設備透過專業單位檢測，保持設備穩定與可靠性。</li> <li>建置數位電錶、導入能源管理系統，精準的掌控設備的用電量；若有用電異常可立即檢修改善，有效降低能資源的浪費。</li> </ul>	行政部 / 管理部 / 全球生產單位
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極拓展新興市場，擴充經銷商銷售通路，增加業務營收來源，提高整體銷售總額。</li> <li>為提升客戶對產品品質滿意度，增添產品品質保險，保障客戶產品購買權利。</li> <li>維持各生產據點兩週庫存量，免於產能不足問題，確保客戶下單購買數量。</li> <li>基於經營運作考量，增添信貸徵信保險，確保客人信貸無慮，雙方合作進展順利。</li> </ul>	全球事業中心



風險類型	因應做法	風險管理與監控單位
環境風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立 ISO 14001 系統內部稽核小組，每年依計畫完成年度稽核，於管理審查會上向高階主管提出，並追蹤後續改善情況。</li> <li>• 持續宣導提醒員工落實節能減碳，傳達氣候變遷相關風險觀念。</li> <li>• 落實廢棄物回收與再利用，並遵循法規清除處理事業廢棄物與一般廢棄物。</li> <li>• 生產線裝設空氣污染防治設施，保持正常合規運轉，並依循法規定期檢驗。</li> <li>• 每月進行環安衛法規鑑別，並做符合性判別，以確保公司營運能符合相關法令規定。</li> </ul>	工安組 / 管理部
資安風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 完成資訊資產盤點，進行資訊資產風險評鑑與風險改善計畫。</li> <li>• 每月實施資訊安全郵件宣導，強化員工資安意識。</li> <li>• 每月實施備份還原演練，確保備份機制可用性。</li> <li>• 每半年實施帳號清查及重要設備組態設定維護管理。</li> <li>• 每年至少召開一次資訊安全委員會，審查資訊安全管理相關事宜。</li> <li>• 嚴格禁止員工私人資訊設備連接公司網路與主機系統。</li> </ul>	資訊處
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 為降低匯率波動風險，以自然避險政策為優先考量。</li> <li>• 交叉運用台幣、美金及歐元等不同幣別之借款降低利率，避免利率波動對損益造成重大影響。</li> <li>• 持續關注民生物價及原物料價格等通貨膨脹之現象，適時評估公司經營與損益之影響。</li> </ul>	財管處
人力資源風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 持續擴增海內外招募管道，廣納多元化專業人才。</li> <li>• 推動產學合作專案，提早儲備未來人才。</li> <li>• 優化薪酬獎勵制度，提高員工留任意願和吸引優秀人才加入。</li> <li>• 培育優質人才，激勵員工潛能，強化員工認同感與向心力，維持人力資源穩定。</li> <li>• 遵循勞動法令，建立多元且暢通的勞資溝通管道，促進勞資關係和諧，避免勞資爭議事件發生。</li> </ul>	全球人力資源處

註 1：本公司所定義之關鍵原物料包含塑膠原料、電子零件、培林類零件、漆包線等。  
 註 2：針對需求量少或特殊物料不受此限，但若單一供應連鎖有供貨不及之風險時，會立即啟動建立第二間供應商。

針對風險管理的因應與處理，本公司訂立「風險評估與管理作業程序」、「社會責任風險管理程序」與「風險評估表」，定期召集各單位負責人員進行風險評估，以鑑別出不可忍受之風險，並持續改善管理相關項目。

本公司 2024 年度無發生重大風險事件。

# Chapter 3

## 創新研發永續產品

3.1 產品服務

3.2 產品健康與安全

## 3.1 產品服務

### 3.1.1 產品服務簡介 GRI 2-6

建準 40 多年來持續的發展節能馬達技術，透過產品技術創新，承諾持續提高產品能源效率，並致力於對環境永續相關的產業提供完整的散熱、通風解決方案與服務。建準以”解世界的熱”為核心，主要產品分為風冷散熱、液冷散熱、建築通風三大類，產品廣泛應用於資料中心、5G 設備、AIoT、汽車、能源、工業、醫療、家電、可攜式產品和綠建築通風等各產業領域。建準長期累積多年的產業散熱處理經驗，提供 CMSEM (Co-design, Model building, Simulation and optimization, Estimation and validation, and Mass production) 一條龍服務流程，與全球客戶協同設計符合客戶系統所需的散熱方案，加速產業技術、產品升級，集結產業力量共同實現更舒適、便利、健康、節能、低碳的社會願景。為維護投資人權益，於公司網站設置投資人關係的溝通平台，定期更新業務資訊，公開透明地揭露建準營運狀況，形成公司與投資者間長期、穩定、和諧互動的友好關係。

#### 建準主要產品分類及用途

	風冷散熱 (Air Cooling)		液冷散熱 (Liquid Cooling)	
	散熱風扇	散熱模組	液冷模組	液冷機櫃
產品類別				
產品介紹	建準節能馬達核心技術發展一系列微型風扇產品，尺寸 8mm-250mm 風扇，持續創新的技術長期提供產業更省電、更靜音、更智慧、更長壽命散熱風扇產品。	建準散熱模組，靈活配置主動式、被動式散熱元件，風扇、散熱片、均溫板、3D VC、高功率熱管、熱板等散熱元件，為客戶系統量身打造最適化的散熱系統。	建準提供產業多元直接式液冷、沉浸式液冷元件，水冷板、水泵、沸騰板、自驅式相變液冷散熱器等產品，高效散熱與節能相結合，幫助企業實現永續目標。	建準氣冷輔助液冷散熱櫃，整合氣冷及液冷設計，包含直接液冷 (Direct Cooling)、熱交換器 (HRU)、風扇牆、水路分配單元 (RPU)，為次世代資料中心打造低耗能散熱系統。
用途說明	5G 設備、IoT、伺服器、汽車電子、能源、工業、醫療、家電、攜帶型裝置等產業應用。	NB、PC、伺服器、工業電腦、汽車電子、能源等產業應用。	伺服器、AI 邊緣運算、HPC、工作站、IPC 等高階運算應用。	資料中心、AI 伺服器。



建築通風

	工業通風散熱風扇	居家通風換氣扇、新風機
產品類別		
產品介紹	<p>建準工業通風散熱產品，提供客戶一站式通風解決方案，全系列風扇產品採用高效率 BLDC 電機驅動，葉片結合專利尾翼設計，能有效降低風阻與消除噪音，達到低轉速、大風量的效果。提供大型工業與商用空間最低能耗的優質通風選擇。因應各種不同場域，提供工業節能大吊扇、大立扇、大壁扇、負壓扇，多元的組產品組合，整場規畫的服務。</p>	<p>居家通風換氣產品，包含浴室換氣扇、暖風機與雙流新風機，全部採用建準最新節能馬達科技與聲學品質工程，為消費者打造節能、靜音、清新舒適的新世代綠能建築通風換氣產品，產品秉承德國設計對工藝技術與極簡之美的追求，創造居家良好空氣品質結合美學的全新體驗。</p>
用途說明	<p>工廠、牧場、溫室、停機棚、體育館、物流倉儲、大賣場、超市、展覽館等場域使用。</p>	<p>住宅、酒店、餐廳、商辦、月子中心、養老院、醫院、托兒所等場域使用。</p>

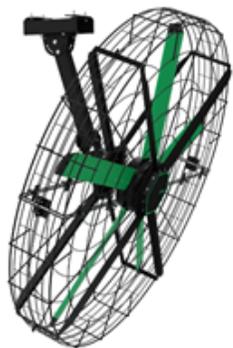


### 2024 年新品上市介紹

開迴路式直接液冷模組 (Open Loop Direct Liquid Cooling Module)	建準自驅式相變液冷技術	建準氣冷輔助液冷散熱櫃 (Sidecar)
		
<p>建準開迴路式直接液冷模組 (Open Loop Direct Liquid Cooling Module) 可被應用在雙核心 Intel Eagle Stream (EGS) 平台 ( 型號 LGA4677)，有效提升伺服器系統冷卻效能。SUNON 建準提供各種資料中心 AI x HPC 液冷設計技術服務，可依客戶資料中心的冷卻空間配置和伺服器密集度量身打造的最佳液冷散熱系統，體積小、系統整合性高，確保液冷系統的高散熱效能、高可靠性。</p>	<p>建準自驅式相變液冷技術可以幫助 AI 工作站維持良好的工作效能。自驅式相變液冷技術藉助流體相變化的壓力與密度差異產生對流，將 CPU、GPU、DCU 產生的熱垂直輸送到散熱排 (radiator)，再搭配高效散熱風扇將高溫液體降溫並將已汽化的蒸汽凝結成液態後送回原處，形成一個快速的散熱循環；無需泵浦，除提高系統的可靠度，更具有降低成本、降低噪音、降低震動、與更容易維護的優勢。</p>	<p>建準提供客戶多元客製化 AALC 散熱解決方案，專業整合氣冷及液冷設計，包含直接液冷 (Direct Cooling)、與集結節能熱交換器 (HRU, Heat Rejection Unit)、冷卻風扇牆 (Fan wall)、水路分配單元 (RPU, Reservoir and Pumping Unit) 的氣冷輔助液冷散熱櫃 (Sidecar)。建準 AALC 透過 CPU 和 GPU 上的水冷板 (Cold plates) 快速將熱導至熱櫃系統；熱液體透過分歧管 (Rack manifolds or pipelines) 送往熱櫃下方的 RPU；RPU 內部倚賴強大的泵浦 (water pump) 系統推動管道內液體高速流動，送往靠近 HRU 與冷卻風扇牆的冷卻水道進行強制散熱；快速降溫後的冷卻水再送回 RPU 將冷卻後的液體送回分歧管導回 CPU 和 GPU 上的水冷板 (Cold plates) 進行快速循環散熱。建準 AALC 解熱高達 60~80kW，適用 Supercomputing, Generative AI, HPC 等多種運算密集型任務的應用。</p>



建準 2M 工業節能大壁扇



建準工業節能大壁扇，專為地板擁擠、空間挑高不足的廠房通風設計的定向風扇，靈活的安裝模式，可安裝在任何需要的地方，精確的達到特定區域通風降溫的效果。超大尺寸 2M 扇葉，風流可達 36 米遠 (1/3 足球場長度)，採用 BLDC 節能馬達，省電效果極佳，風力強大且風聲沉穩，是動線壅擠的工作空間最佳通風選擇。

全智能浴室暖風機



建準全智能浴室暖風機，秉承建準精湛的工程技術與極簡設計風格，融入暖風與液晶顯示功能，為現代化居家浴室提供良好空氣品質，也為寒冷的冬季浴室提供溫暖舒適的溫度，給你的沐浴時光帶來全新體驗。

3.1.2 綠色產品研發

GRI 302-5

建準秉持 Environmentally Caring 綠色研發理念，憑藉著優秀的研發能力，投入低耗能、長壽命、低噪音、減少零件與精簡製成的環保設計，持續推出高效能又兼具環保的綠色產品。

研發理念及策略

研發創新是激發企業永續發展源源不絕的強大動力。建準向來秉持著品牌、創新、價值的經營理念，一步一腳印成為今日全球精密馬達、微型風扇與散熱模組的領導廠商。建準於 2018-2024 年每年度編列研發經費佔營業額佔比至少 6% 以上，積極投入大量人力、財力與時間進行創新發明，以智慧型微小馬達的發明堅持，以及持續培育高科技人才，相信不僅能讓企業永續發展，更能厚植建準研發創新的競爭優勢。

也由於建準的研發團隊持續努力的研發創新，年年推出新產品，迄今已多達 24 年榮獲台灣精品獎殊榮，更多次獲得金點設計獎、德國 iF 產品設計獎 ... 等多項國際獎項的肯定。

至今建準重要研發成果展現請詳 <https://www.sunon.com/ProApp.aspx>



### 產品節能環保績效

建準向來致力於產品研發，相信提升研發技術能帶給人類更多便利性並減輕對環境的負擔。身為愛護地球的一份子，除了公司內部落實節能減碳的環保意識，推動各項減碳措施，保護地球資源，進而降低對地球的傷害，建準電機也持續投入產品效能改善研發，以達成節能、節電效果，期望社會大眾與消費者能感受到建準貢獻己力響應環保愛地球的實際作為與貢獻。

建準的諸多產品皆已陸續進行效能改良，並且被廣泛的應用於 LED、工業 / 醫療、行動裝置、汽車、家電、通路客戶、雲端網通、電腦、辦公室設備、頭戴裝置等產業，2024 年本公司來自能源效率相關產品的營收為 124.52 億元，為全球客戶節省 7.62 億度電，產品節能減碳之環保績效如下：

### 建準 2024 年產品研發節能績效

節能省電	76,246 萬度電 = 274.49 萬 GJ( 吉焦耳 )
減少碳排放量	37.67 萬公噸

註 1：採用經濟部能源署 (112 年度) 公布電力排碳係數 0.494 計算之。  
 註 2：建準新世代機型皆採用新馬達技術與迴路設計，經實測，相較於原有的舊機型馬達與迴路設計，新機型平均可降低耗功超過 10%。故我們以產品應用產品別判斷其實際運轉的時間，並以節能產品的「年出貨量 x 節能 10% 之耗電量 x 實際運轉時間」計算得之。

### 產品安規與節能標章宣告

建準依客戶對各項產品之安規要求，透過國際標準驗證機構（如 UL 美國優力、TUV 德國萊因等公司）進行產品電氣特性、相關安全性等測試後，符合國際標準驗證機構或政府預先設定之安規標準，並成功獲取安規合格證書。

為符合經濟部標準檢驗局（BSMI）之特定產品安規要求，至今各項產品除符合 BSMI 認可之安規要求並取得安規合格證書，確保產品安全性外，也落實建準產品

符合台灣節能標章之規定要求，並成功獲取節能標章。2024 年未發生違反商品、服務與行銷推廣相關法規事件。

本公司產品以 B2B 為大宗，而 B2C 的產品占總營收 0.65%，其中換氣扇產品成功獲取節能標章，此類產品占總營收 0.13%。

### 專利制度

為提升建準產品、技術、製程或設備之研發創新能力，鼓勵員工多多研發創新，進而累積豐沛智慧資產，並延續不斷的研發創作能力。員工可透過內部設置的「專利提案申請系統」提出專利申請需求，提案通過後，除依「鼓勵員工發明與創作辦法」給予獎金獎勵外，亦於每年春節前的年終談話中，公開表揚年度創新研發專利申請前三名之優秀員工，積極鼓勵員工以專業之研發創新能力來創造寶貴資產。

此外，於公司內網設置「智財專區」，將公司專利技術建置在「智財專區」中，讓內部相關同仁能了解公司專利技術之範疇及應用，並將競爭者的專利技術資料建置在公司內網的「智慧型協同專利增值系統」，讓員工從競爭者的技術分佈中，了解同業目前技術趨勢與走向，進而激發員工研發創新之思緒。

截至 2024 年，建準專利已領證數量累計達 3,429 件，可見建準對專利權的重視與自我研發創新的高度期許。

### 專利成果

專利已領證數量（歷年累計）

2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
3,250	3,332	3,394	3,429

註：統計數據包含發明專利、新型專利與設計專利。





## 3.2 產品健康與安全

### 3.2.1 產品品質管理 GRI 416-2

建準致力落實品質政策與措施，以提供客戶高服務、高品質為目標。為持續提升客戶滿意度，制定品質政策，讓建準成為客戶心中最為信任之優質代表。

依建準經營理念及客戶要求品質與有害物質管理之相關項目，經過適當審查及評估，確認可提供客戶在品質、交期、完善服務與有害物質管理，以達客戶滿意為目標。依此目標提升各項作業品質與有害物質管理觀念，並運用高生產及運籌能力，進而提升生產及銷售之各類風扇成品及服務品質水準，能廣泛應用於相關高科技產業之產品；同時符合相關法令規範與客戶要求，予以有效管控產品中之有害物質，並以期望達到全面無有害物質之產品品質，朝向持續不斷改善的目標前進，以求盡善盡美的境界，使「建準電機」製造的品牌，成為優良品質及服務的代名詞。2024年度本公司並無發生任何重大產品召回事件。

近三年品質管理系統實績值

KPI 項目	2022 年	2023 年	2024 年
客戶滿意度指標 (滿分 7 分)	5.4 分	5.8 分	5.8 分
環境有害物質缺失 - 進料有害物質超標	0 件	0 件	0 件
環境有害物質缺失 - 客訴有害物質超標	0 件	0 件	0 件
產品直通率	97.1%	98.3%	98.7%

註：客戶滿意度指標衡量項目包含產品品質、產品交期、業務人員服務品質、客訴回覆速度、客訴處理專業性等。

### 品質管理系統驗證

建準致力提升產品品質，為遵循國際規範與客戶要求，1995 年起逐步導入品質管理系統，於 1996 年通過 ISO 9001 驗證，目前所有生產據點，包含北海建準廠、北海立準廠、昆山廣興廠、菲律賓建準廠、高雄總公司等皆通過驗證。

為切入車用品市場並符合國際規範，於 2005 年逐步導入 ISO/TS 16949 管理系統，並在 2006 年通過 ISO/TS 16949 驗證，目前昆山廣興廠、北海建準廠、高雄總公司之運通廠等廠區皆依個別之生產線性質通過相關驗證，且每年定期委託第三方公證機構進行審核，以維持證書有效性。

依 ISO 9001、IATF 16949、IECQ QC 080000 國際標準，規劃建準品質管理系統，並透過品質管理及品質保證活動，確保產品符合客戶需求及法令規章，展現持續滿足客戶及適用法規需求及產品安全之能力，藉有效的品質管理系統運作（包含客戶導向及各流程持續改善、風險管理等），降低管理系統風險、達到客戶滿意、符合產品安全與利益相關團體之期待。

2024 年度本公司並無發生任何違反產品品質、健康與安全法規之事件。

建準品質管理系統參照 ISO 9001、IATF 16949、IECQ QC 080000 國際標準之管理原則而建立：

1. 符合客戶要求事項並驅策超越客戶期望
2. 管理階層建立目的、方向、及參與的一致性，使員工投入達成品質目標的環境
3. 所有人員能勝任工作，被授權以增進其創造價值能力
4. 藉由流程的管理使組織績效最佳化
5. 維持高的績效水準，反應內、外部環境變遷，並創造新的機會
6. 以資料與資訊的分析為基礎，引導決策擬定更為客觀、更具信心
7. 以優化供應商與客戶之關係管理，實現永續成功發展



# Chapter 4

## 永續供應鏈管理

4.1 產業供應鏈

4.2 供應鏈管理



## 4.1 產業供應鏈

### 4.1.1 產業現況與發展 GRI 2-6

隨著電子、通訊及可攜式產品運算以及聯網功能不斷增強，使用時之溫度不斷增加；且在時尚風潮引導下，產品外形日趨輕薄短小，並且須具備強大的畫質處理能力，這些消費者的需求以及產品的發展趨勢，構成散熱產業持續擴大發展的重要契機。

近兩年，聊天機器人 ChatGPT 熱潮崛起，帶動市場對生成式 AI 的關注，研調機構 TrendForce 預估，受惠 2024 年建置 AI 基礎設施需求強勁，全球 AI 伺服器年成長可達 42%，2025 年受雲端業者及主權雲等需求帶動，AI 伺服器年出貨量將持續成長約 28%，AI 伺服器占整體伺服器比例將提高至近 15%。在 AI 晶片算力不斷地提升，熱設計功耗 (TDP, Thermal Design Power) 持續增加的情況下，將為散熱市場帶來大量的商機，同時帶動液冷散熱技術的發展。

散熱解決方案之硬體元件主要包含散熱風扇、散熱鰭片及熱導管、導熱板，各散熱元件應用層面相當廣泛，包括電腦、伺服器、通信、消費性電子、汽車電子、工業設備及光電等產業，其中又以電腦產業對散熱解決方案之需求量最大。台灣廠商因掌握了全球多數的電腦及電子設備代工訂單，故擁有散熱產業發展優勢，已成為散熱元件最大的需求者及供應者。

電子產品持續推陳出新，使得散熱產品成長動能除持續來自電腦、通信、伺服器與消費性電子等 3C 產業外，亦擴及其他如車用電子、手持式電子產品以及虛擬實境、物聯網、人工智能以及高效能運算等新的應用。因此促使各散熱元件廠商積極提高生產規模，以擴大市場佔有率；此外，電子產品在速度及性能上不斷提昇所衍生之散熱需求，亦使得各家廠商不斷加強研發能力推出高階散熱產品，以滿足新應用產品之功能需求，並致力發展利基產品，提昇獲利能力。

### 產業上、中、下游之關聯性

本公司目前主要產品有散熱風扇及散熱模組，散熱風扇上游關聯產業主要由軸承、IC、銅材、五金沖壓、塑膠成型件、PCB 板等組成，散熱器主要由熱導管、銅 (鋁) 質散熱片、導熱膠片等，散熱模組則是散熱風扇與散熱器之組合，下游應用產業相當廣泛，領域含括資訊產業、高效能運算產品、雲端資料中心、網路通訊設備、5G 基地台、新能源車、汽車電子、EV 充電樁、儲能系統、工業與商用設備、家電影音設備等產業。

### 產品之各種發展趨勢

#### A. 應用領域持續延伸

散熱市場初期以個人電腦 (包含桌上型以及筆記本電腦) 及網路通訊設備之應用為主，隨著科技日新月異，電子產品推陳出新，應用面擴及消費性電子如手持投影機、平板電腦、虛擬實境裝置等產品，在汽車電子的應用，從車用影音娛樂系統的散熱需求，滲透到汽車駕駛室、動力系統、頭燈、無線充電版以及 ADAS 及自動駕駛控制系統的散熱需求。近來隨著建築法規更新以及中國大陸及鄰近地區的空气質量問題逐漸受到重視，又紛紛應用到綠建築以及空氣清淨相關產品中。

隨著 AI 發展愈趨成熟，將會加速在各領域的應用落地，比如工廠、零售、醫療等場域，帶動資料中心對運算需求激增，帶動各式高效能運算方案百花齊放。

#### B. 功能強大化、高解熱效率

隨著 CPU 世代交替速度不斷加快，散熱元件廠商必須持續透過設計的改良與材料的研發，開發解熱瓦數高、解熱速度快、高效率、長壽命、低噪音、低震動、低耗能、低啟動電壓、高扭力、耐高溫、防塵之散熱方案，以解決應用產品散熱問題。



### C. 外形薄型化

散熱元件各個應用領域之產品設計不斷追求「輕、薄、短、小」，主流規格的厚度不斷在往薄型化發展。比如 NB 散熱風扇的厚度，已經從 10mm 發展到 5.2mm，新機型甚至已經要求作到 3mm，不斷推出外型更為輕薄的散熱元件。

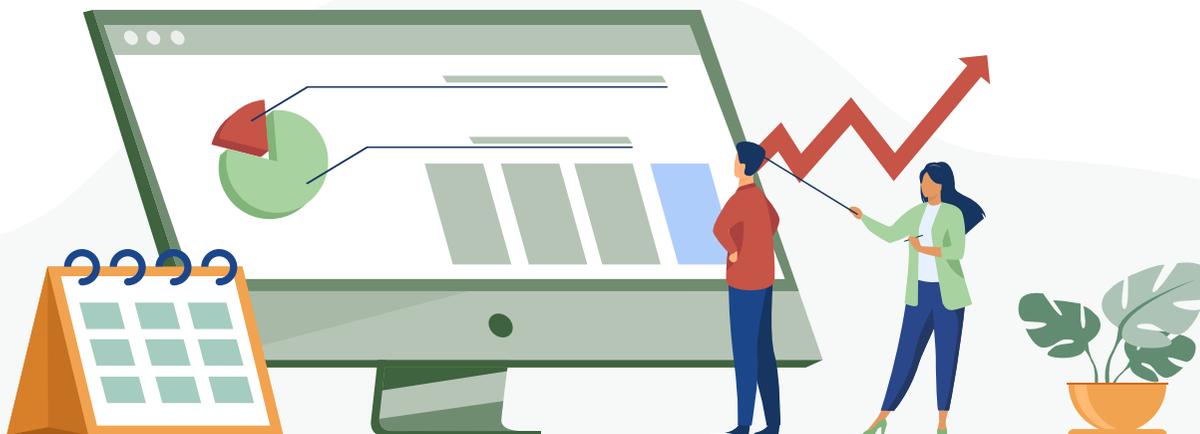
### D. 環保節能

逐漸升高的環保議題，也是產品發展的重要趨勢。除了所使用的材料必須符合國際環保法規及產品中化學物質管理之要求（如：EU RoHS、EU REACH、加州 65 法規等），部分客戶也開始訴求採用回收及再生材料，透過永續性材料再利用延長產品和材料的使用壽命，進而減少電子廢棄物，並達到循環經濟。

另外產品消耗功率以及效能也是未來設計的重點，在環保前提之下，產品必須符合高效、節能、減碳的趨勢。未來更嚴格的環保法規，驅使客戶更換更節能省電的零件，可望提供公司產品新的成長動能。在全球性的淨零碳排放政策節能減碳趨勢及未來更嚴格的環保法規下，驅使客戶更換更節能省電的零件，可望提供公司產品新的成長動能。

### 產品之競爭情形

散熱產品在各個應用產業的競爭，區分為標準產品以及專案產品兩種競爭態勢。標準產品的競爭，以「信賴性」、「價格」及「通路滲透率」為最高指導原則。標準品在性能上無重大差異，客戶視產品的價格及信賴性需求選擇適合的產品，公司擁有良好的品牌形象以及產品信賴度，通常為客戶指名度最高的產品。在通路經營上，公司擁有全球超過一千個業務代表及經銷據點，對市場的滲透率最高。在專案產品方面，「協同設計能力」、「技術深化程度」及「客戶滿意度」是最高的指導原則，公司必須在客戶產品設計初期即與客戶協同設計解決方案，通常在當下面臨的散熱需求是前所未見的規格以及技術要求，所以設計能力以及技術深化程度是最佳的競爭利器。在產品通過客戶認證後，競爭的決勝關鍵，取決於公司生產運籌能力、量產規模、降低成本能力以及服務客戶的能力。



### 4.1.2 供應鏈結構

GRI 2-6、204-1

本公司為電子零組件製造業，因風扇馬達產品的主要組成中，以軸承及矽鋼片最為重要，另印刷電路板及電阻電容亦為其主要零組件，故對於「鋼鐵軋延及擠型業及軸承、齒輪及動力傳動裝置製造修配業、被動電子元件製造業、印刷電路板製造業」品質要求較高，其餘供應商多為勞力密集之傳統產業，則以價格為主要考量，進入門檻較低，市場競爭激烈。

建準身為一家深耕台灣已久之優質企業，除了在台灣當地向供應商採購所需原物料，也因應海外設廠之生產需求，對當地供應商採購所需料源，持續秉持企業在地化精神，大力支持當地採購，提高在地供應比率，並降低對國外廠商依賴之遠距離交貨風險，符合客戶交期與服務之期待。

2024 年建準台灣及海外廠區的供應商共 474 家，交貨地為建準進料工廠所在地之供應商共有 462 家，整體在地交貨比例可達 93%。

若以建準採購下單之所在地為計算原則，進行在地採購金額比例統計，2024 年建準整體在地採購比例為 72%。

所處國家 / 地區	在地化採購比例	在地化交貨比例
台灣	18%	87%
中國	76%	96%
菲律賓	53%	30%
總計	72%	93%

註：菲律賓建準廠於 2022 年始籌備設廠，目前已在積極評估與找尋當地供應商，故在地化採購和交貨的比例偏低。

截至 2024 年底，建準供應商類型及所處國家如下表：

供應商類型	供應商數量	所處國家 / 地區	行業特色
螺絲、螺帽及鉚釘製造業	16	台灣、中國	資本密集
電線及配線器材製造業	29	台灣、中國	資本密集
合成樹脂及塑膠製造業	13	台灣、中國	資本密集
橡膠製品製造業	21	台灣、中國、美國	資本密集
銅製造業	36	台灣、中國、日本	資本密集
金屬製造業	114	台灣、中國、日本	資本密集
工業用塑膠射出製品製造業	72	台灣、中國	資本密集
電子元件製造業	53	台灣、中國	資本密集
印刷電路板 (PCB) 製造業	8	台灣、中國	資本密集
化學品 / 包材 / 其他製造業	99	台灣、中國	資本密集

註：重要營運據點為高雄總公司、台北辦公室、昆山廣興廠、北海建準廠、北海立準廠及菲律賓建準廠，惟菲律賓建準廠於 2022 年始籌備設廠，尚在評估與找尋合適之當地供應商中，故該廠區生產物料多數委由北海立準廠進行採購。



## 4.2 供應鏈管理

### 4.2.1 供應鏈管理政策

GRI 308-1、414-1

永續供應鏈管理實踐是在傳統供應鏈中加入環境保護、社會回饋並維持組織經濟的一系列作為，包括公司的內部和外部實踐，並可以從環境、社會及經濟三個方面使供應鏈實現真正的永續性。永續供應鏈管理實踐的實施範圍從綠色採購到產品的生命週期管理供應鏈，從供應商一直流向製造商及客戶，增強合作夥伴之間的關係，包含貨物流、資訊流與永續實際作為。

依據資誠會計師事務所對全球 CEO 調查，供應鏈中斷為企業前 10 大威脅之一，超過 50% CEO 已著手調整供應鏈管理與採購策略，永續供應鏈已是企業實踐持續營運的重要環節。採購管理是企業展現社會責任，驅動供應鏈達成永續目標的關鍵機制。美國國家標準暨技術研究院 (National Institute of Standards and Technology, NIST 800-161) 供應鏈風險管理實踐，亦將永續列入風險管理關鍵議題。

本公司將永續供應鏈管理分為三大主軸：永續規範、風險鑑別及管理機制。本公司設定基本的永續規範要求供應商遵守後，利用風險鑑別工具尋找出高風險因子及供應商產業，進而利用各項管理機制完善管理供應鏈。

#### 永續供應鏈規範

本公司參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之行為準則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織的「工作基本原則與權利宣言」與「世界人權宣言」等國際規範，訂定供應鏈管理程序，以要求所有供應商於勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實符合本公司準則與承諾書，並且完全遵守經營所在地區的法律規範。

本公司將實踐企業社會責任之決心與使命，拓展與業務密切合作的供應商夥伴。我們逐步於供應商合約中納入企業社會責任條款，並以 100% 要求供應商履行 ESG 條款作為長期目標。若供應商違反條款規範，我們將要求限期改善，重大違規者可能終止與解除合作。並持續與供應商溝通及傳遞社會責任相關訊息，鼓勵供應商開發減少環境衝擊的材料，或從製程過程或設備進行節能減碳，共創雙贏的夥伴關係。

針對新進供應商，採購人員會依據新進供應商評核表進行評核，包含對供應商的社會面、環境面與治理面的績效稽核，新供應商均須經過評核且經單位主管考核認可，方可由採購人員登錄於「合格供應商名單」內；而既有廠商，本公司每年度都會發放供應商稽核表單問卷，進行供應商在企業社會責任的審視與評估，確認供應商皆符合本公司供應鏈規範，可作為持續合作的對象。

## 4.2.2 供應鏈稽核成效

GRI 308-1、308-2、414-1、414-2

### 新進供應商評核

本年度新進供應商共有 14 家，皆通過單位主管認可，登錄至本公司合格供應商名單中。

### 年度供應商稽核

依據建準內部定義：供應商企業社會責任年度考核對象係由供應商（不包含代理商）年度交易數量而定。

年度交貨數量大於 20 萬者，需進行企業社會責任風險評估自評；年度交貨數量為集團前 20 名者，屬集團之重要供應商，需進行現場稽核。

本年度受 RBA 稽核的供應商皆通過本公司稽核要求，無鑑別出重大實際或潛在負面的環境、社會或治理衝擊。

### 年度供應商稽核結果（單位：家數）

供應商 RBA 自評				建準現場稽核			
供應商家數	完成家數	完成比例	合格比例	供應商家數	完成家數	完成比例	合格比例
176	176	100%	100%	35	35	100%	100%

稽核面向	環境面	社會面	治理面
稽核要件	工廠有合法的環保許可證、核准、執照、以及登記。 環境污染防治與控制雨水、廢水管理	注重員工健康與安全 完善勞工權益 杜絕強迫勞動 維持平等的工作環境	內部管控 保障吹哨者利益 保持商業倫理
具有重大實際或潛在負面衝擊家數	0	0	0

註：具有重大實際或潛在負面衝擊的判斷方式：稽核結果為「高風險」。



# Chapter 5

## 環境友善永續未來

5.1 物料管理

5.2 能源管理

5.3 排放監控

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物監管



## 5.1 物料管理

### 5.1.1 物料管理政策

建準長期關注國際環保趨勢之發展，隨時掌握國際環保法規及產品中化學物質管理之要求（如：EU RoHS、EU REACH、加州 65 法規等），密切關注對環境有重大衝擊的有害物質並對其進行鑑別與規劃管制，確保產品符合國際環保法規及滿足客戶對綠色產品之要求，達成產品無有害物質（Hazardous Substance Free）目標。

迄今為止，建準之生產據點皆導入 IECQ QC 080000。

針對本公司物質管理政策分述如下：

#### 電機電子設備有害物質限制指令 (The Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment, RoHS)

歐盟管制的有害物質包含鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr VI)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE)、鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基) 酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸甲苯基丁酯 (BBP)、鄰苯二甲酸二丁基酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP) 等十項。本公司所有產品皆符合 RoHS 規範的限值，2024 年無違規事件發生。

#### 關於化學品註冊、評估、授權及限制法規 (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals, REACH)

本公司定期追蹤歐盟規範之高度關注物質及有害物質清單，根據歐盟最新規範修訂本公司物質管理策略與方針。同時，本公司每年透過供應商稽核，要求供應商揭露使用之有害物質，並擬定減量計畫，以管控限制有害物質的使用。

#### 衝突礦產 (Conflict Minerals)

建準依循經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development；簡稱 OECD) 同等之盡職調查指南，定期檢視物料來源，以確保錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co) 和天然雲母 (Mica) 等金屬並非透過無政府軍團或非法集團、高度風險之衝突區域開採取得。本公司承諾遵守責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance；簡稱 RBA) 制定之衝突礦產政策，除了自身遵守並承諾不接受、不使用來自衝突地區之礦產，也要求供應商共同遵守此政策。透過責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, 簡稱 RMI) 公布之衝突礦產調查模版 (Conflict Minerals Reporting Template, Extended Minerals Reporting Template；以上簡稱 CMRT 與 EMRT) 對供應商進行調查，要求供應商揭露礦產來源及簽署無衝突礦產宣告，確保供應商所有提供的產品與生產過程皆符合客戶及法規要求，2024 年建準之供應商皆未使用衝突礦產。

#### IECQ QC080000 有害物質流程管理系統

本公司導入 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統認證，確保廠內生產流程中所有原料、產品，均符合有害物質使用規範與法規。



### 5.1.2 物料採購

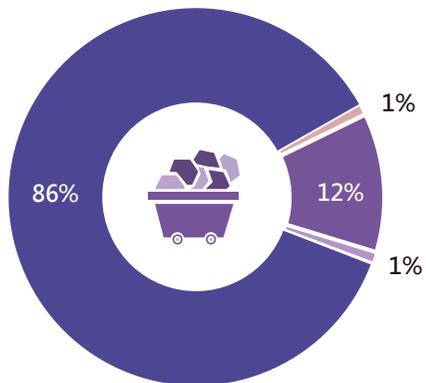
GRI 301-1

建準產品物料與包裝材料皆採購自外部供應商，產品物料主要為塑膠原料、金屬件、射出件、電子零件、磁鐵、線材、耗材、包裝材料、其他等類別，皆屬不可再生物料。

目前採購方式係由建準與合格供應商先簽訂採購合約，再進行料源輸出至工廠端生產完成後交貨予客戶端。

2024 年原物料用量合計為 4,403,187 公噸，其中以塑膠原料、金屬件占大宗。

原物料使用量占比



■ 塑膠原料    ■ 金屬件    ■ 耗材    ■ 其他

註 1：計算範疇為生產據點，包含：高雄總公司、昆山廣興廠、北海建準廠、北海立準廠、菲律賓建準廠。

註 2：由於目前並未統計所有原物料的重量，因此本年度是採同類別原物料之平均重量計算。

註 3：射出件、電子零件、磁鐵、線材、包裝材料等類別，因使用量占比未達 1%，故未呈現於圖表中。

### 5.1.3 原物料碳足跡

碳足跡 (Carbon Footprint) 為從原料取得、生產製造、配送銷售、購買使用到最後廢棄回收，整個生命週期過程所產生的溫室氣體排放量。

國際間紛紛發展碳足跡管理，藉以降低碳排放量，產品碳足跡已成為達成減碳目標的重要工具。

為使企業產品能在國際市場上與同業競爭，因應國外客戶盤查供應鏈產品碳足跡，建準亦導入產品碳足跡系統進行相關數據收集及計算。

本公司針對原物料碳足跡數據收集主要分為三個階段，逐步收集原物料碳足跡的相關資訊，並輔導供應商進行碳盤查，最終完成原物料碳足跡數據收集。

	第一階段 短期目標 (2025 年)	第二階段 中期目標 (2030 年)	第三階段 長期目標 (2050 年)
原物料碳足跡數據 收集及系統化	物料重量、材質、成分、 密度 ... 等資訊收集	供應商碳盤查數據收集	原物料碳足跡數據收集

註：第一階段目標已完成，第二階段計畫已展開。

### 5.1.4 包材回收再利用

本公司主要為 B2B 的商業模式，產品生命週期之最終報廢及回收作業皆由下游客戶進行處置，產品售出後較難進行回收再利用，故本公司並未進行產品回收報廢。惟本公司為有效利用資源，減少資源浪費與自然資源的需求，本公司自主回收可再利用的包材，依照包材的性質與狀態，重新送回給供應商進行原物料包裝使用。

#### 回收包材佔比

	2023 年	2024 年
進料數量	1,078,346	2,646,284
回收數量	965,955	2,403,874
回收率	89.6%	90.8%

註：包材回收佔比僅統計北海建準廠、北海立準廠、昆山廣興廠。



## 5.2 能源管理

### 5.2.1 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、安全性等議題習習相關，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。

為了有效提升本公司能源使用效率，我們導入 ISO 50001 能源管理系統標準，並於主要用電設備安裝數位電錶進行用電量監測、妥善運用能源管理系統收集與管理廠內的能源使用量。

本公司更組織能源管理小組，負責統合各單位的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫；能源管理小組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。

2024 年建準高雄總公司通過 ISO 50001 外部查證並取得證書，未來計畫推動海外各據點導入 ISO 50001 能源管理系統標準。

本公司亦加強推廣公司節能政策，提升同仁節能減碳的觀念。

#### ● 能源管理小組 組織架構



#### ● 能源管理小組 角色與職掌

角色	職掌
最高管理階層	1.1 鑑別能源管理系統之範圍與邊界，並訂定能源管理政策。 1.2 指定管理代表與批准能源管理小組之形成。 1.3 提供所需資源以建立、實施、維持及改善能源管理系統並產生能源績效。 1.4 確保能源績效指標對組織是適合的，並在長程規劃中考慮能源績效。 1.5 於管理審查會議中擔任主席，實施管理階層審查。
管理代表 (管理單位)	2.1 確保能源管理系統依據 ISO50001 予以建立、實施、維持及持續改善。 2.2 定期召開管理審查會議，檢討執行績效，並完成會前準備事項。 2.3 落實最高管理階層訂定之能源管理政策。 2.4 督導能源管理目標之達成。
管理委員	3.1 協助宣達及執行能源管理政策。 3.2 進行部門之各項能源管理專案研究，提出持續改善計畫。 3.3 出席能源管理審查會議，並執行能源管理改善計畫或會議決議事項。

## 5.2.2 能源消耗

GRI 302-1、302-3

建準使用之能源依各廠區或辦公室的性質而有所相異，包含外購電力、太陽光電、柴油、汽油、壓縮天然氣、液化石油氣、自產太陽能等，主要則以外購電力為大宗（約佔總能耗 55.47%），其次為外購太陽光電（約佔總能耗 40.64%）。2024 年度建準能源總消耗量為 149,801.945GJ，能源密集度為 10.244(GJ/ 每百萬元營收)。

2024 年本公司能源密集度雖因年營收增加而較前一年略減，但由於 Covid 19 疫情趨緩，員工使用公務車進行外出洽公的頻率提高，故增加汽油、柴油的使用量，本公司未來將研議公務車選用替代能源車款的可能性。以期能降低汽油、柴油的使用量。

建準能源消耗分析表（單位：GJ）

能耗項目	能源消耗量 (GJ) <sup>註 1</sup>			能源消耗百分比			
	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年	
外購非再生能源	外購電力	140,619.291	127,121.665	83,087.850	97.33%	88.29%	55.47%
	汽油	1,326.554	1,510.254	2,048.066	0.92%	1.05%	1.37%
	柴油	866.059	1,148.299	1,382.978	0.60%	0.80%	0.92%
	壓縮天然氣	0	6.882	41.352	0.00%	0.00%	0.03%
	液化石油氣	24.542	45.624	42.446	0.02%	0.03%	0.03%
外購再生能源	太陽光電	0	11,692.990	60,882.665	0.00%	8.12%	40.64%
自產再生能源	太陽光電	1,638.607	2,464.790	2,316.588	1.13%	1.71%	1.55%
能源總消耗量 (GJ)		144,475.053	143,990.503	149,801.945			
能源密集度 (GJ/ 每百萬元營收) <sup>註 2</sup>		10.273	11.149	10.244			

註 1：除中國廠區的汽油、柴油及液化石油氣採用中國當地公告之熱值外，其他能源皆採用經濟部能源署公告之熱值。將能源使用量 x 單位熱值 x 4.187 ÷ 1,000,000 換算為吉焦耳 (GJ)，計算出能源消耗量。

註 2：本公司據點多為製造廠，故選用每百萬元營收為能源密集度分母。

註 3：2023 年數據修正，因外購非再生能源（汽油、柴油、壓縮天然氣、液化石油氣）之單位換算數據誤植；同步調整該年度之能源密集度、能源消耗百分比。



### 節能措施

隨著能源取得成本日漸高漲，如何落實能源管理並達到有效降低能源成本將會是未來備受關注的議題。建準於近幾年也陸續推動多項節能計畫，包含高耗能設備進行節能技術改造或汰換、引進節能型空壓機、導入熱泵循環系統供長時間高溫運轉的燒機室進行冷熱循環使用等。

各據點亦全面實施節能管理措施，其中，高雄總公司於 2024 年率先導入 ISO 50001 能源管理系統標準，並順利通過外部查證。

未來，建準各據點也會逐步規劃導入 ISO 50001 能源管理系統標準，全集團將能更有效精準的掌控能源使用，以落實能源管理。

### 節能觀念宣導

多年來，建準時常向員工宣導節能觀念，更積極推動各項節能行動以達到節能目的，如：午休時間關閉辦公室非必要燈源 1 小時、控管冷氣適宜溫度、使用 LED 照明換氣扇、最後離開辦公室人員應關閉電燈、冷氣、影印機電源等，透過實際的節能作為來減少非必要電量耗用、並長此以往的養成員工的節能習慣。

同時，建準在每年 3 月的最後一個周六也會由總部發起，串聯全球子公司、辦事處、工廠的員工及其眷屬，共同於晚上 20:30-21:30 關上所有不需要的電源，鼓勵員工攜手家人與朋友參與這個有意義的活動，守護地球，守護我們的家。

### 再生能源使用情形

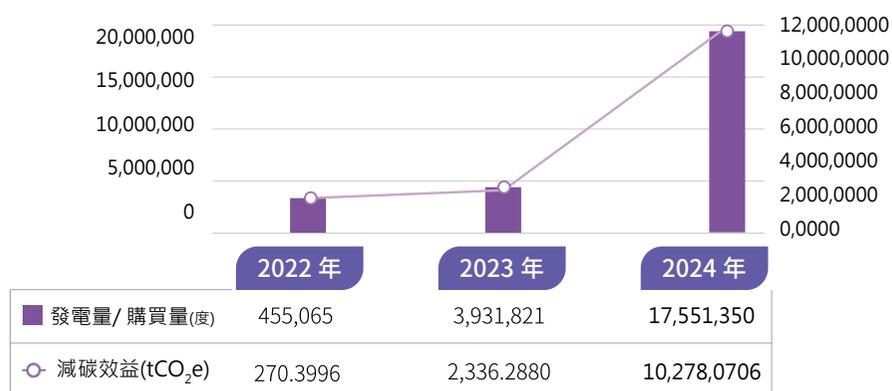
昆山廣興廠於 2013 年建置太陽能發電裝置，有效減少一般電力之使用、降低二氧化碳排放量；而北海建準廠與北海立準廠亦自 2023 年起開始採購再生能源使用。

本年度，建準自產與購買再生能源共達 17,551,350 度電，佔全集團總用電量之 43.21%，約可減少 10,278.0706 tCO<sub>2</sub>e (註)，未來建準將以持續提高再生能源的使用量為主要目標。

註：減碳效益 = 再生能源總產量 (度) x 2022 年中國電力係數全國電力平均二氧化碳排放因子 (不包括市場化交易的非化石能源電量) 0.5856 ÷ 1,000

廠別	再生能源項目	2022 年		2023 年		2024 年	
		發電量 / 購買量 (度)	減碳效益 (tCO <sub>2</sub> e)	發電量 / 購買量 (度)	減碳效益 (tCO <sub>2</sub> e)	發電量 / 購買量 (度)	減碳效益 (tCO <sub>2</sub> e)
昆山廣興廠	自產 - 太陽光電	455,065	270.3996	684,508	406.7347	643,350	376.7458
北海建準廠	外購 - 太陽光電	0	0	2,345,423	1,393.6503	12,344,000	7,228.6464
北海立準廠	外購 - 太陽光電	0	0	901,890	535.9030	4,564,000	2,672.6784
總計		455,065	270.3996	3,931,821	2,336.2880	17,551,350	10,278.0706

再生能源使用情形



註 1：2022 年度自產 - 太陽光電發電量相對較低，主要是因 5 月、6 月時，太陽光電之主板故障維修，暫停發電。

註 2：2023 年自產 - 太陽光電因日照較充足，故發電量 2022 年高。



## 5.3 排放監控

### 5.3.1 溫室氣體盤查

GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5

#### 盤查方法

建準依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依外部揭露要求、公司可控程度、數據量化方法、係數取得性等衡量間接排放源的重大性，作為類別 2 至類別 6 是否納入盤查的標準，並委由外部第三方執行查證。本公司自 2022 年起，每年執行溫室氣體盤查，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界包含所有據點，報告邊界包含類別 1( 固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源 )、類別 2( 外購電力 )、類別 3( 上游運輸、商務旅行 )、類別 4( 產品購買、外購燃料與能資源、廢棄物處理與清運 )，類別 5 與類別 6 經溫室氣體盤查的顯著性評估準則鑑別為非重大之排放源，故未納入今年度的盤查之中。溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>) 及三氟化氮 (NF<sub>3</sub>) 共 7 種溫室氣體。

我們主要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<sub>2</sub>e)，以公噸二氧化碳當量 (tCO<sub>2</sub>e) 為單位。我們依照排放類型選擇適合之排放係數來源，包含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)、各地方政府公告之最新年度電力碳排係數、IPCC 公告之排放係數等；GWP 值則採用 IPCC 公告之數值 (IPCC 第六次評估報告)。

#### 盤查結果

2024 年建準溫室氣體總排放量為 138,440.784 tCO<sub>2</sub>e，以總營收 (百萬元) 為強度換算單位，類別 1 及類別 2 的排放強度為 1.053 (tCO<sub>2</sub>e/ 百萬元)，類別 3 及類別 4 的排放強度為 8.414 (tCO<sub>2</sub>e/ 百萬元)。

從各類別的排放占比來看，類別 4 為本公司最主要的排放源 (87.2%)，而其源於採買原物料所產生的間接溫室氣體排放，因此未來將針對採購原物料進行排放量評估、尋找其他低碳採購方式，達到溫室氣體減量。

第二大排放源則為類別 2 的外購電力 (9.5%)，為減少電力之使用，除了於辦公室與廠區各自宣導節能政策外，亦將針對主要耗能設備進行汰換或節能技術改造；同步也逐年提高再生能源 (太陽光電) 使用量。

本年度溫室氣體排放量較基準年減少 24.4%，類別 1 及類別 2 之排放強度下降 39%、類別 3 及類別 4 之排放強度下降 25%。

主要是因本年度建準針對主要耗能設備進行汰換或節能技術改造、並提高再生能源的使用量，達到溫室氣體減量之目標。

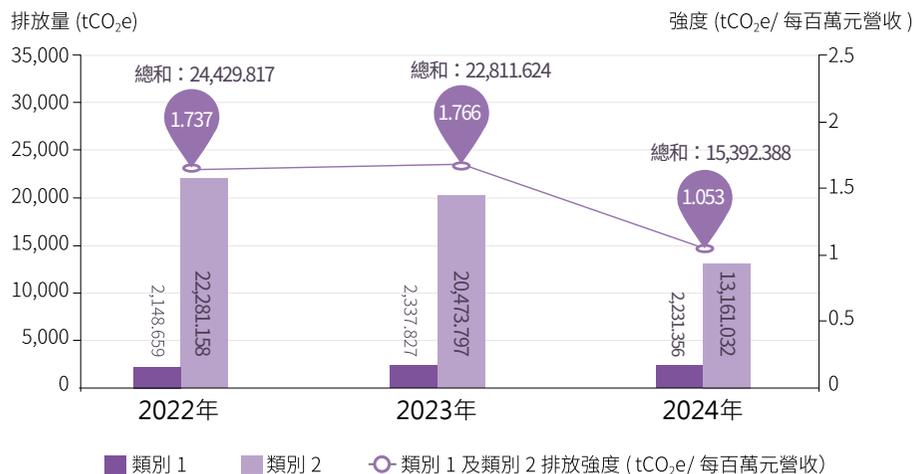
#### 溫室氣體排放量分析表 (單位：tCO<sub>2</sub>e)

溫室氣體排放量	2022 年	2023 年	2024 年
類別 1	2,148.659	2,337.827	2,231.356
佔比 (%)	1.2	0.9	1.6
類別 2	22,281.158	20,473.797	13,161.032
佔比 (%)	12.2	8.1	9.5
類別 3	1,830.377	1,249.719	2,331.507
佔比 (%)	1.0	0.5	1.7
類別 4	156,843.387	228,971.163	120,716.889
佔比 (%)	85.6	90.5	87.2
溫室氣體總排放量	183,103.581	253,032.506	138,440.784
類別 1 及類別 2 排放強度 (tCO <sub>2</sub> e/ 每百萬元營收)	1.737	1.766	1.053
類別 3 及類別 4 排放強度 (tCO <sub>2</sub> e/ 每百萬元營收)	11.283	17.826	8.414

註 1：類別 3 盤查範圍包含上游原料運輸 (生產據點)、商務旅行；類別 4 盤查範圍包含購買商品、廢棄物處置及清運 (生產據點)。

註 2：類別 5 與類別 6 因顯著性鑑別結果為非顯著而未列入盤查，故未呈現於上表中。

類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量及強度



類別 1 至類別 4 溫室氣體排放量



### 減量行動

建準已於 2023 年向科學減碳目標倡議組織 (Science Based Targets initiative, 簡稱 SBTi) 遞交承諾書, 以「控制升溫在 1.5°C」的情境, 設立營運活動的直接排放及能源使用的間接排放每年共減量 6.25% 的目標, 並承諾於 2030 年達成碳排減半、2050 年達成淨零碳排。

相較於基準年 2022 年, 今年度建準針對主要耗能設備進行汰換、並提高再生能源使用量的方式, 減少類別 1 及類別 2 之排放量共 9,037tCO<sub>2</sub>e, 減量比例達 37%。

未來除了持續努力自身減量外, 更將擴及供應鏈, 積極議合、溝通及鼓勵供應鏈夥伴一起減碳, 共同邁向淨零碳排。

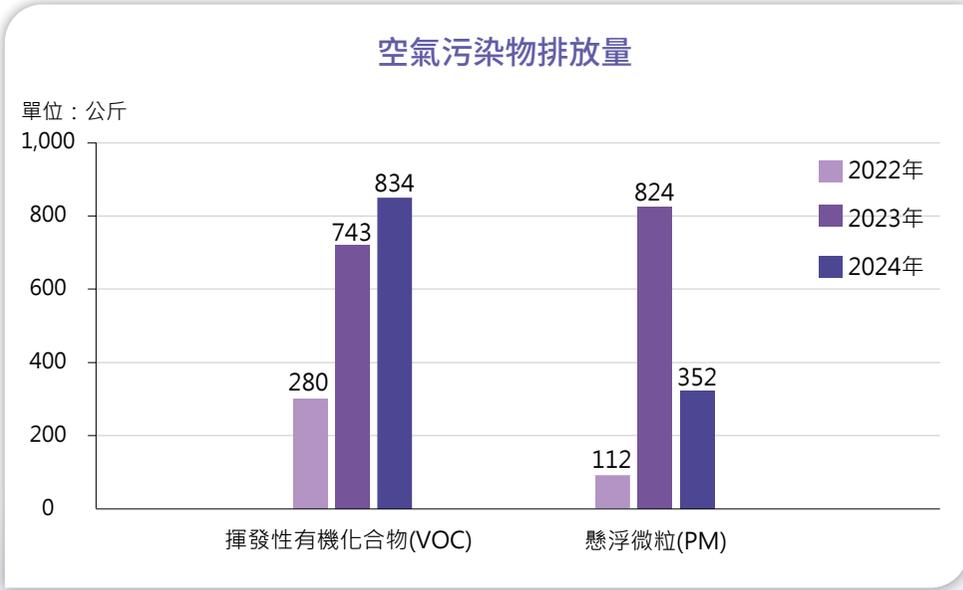
### 內部碳定價

為了達成 2050 年淨零碳排, 建準已擬定多項低碳轉型計劃, 更考量國際碳市場價格、溫室氣體相關法規的碳費與碳稅及公司內部減碳成本制定內部碳定價, 並與新設備投資評估相結合, 將新購置設備之使用年限期間的能源使用或冷媒逸散所產生之碳排放導入內部碳定價的計費概念, 可讓新購置設備未來將產生的碳排成本被明確量化, 更加嚴謹的評估新設備投資的利弊, 以達減少溫室氣體排放之目的。

### 5.3.2 其他空汙排放

GRI 305-7

建準產生的空氣污染物質主要為含浸、切粒、焊錫、射出製程產生的揮發性有機化合物 (VOC)、懸浮微粒 (PM)、錫及其化合物，為追蹤及控管廠內空氣污染物排放情形，除了裝設相關防制設備之外，本公司每半年至一年會委請第三方檢測機構針對廠區內排放口進行氣體檢測，確保產生之空氣污染物皆符合或優於政府法規規定。本公司 2024 年氮氧化物 (NOx) 排放量為 0 公斤、硫氧化物 (SOx) 排放量為 0 公斤、持久性有機污染物 (POP) 排放量為 0 公斤、揮發性有機化合物 (VOC) 排放量為 834 公斤、有害空氣污染物 (HAP) 排放量為 0 公斤、懸浮微粒 (PM) 排放量為 352 公斤、其他重大氣體排放量為 0 公斤；其中揮發性有機化合物 (VOC) 的排放量相較於 2023 年略微增加，主要係因昆山廣興廠的環評報告書中計算之年度工作時數由 20 小時提高至 24 小時，致揮發性有機化合物 (VOC) 的排放量檢測值有略微上升之情形。



#### 歷年空氣污染物排放量 (單位：公斤)

項目	2022年	2023年	2024年
氮氧化物 (NOx)	0	0	0
硫氧化物 (SOx)	0	0	0
持久性有機污染物 (POP)	0	0	0
揮發性有機化合物 (VOC)	280	743	834
有害空氣污染物 (HAP)	0	0	0
懸浮微粒 (PM)	112	824	352
其他重大氣體	0	1	0

註 1：本表檢測數值之範圍：2022 年 - 昆山廣興廠、北海建準廠；2023 年、2024 年 - 昆山廣興廠、北海立準廠、北海建準廠；高雄總公司、菲律賓建準廠皆遵循當地環保法令規定，無進行空汙排放檢測。  
 註 2：2022 年之數據來源皆由檢測數值 ( 排放速率 kg/hr ) x 每年工作日 300 天 x 每日運轉 24 小時計算得之。  
 註 3：2023 年之計量方式說明：  
 (1) 昆山廣興廠數據來源由檢測數值 ( 排放速率 kg/hr ) x 每年工作日 300 天 x 每日運轉 20 小時計算得之。  
 (2) 北海建準廠數據來源由檢測數值 ( 排放速率 kg/hr ) x 每年工作日 360 天 x 每日運轉 24 小時計算得之。  
 (3) 北海立準廠數據來源由檢測數值 ( 排放速率 kg/hr ) x 每年工作日 300 天 x 每日運轉 16 小時計算得之。  
 註 4：2024 年之計量方式說明：  
 (1) 昆山廣興廠數據來源由檢測數值 ( 排放速率 kg/hr ) x 每年工作日 300 天 x 每日運轉 24 小時計算得之。  
 (2) 北海建準廠及北海立準廠數據來源同 2023 年之計量方式。  
 註 5：排放標準係以各類氣體於中國國家或地方政府的所有標準中，相對嚴苛的標準作為基準。  
 註 6：其他重大氣體為錫及其化合物，2024 年因排放量小於 0.5，故四捨五入至整數位為 0。  
 註 6：2022 年懸浮微粒 (PM) 的排放量較少之原因為該年度僅有北海建準廠有進行懸浮微粒 (PM) 的排放檢測。  
 註 7：2023 年揮發性有機化合物 (VOC) 的排放量增加之原因有二：  
 (1) 增加北海立準廠之排放數據。  
 (2) 北海建準廠停止使用負壓風機，改將原先多口無組織排放管道連結至有組織排放之主排放口，因此廢氣來源增加而致排放量增加。



## 5.4 水資源管理

### 5.4.1 取水情形與取水量 GRI 303-3

建準各生產廠區為符合客戶要求，廠區內均使用 100% 自來水水源，2024 年總取水量為 265.044 百萬公升。且因製程因素而無工業廢水產出，僅有生活廢水排放，不會對環境造成水污染之不良影響。

雖然如此，建準仍透過安裝自動感應出水裝置、節水龍頭、省水馬桶、及調整馬桶水位等措施，並持續內部宣導員工節約用水的觀念，相較於基準年 2022 年，全集團取水量減少約 15%。

未來，建準會依循當地政府相關法規，嚴格監督與管理各據點用水量，全面落實水資源之環保概念。

#### 2022 至 2024 年取水量統計 (單位：百萬公升)

取水來源類別	水質指標	取水量					
		2022 年		2023 年		2024 年	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	311.807	168.632	299.535	166.260	265.044	174.982
	其他的水	0	0	0	0	0	0

註 1：取水量揭露範圍為本報告書所有據點及美國子公司、歐洲子公司，因印度子公司為租賃辦公室，無法取得用水量資訊，故不列入盤查。

註 2：具水資源壓力之判別方式：運用 WRI(World Resources Institute) 的 Water Risk Atlas 工具查詢，若該地區的水資源壓力 (Water Stress) 判別結果為中高以上，則視為具水資源壓力。本年度評估具水資源壓力地區包含昆山廣興廠及美國子公司。

#### 2022-2024 年建準各據點取水量

		2022	2023	2024
	其他海外	1.05	10.1	2.34
	菲律賓	3.39	7.58	15.51
	中國	296.44	270.04	236.23
	台灣	10.93	11.82	10.96



## 5.5 廢棄物監管

### 5.5.1 廢棄物衝擊評估

GRI 306-1、306-2

本公司參考國內外環境衝擊報告，以生命週期各階段（原物料開採、生產製造、銷售配送、產品使用及廢棄處置階段）為考量，鑑別組織內部與價值鏈上下游因營運活動所產生的廢棄物，並評估廢棄物可能對環境及社會的衝擊，據以繪製出本公司的價值鏈與廢棄物衝擊脈絡圖。

本公司產生的廢棄物包含有害及非有害事業廢棄物，以辦公室日常廢棄物、不良品報廢、廢塑料、廢五金 ... 等為大宗，我們因應各類廢棄物的潛在衝擊制定相對應的管理措施，由廢棄物管理單位定期監督及評估施行成效，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

#### 建準價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊	因應措施
自身營運活動	辦公室日常廢棄物	一般垃圾	非有害事業廢棄物	掩埋 / 焚化	外部第三方	配合政府政策定時清理，對大環境無潛在衝擊。	由合格之清除處理機構清除處理。
自身營運活動	辦公室日常廢棄物	資源回收垃圾	非有害事業廢棄物	再使用準備 / 再生利用	外部第三方	配合政府政策定時清理，對大環境無潛在衝擊。	由合格之清除處理機構清除處理。
自身營運活動	生產製程（拆解）	轉子、定子、扇葉、框	事業廢棄物	物理處理 / 焚化 / 掩埋	外部第三方	若第三方處理機構未依法處置所委託之事業廢棄物，可能對大環境造成污染或健康危害，故需妥善監督。	委託清除、處理時，跟隨運送車輛抵達處理場所，確認我方所委託清除處理之廢棄物進入合法場所處理。
自身營運活動	生產製程（含浸）	含浸廢液	有害事業廢棄物	焚化	外部第三方	若第三方處理機構未依法處置所委託之有害廢棄物，可能對大環境造成污染或健康危害，故需妥善監督。	委託清除、處理時，跟隨運送車輛抵達處理場所，確認我方所委託清除處理之廢棄物進入合法場所處理。
自身營運活動	原物料包裝	紙箱	非有害事業廢棄物	回收利用	外部第三方	採再使用、資源回收再利用，對大環境無潛在衝擊。	包材整理後集中放置，避免任意棄置。
下游	產品不良報廢	不良成品、半成品	有害事業廢棄物	物理處理 / 焚化	外部第三方	若第三方處理機構未依法處置所委託之有害廢棄物，可能對大環境造成污染或健康危害，故需妥善監督。	委託清除、處理時，跟隨運送車輛抵達處理場所，確認我方所委託清除處理之廢棄物進入合法場所處理。

## 5.5.2 廢棄物管理政策

GRI 306-2

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循各據點當地廢棄物法規處置廢棄物，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

建準廢棄物管理權責單位分別為：

- 廢棄物分類：各部門
- 廢棄物儲存：工安組、行政部、各廠管理部
- 廢棄物數據蒐集：工安組、行政部、各廠管理部
- 廢棄物申報：工安組、各廠管理部
- 廢棄物處理 - 自行處理：各部門
- 廢棄物處理 - 委外處理：工安組、行政部、各廠管理部

本公司透過紙本表單紀錄有害事業廢棄物種類、數量及追蹤有害廢棄物流向，測量廢棄物產生量的方式為產能預估與實際測量方式。有害事業廢棄物因廠內技術或法規要求無法自行處置，故委由外部合格業者清運及處置。委外處理之廢棄物，於取得外部清運業者開立之單據後，必定核對與廠內量測重量之一致性，並依循當地政府規範之追蹤制度，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

### 建準廢棄物管理策略及目標

管理策略	基準年指數	管理目標			改善措施
		短期	中期	長期	
廢棄物有效管理及處置	0.037	降低廢棄物產出指數 0.5%	降低廢棄物產出指數 1.9%	降低廢棄物產出指數 7.4%	有效進行廢棄物分類、精確管理廢棄物的處置方式與數量、研發設計階段選用可回收再利用之原物料

註 1：短中長期定義說明：短期為 2025 年、中期為 2030 年、長期為 2050 年。  
 註 2：基準年設定為 2023 年度，廢棄物產出指數 = 集團廢棄物產出總重量 / 產品入庫實際秤毛重總量。



上述以外之廢棄物，例如：員工生活垃圾，則由合格之清除處理機構清除處理。

### 5.5.3 廢棄物清運處置

GRI 2-25、306-3、306-4、306-5

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 1,645.378 公噸，其中 92.354 公噸為有害事業廢棄物、佔 5.61%；1,553.024 公噸為非有害事業廢棄物、佔 94.39%，相較於前一年度，廢棄物產生量增加的原因為本年度廠內針對停產機型庫存品進行大批量報廢處置。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，建準在符合當地法規及現有可行的技術下，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。2024 年本公司 19.36% 的有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總量 1.09%。

#### 事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表 (單位：公噸)

年度	項目	產生量	處置移轉量	直接處置量
2024 年	有害事業廢棄物	92.354	17.878	74.476
	非有害事業廢棄物	1,553.024	1,356.780	196.244
	總量	1,645.378	1,374.658	270.720
2023 年	有害事業廢棄物	148.448	16.189	132.259
	非有害事業廢棄物	897.154	681.833	215.321
	總量	1,045.602	698.022	347.580
2022 年	有害事業廢棄物	110.684	93.505	17.179
	非有害事業廢棄物	1,112.728	873.637	239.091
	總量	1,223.412	967.142	256.270

註 1：本表揭露範圍為高雄總公司 (生產廠區)、昆山廣興廠、北海建準廠、北海立準廠、及菲律賓建準廠。

註 2：所有廢棄物皆為委外處理 (離場處理)。

註 3：處置移轉方式為再生利用，直接處置方式為掩埋、焚化及物理處置。

註 4：修正 2022 年、2023 年之廢棄物處置量，將所有廢棄物處置量皆納入計算，包含直接處置、處置移轉、及售出再利用處置。

#### 事業廢棄物處置細項分類

處置類型	廢棄物性質	直接處置方式	2022 年	2023 年	2024 年	
處置移轉	有害	其他回收作業	93.505	16.189	17.878	
	非有害	其他回收作業	873.637	681.833	1,356.780	
處置移轉總量			967.142	698.022	1,374.658	
直接處置	有害	掩埋處理	0	0	0.004	
		焚化處理 (不含能源回收)	17.179	126.439	74.472	
		其他直接處理	0	5.820	0	
	總量		17.179	132.259	74.476	
	非有害	掩埋處理	1.401	21.951	24.704	
		焚化處理 (不含能源回收)	237.690	190.860	158.540	
		其他直接處理	0	2.510	13.000	
		總量	239.091	215.321	196.244	
	直接處置總量			256.270	347.580	270.720

註 1：其他直接處理方式為物理處置。

註 2：修正 2022 年、2023 年之廢棄物處置量，將所有廢棄物處置量皆納入計算，包含直接處置、處置移轉、及售出再利用處置。

#### 環境議題通報機制

本公司設有獨立通報機制，若有環境相關議題可透過專門信箱 0800employee@sunon.com 舉報，由相關單位受理及調查。

# Chapter 6

## 關懷員工永續職場

6.1 人才吸引與留任

6.2 薪酬與福利

6.3 多元發展

6.4 職場安全



## 6.1 人才吸引與留任

### 6.1.1 人力管理

建準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，保障員工勞動權益。此外，本公司明訂禁止雇用童工、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。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，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。

### 6.1.2 人才招聘

GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1

截至 2024 年底止，建準全體員工共計 7,334 人，包含正職員工 7,005 人、臨時員工 329 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 7,334 人、兼職員工 0 人、無時數保證員工 0 人，本公司以聘用當地員工為主，100% 高階管理階層為當地居民。近三年聘雇人力無重大變化。

註 1：員工人數包含一般員工及派遣人員。  
 註 2：高階管理階層之定義為處級以上主管。  
 註 3：當地之定義為員工持有工作所在地的國籍。

2024 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	國家			合計
		China (中國)	Philippines (菲律賓)	Taiwan (臺灣)	
全體員工	男性	3,072	114	340	3,526
	女性	3,217	328	263	3,808
	小計	6,289	442	603	7,334
正職員工	男性	3,072	44	332	3,448
	女性	3,216	84	257	3,557
	小計	6,288	128	589	7,005
臨時員工	男性	0	70	8	78
	女性	1	244	6	251
	小計	1	314	14	329
全職員工	男性	3,072	114	340	3,526
	女性	3,217	328	263	3,808
	小計	6,289	442	603	7,334
兼職員工	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
	小計	0	0	0	0
無時數保證員工	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
	小計	0	0	0	0

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命 (on-call) 員工。



### 近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
男性員工人數	3,159	3,082	3,526
女性員工人數	3,709	3,301	3,808
員工總人數	6,868	6,383	7,334

註：因應新產品開發及產能擴充，故 2024 年員工總人數高於前兩年。

建準部分事務係委由承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員、交通司機等，2024 年底上述外部工作者人數共計 121 人。

### 2024 年底外部工作者人數 (單位：人)



### 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 48% 及 52%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 61%。本公司未使用童工，雇用之青年工未從事危險或有害工作。另依法聘僱身心障礙者 8 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 2 人。





### 按職級別及多元指標劃分之員工總數及比例

	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計	
各職級員工總人數	21	102	376	6,835	7,334	
各職級員工總人數佔全體百分比 (%)	0%	1%	5%	93%	100%	
多元指標						
性別	男性	18	77	201	3,230	3,526
	女性	3	25	175	3,605	3,808
年齡	29歲(含)以下	0	0	72	2,660	2,732
	30-50歲	12	79	295	4,098	4,484
	51歲(含)以上	9	23	9	77	118
是否具原住民身分	0	0	1	1	2	
是否具身心障礙身分	0	0	0	8	8	

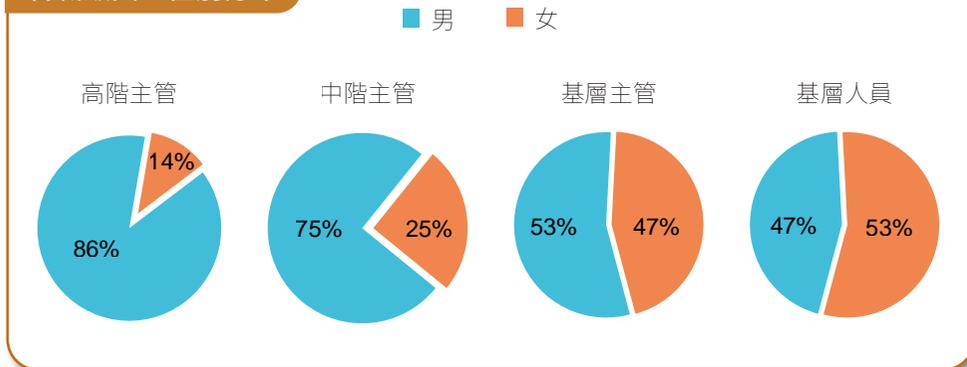
註：高階主管佔全體員工百分比為 0.29%，因未滿 1 故顯示為 0。

### 按職級別及多元指標劃分之員工總數及比例

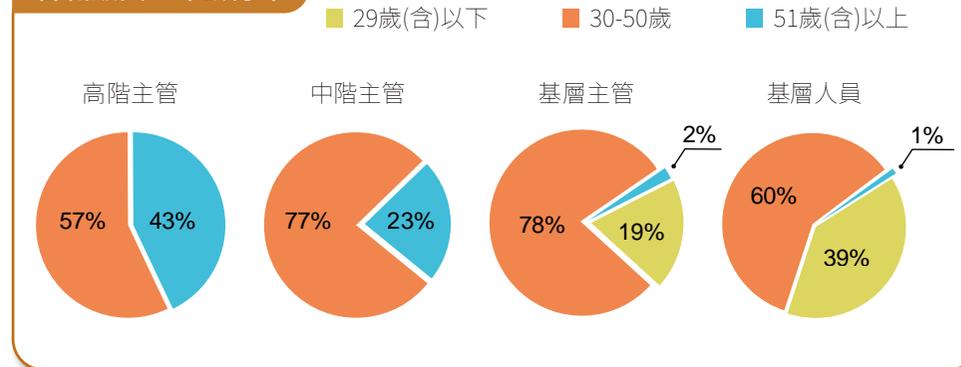
	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計	
性別	男性	86%	75%	53%	47%	48%
	女性	14%	25%	47%	53%	52%
年齡	29歲(含)以下	0%	0%	19%	39%	37%
	30-50歲	57%	77%	78%	60%	61%
	51歲(含)以上	43%	23%	2%	1%	2%
是否具原住民身分	0%	0%	0%	0%	0%	
是否具身心障礙身分	0%	0%	0%	0%	0%	

註：基層主管具原住民身分的員工共有 1 位，佔基層主管百分比 0.27%，因未滿 1 故顯示為 0；  
 基層人員具原住民身分的員工共有 1 位，佔基層人員百分比 0.01%，因未滿 1 故顯示為 0；  
 基層人員具身心障礙身分的員工共有 8 位，佔基層人員百分比 0.12%，因未滿 1 故顯示為 0。

#### 各職級員工性別分布



#### 各職級員工年齡分布





### 按職能別及多元指標劃分之員工總數及比例

		行政	技術	業務	幕僚	管理	合計
各職能別員工總人數		321	6,233	132	29	619	7,334
各職能別員工總人數佔全體百分比 (%)		4%	85%	2%	0%	8%	100%
多元指標							
性別	男性	23	3,103	45	14	341	3,526
	女性	298	3,130	87	15	278	3,808
年齡	29 歲 (含) 以下	77	2,550	18	0	87	2,732
	30-50 歲	235	3,633	109	16	491	4,484
	51 歲 (含) 以上	9	50	5	13	41	118
是否具原住民身分		0	1	0	0	1	2
是否具身心障礙身分		1	6	1	0	0	8

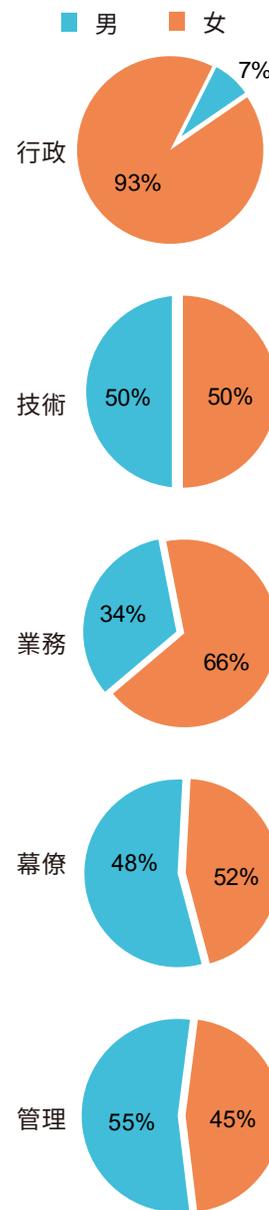
註：幕僚人員佔全體員工百分比為 0.40%，因未滿 1 故顯示為 0。

### 按職能別及多元指標劃分之員工總數及比例

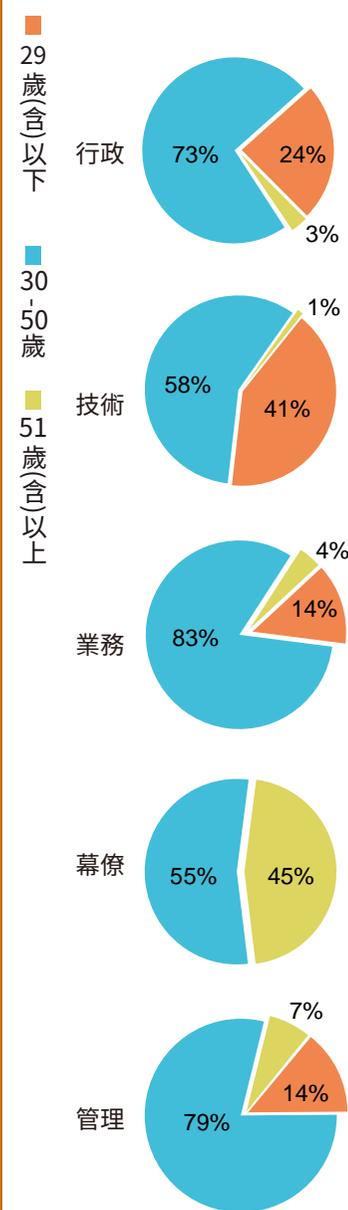
		行政	技術	業務	幕僚	管理	合計
性別	男性	7%	50%	34%	48%	55%	48%
	女性	93%	50%	66%	52%	45%	52%
年齡	29 歲 (含) 以下	24%	41%	14%	0%	14%	37%
	30-50 歲	73%	58%	83%	55%	79%	61%
	51 歲 (含) 以上	3%	1%	4%	45%	7%	2%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	1%	0%	0%	0%

註：管理人員具原住民身分的員工共有 1 位，佔管理人員百分比 0.16%，因未滿 1 故顯示為 0；技術人員具原住民身分的員工共有 1 位，佔技術人員百分比 0.02%，因未滿 1 故顯示為 0；技術人員具身心障礙身分的員工共有 6 位，佔技術人員百分比 0.10%，因未滿 1 故顯示為 0；行政人員具身心障礙身分的員工共有 1 位，佔行政人員百分比 0.31%，因未滿 1 故顯示為 0。

### 各職能員工性別分布



### 各職能員工年齡分布



### 人力招募

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

### 新進人員總數及比例

性別	年齡	國家			總計	新進比率 (%)
		China (中國)	Philippines (菲律賓)	Taiwan (臺灣)		
男性	29歲(含)以下	6,704	81	30	6,815	284%
	30-50歲	3,100	48	42	3,190	
	51歲(含)以上	4	0	1	5	
	小計	9,808	129	73	10,010	
女性	29歲(含)以下	4,391	226	10	4,627	198%
	30-50歲	2,751	144	33	2,928	
	51歲(含)以上	0	0	1	1	
	小計	7,142	370	44	7,556	
總計		16,950	499	117	17,566	240%

### 建準資遣預告期

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。

本公司 2024 年間共計招募 17,566 位新進員工，包含男性 10,010 位、女性 7,556 位，且以 29 歲 (含) 以下之人員為主；另有 16,575 位員工離職，含 9,534 位男性及 7,041 位女性。本公司之中國廠區的員工離職率較高，係因當地環境缺工，產業競爭激烈所致。

### 離職人員總數及比例

性別	年齡	國家			總計	離職比率 (%)
		China (中國)	Philippines (菲律賓)	Taiwan (臺灣)		
男性	29歲(含)以下	6,533	41	17	6,591	270%
	30-50歲	2,878	28	31	2,937	
	51歲(含)以上	1	0	5	6	
	小計	9,412	69	53	9,534	
女性	29歲(含)以下	4,153	101	17	4,271	185%
	30-50歲	2,669	65	30	2,764	
	51歲(含)以上	1	1	4	6	
	小計	6,823	167	51	7,041	
總計		16,235	236	104	16,575	226%

地區	資遣預告期
台灣	- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前 - 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前 - 工作 3 年以上：30 日前
中國	30 日前
菲律賓	30 日前

### 6.1.3 勞資協議

GRI 2-25

建準戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱、申訴專線等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

為建立良好的勞資溝通機制，台灣總部每季召開勞資會議，由勞、資方代表共同討論員工工作權益與福利相關事項並達成共識後實施，保障廠區全體員工權益。

中國昆山廣興廠於 2015 年成立昆山廣興電子有限公司員工代表大會，廠區員工均可加入員工代表大會成為會員，員工代表大會宗旨為協助建準發展生產事業、促進會員團結合作、保障會員工作權益、改善會員生活、配合政府推行政令並協助增進會員知能。2024 年昆山廣興廠加入員工代表大會的員工佔比為 98%，加入員工代表大會之員工皆享集體合同保障。

#### 多元員工溝通管道

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 12 次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱、實體意見信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。
申訴專線	設立申訴專線電話，提供員工單一申訴諮詢窗口，協助員工解決個人權益或不公平待遇問題。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，以每 2 年一次的頻率舉辦員工意見調查。 2024 年度之集團員工意見調查結果顯示員工整體滿意度為 82%。
員工代表大會 (昆山廣興廠)	合法成立員工代表大會，代表員工表達意見，合理爭取員工工作權益、改善員工生活。

\* 員工申訴方式：<https://www.sunon.com/CSRDetail.aspx?id=9AF723F62937C974>

#### 2024 年員工意見反映案件統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	0	-	0	0
福委會會議	4	調整工作時間、設立員工餐廳、辦理福利活動、員工伙食改善建議	4	0
員工意見信箱	92	提升福利項目、部門及制度管理問題、設備維護、提升工作環境條件、考勤薪資疑問	63	29 (註)
申訴專線	9	提升工作 / 宿舍環境條件、考勤請假問題、餐廳衛生、主管管理問題、離職程序問題	9	0
員工意見調查	0	-	0	0
員工代表大會 (昆山廣興廠)	0	-	0	0
其他	5	部門管理問題、職場衝突問題	5	0

註：未處理案件是因意見內容未包含意見人或被投訴人之訊息，無法釐清是否屬實，故無法進行後續處理。

## 6.2 薪酬與福利

### 6.2.1 平等優渥薪酬

GRI 2-21、202-1、405-2

#### 基本薪資標準

本公司恪守營運當地勞動法令之相關要求。台灣廠區的標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，其他營運地區則遵守當地對於最低薪資之規範，實際發放之薪酬高於最低薪資；而針對派遣員工，本公司合作之派遣公司皆需簽署《人力派遣公司管理程序》文件，承諾給付派遣人員之薪資符合當地最低薪資水準。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 1.4~2.5 倍。

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
高雄總公司、台北辦公室	台灣	1.95	1.52	1.76
昆山廣興廠	中國	1.94	1.73	1.82
北海建準廠	中國	2.64	2.46	2.54
北海立準廠	中國	2.57	2.33	2.43
菲律賓建準廠	菲律賓	1.62	1.39	1.46

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元；中國昆山當地法令每月基本薪資為人民幣 2,490 元；中國北海當地法令基本薪資為人民幣 1,990 元；菲律賓當地法令基本薪資為披索 13,694 元。

#### 男女薪酬比

建準重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司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，女男的薪資起薪平等，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。

2024 年度本公司執行副總之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數的比率為 3,039%；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 187%。

執行副總薪酬係以公司營運績效為依據並以年薪計，員工薪資中位數係指重要營運據點內全年度皆在職人員及當年度給付薪資總額計算。

各職級男女薪酬比 (男：女)

重要營運據點	項目	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
高雄總公司 台北辦公室	基本薪資	1 : 0.80	1 : 0.95	1 : 0.66	1 : 0.78
	薪酬	1 : 0.77	1 : 0.87	1 : 0.51	1 : 0.72
昆山廣興廠	基本薪資	註 5	1 : 0.80	1 : 0.99	1 : 0.89
	薪酬	註 5	1 : 0.75	1 : 1.02	1 : 0.91
北海建準廠	基本薪資	註 5	1 : 0.80	1 : 0.92	1 : 0.93
	薪酬	註 5	1 : 0.75	1 : 0.89	1 : 0.94
北海立準廠	基本薪資	註 5	1 : 0.54	1 : 0.92	1 : 0.91
	薪酬	註 5	1 : 0.54	1 : 0.91	1 : 0.88
菲律賓建準廠	基本薪資	1 : 0.54	1 : 0.87	1 : 0.64	1 : 0.86
	薪酬	1 : 0.43	1 : 0.91	1 : 0.86	1 : 0.89

註 1：基本薪資主要包含本薪與按月給付之固定津貼，即列入加班費計算基準的項目。  
 註 2：薪酬主要包含全年度經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（含應稅及未稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等），但不含退職/退休金。  
 註 3：以男性員工的基本薪資與薪酬為 1。  
 註 4：高階主管定義為處級以上主管；中階主管定義為理級主管；基層主管定義為課級主管；基層人員定義為非主管職人員。  
 註 5：昆山廣興廠、北海建準廠無女性高階主管；北海立準廠無高階主管。  
 註 6：高階主管以男性居多且平均年資高於女性，因此男性薪資高於女性。  
 註 7：中階主管之男性員工專業年資較長，因此男性整體薪酬高於女性。  
 註 8：高雄總公司、台北辦公室、菲律賓建準廠之基層主管男女性於職務別、專業領域之占比不同，因此男性薪酬高於女性。  
 註 9：高雄總公司、台北辦公室的基層人員以研發、工程類職務為主，從事此類職務以男性居多，且此類職務之就業市場的薪資行情原高於其他職務，因此男性薪資高於女性。

非主管職員工薪資資訊

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。

2024 年台灣地區非擔任主管職務之全時員工人數為 576 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 1,205 仟元及 951 仟元。

2024 因為公司營運績效成長，故整體薪酬相較前一年度增加。

各職能男女薪酬比 (男：女)

重要營運據點	項目	技術	業務	管理	幕僚	行政
高雄總公司 台北辦公室	基本薪資	1 : 0.72	1 : 0.76	1 : 0.61	1 : 0.89	1 : 0.91
	薪酬	1 : 0.65	1 : 0.91	1 : 0.49	1 : 1.01	1 : 1.04
昆山廣興廠	基本薪資	1 : 0.79	1 : 0.95	1 : 0.67	1 : 0.92	1 : 1.61
	薪酬	1 : 0.88	1 : 0.91	1 : 0.64	1 : 0.88	1 : 1.20
北海建準廠	基本薪資	1 : 0.93	1 : 0.40	1 : 0.82	註 4	1 : 0.93
	薪酬	1 : 0.93	註 5	1 : 0.73	註 4	1 : 0.95
北海立準廠	基本薪資	1 : 0.89	註 4	1 : 0.80	註 4	註 4
	薪酬	1 : 0.88	註 4	1 : 0.78	註 4	註 4
菲律賓建準廠	基本薪資	1 : 0.78	1 : 0.88	1 : 0.54	註 4	1 : 1.03
	薪酬	1 : 0.83	註 5	1 : 0.50	註 4	1 : 1

註 1：基本薪資主要包含本薪與按月給付之固定津貼，即列入加班費計算基準的項目。  
 註 2：薪酬主要包含全年度經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或未稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等），但不含退職/退休金。  
 註 3：以男性員工的基本薪資與薪酬為 1。  
 註 4：北海建準廠幕僚職無女性員工；北海立準廠無業務職員工；北海立準廠行政職無男性員工；北海立準廠、菲律賓建準廠無幕僚職員工。  
 註 5：菲律賓建準廠、北海建準廠 2024 年業務職無全年在職員工。  
 註 6：管理職之男性員工專業領域以研發、技術為主，因此男性薪資高於女性。  
 註 7：高雄總公司、台北辦公室的技術職、業務職及北海建準廠的業務職之男性員工專業年資高於女性，因此男性薪資高於女性。

## 6.2.2 完善福利措施

GRI 401-2

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，建準制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

### 建準標準福利：

項目	適用據點	說明
團保 / 社保補助	所有據點	<ul style="list-style-type: none"> <li>建準之重要營運據點的正式員工皆享有法令規定之保險，中國地區的員工皆投保五險一金之福利，菲律賓地區的員工皆投保 SSS, Pag-Ibig and Philhealth。</li> <li>台灣地區之員工除享勞、健保，另有團體保險福利。</li> <li>建準之所有員工若有海外出差需求將額外投保商務旅平險。</li> </ul>
有薪育嬰照顧假	高雄總公司 台北辦公室 昆山廣興廠 北海建準廠 北海立準廠	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣地區員工若有撫育未滿三歲子女，每天可申請 1 小時有薪育嬰照顧假。</li> <li>中國地區員工每年給予 10 天有薪育兒假。</li> </ul>
重要節慶與生日禮金	高雄總公司 台北辦公室 昆山廣興廠	重要節慶、員工生日時節發放禮金 / 禮券。
婚喪生育禮金	高雄總公司 台北辦公室 昆山廣興廠	員工結婚 / 生育 / 購屋 / 傷病住院慰問 / 親屬喪亡慰問等各式禮金。
有薪病假 / 事假		相關職等以上員工，享有 30 天有薪病假、14 天有薪事假。
子女教育獎助學金	高雄總公司 台北辦公室	年資滿 5 年以上員工子女課業優異表現可申請獎學金。
資深員工獎勵		總部員工年資滿 10 年發放黃金徽章以茲獎勵。
員工持股信託	高雄總公司 台北辦公室	公司設有「員工持股信託」計劃，入職滿三個月正職間接員工可依持股會章程自願參與。參與之員工依職等每月提撥固定金額，公司亦相對提撥 100% 金額每月購入公司股票，並委託金融機構以持股信託專戶之名義代為購入及管理。

### 建準其他福利措施：

項目	說明
補助金或津貼	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣及菲律賓地區之一般員工每年補助一次健康檢查，相關職等以上安排至醫療院所進行高階健康檢查</li> <li>台灣地區每年提供員工旅遊補助、部門員工聚餐補助</li> <li>中國及菲律賓廠區設置員工餐廳並提供員工伙食補助</li> </ul>
福利活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期舉辦員工活動，如：家庭日、春酒活動及餐會、中秋晚會等</li> <li>每年補助社團活動經費及贊助物品</li> </ul>
其他	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣地區間接員工實施彈性上下班制</li> <li>高雄總公司定期安排醫師到廠提供專業諮詢</li> <li>中國廠區設置員工宿舍、員工休閒中心</li> <li>簽定特約商店，提供員工優惠的消費選擇訊息</li> <li>中國廠區設立員工消費福利社，供應住宿員工民生用品並不定期舉辦商品促銷活動</li> </ul>

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採用舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採用新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。

退休制度	提撥情形
舊制	<p>台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。</p> <p>成立「勞工退休準備金監督委員會」監督退休金之提撥情形，依台灣勞動基準法規定，每月按實付薪資 2% 提撥退休準備金，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。</p>
新制	<p>依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。</p>

中國地區依據當地法令為同仁投保養老保險且足額提撥；菲律賓地區依照當地法令為同仁提撥退休金。

此外，在公司同仁屆齡退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

### 6.2.3 友善育兒職場 GRI 401-3

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育禮金、特約幼兒園、優於法規的有薪育嬰照顧假、彈性上下班等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2024 年本公司申請育嬰留停的復職率為 100%，其中一位員工因個人職涯規劃因素而離職，故復職一年後仍在職之留任率為 50%。

#### 育嬰假人員分析

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	29	25	54	33	20	53	35	26	61
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	1	1	2	1	3	4	0	5	5
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	0	2	2	0	2	2	1	4	5
當年度育嬰留停實際復職人數 (D) <sup>註 1</sup>	1	3	4	0	2	2	1	4	5
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	4	4	1	3	4	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數 (F)	0	4	4	1	2	3	0	1	1
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	3%	4%	4%	3%	15%	8%	0%	19%	8%
復職率 (%) (=D/C) <sup>註 2</sup>	-	150%	200%	-	100%	100%	100%	100%	100%
留任率 (%) (=F/E)	-	100%	100%	100%	67%	75%	-	50%	50%

註 1：育嬰留停申請僅限台灣地區員工適用，中國與菲律賓無育嬰留停制度。

註 2：依據台灣當地法令，育嬰留停申請資格為育有三歲以下之子女者得申請，故「享有育嬰留停資格人數」之判定方式係於報告年度往前推算三年內曾申請產假或陪產假者，即視為該員工符合申請資格。

註 3：2022 年度有 2 位員工原定 2023 年復職，惟於 2022 年提前復職，故該年度之復職率大於 100%。



## 6.3 多元發展

### 6.3.1 培育訓練

GRI 404-1、404-2

建準重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。

建準人才培育政策為「以職能導向為訓練目標、培育員工成為專業菁英、創造永續經營最高價值」。建準依新進人員、專業職能、管理職能、自我發展四大構面，發展訓練體系課程，並因應公司年度營運目標，推動不同領域的訓練課程及專案活動，以持續提升組織競爭力及員工職能。



#### 新人訓練

為使新進員工能在短時間內適應其工作環境並符合公司給予之工作要求與目標，建準在新進員工報到後，依新進人員訓練課程規劃進行通識課程（如：公司概況、人力資源運作、環安衛訓練、勞工人權維護、遵守道德規範、電腦系統操作等介紹）與各職務基礎專業課程（如：研發系統操作、安規概念、環保法規與材料、品質 / 環境 / 安全衛生管理系統認知等介紹）兩大類新訓課程，幫助新人快速融入組織中。



## 專業職能

專業職能培訓則依職務內容及業務屬性盤點員工所須具備之工作能力，搭配年度訓練需求調查，每年動態調整開課計劃，以增進員工專業能力及培養未來所需職能，並使訓練成果與工作績效有效連結。

特別針對產品研發工程師發展 13 大職能學習地圖，分別為自動化 - 機構、自動化 - 電控、電子、機構、熱流、模組、馬達、模流、軸承系統、聲學、製發 ME、製發 IE、CNC 和逆向等領域，訂定各個職能專屬課程清單，透過系統性的訓練，培育建準研發菁英，以持續研發新產品，提升客戶滿意度。

為了增進內部知識傳承，有效利用組織人才資源，推動內部講師制度，定期指派菁英參加外部課程，吸收業界最新的技術資訊，並做為種子講師將知識散播回企業內部。截至 2024 年，建準內部講師庫共有 150 位，每年依據授課滿意度及授課時數遴選優良講師，並安排董事長親自頒發獎狀及獎勵金，形塑持續學習、樂於分享的組織文化。

## 管理職能

管理人才培育的部分，除工作學習與職位歷練外，建準也為各階層主管規劃不同的管理意識及管理方法與技巧訓練 (涵蓋管理態度、觀念及技能等訓練課程)，希望透過此職涯發展藍圖的擘畫，提升主管持續學習與發展的動力，有效帶領團隊執行公司策略與計畫，達成營運目標。

## 建準 E 學網

建準持續推展數位學習模式，建構線上學習平台，持續開發數位課程，讓員工可不受時間、空間限制進行學習，目前建準 E 學網各領域數位課程共 140 堂，其中 55 堂為自我學習課程。2024 年使用線上學習資源人次達 26,770 人次。

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年建準總共開設 568 班次課程，共培訓 64,617 人次，累積 488,179 人時數。整體而言人均受訓時數為 67 小時，男性平均受訓時數為 77.72 小時，女性平均受訓時數為 56.23 小時。

## 2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次 / 人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	343	39,080	325,869.7
專業職能課程	142	1,434	5,493.0
通識課程	76	23,943	156,477.6
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	13	105	308.6
其他	1	55	30.3
合計	568	64,617	488,179.1

## 各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2022 年	2023 年	2024 年
男性	82.1	56.47	77.72
女性	53.8	40.49	56.23
合計	66.8	48	67

註 1：平均受訓時數 = 各性別受訓總時數 ÷ 各性別年底員工人數

註 2：訓練課程多以技術類為主，又技術人員以男性居多，因此男性平均訓練時數高於女性。

2024 年各職級、各職能別平均受訓時數如下表，建準長期投入研發人才培育，以保持技術領先的優勢，故技術職員工的平均受訓時數明顯高於其他職能員工。

### 2024 年各職級平均受訓時數

職級別	2022 年	2023 年	2024 年
高階主管	6.1	6.59	5.67
中階主管	14	12.44	19.43
基層主管	20.3	13.86	14.50
基層人員	72.1	50.78	70.32

註：平均受訓時數 = 各職級受訓總時數 ÷ 各職級年底員工總數

### 2024 年各職能平均受訓時數

職能別	2022 年	2023 年	2024 年
技術	77.1	55.42	75.85
業務	7.2	8.51	13.21
管理	19.2	11.95	15.76
幕僚	8.6	16.14	8.87
行政	11.8	6.93	11.41

註 1：平均受訓時數 = 各職能受訓總時數 ÷ 各職能年底員工總數

註 2：2023 年因本公司溫室氣體盤查專案啟動，批次性安排幕僚管理單位人員參訓，故 2023 年幕僚人員平均受訓時數較高。

### 員工過渡協助政策

退休員工可能因離開職場而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提早做好退休的準備，由人力資源單位定期檢視屆齡退休之員工名單，預先瞭解員工退休意願，幫助員工瞭解退休生活可能面臨的問題，規劃自己的退休生活。

若員工發生無法勝任工作的情況時，將予以工作輔導或轉調適任單位，若仍無法滿足企業或員工需求，則公司依法給付資遣費用，並提供相關證明文件，協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力。

### 6.3.2 績效考核

GRI 404-3

本公司訂有員工績效考核辦法，以檢視員工於工作上的表現與成果，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

#### 新進員工考核

新進人員試用期屆滿前，由單位主管進行工作績效評核，未通過績效評核者，公司可依相關法令終止勞動契約或經雙方同意延長試用期，延長試用期以一次為限且期間不得超過原試用期。

#### 員工績效考核

各廠區依工作特性訂定月或季績效考核指標，按員工之工作表現進行評核，並於年度結束時，綜合員工全年度之工作表現進行年度績效評等。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2024 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職及留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。



## 6.4 職場安全

### 6.4.1 職業安全衛生管理

GRI 2-25、403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。建準依據各營運據點當地職業安全衛生法規及 ISO 45001，以 PDCA 循環概念 – 規劃 (Plan)、執行 (Do)、檢查 (Check)、改善 (Act) 為管理架構基礎，建構建準職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序，針對各單位作業活動可能的潛在危害進行鑑別，提早識別風險並加以防範，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

本公司生產據點皆完成職業安全衛生管理系統之建置，且已通過外部第三方查證且取得證書，其他據點僅為業務性質，未有生產製造等作業，因而未設置職安衛管理系統，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如下：

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 <sup>註1</sup>				排除之工作者類型
			員工 (人)	佔比 <sup>註2</sup> (%)	外部工作者 (人)	佔比 <sup>註4</sup> (%)	
高雄總公司	ISO45001	總部、運通廠	267 人	53.1%	6 人	67%	非 ISO45001 認證涵蓋的據點範疇
昆山廣興廠	ISO45001	所有工作場所	2,398 人	100%	60 人	100%	
北海建準廠	ISO45001	所有工作場所	2,873 人	100%	24 人	100%	
北海立準廠	ISO45001	所有工作場所	1,018 人	100%	21 人	100%	
菲律賓建準廠	ISO 45001	所有工作場所	442 人	100%	10 人	100%	

註 1：本公司以本年底在職且涵蓋於職安衛管理系統涵蓋之人數計算，此人數經過內部稽核及外部查核。

註 2：涵蓋之員工佔比 = 各據點涵蓋之員工人數 ÷ 各據點年底員工人數 x100%

註 3：外部工作者包含保全、清潔人員、餐廳承包商、員工宿舍管理者、司機等。

註 4：涵蓋之外部工作者佔比 = 各據點涵蓋之外部工作者人數 ÷ 各據點外部工作者人數 x100%

### 職業安全衛生委員會

建準各據點設有職業安全衛生相關之委員會，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓建準全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

### 各營運據點職業安全衛生委員會之運作

營運據點	開會頻率	決策單位	是否具勞工代表
高雄總公司	每季一次	工安組	是
昆山廣興廠	每月一次	管理部	是
北海建準廠	每月一次	管理部	是
北海立準廠	每月一次	管理部	是
菲律賓建準廠	每月一次	管理部	是

### 工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 (台灣所有廠區：0800employee@sunon.com、北海建準廠及北海立準廠：pike\_ching@sunon.com、昆山廣興廠：snon@sunon.com、菲律賓：irenne\_ng@sunon.com) 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙向溝通。

此外，根據本公司安全衛生管理程序規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

### 職業安全衛生風險評估

建準職安衛管理小組每年檢視各地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

營運據點	據點風險等級	稽核次數	稽核中有重大違反之次數
高雄總公司、台北辦公室	中度風險	1次 (外部稽核)	0
昆山廣興廠	中高風險	1次 (外部稽核)	0
北海建準廠	中度風險	1次 (外部稽核)	0
北海立準廠	中度風險	1次 (外部稽核)	0
菲律賓建準廠	中度風險	1次 (外部稽核)	0

### 風險等級與管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	立即採取改善措施、控制或應變措施。 ※ 登錄「不可接受風險及職安衛機會彙整表」，研訂措施並預估改善後風險。
中高風險	檢討現有保護措施，評估改善機制並降低風險等級。 ※ 登錄「不可接受風險及職安衛機會彙整表」，研訂措施並預估改善後風險。
中度風險	暫時可接受，宜評估考慮是否有採取措施以降低風險或提升職安衛績效之機會。
低度風險	需要注意，仍可考慮是否可有採取控制措施以降低風險或提升職安衛績效之機會。
可接受風險	可接受，但須確保現有防護措施之有效性。

### 高風險項目及管控措施

危害類別	風險項目	危害 / 職業病類別	管控措施
物理性危害	1. 風扇運轉測試 2. 堆高機及登高作業 3. 打料	1. 噪音 (聽損)、切割傷 2. 撞傷、墜落 3. 粉塵 (呼吸道疾病)	1. 確實配戴防音護具、安裝防護治具。 2. 操作人員需持有合格證照、確實配戴安全帶。 3. 操作人員持證上崗、佩戴安全防護用具。
化學性危害	1. 含浸作業 2. 焊錫作業	1. 有機溶劑中毒 2. 呼吸道危害	設置抽排氣裝置、佩戴防護用具、化學品危害通識教育訓練。
人因性危害	辦公室作業、組裝作業	肌肉骨骼傷害	透過人因性危害預防計畫，篩出高風險族群，進行相關健康指導與作業調整。

### 職安衛教育訓練

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，建準全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，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 / 人次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等	全體員工	56,280.75 小時 / 12,875 人次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如個人防護用品使用、職業衛生健康知識等	特殊崗位員工	15,750.57 小時 / 13,980 人次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，例如化學品危害通識教育訓練、風險作業教育培訓、危險辨識與安全風險管控培訓及機械安全注意事項等	1. 運作化學品之人員 2. 間接員工、作業員	361,038.5 小時 / 16,968 人次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、極端天氣演習、化學品洩漏及中毒窒息演練等	全體員工	6,088 小時 / 8,936 人次

### 職業健康服務

本公司依照工作環境與工作性質評估噪音、有機溶劑等為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，建準提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

於個人健康促進方面，建準提供全職員工入職健康檢查，高雄總公司及台北辦公室之員工更享有每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近3年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括久坐、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心風險因子，因此建準高雄總公司及台北辦公室每年度皆安排健康講座、駐點醫師問診等服務，宣導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。

健康促進活動項目	活動說明及成效
開辦健康講座	47人參與健康講座(快樂與轉念之間、中醫助好眠)
醫師臨場健康服務	依據勞工健康保護規則規定，每月僱用小港醫院家醫科醫師，臨場做健康諮詢等服務，共計65人參與。

註：此健康促進活動僅針對高雄總公司及台北辦公室的員工辦理；昆山廣興廠、北海建準廠、北海立準廠、菲律賓建準廠因當地法規並未要求，故目前尚無辦理相關活動。

職安衛專案及資源投入狀況

投入項目	投入金額(元)
作業環境監測 / 飲用水質檢測	182,500
環安衛教育訓練費用	158,120
員工健檢費用	2,593,000
醫師臨場健康服務	90,000
系統認證費用	534,450
環安例行性巡廠稽查之差旅費用	238,674

註：職安衛投入項目與費用僅統計台灣地區。

職安衛管理策略及目標

職安衛議題	管理方針	策略起始年	管理目標		
			短期	中期	長期
職場安全文化與環境	1. 加強員工安全衛生相關教育訓練 2. 持續每月進行廠區安全巡檢 3. 每季召開安委會，審議健康安全議題 4. 安全宣導文宣與公告 5. 透過ISO45001系統管理 6. 遵循環安衛政策	2024	失能傷害頻 率(FR) 2.7 以下	失能傷害頻 率(FR) 0.8 以下	失能傷害頻 率(FR) 0.5 以下
職業病預防	1. 作業環境監測 2. 每年定期特殊健康檢查 3. 各項作業危害鑑別	2024	職業病發生 件數 0 件	職業病發生 件數 0 件	職業病發生 件數 0 件

註1：短、中、長期定義說明：短期為2025年、中期為2030年、長期為2050年。  
 註2：職安衛管理策略及目標僅限台灣地區。

供應商職安衛稽核

建準除了要求集團所有重要營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。本公司每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給予供應商一個月改善期，於一個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。本年度所有供應商皆通過本公司職安衛稽核。

## 6.4.2 職業傷害與職業病

GRI 403-2、403-9、403-10

建準制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據職安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向工安組轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。工安組於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知全球人力資源處或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，工安組需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

### 員工職業災害紀錄

相較前兩年度的零事故率，本年度發生 3 件可記錄事故，然皆非屬嚴重或死亡的職災事故事件。其受傷原因主要為人員未依規定操作機台所造成之傷害，事故發生後建準提供員工醫療支援，並檢討事故原因及制定改善措施與加強宣導，提升工作場域的安全性及員工的安全認知，避免相同事件再次發生。

### 員工職業傷害與職業病統計表

	2022 年	2023 年	2024 年
工作總時數	23,381,643	18,415,377	20,084,703
職業傷害死亡人次	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人次	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄事故人次	3	13	3
可記錄事故比率	0.13	0.71	0.15
職業疾病次數	0	0	0
職業疾病發生率	0	0	0

- 註 1：工作總時數計算方式 = 總應勤工作天數 \* 每日工時 8 小時 + 總加班時數 - 總請假時數。
- 註 2：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡數量 ÷ 工作時數 × 1,000,000。
- 註 3：嚴重職業傷害數量排除死亡人數，僅包含導致工作無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。
- 註 4：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害數量 ÷ 工作時數 × 1,000,000。
- 註 5：可記錄事故定義：按當地職業安全衛生法規需通報政府之職災，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。
- 註 6：台灣地區依據勞動部職安署公告，上下班通勤事故不屬於職業安全衛生法所稱「職業災害」，無須再進行申報，故不列入計算。
- 註 7：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害數量 ÷ 工作時數 × 1,000,000。
- 註 8：職業病發生率 = 職業病數量 ÷ 工作時數 × 1,000,000。
- 註 9：職災紀錄之範疇為本公司之重要營運據點。





### 虛驚事故

本年度發生 5 起虛驚事件，其中 4 起虛驚事件發生主因皆為人員未留意引起，已針對相關人員進行安全培訓、安全標示張貼與防護用具提供；而另 1 起虛驚事件發生主因為資訊設備線路異常走火，但並未有人員傷亡，已加強自動滅火系統，避免往後造成實際災害。

### 2024 年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	發生次數	說明	改善措施
摔倒	2	宿舍管理人員爬人字梯張貼標識，因踩空差點摔倒，虛驚一場。	宣導員工作業規範，做好防護措施
		員工在宿舍下樓梯時玩手机，未注意腳下，踩空差點摔倒，虛驚一場。	張貼標語，宣導員工上下樓梯時注意安全
劃傷	1	人員於廠區綠化帶修剪樹枝時，差點被樹枝劃傷左手，虛驚一場。	宣導作業時佩戴好防護用品
火災	2	資訊機房發生火災，並未有人員傷亡。	1. 資訊機房納入火災自動報警系統 2. 資訊機房自動滅火裝置需設為自動狀態
		人員不當清洗焊 PIN 出錫針頭，致靜音房發生火災，未有人員傷亡。	1. 公告禁止攜帶火種入廠 2. 加強車間化學品管制 3. 員工安全培訓

### 近三年虛驚事故統計表

	2022 年	2023 年	2024 年
虛驚事故件數	2	4	5
虛驚事故率	0.09	0.22	0.25

註：虛驚事故率 = 虛驚事故件數 ÷ 工作時數 × 1,000,000。

### 員工以外工作者之職業災害紀錄

2024 年外部工作者未於建準工作場域發生任何職災事故或職業病事件，將持續對供應商的定期宣導及訓練，以維持外部工作者零職災之紀錄。

### ◆外部工作者職業傷害與職業病歷年統計表

	2022 年	2023 年	2024 年
職業傷害死亡人次	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人次	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄事故人次	0	0	0
可記錄事故比率	0	0	0
職業疾病次數	0	0	0
職業疾病發生率	0	0	0

註 1：本公司尚未統計外部工作者之人數與工作時數，而因近三年度皆未發生外部工作者之職業災害或職業病事件，因此相關的職災比率皆為 0。

註 2：嚴重職業傷害數量排除死亡人數，僅包含導致工作無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 3：可記錄事故定義：按當地職業安全衛生法規需通報政府之職災，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 4：職災紀錄之範疇為本公司之重要營運據點。





# Chapter 7

## 公益參與永續社會

### 7.1 社會參與



## 7.1 社會參與

### 7.1.1 善盡社會公益

建準創辦人洪銀樹先生出生於台南鄉下，幼時又正值台灣經濟困頓的年代，因而更懂得透過企業經營來培植在地人才，幫助區域經濟活絡，進而提升區域居民生活品質，同時也能瞭解生活艱困的角落急難救助與關懷的重要，建準透過企業之力「落實用人在地化、協助地方教育文化、支持弱勢、推動正向思考公益活動」之企業經營理念回饋社會。為致力於社會和諧，落實照顧地方急難救助居民、弱勢團體家庭，舉辦發送救急物資、捐助清寒助學金、關懷弱勢團體與家庭、贊助教學機構教育經費、捐血活動、推動正向思考等實際行動，幫助一時陷入困境、弱勢家庭、孩童等對象，多年來默默付諸行動，期能帶給社會安定與優質的生活環境。

#### 建準慈善基金會

「財團法人建準慈善基金會」是由建準創辦人洪銀樹前董事長伉儷出資，成立於 2007 年，以勵志關懷、濟助扶弱為宗旨，積極推動品德教育，正向思考積極面對之精神，投入社會公益、急難救助，主動幫助社會上弱勢孩童和個案家庭渡過難關，避免他們永遠淪為社會弱勢無助的一群，引導人心朝向正向思維積極面對，重拾嶄新生活的勇氣。基金會從 2011 年起積極走入群眾，由洪前董事長伉儷親自帶領企業內部的了凡四訓樂活社團夥伴，共同舉辦「勵志關懷活動」，結合各地鄉鎮區公所，對經濟弱勢、邊緣戶、單親家庭等對象發送救急物資、食用米、結緣金、並贈與改變命運方法的「了凡四訓語解精編」一書，基金會一步一腳印地逐步開始行善並深入台灣每個需要被關懷的角落，隨著每年活動規模逐漸擴大，至今行善公益已遍及台灣 20 個鄉鎮了。基金會「勵志關懷活動」實績戶數於 2018-2024 年已累計至 12,115 戶（物資發放：現金、白米、了凡四訓語解精編書籍），因為默默行善回饋並照顧社會弱勢族群，即為基金會成立的最大初衷與期望。

#### 聖淵啟仁中心

聖淵啟仁中心成立於 1989 年，成立初期是以協助腦性麻痺兒童為主要對象，由於腦性麻痺兒童成長過程中運動機能、感官嚴重障礙，使得身體無法站立、行走甚至影響學習與成長，造成家庭與社會沉重的負擔。因此建準創辦人洪銀樹前董事長伉儷，為中心立的宗旨『你會老，孩子會長大，現在不做，20 年後你會後悔』，讓家長朋友們明確知道孩子會成長，如果孩子無法自己站起來，當父母親抱不動時，將只剩無助與無奈。成立中心希望能幫助更多身心障礙者及其家庭在早期接受療育勇敢站起來、走出去，相信「堅強的生命，猶如岩石下的種子，只要心向陽光，總有出頭的一天」，把握追求自我實現與幸福的權利，實現家庭與社會的期待，也實現了建準擔負起企業社會責任之回饋與貢獻。

聖淵中心目前以 0-6 歲發展遲緩、多重障礙及中度、重度、極重度障礙幼童，以及 15-35 歲多重障礙及中度、重度、極重度障礙者為服務對象；提供早期療育與篩檢、專業團隊諮詢服務，強力連結社會資源，強調生活技能、肢體、認知訓練與社區參與，讓每一個聖淵中心的小朋友、大朋友都能不畏懼自己的病痛，勇敢踏出與他人互動的那一步，過著充實又具有意義的每一天，成為一個照亮自己也能帶給別人幸福的人。期盼各界能共同伸出援手，一起來幫助所有障礙朋友，讓他們早日站起來走出自己人生的康莊大道，邁向錦繡前程。

## 7.1.2 社會參與成果

建準投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與品德教育推廣、勵志關懷活動、愛心捐血活動...等，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

### 2024 年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與發展面向	專案名稱	資源投入				對應之 SDGs
		現金捐贈 (元)	實物捐贈 (數量單位)	時間成本 (人時)	管理費用 (元)	
慈善捐助	品德教育	758,416	-	-	-	4 教育品質
	教育扶助	78,000	-	-	-	4 教育品質
	社會福利	1,604,000	-	-	-	2 消除飢餓 3 健康福祉 4 教育品質
	身障福利	1,286,750	-	-	-	3 健康福祉
	急難救助	221,000	-	-	-	1 消除貧窮 3 健康福祉
	低收入戶個案關懷	1,682,032	-	-	-	1 消除貧窮 3 健康福祉 4 教育品質
	清寒獎助學金	2,823,779	-	-	-	4 教育品質
	勵志關懷	2,697,600	食用米 6,744 公斤、 「了凡四訓語解精編」 書籍 2,248 冊	1,279	3,833,778	8 就業與 經濟成長
社區參與	愛心捐血活動	-	250cc 血袋 162 袋	182	133,488	3 健康福祉



### 2024 年社會參與專案實績

專案名稱	專案簡介	利害關係人	專案產出
品德教育	建準慈善基金會從最根本教育開始紮根，推動品德教育，透過企業與學校合作成立多元推動專案，將「了凡四訓」一書強調「道德」的真實意義，推行給各級師生，期望由個人感染到家庭，引導人心正面的思維與作為，重塑「誠信、廉潔、守法、羞恥心」的個人品格，再造美好的社會風氣。	慈惠醫護管理專科學校、台南市立南新國民中學、高雄市立鳳甲國民中學、高英高級工商職業學校、台南市立安順國民中學、高雄市立中芸國民中學、屏東縣立里港國民中學	6,830 人受惠
教育扶助	投入教育扶助資源，幫助機構院童及弱勢家庭的孩子能安心上學、發展潛力、培育技能，追逐人生夢想，翻轉未來！	財團法人臺北市基督教伯大尼兒少家庭基金會、財團法人台灣世界展望會	35 人受惠
社會福利	響應社會局及社福機構的各項專案計畫，及時將援助資源投入到老年族群、社會邊緣弱勢群體的各項需求上。	高雄市政府社會局、財團法人台灣世界展望會、財團法人基督教芥菜種會、財團法人癌症希望基金會、社團法人中華基督教救助協會	595 人受惠
身障福利	為減輕重大身殘疾病受苦的社會大眾與其家庭的負擔，長期支持社會福利機構，提供專業照護和輔導。	財團法人高雄市私立聖淵啟仁中心、高雄市政府社會局、高雄市立民生醫院、社團法人台灣無障礙協會	186 人受惠
急難救助	運用與學校合作的機會，提報清寒學生家庭的緊急救急、生活扶助、長期深耕助學、重大罕見疾病用藥的各項援助，以期讓學生能安心就學。	高雄市立前鎮高級中學、高雄市立高雄高級商業職業學校、慈惠醫護管理專科學校、臺南市立安順國民中學、高雄市立鳳甲國民中學、高雄市立瑞祥高級中學、國立高雄科技大學、高雄市政府警察局前鎮分局	30 人受惠
低收入戶 個案關懷	針對需求個案進行長期扶助計畫、助學計畫、其他生活扶助 ... 等，其中有幾位個案為建準同仁的子女，其患有罕見疾病，建準長期提供醫療扶助計畫。我們同時啟動與各地消防局、社會局、及鄉鎮區公所的緊密合作網絡，藉由第一線的政府機關提報，及時將資源送到急需援助的社會大眾手上。	高雄市立前鎮高級中學、高雄市立大灣國民中學、高雄市立高雄高級商業職業學校、慈惠醫護管理專科學校、臺南市立安順國民中學、臺南市立南新國民中學、高雄市立中芸國民中學、高雄市前鎮區仁愛國民小學、國立鳳新高級中學、國立鳳山高級中學、東吳大學、建準同仁	69 人受惠
清寒 獎助學金	長期開放各級學校的學習獎學金申請管道，由學校提報清寒學生提供獎助學金。	高雄市立前鎮高級中學、高雄市立高雄女子高級中學、國立高雄師範大學附屬高級中學、高雄市立瑞祥高級中學、國立鳳新高級中學、國立鳳山高級中學、高雄市立高雄高級商業職業學校、高雄市立海青高級工商職業學校、慈惠醫護管理專科學校、國立高雄師範大學、國立中山大學、國立臺灣大學、國立雲林科技大學、東吳大學、財團法人台灣世界展望會	353 人受惠
勵志關懷	集團下設基金會從 2011 年起積極走入群眾，由我司創辦人伉儷、董事長伉儷，親自帶領公司夥伴，開始一步一腳印，行善深入台灣各個角落，結合各地鄉鎮區公所，針對經濟弱勢、邊緣戶、單親家庭等等發送救急物資（食用米、結緣金、及「了凡四訓語解精編」一書）。	屏東九如鄉公所、台南七股區公所、高雄燕巢區公所、屏東東港鎮公所、台南玉井區公所、高雄三民區公所、高雄林園區公所、臺南下營區公所、當地弱勢居民	2,248 人受惠
愛心捐血 活動	血液在現今科技仍無法以人工血品或製品取代，於很多危及生命的急救手術來說，捐血是醫療的關鍵救命要素，建準每年提供一個養成定期捐血好習慣的活動，提醒和鼓勵同仁無私奉獻愛心熱血，救人救命，助人就是動念動手做。	建準同仁、社區居民	250cc 血袋 共 162 袋

# Chapter 8

## 附錄

8.1 據點資訊

8.2 GRI 準則索引表

8.3 SASB 準則索引表

8.4 加強揭露永續指標

8.5 氣候相關資訊

8.6 獨立第三方確信報告



## 8.1 據點資訊

廠區	地址	廠址屬性
高雄總部及工廠	高雄市前鎮區新衙路 296 巷 30 號、32 號	辦公室及實驗室
	高雄市前鎮區新衙路 286-3 號 6 樓 -2	辦公室及倉庫
	高雄市前鎮區新衙路 286-9 號 1 樓	製造工廠及倉庫
	高雄市前鎮區新衙路 288-6~9 號 3 樓	製造工廠及倉庫
	高雄市前鎮區新衙路 288-7 號 6 樓	辦公室
	高雄市前鎮區新衙路 288-8 號 7 樓	辦公室
	高雄市前鎮區新衙路 288-9 號 7 樓之 1	倉庫
	高雄市前鎮區新都路 30 號 4 樓、5 樓	製造工廠
	高雄市苓雅區中正一路 120 號 12 樓	辦公室
台北辦公室	高雄市苓雅區仁德街 28 號 3 樓之 7	員工宿舍
	台北市內湖區內湖路一段 356 號 4 樓	辦公室
	台北市內湖區環山路 1 段 24 巷 16 號、18 號	實驗室
昆山廣興電子有限公司	新北市汐止區中興路 43 之 5 號 8 樓	辦公室
	江蘇省昆山市南浜路 168 號	製造工廠
北海建準電子有限公司	廣西壯族自治區北海市北海大道西北海綜合保稅區 B6 區	製造工廠
	廣西壯族自治區北海市海城區北部灣西路成都路 2 號 3 棟 3 樓	員工宿舍
	廣西壯族自治區北海市北海綜合保稅區萬港保稅物流園 A1 區 3 號	倉庫
	廣西壯族自治區北海市北海綜合保稅區 C3 地塊惠科路以東	倉庫
北海立準電子有限公司	廣西壯族自治區北海市海城區北海綜合保稅區 B2 區惠科科技園 1 幢 1 樓、2 樓、3 樓	製造工廠
	廣西壯族自治區北海市海城區北海綜合保稅區 C5 地塊惠科路以北 6 號廠房 1 樓	製造工廠
	廣西壯族自治區北海市海城區北部灣西路成都路 2 號 3 棟 4 樓、5 樓	員工宿舍
Sunon Electronics Philippines Corp.	Lot 5, Block 8, Hermosa Ecozone Industrial Park, Brgy. Palihan, Hermosa, Bataan	製造工廠
	Lot 3, Block 8, Hermosa Ecozone Industrial Park, Brgy. Palihan, Hermosa, Bataan	倉庫
Sunon Inc.	1760 Yeager Ave, La Verne, CA 91750	辦公室
Sunon SAS	66, avenue des Pépinières, 94832 Fresnes Cedex, France	辦公室
Sunon Electronics India Private Limited	Spaze IT Park, Tower B, 5th Floor Unit 530. Sohana Road. Sector 49 Gurgaon. Haryana. India, Pincode: 122018	辦公室



## 8.2 GRI 準則索引表

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

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	17		
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	5		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	5		
		1.1.7 聯絡資訊	7		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	6		
	2-5 外部保證 / 確信	1.1.6 外部保證 / 確信	7		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.1 產品服務簡介	42		
		4.1.1 產業現況與發展	49		
		4.1.2 供應鏈結構	51		
	2-7 員工	6.1.2 人才聘雇	68		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇	68		
2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	21			
	2.2.2 功能性委員會	25			
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	21			
2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	21			



GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	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	13		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
		2.2.2 功能性委員會	25		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	13		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
		2.2.2 功能性委員會	25		
	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	13		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
		2.2.2 功能性委員會	25		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	21		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	21		
		2.2.2 功能性委員會	25		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	21		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	21		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	21		
		2.2.2 功能性委員會	25		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.2 功能性委員會	25		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	74		
2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 董事長的話	8			
2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	29			
	2.4.2 人權政策	31			

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	29		
		2.4.2 人權政策	31		
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.4.1 誠信經營	29		
		2.4.2 人權政策	31		
		5.5.3 廢棄物清運處置	66		
		6.1.3 勞資協議	73		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	6.4.1 職業安全衛生管理	81		
		2.4.1 誠信經營	29		
	2-27 法規遵循	2.4.2 人權政策	31		
	2-28 公協會的會員資格	2.4.3 法規遵循	32		
2-29 利害關係人議合方針	2.1.1 基本資訊	17			
	1.3.1 鑑別利害關係人	10			
2-30 團體協約	1.3.2 利害關係人溝通	10			
	-	-		因本公司無工會，故此揭露項目不適用。	
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	13		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		
	3-2 重大主題列表	1.4.1 重大議題評估流程	13		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	15		



## 重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	27		
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	29		
GRI 206：反競爭行為 2016	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	29		
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	5.1.2 物料採購	56		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗	58		
	302-3 能源密集度	5.2.2 能源消耗	58		
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1.2 綠色產品研發	45		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	60		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	60		
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	60		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	60		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.3.1 溫室氣體盤查	60		
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.1 產品品質管理	47		

## 特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.5.2 氣候風險機會鑑別評估	34		
GRI 202：市場地位 2016	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	74		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才招聘	68		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	51		
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營	29		
	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	29		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.4.1 取水情形與取水量	63		
GRI 305：排放 2016	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	5.3.2 其他空汙排放	62		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5.1 廢棄物衝擊評估	64		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物衝擊評估	64		
		5.5.2 廢棄物管理政策	65		
	306-3 廢棄物的產生	5.5.3 廢棄物清運處置	66		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.3 廢棄物清運處置	66		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	52		
		4.2.2 供應鏈稽核成效	53		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	53		



GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘	68		
	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	76		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	77		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 職業安全衛生管理	81		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	81		
		6.4.2 職業傷害與職業病	85		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	81		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	81		
	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	81		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	81		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.4.1 職業安全衛生管理	81		
	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	81		
	403-9 職業傷害	6.4.1 職業安全衛生管理	81		
6.4.2 職業傷害與職業病		85			
403-10 職業病	6.4.1 職業安全衛生管理	81			
	6.4.2 職業傷害與職業病	85			



GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	78		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	78		
	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	80		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	21		
		6.1.2 人才招聘	68		
	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	74		
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策	31		
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4.2 人權政策	31		
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策	31		
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4.2 人權政策	31		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	52		
		4.2.2 供應鏈稽核成效	53		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	53		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6.1 資安管理政策	36		



## 8.3 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：RT-EE

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
								省略的揭露項目	原因及解釋
會計指標	RT-EE-130a.1	能源管理	(1) 總能源消耗量	量化	149,801.945 十億焦耳 (GJ)	5.2.2 能源消耗	58		
			(2) 電網電力百分比	量化	96.11%	5.2.2 能源消耗	58		
			(3) 再生能源百分比	量化	42.19%	5.2.2 能源消耗	58		
會計指標	RT-EE-150a.1	有害廢棄物管理	(1) 產生之有害廢棄物重量	量化	92.354 公噸	5.5.3 廢棄物清運處置	66		
			(2) 產生之有害廢棄物再循環百分比	量化	19.36%	5.5.3 廢棄物清運處置	66		
會計指標	RT-EE-150a.2	有害廢棄物管理	(1) 應通報洩漏之次數	量化	0 次	-			
			(2) 應通報洩漏之彙總數	量化	0 公斤	-			
			(3) 應通報洩漏之回收量	量化	0 公斤	-			
會計指標	RT-EE-250a.1	產品安全	(1) 公布召回之次數	量化	0 次	3.2.1 產品品質管理	47		
			(2) 召回單位之總數量	量化	0 台	3.2.1 產品品質管理	47		
會計指標	RT-EE-250a.2	產品安全	與產品安全有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	新台幣 0 元	3.2.1 產品品質管理	47		
會計指標	RT-EE-410a.1	產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	0%	-			
會計指標	RT-EE-410a.2	產品生命週期管理	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	0.13%	3.1.2 綠色產品研發	45		



指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
								省略的揭露項目	原因及解釋
會計指標	RT-EE-410a.3	產品生命週期管理	再生能源相關及能源效率相關產品之收入	量化	新台幣 12,452,000,000 元	3.1.2 綠色產品研發	45		
會計指標	RT-EE-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	原物料須具備 2 家以上供應商，分攤來料不穩定性風險；並提早 2-3 個月下單備料，以避免市場缺料風險。	2.7.1 風險鑑別與因應措施	39		
會計指標	RT-EE-510a.1	企業倫理	預防 (1) 貪瀆及賄賂之政策及實務之描述	討論及分析	制定相關預防措施與補救制度、設立獨立監督單位、員工及供應商均須簽署相關文件、不定期舉辦教育訓練、並設有檢舉申訴管道。	2.4.1 誠信經營	29		
			預防 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述	討論及分析		2.4.1 誠信經營	29		
會計指標	RT-EE-510a.2	企業倫理	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	新台幣 0 元	2.4.1 誠信經營	29		
會計指標	RT-EE-510a.3	企業倫理	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	新台幣 0 元	2.4.1 誠信經營	29		
活動指標	RT-EE-000.A		生產單位數量，按產品類別劃分	量化	AC Fan：2,492,344 台 DC Fan：118,099,572 台	2.1.1 基本資訊	17		
活動指標	RT-EE-000.B		員工人數	量化	7,334 人	6.1.2 人才聘雇	68		



## 8.4 加強揭露永續指標

附表一之十二 永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	對應章節	備註
一	消耗能源總量	量化	149,801.945 十億焦耳 (GJ)	5.2.2 能源消耗	
	外購電力百分比	量化	96.11%	5.2.2 能源消耗	
	再生能源使用率	量化	42.19%	5.2.2 能源消耗	
二	總取水量	量化	265,044 立方公尺 (m³)	5.4.1 取水情形與取水量	
	總耗水量	量化	265,044 立方公尺 (m³)	5.4.1 取水情形與取水量	無估算排水，因此預設取水量 = 耗水量
三	所產生有害廢棄物之重量	量化	92.354 公噸	5.5.3 廢棄物清運處置	
	所產生有害廢棄物回收百分比	量化	19.36%	5.5.3 廢棄物清運處置	
四	職業災害類別、人數	量化	本年度發生 3 件可記錄事故，受傷人數 3 人，其受傷原因主要為人員未依規定操作機台所造成之傷害。	6.4.2 職業傷害與職業病	
	職業災害比率	量化	0.15%	6.4.2 職業傷害與職業病	
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)	量化	本公司主要為 B2B 的商業模式，產品生命週期之最終報廢及回收作業皆由下游客戶進行處置，本公司未回收報廢產品。	5.1.4 包材回收再利用	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	關鍵性原物料須具備 2 家以上供應商，分攤來料不穩定性風險；並提早 2-3 個月下單備料，以避免市場缺料風險。	2.7.1 風險鑑別與因應措施	
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	本公司今年度無發生反競爭行為相關之法律訴訟事件，故損失總額為新台幣 0 元。	2.4.1 誠信經營	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	AC 風扇：2,492,344 台 DC 風扇：118,099,572 台	2.1.1 基本資訊	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

## 8.5 氣候相關資訊

### 上市上櫃公司氣候相關資訊

#### 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	Y	33
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)。	Y	34
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	Y	34
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。	Y	33
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。	N	-
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。	Y	34
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	Y	60
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。	Y	34
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)。	Y	-



## 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<sub>2</sub>e)、密集度 (公噸 CO<sub>2</sub>e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。

2023 年					
公司名稱	範疇一	範疇二	範疇一、二碳排放密集度 (tCO <sub>2</sub> e/每百萬元營收)	範疇三	範疇三碳排放密集度 (tCO <sub>2</sub> e/每百萬元營收)
母公司	128.782	2,385.035	0.261	1,430.684	0.148
子公司	2,209.046	18,088.761	6.196	228,790.198	69.840
總計	2,337.827	20,473.797	1.766	230,220.882	17.826
2024 年					
公司名稱	範疇一	範疇二	範疇一、二碳排放密集度 (tCO <sub>2</sub> e/每百萬元營收)	範疇三	範疇三碳排放密集度 (tCO <sub>2</sub> e/每百萬元營收)
母公司	117.157	2,160.877	0.210	2,215.558	0.204
子公司	2,114.199	11,000.155	3.489	120,832.838	32.150
總計	2,231.356	13,161.032	1.053	123,048.396	8.414

### 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

2023 年 溫室氣體盤查確信				
公司名稱	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
母公司	範疇一 範疇二 範疇三	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)	ISO 14064-3	經立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV) 依循 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合 ISO14064-1：2018 規定所準備的溫室氣體盤查報告類別一與二之合理保證查證以及類別三、四有限保證等級查證。
子公司	範疇一 範疇二 範疇三	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)	ISO 14064-3	經立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV) 依循 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合 ISO14064-1：2018 規定所準備的溫室氣體盤查報告類別一與二之合理保證查證以及類別三、四有限保證等級查證。
2024 年 溫室氣體盤查確信				
公司名稱	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
母公司	範疇一 範疇二 範疇三	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)	ISO 14064-3	經立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV) 依循 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合 ISO14064-1：2018 規定所準備的溫室氣體盤查報告類別一與二之合理保證查證以及類別三、四有限保證等級查證。
子公司	範疇一 範疇二 範疇三	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)	ISO 14064-3	經立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV) 依循 ISO 14064-3:2019 完成查證並符合 ISO14064-1：2018 規定所準備的溫室氣體盤查報告類別一與二之合理保證查證以及類別三、四有限保證等級查證。

## 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。

本公司自 2022 年起，每年執行溫室氣體盤查，定期評估與管控組織溫室氣體排放量，並設立該年度為基準年，基準年範疇一排放量為 2,148.659 tCO<sub>2</sub>e、範疇二排放量为 22,281.1582 tCO<sub>2</sub>e、範疇三排放量为 158,673.764 tCO<sub>2</sub>e。

建準已於 2023 年向科學減碳目標倡議組織 (Science Based Targets initiative, 簡稱 SBTi) 遞交承諾書，以「控制升溫在 1.5° C」的情境，設立營運活動的直接排放 (範疇一)、能源使用的間接排放 (範疇二) 每年共減量 6.25% 的目標，並承諾於 2030 年達成碳排減半、2050 年達成淨零碳排。

為了達成 2050 年淨零碳排，建準已擬定低碳轉型計劃，包含有：

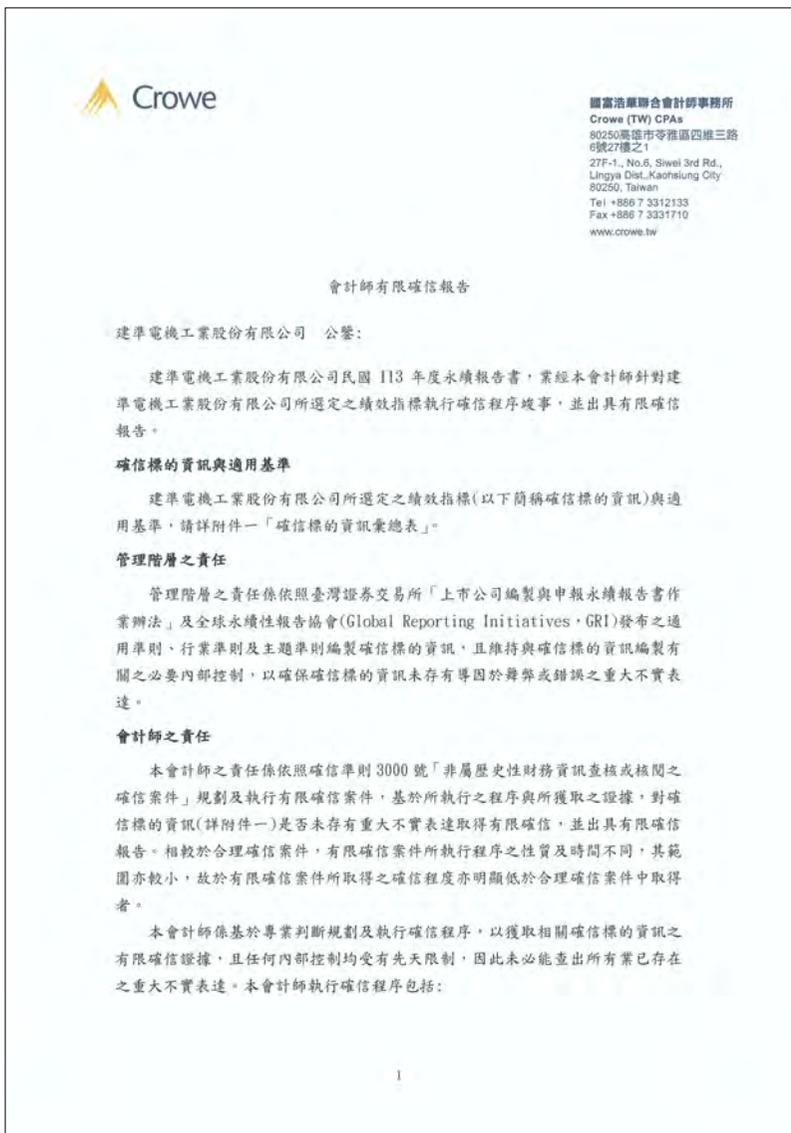
- 一、積極投入自主減碳，持續開發節能制程設備，提高能資源生產力及使用效率。
- 二、逐年提高採用再生能源使用量，並推廣至供應鏈，以實際行動支持低碳能源轉型。
- 三、投資淨零碳排技術：投資淨零碳排技術及參與碳抵減相關專案，以抵減不可避免或尚有消滅技術限制的碳排放。
- 四、再生材料與低碳材料導入，並持續研發具馬達效率與節能優勢的產品技術。

相較於基準年 2022 年，今年度建準針對主要耗能設備進行汰換、並提高再生能源使用量的方式，減少範疇 1 及範疇 2 之排放量共 9,037 tCO<sub>2</sub>e，減量比例達 37%。

未來除了持續努力自身減量外，更將擴及供應鏈，積極議合、溝通及鼓勵供應鏈夥伴一起減碳，共同邁向淨零碳排。



## 8.6 獨立第三方確信報告





## 8.6 獨立第三方確信報告

附件一：確信標的資訊彙總表

編號	確信標的資訊	對應章節	適用基準
1	消耗能源總量: 149,801,945 十億焦耳(GJ) 外購電力百分比: 96.11% 再生能源使用率: 42.19%	5.2.2 能源消耗	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之十二編號一 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率。
2	總取水量: 265,044 立方公尺(m³) 總耗水量: 265,044 立方公尺(m³)	5.4.1 取水情形與取水量	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之十二編號二 總取水量及總耗水量。
3	所產生有害廢棄物之重量: 92.354 公噸 所產生有害廢棄物回收百分比: 19.36%	5.5.3 廢棄物清運處置	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之十二編號三 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比。
4	職業災害類別、人數: 本年度發生 3 件可記錄事故, 受傷人數 3 人, 其受傷原因主要為人員未依規定操作機台所造成之傷害。 職業災害比率: 0.15%	6.4.2 職業傷害與職業病	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之十二編號四 說明職業災害類別、人數及比率。
5	本公司主要為 B2B 的商業模式, 產品生命週期之最終報廢及回收作業皆由下游客戶進行處置, 本公司未回收報廢產品。	5.1.4 包材回收再利用	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之十二編號五 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。
6	關鍵性原物料須具備 2 家以上供應商, 分攤來料不穩定性風險; 並提早 2-3 個月下單備料, 以避免市場缺料風險。	2.7.1 風險鑑別與因應措施	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之十二編號六 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述。

編號	確信標的資訊	對應章節	適用基準
7	本公司今年度無發生反競爭行為相關之法律訴訟事件, 故損失總額為新台幣 0 元。	2.4.1 誠信經營	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之十二編號七 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。
8	AC 風扇: 2,492,344 台 DC 風扇: 118,099,572 台	2.1.1 基本資訊	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條附表一之十二編號八 依產品類別之主要產品產量。

**SUNON®**