



CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT 永續報告書

SUNON® 建準電機工業股份有限公司
SUNONWEALTH Electric Machine Industry Co., Ltd.

2025

關於本報告書	1
經營者的話	3
永續績效亮點	4

01

永續策略與績效

1.1 永續治理架構	8
1.2 利害關係人議合	10
1.3 重大議題管理	13

05

環境友善永續未來

5.1 氣候變遷管理	72
5.2 溫室氣體管理	79
5.3 能源管理	83
5.4 水資源管理	88
5.5 廢棄物管理	91
5.6 空氣污染防治	97

02

公司治理永續管理

2.1 關於建準	20
2.2 公司治理	33
2.3 責任商業行為	38
2.4 風險管理	47
2.5 資安管理政策	50

06

關懷員工永續職場

6.1 人才吸引與留任	99
6.2 薪酬與福利制度	114
6.3 職場安全	123

03

創新研發永續產品

3.1 產品生命週期	57
3.2 創新與研發	58
3.3 產品節能績效	60
3.4 產品品質管理	61

07

公益參與永續社會

7.1 善盡社會公益	134
7.2 社會參與成果	136

04

永續供應鏈管理

4.1 供應鏈結構	65
4.2 原物料管理	66
4.3 供應鏈管理政策	68
4.4 供應鏈稽核成效	69

08

附錄

8.1 據點資訊	140
8.2 GRI 準則索引表	141
8.3 SASB 準則索引表	147
8.4 加強揭露永續指標	148
8.5 氣候相關資訊	149
8.6 獨立第三方確信報告	152

關於本報告書

各位利害關係人好，歡迎閱讀建準電機工業股份有限公司（以下簡稱建準、本公司或我們）發行之「永續報告書」。自 2022 年起，建準電機每年定期發行永續報告書，2026 年 6 月發布建準電機 2025 年永續報告書（以下簡稱「本報告書」），呈現本公司 2025/01/01 ~ 2025/12/31 期間於環境（E）、社會（S）、治理（G）的績效表現，使所有關心建準的利害關係人，透過本報告書了解我們在各項議題上所做的努力，並將持續向所有利害關係人展現建準落實永續發展的承諾與決心。

本報告書同時發行中文與英文版本，並且公布於建準 ESG 專網供下載與瀏覽；歷年的永續報告書亦可於建準 ESG 專網的專區下載，上一版本發行日期為 2024 年 6 月。期待透過更透明化的資料回應，讓關心我們的各界利害關係人，能夠更加瞭解我們在實踐企業永續各方面的表現和成果。

報告書編制原則

本報告書依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年所發布之永續性報導準則（GRI Standards, GRI 準則）撰寫。同時，內容也參照「氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」、「聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）」、「永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」作為報導原則。本報告書由各廠營運單位、功能小組、永續發展委員會共同彙整、編寫，經管理階層審查及外部第三方機構確信，於 2026 年 5 月 25 日提報董事會。

報告涵蓋期間

我們於當年度發行前一年度之「永續報告書」，報告書的發行週期為每年一次，本報告書主要揭露資訊範圍為 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）建準於治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。

本報告書之報導期間與合併財務報表及年報一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

報告範疇與邊界

本報告書資訊揭露範疇包含以下台灣、中國及菲律賓等營運據點。

台灣

高雄總部及工廠（以下簡稱高雄總公司）

辦公室、實驗室、製造工廠（運通廠）

台北辦事處及工廠（以下簡稱台北辦公室）

辦公室、實驗室、製造工廠（五股廠）

中國

昆山廣興電子有限公司（以下簡稱昆山廣興廠）

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）

惠州建準散熱科技有限公司（以下簡稱惠州建準廠）

製造工廠

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。

本報告書中之能源消耗量、溫室氣體排放量及取水量數據另涵蓋 Sunon Inc.（以下簡稱美國子公司）、Sunon SAS（以下簡稱歐洲子公司）及 Sunon Electronics India Private Limited（以下簡稱印度子公司）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。

報告查證與確信

本報告書經內部管理階層審查定稿後，委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，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（TWSAE 3000）「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之獨立第三方確信報告。

經濟面向所揭露之財務數據，亦為國富浩華聯合會計師事務所查核簽證後公開之合併財務報告資訊。

國際標準方面，本公司導入之 ISO 9001:2015（品質管理系統）、IECQ QC080000:2017（有害物質流程管理系統）、ISO 14001:2015（環境管理系統）、ISO 45001:2018（職業安全衛生管理系統）、ISO 50001:2018（能源管理系統）、ISO 27001:2022（資訊安全管理系統）及 IATF 16949（汽車業品質管理系統）等，皆通過外部第三方查證機構驗證。

資訊重編

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
本屆董事會任期	董事會任期誤植	修正董事會任期	2.2.2 董事會運作情形
產品節能與減碳績效	重新定義節能機型	更正 2022 年至 2024 年數據	3.3 產品節能績效
溫室氣體排放量	改採用《GHG Protocol》溫室氣體盤查標準	更正 2022 年至 2024 年數據	5.2.2 溫室氣體排放情形
新進與離職員工人數與比率	重新定義計算方法	更正 2024 年數值	6.1.2 人才招聘與留任

聯絡資訊

如果您對於本報告書或對建準永續發展有任何問題、建議與指教，非常歡迎您與我們聯繫。

📍 **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

經營者的話



尊敬的股東、合作夥伴、全體員工，以及社會大眾：

大家好！

此時此刻，我們已正式邁入全新的 2026 年，也是充分檢視過去一年的成果與審慎規劃未來展望的最佳時機。我謹代表建準電機，誠摯感謝每一位與我們並肩同行的同仁、客戶、供應商、投資人與所有利害關係人。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。在國際經濟與地緣政治局勢多變、地表環境氣候變遷、水電資源壓力愈加顯著的當下，我們深知肩上的責任，也相信有各位的全力支持與充分信任的助力下，都將轉化公司堅持穩健前行與深化永續承諾的強大動力。

過去一年，我們主動將大量應用於 AI 運算、伺服器散熱及相關通訊產品的主力散熱風扇之碳足跡數據委託公正第三方驗證，並順利取得 ISO 14067 產品碳足跡查證證書，展現建準在產品設計、生產到運輸全生命周期的碳管理實力。我們也正式獲得國際權威組織（科學基礎目標倡議，SBTi）的驗證，以公開且負責任的態度自我檢視減碳成果，順利達成年減少 40% 的短期減碳目標，並持續邁向中長期的碳排絕對減量 90% 的終極目標邁進。再者，我們亦完善了集團氣候相關財務揭露（TCFD）報告的準備工作，透過氣候情境與模擬工具進一步鑑別並量化氣候變遷所衍生之實體風險、轉型風險及轉型機會，以此作為短中長期策略規劃之重要依據。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，將自身成功經驗共享給上游供應鏈夥伴，也將透明且具公信力的減碳成果與終端客戶分享，滿足價值鏈永續共好的公司治理政策。

我們的綠色技術與產品創新也充分擴展到多項不同領域，在 AI 人工智慧商機爆發的時刻，算力的成長仍然受限於電力與散熱技術，為此，我們提供客戶更加全面且完整的散熱解決方案，從晶片高速傳熱導熱的氣冷模組與水冷板方案，以及推動水冷液流動與循環的泵浦及冷卻液分配單元，再到大型液對氣水冷散熱機櫃、建築暖通空調產業泛用的大型 EC 軸流風扇、各式鼓風機與離心風機、工廠倉儲環境高效通風的大型吊扇與立扇產品，都已獲得諸多國際客戶的肯定與導入應用。我們亦積極參與國際公開展覽與峰會（如 OCP 2025 Global Summit），讓更多客戶在面臨散熱困擾時，可以透過這些高效節能減碳的散熱產品組合即刻得到合適的解方。

迄今，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

永續績效亮點

治理

- 稅後淨利 **21.65 億元**，較 2024 年增加 **45.2%**
- 貪腐事件 0 件
- 誠信經營教育訓練 15,902 人次
- 通過 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證

產品

- 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
- 產品研發節能績效共節能省電 **7.92 億度**，減少約 **37.5 萬**公噸二氧化碳當量
- 2011~2025 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 **3,483 件**

供應鏈

- 完成 2 場供應商碳盤查教育訓練，共計 368 人次與會
- **新進供應商評核通過率 100%**
- **年度供應商稽核合格率 100%**
- **68%** 在地採購、**87%** 在地交貨

環境

- 2025 年 4 月 通過 SBTi 科學基礎減碳目標審核
- CDP 問卷氣候變遷 (Climate Change) 及水安全 (Water Security)，皆獲得管理等級 (Management Level) 之評價
- 持續執行**全集團溫室氣體盤查**，並通**外部第三方確信**
- 全集團使用綠色電力比例達 **43.94%**，總計為 **2,105 萬度**
- 相較於基準年 2022 年，全集團取水量減少 **2,229 萬公升**，用水密集度約減少 **27%**
- 相較於基準年 2022 年，全集團範疇一、範疇二溫室氣體排放量減少 **9,872 tCO₂e**，減量比例達 **40%**
- 持續通過 **IECQ QC 080000** 驗證、台灣及全球生產據點皆通過 ISO 14001、ISO 45001 認證

社會

- 2025 年首次執行員工滿意度調查，成果 **82%**
- 員工平均每年參與教育訓練達 **47 小時**
- 「勵志關懷活動」2018~2025 年累積關懷戶數達 **13,750 戶**

品牌榮譽與國際獎項表現



永續策略與績效

This conceptual illustration features two hands cupping a glowing green globe. The globe is overlaid with a network of white dots and lines, suggesting global connectivity or data flow. Numerous circular icons are scattered around the globe, each containing a white symbol. These symbols include a leaf with an electrical plug, a wind turbine, a balance scale, a factory with smoke, a recycling symbol, three people silhouettes, a cloud with 'CO₂' and downward arrows, a sun, a classical building facade, a globe grid, a handshake, a truck, a hexagonal industrial building, a person at a computer, and a group of three people. A numerical value '314.53' is displayed near the top center. The entire scene is set against a vibrant green background with soft bokeh light effects.

亮點案例 1

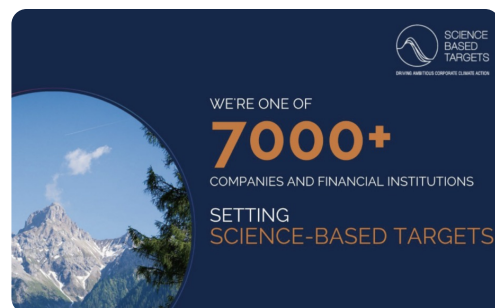
宣示淨零承諾 建準電機通過 SBTi 將創造價值鏈永續共好

為響應《巴黎協定》1.5°C 升溫控制目標，建準於 2025 年 4 月 21 日正式獲得國際權威組織「科學基礎目標倡議」（Science Based Targets initiative, SBTi）的認證，確認其所提交的溫室氣體減量目標符合《SBTi 企業淨零標準與指引》。這項認證代表建準電機在減碳承諾與永續轉型的行動已獲得國際肯定，展現出企業對抗氣候變遷的決心與具體行動。

SBTi 明確界定建準電機所訂定的範疇一與範疇二（Scope 1 & 2）溫室氣體排放減量目標，符合其嚴格的標準與指引。建準電機以 2022 年為基準年，承諾於 2050 年前實現涵蓋整個價值鏈的溫室氣體淨零排放（Net-Zero）的長期目標。在近期（near-term）目標方面，建準電機設定於 2030 年前，較 2022 年基準年減少 42.2% 的範疇一與範疇二溫室氣體絕對排放量；同時，也承諾在同一期間內，對於所購買的產品與服務，以及所銷售產品使用階段所產生的範疇三（Scope 3）排放量，達成 25% 的絕對減量目標。

至於長期目標，建準電機進一步承諾在 2050 年前，將其範疇一、二與三的絕對排放量減少 90%，全面邁向科學基礎的淨零排放。

此次通過 SBTi 認證，是建準電機邁向永續轉型的重要里程碑，建準將持續強化供應鏈合作，尋找及使用低碳化原物料、在產品設計上提升產品能效並持續降低功耗、電力運用導入再生能源，並持續推動綠色製造與碳盤查及減量制度，確保減碳成效透明且具公信力，並持續將此經驗複製予上游供應鏈，將減碳成果與下游客戶共享，創造價值鏈永續共好。



近期目標

2030 年以前

減少
42.2%範疇一、二
絕對排放量減少
25%範疇三
絕對排放量

長期目標

2050 年以前

減少
90%範疇一、二與三
絕對排放量

亮點案例 2

建準電機三款高性能散熱風扇通過 ISO 14067 產品碳足跡查證，實踐綠色轉型承諾

持續深化企業永續發展與低碳製造承諾，旗下三款高性能散熱風扇——PF4028、PF8038、PFC038，正式通過由立恩威國際驗證股份有限公司（DNV）依據 ISO 14067 國際標準進行的產品碳足跡查證，並取得相應證書，展現建準在產品設計、生產到運輸全生命週期的碳管理實力。

此次獲得驗證的三款風扇，主要應用於伺服器、AI 運算與通訊設備等高性能終端，為全球資訊科技產業提供穩定可靠的熱管理解決方案。建準透過內部碳盤查團隊，結合 ERP 系統化數據串接與和精誠資訊協力建立的產品碳足跡盤查系統，建立一套即時、透明且客觀的產品碳足跡計算架構，有效提升碳數據的精準度與可追溯性。

隨著國際市場對碳排透明化要求日益嚴格，產品碳足跡管理已成為供應鏈合作夥伴的重要溝通工具。公司未來將持續擴大盤查品項，擴大產品低碳設計策略，攜手客戶與供應商邁向淨零排放目標。



亮點案例 3

**支持 2025 Earth Hour 60 為地球永續關燈！
秉持綠色研發理念**

每年 3 月建準與全球超過 190 個國家、區域與世界各地的地標，一同響應 Earth Hour 地球關燈一小時，一起用行動來支持這個全球自發性公益減碳行動。在日益嚴重的全球氣候變遷下，不論種族、信仰、年齡等背景，都有改變世界的能力與責任，大家團結一致，必能推動改變。從小地方做起，搭乘大眾運輸、選用環保節能電器、使用再生能源、關閉不必要的電源等都是可持續的生活方式。讓我們為地球盡一份心力，一起朝著永續、共好的願景前進，以達到淨零碳排的最終目標。

目前全球已有 192 個國家與區域、超過 18,000 多個世界地標一起「關燈」，用實際行動支持響應。「2024 Earth Hour 地球一小時」全台節電再創新紀錄達成 28.9 萬瓩，再創歷史紀錄！2025 年 3 月 22 日「Earth Hour 地球一小時」，建準高雄總部及全球的子公司、辦事處、工廠員工及眷屬，將會一起於晚上 20:30-21:30 關上所有不必要的電源，共同參與這個有意義的活動，並邀請大家一同響應 Earth Hour 地球關燈一小時，一起成為改變未來的推動者。



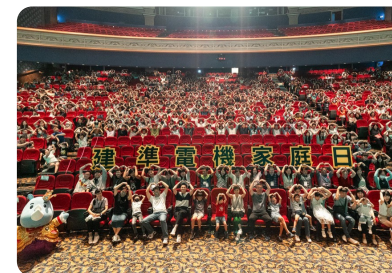
亮點案例 4

建準 2025 家庭日登場 親子同樂展現團隊默契

建準電機一年一度的重要盛事—2025 建準家庭日，於 8 月 2 日在高雄義大遊樂世界與台北國立台灣科學教育館同步舉行，邀請員工與眷屬共同參與，一同度過充滿歡笑的遊樂時光。高雄總部的活動，選在義大皇家劇院盛大舉行；為了避免北區同仁舟車勞頓，規劃北部場地於台北國立台灣科學教育館舉辦，活動透過寓教於樂的空間與趣味競賽遊戲，凝聚員工、家庭向心力，展現企業對全體同仁的關懷與重視。

活動當天，一早活動就在吉祥物的活力開場與刺激摸彩中揭開序幕，為現場帶來滿滿驚喜與歡笑聲。今年的家庭日安排了多項趣味活動，包含親子默契大考驗、球不落地挑戰賽等精采環節，讓大人小孩都能盡情參與，在競賽中感受團隊合作的樂趣。除了歡笑與遊戲，建準也特別舉行了資深員工子女獎學金頒發典禮，鼓勵同仁除了工作努力也要重視家庭，積極培養下一代的能力，傳承正向成長的力量。活動在壓軸登場的幻境視覺秀表演的華麗燈光中落幕，為整場活動增添震撼與驚喜，大小朋友都看得目不轉睛。表演節目結束後，大家開心地與同事、家人一同暢遊樂園，留下難忘回憶，用歡笑為同仁蓄積滿滿的能量。

建準持續秉持「以人為本」的精神，透過家庭日的年度盛會，傳遞對員工與家庭的關懷與感謝，凝聚向心力，攜手邁向更具願景的未來。

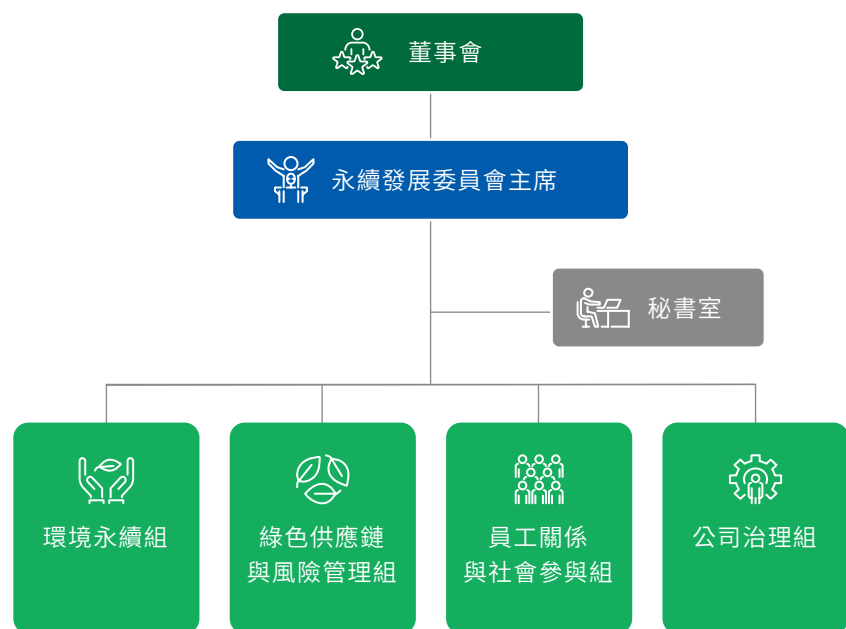


1.1 永續治理架構

為強化公司永續治理架構並落實永續經營理念，建準於 2022 年設立董事會層級之「永續發展委員會」，並於 2024 年通過《永續發展委員會組織規程》，成員人數不得少於三人，由董事會授權董事長委任之，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導，作為公司推動永續發展及企業社會責任之最高決策與督導組織，統籌永續策略規劃、政策制定、目標設定及行動方案之推動與執行。

永續發展委員會負責審議公司重大永續發展議題，監督相關政策與措施之執行成效及目標達成情形，並定期向董事會報告推動進度與成果，以確保永續策略與公司營運及治理決策有效連結。委員會定期召開會議蒐集內外部永續相關資訊，辦理利害關係人重大議題調查，篩選與分析公司永續經營關鍵議題，並負責訂定短、中、長期目標及管理指標，持續檢視各項目標執行進程與達成情形，作為滾動式精進永續策略與管理機制之依據。

■ 永續發展委員會組織圖



■ 永續發展委員會職責



董事會

督導公司永續發展推動情形，審視重大永續風險與機會對營運之影響，並就永續相關政策、策略與資源配置進行決策與監督。



永續發展委員會

委員人數 5 人，由董事長擔任主席，公司治理主管擔任主任委員
主要職責包含：

- 審議永續發展策略與年度推動計畫
- 監督重大永續議題管理、執行績效及利害關係人溝通回應情形
- 督導氣候相關風險與機會之治理與揭露品質
- 定期查核執行成果，並向董事會報告，以確保策略有效落實



秘書室

統籌公司跨部門永續推動工作
主要職責包含：

- 依 IFRS S1 一般揭露要求與 IFRS S2 氣候相關揭露要求，盤點並評估潛在氣候相關風險與機會之財務影響，建立治理架構與責任分工，討論導入期程及因應策略：進行條文對標，盤點現行治理、風險管理、資料來源、內控流程與揭露內容
- 依重大性原則，整合環境、社會與治理議題之辨識、評估、管理與揭露作業，並與各功能單位建立資料蒐集、內控覆核與改善追蹤機制。
- 統籌公司跨部門永續推動工作及溫室氣體盤查與減量策略規劃
- 擔任跨部門協調窗口，整合資源以推動永續專案，並追蹤各項專案執行進度與成效，定期彙整與呈報

執行小組

依功能別設立 4 個執行小組，包括環境永續組、綠色供應鏈與風險管理組、員工關係與社會參與組及公司治理組
主要職責包含：

- 鑑別營運相關之重大永續議題，擬定管理策略與年度目標，推動具體行動方案
- 依職掌落實環境管理、供應鏈永續、員工關懷及公司治理措施
- 持續追蹤執行成效，定期回饋並提報永續發展委員會檢討精進



■ 永續發展委員會執行情形

永續發展委員會定期向董事會報告，2025 年共報告四次，主要報告事項如下

2025 年 3 月 6 日

- 永續發展委員會年度會議重點報告。
- 年度專案的時程規劃。
- 經濟部產業發展署之以大帶小補助計畫，第一階段查核 & 補助款撥款進度報告。

2025 年 5 月 8 日

- 年度 CDP 成績報告。
- 代表性產品取得「ISO 14067 產品碳足跡」證書。
- 「SBTi 科學基礎減量目標倡議」審查通過。
- 供應商碳管理系統上線，已舉辦兩場供應商教育訓練，共 368 人次與會。

2025 年 8 月 7 日

- 「2024 年永續報告書」已委由國富浩華聯合會計師事務所確信通過，並發行於官網。
- 「2024 年溫室氣體盤查」已委由 DNV 查驗通過。
- 年度減碳實績與目標達成率。
- 「2024 年 CDP Supplier Engagement Assessment」成績報告。
- 昆山廣興廠導入「ISO 50001 能源管理系統」，並通過外部驗證。

2025 年 11 月 6 日

- 高雄總部及工廠持續通過「ISO 50001 能源管理系統」外部驗證。
- 經濟部產業發展署之以大帶小補助計畫，第二階段查核 & 補助款撥款進度報告。
- 永續發展委員會年度會議重點報告。

1.2 利害關係人議合

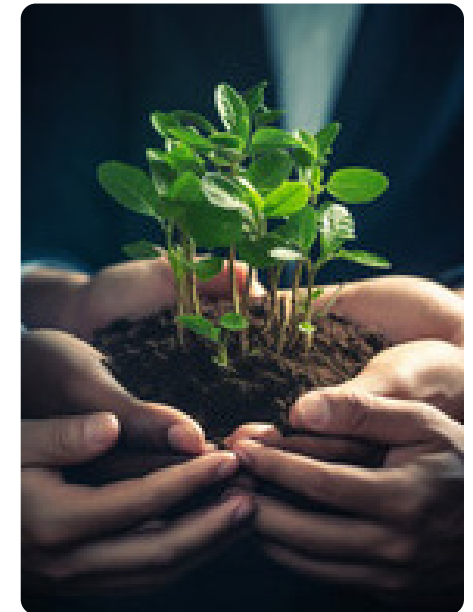
建準深信，與利害關係人進行有效且具建設性的議合，是促進溝通與強化信任的關鍵。透過鑑別最具影響力之利害關係人，得以聚焦溝通重點並提升議合效率。本公司訂定《永續發展實務守則》相關規定，建立定期溝通與回饋機制，並每年向董事會報告利害關係人議合成果。2025 年度各類利害關係人之溝通情形，已於 2026 年 1 月 28 日提報董事會。

1.2.1 鑑別利害關係人

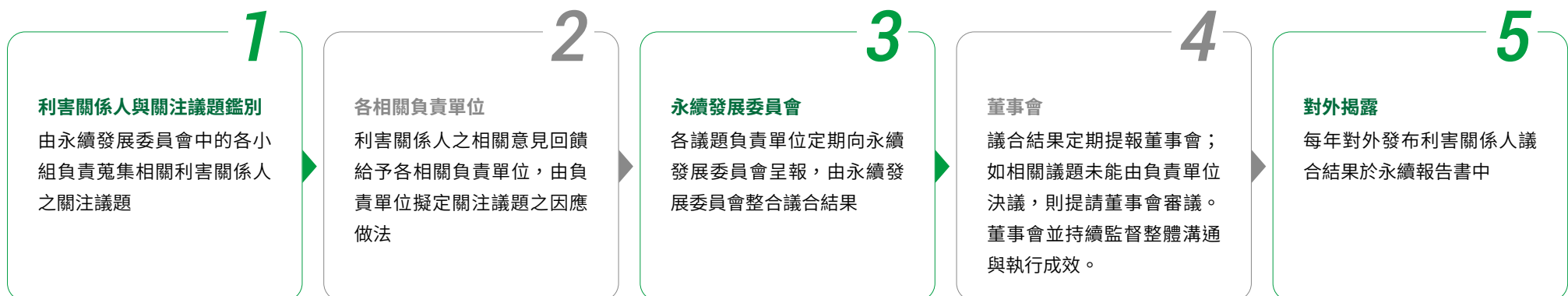
建準考量公司行業屬性與營運模式，由永續發展委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的五大原則：依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives），鑑別出六大類主要的利害關係人，包含員工、投資人（股東）、客戶、供應商（協力廠商）、政府機關、其他利害關係人（社區居民、非營利組織、學術機構）。

1.2.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類利害關係人溝通管道，包含股東會、公司官方網站、公司信箱、社群媒體、內部專責窗口、客戶滿意度調查等，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。2025 年各利害關係人溝通管道、溝通頻率、關注議題、溝通結果如下表所列。



建準利害關係人溝通機制與管理程序



建準主要利害關係人之溝通管道、溝通頻率、關注議題、溝通結果

利害關係人	溝通頻率 / 溝通管道	主要關注議題	2025 年溝通成果
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。	每年 員工福利活動、永續報告書、建準菁英專刊 每季 職業安全衛生委員會、勞資會議、績效考核 每月 職工福利委員會、員工代表大會 常設 公司網站、內部網站、員工申訴信箱、員工申訴專線及電子信箱 不定期 員工滿意度調查、教育訓練、新人座談會、規章制度發佈、勞工退休準備金監督委員會、性騷擾申訴委員會	• 員工福利與薪酬 • 職業安全衛生 • 職涯發展與教育訓練 • 人才招聘與留才 • 職場員工權益	• 員工滿意度 4.94 分（滿分 6 分） • 員工平均受訓時數為 47.96 小時 • 共召開 46 場職福會議 • 共召開 4 場勞資會議
投資人 / 股東 外部投資人與股東的認同與支持是企業永續營運的關鍵力量。建準將與其維持良好溝通，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。	每年 股東會、股東年報、永續報告書 每季 董事會、財務報告、法人說明會 常設 公司網站、投資人關係信箱、專責聯繫窗口 不定期 公開資訊觀測站、法人實地拜訪或電話訪談、參與投資人論壇	• 營運財務績效 • 公司治理與誠信經營 • 風險管理 • 氣候、ESG 議題 • 淨零承諾與碳管理 • 產品品質與技術研發	• 召開 1 次股東會 • 召開 10 場法人說明會 • 共計 40 場次法人實地拜訪或電話訪談 • 2025 年度營收年增 27.7% • 全年合併營收、獲利、基本每股盈餘及毛利率、營益率、稅後淨利率均創歷史新高 • CDP 碳揭露專案獲管理等級 B • CDP 供應商議合評等獲 A-
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。	每年 產業技術研討會與展覽、經銷商大會、客戶滿意度調查、永續報告書 常設 公司網站、社群媒體、產品型錄、客服專線、專責聯繫窗口 不定期 客戶拜訪、客戶稽核、業務會議	• 產品品質與技術研發 • 原物料管理 • 客戶關係管理 • 資訊安全管理 • 人權與勞雇關係 • 企業 ESG 發展計劃 • 淨零承諾與碳管理	• 2025 年客戶滿意度為 6.1 分，較 2024 年進步 0.2 分 • 共回應 187 件客戶 ESG 相關需求

利害關係人	溝通頻率 / 溝通管道	主要關注議題	2025 年溝通成果
供應商 / 協力廠商 供應商與協力廠商是建準各項產品線的堅實後盾，藉由互信合作模式，互相扶持成長，一同完成客戶的期望，創造更高產業價值鏈。	每年 供應商自評問卷、供應商稽核評鑑、供應商大會、永續報告書 常設 公司網站、社群媒體、供應商管理系統、專責聯繫窗口 不定期 公開投 / 開標作業、契約條款及相關規定發佈、供應商會議、現場輔導稽核、教育訓練	• 原物料管理 • 有害物質管理 • 衝突礦產管理 • 人權與勞雇關係 • 職場安全與健康 • 永續供應鏈管理	• 建立供應鏈碳管理系統，輔導供應商導入碳盤查 • 舉行 2 場次教育訓練，共 368 人次參與 • 共完成 194 家供應商 RBA 稽核，合格率 100% • 供應商 100% 簽署社會責任政策暨承諾聲明書 • 供應商 100% 簽署無衝突礦產宣告書 • 供應商 100% 簽署廉潔承諾書 • 供應商 100% 簽署品質承諾書
政府機關 建準依循政府法令法規，恪遵守法，並積極主動配合政府活動，善盡公民職責。	每年 ESG 評鑑、財務報告、股東年報、永續報告書、資訊申報、稅捐繳納 常設 公司網站、社群媒體 不定期 公開資訊觀測站、政令宣導說明會、法規說明會、教育訓練、公文往來、主管機關查核	• 法令遵循情形 • 稅務政策 • 資安管理 • 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 • 職業安全衛生 • 勞資關係	• 2025 年無重大違規事件 • 依政府及法規要求，定期完成相關申報 • 積極參與產業發展署補助計畫 • 加入「臺灣氣候聯盟」會員
社區居民 / 非營利組織 / 學術機構 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；針對非營利組織與各學術機構的相關需求與建議，建準也將吸收採納做為未來營運改善之方向。	每年 勵志關懷活動、愛心捐血活動、永續報告書 每月 社區管理委員會 常設 公司網站、社群媒體、專責聯繫窗口 不定期 新聞稿發佈、徵才活動、就業說明會、專案合作與拜訪	• 公益推動 • 社區參與 • 產學合作 • 空氣污染物管控 • 水資源與廢水管理 • 廢棄物管理與回收	• 共參與 18 場校園徵才活動 • 志工服務累計達 1,004 小時 • 投入社會福利及身障關懷資源逾 299 萬元，受益人數達 1,993 人 • 推動品德教育、教育扶助及獎助學金計畫，累計投入逾 427 萬元，受益人數達 6,631 人

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

1.3 重大議題管理

重大性議題分析為撰寫永續報告書的基礎，本公司依循 GRI 2021 準則規範進行系統性的方法與分析，鑑別出永續重大主題，進而制訂管理方針，作為推動永續的根基，並藉由永續重大議題衡量的過程，凝聚內部共識，提升競爭力與韌性，落實企業永續的願景。

1.3.1 重大議題評估流程

本公司依循 GRI 3 重大主題 2021，並採用歐盟雙重大性原則（Double Materiality），同時評估「永續議題對公司營運衝擊」與「公司對外部經濟、環境、社會的衝擊」，並評估永續議題之衝擊性與發生可能性，聚焦 11 項重大主題，列為公司永續經營的目標，並作為本報告書的基礎。由永續發展委員會執行秘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。

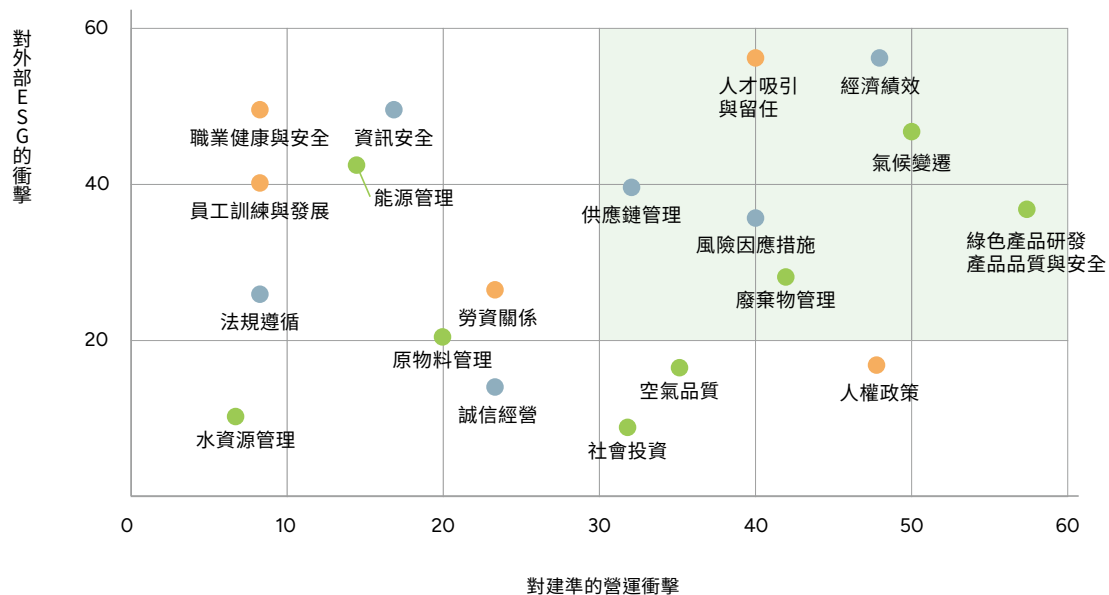
建準由永續發展委員會每兩年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，由永續發展委員會主委決議當期關鍵永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會。詳細評估流程如下：

1	蒐集重大主題	本公司參考 GRI、SASB、SDGs 等國際永續準則，並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	27 項 潛在永續議題
2	評估對利害關係人影響	評估本公司的永續作為對該利害關係人的影響程度，共回收 309 份，包含員工 133 份、股東／投資人 8 份、客戶 32 份、供應商 103 份、社區居民與團體 6 份、協力廠商 16 份、公部門與非營利組織 3 份、電子同業 3 份、其他 5 份	309 份 利害關係人影響評估問卷
3	評估正負面衝擊性	以問卷方式評估本公司對經濟、環境及社會（含人權）造成的正／負面衝擊 (1) 評估影響程度：依影響程度、影響範圍及負面衝擊可逆與否 3 大面向做評估 (2) 評估發生可能性：依產生該影響的發生機率做評估	53 份 衝擊性問卷
4	評估營運衝擊	由高階主管以問卷方式評估永續議題對本公司的營運衝擊，衡量永續議題對本公司：營收、成本、客戶滿意度、員工向心力、公司聲譽 5 面向的影響，統整上述結果，繪製並分析雙重重矩陣圖	38 份 衝擊性問卷
5	確立重大主題	分析討論問卷結果，尋求外部專業顧問建議，由永續發展推動小組通過並確立 11 項高度衝擊議題作為重大主題。	11 項 重大主題

■ 重大主題列表

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。2025 年共有 6 個重大議題與前一年度相同，差異部分說明如下：

建準重大議題矩陣圖



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。

面向	重大議題	2025 年	2024 年
治理	經濟績效	●	●
治理	風險因應措施	●	●
治理	供應鏈管理	●	
治理	誠信經營		● (註 1)
治理	法規遵循		● (註 1)
環境	氣候變遷	●	
環境	綠色產品研發	●	
環境	溫室氣體管理	●	●
環境	廢棄物管理	●	
環境	能源管理	●	●
環境	原物料管理	●	●
社會	人才吸引與留任	●	
社會	產品品質與安全	●	●

註 1：2024 年為「道德規範」。

註 2：2024 年鑑別之重大議題「誠信經營」及「法規遵循」未納入 2025 年重大議題，由於本公司皆有制定相關程序與內控措施，未來將持續合規因應。

1.3.2 重大議題評估流程

以下說明重大主題對內部營運及外部利害關係人與價值鏈的衝擊影響，並於對應章節中回應衝擊管理方針與績效。

● 直接影響 ○ 間接影響

面向	重大主題	衝擊類型	對組織的意義	對應 GRI	價值鏈衝擊邊界與程度			對應章節
					供應商	本公司	客戶	
G 治理面	經濟績效	正面	實現營收與獲利持續成長，為股東創造長期價值並提供綠色轉型所需資金。	經濟績效 (201)	●	●	●	2.1 關於建準
		負面	全球經濟波動或通膨壓力可能導致終端需求放緩。					
	風險因應措施	負面	若風險鑑別失靈，將難以應對地緣政治、資安威脅或新興風險威脅。	自訂主題	○	●	○	2.4 風險管理
	供應鏈管理	正面	推動供應商 ESG 稽核與綠色採購，確保在原料短缺或法規變動下，構建低碳且具韌性的供應網絡。	採購實務 (204) 供應商環境評估 (308) 供應商社會評估 (414)	●	●		4.3 供應鏈管理政策
		負面	供應商若發生環境違規或違反人權，將觸發連帶法律責任與斷貨風險。					
E 環境面	氣候變遷	正面	全球減碳與熱管理需求激增，驅動綠色經濟的剛性需求，鞏固氣候相關市場機會。	經濟績效 (201)	●	●	●	5.1 氣候變遷管理
		負面	碳定價機制，如碳費、CBAM，將墊高營運成本；極端氣候頻率增加可能對生產據點與物流節點造成物理損害。					
	綠色產品研發	正面	專注高效率、低功耗技術，降低產品生命週期碳足跡，協助客戶達成減碳目標。	能源 (302)	○	●	●	3.2 創新與研發 3.3 產品節能績效
	溫室氣體管理	正面	量化管理價值鏈排放，具體滿足品牌商對供應鏈碳透明度的要求，在綠色供應鏈競爭中優先取得訂單。	排放 (305)	●	●		5.2 溫室氣體管理
		負面	若供應鏈減碳進度不如預期，將影響企業淨零承諾。					

面向	重大主題	衝擊類型	對組織的意義	對應 GRI	價值鏈衝擊邊界與程度			對應章節
					供應商	本公司	客戶	
E 環境面	廢棄物管理	負面	若製程廢棄物處置不當，將面臨環保機關重罰與環境修復責任，對營運許可與企業社會評價造成負面衝擊。	廢棄物（306）		●		5.5 廢棄物管理
	能源管理	正面	導入 ISO 50001 並提升綠電使用佔比，有效緩衝電價上漲壓力，減少能源依賴風險，落實低碳製造的永續承諾。	能源（302）		●	○	5.3 能源管理
		負面	綠電市場供應穩定性與價格溢價可能推升短期營運支出；若節能改造效率未達標，將難以支撐大幅度的減碳目標。					
	原物料管理	正面	優化設計減少材料用量，並採用再生或無毒材料，降低資源短缺風險。	物料（301）				4.2 原物料管理
		負面	全球原物料市場波動劇烈，若原物料溯源管理或替代材料開發緩慢，將直接衝擊生產排程，並因成本攀升削弱獲利。		●	●	○	
S 社會面	人才吸引與留任	正面	透過培訓體系與共榮職場吸引頂尖研發人才，維持核心創新動能。	勞雇關係（401） 訓練與教育（404）		●		6.1 人才吸引與留任
		負面	若薪酬福利或職場發展缺乏競爭力，將導致關鍵技術人才流失與研發斷層。					
	產品品質與安全	正面	嚴謹的品質管控能降低故障率，在市場建立「零缺失」信賴感，獲取長期穩定合約。	顧客健康與安全（416）				3.4 產品品質管理
		負面	產品若發生品質缺陷或安全事故，將引發大規模召回與高額賠償支出，對企業信譽與客戶關係造成損失。			●	●	

1.3.3 重大議題衝擊管理

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統籌管理永續重大議題，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。

■ 重大議題之短中長期（2025 年～ 2030 年）目標及達成情形

	重大議題	管理策略	管理項目	達成情形	短期目標	中期目標	長期目標
				2025 年	2026 年	2028 年	2030 年
環境面	氣候變遷	以 TCFD 與 IFRS 國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」為框架，重塑完整的氣候變遷管理架構，掌握風險與機會，並定期揭露。	氣候相關財務揭露	(新增)	發行初版 TCFD 報告書	2029 年報揭露 IFRS 永續揭露準則資訊	定期檢討與調整，呈報董事會審議
	溫室氣體管理	依循國際標準設定減碳目標，積極導入節能減碳專案措施以降低整體碳排放，提升營運競爭力。	溫室氣體減量（範疇一、二）	目標 ≥ 18.75 % 實績：40%	≥ 25 %	≥ 37.5 %	≥ 50 %
			溫室氣體減量（範疇三）	目標 ≥ 9.375 % 實績：11%	≥ 12.5 %	≥ 18.75 %	≥ 25 %
	廢棄物管理	積極推動廢棄物減量與循環利用，減少廢棄物的產出。	降低廢棄物產出指數	目標 ≥ 0.5 % 實績：29.7 %	≥ 0.8 %	≥ 1.3 %	≥ 1.9 %
	能源管理	強化廠區用電管理，逐年提高再生能源使用比率，積極推動相關節能方案。	提高再生能源使用比例	目標 ≥ 14.4 % 實績：44.0%	≥ 21.6 %	≥ 36 %	≥ 50.4 %
	綠色產品研發	透過產品設計、驗證及生命週期管理，優化節能省電效率，選用無害、可再生原物料，規劃易拆解、可回收的產品特性，降低產品對環境的衝擊影響，並遵循相關法規以確保產品健康與安全。	提高節能機型與低碳產品之出貨比例	目標 ≥ 30 % 實績：35.3 %	≥ 35 %	≥ 38 %	≥ 40 %
	原物料管理	為減少資源浪費，自主回收可再利用的原物料包材，重新送回給供應商進行原物料包裝使用。	原材料包材回收率	目標 ≥ 70 % 實績：91.4 %	≥ 70 %	≥ 75 %	≥ 80 %

	重大議題	管理策略	管理項目	達成情形	短期目標	中期目標	長期目標
				2025 年	2026 年	2028 年	2030 年
社會面	人才吸引與留任	制定具競爭力的薪酬福利與關鍵人才留任策略，打造充滿成長潛力的職涯發展環境。	聘書接受率（報到率）	目標 ≥ 75 % 實績：88.4 % ✓	≥ 75 %	≥ 75 %	≥ 75 %
			關鍵人才 ^(註) 留任率	目標 ≥ 85 % 實績：95.7 % ✓	≥ 85 %	≥ 85 %	≥ 90 %
	產品品質與安全	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；遵循產品設計的國際法規以符合安全、無危害健康的規範。	客戶滿意度	目標 ≥ 4.9 分 實績：6.1 分 ✓	≥ 4.9 分	≥ 4.9 分	≥ 4.9 分
治理面	經濟績效	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。	合併營收金額	目標：153 億元 實績：186.78 億元 ✓	依照國內外趨勢設定每年度營收目標。		
	風險因應措施	建立風險管理機制，落實風險控管與調適，以強化營運韌性。	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	(新增)	建立風險管理政策，完成風險盤點，並制定控制與緩解措施	定期追蹤風險變化，將重大風險與因應措施揭露於永續報告書	
	供應鏈管理	落實供應商稽核與績效評估，並提供教育訓練及相關工具和資源，逐步引導供應商執行碳盤查。	供應商承諾書簽署比例	100 % ✓	100 %	100 %	100 %
			供應商稽核合格比例	100 % ✓	100 %	100 %	100 %
			供應商組織型碳盤查導入比例	(新增)	≥ 40 %	≥ 45 %	≥ 50 %

註 1：關鍵人才係指核心技術人才或其他重點人才。

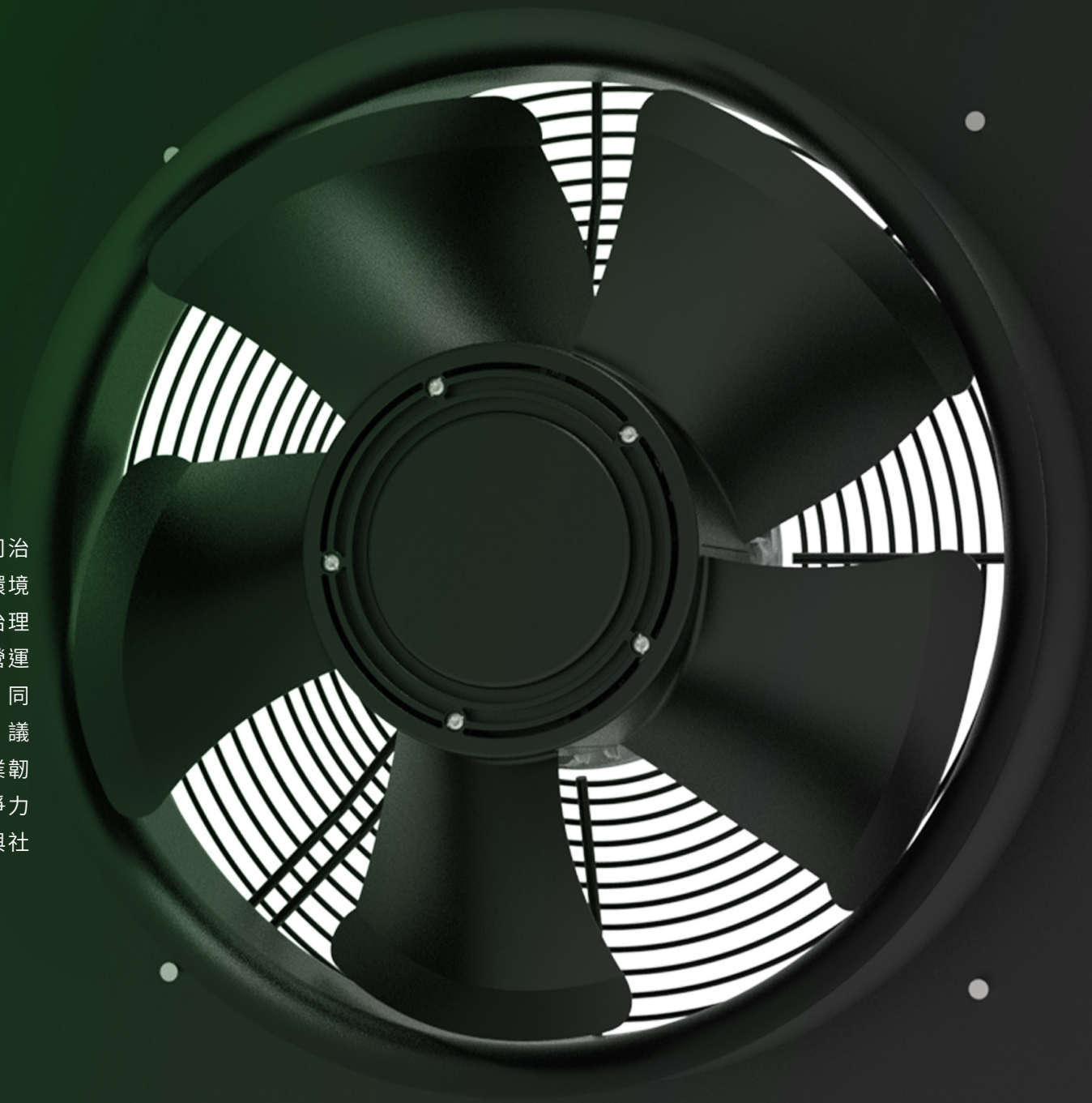
註 2：溫室氣體減量之基準年為 2022 年；範疇三之減碳量僅採 SBTi 之目標類別的承諾減碳量計算，所揭露之實績為累計達成率。

02

公司治理永續管理

Sustainable Governance Management

本公司以誠信、透明與負責任經營為核心價值，將公司治理視為推動永續發展的關鍵基石。在面對全球經濟、環境與社會議題快速演進的挑戰下，我們透過健全的治理架構、完善的內控制度與風險管理機制，本公司確保營運決策兼顧股東權益、利害關係人期待及長期價值創造。同時，董事會及管理階層將環境、社會與公司治理（ESG）議題納入策略規劃與營運管理，持續強化治理效能與企業韌性，落實法規遵循與資訊揭露，作為推動企業永續競爭力及長期價值創造的重要依據，並回應電子產業供應鏈與社會大眾對永續發展的期待。



2.1 關於建準

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，建準在台灣高雄及中國的江蘇昆山、廣西北海、廣東惠州與菲律賓巴丹，設有六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

高雄市前鎮區新街路 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

18,677,810 仟元

員工人數

8,123 人

主要產品產量



DC Fan

149,805,009 台



散熱模組

6,196,595 台



其他產品

652,804 台



重要發展歷程

1980

- 建準成立，初期資本額一佰萬元，專注於高精度小馬達、散熱風扇之研發及製造銷售。

1981

- 取得中央標準局核發SUNON商標證書。
- 台北廠成立。

1984

- 高雄總部成立。

1987

- 取得第一張專利許可證。

1991

- 大量生產自行研發成功的直流無刷散熱扇。

1997

- 設置南海廠，正式開始海外生產製造。
- 美國辦事處成立。

1999

- 新產品 GM、GB 系列正式問世。
- 美國子公司成立。

2019

- 印度子公司設立。
- 投資菲律賓子公司。

2018

- 推出 DC Axial Fan VF 雙風扇。

2011

- 中國北海建準廠成立。

2003

- 偕同國立中山大學產學合作成立「國立中山大學建準研發中心」。

2002

- 全球營運總部正式設立於台灣高雄。
- 推出全世界最小尺寸毫米微型風扇 8*8*5 mm。

2001

- 建準發明創新中心於台灣高雄正式落成。
- 推出全球第一款無刷直流振動馬達。
- 中國昆山廣興廠成立。

2000

- 9月股票上櫃轉上市掛牌。
- 法國及日本子公司成立。

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。
- 中國北海立準廠成立。
- 菲律賓建準廠正式量產出貨。

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。

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。
- 建準菲律賓新工廠正式動土。

2025

- 推出機櫃模組化水對水 CDU 冷卻液分配裝置 (Coolant Distribution Unit)。
- 推出封閉式液冷系統 (Closed-Loop Liquid Cooling System)。
- 推出 XG 系列風扇並成功進入 Nvidia GB200 / GB300 NVL72 散熱風扇推薦廠商清單。
- 推出 Green EC Fans 大型軸流扇、離心扇與鼓風扇系列產品。

關於建準沿革詳見：<https://www.sunon.com/about.aspx>

2.1.1 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」。

2.1.2 產品服務

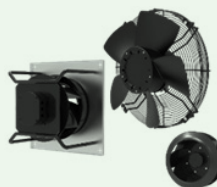
2025 年新品上市介紹



工業節能大立扇

Industrial Portable Fan

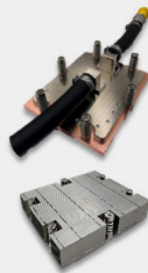
「工業節能大立扇」結合高效節能與人性化設計，搭載 BLDC 高效節能馬達，具備低能耗、低噪音及強勁風量，可瞬間產生 36 公尺氣流，快速改善空間悶熱。在設計上，「工業節能大立扇」融合力學與美學，面板靈感源自蜂巢結構，扇架穩固耐用，運行平穩可靠。全機符合 IEC 60335-1 安全規範，並具 IP55 防水防塵等級及多重電氣安全防護，確保使用安全。



Green EC 風扇系列

Green EC Fan Series

Green EC 風扇系列結合高效節能馬達與內建交流電源轉直流驅動電路，具備低能耗、低噪音及強勁風量，也具備防水防塵的特性，充分滿足室內或戶外大型通風或冷卻或散熱的不同需求，風扇尺寸從 190mm 到 910mm，產品也滿足 UL / TUV / CE 等不同區域的安全規範，特定尺寸產品也已完成技術突破，可以滿足最新 AI Data Center 的 HVDC (High Voltage Direct Current) 800VDC 的高電壓直接驅動，降低終端產品的能量轉換消耗與無謂電源轉換器成本。



高階 CPU 晶片氣冷與水冷散熱方案

Advanced CPU chipset air-cooling and liquid-cooling

針對客戶需求，同時提供客戶特定晶片組的氣冷散熱模組（搭配高效能風扇）透過高效能導熱設計與鰭片排列設計將晶片的熱能快速排出，亦或透過特殊流道設計，將冷卻液導引至與發熱晶片緊密接觸的冷板上，均勻快速地吸取高熱，再將熱量帶到外部熱交換器散出，實現超越傳統風冷的低噪音、高效率、低 PUE 散熱，以應對 AI 時代數據中心高功耗晶片的散熱需求。

主要產品分類與應用

風冷散熱 (Air Cooling)



散熱風扇

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。

適用產業

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。



散熱模組

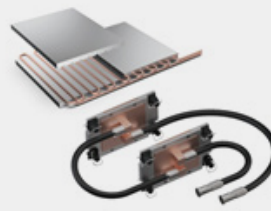
產品介紹

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。

適用產業

NB、PC、伺服器、工業電腦、汽車電子、能源等產業應用。

液冷散熱 (Liquid Cooling)



液冷模組

產品介紹

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。

適用產業

伺服器、AI 邊緣運算、HPC、工作站、IPC 等高階運算應用。



液冷機櫃

產品介紹

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。

適用產業

資料中心、AI 伺服器。

建築通風



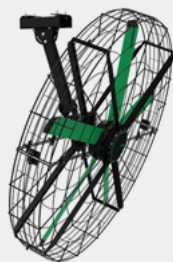
工業通風散熱風扇

產品介紹

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。

適用場域

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。



建準 2M 工業節能大壁扇

產品介紹

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（約三分之一個足球場的長度），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。

居家通風



換氣扇、新風機

產品介紹

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。

適用場域

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。



全智能浴室暖風機

產品介紹

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。

■ 產業現況

隨著電子、通訊及可攜式產品的運算與聯網功能持續增強，在使用過程中溫度也不斷地升高；同時，受時尚潮流影響，產品外形愈發輕薄短小，且對畫質處理能力的需求日益提升。這些消費者需求與產品發展趨勢，成為散熱產業的持續擴張的重要契機。

近兩年，聊天機器人 ChatGPT 的熱潮帶動了市場對生成式 AI 的關注。研調機構 TrendForce 預估，受惠於 2024 年 AI 基礎設施建置需求強勁，全球 AI 伺服器年成長率可達 42%；而在 2025 年，受雲端業者及主權雲需求推動，AI 伺服器出貨量將持續以約 28% 的年增率成長，並使 AI 伺服器在整體伺服器中的比例提升至近 15%。隨著 AI 晶片算力不斷提升及熱設計功耗（TDP, Thermal Design Power）持續增加，這將為散熱市場帶來龐大商機，同時促進液冷散熱技術的快速發展。

散熱解決方案的硬體元件主要包括散熱風扇、散熱鰭片、熱導管、導熱板、水冷板、泵浦，以及高度整合的機櫃級水冷方案和相關管路接頭、流量控制閥等。這些元件的應用範圍相當廣泛，涵蓋電腦、伺服器、通信、消費性電子、汽車電子、工業設備及光電產業。其中，以電腦產業對散熱解決方案的需求量最大。台灣廠商因掌握全球多數電腦及電子設備代工訂單，具備散熱產業發展優勢，已成為散熱元件的重要需求者與供應者。

隨著電子產品持續推陳出新，散熱產品的成長動能除了來自電腦、通信、伺服器與消費性電子等 3C 產業外，也擴展至車用電子、手持式電子產品，以及虛擬實境、物聯網、人工智能與高效能運算等新興應用。這促使各散熱元件廠商積極提升生產規模，以擴大市場佔有率；同時，電子產品在速度與性能上的提升，也增加了散熱需求，促使廠商不斷強化研發能力，推出高階散熱產品以滿足新應用需求，並致力開發利基產品以提升獲利能力。

■ 產業發展趨勢

一、應用領域持續擴展

散熱產業早期以個人電腦（桌上型與筆記型）及網通設備為主要應用市場，隨著科技快速演進與電子產品持續創新，應用範疇已延伸至消費性電子（如平板電腦、虛擬實境裝置、手持投影機等）、車用電子（涵蓋車用影音娛樂系統、駕駛艙、動力系統、頭燈、無線充電板，以及 ADAS 與自動駕駛控制系統）、工業設備、通訊設備與再生能源領域。此外，隨著建築法規更新及空氣品質議題日益受到重視，散熱與通風技術亦廣泛應用於綠建築與空氣清淨相關產品。

近年來，生成式 AI 與高效能運算快速發展，加速 AI 技術於製造、零售、醫療等場域落地，帶動資料中心與 AI 伺服器對高算力、高可靠度散熱解決方案的強勁需求，成為推動散熱產業成長的關鍵動能。

二、效能提升與高解熱效率

隨著處理器與晶片世代快速更迭，熱設計功耗（TDP）持續攀升，散熱解決方案朝向高解熱瓦數、高效率、快速導熱、長壽命、低噪音、低振動、低耗能及高可靠度等方向發展。廠商透過設計優化與材料創新，持續開發兼具高效能與穩定性的散熱元件，以滿足高密度、高算力設備的散熱需求。

在資料中心與 AI 伺服器應用中，單機櫃功耗動輒達數百瓦以上，促使高風壓、高可靠度與智慧控制風扇成為標準配置，同時帶動液冷技術（如水冷板、冷卻分配單元 CDU 及機櫃級液冷系統）快速發展，形成氣冷與液冷並行、互補的散熱架構。

三、外形輕薄化與高整合設計

隨著終端產品朝向「輕、薄、短、小」的設計趨勢發展，散熱元件亦同步朝薄型化、高密度與高整合設計演進。例如，筆記型電腦散熱風扇厚度已由過往約 10mm 縮減至 5mm 以下，部分新機型甚至要求達到約 3mm 等級。同時，模組化設計與系統級整合（如多風扇陣列與機櫃級水冷方案）逐漸成為主流，以在有限空間內兼顧散熱效能、可靠度與系統穩定性。

四、環保節能與永續發展趨勢

在全球淨零碳排放政策及日益嚴格的環保法規趨勢下，散熱產品設計日益重視節能、減碳與環境友善。相關產品須符合國際環保法規及化學物質管理要求（如 EU RoHS、EU REACH、加州 Proposition 65 等），並逐步導入回收與再生材料，以延長材料使用壽命、減少電子廢棄物並促進循環經濟發展。

同時，風扇技術正由傳統 AC 馬達逐步轉向 EC（電子整流）技術。EC 風扇具備無級調速、智慧控制與高能源效率等優勢，可顯著降低能耗與碳排放，已成為 HVAC 與工業通風市場的主流方案。透過導入 IoT、AI 與雲端連接技術，以及數位孿生與預測性維護應用，亦有助於提升設備運轉效率、延長產品壽命，並支持企業永續轉型。

此外，節能改造（Retrofit）市場逐步成形，透過以高效率 EC 風扇汰換老舊通風設備，不僅可延長系統使用年限，亦可有效降低能源消耗與碳排放，為產業創造新的成長動能。

五、不同產業應用之需求重點



資料中心 / AI 伺服器

風扇產品著重高風壓、高可靠度與智慧控制能力，以克服高組件密度所產生的氣流阻力，並具備連網監控與冗餘配置機制；液冷解決方案則強調高效能、高品質與系統整合能力，並需通過特定客戶之耐久性、耐候性與連網操作測試，以確保快速導入與長期穩定運作。



汽車電子

風扇產品須符合車規等級要求，通過 AEC-Q 與 EMC CISPR25 等驗證，並具備高防塵防水等級（如 IP55、IP65），以因應引擎室高溫與嚴苛環境；液冷系統則著重於高可靠度、彈性配置與車用系統整合能力。



居家 / 商業通風

風扇產品著重高風壓、高可靠度與智慧控制能力，以克服高組件密度所產生的氣流阻力，並具備連網監控與冗餘配置機制；液冷解決方案則強調高效能、高品質與系統整合能力，並需通過特定客戶之耐久性、耐候性與連網操作測試，以確保快速導入與長期穩定運作。



工業應用 / 再生能源 / 戶外通訊 / 暖通空調

產品重視耐腐蝕、高防護等級與長壽命表現，針對沿海或高腐蝕環境需強化抗腐蝕塗層，並針對極端氣候（如低溫結冰環境）提供馬達預熱、智慧除冰等功能，以確保設備穩定運行。

■ 產品之競爭情形

散熱產業競爭日益激烈，市場由具規模與技術優勢的國際大廠及具備系統整合能力的專業供應商所主導。隨著終端應用朝向高效能、高密度與高可靠度發展，客戶不再僅以價格作為採購依據，而是更加重視產品性能、品質穩定性、交期可靠度、法規符合性與長期技術支援能力。

從產品型態而言，散熱產品可區分為標準產品與專案產品兩種型態。標準產品的競爭以「信賴性」、「價格」及「通路滲透率」為主要關鍵。由於標準品在性能上差異有限，客戶多依價格與品牌信賴度選擇適合的產品，因此具備良好品牌形象、產品穩定性與全球銷售通路布局的廠商，通常能取得較高的市場指名度與市占率。

在專案產品方面，競爭核心則聚焦於「協同設計能力」、「技術深化程度」與「客戶滿意度」。廠商需於客戶產品開發初期即參與設計，協助解決前所未見或高度客製化的散熱需求，因此研發實力與技術深度成為最關鍵的競爭利器。產品通過客戶驗證後，競爭勝負進一步取決於生產運籌能力、量產規模、成本控管能力及持續服務客戶的能力。

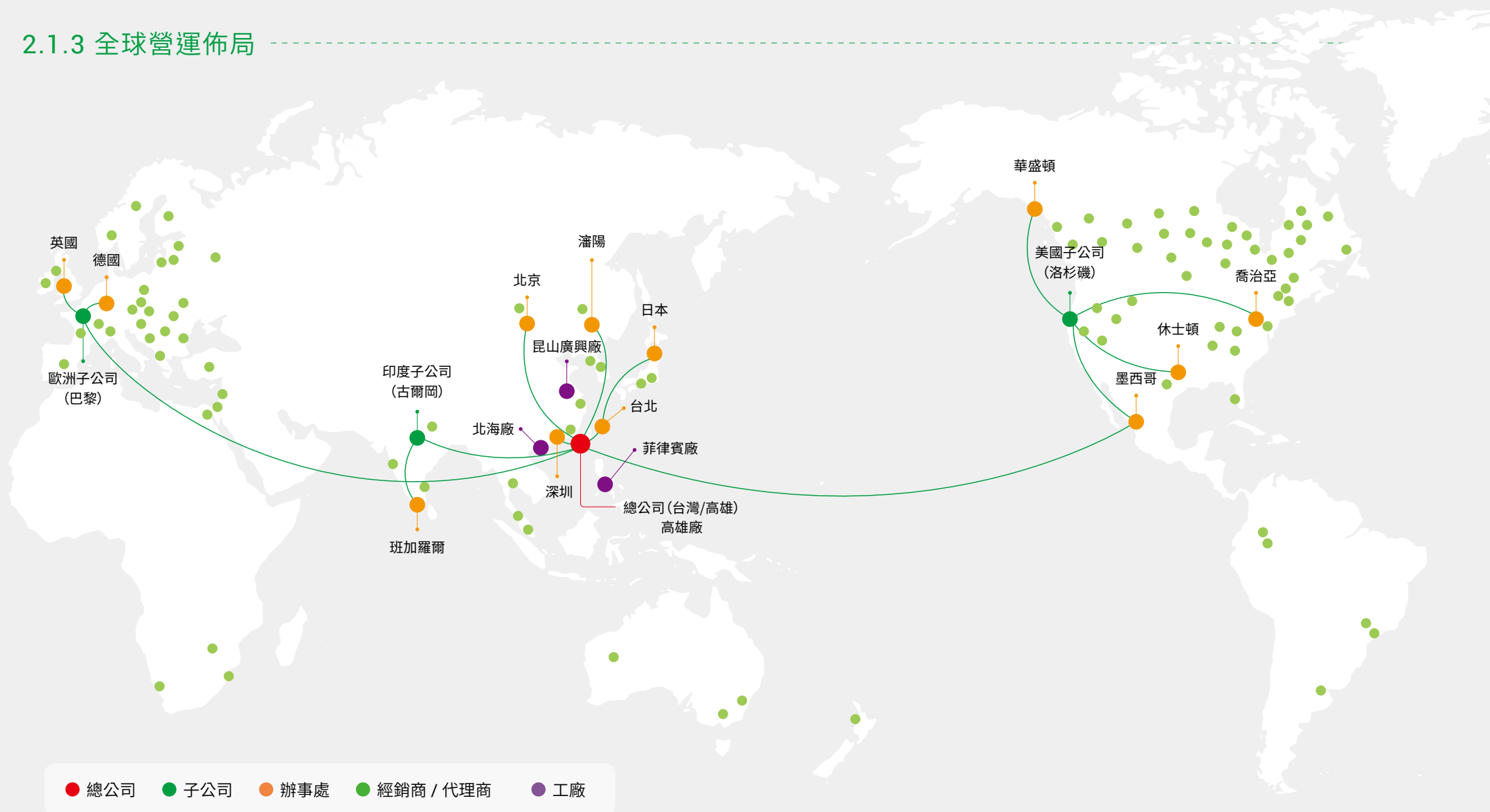
從市場競爭而言，在高效能運算、資料中心與 AI 伺服器等高端應用市場，競爭焦點逐步轉向整體散熱解決方案能力，包括氣冷與液冷技術整合、系統級設計能力、客製化開發速度與跨產品線整合能力。具備研發實力、製造規模、品質管理體系與全球供應鏈布局的廠商，較能滿足客戶對高可靠度、高一致性與快速量產導入的需求，因而取得競爭優勢。

在消費性電子、車用電子與工業應用等市場，競爭重點則聚焦於產品輕薄化、低噪音、高效率、耐環境能力及法規認證能力（如車規、安規與環保規範）。同時，隨著環保法規趨嚴與企業永續要求提升，能提供節能、省電、低碳足跡及可回收材料應用方案的供應商，逐漸成為客戶優先合作對象。

整體而言，散熱產品競爭已由過往以成本導向為主，轉向以技術、品質、系統整合與永續價值為核心的多面向競爭格局，促使業者持續強化研發能力、製程管理與永續經營，以維持市場競爭力與長期成長動能。



2.1.3 全球營運佈局



2.1.4 經濟績效

建準 2025 年總營收為 186.77 億元，稅後淨利為 21.65 億元，整體獲利能力較前一年度提升，稅後淨利更創下歷年新高。

面對全球產業環境與市場需求的變化，公司持續透過技術研發、產品創新與營運效率提升，強化核心競爭優勢，並積極掌握產業發展契機。未來將深化市場布局、優化營運模式，結合永續發展理念，穩健推動企業成長，為股東、客戶及社會創造長期價值。

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



財務報告



公司年報

■ 建準近年營業收入、淨利與盈餘

項目／年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入淨額	14,063,308	12,914,685	14,623,817	18,677,810
稅前淨利（仟元）	1,425,877	1,751,588	1,981,734	2,796,880
稅後淨利（仟元）	1,089,095	1,333,934	1,492,093	2,165,699
每股盈餘（元）	4.34	5.16	5.46	7.94
現金股利（元）	2.6	3.50	3.70	5.5

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額（2025）年度之分配數經 2026 年 3 月 5 日董事會決議通過。

■ 建準近年經濟收入分配表

（單位：新台幣仟元）

經濟價值	項目／科目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	14,063,308	12,914,685	14,623,817	18,677,810
	金融投資收入	19,075	107,784	147,183	-59,961
	資產銷售收入	114	67	0	0
	取得政府補助款	34,063	36,834	15,103	64,438
	其他收入	298,737	172,928	235,012	363,793
產生的直接經濟價值		14,415,297	13,232,298	15,021,115	19,046,080

2.1 關於建準

2.2 公司治理

2.3 責任商業行為

2.4 風險管理

2.5 資安管理政策

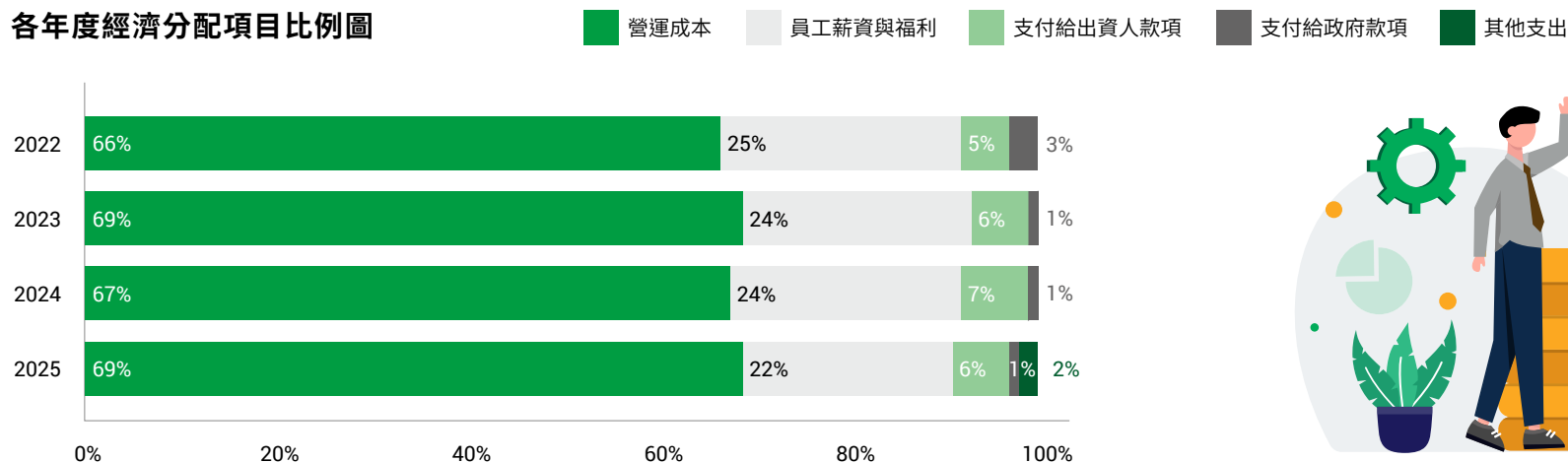
經濟價值	項目／科目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
經濟分配	營運成本	9,292,834	8,318,941	9,444,848	11,911,339
	員工薪資與福利	3,560,055	2,911,814	3,310,755	3,804,609
	支付給出資人款項 ^(註 1)	696,817	699,412	994,370	1,052,399
	支付給政府款項 ^(註 2)	425,248	153,555	191,543	152,625
	社區投資	69	0	0	0
	其他支出	3,596	49,405	54,918	339,970
分配的經濟價值		13,978,619	12,133,127	13,996,434	17,260,942
保留的經濟價值 ^(註 3)		436,678	1,099,171	1,024,681	1,785,138

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比例圖



2.1.5 產業公協會參與

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及社團法人臺灣精品品牌協會等產業組織維持良好合作關係，並派員參與熱管理協會等相關專業團體。透過此類產學研交流平台，與產業夥伴及專業機構保持密切互動，掌握電子產業發展趨勢與前瞻技術動向，並促進產業間之知識交流與技術分享，進而提升潛在合作機會與產業競爭力。

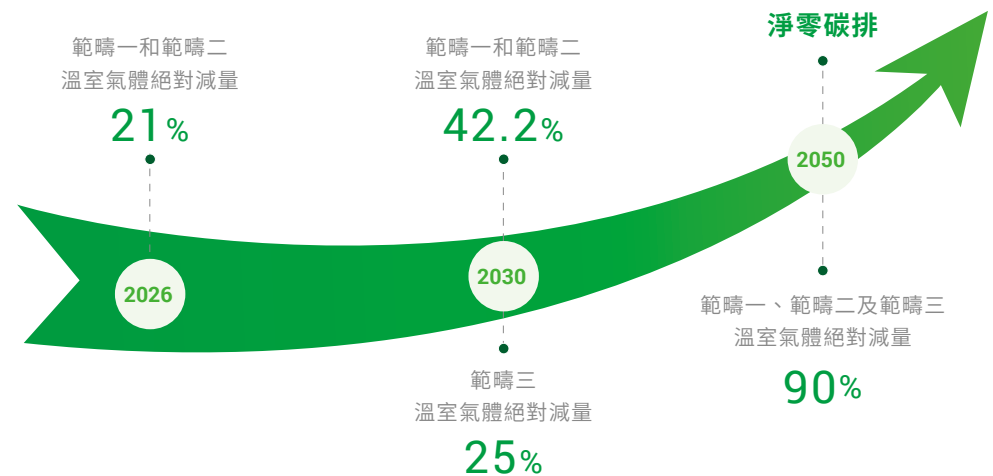
同時，建準亦透過參與公協會及專業組織之交流與合作，與各界利害關係人保持資訊互通與經驗分享，關注產業政策、法規發展及永續議題之變化，適時研議因應策略。藉由積極參與相關組織與活動，期能在推動產業發展與永續經營的過程中，與各界共同創造合作價值，促進產業健全發展並實現互利共榮。

2025 年本公司加入 10 個公協會組織，分別列示如下：

產業公協會組織	參與身分
社團法人台灣冷鏈協會	會員
臺灣磨潤科技學會	會員
台灣氣候聯盟	會員
台北市電腦商業同業公會	會員
社團法人臺灣精品品牌協會	會員
台灣熱管理協會	會員
高雄市工業會	常務理事／會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員
TWCERT 資安聯盟	會員
社團法人美國冷凍空調工程師協會台灣分會 (ASHRAE Taiwan Chapter)	會員

2.1.6 響應國際倡議

建準關注全球永續發展趨勢，並持續評估與響應各項國際永續與氣候相關倡議，透過參與相關倡議行動與資訊揭露機制，強化企業在環境、社會及公司治理（ESG）各面向之管理作為。藉由與國際組織及產業夥伴的交流合作，掌握國際政策趨勢與產業發展動向，並逐步將相關原則與行動框架納入企業營運與管理之中。未來，建準將持續關注國際永續議題之發展，並透過實際參與與行動回應，深化企業永續治理機制，與利害關係人共同推動產業朝向更具韌性與永續的方向發展。



近期目標

以 2022 年為基準年，在 2030 年前，範疇一和範疇二之溫室氣體絕對排放量減少 42.2%。近期目標：以 2022 年為基準年，在 2030 年前，範疇一和範疇二之溫室氣體絕對排放量減少 42.2%，範疇三（採購的產品和服務、銷售產品的使用）所產生的溫室氣體絕對排放量減少 25%，範疇三（採購的產品和服務、銷售產品的使用）所產生的溫室氣體絕對排放量減少 25%。

長期目標

以 2022 年為基準年，在 2050 年前，範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體絕對排放量減少 90%。



科學基礎減碳目標 Science-based targets, SBT

建準於 2025 年 4 月經科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi) 審核通過其科學基礎減碳目標 (Science Based Targets, SBT)，以響應《巴黎協定》將全球升溫控制在相較工業化前水平不超過 1.5°C 的目標。依據 SBTi 方法學，建準承諾以 2022 年為基準年，於 2030 年前達成溫室氣體排放量減少 42% 的減碳目標，並以 2050 年達成淨零碳排為長期願景，持續透過節能減碳措施與低碳轉型行動，逐步落實企業氣候承諾。



碳揭露專案 Carbon Disclosure Project, CDP

國際組織有鑑於氣候變遷所帶來的潛在風險，可能對企業營運及投資決策造成重大影響，因而成立 CDP (Carbon Disclosure Project) 碳揭露計畫，鼓勵企業揭露氣候變遷相關資訊，並將其納入商業與投資決策之中，以加速推動氣候變遷因應與解決方案。建準長期關注氣候相關議題，每年主動參與 CDP 問卷揭露，透過透明化資訊揭露持續強化氣候治理與風險管理。2025 年建準於氣候變遷 (Climate Change) 及水安全 (Water Security) 問卷評比中，皆獲得管理等級 (Management Level) 之評價。



責任商業聯盟 Responsible Business Alliance, RBA

建準於 2021 年加入責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)，並依循 RBA 行為準則推動負責任供應鏈管理。要求供應商夥伴共同遵守「勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系」等五大面向之規範，並透過簽署遵循 RBA 行為準則之承諾書，確保供應商瞭解並落實相關要求。藉由與供應商攜手推動 RBA 準則，建準持續強化供應鏈在社會責任與永續發展方面的管理與實踐。



全球永續發展目標 Sustainable Development Goals, SDGs

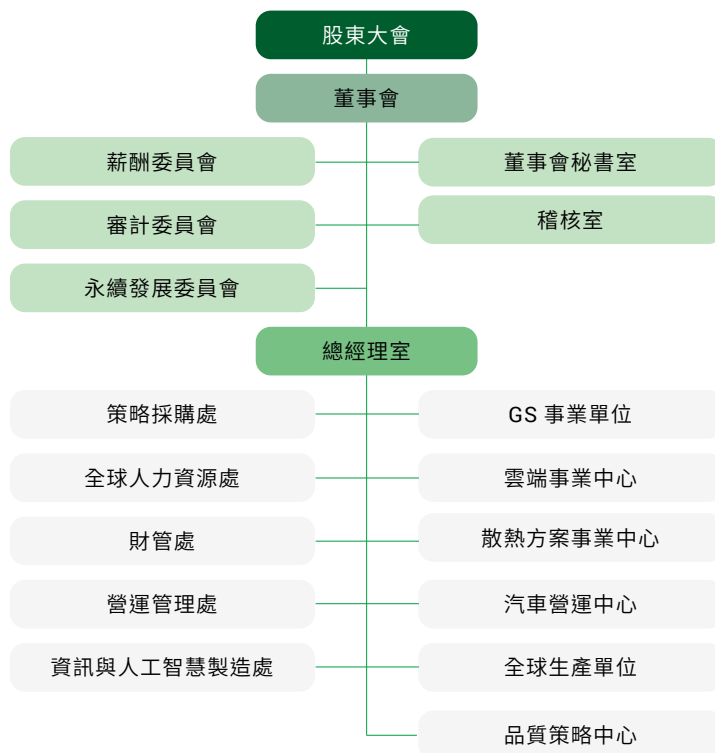
2015 年，聯合國發布《翻轉我們的世界：2030 年永續發展議程》(Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development)。該議程以促進人類福祉、平等與人權為核心，提出 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 及 169 項細項指標，作為各國在 2030 年前推動永續發展的重要行動指引。建準認同 SDGs 所倡導的永續理念，並持續將相關目標融入企業營運策略，結合自身核心能力與價值，推動環境保護、社會責任及公司治理等永續行動。透過這些努力，建準期望在促進企業發展的同時，降低對環境的影響，為社會與下一代創造更永續的未來。

2.2 公司治理

為確保企業永續經營與利害關係人信任，建準以健全公司治理與落實當責治理為核心基礎，致力於提升營運透明度與治理品質。透過組織圖明確分配各單位職責，並依據公司法、證券交易法及相關法令，建置有效的公司治理架構，秉持誠信經營守則，制定各項制度與辦法，落實公司治理精神，以提升營運績效並實踐企業永續發展。

董事會及各功能性委員會依法獨立運作，並將永續發展、風險管理、內控制度與重大決策納入治理機制，確保策略方向與長期價值創造相符。同時，透過明確權責劃分、績效評估與資訊揭露制度，強化管理階層之責任承擔與監督效能，持續提升治理品質，回應投資人、員工及社會大眾對企業誠信、透明與永續發展的期待。

2.2.1 組織架構



2.2.2 董事會運作情形

董事會為本公司最高治理單位，主要負責公司整體經營決策，避免因錯誤政策損害公司價值，並建立良好誠信倫理、落實企業責任，以達企業永續經營，進而保障股東權益。此外，董事會成員亦需監督經營團隊遵守法令、提升資訊透明度；經營團隊亦定期向董事會報告有關公司營運狀況、發展策略及永續發展相關議題，與董事會維持順暢良好的溝通管道。

為健全董事會監督功能及強化管理機能，本公司於董事會下設置薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會等功能性委員會，負責訂定及審核相關政策、制度之推動及落實，強化董事會運作，履行其監督職責；此外，亦同步設置稽核室監督公司內控制度之有效性。各功能性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

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。本公司董事提名及遴選注重多元化及專業背景，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，年齡皆為 50 歲以上，任期為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日。

建準原則上每季召開一次董事會，2025 年共召開七次董事常會及三次臨時董事會議，平均出席率為 95.6%。

董事會與功能性委員會組成

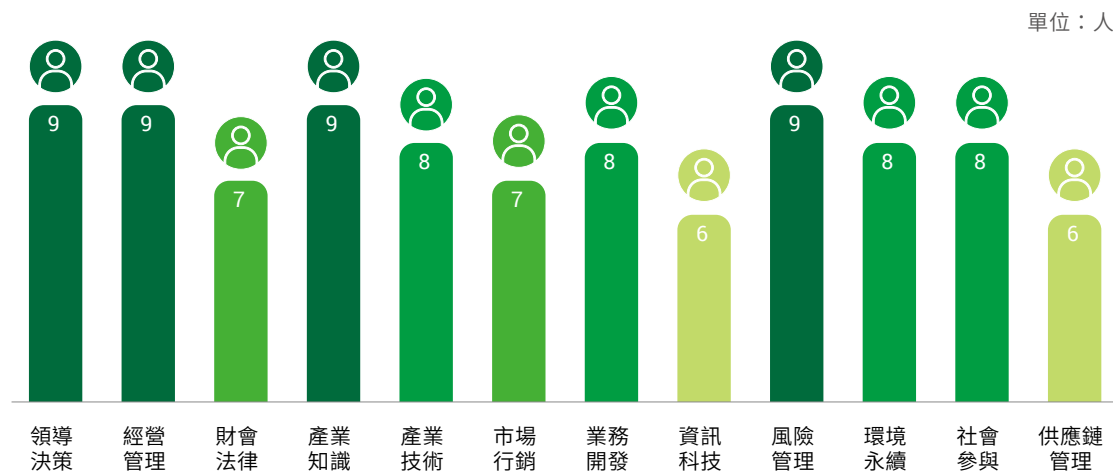
職稱	姓名	性別	兼任員工	董事會	功能性委員會		
					薪資報酬委員會	審計委員會	永續發展委員會
董事長	洪慶昇	♂	V	V			V (召集人)
董事	陳麗如	♀	V	V			V
董事	黃玲玟	♀	V	V			
董事	黃富生	♂		V			
董事	陳鏡亮	♂		V			
獨立董事	洪吉山	♂		V	V	V (召集人)	
獨立董事	高金成	♂		V	V (召集人)	V	
獨立董事	黃廣志	♂		V		V	
獨立董事	呂德財	♂		V		V	
公司治理主管	李為仁	♂	V				V
委員	馮彥文	♂	V				V
委員	陳世峰	♂	V				V
委員	陳志銘	♂			V		

註 1：本屆董事會任期為 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日。

註 2：有關本公司董事會成員詳盡之學經歷、兼任其他公司職務及背景資料可參閱本公司年報。

註 3：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。

董事專業能力與經驗分布



董事進修情形

依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定，本公司每年安排董事參與進修課程與論壇會議，以強化董事在法令、經濟、環境、社會和風險管理議題上的知識與能力，2025 年董事成員進修總時數為 69 小時。



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，由薪資報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資報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

本公司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，將其獎酬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理程序規定，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

為強化公司治理，提升董事會運作效益，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，規範本公司董事會及功能性委員會每年應執行一次自我績效評估，衡量項目包含六大面向：



2025 年績效評估結果

建準本年度內部評估結果優異，評鑑結果平均分數為 4.98 分（滿分 5 分）；等級為優等級（最高等級為極優等級），顯示董事會運作完善，符合公司治理要求。2025 年董事會績效評估結果，已於 2026 年 3 月 5 日提報予董事會。

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	平均 4.98 分；優等級 （滿分 5 分；最高極優 等級）

■ 利益衝突管理

本公司於董事會及各功能性委員會之組織規程中，皆有明訂利益衝突與利益迴避機制。董事議案若涉及自身、配偶、二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司，應於會議中說明，並依規定迴避討論與表決，且不得代理其他董事行使表決權；相關迴避情形均詳實記載於會議紀錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，並提報審計委員會審閱。本公司另訂有誠信與道德行為相關準則，由公司治理單位負責監督落實，並定期向董事會報告實施成果。

有關董事對利害關係議案迴避之執行情形、董事會成員於其他董事會之任職情形、以及利害關係群體及其關係等資訊，均依規定揭露於本公司年報中。截至 2025 年底止，本公司未發生重大利益衝突事件。

2.2.3 功能性委員會

在公司治理架構下，建準除設置永續發展委員會，強化永續策略之推動與監督外，亦依循相關法規設立薪資報酬委員會及審計委員會，分別就高階經理人薪酬制度與公司財務及內部控制機制進行專責審議與監督。透過各功能性委員會之專業分工與獨立運作，協助董事會提升決策品質與治理透明度，確保公司營運兼顧風險控管、績效導向與股東權益保障，進而強化整體公司治理效能。

薪資報酬委員會

為確保董事及經理人薪資報酬制度之公平性、合理性與透明性，本公司依法設置「薪資報酬委員會」，由董事會決議委任委員組成，其任期與董事會屆期相同。本屆薪資報酬委員會成員共 3 人，其中逾半數為獨立董事，符合相關法令對獨立性之規定。

薪資報酬委員會負責訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並定期評估及決定其薪資報酬水準，使薪酬制度與個人績效及公司營運成果緊密連結，兼顧薪酬之合理性與市場競爭力，以吸引、激勵並留任優秀人才。2025 年度薪資報酬委員會共召開四次會議，成員出席率達 100%。

■ 薪資報酬委員會職責

- 訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構。
- 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。
- 審議年度員工及董事酬勞之分派，並提請董事會決議，每年須於股東會進行說明。2025 年員工及董事酬勞分派情形，已於 2026 年 5 月 25 日本公司股東會中報告。



薪資報酬
委員會
執行情形

審計委員會

為完善財務監督機制，本公司依法設置「審計委員會」，由 4 位獨立董事組成，任期與本屆董事會屆期相同，具備專業性與獨立性，負責協助董事會履行監督職責。

審計委員會主要職責包括審查公司財務報表、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、並監督公司內部規章與法令遵循，以確保公司營運之健全性與透明度。原則上，審計委員會每年應召開四次會議，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，2025 年共召開六次會議，成員出席率為 100%。

■ 審計委員會職責

- 審議及監督內部控制制度之訂定、修正與有效性評估。
- 審查公司重大財務業務行為，包括資產處分、衍生性商品交易、資金貸與及背書保證等事項。
- 審核財務報表及年度財務報告，確保財務資訊之真實性與完整性。
- 監督簽證會計師之委任、解任、獨立性及報酬，並審議財務、會計及內部稽核主管之任免。
- 審議涉及董事利害關係及其他依法令或主管機關規定之重大事項。



審計
委員會執
行情形

2.3 責任商業行為

在本公司永續治理架構中，「責任商業行為」代表我們對利害關係人及社會承諾之核心價值。秉持誠信、公平與透明的商業原則，我們建立明確的倫理與合規框架，將誠信經營作為企業文化的基礎，透過董事會與高階管理層的監督與治理，定期檢視與強化相關制度，以確保各項營運活動遵循國內外法規及國際準則。此等行為準則亦延伸至供應鏈，要求合作夥伴承諾履行合規與道德標準，落實企業社會責任與風險管理。

2.3.1 誠信經營

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，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。

為落實誠信經營，本公司訂有「[誠信經營守則](#)」、「[誠信經營作業程序及行為指南](#)」與「[道德行為準則](#)」等規範，內容涵蓋反貪腐與賄賂、競爭行為、利益衝突、檢舉制度等規範，適用本公司之所有人員並擴大至供應商、商業夥伴及其他有業務往來之單位，皆應遵循行為準則之相關要求，並每年向董事會報告年度誠信經營之落實狀況。2025 年度誠信經營之落實情形，已於 2026 年 1 月 28 日提報董事會。

■ 行為準則承諾簽署

為確保商業道德與誠信經營原則能全面落實於組織與價值鏈中，本公司要求董事會成員及所有員工應 100% 承諾簽署相關行為準則，以強化從業道德與責任意識。董事會成員於就任前即須接受相關行為準則宣導，並完成聲明書簽署；新進員工則將行為準則納入勞動契約，於入職時即確實閱讀並簽署；在職員工如因特殊職務性質或專案需求，亦須依實際情況簽署相關承諾文件。

在商業夥伴管理方面，本公司要求供應商全面簽署相關承諾文件，包括廠商盡職調查問卷、社會責任政策暨承諾聲明書、無衝突礦產宣告書、廉潔承諾書及品質承諾書；如有特殊採購或合作需求，亦須依實際情況簽署保密協議（NDA）。透過上述制度化的管理機制，確保誠信原則與責任商業行為貫徹於各層級與整體供應鏈中，作為永續經營的重要基礎。

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%
	現任員工	承接特定專案時	專案保密條款	100%
		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	廠商盡職調查問卷	100%
	現有供應商	簽約時	社會責任政策暨承諾聲明書	100%
			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。

■ 教育訓練與宣導

本公司將誠信經營納入新人訓練中，所有新進員工均須參與，100% 落實宣導；針對在職員工，我們也持續辦理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，確保每一位員工完全了解公司誠信經營願景與制度。

2025 年全集團共 15,902 人次參與訓練，累積時數共 14,426 小時，人均訓練時數為 0.81 小時，整體完訓率為 89%。

2025 年誠信經營教育訓練統計

地區	員工類型									總計		
	新進員工			直接員工			間接員工					
	應訓人數	完訓人數	完訓率	應訓人數	完訓人數	完訓率	應訓人數	完訓人數	完訓率	應訓人數	完訓人數	完訓率
台灣	150	150	100%	18	18	100%	576	576	100%	744	744	100%
中國	13,398	13,398	100%	1,788	418	23%	1,387	1,189	86%	16,573	15,005	91%
菲律賓	313	73	23%	152	0	0%	96	80	83%	561	153	27%
合計	13,861	13,621	98%	1,958	436	22%	2,059	1,845	90%	17,878	15,902	89%

註：因受限於場地與設備因素，中國與菲律賓當地之直接員工的可紀錄之完訓率較低，皆以定期文宣進行誠信相關教育訓練。



■ 檢舉申訴機制

為保障商業道德與誠信經營，本公司建立完整檢舉制度，設置內、外部檢舉管道，鼓勵所有內部員工及外部利害關係人可針對任何違反行為準則或不正當行為提出檢舉。我們承諾對舉報人身分及檢舉內容予以保密，亦接受匿名或不具名舉報，以確保檢舉人不因舉報而遭受不當對待。對於任何不合規之行為（包括對舉報人的報復），公司採取零容忍政策，違規者將依行為準則之相關規定進行懲處，重大違規案件可採取革職處理，以維護誠信文化與廉潔經營。

內部檢舉管道

內部員工可透過公司網站、內部網站、員工申訴信箱、員工申訴專線及電子郵件信箱提出舉報或申訴。



外部檢舉管道

供應商及其他利害關係人可於本公司 ESG 專網「利害關係人溝通」查詢「違反道德行為舉報」之專線電話（+886-7-8135888 #1195）與電子郵件信箱（0800employee@sunon.com）。



本公司由全球人力資源處負責受理舉報案件，並依程序調查與處理，每年向董事會報告處理情形。同時，董事會轄下設置有稽核室，負責監督調查程序，並提出改善建議，完善內部控制與管理流程，並分析風險類別，如貪腐、不公平競爭或違反法規事項。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。2025 年度本公司無發生違反誠信經營及競爭行為等相關事件。



人權議題	管理機制	補償措施
反歧視	- 制訂「反歧視與反騷擾管理程序」、「執行職務遭受不法侵害預防規範」。 - 提供平等的工作環境，在招募及聘用的過程，禁止因種族、膚色、宗教、國籍、性別、性向、年齡、殘疾等任何形式的歧視行為。 - 提供公平合理的薪酬制度，不因員工條件而有所差異。 - 依職能給予所有員工平等學習發展的機會。 - 落實績效考核、雙向溝通，確保績效評估明確且具公平性。	- 設置申訴管道進行監督與管理。 - 若接獲申訴案件，由全球人力資源處或當地管理部負責受理，並依程序調查與處理；情節嚴重者，將通報主管機關辦理。 - 定期檢視薪資結構，建立合理之薪資調整機制。 - 不同的營運據點依當地實際運行情形，提供員工餐廳、交通接駁或公司宿舍等福利政策。 - 定期辦理勞資會議或員工代表大會，進行薪資與工作條件的雙向溝通。
反騷擾	- 制訂「反歧視與反騷擾管理程序」、「執行職務遭受不法侵害預防規範」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」。 - 禁止任何有形或無形的不法侵害，包含職場暴力、職場霸凌、性騷擾等行為。 - 舉辦反騷擾課程「拒絕職場性騷擾」、「拒絕職場暴力」。 - 公司不定期安排講座邀請專家分享、宣導自我保護及權益維護等相關議題。 - 設置醫護室，安排醫師定期駐點，提供員工健康諮詢相關服務。	- 設置申訴管道進行監督與管理。 - 若接獲申訴案件，由全球人力資源處或當地管理部負責受理，並依程序調查與處理；情節嚴重者，將通報主管機關辦理。 - 若遇疑似不法侵害之行為，本公司將尊重申訴人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之協助，並採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再發，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。
員工結社自由	- 制訂「結社自由管理程序」。 - 在無違反法令規範下，員工可自行籌組員工代表大會、社團等組織。 - 規劃設置祈禱室，提供同仁信仰的時間與空間。	- 設置申訴管道進行監督與管理。 - 若接獲申訴案件，由全球人力資源處或當地管理部負責受理，並依程序調查與處理；情節嚴重者，將通報主管機關辦理。 - 定期召開勞資會議或員工代表大會，增加勞資雙向溝通管道，營造自由表達及溝通的環境。
童工	- 制訂「禁用童工與誤用補救程序」 - 入職時落實身分核對，確保應聘者之年齡符合法規要求。	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。
未成年工	- 制訂「未成年工、學生、實習工與工讀生管理程序」 - 評估未成年工的工作條件、潛在風險。 - 提供必要的安全教育訓練以及勞動防護裝備。 - 規範未成年工不得從事危及健康或安全的工作。 - 規範未成年工每日工時不得超過八小時，禁止夜間工作及加班。	- 定期評估青年工身心健康，並提供適當之支援與資源。 - 發現任何錯誤的工作條件，應立即啟動調查、調整工作內容，不得處罰或解僱未成年工。
強制勞動	- 制訂「反懲戒、強迫勞動、囚工管理程序」。 - 以 RBA 為基礎制定符合法規之勞動契約，員工入職時應 100% 閱讀且簽署，並擁有自由解除勞動契約之權利。 - 禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動情形。 - 員工擁有自由決定是否加班、請假、離職之權利，公司應尊重員工之工作意願。 - 本公司採取零收費政策，嚴格禁止任何為了取得工作而向員工索取費用的行為。	- 系統設定單日加班上限 4 小時，單月加班上限 46 小時，以避免員工超時加班。 - 每月統計員工工時，適度調配員工工作量，避免員工因工時過長，影響身心健康。 - 設置申訴管道進行監督與管理。 - 若接獲申訴案件，由全球人力資源處或當地管理部負責受理與協調，並展開相關改善措施。

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。

■ 人權教育訓練與宣導

為確保人權理念能全面落實，我們將人權相關課程納入全據點新人訓練中，確保所有新進人員皆能 100% 完成受訓，從入職即建立正確的人權與道德意識。同時，針對在職人員，本公司每年定期提供人權相關教育訓練課程，持續強化員工對人權議題、勞工權益與責任商業行為的認知與實務能力。

2025 年人權教育訓練成果

新進員工

19,166

受訓人次
(人)

18,962

訓練時數
(小時)

4.56

人均訓練時數
(小時)

在職員工

1,577

受訓人次
(人)

458

訓練時數
(小時)

0.12

人均訓練時數
(小時)

總計

20,743

受訓人次
(人)

19,420

訓練時數
(小時)

2.39

人均訓練時數
(小時)

■ 人權盡職調查制度

本公司以責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則作為人權盡職調查之核心依循架構，並透過 RBA 驗證稽核計畫（Validated Assessment Program, VAP），定期委由第三方對各製造廠區執行驗證稽核，系統性識別、評估與管理勞工權益、職業健康安全、環境及企業道德等面向之潛在人權風險。

我們建構完整的人權盡職調查機制，結合內部管理制度，涵蓋風險辨識、評估、改善及追蹤等流程，確保相關風險得以及時掌握與有效管控。整體盡職調查流程包含以下五大步驟：

01 融入管理體系

將 RBA 行為準則要求納入公司政策、管理手冊及日常營運程序，制定相關制度文件（如《反歧視與反騷擾管理程序》、《未成年工、學生、實習工與工讀生管理程序》、《禁用童工與誤用補救程序》、《反懲戒、強迫勞動、囚工管理程序》等），並定期更新以符合最新法規與標準要求。

02 識別與評估

定期執行 RBA 官方驗證審核程序 (VAP)，依據 RBA VAP 8.0.2 稽核標準 (RBA Protocol 8.0.2) 對各廠區進行全範疇現場稽核，透過管理階層訪談、員工訪談、文件審閱及現場觀察，蒐集客觀證據，識別勞工權益、薪資與工時、職業健康安全及供應商管理等領域之潛在議題。

03 止、防範與減緩

依據稽核結果建立矯正行動計畫 (Corrective Action Plan, CAP)，明確訂定改善措施、責任單位及執行時程，並透過持續優化管理流程與制度強化，提升整體人權管理成熟度，確保各項措施有效落實。

04 追蹤

將 RBA 行為準則要求納入建立定期追蹤與檢視機制，持續監督各項改善措施之執行情形，並透過管理審查機制檢視制度運作成效，確保人權管理持續穩定運作與優化。

05 溝通

核結果於結束會議中向各廠區管理階層進行說明與確認，並透過永續報告書揭露人權管理制度與執行情形，提升資訊透明度，積極回應利害關係人之關注與期待。

■ 重大風險議題與減緩措施

本公司透過稽核機制辨識營運過程中之重大人權風險，並藉由稽核結果之檢視與分析，掌握各營運據點之管理落差與潛在風險，作為持續精進之依據；針對所辨識之高風險議題，本公司已規劃並推動相關改善措施，並建立持續追蹤與檢核機制，以確保各項管理作業逐步優化。

透過稽核結果，辨識出風險議題如下：

- **薪資與工時**：工時管理具優化空間；另於社會保險及住房公積金辨識出可精進之處。
- **職業健康與安全**：緊急疏散圖未標示集合點，部分工作區域之職業病危害告知未張貼。
- **供應商管理**：菲律賓廠於初次稽核中，針對供應商對行為準則之認知溝通與管理機制仍持續精進；同時，公司亦積極優化供應商績效評估流程，以強化供應鏈之風險控管與合規表現。

針對前述風險議題，本公司採取以下風險減緩措施：

薪資與工時

- 持續優化生產排程，推動合理化工時管理，將月加班時數管控目標納入廠區績效指標。
- 就社會保險及住房公積金提繳進行檢視與調整，確保員工社會保障權益。
- 每月追蹤各廠工時數據，對超標部門進行約談並求提出改善計畫。

職業健康與安全

- 更新全棟生產廠房緊急疏散計畫，補標室內外集合點，並完成全體員工重新演練。
- 已在工作區域補充張貼《職業病危害告知卡》，落實作業人員健康知情權。

供應商管理

- 菲律賓建準廠完成 RBA 行為準則向供應商之書面通知，建立名冊及評估機制。
- 針對供應商績效管理流程制定改善計畫，落實定期供應商稽核與持續改善機制。

整體而言，本公司透過系統性改善措施，各營運據點在人權管理績效上均有明顯提升。菲律賓建準廠稽核得分由初稽 147.6 分至結案稽核 190.7 分，得分成長 43.1 分；高雄總公司於 2025 年度稽核更取得 200 分滿分之表現，為集團樹立良好標竿。此外，北海建準廠、北海立準廠及菲律賓建準廠亦取得 RBA Silver 認證，展現本公司於人權管理及責任供應鏈推動上的成果。

■ 人權相關認證成果

本公司重視人權保障與勞工權益，持續對標國際標準強化營運管理。2024 -2025 年度人權盡職調查涵蓋高雄總公司、北海建準廠、北海立準廠及菲律賓建準廠等四個主要營運據點，稽核範圍以製造據點及相關作業人員為主。2025 年，上述據點皆通過負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）稽核認證，且全數取得銀級以上評等，展現本公司於人權、勞工、職業安全與道德經營等面向之管理成果。未來，建準將持續以永續發展為核心，致力打造安全、健康、公平且尊重人權之工作環境，並深化責任商業行為於各營運據點之落實。

各營運據點之稽核結果

廠區	稽核年度	稽核得分	認證等級
高雄總公司	2025	👑 200 / 200 (滿分)	Platinum
北海建準廠	2024	163.1 / 200	Silver
北海立準廠	2025	163.1 / 200	Silver
菲律賓建準廠	2024	190.7 / 200	Silver

註：昆山廣興廠預計安排於 2026 年認證；惠州建準廠仍為建置初期，相關管理系統與制度正逐步導入中。

各營運據點之認證證書



■ 供應商之人權盡職調查

本公司依 RBA「供應鏈管理 (Supply Chain Management)」之要求，針對重要供應商推動人權盡職調查，執行情形如下：

- **調查流程：**將 RBA 行為準則要求（含勞工、健康安全、環境、企業道德等面向）以書面形式傳達至供應商；建立供應商名冊，識別重要供應商；制定有效流程確保重要供應商落實 RBA Code，並定期評估其績效與持續改善情形。
- **重大人權議題：**依照集團整體盡職調查成果，供應商端主要關注之人權議題包含職業健康與安全、薪資與工時及工作歧視防治。
- **執行情形：**菲律賓建準廠已完成向所有供應商傳達 RBA Code 要求，並建立評估機制，於 2024 年結案稽核中通過第三方驗證；北海立準廠持續強化供應商管理流程，已納入 2025-2026 年度行動計畫並持續推進。

■ 申訴管道

為貫徹透明溝通的經營理念，本公司鼓勵所有內部同仁透過申訴管道向公司反映問題，並接受匿名或不具名舉報。我們設置員工意見信箱及專屬的電子郵件信箱（0800employee@sunon.com）作為員工申訴之管道；針對違反公司規範之舉報案件，由全球人力資源處為主要受理單位，並視案件性質成立跨部門調查小組，負責調查、審核申訴內容及訂定改善措施。同時，公司每年彙整員工申訴案件及處理情形提報至董事會，並由稽核室負責監督申訴案件之調查與處理程序。

針對外部工作者與商業夥伴，則可透過專線電話（[+886-7-8135888](tel:+886-7-8135888) #1195）、電子郵件信箱（0800employee@sunon.com）或主要對應之專責單位人員進行舉報或申訴，以確保所有工作者與廠商在人權相關事件上的溝通順暢與處理即時。

2.3.3 法規遵循

為確保法規遵循有效落實，本公司依循相關法規要求，制定並執行各項內部作業辦法，並持續關注主管機關法規之更新，適時修正相關政策與制度，以確保營運合規。法務團隊亦定期辦理相關教育訓練，強化同仁對法令遵循的認知，避免可能發生違法情事。建準於 2025 年末發生反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐，或其他違反經濟、環境或勞動權益等重大違規事件。

重大違規事件之認定係參考金融監督管理委員會《永續經濟活動認定參考指引》之重大性定義，凡單一事件罰鍰累積達新台幣 100 萬元以上，或經主管機關命令長期停工、歇業、廢止或撤銷相關許可證者，均視為重大違規事件。



2.4 風險管理

■ 風險鑑別與因應措施

依據世界經濟論壇（World Economic Forum）發布之《2025 全球風險報告》指出，超過半數（52%）的全球專家預期未來兩年將面臨不穩定局勢，長期而言，環境風險持續主導全球關注焦點，「極端天氣事件」、「生物多樣性喪失與生態系統崩潰」及「地球系統關鍵變化」位居十年期風險前三名，凸顯氣候行動與永續轉型的迫切性。

面對日益複雜且相互關聯的全球風險環境，建準秉持「預防勝於應變」之理念，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，設立範疇一、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。

未來，我們將持續強化風險辨識、評估、回應與監控之完整循環，並將氣候變遷、供應鏈穩定、資訊安全及地緣政治等新興風險納入管理範疇，以確保公司穩健經營，為股東、員工、客戶及社會創造長期價值。

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。本公司於 2025 年末發生重大風險事件。

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。



第一道防線：業務與各營運單位

01

- 辨識、評估與管理日常營運風險
- 執行內部控制程序
- 確保業務活動符合政策與法規
- 進行風險自我評估（RCSA）

第二道防線：風險管理與法規遵循單位

02

- 建立風險管理政策、框架與方法論
- 監控整體風險狀況與趨勢
- 提供風險管理專業指導
- 確保法規遵循
- 定期向管理層報告風險狀況

第三道防線：內部稽核單位

03

- 評估風險管理與內控制度有效性
- 確認第一、二道防線運作情形
- 提供改善建議
- 直接向董事會／審計委員會報告

風險類型	風險說明	因應措施	責任單位
 策略與市場風險	全球經濟變動及產業競爭加劇 客戶需求變動與市場不確定性	- 積極拓展新興市場及多元客戶群，分散營收來源 - 擴充經銷通路，提升市場滲透率 - 提供產品品質保險，提升客戶信賴度 - 維持適當庫存水位，確保供貨穩定	GS 事業單位
 財務風險	匯率、利率及通貨膨脹波動	- 採取自然避險策略，降低匯率影響 - 交叉運用不同幣別之借款，降低利率風險 - 持續關注原物料價格及市場變化 - 導入信用保險機制，降低客戶信用風險	財管處
 供應鏈與物料來源風險	關鍵原物料供應不穩或市場缺料 地緣政治與供應鏈中斷風險	- 慎選優良供應商並建立長期合作關係 - 關鍵原物料導入雙供應商機制分散風險（註） - 常態性原物料維持一個月之安全庫存量 - 持續強化供應鏈管理，提升供應穩定性	策略採購處
 運輸與物流風險	運輸過程中產品損壞或延誤	- 針對易損材料強化包裝及打板防護 - 與物流廠商簽訂合約並明訂責任與罰則 - 選擇優良物流商並定期進行績效評估	策略採購處、全球生產單位
 營運與設備風險	設備故障影響生產效率 能源使用異常或供應不穩	- 定期進行設備巡檢與維護，確保設備穩定運作 - 委由專業單位檢測油氣及供電設備 - 建置數位電錶與能源管理系統，即時監控用電狀況並進行異常改善	行政部、管理部、全球生產單位
 職業安全衛生風險	人員作業職災風險 承攬商作業安全管理風險	- 持續通過職業安全衛生管理系統（ISO 45001）並定期內部稽核 - 建立承攬商管理程序與危害告知機制 - 強化設備本質安全，增設安全防護與連鎖裝置 - 定期實施作業環境測定及廠區巡檢 - 落實法規鑑別與符合性查核，確保公司合規治理	工安組、管理部

風險類型	風險說明	因應措施	責任單位
 環境與氣候變遷風險	環境法規趨嚴及氣候變遷影響營運 空氣污染與廢棄物管理風險	- 持續通過環境管理系統（ISO 14001）並定期內部稽核 - 落實廢棄物回收再利用及合法清除處理 - 設置空氣污染防治設備並定期檢測 - 持續宣導節能減碳與氣候風險意識 - 逐步導入氣候相關風險評估與管理機制	工安組、管理部
 法規遵循與誠信經營風險	未符合法令規範或發生不當行為	- 建立內部控制制度與管理規範 - 強化員工法遵意識，降低違規風險	稽核室、全球人力資源處
 資訊安全風險	資料外洩、網路攻擊或系統中斷	- 完成資訊資產盤點並執行風險評估與改善計畫 - 每月進行資安宣導，強化員工意識 - 定期實施社交工程演練，提升員工警覺性 - 定期執行備份還原演練，確保系統可復原 - 每半年進行帳號清查及設備組態維護管理 - 定期召開資訊安全委員會檢視管理成效 - 嚴格管控外部設備連接公司系統	資安組
 人力資源風險	人才招聘與留任挑戰 勞資爭議或內部溝通不良導致信任下降	- 擴展多元招募管道並推動產學合作 - 優化薪酬福利制度，提高留任率 - 強化人才培育與組織向心力 - 定期辦理員工滿意度調查 - 建立暢通勞資溝通機制（如員工意見箱、勞資會議等），促進勞資和諧	全球人力資源處
 營運持續風險	極端氣候、傳染病或其他重大事故造成營運中斷風險	- 建置關鍵系統備援與資料備份機制 - 規劃「異地辦公」及「居家辦公」機制，確保核心業務韌性 - 定期進行緊急應變演練，提升應變能力	資安組、工安組、全球人力資源處、營運管理處、管理部

註：本公司所定義之關鍵原物料主要為塑膠原料、電子零件、培林類零件、漆包線等；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。

2.5 資安管理政策

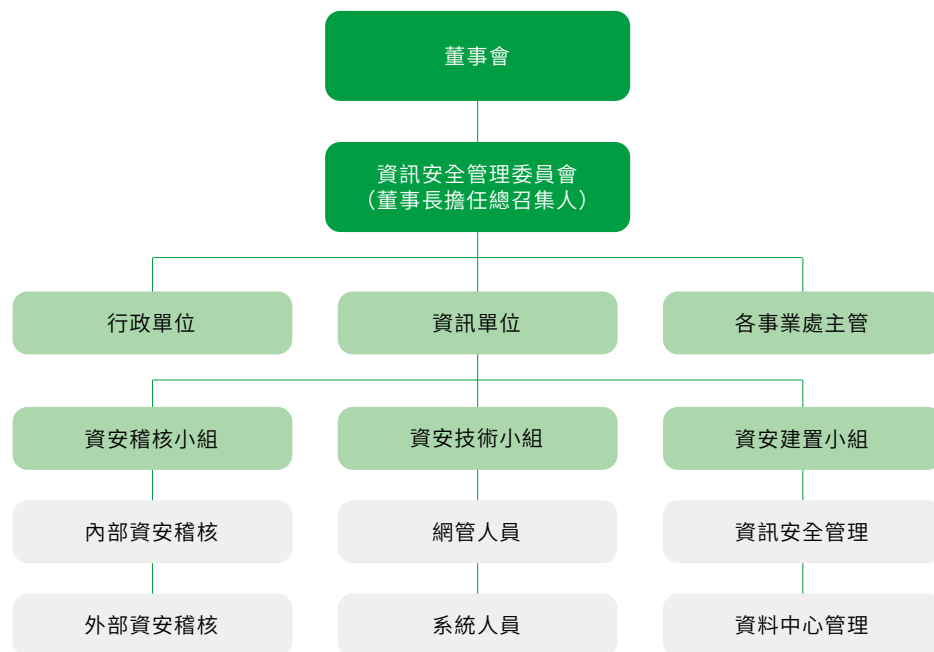
在數位轉型加速與資安風險日益多元化的環境下，資訊安全、隱私權保護及個人資料保護已成為企業永續經營不可或缺的核心議題。我們深刻認知資訊資產的保密性、完整性與可用性將直接關係到企業營運韌性、客戶信任及長期競爭力。因此，我們更須透過建立嚴謹的資訊安全治理架構、制度化的風險控制機制與持續性的資安教育訓練，並依循 ISO 27001 國際資訊安全管理標準建置管理體系，以強化整體防護能力與因應複雜威脅的應變能力。同時，隱私權與個人資料保護已邁向法規與倫理並重的雙軌治理模式，本公司將相關政策與管理機制納入公司治理體系，確保符合法規要求並回應利害關係人對資料安全與隱私保障之期待，為企業永續發展奠定穩固基礎。

■ 資訊安全管理組織

建準依循 ISO 27001 國際資訊安全管理標準全面導入資訊安全管理制度，成立跨部門、跨功能之「資訊安全管理委員會」，由董事長擔任委員會召集人，授權委任資安部門主管擔任資訊安全長，專責監管公司內部資訊安全之事宜。同步設立資安建置小組、資安技術小組、資安稽核小組，統籌資訊安全管理政策制定、審查與執行，落實資安風險管理與合規遵循性查核。

資訊安全管理委員會定期召開資訊安全管理審查會議檢討執行情形，並每季向董事會報告執行成效與檢討改善。2025 年共向董事會呈報 4 次，主要報告事項為資安治理作為、資安監控作為、資安檢測作為、資安教育訓練作為、資安解決方案實施與威脅防禦策略規劃等。

本公司資訊安全管理委員會架構如下，總設置人數為 17 人。



■ 資訊安全管理政策

建準為充分維護營運資訊之保密性、完整性與可用性，訂定資訊安全管理政策，作為管理之依據，適用於所有人員，同時訂有「人員安全與教育訓練程序書」，以確保全體員工了解資訊安全相關規定，並予以妥善應用且善盡保護責任。本公司訂定之資訊安全管理政策，包含強化人員知能、避免資料外洩、落實日常維運、確保服務可用；此外，本公司亦訂定營運持續管理、風險與機會評鑑、委外安全管理等主題性政策，全面落實各風險領域之資訊安全管理與控管機制。



強化人員知能

辦理資訊安全教育訓練，推廣人員資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知。

避免資料外洩

保護本公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。



落實日常維運

定期進行內部與外部稽核，確保相關作業皆能確實落實。

確保服務可用

確保本公司關鍵業務系統維持一定水準的系統可用性。



■ 資訊安全管理機制

本公司建立完善之資訊安全管理機制，依循 ISO 27001 資訊安全管理系統標準建置資訊安全管理體系 (ISMS)，並配合《個人資料保護法》、《個人資料保護法施行細則》及《上市上櫃公司資通安全管控指引》之規範，由董事長與資訊安全長督導推動，透過跨部門資安治理架構，明確界定權責與管理流程。公司定期進行資訊資產盤點、風險評鑑與弱點掃描，據以制定適切之防護措施與改善計畫，以確保資訊資產之保密性、完整性與可用性。

面對外部資安威脅持續演進，本公司透過縱深防禦與聯合防護機制，加強雲端登入與存取控管，全面提升資訊安全與個人資料保護措施，以預防重大資安事件及法規裁罰發生，維護企業資安聲譽與營運穩定，並定期辦理資安演練及內外部稽核，以強化資安事件之即時偵測與回應能力。同時，將隱私權與個人資料保護納入整體治理體系，確保符合相關法規與利害關係人之期待。

此外，本公司定期辦理資安宣導、社交工程郵件演練及資訊安全教育訓練，確保員工充分理解並共同遵循資安規範；針對資訊服務與委外管理之供應商，本公司將資訊安全納入供應商管理與合約條款，要求供應商應簽署保密切結書與資訊安全遵循承諾書，並透過稽核、評估與輔導機制，提升整體供應鏈資安防護水準，建構具韌性之數位營運環境，支持企業永續發展目標。



■ 資訊安全管理系統驗證

本公司於 2023 年 11 月通過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統國際標準驗證，驗證範圍涵蓋高雄總公司、昆山廣興廠及北海建準廠，全球據點涵蓋率約為 91%。公司每年至少執行一次內部稽核與外部第三方稽核，並於每三年進行證書重新驗證，以確保資訊安全管理機制持續有效運作與全面落實，展現對資訊安全的長期承諾。

未來，本公司將持續強化資訊安全管理制度與防禦能力，落實良好公司治理與企業社會責任，進一步提升全球客戶對建準資訊安全管理的信任與肯定。

■ 資訊安全宣導與教育訓練

建準透過每月資安宣導郵件，持续提升同仁對資訊安全的意識與警覺性。此外，本公司要求全體員工簽署資安協議，簽署率達 100%，以強化人員對資訊安全責任之認知。

我們亦制定「人員安全與教育訓練程序書」，將資安訓練納入新人必修課程，確保新進人員 100% 完成訓練；在職同仁亦須每年接受資安複訓，並進行教育訓練成效評估。2025 年總參與人次達 14,701 人次，訓練總時數為 3,995 小時，透過制度化管理與多元課程活動，持續強化員工資訊安全意識，使安全觀念深植於日常作業中。



簽署率

100%

資安協議

總訓練人次

14,701 人次



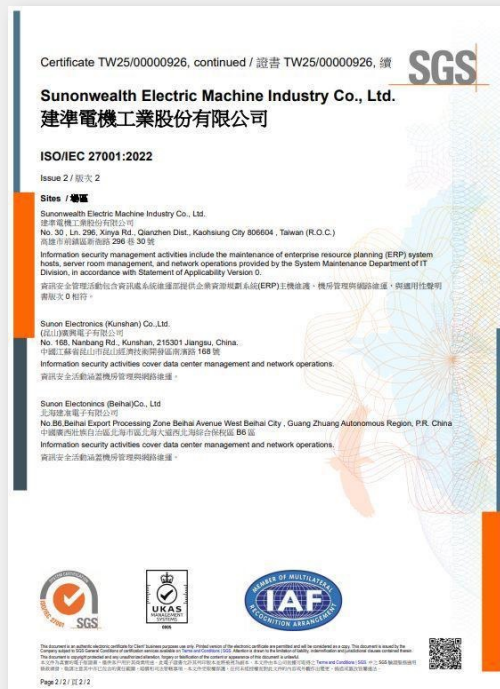
教育訓練

總訓練時數

3,995 小時

人均訓練時數

0.5 小時

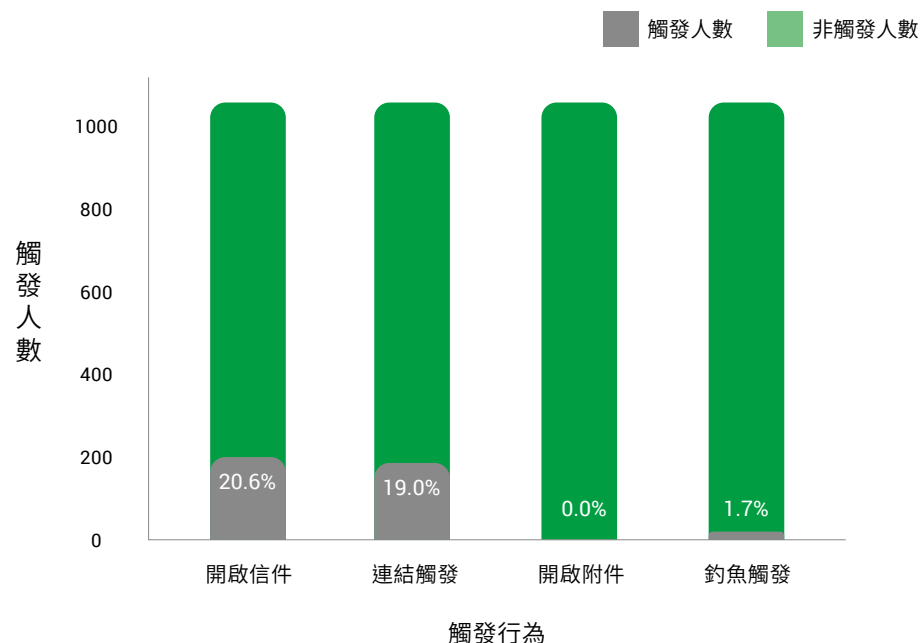


註：共用機房的廠區未單獨驗證

■ 社交工程模擬演練

面對惡意郵件與釣魚攻擊日益嚴峻的威脅，以及後疫情時代遠端工作型態日益普及，本公司於 2025 年首次導入社交工程模擬演練，針對全體員工進行測試，以提升同仁對潛在資安風險之警覺性與辨識能力。為加強員工在日常作業中對威脅的認知與防範，我們設計更為擬真的模擬信件內容，包括仿真主管來信、IT 服務告警、例行會議通知，以及薪資與獎金發放通知等情境。2025 年演練結果顯示，整體郵件點擊率逾 20%，顯示員工對社交工程手法之辨識仍有精進空間。針對於演練中點擊釣魚郵件之員工，本公司即安排教育訓練，強化其辨識能力與資安意識，以提升整體資安防護水準。

2025 年社交工程模擬演練結果



■ 資安通報與事件管理

本公司建立完善之資安通報與事件管理機制，並針對資訊安全事件之因應與處理，訂立《安全事件管理程序書》，將資安事件納入公司治理與營運風險管理的重要環節。透過明確的通報流程與分級處理原則，確保各類資安事件能即時通報、妥善處置並持續追蹤改善，降低對營運、客戶及利害關係人之潛在衝擊。

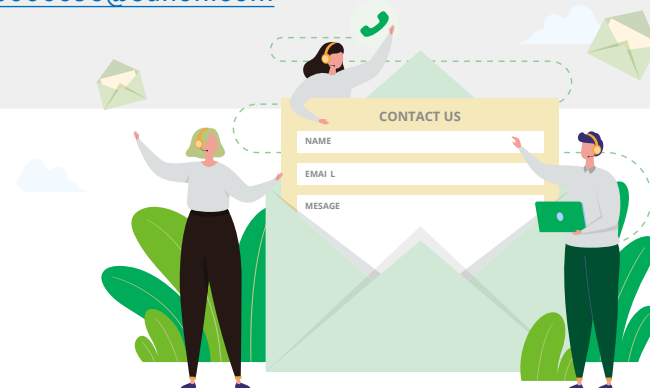
對資訊安全事件的通報與處理，我們已明確訂立資安通報及處理程序，並設立提供通報資安事件、弱點、或可疑行為的專責窗口與電子郵件信箱。接獲資安事件通報後，由資安組專責受理、訂定事件等級，並於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，在事件處理完畢後進行根因分析與採取矯正措施，以預防事件重複發生。2025 年，本公司未收到主管機關或第三方投訴之資訊安全事件，內部亦無發生重大資安事故。

資訊安全事件通報窗口

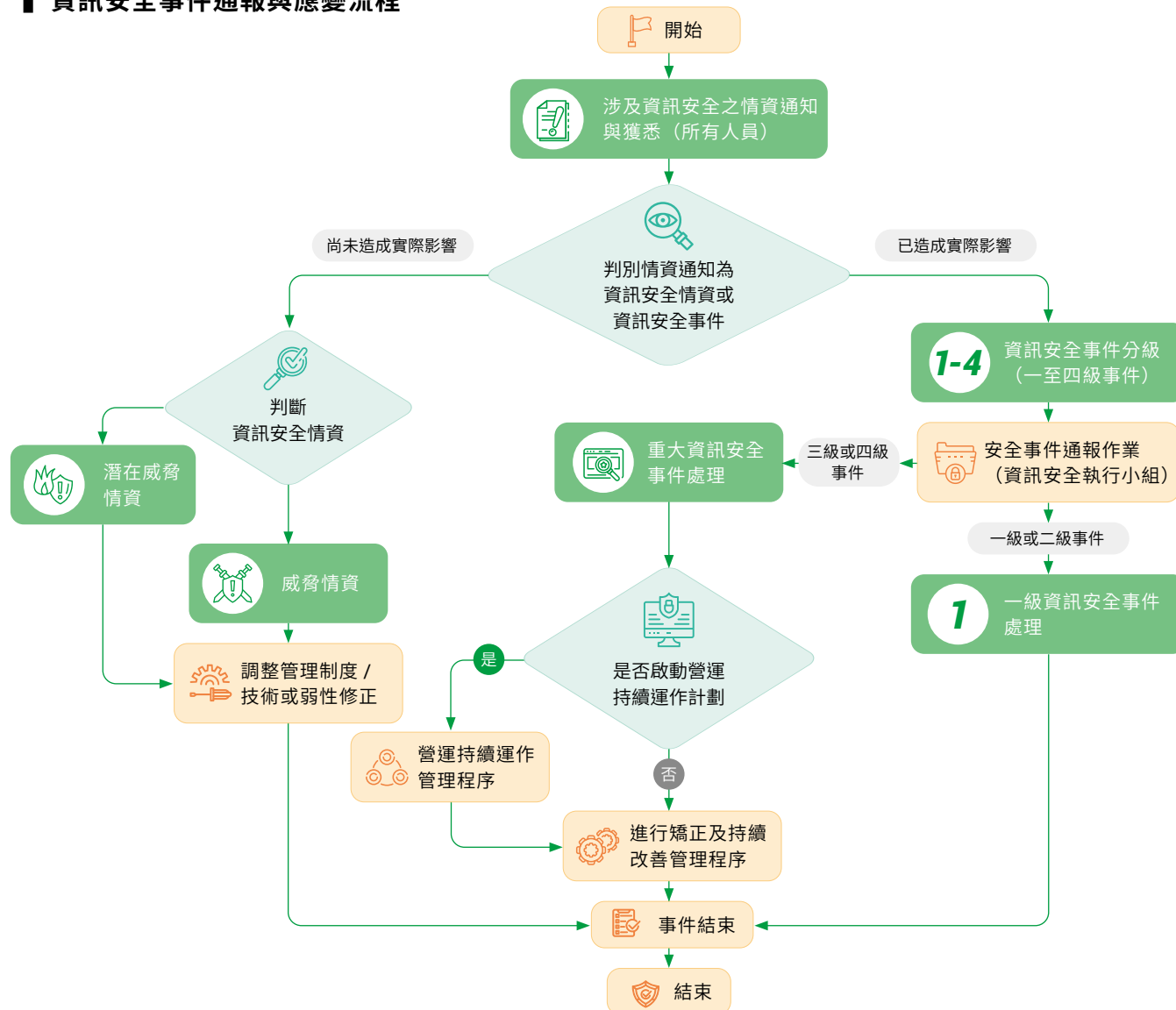
資安組

☎ 電話：07-8135888 #1583

✉ 電子信箱：10006695@sunon.com



■ 資訊安全事件通報與應變流程



■ 個人資料與隱私保護

本公司重視所有利害關係人（包括客戶、員工、供應商及合作夥伴）之個人資料保護，深知資訊安全與隱私權保障為企業社會責任的重要一環。為確保個人資料之合法、正當及安全處理，本公司依循《個人資料保護法》、《個人資料保護法施行細則》及相關法規要求，由全球人力資源處率先於台灣地區推動，制定並施行「隱私與保密管理程序」，確保客戶、員工、供應商及其他利害關係人之個人資料於蒐集、處理、利用與保存各階段，皆符合相關法規與正當性原則。

此外，本公司於勞動契約中納入個人資料保護相關條款，要求全體員工簽署遵循，以強化個資保護責任意識。同時，透過教育訓練、內部宣導及制度化管理機制，持續提升員工對個人資料與隱私保護之認知與執行力；2025 年相關教育訓練總時數達 311.5 小時，展現公司持續深化資安與隱私保護文化之成效。另亦將個資保護要求納入供應商及協力廠商合作條款中，攜手供應鏈夥伴共同落實個人資料與隱私保護，建構可信賴之營運環境，支持企業永續發展。

自 2022 年至 2025 年，本公司未曾接獲任何來自主管機關或外部單位之隱私權相關申訴或裁罰案件，彰顯對個人資料保護之嚴謹管理與持續落實成果。

03

創新研發永續產品

Innovative R&D and Sustainable Products

建準長期以創新研發為核心，持續推出兼顧高效能與環境永續的產品，實質提升能源使用效率並降低環境衝擊。憑藉逾四十年於散熱與通風領域累積的技術實力，公司已建立風冷散熱、液冷散熱及建築通風三大產品線，產品廣泛應用於資料中心、5G、AIoT、車用、能源、工業、醫療、家電及綠建築等關鍵產業，協助客戶實現節能減碳與營運效能提升。

建準透過完善的 CMSEM (Co-design, Model building, Simulation and optimization, Estimation and validation, and Mass production) 一條龍研發流程，提升產品設計效率、縮短開發時程並強化量產穩定性，持續推出符合市場需求的高效節能解決方案。相關研發成果不僅帶動公司產品結構升級與營運成長，亦實質支持產業低碳轉型，展現建準在永續產品創新上的具體績效與長期價值創造能力。



榮耀與成果

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
- 獲頒佛山市安全生產標準化三級企業

2019

- 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 Series 1 節能大風量吊扇）
- 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

2020

- 獲頒 2020 台灣精品獎（modern HVLS Fan 吊扇）殊榮
- 獲頒 2020 台灣精品獎（綠境風雙流新風機）殊榮

2021

- 天下雜誌 2021 年台灣 2000 大製造業第 245 名、電腦周邊與零組件第 28 名
- 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
- 榮獲 2022 金點設計獎（綠境風雙流新風機）殊榮



2023

- 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 營運管理流質典範獎
- 獲頒商業週刊碳競爭力 100 強企業
- Flex 偉創力供應商永續獎



2025

- 獲頒 2026 台灣精品獎（工業節能大立扇）殊榮
- 三款高性能散熱風扇通過 ISO 14067 產品碳足跡查證，實踐綠色轉型承諾

3.1 產品生命週期

建準以生命週期評估（Life Cycle Assessment, LCA）為基礎，系統性盤點產品自原物料取得、製造組裝、運輸配送、使用至最終廢棄處置各階段之投入與產出，量化其對環境所造成之衝擊。公司依循 ISO 14067 國際標準，選擇具代表性產品執行產品碳足跡（Product Carbon Footprint, PCF）研究，完整涵蓋原料、製造、運輸、使用及廢棄五大階段，並取得第三方查證聲明書。分析結果顯示，「原物料取得」與「使用」階段為建準產品產生環境衝擊的主要來源。

為強化產品碳足跡管理能力，建準已建置產品碳足跡管理系統，制定盤查方法學，並導入歷史生產數據作為計算基礎，未來將持續蒐集與更新生產相關數據，透過系統化流程進行產品碳足跡計算與管理，提升數據一致性與可比較性。同時，建準於 2025 年辦理實體教育訓練，分享產品碳足跡盤查方法學與實務經驗，將相關概念普及至業務、專案經理（PM）與研發人員，提升其回應客戶需求的能力。

未來，公司將持續建構與優化產品碳足跡計算方法學與碳排資料庫應用，並透過綠色設計、產品能效提升、低碳原物料導入、再生能源使用、綠色物流及廢棄物管理等措施，結合價值鏈夥伴的持續議合與合作，推動產品生命週期減碳行動，加速邁向低碳轉型目標。

產品生命週期階段	減緩環境衝擊的做法	關聯章節
產品設計	- 導入產品生命週期思維，於設計階段即評估原物料、製程、使用及廢棄階段之環境衝擊。 - 採用模組化、標準化與可拆解設計，提升產品可維修性與回收再利用。 - 落實綠色設計與循環設計原則，開發節能、低碳、低資源耗用之產品。	3.2 創新與研發
原物料取得	- 推動原料在地化採購，縮短運輸距離，降低碳排放與供應鏈風險。 - 採用輕量化設計與材料減量策略，降低資源消耗。 - 擴大使用再生材料與可回收材料。 - 建立綠色供應鏈管理機制，要求供應商符合環境與永續標準。 - 強化化學品與有害物質管理，依循 RoHS、REACH 等國際法規，降低產品與製程對環境與人體健康之影響。	4.2 原物料管理
製造組裝	- 導入節能、節水、減廢方案，提升能源、水資源與原物料使用效率。 - 採用再生能源，降低製造階段的溫室氣體排放。 - 建置能源管理系統與智慧製造技術，持續改善生產效率與良率。 - 推動資源循環與廢棄物管理機制，提升回收率並降低最終處置量。 - 落實循環經濟管理制度，將資源再利用納入製造流程。	5.3 能源管理
運輸配送	- 推動降低包裝材積設計與減量包裝策略，減少資源耗用與運輸負荷。 - 持續提升運輸效率，如優化運輸路線、提高裝載率、整合運輸模式等，以減少運輸過程之能源消耗與排放。	5.3 能源管理
使用	- 開發高能源效率與節能產品，降低產品使用階段的能源消耗。 - 進行產品碳足跡盤查與環境衝擊評估，並制定改善方向。	3.3 產品節能績效
廢棄處置	- 落實可回收、易拆解設計，提升產品生命週期末端的資源回收率。 - 遵循國際環保法規，確保產品廢棄處理符合環境與法規要求。	5.5 廢棄物管理

3.2 創新與研發

建準以「Environmentally Caring」綠色研發理念為核心，持續投入低耗能、長壽命、低噪音、減少零組件與精簡製程等綠色產品設計概念，透過穩健且具前瞻性的研發實力，推動產品朝向高效能與低環境衝擊並進的方向發展。

研發創新是建準永續成長的關鍵動能。2001 年建準發明創新中心於台灣高雄正式落成，秉持「品牌、創新與價值」的經營理念，公司持續深化核心技術，逐步奠定於全球精密馬達、微型風扇與散熱模組產業中的領導地位。近年來，建準每年投入於研發之費用均占營業額 5% 以上，持續挹注人力、資源與制度，強化智慧型微小馬達等關鍵技術研發，並培育高科技研發人才，厚植企業長期競爭優勢。

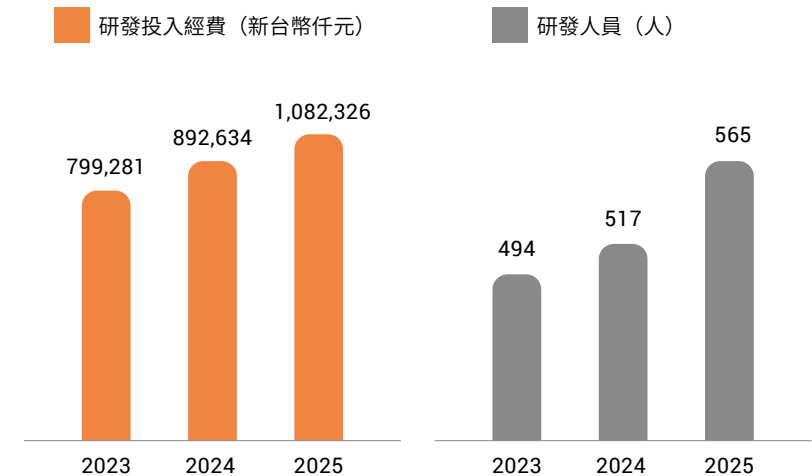
憑藉穩定且高品質的研發成果，建準年年推出新產品，迄今已多達 25 項不同產品連續榮獲台灣精品獎殊榮，更多次獲得金點設計獎、德國 iF 產品設計獎……等多項國際獎項的肯定，展現公司在創新研發與產品價值創造上的具體績效與產業影響力。



建準重要研發
成果展現

■ 創新研發投入

	2023 年	2024 年	2025 年
研發投入經費（新台幣仟元）	799,281	892,634	1,082,326
研發投入經費佔營收比率（%）	6.19%	6.10%	5.79%
研發人員（人）	494	517	565
研發人員佔比（%）	8%	7%	7%
研發教育訓練（時）	7,363	5,336	8,834
研發人均訓練時數（時）	14.90	10.32	15.64



■ 專利研發成果

為強化產品、技術、製程及設備之研發創新能量，建準建立完善的專利管理與獎勵制度，鼓勵員工積極投入創新發明，持續累積企業智慧財產資產。員工可透過公司內部「專利提案申請系統」提出專利申請，經審核通過後，除依「鼓勵員工發明與創作辦法」給予獎金獎勵外，亦會每年公開表揚專利申請績優員工，形塑重視創新與智財保護的組織文化，2025 年度共有 54 項創新專案獲得專利發明獎勵，累計核發 147,000 元發明專利獎金，展現公司持續推動研發創新與技術成果轉化之具體成效。

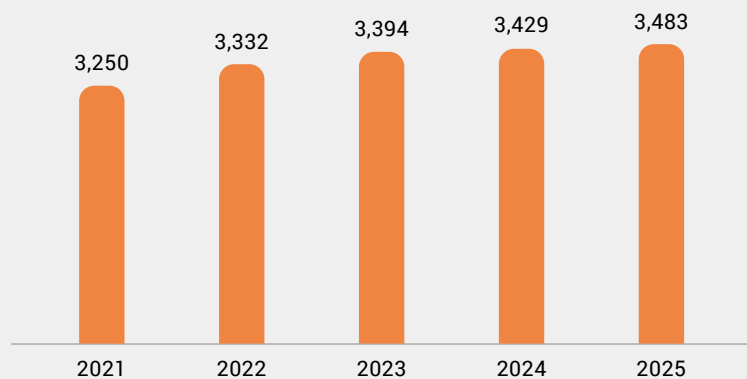
同時，公司於內網設置「智財專區」，系統性彙整既有專利成果，協助同仁掌握技術布局與應用方向；並透過「智慧型協同專利加值系統」整合競爭者專利資訊，支援研發人員分析產業技術趨勢與發展脈動，進一步促進創新構想的發想與落實，提升整體研發效能與智財管理品質。

截至 2025 年，建準專利獲證數量累計達 3,483 件，可見建準對專利權的重視與自我研發創新的高度期許。



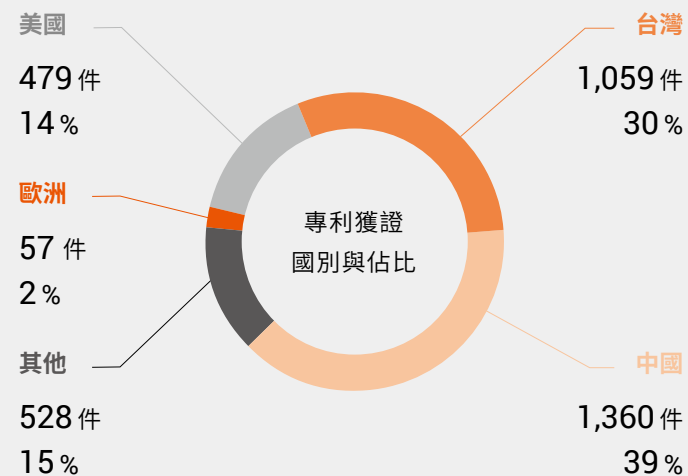
2025 年專利研發成果表揚

專利獲證數量（歷年累計）



註：統計數據包含發明專利、新型專利與設計專利。

2025 年專利獲證國別與佔比



3.3 產品節能績效

建準長期深耕產品研發，深信技術創新不僅能提升人類生活便利性，更是減輕環境負擔、實現永續發展的關鍵動能。身為企業公民與地球的一份子，建準除於內部全面落實節能減碳管理與環境友善措施，持續優化營運流程、降低能源消耗與碳排放外，更將「節能設計」與「高效能表現」納入產品研發的核心價值，從源頭著手減少資源使用與能源浪費，實踐對環境與社會的長期承諾。

我們持續投入產品效能升級與能源效率優化，透過風扇結構設計、材料選用、馬達效率提升、智慧控制與系統整合等多元技術創新，提升單位效能輸出、降低耗能表現，協助客戶於產品使用階段實現節電與減碳成效。我們期望透過高效節能產品，讓社會大眾與全球客戶切實感受到建準以科技回應氣候變遷、守護地球環境的具體行動與實質貢獻。

目前，建準多項產品已完成效能改良並廣泛應用於雲端網通、電腦、工業／醫療設備、汽車電子、家電、辦公設備、行動裝置、頭戴式裝置及暖通空調（HVAC）等關鍵產業領域。2025 年，本公司來自節能產品之營收達 99 億元，協助全球客戶節省約 7.92 億度電，不僅有效降低營運能源成本，亦同步減少溫室氣體排放，對氣候行動與能源轉型產生正向影響。

建準近年產品節能與減碳績效

管理項目	2022	2023	2024	2025
節能機型出貨量（台）	22,571,277	25,353,639	30,306,049	77,837,202
年出貨量佔比（%）	23.7	28.8	32.5	35.3
節電量（kWh）	80,849,556	204,204,643	438,049,612	792,183,870
節能量（吉焦耳）	291,058	735,137	1,576,979	2,851,862
減少碳排放量（tCO ₂ e）	39,940	100,877	216,397	375,495

註 1：2022-2024 年係採用經濟部能源署公布之 112 年度電力排碳係數 0.494 計算之；2025 年係採用經濟部能源署公布之 113 年度電力排碳係數 0.474 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。

節能機型出貨量

77,837,202 台
較 2022 年成長 3.45 倍



節電量

792,183,870 kWh
較 2022 年成長 9.80 倍



減少碳排放量

375,495 tCO₂e
較 2022 年成長 9.40 倍



產品安規與節能標章宣告



建準依據客戶對各類產品之安規要求，全面導入國際驗證機構之測試與認證程序，透過 UL（美國優力）、TÜV（德國萊因）等具公信力之第三方驗證機構，針對產品之電氣特性、結構安全、耐久性與使用可靠度等關鍵項目進行完整測試與評估。所有產品均須符合國際標準與各國訂定之安全規範，並取得安規合格證書，確保產品在全球市場使用之安全性與合規性。

為符合台灣市場法規與消費者保護要求，建準依循經濟部標準檢驗局（BSMI）之相關規定，辦理各項產品之安全檢驗與認證。所有產品皆須通過 BSMI 認可之安規測試並取得合格證書，以確保產品在使用過程中的安全性與品質穩定性。同時，建準亦將節能設計納入產品開發與驗證流程，落實符合台灣節能標章之規範要求，並成功取得相關標章，協助消費者辨識具高能源效率與環境友善特性的產品。2025 年，本公司未發生任何違反商品、服務與行銷推廣相關法規之事件，展現對法規遵循與誠信經營的高度重視。

本公司產品以 B2B 市場為主，B2C 產品占總營收約 0.6%，其中換氣扇產品成功取得節能標章，該類產品占總營收約 0.07%。透過持續推動產品安全與節能標章宣告，建準不僅保障客戶與消費者權益，也積極回應節能減碳與永續發展之市場趨勢。

3.4 產品品質管理

建準將產品品質視為企業永續經營與客戶信任的核心價值，透過完善的品質管理系統與嚴謹的物料及化學品管控機制，本公司確保產品自設計、採購、生產、檢驗至交付各階段，皆符合產品安全、品質穩定、法規遵循與永續發展之要求，持續提升產品可靠度與市場競爭力，成為客戶信賴之品牌代表。

■ 品質管理系統與驗證

建準自 1995 年起逐步導入品質管理系統，目前所有生產據點，包含高雄總公司、昆山廣興廠、北海建準廠、北海立準廠、惠州建準廠及菲律賓建準廠，皆通過 ISO 9001 驗證，並持續依標準要求進行內外部稽核與管理審查，以確保品質管理制度有效運作並持續改善。

為切入車用市場並符合國際車用品產業標準，本公司於 2005 年導入 ISO/TS 16949 管理系統，目前昆山廣興廠、北海建準廠，均依各生產線性質通過 IATF 16949 驗證，並每年委託第三方公證機構進行稽核，以維持證書有效性並確保制度運作健全。部分產品及製造據點亦通過客戶專屬品質標準驗證，以滿足車用及高可靠度應用市場需求。

在產品開發與製造過程中，建準導入設計審查（Design Review）、試產驗證（Pilot Run）、製程管制（Process Control）、成品檢驗（Final Inspection）及客訴處理與回饋機制，透過數據化管理與異常分析，落實矯正與預防措施，降低不良率與品質風險，持續提升產品一致性與客戶滿意度。

本公司依據 ISO 9001、IATF 16949 等國際標準，規劃完整之品質管理系統，確保產品符合客戶需求、法規規範及產品安全要求，降低管理系統風險，並持續回應利害關係人之期待。2025 年度，本公司未發生任何違反產品品質、健康或安全相關法規之事件，彰顯品質管理制度的可靠性與對客戶及利害關係人承諾的落實。

■ 物質管理政策

建準長期關注國際環保趨勢與法規發展，持續掌握產品中化學物質管理之最新要求，包括歐盟 RoHS、REACH、加州 65 法規及 IEC 62474 等相關規範，重視產品對環境與人體健康之影響，並密切鑑別與控管對環境具有重大衝擊之有害物質。公司依循國際法規、產業標準及客戶要求，建立完善之物質管理政策與管理機制，從產品設計、原料選用、供應商管理、生產製程至出貨各階段，全面控管有害物質之使用，積極推動無鹵與低環境衝擊材料之替代方案，以降低對環境與社會之潛在衝擊，確保產品符合國際法規並滿足客戶對綠色產品之期待，朝向產品無有害物質（Hazardous Substance Free）之目標邁進。同時，建準亦透過數位化管理工具及供應商協作機制，強化法規遵循意識與供應鏈資訊透明度與可追溯性，持續提升產品安全性與環境友善表現。



1 電機電子設備有害物質限制指令 (RoHS)

本公司所有產品皆符合歐盟電機電子設備有害物質限制指令 (RoHS) 之規範，管制物質包含鉛 (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) 及鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP) 等十項。本公司透過供應商合規聲明、物料驗證與必要檢測，確保產品中上述物質含量均符合限值要求，2025 年未發生任何違反 RoHS 規範之事件。

2 化學品註冊、評估、授權及限制法規 (REACH)

建準持續追蹤歐盟 REACH 法規之高度關注物質 (SVHC) 清單及相關限制規範，並依據最新法規修訂物質管理策略與內部管控措施。透過年度供應商稽核與資料揭露機制，要求供應商提供物質組成資訊與合規聲明，並針對高風險或受限制物質訂定減量或替代計畫，以降低有害化學品使用風險，確保產品符合 REACH 法規及客戶要求。

3 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統

本公司所有生產據點皆已導入並通過 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統 (HSPM) 驗證，確保廠內生產流程中之原料、半成品及成品均符合有害物質管理規範與相關法規要求。透過制度化管理、內外部稽核及持續改善機制，建準有效強化有害物質之預防、控管與風險管理能力，落實產品品質、安全與環境責任。

4 衝突礦產與責任礦產管理

建準依循經濟合作暨發展組織 (OECD) 責任礦產供應鏈盡職調查指引，建立衝突礦產管理政策與作業程序，確保錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、金 (Au)、鈷 (Co) 及天然雲母 (Mica) 等礦產來源不涉及無政府武裝團體、非法集團或高風險衝突地區。

本公司承諾遵守責任商業聯盟 (RBA) 之衝突礦產政策，除自身落實責任採購原則外，亦要求供應商共同遵循相關規範。建準透過責任礦產倡議組織 (RMI) 公布之衝突礦產調查模版 (CMRT 與 EMRT)，定期對供應商進行調查與風險評估，要求揭露礦產來源並簽署無衝突礦產宣告。2025 年，本公司供應商皆未使用衝突礦產，符合客戶及法規之相關要求。



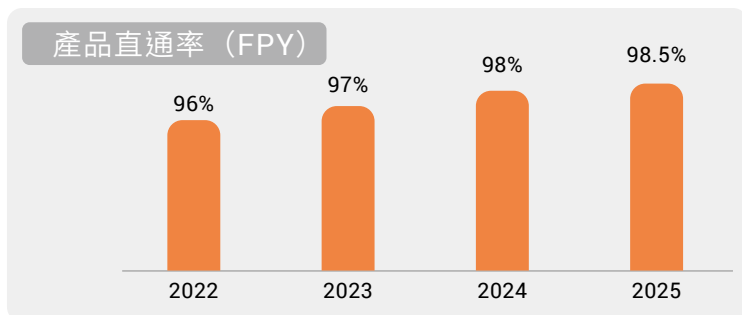
品質管理績效

本年度在環境有害物質管理方面，進料及客訴皆未發生有害物質超標情形，顯示公司在原物料管理與製程品質管控上維持良好成效。

管理項目	2022	2023	2024	2025
環境有害物質缺失 - 進料有害物質超標	0 件	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	0 件

我們持續優化製程流程，產品直通率（First Pass Yield, FPY）為衡量製程品質穩定度的重要指標，代表產品在首次製造完成後即可通過品質檢驗、無須重工或返修。直通率越高，表示製程品質越穩定，亦能有效降低製程不良與資源耗用，提升生產效率與產品可靠度。

近年來，建準透過製程優化、品質改善及設備升級等措施，持續強化製程穩定度，減少製程能耗與原物料浪費，使產品直通率維持穩定且逐步提升之表現，2025 年製程直通率已逐年提升至 98.5%，有效降低返工與報廢情形，並維持穩定的最終良率水準。



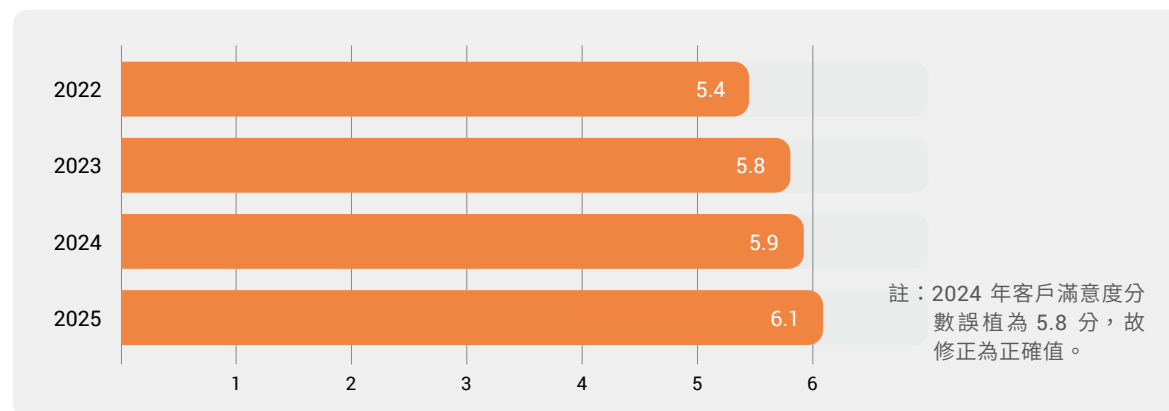
產品相關之申訴管道及處理程序

為保障客戶與消費者權益，建準建立明確之產品安全與標示申訴管道及處理程序，提供客戶透過官方網站、客服信箱、及業務窗口提出產品安全、標示內容或使用疑慮等相關申訴，並由專責單位依既定流程進行調查、回應與改善追蹤，確保問題獲得即時且妥善處理。2025 年度，本公司未發生任何重大產品召回事件，展現產品品質管理與風險控管之有效性。



客戶滿意度

客戶滿意度指標衡量項目：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。



永續供應鏈管理

Sustainable Supply Chain Management

建準將永續發展理念深度融入供應鏈管理，視供應鏈夥伴為實現企業永續目標的重要利害關係人。透過建立完善的供應商管理制度與評鑑機制，將環境保護、勞動人權、職業安全衛生、道德誠信與風險管理等面向納入採購決策與合作標準，促進供應鏈整體績效與韌性提升。同時，本公司持續推動供應商能力建構與議合溝通，協助夥伴提升永續管理水準，攜手打造負責任、透明且具競爭力的永續供應鏈體系。



4.1 供應鏈結構

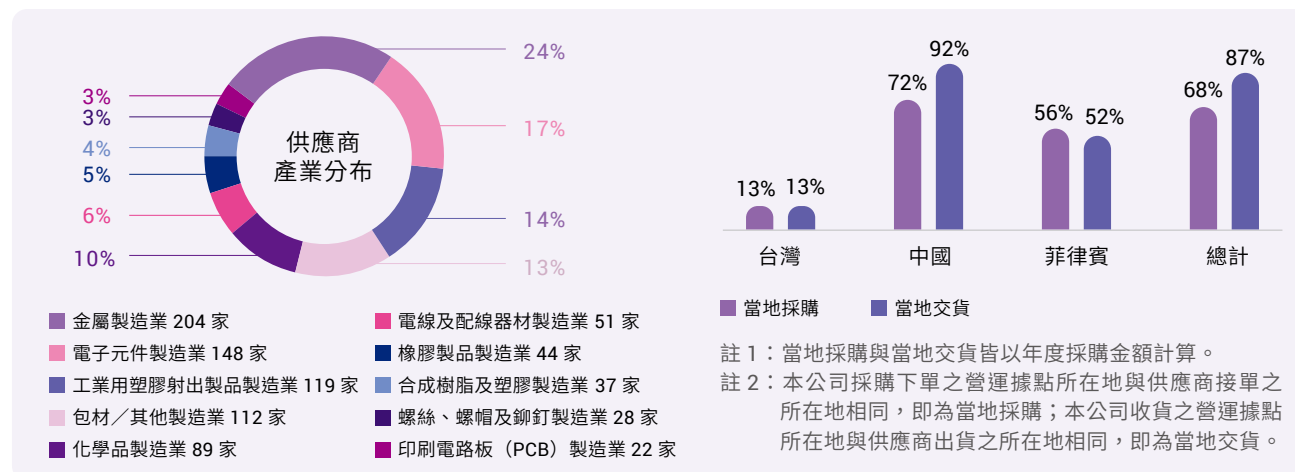
本公司為電子零組件製造業，在風扇馬達產品結構中，軸承與矽鋼片為最關鍵的核心材料，印刷電路板及被動元件亦屬重要零組件，因此主要合作對象涵蓋鋼鐵軋延及擠型業、軸承與動力傳動裝置製造業、被動電子元件製造業及印刷電路板製造業等資本密集型產業，並對其品質穩定性、交期可靠性與供應韌性訂定嚴謹標準，納入完善的評選與持續管理機制。

■ 供應商產業分布

本公司供應商產業分布以製造業為主，其中以金屬製造業占比最高，主要提供馬達及風扇產品所需之金屬材料與相關零組件；其次為電子元件製造業，主要供應各類電子零組件。整體而言，本公司供應鏈結構與產品製造所需之核心材料高度關聯。

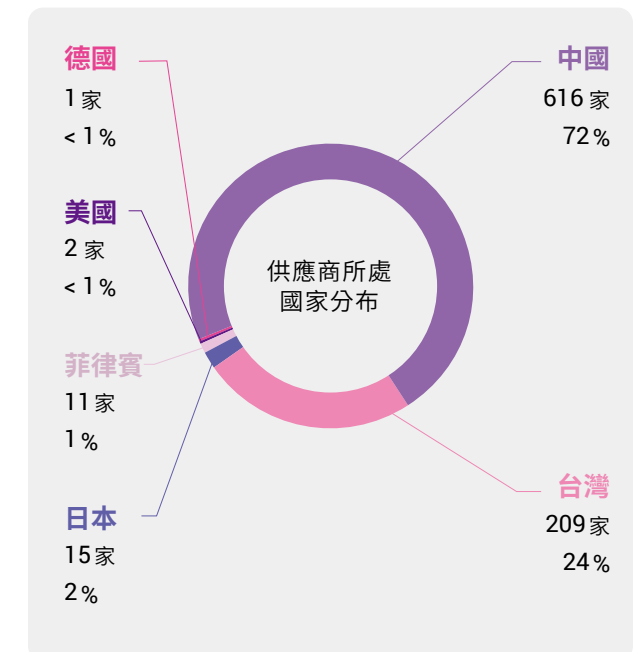
建準長期深耕台灣，並因應海外設廠之營運需求，積極推動在地採購策略，除優先向台灣供應商採購關鍵原物料外，亦擴大與海外據點所在地之供應商合作，提升在地供應比率，降低長距離運輸風險，並確保交期穩定與服務品質，回應客戶與市場需求。

2025 年建準在台灣及海外廠區之供應商總數為 854 家，整體當地交貨比例達 87%；另以採購下單所在地計算，整體當地採購比例為 68%。



■ 供應商所處國家分布

本公司供應商主要分布於中國與台灣，與公司生產據點分布高度相關。大部分供應商鄰近生產基地，以提升供應效率與供應鏈穩定性；另有少數供應商位於日本、美國及德國等地。



4.2 原物料管理

為回應氣候變遷與資源永續之挑戰，本公司將原物料管理視為推動低碳轉型與強化供應鏈韌性之關鍵環節，從源頭落實責任採購與碳管理。我們透過制度化之物料採購政策，結合法規遵循、供應商永續績效評估與風險控管機制，確保所使用原物料符合品質、安全、環保與人權標準；同時，積極導入原物料碳足跡盤查與數據管理，掌握產品上游碳排熱點，作為後續減碳策略與低碳設計優化之依據。藉由採購管理與碳管理的整合推動，本公司持續提升資源使用效率，降低環境衝擊，並攜手供應鏈夥伴共同邁向永續成長。

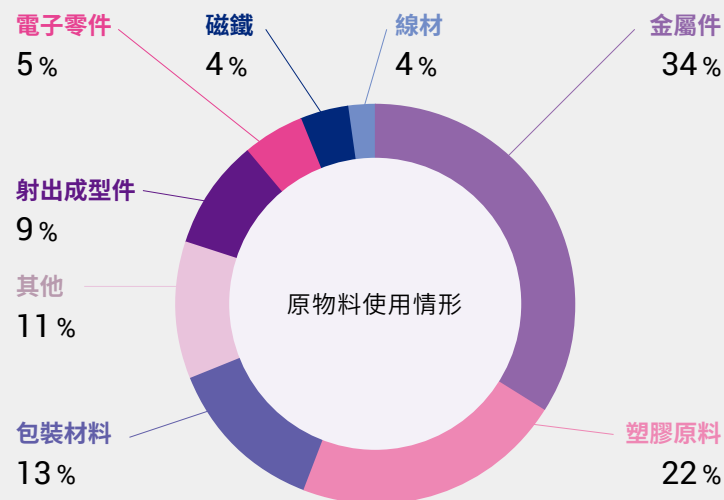
4.2.1 物料採購

本公司產品所使用之原物料及包裝材料主要由外部供應商提供，涵蓋塑膠原料、金屬件、射出成型件、電子零組件、磁鐵、線材、各類耗材及包裝材料等，整體仍以非再生材料為主。為確保原物料供應之品質、穩定性與合規性，建準依循既有採購管理制度，建立供應商評選與資格審查機制，並與通過審查之合格供應商簽訂採購合約，再依各營運據點之生產需求進行物料採購與交付管理，以確保生產作業順利運行。

2025 年原物料總使用量為 23,454 公噸，其中以金屬件及塑膠原料為主要使用項目。隨著全球對低碳與循環經濟議題日益重視，公司亦逐步將環境與永續考量納入原物料採購與產品設計評估中，持續關注低碳材料、替代材料及再生材料之導入可行性，以提升資源使用效率並降低產品生命週期對環境之影響。

未來，建準將持續精進採購管理制度，並透過與供應鏈夥伴的合作，推動永續材料管理與供應鏈責任，共同朝兼顧品質、效率與環境友善之採購模式發展。

■ 原物料使用情形



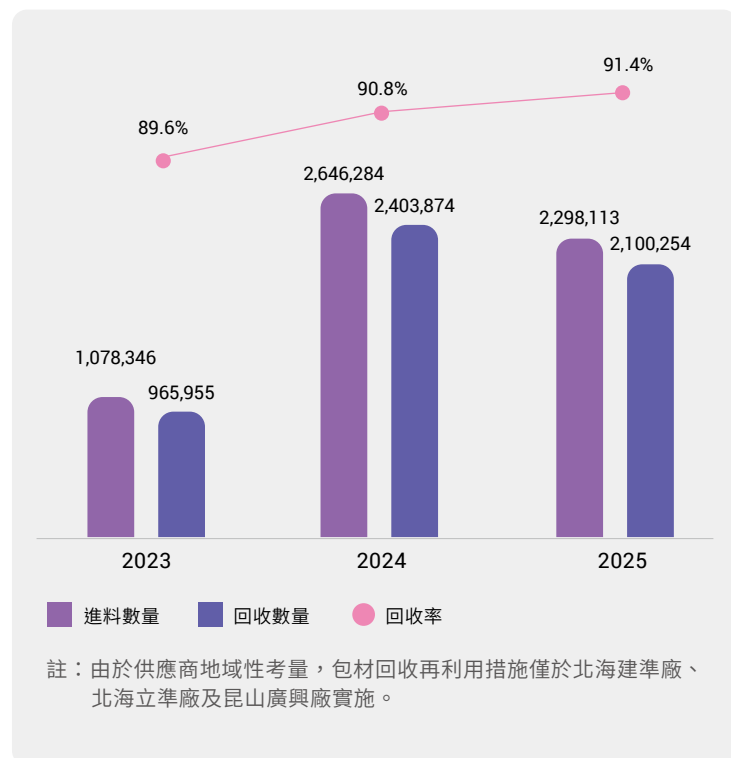
註 1：計算範疇為生產據點，包含高雄總公司、昆山廣興廠、北海建準廠、北海立準廠、惠州建準廠及菲律賓建準廠。

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：耗材類因使用量佔比未達 1%，故未呈現於圖表中。

■ 包材回收再利用

本公司主要為 B2B 的商業模式，產品生命週期的最終報廢與回收作業多由下游客戶依其使用情形進行處置，產品售出後較難由本公司直接進行回收再利用，因此目前並未制訂產品相關之回收機制。惟為提升資源使用效率並減少資源浪費，公司仍自主推動包裝材料之回收再利用措施，將可再使用之包材進行回收整理，並依其材質特性與使用狀況分類處理後，交由供應商重新用於原物料包裝，以延長包材使用壽命並降低一次性資源消耗。



4.2.2 原物料碳足跡

碳足跡 (Carbon Footprint) 係指產品自原料取得、生產製造、運輸配送、使用階段至最終廢棄回收等全生命週期各階段所產生之溫室氣體排放量，為衡量產品環境衝擊與推動減碳管理的重要指標。隨著國際市場對低碳產品與供應鏈減碳要求日益提高，產品碳足跡已成為企業實現減碳目標與強化市場競爭力之關鍵工具。

為強化原物料碳資訊掌握與供應鏈減碳管理，建準 2025 年起已導入產品碳足跡管理系統，並同步建置供應商碳管理系統，建立一致的數據蒐集與管理機制。本公司分階段推動原物料碳足跡建置，結合供應商盤查輔導與數據品質管理，逐步完成關鍵原物料碳排資料庫，作為後續減碳專案推動與低碳材料導入決策之重要依據。



註：第一階段目標已完成所有供應商基本資訊建置，第二階段計畫已於 2025 年展開，目前實施中。

4.3 供應鏈管理政策

永續供應鏈管理係以強化供應鏈韌性為核心，在既有供應鏈運作中納入環境、社會與公司治理（ESG），提升整體供應鏈在面對外部不確定性與風險變化時的適應能力與穩定性。其實踐不僅涵蓋企業內部流程，亦延伸至供應商與客戶等關鍵利害關係人，從綠色採購、供應商管理到產品全生命週期管理，建構具彈性與可持續性的供應鏈體系。透過整合貨物流、資訊流與永續治理機制，並深化供應鏈夥伴之間的協作關係，企業得以在確保營運持續性與長期價值創造的同時，實現供應鏈的韌性發展與永續目標。

依據資誠會計師事務所發布之《2025 全球暨臺灣企業領袖調查報告》，企業領袖普遍將供應鏈韌性視為影響企業長期成長與營運穩定的關鍵課題。面對地緣政治變化、經濟不確定性及永續轉型趨勢，企業已不再僅以成本與效率為供應鏈管理的唯一考量，而是透過強化供應鏈彈性、多元化與治理機制，以提升整體風險應變能力與競爭優勢。採購管理作為企業展現社會責任、並驅動供應鏈共同達成永續目標的關鍵機制，其重要性日益提升；美國國家標準暨技術研究院（National Institute of Standards and Technology, NIST）於其供應鏈風險管理指引（NIST SP 800-161）中，亦明確將永續議題納入供應鏈風險管理的核心考量，凸顯永續供應鏈治理已成為企業強化供應鏈韌性與確保持續營運不可或缺的一環。

建準將永續供應鏈管理視為強化供應鏈韌性的關鍵作為，首先建立明確且具約束力之供應商永續規範與管理制度，作為供應商合作與管理之依循；並透過定期執行供應鏈稽核與評估作業，檢視供應商於環境、社會及治理等面向之實務表現，以鑑別潛在風險與高風險供應商。針對鑑別結果，本公司將持續運用相應之管理與改善機制，強化供應鏈整體穩定性與應變能力，確保供應鏈運作具備足夠的韌性，以支持企業長期營運與永續發展目標。

■ 永續供應鏈發展策略

本公司以建構具韌性、透明且具責任性的供應鏈體系為目標，從治理制度、營運韌性與夥伴協作三大面向推動永續供應鏈發展。

治理制度



制定並落實供應商行為準則與永續採購政策，將環境保護、勞動人權、職業安全、誠信經營與法規遵循等要求納入供應商管理與合作條件，確保供應鏈符合國際準則與企業永續承諾。

營運韌性



推動關鍵物料之供應來源多元化、備援供應商管理與庫存策略，提升供應鏈對外部環境變化與突發事件之應變能力，確保營運持續性與穩定度。

夥伴協作



建置供應商碳管理系統，定期辦理供應商碳排量調查，加速資料蒐集與數據分析，並透過教育訓練、輔導改善與資源共享，協助供應商提升永續管理與減碳能力。

同時，本公司將供應商永續表現、評鑑結果與改善成效納入採購評選與合作續約考量，並鼓勵供應商進行資訊揭露、建置碳管理制度及落實減碳行動，以逐步提升供應鏈透明度與可追溯性，強化整體供應鏈治理與風險管理能力。

4.4 供應鏈稽核成效

建準參考責任商業聯盟（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《工作基本原則與權利宣言》及《世界人權宣言》等國際規範，訂定供應鏈管理程序，要求所有供應商於勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德及管理體系等各面向之營運行為，皆須符合本公司準則與承諾，並遵循其營運所在地之相關法規。

本公司將企業社會責任與永續發展要求納入供應商合作關係，逐步於供應商合約中納入 ESG 相關條款，並以全面要求供應商履行永續責任為長期目標。對於未符合規範之供應商，將要求限期改善；如發生重大違規情事，得依情節終止與解除合作。同時，本公司持續與供應商溝通與教育輔導，傳遞企業社會責任與永續要求，並鼓勵供應商開發低環境衝擊的材料、優化製程與設備以落實節能減碳，共同提升供應鏈永續表現，建立雙贏夥伴關係。

■ 新進供應商評核

新供應商的永續表現與績效對本公司聲譽及長期營運具有重要影響。為降低潛在風險，本公司依據新進供應商評核表，從社會、環境及治理（ESG）三大面向進行評核。當國際或區域發生重大事件時，本公司亦會針對相關地區、產業及供應來源進行調查與分析，以確保供應鏈穩定性與持續性，並維護公司聲譽與利益，同時提升整體供應鏈效率與韌性。2025 共有 24 家新進供應商通過評核，已正式登錄至合格供應商名單中，成為本公司可持續合作的夥伴。

■ 供應商稽核

為落實供應商永續管理，本公司將供應商稽核分級管理，依年度交易量定義供應商之重要性，並根據稽核結果判定風險等級，進而採取相應的風險管理措施。



自評稽核



2025 年度交貨數量大於 20 萬者，須進行企業社會責任風險評估自評，自評內容涵蓋環境、社會及治理（ESG）面向。

現場稽核



2025 年度交貨數量位列集團前 20 名者，屬集團重要供應商，除需完成自評稽核外，亦須接受建準現場稽核，以深入了解供應商實際之永續管理作為與成效。

稽核面向

具有重大實際或潛在
負面衝擊之供應商數量

E

環境面

- 工廠持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
- 合規的廢棄物管理及處置
- 雨水、廢水管理

0 件

S

社會面

- 杜絕強迫勞動
- 完善勞工權益
- 維持平等的工作環境
- 注重員工健康與安全

0 件

G

管理面

- 落實商業倫理及道德規範
- 內部管控
- 保障吹哨者利益

0 件

註：稽核結果為「高風險」視為具有重大實際或潛在負面衝擊。

2025 年度供應商稽核結果

(單位：家數)

	台灣	中國	菲律賓	總計
應受稽之供應商數量	41	151	2	194
自評稽核	41	151	2	194
現場稽核	5	38	1	44
完成比例	100% ✓	100% ✓	100% ✓	100% ✓
合格比例	100% ✓	100% ✓	100% ✓	100% ✓



05

環境友善永續未來

Environmentally Friendly and Sustainable Future

在全球邁向低碳轉型與環境永續發展的趨勢下，企業除追求營運成長外，亦需積極回應氣候變遷與資源使用所帶來的各項挑戰。本公司秉持環境責任與永續經營理念，持續將環境面向議題納入整體營運策略，透過制度化管理與持續改善機制，降低營運活動對環境之影響。

5.1 氣候變遷管理

本公司持續關注氣候變遷所帶來之轉型與實體風險，並依循國際永續揭露發展趨勢，強化相關議題之管理與資訊揭露。隨著國際低碳轉型進程加速，氣候相關風險與機會日益顯著，企業營運與策略規劃亦須同步調整，以因應外部環境變化所帶來之挑戰。

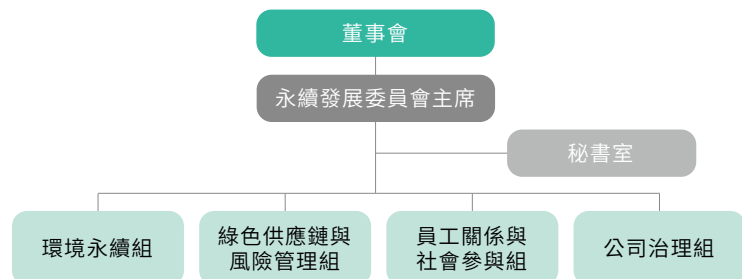
5.1.1 氣候治理

建準依循 IFRS S2 架構之四大核心（治理、策略、風險管理、指標與目標），依營運特性辨識氣候相關風險與機會，並針對重大風險與機會擬定因應策略。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。

■ 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，公司治理主管擔任主任委員，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，負責環境相關績效之管理與持續精進；同時統籌環境風險之辨識、評估與管控，確保各營運據點符合相關法規要求，並持續朝向低碳營運與環境永續發展目標邁進。

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，致力於建構完善之永續供應鏈體系，透過供應商評鑑、稽核及輔導機制，強化供應鏈在環境與社會面向之責任表現；同時積極尋求具永續理念之策略夥伴，提升整體供應鏈韌性與價值，以因應市場變動及潛在風險。

員工關係與社會參與組：由人資部門最高主管擔任召集人，統籌推動多元員工關懷措施及社會參與專案，強化企業與社會之連結，落實企業社會責任，並進一步提升組織向心力與整體品牌形象。

公司治理組：由公司治理主管擔任召集人，負責強化公司治理架構與運作機制，並主導氣候變遷相關風險與機會之鑑別；透過跨部門整合，於各權責範疇內評估氣候衝擊及環境議題對營運之影響，據以擬定因應策略與管理措施，以提升企業營運韌性並確保永續經營。

秘書室：負責統籌推動溫室氣體盤查、減量策略及相關行動方案之規劃與執行，並擔任跨部門溝通與協調之樞紐，整合各單位資源以確保相關專案順利推動。同時，負責追蹤各項永續專案之執行進度與成效，定期彙整成果並呈報至董事會，以提升整體推動效率與管理品質。

5.1.2 氣候策略

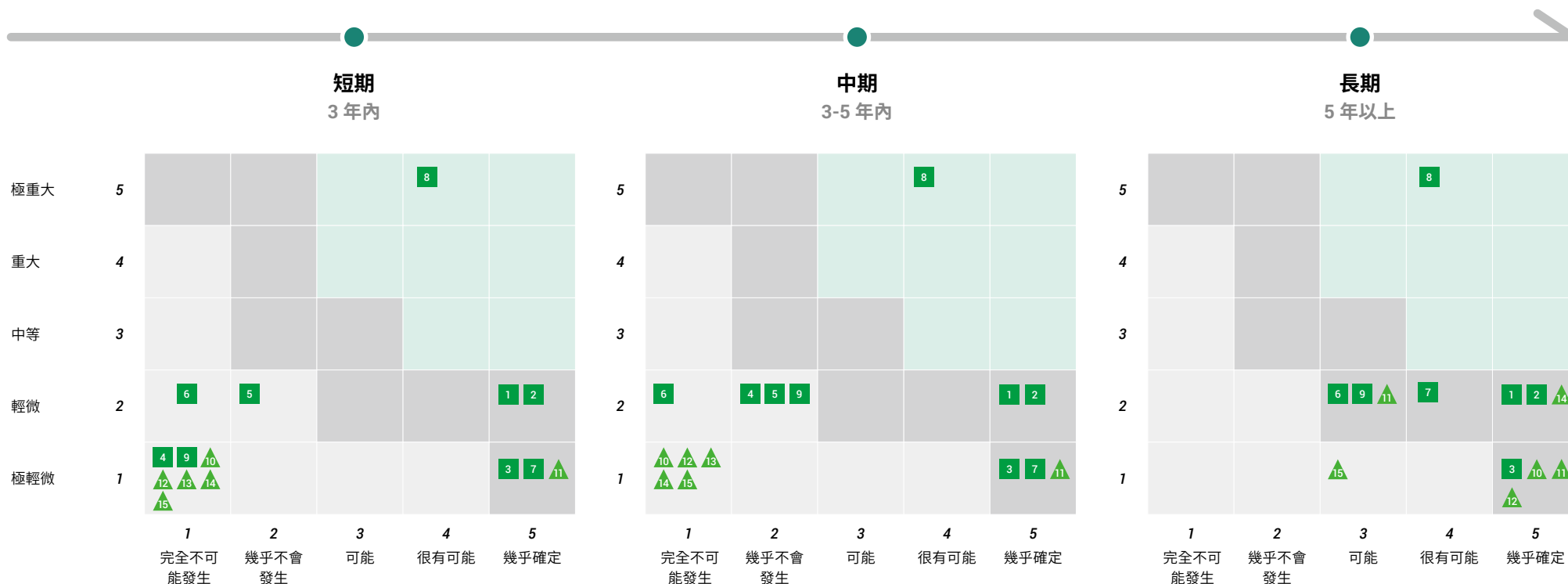
建準考量生產據點分布，以 TCFD 架構分析實體風險與轉型風險在不同的溫室氣體排放下對公司營運的影響。實體風險方面，我們採用聯合國政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）第六次評估報告（IPCC Sixth Assessment Report, AR6），以最新的 AR6 暖化情境與氣候推估資料，SSP5 - 8.5（極高排放量）的排放情境，用於評估測試在極端高溫與極端降雨下，對建準營運價值鏈的影響與因應氣候變遷的減緩與調適能力。

轉型風險方面，由於建準客戶多為國際大廠，其供應鏈政策高度對齊 IEA NZE 2050 路徑，因此選擇「淨零排放情境（NZE）」情境作為分析顧客行為改變、新技術投資／低碳技術轉型、原物料價格改變等對營運活動的影響。

風險類型	選行情境	時間區間	評估影響內容	預估世紀末升溫	情境來源
轉型風險	淨零排放情境 (NZE)	2025 ~ 2040 年	低碳產品與服務、顧客消費行為改變、金融系統、法規及低碳轉型等議題，對營運活動的影響。	1.5°C	IEA
實體風險	SSP5-8.5	2081 ~ 2100 年	最長連續不降雨日數的變化情形，作為評估未來所可能發生的缺水風險；及年最大一日降雨量的變化情形，評估未來極端氣候對所在區域可能造成的淹水影響；及暖晝天數的變化情形，評估所在區域在面對高溫的持續時間。	3.3°C ~ 5.7°C	IPCC AR6



■ 轉型風險議題鑑別結果之矩陣分布圖

轉型
風險

- 1 國際與國內法規趨嚴合規風險上升
- 2 氣候揭露不全導致合規風險上升
- 3 產品效率 / 標示法規與標準
- 4 未落實減碳承諾或資訊揭露不實恐引發法律責任
- 5 引起負面回饋

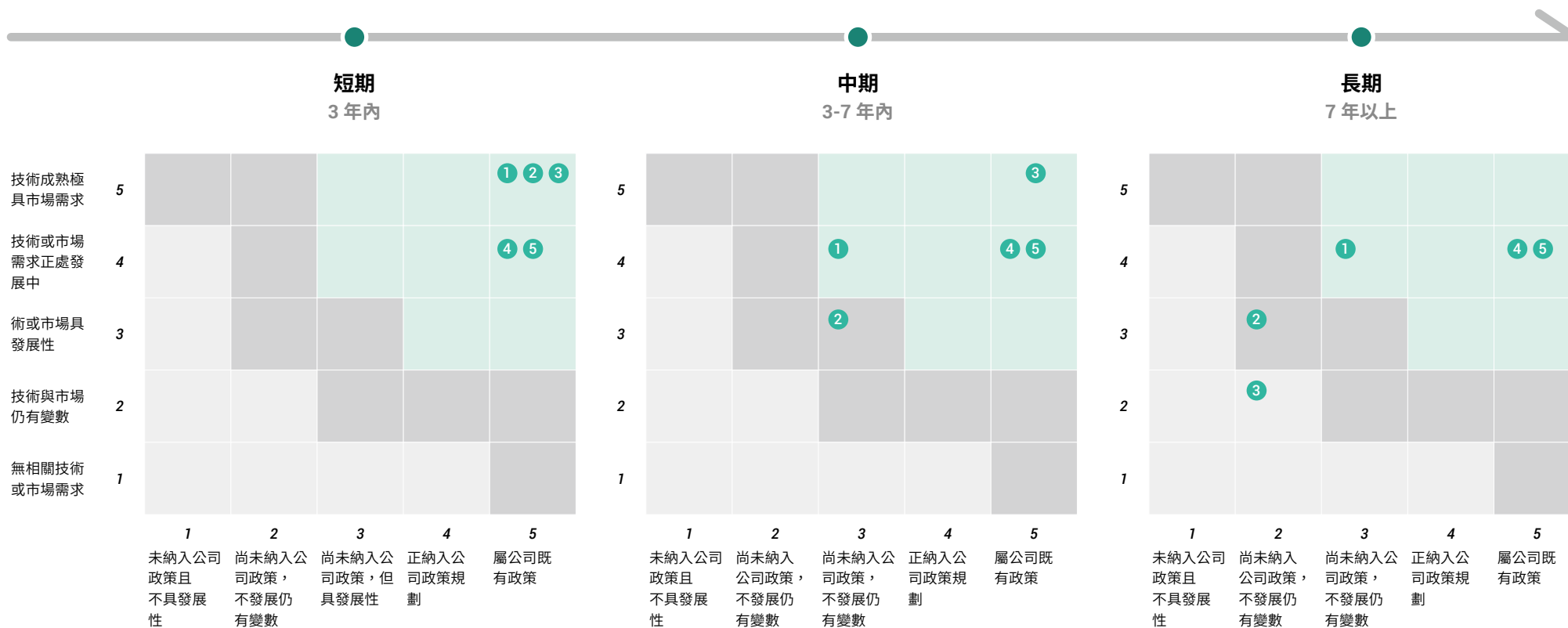
- 6 氣候風險造成金融市場信任與商譽價值損失
- 7 新技術投資 / 低碳技術轉型
- 8 顧客行為轉變
- 9 原物料因碳費徵收而漲價

實體
風險

- 10 高溫導致熱害假與工時縮短
- 11 暴雨造成員工無法到班、生產中斷
- 12 高溫造成冷卻負荷增加，電力需求飆升
- 13 乾旱造成土壤乾裂、地層下陷影響地基溫定性

- 14 長期高溫導致外牆防水層龜裂、老化
- 15 高溫導致設備過熱以致故障率提升

■ 轉型機會議題鑑別結果之矩陣分布圖



轉型
機會

- ① 採用更高效率的運輸方式
- ② 回收再利用

- ③ 轉用更高效率的建築物
- ④ 使用低碳能源 / 採用獎勵性政策

- ⑤ 開發和 / 或增加低碳商品和服務



■ 實體風險之財務影響與管理作法

風險類別	風險議題	風險說明	財務影響	管理作法		
				短期	中期	長期
實體風險	平均氣溫上升	長時間高溫將大幅提升冷卻與空調之電力需求	增加支出約 33.85 萬／年	針對高耗能設備，如：空調主機，進行設備整改與汰換。		
		長期高溫導致外牆防水層龜裂、老化	營運支出增加，同時縮短資產耐用年限	強化建築外殼（外牆、屋頂）與管線設施。		
		高溫導致熱害假與工時縮短	員工停班造成停工損失 99.3 萬／天。	由各單位部門主管確認當班人員出勤狀況，若應上班人員無法出勤，會詢問休假人員上班意願，當天出勤同仁額外支付加班費，預估將產生約 2.29 萬／天的人力費用。		
	強降雨	暴雨造成員工無法到班、生產中斷				

註：財務影響僅以高雄總公司作為計算基礎。

■ 轉型風險之財務影響與管理作法

風險類別	風險議題	風險說明	財務影響	管理作法		
				短期	中期	長期
轉型風險	顧客行為轉變	隨全球供應鏈對低碳轉型與永續治理的要求日益嚴苛，若產品未能達成國際客戶之減碳標竿，可能導致主要客戶訂單流失。	營收下降	1. 建立產品碳足跡盤查制度，提供透明環境資訊給客戶，並取得國際環境標準。 2. 盤點各廠區電力使用狀況與再生能源採用可行性，研擬綠電採購策略。	1. 參與客戶的供應鏈減碳計畫，提升合作黏著度，爭取永續夥伴地位。 2. 全面達成主要廠區以再生能源供電的目標。	
	原物料因碳費徵收而漲價	隨國內外碳定價機制（如碳費、碳稅）之落實，上游供應商將因遵循成本上升，透過價格機制將碳負擔轉嫁至原物料採購成本。	營收下降	原物料來源多元化，並提升製程效率，減少物料耗損。	採購策略調整與長約議定，避免原物料價格波動，並推動供應鏈制定減碳計畫。	
	新技術投資／低碳技術轉型	低碳技術研發具備高投入、長週期與高不確定性。	營運支出上升	與供應鏈夥伴合作，透過技術共享或聯合研發，分散技術與財務風險。	導入試點生產及階段性驗證制度，逐步擴大應用，降低全面導入風險，未來逐步整合成功技術於核心製程，形成公司長期技術優勢。	

註：財務影響僅以高雄總公司作為計算基礎。

■ 轉型機會之財務影響與管理作法

風險類別	風險議題	風險說明	財務影響	管理作法		
				短期	中期	長期
資源效率	採用更高效率的運輸方式	- 透過優化出貨管理機制，有效減少運輸趟次與里程 - 推動運輸載具轉型，逐步導入電動或混合動力車輛	短、中期減少 54.14 萬元之營運支出	落實貨量整併策略，優化既有出貨路徑與趟次	設定逐年減少 5 ~ 20% 運輸趟次之目標，精進資源利用效率	導入電動混合動力運具運輸，降低碳排放量
	回收再利用	建立資源回收與再利用機制，將生產過程中的廢棄物、邊角料或報廢零組件進行回收再製，轉化為原料或輔助材料使用	短期預估可減少 15.35 萬元之營運支出	建立生產邊角料、報廢零組件及廢棄物的回收機制；將回收材料整合投入生產流程或輔助製程，並建立內部再利用標準與品質控制流程。	改善生產製程，減少邊角料與廢棄物產生，提升資源使用效率，達成生產材料最大化循環使用，邁向零廢棄生產。	
	轉用更高效率的建築物	加速建築綠色轉型以降低營運成本	短期預估將減少約 343.89 萬元之營運支出、增加 345.43 萬元之管理成本	1. 既有廠辦汰換老舊空調與高耗能設備。 2. 導入能源管理系統與分區電錶，精確的管理用電，持續節電與減少尖峰負載。	建立能源監控管理平台，持續優化建築能源使用與碳排追蹤機制。	
能源來源	使用低碳能源／採用獎勵性政策	善用政府獎勵性政策，降低資金壓力，加速能源轉型	現況至短期預估可以減少約 985.5 萬元之營運支出、增加約 1,185 萬元之管理成本	持續追蹤與爭取各地政府之低碳轉型相關獎勵方案，降低資金壓力，加速能源轉型	持續參與政府永續與淨零相關獎勵計畫；全力達成主要廠區使用低碳能源的目標，對外揭露再生能源使用成果與碳排減量效益。	
產品與服務	開發或增加低碳商品	維持既有客戶合作關係，避免因碳排要求而流失訂單；同時可吸引新客戶訂單，拓展低碳市場商機	增加收入	1. 盤點現有產品碳足跡與主要碳排來源 2. 針對客戶低碳需求與市場趨勢進行產品設計評估	1. 導入低碳材料與節能製程 2. 與供應商合作，提升原料端的減碳效益	導入創新節能技術與設計，將低碳商品納入企業永續發展與市場策略核心

5.1.3 氣候風險管理

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。

5.1.4 指標與目標

面對氣候變遷相關風險，建準以可量化指標與明確目標進行管理，確保轉型風險與實體風險皆納入營運決策與績效追蹤機制，並定期提報董事會進行追蹤與督導。同時，持續評估內部碳定價機制與 TNFD 自然相關風險與機會之可行性與導入路徑，進行跨部門討論，推動資料盤點、情境分析與治理架構之規劃。

	高風險議題	指標	目標
轉型風險	國際客戶要求低碳產品	低碳產品之出貨比例	2030 年占比提升至 $\geq 40\%$ ，詳見《 1.3.3 重大議題衝擊管理 》
實體風險	平均氣溫上升	溫室氣體範疇一、二排放量	2030 年範疇一與範疇二減量 50%，詳見《 5.2.1 溫室氣體管理政策 》
		再生能源使用比例	2030 年再生能源使用率 $\geq 50.4\%$ ，詳見《 5.3.1 能源管理政策 》



5.2 溫室氣體管理

在全球氣候變遷與淨零排放趨勢加速推進之際，企業面臨日益嚴格的法規要求與利害關係人期待，溫室氣體排放管理已成為營運治理的重要核心。對電子零組件產業而言，製程高度仰賴能源，溫室氣體排放不僅影響環境永續表現，亦與營運成本、客戶需求及市場競爭力息息相關。因此，本公司持續精進溫室氣體管理機制，透過系統化盤查、資訊揭露與減量行動，積極降低營運過程中的碳排放風險。

為強化管理基礎，本公司依循《GHG Protocol》溫室氣體盤查標準，明確界定組織邊界與排放範疇，並每年盤查各營運據點之溫室氣體排放量，以確保數據之完整性與一致性。同時，相關盤查數據皆經第三方機構確信，進一步提升資訊透明度與公信力。在減碳推動方面，本公司結合節能措施、製程優化及設備改善等多元策略，持續降低溫室氣體排放強度，並規劃中長期減碳路徑，穩健朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

5.2.1 溫室氣體管理政策

本公司依循科學減碳目標倡議組織（Science Based Targets initiative, SBTi）之減碳路徑，建構具體且可衡量之溫室氣體管理政策，以 2022 年為基準年，訂定明確之短、中、長期減碳目標，逐步推動營運活動低碳轉型。針對範疇一與範疇二排放，本公司設定每年減碳 6.25% 之目標；範疇三則設定每年減碳 3.125% 為目標，並依此減碳軌跡持續精進管理作為，確保減量進程符合國際氣候科學基準。

在階段性目標規劃上，本公司已訂定短、中、長期之減碳里程碑，逐步提升減量幅度，並以 2030 年達成範疇一與範疇二減量 50%、範疇三減量 25% 為重要目標，最終於 2050 年邁向淨零排放（Net Zero）。

為達成減碳目標，本公司除持續推動設備汰換與效率提升、製程優化、再生能源導入及低碳採購等措施外，亦導入內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）制度，透過財務機制強化碳成本管理，作為投資決策的重要依據。

■ 溫室氣體減量目標與達成情形

相較於基準年 2022 年，今年度建準透過汰換多項耗能設備、調整高耗能設備之運轉頻率及提高再生能源使用量等方式，減少範疇一及範疇二之排放量共 9,872 tCO₂e，減量比例達 40%。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。

管理項目	範疇	2025 年			短期目標	中期目標	長期目標	最終目標
		目標	實績	達成情形	2026 年	2028 年	2030 年	2050 年
溫室氣體減量	範疇一、二	≥ 18.75 %	40%	已達標	≥ 25 %	≥ 37.5 %	≥ 50 %	淨零排放（Net Zero）
	範疇三	≥ 9.375 %	11%	已達標	≥ 12.5 %	≥ 18.75 %	≥ 25 %	≥ 90 %

註 1：溫室氣體減量之基準年為 2022 年。

註 2：範疇三之減碳量僅採 SBTi 之目標類別的承諾減碳量計算，所揭露之實績為累計達成率。

■ 內部碳定價

為達成 2050 年淨零碳排目標，建準已規劃多項低碳轉型行動，並導入內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）制度，透過財務機制引導各事業單位優先選用低碳設備與技術。本公司參考環境部發布之《碳費收費辦法》，將內部碳價設定為每噸二氧化碳新臺幣 500 元，並將依據台灣未來碳費制度發展及國際趨勢定期檢討與調整，以確保碳管理策略與外部政策環境維持一致。

建準之內部碳定價機制主要應用於「電氣設備採購」與「冷媒管理」兩大面向，涵蓋範疇一與範疇二之主要排放源。於設備採購評估時，各事業單位須比較新舊設備於使用壽命期間之耗電差異，若新設備產生較高之碳排放，則需依其預估排放量計算內部碳費；此外，在空調設備冷媒管理方面，本公司以全球暖化潛勢值（GWP）700 作為管控基準，若新設備所使用冷媒之 GWP 超過該標準，亦須依其生命週期排放量計算相應碳費。透過上述機制，強化碳成本內部化管理，持續推動營運朝低碳轉型發展。

5.2.2 溫室氣體排放情形

盤查方法

建準依循《GHG Protocol》溫室氣體盤查標準，採用營運控制法（Operational Control Approach）設定組織邊界，並委由外部第三方機構執行確信。本公司自 2022 年起，每年持續辦理溫室氣體盤查，以系統化方式掌握與管理組織整體溫室氣體排放情形。

本年度組織邊界涵蓋所有營運據點，並依《GHG Protocol》進行全範疇盤查，完整揭露範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）及範疇三（其他間接排放）。盤查涵蓋之溫室氣體種類包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃）等七類。

在計算方法上，本公司主要採用排放係數法，將各項活動數據乘以相對應之排放係數及全球暖化潛勢值（Global Warming Potential, GWP），換算為二氧化碳當量（CO₂e），並以公噸二氧化碳當量（tCO₂e）作為揭露單位。排放係數之選用依排放類型採用適切之來源，包括環境部公告之「溫室氣體排放係數管理表」、各地區電力排放係數，以及政府間氣候變遷專門委員會（IPCC）所發布之相關係數；GWP 值則採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）之數據，以確保盤查結果符合國際最新方法學與科學基礎。

盤查結果

2025 年本公司溫室氣體總排放量為 10,723,395.279 tCO₂e，以總營收（百萬元）為基準計算，範疇一與範疇二排放強度為 0.802 tCO₂e／百萬元。從排放結構觀察，排放來源高度集中於範疇三，佔總排放量約 99.86%。其中以「售出產品之使用」為主要排放來源，佔比約 95.16%，顯示產品使用階段為本公司碳排放之關鍵熱點；其次為「購買產品及服務」（佔比約 3.34%）及「售出產品之加工」（佔比約 1.11%）。針對主要排放來源，本公司將持續強化產品能效管理與設計優化，並透過供應鏈管理機制推動低碳採購及供應商減碳合作，以降低範疇三的排放影響。

範疇二的排放主要來自外購電力，佔整體排放比例約 0.13%。為降低電力使用及相關排放，本公司持續推動節能措施，包括設備汰換、製程優化及能源管理制度強化，並逐步提升再生能源使用比例。與基準年度相比，本年度範疇一與範疇二排放強度呈下降趨勢，顯示能源使用效率已有改善。本公司透過節能設備導入與能源結構調整，有效控管直接與能源間接排放，並將持續聚焦範疇三關鍵排放來源，推動整體減碳目標之達成。

■ 溫室氣體排放情形

(單位：tCO₂e)

範疇／類別／年度		2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
		排放量	比例	排放量	比例	排放量	比例	排放量	比例
範疇 1 直接排放	固定燃燒	14.937	0.00%	13.428	0.00%	55.111	0.00%	14.368	0.00%
	移動燃燒	145.473	0.00%	184.434	0.00%	199.345	0.00%	191.157	0.00%
	製程排放	0.240	0.00%	0.076	0.00%	0.039	0.00%	0.000	0.00%
	逸散排放	2,771.522	0.05%	2,767.867	0.06%	1,979.901	0.03%	506.083	0.00%
範疇 2 能源間接排放	外購電力	21,918.728	0.38%	19,767.083	0.45%	13,161.032	0.19%	14,266.946	0.13%
	外購能源	0.000	0.00%	0.000	0.00%	0.000	0.00%	0.000	0.00%
範疇 3 其他間接排放	購買產品及服務	2,674,496.440	45.90%	318,066.379	7.17%	242,064.596	3.56%	358,471.494	3.34%
	資本貨物	2,161.905	0.04%	2,273.389	0.05%	3,044.449	0.04%	3,298.008	0.03%
	燃料和能源相關活動	16,081.549	0.28%	5,233.946	0.12%	3,178.273	0.05%	4,202.834	0.04%
	上游運輸	2,754.010	0.05%	1,675.036	0.04%	1,966.175	0.03%	2,566.091	0.02%
	廢棄物處置及清運	369.224	0.01%	588.483	0.01%	503.907	0.01%	293.076	0.00%
	商務旅行	97.452	0.00%	207.258	0.00%	314.411	0.00%	344.702	0.00%
	員工通勤	1,610.397	0.03%	2,092.421	0.05%	2,767.360	0.04%	5,653.312	0.05%
	上游租賃	93.020	0.00%	75.733	0.00%	613.120	0.01%	192.567	0.00%
	下游運輸	13,356.686	0.23%	6,273.504	0.14%	7,133.778	0.10%	7,297.409	0.07%
	售出產品之加工	114,869.185	1.97%	90,300.220	2.03%	94,232.880	1.39%	118,958.352	1.11%
	售出產品之使用	2,973,336.424	51.03%	3,986,929.936	89.83%	5,969,460.571	87.85%	10,203,888.766	95.16%
	產品最終處置	2,284.243	0.04%	1,763.839	0.04%	1,844.825	0.03%	2,697.319	0.03%
	下游租賃	0.000	0.00%	0.000	0.00%	0.000	0.00%	0.000	0.00%
	特許經營	0.000	0.00%	0.000	0.00%	0.000	0.00%	0.000	0.00%
	投資排放	0.000	0.00%	0.000	0.00%	452,217.192	6.66%	552.797	0.01%

範疇／類別／年度	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	排放量	比例	排放量	比例	排放量	比例	排放量	比例
範疇一二 排放量	24,850.900	0.43%	22,732.888	0.51%	15,395.429	0.23%	14,978.553	0.14%
範疇三 排放量	5,801,510.535	99.57%	4,415,480.145	99.49%	6,779,341.536	99.77%	10,708,416.726	99.86%
全範疇 總排放量	5,826,361.436	100%	4,438,213.033	100%	6,794,736.965	100%	10,723,395.279	100%
年度營收 (百萬元)	14,063		12,915		14,624		18,678	
範疇一二 排放強度	1.767		1.760		1.053		0.802	
範疇三 排放強度	412.528		341.896		463.582		573.323	

註：排放強度＝排放量（tCO₂e）／百萬元營收。

■ 範疇一之七大溫室氣體排放情形

（單位：tCO₂e）

營運據點／溫室氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總排放當量
高雄總公司	1.9528	19.4996	0.0050	100.8618	0	0	0	122.3192
台北辦公室	2.3361	1.1227	0.0058	7.1084	0	0	0	10.5730
昆山廣興廠	72.3441	0.6462	2.0438	292.8560	0	0	0	367.8901
北海建準廠	21.5977	0.1001	0.4077	33.8849	0	0	0	55.9904
北海立準廠	6.7885	0.0651	0.2046	1.3456	0	0	0	8.4038
惠州建準廠	0.1993	0.0002	0.0004	35.3913	0	0	0	35.5912
菲律賓建準廠	56.7079	0.0652	0.1255	12.9150	0	0	0	69.8136
Sunon INC.	0	0	0	0.0010	0	0	0	0.0010
Sunon SAS	28.8094	0.1724	0.6735	1.0958	0	0	0	30.7511
Sunon India	10.2417	0.0062	0.0264	0	0	0	0	10.2743
集團總計	200.9775	21.6777	3.4927	485.4598	0	0	0	711.6077

5.3 能源管理

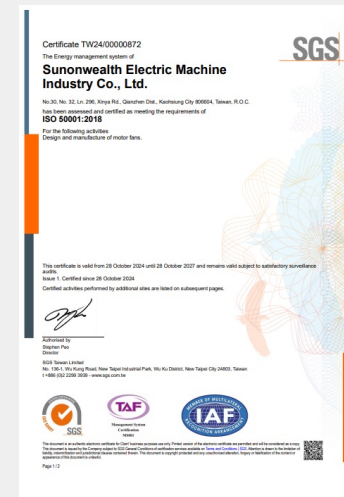
隨著全球氣候變遷與能源議題日益受到重視，企業在追求營運成長與生產效率的同時，亦需兼顧能源使用效率與環境永續。能源的選擇與使用不僅關係營運成本，更與溫室氣體排放及氣候變遷風險密切相關。因此，提升能源使用效率、降低能源消耗，已成為企業推動永續經營的重要課題。

為強化能源管理機制並系統化提升能源使用效率，本公司導入 ISO 50001 能源管理系統，透過制度化管理持續監測與改善能源使用情形。我們於主要用電設備設置智慧電錶及數位監測系統，蒐集與分析各據點能源使用數據，即時掌握能源消耗狀況，並透過能源管理系統進行整體管理與效益追蹤，以作為節能改善措施規劃與評估之依據。

此外，本公司成立能源管理小組，負責統整各單位能源使用情形，定期檢視重大能源使用設備及能源消耗熱點，並透過能源審查與數據分析規劃節能改善措施，持續追蹤執行成效，以確保節能目標之達成。各營運據點亦透過跨單位交流與經驗分享，強化能源管理能力並提升能源使用效率。同時，公司持續推動節能政策宣導，提升員工節能減碳意識，鼓勵同仁落實節能行動，以降低營運對環境的影響。

ISO 50001 能源管理系統驗證

建準高雄總公司及昆山廣興廠已通過 ISO 50001 能源管理系統外部查證並取得證書，未來亦將逐步推動其他海外據點導入相關管理制度，以擴大能源管理之覆蓋範圍。



5.3.1 能源管理政策

在全球氣候變遷與淨零轉型趨勢下，電子零組件產業因製程高度依賴電力、設備需長時間運轉，且對精密製造環境要求嚴格，普遍面臨能源使用強度高及用電需求持續成長之挑戰。面對此一議題，建準秉持企業永續發展之責任，積極推動能源管理政策，透過導入能源管理系統、提升設備效率、優化製程及擴大再生能源使用等策略，持續降低能源消耗並減少溫室氣體排放，逐步朝低碳營運與環境永續邁進。

■ 能源管理目標與達成情形

我們以逐年提高再生能源使用比例為目標，並計畫於 2030 年達成全集團再生能源使用比例超過 50%，逐步邁向低碳營運模式。

管理項目	2025 年			短期目標	中期目標	長期目標
	目標	實績	達成情形	2026 年	2028 年	2030 年
再生能源使用比例	≥ 14.4 %	43.94%	已達標 	≥ 21.6 %	≥ 36 %	≥ 50.4 %

■ 節能管理措施

為持續提升能源使用效率並降低營運過程中的能源消耗，建準從設備改善、製程優化及員工參與等多元面向推動節能管理措施。各營運據點亦持續辨識節能機會並推動節能專案，逐步提升整體能源管理成效。未來，建準將持續推動各項節能改善計畫，透過提升設備效率與優化管理機制，進一步降低能源使用量，並減少營運活動對環境造成的影響。

設備與技術優化

01

- 針對高耗能設備進行節能技術改造或設備汰換，以提升設備能源效率。
- 導入節能型空壓機系統，降低設備運轉過程中的能源消耗。
- 建置熱泵循環系統，提供燒機室長時間高溫運轉所需之冷熱循環，提高能源利用效率。
- 持續推動照明設備汰換為 LED 照明，以降低照明用電需求。

能源管理與持續改善

02

- 各據點定期辨識能源使用熱點與節能機會，並規劃節能改善專案。
- 透過能源管理系統持續追蹤節能措施執行成效，確保節能效益之落實。
- 透過跨據點經驗交流與管理機制，持續強化能源管理能力並提升能源使用效率。

節能文化與員工參與

03

- 宣導節能減碳觀念，鼓勵同仁落實日常節能行動，例如關閉非必要照明、控管空調適宜溫度及隨手關閉電源設備等。
- 推動午休關燈及離開辦公室關閉設備等節能措施，以減少非必要能源耗用。
- 每年響應全球「地球一小時」活動，號召全球據點員工及其眷屬共同參與，以實際行動支持節能減碳與環境保護。

5.3.2 能源使用情形

建準使用之能源依各廠區或辦公室的性質而有所相異，主要包含外購電力、太陽光電、柴油、汽油、壓縮天然氣、液化石油氣等，其中以外購電力為主要能源來源（約佔總能耗 55.02%），其次為外購再生能源（太陽光電）（約佔總能耗 42.03%）。未來，本公司將持續提升再生能源使用比例，逐步優化能源結構。

2025 年度建準能源總消耗量為 175,762 GJ，較前一年度成長，主要係因營運規模擴大及產能持續擴增所致。惟在持續推動能源管理與節能措施下，能源使用效率已持續提升，本年度能源密集度為 9.410（GJ／每百萬元營收），較前一年度降低約 8.1%，呈現逐年改善趨勢，展現公司在營運成長的同時，亦能持續提升能源使用效益。

■ 近年能源消耗情形

能源種類		計量單位	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
			消耗量	佔比	消耗量	佔比	消耗量	佔比	消耗量	佔比
 電力	自發自用 再生	度 (kWh)	455,065	1.13%	684,508	1.71%	643,350	1.55%	536,025	1.10%
		吉焦耳 (GJ)	1,638		2,465		2,317		1,930	
	外購再生	度 (kWh)	0	0%	3,247,313	8.12%	16,920,453	40.64%	20,515,660	42.03%
		吉焦耳 (GJ)	0		11,693		60,883		73,873	
	外購非再生	度 (kWh)	39,052,019	97.33%	35,303,532	88.29%	23,067,418	55.46%	26,854,660	55.02%
		吉焦耳 (GJ)	140,619		127,122		83,088		96,699	
電力 合計		度 (kWh)	39,507,084	98.46%	39,235,353	98.12%	40,631,221	97.65%	47,906,345	98.15%
		吉焦耳 (GJ)	142,257		141,280		146,288		172,502	

能源種類	計量單位	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
		消耗量	佔比	消耗量	佔比	消耗量	佔比	消耗量	佔比
 汽油	公升 (L)	40,943	0.92%	46,753	1.05%	63,274	1.37%	58,712	1.30%
	吉焦耳 (GJ)	1,327		1,510		2,048		2,280	
 柴油	公升 (L)	24,699	0.60%	32,688	0.80%	39,152	0.92%	24,817	0.54%
	吉焦耳 (GJ)	866		1,148		1,383		945	
 壓縮天然氣	公斤 (KG)	0	0%	138	< 0.01%	831	0.03%	190	< 0.01%
	吉焦耳 (GJ)	0		7		41		7	
 液化石油氣	公斤 (KG)	434	0.02%	860	0.03%	820	0.03%	888	0.02%
	吉焦耳 (GJ)	25		46		42		28	
再生能源 合計 (GJ)		1,638	1.13%	14,158	9.83%	63,200	42.19%	75,803	43.13%
非再生能源 合計 (GJ)		142,837	98.87%	129,833	90.17%	86,602	57.81%	99,959	56.87%
能源消耗 總計 (GJ)		144,475	100%	143,991	100%	149,802	100%	175,762	100%
能源密集度 (GJ／每百萬元營收)		10.273		11.149		10.244		9.410	

註 1：主要使用再生電力之據點包含昆山廣興廠、北海建準廠及北海立準廠，所使用之再生電力皆為太陽光電。

註 2：各營運據點皆採用當地政府公告之熱值計算能源消耗量。

註 3：能源消耗量 (GJ) = 能源使用量 × 單位熱值 × 4.187 / 1,000,000。

註 4：由於能源計量單位不同，故佔比皆以吉焦耳 (GJ) 計算得之。

註 5：本公司據點多為製造工廠，故選用每百萬元營收作為能源密集度之分母。

■ 再生能源使用情形

昆山廣興廠於 2013 年建置太陽能發電系統，透過自發自用方式導入再生能源，以降低傳統電力使用並減少溫室氣體排放；此外，北海建準廠與北海立準廠亦自 2023 年起開始採購再生能源，以逐步提升再生能源使用比例。

本年度建準自產及外購再生能源使用量合計達 21,051,685 度電，占全集團總用電量之 43.94%，約可減少 11,170 tCO₂e。未來將持續提升再生能源使用比例，逐步擴大低碳能源之導入，以降低營運活動對環境所造成之影響。

營運據點	再生能源來源	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
		使用量 (kWh)	減碳效益 (tCO ₂ e)	使用量 (kWh)	減碳效益 (tCO ₂ e)	使用量 (kWh)	減碳效益 (tCO ₂ e)	使用量 (kWh)	減碳效益 (tCO ₂ e)
昆山廣興廠	自產	455,065	270	684,508	407	643,350	377	536,025	284
北海建準廠	外購	0	0	2,345,423	1,394	12,349,353	7,232	14,683,240	7,791
北海立準廠	外購	0	0	901,890	536	4,571,100	2,677	5,832,420	3,095
總計		455,065	270	3,931,821	2,337	17,563,803	10,286	21,051,685	11,170
全集團用電量佔比		1.15%		10.02%		43.23%		43.94%	

■ 2022 ■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

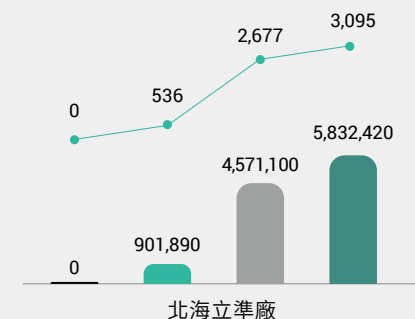
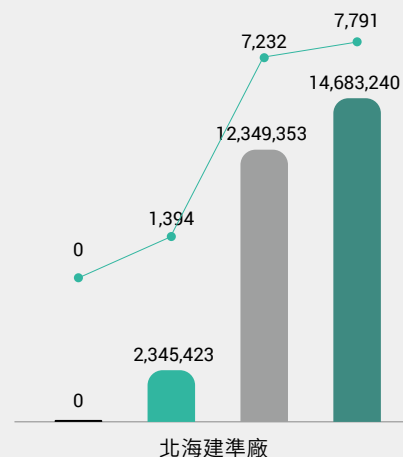
減碳效益 (tCO₂e)

270 407 377 284

使用量 (kWh)

455,065 684,508 643,350 536,025

昆山廣興廠



註 1：本公司所使用之再生能源皆為太陽光電。

註 2：2024 年北海建準廠及北海立準廠之使用量依溫室氣體盤查結果修正數據。

註 3：減碳效益＝再生能源使用量 (kWh) × 當年度中國公布之最新版電力係數 / 1,000

5.4 水資源管理

本公司產品製程以組裝作業為主，整體營運活動並無製程用水需求。除部分廠務設施（如餐飲區與冷卻設備）外，用水性質主要以民生用途為主。由於各營運據點多設於工業區或都會區，用水來源皆由當地自來水公司供應，且用水目的單純、用水量相對有限，對當地水資源及水生生態系統之影響風險極低。

即便如此，我們仍積極管理水資源，嚴格遵循各地水資源相關法規，並將水資源管理納入 ISO 14001 環境管理系統之營運管理架構中，透過制度化、程序化的管理方式，將水資源管理與日常運營、廢水處理及環境績效整合管理，以確保持續改善。同時，我們持續蒐集用水數據、定期監控用水情況，並透過宣導與實務措施推動節水文化，持續提升用水效率及環境績效，落實水資源管理與保護承諾。

日常節水管理

安裝自動感應出水裝置、節水龍頭、省水馬桶，調整馬桶水位，並透過不定期巡檢、用水監控及宣導活動，提升全體員工節水意識。並透過不定期巡檢、用水監控及宣導活動，提升全體員工節水意識。

水資源績效監控

定期揭露用水總量及用水密集度等指標，追蹤年度改善成效。

5.4.1 水資源風險評估

本公司將水資源視為氣候變遷下的營運風險之一。為強化營運韌性與用水管理，我們採用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）及世界自然基金會（World Wide Fund for Nature, WWF）所開發之水資源評估工具，分析主要營運據點之水資源風險與壓力等級，識別位於高水壓力或具潛在缺水風險之據點，以作為本公司進行用水管理、節水措施規劃及相關管理決策之參考依據，並納入整體風險管理架構中。

此外，評估結果亦作為擬定風險因應措施之參考基礎，針對水壓力較高之營運據點，持續關注當地水資源情勢並適時規劃相關管理措施，以提升整體水資源管理能力，確保營運穩定與水資源之永續利用。

■ 主要營運據點之水資源風險與壓力資訊一覽表

營運據點	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	惠州建準廠	菲律賓建準廠
取水水源	曾文溪	淡水河	太湖流域	洪潮江	洪潮江	東江	菲律賓西岸流域
供水單位	台灣自來水公司	臺北自來水事業處	昆山市自來水集團有限公司	北海市供水有限責任公司	北海市供水有限責任公司	惠州市水務集團有限公司	Hermosa Water District
廢水處理單位	高雄市市區污水處理廠	內湖污水處理廠	昆山開發區琨澄水質淨化有限公司	北海市紅坎污水處理有限責任公司	北海市紅坎污水處理有限責任公司	惠州鴻宇市政污水處理有限公司	Hermosa Ecozone Industrial Park Centralized Waste Water Treatment Facility
排水承受水體	台灣海峽	基隆河	吳淞江	北部灣	北部灣	東江	菲律賓西岸流域
水風險等級	Very low risk (1.1 – 1.8)	Very low risk (1.1 – 1.8)	Low risk (1.9 – 2.6)	Low risk (1.9 – 2.6)	Low risk (1.9 – 2.6)	Very low risk (1.1 – 1.8)	Low risk (1.9 – 2.6)
水壓力等級	Low - Medium (10 – 20%)	Low - Medium (10 – 20%)	extremely high (> 80%)	Medium - High (20 – 40%)	Medium - High (20 – 40%)	Low - Medium (10 – 20%)	Medium - High (20 – 40%)

5.4.2 水資源管理政策

建準重視水資源之永續利用，鑑於生產製程不涉及製程用水，水資源管理重點聚焦於民生用水之有效管理與用水效率提升。我們依循相關法規及客戶要求，訂定水資源管理政策，推動各項節水與管理措施，落實水資源保護與永續利用。

本公司已導入多元節水作為，包括安裝節水設備（如省水龍頭、感應式水龍頭、省水馬桶）、定期巡檢管線與設備以防止漏水、推動員工節水宣導，以及建立用水量監測與紀錄機制，以持續掌握用水狀況並提升管理效能。

同時，我們透過系統化用水數據蒐集與持續改善機制，定期追蹤用水量變化並評估節水措施成效，並將用水管理納入日常營運管理與全員參與機制，提升各部門與員工對用水效率與異常狀況的敏感度與改善行動，確保在滿足營運需求的同時，亦能達成資源節約與永續經營目標。

為強化節水成效，本公司以 2024 年為基準年，訂定短期、中期與長期量化目標，透過目標導向管理與持續改善機制，持續提升用水效率，落實水資源永續利用承諾。

■ 水資源管理目標與達成情形

管理項目	基準年指數	2025 年			短期目標	中期目標	長期目標
		目標	實績	達成情形	2030 年	2040 年	2050 年
降低人均耗水量	13.14（公升／小時）	≤13	12.77	已達標 	降低 5%	降低 10%	降低 20%

註：基準年設定為 2024 年度，人均耗水量＝總取水量（升）／總經歷工時（小時）。

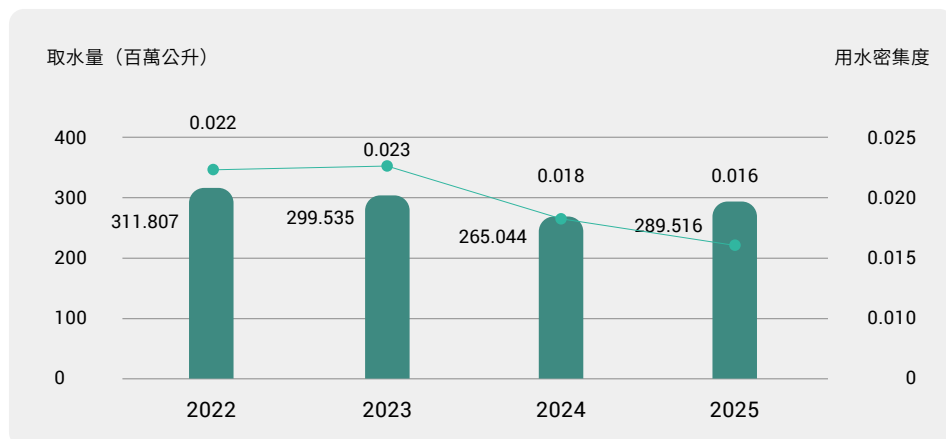
5.4.3 水資源使用情形

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，2025 年總取水量為 289.516 百萬公升。由於製程未使用水資源，因此未產生工業廢水，僅有一般生活廢水排放，未對環境造成重大水污染之影響。

儘管如此，建準仍持續推動相關節水措施，並透過內部宣導強化員工節約用水的觀念。相較於基準年 2022 年，全集團用水密集度降低 27%。未來，建準將持續依循各地方政府之相關法規，落實各營運據點的用水管理與監督，並深化節水措施，全面實踐水資源永續利用之環保理念。

■ 近年水資源取用情形

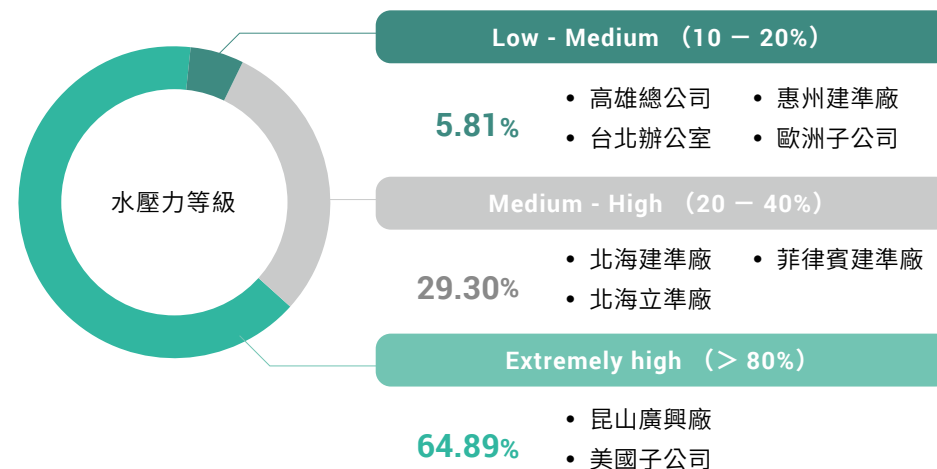
	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	311.807	299.535	265.044	289.516
營收 (百萬元)	14,063.308	12,914.685	14,623.817	18,677.810
用水密集度	0.022	0.023	0.018	0.016



註 1：用水密集度＝取水量（百萬公升）／營收（百萬元）

註 2：取水量揭露範圍為本報告書之所有據點；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。

■ 依水壓力等級分析用水情形



水壓力等級	Low - Medium (10 - 20%)	Medium - High (20 - 40%)	Extremely high (> 80%)
涵蓋據點	高雄總公司 台北辦公室 惠州建準廠 歐洲子公司	北海建準廠 北海立準廠 菲律賓建準廠	昆山廣興廠 美國子公司
用水量 (百萬公升)	16.811	84.838	187.867
用水佔比	5.81%	29.30%	64.89%

註：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。



5.5 廢棄物管理

隨著資源枯竭與環境污染問題日益嚴峻，廢棄物管理與減量已成為全球永續發展的重要議題。本公司從營運源頭出發，結合製程管理與制度化控管，推動廢棄物減量與資源再利用，致力降低對環境之影響，同時提升整體營運效率與資源使用效益。

為強化管理機制，各營運據點依循環境管理系統建立廢棄物管理流程，定期追蹤廢棄物來源、產出量及流向，並透過數據盤查與分析，作為持續改善之依據。所有廢棄物皆依規定進行分類、儲存與清運，並委由合格處理機構進行再利用、焚化或掩埋等處置方式，同時定期對處理廠商進行稽核，以確保處理過程符合法規要求並降低環境風險。2025 年依相關程序完成清運及處理機構稽核，未發現任何缺失，且全年無發生廢棄物相關違規或遭裁罰之情事。

在廢棄物減量與管理推動上，主要透過以下作法落實：

源頭減量

於產品設計及製程規劃階段導入減廢思維，優化原物料使用與製程條件，降低報廢品與不良品產生，提升整體資源使用效率。

製程優化

透過設備改善與製程精進，減少生產過程中的廢棄物產出，並持續提升良率，以降低營運過程之環境負荷。

分類與資源再利用

各廠區設置完善之廢棄物分類與回收系統，將可回收資源妥善分流並提升再利用比例，減少最終處置量。

合規處理與稽核管理

嚴格篩選合格清除與處理機構，並透過定期稽核與追蹤機制，確保廢棄物處理過程符合相關法規要求。

供應鏈合作

與供應商共同推動包材減量與回收再利用，提升價值鏈整體之資源循環效益。

此外，本公司設有完善之環境議題通報機制，提供專責信箱（0800employee@sunon.com）作為內外部利害關係人反映環境相關議題之管道，由專責單位受理並進行調查與處理，以強化環境風險之即時掌握與管理透明度。

透過導入廢棄物數據管理與績效追蹤機制，持續掌握各類廢棄物之處置方式（如再利用、焚化及掩埋）及其比例，作為精進管理與推動減量之依據。未來亦將持續強化資源利用，降低焚化與掩埋比例，朝向提升回收率與減少廢棄物產出之目標邁進，逐步實現資源循環與環境永續之發展方向。

5.5.1 廢棄物衝擊評估

本公司參考國內外環境衝擊評估方法，並以產品生命週期各階段（包含原物料取得、生產製造、銷售配送、產品使用及最終廢棄處置）為基礎，鑑別營運活動中所產生之各類廢棄物，並進一步分析其對環境之潛在影響，據以建立廢棄物衝擊評估架構與管理脈絡。

依據評估結果，營運過程所產生之廢棄物主要可區分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，來源包含辦公室日常活動、生產製程及原物料包材等，其種類涵蓋一般垃圾、資源回收物、生產不良報廢品、廢塑料、廢五金，廢電路板及廢溶液等。各類廢棄物依其特性，分別採取回收再利用、物理處理、焚化或掩埋等方式進行處置。

在潛在衝擊方面，若廢棄物未妥善分類或交由不合格機構處理，可能造成環境污染或危害人體健康；此外，資源未有效回收亦可能導致資源浪費與環境負擔增加。針對上述風險，本公司已建立相對應之管理措施，包括落實廢棄物分類與暫存管理、委託合格清除處理機構、執行清運過程追蹤，以及定期辦理處理廠商稽核等，以確保廢棄物最終流向符合相關法規要求。

同時，由專責單位定期檢視廢棄物產出與處理情形，持續追蹤管理成效並滾動式修正管理措施，以降低廢棄物對內外部環境之潛在衝擊，強化整體環境風險控管能力。

■ 營運活動產出之廢棄物潛在衝擊分析

類別	來源	種類	處置方式	潛在衝擊	因應措施
一般事業廢棄物	辦公室日常廢棄物	一般垃圾	掩埋、焚化	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。
		資源回收垃圾	回收再利用		
	生產製程	轉子、定子、扇葉、框	物理處理、焚化、掩埋	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。
		產品下腳料報廢	物理處理、焚化		
	原物料包材	真空盤、紙箱	回收再利用	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。
有害事業廢棄物	生產製程	廢電路板、廢溶液	物理處理、焚化	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。
		產品下腳料報廢	物理處理、焚化		

5.5.2 廢棄物處理程序

為有效管理營運過程所產生之廢棄物，並確保相關作業符合法規要求，本公司建立完善之廢棄物處理程序，由專責單位統籌管理，並依各營運據點所在地法規執行相關作業。透過明確的管理程序，持續強化廢棄物處理之合規性與透明度，確保廢棄物自產出至最終處置之各階段皆能有效控管，降低對環境及人體健康之潛在風險。

■ 廢棄物管理程序



權責分工

- 各部門：負責廢棄物分類與源頭管理
- 工安單位、行政單位及各廠管理單位：負責廢棄物儲存、數據蒐集與申報作業，並統籌委外清運與處理作業



處理方式

- 一般廢棄物：依性質進行回收再利用、焚化或掩埋處理
- 有害事業廢棄物：因法規或技術限制，統一委由外部合格機構處理



分類與管理

- 依廢棄物性質進行分類管理（一般及有害事業廢棄物）
- 落實廢棄物之分類、暫存與標示，確保後續處理作業正確性



委外清運與處理管理

- 清運及處理機構須具備合法許可及專業資格
- 依契約規範執行清運與處理作業
- 透過清運單據與重量核對機制，確保廢棄物流向一致且可追溯



數據紀錄與申報機制

- 透過紙本或系統化方式紀錄廢棄物種類、數量及流向
- 採產能推估與實際秤重並行方式掌握廢棄物產出量
- 依相關法規辦理廢棄物申報作業



稽核與監督機制

- 定期執行清運及處理機構稽核與績效評估
- 確認其作業符合法規及契約要求
- 如有違規或異常情形，立即要求改善或終止合作

■ 廢棄物處理流程

資收物產出



一般事業
廢棄物

有害事業
廢棄物

資源回收轉運站



過磅並分類堆儲

管理部 / 行政部



簽訂清理合約

環境保護處理單位



辦理出廠申請

清運處理廠商



依合約清運

5.5.3 廢棄物管理政策

為落實廢棄物減量與資源循環之目標，本公司建構完善之廢棄物管理政策，從源頭減量、製程管理至末端處置，全面強化廢棄物管理機制，致力降低環境衝擊並提升資源使用效率，同時持續對標國際趨勢，推動循環經濟發展。

在整體管理策略上，主要透過以下三大主軸推動：

源頭減量與製程優化

- 於產品設計及製程規劃階段導入減廢思維，降低原物料耗用及不良品產出。
- 針對高風險製程，持續優化材料選用與製程條件，減少有害物質使用及廢棄物產出。

類回收與資源再利用

- 於各廠區及辦公場所設置完善之分類回收系統，針對金屬、塑膠、紙類及包材等資源進行分類回收。
- 推動廢棄物「重複使用、回收與再利用」機制：
 - 重複使用：主動與供應商合作，推動包材、棧板等重複使用，降低一次性資源消耗。
 - 回收：提升可回收廢棄物回收率，減少最終處置量。
 - 再利用：將廢棄物轉化為可再利用資源，提高資源價值。

合規處理與循環管理

- 各類廢棄物依其特性妥善分類與暫存，並委由合格清運與處理機構進行後續處置。
- 建立廢棄物自產出至最終處置之流向追蹤機制，並定期稽核以確保處理過程之合規性。
- 持續評估並導入最佳可行之資源化及減量措施，降低焚化及掩埋比例，提升資源化程度。

在管理目標方面，本公司以「廢棄物產出指數」作為主要績效指標，持續推動減量管理，並逐年降低廢棄物產出指數，預計於 2030 年達成降低 1.9% 之目標，以提升資源使用效率並降低環境負荷。

未來將持續透過數據化管理與績效追蹤機制，滾動檢討各項減量措施之執行成效，並結合供應鏈合作與技術優化，逐步強化資源循環利用，朝向低廢棄與永續經營之目標邁進。

廢棄物管理目標與達成情形

管理項目	基準年指數	2025 年			短期目標	中期目標	長期目標
		目標	實績	達成情形	2030 年	2040 年	2050 年
廢棄物產出指數	0.037	0.0367	0.026	已達標 	降低 0.8 %	降低 1.3 %	降低 1.9 %

註：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。

5.5.4 廢棄物處置情形

本公司 2025 年廢棄物總量為 2,495.388 公噸，其中有害事業廢棄物為 180.782 公噸（佔 7.24%），非有害事業廢棄物為 2,314.606 公噸（佔 92.76%），整體以非有害事業廢棄物為主，有利於資源回收與再利用之推動。

相較於前一年度，廢棄物產出有所增加，主因係本年度全集團產量成長逾 24%，隨產能擴大帶動廢棄物產生量相應提升。惟在產量大幅成長之情況下，2025 年仍有逾 83% 之事業廢棄物以回收方式處理，顯示廢棄物增加主要反映營運規模擴張，而整體資源化處理能力與管理水準仍維持穩定。另本公司 2025 年度之有害廢棄物再循環佔比為 69%。

在廢棄物處置策略上，本公司依循「優先減量、其次再利用、最終處置」之原則，於符合法規要求及現行技術可行性下，優先採取回收再利用與再使用等資源化方式，以提升廢棄物附加價值並降低最終處置量。因此，即使於產量成長過程中，仍能持續推動廢棄物資源循環利用，降低焚化與掩埋比例，展現穩健之廢棄物管理成效。

■ 近三年廢棄物處置量（依廢棄物類別統計）

廢棄物類別	處置方式	2023 年		2024 年		2025 年	
		處置量（公噸）	比率（%）	處置量（公噸）	比率（%）	處置量（公噸）	比率（%）
有害	掩埋處理	0	0%	0.004	< 0.01%	0.000	0.00%
	焚化處理	126.439	12.09%	74.472	4.53%	43.106	1.73%
	其他直接處理	5.820	0.56%	0	0%	12.450	0.50%
	其他回收作業	16.189	1.55%	17.878	1.09%	125.226	5.02%
有害廢棄物總量		148.448	14.20%	92.354	5.61%	180.782	7.24%
非有害	掩埋處理	21.951	2.10%	24.704	1.50%	213.907	8.57%
	焚化處理	190.860	18.25%	158.540	9.64%	152.317	6.10%
	其他直接處理	2.510	0.24%	13.000	0.79%	1.550	0.06%
	其他回收作業	681.833	65.21%	1,356.780	82.46%	1,946.832	78.02%
非有害廢棄物總量		897.154	85.80%	1,553.024	94.39%	2,314.606	92.76%
廢棄物處置總量		1,045.602	100%	1,645.378	100%	2,495.388	100%

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

註 2：焚化處理為不含能源回收之焚化處理；其他直接處理方式為物理處置。

註 3：所有廢棄物皆為委外處理（離場處理）。

■ 近三年廢棄物處置量（依處置類型統計）

處置類型	廢棄物類別	處置方式	2023 年		2024 年		2025 年	
			處置量（公噸）	比率（%）	處置量（公噸）	比率（%）	處置量（公噸）	比率（%）
處置移轉	有害	其他回收作業	16.189	1.55%	17.878	1.09%	125.226	5.02%
	非有害	其他回收作業	681.833	65.21%	1,356.780	82.46%	1,946.832	78.02%
處置移轉總量			698.022	66.76%	1,374.660	83.55%	2,072.058	83.04%
直接處置	有害	掩埋處理	0	0%	0.004	< 0.01%	0	0%
		焚化處理	126.439	12.09%	74.472	4.53%	43.106	1.73%
		其他直接處理	5.820	0.56%	0	0%	12.450	0.50%
	非有害	掩埋處理	21.951	2.10%	24.704	1.50%	213.907	8.57%
		焚化處理	190.860	18.25%	158.540	9.64%	152.317	6.10%
		其他直接處理	2.510	0.24%	13.000	0.79%	1.550	0.06%
非有害廢棄物總量			347.580	33.24%	270.720	16.45%	423.330	16.96%
廢棄物處置總量			1,045.602	100%	1,645.378	100%	2,495.388	100%

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

註 2：焚化處理為不含能源回收之焚化處理；其他直接處理方式為物理處置。

註 3：所有廢棄物皆為委外處理（離場處理）。

5.6 空氣污染防制

建準生產製程中所產生之空氣污染物主要來自含浸、切粒、焊錫及射出等製程，污染物種類包括揮發性有機化合物（Volatile Organic Compounds, VOCs）、懸浮微粒（PM）以及錫及其化合物等。為有效掌握並控管廠區空氣污染物排放情形，公司於製程排放端設置相關污染防制設備，並透過管道收集後進行處理，以降低對環境之影響。

本公司關注空氣污染物對員工健康之潛在影響，同時為確保排放狀況符合環保法規要求，本公司定期委託第三方檢測機構針對廠區排放口進行氣體檢測，檢測頻率約為每半年至一年一次，藉由持續監測與管理，確保各項空氣污染物排放濃度均符合政府法規標準，持續降低營運活動對環境與員工健康可能造成之影響。

本公司 2025 年揮發性有機化合物（VOC）之排放量為 194 公斤、懸浮微粒（PM）之排放量為 1,450 公斤；由於焊錫製程中可能排出少量的含錫煙煙，故我們自主檢測錫及其化合物之排放量為 0.249 公斤；針對氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、持久性有機污染物（POP）及有害空氣污染物（HAP）等項目，因建準生產製程並未產生這四項空氣污染物，故本年度未進行檢測。

項目	昆山廣興廠	北海建準廠	北海立準廠	總計
揮發性有機化合物（VOC）	112.608	50.302	31.152	194.062
懸浮微粒（PM）	921.6	375.84	152.64	1,450.080
錫及其化合物	無檢出	0.110	0.139	0.249

註 1：高雄總公司及菲律賓建準廠主要為組裝製程，無涉及會產生空氣污染物之製程，故無進行空污排放檢測；惠州建準廠為建置初期，故尚無進行空污排放檢測。

註 2：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。

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。



06

關懷員工永續職場

Employees Caring and Sustainable Workplace

員工是企业永續發展的重要夥伴與核心力量。本公司重視員工的成長與福祉，致力於營造安全、友善且具發展機會的職場環境，讓每一位同仁都能安心工作、發揮專長並持續成長。透過完善的人才吸引與留任機制、具競爭力的薪酬與福利制度，以及健全的職業安全與健康管理，我們期望與員工建立長期互信與共榮的夥伴關係，攜手打造具凝聚力與韌性的永續職場。



6.1 人才吸引與留任

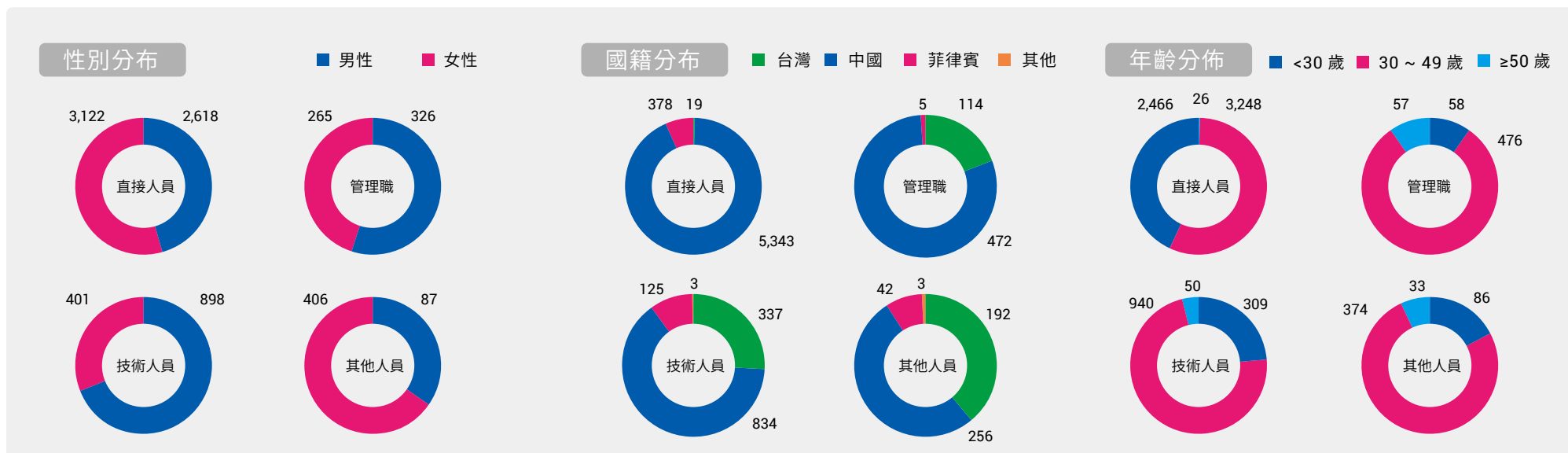
建準視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動權益。此外，本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

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、同職能之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。

6.1.1 員工結構與分佈

截至 2025 年底止，建準全集團員工總數為 8,123 人，其中男性員工比例為 48.4%，女性員工比例為 51.6%；全體員工皆為全職人員，未聘僱兼職或無時數保證之員工。隨著海外據點持續擴展，為避免產生人才缺口，本公司以優先聘用當地員工為原則，成立在地化團隊，積極聘僱並培育當地居民，推動多元人才進用策略。近三年，本公司重要營運據點之管理階層 95% 由當地人才擔任，員工總數亦呈逐年成長趨勢。

■ 員工結構（依性別、國籍及年齡分布）



分佈 / 員工類型		直接員工	間接員工			總計	
			管理層	技術人員	其他人員	員工人數	佔比
性別分佈	男性	2,618	326	898	87	3,929	48.4%
	女性	3,122	265	401	406	4,194	51.6%
國籍分佈	台灣	19	114	337	192	662	8.1%
	中國	5,343	472	834	256	6,905	85.0%
	菲律賓	378	5	125	42	550	6.8%
	日本	0	0	1	1	2	< 0.1%
	印尼	0	0	1	1	2	< 0.1%
	越南	0	0	0	1	1	< 0.1%
	約旦	0	0	1	0	1	< 0.1%
年齡分佈	≥50 歲	26	57	50	33	166	2.1%
	30 ~ 49 歲	3,248	476	940	374	5,038	62.0%
	<30 歲	2,466	58	309	86	2,919	35.9%
總計		5,740	591	1,299	493	8,123	100.0%

■ 員工結構（依類型、性別及雇用地區分佈）

員工類型 / 地區		台灣		中國		菲律賓		總計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
直接員工		5	14	2,575	2,768	38	340	2,618	3,122
間接員工	管理職	52	33	266	226	8	8	326	265
	一般職	300	222	594	473	20	14	914	709
	定期契約員工	7	1	3	23	61	74	71	98
總計		364	270	3,438	3,490	127	434	3,929	4,194
占比		4.5%	3.3%	42.3%	43.0%	1.6%	5.3%	48.4%	51.6%

註：定期契約員工係指公司與員工簽訂之勞動合約有固定期限。

■ 近三年員工結構變化趨勢

地區 / 年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
台灣	345	276	340	263	364	270
中國	2,692	2,903	3,072	3,217	3,438	3,490
菲律賓	45	122	114	328	127	434
總計	3,082	3,301	3,526	3,808	3,929	4,194

註：因應新產品開發及產能擴充，故近年員工總人數逐年增加。



■ 聘僱當地居民

本公司積極推動人才在地化策略，秉持唯才是用原則，優先培育與任用當地人才，以提升組織決策效率並強化與營運所在地的連結。各據點依當地人力市場需求規劃多元招募與發展機制，除擴大在地就業機會外，亦透過具競爭力的薪酬制度與系統化教育訓練，協助同仁累積專業與管理能力，逐步打造兼具在地洞察力與國際視野的管理團隊，強化組織韌性與整體競爭力。2025 年建準集團之重要營運據點，聘僱當地員工之比例總計為 99.5%，高階管理階層 83% 由當地人才擔任。

地區 / 職級		高階主管		中階主管		基層主管		基層人員		合計
		雇用人數	佔比	雇用人數	佔比	雇用人數	佔比	雇用人數	佔比	
台灣	當地	13	100%	46	100%	26	100%	543	99%	628
	非當地	0	0%	0	0%	0	0%	6	1%	6
中國	當地	1	25%	39	74%	432	99%	6,433	100%	6,905
	非當地	3	75%	14	26%	3	1%	3	< 0.1%	23
菲律賓	當地	1	100%	0	0%	4	50%	545	98%	550
	非當地	0	0%	5	100%	4	50%	2	2%	11
總計	當地	15	83%	85	82%	462	99%	7,521	100%	8,083
	非當地	3	17%	19	18%	7	1%	11	< 0.1%	40

註 1：高階主管之定義為處級以上主管；中階主管之定義為理級主管；基層主管之定義為課級主管。

註 2：當地之定義為員工持有工作所在地的國籍。

■ 任用弱勢群體員工之情形

本公司致力於打造多元、平等與共融的職場環境，積極推動弱勢族群之就業機會，包含身心障礙者與原住民族等族群。依照《身心障礙者權益保障法》聘用身心障礙者，透過友善招募措施、職務設計調整及無障礙工作環境建置，協助其順利融入職場並發揮專長。同時，結合內部教育訓練與支持機制，確保其於職涯發展、薪酬福利及工作條件上享有公平對待，落實企業對社會包容與永續發展之承諾。

弱勢群體 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		任用人數	任用比率	任用人數	任用比率	任用人數	任用比率
身心障礙	輕度 / 中度	4	1.29%	6	1.66%	5	1.42%
	重度以上	2		2		2	
原住民		1	0.16%	2	0.33%	3	0.47%

註 1：本數據僅統計台灣地區員工人數。

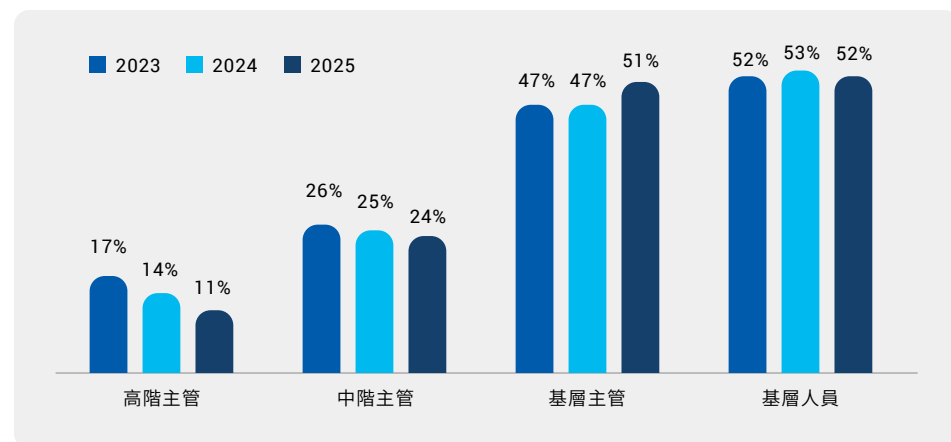
註 2：身心障礙員工任用比率採加權進用比率計算，意即若聘僱重度以上身心障礙者，且薪資達基本工資，每進用 1 人以 2 人核計。

■ 女性員工分布

本公司保障工作權之性別平等，重視女性員工之晉升與職涯發展。因應產業特性，部分職務類別仍以男性為多，惟公司持續透過教育訓練及領導力培育，提升女性同仁擔任主管職之意願與能力，逐步擴大女性於管理階層之參與。2025 年，女性基層主管比例已提升至 51%。此外，公司亦落實性別平等相關法規，建立完善的育嬰留職停薪制度與家庭友善措施，營造多元、平等與共融之職場環境，持續提升女性人才留任與發展機會。

近三年各職級之女性員工佔比

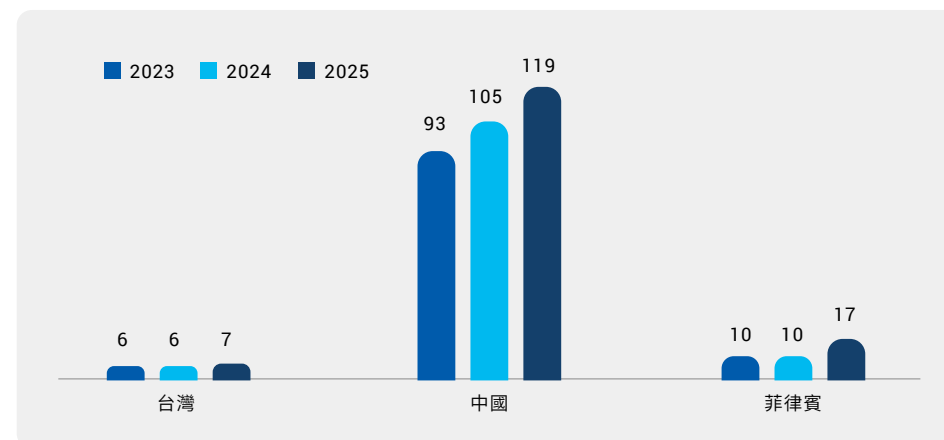
職級 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	17%	14%	11%
中階主管	26%	25%	24%
基層主管	47%	47%	51%
基層人員	52%	53%	52%



■ 非員工工作者

本公司部分事務由外部承包商協助執行，包含辦公室及廠區保全、清潔服務、員工餐廳營運、宿舍管理及交通接送等項目。截至 2025 年底，上述外部工作者人數共計 143 人。

地區 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	6	6	7
中國	93	105	119
菲律賓	10	10	17
總計	109	121	143



6.1.2 人才招募與留任

本公司積極經營多元招募管道，透過求職平台、社群媒體、校園徵才活動、產學合作、實習計畫以及獵才顧問等方式，吸引全球產、學、研界的關鍵人才。為因應 AI 及高科技產業快速發展，亦特別延攬相關背景且具潛力的人才，並鼓勵內部員工推薦，以提升企業整體產業競爭力。同時，本公司持續培養人才與時俱進，建立完善職能發展機制，積極留才。

■ 多元招募管道與成效

人力銀行

透過人力銀行平台公開發布職缺資訊，提供透明且完整的職務說明與應徵管道，協助求職者依據自身專長與興趣尋找合適職位，並提升招募資訊之公開性與可及性。

職缺瀏覽
114,045 人次

應徵人數
4,480 人

面試到談率
88.3%



校園徵才及企業說明會

透過參與校園徵才活動及舉辦企業說明會，與學生進行面對面交流，並邀請主管分享職涯發展經驗，同時提供履歷健檢、面試技巧指導及實習機會等職涯輔導資源，以促進青年就業並拓展企業多元人才來源。

校園徵才
18 場

企業說明會
3 場



內部員工推薦

不定期對內發布職缺訊息，鼓勵內部員工引薦人才。

員工推薦
51 人



社群粉絲專頁

透過社群媒體分享公司企業文化、員工福利、工作環境等，吸引志同道合的人才加入。

貼文瀏覽
102,973 人次

觸及人數
28,300 人



其他

僑外生在台就業媒合會、自辦徵才活動、民間職業訓練機構就業媒合。

就業媒合
6 場

應徵人數
37 人



註：招募管道與成效僅揭露台灣地區。

■ 新進員工統計

2025 年，本公司主要營運據點之新進正職員工共 739 位，新進率為 9.1%，呈現逐年下降趨勢，顯示在人力規模逐漸穩定的情況下，整體人員流動趨於平穩。其中約 43% 為 30 歲以下族群，維持相對年輕的人力結構，持續為產品多元化與創新發展注入活力。

分類 / 年度		2024 年		2025 年	
		人數	新進率	人數	新進率
依性別	男性	419	11.9%	380	9.7%
	女性	483	12.7%	359	8.6%
依年齡	≥50 歲	4	3.4%	7	4.2%
	30 ~ 49 歲	521	11.6%	415	8.2%
	<30 歲	377	13.8%	317	10.9%
依地區	台灣	64	10.6%	75	11.8%
	中國	809	12.9%	641	9.3%
	菲律賓	29	6.6%	23	4.1%
總計		902	12.3%	739	9.1%

註 1：新進率＝當年度新進員工人數／當年底在職員工人數。

註 2：僅計算本公司重要營運據點之正職員工，不包含定期契約員工及年資未滿三個月之員工。

■ 離職員工統計

2025 年，全集團整體離職率為 9.2%，台灣離職率為 9.8%，均顯著低於 104 人力銀行【2025 人資 F.B.I. 研究報告】所公布的 2024 年電子資訊業總離職率 25%。若依地區別分析，離職人員主要集中於中國營運據點，台灣地區離職率則維持相對穩定。

分類 / 年度		2024 年		2025 年	
		人數	離職率	人數	離職率
依性別	男性	360	10.2%	351	8.9%
	女性	429	11.3%	393	9.4%
依年齡	≥50 歲	22	18.6%	27	16.3%
	30 ~ 49 歲	481	10.7%	447	8.9%
	<30 歲	286	10.5%	270	9.2%
依地區	台灣	70	11.6%	62	9.8%
	中國	710	11.3%	655	9.5%
	菲律賓	9	2.0%	27	4.8%
總計		789	10.8%	744	9.2%

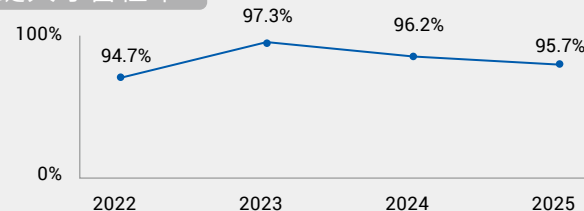
註 1：離職率＝當年度離職員工人數／當年底在職員工人數。

註 2：僅計算本公司重要營運據點之正職員工，不包含定期契約員工及年資未滿三個月之員工。

■ 關鍵人才留任

本公司深知關鍵人才為企業永續發展與技術創新的核心動能，持續透過制度化與多元化措施強化人才留任。除推動幸福職場措施與深化企業文化溝通外，亦建構完善之人才管理機制，透過績效評估與潛力盤點，辨識並追蹤具發展潛力之核心與關鍵人才，規劃個別化培育與留才方案。

關鍵人才留任率



註：關鍵人才係指核心技術人才或是其他的重點人才。

在留才措施方面，本公司因應各地市場競爭情形，採取具彈性之獎酬與激勵機制，以提升關鍵人才之穩定度與組織承諾。同時，透過內部轉調制度與職務輪調機制，提供員工跨部門、跨地區發展機會，強化專業技能與國際視野，並擴充整體研發與營運量能。

此外，本公司持續優化職涯發展制度與教育訓練資源，鼓勵員工提升專業能力與管理職能，並落實離職面談與離職原因分析機制，傾聽員工聲音，作為優化工作環境與制度設計之依據，以維持健康且合理之離職率。

6.1.3 勞資溝通與申訴管道

本公司重視勞資和諧與員工參與，致力建立對等、透明且暢通的溝通機制，打造尊重與信任並存的職場環境。各營運據點均依法設置員工關係促進相關組織，並定期召開勞資會議，由資方代表與員工代表就公司營運概況、員工權益、薪酬福利、工作環境及制度優化等議題進行雙向溝通與充分討論，會議決議事項由相關單位追蹤辦理並公告周知，以確保資訊透明與落實執行。

除正式的勞資會議外，本公司亦建構多元溝通與回饋管道，包括內部員工專刊、公告平台、意見信箱、申訴專線及內部資訊系統等，協助公司政策與重要訊息即時傳達，同時蒐集員工意見與建議。針對員工反映事項，均由專責單位進行回覆與追蹤，並提供匿名反映管道及嚴格保密機制，讓員工能在安心無虞的環境下表達意見。

本公司亦鼓勵各營運據點依當地法規及實務需求，成立員工代表組織或相關委員會，促進員工參與公司治理與事務討論，保障員工工作權益，並持續改善勞動條件與工作環境。透過制度化與常態化的溝通運作，本公司期能整合勞資雙方期待，凝聚共識，共同推動企業穩健成長與永續發展。

■ 多元員工溝通管道

勞資會議

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，主要針對公司營運概況、員工權益、薪酬福利、健康宣導、工作環境、制度優化及重要職缺等議題進行雙向溝通與討論。

2025 年實績 4 次

職工福利委員會會議

依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，每月定期召開會議，擬定或修正各項職工福利計畫與員工福利活動辦理。

2025 年實績 46 次

員工意見調查

為瞭解員工對組織工作文化、核心價值、永續經營理念、薪資與獎酬制度、主管領導風格及整體辦公氛圍等面向之看法與滿意度，本公司每兩年辦理一次員工意見調查，作為持續優化管理制度與職場環境的重要依據。

2025 年實績 員工滿意度 82%



員工申訴
方式

註 1：多元溝通管道僅揭露台灣地區，海外營運據點亦依據員工需求由各據點之管理部主責辦理。

註 2：配合員工福利活動辦理需求，2025 年職工福利委員會召開之會議次數較高於常態。

■ 員工意見反映

2025 年建準主要營運據點共有 15 件員工意見及申訴案件，反饋內容包含員工福利、工作環境、薪資與考勤制度、職場人際衝突事件等，所有案件均已釐清問題，並以和平、合理之方式妥善處理與結案。針對涉及被申訴人之案件，亦依「檢舉、申訴與建議及員工參與回饋管理程序」進行調查並適當處置。

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
員工意見信箱	8	員工福利活動、工作環境衛生、設立員工餐廳、薪資與考勤制度、職場人際衝突事件	8	0
申訴專線	7	職場人際衝突事件、薪資與考勤制度、離職程序、主管管理風格、廠區外部環境問題	7	0

2025 年度
全體員工意見反饋

結案率
100%

■ 員工意見調查結果

本公司重視員工聲音，將員工意見視為優化管理制度與提升組織效能的重要依據。為瞭解員工對工作文化、核心價值、永續經營理念、薪酬制度、領導管理及職場環境等各面向之看法與認同程度，本公司每兩年辦理一次員工意見調查，透過整合性數位平台進行問卷蒐集與分析，確保調查之客觀性與全面性。

調查內容涵蓋多項構面與指標，由全球人力資源處彙整結果，並召集跨部門專責小組進行檢討與改善規劃，針對員工關注議題擬定具體優化措施及行動方案，並追蹤執行成效，形成「調查—分析—改善—追蹤」之持續精進循環機制。透過定期且制度化的員工意見調查，本公司期望提升員工滿意度，並持續打造開放溝通、相互信任且具成長性的永續職場環境。

調查內容	主管管理、同事合作、工作環境、薪酬制度、職涯發展、企業文化、永續經營				
調查對象	全集團 IDL 員工（正職且年資滿半年之員工）				
調查人數	1,537 人	覆蓋率	68%	回覆率	72%
負責單位	全球人力資源處	調查頻率	每兩年一次	調查涵蓋期間	2024/1/1~2024/12/31
員工滿意度	4.94 分（滿分 6 分）				
調查結果	滿意度最高的面向為「同事合作」與「主管管理」；滿意度較低的面向為「薪酬制度」。				
改善計畫	本公司將定期檢視薪資獎酬制度之市場競爭力，強化績效連動與內部公平性，並透過持續溝通與員工回饋機制，逐步提升員工滿意度。				

註 1：若將員工滿意度分數換算為百分比，則整體員工滿意度為 82%，符合員工滿意度 80% 之目標。

註 2：此員工滿意度調查時間為 2025 年 3 月，下一次員工滿意度調查預計於 2027 年年初辦理。

■ 員工資遣預告期

本公司在面對重大營運變化時，如組織調整、人力需求變動、不可抗力因素，或因工作表現考量認為員工不適任，均會依照營運所在地之相關法規提前通知受影響員工，並依規定給付資遣費，確保員工權益受到保障。

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 / 菲律賓

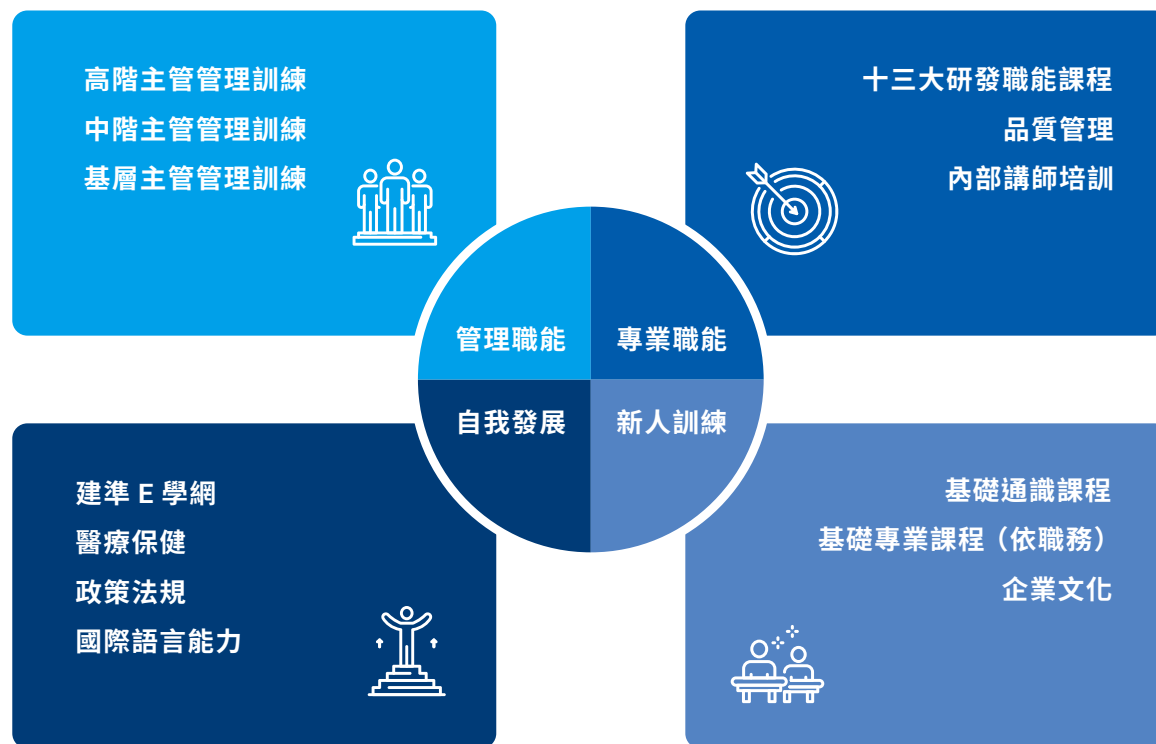
- 30 日前

6.1.4 人才培育與發展

本公司重視員工職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練，方能帶動員工與企業同步成長，強化組織長期競爭力。依循公司整體策略與發展藍圖，本公司訂定人才培育政策，以「職能導向」為核心訓練目標，培育員工成為專業人才，進而創造企業永續經營價值。本公司依「新人訓練、專業職能、管理職能及自我發展」四大構面，建構完整之訓練發展體系，並依不同職務與職級規劃相對應之課程與學習路徑。課程內容涵蓋專業技術能力、跨領域整合能力、數位轉型相關知識及領導管理能力等，以提升員工整體職場即戰力與組織韌性。

面對科技產業快速變動與企業轉型需求，本公司持續依年度營運重點推動相關專案培訓與發展計畫，結合多元學習管道，打造不受時間與空間限制的學習環境，並鼓勵員工自主學習，形塑學習型組織文化。此外，本公司透過績效評核與潛力盤點機制辨識關鍵與高潛力人才，規劃個別化發展計畫與培育方案，並透過制度化之成效追蹤與回饋機制，確保訓練資源有效運用與持續優化。全體員工皆可依職能需求參與相關培訓，協助補強能力缺口並拓展職涯發展機會。

未來，本公司將持續精進人才發展制度，深化核心價值於日常工作實踐，營造專業成長與永續發展並進的職場環境，與員工攜手邁向企業長遠發展目標。



新人訓練

為協助新進員工於最短時間內熟悉工作內容並融入組織文化，本公司建構完整之新人訓練機制，自報到日起即展開一系列培訓與輔導措施，協助新人順利銜接職務角色與工作目標。

新人訓練課程主要分為「通識課程」與「專業職務基礎課程」兩大類。通識課程涵蓋公司簡介、企業願景與核心價值、人力資源制度、職業安全衛生、勞動法規與人權維護、道德行為準則、企業永續與社會責任、資訊安全及內部系統操作等內容，使新進員工充分理解公司規範與經營理念。專業職務基礎課程則依不同職務需求規劃基礎訓練，包括專業技術知識、系統操作、品質／環境／職安管理系統認知及相關法規概念等，協助新人建立必要之專業能力。

除完善之新人教育訓練課程外，本公司建置「學長姐（Mentor）制度」，由資深同仁擔任輔導角色，提供一對一專業指導與經驗傳承，協助新進員工熟悉部門運作、工作流程及企業文化，降低初期適應壓力，加速融入團隊。同時，公司推動新人關懷機制，於到職滿一個月進行滿意度調查，並於到職滿三個月辦理新人座談會，由高階主管親自與新人面對面交流，瞭解其工作適應情形與實際需求，並即時提供必要的支持與資源，營造友善且具支持性的工作環境。

透過系統化的新人訓練規劃與持續性的關懷措施，本公司期能協助新進員工建立正確職場觀念與專業基礎，順利融入組織，為長期職涯發展奠定穩固基礎，並進一步提升整體組織效能。

專業職能

本公司專業職能培訓依據各職務內容及業務屬性盤點員工應具備之核心能力，並結合年度訓練需求調查結果，每年動態調整開課計畫，使訓練內容貼近產業趨勢與營運重點。透過制度化規劃，強化員工專業能力、培養未來關鍵職能，並使訓練成果與工作績效及組織目標有效連結。

為深化研發與技術實力，本公司成立技術委員會，系統化建構產品研發工程師之職能學習地圖，涵蓋水冷模組、空冷模組、智動化電控（PC Base）、智動化電控（PLC）、機構、聲學、軸承系統、CNC／逆向、智動化機構、製發 ME、製發 IE、馬達、模流、電子及熱流等 15 大專業領域，並依各領域訂定專屬課程清單與進階培育路徑。透過階段式與系統化之訓練設計，持續培育專業技術人才，提升產品創新能力與客戶滿意度。

各事業單位依產品應用領域規劃專屬訓練課程，並整合實體授課與線上學習平台，逐步推動課程數位化，提供同仁多元且彈性的學習方式，使知識傳遞突破時間與空間限制，進一步提升跨部門專業整合與協作效能。

為促進知識傳承與經驗累積，本公司推動內部講師制度，鼓勵具專業能力與實務經驗之主管及資深同仁擔任講師，分享核心技術與實務經驗。同時，定期選派優秀人才參與外部專業課程與產業研討活動，吸收最新技術趨勢，並作為種子講師回饋組織內部，形成良性循環之知識擴散機制。截至 2025 年，本公司內部講師庫共有 163 位，每年依授課滿意度與授課時數遴選優良講師並予以表揚與獎勵，形塑持續學習、樂於分享的組織文化。

管理職能

本公司重視管理人才之培育，除透過工作歷練與職務輪調累積實務經驗外，亦依組織發展策略與人才佈局方向，建構分級管理職能發展體系，強化各階層主管之領導能力。

依據各管理層級所需能力，本公司規劃相關管理課程，內容涵蓋管理態度與角色認知、團隊領導與溝通協作、績效管理及策略思維等面向，協助主管將核心職能落實於日常管理與人才發展實務中，全面提升管理思維、專業知識與實務技能。

此外，本公司亦曾辦理主管共識營及專題研討活動，促進管理團隊對公司願景與策略目標之理解，凝聚組織共識，確保各項營運計畫有效推動。透過制度化與持續性的管理職能發展規劃，本公司期能培育具前瞻思維與領導力之管理團隊，帶領組織穩健成長，實現長期永續發展目標。



自我發展

本公司重視員工自主學習與持續成長，建構多元化自我發展體系，涵蓋數位學習、語言能力、健康管理及政策法規等面向。公司提供豐富的學習資源與平台，鼓勵員工依自身需求與興趣，自主探索與安排學習，支持員工持續成長並發展長期職涯。

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（E 學網），整合各項課程與資源，員工可依自身職涯需求自主安排課程進度，不受時間、空間限制進行學習。同時公司亦可透過數據分析掌握整體學習現況與成效。目前建準 E 學網各領域數位課程共 148 堂，其中 61 堂為自我學習課程。2025 年使用線上學習資源人次達 29,028 人次。

國際語言能力

為因應國際化業務需求，本公司鼓勵員工持續培養國際語言能力，並針對特定職務同仁提供語文津貼，以制度化方式支持員工精進專業語言能力。同時，為減輕員工學習負擔，本公司與英文學習機構簽訂企業特約，提供多元學習資源與優惠方案，藉此提升員工自主學習意願，並增強組織的跨文化溝通能力與全球協作效能，提升企業整體競爭力。

醫療保健與政策法規

本公司亦重視員工健康與職場安全，透過定期健康檢查、醫療保健課程及職安衛宣導，提升員工對健康管理與風險防範的意識。同時，結合線上課程與實體講座，提供勞動法規、企業倫理、資安與永續政策等相關學習資源，協助員工掌握最新政策法規與合規要求。

教育訓練成果

我們的員工教育訓練方針不因性別與國籍而有所差異，2025 年建準總共開設 10,071 班次的課程，共培訓 178,158 人次，累積 389,581 人時數。整體人均受訓時數為 47.96 小時，男性平均受訓時數為 56.0 小時，女性平均受訓時數為 40.4 小時。

教育訓練辦理情形（依課程類別分類）

課程類別	開課班次	總訓練人次	總訓練時數	平均訓練時數
新人訓練	7,228	136,019	110,606	13.62
通識課程	1,760	20,834	136,863	16.85
專業職能課程	958	20,870	140,493	17.30
管理領導課程	125	435	1,619	0.20
總計	10,071	178,158	389,581	47.96

註：平均訓練時數＝總訓練時數／員工總人數。

教育訓練投入費用

營運據點	投入金額（元）
高雄總公司、台北辦公室	1,942,995
昆山廣興廠	327,331
北海建準廠	213,806
北海立準廠	60,564
菲律賓建準廠	102,600
總計	2,647,296

註 1：惠州建準廠為建置初期，相關訓練資源尚未完善，故本年度暫不揭露。

註 2：僅計算正職員工；定期契約員工不列入計算。

教育訓練辦理情形（依員工性別、類型及職級分類）

分類 / 地區		台灣		中國		菲律賓		總計	
		總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
性別	男性	5,559	15.27	212,454	61.80	2,016	15.87	220,029	56.00
	女性	2,617	9.69	161,934	46.40	5,001	11.52	169,552	40.43
員工類型	直接員工	188	9.90	351,776	65.84	4,152	10.98	356,116	62.04
	間接員工	7,988	12.99	22,612	14.27	2,865	15.65	33,465	14.04
職級	高階主管	127	9.75	72	17.95	0	0.00	199	11.03
	中階主管	837	18.20	822	15.51	0	0.00	1,659	15.96
	基層主管	399	15.34	6,040	13.88	74	9.19	6,513	13.88
	非管理職	6,813	12.41	367,454	57.09	6,943	12.69	381,210	50.61
總計		8,176	12.90	374,388	54.04	7,017	12.51	389,581	47.96

註 1：平均訓練時數＝總訓練時數／員工總人數

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。

註 3：高階主管之定義為處級以上主管；中階主管之定義為理級主管；基層主管之定義為課級主管。

2025 年教育訓練相關成果



政策法規 - 化學品危害通知



品質管理課程



內部講師培訓

■ 員工過渡協助政策

本公司重視員工於職涯不同階段之轉銜與適應，並提供相關協助措施，協助員工順利銜接人生新階段。考量員工於退休前後，可能因角色轉換、生活型態改變或經濟規劃等因素，產生心理與生活適應上的壓力，全球人力資源處定期檢視屆齡退休員工名單，主動關懷其退休意願與規劃需求，協助員工了解退休生活可能面臨之調整事項，及早進行財務與生涯安排，以降低退休轉換期間的不安與衝擊。

此外，若員工因健康、職能變化或其他因素暫時無法勝任原職務，公司將優先提供工作輔導或評估轉調至適任單位之可能性，協助其持續發揮專長與價值；如經評估後仍無法繼續任職，則依相關法令辦理離職程序，並依法給付資遣費用，同時提供必要之證明文件與行政協助，協助申請失業給付或職業訓練資源，減輕員工於待業過渡期間之經濟與心理壓力。

本公司期望透過完善的過渡協助機制，使員工在面臨退休或職涯轉換時，皆能獲得尊重與支持，安心迎接下一階段的人生規劃。

6.1.5 績效考核

本公司訂有完善之員工績效考核辦法，透過制度化且定期執行之評核機制，檢視員工於工作上的表現與成果，並提供具體且正向的回饋，協助員工持續精進專業能力，同時規劃下一年度之自我成長與發展目標，促進個人與組織的永續發展。

新進員工考核

新進人員於試用期屆滿前，由所屬單位主管依其工作表現、專業能力及適任性進行評核。未通過評核者，得依相關法令規定終止勞動契約，或經雙方同意延長試用期（以一次為限，且期間不得超過原試用期）。透過試用期評核機制，確保新進員工能順利融入組織並符合職務要求。2025 年本公司所有新進員工皆已完成新進試用期考核。

員工績效評核

本公司各廠區依據不同職務類別與工作性質，訂定月度或季度之績效考核指標，並定期進行績效檢視；於年度終了時，綜合評估員工全年度之工作成果與團隊貢獻，進行年度績效評等。本公司定期針對海內外所有員工進行績效評核，2025 年接受績效評核之員工比例達 100%，確保績效管理制度已全面落實。

全球人力資源處將持續規劃並開設相關培訓課程，強化主管在績效面談與輔導方面的專業能力，協助主管針對績效表現有待提升之員工啟動績效改善計畫（Performance Improvement Plan, PIP）。透過主管與員工之間充分且持續的溝通，共同訂定具體且可量化之改善目標，並定期追蹤執行情形與改善成效，協助員工精進專業能力、提升工作表現，進而強化整體組織效能。

此外，公司另訂有員工獎懲辦法，明確規範公開且透明的獎勵與懲處標準，經權責主管核定後執行。相關獎懲紀錄與年度績效評核結果，均納入員工職位晉升、薪資調整、獎金發放，以及人才發展與訓練規劃之重要參考依據。本公司透過完善之績效管理制度，強化組織執行力與競爭力，實現企業與員工共創價值之目標。

6.2 薪酬與福利制度

本公司深信，健全的薪酬與福利制度是穩定人才、提升組織競爭力與實踐永續經營的重要基礎。我們依循公平合理原則，結合市場薪酬水準、公司營運成果與個人績效表現，建立具激勵性與透明度的薪酬制度，確保員工貢獻能獲得適切回饋。

同時，透過完善的福利措施與多元支持方案，營造安心且具發展性的職場環境。我們將持續精進相關制度，強化員工福祉與企業永續發展之連結，與全體同仁共創長期價值。

6.2.1 平等優渥薪酬

■ 基本薪資標準

本公司恪守各營運所在地之勞動法令規範，確保員工薪資符合或優於當地最低薪資標準。台灣地區之起薪水準優於《勞動基準法》所規定之基本工資，其他海外據點亦依循當地法規辦理，實際給付之薪酬均高於法定最低薪資，以保障員工基本生活需求並提升整體所得水準。

為進一步強化員工照顧，本公司自員工到職日起，即依法提供相關保險及福利措施，並視營運成果與市場狀況持續檢視薪資競爭力。2025 年各主要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬約為當地法定基本薪資之 1.21 至 5.95 倍以上。

針對派遣人員，本公司建立嚴謹之合作與審核機制，要求合作之人力派遣公司簽署相關管理文件，並承諾派遣人員薪資符合當地最低薪資規範，確保其勞動權益受到適當保障。

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	國家別	幣別	法定每月基本薪資	男性	女性	平均
高雄總公司、台北辦公室	台灣	新台幣	28,590	1.98	1.50	1.88
昆山廣興廠	中國	人民幣	2,660	1.98	1.64	1.79
北海建準廠	中國	人民幣	2,200	1.42	1.24	1.32
北海立準廠	中國	人民幣	2,200	1.38	1.22	1.29
惠州建準廠	中國	人民幣	1,850	6.20	3.68	5.95
菲律賓建準廠	菲律賓	披索	14,820	1.57	1.11	1.21

■ 男女員工薪酬比

本公司秉持公平、平等與多元共融原則，建立客觀且一致的敘薪制度。薪資標準係依據員工之學經歷背景、專業知識、職能條件、工作內容及績效表現等因素訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、婚姻狀況或其他個人因素而有差別待遇，確保同工同酬之原則落實於制度之中。

在平等的起薪基礎下，員工整體薪酬（包含本薪、各項津貼及績效獎金等）可能因年資、職務層級、專業能力及績效貢獻之差異而有所不同。公司亦依年度營運成果及個人績效進行調薪與獎酬發放，以激勵員工與企業共同成長。

針對各職級之男女平均薪酬比，本公司定期檢視與分析相關數據，如於部分層級出現差異，主要係反映員工資歷、專業經驗與職務分布情形之不同，並非性別因素所致。未來將持續強化薪酬公平性檢視機制，確保性別平權與薪資合理性並行。

各職級男女薪酬比（基本薪資）

職級 / 地區	台灣		中國		菲律賓	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	1	1.04	註 3	註 3	註 3	註 3
中階主管	1	0.92	1	0.76	1	1.02
基層主管	1	0.69	1	1.05	1	0.8
基層人員	1	0.76	1	0.84	1	0.8

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：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 3：中國無女性高階主管；菲律賓區無男性高階主管。

各職級男女薪酬比（薪酬）

職級 / 地區	台灣		中國		菲律賓	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	1	1.45	註 3	註 3	註 3	註 3
中階主管	1	0.86	1	0.75	1	0.63
基層主管	1	0.55	1	0.99	1	0.53
基層人員	1	0.70	1	0.88	1	0.53

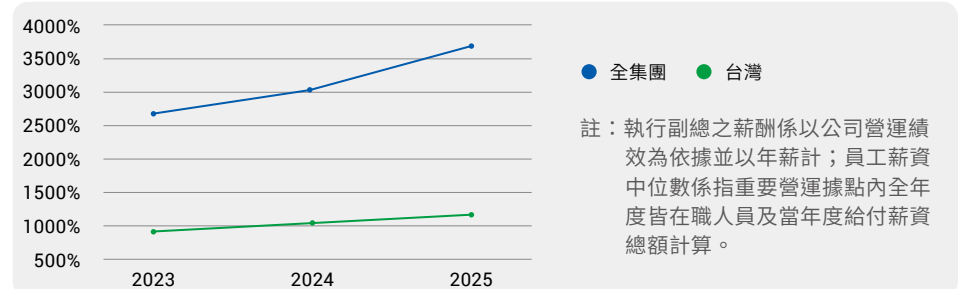
註 1：薪酬主要包含全年度經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（含應稅及未稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等），但不含退職／退休金。

註 2：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 3：中國無女性高階主管；菲律賓區無男性高階主管。

■ 集團最高委任經理人與員工中位數薪酬

	2023 年		2024 年		2025 年	
	全集團	台灣地區	全集團	台灣地區	全集團	台灣地區
與員工年薪中位數比	2,780%	957%	3,039%	1,036%	3,783%	1,208%



「非擔任主管職務之全時員工」薪資平均數、中位數

	2023 年	2024 年	2025 年	成長 (%)
員工人數 (人)	594	576	614	6.6%
薪資平均數 (新台幣千元)	1,082	1,205	1,398	16.0%
薪資中位數 (新台幣千元)	876	951	1,105	16.1%

註：此數據僅揭露台灣地區非擔任主管職務之全時員工。

員工持股信託計畫

為與員工共享公司長期經營成果，並強化人才留任與向心力，本公司推動「員工持股信託計畫」，鼓勵員工以股東身分參與公司成長。該計畫採自願參與機制，員工可依個人意願自每月薪資中提撥固定金額，公司亦提撥相同金額，共同提存至持股信託專戶。持股信託專戶由專業金融機構代為管理，並以持股信託名義定期購入公司股票，協助員工長期持有公司股份。

透過公司與員工共同提撥之機制，不僅提升員工長期持股意願，也使同仁能實質參與企業營運成果，累積個人資產，建立與公司共享價值、共創雙贏的夥伴關係。未來亦將視營運成果與市場環境，持續優化制度設計，強化對人才之吸引與留任效果，進一步鞏固企業永續發展之基礎。

退休金制度

為保障員工退休後之生活安定，本公司依法提撥退休金，並依各營運所在地相關法令辦理退休制度與提撥作業，確保員工權益受到妥善保障。

台灣地區依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理退休制度。現行員工皆已全數選用新制退休金制度，公司依法每月提撥員工薪資 6% 至勞工保險局之「勞工退休金個人專戶」，以累積員工個人退休資金。對於少數仍保有舊制退休金年資的員工，公司則依法持續每月提存員工薪資 2% 至臺灣銀行「勞工退休準備金專戶」，並於符合退休條件時，由該專戶核發退休金。

海外營運據點則依各地法令建置退休保障制度。例如中國地區依法為員工投保養老保險並足額提繳相關社會保險費用；其他營運據點亦依當地規範提撥退休金或社會保障金，以確保同仁退休權益符合當地法規要求。

此外，於員工屆齡退休時，公司除依法辦理退休申請及給付作業外，亦表達對同仁長期付出與貢獻之感謝，展現對員工職涯歷程之重視與關懷。

退休制度	提撥款比例		提撥專戶	員工佔比
	雇主	員工		
新制退休金	6%	自提 0% ~ 6%	勞工退休金 個人專戶	100%
舊制退休金	2%	0%	勞工退休準 備金專戶	0%

註：此退休金制度僅限台灣地區員工適用。

6.2.2 完善福利措施

在員工福利措施方面，台灣及海外各營運據點均依循當地法令，建構完善的保險與社會保障制度，並透過禮金補助、健康照護、有薪假別，以及旅遊、聚餐與社團活動等多元措施，營造溫暖且具凝聚力的工作環境。同時，設置員工持股信託與特約商店等生活支持機制，提升同仁整體生活品質與保障。未來，公司將持續檢視與優化各項福利制度，回應員工需求及組織發展方向，打造兼具溫度與永續競爭力的職場環境，與全體同仁共同成長。

■ 台灣地區福利措施與實施情形

分類	項目	說明	適用人數	受惠人數 / 時數
保險	團保補助	員工享有勞保、健保、團體保險等福利。	634 人	634 人
	商務旅平險	員工若有海外出差需求將額外投保商務旅平險。	634 人	583 人
禮金 / 獎勵	重要節慶與生日禮金	重要節慶及員工生日當月發放禮金或禮券。	622 人	622 人
	婚喪生育禮金	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。	622 人	75 人
	資深員工獎勵	員工年資滿 10 年發放黃金徽章以茲獎勵。	217 人	217 人
	子女獎助學金	年資滿 5 年以上員工之子女，課業表現優異可申請獎學金。	328 人	154 人
有薪假	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。	211 人	2,453 小時
	有薪育嬰照顧假	員工若有育有未滿三歲之子女，每天可申請 1 小時有薪育嬰照顧假。	71 人	4,983 小時
	彈性工時	間接員工實施彈性上下班制。	579 人	579 人
	有薪天然災害假	依《天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點》，當員工因天然災害致無法出勤時，公司不扣發工資；若因營運需求經公司要求出勤，除就出勤時間加給三分之一倍工資外，並提供交通工具、交通津貼或其他必要協助，以兼顧員工安全與權益。	634 人	15,715 小時
	時差調整假	員工因公出差至與台灣時差達 8 小時以上之地區，且出差期間達 7 日（含）以上者，於返台後可申請補休 1 日，以協助員工調整時差並恢復工作狀態。	634 人	96 小時
其他補助 或福利	員工持股信託	入職滿三個月且符合資格之員工可自願參與。	608 人	註 2
	員工健康檢查	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。	561 人	535 人
	健康諮詢	定期安排醫師到廠提供專業諮詢。	634 人	57 人
	旅遊補助	每年提供員工旅遊補助。	579 人	568 人
	聚餐補助	每年提供員工聚餐補助。	622 人	622 人
	福利活動	每年舉辦員工活動，如：家庭日、春酒餐會等。	634 人	634 人
	社團活動	每年補助社團活動經費。	622 人	49 人
	特約商店	簽定特約商店，提供員工更優惠的消費選擇。	634 人	634 人

註 1：適用人數以 2025 年底在職之員工人數計算。

註 2：「員工持股信託計畫」皆依持股會章程辦理，且為員工自願參與，涉及敏感資訊，故不揭露受惠人數。

海外各據點福利措施

分類	項目	說明	適用據點			
			昆山廣興廠	北海建準廠	北海立準廠	菲律賓建準廠
保險	社保補助	中國地區員工皆投保五險一金之福利，菲律賓地區員工皆投保 SSS, Pag-Ibig and Philhealth。	√	√	√	√
禮金	重要節慶與生日禮金	重要節慶及員工生日當月發放禮金或禮券。	√			
	婚喪生育禮金	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。	√			
有薪假	有薪育兒假	員工每年給予 10 天有薪育兒假。	√	√	√	
其他補助 或福利	員工健康檢查	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。				√
	餐食補助	設置員工餐廳並提供員工伙食補助。	√	√	√	√
	員工福利活動	不定期舉辦員工活動，如：節慶活動、中秋晚會等。	√	√	√	√
	員工休憩相關	設置員工宿舍、員工休閒中心。	√	√	√	
	員工消費相關	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	√	√	√	

註 1：海外地區據點皆依循當地法規及風土民情規劃福利制度。

註 2：惠州建準廠為建置初期，相關福利措施都尚在規劃中，本年度暫不揭露。

6.2.3 友善婚育職場

本公司致力於打造友善婚育與育兒職場，期望員工能夠在工作與家庭間取得平衡。除依法提供育嬰留職停薪假外，公司亦推出多項優於法規的支持措施，包括生育禮金、員工子女獎助學金、特約幼兒園、優於法規的有薪育嬰照顧假，以及彈性上下班安排，協助同仁兼顧家庭與職涯發展。

為支持哺乳期女性同仁，公司在辦公室內設置溫馨的哺集乳室，配備有冰箱與冷凍櫃，讓正值哺乳期的女性同仁可無後顧之憂。同時，公司鼓勵男性同仁申請產檢假及陪產假，陪同另一半參與孕期與生產過程，共同承擔家庭責任。

此外，公司關注員工健康與孕期照護，定期舉辦健康講座，並在年度健康檢查中設計女性員工專屬項目，協助及早發現與預防健康風險。這些措施不僅提升員工滿意度，也有效支持育嬰員工復職與長期留任，使同仁能在家庭與工作之間取得良好平衡，展現公司對員工福祉的重視與承諾。

友善婚育福利措施之實施情形

在完善的制度架構下，本公司持續透過實質資源投入，陪伴員工走過人生重要階段。2025 年度，婚育相關補助與支持措施共嘉惠近 200 人次，投入逾新臺幣 46 萬元；相關假別與彈性工時制度的運用亦累計超過 7 萬小時，展現同仁對於友善措施的高度需求與信任。

我們深信，企業的溫度體現在對員工生活需求的理解與支持。透過具體行動與持續投入，公司不僅分享員工成家立業的喜悅，更以穩定且長期的支持機制，成為同仁在人生不同階段中的堅實後盾，攜手打造更安心、共好的職場環境。

福利項目	總受惠人數	總受惠金額／時數
結婚禮金	9 人	18,000 元
生育禮金	10 人	20,000 元
子女獎助學金	154 人	428,500 元
婚育相關假別	88 人	7,873 時
彈性工時制度	659 人	68,826 時

註 1：友善婚育福利項目之相關數據僅統計台灣地區；海外地區據點亦依循當地法規及風土民情規劃福利制度。

註 2：婚育相關假別包含婚假、產檢假、陪產檢假、產假、陪產假、有薪育嬰照顧假、家庭照顧假。

安心育嬰制度

建準各據點皆依當地法令制定育嬰相關制度與假別，符合條件的員工可依自身需求提出申請。

在台灣，本公司提供 8 周有薪產假、8 天陪產假及陪產檢假，以及彈性的育嬰留職停薪制度，員工可依個人需求在生產前或生產後提出申請。育嬰留職停薪期間，前六個月可請領給相關津貼與補助，父母雙方皆具申請資格，公司於育嬰留職停薪屆滿前 30 天主動關懷並詢問員工之回任意願。本公司更進一步優於法令規定，提供育有三歲以下子女之員工每日 1 小時之有薪育嬰照顧假，協助員工兼顧工作與家庭照顧責任，展現企業對友善職場與育兒支持的長期承諾。

在中國，本公司配合各地相關法規推動育兒假制度，提供育有三歲以下子女之員工每年 10 天給薪育兒假，以回應不同地區之政策規範，並支持員工家庭照顧需求。

在菲律賓，本公司依循當地法規，提供產假與育嬰假合計 17 周，保障女性員工於孕產期間之權益，並協助其兼顧家庭與職涯發展。

2025 年台灣地區申請育嬰留停的復職率為 100%，復職一年後仍在職之留任率為 100%。



台灣地區 2025 年員工育嬰留申請、復職、留任情形

申請	申請率 (B / A) 13.8%	A 符合申請資格人數	男性 22 人 女性 36 人	合計 58 人
		B 實際申請人數	男性 1 人 女性 7 人	合計 8 人
復職	復職率 (D / C) 100%	C 預計復職人數	男性 1 人 女性 6 人	合計 7 人
		D 實際復職人數	男性 1 人 女性 6 人	合計 7 人
留任	留任率 (F / E) 100%	E 前一年度實際復職人數	男性 0 人 女性 3 人	合計 3 人
		F 復職後 12 個月仍在職人數	男性 0 人 女性 3 人	合計 3 人

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。



6.2.4 員工健康管理

本公司依據各廠區工作環境與作業性質進行健康風險評估，辨識噪音、有機溶劑及其他潛在危害因子，並採取工程改善與個人防護措施，降低員工於作業過程中遭受危害之風險。對於任職於特殊作業環境之員工，依法規及作業風險安排專門健康檢查，並由專責人員定期追蹤檢查結果，針對異常項目進行分級管理與後續關懷，協助員工及早預防與治療職業相關疾病。

公司並與外部醫療院所及專業機構合作，提供員工職業病檢測、醫師諮詢及治療服務，部分營運據點設置醫務室或健康中心，由專業醫護人員提供緊急傷病處置、健康諮詢與就醫協助，強化即時健康支持機制。

在個人健康促進方面，本公司台灣地區員工皆提供入職健康檢查，並定期辦理優於法規頻率之一般健康檢查，綜合評估員工年齡結構、歷年健檢數據及常見慢性疾病風險，辨識久坐、缺乏運動、不均衡飲食及心理壓力等身心風險因子。為此，公司辦理健康講座、專科醫師諮詢及運動推廣活動，協助員工建立正確健康觀念與良好生活習慣，並透過多元宣導方式，將健康管理融入日常職場文化。

■ 健康檢查

本公司每一年辦理完善之員工健康檢查，協助同仁主動掌握個人健康狀況。由醫學中心之健檢團隊巡迴至各辦公據點提供就近檢查服務，降低員工參與門檻並提升可及性。2025 年台灣地區健康檢查參與人數共 542 人，參檢率達 98.7%，展現員工對健康管理之高度重視。

各據點依工作環境與職務特性規劃檢查項目，除符合法規規定外，並提供優於法規之檢查頻率與項目補助，納入國人常見慢性疾病與重大疾病之篩檢內容，以強化預防醫學效益。公司亦透過多元宣導機制，提高員工健康檢查之參與率與健康意識。

完成年度健檢後，由各廠區健康管理人員規劃後續諮詢服務，並安排專業醫師提供一對一的報告解說。對於檢查結果屬重大異常或高風險之員工，提供就醫協助與持續追蹤關懷，給予適切之醫療建議與健康指導，確保員工能及早處置並獲得妥善照護。



健康促進活動

為提升員工健康意識並培養良好生活習慣，本公司持續推動多元健康促進活動，透過健康宣導、健康講座、醫師到場健康諮詢及公益捐血活動等，鼓勵員工主動關注自身健康，降低潛在健康風險，並營造正向關懷的職場文化。

歷年健康講座主題涵蓋壓力調適、營養飲食、慢性疾病預防及急救常識等內容，並安排專業醫師到場進行一對一諮詢服務，使員工能針對個人健康問題獲得專業建議與指導。透過定期健康宣導與衛教資訊推廣，強化員工對常見健康議題之認識，提升自我照護能力。

此外，公司辦理公益捐血活動，鼓勵員工以實際行動回饋社會，在關懷他人健康的同時，也深化企業社會責任與團隊凝聚力。透過多元且持續的健康促進措施，將健康理念融入日常工作與生活，打造安全、關懷與身心平衡的工作環境。

健康宣導

因應年度傳染病流行情形，發布多項防疫衛教資訊，加強員工對傳染病風險之認知與防範意識，並落實勤洗手、配戴口罩及自我健康監測等預防措施。

辦理成效

4 次

健康講座

心理健康系列：以心理健康為主軸，辦理「遠離失眠、憂鬱、失智」講座，協助員工建立壓力調適觀念與腦部保健知識，強化心理韌性與自我照護能力。

生理數據解讀：聚焦健檢數據應用，針對員工常見健檢紅字項目舉辦「腹部超音波常見異常之臨床意義」講座，提升員工對檢查報告的判讀能力與健康風險敏感度，促進及早預防與追蹤管理。

辦理成效

52 人次

健康諮詢

本公司恪遵《勞工健康保護規則》，每月特聘小港醫院家醫科專科醫師蒞臨廠區提供臨場健康服務，透過專業醫師的一對一諮詢與專業指導，協助員工釐清個別健康疑慮，強化職場健康照護機制。

辦理成效

57 人次

捐血活動

本公司秉持關懷社會、互助共善的精神，鼓勵員工參與捐血活動，以實際行動支持醫療需求，為社會貢獻一份力量。

辦理成效

168 袋

註：僅揭露台灣地區之健康促進活動項目，其他海外據點亦依據當地法規與員工需求辦理相關活動。

6.3 職場安全

建準致力於維護安全健康的工作環境，並將職場安全管理納入公司營運管理的重要一環。公司依循相關法規及職業安全衛生管理制度，持續推動工作場所危害辨識、風險評估及預防措施，以降低職業災害發生之風險。同時，透過完善的職業傷害與職業病通報、調查及改善機制，定期檢視事故原因並落實矯正與預防措施，持續精進職業安全衛生管理作為。建準亦透過教育訓練與安全宣導，提升員工風險意識與自主管理能力，逐步強化整體安全文化，朝建構安全、健康之永續職場環境邁進。

6.3.1 職業安全衛生管理

員工的安全與健康是企業永續經營的重要基礎。本公司依循相關法令規範，建置職業安全衛生管理制度，透過風險辨識、預防措施、教育訓練及持續改善機制，降低職場危害風險，營造安全的工作環境。

同時，我們推動全員參與之安全文化，強化管理責任與員工安全意識，並持續精進緊急應變及承攬商管理作為，確保各項措施有效落實，打造安全、健康且穩健的永續職場。

■ 職業安全政策與目標

為系統化推動職業安全與健康管理，本公司訂定「職業安全健康管理政策」，明確揭示合規承諾、事故預防、健康促進與勞資協作等核心方向，作為各單位執行與績效管理之依循基準。政策經內部核定後實施，並由專責單位統籌規劃與跨部門協調，確保各項措施一致且有效落實。

各營運據點依循公司政策精神，結合自身作業特性設定年度安全衛生目標與管理方案，透過定期檢討與績效追蹤，強化管理成效與持續改善動能。同時，公司鼓勵員工參與安全衛生相關溝通與建議機制，促進雙向交流與合作，共同打造穩健、具責任感之職場環境。

職業健康與安全政策

01 | 遵循安衛法規 建立合規職場

03 | 落實安全作業 提供健康職場

05 | 加強教育訓練 提升安全意識

02 | 辨識風險危害 降低事故發生

04 | 推動健康促進 維護員工福祉

06 | 強化溝通協調 促進勞資合作

■ 職業安全衛生管理系統

工作者為公司營運活動不可或缺之重要成員，任何作業環境之安全或衛生風險，皆可能對人員健康與企業營運造成影響。為此，本公司依循各營運據點所在地之職業安全衛生相關法規，並參照 ISO 45001 國際標準，建構職業安全衛生管理系統，以 PDCA（規劃、執行、查核、改善）循環作為管理核心架構，系統化推動各項安全衛生業務。

本管理系統涵蓋員工及駐廠工作者，由公司設置職業安全衛生委員會，負責統籌規劃、推動與監督相關事項。透過作業活動盤點與潛在危害鑑別，建立對應之管理辦法與控制程序，並依據不同營運據點之特性制定適用措施，以確保制度運作之完整性與一致性。

同時，各據點定期執行內部查核與績效檢視，持續精進管理效能；主要生產據點已取得 ISO 45001 驗證，確保系統持續有效運行。未來亦將結合營運發展需求與利害關係人關注議題，滾動式調整管理機制，強化整體職業安全衛生管理之成熟度與韌性。

■ 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

本公司各生產據點均依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之國際標準建置管理機制，並通過外部第三方驗證取得證書，確保管理制度之完整性與有效性。管理系統所涵蓋之對象，除正式員工外，亦包含派遣人員、駐廠服務人員（如保全與清潔人員）、承攬商及其他進入廠區作業之工作者，確保所有於廠區內執行職務或作業之工作者，均納入安全衛生管理範疇之範疇。

至於非屬生產性質之營運據點，因主要為業務或行政辦公功能，未涉及製造或高風險作業活動，故未另行導入 ISO 45001 管理系統；惟仍依當地法規及公司內部規範辦理必要之職業安全與健康管理措施，以維持安全且符合法令要求之工作環境。

項目 / 地區		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	集團總計
廠區人數	員工	503	2,532	3,059	1,320	561	7,975
	外部工作者	5	60	26	28	17	136
	合計	508	2,592	3,085	1,348	578	8,111
系統涵蓋之工作者人數	員工	408	2,532	3,059	1,296	561	7,856
	外部工作者	4	60	26	28	17	135
	合計	412	2,592	3,085	1,324	578	7,991
職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者人數佔比		81%	100%	100%	98%	100%	99%

註 1：員工人數以 2025 年底在職人數計算，此人數經過內部稽核及外部查核。

註 2：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 3：職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者人數佔比＝各據點之系統涵蓋工作者人數／各據點之廠區人數 x 100%

註 4：惠州建準廠仍為建置初期，已規劃於 2026 年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之外部第三方驗證並取得證書。

■ 職業安全衛生委員會

本公司各營運據點均依法設置「職業安全衛生委員會」，作為職安衛管理之重要決策與溝通平台。委員會成員除管理階層與職業安全衛生管理人員外，亦依法納入勞工代表參與，確保員工意見得以充分表達與回饋。目前委員會中共有 5 位成員具備職業安全衛生相關專業證照，強化整體安全衛生管理之專業性。委員會主要負責審議職業安全衛生管理辦法、年度工作計畫與教育訓練規劃，並檢視制度運作情形及職業災害調查與改善報告等事項。

在運作機制方面，台灣地區由工安組主導，每季召開一次會議；海外地區則由各廠管理部主導，每月召開一次會議，定期檢討安全衛生管理績效與改善進度，確保相關議題即時追蹤與落實。各據點並依會議決議事項進行後續改善與管理強化，形成持續精進之管理循環。

此外，委員會下設管理小組，統籌辦理風險評估、安全衛生稽核及健康促進活動等實務工作；公司亦於內部平台公告相關管理辦法與政策內容，並提供必要之多語言資訊，使不同國籍員工均能充分理解職業安全衛生規範與權利義務，共同維護安全健康之工作環境。

■ 工作者溝通與通報機制

本公司設置獨立的工作者溝通與通報機制，涵蓋員工、駐廠人員、承攬商及供應商。各生產據點均設有管理小組，負責規劃、推動、監督與查核工作場所安全衛生事務，並提供專線與電子郵件通報管道，讓工作者可匿名回饋、諮詢或提出職安衛相關建議。對於外籍員工，我們亦提供具外語能力之員工或翻譯人員作為中間窗口，以確保雙向溝通順暢且有效。

依據公司安全衛生管理程序，工作者若發現立即可能造成危害的情形，可在不危及其他人安全前提下停止作業並撤至安全區域，並同步向部門主管及管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即展開調查，評估危害程度與發生可能性，制定改善或控制措施，並報告至職業安全衛生委員會審議。調查結果及決議將公告予全體工作者，確保資訊透明並落實改進。

此外，為鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，公司設有獎勵機制，保障提案者不受報復或不利對待。無論在台灣或海外據點，所有工作者均可透過書面、電子郵件或專線管道提出意見，並由管理小組與各區職安衛委員會持續追蹤、檢討與落實，形成完整的安全衛生溝通與通報體系，降低職場事故風險並提升整體工作環境安全性。

電子郵件通報

高雄總公司、台北辦公室 0800employee@sunon.com

昆山廣興廠 snon@sunon.com

北海建準廠、北海立準廠 pika_ching@sunon.com

菲律賓建準廠 irenne_ng@sunon.com

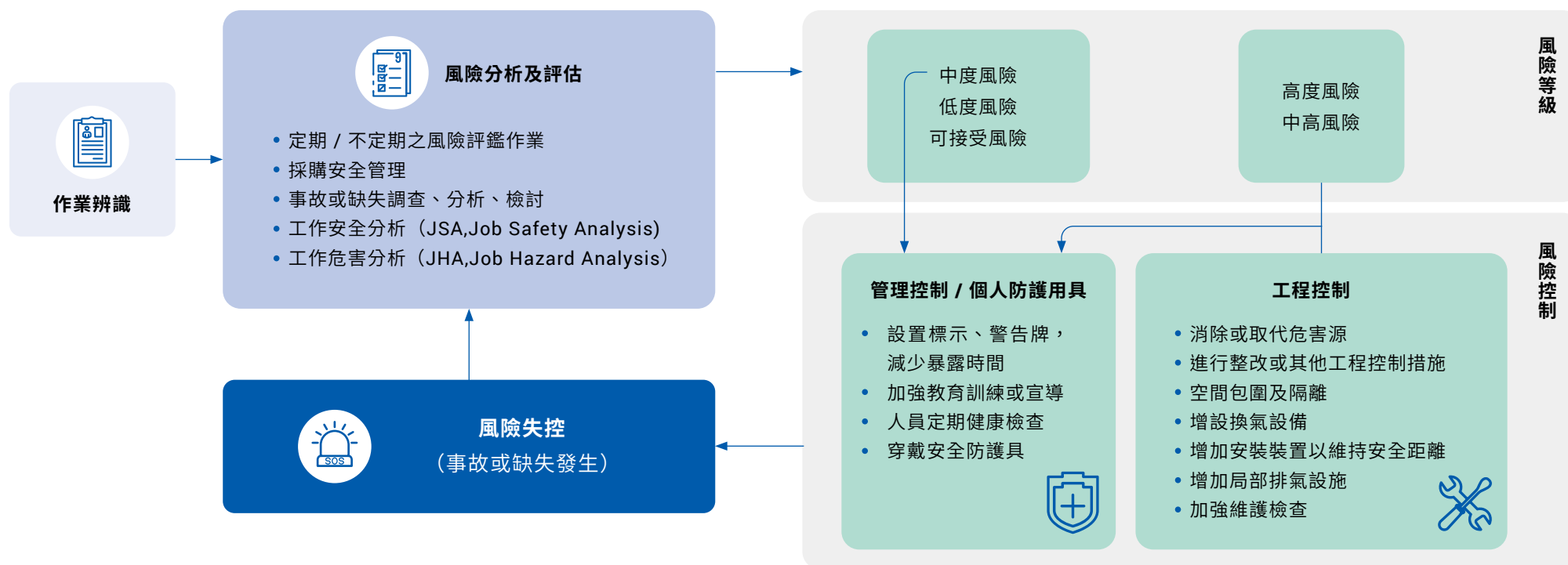
註：惠州建準廠仍為建置初期，相關管理系統與機制尚在規劃中，本年度暫不揭露。

職業安全衛生風險評估與管理

本公司職業安全衛生管理小組每年定期檢視各營運據點及上下游供應商的工作場域，依據危害嚴重度、發生可能性及現有防護措施等面向，將風險分類為高度風險、中高風險、中度風險、低度風險四個級別，並評估可能產生的重大職災或職業病類別，並將高度風險及中高風險項目納入優先管控範疇，設定控制措施及改善目標，納入職業安全衛生管理系統持續追蹤，以消弭工作場所潛在危害。

此外，各據點依廠區特性建立年度風險評估計畫，並定期召開管理審查會議，針對新識別或需更新之風險項目進行討論與核准。管理小組亦透過教育訓練、巡檢及事故分析，持續追蹤控制措施成效，並評估風險指標，確保各項作業風險得到有效監控，降低事故及職業病發生機率，朝向零災害目標持續精進。

風險管理與控制流程圖



風險等級與管理機制

高度風險

立即採取改善措施、控制或應變措施。

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。

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，仍可考慮是否可否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。



已識別之高風險項目及管控措施

危害類別	風險項目	危害／職業病種類	管控措施
物理性危害	風扇運轉測試	切割傷	相關設備安裝防護治具。
	堆高機及登高作業	噪音導致聽損	人員須確實配戴防噪音護具。
	打料	撞傷、墜落	操作人員需持有合格證照，並確實配戴安全防護裝備。
化學性危害	含浸作業、焊錫作業	有機溶劑中毒、呼吸道危害	設置抽排氣裝置，人員須確實配戴防護用具，並應通過化學品危害相關之教育訓練。
人因性危害	辦公室作業、風扇組裝作業	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。

■ 職業安全衛生教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導為強化安全文化之重要基礎。本公司全體員工每年均須接受一般職業安全衛生在職教育訓練，新進人員於報到時亦須接受職安衛通識課程，使其充分了解公司安全規範、管理制度及自身權利義務。

公司依據各種情境規劃多面向的專業訓練課程，以提升員工對潛在危害之辨識能力與應變能力。針對涉及較高風險之崗位，另安排進階專業訓練及實地演練，強化實務操作與災害應變能力。

教育訓練採多元方式辦理，包括實體課程、線上學習、外部專業培訓及情境演練等，並視需要提供多語言教材，協助不同國籍員工理解相關內容。課程結束後透過測驗與問卷調查評估學習成效，作為滾動式修正與優化訓練內容之依據，確保訓練品質與實質效益。

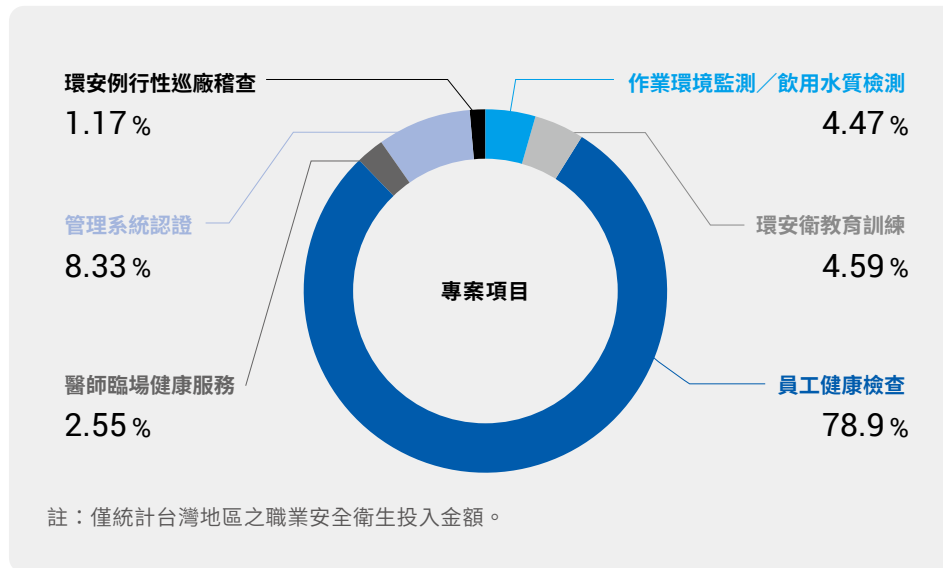
此外，對於承攬商及其他外部工作者，均須於入廠前完成安全衛生教育訓練及危害告知，並於作業期間接受必要之安全督導與提醒，確保所有進入作業場所之人員皆具備基本安全知識與風險意識，共同預防職業災害之發生。

2025 年度職業安全衛生教育訓練共 53,165 人次完訓，訓練總時數達 282,198 小時，我們將持續透過系統化與多元化的教育訓練機制，深化全員安全意識，形塑安全優先之企業文化。

類別	課程內容	主要訓練對象	總訓練人次	總訓練時數
新進人員職安衛訓練	- 消防安全知識 - 基礎安全衛生教育訓練 - 基礎環安衛知識	全體員工	24,312	21,628
職安衛通識課程	- 緊急及危害因素的識別與控制培訓 - 危險化學品洩露緊急應變 - 健康安全培訓 - 職業衛生培訓 - 化學品儲存、轉移、標識使用事項培訓	全體員工	16,030	135,030
職安衛專業職能課程	- 化學品危害通識教育訓練 - 高空工作車操作人員安全衛生在職教育訓練 - 急救人員複訓 - 職業安全衛生危害預防 - 安全生產危害辨識與風險管控措施培訓 - 職業衛生健康知識培訓	特殊崗位員工	12,823	125,540

職業安全衛生之資源投入情形

專案項目	投入金額 (元)
作業環境監測／飲用水質檢測	161,956
環安衛教育訓練	166,200
員工健康檢查	2,859,465
醫師臨場健康服務	92,400
管理系統認證	301,950
環安例行性巡廠稽查	42,274
總計	3,624,245



職業安全衛生之管理策略與目標

本公司秉持「安全第一、健康優先」原則，2025 年度失能傷害頻率（FR）與職業病發生件數皆維持為 0，順利達成年度職業安全衛生管理目標，充分展現風險管控與員工健康維護成效。展望未來，我們將持續依循環安衛管理方針，透過危害鑑別、風險評估及全員參與，鞏固並維持「零災害、零職業病」之安全績效，打造安全、健康與舒適的工作環境。

管理策略

職場安全文化與環境

- 加強員工安全衛生相關教育訓練
- 持續每月進行廠區安全巡檢
- 每季日開安委會，審議健康安全議題
- 安全宣傳文宣與公告
- 遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之國際標準
- 落實環境安全衛生政策

職業病預防

- 作業環境監測
- 每年定期特殊健康檢查
- 每項作業危害鑒別與管理措施制訂

管理目標

管理項目	年度實績		管理目標		
	2024 年	2025 年	短期	中期	長期
失能傷害頻率（FR）	0	0	<0.8	<0.65	<0.5
職業病發生件數	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

註 1：短期為 2030 年、中期為 2040 年、長期為 2050 年。

註 2：職業安全衛生之管理目標僅揭露台灣地區。

■ 供應商職業安全衛生稽核

建準除要求集團所有重要營運據點必須嚴格遵守當地職業安全衛生法規外，亦要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中明訂職安衛相關規範。本公司每年持續對關鍵供應商進行職安衛稽核，確認是否存在違反規範之情形，並調查該年度職業傷害及職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。對於非重大缺失，將提出改善項目與建議措施，並給予供應商一個月改善期，期間結束後重新審核，以確保工作場域風險已獲有效管控。本年度所有供應商均順利通過本公司職安衛稽核。

6.3.2 職業傷害與職業病

建準建立完整的職業傷害與職業病事故通報與處理流程，確保事件能即時處置並有效預防再發。當職安衛事件發生時，傷者、現場主管或其他在場同仁應立即依職安衛管理程序進行初步處置，並透過職災申報系統向工安組即時通報事件性質、受傷人員、事件地點及受傷程度等資訊。工安組接獲通報後，將依事件嚴重程度劃分層級，並通知全球人力資源處及醫療機構，協同調查事發現場環境、操作流程及防護措施是否存在缺失或異常。釐清事故原因後，調查結果與改善計畫將報告給事故部門主管及職安衛委員會，並公告全體員工與合作廠商。

為降低職業災害發生率，建準持續推動改善措施，包括作業標準程序優化、防護設備使用規範、工作環境改善及安全教育訓練，並在員工康復後持續提供諮詢與支持，確保職場健康安全持續提升。

■ 職災事故處理流程

事件發生及處理

01

- 緊急應變
- 事故通報

事件調查

02

- 成立調查小組
- 分析事件原因
- 展開短期改善措施

提出改善方案

03

- 對應事故根本原因，採取最佳可行方案
- 執行並追蹤至完成
- 確認改善方案有效性

預防再發

04

- 改善方案平行展開
- 案例經驗分享

職業災害統計

2025 年度共發生 9 件輕微工傷事件，以切割傷為多數。雖未達成零事故目標，惟均屬一般輕傷，未發生重大職災或死亡事故。針對各項工傷事件，公司第一時間提供妥適之醫療協助與照護，並同步啟動事故通報與調查程序。經檢討分析後，已針對相關作業風險點完成工程改善，並加強作業標準程序之落實與安全教育宣導。透過 PDCA 管理循環持續檢視與優化防範措施，逐步強化風險控管機制，致力建構更安全健康之工作環境，避免類似事件再次發生。

各營運據點之職業災害紀錄

發生地點	職業災害類型	高雄總公司	昆山廣興廠	北海建準廠	北海立準廠	惠州建準廠	菲律賓建準廠	總計
廠內	壓傷	0	1	0	0	0	2	3
	切割傷	0	2	0	2	0	2	6
廠內職業災害 合計		0	3	0	2	0	4	9
廠外	交通事故	3	0	2	0	0	0	5

各營運據點之職業災害與職業疾病發生比率

地區		台灣		中國		菲律賓		總計	
類別	項目	員工	外部工作者	員工	外部工作者	員工	外部工作者	員工	外部工作者
總工作時數		1,103,207	13,776	20,528,654	232,832	1,045,736	36,584	22,677,597	283,192
職業災害	死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0
	死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
	嚴重傷害人次	0	0	0	0	0	0	0	0
	嚴重傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
	可記錄事故人次	0	0	6	0	4	0	9	0
	可記錄事故比率	0	0	0.29	0	3.83	0	0.40	0

地區		台灣		中國		菲律賓		總計	
類別	項目	員工	外部工作者	員工	外部工作者	員工	外部工作者	員工	外部工作者
職業疾病	發生次數	0	0	0	0	0	0	0	0
	發生比率	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：因無紀錄外部工作者之總工作時數，故以各營運據點之總應勤工作天數 x 每日工時 8 小時推估計算。

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，且發生地點為廠內者；廠外交通事故不列入計算。

註 5：各項比率計算公式＝發生件數／總工作時數 x 1,000,000。

■ 虛驚事故統計

本年度共發生 11 件虛驚事故。經檢討分析，其發生原因多與設備或作業環境存在不安全狀況有關，包含劃傷、壓傷、設備感電及地面濕滑等情形。針對相關事件，公司已即時採取改善與預防措施，包括加強設備巡檢與維護、改善作業環境安全設施、增設安全警示標示，以及強化同仁安全宣導與教育訓練，以降低潛在風險並防止類似情形再次發生。未來將持續落實職業安全衛生管理與各項預防機制，持續精進安全管理作為，進一步提升整體職場安全水準。

歷年虛驚事故統計

事件分類 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
不安全行為	0	3	4	3
不安全設備或環境	2	1	1	8
虛驚事故件數（件）	2	4	5	11
虛驚事故率	0.09	0.22	0.25	0.49

註：虛驚事故率＝虛驚事故件數／總工作時數 x 1,000,000。

公益參與永續社會

Public Welfare Participation for a Sustainable Society

我們相信，企業的價值不僅來自經濟成長與技術創新，更來自對社會的關懷與回饋。秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，我們積極參與各類公益活動，關注弱勢族群、支持教育及多元社會關懷行動，讓企業影響力化為實際行動。每一份投入，都是我們與社會攜手共創更友善、更永續環境的承諾，也展現出企業的溫度與對共好的堅持。

7.1 善盡社會公益

建準創辦人洪銀樹先生出生於台南鄉下，幼時正值台灣經濟困頓的年代。這段經歷讓他深刻體會透過企業經營培育在地人才、活絡區域經濟的重要性，也更加理解急難救助與生活關懷的意義。建準秉持「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」的企業理念，將關懷落實於社會實際行動。多年來，公司持續舉辦急難救助、物資發送、捐助獎助學金、關懷弱勢團體與家庭、贊助教育經費、捐血活動，以及推動正向思考等各項公益活動，幫助處境困難的家庭與孩童，期望帶給社會安定與優質的生活環境。

2025 年勵志關懷愛心公益活動成果



■ 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，積極推動品德教育與正向思考精神，投入社會公益與急難救助，主動幫助弱勢孩童及個案家庭渡過難關，避免他們長期處於困境。同時，我們亦引導人心朝向正向思維、積極面對，重拾嶄新生活的勇氣。

自 2011 年起，基金會積極走入社區，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」，活動結合各地鄉鎮區公所，針對經濟弱勢、邊緣戶、單親家庭等對象發送救急物資、食用米、結緣金、並贈送《了凡四訓語解精編》一書，幫助受助者改善命運與心態。基金會一步一腳印地深入台灣每個需要關懷的角落，隨著每年活動規模逐漸擴大，至今行善公益已遍及 35 個鄉鎮。基金會「勵志關懷愛心公益活動」實績戶數於 2018 至 2025 年已累計至 13,750 戶（物資發放包括現金、白米及書籍），體現了基金會默默回饋社會、照顧弱勢族群的初衷與期望。



■ 聖淵啟仁中心

財團法人聖淵啟仁中心成立於 1989 年，初期主要協助腦性麻痺兒童。由於腦性麻痺兒童在運動機能與感官發展上常有障礙，影響站立、行走及學習，給家庭與社會帶來沉重負擔。建準創辦人洪銀樹前董事長伉儷為中心訂立宗旨：「你會老，孩子會長大，現在不做，20 年後你會後悔」，希望家長明白，孩子會成長，如果孩子無法自己站起來，當父母親年老抱不動時，將只剩無助與無奈。成立中心旨在幫助身心障礙者及其家庭，在早期接受療育、勇敢站起來、走出家門，讓孩子與家庭重新掌握生活與希望。相信「堅強的生命，如岩石下的種子，只要心向陽光，總有出頭的一天」，每個孩子都有追求自我實現與幸福的權利，實現家庭與社會的期待，也展現建準擔負企業社會責任之回饋與貢獻。

目前，聖淵中心服務對象為 0-6 歲發展遲緩、多重障礙及中度至極重度障礙幼童，以及 15-35 歲多重障礙及中度至極重度障礙者。中心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，並強調生活技能、肢體與認知訓練及社區參與。透過這些服務，每位孩子與青年都能不畏自身障礙，勇敢與他人互動，過著充實且有意義的每一天，成為照亮自己也能帶給他人幸福的人。期盼社會各界共同伸出援手，幫助所有障礙朋友早日站起來，走出康莊大道，邁向更美好的未來。



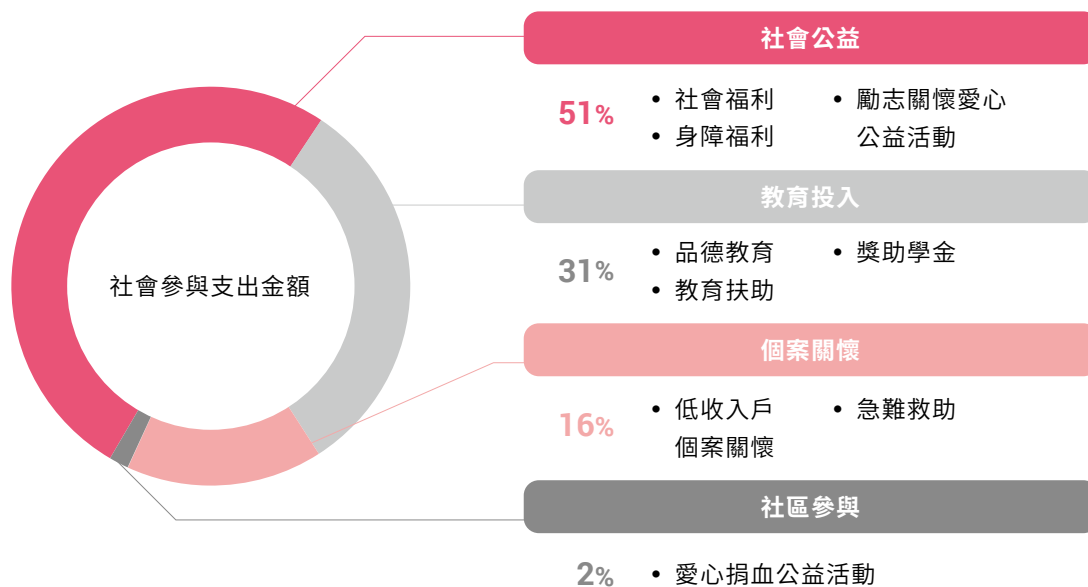
7.2 社會參與成果

建準持續投入企業資源，並積極邀請同仁共同參與社會公益行動，透過志工服務與專案推動，回應社會不同面向的關懷需求。整體公益投入聚焦於三大主軸：教育支持、關懷協助與健康促進。

在教育支持方面，透過品德教育推廣、教育扶助及獎助學金等行動，協助學子穩定學習、培養正向價值；在關懷協助方面，結合社會福利、身障福利、急難救助與個案關懷，適時提供實質支持；在健康促進方面，定期辦理愛心捐血活動，鼓勵同仁以實際行動投入公共健康與社會關懷。

建準偕同當地教育機構與公部門機關，規劃具延續性與影響力的專案，期望透過有系統且持續的投入，提升對利害關係人及整體社會的正面影響力，落實企業永續經營與共好社會的核心價值。

■ 2025 年社會參與支出金額佔比



■ 2025 年社會參與專案及資源投入狀況

類別	專案名稱	現金捐贈 (元)	資源投入			對應之 SDGs
			實物捐贈 (數量)	志工服務 (人時)	管理費用 (元)	
 教育投入	品德教育	608,416	-	-	-	4 教育品質 
	教育扶助	70,500	-	-	-	4 教育品質 
	獎助學金	3,600,000	-	-	-	4 教育品質 
 個案關懷	低收入戶個案關懷	1,074,384	-	-	-	1 消除貧窮  4 教育品質 
	急難救助	1,075,275	-	-	-	1 消除貧窮  3 健康與福祉 
 社會公益	社會福利	2,079,027	-	-	-	2 消除飢餓  3 健康與福祉  4 教育品質 
	身障福利	913,318	-	-	-	3 健康與福祉 
	勵志關懷愛心公益活動	2,941,773	食用米 4,905 公斤、 「了凡四訓語解精編」書籍 1,635 冊	1,004	979,773	8 經濟成長 
 社區參與	愛心捐血公益活動	-	250cc 血袋 168 袋	321	205,382	3 健康與福祉 

2025 年社會參與專案實績

專案名稱	專案簡介	受惠人數
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。	6,077 人
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！	160 人
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。	394 人
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、及鄉鎮區公所之緊密合作網絡，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。	51 人
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、重大罕見疾病用藥等各項援助，以期讓學生能安心就學。	389 人
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。	1,857 人
身障福利	為減輕重大身殘疾病受苦之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。	136 人
勵志關懷愛心公益活動	基金會自 2011 年起積極走入社區，由我司創辦人伉儷、董事長伉儷，親自帶領公司夥伴，一步一腳印地深入台灣每個需要關懷的角落，結合各地鄉鎮區公所，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、並贈送《了凡四訓語解精編》一書。	1,635 人
愛心捐血公益活動	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。	250cc 血袋 共 168 袋

2025 年愛心捐血公益活動成果



附錄

Appendix



8.1 據點資訊

地區	營運據點	廠址	屬性
台灣	高雄總部及工廠	高雄市前鎮區新街路 296 巷 30 號	辦公室／實驗室
		高雄市前鎮區新街路 296 巷 32 號	辦公室／實驗室
		高雄市前鎮區新街路 288-9 號 7 樓之 1	倉庫
		高雄市前鎮區新街路 288-6~9 號 3 樓	辦公室／工廠
		高雄市前鎮區新街路 286-9 號 1 樓	工廠
		高雄市前鎮區新街路 288-7 號 6 樓	辦公室
		高雄市前鎮區新街路 288-8 號 7 樓	辦公室
		高雄市前鎮區新街路 286-3 號 6 樓之 2	辦公室
		高雄市前鎮區新都路 30 號 4~5 樓	辦公室／工廠
		高雄市苓雅區中正一路 120 號 12 樓	辦公室
	台北辦公室	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一段 24 巷 16 號、18 號	實驗室
		新北市五股區五權六路 36 號	工廠
中國	昆山廣興電子有限公司	江蘇省昆山市南浜路 168 號	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	工廠
	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	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	工廠
	惠州建準散熱科技有限公司	廣東省惠州市東江高科技產業園東興片區興舉西路 4 號勝諾達工業園區 4 號廠房	工廠
菲律賓	Sunon Electronics Philippines Corp.	Lot 5, Block 8, Hermosa Ecozone Industrial Park, Brgy. Palihan, Hermosa, Bataan	工廠
		Lot 3, Block 8, Hermosa Ecozone Industrial Park, Brgy. Palihan, Hermosa, Bataan	倉庫
		Lot 3, Block 10 Hermosa Ecozone Industrial Park, Brgy. Palihan, Hermosa, Bataan	工廠
美國	Sunon Inc.	1760 Yeager Ave, La Verne, CA 91750	辦公室／倉庫
法國	Sunon SAS	66, avenue des Pépinières, 94832 Fresnes Cedex, France	辦公室／倉庫
印度	Sunon Electronics India Private Limited	Office No-1104, 11th Floor Corenthum Plot No.A-41, Sector 62. Noida, Gautambuddha Nagar,code: 201301, Uttar Pradesh. India.	辦公室

8.2 GRI 準則索引表

使用聲明：已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊 適用 GRI 1：基礎 2021

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	關於本報告書	1		
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1		
		關於本報告書	1		
	2-4 資訊重編	關於本報告書	1		
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	1		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.2 產品服務	22		
		4.1 供應鏈結構	65		
	2-7 員工	6.1.1 員工結構與分佈	99		
	2-8 非員工的工作者	6.1.1 員工結構與分佈	99		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 組織架構	33		
		2.2.2 董事會運作情形	33		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.2 董事會運作情形	33		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.2 董事會運作情形	33		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3.1 重大議題評估流程	13		
		1.3.3 重大議題衝擊管理	17		
		2.2.3 功能性委員會	37		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.3.1 重大議題評估流程	13		
		1.3.3 重大議題衝擊管理	17		
		2.2.3 功能性委員會	37		

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	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3.1 重大議題評估流程	13		
		1.3.3 重大議題衝擊管理	17		
		2.2.3 功能性委員會	37		
	2-15 利益衝突	2.2.2 董事會運作情形	33		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 董事會運作情形	33		
		2.2.3 功能性委員會	37		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.2 董事會運作情形	33		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.2 董事會運作情形	33		
	2-19 薪酬政策	2.2.2 董事會運作情形	33		
		2.2.3 功能性委員會	37		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.3 功能性委員會	37		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	114		
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	3		
	2-23 政策承諾	2.3.1 誠信經營	38		
		2.3.2 人權政策	41		
	2-24 納入政策承諾	2.3.1 誠信經營	38		
		2.3.2 人權政策	41		
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.3.1 誠信經營	38		
		2.3.2 人權政策	41		
		5.5 廢棄物管理	91		
		6.1.3 勞資溝通與申訴管道	106		
		6.3.1 職業安全衛生管理	123		

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	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	38		
		2.3.2 人權政策	41		
	2-27 法規遵循	2.3.3 法規遵循	46		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.5 產業公協會參與	31		
	2-29 利害關係人議合方針	1.2.1 鑑別利害關係人	10		
		1.2.2 利害關係人溝通	10		
	2-30 團體協約			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	1.3.1 重大議題評估流程	13		
		1.3.3 重大議題衝擊管理	17		
	3-2 重大主題列表	1.3.1 重大議題評估流程	13		
		1.3.3 重大議題衝擊管理	17		

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	2.1.4 經濟績效	29		
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 供應鏈結構	65		
GRI 301： 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	4.2.1 物料採購	66		
	301-3 回收產品及其包材	4.2.1 物料採購	66		
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.3.2 能源使用情形	85		
	302-3 能源密集度	5.3.2 能源使用情形	85		
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.3 產品節能績效	60		

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 305： 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體排放情形	80		
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體排放情形	80		
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體排放情形	80		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.2 溫室氣體排放情形	80		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.2 溫室氣體排放情形	80		
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	91		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物衝擊評估	91		
		5.5.3 廢棄物管理政策	94		
	306-3 廢棄物的產生	5.5.4 廢棄物處置情形	95		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.5.4 廢棄物處置情形	95		
308 供應商 環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.3 供應鏈管理政策	68		
		4.4 供應鏈稽核成效	69		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4 供應鏈稽核成效	69		
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招募與留任	104		
	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	116		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	118		
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	6.1.4 人才培育與發展	108		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1.4 人才培育與發展	108		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1.5 績效考核	113		
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	3.4 產品品質管理	61		

■ 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	5.1.2 氣候策略	73		
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	114		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.1 員工結構與分佈	99		
GRI 205： 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3.1 誠信經營	38		
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.1 誠信經營	38		
GRI206： 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	2.3.1 誠信經營	38		
GRI303： 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.4.1 水資源風險評估	88		
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.4.1 水資源風險評估	88		
	303-3 取水量	5.4.3 水資源使用情形	89		
	303-4 排水量	5.4.3 水資源使用情形	89		
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	5.6 空氣污染防治	97		
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
		6.3.2 職業傷害與職業病	130		
	403-3 職業健康服務	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
	403-6 工作者健康促進	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
	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	6.3.1 職業安全衛生管理	123		

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 403： 職業安全衛生 2018	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
	403-9 職業傷害	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
		6.3.2 職業傷害與職業病	130		
	403-10 職業病	6.3.1 職業安全衛生管理	123		
		6.3.2 職業傷害與職業病	130		
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	6.1.1 員工結構與分佈	100		
	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	114		
GRI 406： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.3.2 人權政策	41		
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	2.3.2 人權政策	41		
GRI 408： 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.3.2 人權政策	41		
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	2.3.2 人權政策	41		
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	2.5 資安管理政策	50		

8.3 SASB 準則索引表

使用聲明：已依循 SASB 準則報導 2025 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
會計指標	RT-EE-130a.1	能源管理	(1) 總能源消耗量	量化	175,762 十億焦耳 (GJ)	5.3.2 能源使用情形	85
			(2) 電網電力百分比	量化	97.05 %		
			(3) 再生能源百分比	量化	43.94 %		
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	180.782 公噸	5.5.4 廢棄物清運處置	95
			(2) 產生之有害廢棄物再循環百分比	量化	69.27 %		
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) 應通報洩漏之量總數	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	3.4 產品品質管理	61
			(2) 召回單位之總數量	量化	0 台		
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	3.4 產品品質管理	61
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	0.07 %	3.3 產品節能績效	60
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 9,900,000,000 元	3.3 產品節能績效	60
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；並維持一個月之安全庫存量，以避免市場缺料風險。	2.4 風險管理	47
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。	2.3.1 誠信經營	38
			預防 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述	討論及分析			
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	2.3.1 誠信經營	38
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	2.3.1 誠信經營	38
活動指標	RT-EE-000.A		生產單位數量，按產品類別劃分	量化	散熱模組：6,196,595 台 DC Fan：149,805,009 台 其他產品：652,804 台	2.1 關於建準	20
活動指標	RT-EE-000.B		員工人數	量化	8,123 人	6.1.1 員工結構分布	100

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	175,762 十億焦耳 (GJ)	5.3.2 能源使用情形	
	外購電力百分比	量化	97.05 %		
	再生能源使用率	量化	43.94 %		
二	總取水量	量化	289,516 立方公尺	5.4.3 水資源使用情形	無估算排水量，因此預設取水量 = 耗水量。
	總耗水量	量化	289,516 立方公尺		
三	所產生有害廢棄物之重量	量化	180.782 公噸	5.5.4 廢棄物處置情形	
	所產生有害廢棄物回收百分比	量化	69.27 %		
四	職業災害類別、人數	量化	本年度共發生 9 件廠內職業災害事故，包含壓傷 3 件及切割傷 6 件，受傷人數共 9 人。	6.3.2 職業傷害與職業病	
	職業災害比率	量化	0.40 %		
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。	4.2.1 物料採購	
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兩家以上供應商，分攤來料不穩定性風險；並維持一個月之安全庫存量，以避免市場缺料風險。	2.4 風險管理	
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。	2.3.1 誠信經營	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	DC Fan：149,805,009 台 散熱模組：6,196,595 台 其他產品：652,804 台	2.1 關於建準	

註：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	72
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	73
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	Y	73
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	72
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。	Y	73
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	73 、 78
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	79
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	78
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 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

	公司名稱	營收 (百萬元)	範疇一	範疇二	範疇一、二碳排放密集度 (tCO ₂ e/ 每百萬元營收)	範疇三	範疇三碳排放密集度 (tCO ₂ e/ 每百萬元營收)
113 年	母公司	10,865.384	120.198	2,160.877	0.210	61,439.102	5.655
	子公司	3,758.432	2,114.199	11,000.155	3.489	6,717,902.434	1,787.422
	總計	14,623.816	2,234.397	13,161.032	1.053	6,779,341.536	463.582
114 年	母公司	13,692.636	132.892	2,521.073	0.194	154,834.168	11.308
	子公司	4,985.172	578.716	11,745.873	2.472	10,553,582.558	2,116.995
	總計	18,677.808	711.608	14,266.946	0.802	10,708,416.726	573.323

• 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。

	公司名稱	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
113 年	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。
114 年	母公司	範疇一、範疇二、範疇三	國富浩華聯合會計師事務所	確信準則第 3410 號 (TWSAE 3410)	經國富浩華聯合會計師事務所依循確信準則第 3410 號 (TWSAE 3410) 完成確信，確認溫室氣體盤查報告皆符合 GHG Protocol 之溫室氣體盤查標準，並取得有限確信之證明。
	子公司	範疇一、範疇二、範疇三	國富浩華聯合會計師事務所	確信準則第 3410 號 (TWSAE 3410)	經國富浩華聯合會計師事務所依循確信準則第 3410 號 (TWSAE 3410) 完成確信，確認溫室氣體盤查報告皆符合 GHG Protocol 之溫室氣體盤查標準，並取得有限確信之證明。

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。

本公司依循科學減碳目標倡議組織（Science Based Targets initiative, SBTi）之減碳路徑，建構具體且可衡量之溫室氣體管理政策，以 2022 年為基準年（基準年之範疇一排放量為 2,932.172 tCO₂e、範疇二排放量為 21,918.728 tCO₂e、範疇三排放量為 5,801,510.535 tCO₂e），訂定明確之短、中、長期減碳目標，逐步推動營運活動低碳轉型。針對範疇一與範疇二排放，本公司設定每年減碳 6.25% 之目標；範疇三則設定每年減碳 3.125% 為目標，並依此減碳軌跡持續精進管理作為，確保減量進程符合國際氣候科學基準。

在階段性目標規劃上，本公司已訂定短、中、長期之減碳里程碑，逐步提升減量幅度，並以 2030 年達成範疇一與範疇二減量 50%、範疇三減量 25% 為重要目標，最終於 2050 年邁向淨零排放（Net Zero）。

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，持續開發節能製程設備，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，減少範疇一及範疇二之排放量共 9,872 tCO₂e，減量比例達 40%。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



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
80250 高雄市苓雅區四維三路
6號27樓之1
27F-1, No. 6, Siwei 3rd Rd.,
Lingya Dist., Kaohsiung City
80250, Taiwan
Tel +886 7 3312133
Fax +886 7 3317110
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

建準電機工業股份有限公司 公鑒：

建準電機工業股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對建準電機工業股份有限公司所揭露之特定績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

建準電機工業股份有限公司之委任所揭露之特定績效指標(以下簡稱確信標的資訊)與適用基準，詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之 GRI 準則(GRI Standards)及永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)發布之通用準則、行業準則及主題準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對確信標的資訊(詳附件一)是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關確信標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：



- (一)對參與編製確信標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製確信標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- (二)對確信標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，建準電機工業股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：黃鈴雯

黃鈴雯

中華民國 115 年 5 月 25 日

附件一：確信項目彙總表

編號	內文標題	標的資訊	適用基準	SASB 代碼
1	5.3.2 能源使用情形	消耗能源總量: 175,762 十億焦耳(GJ) 外購電力百分比: 97.05% 再生能源使用率: 43.94%	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-第四條第一項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。	RT-EE-130a.1
2	5.4.3 水資源使用情形	總取水量: 289,516 立方公尺(m³) 總耗水量: 289,516 立方公尺(m³)	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-第四條第一項附表一之十二編號二，總取水量及總耗水量。	RT-EE-150a.1
3	5.5.4 廢棄物處理情形	所產生有害廢棄物之重量: 180,782 公噸 所產生有害廢棄物回收百分比: 69.27%	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-第四條第一項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。	RT-EE-150a.1
4	6.4.2 職業傷害與職業病	職業災害類別、人數: 本年度發生 9 件可記錄事故，受傷人數 9 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: 0.40%	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-第四條第一項附表一之十二編號四，說明職業災害類別、人數及比率。	RT-EE-150a.1
5	4.2.1 物料採購	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理，本公司未回收報廢產品。	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-第四條第一項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。	RT-EE-440a.1
6	2.4 風險管理	關鍵性原料須具備 2 家以上供應商，分散採購不穩定性風險；並維持一個月之安全庫存，以避免市場缺料風險。	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-第四條第一項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。	RT-EE-440a.1
7	2.3.1 誠信經營	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。	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-第四條第一項附表一之十二編號七，因與反競爭行為係例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。	RT-EE-440a.1
8	2.1 關於建準	DC Fan: 149,805,009 台 散熱模組: 6,196,595 台 其他產品: 652,804 台	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法-第四條第一項附表一之十二編號八，依產品類別之主要產品產量。	RT-EE-440a.1

The image features a dark green background with a series of concentric white circles centered around the text. There are also several small white dots scattered around the circles, some of which are larger than others. The overall design is minimalist and modern.

SUNON®