

永續報告書

Sustainability Report

2025



- 03 關於本報告書
05 董事長的話

07 1 公司概況與 永續經營策略

- 08 1.1 公司簡介與營運據點
09 1.2 主要產品、服務與價值鏈角色
10 1.3 2025 年營運績效
11 1.4 永續經營理念與策略方向
12 1.5 SDGs 對應與永續價值
13 1.6 永續治理架構與資訊管理
14 1.7 2025 年永續重點成果與未來方向

15 2 利害關係人溝通與 重大主題管理

- 16 2.1 利害關係人鑑別
19 2.2 利害關係人議合方式與關注議題
23 2.3 重大主題鑑別流程
29 2.4 2025 年重大主題決定結果
33 2.5 重大主題管理方針摘要

37 3 公司治理、誠信經營 與風險管理

- 38 3.1 公司治理架構
42 3.2 永續治理與資訊管理
48 3.3 誠信經營與反貪腐
51 3.4 法規遵循
54 3.5 風險管理與內部控制

57 4 客戶價值、產品責任 與供應鏈管理

- 58 4.1 客戶關係與服務品質
61 4.2 產品責任與資訊透明
64 4.3 資訊安全與客戶資料保護
67 4.4 綠色產品與轉型商機
70 4.5 供應鏈管理

74 5 友善職場、人才發展 與社會共好

- 75 5.1 員工結構
79 5.2 勞雇關係與勞資溝通
82 5.3 薪酬福利與留才
86 5.4 教育訓練與職涯發展
90 5.5 多元平等與人權保障
93 5.6 職業安全衛生
97 5.7 社會參與與公益行動

101 6 環境管理、IFRS S2 氣候風險與淨零轉型

- 102 6.1 環境管理政策
104 6.2 能源與資源管理
106 6.3 溫室氣體盤查與排放管理
110 6.4 廢棄物與資源回收
112 6.5 IFRS S2 氣候治理
115 6.6 IFRS S2 氣候策略與韌性
119 6.7 氣候風險管理流程
122 6.8 氣候指標、目標與淨零轉型

125 附錄

- 126 附錄 1 GRI 索引表
135 附錄 2 SASB 指標索引表
137 附錄 3 IFRS S2 氣候揭露索引表

關於本報告書

堡達實業股份有限公司 (以下簡稱「堡達實業」、「本公司」或「我們」) 發行 2025 年永續報告書，旨在向股東、投資人、客戶、員工、供應商、主管機關及其他利害關係人，揭露本公司在環境、社會及公司治理 (ESG) 各面向之管理方針、執行成果與未來規劃。

本報告書延續堡達實業對透明揭露與永續經營之承諾，除說明公司在營運績效、公司治理、客戶服務、人才發展及環境管理等面向之作為外，亦回應國際永續揭露趨勢，將氣候相關揭露由原先 TCFD 架構，進一步調整為「IFRS S2 氣候相關風險、韌性與淨零轉型」專章，以強化氣候治理、氣候策略、風險管理、指標與目標之完整說明。

報告期間與發行週期

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，內容涵蓋堡達實業於 2025 年度在環境、社會及公司治理面向之主要管理作為與績效成果。部分內容為完整呈現管理脈絡與趨勢，將適度納入 2025 年以前或 2026 年初之相關資訊，並於相關章節中說明。

本公司永續報告書原則上每年發行一次，以持續揭露公司永續經營成果與利害關係人關注議題之回應情形。

報告邊界與範疇

本報告書之揭露範疇以堡達實業股份有限公司及納入本公司永續資訊彙整範圍之主要營運據點為主，包括台北總公司、新莊辦事處、高雄辦事處、三重倉庫，以及中國大陸地區相關子公司與辦事處。實際數據揭露範圍將依各項指標之資料可取得性、管理權責及統計邊界分別說明。

本報告書之揭露範疇與合併財務報表範圍若有差異，將於相關章節或附錄中說明，以利使用者理解各項永續資訊之邊界與限制。

編製依據

本報告書主要參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI Standards 2021 進行編製，並依據主管機關永續報告書相關規範辦理。

此外，本報告書亦參考永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 相關產業指標，並於附錄中揭露 SASB 指標對應情形。氣候相關資訊則以 IFRS S2「氣候相關揭露」之核心架構為參考，說明本公司在氣候治理、氣候策略、風險管理、指標與目標，以及淨零轉型方向之管理作為。

資訊管理與內部控制

為提升永續資訊之準確性、完整性及可靠性，本公司已建立永續資訊管理與內部控制相關作業流程，由權責單位負責蒐集、彙整、覆核與保存各項永續資訊。各部門依其職掌提供環境、社會及公司治理相關資料，並經適當審閱後納入報告書內容。

本公司將持續強化永續資訊管理機制，逐步提升數據品質、揭露一致性與可追溯性，以因應未來永續資訊確信、氣候揭露及主管機關相關規範之要求。

資訊重編

本報告書若涉及與前一年度已揭露資訊之重編、修正或統計口徑調整，將於相關章節中說明重編原因、影響範圍及調整方式。若無重大資訊重編，則於附錄或本節中明確揭露。

確信狀況

本報告書由堡達實業依據內部永續資訊管理流程自行編製。2025 年度永續報告書及溫室氣體排放資訊均未委任第三方機構進行 AA1000AS 確信、永續資訊確信或溫室氣體查證。因此，本報告書所揭露之永續資訊與溫室氣體數據，係依公司現有管理資料、權責單位提供資料及內部覆核結果彙整，未構成第三方確信或查證結論。

未來，本公司將持續強化資料來源確認、統計口徑一致性、底稿保存及內部覆核機制，以提升永續資訊揭露品質，並回應主管機關規範及利害關係人對資訊透明度之期待。

聯絡方式

如對本報告書內容有任何建議或疑問，歡迎透過以下方式與本公司聯繫：



聯絡人

白榮生 先生



地址

104 台北市中山區中山北路二段 129 號 10 樓



電話

886-2-2521-9090



電子郵件

pai@podak.com.tw



公司網站

www.podak.com.tw



董事長的話

各位關心堡達實業的股東、客戶、供應商、員工及社會各界先進，大家好：

面對全球氣候變遷、地緣政治、供應鏈重組，以及 AI、高效能運算、半導體與電子產業快速發展的時代，企業經營已不再只是追求營收與獲利成長，更必須回應環境永續、社會責任與公司治理的期待。堡達實業自成立以來，長期深耕電子零組件代理與銷售服務，與國際品牌供應商及下游客戶建立穩定合作關係。我們深知，作為電子產業供應鏈的一環，堡達不只是產品流通與服務提供者，更是協助客戶提升供應鏈韌性、產品效率與永續競爭力的重要夥伴。

本公司主要代理 Panasonic 之主動與被動電子零組件、FA 維修零件、松下電工相關商品，以及日本指月電機系列產品。其中，被動元件仍為公司主要營收來源，涵蓋高分子固態電容、鉭質固態電容、電解電容、塑膠電容、電感及電阻等產品，廣泛應用於電子設備、通訊、伺服器、工業控制與高效能運算相關領域。隨著 AI 伺服器、高階板卡、5G 及邊緣運算需求持續提升，高規格、高可靠度及高效率電子零組件的重要性日益增加，堡達將持續強化產品布局與客戶服務能力，穩健扮演供應鏈中的關鍵角色。

在追求營運成長的同時，堡達亦積極推動產品與服務轉型。我們將高效節能設備與生技自動化列為重要發展方向，包含二氧化碳熱泵機組、細胞培養自動化設備，以及搭配系統整合技術所提供

的整體解決方案。其中，二氧化碳熱泵機組具備節能、環保、高效製熱及熱回收等特性，可應用於飯店宿舍、染整、餐廚加熱、食品乾燥、半導體純水製程及烤漆熱風烘乾等場域。這不僅是公司產品多角化的重要方向，也代表堡達以自身專業回應節能減碳與低碳轉型需求的具體行動。

在**環境面**，堡達已逐步建立溫室氣體盤查與能源管理基礎。依據本次盤查結果，114 年度能源使用量合計為 1,734.6552 GJ，範疇一及範疇二溫室氣體排放量合計為 184.8906 tCO₂e，每百萬元營收排放密集度為 0.0633 tCO₂e / 百萬元營收。這些數據不僅是永續揭露的起點，更是未來設定減碳目標、推動節能改善與強化營運管理的重要依據。未來，公司將持續從用電管理、車輛燃料使用、冷媒洩漏管理、設備維護及綠色採購等面向著手，逐步降低營運活動對環境造成的衝擊。

在**社會面**，堡達重視員工的穩定就業、職場安全、人才培育與專業能力提升。面對產品組合升級與系統整合服務需求增加，公司將持續強化員工在產品知識、工程服務、客戶溝通、品質管理與永續觀念上的能力，使同仁能夠在產業變化中持續成長，並與公司共同面對新市場與新技術的挑戰。我們也將持續維持與客戶、供應商、投資人及其他利害關係人的溝通，透過誠信、透明與負責任的方式，建立長期互信關係。

在**治理面**，堡達秉持穩健經營、誠信治理及風險控管的原則，持

續強化董事會監督、法令遵循、資訊透明及內部控制機制。面對氣候風險、匯率波動、供應鏈不確定性及市場競爭加劇，公司將以審慎態度管理各項經營風險，並將永續發展納入營運決策考量。未來，我們將持續提升 ESG 資訊揭露品質，使投資人及利害關係人能夠更清楚了解堡達在環境、社會及治理面向的努力與進展。

展望未來，堡達將以「**穩健本業、深化服務、推動轉型、實踐永續**」作為經營方向。一方面，我們將持續鞏固電子零組件代理與銷售的核心優勢，提供客戶高品質、高可靠度的產品與服務；另一方面，也將積極拓展節能設備、生技自動化及系統整合等轉型事業，讓公司在追求營運績效的同時，也能為客戶節能減碳、產業升級及社會永續發展創造價值。

永續經營是一條需要長期投入的道路。感謝全體員工的努力、客戶與供應商的信任、股東的支持，以及各界先進對堡達的關心與指導。未來，堡達實業將持續以負責任的態度面對環境與社會挑戰，穩健前行，創造企業、社會與環境共好的永續價值。

堡達實業股份有限公司

董事長 陳家裕





公司概況與 永續經營策略

- 1.1 公司簡介與營運據點
- 1.2 主要產品、服務與價值鏈角色
- 1.3 2025 年營運績效
- 1.4 永續經營理念與策略方向
- 1.5 SDGs 對應與永續價值
- 1.6 永續治理架構與資訊管理
- 1.7 2025 年永續重點成果與未來方向

堡達實業股份有限公司（以下簡稱「堡達實業」或「本公司」）以電子零組件代理為核心業務，長期深耕主被動元件市場，並配合產業技術發展、客戶需求變化及全球永續趨勢，持續強化營運韌性與多角化布局。面對 AI、高效能運算、供應鏈重組、低碳轉型及法規揭露要求，本公司除穩固既有代理業務與客戶服務外，亦逐步推動高效節能設備與生技自動化設備等轉型商品，期望在穩健經營基礎上，創造兼具營運績效與永續價值之長期發展模式。

1.1 公司簡介與營運據點

堡達實業成立於 1987 年，總公司位於台北市中山區，為松下產業（Panasonic）正式代理商，主要代理各式電容器系列及主被動電子元件等產品。本公司長期扮演品牌供應商與客戶之間的产品、服務與技術溝通橋梁，透過穩定供應、即時服務與市場回應能力，支持客戶於電子、資訊、通訊、工業應用及其他相關產業之營運需求。

本公司主要營運據點包括台北總公司、新莊辦事處、高雄辦事處、三重倉庫，以及上海、深圳、昆山、蘇州、成都等地之子公司或辦事處。各據點依其業務屬性負責銷售服務、客戶聯繫、倉儲管理、行政支援與市場推廣等工作。報告書揭露邊界將依各項指標之資料可取得性及管理權責分別說明。

項目	內容
公司名稱	堡達實業股份有限公司
英文名稱	PODAK CO., LTD.
股票代號	3537
總公司地址	台北市中山區中山北路二段 129 號 10 樓
主要業務	電子零組件代理、主被動元件銷售、 節能設備與生技自動化設備推廣
主要營運據點	台北、新莊、高雄、三重、上海、深圳、昆山、蘇州、成都
主要服務市場	台灣、中國大陸及其他海外市場
報告期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

1.2 主要產品、服務與價值鏈角色

堡達實業之核心業務為電子零組件代理與銷售，主要代理松下產業（Panasonic）各式高分子鋁質固態電容、鉭質固態電容、液固混合電容及其他主被動元件。隨著 AI、5G、高階板卡、伺服器及工業應用需求提升，電子零組件逐步朝向高規格、高可靠度及高效能應用發展。本公司透過產品供應、交期協調、客戶服務及市場資訊回饋，協助客戶穩定取得符合應用需求之產品。

除既有電子零組件業務外，本公司近年亦推動多角化經營，將轉型商品聚焦於高效節能設備與生技自動化設備兩大方向。該類產品具備節能、環保及高效製熱之應用特性，與企業節能減碳及低碳營運需求具關聯性；惟實際節能或減碳效益仍須依客戶場域條件、設備規格、使用情形及後續量測結果確認。

生技自動化設備方面，本公司持續推動松下品牌及 SINFONIA 品牌細胞培養自動化設備，拓展醫療生技與自動化製程應用機會。未來，本公司將持續評估轉型商品之市場需求、技術整合能力及永續商機，逐步提高新產品與新事業對營運成長之貢獻。

業務類別	主要內容	永續關聯
主被動電子元件代理	Panasonic 電容器系列、主被動元件及相關產品	支持電子產業供應鏈穩定與產品可靠度
高效節能設備	二氧化碳熱泵及相關節能設備	回應客戶節能、低碳與能源效率需求
生技自動化設備	細胞培養自動化設備與相關應用	支持醫療生技、自動化與產業升級
客戶服務與供應鏈協調	產品供應、交期管理、客戶回應、技術溝通	強化客戶關係、供應鏈韌性與服務品質

1.3 2025 年營運績效

2025 年全球電子產業受 AI 應用、高效能運算、半導體供應鏈變化及終端需求波動影響，產業結構持續調整。堡達實業在既有電子零組件代理業務基礎上，持續維持產品供應與客戶服務能力，並推動二氧化碳熱泵及細胞培養自動化設備等轉型商品之開發與推廣。

2025 年本公司營業收入為新台幣 2,921,435 仟元，較前一年度增加 3.51%；營業毛利為新台幣 413,596 仟元，較前一年度增加 0.07%；本期淨利為新台幣 141,194 仟元。雖營收維持成長，惟因匯率波動等因素影響，本期淨利較前一年度減少。

項目	2025 年	2024 年	增減情形
營業收入	2,921,435 仟元	2,822,285 仟元	3.51%
營業毛利	413,596 仟元	413,326 仟元	0.07%
本期淨利	141,194 仟元	206,678 仟元	-31.68%
每股盈餘	2.51 元	3.67 元	-31.61%

2025 年本公司營收仍以被動元件為主要來源，被動元件營收為新台幣 2,869,741 仟元，占年度營收約 98%。本公司將持續穩固既有產品線與客戶基礎，並依市場需求推動新產品與轉型商品，以提升營運彈性及中長期成長動能。

產品別	2025 年實績	占比
被動元件	2,869,741 仟元	98.23%
主動元件	2,539 仟元	0.09%
其他產品	49,155 仟元	1.68%
合計	2,921,435 仟元	100%

註：其他產品包括 FA 部品及他社品。部分占比待公司依正式財務分類資料確認後補充。

1.4 永續經營理念與策略方向

堡達實業認為，企業永續經營不僅在於維持穩定財務績效，更包括對環境、員工、客戶、供應鏈、股東及其他利害關係人之責任。本公司以「穩健經營、誠信服務、永續發展」為核心，將 ESG 原則逐步融入營運決策、風險管理與日常作業。

本公司之永續策略以本業核心能力為基礎，並結合低碳轉型、客戶服務、供應鏈韌性、人才發展及公司治理等管理重點。透過重大主題鑑別與利害關係人溝通，本公司辨識對營運及利害關係人具有重大影響之議題，並將其納入管理方針、績效追蹤與未來改善方向。

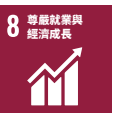
ESG 面向		策略方向	管理重點
	環境 E	低碳營運與氣候韌性	能源使用、溫室氣體排放、節能減碳、IFRS S2 氣候揭露
	社會 S	友善職場與客戶責任	勞雇關係、人才發展、職業安全、客戶服務與資料保護
	治理 G	誠信經營與風險管理	公司治理、法規遵循、反貪腐、內部控制、永續資訊管理

本公司將以循序漸進方式推動永續管理，優先建立資料品質、管理責任與績效追蹤機制，並逐步強化可量化目標與揭露完整性，以回應主管機關要求及利害關係人期待。

1.5 SDGs 對應與永續價值

堡達實業參考聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，並依據公司營運特性、重大主題、產品與服務價值，以及利害關係人關注議題，篩選與本公司永續經營較具關聯性之目標，作為推動 ESG 管理與長期價值創造之參考。

本公司認為，SDGs 並非單獨存在之公益宣示，而應與公司核心業務、營運管理、氣候行動、客戶服務、人才發展與公司治理相互連結。因此，2025 年本公司聚焦與營運實質關聯較高之目標，並於各章節中說明相關管理作為與執行成果。

SDGs 目標	與堡達實業之關聯	主要管理作為	對應章節
SDG 7 可負擔的潔淨能源 	本公司推廣二氧化碳熱泵及高效節能設備，回應客戶對能源效率提升及低碳營運之需求；相關節能效益將依個別場域條件與實際使用情形逐步追蹤。	推動節能設備市場應用，持續評估低碳產品與能源效率相關商機。	第四章、第六章
SDG 8 尊嚴就業與經濟成長 	本公司以穩健營運為基礎，重視員工勞雇關係、薪酬福利、教育訓練與安全職場。	維持勞資溝通、人才發展、友善職場與法規遵循，支持員工與公司共同成長。	第一章、第五章
SDG 9 產業創新與基礎建設 	本公司長期代理主被動電子元件，並推動生技自動化設備與節能設備，支持客戶產業升級與技術應用。	提供穩定產品供應、客戶服務與市場回應，並持續拓展轉型商品。	第一章、第四章
SDG 12 責任消費與生產 	本公司透過產品責任、客戶服務、供應鏈協調及資源管理，提升營運與產品服務之責任性。	強化產品資訊透明、供應鏈管理、客戶資料保護及資源使用管理。	第四章、第六章
SDG 13 氣候行動 	本公司逐步建置溫室氣體、能源使用及氣候風險管理資訊，並依 IFRS S2 架構揭露氣候相關風險、機會與轉型方向。	推動能源與溫室氣體管理、氣候風險鑑別、減碳目標及淨零轉型規劃。	第六章

未來，本公司將持續依重大性原則與利害關係人回饋，檢視 SDGs 與公司營運策略、重大主題及績效指標之連結，避免僅以宣示性方式回應永續目標，並逐步強化具體行動與量化成果之揭露。

1.6 永續治理架構與資訊管理

堡達實業已設置永續發展相關管理機制，由董事會負責監督公司永續發展方向與重大永續議題，並由管理階層及權責單位推動相關作業。永續發展小組負責彙整公司永續議題、追蹤執行成果、協調各部門資料提供，並作為董事會及管理階層掌握永續發展進度之重要機制。

為確保永續資訊之準確性、完整性及可靠性，本公司已建立永續資訊管理與內部控制相關程序，由權責單位依據業務職掌蒐集、記錄、覆核與保存環境、社會及治理相關資料。各項永續資訊於納入報告書前，應經適當審閱，以降低資料錯誤、遺漏或不一致之風險。

治理層級	主要職責
董事會	監督永續發展方向、重大議題與報告書揭露政策
管理階層	督導 ESG 管理作為與跨部門資源協調
永續發展小組 / 彙編單位	蒐集、彙整、分析與追蹤永續資訊及報告書編製進度
各權責部門	提供環境、社會、治理相關數據與管理成果
內部稽核或相關權責單位	依公司內部控制程序檢視永續資訊管理作業之有效性

本公司將持續強化永續資訊內部控制，包含資料來源確認、統計口徑一致性、底稿保存、權責覆核及資訊安全保護等作業，以提升永續報告書揭露品質，並作為主管機關申報、內部管理決策及利害關係人溝通之基礎。



1.7 2025 年永續重點成果與未來方向

2025 年，本公司延續既有營運基礎，持續回應利害關係人對營運穩定、公司治理、客戶服務、人才發展及氣候風險之關注。本公司亦配合主管機關永續資訊揭露趨勢，逐步強化永續資訊管理制度，並將氣候相關揭露由 TCFD 架構銜接至 IFRS S2 之治理、策略、風險管理、指標與目標架構。

管理面向	2025 年重點成果	後續管理方向
營運與產品	維持主被動電子元件代理業務，並推動節能設備與生技自動化設備	持續提升轉型商品市場推廣與系統整合能力
永續治理	建立永續資訊管理及報告書編製相關程序	強化董事會及管理階層對重大永續議題之追蹤
客戶與供應鏈	持續提供產品供應、交期協調與客戶服務	強化客戶需求回應、資料保護及供應鏈韌性
人才與職場	維持員工溝通、教育訓練及職場安全管理	補強訓練績效、薪酬福利及人權管理揭露
環境與氣候	逐步建置能源、溫室氣體及氣候風險管理資訊	依 IFRS S2 架構揭露氣候風險、機會、韌性及減碳目標

未來，堡達實業將持續以重大性原則為基礎，聚焦對公司營運與利害關係人具實質影響之議題，並依據 GRI Standards、SASB 及 IFRS S2 相關架構，逐步提升永續資訊揭露之完整性、平衡性與可比較性。本公司將以穩健經營為基礎，結合低碳產品、客戶服務、人才發展與公司治理，持續推動具韌性且具長期價值之永續經營。





2

利害關係人溝通與 重大主題管理

- 2.1 利害關係人鑑別
- 2.2 利害關係人議合方式與關注議題
- 2.3 重大主題鑑別流程
- 2.4 2025 年重大主題決定結果
- 2.5 重大主題管理方針摘要

堡達實業重視利害關係人對公司營運、治理、環境與社會責任之關注，並將利害關係人意見作為永續策略、重大主題鑑別與管理改善之重要依據。本章依循 GRI Standards 對利害關係人議合與重大主題揭露之要求，並參考 AA1000 包容性、重大性、回應性及影響性 / 衝擊性之精神，說明本公司如何辨識利害關係人、蒐集其關注議題，並將相關意見納入永續管理與報告書揭露。

2.1 利害關係人鑑別

堡達實業依據公司營運活動、價值鏈關係、業務往來頻率、相互影響程度、法規責任及利害關係人對公司營運之依賴程度，進行利害關係人鑑別。本公司透過永續發展小組及相關權責單位之討論，盤點日常營運中實際接觸、受公司活動影響，或可能影響公司營運決策與永續發展之對象，作為後續議合及重大主題分析之基礎。

為使鑑別結果更能反映公司實際營運樣貌，本公司於 2025 年由 25 位內部評估人員參與利害關係人重要性評估，評估人員涵蓋主要業務單位、資財單位及海外據點，以兼顧業務推展、財務管理、客戶服務、供應鏈協調及海外營運觀點。評估人員組成如下：



評估人員來源	人數	占比	說明
業務部	10 人	40%	包含松下電子部品事業處、綠能事業處及生技特販事業處相關人員
資財處	10 人	40%	涵蓋財務、會計、行政及永續資訊彙整相關職能
海外	5 人	20%	反映海外據點與跨區域業務往來之觀點
合計	25 人	100%	

本次鑑別結果共列出 7 類主要利害關係人，包括經營者、供應商與合作夥伴、客戶、員工、主管 / 監管機關、股東與投資者，以及法人機構。各類利害關係人之評估平均分數與排序如下：

排序	利害關係人類別	評估平均分數	與堡達實業之關係
1	 經營者	3.46	負責公司營運決策、資源配置、風險管理及永續策略推動，對公司永續治理與重大主題管理具直接影響。
2	 供應商與合作夥伴	3.32	本公司為電子零組件代理及轉型商品推廣業者，供應商與合作夥伴對產品供應、交期、品質、法規符合及供應鏈韌性具有重要影響。
3	 客戶	3.07	客戶需求、產品品質要求、交付穩定性、資料保護及低碳產品需求，為本公司營運績效與服務改善之重要依據。
4	 員工	2.94	員工為公司營運執行與服務品質之基礎，與勞雇關係、人才發展、職業安全、內部溝通及組織韌性密切相關。
5	 主管 / 監管機關	2.69	主管機關法規要求與政策方向影響公司治理、資訊揭露、法規遵循、氣候揭露及永續報告書申報。
6	 股東與投資者	2.57	股東與投資者關注公司營運績效、治理品質、風險管理及永續資訊透明度，為公司維持市場信任之重要對象。
7	 法人機構	2.47	法人機構關注公司財務績效、治理表現、ESG 揭露品質與長期發展韌性，為外部評估與資本市場溝通之重要參考對象。

利害關係人重要性評估結果

排名	利害關係人	重要性評分 (滿分 4 分)
1	經營者	3.46
2	供應商與合作夥伴	3.32
3	客戶	3.07
4	員工	2.94
5	主管 / 監管機關	2.69
6	股東與投資者	2.57
7	法人機構	2.47



資料來源：2025 年利害關係人重要性評估，共 25 位內部評估人員參與。

評估人員組成：業務部 10 人、資財處 10 人、海外 5 人。

上述評估結果顯示，與公司日常營運決策、供應鏈協作、客戶服務及員工執行密切相關之對象，為本年度利害關係人議合之優先關注群體；而主管 / 監管機關、股東與投資者及法人機構，雖於日常互動頻率或直接營運依賴程度不同，仍屬上市櫃公司治理、法規遵循、資訊揭露及市場信任之重要利害關係人，故均納入本報告書之議合與回應範圍。

本公司並未僅以評分高低作為是否納入利害關係人之唯一依據，而是綜合考量其對公司營運之影響力、受公司活動影響程度、法定責任、交易關係及資訊使用需求。後續章節將進一步說明本公司與各類利害關係人之溝通管道、關注議題、回應方式，以及其意見如何連結至重大主題鑑別與管理方針。

補充說明：本年度利害關係人鑑別係以公司日常營運互動、價值鏈關係、法規責任及資訊使用需求為基礎，並以內部權責單位之實務觀察進行評估。考量本公司首次系統化彙整永續議題與利害關係人意見，本年度議合樣本以實際往來頻繁、對公司營運及資訊揭露具高度關聯之對象為主；後續將視議題重大性、利害關係人回饋及資料可取得性，逐步擴大利害關係人參與廣度與回饋深度。

2.2 利害關係人議合方式與關注議題

堡達實業重視與利害關係人之持續溝通，並將其意見作為重大主題鑑別、風險管理、資訊揭露及管理改善之重要依據。參考AA1000 SES的精神，利害關係人議合不僅是資訊蒐集流程，更是公司落實包容性、辨識重大議題及回應利害關係人合理期待的重要機制。因此，本公司透過日常營運互動、正式會議、內外部溝通管道及永續議題問卷調查，系統性蒐集各類利害關係人之關注事項，並將結果納入本報告書及後續管理作為。

2025年，本公司除完成利害關係人鑑別評估外，亦針對永續議題進行問卷調查，以掌握不同利害關係人對永續議題之關注程度與感受衝擊程度。此次共發出並回收33份問卷，回收率為100%，其中包括經營者與員工22份、客戶與供應商11份。問卷以11項永續議題為基礎，分別就「關注度」與「衝擊度」進行1至5分評估，以作為後續重大主題排序及管理回應之依據。考量本公司

本年度為逐步強化永續議題管理階段，問卷對象優先涵蓋與日常營運及價值鏈互動較密切之經營者、員工、客戶與供應商。對於股東與投資者、法人機構及主管/監管機關之關注事項，本公司則透過股東會、公開資訊觀測站、主管機關法規要求、公司網站及日常資訊揭露需求進行彙整。後續將視重大主題、法規要求及報告書使用者需求，逐步擴大利害關係人參與方式，以提升議合結果之代表性與包容性。

本年度問卷調查以經營者、員工、客戶及供應商等與公司日常營運及價值鏈互動較密切之對象為主；主管/監管機關、股東與投資者及法人機構之關注事項，則主要透過法規要求、股東會、公開資訊揭露、公司網站、公開資訊觀測站及日常互動意見進行彙整。未來，本公司將視報告書使用者需求與議題重大性，逐步優化問卷對象配置與議合方式。

2.2.1 利害關係人議合方式

本公司依不同利害關係人之互動特性，建立對應之溝通機制，透過多元管道持續掌握其需求與意見，並由相關權責單位回應與追蹤。各類利害關係人之主要溝通方式、頻率及關注重點如下：

利害關係人	主要溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	本公司回應重點
經營者	經營會議、主管會議、永續議題討論、內部報告	定期 / 不定期	營運績效、風險管理、治理成效、資訊安全、氣候與永續策略	將重大議題、風險與永續管理成果納入管理決策與後續追蹤
供應商與合作夥伴	業務往來、採購與交期溝通、會議、電子郵件、電話	日常 / 不定期	供應穩定、合作關係、產品品質、供應商環境與社會責任、法規符合	強化交期協調、合作管理、供應鏈韌性與永續要求傳達
客戶	業務拜訪、產品與技術溝通、客戶會議、電話、電子郵件	日常 / 不定期	產品品質、交付穩定、客戶服務、資訊安全、資料隱私、低碳產品	持續提升服務品質、資料保護、產品資訊透明度與市場回應速度
員工	部門會議、教育訓練、績效面談、內部公告、日常溝通	定期 / 日常	勞動實務、教育訓練、組織文化、內部溝通、平等機會與不歧視	持續優化人才發展、內部溝通、職場友善與勞雇管理
主管 / 監管機關	公文往來、法說 / 申報作業、主管機關宣導與要求	依規定 / 不定期	法規遵循、資訊揭露、公司治理、氣候揭露、申報合規性	依規定辦理申報，持續提升資訊揭露品質與法遵管理
股東與投資者	股東會、年報、公開資訊觀測站、公司網站	每年 / 不定期	財務績效、股東權益、公司治理、風險管理、永續資訊透明度	強化資訊揭露、治理說明及永續管理透明度
法人機構	公開資訊、公司網站、財務與永續資訊揭露	不定期	財務穩健性、治理表現、風險管理、ESG 資訊完整性	提升報告書與公開資訊之完整性、可比較性與回應性

上述議合方式顯示，堡達實業與利害關係人之互動並非僅限於年度報告揭露，而是結合日常業務往來、營運管理及制度化溝通機制，持續蒐集並回應利害關係人之意見。此一作法有助於本公司更貼近利害關係人之實際關注重點，也使永續議題之辨識更具代表性與實務基礎。

2.2.2 永續議題問卷結果摘要

本公司彙整 33 份問卷結果後發現，不同利害關係人雖關注面向略有差異，但整體而言，與公司營運穩定、治理品質、資訊安全及供應鏈管理相關之議題，均具有較高之關注度與衝擊度。其中，資訊安全與資料保護為整體最受關注之議題，顯示在數位化管理、客戶互動及資料傳輸日益頻繁的情況下，利害關係人對資訊保護與風險控管之期待明顯提升。

依問卷統計，關注度與衝擊度較高之議題如下：

永續議題	關注度平均分數	衝擊度平均分數
資訊安全與資料保護	4.12	3.88
風險管理	4.03	3.58
營運與治理層面影響	3.91	3.76
原物料	3.88	3.48
供應商環境評估	3.85	3.48
客戶與第三方資料隱私	3.85	3.64

若進一步區分利害關係人類型觀察，經營者與員工相對重視 原物料、風險管理、資訊安全與資料保護、供應商環境評估及營運治理影響；客戶與供應商則對 資訊安全與資料保護、風險管理、客戶與第三方資料隱私、營運與治理層面影響 表現出更高關注。此結果顯示，堡達實業之利害關係人對公司治理品質、資訊保護能力、供應鏈穩定性及管理韌性具有高度期待，亦反映本公司作為電子零組件代理與轉型商品推廣企業，在營運管理與信任關係維護上的核心責任。



2.2.3 議合結果之管理意涵

本公司認為，利害關係人議合之價值不僅在於辨識關注議題，更在於協助公司理解不同利害關係人對公司活動可能產生之正面與負面影響，並據以調整管理重點。2025 年議合結果顯示，堡達實業後續應持續聚焦於下列方向：

- 1 強化資訊安全與資料保護管理**，回應客戶、供應商、經營者及員工對資訊風險與隱私保護之高度關注。
- 2 持續完善風險管理與治理機制**，將營運風險、法規遵循、供應鏈變化及氣候風險納入整體管理架構。
- 3 提升供應鏈管理與合作韌性**，強化供應商環境與社會責任要求，並兼顧交期、品質與合作穩定性。
- 4 深化人才發展與內部溝通**，回應員工對教育訓練、勞動實務、組織文化與公平職場之期待。
- 5 提高治理與資訊揭露透明度**，持續精進對股東、投資者、法人機構及主管機關之資訊回應品質。

本年度利害關係人議合以與公司日常營運及價值鏈互動較密切之經營者、員工、客戶及供應商為主要問卷對象；股東與投資者、法人機構及主管 / 監管機關之關注事項，則主要透過股東會、公開資訊觀測站、主管機關法規要求、公司網站及日常資訊揭露需求進行彙整。考量本公司仍處於永續資訊管理制度逐步成熟階段，未來將視重大主題、法規要求及報告書使用者需求，逐步擴大利害關係人參與方式，並提升外部利害關係人回饋之代表性與可追蹤性。綜合而言，堡達實業 2025 年利害關係人議合結果已呈現明確的管理訊號，並作為後續重大主題排序與決策的重要基礎。下一節將進一步說明本公司如何依據議合結果、關注度、衝擊度及風險判斷，完成重大主題之鑑別與排序。



2.3 重大主題鑑別流程

延續前述利害關係人鑑別與議合結果，堡達實業進一步依據 GRI Standards 對重大主題鑑別之要求，評估公司營運活動、產品與服務、價值鏈關係及利害關係人關注事項，對經濟、環境及人群可能產生之實際或潛在、正面或負面衝擊。本公司並參考 AA1000 對重大性與衝擊性之精神，將利害關係人關注程度、對利害關係人之衝擊程度、公司營運關聯性、法規要求及中長期策略方向，納入重大主題判斷基礎。

本公司重大主題鑑別並非僅以單一問卷分數決定，而是結合量化問卷結果與管理判斷，辨識對公司營運及利害關係人具有實質影響之議題，並作為後續管理方針、績效指標、目標設定及報告書揭露之依據。

本年度重大主題由永續發展小組及主要彙編單位彙整問卷結果、利害關係人關注事項、公司營運特性、價值鏈關聯及法規揭露要求後提出建議，並經管理階層確認。重大主題結果後續將依公司治理程序納入永續報告書編製與揭露流程，並於報告書完成後向董事會報告或提請核准，以強化重大主題決定之治理責任與可追溯性。



2.3.1 永續議題來源

2025 年，本公司依據 GRI Standards、SASB 相關產業指標、主管機關永續資訊揭露要求、公司營運特性、價值鏈關係及前一年度重大主題管理經驗，彙整 11 項永續議題作為問卷調查與重大性分析之基礎。

本年度納入評估之永續議題如右：

面向	永續議題	主要對應內容
環境	能源	能源使用、能源效率、節能管理
環境 / 供應鏈	原物料	產品來源、資源使用、供應鏈產品管理
環境 / 供應鏈	供應商環境評估	供應商環境責任、低碳與環保要求
社會	教育與訓練	人才培育、職能發展、永續與法遵訓練
社會	勞動實務	勞雇關係、福利制度、職業安全與員工照顧
社會	平等機會與不歧視	多元平等、友善職場、人權保障
社會 / 治理	組織文化與內部溝通	內部溝通、組織凝聚、管理透明度
治理	風險管理	營運風險、法遵風險、供應鏈風險、氣候風險
治理 / 客戶責任	資訊安全與資料保護	資訊安全、系統管理、資料保護
客戶責任	客戶與第三方資料隱私	客戶資料、第三方資料、隱私管理
治理	營運與治理層面影響	公司治理、營運穩定、財務與非財務影響

上述議題涵蓋環境、社會及治理三大面向，並與本公司電子零組件代理、高效節能設備推廣、生技自動化設備及客戶服務等主要營運活動相關。本公司後續依據問卷結果及管理判斷，進一步評估各議題之重大性。

2.3.2 評估方法

本公司重大主題鑑別採取「利害關係人關注度」與「衝擊度」兩項評估面向。關注度係指利害關係人基於外部環境變化、產業趨勢、法規要求及自身需求，對特定永續議題之重視程度；衝擊度係指利害關係人認為公司營運活動可能對其權益、合作關係、決策判斷或長期信任產生影響之程度。

本年度問卷採 1 至 5 分評分方式，分數愈高表示關注程度或衝擊程度愈高。2025 年共回收 33 份有效問卷，包含經營者與員工 22 份、客戶與供應商 11 份，回收率為 100%。為使統計結果反映不同群體之實際回收比例，本公司採加權平均方式彙整整體分數，計算方式如下：

整體平均分數 = (經營者與員工平均分數 × 22 + 客戶與供應商平均分數 × 11) ÷ 33

本公司再依整體關注度、整體衝擊度、議題與營運活動之關聯性、法規與主管機關要求、對公司策略與風險管理之影響，以及與前一年度重大主題之連續性，進行重大主題排序與整併。除問卷評分外，本公司於重大主題收斂時，亦參考各議題可能造成之正面或負面衝擊、實際或潛在影響、影響發生位置、影響期間及公司可管理程度進行判斷。影響發生位置包含公司內部營運、員工、客戶端、供應商與合作夥伴、股東與投資者、主管機關及其他利害關係人；影響期間則區分為短期、中期及長期。對於雖問卷分數較低，但涉及主管機關要求、氣候揭露趨勢或公司中長期策略之議題，本公司仍納入重大主題或於相關章節揭露管理作為。



2.3.3 問卷統計結果

依 2025 年問卷統計結果，整體關注度及衝擊度較高之議題主要集中於資訊安全、資料保護、風險管理及治理層面。此結果反映利害關係人對公司營運穩定、資料保護能力、治理透明度及風險控管之高度期待。

排序	永續議題	關注度平均分數	衝擊度平均分數	初步判斷
1	資訊安全與資料保護	4.12	3.88	高關注、高衝擊，列為優先分析議題
2	風險管理	4.03	3.58	高關注、高衝擊，列為優先分析議題
3	營運與治理層面影響	3.91	3.76	高關注、高衝擊，列為優先分析議題
4	原物料	3.88	3.48	與產品供應及供應鏈管理高度相關
5	供應商環境評估	3.85	3.48	與供應鏈韌性及環境管理相關
6	客戶與第三方資料隱私	3.85	3.64	與客戶責任及資料保護高度相關
7	教育與訓練	3.64	3.21	與人才發展及組織能力相關
8	勞動實務	3.61	3.12	與員工照顧及友善職場相關
9	組織文化與內部溝通	3.61	3.21	與組織穩定及內部管理相關
10	平等機會與不歧視	3.58	3.03	與人權保障及友善職場相關
11	能源	3.48	3.03	與環境管理、氣候揭露及低碳轉型相關

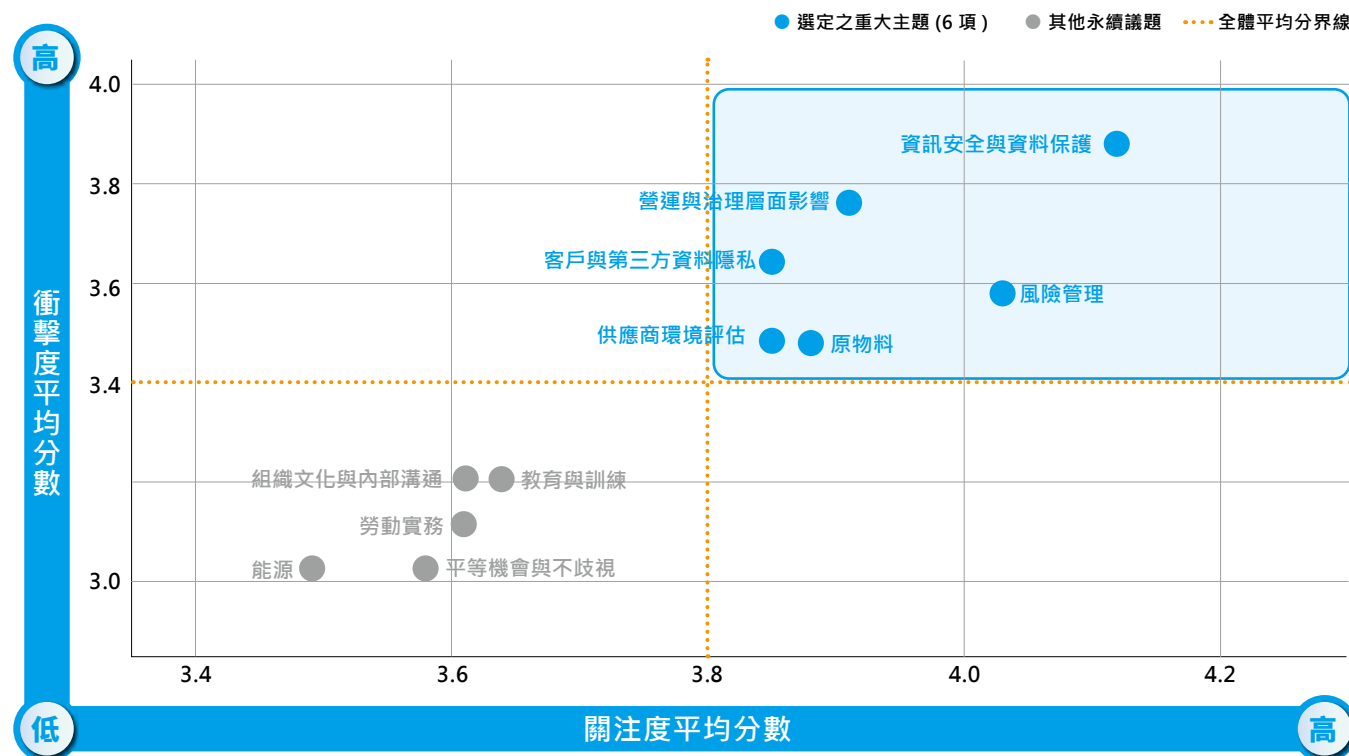
從統計結果觀察，資訊安全與資料保護為整體分數最高之議題，顯示在客戶服務、供應鏈溝通及內部管理數位化程度提升的情況下，利害關係人對資料安全與資訊保護之期待已成為公司治理及客戶責任的重要管理重點。

風險管理與營運治理層面影響亦呈現高度關注，表示利害關係人除重視公司財務表現外，也關注公司是否具備辨識、評估及因應營運風險、法規風險、供應鏈風險及氣候風險之能力。此結果與本公司作為上市櫃公司所面對之資訊揭露責任、主管機關要求及市場信任高度相關。

原物料、供應商環境評估及客戶與第三方資料隱私等議題，雖分屬不同面向，但均與本公司作為電子零組件代理及產品服務提供者之價值鏈角色密切相關。因此，本公司於後續重大主題管理中，將其納入客戶責任、產品責任、供應鏈管理及資訊保護之整合管理範圍。

社會面議題如教育與訓練、勞動實務、組織文化與內部溝通、平等機會與不

2025 年永續報告書重大主題矩陣圖



歧視，雖整體排序未高於治理與客戶相關議題，惟員工為本公司維持服務品質、客戶關係及營運穩定之核心基礎，故仍納入友善職場與人才發展之管理範圍，以確保社會面議題在重大主題中具備適當揭露。

能源議題之問卷分數相對較低，然考量氣候變遷、溫室氣體管理、主管機關揭露要求、IFRS S2 氣候相關揭露趨勢，以及本公司推動高效節能設備與低碳轉型商品之策略方向，能源與氣候相關議題仍具中長期營運與法規重要性。本公司因此將能源、溫室氣體管理及氣候風險整併納入環境面重大主題，以符合永續揭露及氣候治理之發展方向。

2.3.4 重大主題收斂原則

本公司考量報告書之可讀性、管理一致性及後續績效追蹤之有效性，未將 11 項永續議題逐項列為重大主題，而是依據議題性質、管理權責及實際衝擊關聯，進行整併與收斂。此作法有助於避免揭露內容分散，並使管理方針、目標及績效指標更具一致性。

本公司重大主題收斂原則如下：

收斂原則	說明
與營運活動具高度關聯	優先納入與電子零組件代理、產品供應、客戶服務、供應鏈協作及轉型商品相關之議題
對利害關係人具明顯衝擊	優先納入問卷結果中關注度與衝擊度較高，或對客戶、員工、供應商、股東及主管機關具實質影響之議題
符合法規與揭露趨勢	納入主管機關要求、GRI、SASB 及 IFRS S2 相關揭露方向
可設定管理方針與績效指標	優先選擇公司可建立管理政策、責任單位、改善措施及後續追蹤指標之議題
維持 ESG 三面向平衡	確保重大主題涵蓋環境、社會及治理面向，避免僅集中於單一類別
與前一年度具連續性	參考前一年度重大主題與管理經驗，保留具持續管理必要之議題，並依 2025 年營運與法規變化調整

依上述原則，本公司將 11 項永續議題整併為 4 項 2025 年重大主題，分別涵蓋環境、社會、客戶責任及公司治理面向。重大主題之最終結果、對應議題、重大性說明及管理邊界，將於下一節進一步揭露。



2.4 2025 年重大主題決定結果

承接前述利害關係人鑑別、議合結果及重大主題鑑別流程，堡達實業依據 2025 年問卷統計結果、公司營運特性、價值鏈關聯、法規要求及中長期永續發展方向，完成本年度重大主題之決定。

本公司重大主題之納入，並非僅依問卷分數排序決定。凡符合下列任一條件者，經管理階層討論後，均可能納入重大主題或整併至相關重大主題管理：

- 1 利害關係人關注度及衝擊度較高
- 2 與公司營運模式、價值鏈責任或客戶信任高度相關
- 3 涉及主管機關要求、上市櫃公司治理責任或未來法規揭露趨勢
- 4 與公司中長期策略、氣候轉型或風險管理具高度關聯

未列為重大主題之議題，並不代表公司不管理，而是依其性質於相關章節中適度揭露管理作為。

2.4.1 2025 年重大主題總覽

經綜合評估後，堡達實業 2025 年共決定 4 項重大主題，涵蓋環境、社會、客戶責任及治理四大主軸，作為本報告書後續揭露與管理之核心架構。

4 項重大主題主軸



ESG 面向	2025 年重大主題	整併之永續議題	主要影響對象	對應章節
環境 E	氣候變遷、 能源與溫室氣體管理	能源、氣候風險、溫室氣體管理、 低碳轉型	客戶、主管機關、股東與投資者、 供應商與合作夥伴	第六章
社會 S	人才發展、 勞雇關係與友善職場	教育與訓練、勞動實務、平等機會 與不歧視、組織文化與內部溝通	員工、經營者、主管機關	第五章
社會 S / 治理 G	客戶責任、 資訊安全與供應鏈管理	資訊安全與資料保護、客戶與第三 方資料隱私、原物料、供應商環境 評估、產品與服務責任	客戶、供應商與合作夥伴、 經營者、法人機構	第四章
治理 G	誠信治理、 法規遵循與風險管理	風險管理、營運與治理層面影響、 法規遵循、反貪腐、內部控制	股東與投資者、主管機關、 法人機構、經營者、員工	第三章

上述 4 項重大主題，係本公司考量重大性原則後之收斂結果。其目的在於使報告書架構更具一致性與可讀性，並有助於後續將管理方針、績效追蹤及改善方向系統化呈現。

2.4.2 重大主題決定說明

1 氣候變遷、能源與溫室氣體管理

雖本年度問卷中「能源」議題之關注度與衝擊度相對低於治理與資訊安全相關議題，惟本公司考量氣候變遷、能源使用、溫室氣體排放及低碳轉型，已成為主管機關、客戶供應鏈及國際永續揭露趨勢所高度重視之議題，且與本公司未來 IFRS S2 氣候相關揭露、節能設備推廣及低碳商機布局密切相關，因此仍將其列為環境面重大主題。

2 人才發展、勞雇關係與友善職場

教育訓練、勞動實務、平等機會與不歧視、組織文化與內部溝通等議題，均與員工發展、組織穩定及服務品質高度相關。員工為堡達實業維持客戶服務、供應鏈協調與營運執行的重要基礎，因此本公司將前述議題整併為社會面重大主題，作為後續揭露人才發展、勞雇關係、薪酬福利、職業安全與人權保障之管理主軸。

3 客戶責任、資訊安全與供應鏈管理

本年度問卷結果顯示，「資訊安全與資料保護」為整體關注度與衝擊度最高之議題，而「客戶與第三方資料隱私」、「原物料」及「供應商環境評估」亦屬高關注議題。此反映利害關係人對本公司在客戶服務、資料保護、供應穩定、產品責任與供應鏈合作方面之高度期待。考量上述議題彼此關聯性高，且均直接影響客戶信任與營運穩定，因此整併為同一重大主題。

4 誠信治理、法規遵循與風險管理

風險管理及營運與治理層面影響之問卷分數均屬高關注且高衝擊議題，顯示利害關係人重視本公司治理架構、法規遵循、資訊透明度及風險控管能力。堡達實業為上櫃公司，須持續回應主管機關、股東與投資人及外部利害關係人對治理品質與揭露透明度之期待，因此本公司將誠信經營、法規遵循、風險管理及內部控制整併為治理面重大主題。

2.4.3 前一年度與本年度重大主題比較

為提升重大主題揭露之一致性、可比較性及回應性，本公司進一步就 2024 年與 2025 年重大主題進行比較說明。2025 年重大主題係延續前一年度重大主題管理基礎，並依據本年度利害關係人議合結果、公司營運脈絡及揭露趨勢進行整併與優化。

2024 年重大主題	2025 年重大主題	變動情形	調整原因	對應章節
溫室氣體與能源管理	氣候變遷、 能源與溫室氣體管理	擴大	因應 IFRS S2 氣候相關揭露趨勢，除能源與排放管理外，進一步納入氣候風險、韌性及淨零轉型方向。	第六章
勞資 / 勞雇關係	人才發展、 勞雇關係與友善職場	整併	為提升社會面揭露一致性，將勞雇關係與人才培育、友善職場及人權保障整合揭露。	第五章
員工多樣化與平等機會	人才發展、 勞雇關係與友善職場	整併	與教育訓練、勞動實務、平等機會及組織文化密切相關，故整合為同一社會面重大主題。	第五章
客戶權益與隱私管理	客戶責任、 資訊安全與供應鏈管理	整併並 擴大	客戶隱私、資訊安全、產品責任與供應鏈管理相互關聯，且本年度資訊安全議題關注度最高，因此擴大整併。	第四章
資訊安全	客戶責任、 資訊安全與供應鏈管理	整併	與客戶資料保護、第三方資料管理及營運穩定性高度相關，納入客戶責任主題整體管理。	第四章
產品取得、包裝與行銷	客戶責任、 資訊安全與供應鏈管理	整併並 調整名稱	依本公司產業特性，調整為更符合實際營運之產品責任、供應鏈合作與客戶服務管理範圍。	第四章
公司治理、法規遵循、 誠信經營、風險管理等治理議題	誠信治理、 法規遵循與風險管理	整併	為凸顯治理主軸與管理責任，將治理相關議題收斂為單一重大主題。	第三章

本公司認為，重大主題之整併並不代表其他永續議題不重要，而是依據重大性原則，將揭露焦點集中於對公司營運及利害關係人最具實質影響之議題，以利管理資源聚焦、績效追蹤及資訊溝通。

2.5 重大主題管理方針摘要

重大主題之決定，目的不僅在於辨識永續管理重點，更在於建立後續管理、揭露與改善的依據。堡達實業依據各項重大主題之性質、影響對象及管理責任，彙整管理方針、主要作為及後續揭露重點如下，作為第三章至第六章詳細揭露之總覽。

重大主題	為何重大	主要正負面影響	影響邊界	主要衝擊 / 關注事項	管理方針	2025 年主要作為	主要揭露指標 / 後續目標	對應章節
氣候變遷、能源與溫室氣體管理	因應主管機關永續揭露要求、氣候風險管理趨勢及利害關係人對低碳營運之期待；同時與公司營運韌性、能源使用及未來轉型方向密切相關。	正面影響：有助提升能源管理能力、強化氣候治理、回應客戶與市場對低碳管理之期待。 負面風險：若能源使用、排放管理及氣候風險辨識不足，可能提高法規遵循、營運成本及轉型壓力。	公司內部營運據點、能源使用活動、溫室氣體排放管理，以及與客戶、主管機關、投資人相關之氣候資訊揭露。	能源使用、溫室氣體排放、氣候風險、法規揭露要求、減碳管理、淨零轉型。	逐步建立環境與氣候管理制度，強化能源使用與溫室氣體排放資訊蒐集，依 IFRS S2 架構揭露氣候治理、策略、風險管理及指標目標。	建立環境管理政策；盤點能源使用與溫室氣體排放資訊；彙整氣候風險與機會；規劃以 IFRS S2 架構進行揭露。	能源使用量、溫室氣體排放量、減碳管理措施、氣候風險與機會、氣候治理機制；後續逐步強化減碳目標與追蹤機制。	6.1-6.8

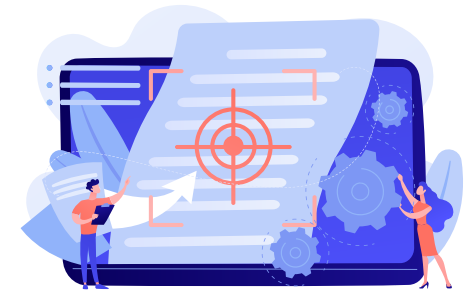
重大主題	為何重大	主要正負面 影響	影響邊界	主要衝擊 / 關注事項	管理方針	2025 年 主要作為	主要揭露指標 / 後續目標	對應 章節
人才發展、勞 雇關係與友善 職場	員工是公司穩定營運、客戶服務及組織發展之基礎，且利害關係人重視勞雇關係、人才培育、職場安全、平等與人權保障。	正面影響：有助提升員工穩定度、組織向心力、專業能力與服務品質。 負面風險：若溝通、訓練、福利或安全衛生管理不足，可能影響留才、工作士氣、法遵風險與營運效率。	公司內部員工、管理階層、人力資源管理、職場安全衛生管理及與員工家庭、社會之間的間接影響。	員工結構、勞資溝通、薪酬福利、教育訓練、職涯發展、多元平等、人權保障、職業安全衛生。	建立友善職場與人本管理機制，重視合法聘僱、勞雇溝通、人才培育、平等尊重及安全健康之工作環境。	揭露員工結構與勞雇關係；說明薪酬福利與人才發展制度；辦理教育訓練；推動多元平等、人權保障及職業安全衛生管理。	員工人數與結構、教育訓練情形、職災與安全衛生管理、勞資溝通機制、多元平等與人權管理；後續持續強化訓練成效與人才發展指標。	5.1-5.7
客戶責任、資 訊安全與供應 鏈管理	公司以電子零組件代理、產品服務與供應鏈協調為核心，客戶信任、產品資訊透明、資料保護及供應穩定性直接影響營運績效與市場信譽。	正面影響：可提升客戶滿意度、服務品質、資料保護能力與供應鏈韌性，進一步強化市場競爭力。 負面風險：若產品資訊不完整、服務回應不及、資料外洩或供應中斷，可能影響客戶權益、商譽與營運穩定。	客戶端、產品與服務流程、資訊系統、客戶與第三方資料、供應商與合作夥伴、供應鏈運作。	客戶服務、產品責任、資訊透明、資訊安全、資料隱私、供應穩定、供應商管理、低碳產品需求。	以客戶需求與責任供應鏈管理為核心，強化產品資訊透明、服務品質、資訊安全、客戶資料保護及供應鏈合作管理。	說明客戶關係與服務品質管理；揭露產品責任與資訊透明作法；建立資訊安全與客戶資料保護管理；推動供應鏈管理及綠色產品轉型商機。	客戶服務機制、產品資訊揭露、資訊安全管理、客戶資料保護、供應鏈管理作法、綠色產品推廣；後續持續優化供應商永續管理與資料保護機制。	4.1-4.5

重大主題	為何重大	主要正負面 影響	影響邊界	主要衝擊 / 關注事項	管理方針	2025 年 主要作為	主要揭露指標 / 後續目標	對應 章節
誠信治理、法 規遵循與風險 管理	作為上市櫃公司，治理品質、法規遵循、誠信經營及風險管理為永續經營之基礎，亦為股東、投資人、主管機關與其他利害關係人高度關注之議題。	正面影響： 有助提升治理透明度、降低違規風險、強化決策品質與市場信任。 負面風險： 若內控、法遵、反貪腐或風險管理不足，可能造成違規裁罰、聲譽損害與營運風險。	董事會與管理階層、公司治理制度、內部控制、法遵作業、營運風險管理，以及股東、投資人、主管機關等外部利害關係人。	公司治理、誠信經營、反貪腐、法規遵循、風險管理、內部控制、永續資訊管理。	持續強化公司治理與誠信經營制度，落實法規遵循、內部控制及風險辨識與管理，提升永續資訊揭露品質。	揭露治理架構與永續治理機制；說明誠信經營與反貪腐管理；彙整法規遵循情形；揭露風險管理與內部控制制度。	公司治理架構、董事會監督、誠信經營與反貪腐、法規遵循、重大風險辨識與管理、內部控制；後續持續強化永續治理與風險追蹤機制。	3.1-3.5

2.5.1 管理方針之後續揭露原則

本公司將於後續章節就各重大主題進一步揭露下列內容：

- ❶ **管理方針與政策基礎：**說明公司對重大主題之管理承諾及制度依據。
- ❷ **管理責任與執行機制：**說明主要權責單位、執行流程及跨部門分工。
- ❸ **2025 年執行情形與績效結果：**依現有資料揭露本年度管理作為及績效成果。
- ❹ **風險、衝擊與回應措施：**說明重大主題對內外部利害關係人之影響，以及本公司採行之回應措施。
- ❺ **未來改善方向與目標：**對於尚在建置或逐步完善之指標，將依資料成熟度逐步補強揭露。



2.5.2 重大主題與後續章節之連結

本章所揭露之重大主題，將作為後續各章節之主軸。其中，第三章聚焦治理面議題，第四章聚焦客戶責任與供應鏈管理，第五章聚焦員工與社會面議題，第六章聚焦環境與氣候管理。此一架構有助於使報告書從重大性分析自然銜接至具體管理作為，並提升資訊揭露之連貫性、可讀性及完整性。

重大主題	主要回應措施	責任單位	追蹤頻率	後續改善方向
 氣候變遷、 能源與溫室氣體管理	能源與排放資料蒐集、溫室氣體自主盤查、IFRS S2 揭露	永續發展小組 / 資財處 / 各據點	每年	強化活動數據、底稿保存與減碳目標設定
 人才發展、 勞雇關係與友善職場	員工結構、勞資溝通、薪酬福利、訓練與職安管理	管理部 / 人資權責單位	每年 / 必要時	補強訓練時數、職安指標與員工溝通紀錄
 客戶責任、 資訊安全與供應鏈管理	客戶服務、產品資訊、資料保護、供應商管理	業務單位 / 資訊權責單位 / 採購權責單位	每年 / 事件發生時	建立客訴、資安事件、供應商 ESG 要求追蹤
 誠信治理、 法規遵循與風險管理	董事會監督、誠信經營、法遵、內控與風險管理	董事會 / 管理階層 / 稽核與法遵權責單位	定期 / 每年	強化重大風險與永續議題向董事會報告機制



3

公司治理、誠信經營 與風險管理

- 3.1 公司治理架構
- 3.2 永續治理與資訊管理
- 3.3 誠信經營與反貪腐
- 3.4 法規遵循
- 3.5 風險管理與內部控制

堡達實業將「誠信治理、法規遵循與風險管理」列為 2025 年重大主題之一，主要係因公司治理品質、法規遵循能力、風險辨識及內部控制，直接影響公司營運穩健、資訊透明度及利害關係人信任。本章將說明本公司在董事會治理、誠信經營、法規遵循、風險管理及永續資訊內部控制等面向之管理作為，並作為回應股東與投資者、主管機關、法人機構、客戶及員工關注事項之基礎。

本公司以董事會為最高治理單位，負責監督公司經營策略、重大風險、財務績效、法規遵循及永續發展方向。管理階層依董事會決議及公司治理制度推動日常營運，並由各功能單位依權責執行內部控制、風險管理、資訊揭露及永續資訊蒐集等作業。透過治理架構與管理制度之落實，本公司持續強化決策品質、資訊透明度與營運韌性。

3.1 公司治理架構

堡達實業依據公司法、證券交易法、上市櫃公司治理相關規範及公司內部治理制度，建立董事會、功能性委員會、管理階層及各權責單位分工明確之治理架構。董事會負責公司重大經營決策與監督職責，功能性委員會協助董事會履行審計、薪酬及監督功能，管理階層則負責落實董事會決議及推動營運管理。

本公司治理架構以「權責明確、誠信經營、風險控管、資訊透明」為原則，並將永續發展、法規遵循、內部控制及資訊揭露納入治理運作範圍，使公司治理不僅服務於財務績效，也支撐環境、社會及公司治理各面向之永續管理。



3.1.1 董事會組成與職責

截至 2025 年底，本公司董事會由 10 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事、1 位具員工身分董事及 2 位女性董事。獨立董事占全體董事席次 30%，女性董事占全體董事席次 20%。董事會成員具備會計、商務、領導、營運判斷、產業經驗及管理專業背景，有助於董事會從不同面向監督公司營運及重大決策。

項目	2025 年情形
董事席次	10 席
獨立董事席次	3 席
獨立董事占比	30%
具員工身分董事	1 席
具員工身分董事占比	10%
女性董事席次	2 席
女性董事占比	20%

本公司董事會之主要職責包括審議公司經營策略、重大投資與營運決策、財務報告、內部控制、風險管理、法規遵循、永續發展及重大資訊揭露等事項。董事會亦透過功能性委員會及管理階層定期報告，掌握公司營運狀況與潛在風險，確保公司經營方向符合股東權益及利害關係人期待。



3.1.2 功能性委員會

為強化董事會監督功能及決策品質，本公司設置審計委員會及薪資報酬委員會，均由獨立董事組成。各委員會依其職權審議相關議案，並定期向董事會報告，以協助董事會履行監督責任。

功能性委員會	組成	主要職責
審計委員會	由全體獨立董事組成	監督財務報告品質、內部控制制度、稽核運作、法規遵循及重大風險事項。
薪資報酬委員會	由全體獨立董事組成	協助董事會檢視董事及經理人薪酬政策、績效連結與薪酬合理性，促進公司長期穩健經營。

董事會及功能性委員會對永續發展、氣候風險、資訊安全及重大風險議題之監督，使治理機制與永續管理更加連結。

3.1.3 董事會運作情形

2025 年度本公司董事會共召開 6 次會議，董事出席情形依公司年報及公開資訊揭露。董事會定期審議營運績效、財務報告、內部控制、重大經營事項及法定應提董事會報告事項，並透過會議程序監督公司營運管理與風險控制。

項目	2025 年情形
董事會召開次數	6 次
董事平均出席率	98%
獨立董事平均出席率	100%
重要議案或報告事項	財務報告、營運績效、內部控制、風險管理、永續報告書及其他重大經營事項

註：董事平均出席率及獨立董事平均出席率可依 114 年報完整資料補充。

本公司將持續依董事會議事規範及公司治理相關制度，確保董事會會議召開、議案審議、利益衝突迴避及決議執行均符合相關法令及公司內部規範。

3.1.4 董事會多元化與專業能力

本公司重視董事會成員之多元性與專業能力，並透過董事會成員多元化政策，強化董事會在產業經驗、財務會計、營運管理、風險判斷、領導決策及永續治理等面向之整體能力。董事會成員之專業背景及經驗，有助於公司面對產業變化、供應鏈挑戰、氣候揭露要求及永續發展趨勢時，能以更完整之角度進行決策與監督。

多元化面向	2025 年情形
性別多元	女性董事 2 席，占全體董事 20%
獨立監督	獨立董事 3 席，占全體董事 30%
員工參與	具員工身分董事 1 席，占全體董事 10%
專業背景	涵蓋會計、商務、經營管理、產業經驗、營運判斷及領導決策等能力
永續治理能力	持續透過董事進修及永續議題報告，強化董事會對 ESG、風險管理及氣候議題之掌握

未來，本公司將持續依董事會成員多元化政策，檢視董事會組成與公司營運策略、永續發展方向及風險管理需求之適配性，並透過董事進修、議題報告及功能性委員會運作，提升董事會治理效能。

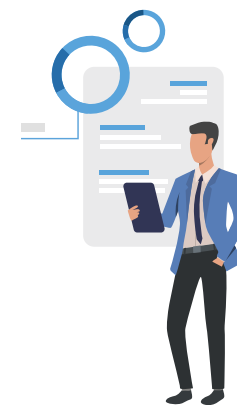
3.1.5 董事會績效評估

為提升董事會運作效能，本公司依「董事會績效評估辦法」辦理董事會及功能性委員會績效評估。2025 年度董事會績效考核自評結果為 95 分，評價為優良；董事會成員考核自評結果為 97 分，評價為優良。相關評估項目涵蓋董事會對公司營運之參與程度、決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制、董事職責認知及溝通等面向。

評估項目	2025 年評估結果	評價
董事會績效考核自評	95 分	優良
董事會成員考核自評	97 分	優良
薪資報酬委員會自評	99 分	優良
審計委員會自評	99 分	優良

註：薪資報酬委員會及審計委員會自評分數可依年報完整資料補充；如年報僅揭露評價，則以「優良」揭露即可。

本公司將持續透過董事會績效評估結果，檢視董事會運作情形與改善方向，並將評估結果作為強化董事會職能、提升決策品質及落實公司治理之依據。



3.1.6 永續治理與公司治理之連結

為使永續發展納入公司治理運作，本公司已設置永續發展相關管理機制，由董事會監督永續發展方向與重大永續議題，管理階層及權責單位則負責推動相關作業。永續發展小組負責彙整公司永續議題、追蹤執行成果、協調各部門資料提供，並作為董事會及管理階層掌握永續發展進度之重要機制。

本公司亦已建立永續資訊管理及內部控制相關程序，將永續資訊之蒐集、覆核、保存及揭露納入管理流程，以提升永續資訊之準確性、完整性及可靠性。此一機制有助於強化董事會及管理階層對重大永續議題之監督，也使公司治理架構能與永續報告書揭露、氣候風險管理及利害關係人回應相互銜接。

未來，本公司將持續強化董事會對永續議題、氣候相關風險、資訊安全及法規遵循之監督，並逐步提升永續績效指標與治理機制之連結，以落實公司治理對永續經營之支持。

3.2 永續治理與資訊管理

延續前節公司治理架構，堡達實業將永續治理納入董事會與管理階層之監督範圍，並透過永續發展小組、資財處及各權責部門之分工，推動永續資訊蒐集、重大主題追蹤、報告書編製及法規揭露作業。永續治理之目的，不僅在於完成年度報告書揭露，更在於使環境、社會及公司治理相關議題能連結至日常營運、風險管理及利害關係人回應機制。

本公司已建立永續資訊管理與永續報告書編製相關作業程序，作為永續資訊蒐集、覆核、保存及揭露之依據。透過制度化作業流程，本公司持續提升永續資訊之準確性、完整性、一致性與可追溯性，並作為氣候揭露、主管機關申報、內部管理及利害關係人溝通之基礎。



3.2.1 永續治理權責分工

堡達實業由董事會負責監督永續發展方向、重大永續議題及永續資訊揭露政策；管理階層負責督導 ESG 管理作為與跨部門協調；永續發展小組及主要彙編單位負責蒐集、彙整、分析與追蹤永續資訊；各權責部門則依其職掌提供環境、社會及公司治理相關資料。

治理層級 / 權責單位	主要職責	管理重點
董事會	監督永續發展方向、重大議題、報告書揭露政策及重大永續報告	確保永續議題納入公司治理與重大決策監督
管理階層	督導 ESG 管理作為、跨部門資源協調及改善事項追蹤	將永續管理要求落實至日常營運與部門管理
永續發展小組	彙整永續議題、追蹤執行成果、協調資料蒐集及報告書編製進度	推動重大主題管理、利害關係人回應及報告書揭露
資財處 / 主要彙編單位	統籌永續報告書編製，聯絡相關部門蒐集 ESG 資訊並彙整撰寫	確保報告書內容符合法規、GRI、SASB 及相關揭露要求
各權責部門	提供所負責之環境、社會及治理相關資料，並進行初步確認	確保資料來源、統計口徑及管理成果具一致性
內部稽核或相關權責單位	依公司內部控制程序檢視永續資訊管理作業之有效性	強化資料品質、內控執行與改善追蹤

2025 年，本公司持續以既有永續治理架構推動重大主題管理，並將利害關係人議合結果、永續議題評估、氣候相關資訊及各項 ESG 數據納入報告書編製流程。後續將持續強化董事會及管理階層對永續議題之定期追蹤，使永續治理與公司治理機制更緊密銜接。

3.2.2 永續資訊管理流程

為提升永續資訊品質，本公司依據永續資訊管理控制作業，將永續資訊管理區分為資訊蒐集、資訊分析、資訊處理及編製、資訊確信與查證、資訊保護與保存、資訊發布等階段。各階段由權責單位依職掌執行，並經適當覆核後納入報告書或主管機關申報內容。

作業階段	作業內容	控制重點
❶ 資訊蒐集、記錄及保管	由各權責單位依標準化格式蒐集環境、社會及治理相關資料，並保存底稿與佐證文件	確認資料來源可靠性、合法性及完整性
❷ 資訊分析	依適用法規、準則及報導要求，進行數據檢查、分析及合理性確認	確保統計口徑一致、數據可追溯
❸ 資訊處理及編製	由承辦人員依作業流程彙整資料，並記錄對應之法規、準則及揭露項目	經部門主管或權責主管審閱及核准
❹ 資訊確信與查證	如依法規或公司需求需進行第三方確信、查證或評估，應依權責程序辦理	確認確信範圍、標準及查證資料完整性
❺ 資訊保護與保存	各項資料、底稿、報告及表單由權責單位妥善保存，並採取適當資訊保護措施	原則上保存至少五年，依適用法規另有規定者從其規定
❻ 資訊發布	依主管機關規定之格式、內容與期限，辦理年報、永續報告書及溫室氣體資訊等公告申報	確保資訊發布符合時程、格式及法規要求

本公司將持續透過上述流程，降低永續資訊蒐集與揭露過程中可能發生之錯誤、遺漏或不一致風險，並提升報告書內容之可靠性與可比性。

3.2.3 永續報告書編製與法規追蹤

堡達實業永續報告書之編製，以資財處為主要彙編單位，必要時得委託外部專業輔導機構協助確認最新法規適用範圍、重大主題、揭露指標及報告書內容。資財處負責聯絡環境、社會及公司治理相關部門，蒐集與歸納各項永續資訊，並進一步彙整及撰寫報告書。

本公司每年參考 GRI Standards 通用準則、重大主題準則及相關行業揭露要求，並參考 SASB 相關產業指標進行報告書編製。氣候相關資訊則依主管機關規定及國際揭露趨勢，逐步銜接 IFRS S2 氣候相關揭露架構，說明本公司於氣候治理、策略、風險管理、指標與目標之管理作為。



編製項目	2025 年管理重點
編製單位	資財處為主要彙編單位
資料來源	環境、社會、治理相關權責部門
採用架構	GRI Standards 2021、SASB 相關產業指標、IFRS S2 氣候相關揭露架構
報告內容	重大主題、管理方針、績效指標、風險評估、氣候資訊及利害關係人回應
董事會程序	報告書完成後依公司治理程序向董事會報告或提請核准
申報發布	依主管機關規定期限辦理公司網站及指定資訊申報系統揭露

本公司將持續追蹤主管機關永續資訊揭露、溫室氣體盤查、氣候揭露與第三方確信相關規範，並適時調整報告書編製流程與資料蒐集方式，以確保揭露內容符合法規及利害關係人期待。

3.2.4 永續資訊內部控制與資料品質

永續資訊品質為報告書可信度及後續確信之基礎。本公司依永續資訊管理控制作業，要求永續報導所需資料由各權責單位提供，並經適當覆核後納入報告書。承辦人員於處理永續報導資訊時，應依適用法令、準則、公司作業流程及報導期限執行，並記錄該資訊所對應之法規及準則要求。

為強化資料品質，本公司持續推動以下管理重點：

管理項目	說明
資料來源確認	確認各項永續數據來源、統計範圍及權責單位
統計口徑一致	對年度比較數據、不同據點資料及跨部門資訊建立一致計算基礎
底稿與佐證保存	保存原始資料、彙整表、計算依據及相關佐證文件
部門覆核	各權責主管就所提供資訊進行合理性確認與核准
資訊安全保護	對重要及機密性永續資訊採取適當之保管及存取控管措施
持續改善	依內部檢視、稽核建議或外部確信結果，持續改善資料蒐集與管理流程

2025 年，本公司已逐步強化永續資訊內部控制，並將能源、溫室氣體、員工、治理、客戶及供應鏈等資料納入年度報告書資料蒐集範圍。對於尚未完成統計或仍在建立資料流程之指標，將依後續資料成熟度逐步補充揭露。



3.2.5 永續資訊內部覆核與揭露品質管理

2025 年，本公司已逐步強化永續資訊內部控制，並將能源、溫室氣體、本公司重視永續資訊之正確性、完整性與可追溯性，透過權責部門提供資料、資財處彙整、管理階層審閱及內部控制程序，逐步強化永續資訊之管理品質。

2025 年度本公司永續報告書及溫室氣體排放資訊均未委任第三方機構進行確信、查證或保證；相關資訊係依公司內部資料、權責單位提供資料及內部覆核結果彙整。本公司將持續強化資料來源確認、統計口徑一致性、底稿保存及跨部門覆核機制，以提升報告書揭露之可靠性與一致性。

項目	2025 年情形	後續規劃
永續報告書第三方確信	2025 年度未委任第三方確信	持續強化內部覆核、底稿保存及揭露品質管理
溫室氣體盤查 / 查證	2025 年度未委任第三方查證；數據依內部資料彙整	持續提升活動數據完整性、排放係數來源紀錄及統計口徑一致性
永續資訊內部控制	持續建置與強化	強化資料追溯、部門覆核及底稿保存
氣候相關揭露	逐步銜接 IFRS S2 架構	持續補強氣候風險、指標與目標資料

未來，堡達實業將持續強化永續治理與資訊管理機制，使重大主題、績效指標、氣候揭露及永續資訊管理能與公司治理架構相互連結。透過董事會監督、管理階層督導、權責部門執行及內部控制流程，本公司將逐步提升永續資訊揭露之完整性、可靠性與可追蹤性，並作為回應利害關係人及主管機關要求之基礎。



3.3 誠信經營與反貪腐

堡達實業將誠信經營視為公司治理之基礎，並透過內部規範、教育宣導及檢舉機制，降低不誠信行為、利益衝突、貪腐、內線交易及其他違反法令或道德規範事項之風險。本公司要求董事、經理人及員工於執行業務時，應遵循誠信、公平、透明及負責任之原則，並於日常營運、商業往來及利害關係人互動中落實公司治理要求。



3.3.1 誠信經營政策與管理機制

本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理辦法」等規範，作為董事、經理人及員工執行業務與商業行為之依循。相關制度亦提供利害關係人瞭解本公司道德標準與誠信經營要求之基礎。

本公司由公司治理相關權責單位推動誠信經營作業，並依規定向董事會報告誠信經營執行情形。各業務承辦單位於商業往來過程中，亦應向交易相對人傳達本公司誠信經營政策，並避免與有不誠信紀錄之對象進行交易，以維護公司信譽及交易公平性。

管理項目	管理作法
政策規範	訂定誠信經營守則、道德行為準則及相關作業程序
適用對象	董事、經理人、員工及商業往來相關對象
管理重點	防範不誠信行為、利益衝突、內線交易、貪腐、賄賂及違法行為
監督機制	由權責單位推動並依規定向董事會報告執行情形
溝通方式	透過教育訓練、內部宣導及業務往來過程傳達誠信政策



3.3.2 教育訓練與宣導

為強化同仁對誠信經營、道德行為、內線交易防範及相關法規之認識，本公司持續辦理相關教育訓練與宣導。2025 年誠信經營相關訓練情形如下：

課程主題	受訓人數	時數	總時數
防範內線交易、誠信經營守則、道德行為準則、人權暨性別平等保護、勞工安全衛生與最新法規說明	60 人	1 小時	60 小時
公司法最新修正趨勢與解析、誠信經營與內線交易、如何因應防制洗錢、打擊資恐及金融制裁趨勢	20 人	3 小時	60 小時
合計	80 人次		120 小時

本公司將持續依營運需求及法規變化，規劃誠信經營、反貪腐、內線交易防範、法規遵循及道德行為相關課程，以提升董事、經理人及員工對治理風險之辨識能力。



3.3.3 檢舉與申訴機制

本公司設有檢舉非法、不道德或不誠信行為之處理機制，並於公司網站提供利害關係人溝通管道。員工、股東及其他利害關係人如發現疑似違法、不道德或不誠信行為，得依公司公告之管道提出檢舉或反映。

本公司對檢舉人身分及檢舉內容負有保密義務，並依相關程序處理案件，以避免檢舉人遭受不當對待。對於經查證屬實之事項，將依公司規範及相關法令採取適當處置，並作為後續制度改善之依據。



3.3.4 2025 年執行情形

2025 年，本公司持續推動誠信經營相關教育宣導及內部管理機制，並依公司治理程序向董事會報告誠信經營執行情形。本年度未發現違反誠信經營之相關事項，亦未收到有關本公司誠信經營之內外部檢舉函或法律案件。

項目	2025 年情形
誠信經營相關教育訓練	80 人次
誠信經營相關教育訓練總時數	120 小時
已確認貪腐事件	0 件
已確認違反誠信經營事件	0 件
相關內外部檢舉函或法律案件	0 件
反競爭、反托拉斯或壟斷行為法律行動	0 件

本公司將持續強化誠信經營、反貪腐及法規遵循之管理，並透過教育訓練、檢舉機制及董事會監督，維持透明、公平且負責任之營運文化。

3.4 法規遵循

堡達實業重視法規遵循，並將其視為公司穩健經營與維持利害關係人信任之基本要求。本公司依循公司治理、證券法令、勞動法規、環境保護、產品法規、資訊揭露及其他營運相關規範，建立內部管理與追蹤機制，以降低違規、裁罰、爭議及營運中斷風險。



本公司由各權責單位依其業務職掌負責法規遵循事項，並視需要洽詢外部專業顧問或法律顧問，以協助辨識法令變動及回應相關法規要求。若發生重大法規事件，將依公司內部通報及治理程序進行處理，並依主管機關規定辦理資訊揭露。

3.4.1 法規遵循管理機制

本公司法規遵循管理涵蓋公司治理、財務資訊揭露、產品與供應鏈、環境保護、勞動實務、資訊安全及誠信經營等面向。各權責單位依其職責負責相關法規之識別、執行、追蹤與改善，並透過內部控制、教育訓練、制度公告及主管覆核等方式，確保營運活動符合適用法令要求。

法遵面向	主要管理內容	權責單位
公司治理與證券法規	董事會運作、重大訊息揭露、年報及公開資訊申報	資財處、公司治理相關權責單位
財務與稅務法規	財務報告、稅務申報、會計處理及相關法規遵循	財會相關權責單位
環境法規	營運據點環境管理、污染防治、環保法規及節能減碳相關要求	行政、總務及相關權責單位
產品與供應鏈法規	代理產品合規、RoHS 等環保要求、客戶產品規範回應	業務單位、供應鏈相關權責單位
勞動與職安法規	勞動條件、員工福利、教育訓練、職業安全衛生	人資、行政及各部門主管
資訊安全與資料保護	內部資訊管理、客戶資料及第三方資料保護	資訊管理相關權責單位
誠信經營與反貪腐	誠信經營、內線交易防範、檢舉與申訴機制	公司治理及相關權責單位

3.4.2 2025 年法規遵循情形

2025 年，本公司持續依相關法規及內部制度執行營運管理，並未發生對公司營運或利害關係人具重大影響之法規違反事件。本公司亦未有因重大環境污染、勞資糾紛、反競爭行為或重大訴訟事件而對公司營運、股東權益或證券價格造成重大影響之情形。

項目	2025 年情形
重大公司治理違規事件	0 件
重大法規裁罰事件	0 件
重大環境法規裁罰事件	0 件
因污染環境所遭受之重大損失	0 件
因勞資糾紛所遭受之重大損失	0 件
反競爭、反托拉斯或壟斷行為法律行動	0 件
對股東權益或證券價格有重大影響之訴訟或非訟事件	0 件

註：如後續確認主管機關裁罰、申訴、訴訟或其他重大法遵事件，將依正式資料更新揭露。



3.4.3 環境與產品法規遵循

本公司主要營運型態為電子零組件代理及買賣服務業，非屬製造廠商。2025 年，本公司未發生因污染環境而遭受重大損失或重大環保裁罰之情形。對於所代理產品涉及之環保要求，本公司主要依原製造商產品管理及客戶需求進行回應，並持續關注 RoHS 等產品環保相關要求。

本公司將持續透過供應商與合作夥伴溝通、產品資料提供及客戶需求回應，協助客戶瞭解代理產品之合規資訊，並配合供應鏈及客戶對環保、低碳與產品責任之要求。



3.4.4 勞動法規與勞資關係

本公司遵循勞動法規，重視員工權益、勞資溝通及職場安全。2025 年，本公司未因勞資糾紛遭受重大損失。公司將持續透過主管與員工溝通、內部會議、教育訓練及福利制度，維持穩定勞雇關係，並降低勞動法規及職場管理相關風險。

相關員工福利、教育訓練、職業安全衛生及人權保障內容，將於第五章「友善職場、人才發展與社會共好」進一步說明。

3.4.5 後續管理方向

未來，堡達實業將持續追蹤主管機關及產業相關法規變化，特別是永續資訊揭露、溫室氣體盤查、氣候相關揭露、資訊安全與資料保護、產品環保及供應鏈管理等要求。本公司將依業務性質與法規變動，適時調整內部管理流程、教育訓練及資訊揭露方式，以確保公司營運符合法規要求並回應利害關係人期待。

3.5 風險管理與內部控制

堡達實業將風險管理與內部控制視為穩健營運及永續經營之重要基礎。本公司依據公司治理制度、內部控制程序及各權責單位分工，辨識並管理營運、財務、法規、供應鏈、資訊安全及 ESG 相關風險，以降低重大風險對公司營運、財務績效及利害關係人權益之影響。

本公司風險管理採分層負責方式，由董事會監督重大風險與內部控制制度之有效性，管理階層督導各項風險管理措施，各權責單位依其職責辨識、評估、回應及追蹤相關風險。對於涉及跨部門或重大營運影響之風險事項，則依公司治理程序向管理階層或董事會報告。

3.5.1 主要風險類型與管理方式

2025 年，本公司依據營運活動、產業環境、財務狀況及永續議題，辨識主要風險類型如下：

風險類型	風險說明	主要管理方式
營運與市場風險	受電子零組件產業景氣、AI 與高效能運算需求變化、客戶訂單及產品價格變動影響，可能影響營收及獲利表現。	持續掌握市場趨勢、維持主要產品線競爭力、拓展節能設備及生技自動化等轉型商品。
財務與匯率風險	公司營運涉及外幣交易，匯率波動可能影響財務結果。	持續關注匯率變化，依內部財務管理程序進行資金調度與風險控管。
供應鏈風險	供應商交期、產品供應、品質及客戶需求變化，可能影響客戶服務及交付穩定性。	強化供應商與客戶溝通，維持交期協調及產品供應管理，提升供應鏈韌性。
法規遵循風險	公司須遵循公司治理、證券法令、勞動、環境、產品及資訊揭露等規範。	由各權責單位追蹤法規變化，必要時諮詢外部專業顧問，並依規定更新內部程序。

風險類型	風險說明	主要管理方式
資訊安全與資料保護風險	客戶資料、交易資訊及內部營運資料若遭未授權存取、外洩或破壞，可能影響公司信任與營運穩定。	建立資安政策、權限控管、系統備份、防毒與防火牆等措施，並依程序進行事件通報與處理。
ESG 與氣候風險	氣候揭露、溫室氣體管理、客戶低碳要求及永續資訊揭露規範，可能提高公司管理與揭露要求。	建立永續資訊管理流程，推動溫室氣體盤查與 IFRS S2 氣候相關揭露，逐步強化氣候風險管理。

本公司將持續依重大性原則及利害關係人關注程度，檢視各項風險對公司營運及外部利害關係人之影響，並將重大風險納入後續管理改善與資訊揭露。

3.5.2 內部控制與內部稽核

本公司依主管機關規範及公司內部控制制度，建立營運循環、財務報導、法規遵循、資訊安全及永續資訊管理等相關控制程序。各權責單位依職掌執行日常作業及自我檢視，內部稽核單位則依年度稽核計畫查核內部控制制度之執行情形，並向審計委員會及董事會報告。

管理項目	執行方式
內部控制制度	依公司營運活動及法規要求建立相關作業程序
內部稽核	依年度稽核計畫執行查核，追蹤改善事項
審計委員會監督	內部稽核主管定期向審計委員會報告稽核執行情形
關係企業風險控管	明確劃分人員、資產及財務管理權責，並訂定相關管理辦法
內線交易防範	訂有防範內線交易及內部重大資訊處理管理程序
永續資訊內控	將永續資訊蒐集、覆核、保存及揭露納入內部管理流程

2025 年，本公司持續依內部控制與稽核機制執行相關作業，並依據稽核結果及管理需求進行改善追蹤。若發現重大缺失或異常事項，將依公司治理程序向管理階層、審計委員會或董事會報告，並採取必要改善措施。

3.5.3 資通安全風險管理

本公司已建立資通安全風險管理架構，並配置資訊安全主管及資安人員，負責資訊安全政策、系統管理、網路安全及事件通報等作業。資安管理之目的在於確保公司資料、系統、設備及網路通訊安全，降低機密資訊外洩、系統中斷或未授權存取之風險。

本公司資通安全管理重點包括：

管理重點	主要作法
網路安全	建置防火牆、入侵偵測及相關防護措施
終端設備管理	員工電腦安裝防毒軟體，並進行必要之系統更新
存取權限控管	系統資料之存取、修改及變更依規定授權處理
資料保護與備份	保存公司資料，降低資料毀損、竄改或無法回復之風險
資安事件通報	發生或疑似發生資安事件時，依程序通報資安人員及主管
資安檢視與改善	定期檢視資安狀況，評估漏洞並執行修補措施

2025 年資通安全事件情形如下：

項目	2025 年情形
重大資通安全事件	0 件
因資安事件造成重大營運中斷	0 件
因資安事件造成重大客戶資料外洩	0 件

本公司將持續關注資通安全風險，並依營運需求強化資安管理、教育宣導及系統防護措施。客戶資料保護及第三方資料隱私管理之相關作為，將於第四章「客戶價值、產品責任與供應鏈管理」進一步說明。

3.5.4 後續管理方向

面對產業變化、法規要求、氣候揭露及資訊安全風險，本公司將持續強化風險管理與內部控制機制，並優先推動下列方向：

- ① 持續追蹤營運、市場、匯率及供應鏈變化，提升營運韌性。
- ② 強化法規遵循、內線交易防範及重大資訊處理管理。
- ③ 持續推動資通安全風險管理，降低資料外洩及營運中斷風險。
- ④ 將 ESG 與氣候風險納入重大主題及永續資訊管理流程。
- ⑤ 透過內部稽核與管理階層追蹤，持續改善內部控制執行品質。

透過上述機制，堡達實業將持续提升公司治理、風險管理及內部控制之有效性，支持公司穩健營運並回應利害關係人對透明度與責任治理之期待。



4

客戶價值、產品責任 與供應鏈管理

- 4.1 客戶關係與服務品質
- 4.2 產品責任與資訊透明
- 4.3 資訊安全與客戶資料保護
- 4.4 綠色產品與轉型商機
- 4.5 供應鏈管理

堡達實業將「客戶責任、資訊安全與供應鏈管理」列為 2025 年重大主題之一，主要係因本公司作為電子零組件代理及轉型商品推廣業者，客戶服務品質、產品資訊透明、供應穩定性、資料保護及供應鏈協作能力，均直接影響客戶信任、營運績效及長期合作關係。

本公司長期代理 Panasonic 主被動電子元件，並持續推動二氧化碳熱泵、高效節能設備及生技自動化設備等轉型商品。面對 AI、高效能運算、節能減碳、生技自動化與供應鏈韌性需求提升，本公司不僅重視產品供應與交期管理，也持續強化客戶溝通、產品責任、資料保護及供應商合作管理，以回應客戶及其他利害關係人對服務品質與責任營運之期待。

本章將說明堡達實業於客戶關係、服務品質、產品責任、資訊安全、資料保護、綠色產品及供應鏈管理之作為，並作為回應本年度重大主題及利害關係人關注事項之依據。

4.1 客戶關係與服務品質

客戶為堡達實業營運發展之核心利害關係人。本公司透過業務拜訪、產品諮詢、技術溝通、交期協調、電子郵件、電話及會議等多元方式，持續掌握客戶需求，並依產品特性及客戶應用情境提供適切回應。對於客戶提出之產品規格、交期、品質、售後服務及資料提供需求，本公司由相關業務及權責單位進行追蹤與處理，以維持服務品質及合作穩定。

4.1.1 客戶服務管理方式

堡達實業主要扮演原廠品牌供應商與客戶之間的溝通與服務橋梁。公司透過產品供應、交期協調、技術資訊傳遞及市場回饋，協助客戶取得符合需求之產品與服務。各業務單位依客戶類型及產品別進行服務管理，並視客戶需求協調供應商、原廠或內部相關單位共同回應。



管理項目	管理作法
客戶需求掌握	透過業務拜訪、電話、電子郵件、會議及日常溝通，掌握客戶需求與產品應用情境。
產品資訊提供	依客戶需求提供產品規格、原廠資料、應用資訊及相關合規文件。
交期與供應協調	協調供應商、原廠及內部單位，追蹤產品供應、交期及出貨安排。
客戶問題處理	針對客戶反映之品質、交付或服務問題，由權責單位進行原因確認、回覆及追蹤。
轉型商品推廣	依市場需求推動二氧化碳熱泵、節能設備及生技自動化設備之應用與推廣。

本公司重視與客戶建立長期互信關係，除提供產品與供應服務外，亦將客戶回饋作為改善服務流程、強化供應鏈協作及調整產品推廣策略之依據。

4.1.2 客戶溝通管道

本公司依客戶需求及合作情形，透過常態性與不定期溝通方式回應客戶意見。客戶如對產品、服務、交期或相關文件有需求，可透過業務窗口、公司網站、電話、電子郵件或會議方式與本公司聯繫。

溝通管道	溝通頻率	溝通內容
業務拜訪與客戶會議	日常 / 不定期	產品需求、交期協調、技術溝通、合作進度追蹤
電話與電子郵件	日常	產品詢問、報價、交期、訂單、售後服務及文件需求
公司網站	常設	公司資訊、產品資訊及聯絡方式
客戶滿意度調查	年度 / 依公司規劃	蒐集客戶對產品、服務及合作經驗之意見
客戶問題處理機制	依案件發生	客訴、品質異常、服務問題及改善追蹤

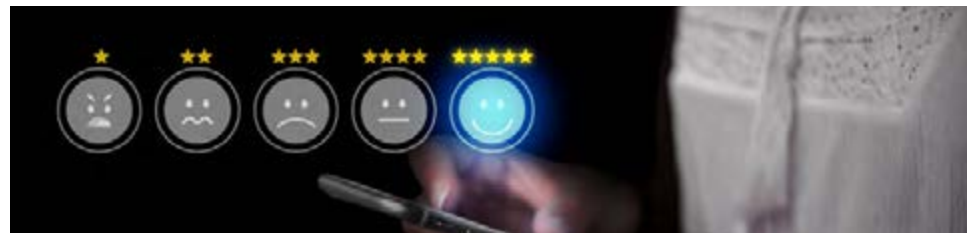
本公司將持續檢視客戶溝通管道之有效性，並依客戶回饋及營運需求，優化服務流程與回應效率。

4.1.3 客戶滿意度與客訴處理

堡達實業重視客戶對產品與服務之回饋，並透過客戶滿意度調查、業務窗口回饋及客訴處理流程，掌握客戶對服務品質之意見。對於客戶提出之問題或抱怨，本公司由權責單位確認問題內容、釐清原因、提出回應方式，並視案件性質協調供應商或內部單位進行改善。

項目	2025 年情形
客戶滿意度調查回收份數	4 份
客戶滿意度平均分數	9.85 分 (滿分為 10 分)
客訴案件數	0 件
已結案客訴案件數	0 件
客訴結案率	100%
重大客戶服務爭議	0 件

公司後續將持續優化客戶滿意度調查與客訴處理之統計方式，並將調查結果及客戶回饋作為改善產品供應、服務品質、交期管理及內部協作之依據。



4.1.4 2025 年管理重點與後續方向

2025 年，本公司持續維持主被動電子元件代理業務之服務品質，並推動節能設備與生技自動化設備等轉型商品之市場應用。面對客戶對供應穩定、產品品質、資料保護及低碳產品需求之提升，本公司將持續強化下列管理方向：

管理方向	後續作法
提升客戶需求回應效率	持續透過業務窗口及內部協作機制，縮短產品詢問、交期協調及問題回覆時間。
強化客戶滿意度管理	建立更完整之客戶滿意度調查與回饋追蹤方式，作為服務改善依據。
精進客訴處理流程	針對客訴案件建立紀錄、原因分析、改善措施及結案追蹤。
支持轉型商品推廣	依客戶節能、生技自動化及產業升級需求，持續推動相關產品應用。
連結供應鏈韌性	強化供應商與客戶端之溝通協調，降低交期、供應及資訊落差風險。

本公司將以客戶需求為核心，持續提升服務品質與產品責任管理，並於後續章節進一步說明產品資訊透明、資訊安全、資料保護及供應鏈管理之相關作為。

4.2 產品責任與資訊透明

延續前節客戶關係與服務品質管理，堡達實業進一步將產品責任與資訊透明納入客戶服務之重要環節。本公司主要業務為電子零組件代理與轉型商品推廣，產品本身多由原製造商負責設計、製造與品質管理；惟作為品牌供應商與客戶之間的重要溝通橋梁，本公司仍負有提供正確產品資訊、回應客戶合規需求、協助交付相關文件及維護產品服務品質之責任。

本公司依產品特性、原廠資料及客戶需求，提供產品規格、應用資訊、環保合規文件及其他必要資料，並透過業務窗口與權責單位進行確認與回覆，以降低資訊錯誤、規格誤解或產品不當使用之風險。

4.2.1 產品責任管理方式

堡達實業產品責任管理以「資訊正確、文件可追溯、服務可回應」為原則。各業務單位於產品推廣、報價、接單及售後服務過程中，應依原廠提供之產品資料與客戶實際需求進行溝通，避免提供不完整或不正確資訊。

管理項目	管理作法
產品規格資訊	依原廠產品型錄、規格書或技術資料，向客戶提供產品規格與應用資訊。
品質與異常回應	如客戶反映產品品質或應用問題，由業務單位協調原廠、供應商或內部權責單位釐清原因並回覆。
合規文件提供	依客戶需求協助提供 RoHS、REACH 或其他產品環保與合規相關文件。
產品應用溝通	依客戶使用情境，協助確認產品適用性、交期及相關資料需求。
文件保存	產品相關文件、客戶往來紀錄及回覆資料，由權責單位依內部管理流程保存。

本公司將持續強化產品資料管理及跨單位溝通流程，以確保提供予客戶之資訊具一致性與可追溯性。

4.2.2 產品資訊與標示管理

由於本公司主要為代理及銷售服務業，並非產品製造商，產品標示、成分、品質規格及環保合規資訊主要依原製造商或供應商提供之正式資料為基礎。本公司於提供客戶產品資訊時，原則上以原廠文件、規格書、環保聲明、測試資料或客戶指定文件格式作為依據。

本公司避免以誇大、不實或未經確認之方式進行產品宣傳或行銷溝通。若客戶對產品資訊、標示、環保聲明或應用條件有疑問，本公司將協助向原廠或供應商確認，並依確認結果提供回覆。

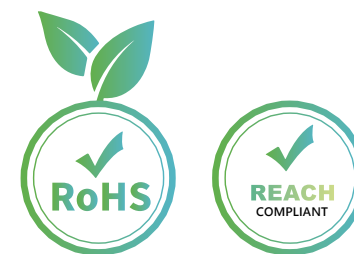
項目	2025 年情形
因產品資訊或標示違反法規之事件	0
因行銷溝通違反法規之事件	0
因產品安全或健康相關規範違反法規之事件	0
因產品合規文件提供不當所衍生之重大客戶爭議	0



4.2.3 產品合規與客戶要求回應

隨著全球電子產業供應鏈對產品環保、化學物質管理及低碳要求日益提高，客戶對產品合規文件及供應鏈資訊之需求也逐步增加。本公司依客戶要求，協助提供代理產品相關環保合規資料，並透過原廠或供應商資料確認，回應客戶對產品責任及供應鏈管理之期待。

本公司目前產品合規回應重點包括：



回應項目	主要內容
環保法規文件	依客戶需求協助提供 RoHS、REACH 或其他環保合規相關資料。
原廠產品資料	協助提供產品規格書、型錄、原廠聲明或其他技術文件。
客戶供應鏈要求	配合客戶對產品、供應商、環境或社會責任相關文件之合理需求。
低碳產品需求	針對節能設備、二氧化碳熱泵等產品，協助客戶理解其節能與應用價值。

本公司將持續關注客戶端對產品環保、供應鏈責任及低碳產品之要求，並依公司可取得之資料與管理能力，逐步提升合規文件回應效率及完整性。

4.2.4 2025 年產品責任績效

2025 年，本公司持續依原廠資料及客戶需求進行產品資訊提供、文件回覆及異常處理。若發生客戶產品品質或文件需求相關案件，將由權責單位依案件性質進行紀錄、追蹤及改善。

指標	2025 年情形
重大產品責任事件	0
產品資訊或標示重大違規事件	0
產品安全或健康重大違規事件	0
產品召回事件	0
因產品責任導致重大罰款或法律案件	0



4.2.5 後續管理方向

未來，堡達實業將持續強化產品責任與資訊透明管理，特別是產品合規文件、客戶應用資訊、環保要求及低碳產品需求之回應能力。後續管理方向包括：

管理方向	後續作法
強化產品資料管理	持續整理原廠規格書、合規文件及客戶常用資料，提升回覆效率。
提升合規文件追溯性	建立產品文件提供紀錄，確保客戶需求、文件來源及回覆內容可追蹤。
強化跨單位回應	針對產品品質、法規文件或技術問題，建立業務、供應商及原廠之協作流程。
回應低碳產品需求	持續推動節能設備及相關轉型商品，協助客戶評估節能與低碳應用機會。
完善產品責任指標	逐步建立產品資訊違規、產品責任事件及客戶合規文件回覆等統計指標。

本公司將以正確資訊揭露、合規文件回應及客戶需求管理為基礎，持續提升產品責任管理品質。下一節將進一步說明本公司於資訊安全與客戶資料保護方面之管理作為，以回應利害關係人對資料安全與信任關係之高度關注。

4.3 資訊安全與客戶資料保護

資訊安全與資料保護為本年度利害關係人最關注之永續議題之一。堡達實業於日常營運中，因業務往來、產品供應、報價、訂單、交期協調及售後服務，需處理客戶、供應商及其他合作夥伴之交易資訊與聯絡資料。因此，本公司將資訊安全與資料保護視為維護客戶信任、營運穩定及商業合作關係之重要基礎。

4.3.1 資訊安全管理機制

堡達實業依營運需求建立資訊安全管理機制，管理範圍涵蓋公司內部資訊系統、員工電腦設備、網路安全、資料備份、使用者權限及資訊異常通報等項目。各部門於使用客戶資料、供應商資料或內部營運資訊時，應依公司管理規範辦理，以降低資料誤用或外洩風險。

管理項目	主要作法
網路安全管理	建置防火牆及相關網路防護措施，降低外部攻擊及未授權存取風險。
終端設備管理	員工電腦安裝防毒軟體，並依需要進行系統更新與設備維護。
帳號與權限管理	依職務需求設定系統使用權限，避免非必要人員存取敏感資料。
資料備份與保存	對重要營運資料進行保存與備份，以降低資料毀損或無法回復之風險。
資安事件通報	發生或疑似發生資安異常時，依內部程序通報資訊權責人員及主管。
資安檢視與改善	定期檢視資訊安全狀況，必要時進行漏洞修補或管理措施調整。

本公司將持續依營運規模、系統使用情形及外部資安風險變化，調整資訊安全管理措施，以提升資訊系統穩定性及資料保護能力。



4.3.2 客戶與第三方資料保護

本公司於業務往來過程中所取得之客戶與第三方資料，主要用於產品供應、報價、訂單處理、交期協調、售後服務及商業溝通。本公司要求相關人員依業務目的使用資料，不得任意揭露、轉作非業務用途或提供未經授權之第三方。

對於客戶提出之資料保護、保密或合約要求，本公司將依案件性質由業務單位及相關權責單位進行確認，並依公司內部程序及合約約定辦理。若涉及機密資訊、報價資料、產品技術文件或客戶指定文件，相關單位應妥善保存並控管使用範圍。

資料類型	管理重點
客戶基本資料	僅供業務聯繫、訂單處理及客戶服務使用。
交易與訂單資料	依業務流程保存，避免非權責人員任意存取或揭露。
產品與技術文件	依原廠、供應商及客戶要求提供與保存，避免誤用或未授權流通。
合約與報價資料	由權責單位依內部管理流程保存，並控管使用範圍。
第三方合作資料	依合作目的及必要範圍使用，並尊重合作對象之保密要求。

4.3.3 資訊安全與資料保護績效

2025 年，本公司持續執行資訊安全管理及客戶資料保護作業。依目前資料，本年度未發生對公司營運造成重大影響之資通安全事件，亦未發生因資安事件造成重大客戶資料外洩或重大營運中斷之情形。

項目	2025 年情形
重大資通安全事件	0 件
因資安事件造成重大營運中斷	0 件
因資安事件造成重大客戶資料外洩	0 件
經確認之客戶隱私申訴案件	0 件
經確認之客戶資料外洩、遺失或竊取案件	0 件
因客戶隱私或資料保護違規所受重大裁罰	0 件



4.3.4 後續管理方向

面對客戶、供應商及利害關係人對資料保護與資訊安全之高度關注，堡達實業將持續強化資訊安全管理及資料保護措施。後續管理方向包括：

管理方向	後續作法
強化權限控管	依職務需求檢視系統及資料存取權限，降低非必要存取風險。
完善資料保存與備份	持續檢視重要資料保存、備份及復原機制。
強化資安事件通報	明確資安異常通報流程，提升事件回應效率。
提升員工資安意識	透過宣導或教育訓練，強化員工對資料保護及資安風險之認知。
補強統計指標	逐步建立客戶隱私申訴、資料外洩事件及資安事件之統計與追蹤機制。

本公司將持續以資訊安全及資料保護作為客戶責任管理的重要基礎，維護客戶及合作夥伴對堡達實業之信任。下一節將進一步說明本公司於綠色產品與轉型商機之推動情形，回應客戶對節能、低碳及產業升級之需求。



4.4 綠色產品與轉型商機



隨著全球產業朝向低碳營運、能源效率提升及自動化應用發展，客戶對節能設備、低碳技術及高效率解決方案之需求逐步增加。堡達實業除持續深耕電子零組件代理本業外，亦配合市場趨勢推動高效節能設備及生技自動化設備等轉型商品，期望透過產品與服務組合之調整，回應客戶節能、減碳及產業升級需求。

本公司將綠色產品與轉型商品視為未來營運發展之重要方向之一。惟相關產品之節能效益、減碳貢獻及營收占比，仍需依實際應用場域、設備規格、客戶使用條件及正式統計資料進一步確認。因此，本節以管理方向及產品應用說明為主，相關量化績效將於資料完整後逐步補充。

4.4.1 高效節能設備

本公司推廣之高效節能設備以二氧化碳熱泵等產品為主，主要應用於熱水、加熱、乾燥及製程熱能需求等場域。相較傳統加熱設備，二氧化碳熱泵具備能源效率提升及環境友善之應用潛力，可協助客戶評估節能與低碳營運方案。

目前二氧化碳熱泵及相關節能設備可應用於飯店宿舍、染整業、餐廚加熱、食品乾燥、半導體純水製程及熱風烘乾等領域。本公司將依客戶需求、場域條件及設備適用性，協助客戶瞭解產品特性及導入可行性。



4.4.2 生技自動化設備

除節能設備外，本公司亦持續推動生技自動化設備，包含松下品牌及 SINFONIA 品牌細胞培養自動化設備等產品。該類設備主要回應醫療生技、自動化製程及高效率管理需求，可協助相關產業提升作業效率、降低人工作業負擔，並支持產業技術升級。

本公司將依市場需求與客戶應用情境，持續評估生技自動化設備之推廣機會，並透過產品資訊提供、應用溝通及供應商協作，協助客戶理解設備功能與導入條件。



4.4.3 轉型商品與永續價值

堡達實業推動轉型商品，主要目的在於回應客戶需求變化及產業發展趨勢，並為公司中長期成長建立新的產品與服務基礎。相較於既有主被動電子元件代理業務，節能設備及生技自動化設備具有較明確之節能、效率提升及產業升級連結，亦可作為本公司回應低碳轉型及客戶永續需求之重要方向。

轉型方向	對客戶之價值	對堡達實業之意義
高效節能設備	協助客戶評估能源效率提升及低碳營運方案	拓展低碳產品與節能應用市場
二氧化碳熱泵	提供熱水、加熱及乾燥等場域之節能設備選項	強化本公司與客戶低碳需求之連結
生技自動化設備	支持醫療生技與自動化製程需求	拓展非傳統電子零組件代理之成長機會
客戶應用服務	協助客戶瞭解產品特性、應用條件與導入可行性	提升產品組合多元性與服務深度



4.4.4 後續管理方向

為提升綠色產品與轉型商機之管理完整性，本公司將持續強化產品推廣、資料蒐集與績效追蹤機制。後續管理方向包括：



管理方向	後續作法
建立轉型商品分類	釐清節能設備、生技自動化設備及其他轉型商品之統計口徑。
強化營收追蹤	逐步建立轉型商品營收、案件數及客戶應用情形之追蹤方式。
補強節能效益資料	若客戶應用場域可取得資料，逐步彙整節能量或減碳量之估算基礎。
避免過度宣稱	未經量化或第三方確認之節能、減碳效益，原則上以應用潛力及管理方向揭露。
連結氣候策略	將節能設備及低碳產品推廣納入第六章氣候機會與淨零轉型方向說明。

本公司將持續以客戶需求及市場趨勢為基礎，推動具節能、效率提升及產業升級價值之產品與服務。下一節將進一步說明本公司與供應商及合作夥伴之管理方式，以回應產品供應、合規文件、交期穩定及供應鏈韌性之要求。



4.5 供應鏈管理

堡達實業作為電子零組件代理及轉型商品推廣業者，供應鏈管理與客戶服務品質、產品責任及營運穩定密切相關。本公司之供應鏈管理重點，除確保產品供應、交期協調及品質回應外，亦逐步納入產品合規、環境要求、資訊文件及供應商責任等管理面向，以回應客戶、供應商及其他利害關係人對供應鏈韌性與永續責任之期待。

本公司主要透過與原廠、供應商及合作夥伴之日常溝通，掌握產品供應、交期、合規文件及客戶需求變化，並由業務單位及相關權責單位協調處理，以維持穩定合作關係。



4.5.1 供應鏈概況

本公司供應鏈主要包括原廠品牌供應商、產品代理與合作夥伴、物流與倉儲相關服務提供者，以及支援營運所需之一般行政與資訊服務供應商。其中，電子零組件代理業務仍為主要營運基礎，並持續配合轉型商品推廣，拓展高效節能設備及生技自動化設備相關合作資源。

供應鏈類別	主要合作內容	管理重點
原廠品牌供應商	主被動電子元件、電容器系列及相關產品	產品供應、品質、交期、合規文件
轉型商品供應商 / 合作夥伴	二氧化碳熱泵、節能設備、生技自動化設備	產品應用、交付能力、技術資料、客戶需求回應
物流與倉儲服務	產品運送、倉儲與交付支援	交期穩定、貨品安全、作業效率
行政與資訊服務供應商	辦公、資訊系統及一般營運支援	服務穩定、資訊安全、合約管理

4.5.2 供應商合作與管理方式

本公司供應商管理以「穩定供應、品質可靠、資訊透明、責任合作」為原則。對於主要供應商及合作夥伴，本公司依產品別、客戶需求及合作情形進行日常管理，並透過業務往來、會議、電話、電子郵件及文件提供等方式，維持供應資訊與客戶需求之即時溝通。

管理項目	管理作法
供應穩定	持續追蹤交期、庫存、供應狀況及客戶需求變化。
品質回應	如發生產品品質或應用問題，協調供應商或原廠確認原因並回覆客戶。
合規文件	依客戶需求協助提供產品規格、環保聲明、RoHS、REACH 或其他合規文件。
合作溝通	透過定期或不定期溝通，掌握供應商產品、交期及市場資訊。
風險回應	對交期延誤、供應短缺或客戶重大需求，啟動跨單位協調與追蹤。

本公司將持續強化供應商資料管理及合作紀錄，提升供應鏈資訊之完整性與可追溯性。

4.5.3 供應商環境與社會責任要求

隨著客戶對永續供應鏈之要求提高，本公司逐步將環境與社會責任納入供應商合作管理。由於本公司主要為代理及買賣服務業，產品多由原製造商設計與生產，因此對供應商之 ESG 管理，主要透過原廠資料、客戶要求、供應商合規文件及業務合作過程進行確認與溝通。

本公司關注供應商是否符合環境法規、產品環保要求、勞動與人權基本原則、商業誠信及客戶指定之供應鏈管理要求。對於客戶要求之供應商環境或社會責任文件，本公司將依可取得資料協助提供或轉請供應商回覆。



4.5.4 供應鏈韌性與風險管理

本公司供應鏈韌性主要受市場需求變化、電子零組件供需狀況、原廠交期、匯率波動、物流安排、客戶需求及產品合規要求影響。為降低供應鏈中斷或交付不穩定對客戶服務之影響，本公司透過日常供應狀況追蹤、客戶需求掌握及跨單位協調，提升供應鏈回應能力。

風險類型	可能影響	管理作法
交期延誤	影響客戶生產安排與服務品質	追蹤交期、提前溝通、協調供應商及客戶需求
產品供應短缺	影響訂單履行及營收穩定	掌握市場供需變化，維持與主要供應商之溝通
品質異常	影響客戶信任與產品責任	協調原廠或供應商確認原因並回覆改善措施
法規與合規文件不足	影響客戶導入及供應鏈資格	依客戶需求提供或協助取得產品合規文件
氣候與物流風險	可能影響運輸、交付或倉儲作業	關注天災、物流異常及供應鏈中斷風險

本公司將持續將供應鏈風險納入整體風險管理及客戶服務管理，並依重要供應商、重要產品及客戶需求逐步強化風險追蹤。



4.5.5 2025 年供應鏈管理績效與後續方向

2025 年，本公司持續維持主要產品供應及客戶服務，並配合客戶需求提供產品與合規相關資料。對於供應商環境與社會責任要求，本公司將以現有合作機制為基礎，逐步建立更完整之供應商分類、評估及追蹤方式。

指標	2025 年情形
重大供應中斷事件	0 件
因供應鏈中斷造成重大客戶爭議	0 件
因供應商重大環境或社會事件造成營運影響	0 件
供應商合規文件回覆案件數	0 件
重大供應商品質異常案件數	0 件



未來，本公司將持續強化下列供應鏈管理方向：



管理方向	後續作法
建立供應商分類	依產品類別、合作重要性及供應風險，逐步建立供應商分類管理方式。
補強供應商 ESG 資料	依客戶及法規需求，逐步蒐集供應商環境、社會及治理相關文件。
強化合規文件管理	建立產品環保及合規文件紀錄，提升客戶回覆效率與可追溯性。
提升供應鏈韌性	持續追蹤交期、品質、供應狀況及市場變化，降低供應中斷風險。
連結客戶責任管理	將供應鏈管理與客戶服務、產品責任及資料保護共同納入重大主題追蹤。

本公司將持續以穩定供應、責任合作及資訊透明為原則，深化與供應商及合作夥伴之關係，並透過逐步完善之供應鏈管理機制，提升客戶信任與營運韌性。



5

友善職場、人才發展 與社會共好

- 5.1 員工結構
- 5.2 勞雇關係與勞資溝通
- 5.3 薪酬福利與留才
- 5.4 教育訓練與職涯發展
- 5.5 多元平等與人權保障
- 5.6 職業安全衛生
- 5.7 社會參與與公益行動

堡達實業將「人才發展、勞雇關係與友善職場」列為 2025 年重大主題之一，主要係因員工為公司維持客戶服務品質、供應鏈協調、產品推廣及營運穩定之重要基礎。本公司重視員工權益、勞雇關係、職場安全、教育訓練、多元平等及內部溝通，並透過制度化管理與日常溝通，建立穩定、友善且具發展機會之工作環境。

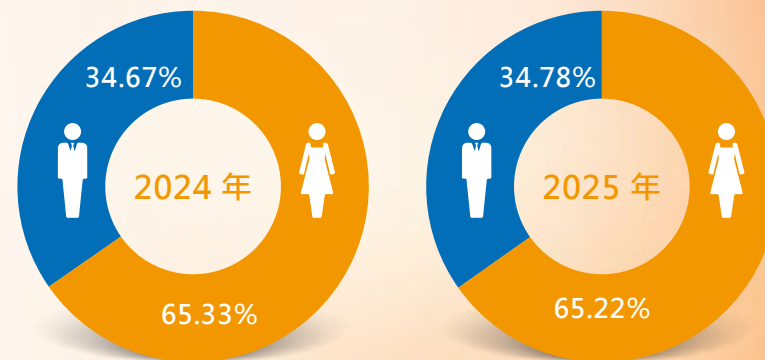
本章將說明堡達實業於員工結構、勞雇關係、薪酬福利、教育訓練、多元平等、人權保障、職業安全衛生及社會參與等面向之管理作為，以回應員工、經營者、主管機關及其他利害關係人對人才永續與友善職場之期待。

5.1 員工結構

堡達實業依據各營運據點之人力配置、業務需求及組織發展情形進行人員聘用與管理。本節員工統計以 2025 年 12 月 31 日在職員工為基準，統計範圍包含台北、三重、高雄、新莊、上海 / 昆山 / 蘇州、深圳及香港等據點。如下表所示：

性別	2024 年		2025 年	
	人數	占比	人數	占比
女性	49	65.33%	45	65.22%
男性	26	34.67%	24	34.78%
合計	75	100.00%	69	100.00%

- ◆ 總人數由 2024 年 75 人降至 2025 年 69 人，減少 6 人。
- ◆ 女性占比由 65.33% 微幅降至 65.22%；男性占比由 34.67% 微幅升至 34.78%。



5.1.1 員工人數與據點分布



據點	2024 年				2025 年				人數增減
	女性	男性	合計	占比	女性	男性	合計	占比	
台北	27	12	39	52.00%	25	10	35	50.72%	-4
三重	1	3	4	5.33%	1	3	4	5.80%	0
高雄	1	3	4	5.33%	1	3	4	5.80%	0
新莊	1	5	6	8.00%	1	5	6	8.70%	0
上海	4	0	4	5.33%	4	0	4	5.80%	0
昆山	3	1	4	5.33%	3	1	4	5.80%	0
蘇州	4	1	5	6.67%	4	1	5	7.24%	0
成都	2	0	2	2.67%	0	0	0	0.00%	-2
深圳	6	1	7	9.34%	6	1	7	10.14%	0
合計	49	26	75	100.00%	45	24	69	100.00%	-6

註 1：2025 年資料未列「成都」據點，為便於兩年比較，本表以 0 人呈現。

註 2：「人數增減」為 2025 合計人數減 2024 合計人數。

重點摘要：2025 年總人數為 69 人，較 2024 年 75 人減少 6 人；主要差異為台北據點減少 4 人、成都據點未列入 2025 年資料減少 2 人，其餘據點人數不變。

本公司將持續依營運需求及各據點業務發展情形，檢視人力配置與組織結構，確保人力資源能支持公司核心業務與轉型商品推廣需求。



5.1.2 員工性別與年齡結構

年齡層	2024 年				2025 年			
	女性	男性	合計	占比	女性	男性	合計	占比
30 歲以下	12	3	15	20.00%	11	3	14	20.29%
31 至 50 歲	30	14	44	58.67%	27	13	40	57.97%
51 歲以上	7	9	16	21.33%	7	8	15	21.74%
合計	49	26	75	100.00%	45	24	69	100.00%

註：2025 年年齡層資料之男性合計依各年齡層加總為 3 + 13 + 8 = 24 人，並與 2025 年總人數 69 人相符。

本公司將持續關注不同年齡層員工之工作需求、培訓需求及職涯發展，以維持組織人力穩定及服務品質。

5.1.3 職別分布與多元化

職別	2024 年				2025 年				人數增減
	女性	男性	合計	占比	女性	男性	合計	占比	
主管人員	13	11	24	32.00%	11	11	22	31.88%	-2
非主管人員	36	15	51	68.00%	34	13	47	68.12%	-4
合計	49	26	75	100.00%	45	24	69	100.00%	-6

補充說明：2025 年總人數較 2024 年減少 6 人，其中主管人員減少 2 人，非主管人員減少 4 人。

除性別及年齡外，本公司亦逐步蒐集身心障礙員工、新住民、移工、原住民、外籍人士等多元化資料。惟因各地法規及分類定義可能不同，正式揭露前將再確認統計口徑，以確保資料一致性與適當性。後續本公司將持續依 GRI 405 多元與平等機會揭露精神，提升多元化資訊之完整性。

5.1.4 離職與新進情形

區間	本公司 114 年離職與新進人員性別及年齡分布						本公司 113 年離職率性別及年齡分布			
	女性		男性		新進人員		女性		男性	
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)
30 歲 (含) 以下	2	8%	1	10%	5	14.29%	-	-	-	-
31-50 歲	1	4%	1	10%	0	0%	1	4%	-	-
51 歲 (含) 以上	1	4%	0	0%	0	0%	1	4%	1	8%
合計	4	16%	2	20%	5	14.29%	2	7%	1	8%
離職性別占比	66.67%		33.33%		總新進率	14.29%	66.67%		33.33%	

◆ 離職員工占比 = 各區間離職人員 / 年底總人數 ◆ 離職員工性別占比 = 各性別離職人員數 / 總離職人員 ◆ 上述統計數字為台北據點。

5.1.5 後續管理方向

堡達實業將持續以組織穩定、人才發展及友善職場為核心，強化員工結構資料之蒐集與追蹤，並依據各據點人力配置、年齡結構及職別分布，作為教育訓練、職涯發展及人力規劃之基礎。

後續本公司將持續推動下列方向：

管理方向	後續作法
強化人力資料一致性	統一各據點員工、職別、年齡及多元化指標之統計口徑。
追蹤新進與離職情形	定期檢視人員流動原因，作為人才留任與組織改善依據。
關注職別與性別多元	持續檢視主管及非主管人員之性別與年齡分布。
銜接教育訓練規劃	依員工年齡、職務及專業需求，規劃適切之教育訓練。
完善多元化揭露	依各地法規及資料可取得性，逐步補強多元平等相關指標。

本節已說明堡達實業 2025 年員工結構與人力變化情形。下一節將進一步說明本公司於勞雇關係、勞資溝通及員工意見回應之管理作為。

5.2 勞雇關係與勞資溝通

延續前節員工結構分析，堡達實業重視穩定勞雇關係與開放溝通，並將其視為維持組織運作、人才留任與服務品質之重要基礎。本公司遵循營運所在地勞動法規，透過勞資會議、勞工代表、部門主管溝通及日常意見回饋機制，掌握員工需求與職場管理議題，並作為改善福利制度、教育訓練及工作環境之依據。

本公司尊重員工依法享有之結社自由與勞資協商權利，並持續維持勞資雙方之良性互動。2025 年，本公司設有勞工代表，並依規劃召開勞資會議，討論公益活動、教育訓練、國定假日調整及員工健康檢查等議題。

5.2.1 勞雇關係管理

堡達實業依循勞動法規及公司內部管理制度，辦理員工聘僱、出勤、薪資、福利、教育訓練、職場安全及離職等相關作業。本公司重視員工權益，並透過制度化管理與日常溝通，降低勞雇爭議及職場管理風險。

管理項目	管理作法
聘僱管理	依職務需求、專業能力及公司規定辦理聘用與任用。
勞動條件	遵循勞動法規及公司內部制度，管理工時、休假、薪資及福利。
員工溝通	透過主管溝通、部門會議、勞資會議及日常回饋管道掌握員工意見。
職場照顧	持續關注員工工作環境、健康、安全及福利需求。
爭議處理	如發生勞雇爭議，依公司內部程序及相關法規進行處理與改善。

2025 年，本公司未發生因勞資糾紛而遭受重大損失之情形。未來將持續透過制度管理與溝通機制，維持穩定勞雇關係。



5.2.2 勞工代表與勞資會議

本公司設有勞工代表，勞工代表由選舉產生，代表員工參與勞資溝通事項。2025 年，本公司勞工代表共 5 位，涵蓋業務及財務相關部門，有助於反映不同職能同仁之意見。

勞工代表	公司內職務
吳佩璇	營業二部副課長
蔡慧羿	財務部會計專員
郭愛如	財務部會計主任
郭宗銘	綠能事業處副課長
黃聖驊	營業一部副課長

2025 年，本公司共召開 4 次勞資會議，討論議題包括下半年度公益活動、勞工安全教育訓練、國定假日調整及員工健康檢查預算等。相關會議有助於公司掌握員工需求，並將員工意見納入後續管理改善。

會議日期	主要討論事項	決議或後續處理
2025/03/25	下半年度公益活動規劃，包含淨山、拜訪育幼院或捐贈物資等建議	請人事課於下次會議提案討論
2025/07/10	下半年度公益活動及員工活動方案	決議辦理勞工安全相關教育訓練，包括 CPR、AED 及心靈成長課程
2025/09/26	依《紀念日及節日實施條例》調整國定假日相關事項	經出席代表一致表決通過
2025/12/24	115 年度員工健康檢查預算增加案	決議調整健檢補助額度，員工由 3,000 元調整為 5,000 元；副理級含以上由 5,000 元調整為 7,000 元

項目	2025 年情形
勞工代表人數	5 人
勞資會議召開次數	4 次
重大勞資爭議事件	0 件
因勞資糾紛遭受重大損失	0 件



5.2.3 團體協約與員工溝通

2025 年，本公司設有勞工代表並定期進行勞資溝通；截至本報告期間，本公司尚未簽訂團體協約。惟本公司仍透過勞資會議、主管溝通、部門會議及日常意見回饋等方式，維持員工意見表達與公司回應機制。

項目	2025 年情形
是否設有勞工代表	是
團體協約簽訂情形	尚未簽訂
受團體協約涵蓋員工人數	0 人
受團體協約涵蓋比例	0%

本公司尊重員工依所在地法令享有之相關權利，並將持續透過勞資會議及內部溝通，確保員工重要意見能被適當反映與處理。

5.2.4 公協會參與與政府補助

依 2025 年資料，本公司未參加公協會，亦未接受政府補助。若未來因產業發展、人才培育、永續轉型或技術合作需求而參與相關組織或申請政府資源，本公司將依規定進行管理及揭露。

項目	2025 年情形
參加公協會狀況	無
接受政府補助狀況	無

5.2.5 後續管理方向

堡達實業將持續以穩定勞雇關係、促進雙向溝通及提升員工照顧為管理方向，並透過勞資會議與內部溝通機制，持續回應員工對工作環境、福利制度、教育訓練及健康安全之需求。

管理方向	後續作法
維持勞資溝通機制	持續召開勞資會議，並追蹤會議決議之後續執行情形。
強化員工意見回應	透過主管溝通、部門會議及日常回饋掌握員工需求。
持續優化員工福利	依營運狀況及員工需求，檢視健康檢查、福利及教育訓練安排。
降低勞雇爭議風險	持續遵循勞動法規，並依內部程序處理員工意見與爭議事項。
補強量化管理指標	逐步建立員工意見回饋、申訴處理及會議決議追蹤之統計資料。

本公司將持續以合法、透明及雙向溝通為原則，深化勞雇關係管理。下一節將進一步說明本公司於薪酬福利與留才制度之管理作為。

5.3 薪酬福利與留才

延續前節勞雇關係與勞資溝通，堡達實業重視員工薪酬福利、工作穩定與人才留任，並依據營運所在地法規、公司薪資管理制度、職務內容、專業能力、工作績效及市場情形，提供員工薪資、福利與相關保障。本公司期望透過合理薪酬、福利制度、教育訓練及友善職場管理，支持員工穩定發展，並維持公司營運所需之專業能力與服務品質。

本公司薪酬管理以合法、公平及績效連結為原則，新進人員依其學經歷、職務需求及專業能力核定薪資；現職員工則依年度考核、工作表現、職責調整及公司營運情形，進行薪酬檢視與調整。

5.3.1 薪酬管理政策

堡達實業依據公司薪資管理辦法及內部核薪程序辦理薪酬管理。薪資結構及調整原則兼顧職務責任、個人能力、績效表現、內部公平性及外部市場競爭力。本公司亦依法提供員工勞健保、退休金提繳、休假及其他法定福利，以保障員工基本權益。

管理項目	管理作法
核薪原則	依職務內容、專業能力、學經歷及市場情形核定薪資。
薪資調整	依年度績效、職務變動、工作表現及公司營運狀況進行檢視。
獎酬制度	依公司制度及營運情形，辦理年終獎金或相關獎酬安排。
法定福利	依法提供勞健保、退休金提繳、休假及其他法定保障。
薪酬公平	持續檢視不同職類、性別及據點之薪酬資料，逐步強化薪酬管理透明度。

本公司將持續檢視薪酬制度與人才市場之變化，使薪酬福利能支持人才留任及組織穩定。



5.3.2 非主管職務全時員工薪資情形

依據 2025 年薪資資料，台北據點非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 1,021,383 元，中位數為 965,215 元。上海及深圳據點因薪資幣別與當地薪酬制度不同，以下以各據點原始統計資料呈現，正式版如需合併比較，應先確認幣別及換算基準。

據點	非主管職務全時員工薪資平均數	非主管職務全時員工薪資中位數	備註
台北	1,021,383	965,215	單位：新台幣元
上海	93,199	90,630	單位依當地薪資統計口徑
深圳	106,944	102,810	單位依當地薪資統計口徑
香港	不適用	不適用	因員工人數為 1 人，無其他員工中位數可計算

註：各據點薪資資料因幣別、薪資結構及當地制度不同，不宜直接橫向比較。

5.3.3 年度總薪酬比率

為回應 GRI 2-21 年度總薪酬比率之揭露精神，本公司依各據點資料，統計組織內年薪最高個人之年度總薪酬與其他員工年薪中位數之比率。考量各據點幣別及薪酬制度不同，本表以各據點內部比率呈現，不進行跨據點薪資金額比較。

據點	2024 年年度總薪酬比率	2025 年年度總薪酬比率	2025 年說明
台北	5.87	6.30	最高個人年薪總額與其他員工年薪中位數之比率
上海	1.86	1.86	最高個人年薪總額與其他員工年薪中位數之比率
深圳	1.27	1.27	最高個人年薪總額與其他員工年薪中位數之比率
香港	不適用	不適用	因員工人數為 1 人，無其他員工中位數可計算

本公司將持續追蹤薪酬結構與薪酬差距，並於符合資訊保護及統計合理性之前提下，逐步強化薪酬揭露之完整性。

5.3.4 年度總薪酬增加比率

本公司另統計年薪最高個人年度總薪酬增加百分比，與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數之比率。該指標有助於觀察高階薪酬變動與一般員工薪酬變動之相對關係。



據點	2025 年最高個人年薪增加百分比	2025 年其他員工年薪增加百分比中位數	2025 年增加比率
台北	10.60%	3.10%	3.42
上海	3.13%	3.10%	1.01
深圳	2.98%	3.09%	0.96
香港	1.02%	不適用	不適用

註：香港因員工人數為 1 人，無其他員工年薪增加百分比中位數可計算，故不適用。

5.3.5 福利制度與員工照顧

堡達實業依法提供員工基本福利，並依公司營運狀況及員工需求，規劃健康檢查、教育訓練、員工活動及其他福利措施。2025 年勞資會議已討論並決議調整員工健康檢查補助額度，反映公司對員工健康照顧之重視。



福利項目	管理內容
法定保險	依所在地法規辦理勞工保險、全民健康保險或當地適用之社會保險。
退休制度	依法提繳退休金或依當地法規辦理相關退休保障。
休假制度	依勞動法規及公司制度提供休假。
健康檢查	依公司制度提供健康檢查補助，並於 2025 年勞資會議討論調整補助額度。
教育訓練	依職務需求及公司發展方向安排相關訓練。
員工活動	視年度規劃辦理公益、教育訓練或員工活動。

項目	2025 年情形
健康檢查補助調整	員工由 3,000 元調整為 5,000 元；副理級含以上由 5,000 元調整為 7,000 元
年終獎金 / 績效獎金發放人數	國內 49 人 / 海外 19 人
年終獎金 / 績效獎金總額	國內 NTD 6,370,000/ 海外 CNY 357,800
教育訓練補助金額	NTD 82,458
員工福利總支出	NTD 1,555,574

5.3.6 留才與後續管理方向

堡達實業將持續透過薪酬福利、教育訓練、內部溝通及友善職場措施，提升員工穩定度與組織凝聚力。面對人力市場變化及公司轉型商品推廣需求，本公司將持續檢視關鍵職能與人才配置，並逐步強化薪酬福利指標之追蹤。

管理方向	後續作法
強化薪酬資料統計	統一各據點薪酬統計口徑，避免幣別與人數差異造成誤解。
持續追蹤薪酬公平性	逐步檢視性別、職類、主管與非主管薪酬資料。
優化福利制度	依員工需求與勞資會議回饋，持續檢視健康、福利與工作支持措施。
支持人才留任	結合教育訓練、職涯發展與薪酬調整，提升員工穩定度。
補強揭露指標	持續建立獎金、福利、訓練補助及留才成效之量化資料。

本公司將持續以合理薪酬、穩定福利及人才發展為基礎，維持員工對組織之信任與投入。下一節將進一步說明教育訓練與職涯發展之管理作為。

5.4 教育訓練與職涯發展

延續前節薪酬福利與留才管理，堡達實業重視員工專業能力與職涯發展，並將教育訓練視為提升工作效率、服務品質、法規遵循及組織韌性之重要基礎。本公司依公司發展方向、職務需求及法規要求，安排新進人員教育訓練、在職教育訓練及外部專業訓練，使員工能持續提升專業知識、工作技能及管理能力。

5.4.1 教育訓練制度

本公司教育訓練主要分為新進人員教育訓練、員工在職教育訓練及外部教育訓練三類。新進人員教育訓練目的在協助新進同仁瞭解公司制度、工作內容及基本作業要求；在職教育訓練則依職務需求辦理產品知識、業務推廣、內部作業、法規遵循及相關專業訓練；外部教育訓練則以提升專業職能、管理能力、公司治理、財務會計、內部控制及永續資訊管理等能力為主。

訓練類型	主要內容	訓練目的
新進人員教育訓練	公司制度、工作流程、職務內容及基本作業要求	協助新進同仁熟悉公司及工作環境
在職教育訓練	產品知識、業務技巧、內部作業、法規遵循、職安與性平宣導	提升員工執行職務所需之知識與技能
外部教育訓練	財務會計、稽核、內控、公司治理、永續資訊、法令遵循等課程	強化專業能力、管理能力及法規應變能力

本公司將依不同職務需求及公司發展重點，持續安排適當訓練資源，以支持員工職能成長及公司營運目標。

5.4.2 2025 年教育訓練執行情形

2025 年，本公司教育訓練涵蓋法規遵循、誠信經營、內線交易防範、人權暨性別平等、勞工安全衛生、財務會計、內部控制、永續資訊管理及公司治理等主題。其中，誠信經營相關教育訓練已於第三章揭露，合計 80 人次、120 小時。



訓練主題	主要內容	2025 年執行情形
法規遵循與誠信經營	誠信經營守則、道德行為準則、防範內線交易、洗錢防制及金融制裁趨勢	80 人次，120 小時
人權、性別平等與勞工安全衛生	人權暨性別平等保護、勞工安全衛生與最新法規說明	已納入相關訓練課程
財務會計與內控	會計主管持續進修、IFRS 18、內部控制制度修訂與財報編製相關課程	依職務需求派員參訓
永續資訊管理	永續資訊管理、永續資訊編製與申報實務	依職務需求派員參訓
公司治理	公司治理、董事及公司治理主管相關課程	依法規及職務需求辦理



5.4.3 訓練時數與平均訓練時數

為符合 GRI 404-1 對教育訓練時數之揭露要求，本公司將逐步依性別、職類及據點彙整訓練總時數與平均訓練時數。2025 年目前已掌握部分課程人次與時數；惟各據點、各職類訓練資料仍需進一步整併，正式版將依最終統計結果補充。

項目	2025 年數據
訓練總人次	277
訓練總時數	771
平均每人訓練時數	2.78
女性員工平均訓練時數	2.76
男性員工平均訓練時數	2.83
主管人員平均訓練時數	3.15
非主管人員平均訓練時數	2.42



▲ 員工教育訓練

5.4.4 職涯發展與績效回饋

堡達實業透過日常主管溝通、工作指導、績效考核及教育訓練安排，協助員工瞭解工作目標與職務期待。本公司依職務需求及員工表現，安排相關專業訓練或外部課程，以強化員工於業務推廣、產品知識、財務會計、稽核、公司治理及永續資訊管理等面向之能力。

管理項目	管理作法
管理項目	管理作法
工作目標與績效回饋	透過主管溝通及績效考核，使員工瞭解工作表現及改善方向。
專業能力發展	依職務需求安排產品、業務、財務、稽核、法遵及永續相關訓練。
管理與治理能力	依公司治理、內控、永續資訊及法規要求，安排相關人員參與外部訓練。
職涯支持	透過訓練、職務歷練及內部溝通，支持員工能力提升與工作適應。

指標	2025 年情形
接受定期績效考核員工人數	49
接受定期績效考核員工比例	71%
主管人員接受績效考核比例	82%
非主管人員接受績效考核比例	66%

5.4.5 後續管理方向

本公司將持續完善教育訓練及職涯發展管理，並優先補強訓練數據之完整性與可比較性。後續管理方向如下：

管理方向	後續作法
統一訓練資料口徑	建立各據點、各部門訓練人次、時數及課程分類之統計方式。
補強 GRI 404 指標	依性別及職類彙整平均訓練時數，並追蹤年度變化。
強化法遵與永續訓練	持續安排誠信經營、內線交易防範、永續資訊、性平及職安相關課程。
銜接職務需求	依產品、業務、財務、稽核及轉型商品推廣需求，安排適當訓練。
完善績效回饋揭露	逐步建立績效考核覆蓋率及職涯發展相關統計資料。

本公司將持續以教育訓練支持員工職能提升，並將訓練成果與人才發展、法規遵循及永續管理需求相互連結。下一節將進一步說明本公司於多元平等與人權保障之管理作為。

5.5 多元平等與人權保障

堡達實業重視多元、平等與尊重之職場文化，並遵循營運所在地勞動法規及人權相關要求，保障員工在聘僱、任用、薪酬、訓練、升遷、工作條件及申訴表達等面向之基本權益。本公司不因性別、年齡、婚姻、身心狀況、國籍、種族、宗教、政治立場或其他非工作能力相關因素而有差別待遇，並致力於維持安全、尊重及無歧視之工作環境。

本公司將多元平等與人權保障納入友善職場管理之一環，透過制度管理、主管溝通、教育宣導及申訴處理機制，降低歧視、騷擾、強迫勞動、童工及其他人權風險。

5.5.1 多元與平等機會

堡達實業納入統計之員工總人數為 69 人，其中女性 45 人，占 65.22 %；男性 24 人，占 34.78 %。主管人員共 22 人，其中女性主管 11 人、男性主管 11 人，顯示本公司於主管職務具一定性別多元性。

項目	女性	男性	合計
全體	45	24	69
主管人員	11	11	22
非主管人員	34	13	47

本公司將持續依 GRI 405 多元與平等機會揭露精神，追蹤員工性別、年齡及職別分布，並逐步補強其他多元化指標之統計。

多元化指標	2025 年情形
女性員工比例	66.67%
女性主管比例	54.55%
30 歲以下員工比例	20.29%
31 至 50 歲員工比例	57.97%
51 歲以上員工比例	21.74%
身心障礙員工人數	0
原住民員工人數	0
外籍員工人數	0

5.5.2 人權保障管理

堡達實業尊重員工基本人權，並以合法聘僱、禁止歧視、禁止騷擾、保障勞動條件及維持安全工作環境為管理原則。本公司於日常管理中，透過主管溝通、內部制度、教育宣導及申訴管道，保障員工權益。

人權管理項目	管理作法
禁止歧視	不因性別、年齡、婚姻、國籍、宗教、身心狀況等因素而有差別待遇。
禁止性騷擾與職場霸凌	維持尊重與安全之職場環境，相關事件依公司程序處理。
禁止童工與強迫勞動	依所在地勞動法規辦理聘僱，避免童工、強迫勞動及不當勞動條件。
工時與休假管理	依勞動法規及公司制度管理出勤、休假及加班。
員工申訴與溝通	透過主管、勞資會議及內部溝通管道反映意見。

本公司將持續依營運所在地法規及利害關係人期待，完善人權管理措施，並逐步強化人權風險辨識與追蹤。

5.5.3 性別平等與防治騷擾

本公司重視性別平等及職場尊重，並將性別平等、人權保護及相關法規宣導納入教育訓練內容。2025 年，本公司已於相關課程中納入人權暨性別平等保護、勞工安全衛生與最新法規說明，強化員工對平等職場與人權保障之認知。

項目	2025 年情形
性別平等或人權相關訓練人次	60
性別平等或人權相關訓練時數	60
經確認歧視事件	0
經確認性騷擾事件	0
經確認職場霸凌事件	0
人權相關申訴案件	0



5.5.4 申訴與處理機制

員工如遇歧視、騷擾、不當對待、勞動條件疑義或其他人權相關問題，可透過主管、權責單位、勞資會議或內部溝通管道反映。本公司受理後，將依事件性質進行瞭解、紀錄、處理及必要改善，並對相關人員及資料予以適當保密。

申訴類型	處理原則
勞動條件相關意見	由主管或權責單位瞭解後，依公司制度及法規處理。
歧視或不當對待	依案件內容進行調查與改善，避免再次發生。
性騷擾或職場霸凌	依公司程序及適用法規處理，並保護申訴人權益。
其他人權議題	依事件性質交由相關權責單位處理與追蹤。

本公司將持續強化申訴處理紀錄與追蹤機制，以提升人權保障與員工信任。

5.5.5 後續管理方向

堡達實業將持續以尊重、多元、平等及安全為原則，推動友善職場與人權保障。後續管理方向如下：



管理方向	後續作法
完善多元化資料	持續彙整性別、年齡、職別及其他多元化指標。
強化人權宣導	將人權、性別平等、防治騷擾及職場尊重納入教育訓練。
健全申訴機制	明確申訴管道、處理流程及保密原則。
追蹤人權事件	建立歧視、騷擾、職場霸凌及人權申訴案件之統計與改善紀錄。
連結友善職場管理	將多元平等與人權保障納入勞雇關係、職安及人才發展管理。

本公司將持續維護尊重與平等之職場環境，並透過制度化管理與教育宣導，降低人權風險。下一節將進一步說明職業安全衛生之管理作為。

5.6 職業安全衛生

延續前節多元平等與人權保障，堡達實業重視員工於工作場所之健康與安全，並依營運所在地職業安全衛生相關法規，推動辦公室、倉儲及營運據點之安全管理。本公司主要營運型態為電子零組件代理、銷售服務、倉儲管理及行政支援，相較製造業現場作業風險較低；惟仍持續關注辦公環境、倉儲作業、消防安全、交通往返、緊急應變及員工健康照護等職安衛議題。

本公司將職業安全衛生納入友善職場管理之一環，透過安全宣導、教育訓練、健康檢查、工作環境維護及異常事件處理，降低職業災害與工作場所安全風險，並維持員工身心健康與工作穩定。

5.6.1 職業安全衛生管理方式

本公司依據各據點作業特性，進行職業安全衛生管理。台北及各辦公據點以辦公環境安全、消防安全、用電安全、健康管理及緊急應變為主要管理重點；倉儲據點則另關注貨品搬運、儲位管理、通道安全及作業環境維護。

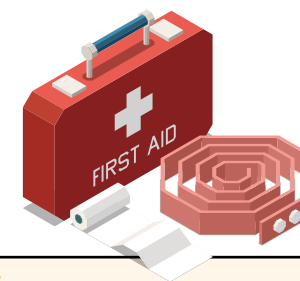
管理面向	管理重點
辦公環境安全	維持辦公空間、通道、照明、用電及設備使用安全。
倉儲作業安全	注意貨品搬運、堆放、通道暢通及作業環境整潔。
消防與緊急應變	關注消防設備、緊急疏散、急救與災害應變。
健康管理	提供健康檢查補助，並持續關注員工健康需求。
教育訓練	規劃勞工安全、CPR、AED 及相關健康安全課程。
事件通報與改善	若發生職安事件，依內部程序通報、處理及改善。



本公司將持續依職安法規、據點特性及員工需求，檢視職安衛管理措施之適切性。

5.6.2 危害辨識與風險預防

本公司職業安全衛生風險主要來自辦公室環境、倉儲作業、通勤與外勤、用電設備及突發健康事件等。各據點日常由主管及相關權責單位留意環境安全，若發現異常情形，應即時反映並採取改善措施。



潛在風險	可能影響	預防與管理方式
辦公環境風險	跌倒、碰撞、用電安全事件	維持通道暢通、設備妥善使用、定期檢視環境安全。
倉儲作業風險	搬運傷害、貨品掉落、通道阻塞	注意貨品堆放、搬運方式及倉儲動線安全。
消防與災害風險	火災、地震或突發事故	維持消防設備及逃生動線，強化緊急應變意識。
外勤與交通風險	業務拜訪或通勤途中意外	提醒員工注意交通安全及行程安排。
健康風險	突發疾病、長時間工作造成身心負荷	提供健康檢查補助，並關注員工身心健康。

本公司將持續透過日常管理、教育宣導及員工回饋，降低工作場所之安全與健康風險。

5.6.3 職安衛教育訓練與健康促進

2025 年，本公司於勞資會議中討論勞工安全相關教育訓練，並規劃 CPR、AED 及心靈成長等課程，以提升員工面對突發健康事件與工作壓力之應變能力。此外，本公司亦於相關訓練中納入勞工安全衛生與最新法規說明，強化員工對職場安全之認知。

本公司亦重視員工健康照護，2025 年勞資會議已決議調整 115 年度員工健康檢查補助額度，員工健康檢查補助由 3,000 元調整為 5,000 元；副理級含以上由 5,000 元調整為 7,000 元，以提升員工健康管理支持。

項目	2025 年情形
勞工安全衛生訓練	已納入相關教育訓練內容
CPR / AED 課程	規劃辦理
心靈成長課程	規劃辦理
健康檢查補助調整	已於勞資會議決議調整 115 年度補助額度
指標	2025 年數據
職安衛訓練人次	31
職安衛訓練總時數	78
健康檢查補助人數	0
健康檢查補助金額	0

5.6.4 職業災害與安全事件

為符合 GRI 403 職業安全衛生揭露要求，本公司將逐步統計工時、職災件數、失能傷害、重大職業災害、職業病及相關比率。2025 年如無相關事件，正式版應明確揭露為 **0** 件；若有事件，則應依公司正式紀錄補充事件類型、原因及改善措施。

指標	2025 年情形
總工作時數	95,078
重大職業災害件數	0 件
失能傷害件數	0 件
可記錄職業傷害件數	0 件
職業病件數	0 件
因職災死亡人數	0 人
失能傷害頻率	0 %
重大職業災害率	0 %
可記錄職業傷害率	0 %

5.6.5 承攬商與其他工作者安全管理

本公司主要作業由員工執行，若有外部人員、承攬商或服務供應商進入辦公室、倉儲或其他營運據點執行作業，應遵守本公司場域安全要求及相關法規。對涉及設備維修、搬運、施工或其他具安全風險之作業，本公司將依案件性質要求相關人員注意作業安全，必要時由權責單位協調與監督。

管理項目	管理作法
外部人員進入場域	依場域管理規範辦理，避免影響員工與作業安全。
設備維修或搬運作業	要求服務廠商注意作業安全及環境維護。
倉儲相關作業	維持通道安全、貨品堆放及作業秩序。
異常事件處理	若發生安全事件，依公司程序通報並追蹤改善。



5.6.6 後續管理方向

堡達實業將持續以預防為原則，強化工作場所安全、健康照護及職安衛資料管理。後續管理方向如下：

管理方向	後續作法
完善職安衛統計	建立工時、職災、職業病及職安衛訓練資料之統計口徑。
強化安全教育	持續推動職安、急救、消防及健康相關訓練。
關注員工健康	持續檢視健康檢查補助及健康促進措施。
維持安全工作環境	檢視辦公室、倉儲及各據點之環境安全。
落實事件改善	對職安異常或事故進行紀錄、原因分析及改善追蹤。

本公司將持續營造安全、健康且穩定之工作環境，並以職安衛管理支持員工福祉與組織永續。下一節將進一步說明本公司於社會參與與公益行動之作為。



5.7 社會參與與公益行動

延續前述員工照顧、職場安全與人權保障，堡達實業亦重視企業與社會之連結，並將社會參與視為實踐企業公民責任之一環。本公司期望在穩健營運基礎上，透過公益活動、環境行動、弱勢關懷及員工參與，逐步建立與社區及社會共好的行動模式。

本公司社會參與之推動原則，以「**量力而為、真實投入、員工參與、持續改善**」為基礎，避免僅以單次活動作為宣示，而是透過內部討論、員工參與及年度規劃，逐步形成可追蹤、可累積之社會參與管理方式。



5.7.1 社會參與管理方向

堡達實業之社會參與以公益關懷、環境行動及員工志願參與為主要方向。2025 年，本公司於勞資會議中討論下半年度公益活動規劃，包含淨山、拜訪育幼院、捐贈物資協助弱勢族群，以及生態 ESG 導覽等方案，並將員工健康、安全教育與心靈成長課程納入後續活動安排方向。

社會參與方向	主要內容	管理重點
公益關懷	弱勢關懷、物資捐贈、育幼院關懷等	回應社會需求，鼓勵員工共同參與
環境行動	淨山、生態導覽、環境教育等	提升員工環境意識，連結永續行動
員工參與	志工活動、公益活動、健康與心靈成長課程	促進員工凝聚力與社會責任意識
社區共好	視公司資源及年度規劃，支持與社區相關之公益或環境活動	建立公司與社會之正向連結

本公司將持續依營運狀況、員工意願及社會需求，選擇具實質意義且可執行之公益活動，並逐步建立活動紀錄與成效追蹤方式。

5.7.2 2025 年社會參與討論與執行情形

2025 年，本公司於勞資會議中多次討論公益活動與員工活動方向，顯示公司已將社會參與納入員工溝通與內部管理議題之一。相關討論有助於蒐集員工意見，並使公益活動規劃更貼近員工參與意願及公司資源條件。

會議日期	討論內容	後續方向
2025/03/25	討論下半年度公益活動，建議包含淨山、拜訪育幼院或公司發起捐贈物資協助弱勢族群	請人事課於後續會議提案討論
2025/07/10	討論下半年度公益活動及員工活動方案，包含卡稻農生態 ESG 導覽、島內散步等方向	決議優先辦理勞工安全相關教育訓練，包括 CPR、AED 及心靈成長課程

2025 年社會參與與公益活動之實際投入情形，將依正式活動紀錄、投入資源及參與人次補充揭露。

指標	2025 年情形
公益活動場次	1
員工參與人次	43
志工服務時數	0
公益捐贈金額	19,350
物資捐贈金額或件數	0
受益對象或受益人次	1
環境行動場次	0
社會參與總投入金額	0



▲ 唐氏症基金會 - 把愛傳下去

5.7.3 社會參與與 SDGs 連結

本公司社會參與活動將依實際活動類型，連結至相應之聯合國永續發展目標 (SDGs)。若活動以員工健康、安全教育與心靈成長為主，可連結 SDG 3 健康與福祉；若活動聚焦環境行動、淨山或生態導覽，可連結 SDG 13 氣候行動及 SDG 15 陸域生態；若活動支持弱勢關懷或物資捐贈，則可連結 SDG 10 減少不平等。

活動類型	可對應 SDGs	說明
健康、安全與心靈成長課程	SDG 3 健康與福祉	支持員工健康、安全意識與身心照護
淨山、生態導覽、環境教育	SDG 13 氣候行動、 SDG 15 陸域生態	提升員工環境意識，鼓勵參與環境保護
弱勢關懷、育幼院關懷、物資捐贈	SDG 10 減少不平等	回應弱勢族群需求，促進社會關懷
員工志工與公益參與	SDG 17 夥伴關係	透過員工與外部單位參與，促進社會共好

本公司將於活動實際執行後，依活動內容與投入情形，確認對應之 SDGs，避免僅以宣示方式進行連結。





5.7.4 後續管理方向

為使社會參與更具持續性與可追蹤性，堡達實業將逐步建立公益活動與員工參與之紀錄機制，並依活動性質統計投入資源、參與人次、受益對象及執行成果。後續管理方向如下：

管理方向	後續作法
建立公益活動紀錄	記錄活動日期、活動類型、參與人次、投入資源及受益對象。
鼓勵員工參與	透過勞資會議、內部公告或活動提案機制，蒐集員工意見並鼓勵參與。
聚焦可執行活動	優先選擇與公司資源、員工參與及社會需求相符之公益或環境活動。
補強量化指標	逐步統計公益投入金額、志工時數、物資捐贈及受益人次。
強化 SDGs 連結	依實際活動成果對應 SDGs，避免過度或不實連結。

未來，堡達實業將持續以務實方式推動社會參與，並將公益行動與員工參與、環境意識及企業文化相互連結，逐步累積企業對社會及環境之正向影響。



A background image showing an industrial facility with several tall smokestacks emitting thick white and grey plumes of smoke into a clear sky. In the foreground, a calm river reflects the scene, bordered by lush green trees and vegetation on the left bank. The image is partially obscured by a large white number '6' and geometric brown shapes in the bottom left and top right corners.

6

環境管理、IFRS S2 氣候風險與淨零轉型

- 6.1 環境管理政策
- 6.2 能源與資源管理
- 6.3 溫室氣體盤查與排放管理
- 6.4 廢棄物與資源回收
- 6.5 IFRS S2 氣候治理
- 6.6 IFRS S2 氣候策略與韌性
- 6.7 氣候風險管理流程
- 6.8 氣候指標、目標與淨零轉型

堡達實業將「氣候變遷、能源與溫室氣體管理」列為 2025 年重大主題之一，主要係因能源使用、溫室氣體排放、氣候風險及低碳轉型，已逐漸成為主管機關、客戶供應鏈、股東與投資人關注之重要議題。雖本公司主要營運型態為電子零組件代理、銷售服務、倉儲管理及辦公營運，非屬高耗能製造業，惟仍持續關注營運據點之能源使用、溫室氣體排放、資源管理及氣候相關風險，並逐步建置相關數據與管理機制。

本章將說明堡達實業於環境管理、能源與資源使用、溫室氣體盤查、廢棄物與資源回收，以及 IFRS S2 氣候相關風險、韌性與淨零轉型之管理作為。本公司將以務實、漸進及可追蹤之方式推動環境與氣候管理，避免過度宣稱尚未量化之減碳成果，並以現有盤查資料作為後續設定目標與改善行動之基礎。

6.1 環境管理政策

堡達實業重視環境保護與低碳營運，並依據營運所在地環境相關法規及公司永續發展方向，推動能源使用管理、溫室氣體盤查、辦公資源節約、廢棄物分類及環境法規遵循等作為。本公司環境管理以「**法規遵循、節能減碳、資源有效使用、風險預防及持續改善**」為原則，逐步強化環境資訊蒐集與管理能力。

本公司主要營運據點包含台北、新莊、三重、高雄及中國大陸、香港等地之辦公室、倉儲與相關營運據點。各據點依其營運型態執行日常環境管理，包含用電管理、空調使用、辦公耗材管理、廢棄物分類及場域安全維護等。相較製造業，本公司環境衝擊主要來自辦公與倉儲營運所產生之電力使用、少量燃料或冷媒相關排放，以及一般事業廢棄物。



管理面向	管理重點	2025 年管理作為
環境法規遵循	遵循營運所在地環境保護、廢棄物及相關管理規範	2025 年無重大環境法規裁罰事件
能源管理	關注各據點電力使用、空調、照明及辦公設備管理	持續蒐集能源使用資料，作為後續管理基礎
溫室氣體管理	掌握營運據點範疇一及範疇二排放情形	完成九個據點溫室氣體排放彙整
資源使用	推動辦公資源節約、紙張與耗材管理	依日常管理方式推動節約使用
廢棄物管理	辦公及倉儲廢棄物分類、回收與減量	依各據點實際情形辦理分類與回收
氣候風險管理	關注氣候揭露、低碳供應鏈與客戶減碳需求	逐步銜接 IFRS S2 氣候相關揭露架構

2025 年，本公司未發生重大環境污染、重大環境裁罰或因環境事件造成重大營運影響之情形。未來，本公司將持續強化能源、溫室氣體、資源使用及廢棄物資料之蒐集與覆核，以提升環境資訊揭露之完整性與可比較性。

環境法規遵循指標	2025 年情形
重大環境法規裁罰事件	0 件
因污染環境所遭受之重大損失	0 件
重大環境申訴案件	0 件
環境相關改善支出	0



6.2 能源與資源管理

能源與資源管理為堡達實業推動低碳營運之基礎。本公司主要能源使用來自辦公室、倉儲及各營運據點之電力、空調、照明、資訊設備及日常營運需求。由於本公司非屬製造型企業，能源使用型態相對單純，管理重點在於提升各據點能源使用資料完整性，並透過日常節能措施降低不必要之能源耗用。

6.2.1 能源使用管理

本公司持續關注各營運據點電力使用情形，並將用電資料作為溫室氣體範疇二排放量計算之基礎。2025 年，本公司已依溫室氣體盤查需求彙整各據點能源使用相關資料，後續將持續完善電力、燃料及其他能源數據之統計口徑，以利年度比較及減碳管理。

能源類型	使用來源	管理方向	2025 年數據
外購電力	辦公室、倉儲、資訊設備、照明及空調	持續蒐集各據點用電資料，作為範疇二排放計算基礎	165,342.831 kWh
汽油 / 柴油	公務車或其他營運使用	依實際使用情形納入範疇一排放管理	1.181 TJ
冷媒或其他排放源	空調、冷媒設備或其他直接排放源	依盤查資料確認排放來源並追蹤	8.199 tCO ₂ e
再生能源	自發自用或採購再生能源	因本公司無生產工廠，因此再生能源導入機會低。	0

本公司將持續推動下列節能管理措施：



節能措施	管理內容
空調管理	依辦公需求合理使用空調，避免不必要耗能。
照明管理	鼓勵隨手關燈，並依據點狀況逐步使用節能照明。
辦公設備管理	下班或非使用時關閉電腦、螢幕、印表機及其他設備。
用電資料追蹤	逐步建立各據點用電資料統計與年度比較。
員工節能宣導	透過日常宣導提升員工節能意識。

6.2.2 資源使用管理

本公司日常資源使用以辦公紙張、耗材、包裝材料、用水及一般辦公資源為主。相較製造業，本公司用水主要為生活及辦公用途，並未涉及大量製程用水。資源管理重點在於節約使用、減少浪費、文件電子化及廢棄物分類回收。



6.2.3 能源與資源管理績效

2025 年，本公司持續依日常營運管理推動能源與資源使用控管，並將能源資料納入溫室氣體盤查基礎。由於部分能源及資源使用數據仍在彙整中，正式版將依公司最終確認資料補充揭露。

指標	2025 年情形
外購電力使用量	595.2342 GJ
燃料使用量	1,139.4210 GJ
總能源使用量	1,734.6552 GJ
能源密集度	0.6080 GJ/ 百萬元收入
再生能源使用量	0

6.2.4 後續管理方向

為強化能源與資源管理，本公司將以資料完整性與日常管理改善為優先，逐步建立各據點能源與資源使用基準，並作為後續減量目標與氣候指標管理之基礎。



管理方向	後續作法
完善能源資料	彙整各據點電力、燃料及其他能源使用資料。
建立能源密集度	依公司營運特性選擇適當分母，建立年度比較基礎。
推動辦公節能	持續執行空調、照明、設備及用電管理。
提升資源使用效率	推動電子化、減少列印及辦公耗材節約。
銜接溫室氣體管理	將能源資料作為範疇一與範疇二排放管理基礎。

本公司將持續以務實方式推動能源與資源管理，並於下一節揭露 2025 年溫室氣體盤查與排放管理結果，作為後續氣候風險與淨零轉型規劃之基礎。

6.3 溫室氣體盤查與排放管理

承接前節能源與資源管理，堡達實業為掌握營運活動所產生之溫室氣體排放情形，已依營運據點及可取得之活動數據，彙整 2025 年溫室氣體排放資訊。此項盤查結果將作為本公司後續能源管理、減碳規劃、氣候風險評估及 IFRS S2 氣候相關指標揭露之基礎。

本公司 2025 年溫室氣體盤查範圍涵蓋台北、新莊、三重、高雄、上海、昆山、蘇州、深圳及成都等九個據點。盤查內容包含類別一直接溫室氣體排放及類別二能源間接溫室氣體排放；類別三至類別六目前依盤查彙整結果為 0，後續將依資料可取得性、重大性及主管機關要求，逐步檢視是否擴大盤查範圍。

6.3.1 盤查邊界與方法

本公司依營運控制權及資料可取得性進行溫室氣體排放資料彙整，盤查範圍以公司主要營運據點為主。2025 年盤查涵蓋七大溫室氣體，並依排放來源區分類別一及類別二排放。



項目	2025 年盤查情形
盤查年度	2025 年
盤查範圍	台北、新莊、三重、高雄、上海、昆山、蘇州、深圳、成都
組織邊界	依營運控制權及資料可取得性彙整
排放類別	類別一直接排放、類別二能源間接排放
溫室氣體種類	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFCs、PFCs、SF ₆ 、NF ₃
排放量單位	公噸 CO ₂ e
排放係數來源	範疇一採用環境部公告之係數，範疇二採用能源署公告之係數
全球暖化潛勢值 (GWP) 版本	IPCC AR6
第三方查證情形	2025 年度未委任第三方機構進行溫室氣體查證；本年度溫室氣體數據係依公司內部活動數據、排放係數及權責單位資料彙整，作為自主盤查與內部管理資訊。

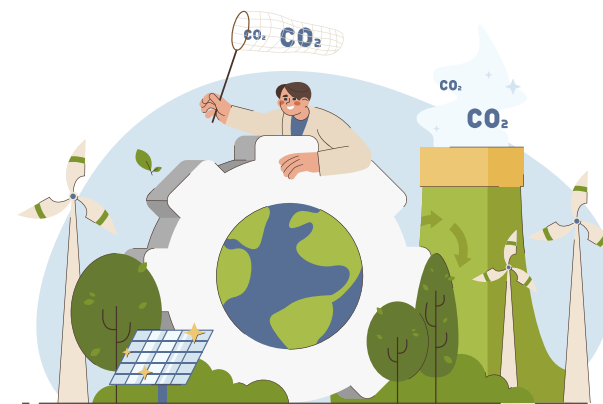
6.3.2 溫室氣體排放總量

能源類型	使用來源	管理方向	2025 年數據
外購電力	辦公室、倉儲、 資訊設備、照 明及空調	持續蒐集各據 點用電資料， 作為範疇二排 放計算基礎	165,342.831 kWh
汽油 / 柴油	公務車或其他 營運使用	依實際使用情 形納入範疇一 排放管理	1.181 TJ
冷媒或 其他排放源	空調、冷媒設 備或其他直接 排放源	依盤查資料確 認排放來源並 追蹤	8.199 tCO ₂ e
再生能源	自發自用或採 購再生能源	因本公司無生 產工廠，因此 再生能源導入 機會低。	0

註：本年度溫室氣體排放資訊以類別一直接排放及類別二能源間接排放為主要揭露範圍。類別三至類別六因資料可取得性、重大性判斷及盤查成熟度限制，尚未納入完整量化揭露；後續將依主管機關要求、資料可取得性及重大性評估，逐步檢視是否擴大盤查範圍。

6.3.3 各據點溫室氣體排放量

據點	類別一 (公噸 CO ₂ e)	類別二 (公噸 CO ₂ e)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	占總排放量 比例
台北	59.4819	38.7468	98.2287	53.1280%
新莊	9.8947	5.1954	15.0901	8.1616%
三重	1.3427	13.5701	14.9128	8.0657%
高雄	17.7070	1.9893	19.6963	10.6530%
上海	1.4056	4.1437	5.5493	3.0014%
昆山	6.9108	5.5565	12.4673	6.7431%
蘇州	3.3786	4.6752	8.0538	4.3560%
深圳	2.8834	6.0247	8.9081	4.8180%
成都	0.2065	1.7777	1.9842	1.0732%
合計	103.2112	81.6794	184.8906	100.0000%



6.3.4 溫室氣體種類別排放組成

溫室氣體種類	排放量 (公噸 CO ₂ e)	占比
CO ₂	163.6649	88.5199%
CH ₄	10.4876	5.6723%
N ₂ O	2.5389	1.3732%
HFCs	8.1992	4.4346%
PFCs	0	0%
SF ₆	0	0%
NF ₃	0	0%
合計	184.8906	100.0000%

上述結果顯示，本公司溫室氣體排放主要來自能源使用及直接排放來源。未來將持續檢視主要排放來源，並依據據點特性推動節能管理、設備維護及資料追蹤。

6.3.5 排放密集度

為利後續年度比較，本公司將逐步建立溫室氣體排放密集度指標。考量本公司主要營運型態為代理銷售、辦公及倉儲管理，後續可依營收、員工人數或營運面積作為排放密集度分母。本公司將於確認一致且可比較之統計口徑後，逐步建立排放密集度指標，作為後續年度比較及減碳管理之參考。

指標	2025 年數據	計算口徑
溫室氣體總排放量	184.8906 tCO ₂ e	類別一 + 類別二
以營收計算之排放密集度	0.0633 tCO ₂ e	總排放量 / 營業收入
以員工人數計算之排放密集度	3.6253 tCO ₂ e	總排放量 / 員工人數

6.3.6 排放管理與後續改善方向

2025 年盤查結果顯示，堡達實業溫室氣體排放主要集中於類別一及類別二。其中台北據點排放占比最高，為後續能源與排放管理優先關注對象。本公司將以盤查結果作為基礎，逐步強化活動數據蒐集、排放來源管理及減碳改善規劃。

本年度溫室氣體排放數據係依公司內部資料彙整之自主盤查結果，未經第三方查證；後續管理將以提升活動數據完整性、排放係數來源紀錄、計算底稿保存及跨據點資料覆核為優先。

管理方向	後續作法
強化資料完整性	持續彙整各據點電力、燃料、冷媒及其他活動數據。
檢視主要排放來源	優先分析台北及其他主要排放據點之能源使用與直接排放來源。
建立年度比較基礎	以 2025 年盤查結果作為後續追蹤與比較之基礎資料。
推動辦公與倉儲節能	持續落實空調、照明、資訊設備及倉儲作業之節能管理。
補強排放密集度	建立適合本公司營運型態之排放密集度指標。
銜接氣候揭露	將排放資訊納入 IFRS S2 氣候指標與目標管理基礎。
第三方查證情形	2025 年度未委任第三方機構進行溫室氣體查證；本年度溫室氣體數據係依公司內部活動數據、排放係數及權責單位資料彙整，作為自主盤查與內部管理資訊。

本公司將持續依永續資訊管理流程，強化溫室氣體資料之蒐集、覆核及保存，並視法規要求與管理需求評估第三方查證或確信安排。後續將以盤查結果為基礎，逐步設定減碳管理方向，並銜接氣候風險、氣候機會及淨零轉型之相關揭露。

6.4 廢棄物與資源回收

承接前節溫室氣體盤查與排放管理，堡達實業除關注能源使用與碳排放外，亦重視日常營運所產生之廢棄物與資源使用管理。本公司主要營運型態為電子零組件代理、銷售服務、辦公及倉儲作業，並非製造業，廢棄物主要來自辦公活動、一般生活垃圾、紙張、包裝材料及倉儲相關廢棄物。

本公司廢棄物管理以「源頭減量、分類回收、合法清運及資源有效使用」為原則，各據點依所在地管理規範及實際作業需求，辦理一般廢棄物分類、回收與清運。對於可回收之紙張、紙箱、包材及辦公耗材，鼓勵依據點實際條件進行分類回收，以降低資源浪費。

6.4.1 廢棄物管理方式

本公司廢棄物來源以辦公室及倉儲作業為主，管理重點包括一般廢棄物分類、紙張與包裝材料回收、辦公耗材管理及倉儲環境維護。若涉及需依法特殊處理之廢棄物，將依所在地法規及合格清運方式辦理。

廢棄物類型	主要來源	管理方式
一般生活垃圾	辦公室、員工日常活動	依據點規定分類及清運
紙張與文件	行政作業、表單、合約文件	鼓勵電子化作業，減少不必要列印
紙箱與包裝材料	倉儲、出貨及物流作業	依實際情形分類回收或再利用
辦公耗材	碳粉匣、文具及資訊設備耗材	依需求採購，避免過量使用
其他廢棄物	依各據點實際營運情形產生	依所在地法規及內部管理方式處理

本公司將持續透過日常管理與員工宣導，降低不必要之資源耗用，並逐步建立廢棄物及回收數據之統計基礎。



6.4.2 資源減量與回收措施

本公司於日常營運中推動資源節約及回收，包括文件電子化、雙面列印、減少不必要紙本作業、包裝材料回收、辦公耗材控管及倉儲空間整理等措施。由於本公司非屬製造型企業，資源減量重點在於提升辦公與倉儲作業效率，而非製程端減廢。

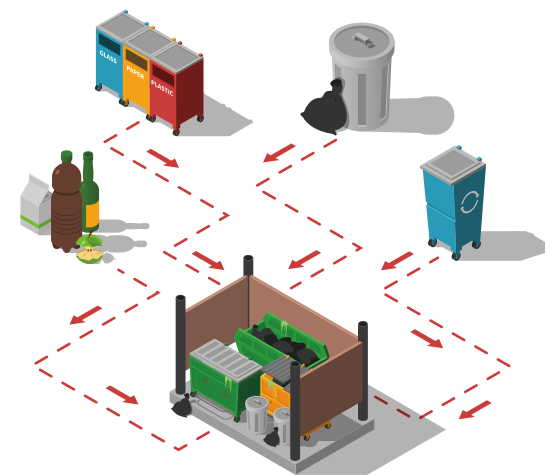
管理措施	執行內容
文件電子化	逐步以電子郵件、電子檔案及內部系統取代紙本文件。
減少列印	鼓勵雙面列印、合併列印及減少非必要文件輸出。
包裝材料回收	對可再利用之紙箱及包材，依實際情形回收或再利用。
辦公耗材管理	依需求採購與使用文具、碳粉及其他辦公耗材。
倉儲環境維護	維持倉儲通道、貨品堆放及包材整理，以降低浪費與安全風險。



6.4.3 廢棄物與回收績效

為提升環境資訊揭露完整性，本公司將逐步建立各據點廢棄物產生量、回收量及清運方式之統計。2025 年相關數據仍待正式彙整，後續將依資料可取得性及重大性逐步補充。

指標	2025 年情形
一般廢棄物產生量	0
可回收廢棄物重量	0
紙類回收量	0
紙箱或包裝材料回收量	0
有害廢棄物產生量	0
廢棄物回收率	0



6.4.4 後續管理方向

本公司將以現有辦公與倉儲管理為基礎，逐步提升廢棄物與資源回收資料之完整性，並持續推動源頭減量及資源有效使用。

管理方向	後續作法
建立廢棄物統計	逐步彙整各據點一般廢棄物及可回收廢棄物資料。
提升回收管理	強化紙張、紙箱、包材及辦公耗材之分類與回收。
推動源頭減量	持續鼓勵電子化、減少列印及降低不必要耗材使用。
完善清運資料	視據點條件蒐集清運方式、清運頻率及相關憑證。
銜接環境績效管理	將廢棄物及回收資訊納入後續環境績效追蹤。

本公司將持續以務實方式推動廢棄物減量與資源回收，並與能源、溫室氣體及氣候管理共同構成環境管理基礎。

6.5 IFRS S2 氣候治理

堡達實業將 2025 年氣候相關揭露由原先 TCFD 架構，進一步銜接至 IFRS S2「氣候相關揭露」之核心架構，包含治理、策略、風險管理、指標與目標。氣候治理為氣候相關管理之起點，目的在於說明董事會、管理階層及權責單位如何監督與推動氣候相關風險、機會及轉型行動。

本公司雖非高耗能製造業，惟仍面對主管機關永續揭露要求、客戶供應鏈低碳需求、能源價格變化、極端氣候可能影響物流與營運，以及低碳產品市場機會等議題。因此，本公司將氣候議題納入永續治理及風險管理範圍，並以 2025 年溫室氣體盤查結果作為後續氣候指標與目標管理之基礎。



6.5.1 氣候治理架構

本公司由董事會監督公司永續發展方向、重大永續議題及氣候相關揭露；管理階層負責督導氣候相關管理作為；永續發展小組及相關權責單位則負責彙整氣候資訊、溫室氣體盤查資料、能源使用資料及氣候風險相關資訊，並依公司治理程序進行報告與追蹤。

治理層級	氣候治理職責
董事會	監督氣候相關風險與機會、重大永續議題、氣候揭露方向及相關管理成果。
管理階層	督導氣候管理作為、跨部門協調及改善事項追蹤。
永續發展小組	彙整氣候議題、溫室氣體盤查、能源資料及氣候相關揭露內容。
資財處 / 主要彙編單位	協調報告書編製、氣候資訊彙整及主管機關揭露要求。
各權責部門	提供能源、排放、設備、供應鏈、客戶需求及營運風險等相關資料。

本公司將持續強化董事會及管理階層對氣候議題之掌握，使氣候治理與公司治理、風險管理及永續資訊管理相互連結。

6.5.2 董事會與管理階層之監督

本公司董事會負責監督氣候相關議題是否適當納入公司永續發展方向、風險管理及資訊揭露。管理階層則依董事會監督方向，協調相關單位推動能源管理、溫室氣體盤查、氣候風險辨識及低碳產品商機評估。

2025 年，本公司已完成九個據點之溫室氣體排放資料彙整，並將其納入第六章氣候與環境管理揭露。後續將持續依主管機關要求及 IFRS S2 架構，逐步提升氣候治理與氣候資訊揭露之完整性。

監督項目	2025 年執行情形
溫室氣體盤查	已彙整九個據點類別一及類別二排放資訊
能源與排放管理	持續蒐集能源及排放相關資料
氣候風險與機會	將於後續章節依短、中、長期進行辨識與說明
氣候資訊揭露	報告書以 IFRS S2 架構揭露治理、策略、風險管理、指標與目標
董事會報告頻率	每季



6.5.3 氣候議題與績效連結

本公司目前以建立氣候資料基礎及強化管理流程為優先，尚未將氣候績效與董事或高階管理階層薪酬直接連結。後續將視法規要求、公司治理制度及氣候管理成熟度，評估是否將能源管理、溫室氣體減量、氣候風險管理或低碳產品推廣等指標納入管理追蹤。

項目	2025 年情形
氣候績效是否連結董事薪酬	本公司董事及高階管理階層之薪酬政策，係由薪資報酬委員會依公司整體營運績效、個人職責、績效貢獻、未來經營風險及永續經營目標進行審議，並提報董事會核定。公司酬金政策已將公司治理目標、經營績效、核心價值、環境與風險控管成果納入考量，氣候績效則透過溫室氣體盤查與揭露、排放密集度追蹤、氣候風險管理、
氣候績效是否連結高階管理階層績效	低碳產品布局、節能管理及法規遵循等執行情形，間接反映於董事及高階管理階層之績效評估與薪酬審議。惟截至目前，本公司尚未將特定氣候量化指標，如溫室氣體減量率、能源密集度改善率或氣候目標達成率，設定為董事或高階管理階層薪酬之明確量化連動指標。
氣候相關管理指標	溫室氣體排放量、能源使用量、氣候風險、低碳產品機會等
後續規劃	視管理成熟度逐步評估氣候指標與績效管理之連結

6.5.4 後續管理方向

為強化 IFRS S2 氣候治理要求，本公司將持續推動氣候議題納入董事會及管理階層之定期監督，並逐步建立氣候資訊之蒐集、分析、報告及追蹤機制。

管理方向	後續作法
強化董事會監督	定期向董事會或管理階層報告氣候相關資訊與管理進度。
完善氣候資料	持續彙整能源、溫室氣體、氣候風險及低碳產品相關資料。
建立氣候風險管理	將氣候風險納入整體風險管理與重大主題追蹤。
銜接 IFRS S2 架構	依治理、策略、風險管理、指標與目標逐步補強揭露內容。
評估績效連結	視公司管理成熟度，評估氣候指標與內部管理績效之連結。

透過上述治理機制，本公司將持續提升氣候管理之完整性與透明度。下一節將進一步說明本公司於氣候策略、風險、機會及營運韌性之評估與回應。

6.6 IFRS S2 氣候策略與韌性

承接前節氣候治理架構，堡達實業進一步依 IFRS S2 氣候相關揭露之精神，檢視氣候變遷對公司營運、供應鏈、客戶需求及產品發展可能產生之影響。本公司主要營運型態為電子零組件代理、銷售服務、倉儲管理及轉型商品推廣，雖非高耗能製造業，惟仍可能受到氣候政策、能源價格、客戶低碳要求、供應鏈管理要求及極端天氣事件之影響。

本公司將氣候策略定位為「降低營運風險、提升能源與排放管理能力、回應客戶低碳需求，並發展具節能與低碳應用潛力之產品服務」。2025 年，本公司已完成九個據點溫室氣體排放資料彙整，並以此作為後續氣候策略、風險管理與指標目標設定之基礎。

6.6.1 氣候相關風險與機會辨識

本公司依營運活動、產品服務、價值鏈關係及利害關係人關注事項，初步辨識短期、中期及長期氣候相關風險與機會。氣候風險分為轉型風險及實體風險；氣候機會則主要與節能設備、低碳產品需求及客戶能源效率改善需求相關。

類型	氣候議題	可能影響	主要回應方向
轉型風險	主管機關氣候揭露與溫室氣體盤查要求提高	增加資料蒐集、盤查、揭露及後續查證管理需求	建立永續資訊管理流程，逐步強化溫室氣體與氣候資訊揭露
轉型風險	客戶及供應鏈低碳要求提高	客戶可能要求產品合規文件、碳排資訊或低碳供應鏈說明	強化產品合規文件、供應商資料及客戶需求回應
轉型風險	能源價格及用電成本變動	辦公室、倉儲及營運據點用電成本可能增加	持續推動辦公與倉儲節能，追蹤能源使用資料
轉型風險	低碳產品與節能技術需求增加	既有產品及服務組合需回應市場轉型趨勢	推動二氧化碳熱泵、高效節能設備及相關轉型商品
實體風險	極端天氣事件增加	可能影響物流、倉儲、客戶交付及員工通勤安全	強化交期協調、場域安全、營運備援及異常應變

類型	氣候議題	可能影響	主要回應方向
實體風險	高溫、豪雨或颱風等氣候事件	可能增加空調用電、辦公據點管理及倉儲維護需求	關注據點環境安全與能源使用變化
氣候機會	節能設備需求增加	客戶對節能、低碳及能源效率提升方案之需求增加	推廣二氧化碳熱泵及高效節能設備
氣候機會	低碳轉型帶動產品服務需求	企業可能尋求節能設備、低碳應用與供應鏈改善方案	強化轉型商品推廣、產品應用說明及客戶溝通
氣候機會	資訊揭露與供應鏈合作深化	客戶對合規、環保及資料透明需求提升	提升合規文件管理、供應鏈溝通及資料可追溯性

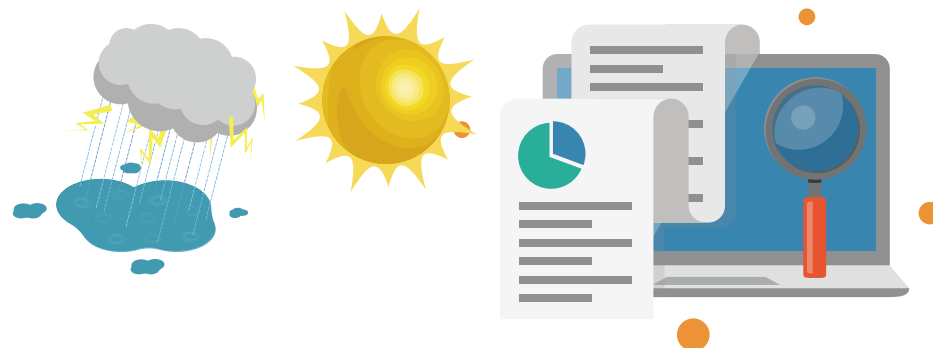
本公司將持續依重大性原則，檢視上述氣候風險與機會對公司營運之影響程度，並依資料成熟度逐步補充財務影響、管理成本及營運機會之量化資訊。

6.6.2 短、中、長期氣候策略

堡達實業依氣候議題之發生時程及管理成熟度，將氣候策略區分為短期、中期及長期。短期以建立資料基礎及符合法規揭露為主；中期以強化風險管理及節能改善為主；長期則逐步朝向低碳營運與淨零轉型方向銜接。

時程	策略方向	管理重點
短期	建立氣候資料與揭露基礎	完成溫室氣體排放資料彙整、強化能源使用資料、銜接 IFRS S2 揭露架構
中期	強化氣候風險管理與節能改善	檢視主要排放據點、推動辦公與倉儲節能、回應客戶低碳及供應鏈要求
長期	推動低碳營運與轉型商機	持續降低營運排放強度，推動節能設備及低碳相關產品服務

本公司將以 2025 年溫室氣體盤查結果作為後續比較基礎，逐步建立能源使用、排放密集度、節能措施及轉型商品推廣等指標，以提升氣候策略之可追蹤性。



6.6.3 營運韌性評估

本公司初步評估，堡達實業主要營運據點以辦公室、倉儲及銷售服務為主，直接製程排放及高耗能設備使用程度相對有限，因此短期內氣候風險對公司營運之直接衝擊相對可控。然而，氣候風險仍可能透過供應鏈、客戶需求、物流交付、能源成本及法規揭露要求，間接影響公司營運與管理成本。

韌性面向	初步評估	後續強化方向
營運據點	主要為辦公室及倉儲，直接環境衝擊相對有限	持續檢視主要據點用電、空調、冷媒及災害應變
供應鏈	供應商交期、產品供應及物流可能受極端氣候或市場變化影響	強化供應商溝通、交期協調及異常應變
客戶需求	客戶低碳、合規文件及節能產品需求可能提高	強化產品合規文件、低碳產品應用與客戶溝通
財務影響	目前尚未量化氣候風險之財務影響	後續逐步評估能源成本、管理成本及轉型商品營收
資訊揭露	氣候揭露要求逐步提高	持續銜接 IFRS S2，強化氣候資料品質與揭露完整性

本公司將以「先建立資料、再強化管理、逐步量化影響」為原則，提升營運韌性與氣候揭露品質。

6.6.4 氣候相關財務影響

本公司目前仍處於氣候相關財務影響之初步辨識階段，尚未完整量化各項氣候風險與機會對營收、成本、資本支出、資產價值及供應鏈管理之財務影響。後續將依資料可取得性及管理需求，逐步建立氣候財務影響之評估基礎。



氣候項目	可能財務影響	後續規劃
能源使用與電價變動	可能增加營運成本	持續追蹤各據點用電資料與能源成本
溫室氣體盤查與揭露	增加盤查、資料管理及可能之查證成本	依主管機關規定評估查證及確信需求
客戶低碳要求	可能增加合規文件、供應鏈資料及產品資訊回應需求	建立產品及供應商資料管理機制
極端天氣與物流中斷	可能影響交期、倉儲及客戶服務	強化供應鏈溝通與異常應變
節能設備與低碳產品需求	可能帶動轉型商品營收機會	逐步建立節能設備及轉型商品營收統計
辦公與倉儲節能改善	可能降低能源使用或管理成本	評估節能改善措施及相關效益

6.6.5 氣候機會與轉型商品

堡達實業除管理自身營運排放外，亦持續關注客戶對節能、低碳及高效率設備之需求。本公司推廣之二氧化碳熱泵及高效節能設備，可應用於熱水、加熱、乾燥及製程熱能需求等場域，具備協助客戶評估能源效率改善之應用潛力。

惟相關產品之節能量、減碳效益及客戶端實際成果，需依客戶場域條件、設備規格、使用情境及正式資料進一步確認。因此，本公司目前以產品應用與市場機會之說明為主，待資料完整後再補充具體量化績效。

氣候機會	主要內容	後續管理方向
二氧化碳熱泵	應用於熱水、加熱、乾燥及製程熱能需求	追蹤推廣案件、客戶應用情形及可能節能效益
高效節能設備	協助客戶評估能源效率改善方案	建立節能設備營收及案件數統計
低碳產品需求	回應客戶低碳營運與供應鏈減碳需求	強化產品資訊、合規文件及應用說明
供應鏈合作	客戶對低碳及環保資訊需求提高	強化供應商資料與客戶回應能力

本公司將持續以審慎、可驗證之方式揭露氣候機會，不在未取得量化資料前過度宣稱節能或減碳成果。

6.6.6 後續管理方向

為提升氣候策略與營運韌性，本公司將持續推動下列事項：

管理方向	後續作法
完善氣候風險與機會清單	定期檢視法規、客戶、供應鏈、能源價格及極端氣候等風險與機會。
建立氣候財務影響評估	逐步評估氣候風險與機會對成本、營收及供應鏈之影響。
強化營運韌性	檢視主要據點、供應鏈及物流之氣候風險與應變措施。
追蹤轉型商品績效	建立節能設備、生技自動化及其他轉型商品之營收與案件統計。
銜接指標與目標	將溫室氣體排放、能源使用及低碳產品推廣納入後續指標管理。

本公司將以 2025 年氣候資訊及溫室氣體盤查結果為基礎，持續提升氣候策略之完整性與營運韌性。下一節將進一步說明本公司氣候風險管理流程，包含風險辨識、評估、管理及追蹤機制。

6.7 氣候風險管理流程

承接前節氣候策略與韌性評估，堡達實業將氣候相關風險逐步納入公司整體風險管理與永續資訊管理流程。氣候風險管理之目的，在於辨識氣候變遷可能對營運據點、能源成本、供應鏈、客戶需求、產品服務及資訊揭露造成之影響，並依風險性質、發生可能性及影響程度，規劃適當管理措施。

本公司目前以「辨識、評估、管理、追蹤」為氣候風險管理流程，並以 2025 年溫室氣體盤查資料、能源使用資料、利害關係人關注議題、客戶低碳要求及主管機關揭露規範作為分析基礎。後續將依資料成熟度，逐步強化風險量化及財務影響評估。

氣候風險管理流程



6.7.1 氣候風險辨識流程

本公司氣候風險辨識以營運活動及價值鏈關係為基礎，盤點氣候相關法規、能源價格、客戶供應鏈要求、極端氣候事件及低碳市場趨勢，並由相關權責單位提供資訊，作為管理階層及永續發展小組評估之依據。

流程階段	作業內容	主要參與單位
風險辨識	盤點氣候法規、能源使用、供應鏈、客戶需求、極端氣候及低碳產品趨勢	永續發展小組、資財處、業務單位、行政及相關權責部門
風險評估	依發生可能性、影響程度、管理可控性及利害關係人關注程度進行初步評估	管理階層、永續發展小組及相關部門
風險管理	針對高關聯風險規劃管理措施，例如資料蒐集、節能改善、供應鏈溝通及客戶回應	各權責部門
追蹤與揭露	將氣候風險、排放數據、改善措施及後續目標納入報告書及內部管理追蹤	資財處、永續發展小組

6.7.2 氣候風險評估結果

依本公司營運特性及 2025 年初步評估，氣候風險主要集中於轉型風險，包括氣候揭露要求提高、客戶低碳供應鏈要求、能源成本變化及產品服務轉型需求；實體風險則主要來自極端天氣可能影響物流、倉儲、交付及員工通勤安全。

氣候風險類型	風險項目	可能影響	風險程度	管理措施
轉型風險	氣候揭露及溫室氣體盤查要求提高	增加資料蒐集、盤查、揭露及查證管理需求	中	建立永續資訊管理流程，持續強化溫室氣體與氣候資訊揭露
轉型風險	客戶低碳供應鏈要求提高	客戶可能要求產品合規、供應鏈資料或低碳資訊	中	強化客戶需求回應、產品文件及供應商資料管理
轉型風險	能源價格變動	辦公室、倉儲及據點營運成本可能增加	低至中	持續追蹤能源使用資料，推動辦公與倉儲節能
轉型風險	低碳產品需求變化	產品與服務組合需回應市場轉型	中	推動二氧化碳熱泵、高效節能設備及相關轉型商品
實體風險	極端天氣事件	可能影響物流、倉儲、交期及員工通勤	低至中	強化交期協調、場域安全及異常事件應變
實體風險	高溫、豪雨或颱風	可能增加用電需求或影響據點作業	低	關注據點安全、空調用電及必要應變措施

註：風險程度為本公司依現階段資料及營運特性之初步判斷，後續將依實際資料及管理成熟度持續調整。

6.7.3 與整體風險管理之連結

氣候風險並非獨立於公司營運之外，而是與供應鏈、客戶服務、法規遵循、資訊揭露、能源管理及轉型商品發展相互連動。本公司將氣候風險納入第三章所述之風險管理與內部控制架構，並透過重大主題管理、永續資訊蒐集及董事會監督機制，逐步提升氣候風險管理之完整性。

連結面向	氣候風險連結內容
公司治理	董事會監督重大永續議題與氣候揭露方向
風險管理	將氣候法規、能源成本、供應鏈與極端天氣納入風險辨識
客戶責任	回應客戶低碳、產品合規及供應鏈資料需求
供應鏈管理	關注供應商交期、物流中斷及低碳供應鏈要求
環境管理	以能源使用及溫室氣體盤查資料作為管理基礎
永續資訊管理	強化氣候資訊之蒐集、覆核、保存與揭露流程

6.7.4 後續管理方向

本公司將以 2025 年氣候風險初步辨識結果為基礎，持續完善氣候風險管理流程。後續管理方向如下：

管理方向	後續作法
完善氣候風險清單	定期檢視氣候法規、客戶要求、能源價格、供應鏈及極端天氣風險
強化風險評估方法	逐步建立發生可能性、影響程度及財務影響之評估基礎
納入內部管理追蹤	將重大氣候風險納入永續發展小組及管理階層追蹤
補強財務影響評估	逐步評估氣候風險對營收、成本、供應鏈及管理支出之影響
提升揭露品質	依 IFRS S2 架構持續補強風險管理揭露內容

本公司將持續以循序漸進方式推動氣候風險管理，使氣候風險辨識、評估、回應及揭露能與公司治理、永續資訊管理及營運決策逐步銜接。

6.8 氣候指標、目標與淨零轉型

依 IFRS S2 氣候相關揭露架構，企業應揭露用以衡量、監督及管理氣候相關風險與機會之指標及目標。堡達實業現階段以建立基礎數據、提升資料品質及掌握主要排放來源為優先，並以 2025 年溫室氣體盤查結果作為後續氣候指標與目標設定之基礎。

本公司將逐步建立能源使用量、溫室氣體排放量、排放密集度、減碳措施、氣候風險管理及轉型商品推廣等指標，作為未來追蹤低碳營運與淨零轉型進展之依據。

6.8.1 氣候相關指標

指標	2025 年情形	說明
類別一溫室氣體排放量	103.2112 tCO ₂ e	直接溫室氣體排放
類別二溫室氣體排放量	81.6794 tCO ₂ e	能源間接溫室氣體排放
溫室氣體總排放量	184.8906 tCO ₂ e	類別一 + 類別二
能源使用量	1,734.6552 GJ	汽油 / 柴油 / 外購電力
溫室氣體排放密集度	0.0633 tCO ₂ e	(類別一 + 類別二) / 每百萬營收
再生能源使用量	0	本公司無生產工廠，故使用再生能源比例暫不予以考量。

6.8.2 減碳目標與管理基準

堡達實業現階段以 2025 年作為溫室氣體排放管理之基礎年度，後續將依資料完整性、營運變化、主管機關要求及管理可行性，逐步設定短期、中期及長期減碳目標。本公司將避免在尚未完成充分評估前提出不具可執行性之目標，而是以可追蹤、可管理及可逐步改善為原則。



目標類型	管理方向	目標值	時程
目標類型	管理方向	目標值	時程
短期目標	完善能源與溫室氣體資料蒐集，建立排放密集度指標	-3%	1-2 年
中期目標	針對主要排放據點推動節能改善與排放追蹤	-5%	3-5 年
長期目標	逐步銜接低碳營運與淨零轉型方向	-8%	5 年以上
轉型商品目標	建立節能設備及低碳產品推廣之營收與案件統計	n/a	n/a

6.8.3 淨零轉型方向

本公司非屬高耗能製造業，淨零轉型將以「降低自身營運排放、提升能源管理能力、回應客戶低碳需求、推動具節能應用潛力之產品服務」為主要方向。現階段，本公司將以辦公室與倉儲節能、溫室氣體資料管理、低碳產品推廣及供應鏈合作作為淨零轉型之基礎。

淨零轉型面向	主要作法
自身營運減碳	持續推動辦公室、倉儲及據點用電管理，降低不必要能源耗用
溫室氣體管理	持續盤查類別一及類別二排放，逐步提升資料完整性
排放密集度追蹤	建立適合本公司營運型態之排放密集度指標
供應鏈合作	回應客戶低碳供應鏈要求，逐步強化供應商與產品合規資料
低碳產品服務	推廣二氧化碳熱泵、高效節能設備及相關轉型商品
氣候資訊揭露	依 IFRS S2 架構持續補強治理、策略、風險管理、指標與目標資訊

本公司將以漸進方式推動淨零轉型，不在資料尚未完整前過度宣稱減碳績效，並以具可追蹤性之數據及管理措施作為未來揭露基礎。

6.8.4 低碳產品與氣候機會指標

本公司推動二氧化碳熱泵、高效節能設備及生技自動化設備等轉型商品，係回應客戶對節能、低碳及效率提升之需求。惟相關產品之節能量、減碳效益及客戶端實際成果，仍須依個別場域條件、設備規格、安裝方式及實際使用情形確認；因此，本年度先以管理指標建立為主，避免以未經驗證或未經量測之資訊作為績效宣稱。



6.8.5 後續管理方向

為強化氣候指標、目標與淨零轉型管理，本公司將持續推動下列事項：

管理方向	後續作法
完善氣候數據	持續蒐集能源使用量、排放量及相關活動數據
建立基準年	以 2025 年盤查結果作為後續年度比較基礎
設定減碳目標	依資料成熟度與管理可行性，逐步訂定短中長期目標
追蹤排放密集度	選定一致分母，建立年度排放密集度比較
強化低碳產品統計	建立節能設備、二氧化碳熱泵及轉型商品營收與案件追蹤
強化內部覆核與底稿保存	持續完善活動數據來源、排放係數紀錄、計算底稿及跨部門覆核流程，以提升溫室氣體資訊品質

未來，堡達實業將持續以資料品質為基礎，強化氣候治理、策略、風險管理、指標與目標之連結，並以務實、可追蹤之方式推動低碳營運與淨零轉型。



附錄

附錄 1 GRI 索引表

附錄 2 SASB 指標索引表

附錄 3 IFRS S2 氣候揭露索引表

附錄 1 GRI 索引表

- ◆ **使用聲明：**堡達實業已於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 期間，參照 GRI 準則 (GRI Standards) 報導此份報告書之資訊。
- ◆ **使用的 GRI 1：** GRI 1: Foundation 2021
- ◆ **適用的 GRI 行業準則：** 目前尚無適用之行業準則 (Sector Standard)，優先適用通用準則。

GRI 2：一般揭露 (General Disclosures 2021)

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 1	基礎 2021 (使用聲明與報告原則)	關於本報告書； 3.2 永續治理與資訊管理	3-4 42-47	本報告書係參考 GRI Standards 2021 編製。
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於本報告書； 1.1 公司簡介與營運據點	3-4 8	揭露公司名稱、總公司地址、主要據點、主要市場及聯絡方式。
GRI 2-2	納入永續報導的實體	關於本報告書	3	揭露範疇以堡達實業及主要營運據點為主；各指標依資料可取得性說明邊界。
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3-4	報告期間為 2025/1/1-2025/12/31，原則每年發行一次，並列示聯絡窗口。
GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書	4	已設置資訊重編說明；若無重大重編。
GRI 2-5	外部確信	關於本報告書； 3.2.5 永續資訊內部覆核與揭露品質管理	4 47	2025 年度永續報告書及溫室氣體排放資訊均未委任第三方確信或查證。
GRI 2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	1.1 公司簡介與營運據點； 1.2 主要產品、服務與價值鏈角色； 4.5 供應鏈管理	8-9 70-73	揭露電子零組件代理、節能設備、生技自動化設備及主要供應鏈角色。

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 2-7	員工	5.1 員工結構	75-78	揭露總員工數、性別、年齡、據點、職別、新進與離職資料。
GRI 2-8	非員工工作者	5.6.5 承攬商與其他工作者安全管理	95	報告以員工為主要作業人力；外部人員與承攬商以場域安全管理方式揭露，未量化人數。
GRI 2-9	治理結構與組成	3.1 公司治理架構； 3.2 永續治理與資訊管理	38-43	揭露董事會、功能性委員會、管理階層及永續治理分工。
GRI 2-10	最高治理單位之提名與遴選	3.1 公司治理架構	38-41	目前主要揭露董事會組成與功能性委員會。
GRI 2-11	最高治理單位主席	董事長的話； 3.1 公司治理架構	5-6 38-42	董事長的話
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理之角色	1.6 永續治理架構與資訊管理； 3.1.6 永續治理與公司治理之連結； 3.2 永續治理與資訊管理	13 42-47	揭露董事會監督永續發展方向、重大議題、報告書揭露政策及重大永續報告。
GRI 2-13	衝擊管理責任之授權	1.6 永續治理架構與資訊管理； 3.2.1 永續治理權責分工	13 43	揭露董事會、管理階層、永續發展小組、資財處及各權責部門分工。
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導之角色	3.2.3 永續報告書編製與法規追蹤	45	揭露報告書完成後依公司治理程序向董事會報告或提請核准。
GRI 2-15	利益衝突	3.1.3 董事會運作情形； 3.3 誠信經營與反貪腐	40 48-50	揭露議事程序、利益衝突迴避及誠信經營相關規範。
GRI 2-16	重大關切事項之溝通	3.3.3 檢舉與申訴機制； 3.5 風險管理與內部控制	50 54-56	揭露檢舉、申訴、風險通報及治理程序。
GRI 2-17	最高治理單位之整體知識	3.1.4 董事會多元化與專業能力； 3.1.6 永續治理與公司治理之連結	41-42	揭露董事專業背景及透過進修、議題報告強化 ESG、風險與氣候議題掌握。

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 2-18	最高治理單位績效評估	3.1.5 董事會績效評估	41	揭露董事會及董事會成員自評結果。
GRI 2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會； 5.3 薪酬福利與留才	40 83-86	揭露薪資報酬委員會職責及薪酬管理政策。
GRI 2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會； 5.3.1 薪酬管理政策	40 83	揭露薪資報酬委員會及內部核薪程序；建議正式版可補充利害關係人意見是否納入薪酬決策。
GRI 2-21	年度總薪酬比率	5.3.3 年度總薪酬比率； 5.3.4 年度總薪酬增加比率	84-85	依各據點內部比率揭露；香港因員工人數為 1 人標示不適用。
GRI 2-22	永續發展策略聲明	董事長的話； 1.4 永續經營理念與策略方向	5-6 11	董事長的話。
GRI 2-23	政策承諾	1.4 永續經營理念與策略方向； 3.3 誠信經營與反貪腐； 5.5 多元平等與人權保障； 6.1 環境管理政策	11 48-50 90-92 102-103	揭露誠信、人權、環境及永續經營等政策承諾。
GRI 2-24	將政策承諾納入營運	3.2 永續治理與資訊管理； 3.3 誠信經營與反貪腐； 5.5 多元平等與人權保障	42-50 90-92	透過治理分工、教育宣導、內控與申訴機制落實。
GRI 2-25	補救負面衝擊之流程	3.3.3 檢舉與申訴機制； 4.1.3 客訴處理； 5.5.4 申訴與處理機制	50 60 92	揭露檢舉、客訴及員工申訴處理原則。
GRI 2-26	尋求建議與提出關切之機制	關於本報告書； 3.3.3 檢舉與申訴機制； 4.1 客戶溝通； 5.2 勞資溝通	3-4 50 58-60 79-81	包含報告書聯絡窗口、檢舉機制、客戶溝通及勞資會議。

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 2-27	法規遵循	3.4 法規遵循； 6.1 環境管理政策	51-53 102-103	2025 年重大公司治理、重大法規、重大環境裁罰及反競爭法律行動均揭露為 0 件。
GRI 2-28	公協會會員資格	5.2.4 公協會參與與政府補助	81	2025 年末參加公協會。
GRI 2-29	利害關係人議合方針	第二章 利害關係人溝通與重大主題管理； 2.1-2.2	16-22	揭露利害關係人鑑別、議合方式、問卷回收及關注議題。
GRI 2-30	團體協約	5.2.3 團體協約與員工溝通	81	截至報告期間尚未簽訂團體協約，涵蓋人數 0 人、比例 0%。
GRI 3-1	決定重大主題之流程	2.3 重大主題鑑別流程	23-28	揭露議題來源、問卷、關注度與衝擊度、排序及收斂原則。
GRI 3-2	重大主題清單	2.4 2025 年重大主題決定結果	29-32	2025 年共決定 4 項重大主題，涵蓋環境、社會、客戶責任及治理。
GRI 3-3	重大主題管理：氣候變遷、能源與溫室氣體管理	2.5 重大主題管理方針摘要；第六章	33-36 102-124	揭露管理方針、正負面影響、邊界、管理作為、指標與後續目標。
GRI 3-3	重大主題管理：人才發展、勞雇關係與友善職場	2.5 重大主題管理方針摘要；第五章	33-36 75-100	揭露員工結構、勞資溝通、薪酬福利、教育訓練、人權、職安及社會參與。
GRI 3-3	重大主題管理：客戶責任、資訊安全與供應鏈管理	2.5 重大主題管理方針摘要；第四章	33-36 58-73	揭露客戶服務、產品責任、資訊安全、綠色產品及供應鏈管理。
GRI 3-3	重大主題管理：誠信治理、法規遵循與風險管理	2.5 重大主題管理方針摘要；第三章	33-36 38-56	揭露公司治理、誠信經營、反貪腐、法規遵循、風險與內控。
GRI 201-1	直接產生與分配之經濟價值	1.3 2025 年營運績效	10	已揭露營收、毛利、淨利及產品別營收；如需完整回應，建議補列營運成本、員工薪資福利、支付出資人、政府稅款、社區投資及留存經濟價值。

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 201-2	氣候變遷所產生之財務影響及其他風險與機會	6.5–6.8 IFRS S2 氣候揭露相關章節	112-124	以 IFRS S2 架構揭露氣候治理、策略、風險管理、指標與目標；財務量化影響尚屬逐步建立。
GRI 201-4	取自政府之財務補助	5.2.4 公協會參與與政府補助	81	2025 年末接受政府補助。
GRI 202-1	基層人員標準起薪與當地最低工資之比率	5.3 薪酬福利與留才	82-85	目前揭露非主管職務全時員工薪資平均數與中位數
GRI 202-2	聘用當地居民為高階管理階層之比例	5.1 員工結構； 5.3 薪酬福利與留才	75-85	
GRI 204-1	來自在地供應商之採購支出比例	4.5.1 供應鏈概況	70	
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估之營運據點	3.3 誠信經營與反貪腐； 3.5 風險管理與內部控制	50-56	已揭露誠信經營與風險管理機制。
GRI 205-2	反貪腐政策與程序之溝通及訓練	3.3.1–3.3.2 誠信經營政策與教育宣導	48-49	揭露政策規範、適用對象與 2025 年誠信經營相關訓練 80 人次、120 小時。
GRI 205-3	已確認貪腐事件及採取之行動	3.3.4 2025 年執行情形	50	2025 年已確認貪腐事件 0 件，違反誠信經營事件 0 件。
GRI 206-1	反競爭、反托拉斯及壟斷行為之法律行動	3.3.4 2025 年執行情形； 3.4.2 法規遵循情形	50 52	2025 年相關法律行動 0 件。
GRI 301-1	使用之物料重量或體積	6.2 資源使用管理； 6.4 廢棄物與資源回收	104-105 110-112	公司非製造業，主要為辦公紙張、包材與耗材。
GRI 302-1	組織內部能源消耗量	6.2.1 能源使用管理； 6.2.3 能源與資源管理績效	104-105	已說明能源類型與管理方向；外購電力、燃料、總能源等數據尚待正式彙整。
GRI 302-3	能源密集度	6.2.3 能源與資源管理績效	105	已列能源密集度欄位，數據尚待建立。
GRI 302-4	能源消耗減量	6.2.1 能源使用管理； 6.2.4 後續管理方向	104-105	已揭露空調、照明、辦公設備與用電資料追蹤等節能措施。

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 303-1	組織與水作為共享資源之互動	6.2.2 資源使用管理	105	揭露用水主要為辦公及生活用水，未涉及大量製程用水。
GRI 303-3	取水量	6.2.3 能源與資源管理績效	105	已設置用水量欄位，2025 年數據尚待公司正式彙整。
GRI 305-1	直接溫室氣體排放 (範疇一 / 類別一)	6.3.1–6.3.3 溫室氣體盤查與排放管理	106-107	2025 年類別一排放量為 103.211 公噸 CO ₂ e。
GRI 305-2	能源間接溫室氣體排放 (範疇二 / 類別二)	6.3.1–6.3.3 溫室氣體盤查與排放管理	106-107	2025 年類別二排放量為 81.679 公噸 CO ₂ e。
GRI 305-3	其他間接溫室氣體排放 (範疇三)	6.3.2 溫室氣體排放總量	107	類別三至類別六暫未納入完整量化揭露；後續依資料可得性與重大性評估擴大。
GRI 305-4	溫室氣體排放密集度	6.3.5 排放密集度； 6.8 氣候指標、目標與淨零轉型	108 122-124	已說明將依營收、員工人數或營運面積建立密集度指標。
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	6.3.6 排放管理與後續改善方向； 6.8 氣候指標、目標與淨零轉型	109 122-124	已揭露節能、資料品質、基準年與後續目標方向。
GRI 306-1	廢棄物產生及重大廢棄物相關衝擊	6.4 廢棄物與資源回收	110-112	揭露廢棄物主要來自辦公活動、紙張、包裝材料及倉儲相關廢棄物。
GRI 306-2	重大廢棄物相關衝擊之管理	6.4.1–6.4.4 廢棄物與資源回收	110-112	揭露源頭減量、分類回收、合法清運及資源有效使用原則。
GRI 306-3	產生之廢棄物	6.4.3 廢棄物與回收績效	111	已描述一般廢棄物、可回收廢棄物、有害廢棄物欄位。
GRI 306-4	自處置中轉移之廢棄物	6.4.3 廢棄物與回收績效	111	本公司因無生產工廠，故尚未統計。
GRI 306-5	進入處置之廢棄物	6.4.3 廢棄物與回收績效	111	本公司因無生產工廠，故尚未統計。
GRI 308-1	使用環境標準篩選之新供應商	4.5.3 供應商環境與社會責任要求	71	已說明供應商環境管理重點；完成環境評估之家數尚待統計。
GRI 308-2	供應鏈之負面環境衝擊及採取之行動	4.5.3–4.5.5 供應鏈管理	71-73	已設置供應商重大環境事件欄位

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 401-1	新進員工與離職員工	5.1.4 新進與離職情形	78	揭露新進 5 人、新進率 7.25%；離職 8 人、離職率 11.59%，並按性別及年齡列示。
GRI 401-2	提供給全職員工之福利	5.3.5 福利制度與員工照顧	84-85	揭露法定保險、退休制度、休假、健康檢查、教育訓練及員工活動。
GRI 401-3	育嬰假	5.3 薪酬福利與留才	82-85	目前未揭露育嬰假申請、復職及留任資料。
GRI 402-1	營運變化之最短預告期	5.2 勞雇關係與勞資溝通	79-81	已揭露勞資會議與員工溝通機制。
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	5.6 職業安全衛生	93-96	以職安衛管理方式揭露。
GRI 403-2	危害辨識、風險評估與事故調查	5.6.2 危害辨識與風險預防； 5.6.6 後續管理方向	94 96	揭露辦公、倉儲、消防、交通及健康風險與預防方式。
GRI 403-3	職業健康服務	5.3.5 福利制度； 5.6.3 職安衛教育訓練與健康促進	84-85 94	揭露健康檢查補助及健康促進安排。
GRI 403-4	工作者參與、諮詢與溝通	5.2.2 勞工代表與勞資會議； 5.6 職業安全衛生	80 93-96	勞資會議討論勞工安全教育訓練、健康檢查補助等議題。
GRI 403-5	工作者職業安全衛生訓練	5.6.3 職安衛教育訓練與健康促進	94	揭露勞安、CPR、AED 等課程規劃；訓練人次與時數待補。
GRI 403-6	工作者健康促進	5.3.5 福利制度； 5.6.3 職安衛教育訓練與健康促進	84-85 94	揭露健康檢查補助調整與心靈成長課程規劃。
GRI 403-7	預防及減緩與業務關係直接相關之職安衛衝擊	5.6.5 承攬商與其他工作者安全管理	95	外部人員、承攬商或服務供應商進入場域時，應遵守場域安全要求。
GRI 403-8	職安衛管理系統涵蓋之工作者	5.6 職業安全衛生	93-96	以主要員工與進入場域外部人員之安全管理方式揭露；涵蓋比例尚未量化。
GRI 403-9	職業傷害	5.6.4 職業災害與安全事件	95	已設置工時、職災、失能傷害、職業傷害率等指標；2025 年數據尚待正式確認。

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 403-10	職業病	5.6.4 職業災害與安全事件	95	已設置職業病件數欄位；2025 年數據尚待正式確認。
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練之平均時數	5.4.2–5.4.3 教育訓練與訓練時數	87-88	已揭露部分課程與 404-1 統計欄位；各性別、職類平均訓練時數尚待整併。
GRI 404-2	提升員工職能及轉銜協助方案	5.4.1 教育訓練制度； 5.4.4 職涯發展與績效回饋	84 89	揭露新進、在職、外部訓練及職涯支持作法。
GRI 404-3	接受定期績效及職涯發展檢視之員工比例	5.4.4 職涯發展與績效回饋	89	已設置績效考核人數與比例欄位；數據尚待補充。
GRI 405-1	治理單位與員工多元化	3.1.1 董事會組成與職責； 5.1 員工結構； 5.5.1 多元與平等機會	39 75-78 90	揭露董事性別、獨立董事比例，以及員工性別、年齡、職別分布。
GRI 405-2	女性對男性基本薪資與薪酬比率	5.3 薪酬福利與留才； 5.5 多元平等與人權保障	82-85 90-92	目前未完整揭露性別薪酬比率。
GRI 406-1	歧視事件及採取之改善行動	5.5.3 性別平等與防治騷擾； 5.5.4 申訴與處理機制	91-92	已設置歧視、性騷擾、霸凌及人權申訴案件欄位；數據尚待正式確認。
GRI 407-1	結社自由與團體協商可能受風險之營運據點及供應商	5.2 勞雇關係與勞資溝通； 4.5.3 供應商環境與社會責任要求	79-81 71	已揭露尊重員工依法享有權利與供應商社會責任要求。
GRI 408-1	童工事件重大風險之營運據點及供應商	5.5.2 人權保障管理； 4.5.3 供應商環境與社會責任要求	71-91	揭露禁止童工與供應商勞動人權要求。
GRI 409-1	強迫或強制勞動事件重大風險之營運據點及供應商	5.5.2 人權保障管理； 4.5.3 供應商環境與社會責任要求	71-91	揭露禁止強迫勞動與供應商勞動人權要求。
GRI 413-1	具當地社區議合、衝擊評估及發展計畫之營運據點	5.7 社會參與與公益行動	97-100	已揭露公益、環境行動與員工參與方向；投入資源、參與人次及受益對象數據尚待補。
GRI 414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.5.3 供應商環境與社會責任要求	71	已設置完成供應商社會責任評估之家數欄位；數據尚待補。

GRI 代碼	揭露項目 (Disclosure)	對應章節	頁碼	註記
GRI 414-2	供應鏈之負面社會衝擊及採取之行動	4.5.3–4.5.5 供應鏈管理	71-73	已設置供應商重大環境或社會違規事件欄位；數據尚待確認。
GRI 416-1	產品與服務類別對健康與安全衝擊之評估	4.2 產品責任與資訊透明	61-63	本公司為代理銷售服務業，依原廠資料、合規文件與客戶需求進行產品責任管理。
GRI 416-2	產品與服務健康安全法規違反事件	4.2.2–4.2.4 產品資訊與產品責任績效	62-63	2025 年產品安全或健康相關規範重大違規事件為 0。
GRI 417-1	產品與服務資訊及標示要求	4.2.1–4.2.3 產品責任與資訊透明	61-62	依原廠文件、規格書、環保聲明、測試資料或客戶指定格式提供產品資訊。
GRI 417-2	產品與服務資訊及標示法規違反事件	4.2.2 產品資訊與標示管理； 4.2.4 產品責任績效	62 63	2025 年因產品資訊或標示違反法規事件為 0。
GRI 417-3	行銷溝通法規違反事件	4.2.2 產品資訊與標示管理	62	2025 年因行銷溝通違反法規事件為 0。
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴	4.3.2–4.3.4 客戶與第三方資料保護	65-66	重大客戶資料外洩為 0 件；客戶隱私申訴與資料遺失欄位尚待正式確認。

附錄 2 SASB 指標索引表

本索引表參考 SASB Standards「多線及專業零售商與配銷商 (SICS: CG-MR)」2023-12 版本，並依堡達實業電子零組件代理、銷售服務、倉儲管理及轉型商品推廣之營運特性，說明相關指標之對應章節與揭露情形。

SASB 代碼	指標內容	對應章節	頁碼	註記
CG-MR-000.A	活動指標：(1) 零售地點及 (2) 配銷中心之數量	1.1 公司簡介與營運據點； 4.5.1 供應鏈概況	8 70	本公司非傳統零售店面型態，主要以辦公、營業及倉儲據點揭露營運範圍。
CG-MR-000.B	活動指標：(1) 零售空間及 (2) 配銷中心之總面積	關於本報告書； 1.1 公司簡介與營運據點	3-4 8	面積資料尚待公司依正式營運據點與倉儲資料確認後補充。
CG-MR-130a.1	零售及配銷之能源管理：(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比及 (3) 再生能源百分比	6.2 能源與資源管理； 6.3 溫室氣體盤查與排放管理； 6.8 氣候指標、目標與淨零轉型	104-109 122-124	已揭露能源管理方向及溫室氣體排放結果；總能源量、電網電力比例與再生能源比例尚待統計口徑完整後補充。
CG-MR-230a.1	資料安全：辨認及因應資料安全風險之作法之描述	3.5.3 資通安全風險管理； 4.3 資訊安全與客戶資料保護	56 64-66	已揭露資訊安全管理、權限控管、資料備份、異常通報及後續管理方向。
CG-MR-230a.2	資料安全：(1) 資料被侵害數量、(2) 屬個人資料被侵害之百分比、(3) 受影響之客戶數量	4.3.3 資訊安全與資料保護績效； 4.3.4 後續管理方向	65 66	2025 年末發生重大資安事件、重大客戶資料外洩或重大營運中斷；個資侵害百分比與受影響客戶數依正式紀錄確認。
CG-MR-310a.1	勞動實務：(1) 平均時薪及 (2) 賺取最低工資之店內及配銷中心員工百分比，按地區別	5.3 薪酬福利與留才； 5.5 多元平等與人權保障	82-85 90-92	本公司非店內零售人員型態，後續可依地區與職類建立薪酬揭露口徑；目前未完整揭露平均時薪與最低工資比例。

SASB 代碼	指標內容	對應章節	頁碼	註記
CG-MR-310a.2	勞動實務：店內及配銷中心員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率	5.1.4 新進與離職情形	78	已揭露 2025 年新進員工 5 人、新進率 7.25%；離職員工 8 人、離職率 11.59%；自願與非自願離職拆分尚待補充。
CG-MR-310a.3	勞動實務：與違反勞動法律相關之 法律程序所造成之貨幣性損失總額	3.4.4 勞動法規與勞資關係； 5.2 勞雇關係與勞資溝通	53 79-81	已揭露 2025 年末因勞資糾紛遭受重大損失；若有正式裁罰或訴訟金額，應依確認資料補充。
CG-MR-330a.1	勞工多元與共融：高階管理階層、 非高階管理階層及其他員工之性 別及多元群體代表性百分比	3.1.1 董事會組成與職責； 5.1 員工結構； 5.5.1 多元與平等機會	39 75-78 90	已揭露董事會及員工性別、年齡、職別分布。
CG-MR-330a.2	勞工多元與共融：與就業歧視相關 之法律程序所造成之貨幣性損失 總額	5.5.3 性別平等與防治騷擾； 5.5.4 申訴與處理機制； 3.4 法規遵循	51-53 91-92	已揭露多元平等、人權保障與申訴機制。
CG-MR-410a.1	產品取得、包裝與行銷：經第三方 環境或社會永續標準認證之產品 收入	4.4 綠色產品與轉型商機； 6.8.4 低碳產品與氣候機會指標	67-69 124	已揭露節能設備與轉型商品方向；第三方環境或社會永續認證產品收入尚待建立統計口徑。
CG-MR-410a.2	產品取得、包裝與行銷：評估及管 理產品中化學品相關風險或危害 之流程	4.2 產品責任與資訊透明； 3.4.3 環境與產品法規遵循	53 61-63	本公司為代理銷售服務業，產品成分、環保合規與測試資料主要依原廠文件、規格書、環保聲明及客戶要求管理。
CG-MR-410a.3	產品取得、包裝與行銷：減少包裝 環境影響之策略	6.4 廢棄物與資源回收； 4.5 供應鏈管理	70-73 110-112	已揭露辦公及倉儲包裝材料回收、分類與源頭減量方向；包裝材料回收量及減量績效尚待補充。

附錄 3 IFRS S2 氣候揭露索引表

本索引表依 IFRS S2「氣候相關揭露」之核心架構，彙整本報告書中氣候治理、策略、風險管理、指標與目標之對應章節。由於本公司 2025 年永續報告書及溫室氣體排放資訊未委任第三方確信或查證，相關揭露係依公司內部資料及現階段可取得資訊編製。

IFRS S2 架構	揭露重點	對應章節	頁碼	註記
治理	董事會及管理階層對氣候相關風險與機會之監督、職責分工、資訊報告與追蹤機制	3.1 公司治理架構； 3.2 永續治理與資訊管理； 6.5 IFRS S2 氣候治理	38-42 112-114	已揭露董事會、管理階層及永續發展小組之氣候治理角色。
治理	氣候議題與治理流程、績效管理或薪酬連結之情形	6.5.3 氣候議題與績效連結	114	現階段尚未將氣候績效與董事或高階管理階層薪酬直接連結，已說明後續評估方向。
策略	氣候相關風險與機會之辨識，以及短、中、長期策略方向	6.6.1 氣候相關風險與機會辨識； 6.6.2 短、中、長期氣候策略	115-116	已初步辨識轉型風險、實體風險及低碳產品機會，並以資料基礎、風險管理及低碳營運作為策略主軸。
策略	氣候相關風險與機會對營運模式、價值鏈、策略及決策之影響	6.6 IFRS S2 氣候策略與韌性； 4.4 綠色產品與轉型商機	67-69 115-118	已說明能源成本、客戶低碳供應鏈要求、物流與倉儲韌性，以及節能設備與轉型商品之機會。
策略	氣候韌性與情境分析或韌性評估結果	6.6.3 營運韌性評估	117	目前以質化韌性評估為主；尚未進行量化氣候情境分析，後續可依資料成熟度逐步補強。
策略	氣候相關財務影響之辨識與揭露	6.6.4 氣候相關財務影響	117	已揭露仍處於初步辨識階段。

IFRS S2 架構	揭露重點	對應章節	頁碼	註記
風險管理	氣候相關風險之辨識、評估、排序與管理流程	6.7.1 氣候風險辨識流程； 6.7.2 氣候風險評估結果	119-120	已建立辨識、評估、管理、追蹤之管理流程，並以法規、客戶要求、能源價格、供應鏈及極端氣候作為評估基礎。
風險管理	氣候風險與公司整體風險管理、內部控制及永續資訊管理之連結	3.5 風險管理與內部控制； 6.7.3 與整體風險管理之連結； 6.7.4 後續管理方向	54-56 121	已揭露氣候風險與供應鏈、客戶服務、法規遵循、資訊揭露及能源管理相互連動。
指標與目標	溫室氣體排放量、排放類別、盤查邊界及排放密集度管理方向	6.3 溫室氣體盤查與排放管理； 6.8.1 氣候相關指標	106-109 122	2025 年已揭露類別一 103.211 公噸 CO ₂ e、類別二 81.679 公噸 CO ₂ e，總排放量 184.891 公噸 CO ₂ e；類別三至類別六尚未完整量化揭露。
指標與目標	衡量與管理轉型風險、實體風險、氣候機會及低碳產品之指標	6.6.5 氣候機會與轉型商品； 6.8.4 低碳產品與氣候機會指標	118 124	已揭露節能設備、二氧化碳熱泵及生技自動化設備等轉型商品方向。
指標與目標	減碳目標、基準年、時程及淨零轉型方向	6.8.2 減碳目標與管理基準； 6.8.3 淨零轉型方向； 6.8.5 後續管理方向	123-124	以 2025 年作為溫室氣體排放管理基礎年度，短中長期量化目標將依資料完整性與管理可行性逐步設定。
指標與目標	內部碳定價、氣候資本配置或其他進階氣候財務管理指標	6.6.4 氣候相關財務影響； 6.8 氣候指標、目標與淨零轉型	117 112-124	現階段尚未設置內部碳價或完整氣候財務量化模型；已揭露後續將逐步補強財務影響評估。



永續報告書

Sustainability Report



www.podak.com.tw