

保銳科技股份有限公司



2025 永續報告書

Sustainability Report



目錄

第一章 關於保銳科技.....	1
關於報告書	2
經營者的話	4
公司簡介	6
產品行銷	8
客戶申訴與處理機制	14
經營成果	18
稅務政策	21
第二章 永續經營	22
重大主題鑑別	24
鑑別關鍵利害關係人	25
利害關係人議合	26
重大主題列表	28
重大主題鑑別結果	29
第三章 永續治理	30
公司組織架構	31
董事會	32
企業永續管理	38
誠信經營	39
資訊安全管理	43
法規遵循	44
個人資料保護管理	45
內部稽核	46
第四章 永續環境	47
氣候變遷	48
IFRS S2	51
生物多樣性承諾	55
溫室氣體排放管理	56
能源管理	59
環境管理制度	62
永續供應鏈	66
第五章 永續職場	72
員工結構	73
員工新進與離職	74
薪酬政策	74
員工福利	75
員工績效及職涯發	75
員工教育訓練	76
友善婚育或家庭照顧之職場環境	77
退休制度	77
團體協約	78
多元平等的幸福職場	78
第六章 附錄	82
全球永續性報告準則 GRI 2021 內容索引	83
SASB 索引表	85
上市上櫃公司氣候相關資訊	86
上市上櫃公司永續揭露指標	88

第一章 關於保銳科技

關於報告書	2
經營者的話	3
公司簡介	6
產品行銷	8
客戶申訴與處理機制	14
經營成果	18
稅務政策	21



關於報告書

保銳科技股份有限公司（以下簡稱「保銳科技」）持續編製並發行永續報告書，藉由本報告書向股東與投資人、員工、客戶與經銷商、供應商、政府機關及其他利害關係人，揭露本公司於環境、社會及公司治理（ESG）各面向之管理方針、執行成果及重大主題管理情形，以期展現在重大議題管理與執行績效及聯合國永續發展目標（SDGs）相關行動計畫執行結果。

2025 年度為保銳科技第二次編製永續報告書。本公司延續 2024 年度首次編製永續報告書所建立之基礎，持續優化重大主題管理、資料蒐集流程、跨部門協作機制及永續資訊揭露品質，期能提升永續資訊之完整性、可比較性與透明度，作為利害關係人了解本公司永續經營成果與未來發展方向之重要依據。

指引與準則

為強化永續資訊揭露之完整性及可比較性，本報告書主要參考下列國內外準則與架構編製：

1. Global Reporting Initiative：GRI Standards 2021 年版本
2. SASB 產業永續會計標準：電子零組件業相關揭露指標
3. 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
4. TCFD 氣候相關財務揭露架構，包含氣候變遷之風險、機會與財務影響
5. IFRS S2 永續揭露精神，作為本公司未來逐步接軌國際永續揭露趨勢之參考

GRI Standards 為國際間廣泛使用之永續報導準則，協助組織揭露其對經濟、環境與人群之衝擊；IFRS S2 則聚焦於氣候相關風險與機會之揭露，並要求企業揭露範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體排放資訊，相關趨勢亦為本公司後續強化永續揭露之參考方向。

報告期間

本報告書揭露期間為 2025 年度，即 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。部分內容如涉及組織沿革、政策制度、重大事件或與前後年度具連續性之資訊，將視揭露完整性需求酌予納入說明。

邊界與範疇

本報告書揭露之組織邊界以保銳科技母公司為主體，並未納入中國及海外轉投資子公司之永續資訊，主要涵蓋桃園總公司及新店辦公室據點：

1. 桃園總公司：桃園市經國路 888 號 2 樓之 1
2. 新店辦公室：新北市新店區民權路 50 號 9 樓，該據點自 2025 年 6 月起租賃使用。

本報告書財務績效數字以新臺幣為計算基準，並與本公司個體財務報表一致；相關財務資訊係引用經會計師查核簽證後公開發布之資料。

發行時間

1. 本報告書為保銳科技第二次進行編製之報告書。
2. 保銳科技持續每年編製與發行永續報告書，下一發行版本預計 2027 年 8 月發行。

報告書管理方式

1. 內部審閱

本報告書之資料及數據係由保銳科技各權責單位提供，由 ESG 永續發展室彙整編輯，並經各單位主管覆核修訂後，依行政程序送總經理確認，最終經董事會通過後發布。本年度無資料重編事項。

本公司透過跨部門資料蒐集與內部審閱機制，持續強化永續資訊之正確性與一致性，並逐步建立可追溯之資料管理流程，作為後續永續揭露優化與管理決策之基礎。

2. 外部確信

財務數據係經資誠聯合會計師事務所查核簽證。

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

意見回饋與聯絡資訊

本報告書公開於保銳科技公司官網，「投資人專區」；下載網址：

<https://www.enermax.com/investors>。

如果您對本報告書有任何指教或建議，歡迎提供寶貴意見或直接連繫：

聯絡人：ESG 永續發展室

E-mail：ESG@enermax.com 電話：02-2915-1988

經營者的話

各位關心保銳科技的利害關係人，大家好：

2025 年對保銳科技而言，是持續調整體質、穩定營運基礎，並逐步邁向永續轉型的重要一年。面對全球記憶體供應波動與營運環境不確定性、PC 產業需求波動、供應鏈重組，以及 AI 高效能運算應用快速發展所帶來的市場變化，保銳科技已積極推動組織與營運調整，加速企業轉型，除持續深耕 ENERMAX 品牌外，並將資源聚焦於人工智慧 (AI) 與高速運算 (HPC) 相關之電源與散熱解決方案等高成長應用領域，以強化中長期發展動能。而必須同時強化產品競爭力、財務韌性、治理透明度與永續管理能力。

過去幾年，保銳科技面臨營運虧損與市場結構變化的壓力。這些挑戰提醒我們，企業永續不是口號，而是能否持續面對風險、調整策略並維持經營韌性的實際考驗。2025 年度，在全體同仁共同努力下，保銳科技營運績效已有明顯改善，全年淨損由 2024 年度之新臺幣 1.73 億元，下降至 2025 年度之新臺幣 4,800 萬元，顯示公司在成本控管、產品組合調整、資源配置及營運效率改善方面已逐步展現成果。

同時，為健全財務結構並強化未來營運發展基礎，本公司於 2025 年度辦理減資彌補累積虧損，以資本額新臺幣 2.44 億元彌補累積虧損。此項措施雖然代表公司必須正視過去累積之營運壓力，但也是保銳科技重新整理財務體質、提升經營彈性及強化長期發展基礎的重要一步。我們不會迴避困難，而是選擇以務實、透明且負責任的方式面對公司現況。

在產品與市場發展方面，保銳科技持續以自有品牌 ENERMAX 為核心，聚焦電源供應器、散熱產品、電腦機殼及相關高效能電腦零組件。隨著 AI、高效能運算、資料中心及高階電競應用持續發展，市場對高穩定性、高效率及良好散熱解決方案的需求日益提高。本公司將持續投入產品研發與技術優化，提升產品品質、安全性及能源效率，積極跨入 HVDC 領域並以創新與差異化作為市場競爭之基礎。

在永續治理方面，2025 年是保銳科技第二次編製永續報告書。本公司延續首次報告書建立之基礎，持續檢視重大主題、利害關係人關注議題及 ESG 管理機制。

本年度經重新檢視後，重大主題維持為經營績效、誠信經營、能源管理、產品品質與安全及多元平等。這些主題不僅反映利害關係人的期待，也與本公司現階段經營重點密切相關。

在環境面向，我們持續關注能源使用效率、溫室氣體排放管理及氣候變遷風險。保銳科技雖非高耗能製造型企業，但我們理解，低碳轉型已是全球產業共同面對的趨勢。未來，本公司將逐步強化能源管理、碳排放資料蒐集與氣候相關資訊揭露，並持續參考 TCFD 及 IFRS S2 等國際揭露架構，提升氣候治理及風險管理能力。

在社會面向，我們重視員工的安全、平等與發展機會。人才是企業轉型與創新的基礎，保銳科技將持續推動多元平等的職場文化，維護合理薪酬福利與溝通機制，並透過教育訓練與跨部門合作，提升組織面對市場變化的應變能力。我們也將持續與客戶、供應商及合作夥伴保持良好溝通，共同提升產品品質與服務價值。

在治理面向，誠信經營與透明治理是企業永續的根本。保銳科技將持續落實董事會監督、內部控制、法令遵循及風險管理機制，並強化永續議題與公司策略、營運管理及決策流程之連結。我們相信，只有建立可信賴的治理基礎，企業才能在充滿不確定性的市場環境中取得長期支持。

展望未來，保銳科技將以更審慎而務實的態度，持續推動營運改善、產品升級與永續治理。我們清楚知道，公司仍有許多需要努力的地方，包括提升獲利能力、強化財務結構、擴大高附加價值產品比重，以及建立更成熟的 ESG 管理制度。這些工作無法一蹴可幾，但我們會以穩健的步伐持續前進。

最後，謹代表保銳科技，感謝投資人/股東、員工、客戶/經銷商、供應商、合作夥伴及全體同仁長期以來的支持與信任。未來，我們將持續以創新研發、品質穩定、誠信治理及永續經營為核心，努力提升企業價值，並與所有利害關係人共同邁向更穩健、更透明且更永續的未來。

董事長
呂禮正

公司簡介

一、關於保銳科技

保銳科技股份有限公司成立於 1990 年，為台灣上櫃公司，股票代號 8093。公司以自有品牌 ENERMAX 行銷全球市場，長期深耕高階電源與散熱核心產品線之研發與技術升級，提供高效率、低噪音、高穩定性與高可靠度之高階產品，主要業務涵蓋電源供應器、電腦機殼、CPU/GPU 散熱模組、AIO 液冷散熱器及其它電腦週邊產品等之研發、製造與銷售。

ENERMAX 自創立以來，即以「創新」與「差異化」作為品牌發展核心。1997 年推出全球首款雙風扇電源供應器，並獲 AMD 驗證為最佳系統散熱設計，自此奠定品牌於電源供應器及散熱解決方案市場之專業形象。隨著高效能運算、AI 應用、電競與資料處理需求持續提升，保銳科技持續投入高效率電源、高瓦數產品及散熱技術研發，致力於提供穩定、高效、安全且具能源效率之電腦零組件解決方案。

截至 2025 年底，保銳科技已在電腦科技產業深耕 35 年，並累積多項專利及國內外獎項肯定，包括小巨人獎、國家磐石獎、iF 設計獎、德國設計獎、Red Dot 紅點設計獎及鄧白氏台灣中小企業菁英獎等。未來，公司將持續以自有品牌、技術創新、產品品質及永續經營為核心，強化國際市場競爭力，並穩健推動企業轉型與永續發展。

二、公司基本資料一覽 GRI 2-1

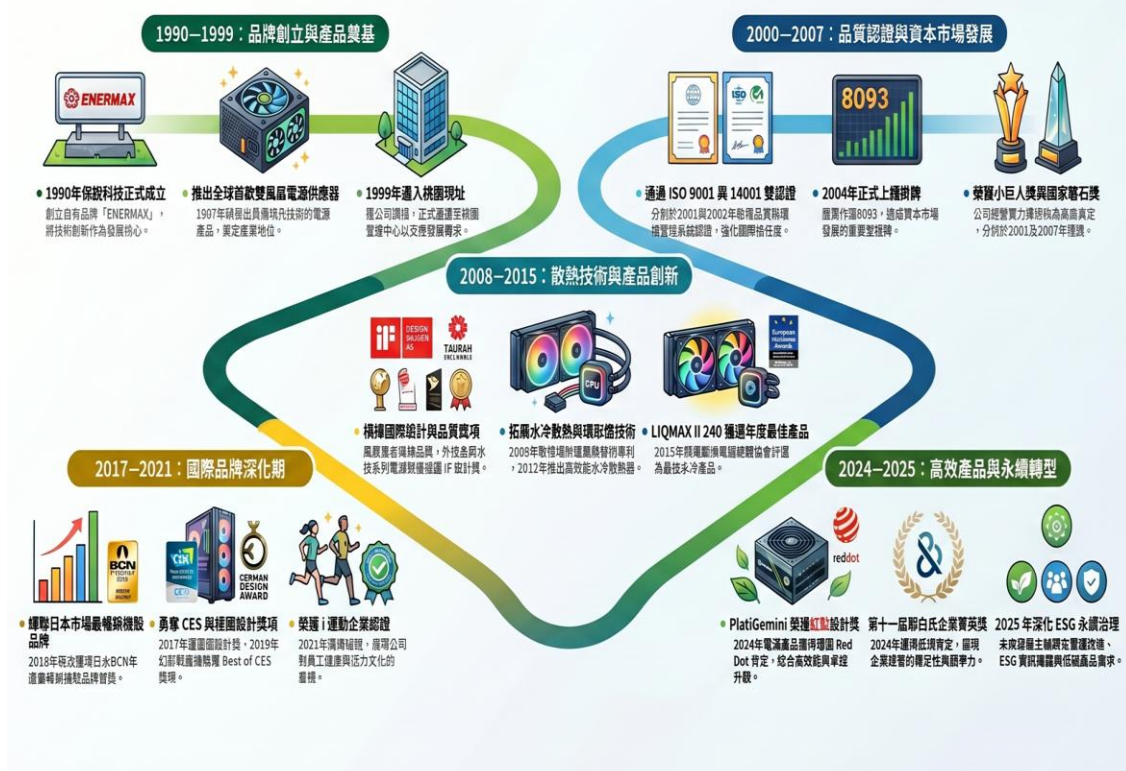
項目	內容
企業名稱	保銳科技股份有限公司
核准設立日期	1990 年 04 月 02 日
股票代號	8093
實收資本額(新台幣元)	365,675,670 (截至 2025 年 12 月 31 日)
董事長	呂禮正
總部地址	桃園市桃園區經國路 888 號 2 樓之 1
營運地區	全球
總公司員工人數	33 (2025 年 12 月勞健保投保人數)
所營事業資料	主要產品: 電源供應器、CPU 散熱器、電腦機殼、風扇、電腦週邊產品
品牌名稱	ENERMAX

公司歷史沿革與里程碑

保銳科技自 1990 年成立以來，始終以技術創新及自有品牌經營作為發展核心。從早期電源供應器產品起步，逐步拓展至散熱產品、電腦機殼、風扇及週邊產品，並透過持續研發、品質管理及國際市場布局，建立 ENERMAX 於全球高階電腦零組件市場之品牌地位。面對 AI 高效能運算、電競市場及低碳產品需求提升，公司將持續以產品效率、穩定品質及永續治理作為未來發展主軸。其里程碑至今可分為五個階段：

發展階段	年度	代表意義
品牌創立期	1990-1999	建立 ENERMAX 品牌，奠定電源供應器技術基礎
品質與資本市場期	2000-2007	取得 ISO 認證、公開發行並上櫃掛牌
產品創新期	2008-2015	拓展風扇、水冷散熱器及高效電源產品
國際品牌深化期	2017-2021	獲國際設計獎項與品牌市場肯定
永續轉型期	2024-2025	聚焦高效產品、營運改善與 ESG 資訊揭露

保銳科技 (ENERMAX) 35年品牌演進與永續里程碑



產品行銷

一、產品發展定位 GRI 2-6, 416-1, 417-1

保銳科技股份有限公司為設計、研發及銷售高端電腦零組件相關產品之科技公司，長期以自有品牌 **ENERMAX** 行銷全球市場。公司主要產品應用範圍涵蓋一般 PC 市場、電競市場、高效能運算、工作站、伺服器及工業應用領域。

因應全球環保、節能產品之趨勢，配合歐盟 ErP Lot6、WEEE 及 RoHS 綠色環保標準，持續開發鈦金省電高效率等級電源供應器；研發數位電源（含無風扇電源及特大瓦數電源）與 AI 伺服器高效率電源。持續擴展散熱產品線，研發高散熱效率之空冷及水冷組件，目標鎖定高毛利、高技術門檻之人工智慧伺服器與工作站應用與網通週邊產品。

二、主要產品說明

	產品	核心用途	永續與品質貢獻
	電源供應器	交/直流電源轉換，提供高階運算設備穩定電力。	 聚焦高效率/高瓦數應用，降低能源損耗，提升設備可靠度。
	CPU/GPU 液冷散熱	利用單相式冷液進行熱交換，吸收高溫。	 確保高階晶片於極端高溫下運作穩定。
	散熱風扇	系統熱氣排出與冷空氣導入。	 低噪音、高風量管理，改善整體能源使用效率。
	電腦機殼	裝置保護、穩固擴充與氣流通道規劃。	 透過結構設計優化散熱效率。

三、產品發展方向

1. 個人電腦市場：

保銳科技目前已建立完整的個人電腦電源產品線，涵蓋 850W 之主流產品以及 1000W 至 1650W 之產品。主流市場產品標準化程度高且價格競爭激烈，保銳

科技憑藉長期累積之品牌知名度與完整產品線，在線上與線下銷售通路均維持一定的品牌指名購買率。

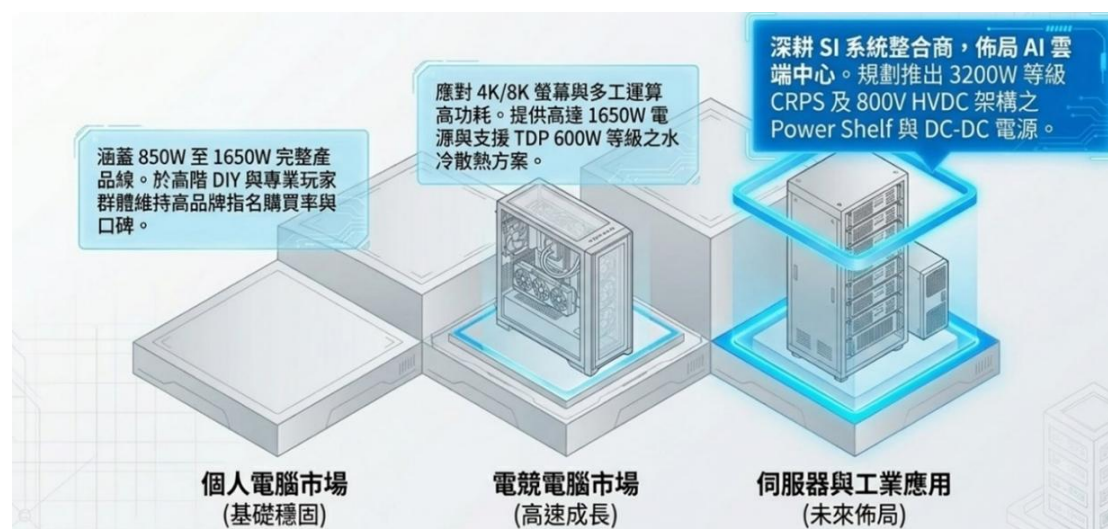
在高階電源市場方面，高階使用者對產品性能、品質及品牌忠誠度要求較高。保銳科技過去於高功率電源產品領域長期維持規格領先與品質穩定之市場形象，因此在高階 DIY 與專業玩家族群中建立良好口碑，並持續強化產品競爭力與市場地位。

2. 電競電腦市場：

隨著電競產業快速發展，高效能顯示卡與處理器持續提升多工運算能力，使系統功耗與發熱量同步增加。保銳科技目前已推出 1000W 至 1650W 之電源產品，並搭配具備高散熱效率之水冷散熱解決方案，可支援 TDP 600W 等級之散熱需求。此外，隨著 4K 及 8K 高解析度電競螢幕及沉浸式遊戲體驗需求逐漸普及，電競系統整體功率需求亦持續提升。保銳科技憑藉多年累積之研發能力與高效率電源及散熱技術，在未來電競硬體規格升級之趨勢下，具備持續發展之競爭優勢。

3. 伺服器與工業應用市場：

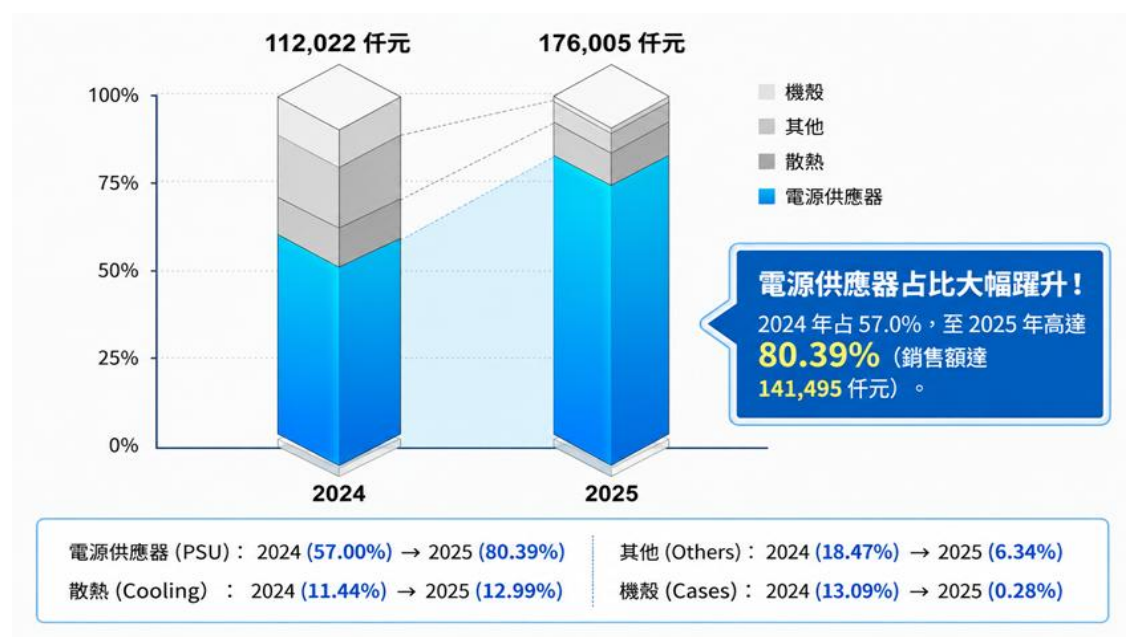
伺服器與工業電源市場對產品穩定度、可靠性及高輸出功率之要求較高。保銳科技長期重視產品品質與關鍵零組件選用，並建立嚴格的品質控管機制，因此已累積多家系統整合商（SI）之長期合作客戶，並建立穩定之市場基礎。此外，隨著 AI 雲端運算及資料中心等應用持續成長，高功率電源需求亦逐步提升。保銳科技已投入新世代高功率電源產品之研發，目前並規劃推出 3200W 等級之 CRPS 及適配新一代 800V HVDC 架構之 Power Shelf、DC-DC 電源供應器等，足以滿足新世代高效能運算及資料中心設備之電源需求，進一步拓展伺服器及工業應用市場。



主要產品之銷售種類：

單位：新台幣仟元 %

年度 主要產品名稱	2024 年		2025 年	
	銷售額	比重 %	銷售額	比重 %
電源供應器	63,852	57.00	141,495	80.39
機殼	14,660	13.09	493	0.28
散熱	12,818	11.44	22,861	12.99
其他	20,692	18.47	11,156	6.34
合計	112,022	100.00	176,005	100.00



四、研發與產品設計方向

1. 電源產品

持續開發小型化、低噪音與高功率密度之高效能電源產品，以因應新一代高效能運算與高階顯示平台之用電需求；同時佈局大型資料中心之次世代高壓直流電力設備市場，提升產品附加價值，拓展高階應用領域。

2 散熱產品

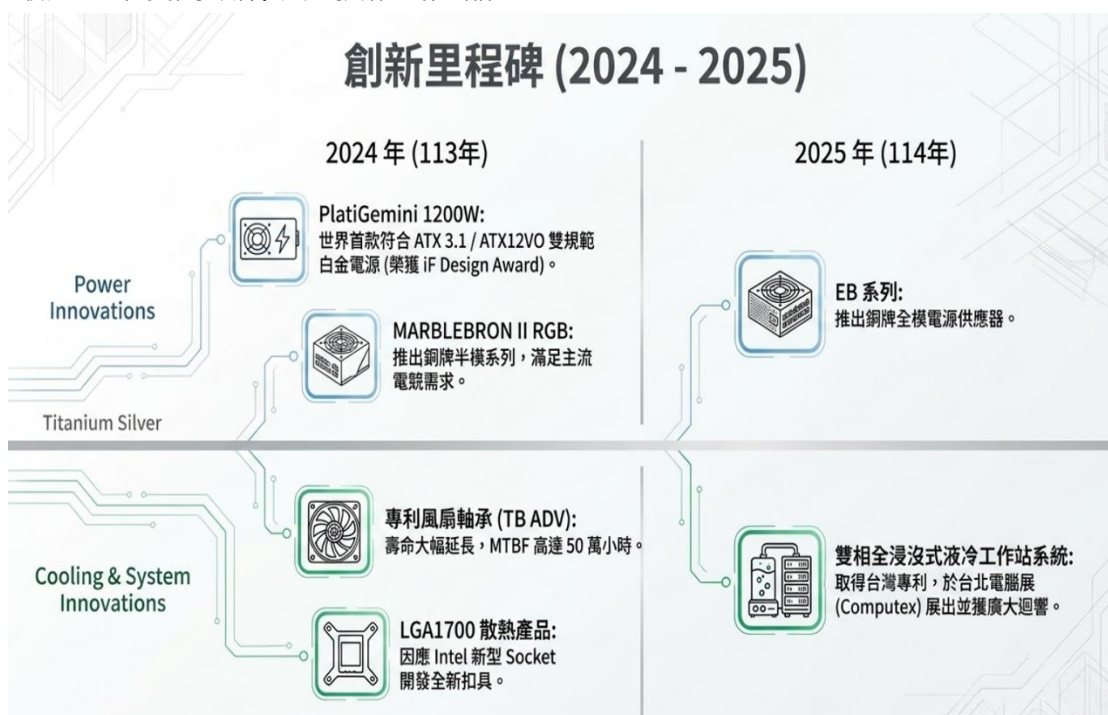
積極開發高效能水冷系統與新型導流與結構設計技術，在維持小型化與系統整合需求下提升整體散熱效率，並延伸應用至高階工作站與高速運算（HPC）等高功率密度運算環境。

3.AI 雙向浸沒液冷 PC 及工作站

鎖定中小企業、學術研究單位及內容創作市場之 AI 運算需求，與高階之電玩玩家對效能與可靠度之渴望，開發採用雙向式浸沒液冷技術之高效能 PC 與 AI 工

作站產品，透過提升散熱效率與系統穩定度，同時兼顧節能與環保效益，建立差異化技術門檻並拓展新興應用市場。

最近二年度開發成功之技術或產品



保銳科技：永續產品價值鏈全景



五、品質、安全與環境要求

1. 保銳科技重視產品品質、安全及環境法規符合性。公司產品製造與品質管理於新產品研發階段即納入資源再利用及環境友善設計考量。
2. 保銳科技採購符合歐盟 ErP Lot 6、WEEE 及 RoHS 等綠色環保標準之組件與物料，並持續強化產品有害物質管理，以降低產品生命週期對環境造成之負荷與衝擊。透過品質檢驗、供應商管理、產品法規遵循及客戶回饋機制，保銳科技致力於提供安全、穩定且符合客戶需求之產品。
3. 截至 2025 年底，保銳科技有效專利共 32 件，展現公司於電源供應器、散熱技術及電腦零組件領域之研發累積與創新能力。

六、全球營運據點

保銳科技營運據點主要遍布於全球，包含台灣、中國、日本、美國、德國子公司，各據點名列如下 (包括境外控股公司)：

1. Enermax Germany GmbH
2. Coolergiant Computers Japan Corp.
3. Enermax USA Corp.
4. Enerflow Development Co., Ltd.
5. Enermax International Co., Ltd.
6. 廣州宏鑑電子有限公司
7. 銳派電腦貿易(上海)有限公司



保銳科技持續擴展歐洲市場，並擴大中國市場經營，重整中國市場資源；善用技術及研發資源跨足 OEM 市場與 ODM 市場，並透過提升營收規模、優化產品及聯合採購等模式，提升整理毛利，同時落實成本控管與資源整合，發揮海外營運與生產據點之整體投資效益。

市場分析

主要產品之銷售地區：

單位：新台幣仟元 %

年度 區域		2024 年		2025 年	
		銷售額	銷售額	銷售額	比重 %
內銷		25,265	22.55	28,336	16.10
外 銷	歐洲	21,153	18.88	70,737	40.19
	亞洲	56,570	50.50	28,471	16.18
	美洲	9,034	8.06	48,461	27.53
合 計		112,022	100.00	176,005	100.00

七、未來展望與發展策略

因全球 DRAM 短缺，擠壓 PC 市場的需求致整體 PC 市場的成長減緩，保銳科技將持續推動轉型經營，以因應市場需求由傳統個人電腦應用逐步轉向高效能運算與人工智慧應用之趨勢。未來發展將持續以「自有品牌」、「創新技術與產品」及「全球行銷據點」為核心經營基礎，並依不同階段推動策略布局：

短期策略:

持續深化 ENERMAX 於 PC DIY 與電競市場之高階品牌形象與產品競爭力，穩定既有市場基礎並擴展新興市場，提升整體營運規模及市場佔有率。

中期策略:

以技術創新與產品研發為核心，擴大 ENERMAX 於高壓直流供電系統(HVDC)、高效能電源、先進散熱與工作站應用領域之市場能見度，逐步提升於高速運算 (HPC) 與專業應用市場之品牌影響力。

長期策略:

整合電源、散熱與系統技術能力，推動 ENERMAX 由零組件品牌升級為人工智慧 (AI) 與高效能運算解決方案提供者，建立於全球電源與 AI 工作站系統領域之品牌地位，持續提升企業長期價值與股東權益。

客戶申訴與處理機制

客戶權益政策

保銳科技重視客戶權益、產品安全與售後服務品質，並將客戶意見視為產品改善與服務優化的重要依據。為維護消費者權益，本公司於產品行銷、資訊揭露、產品標示、售後服務及客訴處理等階段，均依循相關法規與內部管理程序辦理，確保客戶能取得清楚、正確且即時之產品與服務資訊。

保銳科技客戶權益管理原則如下：

管理面向	管理原則
合規行銷	行銷與推廣活動遵循公平交易法、消費者保護法及相關主管機關規範，不使用虛偽、誇大或誤導消費者之資訊
產品標示	產品標示依規定揭露產品名稱、來源、規格、安全警語、使用方法、能源效能及安全檢驗標章等資訊
售後服務	透過客服電話、電子郵件、官網聯絡窗口及線上客服系統等管道，受理客戶詢問、回報及申訴
客訴追蹤	對於客戶反映事項建立處理紀錄，並於合理時限內回覆與追蹤
改善措施	如經確認屬本公司責任，將主動提出合理補救措施，並回饋內部作為產品與流程改善依據

二、客戶溝通與申訴管道

保銳科技將客戶服務視為產品品質管理之重要環節。透過客服專線、電子信箱、官網聯絡窗口及 RMA 退貨維修流程，本公司即時受理客戶諮詢、申訴及售後服務需求，並依案件性質轉交行銷業務處、產品事業處及技術支援處等權責單位。

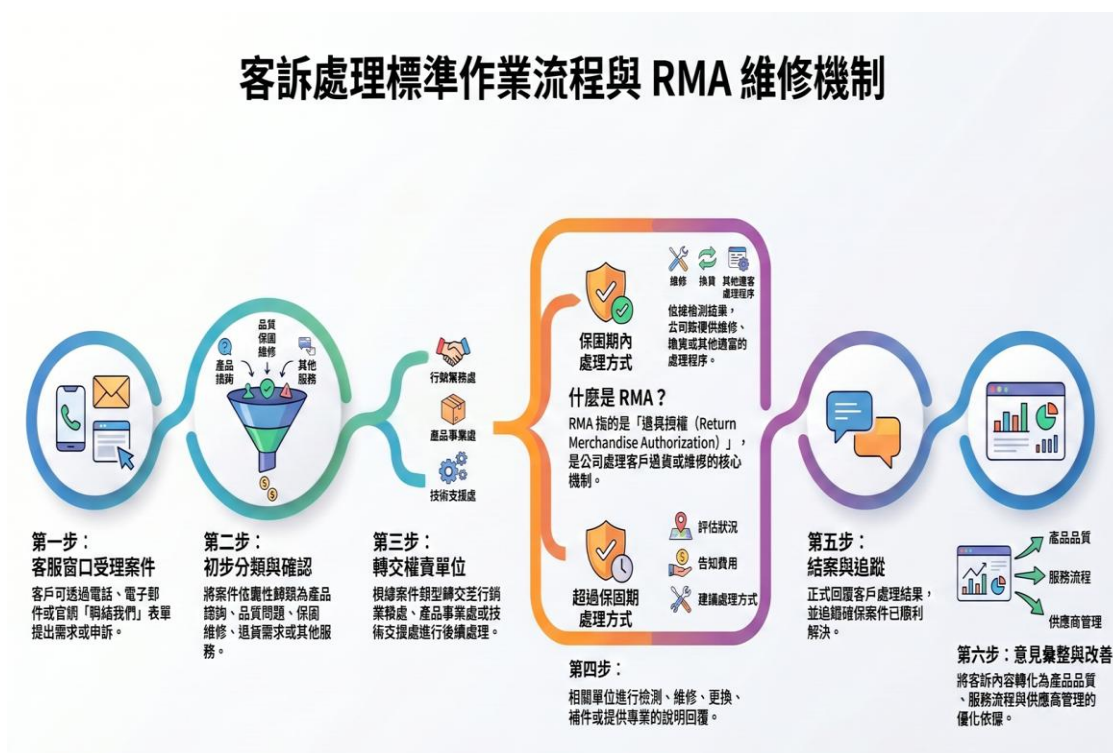
保銳科技收到客戶反映後，將依案件性質轉由相關權責單位進行確認與處理，並於合理時限內回覆客戶。對於涉及產品品質、安全性或售後服務之案件，亦將建立追蹤紀錄，作為後續產品改善、供應商管理及服務流程優化之參考。故 2025 年未發生違反產品及服務的健康安全法規事件。

客戶申訴與溝通管道如下：

管道	聯絡資訊
內部申訴專線	03-316-1675
客服電子信箱	support-tw@enermax.com

三、RMA (Return Merchandise Authorization , 退貨授權) 退貨與維修處理機制

保銳科技對於客戶退貨或維修需求，依產品是否仍於保固期間內，採取不同之處理流程。若產品仍在保固期間內，將依檢測結果提供維修、換貨或其他適當處理；若產品已逾保固期間，則依產品狀況評估是否可維修，並向客戶說明可能產生之維修費用或處理方式。



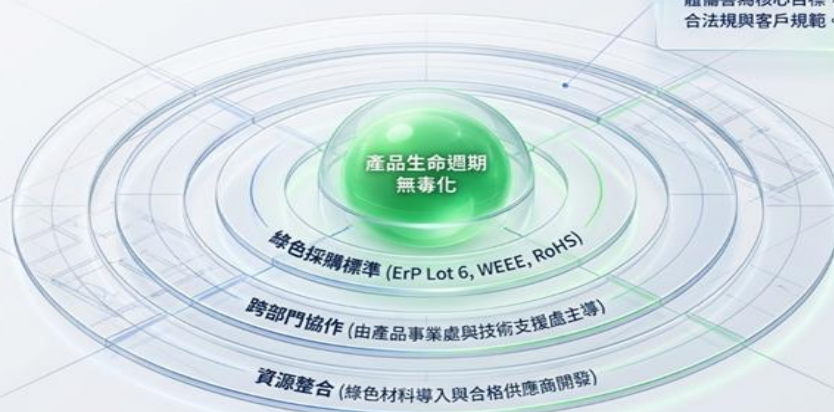
四、產品品質與安全管理

保銳科技重視產品品質、安全及法規符合性，並將品質管理視為各部門共同責任。公司產品設計、採購、檢驗、出貨及售後服務流程，均以降低產品風險、提升使用安全及符合客戶要求為目標。

本公司持續採購符合歐盟 ErP Lot 6、WEEE 及 RoHS 等綠色環保標準之組件與物料，並要求材料供應商遵循 RoHS 等相關法規，以確保產品符合國際環保法規及客戶規範。透過有害物質管理、供應商管理、產品檢驗及客戶回饋機制，本公司持續降低產品生命週期對環境及使用者安全之負面影響。

綠色承諾：安全、健康與環保的起點

研發階段即以環境友好、不造成人體傷害為核心目標，確保 100% 符合法規與客戶規範。



保銳科技產品品質與安全管理措施如下：

管理措施	說明
材料合規管理	要求材料供應商遵守 RoHS 等法規，確保使用符合規範之材料
流程品質管理	從接單、規劃、採購、出貨到售後服務，持續改善產品品質與服務流程
缺失預防	透過檢驗與原因分析，降低產品變異、浪費及重複性問題
客戶規格管理	於產品開發、認證及客戶使用階段，持續評估並改善產品安全性與可靠性
教育訓練	強化員工對環保法規、產品安全及品質管理之認知



五、客訴處理績效

2025 年度保銳科技接獲客訴共計 4 件 (產品類型:電源相關 0 件,水冷相關 4 件) , 100%均已處理完成。未來將持續追蹤客訴案件之處理時效、原因分類及改善成效, 並透過內部權責單位協作, 降低重複性問題發生, 提升客戶滿意度與產品服務品質。

六、產品品質與安全重大主題管理方針

管理方針		
重大主題	產品品質與安全	
承諾	保銳科技重視產品品質與安全管理, 考量產品從生產到產品廢棄對環境產生的影響, 積極降低產品生命週期中對環境的負面衝擊, 具體承諾包含持續強化產品有害物質管控實現產品生命週期無毒化, 為消費者提供更安全健康與環保的產品。	
目標	短期	100% 符合法規與客戶規範
	中長期	研發時以環境友好、不造成人體傷害為目標開發
責任與資源	責任	產品事業處、技術支援處
	資源	自產品設計階段即納入綠色材料要求 開發合格供應商及合格材料 與供應商合作, 持續針對材料合規性進行評估
行動計畫	正面衝擊管理	依“產品開發作業程序”, 落實有毒危害物質管理, 確保出貨產品符合法規與客戶要求, 贏得客戶信賴 與供應商合作, 對產品中的有害物質進行汰換與減量 綠色產品教育訓練, 提升員工之產品有害物質管理專業知識
	負面衝擊管理	對產品採購, 保銳皆進行系統化的監控與管理, 確保產品有害物質含量符合國際法規與客戶要求, 提供更安全健康的產品
評估機制	2025 年度客戶反饋結果, 2025 年無相關負面回饋 派遣人員進行受訓, 維持人員專業性 定期檢視法規	
申訴機制	內部申訴專線: 公司聯絡電話 03-316-1675 電子信箱: support-tw@enermax.com 透過年度股東大會、公開資訊觀測站及公司網站「聯絡我們」專區等管道	

經營成果

一、經營績效概述

保銳科技重視經營績效與成本控制管理，並以提升高附加價值產品比重、優化產品組合、強化營運效率及改善財務體質作為主要經營方向。

重要產銷政策

1. 持續推動營運流程與管理制度優化，提升組織運作效率與決策品質，並透過品牌經營與市場管理，強化品牌價值與市場能見度。
2. 深化客戶關係管理與服務品質，提升產品市場競爭力與客戶滿意度，進而優化營收結構與整體獲利能力。
3. 優化產品組合結構，深化高效率電源供應器與先進液冷 / 氣冷散熱技術之整合應用，聚焦人工智慧 (AI) 工作站與高速運算 (HPC) 市場需求，發展高功率密度、低噪音與高可靠度等具技術門檻之產品，朝高附加價值領域布局，以提升毛利水準並擴大市場占有率。
4. 配合整體研究發展規劃，加速高壓直流供電系統(HVDC)等新產品開發與上市時程，強化產品創新能力與市場導入效率，建立差異化競爭優勢。

2025 年度，保銳科技個體營業收入為新臺幣 176,005 仟元，較 2024 年度新臺幣 112,022 仟元增加 57.1%；本期淨損為新臺幣 48,104 仟元，較 2024 年度淨損新臺幣 172,904 仟元大幅收斂，虧損金額減少約 72.2%；每股虧損由 2024 年度之新臺幣 5.27 元改善為 2025 年度之新臺幣 1.32 元。

2025 年度財務績效顯示公司在市場拓展、費用控管、營運結構調整及子公司損失改善方面已有初步成效。未來將持續聚焦高階電源、散熱產品及 AI / 資料中心相關應用市場，並透過產品組合優化、成本控管、營運效率提升及財務結構改善，強化公司長期獲利能力與營運韌性。

面對大環境逆風，我們首重成本控制與營運穩定



單位: TWD 仟元

主要財務項目	2024 年	2025 年	變動情形	說明
營業收入	112,022	176,005	+57.1%	銷售規模回升
營業成本	98,459	152,493	+54.9%	隨營收增加而增加
營業毛利	13,563	23,512	+73.4%	毛利金額增加
營業毛利淨額	41,047	17,421	-57.6%	受未實現及已實現銷貨利益影響
營業費用	108,209	76,856	-29.0%	費用控管明顯改善
營業損失	67,162	59,435	-11.5%	本業仍虧損，但已有收斂
權益法損失	105,756	32,798	-69.0%	子公司虧損對母公司影響降低
本期淨損	172,904	48,104	-72.2%	整體虧損大幅收斂
每股虧損	5.27 元	1.32 元	+3.95 元	股東虧損程度下降

二、財務結構改善情形

為強化財務體質，保銳科技於 2025 年度辦理減資彌補虧損，普通股股本由 2024 年底新臺幣 609,460 仟元調整為 2025 年底新臺幣 365,676 仟元，待彌補虧損由 2024 年底新臺幣 329,413 仟元下降至 2025 年底新臺幣 133,733 仟元。此項措施有助於改善帳面財務結構，降低累積虧損對股東權益之影響。

同時，保銳科技短期借款由 2024 年底新臺幣 70,000 仟元下降至 2025 年底新臺幣 50,000 仟元，反映公司持續控管資金運用與負債水準。

三、經濟價值分配

單位：新台幣仟元

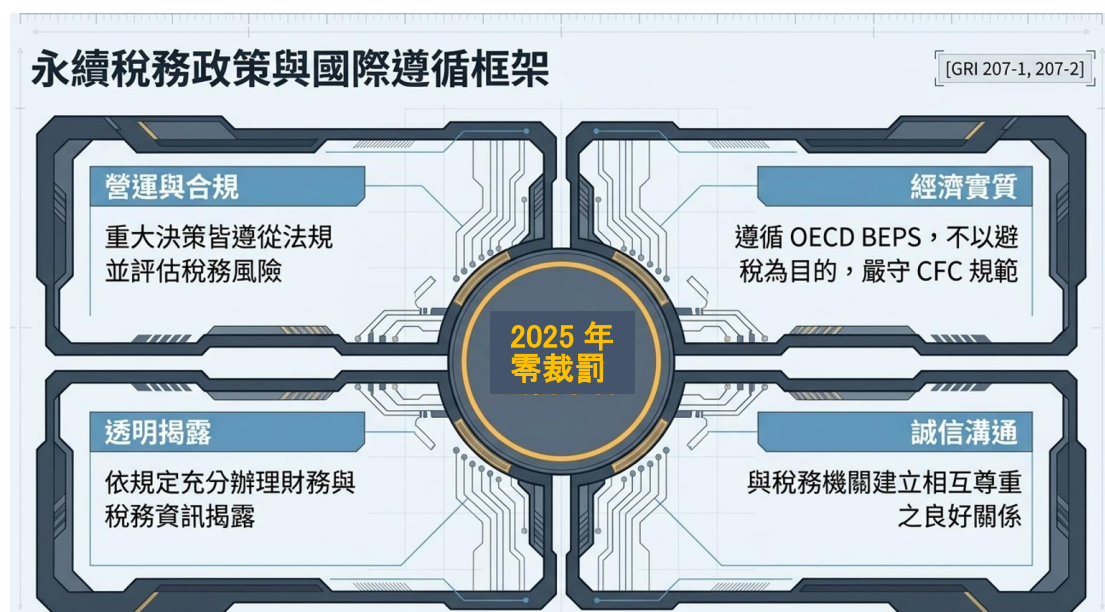
經營績效	項目	定義	2024 年	2025 年
產生之經濟價值	營運收入	銷售收入	112,022	176,005
分配之經濟價值	營運成本	銷貨成本	98,459	152,493
		營業費用	57,431	39,689
	員工薪資和福利	員工薪資和福利	50,778	37,167
	支付資人之款項	股利	0	0
		利息費用	3,415	1,909
	支付政府之款項	稅負	65	279
		罰金	0	0
	社區投資	捐贈、贊助	0	0
殘留經濟價值			(98,126)	(51,714)

四、經營績效重大主題管理方針 GRI 3-3

管理方針		
重大主題	經營績效	
承諾	提升營運績效，強化公司競爭力，以實現長期的成功和永續發展。	
目標	短期	● 營業額持續成長 ● 成本費用合理減少
	中長期	● 持續透過產品附加價值的提升，以及產品組合的優化，提高利基型產品出貨比重，進一步推升毛利率表現，支撐獲利表現。 ● 未來的佈局也考量國際政經情勢變化的風險，調整生產線的配置。
責任與資源	責任	產品事業處、行銷業務處
	資源	● 因應經營策略及產品市場開發，預計增加專業人才
行動計畫	正面衝擊管理	良好的經營績效可使企業穩健經營，並為利害關係人創造更多機會與價值。
	負面衝擊管理	若未建立良好財務體質，將造成獲利降低，進而損及利害關係人之權益及期待，造成企業負面形象，且影響資源調度彈性
評核機制	高階產品營業額佔總營業額比例大於 25%	
評核結果	管理月報檢討、年報檢討報告	
申訴機制	內部申訴專線：公司聯絡電話 03-316-1675 電子信箱：support-tw@enermax.com 透過年度股東大會、公開資訊觀測站及公司網站「聯絡我們」專區	

五、氣候相關財務影響與政府補助 GRI 201-4,

2025 年度，保銳科技未發生因氣候變遷所產生之重大財務支出或收入，亦無取自政府之財務補助收入。未來將持續關注氣候風險、能源成本、供應鏈管理及國際永續揭露趨勢，並逐步強化氣候相關財務影響之辨識與揭露。



保銳科技支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險、追求永續發展及實現企業社會責任，保銳科技承諾：

- 重大營運決策皆遵從相關法令規範並據以評估稅務風險之影響。
- 遵循 OECD 對稅基侵蝕及利潤移轉行動計畫 (BEPS)，以具有經濟實質之公司創造利潤，取得稅務居民地位，適用當地國租稅規範。
- 不以避稅為目的規劃並操作在低稅率國家進行交易，遵循臺灣財政部 CFC 的規範。
- 財務報告內容之揭露遵循相關法令辦理，稅務資訊之揭露亦依相關規定充分辦理。
- 在誠信基礎上，與租稅管轄之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

保銳科技 2025 年遵守稅務政策與法規，並無遭主管機關裁罰事件。

第二章 永續經營



重大主題鑑別	24
鑑別關鍵利害關係人	25
利害關係人議合	26
重大主題列表	28
重大主題鑑別結果	29

保銳科技認為，真正的企業價值來自於促進經濟成長的同時，有效管理環境影響並促進社會福祉。保銳科技不僅致力於增強企業競爭力，更在追求經濟效益的同時，重視對環境的保護和對社會的貢獻。

永續績效亮點

永續面向	2025 年永續績效亮點
E 環境	能源密集度降低 31 %
S 社會	女性高階主管 (CEO ≤兩職級) 佔比 40%
G 治理	董事會及委員會出席率 100%、女性董事佔約 43%、獨董占比 57%、

重大主題之內外部邊界與回應

類別	重大主題	SDGs 對應	重大主題衝擊說明	內部	外部					對應 GRI	報告書章節
				保銳	政府	股東	客戶	供應商	銀行		
治理	誠信經營		透過制定「公司治理實務守則」及「誠信經營守則」建立良好的公司治理制度，強化誠信經營精神，建立誠信與當責的企業文化	●	●	●	●	●	●	2-22, 2-27, 205	第三章 永續治理
治理	經營績效		良好的經營績效可使企業穩健經營，並為利害關係人創造更多機會與價值	●	●	●	●	●	●	201-1, 201-2	第一章 關於保銳科技
環境	能源管理		持續優化辦公室能源管理，減少能源資源浪費 持續進行溫室氣體盤查，分析主要排放源，實施溫室氣體減量方案	●	●		●	●		302, 305	第四章 永續環境
治理	產品品質與安全		重視綠色產品管理，考量產品從原料開採、生產到產品廢棄所會對環境產生的影響，積極降低產品生命週期中對環境的負面衝擊，具體承諾包含持續強化產品有害物質管控實現產品生命週期無毒化外	●	●		●	●		416, 417	第一章 關於保銳科技
社會	多元平等	 	實施多元化與包容性政策，確保無論性別、年齡、種族、宗教或背景，所有員工都能在平等的環境中工作。 推動跨部門合作，促進不同背景員工的互動與合作，增強團隊凝聚	●	●		●	●		405, 406	第五章 永續職場

重大主題鑑別

保銳科技致力於全面整合永續發展至企業策略中，並依循 GRI Standards 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，來識別與管理重大永續議題。

此流程不僅評估保銳科技營運活動對外部經濟、環境及人權可能產生的實際或潛在影響，同時也依據歐盟雙重重大性原則，考量這些議題對公司營運發展、績效及公司價值的內部影響。透過這個鑑別方法，我們能夠提升永續資訊透明度與質量，確保資訊揭露符合國際標準。

重大主題鑑別流程

步驟		內容
持續鑑別與評估衝擊	了解組織脈絡	鑑別關鍵利害關係人 由各部門負責人依循 AA1000 SES 五大面項利害關係人議合標準進行評估，包含依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力，以鑑別對保銳科技營運具重大性之利害關係人。經評估利後，前六大利害關係人分別為：員工、投資人/股東、客戶/經銷商、政府機關、銀行、供應商。 蒐集永續議題 保銳科技永續議題蒐集包含內外部議題，內部議題包含公司經營目標與重要績效指標，而外部議題是依據聯合國 SDGs 永續發展目標、利害關係人溝通意見與標竿企業等，共 27 個議題。
	鑑別實際及潛在衝擊	利害關係人問卷調查 設計問卷調查，理解利害關係人對各項永續議題的關注程度。 就問卷回收結果加入利害關係人權重評估各項議題之關注程度。
	評估衝擊的顯著性	衝擊鑑別評估及重大主題確認 鑑別在保銳科技營運活動和商業關係中對經濟、環境和人群(包含其人權)的實際與潛在衝擊，並針對相關議題，由 ESG 永續發展室進行衝擊分析，包含對保銳科技之正面影響及負面衝擊，並依據影響之嚴重程度或規模及發生之可能性評估實際及潛在負面衝擊或正面影響之重大性。
決定重大主題	排定優先順序	結果分析 重大主題如經營績效、誠信經營、產品品質與安全、能源管理及多元平等 5 項與保銳科技營運重心相呼應，反應利害關係人對保銳科技之關注與期待。
	重大議題管理	確認 ESG 永續發展室彙總相關重大性議題評估流程及結果資訊，並經 ESG 永續發展室討論後，將重大議題與 GRI 準則對照，並於報告書中揭露其管理方針與報導要求，以回應利害關係人關注之重大議題。 續年再由高階主管針對 27 項關注議題評出對公司營運衝擊程度，綜合評比後得出五項重大主題，決定重大主題順序

1. 利害關係人識別與議題蒐集



依據五大面向，由部門主管評選關鍵對象。



彙整 27 項永續議題清單
結合聯合國 SDGs、標竿企業及內外部績效指標，作為評估基礎。

2. 衝擊評估與重大主題決定

營運對外部的實際/潛在衝擊
外部議題對組織價值的影響



綜合評估營運與外部議題的影響。

產出 5 大核心重大主題
經高階主管評比與 ESG 辦公室確認，
定案年度關鍵管理方向。



鑑別關鍵利害關係人

保銳科技充分了解與利害關係人有效溝通和理解對於永續發展的重要性。為此，在董事長指導下成立了「ESG 永續發展室」，負責年度利害關係人評量調查。這些調查旨在深入理解與本公司業務密切相關或具有影響力的利害關係人，從而保障保銳科技的業務和發展策略能夠滿足利害關係人的需求和期望。

利害關係人的識別

「ESG 永續發展室」召集各部門經理級以上主管，進行利害關係人識別會議。會議中，盤點每個不同單位可能接觸或影響的利害關係人。參考同業利害關係人群體，並依據國際公認 AA1000 利害關係人參與標準 (SES) 五大原則——依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注張力 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives)，進行評分。

鑑別出保銳科技利害關係人分別為：員工、投資人/股東、客戶/經銷商、政府機關、銀行、供應商。

利害關係人議合

保銳科技以利害關係人的本質、關心的議題以及議合的目的為考量，選擇不同的方式進行利害關係人議合，並依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相關議題，由單位代表定期/不定期與利害關係人交流，透過公司營運所產生的衝擊有所影響，及是否對公司營運造成衝擊，彙整出利害關係人關切議題前 15 項，詳列如下表：

類別	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2025 年 溝通事項
投資人/ 股東	經營績效 誠信經營 能源管理 公司治理	年度股東大會 公開資訊觀測站 月營收公告 季度營運 公司官網 法人說明會	每年 即時 每月 每季 即時 每年	辦理 1 場股東常會 辦理 1 場法人說明會
員工	多元平等 經營績效 勞資關係 薪酬福利 法規遵循 人才培育與發展 產品品質與安全	勞資會議 職工福利委員會 績效考核 電子平台/公司公告 員工申訴平台	每年 每年 每年 即時 即時	召開勞資會議 1 次 召開福委會會議 1 次
客戶/ 經銷商	客戶關係 產品品質與安全 資訊安全 誠信經營 綠色產品	定期檢討會議 業務部門拜訪客戶 電話 E-MAIL 書面信函	每年 不定期 即時 不定期 不定期	2025 年度接獲客訴共計 4 件 (產品類型:電源相關 0 件,水冷 相關 4 件)・100%均已處理完成。
供應商	經營績效 誠信經營 客戶關係 永續供應鏈	供應商平台 供應商稽核/評鑑 供應商大會	即時 每季 不定期	
政府 機關	氣候變遷因應 法規遵循 能源管理 公司治理	會議 公文 電子郵件 電話	不定期 不定期 即時 即時	郵件約一周一次 電話每月約 1~2 次
銀行	經營績效 公司治理 誠信經營 氣候變遷因應	公開資訊觀測站 月營收公告 季度營運 公司官網 法人說明會 專人來訪	即時 每月 每季 即時 每年 每月	銀行拜訪 1 次/月

保銳科技設置利害關係人專區，並設有發言人及代理發言人，並提供 E-mail、電話等溝通管道給投資人及利害關係人。

2024 年透過發放 38 份問卷方式請內外部利害關係人檢視 ESG 27 個議題對組織內外的潛在衝擊與影響，將衝擊程度分為高度 (3 分)、中度 (2 分)、低度 (1 分)、無關注(0 分)，加總每個議題的內外部分數；

2025 ESG 重大主題



保銳科技 2025 年經由高階主管針對 27 項關注議題評出對公司營運衝擊程度，綜合評比後得出五項重大主題，2025 重大主題仍然為：

經營績效、
產品品質與安全、
能源管理、
誠信經營、

重大主題排序列表

重大主題排序

ESG 面向	重大議題	利害關係人關注程度(註)	對公司營運衝擊程度(註)	排序
永續環境	1 氣候變遷因應	8	9	21
	2 能源管理	26	24	4
	3 產品生命週期管理	6	12	20
	4 水資源管理	9	7	22
	5 空污管理	17	6	17
	6 廢棄物管理	7	2	25
	7 生物多樣性	1	1	27
	8 產品品質與安全	27	25	1
	9 綠色產品	11	15	13
永續治理	1 公司治理	12	11	16
	2 經營績效	25	27	2
	3 風險管理	5	10	23
	4 誠信經營	24	26	3
	5 法規遵循	13	13	14
	6 創新研發	14	20	10
	7 客戶關係	20	19	7
	8 資訊安全	21	18	8
	9 永續供應鏈	3	17	18
永續職場	1 薪酬福利	18	21	6
	2 人才培育與發展	15	14	12
	3 人權	16	3	19
	4 多元平等	23	23	5
	5 勞資關係	22	16	9
	6 職業健康安全	19	5	15
	7 社會參與	4	4	26
	8 人才留任與員工關懷	10	22	11
	9 人力資源結構	2	8	24

註:分數愈高，關注程度與衝擊程度愈高

2025 年企業永續發展：重大性議題分析矩陣



保銳科技 2025 年再由高階主管針對 27 項關注議題評出對公司營運衝擊程度，綜合評比後得出五項重大主題，2025 重大主題仍然為：經營績效、誠信經營、能源管理、產品品質與安全、與多元平等五項，但順序稍有改變如下，將在本報告書說明各自的管理方針及關鍵績效。

重大主題變更情形		
2024 年	2025 年	2025 年相較 2024 年順序變更之理由
產品品質與安全	經營績效	公司應盡速轉虧為盈，以因應此高不確定的環境，此為公司是否永續之關鍵
能源管理	產品品質與安全	因經營績效排序上升
經營績效	能源管理	因經營績效排序上升
誠信經營	誠信經營	延續
多元平等	多元平等	延續

重大主題列表 GRI 3-2

管理方針	重大主題	永續準則呼應	對應章節
永續經營	經營績效	GRI 201-1 GRI 201-2	第一章關於保銳科技 第四章永續環境
	誠信經營	GRI 2-22, 2-27, 205	第三章永續治理
永續環境	能源管理	GRI 302, 305	第四章永續環境
	產品品質與安全	GRI 416, 417	第一章關於保銳科技
永續職場	多元平等	GRI 405, 406	第五章永續職場

重大主題鑑別結果

重大主題	正面影響		負面影響	
	實際	潛在	實際	潛在
經營績效	增加營業收入，每股虧損改善；減資彌補虧損，強化財務結構	穩健的營運績效可提升投資人、銀行、客戶及供應商信任，強化企業長期發展韌性	財務面仍為虧損，若營業活動現金流出或子公司營運壓力持續，將影響公司資金調度及利害關係人信心	PC 產業需求波動、價格競爭、供應鏈成本及高階產品開發不如預期，可能導致營收成長不穩定或獲利改善延後
誠信經營	年度無重大違法、貪腐或裁罰事件，可強化投資人、客戶、銀行及主管機關對公司的信任	持續深化誠信經營制度，有助於提升公司治理評鑑，並強化與國際客戶、供應商往來時的商業信任	目前未觀察到重大貪腐或重大違規事件所造成之實際負面衝擊；惟公司仍需持續投入法遵、內控及教育訓練資源	海外銷售及子公司營運若未同步落實法遵要求，亦可能提高集團治理風險
能源管理	持續推動辦公據點能源管理、用電資料追蹤與節能宣導，有助於提升員工節能意識，降低不必要的能源浪費	若持續改善照明、空調、辦公設備及日常用電管理，將有助於降低營運成本與範疇二排放	若節能改善幅度有限，可能無法充分展現能源效率提升成果，也會影響氣候相關資訊揭露的完整性	未來能源價格上升、碳費或氣候揭露要求提高，可能增加營運成本與資料管理負擔。
產品品質與安全	產品符合 RoHS、WEEE、ErP Lot 6 等要求，有助於降低產品有害物質風險並維持客戶信任	持續提升高瓦數電源、散熱產品與高效能運算應用的可靠度，可強化 ENERMAX 品牌價值及客戶黏著度	產品客訴、退貨、維修或更換會增加作業成本及資源耗用，亦可能影響客戶使用體驗	若產品品質、安全或有害物質管理出現重大缺失，可能導致退貨、召回、客戶流失、賠償、法規裁罰及商譽受損
多元平等	公司推動多元平等與友善職場，有助於提升員工歸屬感、職場穩定度及內部溝通品質	多元平等政策可提升公司雇主品牌、人才吸引力與留任率，並有助於建立尊重、包容及公平發展的企業文化	目前未有重大歧視事件所造成之實際負面衝擊；惟公司規模較小，職涯晉升、人才培育及留任機會可能受組織資源限制	若未能維持公平薪酬、平等晉升及友善職場，可能造成員工流動率上升、申訴事件增加、人才吸引力下降及公司聲譽受損

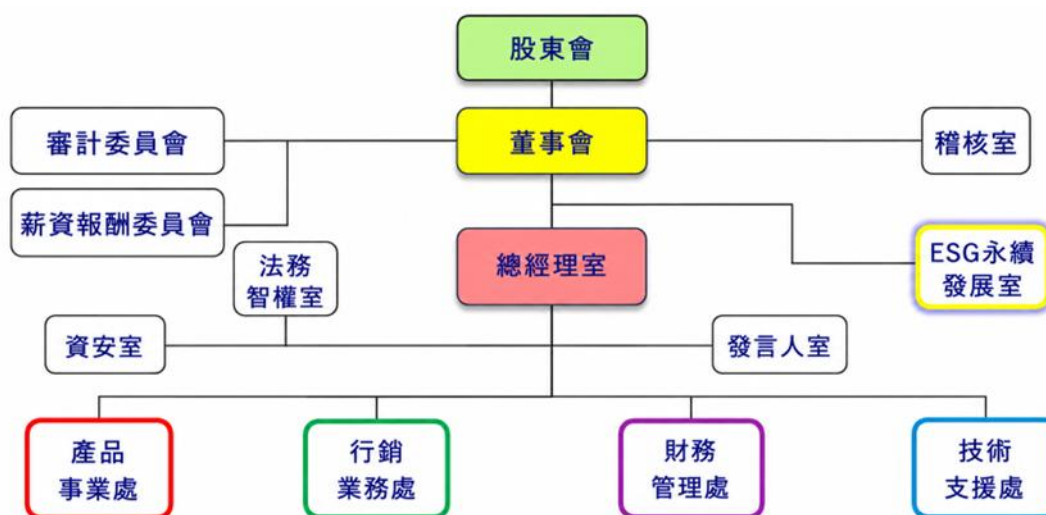
第三章 永續治理



公司組織架構	31
董事會	32
企業永續管理	38
誠信經營	39
資訊安全管理	43
法規遵循	44
個人資料保護管理	45
內部稽核	46

公司治理為企業永續經營中極為重要之一環，目的在於健全公司營運。優良公司治理之公司，能妥善規劃經營策略、有效監督策略執行、維護股東權益並公開透明公司相關資訊，對公司爭取所有利害關係人之信心極為重要。

公司組織架構



為落實公司內部之管理機制及監督，保銳科技各主要部門功能設定如下表：

部門名稱		工作職掌
董事長室		負責公司整體運營的方向
總經理室		
稽核室		執行內部稽核規劃並提供制度改善建議。
法務智權室		綜理各項專利、法務等相關事項
資安室		維護公司硬體及軟體設備、公司網路系統管理、ERP 系統管理維護。資訊安全的相關事項及執行
發言人室		公司對外部股東、媒體等事項的說明及回覆
永續發展室		制定永續短中期目標、編制永續報告書、溫室氣體盤查、永續會議
產品事業處		電源供應器、機殼、散熱等電腦週邊相關產品之產品規劃。新產品的開案、規格的擬定、市場的預測等事宜
行銷業務處	業務部	銷售計劃及預測管理、客戶及其信用管理、進出口業務、銷貨收款及應收帳款管理、客訴處理
	行銷部	市場調查、產品規劃、銷售計劃、通路規劃、樣品管理、獎項申請、產品教育訓練、媒體廣告管理
財務管理處	財務部	資金管理及調度、銀行往來、帳務處理、稅務申報、財報提供與分析、年度預算編製
	行政部	人力資源、員工福利、教育訓練、總務、勞工安全衛生、股務
技術支援處	研發部	產品開發、技術支援、技術建立、工程變更管制、製程規劃、標準工時制定、技術文件管制
	品保部	品保體系之規劃、進料/製程/成品/出貨檢驗、製程品質異常分析與改善、品質監控、統計分析、系統流程改善、安規申請及聯絡事項
	供應部	庫存的管理、客戶服務及貨物運送的事物的處理

董事會

董事會運作情形

董事會由 7 名董事組成，包含 1 位董事長暨總經理、2 位董事及 4 位獨立董事，獨立董事席次占比為 57%；。保銳科技董事會應每季至少召開一次，遇有緊急情事時並得隨時召集之。2025 年度董事會共召開 8 次會議，全體董事之出席率為 100%。

董事會之召集，悉依本公司「董事會議事規則」規定至少每季召開一次。期間舉凡企業經營績效、內部控制制度增修及有效性之考核、公司未來發展策略及其他重大財務業務事項等，均已提報董事會詳予審核及討論；與會董事皆秉持高度自律，若議案有涉及自身利害關係者，皆已依「公司治理守則」及「董事會議事規則」之相關規定進行利益迴避。

2025 年度保銳科技舉行之董事會均遵照利益迴避原則。

董事會組成

董事提名及選舉 GRI 2-9、2-10

保銳科技依公司章程規定本公司董事會設董事七席、包含獨立董事四席，由股東會就有行為能力之人選任之，任期三年，連選得連任；本屆期董事係於 2024 年 6 月 24 日由股東常會選任。2024 年度一名董事辭任，餘 6 名董事；2025 年股東常會補選一席董事當選名單。

保銳科技董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，由董事會決議通過後，送請股東會選任之。董事會成員其於執行業務範圍內皆已充分保有獨立性，各獨立董事與公司間皆無直接或間接之利害關係；其專業資格、持股與兼職限制、獨立性之認定、提名方式及其他應遵行事項，悉依法令及證券主管機關之相關規定辦理。

GRI 405-1

依性別、年齡及其他			2024 年		2025 年	
			人數	%	人數	%
治理成員	性別	男	4	67	4	57
		女	2	33	3	43
	年齡	≤ 30 歲	-	-	-	-
		30~50 歲	-	-	1	14
		≥ 50 歲	6	100	6	86

董事會多元化及獨立性

依據保銳科技「公司治理守則」規定，本公司董事會成員應考量多元化，普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體應具備之能力，包括營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等。

故本公司在考慮及篩選董事候選人時，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人的意見，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性，尤其注重董事會成員組成之性別平等，目前七席董事，就有三位女性董事，比率達 43%。董事會全體成員均未有公司法 30 條所列各條情事，亦無董事間具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，達監督目的。

董事會成員專業背景與能力矩陣

董事姓名	國籍	產業經驗			專業能力			
		營運通路	領導和合作機會管理	國際視野	治理法規/遵從	產業專業知識	財務會計知識	風險管理、危機處理
呂信正	台灣	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
楊騰光	台灣	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
梁美秀	台灣	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
楊玉莉	台灣	—	✓	—	✓	—	✓	✓
沈玉玲	台灣	—	✓	—	✓	—	✓	✓
羅羿亨	台灣	—	✓	—	—	—	✓	✓
陳嘉欽	台灣	✓	✓	✓	—	—	✓	✓

✓ 具備相關經驗與能力 — 未具備或經驗較少

董事會成員進修

董事會成員除具相關產業背景及經營管理實務經驗外，2025 年度保銳科技全體董事已依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定完成持續進修並揭露，課程內容包括內線交易、永續資訊之揭露、公司治理與資安事件，全體董事總進修時數共達 63 小時以上。掌握公司治理相關之課程與訊息，以期能確實掌握公司治理之最新資訊，並能提升公司治理及永續品質。

2025 年董事會成員進修內容:

職稱	姓名	課程名稱	受訓時數	主辦單位
董事長	呂禮正	1. 公司治理與證券法規-內線交易	9	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會
獨董	沈玉玲	法律規範與實務案例解析	9	
獨董	羅翔宇	2. 資安事件案例與因應規劃	9	
獨董	陳嘉欽	3. 公司治理與證券法規-我國推動永續發展政策及證券相關法令規定	9	
董事	楊龍光	1. 企業誠正經營暨防弊鑑識實務	6	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
		2. 永續資訊之揭露趨勢-IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發布、影響及因應		
		3. 公司治理與證券法規-我國推動永續發展政策及證券相關法令規定	3	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會
獨董	楊玉莉	1. 公司治理與證券法規-內線交易法律規範與實務案例解析	6	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會
		2. 資安事件案例與因應規劃		
董事	葉美秀	1. 公司治理與證券法規_檢察官視角下的公司治理風險解析	12	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會
		2. 智慧財產權態樣、權利保護與 AI 相關議題		
		3. 公司治理與證券法規-內線交易法律規範與實務案例解析		
		4. 資安事件案例與因應規劃		



董事酬金

每年定期進行董事會及其成員、審計委員會與薪酬委員會之績效評估，將評估結果提報次年度董事會報告，作為檢討及改進之參考，並為提名董事候選人或薪資報酬之參考。董事酬金係依公司章程規定及公司年度經營績效辦理，並參酌董事對公司營運參與程度、職責承擔、同業水準及公司整體營運成果核定。

鑒於保銳科技仍處於虧損狀況，僅二位前後兼任總經理職之董事領取兼任員工相關酬金，楊龍光董事兼任總經理於 114 年 3/11 解任總經理，呂禮正董事長兼任總經理於 114 年 3/11 新任總經理；獨立董事僅領取出席之車馬費。

保銳科技隨時檢視未來營運風險及企業社會責任，定期提請薪酬委員會檢討酬金制度，保持永續經營及風險管理之平衡。



董事會績效評估規劃表

序號	評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
1	每年執行一次	起：114/01/01 迄：114/12/31	整體董事會	董事會 內部自評	董事們對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、和內部控制。
2	每年執行一次	起：114/01/01 迄：114/12/31	個別董事成員	董事自評	董事們評估公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、和內部控制等。
3	每年執行一次	起：114/01/01 迄：114/12/31	審計委員會及 薪資報酬委員會	董事自評	對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、和內部控制等。

公司於每年定期採自評方式評估一次執行情形，，2025 年度針對「整體董事會」、「個別董事成員」、「審計委員會及薪資報酬委員會」之評估結果皆為運作正常，尚屬良好。本次績效評估結果低於平均得分者，將持續精進董事會及功能性委員會職能，以提升公司治理成效。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由三名獨立董事組成，2025 年度薪資報酬委員會開會 2 次，出席率 100%。

薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就保銳科技董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，至少每年開會二次，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。薪酬委員會負責以專業客觀之角度。為強化公司治理並兼顧永續經營，保銳科技之薪酬制度應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。

審計委員會

審計委員會委員由 4 名獨立董事組成，2025 年度審計委員會開會 7 次，出席率 100%。會後製作成審計委員會議事錄，將重要討論及決議情形通知各董事和公司最高階主管，對於執行情形、成效及建議皆已充分溝通。

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、財務報告流程及財務控制上的品質和誠信度。除了監督財務報表是否允當表達、評估內控制度是否有效等工作之外，亦定期與內部稽核主管及會計師進行溝通，確實執行審計委員會之責任。

審計委員會尚應就簽證會計師事務所及其所屬參與公司財報簽證查核團隊成員之獨立性進行審查，且簽證會計師提供的所有服務均須提交審計委員會進行審議，以確保財務報表的公正性。

 審計委員會	 薪資報酬委員會
組成： 4 名獨立董事 運作： 2025年召開 7 次會議 (出席率 100%)	組成： 3 名獨立董事 運作： 2025年召開 2 次會議 (出席率 100%)
核心監督職能： 1. 財報允當表達與會計流程品質。 2. 內部控制制度之有效性。 3. 定期與稽核主管及會計師溝通。 4. 審查簽證會計師之獨立性與服務。	核心評估職能： 1. 以專業客觀地位評估薪酬政策。 2. 參考同業通常水準支給情形。 3. 考量個人表現、經營績效與未來風險之關連性。

治理工作

保銳科技依照「上市上櫃公司治理實務守則」設置公司治理主管，由財務管理處主管擔任公司治理主管，主要職責如下：

1. 依法辦理董事會、功能性委員會及股東會之會議相關事宜。
2. 製作董事會、功能性委員會及股東會議事錄。
3. 協助董事封任及持續進修。
4. 協助提供董事執行業務所需資料。
5. 協助董事遵循法令。
6. 辦理董事異動相關事宜。
7. 其他依公司章程或契約所訂定之事項等

2025 年治理主管之訓練紀錄:

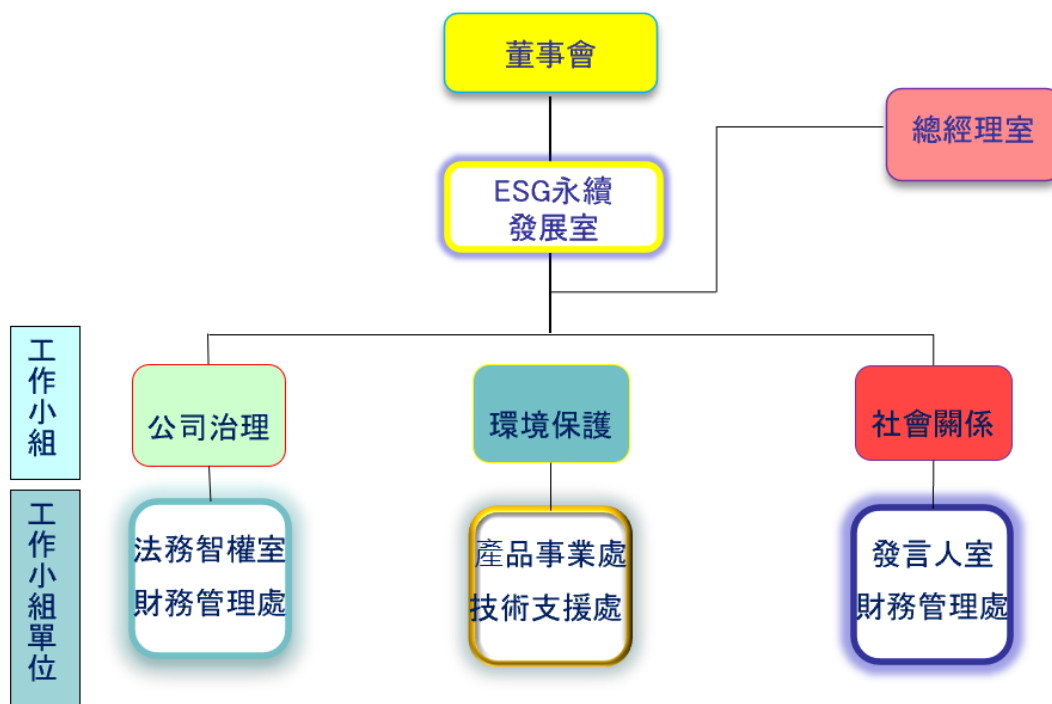
職稱	姓名	課程名稱	受訓時數	主辦單位
財會 主管暨 公司治 理主管	黃淑芬	公司治理與證券法規-內線交易法	3	中華民國公司經營暨永續發展協會
		資安事件案例與因應規劃	3	
		董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-台北班	12	財團法人證券暨期貨市場發展基金會

永續發展單位

保銳科技於 114 年 1 月設置「ESG 永續發展室」臨時任務小組，於 114 年 4 月 1 日正式納入公司組織，由董事長負責督導公司永續發展情形，小組成員包含產品事業部、行銷業務處、財務管理處、技術支援處等各單位主管，進行橫向溝通與協調，使全體員工一致為永續發展努力，依據法令規定，配合主管機關政策，推動永續發展具體行動，透過利害關係人議合，鑑別重大關注主題，編製永續報告書，並經總經理確認後，每年定期向董事會報告後對外發布。針對與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題相關重大議題，除在主管會議中提出討論及擬定因應措施，並召開數次 ESG 會議討論公司之永續發展執行情形，編制永續報告書，完成後將提請董事會報告。

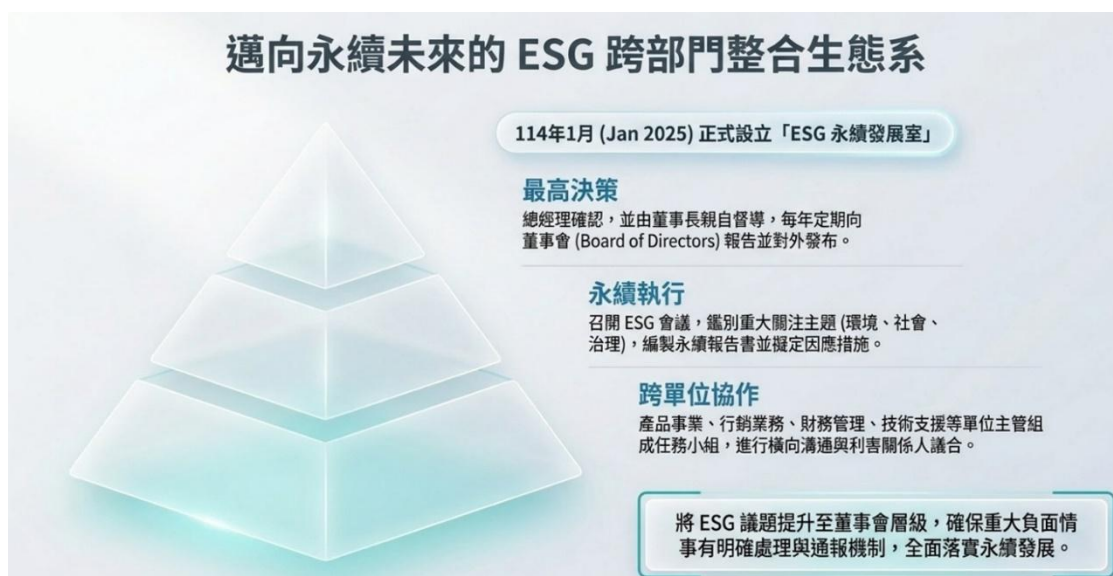
如有影響利害關係人之負面情事發生，由權責單位向董事會報告事由及處理方式。

企業永續管理



ESG 永續發展室職責：

- 制定短中期目標
- 執行短期目標
- 編制永續報告書
- 年度溫室氣體盤查
- 年度永續報告書



誠信經營

誠信經營守則最主要精神為廉潔及禁止不正當利益及防止利益衝突等，保銳科技基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策及積極防範不誠信行為，訂定「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「內部重大資訊處理作業程序」，並於規章及對外文件中明示誠信經營之政策、作法，以及董事會與管理階層積極落實經營政策之承諾。

保銳科技於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策。以確保同仁瞭解公司對誠信與營業活動之要求，以茲共同遵守，若有違反則受公司懲罰。並經常對員工宣導並使員工清楚瞭解公司誠信經營的理念。

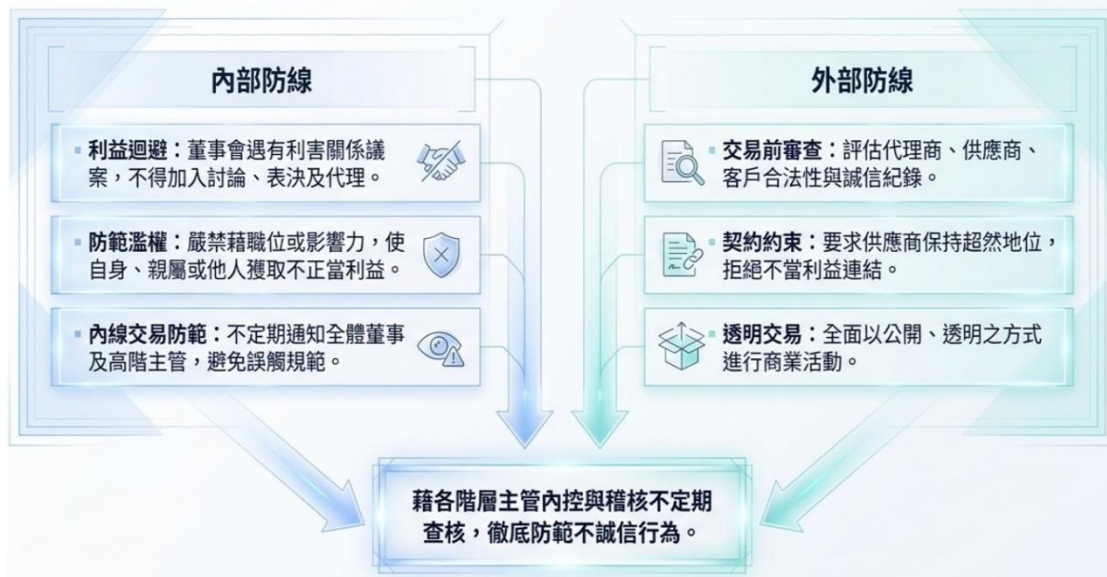
董事會成員	【公司治理實務守則】 	建置有效架構、保障股東與利害關係人權益、強化董事會職能、提昇資訊透明度。
董事、經理人及受僱人	【內部重大資訊處理作業程序】 	建立揭露機制、防範資訊不當洩露、確保對外發言一致性與正確性。
全體包含實質控制者	【誠信經營守則】 	遵守法令、以公平透明方式進行商業活動、嚴守營業秘密保密。

一、反賄賂反貪腐 GRI 205-2

保銳科技秉持誠信原則，穩健正派經營，要求董事、經理人及所有員工於從事商業行為過程中，不得直接或間接受受任何不正當利益，或為不正當之承諾。為防範不誠信行為之發生，並不定期對員工嚴加宣導，使其充份瞭解公司誠信經營之決心。

保銳科技與供應商簽訂契約時，均要與供應商保持超然地位，不與公司有不當之利益連結，並以公開、透明之方式進行商業活動。藉各階層主管之內控管理，及內部稽人員不定期查核機制，防範不誠信行為之發生。

零容忍的防線：反貪腐與利益迴避機制



二、利益衝突政策

保銳科技制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險，並提供適當管道供董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。

保銳科技董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。截至目前為止，相關董事遇此議案已依規定迴避。董事間亦應自律，不得不當相互支援。

保銳科技人員不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

三、檢舉制度

保銳科技提供檢舉管道，如查明確有其事，會依工作規則獎懲之規定予以告誡或懲處。保銳科技訂定相關作業程序，員工可向專責單位提出檢舉事項，並對檢舉內容確實保密。保銳科技對檢舉人負保密責任，並對檢舉人身份及檢舉內容確實保密。



具體檢舉制度內容：

1. 建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供公司內部及外部人員使用。
2. 訂定檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。
3. 檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄與保存。
4. 檢舉人身分及檢舉內容之保密，並允許匿名檢舉。
5. 保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施。

四、落實誠信經營之情形

1. 保銳科技所有員工簽署「服務暨保密合約書」，以確保同仁瞭解公司對誠信與營業活動之要求，以茲共同遵守，若有違反則受公司懲罰。
 2. 於商業往來之前，均考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。
 3. 保銳科技與供應商簽訂契約時，均要供應商保持超然地位，不與本公司有不當之利益連結，並以公開、透明之方式進行商業活動。
 4. 藉各階層主管之內控管理，及內部稽人員不定期查核機制，防範不誠信行為之發生。
 5. 公司董事秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。
 6. 保銳科技經常對員工宣導並使員工清楚瞭解公司誠信經營的理念。
- 2025 年度未發現有違反誠信經營規定之情事。

五、 誠信經營重大主題管理方針

管理方針		
重大主題	誠信經營	
承諾	透過「上市上櫃公司誠信經營守則」、「公司治理守則」及「誠信經營守則」建立良好的公司治理制度，強化誠信經營精神，建立誠信與當責的企業文化，由董事會與高階管理階層帶領積極落實誠信經營之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。	
目標	短期	● 持續落實教育訓練及宣導誠信經營，誠信道德、防止內線交易教育訓練，台灣地區員工覆蓋率達 100% ● 避免發生貪腐事件，追求高度之道德行為標準 ● 無違反重大社會、環境與經濟領域法律與規定之事件
	中長期	● 強化對企業風險之管理，將誠信道德、防止內線交易教育訓練推廣至各子公司 ● 無違反重大社會、環境與經濟領域法律與規定之事件
責任與資源	責任	財務管理處行政部為負責單位，共同推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜
	資源	● 於公司官網上提供最新修正之「誠信經營守則」 ● 宣導法令遵循及舉辦教育訓練
行動計畫	正面衝擊管理	● 落實誠信經營政策 ● 針對員工執行宣導法令遵循及舉辦教育訓練
	負面衝擊管理	● 訂有「防範內線交易之管理作業」，不定期通知全體董事及高階管理階層，避免董事與高階管理階層誤觸該規範。 ● 董事及經理人之利益迴避方面，若有任何決策或交易有利益衝突的情形，不得參與決策或表決。
評估機制	● 未涉及任何詐欺、內線交易、反競爭行為，以及市場操作行為，均未有違反行為準則的情形。 ● 本公司於 2025 年度無發生違反誠信原則行為之相關情事。 ● 規劃公司治理之誠信政策系列課程，台灣地區員工接受訓練並測驗分數達 70 分以上，達成比率為 100%。	
申訴機制	內部申訴專線：公司聯絡電話 03-316-1675 電子信箱：support-tw@enermax.com 透過年度股東大會、公開資訊觀測站及公司網站「聯絡我們」專區等管道	

強韌的資通安全治理與防護架構



一、企業資訊安全治理組織

保銳科技 2002 年即起規劃資訊部門，設立資管部，隸屬於財務管理處；2025 年為提升資安層級，將資管部獨立為資安室，隸屬於總經理室下，管轄資訊安全及資訊保護，並統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核，由企業資訊安全組織最高主管不定期向稽核及會計師彙報資訊環境安全之控制、資料備份及復原流程等議題。保銳科技總經理室-資安室由具有資安相關知識背景專職人員監督保銳科技資通安全管理政策、機制及資安架構。

二、資通安全風險管理架構

資安組織架構以董事長為首，總經理為最高指導原則，由總經理室-資安室肩負資料保護及資訊安全之權責。

三、資通安全政策

資訊安全政策架構，概分前端(面相內部/外部使用者)與後端(伺服器管理及外部服務)兩套架構，各自提供不同的管理制度以因應現實資安管控。

資訊安全政策目標如下：

(1) 確保公司資訊安全與穩定性，以維持公司營運不中斷。

- (2) 確保公司營運業務持續運作，以保障公司商業機密不外洩並能夠順利運作不受干擾。
- (3) 確保公司所保管資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障人員資料之隱私。
- (4) 建立資訊業務永續運作計畫，確保公司在蒐集、使用、保存資料時，能夠符合法律之規範。

四、具體管理方案及投入資通安全管理之資源

資通安全風險控管並非侷限於單一事務，凡涉及資訊資料處理輸入、儲存、處理及輸出之範圍均可界定為資通安全管理範疇，故保銳科技將資通安全相關之資產分級，規劃針對性防護設計、管理及監控機制，精簡支出還可有效降低資安風險；規劃監控機制，出現異常可迅速通報；備妥復原機制輔以不定期災難救援演練，確保公司營運現實蒙受無法預期之攻擊下具備還原能力，並且自動紀錄相關資料以保留法律追訴權利。

五、保銳科技與員工簽訂「禁止使用非經授權軟體切結書」。

2025 年度無因重大資通安全事件而遭受損失。

法規遵循

保銳科技定期追蹤與評估政府法規更新，以確保全面符合 ESG 法規要求。透過積極與政府機關合作和溝通，及時掌握法規變動，並靈活調整公司策略以滿足新法律要求。同時，我們持續更新內部政策和流程，以保證法規遵從和社會承諾，確保與各方持續的信任關係，並承諾透過合法合規運營推動長期可持續發展。

保銳科技最近二年度並無發生重大違反公司治理、環境、產品責任及勞動人權等相關法律法規而遭課處罰款之紀錄，亦沒有內部及官網外部檢舉事件。

2025 年，保銳科技發生一件勞動法規裁罰案件：公司依照行政部發布之彈性上班時間休假及補班，因公司未實施僅通過 4 周彈性工時，但彈性上班須符合 8 周彈性工時才可實施，因而違反規定，公司已於當年度召開勞資協調會議，改為 8 周彈性工時，以符合政府法令之規定。

公司已將此案納入勞動法規遵循改善事項，並檢視相關出勤管理、加班申請及薪資覆核程序，以強化員工權益保障及法令遵循，以避免類似情形再次發生。

2025 年有關法規遵循之情況彙總如下：

公司永續 相關法規	勞工權益 相關法規	產品 相關法規	環境與職業安全 相關法規
無違反公司法	無違反性別工作平等法	無違反智慧財產權法令	無違反廢棄物清理法
無違反商業會計法	無歧視及性騷擾事件	無違反產品資訊標示法規	無違反水污染防治法
無違反稅務法令	1 件勞動法規裁罰案件	無違反公平交易法令	無違反空氣污染防制法
無違反上市櫃 ESG 相關法規	無侵犯結社及團體協商 自由	無違反電腦處理個人資料保 護法	無違反資源回收再利用法
無涉及貪污事件	無使用童工	無違反貿易法規	無違反毒性及關注化學物 質管理法

個人資料保護管理

保銳科技重視客戶、員工及其他利害關係人之個人資料保護，為使個人資料保護管理作業有所依循，公司訂有「個人資料保護之管理作業」，適用於個人資料保護相關管理作業，並以遵循個人資料保護相關法令為控制目標。公司透過制度化管理程序，防止個人資料遭竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，避免當事人權益受侵害，並促進個人資料之合理利用。

在人員管理方面，新進人員報到時須填寫人事資料卡，並簽署服務暨保密合約書；員工職務異動或離職時，須填寫員工離職異動申請單及移交清單，資訊人員亦依據相關申請單，適切刪除離職人員 ERP 帳號，以降低未授權存取風險。

在個人資料使用與權限控管方面，公司將「個人資料保護法」及「個人資料保護之管理作業」公告於公司內部網站，以強化員工宣導及法遵觀念。各權責單位於處理含個人資料之文件或資訊時，應依據個人資料保護法及相關規定審慎處理，不得私自蒐集、洩漏個人資訊，亦嚴禁非公務用途調閱或使用個人資料。

在資訊安全控制方面，公司要求進出電腦機房應依規定填寫電腦機房工作日誌，各類型電腦設備應安裝防毒軟體，系統使用人員應定期變更密碼，並由內部稽核每年辦理資通安全檢查之稽核作業，以強化個人資料及資訊系統之安全管理。

內部稽核

為完整檢視與評估內部控制的有效性，衡量營運之效果及效率、報導之可靠性、即時性及透明性以及法令遵循，保銳科技依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立公司內部控制制度，並經董事會通過。內部稽核隸屬董事會，直接向董事會報告。

內部稽核目的，在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據，並協助管理階層確實履行其責任。

- 稽核對象：稽核對象包括保銳科技各單位所負責之業務。
- 稽核計畫：
 - 計畫性→稽核室於每年年底前依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。
 - 專案性→視業務發展或風險管理需要，由董事會或其指定之代表人指定稽核主題及時間，由稽核人員執行專案查核。

書面稽核報告除上呈董事長核閱，且在法定時效內交付獨立董事及審計委員會查閱，並定期列席董事會報告稽核業務。若發生重大事件或發現異常缺失，應立即報告董事及審計委員會，及時有效控制風險。對於稽核過程中所發現的異常缺失，將追辦事項建檔列管，定期盤點，跟催改善進度。至少每季統計一次，呈報董事長及經營主管核閱，直到缺失完全改善為止。

第四章 永續環境



氣候變遷	48
IFRS S2	51
生物多樣性承諾	55
溫室氣體排放管理	56
能源管理	59
環境管理制度	62
永續供應鏈	66

氣候變遷

氣候變遷議題係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的環境議題之一。

「氣候變遷」的議題日益獲得重視，全球經濟體不分區域及經濟規模，都共同面臨極端氣候威脅，也因此物種存續及天災疾病等風險課題一躍成為全球最受矚目的潛在風險，更對地球村居民日常生活造成劇烈影響與衝擊。保銳科技身為研發高端電腦零組件產品通路、委外製造，雖然並非碳排放量大戶，且溫室氣體排放管制法規或協定都未納入通路業，但由於氣候變遷對於人類及企業的衝擊越來越劇烈，因此保銳科技落實氣候變遷風險管理，依據 TCFD 架構之治理、策略、風險管理、指標和目標四大構面，揭露氣候治理相關資訊。

保銳科技 ESG 永續發展室依據 2019 年國際金融穩定委員會制定『氣候變遷相關財務架構揭露指引』(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，向各部門蒐集相關資訊以鑑別出氣候相關風險與機會，並評估其衝擊發生之可能性、衝擊程度以及影響之重大性，以作為後續氣候風險管理之基礎。

本年度針對轉型風險的部分係由各部門人員兼職進行管理，需要時則向外部專家請益；實體風險的部分則不定期演練；而機會的部分則係藉由產品及行銷單位日常與客戶之互動以了解未來產業發展趨勢。氣候相關風險與機會之評估則於 ESG 永續發展室會議中討論，以增強跨部門合作以因應氣候風險之衝擊及即時把握機會。

保銳科技訂定治理、策略、風險管理與指標與目標如下表：

TCFD 氣候治理四大支柱



治理

董事會與管理階層

監督氣候風險、機會、因應策略與防範措施，並對內部人員進行宣導。



策略

短、中、長期藍圖

從內部宣導 (短期) 到配合政府改善 (中期)，最終達成與供應商及客戶端的氣候風險串連 (長期)。



風險管理

辨識與整合流程

依據 TCFD 框架建置辨識流程，並將氣候風險排序結果整合至既有企業風險管理機制。



指標與目標

溫室氣體與廢棄物管理

透過溫室氣體盤查，檢視營運衝擊 (類別一、二風險)，制定氣候指標以監督環境績效。

依 TCFD 建議方法之管理情形	
治理	● 一級主管組成之工作小組: 永續發展室，係隸屬於董事會下編制組織，由公司治理主管帶領，不定期召開跨部門會議彼此討論協調，負責永續短期目標之訂定與執行，永續報告書之編制，年度溫室氣體盤查，配合政府永續策略及目標，以達成永續之目標。
策略	● 短期為 2024~2029 年: 以內部宣導、制度建立、盤查資料建置及短期營運調整為主 ● 中期為 2030~2035 年: 配合主管機關規範、能源轉型及供應鏈要求，逐步深化管理措施 ● 長期為 2036 年後: 與供應商、客戶及產品策略串連，強化低碳轉型與長期韌性
風險管理	● 公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性 ● 評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會、財務影響及因應措施 ● 請詳下列鑑別氣候變遷風險與機會之表格
指標與目標	● 透過溫室氣體盤查，檢視公司營運所面臨的衝擊，並評估類別一、二的風險，及其減緩策略 ● 短期: 2030 年總能源使用密集度較 2024 年基準年度降低 2%，並提升能源使用效率 ● 中長期: 透過溝通、宣導及教育訓練，使全體員工能認知節能減碳之重要性，進而提升能源使用效率。

鑑別氣候變遷風險與機會

為因應氣候變遷與能源使用危機，保銳科技 ESG 永續發展室，鑑別出氣候變遷以下氣候變遷風險與機會及其影響如下：

	氣候風險與機會	因子	影響期程	財務影響	因應措施
轉型風險	配合國家目標與政策，增加相關節能之措施	政策法規	短期至中期	為符合節能、溫室氣體盤查及能源管理要求，可能增加設備更新、資料蒐集、內部管理與外部顧問費用；若再生能源供應不足或價格上升，亦可能提高營運成本	將溫室氣體盤查逐步擴大至各子公司，預計於 2026 年完成集團子公司盤查；檢視各據點主要碳排放來源，推動節能改善、用電管理及碳資料管理制度。
	政府強制申報要求	政策法規	短期至長期	永續報告書、溫室氣體盤查、第三方確信及內部控制建置費用增加；若未能即時符合規	定期進行溫室氣體盤查與資料覆核，培養內部永續及碳管理人才；建立盤查清冊、

				範，可能面臨補正成本、法遵風險或市場信任下降	資料佐證保存及跨部門資料蒐集流程，以利未來查證及主管機關申報
	氣候治理與低碳管理表現不足造成公司聲譽衝擊	名譽	中期	若氣候資訊揭露不足或減碳管理落後，可能影響金融機構投融资意願、客戶合作評估及供應鏈評鑑結果，進而影響資金來源穩定性及商業機會	依循 TCFD 架構管理氣候相關風險與機會；於永續報告書揭露治理、策略、風險管理、指標與目標；由 ESG 永續發展室統籌氣候議題，定期向管理階層報告
	客戶與市場逐步要求高能源效率、低碳產品及供應鏈碳資訊	市場/技術	中期至長期	若產品能源效率、碳資訊或供應鏈低碳管理未能滿足客戶期待，可能降低既有產品競爭力，影響接單及營收；同時可能增加研發、測試及法規成本	持續開發高效率電源供應器、散熱產品及節能解決方案；強化產品品質、安全及能源效率管理；逐步導入供應鏈碳資料蒐集與主要供應商溝通機制
實體風險	平均氣溫上升導致辦公與營運據點用電需求增加	立即/慢性	短期至長期	氣溫升高使空調使用量增加，導致電費、設備維護成本與碳排放量上升；若能源價格波動，可能進一步提高營運成本	推動節約能源政策，包含全面使用 LED 照明、空調系統更新為符合節能標章設備、宣導空調溫度管理及用電行為改善，並持續追蹤用電量
	極端降雨、颱風或其他極端氣候事件影響營運據點及供應鏈穩定	急性	短期至長期	可能造成辦公據點停電、物流延遲、委外製造及供應商交期受影響，進而增加緊急應變、保險、庫存調度或運輸成本，並影響客戶交付時程	建立營運持續與緊急應變觀念，關注主要供應商與物流路徑之氣候風險；必要時調整庫存、安全存量及替代供應來源；強化與供應商及客戶之即時溝通
機會	包材簡化、回收及再利用提升資源效率	資源效率	短期至長期	透過包材減量、重複使用及循環利用，可降低包裝材料採購、廢棄物處理及物流重量成本，並提升公司環境管理形象。	簡化包材設計、推動包材再利用及回收管理；評估較低環境負荷之包材選項，並於供應鏈合作中持續溝通包裝減量與循環經濟作法。
	客戶行為改變，帶動產品品質、安全及高效率需求提升	產品服務	中期	客戶對產品品質、安全、節能及穩定性要求提高，傳統產品需求可能下降；若公司能及時調整產品線，則有助於提升高附加價值產品營收及市場多樣性	增加產品線並降低對單一產品類型之依賴；持續提升電源供應器、散熱器及系統週邊產品之品質、安全及能源效率，以回應高階 PC、電競及高效能運算市場需求
	進入 AI、高效能運算及低碳伺服器工作站相關新市場	市場	中期至長期	新產品與新客戶訂單增加，帶動營收成長；若低碳、高效率產品獲市場接受，有助於提升品牌價值與毛利結構	研發與推廣「浸沒液冷工作站」及高效率散熱解決方案，倡導符合 SDG 7 之低碳、低能耗及高效率產品方向；持續評估 AI、資料中心及高效能運算市場機會
	強化氣候資訊揭露與碳管理能力，提升金融機構及客戶信任	韌性/市場	中期至長期	完善氣候治理與碳管理資訊可降低融資及客戶評鑑障礙，提升合作機會；長期可降低法遵成本與轉型風險暴露。	依 TCFD 架構持續揭露氣候治理資訊；建立溫室氣體盤查、能源管理及重大氣候議題追蹤機制；逐步銜接 IFRS S2 氣候相關揭露要求。

為因應氣候變遷對於企業營運衝擊與具體管理氣候變遷之衝擊，保銳科技依據 TCFD 框架，由各項氣候風險與機會對應部門，依據現況與趨勢進行重大氣候相關風險與機會辨識，完成辨識後共同討論擬定全公司氣候相關治理策略，並檢視各項因應議題之對應目標執行狀況，並由 ESG 永續發展室統籌監督相關事項運作，強化公司之氣候變遷治理，以降低風險並掌握商機。

IFRS S2

保銳科技參考國際財務報導準則第 S2 號 (IFRS S2) 架構，揭露個體對氣候相關風險與機會之治理、策略、風險管理、指標和目標等核心內容之揭露事項。

由董事會負責監督氣候相關議題，並由 ESG 永續發展室統籌跨部門資料蒐集、風險辨識及管理措施追蹤。面對政策法規、能源成本、客戶低碳採購要求及極端氣候事件等風險，公司將逐步完善溫室氣體盤查、能源管理、供應鏈資料蒐集及產品節能設計。

一、報導範圍與揭露原則

項目	揭露內容
報導範圍	IFRS S2 原則上要求氣候相關揭露之報導範圍與一般目的財務報表之報導個體一致。保銳科技目前永續報告書主要以母公司為揭露範圍，後續導入 IFRS S1 / S2 時逐步評估與個體或合併財務報表範圍之一致性，並明確揭露與永續報告書邊界之差異。
揭露基礎	保銳科技現有 ESG 永續發展室監督、溫室氣體盤查、能源管理、供應鏈管理、產品節能與散熱解決方案等現況為基礎，並納入 IFRS S2 對氣候風險與機會、財務影響、情境分析、風險管理流程、指標與目標之揭露要求。
期程定義	短期：1 至 3 年；中期：3 至 5 年；長期：5 年以上。與公司策略規劃、產品開發週期及資本支出規劃一致。
重要限制	因尚未完成完整集團範圍溫室氣體盤查、範疇三盤查、氣候情境量化分析或氣候相關財務影響金額估算，尚在導入或評估階。

二、IFRS S2 核心揭露對照表

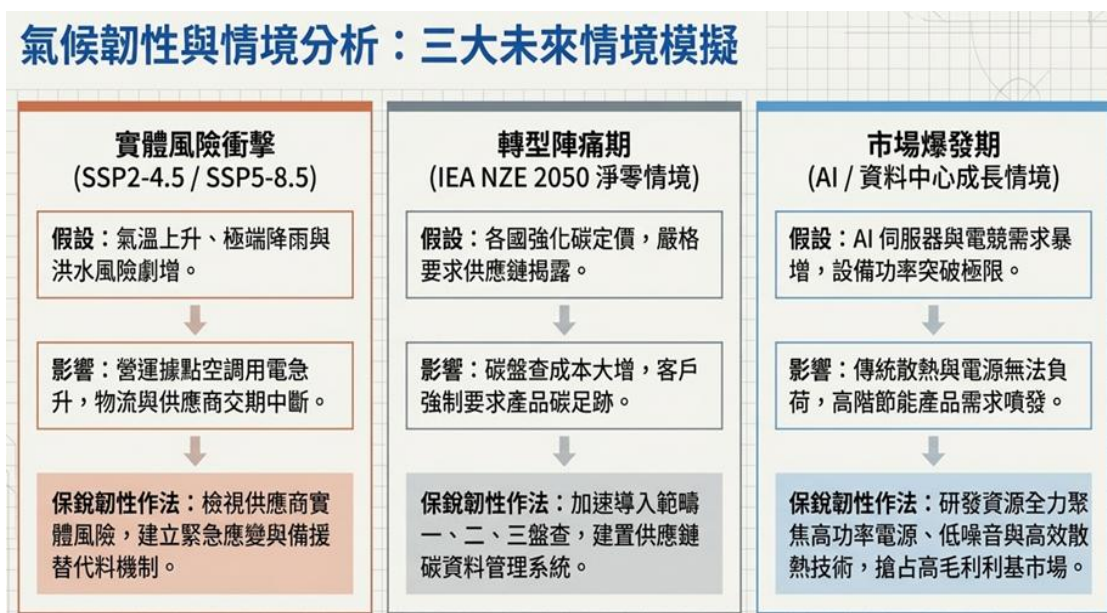
面向	IFRS S2 揭露項目	揭露內容
治理	A. 治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色	保銳科技以永續發展室作為氣候相關風險與機會之最高監督單位。永續發展室負責監督公司氣候風險管理、能源使用、溫室氣體盤查、重大永續議題及相關目標執行情形。 ESG 永續發展室定期彙整氣候風險與機會、溫室氣體排放、能源管理與永續目標進度，必要時提報管理階層及董事會討論。
	B. 管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色	管理階層透過 ESG 永續發展室與各權責單位推動氣候相關管理工作，包括溫室氣體盤查、能源使用管理、供應鏈永續風險、產品能源效率及氣候風險與機會評估。 相關單位依其職掌執行資料蒐集、風險辨識、改善措施及績效追蹤，並由 ESG 永續發展室統籌彙整。
策略	A. 可合理預期將影響公司展望之氣候相關風險與機會	保銳科技主要氣候相關風險包括政策法規及永續揭露要求增加、能源價格及碳管理成本上升、客戶對低碳產品與供應鏈資訊要求提高、極端天氣對營運及物流造成中斷。主要機會包括高效率電源供應器、高效散熱產品、AI 與資料中心節能解決方案、包材回收與綠色採購。
	B. 氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之影響	保銳科技以研發設計、自有品牌行銷、委外製造與全球銷售為主要經營模式。 氣候相關議題將影響上游零組件供應、委外製造成本、國際物流、客戶採購要求及產品設計方向。 未來高效率、高瓦數與低能耗產品需求提升，將推動公司持續優化電源與散熱產品。
	C. 氣候相關風險與機會對策略及決策之影響	公司將氣候相關議題納入產品研發、採購管理、供應商評核、能源管理及永續報告書揭露規劃。 短期以完善盤查及揭露為主；中期強化子公司與供應鏈資料蒐集；長期逐步接軌 IFRS S1 / S2、範疇三及產品碳管理需求。
	D. 氣候相關風險與機會對財務狀況、財務績效及現金流量之影響	短期永續報告書編製、溫室氣體盤查、外部顧問、教育訓練及節能設備支出； 中期可能增加供應鏈碳管理、範疇三盤查及低碳產品開發成本； 長期則可能因高效率電源與散熱解決方案需求提升而增加營收機會，並降低能源使用與營運風險。
	E. 氣候韌性與情境分析	保銳科技現階段先以質性分析及風險矩陣建立基礎，未來逐步導入量化情境分析。
風險管理	辨認、評估、排序及監控氣候相關風險與機會之流程	永續發展室依據 TCFD / IFRS S2 架構，彙整各部門氣候相關風險與機會，並依發生可能性、衝擊程度、影響期程及財務影響進行評估。 高度風險由權責單位提出因應措施，中低度風險則持續監控。
指標和目標	A. 跨行業指標： 溫室氣體排放、能源使用及氣候相關管理指標	揭露範疇一、範疇二及重大範疇三溫室氣體排放量、能源使用量、能源密集度、再生能源使用情形、氣候相關資本支出或營運支出，以及產品能源效率相關指標。
	B. 行業基礎指標	保銳科技參考電子零組件、硬體及相關產品產業之 SASB 揭露精神，追蹤產品能源效率、有害物質管理、產品品質與安全、供應鏈環境管理及客戶要求之低碳產品資訊。
	C. 氣候相關目標	短期目標為完成母公司及主要營運據點溫室氣體盤查、節電及能源管理追蹤； 中期目標為推動子公司及關鍵供應商碳資料蒐集； 長期目標為逐步建立範疇三、產品碳管理及低碳產品策略，支援公司永續經營與國際客戶要求。

三、策略面：氣候風險與機會期程表

類別	氣候風險與機會	因子	影響期程	對經營模式 / 價值鏈影響	可能財務影響	因應措施
轉型風險	永續揭露與溫室氣體盤查法規要求提高	政策法规	短期至中期	公司需投入更多資源於永續報告、溫室氣體盤查、資料管理及內部控制。	顧問費、教育訓練費、盤查與確信費用增加；管理工時增加。	逐步建立 ESG 資料管理流程；定期辦理盤查及教育訓練；規劃子公司及供應鏈資料蒐集時程。
	客戶對低碳產品、產品碳足跡及供應鏈碳資料要求提高	市場 / 客戶	中期	國際客戶可能要求供應商提供碳排資料、低碳材料或產品能效資訊，影響接單及議價能力。	若未能提供相關資訊，可能影響客戶合作；若導入低碳產品，可能增加研發及材料成本。	強化高效率電源及散熱產品開發；建立供應商碳資料蒐集機制；逐步評估產品碳足跡。
	能源價格上升與碳管理成本增加	市場 / 政策	短期至長期	辦公室、倉儲、委外製造及供應鏈能源成本波動，可能影響營運成本及產品成本。	用電費用、運輸成本及供應商報價可能增加。	推動節能設備、LED 照明、空調節能管理；強化供應商風險評估與替代料策略。
	公司氣候治理不足造成聲譽風險	聲譽	中期	投資人、金融機構及客戶日益重視企業氣候治理與資訊透明度，揭露不足可能影響公司形象。	可能影響資金取得、客戶信任及品牌價值。	依循 TCFD / IFRS S2 架構揭露氣候治理資訊；由 ESG 永續發展室統籌追蹤改善進度。
實體風險	颱風、暴雨、洪水等極端天氣事件	立即性實體風險	短期至長期	可能影響公司營運據點、物流配送、倉儲及關鍵供應商交期。	營運中斷、物流延遲、存貨損失或緊急採購成本增加。	檢視營運據點及重要供應商之實體風險；建立緊急應變及備援供應機制；持續追蹤天災事件。
	平均氣溫上升造成空調與散熱需求增加	長期性實體風險	短期至長期	辦公室及倉儲空調用電增加；終端市場對散熱產品需求提升。	營運電費增加；同時可能帶動散熱產品市場機會。	推動節能空調及用電管理；持續開發高效率散熱產品。
機會	高效率電源供應器需求增加	產品與服務	中期至長期	AI、高效能運算、電競及資料中心需求提高，帶動高瓦數、高效率電源產品需求。	高階產品營收及毛利改善機會。	聚焦高效率、高瓦數電源研發；提高利基型產品比重；強化國際市場行銷。
	高效散熱與低能耗解決方案需求提升	產品與服務	中期至長期	高功耗 CPU/GPU 與 AI 應用提升散熱需求，帶動水冷、空冷、風扇及相關散熱產品機會。	散熱產品營收增加；研發支出可能增加。	開發高風量、低噪音及高效散熱產品；評估 AI 工作站與伺服器散熱應用。
	包材減量、回收與綠色採購	資源效率	短期至中期	包裝簡化與再利用可降低資源耗用，也有助於回應客戶永續要求。	包材成本下降；品牌形象提升。	推動包材簡化、再利用與環保標章採購；追蹤綠色採購項目。
	供應鏈韌性與多元化採購	韌性	中期	氣候及地緣政治風險提高，客戶更重視穩定供應與風險分散。	降低斷鏈損失；可能增加供應商管理成本。	建立多元物料、替代料及供應商評核機制；納入環境與社會風險項目。

四、氣候韌性與情境分析建議揭露

保銳科技現階段先採質性情境分析，逐步累積營運據點、子公司、供應商及客戶需求相關資料後，再進一步量化氣候風險與機會對財務影響。情境如下：



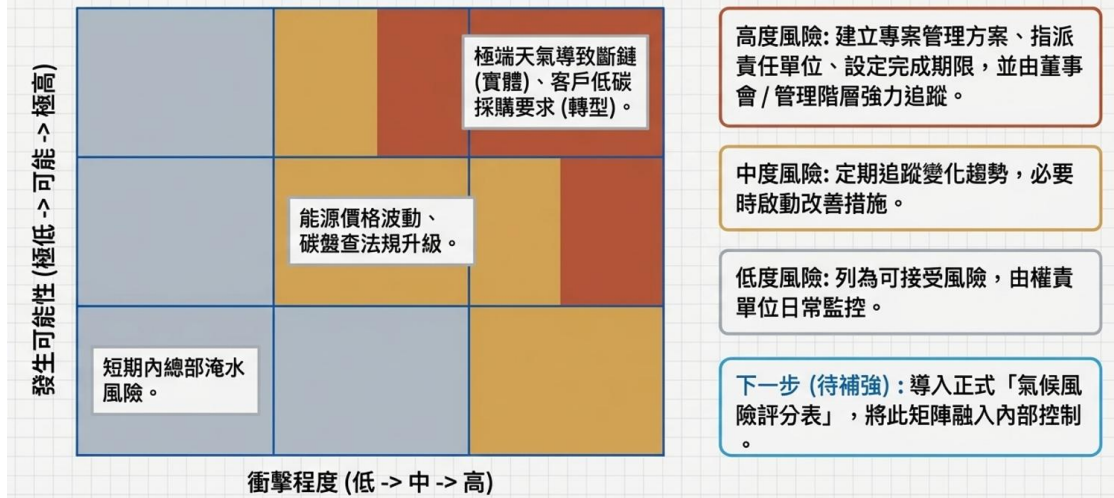
五、風險管理流程與矩陣

保銳科技採用「發生可能性 × 衝擊程度」之風險矩陣，評估氣候相關風險與機會之優先順序，並將結果納入 ESG 永續發展室及相關權責單位之年度追蹤。

發生可能性 / 衝擊程度	低	中	高
很有可能	中度風險	高度風險	高度風險
可能	低度風險	中度風險	高度風險
幾乎不太可能	低度風險	低度風險	中度風險

- 低度風險：可接受風險，由權責單位持續監控。
- 中度風險：需定期追蹤變化，必要時提出改善措施。
- 高度風險：需建立管理方案、責任單位、完成期限及董事會或管理階層追蹤機制。

氣候風險管理架構與優先排序



六、指標與目標建議

類別	建議指標	2025 年揭露方式	後續目標方向
溫室氣體	範疇一、範疇二排放量；後續納入範疇三重大類別	揭露已盤查範圍、排放量及計算邊界；未盤查範圍說明導入時程。	逐步擴大至子公司與範疇三供應鏈資料。
能源管理	年度用電量、能源密集度、節電措施、節能設備汰換	揭露辦公室用電及節能措施。	訂定年度節電率或能源效率改善目標。
產品機會	高效率電源、高效散熱產品銷售比重或代表性產品	以定性方式說明產品節能、高效率及高散熱價值。	建立低碳或高效率產品營收比重指標。
供應鏈	關鍵供應商碳資料回覆率、供應商永續評核覆蓋率	揭露供應商評核與綠色採購作法。	逐步納入碳排資料、環境管理及氣候風險項目。
財務影響	氣候相關支出、節能投資、盤查與顧問費、低碳產品研發支出	現階段以定性揭露或列示主要成本項目。	建立財務影響估算方法與內部追蹤表。

生物多樣性承諾

生物多樣性保育有助於促進氣候變遷之減緩與調適，且對全球農業發展、糧食安全、公共衛生與經濟永續發展具積極意義，保銳科技參考聯合國《生物多樣性公約》之精神，訂定本承諾，希望達成保護生物多樣性、生物多樣性之持續利用及公平合理分配使用遺傳資源所獲利益之目的，落實聯合國永續發展目標第 6、12、13、14、15、17 項目標。

保銳科技承諾如下：

1. 確保營運活動符合國際、國家與地方生物多樣性法律。
2. 避免營運活動破壞瀕危和受保護的物種及其棲地。
3. 不在受法律保護的重要生物多樣性區域進行開發和建設。
4. 不轉換高保育價值地區。
5. 營運活動所涉之服務或產品不使用來自國際自然保護聯盟紅色名單或瀕危野生動植物國際貿易公約所列之受威脅和瀕危物種。
6. 在知情狀態下，不向導致生物多樣性損失、非法林木砍伐的供應商採購商品。
7. 支持生物多樣性保育行動或倡議。
8. 尊重原住民族的自由事先知情同意權。
9. 鼓勵供應商參與此承諾，共同保護生物多樣性。



溫室氣體排放管理

保銳科技採委外製造模式，經評估公司自身營運所產生之溫室氣體排放量未對環境造成重大直接衝擊；惟面對氣候變遷與國際永續揭露趨勢，本公司仍持續推動節能減碳行動，並逐步建立溫室氣體排放盤查、追蹤及管理機制。

本公司曾於 2024 年對桃園總公司執行 2023 年度自主性 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。因應 IFRS S2 及國際揭露趨勢，預計不晚於 2031 年度起，溫室氣體盤查改依 GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (溫室氣體盤查議定書 - 企業會計與報告標準) 執行。

保銳科技預計於 2028 年揭露 2027 年度母公司個體溫室氣體盤查之外部確信情形。

一、2025 年度溫室氣體盤查結果

排放 項目	2025 年度		
	總排放量 (公噸 CO ₂ e/年)	佔總排放量 %	排放密集度 (公噸 CO ₂ e /百萬營收)
範疇一	12.634	16	0.072
移動	1.124	1	0.006
逸散	11.510	15	0.065
範疇二	66.345	84	0.377
總計	78.979	100	0.449

【量化盤查範疇】

範疇一：直接溫室氣體排放，包含交通運輸之移動燃燒源、逸散排放。

範疇二：能源間接溫室氣體排放，主要來自於外購電力。

二、近三年溫室氣體排放量

近三年能源使用量				
項目	單位	2023 年 (註 1)	2024 年 (註 2)	2025 年 (註 3)
範疇一直接溫室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	2.0	16.112	12.634
範疇二能源間接溫室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	0.2	46.117	66.345
範疇三其他間接溫室氣體排放量	公噸 CO ₂ e	0.1	-	-
溫室氣體排放總量/年	公噸 CO ₂ e	2.3	62.229	78.979
溫室氣體排放密集度	公噸 CO ₂ e /百 萬營收	0.007	0.556	0.449

註 1：2023 年保銳科技尚未聘請外部顧問輔導，數字為保銳科技自主性盤查結果。

註 2：2024 年保銳科技聘請外部顧問輔導盤查，以符合金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」要求，完成溫室氣體範疇一跟範疇二的盤查。溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版 引用 GWP 值為 IPCC 第六次評估報告。

2024 年盤查組織邊界為桃園總公司：桃園市經國路 888 號 2 樓之 1、13 樓之 15、15 樓之 2，以及水汴二路 31 號 1 樓。

註 3：2025 年保銳科技未聘請外部顧問輔導，數字為保銳科技自行盤查結果。

2025 年盤查組織邊界包括桃園市經國路 888 號 2 樓之 1，另新增新店辦公室：新北市新店區民權路 50 號 9 樓，該據點自 2025 年 6 月起租賃使用；桃園市經國路 888 號 13 樓之 15、及水汴二路 31 號 1 樓皆已於 114 年出售、桃園市經國路 888 號 15 樓之 2 自 114 年 2 月 1 日已出租。

2024–2025 年溫室氣體排放比較分析

溫室氣體排放趨勢

保銳科技持續依 ISO 14064-1:2018 建立組織型溫室氣體管理制度，盤查範圍涵蓋桃園總公司及新店辦公室，排放來源包括類別 1 (直接排放) 及類別 2 (能源間接排放)。2025 年度公司範疇一及範疇二之溫室氣體排放量合計 78.979 噸 CO₂e，主要來自範疇二的電力排放，占當年度排放量的 84%；其次為範疇一之逸散排放，占 14.57%。

2025 年度單位營收之溫室氣體排放量為 0.449 公噸 CO₂e / 百萬元營收，比去年的 0.556 0.449 公噸 CO₂e / 百萬元營收減少約 19.2%%，主係營收成長 57%。

溫室氣體排放比較表

項目	2024	2025	增減量	增減率
類別 1 (直接排放)	16.112 tCO ₂ e	12.634 tCO ₂ e	-3.478	-21.58%
類別 2 (能源間接排放)	46.117 tCO ₂ e	66.344 tCO ₂ e	+20.227	+43.86%
排放總量	62.229 tCO ₂ e	78.979 tCO ₂ e	+16.750	+26.92%

排放變動分析

(一) 類別 1 (直接排放) 下降 21.58%：

2025 年直接排放量由 16.112 公噸 CO₂e 下降至 12.634 公噸 CO₂e，減少約 21.6%。

主要原因包括：

- 柴油公務車 2024 年中處分，故柴油 2025 年使用量為零，排放由 2.727 tCO₂e 降為零。
- 汽油公務車使用量亦明顯減少，由 6.329 tCO₂e 降至 1.124 tCO₂e。
- 冷媒種類仍以 R410A、R32 及 R134a 為主，雖然 2025 年新增部分 R32 及 R22 冷媒設備，使冷媒逸散量增加，但不足以抵銷交通運輸排放下降的減量效果，因此整體類別 1 排放仍呈下降趨勢。

(二) 類別 2 (能源間接排放) 增加 43.86%

2025 年能源間接排放由 46.117 公噸 CO₂e 增加至 66.344 公噸 CO₂e。

主要原因為：

- 2025 年 6 月開始新增新店辦公室納入盤查範圍。

因此 2025 年整體用電量提升，造成外購電力排放增加。若以桃園既有據點觀察，排放量較前一年度下降 12.573 噸 CO₂e /公噸，顯示既有營運據點排放已有減少趨勢。

保銳科技屬於品牌研發及辦公室型營運模式，未設置高耗能製程設備，因此：顯示公司碳排放仍主要來自辦公室及營運據點之電力使用，符合電子零組件設計及品牌經營產業之營運特性，並未涉及高耗能製造製程。後續保銳科技將持續追蹤各據點用電變化及主要排放源，作為能源管理與減碳改善之依據。

三、減碳目標與管理措施

依據盤查結果，保銳科技之溫室氣體排放主要來自外購電力、燃料使用及冷媒逸散。由於保銳科技主要營運型態為辦公室營運與委外製造，短中期減碳策略以提升能源使用效率、降低辦公用電、設備汰換及員工節能行為管理為主。

- 2030 年總能源使用密集度較 2024 年基準年度降低 2%。
- 持續進行年度溫室氣體盤查，掌握主要排放來源。
- 強化辦公室節能管理，定期檢視用電資料與異常狀況。
- 逐步推動集團子公司溫室氣體盤查與資料蒐集機制。

能源管理

保銳科技能源管理計畫涵蓋高能源效率設備選用、節能設計、辦公室用電管理及員工節能意識提升等作為，以降低營運能源消耗並提升整體能源使用效率。

2025 年度能源管理數據邊界包含桃園總公司（桃園市經國路 888 號 2 樓之 1）及新店辦公室（新北市新店區民權路 50 號 9 樓，自 2025 年 6 月租賃）。

一、能源使用量統計

近三年能源使用量統計表 GRI 302-1 302-3

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年 ^(註)
電力	度	90,800	97,293	142,065
	GJ	326.88	350.25	511.43
汽油	公升		1,030	490.49
	GJ		35.23	15.58
柴油	公升		2,685	0
	GJ		103.64	0
總能源使用量	GJ	326.88	489.12	527.01
總能源使用密集度	GJ/ 營業額百萬元	1.054	4.366	2.994

註:各類能源熱值轉換係數：2025 年電力 1 kWh = 0.0036 GJ、汽油 1 L = 0.031761 GJ (參考環

境部 115 年 2 月 10 日公告之 114 年度車用汽油低位熱值為 7,586 kcal/L)。

二、能源管理目標

- 每年較基準年節電 1%，並持續提升能源使用效率。
- 辦公室空調溫度設定不低於 26 度，減少不必要能源消耗。
- 持續汰換低效率設備，優先採購節能標章、變頻或低耗能設備。
- 透過節能宣導與教育訓練，強化員工節能行為。

三、主要節能措施 GRI 302-4

節能項目	執行措施
空調節能	空調設定於 26 至 28 度，避免過度冷房，並配合政府節能減碳政策適時調整。
用畢關電	辦公區及會議室使用完畢後確實關閉電源及空調；各區域負責人於下班時確認電源關閉。
總開關確認	公司最後離開人員再次確認公共區域與辦公區域空調、照明及電源是否關閉。
設備汰換	汰換老舊設備並規劃設備整合使用，提高設備能耗使用效率。
電費檢視	定期檢視電費及用電量，如發現異常，分析原因並提出改善方案。
交通管理	鼓勵員工共乘；一級主管往返台北與桃園總公司如需開車，優先採共乘方式。

四、能源管理重大主題管理方針

永續發展室檢視原訂能源管理短期目標及公司營運發展情形，同意隨公司業務規模與營運活動變動，僅以溫室氣體排放總量或用電總量作為減量目標，可能無法適切反映能源使用效率及營運成長之影響。因此，永續發展室決議將能源管理短期目標由絕對量減量方式調整為能源使用密集度管理方式，以兼顧業務發展與能源效率改善。修改能源管理重大主題管理之短期目標如下：

項目	內容
原短期目標	1. 溫室氣體排放量（範疇一及範疇二）較 2023 年減量 2%。 2. 每年節電 1%，並持續提升能源使用效率。
修改後短期目標	2030 年總能源使用密集度較 2024 年基準年度降低 2%。
修改理由	考量公司業務及營運規模可能擴展，能源使用總量可能隨營運活動增加；改採能源使用密集度指標，可較客觀衡量單位營運活動之能源效率改善情形，並提升目標之可衡量性、可比較性及管理攸關性。

管理方針		
重大主題	能源管理	
承諾	● 提升內部員工對氣候變遷的認知，培養節能減碳人才。 ● 在辦公室陸續執行節能減碳之政策，透過設備更新及日常節約宣導，持續提升節能效益。	
目標	短期	● 2030 年總能源使用密集度較 2024 年基準年度降低 2% ● 提升能源使用效率
	中長期	透過溝通、宣導及教育訓練，使全體員工能認知節能減碳之重要性，進而提升能源使用效率。
責任與資源	責任	財務管理處行政部
	資源	● 導入 ISO 14064-1 溫室氣體管理系統。 ● 鼓勵員工提出創新節能減碳方案（設備能效提升、用電模式與行為改變）
行動計畫	正面衝擊管理	● 持續優化辦公室能源管理，減少能資源浪費 ● 持續進行溫室氣體盤查，分析主要排放源，實施溫室氣體減量方案
	負面衝擊管理	包括可能發生的法規違規風險，需要遵守相關法規，以確保能源管理不受影響。
評核機制	● 年度氣候風險與機會辨識與管理績效評估 ● 年度溫室氣體盤查，並檢視各項減碳專案之績效	
評核結果	總能源使用密集度為 4.366 GJ/ 營業額百萬元	
申訴機制	內部申訴專線：公司聯絡電話 03-316-1675 電子信箱：support-tw@enermax.com 透過年度股東大會、公開資訊觀測站及公司網站「聯絡我們」專區等管道	

環境管理制度

保銳科技依循環境部訂定之環保法規（如空氣汙染防制法、水汙染防治法、廢棄物清理法及毒性及關注化學物質管理法等）制定環安衛管理辦法，並透過管理系統建置，確保環境管理制度之完整運作與長期有效性。

為確保符合國際環境管理標準，並持續優化環境保護措施，本公司建置完善的環境管理制度，並以 PDCA 模式持續改善環境績效。2025 年推動之環境管理制度主要包括以下幾個面向：

1. 污染防治：積極設置並升級污染防治設備，結合異常運轉監控系統及操作規範，減少異常事件對環境的影響。
2. 能源與資源節約：導入省電裝置與用水優化措施，推動全公司能源管理。
3. 廢棄物管理：實施垃圾分類與廢棄物管理，並減少紙張和氟化鈣污泥等廢棄物之產生。
4. 化學品管理：評估化學品潛在暴露程度，依風險等級採取分級管理；若化學品種類、作業程序或製程條件發生變更，於變更前或變更後三個月內重新進行暴露評估。

整體而言，2025 年保銳科技環境管理制度執行成效尚可，仍須努力。

一、廢棄物管理

1. 有害事業廢棄物

保銳科技自 2022 年起將產品製造全面委由外部專業代工廠生產，2025 年未產生有害事業廢棄物，因此本年度有害事業廢棄物產生量為 0 公噸。

2. 廢金屬

廢金屬主要為設備更新或辦公室整理所產生之金屬下腳料(主機板、硬式磁碟機、電源器、機殼、鍵盤等)，未重量紀錄、出售予資源回收業者作為資源再利用，並非委託廢棄物清除處理。

3. 廢紙箱

2025 年廢紙箱未建立重量紀錄，因此本報告未揭露其重量數據。未來將評估建立分類及秤重管理機制，以提升資料完整性。

4. 生活垃圾

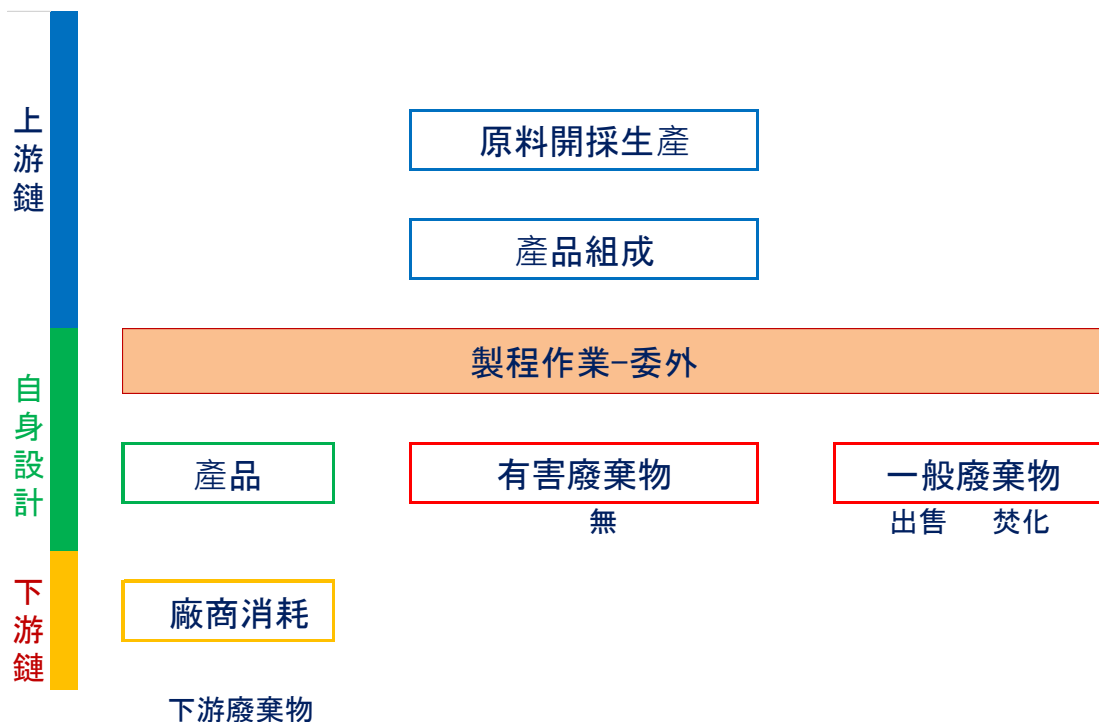
生活垃圾由新店辦公室大樓管理委員會統一集中清運，再交由地方政府清潔隊清運處理。本公司新店辦公室未設置獨立秤重機制，因此 2025 年生活垃圾重量係依 2022～2024 年歷史資料，並考量員工人數及辦公空間使用面積變動後合理估算，僅供永續資訊揭露使用，不代表實際清運重量。

本報告所揭露之廢棄物資料係依保銳桃園廠向主管機關申報之資料編製。未來公司將持續檢視廢棄物產出來源，強化報廢管理、庫存控管及回收流程，並提升員工對生活垃圾減量及資源分類之意識，以降低一般事業廢棄物產出量及提高資源回收比例。

(一) 廢棄物產出與處理方式

單位: 公噸	廢棄物項目	2025 年	處理方式	離場/現場 處理
有害事業 廢棄物	廢電子零件	-	無(2025 年未產生)	離場
	廢電子成品/半成品	-		離場
小計		-		
一般事業 廢棄物 (註)	廢紙箱	-	無紀錄	離場
	廢金屬	-	下腳料出售 (資源回收業者)	離場
	生活垃圾	0.219	焚化 (大樓集中清運)	離場
小計		0,219		
總計		0.219		

註: 2025 年之一般事業廢棄物-生活垃圾非實際秤重，而是依前三年重量，調整人數及使用面積後，估算得之。



（二）廢棄物管理措施

- 生活垃圾及一般事業廢棄物委託合格廠商清除處理。
- 可回收廢棄物如廢紙箱、廢金屬及電子廢棄物，優先採取回收處理。
- 持續推動源頭減量、分類回收及員工宣導，降低廢棄物產生量。
- 定期檢視廢棄物清運與處理紀錄，確認符合法令規定。

二、包裝材回收

（一）、友善包材

保銳科技產品包裝符合歐盟包裝材與包裝材廢棄物指令，以源頭減量為主、提升包材可再生回收比例為輔，致力使用最少量包裝材、可回收再利用的材質、緩衝材不用發泡保麗龍、限制有害物質作為包裝材料、包裝材標示回收標誌的措施。

（二）、包材可回收率

在維持一定保護功能的前提下，盡力避免過度包裝，近年來產品所使用的包材重量呈現下降趨勢。2025 年保銳科技包裝材可回收再利用比例維持與 2024 年之水位，約 94 %。在維持產品保護功能之前提下，保銳科技將持續避免過度包裝，並擬定包裝材料減量計畫，逐步提升可回收包材比例。

三、水資源管理

保銳科技產品生產主要以電子零組件為主，自 2022 年開始生產製程轉為委外加工，故保銳科技水資源耗用主要為辦公室同仁之日常用水，生活污水均依所在地公共污水系統排放，經地方政府污水下水道系統輸送至污水處理廠處理後排放，符合所在地相關法令規定。

本公司未自行排放廢（污）水至河川、湖泊、地下水或其他自然水體，亦未設置任何廢水處理設施，因此對周邊水環境未造成重大影響。

桃園總公司及新店據點設施及生活用水來源皆為自來水，其水源分別來自

1. 桃園總公司: 主要來自大湳淨水場供應之北桃園自來水系統，原水主要來自石門水庫 / 大漢溪水系；
2. 新店據點: 主要水源為新店溪水系，主要由直潭淨水場供應。

桃園總公司用水處(衛生設備及廚房)，皆集中於辦公室外大樓公共區域，故無獨立用水量統計。

新店辦公室係租賃未設置獨立水表，目前無法合理估算耗水量。

未來將持續評估取得用水數據之可行性，例如與房東或管理委員會合作取得分攤用水資訊，或於新據點評估設置獨立水表，以逐步提升水資源管理品質。

水資源分類	2025 年取水來源	說明
地表水	無直接取水	公司未直接自河川、水庫或湖泊取水
地下水	無	公司未使用地下水
海水	無	不適用
產出水	無	不適用
第三方的水	自來水	1. 臺北自來水事業處供應之自來水，主要水源為新店溪水系 2. 台灣自來水公司供應，主要為北桃園自來水系統，屬淡水

主要節水措施

- 辦公室張貼節約用水宣導標語，提高員工節水意識。
- 優先使用省水設備，如省水龍頭等。
- 透過教育宣導及用水量追蹤，落實日常生活節約用水。

四、用電管理

節電措施

保銳科技實施各項措施，對於總公司內的電器、設備均有控管，節約用電用水不忍意揮霍資源，使同仁的節約意識提升，愛惜身邊能使用的資源，鼓勵全體員工共同參與。

自 2024 年 7 月開始宣導員工節能減碳之觀念，並採取下列積極之節能措施：

節能項目	節能措施
空調節能	將空調設定在 26 到 28 度，符合人體最舒適的溫度範圍
用畢關電	辦公區及會議室使用完畢後，確實關閉電源和空調 下班關閉：各辦公區域負責人下班時關閉該區電源及空調 總開關確認：公司最後一位離開的同仁，請再次確認各公共區域、辦公空調是否關閉。
設備汰換	汰換老舊設備及規劃設備整合使用，創造設備能耗使用最佳化
電費檢視	若有異常情事發生，需分析異常原因即提出改善方案

行政部確認：行政部將不定期進行政策執行結果的檢查，確保公司政策的順利推行。如發現有確實未執行者，將對該區域負責人追究責任。

永續供應鏈

供應商是保銳科技維持產品品質、交期穩定與永續營運的重要夥伴。面對地緣政治、關稅政策、關鍵零組件價格波動、氣候變遷與能源使用壓力等外部挑戰，保銳科技以品質、成本、交期、服務與永續風險管理為核心，逐步建構具韌性與責任感的供應鏈管理機制。

保銳科技供應鏈管理除考量傳統採購績效外，亦將環境保護、勞工權益、健康與安全、商業道德、資訊安全、隱私保護及衝突礦產管理納入供應商溝通與評核方向，期與供應商共同提升經濟、環境與社會面向之永續績效。

供應鏈管理核心目標

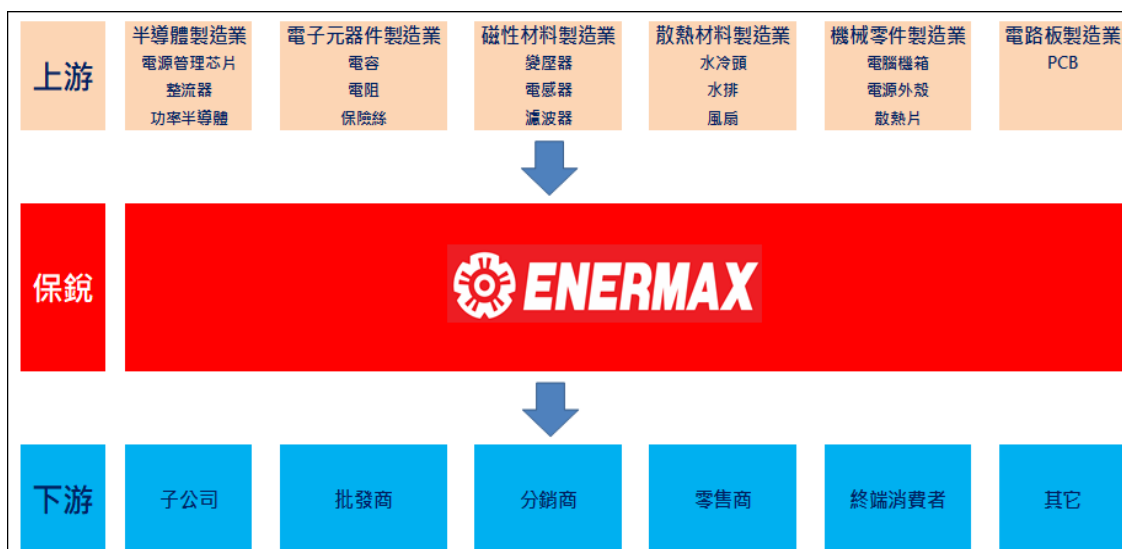
穩定供應 | 降低斷鏈風險 | 提升產品品質 | 推動綠色採購 | 落實供應商責任
品質與交期管理 × 環境與社會風險管理 × 長期合作夥伴關係



二、產業與供應鏈脈絡

全球個人電腦、遊戲機、伺服器、工業電腦及人工智慧 (AI) 等資訊產品應用需求持續發展，帶動電源供應器、電源管理與散熱組件之市場需求。惟傳統個人電腦市場已趨成熟，產品價格與毛利空間面臨競爭壓力；同時，AI、高效能運算 (HPC)、雲端資料中心及邊緣運算等新興應用，對高功率、高效率、高可靠度電源系統與先進散熱技術之需求持續提升，成為產業中長期成長動能。

保銳科技之上游供應鏈主要包括被動元件、主動元件、沖壓與模具、印刷電路板、線材、風扇及散熱材料等供應商；下游應用則涵蓋 PC、電競、高階工作站、伺服器、工業電腦及 AI 相關高效能運算設備。



管理重點：品質穩定、供應韌性、材料合規、低碳與循環、資訊安全及客戶信任

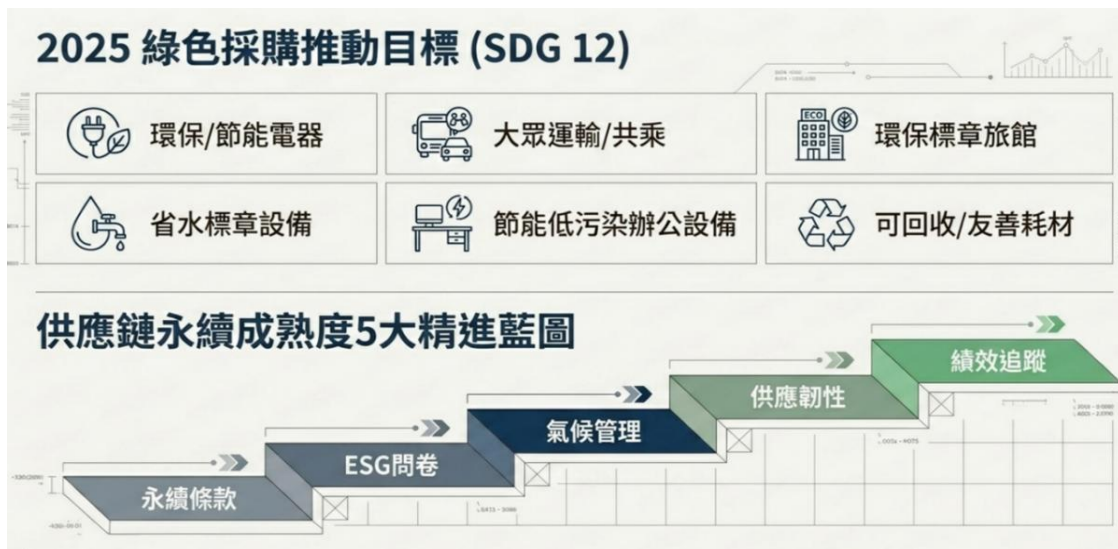
三、供應商管理策略

策略	管理重點
提升成本領先能力	整合集團與供應鏈資源，透過策略性合作提升成本競爭力與供應效率
建立永續供應鏈能力	帶動供應商提升經濟、環境與社會面向績效，逐步導入永續風險管理
強化供應能力與韌性	推動供應來源多元化、替代物料與在地化供應能力，降低斷鏈風險
構築綠色供應鏈	鼓勵供應商推動節能減碳、資源效率提升與循環經濟作法
重視環境友善	落實綠色採購，優先選擇環保、節能、省水及低環境衝擊之產品或服務
衝突礦產不妥協	要求供應商承諾不使用衝突礦產，確保產品及供應鏈來源符合責任採購原則
落實永續風險管理	關注供應商能資源使用、水資源管理及極端氣候對供應鏈造成之影響
確保資通訊安全	針對關鍵供應商評估資訊安全風險，必要時要求提供資安稽核或第三方風險評估資料
推動隱私權保護	透過資料保護協議或合約條款，規範資料使用、保存、傳輸與銷毀流程

四、綠色採購推動措施

為響應聯合國永續發展目標 SDG 12「責任消費與生產」，保銳科技自 2025 年起推動綠色採購，於採購決策中優先考量具有環保標章、節能標章、省水標章、台灣木材標章或其他國內外認證之產品與服務，以降低日常營運對環境之負面影響。

序號	2025 年綠色採購推動措施
1	電器產品優先選擇具環保標章或節能標章產品。
2	差旅優先選擇大眾交通工具，或以共乘方式前往。
3	差旅若有住宿需求，優先選擇環保標章旅館。
4	用水設備優先選擇省水標章產品。
5	定期追蹤辦公室污染防治與能源使用設備，適時更換為節能或低污染設備。
6	辦公用品與耗材優先採購可回收、可再利用或具有環境友善標示之品項。



五、供應商管理政策與行為守則

保銳科技與供應商合作前，須蒐集其產品、製程、品質與合規資訊，並依品質、成本、交期、配合度、服務及永續風險進行評估。公司已逐步將永續發展理念融入採購決策與供應鏈管理，並以「供應商管理政策暨行為守則」作為供應商溝通與管理之基礎。

為確保供應商了解保銳科技對永續性的承諾，保銳科技要求供應商除遵守營運所在地法律與法規外，亦須重視勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德及管理體系等面向。保銳科技不允許供應商雇用童工或使用強迫勞動；如情節重大，保銳科技將停止交易關係。

2025 年末發生供應商因聘用童工或強迫勞動而中止合作關係之情事。

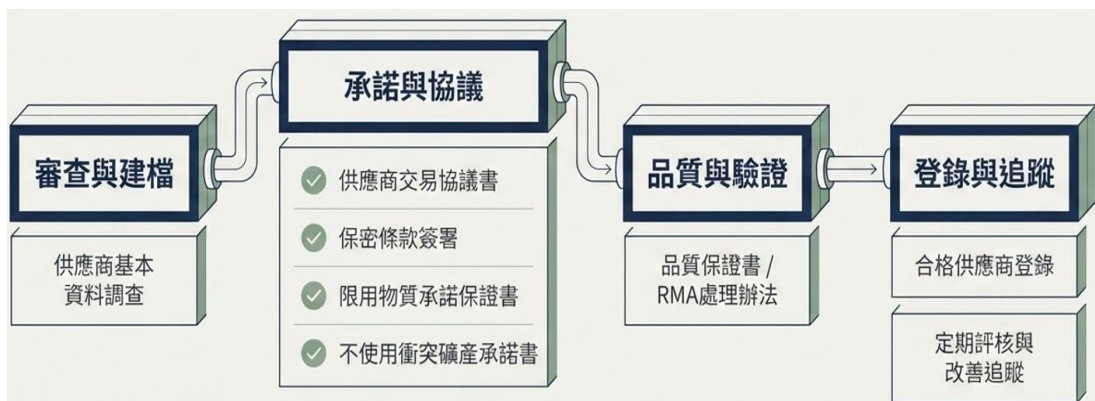
行為守則面向	要求內容
環境保護	供應商應於符合產品品質要求下，優先採用回收再利用或可重複使用之原物料，並避免使用危害環境物質
節能減碳	供應商應建立具體環保與節能措施，避免對環境造成重大負面影響
法規遵循	供應商須符合當地勞動、環境、安全衛生與商業相關法規
管理系統	自 2025 年開始要求供應商取得 ISO 9001、ISO 14001 等與產品品質及環境管理相關之認證；給予新供應商緩衝期間三年，計畫 2027 年前 70%既有供應商取得認證，2030 年前 100%既有供應商取得認證。
人權與勞動	不得雇用童工或使用強迫勞動，並應尊重員工人格尊嚴與工作安全
材料合規	供應商須簽署限用物質承諾保證書，確保產品材料符合法規及客戶要求
衝突礦產	供應商須簽署不使用衝突礦產承諾書，強化責任採購管理
資訊安全與隱私	供應商應妥善保護客戶資料、產品資料與交易資訊，降低資訊洩露風險

六、供應商合格評估與驗證流程

為慎選供應商並確保原物料及零件供應穩定，保銳科技制定合格供應商選擇及管理程序，透過資料審查、文件承諾、交易協議及定期評核，確認供應商在產品品質、交期、價格、技術、服務及永續風險管理方面符合保銳科技需求

新供應商導入流程

供應商基本資料調查 → 供應商交易協議書 → 保密條款簽署 → 限用物質承諾保證書
不使用衝突礦產承諾書 → 品質保證書 / RMA 處理辦法 → 合格供應商登錄 → 定期評核與改善追蹤



七、供應商評核與分級管理

保銳科技每年定期針對主要直接材料供應商進行評比，評比項目包含品質、交期、價格、服務品質及交期協調性。對於評核未達標準之供應商，本公司將要求其提出改善計畫並追蹤改善成效；如對社會或環境造成重大影響，將列入不續用或撤銷合格供應商資格之考量。

評比類別	評分標準	評比單位	評估重點
品質	40%	品保部	原物料品質、產品穩定性、異常改善情形
交期	40%	採購課	交貨準確性、供應穩定性及緊急交付能力
價格、服務品質及交期協調性	20%	採購課	價格競爭力、溝通配合度及問題處理效率

供應商考核分級處置方式

考核等級	考核分數	考核結果	處置方式
A	90 分(含)以上	優質供應商	考慮優先下單或增加訂單配額
B	75 分(含) ~ 89 分	一般供應商	維持現狀
C	60 分(含) ~ 74 分	需輔導供應商	減量下單，並要求廠商提出改善計畫，需要時立即啟動現場臨時性現場稽核或拜訪
D	60 分以下	暫停使用	限期停止進貨，召開會議限期剔除供應商資格，若因供貨的特殊性則採取專案處理方式

八、2025 年供應鏈管理實施情形

- 2025 年評核結果均為 A、B 級，未有 C 級或 D 級供應商。
- 2025 年末發生供應商因聘用童工或強迫勞動而導致中止合作關係之情事。
- 保銳科技持續要求新供應商提交基本資料調查表、交易協議書、保密條款、限用物質承諾保證書、不使用衝突礦產承諾書及品質保證書等文件。
- 對於評核項目不合格或改善成效不佳之供應商，保銳科技將增加溝通與稽核頻率；若經多次追蹤仍未符合要求，則不再考慮續用。

九、後續精進方向

為提升永續供應鏈管理成熟度，保銳科技後續將持續推動下列事項：

精進方向	建議作法
供應商行為準則	逐步於供應商契約或交易條款中納入環境、社會、人權、商業道德與違反重大永續要求時得終止或解除契約之條款。
供應商 ESG 問卷	針對主要或高風險供應商導入永續風險問卷，涵蓋環境管理、勞工人權、職安衛、資訊安全與商業道德。
氣候與能源管理	要求重要供應商逐步揭露能源使用、溫室氣體排放及節能減碳措施，以支援未來範疇三碳盤查與供應鏈碳管理。
供應鏈韌性	建立關鍵物料替代來源與多元採購策略，降低單一來源、地緣政治及運輸中斷風險。
績效追蹤	建立供應商評核年度趨勢分析，追蹤 A/B/C/D 級供應商比例、改善完成率及重大違規事件。

第五章 永續職場



員工結構	73
員工新進與離職	74
薪酬政策	74
員工福利	75
員工績效及職涯發	75
員工教育訓練	76
友善婚育或家庭照顧之職場環境	77
退休制度	77
團體協約	78
多元平等的幸福職場	78

保銳科技遵循勞工相關法令規定聘用人才，重視員工權益、福利制度、職涯發展與安全健康工作環境。公司依工作規則公開執行獎懲制度，透過員工福利、教育訓練、彈性工時、友善婚育、人權保障與多元平等政策，促進員工與企業共同成長。GRI 2-7,

指標項目	2025 年資料	重點說明
員工總數	33 人	全數為台灣本地全職之永久聘僱員工，無派遣、契約工或臨時工
性別結構	男性 17 人；女性 16 人	女性占 48%，男性占 52%
年齡結構	30 歲以下 2 人； 30 至 50 歲 15 人； 50 歲以上 16 人	50 歲以上為主要年齡層，占 48.5%
年資結構	1 年以下 23 人	1 年以下員工占 70%
新進員工	40 人	30 歲以下 5 人，30 至 50 歲 17 人，50 歲以上 18 人
友善職場	育嬰留停:1 人申請；復職率 100% 彈性時間上下班	支持員工兼顧家庭與工作
職業災害	0 件；FR=0、SR=0、FSI=0	辦公職場維持零重大職災紀錄

員工結構

保銳科技以正式聘僱為原則，2025年底員工總數為33人，其中男性17人、女性16人。公司所有員工皆為台灣本地全職之永久聘僱員工，故無派遣、契約工及臨時工的員工。相對於2024年，保銳科技之人數與組成無顯著波動。

2025年項目		男	女	總計	%
正職	≤ 30歲	1	1	2	6
	30~50歲	10	5	15	45
	≥ 50歲	6	10	16	49
派遣 契約 工	≤ 30歲	0	0	0	0
	30~50歲	0	0	0	0
	≥ 50歲	0	0	0	0
學歷	博士	0	0	0	0
	碩士	3	2	5	15
	大專	11	14	25	76
	高中	3	0	3	9
年資	< 1年	12	11	23	70
	1~ > 5年	2	1	3	9
	5~ > 10年	1	1	2	6
	≥ 10年	2	3	5	15
總計	人數	17	16	33	100
	%	52	48		

2025年12月勞健保投保人數33人，2025年12月底有一位身心障礙員工，佔3%員工人數。

員工新進與離職

2025年度新進員工40人，其中30歲以下5人、30至50歲17人、50歲以上18人。

2025年度離職員工為38人，其中30歲以下5人、30至50歲20人、50歲以上13人。

。從性別結構觀察，女性為主離職群體。

員工新進與離職		2023		2024		2025	
當年度年底員工		人數	%	人數	%	人數	%
新進員工		2	100	3	100	40	100
年齡	≤ 30歲	0	0	2	67	5	13
	30~50歲	2	100	1	33	17	42
	≥ 50歲	0	0	0	0	18	45
性別	男	2	100	1	33	19	48
	女	0	0	2	67	21	52
離職員工		12	100	36	100	38	100
年齡	≤ 30歲	1	8	9	25	5	13
	30~50歲	9	75	21	58	20	53
	≥ 50歲	2	17	6	17	13	34
性別	男	6	50	15	42	13	34
	女	6	50	21	58	25	66

薪酬政策

高階管理階層之薪酬則依其職務權責、經營管理績效、專業能力、個人績效表現及公司年度營運成果核定。薪酬項目包括固定薪資、獎金、經理人酬勞、退休金及其他依法或公司規定提供之福利。

本公司薪酬政策以吸引、留任及激勵優秀人才為目的，並透過合理薪酬制度，使高階管理階層之利益與公司長期經營績效及股東權益相連結。未來將持續檢視薪酬制度之合理性，並視公司永續治理發展情形，評估將永續績效、風險管理、誠信經營、氣候治理或其他ESG相關目標納入高階管理階層績效評估之可行性。

年度總薪酬比率：

1. 2025 年薪酬最高個人之年度總薪酬約為其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬中位數之 4.5 倍。

本公司薪酬制度係依職務責任、專業能力、績效表現及市場薪酬水準綜合訂定，並定期檢視薪酬制度之公平性及市場競爭力。年度總薪酬係依員工於報導年度實際薪酬資料，對未滿一年在職者按全年薪酬基礎進行年化（

annualized) 計算，以提高資料之可比較性。

2. 薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工 (不包括該薪酬最高個人) 平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率: 不適用(註)

(註)2025年保銳科技沒有調薪，故增加的%無法計算

3. 女性對男性薪酬比率

保銳科技秉持同工同酬原則，薪酬制度係依職務內容、專業能力、績效表現及市場薪資水準訂定，不因性別而有差異。

2025 年女性平均推估年薪為男性平均推估年薪之 74.20%。若以推估年薪中位數比較，女性薪酬為男性薪酬之 89.16%。上述薪酬差異主要反映男女員工於職務類別、職級、管理職比例、專業領域及年資結構之差異，並非因性別而採取不同薪酬標準。

4. 2025年非主管職員工薪資的平均數新台幣\$ 535,836。

員工福利

保銳科技依規定提撥職工福利金，並設立『職工福利委員會』，規劃實施員工之福利措施，以求安定員工生活、保障員工權益，目前已實施之福利措施如下：

- 週休二日制、勞工保險、全民健康保險。
- 國內外出差之旅行平安險、員工團體保險、定期員工體檢。
- 員工教育訓練、書報雜誌借閱、社團活動、員工及子女獎學金。
- 績效獎金、年終獎金、分紅配股、年節及生日禮券 (金)。
- 國內外旅遊活動、尾牙餐會、員工及眷屬婚喪喜慶之補助。

員工績效及職涯發展 GRI 404-3

保銳科技重視員工工作表現、專業能力及職涯發展，透過定期績效考核機制，檢視員工工作目標達成情形、職能表現及未來發展需求，並作為教育訓練、職務調整、薪酬獎酬及人才發展規劃之參考。

2025 年度保銳科技依公司績效管理制度辦理年度績效考核，凡符合年度考核資格之員工，均由直屬主管進行工作績效及職涯發展檢核。考核內容包括工作目標達成情形、專業能力、工作態度及團隊合作等面向，並作為後續人才培育、教育訓練、薪酬獎酬及職務發展之參考。

2025 年度符合考核資格之員工接受定期績效及職涯發展檢核比例為 100%。未納入考核者主要為到職未滿考核期間、試用期間、留職停薪或其他依公司制度不適用年度考核之員工。

員工教育訓練

保銳科技每年依據事業經營、業務方向及未來前瞻性發展，對各級主管與同仁皆規劃完整的職能訓練，包含新人訓練、專業進階訓練、主管訓練等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，並導入企業倫理的信念發展相關訓練課程，培養同仁關鍵能力。

- 新進人員:依員工教育訓練辦法，不定期排定新人教育訓練課程，以先期瞭解公司作業。
- 在職員工:每年度不定期由個人提出教育訓練需求，經主管核准排定年度計劃;或不定期由主管或個人依功能性提出專業訓練需求，以提高員工之本職學能。分為:
 - 內訓:依部門別，由幹部、員工、或外聘專家擔任講師，辦理內部教育訓練。
 - 外訓:派員至公會、資策會、外貿協會、主管機關、中國生產力中心、學校、企管公司...等等，參加進修課程。

於每年定期之績效面談時，主管與員工共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳發展計畫。

2025 年度職涯訓練共計 3 次完成，總時數為 90 小時。

教育訓練課程內容

訓練類別		2025年訓練內容
新進人員訓練		目標：介紹公司願景與文化/說明組織架構與職責/了解公司規章制度 ■ 對象：新進員工 ■ 2025 年新進行員訓練班課程總時數：0.5小時/人 ■ 培育方向：幫助新進同仁了解公司的核心價值、使命與文化,建立認同感。幫助同仁理解組織運作方式及規章制度。
全體通識課程		
專業訓練	ESG 環境永續培訓	保銳科技於2025年開辦 ESG 相關培訓課程共計1班，培育近5人員工，並鼓勵公司內部有志從事 ESG 相關工作的同仁參訓並取得認證，共取得「企業永續管理師證照」1張，2025年度培訓內容如下： ■ 「企業溫室氣體量化實務說明」課程包含 ESG 永續發展理念與趨勢、碳中和淨零排放與碳權概論、產業淨零碳排發展趨勢與 ESG 商機，共5位同仁參加，課程總時數達6小時/人。 ■ 「碳盤查雲端平台環境介紹與操作說明」，共培訓5位實際從事溫室氣體盤查計算同仁，課程總時數達6小時/人。

友善婚育或家庭照顧之職場環境

1. 彈性上下班時間

保銳科技提供彈性上下班制度，彈性上班時間為8:30-9:00之間，彈性下班時間為17:30~18:00，員工可依個人工作安排及家庭需求調整工時。桃園及新店辦公室均設有彈性工時，協助員工兼顧家庭與工作。

2. 育嬰留停-生活工作兩平衡 GRI 401-3

除了法定假勤外，為了使同仁能兼顧家庭與工作，保銳科技亦設有育嬰假相關政策，共同創造友善生養的工作環境。

2025年育嬰留停統計表			
項目	男	女	總計
當年度實際申請育嬰留停人數	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數C	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數D	0	1	1
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	0	100	100

退休制度

1. 勞基法退休制度：

保銳科技退休制度之實施依照「勞工退休準備金提撥及管理辦法」之規定辦理，儲存於中央信託局開立之「公司退休基金專戶」並成立勞退休準備金監督委員會，負責查核監督退休金之提撥、儲存、支用等事宜。

2. 勞工退休金條例：

每月由公司按員工工資總額提撥 6%金額繳至勞保局設立之個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

團體協約

保銳科技重視員工權益與勞資溝通，並依循勞動基準法及相關勞動法令規定辦理各項勞動條件與員工權益保障事項。

截至 2025 年底，本公司尚未成立工會，亦未與員工簽訂團體協約，因此適用團體協約之員工比例為 0%。

雖無團體協約，本公司仍尊重員工依法享有自由結社與集體協商之權利，不因員工參與合法勞工組織或勞資溝通活動而有任何不利待遇。

本公司已依勞動基準法設置勞資會議，並訂定工作規則，明確規範勞資雙方權利義務。透過定期勞資會議、主管溝通、人資窗口及申訴管道等方式，蒐集員工意見並處理勞動條件、福利制度、工作環境及其他員工關切事項，以促進勞資和諧與穩定的職場關係。

2025 年度，保銳科技未發生重大勞資爭議或因勞資糾紛而遭受重大損失之情形。

多元平等的幸福職場

保銳科技致力於提供具尊嚴、安全且無歧視之工作環境。公司禁止基於種族、膚色、性別、性傾向、性別認同、國籍、宗教、年齡、政治傾向、身心障礙或其他受法規保障之因素而產生之歧視、騷擾或不平等待遇。保銳科技落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，故新進人員錄取後即享有正式員工的福利，無任何差別待遇。

女性多元化指標

指標	百分比 (%)
女性占總員工	48
女性占所有主管	56
女性占基層主管	75
女性占高階主管 (CEO ≤兩職級)	40

保銳科技藉由多元招募管道，讓更多的女性工作者能夠到本公司工作，使其發揮個人價值並對公司做出貢獻。

2025 年保銳科技沒有接到任何關於員工受到歧視的申訴。

(一)、職場多元化與平等 GRI 405-2

2025 年報導期間結束日，保銳科技總公司員工總數為 33 人，其中男性 17 人(佔 52 %)，女性 16 人(佔 48 %)，女性主管平均占比為 56%。整體男女比例平均，性別均衡發展，唯才適用，不分性別皆有公平發展機會。新進男性及女性的比例各佔 48 % 及 52 %，顯示出保銳科技對於保障兩性平等的工作權以及創造公平競爭、發展機會的重視。

(二)、重大主題管理方針：多元平等 GRI 3-3

管理方針		
重大主題	多元平等	
承諾	● 實施多元化與包容性政策，確保無論性別、年齡、種族、宗教或背景，所有員工都能在平等的環境中工作。 ● 推動跨部門合作，促進不同背景員工的互動與合作，增強團隊凝聚力。	
目標	短期	● 完成全員多元化與包容性培訓，提高員工對多元化文化的認知與接受度 ● 女性主管人數統計比例 > 30%。
	中長期	● 確保所有員工在工作中能夠享有平等的發展機會 ● 將多元平等與幸福職場的理念融入企業文化 ● 女性主管人數統計比例 > 40%。
責任與資源	責任	行政部
	資源	● 依政策及管理行動訂定兩性平等主管人數之短中長期目標 ● 定期舉辦員工關懷活動，增進員工之間的互動，營造和諧的工作氛圍
行動計畫	正面衝擊管理	● 打造友善的職場環境，多元化落實平等政策，不受性別、年齡、族群的影響，使員工願意長期與保銳並肩努力。 ● 提供職業培訓和發展機會，所有員工享有同等機會
	負面衝擊管理	● 發生歧視、不平等事件，將導致人才流失、招募不易等營運風險。
評估機制	· 關於員工受到歧視的申訴案件 · 女性主管人數統計比例。 · 員工類別中女性對男性的基本薪資與薪酬的合理比率	
申訴機制	內部申訴專線：公司聯絡電話 03-316-1675 電子信箱：support-tw@enermax.com 透過年度股東大會、公開資訊觀測站及公司網站「聯絡我們」專區	

(三)、重視人權

保銳科技認同並自願遵循聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約、聯合國企業與人權指導原則及國際勞工組織相關準則，尊重員工勞動權益，並落實工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌、自由結社及禁止強迫勞動等原則。符合相關勞動法規要求，且致力遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌、自由結社等勞工人權保護，以執行職務遭受不法侵害預防辦法進行管理。

指標項目	人權指標	目標	2025 年落實情形
避免童工	不使用童工 未滿 18 歲的勞工（青年勞工）不得從事可能會危及健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班	1.無聘用童工 2.青年勞工無夜間執勤或加班	無聘用童工 青年勞工無夜間執勤或加班
無歧視	歧視糾紛與申訴案件數	無歧視事件	無歧視事件
原住民權利	無涉及侵害原住民權利事件	無涉及侵害事件	無涉及侵害事件
自由結社	尊重員工自由結社及集體談判權，經鑑別出有危害結社自由與集體協商權利重大風險之作業	無禁止自由結社。	無禁止自由結社。
強迫勞動	禁止任何形式的強迫勞動，經鑑別出對引發強迫或強制勞動糾紛有重大風險之作業，以及有助於消除強迫或強制勞動之作為	無發生重大強迫及強制勞動事件。	無發生重大強迫及強制勞動事件
杜絕職場暴力及不法侵害	禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為	無侵害事件	無侵害事件

(四)、勞資溝通與營運變化預告

- 依勞動基準法設置勞資會議，並訂定工作規則，明確勞資雙方權利義務。
- 定期召開勞資會議，討論並協調勞資關係，促進勞資和諧。
- 最近二年度未曾發生重大勞資糾紛或因勞資糾紛而遭受重大損失。
- 如發生重大營運變化，公司將依勞動基準法第十六條，依年資於 10 日、20 日或 30 日前預告。

(五)、職業安全與健康

保銳科技以辦公場所為主要營運型態，於辦公室實施門禁管理，並配合辦公大樓定期辦理消防、急救及安全維護課程。公司亦不定期舉辦健康檢查並提供衛教資訊，協助員工掌握自身健康狀況。

2025 年職災通報 0 件，FR=0、SR=0、FSI=0

職業傷害比率/指數	2024 年	2025 年
通報件數	0	0
失能傷害頻率(FR)	0	0
失能傷害嚴重率(SR)	0	0
綜合傷害指數(FSI)	0	0
職業傷害造成死亡比率	0	0

註: 1.職災統計排除交通意外

2.失能傷害頻率(FR)=失能傷害總次數/工作小時×1,000,000

3.失能傷害嚴重率(SR)=失能傷害總損失日數(排除死亡人數)/工作小時×1,000,000

4.綜合傷害指數(FSI)= $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率}/1000)}$

5.職業傷害造成的死亡比率=職業傷害所造成死亡人數/工作小時×1,000,000

(六)、參與外部組織

保銳科技積極參與各類型專業公會，將自身視為產業生態系統一部分，透過這些平台交流行業資訊、技術創新與最佳實踐。

公會參與不僅有助於保銳科技自身的發展，也有助於整個行業的進步。保銳科技致力於促進合作，共同推動技術的創新，並在行業內創造更大的影響力。這種合作方式也幫助我們提供更優質的產品和服務，並確保我們在市場上保持競爭力。

參與組織名稱	擔任角色
台灣自行車輸出業同業公會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員

第六章 附錄



全球永續性報告準則	83
SASB 索引表	85
上市上櫃公司氣候相關資訊	86
上市上櫃公司永續揭露指標	88

全球永續性報告準則 GRI 2021 內容索引

GRI content index			
Statement of use	保銳科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之資訊。		
GRI 1 used	GRI 1：基礎 2021		
行業準則	無		
主題	揭露項目	對應章節	頁次
一般揭露			
GRI 2: 一般揭露2021	一、組織與報導實務		
	2-1 組織詳細資訊	第一章 關於保銳科技 - 公司簡介	6-7,31
	2-2 組織永續報導中包含的實體	第一章 關於保銳科技 - 關於報告書	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	第一章 關於保銳科技 - 關於報告書	3
	2-4 資訊重編	第一章 關於保銳科技 - 關於報告書	3
	2-5 外部保證/ 確信	第一章 關於保銳科技 - 關於報告書	3
	二、活動與工作者		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第一章 關於保銳科技 - 公司簡介、產品行銷； 第四章 永續環境 - 永續供應鏈	8-13,66-71
	2-7 員工	第五章 永續職場 - 員工結構	73-74
	2-8 非員工的工作者	第五章 永續職場 - 員工結構	73-74
	三、治理		
	2-9 治理結構及組成	第三章 永續治理 - 公司組織架構 / 董事會	31-33
	2-10 最高治理單位的提名與選選	第三章 永續治理 - 董事提名及選舉	33
	2-11 最高治理單位的主席	第三章 永續治理 - 董事會多元化及獨立性	33-36
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第一章 關於保銳科技 - 經營者的話； 第三章 永續治理 - 董事會	4-5, 35
	2-13 衝擊管理的負責人	第三章 永續治理 - 企業永續管理	38
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第三章 永續治理 - 董事會 / 企業永續管理	3
	2-15 利益衝突	第三章 永續治理 - 利益衝突政策	40
	2-16 溝通關鍵重大事件	第二章 永續經營 - 利害關係人議合	26-27
	2-17 最高治理單位的群體智識	第三章 永續治理 - 董事會成員進修	33-34
	2-18 最高治理單位的績效評估	第三章 永續治理 - 董事會評鑑執行情形	35-36
	2-19 薪酬政策	第三章 永續治理 - 薪資報酬委員會	35-36
	2-20 薪酬決定流程	第三章 永續治理 - 薪資報酬委員會	35-36
	2-21 年度總薪酬比率	第三章 永續治理 - 薪酬政策	74-75
	四、策略、政策與實務		
	2-22 永續發展策略的聲明	第一章 關於保銳科技 - 經營者的話； 第三章 永續治理 - 誠信經營	4-5, 39-43
	2-23 政策承諾	第一章 關於保銳科技 - 經營者的話； 第二章 永續經營 - 重大主題鑑別	4-5, 29
	2-24 納入政策承諾	第二章 永續經營 - 重大主題管理； 第三章 永續治理 - 誠信經營	25-30 ; 40-44
	2-25 補救負面衝擊的程序	第一章 關於保銳科技 - 客戶申訴與處理機制； 第三章 永續治理 - 檢舉制度	14-15, 40-41
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第一章 關於保銳科技 - 意見回饋與聯絡資訊 / 客戶申訴與處理機制	2 ; 14-15
	2-27 法規遵循	第三章 永續治理 - 誠信經營 / 法規遵循	44
	2-28 公協會的會員資格	第五章 永續職場 - 參與外部組織	81
	五、利害關係人議合		
	2-29 利害關係人議合方針	第二章 永續經營 - 利害關係人議合	26-27
	2-30 團體協約	第五章 永續職場 - 團體協約	77-78
重大主題			
GRI 3: 重大主題	3-1 決定重大主題的流程	第二章 永續經營 - 重大主題鑑別流程	25
	3-2 重大主題列表	第二章 永續經營 - 重大主題列表 / 重大主題鑑別結果	29
誠信經營			
GRI 3: 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	重大主題管理方針：產品品質與安全、經營績效、誠信經營、能源管理、多元平等	17-18 ; 19-20 ; 42 ; 61 ; 79
生物多樣性系列			
GRI 101：生物多樣性2024	101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	第四章 永續環境 - 生物多樣性承諾	55-56
	101-2 生物多樣性衝擊之管理	尚未揭露	—
	101-3 獲取與惠益分享	尚未揭露	—
	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	尚未揭露	—
	101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	尚未揭露	—
	101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因子	尚未揭露	—
	101-7 生物多樣性狀態之改變	尚未揭露	—
	101-8 生態系統服務	尚未揭露	—
GRI 102：氣候變	生效日：2027年1月1日	準則尚未生效，本報告未納入索引	—
	取代：1. GRI 305-1至305-5(溫室氣體排放相關揭露)	第四章 永續環境 - 溫室氣體排放管理	57-60
	2. GRI 201-2：氣候變遷產生的財務影響及其它風險	第四章 永續環境 - 氣候變遷 / IFRS S2	47-56
GRI 103：能源	生效日：2027年1月1日取代：GRI 302：能源	準則尚未生效，本報告未納入索引	—

全球永續性報告準則 GRI 2021 內容索引

主題	揭露項目	對應章節	頁次
環境系列			
GRI 301: 原物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	第四章 永續環境 - 包裝材回收	64
	301-2 使用回收再利用的物料	第四章 永續環境 - 包裝材回收	64
	301-3 回收產品及其包材	第四章 永續環境 - 包裝材回收	64
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	第四章 永續環境 - 能源管理	59-60
	302-2 組織外部的能源消耗量	尚未盤查	尚未盤查
	302-3 能源密集度	第四章 永續環境 - 能源管理	60
	302-4 減少能源消耗	第四章 永續環境 - 主要節能措施	60-61
	302-5 降低產品和服務的能源需求	第一章 關於保銳科技 - 產品行銷 / 產品發展定位	8-12
GRI 303: 水與放流 水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	第四章 永續環境 - 水資源管理	64-65
	303-2 與排水相關衝擊的管理	第四章 永續環境 - 水資源管理	64-65
	303-3 取水量	第四章 永續環境 - 水資源管理	65
	303-4 排水量	第四章 永續環境 - 水資源管理	65
	303-5 耗水量	第四章 永續環境 - 水資源管理	65
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	第四章 永續環境 - 溫室氣體排放管理	56-58
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	第四章 永續環境 - 溫室氣體排放管理	56-59
	305-3 其它件接 (範疇三) 溫室氣體排放	第四章 永續環境 - 溫室氣體排放管理	尚未盤查
	305-4 溫室氣體排放密集度	第四章 永續環境 - 溫室氣體排放管理	57
	305-5 溫室氣體排放減量	第四章 永續環境 - 溫室氣體排放管理 / 減量措施	59
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	不適用	—
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其	不適用	—
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	第四章 永續環境 - 廢棄物管理	63-64
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	第四章 永續環境 - 廢棄物管理	63-64
	306-3 廢棄物的產生	第四章 永續環境 - 廢棄物管理	63-64
	306-4 廢棄物的處置移轉	第四章 永續環境 - 廢棄物管理	63-64
	306-5 廢棄物的直接處置	第四章 永續環境 - 廢棄物管理	63-64
GRI 307: 環境法規 遵循 2021	307-1 違反環保法規，有關環境保護的法規遵循	第三章 永續治理 - 法規遵循； 第四章 永續環境 - 環境管理制度	45；61-63
GRI 308: 供應商環 境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	第四章 永續環境 - 永續供應鏈	68-71
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	第四章 永續環境 - 永續供應鏈	68-71
社會系列			
GRI 401: 勞僱關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	第五章 永續職場 - 員工新進與離職	74
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福	第五章 永續職場 - 員工福利	75
	401-3 育嬰假	第五章 永續職場 - 友善婚育或家庭照顧之職場環境	77
GRI 402: 勞資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	第五章 永續職場 - 勞資溝通與營運變化預告	80
GRI 403: 職業健康 與安全 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	尚未揭露	—
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查/傷害類別、	第五章 永續職場 - 職業安全與健康	80-81
	403-3 職業健康服務	尚未揭露	—
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	第五章 永續職場 - 職業安全與健康 / 勞資溝通	80-81
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第五章 永續職場 - 員工教育訓練 / 職業安全與健康	75-76；80-81
	403-6 工作者健康促進	第五章 永續職場 - 員工福利 / 職業安全與健康	75-76；80-81
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全	第五章 永續職場 - 職業安全與健康	80-81
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作	尚未揭露	—
	403-9 職業傷害	第五章 永續職場 - 職業安全與健康	80-81
	403-10 職業病	第五章 永續職場 - 職業安全與健康	無職業病
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	第五章 永續職場 - 員工教育訓練	74-75
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	第五章 永續職場 - 員工教育訓練 / 員工績效及職涯發展	75-76
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	第五章 永續職場 - 員工績效及職涯發展	75
GRI 405: 多樣性與 平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	第三章 永續治理 - 董事會多元化； 第五章 永續職場 - 員工結構 / 多元平等	33；78-79
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	第五章 永續職場 - 職場多元化與平等	75
GRI 406: 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	第五章 永續職場 - 多元平等 / 重視人權	79-80
GRI 407: 結社和集	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點	第五章 永續職場 - 重視人權 / 團體協約	79-80
GRI 408: 童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	第五章 永續職場 - 重視人權	79-80
GRI 409: 強迫或強	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和	第五章 永續職場 - 重視人權	79-80
GRI 410: 保全實務	410-1 保全人員接受人權政策或程序訓練	不適用	無保全人員
GRI 411: 原住民權	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	第五章 永續職場 - 重視人權	79-80
GRI 412: 人權評估	412-1 接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	第五章 永續職場 - 重視人權	79-80
GRI 413: 當地社區 2016	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運	尚無此計畫	—
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營	不適用	無顯著負面活動
GRI 414: 供應商社 會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	第四章 永續環境 - 永續供應鏈	66
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第四章 永續環境 - 永續供應鏈	66-71
GRI 415: 公共政策	415-1 政治捐獻	不適用	無政治捐獻
GRI 416: 顧客健康 與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	第一章 關於保銳科技 - 產品品質與安全管理	15-16
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事	第一章 關於保銳科技 - 客戶申訴與處理機制	無違反健康和安
GRI 417: 行銷與標 示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	第一章 關於保銳科技 - 產品行銷 / 產品標示	9-11
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事	第一章 關於保銳科技 - 客戶權益政策	無未遵循
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	第一章 關於保銳科技 - 客戶權益政策	無未遵循
GRI 418: 顧客隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	第二章 永續治理 - 資訊安全管理；個人資料保護管理作	45；無客戶投訴

SASB 索引表- Electrical Electronic Equipment 電子零組件業

編號	指標說明	章節/不適用說明	頁碼												
TC-HW-230a.1	產品安全 說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	產品品資與安全管理	12-13												
TC-HW-330a.1	員工多樣化與共融 1.管理人員、2.技術人員及 3.所有其他員工之性別佔比% <table><tr><td>類別/性別</td><td>男</td><td>女</td></tr><tr><td>管理人員</td><td>28</td><td>33</td></tr><tr><td>技術人員</td><td>3</td><td>0</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>21</td><td>15</td></tr></table>	類別/性別	男	女	管理人員	28	33	技術人員	3	0	所有其他員工	21	15		
類別/性別	男	女													
管理人員	28	33													
技術人員	3	0													
所有其他員工	21	15													
TC-HW-410a.1	產品生命週期管理 含有 IEC 62474 應申報管制物質之產品年營收佔比	保銳科技之生產製造係委外加工，故無資料。													
TC-HW-410a.2	產品生命週期管理 符合 EPEAT 標章或同等要求之產品年營收佔比	保銳科技之生產製造係委外加工，故無資料。													
TC-HW-410a.3	產品生命週期管理 符合 ENERGY STAR®標準之產品年營收佔比	保銳科技之生產製造係委外加工，故無資料。													
TC-HW-410a.4	產品生命週期管理 回收報廢產品及電子廢棄物總重量及佔比	2025 年回收的報廢材料重量 0 公噸、回收的報廢材料百分比 NA	62-63												
TC-HW-430a.1	供應鏈管理 第一階段供應商通過 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 a 所有供應商 b 高風險供應商；	1. 保銳科技未進行 RBA 稽核 (VAP)，故無相關資料可揭露。 2. 未來將評估執行規範之可行性，並要求供應商簽署及共同致力符合企業社會責任之要求。													
TC-HW-430a.2	供應鏈管理 第一階段供應商 1.未通過 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比以及 2.稽核結果於 a 重大缺失與 b 其他缺失的改善率	1. 保銳科技未進行 RBA 稽核 (VAP)，故無相關資料可揭露。 2. 供應商一旦確定違反，立即與供應商進行協商並要求改善。													
TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	保銳科技之生產製造係委外加工，故無資料。													
TC-HW-000.A	各產品類別之產量	保銳科技之生產製造係委外加工，故無資料。													
TC-HW-000.B	廠區面積	保銳科技之生產製造係委外加工，故無資料。													
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	保銳科技之生產製造係委外加工，故無資料。													

上市上櫃公司氣候相關資訊附表二

1 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
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。	一級主管組成之工作小組: 永續發展室, 係隸屬於董事會下編制組織, 由公司治理主管帶領, 不定期召開跨部門會議彼此討論協調, 負責永續短期目標之訂定與執行, 永續報告書之編制, 年度溫室氣體盤查, 配合政府永續策略及目標, 以達成永續之目標。
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)。	● 短期為 2024~2029 年: 以內部宣導、制度建立、盤查資料建置及短期營運調整為主 ● 中期為 2030~2035 年: 配合主管機關規範、能源轉型及供應鏈要求, 逐步深化管理措施 ● 長期為 2036 年後: 與供應商、客戶及產品策略串連, 強化低碳轉型與長期韌性
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	● 公司積極研擬解決方案, 期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊, 提升組織氣候韌性 ● 評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響, 以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會、財務影響及因應措施 ● 請詳第 49-50 頁鑑別氣候變遷風險與機會之表格
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。	本公司正評估辨識氣候風險及如何整合於整體風險管理制度, 以期強化企業體質。
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。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性
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。	本公司尚在研議氣候相關風險之轉型計畫。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具, 應說明價格制定基礎。	本公司並未使用內部碳定價作為規劃工具
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。	● 透過溫室氣體盤查, 檢視公司營運所面臨的衝擊, 並評估類別一、二的風險, 及其減緩策略 ● 短期: 2030 年總能源使用密集度較 2024 年基準年度降低 2%, 並提升能源使用效率 ● 中長期: 透過溝通、宣導及教育訓練, 使全體員工能認知節能減碳之重要性, 進而提升能源使用效率。
9	溫室氣體盤查及確信情形(另填於 1-1)。	詳下列資訊

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體 2024 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。

年度	排放量(公噸 CO ₂ e)	產值 (百萬元)	密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	資料涵蓋範圍
2025	78.979	176.005	0.449	1. 桃園市經國路 888 號 2 樓之 1 2. 新北市新店區民權路 50 號 9 樓，該據點自 2025 年 6 月起租賃使用
2024	62.229	112.022	0.556	桃園市經國路 888 號 2 樓之 1、13 樓之 15、15 樓之 2、水汴二路 31 後 1 樓

1-1-2 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、確信準則及確信見。

保銳溫室氣體盤查結果尚未經第三方確信，預計 2028 年取得第三方確信對個體公司之溫室氣體盤查確信。

1-2 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。

由保銳科技溫室氣體排放分布中得知，電力為保銳科技主要溫室氣體排放源，未來將針對電力使用持續進行減量規劃。2030 年總能源使用密集度較 2024 年基準年度降低 2%。

上市上櫃公司永續揭露指標

附表一之十二電子零組件業

編號	指標	指標 種類	年度揭露 情形	單位	備註
一	消耗能源總量 外購電力百分比 再生能源使用率	量化	527.01 100 0	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	詳第 59-60 頁
二	總取水量及總耗水量	量化	-	千立方公尺(m ³)	詳第 64-65 頁
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	0 NA	公噸 (t), 百分比(%)	詳第 62-63 頁
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0% 0	比率(%), 數量	詳第 80 頁
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	- -	公噸 (t), 百分比(%)	詳第 62-63 頁
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化 描述		不適用	保銳委外生產製程
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	0	報導貨幣	保銳無法律訴訟
八	依產品類別之主要產品產量	量化	0	依產品類型而不同	保銳委外生產製程

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。