



彬台科技股份有限公司
TAIWAN BENEFIT COMPANY

2025年 永續報告書



目錄

關於本報告書	01
經營者的話：以創新驅動成長， 以永續定義未來	02
關於彬台科技	03

01 永續策略藍圖

1.1 永續發展組織與重大主題	08
1.2 彬台 ESG 策略藍圖	17

02 穩健經營

2.1 誠信經營	24
2.2 營運績效	32
2.3 風險管理	34
2.4 資訊安全	37

03 品牌擴展

3.1 顧客關係	41
3.2 永續供應鏈管理	45

附錄

GRI 準則對照表	88
永續會計準則委員會準則 (SASB STANDARDS) 對照表	94
氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	95
氣候相關資訊執行情形	96
BSI 第三方保證證明書	97

04 綠色營運

4.1 能資源管理	49
4.2 水資源管理	52
4.3 廢棄物管理	52
4.4 氣候變遷風險管理	53

05 永續製造

5.1 綠色生產製造	60
------------	----

06 共榮家園

6.1 人才招聘與留任	69
6.2 人才培育發展	74
6.3 職業健康與安全	76
6.4 員工福利	82
6.5 社區關係與社會關懷	85

關於本報告書

彬台科技股份有限公司（以下簡稱「彬台」或「我們」或「本公司」）長期致力於環境保護（Environmental）、社會參與（Social）及公司治理（Governance）的推動與提升，本報告書為彬台第三次出版永續報告書，發行頻率為每年度發行，用以展現及揭露彬台於各個重大主題的管理策略，以及與利害關係人溝通之成果與績效，持續致力於將永續精神深入核心營運，透過創新與實踐，創造企業永續影響力與價值。

報告書期間

本報告書為彬台第三本永續報告書，未來將每年發行一次。本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告報導期間相同。為提高資訊完整性，部分內容回溯至以往年度。本報告書於 2026 年 8 月發行，報告發行頻率為每年一次，下一本預計於 2027 年 8 月發行。

報告書範疇

本報告書揭露範疇以彬台科技股份有限公司（母公司）為主體，未涵蓋所屬子公司。內容根據公司經營理念、營運策略、利害關係人衝擊程度等，揭露公司治理、環境保護、社會共榮及綠色製造之執行績效與成果。

註：營運績效部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表，以新臺幣為計算單位。

註：財務報告揭露範疇涵蓋彬台母公司、所屬子公司（彬台薩摩亞公司、彬台印尼公司、彬台自動化（蘇州）公司）。

報告書編製原則

本報告書依循全球永續性標準理事會（GSSB, Global Sustainability Standards Board）發布的 GRI 準則（GRI Standards）進行編撰，亦參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行資訊揭露，以供快速檢索及查詢。

外部保證

	依循標準／項目	確信／認證單位
永續報告書	AA1000 AS v3 Type 1 中度保證等級	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）
財務數據	年度財務報告	資誠聯合會計師事務所
溫室氣體盤查	ISO 14064-1：2018	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）
品質管理	ISO 9001：2015	SGS 臺灣檢驗科技股份有限公司
環境管理	ISO 14001	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）
職業安全	ISO 45001	新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司（BSI）

註：彬台所有外部查／驗證皆回報董事會，並經由董事會決議核可。

意見回饋

若您對本報告書有任何建議，歡迎與我們聯繫，聯絡窗口資訊如下：

聯絡窗口	陳俊安 資深經理
地址	臺北市內湖區瑞光路 208 號 5 樓
連絡電話	02-87511222 #323
連絡信箱	brett_chen@taibeco.com.tw
官方網站	https://www.taibeco.com.tw



經營者的話

以創新驅動成長，以永續定義未來

今年，彬台正式發布第三本永續報告書。對我們而言，每一本報告書的出版，不僅是紀錄，更是對利害關係人兌現一份持續深化的承諾。我們始終以「誠信、專業、責任」為治理基石，秉持「品質、技術、服務、創新」的立業精神，在變動的外部環境中穩健前行。

獲利躍升與戰略落地的雙重肯定

過去一年，彬台合併營收較前年度大幅躍升，稅後獲利同步顯著成長，成功帶領公司重返成長的正向軌道。這份成果源於團隊的紮實執行，也反映了我們在戰略佈局上的長期積累。在地緣政治角力、貿易重組、永續轉型已成市場門檻的今日，彬台已將 ESG 理念具體落地——全面融入設備的節能設計、工程服務的全生命週期管理，以及企業治理的日常運作之中。

深耕既有優勢，拓展新興版圖

彬台以「貿易代理、設備研發製造、整廠工程系統整合」為三大核心業務，並以台北總部與蘇州臨湖廠為雙核心驅動全球佈局，積極拓展日本及東南亞市場。在業務領域上，我們不僅持續鞏固食品、飲料、化工等既有市場的領先地位，更將專業技術延伸至咖啡烘焙、乳製品、寵物飼料等新興應用領域。我們將客戶、員工與供應商視為共存共榮的長期夥伴，共同應對地緣政治與通膨壓力。透過產品多元化與區域分散策略，我們整合自主研發與歐美日夥伴資源，強化一站式解決方案的競爭力；同時，透過世代傳承與專業培育深化組織韌性，並持續深化產線自動化、智慧化及能源管理系統的導入，協助傳統產業客戶成功啟動智慧製造轉型。

綠色營運 | 打造低碳轉型新價值鏈

全球淨零步伐日益緊迫，彬台已從傳統設備供應商轉型為「低碳轉型方案推動者」。我們不僅引進國際節能減碳技術，更以高度在地化的系統整合能力，協助客戶在達成減碳目標的同時提升生產效率。節能減碳早已內化在彬台的基因裡，是我們開發每一項設備的核心，而不只是額外的選配。我們用最實際的減碳成效，把對永續的承諾轉化為行動，讓客戶更有感。

穩健經營 × 研發創新

面對多變的國際局勢，彬台透過深化的全球佈局與新興市場開發，有效分散風險，並在供應鏈整合與財務運用上展現高度韌性。研發是我們保持競爭力的核心，彬台結合跨部門技術經驗與國際技術合作，持續開發具高附加價值的客製化整廠方案，帶領客戶穩步邁向智慧製造的新里程。

多元共融 × 經驗傳承

彬台以人才深耕與技術升級為發展核心。我們積極導入 AI 智慧化管理，強化決策效率，並透過系統化的知識管理，將寶貴經驗精確傳承。我們致力於營造「誠信、專業、責任」的多元共融職場，讓每位同仁都能展現所長，進而實現企業永續並回饋社會。

第三本報告書的完成既是里程碑，也是下一段旅程的起點。展望未來，彬台將以「創新為動能、永續為核心」全面深化 ESG 治理架構：在治理面強化內控與風險控管透明度；在社會面深耕人才發展與企業公民責任；在環境面落實節能減碳於產品設計與製造的每一環節。彬台將持續兌現對所有利害關係人的承諾，與各界攜手邁向淨零未來。

董事長 張振華

關於彬台科技

企業簡介

彬台科技股份有限公司（以下簡稱「彬台」）成立於 1981 年，歷經逾四十年的產業實踐，長期致力於引進歐美日等地先進技術，代理多項自動化工設備、食品加工設備、包裝機械、包材及原物料等，並透過與國際品牌的合作導入國際設計規範、品質管理制度與製程技術，成為國內外食品與飲料產業自動化生產設備的重要供應商之一。

專業整廠自動化生產解決方案

我們透過引進國際尖端技術，導入國際設計規範與品質管理制度。憑藉深厚的技術，彬台成功達成「技術在地化」，在多項自動化工與食品加工設備領域，逐步以高品質的本地製造取代國外供應商，為客戶降低採購成本並提升供應鏈韌性。目前，彬台的營運主軸涵蓋：

貿易代理

化工製程設備及原料

整廠化工設備、蒸發濃縮設備、自動裝袋設備、熱交換設備、分離設備、乾燥設備、結晶設備、反應設備、過濾設備、原物料。

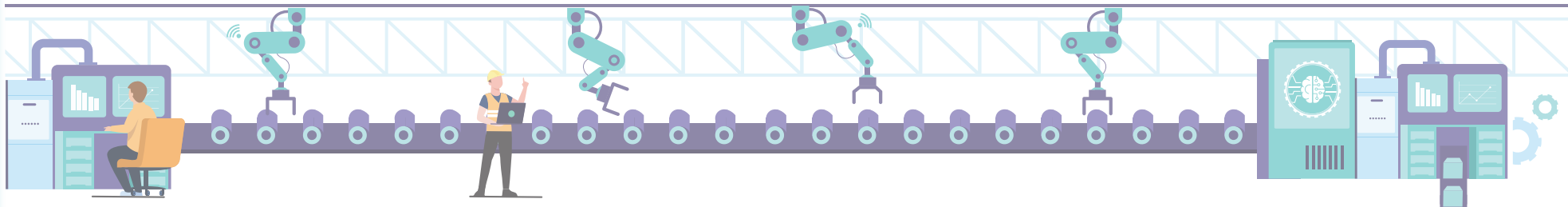
食品 / 飲品生產線、自動包裝系統及原物料整廠設備、固體食品、包裝機械、包裝材料、食品原料、瓶蓋及製瓶設備、液態飲料製造設備生產線整廠工程。

設備研發製造

水處理系統（添加臭氧、礦物質）、咖啡茶萃取系統、飲品調配系統、殺菌機（管式、板式）、CIP 自動清洗系統、加氯水系統、充填機、隧道式升溫 / 降溫機、貼標機、套標機、包裝機（紙箱裹包、收縮膜包）、自動裝箱機、機械手、十字座標堆棧機、輸送系統（螺旋輸送機、頂板輸送帶、空氣輸送帶、滾筒輸送帶 ... 等）、控制盤及自動控制系統、卸棧板機、顛盒機、自動開袋機。

整廠系統工程

乳品生產線、飲品生產線、碳酸飲料整廠生產線、礦泉水整廠生產線、冰淇淋整廠生產線、油脂整廠生產線、提油製程、精油製程、特油加工後段包裝、咖啡豆烘焙生產線、其他自動化系統工程。



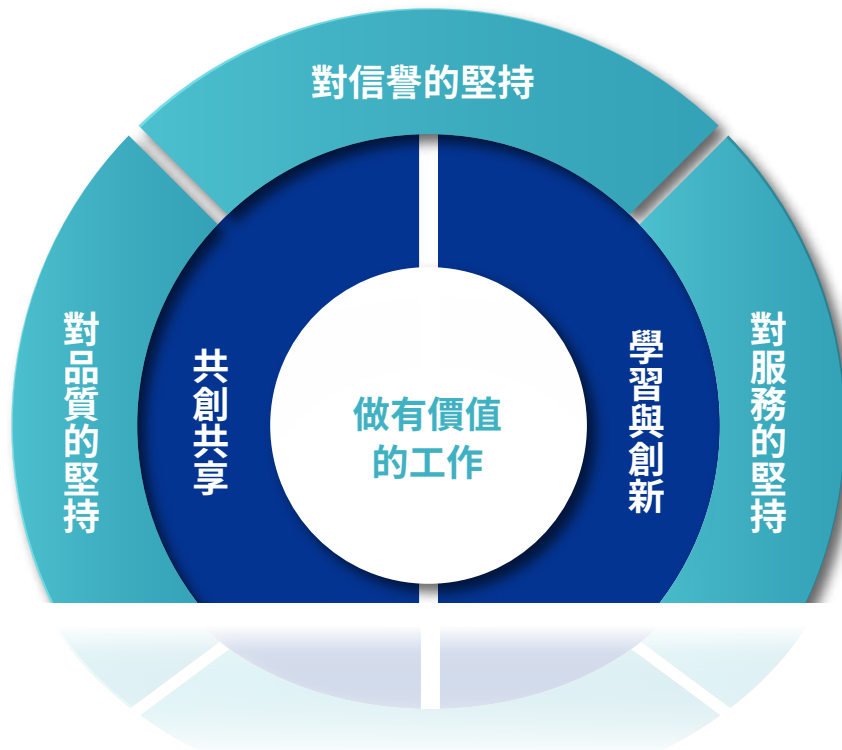
全球佈局與永續願景

為響應全球供應鏈動態調整，彬台以臺灣總部為核心，策略性佈局中國、東南亞及日本市場，透過跨國業務與技術團隊的協作，協助客戶優化能源效率、減少製程浪費，達成永續生產目標。

彬台將持續秉持「專業技術導向、服務品質領先」的精神，透過兩岸生產基地與東南亞據點的綜效發揮，致力成為全球食品、飲料及化工產業最值得信賴的自動化系統工程夥伴，與利害關係人共同開創綠色製造的新未來。

企業文化

彬台秉持「敬天愛人、追求卓越、超越顛峰」的核心經營理念，深耕臺灣數十年，彬台持續精進與自我超越，逐步建構出從前端規劃、設備導入到後端服務的全方位垂直整合能力。我們以專業為根、熱忱為本，堅守品質、誠信與信賴的價值承諾，並以共創共享的精神推動創新服務與數位轉型，致力於節能減碳、自動化與智慧化的產業升級，與客戶、夥伴及員工共創永續未來。



彬台科技股份有限公司

成立時間	西元 1981 年 4 月 7 日
產業類別	電機機械
公司位置	臺北市內湖區瑞光路 208 號 5 樓
資本額	3.8 億元
營業收入	19.79 億元
員工人數	70 人
主要業務	▶ 貿易代理 ▶ 設備研發製造 ▶ 整廠系統工程整合
服務範圍	食品、飲料、生物科技之整廠自動化生產設備之系統整合及銷售業務食品、化工、包裝之機械及原料、包材與香料等之買賣及進出口業務代理國內外廠商報價投標業務及前項各工程之規劃設計安裝試車業務等。

品牌形象



彬台科技股份有限公司
TAIWAN BENEFIT COMPANY

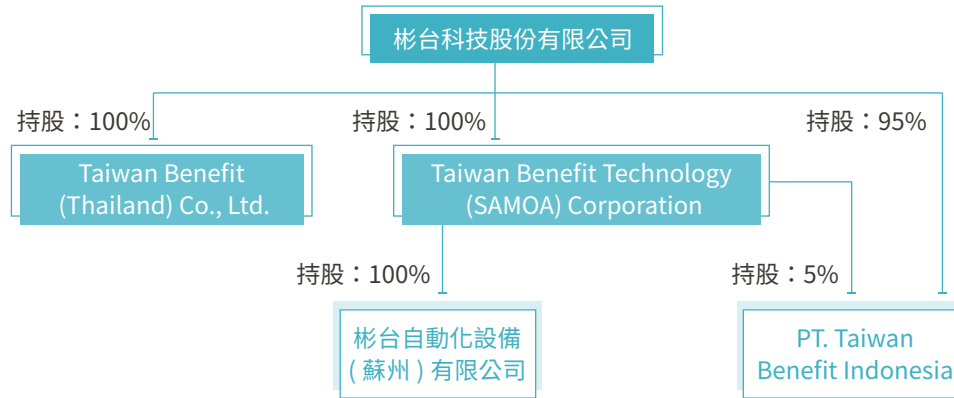
透過 B 字母的弧線，表現出以旋風之姿揚名國際，展現世界領導品牌的意象。以橘色象徵熱忱的服務精神，藍色象徵公司的專業形象，綠色向右延伸表現溝通綠色事業，持續不斷的理念。

在追求企業發展的同時，本公司亦未曾遺忘其對人類生活應有的責任。我們將發揮創新及熱忱活潑的精神，不斷地提升專業水平，透過專責的綠色生產製造組織及整合資源，深化氣候與能源各面向的專案執行成效。同時，成為供應商持續強化碳管理與氣候風險應變能力的堅定支持者，為我們所居住的地球環境與社會奉獻一己之心力。

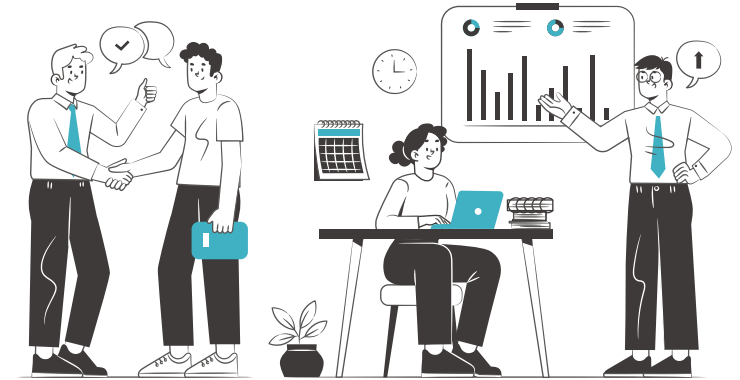
永續里程碑



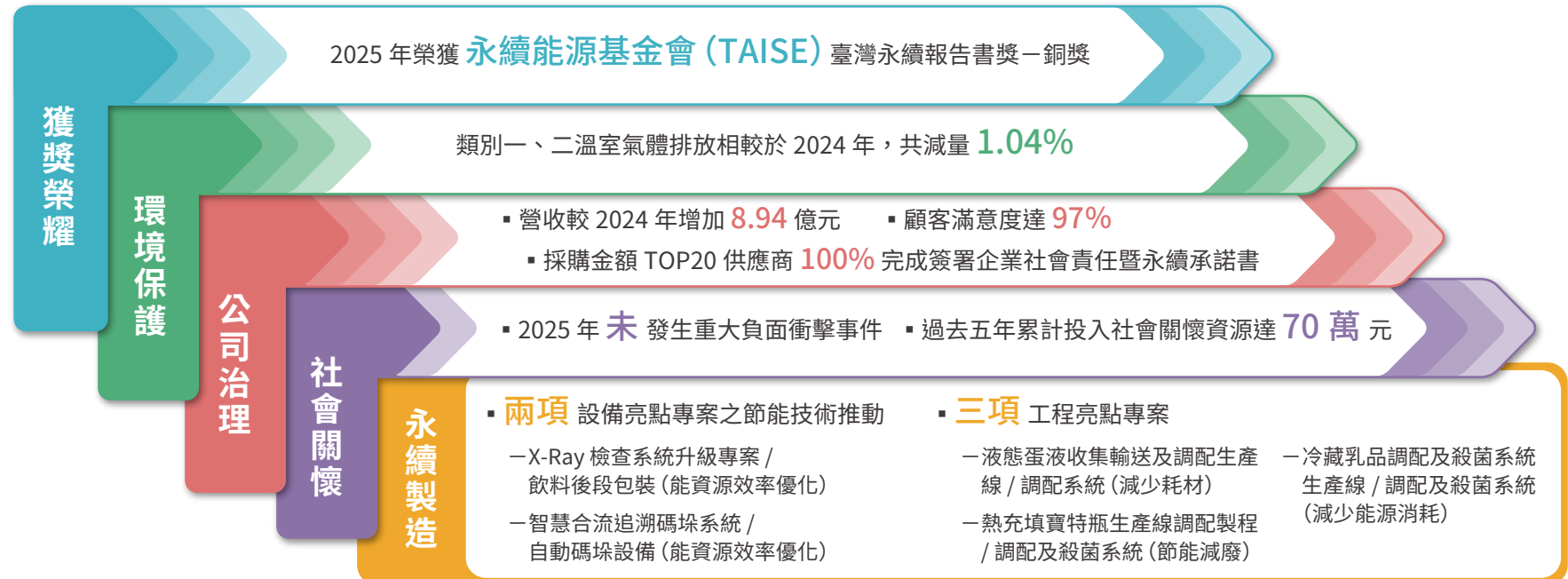
關係企業組織圖



註：2025 年永續報告書報導組織的行業、價值鏈和其他商業關係，與上一年度無顯著性變化。



2025 績效亮點



CH1 永續策略藍圖

1.1 永續發展組織與重大主題 08

1.2 彬台 ESG 策略藍圖 17



彬台利用自身專業，提供技術方案與服務，並透過平衡在地與國際化的策略深化自身價值，替客戶帶來更節能、智慧化與自動化的服務，也在將新技術帶進國內的同時獲得客戶認同。

核心精神

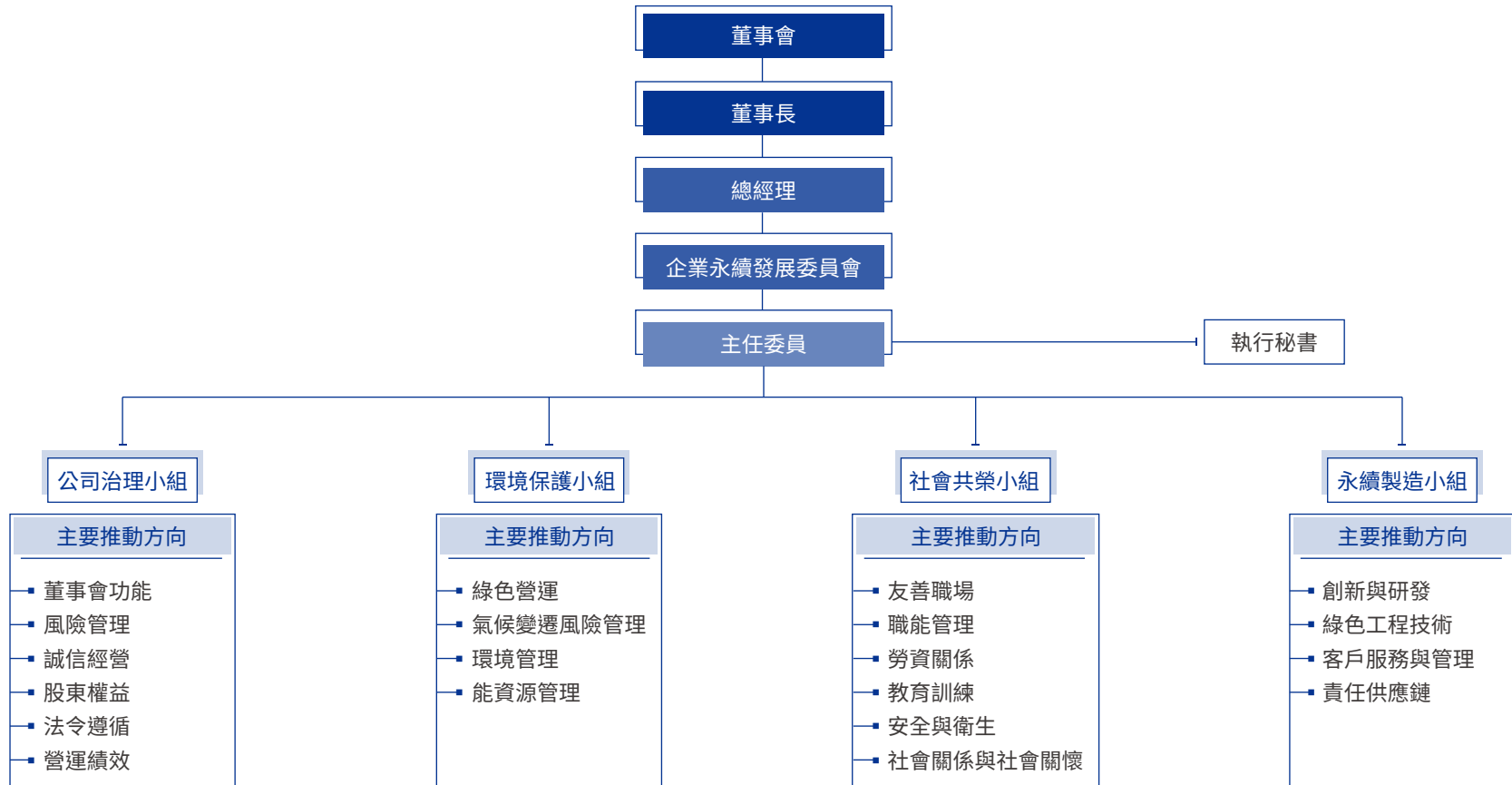
品質技術 | 熱誠服務 | 團隊精神 | 共創共享 | 國際眼光 | 永續經營
一流企業 | 優質文化 | 創新突破 | 發展客戶 | 卓越信譽 | 回饋社會

1.1 永續發展組織與重大主題

企業永續發展委員會

因應全球氣候變遷、淨零碳排、循環經濟與永續經營等重大趨勢，彬台於 2022 年 8 月經董事會決議設立「企業永續發展委員會」，並設置「公司治理」、「環境保護」、「社會共榮」、「永續製造」四個小組。隨後於 2023 年 5 月通過《企業永續發展委員會組織規程》，以銜接國際永續發展脈動，積極回應利害關係人對經濟、環境及人群（包含人權）等層面的關注與期待，展現本公司對社會與環境責任的實踐承諾。

▼企業永續發展委員會組織圖



組織運作與執行

彬台於 2022 年 8 月經董事會通過設置「企業永續發展委員會」，指派總經理擔任主任委員，業務部二課主管擔任執行秘書，負責推動永續發展，並每年定期於主管會議討論推動永續發展工作進度，每半年向董事會報告執行情形（包含重大主題之確認），且永續報告書經董事會同意，以落實永續經營目標。2025 年共向董事會報告 2 次，討論議題為「溫室氣體盤查及永續 ESG」之進度報告，董事會依據執行進度與成效，提出指導與調整建議，以回應利害關係人對於環境面、公司面、人群（包含其人權）面等各面向風險評估與因應對策，確保符合公司永續發展策略。彬台定義關鍵重大事件為公司之形象受損、單一事件罰款金額逾 100 萬元以上，2025 年並無關鍵重大事件發生。

重大主題鑑別與管理

彬台原訂每年定期進行重大性分析，但經管理團隊審議後，認定 2025 年度重大議題之重要程度及排列順序未受到外部與內部顯著影響，外部環境、公司商業模式、營運活動未發生重大變化，而彬台針對重大議題期望能配合長期性的觀察，落實實際行動進行成果展現，故重大議題列表與 2023 年保持一致，未有變動，並改為每三年重新進行重大性分析，每年仍定期檢視重大主題之重要性及排序，以全面掌握重大主題長期目標的發展趨勢與變化，期間仍持續與利害關係人保持溝通與回應。彬台根據全球永續性標準理事會（GSSB，Global Sustainability Standards Board）訂定之 GRI 準則（GRI Standards）並參考國際永續準則及國內外永續發展趨勢，包含 SASB（永續發展會計準則委員會）、SDGs、TCFD（氣候相關財務揭露）等，作為訂定永續目標之基礎，實踐彬台「成為 21 世紀對產業科技與人類生活有卓越貢獻的公司」的決心與願景。

企業永續發展委員會職責說明



制定企業永續發展政策、制度或相關管理方針。



檢討企業永續發展政策之目標、策略與行動方案。



追蹤行動計畫之執行進度與績效評估，並定期每半年向董事會報告。



整合各組別執行情況，編撰企業永續報告書。



關注利害關係人，包括員工（含部門主管）、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、客戶、政府 / 主管機關、媒體、非營利組織、社區所關切之議題及督導溝通計畫。



提供相關領域永續議題之經驗分享。

重大主題鑑別流程

鑑別利害關係人

依循 AA1000 SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES) 的五大原則，包含依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力等要素，經由問卷調查並透過永續小組與各部門討論，鑑別為 8 類重大利害關係人：員工 (含部門主管)、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、客戶、政府 / 主管機關、媒體、非營利組織、社區。

STEP 1

蒐集永續議題

依據 GRI 準則、SDGs、SASB、TCFD 等要求，並參考國內外同業的趨勢、價值鏈，以及與顧問建議討論後，由永續小組彙整，鑑別出經濟、環境、人群 (包含其人權) 等三大類型「正面」、「負面」、「實際」及「潛在」的衝擊，並彙整出 17 項永續議題。

STEP 2

評估正負面衝擊程度

永續小組依據鑑別出的 8 類利害關係人與部門主管，針對杉台對公司治理 (含經濟)、環境及人群 (包含其人權) 面向之各議題的「衝擊程度」及「發生可能性」發放衝擊鑑別調查問卷，以確保杉台在公司治理 (含經濟)、環境、人群 (包含其人權) 相關績效與管理方針符合各利害關係人的期待。2023 年度回收有效調查問卷共 74 份，包括員工 52 份 (含部門主管 4 份及一般員工 48 份)、供應商 / 承攬商 10 份、股東 / 投資人 4 份、客戶 1 份、政府 / 主管機關 2 份、媒體 1 份、非營利組織 2 份、社區 2 份。

STEP 3

排序正負面衝擊程度與可能性

依照步驟三計算「衝擊程度」及「發生可能性」的結果，並畫出永續議題之衝擊矩陣圖，進而鑑別每個議題的衝擊顯著程度並加以排序。

STEP 4

衝擊顯著性分析

由部門主管依據公司營運狀況、人力及資源配置等並參考同業之重大主題，與顧問建議討論後，設定顯著性門檻。

STEP 5

確認重大主題

2023 年度依照利害關係人問卷分數排序，針對分析出的 10 項重大主題，2025 年度與高層主管確認後，決議與 2023、2024 年度一致，依據 GRI 的報導要求進行揭露，並提報董事會。

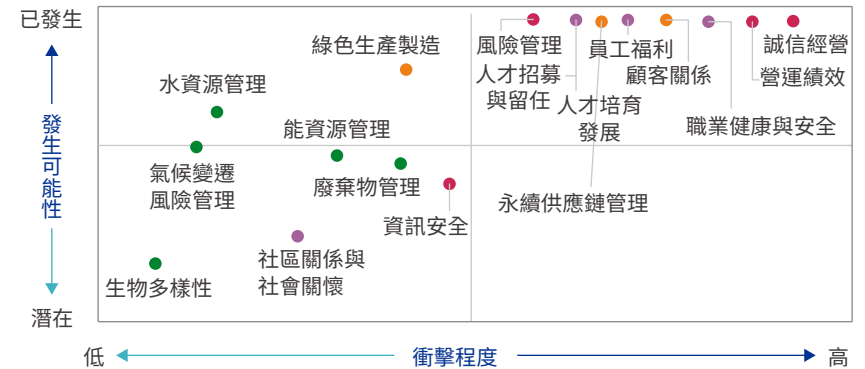
杉台 2025 年重大主題為：營運績效、顧客關係、永續供應鏈管理、人才招募與留任、綠色生產製造、誠信經營、人才培育發展、職業健康與安全、能源資源管理、員工福利

STEP 6

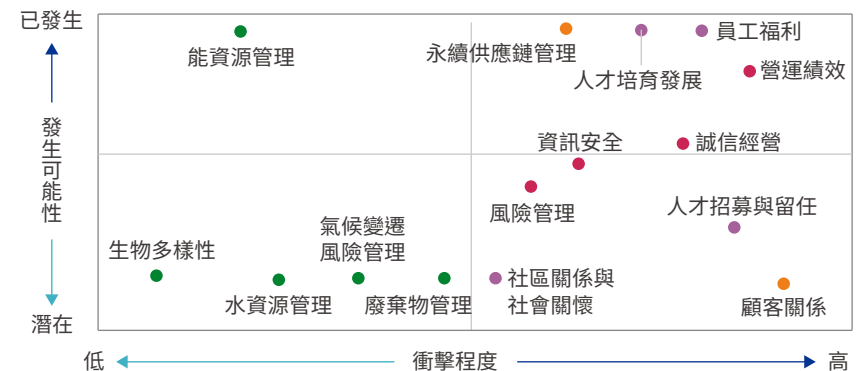
議題衝擊鑑別調查結果

杉台針對利害關係人和部門主管發放衝擊鑑別調查問卷的結果，評估公司治理 (含經濟，共 4 議題)、環境 (共 5 議題)、人群 (共 5 議題) 及永續製造 (共 3 議題) 四面向對利害關係人的影響程度及發生可能性，最終將正面衝擊程度分數加上負面衝擊程度分數，得出綜合衝擊程度分數，比較其結果是否高於平均數值，並參考同業及國內外趨勢，最終經主管決議篩選並排序本年度的重大主題。

▼正面衝擊矩陣圖



▼負面衝擊矩陣圖



衝擊顯著性評估結果

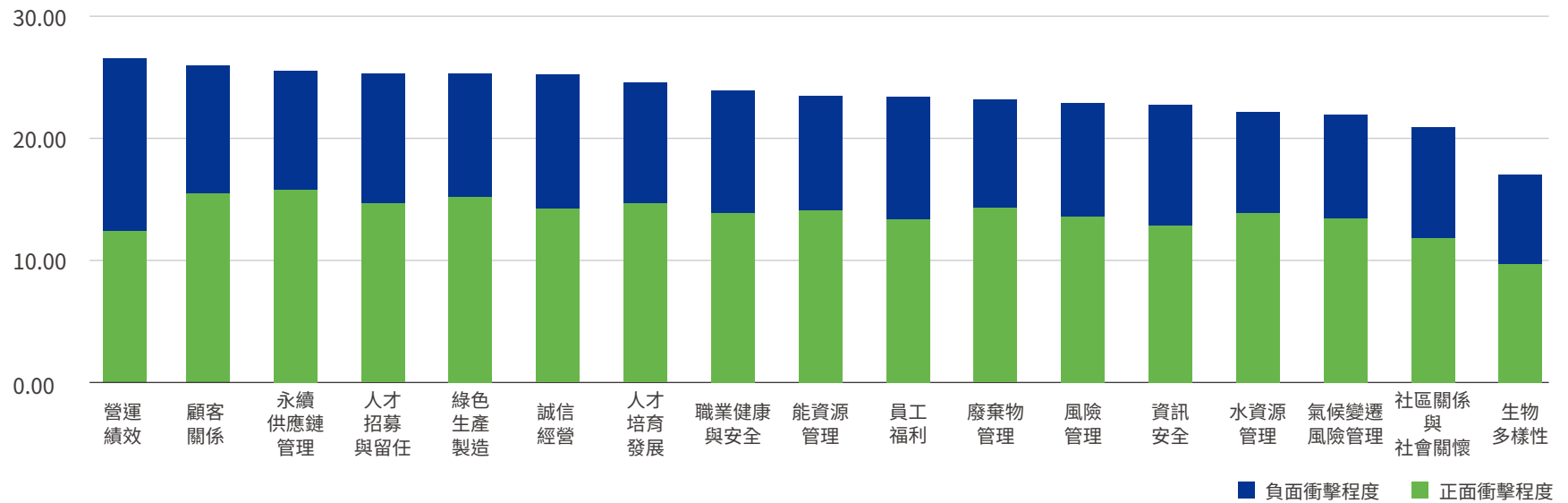
彬台由部門主管針對公司營運狀況、人力及資源配置等並參考同業之重大主題，設定顯著性門檻，以確認本年度之重大主題，將 10 項永續議題納入重大主題。2025 年之重大主題經董事會核准後，與 2023、2024 年一致。

在評估正面衝擊程度時，考量該議題對公司的穩健營運、專業品牌形象、因應氣候變遷的策略、社會影響力等；評估公司在該議題表現良好的可能性以及公司對經濟、環境及人群（包含人權）產生正面影響的程度，以持續發展企業永續價值。

在評估負面衝擊程度時，考量該議題是否影響營運韌性、造成財務損失、重大違法等風險^{註 1}；評估公司對經濟、環境及人群（包含人權）產生負面後果的程度及發生可能性，以訂定應對措施、降低潛在風險對公司的影響。

註 1：更多關於彬台風險管理政策，詳情請見 2.3 風險管理。

▼ 永續議題衝擊程度排序



重大主題衝擊說明與價值鏈分析

彬台為呼應公司願景：「成為一個共創共享的企業」，透過利害關係人調查結果、衝擊顯著性評估等流程，鑑別出重大主題，評估這些重大主題對價值鏈帶來的影響，並針對議題中的負面衝擊，擬定預防、減緩及處理的管理方針，並揭露於本報告書的各章節，思考從核心本業發展永續的挑戰與機會。

CH1 永續策略藍圖

1.1 永續發展組織 與重大主題

1.2 彬台 ESG 策略藍圖

CH2 穩健經營

CH3 品牌擴展

CH4 綠色營運

CH5 永續製造

CH6 共榮家園

APPX 附錄

構面	重大主題	彬台對經濟、環境、人群的衝擊	彬台管理方針	價值鏈衝擊邊界			對應的 GRI 主題	揭露章節
				採購	規劃設計安裝試車	客戶使用		
公司治理	誠信經營	正面實際衝擊： 建構完善管理制度、誠信營運，增加品牌信賴感，提升公司良好形象。 負面潛在衝擊： 失去信任可能導致客戶及合作夥伴關係流失、對信譽產生深遠的負面影響。	嚴格落實本國法規要求，遵守法令規定，並參考國際準則，嚴謹施行合於倫理道德的行為。	▲	●	●	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	2.1 誠信經營
	營運績效	正面實際衝擊： 營收較 2024 年增加新臺幣 893,534 仟元，展現彬台穩定的能力。 負面潛在衝擊： 市場原設備材料影響營運成本，可能導致成本增加，使公司的營運成本上升。	積極回應市場動態，保持競爭力，以創新思維穩定創造營收獲利。		●	▲	GRI 201 經濟績效	2.2 營運績效
人群	職業健康與安全	正面實際衝擊： 保障員工與供應鏈夥伴的工作環境及條件、積極關懷員工身心健康照護。	安排特約醫護人員等勞工健康服務相關人員，提供健康檢查與教育、衛生指導、身心健康保護、健康促進、提供健康諮詢服務等福利措施。		●		GRI 403 職業安全衛生	6.3 職業健康與安全
		負面潛在衝擊： 可能發生職業災害，導致缺勤，無法完成既定工作。	導入 ISO 45001，降低職災發生機會。				GRI 403 職業安全衛生	6.3 職業健康與安全
	員工福利	正面實際衝擊： 設置勞資雙向溝通管道運作情形、申訴機制等，保障員工在公司內之合法權益不遭受侵害。 負面實際衝擊： ▶ 為吸引人才留任及提升員工滿意度，員工福利成本增加。 ▶ 2025 年無發生違法事件。	持續建立多元平等共融職場環境，增強員工凝聚力和向心力。		●		GRI 401 勞雇關係	6.4 員工福利

構面	重大主題	彬台對經濟、環境、人群的衝擊	彬台管理方針	價值鏈衝擊邊界			對應的 GRI 主題	揭露章節
				採購	規劃設計安裝試車	客戶使用		
人群	人才招募與留任	正面實際衝擊： 建置人才培育發展機制，由內而外建立品牌忠誠度，確保穩定的人才留任率。2025 年員工人數無顯著波動。	彬台訂有晉升制度及績效評估制度，確保持續吸引與留任關鍵及優秀的人才資源，支持公司長期營運成長。		●		GRI 401 勞雇關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	6.1 人才招募與留任
		負面潛在衝擊： 因老年化及少子化，造成彬台專業人才短缺，易造成人才斷層。						
	人才培育發展	正面實際衝擊： 定期進行員工教育訓練，提高員工的工作滿意度，並增強員工對企業的忠誠度和歸屬感。	提供員工充足的教育訓練與學習資源，吸引優秀人才留任，有助於公司長期發展的穩定性與持續進步。		●		GRI 404 訓練與教育	6.2 人才培育發展
		負面潛在衝擊： 員工無法因應市場趨勢、發展個人長才，影響工作效率和生產力、失去對優秀人才的吸引力。						
永續製造	綠色生產製造	正面潛在衝擊： ▶ 建立永續製造服務生態圈、持續提供符合企業永續概念及循環經濟之服務。 ▶ 永續生產製造的過程中，採用能提供達到最低環境衝擊之生產設施，如：降低溫室氣體排放、節約能資源、零有害物質排放，及對員工和消費者無害之生產流程等。	創新技術服務與研發投入，提升加值創新業務、環境能源、永續發展等相關領域之拓展。	▲	●	▲	自訂主題	5.1 綠色生產製造
		負面潛在衝擊： 新技術增加能源消耗，碳排及環境污染風險。						
	顧客關係	正面實際衝擊： 持續秉持彬台對專業、熱忱、創新、全方位服務的精神，針對隱私權及客戶滿意度進行管理，建立長期客戶關係。	彬台已通過 ISO 9001 品質管理系統並關注顧客溝通及滿意度。		●	●	GRI 417 行銷與標示 GRI 418 客戶隱私	3.1 顧客關係
		負面實際衝擊： 不良的顧客關係管理可能導致客戶流失率增加，降低公司收入與利潤。2025 無客訴案件。						

構面	重大主題	彬台對經濟、環境、人群的衝擊	彬台管理方針	價值鏈衝擊邊界			對應的 GRI 主題	揭露章節
				採購	規劃設計安裝試車	客戶使用		
永續製造	永續供應鏈管理	正面實際衝擊： 透過訂定供應商行為準則等方式，建立穩健可靠永續供應鏈，以預防與減緩對公司營運帶來的衝擊。	攜手供應商共同回應永續趨勢，並持續透過遴選、管理等機制，優化永續供應鏈管理，提升供應商綠色績效。	●	●		GRI 204 採購實務	3.2 永續供應鏈管理
		負面實際衝擊： ▶ 交期較長之供應商因物價波動要求補貼，使公司營運成本增加。 ▶ 因承攬商成本增加及人力不足進而尋求替代承攬商，造成公司執行專案成本控制之風險提高。						
環境	能資源管理	正面實際衝擊： ▶ 設置辦公室感應照明燈具，減少能源浪費。 ▶ 持續進行溫室氣體盤查，並追蹤目標及時程規劃。	▶ 持續建立辦公室節能減碳方針與訂定目標。 ▶ 透過碳盤查制定減碳路徑，降低碳排放。	▲	●	▲	GRI 302 能源 GRI 305 排放	4.1 能資源管理
		負面潛在衝擊： 營運成長使用電量提升、碳排放量提高。						

註：● 直接衝擊 ▲ 透過其商業關係涉入。

利害關係人共融

彬台重視與各利害關係人的溝通，回饋及指教是彬台不斷前進的動力。我們參照 AA1000 利害關係人議合原則，鑑別出 8 類重大利害關係人，包含：員工、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人、客戶、政府 / 主管機關、媒體、非營利組織、社區。我們分析各利害關係人所關注的永續議題，並透過多元化方式進行溝通，回應利害關係人的期待。

8 大類利害關係人



員工



供應商 / 承攬商



股東 / 投資人



客戶



政府 / 主管機關



媒體



非營利組織



社區

利害關係人	對彬台的重要性	關注議題	議合方式	頻率	2025 年議合成效
 員工	彬台視員工為「內部顧客」，建立完整的教育訓練計畫和溝通管道，打造多元與友善的企業文化，提升工作滿意度。	- 員工福利 - 人才招聘與留任 - 人才培育與發展	勞資協調會議 職工福利委員會季會 官網公告區、申訴專線及專用電子信箱 員工滿意度調查	每季 每季 即時 每年	- 員工離職率 18.57% 不高於 20%，無顯著波動。 - 員工滿意度 79.9%（滿意）。
 供應商 / 承攬商	期望與供應商及承攬商維持密切關係，與廠商共同努力，注重品質以維持長遠合作與可持續性發展。	- 誠信經營 - 營運績效 - 永續供應鏈管理 - 能資源管理	供應商評鑑表 廠商專區、電話、傳真、電子信箱	每年 即時	2025 年交易供應商評鑑合格總家數為 176 家。
 股東 / 投資人	彬台與投資者良好的互動與健全的監督機制，是彬台能夠穩定經營與永續發展的重要優勢。	- 風險管理 - 職業健康與安全 - 營運績效 - 能資源管理	股東會 * 法說會 * 年報及永續報告書 公司官網投資專區及公開資訊觀測站 電話、傳真及電子郵件	每年 每年 每年 即時 即時	- 召開 1 次股東會。 - 召開 1 次法說會。 - 第十二屆公司治理評鑑上櫃公司排名為 36%~50%。 - 向股東 / 投資人報告公司最新營運及財務狀況，並公告於公司官網。
 客戶	彬台與國際客戶之間的長期合作是基於雙方的信任和專業。公司工程師具備豐富的國際工程經驗，能夠精通國際通用的規範、標準和設計方法，因此能夠為客戶提供符合國際標準的解決方案。	- 風險管理 - 資訊安全 - 顧客關係 - 綠色生產製造	客戶滿意度調查 客戶拜訪及業務會議 電話、傳真及電子郵件	每年 不定期 即時	- 全公司客戶滿意度調查結果：2025 年客戶滿意度調查共回收 53 份問卷，整體評價 85 分以上比例達 97%，客訴抱怨件數為 0。 - 品質及專業獲業主信任與肯定，讓後續追加及變更工程得以更順利定案進行，也為後續標案打下良好基礎，讓公司得以永續發展。

利害關係人	對彬台的重要性	關注議題	議合方式	頻率	2025 年議合成效
 政府 / 主管機關	遵守法令規定，配合政府政策適時調整管理制度，與政府維繫良好的關係。	▶ 氣候變遷風險管理 ▶ 永續供應鏈管理 ▶ 誠信經營 ▶ 能資源管理	公司治理評鑑	每年	▶ 每季／年／不定期於公開資訊觀測站公告財務報表及年報。
			公告財報與重大訊息	即時	
			參與法規說明會、研討會及公會	不定期	
			公文、會議、電話、電子郵件	不定期	
 媒體	媒體是公司對外溝通的重要管道之一。彬台不定期透過媒體向大眾溝通公司營運狀況與績效，以增進各界對彬台的認識與信賴。	▶ 誠信經營 ▶ 顧客關係	發佈營運相關之重大訊息新聞稿	不定期	▶ 透過公開資訊觀測站重大訊息與公告發布召開線上法說會，於簡報說明後，接受投資大眾 Q&A，對於公司會有更完整的瞭解。 ▶ MOPS 公開資訊觀測站
 非營利組織	彬台透過在地發展與強化社會影響力活動，致力於支持社區及環境議題，通過整合內部資源並積極投身於社會公益和社區活動，加強與社會的連結。	▶ 社區關係與社會關懷 ▶ 誠信經營	志工服務	每年	▶ 支持弱勢族群 2025 年 8 月，彬台捐助 10 萬元予「林洪易文教基金會」，幫助弱勢或優秀學生持續就學、支持教育機構與學習資源，促進人才培養。 ▶ 推動志工服務 2025 年度共動員 56 人時志工，參與 2 場偏鄉多元探索課程，關懷弱勢學童，實踐教育平權與社會共融。
			專案合作或拜訪	不定期	
			企業永續專員聯絡窗口	即時	
 社區	彬台謹慎評估各項計畫對社區鄰里的影響，並與居民保持暢通的溝通管道。	▶ 社區關係與社會關懷 ▶ 廢棄物管理 ▶ 職業健康與安全	以捐贈或贊助方式，支持符合彬台理念 / 目標之專案	不定期	▶ 針對工廠排放污水、噪音進行管控，以確保廠房周邊環境品質：2025 年末發生任何申訴事件。
			以公司網站、電話、電子郵件、現勘、報告等方式進行溝通	不定期	

註：* 為董事會成員參與與利害關係人議合的場合。

1.2 杉台 ESG 策略藍圖

杉台致力於替客戶量身打造最適化且高效率的自動化產品生產線，持續強化產業競爭力及公司永續發展。以「追求卓越、技術深耕」為核心精神，依序發展：環境面【氣候策略與環境發展】、治理面【正直誠信與研發創新】及社會面【友善職場與社會公益】，並訂定各議題下採取的行動面向與發展目標。

ESG 策略藍圖



透過減碳行動展現對氣候危機議題的重視，制定綠色營運方案，提升公司對環境營運的韌性，共同對應全球氣候變遷的問題。



秉持「敬天愛人、追求卓越、超越巔峰」之核心經營理念，成為共創共享的優質企業。



專注人力資本的投入，創造員工與公司的共同價值，並發揮人文與社區關懷，擴大企業的社會影響力。



1 核心 3 面向 6 議題

永續行動與目標

彬台針對重大主題，由高層主管及永續小組成員共同討論，並經董事長確認，訂定各永續議題因應措施與未來短 / 長期目標。

氣候策略與環境發展

透過「減碳、綠電」等行動展現對氣候危機議題的重視，制定綠色營運方針，提升公司對環境營運的韌性，共同應對全球氣候變遷問題。

面向		綠色營運	
因應措施發展主軸		面對氣候的風險與機會提出對應政策，規劃減碳路徑，並與各通路制定合作計畫，透過智能管理追蹤成效，強化環境與市場的競爭力。	
對應永續議題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024-2025 年執行成效
溫室氣體與 能源資源管理	✓ 針對溫室氣體盤查結果，進行碳管理與規劃年度減碳目標與策略。 - 類別一、二溫室氣體排放總量減量 2%（以 2023 年為基準年）。 - 公告具環保標章之旅館，鼓勵同仁於差旅行程中選擇。 ✓ 鑑別重大耗能設備，排列優先改善項目。 - 辦公區域更換 LED 省電燈具 100 具。 - 汰換老舊系統冰水主機 1 台。 - 逐步汰換老舊空調設備，改為使用節能空調。 ✓ 設置辦公室感應照明燈具，減少能源浪費。 - 總部更換較節能之 LED 燈具、走廊改設置感應式照明。 - 設立空調定時器，關閉空調避免浪費能源。 ✓ 於辦公室導入智慧能源管理平台，即時監控用電量、空調溫度等能源數據，宣導節約能源。	▶ 持續訂定溫室氣體盤查，並追蹤目標及時程規劃。 - 類別一、二溫室氣體排放總量較 2024 年減量 10%。 ▶ 導入 ISO 50001 能源管理系統，持續改善能源績效，監控能源績效改善情形。 - 辦公區域全數更換為 LED 省電燈具。 - 汰換老舊系統冰水主機 3 台。 ▶ 逐步汰換老舊系統設備及燃油公務車。 - 逐步汰換燃油公務車至少 1 台。 - 鼓勵外出共乘以減少公務車油耗。 - 宣導公務車勿怠速過長時間。	▶ 2025 類別一、二溫室氣體排放總量相較 2024 減量 1.04%。 ▶ 辦公區域更換 LED 省電燈具 132 具。 ▶ 5 樓梯廳更換為 LED 燈組，共計 20 組。 ▶ 辦公室導入智慧能源管理平台環境監控器（含電力、CO₂、PM10、PM2.5、溫溼度）。
廢棄物與 水資源管理	✓ 逐步使用節水設備，例如節水水龍頭。 ✓ 持續推動廢棄物分類及回收，並強化廢棄物回收利用，例如：減少加工製程或循環利用，以減少包材及化學品使用。 ✓ 辦公室設置含氧量及有害氣體濃度探測器，提供環境每日監測。	▶ 全面使用節水設備，並持續加強員工宣導節水概念。 ▶ 針對廢棄物、有害氣體進行監控與管理，例如：裝設可視化看板，以利立即監控。 ▶ 與循環設計相關的社會創新機構合作，將廢棄物再利用，也進而提升企業形象。 ▶ 提供管委會相關改善建議，協助推動大樓廢棄物管理。	▶ 更換為節水水龍頭。 ▶ 辦公室導入智慧能源管理平台環境監控器（含電力、CO₂、PM10、PM2.5、溫溼度）。

面向		綠色營運	
因應措施發展主軸		面對氣候的風險與機會提出對應政策，規劃減碳路徑，並與各通路制定合作計畫，透過智能管理追蹤成效，強化環境與市場的競爭力。	
對應永續議題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024-2025 年執行成效
氣候變遷風險管理	✓ 透過 TCFD 評估氣候帶來的重大議題，擬定對應策略。 ✓ 針對極端天氣事件與災害，制定 SOP，維持公司運作。 ✓ 低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品，公司需持續考量投入的開發及應用的成本。	▶ 定期審視氣候變遷風險因應措施與目標之達成情況。	▶ 訂定災害緊急應變管理辦法。 ▶ 工廠天災保險。
生物多樣性	✓ 辦理員工環境教育訓練，宣導生態保護。 - 評估購買的設備對生物及環境的衝擊度。/ 未達成，規劃移至中長期。 ✓ 關注自然與生物多樣性並加入倡議行動，共同響應生物多樣性維護。	▶ 將生態保育概念融入工程專案，並持續進行生態評估，與客戶共同響應生物多樣性議題。 ▶ 持續評估企業對自然環境之影響，未來將 TNFD（自然風險財務揭露）導入架構，降低相關財務風險。	2024 舉辦偏鄉志工服務，帶領員工走進校園裡，與小朋友一起透過實地探查植物、生態導覽與自然觀察，發現了生物多樣性的奧秘。不同的植物、昆蟲與動物在這片小小天地中互相依存，展現出生命的豐富與奇妙，讓我們重新認識環境中的每一份生機。

面向		永續製造	
因應措施發展主軸		持續提供永續理念及循環經濟之服務，並提升加值創新業務，帶動利害關係人永續意識，爭取更多 ESG 潛在工程商機。	
對應永續議題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024-2025 年執行成效
綠色生產製造	✓ 響應全球淨零碳排放倡議，因應市場趨勢、提升競爭力。 ✓ 建立資料庫與產品履歷表，例如：工廠工程產品進度表。 ✓ 參與綠色能源及低碳製程技術相關活動，探討自動化包裝技術發展前景，例如：台北國際包裝工業展。 ✓ 安排設計人員參加國內外相關自動化知識培訓。 ✓ 定期舉行內部綠色製程相關會議，審視專案執行情況與成效。	▶ 定期舉辦 ESG 相關課程 / 活動，深耕永續概念於客戶、供應商等各利害關係人。 ▶ 持續優化品質進度管理流程。 ▶ 導入 AI 與 IoT 技術，持續投入節能低碳製程的研發。 ▶ 結合大數據，分析設備運作能耗，降低製程碳排放及廢棄物。 ▶ 建立測試驗證平台，協助評估技術可行性。 ▶ 評估設備研發製造流程，減少設備運送過程中的包材及廢棄物的產生，提升營運效率。	▶ 2024-2025 共 4 項亮點專案之節能技術推動成功。 ▶ 2024 參與泰國 Propak Asia 展會。2025 出席 9 月德國 Drinktech 飲料技術展與 10 月德國 K-Show 橡塑膠展兩大國際盛會。

▣ 正直誠信與研發創新

秉持「敬天愛人、追求卓越、超越顛峰」之核心經營理念，成為共創共享的優質企業。

面向		穩健經營	
因應措施發展主軸		強化公司管理機能並建立風險管理機制，確保公司營運狀況得到充分掌控；建立誠信經營之企業文化，建立值得信賴的公司品牌。	
對應永續議題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024-2025 年執行成效
誠信經營	✓ 即時更新公司制度以符合最新法令。 ✓ 以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工。 ✓ 強化董事多元性，強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展。	▶ 企業永續發展委員會持續訂定永續發展策略，並掌握執行進度及績效。 ▶ 撰寫永續教育書，提供利害關係人做正確投資決策，提升永續知能。	▶ 每年執行 2 次防止內線交易之內部教育宣導，2025 年無貪腐事件。 ▶ 每年執行 1 次誠信經營教育訓練，2025 年無重大違法裁罰事件及重大誠信經營風險。
營運績效	✓ 達成獲利目標，降低資金週轉風險。 ✓ 持續提供高品質與全方位服務，積極研發新產品並建立自有品牌，開拓大陸及東南亞市場。	▶ 訂定董事會 ESG 面向之 KPI。 ▶ 持續運用公司優勢與特性並掌握產業趨勢，提升智慧工廠體系之整合度。	▶ 2025 年合併營收較 2024 年增加新臺幣 893,534 仟元。 ▶ 發放現金股利每股 1.2 元。
風險管理	✓ 成立風險管理委員會，鑑別與評估組織可能會面臨的各類風險，訂定對應風險管理政策。 ✓ 設立風險監控系統與追蹤機制，例如：舉行風險評估會議。	▶ 定期審查風險與內部測試，以追蹤風險變化，例如：使用即時數據與風險儀表板、進行危機事件模擬等。	▶ 將原審計委員會改為「審計暨風險管理委員會」。 ▶ 召開一次風險管理會議，訂定風險管理報告。
資訊安全	✓ 定期檢視使用的防火牆，進行釣魚郵件防護，以確保網路安全。 ✓ 訂定客戶資料保密措施，並確保每個員工都了解和重視資訊安全。	▶ 定期舉辦資訊安全教育訓練，並持續加強宣導網路安全使用。	▶ 每年辦理 2 至 3 次資安風險公告宣導。 ▶ 每月執行釣魚信件測試。

面向		品牌拓展	
因應措施發展主軸		透過既有合作夥伴的優化與維持，加上新合作通路的開發，並設計少量多樣的主力產品，輔以環境面向的倡議，來達成營運績效與永續發展的雙軌並行。	
對應永續議題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024-2025 年執行成效
顧客關係	✓ 訂定顧客意見調查流程機制。 ✓ 完善施工管理制度、強化施工品質，提升公司信譽。 ✓ 提供客戶良好的工程技術和服務，並即時回應客戶需求。 ✓ 定期參與展覽或參與國外舉辦的產品發表會，增加公司曝光度。 ✓ 積極參與產業相關展會，藉由組織活動關注產業脈動、響應政府要求。	▶ 訂定客戶滿意度調查工具，提高顧客對品牌的喜好及認同度。 ▶ 深入了解目標市場的需求，並將顧客滿意度數據化以利追蹤。	▶ 完成客戶滿意度調查，2025 年客戶滿意度調查共回收 53 份問卷，整體評價 85 分以上比例達 97%，客訴抱怨件數為 0。 ▶ 共參與 7 場展覽 / 1 場研討會 / 3 場教育訓練，共計 49 人次參與。
永續供應鏈管理	✓ 持續辦理供應商評鑑、品質稽核及查核作業等，例如供應商評鑑表，增加配合供應商。 ✓ 建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理。 ✓ 完善內部採購流程，並簽署企業社會責任暨永續承諾書。 ✓ 開發少量多樣的主力產品，並集中標準化採購以降低成本。 ✓ 邀請供應商參與新產品設計與研發，與供應商建立信任，以維持固定訂單來源。	▶ 進行供應鏈永續性風險調查及評估，主動掌握廠商潛在風險。 ▶ 針對供應商進行獎勵與汰除機制，提升供應鏈能力。 ▶ 要求供應商改善製程，提升良率，並提供佐證資料。 ▶ 定期舉辦供應商大會，教育宣導供應鏈永續作為。 ▶ 推動永續生產，引導供應商改善產品包裝設計添加再生料。	▶ 進行供應商評鑑。 ▶ 採購金額 Top 20 供應商企業社會責任暨永續承諾書簽署比率 100%。

CH1
永續策略藍圖

1.1
永續發展組織
與重大主題

1.2
彬台 ESG 策略藍圖

CH2
穩健經營

CH3
品牌擴展

CH4
綠色營運

CH5
永續製造

CH6
共榮家園

APPX
附錄

▣ 友善職場與社會公益

專注人力資本的投入，創造員工與公司的共同價值，並發揮人文與社區關懷，擴大企業的社會影響力。

面向		友善職場	
因應措施發展主軸		建立完善的人才管理機制，確保員工福利與權益獲得保障，同時建造 DEI 友善職場環境，以確保人才留任與經驗傳承。	
對應永續議題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024-2025 年執行成效
人才招募與留任	✓ 強化各地員工培訓教育，建立教育訓練規範，提升員工向心力及專業力。	▶ 推動產學合作，提供學生實習機會，培育青年專業人才。 ▶ 推廣永續議題，培育永續人才。	已編製新人及不同資歷員工之訓練課程計畫，並推動外訓學習新知識。
人才培育發展	✓ 建立教育訓練規範（時數、類別 ...）。 ✓ 強化各地員工培訓教育，建立幹部一對一 mentor 制度，提升員工向心力及專業力。	▶ 提供各職級專業培訓課程，協助員工提升專業技能。 ▶ 建立員工績效管理，建立明確工作目標，提升團隊凝聚力。	已訂立年度教育訓練課程計畫，提升員工專業能力，並將執行成效列入績效考核項目。
職業健康與安全	✓ 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練。 ✓ 職業安全委員會定期檢視相關策略與實施進度。 ✓ 獲取衛福部之「健康職場認證」標章，提供員工健康安全工作環境。 ✓ 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況。	▶ 進行人權風險管理，定期針對關注對象進行衝擊評估與管理改善。 ▶ 員工定期接受職業健康安全教育訓練，保障員工安全與健康，降低職業傷害。 ▶ 主動抽查與關心工廠營運狀況，檢視職業安全衛生管理系統之運作情形。	▶ 職安衛訓練人數達 68 人，共計 204 小時。 ▶ 其他配合客戶要求及工程所需具備相關訓練及時數，共計 153 小時。 ▶ 員工職業傷害與職業病皆為 0 件。員工無重大職災事件。
員工福利	✓ 發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢。 ✓ 定期進行員工滿意度調查及離職訪談。	▶ 建立永續績效與薪酬結合之獎酬制度。 ▶ 持續推動優於法令的福利措施。	2025 年公司透過匿名線上問卷，針對全體員工進行滿意度調查，內容涵蓋個人發展與成就、人才培育、主管支持等面向。調查結果顯示，整體員工滿意度達 79.9%，反映出員工對公司在支持與發展方面的正面肯定。

面向		社區關懷	
因應措施發展主軸		積極整合公司資源，持續投入社會公益、增加與社會的連結，推廣社區議題與倡議，提升企業社會影響力。	
對應永續議題	短期目標（2024-2025）	長期目標（2026-2030）	2024-2025 年執行成效
社區關係與社會關懷	✓ 贊助大型學術活動，提升企業形象。 ✓ 公司建立志工服務制度，鼓勵員工發想社會創新提案。	▶ 擴大與其他企業或政府單位合作，增加企業影響力。 ▶ 將在地元素發展與城鄉連結，支持地方發展。 ▶ 長期駐點社區，辦理長照關懷或環境教育課程。	單年投入社會關懷活動達 13 萬元。彬台擴大與公益團體合作深度，並將永續精神落實於教育、環境、文化與災害援助四大核心領域。

註 1：重大主題以底線標示。

註 2：各重大主題目標達成效，詳細內容已於該章節進行說明。

CH2 穩健經營



2.1 誠信經營	25
2.2 營運績效	32
2.3 風險管理	34
2.4 資訊安全	37

■ 為重大主題章節



彬台始終堅守誠信經營的初衷，致力於建立健全的公司治理架構，不斷強化風險管理的意識，為企業穩健營運與法規遵循打下穩固基礎。

以績效導向的管理方式，有效運用資源、提升營運效率，同時兼顧穩定與創新，朝向永續發展的願景邁進，為所有利害關係人創造長遠價值與信任。

績效亮點

董事會績效評估達成率 **97.18%**

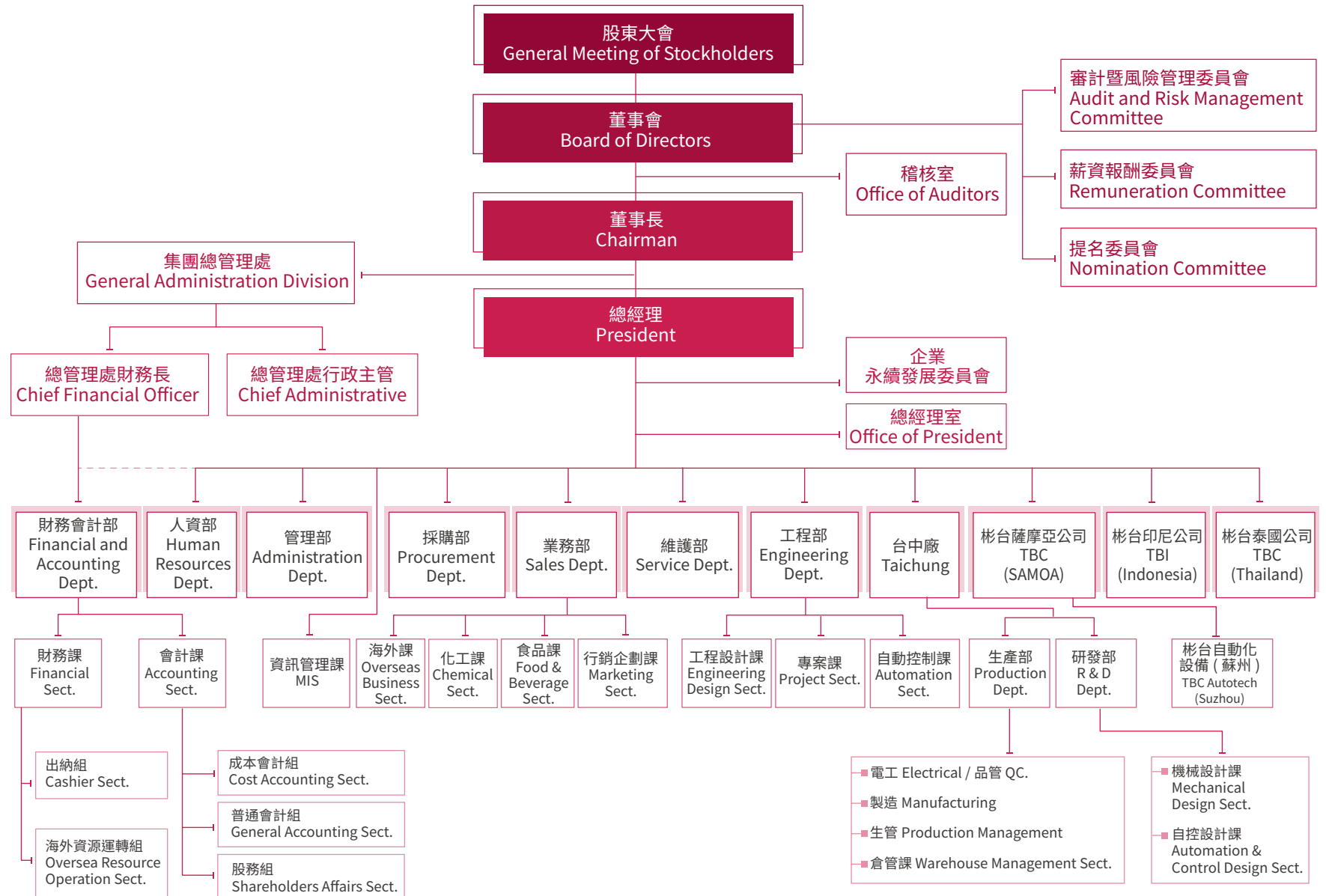
2.1 誠信經營

管理政策	彬台依公司法、證券交易法及上市上櫃公司誠信經營守則等有關法令，訂有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，以承諾誠信經營政策之落實，建立誠信篤實之企業文化。
管理承諾	✍ 管理階層以誠信治理公司。 ✍ 注重誠信經營，建立信賴的品牌。
利害關係人 議合	✍ 供應商 / 承攬商 ✍ 政府 / 主管機關 ✍ 媒體 ✍ 非營利組織
投入資源	彬台經董事會通過誠信經營守則，訂定誠信經營作業程序及行為指南作為具體防範方案。
權責單位	由總經理室為專責單位，配置充足資源與適任人員督導執行。
目標	✓ 即時更新公司制度以符合最新法令。 ✓ 以多元管道宣導誠信經營，例如教育訓練、政策宣導，從管理層內化到全體員工。 ✓ 強化董事多元性，強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展。
2025 年實 績成果	董事與高階管理階層共 15 人簽署「遵循誠信經營政策聲明書」之簽署率為 100%。 每年至少一次向董事會呈報誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。 無重大違法裁罰事件及重大誠信經營風險。 無貪腐事件，亦無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。 執行 2 次防止內線交易之內部教育宣導。 執行 1 次誠信經營教育訓練。

公司治理

彬台科技股份有限公司之最高治理單位為董事會，主要職責為任命經營團隊、督導公司經營績效、討論重要策略議題，並對經營團隊提供專業策略及方向；為健全董事會職能於董事會下設置審計暨風險管理委員會、薪資報酬委員會及提名委員會，協助董事會決策。





	審計暨風險管理委員會	薪資報酬委員會	提名委員會
組織章程	審計暨風險管理委員會組織章程請詳見以下連結： 審計暨風險管理委員會組織章程	薪資委員會組織章程請詳見以下連結： 薪資委員會組織章程	提名委員會組織章程請詳見以下連結： 提名委員會組織章程
重要職權	▶ 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 ▶ 內部控制制度有效性之考核。 ▶ 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 ▶ 涉及董事自身利害關係之事項。 ▶ 重大之資產或衍生性商品交易。 ▶ 重大之資金貸與、背書或提供保證。 ▶ 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 ▶ 簽證會計師之委任、解任或報酬。 ▶ 財務、會計或內部稽核主管之任免。 ▶ 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。 ▶ 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能；核定風險胃納（風險容忍度），導引資源分配；確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中；核定風險控管的優先順序與風險等級；審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告；協助董事會監督公司的風險管理成效。 ▶ 其他公司或主管機關規定之重大事項。	▶ 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 ▶ 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。	▶ 制定董事會成員（含獨立董事）及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，據以遴選、審核及提名董事以及高階經理人之候選人，高階經理人係擔任總經理、副總經理之職務。 ▶ 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。 ▶ 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。 ▶ 其他董事會指示本委員會辦理之事項。
成員	▶ 召集人：林靜雯獨立董事 ▶ 成員：林明俊獨立董事、林銘桐獨立董事	▶ 召集人：林銘桐獨立董事 ▶ 成員：林明俊獨立董事、許惠祐委員	▶ 召集人：洪振攀董事 ▶ 成員：林靜雯獨立董事、林明俊獨立董事
2025 年運作情形	▶ 2025 年開會次數共 4 次。 ▶ 實體出席率 100%。	▶ 2025 年開會次數共 3 次。 ▶ 實體出席率 100%。	無召開會議

審計暨風險管理委員會負責為本公司決定及監督管理經濟、環境及人群（包含其人權）的衝擊的最高治理單位。審計暨風險管理委員會除定期列席參加本公司董事會及參與重大決議事項討論，本公司獨立董事可透過董事會、稽核所提供之稽核報告或隨時調閱本公司財務、業務等相關資料得知公司執行情形，並可要求相關單位提出報告；本公司員工或股東、利害關係人、大股東皆可透過書信或電子郵件方式與本公司獨立董事聯繫。

治理結構與運作

本公司第 15 屆董事會由 8 位董事組成，任期自 2023 年 6 月 30 日起至 2026 年 6 月 29 日止。董事會中包含 3 位獨立董事，占全體董事人數約 37.5%，另有 2 位女性董事，占比約 25%。

2025 年度董事會共召開 6 次，實體出席率為 96%。會議主要審議事項包括：重大業務與財務報告、內部稽核報告、股東常會議案、前一年度盈餘分配案、銀行融資申請案、以及子公司背書保證相關事項等；本年度並無涉及經濟、環境或人群（含人權）相關之重大議案。

另有關於本公司於 2025 年發布之重大訊息，可至[公開資訊觀測站](#)查閱。

董事多元化與獨立性

彬台於 2024 年設立「提名委員會」負責董事候選人之資格審查，並依據相關法令規範進行評估。審查重點涵蓋董事及獨立董事所需具備之專業知識、實務經驗、技術背景、性別比例與獨立性，並兼顧公司短、中、長期發展策略需求，確保董事會整體運作具備多元性與前瞻性。

本公司董事會共由 8 位董事組成，其中包含 2 位女性與 6 位男性，董事成員符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項所定之規範。獨立董事均符合法令規定之資格條件，且僅一席連任超過三屆，主要基於其具備法律、企業管理等專業背景，對公司治理運作具實質貢獻。

為強化董事會之多元性與性別平衡，彬台於公司治理實務守則中明定，董事會應重視性別平等，並以多元董事比例為目標。現任董事會已具備產業、學術、法律等領域之專業背景，兼具經營管理與專業實務歷練，有助於提升董事會整體決策品質與監督效能。未來董事改選時，公司亦將「永續發展」列為董事提名之重要考量面向，持續發掘具備專業能力與永續視野之不同性別董事候選人，進一步提升董事會於推動企業永續發展之決策能力與代表性。

類型	性別		年齡層			核心專業能力（含 ESG）					
項目	男	女	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	商務	電機機械	產業經驗	業務開發	法律	財務會計
人數	6	2	0	1	7	8	3	8	2	3	4
比例	75%	25%	0%	13%	87%	100%	38%	100%	25%	38%	50%

▼ 董事會成員背景及多元化情形

職稱	姓名	性別	年齡	擔任獨立董事屆次	專業資格與經驗	核心專業能力 (如環境、社會、商業等)
董事長	洪振攀	男	71-80	-	臺灣大學化工所碩士畢業。 現任彬台科技(股)公司董事長、Taiwan Benefit Technology (SAMOA) Corp. 法人董事、彬台自動化設備(蘇州)有限公司法人董事兼董事長、Taibeco (Thailand) Co., Ltd. 法人董事、PT. Taiwan Benefit Indonesia 法人董事、嘉邦投資(股)公司董事、擎邦國際科技工程(股)公司董事及總裁、擎邦國際投資開發(股)(BVI)董事長、美國擎邦德州公司法人董事及誠新建設開發(股)公司法人董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、電機機械、產業經驗、業務開發、ESG
董事	傳倫投資(股)公司代表人：陳必全	女	71-80	-	加拿大麥基爾大學藥理碩士及臺灣大學藥學系畢業。 現任傳倫投資(股)公司執行董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、財務會計、ESG
董事	張書銘	男	51-60	-	華夏工專電機科畢業。 現任印刻文學生活雜誌出版(股)公司負責人、成陽印刷(股)公司負責人、成陽出版(股)公司負責人、陽銘投資(股)公司負責人、新銘營造有限公司負責人、書銘網路通訊有限公司負責人、陽信商業銀行(股)公司常務董事、海王印刷事業(股)公司監察人、立坤投資(股)公司監察人及晉辰投資(股)公司監察人。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、電機機械、產業經驗、財務會計、ESG
董事	張宜暉	男	51-60	-	華東政法大學經濟法學博士畢業。 現任普立邦顧問有限公司負責人、宜錦科技(股)公司監察人、桑費斯特(股)公司監察人、英格爾科技(股)公司獨立董事、普邦企業管理諮詢(上海)有限公司董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、法律、ESG

職稱	姓名	性別	年齡	擔任獨立董事屆次	專業資格與經驗	核心專業能力 (如環境、社會、商業等)
董事	洪健峰	男	41-50	-	美國克萊蒙管理學院企業研究所碩士 (MBA) 畢業。 現任彬台科技 (股) 公司總管理處董事長特助、彬台自動化設備 (蘇州) 有限公司法人董事、嘉邦投資 (股) 公司董事、擎邦國際科技工程 (股) 公司董事長、誠新建設開發 (股) 公司董事長及鍊特霖科技 (股) 公司法人董事。具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、電機機械、產業經驗、業務開發、ESG
獨立董事	林靜雯	女	51-60	第 14~15 屆	美國佛州諾瓦東南大學財務金融所博士畢業。 曾任中國文化大學全球商務學位學程主任、中國文化大學國際企業管理系專任教授、國立宜蘭大學應用經濟與管理學系專任副教授。 現任中信金融管理學院金融管理研究所教授、新北市私立中信高級中學董事、臺灣人壽保險 (股) 公司法人董事代表、中國信託產物保險 (股) 公司法人董事代表、惠華創業投資 (股) 公司法人董事代表及極上教育諮詢 (股) 公司獨立董事。 具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、財務會計、ESG
獨立董事	林明俊	男	71-80	第 13~15 屆	台大法律系畢業。 曾任新竹、桃園、台北地檢署檢察官、桃園地院庭長、臺灣高等法院審判長、法官、臺灣工銀證券公司獨立董事。 現任林明俊律師事務所執業律師。 具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、法律、ESG
獨立董事	林銘桐	男	81-90	第 11~15 屆	東吳大學經濟系畢業。 曾任台塑關係企業總管理處法律事務室顧問。 具有本公司業務所需之豐富工作經驗，且無公司法第 30 條各款情事。	商務、產業經驗、法律、財務會計、ESG

利益衝突管理

本公司訂有管理作業要點，利害關係人對於有相關事務均予以迴避，不得藉其在公司擔任之職位，獲得任何不正當利益，並積極於會議前對各董事進行宣導，審計暨風險管理委員會亦會於議案開始決議前請有利益衝突之董事迴避。對董事會須審議之議案，若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，亦不得代理其他董事行使其表決權。另有關本公司董事會成員於其他董事會任職（請參閱年報第 5~7 頁）、具控制力股東情形（請參閱年報第 55 頁）、與其他利害關係人交易狀況（請參閱合併財報第 42~43 頁），已揭露於本公司股東會年報中，請參閱年報。

董事進修與績效評估

董事會成員	進修內容	內容與時數	與重大性主題相關性
全體董事	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	3	公司治理
全體董事	當前全球經濟情勢與川普新政的效應	3	公司治理

本公司董事會成員皆已具備執行業務所需之專業知識、技能及素養，每人每年安排進修課程至少 6 小時，藉以精進公司治理觀點、並維持其專業管理之優勢與能力，達到強化公司治理之效果。2025 年董事進修平均時數為 6 小時，內容涵蓋企業經營、全球經濟情勢等，董事進修情形已揭露於本公司股東會年報中，請參閱年報第 11 頁。

為強化董事會運作效率，本公司訂有董事會績效評估辦法，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會、且至少每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次外部績效評估。本公司已於 2024 年完成外部董事會績效評估，依評估週期規劃，下次外部績效評估預計於 2027 年辦理。本年度尚未將 ESG 衝擊管理績效納入評估，待內部討論後納入。

依據 2025 年內部績效評估結果，董事會成員考核自評問卷各項目合計平均達成率為 97.18%。五大考核面向中，「董事會組成與結構」得分率最高（97.81%），顯示本公司依發展需求制定並落實董事會成員多元化政策，獨立董事席次配置符合相關規範，且各獨立董事於任職期間確實維持專業與獨立性；「董事之選任及持續進修」則為相對較低之項目（96.56%），主要反映在正式培訓時數記錄之完整性與持續性專業發展計畫的深化上仍有精進空間。針對此一改善契機，本公司將持續強化個別績效評核結果與提名機制之實質連結，並完備董事進修制度，以厚植穩健之公司治理體質。相關評估細節請參閱董事會績效自評報告。

董事暨高階經理人薪酬

依據公司章程，本公司年度若有獲利，須於彌補累積虧損後，按稅前利益提撥 8% 作為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金方式分派，發放對象涵蓋符合特定條件之從屬公司員工；董事酬勞部分，則由董事會決議自前述獲利中提撥不超過 2%。上述員工酬勞及董事酬勞之分派結果，均依規定提報股東會。

董事酬金架構方面，獨立董事每月領取固定津貼，其餘董事則以出席會議車馬費及年度盈餘分配之董事酬勞為主；高階經理人薪酬則由本薪、津貼與績效獎金三項構成。所有薪酬與獎金之提撥發放，均須經薪資報酬委員會審議並提交董事會核定，且隨公司實際經營狀況及法令變動定期滾動檢討。

目前 ESG 績效指標尚未正式納入薪酬連動機制，本公司將於內部評估完成後適時導入。就薪酬結構透明度而言，2025 年最高個人年度總薪酬為其他員工（不含最高個人薪酬者）年度總薪酬中位數之 5.15 倍；最高個人薪酬增幅則為其他員工對應增幅中位數之 3.02 倍。

誠信經營

為落實誠信經營，本公司已制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」等公司內部規章作為日常執行相關權責業務之依據，要求本公司、本公司之子公司及投資企業之董事、經理人及全體員工均需依公司法、證券交易法及其它商業行為有關法令進行營運。

本公司已透過下列機制，針對 100% 全數營運據點進行誠信經營（含貪腐）風險評估，包含總公司、子公司、各工廠以及廠商，如從事商業活動，交易前確認交易對象是否有不誠信紀錄（如票信、違約紀錄），防止與有不誠信行為紀錄者進行交易或訂約，若交易相對人涉及不誠信行為，得隨時終止或解除契約；為健全誠信經營管理，已由各相關管理部門負責誠信經營政策與防範方案之制定，並由稽核擬定相關稽核計畫，據以查核遵循情形，不定期彙總執行狀況逕向誠信經營專責單位及董事會報告。設法令遵循專責人員，定期辦理查核確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規定，以維持公司誠信，並定期向董事會報告。此外，本公司之會計制度，已依相關上市櫃法規及其他有關法令規章等資料訂定，並依會計事務性質、業務實際情形及發展暨管理上之需釐訂。內部控制方面已明訂有關各項業務，藉由不同部門達成相互牽制及勾稽之功能；從事作業時，並依公司內部規章及外部法規辦理，遵循作業流程，釐清相關權責，並以各單位之自行查核與稽核單位之內部查核，以達到內部控制之目的。根據前述機制，2025 年評估結果，未有重大誠信經營風險，且未鑑別出重大貪污風險，董事長及高層主管將持續關注並強化相關管理措施。

誠信經營教育訓練

為強化全體人員誠信經營之觀念、打造公司誠信經營之文化，依據內部重大資訊處理作業程序規範，本公司每年由財會部發佈防止內線交易宣導之公告。2025 年已針對內部董事、重要經營幹部、各部門主管及全體同仁，執行 2 次防止內線交易之內部教育公告宣導，未來彬台亦積極規劃將反貪腐教育訓練納入供應商及全體員工教育訓練。

溝通宣導

對象	溝通管道	溝通內容	參與對象總數	佔該對象百分比
供應商	▶ 於企業社會責任暨永續承諾書中明載	彬台禁止接受承攬商或設備商不當招待或回扣	176 間	100%
管理職與一般職員 ^{註1}	▶ 郵件 ▶ 內部公告	遵守防止內線交易之法律規定	70 人	100%
董事會	▶ 郵件	遵守防止內線交易之法律規定	8 人	100%

註 1：為彬台所有員工，包含中高階主管與一般員工，不含外部董事。

教育訓練

對象	課程內容（課程訓練）	訓練成效	佔該對象百分比
經理人 ^註 / 一般職員（員工）	✍ 公司規範宣導	經理人參與人數：4 人	50.0%
		員工參與人數：35 人	56.5%
	✍ 不誠信行為 / 利益態樣說明，及不正當利益之禁止與處理方式等	經理人參與人數：4 人	50.0%
		員工參與人數：37 人	59.7%

註：包含中高階主管。

舉報機制與法令遵循

本公司已建立供應商聯絡機制，稽核室 蔡健興 經理為聯絡窗口（電話：02-8751-1222 分機 585），以確保在發現可能違反誠信經營政策之行為時，內外部人員皆能即時反映。根據誠信經營政策，所有相關案件由總管理處統籌立案與調查，並依內部決策程序處理。2025 年度並未接獲任何舉報案件。

本公司營運活動全面遵循相關法令規範，2025 年未曾因違反證交法、公司法、稅法、勞基法等遭主管機關處分，亦未發生因貪腐行為損及公司聲譽或造成金錢與非金錢形式裁罰之重大法規違反事件。同年度亦無確認之貪腐事件，未涉及任何反競爭、反托拉斯或壟斷行為之法律訴訟，亦無因誠信問題與合作夥伴終止或未續約之情事。

公協會參與

本公司秉持政治中立之原則，未提供任何形式之政治捐獻。但我們仍積極透過外部公協會之參與，適度提供專業建議與產業建言，共同促進產業發展。

單位名稱	參與身份
台北市進出口商業同業公會	會員
台北市進出口商業同業公會證書會員廠商投標比價證明書	會員
臺灣產品包裝協會團體會員	會員
臺灣食品暨製藥機械工業同業公會	會員
放射性物質或可發生游離輻射設備銷售服務業認證	會員
社團法人中華整廠發展協會	會員
臺灣區電氣工程工業同業公會（臺北市辦事處）	會員

2.2 營運績效

管理政策	為有效監督營運績效，本公司每月由主管召開主管會議，針對業務發展與產業現況、各專案執行情形、產業上、中、下游現況（包含原物料價格波動、人力工資波動、同業動向等）、法規變動情形、營業外投資評估等財務面進行討論。
管理承諾	- 提升技術研發與產品多元化，創造利益價值。 - 衡量管理層與執行單位的 ESG 績效。
利害關係人議合	- 供應商 / 承攬商 - 股東 / 投資人
投入資源	- 不定期對各負責相關部門舉辦教育訓練與宣導 - 定期召開主管會議
權責單位	各部門
目標	- 達成獲利目標，降低資金週轉風險。 - 持續提供高品質與全方位服務，積極研發新產品並建立自有品牌，開拓大陸及東南亞市場。
2025 年實績成果	2025 年度合併營業收入達 19.79 億元，年成長 82.3%，基本 EPS 由 1.09 元提升至 2.12 元。 - 擬配發每股現金股利 1.2 元，較前一年度增加 50%。

為有效監督營運績效，本公司每月由各部門主管定期召開經營管理會議，針對業務發展與產業現況、各專案執行情形、產業上、中、下游現況（包含原物料價格波動、人力工資波動、同業動向等）、法規變動情形、營業外投資評估等可能影響營運成果之各項因子進行討論。

本公司以誠實納稅為稅務治理的核心原則，並依循以下五大原則落實稅務政策：



遵循法規

確實依據各地稅務法令規定，正確申報並按期繳納稅款。



資訊揭露

透過財務報表與年報等公開管道揭露稅務資訊，確保對利害關係人的資訊透明度。



風險管控

重大經營決策納入稅務影響評估，持續關注稅務法規變動，並採取適當的因應措施。



合理節稅

針對各類稅務進行風險識別與管理，以提升日常營運中的稅務效率。



互信溝通

與稅務機關保持開放、誠信與透明的溝通關係，建立正向合作基礎。

本公司營利事業所得稅及營業稅申報是由經驗豐富的財會部人員負責辦理，由財務長統籌管理與監督，相關作業辦理皆依稅務法規所明定的處理原則及申報時限辦理；訂定內部規章及遵循外部法規辦理，遵循作業流程，釐清相關權責，並以各單位之自行查核與稽核單位之內部查核，以達到內部控制之目的及風險管理。

此外，本公司不定期對各負責相關部門舉辦教育訓練與宣導，並依稅務事務性質、業務發展之需求對委任稅務簽證會計師進行稅務諮詢，貫徹稅務法規遵循，落實企業永續發展、提升企業價值，並善盡企業社會責任。

▼近3年營運績效

單位：新臺幣仟元

		2025 年	2024 年	2023 年
產生的直接經濟價值	營業收入 (A)	1,978,984	1,085,450	601,387
	營運成本 (B)	1,717,559	889,915	467,474
分配的經濟價值	員工薪資與福利 (D)	149,724	130,640	126,005
	股利 (E)	現金股利每股 1.2 元	現金股利每股 0.8 元	現金股利每股 0.2 元
	所得稅費用 (F)	15,273	-1,498	-10
	已繳納所得稅費 (G)	630	1,273	0
	社區投資 (H)	130	210	150
留存的經濟價值	稅後淨利 (C)	80,665	41,470	-4,557

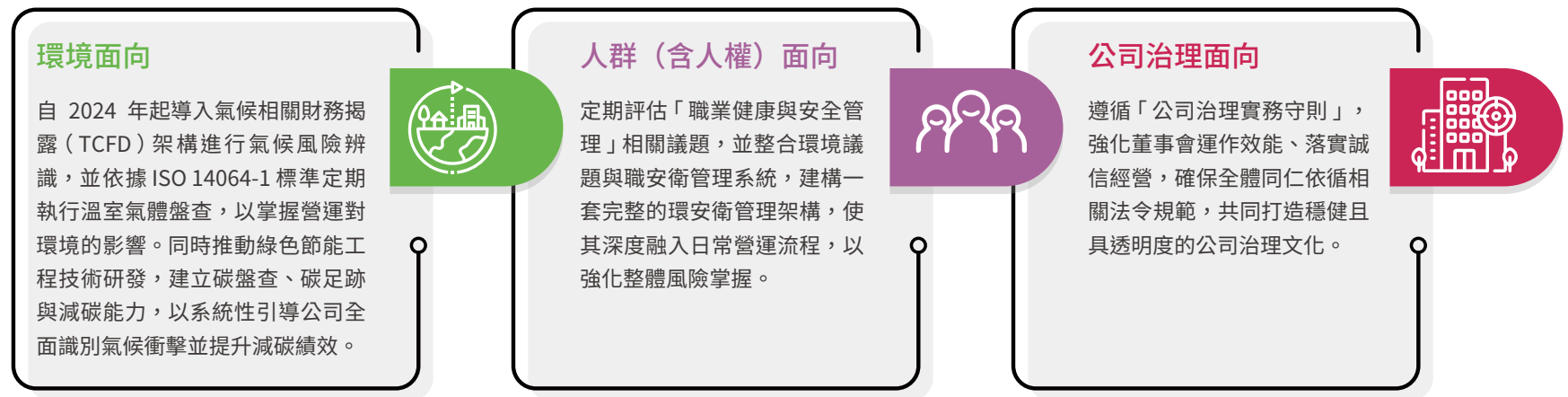
註 1：2025 年未接受來自政府任何形式之財務補助。

註 2：以上數據揭露範圍為彬台合併財務資訊。

2.3 風險管理

本公司於 2022 年 8 月經董事會審議設立「企業永續發展委員會」，目前風險評估之範疇以總公司為主，尚未涵蓋子公司業務。

自 2023 年 7 月起，委員會啟動「永續報告書編製與永續策略藍圖制定」作業，並參照全球永續性報告協會（GRI）通用準則與 AA1000 利害關係人議合標準，依循「鑑別、分析、確認、檢視」四大步驟，針對環境、人群（含人權）及公司治理三大面向，辨識重大永續議題並據以訂定相關風險管理政策與策略。



本公司以既有的行政組織架構及內部控管機制，並設有多元申訴機制，例如供應商之工地現場主管可以透過發文至本公司申訴，彬台採購部門及總經理將適時介入檢視及改善申訴案件，以強化管理企業營運相關風險。由各事業單位依其功能職權進行各面向風險鑑別，擬定關於預防、降低或轉移風險的管理策略與因應措施。

在調查案件過程中，同時檢視申訴機制的完善度，若有需要會適時調整。

2024 年本公司新增「風險管理委員會」，並與「審計委員會」合併為「審計暨風險管理委員會」。審計暨風險管理委員會為協助董事會執行其風險管理職責，亦下設風險管理小組。

風險管理小組

係由總經理擔任召集人，並由各部門最高主管擔任風險管理成員，確保營運單位確實落實風險管理制度，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員處理建置、推動、維運及檢討風險管理機制，負責落實執行風險管理程序。

為落實公司治理、維護企業永續經營之目標，並鑑別公司可能遇到之各項風險，以訂定應對決策。於 2025 年中，風險管理小組召開二場會議，由總經理召集，業務部、工程部、台中廠、財會部、採購部、人力資源部、管理部、資訊課、職安及法務共同與會，內容包括總體產經風險、財務風險及營運風險，並為各風險議題擬訂因應措施，廣泛討論可能風險議題並提出相對應的風險對策，並指定權責單位負責上述風險議題的監控與風險對策的執行，以及防範措施，並於 2025 年 8 月 4 日及 2026 年 3 月 9 日向審計暨風險委員會及董事會報告風險管理運作情形。

風險管理小組會進行公司營運風險與新興風險的綜合評估，並每年至少一次向審計暨風險管理委員會及董事會提出風險管理運作情形，並確保公司未對於需鑑別之風險有遺漏。

財務風險管理

彬台秉持穩健財務原則，不從事高風險或高槓桿投資，所有衍生性商品交易均以避險為目的，確保財務操作與公司整體風險承受能力相符。面對外部經濟環境持續波動，利率變動與通貨膨脹對本公司營運及損益之影響目前評估為可控範圍，尚無重大衝擊。

在匯率風險管理上，本公司運用外匯即期及遠期交易合約作為主要避險工具，有效降低匯率波動對財務績效的不確定性。與此同時，本公司與供應商及客戶維持緊密且穩定的互動關係，持續監控市場價格動態，適時調整進銷策略，確保在市場波動下仍能維持合理的價格競爭力與獲利空間。

市場風險管理

彬台深耕飲料、化工等傳統產業多年，於相關領域累積了豐厚的工程實績與客戶信任基礎。面對製造業加速數位轉型的市場趨勢，本公司積極拓展工業 4.0 與自動化工程領域的業務版圖，透過與國內外優質產品及系統技術廠商建立深度交流與合作夥伴關係，結合彬台長期耕耘的系統整合核心能力，組成跨域專業團隊，為客戶提供涵蓋設計、工程導入至售後維運的全方位解決方案。

法遵風險管理

本公司經營係遵循國內及國外轉投資國家之相關現行法令規範，透過外國當地子公司人員將外國重要政策及法律資訊回傳國內，提供管理階層參考，故國內外重要政策及法令變動影響，本公司均能有效回應及掌握。2023 年無發生違法事件，2024 年發生單一事件罰款金額逾 2 萬元以上之違規事件，2025 年無發生違法事件。

註：單一事件罰款金額逾 100 萬元以上之情況視為重大違規事件。

近兩年違反法令紀錄

檢查日期	開單單位	缺失內容	罰單類型 / 金額
2023 年			
無發生違法事件			
2024 年			
2024/07/16	臺北市政府 勞動局	違反勞動基準法第 38 條第 4 項規定 ^註	罰鍰新臺幣 2 萬元
2025 年			
無發生違法事件			

註：此為離職員工申訴案件，目前正在進行司法訴訟，本公司之因應措施：（1）加強本公司內部申訴管道之宣導，員工對於本公司應依法執行之各項事務有疑慮時，可先利用內部申訴管道尋求解決，以避免發生勞資糾紛。（2）重新檢視本公司各項規定之適法性，並修訂相關辦法。

2025 年無負面衝擊新聞事件發生，如遇負面衝擊事件，本公司將立即進行查證，並於公開資訊觀測站以發布重大訊息方式澄清。



資通安全風險管理

本公司設置資訊部門，有專職資訊人員負責資通安全，隨時監控防火牆的連線記錄加以評估，並每日備份資料至主機，每月將備份資料移至外租機房，可有效降低資通安全風險。相關管理內容可參閱「2.4 資訊安全」章節。

緊急應變及持續營運管理

為確保資訊系統在災變情境下仍能維持穩定運作，本公司建置完備之「系統復原計畫作業辦法」，明定災變發生時須即時阻斷受影響來源、縮限影響範圍，並啟動備援設備與媒體執行復原作業。在資安治理機制上，本公司依循資訊安全管理制度持續精進，透過定期與不定期演練強化整體資安韌性及營運持續能力。2025 年度演練以資安管理架構之五大核心功能——辨識、防護、偵測、應變及復原——為規劃主軸，系統性驗證各項控制措施之實務可行性與應變效能。本次演練採情境模擬方式進行，以關鍵資訊系統發生異常、導致虛擬化平台 Oracle VM 服務中斷為設定情境，並依既定之營運持續計畫及災害復原程序展開復原作業。演練內容涵蓋作業系統 FreeBSD 之重建、虛擬機（VM）檔案還原與虛擬化環境重啟等技術層面；系統恢復後，進一步執行關鍵服務驗證，包含 MS-SQL 資料庫運作檢核及 UOF 應用系統功能測試，確認登入機制與資料完整性均維持正常運作狀態。此外，本公司落實資訊處理部門之職責劃分與存取控管，針對系統開發及程式修改、程式與資料存取、資料輸出入、檔案及設備安全，以及硬體與系統軟體之使用維護等核心作業，實施嚴格之管理控制，結合定期與不定期之資通安全檢查，有效實現資產防護與營運持續管理目標。

2.4 資訊安全

資訊安全管理

為強化資訊安全管理，本公司已訂定《資訊安全政策》，並設立「資訊安全推動小組」，負責資訊安全相關事項的推動、協調與監督，確保資訊資產的機密性、完整性與可用性，防範不當使用、洩漏、竄改、竊取或破壞等風險，維持資訊系統的穩定與持續運作，同時保障實體環境安全，並符合《資訊安全管理法》及相關子法之規範。

資訊安全推動小組

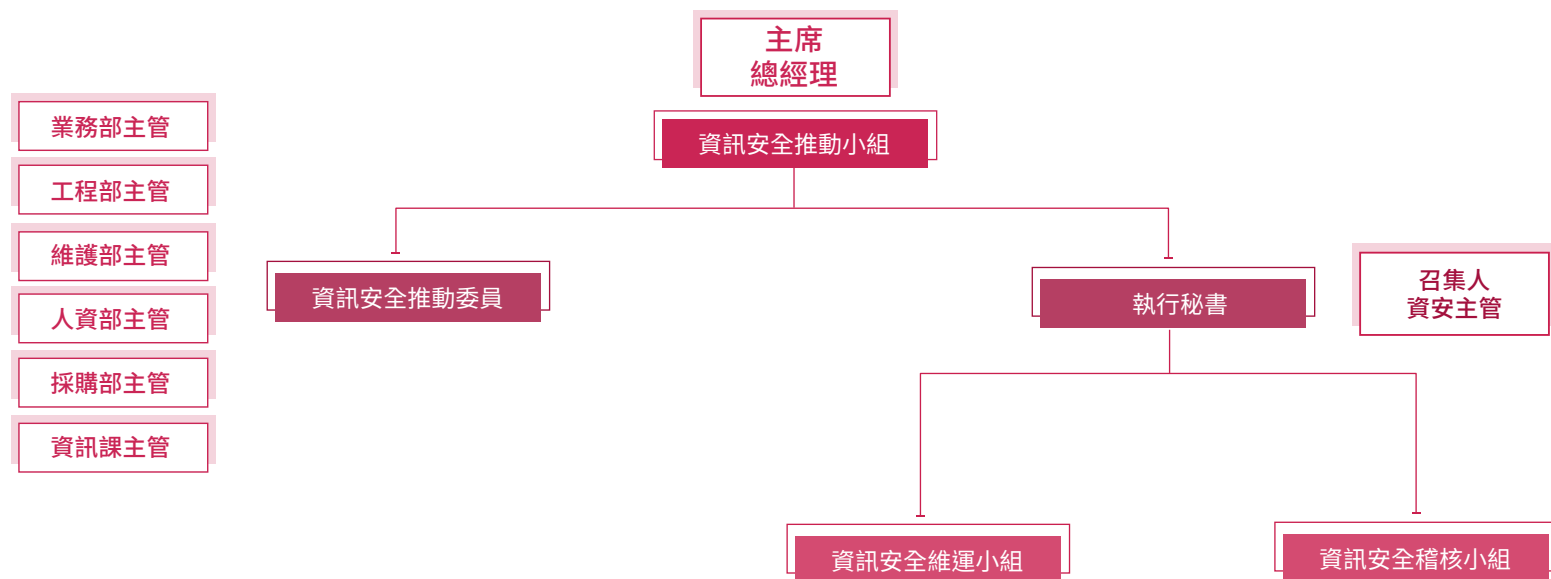
由總經理擔任主席，資安主管擔任召集人，並由各部門主管組成資安推動委員會。小組下設「資訊安全維運小組」與「資訊安全稽核小組」兩大執行單位，分別負責資訊安全制度的日常維運與監督稽核工作。

資訊安全維運小組

負責執行使用者帳號管理、資料定期備份、資訊機房每日巡檢並記錄於巡檢日誌表、應用程式更新與下載（僅限授權人員操作）、排程更新病毒碼與系統漏洞修補作業。此外，亦建置防火牆、電子郵件過濾與監控軟體，及異地備援主機等安全機制。

資訊安全稽核小組

負責定期與不定期執行滲透測試與社交工程演練，以檢視資訊防護效能，提升整體資安韌性。

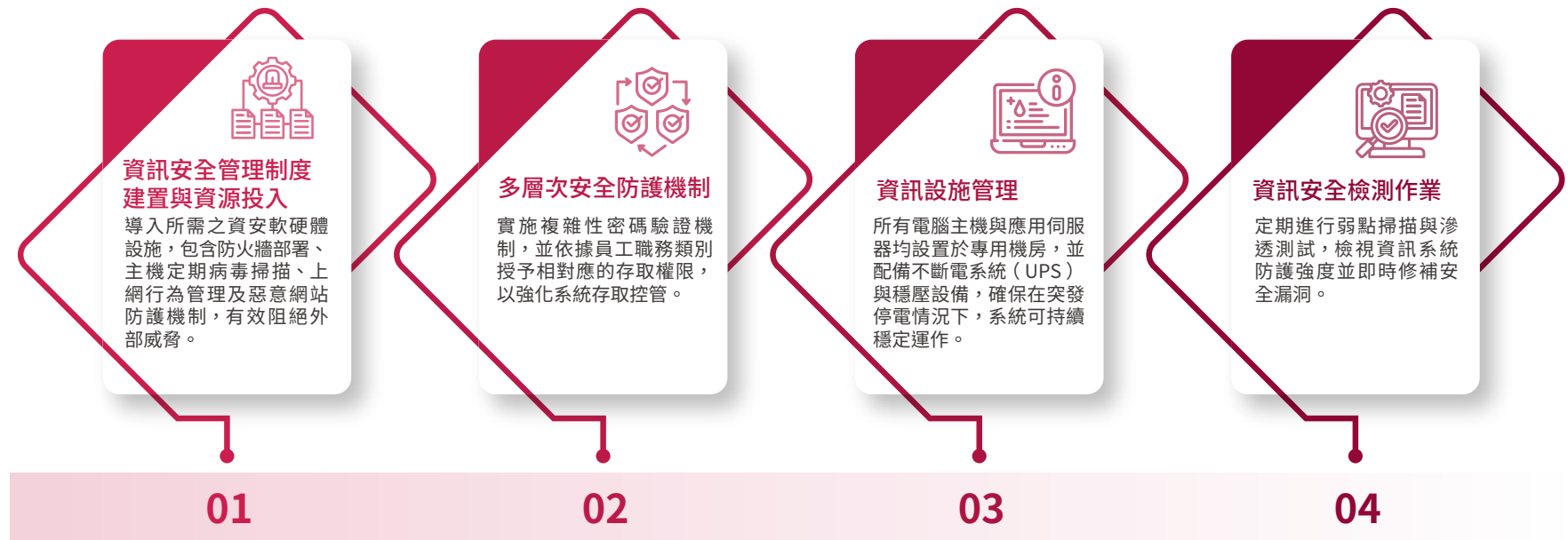


在資訊安全執行層面，由資訊課統籌負責資訊安全政策的具體落實，協助各部門執行風險評估、安全等級分類與系統安全控管等措施，並定期實施資訊安全檢查。檢查結果將彙整成報告，送交權責主管審閱，後續並追蹤及覆核改善情形，確保資訊安全系統及管理程序的持續有效性。

此外，內部稽核單位每年依據年度稽核計畫，針對資通安全進行查核。若發現缺失，將立即要求相關單位提出改善計畫，並持續追蹤其改善成效，以有效降低資安風險。稽核結果除定期向董事會報告外，亦會於必要時提交董事長，協助管理階層掌握內部控制機制之運作情形，進一步識別並改善潛在或既有的資安弱點，強化整體治理效能。

資訊安全重點管理措施

彬台重視資訊安全管理，持續投入資源強化資安防護，並採取多項具體措施，以降低潛在風險、確保資訊資產安全與系統穩定運作。重點作法包括：



杉台持續深化資安防護能量，每年定期辦理 2 至 3 次資安意識公告宣導，並建立可疑郵件過濾與通報機制。為全面強化員工面對社交工程攻擊的應變能力，自 2025 年起正式導入社交工程演練機制，以模擬釣魚郵件等真實情境為核心手法，系統性提升員工的識別判斷與即時應對能力。

2025 年全年共執行兩場演練：上半年針對全體員工發送 362 封測試郵件，下半年擴大發送至 446 封，兩場演練之開啟／點擊率均為 16%。演練結果顯示，資安意識強化仍有持續推動空間，後續將透過定期資安訓練、案例分享、建立通報機制及每月定期演練等配套措施，持續鞏固員工的資安防線。

演練場次	演練項目	測試對象	發信總數(封)	開啟／點擊率(%)	演練結果分析與後續作為
2025 上半年	釣魚郵件測試 (I)	全體員工	362	16%	定期資安訓練、案例分享 建立通報機制、每月定期演練、需持續強化資安意識
2025 下半年	釣魚郵件測試 (II)	全體員工	446	16%	定期資安訓練、案例分享 建立通報機制、每月定期演練、需持續強化資安意識

▣ 資料備份與加密

杉台實施資料加密管理，並於外租專業機房建置異地備份機制。系統每日自動執行備份作業，並於每月定期將備份資料轉存至外部機房，以確保資料於突發事件發生時得以迅速復原，有效降低資料遺失風險。

▣ 加入資安聯防體系

積極參與臺灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC）資安聯盟，透過平台共享駭客攻擊情資，建立主動防禦策略，擴大公司整體資安防禦範圍。

個資保護

為落實個人資料保護責任，本公司設立「個人資料安全維護委員會」，由總經理擔任主任委員，各部門主管擔任委員，統籌推動個資保護相關政策與執行機制。個資保護亦列為內部稽核室年度專案查核項目之一，以確保各項保護措施落實執行，維護個人資料安全。

在管理實務層面，本公司所保有之個人資料，均為營運與管理所需，並依合法、正當、特定之目的蒐集與使用。員工所提供的個人資料，僅限用於人事管理作業，並且於入職時要求同仁須簽署《個人資料提供同意書》，資料亦統一存放於人事資料袋中妥善保存。

若因業務需要，須將個人資料提供予外部機構（如教育訓練或其他委外事務），本公司將要求該機構簽署《個人資料蒐集保管承諾書》，並依《個人資料保護法》相關規範，督促其採取合理且必要之保密與安全措施，確保資料不被濫用或外洩。

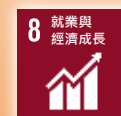
強化資安及個資風險文化

有關個資保護相關議題，已納入新進人員訓練之必修課程，2025 年訓練人數 11 人（包含工程部、維護部、人資部、管理部、資訊管理課、台中廠生產部之新進人員），訓練執行率 100%；另，於集會場合時則適時宣導，並留存紀錄。此外，每年度於公司內部公告網頁向同仁宣導個人資料安全維護應注意事項，持續重申資料安全的重要。

2025 年本公司無因重大資訊安全事件導致損失之情事、亦無因個資保護事件導致損失之情事。如遇資安重大事項進而造成公司損失，會於公開資訊觀測站發布重大訊息說明。

另於公開資訊觀測站上可下載 [2025 年年報](#)，下方頁碼第 71 頁說明揭露：無重大災害之損失。

CH3 品牌擴展



3.1 顧客關係 41

3.2 永續供應鏈管理 45



彬台持續致力於提升品牌價值與深化客戶關係，積極強化品質文化，擴大市場影響力。透過穩健的供應鏈管理與精準的客戶導向策略，我們不斷強化永續競爭優勢，並拓展品牌於國際市場的能見度與影響力。

績效亮點

- ▣ 2025 年客戶滿意度調查共回收 53 份問卷，整體評價 72 分以上比例達 **96.7%**，客訴抱怨件數為 **0**
- ▣ Top 20 供應商企業社會責任暨永續承諾書簽回比率 **100%**

彬台整合貿易代理與自主研發雙軌優勢，深化與國外廠商的技術合作模式。以飲料產業為例，公司承接茶、飲料類產品的前段調配製程工程設計，搭配國外核心設備完成整合交付；後段產線方面，則透過自主研發之機械手臂與堆棧設備，為食品及飲料包裝產業提供客製化的自動化解決方案。2025 年，彬台分別出席 9 月德國 Drinktech 飲料技術展與 10 月德國 K-Show 橡膠展兩大國際盛會，並特別邀請重要客戶同行，藉由現場觀摩與國外廠商的直接溝通，加速推進代理設備與產線的安裝進度討論，同步引介國外新產品方向與製程概念，有效強化三方之間的技術鏈結與合作信任。業務團隊亦持續透過國內外展覽推廣自製包裝設備、飲料整線工程及專業技術支援，並積極出席國外大廠舉辦之技術研討會，就企業永續與綠色節能設備應用深度交流。

面對客戶日益迫切的節能需求，彬台積極因應產業減碳趨勢，主動與國外貿易代理設備商就節能配置升級展開確認與評估。儘管歐盟碳邊境調整機制（CBAM）正式徵收時程已延至 2027 年，但產品碳足跡管理與設備節能效益的要求方向從未改變，相關規範的力度只增不減。彬台持續以歐洲先進節能設備作為技術標竿，將其納入產品引進與設備更新的評估依據，協助客戶在符合國際趨勢的前提下，提升生產效率並降低碳排風險。

3.1 顧客關係

當今全球商業環境中，ESG 的績效表現是利害關係人重點關注的項目，這也讓循環經濟與永續這兩個議題，在客戶評估生產設備投資效益時，成為不可忽視的一環。因此，國內外的設備廠商業已針對相關必要的節能配置，進行設備規格的升級與更新。

彬台積極響應永續經營之趨勢，將永續發展理念融入公司策略。嚴格遵循供應商管理政策，並將協助客戶實現碳中和作為長期願景；未來的品牌經營將不僅關注與客戶、員工和供應鏈的關係，更要考慮品牌與地球環境永續發展的和諧共處。全面的品牌策略不僅能夠贏得新一代消費者和業主的青睞，還能夠為公司創造長期價值。

管理政策	彬台於貿易代理與工程技術服務等專業領域中，提供客戶客製化之設計規劃及施工、整合服務；對於服務之行銷與標示皆依國際規範與標準執行，並與國內外的客戶及供應商合約內皆包含保密條款及相關罰則，以保護客戶機密資訊與權益；並提供管道接受客訴處理，使客戶與公司關係更加融洽。	
管理承諾	✎ 強化顧客關係管理，提高客戶滿意度、建立品牌忠誠度。	✎ 與各利害關係人保持良好互動，提升公司形象及知名度。
利害關係人議合	✎ 客戶	✎ 媒體
投入資源	✎ 每年度執行一次客戶滿意度調查	✎ 參與國外工廠驗收測試（FAT）及委派外國技師指導的設備操作教育訓練
權責單位	業務部、維護部	
目標	✓ 訂定顧客意見調查流程機制。 ✓ 完善施工管理制度、強化施工品質，提升公司信譽。 ✓ 提供客戶良好的工程技術和服務，並即時回應客戶需求。	
2025 年實績成果	✎ 2025 年客戶滿意度調查回收 53 份問卷，整體評價達「滿意」等級（72 分）以上之比例達 96.7%，年度客訴件數為 0。 ✎ 共參與 7 場展覽 /1 場研討會 /3 場教育訓練，共計 49 人次參與。	

彬台與國內客戶建立的長期合作關係，根植於雙方累積多年的專業互信。憑藉深厚的工程實務積累，公司精熟運用各類產業規範、設計標準與技術方法，為客戶提供符合產業要求的整合性解決方案。透過引入多家國際設備廠商的核心設備與單機製程設備，彬台以共同推進專案為基礎，持續厚實國內外市場實績，深化在食品飲料整線工程系統領域的競爭優勢與國際市場能見度。

在服務能量方面，彬台整合多年深耕食品、生技、化工等製造產業所淬煉的技術經驗，提供涵蓋工程規劃、設計、採購、建造、試車、工程管理及整廠統包（Turn-key）的一站式專業服務，並依據客戶需求量身打造彈性、客製化的工程與技術方案。

工程執行上，所有技術服務自規劃設計階段即啟動跨部門協作機制，由業務、專案與設計部門整合 P&ID 流程圖、配管圖、廠區配置圖、設備清單及設計規範等資料，提供系統性規劃、可行性評估、製程改善與設備需求釐清等支援。設計定案後，依製程需求編列採購清單，展開技術審查與詢價；採購階段由業主審核相關規範、對照表及測試報告等佐證文件，確保品質符合法規要求。

針對國外設備，產品資訊及標示皆符合各進口國及歐盟相關法規，2025 年度未發生任何危及使用者安全之事件。供應商另提供完整安裝與操作手冊，並可配合遠端連線即時排解客戶疑問，確保服務不中斷。進口之單機設備透過貿易代理辦理，並與原廠設計、專案及技術人員召開整合會議，以確保品質、進度與成本三者均在可控範圍之內。驗收階段配合業主完成試車，並提供完善保固服務；全數工程依據相關法規執行危害分析與風險控管，將對人員健康與安全之潛在影響降至最低。

在深化顧客關係的實際行動上，2025 年彬台連續參與兩場指標性國際展會——9 月德國 Drinktech 飲料技術展及 10 月德國 K-Show 橡塑膠展——並邀請重要客戶一同出席。此行以討論現有代理案設備與產線安裝進度為基礎，進一步促進客戶與國外廠商之間的技術溝通，同步推廣國外新產品應用與製程概念，將合作關係從單次交付延伸為持續共進的夥伴關係。



品質政策

彬台以「提升設計能力，加強施工品質，滿足客戶需求，提高客戶滿意」為我們的品質政策，於 1999 年首次通過 ISO 9001 品質外部驗證，並於每年重新進行驗證，最近一次已於 2026 年 3 月通過，期望透過國際組織的驗證與稽核，讓利害關係人了解到我們對安衛及品質政策執行的完全落實。另外，本公司承諾以尊重和關懷員工及承包商的安全理念來經營事業，實踐 5S-〔整理、整頓、清掃、清潔、教養〕、3Z-〔零災害、零事故、零缺點〕，達成環境如昔及安衛無虞之目標政策。

彬台重視環境保護與職業安全衛生管理，致力於打造安全、友善且符合永續發展原則的工作環境，並持續強化組織內外部人員之環保與職業安全衛生意識。為提升管理制度之完整性與國際接軌，彬台於 2025 年正式導入 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過系統化管理機制持續降低環境衝擊、預防職業災害並提升整體營運韌性。同時，公司積極推動各項環保與安衛措施，落實風險管理與持續改善精神，朝向永續經營目標穩健邁進。推動具體行動措施如下：



我們遵循 PDCA 的管理循環，從明確政策品質與程序規範開始，建立符合國際標準的品質管理體系，並透過專案品質管理制度，監控並審核品質情形、實施員工品質培訓、建立客戶溝通反饋機制、建立品質相關獎懲機制，及定期審核體系運作等策略，有效達成本公司的品質目標。

顧客滿意度

彬台每年針對有交易往來之客戶執行滿意度調查，系統性蒐集品質、售後服務及貨物交期三大面向的回饋意見，以作為持續優化產品與服務的依據。為更精準掌握利害關係人的實際需求，2025 年彬台進一步優化調查架構，新增「產品矯正措施與處理程序」評估項目，藉此了解客戶對改善機制的主觀感受，強化雙向溝通效能，深化以客戶為中心的服務承諾。

客戶滿意度調查流程



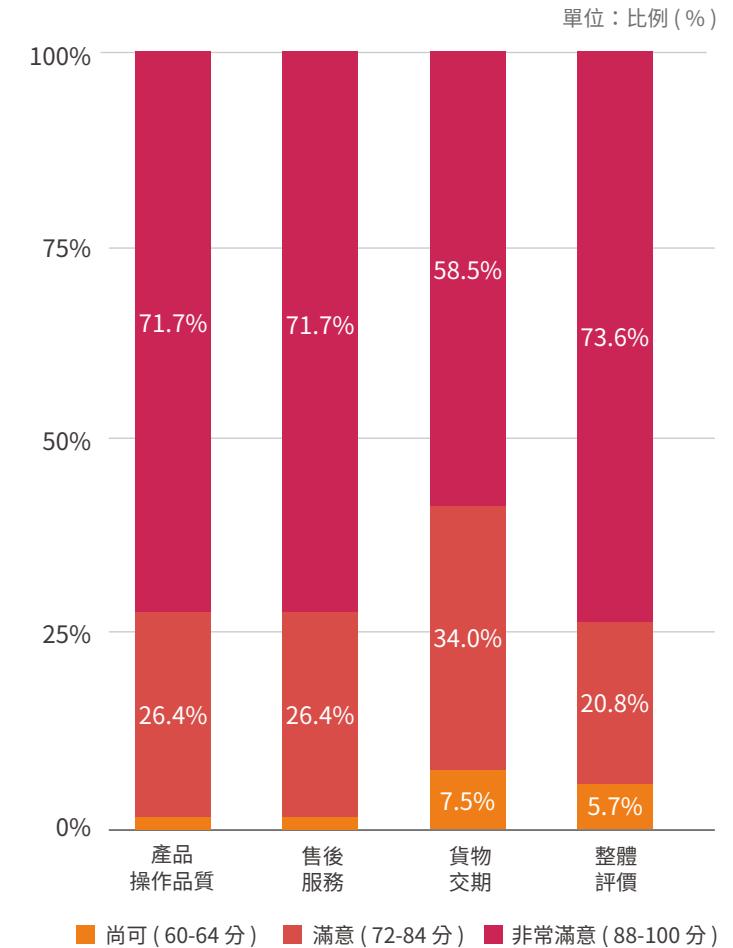
客戶滿意度調查結果

2025 年共回收 53 份客戶滿意度問卷，回收率為 72.6%，問卷涵蓋「產品操作品質」、「售後服務」、「貨物交期」及「整體評價」四大項目，各題作答紀錄合計 212 筆。以四題整體作答分布計算，達「滿意」等級（72 分）以上之比例達 96.7%，達「非常滿意」等級（84 分）以上之比例為 79.7%；就第四題整體評價單題而言，達「非常滿意」等級之比例為 83.0%。2025 年度客訴件數為 0。然而，進一步盤點調查內容並逐項澄清後，彬台識別出一項值得關注的趨勢，雖未構成正式不滿意或抱怨，多數客戶反映國外廠商的零件交期偏長。

對此，彬台主動與廠商進行深度討論，確認部分品項屬期貨商品或非常規規格，原廠不設常備庫存。彬台一方面向廠商直接轉達客戶關切，另一方面亦主動與客戶展開協商，建議針對該類零件預先編列最低備品數量，藉由前置庫存管理落實矯正與預防措施，確保客戶產線的穩定運作。

評估項目	尚可		滿意				非常滿意				份數
分數	60	64	72	76	80	84	88	92	96	100	
產品操作品質		1			10	4	2	11	13	12	53
售後服務	1				7	7	1	11	14	12	53
貨物交期	4			1	10	7	3	10	11	7	53
整體評價	1		1	1	6	5	2	11	14	12	53
四題合計	7 筆 3.3%		36 筆 17.0%				169 筆 79.7%				212 筆

滿意度調查表分數分佈



註 1：問卷採分級評分設計，分值为 60、64、72、76、80、84、88、92、96、100 分。

註 2：各題份數均為 53 份；「四題合計 212 筆」為四題作答次數之加總，非問卷份數。

註 3：等級分界一尚可：64 分以下；滿意：72-84 分；非常滿意：88 分以上。

註 4：整體評價（第四題）達「非常滿意」等級（≥ 84 分）共 44 份（83.0%）；達「滿意」等級以上（≥ 72 分）共 52 份（98.1%）。

註 5：橫條圖各列數值為「非常滿意」等級之份數占比。

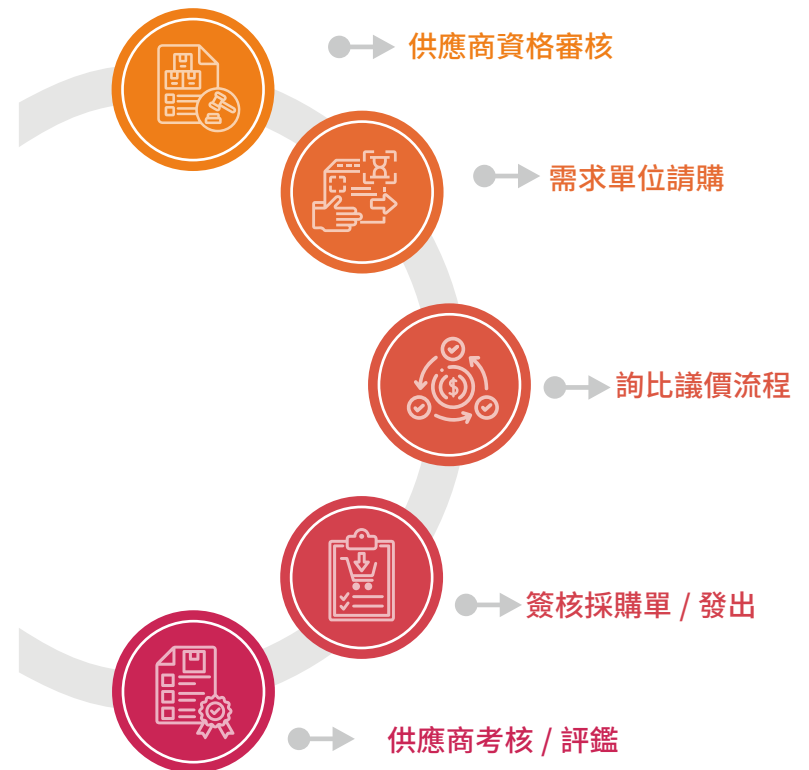
3.2 永續供應鏈管理

管理政策	供應商依照採購類別主要拆分為設備、市購件、工程等三大種類，為進一步管理供應商比例，以降低整體產銷耗能及維護永續價值，杉台將聚焦於當年度前二十大交易金額之供應商作為首批關注廠商，並期許得以於未來逐步提升在地採購比例，與當地供應商建立穩健良好的合作關係。
管理承諾	- 建立有效的供應鏈管理系統，提升供應鏈韌性與透明度。 - 企業期許供應商具備對等且合宜的永續價值觀。 - 要求供應商簽署永續承諾書，並揭露相關風險控制措施。 - 強化供應鏈永續發展的共同承諾和責任。
利害關係人 議合	- 供應商 / 承攬商 - 政府 / 主管機關
投入資源	由採購部門進行新供應商建立及年度供應商評核，並提供請購需求單位進行覆核及內控稽核人員查核，若有評比結果為不宜選用之廠商，將通知請購需求單位並由合格供應商中刪除。
權責單位	採購部
目標	✓ 持續辦理供應商評鑑、品質稽核及查核作業等，例如供應商評鑑表，增加配合供應商。 ✓ 建置供應商行為準則，並將供應商進行分類及分級管理。 ✓ 完善內部採購流程，並簽署企業社會責任暨永續承諾書。 ✓ 開發少量多樣的主力產品，並集中標準化採購以降低成本。 ✓ 邀請供應商參與新產品設計與研發，與供應商建立信任，以維持固定訂單來源。
2025 年實 績成果	2025 年有交易紀錄的供應廠商總數共 176 家。 2025 年 Top 20 供應商企業社會責任暨永續承諾書簽回比率 100%。

永續供應鏈管理方針

供應商管理及採購流程

本公司制定有「供應商管理程序」以及「企業社會責任與永續承諾書」，皆經由董事會核准通過，要求全數新供應商皆須簽署企業社會責任與永續承諾書，以確保供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題須遵循國家之相關法令規範，包括但不限於禁止賄賂、禁止歧視、禁止雇用被強迫的員工及童工等。



供應鏈管理

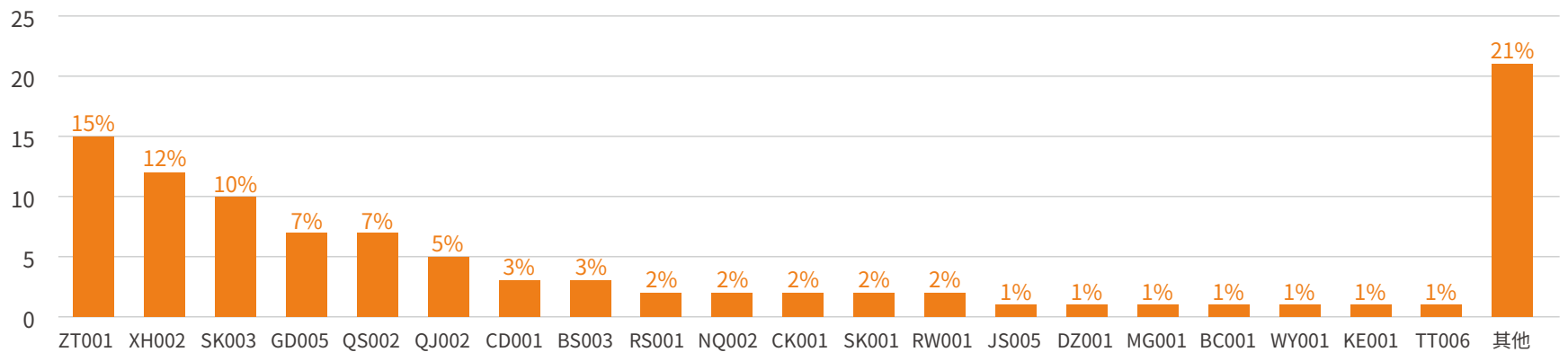
國內供應商比例與現況

2025 年有交易紀錄的廠商共 176 家。為進一步管理當地供應商比例，以降低整體產銷耗能及維護永續價值，杉台聚焦於 2025 年度前二十大交易金額之供應商作為首批關注廠商，並期許得以於未來逐步提升在地採購比例，與當地供應商建立穩健良好的合作關係。

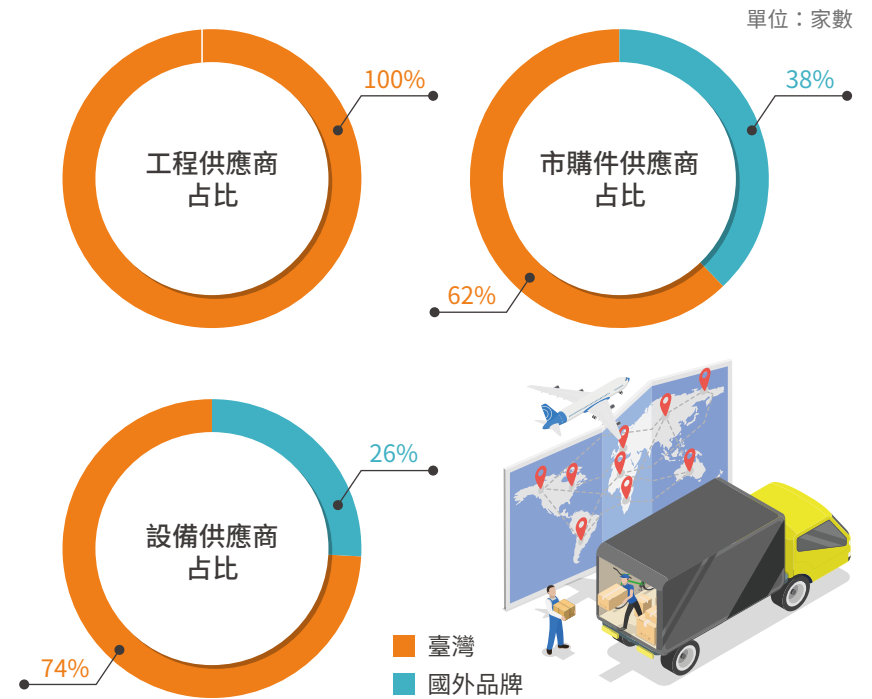
▼ 2025 年供應商評核

供應商評核 等級	級別 A	級別 B	級別 C	廠商家數
	視情況增加 採購量	持續合作並 觀察	要求改善或 中止採購	
市購件廠商	130	9	0	139
設備廠商	19	4	0	23
工程廠商	14	0	0	14
合計家數	176			

▼ 2025 年統計更新後百分比



▼ 三大採購類別國內外供應商占比



本公司對於採購來源之永續要求採取一致標準，凡屬透過國內經銷商採購之國外品牌商品，亦納入「國外採購」範疇管理，並依循更高的永續標準進行供應商審視與管理。本公司重視供應鏈在地化比例，期盼藉由永續採購策略，帶動整體產業鏈提升環境責任意識。2025 年全公司的總採購金額為新臺幣 453,064,366 元，其中向當地（臺灣）供應商進行採購之支出為新臺幣 119,435,429 元，當地採購支出佔公司總採購金額的比例達 26.4%。

目前本公司原物料供應商皆承諾，其供應之產品將嚴格遵循環境保護相關法規與標準，並與本公司攜手努力，朝全球環境保護政策標準邁進。各供應商亦須有效管理其原料來源及製程控制，確保所提供之產品皆符合歐盟《限制有害物質指令》（RoHS）及其他國際環境相關規範，以保障產品環境安全與符合法規要求。

▣ 永續供應鏈審核與管理制度

本公司採以 GRI 準則作為永續供應鏈審核的參考框架，以確保報告的透明度和標準一致性，在短期稽核方面，將聚焦前二十大供應商作為重點審核對象。這些供應商在整個供應鏈中的採購額占比超過 79%，因此對其進行永續審核，將有助於確保供應商符合杉台的永續經營標準，並降低潛在環境風險，期待透過供應鏈互相影響的力量，達成永續供應鏈價值目標。

▣ 企業社會責任與永續承諾書

杉台始終致力於企業永續發展並重視企業社會責任，我們也期許供應商能與本公司具備相同的永續價值。同時為建立共同的永續經營理念及穩定的合作關係，且將透過「企業社會責任與永續承諾書」篩選全數合作廠商，確保其對於基本人權、環境永續發展、企業社會責任及公司治理原則具備一定程度的認知，並要求其針對具備重大性部分進行資訊揭露，確保供應商對於相關風險具備有效控制或降低之能力，強化其永續價值觀，期許整個供應鏈共同致力於永續發展。

▣ 現今執行方案

將針對現今採購額占比前二十大供應商，已於 2025 年發放永續承諾書並要求簽核，同時搭配供應鏈永續承諾書內容，針對未來新進廠商分別制定執行方案及永續改善策略，2025 年已完成 100% 的簽核。

年度前二十大供應商	新供應商
要求供應商簽核永續承諾書，並根據企業永續轉型狀況，作為未來交易調整的參考	於資格審核及建立時，搭配 ISO 標準與相關採購文件一併要求供應商簽核

本公司在嚴格的供應商評選程序下，一旦建立合作關係，則尋求與供應商間維持長遠與穩定的合作，並訂有供應商內部聯絡管道，由採購部主管為聯絡窗口，及時處理及呈報供應商反應事件。

本公司外部申訴管道

稽核室 | 蔡健興 經理

申訴專線電話 | 02-8751-1222 分機 585

本公司致力於與供應商維持長遠之合作關係，2025 年申訴件數為 0 件。

CH4 綠色營運



4.1 能資源管理	49
4.2 水資源管理	52
4.3 廢棄物管理	52
4.4 氣候變遷風險管理	53

■ 為重大主題章節



面對氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，本公司將綠色營運視為提升組織韌性、確保永續發展的基石。我們致力於整合綠色思維於營運的各個層面，追求環境績效與營運效率的雙重提升。

績效亮點

- 完成「辦公室智慧能源管理平台」導入，監測能源使用效率、空氣品質
- 機房內空調改為分離式空調，運作方式優化、且將辦公場所燈具全替換為高效能 LED 燈及替換為一級節能冰水主機，讓溫室氣體減量達

1.04%

4.1 能資源管理

管理政策	公司秉持著與地球共存之信念，深切體認地球資源之有限及企業永續發展的重要性，因此基於對節能減碳之認知、持續改善能源使用效率，降低公司生產或作業活動中的能源使用。
管理承諾	- 持續建立辦公室節能減碳方針與訂定目標。 - 透過碳盤查制定減碳路徑，降低碳排。
利害關係人議合	- 供應商 / 承攬商 - 政府 / 主管機關 - 投資人 / 股東
投入資源	針對營運能源耗用，由管理部主責管理與監督，每年針對公司主要營運據點進行電力使用的盤點，再進一步依據盤點結果制定相關節能行動方案。
權責單位	管理部
目標	✓ 針對溫室氣體盤查結果，進行碳管理與規劃年度減碳目標與策略。 ✓ 鑑別重大耗能設備，排列優先改善項目。 ✓ 設置辦公室感應照明燈具，減少能源浪費。 ✓ 逐步汰換老舊系統設備及燃油公務車。
2025 年實績成果	5 樓影印區、會議室室內送風機出風口及迴風網調整。 5 樓辦公區汰換室內送風機 1 部。 5 樓梯廳更換為 LED 燈組，共計 20 組。 - 空調定期保養，提高效率。 - 汰換老舊效能不彰的空調設備。 - 定期宣導節能之重要性。 - 持續進行溫室氣體盤查，並追蹤目標及時程規劃。

能源使用

彬台營運近三年用電量			
	2023 年	2024 年	2025 年
總公司世紀國寶 5F (度)	115,349	107,982	97,284
總公司世紀國寶 6F (度)	33,816	32,723	29,057
力仁大樓 9F (度)	2,901	2,973	102
力仁大樓 9F 公共用電 (度)	609	640	0
台中廠 (左、右棟) (度)	35,630	25,586	24,057
總能源使用量 (度)	188,305	169,904	150,500
總能源使用量 (GJ)	677.90	611.65	541.92
年增率 (%)	1.04%	-9.77%	-11.42%
能源強度 (度 / 人)	2,690.1	2,359.75	2,150.0
總能源使用量 (GJ / 人)	9.68	8.61	7.74

註 1：總公司世紀國寶 5F 用電涵蓋公共區域用電與私人用電。

註 2：力仁大樓 9F 公共用電之使用度數透過大樓管委會分攤換算取得。

註 3：員工人數以每年 12 / 31 的正規員工人數（台北總公司及台中廠之員工人數）計算（2023 年：70 人、2024 年：72 人、2025：70 人）。

註 4：參照能源局電力（消費面）每度電為 860Kcal，每 Kcal 為 4.187kJ（焦耳），1GJ=1*10⁹ 焦耳。

原物料管理

為保護地球環境及降低對生態系統的破壞，並使產品能符合歐盟 RoHS 及其他相關環境指令之要求，本公司原物料供應商皆承諾其供應之產品均嚴守環境保護法律及規範，並與本公司共同努力達到世界環境保護政策之標準，有效管理原料和製程，保證其所提供之產品均符合 RoHS 之規範。

溫室氣體排放減量行動

彬台自 2022 年起依循 ISO 14064-1：2018，採營運控制權法，針對辦公室營運之溫室氣體排放進行溫室氣體盤查，以監控溫室氣體排放，並責承管理部負責此議題之監督與管理。

類別一排放來源主要為公務車燃油，2025 年使用量為 16766.4 公升，所有類別一項目換算碳排放 2025 年為 39.7201（公噸 CO₂e）；類別二排放來源為外購電力使用，2025 年總外購電力為 153.632（千度），換算碳排放 2025 年為 71.3368（公噸 CO₂e），無生物源二氧化碳排放量。2025 年本公司經重大性鑑別，類別三（類別 3.5）盤查商務通勤下維持台鐵、高鐵、飛機及員工住宿之範疇，並新增類別四之盤查將盤查範圍擴大至類別 4.1，目前盤查範疇包含總公司世紀國寶 5 樓、6 樓、力仁大樓 9 樓及台中廠。

▼溫室氣體排放量數據統計

單位：公噸 CO₂e

溫室氣體排放	2023 年	2024 年	2025 年
類別一：直接排放	34.1978	31.6949	39.7201
類別二：能源間接排放	93.0524	80.5336	71.3368
年增率（類別 1+2）	31.87%	-11.80%	-1.04%
類別三：間接排放 - 商務旅行	53.5209	54.0523	149.7743
類別四：間接排放 - 採購商品	-	24.4361	26.8981
總排放量	180.7441	190.717	287.729

單位：公噸 CO₂e

溫室氣體排放種類	2023 年	2024 年	2025 年
二氧化碳（CO ₂ ）	178.5107	188.5754	284.9362
甲烷（CH ₄ ）	0.3209	0.2985	0.7171
氧化亞氮（N ₂ O）	1.0101	0.9282	1.1739
氟氯碳化物（HFCs）	0.9024	0.9148	0.9022
六氟化硫（SF ₆ ）	0	0	0
三氟化氮（NF ₃ ）	0	0	0
全氟碳化物（PFCs）	0	0	0

註 1：類別 1 直接溫室氣體排放。

環境部最新公告之溫室氣體排放係數管理表。

註 2：類別 2.1 外購電力。

引用經濟部能源署公告之電力排碳係數（2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤 CO₂e / 度電）。

註 3：類別 3.5 商務旅行。

高鐵：引用臺灣高速鐵路股份有限公司提供之「車站間旅客運輸碳足跡」。

台鐵：引用環境部產品碳足跡資訊庫公告之「臺灣鐵路運輸服務（電聯車）」碳足跡。

住宿：臺灣引用環境部產品碳足跡資訊庫公告之「住宿服務（二人房）」2019 年碳足跡；

大陸以 GreenView hotel footprinting tool 進行試算；日本引用自 UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2023。

飛機：由國際民航組織（ICAO）航空碳排計算器系統查詢。

註 4：類別 4.1 採購商品。

自來水：行政院環境部產品碳足跡資訊網 2022 年公告之「臺北自來水」碳足跡數值。

電力：行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2025 年公告之「電力間接碳足跡」碳足跡數值。

汽油：行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2025 年公告之「車用汽油（未燃燒）」碳足跡數值。

柴油：行政院環境部產品碳足跡資訊庫 2025 年公告之「柴油（未燃燒）」碳足跡數值。

註 5：GWP 採用政府間氣候變化專門委員會（以下稱 IPCC）第 6 次評估報告（2021）中之溫室氣體 GWP。

註 6：此數據經過第三方查證，並取得查證證明書。

針對溫室氣體排放減量，我們制定短期與長期行動方案，以逐步降低營運所產生的溫室氣體。

本公司為逐步完成行動方案達成減碳目標，於 2025 執行機房內空調改為分離式空調，運作方式優化、且將辦公場所燈具全替換為高效能 LED 燈及替換為一級節能冰水主機，相較於 2024 年減少了 1.04% 之碳排放量；並於 2025 年持續規劃空調系統效能優化、設備汰舊換新、及照明系統升級等專案，以達到節能及空調效率改善等目標。

溫室氣體排放減量行動

短期 (2024-2030 年)

- 提升辦公室設備能源效率，包含總部更換較節能之 LED 燈具、走廊改設置感應式照明
- 替換更加節能之冰水主機
- 機房內空調改為分離式空調
- 每日午休時間 13:00-13:30 關閉辦公室照明
- 辦公室空調溫度依據不同區域需求設定，減少不必要的能源消耗
- 鼓勵外出共乘以減少公務車油耗



長期 (2030-2050 年)

- 逐步汰換燃油公務車，改為使用電動車
- 逐步汰換老舊空調設備，改為使用節能空調
- 建構綠色供應鏈並發展綠色生產製造（詳見第五章永續製造）



4.2 水資源管理

彬台辦公室用水皆來自台北自來水公司，沒有取自其他水體的水源；使用後廢水皆妥善排放至污水下水道。用水資訊由管理部定期追蹤管理，並制定相關節水行動，為有效管理用水資源，我們持續推動節水設備與用水效率優化措施。

項目	2024 年	2025 年
樓地板面積（坪）	526	526
總用水量（m ³ ）	136.55	113
用水年增長率（%）	-74.23%	-17.24%
員工人數（人）	19	24
用水強度（m ³ /人）	7.19	4.71

註 1：揭露範疇為力仁大樓 9F 與台中廠；由於總公司世紀國寶 5F 之水費含於管理費之中，因此暫時無法統計用量。

註 2：員工人數以每年 12/31 的正規員工人數（以力仁大樓 9F 與台中廠之員工人數）計算。

節水行動

- 選購省水標章產品設備
- 將 5 樓水龍頭更換為節水產品
- 不定期 EDM 告知同仁公司節水措施，加強用水管理
- 檢討用水需求，提升有效用水資源
- 工程試壓過程所產生之廢水，視廢水之水量及水質，加以分別收集處理後排放或回收再利用，量化水的回收與節省量



4.3 廢棄物管理

彬台辦公室營運所產生之廢棄物以一般事業廢棄物為主，皆依照政府規定進行資源回收與分類後，由清潔單位定期收運處理。工程作業期間所產生之廢棄物則包含一般事業廢棄物與有害事業廢棄物，均委託具合法資格之第三方清運廠商處理，確保符合法規並降低對環境之潛在風險。

各工程專案團隊負責協調並監督廢棄物處理廠商之清運作業，嚴格把關清運流程及結果，以防因不當處置造成二次污染。彬台持續落實廢棄物管理與監控機制，近五年內未曾因環境污染問題遭受損失或處分，展現公司在環境風險控管上的成效。

此外，我們亦希望透過源頭減量，逐步減少廢棄物丟棄所造成的環境負擔。目前辦公室營運聚焦發展電子化作業，以減少紙張列印與耗用。

▼廢棄物產生種類

類別	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物
辦公室營運	▶ 紙類、食物包裝、廚餘	✗
工廠廢棄物	▶ 生活垃圾 ▶ 工件切割，鑽孔或攻牙時產生之鐵屑	✗



4.4 氣候變遷風險管理

聯合國環境規劃署（UNEP）發布的《2025 排放差距報告》（Emissions Gap Report 2025）指出，在《巴黎協定》屆滿十週年之際，全球減排行動依然失準。報告警告，若僅維持現行政策，世紀末全球氣溫恐上升達 2.8°C；即便各國完全履行現行的「國家自主貢獻」（NDCs），預計升溫仍將落在 2.3°C 至 2.5°C 之間，均大幅超出《巴黎協定》所設定的 1.5°C 關鍵目標。為展現彬台對自然的重視與共同減緩氣候變遷的責任與決心，本公司依據氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）架構，評估氣候變遷對於公司的實體與轉型風險提出對應策略；並針對辨識氣候變遷為公司帶來的機會，持續開發高效率自動化設備，以維持市場競爭力。

氣候治理

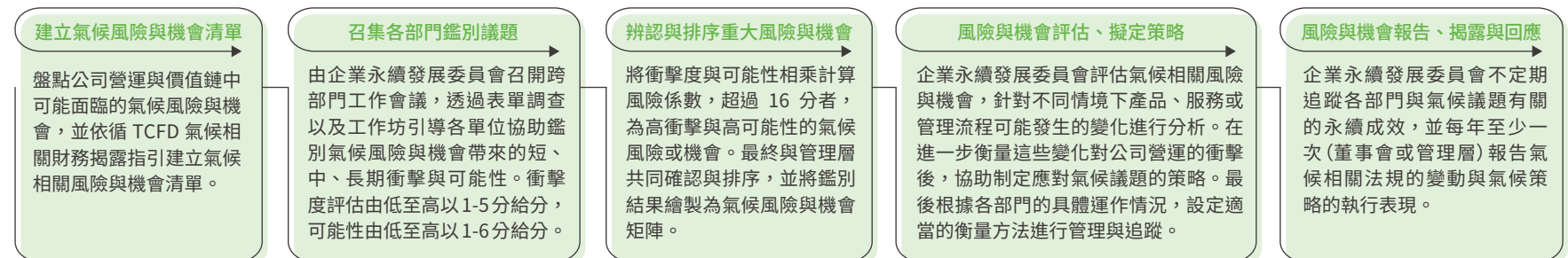
因應氣候變遷帶來的挑戰，彬台以企業永續發展委員會為最高組織，專責管理氣候相關議題，由總經理擔任主任委員負責領導與監督，業務課主管擔任執行秘書，以確保其運作成效。委員會透過持續追蹤永續趨勢、與外部顧問諮詢以及參與永續活動等方式，經內部永續發展小組成員討論，並根據內部需求不定期召開會議，審議並管理公司氣候變遷策略與目標，更進一步強化永續報告書中氣候議題的揭露。每年亦定期向董事會報告結果，檢視執行狀況與討論未來計畫，以利公司針對氣候風險與機會，制定因應策略。

風險管理

針對氣候風險與機會之評估與管理，由企業永續發展委員會擔任主要權責單位，並協調跨部門單位進行風險與機會鑑別、制定衡量與監控之機制，此外我們尋求外部專業顧問策略建議，以更完善氣候風險管理。

以下為彬台氣候風險的辨識與回應的流程：

風險與機會鑑別流程

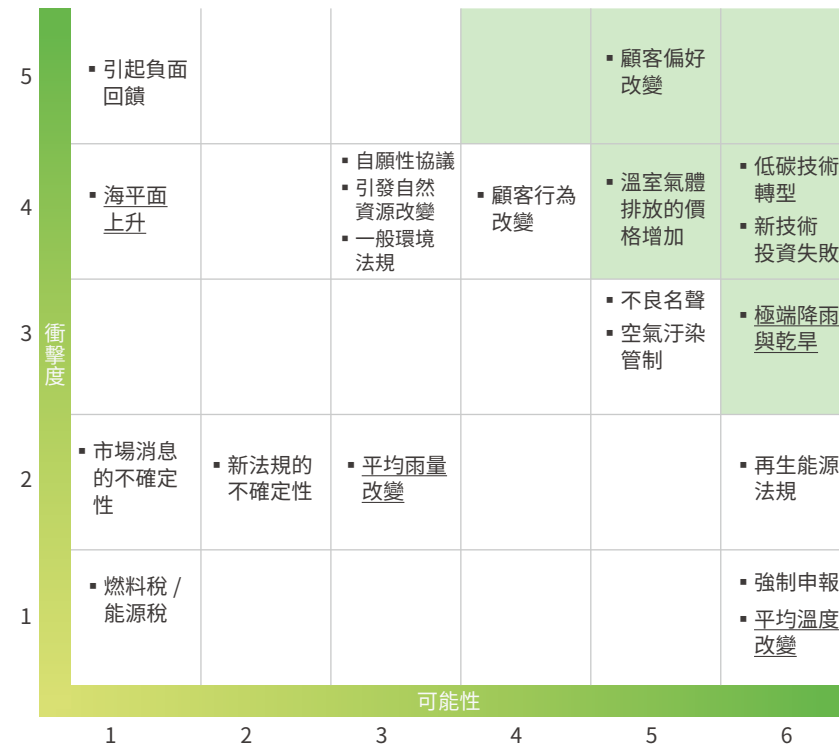


氣候策略

為鑑別杉台之重大風險與機會，企業永續發展委員會召集跨部門單位協助全面衡量氣候相關風險、機會的衝擊度與可能性，再經由企業永續發展委員會評估與分析，最終提供管理層策略擬定的依據。鑑別氣候議題時考量兩大面向：以法規與政策公告的狀況、該事件發生的頻率週期，評估該議題發生的可能性；以財務的損失或增加（例如賠償、罰款、減少或增加營收）、營業人員受到傷害或有不良的商譽後果等狀況區分衝擊度。綜合衡量可能性與衝擊度後，篩選出發生率高且會對營運帶來重大影響的氣候風險與機會。

杉台依循 TCFD 框架，從轉型風險（政策與法規、技術風險、市場風險、商譽風險）、實體風險（立即性風險、長期性風險）與機會（資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場、韌性）的類別中，共鑑別出 20 項氣候風險、8 項氣候機會；經綜合衡量氣候議題的可能性與衝擊度後，排序出 5 項重大氣候風險、2 項重大氣候機會。

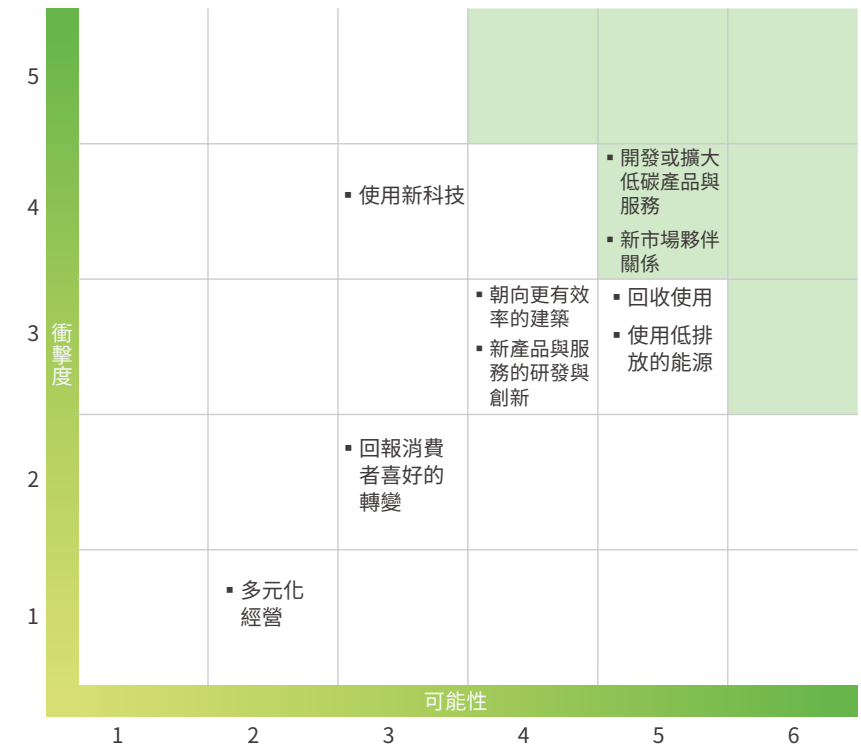
▼ 氣候風險矩陣



註 1：塗色區域為重大氣候風險

註 2：有標底線為實體風險，未標底線為轉型風險

▼ 氣候機會矩陣



註 1：塗色區域為重大氣候機會

註 2：重大議題篩選標準：可能性 X 衝擊度 ≥ 16 分

前言

CH1
永續策略藍圖

CH2
穩健經營

CH3
品牌擴展

CH4
綠色營運

4.1 能資源管理

4.2 水資源管理

4.3 廢棄物管理

4.4 氣候變遷
風險管理

CH5
永續製造

CH6
共榮家園

APPX
附錄

▼ 氣候風險與機會

類型		氣候風險 / 機會	描述	氣候情境	目標作為	價值鏈	發生	目前對財務 / 營運面影響	預期對財務 / 營運面影響	因應措施與行動方案
轉型風險	法規與訴訟	溫室氣體排放的價格增加	國內外政府實施碳費或碳稅機制。杉台雖目前不需為碳排放支付費用，但此機制成本會反映至供應商成本，且價格可能逐年提高。	SSP1-2.6	持續推展自動化單機設備與自動化整廠系統，以達生產線碳中和之目標。	生產	中期	雖目前並未直接影響到杉台，但受國際經貿形勢及碳費預期心理影響，運輸與物流油價仍出現波動。	若未能有效控管供應鏈，原物料（管材、板材）價格與運輸成本上漲，將直接壓縮工程與設備毛利。	- 積極推動高能效之自動化設備與智慧化整廠系統，協助客戶降低生產線整體碳排放，以此作為綠色行銷利器。 - 建立綠色採購指南，優先選擇已進行碳盤查或能提供低碳材料證明的供應商，分散供應鏈碳稅轉嫁之衝擊。
	商譽	顧客偏好改變	雖傳統產業上游較不容易受到此項影響，但未加入減緩氣候變遷行列的企業，被消費者視為是氣候變化的加害者，而影響企業形象，例如企業拒絕公布產品碳足跡或不進行碳揭露而遭到消費者抵制。	SSP1-2.6	永續與低碳思維內化為企業核心價值，主動回應市場及利害關係人對綠色製造的期待。	使用	中期	產線業務為碰到終端客戶且為海外廠商時，廠商規範可能會要求排碳量，目前訂單受影響狀況幾乎為零，尚未影響營運與財務。	公司若未積極轉型或提升低碳技術，恐影響商譽，可能會流失客戶與訂單。	- 由企業永續發展委員會協調相關單位不定期關注法規與市場趨勢，定期向主管回報、提出因應策略。 - 低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品，公司會持續考量投入的開發及應用的成本。
		新技術投資失敗	投入低碳技術、清潔生產製程、再生能源、自動化、技術轉型等的投資或併購失敗造成虧損或喪失競爭力。	SSP1-2.6	推動並持續優化核心設備之模組化與標準化設計，在降低客製化衍生之財務與研發風險之同時，確保前瞻綠色生產技術能對接市場需求。	生產	長期	杉台已逐步將傳統氣動驅動系統改為高效能馬達電驅系統，並於相關設備改採高達IE3等級之節能馬達。	因應趨勢而生的新技術若成功商品化，將會使高效能設備的訂單量大幅提升，但仍需穩定配置相對應的研發經費投入。	採購與設計端落實模組化設計，並儘可能採用標準件，從源頭減少高度客製化帶來的製程與料件風險，同時有效減少設計與組裝的工時成本。
	技術	低碳技術轉型	低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品、再生能源使用量增加、儲電技術能力提升及製程能源效率提升等，需要投入的開發及應用的成本。	SSP1-2.6	將「低碳與綠色製造」納入核心研發架構，協助客戶在提升產能的同時，同步降低能耗與營運成本。	生產	中期	杉台積極發揮專業，協助並引導客戶建置智慧產線雖然在初期拉高了採購與研發的開發成本，但亦提升了設備的穩定度與生命週期，也因模組化設計而增加客戶黏著度，使毛利額與現金流結構獲得改善。	開發低碳產品、提升核心製程能效已是不可逆的趨勢，公司中長期需穩定配置一定的研發與應用成本，研發成功將大幅提升杉台的品牌黏著度，帶動高毛利之國際標案訂單成長。	- 由企業永續發展委員會協調相關單位不定期關注法規與市場趨勢，定期向主管回報、提出因應策略。 - 低碳經濟轉型過程中，例如客戶要求低碳產品，公司需持續考量投入的開發及應用的成本。

前言

CH1

永續策略藍圖

CH2

穩健經營

CH3

品牌擴展

CH4

綠色營運

4.1 能資源管理

4.2 水資源管理

4.3 廢棄物管理

4.4 氣候變遷
風險管理

CH5

永續製造

CH6

共榮家園

APPX

附錄

類型	氣候風險 / 機會	描述	氣候情境	目標作為	價值鏈	發生	目前對財務 / 營運面影響	預期對財務 / 營運面影響	因應措施與行動方案
實體風險	立即	極端降雨與乾旱	SSP5-8.5	強化廠區面對天然災害的應變韌性，建立關鍵原物料的彈性調度機制，確保在氣候異動下依然能維持生產營運交付的穩定性。	生產	短期	國際極端天氣事件頻發，間接影響國際物流進度與特定供應商之產能，造成如進口板材價格不定期上漲，以及部分管材類原料面臨短期供應不穩，對專案的工期控管與成本預算帶來不確定性，並造成延期違約導致之違約金。	若極端暴雨造成主要生產基地或周邊公共電力系統受損，將衍生停工損失與設備修復費用；若供應鏈物流長期延誤，恐導致關鍵原物料斷鏈，引發標案工程交期延誤、面臨合約罰則及商譽受損。	- 針對風災、水災等極端天氣事件，制定並定期優化天然災害緊急應變標準作業程序（SOP），以突發天氣狀況下的廠區防護與員工安全，維持公司基本運作。 - 針對管材、板材等關鍵原物料建立安全庫存機制，並積極開發備援之在地化優質供應商，以多元供應策略分散地緣或氣候引發的斷鏈風險。
	市場	新市場夥伴關係	NZE	採取每年持續關注營運指標，定期評估合作案效益，藉由夥伴優勢快速拓展綠色自動化市場。	經銷	短期	目前已積極拓展經銷策略聯盟並展開相關技術開發合作案。透過與策略夥伴共同研發，成功共享市場資源，有效分攤了彬台在前沿綠色製程技術研發上的早期資金投入壓力。	隨著策略聯盟逐步成熟，將有助於彬台快速切入新型態市場，提升新客戶與新業務之比重，爭取進一步擴大整體營收與獲利基礎。	持續推廣供應商與客戶更多符合企業永續概念服務，促進更多合作機會、爭取更多商機。
機會	產品和服務	開發或擴大低碳產品與服務	NZE	將綠色設計觀念深植於產線生命週期管理，以高能效、低耗能之低碳核心技术擴大市佔率並開拓綠色商機。	生產	中期	已全面於產品端將驅動系統升級至 IE3 高節能等級。	隨著低碳與智慧製程技術研發成果逐步深化，將能擴大與傳統機械設備的技術差，有效提升產品溢價空間。	- 響應全球淨零碳排倡議，因應市場趨勢、提升競爭力。 - 參與綠色能源及低碳製程技術相關活動，探討自動化包裝技術發展前景。 - 安排設計人員參加國內外相關自動化知識培訓。 - 定期舉行內部綠色製程相關會議，審視專案執行情況與成效。

註：發生時間以近 2 年為短期，3-5 年為中期，5 年以上為長期。

情境分析與指標和目標

彬台參照聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）2021 年所發布的 AR6（the Sixth Assessment Report），選定 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境，分析不同氣候變遷情境的可能帶來的衝擊。

SSP1-2.6 情境

SSP1-2.6 的情境下，全世界高度聚焦永續發展，預期將大幅降低對化石燃料的依賴、增加綠色投資，並強化全球在氣候與環境的合作。此外，各國亦實施更嚴苛之相關法規與措施以減緩商業活動所造成的氣候衝擊。

情境說明	全世界重視氣候變遷，具有嚴格的法規與措施，全球平均氣溫在世紀末前可控制在 2° C 以下
世紀末 臺灣的情境	- 超過 36° C 的極端高溫事件增加幅度 7 日 - 暴雨增加幅度為 15.3% - 最大連續不降雨日數增加幅度為 0.4%

在此情境下，彬台將面臨更多轉型風險，公司的重點策略包含：

- ▣ **積極回應市場 / 客戶趨勢：**未來將有更嚴格之氣候與環保之法規以規範商業行為，彬台將需要花費更多人力和投資技術，以調整作業流程與服務，以因應未來更嚴格的申報要求，以及技術開發投入之成本。
- ▣ **低碳轉型過程中之因應措施：**客戶對低碳產品與服務的需求會大幅上升，若未能加速產品的低碳轉型，將容易被其他低碳產品取代。
- ▣ **評估各合作案效益與檢視合作廠商狀況：**奠基於彬台目前已有眾多技術開發合作案，除了持續投入開發或擴大低碳產品與服務、低碳技術轉型等面向外，更應定期檢視合作廠商之營運狀況，以降低公司營運風險。

SSP5-8.5 情境

SSP5-8.5 的情境下，世界各政府未推動有力的氣候政策，仍然高度倚賴化石燃料及高度追求技術進步和人力資本發展，帶動排放快速增加，對生態和經濟系統產生災難性影響，並加劇氣候變遷帶來的實體風險。

情境說明	化石燃料驅動的情境，快速的技術進步和人力資本發展，帶動排放快速增加，對氣候變化沒有有效的應對措施，對生態和經濟系統產生災難性影響，氣溫上升 3.4° C
世紀末 臺灣的情境	- 超過 36° C 的極端高溫事件增加幅度 48 日 - 總降雨量增加幅度超過 31% - 暴雨增加幅度為 41.3% - 最大連續不降雨日數增加幅度為 12.4% - 颱風的個數下降，強颱風的比例、風速和降雨均會上升

在此情境下，彬台將面臨更嚴重實體風險，公司的重點策略包含：

- ▣ **加強工程防護措施，**以應對更頻繁和嚴重的極端天氣事件，如暴雨和乾旱。
- ▣ **制定全面的極端天氣應對措施，**包括工程項目的緊急措施和員工安全保護計畫。
- ▣ **改良物流和材料儲存方案，**以減少極端天氣對供應鏈的影響。
- ▣ **加強員工及廠商之職安教育訓練，**以有效降低工廠職災事件發生。
- ▣ **增加投資於氣候調適基礎設施項目，**以滿足市場對抗氣候變遷的需求。

彬台為因應極端天氣事件，於 2025 年制定以下措施：

訂定災害緊急應變管理辦法



工廠天災保險



面對未來各種可能的情境與隨之而來的風險與機會，彬台在低碳產品與技術的研發已奠基良好基礎，未來將持續發展自動化、數位化、智能化 AI 技術與設備，並透過氣候倡議、尋求夥伴關係以溝通品牌永續價值與行動，將影響力擴大至整個價值鏈、商業環境，以強化我們面對氣候風險的韌性並把握機會。彬台將持續關注氣候變遷帶來的風險和機會，確保公司的永續發展。針對氣候變遷因應的相關指標和目標，例如溫室氣體排放量、減碳行動於 [4.1 能資源管理](#) 章節揭露。



CH5 永續製造

12 責任消費
與生產



5.1 綠色生產製造

60



彬台面對全球永續浪潮與產業轉型挑戰，彬台積極將節能、智能、自動化等核心理念融入綠色生產製造策略，致力於提供不僅具備技術領先力，更能兼顧環境責任的整廠解決方案。身為設備代理與系統整合服務提供者，我們不僅銷售產品，更提供設計、工程與後續維運的全方位服務，協助客戶因應淨零碳排與智慧製造趨勢，實現生產效率與永續價值雙贏。

績效亮點

設備節能專案：

X-Ray 檢查系統升級專案 / 飲料後段包裝

智慧合流追溯碼垛系統 / 自動碼垛設備

5.1 綠色生產製造

管理政策	按照彬台業務三大主軸：貿易代理、設備研發製造、整廠系統工程進行規劃策略方針；運用科技提高生產效率，設計有效節能之生產設備。隨時追蹤客戶零件耗材更換率維持互動狀態，提升自我技術水平，並建立客戶溝通管道，保持聯繫及關懷設備運轉狀況，及時給予技術上支援，產生信賴感。
管理承諾	✍ 多吸收國內外相關的產業知識，深入了解客戶的真正需求，提供適合性的服務及設備。 ✍ 提供客戶更多符合企業永續概念之服務，爭取商機。 ✍ 加強利害關係人對永續議題的認知，創造永續影響力。 ✍ 制定環境管理策略，加強控管工程廢棄物 / 生活污水的流向，並採取減量措施。 ✍ 與國際品牌合作鏈結永續工程技術，提升企業競爭力。
利害關係人議合	✍ 客戶 ✍ 供應商
投入資源	結合貿易代理產業之業務，會同國外技術及專案團隊，進行實質交流。引進國外生產設備之技術，搭配自有生產設備，整合工程設計；達到最大產出效益。
權責單位	業務部、工程部、工廠與製造部、維護部
目標	✓ 響應全球淨零碳排倡議，因應市場趨勢、提升競爭力。 ✓ 建立資料庫與產品履歷表，例如：工廠或工程產品進度表。 ✓ 參與綠色能源及低碳製程技術相關活動，探討自動化包裝技術發展前景 例如：9 月德國 Drinktech 飲料技術展與 10 月德國 K-Show 橡塑膠展兩大國際盛會。 ✓ 安排設計人員參加國內外相關自動化展會增進知識或培訓。 ✓ 未來將定期舉行內部綠色製程相關會議，審視專案執行情況與成效。
2025 年 實績成果	✍ 三項工程亮點專案 - 液態蛋液收集輸送及調配生產線 / 調配系統。 - 熱充填寶特瓶生產線調配製程 / 調配及殺菌系統。 - 冷藏乳品調配及殺菌系統生產線 / 調配及殺菌系統。 ✍ 兩項設備亮點專案之節能技術推動 - X-Ray 檢查系統升級專案 / 飲料後段包裝。 - 智慧合流追溯碼垛系統 / 自動碼垛設備。

貿易代理與工程專案及設備研發製造組織架構

彬台四十年來由國外進口設備、代理設備、安裝試車、售後服務，一直發展到工程設計、設備研發製造，與整廠系統工程整合，提供給產業客戶全方位及高附加價值的服務，其特點為：



彬台服務對象涵蓋廣泛，依產業性質分為三大類：（1）化工、食品產業、（2）國外設備產線之系統整合，（3）整廠系統工程的規劃設計、程式控制撰寫與建造。由三個不同的部門各自負責相關業務內容，於垂直整合各部門資訊後，達成目標生產效率。

專案組織架構			
類別	部門	服務對象	
貿易代理	業務部 業一課	液態飲料生產公司 牛奶廠、果汁廠、冰淇淋廠、飲料廠、礦泉水廠等。	固體食品生產公司 麻糬廠、糖果廠、餅乾廠、冷凍食品廠及其他食品加工廠等。
	業務部 業二課	各種食用油脂廠、生化回收系統、醬油工廠、啤酒廠、酒廠、酒精廠、澱粉廠、果糖廠、粉體輸送、混合及其它煉油、化工、石化廠等設備；藥品相關的生產製造產業；電子化學及電子材料廠；水處理廠及其他工業製程工廠。	
	業務部 業三課	結合業一、二課之設備代理項目，負責海外市場之開發與擴展；以及整線工程相關業務之評估與銷售。	
整線系統工程	工程部 維護部	液態飲料生產公司 ▶ 固態、液態、粉體等食品加工產品之整線規劃設計與建構。 ▶ 板式、管式殺菌機；隧道式升溫 / 降溫機；控制盤及自動控制系統。	
工廠設備	台中廠 蘇州工廠	固體食品生產公司 / 液態飲料生產公司 裹包式包裝機、收縮膜包裝機；塑料袋、食用油包裝線、餅乾廠、冷凍食品；棧板機，機械手自動堆棧（碼垛）系統，自動割袋機。	

工程亮點專案

調配系統 (2025 - 2026 年)

工程類別：液態蛋液生產線

此專案由本公司工程部設計，針對液態蛋液收集輸送及調配生產線，調配製程配合自控系統，建置製程中的核心設備。

專案亮點

▶ CIP 系統配置回收水桶

將每次 CIP 最終清洗水經儀錶監測與導電度之清洗水進行回收，回收水可利用於下一個清洗目標最初的清洗使用。

預估每次清洗可回收水量為 900L，本案共計兩組 CIP 清洗迴路，預估兩個迴路每次清洗水回收量為 1,800L。

▶ 成品桶出口與包裝機速度連線改為自動調整

客戶現有生產線習慣採用手動閥於生產前與包裝機進行重量調整。

本案規劃為新增生產線，借由成品桶與包裝機採用信號連線，並將成品桶出口泵採用變頻器，調整輸出馬達功率與包裝機連線，進而達到全自動調整輸出至包裝機的包裝量，除了加強包裝重量之精準度之外，同時減少現場作業人員調整時間及包材物料之損耗。



乳品生產線

此專案由本公司工程部設計，針對冷藏乳品調配及殺菌系統生產線配合自控系統，建置製程中的核心設備。

專案亮點

▶ 乳品成品桶 SIP 優化

乳品成品桶 SIP 由蒸汽改為熱水循環滅菌，客戶現有產線之成品桶 SIP 均為蒸汽型式。

本案規劃新產線更改為採用熱水滅菌，除去了蒸汽滅菌時的蒸汽排放，所造成的作業空間悶熱潮濕且孳生黴菌的狀況；此外採用熱水進行 SIP，其熱水為可循環重複加熱使用，故每座桶槽可減少蒸汽消耗量約 78Kg/Hr。

本案設計 6 座成品桶，故總計每日減少蒸汽消耗約為 468Kg/Hr。

▶ CIP 系統配置回收水桶

將每次 CIP 最終清洗水經儀錶監測與導電度之清洗水進行回收，回收水可利用於下一個清洗目標最初的清洗使用。

預估每次清洗可回收水量為 750L，本案共計兩組 CIP 清洗迴路，預估兩個迴路每次清洗水回收量為 1,500L。



註：工程專案之量化效益皆為依工程設計理論於設計時進行之推估值。

X-Ray 檢查系統升級專案 (2025 年完工)

+ - ^ v 工程類別：飲料後段包裝

由本公司台中工廠設計規劃導入新一代 Heuft eXaminer II XAC 異物檢查設備與自動化控制系統，從生產端的技術改良落實環境永續與社會責任。

專案亮點

▶ 資源效率極大化：源頭減廢技術

透過精密檢測技術，大幅降低不必要的資源浪費。

高可靠度檢測

設定檢出可靠度 $\geq 99.5\%$ ，確保對 SUS316、鋁與玻璃異物的高精度識別，有效降低市場退貨風險，避免因單一瓶產品瑕疵導致大規模報廢。

檢測精確度消除食品安全隱患，降低 100% 回收風險。

誤剔除率精密控制

驗收標準嚴格限定誤剔率 $\leq 0.1\%$ 。這意味著在每生產一千瓶產品中，因設備誤差導致的良品浪費被壓低至一瓶以下，直接減少了高品質內容物 (如人蔘、燕窩液) 及包材 (玻璃瓶、金屬蓋) 的無效耗損。

生產廢棄物減量直接減少 2%~5% 良品誤判之原物料損失。

智慧統計與優化

設備具備數據記憶與導出功能，可分析剔除區間與根因，持續優化生產參數，達成製程端的資源精準分配。

▶ 能源效益優化：智慧能耗管理

透過電控系統升級與連鎖控制，降低每單位產品的生產能耗。

高效能驅動組件

輸送系統採用三菱 FX5U 系列 PLC 及變頻控制技術。變頻器能根據即時生產負載調節馬達功率，避免恆速運轉造成的電力浪費。

智慧回堵連鎖控制

於入口端設置擠瓶電眼與擋瓶機構，當後端發生阻塞或剔除區滿瓶時，系統將自動中斷瓶流並發出警報。此舉能防止輸送帶空轉與重複能耗，實現「需則供、停則熄」的精確能源管理。

能效優化能力減少輸送系統非生產期間之空轉能耗達 15%。

電網品質穩定

新增不斷電系統 (UPS)，過濾電力雜訊並提供穩定電壓，保障精密感測器之準確度，減少因電力異常導致的設備停機重啟能耗。



液態飲料產線

此專案由本公司工程部設計，針對熱充填寶特瓶生產線調配製程配合自控系統，建置製程中的核心設備。

專案亮點

▶ CIP 系統配置回收水桶

將每次 CIP 最終清洗水經儀錶監無導電度之清洗水進行回收，回收水可利用於下一個清洗目標最初的清洗使用。

預估每次清洗可回收水量為 900L，本案共計兩組 CIP 清洗迴路，預估兩個迴路每次清洗水回收量為 1,800L。

註：工程專案之量化效益皆為依工程設計理論於設計時進行之推估值



設備亮點專案

智慧合流追溯碼垛系統 (2025 年底啟動, 2026 年 2 月完成)

+ - ^ v 工程類別：自動碼垛設備

由本公司台中工廠設計與規劃，導入智慧合流輸送與來源辨識控制技術，將原本左右獨立之碼垛與貼標流程整合為單一後段處理系統。

專案亮點

雙線碼垛合流 | 棧板來源辨識 | 自動標籤切換控制 | 設備共享化

▶ 能源與資源效率優化

透過自動辨識系統區分左 / 右線來源，能讓「單台」滿棧貼標機維持在高負載、高效能的運轉狀態。

設備集中化管理

透過合道系統，將兩側產線的後段包裝 (如滿棧貼標機) 由兩套簡化為一套，顯著降低後端設備的總裝機功率。

集中化處理是降低單位產品碳足跡的最有效手段之一。

消除無效能耗

系統能精確告知貼標機產品來源，避免因人工確認或錯誤停機導致的馬達空轉與重複啟動，實現「按需供給」的綠色動力配置。

空間足跡縮減

合道設計有效縮減輸送軌道與設備佔地面積，降低廠房照明與環控等環境基礎設施的電力負荷。

減少冗餘的輸送軌道與設備配置。

減少設備：貼標機 1 台 (約 3 kW) **年節電量：**約 14,400 kWh / 年

年運轉：16 小時 × 300 天

碳排減量 (以 0.474kg CO₂/kWh 估算)：約 6.8 噸 CO₂ / 年

▶ 智慧生產與廢棄物減量

精準追蹤減少重工

自動辨識左 / 右側來源確保貼標資訊 100% 準確，消除因人工誤判導致的錯誤標籤浪費及後續重工產生的二次碳排。

數據驅動的製程優化

透過可程式邏輯控制器 (PLC, Programmable Logic Controller) 與 人機介面 (HMI, Human-Machine Interface) 系統紀錄兩側產線的流量與異常紀錄 (如連鎖控制)，能優化機械手碼垛的動態分配，延長設備生命週期並減少電子廢棄物產生。

系統能自動告知貼標機產品來源，這代表生產線具備了「數據追蹤」能力。

經濟效益：降低營運成本。

整合兩線為一線後，預計可節省後段輸送與貼標系統約 30%~45% 的電耗。

集中貼標能更有效地管理標籤與碳帶，減少因兩台機器頻繁校正或更換耗材產生的浪費。

生產效能：設備綜合效率提升。

透過自動辨識合道，消除了人工區分或搬運的錯誤率。

系統具備連鎖控制，能自動調節左 / 右側流量，減少因物流衝突導致的整線停工。 **年節省人力：**約 60~80 萬 / 年

註：設備專案之量化效益皆為依工程設計理論於設計時進行之推估值。

專利申請

彬台四十餘年來持續投入自動化包裝機械與整廠設備的技術研發，並將自主創新成果轉化為可受法律保護的智慧財產。截至目前，彬台已就 14 項自主研發技術取得專利權，且同步於臺灣與中國兩地申請並獲准，合計持有 28 件專利，技術範疇涵蓋袋裝與分瓶處理、包裝成型機構、物流棧板輸送三大領域，完整清單詳見下表。跨區域專利佈局呼應彬台臺灣、蘇州雙生產基地的營運架構，確保核心技術於主要生產據點均受到對應保護。

編號	專利名稱	技術分類	臺灣申請案號	中國申請案號
1	固體袋裝原料之開袋夾持移送機構	袋裝與分瓶處理	第 108206949 號	第 201920879079.8 號
2	紙箱包裝機之夾箱傳動機構改良	包裝成型機構	第 101224464 號	第 201220708898.4 號
3	紙箱包裝機的折翼撥爪機構	包裝成型機構	第 101206459 號	第 201220160769.6 號
4	空棧板供應機構	物流棧板輸送	第 100203117 號	第 201120045617.7 號
5	包裝機之分瓶輸送帶寬度調節機構	袋裝與分瓶處理	第 100222530 號	第 201120497218.4 號
6	棧板機升降台的滑板機構改良	物流棧板輸送	第 100217545 號	第 201120369592.6 號
7	紙箱包裝機之紙板吸附裝置	包裝成型機構	第 99216534 號	第 201020511622.8 號
8	包裝機的分瓶導向裝置	袋裝與分瓶處理	第 99216535 號	第 201020511621.3 號
9	紙箱包裝機之紙板與產品結合後的輸送成型機構	包裝成型機構	第 103210679 號	第 201420360104.9 號
10	紙箱包裝機之紙板爬升輸送機構的改進	包裝成型機構	第 103210678 號	第 201420361975.2 號
11	紙箱包裝機之摩擦送紙機構	包裝成型機構	第 100205263 號	第 201120086870.7 號
12	袋裝產品的開袋機構	袋裝與分瓶處理	第 111203187 號	第 202221174303.1 號
13	貨櫃箱內自動碼箱機構	物流棧板輸送	第 111204442 號	第 20221516963.3 號
14	裝卸機用的容器夾持機構	袋裝與分瓶處理	第 111204823 號	第 202221632000.X 號

彬台將持續深化自主研發動能，強化智慧財產佈局的完整性與跨區域一致性，作為支撐客戶整廠自動化方案競爭力的長期基礎。

循環經濟教育訓練

循環經濟理念的落實，有賴組織內部建立一致的認知基礎。2025 年 11 月，彬台與關係企業擎邦聯合舉辦「循環經濟永續工作坊」，以體驗式桌遊作為教學媒介，引導同仁從模擬情境中掌握循環經濟的價值鏈運作邏輯，直觀感受資源流動與決策取舍之間的關聯。

本次工作坊共 8 位同仁參與，參與總時數為 48 小時，工作坊設計融入彬台自動化設備與系統整合的產業情境，協助同仁將循環概念與日常工程業務接軌，具體辨識轉型過程中的潛在風險與機會。活動同時創造基層同仁與管理階層對話的場域，促進跨層級的永續共識凝聚，為彬台推動綠色工程轉型奠定組織動能。

未來發展方向

上述專案說明了彬台在節能效益、成本降低及效率提升方面的具體貢獻。然而，因彬台承接的多為客製化專案，主要透過機械設計搭配變頻控制達成效益，導致難以套用單一標準執行永續認證。即使進行相關永續標準認證，所取得的也僅是零組件在品管上的合格數據，實際效益仍會因客戶操作與使用條件不同而有所差異，因此較難取得具有一致性與代表性的驗證結果。

而彬台為迎來淨零排放的目標，亦根據三大業務主軸分別規劃策略方針，透過創新與研發積極降低生產設備之成本，持續推動有效減碳之方針。



貿易代理

持續與國外廠商合作，搭配推展節能系統之設備領域。



整線系統工程

促進環境永續及提升能源回收管理為目標，未來將持續加強控制系統相關技術的應用，推動產線設備運作效率。應用熱能回收技術（殺菌機設備）、節省客戶營運成本，有效地實現客戶生產的使用效益。



工廠設備

從設計方向著手，將循環經濟理念融入設備運用、及生命週期管理。透過節能計算、將電力及能耗等數據進行優化，提升設備品質與效率，降低設備生產過程中的失誤率和損耗量。有效管控零組件及邊料廢棄物之維護與分類，有效落實碳盤查管理。

CH6 共榮家園

6.1 人才招聘與留任	69
6.2 人才培育發展	74
6.3 職業健康與安全	76
6.4 員工福利	82
6.5 社區關係與社會關懷	85

■ 為重大主題章節



彬台深信人才是永續經營的關鍵，透過完善薪酬福利、職涯發展、友善職場與健康支持，打造充滿成就感與歸屬感的工作環境。同時結合專業與資源投入公益與教育，推動社會共創共好的正向力量。

績效亮點

- ▣ 80% 員工滿意度（滿意）
- ▣ 新進員工一對一入職輔導非常滿意成長 33%
- ▣ 8.6% 女性領導力
- ▣ 零 失能與職業傷害紀錄
- ▣ 1,872.8 小時員工培訓
- ▣ 7 人次志工數

6.1 人才招聘與留任

管理政策	彬台視員工為「內部顧客」，建立完善的教育訓練計畫和溝通管道，強化員工職涯發展培訓，以系統化方式培育優秀人才，提升員工工作滿意度，打造多元與友善的企業文化。
管理承諾	建立完善的員工管理與培訓制度，重視人才任用與留任，塑造雇主品牌。
利害關係人議合	員工
投入資源	公司實行「一對一導師制」，由資深員工輔導新進人員，並透過面談和問卷調查收集員工反饋；針對離職員工進行面談及問卷，執行離職分析，以制定留才改善措施。
權責單位	人力資源部
目標	✓ 強化各地員工培訓教育，建立教育訓練規範，提升員工向心力及專業力。
2025 年實績成果	✎ 員工滿意度調查取得近七成的有效回覆問卷，整體滿意度達 80%（滿意），前三個高分指標為「整體滿意與忠誠度」、「員工關懷與工作體驗」以及「企業文化與認同」。 ✎ 新進同仁輔導非常滿意達 100%，較 2024 年成長 33%。 ✎ 有 3 名女性擔任中高階主管。

人才為本，成就卓越未來

彬台自創立之初，即以「以人為本、專業創新」作為企業發展的根本信念。公司深信，員工的成長是組織競爭力最核心的來源，因此將人才發展視為長期策略投資，致力於建構一個讓每位同仁得以實現自身價值的事業舞台——追求「收入、成就感與智慧人生」三者兼得的最高人生投資報酬率。

在此理念框架下，彬台將同仁定位為「內部顧客」：唯有內部夥伴的需求獲得充分回應，企業才具備提供卓越外部服務的基礎。為此，公司建立一套系統性的人才發展機制，涵蓋多元溝通管道、定期意見調查與職涯發展路徑規劃，兼顧專業技能精進、職涯成長與個人生活品質三個面向。這套機制的最終目標，在於持續提升同仁的工作滿意度與組織歸屬感，使每位成員得以在各自崗位上發揮所長，與企業共同邁向永續卓越。

穩定的人才資源

人才永續為彬台重視的目標，員工亦是彬台最重要的資產，依據 2025 年 12 月 31 日之統計資料，員工總人數共計 70 名，全職員工 69 名，兼職員工 1 名，其中男性占 68.57%，女性占 31.43%。有鑑於產業屬性關係，員工學經歷背景以理工科系（化工、機械、電機等）居多，且以男性員工占比最高。在年齡結構上，30-50 歲的員工占全體員工 62.86%，為占比最高的群體，51 歲以上員工佔 30%，列為次之。

前言

CH1

永續策略藍圖

CH2

穩健經營

CH3

品牌擴展

CH4

綠色營運

CH5

永續製造

CH6

共榮家園

6.1 人才招聘與留任

6.2 人才培育發展

6.3 職業健康與安全

6.4 員工福利

6.5 社區關係與社會關懷

APPX

附錄

▼2025 年員工基本資訊

項目	分類	男性		女性		全公司	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞僱合約	正職人員	45	93.75%	22	100%	67	95.71%
	臨時人員	3	6.25%	0	0.00%	3	4.29%
	無時數保證人員	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
勞僱類型	全職人員	47	97.92%	22	100%	69	98.57%
	兼職人員	1	2.08%	0	0.00%	1	1.43%
教育程度	碩士	6	12.50%	4	18.18%	10	14.29%
	大專	36	75.00%	18	81.82%	54	77.14%
	高中（含）以下	6	12.5%	0	0.00%	6	8.57%
年齡	未滿 30 歲	4	8.33%	1	4.55%	5	7.14%
	30-50 歲	31	64.58%	13	59.09%	44	62.86%
	51 歲以上	13	27.08%	8	36.36%	21	30.00%
職階	基層同仁	35	72.92%	16	72.73%	51	71.43%
	基層主管	8	16.67%	3	13.64%	11	15.71%
	中階主管	3	6.25%	2	9.09%	5	7.14%
地區	高階主管	2	4.17%	1	4.55%	3	4.29%
	北部	36	75.00%	20	90.91%	56	80.00%
	中部	12	25.00%	2	9.09%	14	20.00%
	南部（蘇州）	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
總人數		48		22		70	



註 1：勞僱合約：正職人員（永久聘雇）、臨時人員（約聘）、無時數保證人員（時薪人員）。

註 2：勞僱類型：全職人員（每週 40 小時）、兼職人員（部分工時）。

註 3：基層同仁：所有非行政主管以下的人員。

註 4：基層主管：職稱有「行政主管」，但非部門主管者。

註 5：中階主管：部門主管及協理級以上主管。

註 6：高階主管：副總級以上主管

註 7：本表包含約聘人員，不包含非員工工作者。

註 8：本表數據依照彬台員工名冊揭露。

註 9：地區的分類依工作地分類。

註 10：表格統計數據以 2025/12/31 在職人數統計。

註 11：百分比公式：（該類別員工數 / 該年度員工總數（男 48 人、女 22 人、合計 70 人））*100%。

註 12：大樓之保全及清潔人員為大樓管委會所屬，本公司無非員工工作者。

2025 年，彬台共新進 11 位員工，新進率 15.71%；同期離職 13 位，離職率 18.57%。離職人員以維護部同仁占比最高，主要原因涵蓋退休轉任顧問、通勤距離及工作態度等因素。

面對上述人員流動狀況，彬台將持續深化與同仁之間的溝通管道，透過定期面談即時掌握員工需求，給予適切的輔導與支持。薪酬方面，公司亦持續對標產業水準，定期評估並調整具市場競爭力的待遇結構，兼顧企業穩定成長所需的人力配置，同時維持健康的人員流動節奏。

▼2025 年新進及離職員工人數比例

類別		新進員工			離職員工		
		人數	比例	佔全公司人數比例	人數	比例	佔全公司人數比例
性別	男	10	90.91%	14.29%	12	92.31%	17.14%
	女	1	9.09%	1.43%	1	7.69%	1.43%
合計		11	-	15.71%	13	-	18.57%
年齡	未滿 30 歲	6	54.55%	8.57%	5	38.46%	7.14%
	30-50 歲	4	36.36%	5.71%	6	46.15%	8.57%
	51 歲以上	1	9.09%	1.43%	2	15.38%	2.86%
地區	北部	10	90.91%	14.29%	11	84.62%	15.71%
	中部	1	9.09%	1.43%	2	15.38%	2.86%
	南部	0	-	-	0	-	-
合計		11	100%	15.71%	13	100%	18.57%

註 1：新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。

註 2：離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) * 100%。

鼓勵女性人才投入

2025 年，彬台共有 3 位女性擔任經理級以上之中高階主管，與 2024 年持平。在理工與製造業普遍面臨女性人才比例偏低的產業現實下，女性主管的穩定在位，不僅體現組織在管理階層的多元組成，更為內部同仁提供具體可見的職涯晉升典範，持續吸引優秀女性人才投入。



新進同仁適應與留任

為協助新進同仁順利融入職場環境、建立對組織文化與管理制度的認識，彬台持續深化「一對一導師制」，由資深同仁擔任新人的職涯引導夥伴。此制度的核心價值在於雙向受益：新進同仁能在有所依循的環境中快速建立歸屬感，導師則藉由輔導經驗鍛鍊領導與溝通能力，同時協助公司即時識別適配問題、降低非必要的人員流動。此外，導師制所建立的互信關係亦成為蒐集第一線回饋的有效管道，有助於強化組織的創新動能。對公司而言，這套機制亦是發掘與培育未來主管人才的重要途徑。

在成效方面，新進同仁工作輔導滿意度呈現逐年提升趨勢，「非常滿意」比例從 2022 年的 25%、2023 年的 33%，成長至 2024 年的 67%，2025 年更達 100%，較前一年提升 33 個百分點，顯示「一對一導師制」在協助新進同仁適應與即時支援方面已取得實質成效。

持續推動高齡回任

本著臺灣勞動法令保障就業平等的精神，彬台在人才招聘上不因性別、宗教信仰、種族、國籍、年齡、婚姻、容貌或身心障礙等而有所歧視，在秉持多元平等原則下，延攬來自各領域的優秀人才。隨著業務的拓展，積極透過多元招募管道，構建具高度創新與多樣化的團隊，為彬台注入創新能量。尤其在高齡化社會及少子化的衝擊下，為解決缺工困境，公司鼓勵延攬高齡離職或退休員工回任，創造老有所為，促進世代間的經驗智慧共享以及推動共融的職場環境，2025 年回聘 1 位。

合理公平的薪酬與升遷機制

薪酬競爭力是彬台吸引、培育與留任人才的核心基礎。公司每年結合員工意見調查與市場薪資基準，系統性研擬薪酬策略，並經薪酬委員會、董事長與總經理共同決議後付諸執行。制度設計上，以強化工作績效與薪酬、升遷的連動關係為核心目標，持續完善晉升路徑並與同仁充分溝通，確保年度績效考核結果能確實反映於薪資調整。此外，公司依《勞動基準法》規定計算加班費，保障同仁投入獲得相應回報，進而提升工作滿意度、強化組織向心力，並為外部人才創造加入意願。

在職場支持的基礎上，彬台同樣重視每位同仁的聲音，鼓勵跨世代的意見交流與參與決策，作為持續提升工作滿意度的重要機制。當員工的歸屬感與向心力獲得強化，人才留任趨於穩定，工作績效亦能維持一貫水準。組織文化與核心價值的清晰傳遞，不僅有效提升員工忠誠度，更能鞏固企業品牌形象，形成吸引外部優秀人才的正向循環。

2025 年，非擔任主管職務之全時員工共 60 人，薪資總額為 57,987 仟元；全時員工薪資平均數為 966.5 仟元，薪資中位數為 848.3 仟元。對照 2024 年數據，兩年間薪資平均數成長 20.1%，中位數成長 17.1%，體現公司薪酬競爭力的持續提升。

單位：新臺幣仟元

項目	2024 年	2025 年	兩年差異
非擔任主管職務之全時員工人數	58	60	增加 3.4%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	804.5	966.5	增加 20.1%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	724.7	848.3	增加 17.1%

持續建立良善的雙向溝通

彬台十分重視同仁的意見，同仁可利用員工滿意度調查、申訴專線或人力資源部等管道向公司提出建議，亦可檢舉性騷擾等不法情事。為提升勞資關係的和諧、強化溝通管道的暢通性及有效性，公司亦設立定期性勞資會議，以確保員工能夠及時表達意見，並參與到企業決策。

員工滿意度調查

彬台每年透過匿名問卷形式實施員工滿意度調查，系統性評估同仁對公司管理政策、薪酬福利、升遷考核、主管領導及團隊合作等多元面向的實際感受。問卷採五級距設計，依序為非常滿意（81%–100%）、滿意（61%–80%）、普通（41%–60%）、不滿意（21%–40%）及非常不滿意（0%–20%）。2025 年度調查共取得 70% 有效回覆率，充分展現同仁對公司治理事務的高度參與意願。

本年度整體滿意度達 79.9%（評等：滿意），較 2024 年的 72.6% 提升 7.3 個百分點，成長幅度顯著。前三大高分構面依序為「整體滿意與忠誠度」、「員工關懷與工作體驗」及「企業文化與認同」，整體呈現正向發展態勢。其中，「企業文化與認同」構面由 72.3% 躍升至 83.0%，漲幅達 10.7 個百分點，清楚反映出組織文化深耕的具體成效，以及同仁對公司核心價值的高度共鳴。各項指標的全面提升，印證公司在領導管理與員工關懷面向的系統性作為已轉化為可衡量的成果，進而鞏固員工留任基礎，並實質強化企業整體競爭韌性。

勞資會議

2025 年末接獲同仁申訴反映，同年進行 4 次勞資會議，經勞資雙方同意執行相關決議事項。針對「因應營運變化的最短預告期」規定發生勞資協商之情事，以及「工作者結社自由」，2025 年皆未發生相關爭議或討論事項。

截至 2025 年 12 月 31 日，彬台全體員工共計 70 人，其中參與勞資會議的員工代表共計 4 人，占全體員工的 5.7%。

彬台目前亦未成立工會，亦無適用之集體談判協議制度，故公司依法辦理定期勞資會議，主要討論議案為八週彈性工時與勞方代表協議，確保員工參與公司重大勞動決策之機制。

性騷擾防治

本公司制定性騷擾防治計畫，明確申訴管道與處理方法，並進行員工教育與宣導，以防止職場內的性騷擾事件，保護員工的權益。2025 年末發生性騷擾相關事件。

員工申訴管道

申訴專用信箱 | careline@taibeco.com.tw

申訴專線電話 | 02-8751-1222 #217

申訴專用傳真 | 02-8751-2752



6.2 人才培育發展

管理政策	彬台訂有教育訓練計畫、晉升制度及績效評估制度，強化員工職涯發展培訓，以滿足不同層級員工的職業發展及自我實現需求，以系統化方式培育人才，實踐彬台「創造一個寬廣的事業舞台，讓每一位同仁獲得人生最高的投資報酬率」的決心與願景。
管理承諾	✍ 提供多元化的教育訓練課程，並設立上課基本時數。 ✍ 建置培訓機制如：即時的受訓課程、企業文化傳承，協助員工提高工作效能。
利害關係人 議合	員工
投入資源	公司訂有完善的教育訓練計畫，內容涵蓋專業證照類、專業技能類、經營管理類、通識類課程等。2025 年共投入約新臺幣 55 萬元。
權責單位	人力資源部
目標	✓ 建立教育訓練規範（時數、類別等）。 ✓ 強化各地員工培訓教育，建立幹部一對一 mentor 制度，提升員工向心力及專業力。
2025 年 實績成果	✍ 2025 年全員總訓練時數 1,872.8 小時，總受訓人次 501 人。 ✍ 除新進及離職人員外，全員完成員工績效考核。

多元學習資源助力成長發展

每年，彬台針對年度營運計畫、職務與專業需求，規劃相對應的學習資源，涵蓋專業證照、專業技能、經營管理、通識課程，以及新人訓練五大類型，透過內部訓練和外部派訓，支持同仁持續性的成長發展。2025 年總訓練時數為 1872.8 小時，總受訓人次為 501 人，平均每人受訓時數為 26.8 小時，訓練總支出約新臺幣 55 萬元。



前言

CH1

永續策略藍圖

CH2

穩健經營

CH3

品牌擴展

CH4

綠色營運

CH5

永續製造

CH6

共榮家園

6.1 人才招聘
與留任

6.2 人才培育
發展

6.3 職業健康
與安全

6.4 員工福利

6.5 社區關係
與社會關懷

APPX

附錄

▼2025 年培訓課程類別

類別	總時數（小時）	總人次	總費用（NT \$）
專業證照類	211.0	13	35,055
專業技能類	431.3	65	227,225
經營管理類	434.5	64	114,150
通識課程類	781.0	348	167,883
新進人員訓練	15.0	11	-
自我啟發訓練	-	-	-
合計	1,872.8	501	544,313

▼2025 年平均受訓時數

性別	男性			女性		
員工類別	訓練時數	人數	平均受訓時數	訓練時數	人數	平均受訓時數
管理職	323	13	24.8	194.75	6	32.5
非管理職	871.25	35	24.9	483.8	16	30.2
合計	1,194.25	48	24.9	678.55	22	30.8

營造向上的職涯發展環境

彬台建立系統性的職等職級架構，使同仁得以清晰掌握個人職涯路徑與晉升機會，並針對不同層級的發展需求提供相應支持。升遷與發展機會的評核，以年度工作績效與個人貢獻為核心依據，確保整體過程兼具公平性與透明度。

績效管理制度是引導同仁持續成長的重要機制。公司每年分別於年中與年末實施兩次績效考核，系統性追蹤同仁的能力發展是否符合預期方向；考核結果則作為晉升決策、個人發展指導及績效改善計畫的具體依據。透過定期的績效面談，公司亦積極蒐集同仁的意見與回饋，以促進個人潛能與組織效能的協同提升。2025 年，員工績效考核完成率達 100%。

6.3 職業健康與安全

管理政策	✍ 安全保障：提供安全健康的職場，預防災害傷害，消除危害並降低風險。 ✍ 法規遵循：嚴格遵守環安衛法規，全面履行守規義務與相關承諾。 ✍ 持續改善：建立 PDCA 循環與績效監測，推動系統化持續優化。 ✍ 員工參與：提供暢通的溝通與參與管道，鼓勵員工反映議題，共創安全文化。 ✍ 利害承諾：回應客戶需求，保障員工權益，落實社會責任並促進共榮。
利害關係人 議合	✍ 與公司營運相關之團體或者個人。（如顧客、供應商、員工、政府、社會團體、社區居民…等）。
管理承諾	✍ 遵循法規與國際標準 ISO 45001，透過 PDCA 循環持續精進職業安全衛生管理系統，確保制度有效運作。 ✍ 以全員參與為基礎，推動風險控制與危害預防，提供安全健康之工作環境，降低職業災害風險。
投入資源	✍ 員工健康促進之醫護臨場服務。 ✍ 辦理在職員工健康檢查及特殊健康檢查。 ✍ 透過專業顧問團隊輔導，導入 ISO 45001 管理系統。 ✍ ISO 45001 管理系統取得第三方驗證。
權責單位	人力資源部、總經理室 / 職安
目標	✓ 遵循國際人權相關規範，並進行教育訓練。 ✓ 職業安全委員會定期檢視相關策略與實施進度。 ✓ 獲取衛福部之「健康職場認證」標章，提供員工健康安全工作環境。 ✓ 進行身心健康評估調查，確保員工身心健康狀況。
2025 年 實績成果	✍ 全年度無職業災害事件，維持零職災目標。 ✍ 每月缺失管控良好，無勞檢或業主裁罰情形。 ✍ 辦理 3 場 AED 操作訓練，提升緊急應變能力。 ✍ 本年度部分職安衛目標配合管理系統導入時程，自 2025 年 8 月起正式啟動，相關目標已依計畫執行並達成預期成果 - 完成飲用水定期檢測 4 次，檢測結果均符合標準。 - 每月持續辦理職安衛宣導，共計 12 次，達成率 100%。 - 辦理 1 場健康促進課程，強化員工健康意識。 - 完成 2 次法規鑑別及守規性評估，確保法規符合性。

守護安心職場環境與員工健康身心

彬台嚴格遵循各項職場安全規範，強化安全管理措施，提供員工安全無虞的工作環境。為達成職業安全衛生管理工作，依主管機關法令法規落實管理工作，並制定《勞工安全衛生工作守則》，且定期評估「職業健康與安全管理」議題，融入公司整體日常運作，掌握全面性的風險。此外，員工的身心健康亦是公司關注的重點。彬台提供定期健康檢查，協助同仁掌握自身健康狀況，並依需求提供相關資源與支持。公司致力於打造關懷員工的職場文化，確保同仁能在安全與健康的環境中專注發展，實現個人與企業的共同成長。



危害鑑別與風險評估

公司定期針對日常營運活動進行危害鑑別與風險評估，確保職業健康與安全無虞。我們對於危害的辨識與風險評估流程，包含鑑別評估人員可利用現場查核訪談或開會討論方式，針對單位內作業區域、設備以及作業內容等可能造成人身傷亡、不健康、財產損失或作業環境損害的各種潛在危害因子鑑別危害，以確保作業環境安全。

▼ 危害鑑別管理流程

往來 單位	外部 內部	客戶			流程說明	Control Point	輸出表單
		各單位主管	職安衛單位	職安衛管理代表			
危害鑑別與 風險評估		危害鑑別與控制建議			▶ 執行部門內之危害鑑別與風險評估 ▶ 填寫《危害鑑別評估表》 ▶ 提出危害控制方法並配合職安衛單位執行	部門鑑別是否完整、控制方法可行性	危害鑑別評估表
		危害鑑別審查彙整			▶ 召集各部門代表進行年度 / 不定期危害鑑別評估 ▶ 依危害鑑別標準進行嚴重度 x 可能性分析 ▶ 判定風險等級（高 / 中 / 低 / 輕度）並提出控制分級措施	風險矩陣評估與分級是否正確	危害鑑別評估表 / 危害鑑別評估標準
		審查與核定改善			▶ 審查各單位危害鑑別與風險評估結果 ▶ 確認改善措施及分級是否合理 ▶ 核定重大改善項目並納入職安衛目標	改善措施決策與資源分配	管理審查會議紀錄
		控制措施執行			▶ 依風險等級採取應對措施： — 高度風險→消除、替代、工程控制 — 中度風險→改善管理規範、教育訓練 — 低 / 輕度風險→確認現有防護措施有效性 ▶ 定期檢討控制措施成效	控制措施落實與成效確認	改善追蹤紀錄
職安衛機會		危害改善與機會評估			▶ 對經確認的改善項目，評估其帶來的職安衛機會 ▶ 包含：提升績效、改善工作組織、減少風險、強化系統 ▶ 填寫於《危害鑑別評估表》中	機會評估是否完整納入	危害鑑別評估表
審查與紀錄保存		管理審查與持續改善			▶ 每年管理審查會議檢視危害鑑別與風險評估結果 ▶ 決定後續改善措施並持續追蹤 ▶ 所有紀錄保存三年以上	審查是否涵蓋全部危害與風險	管理審查會議紀錄

前言

CH1
永續策略藍圖

CH2
穩健經營

CH3
品牌擴展

CH4
綠色營運

CH5
永續製造

CH6
共榮家園

6.1 人才招聘
與留任

6.2 人才培育
發展

6.3 職業健康
與安全

6.4 員工福利

6.5 社區關係
與社會關懷

APPX
附錄

危害鑑別與風險管理

▼嚴重度之分級基準

等級	人員傷亡	危害影響範圍
S4	重大 造成一人以上死亡、三人以上受傷、或是暴露於無法復原之職業病或致癌的環境中	大量危害物質洩漏 危害影響範圍擴及廠外，對環境及公眾健康有立即及持續衝擊
S3	高度 造成永久失能或可復原之職業病的災害	中量危害物質洩漏 危害影響範圍除廠內外，對環境及公眾健康有暫時性衝擊
S2	中度 須外送就醫，且造成工時損失之災害	少量危害物質洩漏 危害影響限於工廠局部區域
S1	輕度 僅須急救處理，或外送就醫，但未造成工時損失之災害	微量危害物質洩漏 危害影響限於局部設備附近，或無明顯危害

風險等級	風險控制規範	備註
5 — 重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業	不可接受風險，對於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，或將其風險降至中度以下
4 — 高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施	
3 — 中度風險	須致力於風險的降低，例如： ▶ 基於成本或財務等考量，宜逐步採取風險降低設施、以逐步降低中度風險之比例 ▶ 對於嚴重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改善控制設施的基礎	
2 — 低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制
1 — 輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性	

註：上述分級基準可依實際需求予以調整（包含等級之增減）。

危害鑑別評估表		部門	評估日期	評估人員	審核者			
TBC 彰台科技股份有限公司		台北職安	2025/8/12	黃日鈞				
序號	部門	1. 作業/流程名稱	2. 危害辨識及後果 (危害可能造成後果之情境描述)	3. 現有防護設施	4. 評估風險	5. 降低風險所採取之控制措施 (消除/取代/工程控制/行政管理/PPE)	6. 控制後預估風險	
					嚴重 可能 風險等		嚴重 可能 風險等	
67	工程部	現場電動工具機作業	長期使用電焊機，眼睛有職業傷害	戴護目鏡	S3 P3 4	戴護目鏡確實穿戴	S3 P2 3	
73	工程部	現場作業	高處作業，墜落(重傷或死亡)、物體	配戴安全帽、配戴官員式安全帶、應定期檢查、設置護欄/防護網	S3 P2 3	確實配戴相關防護設施	S3 P2 3	

風險類別	內容說明	風險等級	鑑別方式	管理方式
促發腦心血管疾病	工作負荷高	中度風險	由危害事件之嚴重度及可能性的組合來判定	異常工作負荷促發疾病預防計畫
言語暴力、性騷擾	員工管理活動	中度風險	由危害事件之嚴重度及可能性的組合來判定	▶ 執行職務遭受不法侵害預防計畫 ▶ 性騷擾防治計畫（詳情請參考 6.4 員工福利）

推動安心職場環境

在任何職安事件發生後，公司將指派職業安全衛生人員進行評估與管理危害風險，其專業人員必須受有專業訓練合格並領有證照，進行徹底的事故調查，以確定原因並實施改進措施。這些措施旨在從根本上解決問題，防止未來再次發生類似事件，並提高員工對緊急應對程序的熟悉度。

▼ 事故通報與調查管理作業流程

往來單位	外部	客戶			流程說明	Control Point	輸出表單
	內部	作業場所負責人	職安衛單位	職安衛管理代表			
事故通知與處理	事故控制 / 傷患急救				- 發現事故立即採取急救、警戒、防止災害擴散 - 通知職安衛人員、急救人員並協助送醫	事故即時處置與急救	急救紀錄 / 事故通報單
	現場管制				- 接獲通報後立即到場 - 保持現場完整，除急救 / 搶救外不得移動或破壞 - 重大職災 → 未經司法或勞檢許可不得破壞現場	事故現場完整保存	事故現場管制紀錄
事故通報	事故通報 (內部)				事故發生後 1 小時內通報職安衛人員與管理代表	內部通報及時性	事故通報紀錄
	事故通報 (外部)				發生重大職災 - 8 小時內通報勞檢機關	法定時效通報	
事故調查與後續處理	事故調查啟動				7 日內召集相關人員調查，填寫《職業災害事件調查報告表》	調查啟動時效	職業災害事件調查報告表
	參與調查				勞工代表會同職安衛與單位主管參與事故調查、分析與記錄	勞工參與	
矯正預防措施落實及追蹤	原因分析 / 對策擬定				與單位主管共同進行事故原因分析，研擬防止再發措施並送主管審核	原因分析與對策形成	人員訪談紀錄表
	矯正措施執行				依核決之矯正 / 預防措施落實執行	矯正措施落實	供應商評鑑
變更管理	追蹤查核				追蹤矯正措施之執行情況，完成後結案歸檔	改善完成確認	追蹤查核紀錄
事故統計	事故統計申報				每月 10 日前上網填報職災統計資料 (僱用人數、勞動狀況、災害件數)	法定申報	

前言

CH1

永續策略藍圖

CH2

穩健經營

CH3

品牌擴展

CH4

綠色營運

CH5

永續製造

CH6

共榮家園

6.1 人才招聘
與留任6.2 人才培育
發展6.3 職業健康
與安全

6.4 員工福利

6.5 社區關係
與社會關懷

APPX

附錄

本公司尚未對非員工人員進行行政管制，若未來有相關管理措施，將進一步統計職業傷害相關內容。

2025 年員工職業傷害與職業病為 0 件。

2025 年員工無職災事件。

▼職安事故統計

類別	數值
失能傷害人次數	0
總損失日數	0
失能傷害頻率 (FR)	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0
職業病率	0
死亡率	0

註 1：經歷工時 = 全年應出勤時數 x 月底人數。

註 2：失能傷害人次數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日（含）以上之件數。

註 3：總損失日數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日（含）以上之日數，其總損失日數不包括受傷當日及復工作當日之日曆天數。

註 4：失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 * 百萬工時 / 總經歷工時。

註 5：失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 * 百萬工時 / 總經歷工時。

註 6：依據職安法，上下班交通事故可不列入統計。

註 7：職業病類型：無。

註 8：本表格包含彬台員工，其餘工作者尚未列入統計。

職安衛教育訓練

公司為所有員工提供全面的安全衛生訓練，在職人員必須符合每三年不得低於三小時，教育訓練對象包括新進員工和定期的防災應變演練教育訓練，以確保每位員工都能理解和遵循安全最佳實踐。除了基本的衛生安全訓練之外，我們也為承攬的特殊工程同仁，開設相關作業訓練，以強化同仁風險意識與自我保護。

▼2025 年職安衛訓練人數與時數

課程名稱	人數	訓練人時
新進人員安全衛生訓練	11	33
在職人員安全衛生訓練	70	210
緊急應變小組安全演練	總公司 / 工廠 合計約 13 人	52

▼因應承攬特殊工程與客戶需求加開訓練與時數

課程名稱	人數	訓練人時	回訓規定
三噸以下固定式起重機 操作人員安全衛生教育	1	38	每三年三小時
堆高機操作人員 安全衛生教育	2	21	每三年三小時
甲 / 乙 / 丙種職業安全 衛生業務主管	6	72	每二年六小時
一般安全衛生訓練	1	6	每三年三小時
急救人員訓練	1	16	每三年三小時

守護員工身心健康

彬台不僅關注同仁的身體健康，亦重視同仁的身心發展與平衡，除了實施多種健康促進計畫，如定期健康檢查、疾病預防講座，同時也依據同仁的回饋，未來將開設舒壓與身心健康議題的相關活動，確保公司同仁在繁忙的工作之餘，能夠透過身心靈的紓壓活動來緩解工作壓力。



◀【圖左】精油芳療紓壓工作坊 - 伸展放鬆

◀【圖右】精油芳療紓壓工作坊 - 氣味體驗

2025 年員工健康計畫執行成果

職業健康服務措施	依循法規	使用對象	使用管道 / 方式	內容簡介	2025 年實施成效
健康檢查	勞工健康保護規則	公司全體員工	勞動部職業安全衛生署認可醫療機構	法定健康檢查項目及多項優於法規之檢查項目	✍ 在職健康檢查 全年共完成 69 人健康檢查，達成率達 98.6%；未參加之 1 人仍符合相關法定檢查期限內。
員工健康促進之醫護臨場服務	勞工健康保護規則	公司全體員工	委託中央主管機關認可具勞工健康顧問服務類之職業安全衛生顧問服務機構辦理	由醫護人員透過健康檢查評估勞工有疾病預防需求者，給予適當協助指導或轉介專業醫師。	建立健康異常分級管理，針對中高風險族群進行職醫護面談，2025 年完成率達 61%，強化健康風險控管。
精油芳療紓壓工作坊	-	公司全體員工	財團法人立賢教育基金會共同合作	了解精油對身體的幫助，透過精油的芳香療法放鬆身心，恢復活力	2025 年舉辦 2 場，共計 20 人參與活動。課後滿意度調查結果顯示，本次課程整體滿意度達 80.3%。參與同仁普遍肯定課程內容、講師專業度及活動安排，並認為課程有助於舒緩工作壓力、促進身心健康，同時提升對公司員工關懷與福利措施的認同感。

6.4 員工福利

管理政策	彬台在員工福利規劃上，除法定標準外，提供更多符合同仁需求的福利制度，並定期召開職工福利委員會及提供員工提案暨意見箱，員工可隨時反映相關問題，建立良好互動。
管理承諾	推動平等的員工福利，並確保福委會運作順暢並落實相關措施，留任適性人才。
利害關係人議合	員工
投入資源	福利總支出為新臺幣 1,719,513 元
權責單位	人力資源部、職工福利委員會
目標	✓ 發展多元的員工發聲管道，傾聽員工需求、確保各階層溝通順暢。 ✓ 定期進行員工滿意度調查及離職訪談。
2025 年實績成果	2025 年福利總支出為新臺幣 1,719,513 元。

員工關懷與照顧

除了政府法令規定之各項福利制度，如勞健保、退休金制度、各類請假類別之外，彬台亦提供優於法規的福利，包括團體保險、留職停薪和培訓計畫。另外，彬台設置「職工福利委員會」，提供如生日、結婚、生育、節慶等個人福利，以及針對國內外旅遊、家庭日、社團活動等活動項目提供禮金或補助。透過各式活動，豐富同仁休閒生活，增進交流與情誼。2025 年員工福利總支出約新臺幣 170 萬元。

員工福利項目



各類保險

依法為員工投保的勞工保險與全民健康保險，並追加團體綜合保險，涵蓋意外險、職業災害和海外差旅保障，適用於所有員工。



健康檢查

為各年齡層員工每兩年提供一次健康檢查；另 65 歲（含）以上一年健檢一次。適用於所有員工。

- 加值健檢：每兩年 6,000 元。
- 精選健檢：每兩年 20,000 元。

註：為提升員工福利，自 2023 年起健檢頻率調整為每兩年一次；加值健檢為一般同仁，精選健檢為基層主管以上及資深員工，提供更完善的檢查項目與健康保障



留職停薪

員工因病或其他事由可申請留職停薪，適用於所有員工。



其他福利

三節禮券、生日禮金、婚喪喜慶補助、生育補助和急難救助金，適用所有員工。

員工健康促進

彬台持續健全員工健康管理機制，以確保每位同仁的受檢權益獲得切實保障。對照 2023 年至 2025 年的健檢數據，應檢人數整體維持穩定，即便在人員編制動態調整的過程中，健檢執行的完整性亦未受影響，充分展現公司系統化管理的韌性與落實力。

▼ 2023 & 2025 年健檢數據統計

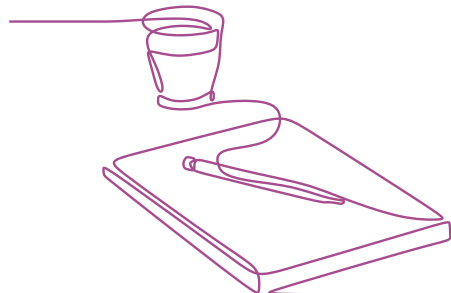
年度	2023 年	2025 年
應檢人數 A	73 人	70 人
執行人數 B	70 人	69 人
受檢率 B / A	95.9%	98.6%
健檢花費金額	728,000 元	708,000 元

註 1：數據波動係因一般員工每二年檢查乙次，故各年度應檢人數有所差異。

註 2：執行率未達 100% 係因員工當年度剛到職且符合法規未滿 40 歲每五年進行一次基本健康檢查，或因當年度離職、特殊請假等因素未執行。

性騷擾防治計畫

本公司制定了性騷擾防治計畫，明確申訴管道與處理方法，並進行員工教育與宣導，以防止職場內的性騷擾事件，保護員工的權益。



職場母性健康保護計畫

為保障公司內妊娠、分娩後未滿一年及哺乳的女性員工身心健康，對可能危害母性健康的工作環境進行規劃和必要的安全措施，以保護母體與胎兒、嬰兒的健康。

▼ 申請育嬰留停及期滿復職統計

項目	男	女
2025 年享有育嬰假的員工總數 ^{註 1}	0	0
2025 年實際使用育嬰假的員工總數	0	0
2025 年休完育嬰假後， 在報導期間實際復職的員工總數 (A)	0	0
2025 年休完育嬰假後， 在報導期間應復職的員工總數 (B)	0	0
2025 年休完育嬰假且 復職後十二個月仍在職的員工總數 (C)	0	0
2025 年休完育嬰假且復職的員工總數 (D)	0	0
2025 年育嬰留停復職率 (A / B)	0	0
2025 年育嬰留停留任率 (C / D)	0	0

註 1：2025 年間有權申請產假或陪產假的員工人數。



前言

CH1

永續策略藍圖

CH2

穩健經營

CH3

品牌擴展

CH4

綠色營運

CH5

永續製造

CH6

共榮家園

6.1 人才招聘
與留任

6.2 人才培育
發展

6.3 職業健康
與安全

6.4 員工福利

6.5 社區關係
與社會關懷

APPX

附錄

▼2025 年四大保護計畫執行成果

計畫名稱	執行對象	執行方式	執行成果 (KPI)	風險評估結果	改善措施與追蹤	備註
母性健康保護計畫	本年度經檢視，該項目無適用對象	▶ 健康風險評估 ▶ 作業環境評估 ▶ 醫護建議	本年度無符合對象，故無具體執行數據。	作業環境屬第二級管理。	持續落實母性健康危害辨識，確保職場友善環境。	由人資部提供名單。
人因性危害預防計畫	全體同仁	▶ 問卷評估 (肌肉骨骼症狀) ▶ 醫護面談	本年度調查皆為無危害，無疼痛大於 3 分。	完成 KIM 表評估，風險等級為二級。	因評估皆為無危害，持續推廣正確坐姿與伸展宣導。	每年定期進行問卷調查。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	全體同仁	▶ 過勞量表評估 ▶ 醫護面談 ▶ 高風險篩選	共辨識 28 位需關懷之同仁，其中 17 位完成訪談 (61%)，11 位持續追蹤中。	辨識具潛在過負荷風險個案。	已完成訪談者提供個別化健康建議與工作調整措施；未完成者持續安排追蹤訪談。	高風險個案已優先完成處置；中度風險依分級分批追蹤。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	全體同仁	▶ 風險評估 ▶ 作業環境檢視 ▶ 宣導教育 ▶ 申訴機制建置	每半年辦理宣導作業；2025 年度完成四大計畫風險評估 (包含台中廠)。	整體環境屬低度風險。	持續辦理宣導與教育訓練，確保申訴管道暢通。	設有申訴及通報機制本年度申訴案件數：0 件。



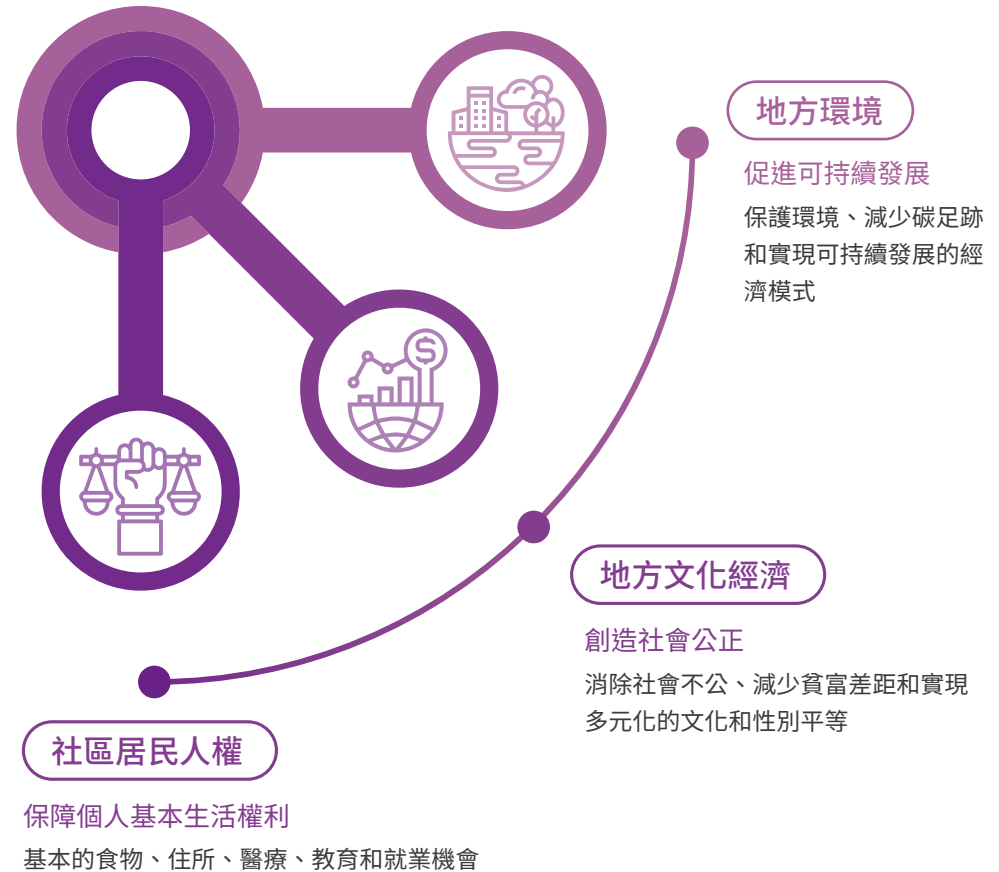
6.5 社區關係與社會關懷

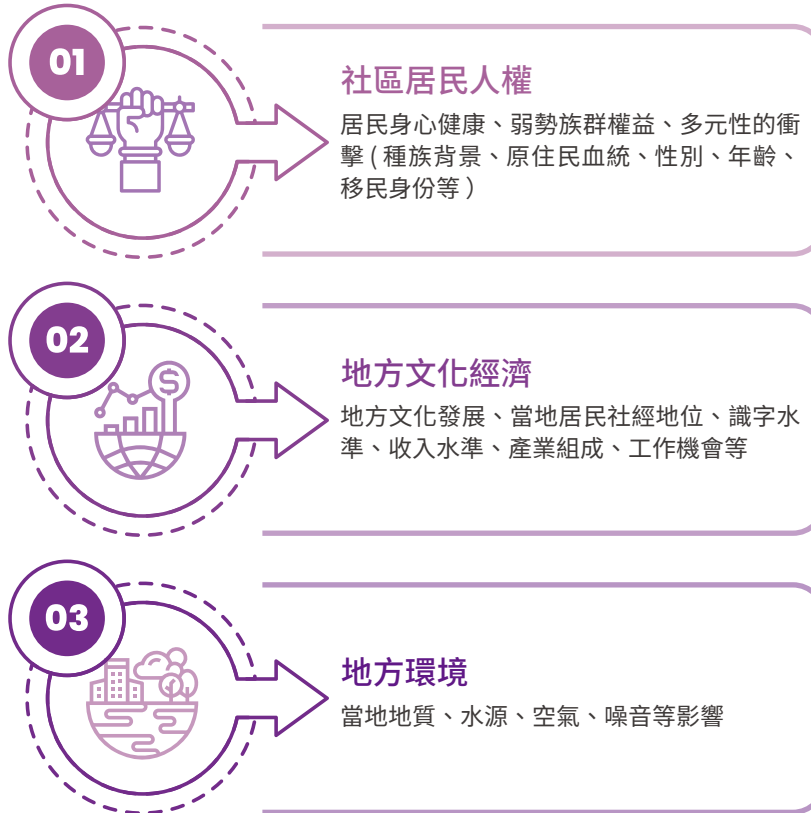
共創共享 傳遞良善影響力

彬台長期關注社會議題，透過企業自身的力量，整合內外部資源，積極投身關懷社會公益和社區活動。透過在地發展與強化社會影響力活動，致力於支持社區及環境議題，從教育獎學金到環境保護，乃至於災害預防與應對，全方位地回饋社會及環境，未來將加強關懷當地族群與弱勢群體。

同時，公司深切體認地球資源之有限及企業永續發展的重要性，重視自身的營運活動對當地社區環境可能造成的影響，故每年定期評估噪音、灰塵等其他可能危害環境的項目，同時亦設置專門溝通申訴管道，以利外部與公司聯繫。2025 年未發生重大負面衝擊事件。

為實踐促進整體環境的永續發展，創造一個重視平等、正義和所有人福祉的社會。彬台通過社區居民人權、地方文化經濟，以及地方環境三大議題，協助保障社區居民基本的生活權利，維護身心健康、弱勢族群權益、多元性的衝擊；協助創造社會公正，消弭社會不公、貧富差距、促進文化近用等；協助促進地方環境可持續性發展，保護當地生態環境，實現可持續發展的經濟模式。





為維護社區居民人權、地方文化經濟及地方環境的永續發展，2025 年彬台以社會參與、慈善公益與教育培力三大領域開展積極的行動，引領我們的員工，共同實踐對環境與社會的承諾。

彬台申訴管道

申訴專線電話 | (02) 8751-1222 # 217

申訴專用信箱 | michelle2062@kpec.com.tw

社會參與

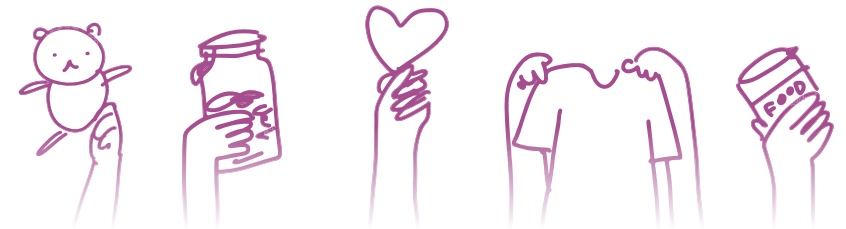
彬台秉持以人為本、共創共享的社會精神，善用自身專業與資源，積極推動企業行善文化，促進同仁對企業認同感。公司每年依營運狀況，由董事會決議公益預算，並根據年度支持計畫的種類與性質撥款。2025 年度總計捐助新臺幣 13 萬元。

慈善公益

彬台長期關注社會公益與在地發展，持續以實際行動回饋社會。2025 年度捐助林洪易文教基金會新臺幣 10 萬元，支持文化藝術推廣與社會關懷活動，並捐助臺灣食品科學技術學會新臺幣 3 萬元，協助推動食品科學教育與專業發展。

透過多元面向的公益投入，彬台不僅積極參與社會關懷與教育推廣，也展現企業對文化、產業與永續發展的重視。未來將持續結合企業核心能力，擴大公益參與深度與廣度，為社會創造更多正向影響。

時間	捐助單位 / 活動	內容	執行情形
2025/08	林洪易文教基金會	幫助弱勢或優秀學生持續就學、支持教育機構與學習資源，促進人才培養。	捐助 10 萬元
2025/11	臺灣食品科學技術學會	推動食品科學與技術的發展。	捐助 3 萬元



教育培力

彬台深信企業的社會價值，在於將資源與能量延伸至真正有需要之處。以共創共享為核心精神，彬台持續將教育關懷的觸角拓展至臺灣各地，陪伴更多孩子在成長路上獲得支持與啟發。

協助孩童探索興趣與能力

2025 年，彬台共投入 7 人次志工、辦理 2 場偏鄉教育活動，累計服務時數達 56 人時，受益學童共計 72 人次。面對教育資源長期分配不均的現實，彬台選擇以直接行動作為回應，協助偏鄉學童拓寬視野、發掘潛能。

同年 3 月，彬台志工團隊分赴宜蘭縣三星鄉萬富國小與彰化縣仁豐國小，以多元主題課程為載體，引導學童在生活實踐與藝術創作中學習與成長。

於萬富國小舉辦的「豆子的理財大冒險」理財知識課程，以記帳練習與趣味互動為切入點，帶領學童建立「存錢、花錢、賺錢」的基礎財務概念，並透過情境引導，深化其對「想要」與「需要」之間差異的理解，從小培養理性消費與財務判斷能力。



透過練習記帳、趣味遊戲等簡單的方式，讓小朋友們學習存錢、花錢、賺錢的正確基礎概念，並能思考什麼是「想要」什麼是「需要」。



透過費納奇鏡教具認識動畫「視覺暫留」原理，讓學生觀察動畫成像過程，並以「卵生動物」為主題發揮想像，創作專屬作品並拍攝成影片。

仁豐國小的課程則邀請阿尼瑪動畫工作室共同主持「『蛋』生視覺暫留動畫體驗」，藉由「費納奇鏡」教具詮釋動畫成像的視覺暫留原理，讓學童親眼見證靜態圖像化為動態影像的奇妙過程。以「卵生動物」為創作主題，學童親手製作費納奇鏡並拍攝成影片，在動手實作中激發想像力與創造思維。

理財素養的扎根，加上藝術創作的啟蒙，兩場課程讓學童從截然不同的面向認識自我、探索潛力。彬台將持續整合企業資源與人力投入，深化與偏鄉社區的連結，為下一代構築更具啟發性的學習可能。

GRI 準則對照表

使用聲明	彬台已依循 GRI 準則報導 [2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日] 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

GRI 2：一般揭露 2021

揭露主題	編號	揭露項目	章節	頁碼
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於彬台科技	3
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4	資訊重編	無顯著變更	-
	2-5	外部保證／確信	關於本報告書 附錄 BSI 查證聲明書	1 97
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於彬台科技 3.2 永續供應鏈管理	3 45
	2-7	員工	6.1 人才招募與留任	69
	2-8	非員工的工作者	6.1 人才招募與留任	69
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 誠信經營	24
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 誠信經營	24
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 誠信經營	24
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 誠信經營	24
	2-13	管理衝擊的負責人	1.1 永續發展組織與重大主題 2.3 風險管理	8 34

前言

CH1

永續策略藍圖

CH2

穩健經營

CH3

品牌擴展

CH4

綠色營運

CH5

永續製造

CH6

共榮家園

APPX

附錄

GRI 準則對照表

永續會計準則
委員會準則
(SASB
Standards)
對照表

氣候相關財務
揭露 (TCFD)
對照表

氣候相關資訊
執行情形

BSI 第三方保證
聲明書

揭露主題	編號	揭露項目	章節	頁碼
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	1
			1.1 永續發展組織與重大主題	8
	2-15	利益衝突	2.1 誠信經營	24
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展組織與重大主題	8
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 誠信經營	24
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 誠信經營	24
	2-19	薪酬政策	2.1 誠信經營	24
	2-20	薪酬決定的流程	2.1 誠信經營	24
	2-21	年度總薪酬比率	2.1 誠信經營	24
策略、政策 與實務	2-22	關於永續發展策略的聲明	經營者的話	2
			1.1 永續發展組織與重大主題	8
	2-23	政策承諾	3.2 永續供應鏈管理	45
	2-24	納入政策承諾	3.2 永續供應鏈管理	45
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 風險管理	34
			6.1 人才招聘與留任	69
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 永續供應鏈管理	41
			6.5 社區關係與社會關懷	85
	2-27	法規遵循	2.3 風險管理	34
利害關係人議合			6.3 職業健康與安全	76
	2-28	公協會的會員資格	2.1 誠信經營	24
	2-29	利害關係人議合方針	1.1 永續發展組織與重大主題	8
	2-30	團體協約	6.1 人才招聘與留任	69

GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	1.1 永續發展組織與重大主題	8
3-2	重大主題列表	1.1 永續發展組織與重大主題	8
3-3	重大主題管理	1.1 永續發展組織與重大主題	8

重大主題：誠信經營

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.1 誠信經營	24
GRI 205：反貪腐			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.1 誠信經營	24
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.1 誠信經營	24
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.1 誠信經營	24
GRI 206：反競爭行為			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.1 誠信經營	24

重大主題：營運績效

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	2.2 營運績效	32
GRI 201：經濟績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	32

重大主題：能資源管理

編號	揭露項目	章節	頁碼
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能資源管理	49
302-3	能源密集度	4.1 能資源管理	49
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 能資源管理	49
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 能資源管理	49

重大主題：顧客關係

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	3.1 顧客關係	41
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 顧客關係	41
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法	3.1 顧客關係	41
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 顧客關係	41

重大主題：永續供應鏈管理

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	3.2 永續供應鏈管理	45
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	3.2 永續供應鏈管理	45

前言

CH1
永續策略藍圖

CH2
穩健經營

CH3
品牌擴展

CH4
綠色營運

CH5
永續製造

CH6
共榮家園

APPX
附錄

GRI 準則對照表

永續會計準則
委員會準則
(SASB
Standards)
對照表

氣候相關財務
揭露 (TCFD)
對照表

氣候相關資訊
執行情形

BSI 第三方保證
聲明書

重大主題：綠色生產製造

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	5.1 綠色生產製造	60
自訂主題			

重大主題：人才招募與留任

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.1 人才招募與留任	69
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	6.1 人才招募與留任	69
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 誠信經營 6.1 人才招募與留任	24 69

重大主題：人才培育發展

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.2 人才培育發展	74
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才培育發展	74
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	6.2 人才培育發展	74

重大主題：職業健康與安全

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.3 職業健康與安全	76
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-3	職業健康服務	6.3 職業健康與安全	76
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3 職業健康與安全	76
403-6	工作者健康促進	6.3 職業健康與安全	76
403-9	職業傷害	6.3 職業健康與安全	76
403-10	職業病	6.3 職業健康與安全	76

重大主題：員工福利

編號	揭露項目	章節	頁碼
3-3	重大主題管理	6.4 員工福利	82
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.4 員工福利	82
401-3	育嬰假	6.4 員工福利	82

永續會計準則委員會準則 (SASB Standards) 工程與建造服務 (Engineering & Construction Services)，version：2023-12 對照表

代碼	測量單位	會計指標	對應章節 / 說明	頁碼
揭露主題：環境衝擊				
IF-EN-160a.1	絕對數量	違反環境許可、標準或法規之案件數	無重大違規	-
IF-EN-160a.2	無	討論專案之設計、選址與建造對於環境風險管理與評估的過程	5.1 綠色生產製造	60
揭露主題：建物結構完整性和安全性				
IF-EN-250a.1	金額	與缺陷與安全相關的重新施工費用	無此情事	-
IF-EN-250a.2	金額	因缺陷與安全相關的重新施工而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	無此情事	-
揭露主題：工作者的健康與安全				
IF-EN-320a.1	比率	- 員工的事故率與死亡率 - 承攬商的事故率與死亡率	無此情事	-
揭露主題：建物之生命週期評估				
IF-EN-410a.1	絕對數量	- 已通過第三方永續標準認證的專案數量 - 正在尋求此類認證的專案數量	無相關數據	-
IF-EN-410a.2	無	討論將營運階段的能源和用水效率因素納入專案規劃和設計的過程	5.1 綠色生產製造	60
揭露主題：氣候衝擊				
IF-EN-410b.1	金額	在建工程中化石燃料與再生能源專案的總金額	無相關數據	-
IF-EN-410b.2	金額	在建工程中取消化石燃料專案的金額	無相關數據	-
IF-EN-410b.3	金額	在建工程中與減緩氣候變遷有關的非能源專案的總金額	無相關數據	-
揭露主題：商業道德				
IF-EN-510a.2	金額	因違反賄賂 / 腐敗和反競爭行為法規而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	無此情事	-
IF-EN-510a.3	無	描述招標過程中防止 (1) 賄賂 / 腐敗以及 (2) 反競爭行為的政策和具體行動	2.1 誠信經營	24
活動指標				
IF-EN-000.A	絕對數量	在建工程數量	參閱年報 66 頁	
IF-EN-000.B	絕對數量	完工工程數量	參閱年報 66 頁	
IF-EN-000.C	金額	在建工程金額	205,802 仟元	

氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

面向	TCFD 揭露項目	章節	頁碼
治理	- 描述董事會監督氣候相關風險與機會 - 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	4.4 氣候變遷風險管理	53
策略	- 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會 - 描述對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候相關風險與機會，明確地揭露對組織的實際財務影響，以及組織低碳經濟轉型計畫的資訊 - 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2° C 或更低的情境	4.4 氣候變遷風險管理	53
風險管理	- 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程 - 描述組織管理氣候相關風險的流程 - 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	4.4 氣候變遷風險管理	53
指標與目標	- 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 - 揭露範疇一、二、三 (若適用) 的排放量與相關風險 - 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及該目標之表現 績效，增加揭露階段性目標 (如有設定中長期目標之組織)	4.1 能資源管理 4.4 氣候變遷風險管理	49 53

前言

CH1

永續策略藍圖

CH2

穩健經營

CH3

品牌擴展

CH4

綠色營運

CH5

永續製造

CH6

共榮家園

APPX

附錄

GRI 準則對照表

永續會計準則
委員會準則
(SASB
Standards)
對照表

氣候相關財務
揭露 (TCFD)
對照表

氣候相關資訊
執行情形

BSI 第三方保證
聲明書

氣候相關資訊執行情形

項目	章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.4 氣候變遷風險管理	53
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）。	4.4 氣候變遷風險管理	53
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.4 氣候變遷風險管理	53
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。	4.4 氣候變遷風險管理	53
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。	情境分析評估未說明主要財務影響	-
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。	4.4 氣候變遷風險管理	53
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	尚未使用	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	盤查與確信情形於 4.1 章節揭露，預計 2025 及 2026 年永續報告書以表揭露。	49

BSI 第三方保證聲明書

前言

CH1

永續策略藍圖

CH2

穩健經營

CH3

品牌擴展

CH4

綠色營運

CH5

永續製造

CH6

共榮家園

APPX

附錄

GRI 準則對照表

永續會計準則

委員會準則

(SASB

Standards)

對照表

氣候相關財務

揭露 (TCFD)

對照表

氣候相關資訊

執行情形

BSI 第三方保證

聲明書



獨立保證意見聲明書

彬台科技 2025 年永續報告書

英國標準協會與彬台科技股份有限公司(簡稱彬台科技)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對彬台科技 2025 年永續報告書進行評估和查驗外，與彬台科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對彬台科技 2025 年永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之驗證，而不作為其他之用途。除對保證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或認此項獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係由英國標準協會委託彬台科技提供之相關資訊所作成之驗證，因此審查範圍乃基於原則而在這些提供的資訊內容之內。英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容與相關事項之任何疑問，請向彬台科技一併回覆。

查驗範圍

彬台科技與英國標準協會協議的查驗範圍包括：

1. 本查驗作業範圍與彬台科技 2025 年永續報告書附錄之報告範圍一致。
 2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估彬台科技遵循 AA1000 當責性原則(2016)的實質和程度，不包括對於報告書附錄的資訊/數據之可信度的查驗。
- 本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們應給彬台科技 2025 年永續報告書內容，對於彬台科技之相關運作與永續發展提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項，彬台科技所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不當陳述。我們相信有關彬台科技的環境、社會及治理事項資訊是較正確無誤地呈現。報告書所附錄之永續發展資訊展現了彬台科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查驗能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為彬台科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性標準原則係屬公允的。

查驗方法

為了收集與作成驗證有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於彬台科技政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理層討論利害關係人參與的方式。然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談非財務與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部環境的發現；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性標準原則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映彬台科技已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有實質且策略性的回應。報告書中已公正地報告與環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了彬台科技之包容性議題。

重大性

彬台科技公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效造成實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊將需使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了彬台科技之回應性議題。

回應性

彬台科技執行來自利害關係人之期待與看法之回應。彬台科技已發展相關溝通政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了彬台科技之回應性議題。

衝擊性

彬台科技已識別基於平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。彬台科技已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，然而在組織內實現其有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了彬台科技之衝擊性議題。

GRI 永續性標準原則

彬台科技提供有關依據 GRI 永續性標準原則(2021)之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則及其相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性標準原則之永續發展相關揭露項目已被報告。部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了彬台科技的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級。如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如所責任中所宣稱，為彬台科技負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查驗團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14084 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



Statement No: SRA-TW-814643
2026-07-16

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hua Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.