



倍利科技

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

2025



CONTENTS

目 錄

前言

經營者的話	02
關於本報告書	03
永續績效	04

01 利害關係人議合

1.1 永續推動組織	07
1.2 利害關係人溝通	08
1.3 鑑別重大主題	10

02 關於倍利科技

2.1 公司簡介	14
2.2 經營方針	16
2.3 創新研發	17
2.4 管理系統運作	19
2.5 參與外部組織	19

03 誠信治理

3.1 治理實務	21
3.2 風險管理	29
3.3 財務績效	30
3.4 資訊安全	31

04 永續環境

4.1 環境政策	34
4.2 節能減碳	34
4.3 水與廢棄物管理	36
4.4 永續供應鏈	37

05 社會關懷

5.1 員工概況	40
5.2 適才適任	45
5.3 職業安全衛生	49
5.4 公益參與	54

附錄

附錄一 GRI 內容索引表	56
附錄二 SASB 內容索引表	62

經營者的話

回顧過去一年，全球產業環境持續在變動中前行。人工智慧（AI）技術快速發展，帶動高效能運算（HPC）、先進封裝及高速傳輸等應用需求大幅提升，半導體產業再度成為全球科技競逐的核心。同時，美中貿易關係與關稅政策的調整，使供應鏈布局與設備投資決策面臨更多不確定性。在此大環境下，倍利科技作為半導體檢測與量測設備供應商，秉持專業技術與穩健經營原則，持續強化核心競爭力，掌握產業結構轉變所帶來的新契機。

面對永續浪潮，本公司思考如何讓企業永續經營，體現在公司治理即為強化董事會運作效能，2025 年董事會通過設置公司治理主管，提供董事執行業務所需之資料以及協助董事遵循法令；本公司亦在公司官網揭露公司治理運作實務及利害關係人溝通情形，提高資訊揭露透明度；成立永續推動組織，將環境（E）、人群（S）及治理（G）具體落實到公司日常營運內，整體而言公司治理運作情形良好。

其次，隨著全球暖化、氣候變遷影響，倍利科技期望能持續強化環境管理，精進各項環境管控作業，減少對環境的負面衝擊。本公司主動進行溫室氣體盤查，提前為未來減碳打下根基。

在供應鏈管理方面，本公司有建置供應商稽核制度，確保供應商在品質、價格、交期之外，也應注意環保、人權、職業安全的法規遵循，未來本公司將持續強化供應鏈韌性，期許與供應夥伴一同達成永續經營的目標。

本公司提供具有市場競爭力的薪酬福利來吸引優秀人才加入，規劃完善的教育訓練體系讓同仁學習成長，並提供各項福利措施，提升同仁對公司的認同感，讓同仁能在工作與個人生活當中取得平衡。同時，本公司營造安全健康的職場環境，確保同仁在公司服務時能無後顧之憂。

社會共榮方面，本公司與公益組織合作，捐贈善款予弱勢群體，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。

展望未來，倍利科技在追求企業獲利成長同時，亦持續強化包含提升公司治理以維護股東權益、發展綠色產品服務以降低環境的負面衝擊、關懷員工以照顧身心健康安全以及參與公益等，讓公司能夠永續經營。

倍利科技有限公司 林坤禧 董事長

林坤禧



關於本報告書

倍利科技股份有限公司（以下簡稱倍利科技或本公司）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，透過發行 2025 年永續報告書（以下簡稱本報告書）向利害關係人說明在永續經營的目標下，本公司持續在建構誠信治理、落實綠色永續與保障員工福祉等面向所作的措施及績效，本公司期盼利害關係人能持續關注倍利科技並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	● 台灣 • 新竹科學園區（總部） • 台中（辦公室） • 高雄（辦公室）
財務數據	個體財報數據
環安衛、員工與公益活動數據	與營運據點範圍相同。
資訊重編	本報告書為第一次編製發行，無資訊重編情形。
本報告書未揭露合併財報的子公司清單	倍智醫電股份有限公司。

撰寫依據及資訊確認

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRI Standards 2021)，同時參照「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、永續會計準則理事會 (SASB) 準則，於本報告書附錄提供 GRI 內容索引表、SASB 行業別指標索引對照表供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安永聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算。
- 本公司制訂永續報告書編製及確信作業程序，報告書編製完成後，先由內部權責部門初步審查資訊的正確性，再呈永續推動組織確認已完整涵蓋重大主題，並規劃每年至少一次向董事會報告永續發展執行情形以及本 ESG 報告書於每年 8 月底申報前應先提董事會決議通過。此外，透過內部控制制度定期審查本報告書揭露的資訊，符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」要求。
- 本報告書為倍利科技自行編製，未經外部第三方保證 / 確信。

發行頻率

這是倍利科技發行的第一本永續報告書，未來每年發行一次，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於本公司官網下載。

- 本次發行日期：2026 年 8 月。
- 下次發行日期：2027 年 8 月。

報告書下載



意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與本公司聯絡。

- ESG 聯絡窗口：公司治理主管
- 電話：(03)623-3089 分機：23323
- Email：IR@v5.com.tw
- 公司官網：<https://www.v5.com.tw/tw>

永續績效

2025 年永續作為

治理



- 獨立董事佔比 40%；全體獨立董事連續任期皆未超過三屆。
- 僅有 2 名董事兼任公司經理人。
- 董事會、審計委員會與薪資報酬委員會自我績效評估結果分別為 96 分、95 分與 98 分。
- 2025 年 8 月任命財務部主管擔任公司治理主管，年度已進修 6 小時。
- 全體董事進修時數合計 36 小時。
- 誠信訓練參與 117 人次。
- 董事、員工與主要供應商簽署廉潔承諾書比率達 100%。
- 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有任何違法紀錄；內控亦未有重大缺失。
- 參與資安訓練 1,045 人次。
- 通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統並取得證書，當年度未發生重大資安事件造成公司營運中斷；亦未侵害客戶隱私。

環境面



- 通過 ISO 14001:2015 環境管理系統並取得證書。
- 導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，並完成自主盤查。
- 年度能源耗用量 7,175.5430 GJ，能源密集度 3.4816（單位：十億焦耳 / 佰萬元營收），能源密集度較前一年下降 13.88%。
- 年度溫室氣體範疇一加範疇二合計排放 936.5142 公噸 CO₂e，排放強度 0.4544（單位：公噸 CO₂e / 佰萬元營收），排放強度較前一年下降 11.82%。
- 未接獲有害物質相關投訴；不採購衝突礦產。
- 未有違反環保法規紀錄。
- 共 12 家主要供應商簽署 ESG 評核表。
- 對 7 家供應商實地稽核。
- 主要供應商簽署廉潔承諾書達 100%。
- 未發生供應商因為違反環境、人權、職業安全等法規造成供應鏈中斷。

人群面



- 在職員工人權通識訓練 232 人次。
- 為保障員工長期就業權益，全體員工屬於不定期契約類型且全職工作者。
- 女性員工比率 18.97%；女性高階主管比率 16.67%。
- 基層員工平均每月標準薪資高於當地最低工資 1.8 倍以上。
- 導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統。
- 全體員工無發生職業傷害或職業病。
- 實施員工意見調查，未有需改善項目。
- 未有違反勞動法規紀錄。
- 未有勞資爭議事件。
- 舉辦 4 場公益活動。

利害關係人議合

- 1.1 永續推動組織
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 鑑別重大主題

01



■ 利害關係人與重大主題鑑別流程



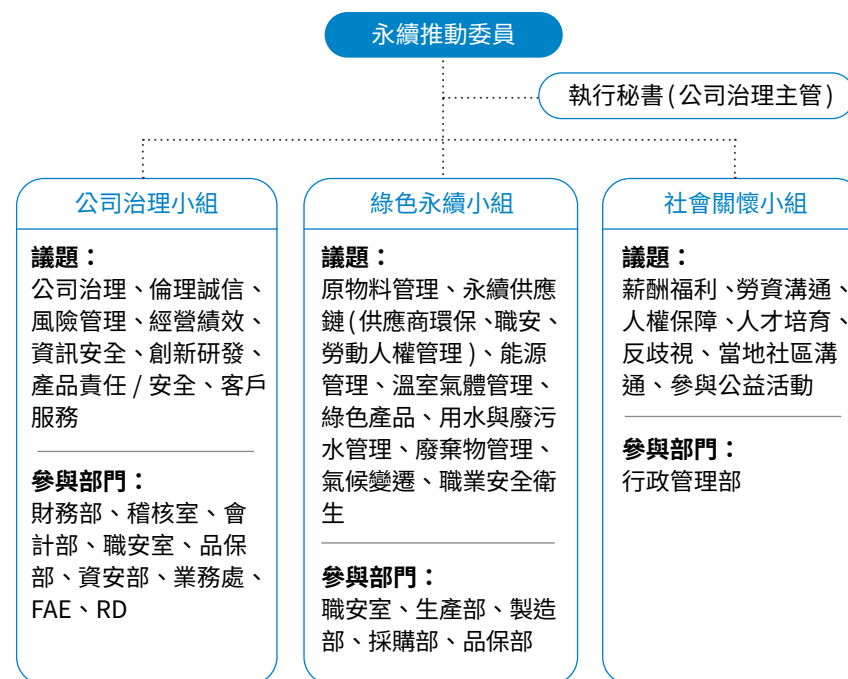
1.1 永續推動組織

首先，倍利科技為因應利害關係人期待，同時建立推動公司永續發展之治理架構，董事會通過永續發展實務守則，設置永續推動組織，永續推動委員至少三人，包含但不限於總經理、董事、財務長或其他高階主管等，並由總經理擔任主任委員。執行秘書由公司治理主管擔任。組織下設三個功能小組，由各權責部門主管擔任小組組長。



[永續發展實務守則](#)

■ 倍利科技永續推動組織



成員	權責
永續推動委員	制訂永續發展策略、管理機制及確認各功能小組永續專案執行進度。
執行秘書	追蹤各功能小組永續專案執行進度。
功能小組	蒐集利害關係人意見；執行永續推動組織交辦之永續專案。

永續推動組織不定期開會，開會前由公司治理主管發出開會通知，由各功能小組彙整利害關係人意見，並提交公司治理主管彙整，於會議中討論並做成決議，最後由總經理呈董事長核示。此外，各功能小組將環境（E）、人群（S）與治理（G）相關資料（以下簡稱 ESG）彙整編製永續報告書後，將由總經理召集永續推動組織，確認當年度報告書已涵蓋所有永續重大主題。

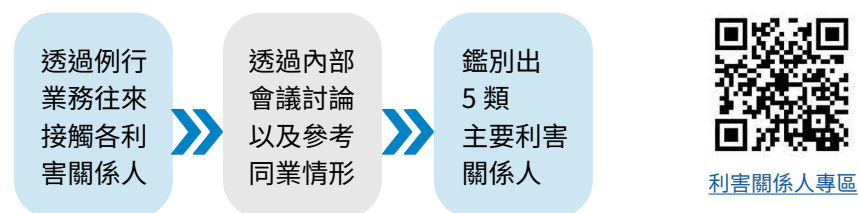
各小組	未來目標
公司治理小組	每年持續在公司治理評鑑排名進步，持續強化員工資安意識。
綠色永續小組	工廠端持續維持零職災發生，建立公司溫室氣體盤查制度。
社會關懷小組	提升員工平均訓練時數，積極參與公益活動。

其次，倍利科技遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，在內控制度增訂永續資訊之管理作業。本公司公司治理主管於 2025 年 9 月向董事會報告年度永續執行情形，未來規劃每年至少一次向董事會報告。董事會聽取報告後，將評估 ESG 策略的可行性，並在必要時提出建議敦促永續推動組織調整，讓董事會實質參與到公司在 ESG 上的實踐。

最後，本公司編製完成之永續報告書規劃先經提報董事會決議通過後，復於每年 8 月底公告申報至主管機關指定之資訊平台。

1.2 利害關係人溝通

■ 確認主要利害關係人



利害關係人為影響本公司或受本公司影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與公司的互動頻率、相互影響程度與重要性，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 5 類對倍利科技具有重要性的主要利害關係人，包含投資人 / 股東、客戶、員工、供應商、政府。

本公司在官網設置利害關係人專區，透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時本公司亦能掌握利害關係人的要求及期待並及時回應，公司治理主管業於 2025 年 9 月向董事會報告利害關係人議合情形，未來預計每年至少一次向董事會報告。

本公司蒐集主要利害關係人透過多元管道提出的永續議題，由公司治理主管收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 17 項永續議題，涵蓋 ESG 各面向，確保本公司揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對本公司的意義	關注議題	聯絡窗口 溝通管道 / 頻率	年度溝通實務統計
政府	政府是公司營運環境中關鍵的規範者與合作推動者。遵循政府法規不僅是企業責任，也是維護市場秩序與永續經營的基礎。本公司積極配合政府政策，推動產業升級、環境永續及社會福祉，並以實際行動回饋社會，落實企業社會責任。	公司治理 溫室氣體 職業安全 法規遵循	窗口：會計部黃先生 (Support@v5.com.tw) 主管機關政策宣導會議 / 不定期 公開資訊觀測站 / 不定期 公司官網 / 不定期 電話、E-MAIL、公文 / 不定期	- 公司營運皆符合相關法規，未有違法情事。 - 依主管機關公文往來完成公司重要內規訂定。
股東	股東是公司永續發展的重要支持者，提供的資本與信任，讓我們能持續投入研發、擴張市場並追求長期成長。本公司重視健全治理與透明資訊揭露，致力於提升企業價值，以穩健的經營成果回饋股東支持。	營運績效 公司治理 風險管理 法規遵循 資訊安全	窗口： 股代：凱基證券股務代理 (02)-2389-2999 公司：財務部林小姐 (IR@V5.com.tw) 股東常會 / 每年 官網投資人專區 / 每月 公開資訊觀測站 / 不定期 法人說明會 / 不定期	- 股東常會平均出席比率達 79%。 - 重大訊息發布 40 則。 - 投資人專線有效運作。
供應商	供應商是公司價值鏈中不可或缺的夥伴，提供穩定的供應與技術支持，確保我們能持續交付高品質的產品與服務。本公司與供應商秉持誠信互惠的合作關係，共同推動創新與永續經營，建立長期穩固的產業夥伴關係。	永續供應鏈 綠色採購 溫室氣體	窗口：採購部吳小姐 (Support@v5.com.tw) 工廠稽核 / 不定期 供應商會議 / 不定期 電話、E-MAIL / 不定期	- 供應商簽署廉潔承諾聲明書。 - 共 12 家重要供應商回覆供應商永續發展自評表。 - 實地稽核 7 家供應商品質系統，未有重大缺失。
客戶	客戶是公司存在的根本，也是驅動我們持續創新的最大動力。本公司以客戶需求為導向，提供高精度、高效能的解決方案，並追求卓越的產品與服務體驗，與客戶攜手共創競爭優勢與長遠成就。	公司治理 法規遵循 營運績效 創新研發 綠色產品 產品責任 客戶關係 資訊安全	窗口：業務處王先生 (Support@v5.com.tw) 客戶會議 / 不定期 業務拜訪 / 不定期 電話、E-MAIL / 不定期	- 未接獲客戶抱怨意見。 - 定期討論客戶反饋意見，針對客戶的技術需求或疑問，提供即時及正確的解決方案。
員工	員工是本公司最核心的資產與成長動能。員工的專業知識、創新能力與團隊合作精神，直接影響產品的品質與企業的競爭力。本公司視員工為共同成就的夥伴，致力於提供良好的職涯發展平台與安全健康的工作環境，讓員工與公司一同成長。	倫理誠信 營運績效 薪酬福利 勞資溝通 人才培育 職業安全	窗口：行政管理部饒小姐 (HR@v5.com.tw) 電話、E-MAIL / 不定期 勞資會議 / 每季 公司員工大會 / 每兩個月 員工申訴管道 / 不定期	- 召開 4 場勞資會議。 - 召開 6 場員工大會。 - 員工申訴管道未受理檢舉事項。 - 員工意見調查皆高於目標，無需改善議題。

1.3 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境	能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理、永續供應鏈
人群	薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人才培育、人權保障、參與公益
治理	倫理誠信、營運績效、創新研發、產品品質與安全、資訊安全、客戶服務

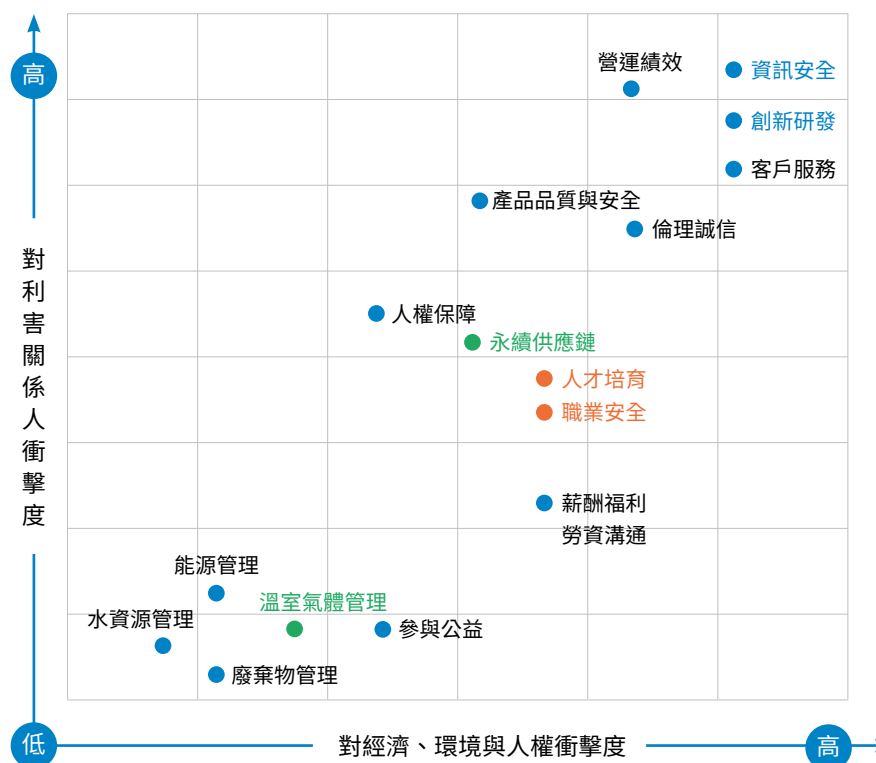
註：公司治理、風險管理、法規遵循屬於 GRI 永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

首先，本公司選出 17 項永續議題，透過線上問卷請利害關係人填寫利害關係人衝擊問卷，採 5 級制，衝擊程度最低為 1，衝擊度最高為 5，共回收 22 份有效問卷，涵蓋員工 4 份、供應商 12 份、金融機構 5 份與其他 1 份，得出利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放問卷予公司 3 位主管填寫各永續議題對本公司內部與外部產生衝擊程度之評分。

接著將二種問卷評分彙整後得出矩陣圖，再透過雙重重大性原則，即永續議題對利害關係人與對公司內、外部造成重大衝擊者，列為本公司應

優先回應的議題，遂將 ESG 三面向各取分數前二名之永續議題列入年度重大主題，確認當年度本公司應優先揭露的 6 項重大主題依序為資訊安全、創新研發、人才培育、職業安全、永續供應鏈與溫室氣體管理，本公司評估 6 項重大主題在未來皆屬於正面（樂觀）潛在衝擊。

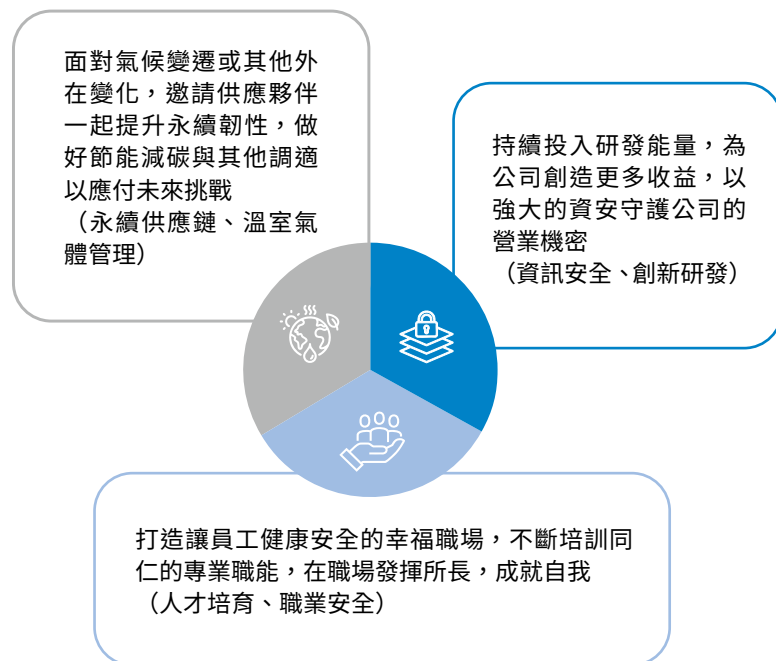
重大主題矩陣圖



ESG 面向	重大主題（衝擊面向）
環境	永續供應鏈（正面）、溫室氣體管理（正面）
人群	人才培育（正面）、職業安全（正面）
治理	資訊安全（正面）、創新研發（正面）

本公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，自願揭露其他 ESG 成果。

倍利科技根據 6 項重大主題歸納當年度 ESG 三大主軸：



■ 撰寫報告書原則



倍利科技遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的治理、環境及人群實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在治理、環境及人群的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估本公司的 ESG 績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對本公司的 ESG 績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。

■ 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	• 對本公司的重要性 • 衝擊面向	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露章節
			公司	投資人	供應商	客戶		
治理	資訊安全	• 在數位化與資訊化快速發展的趨勢下，資訊安全已成為企業永續經營的關鍵要素。本公司深知資安事件對營運穩定、客戶信任及企業聲譽之潛在衝擊，故將資訊安全納入整體風險管理架構，並視為公司治理的重要一環。 • 正面	●	●		●	• 自訂重大主題 • (資安 -1)	3.4
治理	創新研發	• 本公司致力於產品研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。 • 正面	●	●		●	• 自訂重大主題 • (創新 -1)	2.3
人群	人才培育	• 公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為半導體設備業技術及營運的領導者。 • 正面	●				• 404：訓練與教育 2016 • (404-1 ~ 404-3)	5.2.1 5.2.2
人群	職業安全	• 本公司遵循職業安全衛生各項法規，提供同仁健康安全的職場環境，讓同仁能夠安心工作。 • 正面	●				• 403：職業安全衛生 2018 (403-1 ~ 403-10)	5.3
環境、 人群	永續 供應鏈	• 本公司除自身在 ESG 精進之外，也利用對供應鏈的影響力，要求供應夥伴應符合營運當地法規及本公司的永續發展政策，一同響應永續經營，在環境保護、員工照護方面持續進步。 • 正面	●	●	●	●	• 308：供應商環境評估 2016 (308-1 ~ 308-2) • 414：供應商社會評估 2016 (414-1 ~ 414-2)	4.4
環境	溫室氣體管理	• 碳盤查為本公司永續管理的重要基礎工作，透過系統性盤查並建立排放基準，協助公司強化環境管理能力，提升營運韌性。碳盤查不僅回應國內外法規與客戶要求，也支持供應鏈低碳化趨勢，有助維持市場競爭力。 • 正面	●		●	●	• 305：排放 2016 • (305-1 ~ 305-5)	4.2

關於倍利科技

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營方針
- 2.3 創新研發
- 2.4 管理系統運作
- 2.5 參與外部組織

02



2.1 公司簡介

倍利科技成立於 2014 年，公司總部設於新竹科學園區，並於高雄與台中設有據點。本公司專注於半導體檢測與量測設備之研發與製造，服務範圍涵蓋晶圓製造、先進封裝與系統整合等多個領域。本公司打造堅強的研發團隊，持續投入大量研發資源，並擁有多項國內外專利。

本公司憑藉 AI 智慧影像分析與量測等核心技術，致力於為客戶提供高精度、高效率的解決方案，協助提升製程良率與產業競爭力。

未來，倍利科技將持續深耕半導體領域，並積極拓展醫療影像及新興應用市場，結合 ESG 永續理念，邁向國際化與長遠發展。本公司的願景是致力成為全球半導體與新興應用領域最值得信賴的合作夥伴，以創新技術與專業服務協助客戶提升競爭力，並共同創造兼具產業進步與永續發展的長遠價值。

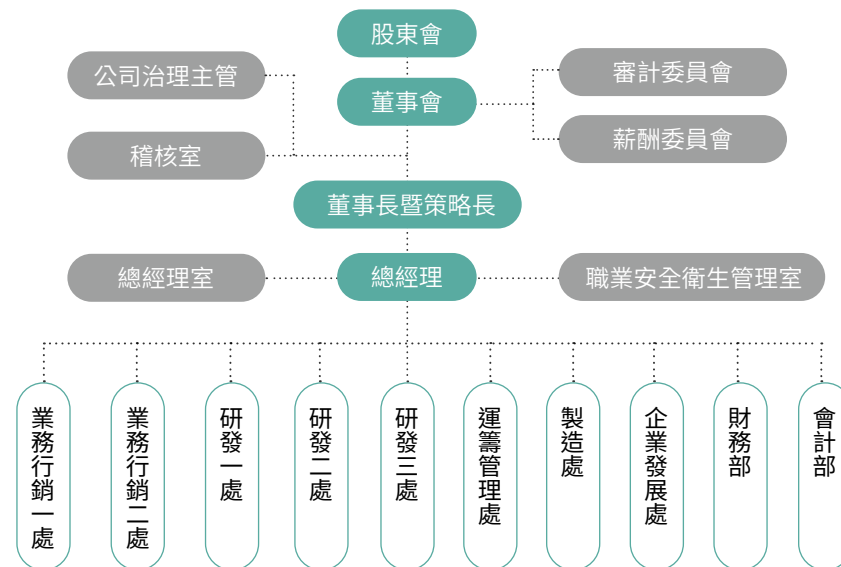
註：有關倍利科技重要沿革，請參閱[公司官網](#)。

公司名稱	倍利科技股份有限公司
所處行業	上市半導體業（註 1）
總部位置	新竹科學園區新竹市力行三路 7 號 5 樓
資本額（單位：新台幣仟元）	455,607.63
主要產品	高階自動光學檢量測設備產品之研發、製造及銷售
主要產品產量 （產品單位：台）	半導體自動化檢測及量測設備產量達 132 台
當年度營收 （單位：新台幣仟元）	2,061,436

註：1. 倍利科技經證交所核准上市，業於 2026 年 3 月 30 日從興櫃公司轉為上市公司。

註：2. 本表揭露以倍利科技個體財務數據為範圍；除資本額統計至 2026 年 5 月 13 日外，其餘數據皆統計至 2025 年底。

■ 倍利科技永續推動組織



主要產品（服務）項目

- 自動光學檢量測設備：
半導體先進封裝製程檢測與量測使用設備，
具備巨觀檢測，微觀檢測，高倍量測功能，
可量測 EBR、Overlap、CD、Fineline 等。



[倍利科技產品介紹](#)

● 智慧影像數據分析系統：

將半導體廠所使用的半自動光學檢量測設備升級至 AI 全自動功能，以符合新世代自動化工廠需求，即時線上監控與分析。

● AI 智慧醫療系統：

已開發肺部影像輔助判讀系統，輔助識別與標記雙肺 CT 影像結節，人工智慧電腦輔助偵測軟體，可在醫師進行常規檢查時，輔助識別與標記肺部 CT 系列影像的結節，於醫師進行常規判讀肺部 CT 系列影像時，顯現標記結果。

註：倍利科技自 2023 年將智慧醫療系統業務分割出去，由子公司倍智醫電（股）公司負責。

核心技術與價值

演算法式的影像處理技術

長期與半導體客戶深度合作，透過客製化累積光學量測 / 檢測經驗，以及函式庫。

AI 深度學習式的影像處理技術

已累計數十億張半導體產品影像的分析經驗，2022 年已領先同業做到 PPM 等級的漏檢率。

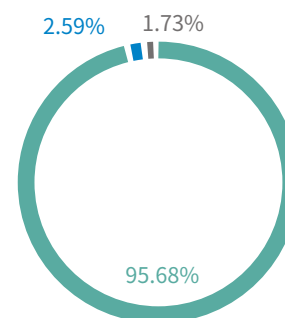
光學 / 機構 / 電控 / 軟體 / 演算法的整合與系統開發

擁有比其他設備供應商更有效率之軟硬體整合能力。

半導體製程與產品的領域知識

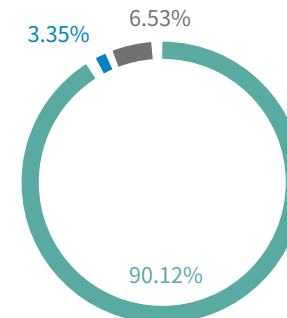
主要管理階層在半導體領域深耕多載，並且持續成為核心競爭力之動能。

■ 當年度主要產品銷售比率



- 自動光學檢量測設備
- 智慧影像分析系統
- 其他

■ 當年度各區營收比率



- 台灣
- 中國
- 韓國

倍利科技產品主要應用於半導體晶圓製造與封裝測試產業，主要構件可分為光學件、機構件、電控件及軟體與演算法運用，配合客戶需求提供解決方案，幫助客戶提升產品良率及生產效率，滿足快速變化的市場需求。本公司提供的產品處在所屬產業的中游與下游。

上游

光學取像元件・影像處理元件
電控元件與系統・精密自動機械元件與系統



中游

影像算法・AI 模型
機器視覺檢測設備整合・自動化設備產業



下游

半導體晶圓製造・半導體高階封裝

2.2 經營方針

倍利科技專注於半導體產業的研發、製造與銷售，核心業務涵蓋高階自動光學檢量測設備及 AI 醫療產品，致力於提供高精度、高效能的解決方案，以滿足全球客戶多元化需求。

本公司聚焦於 AI 應用領域，整合光學、機械、電子、軟體與演算法等尖端技術，廣泛應用於先進製造與智慧醫療照護，持續成為客戶值得信賴的 AI 智能解決方案夥伴。同時，我們重視人才培育，打造完善的職能成長平台，關懷員工及其家庭，並積極履行企業社會責任。秉持「創新」與「以人為本」的核心精神，本公司全力推動能提升社會進步與人類福祉的科技產品，為全球產業與社會共創美好未來。

本公司深耕於影像技術的研發、應用與製造，奠定了堅實基礎。隨著人工智慧引領新世代，自動化更將成為產業升級的關鍵驅動力。本公司將

憑藉專業實力，緊扣產業趨勢，不斷提升產品適應力與競爭力，並以靈活且專業的實踐，邁向全方位影像科技的領導地位。

倍利科技未來展望

短期業務發展計畫

● 設備研發：

針對台灣重要客戶先進封裝製程對應之設備持續投入開發資源針對國內幾家重要客戶在先進封裝製程上，持續投入並站在世界技術領先者地位上，本公司持續與客戶配合並投入大量研發資源，與客戶長期合作開發，取得業界領先地位，以期能在未來幾年的先進封裝檢測與量測市場上，能站穩腳步。

● AI 技術持續增加深度與廣度：

在 AI 視覺辨識部分，本公司將持續強化與客戶的系統銜接，並給予對應的開發方向，方能持續增加此產品的多樣化，以能符合未來客戶端的智能工廠需求，目前以多項發展為起始，逐步向 Inline AI 與多項線上功能應用做研發，預計於二到三年內，可讓產品逐步穩定並上線。

中期業務發展計畫

● 開發先進封裝製程需求重點設備：

以先進封裝的發展來看，多項重合疊片製程以及面板級封裝 (PLP) 將是半導體先進封裝的技術重點，因此本公司將針對此部份做為未來技術開發重點以支持客戶在技術之量測及檢測需求，並持續提升品質及服務標準，掌握未來半導體製程趨勢，為客戶創造價值。

長期業務發展計畫

● 發展 AI 與檢量測完整配套技術：

AI 軟體在半導體製程的應用上，仍在剛起步之狀態，因此發展一套完整且符合資安要求的 AI 智能工廠平台與應用，將會是 AI 應用於製造業的發展趨勢之一。本公司目前在 AI 部分已有初步成績，未來將持續逐步實現 AI 檢量測的完善功能，最完善的方案即是客戶提供硬體及光學的相關線上自動化視覺站點的即時影像，本公司之 AI 智能軟體可即時辨識，並給出對應條件的檢測與量測結果，以期達到零誤差及零時差之目標，如此即可完善智能工廠的線上電眼系統。本公司將致力於精進 AI 軟體與檢量測設備之技術，並持續與尖端科技及時代共存。

未來技術發展方向

更高解析度的光學技術

高速 / 高通量檢測

三維與深度檢測 / 量測能力

自適應智慧演算法與

動態調整光學參數

AI 與邊緣計算。

2.3 創新研發

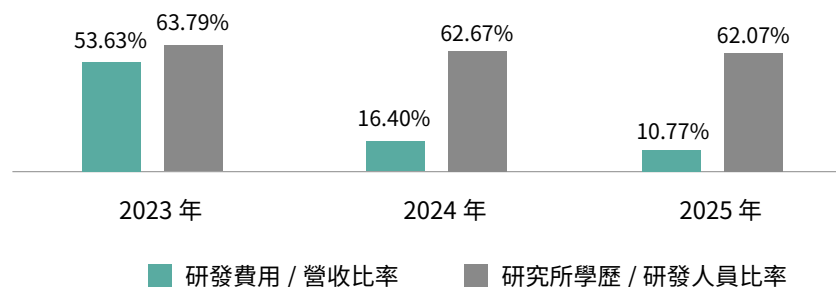
倍利科技以 AI 深度學習演算法與高階光學檢量測為技術核心。在創新研發方面，本公司持續投入大量研發資源，成功推出全自動光學顯微鏡與 AI 缺陷智慧分類軟體，解決傳統設備不足之處，成為晶圓代工與先進封裝領導客戶的重要供應商。在產品安全與品質上，本公司設備高度嵌入自動化，達成產品 100% 全檢與標準化追蹤；此外，集團子公司智慧醫療產品更榮獲國家藥物科技研究發展獎銀質獎、國家醫療品質獎及國家新創獎，以符合醫療法規之高安全性軟硬體，全面為客戶的產品品質與製程良率嚴格把關。

重大主題	創新研發
對公司的意義	- 研發是倍利科技的核心價值來源，也是維持市場領先的重要基石。透過持續投入研發資源，本公司得以提升產品性能、導入創新技術、優化製造流程，並建立差異化競爭優勢。研發的成果不僅支持公司拓展新市場，也強化既有產品線的品質與可靠性，加速公司累積智慧財產權，進而推動公司永續成長。 - 本公司持續進行產品技術及製造技術的專利佈局，除強化技術能力及加快開發時程，提升本公司在市場的競爭力。
政策 / 承諾	- 倍利科技積極開發國際性業務以全球化為目標，產品製造積極導入智慧化工廠運作，以平台化、延伸性為根本，聚焦在影像領域應用。 - 本公司未來將持續投入資源於技術研發，將自身專業，結合未來的趨勢達到業界專業的要求，讓產品可快速調整，結合專業及實務的彈性運用，致力於成為引領行業變革的技術先鋒。

目標	短期	- 針對台灣重要客戶先進封裝製程對應之設備持續投入開發資源，與客戶長期合作開發，取得業界領先地位。 - 持續強化 AI 技術與客戶的系統銜接，並給予對應的開發方向，方能持續增加此產品的多樣化，符合未來客戶端的智能工廠需求。
	中長期	- 開發先進封裝製程需求重點設備，以支持客戶在技術之量測及檢測需求，並持續提升品質及服務標準，掌握未來半導體製程趨勢，為客戶創造價值。 - 持續逐步實現 AI 檢量測的完善功能，致力於精進 AI 軟體與檢量測設備之技術，並持續與尖端科技及時代共存。以期達到零誤差及零時差之目標。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：研發部。 - 申訴機制：官網 / 利害關係人專區、員工信箱。
當年度投入資源		- 本公司研發部門負責核心技術之研發、產品整合與性能測試。研發人員多具相關領域專業學歷或產業經驗，2025 年碩士以上學歷占研發部門比率逾六成。憑藉專業人才與持續技術投入，公司已打造穩健而具深度之研發基石，有效支撐產品創新與市場競爭力。 - 本公司 2025 年投入研發費用約佔營業收入一成，透過穩定且持續的技術投入，使產品性能與系統整合能力不斷提升，提升產品價值。
評估機制 / 成果		- 研發部門定期檢視研發成果，並藉業務部門了解市場走向，調整資源配置。 - 年度投入研發費用。

近 3 年研發能量	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用（單位：新台幣仟元）	113,359	115,764	222,031
研發人力（單位：人）	100	110	116

■ 研發佔比



近年成功開發產品（技術）

自動光學檢量測設備

- 半導體先進封裝製程檢測與量測使用設備，具備巨觀檢測 (Macro Inspection)、微觀檢測 (Micro Inspection)、高倍量測等功能。在巨觀及微觀檢測功能下可進行缺陷檢測，所述缺陷包含污染、微粒、氣泡、刮傷、異色、塗布不均、邊緣缺角及邊緣凹陷等；在高倍量測功能下可進行光阻稀釋液量測 (EBR Metrology)、微影疊對量測 (OVL Metrology)、臨界尺寸量測 (CD Metrology) 及超細導線量測 (Fine Line Metrology)。

智慧影像數據分析系統

- 將半導體廠所使用之半自動光學檢測或量測設備升級至 AI 全自動功能，透過即時線上監控與分析以符合新世代自動化工廠需求，並提供客戶客製化軟硬體服務或整體解決方案。

2.4 管理系統運作

倍利科技為提升公司產業競爭力，同時滿足利害關係人要求與期待，近年陸續導入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 27001 資訊安全管理系統與 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並取得通過證書，每年持續維持證書有效性。此外，為響應減碳趨勢，本公司自主導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，先行確認公司內部各項排放源，並著手進行減碳措施。本公司透過有效運作管理系統，打造具備營運韌性的運作基礎：

● 建構綠色供應鏈競爭力 (ISO 14001 與 14064-1)

環境管理系統與溫室氣體盤查標準是公司進入國際供應鏈的綠色門票，環境管理系統透過系統化管理降低資源損耗與汙染；溫室氣體盤查標準則精確盤查溫室氣體排放，直接回應各界對公司減碳的嚴格要求。不僅能有效降低徵收碳費風險，亦能展現公司的環境責任，搶佔客戶對綠色採購的先機。

● 強化數位與資訊安全韌性 (ISO 27001)

在 AI 與大數據時代，公司核心技術與客戶資料即是最重要的資產。資訊安全管理系統能協助公司建立資安風險管理框架，有效預防駭客入侵、資料外洩或系統中斷，保護公司的研發成果與商業信譽，大幅降低營運中斷的風險。

● 保障人力資本 (ISO 45001)

人才與勞動力是公司運作的核心，職業安全衛生管理系統透過預防措施與緊急應變機制，顯著降低職業災害發生率，保障員工生命健康。這不僅能減少職災衍生的法律賠償與停工損失，更透過提升員工對安全環境的信任，強化公司內部凝聚力與人力穩定性。

● 提升 ESG 評等與市場信譽

這四項管理系統構成公司邁向永續發展的骨幹，透過標準化流程，讓公司能穩定地提供優質產品，與客戶處在長期合作關係，提升客戶黏著度，並進一步提升品牌形象，為公司創造長遠的成長動能。

管理系統	ISO 14001:2015	ISO 27001:2022	ISO 45001:2018
驗證機構	SGS	SGS	G-CERTi
證書效期	2025.11.13~ 2028.11.13	2025.06.28~ 2028.06.28	2026.03.31~ 2029.03.30

2.5 參與外部組織

倍利科技除了專注提升自身產品競爭力之外，亦積極參與產業相關協會之機會，與成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
3DIC 先進封裝製造聯盟	會員

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 財務績效
- 3.4 資訊安全

03



完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

倍利科技依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

倍利科技建置多元的申訴機制，在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，公司透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並努力達成利害關係人期待。



[公司治理實務守則](#)

3.1 治理實務

當年度公司治理情形

- 獨立董事佔比 40 %；全體獨立董事連續任期皆未超過三屆。
- 僅有 2 名董事兼任公司經理人。
- 董事會、審計委員會與薪資報酬委員會自我績效評估結果分別為分別為董事會 96 分，審計委員會 95 分，薪酬委員會 98 分。
- 2025 年 8 月任命財務部主管擔任公司治理主管，當年度已進修 6 小時。

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務。董事長指示公司未來營運方向，由總經理與其他管理階層共同擬定營運方針、未來短中長期營運目標以及永續經營策略，經董事長核示後在董事會中報告。董事會定期檢視財務績效，並確保公司營運遵守各項法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

倍利科技重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外

環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2025年8月決議通過任命財務部主管擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。當年度公司治理主管積極推動公司治理，在公司治理評鑑各項目中均展現明顯進步，整體得分大幅提升。本公司透過完善董事會及功能性委員會運作、提升資訊透明度、強化內部控制與利害關係人溝通等措施，完成多項評鑑指標，充分反映公司治理制度持續優化、落實治理文化的成果。

公司治理主管規劃董事會定期參與永續發展情形

- 每年向董事會報告年度永續發展執行情形。
- 每年向董事會報告主要利害關係人與公司溝通議合成果。
- 每年向董事會報告當年度誠信經營推行成果。
- 每年向董事會報告當年度風險管理執行情形。
- 每年向董事會報告資訊安全執行情形。
- 每年 ESG 報告書先提報董事會決議通過再公告申報。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。

3.1.1 董事會



[董事會議事規範](#)



[董事會績效評估辦法](#)



[當年度董事會重要決議](#)

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司董事（含獨立董事）之選舉係依公司章程規定採候選人提名制度，並經由董事會審查通過後，依提名制提出董事（含獨立董事）候選人名單，並經股東會選任為董事（含獨立董事），選任程序皆依規定辦理。

依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，本公司董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策、包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司目前董事均有各不同領域別產業之經營或營運經驗，未來將視董事會運作經營型態及發展需求，適時修訂多元化政策，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所需之知識、技能與素養。同時每季至少召開一次會議。

本屆董事會共 10 名董事（含 4 名獨立董事），任期 3 年，並有 1 名女性董事，僅有 2 名董事兼任公司經理人，以及全體獨立董事連續任期皆未超過三屆，符合相關法規。同時董事長與總經理並非同一人或具有配偶或一親等親屬身份；董事彼此間亦無超過半數之席次具有配偶、二親等以內之親屬及同一法人之代表人之關係。

註：有關倍利科技董事成員主要經（學）歷、董事會成員專業能力，請參閱[公司官網](#)。

董事會		
職稱	姓名	實際出席率（%）（註）
董事長	林坤禧	88.88%
董事	玖旺投資（股）公司 代表人：城翠蓮	100%
董事	聯合再生能源（股）公司 代表人：洪傳獻	100%
董事	和順興智能移動有限合夥 代表人：李博甯	100%
董事	黃建中	100%
董事	王逸民	100%
獨立董事	翁明正	75%
獨立董事	劉尚志	100%
獨立董事	邵中和	100%
獨立董事	曾棟樑	100%

註：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入。

董事多元化統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率
性別	男	4	80%	5	83.33%	9	90%
	女	1	20%	1	16.67%	1	10%
年齡	50 以下	0	0%	1	16.67%	1	10%
	51~60	2	40%	2	33.33%	2	20%
	61 以上	3	60%	3	50%	7	70%
學歷	博士	3	60%	3	50%	4	40%
	碩士	2	40%	3	50%	5	50%
	大專院校	0	0%	0	0%	1	10%

註：董事多元比率 =（當年底特定類別董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，並且每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

董事會績效評估機制

- 每年問卷自評
- 每三年外部專家評估



2025 年自我評估結果

- 董事會 96 分
- 審計委員會 95 分
- 薪酬委員會 98 分

註：董事會自評問卷滿分為 100 分；每 3 年外評一次，下一次外評年度為 2027 年。

本公司各部門日常透過例行管道與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由管理階層評估該結果對公司整體營運是否產生具體重大影響，倘若有關鍵重大事件，應由權責部門於董事會報告其處理情形，2025 年本公司未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之情事。

盡職調查流程

- 本公司致力避免透過自身營運活動直接或間接造成環境污染、氣候變遷加劇、職業災害或人權侵害。當負面衝擊發生時，公司應建立透明且具法律保障的申訴管道，並透過標準化的調查、調解機制與損害賠償程序，由公司主導或與受影響者合作進行實質補救，確保受害者能獲得公正的對待與改善後的預防措施。
- 董事會參與的角色：董事會將審閱調查結果，針對盡職調查所辨識之重大風險，要求管理階層提出具體改善及因應措施，並持續追蹤執行情形，以確保交易決策符合公司長期發展策略及永續經營目標。

倍利科技為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險，並於每年簽訂投保新約後於董事會報告。

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計 36 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。本公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案由董事會決議。

3.1.2.1 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由全體獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事報告公司內部稽核執行狀況，當年度獨立董事與稽核主管召開 3 次會議，整體而言溝通順暢。未來亦規劃獨立董事與簽證會計師定期開會，預計會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

審計委員會	
審計委員	實際出席率 (%)
翁明正 (召集人)	66.67%
邵中和	100%
劉尚志	100%
曾棟樑	100%



審計委員會組織規程



當年度審計委員會重要決議

3.1.2.2 薪資報酬委員會

本公司為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪資報酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席，每年至少召開二次會議，本屆全體成員皆由獨立董事擔任。

薪資報酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

本公司一般董事之酬勞按公司章程規定，公司年度決算如有盈餘時，於提繳稅款、彌補累積虧損、提列法定盈餘公積或特別盈餘公積後，董事酬勞不得高於百分之六，董事酬勞以現金發放，本公司依其對於營運參

與程度及貢獻價值，並參酌國內同業標準及市場行情，由薪資報酬委員會審議通過後，並提報董事會，由董事會參酌產業環境、公司資金需求及未來財務規劃等決議後，經股東會報告後分派。本公司一般董事非兼任經理人者，不支領每月報酬。

至於獨立董事於任期內執行本公司職務及兼任功能性委員會委員或功能性委員會召集人時，參酌國內同業標準及市場行情訂定獨立董事每月報酬，並由薪資報酬委員會審議通過後，並提報董事會決議之，且不再參與公司之盈餘分配。

此外，本公司董事酬金政策除依公司章程規定外，另於 2025 年董事會通過訂定「董事、經理人及功能性委員薪資酬勞管理辦法」，敘明本公司一般董事及獨立董事酬金給付政策。

公司章程亦載明當年度如尚有盈餘應提撥員工酬勞不得低於百分之六，員工酬勞得以股票或現金為之。董事及員工酬勞應由董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並於股東會報告之。

此外，為配合證券交易法第十四條第 6 項修正，鼓勵上市櫃公司若有年度盈餘，應提撥一定比例給基層員工調整薪資或分派酬勞，以兼顧公司治理，並良性督促上市櫃落實照顧員工之社會責任；本公司業於 2025 年股東會修正公司章程，規定員工酬勞總額應分派不低於百分之八作為基層員工分派酬勞之用。

目前本公司尚在推行永續發展階段，目前未將永續發展目標、績效與高階經理人之個人薪酬連結，然本公司將持續關注永續發展趨勢，待內部推行更加成熟後，由薪資報酬委員會評估並研議訂定辦法。

薪資報酬委員會	
薪酬委員	實際出席率 (%)
邵中和 (召集人)	100%
劉尚志	100%
曾棟樑	100%
翁明正	66.67%


[薪資報酬委員會組織規程](#)

[當年度薪資報酬委員會重要決議](#)

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，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。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，本公司依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。另外，公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，制訂永續報告書編製及確信作業程序，以內控制度審查永續資訊，按照年度稽核計畫，於每年底前稽查本報告書揭露的永續資訊。

本公司除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，本公司為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，當年度稽核人員受訓達 18 小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行 43 項稽核作業，稽核符合率達 100%，當年度並未發現有需追蹤改善之項目，如有發現缺失需改善之項目，亦會要求相關單位在期限內完成改善。

3.1.4 倫理誠信


[誠信經營守則](#)

[道德行為準則](#)

[誠信經營作業程序
及行為指南](#)

[檢舉制度](#)

當年度誠信推行成果

- 誠信訓練參與 117 人次。
- 董事、員工與主要供應商簽署廉潔承諾書比率達 100%。
- 未接獲利害關係人檢舉。
- 內部稽核未發現重大缺失。

誠信經營為倍利科技治理架構的基石，本公司相信，唯有在營運過程中堅守誠信、透明、公平之原則，才能強化內部控制機制、降低違法與不當行為風險，並提升企業韌性。透過推動誠信文化，公司得以建立與客戶、供應商、員工及投資人之長期互信，為永續發展創造穩固根基。因此，本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，為確保誠信理念得以在公司內部貫徹，以公司治理主管帶領公司治理小組為誠信經營推動單位，制訂相關誠信內規，經董事會決議通過後施行；亦於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向公司治理小組諮詢。於新進人員報到階段便由人事部門宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內，本公司為強化企業倫理意識，除定期安排同仁進修誠信經營線上課程外，亦要求所有同仁簽署廉潔承諾書。並且依採購金額及供應商之重要性，自 2025 年起要求主要供應商簽署，董事、全體員工與主要供應商簽署比率皆達 100%。在內部控制制度研發循環中，規範研發資訊、

檔案、文件及記錄，皆由專人保管，未經核准不得取閱應用；電腦檔案資料應適當備份及設立存取權限，避免資料遭到竄改或複製。另本公司人員到職任用時，依規定須簽署「智慧財產權暨保密承諾書」，其內容涵蓋保密規範，於任職期間非經同意，不得以任何形式揭露機密資料予第三人，並於離職時將機密資料返還。

本公司「[誠信經營作業程序及行為指南](#)」及「[檢舉制度](#)」亦訂有內外部違反誠信經營檢舉機制，設有檢舉信箱及檢舉專線，溝通管道暢通，由行政管理部和稽核室協助處理後續調查事宜。針對受理檢舉不誠信行為訂有相關規範，除釐清檢舉情事且視情節違反程度移送檢警機關外，並檢討和修訂內控，杜絕相同情事再度發生。同時，對於檢舉人身分及檢舉內容落實保密原則且明訂獎勵檢舉辦法和違反規定之罰則。2025 年本公司未接獲任何檢舉或申訴案件，顯示公司內部控制制度與誠信文化已基本落實，利害關係人對營運流程具高度信任。未來本公司將持續強化誠信經營宣導，以確保健全之公司治理環境與永續經營基礎。

誠信課程名稱	參與人次	訓練總時數	人均時數
遵循誠信經營	177	26.55	0.15

廉潔承諾書簽署統計	董事 (人數)	員工 (人數)	主要供應商 (家數)
全體總數	10	232	16
簽署總數	10	232	16
簽署比率	100%	100%	100%

對外，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

公司治理主管監督內部誠信經營政策與防範方案之執行成果，並且每年至少一次向董事會報告年度執行情形。

3.1.5 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，本公司除了在新進同仁報到時即宣導誠信內規及簽署廉潔承諾書外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動得知法規修正動態，再對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

於公司治理方面，本公司設置審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，

促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。

其次，在人員管理方面，本公司制訂誠信內規，宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及服務地點均應遵守誠信內規，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為之準則，降低違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

最後，在環安衛面向，本公司確保在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理措施，透過管理循環發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

本公司整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等違法紀錄。

註：本公司近年未有任何違法事件，同時本報告書以單筆裁罰達新台幣 10 萬元以上為重大違法門檻。

3.2 風險管理

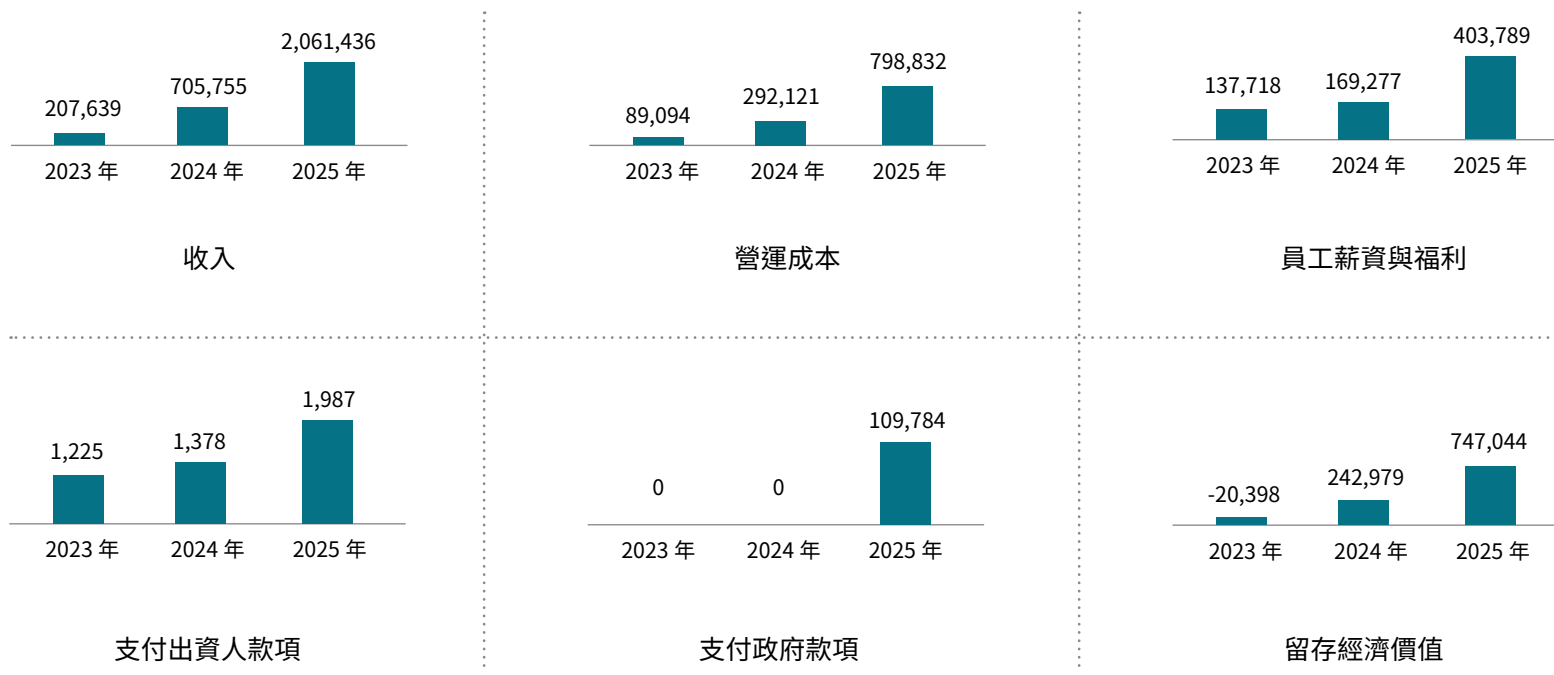
倍利科技永續推動組織透過 ESG 重大性原則，以線上問卷鑑別出與公司營運相關的環境、人群與治理面向的重大主題，並針對重大主題可能對本公司造成的潛在負面衝擊提出風險因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且未來研議制訂風險管理政策及程序之必要性，並規劃公司治理主管每年至少一次向董事會報告風險管理執行情形，強化董事會控管公司潛在之風險危害以及監督公司內部控制制度之有效性。

風險類別	重大風險說明	風險因應
永續環境	溫室氣體排放強度無法降低	- 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，確實掌握各排碳源。 - 更換節能設備，如照明系統及高效率電器設備。 - 提升員工節能意識，推動節電專案。
	供應鏈韌性不足 (供應商發生供貨品質不穩、供應商因違法被當地主管機關裁罰停工、過於集中特定少數供應來源 ...)	- 每年進行供應商評鑑。 - 針對關鍵料件建立替代供應商，避免過度依賴單一廠商。 - 關鍵料件建立安全庫存量。
員工照護	員工發生職災	定期進行職安訓練及各項安全宣導，提醒同仁注意。
	公司發生消防事件	- 每年進行人員消防講習及消防演練。 - 每年確認公司消防設備正常運作。

風險類別	重大風險說明	風險因應
員工照護	人員職能訓練不足，對工作內容不熟悉	- 完善訓練計畫：設計新人訓練、在職進修、專業認證課程。 - 數位學習平台：導入線上課程與微學習，提升學習便利性。 - 績效指標監控：透過 KPI，檢視訓練成效與工作表現。 - 回饋機制：收集員工對訓練內容的意見，持續優化。
公司治理	產品競爭力不足	- 強化市場調查與客戶回饋機制，確保研發成果貼近實際需求。 - 聚焦核心技術領域及未來趨勢，確保產品具備長期競爭力，並吸引並留住具創新能力的研發人才。
	發生資安事件	- 推行 ISO 27001 資訊安全管理系統，並持續維持系統有效性。 - 每年執行資安風險評鑑，針對高風險項目進行風險改善計畫。 - 每年執行風險評估與弱點掃描。 - 每年執行資安事件演練，建立緊急應變處理流程。 - 定期檢查軟體異動、漏洞修補與存取權限控管。

3.3 財務績效

新台幣千元



註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

- 營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
- 員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。
- 支付投資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
- 支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。
- 社區投資由於尚未建立數據揭露機制，故不予揭露。

3.4 資訊安全

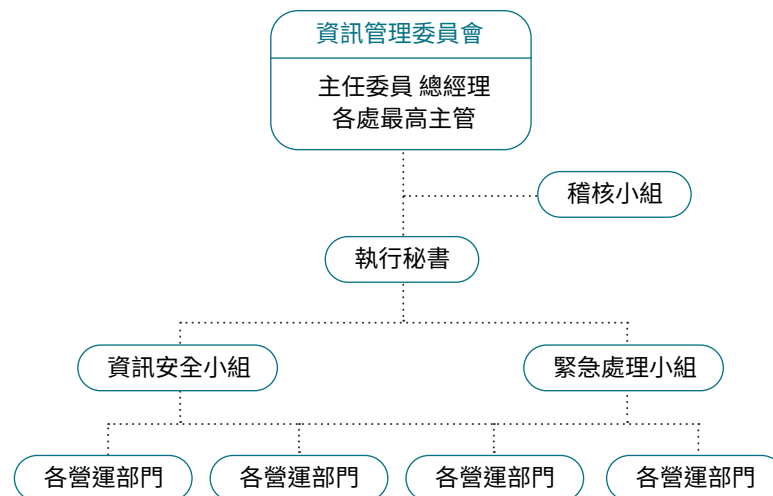
重大主題	資訊安全
對公司的意義	現代數位化與資訊化快速發展之下，資訊安全已成為企業永續經營的關鍵要素。一旦企業發生資安事件，恐對企業的營運穩定、客戶信任及品牌聲譽有莫大的傷害。
政策 / 承諾	為保障客戶資料、維護營運持續性與提升企業信譽，倍利科技積極推動資訊安全管理制度，並以「機密性、完整性、可用性」為三大核心原則，導入國際資訊安全標準，強化資訊防護機制。
目標	短期
	中長期
負責部門 / 申訴機制	- 負責部門：資訊部。 - 申訴機制：官網 / 利害關係人專區、員工信箱。
當年度投入資源	- 每月定期蒐集並分析威脅情資，據以調整防護策略與技術配置。 - 導入 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統，通過第三方驗證取得有效證書。 - 進行年度弱點掃描，將 22 項嚴重等級及 90 項高風險等級全數修補完畢。 - 完成 2 次資訊系統營運持續演練。 - 進行在職同仁及新進同仁資訊安全教育訓練。 - 定期進行全體員工社交工程演練。

評估機制 / 成果

- 每年維持 ISO 27001 證書的有效性。
- 每年至少一次向董事會報告年度資安執行狀況。
- 當年無發生重大資安事件或侵害客戶隱私資料。

本公司將資訊安全納入整體風險管理架構，並視為公司治理的重要一環，並於 2024 年成立資訊管理委員會與制定資訊安全政策。

■ 資訊安全治理架構



本公司資訊安全治理以資訊管理委員會主導，委員會由總經理擔任主任委員，成員包含業務副總及各處室最高主管，負責資訊安全政策之制定、修訂、推動與監督。委員會每年定期向董事會報告資訊安全政策的適切性、風險評估結果及改善作為，確保資安策略與公司營運目標一致。2025 年 9 月已於董事會報告年度資安執行情形。

倍利科技依據風險導向推動四大資安策略，全面提升資訊安全防護能力：

資訊安全策略與行動方案

強化資安防禦能力

- 建置多層次防禦架構，涵蓋網路、端點、應用系統與雲端環境。
- 導入異常行為偵測技術與自動化防禦機制，提升資安事件即時應變能力。
- 定期進行弱點掃描與滲透測試，確保系統安全性與穩定性。

精進資安管理制度

- 建立符合國際標準之資訊安全管理系統，並導入持續改善機制。
- 本公司已於 2025 年 6 月正式取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，展現資安治理的高度承諾與執行力。

提升資訊保護措施

- 落實資訊分級與存取控管制度，確保各類資訊資產的機密性、完整性與可用性。
- 強化資料加密、備份與災難復原機制，降低營運中斷風險。

深化資安意識與文化

- 推動全員資安教育訓練，強化員工資安意識與操作能力。
- 每 2 月舉辦資安宣導活動。
- 所有新進人員皆須完成 25 分鐘資安教育訓練與測驗，新人完成率達 100%。
- 建立資安通報與回報機制，鼓勵員工主動參與資安防護。

本公司制定相關資安控管機制，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年進行資安事故演練，確保資訊系統能正常復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保公司能正常營運。當年度未發生重大資安事件或侵害客戶隱私資料。

統計 / 年度	2025 年
參與資安訓練人次	1,045
資安訓練總時數	448.33

註：倍利科技於 2025 年導入資訊安全管理系統，建置完整的資訊蒐集機制。故不予揭露 2024 年以前之數據。

綠色永續

4.1 環境政策

4.2 節能減碳

4.3 水與廢棄物管理

4.4 永續供應鏈

04



4.1 環境政策

倍利科技在追求均衡發展，永續經營之前提下，由總經理簽署制訂環安衛政策，對外宣誓企業保護環境與職場安全的決心，對內要求員工充實專業，透過綠色設計環保節能並有益社會大眾生活的產品，以環境永續及健康職場作為公司永續經營的基本考量。本公司於 2025 年開始進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並設定 2024 年為溫室氣體盤查基準年，且每年接受內部人員定期稽核，列入改善重點，以達到環安衛管理系統符合法規、持續改善的精神。

■ 環安衛政策

- 1 遵行政府法令，符合國際環安衛與能源相關趨勢及綠色產品之法規與其它相關要求。
- 2 節約能源以降低溫室氣體排放。
- 3 鼓勵使用環保包材及進行資源回收，以減少資源消耗。
- 4 提供安全、健康工作環境，以降低人員於工作場所中執行作業時所承受風險。
- 5 與員工、外包商及大眾持續溝通及擴大諮詢及參與，落實對環安衛暨能源及綠色產品管理之政策執行。

4.2 節能減碳

重大主題	溫室氣體管理
對公司的意義	碳盤查為本公司永續管理的重要基礎工作，透過系統性盤查並建立排放基準，協助公司強化環境管理能力，提升營運韌性。碳盤查不僅回應國內外法規與客戶要求，也支持供應鏈低碳化趨勢，有助維持市場競爭力。
政策 / 承諾	- 本公司依循 ISO 14064 建立溫室氣體盤查與管理制度，定期盤點範疇一、二及主要範疇三排放，作為減碳策略基礎。 - 本公司承諾推動節能、提升再生能源使用、導入低碳設計，並由永續發展推動小組負責統籌目標制定、成效追蹤及每年向管理階層報告，確保碳管理融入營運決策。
目標	短期 - 建立溫室氣體盤查制度。 - 完成倍利科技個體溫室氣體盤查。 - 使用低耗能產品，提高辦公廠房節能效率。 - 溫室氣體排放密集度減量 1%。
	中長期 - 完成倍利科技及子公司溫室氣體盤查。 - 溫室氣體排放密集度減量 2%。
負責部門 / 申訴機制	- 會計部 - 信箱：Support@v5.com.tw
當年度投入資源	2025 年度導入溫室氣體盤查，完成 2024 及 2025 年度倍利科技個體公司盤查。 - 導入 ISO14064-1 溫室氣體盤查制度。

評估機制 / 成果

- 定期開會報告節能減碳執行情形。
- 溫室氣體盤放量。

地球能資源有限，本公司為辦公室型態，大部分為辦公行政所需能源，為避免不當的浪費，我們重視能資源的管理。公司的能源使用包括電及汽油，資源使用為水。

能源及溫室氣體管理政策

 遵守國家能源法令

 提升能源使用效率

 採購節能標章設備

能源使用

單位：GJ

年度	電力	汽油	總能源耗用
2024	2,543.6913	310.5619	2,854.2532
2025	6,863.0548	312.4883	7,175.5430

外購電力熱值為 . 3,60082 GJ/ 百萬度、2024 年車用汽油熱值為 7,800kcal/L、2025 年車用汽油熱值為 7,586kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算，1Kcal 為 4,187J，1GJ 為 10⁹ 焦耳。

能源密集度

單位：十億焦耳 / 佰萬元營收

年度	總能源消耗量 (十億焦耳)	個體營收 (佰萬元營收)	能源密集度 (十億焦耳 / 佰萬元營收)
2024	2,854.2532	706	4.0429
2025	7,175.5430	2,061	3.4816

溫室氣體排放

本公司雖非能源使用大戶，但深知溫室氣體排放所引發的極端氣候已成為全球共同面臨的重大環境挑戰。身為地球的一份子，我們將減緩溫室氣體排放視為企業責任與永續目標之一。為此，公司已推動溫室氣體自我盤查，藉由系統性檢視能源使用現況與趨勢，提前規劃因應措施，並持續估算能源消耗所產生的排放量，作為後續節能減碳績效追蹤與改善的重要依據。

直接溫室氣體排放 (範疇 1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為汽油、冷媒逸散、化糞池逸散為主。

能源間接 (範疇 2)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。

■ 其他間接溫室氣體排放 (範疇 3)：

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司還未被主管機關要求強制揭露範疇三，故沒有相關資料數據。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態，於法令法規要求時，加入相關資料數據。

■ 倍利科技股份有限公司 - 範疇 1、2 排放量統計

排放源類型		範疇 1	範疇 2	總排放當量
		直接排放	能源間接	
2024	排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	29.0095	334.8431	363.8526
2025	排放當量 (公噸 CO ₂ e / 年)	33.0845	903.4297	936.5142

單位：公噸 CO₂e / 年

■ 排放強度

年度	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	個體營收 (佰萬元營收)	排放強度 (公噸 CO ₂ e / 佰萬元)
2024	363.8526	706	0.5153
2025	936.5142	2,061	0.4544

節能成效

● 照明系統優化

公司全面推動照明設備升級，將傳統燈管逐步汰換為高效能 LED 燈具。LED 燈具具備耗電量低、壽命長的特性，能有效降低電力消耗與維護成本。透過此措施，整體照明用電量顯著下降，並減少碳排放，展現公司在能源管理上的持續改善。

● 員工宿舍節能規劃

為提升員工生活便利性並降低交通能耗，公司於廠區 1.5 公里範圍內設置員工宿舍。此舉不僅縮短員工通勤距離，減少交通工具使用所產生的碳排放，也提升了員工的生活品質與工作效率。此措施同時兼顧環境永續與社會責任，體現公司在 ESG 經營上的整合思維。

4.3 水與廢棄物管理

本公司為半導體設備製造與銷售企業，生產製程中無需使用工業用水，僅使用生活用水，來源皆為第三方供應之自來水。公司設址於台灣新竹科學園區，經評估屬於非水資源壓力地區，因此營運過程對水資源及水源生態環境不會造成顯著影響。未來我們仍將持續關注水資源管理議題，並透過定期檢視用水情況，確保營運活動符合永續發展目標。

■ 水資源管理政策

- ✓ 提高水資源使用效率
- ✓ 評估水資源風險與因應方案，管控缺水風險

■ 水資源使用量

年度	總取水量 (ML)	總排水量 (ML)	耗水量 (ML)
2024	1.056	1.056	0
2025	3.452	3.452	0

廢棄物管理

本公司產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，主要為同仁產出一般生活垃圾及設備包裝材料，生活垃圾委請房東簽約之廢棄物廠商一併進行清運，包材紙箱、紙類委由資源回收處理，公司為減少廢棄物產出，鼓勵同仁在公司自助餐使用餐盤用餐，減少紙盒及免洗筷垃圾產出量。

■ 廢棄物管理政策

- 遵守國家廢棄物管理相關法令
- 承諾產品不使用禁用物質與原料
- 積極推動廢棄物減量與回收利用

■ 廢棄物處理量

單位：公噸

廢棄物總類	2024	2025	處置方式	處置位置
一般事業廢棄物	17.10	26.36	焚化	離場

註：廢棄物處理量計算方式為參考環境部 - 平均每人每日一般廢棄物產生量 1.377 (kg)* 每天工時 0.33 日 * 平均上班日 250* 當年底員工總人數 /1000。

4.4 永續供應鏈

重大主題	永續供應鏈	
對公司的意義	• 永續供應鏈為本公司營運穩定與長期競爭力之重要基礎。透過建立具韌性、透明及負責任的供應鏈體系，不僅可降低關鍵零組件供應中斷之風險，亦有助於確保產品品質、交期穩定及法規遵循，進而提升客戶信任與品牌價值。 • 隨著半導體產業對品質、可靠度及永續要求日益提高，本公司將供應鏈永續視為支持營運成長、風險管理與企業永續發展的重要策略之一。	
政策 / 承諾	• 本公司致力於與供應商建立長期、穩定且互信之合作關係，並於採購與供應鏈管理過程中納入誠信經營、品質管理、環境保護及勞動人權等永續原則。 • 針對關鍵供應商，本公司透過評鑑與溝通機制，鼓勵其持續提升營運韌性與永續管理能力，共同打造具競爭力與永續性的供應鏈體系。	
目標	短期	• 對新進或關鍵供應商進行誠信經營與永續相關要求之宣導。 • 針對關鍵零組件，評估多元供應來源或替代方案之可行性。
	中長期	• 持續提升供應鏈整體韌性，降低關鍵料件供應中斷風險。 • 與核心供應商深化合作，推動其永續管理能力與資訊透明度。 • 與供應商共同因應產業趨勢及法規變化，打造具長期競爭力之永續供應鏈。
負責部門 / 申訴機制	• 採購部門 吳小姐 • 信箱：Support@v5.com.tw	
當年度投入資源	• 主要供應商簽署 ESG 評核表共 12 家。 • 供應商實地稽核共 7 家。 • 主要供應商簽署廉潔承諾書達 100%。	
評估機制 / 成果	• 內外部稽核皆未發現重大缺失。 • 主要供應商在交易或合作期間無涉及嚴重不良影響環境與社會之情事。	

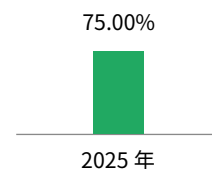
本公司管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司已規劃建立供應鏈管理程序，將供應鏈導入進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關評核，掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程度。持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。

供應商選擇不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，公司針對原物料供應商進行定期評鑑考核，並以確保供應商品質、交期、服務，皆能符合其採購需求。

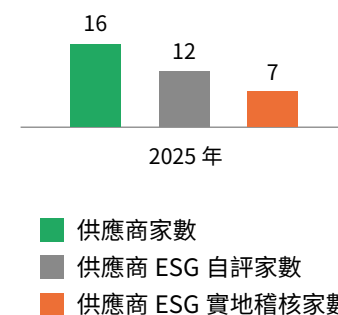
2025 年起要求合作廠商簽署「廉潔承諾聲明書」，同時，針對重要供應商也啟動「供應商永續發展自評表」機制，2025 年已完成 12 家自評，佔比 75%，於 2026 年起會強化供應商 ESG 評鑑，以落實相關供應商評估作業，若無法配合之供應商則進行柔性勸導適時改善，如涉及違反程序所規範之事項，且對供應來源社區之環境與社會造成重大衝擊時，本公司得隨時終止或解除契約，並得將其列管為拒絕往來對象。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與配合度之外，也敦促其重視社會責任，已於 2025 年起導入供應商 ESG 問卷自評，與供應商共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。

■ 既有供應商 ESG 稽核率



■ 既有供應商 ESG 稽核統計



註：本公司主要供應商定義為交易金額達進貨總金額之前 80% 之供應商。

供應鏈型態與當地採購

倍利科技主要產品為半導體檢測設備，供應鏈涵蓋廣泛，但我們始終以在地採購為核心策略。目前公司超過 90% 的原物料與零組件皆由台灣供應商提供，不僅促進地方產業發展與就業機會，也有效降低國際運輸所產生的碳排放。透過與在地供應商的長期合作，我們共同提升產品品質與技術創新，並建立穩健的供應鏈韌性。此舉不僅展現公司對環境永續的承諾，也彰顯我們支持在地經濟、履行企業社會責任的決心。

■ 當地採購金額比率

重要營運據點	2024 年	2025 年
台灣	100%	100%

註：本公司主要供應商定義為交易金額達進貨總金額之前 80% 之供應商。

註：排除外商。

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與

05



倍利科技重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；其次，本公司擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；公司有透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可透過多元溝通管道暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，本公司導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，本公司除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡企業責任。

5.1 員工概況

倍利科技平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

本公司重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則制訂人權政策，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。本公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，本公司遵循勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。當年度本公司舉辦在職員工人權通識訓練，共 232 人參與，人權訓練總時數達 27.84 小時。此外，本公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，當年度本公司未有違反人權紀錄，未來視公司人權推行程度，評估在董事會報告年度人權執行情形。



[人權政策](#)



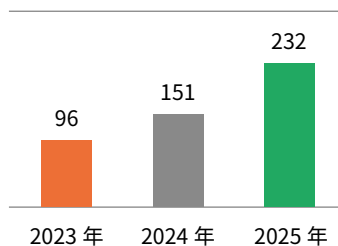
[檢舉制度](#)

對象	人權課程名稱	參與人數	總訓練時數
在職員工	員工人權通識訓練	232	27.84

5.1.2 員工統計

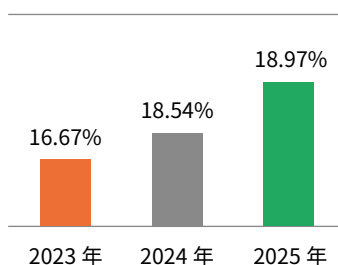
近年本公司因營運規模擴大、業務量成長，人力需求提升，故持續增補專業人力，故公司人數逐年成長，再搭配具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

■ 員工總數



註：本公司 2023 年與 2024 年皆統計至 12 月 31 日為準，然 2025 年為配合公司上市期程，統計至 12 月 18 日為準。

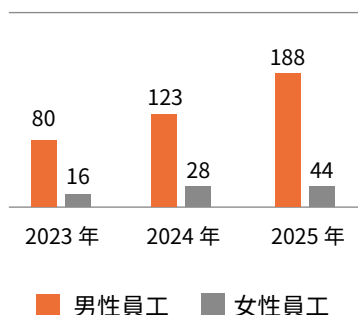
■ 女性員工比率



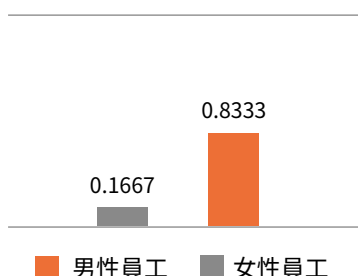
註：本公司以年報經理人包含協理級（含）以上之員工為高階主管範圍。

本公司全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工）且全職型態，並無定期契約或兼職型態員工，亦無非員工之工作者，顯示公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

■ 員工性別統計（單位：人）



■ 當年度高階主管性別比率



統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數 (註 1)		96		151		232	
勞雇合約 (註 2)		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	80	0	123	0	188	0
	女	16	0	28	0	44	0
勞雇類型 (註 3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	80	0	123	0	188	0
	女	16	0	28	0	44	0

註 1：本公司 2023 年與 2024 年皆以統計至 12 月 31 日為準，然 2025 年為配合公司上市期程，統計至 12 月 18 日為準。以上統計皆排除工讀生。

董事若無兼任員工身份，不計入員工統計；董事長由於兼任執行長，仍計入員工統計；而總經理、執行長及其他職務皆為員工身分。

註 2：勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假 / 育嬰留停假）。

註 3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如計時人員、公司僱用的醫護人員）。

其次，本公司員工分類主要以直接人員與間接人員為主，直接員工由於產線性質緣故，以男性為主；間接員工主要從事研發與業務工作，亦以男性為主。本公司仍努力提升女性員工比率，近年女性員工佔比逐年成長。至於年齡分布而言，近年不論是直接或間接員工，未滿 50 歲合計約佔 9 成，代表本公司現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

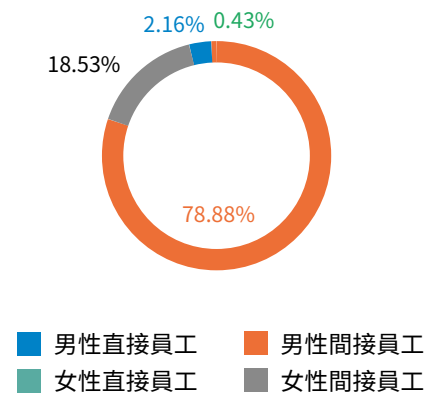
本公司聘用本國籍人才擔任高階主管的比率為 100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

多元化統計 / 年度				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	比率 (註 2)	人數	比率 (註 2)	人數	比率 (註 2)
員工 註 1	直接	性別	男	3	3.13%	3	1.99%	5	2.16%
			女	0	0.00%	1	0.66%	1	0.43%
		年齡	未滿 30	0	0.00%	0	0.00%	1	0.43%
			30 以上 未滿 50	3	3.13%	4	2.65%	5	2.16%
			50 以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		學歷	研究所	0	0.00%	1	0.66%	2	0.86%
			大專院校	2	2.08%	2	1.32%	3	1.29%
			其他	1	1.04%	1	0.66%	1	0.43%
	間接	性別	男	77	80.21%	120	79.47%	183	78.88%
			女	16	16.67%	27	17.88%	43	18.53%
		年齡	未滿 30	5	5.21%	18	11.92%	42	18.10%
			30 以上 未滿 50	73	76.04%	114	75.50%	162	69.83%
			50 以上	15	15.63%	15	9.93%	22	9.48%
		學歷	研究所	41	42.71%	63	41.72%	91	39.22%
			大專院校	46	47.92%	77	50.99%	128	55.17%
			其他	6	6.25%	7	4.64%	7	3.02%

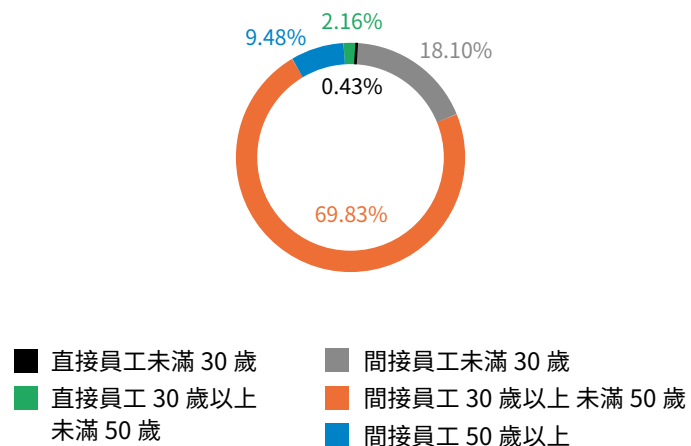
註 1：倍利科技員工分類區分為直接員工與間接員工。

註 2：比率計算 = (特定類別員工人數 / 當年度員工總數) * 100。

當年度員工性別比率



當年度員工年齡比率



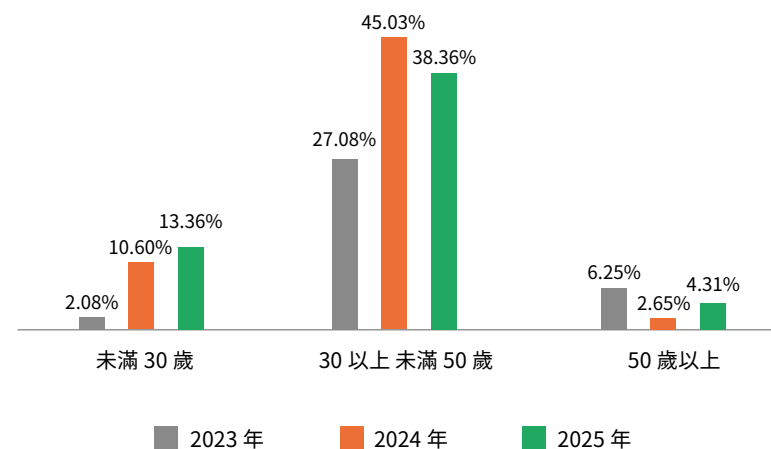
本公司由於營運規模擴持續成長，持續增補人力資源，故員工人數逐年成長。此外，行政管理部對於離職員工會進行個別訪談瞭解對公司的看法，做為未來提升員工留任的參考。

項目 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
當年度員工總數		96		151		232	
新進員工統計		人數	比率	人數	比率	人數	比率
年齡	未滿 30	2	2.08%	16	10.60%	31	13.36%
	30 以上 未滿 50	26	27.08%	68	45.03%	89	38.36%
	50 以上	6	6.25%	4	2.65%	10	4.31%
性別	男	26	27.08%	71	47.02%	106	45.69%
	女	8	8.33%	17	11.26%	24	10.34%
學歷	研究所	15	15.63%	32	21.19%	51	21.98%
	大專院校	18	18.75%	55	36.42%	78	33.62%
	其他	1	1.04%	1	0.66%	1	0.43%

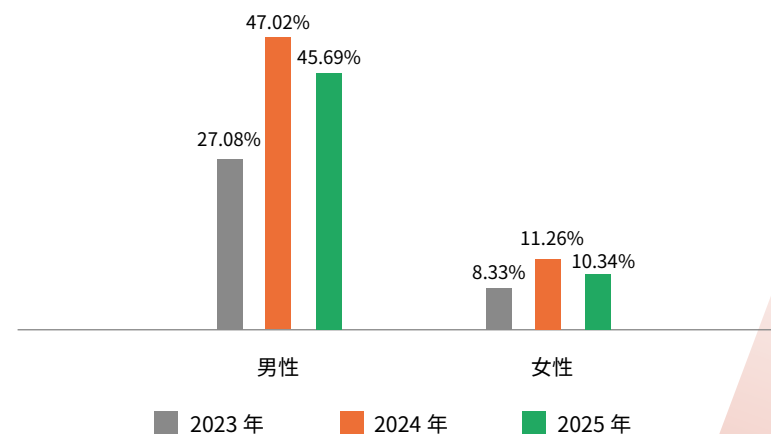
註 1：倍利科技員工分類區分為直接員工與間接員工。

註 2：比率計算 = (特定類別員工人數 / 當年度員工總數) * 100。

■ 新進員工比率（依年齡分類）



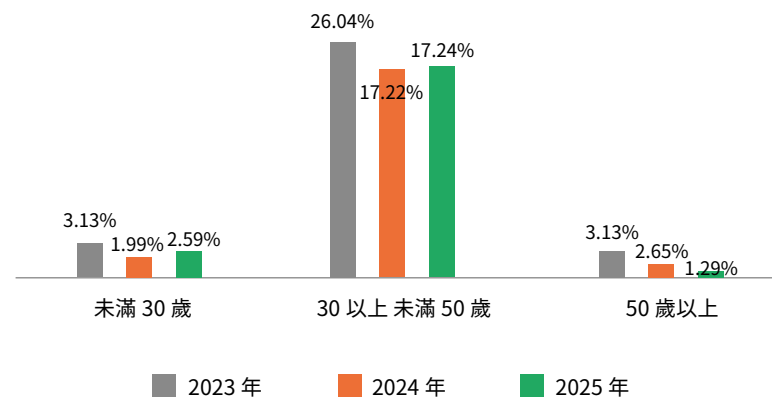
■ 新進員工比率（依性別分類）



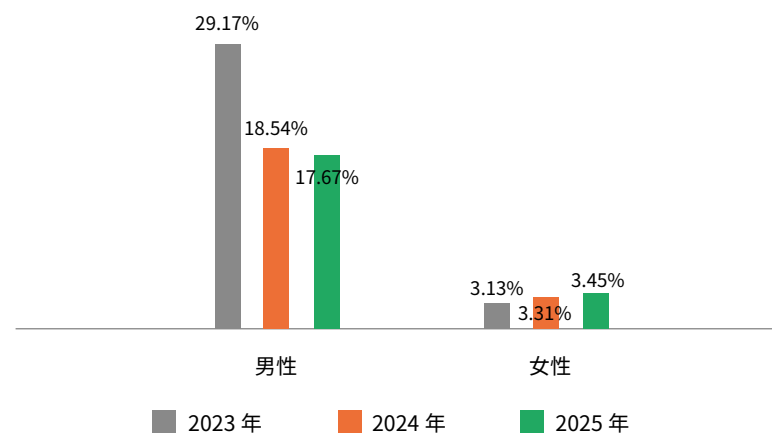
項目 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
當年度員工總數		96		151		232	
新進員工統計		人數	比率	人數	比率	人數	比率
年齡	未滿 30	3	3.13%	3	1.99%	6	2.59%
	30 以上 未滿 50	25	26.04%	26	17.22%	40	17.24%
	50 以上	3	3.13%	4	2.65%	3	1.29%
性別	男	28	29.17%	28	18.54%	41	17.67%
	女	3	3.13%	5	3.31%	8	3.45%
學歷	研究所	14	14.58%	8	5.30%	22	9.48%
	大專院校	15	15.63%	24	15.89%	26	11.21%
	其他	2	2.08%	1	0.66%	1	0.43%

註：離職員工比率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) * 100。

離職員工比率 (依年齡分類)



新進員工比率 (依性別分類)



本公司鼓勵友善育兒，近年皆有員工申請育嬰留職停薪，其中 2023 年與 2024 年不論男女同仁復職率及留任率皆達 100%，顯示同仁對本公司有極高的向心力願意回來公司服務。

員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格的員工人數 (註 1)	男	5	0	7
	女	1	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	3	0	0
	女	1	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	2	1	0
	女	1	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (註 2)	男	2	1	0
	女	1	0	0
復職率 (註 3)	男	100%	100%	-
	女	100%	-	-
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數	男	2	2	0
	女	1	1	0
留任率 (註 4)	男	100%	100%	0%
	女	100%	100%	-

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。

註 3：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100。

註 4：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數) * 100。

5.2 適才適任

健全的人力資源是倍利科技永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑公司吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司有更高的向心力，願意參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，本公司亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

倍利科技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，本公司為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，除董事長及總經理另外進行董事績效考核及經理人績效考核外，其餘全體員工皆定期接受員工績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，本公司的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享。

其次，本公司基層員工薪資平均每月標準薪資皆高於當地最低工資 1.8 倍以上。再者，本公司為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

2025 年考核統計		考核人數	員工人數	考核百分比
性別	男	186	188	98.94%
	女	44	44	100.00%
員工類別	直接	6	6	100.00%
	間接	226	226	100.00%

註 1：董事若兼任公司經理人，仍計入員工統計；本公司董事長兼任執行長，故計入員工人數。

註 2：男性員工有部分未納入績效考核的原因為董事長及總經理另外進行董事績效考核及經理人績效考核，故未參與員工面的績效考核。

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比率
台灣	男	189.06%
	女	178.02%

註 1：公司以月薪資未滿新台幣 6 萬 3 千元的員工為基層員工範圍。

註 2：標準薪資為發放予基層正職員工每月固定之經常性薪資。

註 3：計算式＝男性（女性）基層員工每月經常性薪資平均數 / 當地基本工資 *100。

公司與職工福利委員會提供給全職員工的福利項目

- 彈性上下班。
- 團體保險。
- 結婚 / 喪葬補助。
- 三節獎金。
- 年終獎金。
- 交通津貼。
- 生育津貼。



最後，本公司為保障員工退休的財務規劃，全面實施勞退新制，依勞工退休金條例規定，每月提撥不得低於勞工每月工資 6% 至勞工退休金帳戶，並依退休金條例之規定辦理勞工退休相關事宜。

5.2.2 人才培育

重大主題	人才培育
對公司的意義	本公司永續經營仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為半導體設備業技術及營運的領導者。
政策 / 承諾	公司設置專責單位，針對各職級與職務的員工及主管，制定提升職涯能力之培訓發展計畫，提供對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。

目標	短期	- 新進人員職能受訓率達 100%。 - 每年各類別員工平均訓練時數達 10 小時。 - 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。 - 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 - 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。
	中長期	- 新進人員職能受訓率達 100%。 - 每年各類別員工平均訓練時數達 10 小時。 - 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。 - 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力。 - 精進員工及主管的專業技術及管理能力，維持公司技術競爭力。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：行政管理部。 - 申訴機制：官網 / 利害關係人專區、員工信箱。
當年度投入資源		- 檢視領導職能：2025 年重新檢視領導職能模型，與公司主管進行溝通、對焦主管發展方向。 - 學習平台改版：強化使用者體驗與便利性。 - 經驗傳承：公司鼓勵員工投入研發，提升專利申請量與技術創新設立專利獎勵辦法累積至今已達 16 件。 - 績效考核及獎酬：公司致力於打造具競爭力的人才發展環境，每年進行全面性的績效考核，確保員工表現獲得公平評估，並以考核結果作為職涯規劃、教育訓練及員工獎酬的重要依據。
評估機制 / 成果		- 每年人均受訓時數達標。 - 課後滿意度調查。 - 技術專業學科考試。 - 員工績效考核。

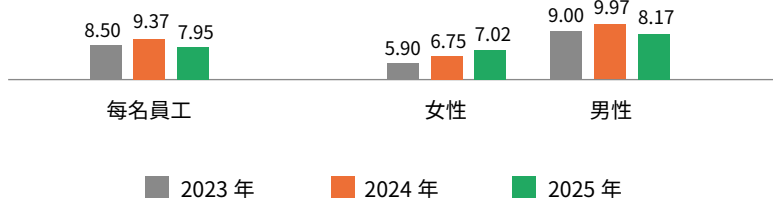
倍利科技秉持「員工是公司最有價值的資產，員工的成長將是公司持續成長的原動力」，而企業能夠永續經營的關鍵在於員工不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本持續增值的重要途徑，因此倍利科技向來重視對員工的職能培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

本公司為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

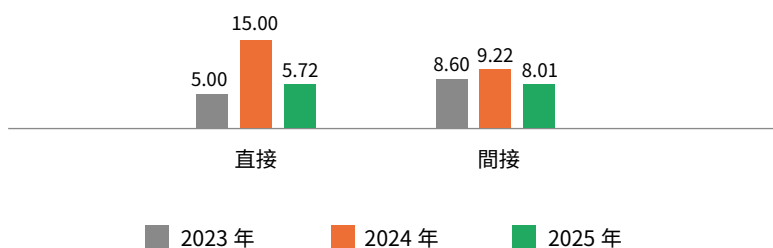
新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章與職業安全事項，再由所屬部門對其進行專項培訓。本公司積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計劃並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；公司亦針對外部訓練制管理辦法，提供同仁外部教育的訓練補助，並由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。希冀藉由多元的教育訓練方式，讓員工得以不斷精進、學習，提升自我能力及成長。

本公司 2025 年起導入線上教育訓練平台，開設更多元的專業課程給同仁報名參加，同時讓公司更能精確掌握同仁的職能進修狀況。

■ 員工平均訓練時數（依性別分類）



■ 員工平均訓練時數（依類別分類）



註：

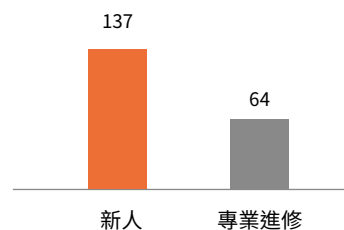
全體員工平均受訓時數 = (當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。

每名女性員工平均受訓時數 = (當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數)。

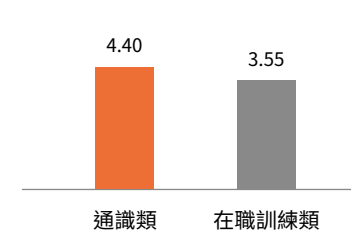
各類別員工平均受訓時數 = (當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。

外訓專業職能	統計單位
考取證照數	43 張證照
公司補助費用	新台幣 158.32 仟元

■ 訓練對象與人次



■ 訓練類別與人均時數



5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。倍利科技恪遵法令，內部人事行政管理均符合當地勞動法規，依法每三個月舉辦勞資會議，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時本公司亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。2025 年本公司首次針對團膳、工作環境、部門主管領導方式實施員工意見調查，調查結果各議題分數均高於預設目標值，未有需改善項目，然本公司不以此自滿，仍針對分數最低的議題主動提出改進方案，致力滿足同仁期待。近年本公司勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

■ 員工意見調查

調查部門	行政管理部
問卷回收率	82 %
調查項目	團膳、工作環境、部門主管領導方式
調查頻率	每年一次
調查期間	2025 年全年

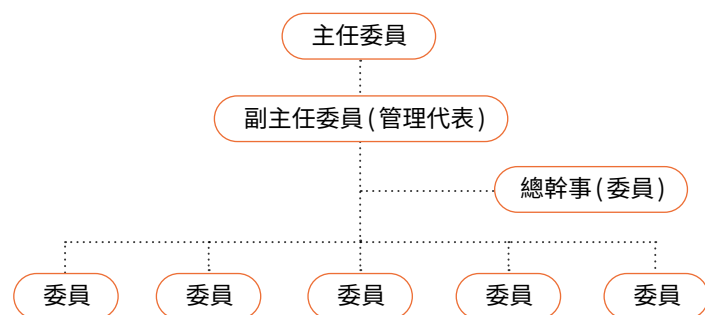
註：員工意見調查 5 分制，最高為 5 分，最低為 1 分。
本公司針對未滿 3 分的議題列為年度關注改善項目。
問卷回收率＝填寫問卷人數 / 年度員工總數 *100。

5.3 職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生
對公司的意義	- 安全的生產才能有安全的產品品質，公司的員工是企業最大的財富，公司必須保障好這些“資產”，對員工的安全負責。 - 在保障品質的同時保障人員安全，減少生產過程中的安全事故、職業病等。
政策 / 承諾	- 遵守並符合國家及政府相關環境及安全衛生法規定。 - 推展環境及安全衛生管理相關教育訓練活動，提升員工之環境及安全衛生意識，並促進其參與執行。 - 藉由污染預防、事故預防、節約能源及責任照顧等，持續改善環境及安全衛生績效。 - 注重污染源的 control，製程減廢，並改善安全衛生設施，以達污染預防及降低風險的目的。 - 建立良好的溝通管道，向員工、供應商及相關團體及民眾，持續傳達本公司的環安衛政策。遵守並符合國家及政府相關環境及安全衛生法規定。

目標	政策 / 承諾	- 推展環境及安全衛生管理相關教育訓練活動，提升員工之環境及安全衛生意識，並促進其參與執行。 - 藉由污染預防、事故預防、節約能源及責任照顧等，持續改善環境及安全衛生績效。 - 注重污染源的 control，製程減廢，並改善安全衛生設施，以達污染預防及降低風險的目的。 - 建立良好的溝通管道，向員工、供應商及相關團體及民眾，持續傳達本公司的環安衛政策。
	短期	- 職災維持 0 發生率。 - 建立或強化職業安全衛生管理系統（如 ISO 45001）。 - 導入危害辨識與風險評估制度（每三年至少一次），如有變更再行更新。 - 完成辦公空間與研發環境的職安法規遵循性盤點。 - 員工職安衛訓練時數達每人平均 1 小時。
	中長期	- 職災維持 0 發生率。 - 建立或強化職業安全衛生管理系統（如 ISO 45001）。 - 導入危害辨識與風險評估制度（每三年至少一次），如有變更再行更新。 - 完成辦公空間與研發環境的職安法規遵循性盤點。 - 導入工安巡檢制度（每月至少一次）。 - 員工職安衛訓練覆蓋率達 100%。 - 員工職安衛訓練時數達每人平均 1 小時。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：職安室 - 申訴機制： - 信箱：jerry.hf.chen@v5.com.tw - 電話：03-6233089
當年度投入資源		- 消防演練 2 次。 - 職安在職訓練。 - 導入 ISO 45001 系統。
評估機制 / 成果		- 員工職安衛訓練時數。 - 職災事件數。

■ 環安委員會組織圖



職業安全衛生管理系統

倍利科技自 2026 年導入職業安全衛生管理系統（ISO45001）認證，系統範圍為倍利廠區及辦公區域（新竹園區總部、台中辦公室及高雄辦公室），並涵蓋之工作者包括本公司全體工作者，含正式員工及約聘僱員工。

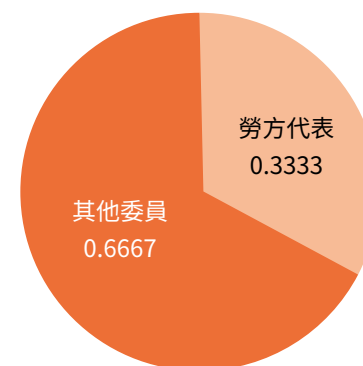
透過風險管理及持續改善的方式減少職業災害的發生，此外，職安衛室每年透過舉辦安全衛生教育訓練、緊急應變演練等，藉此建立全體同仁正確的安全衛生觀念及預防危害意識，降低生產作業風險，落實職場安全衛生管理，打造優質良好工作場所。

職安衛除了職業安全衛生活動推行外，為促進同仁身心健康，持續推動執行職場母性保護、異常工作負荷、不法侵害、人因危害預防及中高齡勞工保護等相關計畫，各計劃皆依中央主管機關相關指引進行危害辨識、評估及控制，並且定期舉辦健康促進活動，包含健康講座、衛教文宣等，促進職場身心健康。員工是公司最大的資產，倍利科技公司關心員工安全與衛生，持續改善工作場所，使每一位同仁都能安心工作與公司共創美好未來。

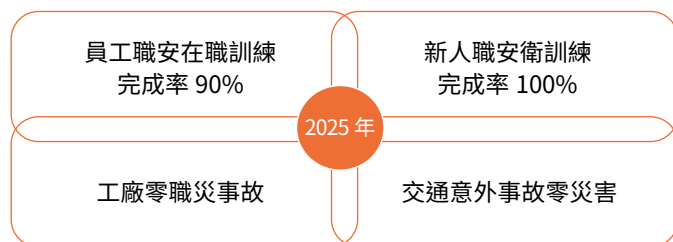
工作者參與、諮詢及溝通

倍利科技依法設置環境與職業安全衛生委員會（以下簡稱環安委員會），主任委員總經理擔任，委由管理代表協助處理環安委員會議相關事宜。環安委員會成員共有 7 位。環安委員會委員係由各部門主管、職業安全衛生人員及勞工代表所組成，其中勞工代表 6 位係從各單位中遴選出，勞工代表比率 85.7% 符合法令規定的 1/3，並訂定「安全衛生工作守則」，委員會每三個月召開一次，負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項、決議職災事故調查結果、研議作業環境監測之結果、並建議健康管理及健康促進之提案以及安全衛生管理績效，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境，2025 年度 8 月開始推行已於當年度 10 月底召開 1 次委員會，本年度無重大職災事故。另外為鼓勵員工參與職業安全衛生活動或者針對員工安全衛生相關之申訴，我們設置員工信箱由職安人員處理人員意見，2025 年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

■ 環安委員會



職安衛目標



職業安全衛生訓練

依法職安相關課程為新進人員職安衛訓練，職安在職人員訓練，職安課程均為免費課程，行政管理部導入 eLearn 線上平台，同仁不須集中上課，可利用大家空餘時間自行上課，上述訓練課程結束後均須完成課後測驗，做為職安課程後考核有效性之依據。確認員工有依循安全標準作業程序進行操作，以減少工傷事件發生。且社會若有發生有關於相關產業之職災新聞，除分析原因外並進行廠區類似風險安全宣導。本公司會將所有訓練留存，進行教育訓練簽到，列為員工績效考核的項目之一。

2025 年度職業安全相關訓練統計

訓練項目	總訓練人數	訓練總時數
新進人員職安衛訓練	30	15
職安在職人員訓練	218	261.6
消防訓練（上半年）	55	44
消防訓練（下半年）	78	62.4

職安衛管理系統所涵蓋之工作者人數統計

管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比率
職業安全衛生法	內部檢查	232	100.00%
	勞動檢查	232	100.00%
ISO 45001	內部稽核	232	100.00%
	外部查證	232	100.00%

註：人數為 2025/12/18 當日員工人數。

危害辨識、風險評估及事故調查

倍利科技依 ISO45001 建置「危害鑑別風險評估管理程序書」，依該程序書調查廠區危害鑑別與風險評估，已於 2025/11 月完成各部門危害鑑別與風險評估，統計本次各部門危害鑑別與風險評估合計共 338 件，均為低危害與低風險。依 ISO45001 建置「職災事故調查作業規範」，2025 年廠內及交通無職災事故發生（零職災），故無事故調查記錄。

此外針對事故調查，公司建立了事故通報與調查辦法，以落實事故之調查及管理，包括虛驚事件的記錄及工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與要求。任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據下列流程實施。

■ 事故調查流程圖



預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司依 ISO45001 建置「承攬商管理作業規範」，外包承攬商入場須填寫承攬商施工申請單等文件，確實告知危害因素及安全衛生事項，承攬商了解後簽屬承攬商安全衛生管理切結書，以確認承攬商了解施工注意事項。外包承攬商公司內部無使用化學品及有害物質。公司使用之廠區為承租聯合再生廠房、高壓電氣、電梯、飲水機等維護保養均屬聯合再生負責。

■ 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2023~2025 年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者	員工	非員工之工作者
總經歷工時 (註 1)		195,584	0	228,904	0	385,880	0
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率 (註 2)	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註 3)	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註 4)	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	0	0	0	0	0	0
職業病造成的死亡	人數	0	0	0	0	0	0
	比率 (註 5)	0	0	0	0	0	0
可記錄的職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比率 (註 6)	0	0	0	0	0	0

註 1：總經歷工時為當年度所有員工的實際出勤工作總時數（應包含加班時數，且應扣除全體員工的各項請假時數）。

註 2：公司以 20 萬工時計算比率，公式如右所示，請統計至小數點後第 2 位四捨五入。

例如公司員工 100 名，每週工時 40 小時，每年工作 50 週，得出 20 萬工時。職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) x 200,000。

註 3：嚴重的職業傷害為因職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害即屬之，但應排除死亡人數。嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 總經歷工時] x 200,000。

註 4：可記錄之職業傷害由下列任何情況所導致的職業傷害，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但應包含死亡人數及嚴重職業傷害人數，而不含上下班通勤造成的職業傷害；並請說明該統計是否包含或排除輕傷（現場簡易包紮解決之工傷）。可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時] x 200,000。

註 5：職業病造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 / 總經歷工時) x 200,000。

註 6：可記錄的職業病比率 = [可記錄的職業病數 (含死亡人數) / 總經歷工時] x 200,000。職業病包含但不限於肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、由物理因素引起的疾病（如噪聲誘發的聽力受損、振動引起的疾病）、和精神疾病（如焦慮、創傷後壓力症候群）。

緊急應變

倍利科技訂有緊急應變計畫，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理，演練結果顯示各小組均能達成滅火、急救、避難引導、與緊急疏散之任務。在職人員每半年定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應對的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。

2025 年依據緊急應變計畫，辦理緊急應變演練。依任務編組為廠區現場總指揮、通報班、避難引導班、滅火班等進行演練，以利同仁面臨緊急事件發生時，能迅速處置，降低人員傷害及環境影響。

■ 安全衛生活動 - 緊急應變及消防演練集錦



健康職場推動

公司每年均優於法規安排同仁接受健康檢查，且除一般法規項目外也增加了，超音波、心電圖等檢查項目，在取得健康檢查報告資料後，醫護人員將針對數值進行分級，針對中高度風險同仁進行醫護關懷，讓同仁對於身體健康更有明確了解。

依法規臨場護士每月 6 次服務，醫生每年 6 次，進行員工關懷及諮商、而後給予同仁飲食、疾病預防、三高及適當運動等建議。

四大計畫成效方面

• 異常工作負荷管理

行政管理部嚴格監控員工加班總時數，避免超時情況發生。針對超時員工，公司安排關懷面談，並協調工作內容，以確保員工身心健康與工作效率。

• 人因性危害預防與中高齡保護計畫

公司持續推動人因性危害預防措施，並研擬於 2026 年正式規劃與執行中高齡員工保護計畫，確保不同年齡層員工皆能在安全、健康的環境中工作。

• 職場不法侵害預防

全廠 14 個部門均經風險評估，結果顯示皆屬中低風險管理等級。公司持續推動教育訓練與預防措施，確保職場安全與尊重文化。

• 母性保護計畫

目前公司內無產後一年內或哺乳中員工，亦無育嬰留停人員。所有相關員工均已完成健康指導，展現公司對母性員工的持續關懷與支持。

行政管理部對於公司健康促進發展不遺餘力，每年邀請駐廠醫護舉辦健康訪談，內容包含身、心層面及健康檢查報告解析等實質幫助同仁了解自身健康之相關主題。

5.4 公益參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，倍利科技透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業責任，我們與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；2025 年共舉辦 4 場活動，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好

公益捐贈對象	捐贈金額
財團法人喜憨兒社會福利基金會	捐款新台幣 8,300 元 (公司協辦，員工捐贈)
	義賣活動捐款新台幣 17,250 元 (公司協辦，員工捐贈)
	發票捐贈 3,572 張 (公司協辦，員工捐贈)

公益捐贈對象	捐贈金額
財團法人喜憨兒社會福利基金會	義賣活動捐款新台幣 17,655 元 (公司協辦，員工捐贈)
財團法人喜憨兒社會福利基金會	月會採買餐盒金額新台幣 14,500 元 (公司捐贈)
華山基金會 寒士吃飽 30	愛心年菜送到家捐贈新台幣 161,000 元 (公司協辦，員工捐贈)



附錄

附錄一 GRI 內容索引表

附錄二 SASB 內容索引表



附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明 | 倍利科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容

使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則 | 不適用

★為重大主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 / ESG 資訊揭露	03	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書 / ESG 資訊揭露、發行頻率、意見回饋	03	
	2-4	資訊重編	關於本報告書 / ESG 資訊揭露	03	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 / 撰寫依據及資訊確認	03	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	14	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	40	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	40	本公司未有非員工之工作者。
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	22	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	22	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 利害關係人溝通 3.1.1 董事會	08 22	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 利害關係人溝通	08	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推動組織	07	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	22	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	22	當年度本公司未發生潛在負面重大事件。
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	22	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	22	
	2-19	薪酬政策	3.1.2.2 薪資報酬委員會	25	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2.2 薪資報酬委員會	25	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定 / 薪酬為本公司保密範圍，故不予揭露。
治理	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	02	
	2-23	政策承諾	4.4 永續供應鏈	37	
			5.1.1 人權保障	40	
	2-24	納入政策承諾	4.4 永續供應鏈	37	
			5.1.1 人權保障	40	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人溝通	08	
			3.1.1 董事會	22	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人溝通	08	
	2-27	法規遵循	3.1.5 法規遵循	28	當年度本公司未有任何違法紀錄。
	2-28	公協會的會員資格	2.5 參與外部組織	19	
	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	08	
	2-30	團體協約	-	-	不適用 / 本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，當年度本公司勞資關係和諧。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 鑑別重大主題	10	當年度本公司未發生潛在負面重大事件。
	3-2	重大主題列表	1.3 鑑別重大主題	10	
經濟面					
經濟績效					
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 財務績效	30	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	45	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	40	
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4 永續供應鏈	37	
★ 資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 資訊安全	31	
自訂重大主題	資安 -1	當年度是否發生重大資安事件	3.4 資訊安全	31	當年度本公司未發生重大資安事件。
★ 創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 創新研發	17	
自訂重大主題	創新 -1	當年度投入研發能量	2.3 創新研發	17	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能減碳	34	
	302-3	能源密集度	4.2 節能減碳	34	
	302-4	減少能源消耗	4.2 節能減碳	34	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水與廢棄物管理	36	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水與廢棄物管理	36	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.3 水與廢棄物管理	36	
	303-4	排水量	4.3 水與廢棄物管理	36	
	303-5	耗水量	4.3 水與廢棄物管理	36	
★ 排放（溫室氣體管理）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 節能減碳	34	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	34	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	34	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	34	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 節能減碳	34	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳	34	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	不適用 / 本公司無任何排放臭氧層破壞物質 (ODS)。
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用 / 本公司無任何排放氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、揮發性有機化合物 (VOC)。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
廢棄物					
GRI 306： 廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 水與廢棄物管理	36	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 水與廢棄物管理	36	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 水與廢棄物管理	36	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 水與廢棄物管理	36	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 水與廢棄物管理	36	
★ 供應商環境評估（永續供應鏈）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	37	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	37	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	37	
人群（包含人權）面					
勞雇關係					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	40	
	401-2	提供給全職員工 （不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	45	
	401-3	育嬰假	5.1.2 員工統計	40	
勞 / 資關係					
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	48	本公司人事行政管理皆符合勞動法令。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
人群（包含人權）面					
★ 職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	49	
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	49	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	49	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	49	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	49	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	49	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	49	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業安全衛生	49	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	49	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	49	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	49	
★ 訓練與教育（人才培育）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	46	
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	5.2.2 人才培育	46	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	46	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利	45	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
人群（包含人權）面					
員工多元化與平等機會					
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	3.1.1 董事會 5.1.2 員工統計	22 40	
★ 供應商社會評估（永續供應鏈）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	37	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	37	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	37	

附錄二、SASB 內容索引表

倍利科技為科技與通訊產業 / 半導體業，適用版本為 2023 年 12 月。

SASB 主題	代碼	指標	種類	衡量單位	指標回覆
溫室氣體 排放	TC-SC-110a.1	(1) 範疇 1 排放之全球總排放量及 (2) 來自全氟化合物之總排放量	量化	公噸 (t) 二氧化碳當量 (tCO2e)	(1) 範疇 1 之全球總排放量：33.0845 (tCO2e) (2) 來自全氟化合物之總排放量：0 (tCO2e)
	TC-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標以及針對該等目標之績效分析之討論	討論與分析	-	本公司承諾推動節能、提升再生能源使用、導入低碳設計，並由永續發展推動小組負責統籌目標制定、成效追蹤及每年向管理階層報告，確保碳管理融入營運決策。短期：本公司預計執行下列項目 1. 建立溫室氣體盤查制度。2. 完成本公司個體溫室氣體盤查。3. 使用低耗能產品，提高辦公廠房節能效率。4. 溫室氣體排放密集度減量 1%。長期：本公司預計執行下列項目 1. 完成倍利科技及子公司溫室氣體盤查。2. 溫室氣體排放密集度減量 2%。

SASB 主題	代碼	指標	種類	衡量單位	指標回覆
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ)，百分比 (%)	(1) 總能源消耗量：7175(GJ) (2) 電網電力百分比：100% (3) 再生百分比：0%
水管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺 (m ³) 百分比 (%)	(1) 總取水量：3,452m ³ (2) 總耗水量：3,452m ³ (3) 依據世界資源研究所 (WRI)，本公司營運廠區非基線水壓力高或極高區域，此處指標數據為 0%
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量 (2) 再循環百分比	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量：0 公噸。(2) 再循環百分比：0%。
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論與分析	-	1. 公司內部無使用有毒氣體及危害健康溶劑，每年 5&11 月進行公司內部作業環境檢測。 (可能包括風險評估、風險監控、長期健康研究之參與、無塵室環境空氣監控、施行控制員工暴險之技術、員工使用之個人防護設備、流程自動化、以及對有害物質之淘汰、替代或使用替代方案。)
	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	金額 (\$)	2025 年無違反相關事件，損失總額為 0 元。
招募與管理全球及技術勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比 (%)	本公司無海外需要工作簽證之員工。
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	百分比 (%)	本公司無含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入。
	TC-SC-410a.2	(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦，及 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化		本公司非屬終端產品製造商，不適用

SASB 主題	代碼	指標	種類	衡量單位	指標回覆
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論與分析	-	建立供應鏈多元化，避免依賴單一供應商，建立多元供應來源。 設立安全庫存水位，確保在突發事件下仍能維持生產。 定期檢視並遵循相關法規與國際標準，避免法律風險
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	金額 (\$)	2025 年無違反相關事件，損失總額為 0 元
活動指標 (Activity Metrics)					
-	TC-SC-000.A	總生產數量	量化	台	132 台自動光學檢量測設備產量。
	TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	100%



V5TEC