Transcend® 創見資訊



2025

永續報告書

Sustainability Report

目錄

關於本報告書 3

經營者的話 5

關於本公司 6

永續發展策略與目標 9

聯合國永續發展目標 (SDGs) 10

ESG 績效與亮點 12

E 環境專欄 13

S 社會專欄 15

G 公司治理專欄 17

利害關係人溝通 19

重大主題鑑別 22

1 穩健領航：誠信高效治理 28

1.1 穩健營運與財務績效 33

1.2 誠信文化與商業道德 38

1.3 董事會治理與風險管理 40

1.4 內控制度與法規遵循 49

1.5 資訊安全與隱私權防護 50

1.6 公協會與外部組織參與 52

1.7 氣候變遷治理與風險管理 53

2 永續創新：攜手共創價值 56

2.1 永續產品創新與智財管理 61

2.2 永續供應鏈夥伴關係 70

2.3 社會共融與社區參與 76

3 以人為本：打造共融職場 78

3.1 多元共融與人權保障 82

3.2 人才培育與職涯領航 91

3.3 職場安全管理與健康促進 93

4 綠境守護：邁向淨零未來 107

4.1 溫室氣體盤查與基準年 111

4.2 空氣排放及環境影響管理 111

4.3 能源節約與水資源管理 112

4.4 原物料與廢棄物 114

附錄

附錄一：
全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表 118

附錄二：
永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表—半導體 126

附錄三：
臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表 - 永續揭露指標—半導體業 129

附錄四：
臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表 - 上市公司氣候相關資訊 130

關於本報告書



編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI ）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」 等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。
本次報告書發行時間：2026 年 8 月

報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋創見資訊股份有限公司臺灣總公司，包含內湖一廠（以下簡稱總部）及內湖二廠（以下簡稱工廠），未涵蓋合併財報子公司及投資公司。
本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

本報告書揭露之各項資料及統計數據係來自於創見自行統計及調查結果，其中財務報表數字為經會計師事務所簽證後之公開資訊，部分數據則引用政府機關網站公開發佈之資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如有需換算之數據亦於報告書中註明。本報告書雖未經外部的第三方單位查證，但本公司透過嚴謹的內部控制及查核機制，確保本報告書所有財務、環境及社會面資訊數據的準確性。

創見資訊永續發展專區

https://tw.transcend-info.com/about/social_responsibility



報告書統計數據計算基礎

財務數據	財務報表數字為經會計師事務所簽證後之公開資訊。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循電費帳單及內部自行盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

資訊重編

本報告書之組織規模、結構、所有權及供應鏈與 2024 年度報告相較無重大改變，報告書內容若有資訊重編或修正之情形將於各章節中備註說明。

外部確信 / 保證情形

本報告書尚未經獨立之第三方查驗證機構確信。

永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

- 聯絡單位：業務處
- 聯絡窗口：陳柏壽
- 電話：02-2792-8000 #7533
- 電子信箱：IR@transcend-info.com
- ESG 專區網站：https://tw.transcend-info.com/about/social_responsibility
- 地址：臺北市內湖區行忠路 70 號

經營者的話

各位關心創見資訊的利害關係人，感謝您閱讀本公司 2025 年永續報告書。面對全球科技產業快速變遷與永續發展趨勢，創見持續以穩健經營為核心，深化產品技術、供應鏈管理與永續治理，致力於提升企業長期競爭力，並持續創造經濟、環境與社會之整體價值。

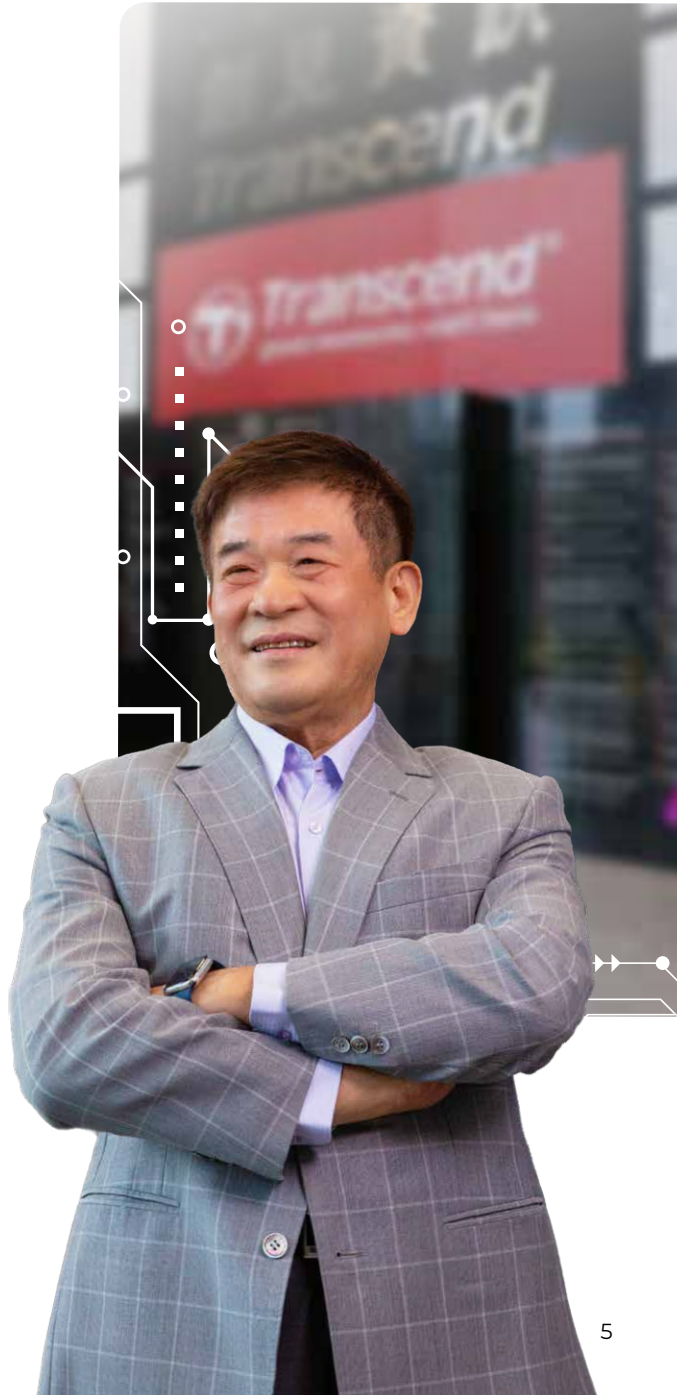
過去一年，全球記憶體產業持續受到國際政經情勢、AI 需求增加及市場供需不平衡等因素影響，整體產業環境仍具高度不確定性。面對市場波動，創見持續強化營運韌性與供應鏈管理能力，透過庫存控管、產品組合優化及製程效率提升，維持穩定營運表現。同時，為強化供料穩定性與長期合作關係，本公司亦持續與主要供應商深化策略合作，透過長期供貨協議與供應鏈協作機制，提升關鍵原物料供應穩定度及整體供應鏈韌性，以因應市場快速變化與客戶需求。

在產品與技術發展方面，隨著 AI 應用、高效能運算、邊緣運算及智慧化設備需求持續成長，創見持續投入高效能儲存產品與工業應用解決方案研發，強化產品穩定性、可靠度及資訊安全能力，提供符合市場需求之多元產品與服務。我們亦持續精進產品品質管理與驗證流程，致力提升產品價值與客戶信任，建立長期且穩定之合作基礎。
在永續治理方面，本公司持續將 ESG 理念融入企業營運與管理架構，逐步強化氣候變遷、能源管理及風險治理相關機制。透過節能改善、設備效率提升及資源管理等措施，降低營運活動對環境造成之影響，並持續關注全球淨零排放與永續發展趨勢，以提升企業長期經營韌性與永續競爭力。

創見亦重視人才培育與員工照護，持續推動職業安全衛生管理、教育訓練及健康促進措施，致力打造安全、健康且友善之工作環境。我們相信，人才是企業永續成長的重要基礎，唯有建立良好職場文化與組織向心力，方能持續推動企業穩健發展。

此外，本公司長期投入教育、體育及公益關懷等社會參與行動，持續關注偏鄉教育與青年體育發展，透過實際行動回饋社會，落實企業社會責任與共好精神。展望未來，創見將持續秉持誠信、創新與責任之核心價值，深化核心技術、供應鏈合作與永續治理，並積極回應全球市場變化與利害關係人期待，攜手員工、客戶、供應商及合作夥伴，共同邁向穩健且永續的未來。

創見資訊股份有限公司
董事長

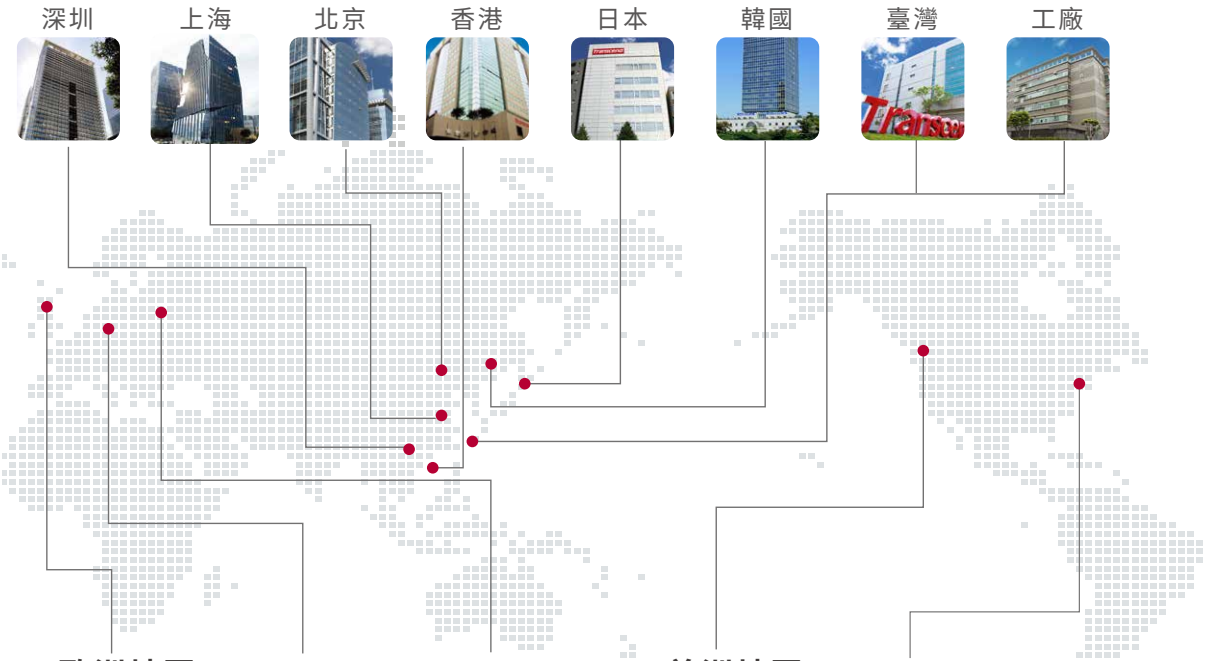


關於本公司

創見資訊股份有限公司成立於 1989 年，總部位於臺灣臺北市，在全球有 12 個營運據點，包括洛杉磯、馬里蘭、漢堡、鹿特丹、倫敦、東京、首爾、上海、北京、深圳和香港。

公司名稱	創見資訊股份有限公司
公司型態	上市
成立時間	1989/08/30
上市時間	2001/05/03
總部位置	臺北市內湖區行忠路 70 號
產業類別	上市半導體業
主要產品及服務	電腦等數位產品之 記憶體擴充卡
實收資本額	4,313,457 仟元
淨銷售額 (合併子公司及投資公司)	17,125,453 仟元
淨銷售額 (個體)	16,534,451 仟元
全球員工人數	1,129 人
臺灣總公司員工人數	949 人

亞洲/太平洋地區



歐洲地區



英國　荷蘭　德國

美洲地區



洛杉磯　馬里蘭



亞洲 / 太平洋地區

深圳

13B03 & 13B04 Anlian Building, No. 4018, Jintian Road, Futian District, Shenzhen, China 518031
TEL: +86-755-2598-7200

上海

Room 801-802, T1 Building, Changning International, No. 1388, Kaixuan Road, Changning District, Shanghai, China 200052
TEL: +86-21-6161-9388

北京

A1501, E-Wing Center, No. 113, Zhichun Road, Haidian District, Beijing, China 100086
TEL: +86-10-8265-9969

香港

Unit 17-18, 10/F. Nan Fung Commercial Centre, 19 Lam Lok St. Kowloon Bay, Hong Kong, China
TEL: +852-2331-8929
Fax: +852-2331-2987

日本

Transcend building, 1-8-5, Kuramae, Taito-Ku Tokyo, 111-0051, Japan
TEL: +81-3-5820-6000
Fax: +81-3-5820-6015

韓國

12F, CBS Bldg., 159-1, Mokdongseo-ro, Yangcheon-gu, Seoul, Korea
TEL: +82-2-782-8088
Fax: +82-2-782-8089

臺灣

No.70, XingZhong Rd., NeiHu Dist., Taipei, Taiwan
TEL: +886-2-2792-8000
Fax: +886-2-2792-3375
Customer Service: +886-0800-041-000

歐洲地區

英國

Spaces, The Maylands Building (Office No64), Hemel Hempstead, HP2 7TG, United Kingdom
TEL: +44-1442-501-026

荷蘭

Cairostraat 40, 3047 BC Rotterdam, The Netherlands
TEL: +31-10-298-8500

德國

Flughafenstrasse 52b (Airport-Center), 22335 Hamburg, Germany
TEL: +49-40-538-9070
Fax: +49-40-538-907-91

美洲地區

洛杉磯

1645 North Brian Street, Orange, CA 92867, U.S.A
TEL: +1-714-921-2000
Fax: +1-714-921-2111
Toll Free: +1-800-886-5590

馬里蘭

10451 Mill Run Circle, Ste 650, Owings Mills, MD 21117, U.S.A
TEL: +1-714-921-2000
Fax: +1-714-921-2111
Toll Free: +1-800-886-5590

公司經營理念及目標

在創新與自我超越的精神下，創見發展出四個環環相扣的經營哲學：品質至上、優質服務、有效經營、全面雙贏。



品質至上

唯有高品質才能創造價值。自創見成立以來，即自許為一個高品質的公司，從聘雇專業的研發人員開始，創見對每個生產環節做最嚴格的把關。除了生產高品質的產品外，創見要求全體員工在平日的各項作業與流程，都要建立品質的觀念，加以合理化與制度化，並自然而然融入生活中。正因為如此，在 1997 年創見資訊成為全國第一家通過 ISO 9001 國際品保認證的專業記憶卡製造商，領導品牌的地位因而更加確立。

優質服務

創見是一個客戶導向的公司，如何滿足客戶的需求是我們不斷精進的目標。在提供高品質的產品與完整解決方案之後，還要迅速回應客戶在技術與應用方面的問題，並進一步協助客戶降低其營運風險，這便是優質服務的精神所在。在整體電腦資訊產業競爭激烈之際，從事硬體製造的公司普遍面臨了因標準化而導致利潤下降的情形，此時唯有良好的服務才能創造附加價值，也才能在此一產業環境中取得一席之地。

有效經營

有效經營是創見經營理念的核心，亦是束崇萬先生首創的觀念。其意義為：如果企業不能帶領員工順境時不斷的開拓新局，當逆境來臨時又不能跳脫困境，那麼企業的「永續經營」只是一個口號。負責的企業，應該是能夠不斷創造價值的。如果企業已經不能有效經營，在盈餘不斷下降、甚至虧損來臨之際，守著「永續經營」的口號勉強營運，對員工及社會都是負面的表徵，絕不是一個負責的經營之道。

全面雙贏

企業在產業分工體系中，上游供應商提供生產所需，下游客戶購買產品與服務，以及許多處於平行地位的同業。對創見而言，上下游廠商與公司並不只是單純的供需關係，而是生命共同體的伙伴關係。能夠一起成長，共同分享利潤才是企業發展之道。對於企業內的所有員工，亦非單純的勞資關係。期待同仁有所貢獻同時，公司亦應提供良好的工作環境與生活條件，並給予學習發展的機會。創見與廠商、客戶以及員工之間，都希望創造彼此雙贏的結果，便是「全面雙贏」的涵義。

永續發展策略與目標

永續治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，本公司持續完善永續治理機制，將永續發展理念融入公司治理、經營策略及日常營運，透過明確的組織分工與跨部門合作，推動各項永續發展工作。

114 年 8 月 7 日前，本公司由行政副總經理擔任永續發展負責人，行政副總辦公室 - 總管理處擔任永續發展主要推動單位，各部門主管依業務職掌共同推動公司治理、環境及社會等永續相關工作，並定期向董事會報告永續發展推動情形及重大議題，接受董事會督導與指導。

為進一步強化永續治理及董事會監督職能，本公司於 114 年 8 月 7 日經董事會決議成立永續發展委員會，並完成委員委任。永續發展委員會負責永續發展政策、策略及目標之規劃與推動，督導重大 ESG 議題管理、績效追蹤及永續資訊揭露，確保永續理念落實於公司營運與管理，持續提升永續治理效能。

永續發展委員會由行政副總經理擔任永續發展負責人，行政副總辦公室擔任主要推動單位，並依業務職掌設置公司治理、永續環境、社會公益及永續資訊揭露四個工作小組，由各部門主管統籌推動相關業務。各工作小組透過跨部門協作機制，定期檢視各項永續工作推動情形、目標達成進度及績效成果，並向永續發展委員會提報執行情形，持續精進永續管理作為。

永續發展委員會每年至少向董事會報告一次永續發展推動成果，報告內容涵蓋永續發展策略、重大 ESG 議題管理、氣候變遷因應、風險管理、智慧財產管理、資訊安全、誠信經營及永續資訊揭露等重要事項。董事會負責審議永續發展政策、管理方針、執行成效及未來推動方向，並提供指導與建議，作為經營團隊持續精進永續治理及優化管理措施之依據。

114 年度永續發展重要推動事項已於 114 年 8 月 7 日向董事會報告，董事會就永續治理架構、推動方向及未來規劃提供指導意見，持續督導本公司落實各項永續發展目標。

本公司追求永續經營及獲利的同時，依循重大性原則，積極落實永續發展，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢及重視利害關係人之權益，並將其納入公司管理策略與營運活動，以達永續經營之目標。因此，創見已制定《永續發展實務守則》依據落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業社會責任資訊揭露四大原則，承諾善盡企業社會責任以達成促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展的願景。



落實公司治理	發展永續環境
• 建置有效的公司治理架構 • 強化董事會職能 • 尊重利害關係人權益	• 推動節能減碳 • 落實環境保護與綠色經營

維護社會公益	加強企業社會責任資訊揭露
• 遵守國際人權宣言 • 關懷社會、促進社區發展	• 提升企業社會責任資訊透明度

聯合國永續目標 (SDGs) 實踐

聯合國永續發展目標 (SDGs) 包含 17 項目標 (Goals) 及 169 項具體目標 (Targets)，未來全球將以之作為 2016~2030 年的發展議題主軸，創見以永續作為呼應 SDGs 中 8 個目標。



SDGs	2025 年實踐作為
確保及促進各年齡層健康生活與福祉	• 2025 年一般健康檢查共 820 人，費用為新臺幣 1,001,000 元，其中在職健檢除法定檢查項目外，另額外提供優於法規項目，且員工親友亦可以比照員工優惠價自費報名。 • 創見配置兩名從事勞工健康服務護理人員，提供平日員工身體不適之初步照護、健康關懷及緊急救護處置。另聘任臨場醫師駐廠提供專業健康諮詢服務。
確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	• 深耕校園體育推廣：2025 年本公司投入青年及偏鄉體育教育資源，包含經費贊助及物資捐贈，總投入價值達新台幣 5,690 仟元。 (1) 創見自 2015 年啟動「偏鄉棒球種子計畫」，贊助資源有限、物資較缺乏且有意發展少棒的小學硬體設備和經費，並舉辦棒球營教學。截至 2025 年，累計已跨足 13 個縣市，贊助 27 所學校，逾 700 名學童參與。 (2) 創見擴大「創見校園體育種子計畫」，連續第十三年贊助中等學校運動聯賽，涵蓋籃球、排球、足球、壘球、啦啦隊及熱舞大賽等多元項目，以實際行動支持台灣青少年體育發展。 • 自 2022 年起設立女子少棒訓練課程，鼓勵更多女孩投入運動領域，縮小性別參與落差，以建立性別平等與多元共融的運動環境。
實現兩性平等，並賦予所有婦女權力	• 董事會成員中有 1 位女性獨立董事，占比為 11% • 女性職員平均占比為 50.16%，女性主管平均占比為 16.09% • 創見重視同仁工作與家庭之平衡，提供多項友善育兒資源與支持措施：提供育嬰留職停薪、哺乳時間與家庭照顧假別外，亦設置集乳室，創造安全、隱私與便利之育兒友善空間，並提供生育禮金，表達對員工迎接新生命的祝福與支持，實質減輕初期育兒負擔。 • 落實母性健康保護計畫，每月彙整在職懷孕、哺乳及產後一年內之勞工名單，提供護理師執行健康風險評估。實施風險辨識與分級管理並安排廠醫進行臨場諮詢與必要介入，視個案需求提供工時調整、作業建議、轉診或衛教等相關措施，以強化母性員工健康與職場安全保障。

SDGs	2025 年實踐作為
 **促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作**  **減少國內及國家間不平等**	• 創見禁用童工，亦同步要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾禁用童工與任何非自願性勞工。 • 本公司擁有多元化及多樣化的員工族群，對於各族群均一視同仁並平等對待，且重視各族群間的權利，依照所訂定之《招募任用管理辦法》，招募對象皆為 18 歲以上成年人且為自願提供勞動或服務者，不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與決定。 • 公司堅守同工同酬原則，薪酬制度以職務內容與個人績效為唯一依據，與性別、背景等因素無關。並持續透過年度薪資調查與內部薪酬結構檢視，確保薪資制度之公正性與透明度。 • 持續運作五大計畫 (人因工程、異常工作負荷、不法侵害、勞工健康服務以及母性保護計畫)，並透過監督與績效量測分析評估，及定期召開安委會檢討審議，確保安全衛生有效運作，提供同仁身心靈保護，致力於零災害之安全健康工作環境。減少國內及國家間不平等 • 本公司各地區皆以聘用當地居民為原則，2025 年臺灣地區雇用當地居民擔任處長級主管以上之高階管理階層職務比例為 100%。
 **促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式**	• 廢棄物產量相較於 2024 年減少 2.39%。 • 持續優化 SDS 化學品系統，透過數位化提升資料準確性與管理效率： (1) 建置 SDS 系統資料匯出、停用與重新上傳功能及操作介面優化，強化資料管理效率與作業流程控管。 (2) 完成化學品系統之法規列管資料庫更新至 3,441 筆，即時掌握化學品最新法規列管資訊。 (3) 內外部資料庫串接，提升資料整合與查詢效率。 (4) 導入 SDS 資訊保密機制，確保化學品符合法遵要求。
 **促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度**	• 創見以多元溝通管道與公開透明的方式，持續與各類利害關係人溝通與議合重要議題，且以實質之營運成果回應給利害關係人。 • 為確保員工權益，維護職場正義，創見提供相關申訴機制及管道，並可透過公司網路平台進行申訴。 • 自 2024 年起推行主管才能評鑑制度，涵蓋個人專業、溝通協調、決策能力與團隊管理等項目，評鑑強化主管自省與部屬參與，促進上下互信與團隊凝聚。
 **強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係**	• 新增國內外供應商 21 間，扣除策略性合作廠商，全面完成簽署「供應商道德承諾書」、「環保規範符合保證書」。 • 創建優化整體供應鏈體質，導入供應商管理機制，建立策略合作夥伴，提升採購流程與供應商溝通的效率，以控管採購風險。 • 2025 年度供應商評鑑共回收 27 份，評鑑結果 85 分 (含) 以上之優良廠商達 96.3 %。

ESG 績效與亮點

E 環境面

- 紙張節省用量計 689,498 張，較 2020 年減少 **59.2%**。
- 完成冰水主機工程進行管路修改以提升運轉效率，冬天可以較低負載進行運轉，每年節省 110,592 度，年度節電率約為 **9.86%**。



S 社會面

- 榮獲勞動部職業安全衛生署「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」TOP 10% 績優企業肯定
- 公益體育活動投入資源價值 **5,690 仟元**
- 職業安全衛生支出約新臺幣 **4,645 仟元**
- 女性於非主管人員中佔比 **53.5%**
- 女性於主管人員佔比 **16.1%**
- 職業安全衛生教育訓練共 **1,179** 人次參與
- 支持推廣臺灣本土音樂藝術活動贊助音樂會新臺幣 **680 仟元**



G 公司治理面

- 董事會成員會議平均出席率 **100%**
- 智慧財產及反競爭相關課程參與 **503** 人次
- 董事進修情形共 **60** 小時
- 供應商評鑑合格率 **100%**



環境專欄

創見資訊每年皆積極參與全球各大專業展覽，提升品牌國際曝光度、開創多元事業商機並深化與全球夥伴的連結 。在追求業務成長的同時，亦將永續發展理念由產品研發延伸至展覽實務，透過模組化設計與資源循環管理，致力於降低參展過程對環境的衝擊 。



2025 COMPUTEX：簡約綠能與減碳設計

2025 年，創見資訊以「簡約綠能 × 減碳設計」為主軸亮相 COMPUTEX，展現科技與美學的和諧並存 。本次攤位設計核心在於「低碳排放建材」與「高效率模組化系統」的深度結合：

- 綠色建材占比：在總面積 180m² 的攤位中，環保材料使用比例高達 90% 。
- 模組化結構設計：四面挑高招牌與掛板結構採用鐵管與 TRUSS 綠建材，透過模組化設計取代傳統木作，具備高機動性並可重複利用 。
- 環保面材與展示架：包柱面材選用環保可回收的中空板材料；單元展示架則採可循環利用系統鋁合金製作，確保材質輕量且能多次拆裝 。
- 低碳地坪系統：地板鋪設可循環利用架高地坪系統，整合式設計達成安裝過程低噪音、無粉塵，創造友善施工環境 。
- 資源循環管理：洽談區桌椅採「以租代買」模式以減少物資浪費 ；Logo 燈箱與產品展示架均採重複使用設計，落實展後資源回收再利用 。

全球展覽綠色策略：標準化與模組化應用

除了指標性的 COMPUTEX 展覽外，創見資訊亦在全球各地的展事活動中落實減碳策略，2025 年在全球共參加 36 場專業工控展覽 ，透過租借與自備模組化套件，極大化資源的循環壽命：

美國地區專屬 Show Kit 應用：針對美國地區的展覽，創見開發了預先製作的 Show Kit 展覽套件。該套件具備高度模組化特性，可由創見業務同仁自行攜帶、完成組裝與拆解，並於下次展覽中循環使用，以模組化自主管理最大化資源壽命。全球標準化租借模式：在美國以外的其他國家展覽，創見均統一採用標準攤位設計向裝潢公司租借。此模式確保攤位本體架構皆能回收再利用，有效降低一次性木作裝潢產生的廢棄物。

創見資訊始終將推動永續環境視為企業經營的核心原則 。從產品功耗的產源減量，到全球展覽空間的循環設計，成功建立了一套兼具品牌識別與環保效益的展覽規劃模式，在每一場國際商務活動中落實減碳承諾，為綠色未來貢獻實質的正向影響力 。

環境專欄





從包裝到產品設計，創見持續思考如何降低對環境的負擔。透過減塑包裝、可回收材質、環保油墨、通用充電介面及包裝減量等作法，不僅減少資源耗用與電子廢棄物，也提升運輸效率、降低碳排放，讓產品在滿足專業需求的同時，更朝向環境友善與永續發展邁進。

低塑化包裝與永續環境行動

2025年 DrivePro Body 40 及 DrivePro Body 10D 包裝秉持永續設計的理念，未使用一次性塑膠包材，全面採用可回收再利用的紙類材質。包材上的印刷油墨採用環保的無礦物油成分，減少對人體與環境的危害。充電設計也改用 USB Type-C 規格的通用充電埠以符合歐盟電子設備的通用標準，同時取消充電器配件以減少電子垃圾，並透過包裝體積縮小減少包材使用，同時提升運輸空間配置效率，實現減碳效益，對環境更加友善。

創見 DrivePro Body 40 穿戴式攝影機專為軍警、消防、保全及醫療等專業人士設計，最長可連續錄影 11 個小時。搭載 Sony STARVIS™ 2 感光元件，支援 2K QHD 1440P 60fps、高動態範圍及紅外線夜視，影像細節清晰可靠；內建 GPS/GLONASS 可記錄路徑資訊，完整掌握蒐證細節。產品具 IP68 防塵防水與軍規抗震規格，耐用可靠，EIS 電子防手震確保畫面流暢穩定。搭配 DrivePro Body App，可於行動裝置即時預覽與管理影像，大幅提升執勤效率。其創新的研發與優異的品質更榮獲「第 34 屆台灣精品獎」。

社會專欄

創見持續強化職業安全衛生管理與員工健康照護，透過制度化風險管理、健康促進及友善職場措施，打造安全健康的工作環境；本次獲得外部評比肯定，也展現公司深耕員工福祉與永續職場的具體成果。



職業安全與健康績效外部肯定

創見資訊股份有限公司榮獲勞動部職業安全衛生署辦理之「114 年企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」TOP 10% 績優企業肯定，顯示公司在職業安全與健康、績效管理及資訊揭露品質方面皆達優良水準，亦彰顯企業長期致力於打造安全健康職場與促進員工福祉的努力成果。

本項評比依循金管會永續資訊揭露相關規範，以企業永續報告書揭露內容為基礎，並參考 GRI 403：職業健康與安全準則及 SASB 國際揭露指標，從治理、策略、風險與機會、目標與績效及驗證等五大面向進行綜合審查，並依企業資本額分組評比。本公司於多項指標表現優異，最終獲評為 TOP 10% 績優企業。

為持續提升職業安全與健康管理績效，公司長期推動「零災害」安全文化，並導入 ISO 45001 與 CNS 45001（TOSHMS）雙軌職業安全衛生管理系統。透過年度安全衛生目標與管理方案推動、危害鑑別與風險機會評估，以及定期召開職業安全衛生委員會檢討重大議題，依循 PDCA 管理循環持續強化管理制度與落實風險控制。

在員工健康照護方面，公司設置健康管理室及哺（集）乳室，並配置專責護理人員提供健康諮詢與緊急應變服務，同時提供優於法規標準之員工健康檢查。此外，透過推動 勞工健康保護五大計畫（人因工程改善、異常工作負荷預防、不法侵害防治、勞工健康服務及母性保護），結合健康問卷分析、醫護團隊關懷與風險分級管理機制，全面守護員工身心健康。

公司亦積極營造友善且多元共融的職場環境，透過各類員工社團與活動（如瑜珈、籃球及家庭日等），促進員工身心健康與團隊凝聚力，並持續強化人才培育與主管領導能力，推動組織安全文化。

展望未來，公司將持續精進永續治理與職業安全健康管理，提升組織在職場安全與健康管理上的韌性，並推動健康勞動力倡議，促進員工身心健康與工作幸福感，以實際行動帶動產業鏈共同邁向安全、健康與永續發展。

社會專欄





職場能力提升訓練｜以人才培育驅動企業永續競爭力

公司視人才為推動永續發展的核心資本，依據不同職能發展需求，建構多元且系統化的學習體系。從基礎能力建立、專業深化、跨域整合到領導發展，逐步培養員工專業能力，厚植組織競爭優勢。

2025 年公司以「持續學習」為核心，強化人才發展與企業韌性，推動職場能力提升系列課程，依職務類別與工作性質規劃關鍵職能培訓：

- 基礎訓練：協助員工建立基礎職能與工作認知，強化日常工作所需基本能力，熟悉相關法規與制度。
- 專業深化：依職務別強化專業知識與技能，提升工作品質與執行效率。
- 進階整合：培養跨領域整合與問題解決能力，強化系統性思考與實務應用能力。
- 領導發展：培育具備團隊帶領與組織管理能力的關鍵人才，強化決策與溝通影響力。

課程設計依實際需求規劃，部分課程結合跨部門分組與情境式案例討論，並安排課後交流活動，鼓勵學員分享心得、延續學習熱度。課程不僅提升員工個人專業能力，亦促進跨部門間交流與協作，進一步活化組織整體運作效能。

2025 年共開辦 125 堂課程，累計 3,080 人次參與，涵蓋多元部門與職務層級，展現員工高度學習投入及內部知識流動之具體成效。

面對 AI 技術快速發展，2026 年公司將積極鼓勵員工自主學習 AI 相關知識，營造探索與技能提升的學習氛圍。同時，我們將持續優化教育訓練制度，深化人才培育策略，落實對員工成長與職涯發展的長期承諾，強化組織韌性與永續發展能力，打造具備持續成長動能的學習型組織。

公司治理專欄

從產品創新到品牌信譽，創見持續以研發實力與品質管理累積企業長期競爭力。無論是屢獲台灣精品獎肯定，或在企業級儲存解決方案上獲得國際技術獎項認可，皆展現公司深厚的技術底蘊與市場信任。這些成果不僅代表創新能力的延續，也反映創見將治理、品質與永續價值融入企業發展的堅定承諾。



創新實力：榮獲二十一年台灣精品獎

2025 年，創見資訊第 21 次榮獲「台灣精品獎」肯定，共有五項產品憑藉卓越研發與品質管理脫穎而出，展現橫跨三大應用領域的創新實力。在消費性高效能市場，讀取速度達 7,400MB/s 的 PCIe M.2 SSD MTE255S 搭載超薄石墨烯散熱片，確保高強度數據處理下的穩定效能；導入 CKD 技術與 6,400MT/s 高速傳輸的 DDR5-6400 JM6400 記憶體模組，則專為電競與影像處理需求提供極致的多工效能。在專業蒐證與數據安全領域，DrivePro Body 40 穿戴式攝影機 以 2K QHD 錄影與 IP68 強悍防護支援前線執勤，而具備硬體級斷電保護（PLP）的企業級 SSD ETD410T 則為資料中心提供高可靠度保障。此外，針對嚴苛工業環境，採用 SLC Mode 技術的 工業用 CFast 記憶卡 CFX735 能在極端溫差下穩定運作，精準滿足醫療與自動化產業的高標準需求。

技術榮譽：ETD410T 榮獲「2025 亞洲金選獎」

創見深耕高階儲存應用市場，企業級固態硬碟 ETD410T 於 2025 年榮獲全球電子技術指標獎項「2025 亞洲金選獎 (EE Awards Asia) — 年度最佳 Memory Solution」。該獎項彰顯了創見在數據中心解決方案上的研發實力已深受亞洲科技產業高度認可。

創見資訊持續透過卓越的產品品質與前瞻的技術布局，在全球市場建立起堅實的品牌護城河。從連續十九年榮獲國際品牌肯定，到技術研發屢創佳績，不僅展現了追求極致效能的職人精神，更實踐了將品牌價值與永續經營深度結合的承諾。憑藉深耕台灣的研發實力與堅持台灣製造的高品質保證，創見資訊始終引領儲存技術創新，以兼具可靠度與競爭力的全方位解決方案，與全球夥伴共創永續價值。

公司治理專欄



強化資安防禦韌性：建構資訊安全防護網

創見資訊視資訊安全為公司治理與永續經營的基石。為應對日益嚴峻的網路威脅與落實供應鏈安全管理，2025 年持續投入資源進行資安架構升級，強化企業營運韌性與數位競爭力。

系統防禦全面升級：完成企業電子郵件伺服器（Email Server）汰換更新，導入更先進的過濾與加密機制，有效阻絕惡意攻擊與資安威脅。
硬體設施建置優化：同步完成總公司與各廠區之邊際防護設備（Firewall）更新，構建更穩固的內部網路屏障，確保研發數據與生產資訊之高度安全。
分公司備援佈局：實現當地資料庫之備援，架設分公司備份系統。

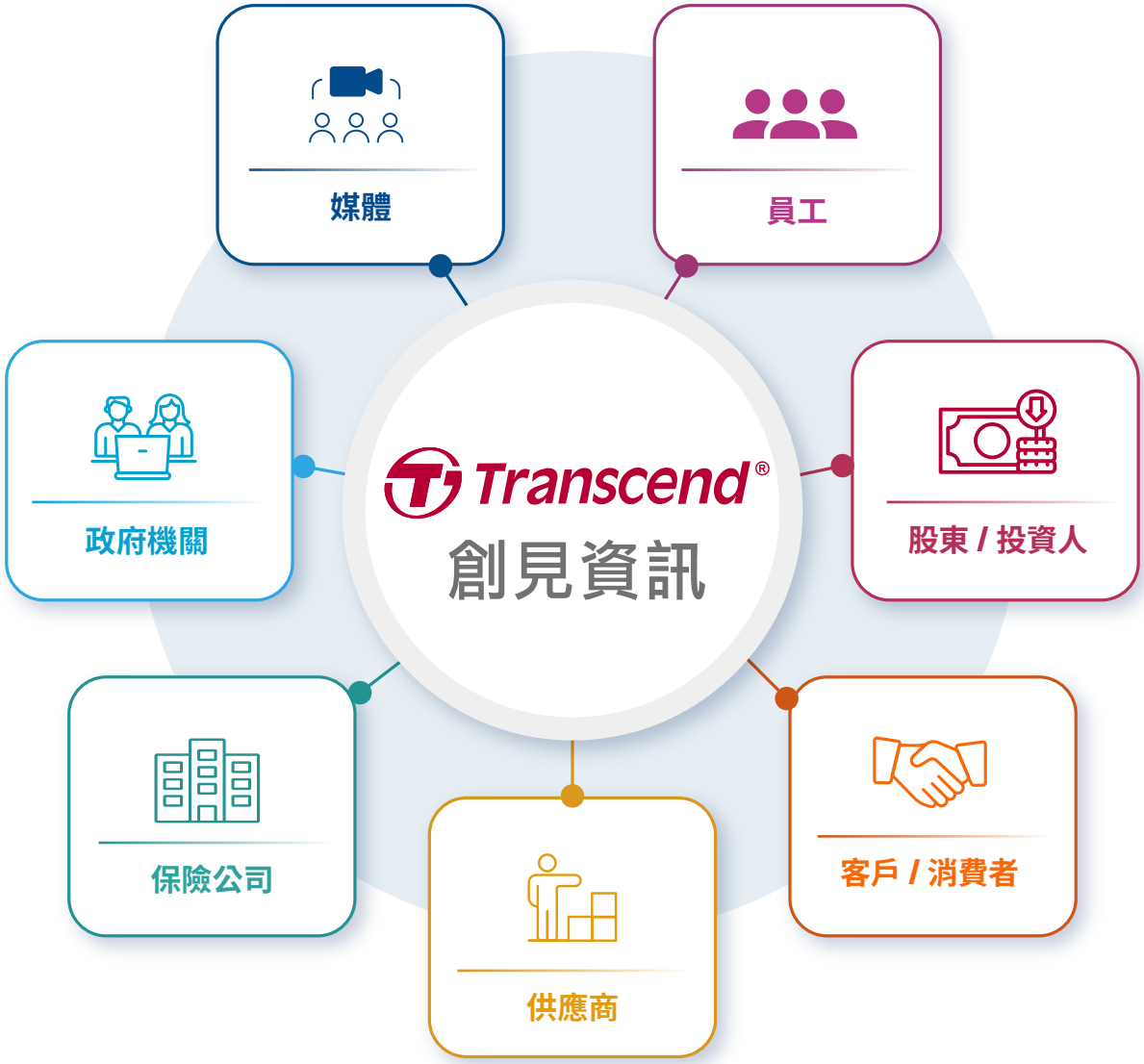
透過資安技術與防禦設備的持續精進，創見資訊展現保障客戶資料安全與營運穩定性的決心，進一步深化與全球合作夥伴的長期信賴關係。

利害關係人溝通

利害關係人議合

創見為落實永續經營的目標與願景啟動 ESG 揭露之專案，參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015） 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東 / 投資人、客戶 / 消費者、供應商、保險公司、政府主管機關、媒體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。



各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道 / 頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	為公司生產力來源及創新營運重要存在角色。	· 勞資會議 / 每季 · 職工福利委員會會議 / 每季 · 職業安全衛生委員會 / 每季 · 員工意見箱 / 隨時 · 內部人力系統平台、信件、佈告欄 / 隨時 · 教育訓練、講座和各類活動 / 不定期 · 績效面談 / 每年	· 職業安全衛生 · 人才吸引與留任 · 人權政策	· 總管理處 · 職安室	· 舉行 4 場勞資會議及福委會議 · 舉行 4 場職業安全衛生委員會會議 · 舉辦 125 堂教育訓練課程，總計受訓 · 人次 3,080 人 · 進行 6 類職業安全衛生相關教育訓練 (內部教育訓練及證照訓練課程)，累計受訓人次 1,179 人
股東 / 投資人	股東及投資人的投入及意見反映能使公司不斷修正經營方向。	· 股東常會 / 每年 · 法人說明會 / 每年 · 年報 / 每年 · 公開資訊觀測站揭露與申報 / 不定期 · 公司網站 / 不定期	· 經濟績效 · 誠信經營	· 財會處 · 總管理處	· 114 年 5 月 22 日受邀參加證交所舉辦之法人說明會 · 114 年 6 月 20 日舉辦股東常會 · 114 年 11 月 7 日舉辦法人說明會
客戶 / 消費者	促使公司持續成長的關鍵，透過每次銷售及客戶反饋，使公司不斷創新進步。客戶關心的議題也影響公司的管理方針。	· 客服信件、客服專線、各大網站評論、APP 使用評論 / 隨時 · 拜訪客戶與各式會議 / 不定期 · 客戶滿意度調查 (B2B 客戶) / 每年	· 法規遵循 · 客戶隱私 · 綠色產品 · 產品研發創新	· 技術服務處 · 業務處 · 品保部	· 客服信件 2,434 封 · 客服專線 4,897 件 · APP 評論追蹤筆數 71 筆 · 各大網站評論追蹤筆數 13 筆 · 2025 年調查 2024 年客戶滿意度，滿意以上佔比為 90.5%
供應商	提供合規及友善生產原物料，確保維持產品品質。可藉由供應商遴選，採用供貨穩定、成本較低及對社會、環境的衝擊較低的原物料。	· 拜訪供應商或會議方式討論產品交期或供貨品等資訊 / 不定期 · 供應商評鑑 / 每年 · 官網供應商溝通信箱：vendor-tw@transcend-info.com/ 不定期 · GPM(Green Product Management) 網站公告 / 不定期 · 電話、信件 / 隨時	· 供應鏈管理 · 職業安全衛生 · 綠色產品	· 採購處	· 2025 年交易共計與 319 家供應商有交易紀錄 · 2025 年度針對符合評鑑標準的供應商，共 27 家進行評鑑 · 定期與關鍵材料供應商進行會議，討論產品規劃及交期相關議題

利害關係人	關係說明	溝通管道 / 頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
保險公司	當公司營運產生風險時，由保險公司承擔部分風險，降低營運損失。	· 電話、信件 / 隨時 · 合約 / 每年 · 不定期來訪 / 隨時	· 法規遵循	· 財會處	· 簽訂年度 STP 運輸險 / 產品責任險 / 董監責任險 / 應收帳款保險合約 · 簽訂年度財產險 / 公共意外責任險 · STP 運輸險啟動理賠 1 件
政府主管機關	作為第三方公正監督單位，使公司合法及合理性營運，且給予技術及資源協助。	· 政府官網訊息公告、信件、公文 / 隨時 · 公開資訊觀測站揭露與申報 / 不定期 · 公司網站 / 不定期 · 參與主管機關相關課程及宣導說明會 / 不定期	· 淨零行動與溫室氣體排放	· 永續小組	· 政府主管機關公文往來，共計 24 件 · 進行安全認證優質企業 - 自我檢查申報，共計 1 次 · 參與證交所、勞動部職業安全衛生署與環境部永續相關宣導說明會，共計 15 場次 · 參與台電用電宣導說會及產業發展局說明會，共計 3 場次 · 年度與政府主管機關例行性申報，如職災統計月報 12 次、消防設備檢修申報 1 次、消防編組訓練計畫書 2 次等 · 與台北市電腦公會 (TCA) 合作，參與經濟部產業發展署計畫，完成減碳路徑規劃供內部參考
媒體	有助於讓利害相關人接收公司實況，並提升品牌曝光度及形象。	· 發布包含營運、活動、產品、社會回饋等議題之新聞稿 / 每月 · 媒體餐敘 / 不定期	· 經濟績效 · 公司治理 · 產品研發與創新	· 行銷處	· 新聞稿 24 篇 · 媒體餐敘 1 次 · 媒體採訪 6 次 · 電話採訪 13 次

重大主題鑑別

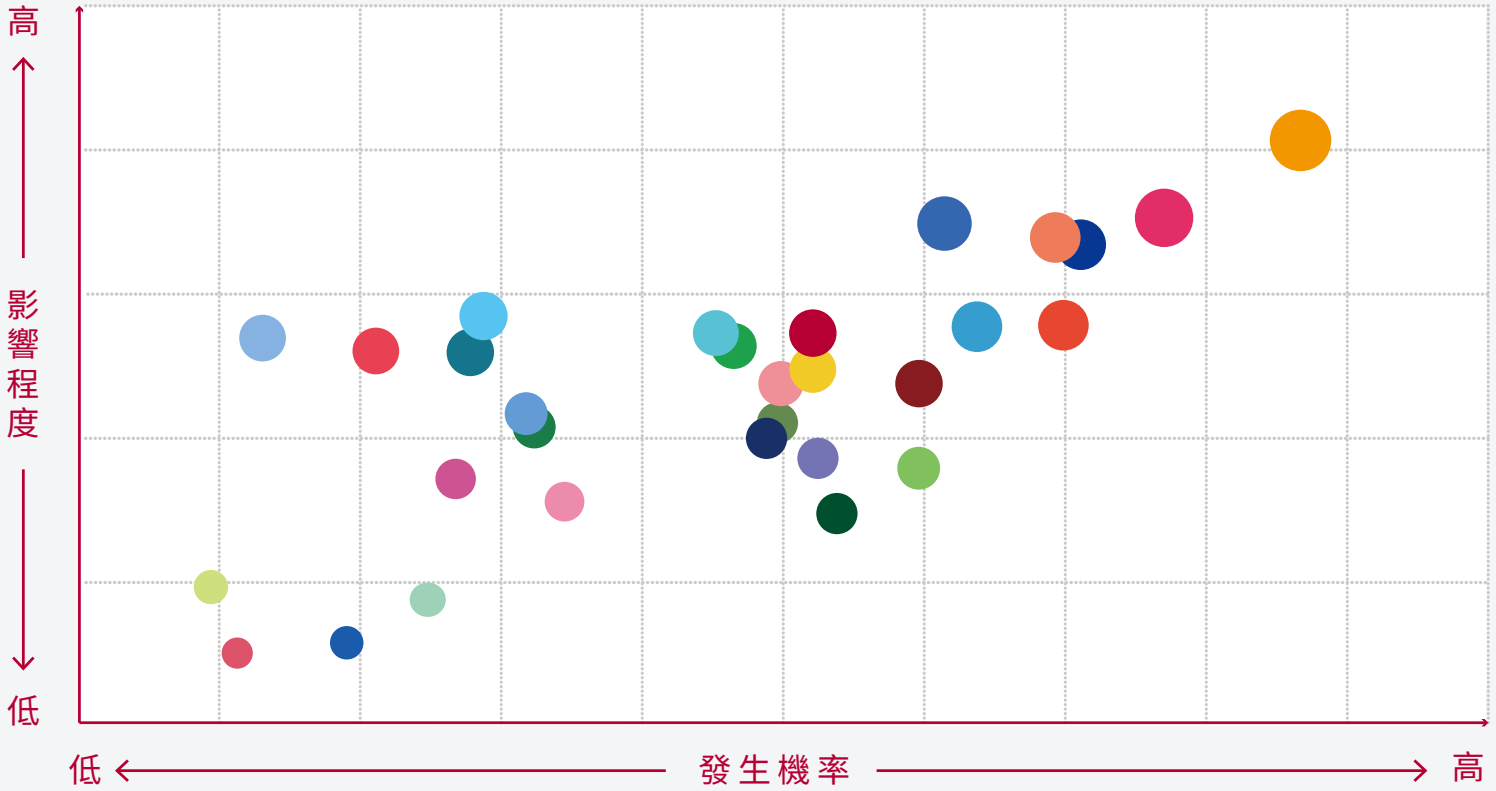
決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡	為了解組織脈絡與蒐集永續議題，本公司參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative,GRI) 所出版的 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則、永續會計準則 (SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 等，並參考利害關係人意見，共彙整成 31 個永續議題，包含公司治理面、環境面及社會面 (含人權) 等 3 大永續面向。	3 大永續面向 31 個永續議題
二、鑑別衝擊並評估顯著性	根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊 。 1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響 2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響	15 個重大主題
三、排定衝擊優先順序	根據分析方法的流程，永續小組針對高階主管發送問卷並統計結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數 (註) 再相加取平均並排序，加總總分大於 6 分者列為有顯著衝擊之主題。 (註：發生可能性平均分數＝所有有效問卷發生可能性總分／有效回收問卷數；衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。)	
四、確定重大主題	本公司根據分析方法的流程，彙整永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，會同現場同仁及高階主管共同討論、歸納、整併出本公司共 13 重大主題，包括列示所鑑別之重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。	13 個重大主題
五、定義重大主題邊界	經分析後之重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，本公司未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。	以價值鏈作為邊界分析要素

綜合衝擊評估矩陣圖

* 泡泡大小代表利害關係人關注程度



E 環境面

- 資訊安全
- 綠色產品
- 產品研發與創新
- 風險與危機管理
- 間接經濟衝擊
- 稅務
- 採購實務
- 氣候變遷與財務衝擊管理
- 經濟績效
- 法規遵循(智慧財產權保護)
- 誠信經營
- 客戶關係管理
- 公司治理

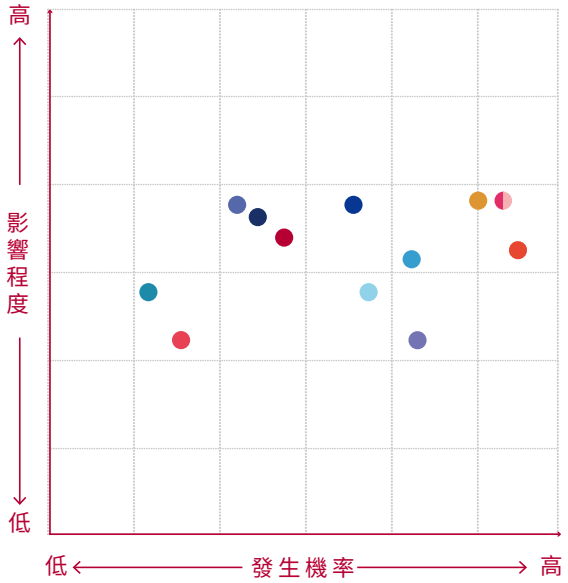
S 社會面

- 社區投資與參與
- 供應鏈管理
- 勞雇關係與勞動權益
- 客戶隱私
- 行銷與標示
- 顧客的健康與安全
- 職業安全與健康
- 人才培育與發展
- 人權、多元與包容
- 市場地位
- 人才吸引與留任

G 公司治理面

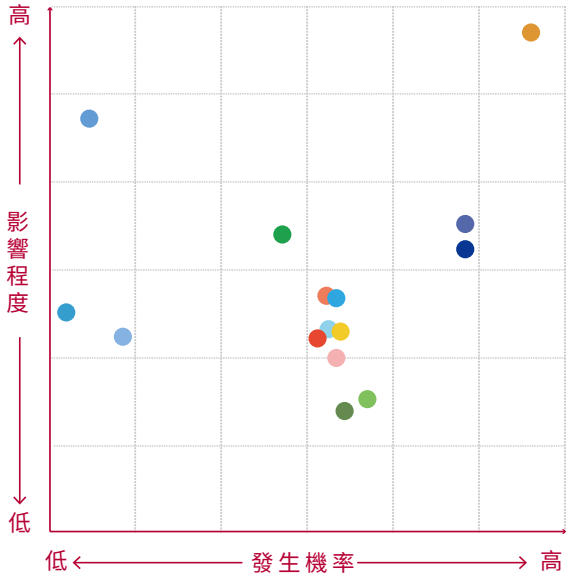
- 自然生態守護
- 物料管理
- 廢棄物管理
- 水資源管理
- 能源管理
- 氣候變遷因應
- 淨零行動與溫室氣體排放

正面衝擊評估



- 資訊安全
- 產品研發與創新
- 經濟績效
- 法規遵循(智慧財產權保護)
- 誠信經營
- 客戶關係管理
- 公司治理
- 供應鏈管理
- 勞雇關係與勞動權益
- 行銷與標示
- 顧客的健康與安全
- 職業安全與健康
- 人才培育與發展
- 市場地位
- 人才吸引與留任

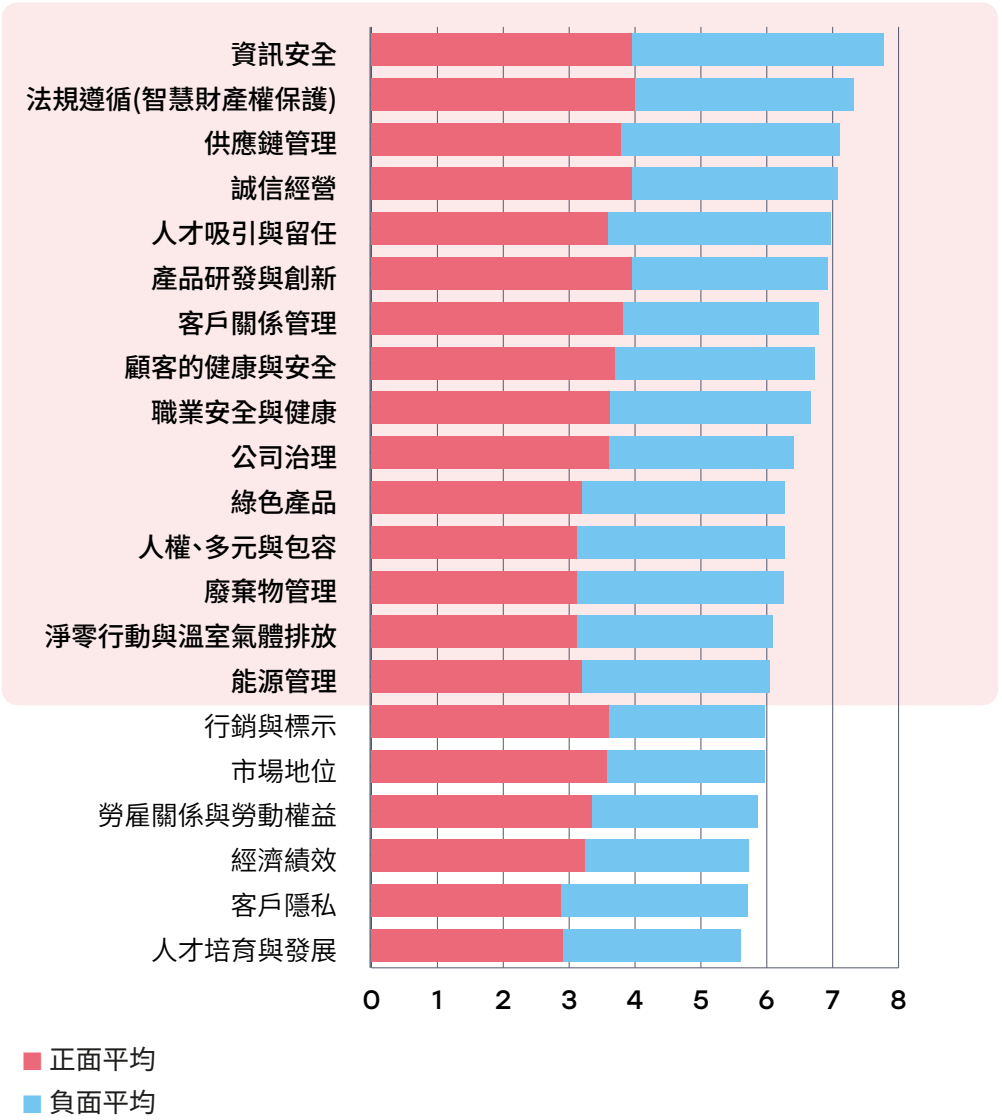
負面衝擊評估



- 資訊安全
- 綠色產品
- 產品研發與創新
- 誠信經營
- 客戶關係管理
- 供應鏈管理
- 客戶隱私
- 顧客的健康與安全
- 職業安全與健康
- 人才培育與發展
- 人權、多元與包容
- 人才吸引與留任
- 廢棄物管理
- 能源管理
- 淨零行動與溫室氣體排放

正、負面衝擊綜合評估排序

粉色區域為 2025 有顯著衝擊之主題。



重大主題列表

重大主題鑑別過程考量整體外在經濟、環境與社會之需求，並針對國際永續倡議相關機構及潛在投資人對於企業永續議題之要求與關注，因應國際淨零趨勢持續將「淨零行動與溫室氣體排放」列為重大主題，經呈報高階主管確認後發行，同時亦向董事會提出報告，列為持續關注與推動的項目，以及作為未來永續報告書揭露之依據。經內部討論及審查後，將 15 項重大主題合併調整為 13 項重大主題。

說明如下：

- 【人才與人權管理】：涵蓋「人才吸引與留任」及「人權、多元與包容 (人權政策) 」議題，統整人力資源發展與人權保障議題，提升永續人資管理的整體效能。
- 【永續治理】：前一年度主題名稱為【治理實踐】涵蓋「經濟績效」及「公司治理」兩項議題，本年度聚焦於「公司治理」議題，呈現公司在董事會運作與治理機制方面的整體管理與落實情形。經濟績效相關內容已於章節中呈現。
- 【產品創新與顧客健康安全】：新增納入「顧客健康與安全」議題並合併說明。本主題除聚焦產品研發技術與創新設計外，亦涵蓋產品安規測試及安全符合性管理，確保產品符合相關法規與安全要求，以提升產品使用安全性及顧客信賴。
- 【綠色產品開發】：前一年度主題名稱為【永續產品設計】，涵蓋「綠色產品」及「氣候變遷因應」兩項議題，本年度調整為聚焦「綠色產品」主題。
- 新增重大主題【客戶關係管理】，內容聚焦於客戶溝通與服務品質管理，透過客戶需求蒐集、問題回應機制及滿意度管理等作為，持續強化客戶合作關係與服務體驗，以提升客戶信任與長期合作價值。

另，氣候相關內容已於 TCFD 章節中進行完整揭露與說明，因此本重大主題將著重於綠色產品推動成果及友善設計相關作為。

與去年重大主題清單相比，其他重大主題調整主要為聚焦管理核心，並強化方針揭露。

重大主題清單

2024 年	2025 年	變動說明
資訊安全	資訊安全	-
法規遵循 (智慧財產權保護)	法規遵循 (智慧財產權保護)	-
淨零行動與溫室氣體排放	淨零行動與溫室氣體排放	-
職業安全與健康	職業安全與健康	-
人才與人權管理	人才與人權管理	-
治理實踐	永續治理	調整
能源管理	能源管理	-
廢棄物管理	廢棄物管理	-
誠信經營與反貪腐	誠信經營	調整
產品研發與創新	產品創新與顧客健康安全	調整
永續產品設計	綠色產品開發	調整
供應鏈管理	供應鏈管理	-
-	客戶關係管理	新增

重大主題價值鏈邊界

重大主題	GRI 主題準則	SASB 揭露主題	管理方針 揭露章節	創見資訊價值鏈重大主題邊界						
				內部		外部				
				創見資訊	員工	股東 / 投資人	客戶	供應商	保險公司	政府主管機關
E 環境面										
綠色產品開發	自訂主題	-	2 永續創新：攜手共創價值	■	■	■			▲	□
淨零行動與溫室氣體排放	305-1 305-2 305-4 305-5 305-6 305-7	溫室氣體排放	4 綠境守護：邁向淨零未來	■	■	■		▲		□
廢棄物管理	306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	廢棄物管理	4 綠境守護：邁向淨零未來	■	■					□
能源管理	302-1 302-3 302-4	製造之能源管理	4 綠境守護：邁向淨零未來	■						□
S 社會面										
人才與人權管理	2-23 2-24 408-1 411-1	招聘和管理全球技術的勞動力	3 以人為本：打造共融職場	■	■			▲		
職業安全與健康	403-1 403-2 403-3 403-4 403-5 403-6 403-7 403-8 403-9 403-10	勞工健康與安全	3 以人為本：打造共融職場	■	■			▲		□

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：商業行為衝擊

重大主題	GRI 主題準則	SASB 揭露主題	管理方針 揭露章節	創見資訊價值鏈重大主題邊界						
				內部		外部				
				創見資訊	員工	股東 / 投資人	客戶	供應商	保險公司	政府主管機關
S 社會面										
客戶關係管理	自訂主題		2 永續創新： 攜手共創價值	■		□	▲	▲		
供應鏈管理	2-6 204-1 308-1 308-2 414-1 414-2	物料採購	2 永續創新： 攜手共創價值	■	■		▲	▲		
G 經濟面										
永續治理	201-1 201-2 201-3	-	1 穩健領航： 誠信高效治理	■	■	■	▲	▲	▲	□
誠信經營	205-1 205-2 205-3	-	1 穩健領航： 誠信高效治理	■	■	■		▲		
資訊安全	自訂主題	-	1 穩健領航： 誠信高效治理	■	■		▲	▲		
產品創新與顧客健康安全	416-1 自訂主題	-	1 穩健領航： 誠信高效治理	■	■		▲	▲		
法規遵循 (智慧財產權保護)	2-27	智慧財產權保護與競爭行為	2 永續創新： 攜手共創價值	■	■		▲		▲	□

■：直接衝擊；□：促成衝擊；▲：商業行為衝擊

1 穩健領航：誠信高效治理

1.1 穩健營運與財務績效

1.2 誠信文化與商業道德

1.3 董事會治理與風險管理

1.4 內控制度與法規遵循

1.5 資訊安全與隱私權防護

1.6 公協會與外部組織參與

1.7 氣候變遷治理與風險管理



重大主題：永續治理

衝擊說明	正面	良好的公司治理實踐能確保決策過程的透明與公正，有助於建立外部利害關係人對企業的信任，進而提升企業聲譽與品牌形象。這樣的治理機制不僅強化了組織內部的監督與風險管理，也促進長期策略的穩定推動，增進企業永續發展的能力與市場競爭力。
	負面	若公司治理機制未能與時俱進，或董事長與董事連任時間過長，可能削弱董事會的獨立性與制衡功能，進而降低對經營團隊的有效監督。此外，治理結構若過於集中或缺乏多元觀點，亦可能導致決策偏誤，影響企業在變動環境中的應變能力與資源運用效率。
政策或承諾	創見持續投入創新研發與市場拓展，以永續經營為核心，提升經濟績效與企業競爭力，並依據主管機關《公司治理實務守則》，落實董事會監督機制，確保企業穩健發展。	
管理行動	1. 透過持續研發高效能記憶體產品、多角化經營策略，提升市場佔有率與品牌競爭力。此外，建立永續供應鏈與落實全球化布局，確保產業競爭優勢。 2. 關注國際市場變動，適時調整營運策略，以降低經濟衰退風險。並透過資訊透明化與內部控制機制，降低內部交易與舞弊風險，確保公司治理的完整性。 3. 公司積極調整採購策略，優化庫存管理，並透過專案導入穩定供貨、提升生產效能及精準定價策略，維持穩定營運成果。 4. 此外，因應董事會連任達四屆，最近一次 (2024 年度) 股東會改選之獨立董事皆為新任，以維持董事會獨立性。	
目的與標的	· 短期目標 -3 年內： (1) 依公司章程本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之二為員工酬勞，且其中不低於百分之五十提撥為分派予基層員工之酬勞，及不高於千分之五為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。 (2) 提升公司治理評鑑排名 (3) 安排董事參與永續發展相關課程。 · 中期目標 -3 年以上至 7 年： 強化全球市場布局，提升供應鏈競爭力，持續強化治理機制，確保決策透明化。 · 長期目標 -7 年以上： 落實透明政策，強化風險管理機制，並持續優化公司治理架構，確保企業永續經營。	
管理評量機制	· 定期召開管理會議，檢討目標達成情形，並由審計委員會、董事會及股東會監督，積極參與公司治理評鑑，完善資訊揭露，確保決策透明化。 · 積極參與公司治理評鑑與完善資訊揭露，落實董事會績效評估辦法，討論如何持續強化績效、追蹤檢討目標達成情況，每年定期執行績效評估。	
績效與調整	· 2025 年董事會、董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效內部評估結果均為「優」等。 · 2025 年設立永續發展委員會，並有一名董事參與督導，以強化董事會對永續議題之監督，進一步完善公司治理運作。 · 2025 年第十二屆公司治理評鑑，本公司排名位居上市公司前 21%–35% 區間，評鑑分數由 87.4 分提升至 92.8 分，顯示治理表現持續精進。	

重大主題：產品創新與顧客健康安全

衝擊說明	正面	產品設計導入永續理念，開發節能減碳產品並導入循環設計、可回收材料以減少資源浪費，推動綠色包裝採用無毒材料減少有毒物質使用以保護顧客健康安全。
	負面	環保研發成本高、失敗風險大，使用新材料容易增加電子廢棄物且製造過程可能更耗能，並造成產品成本上升導致價格提高影響銷售。
政策或承諾	本公司的產品綠能政策為「綠色導向、創新產品、結合規範、超越期待」。	
管理行動	・減少耗電增加續航力，產品品質提升 ・綠能產品開發技術較高，產品成本增加 ・環保 (節能) 零件廠商選擇較少，易有缺料風險 ・綠能產品售價提高，考驗市場的接受度 "	
目的與標的	本公司的研發處進行各式綠能產品的開發，以達到節能減碳的目標： ・短期目標 -3 年內： 選用自動化生產元件，透過自動化設備的整合，實現從物料供應到產品生產的全自動化流程，可顯著提升整體設備效率，2025 年自動化生產元件選用率 50%、2027 年自動化元件採用率 100%。 ・中期目標 -3 年以上至 7 年： 採用節能的電子零件，降低產品功耗延長使用壽命，2026 年節能電子零件選用率 10%、2028 年節能零件採用率 30%。 ・長期目標 -7 年以上： 導入 AI 檢測流程，提高生產效率並提升產品品質，2030 年 AI 製程執行率 10%。同時導入自動化生產流程，減少人力誤差、提高生產力，2034 年自動化生產普及率 5%。	
管理評量機制	本公司產品在研發與製造過程中，嚴格執行品質控制，產品皆已完成全球主要出口區域之安全規範檢驗。產品通過了 CE(歐盟認證)、FCC(美國聯邦通信委員會認證) 以及 BSMI(台灣經濟部標準檢驗局認證) 等多項關鍵國際與國家級標準測試。此外，為確保對客戶擁有極高的可靠度與安全性，產品更通過了嚴苛的 EMI(電磁干擾) 檢測，證明其具備抵抗電磁干擾並穩定運作的能力，且對顧客健康安全不會有任何影響。	
績效與調整	・相較於 2015 基準年，本公司 2025 年度產品採用自動化生產元件的比例超過 50%，已超越公司短期目標之設定，未來將持續追蹤目標進度。 ・本公司藉由每年檢視目標提案的進度，並滾動式調整綠能策略，持續開發符合綠色規範的創新產品；若開發進度不如預期，本公司亦推動提前導入中長期目標，並積極尋求相關單位共同的協助與合作。	

重大主題：誠信經營

衝擊說明	正面	推動誠信經營有助於建立企業在客戶與合作夥伴心中的信任形象，強化長期合作關係，並有效降低合約糾紛與潛在商業損失。同時，落實合規管理亦有助於產品符合環保與法規要求，進一步降低違規所帶來的風險與成本。此類治理實踐亦能強化員工對企業核心價值的認同，提升內部凝聚力與穩定性。再者，透過完善的檢舉與監督機制，可提升企業透明度，預防不當行為發生，確保營運過程的公正與合法，進一步塑造良好的社會形象與永續發展基礎。
	負面	實施誠信經營可能增加短期支出，例如加強供應商審查或執行人權相關的盡職調查。若忽略此類議題，甚至牽涉人權爭議，易引發外部關注與批評，損害品牌信譽並可能面臨法律風險。
政策或承諾		本公司依據「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，建立內部誠信經營確保所有營運活動皆符合法規與道德標準。並且，透過內部教育訓練、內部稽核及董事會監督，持續落實誠信經營，並鼓勵內外部人員透過檢舉管道回報任何可疑行為，以確保公司長期穩健發展。
管理行動		1. 強化員工誠信與反貪腐意識，透過定期教育訓練與宣導提升企業文化。 2. 訂定誠信經營相關政策，規範員工及商業往來行為。 3. 將誠信經營要求延伸至供應鏈，要求供應商於交易前簽署《供應商道德承諾書》，並定期進行合規性評估與管理。 4. 設立多元檢舉管道，確保內外部利害關係人均可即時反映違規行為。 5. 若發現違規情形，依公司規範採取懲戒措施，並視情節終止合作關係。 6. 定期檢視誠信經營制度之執行情形，持續優化相關管理機制之有效性。
目的與標的		・短期目標 -3 年內： 增加內外部誠信經營與反貪腐宣導課程。 ・中期目標 - 3 年以上至 7 年： (1) 強化供應鏈管理，確保合作夥伴皆符合誠信經營與反貪腐標準。 (2) 持續提升公司內部誠信經營管理機制，推動員工誠信文化。 ・長期目標 -7 年以上： 落實企業透明政策，確保營運公開透明。
管理評量機制		・由稽核單位定期評估內控制度有效性，並彙整年度稽核報告，供董事會檢視。 ・企業誠信經營相關事項每年第 4 季提報董事會，確保監督機制運作。 ・依照法規與內部政策，確保所有檢舉案件皆能公平調查並適當處理。
績效與調整		・本公司已於董事就任時，檢送台灣證券交易所編印之「上市公司及其董事、監察人與大股東應行注意之證券市場規範事項」、「董監事法規宣導手冊」及「獨立董事法規宣導手冊」，以協助董事瞭解證券交易相關法令及應行申報事項之規定。 ・為宣導誠信經營之企業文化，本公司對新進員工進行教育訓練，內容主要涵括員工從業道德、員工行為規範、誠信及公平交易、保密責任、防範內線交易等課程，114 年度受訓人數總計 60 人次，每次進行時程約 30 分鐘。 ・本公司已於 114 年度安排董事及經理人參與「國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇」、「趨向淨零排碳」及「防範內線交易宣導會」等，透過健全公司治理及落實綠能節能科技，形塑誠信經營的企業文化及創造永續發展經營環境。本公司共 6 位董事參與「國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇」，每場次約 3~6 小時；共 2 位董事參與「趨向淨零排碳」，每場次約 2 小時；共 1 位董事參與「114 年度防範內線交易宣導會」，每場次約 3 小時。 ・本公司於每月寄發內部人股權申報通知信中，宣導公司內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。 ・本公司針對新合作之供應商，要求其在下單交易前須簽署「供應商道德承諾書」，114 年度新取得承諾書 21 份，簽署後供應商若違反相關條文，得隨時終止合約及交易。

重大主題：資訊安全

衝擊說明	正面	建立完善的資訊安全體系，有助於企業贏得顧客信賴，強化品牌信譽，並開創更多商業成長的可能性。透過資安防護的強化，企業能有效保障員工與顧客的個人資訊，確保資料的合法處理與安全管理，展現對隱私權的重視與責任。
	負面	資訊安全管理的缺失不僅可能導致系統中斷、資料外洩與網路攻擊等風險，造成財務損失與信譽受損，更可能破壞企業在永續發展上的承諾。若個人資料未獲妥善保護，不僅侵犯隱私權，也可能引發法律糾紛與社會信任危機，進一步削弱企業履行社會責任與推動永續治理的基礎。
政策或承諾	資訊安全政策 : 健全資安管理、保護資訊資產、建立標準流程、遵守法規要求	
管理行動	依據資訊系統復原作業工作指導書，執行本地與異地資料庫之備份	
目的與標的	· 短期目標 -3 年內 : (1) 每年至少舉辦 5 場資安教育訓練，增強員工資訊安全意識，降低內部資訊安全事件風險 (2) 每年至少舉辦 1 次資安審查會議，以檢視資安成果與資安方向 (3) 提升資安人員專業素養，不定期參加資安相關活動 · 中期目標 -3 年以上至 7 年 : (1) 維持零重大資安事件 (2) Core Switch 設備升級 (3) 評估導入 EDR or MDR 資安相關防護 · 長期目標 -7 年以上 : 增加對資訊安全的投入和支出，應用最新的技術以確保資訊安全措施的有效性和可持續性，並提高員工和利害關係者的資訊安全意識。	
管理評量機制	透過定期召開資安審查會議檢視當年度資安運作情形 · 評估公司的資訊安全管理系統是否能夠在面對不同環境條件下，例如辨識、評估不同的威脅和風險並將其納入其資訊安全管理策略中。評估標準包括 ISMS 的可靠性、穩定性和彈性等方面。 · 檢視公司是否有良好的資訊安全風險管理機制，包括風險分級、通報、處理和監測等方面。 · 評估公司的資訊安全政策和程序是否符合相關法規和行業標準，以保護客戶、員工和其他利害關係者的敏感資訊，例如 GDPR 等。 · 檢視公司是否有適當的資訊安全政策和程序，以保護客戶、員工和其他利害關係者的敏感資訊。 · 檢視企業是否主動公開其資訊安全表現，例如透過透明報告和公開揭示等方式。 · 檢視公司的資訊安全培訓和教育宣導，以確保員工能夠理解和遵守企業的資訊安全政策和程序。	
績效與調整	符合公司短期目標之設定，並持續精進 · 定期辦理資訊安全教育訓練，提升同仁資安觀念，2025 年完成 6 場資安教育訓練，共 258 人次參加 · 完成年度資安審查會議，以檢視資安成果與資安方向 · 完成汰換 Email Server，增加雲端防毒架構，以提升郵件安全，已完成 2024 年短期目標，故調整 2025 年短期目標設立 · 完成年度資訊系統權限清查 · 完成年度復原計畫執行演練，以確保災害發生時可順利還原 · 完成年度資訊審計查核與內部稽核 · 2025 年台灣總公司無發生重大資安事件，維持中期目標零重大資安事件 · 持續更新 / 檢視防火牆政策，並更新總公司與工廠防火牆，以提升設備安全 · 實現當地資料庫之備援，架設分公司備份系統 · 經資安小組評估，中期目標由「程序合規」轉向「實質防禦」。原訂「第三方驗證」暫緩，調整為優先升級 Core Switch 核心設備以強化網路韌性，並評估導入 EDR/MDR 提升主動威脅偵測與即時應變能力	

1.1
穩健營運與財務績效

產生及分配的直接經濟價值

2025 年臺灣總公司營業收入為新臺幣 16,534,451 仟元，將持續努力致力於整體營運績效提升。

近三年經營績效：

單位：新臺幣仟元 (除特別註明者外)

項目 \ 年度	2023	2024 年	2025 年
營業毛利	2,457,403	2,511,629	7,310,492
營業損益	1,825,657	1,856,863	6,445,604
稅前淨益	2,470,532	2,799,997	6,858,547
本期稅後淨利	1,984,835	2,314,432	5,567,815
本期綜合損益總額	2,120,832	2,674,900	5,756,425
每股盈餘 (元)	4.63	5.39	12.98



確定給付制義務與其他退休計畫

確定提撥計畫

對於確定提撥計畫，係依權責發生基礎將應提撥之退休基金數額認列為當期之退休金成本。預付提撥金於可退還現金或減少未來給付之範圍內認列為資產。

確定福利計畫

- 確定福利計畫下之淨義務係以員工當期或過去服務所賺得之未來福利金額折現計算，並以資產負債表日之確定福利義務現值減除計畫資產之公允價值。確定福利淨義務每年由精算師採用預計單位福利法計算，折現率係使用資產負債表日與確定福利計畫之貨幣及期間一致之政府公債 (於資產負債表日) 之市場殖利率。
- 確定福利計畫產生之再衡量數於發生當期認列於其他綜合損益，並表達於保留盈餘。
- 前期服務成本之相關費用立即認列為損益。

取自政府之財務援助

本公司近年致力於製程優化、智慧化及自動化生產導向，配合《產業創新條例》之規定申請智慧機械與資通安全人工智慧產品或服務投資抵減營利事業所得稅，並評估投資相關設備，用以改善生產效能、提高產品品質，以達提高企業競爭力。

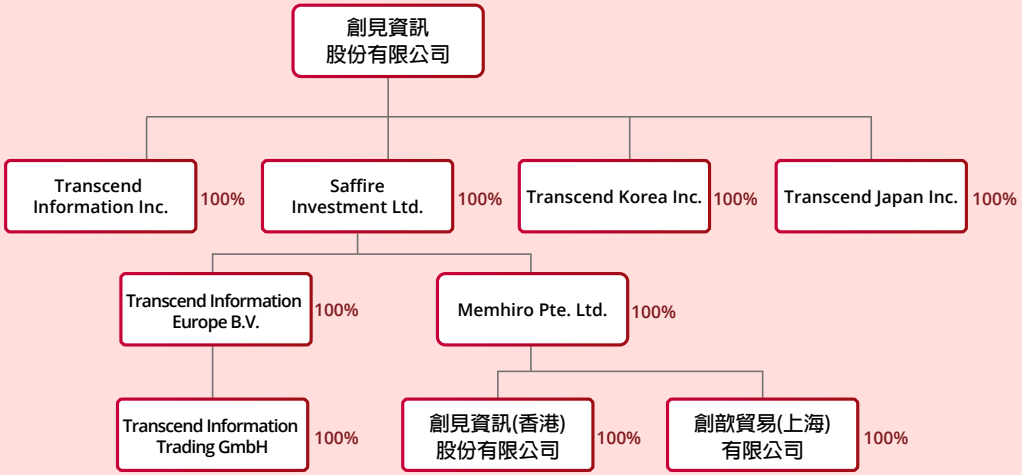
2025 年，本公司共申請來自政府的財務援助 811,774 元 (實際金額待核定)，主要用於智慧機械與資通安全人工智慧產品或服務投資抵減。



稅務

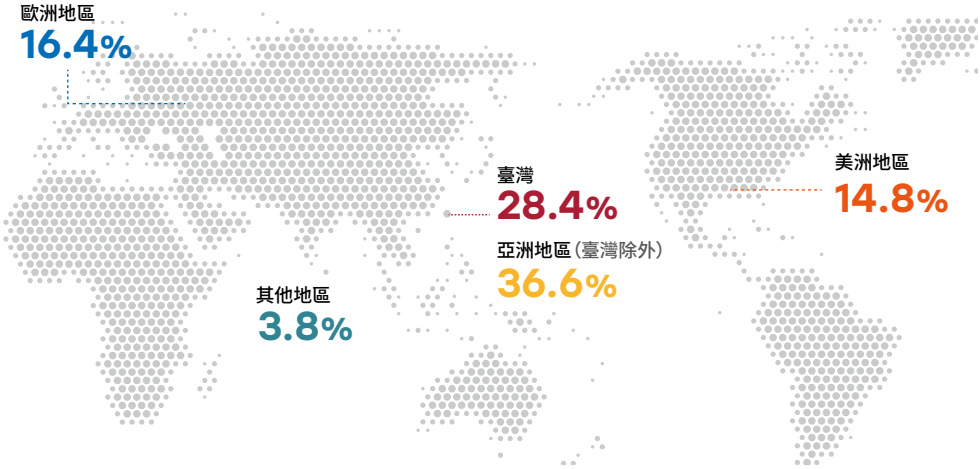
本公司建立稅務申報作業指導文件，作為稅務管理與申報作業之遵循依據，並依各項稅務法令規定辦理。針對稅務法令適用存在疑義或灰色地帶之情形，公司主動向稅捐稽徵機關諮詢專業意見，以確保稅務處理之合規性與透明度，降低潛在稅務風險，並維護公司誠信經營形象。2025 年創見所得稅費用為新台幣 1,290,732 仟元，均已依法完成申報及繳納。

轉投資及其他關係企業



全球營運佔比

創見的客戶群涵蓋全球各地之系統整合商、通路商、經銷商及最終使用者。在完整的全球布局下，全球營運占比如下：臺灣 28.4%、亞洲 36.6%、美洲 14.8%、歐洲 16.4%、中東、非洲及其他地區 3.8%。



主要產品與服務

創見在研發、創新與品質上的持續努力，並專注於研發新技術，開發更多高效能的產品，為全球用戶提供更智能、可靠的儲存解決方案，持續提升「臺灣製造」在全球市場的影響力與競爭力。本公司產品類別主要分為「消費性產品」、「嵌入式解決方案」兩大類，主要銷售對象為系統整合商、經銷商、通路商及終端消費者等。透過完善之產品安全與法遵機制，2025 年無生產被禁止銷售或依法下架之產品。

2025 年主要產品生產量

* 單位 ：仟 / 條、個

主要產品	產量	創見自有工廠 (%)	外包 / 承包製造商
Module	4,590	99.78%	0.22%
Flash 相關產品	12,288	100.00%	0%
其他	342	100.00%	0%



多樣化消費性產品

- 內接式固態硬碟
- 行動固態硬碟
- 外接式儲存裝置
- 行車記錄器
- 密錄器
- 記憶卡
- 隨身碟
- DRAM 模組
- 讀卡機、DVD 燒錄機與配件

消費型儲存與數位生活

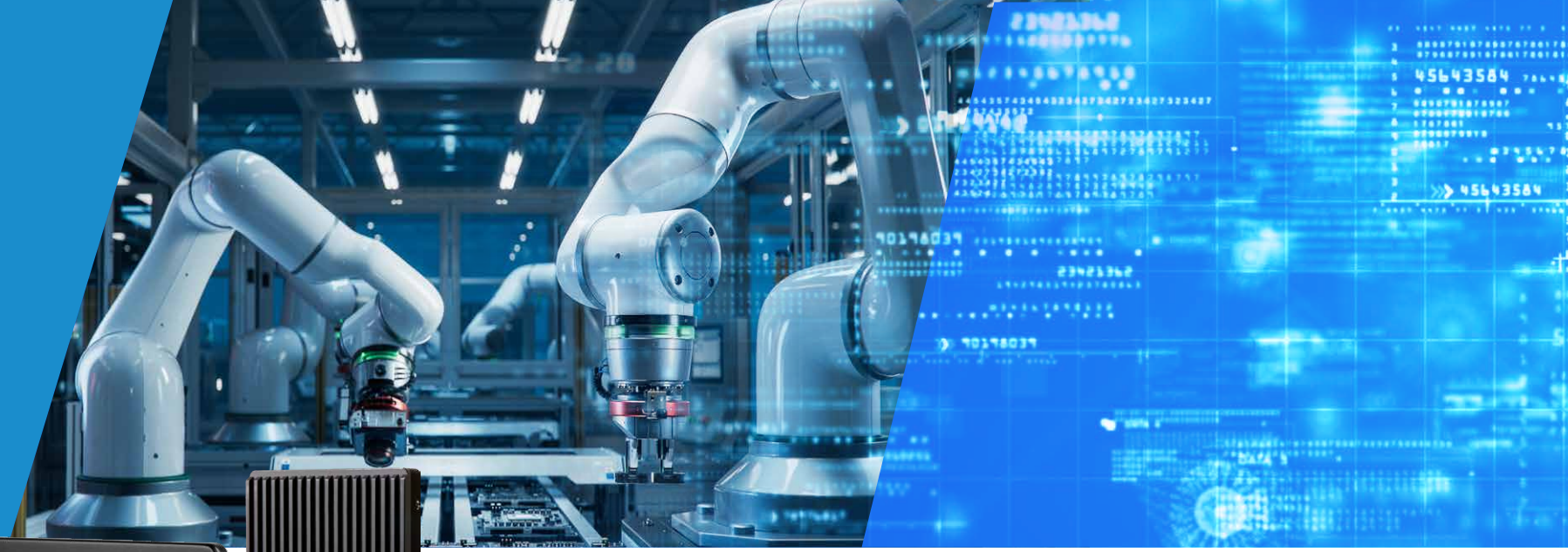
針對個人用戶、電競玩家與專業創作者，創見提供高效能內接式固態硬碟、行動固態硬碟與外接式硬碟等多元儲存選擇 。此外，產品線亦涵蓋全系列高速記憶卡、隨身碟、記憶體模組，以及讀卡機、DVD 燒錄機與周邊配件，全方位滿足數位生活的各種應用需求 。針對影像記錄需求，創見推出專為行車安全設計的行車記錄器，以及為專業執法與安防人員打造的穿戴式攝影機（密錄器），提供可靠的蒐證與記錄功能 。

消費型產品：極速效能與創新體驗

針對高階運算與專業影音需求，創見推出 PCIe Gen5 SSD MTE260S，提供超越極限的讀寫效能；同時，具備高達 7,400MB/s 讀取能力的 PCIe Gen4 SSD MTE255S 則榮獲 2025 台灣精品獎肯定 ；導入 CKD 技術的 DDR5-6400 記憶體模組，則為專業創作與遊戲提供極致穩定的效能體驗 。在影像與遊戲市場，CFexpress 4.0 Type B 記憶卡 CFE830 支援 8K RAW 錄製 ，並推出專為新一代掌上型遊戲機設計的 microSD Express USD710S。行動儲存方面，具磁吸功能的 MagSafe 行動固態硬碟 ESD420 引領了全新使用體驗；而同樣奪得台灣精品獎殊榮的 DrivePro Body 40 穿戴式攝影機，不僅搭載 Sony STARVIS 2™ 感光元件、2K QHD 錄影技術與 IP68 高階防護 ，更全面導入環保零塑包材，將企業對減碳與永續環境的承諾落實於產品包裝細節中，全方位滿足數位生活的應用需求。









嵌入式解決方案

- 企業級 SSD 解決方案
- 工業用 SSD 解決方案
- 工業用記憶體模組
- 工業用記憶卡
- 工業用 Flash 解決方案
- 嵌入式鏡頭模組

工業級與嵌入式解決方案

創見嵌入式解決方案展現了強大的技術韌性與客製化能力 。其企業級 SSD 解決方案具備極高的資料保護可靠度 ；而工業用 SSD、記憶體模組與記憶卡，則能於極端溫差或高負荷的嚴苛環境中維持穩定運作 。結合工業用 Flash 解決方案與嵌入式鏡頭模組，創見持續深耕智慧物聯網、醫療、交通與自動化等關鍵領域 。2025 年，創見資訊展現強勁的研發動能，從極速 PCIe Gen5 儲存技術到 Edge AI 智慧影像應用，透過多款前瞻新品的發表，全面鞏固品牌在全球市場的競爭優勢。

企業級與工業用：高可靠度與智慧布局

創見持續深耕高階市場，企業級 SSD ETD410T 搭載 U.2 介面與斷電保護（PLP）技術，勇奪 2025 亞洲金選獎「年度最佳 Memory Solution」與台灣精品獎雙重榮譽 。針對大容量與高安全性需求，推出內建斷電保護的 8TB 工業級 SSD ETD210T。同時，創見首度推出專為 Edge AI 與智慧影像開發的工業級嵌入式鏡頭模組，深化工業 4.0 布局。在嚴苛應用領域，採 SLC Mode 技術的 工業用 CFast 記憶卡 CFX735 獲得台灣精品獎肯定 ；工業用 DDR5-6400 記憶體模組，則確保了高頻運作下的傳輸穩定性，為資料中心與高效能運算提供極致穩定的系統表現。





台灣精品獎 2025

創見第 21 年獲台灣精品獎殊榮，展現技術創新與產品品質的卓越成就。



台灣精品 2026
TAIWAN EXCELLENCE



密錄器
DrivePro Body 40

- 2K 1440p / 60fps 錄影，搭載 Sony STARVIS 2™ 感光元件
- 搭載四顆無光式紅外線 LED，強化夜間錄影品質
- 具有 IP68 防水等級
- EIS 電子防手震，確保影像穩定
- GPS / GLONASS 雙系統定位與路徑追蹤功能



PCIe M.2 固態硬碟
MTE255S

- PCIe Gen4 x4 高速介面
- 讀寫速度最高可達 7,400 / 6,500 MB/s
- 提供 1TB 與 2TB 容量選項
- 石墨烯散熱片搭配溫控設計，確保高效且穩定的運作



記憶體模組 DDR5 6400
JM6400

- CKD 技術確保高頻運作穩定
- 6,400 MT/s 提升整體效能
- On-Die ECC 內建錯誤校正機制，強化資料保護



工業用 CFast 記憶卡
CFX735

- 採用 112 層 3D NAND 及搭載 SLC mode 技術，具備高耐用度與卓越穩定性
- SATA III 6Gb/s 介面，具備高速傳輸與易於整合的特性
- 內建防寫保護開關，防止資料遭未授權變更，提升整體資料安全性。
- 耐用度高達 100K 次抹寫週期



企業級 SSD 解決方案
ETD410T

- 企業級 eTLC，提供穩定的運作效能
- PCIe Gen4 x4 高速介面
- 讀寫速度最高可達 7,400 / 5,050 MB/s
- 內建 PLP 斷電保護與 ECC 錯誤校正，強化資料安全
- 優化散熱設計，確保長時間可靠運作

1.2 誠信文化與商業道德

1.2.1 誠信經營政策與落實

本公司制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	聘僱合約書 (保密義務)	100%
治理單位及管理階層	董事選任時	董事選任聲明書	100%
新進供應商	新供應商建立時	供應商道德承諾書	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	經董事會通過後實施	財會處、總管理處	https://tw.transcend-info.com/about/policies

1.2.2 反貪腐機制

反貪腐風險評估

本公司持續落實誠信經營與反貪腐管理，2025 年經評估無重大貪腐風險，且無員工涉及貪腐或其他不法案件。

本公司已訂定《公司誠信經營守則》、《員工行為規範暨獎懲管理辦法》及《公司治理實務守則》等相關規範，明確禁止不誠信行為、內線交易、利益衝突及圖謀私利等情事，並由財會處及總管理處擔任誠信經營政策之制定與監督執行單位，依各單位職掌推動相關管理措施，包括制度訂定與修訂、誠信經營宣導及教育訓練等，以確保誠信經營政策有效落實，並每年至少一次向董事會報告執行情形。

本公司定期於新進人員教育訓練中宣導員工行為規範，並設置員工意見箱，提供員工匿名或具名反映異常事項之管道；對外則要求合作廠商簽署《供應商道德承諾書》，共同遵循誠信經營原則。針對違反反收賄、反貪瀆規範並造成公司損害之員工或外部合作單位，公司將依相關規範、承諾書或法令規定辦理求償，並採取必要法律行動。

2025 年本公司針對新進員工辦理反貪腐教育訓練，受訓人數共 60 人，總訓練時數達 30 小時，訓練完成率為 100%。

1.2.3 反競爭行為

本公司致力於維護公平競爭之市場環境，並嚴格遵循反競爭及反托拉斯相關法規，禁止任何形式之壟斷、價格操縱或不當限制競爭之行為。2025 年度，本公司未發生任何涉及反競爭、反托拉斯或壟斷之違規情事。

1.2.4 溝通管道及申訴機制

維護股東權益

本公司遵循公司治理之精神並參考相關規定進行制度修正，包含實施電子投票、股東會議案均採逐案票決、官網設立股東專區及投資者訊息專區將最新訊息，例如股東會資料、股利發放、股價、營收、財報等) 即時揭露，以落實股東權益之維護。另為維繫雙向溝通管道，已設有公共關係信箱，供股東及投資人表示意見。

創見股東結構

停止過戶日：2026/4/19

股東結構 / 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構及外國人	合計
人數	4	28	143	33,606	296	34,077
持有數股	4,564,150	33,933,998	258,559,209	88,483,279	45,152,039	430,692,675
持股比例 (%)	1.06	7.88	60.03	20.55	10.48	100

獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

本公司雖沒有工會，但依法定期召開勞資會議，並設有勞方代表制度，確保員工意見能有效傳達與溝通。並訂有《公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》，落實執行《員工從業道德行為準則》及《公司誠信經營守則》之規定，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，建立內、外部檢舉管道及處理制度，並確保檢舉人及相對人之合法權益，舉報管道由董事長指定專人負責接收及處理舉報案件，公司對於檢舉人身分及檢舉內容將確實保密，並積極查證與處理，申訴機制如下：

(1) 檢舉信箱

外部檢舉：ceo@transcend-info.com

內部檢舉：suggest@transcend-info.com

(2) 書面舉報：以紙本方式投遞至創見一、二廠設置之實體員工意見信箱

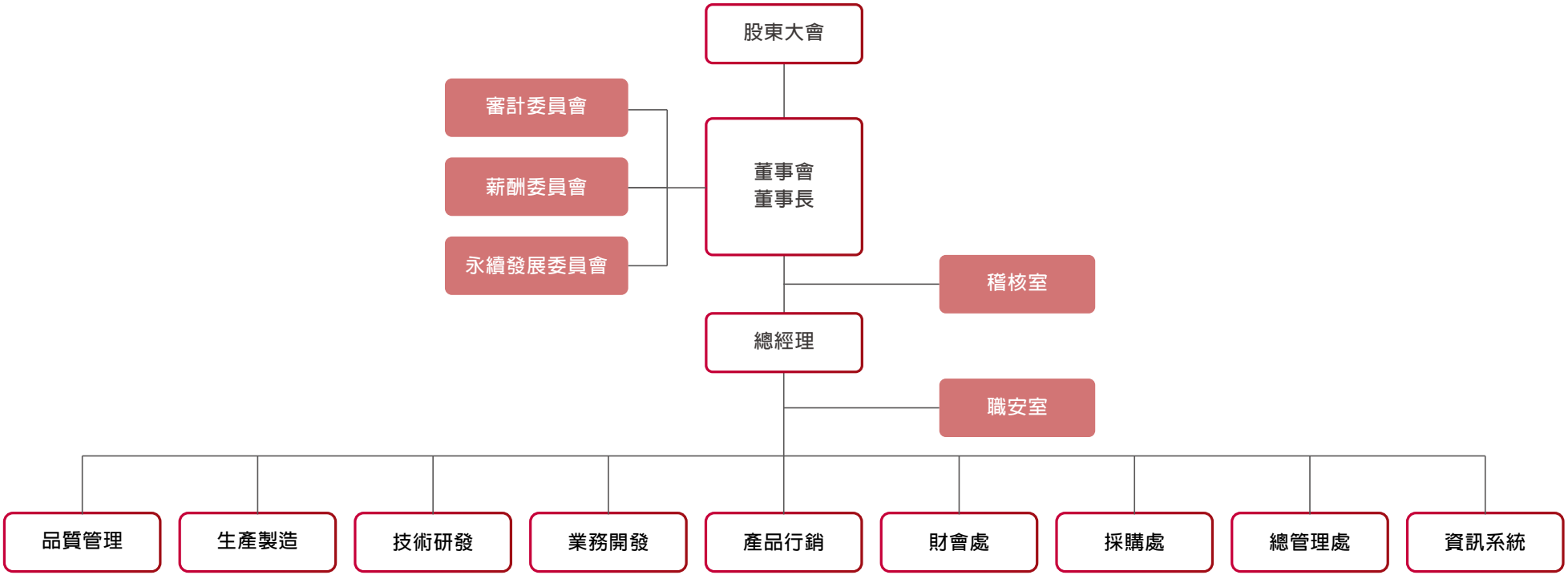
建議管道及程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定了檢舉機制相關內部規章，適用範圍列示規章適用範圍。本公司鼓勵員工及相關方透過本公司提供之檢舉機制進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。 2025 年本公司未受理重大檢舉案件。



1.3
董事會治理與風險管理

公司治理組織



1.3.1 董事會及功能性委員會

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由行政副總經理根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告。

創見每年至少舉辦四次董事會，與董事會溝通及討論涉及環境、經濟及社會等三大層面之重大事件議案，2025 年議題如下：

議題面向	件數	議題概述
環境面	4	1. 溫室氣體盤查及確信，每季一次
社會面	3	1. 限制員工權利新股案 2. 員工酬勞分派 3. 修訂本公司薪資內部控制制度暨訂定本公司基層員工範圍案
公司治理面	4	1. 營運計畫案 2. 風險管理執行情形 3. 董事及經理人薪資報酬案執行情形報告 4. 提升企業價值計畫

永續報導管理

每年度由永續發展小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組經理檢核資料，而後由行政副總辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。



1.3.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司於 2020 年 3 月 5 日通過《董事會績效評估辦法》並自 2021 年開始落實執行，其相關評估職稱姓名實際出席次數實際出席率 (%) 備註週期及期間、評估範圍及方式、評估內容等資訊如下所示：

評估週期	每年執行一次
評估期間	2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
評估範圍	董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估
評估方式	董事成員自評、董事會及功能性委員會內部自評
評估內容	1. 董事會績效評估：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制，評估項目包含 5 大面向，共 45 項指標，2025 年評量結果整體平均分數 4.58(滿分為 5 分)。 2. 個別董事成員績效評估：司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制，評估項目包含 6 大面向，共 23 項指標，2025 年評量結果整體平均分數 4.93(滿分為 5 分)。 3. 審計委員會績效評估：對公司營運之參與程度、審計委員會職責認知、提升審計委員會決策品質、審計委員會組成及成員選任、內部控制，評估項目包含 5 大面向，共 22 項指標，2025 年評量結果整體平均分數 4.91(滿分為 5 分)。 4. 薪資報酬委員會績效評估：對公司營運之參與程度、薪資報酬委員會職責認知、提升薪資報酬委員會決策品質、薪資報酬委員會組成及成員選任，評估項目包含 4 大面向，共 19 項指標，2025 年評量結果整體平均分數 4.84(滿分為 5 分)。

1.3.3 對永續發展之持續進修

為提升董事專業知能，每年為董事安排至少 6 小時之進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 60 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時。114 年董事進修情形請詳 114 股東會年報 「2.3.5. 民國一百一十四年董事進修情形」。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程 / 研討會名稱	時數
實體課程	114/02/27	量子新商機 : 量子科技的關鍵技術與應用商機	2
實體課程	114/03/04	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3
實體課程	114/03/07	溫室氣體盤查與確信原則及重點介紹	3
實體課程	114/03/14	董監事暨公司治理主管系列課程 -2025 年全球及台灣經濟展望	3
實體課程	114/04/17	趨向淨零排碳 : 由環境領導出發、全球限塑趨勢下 : 產業的轉型與機會、碳有價時代 : 台灣碳權交易市場的發展、邁向淨零 : 產業掌握新商機	4
實體課程	114/05/16	114 年度防範內線交易宣導會	3
實體課程	114/06/19	公司治理與證券法規	3
論壇 / 研討會	114/07/09	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	30
論壇 / 研討會	114/07/31	114 年度壯大臺灣資本市場高峰會	3
實體課程	114/09/19	公司治理 - 避開虛擬貨幣風險的第一課 : 給董監事的策略指南	3
實體課程	114/10/31	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3

1.3.4 董事會結構及運作情形

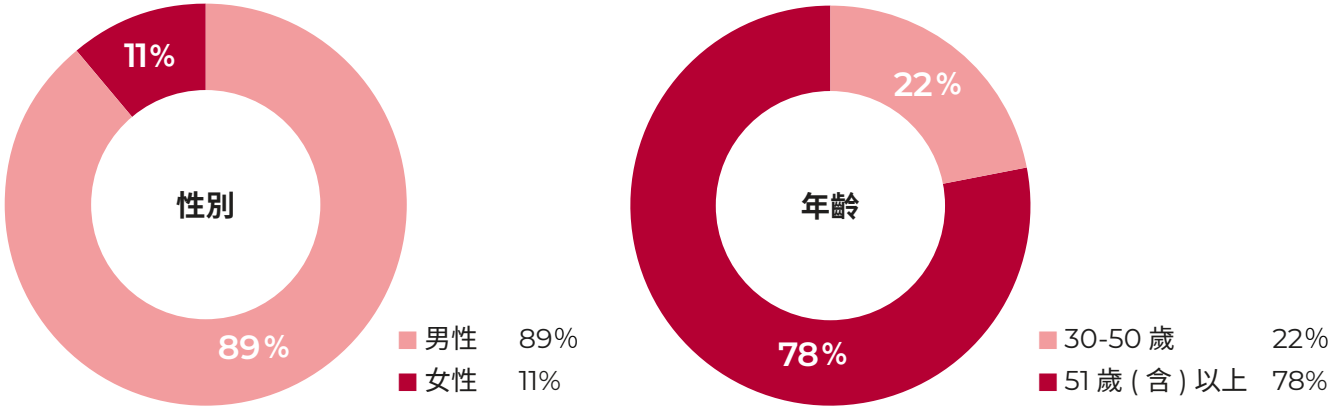
董事會治理

創見董事會為公司治理架構之最高治理單位，負責公司經營決策、監督管理階層及督導整體營運方向，以落實公司治理及永續經營目標。

本公司董事之選任係依《董事選舉辦法》及公司章程採候選人提名制度辦理，董事任期為 3 年，由股東會就候選人名單選任之。董事候選人之提名與遴選，係綜合考量其獨立性、專業背景、產業經驗及與公司營運發展之關聯性，並兼顧董事會成員多元化。

本屆董事會任期為 113 年 6 月 21 日至 116 年 6 月 20 日，由 9 位董事組成，其中包含 4 位獨立董事；女性董事 1 位，占董事席次 11%。全體董事具備領導決策、經營管理、營運判斷、危機處理及產業專業知識等多元能力，並具國際市場觀及公司治理相關經驗，可自不同專業角度提供經營建議。其中部分董事具備會計及財務分析等專業背景，有助於強化董事會監督與治理效能。董事會成員相關資料（如性別、年齡及兼任職務等），請詳 114 年股東會年報「2.1.1 董事資料」。

董事會成員結構



運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，114 年累積召開 4 次董事會、無召開臨時董事會議，平均出席率為 100%。



利益迴避與衝突管理機制

本公司於《董事會議事規範》、《審計委員會組織規程》及《薪資報酬委員會組織規程》等內部規範中，皆明訂利益迴避相關規定。董事對於會議事項，如與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；如有害於公司利益之虞時，不得參與討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。

本公司董事長兼任高階管理階層職務；另董事之配偶、二親等內血親，或與董事具控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係者，亦視為董事本人就該事項具有利害關係。董事會決議事項，對依法不得行使表決權之董事，均依公司法相關規定辦理。

114 年度第二次董事會審議 112 年申報發行之限制員工權利新股第二次配發案時，因束道安董事兼具員工身分，依利益迴避原則暫時離席，未參與討論及表決，該案經主席徵詢其餘出席董事後，全體一致同意通過。

本公司另於《公司誠信經營守則》、《董事及經理人道德行為準則》及《員工從業道德行為守則》中，明確規範利益衝突迴避原則及相關行為準則，相關規範之訂定與修訂均經審計委員會及董事會通過，並提報股東會。本公司亦設有陳述及申訴管道，如董事、經理人或員工經查證確有違反相關道德行為準則情事者，將依規定辦理懲戒措施。

本公司利益衝突相關資訊，包括董事或管理階層兼任其他公司董事職務情形、與供應商或其他利害關係人之交叉持股、具控制力股東，以及與利害關係人交易及未清償餘額等資訊，請詳 114 年股東會年報「2.3.8 履行誠信經營情形及與上市上櫃公司誠信經營守則差異情形及原因」。

利益迴避機制相關規定請詳創見官網：

https://tw.transcend-info.com/about/policies

1.3.5 薪酬政策

董事會薪酬結構

本公司董事及獨立董事依出 (列) 席董事會情形，給予車馬費。一般董事酬金之訂定，係參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，並參酌各董事對公司營運之貢獻度及每年董事會 (含個別董事) 績效評估結果，給予合理報酬，董事會之薪酬政策無與永續績效連結，無離職金、索回機制、退休福利；另依本公司章程第廿二條規定，於公司年度有獲利時應提撥不高於千分之五為董事酬勞，經薪資報酬委員會及董事會決議分配予每席董事。114 年董事之酬金及發放標準請詳 114 股東會年報 「2.2.1. 董事之酬金」 。

(1) 獨立董事採固定報酬，按月給付；獨立董事不參與董事酬勞分派，以確保獨立性；另開會車馬費視出席會議場次而定。

(2) 一般董事酬金之訂定，係考量公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，並參酌各董事對公司營運之貢獻度及每年董事會 (含個別董事) 績效評估結果，給予合理報酬。其中，公司整體營運績效為主要考量因素，董事會績效評估結果則作為整體酬金調整之參考依據，且依本公司章程第廿二條之規定，當年度如有獲利狀況應提撥不高於千分之五為董事酬勞；另開會車馬費視出席會議場次而定。

高階管理階層薪酬政策與績效連結

執行長、總經理、副總經理及其他經理人等之薪資除參考同業水準、市場行情及專業能力與職責給薪外，依本公司章程第廿二條規定，於公司年度有獲利時應提撥不低於百分之二之員工酬勞，並考量個人年度工作績效，包括：公司整體及所轄部門之營收及獲利達成率、個人目標達成率、營運管理能力、是否有特殊貢獻或負面事件等綜合面向評估後以決定其配發數額。

薪酬審議與決定流程

董事及經理人相關薪酬績效評估及合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核通過，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。114 年高階管理階層之薪資請詳 114 股東會年報「 2.2.2. 總經理及副總經理之酬金」 。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事無離職與退休政策，而高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。 高階管理階層之退職制度與一般員工相同，皆依當地政府法規。

薪酬比率

2025 年度本公司最高個人年度總薪酬與全體員工薪酬中位數之比率為 11.81(2024 年為 9.83)，呈現上升趨勢。主要係因 2025 年度營運績效提升，績效獎金發放增加，且高階管理階層之變動獎酬與公司整體營運成果連動程度較高，致比率有所上升。

項目	2023	2024	2025
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬中位數的比率	10.2	9.83	11.81
組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0	0	0

1.3.6 功能性委員會結構及運作情形

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化薪資報酬管理機能，本公司爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」設置薪酬委員會。本公司薪酬委員會成員人數為三人，一年至少召開兩次常會。成員由董事會決議委任之，由三名獨立董事組成，男女比例為 2：1。本屆薪酬委員會任期為 113 年 8 月 1 日至 116 年 6 月 20 日，成員人數為三人，一年至少召開兩次常會。

114 年度薪資報酬委員會開會 2 次，3 位委員出席情形如下：

委員	應出席次數	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率
陳世鴻	2	2	0	100%
林束珊	2	2	0	100%
林嘉星	2	2	0	100%

審計委員會

公司為健全本公司治理機能，爰依「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」，於 2012 年 6 月起成立審計委員會，由全體獨立董事組成，依本公司《審計委員會組織規程》運作，以公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選 (解) 任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控等監督為主要目的。

本公司審計委員會成員共 4 位，男女比例為 3：1。本屆審計委員會任期為 113 年 6 月 21 日至 116 年 6 月 20 日。

114 年度審計委員會開會 4 次，4 位委員出席情形如下：

委員	應出席次數	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率
林束珊	4	4	0	100%
林嘉星	4	4	0	100%
陳世鴻	4	4	0	100%
郭宗銘	4	4	0	100%

永續發展委員會

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理， 爰依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第九條第一項之規定， 於 114 年 8 月 7 日設置永續發展委員會。 永續發展委員會之運作，以下列事項為主要目的：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

永續發展委員會委員由董事會決議委任之，其人數不少於三人，成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導；任期以配合董事會之任期為原則，得連選得連任。本屆永續發展委員會成員共 4 位，其中 1 位為董事。

114 年度永續發展委員會開會 1 次，出席情形如下：

委員	應出席次數	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率	簡歷及所具備之永續專業知識與能力
束道安	1	1	0	100%	本公司董事 / 採購處處長，熟悉供應鏈管理及採購風險控管，具備強化供應商永續管理與降低供應鏈環境社會風險之專業能力。
方文政	1	1	0	100%	本公司行政副總經理，具備公司治理與風險管理之專業知識，熟悉永續治理架構與相關政策推動。
彭世賢	1	1	0	100%	本公司品保部經理，負責 ISO 體制及 QA 管理制度之推行、主導內外部稽核活動及認證，以降低品質管理之相關風險。
吳若齊	1	1	0	100%	本公司職安專員，熟悉環境管理及職業安全衛生制度，具備推動環安衛管理與降低營運環境風險之能力。

1.3.7 風險管理機制

風險管理政策與程序

為強化公司治理、建立健全之風險管理作業，於 2025 年 11 月 6 日經董事會通過風險管理政策，指導公司各單位辦理其業務時應有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內以達成風險與報酬合理化之目標及公司永續經營之目的。

風險管理範疇

本公司從事各項業務所涉及之風險包括營運風險、財務風險、策略風險、危害風險、法律風險及其他風險等。為確保各項風險不超出本公司之風險管控，本公司在營運活動中持續監控風險，評估各種風險暴露之狀況，由高階管理階層負責督導是否已採取適當之對策，及每年定期向董事會彙報風險管理程序遵循情形。

本公司風險管理之組織架構如下：

組織名稱	權責範圍
董事會	訂定風險管理政策、架構及文化及確保風險管理機制之有效性。
審計委員會	由獨立董事組成，督導風險管理之運作情形及改善進度。
高階管理階層	執行風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通、重要風險之預警、評估潛在損失、處理對策之追蹤或風險解除之通報及彙整重大風險事件處理結果。
稽核室	負責監控及定期評估各部門之風險控管是否確實執行，依據查核結果出具查核報告，並提出改進建議及追蹤改善進度。
總公司各部門	執行日常風險管理活動、公司管理風險決策之執行、進行風險控管活動的評估

本公司秉持誠信經營原則，訂定《企業社會責任實務守則》、《公司誠信經營守則》、《員工從業道德行為守則》、《董事及經理人道德行為守則》、《公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》等規定遵守政府法令規章，致力於遵循政府之政策，善盡企業對社會應盡之責任。透過內部控制稽核作業，所有部門及子公司，需就其作業項目進行自我檢視，包括法令規章遵循，適時調整內部控制制度之設計、執行，並落實自我監督之機制。

風險評估



本公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
環境	環境保護	本公司運用產品生命週期思維，根據我們的產業特性規劃並取得 ISO 14001:2015 環境管理系統認證。藉此本公司不斷減少對環境的負面影響，並改善我們的環境績效。 1. 產品方面：本公司於產品產製過程中，使用符合 RoHS 歐盟環保標準零組件，產品均獲得 IECQ QC 080000 認證，降低對環境負荷衝擊。 2. 節約能源：2025 年陸續將傳統燈泡更換為 LED，燈泡及燈管合計 150 顆 / 支，預估每年可節省用電約 6,924 度；同時推行單據無紙化，2025 年紙張使用量相較於 2024 年減少 22,066 張 (減少 4%)，展現永續環境與節能減碳之成效。其他節能措施詳情，請參閱「節能環保」專頁。 3. 本公司目前通過環境類相關認證有 ISO 14001(有效期限為 : 2024/06/25~2027/05/19) 及 IECQ QC 080000(有效期限為 : 2024/10/25~2027/10/24) 4. 每年訂定重點執行計畫方案，並定時追踪和檢討各項目標的進度，以確保目標的達成。 5. 年度規劃內部稽核計畫，針對本公司須遵循各相關環境法規之核規情形，並稽查各作業流程已符合規定。
社會	人才培訓與管理	1. 本公司每年制訂年度教育訓練計畫提供員工工作上知識所需，各單位主管亦提供部門內同仁職涯能力發展所需訓練規劃。 2. 本公司亦承諾遵守國家勞動法規、《BSCI 商界社會責任倡議行為準則》及《RBA 責任商業聯盟行為準則》，以及其他適用的行業標準和國際公約，持續改善全體員工之工作環境條件與員工福利，詳細措施請前往「人權政策與管理方案」專頁。
	職業健康與安全	1. 為善盡企業對環境與員工安全健康之保護、預防職業傷病、降低環境 / 安衛經營風險，以作為企業永續發展之基石，本公司訂定環安衛政策，並通過 ISO 14001 環境管理系統 (有效期限為 : 2024/06/25~2027/05/19)、ISO 45001 職業安全衛生管理系統 (有效期限為 : 2024/06/25~2027/05/19) 及 CNS 45001(TOSHMS) 臺灣職業安全衛生管理系統 (有效期限為 : 2024/06/25~2027/05/18) 等相關審核及驗證，提供員工優良之安全與健康的工作環境。 2. 本公司除了於廠內全面實施各項危害預防計畫外，每月定期舉行健康促進宣導，每半年進行作業環境監測，並於每年對全體員工實施 1 小時安全衛生在職教育訓練，其他詳細政策請前往「職場健康與安全」專頁。

重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略
社會	產品安全	1. 本公司為全球消費性電子與工業用產品領導廠商，消費者對產品之建議為產品改善最重要依據，特設立技術服務處專責處理消費者對於產品之相關問題，並訂定消費者意見處理作業程序，以提供消費者最即時問題排解及專業服務。 2. 本公司各項產品產品遵守政府規範的各項產品及服務法令，符合歐盟 RoHS 規範，無任何危害物質。並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，同時為確保客戶服務品質，提昇客戶滿意度，設立客戶服務專線及溝通網站。
公司治理	社會經濟與法令遵循	透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範，詳細措施請前往「公司治理」專頁。
	強化董事職能，落實董事責任	1. 為使董事權益與了解法律責任，為董事規劃相關進修議題，每年提供董事最新法規、制度發展與政策。 2. 為董事投保董事責任險，當董事已善盡善良管理人職責執行業務，保障其受到訴訟或求償之情形。

風險管理運作情形

本公司自 2020 年起積極推動落實風險管理機制，並自 2021 年起每年定期一次向董事會報告其運作情形，近期向董事會報告日期為 2025 年 11 月 06 日，報告內容為本公司各項業務之風險辨識並提出管控策略與作法。

考量跨國營運，針對匯率及利率波動持續採取審慎管理措施，透過進銷貨幣別自然避險，並與金融機構保持密切聯繫，以掌握匯率及利率走勢，確保資金運用效率與獲利穩定。

為落實永續發展目標，本公司設置永續發展委員會，持續推動節能減碳、廢棄物管理及綠能製程與低碳產品開發，以降低氣候變遷對營運之衝擊並落實永續發展。



1.4
內控制度與法規遵循

1.4.1 內部稽核

內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會；稽核主管除在董事會例行會議報告外，並每月或必要時向董事長及審計委員會報告稽核業務。內部稽核檢查及評估公司作業程序的內部控制，並報告該等控制之設計及例行實務作業是否適當及其效果和效率；其範圍包涵公司所有作業及其子公司。

稽核工作主要是依據董事會通過的年度稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險評估結果擬訂，另視需要執行專案稽核或覆核。綜合上述一般性稽核及專案的執行提供管理階層了解內部控制功能運作狀況及已存在或潛在的缺失。

內部稽核覆核各單位及子公司所執行的內部控制自行評估，以確保執行的品質，並綜合自行評估結果，報告董事會作為出具內部控制聲明書之依據。

本公司內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬係依據《招募任用管理辦法》、《薪資管理辦法》、《績效考核管理辦法》、《離職管理辦法》之規定辦理，其考評每年執行一次。

前述任免、考評及薪資報酬係由稽核主管依簽核流程簽報至本公司董事長核定。



1.4.2 法規遵循

本公司秉持誠信經營原則，訂定《公司誠信經營守則》、《員工從業道德行為守則》及《董事及經理人道德行為準則》等相關規範，並致力遵循政府政策，善盡企業對社會應盡之責任。

本公司透過內部控制及內部稽核作業，要求各部門及子公司就其業務作業進行自我檢視，包括法令規章之遵循情形，並適時調整內部控制制度之設計與執行，以落實自我監督之機制。

2025 年度，本公司未發生任何涉及經濟、環境與社會議題之違規情事。

1.5 資訊安全與隱私權防護

1.5.1 資訊安全管理

資通安全治理制度

本公司為維護資訊的機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability)，並以打造持續改善的資通安全環境為目標，於 2019 年 5 月成立「資通安全執行小組」，負責記錄與檢討資通安全事件與資通安全事故，並接受稽核室年度資訊循環的督導，以建構出全方位的資安防護機制並提升同仁良好的資安意識。

2025 年執行情形：由行政副總兼任資訊主管擔任召集人，每年定期召開會議，審查通報紀錄，檢討資通安全政策與未來發展方向，並定期向董事會報告資安治理概況，近期向董事會報告日期為 2025 年 11 月 6 日。



資通安全政策

為確保公司資訊、人員、資產、軟硬體之機密性、合法性、可靠性及完整性，依據公司內部實際需求，制定「資通安全政策」，提升公司資通安全風險管理。

資通安全控管措施

- 建立資訊資產清單，依據資安風險評鑑進行分級控管。
- 所有新進同仁需參與資通安全教育訓練，提升員工對於資通安全的認知與觀念，並定期針對資安注意事項進行宣導作業。
- 公司內外部網路皆設置防火牆，嚴禁同仁私架網路設備串接外部網路或公司內部網路。
- 機密性主機設置於隔離之網路環境，資料庫及檔案存取，應設立使用權限並定期進行異地備份。
- 定期進行資訊資產巡檢作業以及系統異常演練，維持系統可靠性。
- 建立資安事件管理規範及資安事件通報程序。
- 凡使用公司提供資訊或執行相關資訊業務之所有員工、往來之廠商或訪客，皆有責任與義務保護取得或使用之資訊資產，不得未經授權存取、擅改或不當揭露。
- 個人電腦應安裝防毒軟體並即時更新病毒碼，建立軟體管理政策並禁止使用未經授權之軟體。
- 同仁持有公司之帳號、密碼與權限應善盡保管責任，並要求定期更新密碼。
- 公司全體同仁應遵守法律規範與公司資通安全政策之要求，主管單位應盡督導之責任，落實制度之推行，強化同仁對資通安全的認知及法令觀念。

資通安全事件管理 - 定義

- 資通安全事件 (Information security event)：指系統、服務或網路發生違例、失效，或是未可預期的異常現象。
- 資通安全事故 (Information security incident)：指單一或一連串之資通安全事件，實際造成損害之事。

資通安全事件分級

影響等級由輕至重分「一」、「二」兩個級別，評定資安事件影響等級時，將以該事件於機密性、完整性及可用性三個面向的衝擊程度，綜評該事件影響等級，當影響等級達「二」時列為事故。

1. 一級事件 (符合下列所有情形者，屬一級事件)
   - 非核心業務資料遭洩漏。
   - 非核心業務系統或資料遭竄改。
   - 非核心業務運作遭影響或停頓。

2. 二級事件 (符合下列任一情形者，屬二級事件)
   - 核心業務資料遭洩漏。
   - 核心業務系統或資料遭竄改。
   - 核心業務運作遭影響或停頓。

資通事件通報

創見資訊同仁發現或觀察到異常事件，應向資訊單位管理人員通報進行事件處理並追蹤處理情形。

- 立即記錄所有重要細節，例如：故障發生情形、顯示訊息、異常現象等。
- 不自己執行任何動作，並立即通報資訊單位。
- 在任何情況下都不要嘗試去證明可疑的弱點。

資通事件處置

- 若通報事件由資訊人員依實際影響情形判定級別，應填寫「資通安全通報單」紀錄存查。
- 資通安全事件處理過程中，如發現事件造成影響大於原先判定等級，應立即更正事件分級；資通安全事件需進行以下作業：
  (1) 一級事件須於發現資安事件 12 小時內復原或完成損害管制，二級事件須於發現資安事件 24 小時內復原或完成損害管制。
  (2) 資通安全事件危及人員生命或設備遭到破壞等，涉及民、刑事案件時，應由資訊單位通報檢調單位請求處理。
- 處理資安事故時，由資訊單位權責主管負責協調相關單位提供必要資源。

資通安全具體管理方案

- 應辨識資安事件根本原因並採取有效對策，依據資安事故分類，研擬改善未來事故處理的方法與程序。
- 資通安全執行小組每年依稽核室內部稽核資訊循環要求，提交資安事故統計資訊，以利資通安全管理制度之持續改善。
- 重要資通安全事件處理結果應定期彙整，並在無牽涉個人隱私與業務機密之情況下，可於月報或內部網站公告，描述事件發生原因、過程、處理方式、改善與注意事項建議等，做為資安宣導及資安事件預防之參考資訊。
- 考量資安險為新興險種，目前公司仍在評估階段。後續公司將持續完善資通安全系統管理，並且定期進行資安評估，透過反覆演練與不斷檢討改進，強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，預防資安事件的發生。

投入資通安全管理之資源

- 端點軟硬體設備如防火牆、電腦防毒、郵件防毒、垃圾郵件過濾、網管型網路設備等。
- 軟體系統如異地備份軟體、VPN 連線認證等。
- 電信服務如多重線路、入侵防護服務、分公司點對點 VPN 信任等。
- 投入人力如 : 每日各系統狀態檢查、設備異常發信通知、每周定期備份、每年至少一次資安宣導教育課程、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。
- 資安人力 : 資安主管一名及資安人員兩名，負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂，資安主管每年向董事會至少報告一次。



1.5.2 客戶隱私

本公司重視並尊重客戶隱私權，故訂有《個人資料管理辦法》。針對終端消費者及法人客戶之個人資料蒐集、使用、處理及保存建立完善之管理機制，相關政策要旨如下：

一、僅於客戶要求本公司提供特定服務 (例如：購買產品、尋求保固等) 時，本公司才會基於聯繫客戶與確認客戶身分之目的，請客戶提供必要資料。創見不會將客戶資料使用於向客戶提供服務以外的其他目的，除非法律規定或公務機關有明文要求。

二、客戶可以選擇不向本公司提供資料，也可以在提供資料後隨時要求本公司提供、更正或刪除該部分資料。

三、本公司若從相關經銷商、零售商等處取得客戶資料，也會依隱私權政策及相關管理辦法對該部分資料賦予相同等級之保護。

另外，為保護客戶隱私並確保客戶資料不會遺失或外洩，本公司同時設有管理辦法明訂相關保護措施如下：

一、依據法令、ISO 規章以及其他標準組織之規範訂定資料保管期限，並於保管期限屆至或者蒐集目的不存在時主動刪除客戶資料。但因本公司提供特定服務所必需或經客戶書面同意者，不在此限。

二、保留客戶資料之使用記錄及軌跡，供日後追蹤查詢及蒐集證據之用。

三、維護客戶資料之正確性，並採取有效措施確保客戶資料之保存及傳輸安全。

四、資訊單位應採行有效措施防止無權限者存取客戶資料的電子檔案。

五、稽核單位應不定期查核本公司內部單位對客戶資料之管理是否合乎相關國內外法令與本公司管理辦法的規範。

2025 年度，本公司未發生重大客戶隱私侵害或客戶資料遺失之申訴案件。

備註：終端消費者資料保護權責單位為客戶服務單位；法人客戶 (代理商、經銷商等等) 資料保護權責單位為業務單位。

1.6 公協會與外部組織參與

本公司為求產業與環境永續發展及提昇產品品質，積極參與產業相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

2025 年本公司加入了 9 個公協會組織，總支出為 1,378,550 元，參與的外部組織分別列示如下：

公協會名稱	會員資格
智慧產業電腦物聯網協會	甲種會員
臺北市電腦公會	會員
PCI-SIG	會員
NVM Express	會員
SD Association	會員
SD-3C, LLC	會員
USB Implementers Forum	會員
CompactFlash Association (CFA)	會員
JEDEC 固態技術協會	會員

1.7
氣候變遷治理與風險管理

氣候變遷議題是影響公司營運的重要因素之一，對於永續發展更是影響甚大。創見瞭解地球的珍貴，相信保護環境之責任重大、刻不容緩，從廢棄物管理、節能措施、有害物質審查投入許多心力。提供高品質、對環境友善的產品一直是我們的使命，不僅符合外界規範，亦通過內部各項測試，目的即是希望發揚環保的精神，為當代與未來的世代打造更好的世界。為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，創見為響應全球氣候變遷下的低碳轉型趨勢，已陸續規劃相關政策，未來將持續關注與實踐各項氣候行動目標、利害關係人的目標，並逐步將其納入永續發展策略。為此公司內部不定期開會，討論如何應對氣候變遷風險與機會評估，且依評估結果通過後執行，期望減少能源消耗並降低碳排放，提升減碳管理績效，以落實企業永續發展之目標。

氣候監督及治理架構

本公司為落實 ESG 願景與使命，於 2025 年 8 月 7 日經董事會決議成立永續發展委員會並委任成員，並有一名董事參與督導，致力將永續理念融入營運與日常管理；委員會負責規劃推動永續政策、檢視成效、確保資訊透明，並督導各項永續工作落實。

由行政副總經理擔任永續發展負責人，行政副總辦公室為主要推動單位，各部門依業務性質分組成立公司治理、永續環境、社會公益及永續資訊揭露四小組，透過跨部門協作定期提報執行情況。永續發展委員會每年至少一次向董事會報告，由董事會檢視管理方針、執行成效與未來計畫。

氣候策略

短期（3 年內）	中期（3 至 7 年）	長期（7 年以上）
A. 市場風險： 客戶對低碳及環保產品需求提升，若未及時調整產品策略與產品組合，可能影響訂單取得及市場競爭力。 B. 成本風險： 能源價格上漲，可能增加生產及營運成本，進而影響獲利表現。 C. 實體風險： 颱風、水災及乾旱等極端天氣事件，可能造成廠區設備損壞、生產中斷、物流延誤、庫存損失，或影響廠區用水及供應鏈原料供應。 D. 氣候機會： 推動資源回收再利用，有助於降低原材料採購成本，並提升企業永續形象。	A. 技術風險： 低碳商品逐步替代現有產品與服務，若未能因應市場趨勢調整產品發展方向，可能影響既有產品需求及市場競爭力。 B. 市場風險： 氣候政策及市場發展具不確定性，將提高策略規劃及投資決策風險。 C. 供應鏈風險： 原物料成本上升，可能增加供應鏈成本並壓縮獲利空間。 D. 氣候機會： 開發及增加低碳商品，以及拓展新市場，有助於提升品牌形象、增加營收來源及擴大市場機會。	A. 法規風險： 溫室氣體及環保法規趨嚴，可能增加減碳設備投資、碳管理成本及其他合規支出，並對獲利能力造成影響。 B. 產品與服務風險： 現有產品及服務可能需符合更嚴格之碳排放或環保要求，致使本公司須投入更多資源進行製程調整、產品設計與管理作業。 C. 氣候機會： 持續投入低碳產品及新產品、新服務之研發與創新，有助於提升市場競爭力，強化企業因應氣候變遷之韌性與未來成長動能。

情境分析

本公司目前尚未使用情境分析評估。

氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司依據 TCFD 架構進行氣候相關風險與機會之辨識，將氣候議題區分為轉型風險、實體風險及氣候相關機會，並就政府與法規、技術、市場、立即性實體風險、長期性實體風險、資源效率、產品與服務及市場等面向進行鑑別與評估，作為後續管理及決策之參考。

(1) 本公司由相關單位共同進行氣候相關風險與機會鑑別，依各項議題對營運之潛在影響程度及影響期程，區分為短期、中期及長期，據以評估其對業務、策略及財務之可能衝擊。

(2) 針對轉型風險，本公司重點評估溫室氣體管制、環保法規趨嚴、低碳產品替代、市場需求變化、能源價格波動及原物料成本上升等議題，並持續檢視其對營運成本、產品競爭力及獲利能力之影響。

(3) 針對實體風險，本公司評估颱風、水災、乾旱、氣候模式變化、平均氣溫上升及海平面上升等氣候因素，並就廠區營運、生產設備、物流運輸、廠區用水及供應鏈穩定性等面向，進行風險辨識與管理。

(4) 針對氣候相關機會，本公司評估資源回收再利用、低碳商品開發、研發創新及新市場拓展等方向，並將相關結果作為產品發展、資源配置及永續推動之參考依據。

(5) 本公司將氣候相關風險與機會評估結果納入整體風險管理機制，並透過定期檢視及滾動調整管理措施，持續強化對氣候變遷執行情形議題之因應能力與營運韌性。



2025 年氣候相關風險與機會列表

風險與機會種類		風險與機會因子
轉型風險	政策與法規	因應溫室氣體及環保法規趨嚴，本公司將持續關注國內外氣候相關法規發展，評估其對營運成本、合規管理及獲利能力之影響，並視需求規劃節能減碳、設備優化及管理機制強化等因應措施。
	產品與技術	面對低碳商品逐步替代現有產品與服務，以及產品環保要求提升之趨勢，本公司將持續投入低碳產品開發、技術升級及產品設計優化，以維持市場競爭力並降低轉型衝擊。
	市場	針對客戶對低碳及環保產品需求增加、市場訊息不確定及能源與原物料成本波動等議題，本公司將持續檢視產品策略、成本結構及供應鏈管理機制，以降低對營運及財務之潛在影響。
實體風險	極端天氣	針對颱風、水災及乾旱等極端氣候事件，本公司已建立緊急應變程序並將持續強化災害預防、營運持續管理機制，檢視廠區設備保護、廠區用水及物流運輸等相關因應作為，以降低營運中斷及資產損失風險。
	長期氣候變遷	針對氣候模式變化、平均氣溫上升及海平面上升等風險，本公司將持續關注對營運環境、能源需求及供應鏈穩定性之可能影響，並適時評估調整相關管理措施，以提升整體營運韌性。
機會	資源效率	推動資源回收再利用，以提升資源使用效率、降低原材料成本，並回應環保發展趨勢。
	產品與服務	持續投入低碳商品及新產品、新服務之研發與創新，以拓展綠色產品市場、提升品牌形象及強化市場競爭力。
	市場	因應氣候變遷及永續發展趨勢，評估拓展新市場與新客群之可能性，以增加營收來源並提升企業成長動能。

內部碳定價

本公司目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具。



氣候變遷相關指標與目標

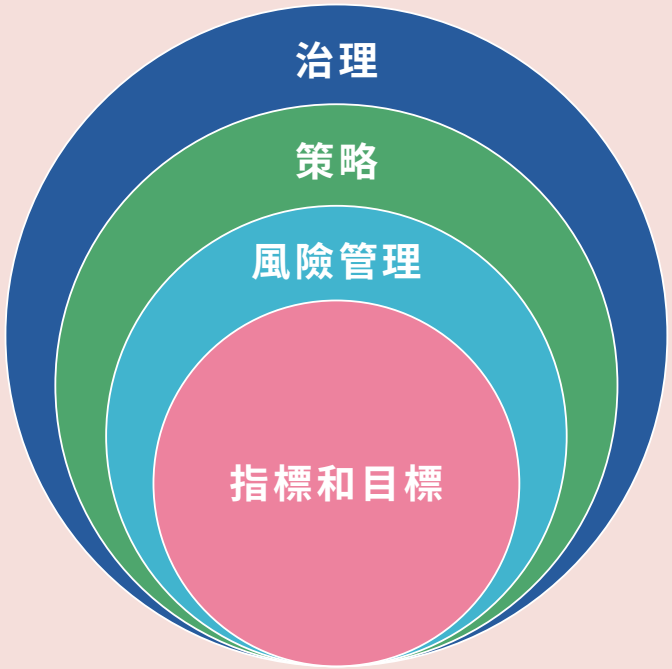
(1) 節電目標：以 2020 年為基準年，訂定 2026 年達成電量減少 5% 之目標。

(2) 減碳目標：以 2020 年為基準年，訂定 2026 年達成減碳 7% 之目標及研議 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫，目標 2030 年達成減碳 24% 之目標，並依能源轉型進度滾動式調整。

(3) 綠色目標：2028 年包材精簡率 30%。

(4) 產品目標：2030 年產品節能 10%。

氣候相關財務資訊揭露的核心要素



治理

該組織針對氣候相關風險與機會的治理

策略

氣候相關風險與機會對於組織的業務、策略和財務規劃的實際和潛在衝擊

風險管理

組織鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程

指標和目標

用以評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標



2

永續創新：攜手共創價值

2.1 永續產品創新與智財管理

2.2 永續供應鏈夥伴關係

2.3 社會共融與社區參與

重大主題：綠色產品開發

衝擊說明	正面	隨著溫室效應的日益嚴重，氣候變遷對於人類生存的影響更趨重要，隨著政策、法規、客戶對於綠能產品的要求逐年增加，本公司將致力於研發更高效能的產品 (例如更省電、壽命更高)，除了提升產品品質外，也能達到永續產品設計的目的。
	負面	永續產品設計雖有助於降低長期環境衝擊，但在短期內可能帶來成本上升、市場接受度不足、替代材料環境負擔及社會不平等問題。若缺乏完整生命週期評估與供應鏈管理，甚至可能產生「假性永續」與人權風險。因此在推動永續設計時，同步強化成本控制、制度建構與社會公平考量，以避免負面衝擊擴大。
政策或承諾	本公司環安衛政策為「遵守法規、全員參與、持續改善、完善溝通、提昇績效」	
管理行動	・導入綠色設計 ・採用可回收材料減少能源消耗 ・建立產品生命週期評估 ・推動循環經濟 (回收、再製、維修)	
目的與標的	本公司針對各項產品進行環保設計導入零塑包材： ・短期目標 -3 年內： 產品包裝秉持永續設計的理念，未使用一次性塑膠包材，全面採用可回收再利用的紙類材質，2025 年零塑包材採用率 10%、2027 年環保包材設計採用率 30%。 ・中期目標 -3 年以上至 7 年： 包材上的印刷油墨以植物性油墨 (Vegetable-based Inks) 取代礦物油印刷，減少揮發性有機化合物，降低對人體與環境的危害，2026 年包材環保油墨使用率 5%、2028 年環保油墨普及率 20%。 ・長期目標 -7 年以上： 透過紙漿塑模 (Molded Pulp) 技術，利用回收紙或植物纖維製作出兼具防震、防摔與高度客製化的立體內襯包裝，具備環保分解、減塑、結構支撐力強及成型多樣化等優點，2030 年紙塑包裝採用率 5%、2034 年紙塑包材普及率 10%。	
管理評量機制	本公司為開發綠能產品，建立綠能生產流程，訂定環安衛管理目標提案，投入相關的研發經費與設備，定期評估預期目標和效益，並進行提案的進度追蹤。	
績效與調整	・本公司 2025 年度產品採用無鹵 (HF)PCB 的比例已達 100%，提前完成公司目標之設定，未來將持續導入零塑包材設計並追蹤目標進度。 ・本公司藉由每年檢視產品成本結構，持續開發新產品導入環保包材；若導入進度不如預期，本公司亦推動提前導入中長期目標，直接更換全新的環保設計。	

重大主題：法規遵循 (智慧財產權保護)

衝擊說明	正面	落實法規、政府政策與內部規範的遵循，有助於降低侵權風險、提升品牌信譽及市場競爭力，對本公司永續發展具正面影響。
	負面	完整遵循可能增加合規與授權成本、延長產品開發時程，並限制技術運用彈性，但能避免或降低違反後所生之訴訟及補救花費、品牌形象的損害情形。
政策或承諾	就智慧財產的保護，本公司制定《專利管理辦法》、《智慧財產權管理控制作業》等內部規範，作為相關操作基準。	
管理行動	• 本公司透過完善之智慧財產權管理機制，涵蓋事前檢索、權利管理、契約控管及教育訓練等面向，以進行專利、商標布局與保護，不僅確保法規遵循，亦將創新成果轉化為企業核心競爭優勢，進一步創造授權收益機會並提升整體營運價值。 • 本公司建立有效的獎勵制度，以鼓勵員工投入創新與發明。 • 研發單位於產品開發時，與法務單位合作，進行技術與產品審查，如市場上尚無該些技術之應用，則可進行專利申請；如市場上已有該些技術之應用，則可有效降低產品侵犯他人專利的機率，避免高額賠償或市場禁令。 • 當智慧財產被侵害時，主動聯繫侵權人以排除侵害，而如侵權人不願配合時，除訴訟管道外，則可以主動發布官方聲明，澄清事實，避免品牌形象受損。平時，公司亦可透過宣傳活動提高消費者對正版產品的認識。 • 透過主題式分享機制深化觀念建立，並依職級進行內容分層設計，確保訓練效益最大化。	
目的與標的	• 短期目標 -3 年內： (1) 法務單位不定期派員參與國內外事務所講座。 (2) 每月就相關法規、事件、判決或其他品牌案例，以主題分享形式對研發單位進行宣導；另每季對主管進行重點觀念宣導。 (3) 持續落實無違法事件。 • 中期目標 -3 年以上至 7 年： 依據法規更新、近年重大事件或判決，對現行的智慧財產內部規範來進行增修。 • 長期目標 -7 年以上： 經過各式各樣不斷的宣導、內化，養成全體同仁守法的自覺性，具備判斷行為是否有違法疑慮的基本敏感度。	
管理評量機制	稽核室依據本公司之公開發行公司建立內部控制制度處理準則、內部控制制度，針對年度稽核事項下各項主要作業之重大法規進行遵循稽核測試，確認本公司是否於各營運面是否落實法規遵循，並適時提供建議進行後續制度與作業之改善，並將自評結果提報審計委員會及董事會。	
績效與調整	2025 年推動成果符合既定短期目標。法務單位持續製作主題簡報，並於研發人員月會及主管季會中，辦理各類法律知識分享與宣導。其中，與智慧財產權保護相關之主題宣導於 2025 年共辦理 7 場，強化同仁對智慧財產權及法遵觀念之認知。 此外，2025 年法務單位亦派員參與國內外事務所舉辦之專業講座共 5 場，持續掌握最新法規趨勢與實務發展，以提升公司智慧財產權管理能力。 公司並持續維持無重大違法事件紀錄，透過制度化法遵管理、內部稽核及教育訓練機制，確保營運活動符合法規要求，降低潛在法遵風險，落實智慧財產權保護管理。	

重大主題：客戶關係管理

衝擊說明	正面	與客戶維持良好關係並滿足客戶需求，可提升公司信譽、客戶滿意度及長期合作機會，進而帶動業績成長與營運效益。
	負面	若未能有效維護客戶關係，可能造成客戶流失並造成營運損失。
政策或承諾	創見資訊秉持以客戶為核心之經營理念，致力提供完整的產品解決方案、穩定的產品品質與即時的服務支援，以滿足客戶現在及未來需求。	
管理行動	• 強化客戶溝通與需求掌握： 定期透過實地拜訪、視訊會議等多元方式與客戶進行交流，深化雙方溝通管道，藉以及時掌握客戶需求、品質期待及服務回饋，作為後續產品品質提升、服務優化與持續改善之重要依據。 • 優化服務監控與治理： 建立相關指標，定期檢視客戶溝通、客戶抱怨、售後服務及產品穩定度的狀況，確保卓越的服務價值。 • 落實意見回饋機制： 定期實施「年度客戶滿意度調查」，針對產品、品質、交期、技術支援及綠色產品五大方面進行調查，作為內部持續改善之依據。"	
目的與標的	公司以客戶滿意度分數作為最終成果指標及管理目標，逐年提升客戶滿意度目標值。 • 短期目標 -3 年內：客戶滿意度達 75% 以上 • 中期目標 -3 年以上至 7 年：客戶滿意度達 80% 以上 • 長期目標 -7 年以上：客戶滿意度達 85% 以上	
管理評量機制	透過 ISO 9001 品質管理系統的 PDCA 循環，配合相關指標監控及改善，並進行年度客戶滿意度調查。	
績效與調整	• 達成短期目標，未來將持續依客戶回饋、市場需求及營運狀況與優化相關管理措施。 • 業務單位定期透過實地拜訪、視訊會議及日常聯繫等方式與客戶保持互動，強化溝通管道，並即時掌握客戶需求、專案進度、品質期待與服務回饋，以提升客戶關係及業務服務品質。 • 2025 年客戶滿意度調查，針對全球重點客戶共 86 間進行調查，並收集 77 間客戶回覆，彙整各項調查結果，滿意以上佔比為 90.5%。	

重大主題：供應鏈管理

衝擊說明	正面	1. 透過長期採購合約並強化供應鏈管理，在記憶體價格大幅波動時，提升營運效率、降低風險並確保供應穩定。 2. 要求供應商符合 RoHS 與 REACH 法規，並促使上游化學材料供應商研發無鉛、無鹵素的環保材料；於產品設計時，將環境友善納入考量，並選用相關零組件。
	負面	1. 由於記憶體景氣循環的特性，在市場缺貨時，過度的資本支出投資，有機會造成後續需求下降時的低產能利用率，進而導致市場價格失衡與資源浪費。 2. 由於電子產品更新的速度極快，若於產品設計時，無將環境友善納入考輛，將會產生許多電子垃圾，例如廢棄的 PCB 板與晶片未依循合法管道，請合法的廢棄物處理業者處置，即可能會造成環境污染風險。
政策或承諾		1. 強化營運韌性與多元化，透過多角化經營與全球多源供應策略，降低地緣政治與市場波動風險，確保經濟績效穩定成長。 2. 負責任採購與準則遵循，要求供應商全面簽署並遵守 RBA（負責任商業聯盟）準則，確保勞工權益、職業安全與商業道德符合國際高標準。
管理行動		・獨立採購管理系統 ・供應商管理措施： (1) 依據「供應商遴選及評鑑程序」導入具競爭力的新供應商 (2) 建立供應商分級制度 (3) 針對現有供應商進行年度供應商評鑑及實地稽核，以確保供應商營運及生產品質 (4) 定期 / 不定期邀請供應商針對公司營運、產能規劃、市場趨勢、技術開發等進行更新 (5) 不定期更新危害物質標準，並要求供應商配合並簽回環保規範符合保證書，優先採購低耗能、無有害物質之組件，落實環境永續。
目的與標的		・短期目標 -3 年內： (1) 維持與供應商簽署《道德承諾書》、《環保規範符合保證書》及《社會責任承諾書》的達成比例在 95% 以上 (扣除策略性合作廠商)。 (2) 搜集減塑 / 減碳 / 綠能 / 環境友善相關供應商技術，與供應商共同研究開發。 (3) 啟動溫室氣體盤查，並請 A 級供應商提供範疇一與範疇二的碳排數據。 (4) 將 ESG 評核分數納入供應商年度績效考核，並導入供應鏈 ESG 管理平台，實現數據即時監控與追蹤。 ・中長期目標 -3 年以上： (1) 建立永續供應鏈，落實全球化布局及在地化經營，以提升競爭力，鞏固全球市占率。 (2) 持續研發節能產品、減少污染，以落實企業社會責任。
管理評量機制		・落實 PDCA 循環：本公司建立 ISO9001 管理系統，並透過內外部稽核確保系統有效性。透過每年定期召開管理審查會議，嚴密追蹤各單位 KPI 達成進度，並針對執行偏差採取即時矯正與應變措施。 ・完善治理架構： 1. 供應商鄰選 (Sourcing) 基本門檻： 財務穩定性、品質管理系統 (ISO 9001) 認證、簽署《環保規範符合保證書》、《供應商社會責任承諾書》、環境安全初審。 2. 風險評核與分級 (Risk Assessment) 分級管理： 依供應商 AEO 認證取得與年度供應商評鑑結果，將供應商分為 A、B、C 級。 3. 績效評鑑機制 (Performance Evaluation) 每月依進行供應商品質積效追蹤： - Quality： 良率、入庫檢驗合格率 - Delivery： 達交率、提前期 (Lead time) 穩定度 - Service： 售服品質 -Technology： 研發與技術創新能力 4. 稽核與改善 (Audit & Improvement) - 實地稽核 (On-site Audit)： 針對關鍵供應商進行廠區查核 - 缺失追蹤 (CAPA)： 要求供應商針對缺失提出「糾正與預防措施」，並追蹤至結案 5. 獎勵與汰換 (Reward & Phase-out) - 優良表揚： 績優供應商給予優先開發權或評估縮短付款帳期。 - 退場機制： 針對多次稽核不合格或重大違規者，啟動減單或終止合作。
績效與調整		・2025 年度新增供應商共 21 家，扣除交易品項為服務性質或未附加於產品上之供應商後，100% 完成簽署《供應商道德承諾書》、《環保規範符合保證書》與《社會責任承諾書》。 ・持續與綠能相關供應商技術合作，將無塑料環保包材導入產品包裝，以提昇環境友善；預估 2025 年減少一次性塑膠包材約 5.5 公噸。

2.1
永續產品創新與智財管理

2.1.1 永續服務管理

創見作為全球記憶體與多媒體領導品牌，深知為了滿足全球客戶對於環保的高標準及期待，必須將產品質量控制及環保理念融入至公司日常運作的各層面。在 1997 年建立質量管理 (Quality Management) 系統，並於同年取得 ISO 9001 認證，爾後亦陸續通過其他國際上廣為採用的認證，包括環境管理體系 (EMS) 的 ISO 14001、職業安全衛生管理系統 ISO45001、臺灣職業衛生安全管理系統 TOSHMS 以及有害物質流程管理系統 HSPM 的 IECQ QC 080000 認證。秉持精益求精的精神，為客戶帶來更大的保障不遺餘力，持續優化品質管理系統。2019 至 2022 年間從產品設計、開發與生產流程著手，成功取得瑞士通用公證行 (SGS) 所核發的 IATF 16949：2016 汽車業品質管理系統合格證書，為進入汽車供應鏈打下重要基石，進一步將創見產品推向全球車用市場。

本公司在多變的市場與競爭激烈之產業環境中不斷突破與成長，於經濟部主辦的「臺灣國際品牌價值調查」連續 18 年上榜臺灣 25 大國際品牌，在競爭日益激烈的國際市場中，持續展現穩健的品牌方向與經營實力。

創見管理系統認證通過歷程

1997.02	2006.10	2006.12	2009.03	2013.09	2019.11	2021.05
ISO 9001 證書	IECQ QC 080000 認證	ISO 14001 認證	OHSAS 18001 認證	ISO/TS 16949 認證	IATF 16949:2016 認證	ISO 45001 認證 CNS 45001 (TOSHMS) 認證

創見管理系統證書

ISO 9001
品質管理系統



IECQ QC 080000
有害物質管理系統



ISO 14001
環境管理系統



ISO 45001
職業安全衛生管理系統



CNS 45001(TOSHMS)
臺灣職業安全衛生管理系統



2.1.2 智慧財產權管理

創見為保護研發資源、維持創新能量、強化競爭優勢、提升企業獲利、達成營運目標、穩固領導地位及確保永續經營，持續推展智慧財產管理，將針對專利、商標、著作權、營業秘密保護採取一系列保護措施。



專利

- 定期專利監控：充分掌握產業近期的專利核准情形，了解市場發展趨勢。
- 專利地圖建置：依產品導向，羅列相關技術所牽涉之專利，以理解產業現況。
- 定期專利分享：分享產業近期獲證的專利，刺激研發人員的設計構想，提高對可專利性概念的敏銳度。
- 定期維護檢討：檢視已獲證專利之使用情形及與產品的關聯程度，以評估繼續維護的必要性。
- 專利審查會議：採個案模式。每一專利提案進行官方申請程序前，會經歷多層內部審議，包含前案檢索、專利要件審核、專利初審會議、專利終審會議等，以有效把關專利品質。
- 專利觀念宣導：採專題模式。增強研發人員對專利的認識，及對專利權的尊重，以理解產品開發的合法界線。

商標

- 品牌全球佈局：本公司的商標申請，最早可追溯至1991年，經過多年努力，佈局已漸臻完整，涉及各類重要產品，遍及全球主要國家 / 地區。
- 定期維護檢討：檢視已註冊商標之使用情形，以評估繼續維護的必要性；觀察企業未來規劃發展，提前進行新商標註冊申請。

著作權

- 內部管理系統：本公司建置資訊團隊，自行開發管理系統專屬提供予內部使用，功能上可較為貼近實際需求。
- 產品應用軟體：本公司建置軟體研發團隊，自行開發各類產品所需搭配之應用軟體，以有效降低相容性疑慮。
- 品牌行銷規劃：本公司建置行銷團隊，自行製作行銷素材，制定行銷策略，以塑造具有一致性的品牌形象與風格。
- 定期維護檢討：檢視被授權著作之使用情形及未來運用規劃，以評估繼續取得授權的必要性。

營業秘密保護

- 門禁安全管理：本公司員工皆配有門禁磁卡，再依其部門屬性給予進出權限；非本公司員工，進入參訪時應進行身分登記，並限定活動範圍於一樓公共空間，且全程皆須有本公司員工陪同。
- 資訊安全管理：本公司所有電腦設備，皆以員工個人帳號密碼進行登入識別，且密碼須定期更換。
- 部門專屬空間：本公司為各部門配置其自有的實體及虛擬檔案置放空間，由各部門對之進行獨立地規劃及使用。實體空間，須妥善保管鑰匙；虛擬空間，則會設定讀寫權限。
- 保密觀念宣導：採專題模式。確保所有人員對營業秘密有所認識，以有效推動法治意識的建立。

本公司定期於每年第四季將智慧財產相關事項提報至董事會報告，2025 年提報日期於 11 月 6 日。此外，2025 年共辦理 6 場智慧財產相關課程，年度累計 503 人次受訓。

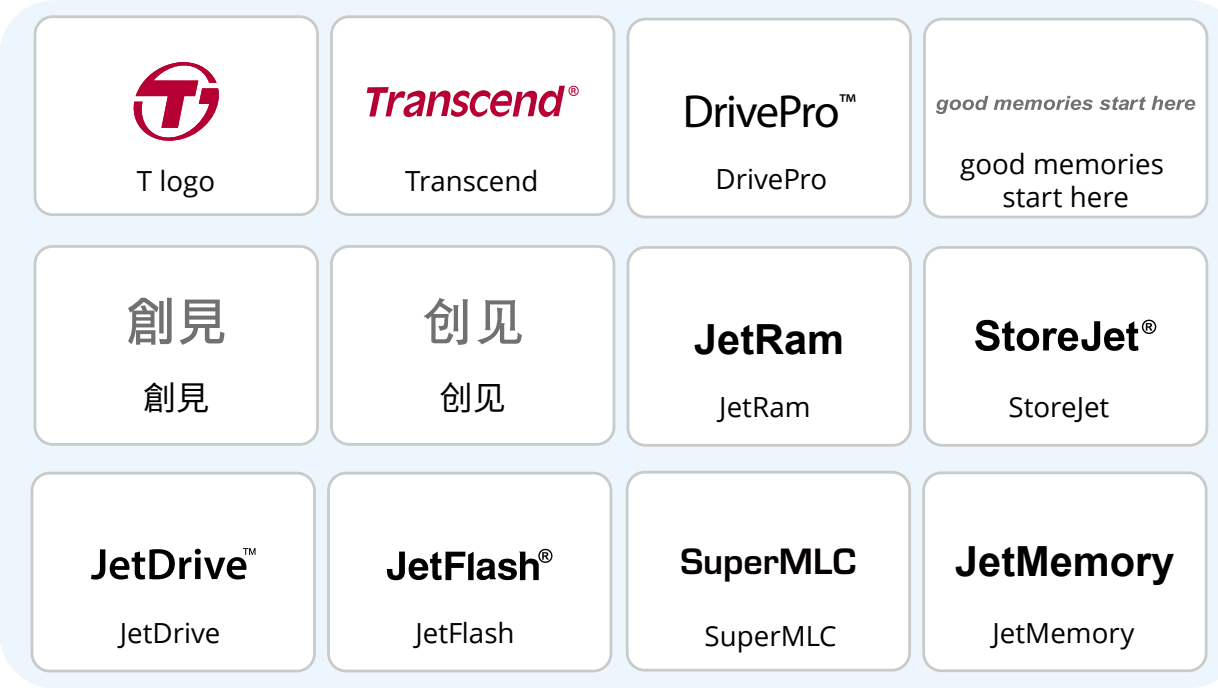
日期	參與人員	課程名稱	受訓人數 (人次)
2025/1/20	單位主管	商標註冊申請，請盡早！	134
2025/4/16	研發人員	設計專利非顯而易見性之判斷原則	69
2025/5/7	研發人員	新型專利佈局與其優勢	73
2025/6/11	研發人員	警告信原則	74
2025/9/10	研發人員	世界智慧財產權日－感受智慧財產權的節奏脈動（上）	76
2025/10/15	研發人員	世界智慧財產權日－感受智慧財產權的節奏脈動（下）	77

創見已註冊商標

本公司之 Transcend 和其他商標、註冊、品牌、產品或服務名稱、標語或 logo 為總公司及其關係企業所有或經合法授權使用。

Transcend®

T logo & Transcend



2.1.3 產品設計及品質控管

創見優良企業品牌形象的背後，是卓越的流程規劃和嚴格的品質管控。分別在 1997 及 2006 年成為臺灣首間獲得 ISO 9001 及 IECQ QC080000 認證的記憶體模組廠，並制定了綠色導向、創新產品、結合規範、超越期待做為公司品質及 HSF 政策。

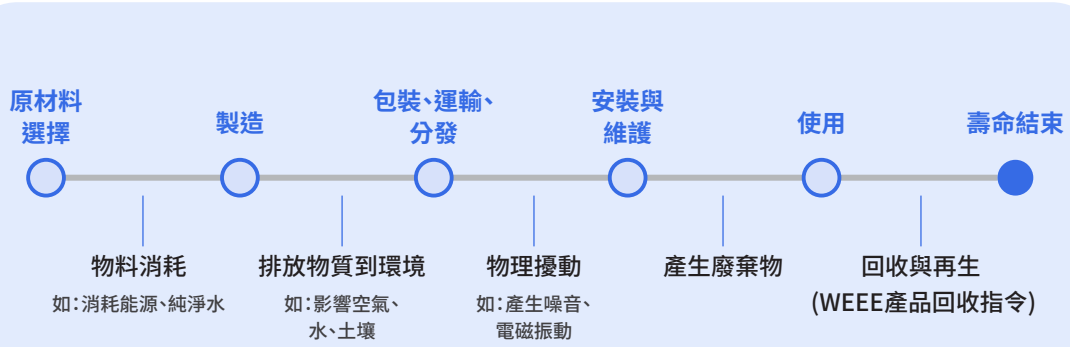
儘管創見的觸角每年都在擴展，我們出產的每一項產品仍經過完整測試，以確保最佳相容性及最穩定的品質。在這期間亦持續強化公司的系統面，曾在 2013 年至 2016 年間獲得 ISO/TS16949 認證，並於 2019 至 2022 年間取得更新後的 IATF 16949:2016 認證，不僅證明創見持續精進的品管流程通過國際認可，也展現了我們對產品及客戶的強烈責任感和決心。

產品製程



綠色設計

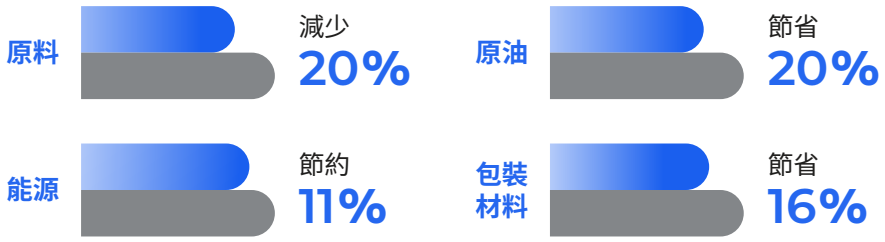
每個產品都有自己的生命週期。生命週期是指從挑選產品原料開始，到產品最終不再被使用的這段期間。事實上，從原材料選擇、製造，再到包裝、運輸、分發，最後到壽命結束，這些過程中每一個階段都可能影響到環境。我們的目標是盡力將對環境的影響降到最低。創見為了降低產品生命週期對環境的影響，開發了一些對環境有益的技術，其中包括半高型 PCB、新式包材等。創見的研發團隊預見到綠能趨勢，不斷朝著同一個目標努力—即開發新方法來讓產品的生產過程更加環保，打造低碳未來。



為了確保完全遵循 RoHS 的指示，創見亦使用環保包裝及無鉛標準化製程。環保採購團隊向供應商購買用於製造產品的可回收材料，確實遵守歐盟有害物質限用指令之規定與其他政府法規。

半高型 PCB

今日的半導體製程不斷精細、微縮化，不僅排放更少的溫室氣體，產品製造與輸送過程中的化學物質、能源使用量也減低，這對於環境來說不失為一件好事。我們的半高型記憶體模組，將原料耗費減低了約 20%，其中包含節省 15% 的銅、1.5% 的黃金及及 3.5% 的其他各種物質。半高型記憶體的製造過程也節約了 11% 的能源損耗。



省電記憶體模組

創見主動與其他科技電子企業合作產製無鉛之零件與商品，從 2006 年 7 月 1 日起，本公司於全球銷售之全系列產品皆符合 RoHS 標準，產品包裝上亦加註「符合 RoHS 標準」之說明。唯部分產品成分含有使用 IEC 62474 材料聲明列表應申報物質占比約為 58%（註 1），其佔已銷售產品總收入 68%（註 2），其餘皆依歐盟規範揭露。

註 1：根據 IEC 62474 規範，本公司部分產品有使用 IEC 62474 列管物質。統計資料僅為臺灣總公司資料，計算基礎為「含有應申報物質的產品 / 已銷售產品數量 *100%」。
註 2：統計資料僅為臺灣總公司資料，計算基礎為「含有應申報物質銷售收入 / 銷售產品總收入 *100%」。

不含有害物質 (HSF)

產品環境友善設計與材料管理

為打造兼顧環境友善與產品品質之產品，創見於原料選用階段即審慎評估各項材料之環境影響，除檢視材料所含物質外，亦將可回收性納入評估考量，以降低產品對環境之衝擊。

產品所使用之各項零組件皆須經研發部門篩選與評估，每一塊均質材料於使用前，亦須通過環保團隊之審核。以 IC 主要使用之熱固性材料為例，其材料來源須為無毒環氧樹脂；製程中所剩餘之貴金屬材料，則透過中間商回收並重新投入金屬循環，以提升資源再利用效率，避免資源浪費。

有害物質管理政策與治理架構

創見訂有《創見危害物質標準》，僅符合技術規格及環保要求之產品與材料，方可列入採購清單。有害物質管理由跨部門團隊共同執行，涵蓋產品設計、採購、生產及銷售等流程，並要求供應商及委外加工廠商將本公司之有害物質管理要求納入其管理機制，以確保最終產品符合無有害物質（HSF）要求，滿足國際法規及客戶需求。

禁限用物質管理與法規遵循

本公司於產品設計及材料選用階段，依據《創見危害物質標準》及客戶客製化要求，將禁限用物質納入產品設計與材料評估考量。相關管理項目包括 RoHS 有害物質限制指令 2011/65/EC & 2015/863(recast)、REACH、IEC 62474、China RoHS、POPs 指令 (EU) 2019/1021、TSCA 美國毒性物質控制法案 Section 6(h)、Halogen-free(針對無鹵機種)、包材指令 EU Directive 94/62/EC，以及其他客戶指定之有害物質管理要求。創見承諾禁止於產品中使用 PFOS、PFOA 及 PFHxS。現有產品所含之 PFAS 物質均為現行法規管制範圍以外之物質，並將持續追蹤相關法規動態，以因應未來可能之管制變更。

供應鏈有害物質管理

針對法規明確禁止或限制使用之物質，公司透過材料規格確認、供應商環保文件審查及必要之測試報告，評估材料與零組件是否符合相關規範。若因產品功能、可靠度或產業技術限制而需使用特定受限物質，公司將確認其是否符合適用法規之豁免條款，並依產品銷售市場及客戶要求進行管理。2025 年客戶要求有害物質調查完成率為 99.42%。

原物料承認與進料管制

若原物料尚未完成零件承認，進料檢驗單位（IQC）將於進貨階段確認零件承認書是否完備；未取得零件承認之材料，將開立不合格通知，以落實原物料品質與合規管理。

於材料及零組件之採購、承認及產品合規確認流程中，公司要求供應商提供相關環保合規資料，作為材料與零組件使用評估之依據。相關文件包括但不限於 RoHS 宣告、REACH SVHC 宣告、材料成分或物質聲明、測試報告、衝突礦產調查資料，以及其他客戶或法規要求之產品環保文件。

若材料或零組件涉及法規禁限用物質或客戶指定管制物質，公司將依產品功能需求、材料特性、供應鏈可行性、品質可靠度及法規要求，評估替代材料之可行性及必要管制措施。對於因技術限制、產品可靠度或材料特性而無法完全替代之情形，公司亦會確認其是否符合適用法規之豁免條款、排外規定或其他合法使用條件，並依產品適用市場及客戶要求進行文件確認、產品宣告及標示管理。

有害物質 (HSF) 審查標準及項目



RoHS 有物質限制指令 2011/65/EC & 2015/863 (recast)

物質名稱	閥值
鉛 (Pb)	<1000ppm
鎘 (Cd)	<100ppm
汞 (Hg)	<1000ppm
六價鉻 (Cr6+)	<1000ppm
多溴聯苯 (PBB)	<1000ppm
多溴二苯醚 (PBDE)	<1000ppm
鄰苯二甲酸二 (2- 乙基己基) 酯 (DEHP)	<1000ppm
鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯 (BBP)	<1000ppm
鄰苯二甲酸二丁酯 (DBP)	<1000ppm
鄰苯二甲酸二異丁酯 (DIBP)	<1000ppm

TSCA 美國毒性物質控制法案 Section 6(h)

物質名稱	閥值
十溴二苯醚 (DecaBDE)	Prohibit
苯酚，異丙基磷酸酯 (3：1) (PIP (3：1))	Prohibit
2,4,6 - 三 (叔丁基) 苯酚 (2,4,6-TTBP)	<3000ppm
六氯丁二烯 (HCBD)	Prohibit
五氯苯硫酚 (PCTP)	<10000ppm

Halogen-free (針對無鹵機種)

物質名稱	閥值
溴 (Br)	<900ppm
氯 (Cl)	<900ppm
溴 (Br) + 氯 (Cl)	<1500ppm

包材指令 EU Directive 94/62/EC

物質名稱	閥值
鎘 (Cd)+ 鉛 (Pb)+ 汞 (Hg)+ 六價鉻 (Cr6+)	<100ppm

POPs 指令 (EU) 2019/1021

物質名稱	閥值
全氟辛烷磺酸 (PFOS)	0.025ppm (< 1 ppm for sum of PFOS related compounds)
全氟辛酸 (PFOA) 及其鹽類	0.025ppm (< 1 ppm for sum of PFOA related compounds)
全氟己烷磺酸 (PFHxS) 及其鹽類	0.025 ppm (< 1 ppm for sum of PFHxS related substances)
短鏈氯化石蠟 (SCCPs)	<1500ppm
六溴環十二烷 (HBCDD)	<75ppm
滴滴涕、可氯丹、蟲必死、地特靈、安特靈、飛佈達、安殺番、六氯苯、十氯酮、阿特靈、五氯苯、滅蟻樂、毒殺芬、六溴聯苯、六氯丁二烯、五氯酚、多氯化萘、大克蟎	禁用
多氯聯苯 (PCB)	0.2 ppm for the sum of PCBs
六溴環十二烷	<100ppm
短鏈氯化石蠟 (SCCPs)	<1500ppm
德克隆	<1,000ppm until 2028/04/15; <1 ppm from 2028/04/15 onwards
UV-328	<1 ppm from 2029/08/04; <100 ppm 2025/08/04 <10 ppm from 2027/08/04
六溴環十二烷 (HBCDD)	<75ppm
甲氧滴滴涕	<0.01ppm

2.1.4 產品安全與標示管理

本公司依產品類型、銷售市場及客戶要求，提供相應之符合性聲明及標示資訊，包括 RoHS、REACH、China RoHS EFUP、CMRT 等有害物質相關文件，以確保產品符合各項環保法規及客戶要求。

除有害物質管理外，本公司亦重視產品安全、資訊透明及顧客使用權益。產品於設計、開發及上市前，皆依循各國法規要求及國際標準進行評估、測試與驗證，確保產品品質、安全性及法規符合性。透過完善之產品資訊揭露及標示管理機制，協助消費者正確使用產品，降低產品使用風險。在產品資訊與標示管理方面，本公司依據各國法規要求、自願性標準及相關認證規範，取得產品所需之安全與符合性認證，包括 BSMI、CE、UKCA、RCM、FCC 及 ICES 等，並依適用法規於產品本體、包裝、使用者手冊及官方網站揭露相關認證標誌、產品資訊及警示內容，以提升資訊透明度並保障消費者權益。

2025 年，本公司新產品產品安全規範認證取得率達 100%，全年均遵循產品與服務資訊標示及行銷傳播相關法規，未發生違反產品資訊揭露、標示或行銷傳播法規之情事。此外，本公司持續關注顧客需求與產品使用體驗，於官方網站設置 24 小時 AI 線上客服系統，提供使用者即時查詢及意見回饋管道，並於上班時間由專責客服人員提供產品諮詢與問題處理服務，以即時回應顧客於產品使用過程中的相關需求。

在產品健康與安全管理方面，本公司致力於確保產品及包裝符合健康、安全與環境友善要求。2025 年針對新上市產品 DrivePro Body 10D 包裝執行 100% 健康與環境影響評估，涵蓋產品包裝設計、開發、生產及使用等各階段，以降低潛在健康與環境風險，並持續提升產品包裝之安全性與環境友善性。

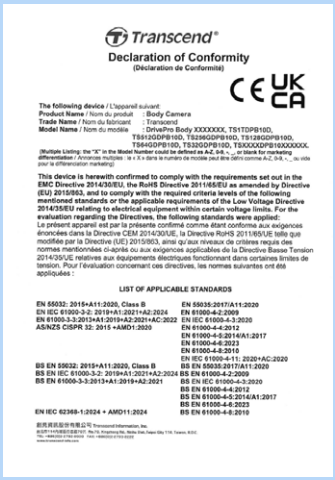
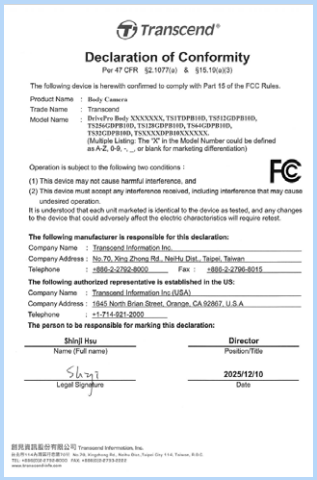
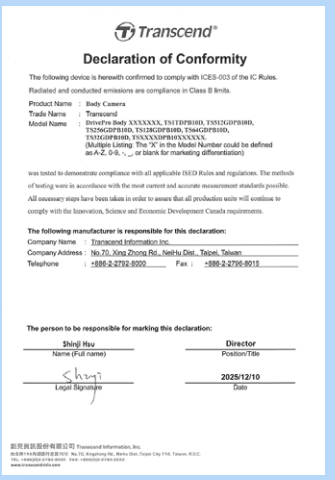
本公司亦恪守產品安全相關規範，所有產品皆須經相關測試與品質驗證程序後始得上市。2025 年未發生任何重大產品安全事件，未有因產品健康與安全影響而遭受裁罰、召回或違反法規之情形。

2025 年新產品安全規範認證情形

類別	產品名稱	安全規範認證
行動固態硬碟	ESD420	BSMI/CE/UKCA/RCM/FCC/ICES
密錄器	DPB10D	BSMI/CE/UKCA/FCC/ICES
記憶卡	CFE830 / USD710S	CE/UKCA/RCM/FCC/ICES
M.2 固態硬碟	MTE260S	BSMI/CE/UKCA/RCM/FCC/ICES



2025 年 Drive Pro Body 系列產品取得相關認證：

CE / UKCA	FCC	BSMI	ICES
			

產品測試項目

- ESD 測試
- 安規測試
- 功能測試
- 長時間燒機測試
- 訊號測試
- 相容性測試
- 高低溫循環測試
- 開關機測試
- EMC 測試
- 耗電測試

2.1.5 客戶關係管理與滿意度

創見重視客戶需求與產品品質，致力於建立長期穩定之客戶合作關係，並持續提升產品可靠度、服務品質及客戶滿意度。透過完善之品質管理制度、客戶服務機制及定期溝通與回饋蒐集，持續強化客戶信任與合作關係，以提供符合市場需求之產品與服務。

定期拜訪與溝通

業務團隊透過定期拜訪主要客戶或及安排線上會議，深入了解解客戶需求與回饋，持續強化長期長期穩定的合作關係。並邀請客戶來台參訪，藉此提升雙方信任基礎，進一步深化合作

技術支援與售後服務

如果客戶有需求，可透過 con-call 提供即時且專業的技術支援與產品諮詢服務，協助客戶解決實際問題，提升整體服務滿意度。

客製化解決方案

針對不同客戶應用需求、產業特性及專案條件，提供彈性化產品組合與客製化解決方案，以滿足多元需求，提升客戶滿意度。

共同參與行銷活動

透過與客戶共同參與展覽、促銷活動及品牌推廣計畫，整合雙方資源並擴大市場曝光。

年度滿意度調查與回饋機制

透過定期進行客戶滿意度調查，主動收集客戶意見與回饋，針對客戶需求與建議持續改善，作為持續精進產品與服務品質的依據。



創見資訊創新與趨勢研討會

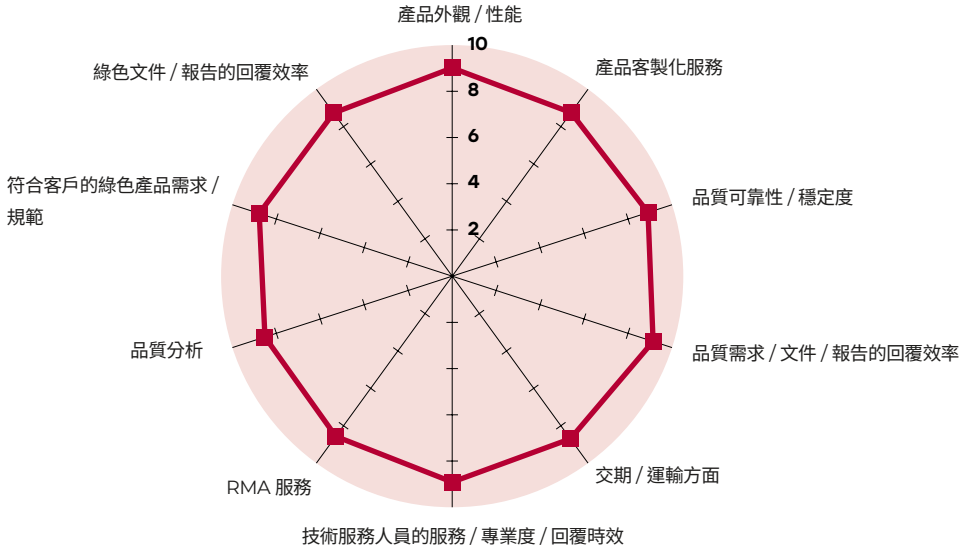


創見資訊迎春旺福晚宴

調查期間	2025 年 9 月
調查對象	2025 年共 86 位國內 / 外銷 / 分公司客戶
調查內容	重點客戶：前一年度交易額占總營業額 60%
調查結果	產品 / 品質 / 交期 & 運輸 / 技術支援 / 綠色產品五大方面共 10 題進行調查

本公司保證所有產品皆經過完整測試，以避免原物料及加工過程中之瑕疵流出，並符合公告規格。

為提供顧客良好的品質信賴，已訂定「使用條款」、「產品保固條款」、「產品保固期限」等，包含退換貨及維修相關說明。每年定期對客戶進行滿意度調查，針對客戶需求與建議，改善缺失，以達客戶滿意。自 2024 年起將調查範圍擴展到集團分公司客戶，2025 年主要客戶滿意度調查結果為 90.5%，相較前一年度成長 0.7%，特別在「產品外觀 / 性能」以及「品質需求 / 文件 / 報告的回覆效率」這兩題給予較高的滿意度回饋。



備註：「非常滿意」為 10 分、「滿意」為 8 分、「普通」為 6 分、「不滿意」為 4 分、「非常不滿意」為 2 分。

2.2
永續供應鏈夥伴關係

2.2.1 永續價值鏈

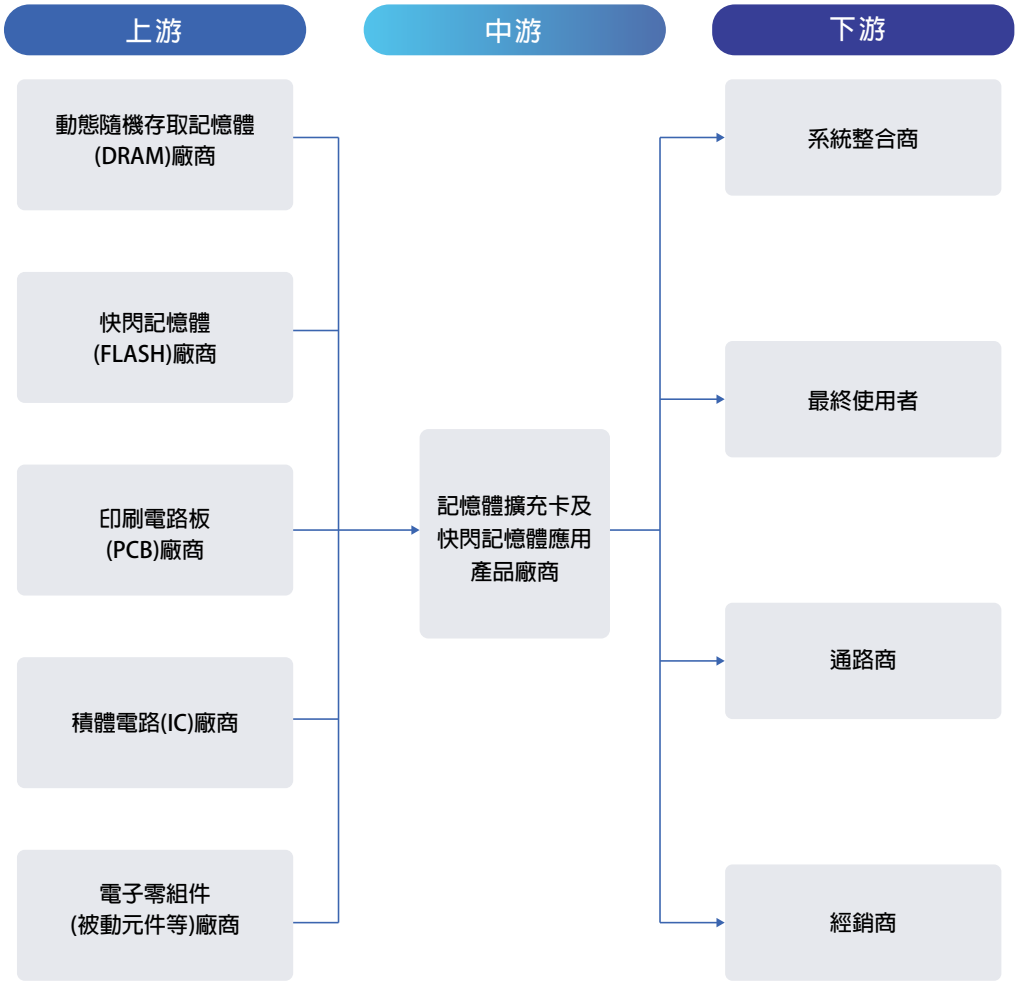
創見資訊身為全球消費性電子與工業用產品領導品牌，擁有專業的研發、生產、業務與行銷團隊，產品涵蓋記憶體模組、固態硬碟（SSD）、隨身碟、記憶卡、外接硬碟等，並以高品質、穩定供貨與多元產品線著稱。創見秉持高品質的產品理念，並以客戶為中心，提供最專業的客戶服務，面對日益變化的市場需求，創見有能力迅速做出反應，滿足各式各樣的消費需求。

記憶體產業具有密切的上下游聯結，從上游原料與晶圓製造供應商、中游晶片封裝與模組製造商，乃至下游品牌銷售與應用整合及終端消費者，連結成完整供應鏈。整體價值鏈中，創見在中下游扮演模組化製造商、品牌商並以及自有品牌「Transcend」行銷全球市場。以良好的採購策略搭配品質控管維持創見產品穩定性，更透過成功的行銷佈局拓市場占有率。

2025 年度，公司持續針對特定客戶族群進行策略調整與業務拓展，聚焦工業電腦產業強化市場布局，並透過數位行銷、參展活動及通路合作等多元方式，積極開發新客戶。其中，外銷市場為本年度重點經營方向，以擴大市場觸及範圍及提升品牌能見度。相較2024 年度，2025 年度客戶數量呈成長趨勢，主要受惠於新市場開拓、銷售策略優化，以及與既有客戶合作關係持續深化，進一步帶動整體客戶基礎擴大。

為因應市場需求變化及全球供應鏈環境的不確定性，本公司持續建立穩定且具永續性的供應鏈合作關係，於合作廠商遴選過程中，優先考量業界知名度、產品品質、技術能力、交期穩定性及公司營運體質等面向，選擇具良好信譽與長期合作潛力之供應商作為合作夥伴。

在提升採購效率與成本管理之同時，本公司亦重視永續採購之推動，持續強化與供應商之合作關係及溝通機制，透過長期策略合作、技術交流、產品開發協作及資訊共享等方式，共同投入新技術與新產品研發，以提升產品品質、技術創新能力及市場競爭力。此外，為降低供應鏈風險並提升供應韌性，本公司持續推動多元化供應鏈布局，降低對單一供應商之依賴，以因應突發事件、原物料供應波動及供應鏈中斷等潛在風險，並與供應鏈夥伴建立互信互惠之合作模式，共同提升供應鏈穩定性與永續發展能力，攜手創造長期價值。



2.2.2 在地採購

本公司原物料採購主要以國內為主，採購項目包含動態隨機存取記憶體、快閃記憶體、印刷電路板、晶片組、連接器及電子配件。2025 年與 319 家供應商有交易往來，共有 28 家合格供應商，在地採購比例為 51.3%。

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	佔總採購金額比例 (%)	家數	佔總採購金額比例 (%)	家數	佔總採購金額比例 (%)
原物料	國內	146	57.9	151	53.4	143	51.4
	國外	7	40.9	6	45.2	10	47.5
非原物料	國內	163	1.2	156	1.4	166	1.1
	國外	3	0	0	0	0	0
總計		319	100	313	100	319	100

2.2.3 新供應商評估

本公司於供應商合作前，慎選業界知名且具有永續經營能力之廠商為合作對象，定期檢視供應商之供貨品質、交貨期間、價格、服務及財務穩健性是否符合要求，以確保供貨穩定無虞。

在勞工權益部份，與合作之供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，以確保能符合 BSCI 社會責任。

- 禁用童工與任何非自願性勞工
- 遵守工資與工時相關法規
- 不因性別、種族、宗教、政治傾向而受歧視
- 確保員工集會結社自由
- 提供員工安全與健康的工作環境

新供應商皆須簽署《供應商社會責任承諾書》，故 2025 年使用社會標準篩選新供應商的百分比為 100%。

在環境安全衛生部分，依據本公司《供應商遴選及管理工作指導書》，請供應商簽署《環境規範符合保證書》，保證所有提供給本公司之產品 (包括但不限於原物料、零組件、半成品、成品、附屬品、包裝類等) 符合以下規定：

- RoHS 禁用物質：選用原物料需提供第三方測試報告。
- 歐盟 REACH 高度關切物質：透過 GPM 管理系統進行監控，以確保符合國際標準。另亦透過管理系統通知供應商，告知最新有害物質標準規範及相關環保法規。

2025 年度新增供應商共 21 家，扣除交易品項為服務性質或未附加於產品上之供應商，全部簽署《環保規範符合保證書》，故使用環境標準篩選新供應商的百分比為 100%。

在誠實信用部分，供應商須符合以下規定：

- 供應商須簽署《供應商道德承諾書》，避免因人為影響正常採購及雙方合作關係。
- 不得使用源自非法武裝掠奪之衝突礦產。
- 優先選擇通過相關管理系統認證的供應商，如 ISO 9001 品質管理系統認證、IATF 16949 汽車品質管理系統認證、ISO 14001 環境管理系統認證、QC 080000 有害物質流程管理系統認證、ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證等。

對供應商進行稽核之結果

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	20	20
鑑別出具有負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	0	0
終止合作之供應商數量	0	0

備註：
1. 環境衝擊評估包括簽署《環保規範符合保證書》等 ; 社會衝擊評估包括簽署《供應商社會責任承諾書》等。
2. 環境衝擊評估會扣除交易品項為服務性質或未附加於產品上之供應商

2.2.4 供應商評鑑

本公司依《供應商申請及評鑑程序》每年定期進行供應商評鑑，透過文件審查與現地稽核的機制以確保供應商制度、管理、品質都符合要求，共分成七大項目進行評分，分別是品質、成本、交貨、服務、技術、環境、公司治理，未達標準的供應商次年度將不再進行交易。

針對前一年度交易次數達 5 次 (含) 以上且總交易金額超過新臺幣 1,000 萬元之供應商進行評鑑。2025 年度符合標準且完成評鑑的供應商有 27 間，評鑑結果 85 分 (含) 以上之優良供應商有 26 家，介於 70~84 分之合格供應商有 1 家，2025 年度合格率 100%。



創見供應商審查項目

1. 公司治理與內部稽核
2. 產品製程與研發能力
3. 子供應商管理
4. 生產與品管能力
5. 客戶服務與滿意度
6. 有害物質監控

供應商評鑑結果

標準	2023		2024 年		2025 年	
	家數	比例 (%)	家數	比例 (%)	家數	比例 (%)
85 分 (含) 以上	27	90.0	16	88.9	26	96.3
70-84 分	3	10.0	2	11.1	1	3.7
69 分 (含) 以下	0	0	0	0	0	0
合計	30	100	18	100	27	100

備註：
69 分 (含) 以下者為不合格，次年度不再進行交易；介於 70~84 分者為合格；85 分 (含) 以上為優良供應商，視情況增加採購比例。

2.2.5 關鍵原料與責任礦產管理

關鍵材料政策

本公司針對關鍵材料 DRAM、NAND FLASH、PCB、控制器具有高資本密集、高度集中化及易受地緣政治影響的特性，定期與廠商開會及更新廠商產品規劃，並提供長期預估需求量 (FCST)，以利減少原物料短缺風險。處理方式如下：

- 一般物料皆有兩家以上供應商
- 特殊料件庫存量備貨至三個月以上 (非記憶體料件)
- 與關鍵原料廠商簽訂長期供貨合約，以確保穩定供貨 (記憶體)
- 要求供應商需在原物料停產前一年需發布停產計畫書 (EOL)，及半年以上最終採購決策 (LTB) 時程
- 訂有生產緊急應變管理程序

主要原材料	採購策略與市場供應狀況
動態隨機存取記憶體 (DRAM)	本公司與目前業界主要供應商均有長期良好合作關係並簽訂合作備忘錄。即使原廠將資源集中至新製程的狀況下，亦能取得穩定供應，確保下游客戶供貨無虞。
快閃記憶體 (Nand Flash)	與目前業界領導廠商均有良好穩定關係。除透過採購策略取得穩定貨源供應以及成本優勢之外，長期建構的技術合作關係更使本公司 NAND FLASH 相關產品持續保持強勁競爭力。
硬碟機 (Hard Drive)	硬碟市場產出有限的狀況下，原廠針對價格進行調漲，但本公司與主力供應商維持緊密合作關係，在供貨、品質以及成本上均具有明確優勢。
控制晶片 (Controller)	本公司慎選合作廠商，均以業界知名廠商且公司體質優良者為合作對象，確保產品品質以及成本優勢。
印刷電路板 (PCB)	本公司合作之對象均為全球百大優質 PCB 供應商，並依製程能力與競爭優勢分配下單，兼收品質與成本之效益，並可穩定供貨。
光碟機 (Optical Disk Device)	光碟機整體市場呈現緩步萎縮，本公司與供應商為長期合作夥伴，採取策略合作方式可確保品質、供貨穩定及價格競爭力。
機構件 (Housing)	大部分的機構件均為客製設計，經過詳細成本結構分析比較，選定穩定長期合作夥伴，以維持品質穩定，並持續接觸新廠商做成本比較，確保價格競爭力。

實體限制風險

風險描述

氣候變遷導致的極端天氣（如缺水、停電）、地震或地緣政治封鎖，導致產線中斷。

應對策略

建立 multisource 與產地多元化

具體作法

- 針對 DRAM/NAND，與業界主要領導供應商均有長期良好穩定關係，並簽訂合作備忘錄。即使原廠將資源集中至新製程的狀況下，亦能取得穩定供應，確保下游客戶供貨無虞保持強勁競爭力。
- 地緣分散 : 考量全球局勢，評估供應商是否有不同的產地可進行供貨，以降低單一產地造成的供應中斷風險。庫存管理： 針對生產週期較長的電子料件，建立 3-12 個月的策略性備庫 (Strategic Buffer Stock)。

價格變化風險

風險描述

記憶體市場供需週期劇烈（Cycle）或 PCB 上游銅箔等原物料價格飆漲。

應對策略

透過「長約鎖定」與「預先備料機制」

具體作法

- 合約管理 : 與記憶體大廠簽訂 LTA (Long Term Agreement)，保證供貨的穩定性。
- 採購避險 : 建立價格連動機制 (Price Escalation Clause)，當上游原物料波動超過 5-10% 時，啟動報價調整。
- 模組設計：RD 於新產品開案時，進行模組化設計及替代料件驗證，在市場價格有異動時，有多元的供應商選擇，降低成本波動的影響。

監管風險

風險描述

衝突礦產法規 (CMRT/EMRT) 以及 REACH SVHC 清單追蹤。

應對策略

強化「合規追蹤」

具體作法

- 供應商稽核： 將 Hazardous Substance Process Management (HSPM) 要求及 RBA (責任商業聯盟) 行為準則納入稽核。
- 衝突礦產： 100% 揭露 3TG (金、鉭、鎢、錫) 來源，確保符合無衝突礦產要求。

聲譽風險

風險描述

供應商勞工人權問題、環境汙染事件，導致品牌形象受損。

應對策略

提升「ESG 績效連動」

具體作法

- 合規審查：新供應建立時，要求供應商簽署「供應商社會責任承諾書」、「環保規範符合保證書」&「供應商道德諾書」。
- 審查程序：定期進行供應商評鑑，若供應商發生危害創見貨物安全相關情事，要求供應商立即改善或評估是否暫停交易。
- 循環經濟 : 推動包材環境友善計畫，增加採用可被環境自然分解材，提升企業正面形象。

衝突礦產採購政策

創見嚴格把關產品及其配件的安全性與合法性。鑑於剛果民主共和國及周邊地區常有武裝團體操控礦產開採，導致童工與人權受損，我們明文將金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W) 及錫 (Sn) 定義為衝突礦產並嚴加管控。我們承諾，創見不會主動與參與衝突礦產交易的供應商合作，更嚴禁在產品中使用相關材料。這項任務需要供應鏈團隊的強力協同，因此我們要求並協助供應商建立相應的查核機制。創見將維持高度的監督與改善熱忱，若發現任何疑似或確認誤用衝突礦產的案件，我們將秉持零容忍原則，立即停止該材料的使用，以捍衛全球供應鏈的人權價值。




安全認證優質企業證書
TWAEO Certificate
TWAEO
證書號碼/ Certificate No.
TWAEO-113000013
證書持有人
Holder of the Certificate
創見資訊股份有限公司
Transcend Information Inc.
發證機關
Issuing Authority
財政部關務署
Customs Administration
Ministry of Finance
統一編號/ BAN No.
23446187
安全認證優質企業行業別
Business Type of TWAEO
出口商（貨物輸出人）Exporter
進口商（納稅義務人）Importer
製造業 Manufacturer
資格生效日期：中華民國 113 年 12 月 13 日
Effective Date of the AEO Status: Dec. 13, 2024

2.2.6 AEO 安全認證優質企業

因應客戶對供應鏈安全要求的不斷提昇，以及全球對於國與國之間貿易安全機制的持續推動，創見於 2024 年採納優質企業供應鏈安全審查項目及驗證基準的相關參考規範與管制要求，獨力推動並建立綿密且完整的系統架構，滿足供應鏈安全的要求。

為承諾做到持續推動各項處理 / 管制機制的計劃，並將理念宣達至所有為組織工作之全體人員，甚至所有利害相關者，作為企業永續發展之基石，本公司「優質企業供應鏈安全管理手冊」據以施行，並揭示以下之營運政策，成為組織運作時所遵循並努力的依據：

- 符合安全法規：遵循安全供應鏈法規要求，建構完善供應鏈安全管理系統。
- 強化資訊安全：重視資料保護，確保內部及客戶資料完整性和權益。
- 全員教育訓練：宣達安全供應鏈要求，全員參與並維護供應鏈安全系統。
- 落實風險控制：運用風險評估，妥善安排公司資源，增進供應鏈安全管理效率。
- 建立安全伙伴：妥善評估上下游商業夥伴，建立良好政策及訊息傳達管道。
- 持續改善績效：貫徹 PDCA 精神，持續針對供應鏈安全系統進行改善。

所有相關之業務，舉凡實體場所的安全、貨物生產製造中的安全、資訊安全防護，以及其他供應鏈安全項目等，皆涵蓋在內，並將客戶及供應商列為垂直展開之對象，以完成供應鏈安全的整體管理。

取得 AEO 證書，可滿足市場對於供應鏈安全日漸重視的趨勢，亦可以強化與客戶之間的信任關係，並在國內通關時享有最低之文件審查及貨物查驗比率、優先查驗等優惠。且此優惠可展開到與臺灣簽訂相互承認之國家，如美國、新加坡、以色列、韓國、澳大利亞、日本、印度、紐西蘭、 瓜地馬拉及加拿大的 AEO 相互承認協議，以及兩岸海關 AEO 互認試點。



2.3
社會共融與社區參與

2.3.1 藝文體育

創見資訊秉持回饋社會、實踐企業社會責任的理念，長期投入青少年體育與藝文推廣，將企業資源轉化為社會成長的動能。2025 年，針對校園體育、國際賽事、偏鄉基層及文化藝術等領域，總計投入 637 萬元（包含現金與產品贊助），以實質資源支持臺灣下一代的多元成長。

體育推廣：連續十五年深耕校園，力挺青少年逐夢

2025 年，贊助校園體育的腳步邁入新里程。創見資訊自 2011 年起以高中籃球聯賽（HBL）為起點，並於 2012 年擴大支持範圍至高中體總（SSSBF）轄下各大賽事，至今已連續深耕校園長達十四年。贊助項目廣泛涵蓋籃球 (HBL/JHBL)、排球 (HVL/JVL)、足球、壘球及熱舞大賽，致力於為青少年建構多元的競技舞台。賽事期間，藉由致贈科技環保纖維製成的聯名運動毛巾與儲存產品，不僅為選手加油打氣，更展現對生態永續的承諾。

國際接軌：第三度贊助 WBSC U12 世界盃少棒賽

除了深耕國內校園聯賽，創見資訊亦積極支持國際賽事，2025 年第三次贊助 WBSC U12 世界盃少棒錦標賽。憑藉對國際級少棒賽事的投入，以實際行動支持臺灣小將站上國際舞台，強化基層棒球與國際的接軌，彰顯對於培育未來體壇新星的長期承諾。

文化傳承：攜手灣聲樂團，演繹臺灣在地旋律

在文化推廣方面，2025 年持續贊助灣聲樂團，推動臺灣在地音樂文化的傳承與創新。灣聲樂團以臺灣音樂文化為核心，以古典音樂重新詮釋本土民謠與當代創作。藉由支持樂團的演出與分享會，不僅為社會大眾提供文化饗宴，更彰顯對於藝文產業永續發展的重視。

透過長期投入校園體育與藝文傳承，創見資訊成功將企業資源轉化為社會共好的養分。其體育贊助版圖不僅橫跨國小、國中至高中，更從國內聯賽接軌至國際賽事，持續以教育、運動與藝術為核心，為臺灣社會創造深遠且正向的影響力。



2.3.2 產學教育

偏鄉種子計畫：邁向十週年里程碑

創見資訊持續以實際行動推動基層體育發展，透過物資捐贈與資源平權措施，協助學童獲得更完善的訓練環境。「偏鄉棒球種子計畫」自 2015 年啟動至今已邁入第十年里程碑，計畫足跡遍及全台 13 個縣市、27 所國小，累計受惠學童達 747 位。2025 年，針對年度贊助對象台南市海東國小等校進行球具與物資捐贈，讓偏鄉棒球種子在希望的紅土上茁壯。

運動平權：推動女子棒球多元培力

2022 年起更積極推動女子棒球發展，成為我國首間回饋基層女子棒球的企業，協助女孩們在心中萌發夢想種子。這項投入已展現具體成效，如曾受贈的苗栗通霄國小在 2023 年勇奪全國國小女子組冠軍，並首度參與威廉波特國手選拔賽，展現出非凡的技術潛力，證明資源挹注對於落實運動平權的重要性。

教育視野：邀請受贈球隊親臨國際賽場

在教育推廣方面，創見資訊不僅注重資源支持，更著重視野的開拓。2025 年特別結合 WBSC U12 世界盃少棒賽，邀請年度贊助對象海東國小，以及曾受贈之女子球隊德南國小、億載國小共 60 位小球員前往觀賽。透過提供門票、交通及餐食補助，讓小球員親身感受國際賽事的專業氛圍，激發對運動的熱忱與自我認同。

長期的耕耘已在國際賽場上得到印證。早年曾贊助支持的黑豹旗高中選手，如今已成長為國家隊核心成員，並在 2024 年世界棒球賽事中為臺灣奪下冠軍。這不僅證明了基層體育紮根的重要性，更體現了十年如一日的深耕，已實質轉化為支撐臺灣運動在世界舞台發光發熱的堅實力量。

2025 年公益捐贈及贊助項目

體育類	高中體總體育賽事	經費 370 萬 (另贊助儲存產品 139 萬)
	2025 U12 世界盃少棒賽	經費 50 萬
	偏鄉種子計畫 (2025 年—海東國小、德南國小、億載國小)	經費 10 萬
藝文類	2025 灣聲情人節音樂會	經費 68 萬

3

以人為本：打造共融職場



3.1 多元共融與人權保障

3.2 人才培育與職涯領航

3.3 職場安全管理與健康促進

重大主題：人才與人權管理

衝擊說明	正面	透過完善的人才培育與人權管理機制，企業得以提升員工生產力與創新能力，同時降低人員流動率及相關培訓成本。此外，持續強化員工於永續發展與環境議題之專業知能，有助於有效辨識並降低潛在環境風險。 健全的人權治理架構亦促進建立公平、尊重且無歧視的工作環境，並延伸至供應鏈管理體系，進一步提升利害關係人信任、品牌價值及企業整體競爭力。
	負面	若缺乏完善的人才培育與管理機制，可能導致員工生產力下降及創新能力不足，進而影響整體營運績效並提高人力相關成本。此外，若未妥善管理人權議題，可能引發歧視、勞資爭議或供應鏈勞權侵害等風險事件，進而損害企業聲譽及利害關係人信任，對企業永續發展造成長期不利影響。
政策或承諾	創見除重視員工專業發展外，亦關注員工意見與建議之蒐集與回應機制。透過多元內部溝通管道，確保員工意見得以有效傳達至管理階層，並據以持續優化內部制度與管理措施。此外，公司責成人力資源管理單位就人才「選、訓、用、留」各面向制定相應策略，包括透過高效率招募機制即時補充人力需求、定期檢視市場薪酬水準以提升留任意願、建立完善之晉升與職涯發展機制，並配合組織發展提供內部轉調機會。同時，透過多元福利制度及補助措施，致力於打造具吸引力且支持永續發展之企業文化與職場環境。	
管理行動	創見透過強化雇主品牌、人才發展機制及福利措施，吸引並留任優秀人才，並依循國際人權原則建立相關管理制度與申訴機制，持續推動多元共融與人權教育，打造尊重與包容之職場環境。	
目的與標的	· 短期目標 -3 年內： (1) 透過多元場合 (如新進人員教育訓練、在職教育訓練、季會及部門會議等)，每年至少辦理兩次內部溝通管道宣導，以提升員工對意見反應機制之認知，並強化開放溝通之職場文化。 (2) 每年至少執行兩次承攬商稽核，以確認其遵循人權標準及相關管理要求。 (3) 持續優化人權相關教育訓練教材及內部溝通機制，以提升員工對人權議題之認知與敏感度。 (4) 制定並公告正式人權政策，採取與《負責任商業聯盟行為準則》一致的行動，明確揭示公司對利害關係人之人權承諾與管理原則。 · 中期目標 -3 年以上至 7 年： (1) 發展線上課程，並與實體課程並行，使同仁能不受時間與空間之限制了解公司的人權政策。 (2) 廣納人權議題，例如性別平等、職場不法侵害、性騷擾零容忍等，舉辦相關講座或訓練課程，提供尊嚴友善之職場，使同仁樂在工作中。預計每年舉辦至少三場或配合訓練課程辦理。 · 長期目標 -7 年以上： 持續依循《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《負責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct，RBA CoC)》等國際人權公約之趨勢調整上述政策方針。	
管理評量機制	透過《招募任用管理辦法》、《職場不法侵害預防及處理辦法》、《員工行為規範暨獎懲管理辦法》進行相關政策管理。	
績效與調整	公司依據短期目標推動相關措施，並已初步展現執行成效，包括：每年於新進人員訓練及部門會議中定期宣導內部溝通管道，以提升員工表達意見之意願與參與度；另原規劃於 2025 年制定之「人權政策」，調整為預計於 2026 年完成擬定並公告，並同步辦理人權教育訓練，以強化員工對相關議題之認知與敏感度。	

重大主題：職業安全與健康

衝擊說明	正面	透過落實 ISO 45001 與 TOSHMS 管理系統與致力打造全方位健康職場，具體實踐人本職場理念，不僅能顯著降低職災成本與法律風險，更透過健康促進活動與社會參與強化員工向心力，更提升企業在國際供應鏈中的競爭力與永續品牌形象，達成勞資雙贏的長期價值，實現企業與員工的共好願景。
	負面	職業傷害或健康事件除造成直接停工損失與法律裁罰外，在數位資訊透明的時代，更可能引發重大的聲譽受損，進而影響優秀人才留任與投資人信心；尤其嚴重事故可能導致整體生產線中斷，對企業營運造成長期負面影響。
政策或承諾	・為承諾做到持續推動各項處理 / 管制機制的計劃，善盡企業對員工安全健康之保護、預防職業傷病、降低安衛經營風險、保持公司競爭力與提昇形象，並將理念宣達至所有為組織工作之全體人員，甚至所有利害相關者，作為企業永續發展之基石。 ・本公司揭示以下之環安衛政策：遵守法規、全員參與、持續改善、完善溝通、提升績效。	
管理行動	・依危害辨識與風險機會評估結果，採取分級管控措施，並訂定安衛作業管制機制，持續降低作業風險，提升安全衛生績效。 ・持續推動五大健康保護計畫（人因工程、異常工作負荷、不法侵害預防、勞工健康服務及母性保護），並導入自動化轉型，以機械設備取代高重複性人工作業，從源頭降低職業災害發生可能性並提升生產效率；同時提供優於法規頻率與項目之員工健康檢查，強化員工身心健康與組織向心力，降低人才流失風險，支持企業永續發展。 ・以 ISO 45001 與 TOSHMS 管理體系為核心，定期召開職業安全衛生委員會及管理審查會議，監督系統運作與績效分析，確保安全衛生管理符合法規及管理系統要求，持續降低違規與營運中斷風險，致力於零災害之安全健康工作環境。	
目的與標的	・短期目標 -3 年內： (1) 無災害工時突破 960 萬，並取得第四張無災害工時紀錄證明 (2) 零重大職災及化學暴露造成職業病件數 0 件 (3) 公司總合傷害指數低於同業 3 年平均值 (4) 職業安全衛生法規 100%符合法規 (5) 辦理健康促進課程 1 場次 / 年 (6) 安全衛生獎項及活動參與至少 1 件 ・中期目標 -3 年以上至 7 年： (1) 無災害工時持續累計 (2) 零重大職災及化學暴露造成職業病件數保持 0 件 (3) 保持公司總合傷害指數低於同業 3 年平均值 (4) 提供身心諮詢服務，每月 3 次 (5) 辦理球類競賽，每年至少 1 次 (6) 參與運動健康活動提供獎勵計畫 (7) 安全衛生獎項及活動參與至少 1 件 ・長期目標 -7 年 以上： (1) 無災害工時累積時數達 1 千萬以上，參與相關獎項甄選 (2) 推動職場健康促進，推動及提升職場安全衛生文化 (3) 促進同仁自我健康管理 (4) 邁向職業健康與安全永續	

管理評量機制	· 本公司訂有《ISO 稽核管理程序》及《安衛作業管制程序》，並每年藉由 ISO/CNS 45001 內外部稽核確保系統正常運作，降低不安全風險。 (1) 外部稽核：委由合格之驗證公司執行定期稽核，每年 1 次 (2) 內部稽核：由廠內具資格之稽核員執行定期稽核，每年 1 次 · ISO45001 及 TOSHMS 內部管理審查程序透過《管理審查程序》據以執行，每年皆針對職業安全衛生管理進行 PDCA 之有效性評量。每年定期召開管理審查會議，以確保管理系統持續合適、妥善、有效。
績效與調整	· 2025 年榮獲 114 年職安署「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」TOP 10% 績優企業。 符合公司短期目標之設定，並持續精進 · 截至 2025 年底，無災害工時累積已突破 820 萬，取得第三張無災害工時紀錄證明 · 2025 年未發生重大職業災害及因化學暴露造成職業病之事件 · 總合傷害指數保持低於同業 3 年平均值 · 2025 年持續作為國健署「健康職場」，並參與職安署「114 年度全國職場安全健康週活動」。 · 所有事故皆完成 100% 調查、分析並執行改善，透過危害鑑別與風險機會評估檢討、工程改善優先、修改程序文件及加強宣導以強化同仁認知。 · 定期辦理安全衛生教育訓練，提升同仁安全衛生知能： (1) 2025 年內部教育訓練共辦理 5 類課程，共 1,172 人參與；安全衛生證照課程共辦理 5 種類，派訓 7 位員工。 (2) 2025 年新進員工安衛教育訓練導入數位化課後互動測驗，提升訓練成效。 · 職業安全衛生相關支出約新臺幣 4,645 仟元。 · 臺灣所有廠區持續通過 ISO 45001/CNS 45001(TOSHMS) 雙系統第三方驗證。 · 每月定期鑑別法規： (1) 2025 年共鑑別 16 項法規，其中 9 項適用並落實執行。 (2) 化學品系統之法規列管資料庫 2025 年更新至 3,441 筆。 · 特聘醫學中心主治醫師每月提供 3 次專業諮詢服務，2025 年總計 36 次。 · 2025 年因公司整體資源規劃未特別辦理健康促進相關活動，但每月會依據季節好發疾病、同仁經常諮詢健康問題及健檢報告分析結果訂定健康主題進行宣導；另外，每半年於消防演練衛教急救知識，加強觀念並定期複習急救專業技術與救護能力，提升緊急狀況發生時的緊急應變能力，以有效降低意外事故發生之傷害程度，保障基本生命安全，提升員工對於職場的安心感。 · 公司原訂「每年至少辦理 1 次球類競賽」之中期目標，於 2025 年度因整體活動規劃調整，未辦理球類競賽活動。惟為持續推動員工職業健康促進，本年度改以舉辦大型「家庭日」活動作為替代方案，透過多元且高參與度之休閒與互動活動，促進員工身心健康，並強化團隊凝聚力與工作與生活平衡。公司將於 2026 年度重新評估員工需求，規劃納入球類競賽活動，並結合職業安全與健康推動措施，逐步落實每年至少辦理 1 次球類競賽之目標，持續打造安全、健康且具支持性的職場環境。

3.1
多元共融與人權保障

3.1.1 人權承諾與保障機制

創見支持國際勞動人權規範，並承諾遵守國家勞動法規、《BSCI 商界社會責任倡議行為準則》、《RBA 責任商業聯盟行為準則》及其他適用的行業標準和國際公約，並持續改善全體員工之工作環境條件與員工福利。本公司人權政策，針對以下議題進行保障：

- 職場健康與安全
- 杜絕不法歧視及確保工作機會均等
- 禁用童工
- 禁止強迫勞動
- 身心健康與工作平衡

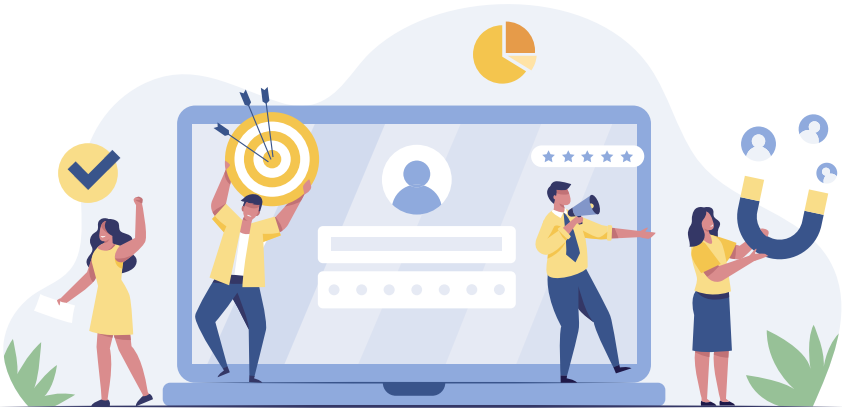
為落實人權保障與勞動權益管理，本公司已訂定相關管理辦法及推動措施，並透過教育訓練、內部宣導及公告機制，提升員工對人權議題之認知與重視，持續優化工作環境與員工福祉。此外，公司亦規劃於 2025 年正式發布人權政策專責文件，以進一步強化人權管理制度與治理架構。

本公司未曾發生強迫員工超時工作或非自願加班情事，並透過相關管理辦法及內部控管機制預防超時工作事件發生。為確保客戶產品交期及特定部門作業需求，在必要情況下如有延長工時需求，均依法給付加班費。公司亦建置內部工時管理系統進行工時紀錄與控管，除設有下班提醒機制外，若發生超過法定工時情形，系統將於翌日主動通知當事人及其主管進行確認，並據以辦理後續加班費核給，以確保工時紀錄之正確性與合規性。

此外，本公司要求供應商簽署《供應商社會責任承諾書》，以確保符合 BSCI 社會責任要求，內容涵蓋禁止童工與任何非自願性勞動、遵守工資與工時相關法規、禁止歧視、保障員工集會結社自由，以及提供安全與健康之工作環境等事項，持續與供應鏈共同落實勞動人權管理。

招募活動：多元管道開展，持續創造就業機會

因應營運成長與技術擴充需求，2025 年全年持續進行人力招募作業，包含研發、業務、後勤等職類，透過多元化招募策略持續引進優秀人才，積極媒合各項職缺，持續提供穩定且具發展性的職涯機會。同時鼓勵現職同仁協助推薦合適人選，透過推薦獎金機制擴大人才來源，強化組織韌性與人才密度。



確保就業平等：公平任用、不歧視原則

本公司訂有《招募任用管理辦法》，明定所有應徵者須年滿 18 歲，且為自願提供勞動者，並嚴格禁止任何形式的就業歧視。不因種族、宗教、性別、年齡、婚姻、生育、殘疾、性取向、國籍等因素影響任用，全面實踐公平、公開、平等的人才選用機制。

除了不歧視及公平對待每位員工的承諾之外，為了預防歧視事件之發生，公司不定期進行內部宣導及設立多種內部溝通管道，例如「職場不法侵害申訴信箱」、「董事長信箱」、「員工意見箱」等。同時也致力於培養及建立組織內部溝通風氣，不僅固定於每年績效考核後固定安排員工訪談以使同仁充份表達個人意見外，平日亦歡迎同仁與部門主管交流表達想法。

同工同酬：以職務與績效為唯一標準

公司堅守同工同酬原則，薪酬制度以職務內容與個人績效為唯一依據，與性別、背景等因素無關。並持續透過年度薪資調查與內部薪酬結構檢視，確保薪資制度之公正性與透明度。

多元員工組成：尊重與包容的工作環境

本公司擁有來自不同族群、背景之員工，包含原住民、外籍專業人員等。重視各族群文化與權利，並確保其在職場中獲得平等待遇與發展機會，致力打造多元、共融的企業文化。

身心障礙者保障與職場友善措施

公司持續推動五大職場健康與安全計畫（人因工程、異常工作負荷、不法侵害、勞工健康服務、母性保護），以具體機制保障不同身心狀況員工的職場安全。針對身心障礙者，提供必要職務調整與職能輔導，強化支持系統，並透過安委會定期檢討與績效追蹤，確保各項措施有效落實。

人權風險管理：童工與強迫勞動

本公司高度重視人權保障與勞工權益，並認為禁止任何形式之童工及強迫勞動，為企業永續經營及責任供應鏈管理之重要基礎。公司明確禁止使用童工及任何形式之非自願勞工，並將相同人權與勞動標準延伸至供應鏈管理。所有供應商須簽署《供應商社會責任承諾書》，承諾遵循相關勞動法規及國際人權準則，落實人權保障、勞動正義及責任採購原則，以確保供應鏈營運符合永續發展與道德採購要求。

為降低營運及供應鏈潛在人權風險，本公司參考勞動部《企業防制強迫勞動參考指引》，建立強迫勞動風險自我評估機制，並依據 International Labour Organization（ILO）所提出之 11 項強迫勞動指標進行風險辨識與檢視。評估面向涵蓋濫用弱勢處境、欺騙、行動限制、隔離、人身暴力及性暴力、恐嚇與威脅、扣留身分文件、扣留薪資、債務束縛、苛刻工作及生活條件，以及超時加班等議題，並結合本公司既有管理制度及程序文件進行系統性檢核，以確認各項勞動管理措施之完整性與落實情形。

此外，本公司將人權與勞動風險納入日常管理機制，透過制度文件管理、教育訓練推動、員工申訴管道及內部管理程序持續運作，強化員工權益保障及工作環境管理，以降低發生強迫勞動之潛在風險。



3.1.2 人才概況

員工及非員工結構

本公司無雇用兼職員工、臨時員工及無時數保證員工。截至2025年底止，臺灣總公司全體員工共計949人，皆屬全職且正職員工（註）。其中，30-50歲具備豐富專業知識及經驗的員工為集團最主要之人力。

本公司無透過人力派遣公司派用派遣員工，唯部分事務係委由協力人員負責，例如辦公室及廠區保全人員、團膳、園藝承攬商等，共計24人。相較近三年員工與非員工人數無重大變化。

註：
各類型員工定義如下：全職員工係指每週工作時數達當地法規所定全職員工標準工時之員工；兼職員工係指每週工作時數未達當地法規所定全職員工標準工時之員工；正職員工係指與公司簽訂無固定期限勞動契約（不定期契約）之員工；臨時員工係指與公司簽訂固定期限勞動契約（定期契約）之員工；無時數保證員工係指每週工作時數不固定之員工，例如待命（on-call）人員。

近三年員工結構表

年度	2023			2024			2025		
類型＼性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
正職員工	489	498	987	483	491	974	473	476	949
全職員工	489	498	987	483	491	974	473	476	949

備註：
此統計僅為臺灣總公司資料。

近三年非員工結構表

年度	2023			2024			2025		
類型＼性別	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
協力人員	16	5	21	18	5	23	19	5	24

備註：
協力人員：透過協力廠商間接僱用。

員工多元化

多元族群聘用與支持措施

本公司致力打造多元、平等與包容之職場環境，對各類員工族群均一視同仁並給予平等對待，並重視不同族群之基本權利。依據《招募任用管理辦法》，招募對象限年滿18歲且自願提供勞務者，並確保招募與任用過程不因種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治立場、國籍、身心障礙、性取向或其他個人特徵而有任何差別待遇。

公司亦尊重少數族群及其差異化需求，積極推動多元共融措施。2025年共聘用身心障礙員工10人，占全體員工比例1.05%；同時，重視原住民族文化權益，依內政部《紀念日及節日實施條例》之規定，提供原住民族員工歲時祭儀假，每人每年得申請3日，2025年計有10名員工適用，藉此支持文化傳承並促進多元文化之發展。

國際人才聘用與管理

此外，本公司於部分營運地區及專業職務中，聘用具工作簽證之外籍專業人才，以支持營運發展及技術需求。2025年共聘用外國籍員工9人，占員工總人數0.95%，其中以工作簽證就業者共5人，占員工總人數0.53%。公司評估相關潛在風險包括：

- 政府移民及工作簽證政策變動，可能影響外籍人才招募與任用安排
- 工作簽證申請、展延或核准程序如發生延誤或限制，可能對人力配置及營運效率造成影響

為降低相關風險，本公司持續關注外籍人員勞動法規與移民政策之變化，並透過建立合規管理機制、定期檢核工作許可及簽證有效性、強化人力資源規劃與內部管理流程，以降低法規變動對營運之影響，維持人力資源運作之穩定性與合規性。

近三年多元族群員工聘用狀況如下表所示：

項目＼年度	2023	2024	2025
國際化員工	6	9	9
原住民員工	9	10	10
身心障礙員工	11	12	10

備註：
此統計僅為臺灣總公司資料。

管理階層與人才結構分析

管理職係以員工個人能力表現作為晉升基礎，同時亦積極培養表現優卓越及具管理能力之員工。為促進兩性同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會為目標，2025 年臺灣總公司員工男女性占比分別為 49.84% 及 50.16%，而女性主管占所有主管人員之占比為 16.1%。

近三年主管及非主管人員之年齡、性別分布狀況分布聘用狀況如下：

年度			2023	2024	2025
項目＼性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	71	70	69
		51 歲以上	2	2	4
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	15	14	14
		51 歲以上	0	0	0
主管人員總計			88	86	87
非主管人員	男性	30 歲以下	44	50	46
		30-50 歲	366	351	341
		51 歲以上	6	10	13
	女性	30 歲以下	61	58	52
		30-50 歲	361	352	337
		51 歲以上	61	67	73
非主管人員總計			899	888	862
正職人員總計			987	974	949

備註：
1. 本公司課長級以上為主管人員。
2. 此統計僅為臺灣總公司資料。

本公司各地區皆以聘用當地居民為原則。以臺灣高階主管為例，2025 年男性高階主管占比 83.33%，女性高階主管占比 16.67%，總計 100% 為當地居民。

2025 年雇用當地居民為高階主管的狀況如下表所示：

年度	2023		2024		2025	
類型＼性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
雇用當地居民為高階主管人數	20	3	19	4	20	4
高階主管總人數	24		23		24	
占比 (%)	83.50	12.50	82.61	17.39	83.33	16.67

備註：
1. 雇用當地居民 (臺灣) 為高階主管的比例 = 當年度該性別高階主管人數 / 當年底公司高階主管總人數
2. 本公司處長級以上為高階主管。



新進與離職員工

為吸引海內外優秀人才進入創見提昇企業競爭力，除透過外部管道進行招募外，亦接受員工內部推薦。本公司任用標準係以學識、品德、能力、經驗、適合於所任職務或工作為原則。當同仁提出離職申請時，將分別由部門主管及人資單位分別進行面談，藉此了解同仁離職之真正原因及對公司、同仁及主管之看法作為日後改進之參考，以降低人才流動。

近三年新進員工人數如下表：

年度	2023				2024				2025			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡＼項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	26	2.63	23	2.33	25	2.57	13	1.33	27	2.85	23	2.42
30-50 歲	16	1.62	11	1.11	7.70	0.62	7	0.72	7	0.74	7	0.74
51 歲以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	76				51				64			
員工總人數	987				974				949			
總新進率 (%)	7.70				5.24				6.74			

備註：
1. 新進員工人數未扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男 (女) 性員工新進率＝當年該年齡組新進男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率＝當年新進人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 此統計僅為臺灣總公司資料。

近三年離職員工人數如下表：

年度	2023				2024				2025			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡＼項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	11	1.11	13	1.32	12	1.23	7	0.72	0	0	15	1.58
30-50 歲	39	3.95	17	1.72	24	2.46	20	2.05	27	2.85	26	2.74
51 歲以上	0	0	3	0.3	1	0.1	1	0.1	17	1.79	7	0.74
合計離職人數	83				65				92			
員工總人數	987				974				949			
總離職率 (%)	8.41				6.67				9.69			

備註：
1. 界定公司離職的員工的類別，例如辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。
2. 該年齡組男 (女) 性員工離職率 = 當年該年齡組離職男 (女) 性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 此統計僅為臺灣總公司資料。

3.1.3 薪獎制度

本公司致力於提供良好工作環境與完善員工福利，並建構具市場競爭力之薪酬制度。員工薪酬包含固定月薪、年終獎金及績效獎金，其中績效獎金係依公司整體營運成果發放，並綜合考量公司獲利情形、組織目標達成率及員工個人績效表現，以激勵各部門及員工持續精進、提升工作效能，並與公司共同成長。

另依公司章程規定，員工酬勞係於當年度獲利達一定水準 (不低於百分之二) 提撥，並依個人績效進行分配，以激勵員工持續精進並提升整體營運效能。

在薪酬水準方面，近兩年非擔任主管職務之全時員工薪資呈現成長趨勢：2025 年度平均薪資為 958 仟元 / 人，較前一年度增加 21.88%；中位數為 739 仟元 / 人，較 2024 年度之 642 仟元 / 人增加約 15.1%。薪資提升主要係因公司持續檢視並優化薪酬結構，並受惠於整體營運績效提升，帶動獎金發放增加所致。



以性別統計 2025 年各職級員工平均年度薪酬及月基本薪資差異比率

職別 / 性別		人數	年度薪酬比率	月基本薪資比率
主管人員	男性	74	1	1
	女性	14	0.92	0.89
非主人員	男性	399	1	1
	女性	462	0.83	0.86
直接人員	男性	266	1	1
	女性	307	0.9	0.9
間接人員	男性	207	1	1
	女性	169	0.62	0.68

備註：

1. 此統計僅為臺灣總公司資料。
2. 女性對男性的年度薪酬比率：該類別女性平均年薪 / 該類別男性平均年薪。
3. 女性對男性的月基本薪資比率：該類別女性平均月薪 / 該類別男性平均月年薪。
4. 本公司課長級以上為主管人員。
5. 直接人員分為「作業員」與「技術員」，「作業員」的工作性質為重複性及固定性的基礎勞力工作，對於學歷及技能並無多要求，國中畢業、無經驗或二度就業婦女均可勝任。「技術員」則需有大專以上且主修電子電機背景之學歷及經驗，因此條件在臺灣就業市場上以男性居多，故造成直接員工中，男性薪資較女性高的原因。
6. 間接人員職位多數為工程職及業務開發等職位，大多由男性擔任，女性則多為後勤人員，前者薪資水準較後者高，故有男性間接人員比女性間接人員還高此現象。





3.1.4 完善員工福利及社團活動

創見提供優良的辦公環境與完善的員工福利，並設立職工福利委員會，為同仁規劃並提供各項福利，如：結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問、年節禮品等。為使同仁之工作與生活達到平衡，公司設有育樂設施及健身房，讓同仁放鬆及紓解壓力；另規劃免費年度健康檢查，並安排醫師定期諮詢，關懷及守護同仁健康。

保險

除依法為員工加保之勞、健保外，公司特為員工規劃團體保險，保險涵蓋：定期壽險、傷害險、住院醫療險、癌症健康險等。對於出差員工，亦額外增加商務旅行平安保險及旅遊不便險，以提供員工更多重的保障。

聯誼活動

除每年舉辦尾牙、Family Day、體育競賽等活動調劑員工身心與凝聚向心力外，公司設置籃球場及多項康樂設施，如手足球、桌球及撞球等設備，供員工工作之餘使用，並持續依員工需求及資源狀況，提供多元的健康促進與休閒活動。

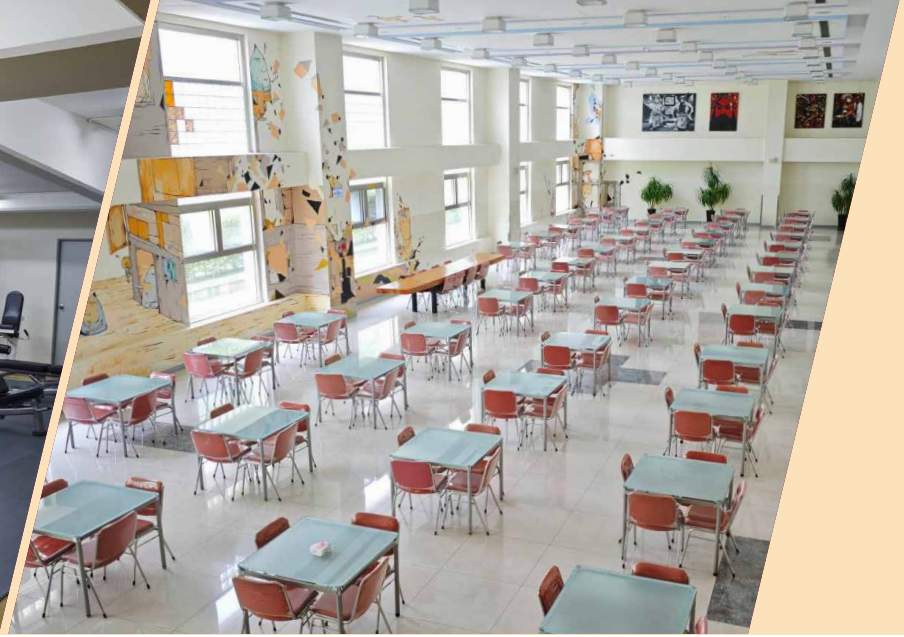
禮金及補助

為增進與同仁間之交流關懷，並建立溫馨祥和之倫理氛圍，公司針對員工之結婚、生育等喜事提供禮金，與員工同歡；並就喪葬事宜提供慰問金及花圈，向家屬致意。

新人特休

公司針對初入職場的年輕人及資淺的同仁，亦提供優於現行勞基法之特休假，期許新進同仁亦可達成工作與生活的均衡。





社團活動

本公司雖沒有工會，但鼓勵同仁成立社團。公司成立多種社團 (如桌球社、羽球社、籃球社、瑜珈社、熱舞社等) 並提供適當補助以協助順利運作，期透過社團活動連結同仁的情感。

員工發展訓練

為協助新進同仁儘快融入公司文化，每年針對新進同仁進行多場職前訓練及新人訓練；為提升各單位之專業能力，每年亦依據各單位需求辦理業務、採購、研發人員等之能力提升課程；此外，為滿足法令要求，每年亦派員參與相關外部訓練並提供全額訓練補助。

完善的獎金制度

每年保證發放兩個月年終獎金，並依公司營運績效與員工表現提供季獎金。另設有內部推薦獎金、全勤獎金與未休假獎金，肯定員工的投入與努力。

健康與安全

公司提供所有新進同仁公費體格檢查，並提供其他在職同仁優於法規進行之公費健康檢查。針對健康檢查結果異常或有特殊狀況之同仁，在取得同仁同意的情形下進行追蹤及輔導。此外，公司優於法規配置專責之醫師及護理師，隨時進行健康照護、定期提供健康諮詢、並不定期執行健康促進方案，以提升員工健康意識及知識。

其他福利

公司附設員工餐廳與咖啡廳，以優惠價格提供餐點、飲品供員工享用；每年亦提供禮品給所有在職員工等；此外，更透過與其他廠商之合作，提供員工更多食、衣、住、行等生活上之優惠訊息。

3.1.5 育兒支持與友善職場

本公司深信員工工作與家庭生活之平衡為企業永續發展的重要基礎，致力打造友善育兒與家庭照顧之職場環境，提供多元支持措施協助員工兼顧工作與家庭責任。

為了讓員工可以安心生育，遵循《性別工作平等法》之規定實施員工育嬰留職停薪制度，讓同仁能在工作與家庭照顧中取得平衡。除此之外還提供生育禮金，向迎接新生命之員工表達祝福與關懷，並實質減輕育兒初期之經濟負擔。對於有需要照顧 3 歲以下年幼子女之員工，協助申請育嬰留職停薪，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，積極協助員工重新融入職場。2025 年因育嬰申請留職停薪人員計 10 人，當年度復職率達 100%，留任率達 73%，顯示本公司相關制度能有效支持員工兼顧家庭照顧責任與職涯發展。

育嬰假的復職與留任情形

年度	2023			2024			2025		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數	18	14	32	14	16	30	16	9	25
當年度實際申請育嬰留停人數	1	5	6	6	8	14	4	6	10
當年度育嬰留停應復職人數	3	5	8	5	6	11	4	7	11
當年度育嬰留停實際復職人數	3	3	6	5	6	11	4	7	11
前一年度育嬰留停實際復職人數	4	2	6	3	3	6	5	6	11
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	4	2	6	2	2	4	4	4	8
當年度育嬰留停復職率 (%)	100	60	75	100	100	100	100	100	100
當年度育嬰留停留任率 (%)	100	100	100	67	67	67	80	67	73

備註：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2025 年留任人數 = 2024 年實際復職人員且 2025/12/31 仍在職人數。
3. 復職率 (%) = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數。
4. 留任率 (%) = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數。

同時，本公司持續推動母性健康保護措施，透過健康風險評估、醫師諮詢及追蹤管理機制，協助懷孕、產後及哺乳期間員工維持身心健康與工作平衡，營造安全、健康且友善之工作環境。

透過完善之家庭支持制度與員工關懷措施，本公司持續建立尊重生命、重視員工福祉之企業文化，不僅有助於提升員工認同感、向心力及留任意願，亦能吸引優秀人才加入，共同實現企業與員工共榮共好之永續發展目標。

退休制度

本公司依規定，自 2005 年起按月為新進員工及選擇適用新制退休金條例之原有員工，提繳每月投保薪資之 6% 至勞保局退休金個人帳戶；同時為繼續選擇適用舊制退休金辦法及仍保有舊制年資之原有員工，按月依法提撥適額之退休準備金至臺灣銀行專戶，並由監督委員會負責退休準備金監督事宜。

3.1.6 營運變更之最少公告期限

本公司為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定。公司未來若發生重大營運變化或要終止與員工之勞雇關係，其預告期間如下規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。



3.2
人才培育與職涯領航

3.2.1 多元考核與晉升機制

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每年進行一次績效評核，內容包含工作職責、工作分配、工作表現及工作能力等。該制度適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2025 年度績效考核於 2026 年執行，評估 2025 年 3 月至 2026 年 2 月期間的個人表現，本次績效考核人數統計如下：

2025 年考核人數統計表

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例 (%)	72.60	97.29	99.63	85.51
接受考核的女性員工比例 (%)	71.43	99.15	100.00%	94.15

備註：
1. 「管理職」定義：課級及經理級主管人員，未包含處級以上主管人員。
2. 評核期間在職滿 6 個月且非為處長級以上之人員皆須參與年度績效考核。



3.2.2 員工培訓與永續成長

本公司依職務及實際需要規劃培訓課程，強化員工之專業知識、技能及專長，進而提升員工之工作績效。課程內容包括新進人員訓練、專業別訓練及主管才能訓練等課程。為力求誠信經營之企業文化得以廣泛宣導及持續教化，將誠信經營納入新進員工教育訓練之課程內容中，同時，本公司亦對董事、經理人及員工辦理防範內線交易相關法令之教育宣導，本公司對新進員工進行教育訓練內容主要涵括員工從業道德、員工行為規範、誠信及公平交易、保密責任、防範內線交易等課程，讓新進同仁了解公司誠信經營的政策及方向，2025 年度受訓人數總計 60 人次，每次進行時程約 30 分鐘。績效評核並非僅僅用來評估員工的年度工作表現，而是更重要的是激勵員工的潛能發展，同時也有助於建立健全的公司人力資源體系。考核制度不會因為員工的性別、宗教、種族等因素而有所不同，主要目的是強調員工與主管之間達成工作目標的共識，並同時兼顧評量性和發展性的目標，期望能夠培育和發展員工個人能力，使其能夠熟練掌握業務，進而提升公司的競爭力和整體組織效能。



2025 年員工教育訓練平均時數

項目 / 類別	管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
總人數	73	14	413	474	271	308	215	180
受訓總時數	826.5	153	2,405	2,325	669.5	680.5	2,562	1,797.5
平均受訓時數	11.32	10.93	5.82	4.91	2.47	2.21	11.92	9.99
受訓費用	231,859	47,307	350,829	339,185	1,000	0	581,688	386,492

備註：
1. 管理職總人數 + 非管理職總人數 = 營運據點總人數。
2. 直接人員總人數 + 間接人員總人數 = 營運據點總人數。
3. 以上人數包含當年度離職人員。
4. 非管理職及間接人員之男女受訓總時數與平均時數落差較大的原因為男性多擔任需定期受訓之職務，例如資訊安全、研發技術等。
5. 直接人員訓練原則上均於廠內訓練，故未產生費用；另因回訓人員為男性居多，因此為依法回訓之費用。
6. 此統計僅為臺灣總公司資料。

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2025 年主管級人員總受訓時數為 979.5 小時，非主管人員受訓總時數為 4,730 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

3.2.3 員工意見回饋

公司自 2024 年起推行主管才能評鑑制度，以瞭解員工對主管領導、人員管理、專業能力及政策推動等面向之意見與回饋。針對員工回饋意見，公司亦積極重視並迅速改善。2025 年有同仁反映公司周邊巷道光線昏暗，影響上下班通勤及用路安全。公司獲悉後立即向政府相關主管機關反映，並主動協調各單位合作，於 2025 年 4 月完成現場會勘，並於同年 10 月完成號誌遷移及路燈增設，有效改善周邊照明環境，提升同仁職場與通勤安全，展現公司對員工意見之重視及持續精進工作環境之決心。



3.3
職場安全管理與健康促進

3.3.1 職業安全及衛生政策

職安衛政策與職安衛管理系統

本公司為承諾做到持續推動各項處理 / 管制機制的計劃，善盡企業對環境與員工安全健康之保護、預防職業傷病、降低環境 / 安衛經營風險、保持公司競爭力與提升形象，並將理念宣達至所有為組織工作之全體人員，甚至所有利害相關者，作為企業永續發展之基石，制定本公司環安衛政策如下：

- 遵守法規：遵守國內相關安全衛生與環保法令，並致力符合國際相關安全衛生與環保規範。
- 全員參與：透過環境 / 安衛教育訓練，全員參與環境 / 安衛管理系統推行。
- 持續改善：持續性稽核與管理，降低在產品活動及服務過程中所引起的環境污染及危害員工安全之風險。
- 完善溝通：強化對同仁、廠商及社會大眾之溝通機制，以展現對環境 / 安衛改善之決心；加強與員工及其代表之意見交流。
- 提升績效：朝向清潔生產，利用污染防治及風險控制技術；提供必要資源與技術，以期提升環境 / 安衛管理之績效。

本公司已導入職業安全衛生管理系統 ISO 45001 與臺灣職業衛生安全管理系統 CNS45001(TOSHMS) 雙系統驗證，並依循 PDCA，逐步落實安全衛生管理工作。為因應國際趨勢並精進職業安全衛生管理績效，本公司以全員參與為核心，關注內外部議題與利害相關者需求及期望、風險機會鑑別，持續推動安全衛生文化，邁向零災害目標。

管理系統實施範圍及適用對象為臺灣總公司，涵蓋總部和工廠之全體工作者，承攬商 / 協力廠商則以承攬契約及附件規定納入管理。

為確保職業安全衛生管理系統持續有效，本公司每年制定安全衛生目標方案，以及透過每月定期鑑別法規，掌握主管機關最新公告資訊；各單位進行危害辨識及風險評估作業，以風險值高低進行改善措施，最後藉由績效指標量測、稽核運作及管理審查，追蹤改善成效，確保系統運作順暢，並提升整體安全衛生績效。

本公司重視員工及辦公場所的安全，因此保全系統部份委由專業保全機構處理，保全人員接受人權政策或程序之訓練比例為 100%。另人員對外服務之全部過程之相關管理及運作亦包含在內，以確保所有人員的安全與健康，達成全方位的安全衛生管理，致力創造零災害的工作環境，展現創見對於職業安全衛生之重視，積極守護全體員工安全與健康。

外部績效肯定與管理成果

本公司職業安全與健康管理績效獲外部機構肯定，於勞動部職業安全衛生署辦理之「114 年企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」中，榮獲 TOP 10% 績優企業。本公司積極回應金管會及職安署之永續揭露要求，透過透明且高標準的績效管理，在資本額分組評比中展現領先地位。

該評比依循金管會永續資訊揭露規範，並參考 GRI 403 及 SASB 指標，從治理、策略、風險與機會、目標與績效及驗證等五大面向進行綜合評估。本公司於各項指標均達一定水準，顯示職業安全衛生管理制度與資訊揭露品質具備良好基礎。本項成果亦反映本公司持續推動 ISO 45001 及 CNS 45001（TOSHMS）管理系統之成效，透過危害鑑別、風險評估及 PDCA 循環管理機制，確保職業安全衛生管理落實且有效。

員工職業健康風險評估與暴露控制

本公司建立系統性職業安全衛生風險管理機制，涵蓋危害鑑別、風險評估與控制措施，並依控制階層（Hierarchy of Controls）原則執行，以預防職業傷害與疾病並持續改善工作環境，並透過定期監測、內外部稽核及持續改善機制，確保管理措施之有效性與持續運作。

對於消除危害及降低環安衛風險，本公司制定『危害鑑別作業程序』，適用於所有相關作業人員，包含員工及承攬商，並依下述管制等級，建立、實施和維持消除危害和降低環安衛風險的過程：

(1) 消除危害。

(2) 以較不危害的材料、製程、操作或設備取代。

(3) 利用工程管制及 / 或工作重新編制。

(4) 利用行政管制，包含訓練。

(5) 使用適當個人防護具。



本公司針對光學電子組裝與半導體後段製程建立系統性風險評估機制：

1. 無塵室 - 物理及化學性評估：作業為 CMOS 清潔與鏡頭組裝製程，僅涉及少量基礎清潔溶劑（如酒精），採小容量瓶裝配發，且於通風良好區域作業，並配戴適當之抗靜電防護手指套與活性碳口罩，防止皮膚與呼吸道之輕微刺激，並定期更換濾網確保內循環運作穩定。除了無塵室作業同仁，全體同仁均完成「危害通識訓練」，並知悉安全資料表 (SDS)。本公司並定期透過第三方監測機構進行作業環境採樣，包含二氧化碳及有機溶劑監測，確保作業環境監測結果持續符合相關法規要求（合格率保持 100%），且化學性監測歷年濃度統計均遠低於法規容許值（<10% PEL），二氧化碳確保遠低於法規容許值（<20% PEL），持續提供良好的作業環境。
2. 無塵室 - 人因工程評估：CMOS 感光元件清潔作業為高視覺負荷風險 雖然該工位已透過自動化輔助與工位輪替，但公司仍採取比照精密作業之高規格管理策略，具體作為如下：
   (1) 工程控制（降低視覺負荷）： 全面導入電子數位放大監控系統，將微小元件影像同步至經人體工學調校之高解析螢幕，徹底取代傳統顯微鏡直視作業。顯著減輕員工眼球頻繁調節之負擔，並優化作業姿勢，預防頸椎與肌肉骨骼傷害。
   (2) 行政管理（作業重新編制）：透過任務交叉編排，將需高度視覺專注之 CMOS 清潔工序，與一般機械組裝作業（如鎖附作業）進行交替安排。透過視距切換（如螢幕與實物之間）及作業性質轉換，有效分散高專注作業之暴露時間，並降低長時間連續視覺負荷，有助於視覺調節與放鬆，減緩視覺疲勞累積；並搭配每日工位輪替制度，進一步降低勞工視覺疲勞風險，維持作業品質與身心健康。
   (3) 健康監測與預防： 持續針對相關作業同仁進行優於法規之視力健康篩檢。透過年度健檢數據之趨勢分析，主動辨識職業性疲勞累積風險，並由駐廠醫師與護理人員提供適性評估與衛教諮詢。

未來本公司將持續優化作業環境設計，並結合人因工程評估，建構具備韌性且關懷員工福祉之優質健康職場，實現企業永續經營之承諾。

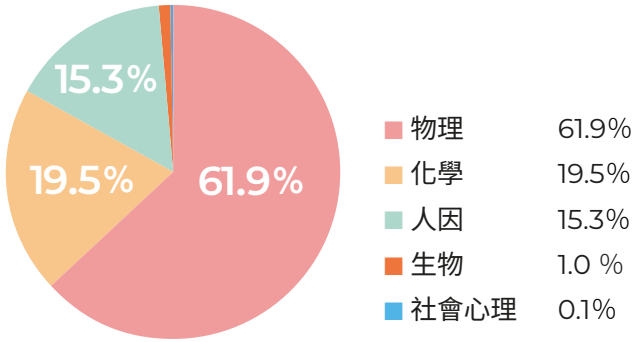
於報導期間內，創見未曾發生因違反勞工健康與安全相關法律程序而導致之貨幣性損失。創見持續透過 ISO 45001 與 TOSHMS 管理體系，確保法律合規性。

危害鑑別與風險機會評估

創見為掌握全公司各例行性及非例行性作業上安全衛生風險及危害，針對人員作業中會接觸的原物料、化學品、機械、設備、工具及場所特性等進行危害類型及嚴重度鑑別，以預防性採取防護措施、控管各項作業，減少人員暴露危害的程度，為此訂定《危害鑑別作業程序》據以執行。

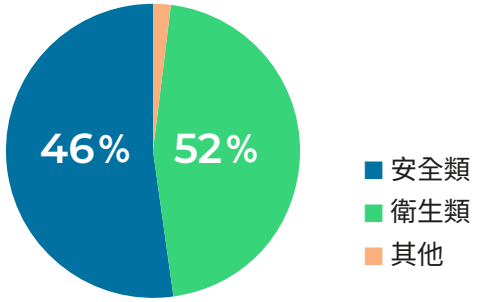
公司依辨識及評估結果將不可接受之風險，列入管理方案優先改善以降低風險等級，落實風險控制並確保管理系統之有效性。

本公司依照《危害鑑別作業程序》執行危害鑑別及風險機會評估，除針對作業進行鑑別，全廠共通性危害亦納入鑑別範圍。風險鑑別結果皆為可接受風險，機會鑑別結果有改善機會，如成本或技術條件許可下，視情形列入當年度目標及管理方案。2025 年共鑑別 1,455 項風險與 25 項機會，依據風險評估結果所辨識出前五大項危害類型及比率如下：

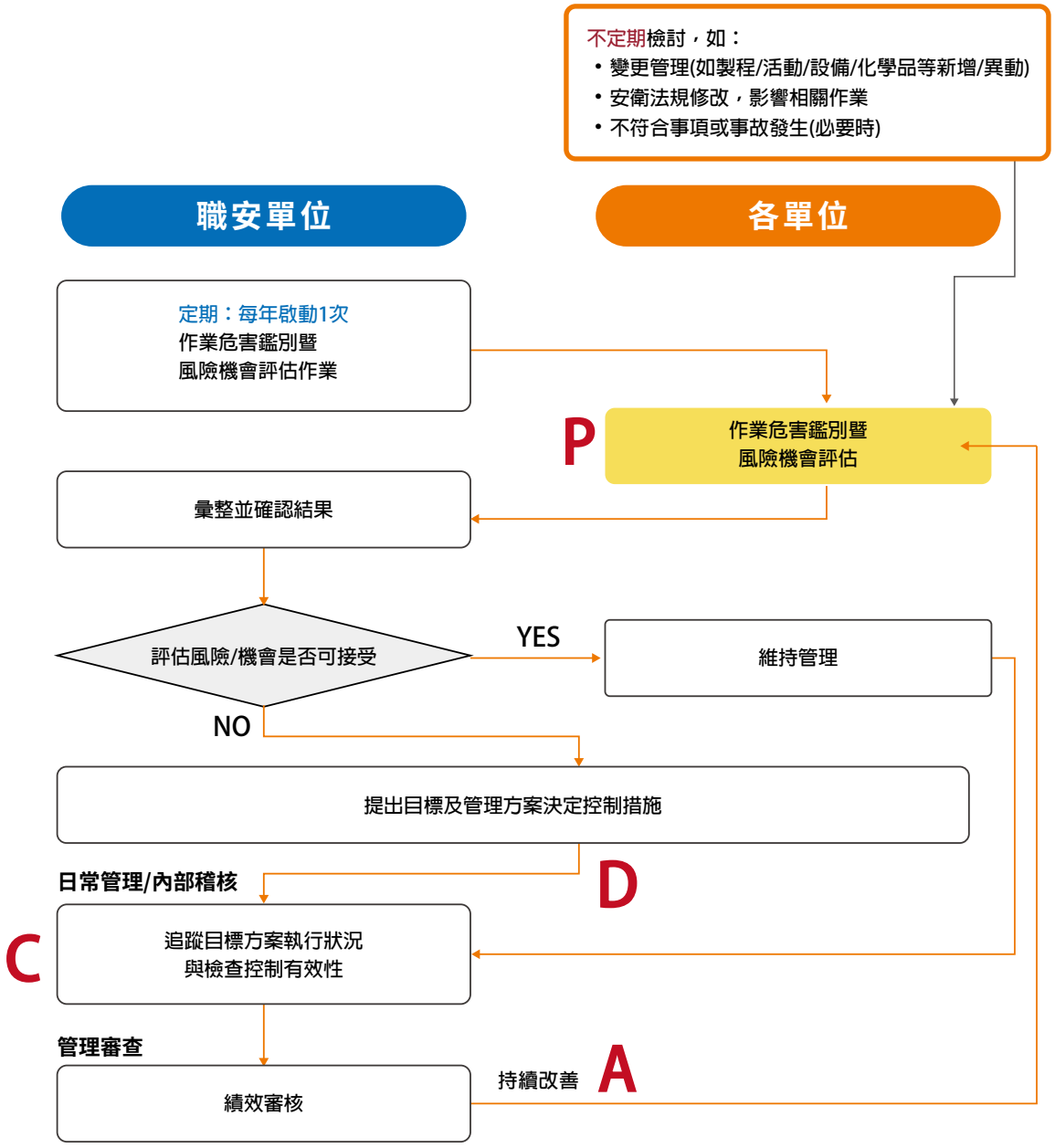


危害鑑別 (安全類 / 衛生類)

2025 年危害鑑別結果共計鑑別 1,455 項，安全類 666 項 (占 45.8%)、衛生類 757 項 (占 52.0%)、其他類 (含管理運作)32 項 (占 2.2%)：



危害鑑別及風險機會評估運作流程如下：



3.3.2 職業災害、事故調查及預防改善

系統化管理建置與廣泛涵蓋

創見為履行企業對社會的責任，確保最重要的利害關係人以及企業內部的員工能夠享有安全、健康和幸福的工作環境，依循 PDCA 逐步落實安全衛生管理工作，實施範圍及適用對象涵蓋廠內運作的場所及所有工作者，本公司所管轄之作業活動區中生產及非生產的場所、區域、設備及例行性、非例行性之作業活動，包含所有廠外單位進入本公司所屬廠區之活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作之活動，亦包含進入本公司管轄區域從事作業活動之承攬商（含團膳、保全、設備維修商等）之所有作業活動，員工總人數為 949 人，占比 100%；非員工總人數為 24 人，占比 100%。

危害辨識、風險評估與事故通報

本公司為有效防止職業災害之發生且以「安全零災害」為目標，依公司之理念及政策訂定管理目標，擬訂執行計畫，按計畫追蹤與查核管理績效，重視每位員工安全及健康，並藉由推行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導、工作前會議，提高員工的風險認知及安全知識。亦透過多元化機制提升工作者之風險認知與預防能力：

- 風險預防機制： 除依《職業安全衛生法》之規定外，亦依本公司內部訂定之《職業災害調查、處理與統計作業程序》辦理，由職業安全衛生管理人員定期至各單位實施現場環境巡查，同時將勞工安全相關作業規範、各管理系統相關規範公告宣導，以及現場提供安全資料表，隨時供員工閱覽，讓員工能更深入了解安全衛生的觀念及知識內化在員工的生活中。
- 工作者退避權之落實： 對於工作者依法行使其安全退避之權利及各緊急事件應變流程制定於《環安衛緊急應變管理程序》。當勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，依法自行停止作業並退避至安全場所之權利。
- 透明通報管道：作業時若發現潛在安全健康問題可立即向單位主管、廠護及職安室反映。2025 年所有傷病事件均主動通報並依程序處理，每季 / 年度定期將統計結果與改善措施提報至職安委員會審議。

職業傷害統計與矯正預防

2025 年本公司員工及非員工工作者 (承攬商 / 協力廠商、訪客) 皆無發生因職業災害造成之死亡或嚴重傷害情事，有發生 13 件廠內事故 (暫時全失能 2 件；非失能 (註) 11 件) ，皆完成事故調查及矯正措施。

註：非失能傷害—職業引起之傷害，但不包括死亡、永久失能、永久部分失能或暫時全失能，而其工時損失日數不超過 1 日以上。

2025 年度總工時為 1,912,524 小時，共發生 2 件失能職業傷害事件，占全體員工 0.21%，傷害類型為跌摔傷及切割傷，分別發生於廠內交通動線及設備操作過程，後續已執行相關作業環境加強安全管理措施，包含車道防滑設施增設，並於機台加裝遮罩以避免人員接觸，並強化安全教育，同時，亦分析全廠事故傷害類型以滑倒傷與切割傷為主，各占總事故 38%，將納為明年加強宣導之重點，強化人員安全素養。對於廠內所有事故，公司已採取多項改善措施，包括加強安全認知宣導、制定並強化相關 SOP，以及改善現場作業環境，持續降低類似事故發生之可能性，相關改善措施均已完成，並納入日常管理及定期查核機制，持續追蹤改善成效，朝向零災害職場目標邁進。

強化工作環境安全及
同仁認知宣導
避免危害再度發生



近三年員工及非員工之職業傷害與職業病情形統計表

項目	性別	2023 年	2024 年	2025 年
員工總經歷工時	男性	970,256	962,752	930,256
	女性	980,144	937,928	939,984
	合計	1,950,400	1,900,680	1,870,240
非員工總經歷工時	合計	42,190	42,308	42,284
職業傷害所造成的死亡人數	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	合計	0	0	0
嚴重的職業傷害人數	男性	0	0	0
	女性	0	0	0
	合計	0	0	0
可記錄之職業傷害數	男性	4	0	0
	女性	1	2	2
	合計	5	2	2
職業傷害所造成的死亡比率		0	0	0
嚴重職業傷害比率		0	0	0
可記錄的職業傷害比率		2.51	1.029	1.0457
失能傷害頻率 (FR)		2.5	1.02	1.04
失能傷害嚴重率 (SR)		23	4	33
職業傷害類型		切割傷 4 件，跌摔傷 1 件	跌摔傷 1 件，挫傷 1 件	跌摔傷 (滑倒，廠內車道騎車自摔)1 件，切割傷 1 件

備註：
1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 總工時 *1,000,000。
2. 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人數 (排除死亡人數)/ 總工時 *1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = 可記錄的職業傷害人數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/ 總工時 *1,000,000，總工時計算包含非員工之工作者之工時
4. 嚴重職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5 失能傷害頻率 (FR) =失能傷害次數 $\times 10^6 \div$ 總經歷工時
6 失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害總損失日數 $\times 10^6 \div$ 總經歷工時
7. 此統計僅為臺灣總公司資料。
8. 本公司無職業病發生情事。
9. 為提升職業傷害數據之分類一致性與可比較性，本年度統一職業傷害分類原則，並同步調整前兩年度之分類描述，以確保各年度揭露基準一致。

安全管理與永續經營之財務綜效

本公司透過精進職安衛管理系統，將安全績效轉化為實質經營效益：

- 保費減免與社會成本降低：創見近三年「職災保險給付總額」(包含職災現金給付及職災醫療給付) 占「應繳職災保險總額」之比率以及職業安全衛生辦理情形分級認定，其行業別災害費率可減收 20%（上限為 50%），有效降低職災風險並提升職場安全水準，進一步轉化為實質的保費負擔減免，不僅降低企業營運負擔，亦展現企業在安全管理與永續經營上的綜效成果。



3.3.3 創見化學品管理作為

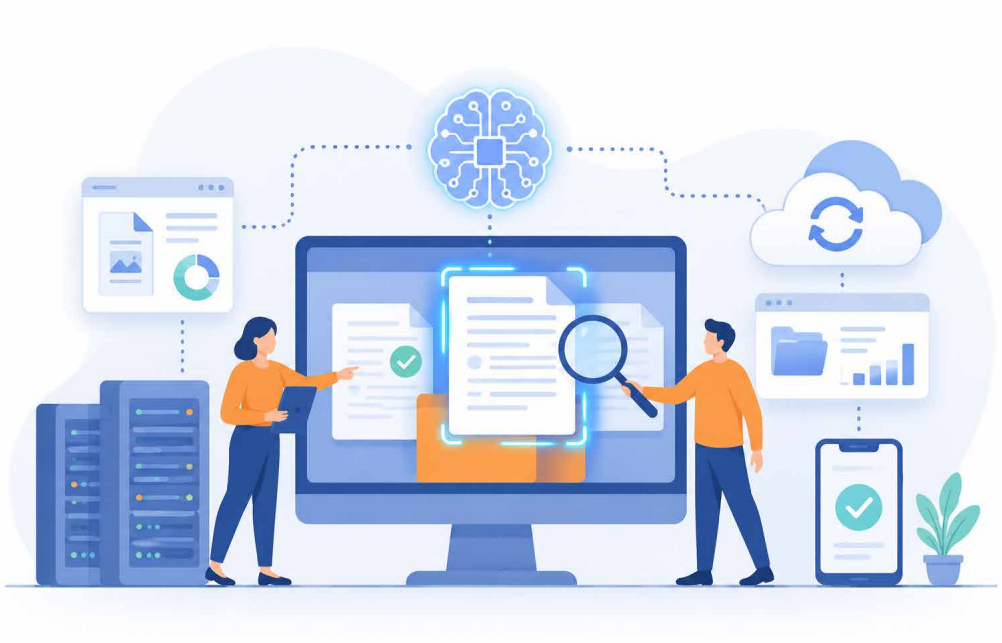
化學品源頭管控與 CMR 物質減量承諾

為積極守護員工健康與安全，創見對於化學品管控策略採取「高風險 (爆炸物 / 氧化性 / 禁水性) 及高危害性化學品 (CMR 物質) 以不使用為原則」。本公司在導入新的化學品階段即納入安衛及有害物審核機制，優先選用非高風險或非高危害性化學成分之化學品，若仍必要使用前述物質，須經過公司安全衛生管理單位及營運單位高層核示，作業現場亦會進行相關暴露風險管控以確保作業安全，降低人員暴露危害，遵循「能不用就不用」的原則。

SDS 數位化管理與 AI 智慧法遵系統

2025 年，本公司持續推動職安科技應用，優化「SDS 安全資料表審查系統」，透過智慧化手段提升化學品管理之精確度與效率。其運作特點如下：

- **AI 辨識與即時同步**：系統具備 AI 自動辨識與匯入功能，便利廠商線上填寫與比對；並導入重新上傳功能，供廠商於 SDS 異動時即時透過系統重新送審，確保廠內化學品資訊與供應商同步，消除潛在的資訊落差風險。
- **自動化法遵判斷與標示**：系統能自動初判 SDS 之合規性及其成分受法規列管情形，提升審核效率並自動產出瓶身標示，無需額外製作即可迅速因應法遵要求。
- **數位化數據應用**：現行法規列管資料庫已更新至 3,441 筆。藉由系統化自動比對與內外部資料庫串接，確保 SDS 資訊一致且符合最新法規，並將資訊回饋至作業環境監測與化學品分級管理 (CCB)，掌握高危害物質，增進數位化管理之效益。



資訊保密與安全保障之平衡

為建構更完備的管理制度，本公司 2025 年導入 SDS 資訊保密機制，在符合法規揭露要求下保障人員使用安全，建構更完備的化學品管理制度。

本公司持續藉由流程優化與科技輔助，持續提升新化學品評估及導入階段之運作效率。

3.3.4 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

工作者參與、多元溝通與危害通報保障

本公司致力於營造開放且透明的職場溝通環境，建立多元化的工作者參與及諮商管道。透過定期舉辦新進人員教育訓練，宣導同仁行為規範與安全衛生義務，並結合勞資會議、職業安全衛生委員會、部門會議及員工意見箱等機制，積極徵詢相關意見；亦結合作業危害鑑別表、事件調查表及稽核缺失報告等正式表單反映潛在的危害性 / 風險及缺失，確保溝通管道之暢通。

此外，本公司亦將職安衛關注範圍延伸至非員工之工作者（如訪客、客戶、供應商及承攬商），提供任何形式的意見反應管道，經相關單位評估後執行矯正改善，以落實對管理系統的持續優化，確保各方權益與安全。

危害通報流程與工作者退避權之保障

為落實風險預防，本公司建立完善的職業危害通報流程，並積極宣導「工作者退避權」。公司將退避權之認知與行使權利納入每年的必要教育訓練，透過 100% 的訓練覆蓋率，確保每位新進與在職員工皆清楚了解在面臨『立即發生危險之虞』時，自我保護之重要性，明確告知所有同仁：如在工作期間發現有立即發生危險之虞的情況，除應立即向主管通報外，無需等待指令，亦可自行退避至安全場所。

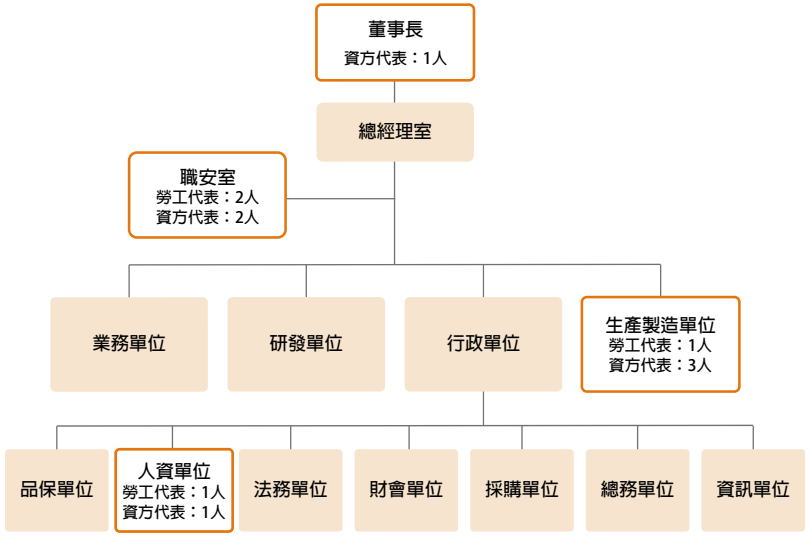
本公司嚴格遵守職業安全衛生法規，並承諾保護工作者免於不利處分，鼓勵同仁勇於通報潛在危險。2025 年，本公司無任何員工因通報安全疑慮或行使退避權而受到懲處或不利待遇之記錄，展現公司對員工安全的高度重視。

職業健康與安全委員會運作與勞工參與

本公司依據《職業安全衛生管理辦法》規定設置職業安全衛生委員會，委員會共計 11 名委員，由最高管理階層擔任主任委員並負責監督，以及職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成，其中勞工代表人數計 4 人，占全體委員人數的 36.4%，高於法定三分之一之比例，確保非管理階層工作者能實質參與職安衛決策過程。公司定期每季召開一次職業安全衛生委員會，2025 年共召開 4 次會議。會議核心職責與運作成果如下：

- 重大事項審議：負責檢討公司重大職安衛事項，包括職業安全衛生管理計畫、年度教育訓練、年度目標方案、職災事件及健康管理等。
- 持續改善建議：對系統運作中的重大職安衛問題提出建議，協助監督各項安全衛生的落實。
- 決策傳達與溝通：會議決議事項均留存完整紀錄，並適時透過公告週知相關單位及同仁。
- 提案機制：委員會亦作為勞工反應職安衛意見之正式管道，鼓勵同仁針對作業環境改善提出建議。

2025 年職業安全衛生委員會組織架構如下：





每季職業安全衛生委員會召開

職業健康與安全教育訓練

由於意外事故之防範關鍵在於降低人為疏失，因此將「培養安全工作習慣」與「提升安衛文化認知」視為安衛教育訓練的重點目標。為確保同仁從事工作具備預防災變之必要能力，我們針對不同工作需求執行對應之教育訓練，2025 年本公司實施訓練統計如下表：

訓練項目名稱	時數 / 頻率	受訓人次
一般員工安全衛生教育訓練 (新進)	3hr/ 每梯次	64
特定人員安全衛生教育訓練 (危害通識 / 機械設備)	3hr/ 每梯次	77
在職安全衛生教育訓練	1hr/ 年	942
危害鑑別及風險與機會評估相關訓練	3hr/ 年	47
職安衛委員會成員在職教育訓練	0.25hr/ 季	42
安全衛生證照回訓課程	依法定時數	7
合計		1,179

備註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員等承攬商、外包商。
3. 此統計之職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。
4. 僅安全衛生證照回訓產生費用，共計 8,400 元；其餘課程皆為內部訓練，無額外費用。

職安培訓數位轉型與成效評估

本公司結合科技運用提升安全衛生訓練品質。2025 年針對新進員工一般安全衛生教育訓練，正式導入「數位化課後互動測驗系統」。

此機制不僅能即時評估受訓者的認知提升程度，更能透過數據回饋分析訓練成效，確保 100% 的新進同仁在投入作業前皆已建立正確的安全觀念。透過互動式引導與即時測驗，有效將單向宣導轉化為雙向認知溝通，體現公司積極預防事故發生之作為。

安全衛生教育訓練



每梯次新進同仁教育訓練

安全衛生相關活動



114 年度職安衛優良政府機關及五星獎單位頒獎典禮暨 TOSHMS 促進會成果發表會

防災緊急應變綜合演練



防災演練 (每半年一次)

危害鑑別與風險評估



危害鑑別與風險評估人員教育訓練



3.3.5 其它環境安全衛生衝擊預防及控制

承攬商安全管理與系統涵蓋

本公司所有承攬商皆適用本公司職業安全衛生管理系統 - 承攬管理之涵蓋範疇，依據《施工及承攬商安衛管理程序》辦理，包含長期承攬及非長期承攬商，以確保現場作業安全。為強化安全意識，本公司落實標準化溝通流程：

- 危害告知與溝通： 承攬商進入作業環境前，必須召開協議組織會議，說明相關職安衛規定並執行危害告知，所有參與人員均須留存簽名紀錄。
- 績效評鑑： 公司每年第一季完成承攬商評鑑，2025 年共計 20 家承攬商完成評鑑，通過率達 100%。

供應商遴選原則與採購安衛審查

本公司將職業安全衛生與基本勞動人權、企業社會責任及環境保護並列為供應商管理之重要面向。在供應商遴選階段，我們建立系統化的評量與篩選機制：

- 近 3 年未發生過職災事故。
- 承攬商評鑑分數大於 70 分者。
- 同類供應商，已取得 ISO 45001 系統認證者，優先遴選。

在採購階段，我們針對化學品、機械設備及防護具納入安衛審核機制。所有化學品供應商必須依規標示並提供安全資料表（SDS），供應商透過定期評鑑確保其符合本公司及最新法規要求。

變更管理與風險預防機制

除透過上述採購管理外，變更管理亦可預防與減緩公司營運、產品或服務造成的安衛衝擊，以降低危害和控制風險。

而為避免因人員、製程、機械設備、作業區域等變更而引起可能之危害及風險，本公司建立《環安衛新增 / 變更審查程序》搭配《人事異動作業工作指導書》落實變更管理，執行必要之安全評估、作業危害鑑別及相關人員教育訓練等管理措施，讓相關人員具備適當的認知，確保工作安全與健康，進而降低及預防潛在風險發生。

3.3.6 健康職場與同仁關懷

員工健康檢查

2025 年一般健康檢查共 820 人，費用為新臺幣 1,001,000 元，其中在職健檢除法定檢查項目外，另額外提供優於法規項目，亦提供多種自費項目供同仁自由選擇，且員工親友亦可以比照員工優惠價自費報名。健檢後，由本公司專業醫護人員針對健康狀況異常同仁主動進行關懷及追蹤。而在職健檢所發放之問卷調查 (過勞和人因危害)，將結果統計分析，高風險個案由護理師安排醫師面談並執行改善。

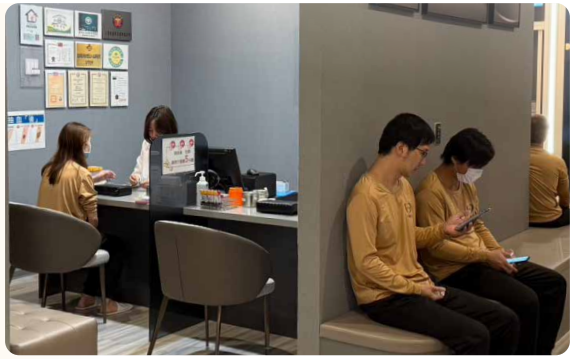
本公司無特別危害健康作業，依法無須執行特殊健康檢查。

員工一般健康檢查人數與費用統計如下：

一般健康檢查	
檢查項目	・作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 ・身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 ・胸部 X 光攝影檢查。 ・尿蛋白及尿潛血之檢查。 ・血色素及白血球數檢查。 ・血糖、血清丙胺酸轉胺酶 (ALT)、肌酸酐 (creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。
檢查人數 (人)	820
檢查費用 (新台幣元)	1,001,000

優於法規之檢查項目

- 眼科檢查
- 體脂肪檢查
- 尿液檢查
- 血液檢查
- 心臟功能檢查
- 肝功能檢查
- 膽功能檢查
- 腎功能檢查
- 胰臟功能檢查
- 電解質檢查
- 血脂肪檢查
- 癌症檢查
- 超音波檢查





臨場健康服務

每月安排臨廠醫師提供健康服務諮詢，2025 年度廠醫臨場諮詢總人數 257 人，所有同仁均表示充分理解諮詢內容，並依建議進行追蹤治療或工作調整，確保工作適應性。平日由廠護提供即時傷病照護與心理關懷，2025 年度健康照護及關懷總人數 51 人。過程中提供相關衛教及就醫管道，並依評估結果及建議執行改善措施，諮詢率為 100% 且同仁皆表示了解諮詢內容或已經定期回診治療中。

職業健康服務與身心健康保護

本公司訂定及執行勞工健康服務計畫、人因危害預防計畫、異常工作負荷預防計畫，透過每年在職健檢時，以問卷方式調查人員職業病傷害情況，分析資料並搭配臨場服務醫師提供諮詢，每年定期檢討，廠內亦制定《員工健康管理工作指導書》，提升勞工健康品質，預防職業傷病及促進勞工身心健康保護。



支援母性照護

本公司依據職業安全衛生署公告之《工作場所母性健康保護技術指引》，訂定年度母性健康保護計畫，明確界定適用對象與執行流程。主動動態追蹤： 由人資部與醫護人員協作，每月動態掌握懷孕、產後一年內及哺乳中之同仁名單，提供護理師執行健康風險評估。列冊個案，發送母性健康問卷，收集作業型態與潛在危害暴露資訊，以利風險辨識與分級管理。經彙整分析後，安排廠醫進行臨場諮詢與必要介入，視個案需求提供工時調整、作業建議、轉診或衛教等相關措施。每年末彙整實施人數、風險評估與醫師介入成效，撰寫為結案報告，作為未來母性健康保護計畫滾動式調整之依據，強化母性員工健康與職場安全保障。



2025 年母性健康保護執行紀錄情形

母性健康保護計畫擬訂

依據《母性健康保護指引》與歷年執行經驗，訂定本年度母性健康保護計畫，明確列出對象範圍、評估項目、醫療介入流程及追蹤機制，確保對母性員工提供持續且有效的健康管理措施。

母性保護對象名冊管理

人資部門每月底定期彙整並提供在職懷孕、哺乳與生育後一年內之勞工名單，作為職護單位執行健康風險評估與後續介入依據，維持管理名冊即時性與完整性。

母性健康問卷調查

針對清冊中個案，發送母性健康問卷，由勞工主動填寫作業型態、作息、接觸危害（如高溫、搬重、化學品）等資訊，作為風險辨識依據。問卷由職護單位彙整分析並存檔。

醫師諮詢與健康指導

冊中個案安排廠醫進行臨場面談與健康諮詢，依個案狀況提出工時調整、作業改變、衛教與必要轉診建議，確保孕期或哺乳期安全作業環境。

表單與資料維護

每月更新母性健康管理相關表單，包括清冊、問卷、醫療諮詢紀錄與追蹤措施，並維持資料電子化歸檔與備查完整，符合法規要求並可隨時查核。

年度結案與持續改善

年末整合清冊對象人數、問卷回收率、風險等級統計與醫師介入紀錄，分析實施成效，撰寫結案報告作為內部管理與對外稽核佐證資料，並作為次年計畫調整參考依據。2025 年度共安排 17 位需進行母性健康保護諮詢，6 位產前諮詢，11 位產後諮詢；皆為第一級管理無危害風險，並表示工作可適應，無須調整。

預防員工過負荷

本公司依據勞動部職業安全衛生署公告之《異常工作負荷促發疾病預防指引》，訂定年度異常工作負荷促發疾病預防計畫，明確規範適用對象、風險評估方式及後續健康管理流程，透過健康風險辨識、醫師諮詢及持續追蹤等機制，預防因工作負造成之健康危害，並持續關注員工身心健康狀況。





2025 年預防異常負荷促發疾病執行情形

過負荷計畫擬訂

依據勞工健康服務需求與前一年度執行成效，於 2024 年年末由職業健康專業人員進行計畫內容之回顧與修訂，調整過負荷風險評估標準與介入流程，以提升後續預防介入的實效性。

過負荷問卷調查

結合年度員工健檢作業，現場同步發放「過負荷自我評估問卷」，提升填寫率，問卷涵蓋作業負荷、壓力源、工作時間與休息狀況等指標，利於後續風險分級作業。

問卷分析與風險評估

健檢報告回收後，針對填答資料進行統計與彙整，搭配健檢項目中之血壓、血脂、血糖等數據，運用評估模型計算「十年內腦心血管疾病發生風險值」，並結合問卷結果完成「職業促發腦心血管疾病風險」綜合評估。

醫師諮詢與健康管理

對於評估結果風險分級≧ 2 者，安排廠醫進行臨場個別諮詢，說明其健康風險並提供改善建議，另針對需轉介者安排後續追蹤，強化高風險族群的健康管理。

表單與資料維護

定期更新過負荷管理相關表單資料，包含問卷回收紀錄、風險分級結果、廠醫諮詢記錄等，並存檔於職業健康管理系統中，以供查核與追蹤後續健康管理作為。

年度結案與持續改善

年末彙整執行成果，包含問卷填寫率、風險分級統計、醫師諮詢人次與改善建議摘要，編製結案報告作為內部健康促進計畫成果呈現，亦供未來年度持續改善參考。2025 年職業促發腦心血管疾病風險等級≧ 2 共 20 人，廠醫諮詢率 100%

預防肌肉骨骼傷病

本公司依據勞動部職業安全衛生署公告之《人因性危害預防計畫指引》，訂定年度人因性危害預防計畫，明確規範適用對象、風險辨識方式及執行流程，透過系統化管理機制，降低員工因重複性作業、不良姿勢及工作負荷所導致之肌肉骨骼不適風險，並持續提升職場健康與工作安全。

2025 年人因危害調查執行情形



人因性危害計劃擬定

依據作業型態與前一年度人因風險評估結果，重新檢視計畫內容並擬定 2025 年改善重點，包括姿勢性負荷、重複性作業等潛在風險因子之管理策略，強化預防性措施。



人因性危害問卷調查

於健康檢查期間同步發放人因性危害問卷，涵蓋工作姿勢與作業時間等評估指標，提升員工參與度並利於風險初步辨識。



問卷資料分析與風險分級

問卷回收後進行彙整分析，依據風險程度分級，協助篩選出高風險作業區域與人員，後續醫師介入與職場改善依據。



醫師諮詢與健康指導

對於經初步評估後疑似存在中高風險因子之人員，安排廠醫進行個別諮詢與衛教，針對姿勢調整、工時規劃與生活習慣提供具體建議，必要時建議後續復健或醫療評估。



表單與追蹤管理

定期更新人因性危害管理紀錄表，包含問卷回收紀錄、風險分類、醫師諮詢記錄等，並依據異動調整追蹤對象清單，確保資料完整性與追蹤連續性。



年度結案與持續改善

年末統整全年計畫執行情形，包含風險項目分布統計、醫師介入成果與改善建議，彙製成結案報告作為內部參考與持續改善依據，亦可配合職業安全衛生稽核使用。

2025 年肌肉骨骼症狀調查表「疑似有危害」共 18 位完成廠醫諮詢，並表示可維持目前工作、無調整工位需求，廠醫諮詢率為 100%；其中 15 位同仁之痠痛情形與目前工作無關 (運動傷害、舊傷未癒、媽媽手、個人健康問題、車禍受傷)，有給予相關健康衛教及建議；7 位同仁持續追蹤或已就醫治療，並依其需求給予衛教單張及健康指導，皆表示工作可適應，無需調整或協助。

衛教宣導

本公司為落實員工照顧於日常，除了依年度健檢異常結果歸納同仁常見健康問題，並因應衛福部政策配合滾動式調整，且搭配季節流行疾病及國際健康議題制定一系列衛教主題，於每月更新健康促進宣導海報，提供正確健康衛生資訊，讓同仁從日常生活中做起改善措施。





健康促進 - 宣導海報





每月定期檢查 AED 設備、耗材數量及效期



廠護專業證照回訓課程參與

急救資源

總部及工廠皆設有自動體外心臟電擊去顫器 (AED)，每月執行定期檢查設備運作狀況、耗材數量及有效期限，以確保在緊急狀況下 AED 能即時且有效運作。公司除依法配置從事勞工健康服務護理人員，更優於法規要求設置急救證照人員，定期回訓以保持緊急應變能力。

4

綠境守護：邁向淨零未來

4.1 溫室氣體盤查與基準年

4.2 空氣排放及環境影響管理

4.3 能源節約與水資源管理

4.4 原物料與廢棄物



重大主題：淨零行動與溫室氣體排放

衝擊說明	正面	透過溫室氣體減量、能源效率提升及低碳技術導入，本公司有助於降低氣候變遷相關風險，減緩極端氣候對環境與生態系統之影響，並提升資源使用效率與營運韌性。同時，持續推動節能減碳與低碳營運措施，有助於促進綠色供應鏈發展與產業低碳轉型。
	負面	隨著全球氣候政策趨嚴及碳定價機制逐步發展，本公司可能面臨營運成本增加之壓力；同時，氣候變遷所引發之極端天氣事件，亦可能對營運穩定性及資產安全造成潛在影響。此外，各國淨零政策進程與標準差異，可能導致跨境供應鏈管理及合規成本增加。
政策或承諾	本公司依循環境永續發展政策，致力於提升能源使用效率、降低溫室氣體排放及減少環境衝擊，並持續將節能減碳納入營運管理與日常作業流程，以落實環境保護與永續發展之承諾。	
管理行動	· 本公司依循金融監督管理委員會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之規範時程推動溫室氣體盤查作業，母公司於 2026 年完成溫室氣體盤查，2028 年完成外部確信；子公司於 2027 年完成盤查，2029 年完成確信，並依金管會要求持續辦理資訊揭露。 · 本公司溫室氣體盤查作業採用 GHG Protocol 標準，並依環境部及主管機關發布之相關指引進行計算與揭露，以確保盤查結果之一致性與可比性，並持續依政策與方法學更新進行調整。 · 關於範疇三溫室氣體排放揭露，依金管會規劃時程逐步推動，本公司將持續建置價值鏈資料盤點機制、強化數據管理流程及提升內部盤查能力，以利後續法定時程揭露作業之完善。 · 持續關注國內外氣候政策發展及客戶永續要求，逐步導入低碳營運措施及淨零轉型相關行動。	
目的與標的	· 短期目標 -3 年內： (1) 建立並完善符合 GHG Protocol 之溫室氣體盤查制度與管理流程。 (2) 審議既有目標達成情形：以 2020 年為基準年，訂定 2026 年達成碳量減少 7% 之目標，配合 2025 年更新基準年，將重新研擬中長期減量目標、2027 年度減量策略及具體行動計畫。 (3) 推動節能設備汰換與能源效率改善措施，以降低整體能源使用與環境衝擊。 (4) 建置智慧化能源管理與監控機制，以提升能源使用效率與管理透明度。 (5) 參與利害關係人及供應鏈相關之永續與減碳倡議活動。 · 中期目標 -3 年以上至 7 年： (1) 依金管會規範時程完成母公司及子公司溫室氣體盤查及外部確信作業。 (2) 規劃並推動 2030 年相較新基準年 2025 之溫室氣體減量目標（依營運及能源轉型情境滾動調整）。 (3) 持續優化能源結構及營運效率，降低整體碳排放強度。 · 長期目標 -7 年以上： (1) 持續推動淨零轉型，逐步朝向 2050 淨零排放目標邁進，並透過減量及必要之碳抵換機制達成整體減碳路徑。 (2) 持續參與國際永續發展趨勢與淨零倡議，強化企業長期韌性與永續競爭力。	
管理評量機制	· 本公司以 ISO 14001 環境管理系統及 GHG Protocol 作為溫室氣體管理與盤查之主要依據。 · 溫室氣體盤查及確信進度依金管會要求按季提報董事會。	
績效與調整	· 參與產業低碳化人才培訓，包含溫室氣體盤查及碳足跡相關課程，提升內部專業能力。 · 參與上市公司溫室氣體盤查實作宣導會，強化碳盤查能力。 · 參與證交所舉辦之溫室氣體管理實作工作坊暨永續發展宣導會，強化氣候變遷議題的認識，並推動溫室氣體減量與永續發展行動。 · 已於 2025 年 11 月啟動 GHG Protocol 盤查導入專案，預計於 2026 年完成 2025 年度母公司溫室氣體盤查作業。 · 參與產業發展署相關輔導計畫，由電腦公會（TCA）及華宇企管提供外部輔導，協助導入減碳路徑規劃與初步盤查制度建置，作為後續年度減碳策略與目標設定之參考依據。	

重大主題：能源管理

衝擊說明	正面	結合 AI 預測，能根據室外氣溫，能源效率達到最佳化，減少無謂的熱交換損失與碳排放。
	負面	結合 AI 預測，還需要支付系統整合費用、節省的電費可能需要一段時間以上才能回收成本。
政策或承諾	設定「階段性 AI 導入政策」，先從小規模開始，測試節能率達標後再全面推廣。	
管理行動	透過 AI 趨勢分析判斷設備健康度，減少非預期停機損失，減少維修費用，降低資本支出需求。	
目的與標的	· 短期目標 -3 年： (1) 持續汰換老舊設備，減少碳排強度。 (2) 透過 AI 趨勢分析判斷設備健康度，減少非預期停機損失。 (3) 以 2020 年為基準年，訂定 2026 年達成減碳 7% 之目標。 · 中長期目標 -3 年以上： 導入 AI 監測、預測系統，降低非必要能源損耗。	
管理評量機制	本公司以 ISO 14001 作為管理評量機制。	
績效與調整	符合短期目標，持續往節能減碳目標邁進： · 執行空調機房泵浦維修工程，恢復泵浦最佳效率，一年預估可節省 30,723 度。 · 兩廠更換 LED 燈管共 206 支，一年預估可節省用電 6,924 度。 · 以 2020 年為基準，2025 年兩廠共增加 914,000 度電 (增加 11.15%)，增加碳排 122,198kg(增加 2.86%)。	

重大主題：廢棄物管理

衝擊說明	正面	落實妥善的廢棄物分類與回收機制，可有效降低廢棄物產生量，減少污染與資源耗竭以及後端處理成本，並帶來經濟效益。此外，健全的廢棄物管理有助於減輕廢棄物對空氣、水及土壤所造成之污染風險並降低溫室氣體排放，維護生態系統穩定與環境品質。透過推動循環經濟模式，亦能降低對天然資源的開採需求，對環境永續發展產生長期且正面的影響。
	負面	遵守環保法規以避免若廢棄物管理不當或發生違法傾倒，不僅將對水、土壤及生態環境造成難以挽回的破壞，公司也將面臨環保法規的鉅額罰款與法律訴訟。此外，也會對公司帶來沉重的財務負擔，並嚴重損害公司聲譽與社會觀感，進而影響投資人與客戶的信任。
政策或承諾	推動廢棄物減量與管理措施，確保資源有效運用並降低環境影響，以廢棄物總量削減與廢棄物資源化為策略。	
管理行動	· 建立 ISO 14001 環境管理系統。 · 每年定期稽核有害廢棄物處理廠商作業，若有缺失須追蹤改善結果。	
目的與標的	· 短期目標 -3 年內： 維持每年稽核廢棄物處理廠商至少三次以上場次。 · 中長期目標 -3 年以上： 訂定 2030 年廢棄物減量目標，逐步降低生產與營運過程中產生的廢棄物，提升資源利用率，目標設定較基準年 2020 年減少 30%。	
管理評量機制	本公司以 ISO 14001 作為管理評量機制。	
績效與調整	· 2025 年為止，廢棄物廠商稽核場次已達 8 場，2025 年達成過去設立的短期目標，2026 年提高稽核場次目標。 截至 2025，本公司已透過生產優化與資源回收措施，逐步減少一般事業廢棄物： (1) 致力推行單據無紙化，如移轉單、PO 驗收單，及影印機導入刷卡確認機制，宣導必要存檔文件再影印，避免無效複印而浪費紙張，2025 年紙張節省用量計 689,498 張，較 2020 年減少 59.2%。 (2) 持續推行資源回收，回收廢紙、廢塑膠等回收物，於各樓層設置資源回收桶，分類廢紙、鐵鋁罐、保特瓶等回收物，宣導同仁落實資源回收。2025 年度，兩廠共回收 106,655kg。(較 2024 年度增加回收 4.06%)	

4.1
溫室氣體盤查與基準年

本公司於 2025 年正式導入 GHG Protocol 國際溫室氣體核算標準，重新界定並完善範疇一（Scope 1）之排放源鑑別。相較往年僅針對燃料燃燒進行初步估算，本年度全面納入逸散排放及製程排放，致使數據呈現結構性變動。此調整旨在提升溫室氣體數據之透明度與準確性，建立具代表性之排放基準；基於盤查邊界之重大差異，2025 年數據不宜與往年進行同基礎對比，並將以此作為未來減量績效之衡量基準年。

本公司 2025 年臺灣總公司（含總部及工廠）範疇一及範疇二溫室氣體排放量，已由第三方查驗機構於 2026 年 7 月初完成查證作業，目前尚待內部技術審查及核定，最終查證結果將以預計於 9 月取得之正式查證聲明書為準；本報告書所揭露之排放量係依現階段初步查證結果編製，如下表所示。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一（tCO_2e）	33.63	31.99	475.3854
範疇二（tCO_2e）	4,157.69	3,898.65	4316.8128
範疇三（tCO_2e）	-	-	-
總排放量（tCO_2e）	4,191.32	3,930.64	4,792.198
營業額 (百萬元)	9,879.47	9,493.09	16,534.45
排放密集度 (tCO_2e/ 百萬元營業額)	0.42	0.41	0.29

備註：
1. 溫室氣體排放量之計算係依環境部公告排放係數（含 113 年 2 月 5 日版本），並參考「事業溫室氣體排放量資訊平台」試算工具，以排放係數法及質量平衡原則計算，換算為 CO_2e。
2. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2021 年電力排放係數 =0.509 公斤 CO_2e；2022 年電力排放係數 =0.495 公斤 CO_2e；修正 2023 年電力排放係數 =0.494 公斤 CO_2e；2024 年電力排放係數 0.474 公斤 CO_2e((114/4/14 公告)，故有部分資訊重編。
3. 溫室氣體排放強度 = 總排放量 (公噸 CO_2e) / 營業額 (新臺幣百萬元)。
4. 此統計僅為臺灣總公司資料，營業額統一採用個體財報，同步修正 2023 及 2024 年數據。
5. 2025 年範疇一盤查納入逸散及製程排放，致數據結構性變動，故不可與往年直接比較；2025 年作為未來減量績效基準年。

4.2
空氣排放及環境影響管理

創見致力於兼顧企業營運與環境永續發展，恪守相關環境保護法規，持續推動污染預防與管理措施，透過設備維護、能源管理及員工環保意識提升，降低能資源消耗及環境衝擊。

為降低空氣污染與溫室氣體排放風險，本公司持續執行各項設備之定期維護保養與製程優化，以減少營運活動對環境造成之潛在衝擊。

在氣體排放管理方面，創見營運據點之空調與製冷設備均採用不含臭氧層破壞物質（ODS）之環保冷媒，以降低對臭氧層之影響。依據本年度溫室氣體盤查結果，報告期間內本公司無生產、進口或使用《蒙特婁議定書》列管之臭氧層破壞物質（ODS），其臭氧層破壞潛勢（ODP）排放量為 0 公噸 ODP 當量。

本年度範疇一溫室氣體排放來源主要為空調及冷凍設備冷媒逸散、緊急發電機定期測試及公務車輛燃油使用，其中以氫氟碳化物（HFCs）冷媒逸散為主。經盤查統計，本年度 HFCs 排放量約為 444.6085 公噸 CO_2e，未涉及全氟化合物（PFCs）、六氟化硫（SF6）及三氟化氮（NF3）等特定製程氟化氣體之使用或排放。

此外，本公司主要營運內容為電子產品組裝、研發及銷售，非屬高污染性製程產業，無大型固定燃燒設備或連續性製程煙道，因此無顯著氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及揮發性有機物（VOCs）等空氣污染物排放。本公司直接燃燒源之燃料使用量及操作頻率均屬低度，對空氣品質影響有限。

依據環境部《第一批至第八批公私場所應申請設置、變更及操作許可之固定污染源》公告內容，本公司因空氣污染物排放量及操作規模未達列管條件，無須申請固定污染源設置及操作許可證。

4.3 能源節約與水資源管理

4.3.1 能源使用情況

創見主要使用的能源包括電力、汽油及柴油。外購電力占總耗電百分比為 100%，無採用再生能源。2025 年能源耗用量為 33,175.475 十億焦耳 (GJ)，能源強度為 2.01 GJ/ 營業額 (新臺幣百萬元)。2025 年度用電量較前一年度增加，主要原因為公司因應市場需求成長擴增產能，生產設備運轉時數及相關支援設施使用量同步提升，致整體能源使用量增加。雖總用電量上升，公司仍持續推動節能管理措施，透過設備優化、空調系統管理及節能宣導等方式，提高能源使用效率。2025 年完成針對冰水主機工程進行管路修改以提升運轉效率，冬天可以較低負載進行運轉，每年節省 110,592 度，年度節電率約為 9.86%。

能源消耗分析表

能耗項目	2023 年	2024 年	2025 年
汽油 (公升)	9,176.18	8,968.01	7,840.49
柴油 (公升)	4,588.67	4,112.56	3,886.72
電力 - 非再生能源 (kwh)	8,416,380	8,225,000	9,107,200
消耗能源總量 (GJ)	30,757.33	30,044.50	33,175.475
營業額 (百萬元)	9,879.47	9,493.09	16,534.45
能源密集度 (GJ/ 百萬元營業額)	3.11	3.16	2.01

備註：

1. 汽油及柴油熱值：
   - 2023 年：採用環境部【溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版】計算燃料熱值，車用汽油低位熱值 7,800kcal/L，柴油 8,400 kcal/L。
   - 2024 年：採用環境部 2025/02/13 公告【113 年度車用汽、柴油熱值】，車用汽油低位熱值為 7,609kcal/L，柴油低位熱值為 8,642 kcal/L。
   - 2025 年：採用環境部 2026/02/10 公告【114 年度車用汽、柴油熱值】，車用汽油低位熱值為 7,586kcal/L，柴油低位熱值為 8,636kcal/L。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ
3. 本次改採 1 kcal = 4.1868 kJ，單位換算誤差故更新 2023、2024 年消耗能源總量數據
4. 能源密集度計算方式 = 消耗能源總量 (GJ)/ 營業額 (百萬元)
5. 此統計僅為臺灣總公司資料，營業額統一採用個體財報，同步修正 2023 及 2024 年數據。

近年節能減碳相關措施及作為如下：

照明及用水系統之節能措施	・採用高效能 T5 照明燈具，公共空間及工廠逐步替換節能效率更高之 LED 燈具並減開燈管數，適度調整照明以節約用電。 ・加強宣導養成同仁休息及下班時間隨手關燈之習慣。 ・水龍頭採用感應出水式龍頭，將出水量下調，以節約用水。
空調系統之節能措施	・採用更能源效率之中央空調冰水主機系統。 ・空調系統採定期檢測。 ・空調溫度設定於 26° C。 ・進行空調機房泵浦維修工程，恢復泵浦最佳效率。
其他節能措施	・於各樓層設置資源回收桶，分類廢紙、鐵鋁罐、保特瓶等回收物，宣導同仁落實資源回收。 ・電腦及電器電源於每日下班前，應確認電源為關閉狀態，並提供下班巡檢獎金，鼓勵同仁隨手節能減碳。 ・致力推行單據無紙化，如移轉單、PO 驗收單，及影印機導入刷卡確認機制，宣導必要存檔文件再影印，避免無效複印而浪費紙張。



4.3.2 水資源管理及用水情況

創見採用 World Resources Institute（WRI）水風險評估工具分析水資源狀況，評估結果顯示臺灣總公司所在地屬水資源中低風險區域。營運總部用水皆屬民生用水，來源為臺北自來水事業處，水源取自新店溪水系（包括南勢溪、北勢溪及翡翠水庫）。本公司無工業製程廢水，所有用水皆為民生用水（盥洗、飲用、清潔等）。2025 年度總取水量為 30.6 百萬公升，耗水量為 1.6 百萬公升，顯示整體營運對水資源耗用影響有限。

為確保水資源永續利用，創見持續推動用水減量措施，透過設備優化及行為管理提升用水效率、降低浪費，並從日常節水管理落實環境永續。辦公區域水龍頭採用感應式出水設計，並適度調降出水量以節約用水，同時持續宣導員工建立正確用水習慣，降低水資源耗用，實踐企業環境永續發展目標。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	29.15	28.1	30.6
排水量 (百萬公升)	27.69	26.7	29
耗水量 (百萬公升)	1.46	1.4	1.6
營業額 (新臺幣百萬元)	9,879.47	9,493.09	16,534.45
取水強度	0.000147781	0.000147476	0.000096768

備註：
1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
2. 取水強度 = 取水量 (百萬公升)/ 營業額 (百萬元)
3. 此統計僅為臺灣總公司資料，營業額統一採用個體財報，同步修正 2023 及 2024 年數據。

4.4 原物料與廢棄物

4.4.1 原物料管理

2025 年創見主要購買的原物料為紙類、PCB、電子零件等，本公司考量產品特性，並未使用回收原料作為產品的生產原料，但依循 WEEE 產品回收指令，為了減少電子廢棄物、保護人類健康和環境免於受到有害物質的危害。

我們主動展開於產品環保包材及紙箱選用，選用回收漿使用量佔總纖維比例高於 90% 以上之紙材；以及針對部分系列產品陸續導入無塑包材、部分紙盒導入紙質內襯、以環保膠膜替代塑膠淋膜等，可有效減少環境衝擊及負荷並提升永續性。

不使用一次性塑膠包材	部分系列產品包材不使用塑膠材料，而是選擇完全可回收的紙質包裝。2025 年減少一次性塑膠包材約 5.5 公噸。
環保印刷	所使用的油墨不含礦物油，且符合環保標準，最大限度地減少對健康和環境的危害。
減少包裝體積	減少包裝體積，有助於減少材料使用，提高運輸效率，並有助於碳排放減少。

另外，在包材減量議題上也落實行政院環境部《公告限制產品過度包裝之規定》，針對新產品的包裝設計，以減少包材使用量及廢棄物的產生。

原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年	2025 年
紙類	pcs	可再生	16,077,554	12,003,588	12,045,291
PCB	pcs	不可再生	25,753,331	21,551,255	24,578,012
電池	pcs	不可再生	70,221	57,182	45,509
玻璃	pcs	不可再生	27,696	18,576	17,768
機構零件	pcs	不可再生	55,191,807	44,210,033	44,863,961
電子零件	pcs	不可再生	1,445,159,851	1,061,279,396	1,533,869,652

備註：
1. 物料種類包含原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件、包裝材料等。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的資源。
3. 2023 年 PCB、電子零件、機構零件數據誤植，故於本次報告書中修正數據。

4.4.2 廢棄物管理

創見產品之主要製程為：置件、裁板、組裝、測試、包裝而後銷售至客戶端，製程中並無廢氣、廢水排放，僅有事業廢棄物的產生。事業廢棄物依其性質收集分類，均委託環境部認可之合格廠商清除處理，並嚴格審核所委託廠商的合格證照，並依法令規定進行檢測與申報，確保事業廢棄物被妥善地處理。導致廢棄物產出的營運活動為產線生產作業，所有廢棄物均遵照《廢棄物清理法》及相關規定內容進行貯存記錄，且委託的廠商均依法進行清除與處理廢棄物，均無逸散洩漏等情事，力求減少對環境生態破壞。

本公司依循環保法規設置廢棄物專責人員辦理網路申報，廢棄物每次集中至暫存區時皆有過磅紀錄，每月將其資料統計後於環境部申報，網站皆有記錄運送及清除廠商運具 GPS 資訊。有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施。

本公司推動廢棄物減量與管理措施，確保資源有效運用並降低環境影響，以廢棄物總量削減與廢棄物資源化為策略。並訂定 2030 年廢棄物減量目標，逐步降低生產與營運過程中產生的廢棄物，提升資源利用率，目標設定較基準年 2020 年減少 30%。

在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在活動方面，公司自身營運活動，特別是生產汽車電子產品的過程中，可能產生異丙醇等有害廢棄物；在產出方面，廢棄物總量包括一般廢棄物與有害廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，公司派遣稽核團隊前往處理業者現場，檢查其實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。

在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點開始設置記錄系統，精確追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式。每月進行內部核查，確保數據的準確性與一致性，並按季度生成管理報表，分析不同類型廢棄物的變化趨勢，作為改善廢棄物管理策略的依據。



4.4.3 廢棄物產生情況

本公司未於廠內自行處理廢棄物，廠內所產出之廢棄物皆依廠內《廢棄物管理工作指導書》辦理，並交由廢棄物專責人員辦理網路申報，廢棄物每次集中至暫存區時皆有過磅紀錄，每月將其資料統計後於環境部申報，網站皆有記錄運送及清除廠商運具 GPS 資訊。

2025 年本公司台灣廠區及總部產生之廢棄物總量為 188.62 公噸，其中有害事業廢棄物為 11.442 公噸，占 6.07%；一般事業廢棄物為 177.178 公噸，占 93.93%。

本公司廢棄物主要透過回收再利用、焚化及其他合法處理方式進行管理。2025 年本公司委外直接處置之廢棄物總量為 66.229 公噸，委外移轉處理並進行再生利用之廢棄物總量為 122.391 公噸。其中，一般事業廢棄物為 112.269 公噸，回收比例為 63.37%；有害事業廢棄物為 10.122 公噸，回收比例為 88.46%。整體而言，本公司持續透過廢棄物分類管理及資源再利用機制，提升廢棄物回收成效並降低環境衝擊。

此外，本公司參考廢棄物轉化管理概念，統計廢棄物採非掩埋方式處理之比例，作為觀察廢棄物處理流向及降低最終掩埋情形之參考資訊。2025 年，本公司大部分廢棄物經中間處理後採能源回收方式處理，以降低最終掩埋比例，廢棄物轉化率 (註) 達 99.37%。未來將持續關注廢棄物後端流向與妥善處理情形，並強化廢棄物管理措施，以降低營運活動對環境造成之衝擊。

註：本報告書所稱「廢棄物轉化率」，係指廢棄物經能源回收或其他非掩埋方式處理之比例。計算方式：[(再生利用處理量＋焚化(含能源回收)處理量)÷廢棄物總量]×100%

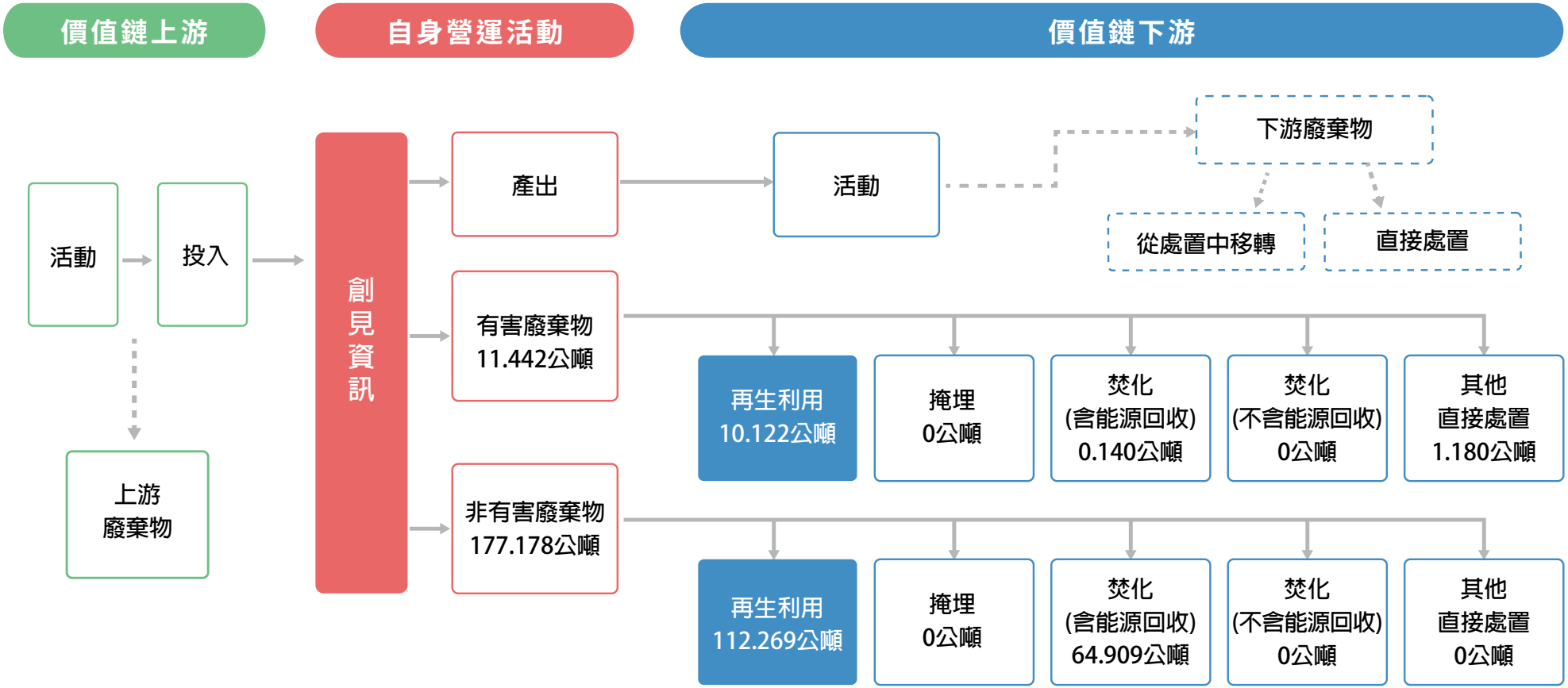
近三年事業廢棄物產出及處置情形

種類	廢棄物的產生(噸)			離場處理方式
	2023 年	2024 年	2025 年	
有害事業廢棄物	1.297	1.062	1.18	直接處置 - 其他處置作業
	0.079	0.05	0.14	直接處置 - 焚化(含能源回收)
	10.309	8.711	10.122	處置移轉(回收)- 再生利用
一般事業廢棄物	64.523	67.085	64.909	直接處置 - 焚化(含能源回收)
	118.991	116.327	112.269	處置移轉(回收) - 再生利用

備註：
1. 本公司產生之各類事業廢棄物均委託經主管機關許可之合格清除處理機構進行清運及後續處理，並依相關法令規定採適當方式完成離場處置。廠區內僅設置廢棄物貯存設施，不進行任何廢棄物現場處置作業。
2. 2023、2024 年誤植數據，故於本次報告書中修正。



廢棄物流向表


價值鏈上游
自身營運活動
價值鏈下游
活動
投入
上游
廢棄物
創見資訊
產出
有害廢棄物
11.442公噸
非有害廢棄物
177.178公噸
活動
下游廢棄物
從處置中移轉
直接處置
再生利用
10.122公噸
掩埋
0公噸
焚化
(含能源回收)
0.140公噸
焚化
(不含能源回收)
0公噸
其他
直接處置
1.180公噸
再生利用
112.269公噸
掩埋
0公噸
焚化
(含能源回收)
64.909公噸
焚化
(不含能源回收)
0公噸
其他
直接處置
0公噸

附錄

附錄一：全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表

- 使用聲明：創見資訊股份有限公司依循 GRI 準則報導 2025 年永續報告書，報導期間為 2025/1/1 至 2025/12/31。
- 使用 GRI 1：基礎 2021
- 適用之 GRI 行業標準：不適用

「*」為重大主題

GRI 準則			對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於本公司	6
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2.1 永續價值鏈	70
	2-7	員工	3.1.2 人才概況	84
	2-8	非員工的工作者	3.1.2 人才概況	84
治理	2-9	治理結構及組成	永續發展策略與目標 1.3.4 董事會結構及運作情形	9 42
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3.4 董事會結構及運作情形	42
	2-11	最高治理單位的主席	1.3.4 董事會結構及運作情形	42
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續發展策略與目標	9
	2-13	衝擊管理的負責人	永續發展策略與目標	9
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展策略與目標	9
	2-15	利益衝突	1.3.4 董事會結構及運作情形	42
	2-16	溝通關鍵重大事件	永續發展策略與目標 1.3.4 董事會結構及運作情形	9 42

GRI 準則			對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
治理	2-17	最高治理單位的群體智識	1.3.3 對永續發展之持續進修	42
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.3.2 督導永續管理之績效評估	41
	2-19	薪酬政策	1.3.5 薪酬政策	44
	2-20	薪酬決定流程	1.3.5 薪酬政策	44
	2-21	年度總薪酬比率	1.3.5 薪酬政策	44
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5
	2-23	政策承諾	永續發展策略與目標 1.5.2 客戶隱私 3.1.1 人權承諾與保障機制	9 52 82
	2-24	納入政策承諾	永續發展策略與目標 1.5.2 客戶隱私 3.1.1 人權承諾與保障機制	9 52 82
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.4 溝通管道及申訴機制	39
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.4 溝通管道及申訴機制	39
	2-27	法規遵循	1.4.2 法規遵循	49
	2-28	公協會的會員資格	1.6 公協會與外部組織參與	52
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通	19
	2-30	團體協約	1.2.4 溝通管道及申訴機制	39
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題揭露	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	22
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	22

GRI 準則			對應章節	頁碼
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）				
經濟績效				
GRI 201 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.7 氣候變遷治理與風險管理	53
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	1.1 穩健營運與財務績效	33
	201-4	取自政府之財務援助	1.1 穩健營運與財務績效	33
市場地位				
GRI 202 市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1.2 人才概況	84
間接經濟衝擊				
GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	2.3 社區參與及公益行動	76
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	2.3 社區參與及公益行動	76
*** 供應鏈管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 永續創新：攜手共創價值	56
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.2.2 在地採購	71
反貪腐				
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2.2 反貪腐機制	38
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2.2 反貪腐機制	38
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2.2 反貪腐機制	38
反競爭行為				
GRI 206 反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.2.3 反競爭行為	39

GRI 準則			對應章節	頁碼
特定主題準則：300 系列（環境的主題）				
*** 綠色產品開發**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4 綠境守護：邁向淨零未來	107
GRI 301 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.4.1 原物料管理	114
	301-2	使用的回收再利用的物料	4.4.1 原物料管理	114
	301-3	回收產品及其包材	4.4.1 原物料管理	114
*** 能源管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4 綠境守護：邁向淨零未來	107
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.1 能源使用情況	112
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3.1 能源使用情況	112
	302-3	能源密集度	4.3.1 能源使用情況	112
	302-4	減少能源消耗	4.3.1 能源使用情況	112
水與放流水				
GRI 303 水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3.2 水資源管理及用水情況	113
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3.2 水資源管理及用水情況	113
	303-3	取水量	4.3.2 水資源管理及用水情況	113
	303-4	排水量	4.3.2 水資源管理及用水情況	113
	303-5	耗水量	4.3.2 水資源管理及用水情況	113
*** 淨零行動與溫室氣體排放**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4 綠境守護：邁向淨零未來	107
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 溫室氣體盤查與基準年	111
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 溫室氣體盤查與基準年	111
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1 溫室氣體盤查與基準年	111
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 溫室氣體盤查與基準年	111
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.2 空氣排放及環境影響管理	111
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	4.2 空氣排放及環境影響管理	111

GRI 準則			對應章節	頁碼
特定主題準則：300 系列（環境的主題）				
*** 廢棄物管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4 綠境守護：邁向淨零未來	107
GRI 306 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.2 廢棄物管理	115
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.2 廢棄物管理	115
	306-3	廢棄物的產生	4.4.3 廢棄物產生情況	116
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4.3 廢棄物產生情況	116
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4.3 廢棄物產生情況	116
*** 供應鏈管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 永續創新：攜手共創價值	56
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.2.3 新供應商評估	71
	308-2	供應鏈負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.2.3 新供應商評估 2.2.4 供應商評鑑	71 72

特定主題準則：400 系列（社會的主題）				
*** 人才與人權管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3 以人為本：打造共融職場	78
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.1.2 人才概況	84
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1.4 完善員工福利及社團活動	88
	401-3	育嬰假	3.1.5 育兒支持與友善職場	90
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	3.1.6 營運變更之最少公告期限	90

GRI 準則			對應章節	頁碼
特定主題準則：400 系列（社會的主題）				
*** 職業安全衛生**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3 以人為本：打造共融職場	78
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.3.1 職業安全及衛生政策	93
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.3.1 職業安全及衛生政策 - 危害鑑別與風險機會評估 3.3.2 職業災害、事故調查及預防改善	95 96
	403-3	職業健康服務	3.3.6 健康職場與同仁關懷	102
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.3.4 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通	99
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3.4 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通	99
	403-6	工作者健康促進	3.3.6 健康職場與同仁關懷	102
	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	3.3.3 創見化學品管理作為 3.3.5 其它環境安全衛生衝擊預防及控制	98 101
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3.5 其它環境安全衛生衝擊預防及控制	101
	403-9	職業傷害	3.3.2 職業災害、事故調查及預防改善	96
	403-10	職業病	3.3.2 職業災害、事故調查及預防改善	96
訓練與教育				
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	3.2.2 員工培訓與永續成長	91
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2.1 多元考核與晉升機制	91
*** 人才與人權管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3 以人為本：打造共融職場	78
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	1.3.4 董事會結構及運作情形 3.1.2 人才概況	42 84
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.1.3 薪獎制度	87
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1.1 人權承諾與保障機制	82

GRI 準則			對應章節	頁碼
特定主題準則：400 系列（社會的主題）				
結社自由與團體協商				
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	3.1.4 完善員工福利及社團活動	88
*** 人才與人權管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3 以人為本：打造共融職場	78
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.2.3 新供應商評估 3.1.1 人權承諾與保障機制	71 82
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1.1 人權承諾與保障機制	82
保全實務				
GRI 410 保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	3.3.1 職業安全及衛生政策	93
*** 人才與人權管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3 以人為本：打造共融職場	78
GRI 411 原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	3.1.2 人才概況	84
*** 供應鏈管理**				
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	2.2.3 新供應商評估	71
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.2.3 新供應商評估 2.2.4 供應商評鑑	71 72
*** 產品創新與顧客健康安全**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 永續創新：攜手共創價值	56
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1.4 產品安全與標示管理	67
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1.4 產品安全與標示管理	67

GRI 準則			對應章節	頁碼
行銷與標示				
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.1.4 產品安全與標示管理	67
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.1.4 產品安全與標示管理	67
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.1.4 產品安全與標示管理	67

自訂主題				
*** 誠信經營**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1 穩健領航：誠信高效治理	28
推動誠信治理，落實廉潔文化			1.2 誠信文化與商業道德	38
*** 永續治理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1 穩健領航：誠信高效治理	28
企業營運與風險控管			1.3 董事會治理與風險管理	40
*** 法規遵循 (智慧財產權保護)**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 永續創新：攜手共創價值	56
專利、商標、著作權、營業秘密保護，員工智慧財產權保護及反競爭行為之認知提升			2.1.2 智慧財產權管理	62
*** 資訊安全**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1 穩健領航：誠信高效治理	28
資通安全治理制度及政策、客戶隱私之保護			1.5 資安與個資保護	50
*** 客戶關係管理**				
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 永續創新：攜手共創價值	56
重視客戶需求與溝通，持續提升產品品質、服務體驗與客戶滿意度			2.1.5 客戶關係管理與滿意度	69

附錄二：永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 對照表—半導體

表 1 永續揭露主題及指標

主題	指標代碼	指標	種類	衡量單位	2025 內容	對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 範疇 1 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	(1) 範疇 1 排放之總排放量為 475.3854 公噸 CO_2e。 (2) 來自全氟化合物（PFCs）之總排放量為 0。	4.1 溫室氣體盤查與基準年
	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	討論及分析	不適用	• 短期目標 -3 年內 (1) 導入 GHG Protocol 溫室氣體盤查標準，完善盤查制度與管理流程。 (2) 完成基準年調整及減量目標檢視，研擬後續減量策略與行動計畫。 (3) 持續推動節能設備汰換、智慧能源管理及能源效率提升措施。 • 中期目標 -3 年以上至 7 年： 依循主管機關「上市櫃公司永續發展路徑圖」規定，依期程完成合併財務報告子公司溫室氣體盤查及確信資訊揭露，並規劃 2030 年相較基準年之溫室氣體減量目標，依營運及能源轉型情境滾動調整。 • 長期目標 -7 年以上： 持續推動淨零轉型，朝 2050 年淨零排放目標邁進，透過減量措施及必要之碳抵換機制推動長期減碳路徑。	4.1 溫室氣體盤查與基準年
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) 總能源消耗量為 33,175.475 十億焦耳 (GJ)。 (2) 電網電力百分比為 100%。 (3) 再生百分比為 0%。	4.3.1 能源使用情況
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) 總取水量為 30.6 千立方公尺，由水資源高壓力 / 極高壓力地區的百分比為 0%。 (2) 總耗水量為 1.6 千立方公尺，由水資源高壓力 / 極高壓力地區的百分比為 0%。	4.3.2 水資源管理及用水情況

主題	指標代碼	指標	種類	衡量單位	2025 內容	對應章節
 **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) 有害事業廢棄物總重量為 11.442 公噸。 (2) 本公司依《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》分類事業廢棄物種類。本公司依《資源回收再利用法》分類進入再循環的事業廢棄物種類，2025 年再循環有害事業廢棄物比例為 0%。	4.4.3 廢棄物產生情況
 **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	討論及分析	不適用	請見章節內容。	3.3.1 職業安全及衛生政策 - 員工職業健康風險評估與暴露控制
	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	表達貨幣	2025 年無發生員工健康與安全法規違反事件，貨幣性損失為 0 元。	3.3 職場安全管理與健康促進
 **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 (%)	臺灣地區共 9 位外國員工，其中 5 位需要工作簽證 (占全體員工總人數比例 0.53%)。	3.1.2 人才概況
 **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 (%)	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比為 68%。	2.1.3 產品設計及品質控管
	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	依產品類別而不同	不適用：產品及服務為記憶體儲存裝置，非終端應用產品。	-

主題	指標代碼	指標	種類	衡量單位	2025 內容	對應章節
 **物料採購**	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	請見章節內容。	2.2.5 關鍵原料與責任礦產管理
 **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	表達貨幣	2025 年無任何涉及反競爭、反托拉斯或壟斷之違規情事，貨幣性損失為 0 元。	1.2.3 反競爭行為

表 2 活動指標

活動指標	代碼	種類	衡量單位	2025 內容	對應章節
總生產數量	TC-SC-000.A	量化	-	請見章節內容。	1.1 穩健營運與財務績效
自有場所產量之百分比	TC-SC-000.B	量化	百分比 (%)	請見章節內容。	1.1 穩健營運與財務績效

附錄三：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表 - 永續揭露指標—半導體業

編號	指標內容	指標種類	單位	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	4.3.1 能源使用情況	112
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1000m^3)	4.3.2 水資源管理及用水情況	113
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	4.4.3 廢棄物產生情況	116
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量，比率 (%)	3.3.2 職業災害、事故調查及預防改善	96
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	4.4.3 廢棄物產生情況	116
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	-	2.2.5 關鍵原料與責任礦產管理	73
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	1.2.3 反競爭行為	39
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	1.1 穩健營運與財務績效	33

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對照表 - 上市公司氣候相關資訊

1 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形	對應章節	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。	請見「114 股東會年報：2.3.7. 上市上櫃公司氣候相關資訊」。	1.7 氣候變遷治理與風險管理	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)。			
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。			
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。			
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。			
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 。			
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎 。			
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。			
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。	請見章節內容。	第 4 章「重大主題：淨零行動與溫室氣體排放」 4.1 溫室氣體盤查與基準年	108 111



Transcend®