



PACIFICIMAGE
ELECTRONICS

2025

全譜科技

永續報告書

2025 SUSTAINABILITY REPORT

+



報告書目錄

經營者的話	03	三、誠信治理	27	4.3 水資源管理	55
編輯方針	04			4.4 廢棄物處理	55
一、利害關係人議合	05	3.1 治理實務	28	4.5 永續供應鏈	56
1.1 永續發展推動小組/永續發展委員會	05	3.1.1 董事會	29	五、社會關懷	57
1.2 確認利害關係人	08	3.1.2 功能性委員會	32	5.1 員工概況	57
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	08	3.1.3 內部稽核	35	5.1.1 人權保障	57
1.4 鑑別重大主題	10	3.1.4 倫理誠信	36	5.1.2 員工統計	58
1.5 永續發展目標	15	3.2 風險管理	38	5.2 適才適任	64
二、關於全譜科技	16	3.3 法規遵循	39	5.2.1 薪酬福利	64
2.1 公司簡介	16	3.4 營運績效	40	5.2.2 人才培育	70
2.2 經營理念及永續策略	24	3.5 產品服務	43	5.2.3 勞資溝通	72
2.3 獲獎榮耀與管理系統	25	3.5.1 產品品質及創新研發	43	5.3 職業安全衛生	73
2.4 參與外部組織	26	3.5.2 產品安全	48	5.4 公益參與	76
		3.5.3 客戶關係	49	附錄	77
		3.6 資安防護	51	附錄一、GRI索引表	77
		四、綠色永續	53	附錄二、永續揭露指標-電腦及週邊設備業	82
		4.1 環境管理政策	53	附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊	83
		4.2 溫室氣體排放	54		

經營者的話

各位關心全譜科技的利害關係人朋友們：

全球產業持續轉型與永續治理要求日益提升之際，能與您們分享全譜科技於永續發展道路上的實踐與承諾，實為榮幸。全譜科技自成立以來，深耕底片型掃描器市場，並因應全球生醫技術與健康照護需求的發展，積極轉型邁入生物醫學檢測領域，展現出企業面對外在變局與內部創新驅動的雙重韌性。

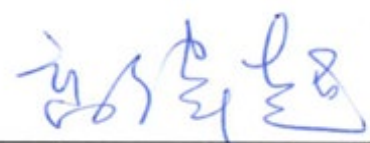
面對後疫情時代健康意識提升、醫療檢測需求變化及數位化趨勢的推進，我們持續看見精準檢測、即時應用與家庭健康管理的重要性。因此，公司持續投入生醫快檢儀器的研發與市場布局，並深化與醫檢單位及產業夥伴的策略合作，期望透過技術創新回應社會對健康、安全與品質的殷切需求。

我們也明白，企業的可持續經營不僅止於財務表現，更在於對環境責任的實踐、對員工福祉的關懷及對社會貢獻的投入。在治理層面，全譜科技持續強化永續治理機制，提升董事會對環境、社會與公司治理（ESG）議題的關注與參與；在環境層面，我們以節能減碳、降低資源浪費及提升營運效率為核心推進內部改善計畫；在社會面，我們重視員工權益、職涯發展與職場安全。

面對全球景氣波動、供應鏈調整及成本壓力等挑戰，公司仍將以穩健經營與風險管理為基礎，持續提升組織韌性與市場競爭力。我們深信，唯有以永續為本的經營策略，方能創造長期而具韌性的成長動能。展望未來，我們將持續專注於生醫檢測的技術深化與市場拓展，並以更全面的ESG思維融入公司治理與日常營運。

感謝所有股東、員工、客戶及合作夥伴一路以來的支持與信任。全譜科技將持續以「精準創新，永續共好」為願景，與所有利害關係人攜手邁向更具價值與影響力的下一個里程碑。

全譜科技股份有限公司董事長 高偉超 敬上



編輯方針

全譜科技為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書（以下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，全譜科技期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2025年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣、美國
財務數據	與合併（或個體）財報數據一致
環安衛數據	台灣
社會面數據	台灣

發行頻率

全譜科技於2025年發布的第1本ESG報告書，目前這是第2本ESG報告書，未來全譜科技將每年發布一次永續報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站及全譜科技官網下載。

- 第一次發布日期：2025年8月。
- 本次發布日期：2026年8月。
- 下次發行日期：2027年8月。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(GlobalReporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表一與附表二之要求，於本報告書附錄提供GRI內容索引及上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 全譜科技於2025年8月7日經董事會決議通過訂定「永續報告書編製與申報及確信作業程序」，由內部權責部門先行審查ESG報告書揭露資訊的正確性，再由ESG委員會確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。
- 全譜科技為提升報告書的揭露品質，報告書內容皆提報董事會，目前法規尚未要求進行第三方查證機構或確信單位進行，未來法規要求將於報告書中於附錄提供該聲明供參。
- 全譜科技通過ISO13485醫療器材品質管理系統標準，並持續維持證書有效性。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

全譜科技 管理部

地 址：新北市汐止區大同路1段239號7樓

電 話：02 8692 1800 分機：305

Email：esg@scanace.com.tw

管理系統	ISO 13485
驗證機構	ARES International Certification Co., Ltd.

一、利害關係人議合

利害關係人與 重大主題鑑別流程



1.1 永續發展推動小組/永續發展委員會

全譜科技一直以來都重視永續發展的理念。為了更有組織地推動相關工作，公司董事會在2024年授權總經理成立「ESG永續發展推動小組」（簡稱ESG小組），並由總經理親自擔任主任委員，負責規劃公司整體的永續方針，並於2025年11月6日董事會聘任第一屆永續發展委員會之委員，並由董事長高偉超先生擔任永續長，推廣永續發展業務之進行，定期由永續發展委員會向董事會報告永續專案執行情形，並將各項永續行動逐步融入日常營運中，讓永續理念成為全譜科技企業文化的重要一環。2025年度共召開1次永續發展委員會會議，會議內容主要係訂定2026年永續委員會例行工作計劃案。

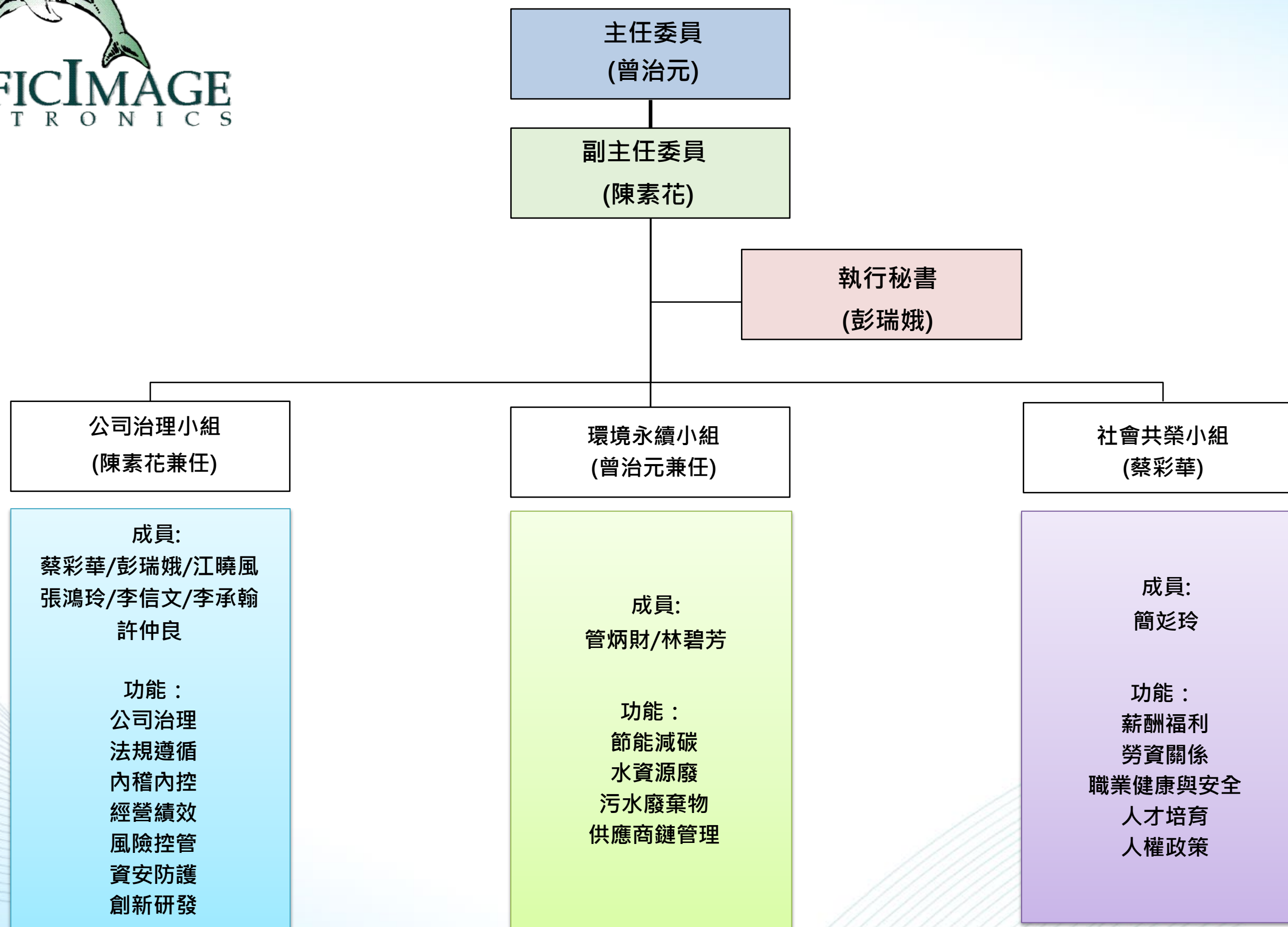
面對永續發展涵蓋的三大面向——環境、社會（包含人權）與公司治理（即ESG）——公司也設立專責團隊，由各權責單位協助蒐集利害關係人對於環境保護、職場安全、供應鏈管理、員工權益、經營績效與治理透明度等議題的關注，並秉持尊重與溝通原則，在公司官網設置「利害關係人議合專區」，主動回應外界關心的重要永續議題。

為提升資訊透明度與管理效能，全譜科技已建立永續報告書的編製與申報及確信作業程序，並納入公司內部控制作業程序中。每年ESG小組將彙整前一年度的執行情形，定期向董事會報告，內容包含重大永續議題的識別結果、潛在風險的因應方式，以及各項永續目標的推進情況。

董事會定期聽取ESG小組的說明，了解政策方向與行動成果，並視需要提出建議或調整策略，確保ESG措施能持續改善及貼近實際需求，讓董事會真正參與並支持全譜科技在永續發展上的努力與實踐。

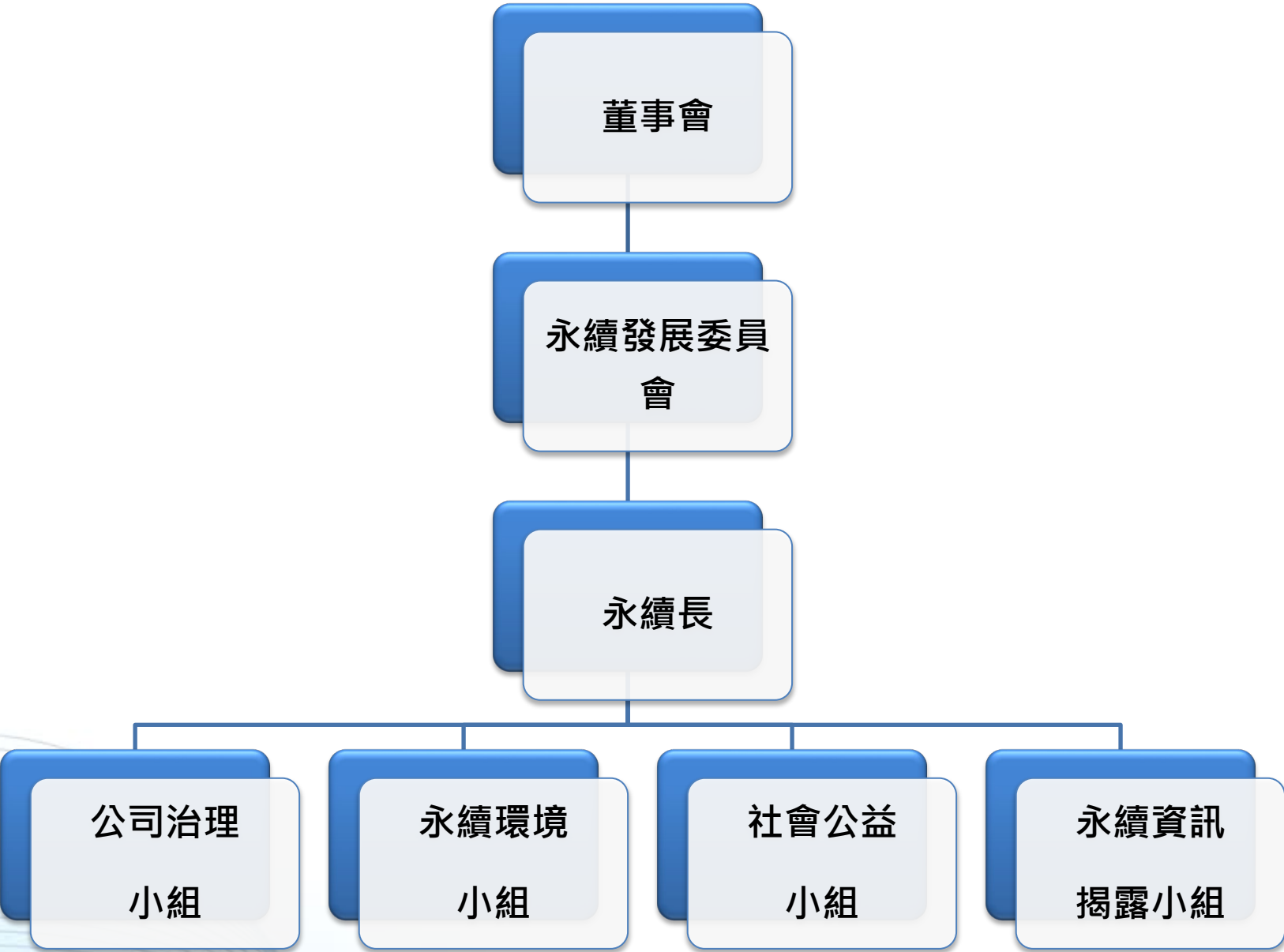


ESG永續發展推動小組



董事長: 高偉超
生效日:114.03.07

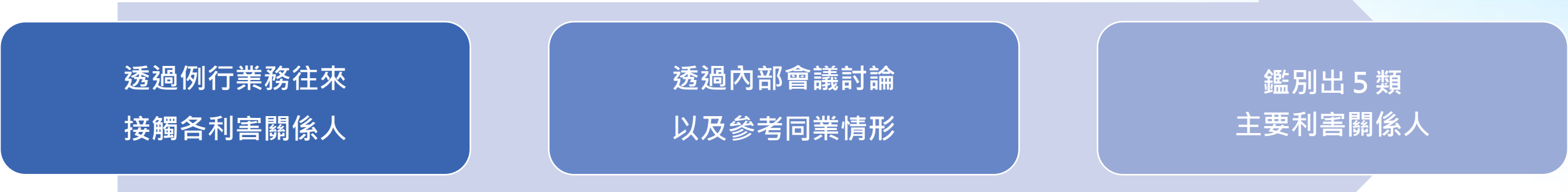
永續發展委員會組織架構及工作職掌



永續單位	工作職掌
董事會	監督永續發展委員會各項永續資訊之管理及訂定永續政策與方向
永續發展委員會	董事會之功能性委員會，為永續治理主要之督導單位，定期向董事會報告永續發展執行情形
永續長	推動永續發展業務及小組會議之主導人，永續報告書編制及整合之專案負責人
ESG各小組	依各職掌協助委員會推行各項計畫及編製永續報告書相關資料分組蒐集

1.2 確認利害關係人

確 認 主 要 利 害 關 係 人



全譜科技所稱的利害關係人，是指對公司營運有影響力，或會受到公司決策與行動影響的相關群體。各部門會先依照日常業務接觸情況，初步盤點與公司互動頻繁的利害關係人類型，並進一步從互動頻率、影響程度及彼此重要性等面向進行綜合評估。透過內部會議討論與參考產業內的做法，最終確認出對全譜科技而言最具代表性的五大主要利害關係人類別，包括：股東、客戶、員工、供應商及政府機關。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

全譜科技的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注全譜科技之議題亦多有差異，全譜科技各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注全譜科技的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時全譜科技亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

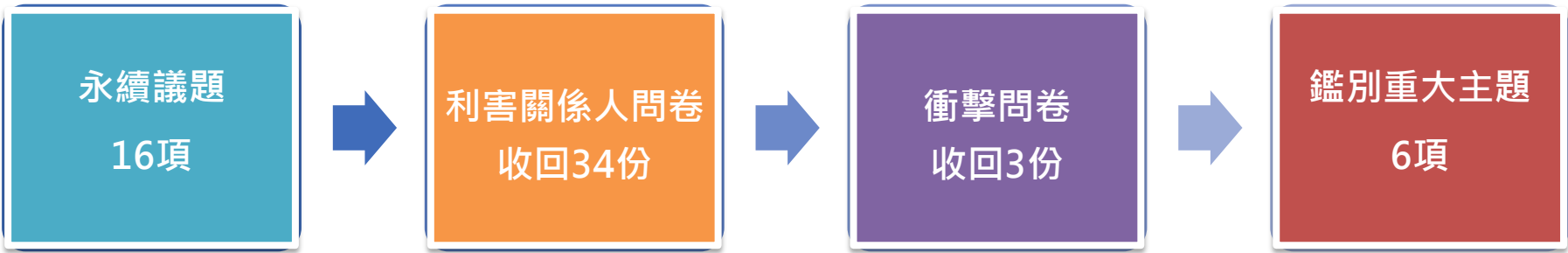
全譜科技為提升公司治理之透明度、強化與利害關係人間之信任與合作，於2025年8月7日董事會決議通過訂定『利害關係人溝通機制辦法』，藉以識別利害關係人、掌握其關注議題，並透過系統化溝通與回應機制，落實永續發展承諾與社會責任。該辦法適用於全譜科技所有工作單位，並函蓋所有利害關係人之溝通、資訊揭露，回饋及處理行為。由ESG永續發展推動小組負責推動及定期檢視本辦法，並每年彙整利害關係人溝通紀錄與回饋成果，作為永續報告書揭露依據與改善依據。

全譜科技各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG永續發展推動小組收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出6項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會（含人權）等面向，確保全譜科技揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	當年度溝通統計
股東	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 經濟績效 - 公司治理 - 風險管理 - 法規遵循 - 資安防護	- 聯絡窗口：管理部/ (+886)86921800ext305/ carol@scanace.com.tw - 股東常會/每年 - 董事/審計會/每季 - 薪資報酬委員會/每半年 - 公開資訊觀測站/不定期	- 股東常會出席股數79.32% - 舉辦董事會5場 - 舉辦薪酬委員會2場 - 舉辦審計委員會4場。
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同，在爭取新客戶則需要透過交流了解彼此及洞悉客戶的應用需求給出提案來取得客戶的認可。	- 公司治理 - 法規遵循 - 營運績效 - 創新研發 - 產品責任 - 客戶關係	- 聯絡窗口：業務部/ (+886)86921800 ext861/ kevin@scanace.com.tw - 客戶會議/不定期 - 業務拜訪/每年 - 客戶滿意度調查/每年 - 電話、E-MAIL/不定期	- 客訴處理立即且皆有登錄，在合理期間有效處理並得到客戶回應 - 客戶會議58場 - 客戶的教育訓練 18場 - 客戶需求及回應及時，提出建議提案 28案
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	- 續供應鏈（環保&人權） - 綠色採購 - 節能減碳	- 聯絡窗口：採購主管/ (+886)86921800 ext702/ kpt@scanace.com.tw - 工廠稽核/每半年 - 供應商會議/不定期 - 電話、E-MAIL/不定期	- 工廠稽核22家 - 供應商電話會議193場，分別對應的供應商53家
員工	員工為公司營運不可或缺的重要資產，公司承諾提供對員工身心健康且公開透明的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 倫理誠信 - 經營績效 - 薪酬福利 - 勞資關係 - 職業健康與安全	- 聯絡窗口：管理部(+886)86921800 ext861/ kevin@scanace.com.tw - 電話、E-MAIL/不定期 - 勞資會議/每季 - 相關公司事務公告/不定期 - 員工申訴管道/不定期 - 福委會福利金/每年 - 員工健檢/每年	- 舉辦勞資會議4場 - 公司行政公告66次 - 員工福利金發出27人次 - 員工健檢1次
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	- 公司治理 - 溫室氣體 - 職業安全 - 法規遵循	聯絡窗口：管理部/ (+886)86921800ext305/ carol@scanace.com.tw	與各主管機關公文往來4次

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	溫室氣體排放
社會面	勞資溝通、人才培育
經濟面	營運績效、產品品質與創新研發、產品責任

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

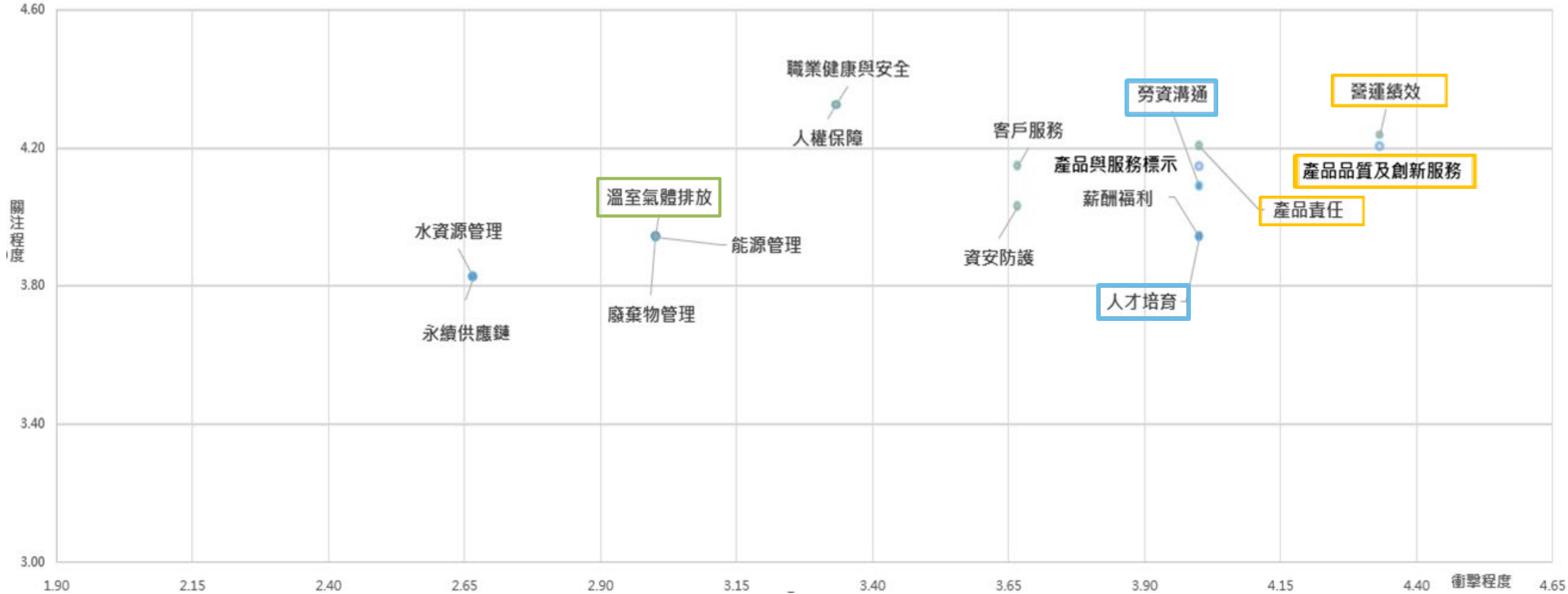
全譜科技ESG推行小組擬定16項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收34份有效問卷，涵蓋股東0份、員工12份、客戶3份、供應商19份、政府機關0份，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司4位主管填寫各永續議題對全譜科技內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由ESG推行小組討論後將環境、社會（含人權）與經濟三個面向各參考分數前三名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度全譜科技應優先揭露環境、社會與經濟面向的6項重大主題分別為溫室氣體排放、勞資溝通、人才培育、產品品質與創新研發、產品責任、營運績效，當年度鑑別出的6項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質，公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

全譜科技將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。



重大議題矩陣圖

關注程度

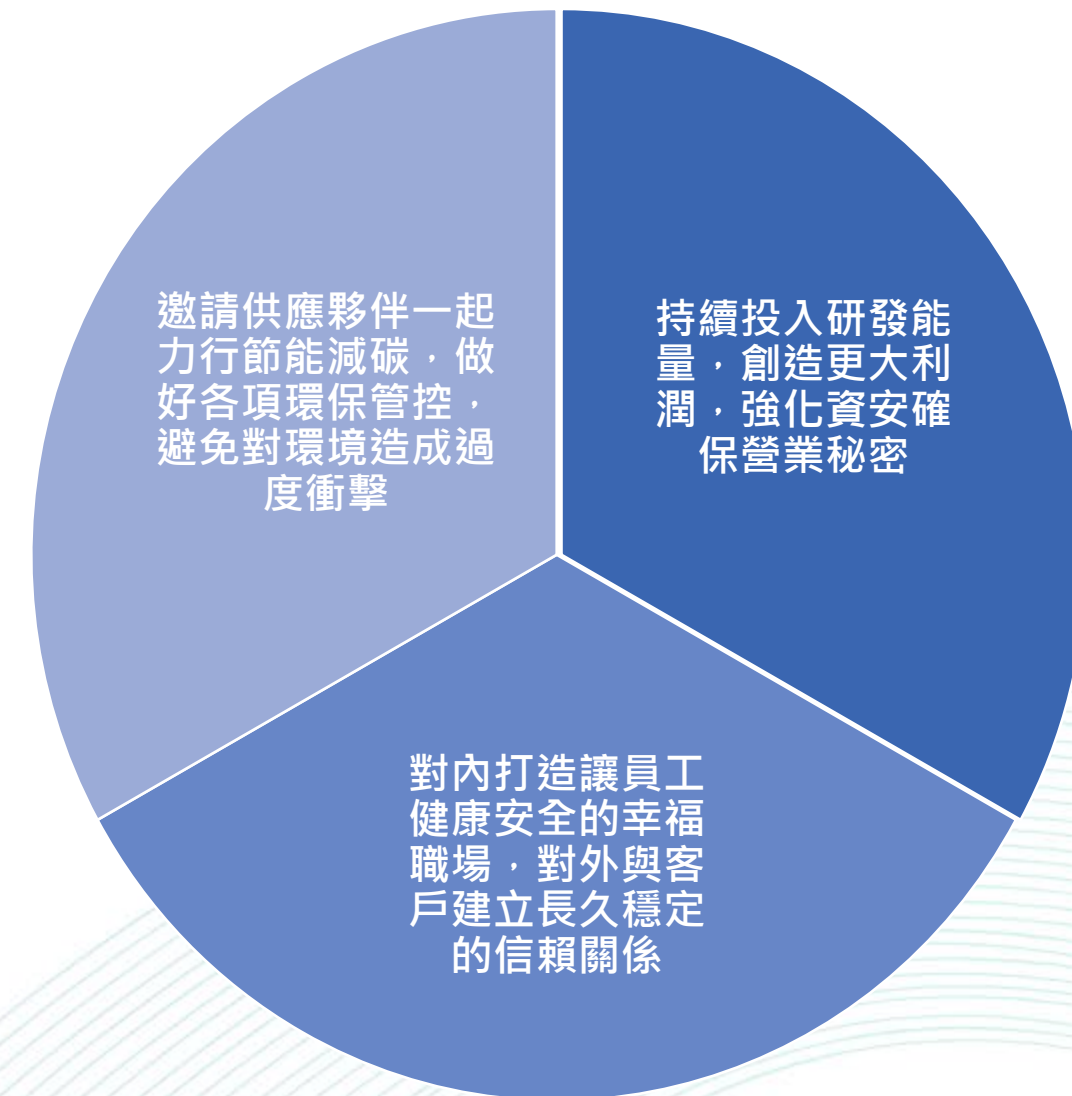


衝擊程度

ESG面向	重大主題（衝擊面向）
環境面	溫室氣體排放（正面）
社會面	勞資溝通（正面）、人才培育（正面）
經濟面	營運績效（負面）、產品品質與創新研發（正面）、產品責任（正面）

全譜科技依據年度辨識出的六項重大主題，進一步歸納出當年度ESG工作的三大核心主軸：

1. 「公司治理」層面，我們持續強化研發能量，以創新驅動營運成長，並注重資訊安全管理，致力於保護營業機密與客戶資料，確保企業永續經營的基礎。
2. 「社會面」的努力上，對內我們打造健康、安全、有幸福感的工作環境，提升員工的滿意度與凝聚力；對外則積極與客戶建立互信、穩定且長遠的合作關係，強化服務品質與客戶體驗。
3. 「環境保護」方面，我們與供應鏈夥伴攜手合作，落實節能減碳行動，加強各項節能減碳，降低營運活動對環境可能造成的衝擊，共同為綠色未來盡一份心力。



撰寫報告書原則



全譜科技遵循GRI準則的報導原則編制ESG報告：

1. 永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。
2. 完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效。
3. 平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對全譜科技的ESG績效做出合理的評估。
4. 清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得。
5. 可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。
6. 時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG資訊供利害關係人作出正確決策。
7. 可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。
8. 準確性原則：報告之數據皆有計算依據及假設基礎，確保報告書資訊揭露內容之準確性。

確定重大主題和邊界

面向	重大主題	- 對全譜科技的重要性 - 衝擊面向	內部邊界	外部邊界				對應GRI準則	報告書揭露
			公司	投資人	供應商	客戶	當地社區		
環境	溫室氣體排放	- 隨著全球氣候變遷議題的升溫，溫室氣體盤查已成為企業邁向低碳轉型的重要基礎。本公司致力於落實ESG（環境、社會、公司治理）理念，透過全面性的溫室氣體盤查。 - 實際正面衝擊	●			●		302能源：2016（302-1~302-5） 305 排放：2016（305-1~305-5）	4.2節能減碳
社會	勞資溝通	- 健全的勞資溝通機制是維繫企業穩定運作與建立正向企業文化的關鍵要素。隨著員工對工作環境與職涯參與的期待日益提升，開放、透明與制度化的溝通平台不僅能即時回應員工訴求，也有助於減少勞資糾紛，提升組織凝聚力與信任感。 - 潛在負面衝擊	●					402勞資關係	5.2.3 勞資溝通
社會	人才培育	人才是驅動技術創新與客戶價值的核心引擎。我們將員工視為戰略資產，透過系統化的能力建構計畫，不僅提升技術專業與解決方案設計能力，更強化內部技術與客戶需求轉化技能。	●	●				404 訓練與教育	5.2.2 人才培育
經濟	營運績效	- 目前雖然還是在轉型前的投資摸索期，但我們需要藉由營運績效來持續了解我們每一步的嘗試它所帶來的回饋它會是我們衡量好壞的其中一項指標，透過獲利及營收能夠觀察在每一個舉措下它的反饋，如此我們會持續精進往獲利的方向趨近，進而突破。 - 實際負面衝擊	●	●	●	●		201經濟績效：2016（201-1~201-3）	3.4營運績效
經濟	產品品質與創新研發	- 產品品質影響到的是公司的信譽及客戶的滿意度。創新研發對於公司目前在轉型階段而言則是重中之重，在跨入一個新領域沒有品牌優勢下，如何透過創新研發找到未被滿足的新賽道或是開發出更具競爭性的方案都是突圍的方式，所以這部分會是公司持續的政策。 - 潛在正面衝擊	●	●		●		自訂重大主題（產品品質與創新研發）	3.5.1 產品品質及創新研發
經濟	產品責任	- 產品責任是B2B企業建立戰略合作夥伴關係的基石，涵蓋技術可靠性、供應鏈韌性與合規承諾。我們深知，在企業級採購決策中，客戶不僅評估產品性能，更重視供應商的長期履約能力與風險管控。透過嚴格的品質管理體系與透明的服務協議，我們致力於成為客戶可信賴的價值鏈夥伴，從而強化品牌專業度並驅動共同成長。 - 實際正面衝擊	●	●		●		GRI 416顧客健康與安全	3.5.2產品安全

1.5 永續發展目標

SDGs	細項目標	全譜科技回應
	1.4確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	4.5消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者原住民以及弱勢孩童。 4.7提倡永續發展教育、永續生活模式、人權性別平等、和平非暴力。	- 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 - 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 - 制定工作場所性騷擾防治規範，落實同工同酬與平權晉升機制。
	10.2促進社經政治的融合，無論年齡、性別身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	- 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 - 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。

聯合國永續發展目標（ Sustainable Development Goals,SDGs ）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

全譜科技將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，全譜科技能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。



二、關於全譜科技

2.1 公司簡介

全譜科技股份有限公司 (Pacific Image Electronics Inc.) 成立於民國82年 (西元1993年) ，總部設於新北市汐止區大同路一段239號7樓，係一家以影像掃描技術為核心、橫跨醫療影像、生物科技、智慧建築等領域的專業科技公司。自創立以來，全譜科技秉持「專業、創新、穩健、多元」的經營理念，持續投入於數位影像處理技術的研發與應用，並致力拓展產品在國際市場的影響力。

一、發展沿革與轉型佈局

早期，全譜科技以生產底片掃描器起家，迅速在全球市場建立起專業口碑。公司投入多年技術資源於高階解析度掃描技術的開發，尤以7200dpi至10000dpi解析度的底片掃描器為主力產品，在攝影專業與影像保存等市場中取得技術領先地位。主要經營電腦及周邊設備之製造、加工、買賣，及電腦軟體設計開發暨從事一般進出口貿易等業務，後因面對產業快速變遷與市場需求轉型，目前主要產品為底片型掃描器、生物醫學產品之設計開發、製造、銷售，及建材買賣、承包與建築相關之工程及有關無塵室、機電、空調等相關工程之設計、承包、工程施作及智慧商務相關產品等相關業務，展現積極轉型與多元經營的策略佈局。

二、主要業務範疇

公司目前營運重心可分為三大事業體：

1.底片型掃描器產品事業

底片型掃描器已成功轉型為高度專業化與愛好者導向的利基市場 (Niche Market) 。儘管身處數位時代，但在新生代族群 (文青社群) 的推動下，市場展現了獨特的逆勢成長力道。這種「長尾市場」的特性不僅穩定，且隨著復古浪潮的興起，市場需求正處於微幅上揚的獲利期，提供本公司穩健的現金流。

2.生物醫學產品事業

生醫產業在人類基因解碼與 AI 技術導入後，已成為 21 世紀最具成長潛力的戰略產業，更是我國科技發展的重中之重。「精準檢測」是精準醫療的核心，而檢測數據的數位化則是整體產業發展的必然趨勢。本公司發展之小型快檢試條讀取機，正精準對焦於此需求，我們觀察到以下關鍵發展趨勢：

- 數位通報與國家防護網之整合：全球疫情經驗揭示了實體檢測的局限性。WHO 制定讀取機規格書及美國 NIH 推動 RADx 計畫，均顯示「檢測設備數位化」已成為建立快速通報系統、克服物理時空限制的關鍵設施。讀取機作為「實體轉數位」的第一站，其地位不可或缺。
- 遠端智慧醫療與雲端化：遠端醫療的興起，要求檢測數據必須具備高度一致性與雲端同步能力。POCT (即時定點照護) 設備的小型化、普及化與家用化，是支撐遠端醫療落地發展的底層關鍵。
- 醫療資源的「去中心化」革命：從傳統集中式 PCR 檢測轉向去中心化的家用及區域化快檢，能有效緩解醫療體系負荷。檢測場域的移轉，將帶動更多元、更便捷的檢測應用商機。
- 生成式 AI 的突破口與數據價值：生成式 AI 在生技領域的應用有賴於高品質的垂直領域數據。本公司的讀取機正是取得細分領域 (Niche Domain) 訓練數據的核心入口，這賦予了硬體設備更高的戰略數據價值。
- 後疫情時代的加值應用與產業升級：快檢方法學已普及化，面對產能過剩的挑戰，全球試劑大廠正積極尋求食安、環境等多元應用以逃脫價格戰。「數位化讀取」是快檢加值的首要步驟，本公司提供的數位化解決方案，正是協助傳統快檢產業轉型、實現加值應用的核心驅動。

3.建材及工程事業

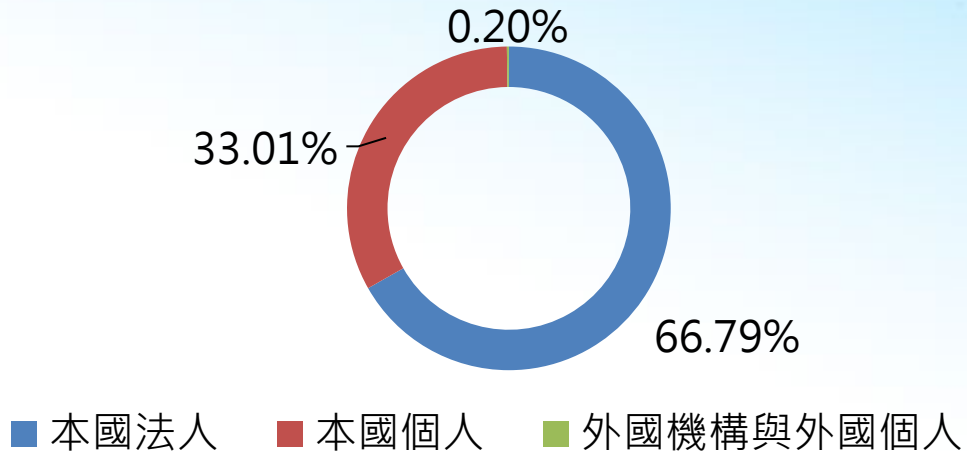
主要從事不動產開發、住宅建案等業務為主，從取得土地，再負責從整個建築物初始的規劃設計，至最後的完工銷售，一項建案的完成，建商需委託相關行業進行專業分工，包括初始的建築規劃設計所需的工程顧問業、建築師事務所，負責施工、建造的營造廠商，室內裝修所需相關的建材、裝潢、材料、機電、衛浴設備等相關廠商及後續銷售之專業代銷公司。

全譜科技擁有完整自主開發能力，從硬體設計、影像處理晶片模組開發到軟體系統整合，皆由內部研發團隊負責，具備垂直整合的技術深度。此外，公司掌握關鍵元件供應鏈與成本控管能力，並已取得多項國內外專利。透過持續投入研發經費，公司每年推出多款新型產品或升級版本，以維持市場競爭力。

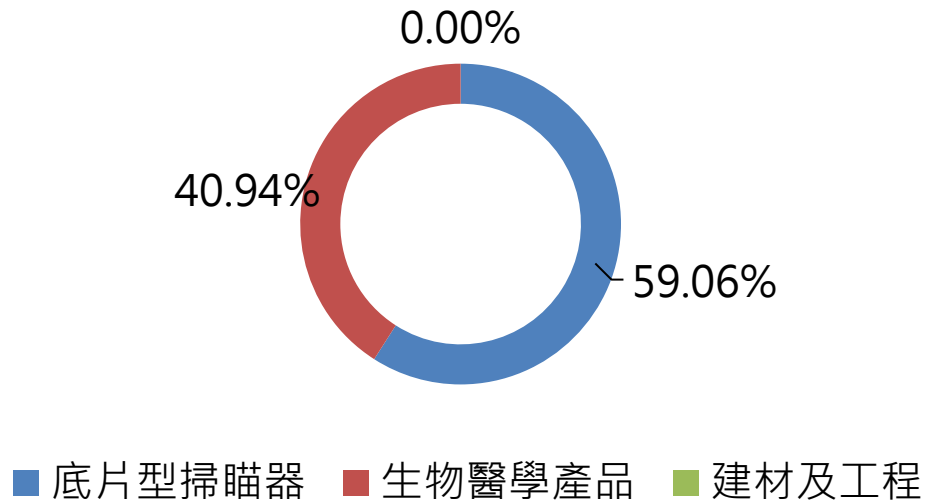
公司名稱	全譜科技股份有限公司
行業別	上櫃電腦及週邊設備業
總部位置	新北市汐止區大同路一段239號7樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	260,000
股權結構	本國法人66.79%、本國個人33.01%、外國機構與外國個人0.20%
當年度 合併(或個體)營收 (單位：新台幣仟元)	51,271(合併營收)
員工人數	台灣：27人
營運據點	台灣:新北市汐止區大同路一段239號7樓 美國：(加州) 438 Amapola Avenue Suite #110, Torrance, CA90501
主要產品/服務	底片型掃瞄器產品、生物醫學產品、建材及工程
主要產品產量 (單位：台)	底片型掃瞄器 1,230台 生物醫學產品 536台
主要產品銷售比重	底片型掃瞄器 (59.06%) 生物醫學產品 (40.94%) 建材及工程 (0.00%)
各區營收比重	北美洲 (39.54%) 亞洲 (35.47%) 歐洲 (24.89%) 大洋洲(0.10%)

註：資料統計至2025年底。

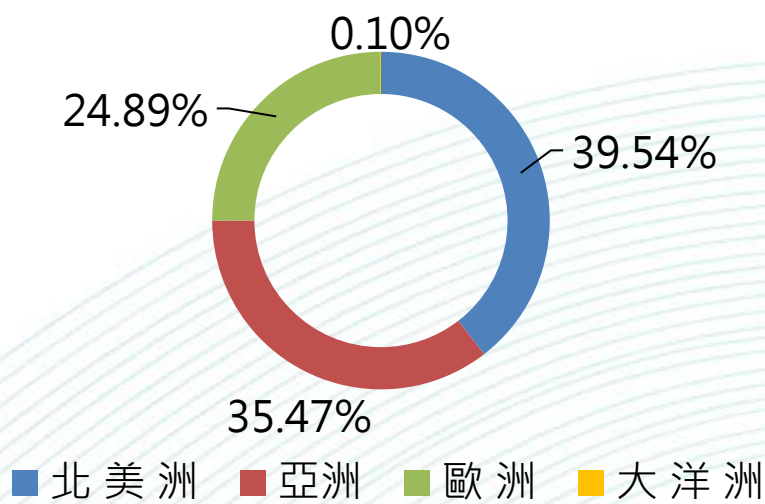
股權結構



主要產品銷售比重



各區營收比重



全譜科技產品



後疫情時代：醫療檢測的典範轉移

新冠疫情徹底改變了全球對醫療檢測的認知。疫情初期，市場高度依賴追求絕對精準的 PCR 檢測，然而面對大規模蔓延的疫情，集中式、大型化的檢測模式顯然緩不濟急。相反地，側向層析檢測（Lateral Flow Assay, LFA）憑藉即時、便利的優勢，展現了無可取代的應變能力。這場變革催生了「去中心化檢測」的浪潮。從疫情管控到日常健康管理，去中心化檢測已成為大勢所趨。例如美國國立衛生研究院（NIH）推動的 RADx 計畫，即旨在普及家用快篩方案，讓民眾能自主且快速地掌握流行性傳染病狀況。

跨域應用拓展：兼具時效與社會效益

隨著大眾對快篩技術的接受度普及，其應用場景已從傳統的驗孕，大幅延伸至高階醫療與環境監測領域：

- 心血管疾病管理：針對 NT-proBNP、cTnI、D-Dimer 等生物標記的快篩，能讓急診室、ICU、救護車及基層診所實現區域化即時監測，在搶救黃金期上比大型中央檢測更具時效性，亦可作為病患居家追蹤的有力工具。
- 新生兒篩檢：用於監測 G6PDH 與 Neonatal TSH 等生物因子。在醫療資源匱乏的偏遠地區，去中心化快篩能有效提升新生兒存活率，創造巨大的社會效益。

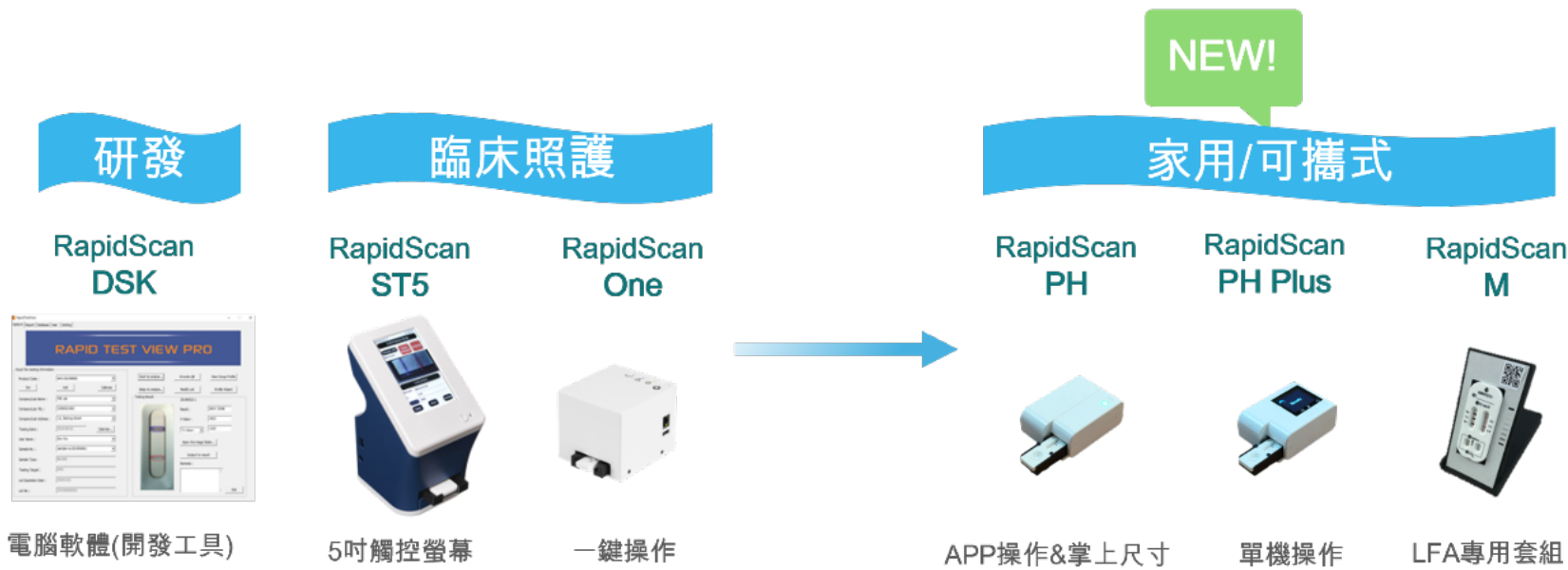
後疫情時代，全球快篩產能面臨重新洗牌，許多原本依賴 ELISA 或大型機台的檢測項目，正加速轉移至側向層析平台，預期去中心化檢測市場將迎來爆發性成長。

全譜科技的策略佈局與藍海市場

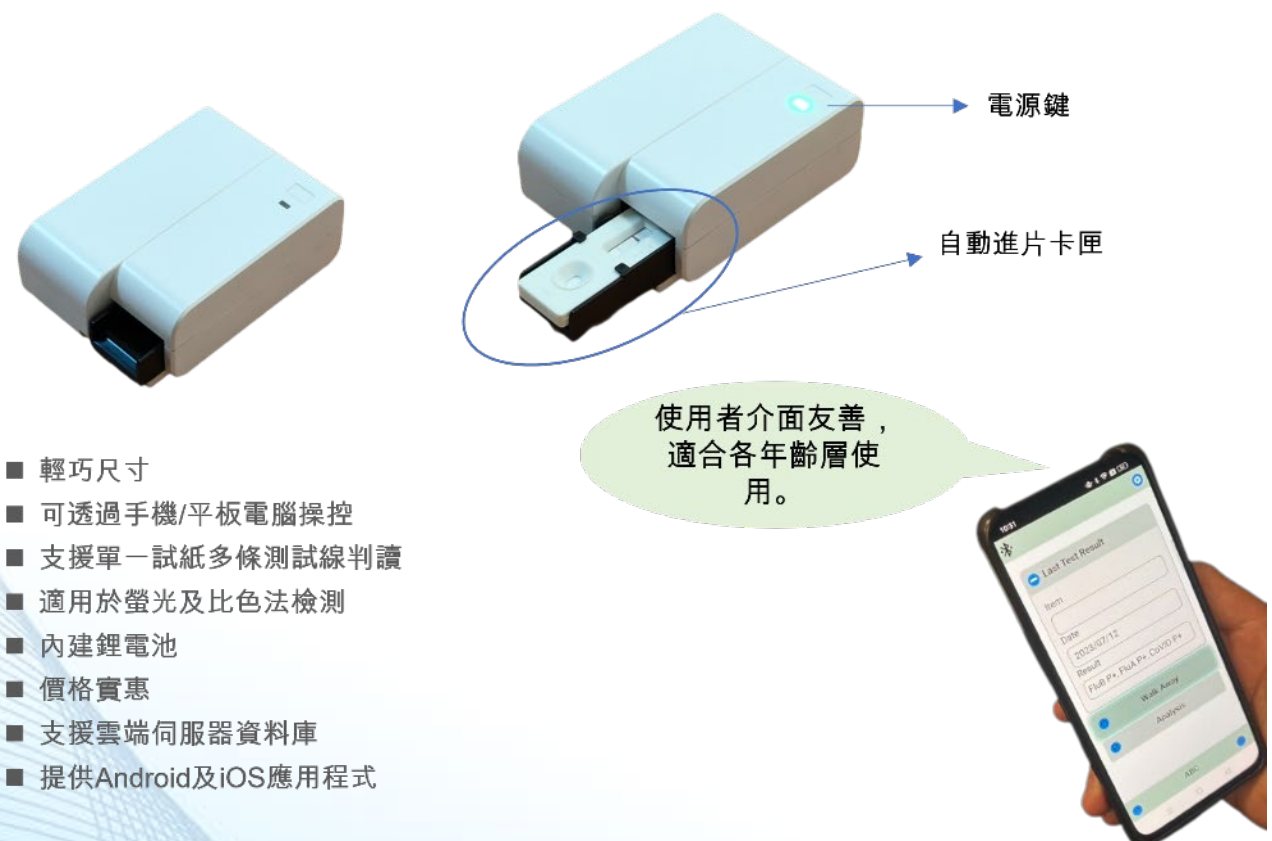
全譜科技深耕生技檢測領域多年，精準對接去中心化檢測的發展趨勢。疫情期間，我們的設備不僅獲中央研究院採購用於 COVID-19 試劑開發，旗下的 POCT（即時照護檢測）儀器亦深獲國內外眾多應用廠商信賴。

展望未來，我們面向家用市場的產品已於 2024 年底正式上市，並成功開拓印度市場、贏得客戶青睞。目前，全譜科技正積極與多元領域夥伴開展應用合作，憑藉深厚的技術積累，全力拓展這片廣闊的生醫藍海。

產品照片及說明



RapidScan PH



RapidScan PH Plus



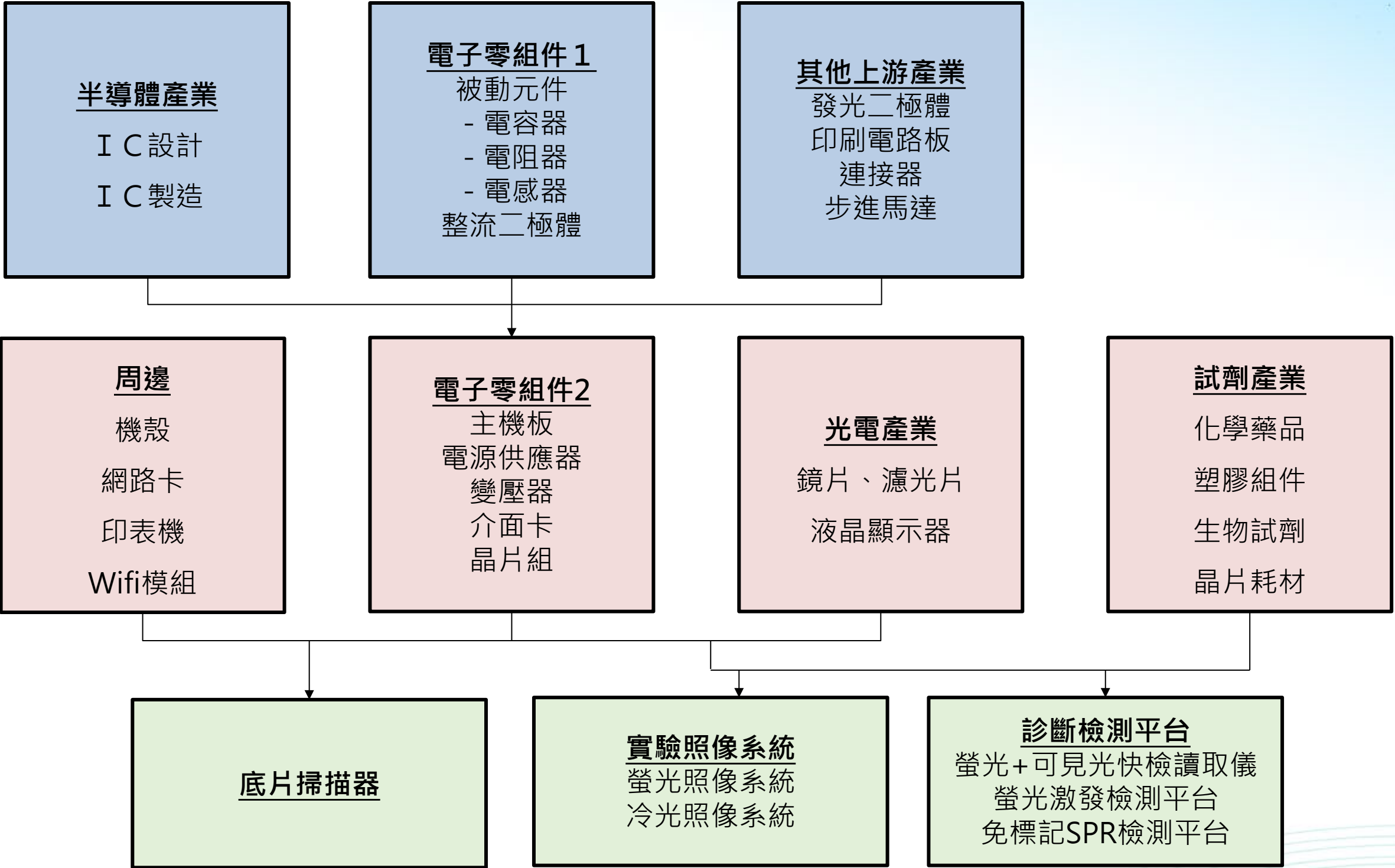
RapidScan M



相關產品規格表：

項目	子項目	RS PH+	RS PH	RS M
操作方式	獨立操作	✓	×	×
	手機操作	✓	✓	✓ (透過 QR Code 開啟網頁伺服器)
	電腦操作	✓	✓	✓
連接方式		2.4GHz 無線 RF	2.4GHz 無線 RF	手機鏡頭
檢測樣本類型	螢光式 LFA	✓	✓	✓
	比色式 LFA	✓	✓	✓
偵測方式		光電二極體	光電二極體	手機鏡頭
量測類型	定性分析	✓	✓	✓
	半定量分析	✓	✓	✓
	定量分析	✓	✓	×
雲端支援		✓	✓	✓
尺寸	寬 x 長 x 高 (cm)	6.6 x 9.4 x 3.9	6.6 x 9.4 x 3.7	6.5 x 12.4 x 1.5
重量	單位：公克 (g)	160	150	30
電源供應		USB-C 5V/1.6A	USB-C 5V/1.6A	×
電池	類型	鋰電池	鋰電池	×

全譜科技在整體產業鏈
的上中下游位置圖

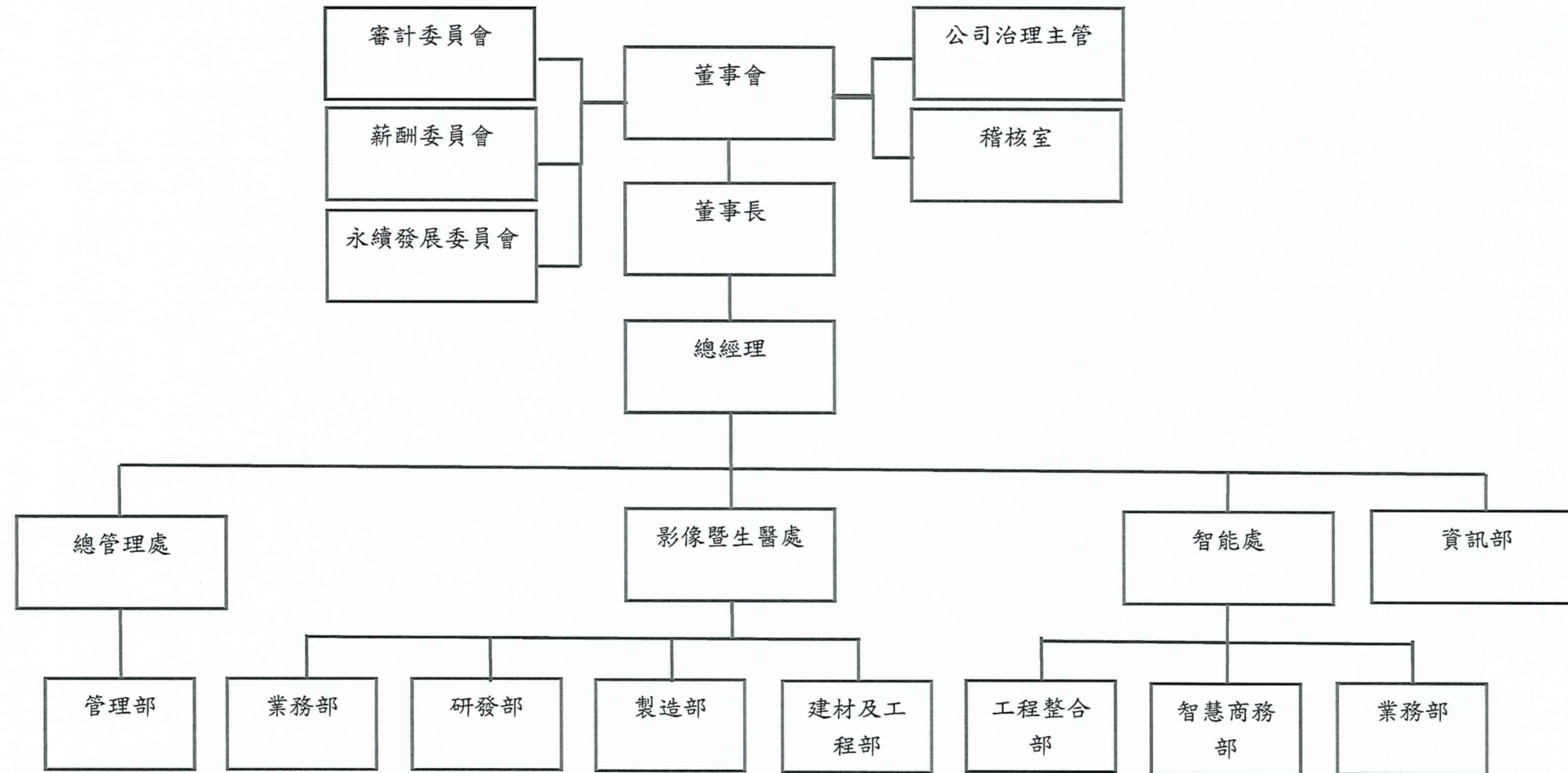


建設業上中下游主要如下	
上游	土地(個人、民間企業、政府機構)、各種建築材料、金融機構提供資金
中游	建設公司、規劃設計(建築、土木、水電等)、營造廠、裝潢、代書、廣告代銷、仲介
下游	購屋者(個人、企業)

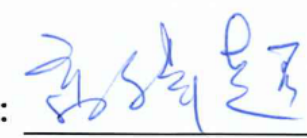
組織架構圖



全譜科技股份有限公司 組織架構圖



組織圖/生效日期：2026/05/01

董事長： 

2.2 經營理念及永續策略

遠景

全譜科技秉持「專業創新、誠信務實、穩健經營、永續發展」的經營理念，致力於在快速變動的科技產業中穩健前行，追求技術突破與市場價值雙重成長。公司堅信唯有不斷精進核心技術、拓展多元應用、回應社會期待，方能在全球化與高競爭的環境中穩立足點。

任務

全譜科技致力於成為影像數位化、智慧工程與生物醫學影像領域的關鍵技術提供者與整合方案夥伴，透過持續研發、跨界整合與品質堅持，協助全球用戶提升數據處理效率、資訊可視化能力與場域智能化水準。

價值

全譜科技的組織文化建立在五大核心價值上，作為日常經營、決策與永續發展的行動指導原則。

- Integrity 誠信-堅守誠實原則與社會責任，重視承諾、言行一致，建立可長期信賴的企業形象。
- Innovation 創新-鼓勵多元思維、技術突破與跨域合作，不斷精進產品與服務價值。
- Quality 品質-追求卓越品質，落實ISO等國際管理系統，確保每一項產品與服務皆穩定可靠。
- Collaboration 團隊與共好-重視內部協作與外部夥伴關係，鼓勵知識分享與集體學習，共同追求長期發展。



2.3 獲獎榮耀與管理系統

全譜科技自創立以來，秉持創新與品質並重的精神，不斷致力於製程、產品與服務的持續改善與升級。早在 2002 年，即於美國 CES 展中榮獲「Best of CES 最佳消費性電子產品獎」，顯示其於消費性電子領域的創新成果已獲國際肯定。

過去也積極提出新技術的研發並獲得政府認可及補助，全譜科技曾獲得以下補助：

- 2002年經濟部工業局審查通過本公司提出高精度底片掃描器之「主導性新產品計劃」。
- 2013年與奎克生技共同提案「試劑微量化檢驗試片及定量PCR檢測儀器」通過「經濟部工業局主導性新產品開發計劃」申請。
- 2017年「應用於CTC領域之創新多色螢光檢測平台」獲得「經濟部小型企業創新研發計畫」前期研究補助。
- 2021年跟能資公司共同提案「冷陰極軟式X光除靜電器於面板及半導體業之應用」獲得「科技部科學園區新興科技應用計畫」核可。

為強化品質管理與產品安全性，公司積極導入國際標準，並於 2021 年正式通過「ISO 13485:2016」醫療器材品質管理系統認證，展現對品質承諾與醫療應用可靠性的高度重視。同時，全譜科技堅持產品符合「不含有害物質」的環保要求，致力於提供客戶最高價值且具市場競爭力的整體解決方案。

全譜科技ISO通過證書



2.4 參與外部組織

全譜科技成立至今曾參與下列公會、組織，公司高度重視與利害關係人之溝通交流，未來將積極評估加入相關產業協會的可行性。透過參與公協會，期望與業界建立良性互動機制，掌握產業最新發展趨勢，進一步強化企業競爭力與永續發展策略。

曾參與公會、組織如下：

- 台北市儀器商業同業公會
- 台灣精準醫療及分子檢測產業協會
- 台北市生物技術服務商業同業公會



台北市生物技術服務商業同業公會
Taipei Biotechnology Service and Business Trade Association

三、誠信治理

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

全譜科技依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，於2025年8月7日經董事會決議通過訂定「公司治理實務守則」，明訂公司應本諸公平、公正、公開之董事選任程序及候選人提名制度，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，全譜科技亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能及時且有效的取得公司相關之最新訊息。

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



3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，總經理協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向獨立董事與董事會呈報稽核結果。

全譜科技重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。全譜科技依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會決議通過任陳素花主管擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達15小時。全譜科技在公司治理主管的帶領下，公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對全譜科技的信賴。

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

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

3.1.1 董事會

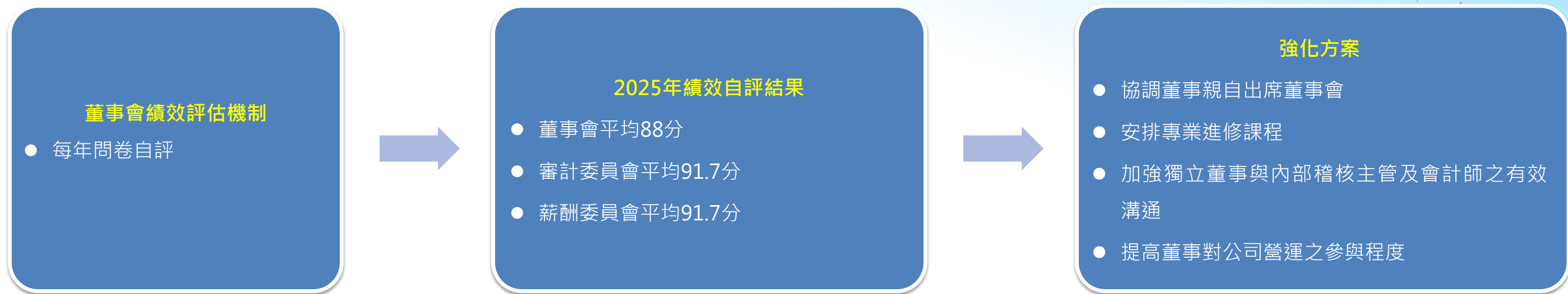
董事會規畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。全譜科技公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式；同時依據「公司治理實務守則」規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗與專業能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，全譜科技「公司治理實務守則」載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。全譜科技董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有7名董事（含3名獨立董事），任期3年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，2025年度共召開5次董事會，董事平均出席率達91%。

職稱	姓名	實際出席率（%）	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG相關背景/經驗
董事長	高偉超	100%	4	產業
董事	曾治元	100%	0	產業
董事	王克寰	100%	1	產業
董事	黃永烈	100%	1	產業
獨立董事	葉青樺	100%	1	會計
獨立董事	陳博光	100%	0	產業
獨立董事	楊文中	40%	1	產業

註：有關全譜科技董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱本公司股東會年報。以上資料統計至2025年12月31日。

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

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿50	1	14.29%	0	0.00%	0	0.00%
		50 ~ 65	4	57.14%	5	71.43%	5	71.43%
		65以上	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
	學歷	研究所	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		大專院校	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		其他	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
註： 女性董事百分比= (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。 男性董事百分比= (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。 女性董事百分比+男性董事百分比應為100%。 註：女性董事百分比= (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。								



全譜科技各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門針對利害關係人或永續議題在財務、公司經營、法遵紀錄、環保污染與勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，並向總經理及董事長報告具體調查結果，由董事長評估該結果對公司整體營運是否產生具體之重大影響，倘若有關鍵重大事件，董事長會在董事會中說明內容，並交由董事會對盡職報告做出決議後交由公司權責部門執行，2025年全譜科技與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓全譜科技對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，於2025年05月09日經董事會決議通過制訂「誠信經營守則」，要求本公司之董事、監察人、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者(以下簡稱實質控制者)，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益，

全譜科技為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事及重要職員投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

全譜科技考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修總時數為15小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。全譜科技相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員會

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

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。全譜科技董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2025年度共召開4次審計委員會會議，全體出席率達83.33%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行不論任何行式之會議，報告公司內部稽核執行狀況並於每月底將內部簽核過之稽核報告呈獨立董事核閱，2025年度獨立董事與稽核主管共召開3次會議；此外，2025年度獨立董事亦與會計師召開4次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	實際出(列)席率(%)
獨立董事 (召集人)	葉青樺	4	100%
獨立董事	陳博光	4	100%
獨立董事	楊文中	2	50%



薪資報酬委員會

全譜科技為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。2025年度共召開2次會議，全體出席率達83.33%。

薪資報酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

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

公司章程於2025年5月27日之股東常會修訂，載明公司當年度如有獲利，應提撥 5%-20%為員工酬勞(本項員工酬勞數額之20%應為基層員工分配酬勞)，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於5%為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應提報股東會。

目前全譜科技尚處在推行ESG階段，目前未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然全譜科技將持續關注ESG趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	實際出(列)席率(%)
獨立董事 (召集人)	葉青樺	2	100%
獨立董事	陳博光	2	100%
獨立董事	楊文中	1	50%



永續發展委員會

本公司為永續發展之推動於2025年5月9日經董事會決議通過訂定「永續發展委員會組織規程」，明定永續發展委員會基於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

- 一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
- 三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
- 四、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。

委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會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。2025年11月6日董事會聘任第一屆永續發展委員會之委員，並由董事長高偉超先生擔任永續長，推廣永續發展業務之進行，並定期由永續發展委員會向董事會報告永續專案執行情形。

2025年度共召開1次永續發展委員會議，全體出席率達100%，會議內容主要為訂定2026年度永續發展委員會例行工作計劃案。

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數	實際出(列)席率(%)
董 事 長(召集人)	高偉超	1	100%
董 事/總經理	曾治元	1	100%
治理主管/財務長	陳素花	1	100%
會計經理	蔡彩華	1	100%



3.1.3 內部稽核

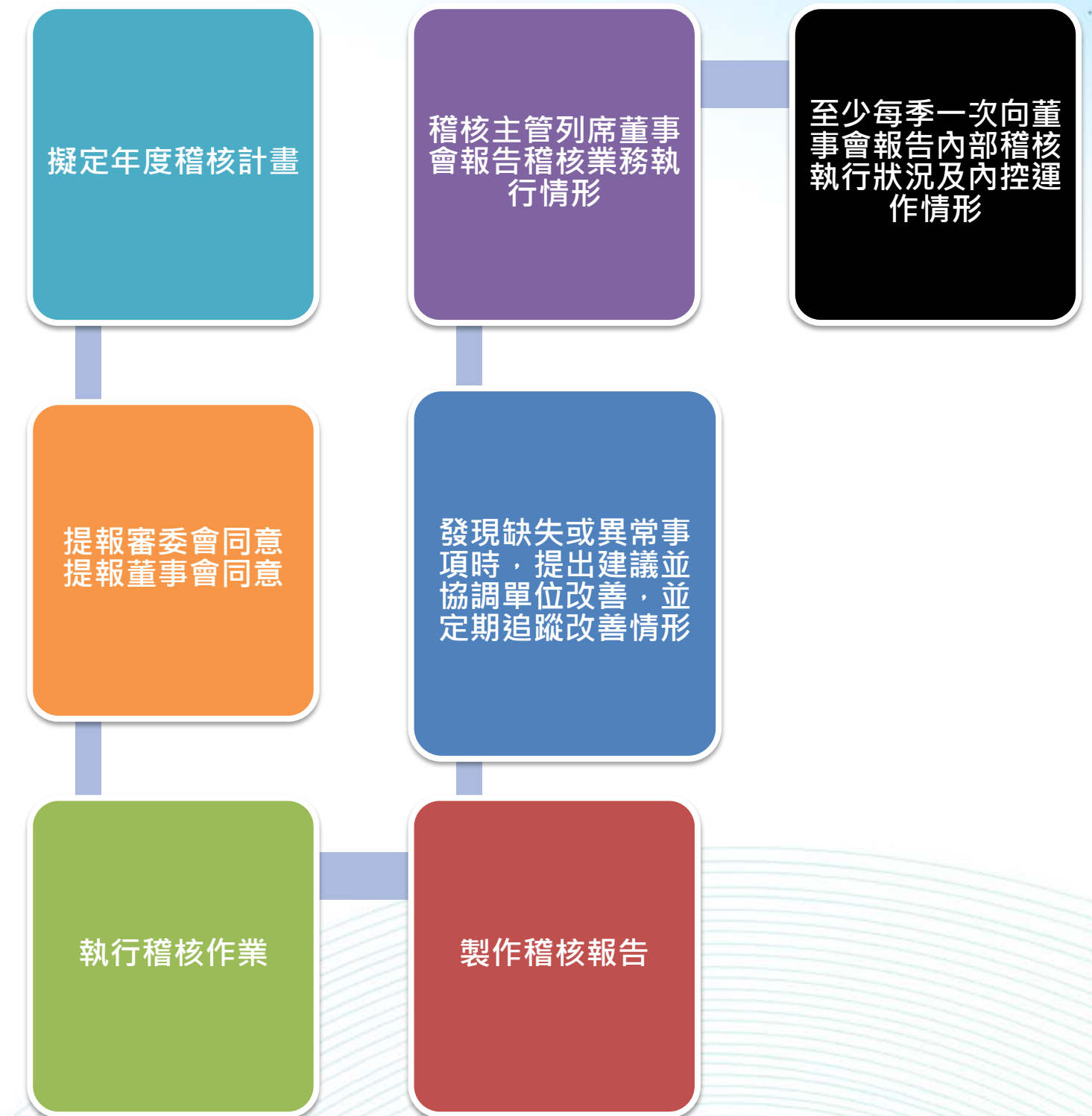
公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。全譜科技依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，全譜科技依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，稽核主管之任免應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

全譜科技除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並於每月底前將前一個月的稽核報告送至獨立董事核審核，並至少每季一次出席董事會會議，向董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，全譜科技為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員及代理稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2025年度稽核人員受訓為2人次合計24小時。

全譜科技透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2025年度稽核室共執行44項稽核作業，稽核符合率達95%，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

稽核作業流程圖



3.1.4 倫理誠信

全譜科技以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由管理部向其宣導公司的誠信內規，要求其簽署「保密合約書」，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，全譜科技以管理部門為誠信經營政策推動專責單位，除已制訂「內部重大資訊處理暨防範內線交易之管理」等內規外，並於2025年5月9日經董事會決議通過訂定「誠信經營守則」；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向管理部門諮詢。

同時，全譜科技建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，全譜科技並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；若被檢舉對象為經理級以上主管，將提報到獨立董事。當年度全譜科技並未接獲任何檢舉或申訴案件。



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

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，管理部門未來逐步規劃向在職同仁進行誠信訓練；不定期安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時該中心應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並視需要向董事會報告。



3.2 風險管理

全譜科技（審計委員會或ESG永續發展推動小組）透過ESG重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對全譜科技造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

全譜科技風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務 各有關部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	法務	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	廠務	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。
永續環境	溫室氣體排放量持續增加	本公司主要溫室氣體排放來源為外購台電電力，為減少排放量，將要求員工於下班後隨手關閉電燈及冷氣，平日將冷氣溫度由攝氏24度調整為26度，中午休息時間關閉電燈..等。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，全譜科技除了在新進同仁報到時即向人員宣導本公司之相關規則及簽署「保密合約書」、「承諾書」之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，全譜科技設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，董事會通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來全譜科技亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，全譜科技制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守公司訂定之相關辦法及規則，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，全譜科技根據法令及公司內規，由管理部及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。2025年9月也以e-Email對董事、經理人及全體員工進行防範內線交易進行宣導，內容包含內線交易之定義、內線交易之行為主體及禁止內線交易之期間時點認知等。2025年於董事會上亦針對短線交易歸入權相關樣態及釋例向董事進行報告及宣導，力求全譜公司全體人員皆能對法規遵循有一定的認知。

最後，在環安衛面向，全譜科技制訂相關監督量測與績效管理辦法，確保公司在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

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

3.4 營運績效

政策/承諾		本公司承諾透過管理與創新策略，提升營運效率與市場競爭力，確保業務穩定增長。
目標	短期	- 底片掃描器：儘管數位影像盛行，全球底片市場仍保有穩健的利基客群，這幾年底片掃描器的銷售呈現微幅成長的態勢，在這樣的市場態勢下，我們現階段的行銷重點將聚焦於「利潤極大化」。Plus 系列的新機種，已全面導入市場。接下來，我們將持續拓展市場，並增加其他各區域的代理商及銷售通路。 - 生物醫學產品：持續深耕生物檢測領域。除現有的食品安全、環境監測與毒品檢測外，我們已成功切入寵物醫療、人體醫療檢測及傳染病篩檢等高成長市場。本公司的產品線涵蓋專業實驗室設備、戶外現場快檢的 POCT 機台，以及最新開發適用於居家環境的小型讀取設備。接下來將轉向以『市場應用為導向』的開發模式，鎖定關鍵需求點進行商務突破。 - 凝膠成像系統 (Gel Documentation System)：我們採取以有限的資源精確打擊的策略，將研發與銷售能量高度聚焦於主力機種《Glite T8》的推廣，優化整體資源配置效率。
	中長期	- 主要目標在提升生產量： ➢ 加速家用檢測設備的推廣與滲透：全力推動家用檢測機之應用場景落地，旨在快速擴大市佔率，實現家用市場的規模化成長。 ➢ 深化 OEM/ODM 戰略合作：靈活運用現有技術平台爭取高潛力 ODM 開發案；同步發揮工廠高精度生產之優勢，爭取國際 OEM 代工業務，優化產能利用率。 ➢ 推動精實生產與成本優化：在現有產量規模下，以提升「生產直通率」與「優化單位工時」為成本控制核心。透過導入自動化輔助治具及建立常態化生產檢討機制，從根本強化製造競爭力。
負責部門/申訴機制		業務部/kevin@scanace.com.tw
當年度投入資源		- 底片型掃描器產品為長尾產品毛利導向，強化網路行銷及跳過Rep.直接跟重要經銷商對接減低銷售多層的成本；生物醫學產品重點在新客戶開發及新硬用的建立，同時利用核心技術爭取ODM案的合作案。 - 提升市場Hit Rate: 產品開發以提案優先進行，透過市場及技術可行性評估先進行文字提案爭取客戶認同，當客戶也願意來投資產品開發時，相當於降低了開發成本同時也增加產品的上市轉換率。 - 降低開發成本: 家用檢測機透過客戶的共同合作得以研發完成並在開模前取得客戶的合約訂單，將在近年陸續貢獻營收。另外ODM案已上市，在今年已帶來營收貢獻。
評估機制/成果		- 年度營運績效報告：定期檢視財務與營運數據，確保目標達成。 - 成本控制與效率提升：監控成本管理成果，確保營運成本降低並提升資源利用率。 - 在合併營業收入方面，2025年度為新台幣51,271仟元較2024年度為新台幣42,740仟元，增加8,531仟元，增加比率為19.96%，2025年度合併營業毛利為新台幣28,903仟元較2024年度為新台幣12,319仟元，增加16,584仟元，增加比率為134.62%。

留存經濟價值表

單位：新台幣萬元

項目	2023年	2024年	2025年
收入 (A)	3,418	4,274	5,127
營運成本 (B)	2,209	3,042	2,237
員工薪資與福利 (C)	3,661	3,610	3,121
支付出資人的款項 (D)	253	210	267
支付政府的款項 (E)	273	3	299
社區投資 (F)	0	0	0
留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F)	(2,978)	(2,591)	(797)

全譜科技以台灣為營運核心據點，積極拓展全球市場，逐步建立起完善的國際行銷體系，佈局北美、歐洲與亞洲等地。透過全球行銷據點的部署，發揮地緣與服務優勢，強化與客戶之間的即時溝通與服務效能，進而提升客戶滿意度與市場滲透率，創造穩定且持續的經濟效益。

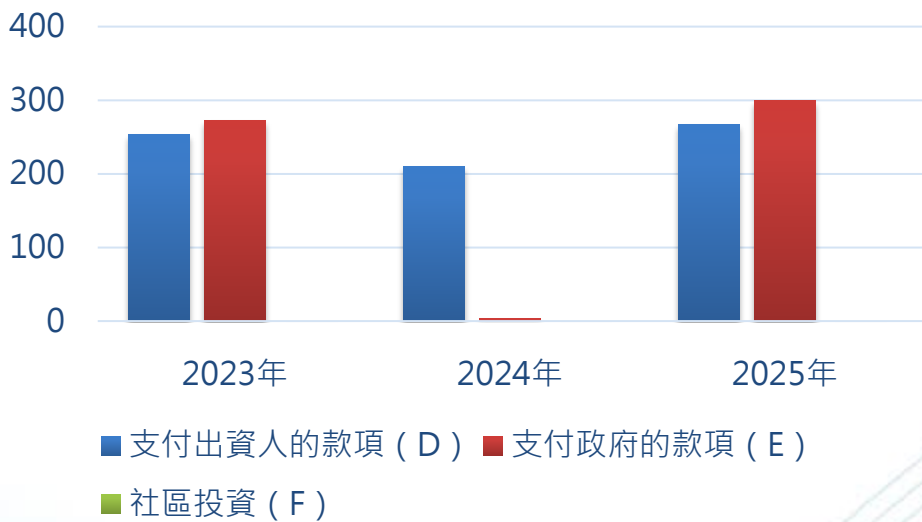
公司產品線涵蓋生物醫學產品與底片型掃描器，兩大產品領域均具備技術深度與市場潛力，且可與客戶應用系統進行高度整合。憑藉產品的多樣性與功能互補性，全譜科技能有效滿足客戶「一次性購足」的採購需求，提升服務效率並強化合作黏著度，鞏固企業在國際市場的競爭優勢。

此外，全譜科技持續聚焦於高附加價值應用，透過穩健的經營策略、彈性的製造能力以及嚴謹的成本控制，不斷提升整體營收表現與獲利能力。未來，公司將持續加大研發投入、擴展市場版圖，深化全球客戶合作關係，朝向營收成長穩定、獲利持續優化的經營目標邁進，實現對股東、員工與利害關係人長期價值之承諾。

財務統計



財務統計



單位：新台幣萬元

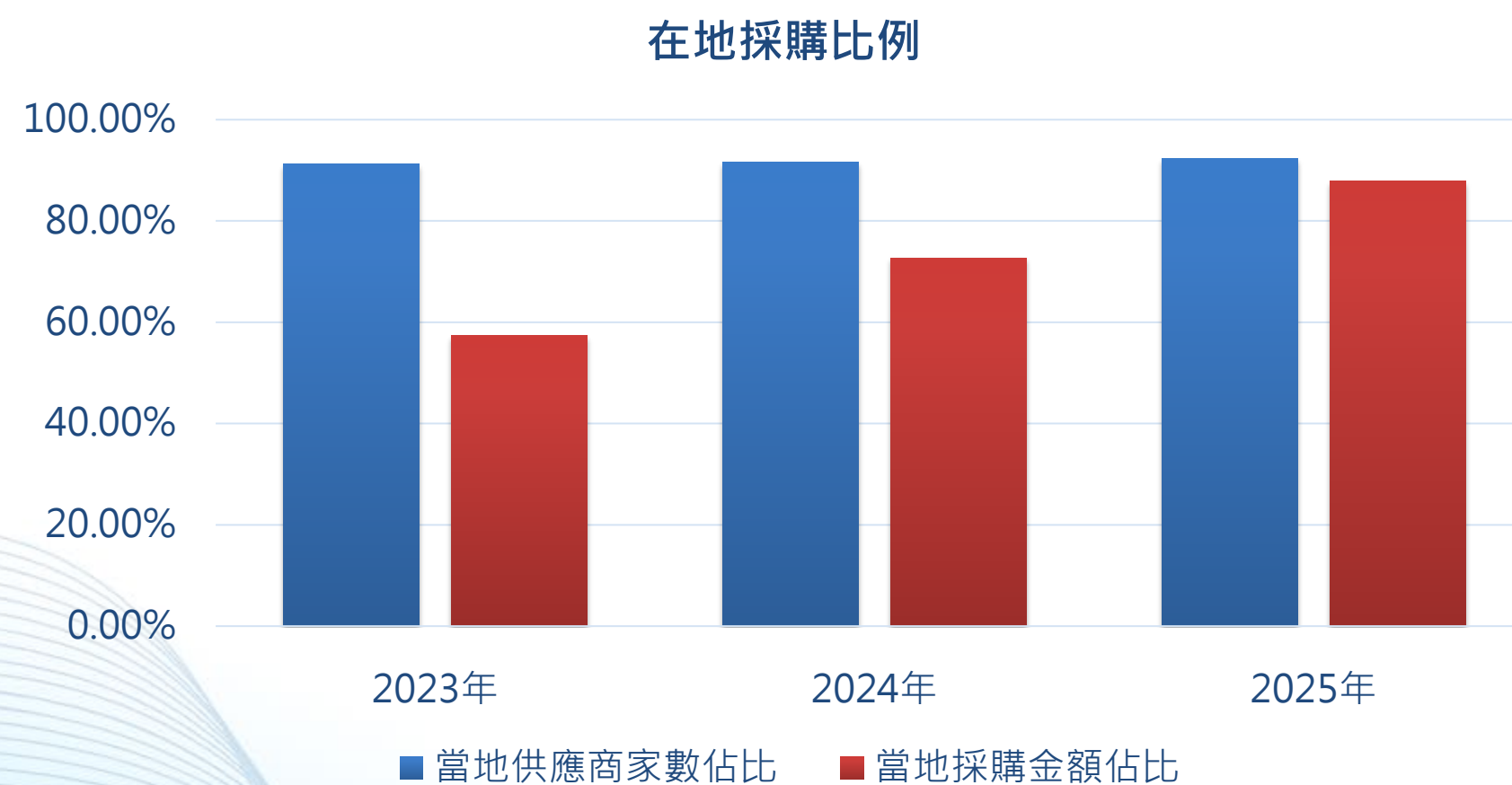
註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

年度	2023年	2024年	2025年
當地供應商家數佔比	91.25%	91.57%	92.24%
當地採購金額佔比	57.43%	72.71%	87.81%



3.5 產品服務

全譜科技重視與客戶之間的雙向溝通，建立起穩定且具信任基礎的合作關係。公司透過完善的客服與業務聯繫機制，確保與客戶之間維持順暢的資訊交流。針對客戶回饋之建議與意見，行銷團隊將即時彙整並通報至研發與品質保證部門，啟動內部評估與改善程序，迅速回應客戶需求。藉由積極主動的服務態度與持續優化的產品品質，全譜科技成功贏得客戶的長期信賴與支持。

本公司正經歷從消費電子轉向生物醫學產業的關鍵轉型。面對品牌價值重塑的挑戰，我們深信『產品力即是競爭力』，創新研發則是讓市場重新定義我們的核心路徑。我們目前的戰略重點在於：如何將過往在消費領域累積的高密度研發技術，轉化為生技應用的解決方案。透過將『消費端的極致體驗』與『生技端的專業技術』進行深度融合，我們將以具備差異化的創新產品，在競爭激烈的生技市場中脫穎而出。

3.5.1 產品品質及創新研發

政策/承諾		- 政策：導入ISO13485 品質管制系統，確保從設計到生產及上市管理的品質，同時也參照FDA的醫療器械規範來設計及確效。對於新創意建立一套提案機制，透過前期的紙上發想及可行性的評估來提案，跟潛在客戶做提案，在確認後再往下進行。公司的產品開發均會拆解及留下技術模塊紀錄，他們就像樂高積木會成為我們未來開發時的可能基礎元件或平台，這會加速新產品的開發速度及穩定度。 - 承諾：目前新產品的開發案均是透過前期的發想/評估跟客戶提案，確認客戶願意買單或甚至委託設計生產(ODM)我們才會進行產品後段的投入(包括模具開發及DVT/DMT/試量產)，這可以在較低的開發成本下最大化產品及技術研發團隊的創新接受度。
目標	短期	透過 ISO 機制的全面落實，將卓越的作業精神內化為日常習慣，確保研發與營運流程的高度一致性與品質。同時，我們建立了技術模塊分享機制，鼓勵團隊不斷發表與交流創新成果；這些寶貴的技術資產皆會同步歸檔於公司知識庫中。透過知識共享與模塊化管理，我們能有效加速研發進程，實現技術價值的極大化。
	中長期	推動『全員 PM』的產品導向思維，要求每一位成員具備市場洞察力。產品設計的核心回歸至為目標客群及市場需求，並開創更具價值的應用需求。在研發技術的選型上，我們始終堅持『價值與成本效益比 (Value-to-Cost Ratio) 』的最佳化方案，確保資源投入精準對焦於具備商業價值的創新指標，讓每一項研發目標皆具備明確的市場競爭力。
負責部門/ 申訴機制		研發部/電子 kevin@scanace.com.tw

當年度投入資源	● 本年度有數項重大產出產品: 1. 家用快檢機台RapidScan PH/PH Plus: 開始開模量產，並逐步優化相關應用生態，開發工具的完成協助客戶工程師在開發新產品時有一個客觀的工具做檢測實驗的量具及建置新檢測的Profile，基本上他目前也成為一個產品單獨販售。另外在Android & Apple store上線我們的APP也提供客戶的客製APP收費服務及上架維護。協助客戶申請QMS及其他國家醫療器械申請。 2. 適合醫院診所較高通量應用的RapidScan ST5x3：開發雛形機，獲得客戶的認可，目前有兩家已經有興趣，一家已做小量採購進行內部評估，另一家已簽約成為新的ODM案。 3. ODM案: 協助客戶開發特定的生物感染檢測，因為是客戶的產品不方便透漏細節，基本上它使用的是我們過去產品已開發的embedded system；相關的步進馬達控制及訊號檢測方式，根據客戶規格需求組合出客戶的產品。 4. 雲端資料庫的技術建立: 目前已有家公司導入，也還在配合客戶進行進一步的對外配接。
評估機制/成果	● 本公司目前研發團隊雖屬精簡，但成員平均資歷深厚且高階專業人才占比高，為技術傳承與深度研發奠定堅實基礎。考量到軟體創新的核心競爭力在於高度整合與快速更迭，且專利揭露可能增加被仿效之風險，本階段我們採取『研發極速化』策略。比起耗費資源於專利布建與維護，我們選擇將資源集中於技術突破與產品實踐，透過持續領先的軟體整合實力，構築實質的技術門檻。 ● 在創新研發這部分會是以業務為主導單位，因為所有的研發技術還是以實際應用為出口，所以會以業務為發起點，業務不光只是銷售產品，更需要接觸客戶了解客戶的市場及對應的需求，當需求出現時接著就是與研發單位共同討論需求與技術的媒合，接著研發單位對相關可能的技術進行可行性分析及評估整體的成本，業務則就可能的價格跟客戶做互動，評估資源投入與可能獲益，最後再決定是否開案。

全譜科技始終秉持「品質至上、誠信為本」的經營理念，建立橫跨產品全生命週期的嚴格品質管理制度。製造部門全面落實從原物料進料檢驗（IQC）、製程中管控（IPQC）、成品出貨檢驗（FQC）到售後客訴追蹤與異常原因分析之全流程把關。

為展現對醫材品質與安全性的最高承諾，公司全面推行並落實 ISO 13485 醫療器材品質管理系統，確保從研發、設計到生產的每一步驟均符合國際醫療法規標準。透過此一制度化的醫療級品質管理體系與持續改善機制，我們有效確保產品的高品質、高穩定性與一致性，提供客戶安心信賴的檢測解決方案，實踐企業對產品責任的永續承諾。

永續創新與研發投入

產品創新與技術升級是全譜科技推動永續發展的核心驅動力。公司研發部門專責於前瞻技術與核心應用的開發，並緊密結合生產部門落實量產轉化，縮短技術商用化時程。2025 年度，公司研發費用占合併營收比例達 13.02%，展現我們對核心技術研發與綠色創新投入的堅定決心。

全譜科技深耕高階影像擷取與數位影像處理技術多年，並成功將技術範疇由傳統光電跨足至生技醫療領域，開創雙軌成長引擎：

- 高階影像數位化系統：底片型掃描器產品線（涵蓋 PowerFilm Plus、PF120 Pro Plus、PowerSlide X Plus 等機種）具備 3600 至 5000 dpi 之高解析度感測技術。透過卓越的 CCD 光學成像，將傳統膠捲與幻燈片轉化為高品質數位資產，不僅延長文化資產與個人記憶的保存壽命，更減少傳統沖洗製程對環境的潛在負荷。
- 前瞻生醫與即時檢測（POCT）系統：因應全球生醫智慧化與醫療去中心化趨勢，公司推出多款適用於生命科學研究與臨床即時檢測之產品：
 - 專業科研：Glite T8 小型高感度凝膠影像系統。
 - 基層醫療與防疫：ST5 系列影像式即時檢測（POCT）儀器，廣泛應用於一般檢測站、醫院與基層診所。
 - 智慧居家照護：bHome Reader 快檢讀取機系列，以及結合雲端分析的 M-Reader 影像系統。

上述生醫產品線全面涵蓋可見光、螢光與多元生化試片之應用場景，並整合藍牙行動通訊、LCD 智慧顯示及雲端資料同步等創新功能，有效提升醫療檢測的普及性、時效性與便利性，積極響應增進人類健康與福祉之永續目標。

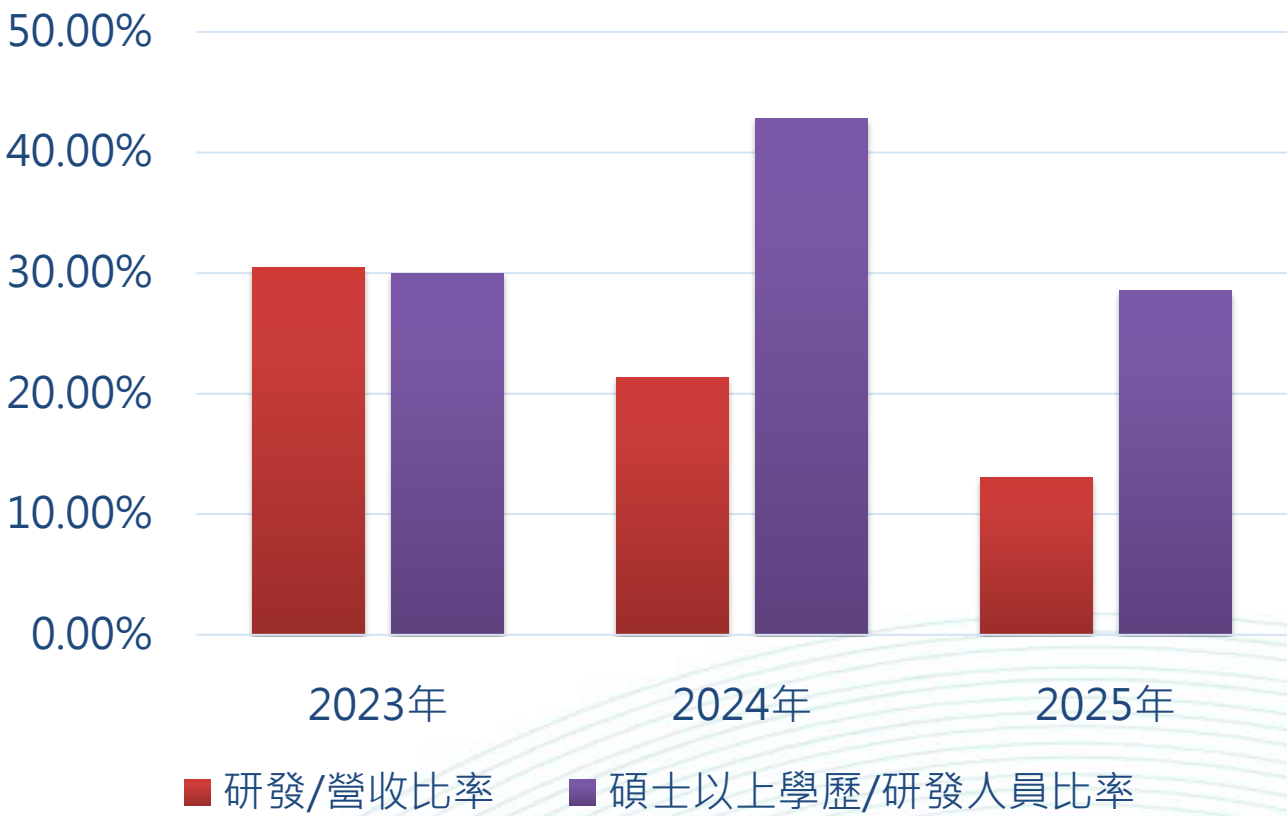
展望未來：智慧與便攜的永續科技

展望未來，全譜科技將持續深化核心的光學成像、影像處理與數位資料通訊等系統整合能力。我們將緊密跟隨全球智慧醫療與市場需求趨勢，積極開發具備「智慧化、便攜化與雲端互聯」特性的新世代產品。全譜科技致力以創新的研發能量引領市場，在追求營收成長的同時，持續提升公司的整體競爭優勢與永續發展潛力。

(單位：新台幣仟元/人)

近3年投入研發的人力&費用(合併營收)			
	2023年	2024年	2025年
研發費用	10,411	9,118	6,678
研發/營收比率	30.46%	21.33%	13.02%
研發人力	10	7	7
碩士以上學歷/ 研發人員比率	30.00%	42.86%	28.57%

投入研發資源



本公司自成立至今亦申請多項專利如下：

序號	公開公告號	證書號	專利名稱
1	M377013	M377013	雙鏡頭之光學掃瞄裝置
2	M374237	M374237	雙光源之光學掃瞄裝置
3	M356933	M356933	具除塵元件之底片掃描器
4	M333954	M333954	具省力剔除機構之微量移液器
5	I294787	I294787	微量分注器感測裝置
6	I271091	I271091	利用擷取條碼影像提供服務之方法及其系統
7	M288376	M288376	微量分注器感測結構
8	M247828	M247828	電泳檢測之燈箱結構
9	M242517	M242517	可自動檢測成像之電泳裝置
10	M241583	M241583	螢光檢測用之激發光源模組
11	586726	225849	一種結合儲存裝置之可獨立作業之掃描器
12	581357	222270	掃描機光照裝置
13	581356	222269	掃描機旋轉式光照裝置
14	580226	222261	透明片掃描器定焦裝置
15	570240	218846	擴充卡傳輸裝置
16	569151	195586	一種超高影像光學濃度演算法

序號	公開公告號	證書號	專利名稱
17	555321	212946	掃描機之具自動對焦光機裝置
18	555320	213125	C型線性透明片掃描裝置
19	534552	204384	掃描器蓋體結構
20	534551	204383	透明片掃描器供片裝置
21	534550	204382	透明片掃描器進片結構
22	484777	189221	共構式影像感測模組
23	416645	168052	浮沈式透明片掃描機定焦裝置
24	411005	166007	透明片掃描機
25	404526	163516	三對平行線光路反射裝置
26	377073	154626	E型接觸型穿透式掃描裝置
27	354663	148611	掃描機免自接電式電源及信號傳輸裝置
28	401145	69682	透明片掃描機
29	201106676		雙光源之光學掃瞄裝置及其方法
30	201103306		雙鏡頭之光學掃瞄裝置及其方法
31	201026016		自動除塵之底片掃描器
32	200924850		微量移液器之省力剔除機構
33	200537387		利用條碼影像進行身份確認之方法及其架構

3.5.2 產品安全

全譜科技深知產品安全與品質一致性是企業永續經營的根基。我們建立了嚴謹的產品品質與安全管理機制，確保所有產品在「研發設計、生產製造、出貨檢驗及售後服務」的全生命週期中，皆嚴格符合國際法規與顧客安全需求，切實履行對使用者健康與信賴的承諾。

一、醫療級生產品質與售後追蹤機制（製造端）

在生產製造端，公司落實全面的品保機制，建構涵蓋原物料進料檢驗（IQC）、製程中管控（IPQC）、出貨前檢驗（FQC）及最終品質確認之完整防線。同時，針對各產品線建置標準化異常分析與測試流程，回饋研發單位以持續優化設計品質與量產良率。

針對客戶端的回饋與維修申訴，全譜科技設有完善的 RMA（退料審查）資料分析與客訴處理制度。透過對退回產品進行深度的根本原因追蹤（Root Cause Analysis）並制定矯正與預防措施（CAPA），持續提升產品的安全性、耐用度與顧客使用體驗。

二、源頭法規合規與資訊安全防護（研發端）

在產品研發設計階段，研發部門即全面導入安全法規審查，並透過第三方權威機構進行驗證，確保新產品在量產上市前即百分之百符合目標市場之法規規範，將潛在合規風險降至最低。

因應智慧醫療趨勢，針對快檢讀取儀等醫療相關設備，公司在研發初期便將「檢測誤差精準控制」、「數據加密技術」與「雲端通報安全防護」納入核心設計。在提供高效診斷協助的同時，嚴密保護患者與醫療機構的資料隱私與診斷安全，積極響應數位醫療的安全標準。

三、多元溝通管道與利害關係人回應

為即時回應顧客關注與國際法規趨勢，全譜科技於官方網站設有公開聯絡資訊及「利害關係人專區」，作為客戶針對產品安全性、品質與標示等問題的申訴、建議與溝通管道。公司承諾於合理時限內由專責團隊予以妥善回覆與處理，確保利害關係人聲音獲得重視。

全譜科技透過扎實的內部控制、產品法規符合性驗證與售後改善回饋機制的緊密結合，持續追求產品在安全性、可用性與合規性上的最高表現，以實際行動捍衛使用者權益。

3.5.3 客戶關係

產品及服務

全譜科技秉持以客戶為中心的經營理念，致力於建立穩定且高效的客戶服務體系，確保產品交付後仍能提供即時、完善的售後支援與技術協助。業務部門除負責行銷與銷售規劃外，亦擔任客戶關係管理與售後服務的核心角色，涵蓋RMA (Return Merchandise Authorization) 聯繫窗口及售後服務品質的維護與管理。

- 政策：

本公司致力於全面強化品質管理系統 (QMS)，將提升客戶對品質的滿意度視為營運的核心基準。同時，我們積極建置企業核心能力，強調透過與客戶的深度互動，精準洞察其目標市場之脈動。我們不僅追求滿足客戶現有需求，更致力於預見並引領市場趨勢，藉此提升客戶對本公司價值的認可與依賴，達成雙贏的策略共生。

- 承諾：

- 高效反饋承諾：針對客戶的客訴或改善建議，我們承諾於約定期限內，精準釐清問題根源並提交具體的改善方案。

- 賦能PM 思維：全面訓練業務團隊具備 PM (產品經理) 思維，使其能從客戶市場的戰略意義出發，提煉出真正具備商業價值的行動方案。

- 動態市場監測：建立與客戶定期互動的標準流程，實時掌握市場最新變動與競爭態勢，確保服務與技術始終走在需求前端。

- 未來目標 (短期、中期、長期)：

- 短期: 建立結構化的客訴處置體系，根據問題屬性進行精準分流：

- ✓ 生產品質議題：由生產與品質管理 (QC) 部門主導，針對製造流程與工法提出技術說明及根治對策。

- ✓ 產品設計議題：由業務端主導並統合跨部門資源 (研發、工程等)，針對應用痛點提出優化或設計變更方案。透過專業的分工協作，極小化客戶的不滿，並顯著增強市場對本公司產品的信賴度。

- 中長期: 轉型策略夥伴，提升品牌溢價:

- ✓ 專業職能轉型：強化業務團隊的深度溝通力。除了基礎語言能力外，核心重點在於加強對產業生態(Ecosystem)與市場動態的判讀能力。

- ✓ 內外價值整合：要求團隊深入掌握公司核心技術優勢與產品設計哲學，確保能將公司技術力轉化為客戶的市場競爭力。

- ✓ 戰略定位躍升：透過長期且深度的客戶協作，從被動的「產品供應商」晉升為具備前瞻性的「全方位方案提供者 (Solution Provider)」。主動提供符合未來市場需求的應用方案，從根本上鞏固並提升本公司在客戶價值鏈中的不可替代性。

- 當年度投入資源（經費、人力、執行專案）及產出的具體成果：

2025年的營收較2024年成長了20%，其中在2024年(自有品牌:貼牌:ODM:Others)占比為(49:21:18:12) (其中Others主要是新嘗試在我們本業之外的新事業)，在2025年(自有品牌:貼牌:OD M:Others)占比為(43:28:29:0)，就營收成長的角度來看，ODM成長最快增加189%，再來是貼牌增加62%，自有品牌微幅成長5.2%。

➤ODM案:投入公司2/3的研發及1/2業務在新ODM專案的開發上，因為投入到產出業績會有一定的遞延時效，目前已經開始在去年出貨，剛開始數量不多，但在接下來新的年度有機會對營收貢獻有更多的貢獻。

➤自有產品及貼牌: 投入公司1/3的研發及1/2業務，主要在新家用快檢的產品及客戶開發，及一部分在對底片掃描器的業務支持，在既有產品的上在2025年度看到一定的成長，新年度則會仰賴新產品家用檢測平台應用的成長力道。
- 負責部門&申訴機制：

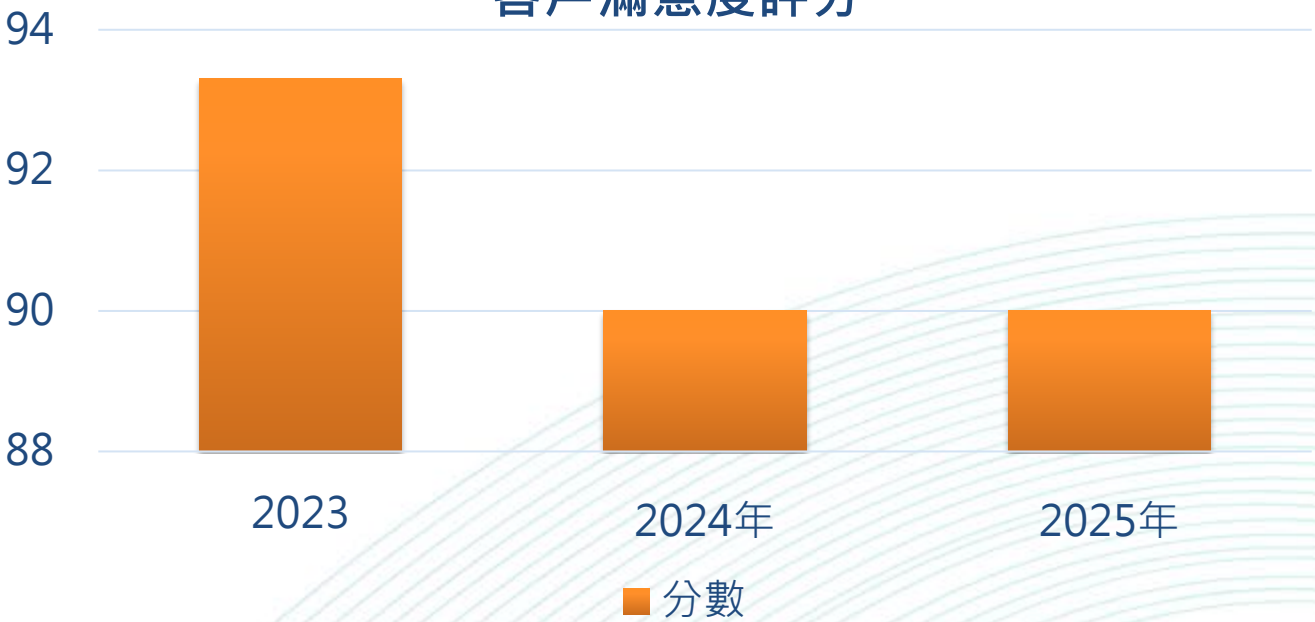
主要的帶動以業務為主其他部門為支持單位，業務直接接觸客戶分成兩大階段，一是前段開發階段，這是客戶對我們自有產品的理解/溝通/評估或ODM案開始的溝通/提案/成案/設計開發/成品交付承認，這時較主要的支持單位為研發部。另一個階段則是成品交貨，這時較多的支持單位則以工廠為主。若客戶要求是產品客訴就走工廠QC流程以解決產品品質問題為主。若客戶要求是其他服務客訴則會到業務主管或總經理，針對是流程還是人員對應的問題來解決，主要還是以安撫客戶情緒及改善公司人員或流程管理。若客戶提出的新需求或產品改善，這部分就會透過類似新產品開發管制的流程進行Phase 0的市場評估及基本可行性分析來對客戶提案。當然公司內部也持續會對產品線提出新想法及應用，這時我們也會主動對客戶提案，一方面是測試新想法的市場反應，另一方面也讓客戶感受到跟公司合作的積極性，增加信賴感及依存度。

展望未來，全譜科技將持續優化客戶服務流程，透過數位平台、遠端支援及智慧服務等方式，擴展全球客戶服務能量，進一步鞏固顧客關係，創造更高價值的服務體驗。

客 戶 滿 意 度 調 查

年度	分數
2023	93.3
2024	90
2025	90

客 戶 滿 意 度 評 分



3.6 資安防護

全譜科技重視資訊安全風險的識別與防護，已建立完善的資通安全管理架構並已於2025年3月7日經董事會決議通過訂定「資通安全管控指引」，以確保公司營運資料與客戶資訊的保密性、完整性與可用性。主要資安防護控制措施如下：



- 防毒軟體。
- 網路防火牆。
- 如有郵件伺服器者，具備電子郵件過濾機制。
- 入侵偵測及防禦機制。
- 如有對外服務之核心資通系統者，具備應用程式防火牆。
- 進階持續性威脅攻擊防禦措施。
- 資通安全威脅偵測管理機制(SOC)。

公司資訊安全風險管理由管理部負責整體資安規劃與事件管理，並由稽核部門執行資安稽核作業。每年定期檢視與修訂資訊安全相關方針及政策，以落實資安管理措施之有效性。全譜科技已落實資安管理措施之有效性，具體管理方案主要如下：

- 設立《電腦系統備存管理要點》、《資訊緊急事故處理要點》及相關內控制度，規範人員操作流程。
- 不定期對員工進行資訊安全教育訓練，提升資安意識與應變能力。
- 確保內部資料妥善保存與防範不法存取或人為疏失。

公司資訊安全風險管理由管理部負責整體資安規劃與事件管理，並由稽核部門執行資安稽核作業。每年定期檢視與修訂資訊安全相關方針及政策，以落實資公司具體執行的資安防護措施包括：

- 導入 Microsoft Office 365 作為電子郵件平台，降低系統維護成本與駭客入侵風險。
- 將內部私有雲系統改為 Google Workspace，強化資安控管與硬體穩定性。
- 對關鍵資訊資產如 鼎新ERP系統進行每日三次 SQL 備份，並於夜間進行完整雲端備份，提升資料備援與恢復能力。
- 使用 Dr.Web 防毒系統進行主控台病毒監控與自動病毒碼更新，確保網路環境安全。

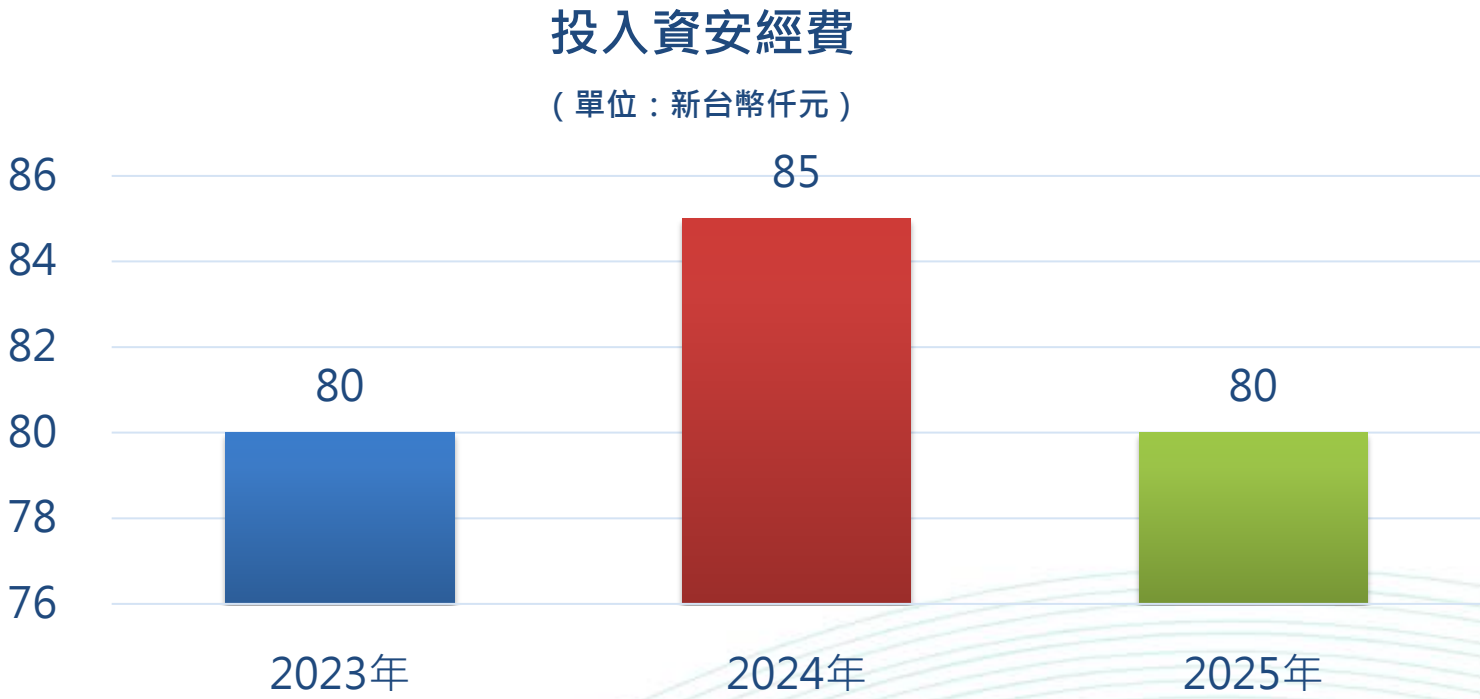
全譜科技將持續關注外部威脅變化與新興資安技術，精進內部資安制度並強化人員教育訓練，確保營運穩定與客戶資料安全，善盡企業資訊治理與責任。

全譜科技重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

截至2025年度止，公司未發生任何重大資安事件或資安損失，顯示其資安風險控管與應變機制具有效能與前瞻性。

統計/年度	2023年	2024年	2025年
投入資安經費	80	85	80

單位:新台幣仟元



四、綠色永續

4.1 環境管理政策

隨著環保意識的抬頭，環境保護與節能減碳已成為業界共識，亦是企業在追求永續發展的基本要素。全譜公司為有各項對於環境產生之衝擊，積極推動各項環保措施，亦於2025年8月7日經董事會決議通過制訂「環境管理政策」，貫徹實施，以達節約能源、預防及降低環境污染、減少溫室氣體排放之目標。

承諾

- 本公司願意遵守各項環安衛相關之法規，建立並實施各項管理方案。
- 對於環保工作將本著持續改善之精神，支持永續發展，善盡地球村一份子的責任。
- 透過環保作為核心價值，整合至日常經營、產品及服務中，降低對環境的衝擊。
- 提供安全、健康、舒適的工作環境，依法實施作業環境檢測。
- 加強員工教育訓練及緊急應變能力，提升環境保護素養與實務執行力。
- 主動公開政策及實施成果，接受外部監督與建議。



我們的做法

- ✓ 室內空調設定於26°C最適溫度，考量日曬及熱負荷，適當裝設窗簾或隔熱紙。
- ✓ 空調設備定期清潔保養，維持高效率運轉狀態。
- ✓ 下班停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕電源。
- ✓ 會議結束後隨手關閉會議室電燈、空調及投影機。
- ✓ 辦公室使用節能減碳燈具。鼓勵雙面列印、減少紙張使用，推動無紙化辦公。
- ✓ 選用符合節能之冰箱等電器設備，及儘可能選用符合節能之空調設備。
- ✓ 多功能事務機儘可能使用環保標章碳粉匣，降低耗能。
- ✓ 落實廢棄物分類、減量及資源回收作業。
- ✓ 內部會議鼓勵同仁自帶水壺或馬克杯，減少一次性容器使用。
- ✓ 依法實施作業環境檢測，持續改善工作環境。
- ✓ 加強緊急應變訓練及安全演練。
- ✓ 辦公室使用 LED 節能減碳燈管，燈泡。

4.2 溫室氣體排放

全譜科技認知到氣候變遷對企業營運與供應鏈帶來的潛在衝擊，積極響應政府「2050 淨零碳排」政策目標，將節能減碳管理視為企業永續經營的重要核心策略之一。公司致力於提升能源使用效率、降低營運過程中的溫室氣體排放，並透過制度化管理與行動方案，逐步落實碳管理責任與轉型韌性。

自2024 年起，全譜科技正式啟動溫室氣體自行盤查作業，盤查範圍涵蓋範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放），參考 ISO 14064 標準架構執行碳盤查，建立基礎數據。透過此階段性自我盤點，公司得以掌握營運排放源，作為後續減碳計畫與管理策略的依據。本公司近二年電力消耗能源總量及外購電力資料如下：

年度	電力消耗能源總量(十億焦耳GJ)	外購電力(%)
2024年	631.3428	100%
2025年	600.8220	100%

直接排放（Scope 1）：

由於本公司無傳統製程，主要直接排放來源僅來自於冷氣設備冷媒在使用造成的逸散排放。

間接排放（Scope 2）：

辦公場所主要依賴電力供應，所產生的碳排放屬於間接排放，且由於辦公用電量相對較低。

溫室氣體排放 (公噸CO ₂ e)	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)	溫室氣體排放密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元營業額)
2024年	6.4919	86.8096	2.8807
2025年	6.3932	79.1082	2.3057



4.3 水資源管理

全譜科技營運型態以辦公大樓與實驗室研發空間為主，並無涉及大量製程用水或高耗水性之製造作業，因此整體用水量相對有限。公司主要用水用途為員工生活用水與基本清潔維護用水，不涉及工業排放或高耗水製程，對外部水資源供應之依賴程度極低，對區域水環境之影響風險亦屬可控範圍。

儘管整體用水需求不高，為善盡資源保護責任，全譜科技仍積極落實日常節水措施，例如：

- 節約用水。
- 張貼節水標語提醒員工養成節約用水習慣
- 大樓定期巡檢管線設施，避免漏水情況發生。

年度	用水量(公噸)	用水密度 (公噸/百萬元營業額)
2024年	2,087	64.4374
2025年	2,279	61.4567



目前公司用水來源皆為自來水系統，並無地下水或特殊來源之取用行為。全譜科技亦持續關注水資源永續議題，未來如因業務擴展或廠區變動涉及新增用水需求，亦將評估導入進一步的節水設備與用水回收機制，確保資源使用之效率與環境衝擊最小化。

4.4 廢棄物管理

全譜科技營運型態以辦公大樓與研發實驗室為主，並無大量製程或生產活動，整體廢棄物產出量相對有限。公司日常所產生之廢棄物主要為一般事業廢棄物，如辦公紙張、包材、生活垃圾等，均依循《廢棄物清理法》及相關法規，進行分類、收集與妥善處理。

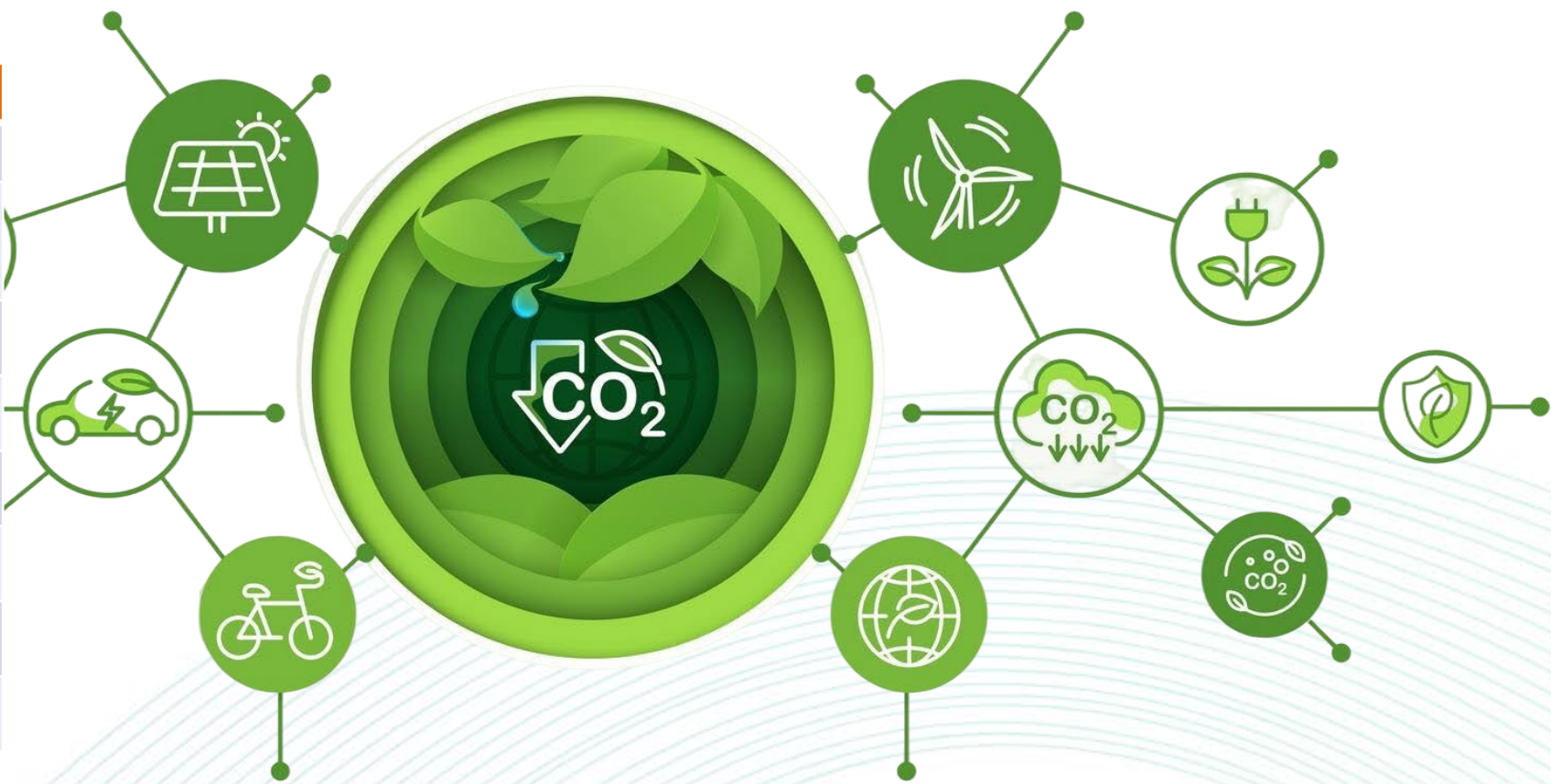
因本公司為辦公大樓故產生之廢棄物為生活垃圾，大樓每天進行垃圾及資源分類並進行清運，為提升廢棄物管理效能，公司亦定期對員工進行垃圾分類與資源回收的宣導教育，強化員工環保意識，另本公司亦不定期針對呆滯或不良產品進行報廢，並持續檢視與優化廢棄物管理流程，致力於降低廢棄物產出量，實踐資源永續利用的目標。

4.5 永續供應鏈

全譜科技致力於建立一個具責任感與永續性的供應鏈體系，將供應商視為實現企業永續發展的重要夥伴。為確保供應商在環境保護、社會責任與公司治理等方面的表現符合公司期望，並共同推動永續價值的實現，公司制定了以下管理機制：

- 分包商管理程序**：全譜科技要求所有分包商提供相關品質系統文件進行評估作業，內容涵蓋ISO證書、品質管制程序文件、客訴品質管制程序文件、製程能力分析與設備維護...等。透過自評機制，供應商需確認其營運活動符合相關法規與國際準則，並承諾持續改善其永續表現。
- 供應商行為準則**：2025年8月7日經董事會決議通過訂定「供應商行為準則」，明確訂定供應商在倫理與誠信經營、勞工與人權、職業安全與健康與環境責任...等方面的基本要求。供應商需簽署「供應商行為準則承諾書」，確認遵守該準則，並接受公司定期或不定期的稽核與評估。
- 持續監督與改善**：全譜科技建立供應商績效評估機制，定期評估供應商的永續表現，對於表現不佳者，提供改善建議並追蹤其改進情況。必要時，公司將協助供應商提升其永續管理能力，確保整體供應鏈的穩定與合規。

年度	2023	2024	2025
新供應商總數	8	10	5
採用環境標準篩選新供應商標準篩選新供應商總數	1	2	1
百分比	12.50%	20.00%	20.00%
供應商ESG稽核	2023	2024	2025
供應商家數	80	83	116
供應商ESG自評家數	0	0	0
供應商ESG實地稽核家數	20	20	33
整體供應商ESG稽核率	25.00%	24.10%	28.45%



五、社會關懷

全譜科技重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；全譜科技還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，勞工代表同仁可在勞資會議中表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，全譜科技為保障員工身心健康與安全，全譜科技依據《職業安全衛生法》及相關法規規範，持續推動安全衛生管理制度，透過風險辨識、教育訓練、設備安全檢查等措施，提升職業安全管理績效，有效預防職災發生，守護全體同仁的工作安全。

5.1 員工概況

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

5.1.1 人權保障

全譜科技重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，並於2025年5月9日經董事會決議通過訂定「人權政策管理辦法」，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。全譜科技的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，全譜科技遵循各營運據點的勞動人權法令，訂定「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」等規範，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，全譜科技亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，全譜科技2025年度未有違反人權的紀錄。



5.1.2 員工統計

全譜科技作為快篩讀取儀與底片型掃瞄器領域的領導品牌，近年隨著廠區生產效能持續提升，帶動整體營收穩定成長，對人力資源的需求亦顯著增加。公司每年持續創造穩定工作機會，並憑藉具市場競爭力的薪酬制度，吸引優秀人才加入，與公司共同發展。

本公司所屬產業類別為「上櫃電腦及週邊設備業」，全體員工可以區分為不定期契約類型之正職員工及定期契約類型之派遣員工，全譜致力於提供長期且安定的就業環境，讓員工能無後顧之憂地投入工作，穩定其經濟生活並強化組織凝聚力；另外為滿足階段性之出貨需求，部份產線作業人員會招募派遣人力以解決暫時性人力之短缺問題。

人力組成方面，全譜科技女性員工比率逐年提升，性別結構日趨平衡，展現公司在性別平等上的實質進展。員工依工作性質可區分為直接人員與間接人員，其中直接人員以從事產線作業為主，女性占比較高；間接人員主要任職於研發、品保、業務及管理等職位，則以男性員工居多。

目前公司人力結構穩定，以中壯年專業員工為核心主力，由具備豐富實務經驗的資深主管帶領年輕世代推動創新與成長，形成跨世代協作的良性組織文化。整體人力供應充足，無人力缺口或流動異常之虞。

在地就業方面，全譜科技台灣營運據點高階主管任用比例為100%本國籍人才，展現公司積極培育與任用在地人才的承諾。此舉不僅促進在地人才就近就業，亦強化企業與社區間的正向連結，有助於提升社區認同度與帶動區域經濟發展，實踐企業永續與共融價值。

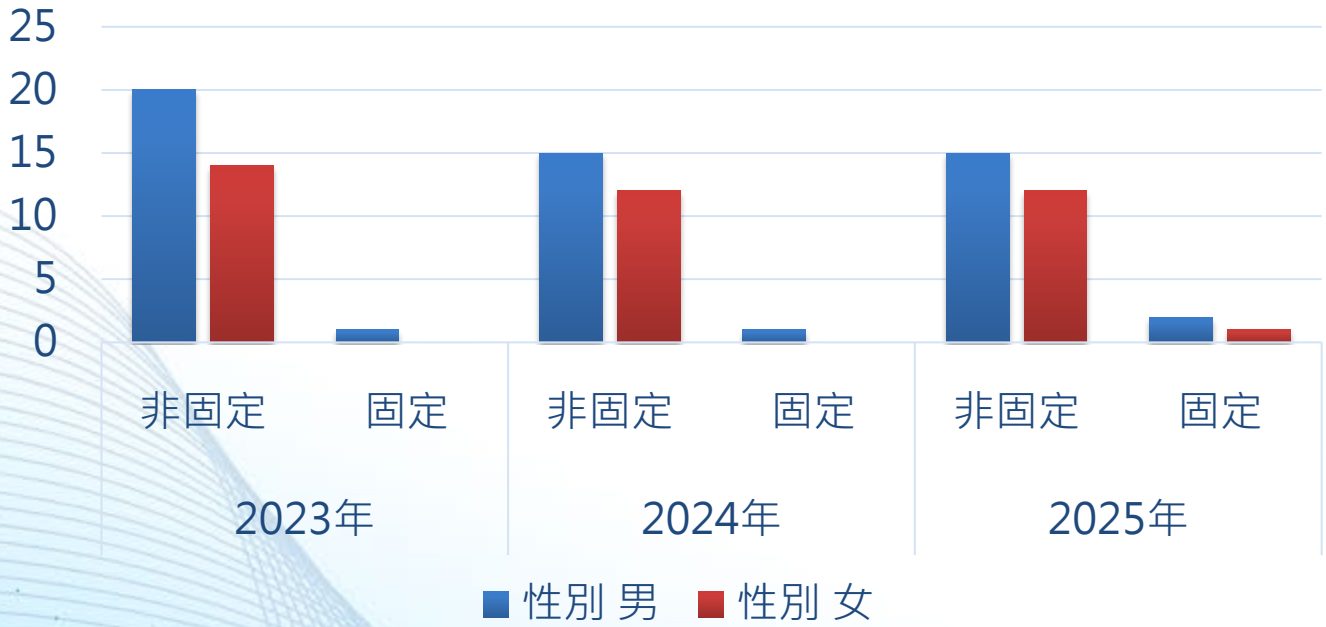


統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數 (註1)		35		28		30	
勞雇合約 (註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	20	1	15	1	15	2
	女	14	0	12	0	12	1
地區	台灣	34	1	27	1	27	3
	美國	0	0	0	0	0	0
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	20	1	15	1	15	2
	女	14	0	12	0	12	1
地區	台灣	34	1	27	1	27	3
	美國	0	0	0	0	0	0



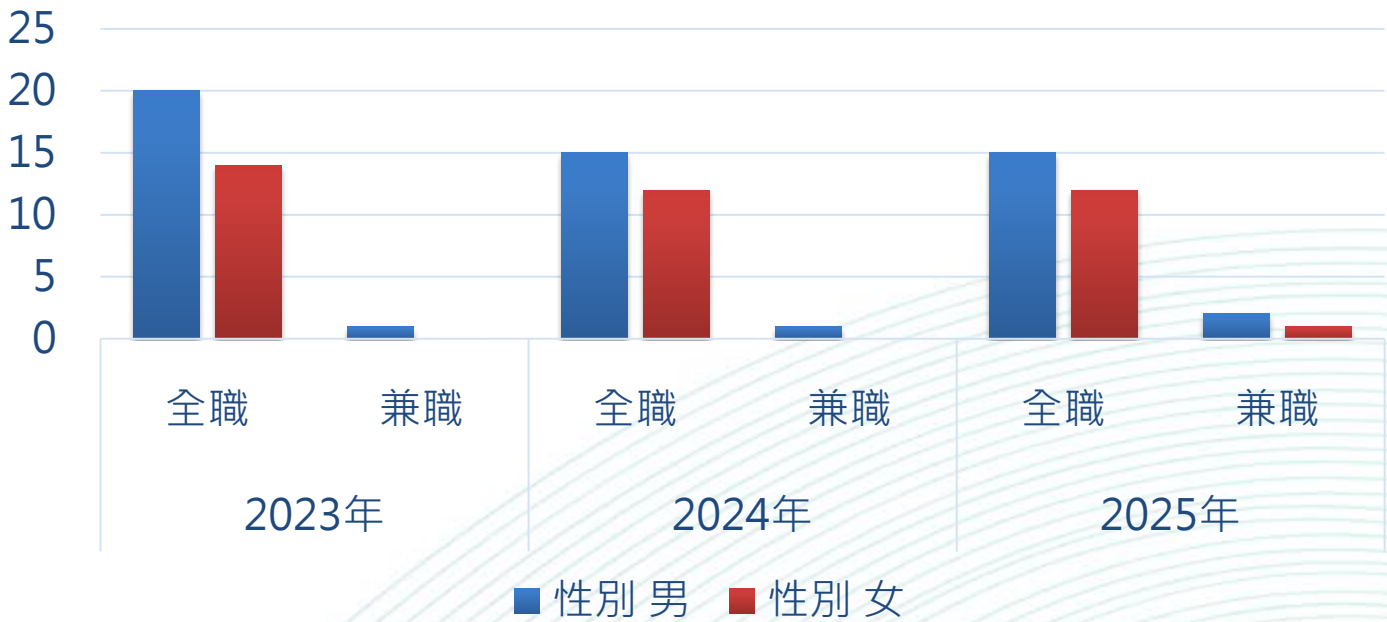
員工統計(依勞雇合約)

單位:人



員工統計(依勞雇類型)

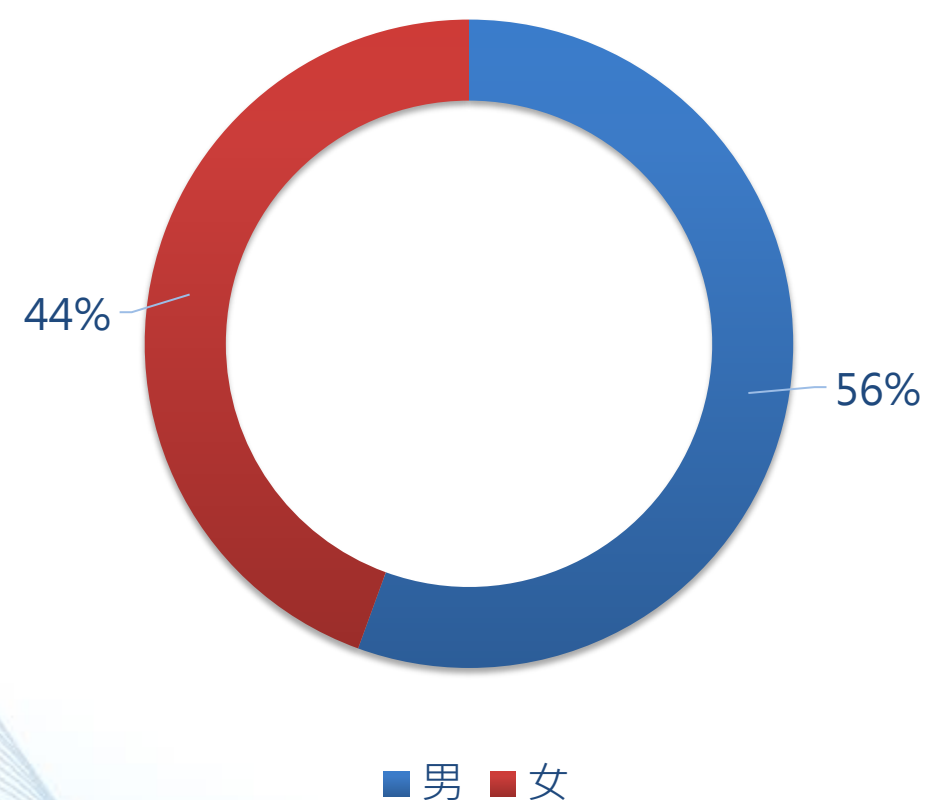
單位:人



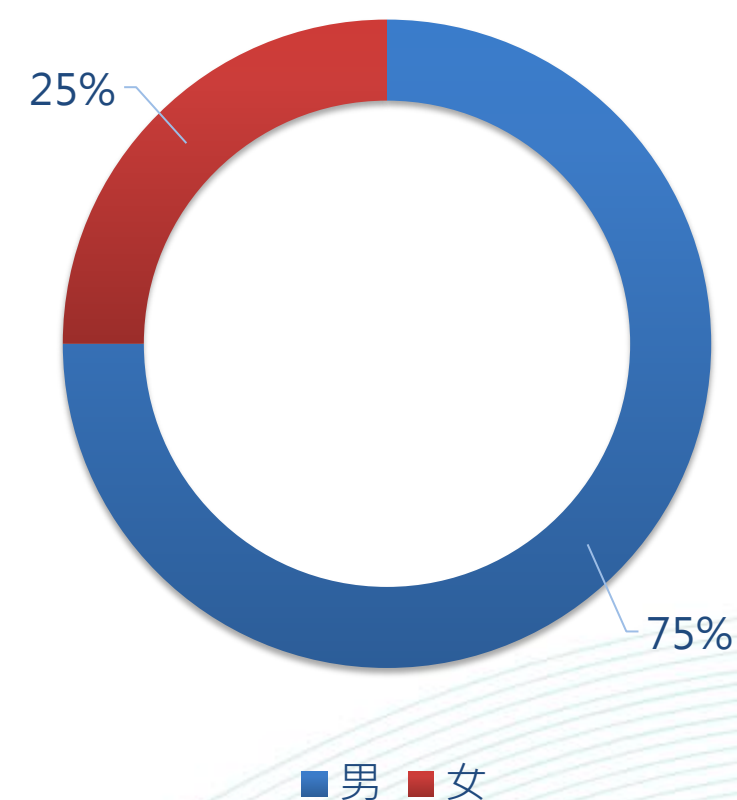
統計/年度	男	女
總數	15	12
當年度員工性別比例	50.00%	40.00%

統計/年度	男	女
總數	3	1
當年度高階主管性別比例	75.00%	25.00%

當年度員工性別比例



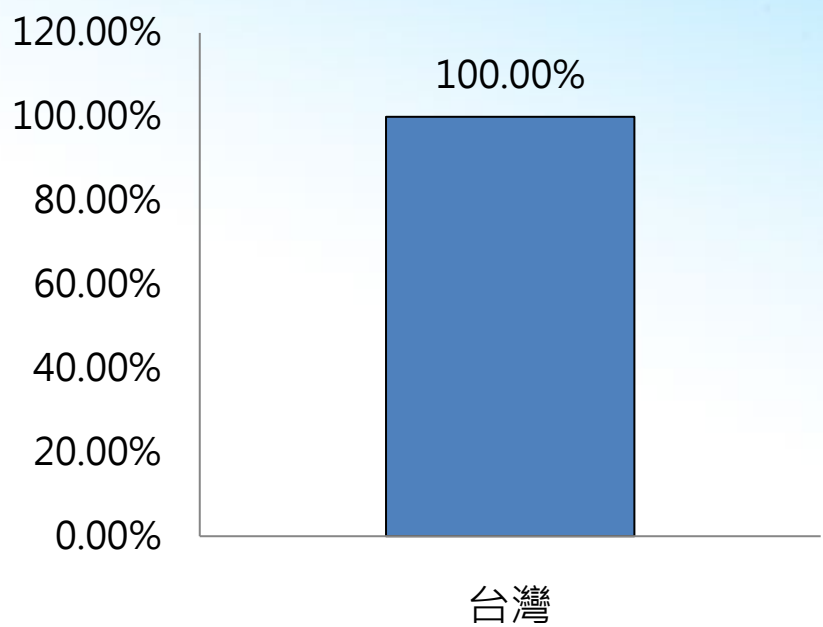
當年度高階主管性別比例





重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
台灣	4	4	100.00%

僱用當地居民為高階主管之比例



非員工工作者

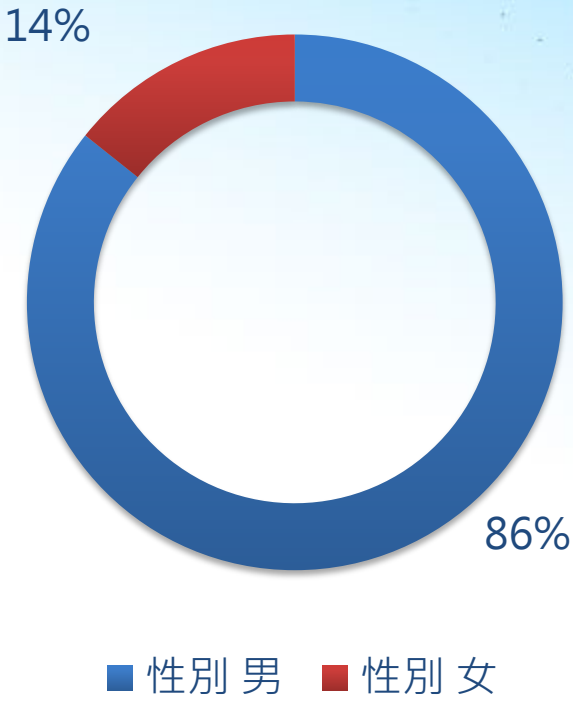
統計/年度		2023年		2024年		2025年	
工作者總數(註1)		1		1		5	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	0	0	0	0	2	0
	女	0	1	0	1	2	1
地區	台灣	0	1	0	1	4	1
工作類型		技術員/作業員	高階技術顧問	技術員/作業員	高階技術顧問	技術員/作業員	高階技術顧問
性別	男	1	0	0	0	2	0
	女	2	0	2	0	4	0
地區	台灣	3	0	2	0	6	0

註：資料統計以當年底為準。

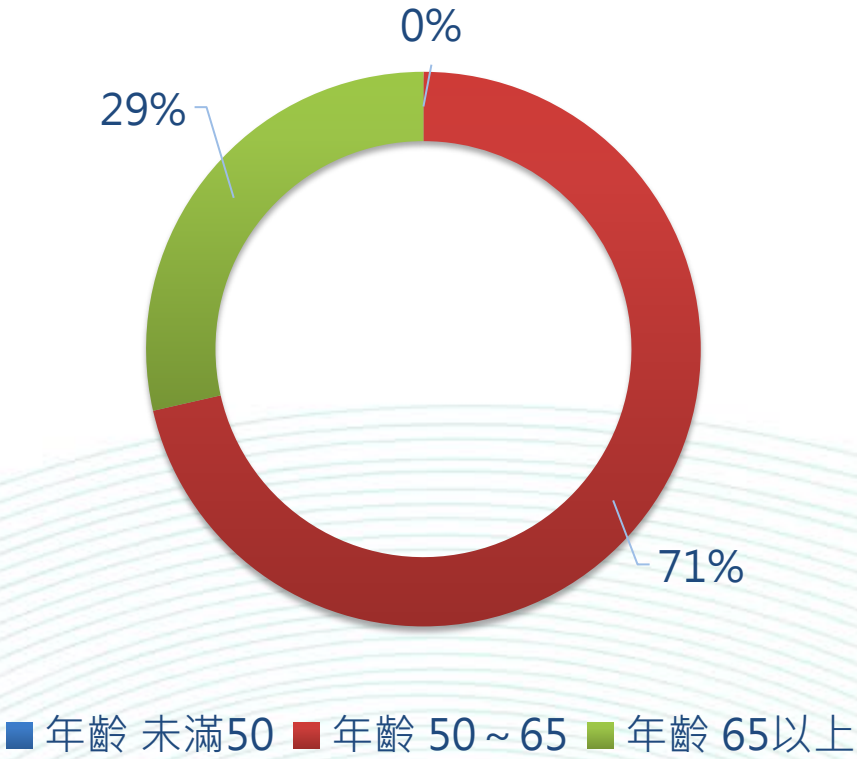
全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如 工讀生、計時人員等。

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男		6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女		1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿50		1	14.29%	0	0.00%	0	0.00%
		50 ~ 65		4	57.14%	5	71.43%	5	71.43%
		65以上		2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
	學歷	研究所		3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		大專院校		3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		其他		1	14.28%	1	14.28%	1	14.28%
員工	直接	性別	男	1	33.33%	0	0.00%	0	0.00%
			女	2	66.67%	2	100.00%	3	100.00%
		年齡	未滿30	2	66.67%	1	50.00%	1	33.33%
			30以上 未滿50	1	33.33%	1	50.00%	2	66.67%
			50以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	1	33.33%	1	50.00%	1	33.33%
			其他	2	66.67%	1	50.00%	2	66.67%
	間接	性別	男	19	61.29%	15	60.00%	15	62.50%
			女	12	38.71%	10	40.00%	9	37.50%
		年齡	未滿30	3	9.68%	1	4.00%	1	4.17%
			30以上 未滿50	15	48.39%	14	56.00%	10	41.67%
			50以上	13	41.93%	10	40.00%	13	54.16%
		學歷	研究所	6	19.35%	6	24.00%	6	25.00%
			大專院校	23	74.19%	18	72.00%	17	70.83%
			其他	2	6.46%	1	4.00%	1	4.17%

當年度董事性別比例

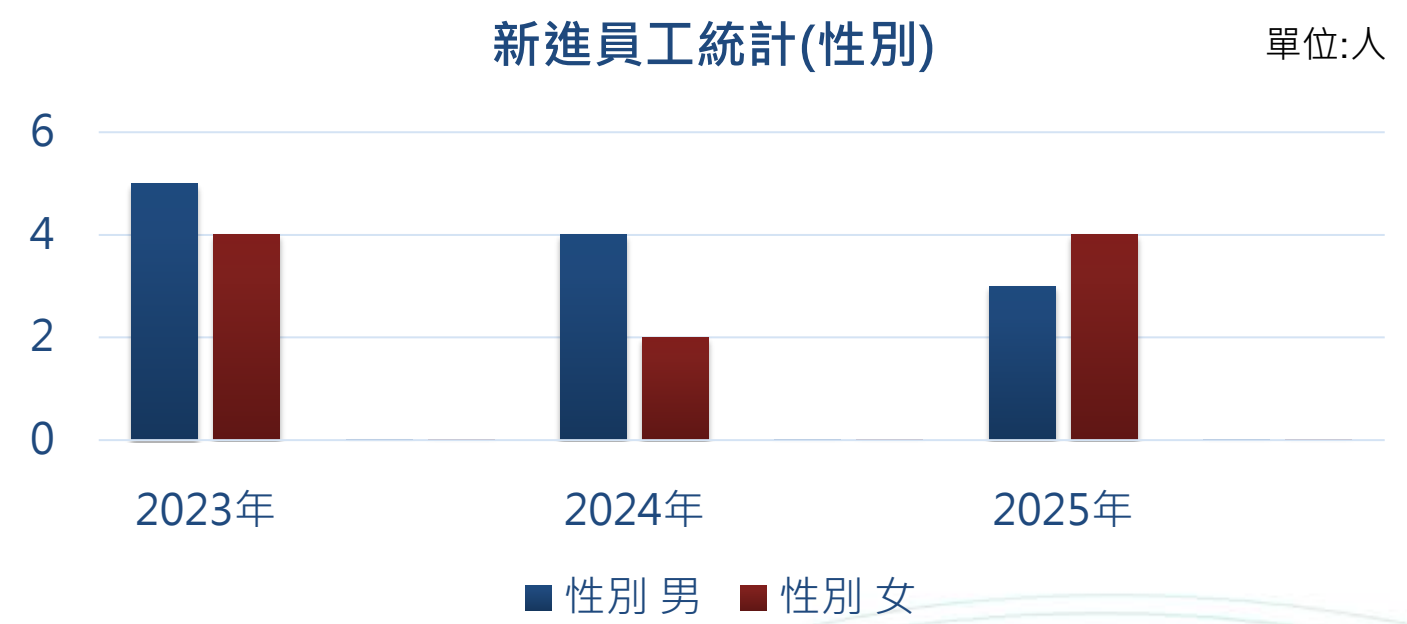
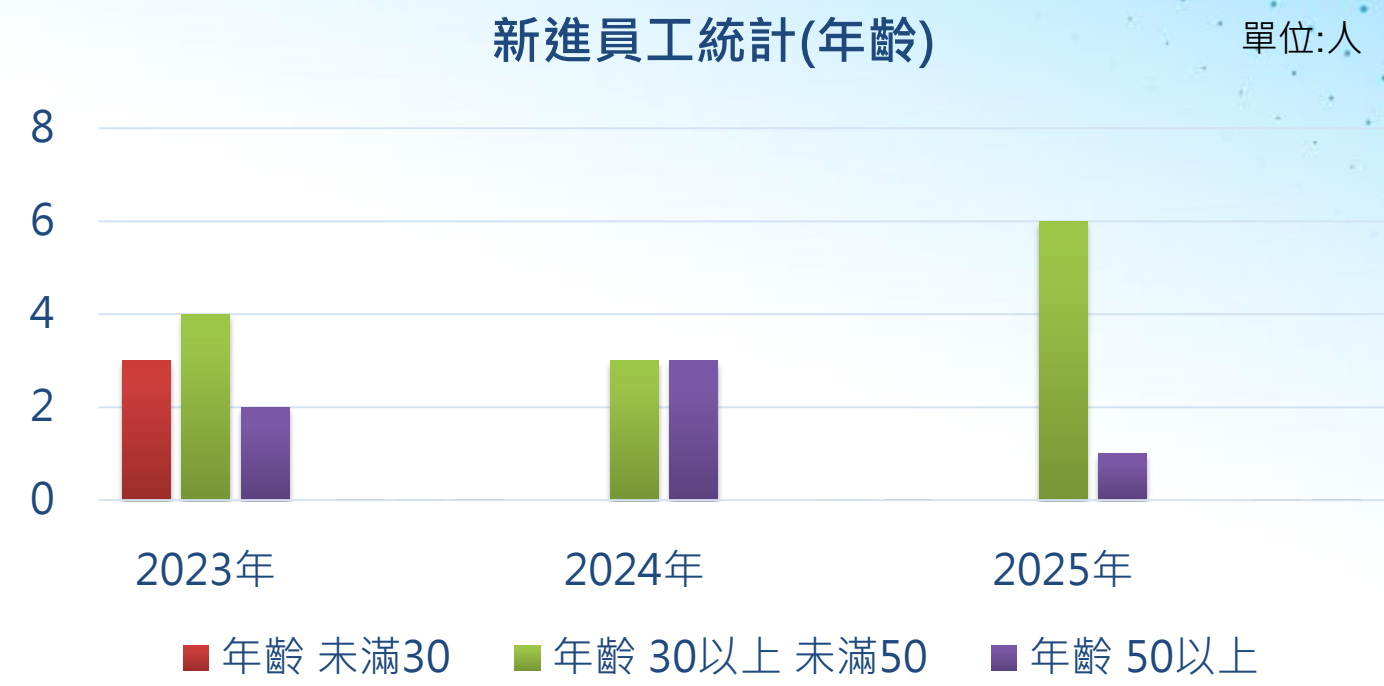


當年度董事年齡比例



註：計算方式如下 未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
新進員工							
年齡	未滿30	3	8.82%	0	0.00%	0	0.00%
	30以上 未滿50	4	11.76%	3	11.11%	6	22.22%
	50以上	2	5.88%	3	11.11%	1	3.70%
性別	男	5	14.71%	4	14.81%	3	11.11%
	女	4	11.76%	2	7.41%	4	14.81%
學歷	研究所	0	0.00%	1	3.70%	0	0.00%
	大專院校	8	23.53%	3	11.11%	5	18.52%
	其他	1	2.94%	2	7.41%	2	7.41%
地區	台灣	9	26.47%	6	22.22%	7	25.93%
	美國	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工							
年齡	未滿30	2	5.88%	2	7.41%	0	0.00%
	30以上 未滿50	3	8.82%	6	22.22%	6	22.22%
	50以上	3	8.82%	5	18.52%	1	3.70%
性別	男	6	17.65%	9	33.33%	3	11.11%
	女	2	5.88%	4	14.81%	4	14.81%
學歷	研究所	1	2.94%	1	3.70%	0	0.00%
	大專院校	5	14.71%	8	29.63%	6	22.22%
	其他	2	5.88%	4	14.81%	1	3.70%
地區	台灣	8	23.53%	13	48.15%	7	25.93%
	美國	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%



註 1：資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。

註 2：新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%。

如未滿30歲離職員工率= (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數) *100%。

5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

健全且穩定的人力資源是全譜科技邁向永續經營的關鍵基礎。為吸引並留任優秀人才，公司致力於打造具市場競爭力的薪酬與福利制度，透過獎勵機制表彰創造績效與長期貢獻的員工，強化組織向心力與員工歸屬感。

全譜科技秉持公平對待的原則，建立透明公開的考核與獎懲制度，營造員工之間公平競爭、互相激勵的良性氛圍。此制度鼓勵同仁在本職工作表現之外，更積極參與團隊與公司事務，進一步形塑企業吸引人才、留任人才的組織文化。

職涯發展方面，公司設立明確且公開的升遷制度，當晉升資訊透明化後，具備優異工作表現的同仁即可獲得適時晉升機會，形成學習標竿與積極進取的文化氛圍，促使組織內持續培育出更多具潛力與專業的中高階人才。

此外，全譜科技每年各部門依據營運與職能需求編列教育訓練預算，安排員工參與各類內部或外部進修課程，強化其專業技能與跨部門溝通能力，協助同仁在各自領域持續成長並實現自我價值。

促進勞資關係和諧，公司亦建置多元溝通機制，透過勞資會議、主管面談、內部建議系統等方式，讓同仁能適時反映工作意見與建議。公司亦秉持尊重與回應的態度，積極處理員工訴求，維繫雙方信賴關係，實現互助共贏的職場文化。

全譜科技依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，全譜科技為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，預計未來全體員工皆不定期接受工作績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。



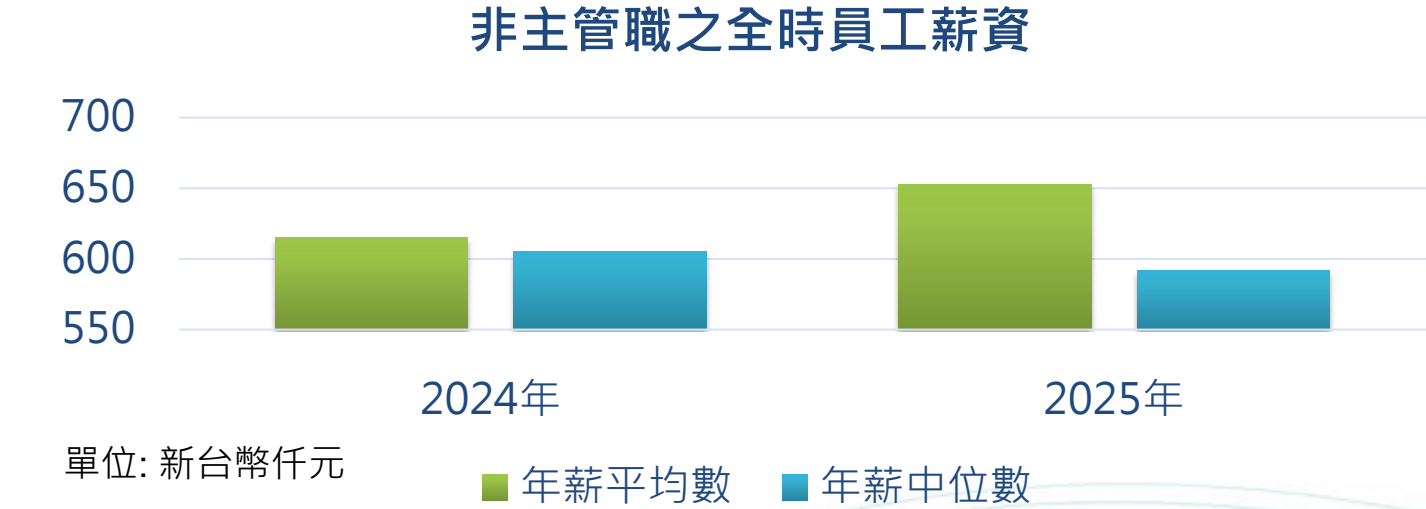
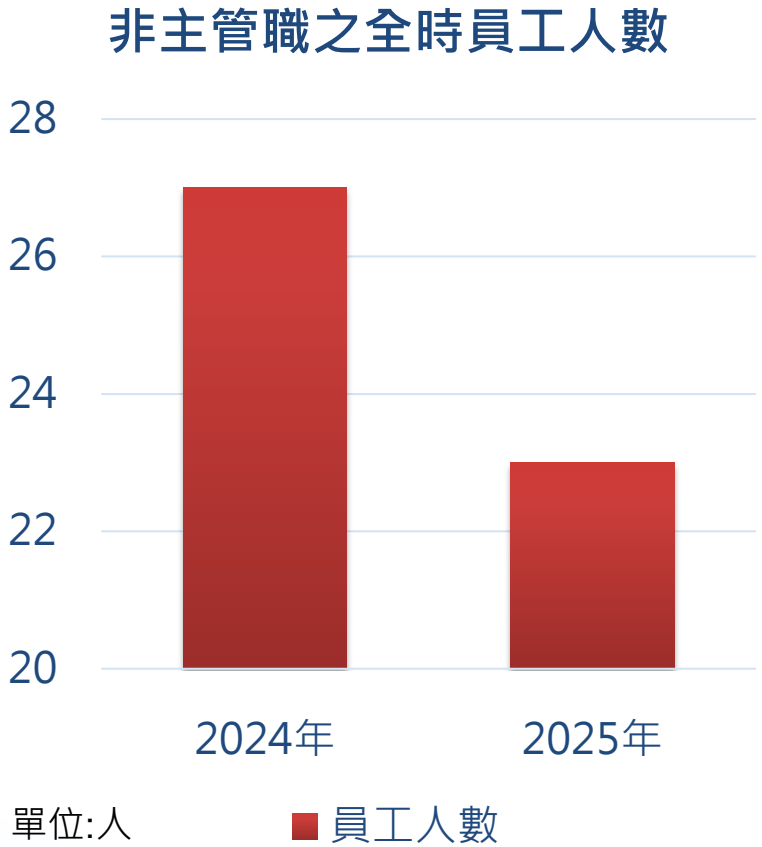
整體而言，全譜科技的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，全譜科技不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小；至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟全譜科技為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，全譜科技直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆不低於法定之最低工資。

再者，全譜科技為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動或發放餐券等，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024年	27	615	605
2025年	23	653	592
差異	-4	38	-13

單位：人；新台幣仟元



基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣	男	1.00
	女	1.00

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0	0
	女	0	1	1
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	1	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率 (C/前一年B)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。
 註2：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。
 註3：留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，全譜科技退休金制度分為確定福利計畫與確定提撥計畫(新制退休金)。

員工福利項目	台灣
團體保險	✓
結婚/喪葬補助	✓
三節獎金	✓
年終獎金	✓
交通津貼	✓
生日禮金	✓
員工餐卷	✓
員工健檢	✓
員工旅遊	✓

確定提撥計畫 (新制退休金)

全譜科技自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

公司大廳、辦公環境



消防安全講習



員工旅遊



5.2.2 人才培育

政策/承諾		● 本公司訂有「員工教育訓練程序」，員工可依工作需求提出內部(廠內)、外部(廠外)之「在職進修」申請，公司亦不定期配合員工專長進行內部（廠內）、外部（廠外）等之在職訓練，使員工能不斷吸收新知，持續成長，本公司員工進修可區分以下項目： 1. 新進人員課程：新進人員到職3個月內，針對公司簡介、人事規章制度、職工福利、工作相關規則.....等說明。 2. 專業訓練：各部門所需之專業訓練及符合主管機關要求進行之進修時數..等，增強人力競爭力。 3. 產線人員訓練：包含產品技轉前之訓練，提供生產線技術員工所需之知識及必要機台操作說明....等。
目標	短期	● 強化內部培訓機制：建立完整的內部講師制度，提升專業知識傳承效率。 ● 要求工作月報，研發側重新技術開發及問題解決的報告說明，業務檢討客戶需求提案，製造要求生產問題處理，平時即建立相關的Know-How，成為公司重要的知識庫來源。 ● 外部訓練，側重在新法規的學習，及公司待建立的技術為重點。 ● 透過與客戶及業界交流，增加對市場的了解。 ● 透過做中學，前輩帶領教，後進學習並記錄成為工作SOP。 ● 藉由職務的調動來培養人才的多樣性。
	中長期	● 打造學習型組織：推動持續學習文化，確保員工具備應對產業變革與數位轉型的能力。 ● 深化ESG與永續能力：將ESG、創新與數位轉型納入核心培訓內容，確保員工具備未來工作所需的永續發展思維與技能。
負責部門/申訴機制		● 各部門/kevin@scanace.com.tw
當年度投入資源		● 2025年執行情形： 1. 外訓：總人數：5人/總時數：89小時/總費用：40仟元。 2. 內訓：總人數：4人/總時數：4小時/總費用：0仟元。
評估機制/成果		● 內部訓練簽到表/內部訓練評核表。 ● 在職進修申請單。 ● 外部訓練證書。 ● 工作操作SOP 增加件數。 ● 當年度的工作輪調。

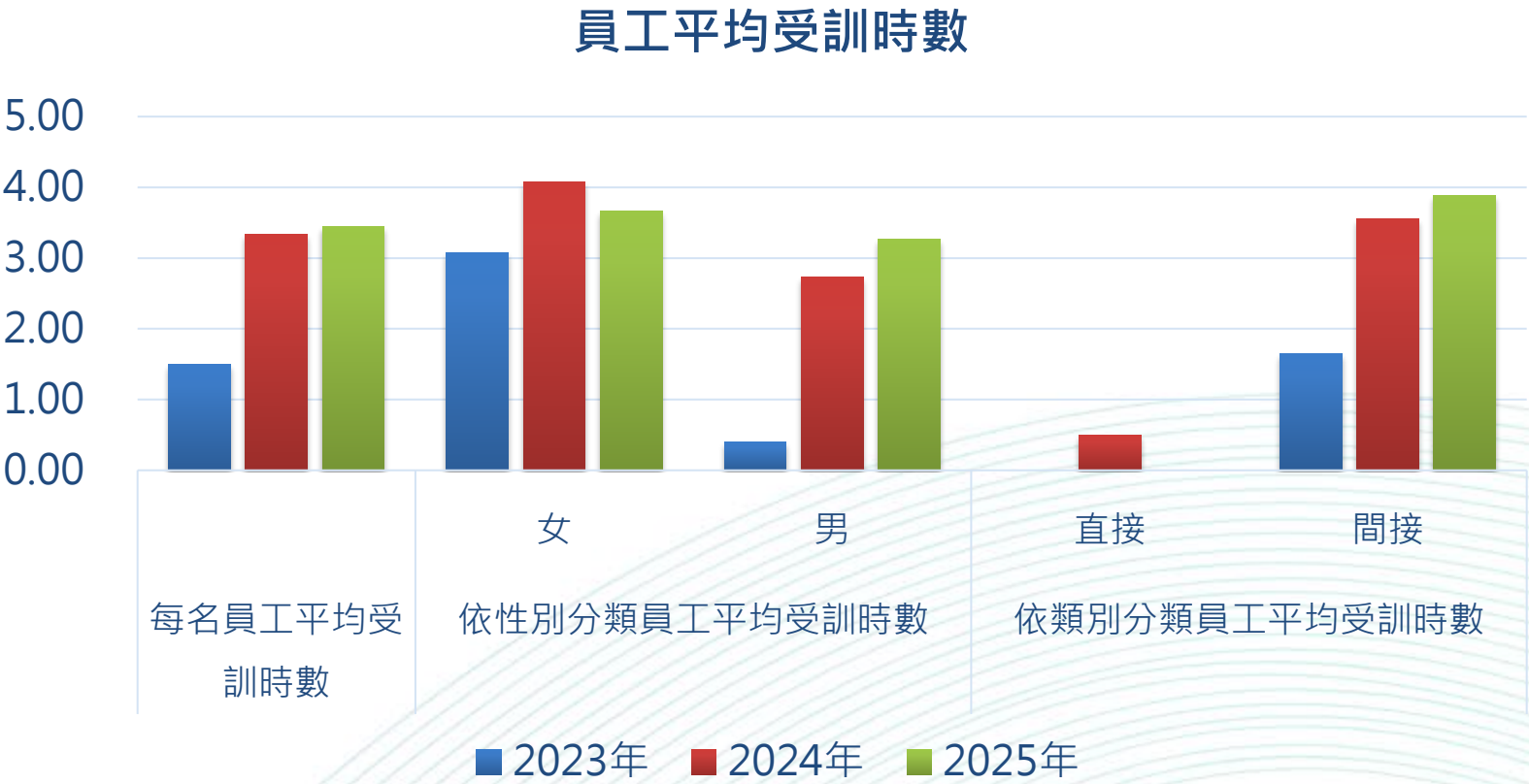
對全譜科技而言，企業能否永續經營的關鍵，在於員工是否能不斷學習與成長。公司深知，教育訓練是人力資本持續增值的核心途徑，因此長期致力於建構系統化、彈性化且具實務導向的培訓體系，協助同仁提升專業能力與職涯競爭力。

全譜科技的整體學習發展策略以「在職訓練」為基礎，結合「新進人員訓練」、「專業職能訓練」、「主管階層訓練」三大核心模組，並依據公司年度經營目標及各部門業務特性編列教育訓練預算。各部門每年依需求提出訓練申請，進行內部授課或派員外部進修，建立完整且動態調整的教育訓練體系。

新進同仁到職時，會由管理部進行入職引導，內容涵蓋公司文化、作業規範、勞動權益與職業安全等基礎課程，協助新人快速融入團隊。後續則由所屬單位依據職務需求，安排專項訓練，強化實務技能。

公司鼓勵員工參與與工作相關之進修課程，涵蓋技術專業、業務拓展、研發創新、跨部門溝通等主題，亦支持同仁參與語言學習、表達溝通等泛職能課程，以拓展視野、厚植競爭力。對於參加外訓之人員，亦要求其返部門後進行課後知識分享，促進經驗傳承與團隊共同學習。

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數		1.50	3.33	3.44
依性別分類員工平均受訓時數	女	3.07	4.08	3.67
	男	0.40	2.73	3.27
依類別分類員工平均受訓時數	直接	0.00	0.50	0.00
	間接	1.65	3.56	3.88



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

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

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

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。全譜科技恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人事部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，全譜科技亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年全譜科技勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。



政策/承諾		全譜科技致力於建立透明、尊重、雙向且制度化的勞資溝通機制，將員工視為企業永續發展的關鍵夥伴，並承諾提供一個開放、安全且公平的溝通平台。公司依據《勞動基準法》《工會法》及相關法規設置勞資會議制度，定期舉行勞資代表會議，保障員工有權參與與其權益相關的決策事項，並透過正式與非正式管道回應員工關切議題。
目標	短期	● 完善勞資會議紀錄及提案追蹤制度 ● 提升同仁參與會議比率
	中長期	● 建立部門溝通代表制度，形成多層次溝通架構 ● 整合員工建議納入內部治理與績效評估流程
負責部門/申訴機制		● 各部門/kevin@scanace.com.tw
當年度投入資源		● 2025年度共召開勞資會議 4次 ● 維護員工意見信箱、不定時主管座談制度 ● 2025年度無重大勞資爭議事件，亦未發生勞工向主管機關申訴紀錄。
評估機制/成果		● 勞資會議提案辦理完成率達 100%，並由勞資雙方代表簽署確認 ● 照員工反映事項進行跨部門協調處理，提升跨單位溝通效率

5.3 職業安全衛生

全譜科技認為，建立和諧的勞資關係與創造安全無虞的工作環境，是企業應盡的重要責任之一。本公司重視員工的工作環境安全及員工健康，本大樓皆有24小時警衛管理，進出大樓及辦公室皆有門禁管控以確保員工之工作環境安全，且工作環境亦定期進行消防安全檢查、不定期辦理消防安全的課程訓練、定期為員工辦理身體健康檢查、替員工申請勞工保險預防職業病健康檢查及不定期辦理健康講座課程等措施，以確保員工之安全與健康及提供員工一個安全舒適的工作環境。

為有效降低職業災害的發生，全譜科技嚴格遵循當地勞工安全衛生相關法規及國際社會責任準則，全面落實員工照護與職場安全機制。公司透過制度化的安全管理流程與健康維護措施，包括安排員工定期與不定期健康檢查、推動健康促進宣導與職場衛教活動、落實風險源辨識與防範機制、強化安全操作規範與相關教育訓練及配合園區定期消防安全檢查及消防安全訓練講習等多項作為，積極預防職業傷害與職業病的發生。

全譜科技堅信，只有在員工身心健康獲得保障的基礎上，企業才能追求穩定與永續的成長。因此，我們同步強化產品設計與生產過程中的安全性控管，確保交付給客戶的每一項產品與服務，皆符合法令規範與品質安全標準。

展望未來，全譜科技將持續朝向「零職災、健康職場、永續經營」的目標邁進，透過持續改善與員工參與機制，共同建構一個值得信賴、充滿尊重與保障的工作環境。我們堅信：員工的安全與健康，是企業最珍貴的無形資產。

工作者參與、諮詢及溝通

全譜科技依法設置職業安全衛生主管，作為推動職場安全與健康管理的核心人員，並作為員工諮詢與協調的重要窗口。若勞工對於職業安全衛生議題有任何疑問或建議，可直接向該主管反映並尋求協助，以確保職場問題能即時獲得妥善處理。

依據法規規定，全譜科技之職業安全衛生主管每兩年定期接受回訓，參與職業安全業務主管安全衛生教育訓練課程。訓練結束後，主管將取得具法律效力之認證證書，以維持其專業知能並落實安全管理職責。

此外，職業安全衛生主管亦定期進行廠區巡檢與風險評估，主動辨識潛在危害與改善作業環境，預防職業災害的發生，並持續強化公司整體安全衛生管理績效，保障員工在安全、健康的環境中穩定工作。

為鼓勵員工參與安全衛生活動及落實職場風險通報機制，全譜科技設置員工意見信箱，作為同仁就職場安全與健康議題反映意見與申訴的管道。所有反映事項將由職業安全衛生主管統一受理與處理，並作為內部持續改善重要依據。

截至2025年度，公司未接獲任何有關職業安全衛生之申訴或投訴事件，顯示內部安全防護機制運作良好，員工普遍對工作環境具高度信任與滿意度。

緊急應變演練

全譜科技所在位置為綜合商辦大樓，大樓管委會每年主辦年度消防自衛編組演練，大樓內各廠商各廠戶至少指派一名員工代表參加，消防演練緊急應變訓練由大樓協力廠商指導，訓練內容包括實地操演滅火器、撒水設備使用、緊急逃生之相關說明及演練，每年皆由員工輪流配合參加，以讓每位員工都有機學習機會，增強對消防知識、防火、救火的應變能力。

健康職場推動

全譜科技秉持以人為本的理念，重視員工的身心健康與工作福祉，持續推動超越法規要求的職場健康管理措施。公司定期員工辦理健康檢查，不僅全面涵蓋所有在職員工，健檢內容亦優於勞動法規之最低標準，例如新增超音波檢查、心電圖檢測以及特定癌症之早期篩檢項目等，協助員工提早發現健康風險，強化健康防護。

此外，公司亦嚴格規範工作場所行為，明文禁止員工於工作區域內抽菸，以確保職場空氣品質與員工健康，營造無菸友善工作環境。

隨著社會與經濟環境的變遷，全譜科技積極回應**國際勞工組織（ILO）與世界衛生組織（WHO）對職場安全與健康的倡議，並依循本地相關法令規範，建立健全之職場健康管理架構，涵蓋三大實施面向：健康服務、健康教育與健康工作環境。

在執行面上，公司不定期舉辦安全與健康相關講座活動，提升員工的健康意識與職場自主管理能力。並進行健康風險評估、健康管理追蹤、健康促進措施推動及工作環境危害評估與建議，協助員工養成良好的生活型態與自我照護能力。此舉不僅降低健康因素對工作效能的影響，更展現公司在推動健康職場、關懷員工的實際行動與企業社會責任。

全譜科技致力於建立「健康職場」與「健康文化」，期許員工在安全無虞的工作環境中穩定發展，並長期維持身心健康，以共同邁向永續經營的目標。

5.4 公益參與

全譜科技重視企業對社會的責任與影響，內部推動公益活動，但公司秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，已將公益參與列為未來發展重點之一。未來公司將積極規劃辦理如公司內部設置社會公益團體發票箱收票募集、員工捐血活動、社區關懷行動與公益合作專案等形式多元的公益參與計畫，鼓勵同仁踴躍參與，發揮企業凝聚力並回饋在地社會。

透過逐步建立企業社會參與機制，全譜科技期盼不僅在營運績效上持續精進，也能在社會公益面向上展現企業的溫度與責任，實踐永續經營的價值。



附錄一、GRI索引表

使用聲明	全譜科技股份有限公司 參考GRI 準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間的内容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	本公司屬電腦及週邊設備業，尚無GRI行業準則				
備註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	P.16	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	P.04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.04	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	P.04	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	P.04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	P.16	
	2-7	員工	5.1 員工概況	P.57	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	P.57	
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 永續發展推動小組/永續發展委員會 2.2經營理念及永續策略 3.1 治理實務	P.05 P.24 P.28	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	P.28	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	P.28	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務 3.2 風險管理	P.28 P.38	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	P.28 P.38	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展推動小組/永續發展委員會	P.05	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	P.28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	P.28	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	P.28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	P.28	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	P.28	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	P.28	
	2-21	年度總薪酬比例	5.2.1 薪酬福利	P.64	

附錄一、GRI索引表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	P.03	
	2-23	政策承諾	1.1 永續發展推動小組/永續發展委員會	P.05	
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展推動小組/永續發展委員會	P.05	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 治理實務 3.2 風險管理	P.28 P.38	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務	P.28	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	P.39	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	P.26	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	P.08	
	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	P.72	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	P.10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	P.10	
*營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P.10	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	P.40	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 環境管理政策	P.53	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 酬薪福利	P.64	
	201-4	取自政府之財務補助	3.4 營運績效	P.40	
*資安防護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P.10	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 法規遵循 3.6 資安防護	P.39 P.51	
*客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P.10	
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	3.5 產品服務	P.43	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5 產品服務	P.43	
*創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題 3.5.1 產品品質及創新研發	P.10 P.43	

附錄一、GRI索引表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
*永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P.10	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5 永續供應鏈	P.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	4.5 永續供應鏈	P.56	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈	P.56	
GRI 414:供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.5 永續供應鏈	P.56	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈	P.56	
*人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	P.10	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 適才適任	P.64	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 適才適任	P.64	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 適才適任	P.64	
經濟面					
*市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	P.64	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	P.58	
*反貪腐					
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1 治理實務	P.28	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 治理實務	P.28	
*反競爭行為					
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.1 治理實務	P.28	

附錄一、GRI索引表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
環境面					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	P.54	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	P.54	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體排放	P.54	資訊取得不完整。 組織外部能源消耗包含價值鏈上下游，外部上下游耗電量無法取得。
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體排放	P.54	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體排放	P.54	
	305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	4.2 溫室氣體排放	P.54	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它重大的氣體排放	4.2 溫室氣體排放	P.54	
*水資源管理					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	P.55	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	P.55	
	303-3	取水量	4.3 水資源管理	P.55	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	P.55	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	P.55	
*廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	P.55	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	P.55	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	P.55	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	P.55	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	P.55	
*供應商環境評估					
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 永續供應鏈	P.56	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5 永續供應鏈	P.56	

附錄一、GRI索引表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
社會面					
*薪酬福利					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	P.58	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	P.64	
	401-3	育嬰假	5.1.2 員工統計	P.58	
*勞資關係					
GRI 402：勞資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	P.72	
*職業安全與衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	P.73	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	P.73	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	P.73	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	P.73	
*員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2 員工統計	P.58	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	P.64	
*不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權保障	P.57	
*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	5.1.1 人權保障 4.5 永續供應鏈	P.57 P.56	
*童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 人權保障 4.5 永續供應鏈	P.57 P.56	
*強迫或強制勞動					
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	5.1.1 人權保障 4.5 永續供應鏈	P.57 P.56	

附錄二、永續揭露指標-電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	單位	報告書內容章節
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(%)	4.2 溫室氣體排放
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m ³)	4.3水資源管理
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廢棄物管理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%)、數量	5.3職業安全衛生
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廢棄物管理
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	4.5永續供應鏈
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	2025年度未發生任何相關訴訟，損失總額為0元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	2.1 公司簡介

附錄三、上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1. 本公司以董事會為最高氣候治理單位，負責監督氣候變遷策略與組織營運發展方向/目標之一致性。 2. 本公司於114年3月7日經審計委員會及董事會決議通過設置「ESG永續發展推動小組」，其為推動永續發展之專(兼)職單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行。 3. 於114年11月6日董事會聘任第一屆永續發展委員會之委員，並由董事長高偉超先生擔任永續長，推廣永續發展業務之進行，並定期由永續發展委員會向董事會報告永續專案執行情形。 4. 依規定將溫室氣體盤查及確信執行進度按季提報董事會控管，董事會針對團隊報告之工作計劃及內容進行督導，並在需要時提出改善意見及方向。
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)。	1. 短期內針對氣候風險與機會對公司之並無重大之影響。 2. 中長期氣候相關議題之影響勢必逐年加大，故公司亦將依照法令相關規定由相關權責部門共同評估氣候相關風險及機會影響程度，評估範疇涵蓋本公司整體價值鏈。確定氣候相關風險及機會因子，依據全球趨勢及政策法規滾動式調整相關計劃目標。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	氣候風險 /潛在財務影響 /時期 ===== 1.碳稅/碳費 /營運成本增加 /中期 2.氣溫上升 /用電量增加、導致營業成本上升、毛利下降 /中期 3.商譽衝擊 /無法滿足利害關係人期待，造成公司商譽之損失 /中期
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。	管理部將不定時透過跨部門討論、分析政策與法規、立即性和長期性氣候風險對公司造成之影響，並不定期執行鑑別之檢討，以確保鑑別結果符合現況。依據氣候風險鑑別結果，由管理部進行跨部門研擬因應方案，不定時檢討以確保長期且持續精進的運作能達到有效管理。

項目	執行情形
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。	2025年止尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，未來若有使用相關分析，將依規定進行揭露。
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。	2025年止尚未設定管理氣候相關風險之轉型計畫，未來若有設定管理氣候相關風險之轉型計畫，將依規定進行揭露。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2025年止尚未實施內部碳定價，於未來視情形逐步推行。
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。	2025年止尚未設定氣候相關目標，未來若有設定氣候相關目標，將依規定進行揭露。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1及1-2)。	請詳下表表1-1、表1-2說明

1-1 溫室氣體盤資訊

敘明溫室氣體最近兩年之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)、資料涵蓋範圍及確信情形。

本公司2024年起自行溫室氣體盤查統計資料如下：

排放量統計	溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)	直接排放(範疇一)	間接排放(範疇二)	溫室氣體排放密集度(公噸CO ₂ e/百萬元營業額)
	2024年	6.4919	86.8096	2.8807
	2025年	6.3932	79.1082	2.3057

1-2溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司為資本額 50 億元以下公司，依據永續發展路徑圖應於 2028 年進行個體公司溫室氣體盤查確信。