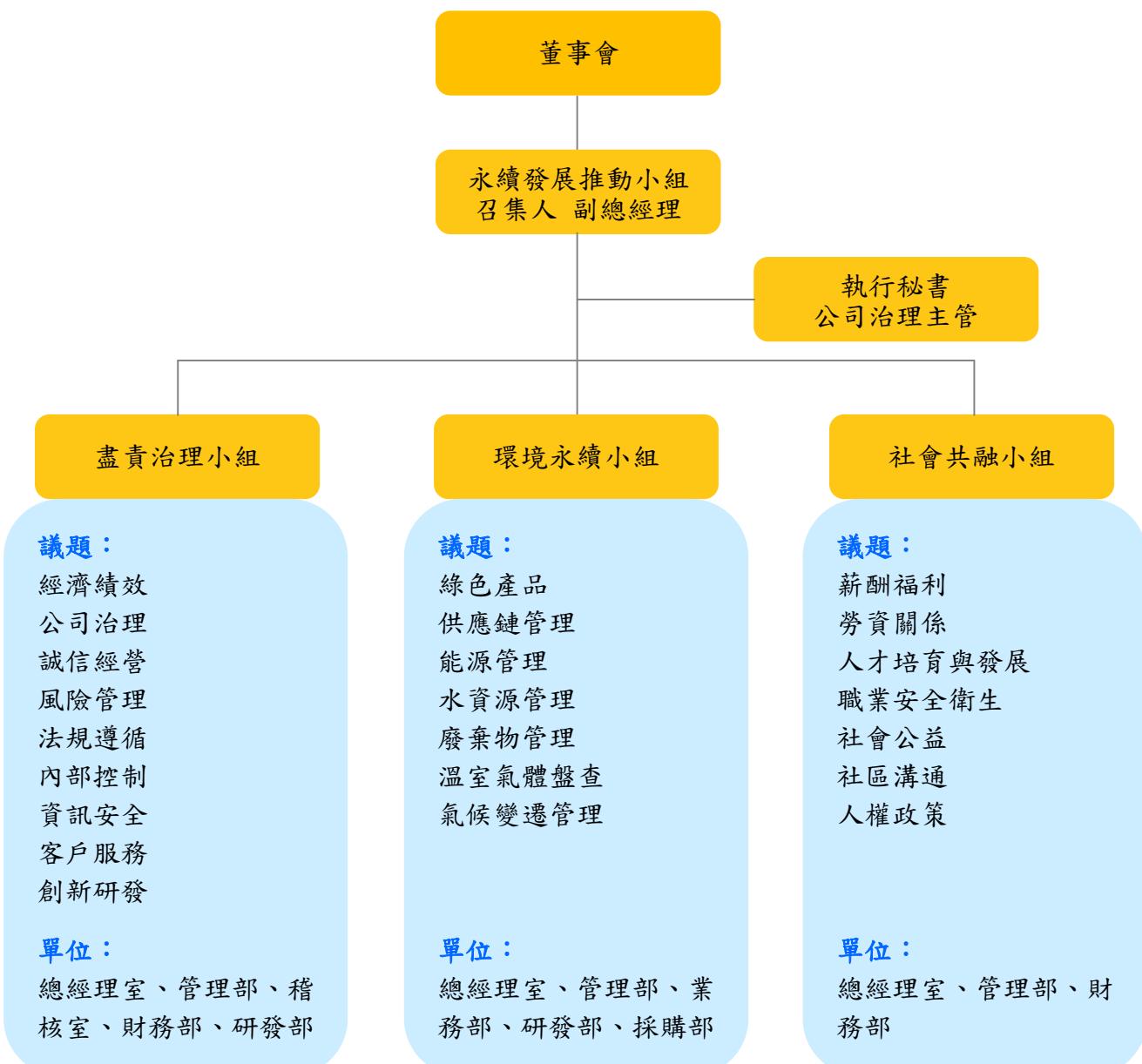


永續發展推動情形

◆ 永續發展工作推動組織

為有效整合及推動永續發展工作，本公司於 2024 年 11 月 7 日董事會報告，由經營團隊組成「永續發展推動小組」，負責本公司永續經營政策、制度及管理方針之訂定與檢討及跨部門溝通，並以環境保護(E，Environmental)、社會責任(S，Social)、以及公司治理(G，Governance)三方面，做為評估永續經營重要的指標及投資決策。

「永續發展推動小組」召集人由副總經理擔任，公司治理主管擔任執行秘書，轄下設置永續發展推動小組，分別為盡責治理小組、環境永續小組及社會共融小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、人權政策、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。本公司永續發展推動小組提升至董事會轄下，期望透過董事參與，強化董事會對公司永續發展監督管理職能。



◆永續發展政策

本公司於追求永續經營與獲利之同時，亦積極實踐永續發展，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以永續發展為本之競爭優勢。因此，本公司制定永續發展實務守則，並依據「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」及「加強企業永續發展資訊揭露」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。



- 建置有效公司治理架構
- 強化董事會職能
- 建立誠信經營企業文化
- 尊重利害關係人權益



- 遵循國際勞動人權準則
- 偕同合作夥伴推動 CSR
- 適時捐贈以回饋社會
- 參與公益活動與志工服務



- 遵循國際規範與法令
- 提升能資源使用效率
- 落實綠色採購
- 永續環境教育



- 提升企業永續發展資訊透明度
- 編製永續報告書
- 發言人制度
- 公開資訊管道

❖企業風險管理

本公司風險管理政策係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。完整政策請見「[風險管理政策與程序](#)」。

在風險管理組織體系上，董事會為公司風險管理之最高治理單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任；審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少開會一次，負責監督公司財務報表的允當表達，簽證會計師的選任及獨立性與績效，公司內部控制的有效實施，以及公司遵循相關法令及規則，管控公司存在或潛在風險。有鑑於風險管理議題日受重視，總經理室積極面對與管控營運過程所應考慮之風險，故要求各功能單位主管負有風險管理之責任，負責分析及監督所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。同時，亦將由內部稽核負責將風險評估提交出年度稽核計畫，並將公司風險管理運作情形向審計委員會及董事會提出報告。

在風險管理政策的指引下，各功能單位定期對風險事項予以評估及檢討，對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施，本公司 2025 年依重大原則性進行與公司營運相關之治理/經濟、社會、環境等面向之風險項目評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理策略，說明如下：

風險面向	風險說明	風險管理策略(因應措施)
治理/經濟	市場風險-匯率變動風險	以穩健的外匯策略，動態調整外匯資產與負債部位，同時搭配避險工具，控制匯率波動對公司整體營運的影響。
	市場風險-稅務風險	定期追蹤與分析稅務情況，並隨時了解稅務法規修訂情形，提前辨認對公司可能造成的影响。
	市場風險-地緣政治風險	評估並啟動第三地委託生產或設廠作業，同時持續開發歐洲、亞洲等地區之客戶及產品應用，以降低地緣政治風險對公司營運之影響。
	營運風險-資訊安全事件	規劃與建置資料保護機制，降低使用者端資料外洩的風險，並強化對外資訊服務保護，提升阻擋駭客攻擊的能力；另外，定期針對重要系統進行災難備援演練，於災害發生時，能迅速恢復營運，確保公司營運持續能力。

風險面向	風險說明	風險管理策略(因應措施)
	營運風險-供應鏈中斷風險	建立永續供應鏈之夥伴關係，確保其原物料來源穩定，並設立安全庫存機制與供料即時預警系統；另外，建立替代料供應商備援機制，以確保原物料來源穩定，無供應中斷風險。
	法律合規風險-倫理誠信風險	本公司已訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」等辦法，具體規範本公司董事、經理人及員工在執行業務應注意事項。另外，新進員工於報到時，皆會進行誠信經營政策之教育訓練，宣導操守與誠信的重要。
	法律合規風險-國內外重要政策及法律變動	本公司法務及財會人員，具備充分之專業知識，隨時掌握各項法令之變動，並與律師事務所、會計師事務所等專業諮詢機構緊密配合，針對法律之變動適時提出應變措施及計畫。
	其他風險-資訊揭露透明度	遵循主管機關規定於公開資訊觀測站揭露相關資訊，另外於公司網站及年報中更新相關資訊，供投資人查閱。
	營運風險-產品安全	本公司各項產品遵守政府規範的各項產品及服務法令，並經由嚴謹的品質系統的管理，提供客戶穩定的產品品質，同時加強和客戶之間的合作關係，藉由和客戶互利共榮的關係，成為企業永續發展的基石。
社會	人力資源風險-人才招募與留任	積極擴大招募管道與公司品牌形塑，年度檢視薪酬競爭力，以提升人才吸引力；營造友善職場，重視員工身心平衡及專業成長，吸引及留住優秀人才。
	其他風險-新型傳染病	隨時監測國際與國內疫情發展趨勢，針對不同傳染性疾病制定滾動式防疫措施與對策；落實職務代理人機制，備妥相關防疫物資，並制定最低存量，將災情降到最低，避免營運中斷。
	環境風險-溫室氣體排放量	每年進行溫室氣體盤查工作，透過盤查了解營運活動排放情形，以推動各項節能措施與管理方案，減少耗能及對環境的衝擊。
環境	環境風險-節能措施	於燈具、空調、水龍頭、飲水機及各項事務機器上加裝節能裝置及開啟省電模式，並逐步汰換老舊耗能設備及綠化辦公環境，以有效降低能源成本；另外，規劃綠色採購，優先挑選優良綠色軌跡之廠商，並更換節能標章辦公設備。

風險面向	風險說明	風險管理策略(因應措施)
環境風險-缺水、缺電因應		重要機房備有 UPS 不斷電系統，以防資料損壞及遺失。大樓定期確認水塔儲水量是否無虞，飲用水方面備有瓶裝水可供使用。
環境風險-颱風、洪災因應		隨時掌握氣象資訊，針對不同天災，研擬相關預防與因應作為。在選擇營運據點及建置設備時，避開臨海低窪處，並考量是否具備防淹水及耐震條件。

為了降低重大風險事件一旦發生所帶來的負面影響及損失，保障利害關係者之權益，並維護公司之形象，本公司 2020 年起積極推動落實風險管理機制，每年至少一次向審計委員會及董事會報告其運作情形，2025 年主要運作情形說明如下：

- (一)2020 年 11 月 10 日經董事會決議通過訂定「風險管理政策與程序」。
- (二)為落實風險管理範疇相關風險事項之偵測、分析和辨別，以掌握公司營運可能面臨之內外部風險，於 2024 年底執行風險因子鑑別作業，以達到事前評估、建立因應措施及設定防範目標。
- (三)重要風險議題【地緣政治風險】、【氣候變遷風險】、【資訊安全風險】及【人才留任風險】等之因應措施。
- (四)2025 年查核結果並未發現內部控制缺失及異常事項，僅針對作業流程提出建議事項，以做為各部門提升風險管理品質之參考。
- (五)稽核單位每年底評估各項業務風險之高低，作為排定次一年度稽核計畫之依據。

◆推動成果

本公司「永續發展推動小組」每年定期(一年一次)向董事會報告履行永續發展情形，相關推動成果如下表之各評估項目之運作情形摘要說明。

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展 實務守則差異情形及原因
	是	否	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	√	本公司由經營團隊組成「永續發展推動小組」，負責提出永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，並監督其執行成效，每年定期(一年一次)向董事會報告執行情形。另配合主管機關發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」時程規劃，永續發展推動小組定期於每季董事會提報本公司溫室氣體盤查及查證作業進度及相關工作執行情形。透過定期報告互動，董事會對永續發展推動小組督導及給予指導建議，包括落實規劃溫室氣體盤查及查證作業、提早著手編製永續報告書、安排年度教育課程內容含職場性騷擾防治宣導、基本人權、反貪腐及勞工健康安全等內容。	無重大差異。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	√	本公司經董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，由各部門定期對風險事項予以評估及檢討，並向總經理室報告評估結果，再由總經理彙整重大風險事項後，定期向董事會報告。在經營管理的過程中，對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施，依重大原則性進行與公司營運相關之環	無重大差異。

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	
		<p>境、社會及公司治理議題的風險評估，作為本公司風險管理及營運策略之參考。</p> <p>環境議題方面，我們評估氣候變遷這個風險項目後的策略為，擬定緊急應變計畫，並持續推動節能減碳計畫，強化員工環保意識，提升各項資源之利用效率，以減量公司溫室氣體排放量。在能源與溫室氣體項目，依據GHG Protocol定期盤查溫室氣體排放量，並依據結果持續執行減碳措施，有效降低對公司營運造成衝擊。</p> <p>社會議題方面，我們評估安全健康職場這個風險項目後的策略為，建立職業安全防護措施，嚴格要求員工遵循，並定期檢查辦公場所的安全措施及辦理緊急事故逃生疏散演練，以保障員工健康與安全；在產品安全項目，本公司各項產品遵守政府規範的法令，符合歐盟RoHS規範，並經由嚴謹品質管理系統，提供客戶穩定的產品品質，並維護和客戶良好的合作關係，成為企業永續發展的基石。</p> <p>公司治理議題方面，我們的策略是透過建立公司治理組織及落實內部控制機制，確保公司所有人員及作業遵守相關法令之規範；在強化董事職能及落實董事責任項目，為董事規劃相關進修議題，每年提</p>	

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			供董事最新法規、制度發展與政策，另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。	
三、環境議題				
(一)公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	√		(一)本公司致力於維護廠區內外環境，各項環境和環保皆符合相關法令的規範，同時依政府相關政策，持續進行垃圾分類、回收與減量活動。	無重大差異。
(二)公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	√		(二)本公司對於資源回收再利用及垃圾分類措施已實行多年，各項廢棄物皆交由合格廠商處理。在製程、物料管理上，全面符合RoHS規範及其他相關環境法令之要求，同時內部推動綠色採購，以減少對環境之衝擊。	無重大差異。
(三)公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	√		(三)本公司面臨的潛在風險主要為環境及經營層面，例如：資源短缺、原物料成本增加、運輸需求不穩定性、極端氣候造成員工安全受到威脅等，皆可能造成公司營運產生直接衝擊而增加損失；另一方面，為減緩與適應氣候變遷所做出的改變，也將為本公司創造機會，例如：開發綠色能源技術相關新產品等。本公司可藉由採取資源使用效率之提升，減少溫室氣體排放量、用水量或採用更高效率的運輸方式來降	無重大差異。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	√		<p>低營運成本作為因應措施。</p> <p>(四)本公司主要溫室氣體排放源為電力，為響應聯合國永續發展目標及發展企業社會責任，於日常營運活動中具體落實「環保、節能、愛地球」之環境保護及節能措施，故擬透過用電管理、減少電力使用，達到溫室氣體減量企業永續發展之目標。另外，本公司用水主要為員工辦公室日常使用，並未有生產製程所產生的廢汙水，因此水資源管理政策為強化內部宣導並設置辦公室節水裝置，以期達到人均用水量每年減量之目標。廢棄物多屬一般廢棄物，並無有害特性認定廢棄物之產出，辦公過程產生的廢棄物透過分類資源回收以降低對環境衝擊，全面落實垃圾分類、廚餘回收及資源回收，達到辦公室廢棄物每年減量目標。</p>	無重大差異。
四、社會議題 (一)公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	√		<p>(一)本公司遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國商業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與聯合國國際勞動組織「工作基本原則與權利宣言」等國際人權公約，尊重國際公認之基本人權，並恪守營運所在地之勞動法規，制定人權政策</p>	無重大差異。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展 實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(二)公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	√		<p>與具體管理方案，確保公司在聘僱政策上不因性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等產生差別待遇，進而落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。</p> <p>(二)人才為公司重要資產，除依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，並提出具產業競爭力的整體薪酬策略(依據營運獲利表現，提撥4%~8%為員工酬勞)、多元的福利項目，同時提供法定的退休制度，藉此凝聚員工的向心力，吸引及留任傑出人才。本公司亦致力落實友善、平等的職場環境，男女同工同酬、並擁有公平的晉升、調薪機會。114年度女性職員佔全體員工比例為55%，女性主管則佔主管人數的50%，男女薪資報酬比率無顯著差異。</p>	無重大差異。
(三)公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	√		<p>(三)本公司對於工作場所之逃生通道、階梯、採光、照明、防火、防災等有關員工安全及衛生之各項設備，皆每年定期檢查及維護；另公司每年定期舉辦員工安全宣導、人員疏散演練及員工健康檢查。114年度未發生失能傷害等職災通報</p>	無重大差異。

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四)公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	√		<p>案例，且無發生火災事件。</p> <p>(四)本公司提供多元化訓練課程及良好在職教育，其中包括新進人員職前訓練、在職訓練課程、專業課程以及各種與工作職務相關之外派訓練課程，積極提升員工職涯發展能力，協助企業與員工共同成長。</p>	無重大差異。
(五)針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	√		<p>(五)本公司有關產品與服務之行銷與標示，均遵循相關法規及國際準則辦理，以負責任的態度行事，嚴禁有任何破壞客戶信任或損及客戶權益的行為發生。</p>	無重大差異。
(六)公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	√		<p>(六)本公司敦促所有供應商遵守永續發展之承諾，而該永續發展之面向包含：強制性的或非自願勞工、禁用童工、工作薪酬與福利、工作時間、禁止歧視、員工健康與安全、環境保護、道德行為等，如有顯著不符合情事者，將無法納入合格供應商。</p>	無重大差異。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	√		<p>本公司依據GRI永續性報告準則，並同時參考氣候相關財務揭露(TCFD)準則規範，揭露相關ESG資訊編製2024年永續報告書，並依規定申報於公開資訊觀測站及揭露於公司網站；另將依據法定時程，安排第三方驗證單位確信作業。</p>	無重大差異。

推動項目	執行情形		與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因	
	是	否		
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：				
本公司已制訂「永續發展實務守則」，並揭露於公開資訊觀測站及公司網站，與「上市上櫃公司永續發展實務守則」並無重大差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：				
<p>(一)本公司以生命週期思維為基礎，從產品設計、原料採購、生產製造、銷售運輸、產品使用及廢棄回收各階段，將Reduce、Reuse、Recycle之3R原則融入綠色設計，以降低對環境的衝擊、有效控管環境關聯物質，以及主動開發與應用循環永續材料，將產品對人體、環境之安全納入設計考量，除嚴格遵守相關國際法規、指令外，並主動通過產品相關安規認證，以提供客戶及使用者安全可靠無毒害、易組裝、易拆解及延長產品壽命之環境友善產品，並朝實現循環經濟的方向邁進。</p> <p>(二)本公司多年來持續以環境保護為首要任務，遵循歐盟環保法規要求，積極推動全面管制有害物質使用作業，確保供應商所提供之原物料均能符合相關規定，並且落實綠色效能產品開發設計，從研發源頭即開始履行永續發展(Sustainable Development)，落實執行環境保護政策，避免對地球環境造成破壞。</p> <p>(三)本公司遵守勞動基準法等相關法規，並且規範遵守責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)之勞工人權相關規定，承諾員工免受騷擾和歧視，且不得因種族、膚色、年齡、性別、性向、殘疾、國籍、是否懷孕、宗教、政治背景、工會會員或婚姻狀況等在僱用上有任何差異，並透過法規鑑別與內部稽核等管理方式，以確保公司符合勞工人權相關要求。</p> <p>(四)本公司實質審查公司產品的材料來源確保不含衝突礦產，響應由責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)與全球電子可持續發展倡議組織(Global e-Sustainability Initiative, GeSI)共同發起的無衝突礦產治煉廠(Conflict-Free Smelter)專案，公開報告衝突礦產是否來自於、或成為剛果民主共和國及鄰近國家非武裝組織的收入來源，以期實現尊重人權，防止環境破壞。</p>				

❖社會參與

秉持著取之於社會用之於社會的精神，為社會創造更好的價值，多年來，公司深入了解社會所需，積極投入社會參與，關懷社會，期望集結企業資源，體現社會企業責任。

- ◆抱持回饋校園的理念，公司分別於國中小、大學設置獎助學金，給予品學兼優的年輕學子最實質的鼓勵，2025 年度提供淡江大學電機工程學系獎助學金新台幣 100,000 元，以及臺東縣東河國民小學獎助學金新台幣 100,000 元；此外，為鼓勵高中同學在學期間擔任學校各年級班長或是社團領導人，從領導班級、社團及策劃、舉辦活動過程中，學習服務人群並培育領袖特質，成為國家及社會未來的領導人，日後嘉惠台東，再惠及全國，公司設立「青年領袖菁英獎學金」鼓勵國立臺東高級中學與國立臺東女子高級中學擔任班級班長、社團負責人的同學申請，2025 年度合計發放金額為新台幣 160,000 元。
- ◆公司將資源挹注在體育賽事、文化活動上，以支持國內體育、文化發展，2025 年度贊助台北市體育總會拳擊協會新台幣 20,000 元，推展拳擊運動，以培養更多有實力的拳擊選手接軌國際，讓世界看見臺灣。
- ◆臺灣長照需求快速攀升，家庭照顧壓力層層累積，弱勢長者、照護困境家庭與偏鄉老人照顧問題日益嚴峻，本公司參與社團法人國際產業永續共好協會所發起「長照公益行銷共創專案(100 萬共好計畫)」，於 114 年度贊助新台幣 50,000 元，透過產業合作與公益串聯，實現讓每一份贊助都成為改變長照現場的一份力量，建立照護創新與社區回饋模式，一起讓台灣的長照更有溫度。
- ◆為共創更安全的居家健康生活，本公司於 2025.11.7~2025.11.8 參與由主辦單位-多扶事業(贊助單位-台北市文化局、愛長照) 於台北華山文創園區舉辦之「百分百共樂祭-顛覆想像的無障礙生活節」活動，透過結合多扶事業多年照護經驗與本公司「小安健康照顧裝置」的智慧感測技術，以「讓長者更安心，讓家屬更放心」為核心，隨時掌握長者的居家安全與健康變化，實現更貼近家庭需求的居家健康管理，打造一個讓照顧者與被照顧者都能安心的全齡友善居家環境。

◆個人資料保護實施情形

本公司重視個資保護議題，在日常營運管理中透過建立以「計畫-執行-檢查-行動」為基礎之個人資料保護管理系統，落實執行個人資料保護管理措施。為遵守暨落實個人資料保護法及其他個人資料保護相關法令規定之個人資料管理、維護與執行等事宜，以避免個資當事人人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用，特訂定「個人資料保護政策」及相關個人資料保護管理作業說明。

本公司**個人資料保護政策**，說明如下：

一、目的

為落實個人資料保護及管理措施，遵循個人資料保護相關法規要求，及保障個人資料當事人之權利，降低任何個人資料檔案受侵害之事件所可能帶來之衝擊，並持續運作及改善個人資料管理制度，特制訂本政策。

二、適用對象及範圍

- 1.適用對象：個人資料當事人包括在職員工、離職員工、參加應徵人員、股東、董事、客戶、供應商或廠商人員等。
- 2.個人資料保護範圍：本政策所保護範圍，指個人資料保護法所保護之個人資料，包括對個人資料之蒐集、處理、利用及國際傳輸等一切行為皆屬之。

三、名詞定義

本政策所稱之個人資料，指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務狀況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。個人資料之定義如日後法規變動，則以修訂後之定義為準。

四、權責範疇

- 1.主要責任人員指派：本公司應依個人資料保護政策委派適當之權責予主要負責人員，各部門均應承擔個人資料保護及管理之責任，以確保遵循個人資料保護法令及本公司個人資料保護政策，其各部門之保管責任配置如下：
 - (1)人事資料之權責部門為管理部。
 - (2)客戶資料之權責部門為業務部。
 - (3)供應商資料之權責部門為採購部。
 - (4)股東及董事資料之權責部門為總經理室、財務部。
 - (5)系統資料之權責部門為資訊單位。
 - (6)非為第1項至第5項，但因公務所需，需針對特定個人資料蒐集、處理及利用之部門。
- 2.委外業務
 - (1)辦理委外業務之部門應要求受委託機構訂定個人資料保護管理制度，並對受託機構為適當監督。

(2)於辦理接受外部機構委託之作業時，關於受委託蒐集、處理或利用個人資料等事項，亦應遵循本政策規定辦理。

五、執行細則

1.在合乎個人資料保護法及相關法令之範圍內，規範個人資料蒐集、處理及利用之原則，其要項如下：

(1)尊重個人資料之當事人權益，確認個人資料之蒐集、處理或利用，依誠實及信用方法為之，應有特定目的且不逾越特定目的之必要範圍，並與蒐集之目的具有相當合理之關聯，且適當保存稽核的軌跡。

(2)尊重當事人對其個人資料之自決權，於個人資料蒐集時，對當事人履行適當之告知義務，並確認符合經當事人之書面同意、法律明文規定、與當事人有契約或類似契約關係等情形之一。

(3)當事人在知悉不提供個人資料將對其權益之影響下，得自由選擇是否提供個人資料，也有權獲取關於其個人資料處理的資訊、取得其個人的資料、反對或限制對於其個人資料的處理。在適用之情形下，當事人得行使資料可攜權，以及更正或刪除其個人資料，並有權隨時撤回其對個人資料處理的同意。

(4)確認可否進行特定目的外之利用必須符合法規，並對當事人履行告知義務及完成書面同意程序，並適當保存稽核的軌跡。

(5)處理個人資料，應依循本公司資訊保護相關辦法，建立內部接觸資料的權限及資料對應的風險等級，配合風險等級訂定控管機制。

(6)非經當事人書面同意，不得提供其個人資料給其他第三人，但可在前述已告知當事人的使用目的範圍內，將其個人資料提供給予具有知悉必要之員工、關係企業、或第三方供應商。縱有前述規定，如認為屬法令要求或符合法令規定之情形下，本政策保留向任何其他第三方揭露此類個人資料的權利，包括：①為遵守法律程序或應政府要求；②為預防、調查、偵查或追訴刑事犯罪或攻擊；③為保護公司的權利、財產或安全；④為公共利益。

(7)個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者，不在此限。

2.訂定個人資料檔案安全維護措施

各部門於個人資料蒐集前，即應規劃與建置適當之個人資料安全維護措施，保護所蒐集、處理或利用之個人資料。

3.建立個人資料管理事件緊急應變程序

(1)訂定個人資料保護可接受之風險程度與因應措施，當發生個人資料異常事件，影響利害關係人權益時，據以進行適當之回應與處理。

(2)設置接受諮詢或申訴等溝通管道，提供個人資料當事人行使相關權利。

4.個人資料保護之稽核與持續改善

- (1)為持續改善個人資料安全維護，各部門應檢視、修訂個人資料保護事項，並定期自行檢查，提出相關評估報告。
- (2)內部稽核單位應依個人資料風險之評估結果，擬訂相關稽核計畫，以查核遵循情形，若有缺失，應提出改善建議。

5.認知宣導及教育訓練

- (1)管理部於新進人員到職時，進行個人資料保護法認知宣導及教育訓練，使其明瞭個人資料保護相關法令規定、責任範圍及應遵守之相關管理程序。
- (2)本公司不定期對權責部門成員進行個人資料保護之相關宣導、訓練或講習，確保權責部門對個人資料之蒐集、處理及利用符合本政策之規範。

六、違反責任及罰則

- 1.本公司人員均應遵循本政策，違反者須依本公司相關規定予以處分。
- 2.如涉有相關民事賠償、刑事責任、行政裁罰者，本公司得終止其僱用關係並衡酌情節追訴其法律責任。
- 3.員工對於本公司之個人資料保護義務，於雙方終止僱用關係後仍繼續有效。

七、實施與修訂

- 1.本政策未盡事宜，悉依本公司相關管理規範及相關主管機關法令規定辦理。
- 2.本政策經提報總經理核准後實施，其修正時亦同。

2025 年度實施情形

- ◆符合法令規範：個人資料之蒐集、使用與管理，均要求並符合個人資料保護法規，以個人資料主題為中心，使其有知悉、觸及、更正、刪除其個人資料等應有之權利為基本原則。
- ◆於新進員工入職時進行個人資料保護及隱私權相關議題之教育訓練，2025 年度新進員工個人資料保護之教育訓練共 7 人次參加，並請新進員工簽署「個人資料使用同意書」。
- ◆員工個人資料之蒐集、處理、利用須依本公司「個人資料保護管理作業說明」，向管理部專責人員提出申請，經核准後方可辦理。
- ◆本公司與供應商、客戶之業務合作，要求遵守涉及個人資料應依個人資料保護相關法規處理與執行，並將其明文記載於保密合約中。
- ◆本公司內部稽核單位依年度稽核計畫，於 2025 年 8 月執行個人資料保護管理作業之稽核，經查核後，並未發現任何重大缺失。
- ◆2025 年本公司未發生任何違反個人資料保護、侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之事件，顯示本公司個人資料保護管理作業運作良好並具成效。