

2025

弘憶國際股份有限公司 ANNUAL ESG REPORT

永續報告書



股票代號:3312

報告書上傳位置:

<https://pse.is/7wnkxu>



目錄



前言 董事長的話

03

01 關於本報告書

報告書組織邊界

05

報導期間及週期

05

資訊重編

05

外部保證或確信

05

意見回饋及負責單位

05

1.1 利害關係人及溝通議合

06

1.2 重大性分析

10

1.3 重大主題及價值鏈邊界表

13

1.4 永續發展承諾

14

02 關於弘憶國際

2.1 營運概況

17

2.2 營運策略與經濟績效

21

重大主題管理 - 營運策略與經濟績效

21

03 公司治理

3.1 公司治理與誠信經營

26

重大主題管理 - 公司治理與誠信經營

26

3.1.1 公司治理架構

27

3.1.2 董事會

30

3.1.3 薪酬政策

33

3.1.4 誠信經營

34

3.2 風險管理

36

重大主題管理 - 風險管理

36

3.3 資訊安全及隱私權保護

48

重大主題管理 - 資訊安全與隱私權保護

48

04 環境永續

4.1 氣候變遷與調適

52

4.1.1 氣候治理

52

4.1.2 氣候風險機會鑑別評估及策略

53

4.1.3 溫室氣體排放

55

4.2 環境管理

56

4.2.1 能源管理

56

4.2.2 水資源管理

57

4.2.3 廢棄物管理

58

05 永續營運

5.1 供應鏈管理

60

重大主題管理 - 供應鏈管理

60

5.2 客戶服務品質

64

重大主題管理 - 客戶服務品質

64

5.3 產品品質與安全

67

重大主題管理 - 產品品質與安全

67

06 幸福職場

6.1 員工關懷與勞動保障

70

重大主題管理 - 員工關懷與勞動保障

70

6.2 人才發展

74

6.2.1 人才培育

74

6.2.2 人才任用與留才

77

6.2.3 人才結構

79

6.3 人權

82

6.4 社會關懷

85

附錄

GRI 索引表

86

附表一之十三

電子通路業對照表

附表二

上市公司氣候相關資訊



弘憶國際 官網
www.gmitec.com



前言

《董事長的話》

致全體股東、利害關係人及同仁：

在全球產業快速變遷、科技持續創新的時代，電子通路產業正站在供應鏈整合、數位轉型與永續發展交會的關鍵位置。本公司秉持「穩健經營、誠信治理、永續共榮」的核心理念，持續強化本業競爭力，同時將環境保護、社會責任與公司治理（ESG）深度融入營運決策與企業文化之中，以回應股東、客戶、員工及社會大眾的期待。

環境保護（Environmental）

我們深知企業成長不應以環境為代價。身為電子通路業者，本公司持續推動綠色營運與低碳轉型，包含提升物流與倉儲效率、降低能源消耗、逐步導入節能設備、減少包裝材料使用，並與供應商夥伴共同落實環境友善作法。我們亦持續盤點營運過程中的環境風險，建立長期減碳與資源管理目標，期望在提供高品質產品與服務的同時，為地球環境盡一份企業責任。

社會責任（Social）

人才是企業最重要的資產。本公司致力於打造安全、健康、多元且具包容性的職場環境，重視員工專業成長、身心健康與工作生活平衡，並透過完善的教育訓練制度，協助同仁在快速變化的產業中持續精進。我們亦秉持誠信經營原則，與客戶、供應商建立長期互信的夥伴關係，並積極參與社會公益活動，以實際行動回饋社會，發揮企業正向影響力。

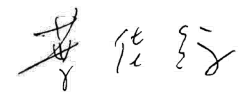
公司治理（Governance）

健全的公司治理是企業永續發展的基石。本公司董事會持續強化監督與決策功能，落實資訊透明與內部控制機制，確保重大決策兼顧風險管理與長期價值。我們重視法令遵循、誠信經營與利害關係人溝通，並持續精進治理架構，以維護全體股東權益，提升企業整體韌性與信任度。

感謝、期許與勉勵

回顧一路走來的成果，我要誠摯感謝全體股東的長期支持、客戶與合作夥伴的信任，以及所有同仁的投入與付出。未來，我們將持續以謙卑務實的態度，精進營運體質，深化永續作為，讓公司在追求成長的同時，為社會與環境創造更長遠的價值。期勉所有同仁，持續秉持專業、誠信與熱忱，勇於創新、樂於學習，在各自的崗位上發揮影響力。讓我們攜手同行，共同打造一家值得信賴、能夠長久經營、並為下一代負責的電子通路企業。

弘憶國際股份有限公司董事長



01 關於本報告書

報告書組織邊界

報導期間及週期

資訊重編

外部保證或確信

意見回饋及負責單位

1.1 利害關係人及溝通議合

1.2 重大性分析

1.3 重大主題及價值鏈邊界表

1.4 永續發展承諾

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日在營運策略與經濟績效、公司治理與誠信經營、產品品質安全、供應鏈管理、客戶服務品質、員工關懷與勞動保障、資訊安全與隱私權保護、風險管理等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：弘憶國際股份有限公司、瑞音生技醫療器材股份有限公司、GMI Technology (BVI) Co.,Ltd、Harken Investments Limited、永達電子科技有限公司、弘憶（上海）國際貿易有限公司、深圳宏達富通電子有限公司，詳細合併財務報表編製主體請詳 2025 年度合併財務報告中所列示之公司。

若有範疇與上述不一致者，將以註解方式說明。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結

果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算；本公司持續落實管理體系之有效性，除維持 ISO 9001 及 ISO 27001 驗證外，積極於管理實務中參照相關風險管理與持續運作之準則。持續透過數據化控管及提升營運流程效率，實踐治理透明化之長遠目標。

本報告書撰寫架構係依循全球永續報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 通用準則 2021，同時符合《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》之要求，於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引，供利害關係人參照。

資訊重編

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節 / 頁數
2024 年度範疇一溫室氣體排放量	原 2024 年度僅盤查範疇二溫室氣體排放量，經補盤查範疇一之排放量，因此重編 2024 年範疇一溫室氣體排放量	2024 年總排放量增加 0.0012 公噸 CO ₂ e	4.1.3 溫室氣體排放
2023 年及 2024 年各性別、年齡層之新進率 (離職率)	本年度調整各性別、年齡層之新進 / 離職率比率計算方式	僅各性別、年齡層之新進率 (離職率) 計算基礎調整，為提升各地區新進及離職率百分比之表達準確性，其餘數據內容及統計期間皆與前期揭露一致，對整體趨勢無重大影響。	6.2.2 人才任用與留才
2023 年及 2024 年部分類別男女酬金比率	重新調整數據歸屬範圍	部分類別男女酬金比率調整	6.2.3 人才結構

報導期間

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為 2026 年 8 月 21 日

報導週期

此報告書為本公司第三份永續報告書，弘憶國際將每年定期發行永續報告書。

外部保證或確信

本報告書內容經由董事長簽核並經董事會通過，尚未進行外部保證或確信。

意見回饋及負責單位

如您對於本報告書內容有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡：

負責單位 永續發展委員會

電子信箱 esg@gmitec.com

電話 02 2659 9838# 1007

地址 114 台北市內湖區行忠路 57 號 2 樓

1.1 利害關係人及溝通議合

利害關係人及溝通議合

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本集團透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本集團將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

利害關係人鑑別

參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 的五個面向 (依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注力)，弘憶國際全體同仁 (含管理層) 發送利害關係人問卷，鑑別出 4 類主要利害關係人，並依照各類群體屬性，建立多元且運作流暢的溝通管道，以獲得其關注議題與意見回饋，並作為本公司未來擬定永續發展策略與目標的重要參考。與利害關係人溝通管道、頻率與溝通重點等資訊。

利害關係人溝通管道

利害關係人 客 戶 對公司的意義 客戶為公司營收來源，也是我們重要的夥伴。我們傾聽客戶的需要，提供高品質、信賴且安全的產品，並提供專業服務，同時透過不斷創新，攜手成就客戶目標與提升公司競爭力。	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025 溝通成果與回應
	客戶服務品質	客戶滿意度調查	每年	- 持續與顧客維持彈性溝通機制，提供符合顧客需求之相關解決方案，以提升產品服務之價值。 - 年度所實行顧客滿意度調查，經由多元管道取得有效問卷逾 80 份，其調查結果顯示顧客對產品及服務品質具高度認同，將相關顧客回饋作為持續改善之依據。 - 針對產品開發路徑（Roadmap），不定期與顧客共同研討，及時提供市場脈動及標案資訊支援，強化技術合作關係並協同提升標案競爭力。
	產品品質與安全	官網、電訪、面訪、視訊會議、正式書信、電子郵件、通訊軟體 (Line 、WeChat)	- 不定期 - 即時	
	供應鏈管理			
	公司治理 / 誠信經營			

利害關係人

員工

對公司的意義

員工為公司的重要資產。除提供具市場競爭力的薪酬及福利制度，積極吸引與培育優秀人才外，同時創造讓員工感受尊重、安全穩定的工作環境，力求所有人均能在職業生涯實踐自我、發揮潛能，與公司並肩前行方能創造更大營運績效。

關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025 溝通成果與回應
員工關懷與勞動保障	勞資會議	每季	- 員工健康管理：定期安排特定項目之健康檢查，以完善的檢查項目讓員工瞭解自身健康狀況。2025 年全員健檢偕同關係企業共同辦理，藉由內部宣導與專人提醒，到檢率由 90.5% 提升至 91.6%。 - 本公司考量營運需求與員工工作安排之平衡，於勞資會議中充分討論後，依相關法令採行八週變形工時制度，透過制度化管理，保障員工勞動權益並維持工作環境之穩定與安全。 - 育嬰假申請與復職留任統計：提供女性員工產後能依法申請育嬰假，其中 6 個月（約 24 周）可請領給津貼與補助。2025 年無育嬰假申請與復職留任。
人才任用與留任	教育訓練 電子公告系統	每月 每季	- 員工支持方案：有健康或照顧需求、或工作任務需於公司以外上班的員工，可申請遠距辦公。 - 提供安全與健康的工作環境：提供安全健康之工作環境，定期清潔及消毒，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。 - 本公司由人資單位規劃並定期每月辦理員工教育訓練，課程內容涵蓋 AI 應用、職場英文等主題，協助員工持續精進專業能力與通用職能。透過系統化與多元化的學習安排，強化員工工作效能，並支持其長期職涯發展。
職業健康與安全	健康講座 與諮詢	每年	- 本公司辦理員工滿意度調查，作為推動企業永續發展之重要依據。2025 年度調查整體滿意度達 7.90 分（滿分 10 分），綜合結果顯示，員工對公司整體工作環境、管理互動與企業文化具高度正向評價。 - 公司經營資訊透明化，跟全體同仁分享成果，讓員工瞭解公司每月發展情形，讓員工能更安心與穩定的在公司內任職，同時願意為公司打拚，降低人員流動率。
營運策略與經濟績效	電子公告系統	即時	- 公司每月會召開 MBR 會議（經營管理會議）及執行小組會議，會議內容中討論及檢討上個月的經營成果，與公司未來經營改善方向。會議結束後次日，會以董事長名義發出「致 GMI 員工營運成果資訊」的信件，向全體同仁告知及分享公司經營成果。 - 公司每季發放獎勵金給予特殊表現及貢獻之員工，並公告於電子公告系統。 - 職工福利委員會至少每季一次召開會議，討論員工活動及福利，例如：年度旅遊、慶生會、三節禮金、尾牙活動等，並公告於電子公告系統，令每位員工熟知自身享有福利，增加對公司向心度。

利害關係人

股東 / 投資人

對公司的意義

股東及投資人是企業成長的重要支柱，也是企業永續價值提升的驅動力。公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益，包含透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持。

關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025 年溝通成果與回應
公司治理 / 誠信經營	法人說明會	不定期	- 適時提供股東及投資人公開透明之經營現況，達到公司資訊對稱揭露。 - 於 2025 年 6 月 25 日召開股東常會 1 次且出席股數 62.97%。 - 於 2025 年 12 月 26 日召開股東臨時會 1 次且出席股數 60.92%。 2025 年於 3 月 31 日召開法人說明會。 - 發布公司股東會年報 1 份及財務報表 4 份。 - 公告重要訊息 45 則。 - 遵循主管機關最新法令規範及政策制定，持續精進公司治理評鑑排行。
	股東大會	每年	
營運策略與經濟績效	年報與財報揭露	每年	
	透過公開資訊觀測站發表重大即時訊息	即時	
風險管理	設立電子郵件信箱	即時	
	臨時股東會	不定期	

利害關係人

供應商與承攬商

對公司的意義

供應商與承攬商為支持我們永續經營的重要夥伴，藉由與各供應商夥伴彼此信賴與相互溝通，以公平透明的合作方式，共存共榮，建立良好的合作互信關係。

關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2025 年溝通成果與回應
營運策略與經濟績效	供應商評鑑	每年	- 內部如有新計劃，包含費用評估、運送時間、運送條款等，以客戶貨代優先參考，再由內部找尋合適貨代做報價比較，並詳細說明，使業務瞭解運用時效、費用、運送條件、出貨量及次數作為參考指數。 - 與客戶採購窗口協調出貨及交付細節，包含是否有特殊包裝、運送時效等，確認配合度是否滿足需求。 - 原廠每年定期於年中與年底至公司盤點二次，盤點重點為倉庫作業規範、庫存數量及倉庫環境。 - 每週更新銷售計畫 (FCST) 給原廠，並提出需求；每週或每月提供客戶狀況給原廠；每年與原廠討論明年年度銷售計畫 (BP)。 - 對已代理產品之供應商，每年一次實施產品與市場評估報告，評估是否繼續代理其產品。 2025 年持續辦理年度供應商評鑑規劃，評估面向涵蓋交期配合、品質穩定性、價格合理性、異常處理效率及整體合作配合度，並將評鑑結果作為後續合作管理、採購配置及供應商持續改善溝通之重要依據。 - 針對評鑑過程中所識別之重點議題，本公司已與相關供應商及承攬商進行回饋與溝通，聚焦於交期掌握、出貨安排、資訊透明度及問題回應效率等面向，以強化供應鏈協作能力與合作品質。
供應鏈管理	供應商滿意度調查	每年	
產品品質與安全	郵件溝通	每季	
綠色產品與創新服務	電話溝通	即時	

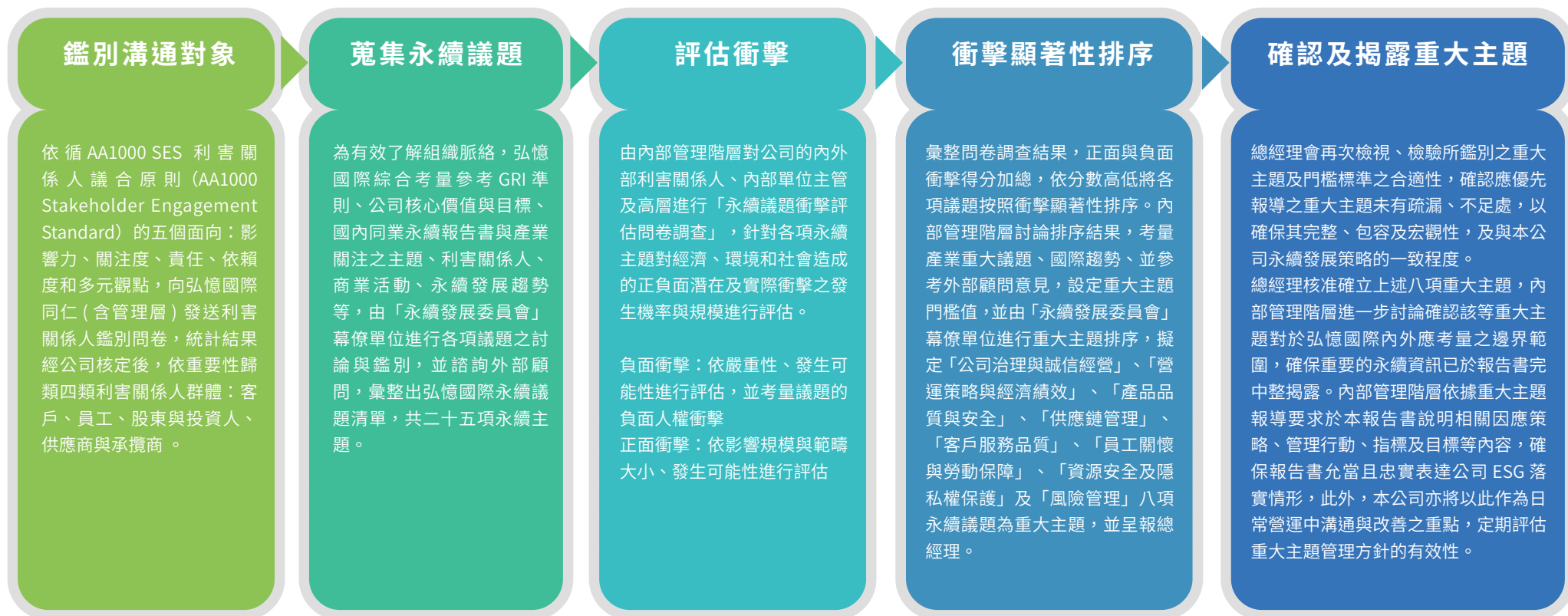
1.2 重大性分析

重大主題鑑別及分析流程

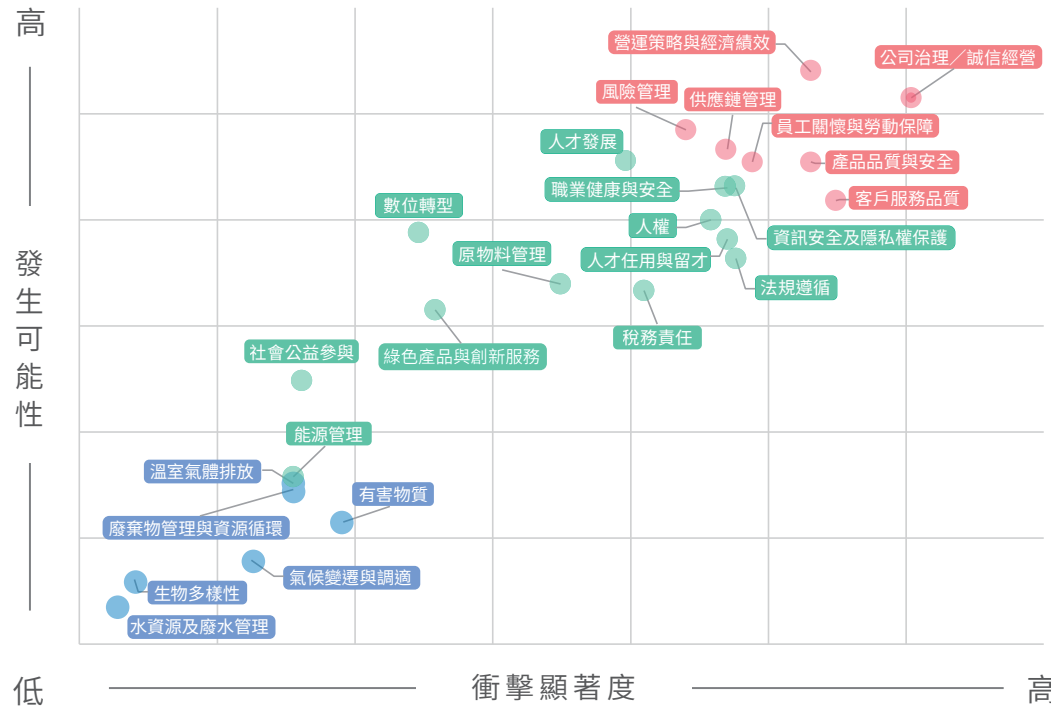
弘憶國際每 3 年為 1 週期檢視重大主題與其造成的衝擊，2025 年屬於重大性分析週期之第 3 年，考量公司營運無重大變化，參考利害關係人意見並經由永續發展委員會討論後，重大主題延續前一年度選定之主題，分別為「公司治理與誠信經營」、「營運策略與經濟績效」、「產品品質與安全」、「供應鏈管理」、「客戶服務品質」、「員工關懷與勞動保障」、「資源安全及隱私權保護」及「風險管理」八項永續議題為 2025 年度重大主題，重大性檢視結果經總經理簽核通過。

2023 年，弘憶國際依據 GRI Standards (2021) 的重大性鑑別 4 階段流程，並參考同業報告書以及產業發展趨勢，透過內部討論初步篩選出與弘憶國際在經濟面、環境面及社會面相關之 25 項永續發展議題。透過發放問卷的方式，由主要利害關係人對初步選出之 25 項議題進行填寫，針對各項永續議題對弘憶國際的衝擊影響程度及發生可能性進行評分，最後將兩者分數統整後，得出重大主題矩陣圖及柱狀圖，再經由內部會議討論，取綜合分數前八名做為永續報告書之重大主題。

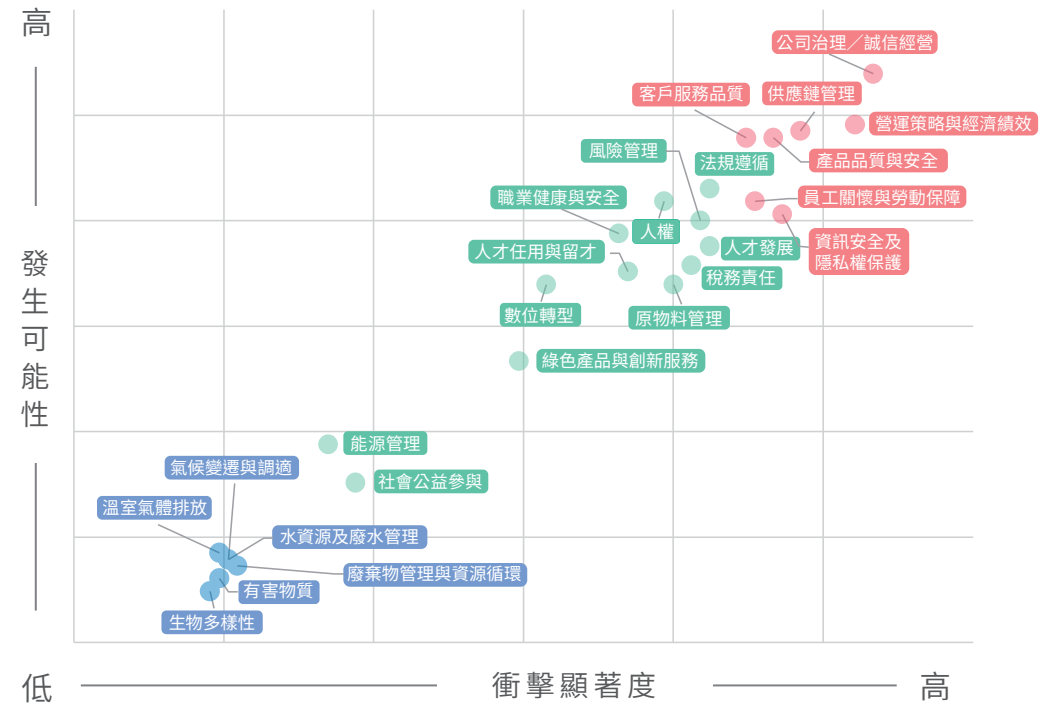
為了解利害關係人評估弘憶國際對永續議題之衝擊程度，並檢視組織企業永續經營之成果，弘憶國際 2023 年透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別：



負面衝擊矩陣



正面衝擊矩陣



7 項 首要的負面衝擊主題

公司治理／誠信經營
營運策略與經濟績效
產品品質與安全
客戶服務品質
員工關懷與勞動保障
供應鍊管理
風險管理

12 項 次要的負面衝擊主題

資訊安全及隱私權保護
職業健康與安全
人才發展
人權
人才任用與留才
法規遵循
稅務責任
原物料管理
數位轉型
綠色產品與創新服務
社會公益參與
能源管理

6 項 持續追蹤的負面衝擊主題

溫室氣體排放
廢棄物管理與資源循環
有害物質
氣候變遷與調適
生物多樣性
水資源及廢水管理

6 項 持續追蹤的正面衝擊主題

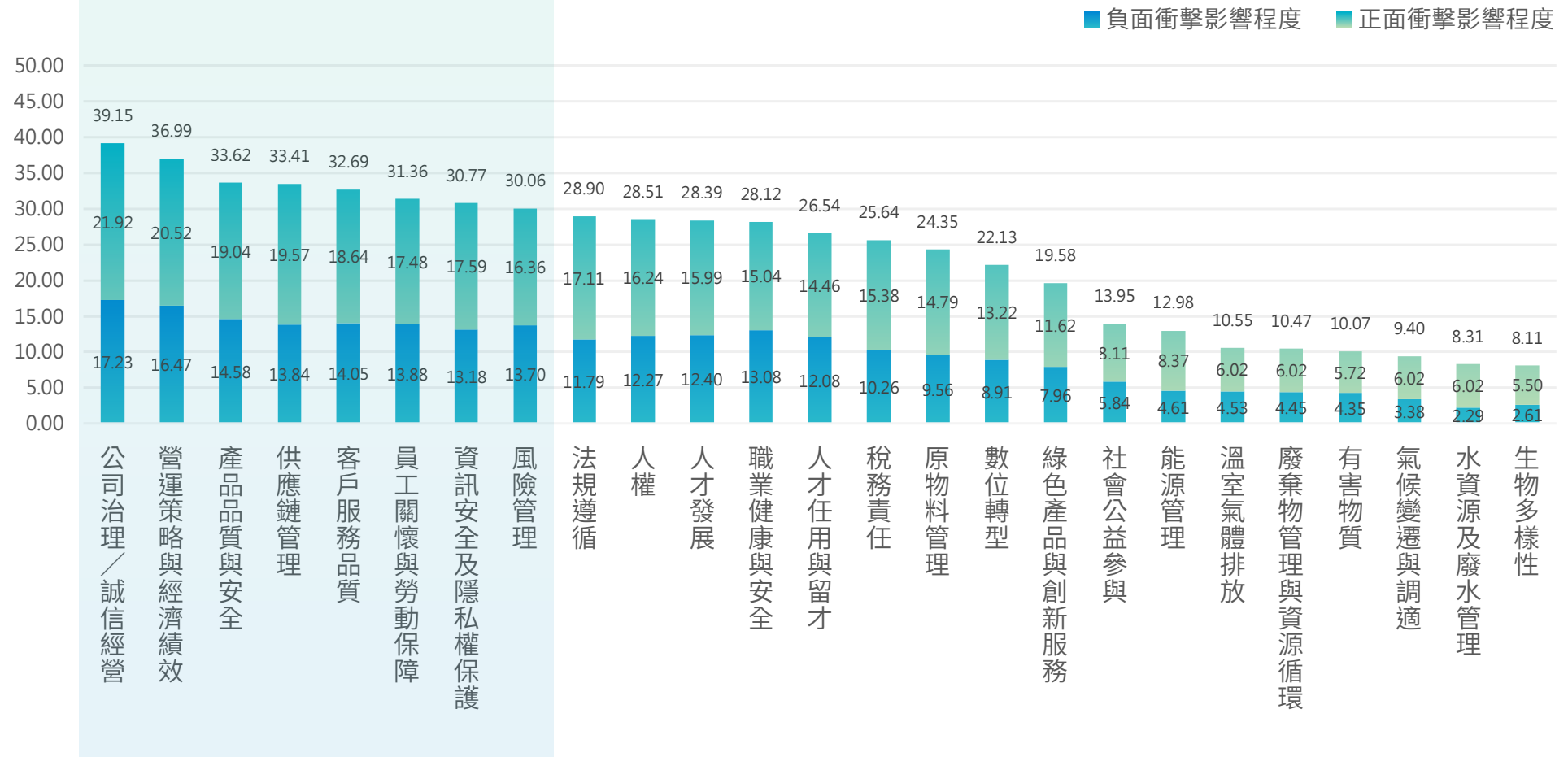
溫室氣體排放
氣候變遷與調適
水資源及廢水管理
廢棄物管理與資源循環
有害物質
生物多樣性

12 項 次要的正面衝擊主題

法規遵循
風險管理
人權
人才發展
稅務責任
職業健康與安全
原物料管理
人才任用與留才
數位轉型
綠色產品與創新服務
能源管理
社會公益參與

7 項 首要的正面衝擊主題

公司治理／誠信經營
營運策略與經濟績效
供應鍊管理
產品品質與安全
客戶服務品質
資訊安全及隱私權保護
員工關懷與勞動保障



註：重大性門檻係依正負面影響加總分數之前八大，鑑別為重大主題

1.3 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	弘憶國際營運	下游
治理／經濟	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	合適的工作及經濟成長 營運策略與經濟績效	●	●	●
	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	和平、正義及健全制度 公司治理與誠信經營	●	●	●
	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	和平、正義及健全制度 風險管理	●	●	●
	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 	和平、正義及健全制度 資訊安全及隱私權保護	●	●	●
	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	多元夥伴關係制度 供應鏈管理	●	●	●
	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	多元夥伴關係 客戶服務品質		●	●
	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	多元夥伴關係 產品品質與安全	●	●	●
社會	5 GENDER EQUALITY 	性別平權			
	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 	合適的工作及經濟成長 員工關懷與勞動保障		●	●
	10 REDUCED INEQUALITIES 	減少不平等			

● 直接影響 ● 間接影響

責任商業行為規範

類別	核准層級	權責單位	政策承諾	溝通政策承諾	政策連結
誠信經營	董事會決議通過後施行	總經理室	誠信治理為公司永續經營之要素，為確實規範公司治理及員工行為，本公司制定「公司治理實務守則」、「公司誠信經營守則」、「內、外部人員對於公司不合法、不道德與不誠信行為檢舉辦法」、「員工從業道德守則」、「防範內線交易管理作業程序」等內部重要規範，內容明訂利益迴避、檢舉機制及懲戒之條文，作為公司落實執行誠信經營之重要依據，落實誠信治理之管理及策略。	為確保弘憶國際之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求員工每年須完成 1 小時；每年定期參與教育訓練課程，並不定期透過公司內部網頁、公司內部電子郵件等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。 2025 年公司持續對全體員工辦理誠信經營與從業道德規範教育訓練，共計 62 人完成訓練，累積訓練時數 62 小時，藉由持續宣導相關規範，強化同仁對誠信經營與職業道德之認知，落實企業治理精神。	 弘憶國際 重要組織規章
人權承諾與政策	董事會決議通過後施行	營管處	本公司恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。	本公司於 2015 年起納入人權及勞動權益相關議題做宣導，推動安心職場教育訓練課程，提升人員對性騷擾防治議題的認知與關注。 2025 年辦理【共創性平友善職場】教育訓練，透過專題宣導強化同仁對性騷擾防治及職場平權議題之理解，落實人權治理相關教育推動。	 弘憶國際 人權承諾與政策
企業永續發展實務守則	董事會決議通過後施行	永續發展委員會	本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參照臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定之「上市上櫃公司永續發展實務守則」，訂定本公司「企業永續發展實務守則」，以資遵循。	本公司設置永續發展委員會，就永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針，每年至少一次向董事會陳報實施成果及進行績效檢討及改進措施。 114/01/21 向董事會陳報 113 年重大主題鑑別；永續發展委員會組織圖更新。 114/08/07 向董事會陳報永續發展委員會召集人之選任；113 年永續報告書審查及通過。	 企業永續發展 實務守則

1.4 永續發展承諾

企業社會責任及永續發展進程與策略

弘憶國際的企業社會責任及永續的發展，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，我們檢視整體環境與利害關係人期待，整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期望能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。

責任商業行為相關的政策與規範

弘憶國際恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布倫理與誠信相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

另外，弘憶國際遵守上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提，持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應規範，確保公司政策規範合宜適足，相關政策承諾連結已載於公司網頁／公司治理專區／重要組織規章。



納入政策承諾

弘憶國際已於 2022 年設置永續發展委員會，並於 2024 年設立五大推動小組及 2 小組，主要負責擬定各項 ESG 及溫室氣體盤查專案方針與執行，由董事會授權總經理擔任委員會召集人，小組召集人由公司內部相對應之部門最高管理者兼任，目前五大推動小組分別為：公司治理組、風險管理組、社會關懷組、供應鏈管理組、永續環境組，溫室氣體盤查小組則由總經理室 1 人及物管處、資訊處、營管處等 7 人兼任小組成員，永續發展委員會一年至少召開一次會議，透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

弘憶國際恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦定期利用董事會週期，一年一次向董事會及管理階層宣導「誠信經營守則」及「道德行為準則」內容，以讓其了解重要性。

02 關於弘憶國際

2.1 營運概況

2.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理 - 營運策略與經濟績效

2.1 營運概況

營運簡介

弘憶國際股份有限公司於中華民國 1995 年 10 月 6 日成立。台灣總部設立於台北市內湖。本公司主要從事半導體零組件代理商，主要代理半導體數位通訊應用方案與元件、記憶體元件、電腦週邊應用方案與元件、數位家電應用方案與元件、儲存裝置應用方案與元件、類比電子元件等，主要的合作夥伴包含許多世界知名領導品牌與製造商，如瑞昱半導體、富士康、聯寶（聯想）、海康、環隆電和中興公司等企業。弘憶國際的營運據點涵蓋台灣、香港與中國大陸如深圳、上海及北京等亞洲地區設立共 15 個服務據點，員工總人數為 242 人。2025 年，前項服務的營業收入總額達新台幣 21,015,598 仟元，佔公司營業額的 100%。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

營業收入

2025 年公司合併營收為新台幣 21,015,598 仟元，稅後淨利為新台幣 239,178 仟元。

主要產品之營業比重

單位：新台幣仟元

營業項目	2024 年		2025 年	
	營業收入淨額	營業比重 (%)	營業收入淨額	營業比重 (%)
數位通訊應用方案與元件	15,702,724	88.66%	17,995,703	85.63%
儲存裝置應用方案與元件	1,821,575	10.29%	2,601,601	12.38%
類比電子元件	147,023	0.83%	170,142	0.81%
租賃業務	38,117	0.22%	248,152	1.18%
合計	17,709,439	100%	21,015,598	100%

主要產品之重要用途

主要產品	重要用途
數位通訊應用方案與元件	應用方案： 無線網卡、集線器 (S-HUB)、Router (路由器)、ADSL 寬頻網路、AP (橋接器)、無線多媒體接收器 (WDMA)、網路電話 (VoIP)、液晶顯示器、Desktop PC、Notebook、讀卡機等、平板電腦 (Tablet)、藍芽耳機、IoT 透傳模組、光纖模組 元件： 無線網路 IC、區域網路 IC、LCD 驅動 IC、隨身碟 (USB Disk) 控制 IC、音效解碼 IC、USB 介面應用 IC、Card Reader 控制 IC、ARM CPU、WiFi-PA、Bluetooth IC。
儲存裝置應用方案與元件	應用方案： 液晶電視、Set-top Box、多媒體播放器 (DMP)、各式記憶卡 (MMC, CF, SD...)、固態硬碟等。 元件： SRAM、SDRAM、DDR Memory、SPI Flash、SSD 及各式記憶卡控制 IC。
類比電子元件	應用方案： Power Adapter、ADSL 寬頻網路、SOHO 閘道器 (SOHO Gateway)。 元件： GaN 電晶體、網路實體層晶片、時脈產生器、穩壓裝置、過電流保護裝置、電源控制裝置。
租賃業務	GPU 算力設備：GPU H100 H200 機器設備租賃。

依地區別之銷售金額

單位：新台幣仟元

地區 / 國家	產品 / 服務	2024 年		2025 年	
		營業收入	比重 (%)	營業收入	比重 (%)
臺灣	· 數位通訊應用方案與元件 · 儲存裝置應用方案與元件 · 類比電子元件 · 租賃業務	498,102	2.81%	625,531	2.98%
中國	· 數位通訊應用方案與元件 · 儲存裝置應用方案與元件 · 類比電子元件	16,430,577	92.78%	19,589,873	93.21%
其他	· 數位通訊應用方案與元件	780,760	4.41%	800,014	3.81%
	合計	17,709,439	100%	21,015,598	100%

價值鏈概況

弘憶國際專注於半導體零組件，是一家專業的通路商。我們在半導體零組件的供應鏈中扮演通路商的角色，連結著上游的半導體零組件供應商和下游的生產製造商。上游主要包括國內外各類資訊、通訊及消費性電子產品的 IC 零組件供應商，下游則是網通、資訊、通訊、消費性及車用電子等產品的製造商。作為中游的通路商，我們向上游製造商提供完整的銷售網路，同時對下游廠商提供專業技術支持和對半導體零組件廣泛的了解，以便提供整合和應用的諮詢服務。主要產品隨著近期中國大陸及台灣市場上無線網路通訊及車用市場的廣泛應用而蓬勃發展，以及無線區域網路功能於消費性電子及家庭影音設備的應用，使得該線產品具有相對強勢的成長空間。本年度期間以及與前一報導期間 (2024 年度) 相比，本公司營運活動、價值鏈無顯著波動變化。

本公司最近二年度主要進貨廠商為瑞昱半導體 (股) 公司。瑞昱半導體 (股) 公司主要產品乃隨著近期中國大陸及台灣市場上無線網路通訊的廣泛應用而蓬勃發展，以及無線區域網路功能於消費性電子及家庭影音設備的應用，使得該線產品具有相對強勢的成長空間。

弘憶國際永續價值鏈

價值鏈	上游供應鏈	弘憶國際	下游客戶
營運類型	IC 零組件 供應商	電子零組件經銷通路商	網通 / PC / 車用零組件製造商
營運區域	全球	台灣、中國、東南亞、全球	台灣、中國、東南亞、 印度、全球

供應商

弘憶國際於 2025 年合作供應商超過 20 家。主要採購類別為零組件商、代理商等 2 大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為採購金額前 80% 之直接材料供應商、採購量大、供應關鍵零組件或不可替代之原物料的供應商，2025 年度關鍵供應商共有 7 家，其 2025 年進貨淨額約為新台幣 18,989,380 仟元，而採購支出最高的項目是數位通訊應用方案與元件。此外，在租賃業務方面弘憶國際（3312）由傳統半導體通路商轉型，積極布局 AI 算力租賃事業。此業務旨在提供企業雲端算力租賃服務，將商業模式從「毛利導向」的半導體通路銷售，延伸至「高利潤率、高重複性」的訂閱式服務收益。



關鍵供應商類別	關鍵供應商所在地	2024 年			2025 年		
		關鍵供應商家數	採購金額 (仟元)	採購比例 (%)	關鍵供應商家數	採購金額 (仟元)	採購比例 (%)
數位通訊應用方案與元件	台灣 / 大陸 / 新加坡	1	15,063,052	88.86	1	16,364,929	86.18
儲存裝置應用方案與元件	台灣 / 香港	2	1,733,441	10.23	2	2,481,025	13.07
類比電子元件	台灣 / 大陸	0	154,459	0.91	2	143,426	0.75
租賃業務	台灣 / 美國	2	839,801	註 1	2	775,879	註 1

註 1: 2024 年 GPU 設備帳列於固定資產，故採購金額不納入進貨淨額。

1. 業務與採購模式

・ 採購模式：

採購高階 GPU 及伺服器（如 H100、H200），並於台灣與美國建置 AI 算力中心。其運作核心為「高端設備資產與策略合作」，公司會評估 GPU 使用率與報酬率，分階段擴大投資以控管資本支出。

・ 營運模式：

弘憶將建置好的 GPU 伺服器出租予策略夥伴（或直接服務終端企業與電信商，以對接全球「主權 AI」等算力需求，藉此獲取穩定且具高可預測性的租金收入。

2. 成長性

・ 營收貢獻剛起步：

儘管初期因投入重資本建置伺服器，折舊與利息費用會稍微壓縮獲利，但穩定的租賃收入將有助於整體營收的獲利表現。

・ 未來爆發潛力：

隨著 AI 產業從「訓練」轉向「推理」階段，雲端算力需求持續攀升，加上全球算力市場供不應求，算力租賃已成為 AI 基礎設施的主流模式。未來隨著商業模式成熟及算力規模擴大，有望逐步挹注高利潤貢獻。

供應商類別	2024 年			2025 年		
	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
數位通訊應用方案與元件	1	12	13	1	12	13
儲存裝置應用方案與元件	2	5	7	2	5	7
類比電子元件	0	7	7	2	0	2
租賃業務	2	0	2	2	0	2

公協會的會員資格

弘憶國際 2025 年度並未參與國內外產業相關公、協會與非營利組織。



2.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理 - 營運策略與經濟績效

重大主題		營運策略與經濟績效
衝擊描述	潛在負面衝擊： 若營運策略與經濟績效管理不當，如在投入 AI 運算雲服務與算力租賃業務的過程中，可能導致高額資本支出與營運成本無法有效回收、電力與設備成本波動侵蝕獲利能力，進而影響公司財務穩健度、投資效率與長期競爭力，並對投資人與整體經濟價值創造造成不利影響。	實際正面衝擊： 隨著大資料、雲計算、人工智慧等新興技術的發展，AI 運維成為不可或缺的科技力量 and 解決方案。弘憶國際已投資建立 AI 運算雲服務中心，以租賃方式運行業務，有助於客戶算力需求，讓客戶最大化降低使用算力的門檻，驅動全民 AIGC 時代降臨。藉此促進客戶與弘憶國際共同轉型，為社會創造更多效益。
政策／承諾	弘憶國際提供全方位之產品應用解決方案，充分結合產業趨勢、市場應用、產品開發技術轉移、料件供應、行銷通路等六大功能，成功扮演上游廠商與下游客戶間之橋樑角色，將集團資源整合，創造最大價值，為股東創造最大利益。	
採取行動	以敏銳的趨勢觀察與市場判斷，提供客戶最新的市場機會，中介軟件及韌體設計服務，持續之產品開發與技術支援，提供客戶未來市場的應用方向，以靈活的料件供應與行銷通路，結合上、中、下游夥伴成為市場共同體，創造三贏成果。	
追蹤評核機制	1. 透過董事會定期與經營團隊溝通對話，持續追蹤弘憶國際經營策略之執行進度及績效。 2. 每季召開投資人說明會揭示財務面表現、營運面展望及市場狀況，使企業內外部利害關係人共同監督。 3. 透過財務預測的比較，評估行動方案的目標可行性及達成程度。	
管理目標	短期目標 (3 年)	年度績效
	1. 強化產品應用開發能力 2. 強化公司營運與營運管理系統，改善物流管理並增加成本效率，預期導入 Oracle Fusion 核心模組 (財務、採購、庫存)，全線導入上線，覆蓋率 100%。	1. 產生的直接經濟價值：2025 年收入新台幣 21,105,598 千元；EPS1.74；盈餘分配之現金股利 1.3(元 / 股)。 2. 營運管理系統導入：截至 2026/5/26 已完成 CRP1: 流程與測試之第一階段。
中長期目標 (5~10 年)	1. 擴大集團 AI 運算雲服務，協助企業將產業 AI 化與 AI 產業化 2. 擴展國際行銷，拓展地區市場 3. 持續創新，並將 AI 與生活更緊密的結合	
利害關係人的參與	1. 弘憶國際全體員工經營各項組織運作，透過與供應商及客戶的交易買賣所得到的經濟績效，運用公司的銷售管理即時系統 (Power BI& DashBoard) 讓全體員工即時知道公司營運狀況，並透過公司董事會及其他管理階層的落實管理，讓公司全體員工及投資人獲得明確的資訊及利益。 2. 藉由股東會及法說會向股東或潛在投資人說明公司營運情形。	

單位：新台幣仟元

項目 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值：收入		15,276,756	17,709,439	21,015,598
分配的 經濟價值	營運成本	14,411,104	16,763,564	19,906,765
	員工薪資和福利	222,980	287,546	308,624
	支付出資人的款項	400,301	273,796	227,675
	按國家別支付政府的款項	79,924	86,883	82,594
	社區投資	2,000	-	-
留存的經濟價值		160,447	297,650	489,940
留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」				

福利與退休計畫

弘憶國際對於具有勞基法退休金制度工作年資之勞工，依勞基法第 56 條第 1 項規定，按月提撥其薪資總額 2% 作為準備金至台灣銀行之勞工退休準備金專戶存儲。依同條第 2 項規定，於年度終了前估算次年度符合退休條件者所需之退休金，如有不足會在次年度 3 月底前補足差額，以預作未來勞工退休金之用。依弘憶國際之勞工退休辦法，符合《勞基法》第 53 條自請退休條件之員工，可於退休日前 1 個月向公司提出申請，退休金給付標準依《勞基法》第 55 條規定計算，並於員工退休之日起 30 日內給付。弘憶國際所提撥之勞工退休準備金，設有由勞工與雇主共同組織之「勞工退休準備金監督委員會」監督之，2025 年提撥之退休準備金為 294,756 元，至 2025 年底專戶餘額約 14,212,012 元。

另外，2005 年 7 月起，遵循政府法令，採個人退休金專戶制（新制退休金），依據《勞工退休金條例》弘憶國際按月依員工薪資總額提撥 6% 作為新制退休金，2025 年共提撥 6,454,582 元，存至勞工保險局之個人專戶。除雇主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願，選擇提撥 0% 至 6% 之退休金，提存至個人退休金專戶中，2025 年參加勞退自提之員工有 28 人。

政府補助

弘憶國際依《產業創新條例》第 10 條，台灣地區 2025 年申請研究發展投資抵減金額為新台幣 14,804,051 元，抵減稅額為新台幣 2,220,607 元。此外，本公司股權結構中無政府持股。額為新台幣 14,804,051 元，抵減稅額為新台幣 2,220,607 元。此外，本公司股權結構中無政府持股。

營運策略

弘憶國際 x 子公司瑞音生技共同開發結合 AI 軟體技術之晶片解決方案

策略專案：以 AI 創新驅動「聽覺平權」與普惠醫療生態系

核心願景：科技普惠解決社會痛點 (Social: Health & Wellbeing)

弘憶國際洞察全球高齡化社會下的聽覺健康危機，針對傳統助聽器「高經濟門檻」與「醫療資源分配不均」之痛點，積極投入技術轉型。我們秉持「科技應服務於人類福祉」的核心價值，致力於將昂貴的醫療輔具轉化為普及的消費性電子方案，實踐聽覺平權 (Hearing Equity)。

學研協作治理：實證驅動的研發卓越 (Governance: Innovation Management)

為確保技術之權威性與臨床有效性，我們構建了跨領域的協作框架，落實嚴謹的研發治理：

- 戰略結盟：攜手瑞昱半導體，導入逾 20 年的晶片革新經驗，確保底層技術的穩定與效能。
- 學術實證：連結國立陽明交通大學生物醫學研究所，將尖端科研轉化為具備臨床價值的應用方案。
- 臨床驗證與合規：研發流程嚴格遵循 ANSI S3.6 國際標準，並通過台北榮民總醫院臨床驗證，確保數據之科學性。
- 智財佈局：已取得兩項中華民國專利證書，展現公司在轉型過程中深厚的技術資產累積與創新力。

產品競爭力：AI 賦能的數位感測與精準補償 (Product Responsibility)

透過瑞音 (Rehear) 獨家開發之 AI 軟體深度學習技術，提供全方位的聽覺解決方案：

- 個人化聽力閾值補償：利用超高音質取樣與演算，針對使用者個人需求提供客製化音質補償，為輕、中、中重度聽損者還原「無損原音」。
- 環境共適性：整合 ANC 主動降噪技術，有效抑制環境雜訊，降低聽損者在複雜環境下的認知負荷 (Cognitive Load)。
- 跨場景應用：具備聽力量測功能的 TWS 耳機，讓使用者在通話、媒體與日常對話中，皆能享受一致的卓越體驗。

商業模式轉型：打破門檻，創造長期經濟價值 (Social & Economic Value)

瑞音 (Rehear) 成功開發出 OTC (非處方) 助聽器方案，重塑產業價值鏈：

- 去中介化營運：打破必須經由聽力師協助的繁雜限制，透過數位選配流程，賦予使用者自主、快速的選擇權。
- 賦能輕中度聽損族群：降低獲取設備的經濟與時間成本，極大化提升市場滲透率，在實踐社會責任的同時，也為公司開創具備永續增長的經濟效益。

解決方案

非處方助聽器方案 (HA 助輔聽器晶片及 TWS 具有聽力量測功能的耳機)

一、技術壁壘：訂製專用晶片 vs. 通用型 OTC 方案

相較於市場常見的通用型非處方 (OTC) 助聽器，瑞音 (Rehear) 採用訂製開發的專用 AI 規格晶片，從底層硬體突破性能限制，解決傳統設備音質失真與延遲感重的痛點。

二、頂尖參數：極致的即時聲學體驗

0.2 毫秒極低延遲確保語音即時同步；50 毫秒內自動完成個人化補償處方運算。醫療級音質，構築圓潤飽滿的聽力曲線，還原無損原音。深度靜謐，Hybrid ANC 技術，有效降低環境噪音達 40dB，並內建多場景抗噪模式。

三、AI 驅動的自主健康管理

透過智慧 AI 調控單元與專屬 APK，使用者可實現自主、精準的音量定制。大幅降低了高端助聽設備的取得門檻，不僅實現「聽覺平權」，更展現本公司以創新技術賦能社會福祉的轉型決心。

營運策略

弘憶國際 x 關係企業 GMI Cloud 共同投資建立 AI 運算雲服務中心

弘憶國際算力雲端佈局——以數位包容推動產業韌性轉型】

治理層面（Governance） 轉型高附加價值之「算力即服務」模式

弘憶國際已由傳統電子零組件通路商，跨足至 AI 基礎建設營運商，具備顯著的治理轉型戰略（Strategic Pivot）。

· 資產配置優化：

已與關係企業共同投資建置「AI 運算雲服務中心」，將一次性買賣轉化為穩定、循環的「訂閱制租賃業務」，不僅強化了營運現金流的韌性，更顯現公司在資本配置上朝向數位資產化邁進。

· 營運轉型力：

協助客戶排除基礎設備投資（CAPEX）的高門檻，轉化為靈活的營運支出（OPEX），有效提升客戶端的財務調度靈活性。

社會層面（Social） 落實「數位普惠」與「算力平權」

在 AIGC（生成式人工智慧）蓬勃發展的趨勢下，算力資源已成為數位競爭力之核心。此舉具備深刻的社會正面影響：

· 消除數位鴻溝：

提供彈性算力解決方案，打破中小型企業及新創團隊面臨的算力壟斷屏障，實踐「科技平權」。

· 驅動全民創新：

透過降低算力門檻，加速 AI 應用之普及化，催化整體社會的生產力轉型。

環境層面（Environment） 集中化運算的資源效能與節能潛力

雲端運算在 ESG 框架下具備優化資源效率的關鍵作用：

· 提升能源使用效率（PUE）：

相比於客戶端分散式購置硬體造成的設備閒置與重複耗能，雲服務中心能透過集中化管理與高負載調度，大幅提升運算資源的利用效率。

· 循環經濟實踐：

集中維護與延長硬體生命週期，減少終端用戶因汰換舊型設備而產生的電子廢棄物，推動綠色運算（Green Computing）之落實。

03 公司治理

3.1 公司治理與誠信經營

重大主題管理 - 公司治理與誠信經營

3.1.1 公司治理架構

3.1.2 董事會

3.1.3 薪酬政策

3.1.4 誠信經營

3.2 風險管理

重大主題管理 - 風險管理

3.3 資訊安全及隱私權保護

重大主題管理 - 資訊安全與隱私權保護

3.1 公司治理與誠信經營

重大主題管理 - 公司治理與誠信經營

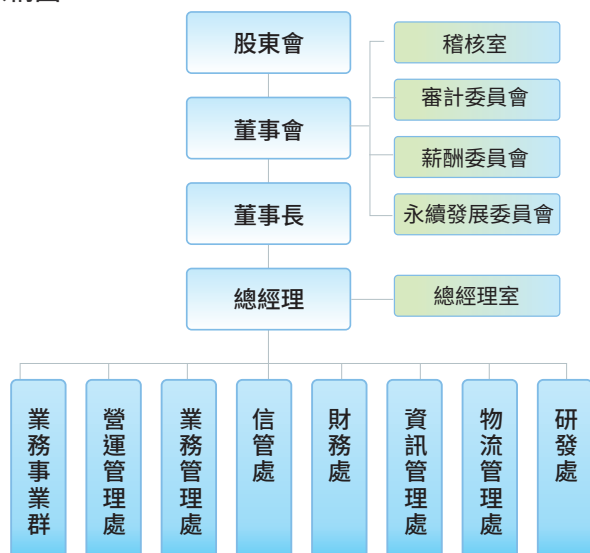
重大主題		公司治理與誠信經營
衝擊描述	潛在負面衝擊： 如誠信經營制度不夠完善而發生負面事件，將造成企業形象受損、影響公司聲譽，損害股東 / 投資人的權益。	實際正面衝擊： 強化公司治理及董事會運作效能，落實企業道德與商業行為準則，有助於公司建立誠信經營企業文化，追求企業永續發展，創造全體社會利益。
政策／承諾	弘憶國際致力於建置有效的公司治理架構，落實內部控制，重視風險控管及法令遵循，保障股東權益，同時強化董事會職能，發揮功能性委員會功能，尊重相關利害關係人權益，透過即時資訊揭露提昇資訊透明度。	
採取行動	弘憶國際董事會為公司治理之重要核心，相信健全及有效率之董事會是優良公司治理的基礎，不僅為公司營運上提供策略性指導，並監督公司管理階層之經營績效，為最高治理機構，其下設立之審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會與稽核室，各司其職分別協助董事會善盡監督之責，並於委任資深協理陳清賢先生擔任公司治理主管，共同有效執行各項營運活動，以打造永續經營的企業根基，朝企業永續發展目標邁進。	
追蹤評核機制	1. 每年定期執行董事績效評估，並每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，追蹤並討論如何強化績效。 2. 由稽核單位定期評估內控之有效性，並納入營運、公司治理與法令遵循等風險考量，每年度彙整年度報告提報於董事會。 3. 每年檢討員工多元指標之系統性績效考核。	
管理目標	短期目標 (3 年)	年度績效
	1. 提供員工三年三次教育訓練，強化對於反貪腐的意識。 2. 建立完善內部控制制度與風險評估流程，強化公司治理機制。 3. 保持無違反重大法律事件。	1. 2025 年誠信教育訓練 173 人次 1 小時。 2. 2025 年公司治理主管進修課程 9 小時。 3. 2025 年公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之公司治理實務與風險控管機制，創造永續發展的經營環境。 4. 2025 年稽核室共執行 56 項稽核作業，稽核符合率達 100%。 5. 2025 年無違反重大法律事件。
中長期目標 (5~10 年)	1. 形塑公司誠信文化，鼓勵同仁以誠信面對各項永續議題。 2. 將治理單位或高階管理階層獎勵結合非財務指標 (永續指標)，落實永續治理。 3. 保持無違反重大法律事件。	
利害關係人的參與	1. 提供申訴與檢舉管道，包含電話與電子郵件。 2. 每年透過股東會、法人說明會等與投資人溝通，且即時於公開資訊觀測站發表重大訊息及公開揭露相關資訊，達到與利害關係人流暢的雙向溝通。 3. 定期與董事會溝通，評估相關制度是否運作並適時進行調整。	

3.1.1 公司治理架構

治理結構及組成

弘憶國際董事會為公司最高治理單位，董事會下設有「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「永續發展委員會」，協助董事會進行監督之職責，並由經營團隊每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項，以強化公司治理職能。而在永續發展之策略與管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



最高治理單位的提名與遴選

弘憶國際董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗，且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

弘憶國際董事會目前為第 12 屆，由葉佳紋擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任執行長，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。

為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。本公司之董事會運作於 2025 年度皆遵守議事規範之規定，無發生利益迴避事項，也無利益迴避事項相關揭露。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

弘憶國際董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

衝擊管理的負責人

董事會已指派總經理負責管理衝擊，總經理須每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由總經理檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書於 2026 年 08 月 07 日經董事會核准通過。

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和管理，以幫助公司實現策略目標，弘憶國際設置「審計委員會」由 4 位獨立董事擔任審計委員會委員，並依照《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》訂定本公司「審計委員會議事運作之管理作業辦法」，委員會職責包含審議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、內部控制之有效實施、遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。2025 年審計委員會共召集 9 次，委員平均出席 92%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年股東會年報審計委員會運作情形。



審計委員會
組織章程

薪資報酬委員會

為健全公司治理並增進董事會對薪酬管理的效能，弘憶國際設置「薪資報酬委員會」，並依照《證券交易法》及《薪酬委員會職權辦法》訂定本公司「薪資報酬委員會組織程規」，薪酬委員會之職責為評估董事及經理人之績效及薪資報酬，要求董事及經理人確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為。此外，應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。弘憶國際設置「薪資報酬委員會」，由 4 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2025 年薪資報酬委員會共召集 3 次，委員平均出席率 100%。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度股東會年報，薪資報酬委員會運作情形。



薪資報酬委員會
組織規程

永續發展委員會

為落實永續發展目標，本公司於 2022 年度設置「永續發展委員會」，並訂定「永續發展委員會組織章程」，由董事會指派獨立董事柯炎輝擔任召集人及主席，作為弘憶國際永續治理作業之最高指導單位，另，董事會已指派總經理負責管理衝擊，主要針對永續議題進行管理及決策，協助董事會持續推動企業環境、社會與公司治理等面向之實踐，以達永續經營之目的，每年由總經理向永續發展委員會及董事會於會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

永續發展委員會運作情形

本公司永續發展委員會係隸屬於董事會下之功能性委員會，成員人數為三位，於 2022 年 11 月 8 日董事會決議委任三位獨立董事組成第一屆永續發展委員會，並由獨立董事柯炎輝擔任召集人及主席。2025 年永續發展委員會共召集 1 次，委員平均出席率 100%。永續發展委員會於 2025 年 08 月 07 日召開會議，會議中除選任永續發展委員會之召集人外，尚通過 2024 年度永續報告案。

職稱	姓名	專長
獨立董事 (召集人)	柯炎輝	公司治理、財務會計、永續經營管理
獨立董事	詹森	產業知識、企業管理
獨立董事	李偉彰	經營管理、決策判斷

永續發展委員會職責如下：

- (1) 提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
- (2) 將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
- (3) 確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。
- (4) 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。



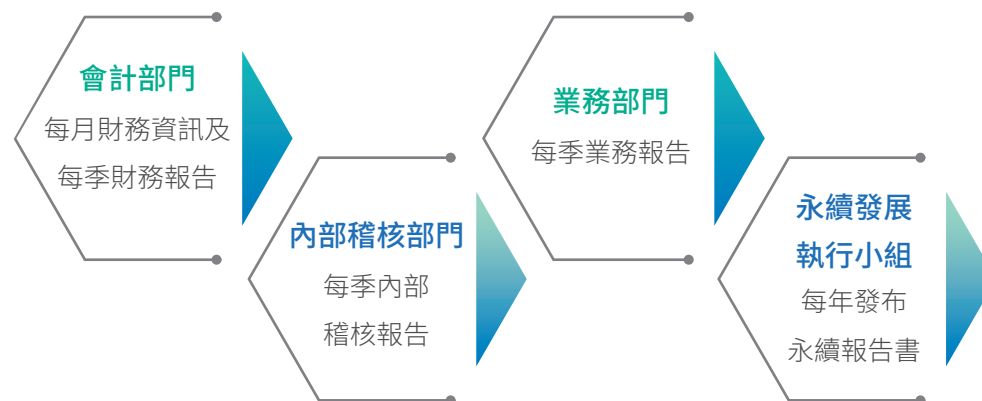
永續發展委員會組織章程

永續發展委員會組織架構圖



溝通關鍵重大事件 (GRI 2-16)

本公司除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事，說明如下表，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數，請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。



3.1.2 董事會

董事會組成

弘憶國際董事會主要職責包括指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第十四條之一規定，董事會共有 9 位董事成員；其中有 4 位為獨立董事，董事任期 3 年，連選得連任，組成結構占比分別為 4 名獨立董事 44%；5 名非獨立董事（其中含 1 名女性董事）56%；董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務詳細情形，請詳本公司 2025 年度股東會年報董事資料。本公司董事會每季至少召開 1 次，2025 年總計召開 8 次，全體董事出席率為 97%。

董事會多元性及運作情形

本公司董事之選舉採候選人提名制度，依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條，董事會成員組成應考量多元化，依據本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，並考量董事具備之專業背景如法律、會計、產業、財務、行銷或科技、專業技能及產業經驗、性別、年齡、國籍及文化等，規劃董事會組成之合適人選。為使董事會多元化，本公司目前有 1 席女性董事，女性董事占比為 11%，男性董事占比為 89%，董事年齡層為 30-50 歲比例為 11%、50 歲以上比例為 89%。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，弘憶國際每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。2025 年董事（含獨立董事）進修時數合計 54 小時，平均每人進修 6 小時。

職稱	姓名	生理性別	年齡	2025 年董事會實際出席率 (%)
董事長	葉佳紋	男	50 歲以上	100%
董事	劉彥輝	男	50 歲以上	100%
董事	葉柏君	女	30-50 歲	75%
董事	王國璋	男	50 歲以上	100%
董事	沈哲生	男	50 歲以上	100%
獨立董事	詹森	男	50 歲以上	100%
獨立董事	柯炎輝	男	50 歲以上	100%
獨立董事（註）	李偉彰	男	50 歲以上	100%
獨立董事（註）	周鐘麒	男	50 歲以上	100%

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事代表人	葉佳紋	2025/11/18	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3
		2025/09/25	社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3
法人董事代表人	劉彥輝	2025/11/27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	談綠色及轉型金融行動方案 - 永續發展藍圖與董事責任	3
		2025/07/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理、公平待客原則與金融消費者保護	3
法人董事代表人	葉柏君	2025/08/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望	3
		2025/08/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 詐貸與人頭戶洗錢防制之相關法規及分析	3
法人董事代表人	王國璋	2025/11/18	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3
		2025/09/25	社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3
法人董事代表人	沈哲生	2025/11/18	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3
		2025/09/25	社團法人台灣董事學會	全球經濟與政經風險的觀測與應對	3
獨立董事	詹森	2025/12/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3
		2025/12/02	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理、公平待客原則與金融消費者保護	3
獨立董事	周鐘麒	2025/11/18	社團法人台灣董事學會	數據驅動與數智轉型	3
		2025/11/17	社團法人中華財經發展協會	數位轉型與 AI 應用	3
獨立董事	柯炎輝	2025/05/16	社團法人中華民國工商協進會	劃時代 AI 的發展與商業影響	3
		2025/05/08	社團法人中華民國工商協進會	品牌媒體經營暨危機公關處理	3
獨立董事	李偉彰	2025/11/27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	談綠色及轉型金融行動方案 - 永續發展藍圖與董事責任	3
		2025/07/30	社團法人中華公司治理協會	併購及財務盡職調查的關鍵視角：董事需知道的風險與機會	3

董事會績效評估

為提升公司治理效能，本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》訂定「董事會及功能性委員會績效評估辦法」，規範每年應至少執行一次內部績效評估，於次一年度第一季結束前完成，且至少每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估，並納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。

董事會及功能性
委員會績效評估辦法



弘憶國際董事會及各功能委員會績效評估之衡量項目至少包括下列五大面向



利益衝突

弘憶國際依據「公司法」第 206 條之規定，於「董事會議事規範」中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦

不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2025 年報董事對利害關係議案迴避之執行情形。

董事會績效外評

本公司最近一次於 2025 年委託台灣投資人關係協會進行 2024 年 11 月 1 日至 2025 年 10 月 31 日之董事會及功能性委員會績效評估，該機構及執行專家與本公司無業務往來具備獨立性，並於 2025 年 11 月 14 日提出評估報告，本

公司在 2026 年 3 月 9 日向董事會報告結果，並尋求改進。

董事會及功能性委員會績效外評包括問卷自評及實地訪評，問卷評估面向及其評估結果包括如下：

董事會績效評估		功能性委員會績效評估	
評估面向	評估結果 (分數)	評估面向	評估結果 (分數)
董事會組成及專業發展	4.88	對公司營運之參與程度	4.81
董事會決策品質	4.97	功能性委員會職責認知	4.93
董事會運作效能	4.95	提升功能性委員會決策品質	4.96
內部控制及風險管理	4.94	功能性委員會組成及成員選任	4.89
董事會參與企業社會責任程度	4.95	內部控制	5.00

外評機構根據本公司提供之董事會議事錄、內部現行政策、其他輔助文件及公開資訊，並結合自評問卷與實地訪談結果出具評估報告，並彙整出評估結論與建議事項如下：

本公司董事會具多元專業與健全結構，獨立董事席次達三分之一以上，運作機制完善。董事會及功能性委員會出席率高，審計與薪資報酬委員會運作良好，獨立董事積極參與監督並與稽核主管保持溝通。永續發展委員會及五大推動小組運作成熟，定期向董事會報告，整體董事會決策與監督效能良好，惟可再透過下列建議事項提升公司治理及董事會運作效能。

1. 規劃下屆單一法人組織占董事會席次三分之一以下
2. 規劃下屆任一性別董事席次達三分之一
3. 規劃下屆全體獨立董事連續任期不超過三屆
4. 設置「提名委員會」，強化董事會職能與治理機制
5. 制訂智慧財產管理計畫，強化技術保護與治理機制
6. 「提升企業價值具體措施」提報董事會
7. 提升永續報告書之可信度
8. 董事會推動高階經理人薪酬納入 ESG 指標以強化永續治理

針對上述結論與建議事項，本公司已於 2026 年 5 月 11 日董事會通過「提升企業價值計畫」，並完成申報作業。另外，高階經理人薪資與 ESG 相關績效評估之政策已完成訂定並於 2025 永續報告書及年報揭露其指標與權重。其餘建議事項本公司將後續研擬討論。

3.1.3 薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策

弘憶國際董事酬金依公司章程規定，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。而高階管理階層之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時，將績效評估結果納入，作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

高階管理階層績效評估除財務指標外，每年依據永續發展策略、年度營運重點及職責範圍，訂定 ESG 績效指標及權重，2025 年 ESG 指標佔整體績效評估平均約占 22%，並依評估結果計算變動薪酬。相關指標包括數位化與無紙化推動、客戶滿意度、客訴管理及溫室氣體盤查系統導入。未來將持續納入更多 ESG 指標，如人才留任率及節能減碳，以強化永續治理。

退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

薪酬決定流程

弘憶國際訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效，亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，無外部利害關係人或薪酬顧問參與。本公司薪酬之決議請詳本公司 2025 年度股東會年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025 年度的薪酬分配提案已於 2026 年 5 月 11 日董事會決議通過，並於 2026 年 6 月 17 日召開的股東大會報告。

本公司於董事會下設有薪酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由四位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

指標	2025 年 比率
組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工年度總薪酬中位數的比率	15.07
組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工年度總薪酬增加百分比之中位數之比率	3.53

註 1：年度總薪酬計算範疇為當年度年底在職員工之實際發放年度總薪酬，不考慮在職月數。

註 2：年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。

註 3：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 > 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>。

3.1.4 誠信經營

為建立誠信經營企業文化，弘憶國際制定「公司誠信經營守則」、「員工從業道德守則」要求同仁遵守相關規範並禁止不當行為，此外，透過舉行教育訓練，強化員工法遵及誠信經營意識。

弘憶國際針對台灣地區內湖總公司、香港地區永達電子科技有限公司、中國地區弘憶（上海）國際貿易有限公司與深圳宏達富通電子有限公司之主管及非主管員工，於 2025 年 09 月 10 日辦理 1 小時之誠信經營教育訓練，進行反貪腐政策和程序之溝通，訓練課程包含道德倫理及反貪腐。因瑞音生技醫療器材股份有限公司採獨立管理制度，未納入本年度教育訓練統計。2025 年除瑞音生技醫療器材股份有限公司外，參與人數 172 人，合計參與百分比 78.18%。

部分員工因業務排程衝突、請假或外勤工作等因素，未能參與本次課程，故參與率未達全體員工，未來將持續透過相關宣導，以提升整體參與率。

尋求建議和提出疑慮的機制

弘憶國際設有稽核室，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每年至少一次向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

為落實本公司遵循法令、道德行為及誠信經營，以確保公司基業永續發展，本公司訂定「[內、外部人員對於公司不合法、不道德與不誠信行為檢舉辦法](#)」鼓勵檢舉任何非法與違反誠信經營之行為，本公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，透過年度教育訓練宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。員工、客戶、供應商、合作夥伴與社區團體等利害關係人，如發現本公司有任何違反任何法律規範與不道德行為之情事時，可向本公司網站之檢舉信箱投訴。

此外，在董事會成員反貪腐政策和程序之溝通方面，於董事會上每年至少一次，以佈達的形式給所有董事會成員。

地區		2024 年			2025 年		
		主管	非主管	合計	主管	非主管	合計
台灣地區	總人數	28	57	85	36	59	95
	完訓人數	23	51	74	24	44	68
	完訓佔比	82.14%	89.47%	87.00%	66.67%	74.56%	71.58%
中國地區	總人數	-	-	-	18	92	110
	完訓人數	-	-	-	13	77	90
	完訓佔比	-%	-%	-%	72.22%	83.70%	81.81%
香港地區	總人數	-	-	-	2	13	15
	完訓人數	-	-	-	2	12	14
	完訓佔比	-%	-%	-%	100%	92.31%	93.33%

註 1.2024 年統計範疇僅涵蓋台灣地區弘憶國際股份有限公司內湖總公司，2025 年台灣地區內湖總公司、香港地區永達電子科技有限公司、中國地區弘憶（上海）國際貿易有限公司與深圳宏達富通電子有限公司。

註 2. 各地區員工總人數係以辦理教育訓練 2025 年 09 月 10 日當日員工總人數計，共 220 人。

諮詢與舉報管道

外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	ethics@gmitec.com
	吹哨者信箱	ethics@gmitec.com
內部管道	員工申訴信箱	gender@gmitec.com

吹哨者透過管道具名或匿名檢舉時，內容應提供足夠舉證之資訊以利查證，本公司於接獲舉報案件後，由本公司舉報窗口指派調查小組執行蒐證程序，與吹哨者或被檢舉者具利害關係者，不得參與。本公司各單位應全力配合調查小組，不得無故拒絕、規避或阻滯蒐證程序。除委託外部檢調單位外，其餘案件之查證工作應於一個月內完成，並提出調查報告。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營教育訓練，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過電子信箱、官網之利害關係人專區，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營／商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。

當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。弘憶國際於 2025 年並未接獲任何舉報案件。

法規遵循 (GRI 2-27)

弘憶國際訂定誠信經營守則規範公司同仁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。本公司重大違法、違規事件依公開資訊觀測站《發布重大訊息遵循程序及判斷標準》進行判斷。2025 年未有反競爭、反托拉斯、壟斷、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件，也未有重大違反社會與經濟相關法律規範與支付罰款之情事。



3.2 風險管理 重大主題管理 - 風險管理

重大主題		風險管理
衝擊描述	潛在負面衝擊：若缺乏適當風險控管機制，當公司面臨重大風險將造成財務、營運、聲譽等負面衝擊。	實際正面衝擊：透過審慎的風險管理，增加公司營運韌性，降低內外部風險帶來的衝擊與影響。
政策／承諾	為使影響本公司客戶滿意及持續營運相關之風險與機會被適度管理，並促進本公司健全營運與永續發展，特訂定「風險管理辦法」。	
採取行動	1. 制定風險管理辦法。 2. 編制風險管理組織。 3. 制定風險管理範疇。	
追蹤評核機制	1. 本公司「風險管理辦法」已於 2022 年 8 月 9 日經董事會通過，將依照「風險管理辦法」規範每年定期檢視運作情形。 2. 於 2025 年 11 月 10 日向董事會報告風險管理運作之情形。	
管理目標	短期目標 (3 年)	年度績效
	1. 每年持續評估風險管理情形，定期與董事會回報風險評估結果，並持續關注經營、氣候、資安等永續風險議題。 2. 依循風險評估結果，建置各類災害之預防及應變能力以減少營運衝擊、縮短復原時間。 3. 打造穩定品質、永續經營供應鏈。弘憶國際透過 ISO 9001 品質管理系統，定期針對供應商進行永續評核機制，透過各種評比做出相對應之採購因應措施，以降低營運持續中斷之風險。	1. 本年度內部稽核依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」運作，稽核功能隸屬董事會，並定期向董事會報告執行成果。稽核室依公司經營環境、法令要求及風險評估規劃年度稽核計畫，據以執行各項稽核作業並出具稽核報告。年度執行過程中，每月稽核報告及工作底稿均於規定期限內（完成之次月底）提供審計委員查閱。同時，稽核室亦完成全公司自行檢查作業之覆核，強化自我監督機制，並作為董事會及管理階層評估內部控制有效性及出具「內部控制制度聲明書」之重要依據。透過持續監督作業制度之落實，稽核室協助提升公司治理與風險控管品質。本年度共完成 56 項稽核作業，整體稽核符合率達 100%，展現稽核制度之有效運作與組織控制環境的健全度。 2. 除確實辦理內部控制制度之自行評估作業外，董事會及公司管理單位 2025 年已完成檢討各部門自行評估結果與稽核室之稽核報告，稽核主管除依規定列席董事會報告稽核業務執行情形外，另就公司內部稽核執行狀況與內控運作情形已單獨向審計委員會提出報告。 3. 弘憶國際透過 ISO 9001 品質管理系統，2025 已針對 6 家供應商進行永續評核機制，評核結果為合格。 4. 2025 年完成風險辨識，初步辨識結果為 4 項低風險、8 項中風險，共 12 項風險皆已擬定處置行動，並針對 8 項中風險已完成控制且維持於低風險。
中長期目標 (5~10 年)	1. 強化資安風險管理，提升全員資安認知，訂定公司資訊安全管理計畫，以達成公司之資訊安全目標。 2. 關注氣候風險與機會，在全球氣候變遷與低碳、淨零排放的浪潮下，公司將著力於節水、節能、減碳等相關環保措施。	
利害關係人的參與	1. 每年定期召開四次董事會議，及其他不定期董事會，會後將議事錄上傳公開資訊觀測站，以利其他利害關係人了解公司重大決議。 2. 當公司有重大訊息時，經營團隊依法令規定發出重訊公告，並利用官網公告，利害關係人可以此管道得知。 3. 稽核室人員每月出具稽核報告，讓治理單位及公司經營團隊清楚公司經營風險。	

風險管理政策

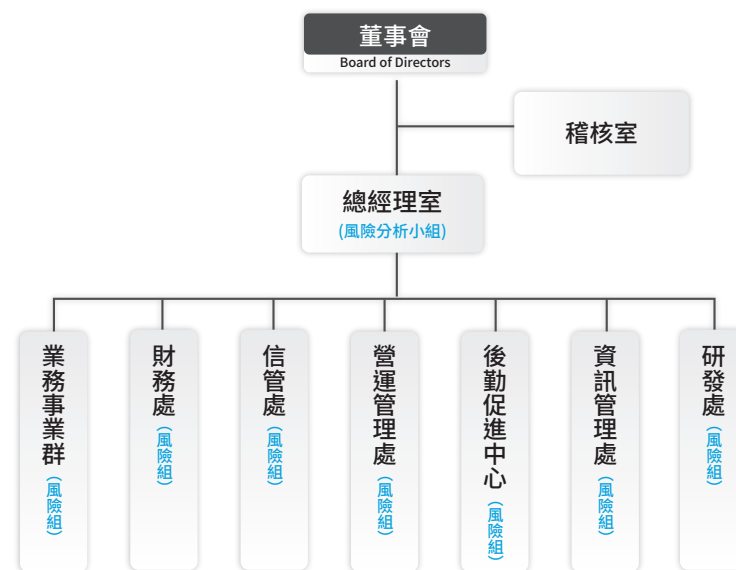
為因應全球經濟環境變化與永續經營風險，本公司根據公司治理 / 經濟、社會、環境等面向，鑑別、掌握可能影響企業永續發展的相關風險，並透過風險轉移、削減及避免等相關管理策略與因應措施，將可能的風險降至最低，提升營運正向契機。

本公司「風險管理政策與程序」經第 11 屆第 3 次董事會於 2022 年 8 月 9 日通過，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，同時保護員工、股東、顧客及各利害關係人的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

風險管理組織架構

在風險管理組織體系上，董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確了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。董事會下專門設有風險分析小組，由總經理擔任召集人。風險分析小組為負責執行風險管理之權責單位，並每年向董事會報告風險管理結果。

本公司風險分析小組依循既有的管理組織體系及內部控制體系，以最具成本效益的方式，積極面對與管控營運過程所應考量之風險。要求公司內部各功能單位主管負有風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，並將公司風險管理執行情形向審計委員會及董事會提出報告。2025 年 11 月 10 日已向董事會報告風險管理運作之情形。



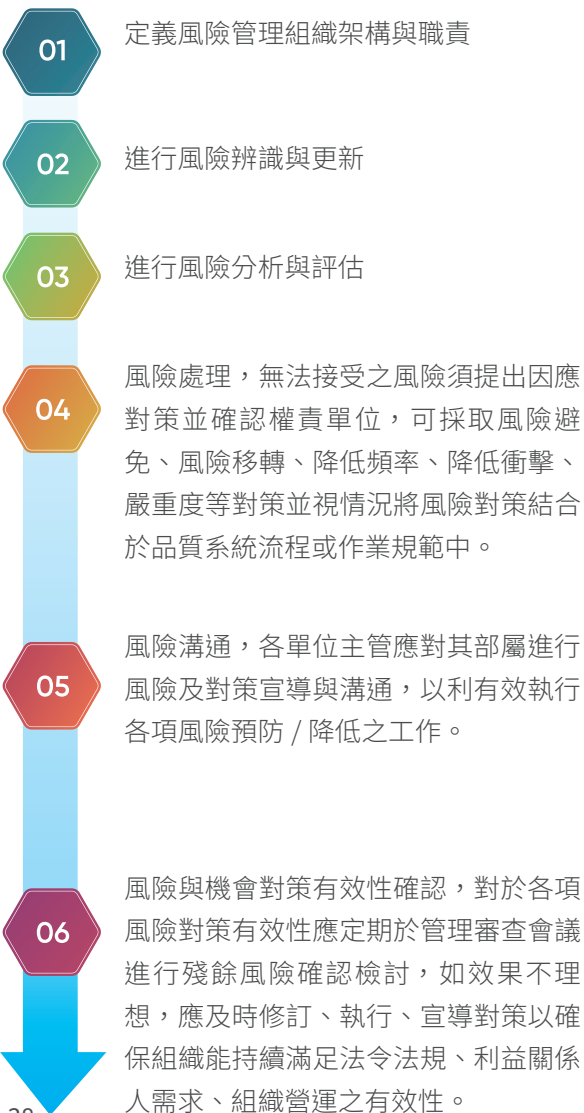
風險管理權責分布

風險管理組織架構與職責：

董事會	風險管理之最高單位，並擔負整體風險之最終責任，董事會負責核准、審視、監督公司風險管理政策，並確保風險控管機制有效運作
風險分析小組	本公司設置風險分析小組為執行風險管理之權責單位，由總經理為召集人，風險分析小組主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，協助擬定本公司風險管理政策，確保董事會核定之風險管理決策之執行，並由總經理每年定期向董事會報告。
稽核室	隸屬董事會，協助董事會執行內部控制及內部稽核，每年依風險評估結果擬定年度稽核計畫，並定期向審計委員會及董事會報告稽核執行成果。

風險管理流程

本公司風險管理流程由風險分析小組負責執行，並每年執行一次，流程包括六大項目：



企業辨識出的風險

一、風險辨識與更新：

風險分析小組（總經理室、各部門主管）應在每年年底，考量影響組織宗旨、目標及品質系統有效性之內外部環境議題 / 因素及內外部利益團體之需求期望進行風險辨識，建立「風險分析表」呈總經理確認。本公司風險管理包含「策略風險」、「市場面風險」、「營運風險」、「財務風險」、「法令遵循風險」、「資通安全風險」、「人力資源風險」以及「氣候風險」等管理。

二、風險分析與評估：

將各項風險依下列進行風險發生可能性 / 機率、風險衝擊（嚴重性）、可被偵測機率等級，評估風險優先指數進行分級，並擬定相關對應計畫。

1. 發生可能頻率等級之評分標準 (O)：



2. 發生後影響嚴重度等級之評分標準 (S)：

嚴重度 等級 / 評分	財務損失 (影響預估營業額佔 比)	營運中斷 (核心業務)	聲譽 / 客戶影響	合規 / 法律後果	人員安全 / 健康
5 (災難性)	> 10% 導致破產或停業	完全停擺，恢復期 > 1 個月 服務完全中斷	信譽完全崩潰，客戶大量流 失，無法挽回	巨額罰款 (> \$500 萬) / 刑事 責任 / 業務執照吊銷	多人重傷或死亡
4 (重大)	5% - 10%	嚴重中斷，恢復期 1 週 - 1 個月 服務顯著受損	嚴重負面新聞，市場份額顯 著下降，大量客戶抱怨	重大罰款 (\$100 萬 - \$500 萬) 重大訴訟，可能停業	單人死亡或多人重傷
3 (中等)	1% - 5%	部分中斷，恢復期 1 天 - 1 週 服務體驗受影響	地方性負面新聞，部分客戶 流失，需大量資源修復關係	中等罰款 (\$10 萬 - \$100 萬) 一般訴訟，可能導致整改	單人輕傷需住院 多人輕微擦傷
2 (輕微)	< 1%	輕微中斷，恢復期 < 1 天 服務幾乎無影響	少量客戶抱怨，輕微負面評 論，易於解釋或糾正	輕微罰款 (< \$10 萬) 警告信 / 口頭糾正	單人輕微擦傷 無需就醫
1 (可忽略)	無財務影響	無營運中斷	無負面影響	無法律問題	無人員傷害

3. 可被偵測機率等級之評分標準 (D)：



極高

幾乎確定能偵測 / 具備強大自動
化預防或即時阻斷機制
具備多重自動化預防性控制或
即時阻斷機制 (如：防火牆、
自動停機系統、數據驗證機
制)，幾乎能在問題發生前或第
一時間就阻止 / 偵測並自動觸
發應對。預警時間非常充裕。



高

有效偵測 / 具備自動化或即時
告警機制
具備有效的自動化系統監控或
即時報告機制，能在事件發生
前或發生初期即時發出告警，
提供充足的預警時間 (數小時
到數天) 以採取應對措施。



中等

一般偵測能力 / 依賴一般人
工審核或非即時系統告警
存在非即時的系統報表或一
般性的人工審核，能夠在事
件發展過程中偵測到問題，
但可能會有延遲，提供有限
的預警時間 (數天到一周)。



低

偵測困難 / 依賴被動人工監控
僅依賴人工定期檢查 (如：每
月報告審閱)，或需大量時間
才能手動識別。無實時預警能
力，發現時往往已造成一定影
響。



極低

幾乎無法偵測 / 無任何現有
控制
無任何自動化或人工監控機
制。事件一旦發生，通常是
客戶發現或外部媒體報導後
才得知。

4. 風險優先指數之評分標準 (RPN)：

RPN 值範圍	風險等級	決策標準與處置要求
50 ~ 125	高風險 High Risk (H)	1. 要求必須立即採取行動。 2. 此類風險對公司目標達成構成重大威脅，可能導致災難性或重大後果。 3. 需最高管理層即時審核與核准，制定並實行緊急處置計畫 (ERT)。 4. 目標應於最短時間內顯著降低 RPN 值，尤其是優先改善導致高分之嚴重度或發生頻率。 5. 處置計畫需納入管理審查重點議題，實行每日或每週高頻率監控。 6. 必要時強制啟動「內部稽核管理程序」及「管理審查程序」。
15 ~ 49	中風險 Medium Risk (M)	1. 積極管理與追蹤。 2. 此類風險對公司目標達成構成中等威脅。 3. 需制定詳細的處置計畫，指定明確的負責部門 / 人員，以及設定具體完成期限。 4. 處置計畫需經部門主管核准並由管理系統者審查。 5. 目標是將 RPN 降至低風險水平。 6. 需每週或每兩週實行定期監控。 7. 管理系統者應評價啟動內部稽核 / 管理審查程序之必要性，以確保資源有效利用。
1 ~ 14	低風險 Low Risk (L)	1. 監控，可被接受。 2. 此類風險通常於可接受範圍內，對公司目標達成影響輕微。 3. 無需制定額外處置計畫，但應持續納入日常監控 (每月)，於年度或半年期風險回顧時實行審查。 4. 當情況變化導致 RPN 上升至中風險或高風險，則需重新啟動風險規劃流程。

Note：

風險等級 = O(發生頻率) × S(嚴重度) × D(偵測率)，當 O 或 S=4 時，要求擬定風險對應計畫，完成風險處置相關對策。

三、風險管理執行情形：

公司所面臨之各項面向風險項目，依風險等級彙總如下：

風險面向	風險			風險名稱
	高 風 險 (H)	中 風 險 (M)	低風險 (L)	
營運面	0	7	1	1. 給予供應商訂單發送錯誤。 2. 供應商送貨倉庫收貨異常。 3. 倉庫出貨作業異常。 4. 倉庫庫存存貨異常。 5. 運送過程中貨物異常。 6. 管理程序及管理辦法 - 相關程序辦法之連結與整體運作困難。 7. ERP 系統更新 - 升級版後之操作障礙。 8. 人力資源風險。
財務面	0	1	0	1. 匯率風險
市場面	0	2	0	1. 顧客訂單與交期更改頻繁。 2. 國際局勢大幅起伏，導致貨物進出口遭受突發性管制。
法規面	0	0	1	1. 逾期應收帳款及壞帳



公司所面臨之各項風險項目、議題、風險處置行動及成效，報告如下：

風險名稱	風險事件描述	潛在風險	初始風險評估			風險等級	具體處置行動 / 措施描述	風險處置行動及成效
			發生頻率	影響嚴重度	偵測率			
顧客訂單與交期更改頻繁	Q2 起大環境之動盪，使顧客訂單與交期更改頻繁。	顧客訂單與交期更改頻繁，導致 Sales 於預測值失准，使倉庫庫存無法於保鮮期發貨。	4	3	1	M	1. 持續追蹤顧客需求產品預測狀況，適時與顧客溝通協調，使顧客能夠于雙方允諾日期交貨。 2. 持續追蹤與限制顧客交期調整次數。	持續以「顧客允諾交期履行率」作為品質目標監控。
匯率風險	匯兌損失影響公司獲利。	當本國貨幣升值時，出口商的收入在換算回本幣時會減少，侵蝕獲利；而當本國貨幣貶值時，進口商品成本增加。對於持有外幣資產的投資者，幣值下跌會導致資產在換算回本幣時價值縮水。	4	2	1	M	客戶幣別確認書。 1. 每月美元資產與負債部位控管。 2. 採取自然避險法。	持續以「每月美元資產與負債部位控管」管理風險。
給予供應商訂單發送錯誤	訂單發送前，錯誤設定供應商欄位資料，導致供應商到貨時入帳異常。	1. 多餘庫存增加。 2. 財務因發票表頭不一致而無法進行入帳，若客戶急需出貨，將無法滿足需求。	3	1	3	L	修正錯誤設定供應商訂單欄位，下訂單前再次確認，防止錯誤再發生。	每次下訂單前確認供應商訂單欄位，以及發送訂單前再次確認，降低訂單錯誤之風險。

風險名稱	風險事件描述	潛在風險	初始風險評估			風險等級	具體處置行動 / 措施描述	風險處置行動及成效
			發生頻率	影響嚴重度	偵測率			
供應商送貨倉庫收貨異常	1. 供應商送貨實物數量與單據數量不符合。供應商送貨實物外包裝破損變形。 2. 供應商送貨未依據交貨時間抵達。	1. 可出貨數量不足之風險，影響相關交貨之準備。 2. 破損包裝需要確認產品品質好壞，以及更換新包材，當直出顧客時，導致顧客抱怨之風險。 3. 供應商交貨延誤，影響倉儲日常作業計畫，以及備貨出貨延遲之風險。	3	2	3	M	1. 持續對供應商溝通反映，用以協調方式，降低供應商交貨出錯率。 2. 內部倉儲管理標準化 - 收貨流程（SOP）交付供應商，使供應商明確理解 GMI 交貨之標準，持續追蹤供應商相關實行成效。	2025 年經控制，已降為低風險 (L)，並持續與供應商溝通及追蹤貨品抵達狀況。
倉庫出貨作業異常	1. 倉庫出貨實物數量與顧客下單數量不符。 2. 倉庫標籤作業標籤貼錯、漏貼、貼標品質不覆核要求。 3. 倉庫出貨包裝作業不符合客戶以及運輸要求。 4. 倉庫提供之單據錯誤，導致客戶無法入倉或者關務查驗扣貨的風險。	1. 顧客拒收、退貨、換貨運費增加、顧客生產線中斷之風險。 2. GMI 倉庫實物數量與帳目數量不符的風險。	3	2	3	M	1. 標準化出貨流程（SOP）的持續更新，從接單挑貨直至發貨出庫均需列明。 2. 定期對人員勤前教育，不定期對人員培訓及考核，降低人員出錯率。 3. 必要關鍵節點，增加人員 check 之崗位。	2025 年經控制，已降為低風險 (L)，並持續以「顧客滿意度」作為品質目標監控。

風險名稱	風險事件描述	潛在風險	初始風險評估			風險等級	具體處置行動 / 措施描述	風險處置行動及成效
			發生頻率	影響嚴重度	偵測率			
倉庫庫存存貨異常	1. 倉庫實物數量與帳目數量不一致。 2. 倉庫環境與貨品存放環節不一致。	1. 數量不一致，導致誤判庫存量，當備貨交貨發現缺貨，影響顧客交期延誤之風險。 2. 倉庫儲存環境之溫濕度，導致貨品之品質異常之風險。	3	2	3	M	1. 執行異動或者全部庫存盤點，適當情況調整盤點頻率。 2. 執行 ABC 分類管理，按照品牌、型號、物料種類進行重點管理。 3. 持續落實貨品存放區域溫濕度管制，避免環境造成產品品質異常。	2025 年經控制，已降為低風險 (L)，並持續加強教育訓練、考核，以及持續追蹤關注人員日常操作狀態。
運輸過程中貨物異常	1. 實物運輸過程中損壞、丟失。 2. 承運商服務不穩定、價格大幅度波動。 3. 運輸模式選擇不當或者路線未優化。	1. 實物在運輸過程中損壞、丟失等異常，導致無法按時交貨給顧客及賠償之風險。 2. 運輸服務不穩定及價格大幅波動，運輸成本突發性增加與減少，導致無法預測運輸相關成本，使得運輸成本管控困難。	3	2	3	M	1. 持續對合格供應商管理，尋訪多家供應商之服務品質，實行定期評價，當不符合 GMI 要求時，實行汰換作業。 2. 承運商相關合約簽訂，以及運輸保險之持續更新。	2025 年經控制，已降為低風險 (L)，並持續以「顧客滿意度」作為品質目標監控。

風險名稱	風險事件描述	潛在風險	初始風險評估			風險等級	具體處置行動 / 措施描述	風險處置行動及成效
			發生頻率	影響嚴重度	偵測率			
國際局勢大幅起伏，導致貨品進出口遭受突發性管制。	1. 現行國際局勢大幅起伏，導致相關貿易管制或者制裁。 2. 國際稅率起伏，提高相關成本之激增，導致稅號歸類或者海關對貨物價值估價不認可，使得公司遭受罰款、滯港等異常。	1. 突發性貿易管制或制裁，使得稅費之提高，以及增加成本之風險。 2. 進出口貨品可能遭受海關扣押，使交貨顧客無法準時到達，必須與同行實行調貨之緊急應變處置，降低顧客抱怨，增加成本累加之風險。	3	2	3	M	1. 透過官方公開制裁名單之途徑，持續關注及追蹤。 2. 與關務代理保持緊密溝通，持續瞭解海關動態，以及要求事項。 3. 多種路徑的開發報價準備。	2025 年經控制，已降為低風險 (L)。
管理程式及管理辦法 - 相關程式辦法之連結與整體運行困難	1. 管理規章內容與實際作業流程不符，導致執行困難。 2. 作業過程發生異常或失誤時，無法快速定位或追溯至相關程式或條文。 3. 管理規章之編撰原則不直觀明確，導致檔層級混亂，使得內容界線不清。 4. 現有管理程式、管理辦法及細則分散零落，缺乏系統性之彙整與整合。	1. 管理規章內容過於簡略或空泛，缺乏足夠之細節與嚴謹性，無法有效應對突發或異常事件。 2. 由於缺乏明確之程式條文規範，導致作業錯誤重複發生，進而影響服務品質，造成顧客滿意度降低。 3. 執行者無法快速查閱到正確依據之管理規章，導致作業依賴個人經驗而非標準程式，衍生「將事情做好而非做對」之作業風險。 4. 管理文件體系未有效整合及層級架構不清，可能導致營運上權責不明或重複作業之潛在風險。	3	3	3	M	1. 將現行管理程式與管理辦法，配合新版管理標準與實際運作進行改版優化，以專案管理階段性方式進行。 2. 將管理程式與管理辦法重新編碼，讓查閱更加直觀。 3. 將現行管理程式、管理辦法及細則進行整並，以現行作業與管理標準取得最大公約數之共識，並使流程以單一化方式，以易讀、易懂、易取為主。	2025 年經控制，已降為低風險 (L)，持續以「文件化資訊上線執行率」作為品質目標監控。

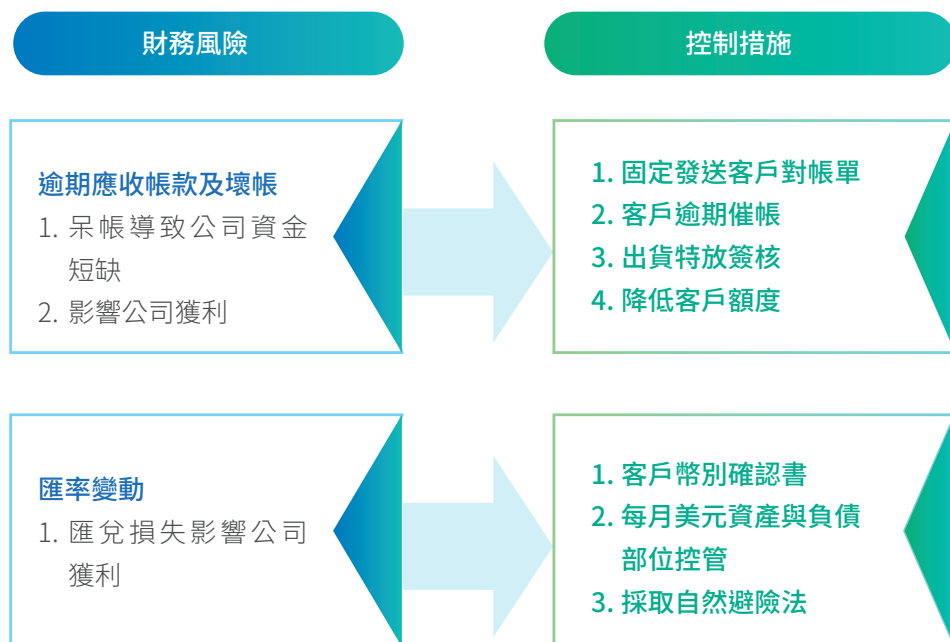
風險名稱	風險事件描述	潛在風險	初始風險評估			風險等級	具體處置行動 / 措施描述	風險處置行動及成效
			發生頻率	影響嚴重度	偵測率			
ERP 系統更新 - 升級版後之操作障礙	現行 ERP 與之後升級 ERP 之差異，於正式導入實際上限作業後，因與先前不同，導致作業過程中障礙。	當 ERP 升級正式導入後，因與先前不同，導致操作不熟練產生延滯作業。	3	3	3	M	加強教育訓練、演練及考核。	2025 年經控制，已降為低風險 (L)，以「ERP 的導入及教育」作為品質目標監控。
人力資源風險	員工專業知識不足	1. 影響行政作業。 2. 破壞公司形象。	3	3	3	M	1. 舉行員工專業知識教育訓練。 2. 舉行員工專業知識檢驗 (考核)。	2025 年經控制，已降為低風險 (L)，以「教育訓練舉辦率」作為品質目標監控。
逾期應收帳款及壞帳	呆帳導致公司資金短缺。 影響公司獲利。	現金流緊縮、獲利能力下降、營運資金被佔用、信譽風險，以及融資困難等。	3	1	2	L	1. 固定發送客戶對帳單。 2. 客戶逾期催帳。 3. 出貨特放簽核。 4. 降低客戶額度。	2025 年呆帳率 < 1%

其他風險管理機制、措施或是專案

1. 其他風險面向：

風險面向	風險項目	風險議題	持續關注
環境面向	氣候變遷因應法規及相關地區氣候法規。 各國家碳費收取。	各國法規 各國碳費收取	1. 中國自 2021 年起。以「碳排放交易系統」(ETS) 作為主要碳定價機制，而非直接收取「碳費」。 2. 台灣的碳費制度已於 2025 年 1 月 1 日正式實施，初期目標是年排放量超過 2.5 萬公噸的電力、燃氣供應業及製造業，並將 2026 年 5 月開始徵收首年碳費，一班費率為每公噸新台幣 300 元。 3. 印度並未全面收取碳費，但正在積極建立自己的國內碳市場，並計畫於 2026 年年中上路。

2. 財務風險管理：由財務處進行分析與對策擬定



3. 緊急應變計畫：為確保持續營運，遇意外災害時依照「緊急應變計畫」執行。

- 目的：確保意外災害對企業資訊運作的傷害降至最低及企業資訊網路系統之運作在意外災害受損後，企業營運能迅速恢復必要之運作。
- 流程：將緊急應變災害分為三級區分應變措施，且由主席做出決策擬定相關計劃以求迅速恢復企業的正常運作。

針對風險管理未來設立之目標

本公司營運過程中，會遭遇許多可能威脅經營的不確定因素，為預防風險帶來之損失，針對經濟、環境、社會及氣候變遷等風險，本公司研擬風險管控政策與程序，先依危機等級不同，依風險管理召開緊急應變會議，擬定相關風險減緩計畫，處理並提出改善檢討，避免重蹈覆轍，每一層級及功能性單位都有風險責任，一旦發生狀況不對，迅速向上層級回報，尋求解決方案，第一時間降低對公司可能之衝擊。

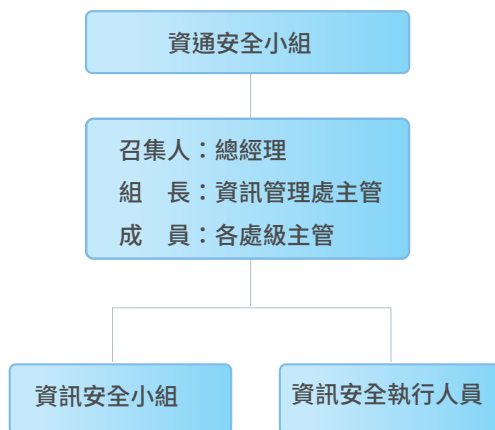
3.3 資訊安全及隱私權保護 重大主題管理 - 資訊安全與隱私權保護

重大主題		資訊安全及隱私權保護
衝擊描述	潛在負面衝擊： 資訊洩露為當今企業所面臨之重大風險，不當管理可能導致資訊安全風險和損失，使各利害關係人之隱私資訊受到危害。	實際正面衝擊： 建立資訊安全管理機制，保障客戶資訊及安全隱私，防止洩露機密資訊，有效維護利害關係人之權益。
政策／承諾	為維護本公司之永續經營，保護資訊資產安全，確保資訊資產機密性、完整性及可用性之要求，特訂定「資通安全管理辦法」。	
採取行動	1. 制定資通安全管理辦法 2. 編制資通安全管理組織 3. 實行資通安全管理機制 4. 制定資通安全具體管理方案	
追蹤評核機制	1. 每週定期開會檢視資安漏洞，每月定期審查矯正狀況。 2. 是否依照內部資通安全管理辦法執行相關業務。	
管理目標	短期目標 (3 年)	年度績效
	1. 客戶資料零外洩。 2. 重大資安事件零發生。 3. 強化員工資安風險意識並持續提供教育訓練，每年不定期辦理社交工程演練與至少辦理 1 場資訊安全教育訓練。 4. 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，提升公司資訊安全管理強度。	1. 完成系統年度備份。 2. 完成 2 次系統備份還原驗證。 3. NAS 完成檔案系統備份還原驗證。 4. 完成社交工程演練共 2 場次。 5. 完成資訊安全教育訓練 ISO 27001 稽核員培訓共 5 場次。 6. 透過防毒端點防護及行為分析模組成功攔截端點威脅事件 21,362 個。 7. 透過垃圾郵件防護及威脅防護模組成功攔截垃圾郵件 409,313 封及威脅郵件 21,362 封。
中長期目標 (5~10 年)	1. 置適當的資訊安全管理系統，強化資訊之機密性、完整性與可用性 2. 配置適當的硬體保護資訊設備的硬體環境與設備的安全。 3. 持續維持 ISO 27001 資訊安全管理系統驗證，強化公司資訊安全管理強度。	
利害關係人的參與	1. 資訊管理處每年一次，於當年度第四季由總經理招集資訊管理處主管及公司其他管理階層人員，召開資訊安全會議，討論當年度資訊安全相關議題。 2. 資訊管理處每兩周定期開會討論公司內部網路相關問題檢討，每年亦不定期安排所有員工對於社交工程演練及資訊安全教育訓練，增進員工對於網路資訊安全的知識及概念。	

資訊安全與隱私權管理

為維護弘憶國際之永續經營，遵循相關法令規定並保護本公司之資訊資產安全，避免因外在威脅，或內部人員不當之使用與管理，遭致資訊資產不當利用、洩露、竄改、破壞或遺失等風險，以確保資訊資產機密性、完整性及可用性之要求，特訂定「資通安全管理辦法」，作為資通安全管理之遵循依據。本公司成立資通安全小組，由總經理擔任召集人，各處級主管擔任小組成員，每半年召開資訊安全會議檢討資通安全、資訊安全的執行情況，並公告資訊安全檢查情形。

資訊安全管理架構



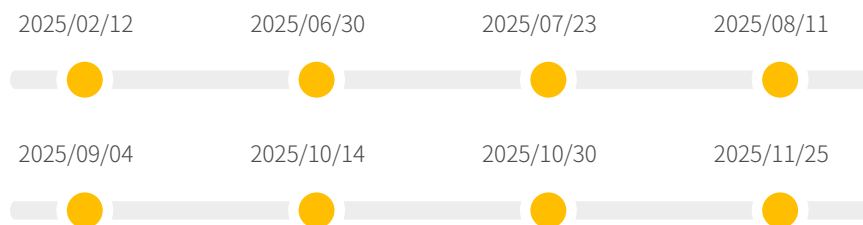
資安管理流程

項目	具體管理措施
防火牆防護	防火牆訂定連線規則 如有特殊需求額外申請開放
人員上網管控機制	自動過濾使用者上網可能連結到勒索病毒或惡意程式的網站
防毒軟體	使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會
作業系統更新	作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊處協助更新
資料備份機制	重要資訊系統資料庫接設定每日備份
郵件安全管控	有自動郵件掃描威脅防護，使用者接收郵件前事先防範不安全郵件、檔案，防止惡意連結的保護範圍 > 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件
資安聯防組織	加入 TWCERT/CC 等資安聯防組織，強化資安聯防體系與威脅情資共享

資安事件處理機制 (GRI 418)

本公司已投入資安團隊共計 2 人，每週定期開會檢視資安漏洞，每月定期審查矯正狀況。如資訊處發現異常 Email 或其他狀況時，判定若有資安風險時，發布資安警報，避免同仁誤點選問題 Email 造成病毒感染或是被植入木馬的風險。

發布資安警報



2025 年本公司未接獲任何屬於侵犯客戶隱私之投訴事件，亦未發生其他重大資安危機，如：感染勒索病毒、個資外洩、公司重要資料被竊、遺失客戶資料、駭客攻擊等重大資安事件。



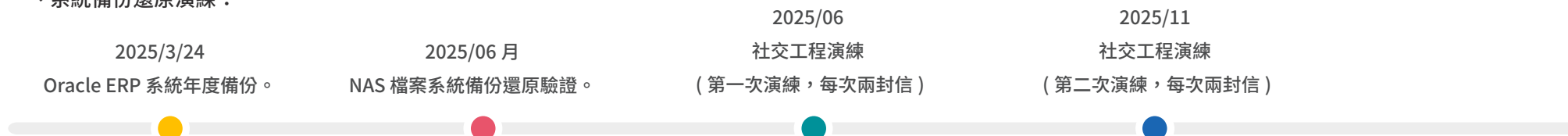
2025 年透過防毒端點防護及行為分析模組成功攔截端點威脅事件 21,362 個，攔截率 78.7%。



2025 年透過垃圾郵件防護及威脅防護模組成功攔截垃圾郵件 409,313 封及威脅郵件 21,362 封，攔截率 78.7%。

執行及運作情形

一、系統備份還原演練：



二、演練結果統計：

為培養員工對郵件安全意識，本公司每年實施社交工程演練，2025 年上半年公司演練測試 213 個帳號：惡意郵件平均開啟率 5.16%，惡意郵件連結點擊率 5.16%；下半年公司演練測試 218 個帳號：惡意郵件開啟率 10.09%，惡意郵件連結點擊率 10.09%，未來將持續強化資安訓練，提升員工資訊安全意識。

時間	執行內容或信件內容	受測人數	信件開啟誘騙成功率	連結點選 / 附檔開啟誘騙成功率
上半年演練 (2025/6/10~17)	下午會議一起訂飲料	213	5.16%	5.16%
	Security Alert – A New Sign-In on Windows Microsoft security team	213	0%	0%
下半年演練 (2025/11/11~11/18)	線上新資條	218	8.26%	8.26%
	[IT 部門] Adobe 共用帳號申請	218	1.83%	1.83%

三、資訊安全公告：

2025/09/22 UOF 系統軟體升級工程
2025/02/24 Mail 系統更新工程
2025/03/06 Mail 系統更新工程
2025/06/30 Mail 系統更新工程

四、例行性備份：

Oracle ERP 系統備份 (每天)。
UOF 系統備份 (每天)。
郵件系統郵件及系統檔備份 (每天)

五、資安教育訓練：

弘憶國際不定期舉辦內部資安教育訓練，以協助同仁提高資訊安全意識。

2025 年度資訊安全教育訓練				
課程名稱	時間	訓練時數 (小時)	計畫訓練人次	出席人次
ISO 27001 內部稽核員	2025/05/06	3h	30	30
ISO 27001:2022 條款解析	2025/05/21	3h	30	30
ISO 27001:2022 條款解析	2025/06/11	3h	30	30
ISO 27001:2022 控制措施解析	2025/07/09	3h	30	30
ISO 27002:2022 控制措施解析	2025/07/23	3h	30	30

04 環境永續

4.1 氣候變遷與調適

4.1.1 氣候治理

4.1.2 氣候風險機會鑑別評估及策略

4.1.3 溫室氣體排放

4.2 環境管理

4.2.1 能源管理

4.2.2 水資源管理

4.2.3 廢棄物管理

4.1 氣候變遷與調適

4.1.1 氣候治理

弘憶國際董事會轄於 2022 年 11 月 8 日決議通過設置「永續發展委員會」，並每年向董事會報告，由董事會授權由三位獨立董事、總經理等高階管理階層帶領所組成推動單位，負責監督與統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，並協調各部處之主管協助推動永續發展及管理氣候議題治理專案之執行成效相關事務，融入於營運策略及各項營運活動之中，每年至少召開會議一次並視情況臨時召開會議，負責制定、推動及強化集團內各公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。

委員會下亦設有由一級主管組成之工作小組，包括永續環境小組，負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，並不定期召開跨部門會議彼此討論協調，以達成環境永續之目標，以及風險分析小組，負責集團內各公司之風險管理政策與程序，包括氣候相關風險議題、產業氣候風險之最新法令規定，更新氣候風險與機會之鑑別結果等。

因應氣候變遷以及溫室效應對地球的影響，本公司依金融監督管理委員會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」已於 2024 年 12 月訂定設置溫室氣體盤查專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍，設立溫室氣體盤查小組，併入永續發展委員會，專責公司溫室氣體碳放相關管理。



4.1.2 氣候風險機會鑑別評估及策略

本公司透過內部討論與評估氣候相關議題，鑑別出 4 項氣候風險與 2 項氣候機會，並將影響期間分為短期 (1~3 年)、中期 (3~10 年)、長期 (10 年以上)，茲將潛在財務影響分述如下：

氣候風險與機會及因應方案

風險類別	風險構面	風險內容 (即風險因子)	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風事件嚴重程度提高	短期	颱風將導致營運中斷、影響員工生活、供應商中斷零組件供應等問題。相關的復原成本和產品交付時間延遲將使管理成本增加和銷售減少。營運中斷一天約使收入減少新台幣 57,570,000 元。	1. 颱風影響時啟動應變小組機制，巡檢辦公場域及確保各重要設備正常運作，確保遭受災害時減輕衝擊。 2. 每年舉辦職安教育訓練，並在周圍玻璃窗前放置固定貨架，以及存貨皆放置棧板，避免因淹水造成存貨損失。	因應風災的策略方案，舉辦教育訓練投入新台幣 3,000 元，可以減少營運中斷所造成的損失。	2025 年度舉辦兩次職安教育訓練 2025 年無受到天災損害情形。
實體風險	長期性	暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害	長期	全球暖化造成夏季溫度逐年提升，為避免員工熱傷害，提高冷氣及空調運轉負載，維持辦公室溫度，將導致夏季電費增加。2025 平均每月電費為新台幣 130,813 元。	更換符合政府節能標章之設備，將室內溫度調控於合理溫度。	財務影響為更換設備花費 2022 年投入新台幣 250,000 元。	維持辦公室溫度在 24-25 度，以維持員工舒適上班環境。
轉型風險	政策和法規	國內政府碳費徵收	中期	歐盟制定碳稅徵收以及台灣政府開徵碳費，如準備相關合規文件的費用將使營運成本增加，若未來政府不分碳排門檻，全面徵收碳費，公司預計支付約為新台幣 6.8 萬元碳費。同時面臨物流配送成本轉嫁因此提高相關成本。目前本公司非碳費徵收對象，故無對財務造成影響。	透過完善評估先行制定碳稅及碳費相關因應措施及策略。	財務影響為預期準備因應相關法規所需投入研究之成本。	2025 年已完成內部政策及因應措施評估，結果顯示本公司目前碳排放量尚低，碳費政策對整體財務影響有限；未來將持續關注相關法規動態，並透過節能管理及減碳措施，降低潛在碳費支出風險。

風險類別	風險構面	風險內容 (即風險因子)	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險	市場	能源轉型所造成的相關費用上漲	中期	能源轉型造成的相關費用上漲，使營運成本提高。目前 2025 平均每月電費為新台幣 130,813 元，美國子公司電費尚待評估。	逐步提高節能設備採購比例，積極宣導同仁節約使用辦公室能源。	財務影響為更換設備花費 2021 年投入新台幣 550,000 元。	採購 LED 燈具，維持辦公室合理亮度，提供員工舒適上班環境。

機會類型	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
產品和服務	開發或增加低碳商品和服務	中期	開發或增加代理低碳產品和服務，符合客戶端需求，同時能夠提高相關收入。	積極關注現今代理產品是否符合各國政府環保法規並積極爭取低碳產品之代理權，確保未來於相關領域保持先進優勢。	為開發或增加代理低碳產品和服務，額外增加營運支出。約美金 107 萬左右 (費用包含業務的人員開發費、技術支援的工程費用、客戶的交際費用)。	本公司積極爭取低碳能源相關專案導入，聚焦於主要產品料號 RTL906 及 RTL907 之應用推廣。透過強化客戶技術支援與專案整合能力，本年度低碳產品專案營收較前一年度成長三倍，顯示市場需求顯著提升，並為公司營收帶來正向貢獻。
市場	進入新市場	長期	政府減碳政策將帶動綠電、電動車等相關電子零組件之需求與商機增加，因此藉由此機會切入低碳等新興市場將創造業務機會。	持續追蹤原廠或代理廠相關技術應用能力，提前佈局電動車等低碳產業，同時將市場訊息回饋給原廠或代理廠，提升對其低碳產品的支持能力。	尋求新興市場機會所需投入市場開發之額外支出，使資本支出增加金額為新台幣 15,775,000 元。	本公司規劃逐步拓展印度市場，採分階段策略推動。第一階段設立印度子公司，作為當地營運與交易之基礎平台，以強化法規合規性與商業彈性，並為未來業務擴展預作準備。後續將依市場發展情況，積極尋求當地合作夥伴與多元通路模式，評估新興產業應用及銷售模式之可行性，以提升市場滲透率與長期營運韌性。

氣候風險管理制度

本公司已於 2022 年 8 月 9 日經董事會通過「風險管理辦法」，將氣候變遷風險管理納入合併公司整體風險管理之流程。董事會為本公司風險控管的最高決策單位，為因應氣候變遷對產業的經營風險，本公司由永續發展委員會轄下永續發展執行小組負責召集相關各單位，參照「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，辨識潛在氣候變遷風險與機會，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，掌握對營運的衝擊與影響，訂定相關因應策略與措施，降低氣候變遷所帶來的損失，並推動及落實公司整體風險管理為目標。本公司設置風險分析小組為執行風險管理之權責單位，由總經理為召集人，風險分析小組主要負責公司風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務，協助擬定本公司風險管理政策，確保董事會核定之風險管理決策之執行，將各項業務可能產生之風險控制在可承受之範圍內，建立健全之風險管理作業原則。風險分析小組依據各部門業務範疇，進行策略、營運、財務、市場、法遵、資安、人力資源及氣候等八大面向風險鑑別與分析，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年由總經理向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況，以期強化企業體質。風險管理詳細說明請詳 3.2 風險管理。

4.1.3 溫室氣體排放

自 2022 年 1 月搬遷至現址，已全數將照明系統採用 LED 燈具。近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，弘憶國際也極力配合全球議題以及響應政府政策，正視企業對環境方面造成的影響。目前主要排放源為間接溫室氣體排放（範疇二）來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買。未來也會配合政府腳步逐步規劃其他間接溫室氣體排放（範疇三）之盤查，以掌握企業完整價值鏈的間接排放，識別減碳熱點，並因應未來接軌 IFRS S2 永續揭露準則的合規要求。

溫室氣體範疇 排放量		2023 年		2024 年		2025 年	
		排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
範疇一	固定燃料燃燒	--	0.0079	--	0.0071	0	0.0108
	移動燃燒	--		--		14.7100	
	製程排放	--		--		0	
	逸散排放	--		0.0012		0.0012	
範疇二	輸入電力	120.398	0.0079	125.1170	0.0071	212.8344	0.0108
合計		120.398		125.1182		227.5456	

註 1. 2023 年及 2024 年溫室氣體盤查邊界涵蓋：內湖總公司。2025 年溫室氣體盤查邊界涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。

註 2. 範疇一、範疇二資料範圍，所包含的溫室氣體種類為一氧化二氮 (N₂O)、甲烷 (CH₄)、二氧化碳 (CO₂)、氫氟化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等。

註 3. 溫室氣體排放量以營運控制之方式彙編。

註 4. 範疇一溫室氣體計算所引用之排放係數來源為以環境部公告的「2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」計算。

註 5. 範疇二輸入電力溫室氣體排放係數引用，主要依據申報年度之前一年底各據點當地主管機關公告最新排碳係數作為計算基礎，2023 年電力碳排係數採用為 0.494 KgCO₂e/ 度；2024 年電力碳排係數採用為 0.474 KgCO₂e/ 度；2025 年電力碳排係數採用為台灣 0.474 KgCO₂e/ 度、上海 0.505 tCO₂/MWh、深圳：0.5306 KgCO₂e/ 度、香港 0.66 KgCO₂e/ 度。

註 6. 全球暖化潛勢值 (GWP) 係採用 IPCC 於 2021 年公布之第六次評估報告，所定之各項溫室氣體適用的 GWP 值。

註 7. 溫室氣體排放量＝活動數據 X 全球暖化潛勢值 (GWP) X 排放係數。

註 8. 溫室氣體排放密集度＝溫室氣體排放總量 / 合併營收新台幣百萬元；2023 年及 2024 年、2025 年密集度量標準分別以合併營收新台幣 15,276、17,709 及 21,015 百萬元計算。

註 9. 為使溫室氣體盤查數據更為精準，2024 年及 2025 年盤查數據改採取至小數點後四位呈現；溫室氣體排放密集度四捨五入至小數點第四位表達。

註 10. 活動數據皆來自收費收據之測量值及各地區電費單據。

註 11. 範疇一及範疇二溫室氣體排放量，依據 GHG Protocol 進行盤查。

註 12. 無產生生物源的二氧化碳排放量。

註 13. 基準年設定情形：目前尚未設定基準年，本公司依「上市櫃公司永續發展路徑圖」，預計設定 2026 年為基準年。

註 14. 資訊重編：原 2024 年度僅盤查範疇二溫室氣體排放量，經補盤查範疇一之排放量，因此重編 2024 年範疇一溫室氣體排放量，重編影響為 2024 年總排放量增加 0.0012 公噸 CO₂e。

2025 弘憶國際公司永續報告書

4.2 環境管理

弘憶國際因公司營運性質關係，並無生產製造據點。本公司未來將持續以永續發展作為公司發展核心目標之一，無論是在能源、溫室氣體排放、水資源管理以及廢棄物等皆會制訂相對應的管控措施，降低對環境的負面衝擊。

4.2.1 能源管理

弘憶國際主要服務為代理 IC 零組件產品，並無生產製程上的機台用電。總公司位於辦公大樓，所使用能源皆為包含公務車用汽油及電力。

內部能源耗用總量		2023 年		2024 年		2025 年	
能源種類	活動數據單位	活動數據	使用量 (GJ)	活動數據	使用量 (GJ)	活動數據	使用量 (GJ)
非再生能源	車用汽油	公升 (L)	-	-	-	6,239.796	196.4677
	外購電力	度 (kWh)	243,720	877.592	263,960	950.472	441,125
能源總量 (GJ)			877.592		950.472		1,784.8794
能源密集度 (GJ/ 新台幣百萬元)			0.06		0.05		0.08
外購電力佔總能源使用比例			100%		100%		88.99%
再生能源使用比例			0%		0%		0%

註 1. 2023 年及 2024 年能源消耗量統計範圍涵蓋：內湖總公司。2025 年能源消耗量統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。

註 2. 活動數據皆來自收費收據之測量值、各地區電費單據。

註 3. 各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源局公告能源統計手冊之「能源產品單位熱值表進行換算」。

註 4. 能源密集度 = 消耗能源總量 (GJ) / 合併營收新台幣百萬元，2023 年、2024 年及 2025 年密集度量標準分別以合併營收新台幣 15,276、17,709 及 21,015 百萬元計算。

註 5. 為使能源統計數據更為精準，2025 年統計數據改採取至小數點後四位呈現；能源密集度為四捨五入至小數點第二位表達。

註 6. 本公司尚無使用再生能源之燃料亦無出售能源之情形。



4.2.2 水資源管理

水資源使用

弘憶國際在營運過程中無用水製程，主要取水為員工的生活用水，來源皆為自來水，台灣總公司位於商辦大樓。此外，本公司依據世界水資源研究所（World Resources Institute, WRI）的水資源風險評估工具（Aquaduct Water Risk Atlas），其風險等級顯示為「高」之地區，定義為水資源壓力區，經查弘憶國際之弘憶（上海）國際貿易有限公司位於高水資源壓力區，而其餘台灣、香港、深圳據點未位於高水資源壓力區。

根據 ESI（Environment Sustainable Index）統計，台灣為全球 18 大缺水國。從世界水資源研究所（WRI）的 Aqueduct 工具進行情境模擬分析結果亦顯示，在 2030 年的時候，弘憶國際台灣地區面臨缺水的風險為 10-20%。雖無立即明顯的缺水風險，但為了響應全台節約用水議題，本公司也更換省水措施，如省水龍頭、省水馬桶等。



單位：千立方公尺 / 百萬公升

項目	取水來源 / 排水終點	取水質指標 (註)	2023 年	2024 年	2025 年					
			內湖總公司	內湖總公司	內湖總公司、瑞音生 技醫療器材股份有限公司	弘憶國際（香港） 股份有限公司	弘憶（上海）國際 貿易有限公司	深圳宏達富通 電子有限公司	總計	
									所有地區	水資源壓力區
總取水量 (a)	第三方的水	淡水 / 自來水	1.136	0.88	1.569	0.034	0.279	0.054	1.936	0.279
總排水量 (b)	第三方的水	淡水 / 自來水	1.136	0.88	1.569	0.034	0.279	0.054	1.936	0.279
總耗水量 (a)-(b)	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1.2023 年及 2024 年取水、排水及耗水量統計範圍涵蓋：內湖總公司。2025 年取水、排水及耗水量統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。

註 2. 取水來源及排水放流水質皆屬於淡水，淡水（ $\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體）。

弘憶國際數據來源以台灣自來水公司、香港水務署、深圳市水務局、上海浦東威立雅自來水有限公司等，用水量度數所統計換算（一度水=1000 公升=一公噸水）；1 百萬公升（L）=1 千立方公尺（1,000m³）

4.2.3 廢棄物管理

弘憶國際因主要營運據點為辦公室，產生之廢棄物種類為一般事業廢棄物，內容為紙箱，2025 年台灣地區共產出 0.29 公噸；日常營運使用所產出之電腦主機、筆記型電腦等電子廢棄物，2025 年共產出 0.09 公噸，另行委由合格廢棄物清除處理廠商回收。本公司建立廢棄物管理機制，定期宣導員工廢棄物分類，張貼廢棄物分類回收標語，提高員工垃圾分類意識進而提升可回收廢棄物比例，落實廢棄物管理。目前公司僅針對紙箱、電腦等電子廢棄物每日紀錄其重量，針對員工產生之生活垃圾尚未進行紀錄，未來公司將後續討論生活垃圾之紀錄方法，提升本公司廢棄物產生之揭露完整與透明度，目前生活垃圾交由大樓管委會委託之合格廢棄物清除處理廠商處理並落實分類回收，均已符合當地法規要求的方式處理廢棄物。

廢棄物處理統計

類別	廢棄物型態	處理場址	處理方式	單位	2024 年	2025 年
					內湖總公司	內湖總公司
一般事業廢棄物	紙箱	離場（委外處理）	回收再利用	公噸 (t)	0.46	0.29
	電腦等電子廢棄物	離場（委外處理）	回收再利用	公噸 (t)	0.25	0.09
有害事業廢棄物	-	-	-	公噸 (t)	0	0
廢棄物總量				公噸 (t)	0.71	0.38
總回收再利用				公噸 (t)	0.71	0.38
整體回收利用百分比				(%)	100%	100%

註 1. 廢棄物總量統計範圍涵蓋：內湖總公司。

註 2. 回收利用 (%) = 總回收再利用之總量 / 廢棄物總量 * 100%。

05 永續營運

5.1 供應鏈管理

重大主題管理 - 供應鏈管理

5.2 客戶服務品質

重大主題管理 - 客戶服務品質

5.3 產品品質與安全

重大主題管理 - 產品品質與安全

5.1 供應鏈管理 重大主題管理 - 供應鏈管理

重大主題		供應鏈管理
衝擊描述	潛在負面衝擊： 因輕忽供應商的 ESG 風險，造成治理與誠信、環境污染、勞工權益等問題，進而對整體價值鏈造成衝擊。	實際正面衝擊： 供應商是公司永續發展過程中不少或缺的重要夥伴，良好的供應鏈管理能夠促使合作廠商伴隨公司同步成長，加強供應鏈管理，更準時的提供優質產品與優良服務進而對社會產生正面衝擊。
政策／承諾	1. 加強供應鏈管理，更準時的提供優質產品與優良服務，增強企業競爭力。 2. 強化採購能力，與供應商建立一系列流程與時間管理機制，從定價、運送到付款流程，運用方法監控管理，並同步整合供應商提供的貨物與紙本收據，包含提貨單、出貨單等貨物運送至生產部門的重點單據，最終核對交付供應商的貨款等。	3. 提升客戶的最大滿意度（提高交貨的可靠性和靈活性）。 4. 降低公司的成本（降低庫存，減少生產及分銷的費用）。 5 企業整體「流程品質」最優化。
採取行動	1. 每年一次對供應商做市場及產品評估報告。 2. ISO 9001 審核管理系統檢核可以提升決策效能，減少成本浪費，強化品牌形象。 3. 與主要供應商簽立採購合約書或代理證明，確保雙方的相關權利與義務。	4. 業務單位每月固定與主要供應商開月會，討論業務相關議題。 5. 業務管理處 (BMD) 每月召開供需會議，討論進出貨及庫存管理議題，進而反映供應端的管理問題。
追蹤評核機制	1. 公司營運管理系統 (BPM) & 商業智慧管理系統 (BI) 的審核與紀錄。 2. 每月採購管理部門月會檢討進銷存會議。	3. 每月業務檢討會議 (MBR Meeting)。 4. ISO 9001 審核管理系統。

重大主題	供應鍊管理	
管理目標及當年度績效	短期目標 (3 年) 1. 建立制度化供應商評鑑與管理機制，每年完成主要供應商及代理產品線之評鑑作業，評鑑覆蓋率達 80% 以上，並將評鑑結果作為持續合作、續代理審查及改善追蹤之依據。 2. 強化進銷存管理與需求預測機制，將整體庫存水位維持於 $IS/R < 1.5$，並定期檢視高庫存、呆滯庫存及異常備貨項目，以降低供應風險。 3. 提升供需協同與交付管理能力，每月定期召開供需檢討及業務檢討會議，年度會議執行率達 90% 以上，並針對異常案件持續追蹤改善，年度改善案件結案率達 85% 以上。 4. 建立採購資金與進貨規劃管理機制，每月辦理需求預估、採購規劃及資金安排之滾動檢視，年度執行率達 90% 以上，以提升資金配置及採購決策之適切性。	中長期目標 (5~10 年) 1. 確保供應鍊穩定，且提供穩定品質的產品能提供給客戶。 2. 與供應商維護良好的客情關係，提供專業技術與銷售服務，創造差異化優勢，進而鞏固品牌在市場的口碑。 3. 開發新供應商和客戶，增加公司營業額。
利害關係人的參與	定期辦理產銷會議與流程改善會議，檢視客戶訂單出貨狀況，同時與業務單位檢討進銷存狀況，以降低庫存風險。 透過技術支援與 RMA 分析，適時處理客戶端產品之問題，並呈報至供應商與管理團隊。 提供聯絡資訊，供對於供應商溝通有疑慮之利害關係人進行聯絡。 如有不符合相關規範，或評鑑不合格之供應商，將要求供應商改善或要求撤換。	

2025 年全球半導體供應鏈面臨多重變數，包含地緣政治、技術創新與市場需求波動。供應鏈重組與區域化生產成為趨勢，主要經濟體積極推動晶片自主，如美國、歐盟的半導體法案，以及中國的國產化政策，導致供應鏈逐步從全球化轉向區域化。

先進製程方面，台積電（TSMC）、三星（Samsung）與英特爾（Intel）持續競逐 3nm 及 2nm 技術，推動 AI、HPC（高效能運算）與自駕車晶片發展。台積電仍占據技術領先地位，但美國、日本及歐洲加大投資，試圖降低對台灣與亞洲的依賴。因此成熟製程領域，例如電動車（EV）、物聯網（IoT）與工業自動化需求增加，8 吋與 12 吋晶圓廠產能依舊緊張。中國大陸透過 SMIC（中芯國際）等企業擴產，試圖填補市場缺口，但受限於美國技術出口管制，影響產能與技術進展。因此在這樣的多鏈模式下，如何管理與運作對客戶與供應鏈而言將是一大考驗，經由適當調整確保供應商與客戶間的合作順暢是首要重點，一旦管理不當，又再容易導致重複生產、低效生產與供應商的高度競爭，影響供應商的利潤。弘憶每年年初會對於供應商進行代理產品及市場評估報告，經過公司所有單位主管的評核後，由總經理決議是否繼續代理，未來將持續與供應商相關議合活動，強化供應商永續管理，確保公司營運面對多重風險時能具備堅韌的韌性。

供應鏈管理策略

傳統的供應鏈管理理念通常屬於單向垂直運作模式，其作業程序依照單一產業上下游廠商的需求而定。操作範圍主要是各合作供應商間或銷售通路內進行的作業流程，影響到的是績效與成本。但近年來，供應鏈管理機制更加強調效能控管，逐漸發展成企業協同合作、雙向整合、具備操作彈性與環境適應性的隨機應變運作模式，以準確預測市場走向，適時調整成本支出，追求企業合作之效率，與合作廠商、供應商等共同分擔營運上的風險，提升企業組織風險控管的能力，持續透過制度化管理作業，強化供應商篩選、評估、追蹤及改善機制，藉此提升供應鏈整體韌性與管理效能。

弘憶國際是亞太區主要的應用解決方案供應商與電子元件分銷商，提供中介軟體服務及相關產品應用於世界各地。在台灣與中國大陸地區共十二個重要營業據點，其中，於台北、香港、上海、深圳、成都五處設立辦公室，其餘據點為人員派駐，弘憶國際積極推動並落實採購在地化，其中台灣地區 2025 年度採購淨額為新臺幣 105.9 億元，當地採購金額比例為 97%；中國大陸地區則無當地人民幣採購交易，僅少量從台灣向中國大陸地區廠商進行美金採購交易。除縮短產品交期，盡可能集中收出貨，減少運輸上碳排放與包材外，也間接增加就業機會以及促進社會經濟的發展，建立高效率、具競爭優勢的產業鏈。

策略	預期效益
加強供應鏈管理	期望能更準時的提供優質產品與優良服務，提高交貨的可靠性和靈活性，增強企業競爭力。
強化採購能力	與供應商建立一系列流程與時間管理機制，從定價、運送到付款流程，運用方法監控管理，並同步整合供應商提供的貨物與紙本收據，包含提貨單、出貨單等貨物運送至生產部門的重點單據，最終核對交付供應商的貨款等，期望能降低庫存，減少生產及分銷的費用，進而降低公司的成本。
整合物流配送	藉由資訊科技協助建立供應鏈管理系統，可獲得報表資訊格式標準化與訂貨驗貨作業效率化、消除不必要的倉儲作業、倉儲儲存空間能更有效利用、供應交貨作業及時反應顧客需求，達到企業整體「流程品質」最優化。
提升退換貨與售後服務	供應鏈管理中的問題處理環節，從產品問題支援、產品瑕疵回收等系統建立作業流程，避免出現時間延誤等狀況，進而提升客戶的最大滿意度。

弘憶國際已更新供應商管理程序，於新供應商導入時，由相關單位依據市場需求、產品特性、供貨能力、品質管理、交期配合度、商務條件及法規等面向進行評估，並視產品屬性要求供應商提供品質保證函、不含有害物質保證文件或其他相關佐證資料，作為合作導入及後續管理之依據。對於主要供應商，亦透過簽立採購合約書或代理證明，明確雙方權利義務，強化合作基礎與管理透明度。

針對既有供應商，弘憶國際透過年度評估報告、每週與主要供應商之業務會議，以及 ISO 9001 管理系統等機制，持續追蹤供應商之產品品質、交期表現、供貨穩定性、服務配合度及法規符合情形，並作為續代理審查、合作維持及異常改善追蹤之管理依據。2025 年共完成 4 間供應商、9 個代理產品線之評鑑作業，並依評鑑結果審核通過繼續代理業務。

為進一步強化供應商管理之完整性，弘憶國際正在規劃將永續管理理念逐步納入供應商管理機制，於供應商篩選、評估及持續合作過程中，關注供應商於環境保護、產品法規符合、職業安全衛生、勞動人權及誠信經營等議題之管理情形，並透過品質文件、環保法規聲明文件、年度評估作業及日常合作互動進行檢視。對於不符合相關規範或評鑑結果未達要求之供應商，將要求其提出改善措施並持續追蹤改善進度，必要時重新評估合作安排，以降低供應鏈潛在風險。

未來，弘憶國際將持續精進供應商管理政策與評估機制，逐步強化供應商永續風險辨識、管理及追蹤作業，與供應商共同建立更具韌性、效率及責任之供應鏈體系。

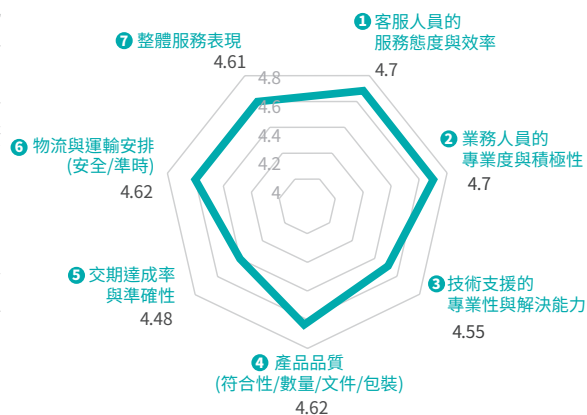
5.2 客戶服務品質 重大主題管理 - 客戶服務品質

重大主題		客戶服務品質
衝擊描述	潛在負面衝擊： 若公司未能有效落實客戶品質管理制度，可能導致不符合品質要求之產品流入市場，造成退貨、重工或報廢，增加資源浪費；同時可能影響客戶生產效率與產品品質，降低客戶信任度與滿意度，並可能產生客戶索賠、銷折或訂單流失，進而對公司營運績效及商譽造成不利影響。	實際正面衝擊： 弘憶國際致力於滿足客戶多樣化的需求，在代理原廠供應商產品時同時密切關注客戶需求，即時關注產業動態，與客戶建立良好合作模式。
政策／承諾	持續改善客戶滿意	
採取行動	弘憶國際重視客戶關係，每年度蒐集客戶滿意度調查符合 ISO 9001 對客戶品質承諾及重視客戶滿意度之精神，以確保客戶需求得到適當的瞭解，為客戶帶來最高品質與服務，調查項目包含： 客服人員的服務態度與效率、業務人員的專業度與積極性、技術支援的專業性與解決能力、產品品質（符合性／數量／文件／包裝）、交期達成率與準確性、物流與運輸安排（安全／準時）、整體服務表現等七大主題，總分 35 分，每個項目滿分 5 分進行調查，並於 2025 年度共計回收 125 份客戶滿意度問卷，整體滿意度達 92%，並會針對客戶反饋的建議持續作為弘憶國際改善方向，達到持續改善，客戶滿意的目標。	
追蹤評核機制	1. 公司營運管理系統 (BPM) & 商業智慧管理系統 (BI) 的審核與紀錄。 2. 每月客戶服務管理部門 (CSR) 月會檢討進銷存會議。	3. 每月業務檢討會議 (MBR Meeting) 會議。 4. ISO 9001 審核管理系統。
管理目標	短期目標 (3 年)	年度績效
	1. 提升客戶滿意度達 90%。 2. 建立溝通平台，每年持續進行客戶滿意度調查，理解客戶需求，即時解決客戶的疑問，追蹤品質項目讓產品和服務能夠滿足客戶的需求，以提升客戶滿意度。	2025 年度共計回收 125 份客戶滿意度問卷，整體滿意度達 92%。
中長期目標 (5~10 年)	1. 維持客戶滿意度達 92%。 2. 加強駐地人員的解析能力，並增加原廠工程人員的技術支援，提高異常分析能力與速度，降低客戶抱怨。 3. 與客戶端雙方工程人員定期討論新產品開發進度與問題，以利新產品順利量產。	
利害關係人的參與	GMI 會依不同問題由相對應的權責單位或聯繫窗口負責，透過內部會議不定期開會，以及提供產業資訊並尋找最適合的方案給客戶，提升客戶競爭力，而透過適合的聯繫方式（例如電子郵件及通訊溝通軟體 WeChat Line 等等）與客戶進行互動外，也藉由問卷調查填寫來了解各方關注之議題，並且每年定期與客戶進行客戶滿意度調查，如郵件、面訪、電話、線上，有效問卷回收達 50 家以上，來達到持續改善，客戶滿意的政策目標。 1. 客戶滿意度調查（每年一次）。 2. 公司官網、客戶服務電子郵件信箱。	

滿意度調查

弘憶國際重視客戶關係，每年度蒐集客戶滿意度調查符合 ISO 9001 對客戶品質承諾及重視客戶滿意度之精神，以確保客戶需求得到適當的瞭解，為客戶帶來最高品質與服務，調查項目包含：

客服人員的服務態度與效率、業務人員的專業度與積極性、技術支援的專業性與解決能力、產品品質（符合性／數量／文件／包裝）、交期達成率與準確性、物流與運輸安排（安全／準時）、整體服務表現等七大主題，總分 35 分，每個項目滿分 5 分進行調查，並於 2025 年度共計回收 125 份客戶滿意度問卷，整體滿意度達 92%，並會針對客戶反饋的建議持續作為弘憶國際改善方向，達到持續改善，客戶滿意的目標。



客戶滿意度平均分數 (每個項目總分五分)

弘憶國際 2025 年客戶滿意度調查結果

客戶申訴機制

弘憶國際因應產品製造缺陷、運輸時造成產品損壞、客戶操作不當等原因導致的產品退貨和維修請求等狀況，建立系統化的流程來管理退貨和維修請求，以確保這些問題得到及時解決並對客戶滿意度和公司利潤的影響最小化，包括：

- 1 追蹤產品的退貨和維修請求，並及時響應客戶的需求，提高客戶滿意度
- 2 管理產品的退貨和維修過程，確保產品能夠被快速、準確地處理
- 3 幫助公司管理產品的質量和安全問題，及時發現和處理產品缺陷
- 4 確保產品退貨和維修過程的合規性和透明性，避免潛在的法律和財務風險
- 5 收集和分析退貨和維修數據，為公司改進產品質量、生產流程和售後服務提供數據支持

客戶申訴處理流程

我們致力提供客戶相對應的支援，包含協助客戶調整保固與延續保修的服務，及配合客戶的專案安排彈性的退換貨模式。客戶可於產品保固期間內，申請退貨授權 (Return Merchandise Authorization, RMA) 服務（註），安排產品退換貨、維修及運送等事宜，如遇到產品有一定的不良率，提供產品改善計畫，以確保客戶對產品與服務的滿意度，我們將持續優化產品的服務品質，以期創造良好的客情關係。



註：退貨授權 (Return merchandise authorization, 簡稱 RMA) 是指顧客在產品保固內退貨以獲得退款或更換的流程。顧客和商家可以商討如何處理產品，可以是退款或更換產品。

客戶意見回饋機制

弘憶國際秉持客戶至上的服務精神，用心傾聽客戶回饋，將客戶意見透過內部相關部門的檢討，提出改善計畫，以確保客戶意見有被落實執行。為了瞭解客戶需求，弘憶國際提供多方面回饋管道，例如：透過業務及工程人員每月定期及不定期拜訪，或舉辦會議、郵件及手機溝通軟件等，供業務事業群單位及業務管理單位檢視分析、提出改善計畫並追蹤，且藉由及時完整的客戶需求回應處理程序，持續精進客戶關係。2025 年針對客戶的回饋，做出相對應的改善作為，說明如下：

除此之外，為了追尋最好的客戶服務，弘憶國際內部每月業務管理部門提供教育訓練課程 2 小時，每次訓練人數 10 至 30 人。另外，業務事業群單位及業務管理單位也會以營運管理系統 (BPM) 業績統計資料及客戶滿意度調查表追蹤績效指標。透過這樣不間斷的與客戶互動、內部教育訓練及追蹤相關績效指標，並且堅持持續改善，期望成為客戶最堅實的合作夥伴。

客戶回饋	改善項目	根本原因	改善作為
穩定供貨與縮短交期	存貨的靈活性	1. 安全庫存不足 2. 需求預測失準	1. 建立安全庫存機制 2. 導入需求預測模型
強化物流之服務	出貨的即時性	出貨流程不順	1. 優化倉庫作業流程 2. 建立即時出貨機制
技術問題即時回饋	技術支援速度	回應流程不明確	1. 建立技術支援 SOP 2. 設立回應時效

5.3 產品品質與安全 重大主題管理 - 產品品質與安全

重大主題		產品品質與安全
衝擊描述	潛在負面衝擊： 代理之產品品質與良率不佳，喪失客戶訂單與消費者信任，內部未妥善管理產品有害物質，可能對環境造成危害及末端使用者健康安全。	實際正面衝擊： 弘憶國際透過依循綠色法規，落實嚴格品保制度確保產品安全與品質，致力於強化對社會面之正面影響。
政策／承諾	弘憶國際依循歐盟之有害物質限用指令（EU RoHS）及化學品註冊、評估、許可和限制法案（EUREACH），以確保符合客戶需求與降低終端使用者健康與安全的衝擊，推動符合前瞻經濟活動之產品研發與銷售策略，加速永續經濟活動之推動，所有售出之產品皆符合歐美對有害物質禁限用規定，產品外包裝標示皆符合客戶要求，積極投入符合高能效且符合前瞻經濟活動之相關產品的應用研發，協助與提升客戶採用新解決方案的時效。	
採取行動	1. 向供應商要求提供相關品質保證函。 2. 向供應商要求提供不含有害物質保證函相關文件。 3. 執行 ISO 9001 審核系統。	
追蹤評核機制	1. 每年對供應商做市場及產品評估報告。 2. 每月檢討 RMA 問題筆數與原因，適時提出產品品質問題。 3. ISO 9001 審核管理系統檢核。	
管理目標	短期目標 (3 年)	中長期目標 (5~10 年)
	持續取得 ISO 9001 國際品質管理系統之第三方驗證單位續證。	持續取得 ISO 9001 國際品質管理系統之第三方驗證單位續證，持續精進優化品質管理機制。
年度績效	完成 ISO 9001 國際品質管理系統之第三方驗證單位續證。	
利害關係人的參與	1. 客戶服務管理人員 (CSR) 定期進行客戶滿意度調查，透過電話、面訪、線上或郵件的方式直接與客戶溝通，進而了解客戶的需求與產品品質問題。 2. 與供應商合作，提供符合現行環保規範與客戶要求之產品，確保產品品質管理。 3. 定期檢核並追蹤產品出貨與退貨之情況，以確保出貨至客戶端的品質一致性。 4. 辦理產品品質管理相關之員工教育訓練。	

半導體零組件代理商之競爭優勢係即時提供客戶需求及掌握關鍵技術發展趨勢、優良的產品品質與技術，與提供客戶更多元的產品及完善的服務提升客戶忠誠度，在為公司帶來亮眼績效的同時，弘憶國際更致力於維護終端使用者之健康與安全。

弘憶國際售出之產品皆 100% 依循歐盟之有害物質限用指令（EU RoHS）、限制法案（EU REACH）以及化學品之註冊、評估與許可規範，以確保符合客戶需求及降低終端使用者健康與安全的衝擊，推動符合前瞻經濟活動之產品研發與銷售策略，加速永續經濟活動之推動。弘憶國際制訂品質政策，參與符合國際標準 ISO 9001 的品質管理活動，持續提升產品認知與工程專業，互助合作並落實「計劃 - 執行 - 檢查 - 行動」的嚴謹程序，提供令客戶滿意之各項產品與服務，並且已取得第三方驗證機構認證，驗證範圍包含台北及香港。此外，弘憶國際亦積極投入符合高能效且符合前瞻經濟活動之相關產品的應用研發，協助與提升客戶採用新解決方案的時效。於 2025 年末發生違反相關產品與服務的健康和安全法規之事件。

另外有關產品的資訊與標示，弘憶國際將相關環保法規之要求標示於所有產品之圖面上，如對社會與環境造成衝擊之物質，提供給客戶之所有產品外箱標籤上均貼有 HF (Halogen Free)、GP (Green Product)、RoHS 等環保標籤，並依國際規範制定管理制度。此外，弘憶國際於 2025 年末發生違反產品與服務之資訊與標示法規之事件，亦未發生違反行銷傳播相關法規之事件。



弘憶國際取得 ISO 9001 證書



06

幸福職場

6.1 員工關懷與勞動保障

重大主題管理 - 員工關懷與勞動保障

6.2 人才發展

6.2.1 人才培育

6.2.2 人才任用與留才

6.2.3 人才結構

6.3 人權

6.1 員工關懷與勞動保障

重大主題管理 - 員工關懷與勞動保障

重大主題		員工關懷與勞動保障
衝擊描述	潛在負面衝擊： 缺乏提供員工良好關懷及福利，員工感到不被重視，嚴重可能危害人權，致員工向心力低、離職率增加，影響企業競爭力。	實際正面衝擊： 建立良好的勞資關係將促進雙向溝通，有助於穩定公司營運，提升員工勞務價值，並確保員工得到完善的照護。
政策／承諾	1. 僱用政策：公司制定明確的僱用政策，包括公平的招募程序、工作內容描述、工資標準、福利制度、晉升途徑、訓練方式等，以確保員工享有公平的就業機會和適當的薪酬。 2. 教育訓練政策：公司提供適當的培訓和發展機會，幫助員工提升技能和知識，從而提高生產力和自信心。此外，公司鼓勵員工參加同行業相關協會、研討會等活動，以擴大員工的人脈和知識面。 3. 遵循法令：公司遵守法令，確保勞工的權利得到保障。 4. 承諾：承諾尊重勞工權益並遵守勞動法規，提供公平的薪資、福利、職業安全 and 健康環境等。同時確保每一位員工均有平等的工作機會；建立有效的溝通管道，重視並聆聽員工意見。我們亦承諾提供員工持續學習和職業發展的機會，提供多元化培訓課程，以提升員工技能和增進員工價值。	
採取行動	1. 編訂年度訓練計劃並落實實施，以提升員工技能水平，提高工作效率。安排每月教育訓練課程。 2. 設置福委會推動相關社團活動、福利措施及國內外旅遊外，員工享有勞保、健保、團保（員工享有團體意外醫療險）及員工出差平安保險，每季舉辦生日餐會。 3. 每年提供員工健康檢查、專業醫護諮詢及舉辦相關講座。 4. 建立公正的勞動法制和勞資協商機制，促進勞雇雙方的尊重和平等，提高企業的社會形象和公信力。	
追蹤評核機制	1. 總務人資單位每年的計畫實施，由人事單位檢視計畫實施成效，並提出改善建議。 2. 提供申訴信箱，落實員工與公司溝通管道，如收到內部或外部投訴，將交由人事單位處理。 3. 設立職工福利委員會，施行員工福利政策。	

管理目標	短期目標 (3 年)	當年度執行績效
	1. 建立完善人才培育系統，提升員工專業能力 2. 鼓勵同仁參與外部機構辦理的訓練，協助員工不斷的成長並回饋於公司，每年目標 21 小時。 3. 持續維持無員工投訴。 4. 持續辦理員工團體保險。 5. 持續提供職醫、職護臨場諮詢服務 (健檢)。	1. 提供人資部門專業相關之外部訓練共計 603 小時。 2. 本年度未收到員工所提出之任何投訴。 3. 年度團體保險 (包含子公司瑞音生技) 支出約 25 萬元。 4. 提供職醫、職護臨場諮詢服務 (健檢) 共計臨場服務 1 次，參與人次 98 人。 5. 年度內部及外部訓練費用共計約 7.7 萬元。
中長期目標 (5~10 年)	1. 強化以績效導向薪酬制度，建立以績效和才能為導向之組織與文化。 2. 因應組織發展，強化培育關鍵人才，發展和執行進才、留才、育才計畫。 3. 落實接班人計畫，運用工作輪調與跨部門見習等組織學習制度，計劃性培育人才，健全組織與個人職涯發展，培養多元人才。	
利害關係人的參與	1. 公司每季度以勞資會議溝通勞方及資方需求及運作，確保制度合法合規並達到勞工保障。 2. 每月安排員工及高階主管教育訓練，提升員工職能知識，助益員工成長發展。 3. 設有員工投訴信箱，傾聽員工心聲，了解關懷員工促進勞資和諧。 4. 制定完整的接班計畫，包括尋找和培養合適的人選、確定接班時間表、培訓和發展接班人才等，期許接班人具有豐富的經驗和專業知識，並且能夠負責領導公司未來的發展。	

員工福利

弘憶國際依據當地法令提供各項保險福利及退休金提撥外，提供員工團體保險、婚喪喜慶等賀奠金、員工購物優惠、員工健康檢查，為公司員工提供多樣的福利與各類型活動，以提升同仁向心力和生產力；所有員工皆享有福利，婚喪喜慶等賀奠金僅提供予正職人員。

基礎福利項目

節慶獎金	春節、端午、中秋、勞動節、員工生日
津貼補助	結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問、傷病住院慰問
旅遊補助	員工旅遊舉辦或旅遊補助申請
休閒活動	歲末尾牙餐敘、節慶小活動等
社團活動	社團活動經費補助
團體保險	員工免費團險，包含定期壽險、重大疾病險、意外傷害險、意外醫療限額險、住院醫療險、癌症健康險、商務公幹保險等
其他福利	員工定期健康檢查、特約廠商優惠及企業團購方案等

本公司亦於 2025 年底辦理員工滿意度調查，並依調查結果評估及優化相關制度與福利措施。2026 年將持續強化人才留任措施，將「人才留任率」及「留任措施優化完成率」列為營管處 KPI 指標之一，並持續推動薪酬及福利制度優化。上半年調薪／晉升人數比例約占集團總人數 28.4%，另同步提高台灣地區員工健檢補助，以及大陸、香港地區員工旅遊補助；目前亦持續評估台灣地區電影包場活動及新增薪資轉帳銀行選擇等福利措施，以提升員工福利、工作滿意度及組織向心力。

員工滿意度調查實施情形及改善計畫：

為體現企業對員工之關懷與尊重，並促進永續發展，本公司定期辦理員工滿意度調查，以了解員工對公司各方面之感受與看法，期望透過調查建立更優質的工作環境與組織效能。

未來提升改善方向，本公司將依據調查結果，持續推動以下作法：

- 定期檢視並優化人力資源相關制度
- 強化制度說明與內部溝通透明度
- 持續蒐集員工回饋，作為政策精進之參考

以穩健步調推動友善職場與企業永續發展。

2025 年度員工調查滿意度實施情形

調查單位	人事部	調查頻率	一年一次
調查對象	弘憶國際股份有限公司、永達電子科技有限公司、弘憶（上海）國際貿易有限公司、深圳宏達富通電子有限公司之在職員工	覆蓋率	54.25%
調查人數	212 名	調查期間	2025/01/01-2025/12/30
調查方式	線上匿名問卷		
調查量表	5 點李克特量表 (1 非常不滿意 ~ 5 非常滿意)		
調查面向	工作與資源環境、主管領導與團隊合作、薪酬與福利制度、教育訓練與職涯發展、企業文化與整體認同 5 大項目		

調查結果

整體員工滿意度平均

7.58 分

(1-10 分)

註 1 依調查人數為當年底員工總人數 採人數計算 (人頭數)。

育嬰假

本公司依照性別工作平等法，員工任職滿六個月以上並育有 3 歲以下子女者，可向公司申請最長二年育嬰留職停薪假。所有員工依法皆享有育嬰假之權利。如同仁因家庭因素，可自行選擇不回任。

育嬰假統計	2023 年		2024 年		2025 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	1	1	4	5	7	7
當年度實際使用育嬰假申請人數 (B)	0	1	4	5	6	7
申請率 (B/A)	0%	100%	100%	100%	86%	100%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	-	1	4	5	6	7
當年度實際申請復職人數 (D)	-	1	4	5	6	7
復職率 (D/C)	-	100%	100%	100%	100%	100%
上一年度復職人數 (E)	-	-	-	1	4	5
上一年度復職滿一年人數 (F)	-	-	-	1	4	5
留任率 (F/E)	-	-	-	100%	100%	100%

註 2.2023 年及 2024 年度統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司、永達電子科技有限公司、弘憶（上海）國際貿易有限公司、深圳宏達富通電子有限公司。2025 年度統計範圍涵蓋弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。

註 3.” - ” 表示無發生

營運變化的最短預告期

本公司遵循《勞動基準法》及本公司工作規則，如雇主在資遣員工時，必須提前告知員工，視員工工作年資並至少於一週前（大於 10 日）前告知，且影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，將透過每季勞資會議進行溝通，待確認後再執行，並依相關法令規定提前公告或通知同仁。本公司尚無提供因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，以促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案，未來將研擬相關計畫。

團體協約

弘憶國際無成立工會，因此未有集體協商協定，係透過定期舉行勞資會議及多元方式與員工溝通，未來公司將持續與員工保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

6.2 人才發展 6.2.1 人才培育

教育訓練

弘憶國際致力於提供全面且持續的員工教育訓練，以確保員工具備最新的技能和知識，從而提升整體競爭力和工作滿意度。2025 年，我們共舉辦超過 69 場培訓課程，涵蓋入職訓練、技術專業、管理能力、資訊安全、職業發展和誠信經營等多個領域。

不同層級平均上課時數	2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
管理階層	18.86	12.21	31.07	13.20	11.00	12.83	7.17	9.25	7.80
非管理階層	2.60	2.69	5.28	15.51	16.74	16.09	7.25	8.24	7.75

註 1. 統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司、永達電子科技有限公司、弘憶（上海）國際貿易有限公司、深圳宏達富通電子有限公司。

註 2. 2023 年管理階層定義為部級主管以上職位，2024 年起管理階層定義改協理層級以上職位。



員工訓練計劃	計畫描述	量化成果	員工參與比例	
		(如：當年度舉行次數、學習時數)		
新人訓	公司介紹、系統操作及專業知識訓練	53 場，每人 2 小時	共 106 小時	100%
共通訓	資安教育訓練	資安教育訓練 1 場，2 小時，139 人，共 278 小時	共 10 場，1443 小時	83%
	性平教育訓練	性平教育訓練 1 場，1.5 小時，48 人，共 72 小時		
	消防演練訓練	消防教育訓練 2 場，2 小時，共 13 人，共 26 小時		
	誠信教育訓練	誠信教育訓練 1 場，1 時，162 人，共 162 小時		
	授信教育訓練	授信教育訓練 5 場，2 小時，31 人，共 62 小時		
	AI 應用訓練	AI 應用訓練 1 場，3 小時，122 人，共 366 小時		
	GMI AI Platform 教育訓練	AI 平台教育訓練 1 場，2 小時，35 人，共 70 小時		
	社交工程教育訓練	社交工程教育訓練 1 場，1 小時，23 人，共 23 小時		
	辦公室常用英文教育訓練	英文教育訓練 2 場，2 小時，187 人，共 374 小時		
專業訓	專案客戶資安保密教育訓練	客戶資安教育訓練 1 場，1 小時，10 人，共 10 小時	共 10 場，621 小時	100%
	ISO 內部稽核師	ISO 內部稽核師，5 場，3 小時，39 人，共 585 小時		
	同仁自行申請的外部教育訓練	同仁自行申請的外部教育訓練，5 場，6 人，36 小時		

註 1. 員工訓練計劃統計範疇涵蓋弘憶國際股份有限公司及具管理控制權並統一辦理教育訓練之永達電子科技有限公司、弘憶（上海）國際貿易有限公司、深圳宏達富通電子有限公司。因瑞音生技醫療器材股份有限公司採獨立管理制度，未納入本年度教育訓練統計。

績效考核

弘憶國際致力於提升個人及組織整體績效，強調雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理的績效評核程序，對所有員工，進行全面評核，並將評核結果將作為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放等作業之依據。在職滿半年之同仁每年度進行個人績效、職能及關鍵目標之檢核，應受檢核員工 100% 皆完成檢核。

不同層級定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比	2023 年						2024 年						2025 年					
	男		女		整體		男		女		整體		男		女		整體	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
管理階層	32	14.75%	19	8.76%	51	23.50%	8	3.65%	2	0.91%	10	4.56%	9	3.72%	5	2.07%	14	5.79%
非管理階層	78	35.94%	88	40.55%	166	76.50%	104	47.49%	102	46.58%	206	94.07%	114	47.11%	106	43.80%	220	90.91%

註 1. 管理階層 2023 年包含部門主管、處級主管及協理，2024-2025 年管理階層定義為協理層級以上職位。

註 2. 百分比計算為定期接受績效及職涯發展檢核的員工人數 / 總員工數。

註 3. 2023 年及 2024 年度統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司、永達電子科技有限公司、弘憶（上海）國際貿易有限公司、深圳宏達富通電子有限公司。2025 年度統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。

註 4. 本公司共計 4 位清潔人員及 1 位司機未納入本公司績效考核範圍。



6.2.2 人才任用與留才

雇用當地居民為高階管理階層的比例

弘憶國際重要營運據點定義為台灣、香港、深圳、上海，而當地定義為台灣地區。「高階管理階層」的定義，為股東會年報所載協理級以上人員，本公司高階管理階層負責有關組織營運發展方向的決策，雇用當地居民為高階管理階層比例為 100%。

在招募及管理全球專業人才方面，本公司所有員工需要工作簽證之員工百分比為 0%，各據點非當地之外籍員工皆擁有當地合法永久居留權及工作權。

新進員工和離職員工

弘憶國際積極投入資源吸引及留任多元背景人才，期盼藉由招募優秀或具潛力人才發揮正向影響力，於 2025 年共聘用 81 位新進員工，全體員工新進率約 33.5%，以滿足公司持續成長的人才需求。其中男性員工 42 人、女性員工 38 人，年齡類別以 30~50 歲的青壯年員工為主。

2025 年													
新進員工及離職員工		新進						離職					
		男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%
台灣地區	<30 歲	1	0.9%	3	2.6%	52	44.8%	1	0.9%	3	2.6%	38	32.8%
	30~50 歲	19	16.4%	19	16.4%			8	6.9%	16	13.8%		
	>50 歲	3	2.6%	7	6.0%			7	6.0%	3	2.6%		
深圳地區	<30 歲	4	5.3%	2	2.7%	8	10.8%	4	5.4%	2	2.7%	13	17.6%
	30~50 歲	1	1.4%	1	1.4%			5	6.8%	2	2.7%		
	>50 歲	0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%		
華北地區	<30 歲	4	9.3%	2	4.7%	8	18.6%	2	4.7%	3	7.0%	8	18.6%
	30~50 歲	1	2.3%	1	2.3%			0	0.0%	3	7.0%		
	>50 歲	0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%		
香港地區	<30 歲	2	22.1%	0	0.0%	13	144.4%	2	22.2%	0	0.0%	18	200.0%
	30~50 歲	5	55.6%	5	55.6%			9	100.0%	5	55.6%		
	>50 歲	0	0.0%	1	11.1%			1	11.1%	1	11.1%		
台灣地區員工總人數	116												
深圳地區員工總人數	74												
華北地區員工總人數	43												
香港地區員工總人數	9												
所有地區員工總人數	242												
合計新進人數	81												
總新進率 (%)	33.5%												
合計離職人數	77												
總離職率 (%)	31.8%												



新進員工及離職員工		2023 年												2024 年											
		新進						離職						新進						離職					
		男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%	男	%	女	%	合計	%
台灣地區	≤ 30 歲	0	0.0%	1	1.1%	23	26.1%	0	0.0%	2	2.3%	20	22.7%	2	2.4%	5	5.9%	23	27.1%	3	3.5%	4	4.7%	21	24.7%
	31~50 歲	12	13.7%	9	10.2%			8	9.1%	9				8	9.4%	5	5.9%			4	4.7%	6	7.1%		
	>50 歲	1	1.1%	0	0.0%			1	1.1%	0				3	3.5%	0	0.0%			4	4.7%	0	0.0%		
深圳地區	≤ 30 歲	3	4.3%	3	4.3%	12	17.1%	3	4.3%	2	2.9%	13	18.6%	4	5.3%	5	6.6%	14	18.4%	4	5.3%	0	0.0%	9	11.8%
	31~50 歲	4	5.6%	2	2.9%			5	7.1%	3	4.3%			3	3.9%	2	2.6%			2	2.6%	3	3.9%		
	>50 歲	0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%		
華北地區	≤ 30 歲	3	6.7%	5	11.1%	18	40.0%	2	4.5%	0	0.0%	16	35.6%	5	11.4%	0	0.0%	6	13.6%	2	4.5%	4	9.1%	8	18.2%
	31~50 歲	4	8.9%	6	13.3%			5	11.1%	9	20.0%			0	0.0%	0	0.0%			1	2.3%	1	2.3%		
	>50 歲	0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%			1	2.2%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%		
香港地區	≤ 30 歲	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	6	42.9%	0	0.0%	0	0.0%	3	21.4%
	31~50 歲	0	0.0%	1	7.1%			0	0.0%	0	0.0%			4	28.7%	1	7.1%			3	21.4%	0	0.0%		
	>50 歲	0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%			0	0.0%	0	0.0%		
台灣地區員工總人數		88												85											
深圳地區員工總人數		70												76											
華北地區員工總人數		45												44											
香港地區員工總人數		14												14											
所有地區員工總人數		217												219											
合計新進人數		54												49											
總新進率 (%)		24.9%												22.4%											
合計離職人數		49												41											
總離職率 (%)		22.6%												18.7%											

註 1.2023 年及 2024 年度統計涵蓋範圍包括台灣地區：弘憶國際股份有限公司；香港地區：永達電子科技有限公司；華北地區：弘憶（上海）國際貿易有限公司；深圳地區：深圳宏達富通電子有限公司。

- 2025 年度統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。
- 註 2. 各性別、年齡層之新進率（離職率）= 各性別、年齡層之新進（離職）人數 / 各地區員工總數
- 註 3. 總新進率（離職率）= 合計新進（離職）人數 / 所有地區員工總數。
- 註 4. 員工總人數截至各年度 12 月 31 日，以實際員工人數統計計算。

- 註 5.2025 年新進率與離職率上升，主要係因台灣地區瑞音生技持續擴編，帶動新進率提升；另年底因香港移倉及營運調整進行人力精簡，致離職率提高，整體變動主要反映組織擴編與營運調整影響。
- 註 6. 資訊重編：本年度調整各地區別之新進 / 離職率比率計算方式，僅為提升各地區新進及離職率百分比之表達準確性，數據內容及統計期間皆與前期揭露一致，對整體趨勢無重大影響。為確保可比較性，三年度之數據已依相同比率計算方式呈現。

6.2.3 人才結構

弘憶國際的營業據點位於台灣、中國及香港，當地雇用比例達 51.2% 以上。本公司確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。截至 2025 年底，本公司員工總數為 242 人，有 239 名為永久聘雇員工，另有 3 名定期契約人員，其中包含 1 名兼職（時薪制）員工，皆由公司聘僱，主要負責辦公區域環境清潔工作。此外，2025 年度無非員工工作者。報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數無重大顯著波動。另因非員工工作者因本年度皆改為由公司直接聘僱，人數相較 2024 年度減少 5 人。本公司重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工人數比例約為 1.09:1。

年度	類別	組別	全球營運據點員工人力結構（依性別、工作地區）分類											
			男性		女性		組別小計		台灣地區		大陸、香港地區		組別小計	
			人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
2024	勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	113	51.60%	103	47.03%	216	98.63%	85	38.81%	131	59.82%	216	98.63%
		臨時員工 (或稱定期契約勞工)	-	-	3	1.37%	3	1.37%	-	-	3	1.37%	3	1.37%
		無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	113	51.60%	105	47.94%	218	99.54%	85	38.81%	133	60.73%	218	99.54%
		兼職（或稱部分工時勞工）	-	-	1	0.46%	1	0.46%	-	-	1	0.46%	1	0.46%
2025	勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	126	52.07%	113	46.69%	239	98.76%	116	47.93%	123	50.83%	239	98.76%
		臨時員工 (或稱定期契約勞工)	-	-	3	1.24%	3	1.24%	-	-	3	1.24%	3	1.24%
		無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	勞雇類型	全職（或稱全時勞工）	126	52.07%	115	47.52%	241	99.59%	116	47.93%	125	51.66%	241	99.59%
		兼職 (或稱部分工時勞工)	-	-	1	0.41%	1	0.41%	-	-	1	0.41%	1	1.24%

註 1. 員工人數截至各年度 12 月 31 日，以實際員工人數統計計算。

註 2. 2024 年度統計涵蓋範圍包括台灣地區：弘憶國際股份有限公司；大陸、香港地區：永達電子科技有限公司、弘憶（上海）國際貿易有限公司、深圳宏達富通電子有限公司。2025 年度統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。

註 3. 2025 年度因統計範圍涵蓋全集團子公司，因此員工人數較去年大幅增加。

各項員工類別的員工百分比

員工類別 / 年			2022 年	
			人數	佔全體員工比例 (%)
管理階層	男	<30 歲	0	0.00%
		30~50 歲	5	2.07%
		>50 歲	6	2.48%
	女	<30 歲	0	0.00%
		30~50 歲	2	0.83%
		>50 歲	3	1.24%
非管理階層	男	<30 歲	28	11.57%
		30~50 歲	74	30.58%
		>50 歲	13	5.37%
	女	<30 歲	19	7.85%
		30~50 歲	81	33.47%
		>50 歲	11	4.54%
總計			242	100.00%

註 1.2025 年度統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。

註 2. 管理階層定義改為協理層級以上職位。



女性對男性基本薪資加薪酬的比率

營運據點	員工類別	2023 年			2024 年			2025 年		
		薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
台灣	管理職	1.04 : 1	1.07 : 1	1.05 : 1	1.04 : 1	0.93 : 1	1.02 : 1	1.20 : 1	1.37 : 1	1.23 : 1
	非管理職	1.25 : 1	1.14 : 1	1.23 : 1	1.23 : 1	1.38 : 1	1.25 : 1	1.20 : 1	1.11 : 1	1.19 : 1
香港	管理職	1.42 : 1	7.70 : 1	2.41 : 1	1.04 : 1	6.26 : 1	1.68 : 1	1.17 : 1	10.90 : 1	3.45 : 1
	非管理職	1.34 : 1	1.58 : 1	1.37 : 1	0.71 : 1	1.22 : 1	0.76 : 1	1.26 : 1	3.11 : 1	1.39 : 1
深圳	管理職	0.90 : 1	1.18 : 1	0.94 : 1	1.10 : 1	0.78 : 1	1.05 : 1	0.93 : 1	0.68 : 1	0.87 : 1
	非管理職	1.21 : 1	1.19 : 1	1.21 : 1	1.10 : 1	1.02 : 1	1.09 : 1	1.26 : 1	1.03 : 1	1.22 : 1
上海	管理職	1.06 : 1	0.50 : 1	0.95 : 1	0.96 : 1	0.58 : 1	0.89 : 1	0.86 : 1	0.65 : 1	0.80 : 1
	非管理職	1.14 : 1	0.77 : 1	1.09 : 1	1.01 : 1	0.83 : 1	0.99 : 1	1.07 : 1	0.68 : 1	0.99 : 1

註 1. 總薪酬 = 薪資 + 酬金。

註 2. 2023 年及 2024 年度統計涵蓋範圍包括台灣地區：弘憶國際股份有限公司；香港地區：永達電子科技有限公司；深圳地區：深圳宏達富通電子有限公司；上海地區：弘憶（上海）國際貿易有限公司。

2025 年度統計範圍涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。

註 3. 薪酬比例女性薪酬皆為 1。

註 4. 香港地區管理職人員受職級高低影響而產生較大比率差異。

註 5. 資訊重編：因 2023 年及 2024 部分類別男女酬金比率計算調整數據歸屬範圍，因此進行重編，重編資訊如上表標記註解處，重編影響為比率調整。

6.3 人權

6.3.1 人權承諾與政策

弘憶國際恪守各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重一切受薪同仁，包含契約人員、實習生等。本公司不允許供應商雇用童工，如情節重大將停止交易關係。2025 年並無供應商因聘用童工而導致中止合作關係，本公司所有營運據點及所有供應商皆無使用童工之重大

風險。此外，不允許合作供應商有任何強迫性勞動的情況發生，如有發生具強迫或強制勞動事件，將強力要求供應商限期改善，如情節重大將停止交易關係。2025 年並無供應商因強迫性勞動而導致中止合作關係，本公司所有營運據點及所有供應商皆無具有強迫或強制勞動事件之重大風險。計畫於 2026 年達成供應商童工零容忍（0 件）2026 年達成供應商強迫勞動零發生（0 件）並針對違規供應商，100% 完成改善或終止合作。本公司人權政策適用範圍包括本公司及國內外子公司、合資公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織。落實方針如下：

一、多元包容性與工作機會均等	- 服膺國家一切勞動法令，禁用童工、禁止人口販運、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。 - 受薪同仁不因個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，不允許任何差別待遇或任何形式之歧視。 - 提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實僱用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之情事。 - 本公司自 2015 年起推動性騷擾防治教育訓練，使員工瞭解如何防治及因應職場性騷擾及勞動權益相關議題宣導，推動安心職場教育訓練，提升人員對上開議題的認知及關注。
二、提供安全與健康的工作環境	提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期實施勞安相關教育訓練。
三、尊重員工集會結社自由	尊重員工的基本人權保障，維護員工享有組織工會與團體協商之權利，並提供多元化的溝通機制及平台確保和諧雙贏的勞資關係。
四、協助員工維持身心健康及工作平衡	關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查外，另積極舉辦健康管理講座；辦理員工親子休閒旅遊及運動健身措施，提供多元化活動，如：藝文類、運動類、家庭日等鼓勵親子參與各式活動，全體亦透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念，全面照顧員工身心靈健康。



本公司人權政策於公司官方網站公開揭露，並於新進同仁到職同時，宣導說明人權政策之內容，以確保同仁理解公司人權政策之施行。人權政策相關內容請參閱本公司網頁／公司治理專區／人權承諾與政策

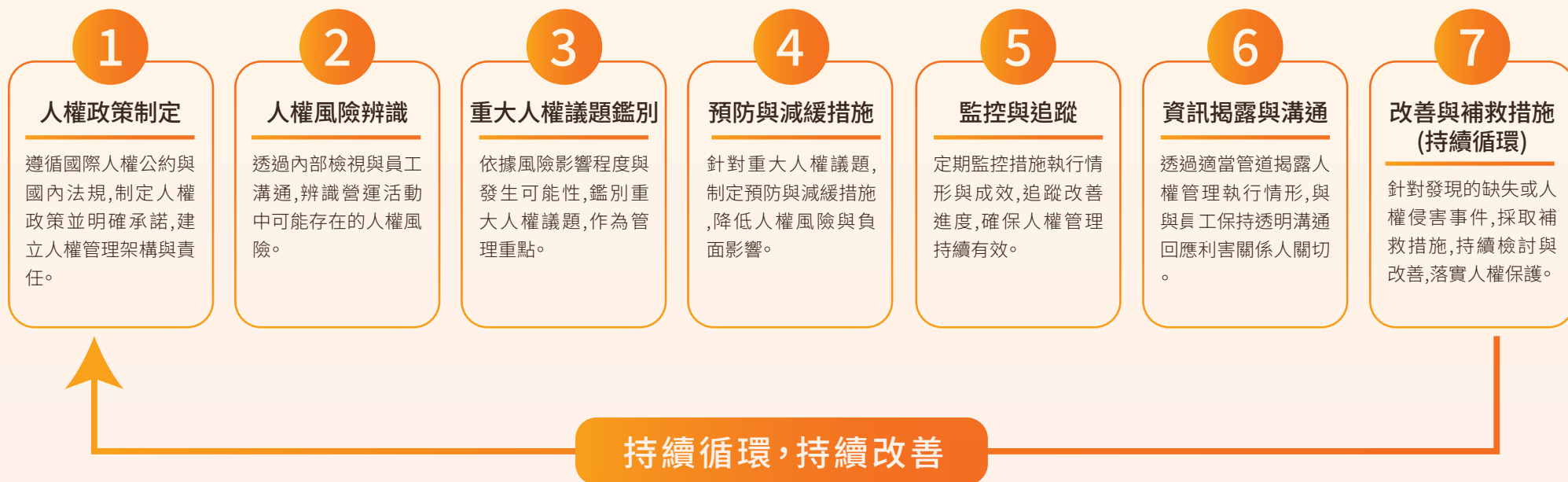
6.3 人權

6.3.2 人權盡職調查流程及執行情形

為落實人權政策，本公司由人力資源部門負責推動人權管理相關事宜，並定期檢視執行情形。本公司參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際人權規範，建立人權盡職調查機制，透過風險辨識、評估、預防、追蹤及改善等管理流程，降低營運活動對員工人權之潛在影響。

一、人權盡職調查流程

本公司人權盡職調查流程如下：



二、重大人權議題及管理措施

本公司人權盡職調查範圍涵蓋全體員工，包括正職員工、契約人員及實習生等。經檢視營運活動可能涉及之人權風險，鑑別出五項重大人權議題，包括「勞動條件」、「健康與安全」、「平等與歧視」、「結社自由」及「隱私權與個人資料保護」，並針對各項議題制定風險減緩及補救措施如下：

重大人權議題	風險減緩措施	補救措施
勞動條件	· 遵循勞動法令辦理薪資給付及工時管理。 · 定期檢視出勤、加班及休假制度執行情形。 · 主動關心異常工作負荷情形，避免超時工作。 · 落實招募及任用程序，禁止聘用未達法定工作年齡之童工。	· 如發現薪資、加班費或工時管理異常情形，立即進行改善及補正。 · 依相關法令補發應給付薪資或加班費，並檢討管理制度避免再次發生。 · 如發現童工或強迫勞動情形，立即停止違規行為，提供必要協助與保護措施，並依法辦理後續改善及補救程序。
健康與安全	· 提供安全健康之工作環境及必要安全防護設施。 · 定期辦理職業安全衛生教育訓練。 · 提供健康檢查及健康促進活動。	· 發生職業災害時立即啟動通報、調查及改善程序。 · 提供必要醫療協助及後續關懷措施。 · 檢討事故原因並採取預防改善措施。
平等與歧視	· 落實多元共融及公平就業政策。 · 辦理性騷擾防治、勞動權益及安心職場相關教育訓練。 · 建立員工申訴及反映機制。	· 接獲歧視、霸凌或性騷擾申訴案件時，依規定啟動調查程序。 · 視情節採取懲處、輔導或改善措施。 · 提供申訴人必要協助與保護措施。
結社自由	· 尊重員工集會結社及團體協商權利。 · 提供多元溝通管道及勞資溝通機制。	· 針對員工反映事項進行溝通協調與追蹤改善。 · 確保員工不因表達意見而遭受不當待遇。
隱私權與個人資料保護	· 建立個人資料保護及資訊安全管理制度。 · 辦理資訊安全宣導及教育訓練。 · 落實資訊存取權限管理。	· 發生個資外洩或資安事件時，立即啟動應變機制。 · 依法辦理通報並採取補救措施。 · 檢討事件原因並強化資訊安全管理措施。

三、監控追蹤、揭露溝通與改善措施

本公司持續透過監控與追蹤機制檢視人權管理措施之執行成效，並藉由教育訓練、員工溝通及申訴管道蒐集相關意見，定期檢討及改善管理措施。同時透過永續報告書揭露人權管理政策及執行情形，強化資訊透明度。2025 年度本公司未發生重大人權事件，未有需執行重大補救措施之情形。

6.4 社會關懷

弘憶國際不只是追求利潤，更是解決社會問題的實踐者。本公司雇用身心障礙者，使得以發揮所長、融入社會，並喚起社會大眾及企業對其工作能力的肯定，創造社會經濟的共用價值。

扶助社福團體

參與社會弱勢關懷工作，定期支持喜憨兒公益採購，幫助喜憨兒基金會經費。



2025 年弘憶國際以庇護工廠為主題，攜手同仁共同發揮永續精神做愛心工藝及幫助弱勢團體，故選擇伊甸台中迦南園之禮盒作為採購項目，獲得臺中市政府獎牌。



2025 年弘憶國際職工福利委員會秉持永續關懷精神，攜手全體同仁投入公益行動，關懷並支持弱勢團體，特別選擇喜憨兒庇護工廠禮盒作為尾牙伴手禮，以實際行動傳遞溫暖與愛心。

附錄

GRI 索引表

附表一之十三 - 電子通路業對照表

附表二 - 上市公司氣候相關資訊

GRI 索引表

使用聲明	弘憶國際已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1 營運概況	17
	2-2 組織永續報導中包含的實體	CH1 關於本報告書	4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	CH1 關於本報告書	4
	2-4 資訊重編	CH1 關於本報告書 6.2 人才發展	4 74
	2-5 外部保證 / 確信	CH1 關於本報告書	4
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 營運概況	17
	2-7 員工	6.2 人才發展	74
	2-8 非員工的工作者	6.2 人才發展	74

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-22 永續發展策略的聲明	前言 董事長的話	3

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	1.4 永續發展承諾	14
		6.3 人權	82
	2-24 納入政策承諾	1.4 永續發展承諾	14
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.2 營運策略與經濟績效	21
		3.1 公司治理與誠信經營	26
		3.2 風險管理	36
		3.3 資訊安全及隱私權保護	48
		5.1 供應鏈管理	60
		5.2 客戶服務品質	64
		5.3 產品品質與安全	67
		6.1 員工關懷與勞動保障	70
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-27 法規遵循	3.1 公司治理與誠信經營	26
	2-28 公協會的會員資格	2.1 營運概況	17
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.1 利害關係人及溝通議合	6
	2-30 團體協約	6.1 員工關懷與勞動保障	70

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.2 重大性分析	10
	3-2 重大主題列表	1.2 重大性分析	10

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
營運策略與經濟績效			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.2 營運策略與經濟績效	21
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運策略與經濟績效	21
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	2.2 營運策略與經濟績效	21
	201-4 取自政府之財務補助	2.2 營運策略與經濟績效	21
公司治理與誠信經營			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 公司治理與誠信經營	26
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 公司治理與誠信經營	26
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	3.1 公司治理與誠信經營	26
風險管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 風險管理	36

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
資訊安全及隱私權保護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.3 資訊安全及隱私權保護	48
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 資訊安全及隱私權保護	48
供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 供應鏈管理	60
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5.1 供應鏈管理	60
客戶服務品質			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.2 客戶服務品質	64
產品品質與安全			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.3 產品品質與安全	67
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	5.3 產品品質與安全	67
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.3 產品品質與安全	67
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5.3 產品品質與安全	67
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	5.3 產品品質與安全	67
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.3 產品品質與安全	67

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
員工關懷與勞動保障			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.1 員工關懷與勞動保障	70
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工的福利	6.1 員工關懷與勞動保障	70
	401-3 育嬰假	6.1 員工關懷與勞動保障	70
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1 員工關懷與勞動保障	70

* 註：「風險管理」、「客戶服務品質」未有對應的 GRI 特定主題揭露項目。

一般主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
氣候策略			
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	4.1 氣候變遷與調適	52
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1 氣候變遷與調適	52
	302-3 能源密集度	4.1 氣候變遷與調適	52
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1 氣候變遷與調適	52
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1 氣候變遷與調適	52
	305-4 溫室氣體排放強度	4.1 氣候變遷與調適	52

一般主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
環境管理			
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	4.2 環境管理	56
	303-4 排水量	4.2 環境管理	56
	303-5 耗水量	4.2 環境管理	56
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 環境管理	56
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 環境管理	56
	306-3 廢棄物的產生	4.2 環境管理	56
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.2 環境管理	56
人才發展			
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	6.2 人才發展	74
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.2 人才發展	74
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才發展	74
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1 員工關懷與勞動保障 6.2 人才發展	70 74
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 人才發展	74
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	3.1 公司治理與誠信經營 6.2 人才發展	26 74
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2 人才發展	74

一般主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
人權			
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.3 人權	82
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.3 人權	82

附表一之十三 - 電子通路業對照表

指標		指標種類	單位	年度揭露情形	頁碼
1	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 (%)	能源耗用總量: 1,784.8794 (GJ) 外購電力百分比: 88.99% 再生能源使用率: 0%	56
2	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000 m ³)	總取水量: 1.936 千立方公尺 (1,000 m ³) 總耗水量: 0 千立方公尺 (1,000 m ³)	57
3	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 (%)	有害廢棄物之重量為 0 回收百分比: 無有害廢棄物, 故無回收數據	58
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量, 比率 (%)	2025 年未發生職業傷害之情形 職業傷害人數: 0 人 職業傷害比率: 0%	84
5	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 (%)	本公司產業別為服務業, 不涉及產品生命週期結束之管理, 故不適用	-
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	由於弘憶屬於半導體通路業, 並未直接參與產品的製造過程, 半導體通路商主要面臨的風險包括庫存管理、運輸中斷和存貨損失。 半導體製造依賴全球供應鏈, 任何環節的中斷都可能影響生產。因此, 風險管理的重點在於供應鏈端, 弘憶與供應商建立緊密合作關係, 以提高供應鏈的韌性。 弘憶密集關注市場動態, 市場需求、地緣政治等因素波動可能造成半導體通路商面臨庫存過剩的情況, 會佔用資金, 進一步導致存貨過時或損失, 弘憶透過庫存管理系統即時調整庫存水平, 以避免庫存過剩。 更多內容請詳見「3.2 風險管理」和「5.1 供應鏈管理」章節。	-
7	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 年無發生反競爭行為條例相關的法律訴訟。	-
8	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	子公司瑞音生技醫療器材股份有限公司有委外加工生產耳機, 2025 年產量為 2,360 個	-

註 1: 包含下腳料賣出或其他回收處理, 應提供相關說明。

附表二 – 上市公司氣候相關資訊

指標		報告書章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.1 氣候變遷與調適	52
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	4.1 氣候變遷與調適	52
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候變遷與調適	52
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.1 氣候變遷與調適	52
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	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，未來將依照政府規定及環境變化程度進行發展與考量。	-
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	本公司已針對轉型風險投入相關轉型計畫，但尚未對所辨識之實體風險及轉型風險建立指標與目標。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司目前尚未使用內部碳定價，未來將視實際需求評估導入，以作為本公司實現淨零排放目標策略工具之一，並接軌國際減碳趨勢。	-
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	本公司為達成 2050 年淨零排放目標，將以節能作為優先的減量方式，針對重大營運據點用電狀況進行分析，強化各據點用電管理。本公司尚無設定氣候相關目標及使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)。	-
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）	請詳下方 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形與 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	-

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

排放量 (噸 CO2e)		2024 年度		2025 年度	
		密集度 (噸 CO2e/ 營業額 新 臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/ 營 業額新 臺幣百萬元)	
本公司					
弘憶國際股份有限公司	範疇一 直接溫室氣體排放	0.0012	0.0071	0.0012	0.0064
	範疇二 能源間接排放	125.1170		133.8950	
	範疇三 其他間接排放 (得自願揭露)	--		--	
	小計	125.1182		133.8962	
合併財務報告部分子公司					
弘憶國際 (香港) 股份有限公司	範疇一 直接溫室氣體排放	尚未執行盤查	--	--	0.0008
	範疇二 能源間接排放			16.2304	
	範疇三 其他間接排放 (得自願揭露)			--	
	小計			16.2304	

排放量 (噸 CO2e)		2024 年度		2025 年度	
		密集度 (噸 CO2e/ 營業額 新 臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/ 營 業額新 臺幣百萬元)	
弘憶 (上海) 國際貿易有限公司	範疇一 直接溫室氣體排放	尚未執行盤查	--	--	0.0014
	範疇二 能源間接排放			31.1690	
	範疇三 其他間接排放 (得自願揭露)			--	
	小計			31.1690	
深圳宏達富通電子有限公司	範疇一 直接溫室氣體排放	尚未執行盤查	--	14.7100	0.0022
	範疇二 能源間接排放			31.5400	
	範疇三 其他間接排放 (得自願揭露)			--	
	小計			46.2500	
總計		125.117	0.0071	227.5456	0.0108

註：

1. 2024 年溫室氣體盤查邊界涵蓋：內湖總公司。2025 年溫室氣體盤查邊界涵蓋：弘憶國際股份有限公司及其所有子公司。
2. 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。
3. 溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）
4. 溫室氣體排放量之密集度以合併營收計算。2024 年及 2025 年計算之合併營收分別為新台幣 17,709 百萬元及新台幣 21,015 百萬元。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2028 年揭露 2027 年度母公司個體溫室氣體確信情形；2029 年揭露 2028 年度合併公司溫室氣體確信情形。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。

SASB 準則索引表 半導體行業 TC-SC

揭露主題	指標代碼	揭露指標	種類	衡量單位	說明	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 範疇 1 排放之全球總排放量 及 (2) 來自全氟化合物之總排放量	量化	公 噸 (t) 二 氧 化 碳 當 量	(1) 14.7112 tCO ₂ e (2) 0 tCO ₂ e; 由於弘憶屬於無製造廠之半導體通路業，故無全氟化 合物排放	52
	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	本公司範疇一溫室氣體排放主要來自公務車輛燃油使用。短期策略以提升車輛使用效率為主，透過行程整合、鼓勵視訊會議等措施，降低燃油消耗及排放量；長期則持續評估導入低碳或新能源車輛之可行性，逐步降低交通運輸所產生之碳排放。 本公司將以年度排放量作為追蹤指標，定期檢視公務車使用情形及減碳成效，持續推動節能減碳措施，以達成溫室氣體減量目標。 為落實低碳營運與永續發展目標，本公司訂定中長期減碳方向如下： 一．設定中長期減碳目標（2030 年前降低碳排放 1%） 二．每年檢視並滾動修正目標	53
製造業能源管理	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) 1,784.8794 GJ (2) 88.99% (3) 0%	56

揭露主題	指標代碼	揭露指標	種類	衡量單位	說明	頁碼
水資源管理	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 (1,000 m ³)，百分比 (%)	弘憶總取水量：1.936 千立方公尺 (1,000 m ³)，來自高或極高基線水壓力地區的總取水量百分比：14.41% 弘憶來自高或極高基線水壓力地區的耗水量百分比：本公司所有據點皆無耗水情形 詳見 CH4 環境永續 水資源管理	52
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1) 來自製造之有害廢棄物重量 (2) 再循環百分比	量化	公噸 (t)，百分比 (%)	弘憶國際因主要營運據點為辦公室，產生之廢棄物種類為一般事業廢棄物。 有害廢棄物數量 0 公噸 有害廢棄物回收比例 0%	52
員工健康安全	TC-SC-320a.1	為評估、監控及減少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	弘憶國際因無生產工廠，主要營運場所為辦公室環境，員工較無接觸化學品、高溫、高噪音或其他高風險有害作業環境之情形。公司定期檢視辦公場所之安全與衛生狀況，透過環境維護及職業安全衛生宣導等方式，持續監控工作環境品質，並提供符合人體工學之辦公設備及健康檢查，以降低員工暴露於潛在危害環境之風險，維護員工健康與工作安全。	-
	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	無違反相關法律之情事發生	-
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比 (%)	本公司所有員工需要工作簽證之員工百分比為 0%，各據點非當地之外籍員工皆擁有當地合法永久居留權及工作權。	74

揭露主題	指標代碼	揭露指標	種類	衡量單位	說明	頁碼
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 (%)	由於弘憶屬於半導體通路業，並未直接參與產品的製造過程，不涉及產品生命週期管理，故不適用	-
	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	由於弘憶屬於半導體通路業，並未直接參與產品的製造過程，不涉及產品生命週期之管理，故不適用	-
原料採購	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	由於弘憶屬於半導體通路業，並未直接參與產品的製造過程，半導體通路商主要面臨的風險包括庫存管理、運輸中斷和存貨損失。 半導體製造依賴全球供應鏈，任何環節的中斷都可能影響生產。因此，風險管理的重點在於供應鏈端，弘憶與供應商建立緊密合作關係，以提高供應鏈的韌性。 弘憶密集關注市場動態，市場需求、地緣政治等因素波動可能造成半導體通路商面臨庫存過剩的情況，會佔用資金，進一步導致存貨過時或損失，弘憶透過庫存管理系統即時調整庫存水平，以避免庫存過剩。 更多內容請詳見「3.2 風險管理」和「5.1 供應鏈管理」章節。	-
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	2025 年無發生反競爭行為條例相關的法律訴訟。	-
活動指標	TC-SC-000.A	總生產數量	量化	數量	本公司屬半導體通路商，無涉及實際生產，僅有銷售據點及倉儲據點，公司瑞音生技醫療器材股份有限公司有委外加工生產耳機，2025 年產量為 2,360 個。	-
	TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	本公司屬半導體通路商，無自有生產工廠，僅有銷售據點及倉儲據點。	-