



股票代碼：7704

明遠精密科技股份有限公司
Finesse Technology Co., Ltd.

2025 永續報告書

發行日期：2026 年 8 月 3 日

公司公告位址：<https://www.finesse-tech.com/>

ESG 資訊申報資訊：<https://mops.twse.com.tw/>

目 錄

1	關於本報告書	3
1.01	經營者的話	3
1.02	關於本公司	4
1.03	報告書資訊	6
2	永續經營	8
2.01	永續發展策略	8
2.02	推動永續發展機制	8
2.03	董事會及功能性委員會	10
3	利害關係人與重大議題	16
3.01	利害關係人議合	16
3.02	決定重大主題的流程	17
3.03	重大主題列表	19
3.04	重大議題之管理	20
4	治理面	22
4.01	經濟績效	22
4.02	稅務	23
4.03	誠信經營	24
4.04	溝通管道及申訴機制	27

4.05 風險管理.....	28
4.06 資訊安全及客戶隱私保護.....	29
4.07 參與各類社團組織.....	31
4.08 產品及服務管理.....	31
4.09 供應商管理.....	32
5 社會面.....	35
5.01 人力發展.....	35
5.02 職業安全及衛生.....	45
5.03 社區參與.....	49
6 環境面.....	50
6.01 氣候變遷.....	50
6.02 溫室氣體管理.....	54
6.03 能源管理.....	57
6.04 水資源管理.....	59
6.05 廢棄物管理.....	61
7 附錄.....	64
7.01 附錄一、GRI 內容索引表.....	64
7.02 附錄二、氣候相關資訊.....	71
7.03 附錄三、永續會計準則委員會（SASB）內容索引表.....	72



1 關於本報告書

1.01 經營者的話

在全球產業鏈積極邁向永續發展的趨勢下，ESG已成為企業長遠經營與創新轉型的核心動力。身為明遠精密的總經理，我深信企業的成就不僅來自營運績效，更體現在我們對環境保護、社會責任及公司治理的具體實踐。

我們雖然在公益活動與社會回饋上著墨不多，但我們堅信：「最直接、最具影響力的社會貢獻，就是不斷精進我們的產品與服務，協助客戶落實ESG理念，推動產業正向發展。」

在這個信念下，明遠自主開發的 ACME 產品，透過高效率、低能耗、顯著減碳等優勢，積極協助半導體大廠強化其ESG表現。ACME 目前已在全球累計銷售超過 300 台，成功協助多家世界級半導體製造商降低碳排放、優化製程能源效率，以實際行動為半導體產業的永續發展做出具體貢獻。除ACME外，明遠也持續推動半導體廠舊電源設備及老舊子系統（Sub-system）設備的汰換升級計畫。透過引導客戶以節能新設備取代高耗能舊機台，我們協助客戶大幅降低能源消耗與碳足跡，同時提升設備稼動率與製程穩定性。這不僅為客戶帶來可量化的成本節省，更為整體產業注入節能環保的永續價值觀。

我們很榮幸於 2024 年，在半導體大廠超過 300 家供應商中脫穎而出，榮獲 ESG 相關供應商評選第一名的殊榮。這不只是對明遠技術能力與團隊努力的肯定，更證明我們的產品與理念，能與世界級企業攜手推動永續未來。

公司治理方面，我們秉持誠信原則，建立完善的管理機制，強化風險控管與資訊透明度，確保公司穩健成長並維護所有利害關係人的權益。

展望 2026 年及未來，明遠精密將持續以ESG精神為指引，專注於產品創新、品質提升與產業永續價值的創造。我們相信，企業最有價值的回饋，是為客戶、產業乃至社會創造長遠的正向影響。

明遠精密 總經理

焦元煜



1.02 關於本公司

1.02.1 公司簡介

明遠精密科技股份有限公司（以下簡稱明遠精密或本公司）成立於2010年，從事半導體製程設備關鍵子系統之銷售及技術維修服務，總部位於臺灣新竹縣，並在台南科學園區、中國上海及日本熊本等地設有營業據點。

公司名稱	明遠精密科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司（股票代號7704）
董事長	寇崇善
總經理	焦元煜
組織創立時間	2010年09月21日
營運所在國家	中華民國
總部位置	新竹縣竹北市中和街191巷31號
產業類別	半導體業
主要產品或服務	半導體業設備子系統銷售及技術服務
實收資本額	337,698,040元
淨銷售額	671,072,513元
員工人數	127人



1.02.2 價值鏈簡介

本公司係屬半導體製程設備商，而半導體產業與終端應用市場發展息息相關，其終端產品應用多屬消費性電子產品，全球經濟景氣強弱將影響人們的消費意願，惟長時間來看，5G發展趨勢確立，持續刺激資料中心及人工智慧(AI)的需求。

半導體製程設備產業主要分為三大部份：

第一部份 製程機台：

如前段製程的蝕刻機、PVD、CVD鍍膜機、離子植入機、或後段的清洗機等等；主要廠商為Applied Materials、Lam Research、TEL..等等。

第二部份 零部件：

指的是構成製程機台的組件，如真空閥門、氣體流量計、壓力計、真空pump、射頻電源、匹配器、電漿源、臭氧產生機等等。主要的廠商如 MKS、VAT、Advanced Energy...等。

第三部份 技術服務：

半導體製造需要高性能、高妥善率的設備，因此必須持續進行高效率的製程機台及零部件的維護及維修。另一方面也需要對既有設備及零部件持續進行改善提高性能及妥善率。這方面除了製程機台原製造商提供服務外，同時由此產生專注在提供專業技術服務的公司。

半導體製程機台製造商和半導體生產商構成上下游的關係，而本公司的業務包括半導體製程設備產業中的技術服務及零部件兩個部分，銷售對象可為半導體製程機台公司或半導體生產公司，目前本公司前10大客戶多為國際半導體製程機台設備與半導體生產公司。

就產業上、中、下游關係，如客戶是半導體製程機台製造商，本公司即是國際半導體設備大廠之供應商。如客戶是半導體生產的公司，則本公司屬於上游的供應鏈。

本公司製造半導體製程部件及副系統如遠端電漿源、射頻電源、微波源、臭氧產生器等。原材料如金屬、塑料、金屬部件、電子元件之供應商及提供機械加工服務的供應商為上游，本公司則為中游，而下游終端客戶則為全球各大半導體設備製造商及半導體生產商。



1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發布的 2021版GRI 永續報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)；並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)準則進行揭露。此外，本報告亦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「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為本公司首次發行永續報告書(以下稱本報告書)，揭露本公司於2025年度(2025年1月1日至2025年12月31日)財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋2025年1月1日以前以及2025年12月31日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊僅揭露明遠精密新竹總公司，不含其他海內外營運據點。

(註：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為部份子公司因部分合併公司尚未建置完整之永續數據蒐集系統，短期內難以納入一致揭露，故本報告先以總公司為揭露主體。)



本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。

報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循ISO 14064-1：2018盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編之情形。

1.03.5 外部確信／保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：明遠精密科技股份有限公司／永續發展委員會執行秘書

電話：03-6565510

電子信箱：fi-acct@finesse-tech.com

公司ESG專區網站：<https://www.finesse-tech.com/esg.php?id=42&lang=tw>

地址：新竹縣竹北市中和街191巷31號



2 永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 環境保護：著重於減少碳排放、使用再生能源、推動循環經濟等，各自訂定明確的目標和計畫。
- 技術創新：強調實現永續發展的技術創新，包括開發節能產品、智慧解決方案等。
- 公司治理：強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
- 社會責任：提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社區參與等方面的舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

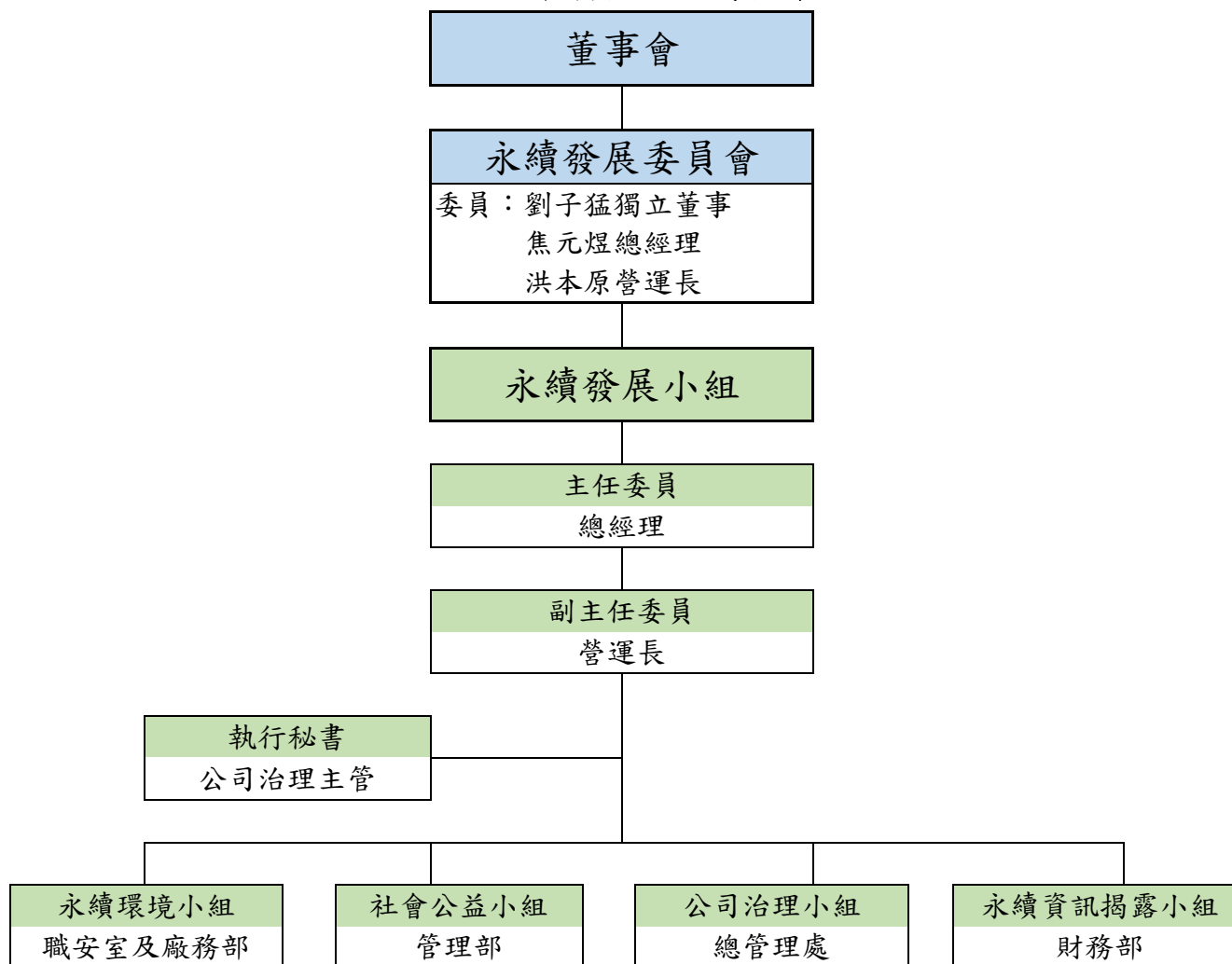
2.02.1 推動永續發展之治理架構

明遠精密科技股份有限公司成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會成員為劉子猛獨立董事、焦元煜總經理及洪本原營運長；職安室、管理部及財務部之部主管擔任委員組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程，並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大ESG議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

永續發展委員會由總經理擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立四個執行小組，包含永續環境小組、社會公益小組、公司治理小組、永續資訊揭露小組，各組指派一名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之ESG重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並每年向永續發展委員會報告。



推動永續發展組織架構





各小組工作執掌說明

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。
社會公益小組	負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員(如員工、子公司、合資等)及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展。
公司治理小組	公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制。
永續資訊揭露小組	負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊。

2.02.2 運作情形

2025年明遠精密科技股份有限公司永續發展委員會共召開1次會議，成員平均出席率為100%。另永續發展執行小組共召開1次會議，執行重點：1.確認永續報告書編製作業程序與任務劃分，2.確認2025年永續報告書作業時程規劃。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

本公司每三年進行一次重大議題評估，並向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。

永續報告書所須之資訊，由各部門經主管審閱後提供，並經由財務部協助統整合理，永續報告書完成後呈報總經理，並對外發布。報告書的編製流程將依循臺灣證券交易所發布的「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，由最高治理單位進行最終檢視與核准。



2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，本公司亦每三年委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

2025年評鑑結果：

類別	董事會 績效評估			董事成員 績效評估			功能性委員會績效評估					
							審計委員會			薪資報酬委員會		
項目	構面	指標數	得分	構面	指標數	得分	構面	指標數	得分	構面	指標數	得分
評估 項目	A. 對公司營運之參與程度	4	4.78	A. 公司目標與任務之掌握	2	4.69	A. 對公司營運之參與程度	2	4.75	A. 對公司營運之參與程度	2	4.75
	B. 提升董事會決策品質	5	4.78	B. 董事職責認知	1	5.00	B. 功能性委員會職責認知	2	4.75	B. 功能性委員會職責認知	2	4.75
	C. 董事會組成與結構	2	4.94	C. 對公司營運之參與程度	3	4.67	C. 提升功能性委員會決策品質	3	4.75	C. 提升功能性委員會決策品質	3	4.75
	D. 董事之選任及持續進修	2	4.88	D. 內部關係經營與溝通	1	4.75	D. 功能性委員會組成及成員選任	2	4.75	D. 功能性委員會組成及成員選任	2	4.75
	E. 內部控制	3	4.75	E. 董事之專業及持續進修	1	4.88	E. 內部控制	3	4.75			
				F. 內部控制	2	4.69						
統計	5 構面	16	4.80	6 構面	10	4.74	5 構面	12	4.75	4 構面	9	4.75

分數：1極差(非常不同意)；2差(不同意)；3中等(普通)；4優(同意)；5極優(非常同意)。

整體運作評估結果：優良，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。本公司已將報告結果提報予董事會。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025年董事會全體董事進修時數達84小時，平均每位董事進修時數10.5小時，高於法規建議6小時，董事會進修情形請參閱明遠精密公司114年股東會年報第35頁。



本公司董事於2025年參與永續發展相關課程或研討會如下：

類 型	日 期	課程／研討會名稱	時 數
實體課程	2025/05/05	企業風險管理	3小時
	2025/09/12	企業風險管理與危機處理-董監視角	3小時
	2025/11/03	上市上櫃公司永續發展行動方案之因應	3小時
	2025/11/04	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3小時
論 壇	2025/09/03	全球環境巨變下，董事會在企業策略塑造中的角色	6小時
	2025/10/16	第十五屆臺北公司治理論壇	6小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本公司本屆董事會由8位董事（含4位獨立董事）組成，其中女性董事有2位，占比為25%。

本屆董事會任期為2023年11月1日至2026年10月31日(任期為三年)，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請參閱明遠精密公司114年股東會年報第5-6頁。

分 類		年 齡				
		60 歲(含)以下	61-70 歲	71 歲(含)以上	小計	占比
性別	男性	2	3	1	6	75%
	女性	0	2	0	2	25%
	小計	2	5	1	8	100%
占比		25%	63%	12%	100%	



2.03.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，明遠精密公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實明遠精密公司ESG政策及關心生活、善用資源、貢獻社會的企業願景，本公司於2023年修訂了「防範內線交易管理辦法」和2024年修訂了「公司治理實務守則」，以進一步提升公司治理績效。

本公司董事會至少每季召開1次，2025年共計召開5次董事會，實際出席率達100%。

各董事出席情形請參閱明遠精密公司114年股東會年報第16頁。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任，董事任期為三年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

明遠精密公司之董事依據「公司章程」、「董事會議事規範」及相關法令行使職權。根據「董事會議事規範」中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。根據2025年董事會記錄，所有議案均未涉及董事成員的利益衝突，充分展現本公司在董事會運作中的專業性與公正性。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、公司網站或明遠精密公司114年股東會年報第81頁揭露。



2.03.2.5 薪酬政策

1. 薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依股東會決議通過之公司章程規定，不高於當年獲利百分之二（稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益），董事薪酬包含董事酬勞及執行業務所得等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。2025年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參閱本公司114年股東會年報第12-13頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025年高階管理階層之薪資、級距表請參閱本公司114年股東會年報第14頁。

(1) 索回機制

為確保公司永續及誠信經營，依本公誠心經營守則規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予撤銷，並依相關規定收回已領之獎金。

(2) 薪酬與永續績效的連結

本公司將永續績效納入薪酬體系，強化薪酬與ESG績效的高度連結，薪酬以三個指標組成：

- 年度策略成果：人均生產力提升、事業群目標達成率。
- 公司營運績效：年度淨利、公司整體營收。
- 永續發展指標：經濟、環境、社會三領域指標目標達成情形。

並將依高階主管不同職級與權責有不同比重，以促進公司長期目標的實現。

(3) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。



2. 薪酬比率

本公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給(包含本薪、伙食津貼等)、年終獎金及績效獎金。依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為1：1。

2025年度非管理階層全職員工的薪資平均數為88萬元，薪資中位數則為80萬元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共3人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為2023年11月01日至2026年10月31日。本公司訂定薪資報酬委員會組織章程規範薪酬委員會的職權與義務，並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每年召開兩次會議，2025年共召開2次會議，出席率為100%。委員會運作情形請參閱本公司114年股東會年報第24頁。

2. 審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025年共召開5次會議，出席率為100%。委員會運作情形請參閱本公司114年股東會年報第17頁。

3. 永續發展委員會

永續委員會由獨立董事擔任召集人，該委員會依董事會賦予相關職權推進永續發展事項，包括：促進及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。2025年，永續委員會共召開1次會議，出席率為100%。



3 利害關係人與重大議題

3.01 利害關係人議合

3.01.1 鑑別利害關係人

本公司考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展委員會參考AA1000 SES利害關係人議合標準(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共五類，包含員工、股東/投資人、主管機關、供應商、客戶。

3.01.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的ESG議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2025年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	公司運營重要資產	- 勞資會議 - 員工健康醫療諮詢 - 職業安全衛生委員會 - 工作發展與定期績效考核 - 員工季會	- 1次/季 - 2次/月 - 1次/季 - 1次/季 - 1次/季	- 尊重人權與友善職場 - 職業安全與健康 - 人才發展與人才培育 - 薪資福利	管理部、職安室	- 各項會議 - 員工各項內部、外部教育訓練 - 0起重大職業災害
股東/投資人	資金提供者	- 股東會及法說會 - 投資人專區網站 - 投資人座談會	- 每年 - 不定期 - 每月	財務表現、公司治理、永續發展	財務部	- 法人說明會 - 股東會 - 投資人座談會
主管機關	法規遵循	- 申報資料 - 法規說明會	按照需求	合規要求、法規變動	總管理處	- 發布重大訊息 - 定期申報環安衛資料
供應商	供應鏈合作夥伴	- 日常拜訪及聯繫 - 供應商評鑑	- 每月 - 每年	合作條款、供應鏈管理	資材部	- 供應商評鑑



利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶	產品/服務使用者	- 公司網站：設置「聯絡我們」與業務窗口方便客戶洽詢產品 - 日常電話溝通、信件往來及親自拜訪 - 客戶意見回饋 - 客戶對本公司之供應商評鑑 - 參展活動	每月	產品品質、服務體驗、客戶隱私保護	業務處	- 客戶滿意度調查

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考AA1000當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循GRI3：重大主題2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1. 了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋7個治理面向、6個社會面向及5個環境面向共18項永續議題。

2. 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊

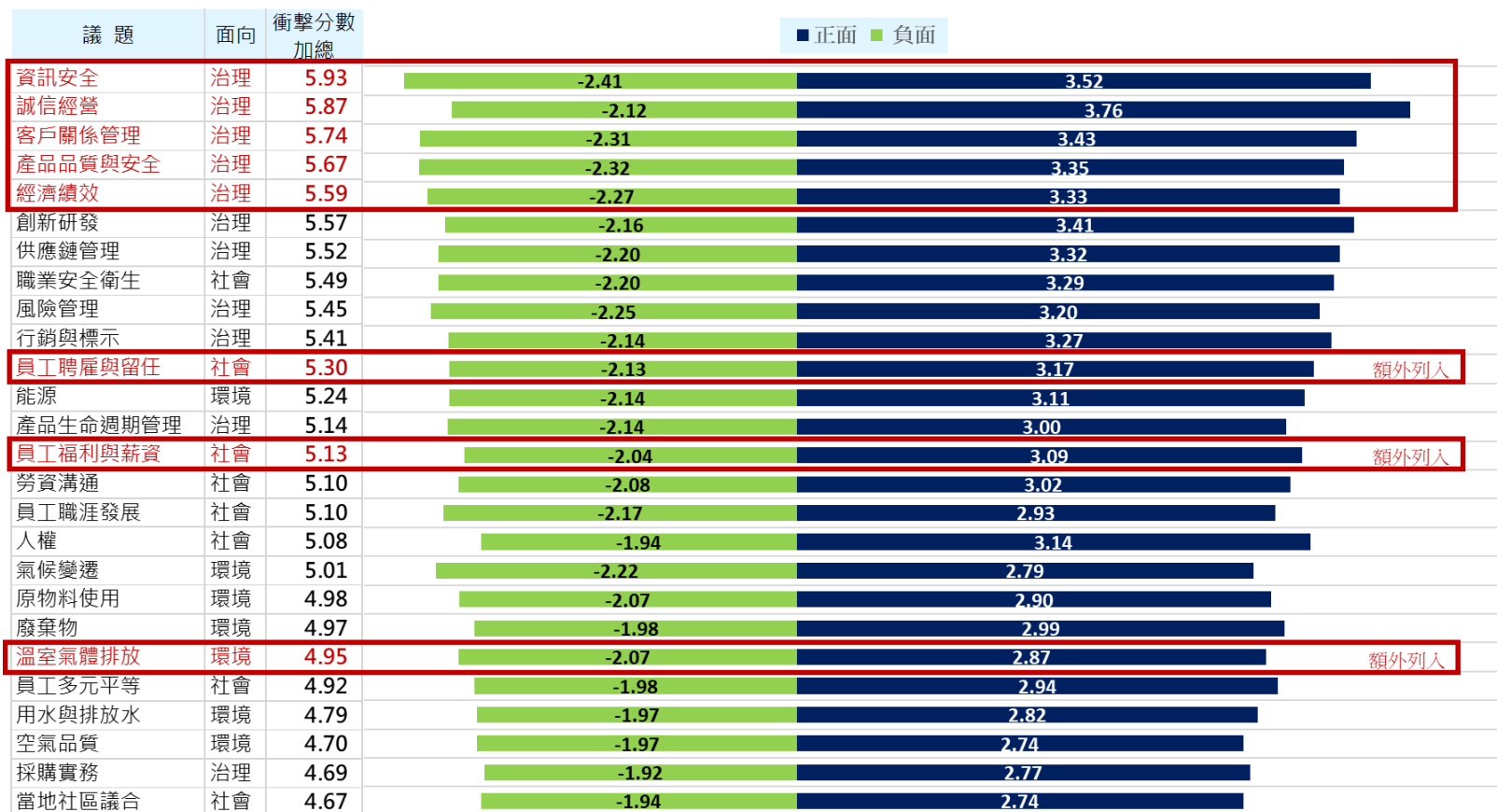
- (1)實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- (2)實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

3. 排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊程度進行統計，分別計算平均數(註)並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

¹ 關於本報告書² 永續經營³ 利害關係人
與重大議題⁴ 治理面⁵ 社會面⁶ 環境面⁷ 附錄

(註) 發生可能性平均分數＝衝擊程度平均分數＝所有有效問卷的衝擊程度總分／有效回收問卷數。





4. 確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度，歸納出本公司共8項重大主題，包括治理面向的「資訊安全」、「誠信經營」、「客戶關係管理」、「經濟績效」及「產品品質與安全」，環境面向的「溫室氣體管理」，以及社會面向的「員工聘雇與留任」及「員工福利與薪資」。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度，歸納出8項重大主題，2025年度重大主題與前一年相比，變動如下：

序號	面向	2025年度重大主題	前一年度重大主題
1	治理	資訊安全	資訊安全
2	治理	誠信經營	誠信經營
3	治理	客戶關係管理	客戶關係管理
4	治理	經濟績效	經濟績效
5	社會	員工聘雇與留任	員工聘雇與留任
6	社會	員工福利與薪資	員工福利與薪資
7	環境	溫室氣體排放	溫室氣體排放
8	治理	產品品質與安全 【新增】	(無)

¹ 關於本報告書² 永續經營³ 利害關係人
與重大議題⁴ 治理面⁵ 社會面⁶ 環境面⁷ 附錄

3.04 重大議題之管理

面向	重大主題	正負面衝擊（風險與機會）	衝擊邊界				對應章節
			內部	投資人	客戶	供應商	
治理	資訊安全	正面：完善的資訊安全與顧客資料保護制度，確保服務的穩定性及安全性，降低公司及客戶資訊外洩風險。 負面：資訊安全意識不足，導致公司或客戶資料外洩，未能做好資訊防護，影響公司聲譽及客戶權益。	●	●	○	○	4.06 資訊安全及客戶隱私保護
	誠信經營	正面：主管及同仁的職場行為符合商業道德、社會期待及法律規範，提升品牌形象；恪守公平交易、反貪腐相關之政策，免於裁罰風險。 負面：不誠信的負面事件，損傷企業形象，甚至面臨訴訟或裁罰。	●	●	●	○	4.03 誠信經營
	客戶關係管理	正面：良好的顧客體驗，妥善處理客戶需求，提升客戶滿意度，並提供多元管道予顧客進行反映。 負面：缺乏客戶關係管理，無法處理客戶需求，客戶滿意度不佳，降低客戶推薦或購買意願。	●	●	○	○	4.06.2 客戶隱私保護 4.08 產品及服務管理
	經濟績效	正面：增加營業收入，強化企業的成長動能，提升股東、投資人的投資意願，創造企業價值。 負面：營運虧損或營業收入不如預期，造成企業負面形象，且影響資源調度彈性。	●	●	○	●	4.01 經濟績效

¹ 關於本報告書² 永續經營³ 利害關係人
與重大議題⁴ 治理面⁵ 社會面⁶ 環境面⁷ 附錄

面向	重大主題	正負面衝擊（風險與機會）	衝擊邊界				對應章節
			內部	投資人	客戶	供應商	
治理	產品品質與安全	正面：產品設計、施工及材料符合安全檢測規範，保障客戶健康及安全。 負面：產品未符合檢測規範，導致身體健康及人身安全受影響。	●	○	●	○	4.08 產品及服務管理
社會	員工聘雇與留任	負面：人力管理及聘雇不當，造成員工流動率提升，造成企業成本，影響競爭力。 正面：將人才視為企業重要資產，聘用優質人力，降低員工流動率，提升企業競爭力。	●	●	○	○	5.01.3 員工多元包容及平等 5.01.4 員工權益及福利 5.01.6 人才培育與發展
	員工福利與薪資	正面：提供優質福利，提升員工滿意度，增加企業價值。 負面：公司福利制度政策不完被，員工權益受損，離職率增高，影響企業營運及形象。	●	●	○	○	5.01.3 員工多元包容及平等 5.01.4 員工權益及福利 5.01.6 人才培育與發展
環境	溫室氣體排放	正面：妥善管理溫室氣體，掌握潛在氣候/碳成本，落實環境與生態保護，並避免可能增加的營業成本(如：碳稅、碳費)。 負面：未落實溫室氣體管理，導致未能符合法規要求，或因營業成本提高，影響公司獲利能力。	●	●	●	●	6.02 溫室氣體管理

註 1：價值鏈影響邊界定義：●直接／○間接。

註 2：各重大永續與風險議題，管理政策或策略、管理目標與執行情況，於各章節進行詳細說明。



4 治理面

4.01 經濟績效

本公司2025年合併營收為671,073仟元，較2024年衰退12%；合併稅後淨利68,245仟元，稅後每股盈餘2.07元，其他財務績效說明與分析，請參閱本公司合併財報。

近兩年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2025 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	671,073	760,258
	金融投資收入	5,136	2,382
	資產銷售收入	0	1
	權利金收入	0	0
	取得政府補助款	0	0
	其他收入	123	9,814
產生的直接經濟價值		772,455	676,332
經濟分配	營運成本	409,462	452,429
	員工薪資與福利	187,736	207,982
	支付給出資人款項	61,295	77,972
	支付給政府款項	9,797	21,156
	社區投資	80	321
	其他支出	503	334
分配的經濟價值		760,194	668,873
保留的經濟價值		12,261	7,459

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。



4.02 稅務

1. 稅務政策

本公司對法規遵循、避免不當的租稅規劃、關係人交易、稅務風險評估、資訊揭露、與稅務機關之關係等方面做出了相關規範，並確立相關的稅務管理職責。

2. 稅務治理制度

本公司日常稅務行政與管理由財務部門執行，由董事會擔任稅務事務之最高之理單位，每年檢視各營運據點的稅務遵循狀況，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。此外，本公司於每年不定期安排教育訓練，以確保財務同仁具備必要之稅務技能與認知。

3. 利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，致力建立公平且良善的稅務環境。

(1)政府機關

本公司積極掌握稅務機關修法的最新動態，在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

(2)投資人

公司透過官網向投資人公開揭露有效稅率變動的原因及相關稅務資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

4. 年度稅務繳納狀況

(單位：仟元)

項 目	2025 年	2024 年
稅前淨利	77,863	108,889
所得稅費用	8,351	19,341
有效稅率 (所得稅費用 / 稅前利潤)	11%	18%
支付所得稅	14,632	15,268
現金稅率 (支付之所得稅/稅前利潤)	19%	14%



4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

1. 誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位(管理部)，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。。

引用文獻	政策規範	管理行動
● 上市上櫃公司誠信經營守則 ● 上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例	● 誠信經營作業程序及行為指南 ● 道德行為準則 ● 檢舉辦法	● 本公司舉辦誠信經營、防範內線交易相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範（營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭），反貪腐（包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢）等，藉以預防不誠信行為之發生。2025年參與誠信經營、防範內線交易相關訓練課程共計1小時。 ● 為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，本公司各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。 ● 檢舉管道可以透過信箱(benhong@finesse-tech.com)，由總管理處受理、總管理處就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。本公司已訂定「檢舉辦法」，明確規範檢舉處理程序，調查完成後應採取之後續措施及對相關人員的保密措施。本報告年度內未發生員工或商業夥伴之貪腐事件。



本公司為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件、溝通會等以及舉辦教育訓練、說明會等持續宣導，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

身 分	時間點	須簽署文件
新進員工/現任員工	入職時	勞動契約書中之相關智慧財產權之歸屬、保密義務、侵害禁止
供應商	簽約時	尊重智慧財產權/履行保密義務

2. 獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、專屬信箱（benhong@finesse-tech.com），當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

3. 申訴事件標準處理流程：

- (1)受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。
- (2)調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。
- (3)處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。
- (4)改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。
- (5)回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。



4.03.2 反貪腐機制

1. 貪腐風險評估

本公司 2025 年針對營運據點執行貪腐相關風險評估，識別出兩項具重大貪腐風險項目，分別為：

(1)財務單位：員工可能利用職務之便，通過偽造發票、虛假報銷或未經授權的資金轉移進行貪污。

(2)採購單位：採購部門與外部供應商和承攬商有頻繁的交易，容易受到供應商賄賂的影響。

為了應對這些風險，本公司加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。

2. 反貪腐落實評估調查

本公司不定期配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時會修正相關規範，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。本公司於 2025 年進行營運據點法遵合規檢視及監控，強化內控管理機制，確保合規性及誠信經營落實。

同時，本公司不定期檢查全公司是否遵循營運守則與相關法令，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，並進行稽核作業。確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，適時採取改善措施，向董事會報告。

3. 反貪腐教育訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，形塑誠信經營之企業文化。

2025 年度舉辦「誠信經營」相關政策及注意事項之宣導 (計公司員工 50 人次*1 小時)。

4. 貪腐事件處理

2025 年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

4.03.3 反競爭行為

2025年度本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



4.04 溝通管道及申訴機制

1. 補救負面衝擊之措施及執行有效性

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

申訴及處理：



2. 申訴及建議管道與程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定了「檢舉辦法」。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

申訴管道：



公司檢舉信箱: benhong@finesse-tech.com

審計委員會檢舉信箱: fi.audit@finesse-tech.com



收件地址：新竹縣竹北市中和街191巷31號

受理單位：總管理處



(03) 656-5510

2025 年度本公司未接收到檢舉案件。



4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。

本公司風險管理

風險辨識	針對風險辨識範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。
風險評估	依據業務性質，各功能單位進行風險事件的分析及評估： 1.分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。 2.對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。
風險控制及監督	針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行： 1.於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由總經理或其指派之人負責協調與監督。 2.針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。

本公司公司 2025 年重大風險

因應全球供應鏈不穩定及能源價格波動，本公司將此識別為中期風險，採取的因應方式如下：

- 強化與關鍵供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升供應鏈韌性。
- 進行市場需求的動態分析，靈活調整生產與銷售計畫。

4.05.2 法規遵循

本公司 2025 年未有重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件）。

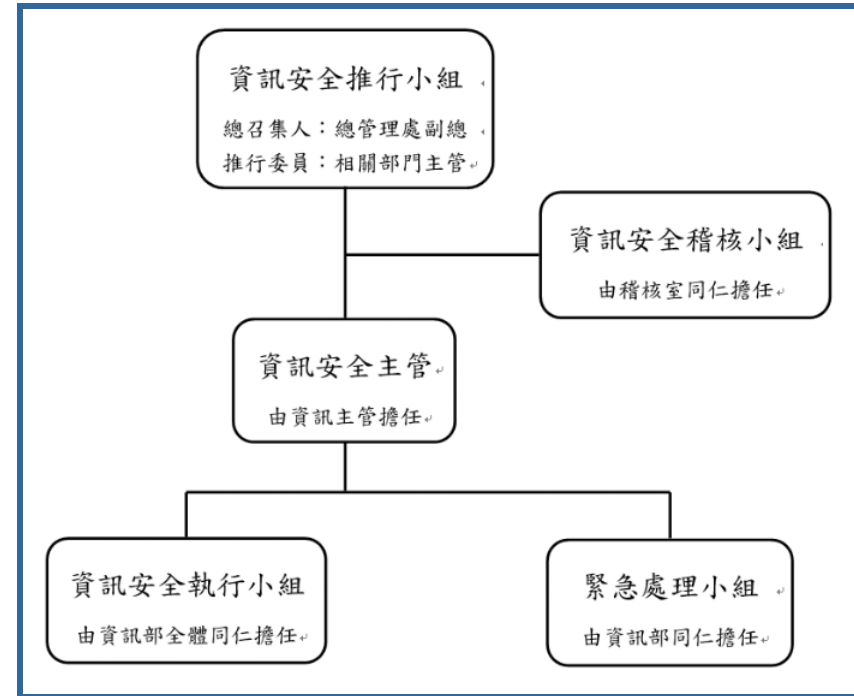
4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

1. 資訊安全治理架構

本公司於 2024 年成立資訊安全推行小組，由總管理處副總擔任主席及召集人，各部門推派一位單位主管(經/副理以上職級)為推行委員。推行小組每年定期或視需要召開會議，負責訂定與執行資訊安全政策與建立顧客資料保護規範，以及資訊安全事件處理、預防及降低資訊安全事件發生後之損失，確保資訊安全管理的全面性與有效性。

為確保專案推進的效率與執行力，委員會下設三個功能小組，分別為「資安執行小組」、「緊急應變小組」及「資安稽核小組」，由總管理處副總擔任總負責人，協調各小組間的合作與任務分配，以提升整體資安防禦能力，持續保障公司資訊與系統的穩定運行。



2. 資訊安全管理系統

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資訊安全組織，以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。



為因應多變的科技攻擊，例如：半導體製造產業遇到之資訊風險與攻擊，如：惡意釣魚攻擊、分散式阻斷服務攻擊(DDoS)、進階持續性攻 (APT)、社交工程攻擊等，本公司制定一系列資訊安全政策，確保資訊安全之落實，並透過內部稽核、外部會計師稽核定期評估與衡量本公司資安政策之有效性，並反饋給資訊安全推行小組做進一步追蹤與改善。

3. 資訊安全教育訓練

本公司定期舉行資訊安全管理教育訓練，包括新進員工勞動契約中之資安協議簽署並參與資安相關教育訓練、資訊系統災害演練、釣魚信件測試與宣導、資安宣導活動等訓練課程或宣導，以確保員工以及供應商都能充分了解資安相關議題，並共同維護公司資訊安全。

本公司資安與隱私權保護之教育訓練內容、頻率與成果

資安 教育訓練	訓練對象	新進員工率	訓練內容	2025 年執行成果
新進員工勞動契約中之 資安協議之簽署及新人 資安教育訓練	新進員工	新進員工 到職時	新進員工於報到時需簽署，於 新進人員教育訓練中由資訊 部門說明公司資訊安全政策。	所有新進員工皆完成資安 協議之簽署及接受資安教 育訓練。
員工資訊安全教育宣導	所有在職 員工	每季至少 電子郵件宣導	模擬釣魚信件測試	點擊率小於 5%

4. 資訊安全重點工作項目

本公司於機房、網路設備、網路連線及個人資訊設備等導入防火牆、防毒軟體等，以落實員工個人資料、公司機密資料、與客戶資料之保護。另外，本公司亦投保火災險以降低業務中斷導致的損失與衝擊，確保顧客在資訊服務的使用及個人資料的保護有所保障。

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安通報相關流程，若發生資安事件將由資訊單位擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。



4.06.2 客戶隱私保護

本公司於2025年，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

4.07 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2025年本公司加入 4 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
新竹縣工業會	一般會員
台灣日本半導體供應鏈交流協會費	一般會員
台灣電子製造設備工業同業公會	一般會員
國際電子工業聯接協會	一般會員

4.08 產品及服務管理

4.08.1 顧客健康與安全

本公司致力於確保所有產品和服務符合健康與安全。針對產品進行持續的設計與製程技術改進，減少生產過程中對環境及人員健康的潛在風險。

本公司恪守產品與服務相關之健康和安全法規，2025年未有導致罰款、警告之情事。

4.08.2 行銷與標示

本公司始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合國內外相關法規標準。

2025年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。



4.09 供應商管理

1. 價值鏈

本公司銷售及服務主要領域為半導體產業，提供半導體製程相關遠端電漿源、射頻電源、微波源、臭氧產生器等關鍵系統之零組件供應與技術服務，屬於技術服務之類型。主要上游供應商如機械加工商、代理商、製造商...等，提供本公司維修及製造所需之各式零組件設備。經過維修、生產、加工、檢驗後，本公司將產品與服務提供給下游客戶。

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	機械加工商	技術密集型產業
	代理商	代表原廠（製造商、供應商）銷售產品或服務
	製造商	技術密集產業
本公司	製造商、維修技術服務業者	技術密集產業
下游：客戶	半導體廠	半導體產業
	半導體設備商	半導體產業

2. 在地採購

本公司目前尚未導入 RBA 等國際供應鏈管理規範，供應商階層依據公司內部實務操作自訂分類如下：

第一階供應商：為本公司採購管理及年度評核重點對象。多為提供關鍵設備、原料、零件與加工服務之長期合作對象，具有穩定合作關係與高金額占比。

第二階供應商：為維持營運所不可或缺之合作夥伴。涵蓋零件、維修、廠務、耗材等多樣化支援服務，並以台灣地區供應商為主。

本公司透過設置供應商管制程序管理供應商之永續發展。供應鏈管理政策為選擇合適之供應商，評估其達成合約及品質要求的能力，以促進交貨準時及品質穩定。每年針對第一階供應商進行品質、價格、交期、配合度等指標考核，作為後續合作之依據。



2025年本公司各據點有採購交易記錄的原物料、零組件與生產耗材的供應商總數為397家，其中第一階及關鍵供應商共72家。使用在地供應商(台灣)占採購預算比率為65%。

供應商 類型	供應商提供 服務或產品內容	商業關係	供應商家數			供應商採購金額占比		
			台灣	國外	小計	台灣	國外	小計
第一階 供應商	設備、原料、零件、加工服務...等等	長期 穩定合作	58	14	72	45%	30%	75%
第二階 供應商	零件、維修、廠務、耗材...等等	長期 穩定合作	277	48	325	20%	5%	25%
合 計			335	62	397	65%	35%	100%

3. 供應商評估

供應商評估管理三階段

供應商登錄管理	新供應商審查表、供應商基本資料表
供應商評核項目	品質、交期、配合度及價格
供應商改進措施	教育訓練與輔導、複稽作業、限期改善措施

(1) 新供應商評估

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據供應商管制程序之新供應商審查表、供應商基本資料表之標準進行篩選與評核。本公司之新供應商均須具備ISO 9001或其他品質認證或經樣品檢驗合格、實地評鑑、正式代理商、比價評鑑...等等，方可取得與本公司合作資格。



(2) 現有供應商風險管理

本公司每年根據供應商管制程序，針對年度中合作供應商之品質、交期、配合度及價格等面向進行考核。

評比分為四級，A級為優良合格供應商並享優先採購順序；為B級為合格供應商；C級為觀察供應商，應通告其缺失並要求改善，如連續兩次列為同級不改善者，則改列為不合格供應商，停止向其採購，並開發新供應商；D級為不合格供應商，則不續用。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

(3) 供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取加強溝通與訓練、限期改善措施、增加稽核頻率等方式，避免未來產生之風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4. 對供應商進行稽核之稽核結果

針對114年度採購總額前十大以及全年度品質不良事件超過3次以上之供應商，共計12家（對供應商家數進行稽核之百分比3.02%）進行稽核：

A級（優良）：3家，列為優良合格供應商並享採購優先順位。

B級（合格）：7家，列為合格供應商。

C級（觀察）：2家，列為觀察供應商，應通告其缺失並要求改善。

D級（不合格）：0家，終止合作，於ERP系統中標示“不合格供應商”。



5 社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

為致力維護員工基本人權，本公司認同並支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞動組織公約》等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權之行為，有尊嚴的對待及尊重現職員工、契約及臨時人員、實習生等，特訂定人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

- 人權部分：支持聯合國《全球盟約》原則，並尊重國際人權、確保公司內部不違反人權，不與違反人權者同流合污。
- 勞工部分：配合聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》訂定之目標，禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與任用童工、不妨礙員工結社自由。
- 環境部分：致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故發生，降低職災風險，保障員工安全並促進身心健康。

本公司「人權政策」及人權維護承諾已揭露於公司官方網站 (<https://www.finesse-tech.com>)。

〔 (投資人專區／公司治理／重要內規) 及 (ESG專區／員工關懷) 〕

2. 適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，權責單位為管理部，在合理可行的範圍內，透過不定期稽查，杜絕製造據點強迫勞動、使用童工之情形。

2025年本公司製造據點未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

3. 教育訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人明遠精密各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策



教育訓練課程外，我們亦不定期採用電子郵件、溝通會、正式或非正式會議、專用網站、合同協議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範。

本公司2025年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為60小時，共20位員工完成訓練、占全體員工總人數16%。

4. 溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，本公司同時制定了「員工申訴管理辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫辦法」以及「員工性騷擾防治申訴及調查管理辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

2025年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

截至2025年底，本公司全體員工共計127人(全數為正職員工127人)。

1. 依勞雇類型與性別分類員工人數

項 目		2025 年			2024 年		
		女	男	總數	女	男	總數
勞 雇 類 型	一般聘雇員工	35	92	127	39	99	138
	臨時員工(約聘員工)	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
	全職員工	35	92	127	39	99	138
	兼職員工	0	0	0	0	0	0
員工總數		35	92	127	39	99	138



註：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工。

「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工。

「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算。

「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工。

「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付員工人數。

2. 依勞雇類型與地區分類員工人數

年份／性別		2025 年			2024 年		
項	目	台灣	越南	總數	台灣	越南	總數
勞 雇 類 型	一般聘雇員工	117	10	127	128	10	138
	臨時員工(約聘員工)	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
	全職員工	117	10	127	128	10	138
	兼職員工	0	0	0	0	0	0
員工總數		117	10	127	128	10	138
佔 比		92%	8%	100%	93%	7%	100%

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由承包商負責，2025年底透過人力派遣公司派用清潔人員共計1人(女姓)。

5.01.3 員工多元包容及平等

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自2個國籍(台灣及越南)。本公司於招募非本國籍員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。



本公司高階主管以當地員工為主，本年度100%高階主管為聘自其所屬據點之當地人士，男女性占比分別為72%及28%，以年齡層30-50歲之員工居多，占總人數76%。管理職主管(高階、中階及初階)女性占比27.78%。

按多元指標劃分之員工人數統計

項 目			2025 年										2024 年									
			高階主管		中階主管		初階主管		基層人員		合計		高階主管		中階主管		初階主管		基層人員		合計	
			人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
各職級員工總人數 (佔全體百分比(%))			8	6%	17	13%	11	9%	91	72%	127	100%	9	7%	14	10%	13	9%	102	74%	138	100%
多元 指 標	性別	男 性	7	88%	13	76%	6	55%	66	73%	92	72%	7	78%	12	86%	9	69%	71	70%	99	72%
		女 性	1	12%	4	24%	5	45%	25	27%	35	28%	2	22%	2	14%	4	31%	31	30%	39	28%
	年齡	29歲(含)以下	0	0%	0	0%	0	0%	16	18%	16	13%	0	0%	0	0%	1	8%	18	18%	19	14%
		30 - 50 歲	4	50%	14	82%	9	82%	70	77%	97	76%	3	33%	11	79%	11	84%	76	74%	101	73%
		51歲(含)以上	4	50%	3	18%	2	18%	5	5%	14	11%	6	67%	3	21%	1	8%	8	8%	18	13%
	具原住民身分		0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	具身心障礙身分		0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	學歷 程度	博 士	4	50%	0	0%	0	0%	1	1%	5	4%	3	33%	0	0%	0	0%	2	2%	5	4%
		碩 士	0	0%	6	35%	2	18%	8	9%	16	13%	1	11%	4	29%	1	8%	14	14%	20	14%
		大學 (大專)	4	50%	11	65%	7	64%	59	65%	81	64%	5	56%	10	71%	11	84%	61	59%	87	63%
		高中(含)以下	0	0%	0	0%	2	18%	23	25%	25	20%	0	0%	0	0%	1	8%	25	25%	26	19%
	國籍	台 灣	8	100%	17	100%	11	100%	81	89%	117	92%	9	100%	14	100%	13	100%	92	90%	128	93%
		越 南	0	0%	0	0%	0	0%	10	11%	10	8%	0	0%	0	0%	0	0%	10	10%	10	7%

註：1. 此表佔比(百分比)係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性佔比=男性基層人員人數÷基層人員總人數。

2. 高階主管：董事長、總經理、處級中心最高主管、協理、特助以上

3. 中階主管：經理及副理以上

4. 初階主管：課長及副課長以上

5. 基層人員：非主管人員



本公司職員流動情形，2025年員工新進率為 15%（月平均為1.25%），員工離職率則為 24%（月平均為 2%）

新進人員總數及新進率

年度	2025年								2024年							
年齡	29歲(含)以下		30 - 50歲		51歲(含)以上		合計		29歲(含)以下		30 - 50歲		51歲(含)以上		合計	
性別	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
男性	7	52%	8	11%	1	8%	16	17%	14	14%	8	8%	1	1%	23	23%
女性	1	50%	3	10%	1	11%	5	12%	2	5%	2	5%	1	3%	5	13%
合計	8	52%	11	11%	2	10%	21	15%	16	12%	10	7%	2	1%	28	20%

離職人員總數及離職率

年度	2025年								2024年							
年齡	29歲(含)以下		30 - 50歲		51歲(含)以上		合計		29歲(含)以下		30 - 50歲		51歲(含)以上		合計	
性別	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
男性	6	44%	12	17%	5	42%	23	24%	13	13%	14	14%	6	6%	33	33%
女性	1	50%	6	20%	3	33%	10	24%	3	8%	8	20%	1	3%	12	31%
合計	7	45%	18	18%	8	38%	33	24%	16	12%	22	16%	7	5%	45	33%

本公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道進行列管。2025年無歧視事件。



5.01.4 員工權益及福利

1. 權益及福利

本公司重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

本公司以幸福就業環境與員工滿意度為目標，並設置職工福利委員會，每年定期精心策畫各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感。

項 目	說 明
保險	▶ 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 ▶ 規劃團體保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障
婚喪生育及年節禮金	▶ 生育補助 ▶ 三節獎金 ▶ 婚喪禮金 ▶ 生日禮金
補助金或津貼	▶ 健康檢查補助 ▶ 旅遊補助 ▶ 部門聚餐補助 ▶ 主管配車補助 ▶ 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程)
福利活動	▶ 季會活動 ▶ 社團活動 ▶ 尾牙活動 ▶ 家庭日活動 ▶ 舒壓按摩 ▶ 每月加菜日 ▶ 年節伴手禮 ▶ 提升健康講座
其他	▶ 彈性工時 ▶ 電動機車租借 ▶ 免費咖啡飲用 ▶ 免費汽機車停車位 ▶ 免費零食區



2. 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

由於本公司工程師以男性為主，加計職務加給後男性主管及職員薪酬高於女性主管及職員，未來公司也將持續協助女性主管及職員賦能，以彌平性別薪酬差異。

依職級分類	2025 年				2024 年			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
高階主管	1.32	1	1.29	1	1.18	1	1.21	1
中階主管	1.08	1	1.13	1	1.06	1	1.16	1
初階主管	1.17	1	1.06	1	1.13	1	1.11	1
基層人員	1.26	1	1.04	1	1.05	1	1.02	1

註1：以女性員工的薪酬、基本薪資為1。

註2：各職級說明：

高階主管：董事長、總經理、處級中心最高主管、協理、特助以上

中階主管：經理及副理以上

初階主管：課長及副課長以上

基層人員：非主管人員

3. 基層人員基本薪資與法定最低薪資之比例

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本工資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。



2025年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪資高於法定基本工資1.511倍。

營運據點	項 目	2025 年	2024 年
台灣	【男性】基層人員基本薪資與當地最低薪資之比例(倍)	1.539	1.569
	【女性】基層人員基本薪資與當地最低薪資之比例(倍)	1.483	1.538
	【全部】基層人員基本薪資與當地最低薪資之比例(倍)	1.511	1.559

(註)台灣當地法令每月基本工資：2025年為28,590元，2024年為27,470元

4. 育嬰假的復職與留任情形

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育禮金、與企業合作提供托兒相關優惠等機制，並於辦公區設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2025年育嬰留停人數3人，復職人數2人，育嬰留停回任率66%。

項 目	2025 年			2024 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
實際申請育嬰留停人數	1	2	3	1	0	1
育嬰留停應復職人數 (A)	1	2	3	1	0	1
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	2	2	0	0	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	0	0	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	2	2	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0%	100%	66%	0%	0%	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	0%	不適用	不適用	不適用	不適用	不適用



5.01.5 團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。明遠精密戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱及員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

員工溝通管道

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，每三個月召開勞資會議。本年度共召開四次福委會會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每三個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開四次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，不定期舉辦員工意見調查。

5.01.6 人才培育與發展

明遠精密重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。



2025年總共開設54班次課程，共培訓635人次，累積923.5人時數。整體而言人均受訓時數為7.3小時。

課程類別	內部電子 郵件宣導 (次數)	內訓			外訓			總計			
		班次	總人次	總時數	班次	總人次	總時數	班次	總人次	總時數	人均受 訓時數
職安/衛安	1	8	373	392.0	10	12	129.5	18	385	521.5	10.8
員工職能進修	-	5	130	104.0	5	8	45.5	10	138	149.5	5.7
財務/會計/法規遵循	-	4	57	64.0	7	7	30.0	11	64	94.0	4.3
公司治理/永續發展	-	3	21	59.5	3	4	24.0	6	25	83.5	6.0
稽核課程	-	-	-	-	3	3	37.0	3	3	37.0	12.3
ISO/6S課程	-	2	16	25.0	1	1	7.0	3	17	32.0	7.0
資訊安全	3	-	-	-	3	3	6.0	3	3	6.0	2.0
總計	4	22	597	644.5	32	38	279.0	54	635	923.5	7.3

輪調機制

本公司為培育同仁具備跨專業領域的多功能能力，並依據各職務類別之職涯發展規劃，落實輪調制度。透過定期的輪調安排，同仁得以在不同部門間進行交流與學習，掌握各領域的核心知識與技能，進一步提升整體組織的靈活性與競爭力。此外，輪調機制亦有助於激發員工的創新思維，讓他們能以多元視角解決問題，並在快速變遷的市場環境中，發揮出更大的價值。

績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核制度，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2025年所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達100%。



5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。依據職業安全衛生法規，以PDCA循環概念－規劃（Plan）、執行（Do）、檢查（Check）、改善（Act）為管理架構基礎，建構本公司之職業安全衛生管理規章，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

職業安全衛生委員會

本公司之職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計12人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計8人，占全體委員人數67%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安室負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並宣導職安衛管理政策。

工作者溝通與通報機制

職安室於新人訓練時向每位工作者宣導，歡迎每位工作者透過電話、Line、E-mail 或當面通報、回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，我們鼓勵員工主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危及其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安室報告。職安室接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公



告予公司全體工作者。主動通報的員工可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

職業安全衛生風險評估

本公司依職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估，由職安室推動，各單位配合執行。

為確保職業安全衛生執行穩當，職安室依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中度風險、低度風險三個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，每年定期檢視管理架構缺失之處，召開檢討會議進行流程優化，並於下一次會議上報告改善進度，以確保職業安全衛生管理措施達到循環改善。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

2025年，公司未發生任何因安全疑慮引發的事故。

風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	擬定方法，立即改善，每季職安委員會會議檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中度風險	有條件接受，但仍需擬定方案，訂定時程，予以改善，每季於職安委員會會議追蹤進度。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。



工作場域之高風險項目及管控措施

工作場域	風險項目	危害類型	管控措施
Cell 生產區	噴砂作業	塵肺症	配戴半面式濾塵罐
鍍膜區	鍍膜作業	皮膚接觸腐蝕、吸入肺腐蝕	配戴半面式濾氣罐

職安衛生教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，本公司全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	2025 年 受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	194 小時 / 21 次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如塵肺症。	36 小時 / 2 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練。	184 小時 / 2 次

職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估粉塵、硫酸為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。



於個人健康促進方面，本公司提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近3年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、高血壓、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因子，每年度安排健康講座、駐點醫師問診等服務，並鼓勵員工多參與減重治療、馬拉松或健走等活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

2025年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
天然谷溫泉會館 森林療癒	溫泉會館-享受 SPA 泡湯、景觀餐廳-山谷中用餐、山林步道-自然芬多精，共計 100 人次參與。
家庭日活動	公益拍賣、卡拉 OK、親子互動、小型遊樂設施及美食園遊會，共計 270 人次參與。
健康檢查	2025 年 12 月 31 號到職且在職之員工均接受健康檢查，執行特殊作業之員工，接受特殊作業項目之檢查，檢查項目依法令規定，並依檢查結果，可向駐廠醫師及護士之諮詢及接受醫師及護士之建議。

5.02.2 職業傷害

明遠精密制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即反應，並由現場人員即時向職安室通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。職安室於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、勞工代表或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，職安室需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後3個月內加強訓練及宣導新管控方針。

本公司員工於2025年未發生職業災害事故。



員工職業傷害與職業病統計表

項目／年份	2025		2024	
工作總時數	253,264		274,016	
職 災	人數	比率	人數	比率
死亡人數	0	0%	0	0%
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)(註 4)	0	0%	0	0%
可記錄職業傷害數	0	0%	0	0%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數÷工作總時數*1,000,000 工作小時

註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數÷工作總時數*1,000,000 工作小時

註 3：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，2024 年無發生非員工工作者的職業傷害事件，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

註 4：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折）。

為落實高風險暴露員工之多重防護機制，本公司針對粉塵及鉛作業環境實施個人防護具之配戴管理，並結合定期特殊健康檢查與追蹤，主動掌握勞工健康趨勢，期能極小化職業病之發生風險。

本公司員工於2025年未發生職業病案件。

5.03 社區參與

本公司秉持著「取之於社會，用之於社會」的理念，贊助公益活動並關懷弱勢團體，每年提撥經費支持長期往來的社福團體，透過相關基金會，持續提供協助，期望藉由企業的力量，發揮更多公益影響力，善盡對社會的責任，進而帶動公司同仁，付諸行動回饋社會。我們將持續努力，並鼓勵員工參與社區公益，實行社區援助或捐助等，為社會多盡一份心力。



6 環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司設立永續發展委員會，負責制定永續發展策略、推動ESG相關工作，除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

2. 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，本公司永續發展執行小組將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

評估流程：





3. 氣候策略

評估相關氣候風險與機會並說明對公司業務、策略及財務的影響(短期、中期、長期)，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

類型	項目	短期(1~3 年)	中期(4~6 年)	長期(7 年以上)
轉型風險	政策法規遵循	溫室氣體總量管制與碳稅、碳費。	1.轉型至低碳。 2.再生能源法令規範。	淨零排放趨勢。
轉型風險	客戶對氣候相關要求提升	客戶及合作夥伴對企業 ESG 表現與減碳能力之要求持續提升。	朝低碳與永續方向發展，若公司未能持續創新與轉型，可能面臨市場競爭力下降。	落實氣候管理將有助提升企業在資本市場與供應鏈永續評等表現。
實體風險	極端氣候改變	氣候模式的極端變化造成颱風強度增加、氣溫上升，造成營運成本增加。	颱風造成營運中斷。	全球平均氣溫上升，耗能增加。
機會	提高永續營運韌性	利害關係人關注增加。	強化員工永續知識，提升與利害關係人之溝通品質與透明度，強化綠色供應鏈夥伴關係，提升營運對氣候變遷衝擊的韌性。	建立環境法規監測機制、進行技術與產品升級、優化供應鏈與營運策略、將永續發展納入經營規劃。
機會	產品和服務	增加客戶黏著度、擴大產品及服務範圍、創造新的營收來源。	建立低碳產品競爭優勢、提升企業綠色形象、開拓新商機與市場。	提升企業聲譽。



公司針對上述風險進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略如下：

類型	項目	潛在衝擊	對財務可能的影響(-/+)	因應策略
轉型風險	政策法規遵循	1.碳排管制與碳稅/碳費之相關法規遵循。 2.強制 ESG 相關報導揭露義務。	1.(-)溫室氣體盤查結果需經第三方查驗，預期營業費用增加。 2.(-)如違反強制揭露之法規要求，須繳納罰款，預期營業費用增加。	1.持續落實碳盤查與減碳行動。 2.提升永續資訊揭露透明度與溝通性。
轉型風險	客戶對氣候相關要求提升	客戶由自身減碳進一步擴及供應鏈，要求供應商也能共同減少碳排放量。	1.(-)未達減碳目標，ESG 評比下降。 2.(-)客戶滿意度下降，合作機會減少致營收減少。	1.啟動碳盤查與數據透明化。 2.發展低碳產品與服務。 3.積極參與客戶產業鏈低碳計畫，以獲得客戶青睞並增加訂單。
實體風險	極端氣候改變	1.颱風強度增加：面臨颱風風雨侵襲，造成營運設備損害、電力中斷及人員傷亡等直接影響，亦可能發生上下游供應鏈服務中斷之間接影響。	1.(-)為解決颱風造成的電力中斷以及營運設備損壞將導致營運成本增加。 2.(-)因颱風造成營運中斷將導致營收減少。	將淹水、降雨及乾旱等氣候相關情境納入營運考量，並鑑別危害等級、最大可容忍中斷時間及復原時間目標。
		2.全球平均氣溫上升：在溫度持續增高的影響下，空調與冰水主機系統增加耗能，提高成本支出。	(-)因空調與冰水主機系統耗能增加將導致營運成本增加。	

¹ 關於本報告書² 永續經營³ 利害關係人
與重大議題⁴ 治理面⁵ 社會面⁶ 環境面⁷ 附錄

類型	項目	潛在衝擊	對財務可能的影響(- / +)	因應策略
機會	提高永續營運 韌性	1.利害關係人關注增加。 2.藉由公開透明的 ESG 績效與永續指標，強化企 業對氣候相關風險與機 會之管理，進而轉化為永 續經營的競爭優勢。	1.(+)提高永續營運韌性，爭取更 多市場佔有率，進而提升營收。 2.(+)提高永續營運韌性，增加籌 資的可得性。	1.提升永續資訊揭露透明度與 溝通性。 2.提升永續評比成績，建立良好 形象。
機會	產品和服務	因應國際減碳趨勢，產品 ／原料碳足跡已成客戶挑 選供應商的關鍵指標。	(+)開發及擴大低碳產品的生產 將符合未來客戶之需求，提升 公司競爭力進而導致營收增 加。	1.開發及擴大低碳產品的生產， 持續了解客戶對於低碳產品 的轉換趨勢。 2.多角化業務模式提高市場彈 性。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響：

極端氣候事件對財務之影響	轉型行動對財務之影響
公司評估辨識洪災、旱災，以及降水模式變化和氣候模式的極端變化等對生產或運輸階段有潛在風險。強降雨造成的洪災會造成營運據點停工導致短暫無法出貨。面臨颱風風雨侵襲，造成營運設備損害、電力中斷及人員傷亡等直接影響，亦可能發生上下游供應鏈服務中斷之間接影響。平均氣溫上升，在溫度持續增高的影響下，空調與冰水主機系統增加耗能，提高成本支出。	轉型風險下，低碳經濟轉型可能需面臨廣泛的政策與法規、技術及市場變化。碳費與溫室氣體總量管制、再生能源法規規範，以及消費者喜好轉變等，可能使營業成本增加或使銷售量降低。公司持續研發創新並拓展相關產品之多元性，各情境下市場銷售並未有重大影響，因此公司著重於營業成本之分析。於低碳轉型的情境下對公司之財務影響，將導致公司自身營運和供應鏈成本增加。



4. 指標目標

氣候變遷相關指標與目標

氣候風險變遷指標	氣候變遷機會指標
- 減少易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量與範圍。 - 制定完整的供應鏈管理計劃，提升供應鏈韌性。 - 透過能源管理，降低範疇一、二溫室氣體的排放量。 - 將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中。	- 持續落實碳盤查與減碳行動。 - 開發及擴大低碳產品的生產，持續了解客戶對於低碳產品的轉換趨勢。

5. 內部碳定價

本公司尚未導入內部碳定價機制。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司依循ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依量化方法衡量排放源的重大性，作為類別3 至類別6 是否納入盤查的標準。2023年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。同時更換節能設施以及優化生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放，目標於2027年相較基準年預計減少2%排放密集度。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司參照ISO 14064-1:2018以及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為2023年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。

2025年，本公司範疇一的直接溫室氣體排放量為81公噸CO₂e，範疇二（市場基準）的能源間接溫室氣體排放量為668公噸CO₂e，範疇三的其他間接排放量為362公噸CO₂e。2025年的溫室氣體盤查數據未經第三方機構查證。

溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸CO₂e)

年度	2025	2024
範疇一	81.5332	73.2283
範疇二	668.4241	572.0611
範疇三	361.5202	449.481
合計	1,111.4775	1,094.7704
排放密集度	1.8341	1.5485

註1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版及 IPCC 第六次評估報告（2021）數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算。

註4：排放密集度單位為公噸 CO₂/佰萬元營收；2025 年個體營收淨額為 606 佰萬元；2024 年個體營收淨額為 707 佰萬元。

盤查項目與排放量

排放類型	說明	總排放量 (tCO ₂ e)
類別 1：直接溫室氣體排放和移除		81.53
1.1 固定燃燒	固定式設備中燃燒任何類型燃料所產生之排放	-
1.2 移動燃燒	燃料在運輸設備中燃燒所產生之排放	44.33
1.3 製程排放	工業製程之直接排放和移除量	-
1.4 逸散排放	人為系統中溫室氣體釋放造成之直接逸散性排放量	37.21
1.5 土地利用	土地利用變化和林業(LULUCF)之直接排放和移除量，含蓋自生質到土壤中有機物產生之所有溫室氣體	-



排放類型	說明	總排放量 (tCO ₂ e)
類別 2：輸入能源的間接溫室氣體排放		668.42
2.1 外購電力	外購之電力於生產及使用過程所產生之排放	668.42
2.2 外購能源	外購之能源(蒸氣、熱能、冷能、高壓空氣等)於生產及使用過程所產生之排放	-
類別 3：由運輸產生之間接溫室氣體排放		36.81
3.1 上游運輸	採購之商品於運輸過程所產生之排放	0.35
3.2 下游運輸	售出之產品於運輸過程所產生之排放	36.46
3.3 員工通勤	員工通勤於交通運輸過程所產生之排放	-
3.4 訪客運輸	訪客來訪組織於交通運輸過程所產生之排放	-
3.5 商務旅行	員工商務差旅於交通運輸過程所產生之排放	-
類別 4：由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放		324.71
4.1 購買商品	採購之商品於生產過程所產生之排放	155.77
	外購之能源(電力、燃料、蒸氣、熱能、冷能等)於原料開採、生產及運輸過程所產生之排放，且未包含於直接排放及輸入能源之間接排放	164.38
4.2 資本貨物	採購之資本貨物(具財產編號的設施設備或固定資產)於生產及運輸過程所產生之排放	-
4.3 上游租賃	盤查年度承租其他業者的資產所產生之類別 1 及 2 溫室氣體排放量	-



排放類型	說明	總排放量 (tCO ₂ e)
4.4 廢棄物處置及清運	產生之廢棄物於處理過程所產生之排放	4.49
	產生之廢棄物於清運過程所產生之排放	0.07
4.5 其他委外業務	使用其他服務(如清潔、維護、郵件投遞、銀行等)所產生之排放	-
類別 5：使用來自於組織之產品所產生之間接溫室氣體排放		-
5.1 產品使用	售出之中間產品(非最終產品)於下游加工過程所產生之排放	-
	售出之最終產品於使用過程所產生之排放	-
5.2 下游租賃	租賃予其他業者使用之設備或空間所產生之排放	-
5.3 產品最終處理	售出之最終產品於廢棄處理過程所產生之排放	-
5.4 投資排放	投資(以股權、債權、專案融資或其他方式)標的於營運過程所產生之排放	-
合計		1111.478

空污防制－無排放ODS

本公司對空污排放皆已設有處理防治設備，並持續落實源頭，管理改善製程設備，以降低空氣污染排放造成之環境衝擊。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了有效提升本公司能源使用效率，由廠務部門負責統合各工程單位的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。



能源管理監督單位	單位職掌
廠務部	設定目標、節能策略會議、頻率
管理部	公務車能源管理
資材部	供應鏈能源管理

透過內部能源管理計畫，將耗能設施的效能標準納入作為設施汰換的優先考量。

6.03.2 能源使用情況

本公司2025年整體能源耗用量較2024年增加了17.5%，主要原因是市場需求擴大，導致主要產線提升運作規模。本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗89%，另業務上使用之汽油約占總能耗11%，故於後續節能規劃上，將以降低電力使用量為主要目標。

能源使用情況

能源項目	2025 年	2024 年
汽油(公升)	19,336	15,696
柴油(公升)	-	-
液化石油氣(公斤)	-	-
電力-再生能源(kwh)	-	-
電力-非再生能源(kwh)	1,410,178	1,206,880



能源項目	2025 年		2024 年	
	十億焦耳(GJ)	佔比(%)	十億焦耳(GJ)	佔比(%)
汽油	631.4655	11.06%	512.614	10.55%
柴油	-	-	-	-
液化石油氣	-	-	-	-
電力-再生能源	-	-	-	-
電力-非再生能源	5,076.6390	88.94%	4,345.758	89.45%
消耗能源總量	5,708.1045	100.00%	4,858.372	100.00%

註：能源使用量=燃料使用量*燃料熱值；熱值係數係依據能源局能源產品單位熱值表。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

水資源管理

公司用水主要來自自來水，主要用於員工生活及廠房設備。本公司確保排水系統放流水質符合環保要求，少量生產廢水經過廠內處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統處理，確保對環境無顯著影響。

排放水管理

本公司使用後之廢水皆經由廠內簡易廢水處理設施妥善處理。為確保放流水符合環境部制定之放流水標準，除了內部水質檢測外，本公司亦委託第三方專業機構進行放流水水質採樣與分析，且設置水質即時監控系統與環保局連線，確認符合後才予以排放。



6.04.2 用水情況

2025年，本公司總取水量為 6.285 千立方公尺，較前一年減少 0.1%，用水維持穩定。公司用水主要用於員工生活及冰水主機，整體用水量極少，水資源短缺對本公司營運影響甚微。儘管如此，本公司仍持續落實節約用水，致力於降低環境足跡。目標於2027年相較基準年預計減少0.3%排放量。

總取水量

(單位：千立方公尺)

取水類別	2025年	2024年
地表水	6.285	6.29
地下水	-	-
海水	-	-
產出水	-	-
第三方的水	-	-
總取水量	6.285	6.29

註：地表水取水量以水費帳單加總，地下水取水量以申報數字加總為主。取水來源皆屬於淡水。

總排水量

(單位：千立方公尺)

排水類別	2025年	2024年
地表水	3.356	3.359
地下水	-	-
海水	-	-
第三方的水	-	-
總排水量	3.356	3.359

水資源壓力地區的取水量及排水量：無。

耗水量

(單位：千立方公尺)

項目	2025年	2024年
總取水量	6.285	6.290
總排水量	3.356	3.359
總耗水量	2.929	2.931



6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作事業廢棄物清理計劃書及申報作業，事業廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

公司依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，並按照公告的回收、再利用及事業廢棄物分類，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業，無跨國運輸處理有害廢棄物的情況。

本公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。為避免廢棄物未妥善處理可能對自然環境造成的負面影響，本公司在台灣的主要營運據點由權責部門負責各類廢棄物的清除，並定期進行追蹤稽核，以確保最終處理的合法性和安全性。

本公司透過網路管理系統申報表單紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以實際測量方式彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，並取得外部清運業者開立之清運三聯單，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

廢棄物管理策略

管理策略	改善措施
源頭減量	· 評估原物料進貨源，採購可重複使用或可回收包材。 · 透過採購再生物料，減少對有限資源的依賴。 · 與供應商合作，改用大包裝或可退回包材。
分類與回收	· 制定明確分類標準(如紙類、塑膠、金屬、有害廢棄物)。 · 提高回收率與資源再利用比率。
再利用／再製造	· 引進二手或中古設備，延長資產使用年限，減少報廢量。 · 積極與客戶、供應商／承攬商合作，建立綠色供應鏈。



6.05.2 廢棄物產生情況

本公司在2025年廢棄物總量為6.159噸，較2024年減少2.115噸，廢棄物減量幅度為25.56%，達成年減量1%的目標，主要廢棄物產生來源為廠區的生活垃圾與一般事業廢棄物，依據廢棄物清理法規定，本公司將生活垃圾和一般事業廢棄物交由符合環保法規且具備專業處理資質的承攬廠商處置。一般事業廢棄物因難以積累至一定數量進行集中處理，由現場管理人員通知合作的廢棄物處理廠商前來載運。

項 目 (單位：公噸)	處置移轉方式	現場處理	離場處理	合計
有害 廢棄物	再使用準備	-	-	-
	再生利用	-	-	-
	其他回收作業	-	0.093	0.093
	總 量	-	0.093	0.093
非有害 廢棄物	再使用準備	-	-	-
	再生利用	-	-	-
	其他回收作業	-	6.066	6.066
	總 量	-	6.066	6.066

項 目 (單位：公噸)	類型	2025 年	2024 年
有害廢棄物	有害廢棄物	0.093	0.445
	非有害廢棄物	6.066	7.829
	總 量	6.159	8.274
處置移轉 (回收)量	有害廢棄物	-	-
	非有害廢棄物	-	-
	總 量	-	-
直接處置量	有害廢棄物	0.093	0.445
	非有害廢棄物	6.066	7.829
	總 量	6.159	8.274



項 目 (單位：公噸)	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害 事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	-	-	-
	焚化處理 (不含能源回收)	-	-	-
	掩埋處理	-	-	-
	其他直接處理	-	0.093	0.093
	總 量	-	0.093	0.093
非有害 事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	-	-	-
	焚化處理 (不含能源回收)	-	6.066	6.066
	掩埋處理	-	-	-
	其他直接處理	-	-	-
	總 量	-	6.066	6.066

註 1：廢棄物單位為公噸。

註 2：廢棄物量彙整各廠區環境管理平台之提報數據，數據揭露占本報告書生產據點涵蓋率 100%。

註 3：事業廢棄物數據與環境部申報平台數據相同。



7 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明：明遠精密公司已依循GRI準則，報導2025年1月1日至12月31日期間的ESG資訊

適用GRI 1：基礎2021

適用之GRI行業標準：不適用

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	4
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	6
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率	6
		1.03.6 永續報告之責任單位	7
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	7
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	7
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	4
		4.09 供應商管理	32
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	36
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	37
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構	8
		2.03.2.1 成員及多元化	12
		2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	15



編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	13
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	13
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	10
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	8
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	10
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	13
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	10
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	11
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	11
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	14
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	14
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	14
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	8
2-23	政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	20 24 35
2-24	納入政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	20 24 35
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	27
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	27



編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	28
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	31
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	16
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	43
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	17
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	19
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	20
經濟面			
GRI201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	22
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	50
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	22
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	22
GRI202：市場地位 2016			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	37
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等	37
GRI204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.09 供應商管理	32
GRI205：反貪腐 2016			

¹ 關於本報告書² 永續經營³ 利害關係人
與重大議題⁴ 治理面⁵ 社會面⁶ 環境面⁷ 附錄

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	26
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	26
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	26
GRI206：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	4.03.3 反競爭行為	26
GRI207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	4.02 稅務	23
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	23
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.02 稅務	23
207-4	國別報告	4.02 稅務	23
環境面			
GRI302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	58
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況	58
302-4	減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況	58
GRI303：水與放流水 2018			
303-3	取水量	6.04.2 用水情況	60
303-4	排水量	6.04.2 用水情況	60
303-5	耗水量	6.04.2 用水情況	60
GRI305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	54

¹ 關於本報告書² 永續經營³ 利害關係人
與重大議題⁴ 治理面⁵ 社會面⁶ 環境面⁷ 附錄

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	54
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	54
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	54
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	54
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	54
GRI306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	61
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05.1 廢棄物管理或減量目標	61
306-3	廢棄物的產生	6.05.2 廢棄物產生情況	62
306-4	廢棄物的處置移轉	6.05.2 廢棄物產生情況	62
306-5	廢棄物的直接處置	6.05.2 廢棄物產生情況	62
社會面			
GRI401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	37
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01.4 員工權益及福利	40
401-3	育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	40
GRI403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	45
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	45
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	45
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	45



編號	揭露項目	對應章節	頁碼
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	45
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	45
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02.1 職業安全及衛生政策	45
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	45
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	48
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	48
GRI404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	43
		5.01.4 員工權益及福利	40
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01.6 人才培育與發展	43
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	43
GRI405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化	12
		5.01.3 員工多元包容及平等	37
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	40
GRI 406 不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.3 員工多元包容及平等	37
GRI 408 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	35
GRI 409 強迫或強制勞動 2016			

¹ 關於本報告書² 永續經營³ 利害關係人
與重大議題⁴ 治理面⁵ 社會面⁶ 環境面⁷ 附錄

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01.1 人權政策與承諾	35
GRI416：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	4.08.1 顧客健康與安全	31
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.08.1 顧客健康與安全	31
GRI417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.08.2 行銷與標示	31
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	31
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.08.2 行銷與標示	31
GRI418：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	4.06.2 客戶隱私保護	31



7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	50
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)。	6.01 氣候變遷	50
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	50
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。	6.01 氣候變遷	50
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。	不適用	—
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。	6.01 氣候變遷	50
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	50
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。	6.01 氣候變遷	50
9-1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	54
9-1-2	最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	54
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	54



7.03 附錄三、永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

業別：TC-SC 半導體 (版本 2023-12)

主題	指標	種類	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	(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	6.02.2 溫室氣體排放量 含氟化合物之總排放量：不適用	54
	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	6.02.1 溫室氣體管理之策略、 方法、目標	54
			6.02.2 溫室氣體排放量	54
製造之能源管理	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及 (3)再生百分比	量化	6.03.2 能源使用情況	58
水管理	(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	6.04 水資源管理	59
廢棄物管理	(1)來自製造之有害廢棄物重量、(2)再循環百分比	量化	6.05.2 廢棄物產生情況	62
勞工健康與安全	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	5.02 職業安全及衛生	45
	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	5.02 職業安全及衛生 (無因員工健康與安全而產生罰款，或因司法程序致生財務損失)	45

¹ 關於本報告書² 永續經營³ 利害關係人
與重大議題⁴ 治理面⁵ 社會面⁶ 環境面⁷ 附錄

主題	指標	種類	對應章節	頁碼
招募及管理全球性 與具技術之勞工	需要工作簽證之員工百分比	量化	5.01.2.1 員工結構 (需要工作簽證之員工百分比 8%)	36
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	不適用	—
	(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	不適用	—