



台灣精銳科技股份有限公司
APEX DYNAMICS, INC.



ESG REPORT 2025

永續報告書

目 錄

關於本報告書	3
永續發展推動計畫與實施成效	6
聯合國永續目標 (SDGS) 實踐	9
一、永續經營	12
1.1 公司概况	12
1.2 創新產品與即時服務	19
1.2.1 追求創新	19
1.2.2 客戶關係管理	22
1.3 營運績效	25
二、公司治理	28
2.1 組織架構	28
2.1.1 董事會	33
2.1.2 功能性委員會	37
2.2 誠信經營	39
2.2.1 法規遵循	40
2.2.2 資訊安全與隱私保護	43
2.3 營運風險管理	47
2.4 永續供應鏈	49
三、環境永續	52
3.1 氣候變遷因應	52
3.1.1 氣候風險與機會	54
3.1.2 內部碳定價規劃	60
3.2 綠色生產	61
3.2.1 能源管理	62



3.2.2 水資源管理	64
3.3 污染防治	66
3.4 再生能源發展	68
3.5 溫室氣體排放與管理	69
3.6 生物多樣性與自然碳匯	71
四、社會共融	76
4.1 職場平權	76
4.2 人才吸引與留任	81
4.2.1 人力資源概況	81
4.2.2 薪酬與福利	84
4.3 人才培訓與發展	90
4.3.1 培訓策略	90
4.3.2 績效考核制度	92
4.4 員工安全與健康	93
4.4.1 安全作業環境	94
4.4.2 員工健康照護	98
4.5 社會關懷	101
附 錄	102
附錄一、利害關係人議合	102
利害關係人議合與利害關係人溝通管道	102
附錄二、重大性分析	105
重大主題鑑別	105
重大主題列表與價值鏈邊界	106
附錄三、GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	108
附錄四、SASB 索引表 (工業機械與物品行業)	113
附錄五、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」上市上櫃 公司氣候相關資訊	114



關於本報告書

台灣精銳科技股份有限公司（以下簡稱「台灣精銳」、「本公司」，股票代號：4583）自 2023 年起編製並發行永續報告書。面對全球永續發展趨勢、氣候變遷議題及國際經貿環境快速變化，企業持續強化永續治理韌性並提升資訊透明度，已成為永續經營之重要基礎。本公司秉持永續經營理念，透過本報告書向利害關係人揭露永續發展策略、管理作為及績效成果，展現落實企業永續發展之承諾。

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。各項揭露資訊依其性質採用不同揭露邊界：財務資訊及溫室氣體排放數據原則上與本公司 2025 年度合併財務報表一致，涵蓋台灣精銳及所有納入合併財務報表之子公司；其餘環境、社會及治理相關資訊，除另有說明外，以台灣精銳為主要揭露範圍。如各章節揭露邊界不同，均於章節中另行說明。

● 編撰綱領及報導原則

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI Standards 2021 編製，並遵循 GRI 1：Foundation 2021 所揭示之報導原則辦理，包括準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續脈絡、時效性及可驗證性，以確保資訊揭露之品質與可信度。GRI 內容索引請參閱附錄三。

本報告書亦參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、國際永續準則理事會（International Sustainability Standards Board, ISSB）發布之 IFRS S2「氣候相關揭露」、氣候相關財務揭露建議（TCFD），以及聯合國永續發展目標（SDGs），作為永續資訊揭露與氣候治理之參考架構。

本公司依據 GRI 3：Material Topics 2021 進行重大主題鑑別，綜合考量營運活動、產業特性、國際永續趨勢及利害關係人關注議題，並納入外部專家意見，辨識並確認 11 項重大主題，作為本報告書揭露基礎，並揭露其管理方針、行動方案及績效成果。

	揭露架構	本報告書應用
	GRI Standards 2021	永續重大主題與管理揭露
	SASB	產業重大永續議題
	IFRS S1	永續風險與機會揭露
	IFRS S2	氣候治理與財務影響
	TCFD	氣候治理四大核心
	SDGs	永續發展目標對應

● 資訊範圍與計算依據

本報告書所揭露資訊主要涵蓋台灣精銳於國內主要營運據點之永續經營成果，包括總公司、中科二廠及后里三廠，並涵蓋 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之績效表現。

為呈現完整營運影響，部分內容亦涵蓋 2025 年前後之政策推動、專案成果及重大事件。如涉及跨年度資料，將於各章節另行說明。

財務績效資訊以新臺幣為計算單位，並以經會計師查核簽證之 2025 年度合併財務報表為基礎。環境績效、能源使用、水資源管理、廢棄物及溫室氣體排放等數據，依國際通用標準及方法進行蒐集與計算，其中溫室氣體盤查依據《溫室氣體盤查議定書》（GHG Protocol）執行。各項量化資訊如有特定計算方法或限制條件，均於相關章節以註解方式說明，以提升資訊透明度與可比較性。

揭露主題		揭露邊界
	財務資訊	個體財務報表
	溫室氣體	合併公司
	能源	台灣所有營運據點
	水資源	台灣所有營運據點
	廢棄物	台灣所有營運據點
	員工	全體員工
	供應鏈	主要供應商

● 編輯、審核與外部保證

本報告書由本公司管理部統籌編製，各項揭露資訊由相關權責單位提供，經各單位主管確認及永續發展小組審閱後，提報董事會審議，以善盡董事會作為本公司最高治理單位之監督職責，並授權發布。

本報告書所揭露之財務資訊係取自 2025 年度經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證之合併財務報表。溫室氣體排放數據之揭露範圍涵蓋台灣精銳及所有納入合併財務報表之子公司，並依《溫室氣體盤查議定書》（GHG Protocol）及相關盤查原則進行蒐集、計算及揭露。其餘環境、社會及治理相關資訊，除另有說明外，主要以台灣精銳為揭露範圍。

本年度永續報告書尚未委託第三方公正機構辦理外部保證。未來本公司將依永續資訊揭露需求及推動規劃，逐步評估導入第三方保證機制，以持續提升永續資訊揭露之可靠性及透明度。

● 報告書發行時間及意見回饋

本公司每年定期編製並發行永續報告書，持續向各利害關係人揭露永續發展策略、管理作為及績效成果。本報告書以中文版本為正式版本，並公開於本公司官方網站。如您對本報告書內容有任何建議或意見，歡迎與本公司聯繫。

● 資訊重編說明

本報告書部分內容涉及本公司未來之經營目標、策略及推動規劃，係依據報告發布當時所掌握之資訊及管理階層之專業判斷所編製。惟未來仍可能因市場環境、法規政策、產業發展或經營條件等因素變化而適時調整，相關內容不應視為對未來績效或成果之承諾與保證。

本報告書依循 GRI Standards 2021 編製，並秉持完整性、透明性及可比較性原則揭露永續資訊。本年度報告書未有重大資訊重編情形。如個別揭露數據因統計方式、計算方法、揭露範圍調整或資料更新等因素而進行修正，本公司將於相關章節載明重編原因、調整內容及其影響，以確保資訊揭露之正確性、一致性及可比較性，提供利害關係人完整且可信賴之資訊。



台灣精銳官網

- 現行發行版本：2026 年 08 月發行
- 上期發行版本：2025 年 08 月發行
- 下期發行版本：預定 2027 年 08 月發行
- 權責單位：台灣精銳科技股份有限公司 / 管理部
- 聯 絡 人：管理部洪主任
- 聯絡電話：04-2465-0219
- 地 址：台中市西屯區科園三路 10 號
- 官方網站：<https://www.apexdyna.com/zh-tw>
- ESG 專責窗口：永續發展小組
- ESG E-mail：spokesman@apexdyna.com



永續發展推動計畫與實施成效

台灣精銳秉持永續經營理念，將環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 議題納入營運管理，透過永續治理機制持續推動能源管理、溫室氣體減量、資源循環利用、人才發展及公司治理等各項工作，以提升企業韌性及創造長期永續價值。

本段所揭露之數據，涵蓋本公司台灣地區主要營運據點(總公司、中科二廠及后里三廠)，部分指標依實際管理範疇另行說明。

以下彙整 2025 年度各面向之主要推動成果與成效說明：

推動措施	實施成效
E - 環境面績效	
1. 能源管理與節能措施(GRI 302) 本公司透過設備汰換與能源效率提升計畫，持續降低能源使用強度。 推動冰水泵浦變頻運轉、LED 照明汰換、空調設備更新及空壓系統優化、節能成果係以「汰換前後年度實際用電差異」估算。	✓ 能源密集度：115.78 GJ/人 (計算方式：總能源消耗 (GJ) /全職員工數)，較前一年度下降 1.05% ✓ 冰水泵浦變頻調整 (60Hz→40Hz)：年節電約 448,250 kWh ✓ LED 照明汰換：年節電 27,132 kWh ✓ 空調箱馬達與節能設備更新：年節電 16,337 kWh ✓ 通風設備優化：年節電 210,931.5 kWh
2. 水資源管理 (GRI 303) 本公司用水主要來自自來水系統，並導入回收與再利用機制。	✓ 用水量較前一年度減少 3.91% ✓ 節水量：3,097 m³ (計算基準：自來水總用量差異) ✓ 推動 RO 廢水回收、雨水回收及冷卻水塔循環再利用
3. 溫室氣體管理 (GRI 305) 本公司依 GHG Protocol 建置溫室氣體盤查制度，完成 2025 年度溫室氣體盤查，盤查範圍涵蓋(範疇一)Scope 1 及(範疇二)Scope 2，並持續建置(範疇三)Scope 3 盤查機制。另持續推動再生能源及能源管理措施，降低碳排放風險。	✓ 完成 2025 年度溫室氣體盤查 ✓ 母公司溫室氣體排放量 11,080.0334 公噸 CO₂e (Scope 1：865.8074 公噸 CO₂e；Scope 2：10,214.2260 公噸 CO₂e)。 ✓ 合併公司溫室氣體排放量 14,312.8464 公噸 CO₂e (Scope 1：1,264.2900 公噸 CO₂e；Scope 2：13,048.5564 公噸 CO₂e)。 ✓ 本公司將逐步導入第三方查證機制，以提升溫室氣體盤查資訊之可靠性與透明度。 ✓ 屋頂出租太陽光電設備容量：一廠 499.1 kW、三廠 728 kW。 ✓ 自建自用太陽能系統 37.5 kW。 ✓ 定期監測能源使用及溫室氣體排放，並持續評估導入綠電採購及儲能設備。



推動措施	實施成效
4. 環境管理與合規 本公司導入 ISO 14001 環境管理系統，涵蓋主要生產據點。	✓ 無重大環境污染事件 ✓ 無環境法規違規裁罰 ✓ 廢棄物合法處理率 100%
S - 社會面績效	
1. 人才與多元聘用 (GRI 405) 本公司秉持公平、多元及包容之人力資源政策，建立完善之人才招聘、任用、培育、績效考核及獎酬制度，提供員工公平發展機會，並依適才適所原則進行人才配置。公司重視員工權益保障，禁止任何形式之歧視、童工及強迫勞動情事，致力打造友善及平等之工作環境。	✓ 少數及弱勢族群員工：232 人，占全體員工 31.69%(以 114 年度母公司員工人數 732 人計算) ✓ 無歧視事件、無童工及強迫勞動情事。
2. 教育訓練與發展 (GRI 404) 本公司訂定「教育訓練管理辦法」及「員工培訓發展計畫」，依新人訓練、專業訓練及管理訓練三大體系規劃課程，提升員工專業能力、管理能力及職涯發展。	✓ 總訓練時數：4,967 小時 ✓ 受訓人次：2,985 人次 ✓ 平均受訓時數：6.7 小時/人 (註：含新進、專業及管理訓練課程)
3. 職業安全衛生 (GRI 403) 本公司導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立危害辨識、風險評估、安全教育訓練及工作環境改善機制，持續推動安全文化，降低職業災害風險。	✓ 職安衛訓練：4,550 小時 / 2,667 人次 ✓ 無重大職業災害死亡事故 ✓ 職業災害比率：0.95%(含廠區與交通事故)
4. 員工健康管理 (GRI 403) 本公司重視員工身心健康，依法辦理健康檢查，並提供健康促進措施及完善福利制度，透過健康管理機制提升員工健康照護品質。	✓ 一般健檢：682 人 ✓ 特殊健檢：208 人 ✓ 投入費用：70.6 萬元 ✓ 提供優於法令之員工健康檢查。 ✓ 提供免費健身中心、健康餐食、員工旅遊及多元福利措施。
5. 勞資與人權 (GRI 407 / 408 / 409) 本公司遵循勞動相關法令，建立勞資溝通及申訴機制，保障員工表達意見之權利，並遵循國際人權精神，禁止童工、強迫勞動及歧視行為。	✓ 勞資會議：4 次 ✓ 移工溝通會議：4 次 ✓ 最近年度無重大勞資糾紛。 ✓ 建立董事長信箱、員工申訴管道及創新提案制度。



推動措施	實施成效
G - 公司治理面績效	
1. 董事會治理與多元化 (GRI 405-1)	✓ 女性董事：1 名，共 7 名董事 (14.29%) ✓ 定期提報永續議題共 29 件 (環境 4 / 社會 1 / 治理 24) ✓ 董事會持續監督公司治理、風險管理及永續相關議題。 ✓ 定期向董事會報告資通安全管理及相關風險管理執行情形。
2. 供應鏈管理 (GRI 308 / 414)	✓ 供應商評鑑：139 家 ✓ 平均分數：88 分 (註：評鑑範疇涵蓋品質、交期與永續面向) ✓ 建立供應商合作與管理機制。 ✓ 與主要供應商維持長期合作關係，以確保原物料供應穩定。 ✓ 強化採購管理，降低供應鏈中斷及成本波動風險。
3. 誠信經營 (GRI 205)	✓ 無貪腐事件 ✓ 無違反競爭法規事件 ✓ 無重大法規裁罰 ✓ 訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》及《個人資料保護政策》。 ✓ 將誠信經營相關規範納入員工教育訓練。
4. 資通安全管理	✓ 設置資安專責單位，建立資通安全管理架構。 ✓ 已召開 6 次資安會議，定期向董事會報告資安管理執行情形。 ✓ 導入防火牆、防毒、EDR 及 MDR 等資訊安全防護措施。 ✓ 114 年度投入資訊安全維護金額 360.2 萬元。 ✓ 無重大資安事件發生。



聯合國永續目標 (SDGs) 實踐

台灣精銳依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 及聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact) 共同發布的《SDGs 揭露實務指引》，鑑別與台灣精銳具相關性的 SDGs 目標，並遵循 GRI 與 SDG Action Manager 定義的揭露框架。列表為台灣精銳 2025 年 ESG 三面向作為執行 成果可以呼應至 13 項永續發展目標，期許透過產品創新、負責社會、誠信經營的理念為企業永續目標，彰顯企業的績效與使命。

本公司依據重大性議題與營運活動，對應 13 項 SDGs 目標，並以「投入 (Input) → 成果 (Output) → 影響 (Impact)」架構進行連結。



類型	對應 SDGs 目標	Input (投入)	Output (成果)	Impact (影響)
人權及員工照顧	 健康與福祉	辦理年度健康檢查及健康促進活動	一般健康檢查 682 人、特殊健康檢查 208 人，投入 70.6 萬元	提升員工健康管理覆蓋率，降低職業疾病風險
	 教育品質	推動年度教育訓練計畫	員工總訓練時數 4,967 小時	提升員工專業能力與職場安全意識
員工培訓與留任	 性別平等	推動董事會多元化及性別平等政策	女性董事 1 名，占董事席次 14.29%	提升董事會多元性與治理品質
水資源管理	 淨水與衛生	推動節水及水資源回收措施	用水量較前一年度降低 3.91%，全年無污水洩漏事件	提升水資源使用效率，降低環境衝擊



類型	對應 SDGs 目標	Input (投入)	Output (成果)	Impact (影響)
能源及環保管理	 可負擔的潔淨能源	推動節能改善及能源管理措施	能源強度較前一年度下降 1.05%	提升能源使用效率，降低能源消耗
營運管理	 合適的工作及經濟成長	持續拓展市場及人才發展	營收成長 0.81%，EPS12 元	維持企業穩健經營並創造就業機會
	 工業、創新及基礎建設	持續投入研發及智慧製造	累積取得 41 件專利、8 件商標	提升技術創新能力與市場競爭力
人權及員工照顧	 減少不平等	推動多元聘用及人權政策	聘用少數及弱勢群體員工 232 人，無人權事件	建立多元、平等與包容的工作環境
	 永續城鄉	優先聘用在地人才	台中市在地員工 453 人，占本國籍員工 90.96%	帶動地方就業與區域發展
能源及環保管理	 責任消費及生產	推動 ISO 14001 環境管理及廢棄物管理	廢棄物合法處理率 100%，通過 ISO 14001 驗證	降低環境風險，提升資源管理效益
能源及環保管理	 氣候行動	推動節能減碳、溫室氣體管理及氣候調適措施	能源效率持續改善，建立儲水備援及製程水回收目標	降低氣候變遷風險，提升營運韌性



類型	對應 SDGs 目標	Input (投入)	Output (成果)	Impact (影響)
營運管理	 和平、正義及健全制度	落實誠信經營及法令遵循	無貪腐事件、無重大違法裁罰	提升公司治理透明度與誠信文化
供應商管理	 全球夥伴	推動供應商永續管理	完成 139 家供應商評鑑	強化供應鏈永續管理能力



一、永續經營

台灣精銳秉持永續經營理念，由董事會作為公司永續發展之最高治理單位，負責監督導公司永續政策及氣候因應策略，彰顯對企業永續與氣候行動的承諾。公司以永續經營、環境永續與社會共融為核心，積極對齊聯合國永續發展目標(SDGs)並遵循主管機關政策與法令，致力為利害關係人創造最大價值。自 2023 年啟動永續策略藍圖，以「誠信」、「負責」、「創新」與「永續」為策略核心，聚焦「營運卓越」、「低碳生產」、「友善職場」及「社會參與」四大主軸，深度融入企業文化與日常營運管理，推動永續經營、綠色生產與社會共榮，邁向長期穩健與共榮共好的未來。

1.1 公司概况

台灣精銳科技（股票代號：4583），主要從事高精度行星式減速機之研發、製造及銷售，產品廣泛應用於工具機、自動化設備、半導體、電子、航太、生技醫療及智慧製造等產業。除核心製造業務外，本公司另持有日月千禧酒店 100% 股權，從事旅館及餐飲服務。從產品設計、研發到量產，整合性的服務，並透過垂直整合的生產製程及高自製率，快速提供高品質的產品供應給客戶。



公 司 名 稱	台灣精銳科技股份有限公司 APEX DYNAMICS, INC.
成 立 時 間	1999 年 10 月

總 公 司 地 址	台中市西屯區科園三路 10 號
其 它 營 運 據 點	中科二廠 (台中市西屯區科園二路 10 號) 后科三廠 (台中市后里區后科南路 18 號)
公 司 電 話	(04) 2465-0219
市場別 (股票代號)	上市公司 (4583)
產 業 類 別	電機機械業
資 本 額	新台幣 8 億 171 萬元
員 工 人 數	截至 2025 年底共 732 人
主 要 產 品	高精密行星式減速機

2025 年 03 月 31 日；單位：人；股；%

股 東 結 構						
股東結構 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個 人	外國機構 及個人	合 計
人 數	4	9	43	7,527	67	7,650
持 有 股 數	317,000	1,068,548	38,887,346	38,625,193	1,273,264	80,171,351
持 有 比 例	0.40	1.33	48.51	48.17	1.59	100.00

● 全球行銷

本公司主要產品為高精密行星式減速機，係機械傳動系統之關鍵零組件，廣泛應用於半導體、面板、電子、生技醫療、航太、工具機及各類自動化設備等產業。減速機主要功能為連結動力馬達與工作機械，提供減速、增矩及提升輸出扭力等功能，對設備之定位精度、運轉效率、產品品質及穩定性具有重要影響，亦為推動智慧製造及工業自動化的重要核心元件。

● 產業價值鏈

高精密行星式減速機，為一種廣泛應用的傳動裝置。而高精密行星式減速機作為傳動裝置，在需要高精度、大扭矩和穩定性的各種機械設備及產業生產線中有著不可或缺的地位。其以結構緊湊、傳動比範圍廣泛、效率高等特點，其運用範圍橫跨眾多工業領域及機械設備多個產業中得到廣泛應用。

台灣精銳以產品全生命週期管理為核心，建立完整價值鏈管理機制，涵蓋產品研發設計、原物料採購、精密加工製造、品質管理、全球代理銷售及售後技術服務等各項營運活動。各價值鏈環節均依循相關管理制度及標準作業程序，持續強化品質管理、供應鏈管理及風險管理，以提升產品品質、營運效率及企業韌性。此外，本公司持續與供應商、代理商、客戶及



其他利害關係人建立長期合作夥伴關係，透過技術交流、品質改善及永續合作，共同提升產品競爭力與價值鏈永續績效。

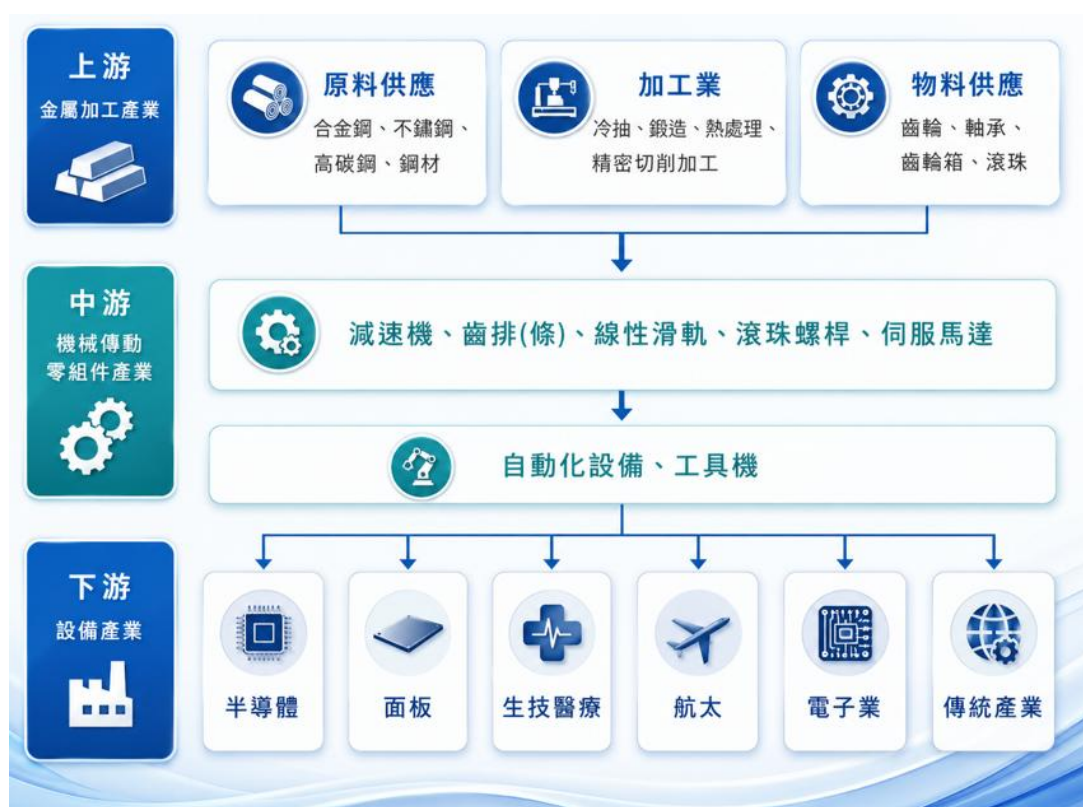
展望 2026 年，全球經濟仍面臨諸多不確定因素，美國關稅政策變化及地緣政治風險持續影響全球投資環境與市場需求，整體經營環境仍具挑戰。面對外部環境變化，本公司將持續督導各國代理商深耕既有市場及拓展新客戶，強化客戶關係管理，提升市場競爭力與品牌能見度。本公司已於南非新增代理據點，拓展南非及周邊國家市場，深化在地化行銷與技術服務，並持續推動各產業應用發展。同時，亦將持續尋求技術合作及產品整合機會，擴大市場布局，培育多元成長動能。

● 永續價值鏈

台灣精銳所在之自動化產業，以及於價值鏈中所扮演的角色為關鍵零組件。台灣精銳期待透過產業鏈的評估，以宏觀的角度瞭解產業全貌，評估未來營運方向及擬定相關銷售方式，並持續與利害關係人的溝通與議合。

自動化產業分為上游原料及金屬加工、中間原料機械傳動零組件產業及下游設備產業，彼此關係相當密切，台灣精銳位於產業鏈的中游，主要原料為國內外之金屬原料及設備，產品則為各式行星式減速機及齒排(條)料。

公司主要產業上、中、下游之產業關聯性如下圖所示：



● 客戶權益與行銷管理

本公司重視客戶之權益，針對產品與服務之顧客健康與安全、行銷及標示等議題，遵循相關法令及國際準則，並透過代理商管理、產品安全管理、產品資訊揭露及客戶申訴機制等措施，保障客戶之健康、安全與權益，避免發生欺騙、誤導、詐欺或其他損害客戶及消費者權益之行為。

本公司銷售模式為代理商體系，在成為代理商之前，會進行評估，評估項目包含代理商團隊規模、專業能力、銷售實力、市場經驗、溝通協調能力，以及與公司文化之契合度。此外，同時評估其財務狀況、客戶基礎及過往營運績效，以確保代理商具備長期合作能力。

通過評估後，本公司提供完整教育訓練，包括產品知識、產品安全及售後服務等課程，並於定期代理商大會及教育訓練中同步傳達最新產品資訊及市場動態，持續提升代理商服務品質。

本公司於 B2B 銷售模式下訂有「客戶訴怨管理辦法」，建立客戶及代理商之申訴與溝通機制。所有客訴案件均由相關權責單位依「客戶訴怨管理辦法」辦理，進行案件受理、原因分析，並視案件情形提出改善措施，持續追蹤改善結果，確認問題獲得妥善處理後辦理結案。

客戶及代理商可透過公司網站、電子郵件或客訴系統反映產品品質、產品安全及服務相關疑慮。本公司客戶溝通與客訴聯繫資訊如下：

客 戶 溝 通 網 址	http://www.apexdyna.com
客 訴 專 線	(04) 2465 - 0219
客戶溝通 / 客訴信箱	sales@apexdyna.com

● 產品安全

台灣精銳重視產品安全責任，確保產品與服務於生命週期內無發生違反健康與安全法規之情事，為保護客戶及終端使用者之健康、安全及落實環境保護等永續發展，台灣精銳在主要原物料之使用上符合 RoHS 與 REACH 及禁止使用毒性化學物質等指令的規定，於生產時亦禁用指令中規範之危害物質，藉以降低對環境的影響。

本公司產品標示依據所在地市場之相關標示規範辦理，並遵循銷售國家相關法令辦理產品行銷與標示，確保產品包裝、說明書標示內容明確揭示產品和服務資訊標示要求、保固範圍與售後服務說明。2025 年度未發生重大產品安全事件、重大產品回收事件及違反產品標示或行銷法規情形。



● 市場布局與營運策略

自動化設備、工具機及其相關零組件產業之長期發展下，以德國及日本等世界級工業國家占有技術領導地位，台灣精銳具備高精密行星式減速機自主設計與製造能力，並以專業化與全球化經營策略，持續提升產品品質與市場競爭力。本公司本著專業化與全球化並進的經營理念，不斷精進產品品質以提供客戶高性價比的產品，並透過全球代理商網絡布局，截至 2025 年底已於 32 個國家建立 39 家總代理合作關係，提供在地化銷售及服務。



本公司營運績效之經營策略，為朝產品差異化與市場區隔化之方向努力，持續投入於發展高附加價值之獨占性自動化產品，以維持市場競爭優勢及強化客戶關係。詳細營運績效及財務資訊可參考本公司 2025 年度年報或公開資訊觀測站。

全球製造業生產基地仍以亞太地區為主，本公司產品銷售亦以亞洲市場為主要區域，歐洲及美洲次之。2025 年度亞洲市場占營收 57.06%，美洲市場占 20.19%，較前一年度成長；歐洲市場占 22.12%，維持穩定成長。本公司將持續拓展新興市場，降低單一市場依賴，以分散地緣政治及市場波動風險。

本公司最近二年主要市場之銷售地區如下：

單位：新台幣千元；%

年度 地區	2024 年		2025 年	
	銷售金額	比率	銷售金額	比率
亞 洲	1,394,000	58.57	1,369,090	57.06
美 洲	450,515	18.93	484,474	20.19
歐 洲	521,583	21.92	530,610	22.12
其 他	13,862	0.58	15,023	0.63
合 計	2,379,960	100.00	2,399,197	100.00

● 公司願景

隨著近年全球製造業為因應工業 4.0(智慧技術基礎)及 5.0 (人本永續升級)，已成為全球製造業之發展重點，其發展關鍵主要在於數位資訊之系統整合、人機協作的推進，包含運用自動化設備、系統及機器間之通訊，建構智慧工廠提高生產能力及彈性，以加速產品創新並滿足客製化需求，因此並帶動全球自動化加速前進，紛紛投入智慧製造之轉型升級，引進各種自動化設備，導入生產線運作，提升生產效率，以取代大量人力之需求。

本公司之願景即為「持續開發創新與節能的產品，成為值得信賴的高精密低耗能自動化關鍵零組件企業」，因應導入智慧製造之轉型升級，大量運用物聯網、大數據分析及 AI 人工智慧，積極採用各種自動化設備、工業機器人及工具機，讓產線升級為智慧工廠，以取代大量人力需求、提高生產效率及產品品質，朝向無人工化生產型態邁進，以維持製造業之競爭力。故減速機也成為關鍵重要角色，須配合自動化設備及工具機，並兼具高精度、低磨耗、低背隙、低噪音、體積小及高輸出扭力的傳動零組件。

本公司主要產品（服務）及營業占比如下：

單位：新台幣千元；%

主要產品 \ 年度	2025 年	
	銷售金額	營業比重
減 速 機	2,221,047	92.57
其 他	178,150	7.43
合 計	2,399,197	100.00

除了關注全球趨勢及客戶需求變化，台灣精銳為求產業發展及提升產品品質，積極參與機械產業相關之公協會產業管理技術、實務經驗，透過積極與外部組織互動溝通，以瞭解產業界最新趨勢與動態。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣科學園區科學工業同業公會	會員
台灣機械工業同業公會	會員



● 公司沿革

年 度	項 目
1999 年	成立台灣廣用精密機械股份有限公司
2008 年	與台灣精銳科技股份有限公司合併，並以本公司為合併後存續公司
2009 年	總公司遷址至中科園區
2010 年	通過 ISO14001 與 OHSAS18001 驗證
2014 年	中科園區成立二廠 取得轉投資日月千禧酒店 87%股權
2015 年	日月千禧酒店成為 100%之子公司
2020 年	通過 ISO45001 驗證
2021 年	中科后里園區三廠落成
2022 年	現金增資新台幣 72,430 千元，增資後實收資本額為 801,714 千元。 經臺灣證券交易所核准自 2022 年 5 月 9 日起正式掛牌上市。
2023 年	啟動永續發展策略藍圖，首次依 GRI Standards 編製永續報告書。
2025 年	完成氣候風險評估及溫室氣體盤查，持續推動低碳轉型。

註 1：OHSAS18001 已由 ISO45001 替代



1.2 創新產品與即時服務

重大主題：創新研發與專利	
本主題的重大原因	自主技術與專利能力為本公司維持市場競爭力的重要基礎，不僅影響產品品質與技術差異化，也關係客戶信任、供應鏈穩定及企業長期永續發展。
政策 / 策略	持續投入研發資源，開發符合市場需求之高精密產品，提升自主技術能力與專利布局。依循 ISO 9001 品質管理制度及產品開發流程，強化產品可靠度、品質及智慧製造能力。
目標與標的	➤ 短期目標： 充分掌握市場訊息，以因應客戶多樣化、及時性的產品需求，持續進行新客戶開發，提高市場占有率。 ➤ 中期目標： 整合相關技術，持續專注研發自動化設備領域，積極開發新產品應用，擴大產品線之廣度，以爭取更多產業客戶。 ➤ 長期目標： 持續提升自主研發能力，深化智慧製造及節能產品開發，增加高附加價值產品比重，提升全球市場競爭力並兼顧產品生命週期環境影響及永續發展需求。
管理評量機制	本公司依 ISO 9001 管理審查程序，定期檢視產品品質、研發進度及目標達成情形，透過 PDCA 循環進行改善，由管理階層審查執行成果並確認改善措施。
績效與調整	由研發單位研擬產品應用開發計畫，以滿足銷售對象之規格要求，提供製造技術支援，負責公司製程技術的前期研發投入與後期技術改良，同時控制進度與時程，以利營業部門開拓潛在市場。
預防或補救措施	導入 Windchill PDM Essentials 資料管理系統，自產品生命週期的源頭開始，控管產品資訊版本和發行流程，確保產品內容的正確性，使協同合作得以順利執行，進而提升設計重複使用率，提高產能及減少錯誤。

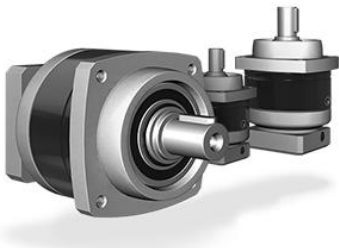
1.2.1 追求創新

台灣精銳原以製造塑膠射出成型專用機械手臂起家，因曾受上游歐洲減速機供應商的交期影響，導致設備出貨不順，遂自行投入研發生產伺服馬達用之高精密行星式減速機，研發技術團隊在工具機及其機械傳動零組件已有二十年以上經驗，俱備豐厚之研發能力及製造技術。



● 產品簡介

本公司產品全程自行開發設計，以減速機為核心，延伸至周邊關聯零組件，持續開發不同規格特性之系列產品，滿足客戶更多需求。

項 目	說 明
	具備低背隙、高效率、高輸入轉速、高輸出扭矩、運轉平順、低噪音等特性。此外，在外觀及結構設計朝向輕量化發展，讓減速機能在伺服馬達高速運轉情形下，減低其回饋的負載慣量，並增加輸出的扭矩。
減速機	

● 研發投入

本公司以成為減速機市場領導者而努力不懈，依客戶需求持續優化產品設計以達到穩定的生產品質，多年來除持續提升自主研發實力外，近幾年更因應客戶多樣化與即時性需求，加速推進產品研發及專利累積，擴大產品線之廣度，以爭取更多產業客戶。截至 2025 年底，本公司於全球累積 41 件專利及 8 件商標。2025 年研發投入略為下降，主要係部分產品完成量產，研發資源轉投入製程優化及新產品驗證。

單位：新台幣千元；%

年度 項目	2023 年	2024 年	2025 年
研究發展費用(A)	31,967	39,120	36,922
營業收入淨額(B)	2,132,246	2,379,960	2,399,197
占營收淨額比例(A)/(B)	1.50	1.64	1.54

● 新產品開發

本公司持續拓展產品線，開發不同規格減速機產品，以滿足半導體、面板、生技醫療、航太、電子及自動化設備等產業需求。2025 年 GV/GVR 系列減速機已完成開發並正式量產供貨，目前進入客戶驗證階段。

● 製程改善

除產品開發外，研發單位亦提供製造技術支援，協助製程改善、自動化導入及智慧化升級，以提升生產效率與產品品質。

本公司為持續拓展新產品，擴展產品線，提供更多工業應用解決方案，切入新市場。本公司減速機產品應用範圍廣泛，擁有一系列完整的產品線及自製能力，其產品型號多元，應用領域涉足半導體、面板、生技醫療、航太、電子業及傳統產業等自動化設備及工具機，產業應用分散風險。其中 2025 年開發之 GV / GVR 系列減速機已正式量產。此外，研發單位亦擔任製造技術支援的角色，協助設計及改善公司製程問題，導入自動化及智能化，以提高產線效率。

年	開發成功之技術或產品	主要用途及功能
2024	伺服用零背隙彈性聯軸器 	方便於軸向安裝，彈性體預應力裝配，可確保零背隙傳動。也提供良好的減振性能，可有效提高傳動系統的穩定性。
	MG / MGH / MGK / MGHK 系列減速機 	可滿足更大的徑向力需求，搭配齒輪型式的輸出，可完整發揮減速機的輸出力矩。同時提供法蘭界面的選擇。
	MGO / MGOH / MGOK / MGOHK 系列減速機 	除可滿足更大的徑向力需求外，不同於 MG / MGH 的安裝方式，提供客戶更靈活的安裝選擇。
2025	GV / GVR 系列減速機 	➤ 適用於 AGV 自動導引車。 ➤ 自帶安裝腳座，使用者無需設計輪軸，可直接安裝。 ➤ 提供 90 度的選項，有效節省安裝空間。 ➤ 內含輪框，多種輪胎材質可選，可依不同使用環境選取。



1.2.2 客戶關係管理

台灣精銳堅持自主研發設計，掌握高精密度的加工技術，相較於同業普遍將熱處理製程外包，本公司則透過自有的熱處理產能，嚴格控管產品品質及發貨時程，從原料鋼材到完成製作減速機，以超高自製率將製程垂直整合，可有效滿足客戶對產品「高品質且短交期」之需求。



● 快速出貨服務

藉由高度垂直整合之製程，本公司具備較高的生產彈性與調度能力，可依據客戶需求進行生產規劃，透過即時且完整的服務，提升客戶滿意度，建立長期穩定的合作關係。

本公司的產品種類多元，提供多種型號、尺寸及扭矩規格等，可搭配伺服馬達，應用於各產業之自動化設備，針對需求穩定之標準規格產品，維持適當安全庫存，客戶下單後，符合庫存條件者最快可於 24 小時內完成出貨；若庫存不足，亦能透過彈性生產機制，在最短時間內完成製造，以提供具競爭力之交期服務。

此外，本公司已建立完整全球行銷通路佈局，據點遍布亞洲、美洲、歐洲及澳洲等地區，透過完善的行銷與服務，提升當地市場服務能力，使全球客戶能快速取得公司產品及享有完善的售後服務。

● 品質控管

台灣精銳以超過九成的自製率，完整掌握產品全製程關鍵技術，自原料端開始進行品質管控，嚴格把關檢視各項影響產品效能之因素，結合多年累積之工藝技術，持續提供高品質之傳動零組件產品。

項 目	製 程 說 明
調 質 熱 處 理	工件經過初步加工後再進行熱處理，調整工件心部硬度，使用洛氏 (Rockwell) 硬度計檢測，搭配金相顯微鏡 (Optical Microscope) 觀察材料的金相顯微組織，再利用維克氏 (Micro Vickers) 微硬度計量測工件表面氮化層硬度分佈，確認元件材料物理性質符合減速機設計需求。
精 密 加 工	採用先進的精密加工設備，包括：車銑複合加工機、精密磨床、插齒機、滾齒機、齒磨機等，確保產品加工精度符合設計要求，滿足客戶對於高精度減速機的功能要求。
尺 寸 檢 查	運用空氣量規、比對式內外徑量規等精密量具，執行現場尺寸自主檢查，確保尺寸加工符合規範；並運用三次元量測儀器，檢測工件之幾何公差，確保設計的組裝品質，此外，利用齒輪檢測儀量測齒形加工精度與節距誤差，以降低產品運轉時之噪音與振動。
表 面 處 理	齒輪箱表面採用化學鍍膜處理，以提升導熱性能，加速熱能散逸，降低因溫升造成元件變形，維持產品精度馬達連接板全面採用陽極處理，以保護元件避免氧化，降低環境影響。 齒輪表面施以離子氮化處理 (Plasma Nitriding)，具有低變形、高耐磨特性，表面硬度高達約 840Hv，可提升齒輪耐磨耗性能，齒輪心部硬度調整至 30HRc 以兼具適當韌性與耐衝擊能力，進一步提升齒輪使用壽命。另採用專業齒形研磨技術，使齒輪嚙合更加平順，有效降低噪音、振動及背隙，提升產品整體性能與使用壽命。
成 品 測 試	各項元件完成品質檢驗及精密組裝後，成品均須進行性能測試，包括背隙及各項性能規格量測，以確認產品符合品質標準及設計要求，確保產品出廠品質。



● 符合產品規範

除了以 ISO 9001 品質管理系統，落實生產流程管理外，亦持續關注各項國際安規標準及國際環保規範包括歐盟危害性物質限制指令 (RoHS)、化學品註冊、評估、授權和限制法規(REACH)以及 CE、GS、UL 等產品認證要求，並根據客戶需求取得其它功能性認證，如減速機產品已取得防護等級 IP64、IP65 及 IP67 等多項認證；潤滑裝置產品則取得歐盟 ATEX 防爆認證，以符合不同市場及客戶之產品安全與品質要求。

產 品 取 得 安 規 認 證		
產 品 項 目	安 全 規 範 認 證	提 供 客 戶 已 評 估 之 產 品 比 例
行星式齒輪減速機	危害物質禁用指令 (REACH)	100 %
	化學品的註冊、評估、授權 和限制規範(RoHS)	100 %
註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100。		

本公司遵循相關國際產品規範及雙方協議規格，進行產品製造、包裝、標示，2025 年無發生違反產品安全法規、產品資訊標示或行銷相關法規之事件。

本公司重視客戶權益及資訊安全，建立客戶資料保護管理機制，並依相關法令及內部管理規範妥善管理客戶資訊，以維護客戶隱私及資訊安全。2025 年度未發生客戶個人資料外洩或違反客戶隱私相關法規之事件。



1.3 營運績效

重大主題：經濟績效	
本主題的重大原因	良好的財務績效是本公司穩定營運及永續發展的重要基礎，不僅反映商業模式及經營策略的有效性，更影響企業長期價值創造、投資能力、創新研發及永續轉型之資源投入。健全的財務表現亦攸關股東權益、員工就業、供應鏈穩定、客戶信任及其他利害關係人權益，並有助於提升企業營運韌性與市場競爭力。
政策 / 策略	掌握市場趨勢，不斷開發高性能、高品質及高精度的自動化產品解決方案，致力追求永續經營與穩定獲利。 本公司秉持穩健經營及永續發展理念，持續關注全球產業發展趨勢、技術演進及市場需求，以提升企業長期價值為目標，透過持續精進經營管理及資源配置，維持穩健獲利與永續競爭力。 聚焦智慧自動化設備及高性能、高品質、高精度產品之研發與創新，藉由技術創新、品質提升、製程優化及營運效率精進，強化核心競爭優勢。同時，結合風險管理、法令遵循、誠信經營及永續管理機制，持續提升經營績效，創造企業與利害關係人之長期價值。
目標與標的	➤ 短期目標： 1. 營收及獲利穩定成長。 2. 毛利率維持提升。 3. 新產品上市件數。 4. 主要市場市占率提升。 ➤ 中、長期目標： 1. 每年持續投入研發經費。 2. 開拓新市場。 3. 提升海外營收占比。 4. 建立智慧製造能力。
管理評量機制	每年營業部定期收集客戶資訊回饋給研發單位，透過全球代理商大會，以確認市場趨勢是否一致。 本公司每季向董事會報告經營成果，並透過年度預算及績效管理機制，定期檢討各項經營目標達成情形。
績效與調整	➤ 2025 年營業收入較 2024 年成長 0.81%，惟受全球經濟成長趨緩、製造業投資保守及市場競爭加劇影響，稅前淨利較前一年減少 16.65%，稅後淨利減少 15.18%。 ➤ 營業部定期收集客戶資訊回饋給研發單位，以利其根據客戶需求，規劃產品開發計畫。
預防或補救措施	本公司透過年度管理審查、預算控管、成本分析及市場策略調整，持續提升營運效率，並透過產品創新及市場多元布局降低外部環境變動之影響。



● 財務概況

2025 年全球經濟仍受高利率環境、通膨壓力、主要國家貨幣政策調整、地緣政治風險及國際貿易不確定性等因素影響，整體市場需求復甦力道仍顯保守。其中，中國市場受通貨緊縮及內需疲弱影響，投資動能未如預期；歐洲製造業及汽車產業景氣持續低迷，設備投資需求亦趨於審慎，對整體產業發展帶來挑戰。

面對外部經營環境變化，本公司持續推動產品升級、技術創新及市場拓展，並透過優化營運管理、強化成本控制及提升製造效率，以維持企業競爭力及營運韌性。2025 年營業收入較前一年度成長 0.81%；惟受市場競爭、產品組合及成本變動等因素影響，稅前淨利較前一年度減少 16.65%，稅後淨利減少 15.18%，每股盈餘（EPS）為 12 元。

為降低外部環境對財務績效之影響，本公司持續監控市場需求、匯率、利率、供應鏈及其他營運風險，透過風險管理機制及滾動式營運檢討，適時調整經營策略與資源配置，持續提升營運效率及獲利能力，強化企業長期價值與永續經營能力。

單位：新台幣千元

項 目 / 年 度	2023 年	2024 年	2025 年
營 業 收 入	2,132,246	2,379,960	2,399,197
營 業 (運) 成 本	1,043,625	1,184,853	1,264,076
營 業 毛 利	1,088,621	1,195,107	1,135,121
營 業 損 益	834,733	923,982	866,292
營 業 外 收 入 及 支 出	257,812	487,687	310,370
稅 前 淨 益	1,092,545	1,411,669	1,176,662
本 期 稅 後 淨 利	873,157	1,134,019	961,843
本 期 綜 合 損 益 總 額	873,157	1,134,019	961,843
每 股 盈 餘 (元)	10.89	14.15	12.00

本公司持續投入智慧機械及研發創新，符合政府智慧機械及研發投資抵減政策，透過租稅優惠持續投入新產品研發，以提升企業競爭力及長期永續發展能力。

單位：新台幣元

項 目	補助單位	補助金額
產業創新條例第 23 條之 3 -實質投資	財政部	2,003,658
產業創新條例第 10 條之 1-智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品或服務支出適用投資抵減	經濟部工業局	1,054,885
總 計		3,058,543

● 稅務管理

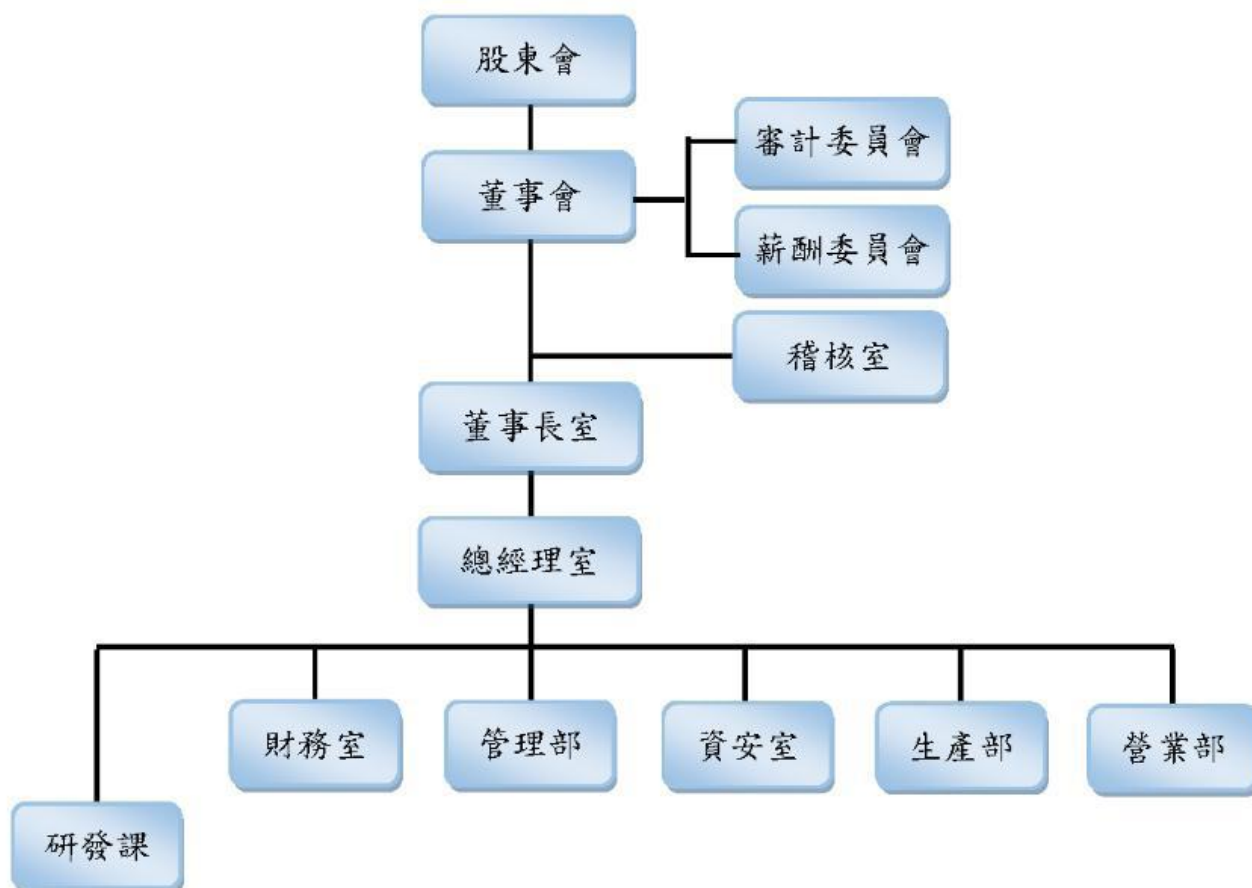
本公司財務室為稅務管理單位，日常稅務行政與管理由稅務專責人員執行，履行公司的稅務義務，稅務作業皆遵循稅務法規、租稅優惠及租稅協定等進行租稅規劃，以有效控管稅務風險並落實企業永續發展，即時評估以因應稅法變動所產生之稅賦成本，亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識，因本公司銷售是與全球代理商合作，營運及製造據點皆在台灣國內，故無需另外編撰國別報告。



二、公司治理

2.1 組織架構

本公司董事會為最高治理單位，由七名董事組成，包含獨立董事三名，占董事總席次比率 42.86%，並依法設置審計委員會取代監察人，董事間未具有配偶及二親等以內親屬關係及兼任公司經理人或員工身份之情形，且均未發生違反公司法之情事。



各 部 門 職 掌 業 務		
部門	業 務 內 容	永續相關職責
稽核室	➢ 內部控制制度及管理制度之規劃。 ➢ 稽核及監督控制，向公司管理階層提出相關之改進建議。	✓ 永續治理制度稽核 ✓ ESG 風險管理追蹤 ✓ 法令遵循查核 ✓ 永續目標執行情形追蹤
董事長室	➢ 擬訂公司經營方針與事業策略，落實於事業計畫。	✓ 永續策略制定 ✓ 氣候變遷風險管理 ✓ 永續目標核定 ✓ 督導 ESG 政策執行
總經理室	➢ 落實公司之目標與方針，配合公司之重大經營決策，專案規劃與執行達成。 ➢ 負責領導組織各部門單位，共同運作以達成組織目標與願景。	✓ 永續策略制定 ✓ 氣候變遷風險管理 ✓ 永續目標核定 ✓ 督導 ESG 政策執行
營業部	➢ 負責本公司開發客戶、銷售技術支援及對客戶支援並兼顧成本。	✓ 推廣綠色產品 ✓ 蒐集客戶 ESG 需求 ✓ 提升客戶滿意度 ✓ 發展永續供應鏈合作
生產部	➢ 綜理設備生產管理規劃及生產計畫變更之因應，排程管制，生產製程品質管控及改善計畫推動，新產品生產技術建立。 ➢ 負責之永續議題：能源、碳排、廢棄物、污染防治。	✓ 製程改善 ✓ 污染防治 ✓ 能源管理與節能減碳推動 ✓ 環境管理推動 ✓ 廢棄物減量推動 ✓ 溫室氣體盤查推動 ✓ ISO 14001 推動 ✓ ISO 45001 推動 ✓ 職業安全衛生推動
資安室	➢ 資安：資通安全管理，建立安全及可信賴之資通系統，並推動資通安全管理制度，加強資通系統及網路安全。 ➢ 資訊：負責確保資訊系統之正常運作，解決公司網內、網外各項資訊軟硬體技術問題；以電腦化提升公司整體運作效率；服務公司所有電腦使用者，提供最新技術與資訊，以提高系統效率與品質。 ➢ 負責之永續議題：資安、個資。	✓ 負責資訊安全管理 ✓ 資安風險管理 ✓ 個資保護 ✓ AI 資訊治理 ✓ 營運持續管理(BCP) ✓ 資安教育訓練



各 部 門 職 掌 業 務		
部門	業 務 內 容	永續相關職責
管理部	➢ 負責執行人力資源規劃、維護廠區安全與環境管理、建置資訊安全管理；亦負責公司總務處理各項庶務品項之相關事宜及智慧財產權建立與維護，善盡保護智慧財產之責。 ➢ 負責之永續議題：人權、人才、職安、社會參與。	✓ 負責 ESG 推動 ✓ 人權政策 ✓ 員工關係 ✓ 永續報告書編製 ✓ 多元共融(DEI) ✓ 人才培育 ✓ 職業健康管理 ✓ 社會公益活動 ✓ 人權盡職調查 ✓ 能源管理與節能減碳管理 ✓ 廢棄物減量管理 ✓ 溫室氣體盤查 ✓ ISO 14001 管理 ✓ ISO 45001 管理 ✓ 職業安全衛生管理
財務室	➢ 綜理有關財務、稅務及會計帳務處理等事項，負責公司資金調度、出納、帳務、財務報表分析、成本統計分析、各項公告申報、股務、董事會及股東會作業。 ➢ 負責之永續議題：公司治理、資訊揭露。	✓ 永續資訊蒐集與績效揭露 ✓ 氣候財務資訊揭露（如TCFD 或 IFRS S2） ✓ 投資人溝通 ✓ 財務風險管理 ✓ 治理相關資訊
研發課	➢ 負責公司產品開發、製造技術支援及製程技術之前期研發投入，研擬產品應用開發計畫，控制進度與時程以利營業部門開拓潛在市場；依客戶需求，規劃與設計滿足銷售對象之規格要求。 ➢ 負責之永續議題：綠色產品、循環經濟。	✓ 推動產品改善 ✓ 永續產品發展 ✓ 綠色設計(Eco-design) ✓ 產品生命週期管理(LCA) ✓ 節能產品開發 ✓ 降低材料耗用 ✓ 高效率產品設計
生技課	➢ 負責公司產品後期技術改良，負責公司製程問題之設計改善。 ➢ 負責之永續議題：綠色製程、循環經濟。	✓ 製程優化 ✓ 推動綠色製程優化 ✓ 製程源頭減廢與減量 ✓ 製程異常設計改善 ✓ 永續設計之量產落地



● 永續治理架構

台灣精銳由董事會作為公司永續發展之最高治理單位，負責監督永續發展策略、重大永續議題及氣候相關風險與機會之管理方向，並定期檢視永續推動成果，以確保永續發展方向與公司整體營運策略一致，展現公司對企業永續經營與氣候行動之承諾。

本公司參考 GRI Standards、SASB、TCFD 及 IFRS S2 等國際準則，並結合聯合國永續發展目標 (SDGs)，自 2023 年啟動永續發展策略藍圖，以「營運卓越」、「低碳生產」、「友善職場」及「社會參與」四大策略主軸，作為推動環境 (Environmental)、社會 (Social) 及治理 (Governance) 相關永續行動之依據。

為落實永續治理，本公司建立由董事會監督、管理階層督導及各權責單位共同執行之永續管理機制。董事會負責審議永續發展策略、重大永續議題、年度推動計畫及執行成果，並監督相關目標及管理機制之落實情形。

本公司設置跨部門永續發展推動機制，由相關功能單位依環境、社會及治理面向分工，負責重大永續議題鑑別、永續資訊彙整、績效指標追蹤、目標管理及改善措施推動，協助各部門落實永續管理目標。永續推動成果及重大議題進展定期提報董事會監督與討論。

2025 年度本公司永續相關議題共提報董事會 29 件，涵蓋環境面 4 件、社會面 1 件及治理面 24 件，董事會透過定期監督機制掌握永續策略推動進度及相關風險管理情形。

本公司將永續發展納入企業長期策略規劃，依循國際永續發展趨勢及主管機關相關政策與法規，持續精進永續治理機制，並將永續理念融入營運管理、低碳轉型、供應鏈管理、人才發展及社會參與等面向，以提升企業韌性並創造長期價值。

在氣候與永續風險管理方面，本公司參考 TCFD 及 IFRS S2 架構，將氣候變遷相關風險與機會納入整體風險管理機制，透過利害關係人溝通、重大議題鑑別、營運風險評估及產業趨勢分析，建立氣候風險辨識與管理流程，並透過能源使用、溫室氣體排放及節能減碳績效指標追蹤管理，作為未來減碳策略規劃、資源配置及永續轉型之重要依據。

本公司由管理部負責 ESG 推動，統籌全公司永續發展方向的策略與目標擬定，永續報告書之編撰及呈報董事會審核發行，定期檢視績效和目標達成進度，亦引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造；定期向董事會報告永續推動計畫，董事會報告內容包含重大永續議題鑑別結果、年度永續目標達成情形、溫室氣體管理、資訊安全、人權政策、供應鏈管理及相關改善措施，以確保董事會充分掌握永續發展推動狀況，並由董事會監督各項計畫；每季定期開會一次及不定期召開重大性議題討論，2025 年本公司溝通成果如下：



性 質	重 大 事 件	溝通方式 與 頻 率	溝 通 成 果
環 境 面	4	每季 召開 1 次	113 年第四季溫室氣體盤查及查證時程規劃之執行進度報告。
			114 年第一季溫室氣體盤查及查證時程規劃之執行進度報告。
			114 年第二季溫室氣體盤查及查證時程規劃之執行進度報告。
			114 年第三季溫室氣體盤查及查證時程規劃之執行進度報告。
社 會 面 (人與人權)	1	每年 召開 1 次	本公司 113 年度員工酬勞及董事酬勞分配案。
經 濟 面 (公司治理)	24	每年 召開 1 次 或不定期 召開	訂定本公司「從事衍生性商品交易處理程序」案。
			訂定本公司基層員工範圍案。
			修訂本公司基層員工範圍案。
			修訂本公司「公司章程」案。
			修訂本公司「取得及處分資產處理程序」及更名案。
			修訂本公司「關係人及集團往來交易管理辦法」
			修訂本公司「權責劃分表」案。
			修訂本公司「內控薪工循環程序書」案。
			修訂本公司「公司治理實務守則」案。
			修訂本公司「環安手冊」案。
			編製本公司 113 年度永續報告書案。
			擬訂本公司 115 年度關係人交易案。
			擬訂本公司 115 年度稽核計畫案。
			擬訂本公司 115 年度營運計畫及預算案。
			本公司 113 年度關係人交易執行情形報告案。
			本公司 113 年度董事及經理人薪資結構與標準案。
			經理人薪資報酬之標準與結構討論案。
			本公司 113 年度董事酬金報告案。
			本公司 113 年度董事會及功能性委員會績效評估報告。



性 質	重 大 事 件	溝通方式 與 頻 率	溝 通 成 果
			本公司 113 年度董事及經理人績效評估報告。
			本公司推動永續發展之執行情形報告。
			本公司推動風險管理之執行情形報告。
			本公司推動企業誠信經營之執行情形案報告。
			本公司投保董事責任保險案。

2.1.1 董事會

為落實多元發展，本公司致力將多元化理念納入「董事選任程序」辦法中，董事之選任除考量各項基本條件與價值外，亦重視其專業技能，本公司董事具備會計師、律師、建築師及地政士等多元專業資格，對財務會計、法律、經營管理及工業技術應用等有不同領域之專長，可提高董事會決策之專業性，並對公司營運及長期發展有所助益。

本公司注重董事會組成之性別平等，女性董事比率目標為 10% 以上，目前女性董事比率達 14.29%。為持續提升董事會治理效能，公司已將董事會多元化列為董事遴選的重要原則，除考量性別外，亦綜合評估董事於年齡、專業背景、產業經驗、財務會計、法律、科技、風險管理及永續發展等面向之多元能力，未來將持續依公司營運需求及董事改選規劃，逐步提升董事會多元化程度及女性董事比例，以強化董事會決策品質及永續治理能力。係因本公司產業屬性關係，未來將持續推動降低董事會成員性別比例差異，以期增加女性董事及多元專業經驗之董事為目標。

職稱	姓名	性別	初次(選) 就任日期	主要經(學)歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事長	張重興	男	1999.10.19	宜蘭農工職校機工科 台灣精銳 (股)公司董事長 暨執行長	日月千禧酒店(股)公司董事長 精銳投資顧問(股)公司董事長 埔美國際(股)公司董事長 北岳建設(股)公司董事 興張投資股份有限公司董事長
董事	張耀桐	男	2001.11.01	萬能工專土木工程科 明達地政士事務所負責人	精銳投資顧問(股)公司監察人 興張投資股份有限公司監察人
董事	黃郁文	男	2012.05.18	東海大學建築研究所 台中市大台中建築師公會理事長	黃郁文建築師事務所負責人

職稱	姓名	性別	初次(選) 就任日期	主要經(學)歷	目前兼任公司及其他公司職務
董事	許哲嘉	男	2018.05.25	國立台北大學法學碩士	安心聯合律師事務所負責人 日月千禧酒店(股)公司監察人
獨立董事	鄭文正	男	2023.05.26	逢甲大學經營管理碩士 玉山銀行資深副總經理	順德工業股份有限公司獨立董事 崇舜股份有限公司獨立董事 中傑投資控股(股)公司獨立董事
獨立董事	莊柏年	男	2020.11.06	國立彰化師範大學工業 教育研究所博士	工業技術研究院特聘研究 達佛羅股份有限公司總經理 和大工業股份有限公司獨立董事 政美應用股份有限公司獨立董事
獨立董事	蔡育菁	女	2021.01.08	台灣大學會計學碩士	永華聯合會計師事務所合夥會計師 寶島光學科技(股)公司獨立董事 百和興業股份有限公司獨立董事

本公司董事均具備與公司營運相關之專業能力及豐富產業經驗，董事會整體涵蓋經營管理、財務會計、法律、產業技術、永續發展及風險管理等多元專業，有助於提升董事會策略決策及監督效能。

董事會成員多元化能力矩陣表

專業能力	董事長	董事	獨立董事
 經營管理	●	●	●
 財務會計			●
 法律		●	
 產業技術	●		●
 ESG／永續	●	●	●
 風險管理	●		●

董事會每年檢視董事專業能力組成與公司發展策略之適配性，作為董事提名及接班規劃之參考，並持續強化永續治理、氣候變遷、數位轉型及風險管理等新興議題之專業能力，以提升董事會整體治理效能。

獨立董事於選任前二年及任職期間，皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《證券交易法》所訂資格要件，且已依證券交易法賦予之權力，獨立執行相關職權，充分參與決策及表示意見。本公司董事會現任三席獨立董事分別在財務、會計及產業等領域學有專精，能有效發揮其監督職能，且獨立董事在各功能性委員會皆可充分討論並提出建議供董事會參考，以落實公司治理。未來本公司將視公司發展狀況，規劃增加獨立董事席次，以提升董事會職能及強化監督功能。

● 董事進修成果

本公司每年參考內外部環境條件的變化及發展需求規劃課程主題，為董事規劃教育訓練課程，2025 年七位董事（含獨立董事），進修內容包括公司治理、法規遵循、誠信經營、反貪腐等相關教育訓練，本公司所有董事進修時數均符合進修時數之規定，並將持續進修 ESG 課程，未來將持續依公司治理、氣候變遷、永續發展及風險管理等議題規劃相關課程，持續提升董事會專業能力，以強化公司治理效能及永續經營能力。

董事進修課程亦納入氣候變遷、IFRS 永續揭露準則、供應鏈永續管理及資訊安全等新興議題，以協助董事掌握國內外永續發展趨勢及法規要求。相關情形公布於年報及公開資訊觀測站。

● 預防利益衝突

為落實誠信治理，公司特訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「道德行為準則」等規章，依據誠信經營守則制定「誠信經營作業程序及行為指南」，以確保誠信經營與法令遵循之落實。另於「公司治理實務守則」中明訂兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一；若本公司董事及經理人有任何決策或交易有利益衝突之情況，皆不得參與決策或表決。

2025 年本公司董事及獨立董事，針對各自具利害關係之議案，100%完成迴避，且由其它成員進行討論與表決，執行情況良好，詳細利益迴避情形請參閱本公司 2025 年年報。本公司持續推動誠信經營文化，透過制度建立、教育宣導及內部控制機制，降低貪腐及舞弊風險。2025 年度未發生重大違反誠信經營、貪腐或舞弊案件，亦無因違反相關法令而受重大裁罰情形。



2025 年年報

● 董事會績效評估

本公司董事會於 2022 年 10 月 28 日通過「董事會績效評估辦法」，訂定每年應至少進行董事會及功能性委員會績效評估一次，於年度結束時收集及分發董事會活動之資訊，依據董事會實際運作情形訂定「董事會績效評估自評表」、「董事成員績效評估自評表」及「功能性委員會績效評估自評表」進行績效評估，績效評估衡量項目包括：「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事的選任及持續進修」、「內部控制」等項目，於評核結束後將評核結果與評估指標之權重授權提報董事會經董事長核定，做為未來訂定董事薪酬之參考依據。

2025 年度已依規定完成董事會、董事成員及功能性委員會績效評估作業，評估結果提報董事會報告，整體運作情形良好，董事會運作及各功能性委員會均能有效履行職責。未來將持續參考評估結果，精進董事會運作效能、提升決策品質及強化公司治理與永續發展管理能力。

2025 年 績效評估之評估結果		
評 核 項 目	評 核 分 數	評 核 等 級
董 事 會 績 效 評 估	總平均 93 分	極 優 等
董 事 成 員 績 效 評 估	總平均 86.86 分	超 越 標 準
審 計 委 員 會 績 效 評 估	總平均 96 分	極 優 等
薪 資 報 酬 委 員 會 績 效 評 估	總平均 95 分	極 優 等

本公司除每年辦理董事會績效評估外，亦持續規劃董事進修課程、檢討董事會組成多元性及功能性委員會運作情形，並將評估結果納入董事會持續改善機制，以提升公司治理品質及永續發展管理效能。



2.1.2 功能性委員會

● 審計委員會

本公司自 2021 年 1 月 8 日設置審計委員會，由全體獨立董事組成，人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

審計委員會運作方式，係依據本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。獨立董事與會計師於審計委員會或董事會，針對本公司及子公司財務報表核閱或查核結果及內控查核情形，向董事會進行報告。平時會計師得視需要，直接與獨立董事以電子郵件、電話或會議聯繫。

職 稱	姓 名	出席開會	百分比
獨立董事 / 召集人	莊柏年	4	100%
獨立董事 / 委員	鄭文正	4	100%
獨立董事 / 委員	蔡育菁	3	75%

審計委員會並定期監督財務報導品質、內部控制制度、風險管理機制、法令遵循及會計師獨立性與績效評估等事項，以提升公司治理及監督效能。

● 薪酬委員會

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，於 2020 年 10 月 6 日正式設立「薪資報酬委員會」，並於 2021 年 3 月 30 日董事會通過修訂本公司第二版「薪資報酬委員會組織規程」，委員會人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。

薪資報酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，向董事會提出建議，以供其決策之參考。本公司董事之報酬由薪資報酬委員會評估，其對公司營運參與之程度及貢獻之價值，授權董事會依薪資報酬委員會之評估及參考同業水準議定之。

薪資報酬委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，將所提建議提交董事會討論。

- 定期檢討薪資報酬委員會組織規程，提出修正建議。
- 訂定定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- 定期評估本公司董事及經理人之薪資報酬內容及數額。

本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次會議。

職 稱	姓 名	出席開會	百分比
薪酬召集人	鄭文正	2	100%
薪酬委員	莊柏年	2	100%
薪酬委員	蔡育菁	1	50%

● 績效與薪酬連結

董事、總經理、副總經理及經理人酬金，係明訂公司章程內，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值並參酌同業通常水準議定之。另當年度公司如有獲利，應提撥不低於百分之 0.5 (含) 為員工酬勞；及不高於百分之一 (含) 為董事酬勞。

本公司訂定酬金之程序，以「董事會績效評估辦法」及適用經理人與員工之「年節營運分紅獎勵辦法」作為評核依據，並與公司整體營運績效連結，參酌對公司的貢獻度及 ESG 績效成果給予合理報酬。其中，皆同步考量公司未來的營運發展與經營風險，同時評估與其經營績效呈正相關，以謀永續經營與風險控管之平衡，並依績效評估結果作為發放參考，每年定期經薪資報酬委員會及董事會審議其績效考核與薪酬之合理性，本公司將評估董事、總經理、副總經理之酬金納入與永續營運目標績效連結。

為強化高階管理階層對永續發展與長期綜效之重視，本公司高階經理人之績效衡量標準係以營運績效及公司治理相關指標做為衡量標準，評核範圍包含：營運達成率、年度 ESG 評鑑、內控制度之設計及執行有效性、法令遵循、員工離職率及環安衛管理系統維運成效等指標，將永續績效指標納入整體績效考核範圍，以促進企業永續經營目標之達成。



2.2 誠信經營

重大主題：公司治理與誠信經營	
本主題的重大原因	良好的公司治理有助於企業穩定營運，若無法對外展現誠信透明的形象，恐影響客戶及股東等利害關係人的觀感，亦對企業永續發展不利。誠信經營涉及公司治理、營運風險、商業信任及法令遵循等面向，若發生貪腐、不當利益輸送或違反商業倫理事件，可能造成財務損失、商譽影響及客戶信任降低，因此列為公司治理重大議題。本公司透過制度建置、教育訓練、內部控制及申訴檢舉機制降低相關風險。
政策 / 策略	訂定各項制度，提升資訊透明度，確保日常營運皆按照規章辦理執行。本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「檢舉制度管理辦法」等相關制度，適用於董事、經理人、員工及重要合作夥伴，並透過教育宣導、契約管理及內部稽核機制落實誠信經營要求。
目標與標的	➢ 短期目標：加強董事職能，持續安排進修課程。 ➢ 中期目標：誠信經營，無違反反貪腐事件。 ➢ 長期目標：落實公司治理評鑑指標，強化公司治理。
管理評量機制	➢ 每年至少執行一次針對董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會之績效評估，評估結果提報董事會，做為未來訂定董事薪酬之參考依據。 ➢ 管理部負責對內宣導各類行為規範或處理程序，評估同仁學習情形，必要時將加開訓練課程。 ➢ 每年定期檢視誠信經營制度執行情形，並向董事會報告推動成果。 ➢ 管理部為誠信經營推動單位，負責制度規劃、教育訓練及執行情形追蹤。
績效與調整	➢ 2025 年董事會及功能性委員會內部績效評估，各項分數達 93 分以上。 ➢ 2025 年無發生貪腐事件或其他遭裁罰之情事。 ➢ 董事及功能性委員會績效評估完成率 100% ➢ 誠信經營教育訓練完成率 100%
預防或補救措施	➢ 由稽核室定期進行公司內部查核，並向獨立董事報告追蹤情形。 ➢ 設有申訴檢舉信箱及專線，供內外部利害關係人舉報不法情事，管理部即於收到檢舉的第一時間啟動調查。



2.2.1 法規遵循

台灣精銳重視誠信經營與法令遵循，對於貪腐、賄賂及任何不當利益行為皆採零容忍態度，並訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」作為全體員工及管理階層遵循依據。本公司亦透過內部控制制度、教育宣導及供應商管理機制，降低營運過程中之違法及誠信風險，以落實誠信經營理念。董事會為本公司誠信經營最高監督單位，定期聽取誠信經營執行情形報告，督導管理階層持續精進法令遵循及反貪腐管理制度。

2025 年度法令遵循成果如下：

- 新進員工法令遵循及誠信經營教育宣導受訓率 100%。
- 董事持續進修完成率 100%。

項目	2025
重大貪腐事件	0 件
反競爭案件	0 件
重大違法裁罰	0 件
確認違反誠信案件	0 件

● 誠信與反貪腐制度

本公司每年依據內部控制制度及營運風險評估機制，風險評估涵蓋所有營運據點及主要職能，包括採購、銷售、財務、人力資源及供應鏈管理等。2025 年度完成誠信風險評估覆蓋率 100%，2025 年度未發現重大貪腐風險事項。

本公司由管理部為推動企業誠信經營之兼職單位，負責每年至少一次向董事會提報誠信經營執行情形，最近期提報日期為 2025 年 10 月 31 日。本公司持續依公司政策推動各項誠信經營方案，其運作執行情形如下：

- 設定供應商及客戶之評等制度，各項契約簽訂均會經專業權責人員審核，視需要列入誠信行為條款。新供應商於合作前均須完成供應商評估，必要時簽署誠信承諾或廉潔條款。
- 董事及經理人於議案涉及自身利害關係時，均應依公司治理相關規範主動揭露利益衝突並迴避討論及表決。本公司內部已建立完善制度，設立各式組織管道，例如：薪酬委員會、審計委員會、內控稽核制度及文件管制系統等。
- 本公司已建立有效之會計制度、內控制度，隨時檢討以確保該制度之設計及執行持續有效。另外，本公司稽核室依稽核計畫進行內部稽核，將稽核結果呈報管理階層及獨立董事核閱，定期於審計委員會及董事會中報告查核情形。

- 定期或不定期，於內部宣導本公司秉持誠信經營之理念，要求同仁應上行下效，宣導訓練之推動如下：
1. 本公司就為防範誠信行為所訂之各類行為規範或處理程序、準則，公布在公司內部網路，供同仁隨時查閱與瞭解。
 2. 本公司為落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為，2025 年度安排教育訓練課程內容包括宣導公司誠信經營核心價值、禁止不誠信行為、防範內線交易規定及內部重大訊息處理等，全體員工均須參加課程。另外，公司每月發放薪資單時，同步宣導落實誠信經營政策、人權政策、內部重大訊息及資通安全等事項，每年至少 12 次。
 3. 本公司新進人員報到時，均對同仁進行職場誠信、人權、公平對待原則及防範內線等相關教育宣導，並對相關法令及誠信行為具備正確的認知及判斷能力，以確保誠信經營政策之落實。2025 年度課程完成 184 人次參加，每人 1 小時，教育訓練總時數 184 小時，受訓普及率達 100%，未來將持續推動誠信經營相關之教育宣導。
 4. 本公司 2025 年度已對新進員工計 184 人次，進行相關法令之教育宣導，並針對誠信政策簽署員工保密協定。
 5. 本公司於每月 1 日以 E-mail 方式通知董事及經理人，提醒內部人應注意事項及宣導相關法規函令，加強內部人法令遵循意識。每年規劃董事持續進修課程，協助董事遵循法令規範，2025 年度董事 7 人均已完成持續進修時數。

● 內部稽核

為善盡監督與控管責任，本公司設有稽核單位，內部稽核主管定期向獨立董事進行稽核工作報告，並與獨立董事溝通稽核報告結果及追蹤改善執行情形，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。平時稽核主管得視需要，直接與獨立董事以電子郵件、電話或會面方式進行聯繫，以利即時溝通，盡速解決相關問題。

年 度	稽核不合格件	待改善事項件	已結案件數	改善完成率
2025	1	0	1	100%

● 不法情事收案與處理

本公司持續推動誠信經營管理機制，透過各項風險評估作業強化內控制度與預警功能，並落實「員工獎懲管理辦法」作為員工考核與獎懲之依據。為深化誠信經營，本公司設有完善之內外部溝通與檢舉管道，基層員工及外部利害關係人可透過勞資會議、內部董事長信箱及公司網站之利害關係人專區，提出疑慮與申訴。公司禁止任何形式之報復行為，並採取必要措施保護檢舉人身分及權益。本公司亦承諾對檢舉人身份及檢舉案件內容嚴格保密，以保障其免受不當處置。

檢舉單位	管理部
檢舉地址	台中市西屯區科園三路 10 號
檢舉電話	(04) 2465-0219

檢舉案件管理部受理後，由董事長依重大性進行分級與指派處理(指派專責人員或稽核室)，進行相關事證之查明。如經證實被檢舉人確有違反公司相關規定者，依其情節為必要之處置。檢舉情事涉及經理人、發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告呈報總經理，並以書面通知獨立董事，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。檢舉案件受理流程如下：



檢舉案件	2025
受理案件	0
成立案件	0
結案率	100%

本公司若發生貪腐事件，將追究相關人員行政責任，研提改善措施以導正缺失；涉及刑責者，將依法配合司法機關調查。所有重大疑慮之處理事項及改善進度，每年至少一次納入永續推動執行事項報告，提報董事會審查，並由稽核室持續追蹤各項改善措施之落實情形。透過誠信經營制度、教育宣導、內部控制及內部稽核等管理機制，持續降低營運過程中之法令遵循及誠信風險，並定期檢視制度執行情形，以確保各項管理措施有效運作。

透過完善的內控制度，避免營運過程中出現違法風險，2025 年本公司未發生貪腐、賄賂、反競爭、反托拉斯和壟斷行為等違反商業道德案件，亦無重大違反法規遭裁罰之事件，顯示本公司誠信經營及法令遵循制度運作良好。

註：重大違規事件定義為單一事件罰鍰金額達 100 萬元以上者；或造成環境及人為重大事故涉及刑罰者。

2.2.2 資訊安全與隱私保護

重大主題：客戶隱私	
本主題的重大原因	本公司因業務性質需與大量國內外客戶進行資訊交流，管理大量客戶資料，保護客戶隱私為公司重要管理目標，以維持客戶對台灣精銳之信任與忠誠度，並建立長期合作關係。 客戶隱私及資訊安全風險可能影響公司營運持續性、客戶信任及市場競爭力。本公司透過資訊安全管理制度、權限控管、資料備份及教育訓練等措施降低資訊洩漏風險，避免因資安事件造成營運中斷、客戶關係受損及財務損失。
政策 / 策略	於執行外部業務及內部行政作業過程中，客戶資料之蒐集、處理及利用應符合資訊安全之機密性、完整性及可用性要求，以降低客戶資料遭受不當揭露及外洩之風險，避免人格權受侵害，促進客戶資料之合理利用。 本公司資通安全管理由資安主管負責統籌規劃及執行，定期向總經理及董事會報告資安管理策略、風險評估結果、重大事件處理情形及改善措施，以強化董事會對資訊安全風險之監督責任。
目標與標的	➤ 短期目標：重大資安事件及客戶個人資料外洩事件維持 0 件。 ➤ 中期目標：完成 ISO27001 資訊安全管理系統導入及驗證。 ➤ 長期目標：持續提升資訊安全管理成熟度，維持 ISO 27001 驗證有效性。
管理評量機制	➤ 針對相關人員簽署保密聲明書與定期資訊安全保密宣導，定期稽查建立嚴格資訊保密措施，避免客戶隱私遭不當使用，影響客戶與公司權益。 ➤ 為持續強化員工資訊安全意識，人員定期進行資安宣導和資安教育訓練，落實公司要求之資安規範，設置資訊安全通報機制，讓所有員工都能及時反饋給資安部門知悉，以降低客戶資料外洩及資訊安全事件對營運服務資訊系統與重要資訊資產之影響。
績效與調整	2025 年並無因客戶隱私洩漏情事與個資事件受主管機關裁罰事件。
	➤ 相關權責人員需簽署保密聲明書與定期資訊安全保密宣導，不得以任

重大主題：客戶隱私	
預防 或 補救措施	何方式或形式外洩客戶相關資訊，包含實體文件及電子資料；重要機敏資料須上傳至文件管理系統並設定適當權限控管，系統資料完善備存機制確保客戶資料完整性；定期稽查建立嚴格資訊保密措施，避免客戶隱私遭不當使用，影響客戶與公司權益。 ➢ 於獲悉個資因竊取、竄改、毀損、滅失、洩漏或其他侵害等，或是發現個資安全事故已發生或可能發生，應立即檢視事件重大性，於當日通報資安單位。倘事件具有緊急重大性，且涉及資訊設備之緊急修復時，同仁應於通報資安單位後，迅速協助知會相關處理單位進行處理。 ➢ 資安單位收到通報後，若該事件將使個資可能在短時間內遭到毀損、滅失、洩漏或其他侵害時，或如不進行緊急處理可能使得損害快速擴大時，應即通知相關人員或協力廠商進行緊急處理。資安事件結案後，由資安單位召開檢討會議，分析事件原因、改善措施及預防機制，持續修正管理制度，以降低再次發生風險。 ➢ 緊急處理後，資安單位應將處理情形填載於「資訊安全事故紀錄單」，關於事件發生後之個資正確性維護、錯誤之更正或整體環境之改善，由資安單位協助相關單位進行後續處理。相關單位於後續處理完成後，應於「資訊安全事故紀錄單」填載改善措施及從事故中學習到的經驗或課題。 ➢ 本公司針對客戶、供應商及公司營運資料建立資訊分類及權限管理制度，依資料敏感程度設定存取權限，避免未授權使用。

● 隱私保護

台灣精銳因業務性質，需與大量國內外客戶往來，並管理客戶相關資料，因此，客戶隱私保護為本公司重要之管理議題，也是維護客戶信任的重要基礎。本公司謹慎蒐集、處理及利用客戶資料，2025 年度未發生客戶個人資料外洩事件、未因個資事件遭主管機關裁罰，亦未接獲重大客戶隱私申訴案件。若接獲客戶申訴，本公司皆依相關程序妥善處理，並持續加強人員教育訓練，以提升個人資料保護意識及服務品質。

為落實客戶隱私保護，本公司設置專責申訴窗口、定期辦理客戶滿意度調查，並建立完善之個人資料管理及隱私保護措施。在執行外部業務及內部行政作業時，有關個人資料之蒐集、處理、利用及保存，均遵循相關法令及內部管理規範，確保資料之機密性、完整性及可用性，以降低個人資料遭不當揭露或外洩之風險，保障個人資料安全及合法利用。

未來，本公司將持續強化資訊安全及個人資料保護管理制度，並朝通過 ISO 27001 資訊安全管理系統認證之目標邁進，持續提升資訊安全管理能力，為客戶提供更完善的資訊安全與隱私保護。

● 資通安全管理

本公司已於 2023 年 7 月 28 日設置資安專責單位，配置資安主管一名及專責人員一名，由資安主管統籌資訊安全治理、風險管理、事件通報及教育訓練等工作，並與各部門共同推動資通安全管理制度，建立安全且可信賴之資通系統，持續強化資訊系統與網路安全。

資訊安全管理已納入內部控制制度，相關管理辦法由董事長核定，並透過定期檢討及資安會議持續追蹤管理成效。截至 2025 年底，累計已召開 6 次資安會議，由資安主管定期向董事長及總經理報告資安管理執行情形；另由稽核室每年執行資訊電腦化作業及資通安全相關查核，以確認資訊安全內部控制制度之有效性。

為持續提升資安韌性，公司每年辦理資訊安全風險評估，針對網路攻擊、惡意程式、社交工程、勒索軟體、內部權限管理及第三方存取等風險進行辨識與評估，依風險等級擬定改善措施，並持續追蹤執行情形，以降低資訊安全風險。

此外，公司每年定期檢討資訊安全政策及管理制度，並將執行情形提報董事會審議。最近一次提報日期為 2025 年 7 月 25 日，董事會已審視資訊安全風險、改善計畫及管理成效，並督導後續執行情形。2025 年度未發生重大資安事件或因資安事件造成重大損失之情形。

客戶隱私績效	2025
重大資訊安全事件	0 件
個資外洩事件	0 件
主管機關個資裁罰事件	0 件
資安事件通報件數	0 件

● 資通安全政策

- 本公司資訊安全政策 CIA 係依機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability) 三大原則建立。
- 由專業人員負責處理有關資訊系統安全預防及危機處理相關事宜，以維護資訊系統安全。
- 建立電腦網路系統的安全控管機制，以確保網路傳輸資料的安全，保護連網作業，防止未經授權的系統存取，造成機密資料外洩。
- 跨公司之電腦網路系統，應特別加強網路安全管理，並且對內安裝防毒軟體、端點偵測與回應 (EDR, Endpoint Detection and Response) 機制，設置對外之網路防火牆，以防止電腦病毒、攻擊性之惡意軟體入侵，造成公司網路系統癱瘓。



- 依實際需求，實施資訊安全教育訓練，促使員工瞭解資訊安全的重要性，提高員工資訊安全意識，促其遵守資訊安全規範。

● 投入資通安全管理之資源

- 建立資訊機房，備有獨立空調，溫溼度監測系統及溫濕度異常主動通知，不斷電系統及連接戶外備用發電機，進出門禁管制及攝影系統監控。
- 防火牆最新軟體更新及維護，設立連線通訊管制規則，對外連線管理機制。
- 防毒軟體病毒碼更新及維護，統一定期發送最新病毒碼至所有電腦。
- 電子郵件服務主機建立，設置 SPAM 垃圾郵件及資安威脅過濾閘道系統。
- 電腦帳號，上網權限，外部存取權限管理機制。
- 全廠人員進出門禁管制系統，攝影監控系統。
- 2025 年度投入資訊安全維護金額共 3,602 千元。
- 本公司已加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT) 共享資安情資，以強化企業資安聯防。
- 公司每月定期以 E-mail 方式，提醒全體同仁資安應防範相關資訊，資安宣導覆蓋率 100%，2025 年度針對 184 位新進人員進行資訊安全相關宣導。
- 2025 年度資安人員參加外部資安課程 2 次，總時數 12 小時。
- 導入端點偵測與回應 (EDR,Endpoint Detection and Response) / MDR (Managed Detection and Response，受管式偵測及回應)，全天候監控端點。

投入項目	2025 年度
資安投入金額	360.2 萬元
外部資安訓練	2 場
訓練時數	12 小時
新進員工資安宣導	184 人
EDR 導入率	20%



2.3 營運風險管理

本公司為強化公司治理並建立健全之風險管理制度，訂有「風險管理政策及程序」，內容涵蓋風險管理目標、治理架構、權責分工、風險辨識、評估、監控及應變程序，透過制度化管理機制，有效辨識、衡量、監控及管理各項營運風險，將業務活動可能產生之風險控制於可接受範圍內。

董事會為風險管理最高治理單位，負責監督整體風險管理制度之運作；審計委員會協助督導風險管理執行情形；總經理依董事會授權推動風險管理政策；各權責單位負責辨識、評估及管理所屬業務風險，並定期彙整風險資訊，由風險管理推動單位整合後提報審計委員會及董事會審議。

本公司依據「風險管理政策及程序」建立企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）制度，綜合考量營運策略、產業趨勢、法規變動、氣候變遷、資訊安全、供應鏈、利害關係人關注事項及永續發展議題，辨識企業可能面臨之重大風險，並評估其發生可能性及衝擊程度，依風險等級擬定管理措施與改善計畫，透過定期追蹤及滾動檢討，持續提升企業韌性及永續經營能力。

各權責單位定期辨識及評估可能影響企業永續發展之風險，並依風險管理程序執行相關管理措施及追蹤改善情形，定期向審計委員會及董事會報告風險管理執行情形與永續發展成果，持續提升企業風險韌性，降低營運衝擊並掌握發展契機。

- 風險管理作業程序如下：



➤ 目前已鑑別之重大議題風險及因應方針，重點摘要如下：

管理面向	風險類型	因 應 方 針
營 運 面	公司治理、信用商譽、經營策略、人力資源、法令規範	➤ 制訂公司營運策略，透過董事會決策營運方向。 ➤ 持續檢討、設定年度預算及業務績效等營運目標。 ➤ 建置適當的內部控制程序及制度，落實執行。 ➤ 建立法規鑑別及管理之系統性規範。 ➤ 定期執行內控自行評估，確保內控設計之有效及落實。
財 務 面	融資、投資、資貸、背保、衍生性商品交易及財務決策	➤ 制訂資金貸與他人及背書保證作業程序。 ➤ 制訂取得或處分資產處理程序。 ➤ 制訂融資及投資作業循環辦法。 ➤ 因應金融環境變化，持續調整資金配置。 ➤ 掌握國際匯市走勢，以適度調控外幣部位。
作 業 面	資安、內控有效、物料供應、職業安全衛生、舞弊	➤ 持續修正既有職業安全衛生管理辦法與規章制度。 ➤ 教育訓練與宣導提升員工對安全衛生的認知與能力。 ➤ 現場各級主管經常性檢視員工及協力廠人員之行為與作業環境監測。 ➤ 制訂資通安全政策及管理方案，落實執行。 ➤ 分散進貨廠商及銷貨對象降低集中風險。
環 境 面	氣候變遷、環境污染、天災、重大外部危害	➤ 訂定用水及用電之管理程序，包含全廠階段限水及供水中斷管理規定、緊急供電優先順序作業標準。 ➤ 通過 ISO14001 認證，針對環境議題定期管控。 ➤ 定期執行溫室氣體盤查，設定減量目標長期追蹤。 ➤ 定期災防演練及財產保險，以降低災害之營運衝擊。

本公司每年至少一次向董事會提報執行情形，針對營運、財務、作業及環境等相關風險辨識議題進行評估分析，最近期提報日期為 2025 年 7 月 25 日。另外，稽核單位如發現異常時，需立即通報相關權責主管，並追蹤後續處理情形，以確保異常事項已落實處理完成，必要時應專案提報審計委員會以落實風險督導管理。



2.4 永續供應鏈

重大主題：供應鏈永續管理	
本主題的重大原因	產品之品質、技術、交期及成本，不僅會受供應商夥伴的影響，且隨著全球永續供應鏈意識提升，下游客戶亦逐漸重視上游供應商的環境面、社會面（人與人權）及經濟面（公司治理）績效。 本公司產品品質、技術、交期及成本均高度仰賴供應商穩定供應。隨著全球永續供應鏈趨勢及客戶對 ESG 要求日益提升，供應商在環境、社會及公司治理（ESG）之管理績效，已成為影響公司營運韌性及市場競爭力的重要因素。
政策 / 策略	本公司透過定期風險評估及供應商分級管理，辨識供應鏈潛在風險，並要求供應商針對缺失提出改善措施，以降低供應鏈中斷及 ESG 風險。 本公司將供應鏈永續管理納入企業風險管理（ERM）及重大主題管理機制，持續降低供應鏈中斷、法規遵循及 ESG 風險。透過供應商評選、年度評鑑、風險分級、實地查核及持續改善等管理機制，提升供應鏈品質、環境及社會責任績效。
目標與標的	➤ 短期目標： 1. 採購流程持續優化。 2. 評估供應商對環境衝擊。 ➤ 中長期目標： 1. 供應與品質穩定，維繫長期夥伴關係。 2. 敦促供應商持續降低溫室氣體排放量。
管理評量機制	參考 ISO 9001、ISO 14001 及 ISO 45001 管理系統精神，建立供應商需定期監督項目及量化績效，自訂「供應商管理辦法」慎選品質符合標準的供應商，每年依據「供應商管理辦法」對供應商進行稽核查訪。供應商評鑑內容涵蓋品質、交期、環境管理、職業安全衛生、人權、法令遵循及誠信經營等面向。
績效與調整	➤ 2025 年並無因生產品質、延遲交貨等因素列入暫緩交易之供應商，亦無對環境有重大環境衝擊之供應商。
預防或補救措施	每年透過供應商評鑑及實地訪查，檢視供應商於環境、社會及公司治理等面向之管理情形。對於評鑑結果未達要求者，將要求限期改善並追蹤改善成效；必要時降低交易量或終止合作，以降低供應鏈風險。 因應國內外碳管理趨勢，本公司預計將逐步把原物料碳足跡相關規範納入採購契約。



● 採購政策

本公司優先採購符合環境保護、節能減碳及法令遵循要求之產品與服務，並鼓勵供應商導入 ISO 14001、ISO 45001 等管理系統。

本公司落實企業環境保護責任，產品均符合危害物質禁用指令(RoHS)與化學品的註冊、評估、授權和限制(REACH)規範。透過製程垂直整合，本公司具備上游金屬加工能力並以在地採購為原則優先向台灣在地廠商採購金屬原物料，以降低碳足跡。此外，我們嚴格挑選把關供應鍊，優先選擇具備 ISO 管理系統及綠色採購認證之供應商並要求拒用衝突礦物等有害環境之物質，積極實施供應商管理，以防範與控制潛在的永續性負面影響。

下表為最近二年度主要供應商資料，其增減變動原因：進貨對象與金額之變化主要係依客戶訂單所需之生產規格進行採購，配合庫存管理調整進貨數量，使 2025 年度採購之進貨較前一年度減少。

單位：新台幣千元；%

項 目	2024 年			2025 年		
	名稱(註)	金 額	占全年度進 貨淨額比率	名稱(註)	金 額	占全年度進 貨淨額比率
1	乙 公 司	90,201	19.45	乙 公 司	92,443	22.24
2	丙 公 司	66,888	14.42	丙 公 司	81,194	19.53
3	甲 公 司	64,759	13.96	甲 公 司	53,331	12.83
4	其 他	241,882	52.17	其 他	188,709	45.40
	進貨淨額	463,730	100.00	進貨淨額	415,677	100.00
註：列明最近二年度進貨總額百分之十以上之供應商名稱及其進貨金額與比例，但因契約約定不得揭露供應商名稱或交易對象為個人且非關係人者，得以代號為之。						

● 供應鏈管理

本公司秉持永續經營理念，致力與供應商建立長期穩定的合作關係，並共同落實企業社會責任。依據《供應商管理辦法》，本公司建立供應商評選、管理及評鑑機制，優先與符合品質要求、遵循當地法令及認同本公司永續理念之供應商合作。

本公司於採購契約及合作文件中明訂供應商應遵循之管理要求，內容涵蓋環境保護、職業安全衛生、勞工權益、人權保障、禁止使用童工及強迫勞動、誠信經營與法令遵循等面向，並透過供應商評鑑、實地訪查及持續追蹤等方式，檢視供應商之履行情形，以降低供應鏈永續風險。

針對衝突金屬議題，本公司已訂定《無衝突金屬宣告書》，承諾不採購來自衝突地區之衝突金屬，並參考 RBA (責任商業聯盟) 行為準則，要求供應商及其上游供應鏈共同遵循無衝突金屬政策，配合執行來源調查與管理。2025 年度未發現供應商涉及衝突金屬相關違規情形。



APEX DYNAMICS, INC.

Declaration of Metal Conflict-Free

APEX DYNAMICS, INC. herein declare the metal Conflict-Free on products supplied to customers.

APEX DYNAMICS, INC. is taking and will take due diligence within our supply chain to assure "DRC Conflict-Free" for the Minerals are not derived from or sourced from mines in conflict areas of illegally taxed on trade routes, either of which are controlled by non-governmental military groups, or unlawful military factions.

Conflict Minerals Policy of APEX as following commitments:

1. Not to purchase conflict minerals from mines in the Conflict Regions.
2. Request suppliers to notify their upstream/downstream suppliers to follow Minerals Conflict-Free requirements.
3. Continuing our industry leadership and our efforts to source conflict-free minerals from the DRC where possible and agree to compliance with Electronic Industry Code of Conduct (EICC).

Supplier Company: APEX DYNAMICS, INC.

Date: MAY. 02, 2023

無衝突金屬宣告書

台灣精銳科技股份有限公司特此聲明所有提供給客戶之產品皆為無衝突金屬之產品：

台灣精銳科技股份有限公司亦正或將致力於詳實調查供應鏈確保這類金屬並非透過無政府軍團或非法集團，由礦區開採或是藉非法走私途徑取得。

台灣精銳科技股份有限公司特此制定「衝突礦物政策」，而且使以下承諾：

1. 不購買從衝突地區來的衝突礦物。
2. 要求我公司的供應商，需管理其上游及下游供應商，必須要遵循無衝突礦物的要求。
3. 盡我公司的最大努力對物料來源，拒絕使用從衝突地區來的衝突礦物並同意遵守EICC(電子行業行為準則)。

公司名稱：台灣精銳科技股份有限公司

日期：MAY. 02, 2023

APEX DYNAMICS, INC.

Signature: _____

Dr.-Ing. Arthur Kuo

CEO & VP of APEX DYNAMICS, INC.



無衝突金屬宣告書

● 供應商評鑑

2025 年，本公司共完成 139 家供應商評鑑，其中國內供應商 134 家、國外供應商 5 家，平均評鑑分數為 88 分，且未有供應商因產品品質、延遲交貨或重大異常情形而列入暫緩交易名單。

供應商評鑑內容涵蓋產品品質、交期管理、售後服務、緊急供貨能力、行政配合度及異常處理等面向，並將環境管理、職業安全衛生、人權、誠信經營及法令遵循等永續管理議題納入評估，以全面檢視供應商之營運管理能力及永續表現。

本公司依實際需求辦理供應商實地訪查，確認其產品品質及勞動環境是否符合《供應商標準》。對於未符合要求之供應商，將依情形要求限期改善、降低交易量或終止合作，並由採購單位追蹤改善成果，必要時重新進行評鑑，以確認改善措施之有效性。此外，本公司亦鼓勵供應商持續提升自主管理及技術能力，並視需要提供稽核輔導與改善建議，共同提升供應鏈管理績效。

三、環境永續

3.1 氣候變遷因應

本章節參考國際財務報導準則第 S2 號 (IFRS S2) 架構揭露氣候相關資訊，報導本公司 2025 年度氣候相關資訊之資料邊界與財務報表之編製範圍一致。

重大主題：氣候行動 (營運風險管理、氣候變遷與溫室氣體)	
本主題的重大原因	極端氣候風險已成為全球關注焦點，因應氣候變遷，各國相繼推出淨零碳排政策及碳稅，將對企業營運成本造成影響。
政策 / 策略	參考 TCFD 框架，持續彙整外部資訊，漸進式評估氣候相關風險與機會，以因應法規及經營環境之變化，納入環安政策如下： ➢ 承諾持續改善與污染、健康促進、疾病預防與危害預防。 ➢ 承諾遵循環安法規。 ➢ 有效管制廢棄物、廢水、空污，及安衛事件。 ➢ 節約能資源使用、愛護地球。
目標與標的	➢ 短期目標：建立氣候風險之鑑別、衡量與監控機制。 ➢ 中期目標：強化氣候相關風險指標之揭露，設定關鍵指標及訂定中期目標，強化風險管理防線。 ➢ 長期目標：持續進行指標與目標之管理及監控，將氣候風險考量納入其他風險管理機制中。
管理評量機制	由管理部分析全球永續脈動及執行永續專案，定期呈報董事長或總經理。
績效與調整	管理部已初步評估氣候變遷風險與機會，配合相關法律及政策，規劃管理原則如下： ➢ 參酌國內外最新氣候變遷科學研究、分析及情境推估。 ➢ 擬定逐步降低化石燃料依賴之中長期策略，訂定再生能源中長期目標，逐步落實環境永續願景。
預防或補救措施	➢ 由管理審查委員會，每年回報氣候變遷相關風險管理指標。 ➢ 每年定期執行溫室氣體盤查，設定減量目標長期追蹤。



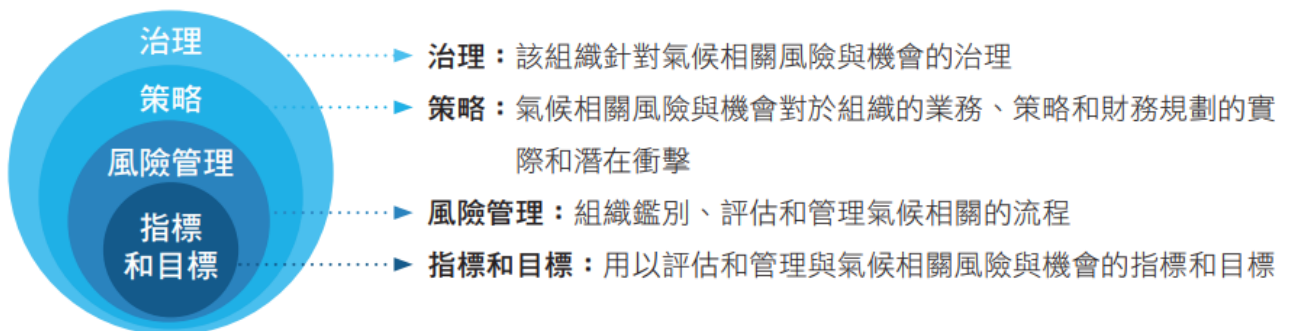
● 氣候管理組織

本公司董事會為氣候相關議題的最高治理單位，負責監督及治理氣候相關風險與機會。由環安室負責公司氣候變遷減緩與調適策略與行動之執行，並對氣候變遷風險與機會進行分析及追蹤，將評估分析結果定期向董事會呈報，視風險程度採取必要的緩解措施。

公司由環安室主管分析全球永續脈動及執行永續專案向董事長呈報，透過環安室進行橫向跨部會協調與合作，將永續策略與氣候行動議題落實在產品、營運及價值鏈管理上，同時也將「永續發展」列入公司營運指標之一，定期回報氣候變遷相關風險管理指標。

● 導入 TCFD

為進一步掌握氣候變遷對本公司營運之影響性，本公司參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board）發布之「氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」的四項核心要素，欲逐步建立有效的氣候治理框架，將營運需面臨的衝擊納入公司治理項目，成為台灣精銳整體 ESG 管理能力與績效的一環。



3.1.1 氣候風險與機會

面對氣候變遷議題之影響，本公司依循國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 提出的氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱為TCFD) 及國際財務報導準則第S2號 (IFRS S2) 所提出的指引，由工作小組進行對於氣候變遷影響相關分析。除了分析氣候變遷帶來的風險以及本公司的因應之道，也提出未來在氣候變遷議題下，從生產與辦公環境盤查、生產製程改善、產品綠色設計等地方著手，從低碳逐步邁向淨零。

類別	項 目	影 響
風險	政 策 和 法 規	強化排放量報導義務，國內外對現有產品與服務的要求及監管。
	市 場	增加減碳設備建置成本；增加再生能源購買成本。
	立 即 性 / 實 體	極端天氣事件的嚴重性和頻率增加。
機會	資源使用效率	提高生產及能資源使用效率，除可降低組織中長期營運成本，更可達到減碳目的；組織可藉由技術創新而轉型，包含推動循環經濟等方案。
	能 源 來 源	為達到全球減碳目標，轉型使用低碳的替代能源已為國際趨勢，過去五年全球於再生能源裝置的投資已超越石化燃料，後續將可能為轉型使用低碳能源之組織，節省能源成本。
	產 品 和 服 務	開發創新低碳產品或服務，可提升公司競爭地位，更可改變客戶與供應商偏好，如：產品標籤或行銷手法，強調產品或服務的碳足跡及減碳績效等。
	市 場	消費市場積極尋求低碳經濟的合作，新市場主要以低耗能低碳設備為主，透過善用公部門獎勵或投入基礎設施等方式，獲得新市場機會。

在高階主管支持下，本公司依據 TCFD 架構執行氣候相關風險與機會之鑑別，積極研擬氣候變遷調適方案，希望降低因氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。目前環安室已初步評估本公司之氣候相關風險與機會，未來將持續整合公司內外部資訊，逐年完善風險與機會之因應措施。

氣 候 風 險	發 生 時 間	潛 在 財 務 或 營 運 影 響 - 代 表 負 面 衝 擊 + 代 表 正 面 衝 擊	因 應 措 施
水 資 源 效率提升	短期	+ 持續執行各項節水計畫，提升廠內製程廢水回收率	精進切削油品質與循環管理，達成減少製程稀釋用水之效益
客 戶 行為改變	短期	- 非低碳產品銷售量下降，營收降低	持續了解客戶端綠色產品的要求及規範，以利提供符合需求之低碳之綠色產品 推動新產品導入設計滿足客戶需求；增加綠色或低耗能產品組合



氣候風險	發生時間	潛在財務或營運影響 - 代表負面衝擊 + 代表正面衝擊	因應措施
低碳技術轉型	短期	- 導入新設備，資本支出增加	持續執行生產機台與廠務設施節能
		- 研發成本增加	使用低碳材料，降低溫室氣體排放量
		+ 減少碳排放量，減少碳稅/碳費支出	生產製程優化
碳費 / 碳稅徵收	短期	- 間接成本增加	檢討與評估高耗能機台汰換和更新
		- 供應商將碳稅 / 碳費支出轉嫁，採購成本增加	開發低碳廠商
再生能源要求	短期	- 如綠電價格較高，生產成本增加	預估客戶綠電需求
		+ 減少碳排放量，減少碳稅 / 碳費支出	蒐集購置綠電對於採購議價之影響
		- 供應商將再生能源支出轉嫁，採購成本增加	評估再生能源電力採購，增加成本
			評估二廠增設屋頂型再生能源發電裝置
環境管制法規	短期	- 為遵循法規，成本增加	盤點需遵守法規標準
		- 未能合規規定，須支付罰鍰罰金	相關人員增加教育訓練與研議相關法規，積極參與法案議合
		- 環境規費增加，間接成本增加	即時彙整與傳遞資訊、與供應商共享 ESG 資訊及定期評估供應商環境面之管理
國際公約或協定	短期	+ 減少碳排放量，減少碳稅 / 碳費支出	為達成 2050 年淨零排放目標，致力於製程改善減少溫室氣體用量，執行生產機台與廠務設施節能專案並使用再生能源，降低溫室氣體排放量以達成減量目標
溫室氣體總量管制與排放交易	中期	- 超額排放須支付代金，間接成本增加	持續關注溫室氣體自願減量專案與排放量增量抵換管理辦法
		- 現有設備提早汰換，資產價值降低	提早汰換高耗能低效率設備
		- 導入再生能源，增加生產成本	購買綠電
製程優化與研發創新	中期	+ 減少碳排放量，減少碳稅/碳費支出	製程優化減少碳排放量
		+ 降低原料與資源耗用，降低生產成本	開發低耗能且高效率產品
取得政府補助	長期	+ 參與政府低碳之補助計畫	由各權責單位了解並申請政府法規及相關獎勵辦法



氣候風險	發生時間	潛在財務或營運影響 - 代表負面衝擊 + 代表正面衝擊	因應措施
低碳產品 或 服務	長期	- 產品單價提高	了解客戶需求，進而提供低碳/綠色產品
		+ 市場規模擴大，營收增加	供應鏈方面，採購原物料低碳排係數原料，客制客戶需求的低碳產品之可能性
		- 供應商進行碳盤查和產品碳足跡，採購成本增加	鼓勵供應商對於盤查產品碳足跡與發展低碳技術之認知
		- 外包商研議低碳生產技術，造成外包成本增加	與外包商攜手研議低碳生產技術

● 氣候風險與機會

本公司依據辨識之氣候風險與機會，評估其對業務、策略及財務之影響如下：

短期(1-3年)



- 業務影響：因應碳費制度、客戶低碳產品需求及再生能源需求，持續調整產品設計、供應鏈管理及生產規劃，以維持市場競爭力及客戶合作關係。
- 策略影響：優先推動節能改善、能源管理、內部碳定價及綠電評估，降低轉型風險。
- 財務影響：設備更新、綠電採購及法規遵循將增加營運成本，惟可降低未來碳費及能源支出。

中期(3-10年)



- 業務影響：低碳產品及高能源效率產品需求增加，公司持續提升低碳產品比例，拓展國際市場。
- 策略影響：持續投入製程改善、能源轉型及供應鏈減碳管理。
- 財務影響：設備投資需求增加，但可降低能源成本及碳費支出，提高營運效率。

長期(10年以上)



- 業務影響：低碳產品將成為公司主要競爭優勢，提高品牌價值及市場占有率。
- 策略影響：逐步朝2050淨零排放及低碳製造目標推進。
- 財務影響：降低長期氣候風險造成之營運衝擊，提升企業永續經營能力。

● 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

面臨異常氣候風險，本公司營運可能受天然災損如颱風、水災、旱災等極端氣候事件影響，造成營運中斷，對財務的潛在影響包含：營收損失及成本增加。關於氣候相關轉型行動，除財務成本增加外，極端氣候及低碳轉型亦可能影響公司生產排程、交期管理及供應鏈穩定性，因此本公司將氣候風險納入營運策略及年度投資規劃，以提升企業營運韌性。本公司因應如下：

- 減碳政策與法規因應之風險。
- 企業碳足跡及溫室氣體排放量之管制。
- 採購過程需評估供應鏈是否符合相關政策與法規。

轉型行動將造成財務成本增加的影響，為降低氣候風險及相關財務衝擊，本公司採取以下措施：

- 透過不同廠址生產產品，以分散氣候風險因子對於本公司的衝擊。此外，亦根據情境分析結果，重新評估本公司風險承擔能力，監管極端氣候事件可能造成的價值損失。
- 將氣候變遷的風險納入營運決策，以妥善管理極端天氣事件及低碳經濟轉型的相關風險，同時正視全球暖化與資源耗竭的危機，全力響應節能減碳趨勢，進行減緩與調適作為。

● 使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性

本公司遵循氣候風險的目標，依據轉型、實體風險類型與氣候機會進行情境設定，因氣候相關風險和機會將影響未來之策略和財務規劃，故本公司採用最劣情境 (The Worst-case Scenario) 以分析評估氣候策略韌性。

最 劣 情 境	本公司營運高度依賴穩定的電力與水資源以維持高精密加工精度。我們模擬在極端氣候（如強颱、長旱）下，導致區域性基礎設施不穩定，進而造成營運中斷、產能下降或維護成本增加之財務衝擊。
參 數	➢ 評估水資源極端短缺天數：以水利署公告之「(橙燈) 減量供水」以上之持續天數。 ➢ 評估電力供應穩定度：以台電公告之「備轉容量率」為指標。
假 設	➢ 假設生產系統對於電力中斷，可能造成整線停機風險。 ➢ 假設水資源供應不足將影響冷卻、清洗或製程穩定性，導致降載或停機風險。



分 析 因 子	➢ 備轉容量率變動：反映電力供應穩定性 ➢ 限水持續天數：影響製程運作連續性 ➢ 備援措施有效性：降低停電或缺水對營運之衝擊 ➢ 設備穩定性：影響故障率及維修需求
主要財務影響	➢ 營收與毛利率下降（產能減少） ➢ 成本上升（能源、水資源取得成本） ➢ 維修費用增加 ➢ 訂單延誤風險(潛在損失與罰則) ➢ 本公司將情境分析結果納入營運策略、設備投資及風險管理決策，作為未來水資源管理、能源管理及供應鏈韌性提升的重要依據。

● 氣候相關風險之指標與目標

風 險 類 型	指 標	目 標
水 資 源 短 缺	減量供水燈燈持續天數	確保各廠區至少 2 天以上儲水量與備援計劃
製 程 穩 定 性	製程水回收率	中期目標達 14%以上
電 力 中 斷	關鍵製程斷電及壓降次數	關鍵製程停機事件降低至零或最小化
能 源 效 率	尖峰用電負荷	降低尖峰用電使用量，優化契約容量及能源成本

● 管理氣候相關風險之轉型計畫

本公司針對極端氣候可能造成的電力及水資源中斷風險，已建立轉型計畫，透過設備、製程與能源管理措施，提升營運韌性並兼顧能源效率與成本控制。其轉型計畫內容：

水 資 源 管 理 與 循 環 再 利 用	設置全廠冷卻水回收系統
	設置雨水回收系統
	冷卻水塔冷卻水設定最佳導電度
	廠區用水規劃與備援計劃
	製程水(RO 廢水)回收再利用
	購買與使用節水標章省水產品



	加強宣導與教育訓練
電力管理 與 供電韌性	電力監測與節能
	採用高效率型 LED 燈具
	加裝自動功因調整裝置及電容器，自動補償無效功因，使線路損失降低
	重點設備安裝 UPS 不斷電系統
	後續評估儲能設備導入措施
	製程優化與尖峰用電管理
	冷氣與電燈連動
	建立能源責任分區管理機制，落實照明與辦公設備之節能規範，減少非生產時段之電力耗損以達成基礎節電效益

透過上述轉型計畫，本公司預期可提升供水及供電韌性，降低極端氣候造成之營運中斷風險，並提升產品穩定供應能力，同時逐步降低能源成本及碳費風險，以支持公司長期低碳轉型策略。

● 氣候變遷風險之具體措施

水資源韌性	
廠區用水規劃與備援	各廠區設置於中部科學園區，主要用水為冷卻水塔及 RO 製程。在投資規劃階段已完成完整用水計畫。園區廠商皆備有至少 2 天以上儲水量及備援計畫，以因應短期供水中斷風險。
製程用水循環再利用	持續推動製程水循環再利用工程，中期目標回收率達 14% 以上。透過回收再利用降低對台中地區自來水的依賴，確保極端氣候下生產製程之穩定性。
電力管理與韌性措施	
電力監測與節能	持續推動廠區電力監測系統與照明節能優化，以降低用電量與尖峰時段負荷。
防斷電及供電韌性	評估導入儲能設備，確保關鍵製程在突發停電時仍可持續運作，降低極端氣候導致的停機風險。
製程優化	透過用電尖峰管理與製程效率提升，兼顧能源成本控制與生產穩定性。



3.1.2 內部碳定價規劃

為強化氣候變遷風險管理及低碳轉型決策能力，本公司於2026年啟動內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 制度規劃作業，並參考我國碳費制度規劃方向、國際碳市場價格趨勢及產業發展現況，初步建立內部碳定價管理機制，以新臺幣300元 / tCO₂e作為影子碳價 (Shadow Carbon Price) 評估基準。

未來本公司會逐步將內部碳定價機制導入重大投資評估、設備更新、能源管理及減碳專案評估流程，作為評估碳成本風險及低碳投資效益之重要決策工具，並定期檢討碳價水準及適用範圍，以提升氣候治理效能及企業韌性。為強化制度管理成效，本公司規劃建立管理報表機制，定期追蹤制度執行情形、投資評估案件及減碳效益，並作為管理階層檢視氣候風險與轉型策略執行成果之重要依據。



3.2 綠色生產

面對全球氣候變遷議題，本公司將透過「綠色源頭開發設計」、「製程低耗節能」及「供應鏈管理」三大面向，落實淨零時程，達成碳中和。依循營運活動、服務提供以及環境互動等面向，鑑別與評估氣候變遷所帶來的潛在影響與衝擊，參酌永續與氣候變遷相關國際倡議之規範與我國環境永續法規，進而採行因應措施及制定管理方針。參考 TCFD 框架，持續彙整外部資訊，漸進式評估氣候相關風險與機會，以因應法規及經營環境之變化。

台灣精銳之願景面對全球低碳供應鏈趨勢，公司將綠色生產納入核心營運策略，短期持續提升能源效率及法規符合性；中期強化低碳產品及製程競爭力；長期以淨零排放及循環經濟作為企業永續發展方向，以提升市場競爭力及企業韌性。為「持續開發創新與低耗能的產品，成為值得信賴的高精密低耗能自動化關鍵零組件企業」；故致力於環境保護與廢棄物的減量，盡力為地球的節能減碳貢獻一己之力。

本公司 2010 年通過環境管理系統 ISO 14001 的驗證，每三年重新認證。經由台灣檢驗公司外部稽核，無主要缺失，通過驗證。本公司秉持環境管理系統 ISO 14001 持續改善精神，逐步提升各項環境管理績效，每年進行內部及外部稽核，以確保各項作業皆符合 ISO 14001 之規範。並透過環安部門，加強溝通協調，提升環保節能與職安工作改善成效。

重大主題：能源資源管理（能源管理、水資源管理）	
本主題的重大原因	能資源的使用效率，不僅攸關公司的營運成本，若能有效提升能資源使用效率，將可增強企業營運韌性，以因應極端氣候帶來的風險，同時降低碳稅衝擊。
政策 / 策略	遵守環保相關法規要求，持續改善用水、用電效率，降低生產成本。
目標與標的	➢ 溫室氣體以 2025 為基準年，設定短期目標：2029 年減排 1%、中期目標：2034 年減排 3%；長期目標：2050 年減排 5%。 ➢ 水資源以 2021 為基準年，設定每年減少用水量 1% 為目標。
管理評量機制	依 ISO14001 管理審查程序，每年皆針對能源、用水及廢水進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	能源強度較 2024 年減少 1.05%；溫室氣體排放強度較 2024 年增加 2.04%；用水密度較 2024 年減少 4.85%。
預防或補救措施	由管理部統整能源、水資源及溫室氣體相關數據，擬定減量策略，並每季追蹤及回報相關指標，必要時檢討改善措施。

3.2.1 能源管理

台灣精銳響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施，並落實能源全面盤查，確認每項設備的能耗都達到最佳化，期望後續透過能源管理，能發掘更多精進節能減碳的機會。

- **能源政策：**

1. 承諾持續節能減碳，落實全廠能源盤查
2. 落實能源管理，持續改善能源效率
3. 承諾遵循能源法規
4. 節約能源使用、愛護地球

- **能源審查：**

1. 能源使用鑑別：就各全廠之運作，依其使用、管理之區域，鑑別目前使用能源使用之來源，提出用電計畫，送中科管理局審查。
2. 能源使用分析：依能源管理系統平台量測，與其他耗能數據來源，檢核確認量測設備之量測範圍與資料之正確性，評估過去和現在之能源使用與消耗，並預估未來之能源使用與消耗。
3. 能源因子鑑別：就目前使用能源使用來源，鑑別顯著影響之可變因素。
4. 重大能源使用評估：各項耗能作業、活動與設備、機器，考量其目前能耗量、改善能源績效的機會（節約潛能、改善成本、回收年限等）及法令、規定等要求之強度，予以評估得分，並進行重大能源使用判定。
5. 管制措施：經判定為重大能源使用或經評估得分能耗比例最高者，列入最優先改善。各單位對於重大能源使用進行控管，包括作業管制或設立目標方案與措施計畫進行改善或維持。

- **節能行動：**

本公司主要運用監控系統收集及分析電力數據，即時掌握節能成效，達成省電節能，並汰換老舊耗能設備，推動節能減碳。除此之外，對於高能耗之設備，從源頭採購過程中，將能源效率納入考量，提升設備的能源效率。



➤ 2025 年度節能或綠色能源投資情形及具體效益如下：

改善項目	投資情形及具體效益
變頻運轉調整	1.依現場負載狀況調整 4 台冰水泵浦，由全載 60HZ 降頻至 40HZ，每年節省電量 448,250 度電。 2.設備加裝變頻器，以達到節能效果。
水質管理	加強水質管理，避免結垢與提升冷卻效率。 定期清洗水塔，保持水質穩定。
鍋爐燃燒效率	調整管理流程，以減少不必要的熱損失，提高鍋爐使用效率。
行政管理	中央空調管理、使用省電照明等措施，推動隨手關燈，達成節約用電。
燈具效能	1.投資照明設備 296 千元，將 40 盞 228W 燈具升級為 150W LED 燈具，每年節省電量 18,228 度電。 2.投資照明設備 192 千元，將 30 盞 228W 燈具升級為 80W LED 燈具，每年節省電量 8,904 度電。
汰換高耗能產品	1.更換廠區空調箱馬達由 7.5HP 換成 5HP，每年節省電量 16,337 度電。 2.更換 5 台具備節能標章的影印機，每年節省電量 2,561 度電。 3.投資 1,100 千元，將舊型高耗能空壓機，更換成變頻螺旋式空壓機。

➤ 本公司主要能源來自電力及天然氣，統計最近三年能源使用量如下：

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	22,912,200	21,532,000	21,549,000
	MJ	82,483,920	77,515,200	77,576,400
汽油使用量	L / 年	470.69	6,439.60	5,172.44
	MJ	15,361.06	210,157.63	168,803.61
柴油使用量	L / 年	7,601.18	8,218.23	8,958.35
	MJ	267,148.03	288,834.62	314,846.59
天然氣(LNG)使用量	m ³	212,625	200,009	199,816
	MJ	7,116,984	6,694,701	6,688,241
能源總用量	GJ	89,883.41	84,708.89	84,748.29
組織特定度量	員工總數	698	724	732



定 量 指 標	單 位	2023 年	2024 年	2025 年
能 源 強 度	GJ/人	128.77	117	115.78
再生能源使用 量(自建太陽光	度 / 年	-	-	14,211
再生能源占總 用 電 比 例	%			0.07%

註 1：轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m3；1 kcal=4.184 KJ；KJ=千焦耳；MJ=兆焦耳；GJ=千兆焦耳。

註 2：本公司再生能源來源為自建太陽光電系統(容量 37.5 瓩)，廠區屋頂另出租設置太陽光電設備(一廠 499.1 瓩、三廠 728 瓩)，其發電量躉售台電，未計入本公司再生能源使用量。

註 3：資料邊界為台灣精銳國內所有營運據點(總公司、中科二廠、后里三廠)。

3.2.2 水資源管理

本公司營運所在地點位於中部科學園區，其水資源風險為中低風險，自來水供水來源主要取自鯉魚潭水庫，本公司長年關注水資源節約議題，從全面落實日常生活用水，到改善製程耗水量，積極將可利用之水資源發揮更大效益。

● 用水減量策略及具體行動計畫

因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的重要問題，本公司善盡社會責任及因應全球水資源短缺議題，以具體行動與全球企業共同面對氣候變遷的挑戰。針對減少用水策略，積極配合政府的再生水回收再利用政策，持續控管用水量，2021 年為基準年，設定每年減少用水量 1%為目標。2025 年用水量相較 2024 年用水量減少 3.91%，共節省 3,097 度用水量。具體節水措施如下：

- 安裝全廠空調監控系統
- 低污染水回收再利用
- 安裝省水馬桶裝置
- 設置雨水回收水進行植栽噴灌
- RO 廢水回收用於廁沖再利用
- 冷卻水塔加裝防濺與防蒸發遮罩定期投藥維護水質，以降低清洗水塔的頻率
- 利用中央冷氣監控系統控制各區適當冷氣溫度與運轉狀況
- 定期記錄用水量與污水排放量是否合理
- 設置異常即時通報機制
- 員工節約水資源之宣導



● 用水量統計

年度	2023 年	2024 年	2025 年
取水量(千度)	77	79	76
排水量(千度)	33	35	35
耗水量(千度)	44	44	41
組織特定度量值(員工人數)	698	724	732
用水密度(千度/人)	0.11	0.11	0.10

因應客戶需求及公司的長期經營策略，本公司三廠水污染防治許可證於 2021 年 7 月取得中科管理局核准，於 2022 年正式量產。2025 年度與 2024 年度相比，全廠用水量及水密度均呈下降趨勢，主要係取水量由 79 千度降至 76 千度；期間員工人數雖增加 8 人，水密度仍由 0.11 降至 0.10 千度/人，顯示節水管理成效。然而，受銷售量成長帶動生產量提升，一廠及三廠廢水排放量趨於上升，較前一年增加。

各 營 運 據 點 廢 水 排 放 量 (單位：m ³)			
營 運 據 點	2023 年	2024 年	2025 年
總 公 司	29,328	31,650	31,841
二 廠	2,715	1,958	1,817
三 廠	997	1,124	1,241
總 計	33,040	34,732	34,899
註：一廠、三廠廢水排放量包含生活污水及製程廢水；二廠僅排放生活污水。			

本公司各廠區均依法令規定取得水污染防治許可證，並納管至園區污水下水道，經污水廠處理後統一排放，定期進行廢污水採樣檢測，監測數值均遠低於排放標準，2025 年未發生洩漏或環境污染之情事。

檢測項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
BOD	300.000	8.383	300.000	10.217	300.00	10.900
COD	500.000	23.067	500.000	45.750	500.00	49.964
SS	300.000	7.367	300.000	10.167	300.00	18.867
註：一廠、三廠檢測值為製程廢水；二廠無製程廢水，其檢測值為生活污水						



3.3 污染防治

為防範災害或污染事件發生，本公司已建立緊急應變機制及通報系統，可於第一時間聯繫中科管理局、污水廠、環保局、鄰近工廠、消防隊，近年並無發生嚴重洩漏或其他因違反環境相關法規而遭罰款之事件。

本公司在主要原物料之使用上，符合危害物質禁用指令(RoHS)與化學品的註冊、評估、授權和限制規範(REACH)及禁止使用毒性化學物質等指令之規定，於生產時亦禁用指令中規範之危害物質，藉以降低對環境的影響。且本公司日常運作均依循環環保相關法令規定，已取得 ISO 14001(環境管理系統)，落實環保減廢、減量、污染預防等目標。

管理系統	驗證機構	有效日期
ISO 14001(環境管理系統)	SGS	2025.10.01 ~ 2028.10.01

● 廢棄物管理

本公司之減速機產線已整合上游金屬加工製程，精密齒輪、齒排及零部件均為自製，故使用之原物料主要為鋼 / 鋁棒 (可再生) 及金屬切削液 (不可再生)，在 CNC 工具母機加工過程中產生的廢棄物為廢油混合物 (55.23%)、廢木材 (17.13%)、無機性污泥 (7.21%)、其餘廢棄物 (20.43%)。

製程產出之廢鑄砂與廢木材，依「廢棄物清理法」及再利用相關規定，採資源回收方式處理，而其他腐蝕性事業廢棄物混合物及廢酸洗液 (有害事業廢棄物) 與其他一般事業廢棄物，則由第三方合格清運公司運至經濟部輔導之事業廢棄物綜合處理中心，或合格之甲乙級公民營廢棄物處理機構處理。清運公司設有 GPS 定位系統，可確保本公司廢棄物最終被合法、妥善清理。

本公司以 110 年為基準年，設定廢棄物每年減少 1% 之管理目標，並持續透過源頭減量、原物料使用最佳化、廢棄物分類、資源回收及再利用等措施，降低廢棄物產生量及最終處置量。2025 年廢棄物總量為 142.31 公噸，較 2024 年 215.03 公噸減少 72.72 公噸，減幅約 3.82%；廢棄物密集度由 2024 年 0.09 公噸 / 百萬元營業額下降至 2025 年 0.06 公噸 / 百萬元營業額，顯示本公司持續推動廢棄物減量及資源化管理措施已有具體成效。未來將持續依循既定廢棄物管理政策及減量目標，推動製程改善、原物料減量、資源回收及再利用，並定期追蹤廢棄物總量及密集度，以持續提升資源使用效率及廢棄物管理績效。

單位：公噸；公噸/百萬元營業額

廢棄物總量				
年 度	2024 年		2025 年	
	非有害	有害	非有害	有害
再 生 利 用	41.69	0	31.05	0
焚化(含能源回收)	0.02	0	0.37	0
其 他 處 置 作 業	160.96	12.36	99.92	10.97
總 量	202.67	12.36	131.34	10.97
百 分 比	94.25%	5.75%	92.29%	7.71%
所有廢棄物總量	215.03		142.31	
密 集 度	0.09		0.06	

● 空污管理

因金屬加工製程包含表面處理，會使用到鍋爐設備（燃燒天然氣），本公司依法已取得固定污染源操作許可，採用最佳可行控制技術（BACT）執行污染防治作業，按規定向主管機關辦理申報排放量，近年來平均監測值均遠低於排放標準。主管機關變更固定污染源操作許可證，到期前提供 1 年檢測空氣污染物報告申請展延。

另外，本公司製程冷卻設備及空調設備均為環保冷媒，故無發生 CFC-11 或 R22 等破壞臭氧層物質逸散之情事。

檢 測 項 目	2023 年	2024 年	2025 年
	排 放 量	排 放 量	排 放 量
粒 狀 污 染 物 TSP(mg/m ³)	固定污染源操作許可證到期前一年再檢驗	固定污染源操作許可證到期前一年再檢驗	固定污染源操作許可證到期前一年再檢驗
氮 氧 化 物 NOx(ppm)	固定污染源操作許可證到期前一年再檢驗	固定污染源操作許可證到期前一年再檢驗	固定污染源操作許可證到期前一年再檢驗



3.4 再生能源發展

因應全球淨零碳排、政府推動能源政策，本公司將提升能源效率及降低對環境負荷的再生物料，設定基準年為 2024 年，將持續提升能源使用效率，以致氣候變遷浪潮下，達到永續經營之目標。

本公司政策為善盡各項能源之利用效率，廠區屋頂設置太陽能發電裝置並加強水電及其他資源再循環與再利用，持續加裝省水與省電設備及使用乾淨能源；並執行垃圾減量、資源分類、回收、再利用及妥善處理；不定期進行環保觀念推行與宣導，降低對環境負荷及有效能源之影響。於產品設計與製程中，優先評估使用可回收或再生材料，並鼓勵供應商在交貨及運輸過程使用循環再利用之金屬、塑膠箱及可重複使用棧板。公司產品中 90% 以上材料為可回收再利用的金屬，生產餘料則出售予回收商再利用，以落實循環經濟中永續物料管理原則，包括重新設計、再利用、減量、回收及能源回收。透過上述措施，公司持續推動材料永續使用、資源回收及環保節能，符合永續經營與循環經濟理念。

水資源回收使用率短期目標每年達 12%，中期目標 2029 年每年達 14%，本公司一廠 2025 年水資源回收增加 1.8 千度，回收使用率為 13.9%，數據如下：

年度	2024 年	2025 年
用 水 量	65 千度	62 千度
回 收 量	6.8 千度	8.6 千度
回收使用率	10.5%	13.9%
註：基準年為 2024 年，資料涵蓋範圍：本公司一廠。		

金屬再生物料短期目標每年達 1%，中期目標 2029 年每年達 2%，本公司 2025 年金屬再生物料回收增加 10.4 公噸，再利用提升 1.12%，數據如下：

單位：公噸

年度	2024 年	2025 年
鐵 屑	785.6	827.3
鋁 屑	135.6	109.4
銅 屑	0.4	0.3
白鐵鐵屑	6.7	1.7
合 計	928.3	938.7
密 集 度	0.39 公噸/百萬元營業額	0.39 公噸/百萬元營業額
註：基準年為 2024 年，資料涵蓋範圍：本公司所有廠區。		

3.5 溫室氣體排放與管理

溫室氣體排放是全球氣候變遷的主要原因。本公司掌握每年排放並逐步減量，定期執行溫室氣體盤查，並向主管機關通報能源使用狀況及碳排放資訊。在管理上導入內部碳排放標準，逐步將氣候風險納入治理決策，以減弱對氣候與環境的衝擊。

溫室氣體減量目標	目標年度	減量目標
短 期	2029 年	減排 1%
中 期	2034 年	減排 3%
長 期	2050 年	減排 5%

註：本公司原基準年為 2021 年，依規定合併公司於 2025 年完成合併財務報告為邊界盤查，故基準年修訂為 2025 年。

● 溫室氣體減量策略及具體行動計畫

減 量 基 準 年	為規劃溫室氣體減量策略，本公司以 2025 年基準年為起點，盤查其範疇一及範疇二排放量分別為 865.8074 噸 CO ₂ e 及 10,214.2260 噸 CO ₂ e，希望透過逐年推動減量措施，以持續降低溫室氣體排放量。
減 量 策 略	每年執行溫室氣體盤查，定期提報給中科管理局備查，並向主管機關申報能源使用狀況及計算碳排放量資訊。
具 體 行 動 計 畫	➢ 建置太陽能發電系統： 1. 廠區屋頂出租設置太陽光電設備：一廠設置容量 499.1 瓩，三廠設置容量 728 瓩。 2. 自建自用太陽能系統：容量 37.5 瓩。 ➢ 能源使用與碳排管理：定期申報能源使用量及碳排放數據，並持續監控與改善能源使用效率。 ➢ 評估綠電與儲能導入：因應未來碳費制度與用電需求，評估購買綠電及導入儲能設備之可行性。

註：本公司目前尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成減量目標。



● 溫室氣體盤查與確信資訊

溫室氣體盤查依主管機關規範時程，本公司適用第三階段應於 2028 年完成確信，目前優先推動範疇一與範疇二溫室氣體盤查作業，持續評估範疇三類別與數據蒐集機制，未來將配合法令規範及營運需求，逐步擴大盤查邊界與揭露範圍。

本公司已於 2026 年 3 月經由 KPMG 第三方輔導完成 2025 年合併公司溫室氣體盤查。溫室氣體盤查結果如下：

溫室氣體盤查結果		單 位	2024 年	2025 年
個體公司	範疇一	公噸 CO ₂ e	103.3272	865.8074
	範疇二	公噸 CO ₂ e	10,636.8080	10,214.2260
	範疇三	公噸 CO ₂ e	-	-
	總排放量	公噸 CO ₂ e	10,740.1352	11,080.0334
	組織特定度量值	員工總數	724	732
	溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e	14.83	15.14
	密集度	公噸 CO ₂ e	-	4.6182
合 併 財務報告 所有子公 司	範疇一	公噸 CO ₂ e	-	1,264.2900
	範疇二	公噸 CO ₂ e	-	13,048.5564
	範疇三	公噸 CO ₂ e	-	-
	總排放量	公噸 CO ₂ e	-	14,312.8464
	組織特定度量值	員工總數	-	1,002
	溫室氣體排放強度	公噸 CO ₂ e	-	14.28
	密集度	公噸 CO ₂ e	-	4.7741
註 1：範疇一(直接排放量)包含：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、三氟化氮(NF ₃)四種溫室氣體，不涉及氫氟碳化物(HFC _s)、全氟碳化物(PFC _s)、六氟化硫(SF ₆)三種溫室氣體。 註 2：範疇二(間接排放量) 包含：外購電力等。 註 3：溫室氣體盤查標準：依據溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)。 註 4：溫室氣體排放量之密集度以應敘明以公噸 CO ₂ e/百萬元營業額 (新臺幣) 計算。				

3.6 生物多樣性與自然碳匯

全球生物多樣性流失與氣候變遷已成為企業永續經營的重要挑戰。台灣精銳深知健全的自然生態系統不僅具有碳吸存、調節氣候及維持生態平衡等重要功能，更與企業穩健營運與永續發展的重要基礎。因此，本公司秉持「環境友善、永續共生」理念，將生物多樣性保護納入環境管理策略，持續透過廠區綠化、生態棲地維護、水資源循環利用及自然碳匯管理等措施，降低營運活動對自然環境的影響，營造兼具生產、生態與環境價值的永續廠區。

本公司三處營運據點皆位於中部科學園區內，周邊無國家公園、自然保留區、野生動物保護區或其他高生物多樣性敏感區域，營運活動對重要生態棲地之直接衝擊有限。然而，本公司仍主動透過綠化景觀、水域營造及植栽養護，提升廠區生態品質，營造適合各類生物棲息之環境，實踐企業對自然環境的保護責任。

● 生物多樣性政策與承諾

本公司承諾避免營運活動造成重大生物多樣性損失，降低對自然環境、生物及生態系之影響，並持續推動棲地維護、原生植物保育、資源循環及責任供應鏈管理等措施，以促進生物多樣性保育及自然環境永續利用。本公司依循預防優先及持續改善精神，透過下列管理措施推動生物多樣性保護：

➤ 維護友善棲地

持續推動廠區綠化、植栽養護及景觀管理，維持喬木、灌木與草地等多層次綠化空間；廠區設置景觀水池並飼養魚類，形成穩定水域環境，提供生物覓食及棲息條件。近年來持續觀察到鳥類於廠區停留、覓食及築巢，亦可見松鼠於綠地活動，顯示廠區綠化及棲地營造已逐步形成友善生態環境。

➤ 推動資源循環利用

產品主要使用金屬材料，超過 90%以上可回收再利用，並優先採用可循環利用資源，以降低天然資源消耗及對自然環境之影響。

➤ 落實環境管理

遵循環境保護相關法規，持續推動污染防治、節能減碳及環境管理措施，降低空氣、水資源及廢棄物對周邊環境之衝擊。

➤ 強化責任供應鏈

推動無衝突礦產管理政策，並要求供應商遵循環境保護及企業社會責任要求，降低



原物料來源對森林、生態及自然環境造成之風險。

➤支持森林保育

支持不毀林(No Deforestation)理念，避免採購涉及森林破壞或高生物多樣性區域開發之原物料，降低供應鏈對自然環境之影響。

本公司目前尚未於廠區進行外來入侵種放養或棲地開發等可能影響生物多樣性的活動，亦未發生因營運造成生態破壞、野生動物傷害或重大環境污染事件。未來將持續透過日常巡查及環境維護，觀察廠區生物活動情形，作為持續改善生態管理之參考。

● 生物多樣性推動成果

2025 年，本公司持續透過綠化管理及棲地維護，打造兼顧景觀、生態及自然碳匯功能之廠區環境，主要成果如下：

- 三處廠區持續維護綠化景觀及植栽健康。
- 景觀水池持續維護水域環境並飼養魚類，提供水生生物棲息空間，與周邊植栽共同形成兼具景觀及生態的友善棲地。
- 廠區持續觀察到多種鳥類停棲、覓食及自然築巢情形，顯示廠區綠化環境已具備良好棲地功能。
- 廠區綠地可見松鼠等野生動物自然活動，反映廠區綠化環境已逐步形成友善生態網絡。
- 雨水回收系統持續運作，回收雨水供植栽澆灌使用，降低自來水使用量。
- 全年度無重大環境污染事件發生。

● 自然碳匯推動

本公司響應臺灣 2050 淨零轉型政策，重視自然生態系統在碳吸存、生物多樣性維護、微氣候調節及環境韌性等方面之功能，並依循「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」之政策方向，考量公司營運據點及土地使用特性，透過廠區綠化、原生及特有種植栽維護、植栽健康管理、綠地維護及水資源循環利用等措施，提升廠區植栽之自然碳匯及生態效益。

本公司三處營運據點均位於中部科學園區，現階段並未涉及森林、農業土壤或海洋濕地等自然碳匯專案，故主要以既有廠區綠地及植栽管理作為自然碳匯推動基礎，並將自然碳匯與生物多樣性保育相互結合，在維持營運需求之同時，持續提升廠區綠覆及生態品質。



● 自然碳匯策略與措施

本公司自然碳匯推動策略包括：

➤ 維護及提升廠區綠化與植栽碳吸存功能

持續維護三處廠區既有綠地、喬木、灌木及草地等植栽，透過植栽修剪、病蟲害管理、景觀維護及植栽健康管理，維持植物正常生長及碳吸存功能。

➤ 優先維護原生及特有種植物

持續盤點及維護廠區原生種及特有種植栽，並於未來植栽更新及綠化規劃時，評估增加原生植物、蜜源植物及具生態效益之植物種類，兼顧自然碳匯、生物多樣性及生態棲地功能。

➤ 推動綠化、生物多樣性及自然碳匯協同管理

透過綠地、植栽及景觀水池等環境營造，提供鳥類、昆蟲及其他野生動物覓食及棲息空間，使廠區綠化除具碳吸存功能外，亦發揮生態保育及環境調節效益。

➤ 結合水資源循環提升植栽維護效益

持續運作雨水回收系統，將回收雨水供植栽澆灌使用，降低自來水使用量，並透過適當水資源管理提升植栽存活率及綠地維護品質。

➤ 持續檢視自然碳匯及綠化管理成效

未來將持續檢視廠區綠覆情形、植栽數量、原生及特有種比例與植栽生長狀況，逐步建立自然碳匯相關管理指標，作為後續改善及資源投入之依據。

2025 自然碳匯推動成果

綠化廠區・碳吸存・生態共榮・永續未來

台灣精銳持續透過廠區綠化、原生植物維護及植栽管理，提升自然碳匯功能，兼顧生態保育、景觀品質與減碳效益，打造兼具生產與生態價值的永續廠區。



廠區生態環境實景



生態效益

-  **鳥類自然棲息與築巢**
觀察到多種鳥類停棲、覓食及築巢
-  **野生動物自然活動**
廠區綠地可見松鼠等野生動物活動
-  **水域生態穩定**
景觀水池魚類生態持續維護
-  **自然碳匯與微氣候改善**
提升綠覆率，碳吸存，降低熱島效應
-  **水資源循環利用**
雨水回收再利用，節水減碳
-  **環境管理成效**
全年度無重大環境污染事件發生

● 與「台灣 2050 淨零磚形自然碳匯關鍵戰略行動計畫之對照」

本公司依循「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」之政策方向，考量公司目前營運型態及廠區土地使用情形，將可實際執行之廠區綠化、植栽維護及自然生態管理措施與國家自然碳匯策略進行對照。相關對照如下：

國家自然 碳匯關鍵 戰略	策略 / 措施	本公司對應策略與措施	2025 年執行情形
森林 1-1	增加森林面積： 辦理國、公、私有土地新植造林工作，以提升森林覆蓋面積及碳匯量。	考量本公司營運據點均位於中部科學園區以廠區綠化及植栽維護作為增加綠覆及提升植栽碳吸存效益之主要措施，並持續評估增加原生植物及具生態效益植栽。	截至 2025 年底，三處廠區累計植栽總數達 14,221 株，其中原生種及特有種喬木共 4,166 株；持續維護廠區綠地及植栽健康。
森林 1-2	增加森林面積： 結合流域治理工程，多元合作擴大植樹面積。	本公司目前現階段以廠區綠地維護及綠化管理為主要自然碳匯措施，未將未執行之造林活動列入公司績效。	2025 年持續維護三處廠區綠化環境，並透過雨水回收供植栽灌溉使用。
森林 2-1	加強森林碳匯經營管理： 推動外來種移除、改正造林、復育劣化林地，並加強低蓄積人工林撫育更新。	本公司依循森林碳匯經營管理之精神，透過植栽修剪、病蟲害管理、植栽健康維護及景觀管理，維持廠區植栽生長及碳吸存功能；並持續避免於廠區進行外來入侵種放養。	2025 年度投入園藝養護及景觀維護費用新臺幣 579,810 元，定期執行植栽修剪、病蟲害管理及景觀維護作業。
森林 3-1	提高國產材利用： 強化國產木竹材供應鏈及推動林產品全材利用。	本公司現階段無森林木竹材採購及林產品製造活動，因此不涉及本項措施。	2025 年無直接對應之國產木竹材利用措施。
森林 4-1	強化森林碳匯相關技術科技研發能量： 促進碳匯效益之森林經營模式及研究。	本公司目前將持續關注自然碳匯相關政策、碳匯管理方法及生態管理技術發展，並視公司營運需求評估導入適當之自然碳匯量化及管理方法。	2025 年持續蒐集自然碳匯及生物多樣性相關政策資訊，並將自然碳匯納入廠區環境管理及未來永續規劃。



透過上述措施，本公司以「既有綠化維護、原生植物保育、植栽健康管理及水資源循環」作為現階段自然碳匯推動主軸，並依公司實際營運及土地使用條件，逐步強化與國家自然碳匯政策方向之連結。

● 2025 年自然碳匯推動成果

2025 年，本公司持續推動廠區綠化及植栽維護，主要成果如下：

- 三處營運據點持續維護綠化景觀及植栽健康。
- 截至 2025 年底，三處廠區累計植栽總數達 14,221 株。
- 其中原生種及特有種喬木共 4,166 株，持續發揮碳吸存、生態棲地及環境調節功能。
- 2025 年度投入園藝養護及景觀維護費用新臺幣 579,810 元，執行植栽修剪、病蟲害管理及景觀維護。
- 持續運作雨水回收系統，將回收雨水供植栽澆灌使用，降低自來水使用及綠地維護之水資源需求。
- 廠區持續觀察到鳥類停棲、覓食及自然築巢，以及松鼠等野生動物活動，顯示綠化環境兼具自然碳匯及生物棲地功能。
- 2025 年度未發生重大環境污染事件，持續透過環境管理降低營運活動對自然環境之影響。

● 未來推動方向

未來，本公司將持續依循臺灣 2050 淨零轉型及自然碳匯政策發展，強化廠區綠化與自然碳匯管理，並依公司營運特性及實際可行性，逐步推動下列工作：

- 持續檢視三處廠區綠覆情形及植栽生長狀況，建立綠化及植栽管理之長期追蹤機制。
- 於植栽更新及綠化規劃時，評估增加原生植物、蜜源植物及具生態效益之植栽種類。
- 持續維護原生種及特有種植物，提升自然碳匯、生物多樣性及生態棲地之協同效益。
- 持續提升雨水回收及水資源循環利用效益，降低綠地維護所需自來水使用量。
- 持續關注自然碳匯相關政策、碳匯量化及監測方法，評估建立適合公司營運型態之自然碳匯管理及量化機制。
- 配合自然相關財務揭露 (TNFD) 及主管機關政策發展，逐步完善自然及生物多樣性管理機制，提升企業自然資本及生態韌性管理能力。



四、社會共融

4.1 職場平權

本公司重視員工基本人權，遵循相關勞動法規及國際人權原則，致力於打造尊重、多元及包容之工作環境，確保所有員工在無歧視與公平之條件下工作。本公司禁止任何形式之歧視與不當對待，包含性別、年齡、種族、宗教等，並提供安全與健康之工作環境。同時，本公司亦重視員工多元與平等，持續推動性別平權及友善職場環境，並透過相關制度與管理措施逐步落實，以提升員工滿意度與留任率。

重大主題：人權政策	
本主題的重大原因	恪守政府勞動及人權相關法令，保障員工的人權，是公司營運的基本承諾；而建立平權、平等且多元共融之工作環境，不僅可減緩營運中的人權風險，更是公司實踐社會責任與永續發展之重要基礎。
政策 / 策略	響應聯合國人權宣言之核心精神，辦理新人教育訓練及性別平等與人權相關教育訓練；關鍵供應商的稽核，實施人權盡職調查，執行預防及減緩措施，完善人權管理。
目標與標的	➤ 短期目標：訂定反歧視、反騷擾、性別平等政策聲明並公告。 ➤ 中期目標：設置人權管理委員會。 ➤ 長期目標：建立緩解人權風險及追蹤補救措施的全面機制，以確保公司遵守人權標準。
管理評量機制	由管理部監督，評估政策文件之閱讀率，確保同仁能充分理解公司對員工權益的保護與承諾；由採購單位實施供應商稽核，定期鑑別供應商潛在之人權風險。
績效與調整	本公司及供應商 2025 年並無發生使用童工、強迫勞動、侵害原住民權益、職場歧視或其他人權相關事件，並透過定期稽核持續監控有無相關情事發生。
預防或補救措施	➤ 本公司各廠區皆設置董事長意見箱，並於公司網站設置利害關係人聯絡窗口，做為申訴管道。 ➤ 每年依 ISO45001 內部管理審查辦法，進行 PDCA 之有效性評估，持續精進矯正與預防再發管理程序。



● 建立平等職場

本公司堅定支持《世界人權宣言》、《國際勞工公約》等相關國際人權公約所強調的核心價值，致力營造以「平等對待」為原則的友善職場環境，承諾不會因員工的性別、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況等差異，而影響他們在聘僱、薪酬、升遷機會等方面的平等待遇，且全體員工皆受過人權政策及課程之訓練，以確保政策之有效實施。

本公司保全系統部分為自聘、部分委由專業保全機構處理，自聘及約聘保全人員皆依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員每年接受相關專業訓練，課程內容包括人權教育、防災防救、保全相關執勤實務等訓練，2025 年保全人員接受人權政策或程序之訓練比例為 100%。

台灣精銳及供應商嚴格遵守中華民國的《勞動基準法》、《就業服務法》、《兩性平等工作法》等相關法規規定，2025 年末發生使用童工、強迫勞動、侵害原住民權益、職場歧視或其他人權相關事件。

● 減少勞動風險

為保障員工之生活品質，本公司積極控管超時工作與加班的風險，確保服務客戶的高峰時間，都在勞動相關法規所規定之時間範圍內，持續舉行公司勞資會議，以確保勞工之權益得到適當之關注和保護。

2025 年本公司及供應商均未曾發生強迫員工超時工作或加班之情形，且定期針對供應商施行稽核，要求其遵守行為準則，全面禁止任何形式的強迫或強制勞動。若發現供應鏈有強迫勞動的行為，本公司將採取以下措施進行改善：

- 本公司必須針對強迫勞動問題展開調查。
- 本公司會與供應商的管理階層進行溝通，蒐集相關資料。
- 當本公司確認該供應商涉及不當僱用販賣人口、奴役或以任何型式強迫勞動時，將與專家組織與主管當局合作，確保員工安全，提供必要之財務支援。
- 本公司之管理部主管，將立即通知相關的業務單位高層主管，共同商討應對措施。
- 本公司已簽訂採購契約或合作契約，均納入共同推動企業社會責任條款，其中強調工作者之結社自由及團體協商權利，若有違反對社會造成顯著影響者，本公司將保留隨時終止或解除契約的權利，以防止強迫勞動風險存在。



● 勞資互動

本公司未成立工會，受團體協約成員人數為 0 人，本公司雖無成立工會，但員工權益均受勞動相關法令保障，當面臨營運重大變化需要調整員工人數時，本公司遵循《勞動基準法》之規定，提前至少 10 至 30 天通知員工終止勞動契約，確保遵守法定預告期的要求。

為保障勞資權益、協調勞資關係，本公司致力加強勞資和諧及雙向溝通以解決問題，截至目前為止，勞資關係和諧，尚無發生足以影響公司財務業務正常營運之重大勞資糾紛。各項政策除皆能確實依循《勞動基準法》及相關法令制定外，同時也將同仁權益列為優先考量。另外，為使同仁意見能充分表達，除可依循行政管理體系反應其意見外，另設立以下溝通管道：

- (1) 定期舉辦勞資會議。
- (2) 董事長信箱（直接至董事長收件），以期聆聽、深入瞭解同仁真實心聲、著手改善。
- (3) 建置創新提案獎勵制度：同仁可隨時提出改善建議與可行方案。
- (4) 每季召開與移工面對面會議。



2025 年移工溝通與關懷成果

透過定期溝通與宣導，強化移工安全意識、健康管理與權益保障，打造友善、安心的工作與生活環境。



● 人權盡職調查

本公司認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)》及相關勞動法令，訂定《人權政策》，承諾尊重及保障所有利害關係人之基本人權，並將人權理念落實於營運活動及供應鏈管理。



2025年人權盡職調查成果重點

本公司依循 UNGPs 人權指導原則，持續推動人權盡職調查，落實人權保障與責任管理。



● 育嬰留停

台灣精銳遵循《性別平等工作法》規定，任職滿六個月之員工，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。育嬰留職停薪期間不可少於六個月，最長不得超過兩年。員工育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位及職務，協助同仁瞭解公司的最新狀況。最近三年育嬰留停狀況如下表所示：

年 度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	2	1	3	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	1	0	1	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	1	0	1	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	0	1	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	0	0	0	100	0	100	100	0	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	100	0	100	0	0	0	100	0	100
註：1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。 2. 當年度留任人數=前一年度實際復職人數且當年度最後工作日仍在職人數。 3. 當年度育嬰留停復職率%= 當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。 4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。									

● 婚育與家庭照顧措施和諧

本公司致力於營造友善的婚育職場環境，除育嬰留職停薪外，還提供以下措施：

- 結婚補助：由職工福利委員會提供補助，2025 年度計 4 人申請，補助金額合計 32,000 元。
- 生育補助：由職工福利委員會提供補助，2025 年度計 11 人申請，補助金額合計 39,600 元。
- 家庭照顧假：依《性別平等工作法》規定，2025 年度計 39 人次申請。



4.2 人才吸引與留任

台灣精銳秉持著以人為本的精神，將人才視為本公司最珍視的重要夥伴及永續經營的命脈，遵循《勞動基準法》規定，訂定「新進人員任用辦法」及「薪資管理辦法」，以專業才能、工作經驗為聘雇考量，適才適用，不因性別、星座、血型、種族、國籍、宗教、年齡、身體殘疾、政治立場、婚姻狀況和工會社團等差異，而影響其聘僱、薪酬、升遷機會等。

近年具備機械專業領域之女性逐年增加，台灣精銳歡迎女性機械專業人才加入，戮力打造兩性平權、多元文化融合、跨世代組成的友善職場環境，以開放包容的心態，接納且尊重員工間差異、共同學習，提升團隊凝聚力，成為本公司不斷前進的原動力。

4.2.1 人力資源概況

本公司主要業務內容為減速機等機械傳動零組件之研發、製造及銷售，員工以製造生產為主，故男性員工比例遠高於女性員工。

員 工 人 數				
地區 / 類型		女 性	男 性	總 數
台灣	員 工 數	69	663	732
	全 職 員 工 數	69	663	732
	兼 職 員 工 數	0	0	0

截至 2025 年年底，台灣精銳全職員工人數共 732 人，男性員工為 663 人(90.57%)，女性員工 69 人 (9.43%)，其中擔任經理級以上之高階管理階層 100%為台灣居民。最近三年員工職別及年齡如下：

年度		2025 年	
國籍	出生地	占全體比例	占管理職比例
中華民國籍	台灣	68.03%	100%
外國籍	泰國	9.97%	0
	印尼	21.72%	0
	越南	0.14%	0
	中國	0.14%	0



年 度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年 齡	人 數	人 數	人 數
主 管 人 員	男性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	2	2	2
		51 歲以上	2	2	2
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	1	1	0
		51 歲以上	1	1	2
主 管 人 員 總 計			6	6	6
非 主 管 人 員	男性	30 歲以下	184	177	143
		31-50 歲	402	434	453
		51 歲以上	37	42	53
	女性	30 歲以下	8	6	2
		31-50 歲	53	51	54
		51 歲以上	8	8	11
非 主 管 人 員 總 計			692	718	726
正 職 人 員 總 計			698	724	732
註：主管人員為經理及以上高階管理階層。					

● 多元族群聘用

本公司以實際行動保障少數與弱勢群體之平等就業權益，2025 年聘用少數及弱勢群體員工人數為 232 人（占總員工人數之 31.7%），相較於 2024 年人數為 241 人（占總員工人數之 33.3%），最近三年少數或弱勢群體員工分布聘用狀況如下表所示：

年 度			2023 年	2024 年	2025 年
項目 / 性別		年 齡	人 數	人 數	人 數
少數 或 弱勢群體	男性	30 歲以下	136	129	110
		31-50 歲	95	110	121
		51 歲以上	0	0	3
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	2	2	1
		51 歲以上	0	0	2

註：少數或弱勢群體篩選對象為身心障礙、外籍員工、65 歲以上



年度	2025 年	
類別	占全員工比例	
身心障礙人士	30 歲以下	0 %
	30-50 歲	0.41%
	51 歲以上	0.27%

此外，本公司另有委外人力，包含保全、清潔、園藝、資源回收及團膳人員，2025 年共計 19 人，與前一年度相較人數無顯著波動。

● 人員流動

2025 年全體員工新進率為 25.13 %，本公司未來於人才招募，將持續推動多元化員工激勵制度，除了可留住現有人才外，亦可吸引更多優秀人才加入公司行列，進而強化公司競爭力。最近三年新進員工人數如下：

年 度	2023 年				2024 年				2025 年			
性 別	男 性		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性	
項 目	人 數	新 進 率 %	人 數	新 進 率 %	人 數	新 進 率 %	人 數	新 進 率 %	人 數	新 進 率 %	人 數	新 進 率 %
30 歲以下	55	7.88	2	0.29	63	8.70	2	0.27	64	8.74	1	0.14
31-50 歲	68	9.74	5	0.71	92	12.71	5	0.69	106	14.48	6	0.82
51 歲以上	3	0.43	0	0.00	6	0.83	0	0.00	7	0.95	0	0
新 進 人 數	133				168				184			
總 人 數	698				724				732			
總 新 進 率	19.05 %				23.20 %				25.13%			
註：1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。 2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。 3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

本公司近三年員工離職率呈逐步改善趨勢，由 2023 年的 22.64%降至 2024 年的 18.65%，2025 年則微幅回升至 19.67%，整體仍較三年前明顯改善。2025 年離職員工共 144 人，較 2024 年的 135 人增加 9 人，主要來自 30 歲以下男性員工，離職人數由 33 人增加至 48 人。此一年齡層員工多屬製造現場操作人員及外籍勞工，本公司已針對離職員工進行離職面談，主要原因為個人職涯規劃，後續將持續追蹤。女性員工方面，31 至 50 歲離職人數由 11 人大幅減少 2 人，顯示出本公司中堅女性員工的留任意願持續提升。

為持續強化人才留任，本公司將持續檢視並優化現有薪酬福利與職涯機制發展，透過多元溝通管道積極了解員工需求，並視實際狀況滾動調整相關措施，希望在穩健的組織文化基礎上，逐步降低員工流動率。

➤ 最近三年離職員工人數如下：

年 度	2023 年				2024 年				2025 年			
性 別	男 性		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性	
項 目	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%	人數	離職率%
30 歲以下	51	7.31	3	0.43	33	4.56	0	0.00	48	6.56	1	0.14
31-50 歲	93	13.3	7	1.01	86	11.8	11	1.52	87	11.8	2	0.27
51 歲以上	4	0.57	0	0.00	5	0.69	0	0.00	5	0.68	1	0.14
離 職 人 數	158				135				144			
總 人 數	698				724				732			
總 離 職 率	22.64 %				18.65 %				19.67 %			
註：1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。												
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。												
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。												

4.2.2 薪酬與福利

● 薪酬制度

為吸引及留任優秀人才，本公司每年皆進行薪資市場調查，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，依據員工之專業知識、技術及個人績效表現，以核定其薪資調整水準，使同仁的工作表現能適切反映在個人薪酬上。

公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
11%	1.26 %
註：1. 董事長不算薪酬最高之個人。 2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。 3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。	

2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 635 千元，中位數為 583 千元。

單位：新台幣千元

年 度	2023 年	2024 年	2025 年
非 擔 任 主 管 全 時 員 工 薪 資 平 均 數	658	669	635
非 擔 任 主 管 全 時 員 工 薪 資 中 位 數	579	584	583
註：相關資訊請至新版公開資訊觀測站(MOPS)查詢。查詢索引路徑：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。			

本公司之薪酬標準，不因性別而有所調整，統計男女之薪酬比有明顯差異，主要是年資經驗、專業知識技術、職務層級等因素所致。

單位：人；新台幣元；%

各 職 別 薪 酬 比 例	人 數		總 年 薪		薪 酬 比	
	女	男	女	男	女	男
主 管 人 員	2	4	4,058,164	13,687,003	0.59	1.0
非 主 管 人 員	67	658	38,064,635	390,959,830	0.95	1.0
直 接 人 員	19	540	10,354,706	293,801,227	1.0	1.0
間 接 人 員	50	123	27,709,929	110,845,606	0.61	1.0
註：1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。 2. 本公司為機械加工產業,因加工過程中需要接觸切削油與搬重,因此,男女比率差異較大。						

● 員工福利措施

台灣精銳成立「職工福利委員會」，以謀求員工幸福與公司之發展為宗旨，依循員工需求，訂定各項補助標準及辦理多樣化之員工活動，辦理多次活動，透過落實對員工的照顧，做為企業永續發展之基石。



● 員工照顧與關懷

員工是公司的最大資產，因此創造安全與健康的工作環境是台灣精銳高度重視的議題。除了工作外，也希望員工能夠擁有身心和諧的生活。因此，公司透過員工關懷、健康照護以，讓員工能夠快樂工作，健康生活。台灣精銳遵循 ISO 45001 環安衛管理系統，充分了解工作環境中的危險因素和風險。透過對公司內所有相關人員（包括員工、臨時人員、承包商、訪客以及其他人員）造成的影響進行評估，以確保所有人員都有正確的認知。確保員工在一個健康、安全的工作環境中工作。

基本權益	說 明
 投保保險	所有員工自到職日起，即參加勞工保險及全民健康保險，其各項給付均依法辦理。 
 休假制度	所有員工休假（特休假、產假、事病假）及例假日依《勞動基準法》辦理。 
 職工福利委員會	依法成立「職工福利委員會」，有效運作公司福利事宜、辦理各項員工福利活動。 

● 快樂工作

職場健康不僅是照護員工的身理和心理，還能降低許多隱藏風險。台灣精銳多年來致力推動「健康管理」活動，從新人入職的那一刻起，就透過定期的健康檢查和關懷，對每位同事的健康嚴格把關。

福利項目	說 明
 年節獎金	依公司年度營運表現與個人績效，以確實獎勵公平分配，共享經營成果。 
 生活福利	- 各職缺都有標準之敘薪基準，以工作能力、經驗等整體考核為核薪重點。 - 促進部門情誼交流，提供部門同仁聚餐經費補助。 - 免費提供健康營養午餐與晚餐。 - 結婚／喪葬／生育／住院慰問補助及三節禮品或禮券；同仁生日提供生日禮卷。 - 每年舉辦員工旅遊活動（國內外行程），同仁可自行組團，選擇旅遊地點，鼓勵員工攜眷參加。 - 免費汽機車停車位。 - 定期提供日月千禧酒店折扣。 - 員工特惠商店購物折扣。 
 健康促進	- 定期安排廠醫提供臨廠健康服務。 - 每年舉辦優於勞動法規之員工健康檢查，定期關心同仁健康狀況。 - 促進員工身心健康，鼓勵同仁使用免費健身房，交流情誼及調劑身心。 - 母性健康保護及哺乳室設置。 

● 員工滿意度調查

本公司執行員工伙食滿意度調查，以瞭解現行供膳之餐飲服務品質及員工用餐體驗評價，同時作為後續改善措施之依據。本次針對當月在職員工共 733 名員工進行調查，覆蓋率為 82.67%。

2025年員工伙食滿意度調查成果概況

本公司管理部於 2025 年 10 月執行員工伙食滿意度調查，以瞭解現行供膳之餐飲服務品質及員工用餐體驗評價。



調查時間

2025年10月



整體滿意度

75 分



較前期提升

+2.73%



2026目標

80 分以上

未來，本公司將持續關注員工對工作與職場環境之感受，並視營運發展及實際需求，逐步蒐集多面向意見回饋，作為優化管理制度與提升職場環境之參考，以促進良好勞資互動與組織穩健發展。

2026年度改善計畫

本年度針對員工問題反應進行了改進計劃，預計推進重點如下：



B 餐提供加麵
及開發新選項

提升餐點多樣性，
滿足員工需求。



針對外籍員工的
飲食習慣與口味
需求進行調整

尊重多元文化飲食，
提升用餐體驗。



每年至少進行一次
員工伙食滿意度調查

定期蒐集員工意見，
作為改善依據。



加強抽查
餐飲品質

確保改善措施
落實到每日餐點。



持續優化餐飲服務品質，提升員工用餐滿意度

● 退休制度

台灣精銳為安定員工退休後的生活，退休申請及給付標準已依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等規定辦理。本公司適用勞動基準法退休金給予標準《舊制退休金》之員工，已於 2014 年 02 月 14 日（公文函信勞給字第 1035002213）結清舊制年資及台灣銀行退休金準備金帳戶。

2005 年 7 月 1 日起併行採用政府新制退休辦法，由公司每月依員工薪資總所得，提撥 6%至員工個人退休金專戶；如有自願提繳退休金者，則依員工自願提繳率，自每月薪資中代扣繳至員工個人退休金專戶。



4.3 人才培訓與發展

4.3.1 培訓策略

台灣精銳秉持員工為公司最重要資產之理念，將人才培育視為企業永續經營之關鍵基礎。透過持續學習與能力精進，確保員工具備因應產業變化與組織發展之能力，進而提升整體競爭力。本公司提供多元學習與發展機制，包含實體課程、任務指派、調職、輪職等職務歷練，並透過資深員工引導，使培訓貼近員工實際工作需求，協助提升工作績效與自我價值。

公司依據未來發展方向及人才需求，由單位主管針對員工能力表現與發展潛力進行評估，並據以擬定個別發展計畫。透過建立完善之職涯發展途徑與晉升制度，並提供內部晉升及跨部門轉任機會，使員工職涯發展與公司目標緊密結合，進而提升人才留任率。

此外，本公司致力於營造誠信、負責、創新與合作之組織文化，並透過完善之福利制度與獎酬機制，吸引及留任優秀人才。每季依公司整體營運績效及團隊與個人表現，設計獎酬激勵方案，與員工共享經營成果，以達成吸引、留任及培育優質人才之目標。

● 培訓計畫

本公司訂有「教育訓練管理辦法」做為員工教育訓練遵循依據，透過教育訓練，充實員工知識與技能，提升工作效率與品質，並結合員工成長與企業整體發展目標。公司依不同職涯階段與職務需求，規劃多元培訓計畫，包含新進人員訓練、個人職能發展及管理訓練等，以持續提升員工專業能力與管理素養。2025 年度培訓發展計畫實施情形如下：

- **新人訓練：**新進人員入職後必須完成多項基礎訓練，以確保其具備安全意識、基本作業知識及遵循公司制度的能力；此外，更對於「個資保護政策」進行教育訓練共計 151 小時，受訓普及率達 100%，新人訓練累計訓練時數為 1,359 小時。
- **專業訓練：**主要訓練內容包含專業證照與在職回訓、品質管理訓練及專業技能訓練等課程，累計訓練時數為 3,471.5 小時。
- **管理訓練：**為強化各級主管管理能力及職場所需之專業知識，後續將規劃更多管理、溝通與風險管理等進階課程，以提升整體訓練密度與效益，累計訓練時數為 136.5 小時。

整體而言，本年度主要訓練以職安衛內訓為主，佔總訓練時數 88%，涵蓋主管、員工與新進人員，顯示公司非常重視工作環境安全及員工安全意識的提升；同時，品質管理與專業技能訓練則多集中在現有員工，作為提升專業能力與營運品質的重點措施。



● 訓練成效

本公司持續投入資源於人才培育，2025 年度整體培訓成果如下：

➤ 整體培訓績效概況：

單位：新台幣元；人；

小時

總訓練費用	受訓總人次	訓練總時數	人均受訓時數
55,300	2,985	4,967	6.7
註：人均受訓時數=訓練總時數/年平均人數。			

➤ 多元職別與性別培訓分類統計：

單位：人；

小時

項 目	主管人員		非主管人員	
	男	女	男	女
總 人 數	38	2	625	67
受 訓 總 時 數	246	70	4,355	296
平 均 受 訓 時 數	7	35	7	4
註：營運據點總人數=主管人員總人數+非主管人員總人數。				

➤ 人員類別與性別分類統計：

單位：

人；小時

項 目	直接人員		間接人員	
	男	女	男	女
總 人 數	541	19	122	50
受 訓 總 時 數	3,983	98	618	268
平 均 受 訓 時 數	7	5	5	5
註：營運據點總人數=直接人員總人數+間接人員總人數。				

綜上分析，本公司持續關注不同性別及職別之訓練資源配置，以促進教育訓練機會之公平性與組織均衡發展。



● 訓練績效與未來展望

本公司除重視教育訓練的資源投入，亦強調訓練成效與企業永續目標的實質連結。



4.3.2 績效考核制度

為兼顧公平性與員工發展，本公司訂有「員工績效考核管理辦法」及「員工獎懲辦法」，透過制度化績效評估機制，確保員工績效與公司整體目標一致。2025 年員工接受績效考核比例達 100%（不含到職未滿三個月之新進人員），並透過年度及季度評核制度，持續檢視員工績效表現與發展需求，作為晉升與人才培育之重要依據。此外，透過績效評估與培訓制度連結，規劃個人職能發展與管理訓練課程，協助員工具備達成績效目標所需之專業能力與管理知識。

員工考核覆蓋率統計

項 目	主管人員	非主管人員	直接人員	間接人員
 接受考核的男性員工比例	100%	100%	100%	100%
 接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%



註：到職未滿 3 個月之新進同仁不列入考核。

4.4 員工安全與健康

台灣精銳致力營造安全健康的工作環境，確保勞工的安全及身心健康。本公司遵守所有相關法規和標準，以「零事故、零傷害」為目標，遵循並導入相關國際職業安全衛生系統及標準，持續改善工作場所的安全性，施行教育訓練與宣導，確保勞工瞭解和掌握必要的安全知識和技能。

重大主題：職業安全衛生	
本主題的重大原因	員工為公司寶貴且重要之資產，建構最佳安全、健康之職場，是本公司首要義務與承諾，落實職業安全衛生管理系統之精神與執行，確保員工工作時安全無虞。
政策 / 策略	➢ 成立「職業安全衛生委員會」定期審議、檢討改善各項環境安全衛生事項，打造安全、安心的工作環境，於 2020 年取得 ISO 45001 認證。 ➢ 落實機械使用、員工工作環境之安全性；定期辦理職業安全衛生安全教育訓練和宣導，提升員工對職業安全衛生的認知與應變能力。
目標與標準	➢ 短期目標： 1. 無重大事故及職業傷害 2. 失能傷害嚴重率(SR) ≤ 3.6 以及失能傷害頻率(FR) ≤ 1.5。 3. 虛驚事件頻率(NMFR) ≤ 0.2 ➢ 中期目標： 1. 維持無重大事故及職業傷害之目標 2. 失能傷害嚴重率(SR) ≤ 3.4 以及失能傷害頻率(FR) ≤ 1.2。 3. 虛驚事件頻率(NMFR) ≤ 0.18 ➢ 長期目標： 1. 維持無重大事故及職業傷害之目標 2. 失能傷害嚴重率(SR) ≤ 3.0 以及失能傷害頻率(FR) ≤ 1.0。 3. 虛驚事件頻率(NMFR) ≤ 0.15
管理評量機制	「職業安全衛生委員會」每三個月開會一次，定期審議各項環境安全衛生提案事項。除了討論廠區環安衛事項、近三個月的環境安全衛生執行事項檢討改善外，每年統計職業災害人數及比例，調查職業災害發生原因，針對相關危害因子進行改善及宣導。
績效與調整	➢ 2025 年並無發生嚴重職安事件。 ➢ 2010 年取得 OHSAS 18001 認證。 ➢ 2020 年取得 ISO 45001 認證。
預防或補救措施	針對相關風險因子進行改善及宣導，以提高員工之風險意識。每年定期舉行職業安全衛生管理審查，檢視職業安全衛生目標之實施成效，改善及精進不良之作業環境，並制定下一年職業安全衛生目標及策略。



4.4.1 安全作業環境

● 職場健康安全

為了有效降低工作場所之職業安全衛生風險，保障工作者安全及健康，本公司建置職業安全衛生管理系統，並於2020年取得ISO 45001：2018認證。其管理系統保障之工作者，包含：受雇勞工、駐廠廠商之工作人員，及其他受本公司主管指揮或監督從事勞動之人員；保障之作業環境，包含：本公司事業單位內之作業場所，及從事公司作業之廠外區域工作者（例如：運送公司貨物之司機）。

管理系統	驗證機構	有效日期
ISO 45001	SGS	2025.09.17 ~ 2028.09.13

● 職業安全衛生委員會

台灣精銳依法設置「職業安全衛生委員會」，委員共十八人，由總經理擔任為主任委員，綜理會務，其中勞工代表六人，比例達三分之一，委員任期為二年。「職業安全衛生委員會」每三個月開會一次，定期審議作業環境監測實施結果、機具防護、教育訓練、健康促進成果等各項環境安全衛生提案事項。會議中除了討論廠區環安衛事項外，亦針對近三個月的環境安全衛生執行事項提出檢討改善，及研討未來環安衛計畫目標，藉由勞資方代表之討論促使公司的環境安全衛生管理更為完善。

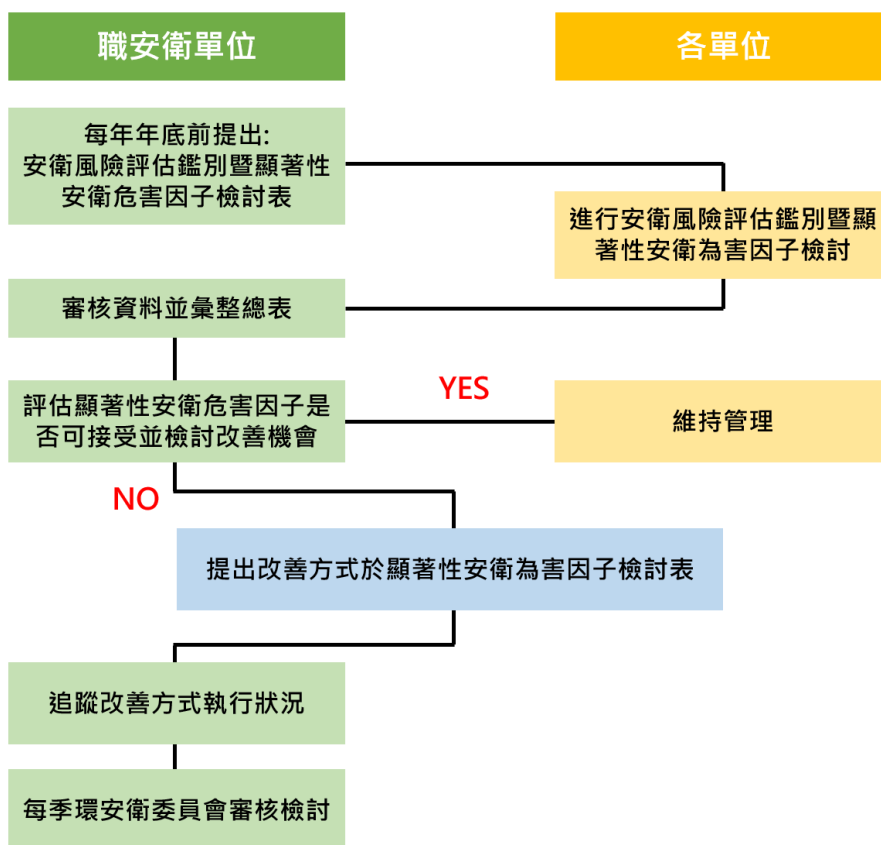


● 危害辨識、風險評估、事故調查流程

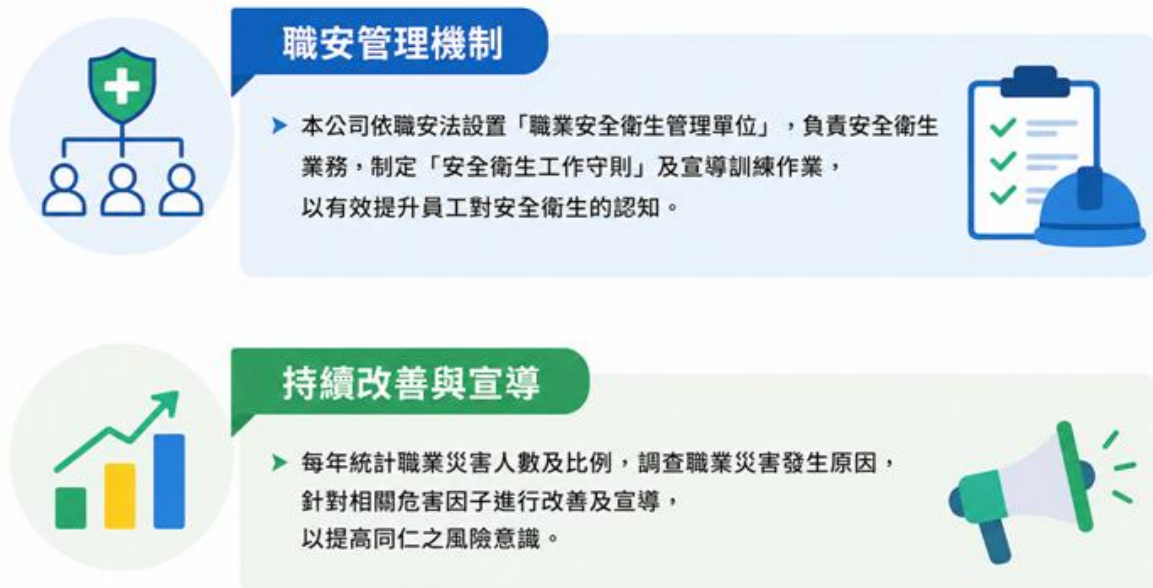
本公司透過ISO 45001 職業安全衛生管理系統之「危害鑑別風險評估作業程序」，在運營之階段所衍生之安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之。透過安全衛生風險評估鑑別暨顯著性安全衛生危害因子檢查表，經環境與職業安全衛生委員會參與審查與鑑定完成，為持續保持適用性，每年針對廠內各項作業活動，進行職安衛風險與機會鑑別及資訊更新。

本公司制定「環安組織及專責人員管理辦法」、「教育訓練管理辦法」，針對環安衛專責人員、職安衛管理人員、危險性機械 / 設備作業主管、特殊作業主管，進行在職訓練計畫，以確保員工及其代表能參與安衛管理系統之規劃 (P)、實施 (D)、檢查 (C)、行動 (A) 等過程。

危害辨識、風險評估流程圖



● 職業安全衛生管理措施



- 每年統計職業災害人數及比例，調查職業災害發生原因，針對相關危害因子進行改善及宣導，以提高同仁之風險意識。

● 職業災害統計表 ●

項目	113年	114年
 職業災害-廠區	1人	4人
 職業災害-交通事故	0人	3人
 職業災害比率	0.14%	0.95%

2025年度職災比率明顯增加，主要以切割傷及交通事故等一般職業傷害案件為主，未發生死亡或重大職業傷害事件。本公司針對事故原因進行分析，並就切割作業及交通安全等風險因子推動改善措施，強化危害辨識、作業安全管理及交通安全宣導，以提升同仁風險意識，降低事故發生風險。同時，持續辦理職業安全與廠內安全教育訓練，2025年度共辦理相關講習，累計2,667人次參與、訓練總時數4,550小時，藉由持續教育訓練與預防管理，提升員工安全知能，強化安全文化，並朝降低職業災害發生率之目標持續精進。

- 本公司重視消防安全，每年定期執行演練安全檢測，故無發生火災事件。

近2年火災件數、死傷人數及比率

年 度	2024年	2025年
 火災件數	0 件	0 件
 死傷人數	0 人	0 人
 火災死傷比例	0 %	0 %

- 本公司為強化員工與公司職安衛管理階層之互動如下：



本公司強化員工與公司職安衛管理階層之互動作為



1		自主監控作業暴露風險及作業環境監測	訂定健康分級管理機制，強化作業安全。
2		著重源頭管理	依據建廠風險工程管理規範討論，進行設計廠房，將所有可能的危害於建廠時即思考。
3		預防之道	在運作階段，對於現場作業，皆經危害鑑別與評估，採用最佳可行方法及技術，以降低危害風險。
4		預防與風險控制	符合設備裝機安全查核規範始可運轉使用，以保障員工作業安全；對於化學品，配合法令對於化學品之管理要求，建立本公司化學品管制清冊，針對高風險物質進行篩選，以於源頭管制，確實保護員工健康，避免環境衝擊。
5		促進員工健康	設有專業之護理人員，以規劃完整之健康管理方案。除了每年定期舉辦員工健康檢查外，亦提供醫療諮詢與各項健康促進的動態活動。
6		建立緊急應變架構	為避免緊急事故造成營運重大衝擊，設置緊急應變編組。本公司已建立緊急應變計畫，涵蓋火災、化學品洩漏、地震之事故應變準備與計畫，每半年定期執行相關演練，使人員能熟悉各項程序，以於緊急事故時能降低人員及財產之衝擊。
7		持續推動安全管理	持續在本質化安全管理系統之推動、承攬管理制度之落實、專業知識之強化及安全資訊、設施、人員安全訓練之協助等事項進行合作，達成「零重大職業災害」之計畫目標。
8		參加工安促進會安全伙伴關係	參加中科管理局工安促進會安全伙伴關係，將結合業界彼此防災資源，合作降低職業災害。

● 職業安全衛生訓練

本公司將職業安全衛生視為永續經營之基礎，為強化員工作業安全認知與風險防範能力，每年參考《職業安全衛生法》及相關法規要求，對全體員工實施完整的教育訓練，課程內容包括：一般安全教育訓練、消防演練、缺氧、粉塵、特定化學物質、固定式起重機械、高空工作車、急救人員及主管級人員安全衛生教育訓練等。

本公司以「零災害」為安全願景，持續推動安全教育訓練及危害預防措施，建立全員參與的安全文化。同時，本公司建立完善的職災成因分析機制，定期檢討職災發生原因與改善對策，據此制定及落實改善措施，不斷提升工作場所安全衛生管理水平，創造安全健康的工作環境。

4.4.2 員工健康照護

台灣精銳依據《職業安全衛生法》、《勞工健康保護規則》及其他相關法規，訂定勞工健康管理辦法及計畫，並執行勞工健康管理、健康風險評估，及健康促進之相關措施。且優於法規，每年定期舉辦員工健康檢查，並依據檢查結果，執行健康促進相關措施，例如：安排職醫面談及健康指導、評估是否需調整工時或重新配工，降低勞工健康之危害，增進勞工身心健康，營造健康職場。



● 健康照護措施

為保障員工身心安全與健康，本公司訂定勞工健康管理辦法及計畫，執行勞工健康管理、健康風險評估，及健康促進之相關措施。期盼達到降低勞工健康之危害、增進勞工身心健康的目標，打造健康、有活力的幸福職場。

健康 檢查



**重視員工
健康照護**

- ▶ 每年定期舉辦「員工一般健康檢查」及「員工特殊健康檢查」。
- ▶ 關懷職傷員工，並依其健康狀況評估是否需予重新配工。
- ▶ 注重員工身心靈發展，積極發展員工養成自主健康行為，提升員工健康認知。

**職醫進行
健康管理**

- ▶ 每年於員工健康檢查後，評估及分析其健檢報告與問卷結果，並針對相關之健康問題進行衛教。
- ▶ 聘請職醫每月臨場服務一次，針對員工現有之健康問題，例如：體重過重、血脂／血糖偏高、肝功能偏高等，進行一對一面談，並提供相關健康衛教。

**四大計畫
保護措施**

依據法規訂定「人因性危害預防計畫辦法」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫辦法」、「母性健康保護計畫辦法」，並透過相關之量表，進行風險評估及需求調查。建置相關資料庫實施比對，對於有風險之勞工，予以適當之處置。



註：以上適用於全體員工及受本公司管控之工作者，例如：警衛、清潔人員。

● 供應商的職安管理

本公司制定「採購管理辦法」，實踐供應鏈的環安衛政策，確保供應商在原物料、設備採購、發包作業等方面，實施安全衛生、環境污染等方面進行有效管理。

為實踐本公司的永續發展承諾，本公司積極推動供應商管理，定期依據「供應商管理辦法」對供應商進行評鑑。確保供應商是否符合本公司在環安衛方面的相關規定和要求，本公司致力於持續改善供應鏈管理，以實現本公司永續發展的目標。

● 職業傷害與職業病

最近三年本公司員工無任何嚴重職業傷害與職業病之發生情事，非員工之工作者亦無發生任何工安意外及職業病之情事，員工總工時和職業傷害情形如下表所示：

員工總工時和職業傷害情形				
類 別	項 目	2023 年	2024 年	2025 年
總 工 時	女性總經歷工時	164,991	146,731	137,595
	男性總經歷工時	1,457,036	1,456,889	1,323,078
	總經歷工時	1,622,027	1,603,620	1,460,673
職 業 傷 害 所 造 成 的 死 亡 人 數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴 重 的 職 業 傷 害 人 數 (排 除 死 亡 人 數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可 記 錄 之 職 業 傷 害 人 數 (含 死 亡 人 數 、 嚴 重 職 業 傷 害 人 數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	5	1	4
	總計職業傷害人(次)數	0	0	4
職 業 傷 害 所 造 成 的 死 亡 比 率 %		0	0	0
嚴 重 的 職 業 傷 害 比 率 %		0	0	0
可 記 錄 的 職 業 傷 害 比 率 %		3.082	0.623	2.738
註：1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。 2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時]*1,000,000。 3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時]*1,000,000。 4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。 5. 職業傷害不包含上下班交通所造成的職業傷害。				

非員工工作者之總工時				
類 別	項 目	2023 年	2024 年	2025 年
總 工 時	女 性 總 經 歷 工 時	1,891	3,726	4,273
	男 性 總 經 歷 工 時	19,118	16,767	13,435
	總 經 歷 工 時	21,009	20,493	17,708



4.5 社會關懷

本公司廠區位於中部科學園區，社區範圍為園區所在之台中市及鄰近區域。本公司持續評估營運活動對社區之潛在風險與機會，並採行相應措施如下：

● 社區風險與機會評估及採行措施

本公司從事 CNC 精密加工，為評估營運活動對社區之潛在風險與發展機會，採行以下措施：

➤ 在地就業

本公司積極聘用營運所在地之人力，以增進社區認同並促進在地經濟發展。2025 年度本國籍員工 498 人中，居住於台中市者達 453 人，占本國籍員工 90.96%。管理職 100% 由本國籍員工擔任，確保在地管理與決策之穩定性。

➤ 多元聘用與移工照護

本公司聘用來自泰國、印尼、越南及中國等地之外籍同仁，依法提供合規之勞動條件與住宿照護，並落實集中式宿舍管理，維護社區生活品質，降低對鄰近居民之潛在影響。

➤ 環境風險管理

本公司製程涉及切削液、冷卻液及金屬廢屑等，為降低對社區環境之潛在風險，遵循中科管理局環保規範，廢切削液、金屬廢屑及廢水皆委託合格廠商妥善處理。

● 實施成效

項目	2025年度實績
 本國籍員工占比	68.03% (498人)
 台中市在地員工占本國籍員工比率	90.96% (453人)
 管理職本國籍員工占比	100%
 廢棄物合法處理率	100%

附 錄

附錄一、利害關係人議合

利害關係人議合與利害關係人溝通管道

台灣精銳為落實永續經營之目標與願景，針對 ESG (Environmental 環境保護、Social 社會責任、Governance 公司治理)三方面，遵循 GRI Standards 2021 利害關係人鑑別準則，由外部專家針對經濟環境及人群 (包含人權)，對公司所產生之實際或潛在、正面或負面之影響進行評分，並參考同業利害關係人之類型，與公司同仁共同討論，檢視各類型利害關係人與台灣精銳之關聯性，最終討論結果，確認股東 / 投資人、客戶、員工、供應商、政府機關等 5 類，為本公司 2025 年度之利害關係人。

本公司彙整各類利害關係人之關注議題及溝通結果，納入重大主題鑑別及永續策略規劃之重要參考，並作為本年度永續報告書揭露內容及管理方針調整之依據。

利害關係人溝通管道與成效一覽				
利 害 關 係 人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	溝通成效
 股東 / 投資人	股東提供企業長期發展所需之資本，是公司邁向永續經營的重要根基，關注台灣精銳經營績效等永續發展議題，對其負責為本公司的義務	營 運 財 務 績 效、公司治理 與誠信經營、 營 運 風 險 管 理、能 源 管 理、氣候變遷 因應	聯絡窗口： 發言人：郭崇哲總經理 代理發言人：洪綉敏 財務室主任 聯絡電話：(04)2465-0219#6663 E-mail：spokesman@apexdyna.com 辦理股票過戶機構： 兆豐證券股份有限公司股務代理部 地址：台北市忠孝東路二段 95 號 1 樓 網址：https://www.emega.com.tw 股東專線：(02)3393-0898 ➢ 股東常會 (每年) ➢ 法人說明會 (每年至少 1 次) ➢ 公司網站 (即時) ➢ https://www.apexdyna.com	● 2025年5月23日舉辦股東常會，議案採逐案表決，實施電子投票，過程投資人可充分參與，結果公布於公開資訊觀測站，並發行中英版股東會年報及年度財報。 ● 本公司建立透明、即時且雙向的投資人溝通管道，於2025年3月12日及8月13日舉辦二次法人說明會，俾使投資人瞭解本公司之營運概況。此外，我們多以電子郵件作為核心的日

利害關係人溝通管道與成效一覽				
利 害 關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	溝通成效
				常聯繫與互動平台，確保能精準、即時地回應利害關係人的提問，持續深化與投資市場的信任關係。
 客 戶	客戶對本公司生產之減速機、齒輪、機械手臂等產品高度認可；在嚴格的品質管理下，提供高品質的產品，成為值得客戶信賴的合作夥伴	經濟績效、產品品質與安全、創新研發、客戶隱私、公司治理與誠信經營	聯絡窗口：營業部 趙小姐 聯絡電話：(04)2465-0219#5006 E-mail：sales@apexdyna.com ➢ 聯絡電話及 E-mail (即時) ➢ 公司網站 (即時) ➢ 客訴系統 (即時) ➢ 全球代理商年會 (每年)	● 除客戶特地安排來總公司參訪，討論技術及市場銷售狀況外，2025年的全球代理商大會於九月在台灣總公司舉辦三天二夜的研討新產品發佈會及交流活動。 ● 新產品 GV 於今年第一季上市，在全球年會除了展示 GV 新產品外，並就其它產品可應用於那些新興產業做交流與分享。
 員 工	員工是公司永續經營的砥柱，除共同創造優質的工作環境，更透過職涯發展與教育訓練，厚植人才資本，提升公司競爭力	員工薪資及福利、職場安全衛生、人權政策、教育訓練	聯絡窗口：人事 鍾小姐 員工專線：(04)2465-0219#1305 E-mail：hr@apexdyna.com ➢ 員工專線及 E-mail (即時) ➢ 勞資會議 (每季) ➢ 移工會議 (每季) ➢ 董事長信箱 (即時) ➢ 協商會議 (不定期)	● 2025年舉辦4場勞資溝通會議。 ● 2025年辦理4場移工會議。

利害關係人溝通管道與成效一覽				
利 害 關 係 人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	溝通成效
 政 府 機 關	主管/政府機關為企業經營所需遵循相關法規與規定的監督單位，本公司所推出的產品，皆受主管/政府機關的檢核與監督	公司治理與誠信經營、財稅申報、職場安全衛生、人權政策、空污排放、能源管理、社會參與	聯絡窗口：管理部 洪先生 聯絡電話：(04)2465-0219#1302 E-mail：D00595@apexdyna.com ➢ 聯絡電話及 E-mail (即時) ➢ 公文 (即時) ➢ 會議 (不定期) ➢ 拜訪 (不定期)	● 2025年無發生任何財稅違法事件。 ● 2025年無發生任何違反勞基法或侵害人權事件。 ● 2025年受主管機關拜訪7次以上。
 供 應 商	本公司的產品與服務鏈，仰賴眾多供應商穩定的支持。優良之供應商能供應質優穩定的產品，期望能與廠商互相協助，共同努力，注重品質、期程與永續管理	經濟績效、客戶隱私、職場安全衛生、產品品質與安全	聯絡窗口：採購課 王先生 聯絡電話：(04)2465-0219#1313 E-mail：luchin@apexdyna.com ➢ 聯絡電話及 E-mail (即時) ➢ 供應商評鑑 (每年) ➢ 問卷填覆 (不定期) ➢ 教育訓練 (不定期)	● 2025年共對139家廠商進行供應商評鑑，其中包含134家國內廠商以及5家國外廠商。

附錄二、重大性分析

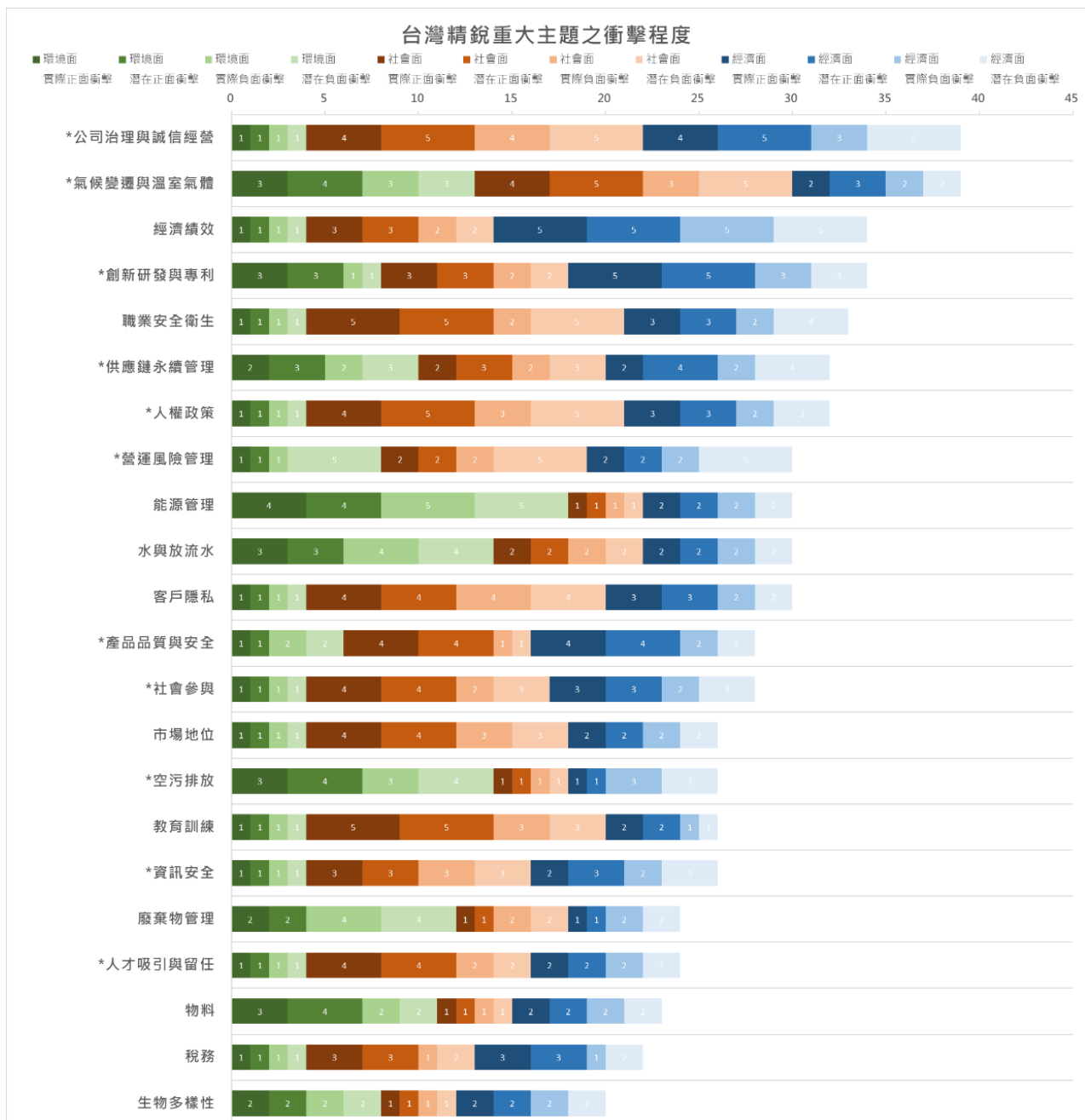
重大主題鑑別

為使永續報告書所揭露之資訊，能接軌國際永續發展趨勢，更符合利害關係人之期望，本公司參考 GRI Standards 2021 建立永續議題重大性分析架構，包含「瞭解企業脈絡」、「鑑別衝擊」、「顯著性評估」、「確認重大主題」及「定義重大主題邊界」，五階段主題重大性鑑別流程。

各議題依實際及潛在之正、負衝擊程度進行評估，並綜合考量影響規模、發生可能性及可回復性等因素進行排序，以確認重大主題。

項 目	說 明	分析架構
瞭解企業脈絡 與 蒐集永續議題	為瞭解企業營運脈絡與蒐集永續議題，本公司參考包含：全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 GRI 準則 (GRI Standards)、永續會計準則(SASB)、摩根史坦利 ESG 領導者 (MSCI) 指數、聯合國永續發展目標(SDGs)及電機機械產業重要議題等，將利害關係人意見納入參考，總計彙整出 22 項永續議題，包含：環境面、社會面 (人與人權) 及經濟面 (公司治理) 等 3 大永續面向。	3 大永續 面 向 及 22 項永 續 議 題
鑑 別 實 際 與 潛 在 衝 擊	由外部 ESG 專家，依據本公司營運活動，於該永續議題對環境面、社會面 (人與人權) 及經濟面 (公司治理) 實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分。	11 項 重大主題
評 估 衝 擊 顯 著 度	將各永續議題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，於環境面、社會面 (人與人權) 及經濟面 (公司治理) 三大面向之得分相加後，進行各項議題的整體評分及排序，為有顯著衝擊之主題。	
檢 驗 與 確 認 重 大 主 題	藉由內部主管會議討論後，決定 11 項重大主題，作為本年度永續報告書之優先報導議題。	
定 義 重 大 主 題 邊 界	經分析後之重大主題，以價值鏈作為邊界分析要素，持續加強管理，將相關資訊揭露於永續報告書中。	以價值鏈 作為邊界 分析要素

重大主題評估結果



重大主題列表與價值鏈邊界

經重大性分析後確認出本年度永續之重大主題，已納入本公司年度永續管理重點及風險管理機制，並作為策略規劃、資源配置及績效管理的重要依據，定期檢討執行情形及揭露管理成果。以價值鏈作為邊界分析要素，歸納為「永續經營」、「公司治理」、「環境永續」、「社會共融」共四大章節，闡述台灣精銳在公司營運、公司治理、能資源與溫室氣體排放管理、人力資源發展與人權等議題之積極管理。本公司未來將持續強化永續管理，將相關資訊揭露於永續報告書中。

本年度重大主題列表				
永續面向	重大主題	涵蓋之 GRI 主題	價值鏈衝擊邊界	管 理 揭 露 之 章 節
永續經營	經濟績效	GRI 201 經濟績效	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 員工-促成 ➢ 股東 / 投資人-直接相關	1.3 營運績效
	創新研發 與 專 利	自訂主題	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 客戶-促成 ➢ 股東 / 投資人-直接相關	1.2 創新產品與即時服務
公司治理	公司治理 與 誠信經營	自訂主題	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 ➢ 員工-直接相關	2.2 誠信經營
	客戶隱私	GRI 418 客戶隱私	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 ➢ 客戶-直接相關 ➢ 供應商-直接相關	2.2.2 資訊安全與隱私保護
	營 運 風險管理	自訂主題	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 股東 / 投資人-直接相關	2.3 營運風險管理
	供 應 鏈 永續管理	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 供應商-促成、直接相關	2.4 永續供應鏈
環境永續	氣候變遷 與 溫室氣體	自訂主題	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成	3.1 氣候變遷因應
	能源管理	GRI 302 能源自訂主題	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成	3.2 綠色生產
	水 與 放 流 水	GRI 303 水與放流水	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成	3.2 綠色生產
社會共融	人權政策	自訂主題	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 ➢ 員工-直接相關	4.1 職場平權
	職 業 安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	➢ 台灣精銳-造成 ➢ 政府機關-促成 ➢ 員工-直接相關	4.4 員工安全與健康



附錄三、GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

「 * 」為重大主題

使 用 聲 明	本報告書依循 GRI 標準編制，資訊揭露期間為 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日)
G R I 1 使 用	GRI1：基礎(2021)
適 用 的 G R I 行 業 標 準	N/A

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司概況	12	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 公司概況	12	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
營運活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司概況	12	
2-7	員工	4.2.1 人力資源概況	81	
2-8	非員工的工作者	4.2.1 人力資源概況	81	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 組織架構	28	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會	33	
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 董事會	33	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 組織架構	28	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1.1 董事會	33	
2-14	最高治理單位於永續報告書的角色	關於本報告書	3	
2-15	利益衝突	2.1.1 董事會	33	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.1 法規遵循	40	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會	33	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會	33	
2-19	薪酬政策	2.1.2 功能性委員會	37	
2-20	薪酬決定流程	2.1.2 功能性委員會	37	
2-21	年度總薪酬比率	4.2.2 薪酬與福利	84	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 公司概況	12	
2-23	政策承諾	2.1 組織架構	28	
2-24	納入政策承諾	2.1 組織架構	28	
2-25	補救面衝擊的程序	2.2.1 法規遵循	40	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.1 法規遵循	40	

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
2-27	法規遵循	2.2.1 法規遵循	40	
2-28	公協會的會員資格	1.1 公司概况	12	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	附錄一：利害關係人議合	102	
2-30	團體協約	4.1 職場平權	76	
GRI3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	附錄二：重大性分析	105	
3-2	重大主題列表	附錄二：重大性分析	105	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列經濟面					
*經濟績效					
GRI 3 經濟績效管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	1.3 營運績效	25	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	直接經濟價值的產生與分配	1.3 營運績效	25	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷因應	52	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2.2 薪酬與福利	84	
	201-4	取自政府之財務補助	1.3 營運績效	25	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 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	4.2.2 薪酬與福利	84	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.2.1 人力資源概況	81	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.5 社會關懷	101	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	1.2.1 追求創新	19	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2.1 法規遵循	40	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.1 法規遵循	40	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.1 法規遵循	40	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2.1 法規遵循	40	
稅務					
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-1	稅務方針	1.3 營運績效	25	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.3 營運績效	25	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.3 營運績效	25	
	207-4	國別報告	1.3 營運績效	25	
特定主題準則：300 系列環境面					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	3.3 污染防治	66	



GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*能源					
GRI 3 能源管理揭露 2021	3-3	重大主題管理	3.2 綠色生產	61	
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源管理	62	
	302-3	能源密集度	3.2.1 能源管理	62	
	302-4	減少能源消耗	3.2.1 能源管理	62	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	1.3 營運績效	25	
*水與放流水					
GRI 3 水與放流水管理 揭露 2021	3-3	重大主題管理	3.2 綠色生產	61	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.2.2 水資源管理	64	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2.2 水資源管理	64	
	303-3	取水量	3.2.2 水資源管理	64	
	303-4	排水量	3.2.2 水資源管理	64	
	303-5	耗水量	3.2.2 水資源管理	64	
排放					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.5 溫室氣體排放與 管理	69	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.5 溫室氣體排放與 管理	69	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.5 溫室氣體排放與 管理	69	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.5 溫室氣體排放與 管理	69	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.5 溫室氣體排放與 管理	69	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.3 污染防治	66	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	3.3 污染防治	66	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.3 污染防治	66	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.3 污染防治	66	
	306-3	廢棄物的產生	3.3 污染防治	66	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 污染防治	66	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.3 污染防治	66	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估 主題揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.4 永續供應鏈	49	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.4 永續供應鏈	49	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2.1 人力資源概況	81	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2.2 薪酬與福利	84	
	401-3	育嬰假	4.1 職場平權	76	
勞資關係					
GRI 402 勞資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 職場平權	76	



GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*職業安全衛生					
GRI 3 職業安全衛生管理 揭露 2021	3-3	重大主題管理	4.4 員工安全與健康	93	
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	4.4.1 安全作業環境	94	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4.1 安全作業環境	94	
	403-3	職業健康服務	4.4.2 員工健康照護	98	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4.1 安全作業環境	94	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.1 安全作業環境	94	
	403-6	工作者健康促進	4.4.2 員工健康照護	98	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4.2 員工健康照護	98	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.1 安全作業環境	94	
	403-9	職業傷害	4.4.2 員工健康照護	98	
	403-10	職業病	4.4.2 員工健康照護	98	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培訓與發展	90	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 人才培訓與發展	90	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 人才培訓與發展	90	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化 與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	4.2.1 人力資源概況	81	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2.2 薪酬與福利	84	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1 職場平權	76	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體 協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1 職場平權	76	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 職場平權	76	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1 職場平權	76	
保全實務					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.1 職場平權	76	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 職場平權	76	
當地社區					



GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 413 當地社區 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5 社會關懷	101	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5 社會關懷	101	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估 主題揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.4 永續供應鏈	49	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.4 永續供應鏈	49	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全 主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	1.2.2 客戶關係管理	22	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.2.2 客戶關係管理	22	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.2.1 追求創新	19	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1.2.2 客戶關係管理	22	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.2.2 客戶關係管理	22	
*客戶隱私					
GRI 3 客戶隱私管理 揭露 2021	3-3	重大主題管理	2.2.2 資訊安全與隱私保護	43	
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.2.2 資訊安全與隱私保護	43	
自訂永續主題					
*創新研發與專利					
GRI3 創新研發與 專利管理揭露	3-3	重大主題管理	1.2 創新產品與即時服務	19	
*公司治理與誠信經營					
GRI3 公司治理與誠信 經營管理揭露	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	39	
*供應鏈永續管理					
GRI 3 供應鏈永續管理曝 光	3-3	重大主題管理	2.4 永續供應鏈	49	
*營運風險管理					
GRI3 營運風險管理揭露	3-3	重大主題管理	2.3 營運風險管理	46	
*氣候變遷與溫室氣體					
GRI3 氣候變遷與溫室氣 體管理揭露	3-3	重大主題管理	3.1 氣候變遷因應	52	
*人權政策					
GRI3 人權政策管理揭露	3-3	重大主題管理	4.1 職場平權	76	



附錄四、SASB 索引表 (工業機械與物品行業)

主題	代 碼	會計指標	類別	測量單位	章節	頁碼
能 源 管 理	RT-IG-130a.1	(1) 能源耗用合計量 (2) 由電力公司供電之耗用百分比 (3) 以再生能源供電之耗用百分比	量化	GJ %	3.2.1.能源管理	62
員 工 健 康 與 安 全	RT-IG-320a.1	(1) 總應記錄職業傷害率(TRIR) (2) 職業傷害死亡率 (3) 虛驚事件頻率(NMFR)	量化	%	4.4 員工安全與健康	93
燃 油 經 濟 與 排 放	RT-IG-410a.1	依各車款銷售數量加權計算之 中型/重型卡車的燃油效率	量化	Gallons/ 1,000 ton-miles	不適用，無從事製造生產。	--
	RT-IG-410a.2	依非道路使用設備的銷售數量 加權計算燃油效率	量化	Gallons/ hour	不適用，無從事製造生產。	--
	RT-IG-410a.3	依固定式發電機之銷售數量加 權計算燃油效率	定量	Watts/ gallon	不適用，無從事製造生產。	--
	RT-IG-410a.4	依下列產品類型銷售數量加權 計算： (1) 氮氧化物 (NOx) (2) 懸浮微粒 (PM) 之排放量： (a) 船舶柴油引擎 (b) 軌道機車柴油引擎 (c) 中型/重型道路用引擎 (d) 其他非道路使用之柴油 引擎	定量	Grams/ kilowatt-h our	不適用，無從事製造生產。	--
材 料 採 購	RT-IG-440a.1	描述使用關鍵材料相關的風險 管理	說明	N/A	2.4 永續供應鏈 本公司承諾致力於無衝突 金屬的管理與採購政策。	49
再 製 造 設 計 與 服 務	RT-IG-440b.1	來自再製造產品和再製造服務 的收入	量化	報告	不適用，無從事製造生產。	--
依 產 品 類 別 劃 分 的 產 量	RT-IG-000.A	按產品類別生產的單位數量營 收百分比	量化	數量	因涉及公司機敏資料，不 便揭露	--
員 工 人 數	RT-IG-000.B	全職與兼職	量化	數量	4.2.1 人力資源概況	81



附錄五、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」 上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會 及公司採取之相關因應措施	對應章節
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。	3.1 氣候變遷因應
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	3.1 氣候變遷因應
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 氣候變遷因應
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。	3.1 氣候變遷因應
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。	3.1.1 氣候風險與機會
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。	3.1.1 氣候風險與機會
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	3.1.2 內部碳定價規劃
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。	3.2.1 能源管理
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	3.5 溫室氣體管理政策及排放統計

