



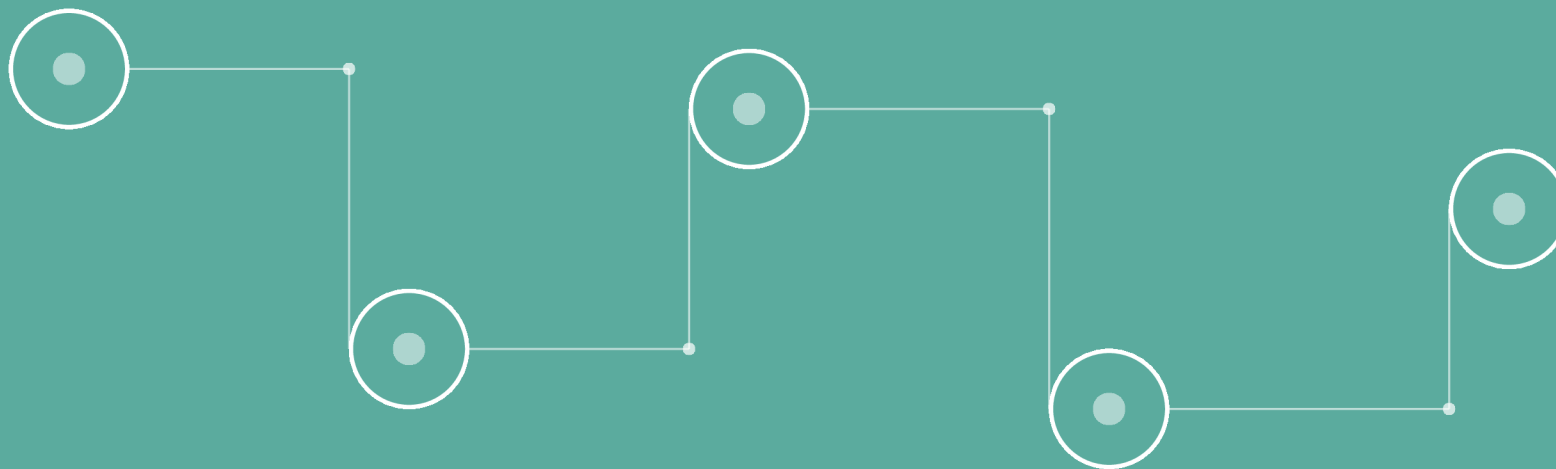
2025

匯鑽科技永續報告書

SUPERIOR PLATING SUSTAINABILITY REPORT

目錄

CHAPTER 1 引言	3	CHAPTER 4 利害關係人	20
01 關於本報告書	3	01 尋求建議和提出疑慮的機制	20
02 董事長的話	5	02 利害關係人議合方針	20
CHAPTER 2 治理面	6	CHAPTER 5 重大主題鑑別	23
01 公司簡介	6	01 決定重大主題的流程	23
02 員工	7	02 所辨識出之重大主題列表、排序與變動	32
03 組織/公司治理結構	9	03 重大主題管理	34
04 利益衝突	12	CHAPTER 6 經濟績效	35
05 最高治理單位的薪酬政策	14	01 組織所產生及分配的直接經濟價值	35
06 溝通重大事件	14	02 氣候變遷風險與機會財務意涵表	39
07 價值鏈	15	CHAPTER 7 環境面	40
CHAPTER 3 永續發展承諾與策略	17	01 物料	40
01 永續委員會與人員組成	17	02 能源	40
02 負責任商業行為之落實	18	03 排放	42
03 最高治理單位的群體智識	18	04 廢棄物	45
04 最高治理單位的績效評估	19	CHAPTER 8 社會面	56
		01 職業安全衛生	56
		02 訓練與教育	67
		APPENDIX 附錄	69
		附錄一、GRI 內容索引表	69



1

引言

01 關於本報告書

(1) 報告實體與報導邊界、範疇

本報告書之報告實體為匯鑽科技股份有限公司及其重要子公司，報導邊界涵蓋台北營運總部、中國深圳轉投資廠區（匯鑽實業、頂群科技）、及泰國轉投資廠區（Superior Plating Technology (Thailand) Co., Ltd.）。

集團主要轉投資生產據點如下：

台北營運總部：

匯鑽科技股份有限公司：台北市內湖區新湖一路151號7樓

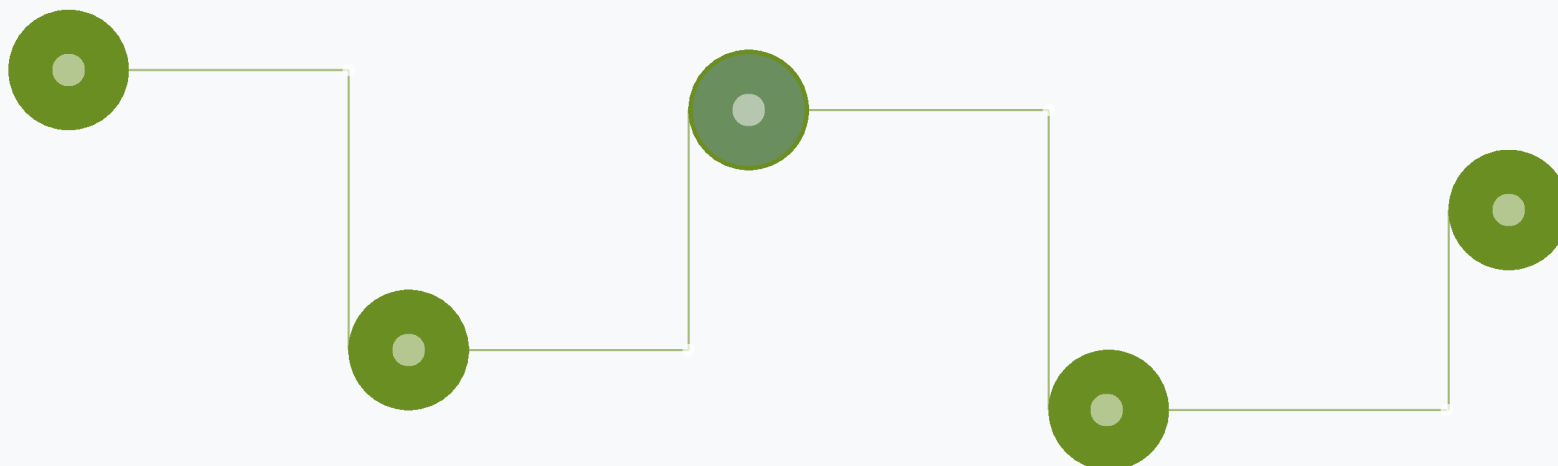
中國廠區：

匯鑽實業(深圳)有限公司：中國廣東省深圳市寶安區松崗街道江邊社區創杰路5號廠房三101

頂群科技(深圳)有限公司：中國廣東省深圳市寶安區松崗街道碧頭社區三工業大道6號頂群廠廠房101

泰國廠區：

匯鑽科技(泰國)(Superior Plating Technology (Thailand) Co., Ltd.)：42/4-5 Moo 4, Tambol Banchang, Amphur U-Thai, Ayutthaya Province. 13210, Thailand



(2) 編纂指南

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021,GRI 準則2021 年) 之通用準則撰寫。

(3) 報告概況與發行頻率

本報告書資訊揭露期間為115年度(2025) 1 月1 日至12 月31 日。報導頻率是每年發行一次。本報告書的發行頻率為年刊。上一期報告書（2024 年永續報告書）發行於2025年6月。

(4) 報告書之報導期間

本公司的永續報導週期與財務報告的報導期間一致，其涵蓋期間皆為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

(5) 報導報告或報導資訊的發布日期

報導報告或報導資訊的發布日期：2026年08月31日。

(6) 報告書主要聯絡人

匯鑽科技股份有限公司

地址: 台北市內湖區新湖一路151 號7 樓。

電話:02-27926918

Email:ir@superior-sz.com

公司網址: <https://thesuperiorplating.com/>

(7) 外部確信證明

本公司永續報告書目前尚未取得第三方確信。溫室氣體盤查已於2026年6 月26日完成內部查證，第三方查證規劃於2027年度執行（詳見GRI 305 排放章節）。

(8) 資訊重編、理由與影響

本報告書前期資訊並無進行資訊重編，與前期資訊亦無進行任何重編，對本公司的永續資訊揭露不產生任何影響。

02 董事長的話

回首近年，地緣政治衝突未歇、國際政經局勢起伏，加上全球供應鏈加速重組，企業營運面臨著極具挑戰的考驗。與此同時，極端氣候頻傳更對全球生態與經濟活動帶來深遠影響。

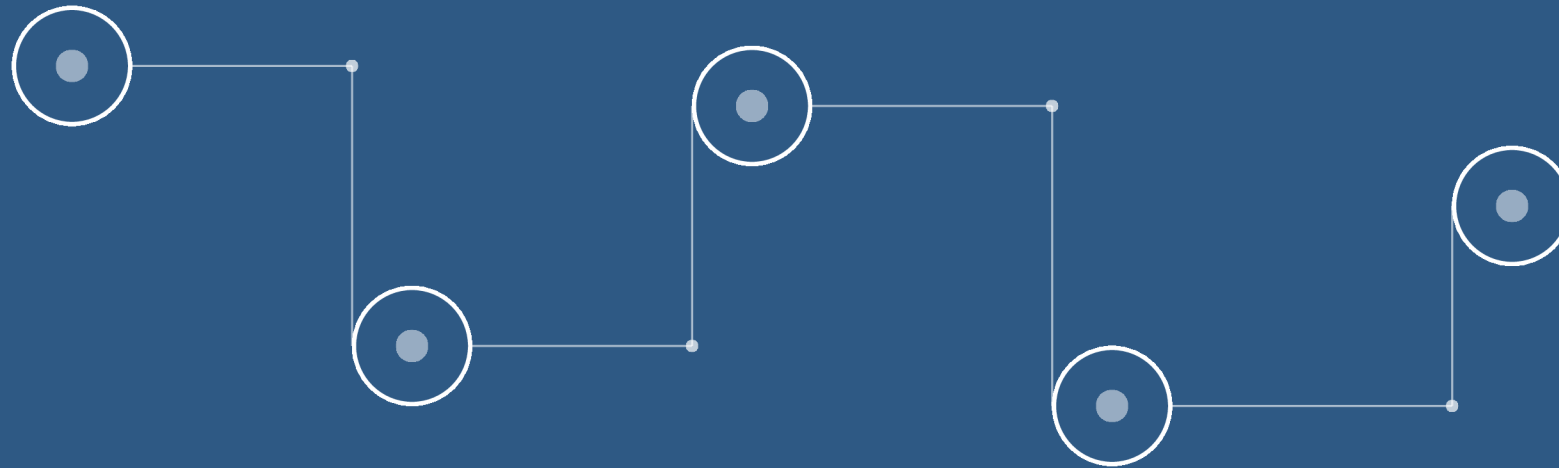
面對外部局勢的劇烈變化，匯鑽科技將「穩健」視為企業發展的根基。我們建立靈活敏捷的應變機制，落實對關鍵利害關係人的堅定承諾：

為了持續鞏固在表面處理領域的領先地位，我們密切掌握客戶需求與國際專案動向，加速推動產線自動化與製程升級。匯鑽著眼於中長期的永續發展，將有限資源進行精準且高效的投資，藉由技術創新與產能優化提升營運效益，確保公司在市場波動中展現優異的競爭優勢。

展望未來，匯鑽科技將持續秉持「誠信經營、穩健發展、共創價值」的精神，朝向表面處理產業的標竿企業邁進。我們期待與所有合作夥伴攜手並進，共同創造經濟價值與社會正向能量，為下一代打造更美好、永續的生活環境。

匯鑽科技董事長

花鐳哲



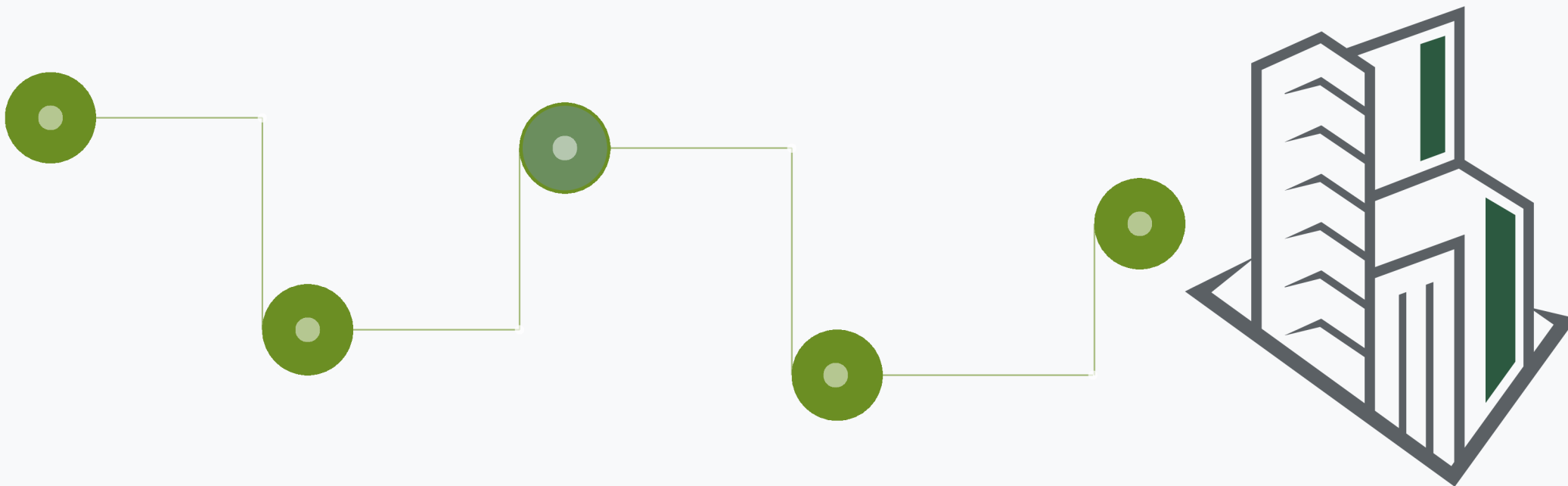
2

治理面

01 公司簡介

匯鑽科技股份有限公司（簡稱匯鑽科技）成立於1999年，為中華民國境內依法設立之股份有限公司。公司深耕金屬與塑膠表面處理技術之研發與製造服務逾25年，具備精密電鍍專業並符合國際大廠認證要求，主要業務係替磁碟機零組件、連接器、汽車、通訊器材、醫療器材與3C產品等零組件工廠提供各種專業的表面處理服務。本公司之台北營運總部（法定註冊地址）設立於中華民國台北市內湖區新湖一路151號7樓。定期依法出版經會計師查核簽證之合併財務報表。

本永續報告書之報導邊界，與該合併財務報表所納入之所有實體財務資訊一致。整體營運與報導邊界除台北營運總部外，亦完整涵蓋旗下各生產與轉投資廠區，具體包含：中國廠區是匯鑽實業(深圳)有限公司（中國廣東省深圳市寶安區松崗街道江邊社區創杰路5號廠房三101）以及頂群科技(深圳)有限公司（中國廣東省深圳市寶安區松崗街道碧頭社區三工業大道6號頂群廠廠房101）。泰國廠區為匯鑽科技(泰國) (Superior Plating Technology (Thailand) Co., Ltd.，地址：42/4-5 Moo 4, Tambol Banchang, Amphur U-Thai, Ayutthaya Province. 13210, Thailand)。



02 員工

依性別區分組織員工總數本公司依勞動法規及性別工作平等法及遵循國際勞動相關法規等(包括子公司在內遵守當地相關法規及國際標準、人權評估)，訂定員工手冊及相關管理辦法，保障員工權益。致力遵守適用的勞工及員工聘雇的法律，以及國際標準，雇用員工不受性別、年齡、宗教信仰、種族、國籍、性向、其它法律保護的情況，而產生歧視等影響。本公司落實遵守各類雇用及勞動法規：不採童工或非法勞工；嚴禁性騷擾行為，禁止強迫勞動管理規定，提供員工安全且健康的工作環境。

項目	男	女	小計
員工總數	498	524	1,022
依性別分類的永久聘雇員工總數	298	336	634
依性別分類的兼職員工的員工總數	200	188	388
依性別分類的臨時員工總數	200	188	388
依性別分類的無時數保證的員工總數	0	0	0
依性別分類的全職員工的員工總數	298	336	634

註：按人數法計算



02 員工

依地區區分組織員工總數匯鑽科技的全球策略中心橫跨臺灣（管理總部）、華南（電子線材樞紐）與泰國（AI硬碟樞紐），各區域的聘用結構應與該廠區的價值鏈定位相呼應。臺灣總部為「全球策略中心」，以組職協調、財務治理及集團人員調度為主。華南及泰國廠區屬於高度自動化的「生產作業」中心。

因此，在台灣總公司以配合集團新事業拓展、跨國營運及重大專案需求，建立彈性人力支援制度。在泰國廠區落實「管理與品保在地化」聘用政策。優先聘用具備表面處理電鍍檢驗經驗的泰國籍中階主管，降低跨境溝通的「傳輸阻抗」。在中國廠區，則針對高度自動化電鍍線，聘用具備自動化控制、整流器維護、精密夾治具設計的在地工程師，而非傳統搬運勞工。

依地區區分組織員工總數：

依地區分類	永久聘雇	臨時員工	無時數保證	全職員工	兼職員工
台灣	20	0	0	20	0
中國	498	256	0	754	256
泰國	116	332	0	248	332

註：按人數法計算

團體協約

本公司一貫尊重並支持國際人權標準與勞動法規，保障員工享有結社自由與集體談判的權利，不對此進行任何干預或限制。為確保員工權益並維持和諧、透明的勞資關係，本公司每季固定召開勞資會議，由勞資雙方代表共同參與，針對工作環境、員工福利、勞動條件等議題進行平等協商，確保勞工聲音被充分聽取。並設立實體與線上員工意見箱、申訴專線，並定期舉辦全公司實體或線上員工大會，由高階主管直接回應員工提問。另依法成立職工福利委員會，由員工代表主導各項福利政策與活動的規劃，切實照顧員工多元需求。定期執行不記名員工滿意度與工作敬業度調查，將員工反饋納入公司營運優化與人力資源政策調整的重要依據。

本公司目前無員工加入工會，亦未與員工簽訂團體協約，因此 2025 年度受團體協約涵蓋之員工人數為 0 人，受團體協約涵蓋之員工總百分比為 0%。

03 組織/公司治理結構

董事會為公司最高治理單位，本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。董事會另設置有審計委員會、薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高決策機關；

依據匯鑽科技股份有限公司的公司章程、董事選舉辦法及公司治理實務守則，針對「董事會組成」的提名與遴選規定與組成如下：

董事之遴選程序

匯鑽科技股份有限公司的董事（含獨立董事）選任全面採行「候選人提名制」，其提名與遴選程序嚴格遵循《公司法》、公司章程及內部職責規範辦理，確保過程公開、公正與多元化。

董事成員的提名與遴選流程，是由公司首先依據相關規定進行嚴謹的資格審查，審慎評估被提名人的專業背景、工作經驗、獨立性以及有無《公司法》第30條等消極資格情事，隨後將擬提請決議提名的董事與獨立董事候選人名單提交董事會討論審議通過，最終依據《公司法》及公司章程規定，於股東會中採用累積投票制度進行投票。董事的提名權是持有公司已發行股份總數 1% 以上之合格股東，得以書面向公司提出候選人名單，提名人數不得超過當屆應選名額。公司於股東會召開前的停止過戶日前（如常會或臨時會），依法公告受理董事候選人提名的期間。提名人須於期限內將名單及證明文件親送或郵寄至匯鑽科技股份有限公司財務部。若提名獨立董事，被提名人須額外檢附「專業資格證明」、「獨立性聲明」及「兼職限制聲明」等法定文件。

董事會由全體董事組成（匯鑽科技公司章程規定通常設置7至9人，包含獨立董事）。董事長由三分之二以上董事出席，及出席董事過半數之同意，由董事之中互選一人。

在董事會成員審查與遴選標準方面，匯鑽科技嚴格審查被提名人是否具備《公司法》第30條規定之消極資格，確保其無詐欺、誠信破產等法定不得充任之情事。在實質遴選上，公司秉持多元化與專業化原則，除了看重候選人的道德行為與領導聲譽外，更全面考量其在產業、商務、財務或會計等領域的專業背景與實務經驗，並積極落實性別平等目標，現階段以女性董事比率達30%以上為發展方向。除因逾期提出、持股不足1%、超額提名、未檢附證明文件或不符法定基本資格等法定因素外，董事會均應將符合標準之被提名人列入正式候選人名單，以確保董事會成員之誠信、專業及多元決策效能。於股東大會中，依《董事選舉辦法》，採「累積選舉權投票制」，每股表決權數與應選出之人數相同，得集中選舉一人或分配選舉數人，由所得選票代表選舉權較多者當選。

董事會是本公司的最高治理單位，依公司章程規定，本公司董事會設董事七至九人，任期為三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單選任之，連選得連任。本屆董事會由九位董事（含四席獨立董事）組成，任期為2025年9月30日至2028年9月30日。董事會每季至少召開一次，審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。

董事會由董事長花鐳哲帶領，包含一般董事與獨立董事共多席成員組成。匯鑽科民國114年(2025)股東臨時會全面改選董事當選名單，其董事會重要成員組成：董事長花鐳哲：董事長兼任總經理(執行長)。

董事成員有五名：

董事長花鐳哲：董事長兼任總經理(執行長)

吳家權：家全投資股份有限公司代表人（家全投資股份有限公司董事長）

林真伊：匯鑽國際投資股份有限公司代表人，兼任公司策略長。

張朝明：匯鑽國際投資股份有限公司代表人（世界台灣商會聯合總會顧問）。

林士為：晉爵開發股份有限公司代表人

獨立董事成員有四名：

王佑生：輔信股份有限公司獨立董事、政大經營管理碩士。

江采琳：曾任中華網龍股份有限公司財務長、前安侯建業會計師事務所審計主任。

楊培傑：如興股份有限公司獨立董事。

林曉玟：澤曜律師事務所主持律師。

分別依年齡、血統、種族、公民權、信念、身心障礙、其他指標描述執行董事及非執行董事的組成本公司董事成員提名是經嚴謹的遴選程序，不僅考量專業能力，也非常重視在道德行為及領導上的聲譽，選任時不僅考量董事(含獨立董事)本身之專業背景，多元化也是本公司董事會成員皆具備執行職務之知識、技能及素養，現階段女性董事目標比率為20%以上，未來將盡力增加女性董事席次，以達成目標。董事會成員的任期從2025/09/30至2028/09/30。

依據法規與組織規範，董事會成員及功能性委員會（如審計委員會、薪資報酬委員會）之組成，須嚴格符合相關專業資格與獨立性規範，確保成員能以專業、客觀、超然的獨立立場行使監督與評估職權。依公司規定，董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係，以維護決策客觀及獨立性。依據匯鑽科技集團薪資報酬委員會組織規程，本委員會成員由董事會決議委任之，其中其中過半數成員應為獨立董事。薪資報酬委員會成員由董事會決議委任之，其人數不得少於三人，其中一人為召集人。薪資報酬委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。本屆薪酬委員會成員共4人，皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性。

本公司最高治理單位成員提名與遴選時考量的基本條件（如性別、年齡等）與專業知識技能（如財務、會計、產業、法律等），確保整體具備營運判斷、財務分析及經營管理等能力。由董事會秘書處或提名小組對照現任9席成員的專長（法律、財會、機械、策略）。若現任某位財會或法律專長的獨董預期不再續任，遴選重點將優先鎖定具備同等專業且符合獨立性的人選。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會成員由董事會決議委任之，其人數不得少於三人，其中一人為召集人。薪資報酬委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。本屆薪酬委員會成員共4人，皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程，薪資報酬委員會職權如下：

1. 訂定並定期檢討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。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人。審計委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。本屆審計委員會成員共4人。審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。



04利益衝突

匯鑽科技的最高治理單位是董事會，董事會的主席是董事長花鐳哲，並兼任總經理，是本公司的高階管理階層成員。

本公司董事長兼任總經理的原因是公司在114年（2025年）間原董事長李素白於114年2月因個人健康因素請辭，由花鐳哲接任董事長；隨後於同年5月，原總經理王信為亦因健康因素辭職。為因應轉型陣痛期、迅速盤點集團資源並加速海外大廠產能上線，由花鐳哲董事長兼任總經理，能使「董事會的戰略決策」與「營運層面的執行力」高度整合，提高危機處理與重大投資的決策效率。

避免與減換利益衝突的措施：

在結構化防範方面，匯鑽科技為避免決策權過度集中，依法在其九席董事會中配置了四席獨立董事，席次佔比接近二分之一，藉由高比例的外部獨立專家發揮實質的制衡作用。同時，公司將涉及財務報告審查、重大資產取得或內控制度修訂等容易引發利害衝突的重大議案，全數交由獨立董事組成的審計委員會進行先行審議，必須經其通過後始得送交董事會決議，透過此一外部超然的審查機制，有效制衡了董事長兼任總經理在重大決策上的單一裁決權。

在制度化防範方面，公司嚴格落實利益迴避與薪酬制衡機制，當董事會審議事項涉及董事長自身或其兼任總經理之執行業務利害關係時，依據董事會議事規則，董事長一律不得加入討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，必須當場離席迴避。此外，總經理等經理人的薪資、年終獎金與員工酬勞分派，完全由全體獨立董事組成的薪資報酬委員會，依據嚴格的績效評估指標進行實質審查與核定，董事長無法進行自我酬金核定，從根本上防範了利益輸送的風險。

將本公司董事成員的獨立性、多元性遴選程序與現任核心成員的學經歷相結合，該公司在監督與因應經濟（Economy）、環境（Environment）、社會（Society）三大衝擊時，展現出高度專業分工的動態治理架構。綜合匯鑽科技董事會成員整體的學經歷背景，在結合獨立性與多元性的遴選程序後，該公司董事會已建構出兼具經營彈性與風險控制的多元專長矩陣，在監督經濟、環境與社會三大衝擊上發揮出整體的治理效能。

在監督經濟衝擊方面，董事會全體成員廣泛具備跨國經營、高階管理EMBA及豐富的上市櫃公司治理經驗，這使得董事會集體面對AI運算精密電鍍市場轉型、國際關稅波動以及全球供應鏈重組等總體經濟衝擊時，能夠展現出高度的市場敏銳度與高抗風險的資本配置能力，在維持營運延續性的同時，主導精準的轉型投資決策以降低財務波動。針對傳統電鍍業首當其衝的環境衝擊，整體董事會融合了深厚的機械工程專業背景與新能源、太陽能等綠能產業的治理思維，這促使公司在督導泰國及中國等各廠區的生產製程時，能夠從源頭的機械結構進行綠色化升級，不僅嚴格把關電鍍廢水與有害化學物質管理以防範被動的環保法規風險，更進一步推動綠電採購與減碳路徑規劃，主動化解國際綠色供應鏈趨勢所帶來的環境考驗。

至於社會衝擊的監督，董事會成員在法律與合規、專業會計及跨產業財務管理上的集體資歷，搭配符合法規比例且具超然立場的獨立董事團隊，有效確保了審計委員會與薪酬委員會的獨立運作。這種結構讓董事會在審查財務報告、高階主管薪酬及權益關係人溝通時，能夠建立完備的利益迴避與透明機制，將因資訊不透明或勞資不平衡所引發的負面社會衝擊降至最低，達成穩健的公司永續治理。

本公司董事會成員並未與供應商或其他利害關係人有交叉持股的情況，相關資料已經在115年度年報中向各利害關係人說明並詳實揭露各成員的持股狀況。（年報第8頁以下）另依本公司「董事會議事規則暨處理董事提出要求標準作業辦法」第十一條載明利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，於討論及表決時應予迴避且不得行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

匯鑽科技董事會：動態治理架構與多元專長矩陣

透過多元專業分工，在經濟、環境及社會三大面向落實動態治理，驅動企業精準轉型。

三大衝擊監督與專業分工

經濟衝擊監督： 主導 AI 精準轉型



- 核心專長要求：
跨國經營、高階管理 EMBA
- 預期治理成效：
憑藉 EMBA 高階管理與跨國治理經驗，應對供應鏈重組，優化資本配置以降低財務波動。市場敏銳度提升，主導 AI 運算精密電鍍市場轉型。

環境衝擊監督： 驅動綠色供應鏈



- 核心專長要求：
機械工程、新能源產業背景
- 預期治理成效：
運用機械工程與綠能產業專長，監督製程綠色升級，嚴格把關廢水處理並規劃減碳路徑。製程源頭綠色升級國際供應鏈之綠色趨勢挑戰。

社會衝擊監督： 落實合規與透明機制



- 核心專長要求：
法律合規、專業會計與財務
- 預期治理成效：
透過法律、會計與獨立董事團隊，監督薪酬與審計委員會，最小化勞資與資訊不對稱風險。建立完備利益迴避與透明機制，保障權益關係人。

治理基石 (Foundation)



**核心遴選程序：
獨立性與多元性**
嚴謹選任流程，確保成員具備跨領域廣度，達成獨立監督與多元決策。



**多元專長矩陣：
經營彈性與風險控制**
結合現任成員之學經歷，建構能迅速因應市場變動且具備高度風險防範之結構。



05 最高治理單位的薪酬政策

董事薪酬

本公司董事酬金，依本公司章程第19條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第28條規定提撥不高於5%為董事酬勞。本公司定期評估董事之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

訂定酬金之程序

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2025年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

高階管理階層薪酬

本公司高階管理階層酬金，依薪資辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第28條規定提撥5~10%為員工酬勞。本公司依績效評核結果，作為高階管理階層獎金核發之參考依據，高階管理階層績效評估項目分為一、財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌高階管理階層之目標達成率；二、非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩大部分，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

離職與退休政策

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。

本公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，除參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度，並參酌公司整體營運績效、產業未來風險及發展趨勢，以及隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，另亦綜合考量目前公司治理之趨勢後，給予合理報酬，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。2025年度董事及經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

06 溝通重大事件

本公司各營運據點皆遵循所在地之法律與規範，在報導期間無發生重大違反法規事件，且無支付違反法規罰款。(重大違規案件定義：依證交所規範，罰鍰金額超過一百萬元者即為重大違規案件)

07 價值鏈

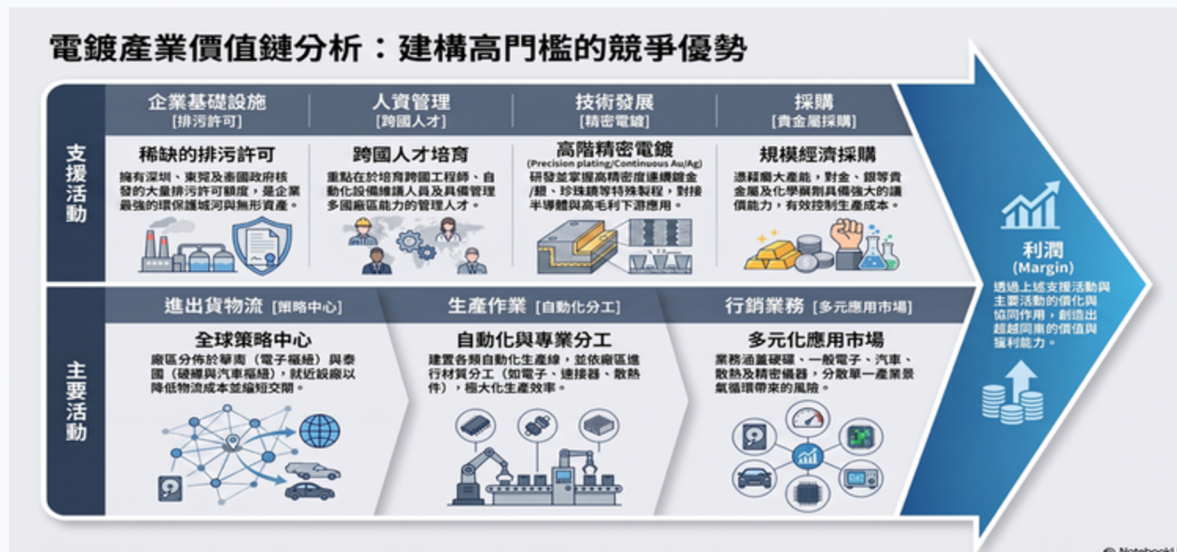
(1) 活動

本公司為專業之表面處理研發及周邊配套諮詢服務公司，主要業務為：一、金屬與塑膠表面處理技術之研發與加工服務；表面處理相關配套措施諮詢服務，包含環保、自動化以及管理類別。目前的商品（服務）項目是針對下列物品提供的表面處理服務，包括磁碟機零組件、連接器、汽車、通訊器材、醫療器材與3C產品等零組件工廠。表面處理服務的方式包括：化學鍍鎳、半光鎳、光亮鎳、化學拋光、珍珠鎳、錫鎳與連續鍍金、銀等多種專業的表面處理。在產業鏈中屬於中游的金屬與塑膠表面處理及精密電鍍代工廠，上游連結化學原物料供應，下游則對應3C、硬碟及AI伺服器散熱等國際品牌大廠。身為全球硬碟與AI伺服器供應鏈中不可或缺的表面處理大廠，憑藉其高階化學鎳與精密電鍍技術，成功將產業觸角從傳統儲存設備，延伸至最尖端的AI液冷散熱水冷板領域，持續在全球高階精密加工市場中展現代工價值。

(2) 價值鏈

匯鑽科技是一家專業的表面處理研發與諮詢服務公司，核心業務包含金屬與塑膠表面處理技術加工，以及環保、自動化等配套諮詢服務。在產業歸類上具有多重屬性：主計總處將其列為『金屬表面處理業』，經濟部視其為『金屬與塑膠表面處理』，而證交所則將其歸於『其他電子業』。此外，根據《2025年報》，公司運用波特價值鏈架構，將內部價值鏈延伸至上、中、下游供應商與客戶，建構出完整的產業價值系統。為落實永續經營承諾，匯鑽科技將永續發展的核心精神深植於價值鏈的每一個關鍵節點；從最前端的低毒性化學原料採購、製程中的低碳高效精密加工與廢棄物循環回收，到終端高價值散熱產品的綠色交付，我們透過各項主要活動（Primary Activities）與支援活動(Support Activities)的落實，將環境友善與經濟效益緊密結合，全面啟動綠色製造的轉型引擎。本公司的相關商業關係與上一期報導期間相比沒有顯著變化。本公司的行業、價值鏈、其他商業關係與上一期報導期間相比也沒有顯著變化。

本公司的價值鏈圖示如下所示。



07 價值鏈

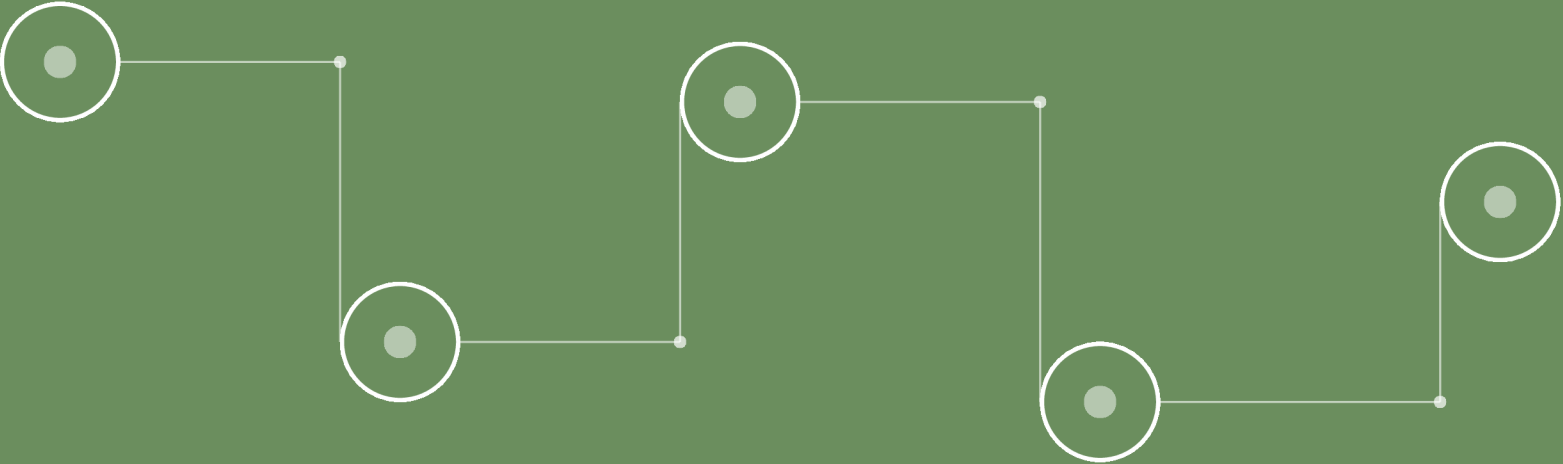
一、主要活動(Primary Activities)

1. 生產作業 (Operations)：高度自動化與專業分工自動化量產：各廠區皆建置「自動線」(如化學鍍自動線、鍍鉻自動線、連續鍍金/銀線等)，這表示其生產模式已非傳統的人工電鍍，而是具備規模經濟、能穩定控制良率的大量製造能力。各個廠區專業分工負責不同的技術與材質。例如：頂群科技專攻不鏽鋼/銅的珍珠鍍（針對電子）；泰國廠則具備多功能自動線（針對散熱、精密儀器）。這種分工能極大化產線效率，降低換線成本。
2. 進貨與出貨物流 (Inbound & Outbound Logistics)：貼近客戶的跨國供應鏈佈局廠區設立於中國華南（深圳）與東南亞（泰國）。華南是全球電子零組件與連接器的製造重鎮，而泰國則是全球硬碟（HDD）與車用零組件的生產樞紐。就近設廠能發揮B2B 代工的競爭優勢並降低客戶的物流成本與交期 (Lead time)。
3. 行銷與業務 (Marketing & Sales)：終端應用分散以降低風險 從表格可見，其業務行銷不只依賴單一產業，而是橫跨 HDD（硬碟）、一般電子、車用 (Automotive)、散熱 (Thermal)、精密儀器與連接器。這表示其業務團隊能利用集團不同的技術產線，向不同領域的客戶接單，有效分散單一產業景氣循環的風險。

二、支援活動 (Support Activities)

前頁圖片中的資訊大幅強化了我們對其「支援活動」的認知，特別是在企業基礎設施與技術發展上，展現了強大的進入障礙。

1. 企業基礎設施 (Firm Infrastructure)：稀缺的「排污許可證」 成為最有價值的資產。
 - a. 環保許可證資產：「政府排污許可量（噸/日）」（深圳兩廠共320噸、泰國600噸）。在環保法規日益嚴苛的今天，電鍍與表面處理屬於高污染特許行業。這些合法且龐大的排污額度，是公司最核心的無形資產，直接構建了極高的產業進入壁壘，讓新進競爭者難以跨入。
 - b. 跨國營運與資本擴張：從 1999 年一路擴張至 2020 年，並跨足海外（泰國），顯示其具備成熟的跨國集團化管理能力、建廠規劃能力與資本調度能力。
2. 技術發展 (Technology Development)：對應高階應用的多元製程
具體研發成果：從傳統的化學鍍、鍍鉻，進化到需要高精密度的「連續鍍金 / 銀」（用於半導體/連接器確保訊號傳輸），以及特殊的「珍珠鍍」。這證明其研發活動能精準對接高毛利、高技術門檻的下游應用。
3. 採購 (Procurement)：本公司擁有龐大的自動化產線，集團在採購貴重金屬（金、銀）與化學藥劑（鍍、錫、鉻）時，必然具備強大的集中採購議價能力，從而降低生產成本。
4. 人力資源管理 (Human Resource Management)：隨著廠區從中國擴展至泰國，且皆為自動化設備，人資的重點已從傳統的勞力密集管理，轉型為跨國工程師、自動化設備維護人員及跨國廠務管理人才的培育與留用。



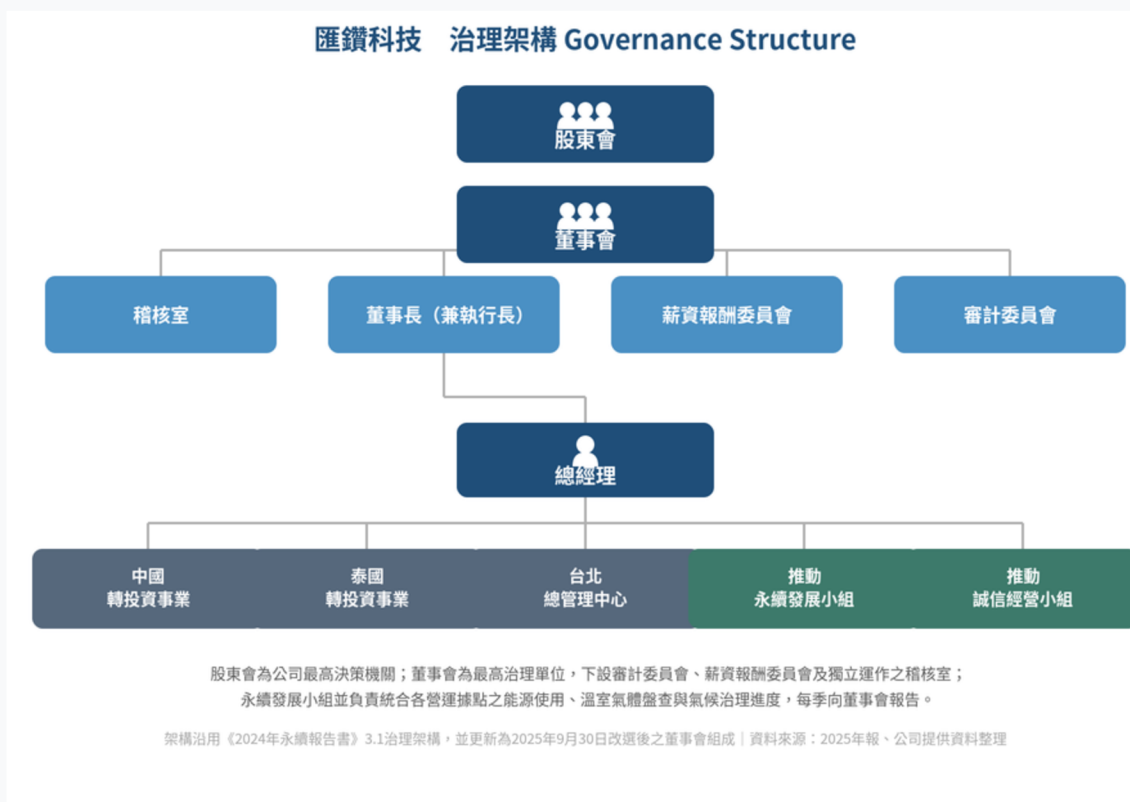
3

永續發展承諾與策略

01 永續委員會與人員組成

匯鑽科技股份有限公司由花鐺哲先生擔任董事長兼總經理(執行長)，並建構具備高度多元性、專業化與獨立性的最高治理核心。本屆（2025至2028年）董事會由九位具備產業實務與專業學識的成員組成，其中包含四名一般董事，以及四名跨越法律、財務與經營管理背景的獨立董事，不僅性別結構多元，更兼顧41至60歲之中青代與資深管理智慧。董事會扮演「指導公司策略」與「監督管理階層」的關鍵角色，下設由全體獨立董事組成的「審計委員會」以嚴格監督財務健全與法規遵循，並設有「薪資報酬委員會」將董事與經理人的酬金制度，與個人績效、公司營運、產業未來風險、治理趨勢及永續經營指標深度連結，更透過獨立之「稽核室」定期執行稽核業務，確保最高度的治理透明度。

為了展現對外部衝擊的敏捷應變力與組織韌性，董事會堅持「每季至少召開一次」的實質審查機制。會議除審核日常企業經營績效外，更將核心功能聚焦於「討論與評估關鍵重大事件」，全面涵蓋經濟、環境和社會（EES）之外部潛在衝擊。透過此防禦機制，董事會能於第一時間召開決策，確認後續處置的具體權責單位，並在下一一次會議中針對處理情形進行動態追蹤與覆核報告，全面落實對公司及股東的實質責任；雖2024年度查無關鍵重大事件需呈報，但此常設之「辨識、決策、權責指派、追蹤報告」之防禦循環，已賦予匯鑽科技高階治理單位卓越的危機預警、風險控管與永續應變實力。



02 負責任商業行為之落實

對利害關係人透過內控及稽核制度，定期檢視各單位誠信經營相關舉措之遵循及落實情形。每年對員工進行教育宣導，內容包含行為準則、誠信經營守則等相關規範等課程。

對商業夥伴要求其同意遵守本公司誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；如發現商業活動涉有不誠信行為之情事，保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

03 最高治理單位的群體智識

董事會應對永續議題的量能具備以下特徵：

1. 環境面 (Environmental)：具備掌控高污染製程的實力

金屬表面處理是典型的高耗水、高污染產業，其最大的永續風險在於廢水排放與化學品管理。

優勢：部分董事具有機械背景這使得董事會在評估廢水回收系統（如中水回用設備）、綠色製程升級或污染防治資本支出時，能具備實質的技術判斷力，而非僅依賴外部顧問。

挑戰：目前的工程背景多集中於「製程與污染防制」。若未來面臨國際供應鏈嚴格的碳盤查、產品碳足跡要求，或是需要導入氣候變遷相關財務揭露（TCFD）時，董事會可能需要額外擴充溫室氣體管理或氣候政策方面的專門知識。

2. 社會面 (Social)：聚焦於法規遵循與勞安

獨立董事林曉玟具備法律事務所主持律師背景，這在處理勞資關係、職業安全衛生法規，以及跨國營運的合規性上，能提供關鍵的治理防線。多位董事具備兩岸工廠與企業營運經驗，對於第一線的員工管理與社區關係有一定的實務掌握。

3. 治理面 (Governance)：財務稽核與內控防線極為嚴密

董事會9名成員中有數名具備深厚的財務、會計或證券市場背景。特別是擁有前櫃買中心審查員及多位企業財務長的經驗，這確保了公司在永續資訊揭露（如永續報告書）的數據正確性、防範漂綠（Greenwashing），以及確保氣候轉型資金運用的透明度上，擁有極高的監督量能。

匯鑽科技的董事會組成並非時下流行的「公關型」永續樣板，而是高度務實的「防禦與合規型」結構。他們擁有足夠的技術底蘊來解決核心業務的環境污染問題，並具備嚴密的財務背景來確保報告的合規性。然而，在面對前瞻性的氣候戰略規劃或碳權佈局時，可能仍需仰賴外部專家的輔助。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。2025 年度所有董事皆完成6 小時的進修。

04 最高治理單位的績效評估

為了提升董事會運作效益，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效執行內部評估一次。

2025年董事會與個別董事成員之績效評估結果：

評估期間：2025 年1 月1 日至2025 年12 月31 日。

董事會之績效評估分數：95分。

個別董事成員之績效評估分數：94分。

2025年薪酬委員會與審計委員會之績效評估結果：

評估期間：2025 年1 月1 日至2025 年12 月31 日。

薪酬委員會之績效評估分數：96.5分。

審計委員會之績效評估分數：96分。



董事會



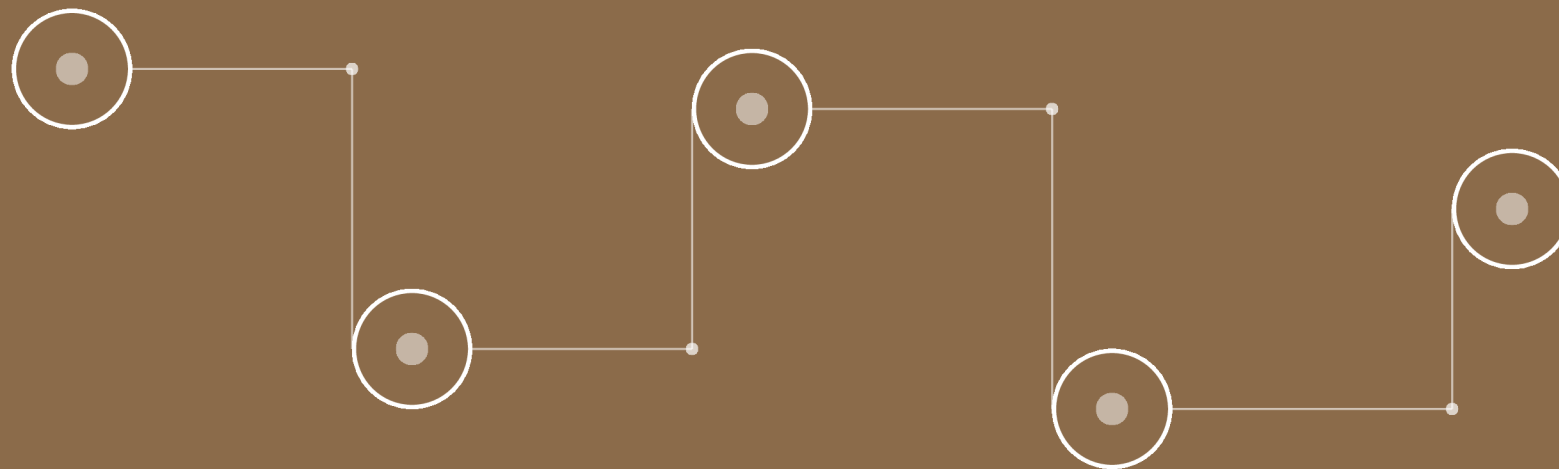
個別董事成員



薪酬委員會



審計委員會



4

利害關係人

01 尋求建議和提出疑慮的機制

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，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外部檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。檢舉管道可以透過公司內部及外部網站所設之檢舉信箱、專線，由人力處受理、人力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。如有違法、違反道德行為或涉及不當行為者，經查證屬實且情節重大者，一律予以革職，以確保誠信文化與廉潔經營。

02 利害關係人議合方針

本公司參考AA1000利害關係人議合標準2015年版（AA1000 SES 2015）五大原則——依賴程度、責任、關注度、影響力、多元觀點，鎖定員工、股東／投資者、客戶、供應商四大利害關係人群體。依其互動頻率及營運重要性將利害關係人分為四個群體：員工、股東/投資者、客戶、供應商。

1. 員工：內部核心資本

匯鑽科將員工視為企業永續經營的最重要資本，因此在對內部員工的議合方針上，核心目標定為提供完善的薪酬福利及培訓制度，以確保人才的保留與發展。為充分了解並回應員工的需求，公司將員工福利與薪酬、職業安全與健康、性別平權、人才吸引與留任，以及人才培育與發展列為重大關注主題。在溝通機制的建立上，匯鑽科除了每季定期召開勞資會議外，也由人資部門作為專責聯絡管道，提供不定期的電話與 E-MAIL 溝通，並設有專屬的員工申訴管道。透過這些機制，公司依照章程提撥員工酬勞並成立持股信託會，實踐與員工共享經營成果的承諾；同時，每年定期執行職業安全培訓、維持申訴管道的暢通，並積極鼓勵員工進行專業進修以提升自我技能，落實對內部核心資本的照顧與投資。

匯鑽科與「員工」進行議合的核心目的，在於公司將員工視為企業內部最重要的資產。透過實質的議合機制，公司旨在確保能提供完善的薪酬福利以及系統化的培訓制度，其最終目標是為了妥善保留優秀人才，為企業的長期發展與永續經營奠定最穩固的人力資本基礎。

2. 股東與投資者：資本市場溝通

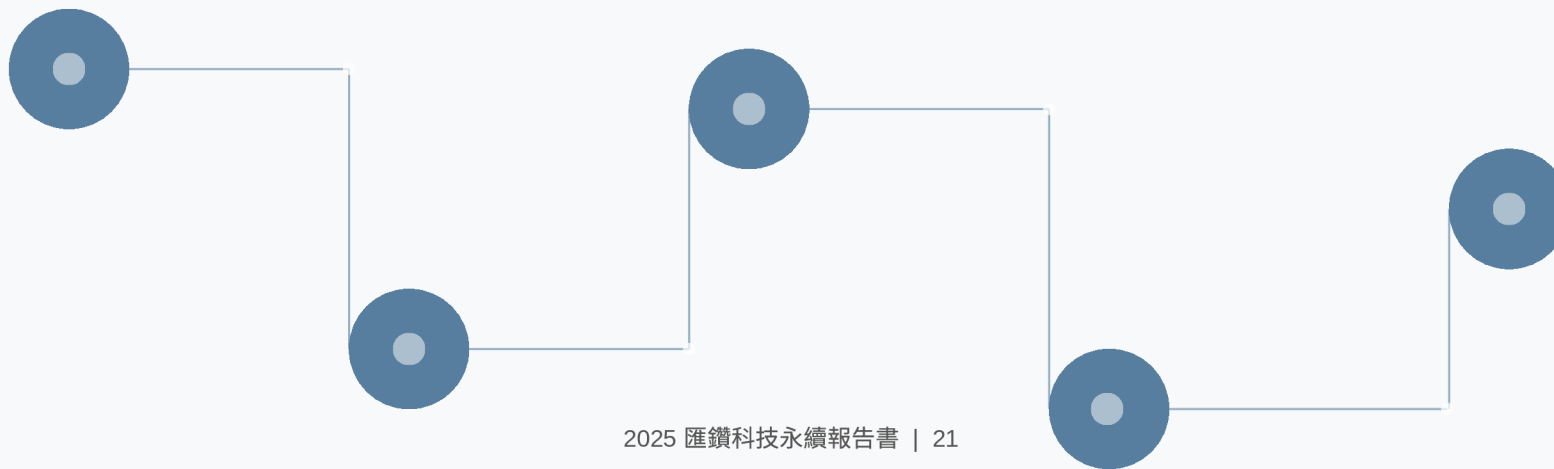
對於股東與投資者，匯鑽科秉持透明公開的溝通原則，致力於保障股東權益並創造股東最大利益。為了讓資本市場充分了解公司的營運績效與公司治理狀況，公司建立了多元的議合管道，包含每年舉辦的股東常會、每月更新的官網投資人專區，以及財會部門專屬的聯絡專線 (02-27926918) 與信箱 (ir@superior-sz.com)。此外，公司也依法不定期於公開資訊觀測站發布重要訊息。在具體作為上，匯鑽科依法定規範確實公告公司年報及財務報告，並透過發行永續報告書，向外部利害關係人透明揭露公司在永續發展上的政策方向與實質績效，以強化投資人的信任。

針對「股東與投資者」，匯鑽科的議合目的緊密聚焦於資本市場的信任維護與價值創造。公司期望透過透明且定期的溝通管道，具體落實保障股東權益的核心承諾，並在穩健的公司治理與營運績效框架下，致力於為投資者創造最大的財務利益與長遠的投資價值。

3. 客戶：營收與信任基石

客戶作為匯鑽科營收的主要來源，維持高水準的出貨品質並建立長期的信任關係是議合的首要目的。在關注主題方面，公司不僅重視產品品質與技術研發，同時也高度關注客戶隱私與資安防護的要求。為了緊密掌握客戶需求並提升滿意度，匯鑽科採取了多層次的溝通策略，包含每年執行的客戶滿意度調查、每季召開的客戶會議，以及每月的業務拜訪，並輔以不定期的電話與 E-MAIL 聯繫。透過這些持續且緊密的互動，公司得以將客戶的反饋直接轉化為營運改善的動力，以達成持續提升產品良率的具體目標，確保在供應鏈中的競爭優勢。

在「客戶」方面，由於客戶是維持匯鑽科營收成長最主要的來源，議合的首要目的便圍繞在業務合作的深化與品質把關。公司透過與客戶的密切互動與反饋機制，旨在精準掌握終端需求，藉此維持高水準的出貨品質，進而在高度競爭的市場中建立堅實的信任關係並持續提升客戶滿意度。



4. 供應商：價值鏈永續夥伴

在供應鏈管理方面，匯鑽科將供應商視為維持公司正常營運的重要夥伴，因為公司的生產高度仰賴其提供的主要原物料。隨著永續意識的抬頭，公司將永續供應鏈管理與供應商社會績效管理列為與供應商議合的重點關注主題。為了確保供應鏈的穩定與合規，匯鑽科建立了嚴謹的溝通與查核機制，包含每季執行的工廠稽核、每月召開的供應商會議，以及不定期的電話與 E-MAIL 聯繫。透過維持這樣順暢的溝通管道，匯鑽科不僅能落實對供應商的管理，更能第一時間接收市場的第一線消息，強化整體價值鏈的風險應對能力。

最後，與「供應商」議合的目的，是基於供應商在整體產業價值鏈中扮演著維持公司正常營運的關鍵夥伴角色。由於匯鑽科的生產製程高度仰賴供應鏈提供主要的原物料，因此雙方議合的核心目標在於確保原物料供應的穩定性與合規性，透過建立順暢的溝通管道來鞏固企業的營運基礎與生產量。



01 決定重大主題的流程

本公司重大主題鑑別採以下四步驟：

- 步驟一、收集永續議題：分別於經濟面、社會面及環境面彙整永續議題清單，並不定期與利害關係人交流及配合全球淨零排碳趨勢，擬定議題內容。
- 步驟二、調查利害關係人關注程度：透過問卷調查請利害關係人填寫，依回饋結果統計各類重要利害關係人所關注之議題。
- 步驟三、評估實質與潛在衝擊：發放線上問卷予核心主管，就各議題進行「實際／潛在」及「正面／負面」衝擊程度評分。
- 步驟四、鑑別重大議題並排序：結合關注程度與衝擊程度評分彙整成重大主題矩陣圖，依分數高低排序，選定重大主題。

確認企業的「永續性脈絡 (Sustainability Context)」是評估其重大性議題是否真實反映營運風險的基礎。匯鑽科技所屬產業別是金屬表面處理業。

1. 組織活動與商業關係脈絡 (Activities & Business Relationships)

此區塊界定組織如何創造價值，以及價值鏈中涉及的關鍵節點與實體。

A. 核心營運活動 (Operations)：專注於高階金屬表面處理（電鍍、化學鍍等）。目前正進行製程轉型，從傳統 3C 消費性電子零組件，跨足高階 AI 伺服器水冷散熱模組、AI 儲存硬碟及次世代光通訊 (CPO) 零組件的表面處理。

B. 價值鏈的環境與社會熱點 (Value Chain Hotspots)：

(a) 上游 (採購/進貨)：仰賴大量化學品（含強酸、強鹼、潛在劇毒/無氰藥水）、基礎金屬與龐大的水電資源。採購決策直接決定製造端的污染程度與溫室氣體範疇三排放。

(b) 自身營運 (製造)：為環境衝擊 (E) 的絕對重災區。電解製程與溫控產生極高耗電量 (Scope 2)；前處理與水洗產生大量重金屬/酸鹼廢水與有害污泥；製程中亦有揮發性有機物 (VOCs) 排放。

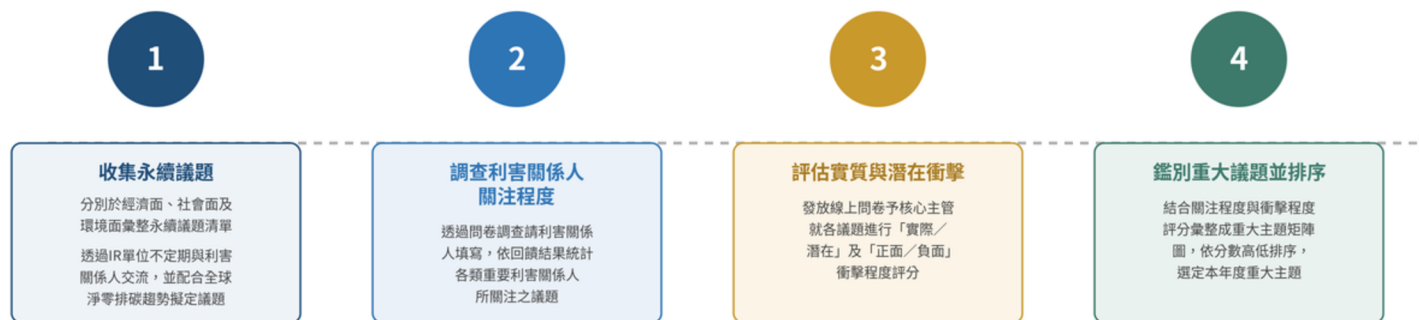
(c) 下游 (產品應用)：作為高階零組件，其終端應用旨在協助 AI 資料中心降低 PUE (電力使用效率)，具備推動下游氣候轉型的正面產品責任。

C. 關鍵商業關係 (Business Relationships)：

(a) 客戶端：從一般系統廠轉向國際科技巨頭與 AI 算力基礎設施供應商。

(b) 合資夥伴：與長榮航太、艾姆勒合資成立「長鑽科技」，跨足航太與車用電子領域，承擔跨產業的嚴格環境與品質連帶責任。

匯鑽科技 重大主題鑑別流程 Materiality Assessment Process



方法延續2024年度既有機制 | 2025年度問卷發放與回收份數、參與核心主管人數、重大主題矩陣圖：待永續發展小組提供

2. 總體環境與地理脈絡 (Geographic & Macro-Environmental Context)

此區塊界定組織營運所在地面臨的永續挑戰。

A. 供應鏈板塊位移 (China Plus One)：因應地緣政治與客戶要求，營運重心正經歷跨國移轉。

(a) 中國深圳廠：面臨極度嚴格的環保紅線與廢水排放限額，合規壓力極高。

(b) 泰國/越南新廠：承接 AI 與高階產品產能，但面臨東南亞當地水資源基礎設施不穩（旱季缺水風險）與綠電取得困難的環境挑戰。

B. 跨國勞動與人權保障：廠房橫跨台灣、中國、泰國與越南。需應對多國勞動法規，尤其在東南亞擴廠過程中，外籍移工的聘僱、零付費（No Recruitment Fees）政策落實，以及跨國廠區一致的職業安全衛生（EHS）標準，為社會面（S）的關鍵挑戰。

3. 治理與法規合規脈絡 (Governance & Compliance Context)

此區塊界定組織因應上述挑戰的治理結構與法規強制力。

A. 法規與國際準則遵循：

(a) 環境合規：需符合兩岸與東南亞各廠區嚴格的廢水、空污與有害事業廢棄物處置法規。

(b) 供應鏈行為準則：配合國際 AI 與科技客戶，必須嚴格遵守「責任商業聯盟（RBA）」準則，涵蓋勞工人權（禁止強迫勞動）、健康安全及道德規範。

(c) 衝突礦產管理：採購環節需確保金屬原料來源符合國際無衝突規範。

B. 治理結構與量能：

(a) 組成輪廓：董事會呈現「重技術（化工/機械/材料）+ 強財管（前櫃買中心/財務稽核）」的雙峰防禦型結構。

(b) 治理實效評估：具備評估高污染製程改善（如廢水處理工程）的技術判斷力，且財務防線嚴密，能有效管控永續資訊的數據正確性，降低漂綠風險。

(c) 潛在缺口：面對前瞻性氣候變遷策略（如 TCFD 情境分析）、國際碳市場佈局或範疇三精細盤查，可能需外部氣候專家的智識補強。

建立此脈絡後，在進行「鑑別實際與潛在衝擊」時，將直接對應上述熱點。透過 IR 單位不定期與利害關係人交流及配合全球淨零排碳的趨勢，擬定六項永續議題，透過問卷填寫方式請利害關係人填寫，依據問卷之回饋結果，統計出各類重要利害關係人所關注之議題，再發放線上問卷予核心主管進行衝擊程度之評分，結合兩者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，取分數前 5 名之永續議題列入本年度的重大主題。

本公司依循「環境 (E)」、「社會 (S)」、「經濟與治理 (G)」三大構面，並對照「價值鏈節點」，逐一展開衝擊評估。基於先前整理的組織脈絡所推導出的核心衝擊，匯鑽科技（表面處理業）具體衝擊清單如下：

一、環境面衝擊 (Environmental Impacts)

1. 自身營運：

(a) 溫室氣體排放增加：電鍍高耗電特性，導致範疇二溫室氣體實際排放，加劇氣候變遷。是對環境造成實際且負面的衝擊。

(b) 水資源枯竭與污染：大量抽取水資源進行清洗，若廢水處理失效，強酸鹼與重金屬將潛在污染當地水體，危害當地生態與社區用水。是對環境造成實際且負面的衝擊。

(c) 有害事業廢棄物處置風險：電鍍污泥若委外處理不當或遭非法傾倒，將潛在造成嚴重的土壤與地下水污染。是對環境造成潛在且負面的衝擊。

2. 進貨物流：

化學品洩漏：運輸與倉儲過程中，若發生強酸/氰化物洩漏，將潛在造成立即性的環境破壞與工安危機。是對環境造成潛在且負面的衝擊。

3. 技術發展：

資源循環與污染減量：透過導入中水回用系統與無氰/低溫製程，實際減少原水消耗與有害物質排放。是對環境造成實際且負面的衝擊。

4. 下游應用：

終端產品節能貢獻：提供高階 AI 水冷散熱模組與 CPO 零組件表面處理，潛在協助下游資料中心大幅降低電力使用效率。是對環境造成潛在且負面的衝擊。

二、社會面衝擊 (Social Impacts)

1. 自身營運

(a) 員工職業安全衛生危害：現場作業人員長期暴露於高溫、酸霧與揮發性有機物 (VOCs) 環境中，潛在引發職業病或工安意外。對社會造成潛在且負面的衝擊。

(b) 創造當地就業與人才培育：跨國設廠實際為當地社區創造就業機會，並透過技術轉移提升當地員工技能。對社會造成實際且負面的衝擊。

2. 跨國擴廠

外籍移工與強迫勞動風險：東南亞新廠（泰國/越南）建置與營運期間，若未落實「移工零付費」政策，潛在引發移工債務奴役等人權問題。對社會造成潛在且負面的衝擊。

3. 供應鏈

供應商勞動條件違規：上游原料供應商若違反盡責商業行為(RBA) 準則（如超時工作、惡劣工作環境），將潛在造成人權侵害的連帶責任。對社會造成潛在且負面的衝擊。

三、經濟與治理面衝擊 (Economic & Governance Impacts)

1. 合資佈局

技術標準升級與產業連帶風險：與航太、車用電子廠商合資（長鑽科技），若品質控管不當，潛在引發跨產業的安全風險與經濟損失；反之，若成功達成目標，將實質提升公司治理與品質管理水準。對經濟與治理面造成潛在但可能是正面或負面的雙面的衝擊。

2. 供應鏈

衝突礦產採購風險：若未能有效追溯金屬原料來源，潛在資助武裝衝突並違反國際規範。對經濟與治理面造成潛在且負面的衝擊。

依據 GRI 準則（GRI Standards）的規範，企業應將具體的價值鏈衝擊歸納至 GRI 準則所定義的「重大主題（Material Topics）」中。



匯鑽科技：永續發展衝擊雙重評估與 GRI 準則對照表

本表概述匯鑽科技在邁向 AI 高精密製造轉型過程中，針對環境、社會及經濟治理三大領域所識別的正負面衝擊。內容對應 GRI 準則，旨在揭示公司如何平衡營運風險與永續競爭力。



一、環境面衝擊 GRI準則對應

環境面的核心焦點在於資源投入、排放管理與廢棄物合規，這是電鍍精密製造業的核心重大議題。

A. GRI 303 水資源與廢水管理 (Water and Effluents)

(a) 自身營運水資源枯竭與污染（實際 / 負面）：電鍍清洗需大量抽取原水，若廢水處理失效，強酸鹼與重金屬將實際對當地水體造成中高度的污染衝擊。

(b) 技術發展資源循環與污染減量（實際 / 正面）：導入中水回用系統與無氰/低溫製程，主動減少原水消耗與有害物質排放。

B. GRI 305 排放 & GRI 302 能源 (Emissions & Energy)

(a) 自身營運溫室氣體排放增加（實際 / 負面）：電鍍高耗電特性帶來範疇二實際排放，為高可能性與高衝擊之議題。

(b) 下游應用終端產品節能貢獻（潛在 / 正面）：提供高階 AI 水冷散熱模組與 CPO 零組件表面處理，協助下游資料中心降低電力使用效率。

C. GRI 306 廢棄物 (Waste)

(a) 自身營運有害事業廢棄物處置風險（潛在 / 負面）：電鍍污泥若委外處理不當或遭非法傾倒，將潛在引發土壤及地下水重度污染。

(b) 進貨物流化學品洩漏（潛在 / 負面）：運輸與倉儲過程中強酸或氰化物若發生洩漏，將帶來立即性的環境破壞與工安危機。

二、社會面衝擊 GRI準則對應

社會面的核心在於人權保障、基層勞工安全衛生與地方社區的共榮發展。

A. GRI 403 職業安全衛生 (Occupational Health and Safety)

自身營運員工職業安全衛生危害（潛在 / 負面）：現場作業人員暴露於高溫、酸霧與揮發性有機物 (VOCs) 環境中，潛在引發職業病之風險，具高發生機率。

B. GRI 409 強迫勞動 & GRI 412 人權評估 (Forced Labor & Human Rights Assessment)

跨國擴廠外籍移工與強迫勞動風險（潛在 / 負面）：東南亞新廠建置期間，若未落實「移工零付費 (Zero Fees)」政策，潛在引發移工債務奴役等人權問題（高衝擊）。

C. GRI 414 供應商社會評估 (Supplier Social Assessment)

供應鏈供應商勞動條件違規（潛在 / 負面）：上游原料供應商若違反 RBA 準則（如超時工作、惡劣環境），將潛在帶來人權侵害的連帶責任。

D. GRI 203 間接經濟衝擊 (Indirect Economic Impacts)

自身營運創造當地就業與人才培育（實際 / 正面）：跨國設廠技術轉移，為當地社區實際創造就業機會與技能提升。

三、經濟與治理面衝擊 GRI準則對應

經濟與治理面的焦點在於投資布局的風險控管、產品質量安全與負責任的供應鏈採購。

A. GRI 201 經濟績效 & GRI 416 客戶健康與安全 (Economic Performance & Customer Health and Safety)

合資佈局技術標準升級與產業連帶風險（潛在 / 雙面）：與航太、車用電子合資（長鑽科技）之品質控管，若失控會引發跨產業的安全與經濟重度損失；若成功達標，將實質提升公司治理、技術管理與品質管理水準。

B. GRI 414 供應商社會評估 (Supplier Social Assessment — 衝突礦產)

供應鏈衝突礦產採購風險（潛在 / 負面）：若未能有效追溯金屬原料來源，潛在違反國際規範（如 RMI 衝突礦產調查）並損及商譽。

鑑別重大主題並評估衝擊的顯著程度

🌿 環境面(E)

1. GRI 305 / GRI 302，溫室氣體與能源：自身營運溫室氣體排放增加：電鍍高耗電特性，導致範疇二溫室氣體實際排放，加劇氣候變遷。對環境造成實際且負面的衝擊。
2. GRI 306，廢棄物管理：自身營運有害事業廢棄物處置風險：電鍍污泥若委外處理不當或遭非法傾倒，將潛在造成重度土壤與地下水污染。對環境造成潛在且負面的衝擊。
3. GRI 306，進貨物流化學品洩漏：運輸與倉儲過程中，若發生強酸/氰化物洩漏，將潛在造成立即性的環境破壞與工安危機。對環境造成潛在且負面的衝擊。
4. GRI 303，水資源與廢水管理，技術發展資源循環與污染減量：透過導入中水回用系統與無氰/低溫製程，實際減少原水消耗與有害物質排放。對環境造成實質且正面的衝擊。
5. GRI 305，排放，下游應用終端產品節能貢獻：提供高階 AI 水冷散熱模組與 CPO 零組件表面處理，潛在協助下游資料中心大幅降低電力使用效率。對環境造成潛在且正面的衝擊。

👥 社會面 (S)

1. GRI 403，職業安全衛生，自身營運員工職業安全衛生危害：現場作業人員長期暴露於高溫、酸霧與揮發性有機物 (VOCs) 環境中，潛在引發職業病或工安意外。對社會造成潛在且負面的衝擊。
2. GRI 409 / GRI 412，強迫勞動與人權，跨國擴廠外籍移工與強迫勞動風險：東南亞新廠建置與營運期間，若未落實「移工零付費」政策，潛在引發移工債務奴役等人權問題。對社會造成潛在且負面的衝擊。
3. GRI 414，供應商社會評估，供應鏈供應商勞動條件違規：上游原料供應商若違反 RBA 準則（如超時工作、惡劣工作環境），將潛造成人權侵害的連帶責任。對社會造成潛在且負面的衝擊。
4. GRI 203，間接經濟衝擊，自身營運創造當地就業與人才培育：跨國設廠實際為當地社區創造就業機會，並透過技術轉移提升當地員工技能。對社會造成實質且正面的衝擊。

⚙️ 經濟與治理 (E & G)

1. GRI 201，經濟績效與客戶安全，合資佈局技術標準升級與產業連帶風險：與航太、車用電子廠商合資（長鑽科技），若品管不當潛在引發產業安全風險；反之，若達標將實質提升治理與品管水準。對經濟與治理造成潛在且雙面的衝擊。
2. GRI 414，供應商社會評估，供應鏈衝突礦產採購風險：若未能有效追溯金屬原料來源，潛在資助武裝衝突並違反國際規範。對經濟與治理造成潛在且負面的衝擊。

優先重大議題深度分析

1. 經濟績效 (GRI 201) — 營收結構大翻轉的財務穩健度

(a) 衝擊分析：公司目前正處於關鍵的轉型期。在 2025 年以前，消費性電子佔營收達 75%，AI、光通訊及車用僅佔 20% 以下。公司的未來目標是在三年內將 AI、光通訊及車用營收比重拉高至 80% 以上。這種結構性的大翻轉伴隨著龐大的資本支出（如泰國、越南新廠建置）與高階研發投入。若高精密電鍍轉型順利，將為公司帶來高毛利的成長；若進度不如預期，則可能面臨產能閒置與折舊壓力。

(b) 對應實績：以專利「銅-鎳-金」三明治鍍層技術確保高功耗下的訊號完整性，良率高達 95% - 99%，這是支撐高價值營收的基礎。

2. 能源 (GRI 302) & 溫室氣體排放 (GRI 305) — 綠色供應鏈的雙重考驗

(a) 衝擊分析：電鍍製程屬於典型的高耗能、高耗電產業。隨著範疇二用電量增加，溫室氣體排放亦隨之上升。然而，這也是美系雲端大廠在審查供應鏈時的硬性指標。若公司無法有效降低單位產值的碳排強度，將面臨失去國際大廠訂單的實質負面衝擊。

(b) 綠色轉型機會：本公司的高精密表面處理技術，是高階 AI 水冷散熱模組與共同封裝光學 (CPO) 零組件不可或缺的一環。這意味著公司的技術能潛在協助下游資料中心大幅降低電力使用效率，形成極具市場說服力的「正面環境貢獻」。

3. 廢棄物管理 (GRI 306) — 牌照特許壁壘與環境底線

(a) 衝擊分析：電鍍業產生的有害事業廢棄物（如劇毒化學品、重金屬廢水與電鍍污泥）若處置不當，將帶來立即性的土壤、地下水污染，並會因違法而引發停工危機。

(b) 對應實績：公司在泰國廠擁有每日 1,200 噸的合法廢水處理量，並掌握稀缺的劇毒化學品管理與廢水排放牌照，在東南亞嚴格的環評標準下領先同業至少 18 個月。如何將這項特許壁壘轉化為長期的廢棄物減量（如污泥資源化、中水回用），是維持此優勢的關鍵。

4. 職業安全衛生 (GRI 403) — 基層高風險環境的尊嚴保障

(a) 衝擊分析：電鍍現場人員長期暴露於化學酸霧、高溫、揮發性有機物（VOCs）與化學品接觸環境中。若職安落實不力，不僅會引發職業病與工安事故，亦無法通過美系大廠嚴格的 RBA（責任商業聯盟）現場稽核。

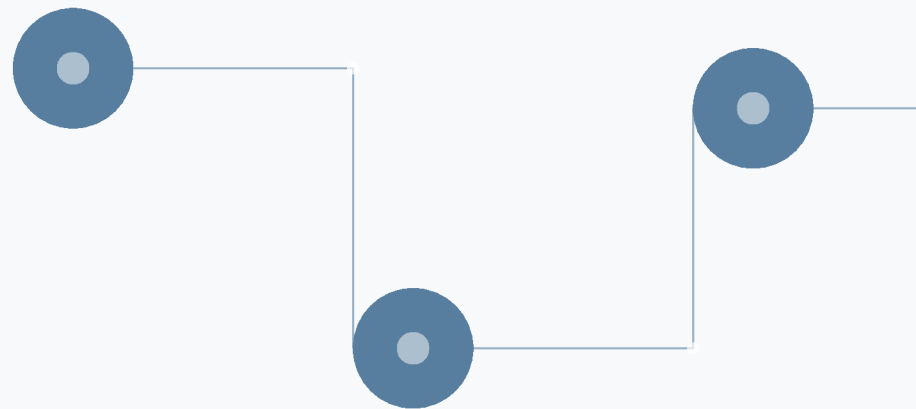
(b) 對應實績：在「跨國黃金三角戰略」（深圳研發、越南電鍍、泰國高階產能）的跨國管理下，一線工安合規與防護是維繫穩定產能與跨國勞工權益的根本。

5. 訓練與教育 (GRI 404) — 95% - 99% 極致良率的人才引擎

(a) 衝擊分析：AI 精密電鍍與傳統消費性電子電鍍的技術門檻截然不同。要維持 95% - 99% 的極致良率，高度依賴一線操作員與技術研發人員的專業能力。此外，配合跨國布局，如何快速將深圳的自動化技術移植並培訓泰國、越南的當地員工，是轉型成功的決定性變數。

(b) 對應實績：公司積極推動「高薪專業技術訓練」，將技術人才培育與聯合國永續發展目標 (SDG 8) 尊嚴勞動深度結合

依此，2025年選定的重大主題為(1)「經濟績效 (GRI 201)」、(2)「能源 (GRI 302)」、(3)「溫室氣體排放 (GRI 305)」、(4)「廢棄物管理 (GRI 306)」、(5)「職業安全衛生(GRI403)」、(6)「訓練與教育 (GRI 404)」六項議題。



02 所辨識出之重大主題列表 排序與變動

類別	潛在的衝擊	負面的衝擊	正面的衝擊
GRI 303，水資源與廢水管理	在水資源管理上面臨四大關鍵衝擊：乾旱限水引發的營運中斷與成本飆升；重金屬與有機廢水引發的合規罰金與停工風險；有害污泥處置與中水回用帶來的技術轉型壓力；以及未達國際減水標準而喪失供應鏈席位的商譽風險。	自身營運水資源枯竭與污染。電鍍清洗製程需大量抽取原水，若廢水處理失效，強酸鹼與重金屬將實際對當地水體造成污染，危害當地生態與社區用水。	積極推動表面處理製程的循環水利用與重金屬回收技術，除有效降低製程純水成本、規避乾旱限水的停工風險外，亦能大幅減少廢水排放與環境規費。此舉不僅強化水資源利用效率，更展現優異的廢水自主管理實績。
GRI 305 / 302，溫室氣體與能源	所屬之表面處理業務因製程高度依賴電鍍、高溫烘烤與排風系統，具高耗能特性。面對各國碳費徵收與綠電強制令的落實，企業面臨顯著的營運成本驟增與法規合規壓力。由於製程電力與原物料範疇的碳排放强度高，公司正面臨迫切的低碳轉型與節能設備汰換壓力；若無法滿足國際品牌對供應鏈淨零碳排的嚴格期程，將直接衝擊市場競爭力，並面臨喪失國際訂單與減損商譽的重大永續風險。	自身營運溫室氣體排放增加。電鍍製程具備高耗電特性，導致範疇二溫室氣體實際排放增加，進而加劇氣候變遷。	積極推動表面處理製程的節能減碳與綠電導入，能有效降低高耗能產線的電力成本，並且可提前規避各國碳費與碳稅的財務衝擊。可以展現低碳轉型的研發實力，協助客戶達成範疇三減碳目標，建立穩固的國際綠色供應鏈夥伴關係，為企業帶來源頭減碳與商譽溢價的雙重永續效益。
GRI 306，廢棄物管理	表面處理製程產生的重金屬污泥與化學廢液，具高危害性。隨法規趨嚴與處理費飆升，企業面臨顯著的合規成本與裁罰風險，並承受龐大的源頭減廢與循環經濟轉型壓力。若未能滿足國際綠色供應鏈的零廢棄標準，將面臨喪失品牌訂單與減損商譽的重大永續衝擊。	自身營運有害事業廢棄物處置風險。電鍍污泥若委外處理不當或遭非法傾倒，將潛在造成重度的土壤與地下水污染風險。	積極推動表面處理製程的廢棄物源頭減量與循環經濟，除大幅降低重金屬污泥處置成本與環境裁罰風險，更能透過廢液與金屬回收開創資源再利用的綠色商機。此舉不僅強化企業的環境防禦韌性，更展現卓越的資源循環績效，贏得國際綠色供應鏈訂單與認同，締造具永續意涵之商譽。

02 所辨識出之重大主題列表 排序與變動

類別	潛在的衝擊	負面的衝擊	正面的衝擊
GRI 403，職業安全衛生	表面處理製程涉及強酸鹼、重金屬及高溫高壓環境，高化學暴露與職災風險使企業面臨嚴格的法規勞檢與裁罰衝擊。若發生重大工安事故，不僅導致生產中斷與巨額賠償，更將因未達國際供應鏈的勞工權益標準，面臨被品牌剔除與減損商譽的重大永續風險。	自身營運員工職業安全衛生危害。現場作業人員長期暴露於高溫、酸霧與揮發性有機物 (VOCs) 環境中，潛在引發職業病或工安意外風險。	積極落實表面處理製程的職業安全衛生管理，除能大幅降低工安事故與職災索賠等營運風險，更能藉由打造安全健康的職場環境，提升員工向心力並吸引研發製造人才。此舉不僅強化企業的永續經營韌性，更展現優於同業的勞工保障實績，贏得國際頂尖品牌供應鏈的信任與商譽溢價。
GRI 404，訓練與教育	表面處理製程涉及高風險化學操作與低碳轉型技術，員工若缺乏專業培訓將大幅拉高工安職災與產品不良率。面對產業數位化與永續浪潮，企業若未落實系統化教育訓練，將面臨專業人才流失、技術斷層，以及因員工永續技能不足而遭國際綠色供應鏈淘汰的轉型風險。	本公司因表面處理製程具高風險與高技術性，若教育訓練流於形式或投入不足，將直接引發操作失誤與化學品工安事故，面臨生產中斷與法規裁罰；同時，技能培訓匱乏將加劇技術斷層與核心人才流失，導致產品研發停滯，最終因員工缺乏綠色轉型技能而面臨遭國際低碳供應鏈淘汰的負面衝擊。	將培訓時數、高薪專業訓練覆蓋率，與海外新廠的「製程良率（達成率為 95% - 99%）」進行關聯性量化揭露。這能向投資人等相關利害關係人證明，公司對員工的訓練投入能直接轉化為高精密製造的產出品質與經濟績效。

03 重大主題管理

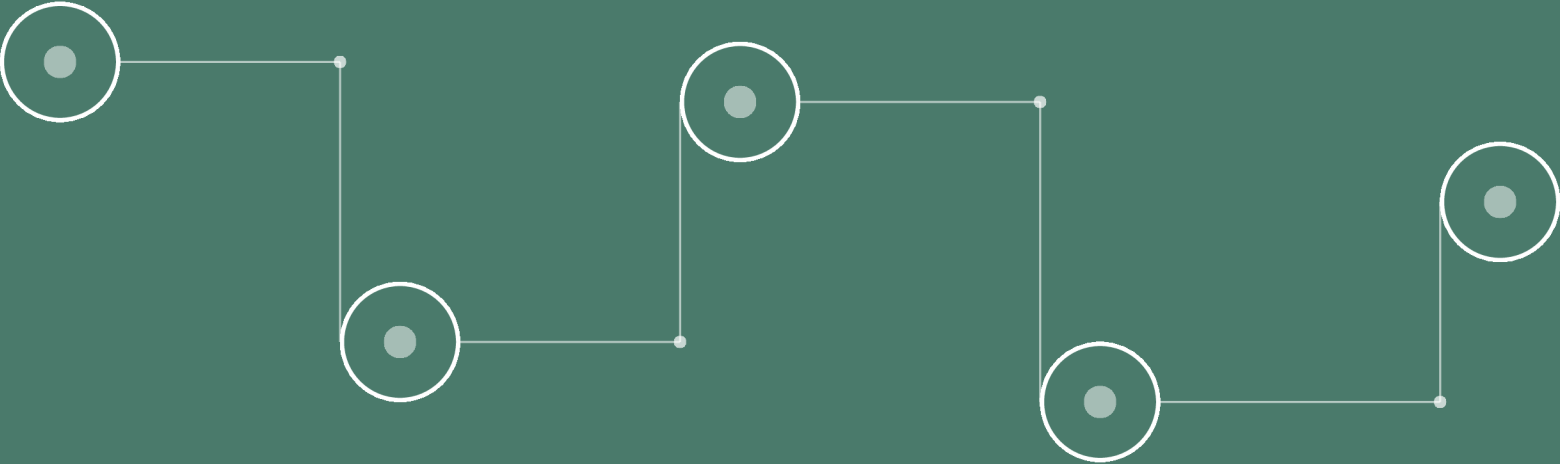
本年度重大主題經重新檢視後，新增「能源（GRI 302）」、「溫室氣體排放（GRI 305）」與「廢棄物管理（GRI 306）」三項議題，調整依據如下：

一、產業別對照修正。2024年度報告書於 SASB 指標對照時，援引 Professional & Commercial Services (SV-PS，專業與商業服務業) 產業標準進行揭露。惟本公司核心業務為金屬表面處理／電鍍代工（半導體導線架、連接器端子、LED 支架等），依 SASB 永續產業分類系統（SICS），應歸屬於資源轉型部門（Resource Transformation）之 Electrical & Electronic Equipment 產業別；其製程涉及大量化學品使用，風險特性亦與 Chemicals 產業準則高度重疊。上述兩項產業準則均將「能源管理／溫室氣體排放」與「有害廢棄物管理」列為核心重大主題，與本公司電鍍製程涉及酸鹼藥劑、重金屬鹽類、耗能設備、污泥及廢液處理之實際營運風險相符。新版報告書據此調整重大主題範疇，改採更貼近實際產業風險之揭露架構。

二、法規趨勢。因應碳費徵收、氣候相關財務揭露（TCFD）要求提高，以及各生產據點（中國、泰國）能源使用效率與廢棄物管理法規遵循壓力上升，環境面議題重要性同步提升。同時，2024年度原列之「人才吸引與留任（GRI 401）」與「社區投資與參與」二項主題，經評估衝擊程度相對較低予以移除，聚焦於本年度六項重大主題。

依此，2025年選定的重大主題為(1)「經濟績效（GRI 201）」、(2)「能源（GRI 302）」、(3)「溫室氣體排放（GRI 305）」、(4)「廢棄物管理（GRI 306）」、(5)「職業安全衛生(GRI403)」、(6)「訓練與教育（GRI 404）」六項議題。

重大主題	對應 GRI 準則	衝擊性質	對應章節
營運績效	GRI 201 經濟績效 2016	正面／實際	GRI 201 經濟績效
能源	GRI 302 能源 2016	負面／潛在（能源使用效率與成本）	GRI 302 能源
溫室氣體排放	GRI 305 排放 2016	負面／潛在（氣候變遷風險）	GRI 305 排放
廢棄物管理	GRI 306 廢棄物 2020	負面／潛在（環境衝擊）	GRI 306 廢棄物管理
職業健康與安全	GRI 403 職業安全與衛生 2018	正面／實際	GRI 403 職業安全與衛生
員工培訓與訓練	GRI 404 訓練與教育 2016	正面／實際	GRI 404 訓練與教育



6

經濟績效

01 組織所產生及分配的直接經濟價值

本章依循 GRI 201經濟績效準則，揭露本公司直接產生及分配之經濟價值、政府財務協助、退休金計畫義務，以及氣候變遷相關財務意涵。

營運概況與經濟表現趨勢

2025年度本公司合併營業收入淨額為新台幣 1,055,636千元，較 2024年度 1,028,623千元微幅成長 2.6%；惟受營業成本上升影響（成本率由 73.1% 上升至 87.2%），營業毛利由 277,174千元降至 135,012千元，加計營業費用後，本年度轉為稅後虧損，基本每股虧損 3.88元（2024年度每股盈餘 1.14元），股東權益報酬率由 5.38% 降至 -21.37%，純益率由 5.77% 降至 -17.92%。

主要銷售地區別營收（依《2025年報》揭露）：

本集團主要業務為硬碟關鍵零組件及 3C 產品充電器接頭／連接器端子之表面處理，為中國華南地區最大之專業表面處理廠與硬碟關鍵零組件主要表面處理供應商之一；硬碟產業受惠於 NAS、企業儲存、雲端運算、物聯網、5G 應用及數據中心基礎建設需求持續成長，泰國廠並受惠硬碟業務回穩，業務邁入穩健成長週期，AI 伺服器相關應用需求增長亦有助於新產品銷售。

因應 2025年度虧損之經營對策：

- 經營方針：嚴格遵守各地法令、持續投入環安系統改善；招募並培育人才、建立知識管理體系；以成本與速度優勢為客戶創造最大價值。
- 未來發展策略：擴張越南、泰國及深圳生產基地以分散營運風險；加大研發投入、招募技術人才；強化自動化與資訊安全管理；開拓高成長及貴金屬市場，提升人均產值。
- 研發投入：聚焦低成本化學鍍技術、卷對卷連續電鍍工藝、特殊貴金屬電鍍技術，以及 AI 伺服器液冷系統冷板（Cold Plate）與快接頭（Quick Disconnect Coupling）電鍍技術開發，並投入金屬回收提煉及工業廢水廢液減量設備，兼顧新應用開拓與環境友善。

01 組織所產生及分配的直接經濟價值

直接經濟價值產生與分配表 (EVG&D)

單位: 新台幣仟元 資料來源: 2025年報

項目	2025年度	2024年度
營業收入淨額	1,055,636	1,028,623
營業成本	920,624	751,449
營業毛利	135,012	277,174
營業費用	248,171	194,802
利息費用	7,033	7,758
利息收入	1,557	4,222
所得稅費用 (利益)	(1,496)	26,731
股利分配	擬不分配 (累積虧損)	以股票股利分配，總額43,868,490元 (2026/1/28發放)

依台灣、中國、泰國三地基層人員薪資與法定最低薪資比較，2025年度平均薪資均高於當地法定最低薪資，比例分別為 1.86倍、2.56倍及 1.16倍（2024年度為 1.57倍、2.72倍及 1.20倍），顯示基層薪資水準優於法規保障門檻。同期性別薪酬比（依人均薪資，即不含加班費、獎金及各項津貼之最低固定薪資）方面，中國與泰國男女主管與非主管薪資比大致介於 0.78至 1倍之間，其中泰國女性薪資約為男性之 0.78倍，中國女性約為男性之 0.94至 0.95倍；台灣因無男性非主管員工，僅能比較主管職薪資，2025年度女性主管薪資為男性之 1.94倍。

基層人員與法規基本薪資

營運據點	2025年度基層人員平均薪資	2025年度當地法定最低薪資	2025年度比例
台灣	NTD 53,285/月	NTD 28,590/月	1.86
中國	RMB 6,444/月	RMB 2,520/月	2.56
泰國	THD 413.25/月	THD 357/月	1.16

註1：男女平均薪資與薪酬差距係因職務屬性、年資等因素所致。註2：薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。註3：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；額外金額包括獎金（含現金和股權）、福利、加班費。註4：無男性非主管員工。

依年報揭露之氣候相關資訊（TCFD架構）：

- 治理：2024年成立永續發展小組，董事長任主席，每季向董事會報告溫室氣體盤查與氣候治理進度。董事會為氣候變遷風險管理最高決策單位，負責核定風險管理政策、審查並指導策略因應方案、監督方案執行成果與目標達成情形；每年由永續發展推動小組統籌環境、治理及社會相關議題，檢視各營運據點執行狀況並擬定改善計畫，於董事會報告執行成果與次年度治理規劃。
- 風險管理：參考 TCFD 建議鑑別氣候變遷可能造成之風險與機會，將短期／中長期區間定義為「1-3年」與「4-10年」；依風險發生時間、可能性及對營運與財務之衝擊程度進行評估，並以量化方式排序，挑選重大議題訂定因應策略及目標。
 - 轉型風險：碳費／碳稅新法規、電費調漲增加營運成本；原物料價格波動提升營運成本
 - 實體風險（短期）：颱風洪水可能導致營運／產線及供應鏈中斷；（長期）持續高溫增加用水用電需求
 - 機會：水資源回收再利用可降低營運成本；開發低碳產品可拓展重視碳足跡之客源
- 指標與目標：以國際 2050淨零排放為最終目標，短期依「公司治理 3.0—永續發展藍圖」逐步推進，承諾於 2026年完成母公司溫室氣體盤查、2027年完成集團盤查、2028年完成母公司查證、2029年完成集團查證。

01-1 確定給付制義務與其他退休計畫

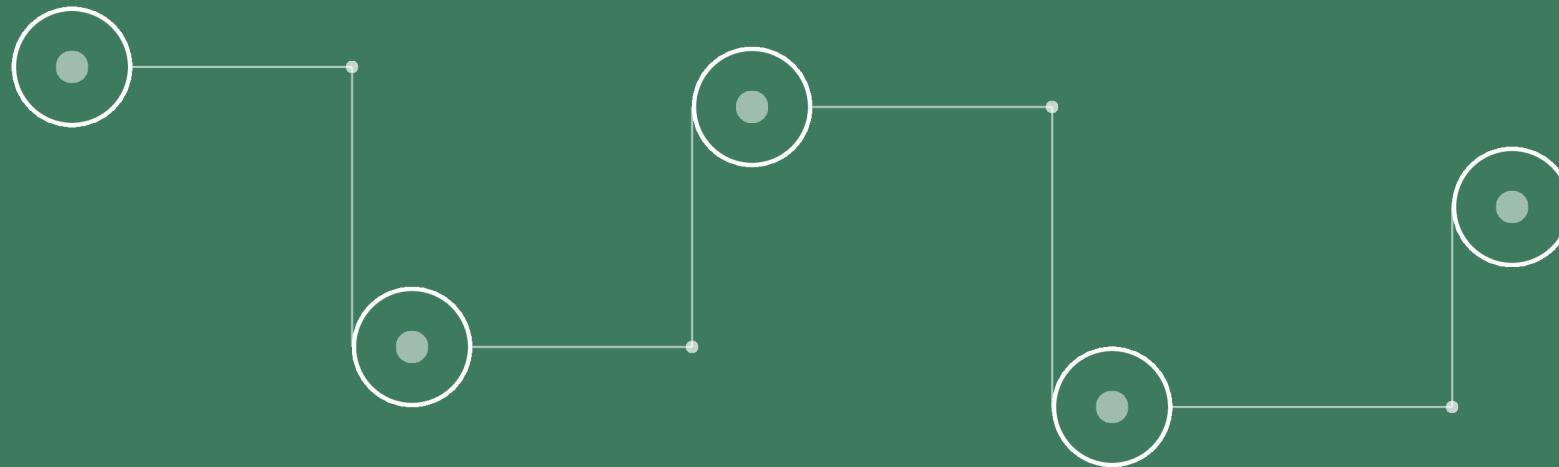
台灣母公司：依《勞動基準法》採確定提撥制，雇主每月按員工工資 6% 提繳勞工退休金至勞保局個人專戶。

中國子公司：依《社會保險法》每月繳交基本養老保險費。



02 氣候變遷風險與機會財務意涵表

類型	議題	風險因子	潛在財務影響	因應措施與方案
轉型風險	政策與法規	1.開徵碳稅及碳費 2.新增相關法規	1.增加營運成本 2.為符合新法規規範而增設預算及執行人力	1.原物料採購時，盡量選取低碳材料，規劃更換高效率設備 2.隨時了解法規預計推動時程並鼓勵員工進行相關課程進修
轉型風險	市場	原物料價格波動	營運成本提升	時刻關注原物料波動狀況，善用原物料期貨避險
實體風險	立即性（短期）	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高，可能導致： 1.營運／產線中斷 2.供應鏈中斷	1.極端的天災可能會造成資產的損失或中斷產線生產，影響營運 2.為維持正常出貨，需緊急尋求其他供應鏈，可能導致營運成本增加	1.分散重要資產存放位置，透過投保降低財損風險 2.避免過度集中特定供應商
實體風險	長期性	持續性高溫	用水及用電量增加	採用低碳原物料及低碳設備，降低用量增加的衝擊
機會	資源使用效率	水資源回收再利用	降低營運成本	建立水資源管理策略，回收廢水再利用
機會	產品與服務	開發低碳產品	拓展重視碳足跡的客源	降低產線碳排放數據，爭取國際客戶訂單



7

環境面

01 物料

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、安全性等議題息息相關，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。

為了改善並提升能源使用效率，本公司由永續發展小組負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；永續發展小組每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。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。

02 能源

本節依循 GRI 302能源準則，揭露本公司組織內部能源消耗情形。能源活動數據來源與範疇一／範疇二溫室氣體盤查一致，現階段涵蓋台北總部辦公室用電及公務車用油。

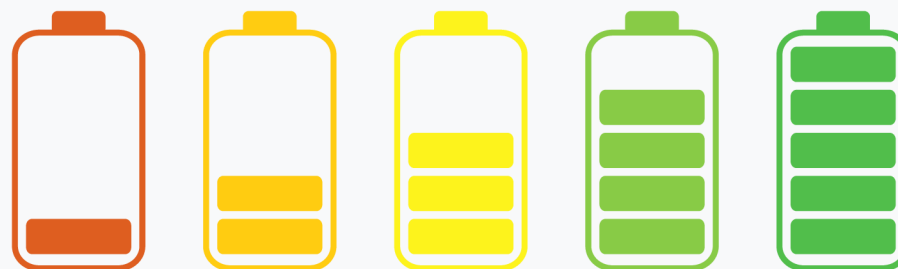
- 換算係數：電力1度=0.0036 GJ；柴油熱值8,642 Kcal/L、車用汽油熱值7,609 Kcal/L（1 Kcal=4.1868×10⁻⁶ GJ），熱值與電力排碳係數均採用溫室氣體盤查所引用之環境部／經濟部能源署公告數值。
- 能源密集度：以現階段涵蓋範圍（台北總部辦公室用電及公務車用油）計算，2025年度能源密集度約為0.26 GJ／百萬元營收（換算能源量273.38 GJ÷2025年度營業收入淨額1,055.636百萬元）；因目前盤查邊界尚未涵蓋中國及泰國生產據點，此數值與各廠區合併計算之能源密集度不具可比性，僅反映總部辦公室之能源使用效度。
- 再生能源使用情形：本公司現階段尚未採購綠電、憑證或建置太陽能等自發自用再生能源設施，用電來源均為外購電力（一般電網供電）。

節能措施與宣導：

- 推動午休時間關閉辦公室電燈1小時，並控管冷氣至適宜溫度，降低尖峰時段用電負載。
- 汰換為節能燈管，並宣導最後離開辦公室之同仁應關閉電燈、冷氣、影印機等設備電源，減少非必要電力耗用。
- 開辦節能減碳相關宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能意識，並將節能措施成效納入永續發展小組年度檢討項目。

能源消耗明細表

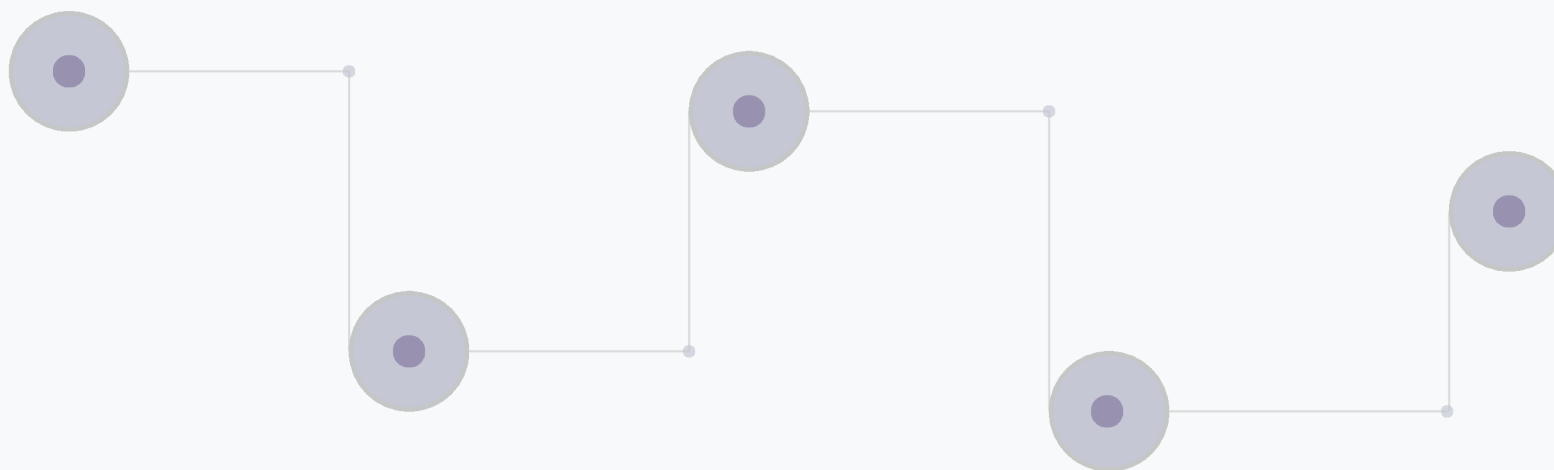
能源類型	項目	使用量	單位	換算能源量 (GJ)
外購電力	辦公室主用電	41,505.34	度	149.42
外購電力	管委會公共用電	10,114.07	度	36.41
非再生燃料	柴油 (公務車用油)	1,877.94	公升	67.95
非再生燃料	車用汽油 (公務車用油)	615.323	公升	19.6
合計				273.38



03 排放

2025 年溫室氣體總排放量為 31.2753 tCO₂e，以總營收(百萬元)為強度換算單位。從各類別的排放占比來看，範疇 2 為本公司最主要的排放源(95.65%)，而其源於外購電力、外購蒸汽，為減少電力之使用，除了於辦公室與廠區各自宣導節能政策外，亦將針對主要耗能設備進行節能技術改造。第二大排放源則為範疇 1 的固定排放源、移動排放源(4.35%)，為減少燃料之使用，可通過節約用電從而減少發電機使用次數。

- 盤查標準：ISO 14064-1:2018
- 組織邊界設定方法：營運控制權法 (Operational Control)
- 邊界範圍：台北市內湖區新湖一路151號7樓（匯鑽科技台北總部，僅此單一據點）
- 盤查期間：2025年1月1日至2025年12月31日。
- 基準年：報告書載明基準年設定為2026年，定義為首次依ISO 14064-1:2018或GHG Protocol標準完成含子公司之範疇一至範疇二合併盤查之年度
- 溫室氣體種類：涵蓋CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆、NF₃共7種
- 排除門檻：單一排放源貢獻低於1%可排除，惟排除量加總須低於總排放量5%；2025年度無排除項目。



03-1直接（範疇一）溫室氣體排放

範疇一總排放量為6.8077噸CO₂e（占總排放量21.77%），生質排放量為0.噸CO₂e。排放源包含公務車用油（移動燃燒）及冷媒逸散（住宅商用冷氣機、公務車冷媒、家用冰箱）。

GWP值來源：IPCC AR6（2021）評估報告之 GWP100。排放係數來源：環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、經濟部能源署年度電力排碳係數、IPCC 冷媒逸散率。

範疇一 溫室氣體排放明細表

排放源	活動數據	排放當量（噸CO ₂ e/年）
柴油（公務車用油）	1,877.942公升	5.1147
車用汽油（公務車用油）	615.323公升	1.415
R-410A（住宅商用冷氣機逸散）	1.83公斤（填充量）	0.227
HFC-134a（家用冰箱逸散）	0.07公斤（填充量）	0.0003
HFC-134a（公務車冷媒逸散）	0.2209公斤（填充量）	0.0507

03-2能源間接（範疇二）溫室氣體排放

範疇二總排放量為24.4676噸CO₂e（占總排放量78.23%），僅有外購電力一項，採地點基準法計算，本次盤查未揭露市場基準法數值或再生能源憑證扣減。

本公司依循 ISO 14064-1:2018 作業原則落實溫室氣體盤查與內部查證，並於 2026 年 6 月26 日完成內部程序。在計算方法學上，本公司以排放係數法為主（結合活動數據 x 排放係數 x 全球暖化潛勢值），針對冷媒與化糞池等特定排放源則另採質量平衡法，確保數據完整性。經評估，全廠數據品質評分達 4.76 分，等級評定為最佳的第一級；不確定性評估採用一階誤差傳遞法，在 95% 信賴區間下之誤差範圍為 -4.66% 至 +4.65%。為追求更嚴格的永續品質，本公司規劃於 2027 年度執行第三方查證，屆時範疇一與範疇二將採合理保證等級（實質性門檻 5%），範疇三則採有限保證等級。

範疇二 溫室氣體排放明細表

排放源	活動數據	排放係數	排放當量（噸CO ₂ e/年）
外購電力（一般用電）	41,505.3393度	0.474公斤CO ₂ e/度（經濟部能源署2024年電力排碳係數）	19.6735
外購電力（管委會公共用電）	10,114.07358度	同左	4.7941

04 廢棄物

集團三處生產據點（泰國廠、匯鑽實業深圳廠、頂群科技深圳廠）均訂有各自之廢棄物管理程序文件，詳見各廠說明。三處生產據點之委外處理商資格審查與稽核機制比較如下：

三處生產據點廢棄物管理速覽（詳細內容見各廠說明）

廠區	主要程序文件	分類原則摘要	委外處理機制	監督機制
泰國廠	PM-OHS&E-004 廢棄物管理程序手冊	一般／可回收／有害三類，源頭分類→暫存→委外清運	委外合格處理商，出廠須經泰國工業廳（DIW）系統申報	EHS部門每年至少1次現場稽核
匯鑽實業（深圳）	SI-EP-S-002 固體廢棄物管理程序	危險廢物／一般廢物（可回收／不可回收）兩大類	可回收委由有資格回收部門；危險廢物委託有資源單位處理	環安部每季監督檢查
頂群科技（深圳，含東莞分廠）	TP-EP-29 廢水、廢氣和廢物控制程序	一般廢物／危險廢物，登記於《廢物清單》，另涵蓋廢氣廢水管控	回收商須具營業執照與經營許可證，簽訂正式合約	環安部人員清運時現場監督

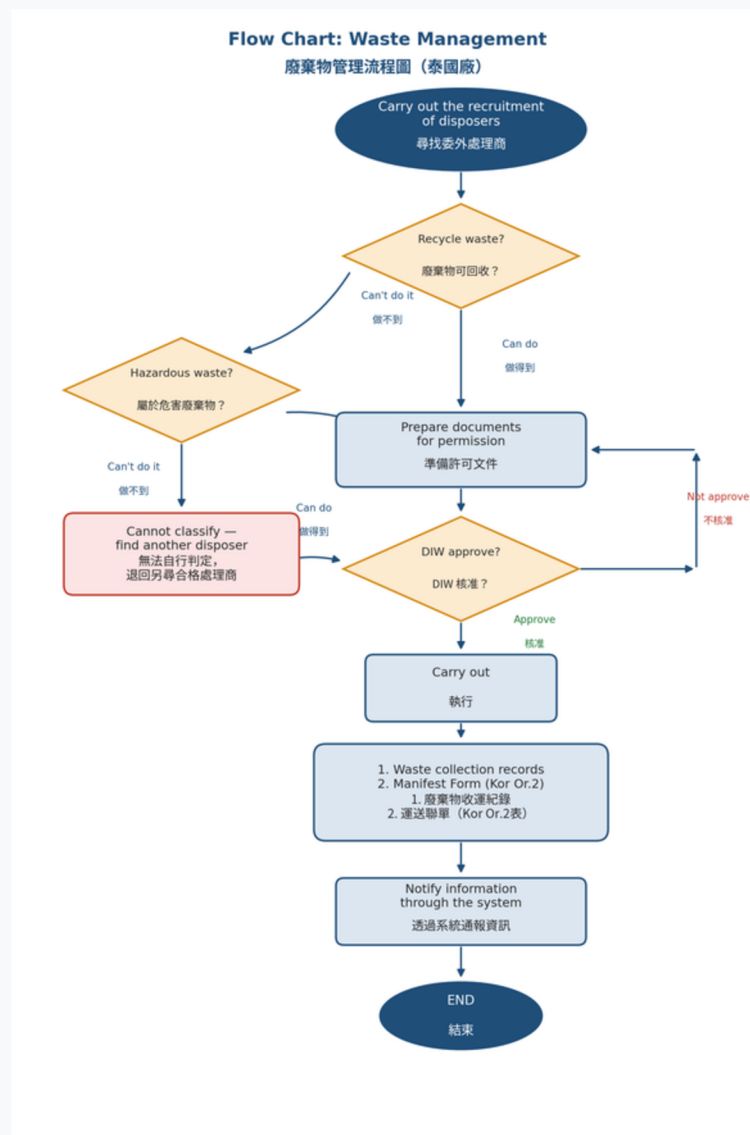
泰國廠 (Superior Plating Technology (Thailand))

管理目的為確保生產過程產生之廢棄物妥善且安全地處置，不對員工造成危害；確保有害廢棄物不外洩影響周邊社區及破壞環境；並確保營運符合法規及其他相關要求。適用範圍涵蓋一般廢棄物、可回收廢棄物及有害廢棄物之管理。

管理流程概要：各部門依廢棄物種類於源頭進行分類→暫存於總務部管理之三類（一般／回收／有害）暫存室，化學性廢棄物由生產部另行分類暫存→委外交由合格廢棄物處理商清運，出廠須經泰國工業廳網路系統申報，有害廢棄物運送須檢附「Uniform Waste Manifest」危害廢棄物運送聯單→依廢棄物性質分別採有害廢棄物處理、焚化、再利用、衛生掩埋、回收再利用等方式處理。



圖：泰國廠委外處理商廢棄物申報與核准流程（PM-OHS&E-004廢棄物管理程，中英對照）



匯鑽實業（深圳）

依《固體廢棄物管理程序》（文件編號SI-EP-S-002，現行版次C，2022年1月13日因公司組織架構變化修訂，環安部制定）：目的為對各類固體廢棄物進行管理，明確收集、處理方法，於符合國家或地方法規之前提下，達成資源化、無害化、減量化，並控制環境污染。

分類原則：分為「危險廢物」與「一般廢物（可回收／不可回收）」兩大類；一般廢棄物再分塑膠類、金屬類、紙箱類、生活類、其他類；危險廢棄物分有害液體類、有害固體類、有害容器類、其他類。

- 環安部於辦公樓、各車間及宿舍設置分類收集桶（危險廢物／可回收廢物／一般廢物），依標示要求垂直放置、防雨、遠離下水道入口
- 各部門依《固體廢物分類表》分類收集，環安部每日檢查收集桶並轉移至廠內固廢堆放場
- 可回收一般廢物由環安部委由有資格回收部門處理；不可回收一般廢物由人事行政課聯繫環衛部門統一清運；危險廢物委託有資源單位處理並確保不再轉移
- 危險廢棄物容器由倉庫統一儲存，並由採購聯繫供應商退回
- 環安部每季監督檢查固體廢物處置情況，執行《環境監測與測量控制程序》，不符合時依《環境糾正預防措施控制程序》辦理

匯鑽實業（深圳）



資料來源：匯鑽實業（深圳）《固體廢棄物管理程序》SI-EP-S-002 現行版次C

頂群科技（深圳，含東莞分廠）

依《廢水、廢氣和廢物控制程序》（文件編號TP-EP-29，現行版次B，2023年4月20日生效，已將深圳頂群與東莞分廠體系合併）：目的為確保廢物正確分類收集、合理處置，並控制廢氣和廢水排放，防止和減少對人體和環境的不利影響。管理範圍涵蓋固體廢物、廢氣、廢水三軌，較匯鑽實業之程序更廣。

分類原則：廢棄物分為一般廢物（如生活垃圾、工業垃圾）與危險廢物（列入《國家危險廢物名錄》或公司自定義危害較大者），並登記於公司《廢物清單》。

- 環安部依《危險和一般廢棄物清單》規範分類，並依規定設置垃圾箱／堆放場（明顯標識、防雨密封、危險廢物容器加註警示、不兼容廢物分別儲存）
- 一般固體廢物由各部門／個人分類投入垃圾桶，清潔工按可回收／不可回收分類後運至環保站處理；堆放場累積至一定量時由行政部通知環衛站或廢品收購站入廠清理
- 危險廢物先行封存，達一定數量後交由合格回收商處理，環安部人員須到場監督清運過程，避免飛散、濺落污染
- 廢氣：優先採購低硫柴油、無鉛汽油等環保燃料，環安部定期聯繫環保機構監測排放，不合格時要求整改
- 廢水：各部門依規範管理化學品使用，禁止直接排入雨水／污水管網，環安部確保污水管網完好



中國廠：

依前述2025年度《固態廢棄物管理數據》表，非有害廢棄物中，廢空桶列為「再使用準備」（145.9128公噸），廢紙／廢塑料／廢金屬／廚餘廢物列為「再生利用」（32.227公噸），生活垃圾與工業垃圾列為「其他回收作業」（47.185公噸）；有害廢棄物則區分為「再使用準備」7.335公噸、「再生利用」220.243公噸、「其他回收作業」511.4483公噸。由於三廠廢棄物皆委外處理、廠內無自有處理設施，故「現場處理」欄位均為0，全數列為「離場處理」。

泰國廠：依處置作業直接處置的廢棄物之焚化分類仍延續泰國廠慣例假設，將生活垃圾與工業垃圾列為「焚化（不含能源回收）」

各廠區2025年度廢棄物產出量速覽（含集團彙總）

廠區／實體	2025年度總量（公噸）	資料邊界／備註
台灣總部	6.53	母公司／辦公室 僅非有害廢棄物（無生產製程）
泰國廠	782.39	2025年度廢棄物處理數據
中國廠	964.35	涵蓋全廠製造與辦公，含有害及 非有害廢棄物
集團總計	1,753.28	台灣總部＋中國廠合計＋泰國廠

依2025年度泰國廠廢棄物處理數據彙總如下（單位：公噸）：

類別	全年合計（公噸）
有害廢棄物－有害廢棄物處理	346.26
有害廢棄物－再使用（Reuse）	407.35
有害廢棄物－衛生掩埋	19.64
有害廢棄物 小計	773.25
非有害廢棄物－回收再利用	9.14
全年 總計	782.39

一般工業固廢（中國三廠合計）

品項	單位	三廠合計
廢紙	公噸	3.779
廢塑料	公噸	7.297
廢空桶	公噸	145.9128
廢金屬	公噸	6.37
廚餘廢物	公噸	14.781
生活垃圾	公噸	22.225
工業垃圾	公噸	24.96
小計（公噸）	公噸	225.3248

危險廢棄物（中國三廠合計）

品項	單位	三廠合計
污泥	公噸	219.332
廢酸水	公噸	14.702
廢日光燈管	公噸	0.0268
廢抹布／手套／擦拭紙	公噸	2.269
廢機油	公噸	0.911
廢濾芯／濾袋	公噸	8.002
廢空容器	公噸	5.44
廢硝酸	公噸	33.124
含鎳廢水	公噸	96.588
廢鹼水	公噸	65.095
廢濾紙	公噸	21.8625
有機樹脂類廢物	公噸	5.0355
廢活性炭	公噸	13.1915
在線測試廢液	公噸	1.58
氨基磺酸鎳廢液	公噸	0.807
氨鎳廢液	公噸	0.459
鈹活化廢液	公噸	0.252
電鍍廢液	公噸	25.64

品項	單位	三廠合計
廢205D脫脂	公噸	47.28
廢高錳酸鉀	公噸	3.028
廢後處理水（鹼性）	公噸	2
廢後處理水（酸性）	公噸	0.771
廢濃硫酸	公噸	0.974
廢前處理水	公噸	51
廢酸銅	公噸	0.479
廢酸性保護劑	公噸	0.128
廢稀硫酸	公噸	61.799
廢鹽酸	公噸	21.184
廢綜合後保護水	公噸	12.411
含鉻廢液	公噸	18.066
含鹼廢液	公噸	0.2
含鎳廢酸水	公噸	2.884
含錫鎳廢液	公噸	0.375
銀活化廢液	公噸	0.235
氰化物空桶／空瓶	公噸	1.895
小計（公噸）	公噸	739.0263

GRI 306-4 移轉之廢棄物（按回收作業分類）

分類	現場處理(t)	離場處理(t)	總量(t)
有害廢棄物			
再使用準備	0	7.335	7.335
再生利用	0	220.243	220.243
其他回收作業	0	511.4483	511.4483
小計			739.0263
非有害廢棄物			
再使用準備	0	145.9128	145.9128
再生利用	0	32.227	32.227
其他回收作業	0	0	0
小計			178.1398
總量			917.1661

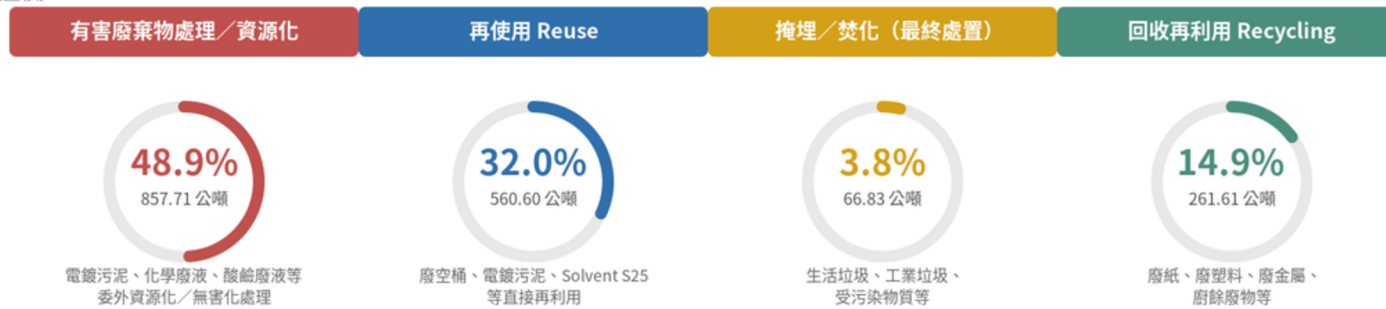
匯鑽科技 集團廢棄物處理流程 Group Waste Treatment

數據範圍：台灣總部+中國三廠+泰國廠 2025年度 | 資料來源：各廠區2025年度廢棄物處理數據彙整



委外處理商管理流程

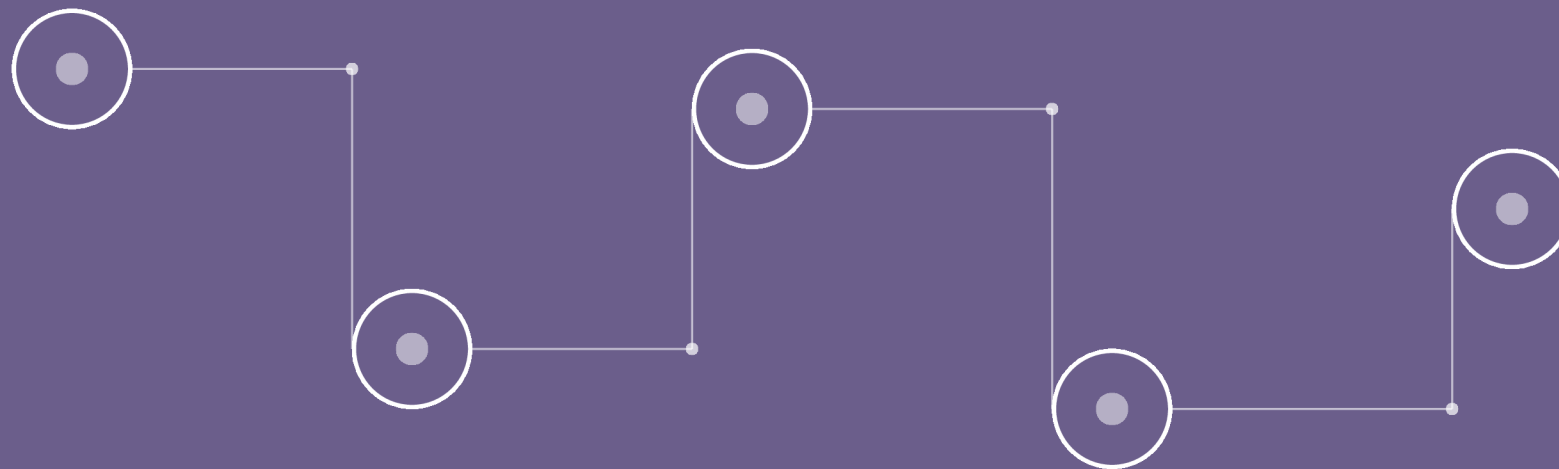
- ▶ 委外商資格審查（執照查核）
- ▶ 現場分類收集
- ▶ 暫存倉儲管理
- ▶ 委外清運作業
- ▶ 廢棄物聯單申報
- ▶ 現場稽核查核
- ▶ 文件紀錄留存



1,753.28
公噸
廢棄物總量
Total Waste Generated (集團)

46.9%
資源循環比例
Resource Recovery Rate

百分比為佔集團全年廢棄物總量比例（1,753.28公噸，含台灣總部6.53公噸辦公室垃圾，佔0.4%，因無生產製程暫無處理方式細分，未納入四類佔比）
資源循環比例 = (再使用 + 回收再利用) ÷ 集團廢棄物總量 | 資料來源：台灣總部、中國三廠（匯鑽實業深圳廠、頂群科技深圳廠、頂群科技東莞分廠）、泰國廠 2025年度廢棄物處理數據



8

社會面

01職業安全衛生

依循內部自建之職業安全衛生管理體系及當地法規設置勞工安全衛生人員進行管理。中國廠（頂群科技、匯鑽實業）持有ISO 9001（品質）及ISO 14001（環境）驗證；泰國廠（Superior Plating Technology）持有ISO 14001認證。

內部管理制度包括：《環境與安全運行控制程式》、《消防安全管理程式》、《職業病防治控制程式》、《應急準備和響應管理程式》、《危險源識別與評價管理程式》。

以頂群科技（深圳）為例，頂群科技於2025年2月訂定職業病防治相關管理制度共13項，依《中華人民共和國職業病防治法》建立三級職業衛生管理網絡，制度涵蓋：

- 職業病危害防治責任制度：明確各級主管與部門之防治責任分工
- 職業病危害項目申報制度：依規定向所在地安全生產監督管理部門申報職業病危害因素項目
- 建設項目職業衛生「三同時」管理制度：新建／改建／擴建項目之職業病防護設施須與主體工程同時設計、施工、投產
- 職業病危害監測及評價管理制度：委託合格機構每年至少檢測一次（高毒作業場所每月一次），每三年至少辦理一次現狀評價
- 職業危害警示與告知制度：透過勞動合同告知書、公告欄、警示標識等方式告知員工職業病危害資訊
- 職業病危害事故處置與報告制度：訂有事故緊急處置流程與分級通報時限
- 職業病危害應急救援與管理制度：由職業衛生領導小組擔任應急指揮機構，每年組織1至2次演練
- 崗位職業衛生操作規程：針對噪音、粉塵等作業崗位訂定具體操作規範
- 職業病防護用品管理制度：依GB11651-2008配發
- 職業病防護設施維護檢修制度：訂有防護設施定期檢查、維護與檔案管理機制
- 職業病防治宣傳教育培訓制度：規範各層級人員之教育訓練時數與週期
- 法律、法規、規章、規定之其他職業病防治制度：落實國家職業病防治法規要求

頂群科技（深圳）健康與安全管理制度

依《健康與安全管理制度》：目的為建立並規範公司各工作場所之健康與安全要求，確保職業健康安全管理體系（ISO 45001）有效運行；管理者代表負責體系建立與持續推動，環安部負責重大危險源安全管理與安全控制點設置，人事行政課負責體檢、社會保險、事故報案、勞動保護等業務，項目部負責設計階段之健康安全風險控制。

健康安全風險考量涵蓋機械性、化學性、電能／熱能、放射性事故、墜落及跌倒事故、崩塌事故、交通事故、起重事故，以及噪音、高溫、灼燙等其他職業病事故八大類；消除危害、降低風險採「消除危險源→以低風險製程／設備／材料替代→工程控制→管理控制（含培訓）→個人防護裝備」之控制層級原則。

各類業務活動運行控制範圍包括：

- 特種設備與作業人員：須取得使用許可證及年度檢定合格證書，特種崗位人員持證上崗
- 消防安全：滅火器標示明確、通道暢通，管理依《消防控制程序》執行
- 化學物品管理：依《化學品管理程序》辦理危險化學品之貯存、收發、使用與廢棄
- 噪音防護：配戴耳塞、設置隔離區或降噪設施
- 職業病防治：發現職業病患者或追蹤對象即予系統治療或調離崗位。定期體檢頻率為一般崗位每2年1次、接觸有毒有害物質或特殊工種崗位每年1次
- 女職工勞動保護：落實經期、孕期、產假期、哺乳期、更年期「五期」保護規定

公司對辦公區域、生產過程、設備設施、物料、作業環境進行全面辨識，類別涵蓋機械傷害、電器危害、熱危害、化學危害、生物危害、人機工程危害；依風險等級與影響程度分級後，訂定應急預案、改善工藝流程、更換安全設備、加強員工培訓等對策，並定期監測、更新危險源清單。

頂群科技（深圳）危害辨識與風險評價方法

依《危險源辨識、風險評價和風險控制程序》（文件編號TP-QP-57，現行版次A，2026年2月27日制定，適用範圍為頂群科技（深圳）有限公司暨東莞分公司）：

辨識流程：確定作業過程→識別危險源→安全風險評價→登記重大安全風險；辨識時須同時考慮化學、物理、機械、電器、人體工程、生物六類典型危害，並涵蓋「三種時態」（過去／現在／將來）及「三種狀態」（正常／異常／緊急情況）。

識別方法：收集國家與地方安全法規標準、收集本單位及同類單位過去事故資訊、收集顧客要求與專家諮詢、現場觀察、座談討論分析、預先危害分析（新設備／新製程採用前之模擬分析）。

風險評價採雙軌並行：矩陣法（以「後果」×「可能性」交叉評出風險等級）與LEC定量評價法（ $D=L$ 發生可能性× E 暴露頻繁程度× C 事故後果）。依 D 值分為四級： $D>160$ 為極其危險（不能繼續作業）、 $D 70\sim160$ 為高度危險（需立即整改）、 $D 20\sim70$ 為一般危險（需要注意）、 $D<20$ 為稍有危險（可接受）； $D>70$ 者列為「重大安全風險」，須建立專門之職業健康安全方案。

控制措施擬定原則依序為：消除或減少危險源→採取措施降低風險→個體防護；重大危險源另須制定應急預案。危險源辨識於法規變化、工作程序變化、新活動開展前、新設備／技術導入前、採用新物質時，或發現新危險源時即隨時更新。2026年3月14日執行結果：依《危險源辨識調查評價表》（TP-FM-ES-021）記錄，已按10個部門／區域（辦公室+外出、保安隊、人事行政課、生管課、設施課、品質、廢水處理站、生產課電鍍車間、原料倉、項目部化驗室）完成辨識，合計192筆危險源；並依《重大危險源清單》（TP-FM-ES-022）彙整出7筆重大安全風險（如電氣檢修無證上崗、有限空間作業等）。此為查核所得之最新實際執行數據，建議揭露時註明資料來源與統計時點。



頂群科技（深圳）事故報告與調查處理流程

依《事故報告、調查與處理程序》（文件編號TP-QP-58，現行版次A，2026年2月27日制定），採分級通報與分級調查機制：

- 通報層級：輕傷事故立即報告班組長／安全管理員／部門負責人；重傷事故須於24小時內報告公司主管部門；傷亡事故須於2小時內向當地勞動與監察部門報告；火災事故立即向消防單位報警
- 調查分級：輕傷及一般事故由部門課長或經理負責，3日內呈報調查報告；重傷事故由總經理組織生產、技術、安全等人員成立調查組；死亡事故由公司主管部門會同勞動、公安、監察部門組成調查組；非傷亡重大事故10日內完成調查報告書
- 矯正預防措施依循「四不放過」原則：事故原因查不清不放過、事故責任沒有查清不放過、防範措施不落實不放過、職工沒有受到教育不放過。
- 統計機制：各部門每月25日前將《職工傷亡事故情況》彙報人事行政課統計；結案後以「通報」形式下發職業健康安全管理體系所覆蓋各部門

頂群科技（深圳）環境與職業健康安全監測項目（依TP-EP-27）

依《環境監視和測量控制程序》（文件編號TP-EP-27，現行版次C，2026年2月27日修訂，新增ISO45001體系要求內容；前次版次B為2023年4月20日因深圳頂群與東莞分廠體系合併修訂）4.2.1節：環安部聯繫法定監測部門對環境污染物排放、職業健康安全項目情況進行監測，監測項目如下：檢測結果超過標準值時，應報告管理者代表，並按《糾正和預防措施控制程序》規定執行。



頂群科技（深圳）環境與職業健康安全監測項目（依TP-EP-27）

項目	監測點	監測項目	監測頻率	責任部門	備註
廢水	總排口	按排污許可要求	每月一次（深圳）／每月一次（東莞）	環安部	委託第三方機構監測
廢氣	排放口	按排污許可要求	每季一次（深圳）／每半年一次（東莞）	環安部	委託第三方機構監測
車間無組織廢氣	車間	按排污許可要求	每年一次	環安部	委託第三方機構監測
噪聲	廠區四周邊界	等效連續A聲級	每年一次（深圳）／每季一次（東莞）	環安部	委託第三方機構監測
設備噪聲	設備旁	等效連續A聲級	每年一次	環安部	委託第三方機構監測
輻射量	個人輻射劑量	GB18871-2002	每季度一次（一年累積量）	人事行政課	委託第三方機構監測
職業危害	工廠職業危害現狀	依據國家法規進行	每年進行一次	環安部	委託第三方機構監測
職業病	職業病體檢	依據職業危害現狀進行	每年進行一次	環安部	疾控中心或職業病體檢機構
防雷	防雷設施	依據國家法規進行《中華人民共和國氣象法》《氣象災害防禦條例》《防雷減災管理辦法》	每半年和每年一次	環安部	委託第三方機構監測

頂群科技（深圳）職業病危害監測與應急救援機制

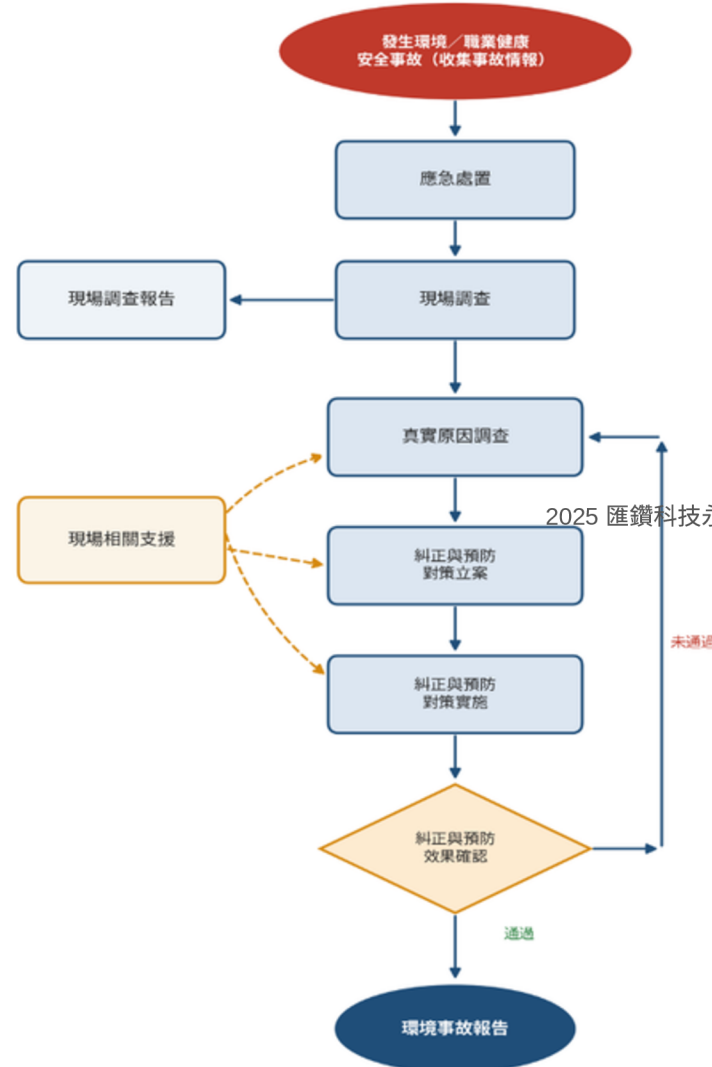
依《職業病危害監測及評價管理制度》，頂群科技委託具資質之職業衛生技術服務機構，每年至少辦理一次職業病危害因素檢測，高毒作業場所每月檢測一次；並於首次申請職業衛生安全許可證、發生職業病危害事故等情形下，每三年至少辦理一次職業病危害現狀評價，檢測與評價結果存入職業衛生檔案並向勞動者公布。

應急救援指揮機構為職業衛生領導小組，救援隊伍由職業衛生管理機構人員、急救員及安全員組成，分別負責治安保衛、消防、搶險搶修、現場醫療救護及物料運輸供應；公司每年組織1至2次專業分工演練。



應急處理流程圖

頂群科技（深圳）暨東莞分公司 TP-QEP-34



2025 匯鑽科技永續報告書 | 61

資料來源：頂群科技（深圳）暨東莞分公司《TP-QEP-34 應急準備與響應控制程序》8.1附件（重繪，虛線為現場相關支援協作路徑）

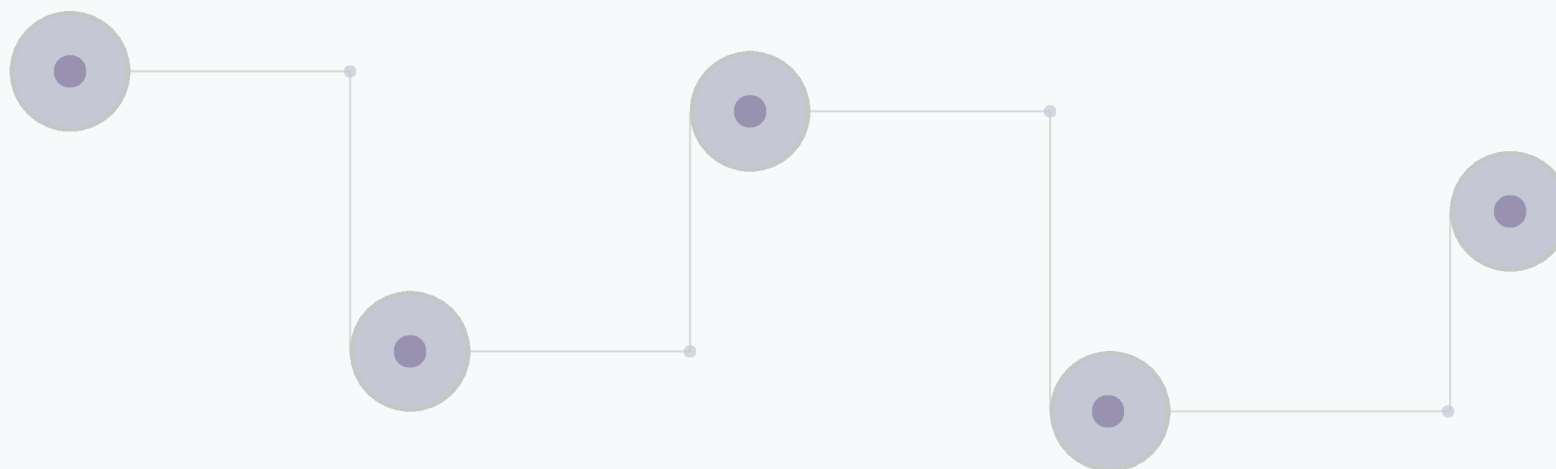
公司每年組織全體員工免費進行一次健康檢查，並定期組織特定崗位員工進行職業健康檢查。以下為泰國廠2025年11月最新之風險群體特殊健檢統計，依作業性質辨識暴露於噪音、粉塵、化學品（鎳、氨/EDTA、異丙醇）及重複性肌肉骨骼負荷之高風險員工群體：

異常者之因應措施包括：轉介就醫複查、機械改善／維修、配戴防護耳罩／防塵口罩／矯正眼鏡，以及提供工作站與設備改善建議。

頂群科技（深圳）職業健康監護制度

依《勞動者職業健康監護及其檔案管理制度》，頂群科技委託合格醫療衛生機構，依《職業健康監護技術規範》等國家標準，對員工辦理上崗前、在崗期間及離崗前三階段職業健康檢查，費用由公司負擔；對有職業禁忌者予以調離或暫時脫離原崗位，並妥善處置需複查者及疑似職業病病人。公司並為每位員工建立個人職業健康監護檔案（含職業史、歷次健檢結果、職業病診療資料等），採保密原則專人保管，離職時可申請複印且不得收取費用。依《職業病防治控制程序》進一步規範三階段體檢時程：崗前體檢須於員工入職30日內完成；崗中體檢依GBZ188職業危害因素對應頻率，於到期前30日內安排；離崗體檢適用於正常離職員工（最後一次在崗健檢若在離崗前90日內視為已完成），自離員工先以電話確認、未果則以快遞通知，體檢費用由公司負擔；轉崗員工須核對是否有職業危害因素變化並納入管理。

另依《職業病防護用品管理制度》，公司依GB11651-2008《個體防護裝備選用規範》，免費為員工配發符合國家標準之防護用品（如安全帽、防塵口罩、耳塞、防護眼鏡等），並建立發放登記台帳。



頂群科技（深圳）職業病防治控制程序

依《職業病防治控制程序》：目的為貫徹職業健康相關法規、防治職業病，保護全體員工健康，適用於公司所有員工。

職業危害申報審批：新建／改建／擴建項目嚴格依「三同時」制度辦理，未取得職業危害預評價報告前不得擅自施工；涉及職業危害之設計方案須送交上級主管部門審核通過後方可施工；項目完工後須經職業危害控制效果評價與驗收。

職業病事故救治程序：員工身體不適應儘速就醫或至職業病防治院檢查→至深圳市疾病預防控制中心或職業病防治院申請職業病診斷→如對診斷結果存疑，可向省級衛生部門申請首次職業病鑑定→經診斷／鑑定為職業病者申請工傷認定→治療結束後申請勞動能力鑑定→依工傷保險條例相關規定落實待遇。公司並依《職業危害崗位清單》按廠區（深圳頂群、東莞分公司）分別列明各崗位（如退鍍、鍍鎳車間上下料、污水處理、電鍍工程師等）對應之職業病危害因素（如氮氧化物、酸霧或酸酐、噪聲、氰及腈類化合物等），逐崗管理防護。

「職業安全衛生管理委員會」由各部門負責人共15人（男性13人、女性2人）組成，依委員會章程每月召開會議一次，全年共運作12次；「總經理信箱」2025年度共收到0項申訴；員工滿意度調查2025年度平均85.77分；另依法全年舉辦4次勞資會議。

頂群科技（深圳）工作人員協商與參與機制

依《工作人員的協商和參與控制程序》（文件編號TP-QP-60，現行版次A，2026年2月27日制定）：

- 代表產生方式：員工代表由員工推選、工人代表由非管理人員推選，代表各自群體與管理層就職業安全衛生事項溝通；人事行政課每年組織選舉；員工代表人數占總人數5～10%，其中工人代表占員工代表人數50%以上
- 協商管道：內部聯絡單（書面傳遞，執行部門須立即處理）、看板溝通（職安衛／品質／技術資訊保留7天，其餘資訊保留5天）、會議協商（會議通知提前1天發出，會議時間原則不超過2小時，會議記錄須於會後2個工作日內整理發放）
- 協商會議頻率：每季度一次，由人事行政課組織公司高層與員工代表、工人代表就職安衛事宜溝通交流，形成《工作人員的協商和參與會議記錄》
- 其他管道：合理化建議制度（全體員工可提出書面意見，經人事行政課收集、管理者代表審核）；非正式管道包括在崗交談、便條、郵件、公告等

頂群科技（深圳）職業危害警示與告知機制

依《職業危害警示與告知制度》，公司透過下列方式落實勞動者知情權：於勞動合同中列明職業病危害因素、防護措施及待遇，並簽署職業危害告知書；於醒目位置設置公告欄，對嚴重職業危害之作業崗位設置警示標識及中文警示說明；定期辦理職業健康檢查並如實告知檢查結果；公布職業病防治規章制度、崗位操作規程及事故應急救援預案。

2025年度各廠區辦理消防安全教育培訓、危化品/危廢/環境應急/純水操作培訓、班組長初級火災撲救培訓、消防安全應急演練、交通安全培訓、有限空間培訓、化學品洩漏應急演練等課程；泰國廠並辦理Basic Fire Fighting and Fire Evacuation Drills、First Aid & CPR、Forklift Truck Driving Techniques、Orientation (Safety)等英文課程。

頂群科技（深圳）依《職業病防治宣傳教育培訓制度》規定，主要負責人及職業衛生管理人員之職業病防治教育訓練初訓時數不得少於16學時，繼續教育不得少於8學時；接觸職業病危害之勞動者初訓時數不得少於8學時，繼續教育不得少於4學時，繼續教育週期為一年一次；訓練紀錄（含通知、教材、教員、試卷、考核成績等）由職業衛生管理人員專人存檔。

2025年度各廠區安全訓練堂數、時數、參訓人數明細如下：

職業傷病統計 2025年未有提報到安監局與公安局之職業傷害案件

指標	2024年度	2025年度
職業災害人數	0	0
職業災害人數比率	0%	0%
工傷事故次數	1次	0次
工傷事故率	0.17%	0%
職業病事故發生率	0	0
因公死亡人數	0	0

2025年度各廠區安全訓練堂數、時數、參訓人數明細如下：

廠區	訓練類別	總堂數(堂)	總時數(小時)	上課人數(人)
匯鑽（台灣總部）	進行員工消防安全教育培訓	1	10	10
匯鑽（台灣總部）	班組長撲救初級火災培訓	0	0	0
匯鑽（台灣總部）	消防安全應急演練	0	0	0
匯鑽（台灣總部）	特種設備安全應急救援演練	0	0	0
匯鑽實業（深圳）	有限空間安全培訓	1	6	12
匯鑽實業（深圳）	危化安全教育培訓	1	8	16
匯鑽實業（深圳）	危廢安全教育培訓	1	4.5	9
匯鑽實業（深圳）	危廢管理培訓	1	4.5	9
匯鑽實業（深圳）	環境應急培訓	1	4.5	9
匯鑽實業（深圳）	環境應急演練	1	8	16
匯鑽實業（深圳）	廢氣處理操作培訓	0	0	0
匯鑽實業（深圳）	廢水處理操作培訓	4	8.5	5
匯鑽實業（深圳）	純水操作培訓	4	4	2
匯鑽實業（深圳）	交通安全培訓	0	0	0
匯鑽實業（深圳）	消防應急演練	2	150	300
頂群科技（深圳，含東莞）	滅火器使用培訓	3	45	20
頂群科技（深圳，含東莞）	有限空間培訓	3	21	7
頂群科技（深圳，含東莞）	防洩漏應急演練	1	3.5	7

廠區	訓練類別	總堂數(堂)	總時數(小時)	上課人數(人)
頂群科技（深圳，含東莞）	化學品洩漏應急演練	1	3.5	7
頂群科技（深圳，含東莞）	勞保用品使用安全培訓	3	60	20
頂群科技（深圳，含東莞）	班組長撲滅初級火災培訓	2	15	15
頂群科技（深圳，含東莞）	電鍍化學品安全管理使用培訓	3	30	20
頂群科技（深圳，含東莞）	員工反詐騙教育培訓	3	30	20
頂群科技（深圳，含東莞）	特種設備安全培訓（電梯）	1	5	10
頂群科技（深圳，含東莞）	節後安全教育培訓	3	300	200
頂群科技（深圳，含東莞）	消防應急演練	2	500	250
頂群科技（深圳，含東莞）	危廢管理培訓	3	17.5	27
頂群科技（深圳，含東莞）	廢水處理操作和保養指導書內容培訓	1	2.5	5
頂群科技（深圳，含東莞）	廢水系統操作培訓	4	10.5	6
頂群科技（深圳，含東莞）	廢氣處理設備操作培訓	2	5.5	7
頂群科技（深圳，含東莞）	環境應急培訓	1	3	6
頂群科技（深圳，含東莞）	廢水收集池滿水應急演練	1	3	6
頂群科技（深圳，含東莞）	純水操作培訓	4	10	6
泰國廠	Basic Fire Fighting and Fire Evacuation Drills	1	78	13
泰國廠	First Aid & CPR	1	84	14
泰國廠	Forklift Truck Driving Techniques	2	144	12
泰國廠	Orientation (Safety)	33	288	48

02訓練與教育

本公司深知人力資源發展為企業永續成長之核心動能，秉持建構學習型組織之理念，持續完善教育訓練體系，透過多元化、多層次之訓練活動，提升員工專業職能與個人素質，實現人力資源之最大化運用。本章依循GRI 404訓練與教育準則，揭露員工平均受訓時數、提升員工技能與過渡協助方案，以及定期績效及職涯發展檢核機制。

以頂群科技（深圳）為例，依《人力資源控制程序》4.4節「教育訓練管理」規定：各部門應於每年12月31日前提提交次年度教育訓練計劃，由人事行政課彙整編製《年度員工教育訓練實施計劃表》，載明課程、時數、月份、參訓對象與講師；非年度計劃內之訓練需求，得經公司領導核准後另行安排。課程性質屬一般性、共同性者以廠內自辦為原則，屬特殊性、技術性者則以外部派訓為原則；內部講師以部門主管或曾受同類訓練之人員擔任，如需外聘，其學經歷及資格證明須送人事單位存檔。所有參訓人員須於《教育訓練簽到表》簽名，並建立《個人培訓記錄檔案》，以利追蹤員工訓練歷程。

2025年度員工教育訓練總時數為4,210小時。

訓練規劃涵蓋：

- 新進人員訓練：入職引導與關懷、公司簡介、經營理念、企業文化、規章制度、考勤管理、薪資福利制度
- 在職人員訓練：體系知識訓練、安全衛生教育、消防應急演練、品質知識訓練等通識課程
- 管理技能訓練：向上管理、問題分析與解決、班組長管理技能訓練
- 專業技能訓練：工程技術類、設備工程／維修類、財務會計類課程
- 派外訓練：指派參加外部訓練機構課程，如最新消防安全法規、勞工法規、稅務法規、執照訓練

職級	性別	台灣	中國	泰國	合計
高階主管	男性	54	26	36	116
高階主管	女性	30	26	120	176
中階主管	男性	0	44	270	314
中階主管	女性	24	38	540	602
基層人員	男性	0	1440	174	1614
基層人員	女性	0	1322	66	1388
合計		108	2896	1206	4210

針對特定崗位另訂有專業資格要求：對品質、環境、職業健康安全及有害物質過程管理具影響力之人員（如生產操作、檢驗、化驗分析、安全管理、採購、ROHS儀器操作、HSF物料鑑定及實驗室工程師等），除到職前訓練外，須賦予額外專業操作技能訓練，其中環保相關崗位人員須每年定期培訓並更新紀錄於《RoHS關鍵崗位人員清單》；特殊工作崗位人員（如電工、焊接工、廢水處理人員、電梯安全管理員、化學品安全管理員、行車操作員等）須完成專業訓練並取得國家認可資格證件後方可上崗；生產、品質、項目、業務、環安、管理六部門並均須至少配置1名具證照之IATF16949內部稽核員及第二方稽核員（資料來源：人力資源控制程序）。

內部人才流動方面，如因業務需要進行部門間人員調動，須經雙方主管同意並填具《人員異動申請表》確認備案；異動後如涉及職務晉升，將依晉升考核程序辦理（詳見8.3節）。

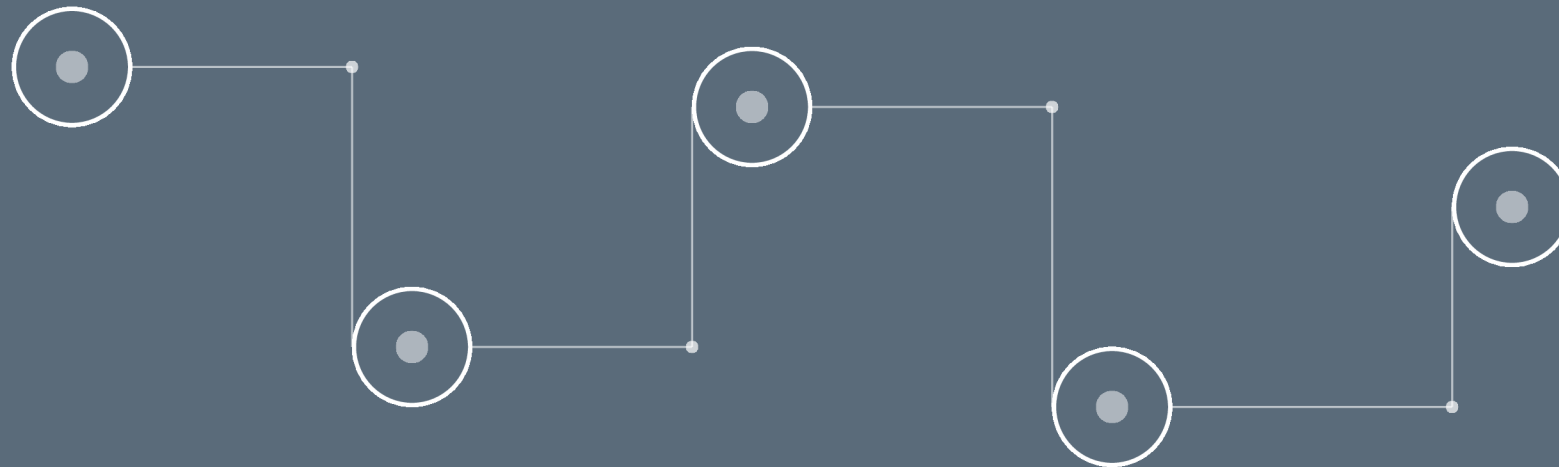
過渡協助方案：若員工發生無法勝任工作之情況，將予以工作輔導或轉調適任單位；若仍無法滿足需求，則依法給付資遣費用，並提供相關證明文件協助其申請失業給付或職業訓練補助。

現行機制：新進人員試用期屆滿前，由單位主管進行工作績效評核，未通過績效評核者，公司得依相關法令終止勞動契約或經雙方同意延長試用期。

職務晉升方面，如遇職缺，符合資格之內部人員得由部門主管與經理進行綜合考核，經部門書面提報總經理核准後，自公告日起代理該職務，代理期限不得低於1個月；代理期滿由職務代理人、部門主管及經理共同評審其代理期間工作表現，填具《代理評定申請表》，經總經理核准後，由人事行政課公告日起正式晉升（資料來源：人力資源控制程序）。

績效考核與激勵方面，依《員工激勵控制程序》規定，各部門訂定績效考核目標，經總經理核准後，由部門主管向所屬員工公告、宣導與溝通；部門主管以「員工滿意度調查表」形式進行初步考核評估後送管理部稽核，經總經理最終核准後，由財務部門於每月薪資中發放相關績效獎金。

員工滿意度調查為公司蒐集員工回饋、驅動組織與職涯發展改善之重要管道：依《人力資源控制程序》規定，人事部門每半年組織一次員工滿意度調查，調查內容涵蓋福利待遇、住宿與工作環境衛生、工作內容瞭解程度、管理方式滿意度等面向，員工得自主選擇是否具名；當部門綜合滿意度低於75分時，人事行政課將了解不滿意因素並推動改善措施。



A

附錄

GRI 內容索引表

GRI 2-1	組織詳細資料 第2章01公司簡介 頁6	GRI 201-1	經濟所產生及分配的直接經濟價值 第6章01組織所產生及分配的直接經濟價值 頁35
GRI 2-2	組織及其永續報導 第1章01關於本報告書 頁3	GRI 201-3	確定給付制退休福利計畫與其他退休計畫 第6章01（退休金計畫段落） 頁38
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡窗口 第1章01關於本報告書 頁3	GRI 201-4	政府補助所獲得的財政獎勵 第6章01組織所產生及分配的直接經濟價值 頁35
GRI 2-4	資訊重編 第1章01關於本報告書 頁4	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量 第7章02能源 頁40
GRI 2-5	外部確信 第1章01關於本報告書 頁4	GRI 302-3	能源密集度 第7章02能源 頁40
GRI 2-6	活動、價值鏈及其他商業關係 第2章07價值鏈 頁15	GRI 302-4	減少能源消耗 第7章02能源 頁40
GRI 2-7	員工 第2章02員工 頁7	GRI 302-5	降低產品和服務的能源需求 第7章02能源 頁40
GRI 2-8	非員工的工作者 第2章02員工 頁7	GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放 第7章03排放 頁42
GRI 2-9	治理結構及組成 第2章03組織/公司治理結構 頁9	GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放 第7章03排放 頁42
GRI 2-10	最高治理單位的提名與選定 第2章03組織/公司治理結構 頁9	GRI 305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放 第7章03排放 頁42
GRI 2-11	最高治理單位主席 第2章03組織/公司治理結構 頁9	GRI 305-4	溫室氣體排放強度 第7章03排放 頁42
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色 第2章03組織/公司治理結構 頁9	GRI 305-5	溫室氣體排放減量 第7章03排放 頁42
GRI 2-13	衝擊管理責任之授權 第2章03組織/公司治理結構 頁9	GRI 305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放 第7章03排放 頁42
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色 第2章03組織/公司治理結構 頁9	GRI 305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及其他顯著的氣體排放 第7章03排放 頁42
GRI 2-15	利益衝突 第2章04利益衝突 頁12	GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關的重大衝擊 第7章04廢棄物 頁45
GRI 2-16	重大關切事項之溝通 第2章06溝通重大事件 頁14	GRI 306-2	廢棄物相關重大衝擊之管理 第7章04廢棄物 頁45
GRI 2-17	最高治理單位之集體知識 第3章03最高治理單位的群體智識 頁18	GRI 306-3	廢棄物的產生 第7章04廢棄物 頁45
GRI 2-18	最高治理單位績效之評估 第3章04最高治理單位的績效評估 頁19	GRI 306-4	移轉之廢棄物 第7章04廢棄物 頁45
GRI 2-19	薪酬政策 第2章05最高治理單位的薪酬政策 頁14	GRI 306-5	直接處置之廢棄物 第7章04廢棄物 頁45
GRI 2-20	決定薪酬之過程 第2章05最高治理單位的薪酬政策 頁14	GRI 403-1	職業安全衛生管理系統 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-21	年度總薪酬比率 第2章05最高治理單位的薪酬政策 頁14	GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-22	永續發展策略聲明 第3章02負責任商業行為之落實 頁17	GRI 403-3	職業健康服務 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-23	政策承諾 第3章02負責任商業行為之落實 頁18	GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-24	政策承諾之納入 第3章02負責任商業行為之落實 頁18	GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-25	補救負面衝擊之流程 第4章01尋求建議和提出疑慮的機制 頁20	GRI 403-6	工作者健康促進 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-26	尋求建議與提出疑慮之機制 第4章01尋求建議和提出疑慮的機制 頁20	GRI 403-7	預防和減緩與商業關係直接相關之職業安全衛生的衝擊 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-27	法規遵循 第2章治理面（整體） 頁6	GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-28	公協會之會員資格 第8章社會面（整體） 頁56	GRI 403-9	職業傷害 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-29	利害關係人議合方針 第4章02利害關係人議合方針 頁20	GRI 403-10	職業病 第8章01職業安全衛生 頁56
GRI 2-30	團體協商 第2章治理面（整體） 頁6	GRI 404-1	每年員工受訓平均時數 第8章02訓練與教育 頁67
GRI 3-1	決定重大主題的流程 第5章01決定重大主題的流程 頁23	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案 第8章02訓練與教育 頁67
GRI 3-2	重大主題列表 第5章02所辨識出之重大主題列表、排序與變動 頁32	GRI 404-3	定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比 第8章02訓練與教育 頁67
GRI 3-3	重大主題管理（各主題適用） 第5章03重大主題管理 頁34		