永續報告書

明遠精密

2024

Environmental Social Governance

ESG Report

目錄

1 基本資訊 7
1.1 關於本報告書 7
1.1.1 報導期間 7
1.1.2 依循準則 8
1.1.3 邊界範疇 8
1.1.4 資訊重編 9
1.1.5 內部控制 9
1.1.6 外部保證/確信 9
1.1.7 聯絡資訊 9
1.2 永續策略與績效 10
1.2.1 經營者的話 10
1.2.2 永續績效 11
1.3 利害關係人議合 11
1.3.1 鑑別利害關係人 11
1.3.2 利害關係人溝通 12
1.4 重大議題管理 14
1.4.1 重大議題評估流程 14
1.4.2 重大議題衝擊管理 17

2 公司治理 49
2.1 公司簡介 49
2.1.1 基本資訊 49
2.1.2 營運據點 52
2.2 治理結構 53
2.2.1 治理架構 53
2.2.2 功能性委員會 62
2.3 經濟績效 65
2.3.1 經濟價值 65
2.4 責任商業行為 68
2.4.1 誠信經營 68
2.4.2 人權政策 70
2.4.3 法規遵循 73
2.5 氣候變遷風險機會 75
2.5.1 氣候治理 75
2.5.2 氣候風險機會鑑別評估 79
2.5.3 氣候風險機會衝擊評估 82
2.6 資訊安全 84
2.6.1 資安管理政策 84
3 產品服務 87

3.1 產品服務 87
3.1.1 產品服務簡介 87
4 永續供應 92
4.1 產業供應鏈 92
4.1.1 產業概況 92
4.1.2 供應鏈結構 94
4.2 供應鏈管理 97
4.2.1 供應鏈管理政策 97
4.2.2 供應鏈稽核成效 99
5 環境友善 100
5.1 能源治理 100
5.1.1 能源管理 100
5.1.2 能源消耗 100
5.1.3 節能措施 103
5.2 排放監控 104
5.2.1 溫室氣體盤查 104
5.2.2 溫室氣體減量 108
5.3 水源管控 108
5.3.1 取水排水耗水 108
5.4 廢棄物監管 111

5.4.1 廢棄物管理政策 111
5.4.2 廢棄物清運處置 113
6 員工照護 116
6.1 人力資本 116
6.1.1 人力管理 116
6.1.2 人才聘雇 116
6.1.3 勞資協議 125
6.2 薪酬與福利 126
6.2.1 平等優渥薪酬 126
6.2.2 完善福利措施 131
6.2.3 友善育兒職場 133
6.3 多元發展 135
6.3.1 培育訓練 135
6.3.2 績效考核 137
6.4 職場安全 139
6.4.1 職業安全衛生管理 139
6.4.2 職業傷害與職業病 144
7 社會共榮 147
7.1 社會投資 147
7.1.1 社會投資策略 147

7.1.2 社會參與成果 149
附錄 150
GRI 準則索引表 150

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為明遠精密科技股份有限公司（以下簡稱明遠精密、本公司或我們）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次 出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2026 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊僅揭露明遠精密新竹總公司，不含其他海內外營運據點。

註 1：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為部份子公司因部分合併公司尚未建置完整之永續數據蒐集系統，短期內難以納入一致揭露，故本報告先以總公司為揭露主體。
合併財報所有個體請詳 https://www.finesse-tech.com/financial-statements.php?id=13&lang=tw。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

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

1.1.4 資訊重編

本公司為首次編製永續報告書，故本報告書無資訊重編之情形。

1.1.5 內部控制

本公司內控制度中訂有永續資訊管理作業 ，由永續展委員會負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度管理部、財務部、職安室負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書編制後，由永續發展委員會審核討論後定稿，送董事會核決。

1.1.6 外部保證/確信

本報告未經外部查證或確信。未來將視實際需求與利害關係人期望，由管理階層評估並委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，以強化報告內容之可靠性與透明度。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：明遠精密科技股份有限公司 永續發展委員會執行秘書
電　　話：03-6565510
電子信箱：hr.admin@finesse-tech.com
公司網站：https://www.finesse-tech.com/
地　　址：新竹縣竹北市中和街 191 巷 31 號

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

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

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

在這個信念下，明遠自主開發的 ACME 產品，透過高效率、低能耗、減碳等優勢，積極協助半導體大廠強化其 ESG 表現。憑藉卓越的產品品質及創新技術，ACME 成功協助半導體大廠降低碳排放、優化製程效率，實際為半導體產業的永續發展做出貢獻。

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

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

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

1.2.2 永續績效

1. 關懷地球

   致力實踐聯合國永續發展目標，持續提供全球客戶因應氣候變遷的整合性解決方案，參與半導體大廠供應商 ESG Award 提案，獲得卓越影響獎 首獎之殊榮。

2. 以人為本

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

公司積極建構永續的企業經營模式，努力實踐聯合國永續發展目標（ SDGs ）；未來我們將持續盤點永續相關之績效，滾動式調整永續發展策略與目標。

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

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

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	• 由 ESG 各小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	• 利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	永續發展委員會	• 各議題負責單位定期向永續管理委員會呈報，由永續管理委員會整合議合結果
4	董事會	• 議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。 • 董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	• 每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等

主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	溝通管道及回應方式	溝通頻率	關注議題 註1	負責單位
股東及投資人	● 公開資訊觀測站：揭露公司資訊、重大訊息 ● 公司網站：設置「投資人專區」，讓投資人瞭解公司營運狀況 ● 股東常會：說明經營目標、聽取股東意見及出版年報 ● 法人說明會：說明營運概況與投資人互動溝通	不定期 不定期 1 次/年 依需求	● 經營績效 ● 公司治理 ● 風險管理 ● 誠信經營	財務部
員工	● 勞資會議 ● 職業安全衛生委員會 ● 員工健康醫療諮詢 ● 工作發展與定期績效考核	1 次/季 1 次/季 2 次/月 1 次/季	● 人才發展與人才培育 ● 薪資福利 ● 尊重人權與友善職場 ● 職業安全與健康	管理部 職安室
供應商	● 供應商問卷 ● 日常拜訪及聯繫：確認日常採購、發包、確保款項付款正常	不定期	● 供應商管理 ● 誠信經營	資材部 採購課
客戶	● 公司網站：設置「聯絡我們」與業務窗口方便客戶洽詢產品 ● 日常電話溝通、信件往來及親自拜訪 ● 客戶意見回饋 ● 客戶對本公司之供應商評鑑 ● 參展活動	不定期	● 品質管理 ● 研發創新 ● 客戶隱私保護 ● 誠信經營	業務處
政府機關	● 參與主管機關主辦說明會、研討會等會議 ● 配合主管機關查核	依需求	● 法規遵循 ● 公司治理	總經理室 總管理處

註 1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

明遠精密由永續發展委員會每年依據『組織』本公司（或集團）的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

(1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。

(2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準(TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 26 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

(1) 利害關係人回饋：我們以問卷方式，與本公司高階主管、專家及外部利害關係人填答，綜合評比各項永續正、負面議題的二大指標-「衝擊程度」與「發生可能性」。2024 年度共計回收 76 份問卷，實際回收 89 份，排除無效問卷 13 份，有效問卷共 76 份。

(2) 評估衝擊程度：根據永續議題的性質設定不同的計算標準，負面議題包含事件嚴重性、影響範圍與可逆與否，正面議題則包含事件影響程度與影響範圍。

(3) 評估發生可能性：根據該影響發生機率計算。

(4) 排序及決定重大議題：計算出各議題之衝擊程度與發生可能性後，由永續發展委員會設定此二大指標的的重大性門檻分數，篩選當期重大議題，並報告予高階管理階層，討論並決議通過重大議題鑑別結果。

本期衝擊程度與發生可能性計算出平均分數，按內外部加總後分數排序，列入重大議題共有五項，另考量上櫃及溫室氣體排放已有成果，故額外將經濟績效及溫室氣體排放列為重大議題。

Step 3. 重大議題資訊報導

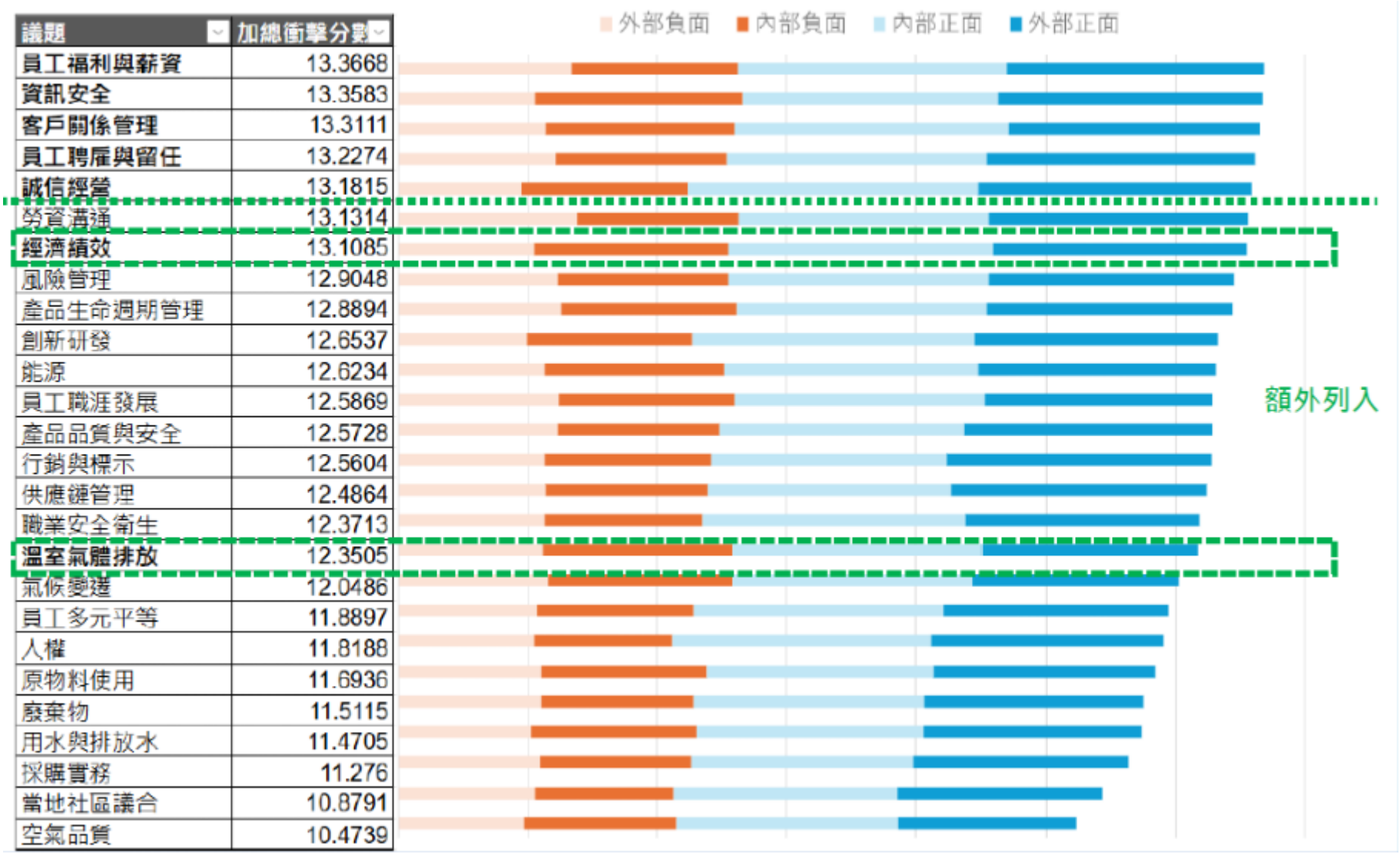
由永續發展委員會判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會或其他高階管理階層審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

2024 年按內外部加總後分數排序，將前下列前 5 項列為重大議題，並另將經濟績效、溫室氣體排放列為重大議題。經濟績效因考量明遠為上櫃公司，額外揭露取得及分配之經濟價值，便於利害關係人瞭解；溫室氣體排放議題，因 2023 年度有相關成果，且 2026 年法規要求公開揭露。

議題	加總衝擊分數
員工福利與薪資	13.3668
資訊安全	13.3583
客戶關係管理	13.3111
員工聘雇與留任	13.2274
誠信經營	13.1815
勞資溝通	13.1314
經濟績效	13.1085
風險管理	12.9048
產品生命週期管理	12.8894
創新研發	12.6537
能源	12.6234
員工職涯發展	12.5869
產品品質與安全	12.5728
行銷與標示	12.5604
供應鏈管理	12.4864
職業安全衛生	12.3713
溫室氣體排放	12.3505
氣候變遷	12.0486
員工多元平等	11.8897
人權	11.8188
原物料使用	11.6936
廢棄物	11.5115
用水與排放水	11.4705
採購實務	11.276
當地社區議合	10.8791
空氣品質	10.4739



1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為明遠精密重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展委員會負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續發展委員會至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

2024 年重大議題影響邊界與目標成效

➢ **重大議題：員工福利與薪資**

對應之 GRI 主題		GRI 2-1、2-7、2-8 / GRI 201-3、202-1 / GRI 401-2、401-3、405-2
影響衝擊	正面衝擊	提供優質福利，提升員工滿意度，增加企業價值。
	負面衝擊	公司福利制度政策不完備，員工權益受損，離職率增高，影響企業營運及形象。
主要管理方針		● 依公司薪資政策提供具市場競爭力之薪酬水準，並導入公平合理的績效獎金制度。 ● 建立完善福利制度，包含保險、退休金、年度健康檢查、員工旅遊、補助方案、育嬰留職停薪機制等，兼顧身心健康與工作生活平衡。 ● 持續檢討薪酬結構及福利措施，結合多元性與包容性，確保各類員工權益獲得尊重與保障。
影響範圍(邊界)	上游	若供應商品質或交期不穩，將影響公司對客戶的交貨與服務表現，間接影響客戶滿意度。
	公司營運	薪酬結構、福利政策的執行直接影響公司現職員工的工作穩定度、滿意度與生產力。
	下游	良好的員工福利與穩定度可強化服務品質與客戶滿意度，間接影響客戶對公司的信任與合作意願。
KPI與目標	短期目標(1-3 年)	● 完成年度員工薪酬市場調查，調整薪資結構以符合法規與市場行情。 ● 優化現有福利措施，新增 1 項以上符合員工需求的新福利方案（如育兒補助、身心健康資源等）。 ● 辦理多元性與平等職場文化講座。
	中期目標(4-6 年)	● 每 3 年完成一次福利方案大幅度檢討與修訂，並依員工回饋更新政策。 ● 建立彈性工作制度試行方案，增加工作與家庭平衡的選擇。
	長期目標(7 年以上)	● 將公司打造成區域內「最佳雇主」之一，獲得外部機構或國內人力資源評選之最佳雇主獎項。 ● 建立全面性員工照護架構，包含職涯發展、心理健康輔導、全人關懷，形成可持續吸引與留任人才的競爭力。
	達成進度說明	2024 年完成年度員工薪酬市場調查，調整薪資結構以符合法規與市場行情。
管理評估機制		● 每年由人資部門彙整薪資結構、離職率、員工滿意度調查數據。 ● 定期與員工進行溝通座談，收集員工對薪酬福利的意見，作為未來政策滾動式修正依據。
報告書對應章節		6.1 人力管理 / 6.2 薪酬與福利

➢ **重大議題：資訊安全**

對應之 GRI 主題		GRI 418
影響衝擊	正面衝擊	完善的資訊安全與顧客資料保護制度，確保服務的穩定性及安全性，降低公司及客戶資訊外洩風險。
	負面衝擊	資訊安全意識不足，導致公司或客戶資料外洩，未能做好資訊防護，影響公司聲譽及客戶權益。
主要管理方針		● 建立並持續優化資訊安全管理系統，依據 ISO 27001 等國際標準進行資安治理。 ● 制定員工資訊安全行為準則，加強員工資訊安全意識教育。 ● 採取資安防護措施與異常偵測機制，降低資料外洩風險。
影響範圍(邊界)	上游	雖然供應商非直接資安管理對象，但若供應商系統與公司有串接或數據交換，供應商的資安漏洞可能成為攻擊途徑，因此公司已要求關鍵供應商符合基本資安標準，但影響屬次要或間接。
	公司營運	資安管理與保護措施主要直接影響公司內部資訊系統、員工對機敏資料的保護、與公司內部流程資訊安全的落實。
	下游	因涉及客戶資料處理，若資安出現疏失，將直接影響客戶隱私與利益。
KPI 與目標	短期目標 (1-3 年)	完成所有核心系統資安弱點掃描並依風險分級完成修補。
	中期目標 (4-6 年)	建立跨部門資安聯防機制，涵蓋供應鏈資安管理要求。
	長期目標 (7 年以上)	建立並落實 AI 資安風險管理架構，預防未來生成式 AI 相關資安威脅。
	達成進度說明	2024 年完成所有核心系統資安弱點掃描並依風險分級完成修補。
管理評估機制		由資訊單位負責每年定期執行資安風險評估與演練後檢討。
報告書對應章節		2.6 資訊安全

➢ **重大議題：客戶關係管理**

對應之 GRI 主題		GRI 418
影響衝擊	正面衝擊	良好的顧客體驗，妥善處理客戶需求，提升客戶滿意度，並提供多元管道予顧客進行反映。
	負面衝擊	缺乏客戶關係管理，無法處理客戶需求，客戶滿意度不佳，降低客戶推薦或購買意願。
主要管理方針		● 建立全方位客戶服務與回饋機制，透過官網、電話、郵件、業務拜訪、客戶滿意度問卷等多元管道蒐集客戶意見。 ● 定期辦理客戶關係管理教育訓練，提升員工服務品質與問題解決能力。 ● 設置專責客戶服務窗口與快速回應機制，確保客戶需求能即時被處理。 ● 強化客戶資料保護政策，確保客戶個資安全
影響範圍(邊界)	上游	若供應商品質或交期不穩，將影響公司對客戶的交貨與服務表現，間接影響客戶滿意度。
	公司營運	客戶服務、售後維護、業務單位的執行直接影響顧客體驗及滿意度。
	下游	影響客戶對公司品牌的信任感、持續合作意願與購買決策。
KPI與目標	短期目標(1-3 年)	持續維護客戶滿意調查，並建立基準值。依所制定之客戶抱怨處理程序以維護客戶關係。
	中期目標(4-6 年)	● 客戶滿意度達成率提升 5%（以短期目標完成年度作為基準年）。 ● 建立客戶分級管理策略，針對重點客戶提供專屬服務計畫。
	長期目標(7 年以上)	● 持續優化客戶關係管理流程，實現客戶流失率≦3%。 ● 透過 CRM 分析客戶需求趨勢，作為新產品研發或服務改進的依據。
	達成進度說明	2024 年已依所定之「客戶抱怨處理程序」，回應流程。
管理評估機制		● 每年彙整客戶滿意度調查結果，作為 KPI 檢討與年度改善計畫基礎。 ● 申訴案件結案時須由客服單位製作結案報告，彙報申訴數據與解決成效。 ● 客戶意見與市場需求將定期彙整給研發、業務單位作為產品/服務調整參考。
報告書對應章節		1.3 利害關係人溝通 / 3.1 產品服務簡介 / 2.6 資訊安全(涉及客戶資料保護)

➢ **重大議題：員工聘雇與留任**

對應之 GRI 主題		GRI 401-1、202-2
影響衝擊	正面衝擊	將人才視為企業重要資產，聘用優質人力，降低員工流動率，提升企業競爭力。
	負面衝擊	人力管理及聘雇不當，造成員工流動率提升，造成企業成本，影響競爭力。
主要管理方針		● 將人才視為企業重要資產，提供具市場競爭力的薪酬與完善的福利政策以吸引並留任人才。 ● 建立公平、多元的聘用機制，促進性別、年齡、種族等多元化組成。 ● 強化人才發展與晉升制度，建立透明的升遷機制與職涯發展規劃，提升員工滿意度與留任率。
影響範圍(邊界)	上游	員工穩定能確保採購、生產流程協調順暢，間接影響供應鏈效率。
	公司營運	高流動率會提高招募與訓練成本，影響營運穩定性與生產力。
	下游	穩定的人力資源有助維持產品與服務品質，增強客戶滿意度。
KPI與目標	短期目標(1-3 年)	● 針對核心職缺完成市場薪酬結構調查，確保薪資競爭力。 ● 設立內部推薦獎金機制，以吸引優質人才加入。 ● 建立員工入職滿意度調查機制並完成首年統計。
	中期目標(4-6 年)	● 完善人才庫系統，優化招募流程，縮短平均聘用時間。 ● 針對不同世代需求，設計彈性工作、職涯發展與培訓計畫。 ● 完善接班人計畫，針對關鍵職務培育內部人才。
	長期目標(7 年以上)	● 建立多元人才與性別平衡的管理階層結構。 ● 成為業界具吸引力的人才首選企業，獲得國內外人力資源或人才永續相關獎項。
	達成進度說明	2024 年設立內部推薦獎金機制，以吸引優質人才加入。
管理評估機制		● 人資部門每季彙總離職率、新進率、核心人才留任率。 ● 定期進行員工滿意度調查，並制定對應改善措施。 ● KPI 達成度作為人資部門與各單位主管績效評核依據。
報告書對應章節		6.1 人力管理 / 6.3 多元發展 / 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ **重大議題：誠信經營**

對應之 GRI 主題		GRI 205、206
影響衝擊	正面衝擊	主管及同仁的職場行為符合商業道德、社會期待及法律規範，提升品牌形象；恪守公平交易、反貪腐相關之
	負面衝擊	不誠信的負面事件，損傷企業形象，甚至面臨訴訟或裁罰。
主要管理方針		● 制定誠信經營政策、行為準則與稽核機制，全面落實誠信文化。 ● 定期辦理誠信經營與反貪腐教育訓練，加強全體員工、主管的風險意識。 ● 設立檢舉管道與保密制度，確保利害關係人可安心揭露不誠信行為。 ● 董事會與永續發展委員會定期檢討誠信經營政策執行情況。
影響範圍(邊界)	上游	供應商的誠信程度直接關聯公司風險，尤其涉及採購、交付與供應鏈誠信。
	公司營運	員工、主管的誠信行為對公司法遵、形象與營運穩定性具有直接影響。
	下游	若公司被揭露不誠信行為，將降低客戶對公司之信任與合作意願。
KPI與目標	短期目標(1-3 年)	● 完善誠信經營 SOP，明訂舉報與調查流程，並宣導全員知悉。 ● 將誠信教育訓練納入新進人員教育課程。 ● 完成公司內外部檢舉管道效能測試並確認可正常使用。
	中期目標(4-6 年)	● 將誠信經營政策要求納入主要供應商契約條款，擴大誠信影響範圍至供應鏈。 ● 完成反賄賂管理系統導入評估或相關準備作業。
	長期目標(7 年以上)	● 建立產業內誠信經營標竿地位，獲得國內外獨立機構誠信經營獎項。 ● 將誠信政策發展至跨國營運據點，維持集團內一致性的誠信管理制度。
	達成進度說明	● 2024 年將誠信教育訓練納入新進人員教育課程。 ● 完成公司內外部檢舉管道效能測試並確認可正常使用。
管理評估機制		● 每年人資部門彙整誠信訓練執行情況與檢舉案件，提報永續發展委員會與董事會。 ● 若有重大誠信事件，立即啟動調查小組並向董事會專案報告。
報告書對應章節		1.3 節利害關係人溝通 / 3.1 產品服務簡介 / 2.6 資訊安全(涉及客戶資料保護)

➢ **重大議題：經濟績效**

對應之 GRI 主題		GRI 201-1、201-4
影響衝擊	正面衝擊	增加營業收入，強化企業的成長動能，提升股東、投資人的投資意願，創造企業價值。
	負面衝擊	營運虧損或營業收入不如預期，造成企業負面形象，且影響資源調度彈性。
主要管理方針		● 以穩健經營與持續創新作為核心，強化產品競爭力與市場佔有率。 ● 持續優化營運效率與成本結構，以提升獲利能力與營業收入。 ● 落實財務透明度，定期向股東、投資人揭露財報與經濟績效指標
影響範圍(邊界)	上游	公司經濟績效良好能穩定付款給供應商；若營運困難可能影響付款條件與供應穩定。
	公司營運	公司財務績效直接影響營運穩定度、投資人信心與資源調度能力。
	下游	若公司營運穩健，可持續提供穩定供應與服務；反之，營運不佳恐影響交付與合作關係。
KPI與目標	短期目標(1-3 年)	● 完成核心產品市場拓展計畫，擴展至少 1 項新市場或新客戶群。 ● 建立主要成本結構分析制度，進行年度成本改善計畫。
	中期目標(4-6 年)	● 持續投入研發，提升高附加價值產品比例至公司營收 50%以上。 ● 開發多元收入來源，減少對單一大客戶或市場的依賴度。
	長期目標(7 年以上)	● 公司營業收入年複合成長率（CAGR）達到 10%以上。 ● 穩定配發股利，維持股東長期投資意願。
	達成進度說明	2024 年建立主要成本結構分析制度，進行年度成本改善計畫。
管理評估機制		● 財務部門每月編製經營管理報表，包含營收、毛利、成本結構變化等關鍵財務指標，提報董事會審閱。 ● 每季召開經營績效檢討會議，盤點營運目標達成情況並調整策略。 ● 永續發展委員會每年檢視經濟績效與永續財務指標之結合情形。
報告書對應章節		2.3 經濟績效 / 1.2.2 永續績效 / 2.2 治理結構

➢ **重大議題：溫室氣體排放**

對應之 GRI 主題		GRI 305-1~5
影響衝擊	正面衝擊	妥善管理溫室氣體，掌握潛在氣候/碳成本，落實環境與生態保護，並避免可能增加的營業成本(如：碳稅、碳費)。
	負面衝擊	未落實溫室氣體管理，導致未能符合法規要求，或因營業成本提高，影響公司獲利能力。
主要管理方針		● 建立溫室氣體盤查與降低排放量，作為公 司採購策略評比的重要依據，宣導並落實優先綠色採購。
		● 宣導節能措施，因應氣候進行空調調控。
		● 轉換部份運具電動化。
影響範圍(邊界)	上游	供應商的碳排放亦會影響公司範疇 3 排放量，需與供應商合作降低全供應鏈碳足跡。
	公司營運	直接影響公司能耗、碳成本、合規狀態及形象。
	下游	客戶日益重視供應商減碳表現，公司碳管理績效直接影響客戶合作意願。
KPI與目標	短期目標(1-3 年)	● 盤點主要碳排來源，建立溫室氣體管理基準年資料。
		● 完成全廠照明 LED 化改造或其他能效提升專案。
	中期目標(4-6 年)	● 範疇 1、2 碳排放總量較基準年減少 5%。
		● 部分營運據點開始導入再生能源。
	長期目標(7 年以上)	● 達成 SBTi 設定的階段性科學基礎減碳目標。
		● 設立公司碳中和藍圖，規劃達成碳中和時間表。
	達成進度說明	2024 年盤點主要碳排來源，建立溫室氣體管理基準年資料。
管理評估機制		每年由環安部門完成溫室氣體盤查報告，報告董事會與永續發展委員會。
報告書對應章節		5.2 排放監控 / 2.5.2 氣候風險機會鑑別評 / 1.4.2 重大議題衝擊管理

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

衝擊議題管理

衝擊管理-負面

負面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面產生負面的影響，且負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消，例如：再生能源可以降低一個地區對化石燃料的依賴，然若建設此再生能源導致當地原住民需撤離其土地或領土，則對原住民造成的負面影響不能與再生能源的正面影響相抵。

1. 實際衝擊

- 重大議題：員工福利與薪資

產生的衝擊活動項目	核心人力因薪資調整滯後或福利不足而離職，造成專案/產線人力短缺，進而延遲進度
發生地點	研發或工程單位
衝擊描述	核心人員流失後，專案進度遲延、產線需靠現有人員加班支撐，造成壓力、抱怨與士氣低落，同時增加加班費與招募、訓練成本；若延誤交貨導致客戶不滿，損害公司形象。
衝擊面向	- 招募與訓練成本增加 - 生產效率降低 - 員工滿意度下滑 - 客戶交付延誤造成信任受損
影響存續期間	中至長期：可能持續 6 個月～2 年，直到招募補齊與人員熟悉工作。
影響之利害關係人	員工(工作負荷) 管理層(調度壓力) 客戶(交付時程) 股東/投資人(收益與形象)

補救措施/管理方法	- 緊急調查市場薪資並適度調整 - 對核心人員進行留任面談 - 啟動專案招募縮短補人時間 - 提供短期加班補助或留任獎金 - 強化內部溝通安撫員工情緒
報告書對應章節	6.1 人力管理 6.2 薪酬與福利 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：資訊安全

產生的衝擊活動項目	駭侵攻擊、勒索軟體感染、機敏資料外洩等資安事件實際發生。
發生地點	公司伺服器、員工電腦、雲端服務、內部網路。
衝擊描述	資料被竊或外洩，造成營運中斷、可能需支付罰款或賠償，客戶信任度下降，影響商譽。
衝擊面向	營運中斷損失、合規罰款、品牌形象受損、客戶流失風險。
影響存續期間	中至長期：1～3 年影響信任、營運及後續監管壓力。
影響之利害關係人	客戶(資料安全)、股東/投資人(公司價值)、監管機關、公司管理層
補救措施/管理方法	啟動資安應變、通知客戶、加強防護、員工教育、法律合規處理、修補弱點。
報告書對應章節	2.6 資訊安全 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：客戶關係管理

產生的衝擊活動項目	客訴處理延遲、態度不佳、未即時解決客戶問題。
發生地點	業務單位
衝擊描述	實際發生處理不當案例後，客戶將不滿擴散到其他潛在客戶，透過網路、社群、業界口耳相傳產生負面形象；可能直接造成合約終止或訂單減少，對公司營收產生即時衝擊。
衝擊面向	- 經濟：營收下降、業績損失 - 社會：公司信任度與聲譽受損 - 福祉/人權：客戶感受到不尊重或歧視時，可能觸發人權議題爭議。
影響存續期間	中期：6 個月至 1 年以上，尤其若事件擴散到公眾媒體或社群，修復期更長。
影響之利害關係人	客戶(資料安全）、股東/投資人(公司價值)、監管機關、公司管理層。
補救措施/管理方法	- 設置明確申訴 SOP 並縮短回應時效 - 提供客服與業務應變授權 - 設立專責投訴窗口，追蹤解決進度 - 與客戶保持透明溝通，誠懇回應錯誤。
報告書對應章節	1.3 利害關係人溝通 3.1 產品服務 2.6 資訊安全(客戶資料保護相關）

- 重大議題：員工聘雇與留任

產生的衝擊活動項目	客訴處理延遲、態度不佳、未即時解決客戶問題。
發生地點	業務單位
衝擊描述	實際發生處理不當案例後，客戶將不滿擴散到其他潛在客戶，透過網路、社群、業界口耳相傳產生負面形象；可能直接造成合約終止或訂單減少，對公司營收產生即時衝擊。
衝擊面向	- 經濟：營收下降、業績損失 - 社會：公司信任度與聲譽受損 - 福祉/人權：客戶感受到不尊重或歧視時，可能觸發人權議題爭議。
影響存續期間	中期：6 個月至 1 年以上，尤其若事件擴散到公眾媒體或社群，修復期更長。
影響之利害關係人	客戶(資料安全）、股東/投資人(公司價值)、監管機關、公司管理層。
補救措施/管理方法	- 設置明確申訴 SOP 並縮短回應時效 - 提供客服與業務應變授權 - 設立專責投訴窗口，追蹤解決進度 - 與客戶保持透明溝通，誠懇回應錯誤。
報告書對應章節	1.3 利害關係人溝通 3.1 產品服務 2.6 資訊安全(客戶資料保護相關）

➢ 重大議題：誠信經營

產生的衝擊活動項目	實際發生不誠信行為事件，如舞弊、賄賂、利益輸送、違反公平交易規範。
發生地點	公司內部關鍵部門(採購、財務、業務)、與外部合作的供應鏈或代理商環節。
衝擊描述	被揭露或調查後，公司形象嚴重受損，可能遭監管機關裁罰或限制交易；客戶與合作夥伴信任度大幅下降，直接衝擊業務合作與財務表現。
衝擊面向	- 經濟：遭受罰款、合作中斷、損失客戶 - 社會：損害企業誠信形象 - 福祉/人權：若涉及貪腐或壓榨，會影響勞動環境與公平待遇。
影響存續期間	長期：影響可能持續 3 年以上，因需長時間重建利害關係人信任。
影響之利害關係人	股東/投資人(公司價值) 、客戶(合作信心)、員工(工作穩定)、供應商(合作關係)。
補救措施/管理方法	- 啟動內部調查與懲處 - 加強內部稽核與監督機制 - 立即修訂與宣導誠信相關政策 - 對外公開說明改善行動並持續追蹤執行。
報告書對應章節	2.4.1 誠信經營 1.4.2 重大議題衝擊管理

- 重大議題：經濟績效

產生的衝擊活動項目	實際發生營收或獲利大幅下滑、關鍵訂單流失、營運成本激增。
發生地點	公司總部、主要業務單位、海外市場與供應鏈合作場域。
衝擊描述	重大訂單取消或銷售不如預期，造成資金周轉困難；因成本上升或產能利用率降低導致虧損，無法及時支應固定支出，進而影響人力穩定及公司持續經營能力。
衝擊面向	- 經濟：財務惡化、營收下降、資金短缺 - 社會：員工裁員或減薪影響家庭與社區 - 福祉/人權：就業安全受影響，員工權益可能受損。
影響存續期間	中至長期：6 個月至 3 年以上，視市場回溫與經營調整而定。
影響之利害關係人	員工(就業穩定性）、股東/投資人(資本報酬）、供應商(貨款回收）、客戶(產品/服務交付穩定性）。
補救措施/管理方法	- 加強營運成本控管 - 立即啟動多元客戶及市場開發 - 盤點不必要支出並彈性調整預算 - 強化與銀行及投資人溝通,保持資金流穩定。
報告書對應章節	2.3 經濟績效 1.2.2 經營績效 2.2 策略與風險管理 1.4.2 節重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：溫室氣體排放

產生的衝擊活動項目	未落實減碳管理，實際產生高溫室氣體排放、排放數據錯誤揭露或漏報。
發生地點	公司總部、自有或租用辦公空間
衝擊描述	溫室氣體排放超過法規或國際標準要求，導致公司面臨主管機關裁罰、被限制營運；若資訊揭露錯誤，將影響公司公信力並損害利害關係人信任。
衝擊面向	- 經濟：罰款、增加碳稅/碳費支出、國際客戶取消合作 - 環境：溫室氣體排放惡化氣候變遷 - 社會：損害公司形象、影響與社區關係。
影響存續期間	中至長期：1～5 年以上，特別是碳稅與碳權成本將成為長期負擔。
影響之利害關係人	股東/投資人(公司價值）、客戶(供應鏈碳排要求）、政府/主管機關(法規遵循)、地方社區（環境與健康）。
補救措施/管理方法	- 建立即時監測系統準確揭露排放數據 - 定期執行能源盤查並提出改善計畫 - 尋求碳權購買或投資碳補償專案 - 立即設置節能措施並強化人員教育。
報告書對應章節	5.2 溫室氣體管理 5.1 環境永續策略 1.4.2 重大議題衝擊管理

2. 潛在衝擊

➢ 重大議題：員工福利與薪資

產生的衝擊活動項目	長期忽略市場薪資行情與員工福利趨勢，導致薪資缺乏競爭力、吸引不到年輕專業人才、核心團隊老化。
發生地點	公司總部、國內外各營運據點，特別是需與競爭對手搶才的技術、工程、業務單位。
衝擊描述	若未持續檢討薪資與福利政策，將無法吸引具市場競爭力的人才，導致關鍵職能人才缺口、無法承接新業務或創新專案，長期影響技術傳承、創新動能與業務擴展。
衝擊面向	- 人才流動率提升 - 團隊專業能力斷層 - 公司技術及服務競爭力受限 - 長期品牌形象受損。
影響存續期間	長期：3～5 年以上逐步累積影響，可能對未來市場拓展與營收造成持續壓力。
影響之利害關係人	員工(職涯機會）、管理層(策略執行)、股東/投資人（公司價值）、客戶（產品與服務品質）
補救措施/管理方法	- 定期進行市場薪資調查 - 建立公平透明的調薪/升遷機制 - 推行多元福利計畫（健康、心理支持、育兒補助） - 每年辦理員工滿意度調查與回饋改善 - 對潛在核心人才設計留任與職涯發展方案。
報告書對應章節	6.1 人力管理 6.2 薪酬與福利 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：資訊安全

產生的衝擊活動項目	資安教育不足、系統漏洞未修補、供應鏈資安未納管，潛在資安弱點未改善。
發生地點	公司資訊基礎設施、員工行動裝置、供應商接入系統。
衝擊描述	若資安薄弱環節未改善，未來可能被利用引發大規模外洩或營運中斷事故。
衝擊面向	合規風險累積、供應鏈風險擴散、企業形象長期受損。
影響存續期間	長期：3～5 年以上逐步擴大影響，可能成為競爭對手的攻擊點。
影響之利害關係人	客戶(權益與體驗）、公司(品牌與業務拓展）、股東/投資人(長期收益）。
補救措施/管理方法	持續教育訓練、定期弱點掃描與修補、供應鏈資安審查、多層資安架構實施。
報告書對應章節	2.6 資訊安全 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：員工聘雇與留任

產生的衝擊活動項目	長期忽略市場薪資趨勢、未發展多元彈性工作政策，導致無法吸引或留任年輕專才。
發生地點	公司總部、所有營運據點；特別影響技術、工程、研發等需要高度專業人才的部門。
衝擊描述	員工平均年齡逐漸提高、人才結構老化、缺乏新血與創新動能；造成關鍵知識或技術可能斷層，影響公司長期競爭力與業務拓展能力
衝擊面向	- 經濟：業務成長受阻、市佔率下降 - 社會：無法提供多元就業機會、損害雇主形象 - 福祉/人權：青年專才無法獲得公平職涯發展機會。

影響存續期間	長期：3～5 年以上影響累積擴大，潛在衝擊對公司競爭力具長遠威脅。
影響之利害關係人	員工(職涯機會）、公司管理層(長期人才結構）、股東/投資人(公司長期成長）、客戶（產品與服務穩定度）
補救措施/管理方法	- 持續進行市場薪資調查並即時調整薪酬 - 設計符合年輕世代需求的多元彈性福利與職涯發展計畫 - 建立接班人制度與知識傳承機制 - 培育跨世代團隊合作文化。
報告書對應章節	6.1 人力管理 6.3 多元發展 1.4.2 節重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：誠信經營

產生的衝擊活動項目	缺乏完善誠信治理制度、員工或供應商誠信意識不足，導致未來潛在違法或違規風險。
發生地點	公司內部各層級部門、供應鏈合作對象或海外子公司。
衝擊描述	長期若無制度性教育與監控，將增加潛在不誠信事件發生機率，累積違法或舞弊風險，甚至可能因國際貿易合規要求(如反貪腐規範)失去合作機會。
衝擊面向	- 經濟：合約流失、法律責任增加 - 社會：企業形象逐漸惡化，無法符合利害關係人期待 - 福祉/人權：涉及勞動壓榨或不公平交易時，侵害人權。
影響存續期間	長期：3～5 年以上，若未改善制度，風險會隨時間累積擴大。
影響之利害關係人	員工(工作穩定性）、客戶(選擇合作的意願）、供應商(合作資格）、股東/投資人(公司永續價值)。

補救措施/管理方法	- 制定誠信經營政策並宣導至全體員工與供應商 - 建立檢舉機制與保護機制 - 定期內外部誠信教育訓練 - 導入反貪腐管理系統或相關標準。
報告書對應章節	2.4.1 誠信經營 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：經濟績效

產生的衝擊活動項目	長期忽視市場變化、技術創新不足、產品競爭力衰退，造成市占率流失。
發生地點	公司策略決策層、研發部門、業務及行銷單位。
衝擊描述	若未跟上市場趨勢或因研發投入不足，將導致產品無法滿足市場需求，被競爭者取代；進而長期喪失競爭力，營運表現持續低迷。
衝擊面向	- 經濟：市佔率下降、長期營收萎縮 - 社會：可能引發大規模裁員、供應鏈上下游波及 - 福祉/人權：大規模裁員影響員工及其家庭生計
影響存續期間	長期：3～5 年以上累積惡化，可能影響公司持續經營能力。
影響之利害關係人	員工、股東/投資人、供應商、客戶、地方社區。
補救措施/管理方法	- 提前進行市場研究與趨勢預測 - 持續投入研發提升產品差異化 - 多元化產品線分散市場風險 - 盤點業務與供應鏈策略，確保彈性應對外部變化。

報告書對應章節	2.3 經濟績效 1.2.2 經營績效 2.2 策略與風險管理 1.4.2 重大議題衝擊管理

- 重大議題：溫室氣體排放

產生的衝擊活動項目	未規劃長期減碳路徑、忽視氣候相關財務揭露（TCFD）趨勢、未對供應鏈排放進行管理。
發生地點	公司總部策略決策層、供應鏈上下游合作廠商、產品生命週期涉及的各階段。
衝擊描述	若缺乏長期減碳規劃與供應鏈碳排控管，未來面臨全球淨零趨勢時將無法符合國際品牌或客戶要求，喪失訂單或進入市場的資格；也可能被投資人視為高風險企業，影響融資能力。
衝擊面向	- 經濟：市場競爭力下降、資金成本增加 - 環境：長期累積的高排放加劇氣候變遷 - 社會：被認定為高碳排供應商而影響產業形象與合作。
影響存續期間	長期：3～10 年以上，若未及時改善，將成為公司長期營運風險。
影響之利害關係人	客戶(碳中和要求)、股東/投資人(ESG 評等與風險管理)、政府/主管機關、社會大眾
補救措施/管理方法	- 制定中長期減碳目標與路徑圖 - 導入國際碳管理標準 - 培養跨部門氣候風險評估能力 - 與供應商合作落實範疇 3 碳排管控。
報告書對應章節	5.2 溫室氣體管理 5.1 環境永續策略 1.4.2 重大議題衝擊管理

衝擊管理-正面

正面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面做出貢獻，產生有助於實現永續發展目標的正面影響。

1. 實際衝擊

➢ 重大議題：員工福利與薪資

產生的衝擊活動項目	提供具市場競爭力薪酬、完善福利措施；定期調薪與調整福利，提升員工滿意度。
發生地點	公司總部、台灣與海外各營運據點。
衝擊描述	優質薪酬與福利吸引到符合需求的人才，降低離職率；穩定團隊提升效率，縮短新人上手時間；維持員工高度滿意度及忠誠度。
衝擊面向	- 人力穩定 - 生產與服務效率提升 - 招募與訓練成本降低 - 品牌形象增強。
影響存續期間	中長期：3 年以上，累積正面影響，持續強化競爭力。
影響之利害關係人	員工(滿意與忠誠度）、管理層（營運穩定）、股東/投資人（收益）、客戶（服務與產品品質）。
管理方法	持續執行市場薪資調查、滾動調薪、完善福利制度、強化內部溝通、員工滿意度調查結果納入年度改善。
報告書對應章節	6.1 人力管理 6.2 薪酬與福利 1.4.2 重大議題衝擊管理

- 重大議題：資訊安全

產生的衝擊活動項目	建立完整的資訊安全管理制度，定期盤點與修補資安弱點，進行演練。
發生地點	公司內部資訊系統、員工端裝置、雲端服務平台。
衝擊描述	強化資訊安全降低資安事件風險，保障公司與客戶資料安全，維護交易與服務的穩定性；客戶信任度提升，對合作持續性與業務拓展有正面影響。
衝擊面向	- 經濟：減少因資安事故而增加的成本 - 社會：提升客戶及合作夥伴信任感 - 福祉/人權：保障員工及客戶個資權益。
影響存續期間	中至長期：3 年以上，隨著資安文化深化累積正面效益。
影響之利害關係人	客戶(信任度）、公司員工(工作穩定性）、股東/投資人(公司價值）、供應商（合作意願）
管理方法	- 建立國際資安認證 - 定期資安演練與弱點修補 - 定期向利害關係人揭露資安管理成效。
報告書對應章節	2.6 資訊安全 1.4.2 重大議題衝擊管理

- 重大議題：客戶關係管理

產生的衝擊活動項目	建立多元客戶反饋管道(如客服專線、Email、線上即時聊天），定期進行客戶滿意度調查與回饋處理。
發生地點	公司客服中心、業務部門、公司網站及數位平台。
衝擊描述	有效即時回應客戶需求，增強客戶滿意度與忠誠度，形成正向口碑；直接提升續約率、回購率，並增加新客戶介紹機會。

衝擊面向	- 經濟：營收穩定與提升 - 社會：建立企業正面形象與信任 - 福祉/人權：確保各族群客戶獲得公平、尊重的服務。
影響存續期間	中期：累積效益通常在 3 年以上開始穩定顯現。
影響之利害關係人	客戶(體驗與滿意度）、公司管理層(業績成長)、股東/投資人(公司價值）、客服與業務人員(工作成就感）。
管理方法	- 持續更新服務 SOP、縮短回應時間 - 定期彙整客戶反饋，主動改善流程 - 設立專責團隊追蹤滿意度並提供解決方案。
報告書對應章節	1.3 利害關係人溝通 3.1 節產品服務 1.4.2 節重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：員工聘雇與留任

產生的衝擊活動項目	提供具市場競爭力薪酬、完善福利，建立友善職場環境與公平升遷管道，降低離職率。
發生地點	公司總部、台灣各營運廠區、海外據點。
衝擊描述	穩定人力降低流動率，減少招募與訓練成本；提升員工對公司的滿意度與忠誠度，增強團隊合作，維持營運穩定。
衝擊面向	- 經濟：降低人事成本、提升生產力 - 社會：強化雇主形象、促進多元平等 - 福祉/人權：保障工作權、提供良好職場環境。
影響存續期間	中期：2～3 年內可累積明顯正面效果，穩定組織基礎。

影響之利害關係人	員工(職涯與工作滿意度)、管理層(營運穩定)、股東/投資人(公司價值)、客戶(穩定交付品質)。
管理方法	- 定期檢視薪酬與福利制度 - 建立員工意見回饋與改善管道 - 持續強化員工關懷與人力資源管理 SOP。
報告書對應章節	6.1 人力管理 6.3 多元發展 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：誠信經營

產生的衝擊活動項目	建立並執行誠信經營政策、落實利益衝突申報制度、定期對員工與管理階層進行誠信教育訓練。
發生地點	公司總部、人力資源部門、各業務與採購單位。
衝擊描述	積極執行誠信經營措施，可降低發生不誠信事件的機率，提升公司治理品質與透明度，增強客戶、供應商及投資人對公司誠信的信任，鞏固合作關係。
衝擊面向	- 經濟：吸引更多國際與大型企業合作機會 - 社會：樹立誠信企業形象 - 福祉/人權：確保供應鏈與員工公平對待、反貪腐環境。
影響存續期間	中期：2~3 年內可累積正面效益並獲得市場與客戶認同。
影響之利害關係人	員工(清晰價值觀、穩定職場)、客戶(合作信心)、供應商(公平交易)、股東/投資人(公司長期價值)
管理方法	- 建立誠信經營守則、利益衝突申報機制 - 定期舉辦誠信教育與測驗 - 公開揭露誠信經營成果與 KPI 達成情況。

報告書對應章節	2.4.1 誠信經營 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：經濟績效

產生的衝擊活動項目	積極開發新市場、提升客戶滿意度，持續拓展主要產品銷售，增加營收。
發生地點	業務部門、主要客戶端、國內外目標市場。
衝擊描述	積極布局帶動訂單增加，實際提升營收與獲利，穩定公司資金流與獲利能力，創造企業成長動能。
衝擊面向	- 經濟：營收穩健成長、資本結構強化 - 社會：提供穩定就業機會、貢獻地方經濟 - 福祉：員工因公司穩定獲得更好薪資與福利。
影響存續期間	中期：2～3 年內能明顯累積正面成效。
影響之利害關係人	員工(穩定工作機會)、股東/投資人(資本收益)、供應商(訂單穩定)、社區(經濟貢獻)
管理方法	- 定期檢視業務策略以因應市場變化 - 強化客戶關係與售後服務，增加回購率 - 透過多元通路增加銷售彈性。
報告書對應章節	2.3 經濟績效 1.2.2 經營績效 2.2 策略與風險管理 1.4.2 重大議題衝擊管理

- 重大議題：溫室氣體排放

產生的衝擊活動項目	推行節能專案、導入高效能設備，實施即時用電監控，降低能源使用與碳排放。
發生地點	各廠區、辦公室、主要能源消耗場域。
衝擊描述	實際執行節能與減碳措施，降低碳排放，減少能源成本；同時提升企業形象，增加與國際品牌及永續導向客戶合作機會。
衝擊面向	- 經濟：節省營運成本 - 環境：減緩氣候變遷、減少排放量 - 社會：展現企業社會責任，提升品牌形象。
影響存續期間	中期：2～3 年內可顯現持續節能效益與成本優勢。
影響之利害關係人	股東/投資人(財務效益)、客戶(符合綠色供應鏈要求)、員工(環境責任認同)、社會大眾(氣候行動貢獻)。
管理方法	- 定期進行能源盤查並追蹤節能效益 - 逐步汰換高耗能設備 - 將節能績效納入部門 KPI 與績效考核。
報告書對應章節	5.2 溫室氣體管理 5.1 環境永續策略 1.4.2 重大議題衝擊管理

2. 潛在衝擊

➢ 重大議題：員工福利與薪資

產生的衝擊活動項目	針對不同世代與族群提供彈性多元福利，強化吸引力；員工滿意度穩定上升。
發生地點	公司總部、未來拓展之各地分公司/據點。
衝擊描述	持續改善薪酬福利將吸引更多優質人才加入，建立正向雇主品牌，減少人才缺口；員工留任意願提升，組織文化更加穩定。
衝擊面向	- 人才吸引力提升 - 組織競爭力強化 - 業務擴張動能增強。
影響存續期間	長期：5 年以上，逐步累積成為競爭優勢。
影響之利害關係人	員工(職涯機會)、管理層（策略執行）、股東/投資人（公司長期成長）、客戶(穩定交付）。
管理方法	依據員工需求，設計符合不同族群的福利專案，滾動檢討，保持企業雇主品牌競爭力。
報告書對應章節	6.1 人力管理 6.2 薪酬與福利 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：資訊安全

產生的衝擊活動項目	將資安管理融入公司治理，推動供應鏈資安管理，協助供應商強化資安意識。
發生地點	公司內部資訊系統、與供應商共享或接入的資訊平台、合作客戶端。
衝擊描述	長期持續資安治理不僅保障公司自身，更提升供應鏈與合作夥伴整體資安水平，有助於區域及產業的資安韌性，支持 SDG 9「產業創新與基礎設施」、SDG 16「和平、公義與健全制度」。

衝擊面向	- 經濟：提升營運持續性與市場競爭力 - 社會：促進供應鏈整體資訊安全 - 環境間接：避免因資安事件導致重工/浪費資源。
影響存續期間	長期：5 年以上持續積累成產業競爭優勢。
影響之利害關係人	公司、供應商、客戶、監管機關、股東/投資人。
管理方法	- 建立供應鏈資安評估機制 - 提供合作夥伴資安指引與教育 - 持續優化資安管理制度與供應鏈合作標準。
報告書對應章節	2.6 資訊安全 1.4.2 重大議題衝擊管理

- 重大議題：客戶關係管理

產生的衝擊活動項目	建立 CRM 系統整合客戶數據，發展個性化服務，提供跨部門無縫服務體驗。
發生地點	CRM 系統平台、業務及客服前線、所有客戶接觸端點。
衝擊描述	長期落實客戶數據管理和客製化服務，累積穩定客戶基礎，提升客戶黏著度及終身價值；有助打造差異化競爭力，實現 SDG 8「促進持續、包容且永續的經濟成長」與 SDG 9「促進產業創新」。
衝擊面向	- 經濟：增加交叉銷售、降低流失率 - 社會：深化客戶關係、增進企業信任 - 福祉/人權：確保所有客戶在各接觸點均獲一致、尊重的服務。
影響存續期間	長期：5 年以上，隨時間累積成為核心競爭優勢。
影響之利害關係人	客戶(體驗與長期合作）、公司（業務發展）、股東/投資人（公司長期收益）。

管理方法	- 持續擴充 CRM 功能,強化數據分析與預測 - 設計一致化跨部門服務流程 - 定期舉辦客戶交流活動增進關係。
報告書對應章節	1.3 利害關係人溝通 3.1 產品服務 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：員工聘雇與留任

產生的衝擊活動項目	建立接班人培訓、完善職涯發展路徑、設計多元彈性福利方案，吸引與留任不同世代與多元背景人才。
發生地點	公司內部各部門、人才培訓中心、線上學習平台。
衝擊描述	建立系統化人才培育機制，促進世代交替與知識傳承；吸引具多元專業的新血，保持組織創新與活力，提升公司永續競爭力，有助實現 SDG 8「促進持續、包容且永續的經濟成長」、SDG 5「性別平等」等目標。
衝擊面向	- 經濟：增強企業創新力、提升競爭優勢 - 社會：促進多元共融職場 - 福祉/人權：保障各族群平等職涯發展權。
影響存續期間	長期：5 年以上，建立永續人才發展體系，形成企業核心優勢。
影響之利害關係人	員工(職涯與學習機會）、公司（永續發展）、股東/投資人(長期成長）、社會大眾(提供穩定就業機會)
管理方法	- 制定接班計畫並定期盤點關鍵人才 - 規劃符合不同族群需求的福利與工作彈性政策 - 持續發展員工培訓機制、推動公平多元文化。

報告書對應章節	6.1 人力管理 6.3 多元發展 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：誠信經營

產生的衝擊活動項目	將誠信治理融入供應鏈管理與合作協議，推動供應商共同承諾誠信原則，逐步建立產業誠信生態。
發生地點	供應商合作流程、採購單位、國內外合作夥伴間的契約管理。
衝擊描述	透過擴大誠信經營的影響範圍，不僅提升公司自身治理水平，也可促進供應鏈誠信文化，強化整個產業的透明度與永續發展能力，支持 SDG 16「和平、公義與健全制度」。
衝擊面向	- 經濟：提升供應鏈穩定性、降低潛在合規風險 - 社會：促進產業公平交易與永續經營 - 福祉/人權：避免供應鏈中的剝削、強迫勞動等人權風險。
影響存續期間	長期：5 年以上持續擴大正面影響，形成永續競爭力。
影響之利害關係人	供應商(誠信合作關係)、公司(營運穩定)、股東/投資人(公司長期價值)、客戶(安心合作)
管理方法	- 將誠信條款納入供應商合約 - 定期進行供應商誠信審查 - 提供供應商誠信教育與協助改善資源。
報告書對應章節	2.4.1 誠信經營 1.4.2 重大議題衝擊管理

➢ 重大議題：經濟績效

產生的衝擊活動項目	持續投入技術創新、擴充產品線，打造差異化競爭力，開發新應用市場。
發生地點	研發中心、策略發展部門、合作夥伴的研發/製造場域。
衝擊描述	長期透過創新與產品多元化分散風險，維持營收穩定增長，強化國際競爭力；同時提升在國際市場的品牌影響力，有助於實現 SDG 8「促進持續、包容且永續的經濟成長」及 SDG 9「產業創新與基礎建設」。
衝擊面向	- 經濟：公司獲利長期穩定成長、國際能見度提升。 - 社會：擴大創造就業、提升供應鏈韌性。 - 環境：透過創新可能開發節能或永續產品，間接支持環保目標。
影響存續期間	長期：5 年以上，形成持續性的競爭優勢與財務穩定。
影響之利害關係人	員工(長期穩定就業與職涯發展)、股東/投資人(長期報酬)、供應商(穩定合作)、社會(產業活絡、地方繁榮) 。
管理方法	- 制定中長期創新研發計畫。 - 建立跨部門合作促進新市場開發。 - 定期評估市場趨勢與技術變化，靈活調整投資策略。
報告書對應章節	2.3 經濟績效 1.2.2 經營績效 2.2 節策略與風險管理 1.4.2 重大議題衝擊管理

- 重大議題：溫室氣體排放

產生的衝擊活動項目	制定科學化減碳目標
發生地點	公司總部決策層、各營運據點、供應鏈合作廠區。
衝擊描述	長期透過結構性減碳計畫累積碳排減量績效，強化公司競爭力；成為客戶首選綠色供應商，同時響應全球淨零排放趨勢，支持 SDG 13「氣候行動」。
衝擊面向	- 經濟：創造與永續導向客戶的合作機會、提高公司 ESG 評級。 - 環境：對全球氣候變遷作出積極貢獻。 - 社會：推動供應鏈共同減碳，擴大影響力。
影響存續期間	長期：5 年以上，逐步成為公司核心競爭力之一。
影響之利害關係人	客戶(符合低碳供應鏈需求)、股東/投資人(公司長期價值)、供應商(減碳合作)、社會大眾(環境永續)。
管理方法	- 訂定中長期淨零路徑並公開揭露。 - 持續推動綠電採購、自建或投資再生能源。 - 透過教育訓練，培養員工與供應鏈夥伴的減碳意識與能力。
報告書對應章節	5.2 溫室氣體管理 5.1 環境永續策略 1.4.2 重大議題衝擊管理

2 公司治理

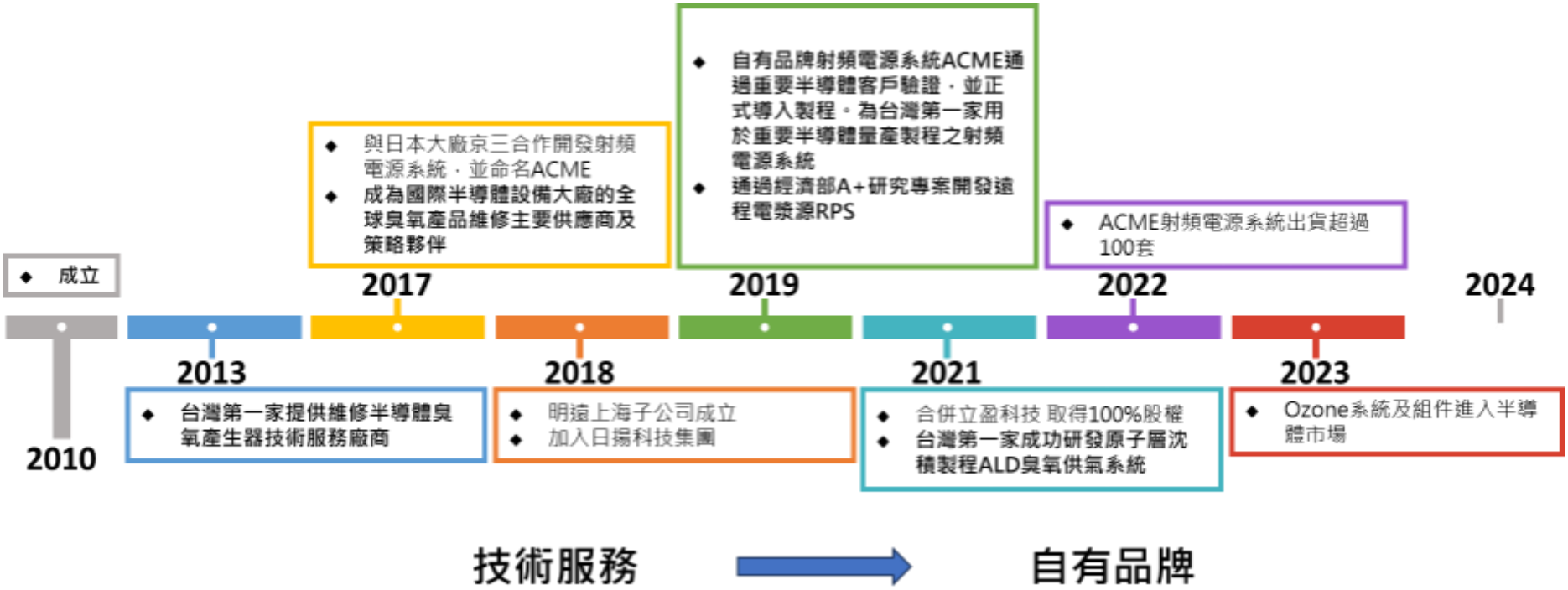
2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

明遠精密 成立於 2010 年，從事半導體製程設備關鍵子系統之銷售及技術維修服務，總部位於臺灣 新竹縣 ，並在台南科學園區、中國上海及日本熊本等地設有營業據點。

公司名稱	明遠精密科技股份有限公司
公司型態	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	2010 年 09 月 21 日
總部位置	新竹縣竹北市中和街 191 巷 31 號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	維修服務 設備買賣
實收資本額	336,033,040 元
淨銷售額	760,258,467 元
員工人數	138 人

- 重要歷程


成立
2010
2013
台灣第一家提供維修半導體臭氧產生器技術服務廠商
2017
與日本大廠京三合作開發射頻電源系統，並命名ACME
成為國際半導體設備大廠的全球臭氧產品維修主要供應商及策略夥伴
2018
明遠上海子公司成立
加入日揚科技集團
2019
自有品牌射頻電源系統ACME通過重要半導體客戶驗證，並正式導入製程，為台灣第一家用於重要半導體量產製程之射頻電源系統
通過經濟部A+研究專案開發遠程電漿源RPS
2021
合併立盈科技 取得100%股權
台灣第一家成功研發原子層沈積製程ALD臭氧供氣系統
2022
ACME射頻電源系統出貨超過100套
2023
Ozone系統及組件進入半導體市場
2024
技術服務
自有品牌

- 經營理念

員工方面

- 追求全體員工在物質及精神兩個層面上的幸福及成就

客戶方面

- 提供客戶最好的服務及產品

投資者方面

- 提升公司價值為投資者賺取最大利潤

社會方面

- 對社會的進步發展做出貢獻

- 公協會會員

明遠精密 持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024 年本公司加入 1 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
新竹縣工業會	一般會員

2.1.2 營運據點

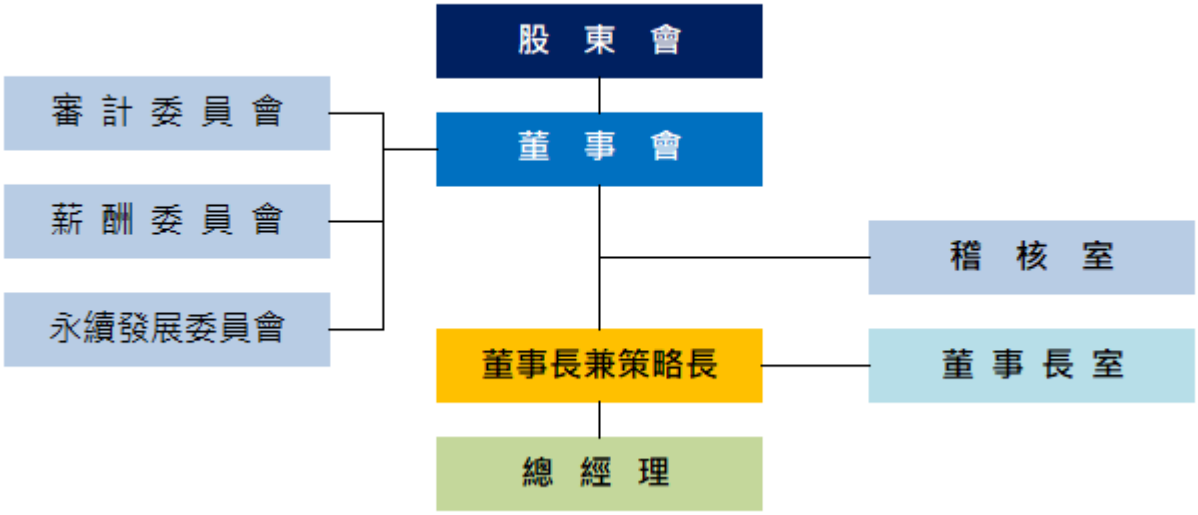
明遠精密營運據點

地區	營運據點
新竹總公司	新竹縣竹北市中和街 191 巷 31 號
上海辦公室	上海寶山城市工業園區城銀路 51 號
日本辦公室	熊本縣菊池郡大津町鎮內 1842-3
南科辦公室	台南市新市區活水路 8 號

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會、審計委員會等功能性委員會及永續發展委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 5~9 人，董事任期為三年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）及 0 位監察人組成，男女比為 5:2。

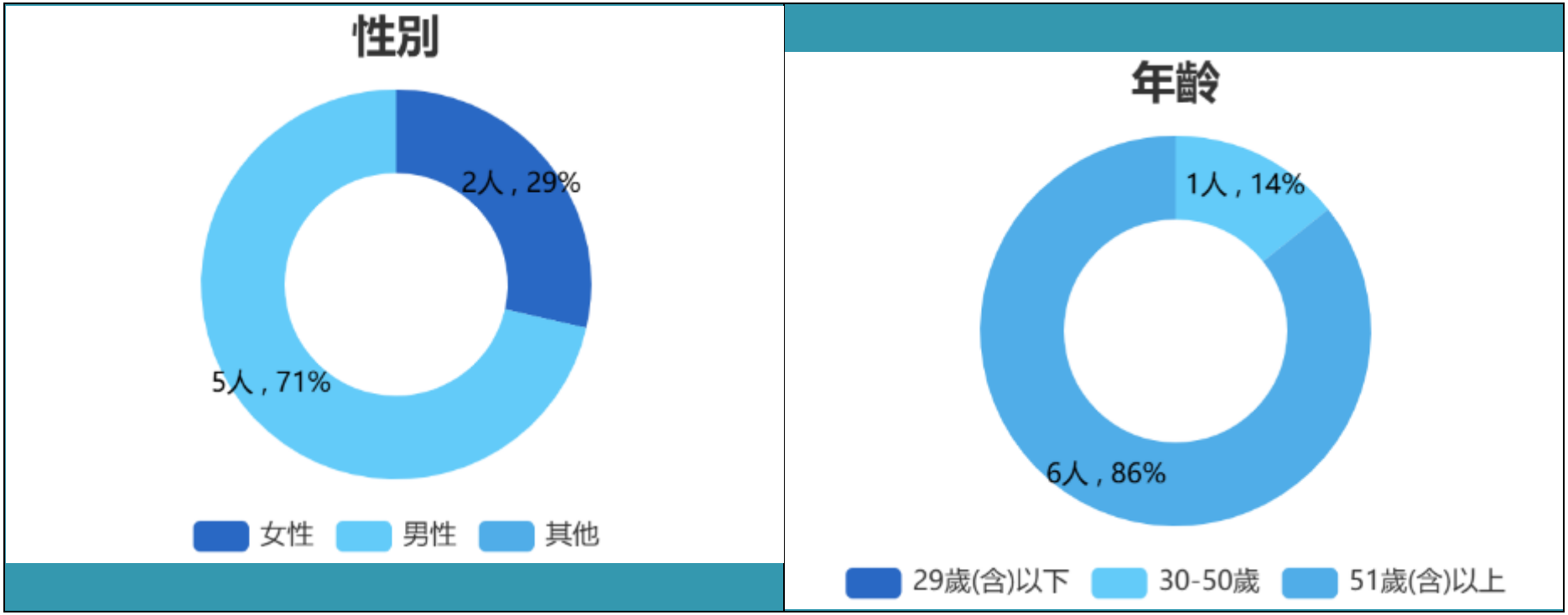
明遠精密原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會，平均出席率為 100%。各董事出席情形與議案內容請詳明遠精密 2024 年年報 16 頁。
https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=7704&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F

明遠精密董事資料 (本屆董事會任期：2023 年 11 月 01 日至 2026 年 10 月 30 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	寇崇善	男性	51 歲(含)以上	擔任本公司策略長	日揚科技股份有限公司 執行長		
董事	3	賴正時	男性	51 歲(含)以上	-	日揚科技股份有限公司 董事		
法人董事	3	日揚科技股份有限公司(吳昇憲)	男性	30-50 歲	-	日揚科技股份有限公司 董事長		
法人董事	3	日揚科技股份有限公司(黃俊育)	男性	51 歲(含)以上	-	日揚科技股份有限公司 董事		
獨立董事	3	潘正芬	女性	51 歲(含)以上	-	植根法律事務所 合夥律師	V	V
獨立董事	3	劉子猛	男性	51 歲(含)以上	-	榮剛材料科技(股)公司 獨立董事 台灣苯乙烯工業(股)公司 獨立董事	V	V
獨立董事	3	任秀妍	女性	51 歲(含)以上	-	碩彥法律事務所 主持律師	V	V

註：本公司之董事長寇崇善先生為本公司之創辦人，對本公司所屬產業甚為了解，有豐富管理經驗，對產業面及研發技術面皆相當熟稔，其兼任策略長係為策略佈局、訂定產品開發方向、與提升決策執行力，在以創造企業最大價值並回饋股東的經營目標下，董事長兼任策略長之任職有其合理性及必要性。

董事性別及年齡分布圖



董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	寇崇善	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	賴正時	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
法人董事	日揚科技股份有限公司 (吳昇憲)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
法人董事	日揚科技股份有限公司 (黃俊育)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	潘正芬		V	V	V					V	V	V	
獨立董事	劉子猛	V	V	V	V	V				V	V	V	
獨立董事	任秀妍		V	V	V					V	V	V	

董事進修

明遠精密每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年累積參與 66 小時之進修計畫與課程。

2024 年各董事進修項目：明遠精密 2024 年年報 30 頁。

https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=7704&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F

董事及高階主管薪酬結構

明遠精密董事薪酬包含董事酬勞及執行業務所得等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考明遠精密 2024 年年報 11-12 頁。
https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=7704&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F

明遠精密高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考明遠精密 2024 年年報 13 頁。
https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=7704&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F

- **董事及高階管理階層離職與退休政策**

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

- **董事及高階管理階層薪酬 ESG 績效連結情形**

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為本公司於 113 年 5 月剛設置永續發展委員會，其組織運作尚未完善。本公司預計於 115 年度起逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

- **索回機制**

為確保公司永續及誠信經營，若有重大風險事件足以影響本公司商譽，或重大內部管理失當事件，則按明遠精密誠信經營作業程序及行為指南規定，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，原核定之薪酬或獎勵應予徹銷，並依相關規定收回已領之獎金。

- **董事會績效評估**

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

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握

2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

- **2024 績效評估結果：**

明遠精密本年度內部評估結果優異，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。2024 年評鑑結果 4.3~4.5(滿分 5 分)；等級為優（特優為最高等級）]，本公司已將報告結果提報予董事會。

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	平均 4.5 分；優等級 (滿分 5 分；最高特優等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	平均 4.5 分；優等級 (滿分 5 分；最高特優等級)
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會 薪資報酬委員會	平均 4.3 分；優等級 (滿分 5 分；最高特優等級)

- **利益衝突管理**

明遠精密董事會議事規範、審計委員會及薪資報酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。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，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；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。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

2024 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：明遠精密 2024 年年報 36 頁。

https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=7704&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由管理部門監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2024 年底止，明遠精密並未發生重大利益衝突事件。

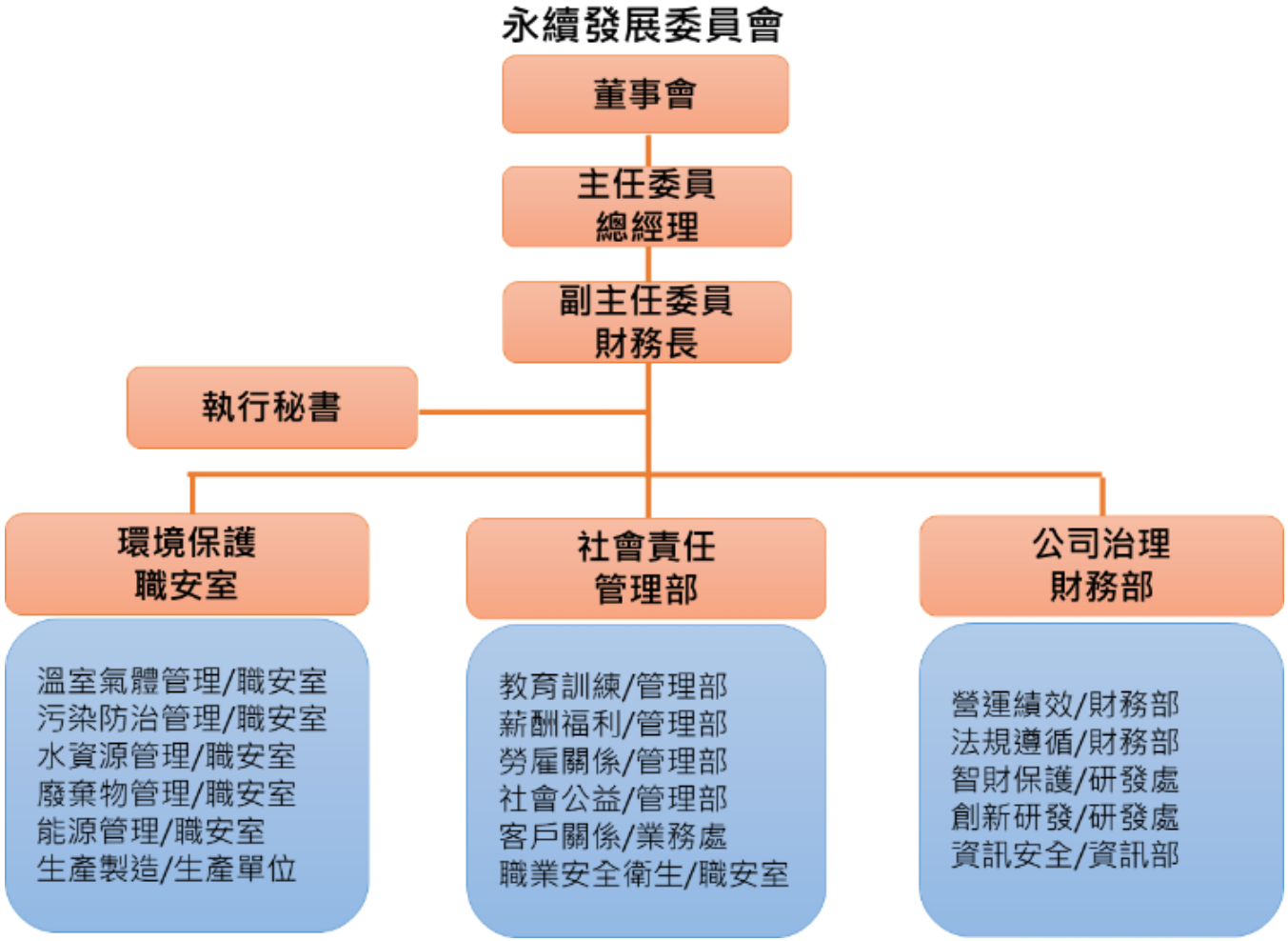
2.2.2 功能性委員會

- 永續發展委員會

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

委員會轄下按照功能權責成立 3 個執行小組：職安室、管理部、財務部，由該部成員擔任小組委員，並指派各小組 3 名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，總經理定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向永續發展委員會報告。

永續發展委員會組織圖


永續發展委員會
董事會
主任委員
總經理
副主任委員
財務長
執行秘書
環境保護
職安室
溫室氣體管理/職安室
污染防治管理/職安室
水資源管理/職安室
廢棄物管理/職安室
能源管理/職安室
生產製造/生產單位
社會責任
管理部
教育訓練/管理部
薪酬福利/管理部
勞雇關係/管理部
社會公益/管理部
客戶關係/業務處
職業安全衛生/職安室
公司治理
財務部
營運績效/財務部
法規遵循/財務部
智財保護/研發處
創新研發/研發處
資訊安全/資訊部

- **永續發展委員會執行情形**

2024 年明遠精密科技股份有限公司永續發展委員會共召開 1 次會議，成員平均出席率為 100%，執行重點：

1.召開 2023 年第 1 次永續發展委員會。

2.確認永續報告書編製作業程序與任務劃分。

3.確認 2024 年永續報告書作業時程規劃。

- **薪資報酬委員會**

本屆薪酬委員會成員共 3 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2023 年 11 月 01 日至 2026 年 10 月 30 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織章程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每年召開兩次會議，2024 年共召開 3 次會議，成員出席率為 100%。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，明遠精密設置外部利害關係人參與機制，由股東會或第三方獨立薪酬顧問等定期審視本公司薪酬政策，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。

- 薪酬政策於 2024 年提報予董事會，同意比例為 100%，因此決議通過比照辦理。
- 本年度員工與董事酬勞於 2025 年 02 月 26 日於董事會決議通過，並於 2025 年 5 月 21 日提報股東會。

- **審計委員會**

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2023 年 11 月 01 日至 2026 年 10 月 30 日。其職權包括審核公司財務報表、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。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。

- 審計委員會執行情形： 明遠精密 2024 年年報 17 頁。
  https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=7704&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交總經理、營運長審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每月由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至高階主管會議討論，檢討改進營運方針。明遠精密各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

113 年合併營收 760,258 千元，較前一年度成長 4%，合併稅後淨利 89,548 千元，較前一年度減少 13%。主要原因說明如下：

- 主力產品 ACME 因節電效益優異，出貨持續增加。
- 台灣區營收成長；大陸子公司業務受半導體內捲效應，營收下滑，但整體合併營收仍成長。
- 受關鍵原物料漲價及維修料件成本上揚，至毛利率下滑。

總結 2024 年，本公司合併營收為 760,258 仟元，較 2023 年成長 4%；合併稅後淨利 89,548 仟元，稅後每股盈餘 2.91 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報 https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?co_id=7704&year=114&colorchg=1&step=1&mtype=F。

▼ 明遠精密合併財務績效

項目	2023 年	2024 年
營業收入(仟元)	727,750	760,258
稅前淨利(淨損)(仟元)	124,745	109,671
稅後淨利(淨損)(仟元)	102,918	89,548
每股盈餘(虧損)(元)	3.55	2.91
現金股利(元/股)	2.8	2.26

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2024 年度之分配數經 2025 年 5 月 21 日股東會決議通過。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 772,455 仟元，分配之總金額為 760,194 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(59.5%)、員工薪資與福利(27.4%)、支付給出資人款項(10.3%)。

▼ 近兩年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2023 年	2024 年
直接經濟收入	營業收入淨額	727,750	760,258
	金融投資收入	2,643	2,382
	資產銷售收入	86	1
	權利金收入	0	0
	取得政府補助款	0	0
	其他收入	3,055	9,814
產生的直接經濟價值		733,534	772,455
經濟分配	營運成本	368,826	452,429
	員工薪資與福利	233,998	207,982
	支付給出資人款項	86,995	77,972
	支付給政府款項	22,147	21,156
	社區投資	534	321
	其他支出	3,806	334
分配的經濟價值		716,306	760,194
保留的經濟價值		17,228	12,261

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值–分配的經濟價值。

本公司營運據點之股權結構中未有政府機關持股，本報告年度亦無取自政府之補助。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

本公司依「上市上櫃公司誠信經營守則」規範制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (政府官方文件、準則、倡議等)
董事會	管理部	誠信經營作業程序及行為指南	上市上櫃公司誠信經營守則

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

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工/現任員工	入職時	勞動契約書中之相關智慧財產權之歸屬、保密義務、侵害禁止	100%
商業夥伴	供應商	簽約時	尊重智慧財產權/屢行保密義務	100%

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程(營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯)/反貪腐課程(包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢)等，藉以預防不誠信行為之發生。

2024 年參與誠信經營相關訓練課程，治理單位成員共計 3 小時。

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，明遠精密各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過信箱(benhong@finesse-tech.com)，由總管理處受理、總管理處就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。本公司已訂定「檢舉辦法」，明確規範檢舉處理程序，調查完成後應採取之後續措施及對相關人員的保密措施。

本報告年度內未發生員工或商業夥伴之貪腐事件。

2.4.2 人權政策

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

人權部分：支持聯合國《全球盟約》原則，並尊重國際人權、確保公司內部不違反人權，不與違反人權者同流合污。

勞工部分：配合聯合國《世界人權宣言》、《國際勞動組織公約》訂定之目標，禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動與任用童工、不妨礙員工結社自由。

環境部分：致力於提供員工安全健康的工作環境，遵循相關法規持續改善工作環境的安全與衛生，預防意外事故發生，降低職災風險，保障員工安全並促進身心健康。

- 人權風險辨識與政策制定

明遠精密根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具有風險性的人權議題與對象，進而擬定本公司人權政策與風險減緩措施等補償制度。2024 辨識出具有潛在風險的人權議題為歧視、員工結社與團體協商自由、童工、強制勞動 / 勞資爭議、弱勢群體權益 / 原住民權益等；詳細請見下表：

人權議題	歧視	員工結社與 團體協商自由	童工	強制勞動 / 勞資爭議	弱勢群體權益 / 原住民權益
政策	人權政策	人權政策	人權政策	人權政策	人權政策
政策最高 決策單位	總管理處	總管理處	總管理處	總管理處	總管理處
監督單位	董事會	董事會	董事會	董事會	董事會
審核頻率	每年	每年	每年	每年	每年
適用對象	所有員工、承攬員工、客戶、供應商	所有員工、承攬員工、客戶	所有員工、承攬員工、客戶、供應商	所有員工、承攬員工、客戶、供應商	所有員工、承攬員工、客戶、供應商
調查或 溝通機制	員工意見調查、性騷擾申訴處理委員會	員工意見調查	員工意見調查、供應商稽核等	員工意見調查、工時管理、供應商稽核等	供應商意見調查、供應商稽核
風險等級	高	中	低	高	低
減緩與 補償措施	針對有遭受人權損害權益的員工，專業諮商心理、補償、或制度修改	針對有遭受人權損害權益的員工，專業諮商心理、補償、或制度修改	針對有遭受人權損害權益的員工，專業諮商心理、補償、或制度修改	工時管理計畫、提供加班費、專業諮商心理、職災申請	針對有遭受人權損害權益的員工，專業諮商心理、補償、或制度修改
政策承諾連結	https://www.finesse-tech.com/upload/2024_06_13_1716450.pdf	https://www.finesse-tech.com/upload/2024_06_13_1716450.pdf	https://www.finesse-tech.com/upload/2024_06_13_1716450.pdf	https://www.finesse-tech.com/upload/2024_06_13_1716450.pdf	https://www.finesse-tech.com/upload/2024_06_13_1716450.pdf

- 人權政策訓練

為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人明遠精密各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦定期採用新聞通訊、正式或非正式會議、專用網站、合同協議、同仁意見信箱與反映平台等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範，所有人權政策皆翻譯成英語、日語供不同國籍員工與廠商閱覽；各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。本公司 2024 年人權政策相關教育訓練累積訓練總時數為 48 小時，共 22 位員工完成訓練、占全體員工總人數 16%。

2024 年人權教育訓練紀錄

地區	臺灣(臺灣)
人權教育訓練總時數(單位:人時數)	47.500
人權教育訓練全體員工受訓比例	16%

- 人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由獎懲評議委員會、永續發展委員會、稽核室、管理部組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。
本公司本年度並未發生歧視、聘僱童工、強制勞動等人權事件。

2.4.3 法規遵循

本公司 2024 年共違反 3 件環境法規、0 件社會法規、3 件治理與經濟法規及 0 件產品與服務法規。以下按照環境、社會、治理與經濟及產品與服務四大面向分別就本年度違反法規事件數量、裁處內容、違規事項及改善措施做說明：

▼2024 年違反外部法規事件統整表

領域	編號	據點	違反事由說明	條文	裁處內容		改善方法說明
					罰鍰(單位:元)	其他處分	
環境法規	1	明遠精密科技股份有限公司	工作區域地板積水	職安法衛生設施第 21 條及職安法第 6 條	-	限期改善	槽底加裝隔板，避免滲水流入走道造成積水
	2	明遠精密科技股份有限公司	硫酸作業未置備必要之呼吸用防護具	職安法第 6 條第 1 項及特化危害預防第 50 條第 1 項第 1 款	-	限期改善	購置足量之半面式濾毒面罩(硫酸專用)
	3	明遠精密科技股份有限公司	未置放丙酮之 SDS 於工作場所易取得之處	危害性化學品標示及通識規則第 17 條第 1 項第 3 款及職安法第 10 條第 1 項	-	限期改善	補上丙酮之 SDS

領域	編號	據點	違反事由說明	條文	裁處內容		改善方法說明
					罰鍰(單位:元)	其他處分	
治理與經濟	1	明遠精密科技股份有限公司	受處分人未依限申報扣繳憑單	所得稅法第 114 條第 2 款	11,049	-	非居住者依法按時申報所得稅
	2	明遠精密科技股份有限公司	2024/3/25 董事會決議訂定除息基準日，係屬興櫃查準第 34 條第 1 項第 31 款所稱重大訊息，未於次一營業日交易時間開始 2 小時前，輸入申報系統，請注意改善。	證券商營業處所買賣興櫃股票審查準則第 34 條第 2 項	-	警告性處分	確實依據興櫃一般版公司應辦事項一覽表作業
	3	明遠精密科技股份有限公司	2024/5/8 董事會決議投資興建二廠，係屬興櫃查準第 34 條第 1 項第 13 款所稱重大訊息，未於次一營業日交易時間開始 2 小時前，輸入申報系統，處以違約金。	證券商營業處所買賣興櫃股票審查準則第 47 條	10,000	-	確實依據興櫃一般版公司應辦事項一覽表作業

▼近二年繳納罰鍰情形

年度	2023 年	2024 年
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(件數)	0	2
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(金額)	0	21,049
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(件數)	-	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(金額)	-	0

註：僅揭露近二年罰鍰繳納情形。

2.5 氣候變遷風險機會

2.5.1 氣候治理

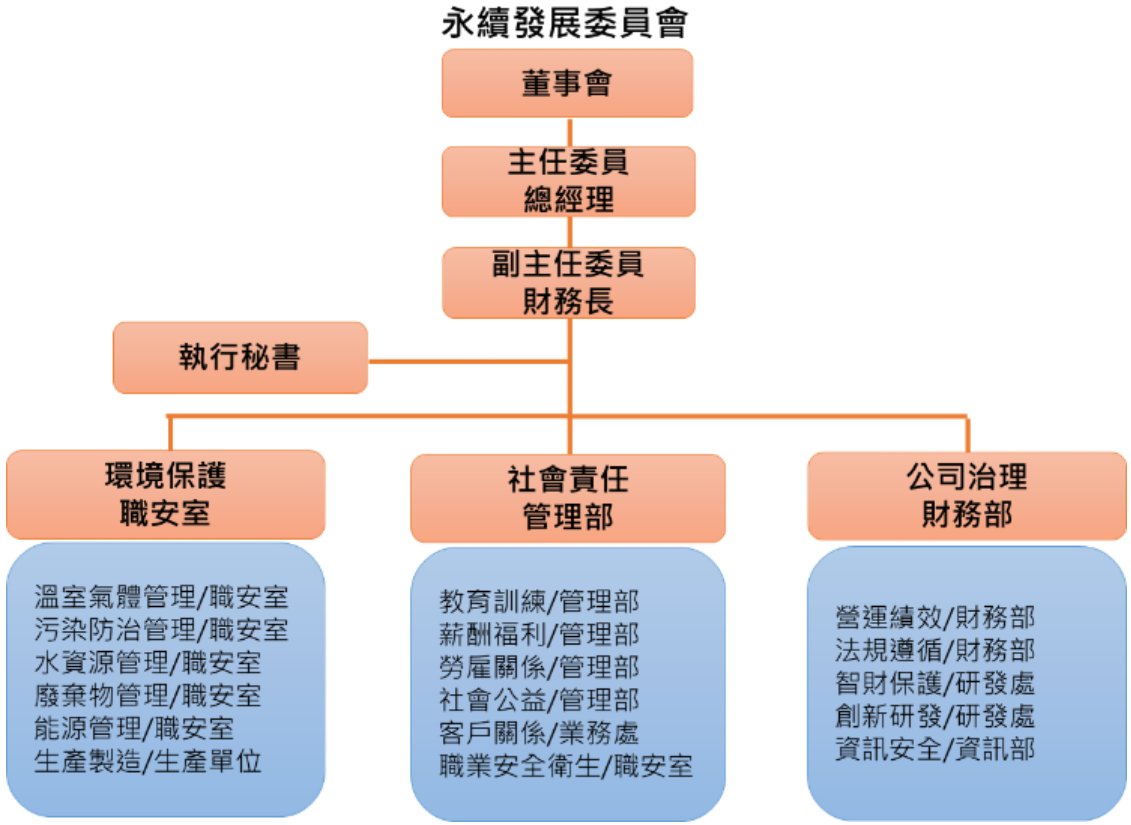
- 董事會監督

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

而董事會轄下設有永續發展委員會，並由總經理擔任委員會召集人，每年至少召開一次會議，討論氣候相關風險與機會議題，負責督導企業永續管理策略及後續之行動計劃。

本公司建有完整的風險管理組織架構、政策及管理方針，風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。為落實風險管理機制，本公司永續發展委員會每年定期（每年一次）向董事會報告企業永續發展相關事宜之推行情形。

◆ 永續發展委員會



一、 落實公司治理

本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。

1.提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。

2.將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。

3.確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

二、發展永續環境

1.考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊。

2.於營運上致力於避免污染水、空氣與土地；並盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。

3.評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施。

4.統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。

三、維護社會公益

1.遵循國際人權公約及國際公認之勞動人權，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

2.對產品或服務所面對之客戶或消費者，以公平合理之方式對待，於必要時並訂定相關執行策略及具體措施。

3.對產品與服務負責並重視行銷倫理。其研發、採購、生產、作業及服務流 程，確保產品資訊之透明性及安全性，於必要時並制定且公開其消費者權益政策，並落實於營運活動，以防止產品或服務損害消費者權益、健康與安全。

4.依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質，對產品與服務之顧 客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。

5.評估並管理可能造成營運中斷之各種風險，降低其對於消費者與社會造成之衝擊，對產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序，公平、即時處理消費者之申訴，並應遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料。

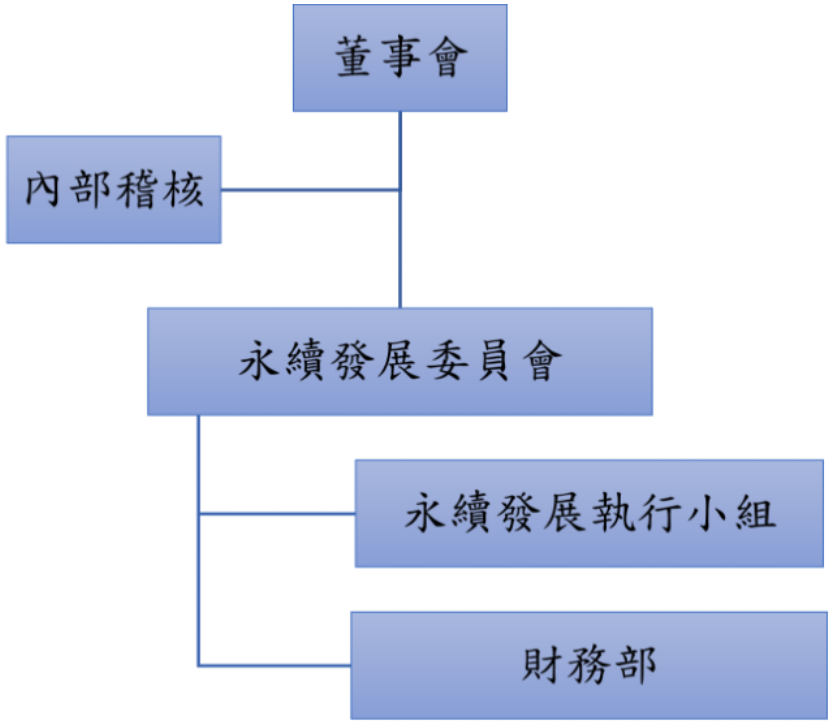
6.評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與供應商合作，共同致力落實企業社會責任。訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範。

7.評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。經由股權投資、商業活動、捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務等，將資源投入透過商業模式解決社會或環境問題之組織，或參與社區發展及社區教 育之公民組織、慈善公益團體及政府機構之相關活動，以促進社區發展。

2.5.2 氣候風險機會鑑別評估

本公司參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board , FSB）發布之氣候相關財務資訊揭露建議書（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures , TCFD）,依照『治理』、『因應策略』、『風險類型』、『指標說明』等揭露框架，做風險與機會之分析，並研擬相對應的因應措施。

本公司依據 TCFD 架構，分別發展以下不同階段之治理、策略、風險機會管理與可能財務影響分析。



- 氣候變遷管理策略及指標與目標

氣候變遷治理	本公司由董事會成立之永續發展委員會作為氣候變遷之機會與風險管理之最高決策單位。並由永續發展委員會作為管理與辨識氣候變遷風險與機會之執行單位，每年匯報相關風險予委員會。進行相關流程的評估與管理，由內部稽核審查相關評估流程及由財務部針對財務影響提出建議。
氣候變遷策略	本公司所屬電子零組件及產品製造業-半導體業，針對氣候變遷之機會與風險主要之影響為物理、過渡、機會。針對以下不同構面，由治理委員會擬定相關策略如下： 物理：主要風險為『立即、長期』，針對高風險之場域，盤點可能之風險態樣、概率，並評估透過商業保險或預防措施降低財務衝擊。 過渡：主要風險為『政策與法規、科技、市場、聲譽』，針對相關風險，由永續發展執行委員會針對風險，研擬對應策略與管理方針，並訂定指標定期追蹤。 機會：主要機會為『資源利用效率、再生能源開發、創新產品與服務、市場、營運彈性』。由永續發展執行委員會針對機會，研擬擴大競爭優勢策略與管理方針，並訂定指標定期追蹤。 透過永續發展執行委員會協同相關單位，辨識不同業務在短中長期之氣候風險與機會，研擬合理情境假設，評估氣候風險對相關業務的影響程度，並擬定相對應的管理作為或因應策略，必要時將設定管理指標與目標，以強化本集團對於特定氣候風險控管與機會掌握。針對已訂定之風險與機會指標與目標，請詳見本章節之氣候變遷指標與目標
氣候風險管理	明遠精密依循 ISO31000 風險管理原則與指引，規劃導入本公司風險系統管理，並依據**明遠精密**風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施。 明遠精密針對各風險管理面向與議題辨識如下表說明查閱。

指標與目標	• 明遠精密針對與自身相關之重大氣候風險與機會設定其管理目標與指標。 • 有效管理氣候指標與目標，其管理績效納入各相關單位績效考核獎勵辦法之一，並由各單位進行管控，每月/季/年定期填報與檢討目標是否達成 • 本公司考量環境法規、客戶要求與利害關係人期待及外部倡議等，並由高階主管每年檢視各項氣候相關關鍵指標目標達成情況，並持續修正及訂定公司目標。

- 氣候風險議題辨識及管理

風險面向	風險議題辨識	風險減緩措施
政策和法規風險	・碳排管制與碳稅/碳費 ・報導揭露義務、營運成本增加(軟體) ・環保訴訟與罰款成本風險增加	・落實碳盤查及減量。 ・關注法規與趨勢變化，ESG 推動小組定期召開會議追蹤管理。
市場風險	・資訊不確定性。 ・產品/資產重新定價、採購成本上漲。	・節能產品推廣與減碳行銷。 ・生產配銷流程改善、降低包材、運輸及生產成本。

明遠精密在面對各項風險議題時也能考量氣候議題帶來之影響，透過氣候相關風險與機會之鑑別、減碳目標設定等機制幫助完善氣候變遷風險與機會之管理，針對每一筆提出各種不同的因應減緩措施。

2.5.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會與氣候風險管理委員會的監督與推動下，評估氣候相關風險與機會將對本公司業務面、策略面及財務面造成何等實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間/地域範疇、價值鏈影響、財務影響等，並研擬策略解決方案，以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~3 年、中期 4~10 年、長期 10 年以上。

▼氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針
轉型風險	政策和法規風險	政策/法規趨嚴	a.碳排管制與碳稅/碳費 b.報導揭露義務、營運成本增加(軟體) c.環保許可證成本及違規罰款風險攀升	營運或資本成本增加	2	2	短期	2	a.持續落實碳盤查與減量行動 b.ESG 推動小組定期關注法規與趨勢並追蹤管理
	市場風險	市場需求與成本波動	a.市場資訊不確定性高，產品 / 資產可能面臨重新定價 b.原物料與採購成本上升	營運或資本成本增加	3	3	中期	3	a.推廣節能產品與低碳行銷 b.優化生產與配送流程，減少包材、運輸及製造成本

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針
機會	產品和服務	低碳產品與服務商機	a.研發並銷售節能低碳產品與服務 b.多角化業務模式提高市場彈性	營業收入增加,產品或服務需求增加	3	3	長期	3	a.推廣節能低碳產品與服務，協助客戶降低終端碳排 b.依客戶與市場需求持續研發並擴大銷售節能低碳方案

- 轉型行動財務影響

· 技術 / 研發：因國際市場對低碳技術轉型需求增長及客戶氣候意識提升，增加研發及資源投入壓力。

· 市場 / 產品：市場資訊不確定性高，產品及資產可能面臨重新定價，原物料與採購成本上升。

· 政策 / 法規：氣候變遷因應法規 2050 淨零目標，政府持續推動更為嚴格之環保相關法規，公司為能符合各項法令規定，將增加公司的合規成本。

▼管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	政策/法規趨嚴	2	2	2	0	2	2	2	2
市場風險	市場需求與成本波動	3	3	3	3	2	2	3	2
產品和服務	低碳產品與服務商機	3	3	3	3	1	2	3	2

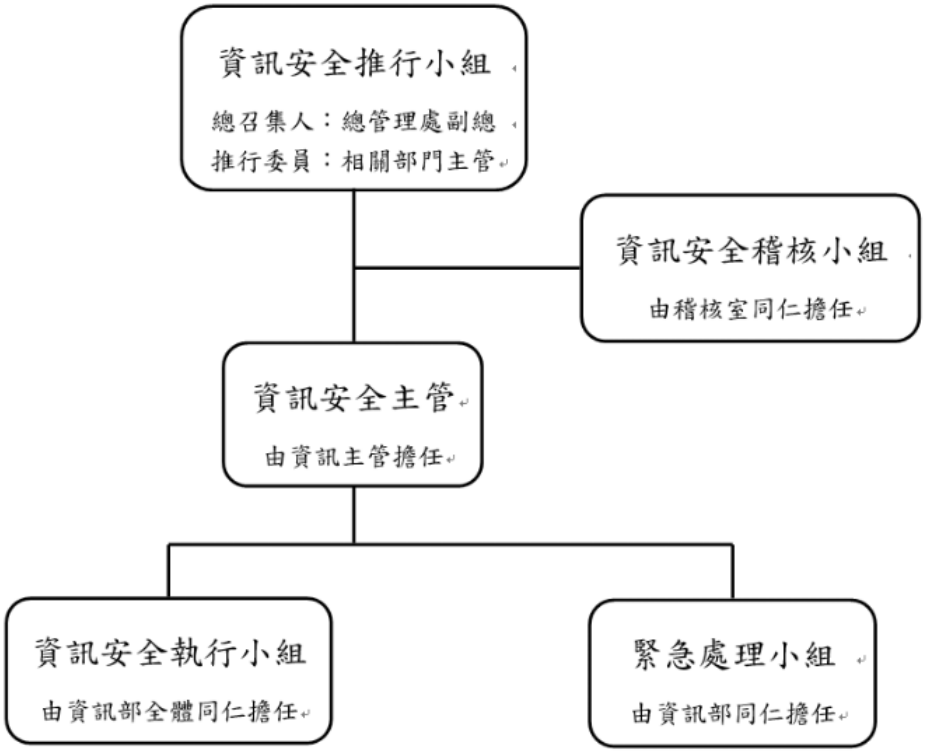
註：分數越大，代表影響程度越大，0 代表不會造成影響。

2.6 資訊安全

2.6.1 資安管理政策

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

本公司為了保護客戶隱私與資訊安全，於 2023 年成立資訊安全組織，資訊安全推行小組由總管理處副總為召集人，專責監管公司內部隱私權之事宜。
資訊安全推行小組主要負責訂定與執行資訊安全政策與建立顧客資料保護規範，以及資訊安全事件處理、預防及降低資訊安全事件發生後之損失。定期於每年召開資訊安全會議，向資訊安全推行小組報告執行成效與檢討改善。
另外，本公司資訊安全作業程序除了符合國內資訊安全法令外，更納入國際資安標準適用範圍與認證領域等，期能提升資訊安全防護並與世界接軌。



本公司為落實資訊安全之有效性，依循[SO 27001 等建置資訊安全管理流程，適用於全公司各部門。

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

https://www.finesse-tech.com/upload/2024_08_05_1126510.pdf

本公司於機房、網路設備、網路連線及個人資訊設備等導入防火牆、防毒軟體等，以落實員工個人資料、公司機密資料、與客戶資料之保護。另外，本公司亦投保火災險以降低業務中斷導致的損失與衝擊，確保顧客在資訊服務的使用及個人資料的保護有所保障。
同時，本公司定期舉行資訊安全管理教育訓練，包括新進員工勞動契約中之資安協議簽署並參與資安相關教育訓練、資訊系統災害演練、釣魚信件測試與宣導、資安宣導活動等訓練課程或宣導，以確保員工以及供應商都能充分了解資安相關議題，並共同維護公司資訊安全。

▼明遠精密資安與隱私權保護之教育訓練內容、頻率與成果

資安 教育訓練	訓練對象	新進員工率	訓練內容	2024 年執行成果
新進員工勞動契約中之資安協議之簽署及新人資安教育訓練	新進員工	新進員工到職時	新進員工於報到時需簽署，於新進人員教育訓練中由資訊部門說明公司資訊安全政策。	所有新進員工皆完成資安協議之簽署及接受資安教育訓練。
員工資訊安全教育宣導	所有在職員工	每季至少 E-mail 宣導	模擬釣魚信件測試	點擊率小於 5%

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安通報相關流程，若發生資安事件將由[資訊單位]擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。
本公司於 2024 年，未接獲主管機關或第三方之資訊安全事件通報，亦未發生任何疑似資訊安全事件。

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

◆產業鏈定位

薄膜、蝕刻 主系統

明遠產品主要為提供化學活化粒子及產生高功率電磁波，使製程腔體內激發電漿，包含薄膜、蝕刻、擴散、清洗....等製程，其中又以薄膜與蝕刻製程為主要應用。

主系統設備之關鍵 子系統

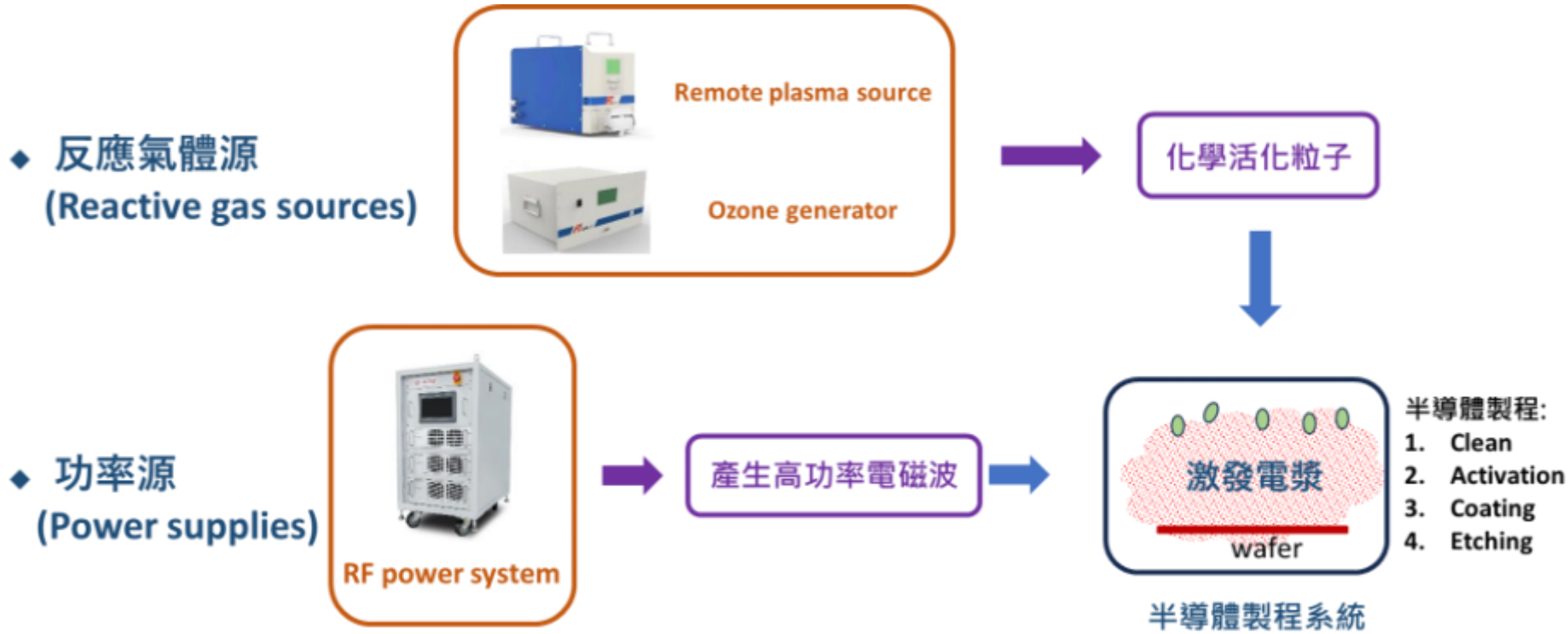
ACME(RF Power)

AOS(Ozone System)

RPS

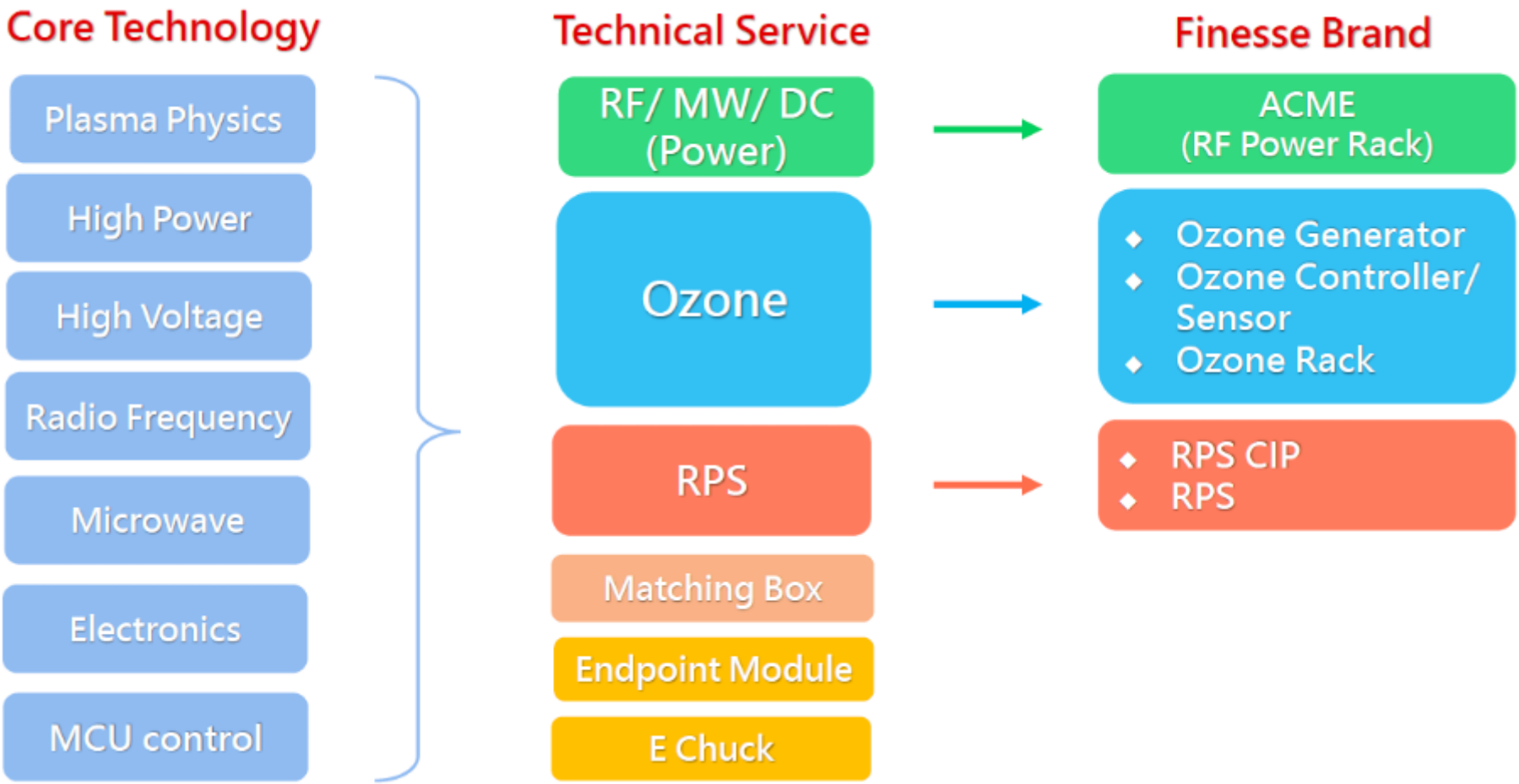
明遠主要品項	技術服務	自有品牌
RF Power	V	V
Ozone	V	V
RPS	V	V

◆產品定位


◆ 反應氣體源
(Reactive gas sources)
Remote plasma source
Ozone generator
化學活化粒子
◆ 功率源
(Power supplies)
RF power system
產生高功率電磁波
激發電漿
wafer
半導體製程:
1. Clean
2. Activation
3. Coating
4. Etching
半導體製程系統

◆技術維修服務

◆核心技術與產品


Core Technology
Plasma Physics
High Power
High Voltage
Radio Frequency
Microwave
Electronics
MCU control
Technical Service
RF/ MW/ DC (Power)
Ozone
RPS
Matching Box
Endpoint Module
E Chuck
Finesse Brand
ACME (RF Power Rack)
Ozone Generator
Ozone Controller/ Sensor
Ozone Rack
RPS CIP
RPS

◆明遠的關鍵位置

半導體Ozone技術

- 台灣唯一具備12” 半導體Ozone設備維修技術與自主開發能力
  包含Generator、Controller、Pressure Controller、Sensor..等關鍵部件
- 自有品牌Finesse AOS系統 進入ALD製程 累計出貨超過30套
- 掌握Ozone關鍵技術 零部件自製比率高

自有品牌Finesse ACME

- 與日本百年大廠共同開發RF Generator Power System 節能效果>68%
- 通過半導體龍頭大廠驗證 成為製程標準機台配置
- 累計出貨超過200套

半導體RPS(遠程電漿源)技術

- 台灣第一家自行開發RPS設備 並通過經濟部A⁺研發計畫
- 申請多項專利
- 具備自有品牌/ODM/OEM與維修能力

進入國際半導體設備龍頭廠供應鏈

- Ozone Generator：全球最主要技術維修服務與研發夥伴

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司銷售及服務主要領域為半導體產業，提供半導體製程相關遠端電漿源、射頻電源、微波源、臭氧產生器等關鍵系統之零組件供應與技術服務，屬於技術服務之類型。與 2023 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生的顯著變化。

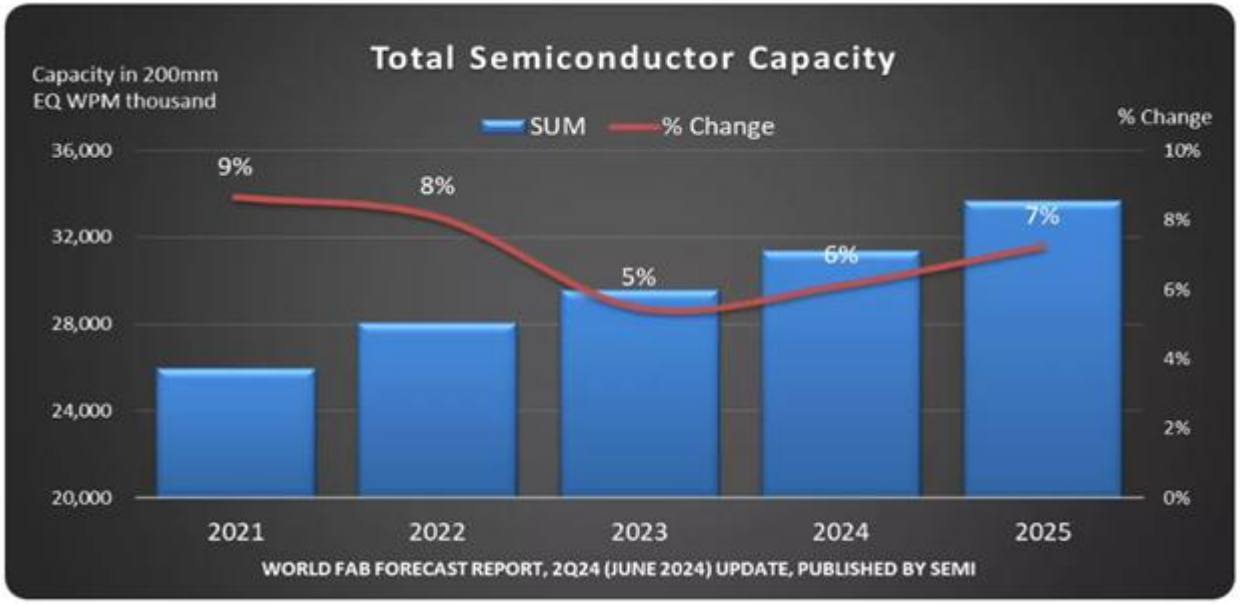
本公司銷售及服務主要領域為半導體產業。以下針對半導體產業之現況及發展分析如下：

市場研究機構 Gartner 的報告顯示，全球半導體收入總額達到 6,260 億美元，2024 年全球半導體市場呈現強勁增長。同比增長 18.1% 。這一增長主要受益於資料中心應用的強勁需求，特別是圖形處理單元（GPU）和人工智慧（AI）處理器的推動。在企業排名方面，三星電子以 665.24 億美元的收入重新奪回全球第一的位置。英特爾位居第二，收入為 491.89 億美元，同比增長 0.1%。英偉達的收入同比增長 84%，達到 460 億美元，排名上升至第三位。記憶體市場也出現顯著復甦，收入同比增長 71.8%，佔整體半導體市場的 25.2%。其中，DRAM 收入增長 75.4%，NAND 收入同比增長 75.7% 。

展望未來，Gartner 預計 2025 年全球半導體收入將進一步增長至 7,050 億美元。AI 和資料中心應用將繼續成為主要驅動力，特別是高帶寬記憶體（HBM）市場，預計其收入將增長 66.3%，達到 198 億美元 。

總體而言，2024 年半導體市場增長強勁，主要受到 AI 技術需求和記憶體市場復甦的推動。主要企業如三星電子和英偉達在市場中表現突出，顯示出半導體行業的活力和競爭力。

根據國際半導體產業協會（SEMI）最新發布的全球晶圓廠預測報告，全球半導體產業在 2024 年及 2025 年將持續擴張，預計晶圓廠產能分別增長 6%和 7%，月產能將達到創紀錄的 3,370 萬片 8 吋晶圓。



在地區分佈方面，中國大陸的晶圓廠產能增長尤為顯著，預計 2024 年增幅 15%，達到每月 885 萬片，2025 年再增長 14%，達到每月 1,010 萬片，佔全球總產能的三分之一以上。 台灣則以每月 580 萬片的產能位居第二，2025 年預計增長 4%；南韓位居第三，2025 年產能預計增長 7%，達到每月 540 萬片。

在晶圓製造廠的建設方面，預計 2024 年全球將有多座新廠開始興建。 其中，美洲地區在政府投資的推動下，預計將新增 6 座晶圓廠，產能同比增長 6%，達到每月 310 萬片晶圓。 歐洲和中東地區則預計將有 4 座新廠投產，進一步推動當地半導體產業的發展。

此外，SEMI 預測 2024 年全球晶圓廠設備支出將增長 8%，達到 1,110 億美元，並預計 2025 年將再增長 4%，達到 1,160 億美元。其中，晶圓代工領域的投資將達到 590 億美元，同比增長 2%；記憶體領域的投資則預計增長 50%，達到 340 億美元。

根據台灣工研院產科國際所的預估，由於半導體應用需求的增長以及地緣政治因素，全球晶圓廠擴建潮在 2022 年至 2025 年間預計將持續，估計會新增 41 座新廠動工。在台積電、三星、英特爾、美光、德州儀器等大規模投資美國擴產的影響下，未來三年美國新增晶圓廠的總數將達到九座，其中包含八座 12 吋廠和一座 8 吋廠。地緣政治因素促使各國對本土半導體生產的意識提高，半導體資源逐漸成為各國戰略物資。晶圓代工廠除了考慮商業和成本結構外，還必須考慮各國政府的補助政策，滿足客戶對本地生產的需求，同時又要保持供需平衡。因此，未來晶圓代工廠的營運關鍵將在於產品的多元性和定價策略。

本公司企業總部設在台灣 新竹縣，本公司所提供之產品與服務橫跨如台灣、中國、日本、韓國、新加坡、美洲、歐洲等市場，其中以台灣為主要銷售市場，占 66.17%營收。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如機械加工商、代理商、製造商...等，提供本公司維修及製造所需之各式零組件設備。經過維修、生產、加工、檢驗後，本公司將產品與服務提供給下游客戶。

▼明遠精密價值鏈

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

l 價值鏈上游供應商

本公司供應商提供設備維修、技術服務、零件供應之產品與服務，2024 年累積新增供應商達 73 家，於本公司重要營業據點台灣新竹，使用當地供應商占採購預算比率為 89%。

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

第一階供應商係指每年度交易金額排名前十大之供應商，為本公司採購管理及年度評核重點對象。

第二階供應商為除前十大之外的其他供應商，雖交易金額較低，然仍為維持營運所不可或缺之合作夥伴。

第一階供應商多為提供關鍵設備、原料、零件與加工服務之長期合作對象，具有穩定合作關係與高金額占比。

第二階供應商則涵蓋零件、維修、廠務、耗材等多樣化支援服務，並以台灣地區供應商為主。

2024 年第一階供應商共計 10 家，佔年度總採購金額之 73.37%；2024 年第二階供應商共計 331 家，佔比 26.63%。

本公司每年針對第一階供應商進行品質、價格、交期、配合度等指標考核，作為後續合作之依據。

▼ 2024 年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商	10	台灣 6 家 國外 4 家	設備、原料、零件、加工服務...等等	長期穩定合作	73.37%
第二階供應商	331	台灣 289 家 國外 42 家	零件、維修、廠務、耗材...等等	長期穩定合作	26.63%

l 價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游包含半導體廠、半導體設備商及二手設備商等，本公司提供下游設備維修、技術服務及設備買賣。

▼2024 年下游客戶彙整

下游類型	數量(家)	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
半導體產業	148 家	台灣、日本 大陸、美國	產品銷售、設備維修、 技術服務	長期穩定合作 基於特定專案
工業電子產業	2 家	台灣	產品銷售、設備維修、 技術服務	基於特定專案
光電產業	2 家	台灣	設備維修、技術服務	基於特定專案

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置供應商管制程序管理供應商之永續發展。供應鏈管理政策為選擇合適之供應商，評估其達成合約及品質要求的能力，以促進交貨準時及品質穩定

▼供應商管理三階段

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

- **新供應商評估**

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據供應商管制程序之新供應商審查表、供應商基本資料表之標準進行篩選與評核。本公司之新供應商均須具備 ISO 9001 或其他品質認證或經樣品檢驗合格、實地評鑑、正式代理商、比價評鑑...等等，方可取得與本公司合作資格。本公司尚未建立正式的 ESG 供應商審核機制，然未來將評估於年度稽核中逐步納入 ESG 相關標準（如環保合規、勞工權益保障等），以強化供應鏈的永續經營能力。2024 年尚無經過環境衝擊評估程序簽約之供應商。

● 現有供應商風險管理

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

評比分為四級，A 級、90 分數以上者列為優良合格供應商並享優先採購順序；若為 B 級、75 分數以上者，則列為合格供應商。C 級、60 分數以上者，列為觀察供應商，應通告其缺失並要求改善，如連續兩次列為同級不改善者，則改列為不合格供應商，停止向其採購，並開發新供應商。D 級、59 分數以下者，則不續用，列為不合格供應商。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

● 供應商改進輔導

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

4.2.2 供應鏈稽核成效

● 稽核狀況

本公司 2024 年共有 1340 家合格供應商，其中 73 家為本年度新進廠商。本公司針對當年度進貨前十大供應商及異常超過三筆之供應商，進行年度稽核作業，考核內容為品質、交期、配合度及價格。

截至本年底完成供應商之年度稽核作業共計 11 家。

● 稽核結果

本年度供應商稽核結果依綜合評分分為四類：

A 級（優良）：0 家（占比 0%），列為優良合格供應商並享採購優先順位。

B 級（合格）：11 家（占比 100%），列為合格供應商。

C 級（觀察）：0 家（占比 0%）列為觀察供應商，應通告其缺失並要求改善。

D 級（不合格）：0 家（占比 0%）於 ERP 系統中標示 “不合格供應商 " 。

本公司截至 2024 年為止，尚無經過環境衝擊評估程序簽約之供應商。

5 環境友善

5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。
為了有效提升本公司能源使用效率，由廠務部門負責統合各工程單位的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

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

5.1.2 能源消耗

2024 年度明遠精密能源總消耗量為 4,858.371 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 6.390(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗 89%，另業務上使用之汽、柴油約占總能耗 11%，故於後續節能規劃上，將以降低電力使用量為主要目標。

▼明遠精密能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		能源消耗量 註		能源消耗百分比	
		2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
外購再生能源	固體再生燃料	0.000	0.000	0	0
	生質燃料	0.000	0.000	0	0
	外購電力	0.000	0.000	0	0
	其他	0.000	0.000	0	0
外購非再生能源	化石燃料	686.0945	512.614		11
	外購電力	3901.9926	4,345.758		89
	外購熱能	0.000	0.000	0	0
	外購冷能	0.000	0.000	0	0
	外購蒸汽	0.000	0.000	0	0
	其他	0.000	0.000	0	0

能耗項目		能源消耗量 註		能源消耗百分比	
		2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
自產能源	太陽能	0.000	0.000	0	0
	風力能	0.000	0.000	0	0
	水力能	0.000	0.000	0	0
再生能源總消耗量		0.000	0.000	0	0
非再生能源總消耗量		4588.0871	4,858.371	100	100
能源總消耗量		4588.0871	4,858.371	註 1：熱值採用經濟部能源署，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：因本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母，故選用此為能源密集度分母	
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		6.3045	6.390		
能源密集度 (GJ/每名員工)		29.9875	35.206		
能源密集度 (GJ/每噸廢棄物)		1069.234	587.185		

5.1.3 節能措施

明遠精密以 2024 年為基準年，透過內部能源管理計畫，將耗能設備的效能標準納入作為設備汰換的優先考量，目標於 2027 年減少 5%能源消耗量，本公司於 2024 透過以下措施共節能 18.8035GJ 以及減少 2.5797tCO2e 排放：

更換燈具：本公司 2024 年度進行汰舊換新，將原 20 盞傳統式 108W 之 T5 燈管以 40W 之 T8 LED 燈管 (盞數不變)取代 。

{動態節能措施類別及說明}

- **明遠精密 節能分析表**

節能措施	能源類別	計算(鑑別)模式	節能量	節能量(GJ)	節能量(tCO2e)
汰舊換新	電力	108W 燈管 20 盞→40W 燈管 20 盞	5,222 度(kWh)	18.8035 GJ	2.5797 tCO_2e
合計				18.8035 GJ	2.5797 tCO2

備註 1：年節省之 Kwh = (新舊燈管瓦特數差異×燈管更換數量×日平均使用時間×燈具使用天數)/1000

備註 2：碳排放量(公斤二氧化碳當量) = 年節省之度數(Kwh)×排放係數

備註 3：電力之排放係數 1Kwh = 0.494 公斤 CO2e

5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

明遠精密依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依量化方法衡量排放源的重大性，作為類別 3 至類別 6 是否納入盤查的標準。本公司自 2023 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界為新竹縣竹北市泰和里中和街 191 巷 31 號，報告邊界包含類別 1(固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源等）、類別 2（外購電力），類別 3（員工、商務交通、上下游運輸與配送等）、類別 4（產品購買與使用、廢棄物處置等），鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)及三氟化氮(NF3)共 7 種溫室氣體。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上其對應之排放係數，並依產生之各類溫室氣體排放乘上全球暖化潛勢(GWP 值)，換算成二氧化碳當量（CO_2e），以公噸二氧化碳當量（tCO_2e）為單位。排放係數來源為經濟部能源署最新公告之溫室氣體排放係數。

2024 年明遠精密溫室氣體總排放量為 1,094.770 tCO_2e，以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為 1.4/每百萬元營業收入。

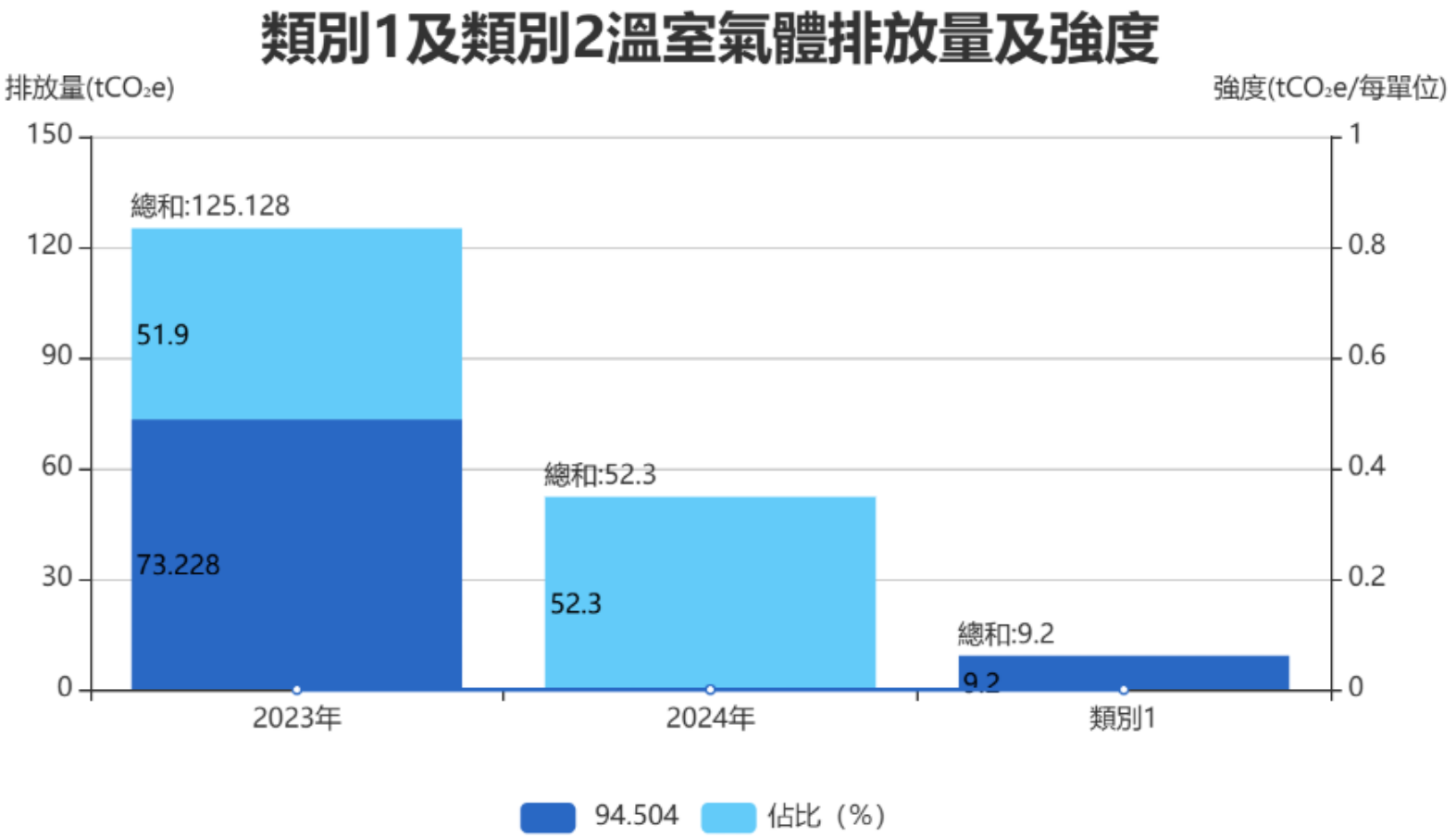
▼溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2023 年		2024 年	
	tCO2e	佔比（%）	tCO2e	佔比（%）
類別 1	94.504	9.2	73.228	6.7
類別 2	535.318	51.8	572.061	52.3
類別 3	58.347	5.7	48.28	4.4
類別 4	342.724	33.3	401.201	36.6
類別 5	0	0.0	0	0.0
類別 6	0	0.0	0	0.0
溫室氣體總排放量	1,030.89	100.0	1,094.77	100.0
排放強度(tCO_2e/每百萬元營收)	1.4		1.4	

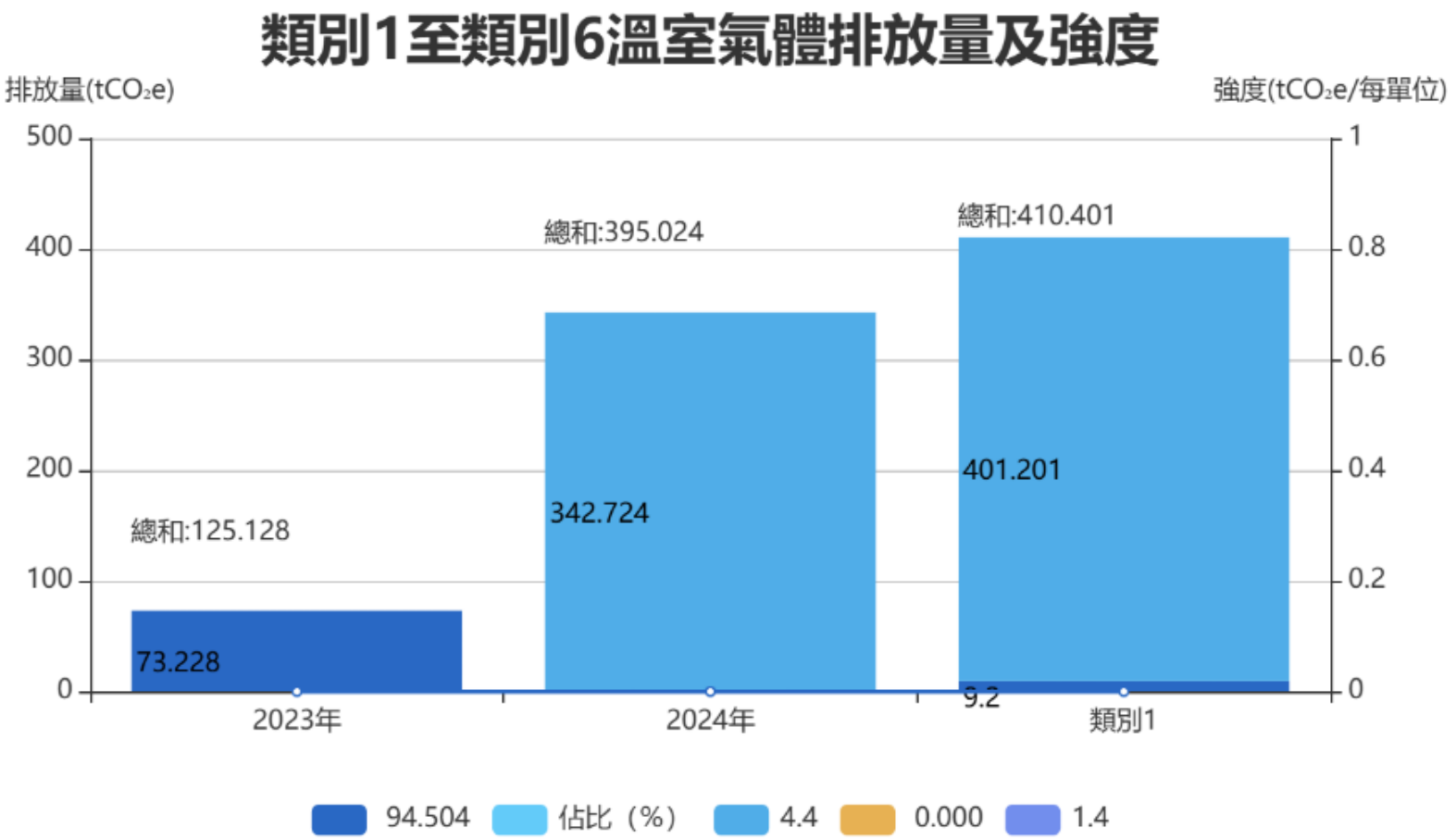
註 1：範疇一生質溫室氣體排放量為【0】tCO2e。

註 2：範疇三生質溫室氣體排放量為【0】tCO2e。

- **類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量及排放強度**



- **類別 1 至類別 6 溫室氣體排放量及排放強度**



5.2.2 溫室氣體減量

明遠精密於 2024 年開始盤查溫室氣體排放量並以此為基準年，目標於 2027 年相較基準年預計減少 2%排放量，我們採取以下的行動措施，並定期追蹤成果績效：

1. 傳統式 T5 108W 日光燈 20 盞，更換為 T8 40W LED 燈管

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上其對應的排放係數，並依產生之各類溫室氣體排放量乘上全球暖化潛勢（GWP 值），換算成二氧化碳當量（CO_2e），以公噸二氧化碳當量（tCO_2e）為單位。排放係數來源為經濟部能源署最新公告之溫室氣體排放係數，計算出明遠精密因減排行動而減少的溫室氣體排放量約為 5,222KgCO_2e，主要減少的排放類型為範疇二(外購電力)。

5.3 水源管控

5.3.1 取水排水耗水

2024 年明遠精密總取水量為 6.290 千立方公尺，總淡水取水量為 6.290 千立方公尺，總排水量為 3.359 千立方公尺，總耗水量為 2.931 千立方公尺。

▼取水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

取水來源類別	水質指標	取水量			
		2023		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
產出水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
第三方的水	淡水	5.581	0	6.290	0.000
	其他的水	0	0	0	0
總取水量		5.581	0.000	6.290	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0.0		0.0	

註：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量

▼排水量 （單位：千立方公尺(百萬公升)）

排水終點類別	水質指標	排水量			
		2023		2024	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	3.410	0	3.359	0.000
	其他的水	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
第三方的水	淡水	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0
總排水量		3.410	0.000	3.359	0.000

▼耗水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

項目	2023		2024	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	5.581	0	6.290	0.000
總排水量	3.410	0	3.359	0.000
總耗水量	2.171	0	2.931	0.000
水資源壓力地區耗水量占比(%)	0.0		0.0	

★備註：2024 年較 2023 年耗水量增加，主因是生產製程的改變，原僅用自來水洗淨，現改用超純水清洗。

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物管理政策

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

明遠精密廢棄物管理權責單位為廠務部，統籌管理廢棄物所有相關業務。

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

明遠精密廢棄物管理策略及目標

管理策略	策略起始年	目標基準年	管理目標(%)			2024 年度成果達成率(%)	改善措施
			短期 2027	中期 2030	長期 2035		
源頭減量	2025	2024	60	75	85	***	· 評估原物料進貨源，採購可重複使用或可回收包材 · 與供應商合作，改用大包裝或可退回包材
分類與回收	2025	2024	60	70	85	***	· 制定明確分類標準(如紙類、塑膠、金屬、有害廢棄物) · 在工作區設置明顯分類標示與收集容器
再利用 / 再製造	2025	2024	70	75	90	***	· 引進二手或中古設備，延長資產使用年限，減少報廢量

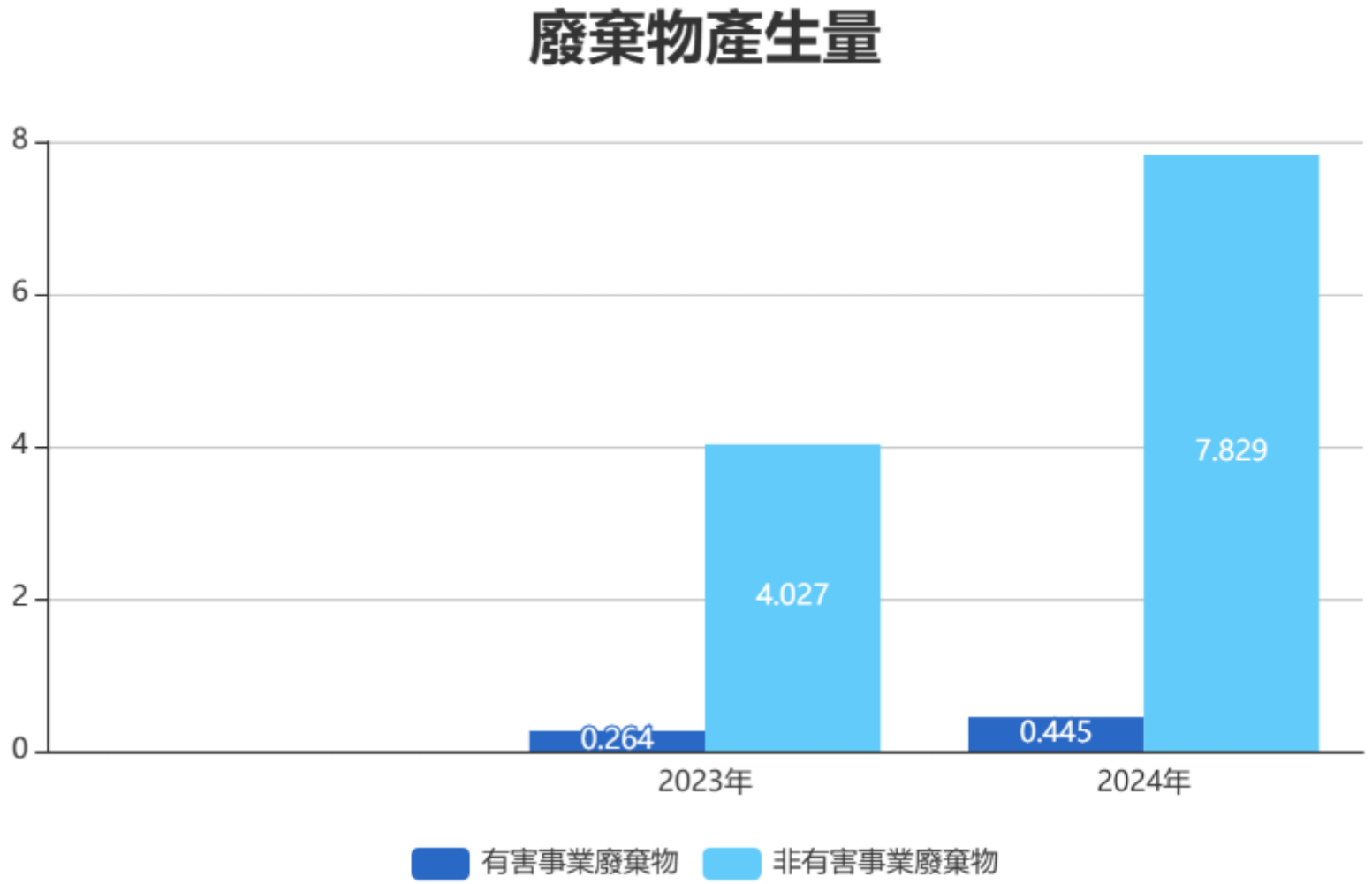
5.4.2 廢棄物清運處置

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 8.274 公噸，其中有害事業廢棄物為 0.445 公噸，佔 5.4%；7.829 公噸為非有害事業廢棄物，佔 94.6%。

▼事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	有害事業廢棄物	0.445	0.000	0.445	0.000
	非有害事業廢棄物	7.829	0.000	7.829	0.000
	總量	8.274	0.000	8.274	0.000
2023 年	有害事業廢棄物	0.264	0.000	0.264	0.000
	非有害事業廢棄物	4.027	0.000	4.027	0.000
	總量	4.291	0.000	4.291	0.000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。


廢棄物產生量
8
6
4
2
0
0.264
4.027
0.445
7.829
2023年
2024年
有害事業廢棄物
非有害事業廢棄物

▼明遠精密按廢棄物種類區分之廢棄物產生量（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024 年	有害事業廢棄物	0.445	0.000	0.445	0.000
	非有害事業廢棄物	7.829	0.000	7.829	0.000
	總量	8.274	0.000	8.274	0.000
2023 年	有害事業廢棄物	0.264	0.000	0.264	0.000
	非有害事業廢棄物	4.027	0.000	4.027	0.000
	總量	4.291	0.000	4.291	0.000

6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

明遠精密視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才聘雇

截至 2024 年底止，明遠精密全體員工共計 138 人，包含正職員工 138 人、臨時員工 0 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 138 人、兼職員工 0 人、無時數保證 0 人。此外，本公司部分事務係委由承包商負責，例如清潔人員等，2024 年底上述外部工作者人數共計 1 人。近三年聘雇人力無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣(臺灣)	
全體員工	男性	99	99
	女性	39	39
	其他	0	0
	小計	138	138
正職員工	男性	99	99
	女性	39	39
	其他	0	0
	小計	138	138
臨時員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
全職員工	男性	99	99
	女性	39	39
	其他	0	0

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣(臺灣)	
	小計	138	138
兼職員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

- **員工人數（單位：人）**

年度	2024 年底
男性員工人數	99
女性員工人數	39
其他員工人數	0
員工總人數	138

- **員工多元結構**

本公司員工男女性占比分別為 72%及 28%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 73%。另依法聘雇身心障礙者 0 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 0 人。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自 2 個國籍，非據點當地員工約占 7%。本公司於招募非本國籍員工與外國籍員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100%高階主管為聘自其所屬據點之當地人士。

定義說明：

- **高階主管**：對公司策略、營運管理及重大決策具有實質影響力之人員，包含董事長、總經理、處級中心最高主管、協理、特助以上。
- **當地**：係指本公司各營運據點所屬之所在國家。例如，台灣總部之「當地」定義為台灣。

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		9	14	13	102	138
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		7%	10%	9%	74%	100%
多元指標						
性別	男性	7	12	9	71	99
	女性	2	2	4	31	39
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	1	18	19
	30-50 歲	3	11	11	76	101
	51 歲(含)以上	6	3	1	8	18
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0
學歷程度	博士	3	0	0	2	5
	碩士	1	4	1	14	20
	高等教育	5	10	11	61	87
	中等教育	0	0	1	24	25
	初等教育	0	0	0	1	1
國籍	本國籍	9	14	13	92	128
	外國籍	0	0	0	10	10

2024 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	78%	86%	69%	70%	72%
	女性	22%	14%	31%	30%	28%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	8%	18%	14%
	30-50 歲	33%	79%	85%	75%	73%
	51 歲(含)以上	67%	21%	8%	8%	13%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	0%
學歷程度	博士	33%	0%	0%	2%	4%
	碩士	11%	29%	8%	14%	14%
	高等教育	56%	71%	85%	60%	63%
	中等教育	0%	0%	8%	24%	18%
	初等教育	0%	0%	0%	1%	1%
國籍	本國籍	100%	100%	100%	90%	93%
	外國籍	0%	0%	0%	10%	7%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

定義說明：

- 高階主管：董事長、總經理、處級中心最高主管、協理、特助以上
- 中階主管：經理及副理以上
- 基層主管：課長及副課長以上
- 基層人員：非主管人員

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2024 年間共計招募 28 位新進員工，包含男性 23 位、女性 5 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 45 位員工離職（含 4 位屆齡退休人員），含 33 位男性及 12 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道、進修等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

- 明遠精密資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

  - 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
  - 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
  - 工作 3 年以上：30 日前

2024 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	新進比率（%）
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	14	14	23%
	30-50 歲	8	8	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	23	23	
女性	29 歲(含)以下	2	2	13%
	30-50 歲	2	2	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	5	5	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		28	28	20%

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率（%）
		臺灣(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	13	13	33%
	30-50 歲	14	14	
	51 歲(含)以上	6	6	
	小計	33	33	
女性	29 歲(含)以下	3	3	31%
	30-50 歲	8	8	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	12	12	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		45	45	33%

6.1.3 勞資協議

明遠精密戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱及員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

- **員工溝通管道類型**

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，每三個月召開勞資會議。本年度共召開**四**次福委會會議。
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每**三**個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開**四**次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱、投遞箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，定期舉辦員工意見調查。

- 2024 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	10	公司活動 環境改善 訂餐服務	10	0
福委會會議	2	社團活動 特約廠商	2	0
員工意見調查	2	伴手禮調查	2	0

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

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

2024 最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數 (排除該最高薪酬個人) 的比率

重要 營運據點	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
台灣	2.95	0.16

註 1：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。

註 2：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。

各職級男女薪酬、基本薪資比(男：女)

重要營運據點	項目	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
台灣	薪酬	1.18：1	1.06：1	1.13：1	1.05：1
	基本薪資	1.21：1	1.16：1	1.11：1	1.02：1

註 1：以女性員工的薪酬、基本薪資為 1。

註 2：各職級說明：

- 高階主管：董事長、總經理、處級中心最高主管、協理、特助以上
- 中階主管：經理及副理以上
- 基層主管：課長及副課長以上
- 基層人員：非主管人員

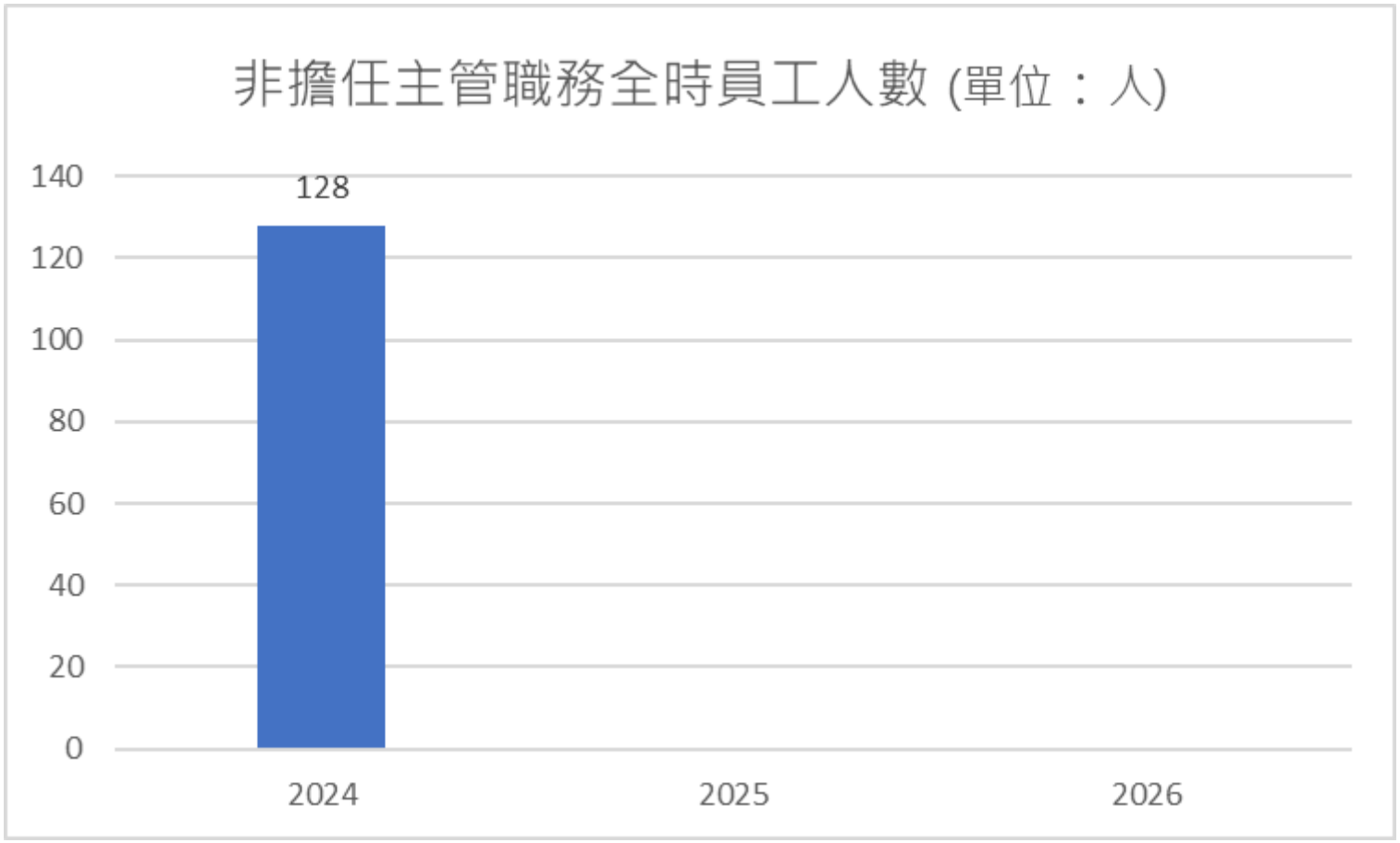
重要營運據點基層人員基本薪資與法定最低薪資之比例

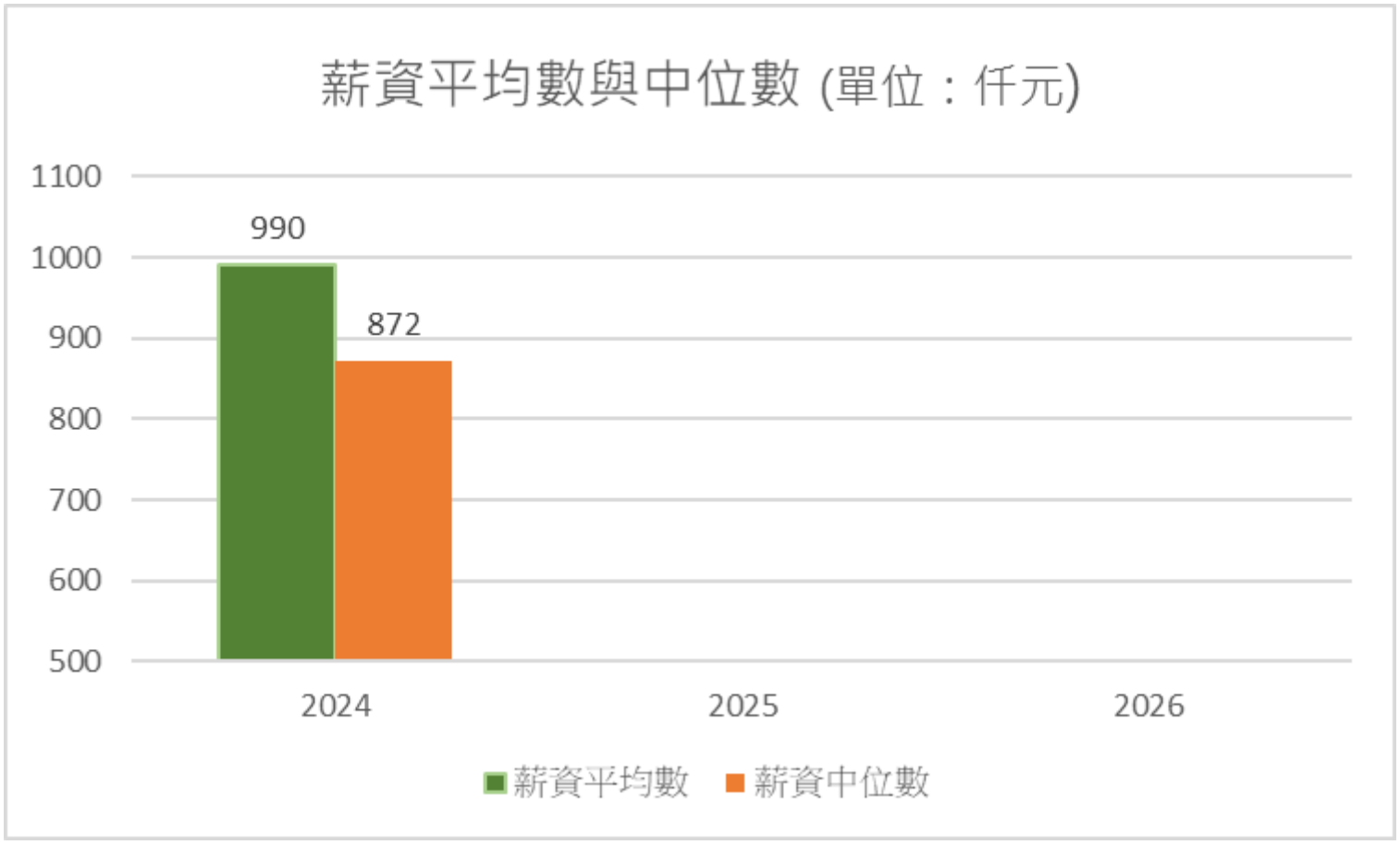
本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本工資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪資高於法定基本工資 1.559 倍。

重要營運據點	國家	男性基層人員基本薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員基本薪資與當地最低薪資的比例	平均
台灣	台灣	1.569	1.538	1.559

註：2024 年台灣當地法令每月基本工資為 27,470 元

本公司依法揭露非擔任主管職務之全時員工薪資相關資訊，定期申報並公開於公開資訊觀測站_
https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15
2024 年非擔任主管職務之全時員工人數為 128 人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為 990 仟元及 872 仟元。


非擔任主管職務全時員工人數 (單位：人)
140
120
100
80
60
40
20
0
128
2024
2025
2026


薪資平均數與中位數 (單位：仟元)
1100
1000
900
800
700
600
500
990
872
2024
2025
2026
薪資平均數
薪資中位數

6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，明遠精密制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

- 明遠精密標準福利

項目	說明
保險	• 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 • 規劃團體保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等保障
婚喪生育及年節禮金	• 生育補助 • 三節獎金 • 生日禮金 • 婚喪禮金

- 明遠精密其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	• 健康檢查補助 • 旅遊補助 • 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程) • 部門聚餐補助 • 主管配車補助
福利活動	• 季會活動 • 尾牙活動 • 社團活動 • 舒壓按摩 • 家庭日活動 • 每月加菜日 • 年節伴手禮
其他	• 彈性工時 • 電動機車租借 • 免費汽機車停車位 • 免費咖啡飲用 • 免費零食區

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，全體同仁皆採行新制退休金制度，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
新制	台灣地區全體員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，適用新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資投保總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 **65** 頁。

6.2.3 友善育兒職場

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

2024 年本公司無人申請育嬰留職停薪及前一年度育嬰留停實際復職。

- **育嬰假人員分析**

	2024 年			
	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	0	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	0%	0%	0%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

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

學習管道	培訓課程
在職訓練(On job training)	新人訓練
實體課程	專業職能課程
線上課程	通識課程
外部教育訓練	外語強化課程
工作輪調	管理與領導力課程

2024 年總共開設 61 班次課程，共培訓 320 人次，累積 1,114 人時數。整體而言人均受訓時數為 8 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024 年男性平均受訓時數為 8.62 小時，女性平均受訓時數為 6.68 小時，其他性別平均受訓時數為 0 小時。

各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2024 年
男性	8.62
女性	6.68
其他	0

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2024 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職級平均受訓時數

職級	2024 年
高階主管	16.39
中階主管	14.25
基層主管	17.54
基層人員	5.28

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

- 員工過渡協助政策

  退休員工可能因離開職場 而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提早做好退休的準備，明遠精密提供員工退休或二次就業相關議題的諮詢、講座及訓練課程，幫助員工瞭解退休生活可能面臨的問題，規劃自己的退休生活。

  若因公司內部調整或不可抗力因素而被解聘的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，協助員工銜接至下一份工作，本公司除依法給付資遣費外，另提供職缺媒合及提供一對一諮商。

6.3.2 績效考核

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核制度，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。
此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪或分配獎金的依據。

2024 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職之 5 位同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	95	99	96%
女性	38	39	97%
其他	0	0	-
合計	133	138	96%

註：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%

各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	9	9	100%
中階主管	14	14	100%
基層主管	13	13	100%
基層人員	97	102	95%
合計	133	138	96%

各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職級	男性	女性	其他
高階主管	100%	100%	-
中階主管	100%	100%	-
基層主管	100%	100%	-
基層人員	94%	97%	-

註：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

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

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

◆ **職業安全衛生委員會**

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

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

◆ **工作者溝通與通報機制**

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

此外，我們鼓勵員工主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危及其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安室報告。職安室接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

◆ **職業安全衛生風險評估**

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

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

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

風險等級劃分與因應管理機制

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

明遠精密工作場域之高風險項目及管控措施

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

◆ **職安衛教育訓練**

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

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	220 小時/17 次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如塵肺症。	特殊作業、全體員工	16 小時/1 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練。	全體員工	184 小時/2 次

◆ **職業健康服務及健康促進活動**

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

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

2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
指針對”個人健康”促進之活動 放鬆肌舒緩疼痛講座	主題包含肌肉拉傷、50 肩等常見問題、如何放鬆肌肉改善酸痛問題、如何自我預防與自我保健 DIY 等，共計 15 人次參與
健康檢查	2023 年 12 月 31 號到職且在職之員工均接受健康檢查，執行特殊作業之員工，接受特殊作業項目之檢查，檢查項目依法令規定，並依檢查結果，可向駐廠醫師及護士之諮詢及接受醫師及護士之建議。

6.4.2 職業傷害與職業病

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

明遠精密員工於 **2024** 年共發生 **0** 件職業災害事故，其中 **0** 件屬嚴重事件、**0** 件為死亡事件。

透過近年的教育訓練宣導及安全控制，明遠精密本年度員工職業災害事故率從前兩年的 2023 年及 2022 年下降至 0.0。明遠精密將持續優化管理措施，目標於每年可記錄事故率維持為 0.0。

◆ **員工職業傷害與職業病統計表**

統計項目(單位)	2024 年
工作總時數(小時)	274,016
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率[註 1]	0.0
嚴重職業傷害人次(次)[註 2]	0
嚴重職業傷害比率[註 3]	0.0
可記錄事故人次(次)[註 4]	0
可記錄事故比率[註 5]	0.0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率[註 6]	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

- 虛驚事故

近三年虛驚事故統計表

虛驚事件類型	2022 年	2023 年	2024 年
虛驚事故件數	0	0	0
虛驚事故率	0	0	0

7 社會共榮

7.1 社會投資

7.1.1 社會投資策略

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

社會參與類型	金額（單位：元）	比例（單位：百分比）
慈善捐助	529,000	100.00%
社區參與	0	0.00%
商業活動	0	0.00%
總計	529,000	100%

資源投入方式	金額（單位：元）	比例（單位：百分比）
現金捐贈	529,000	100.00%
實物捐贈	0	0.00%
時間成本	0	0.00%
管理費用	0	0.00%
總計	529,000	100%

7.1.2 社會參與成果

明遠精密投身公益活動，關懷弱勢族群，透過愛心捐款與物資捐贈等方式回饋社會，期盼以實際行動，讓愛的溫度傳遞到社會更多角落。

社會參與面向	活動內容	合作對象	現金捐贈(單位:元)
社會關懷	舉辦同仁拍賣活動及員工募款活動，所得款項捐助弱勢團體	財團法人新竹縣天主教世光教養院	49,000
	協助街友藉由清洗清掃工作重新融入社會	台北攸息關懷協會	240,000
	捐贈尖石方濟幼兒園，無償照顧新竹尖石後山小朋友	尖石方濟幼兒園	240,000

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：明遠精密已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊
適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	省略說明	
			省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間		
		1.1.7 聯絡資訊		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況		
		4.1.2 供應鏈結構		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊		
		6.1.2 人才聘雇		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	省略說明	
			省略的揭露項目	原因及解釋
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構		
		2.2.2 功能性委員會		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程		
		1.4.2 重大議題衝擊管理		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程		
		1.4.2 重大議題衝擊管理		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.5 內部控制		
		1.4.1 重大議題評估流程		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	省略說明	
			省略的揭露項目	原因及解釋
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營		
		2.4.2 人權政策		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營		
		2.4.2 人權政策		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營		
		2.4.2 人權政策		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人		
		1.3.2 利害關係人溝通		
	2-30 團體協約		團體協約相關資訊	本公司無工會組織，故無簽訂團體協約，與員工協議、溝通管道請參照章節 6.1.3 勞資協議之內容
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	省略說明	
			省略的揭露項目	原因及解釋
誠信經營				
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理		
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點			
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動			
經濟績效				
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值		
資訊安全				
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理		
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6.1 資安管理政策		
溫室氣體排放				
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	省略說明	
			省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.2 溫室氣體減量		
客戶關係管理				
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理		
員工聘雇與留任				
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理		
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇		
員工福利與薪資				
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理		
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	省略說明	
			省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	6.2.2 完善福利措施		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	省略說明	
			省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.5.3 氣候風險機會衝擊評估		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水排水耗水		
	303-4 排水量	5.3.1 取水排水耗水		
	303-5 耗水量	5.3.1 取水排水耗水		
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物管理政策		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物清運處置		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.2 廢棄物清運處置		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 廢棄物清運處置		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	省略說明	
			省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 培育訓練		
		6.4.1 職業安全衛生管理		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構		
		6.1.2 人才聘雇		
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	6.3.1 培育訓練		