

2025

有成精密永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

企業永續 • 共創雙贏

A large, stylized 'WIN' logo is positioned at the bottom of the page. The letters are a deep blue color with a slight 3D effect and a reflection below them. The background behind the logo continues the digital theme with circuit-like patterns and glowing points.

目錄

CONTENTS

03 關於本報告書

06 執行長的話

01

企業概況

- 08 1.1 公司簡介與營運概況
- 09 1.2 商業模式與價值鏈管理
- 10 1.3 營運績效與經濟價值
- 11 1.4 公司治理架構總覽

02

永續管理

- 18 2.1 永續發展治理組織
- 18 2.2 重大主題分析方法與流程
- 22 2.3 重大主題對照與衝擊管理
- 29 2.4 永續發展成果與未來計畫

03

公司治理

- 31 3.1 誠信經營
- 33 3.2 風險管理概述
- 35 3.3 產品品質管理
- 38 3.4 資訊安全
- 39 3.5 創新與研發

04

環境管理

- 44 4.1 環境管理政策
- 44 4.2 環境管理系統驗證
- 45 4.3 能源管理
- 47 4.4 水資源管理
- 49 4.5 廢棄物管理
- 51 4.6 氣候變遷管理

05

人權與勞動權益

- 58 5.1 人權政策與管理
- 66 5.2 人才發展與培育
- 68 5.3 員工關係與福利
- 73 5.4 職業安全衛生
- 79 5.5 社會公益

06

附錄

- 82 6.1 GRI 內容索引
- 88 6.2 永續揭露主題與指標
- 94 6.3 獨立保證聲明書
- 96 6.4 國際驗證書 / 查證

關於本報告書

GRI 2-2

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

編製原則

本報告書為有成精密股份有限公司（簡稱「有成精密」、「本公司」）自 2023 年起連續第 3 年度公開發行之非財務資訊年報，並發行中文及英文版本，以利國內外利害關係人查閱。

有成精密秉持誠懇踏實、透明公開、永續共進的理念，透過本報告書揭露公司於環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）等永續發展面向之管理方針、策略目標、重大議題管理作為及績效成果，說明公司如何將永續理念融入經營決策與日常營運，並回應股東、客戶、員工、供應商、政府機關及其他利害關係人之關注與期待。

本公司期望藉由持續且透明的資訊揭露，展現企業永續治理成果，並與各利害關係人共同創造長期價值，朝向永續經營與低碳轉型目標邁進。

報告書編制框架

本報告書依循國內外重要永續揭露準則及規範進行編製，以確保揭露資訊之完整性、透明性及可比較性，主要依據如下：

1. 全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI），全球永續性報導準則（GRI Standards, 2021），作為重大主題管理及永續績效揭露之主要架構。
2. 永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之「半導體產業（Semiconductors, TC-SC）」及「太陽能科技與專案開發商（Solar Technology & Project Developers, RR-ST）」產業準則，以揭露對企業價值及投資決策具財務重大性之永續議題。
3. 氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosure, TCFD）建議架構，說明公司於氣候治理、策略、風險管理及指標與目標等面向之管理機制與執行情形。
4. 台灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，確保報告內容符合主管機關永續資訊揭露要求。
5. AA1000 AccountAbility Principles（AA1000 APS, 2018）當責性原則標準，作為利害關係人溝通及重大主題鑑別之重要依據。

報導期間與週期

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與本公司財務報告期間一致。

本報告書無資訊重編之情形。

本公司每年定期發行永續報告書一次。

- 前一版本發布日期：2025 年 8 月
- 現行版本發布日期：2026 年 8 月，分別發布中、英文版本，可於官網專區下載。
- 下一版本發布日期：預定 2027 年 8 月發行
- 本報告書中、英文版本揭露於公司官方網站供利害關係人查閱及下載。



有成精密官網



有成精密永續專區



2024 ESG 永續報告書



ESG 績效資訊與財報揭露範疇差異之處，如下表，以提供利害關係人掌握完整之資訊。

類別	主要揭露	與財報揭露範圍間差異	揭露期間	外部保證或確信
環境保護資訊	台灣總部及其廠區	僅限台灣總部及其廠區	與個體財務報告書揭露期間相同	ISO 50001 能源管理系統 ISO 14001 環境管理系統
社會責任資訊	台灣總部及其廠區	僅限台灣總部及其廠區	與個體財務報告書揭露期間相同	SA8000 社會責任標準
公司治理	台灣總部及其廠區	僅限台灣總部及其廠區	與個體財務報告書揭露期間相同	ISO 9001 品質管理

外部確信

為提升本報告書資訊之可靠性與公信力，本公司委託第三方獨立機構進行查證及保證作業。

永續報告書由 BSI 英國標準協會 (British Standards Institution, BSI) 依據 AA1000 Assurance Standard v3 (AA1000AS v3) 與永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SAAB) 「半導體產業 (Semiconductors, TC-SC)」產業準則執行獨立保證，取得 Type 1 中度保證 (Moderate Assurance) 等級之確信意見。

財務資訊則由資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan) 依相關審計準則執行查核作業。

資誠聯合會計師事務所、英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan)，與本公司之間均無股權或管理階層關係，維持獨立性及客觀性，僅受委託進行財務報告與永續報告書的外部保證或確信作業。



報告書管理流程

本報告書內容由各權責單位依據年度營運成果及永續績效資料進行彙整與撰寫，各部門一級主管審閱簽核後經第三方查證完成之初稿，並由永續辦公室彙整後，提報至永續發展小組及董事會核定後發行。

相關永續資訊蒐集、編製、審查及驗證程序已納入公司內部控制制度，以確保揭露資訊具備可靠性、完整性、即時性及透明性。

編制流程：

1. 資料蒐集與撰寫

- » 各部門提供永續績效資料及相關說明
- » 各部門撰寫文稿
- » 相關營運組織部級主管審閱初稿

2. 彙整與編輯

- » 永續辦公室彙整、編輯
- » 經第三方查證確認

3. 審議與發佈

- » 提報永續發展小組及董事會
- » 本報告書於 2026 年第三季提報至董事會 (8 月 11 日) 決議通過

聯繫資訊

若您對本報告書內容有任何建議或回饋，歡迎與本公司聯繫：

- » 責任單位：永續發展小組
- » 電話：+886-3-568-8699
- » E-mail：ESG@w-win.com.tw

ESG 執行成果與外部肯定

ESG 永續績效 (外部肯定)

- 完成 2024 年度永續報告書及通過外部查驗
- 再次通過 SA8000 認證，展現對人權與勞動條件之重視
- 再次通過 ISO 50001 認證，展現對能源管理之重視
- 榮獲 TITA 【台灣金根獎】
- 榮獲【TCSA 台灣企業永續獎】
- 榮獲【天下永續公民獎】小巨人組



S 社會與人權



- 完成 9 場社會公益活動 (包括淨灘撿廢、公園認養、路燈認養及聖誕圓夢計畫等)
- 員工滿意度 84%

G 公司治理



- 第 12 屆公司治理評鑑 :91.33 分
- 完成兩場法說會

E 環境永續



- 完成半導體工廠下料馬達優化，預估節電 419,619 度 / 年，提升節能減排績效
- 廢棄物回收率自 24% 提升至 71%

執行長的話

GRI 2-22

在變局中淬鍊韌性，雙引擎驅動永續未來

2025 年對多數企業而言仍是充滿挑戰的一年。全球產業環境持續變動，地緣政治風險升溫、供應鏈重組加速、能源轉型與綠色貿易法規日益嚴格，使企業面對前所未有的複雜局勢。對有成精密而言，這些變化不僅是外部壓力，更是一項重要提醒：企業要走得長遠，不能只著眼於短期營收與訂單，而是必須穩紮穩打，持續強化體質。

一路走來，我們始終相信，穩健經營並非保守，而是在變動之中依然能做出正確且長遠的選擇。我們持續深化半導體與新能源雙引擎布局，一方面滿足半導體產業對精密製造與穩定供應的高度需求，另一方面透過太陽能模組與綠能解決方案，積極參與全球能源轉型。兩大事業群看似各自發展，實則共享同一核心價值——品質、信任與長期承諾。

2025 年亦是我們深化永續治理的重要里程碑。隨著永續辦公室正式成立，公司以更系統化的方式推動各項永續工作。對我們而言，ESG 不只是報告或評比成果，更是一套可長期執行、持續精進的管理能力。我們逐步整合原本分散於各部門的努力，涵蓋溫室氣體盤查、能源管理、資訊安全、供應鏈管理，以及人才培育與職場關懷等面向。這些工作無法一蹴可幾，但只要方向正確、持續累積，終將轉化為企業真正的競爭力。

在產品與市場布局上，我們持續堅持高品質與高可靠度。面對全球光電市場競爭加劇，公司仍深耕歐洲、澳洲等高端市場，並透過自有品牌 WINAICO 建立長期客戶信任。2025 年推出的新一代 Back Contact 高效模組，不僅提升產品效率，更體現我們對長期穩定性、極端氣候耐受性與客戶使用價值的重視。市場變動越快，客戶越需要值得信賴的產品與夥伴，這正是我們持續投入技術與品質的原因。

回顧過去一年，公司的努力已逐步展現成果。我們首次參與第 12 屆 (114 年) 公司治理評鑑，即取得 21% 至 35% 級距，這不僅是肯定，更是新的起點。同時，公司持續通過 SA8000 與 ISO 50001 驗證，強化在人權、勞動條件與能源管理上的承諾；並榮獲 TCSA 台灣企業永續獎及天下永續公民獎，展現外界對我們永續實踐的高度認可。更重要的是，我們持續將永續轉化為客戶可感知的價值。面對國際法規與碳資訊揭露需求，公司透過 EPD 國際環境宣告認證，協助客戶更精準掌握產品環境資訊，並強化我們在供應鏈中的責任與信任角色。永續並非抽象理念，而是具體落實於產品、流程、品質、交付與客戶關係之中。

人才始終是企業最重要的基石。面對快速變動的環境，企業的競爭力不僅來自設備與制度，更來自一群願意學習、承擔與解決問題的夥伴。因此，我們持續優化人才吸引、培育與留任機制，強化教育訓練與跨部門協作，讓同仁在實務中成長，也讓組織在挑戰中持續提升韌性。

展望未來，永續不僅是企業的責任，更是能否持續獲得客戶信任與市場選擇的關鍵。我們將持續深化 ESG 與經營策略的整合，從公司治理、產品創新、環境管理、供應鏈到人才發展，一步一腳印，扎實推進各項關鍵工作。面對不確定的外部環境，我們不追求短期聲量，而是致力於建立經得起時間考驗的企業價值。

有成精密將持續秉持「誠信治理、創新精進、共好共榮」的核心精神，在變局中穩健前行，在挑戰中淬鍊韌性，並以永續為驅動力，邁向更長遠的未來。我們也將攜手員工、客戶、供應商及所有利害關係人，以穩健治理累積信任，以負責任的行動創造價值，共同打造兼具韌性、信任與長期價值的永續企業。

陳思銘 | 董事長暨執行長 有成精密股份有限公司



01 企業概況



GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-12
GRI 2-13 GRI 2-15 GRI 2-17 GRI 2-18 GRI 2-19 GRI 2-20
GRI 2-28 GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 201-4

1.1 公司簡介與營運概況

- 1.1.1 太陽能模組生產與品牌經營
- 1.1.2 能源整合管理服務
- 1.1.3 半導體設備零組件設計、銷售與維修整合服務

1.2 商業模式與價值鏈管理

1.3 營運績效與經濟價值

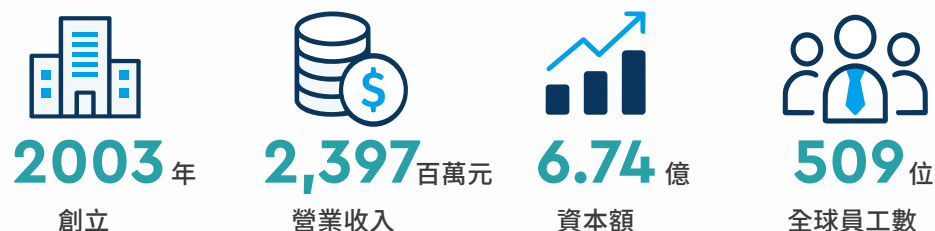
1.4 公司治理架構總覽

- 1.4.1 董事會永續治理
- 1.4.2 董事會組成與多元化
- 1.4.3 董事會運作與治理效能
- 1.4.4 董事進修與永續專業提升
- 1.4.5 功能性委員會運作
- 1.4.6 董事會與功能性委員會績效評估

1.1 公司簡介與營運概況

GRI 2-1

有成精密股份有限公司（以下簡稱「有成精密」）2003年成立於台灣，總部位於新竹，長期深耕半導體與新能源產業，核心業務涵蓋半導體設備關鍵零組件設計與製造、太陽能模組品牌經營，以及智慧儲能與能源整合管理服務。公司秉持「技術創新、品質穩健、永續發展」之經營理念，致力於成為全球高科技與綠色能源產業之重要合作夥伴。面對全球能源轉型、淨零碳排與高效能運算需求快速成長，有成精密持續強化雙核心事業布局，透過半導體精密製造能力與再生能源系統整合經驗，建立兼具產業韌性與永續價值之營運模式。公司產品與服務廣泛應用於 AI、高效運算、通訊、汽車電子、工業製造及綠色能源等領域，並透過全球化市場布局與在地化服務機制，持續提升市場競爭力與品牌影響力。



1.1.1 太陽能模組生產與品牌經營

在新能源事業方面，有成精密以自有品牌「WINAICO」專注於高效能太陽能模組之設計、研發與品牌經營，產品主要銷售至歐洲、澳洲及台灣等市場。公司以台灣作為研發與產品策略中心，結合海外銷售與技術服務團隊，建立涵蓋經銷商、系統安裝商及終端客戶之完整市場網絡。

面對全球能源轉型趨勢與市場競爭變化，公司持續投入高效率模組技術研發，並推出新一代 WINAICO Back Contact (BC) 高效模組產品，大幅提升模組轉換效率與產品美學整合能力，以回應高端住宅與分散式屋頂市場需求。

此外，公司亦持續推動產品環境資訊透明化，陸續取得 EPD 國際第三類產品環境宣告認證，並透過碳足跡管理與綠色供應鏈合作，協助客戶因應國際淨零與綠色貿易法規要求，提升產品於全球市場之永續競爭力。



截至 2025 年，公司營運據點涵蓋台灣、德國、日本、澳洲、中國等地，並以自有太陽能品牌「WINAICO」深耕歐洲與澳洲市場，同時積極拓展東南亞及新興能源市場，逐步建立全球能源與科技產業供應鏈布局。



1.1.2 能源整合管理服務

因應全球低碳轉型與電力韌性需求提升，有成精密自 2022 年起積極投入能源整合管理服務，提供太陽能、儲能系統與工業微電網之設計、規劃、建置與維運服務，逐步發展成為涵蓋「創能、儲能、控能」之一站式能源整合服務供應商。

公司聚焦表後儲能與智慧微電網應用，協助企業客戶進行能源調度、尖離峰管理、電價優化及能源效率提升，降低能源成本與碳排放風險。

1.1.3 半導體設備零組件設計、銷售與維修整合服務

在半導體事業方面，有成精密專注於半導體與光電設備關鍵零組件之設計、製造及維修整合服務，產品主要應用於離子植入機、有機金屬氣相磊晶（MOCVD）等高階製程設備。

公司具備精密加工、材料應用與設備維修整合能力，長期與國內外晶圓廠及設備客戶合作，提供高品質、客製化與快速交付之產品與技術服務。

1.2 商業模式與價值鏈管理

GRI 2-6

太陽能業務價值鏈

太陽能產業鏈可劃分為上游矽晶材料、矽晶棒及矽晶圓製造，中游太陽能電池及太陽能模組製造，下游太陽能發電系統整合三大環節。本公司定位於中游模組規格訂制與下游品牌經營及系統整合，以自有品牌 WINAICO 為核心，透過台灣總部主導產品規格定義、技術研發路徑與全球訂價策略，確保模組品質與供貨穩定性。

面對全球光電產業產能過剩與價格波動的挑戰，本公司堅持「品牌溢價」與「差異化競爭」策略，從單一模組供應商成功轉型為「能源解決方案」提供者。產品面，已於 2025 年推出新一代 Back Contact 模組，轉換效率達業界領先水準，並具備卓越的抗 PID 能力、機械負載能力及鹽霧、氨氣環境耐受性，通過經濟部能源署「金能獎」認證。市場面，透過歐洲及澳洲在地銷售團隊，建立安裝商與通路商雙軌合作體系，深耕德、荷、比、澳等高所得地區的分散式屋頂市場；台灣市場則聚焦用電大戶與中大型專案，協助企業應對碳定價挑戰。售後服務面，建立快速換修機制，以自有品牌一條龍管理提供客戶長期可信賴的品質保障。

有成精密之營運模式建構於完整且多元之價值鏈合作體系，透過與供應商、外包製造夥伴、經銷通路、系統整合商及

- 矽晶材料
- 矽晶棒
- 矽晶圓

上游

矽晶片與太陽能電池

- 太陽能電池
- 太陽能模組

中游

太陽能模組

- 能源系統廠商

能源系統工程

下游

IC 設計

- 原物料供應商
- 半導體設備供應商
- 積體電路廠商
- 特殊金屬廠商
- 化學原料廠商

IC 製造

- 製造商／貿易商／設計商
- 製程設備製造
- 設備零件設計
- 設備零組件維修

IC 封測

- 使用者
- 晶圓加工廠

半導體業務價值鏈

本公司半導體設備零組件業務主要專注於離子植入機所需特殊材料耗材之供應。公司向上游陶瓷、石墨、難熔金屬等特殊材料供應商取得非一般市場易取得之原料，經由專業技術加工、精密製造及品質檢驗後，銷售予下游晶圓廠，應用於離子植入製程設備，並依客戶需求提供客製化產品與完整解決方案等加值服務。

離子植入機為半導體製造過程中形成導電層的重要設備，係半導體製程中不可或缺之一環。隨著人工智慧應用發展、先進製程擴產、車用電子及電動車需求成長等長期趨勢推動，半導體設備與關鍵耗材之穩定供應重要性持續提升。

本公司深耕離子植入機特殊材料耗材領域多年，持續滾動式優化生產管理流程，並採用精密量測儀器與嚴謹品質管理系統，自產品試作驗證至量產出貨，全程執行嚴格品質控管。透過客製化產品、技術服務與完整解決方案，本公司協助客戶維持設備穩定運轉與製程品質，並持續深化與客戶之長期信賴合作關係。

有成主要產品係半導體製造之前端製程設備零組件，係屬半導體行業中之半導體設備零組件產業。半導體主要原料來自陶瓷、石墨、特殊金屬及化學原料等；另一方面，因半導體設備零組件需承受高溫、高壓與化學反應環境，因此對材料純度、耐蝕性與精密加工能力要求較高，產品主要應用於下游晶圓加工廠製程中。

1.3 營運績效與經濟價值

GRI 2-28

GRI 3-3

GRI 201-1

GRI 201-4

有成精密持續透過技術創新、多元市場布局與產品升級策略，強化營運韌性與長期價值創造能力。2025 年度，太陽能業務占合併營收 45.92%，半導體業務占 54.08%，顯示公司已建立具平衡性與韌性之雙核心事業結構。

2025 年合併營收



45.92%

⋮



54.08%

留存經濟價值分析表

單位：新台幣 / 仟元

	2023	2024	2025
直接經濟價值 (A)			
營業收入	4,502,252	2,408,812	2,397,182
營業外淨收益	17,913	28,071	18,432
分配的經濟價值 (B)			
營運費用	3,835,041	2,141,176	1,692,949
員工薪資與福利	401,902	359,662	504,750
社區投資	205	91	61
支付給資金提供者	143,796	151,181	76,941
政府往來	118,586	118,383	4,506
留存經濟價值 (A)-(B)	20,635	(333,610)	136,407

註 1. 所有財務數字均以財務報表之功能性貨幣新台幣仟元表達，並經會計師查核，相關統計數字以國際通用標準指標為計算基礎表示。

註 2. 合併財務報表，請詳公司網站或公開資訊觀測站。

此外，公司亦持續投入研發創新、高效產品開發與能源整合應用，並獲得政府研發與能源轉型相關補助支持，作為推動技術升級與低碳轉型之重要資源。

政府財務補助金額分析表

項次	國家 / 政府名稱	補助種類	貨幣總值 (新台幣 / 元)
1	台灣 / 經濟部能源署	投資補助、研發補助及其他相關類型補助	5,447,173
2	台灣 / 勞動部勞動力發展署	獎勵訓練補助	65,376

註 1. 股權結構中無任何當地政府持股。

公協會參與清單

編號	公協會 / 組織名稱	所在國家及地區	身分關係	財務關係
1	新竹工業會	台灣	會員	會費
2	中華民國太陽光電發電系統商業同業公會 (PVGSA)	台灣	會員	會費
3	台灣太陽光電產業協會 (TPVIA)	台灣	會員	會費
4	SEMI 國際半導體產業協會	台灣	會員	會費
5	GESA 智慧儲能委員會	台灣	會員	會費
6	中華民國傑出企業管理人協會	台灣	會員	會費
7	台灣女企業家協會	台灣	會員	會費
8	中華民國工商建設研究會	台灣	會員	會費
9	台灣區電氣工程工業同業公會	台灣	會員	會費

1.4 公司治理架構總覽

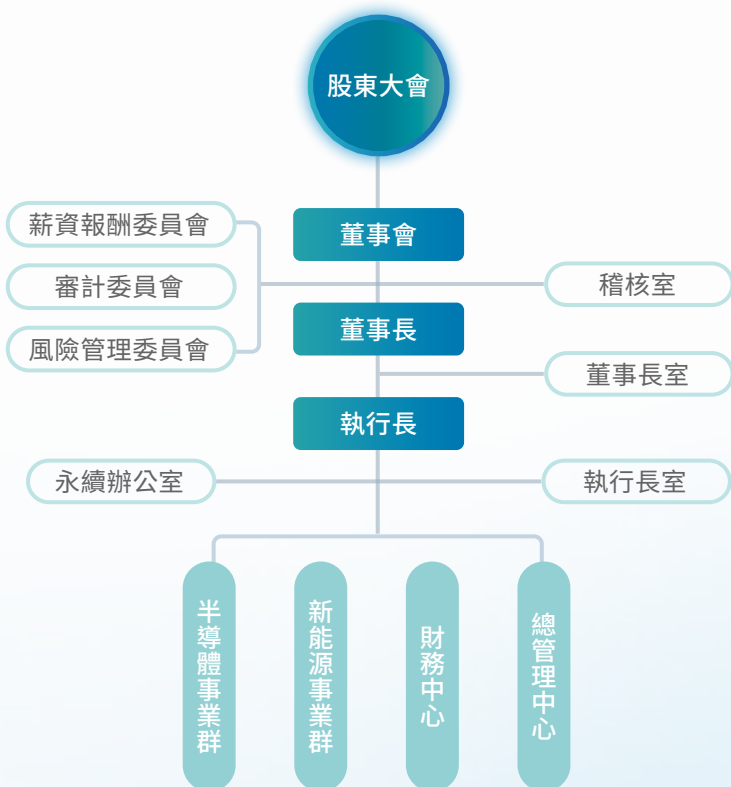
GRI 2-9

有成精密秉持誠信經營、透明治理與永續發展之理念，建立以董事會為最高治理單位之公司治理架構。董事會負責公司整體營運策略、風險管理、重大投資、財務績效及永續發展方向之監督與決策，並透過審計委員會、薪資報酬委員會及風險管理委員會等功能性委員會，強化治理監督、風險控管及永續管理效能。



組織與推動

本公司董事長同時兼任執行長職務，以利整合公司經營策略與營運資源，提升決策效率。為強化公司治理與監督機制，本公司設有獨立董事制度及功能性委員會，以維持董事會監督之獨立性與有效性。



1.4.1 董事會永續治理

GRI 2-12

董事會為本公司永續發展策略之最高監督單位，負責核准永續發展政策、策略方向與行動方案，並定期檢視 ESG 重大議題之執行情形。有成精密於 2023 年 6 月經董事會核准成立「永續發展小組」，由董事長暨執行長擔任主席，成員由內部高階經理人及各部門主管組成，負責督導永續發展相關議題，並作為董事會與執行端之溝通與決策平台。

為提升永續策略之推動效率與執行成效，公司於 2025 年 5 月設置「永續辦公室」作為永續發展小組之專責執行單位，負責彙整政府、客戶、同業及國際永續發展趨勢，規劃並推動具體行動方案與風險管理措施，並定期向永續發展小組報告執行情形。永續發展小組則負責檢視策略與績效成果，確認短、中、長期永續發展計畫，並於必要時提報或提請董事會討論。

永續發展推動情形定期報告董事會

為強化董事會對永續發展議題之監督與參與，本公司永續發展小組定期向董事會報告永續推動情形，使董事會能掌握公司在環境、社會及治理三大面向之執行情形、風險議題與後續推動方向，並作為公司永續策略滾動調整與資源配置之重要依據。



永續發展小組定期向董事會報告，強化監督與治理

2025 年度永續發展小組定期報告董事會情形

Q1

- 溫盤執行情形
- 風險小組運作
- 外部董事會績效評估
- 誠信經營

Q2

- 溫盤執行情形
- 利害關係人溝通

Q3

- 溫盤執行情形
- 永續報告書
- 風險小組運作
- 提升企業價值計畫

Q4

- 溫盤執行情形
- 智慧財產管理
- 資通安全執行情形

永續治理推動內容涵蓋環境、社會及治理三大面向

環境面



- 溫室氣體盤查與減量
- 能源使用效率提升
- 廢棄物管理

社會面



- 員工福利與權益保障
- 強迫勞動盡職調查
- 多元化與包容性
- 社區參與

治理面



- 誠信經營
- 風險管理
- 資訊透明化
- 資通安全管理

透過定期報告與互動，董事會持續督導永續發展小組及永續辦公室之運作並提供指導建議，定期審視永續發展指標達成狀況，並評估將執行成效納入經理人績效評估及薪酬制度，確保永續發展策略與整體營運目標一致，有效回應利害關係人之期待。

1.4.2 董事會組成與多元化

GRI 2-10

GRI 2-11

本公司最高治理單位為董事會，其成員由股東會依候選人提名制度選任，任期三年。為強化董事會組成之多元性、專業性與獨立監督功能，本公司於董事會成員遴選時，除考量董事候選人之專業知識、產業經驗、經營管理能力及公司治理素養外，亦將性別、年齡、國籍、文化背景及專業領域等多元面向納入考量，以確保董事會成員具備多元觀點與互補能力，進而提升董事會決策品質與治理效能。



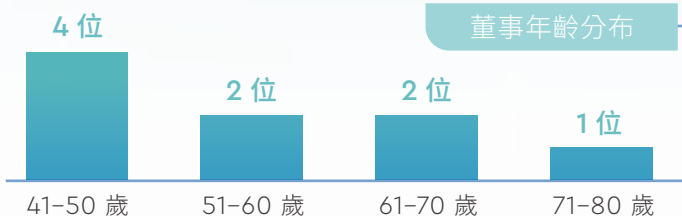
9 位
董事席次



33%
女性董事



67%
男性董事



董事會多元化與專業能力

管理目標	達成情形	說明
 女性董事席次達 1/3	達成	本公司董事會共 9 位董事，其中女性董事 3 位，占董事席次 33%，已達成女性董事席次達三分之一之管理目標。
 董事年齡年輕化	達成	本公司董事年齡分布涵蓋 41-80 歲，其中 41-50 歲董事共 4 位，董事會組成兼具經驗傳承與新世代觀點，有助於提升決策多元性與組織活力。

本公司董事會由 9 位董事組成，兼具多元背景、年齡與專業能力，以強化治理效能與永續發展決策基礎。

董事會成員專業能力矩陣

姓名	性別	年齡	產業知識	國際市場	經營管理	科技製造	風險金融	法律	公司治理	人力資源	環境保護
陳思銘	男	41-50 歲	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
陳宜君	女	51-60 歲	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
陳逸菁	女	41-50 歲	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
皇家國際投資(股)公司法人代表一孫正強	男	51-60 歲	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
華日投資有限法人代表一陳俊璋	男	41-50 歲	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
韓長蛟	男	71-80 歲	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
顏國隆	男	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
劉福運	男	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
顧念妮	女	41-50 歲	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	

董事會核心強項

- ▶ 產業、國際、經營、科技、公司治理與人資六大面向 100% 覆蓋，展現完整治理與營運能力。
- ▶ 成員背景多元，涵蓋產業經營、投資、製造、財務等領域，強化策略決策廣度。
- ▶ 具備財務金融 89% 與風險管理 67% 專業，支持穩健績效與風險控管。

專業互補性分析

- ▶ 不同年齡層（41-80 歲）與性別組成，兼具經驗傳承與多元觀點。
- ▶ 產業 × 財務 × 治理 × 人才發展相互支援，有助於公司永續經營與組織成長。
- ▶ 跨領域能力互補，涵蓋策略、營運、風險與治理多角度進行監督與指導。

董事長在永續發展領導角色

董事長陳思銘先生在永續發展方面表現出卓越的領導能力和遠見，其作為公司最高治理層的代表，積極推動企業永續轉型，將 ESG 理念融入公司核心經營策略，深切理解企業永續發展對於長期競爭力的重要性。

董事長以敏銳的前瞻視野，引領公司積極應對永續挑戰，將潛在風險轉化為長遠發展的動力，同時，其領導永續發展小組，親自監督相關計畫的擬定與執行，確保公司策略在制定後能立即投入執行，在競爭激烈的產業中，快速面對市場變化。不僅力求公司治理的突破，更將環境保護融入業務活動，重視員工權益，並領導審視公司永續發展進程，並確保公司營運能夠在創造經濟價值的同時，兼顧環境保護與社會責任。

再者，董事長專注於太陽能領域的專業背景，為公司在低碳轉型時代把握綠色商機提供堅實基礎，使公司在實現永續發展責任與營運獲利間取得平衡，帶公司邁向真正永續的發展。

1.4.3 董事會運作與治理效能

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-15

GRI 2-19

本公司董事會肩負公司整體營運發展的重責，並依法定期召開會議，本年度共召開 5 次董事會會議，全體董事平均出席率高達 93%，展現各董事高度重視與積極參與。

董事會審議公司重大營運、財務、內部控制、風險管理及永續發展重大營運、財務、內部控制、風險管理及永續發展相關議案。本年度共計向董事會報告 5 件關鍵重大事件與議題（涵蓋公司章程變更、海外子公司調整及董事改選等議題）。

本公司董事會對於關鍵重大議案均進行詳實討論，透過理性溝通與集體智慧，確保決策過程的嚴謹與透明，同時，涉及特定董事自身或關係人利益的議案，相關董事均依公司法及本公司「董事會議事規範」規定迴避，不參與討論及表決，充分展現公司治理的自律精神與落實程度。

董事會監督重點

01

重大營運



- 公司章程與治理規範修訂
- 股東會召集與董事改選
- 年度營運計畫
- 海外子公司調整／清算
- 重要營運布局與組織治理

02

財務



- 年度及季度合併財務報告
- 盈餘分配與現金股利
- 會計主管委任
- 會計師報酬與財務監督
- 銀行授信額度申請

03

內部控制



- 內部控制制度聲明書
- 內部控制制度修訂
- 年度稽核計畫
- 永續資訊管理納入內控
- 營運會計師獨立性及適任性

04

風險管理



- 風險小組運作情形
- 資通安全執行情形
- 誠信經營執行情形
- 智財制度管理

05

永續發展



- 溫室氣體盤查及減碳時程
- 溫盤執行情形（每季）
- 利害關係人溝通
- 永續報告書
- 提升企業價值計畫
- 員工與董事酬勞治理

董事薪酬政策

本公司董事薪酬之設計與發放，係綜合考量公司整體營運績效、同業及產業市場薪酬水準。亦將董事對公司經營策略與重大議題之積極參與程度，專業貢獻及實際成果納入考量。另為強化永續經營理念，董事薪酬亦適度連結 ESG 相關績效指標及公司治理成果以促進董事會善盡監督與治理職責並與公司長期經營及股東利益維持一致。

董事會獨立性與利益衝突防範

本公司高度重視董事會運作之獨立性與客觀性，縱使本公司董事長陳思銘先生同時兼任執行長職務，更領導董事會與經營團隊建立制衡機制與多項關鍵措施，防範潛在利益衝突，確保決策過程的公正性與透明度，維持治理健全性與監督有效性。

董事會於 2022 年修訂通過「誠信經營守則」及「道德行為準則」，明確規範董事及經理人之行為準則與倫理標準，要求全體董事秉持高度自律，避免任何可能導致利益衝突的情境，尤其在董事會議事過程中，對於涉及董事自身或關係人利益的議案，應嚴格遵循利益迴避原則，不參與討論及表決。

另，藉由獨立董事機制，提升獨立董事席次至 4 席，占董事會總席次的 44%，遠高於法令要求，基於獨立董事之專業背景與客觀立場，能不受公司主要股東或經營團隊影響，由其主動就公司營運及內部控制等面向，發揮獨立監督功能，強化公司治理機制，確保決策過程的透明與公正，維護所有股東與利害關係人的最大權益。

其次，獨立董事更須符合嚴格獨立性條件，包括本人、配偶及二親等內親屬不得擔任公司或關係企業之董事、監察人或受僱人，亦不得持有公司股份，更不得與特定關係公司有商業往來等，肩負起確保決策之客觀性與獨立性。

同時，獨立董事組成審計委員會、參與薪資報酬委員會及風險管理委員會等功能性委員會，發揮專業判斷與監督機制獨立運作，提升治理效能，並定期與內部稽核主管及會計師進行溝通；最後，獨立董事於本年度積極參與董事會運作，充分發揮其專業判斷，於董事會中就公司重大關鍵事件與決策中提出獨立且專業意見，確保決策過程的謹慎周延。

1.4.4 董事進修與永續專業提升 GRI 2-17

為強化董事會對公司治理、風險管理及永續趨勢之掌握，本公司董事積極參與專業進修課程。董事進修內容涵蓋公司治理、永續發展、風險管理、法令遵循、內線交易防範及 ESG 趨勢等主題。

公司透過持續性教育與專業訓練，提升董事會對永續發展與氣候風險管理之專業能力，強化董事會治理品質與監督效能。

2025 年董事進修課程與主題分類

透過持續進修，強化董事會對永續、治理、風險與新興科技之監督能力



9 位

董事席次



10 門

課程



66 小時

總進修時數



7.3 小時

平均每位董事

氣候與永續揭露 | 21 小時

- 從戰略到行動：解讀全球氣候治理與台灣淨零轉型
- 永續報告書編製的法律責任

風險管理與金融監理 | 6 小時

- 洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應
- 從司法實務看洗錢防制法

四大進修主題

公司治理與法遵 | 30 小時

- 公司治理實務研習班—金融相關法令研討
- 掌握產控股與集團化運作之關鍵
- 會計師職業之刑事法律風險分析

策略轉型與新興科技 | 9 小時

- 數位金融大革命：穩定幣與區塊鏈經濟發展趨勢
- 企業併購實務及案例解析
- 生成式 AI 與 ChatGPT 的應用

進修重點觀察



以公司治理與法遵為主要進修主軸



納入氣候治理、淨零轉型與永續揭露議題



關注新興金融、企業併購與生成式 AI 趨勢

1.4.5 功能性委員會運作

GRI 2-9

GRI 2-20

董事會與功能性委員會組織圖



董事會

為協助董事會有效履行治理職責，本公司設置審計委員會、薪資報酬委員會及風險管理委員會，各委員會依其組織規程及法令規範運作，並定期向董事會報告執行情形。

審計委員會

- 審議修訂內部控制制度
- 監督內部控制制度之有效性
- 審查重大資產交易、衍生性商品交易及相關處理程序
- 審查資金貸與、背書保證及募集發行有價證券事項
- 審議董事會所訂之委任、解任或報酬
- 審議財務、會計或內部稽核主管之任免及重要財務報告事項

薪資報酬委員會

- 定期檢討組織章程並提報董事會
- 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準
- 訂定薪資報酬政策、制度、標準與結構
- 定期評估董事及經理人之薪資報酬
- 協助董事會強化薪酬治理之獨立性與客觀性

風險管理委員會

- 審查風險管理辦法、程序與架構
- 確保營運策略方向與風險管理機制一致
- 建立營運之風險管理機制與風險因應策略
- 監督暨推動風險管理制度之有效運作
- 審查重大風險議題之管理報告
- 協助董事會建立對小組執行情形，並提出改善建議

三大委員會均由董事會決議委任，成員多由獨立董事擔任，以確保治理之獨立性與客觀性。

審計委員會

審計委員會遵循法令要求及按「審計委員會組織規程」第四條規定設立，由全體 4 位獨立董事組成，主要負責監督財務報表允當表達、簽證會計師之選任與獨立性、內部控制制度有效性及重大法令遵循事項。



審計委員會

2025 年度審計委員會共召開 4 次會議，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事 召集人	顏國隆	4	0	100
獨立董事	韓長蛟	3	1	75
獨立董事	顧念妮	3	0	75
獨立董事	劉福運 ^{註 1}	2	0	100
獨立董事	林盈利 ^{註 2}	2	0	100

註 1. 2025 年 5 月 28 日就任，應出席 2 次

註 2. 2025 年 5 月 28 日解任，應出席 2 次

風險管理委員會

風險管理委員會根據「風險管理辦法」成立，本委員會成員人數至少為 3 人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事，並由獨立董事擔任主席，以確保風險管理機制之獨立運作與有效監督。風險管理委員會負責審查公司風險管理政策、監督整體風險管理機制之有效性，並確保營運策略與風險管理制度相互一致。



薪酬委員會

2025 年度風險管理委員會共召開 2 次會議，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	韓長蛟	2	0	100
委員	顏國隆	1	1	50
委員	陳筱君	2	0	100

1.4.6 董事會與功能性委員會績效評估 GRI 2-18

評估方式與內容

為落實公司治理、強化董事會監督職能並提升整體運作效率，本公司訂定「董事會績效評估辦法」，每年至少執行一次董事會、個別董事成員及功能性委員會之內部績效評估，並至少每三年委託外部專業獨立機構或外部專家學者團隊辦理評估，以客觀檢視董事會運作效能與治理品質。2024 年已委託外部機構社團法人台灣誠正經營學會針對 2023 年度董事會運作情形進行效能評估。

2025 年度，本公司已完成董事會、個別董事成員及功能性委員會自評，其中董事會及功能性委員會自評結果均達「佳」以上等級，功能性委員會包含薪資報酬委員會及審計委員會，相關結果已於 2026 年 3 月 10 日向董事會報告。



績效評估

董事會績效評估機制總覽

透過制度化績效評估，持續強化治理效能、監督品質與永續決策能力

1. 評估流程



評估對象

- ▶ 董事會
- ▶ 個別董事成員
- ▶ 功能性委員會



評估指標



評估結果

- ★ 董事會 **佳以上**
- ★ 個別董事成員 **佳以上**
- ★ 功能性委員會 **優以上**



持續精進

- ▶ 優化治理
- ▶ 提升決策品質
- ▶ 強化內部控制

2. 評估指標



一、董事會績效評估

- ▶ 對公司營運之參與程度
- ▶ 提升董事會決策品質
- ▶ 董事會組成與結構
- ▶ 董事的選任及持續進修
- ▶ 內部控制



二、個別董事成員績效評估

- ▶ 公司目標與任務之掌握
- ▶ 董事職責認知
- ▶ 對公司營運之參與程度
- ▶ 內部關係經營與溝通
- ▶ 董事之專業及持續進修
- ▶ 內部控制



三、功能性委員會績效評估

(審計委員會與薪資報酬委員會)

- ▶ 對公司營運之參與程度
- ▶ 功能性委員會職責認知
- ▶ 功能性委員會決策品質
- ▶ 功能性委員會組成及成員選任
- ▶ 內部控制

3. 評估重點

共通核心



營運參與、內部控制

董事會



強調整體治理與結構

個別董事 / 委員會



強調職責認知與決策效能

4. 結論

定期檢視、持續精進，
強化董事會治理效能與永續決策品質。



02 永續管理

GRI 2-13

GRI 2-14

GRI 2-16

GRI 2-23

GRI 3-1

GRI 3-2

2.1 永續發展治理組織

2.1.1 董事會監督與管理機制

2.2 重大主題分析方法與流程

2.2.1 利害關係人溝通與議合

2.2.2 重大主題鑑別流程

2.2.3 重大主題評估結果

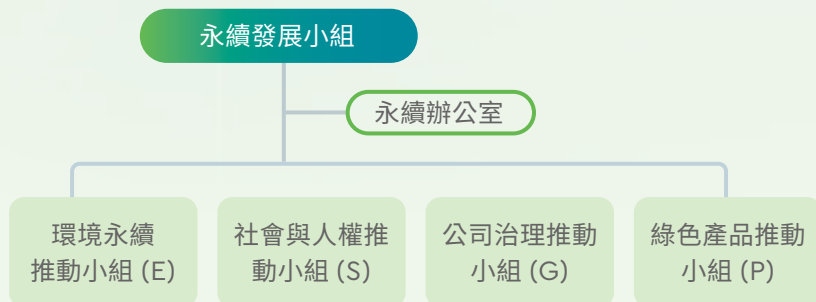
2.3 重大主題對照與衝擊管理

2.4 永續發展成果與未來計畫

2.1 永續發展治理組織

GRI 2-13

GRI 2-14



有成精密訂有「永續發展小組組織章程」，並設立永續發展小組，作為公司推動永續發展之督導與決策平台，負責統籌檢視永續發展相關議題、行動策略與執行成效。同時，公司設置永續辦公室，作為專責執行單位，強化跨部門協作，推進永續發展目標之落實。



組織與推動

永續發展小組由董事長暨執行長擔任主席，成員由各部門主管組成，負責審視永續辦公室所規劃及推動之行動策略、風險管理措施與績效成果，並共同確認短、中、長期永續發展計畫，作為後續呈報董事會之依據。

永續辦公室定期蒐集政府法規、客戶要求、同業作法及國際永續趨勢，統籌規劃公司永續發展相關工作，並依據執行長及董事會指示，協調各單位推動相關措施。透過公司風險管理與績效評估機制，永續辦公室持續追蹤各單位所識別之風險與機會、因應措施執行進度、推動障礙及績效成果，以強化公司永續治理效能。

2.1.1 董事會監督與管理機制

GRI 2-13

GRI 2-16

永續發展小組定期召開會議，檢視永續議題之衝擊程度、重大主題管理績效，以及相關風險與機會，並依據內外部環境變化，滾動式調整因應措施與管理策略，確保永續發展工作與公司營運方向及利害關係人期待保持一致。

公司每年至少一次向董事會報告永續發展執行情形，內容涵蓋永續策略方向、重大主題鑑別結果、溫室氣體盤查成果、風險管理機制及各項 ESG 行動方案執行情形，使董事會得以掌握公司永續發展推動進度、管理成效與目標達成情形。

董事會為公司最高治理單位，負責監督永續發展政策、重大風險與營運衝擊管理，並將永續發展理念納入公司治理與營運決策過程，持續強化企業韌性與長期價值。

2.2 重大主題分析方法與流程

GRI 3-1

永續報告書是有成精密與利害關係人溝通 ESG 議題與永續成果的重要管道。為聚焦利害關係人關注事項，並辨識與公司營運高度相關的永續議題，公司每年執行重大性分析，作為永續管理與資訊揭露的依據。



利害關係人

公司依循《GRI 3：重大主題（2021）》要求，建立重大主題鑑別流程，從營運活動、商業關係及價值鏈出發，分析其對經濟、環境及人群，包含人權，所造成或可能造成的衝擊，據以辨識重大主題。

本年度重大主題分析採用雙重重大性原則，分別從「衝擊重大性」與「財務重大性」進行評估，以掌握永續議題對公司營運、財務表現及利害關係人的影響，並作為後續管理方針與資訊揭露的基礎。



2.2.1 利害關係人溝通與議合

GRI 2-29

公 司 依 循 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (2015) 利害關係人議合標準之五項原則，鑑別出股東及投資人、員工、客戶、供應商、政府機關及非營利組織與社區鄰里等七大類利害關係人。



為持續掌握利害關係人關注議題與建議，透過股東會、法說會、客戶拜訪、供應商訪視、勞資會議、教育訓練、公司網站及申訴機制等多元溝通管道進行交流，並將相關回饋作為永續策略調整與重大主題分析之重要參考依據。

● 表示該利害關係人關注該議題

ESG 面向	關注議題	股東及投資人	員工	客戶	供應商	政府機關	非營利組織	社區鄰里
治理	公司治理	●		●	●	●		
	法規遵循	●			●	●	●	●
	誠信經營	●	●		●	●		
	客戶隱私			●	●		●	
社會	勞雇關係		●			●	●	
	勞資關係		●			●	●	
	人權評估		●	●	●	●	●	
	職業安全衛生		●			●	●	
環境	廢棄物管理			●		●	●	●
	再生能源發展	●					●	

註 1. 本矩陣呈現各利害關係人對永續議題的關注程度與關聯性。



公司治理、法規遵循、誠信經營、客戶隱私等議題



勞雇關係、勞資關係、人權評估、職業安全衛生等議題



廢棄物管理、再生能源發展等議題

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式		2025 年利害關係人議合實績 (註)	對應永續面向
股東及投資人	公司治理	- 公開資訊觀測站：隨時 - 企業永續專區：不定期 - 新聞稿 / 官網：不定期 - 董事會 / 功能性委員會：每季 - 股東會 / 法人說明會：每年 - 年報 / 永續報告書：每年		- 董事會：5 次 - 審計委員會：4 次 - 薪資報酬委員會：2 次 - 風險管理委員會：2 次 - 股東會：1 次 - 法人說明會：2 次 - 公開資訊觀測站發佈中、英文版重大訊息：66 則	治理 (G)
	法規遵循				
	誠信經營				
	再生能源發展				
員工	勞雇關係	- 公司網站：隨時 - 強迫勞動風控小組：隨時 - 社團活動：不定期 - 公益活動：不定期 - 申訴程序：不定期 - 績效面談：一年兩次 - 教育訓練：不定期 - 健康座談會：不定期 - 勞資會議：每季	- 職業安全委員會：每季 - 職工福利委員會：不定期 - 健檢後由會臨場服務醫護人員進行員工健康追蹤：護理師每月四次 / 每次兩小時 - 強迫勞動進階訓練：每年 - 健檢後座談會：每年 - 團體保險說明會：每年	- 勞資會議：8 場次 - 職業安全衛生委員會會議：4 場次 - 社會責任團隊成員會議：2 場次 - 員工績效面談：2 次 - 醫事人員臨場健康服務：共計 263 小時 - 員工教育訓練：150 場次 - 職工福利委員會會議：4 場次	社會 (S)
	誠信經營				
	勞資關係				
	人權評估				
	職業安全衛生				



利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	2025 年利害關係人議合實績 (註)	對應永續面向
客戶	客戶隱私	- 會議、電話、電子郵件、親訪客戶：不定期 - 國內外展覽：不定期 - 公司網站客戶諮詢專區：隨時	- 國內參展：2 場 / 國際參展：5 場 - 產品說明會：5 場 - 半導體事業群客戶滿意度：97.1 分 - 新能源事業群客戶滿意度：91.4 分	社會 (S) 治理 (G)
	公司治理			
	廢棄物管理			
	人權評估			
供應商	法規遵循	- 公司網站投資人專區：隨時 - 供應商會議：不定期 - 供應商評鑑：一年兩次 (Top20) - 供應商合規問卷：不定期	- 完成供應商定期考核，B 級以上供應商佔比達 100% - 公司合格供應商共 240 家，「供應商行為準則」之簽署率達 95% - 戰略性已與關鍵性供應商以合規問卷之方式進行盡職調查，達公司年度交易金額總額 85%	治理 (G)
	公司治理			
	誠信經營			
	客戶隱私			
	人權管理			
政府機關	法規遵循	- 公文：隨時 - 公司網站：隨時 - 強迫勞動風控小組：隨時 - 主管機關座談會：不定期 - 利害關係人申訴程序：不定期	- 主管機關座談會：1 場 - 相關申報作業：依主管機關規定辦理月報、季報、年度申報或事件發生時申報	治理 (G)
	誠信經營			
	公司治理			
	勞雇關係			
	勞資關係			
	人權評估			
	職業安全衛生			
	廢棄物管理			
非營利組織	法規遵循	- 公司網站：隨時 - 強迫勞動風控小組：隨時 - 利害關係人申訴程序：不定期	草擬利害關係人申訴程序，就強迫勞動相關議題由強迫勞動風控小組專職處理	
	客戶隱私			
	廢棄物管理			
	再生能源發展			
	人權評估			
	職業安全衛生			
	勞雇關係			
	勞資關係			
社區鄰里	法規遵循	電話 / 電子郵件 / 新聞稿：不定期 論壇 / 社會公益與環保活動：不定期	公益活動 (社會 & 環境)：共 9 場	治理 (G) 環境 (E)
	廢棄物管理			

註 1. 資料統計區間 2025/1/1~2025/12/31

本年度利害關係人高度關注之議題為公司治理與法規遵循，橫跨多重利害關係人之最核心的基石。

2.2.2 重大主題鑑別流程

GRI 3-1

重大主題鑑別流程共分為四個階段：



永續發展

持續鑑別與評估衝擊

STEP 1.

了解組織脈絡

使用行業準則來了解行業脈絡

首先盤點整體營運模式、產業特性、價值鏈結構與商業關係，並分析外部永續發展趨勢、國際法規要求及利害關係人關注重點，作為重大主題鑑別之基礎。

本年度主要參考內容包含：

- 半導體與新能源產業發展趨勢
- 國際永續準則，包括 GRI、SASB、TCFD
- 國內外永續法規與政策
- 客戶供應鏈永續要求
- 氣候變遷與淨零排放趨勢
- 資訊安全與營運韌性風險
- 人才競爭與人權管理議題
- 同業永續報告書與標竿企業作法

同時，公司亦檢視自身營運活動與價值鏈中可能產生之正向與負向衝擊，以掌握企業於經濟、環境及社會面向之永續風險與機會。

STEP 2.

識別實際與潛在衝擊

考量行業準則中描述的主題與衝擊

參考歷年永續報告書、營運策略、風險管理機制、GRI Standards、SASB、TCFD、同業永續報告書、國內外法規及 SDGs 永續發展目標等資訊來源，建立永續議題清單。

經彙整分析後，歸納出治理、環境及社會三大面向共計 22 項永續議題，並納入正向與負向衝擊觀點，由永續發展小組進行初步評估。

與相關利害關係人
及專家議合

STEP 3.

評估衝擊顯著性

為提升重大主題鑑別之完整性與一致性，公司透過永續教育訓練與工作坊，協助永續發展小組成員理解 ESG、雙重重大性及永續衝擊之評估方法，並針對公司營運活動與商業關係中可能產生之經濟、環境與社會衝擊進行討論，以強化後續評估結果之有效性與可信度。

在評估過程中，由高階主管針對各項議題之發生可能性、衝擊程度及財務影響性進行量化評估，並綜合分析衝擊重大性與財務重大性結果，完成重大主題排序。

與專家及資訊使用者一起
檢驗重大主題

STEP 4.

排定優先顯著性

根據行業準則中的主題檢驗重大主題

重大主題評估結果經永續發展小組與高階管理階層檢視後，提報董事長確認並經董事會於 2026 年 5 月 12 日通過，確定年度八大重大永續主題，作為本年度永續管理與資訊揭露之依據。



重大主題

2.2.3 重大主題評估結果

GRI 3-2

有成精密參考利害關係人關注程度及營運發展需求，辨識與營運相關之內外部永續議題，並納入 ESG 衝擊重大性與財務重大性評估機制進行綜合分析。本年度共鑑別出八大重大永續主題，主要聚焦於治理與社會面向，並作為後續管理方針、行動方案及資訊揭露之依據。有成精密參考利害關係人關注程度及營運發展需求，辨識與營運相關之永續議題，並納入 ESG 衝擊重大性與財務重大性評估機制進行綜合分析。本年度共鑑別出八大重大永續主題，主要聚焦於治理與社會面向，作為後續管理方針、行動方案及資訊揭露之依據。

1. 鑑別來源

綜合內外部關注與趨勢，彙整永續議題清單

內部來源



- 歷年公司內部永續議題清單
- 配合企業策略目標
- 風險管理框架
- 各部門意見與營運數據

外部來源



- 國際標準（如 GRI、SASB）
- 產業趨勢與法規要求
- 利害關係人關注
- SDGs 永續發展目標



彙整內外部觀點，形成
年度永續議題清單

2. 評估方法

採雙重重大性評估機制，衡量議題的重要性

雙重重大性評估機制



ESG 衝擊程度

= 發生可能性 (H · M · L) × 衝擊程度 (H · M · L)

財務影響程度

= 發生可能性 (H · M · L) × 影響程度 (H · M · L)



依評估結果排序
鑑別出年度重大永續議題

3. 評估結果（排序）

前 8 大重大永續議題

排序	面向	議題名稱
1	G	核心資訊系統資安事件風險
2	G	資訊安全防護與營運持續管理強化
3	S	關鍵技術人才吸引與留任機制
4	S	關鍵技術人才流失風險
5	G	經營績效影響
6	G	產品可靠度與耐久性提升
7	G	客戶信任與長期合作關係經營
8	S	建構系統化教育訓練制度

註：G = 治理面向；S = 社會面向。



重大主題分析結果顯示，公司高度重視資訊安全、產品品質、人才管理與客戶關係經營等核心議題，以回應客戶、投資人及其他利害關係人之期待。

圖：(評估結果 -5 經營績效彰顯)

2.3 重大主題對照與衝擊管理

GRI 3-2

有成精密依據重大主題分析結果，對應 GRI Standards、TCFD 及相關國際永續準則，進一步檢視各重大主題於價值鏈中可能產生之實際或潛在衝擊。公司透過跨部門管理機制，持續追蹤各項議題之管理績效，並訂定相應之管理方針、目標與行動方案，以降低潛在風險、掌握發展機會，持續提升企業永續競爭力。



主題名稱	正負向 / 實際與潛在衝擊	衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			是否為重大主題	與去年差異
			上游	組織內	下游		
法規鑑別與遵循管理機制	負面 / 潛在	經濟 環境 人群 未即時掌握法規異動或未落實內部遵循程序，可能導致裁罰、停工或商譽受損。	V	V	V	非重大主題	非重大主題
風險辨識與監控機制失效	負面 / 潛在	經濟 未即時辨識營運風險，可能導致重大損失或決策失誤。	V	V	V	非重大主題	非重大主題
材料與結構選用不當	負面 / 潛在	經濟 召回 / 索賠 / 訴訟、營收下降、品牌損害 環境 提前報廢、資源浪費、廢棄物與碳排增加，增加對於環境、資源衝擊 人群 人身傷害、客戶權益受損、信任下降	V	V	V	非重大主題	非重大主題
產品可靠度與耐久性提升	正面 / 潛在	經濟 可靠度提升、客訴下降、品牌信任提升 環境 延長壽命、減少報廢與碳排 人群 降低事故風險、保障客戶權益	V	V	V	Top 6	非重大主題
供應鏈未合規與人權風險	負面 / 潛在	經濟 若供應商未符合環境或人權規範，可能導致營運中斷、客戶流失或法律責任，進而影響企業營收與品牌價值。 人群 若供應鏈涉及不當勞動條件或人權爭議，可能損害勞工權益並影響企業社會形象與利害關係人信任。	V	V		非重大主題	非重大主題
因地制宜的材料選用與產品可靠度提升	正面 / 潛在	經濟 透過高於同業的產品保固策略，以及依銷售市場環境條件進行模組化設計與原材料選用，提升產品可靠度與客戶信任，降低客訴與維修成本，強化品牌競爭力並擴大市場布局與長期營收機會。 環境 產品設計更符合當地環境需求並提升耐用性，可延長產品使用壽命、降低汰換頻率，減少材料消耗、維修運輸與廢棄物產生，進而降低產品生命週期的環境負荷。 人群 提升產品品質與安全性可降低使用風險，保障客戶與使用者權益；同時透過穩定的保固服務與品質承諾，提升客戶滿意度與利害關係人信任。	V	V		非重大主題	Top 5



主題名稱	正負向 / 實際 與潛在衝擊	衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			是否為重大主題	與去年差異
			上游	組織內	下游		
產品設計未符合市場環境條件 造成可靠度不佳	負面 / 潛在	經濟 因材料或模組設計未符合銷售市場環境條件，導致產品故障率上升與保固索賠增加，造成維修成本、退貨損失與品牌信任下降，影響市場拓展與營收表現。 環境 因產品耐用性不足導致提前汰換與維修頻率增加，造成資源浪費、廢棄物增加及碳排放上升。 人群 產品失效可能影響使用者安全與客戶權益，並造成客戶營運中斷與信任下降。				非重大主題	Top 7，原名為：產品品質
核心資訊系統資安事件風險	負面 / 實際	經濟 中央資料庫遭受駭客攻擊導致系統癱瘓，可能造成營運中斷、交易停擺與訂單處理延誤，進而產生營收損失、資安修復成本、法律責任與潛在罰款；同時影響客戶信任與品牌價值。 環境 系統異常可能導致重複作業、資料重建與額外設備運行，增加能源消耗與資訊基礎設施使用負荷。 人群 若涉及客戶或員工個資外洩，可能侵害隱私權並造成財務或名譽損失；同時系統中斷可能影響客戶服務品質與合作關係，降低利害關係人信任度。	V	V	V	Top 1	非重大主題
資訊安全防護與營運持續管理強化	正面 / 潛在	經濟 透過強化資安監控、滲透測試與備援機制，降低系統中斷風險，確保營運穩定與資料安全，提升客戶信任與市場競爭力。 人群 保障客戶與員工個資安全，強化隱私保護與資訊透明度。				Top 2	非重大主題
客戶信任與長期合作關係經營	正面 / 潛在	經濟 透過建立客戶回饋機制、定期滿意度調查與客訴改善流程，提升產品與服務品質，強化客戶黏著度與長期合作關係，增加重複訂單與穩定營收來源。 環境 透過客戶回饋優化產品設計與包裝，降低不必要資源使用與退換貨情形，減少物流碳排與廢棄物產生。 人群 完善的客戶溝通與申訴處理機制，可保障客戶權益、提升資訊透明度與信任度，促進利害關係人關係穩定發展。		V	V	Top 7	非重大主題



主題名稱	正負向 / 實際 與潛在衝擊	衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			是否為重大主題	與去年差異
			上游	組織內	下游		
客戶申訴處理失當或服務品質不佳風險	負面 / 潛在	經濟 若客戶申訴處理不當或服務品質不佳，可能導致客戶流失、訂單減少與品牌聲譽受損，影響營收與市場競爭力。 環境 產品品質不穩或退換貨頻繁，可能增加物流運輸與廢棄物處理，提升環境負荷。 人群 客戶權益受損或溝通不透明，可能降低信任度並影響合作關係，甚至引發消費糾紛與社會負面觀感。		V	V	非重大主題	原為 Top 3 客訴管理，今年著重於負向衝擊影響。
經營績效彰顯	正面 / 潛在	經濟 公司獲利使得整體股東權益上升。 人群：公司因而須擴廠增才，創造更多工作機會。		V		Top 5	原為 Top 1 營運績效，今年強調正向衝擊影響。
完善溫室氣體盤查與減量管理	正面 / 潛在	經濟 建立完整溫室氣體盤查與減量機制，可降低碳排強度與能源使用成本，強化企業因應國際法規與客戶低碳要求之能力，提升市場競爭力與投資人信任。 環境 找出碳排放熱點，進而提出減碳措施，降低碳排放量對環境衝擊。 人群 透明揭露碳管理成果，有助提升員工與利害關係人對公司永續承諾之認同與信任，強化企業社會責任形象。 減少碳稅造成之衝擊進而降低股東權益受損可能性	V	V	V	非重大主題	原為 Top 2 能源與溫室氣體排放管理，今年細拆分為 (1) 溫室氣體盤查與減量管理與 (2) 建立能源管理系統，且今年非重大主題。
極端天氣帶來的營運風險	負面 / 潛在	經濟 氣候變遷導致強颱、冰雹或洪水頻率增加，可能造成光電資產損毀或發電效率下降。				非重大主題	非重大主題
建立能源管理系統	正面 / 潛在	環境 因公司導入能管系統找出重大耗能設備提出節能措施及通過 ISO 50001 能源管理系統認證，有效提升能源使用效率，降低能源消耗 人群 減少使用能源造成之成本衝擊，進而降低股東權益受損可能性		V		非重大主題	非重大主題



主題名稱	正負向 / 實際 與潛在衝擊	衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			是否為重大主題	與去年差異
			上游	組織內	下游		
推動廢棄物循環再生 與回收再利用	正面 / 潛在	經濟 建立能資源再生處理機制與太陽能板除役後、包材等回收體系，落實循環經濟，降低廢棄物產生與環境資源消耗 人群 減少廢棄物焚化處理量，以降低處理廠周邊空氣污染物排放及其對當地居民健康之潛在影響。	V	V	V	非重大主題	非重大主題
關鍵技術人才吸引與 留任機制	正面 / 潛在	經濟 建立完善的人才吸引與留任制度，有助於穩定關鍵技術與管理人才，降低招募與培訓成本，提升研發效率與產品競爭力，強化企業長期獲利能力。 人群 提供公平發展機會與完善職涯規劃，有助提升員工滿意度與組織向心力，建立安全且具成長性的工作環境。		V		Top 3	原為 Top 4 人才培育與職涯發展，今年細拆分為 (1) 關鍵技術人才吸引與留任機制與 (2) 關鍵技術人才流失風險，且皆為重大主題。
關鍵技術人才流失風險	負面 / 潛在	經濟 若關鍵技術與管理人才流失，可能造成技術斷層、專案延遲及研發效率下降，增加招募與培訓成本，進而影響產品品質與營運績效。 人群 人力不穩定可能導致員工工作負荷增加與組織壓力升高，影響員工士氣與留任意願，並降低整體工作滿意度。		V		Top 4	原為 Top 4 人才培育與職涯發展，今年細拆分為 (1) 關鍵技術人才吸引與留任機制 (2) 關鍵技術人才流失風險，且皆為重大主題。
建構系統化教育訓練 制度	正面 / 潛在	經濟 提升員工技能與工作效率，促進內部人才培育規劃，降低人才流失風險，以維持組織的穩定發展。		V		Top 8	非重大主題
人權政策與管理	正面 / 潛在	人群 透過制度化管理机制落實性別、種族、宗教及各項弱勢平等，並將多元與包容原則納入管理制度，避免職場霸凌行為，有利員工的權益與身心健康，並對其職涯發展產生正面影響。	V	V	V	非重大主題	非重大主題
落實 ISO 45001 管理 系統機制	正面 / 潛在	人群 確保員工與供應鏈夥伴人身安全與健康 降低事故成本，降低股東權益受損可能性		V		非重大主題	非重大主題
推動策略性公益行動 投入	正面 / 潛在	環境 若公益結合環境保護或永續發展主題，有助於提升資源管理成效與環境意識，並展現企業對環境的承諾。		V		非重大主題	非重大主題



回應重大主題

主題分類	主題名稱	2025 管理方針 / 成效	對應 GRI Topic Standard	SASB		對應報告章節
				半導體產業	太陽能技術與專案開發產業	
 治理	產品可靠度與 耐久性提升	導入品質管理、產品可靠度測試、研發管理、PDM 產品數據管理及 EPD / LCA 產品環境宣告機制，提升產品可靠度、耐久性與環境資訊透明度。	GRI 3-3	無對應指標	無對應指標	3.3.2 管理架構與運作 3.3.3 產品安全與驗證 3.5.1 產品研發突破 3.5.2 數位創新應用 3.5.3 友善綠色產品
	核心資訊系統 資安事件風險	建置資訊安全政策、資訊安全管理委員會、資安管理執行小組及資安事件應變與復原機制，強化核心資訊系統風險控管與復原能力。	GRI 3-3	無對應指標	無對應指標	3.4.1 資訊安全政策 3.4.2 資訊安全治理架構 3.4.3 風險管理 3.4.5 資安事件應變與復原
	資訊安全防護 與營運持續管理強化	參酌 ISO 27001 推動資訊安全管理制度，並透過技術防護、備份復原、弱點掃描、MDR、資安演練及教育訓練，提升資安防護與營運持續能力。	GRI 3-3	無對應指標	無對應指標	3.4.1 資訊安全政策 3.4.2 資訊安全治理架構 3.4.3 風險管理 3.4.4 技術防護與維運 3.4.5 資安事件應變與復原 3.4.6 資安教育訓練
	客戶信任與長期 合作關係經營	透過產品安全驗證、客戶滿意度管理、客訴處理機制、EPD 產品環境宣告及 CBAM 因應管理，強化客戶信任與長期合作關係。	GRI 3-3	無對應指標	無對應指標	3.3.3 產品安全與驗證 3.3.5 客戶滿意度管理 3.3.6 客戶申訴處理 3.5 創新與研發 3.5.3 友善綠色產品
	經營績效彰顯	導入 BPM、RFID、CNC 智慧排程、PDM 及知識管理機制，提升流程效率、產能利用率、研發管理及跨部門協作效能。	GRI 201-1 GRI 201-2 GRI 201-3 GRI 201-4 GRI 3-3	TC-SC-000.A TC-SC-000.B	RR-ST-000.A RR-ST-000.B RR-ST-000.C	1.3 營運績效與經濟價值 3.5 創新與研發 3.5.2 數位創新應用 3.5.1 產品研發突破 3.5 創新與研發



主題分類	主題名稱	2025 管理方針 / 成效	對應 GRI Topic Standard	SASB		對應報告章節
				半導體產業	太陽能技術與專案開發產業	
 社會	關鍵技術人才吸引與留任機制	透過人才發展體系、TTQS 人才發展品質管理系統、年度教育訓練計畫、薪酬福利制度、績效評鑑及員工滿意度調查機制，強化人才吸引、培育與留任。	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3 GRI 3-3	TC-SC-320a.1 TC-SC-330a.1	無對應指標	5.1.2 人權風險管理體系 5.2 人才發展與培育 5.2.1 人才策略與政策 5.2.2 培訓體系與成效 5.3 員工關係與福利 5.3.2 薪酬福利制度 5.3.4 員工滿意度與回饋
	關鍵技術人才流失風險	透過離職率追蹤、薪酬福利滾動檢討、績效評鑑、職涯培訓、員工滿意度調查及勞資溝通機制，降低關鍵人才流失風險。	GRI 401-1 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3 GRI 3-3	TC-SC-320a.1 TC-SC-330a.1	無對應指標	5.1.2 人權風險管理體系 5.2 人才發展與培育 5.2.2 培訓體系與成效 5.3.1 勞資溝通機制 5.3.2 薪酬福利制度 5.3.4 員工滿意度與回饋
	建構系統化教育訓練制度	導入 PDDRO 訓練循環、年度訓練需求調查、TTQS 人才發展品質管理系統、E-Learning 平台及四級培訓成效評估，建構系統化教育訓練制度。	GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 404-3 GRI 3-3	TC-SC-330a.1	無對應指標	5.2 人才發展與培育 5.2.1 人才策略與政策 5.2.2 培訓體系與成效

2.4 永續發展成果與未來計畫

GRI 2-23



永續發展

為落實公司永續發展方向，有成精密以環境、社會及治理三大面向為基礎，建立「低碳管理、人才培育、責任供應鏈、韌性治理」四大中長期主軸，並依年度重大主題、法規趨勢、客戶要求及營運風險，滾動調整年度策略與管理重點，使永續管理逐步融入公司日常營運與風險治理流程。

2025 年，有成精密持續深化永續管理作為，於環境面推動溫室氣體盤查與減量、能源管理及資源循環利用；於社會面強化人才選用育留、職業安全衛生及員工發展；於治理面則持續提升產品品質與客戶信任、供應鏈永續管理、資訊安全及風險管理能力。公司並透過溫室氣體盤查與查證、TTQS 人才發展品質管理系統、ISO 9001 品質管理系統、SA8000 社會責任管理制度、公司治理評鑑及資訊安全演練等管理機制，持續追蹤並提升各項永續績效表現，強化企業營運韌性與永續競爭力。展望未來，面對氣候變遷、國際供應鏈永續要求及利害關係人期待日益提升之趨勢，有成精密將持續依循「主軸穩定、策略滾動、主題聚焦、指標追蹤」之永續管理原則，定期檢視重大主題、風險與機會及永續目標達成情形，並將 ESG 管理機制逐步深化至營運決策及價值鏈管理之中，持續強化低碳營運、人才發展、責任供應鏈及韌性治理能力，並透過資訊揭露與利害關係人溝通，提升公司永續韌性與長期競爭力。

三大面向	四大主軸	對應策略	2025 目標	2025 年達成情形	2026 目標	2030 目標	回應重大主題
 治理	韌性治理	永續經營	• ESG 評鑑排名級距 21%~35%	✓	• ESG 評鑑排名級距 21%~35%	• ESG 評鑑排名級距 6%~20%	-
		經營績效	• 正獲利	✓	• 正獲利	• 正獲利	經營績效彰顯
		資訊安全	• 資安演練通過率 100%	✓	• 資安演練通過率 100%	• 資安演練通過率 100%	核心資訊系統資安事件風險
			• 資安人員受訓 10 小時 • 資安宣導 4 次 / 年	✓	• 資安人員受訓 12 小時 • 資安宣導 4 次 / 年	• 資安人員受訓 20 小時 • 資安宣導 4 次 / 年 • 通過資訊安全管理系統 ISO 27001 驗證	資訊安全防護與營運持續管理強化
 社會	人才培育	人才選用育留	• 招募達成率 70%	✓	• 招募達成率 70%	• 招募達成率 75%	關鍵技術人才吸引與留任機制
			• 通過人才發展品質管理系統 TTQS 評核	✓	• 通過人才發展品質管理系統 TTQS 評核	• 通過人才發展品質管理系統 TTQS 評核	關鍵技術人才流失風險
			• 員工滿意度達 75%	✓	• 員工滿意度達 75%	• 員工滿意度達 80%	關鍵技術人才流失風險
	責任供應鏈	客戶關係	• 勞資會議每年召開 4 次	✓	• 勞資會議每年召開 4 次	• 勞資會議每年召開 4 次	建構系統化教育訓練制度
			• 員工訓練時數至少 3000 小時	✓	• 員工訓練時數至少 3000 小時	• 員工訓練時數至少 3500 小時	產品可靠度與耐久性提升
			• 新人訓練達成率 100%	✓	• 新人訓練達成率 100%	• 新人訓練達成率 100%	客戶信任與長期合作關係經營
 環境	低碳管理	供應鍊人權管理	• 維持品質管理系統 ISO 9001 證書效力	✓	• 維持品質管理系統 ISO 9001 證書效力	• 維持品質管理系統 ISO 9001 證書效力	-
		溫室氣體管理	• 新能事業群客戶滿意度大於 91 分	✓	• 新能事業群客戶滿意度大於 91 分	• 新能事業群客戶滿意度大於 91 分	-
			• 半導體事業群客戶滿意度大於 90 分	✓	• 半導體事業群客戶滿意度大於 90 分	• 半導體事業群客戶滿意度大於 90 分	-
		資源循環再利用	• 客訴結案率 100%	✓	• 客訴結案率 100%	• 客訴結案率 100%	-
			• 維持社會責任標準 SA8000 證書效力	✓	• 維持社會責任標準 SA8000 證書效力	• 維持社會責任標準 SA8000 證書效力	-
		溫室氣體管理	• 強迫勞動盡職調查範圍包含公司年度進貨金額總額不低於 80%	✓	• 強迫勞動盡職調查範圍包含公司年度進貨金額總額不低於 80%	• 強迫勞動盡職調查範圍包含公司年度進貨金額總額不低於 90%	-
			• 進行溫室氣體 GHG Protocol 盤查	✓	• 通過溫室氣體 GHG Protocol 盤查查證	• 溫室氣體 GHG Protocol 盤查查證	-
		資源循環再利用	• 2025 年溫室氣體排放量較基準年 (2022) 降低 10%。	✓	• 2026 年溫室氣體排放量較基準年 (2022) 降低 10%。	• 2030 年溫室氣體排放量較基準年 (2022) 降低 28%。	-
			• 廢棄物回收率相較於基準年 (2022 年) 提升 1%	✓	• 廢棄物回收率相較於基準年 (2022 年) 提升 10%	• 廢棄物回收率相較於基準年 (2022 年) 提升 20%	-

03 公司治理



GRI 2-16

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 2-27

GRI 3-3

3.1 誠信經營

- 3.1.1 誠信經營政策與承諾
- 3.1.2 管理制度實踐
- 3.1.3 檢舉制度與申訴管道

3.2 風險管理概述

- 3.2.1 組織架構與職責
- 3.2.2 風險管理與因應對策

3.3 產品品質管理

- 3.3.1 品質政策與承諾
- 3.3.2 管理架構與運作
- 3.3.3 產品安全與驗證
- 3.3.4 評估協力廠商的品質能力、客訴流程之管理
- 3.3.5 客戶滿意度管理
- 3.3.6 客戶申訴處理

3.4 資訊安全

- 3.4.1 資訊安全政策
- 3.4.2 資訊安全治理架構
- 3.4.3 風險管理
- 3.4.4 技術防護與維運
- 3.4.5 資安事件應變與復原
- 3.4.6 資安教育訓練

3.5 創新與研發

- 3.5.1 產品研發突破
- 3.5.2 數位創新應用
- 2. 高強度太陽能模組開發
- 3.5.3 友善綠色產品

3.1 誠信經營

GRI 2-27



企業誠信經營

3.1.1 誠信經營政策與承諾

理念與核心價值

有成精密深信誠信經營乃企業永續發展之根基，將誠信與道德價值全面融入公司經營策略與企業文化當中，董事會與高階管理階層秉持以誠信為基礎的理念督導各項經營業務，致力創造永續發展的經營環境，確保所有商業互動關係中都遵循最高的誠信標準，以鑑別與因應相關衝擊。

在企業核心價值的建構過程中，誠信經營不僅是遵循法規的基本要求，更是公司文化的重要基石。透過將誠信道德融入核心價值，形成全體同仁共同遵循的行為準則，進而以建立穩固的誠信經營基礎，為利害關係人創造長期價值。

董事會與高階管理階層積極落實誠信經營政策的承諾，展現於日常經營決策與業務執行的各個層面。此承諾不僅體現在政策制定上，更落實在實際的營運作業中，確保誠信經營理念能真正深植於組織文化，成為驅動企業永續成長的重要動力。

規範體系

有成精密於 2022 年 12 月 28 日經董事會通過「誠信經營守則」，正式確立誠信經營的政策框架與執行準則，此守則的制定標誌著公司在誠信經營管理上的重要里程碑，亦是為後續各項相關制度的建立奠定堅實基礎，並依「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」落實誠信經營政策推動，每年定期將執行結果會報董事會，確保政策執行的系統性與持續性，以此制度與執行措施，將誠信經營從政策層面落實到日常營運的各個環節。

公司承諾在任何情況下都完全遵守當地法律、法規和規章，並建立年度自我稽核機制以確保管理規定的遵循情形，針對稽核結果進行協調與改善，持續強化法規遵循的有效性。

誠信經營之具體制度與規範

公司治理實務守則及誠信經營守則

規範防弊措施，並將誠信道德融入公司核心價值，落實於各部門職掌與作業規範。

設立八項核心道德規範要求，涵蓋誠信經營、禁止不正當利益、資訊公開透明、知識產權保護、公平交易、身分保護、負責任採購礦物及隱私保護等重要領域，並將誠信條款制度納入聘僱合約，落實制度化管理。

勞工及道德管理辦法

員工道德行為準則

規範全員防止利益衝突、避免利用公司資源圖謀私利以及資訊保密義務，鼓勵主動呈報非法行為，公司將提供匿名保護與保密機制。

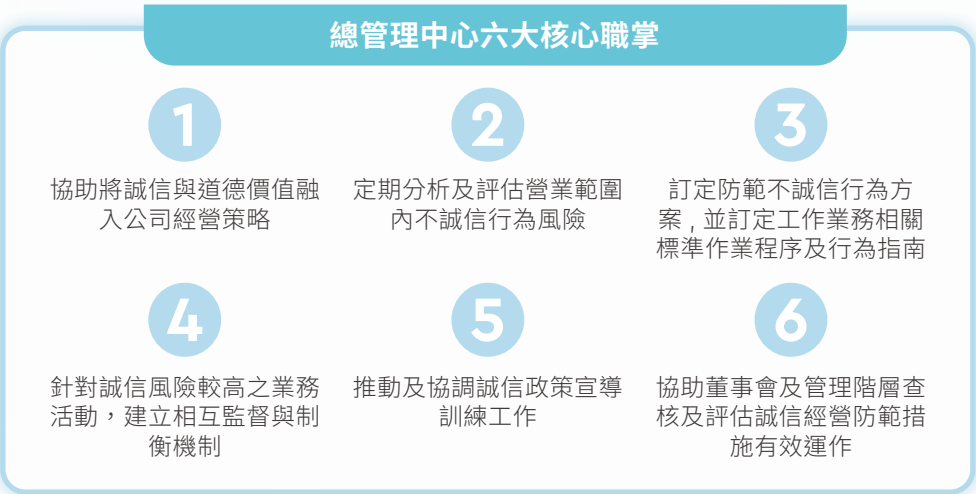
為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依本公司誠信經營守則，訂定作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。

誠信經營作業程序及行為指南

3.1.2 管理制度實踐

組織架構與風險管控

有成精密為健全及落實誠信經營管理，指定總管理中心作為誠信經營專責單位，負責誠信經營政策與防範方案的制定及監督執行，並定期向董事會報告相關執行情形，此專責單位的設立確保誠信經營工作能獲得充分的資源投入與管理階層的直接支持。



有成精密建立系統性誠信風險評估與稽核機制，針對高風險業務實施相互制衡。結合守則規範、教育訓練與檢舉制度，嚴防職權舞弊。每年由總管理中心向董事會報告執行成效，強化董事會及管理階層監督管理責任，展現落實誠信治理與預防風險之決心。

教育訓練與宣導成效

有成精密建立完善的誠信經營教育訓練制度，新進同仁於報到時均會詳細瞭解公司規範以及誠信道德要求，確保每位員工從入職開始便能充分認知並認同誠信經營理念，此新進人員教育制度為誠信文化的傳承與深植奠定重要基礎。

年度	課程場次	參與人次
2023 年	12 場	447 人次
2024 年	12 場	438 人次
2025 年	11 場	513 人次

持續不定期舉辦相關宣導課程，訓練內容包含誠信經營守則、檢舉申訴制度及營業秘密等重要主題，透過多元化的訓練內容與方式確保同仁能深入理解誠信經營的各個面向，並在日常工作中落實相關要求。

供應鏈誠信管理

有成精密將誠信經營要求延伸至供應鏈管理，要求合格供應商簽署供應商行為準則，並禁止任何形式的賄賂、貪污、勒索、挪用公款或任何不正當利益，不論是任一方承諾、提供或接受皆屬之，供應商除應遵守其所在地當地相關法律規範外，還應遵守營業活動及與其有商業關係當地之相關規範。

在供應商檢舉機制建立方面，供應商簽署行為準則中明訂，若發現本公司或與本公司之交易對象有違反誠信經營情事者，應立即檢附相關證據向本公司舉報，投訴電子信箱為 audit@w-win.com.tw。對所有收到的檢舉或意見皆會嚴格看待與詳盡調查，並依調查結果採取必要的改正措施。

3.1.3 檢舉制度與申訴管道

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 2-27

檢舉制度建立與運作

有成精密在誠信經營相關辦法中訂定具體檢舉等相關制度，建立便利檢舉管道及針對被檢舉對象指派適當的受理專責人員，確保檢舉制度能有效運作並發揮應有的監督功能。此制度的建立不僅展現公司對誠信經營的重視，更為利害關係人提供暢通的申訴途徑。

公司於辦公區和廠區有設置實體信箱，內網設置檢舉電子信箱，並於官網中揭露內外部檢舉申訴電子信箱，形成多元化的檢舉管道設置與宣導機制，並建立雙軌制申訴管道，確保不同來源的檢舉事項都能獲得適當的處理：

● 內部申訴管道：

hra@w-win.com.tw，專責處理來自公司內部員工的申訴案件。

● 外部申訴管道：

audit@w-win.com.tw，負責受理來自外部利害關係人的檢舉事項。

檢舉流程與標準作業程序的執行，依據董事會所核准「誠信經營作業程序及行為指南」進行，明確載明受理檢舉事項的調查標準作業程序、調查完成後應採取的後續措施及相關保密機制，嚴格遵守身分保密防止報復，確保匿名公平，嚴禁不當對待。2025 年度在公司全體同仁謹慎循規、恪守誠信，予以落實各營運活動，未有任何檢舉案件發生。

檢舉案件處理與成效

依據「誠信經營作業程序及行為指南」建立案件受理、初步評估、正式調查、結果認定及後續處理之作業程序，確保每件檢舉案件依循一致處理流程與品質標準調查。

申訴流程圖 ▶▶▶



法規遵循

為了有效且持續推動全體同仁法令遵循概念，有成精密除依我國及外國法令規定制定相關政策與規範外，亦透過持續的教育訓練與宣導及定期盤點自評制度，要求全體員工共同遵守並了解相關法令，同時透過內部稽核人員不定期執行稽核，以不同視角發掘潛在風險，提升內部管理。在 2024 及 2025 年度未發生任何非重大與重大（新台幣 100 萬元以上）違反法令情事，亦無發生非金錢制裁案件，有成精密展現良好的環境管理績效，全年無環境、社會與經濟法規違規紀錄。

3.2 風險管理概述

GRI 2-16

GRI 2-25

GRI 2-27

有成精密為落實公司治理責任義務及維護永續經營目標，建立「風險管理辦法」，針對營運過程中來自組織內外部可能導致發生重大營運衝擊、營運中斷，或影響重要策略執行、目標達成，甚至違反法令法規的風險事項，進行辨識及管控，透過各部門明確職責分工與權責範圍，合作管控風險相關事項，並定期每年至少一次向風險管理委員會及董事會報告，持續確保風險管理機制有效性。



3.2.1 組織架構與職責

有成精密依據風險管理辦法建構三道防線（Three Lines Model）風險管理架構，第一道防線由各營運單位及部門主管負責，執行風險辨識、分析、評估與日常控管；第二道防線由風險管理小組統籌，負責制度建立、風險評估機制設計及跨部門監督與整合，並定期彙整風險資訊；第三道防線由稽核室以獨立角色進行查核，評估內部控制與風險管理制度之有效性，並追蹤改善情形。整體風險管理機制由風險管理委員會審議，並由董事會進行最終監督。



3.2.2 風險管理與因應對策

風險來源與類別涵蓋策略、營運、財務、資訊、法遵、誠信及新興風險（氣候變遷或傳染病相關）等面向，評估發生可能性及衝擊程度構建風險地圖，並將風險分為 4 個等級（可接受的風險、可容忍的風險、重大風險、災難性風險），併同考量現有管控措施的完整性、過往處理經驗及同業案例等因素，據以作為後續風險管理決策的重要依據。

2025 年前三大風險議題

風險類別	具體風險項目	風險現況與影響	管控策略與措施
 財務風險	匯率 / 利率重大變動	匯率劇烈波動可能造成營收與成本產生重大差異，進而影響公司獲利表現與財務穩定。	- 持續掌握市場動態：密切追蹤匯率變動趨勢，掌握市場走向。 - 運用自然避險機制：透過出口收入與進口成本幣別配置匹配，降低匯兌風險。 - 定期評估外幣部位：檢視公司外幣資產與負債比例，評估潛在風險暴露程度。 - 選擇適當金融工具避險：依據風險評估結果，靈活運用遠期契約、外匯選擇權等工具進行避險操作，以達穩健控管匯率風險之目的。
 營運風險	經濟衰退 / 擴張	經濟衰退導致經營環境惡化	- 推出差異化高階產品，拓展通路合作：與技術領先廠商合作推出高階產品，兼具價格優勢，拓展具規模之通路商，提升市場滲透率。 - 優化庫存與產能調配，降低庫存風險：即時掌握市場需求，靈活調整生產與出貨，降低呆滯庫存，提升新品流通效率。 - 強化品牌曝光與在地服務，提升客戶黏著度：透過參展與社群行銷提升品牌能見度，結合在地即時服務與技術支援，強化客戶關係。
 法規政策風險	違反進出口管制法規	因地緣政治變化與大國間貿易管制與制裁管控日易嚴峻，公司就進出口管制合規，應加強管控，以避免相關法律風險與責任，影響經營。	- 依據實體清單進行管理：參考主管機關所公布之實體清單，建置與維護進出口管制系統。 - 針對高風險客戶執行調查作業：組成跨部門小組查核最終使用者與最終用途。 - 教育訓練與定期查核：建立教育訓練制度與定期查核執行成效，提升員工對進出口合規的敏感度。

3.3 產品品質管理

在瞬息萬變的全球市場環境中，產品品質已成為企業核心競爭力的關鍵指標。有成精密秉持「持續改善，全員參與，顧客至上，共創雙贏」的品質政策，建構了全面且嚴謹的品質管理系統，確保每一件產品都能符合客戶期待及國際標準要求。

3.3.1 品質政策與承諾

本公司品質政策由高階管理階層制定並核准發布，作為品質管理之最高指導原則，並透過內部溝通與教育訓練，確保全體員工理解與落實。品質政策同時結合持續改善機制與風險管理思維，以提升營運績效並回應利害關係人之期待。

持續改善

導入 PDCA（規劃－執行－查核－行動）管理循環，系統性檢視並優化內外部作業流程，持續提升產品品質與營運效率。

顧客至上

持續掌握顧客需求與適用法規要求，致力提供符合品質、交期與服務水準之產品與服務，以提升客戶滿意度。

全員參與

落實全員品質管理理念，強化各部門於品質管理系統中的責任與參與，確保品質要求融入日常作業流程，並維持管理系統之有效運作。

共創雙贏

透過穩定製程、可靠品質與準時交付，建立與客戶長期合作關係，創造企業與客戶之共同價值。

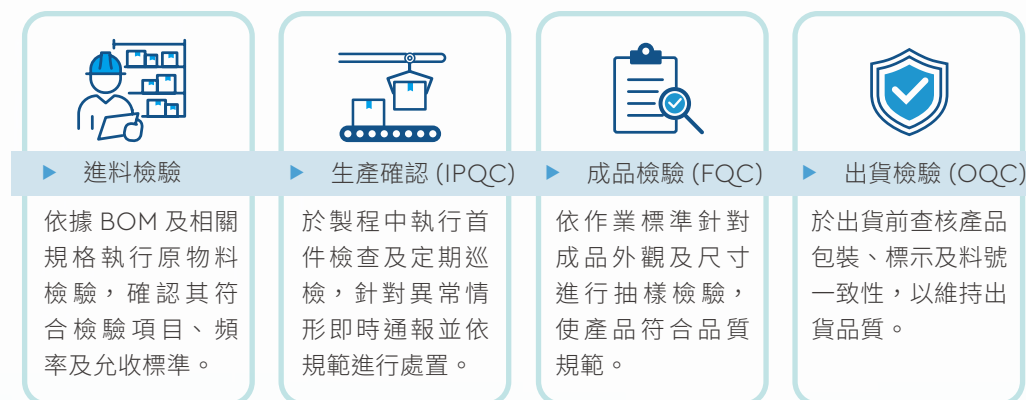
3.3.2 管理架構與運作 GRI 3-3

生產製程管制、品質績效評估、品質異常分析處置與對策效果確認

本公司依循 ISO 9001 品質管理系統，推動以下四大核心原則：

為確保產品品質穩定並符合客戶及相關法規要求，本公司建立涵蓋原物料選用至最終出貨之全流程品質管控機制，並針對材料挑選、生產製造、產品檢驗、可靠度測試及包裝出貨等各階段，訂定標準作業程序、檢驗規範及相應之測試與稽核機制，確保各製程環節均依規範執行。透過系統化品質管理與持續改善機制，公司有效提升產品一致性與可靠度，並降低品質風險，以確保產品符合量產及客戶要求。

四階段品質控管



擬定檢驗及抽樣計畫、產品可靠度分析、策劃並實施品質管理活動

透過抽樣檢驗計畫與可靠度分析，持續監控材料、製程及產品品質，並推動跨部門品質改善活動，以提升製程穩定性、降低全生命週期成本並強化客戶滿意度。

ISO 品質監查、系統驗證、稽核、評鑑及實施教育訓練

依循 ISO 9001 品質管理系統建構標準化管理架構，明確界定各部門職責與作業流程，強化跨部門協作與管理效率。透過定期執行內外部稽核、系統驗證及教育訓練，持續檢視並優化品質管理制度之運作成效，確保各項作業符合既定標準，並與國際品質管理要求接軌。

3.3.3 產品安全與驗證 GRI 3-3

有成精密針對產品對人體健康與安全的政策，主要透過國際標準認證、極端環境測試以及透明的合規管理來實踐。其核心理念是確保產品在全生命週期（生產、安裝、使用及回收）中，將對使用者與環境的風險降至最低。

1. 產品安全與品質認證體

有成精密的太陽能模組產品均符合多項全球公認的安全性與效能標準，確保電力運作安全並防止電擊、火災等風險

- **IEC 61215 & IEC 61730**：這是太陽能模組最基礎且關鍵的國際安全與可靠性標準，涵蓋了品質標準與電器安全。
- **UL 1703 / UL 61730**：針對北美市場的高等級安全標準，確保產品在各種氣候與電器負載下的安全性。
- **IEC 61140 Class II 保護等級**：產品具備雙重絕緣設計，有效降低人員操作時發生電擊的風險。

2. 極端環境下的安全性保障

為了防止因環境因素導致產品失效進而影響人體健康，有成精密對產品進行了超越標準的壓力測試



- **耐火認證**：通過 UL790 與義大利防火測試。特別是其「雙玻系列（Glass-Glass）」在極端燃燒模擬中展現了卓越的阻燃性能。



- **抗化學腐蝕**：通過 IEC 61701（鹽霧測試）與 IEC 62716（氨氣測試），確保產品在農畜牧業或沿海地區長期使用時，不會因化學腐蝕導致結構破壞或漏電，保障作業人員安全。



- **抗強風**：產品結構設計可承受超過 IEC61215 標準（5400Pa/2400Pa）的機械負載，防止極端天氣造成的玻璃破碎或掉落風險。



- **抗冰雹**：產品結構設計可承受超過 IEC61215 標準（直徑 25mm 冰雹，衝擊速度 23m/s）之抗衝擊強度，防止極端天氣對模組的損壞。

3.3.4 評估協力廠商的品質能力、客訴流程之管理

公司建立供應商管理與評鑑機制，針對品質、交期、技術能力及環境與社會責任（ESG）表現進行綜合評估，並透過供應商評鑑及行為準則簽署程序，篩選並管理合格供應商名單，以確保供應鏈符合公司品質與永續發展要求。

於合作期間，持續關注供應商之製程能力與交付表現；當發生品質異常或客訴時，透過根本原因分析（RCA）及矯正與預防措施（CAPA）機制，與供應商共同檢討並推動改善，並追蹤其執行成效，以提升供應鏈品質穩定性與整體營運韌性。

3.3.5 客戶滿意度管理 GRI 3-3

有成精密重視客戶對產品與服務的回饋，透過系統化的客戶滿意度調查機制，持續了解客戶需求並精進產品與服務品質，確保能更符合客戶期待。

調查機制與流程

公司建立完善的客戶滿意度調查機制，目的在於深入了解客戶對各項產品的滿意程度，作為產品改良與服務提升的重要依據。調查範圍涵蓋新能源及半導體兩大事業群，分別針對不同客群建立客製化的調查條件：新能源事業群鎖定各地區前 20 大客戶、半導體事業群，就現有客戶進行調查。

在調查執行方面，各事業體業務部門分別負責各自客戶的滿意度調查，每年定期發出問卷，內容全面涵蓋產品與服務各面向，包含售後服務與支援、交期達成、訂單數量正確性、產品品質、包裝方式、貨物運輸及整體滿意度等七大評估項目，透過百分制的評分方式，精準掌握客戶的滿意程度。

回收完成後，業務部門將問卷結果統計分析，填寫年度客戶滿意度調查分析報告，全面檢視客戶反饋狀況。

滿意度調查結果處理

針對客戶透過滿意度調查提出的各項需求或建議，公司建立明確的處理機制：單項評核若低於 40 分（含），業務部門會進行深入的不滿意原因分析並提出改善對策；兩大事業群目標分數不同，若新能源事業群總平均分數在 91 分（含）以下、半導體事業群總平均分數在 90 分（含）以下，則需全面檢視並提出改善計畫。在處理流程上，各事業體業務部門會視問題情況即時處理或報請各事業群最高主管裁示，以採取適當措施回應客戶需求。

後續落實完成分析與改善規劃，會在每年定期管理審查會議前完成，並由業務支援部門主管及事業群最高主管共同審核，確保客戶滿意度能持續提升，相關資料會依照文件與紀錄管理程序規定妥善保存，確保追蹤改善成效的連續性。

調查結果與改善案例

2023-2025 年全球客戶滿意度調查結果

新能源事業群

年度	目標值	實際值
2023	91	91.1
2024	91	92.3
2025	91	91.4

半導體事業群

年度	目標值	實際值
2023	90	95.8
2024	90	92.6
2025	90	97.1

從全球客戶滿意度調查結果來看，有成精密持續維持高水準的客戶滿意度。細分各評估項目，針對客戶反饋的不滿意項目，公司積極提出並執行改善方案。在產品包裝保護方面，調整保護方式與統一標準，確保產品在運送過程中得到妥善保護；在倉儲管理方面，強化作業流程並重新訓練倉庫人員，避免因擺放過於壅擠或不當搬運導致產品破損；在物流服務方面，則加強與運輸公司的溝通協調，要求司機在交貨延遲時，提前通知客戶，改善客戶等待的不便。

3.3.6 客戶申訴處理 GRI 3-3

有成精密重視產品品質對客戶之影響，建立客訴處理與意見回饋機制，使客戶能即時反映需求與問題，並透過有效管理機制，降低品質風險並提升客戶滿意度與信賴度。

專業服務體系與人員

設立業務部門作為客訴處理與意見回饋之單一窗口，提供客戶即時且一致性之回應機制。透過整合研發、製程及品保等跨部門專業資源，協助客戶釐清需求與處理品質問題，並提供技術支援與改善建議。除問題處理外，亦透過系統檢視與經驗回饋，主動辨識潛在風險並提出預防措施，以提升整體服務品質與客戶合作關係。

客訴處理流程與預防機制

建立系統化客訴處理機制，涵蓋問題受理、原因分析、改善措施制定及成效確認等階段，確保客戶意見與異常事件均能獲得即時且有效之處理。品質單位負責案件之追蹤與管理，並與相關部門協同進行根本原因分析（RCA）及矯正與預防措施（CAPA）之執行與驗證，以降低問題再發風險並持續優化產品與服務品質；同時由業務單位負

客戶申訴處理流程 ▶▶▶

本公司責任

接收訊息

調查判定

原因分析

結果改善

回覆客戶

本公司客戶溝通與客訴聯繫資訊如下：**非本公司責任**

客戶溝通網址：

» <https://wwpt.com.tw>

客戶溝通 / 客訴信箱：

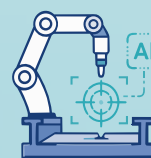
» 半導體事業群 - info@w-win.com.tw

» 新能源事業群 - info@winaico.com.tw

低功率（Low Power）改善案例

太陽能模組發生「低功率」（Low Power）異常，通常是指模組在標準測試條件（STC）下的實際輸出功率低於其標示功率，或是發電效率隨時間出現非正常的劇烈衰減。這類問題通常由電性損耗、材料老化或物理損耗引起。

針對品質異常之情況，接線盒焊接技術由加錫焊接變更成激光焊接，以深熔焊接方式強化結合強度、AI 精準對位焊接和焊接後 AI 自動檢測，實現焊接品質閉環有效監控，藉由製程優化與嚴謹監督，全面提升焊接品質與良率，確保產品可靠性及發電效能之穩定性。



AI 焊前定位



焊中實時監控



焊後 AI 檢測



生產數據實時監控

責對外溝通與回饋，維持與客戶之即時聯繫與資訊透明，提升整體處理效率與客戶滿意度。

3.4 資訊安全

3.4.1 資訊安全政策 GRI 3-3

有成精密深知資訊安全在現代企業營運之關鍵，因此透過參酌 ISO 27001 資訊安全管理系統與內容推動建置涵蓋全組織全管理制度為管理方針，致力確保資訊資產在機密性、完整性及可用性等方面能獲得適當保護，以鑑別與因應相關衝擊。

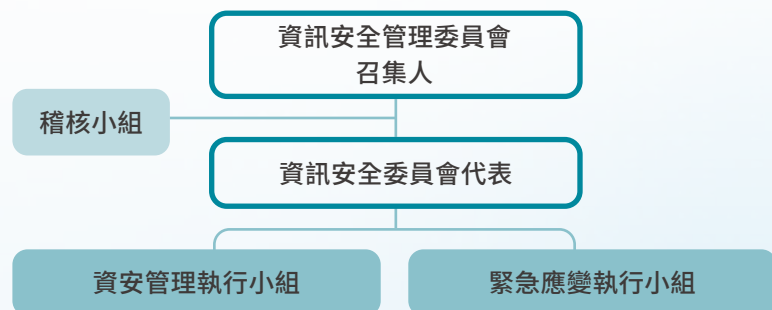


資訊安全政策

資訊安全政策承諾經由董事會正式核准，作為企業資安治理的最高指導原則，不僅明確宣示管理階層對於資訊安全的重視與承諾，更為後續各項資安措施的推動奠定堅實基礎。同時，透過明確的政策框架，以此建立每年定期檢討與持續更新機制與措施，確保公司得以系統性地規劃與執行各項資安防護措施，更進一步讓管理制度能因應公司內、外部環境變化及技術發展趨勢，持續維持其有效性。

3.4.2 資訊安全治理架構 GRI 3-3

有成精密致力於打造穩固的資訊安全防禦體系，透過「資訊安全管理委員會」作為核心樞紐，由執行長親自帶領，統籌資安政策的制定與管理制度的審核。在執行層面，由資訊部主管領導「資安管理執行小組」，落實各項資安防護措施，並確保執行進度定期呈報董事會，以貫徹公司治理。此外，本公司稽核室扮演獨立監督角色，針對電子計算機系統及資通安全進行嚴密查核。藉由導入 PDCA（規劃 - 實施 - 檢查 - 行動）持續改善機制，確保資安架構能動態優化，落實風險控管之承諾。



3.4.3 風險管理 GRI 3-3

風險管理為資訊安全管理的核心要素，資安專責單位主導整體風險控管機制，統籌協調各部門共同參與風險識別、評估與處理工作，予以風險分級評估與改善計畫，進而按風險評估結果制訂相應的安控措施與進階改善機制。唯有透過定期識別、評估分析、控制處理及持續監控系統性流程，讓公司及時發現新興威脅與弱點，持續調整改善措施，增進資安防護能力，以確保企業營運穩定與資訊資產安全。

3.4.4 技術防護與維運 GRI 3-3

在技術防護層面，部署相關基礎防護措施、軟體防護、機房與網管防護機制、供應商管理等管理措施。



3.4.5 資安事件應變與復原

GRI 3-3

面對可能發生的資安事件，公司制定應變與復原機制，確保關鍵系統在遭受攻擊或故障時仍能維持營運不中斷。核心資訊系統皆配備備援機制及建立異地備援，確保業務持續可用性。資訊人員設置資通系統及網路監控系統，自動監測系統發生異常情形，並發出警示通知予相關人員，以確保系統得以被即時處理問題及修復。針對外來可疑信件，透過資安認知宣導，要求同仁通報資訊部門，由資訊同仁進行辨識處理。

資安事件說明

2025 年 11 月發生 1 件資通安全侵害事件，公司總部主機及內網遭受駭客攻擊，本公司立即啟動資安緊急應變程序，第三方鑑識單位協助並同步通報相關利害關係人、並向轄區警察機關報案與配合調查。經全面盤點後，無發現相關個資外洩，且未因此造成客戶資訊洩露、失竊或遺失等事件，司營運未受重大影響。

強化措施

1. 加速部署防毒軟體及端點防護及回應機制 (MDR)
2. 加強重要資訊系統備份機制，依 321 原則留存並定期實施備份還原演練
3. 重要主機及對外服務主機定期執行弱點掃描，並依據檢測結果進行修補以減少可被利用之漏洞並降低風險
4. 加強帳號與權限管理，以減少駭客利用外洩帳號進行攻擊的風險
5. 防火牆加強管理及網路網段區隔防止狀況擴散
6. 定期的進行相關資安宣導及通識教育訓練
7. 以本次資安事件為腳本，進行資安應變演練

3.4.6 資安教育訓練

GRI 3-3

資安教育訓練旨在提升員工對網路威脅的防禦意識，內容涵蓋個資保護、社交工程防禦（如釣魚郵件）、密碼管理及資安法規遵從。針對新進員工安排年度資安訓練課程，確保每位同仁都具備基本的資安認知與意識，每年定期辦理社交工程演練，藉由模擬真實攻擊情境提升同仁的警覺性與應變能力，針對演練未過關（點擊釣魚連結）之同仁，強制實施補強教育訓練並透過考核，確保學習成效。此外，不定期發出時事資安案例，內容涵蓋電腦操作技巧、駭客攻擊手法等，提醒同仁資安防護認知，期望透過持續宣導與教育訓練，提升同仁資安意識與文化，使每位同仁都成為資安防護的重要環節。

3.5 創新與研發

GRI 3-3

有成精密致力於半導體供應鏈與太陽能模組研發，於 2025 台灣智慧能源週展現綠能實力，以旗下品牌 WINAICO 亮相兩大旗艦新品。Ultra Black 系列採用背接觸技術，效率高達 23.8%，兼具極致美學與高效發電；AQUA 2.0 系列則專為海島氣候研發，具備卓越抗鹽霧性能，展現開發低碳、長效產品的技術深度。



在利害關係人溝通上，有成精密採取「共創價值」策略：透過深耕全球通路 20 年的經驗，提供高效能模組協助客戶達成減碳目標；除此之外，我們也將永續議題轉化為趣味的「淨零大富翁」活動，以互動式體驗強化與供應商、合作夥伴及客戶的溝通，將複雜的能源轉型概念具象化，深化各界對綠能科技的認同，實踐企業永續價值。



3.5.1 產品研發突破

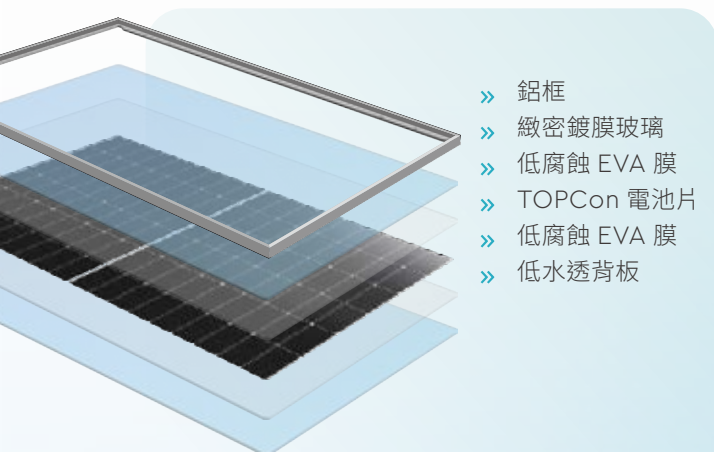
GRI 3-3

1. 單玻高效能太陽能模組技術創新

在再生能源普及化的進程中，「高性能」與「低成本」的兼容是產業發展的核心。針對現行 N 型 TOPCon 電池片為解決水氣阻隔問題而普遍採用高成本雙玻結構（POE 材料）之瓶頸，本公司成功開發出具備高可靠度與競爭力的「單玻太陽能模組」。透過製程創新與材料科學的突破，我們在降低生產成本的同時，確保了模組的輸出功率與長期耐候性。

從永續視角來看，這項專案創造多元永續價值：

- ▶ 環境友善：高可靠度設計延長了模組的使用壽命，顯著減少因組件損壞更換而產生的廢棄物與資源浪費，落實循環經濟精神。
- ▶ 永續營運韌性：實現 N 型單玻模組的國產量產化，打破國際供應鏈壟斷，建立優於現有雙玻結構的成本優勢，強化在地綠能供應鏈的韌性。
- ▶ 國際戰略布局：結合矩形電池片應用與多項封裝結構專利，積極對接美、澳等國際高標準市場，搶占綠能轉型之先機。



- » 鋁框
- » 緻密鍍膜玻璃
- » 低腐蝕 EVA 膜
- » TOPCon 電池片
- » 低腐蝕 EVA 膜
- » 低水透背板



2. 高強度太陽能模組開發

隨著全球暖化加劇，極端天氣事件已成為常態。以去年中颱丹娜絲（Danas）侵台為例，瞬間風速高達 16 級，導致多處案場模組碎裂、支架捲曲，嚴重威脅綠能資產的安全性。有成精密深知，單純符合傳統建築法規已不足以保護長達 20 年的案場壽命。

為確保台灣光電系統在日益頻繁的風災考驗下保持穩定供電，本公司積極投入資源，提升模組與系統的物理韌性。深度優化模組封裝材料與鋁框設計，提升元件本身的抗壓剛性，針對安裝支架規格、鎖固位置及夾具結構進行力學模擬與開發，確保模組與支架間的結合力能承受極限應力。成功取得 $\pm 5400\text{Pa}$ 機械負載測試報告，證明具備抵抗 17 級強風之卓越能力。

- ▶ 資產防禦力與獲利韌性：透過提升物理強度，降低災後重建成本與保險風險，確保客戶的投資收益穩定。
- ▶ 減少資源浪費：高可靠度的設計大幅延長了產品使用壽命，減少因損毀更換而產生的廢棄物，符合循環經濟的減廢精神。
- ▶ 深化客戶信賴：嚴謹的實驗數據與測試報告，不僅提升公司專業形象，更讓客戶「用得安心、買得放心」，將技術力轉化為實質的市場競爭優勢。

3.5.2 數位創新應用

GRI 3-3

數位轉型已成為現代企業提升營運效率與競爭力的重要策略，有成精密積極推動各項數位創新應用，透過系統化的資訊建置與流程再造，大幅提升內部作業效率，並強化管理能力。

這些數位創新應用的成功推動，展現有成精密在數位轉型方面的積極作為與顯著成果。從流程自動化到資料分析，從製造管控到財務管理，各項系統的整合運用形成完整的數位化營運環境，為未來的數位化發展奠定堅實基礎，展現公司持續成長與競爭力提升之堅強數位技術實力。

1. 流程自動化與行政效率提升

BPM(企業流程管理)專案的推動標誌著公司在流程自動化領域的重要里程碑，在透過表單電子化與行動簽核系統的建置，傳統紙本作業模式獲得改善，不僅減少紙張列印需求，更顯著增進行政處理效益。專案執行成果豐碩，目前已完成多項核心表單的數位化轉換，為各部門作業流程帶來實質改善。

類別	實施效益	表單數量
ERP 表單	採購變更單	1 類
ISO 表單	外來文件、文件評審程序 .. 等	8 類
其他類表單	印信、憑證（外借）使用、合約 / 文件審查意見書 ... 等跨部門協作效率提升	3 類

2. 流程數位化管控

透過 RFID 定位與模擬排程系統的無縫對接，我們成功將生產現場的『資訊流』與『決策流』完美鍵結。當產品數據管理系統 PDM 結合物料與生產數位化後，便形成了從設計到生產的完整數位鏈結，達成閉環式數位工廠模型，不僅縮短了開發與生產週期，更在 ESG 框架下展現了公司深厚的數位治理實力。

物料數位化：RFID 智慧物流定位與生產追蹤系統

專案說明：在半導體 CNC 生產環境中，由於工單種類極其繁多且材料需預先裁切，導致大量半成品依工序狀態分散儲放於多個作業區。為了解決物料流向不透明的問題，本公司導入 RFID（無線射頻辨識）技術，建構全流程自動化追蹤體系。

亮點績效

- 透過系統化精準定位，大幅縮短人工搜尋時間，顯著提升現場作業效能。
- 消除人為記錄錯誤，確保物料流動資訊正確，為後續的大數據分析與生產溯源奠定穩固基礎。

生產數位化：CNC 智慧生產模擬排程與動態優化系統

專案說明：在過去的生产模式中，CNC 機台的排程高度仰賴現場領班的個人經驗。然而，面對客戶訂單優先順序的頻繁變動，加上供料不可控因素，容易因資訊不對稱導致機台閒置或訂單交期延誤，因此本公司導入「機台生產模擬排程系統」，將生產要素全面數位化，建構高效能的決策支援平台。

亮點績效

- 透過模擬排程建立生產計劃，使產能有效規劃並精準利用，快速達交客戶訂單。
- 準確預估生產進度，即時調整產能分配，提高產能利用率。

研發數位化：PDM 產品數據管理體系之建構

專案說明：本公司積極落實研發數位轉型，導入產品數據管理系統（PDM），建構圖面與技術文件集中管理平台，強化資產追溯力並提升營運效率。透過自動化版本控管與跨部門資料同步機制，有效消弭資訊不對稱導致的重工風險與成本浪費；同時結合電子簽核流程落實環境友善之無紙化政策。此舉不僅大幅縮短了工程變更（ECN）的處理時間，更確保了研發資料的品質一致性，為智慧生產提供穩固的數據基礎。

亮點績效

- 全面推動無紙化作業，並透過精準版本控管將「製程重工報廢率」降至最低，具體落實資源減廢與碳足跡優化。
- 縮短工程變動處理週期，帶動跨部門數位協作能量，將技術數據轉化為企業長期的競爭力與永續資產。

研發經驗資產化：知識管理與設計標準化推動

專案說明：在追求技術創新的過程中，企業常面臨「技術斷層」與「重複出錯」的隱形成本風險。為確保核心工程經驗不隨人員異動而流失，並極大化研發產出效益，本公司致力於將個人經驗轉化為企業數位資產。透過建立標準化的設計準則，可縮短開發週期、降低試錯成本。

亮點績效

- 知識資產化能有效避免「關鍵技術人員流動」所帶來的營運中斷風險，確保企業技術核心不受個別人力異動影響，提升治理穩定性。
- 將零散的工程經驗轉化為系統化的技術文件，有助於專利佈局。

3.5.3 友善綠色產品

GRI 3-3

產品環境宣告認證

在全球邁向淨零排放的關鍵時刻，太陽能模組已不再僅是發電工具，更是一場關於「透明度」與「環境責任」的競賽。有成精密旗下新能源品牌 WINAICO 正式取得 EPD (Environmental Product Declaration, 環境產品宣告) 國際認證，標誌著台灣太陽能品牌在永續發展上邁入新的里程碑。

EPD 是基於 ISO 14025 標準的「第三類環境宣告」。透過嚴謹的生命週期評估 (LCA)，科學化揭露產品從原料開採、製造、運輸到最終回收的環境影響數據，包含碳足跡與能源消耗。這是一份公開透明的「產品環境成分表」，讓採購決策具備科學根據。

有成精密於 2025 年已取得 13 項產品通過 EPD 認證，在追求高效能與美觀的同時，生產過程中的環境衝擊已降至最低，符合國際高標準的環保規範，透過量化數據，證明高效能模組在資源使用上更具永續性，將「環保」從口號轉化為可驗證的競爭力，同時接軌國際供應鏈，達成有成精密綠色戰略優勢。系能夠持續精進與完善。



歐盟 CBAM 因應

隨著歐盟碳邊境調整機制 (CBAM) 於 2026 年邁入正式實施階段，企業已從「申報義務」轉向「碳排放實質支付」的挑戰。為此，有成精密積極深化供應鏈治理，不僅落實組織內部盤查，更將觸角延伸至上游供應商，針對各製程站點執行實地作業碳盤查。

透過建立嚴謹且具科學依據的分配邏輯，我們能精確地將廠區年度能源與燃料總耗損，依比例分攤至不同生產線及特定產品型號。此外，有成精密更導入產業基準指標與大數據分析進行多重數據校核，藉此排除異常值並提升「隱含碳排放量 (Embedded Emissions)」核算的精準度。此舉不僅確保了數據的透明與合規，更能有效避免因套用高標「預設值」而產生的懲罰性稅賦，顯著提升產品在歐盟市場的成本競爭力。



降低環境衝擊



強化市場競爭力



接軌國際供應鏈



落實永續發展

04 環境管理

GRI 201-2



4.1 環境管理政策

4.2 環境管理系統驗證

4.3 能源管理

4.3.1 能源政策

4.3.2 能源管理系統

4.3.3 能源使用績效

4.4 水資源管理

4.4.1 水資源使用與管理措施

4.4.2 廢水管理

4.5 廢棄物管理

4.5.1 廢棄物管理制度與分類

4.5.2 廢棄物統計資料

4.5.3 廢棄物減量與循環經濟

4.6 氣候變遷管理

4.6.2 氣候變遷因應策略

4.6.3 氣候風險管理

4.6.4 指標與目標

4.1 環境管理政策

有成精密秉持對環境保護的深度承諾，建立完整的環境管理政策體系，展現企業在追求營運卓越的同時對於環境永續發展的堅定決心；深信企業的長遠發展必須建立在對環境負責任的基礎上，因此將環境保護視為核心價值的重要組成部分。



在環境管理的理念架構下，致力於貢獻建設健康舒適的生活環境，並追求人類永續成長與發展的願景；基於這樣的使命感，積極善盡企業環保責任，不僅遵循法規要求，更主動超越基本標準，建構出具有前瞻性的環境管理框架。



宣導教育

建立全員環保意識，透過訓練與活動，員工成為環保實踐者。



法規遵循

嚴格依循環保法令，並定期追蹤、更新符合法規變化。



持續改善

設立監控與追蹤制度，讓環境績效指標化、系統化，落實 PDCA 改善循環。



環境評估

對作業流程進行環境面預警與衝擊評估，採預防性控管措施。

上述政策為本公司環境管理提供明確方針，協助辨識並因應營運活動可能造成的環境衝擊，也作為全體員工落實環境管理的依據。2025 年本公司未發生違反環境相關法規之情事。

4.2 環境管理系統驗證

為確保環境管理政策有效落實並持續精進，本公司積極導入國際標準化環境管理系統，透過系統性的管理機制，建立環境保護、風險管控與績效改善的完整管理架構。

公司於 2021 年 5 月取得 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證，並於 2024 年 5 月順利通過換證審查，目前驗證有效期間至 2027 年 5 月。此項驗證不僅展現環境管理制度成熟度與穩定性，也代表公司將環境保護承諾落實於日常營運管理之中。



透過 ISO 14001 環境管理系統之導入，得以更系統化地識別與管控環境考量面，並建立環境目標設定、執行追蹤與績效檢視機制，使環境管理成果能夠量化呈現並持續改善。同時，藉由內部稽核與管理審查制度，定期檢視環境管理措施之適切性與有效性，確保管理系統能隨營運需求與外部環境變化持續優化。

相關環境改善成果，請參閱 4.5.3 廢棄物減量與循環經濟。

4.3 能源管理

4.3.1 能源政策

能源管理作為環境保護的重要環節，承載著企業對永續發展的深度承諾與具體實踐；基於對環境責任的重視以及對未來世代福祉的關懷，制定出兼顧企業營運效能與環境保護需求的全方位能源政策，透過系統性的管理機制與持續改善的運作模式，將能源效率的提升轉化為企業競爭力的重要驅動因子。

能源政策



提升能源使用效率，善盡企業社會責任



遵守政府能源法令，提供安全工作環境



優先選購節能產品，支持節能創新設計



提升員升能源認知，強化能源溝通協調



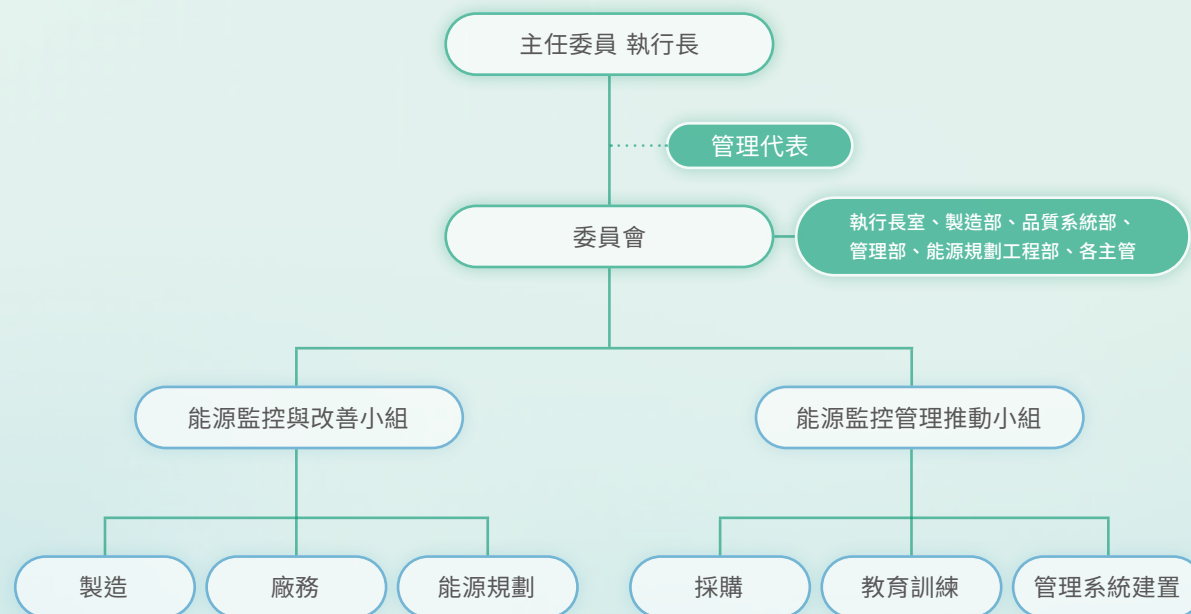
落實系統運作改善，達到永續經營目標

4.3.2 能源管理系統

為將能源政策有效轉化為具體的管理實踐，積極導入國際標準化能源管理系統，建構完整而系統性的能源管理框架；於 2022 年建置能源管理系統並通過 ISO 50001 能源管理系統驗證，證書有效期至 2025 年 12 月 23 日至 2028 年 12 月 16 日，能源管理邊界設定為台灣地區的半導體設備零件製造及買賣業務，確保能源管理範疇能夠涵蓋主要生產據點與營運活動。

能源管理架構建立在系統性的組織分工基礎上，最高管理階層負責訂定能源管理目標與標的展現對能源管理的領導承諾；管理代表承擔發起能源審查作業以及建立能源基線和能源績效指標的重要職責，確保能源管理工作能夠有效推動；單位主管則負責審核能源審查作業並彙整建立能源基線和能源績效指標計畫，提供專業判斷與資源整合；各單位相關部門實際執行能源審查和能源績效指標作業，形成全面參與的管理體系。

能源管理委員會組織圖



能源管理系統 (EMS) 核心架構



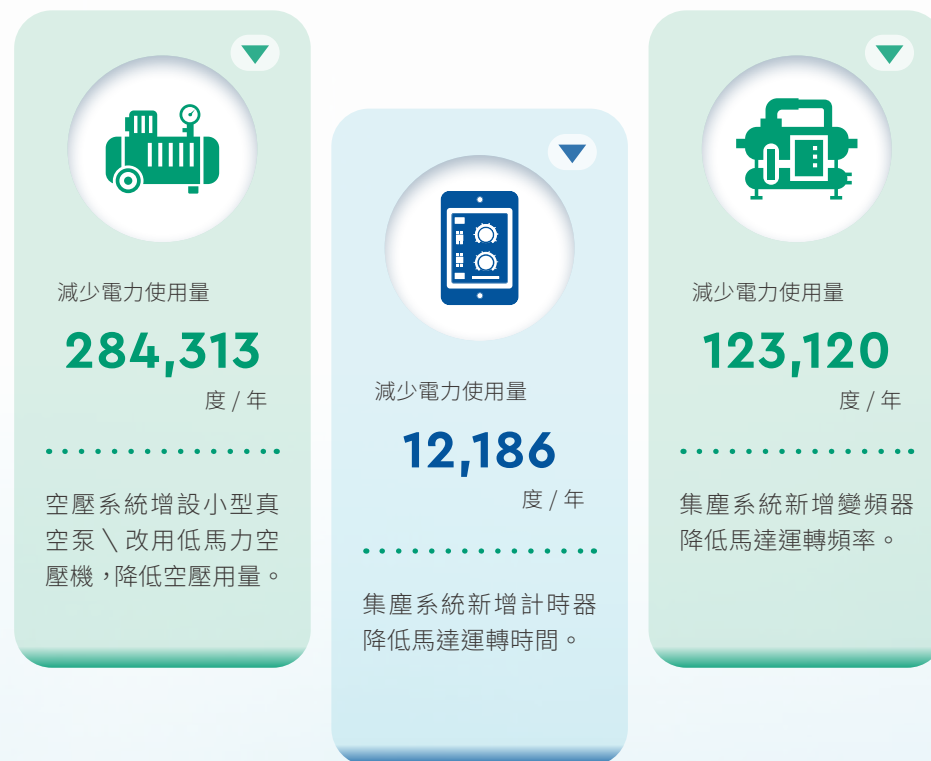
能源管理系統的核心運作機制建立在持續改善的基礎上，透過能耗數據的系統性分析輔以管理系統的聚焦改善方向，研擬全廠區年度節電計畫並持續檢討執行成效；管理代表依循策略導向制定能源政策，經執行長核准後於組織內部公告，確保政策能夠有效傳達至各層級。

為確保管理系統的有效運作與持續改善，建立完善的稽核機制包括內部稽核與外部稽核雙重驗證；內部稽核每年定期執行，所有能源管理系統執行成效透過既定程序進行查核，並將結果記錄於相關表單由管理代表於管理審查會議中向執行長報告；外部稽核則由第三方驗證機構每年進行查驗，確保能源管理系統推動執行情形符合國際標準要求，維持系統運作的客觀性與專業性。

4.3.3 能源使用績效

能源管理以科學審查為基石，採定期與即時審查掌握現況。針對空壓系統、空調系統、照明系統、製程系統、水處理系統及其他系統評分，滿 4 分或指定者列為重大能源設備 (SEU) 管控；同步建立能源績效指標 (EnPI) 作為監控基礎，專責單位透過整合能源基線、每月量測數據與影響變數，進行系統性分析。藉由數據驅動的追蹤機制，準確衡量能源改善成效，落實系統化的能源規劃流程。

本公司因應 2022 年底建置完整電力監控系統，故訂定以 2023 年為基準年，規劃於 2025 年達成電力使用量較基準年減少 2% 的短期目標，為降低生產過程中產生之溫室氣體排放量，有成推動投資設備節能改造，2025 年度可省電 419,619 度 / 年，較基準年減量 6.8% (達成短期目標)、合計總減碳 199 噸 CO₂e / 年、節省成本 209.8 萬 / 年，說明如下：



單位：百萬公升

歷年能源使用分析表					
能源種類	單位	區域	2023	2024	2025
外購電力	度	台灣總部及其廠區	6,103,300	4,383,426	2,935,111
	吉焦耳數		21,976.8847	15,783.9280	10,568.3016
柴油	公升	台灣總部及其廠區	3,659.12	3,273.21	3,015.00
	吉焦耳數		128.6942	118.438	108.9256
汽油	公升	台灣總部及其廠區	15,449.00	16,280.00	18,350.00
	吉焦耳數		504.5427	518.6626	577.7449
能源消耗量	吉焦耳數	台灣總部及其廠區	22,610.12	16,421.05	11,254.97
能源密集度	吉焦耳數 / 百萬營收	台灣總部及其廠區	20.368	15.763	9.823
較前一年增 / 減比率			0.71%	-22.61%	-37.68%

註 1. 2023 年採取經濟部能源署 2021 年「能源產品單位熱值表」；2024 年採取經濟部能源署 2024 年「能源產品單位熱值表」；2025 年採取經濟部能源署 2025 年「能源產品單位熱值表」

註 2. 百萬營收來源為公司年報所載營業收入。

註 3. 上述能耗密度為組織內部。

註 4. 本年度無使用再生能源。

註 5. 外購電力佔全公司使用電力為 100%。

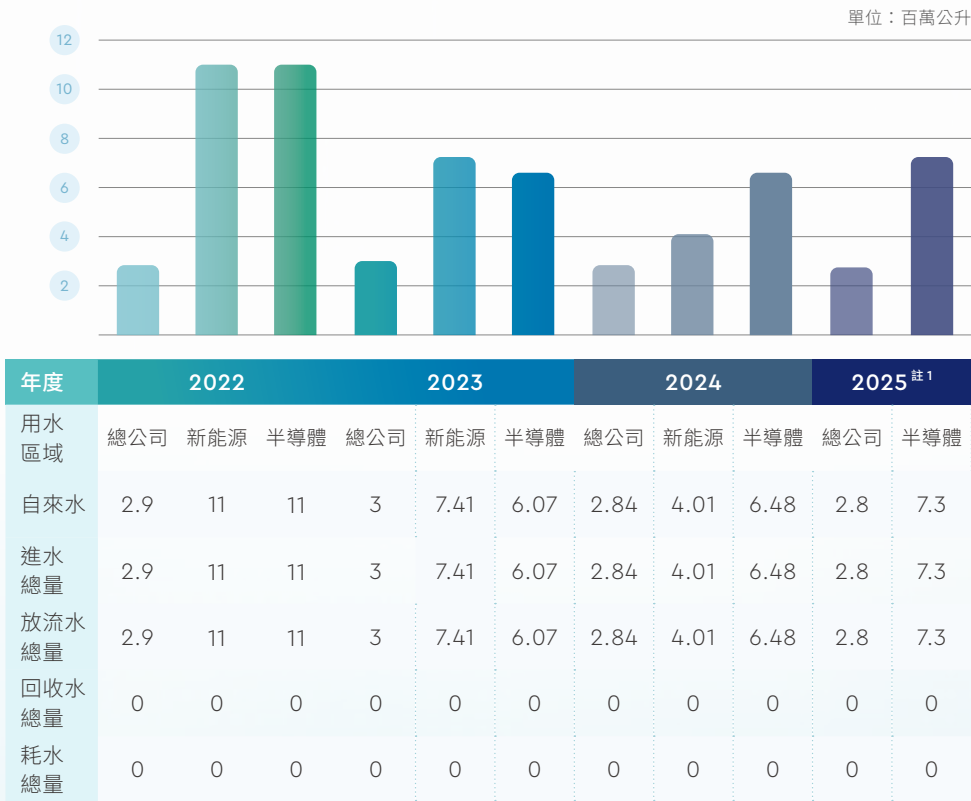
4.4 水資源管理



4.4.1 水資源使用與管理措施

水資源作為企業營運不可或缺的重要資源，其有效管理與合理使用直接關係到企業的永續經營與環境責任的實踐；不僅確保營運所需的水資源供應穩定，更積極推動節約用水，展現對珍貴水資源的珍惜與保護。

近三年的用水量統計數據展現出明顯的改善趨勢；透過全員節水意識的建立，為企業的永續發展奠定良好的資源基礎。



註 1. 新能源工廠於 2024 年 10 月完成拆除。

註 2. 四捨五入至小數點第 2 位。

本公司在用水效率方面，藉由水資源的回收再利用，提升用水效率，預計在 2026 年可有效降低整體廠區 5% 的用水量（基準年 2022 年）。其次，為達成廠內水資源的閉環循環，回收水將統一導回既有的廢水處理體系，並在維持處理水質穩定的基礎上，確保資源循環利用的最佳化。本公司在 2025 年用水量已較基準年減少 59%，已達成減量目標。

此外，本公司將回收水應用於廠區的三大重點領域：第一，作為廁所的沖洗水源；第二，用於生產線工件的第一道沖洗，以減少 RO 水的初期耗用；第三，導入廠區植栽澆灌，目標達成綠化作業的「自來水零消耗」。

2026 計畫透過資源最大化的策略，將原本視為廢棄物的 RO 排水轉化為「預處理完成的優質次級水」，從多個面向提升環境減量指標。

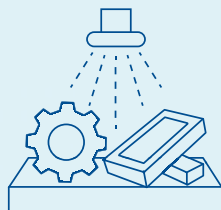
階段式用水策略的 3 大應用場景



高頻次衛生沖洗

用於廠區馬桶與小便斗沖洗

替代大量民生用水



製程首道沖洗

作為工作的第一道粗洗用水

減少 RO 水初期的消耗



生態補償機制

用於廠區植栽澆灌

達成綠化零自來水耗用

4.4.2 廢水管理

廢水管理為水資源管理與環境保護之重要環節。有成精密已建立完善之廢水處理與排放管理機制，確保營運過程所產生之各類廢水均依相關法規妥善處理與排放，以降低對環境水體之衝擊。未來將持續精進廢水管理措施，強化環境風險控管，落實企業對環境永續之承諾。

年度廢水排放總量



地區

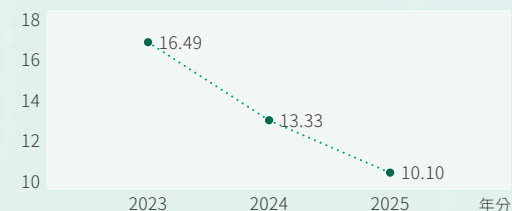
台灣



排放目的地

地面水體與當地污水處理設施

● 排放總量 單位：百萬公升



區域	排放目的地	2023	2024	2025
台灣	地面水體與當地污水處理設施	16.49	13.33	10.10
總計		16.49	13.33	10.10

註：四捨五入至小數點第 2 位。

在廢水來源與處理機制方面，本公司總部及廠區之生活污水與製程廢水，均依業主管理規範進行分類收集，並統一匯入指定處理系統進行集中處理。透過集中化管理模式，不僅可提升處理效率，亦確保廢水處理品質之穩定性與專業性，符合相關環保法規要求。

在廢水排放許可與監控方面，由業主依法申請廢水排放許可，並建立定期水質檢測與申報機制，確保排放水質符合相關標準。本公司透過持續監測與數據管理，掌握廢水處理效能，建構完整之排放追蹤與管理體系，以落實污染預防及法規遵循。

在廢水污染防治措施方面，本公司針對可能造成水體污染之來源採取多重管控機制，包括廢油及廢化學品之分類收集與委外合格廠商處理，避免不當排放造成環境影響；同時設置符合規範之廢棄物貯存區，具備防滲、防雨及洩漏收集設計，以降低污染風險，強化整體水污染防治能力。

4.5 廢棄物管理



廢棄物管理

4.5.1 廢棄物管理制度與分類

2025 年目標

+ 1%

2025 年廢棄物回收率相較基準年 (2022 年) 提升



已完成

2030 年目標

+20%

廢棄物回收率相較基準年 (2022 年) 提升



進行中

本公司秉持「源頭減量、資源循環」之廢棄物管理原則，建立涵蓋廢棄物產出、分類、暫存、貯存、清運及申報等流程之管理制度，以確保廢棄物妥善處理，並降低營運活動對環境造成之影響。

依據廢棄物性質與處理需求，本公司將廠內廢棄物區分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，並依不同類別採取相應之收集、標示、暫存及管理方式，避免混合存放或不當處理，確保各類廢棄物均依相關法規及內部程序妥善管理。

在制度運作方面，公司委由合格清運及處理廠商辦理後續清運與處理作業，並透過申報及流向追蹤機制，掌握廢棄物自產出至最終處置之流向，確保各階段具可追溯性，以落實法規遵循、污染預防與環境風險控管。

4.5.2 廢棄物統計資料

公司定期統計各類廢棄物產生量，作為廢棄物管理、減量規劃及資源再利用評估之依據。透過廢棄物數據之記錄與分析，公司可掌握廢棄物產出情形與變化趨勢，並檢視相關管理措施之執行成效。

近三年廢棄物統計資料彙整如下。公司將持續追蹤各類廢棄物之產生、清運及處理情形，作為後續減量、分類管理與資源循環再利用之管理基礎。

統計數據分析顯示，2025 年非有害事業廢棄物產生量較 2024 年大幅減少約 36%，從 126.97 公噸降至 81.53 公噸，展現出廢棄物減量措施的顯著成效；有害事業廢棄物方面，2025 年產生量為 0.49 公噸，較 2024 年的 0.75 公噸略有減少，顯示有害事業廢棄物管控的有效性。

非有害事業廢棄物產生量比較



有害事業廢棄物產生量比較



區域	廢棄物種類	廢棄物處置	2022	2023	2024	2025
新豐廠區	非有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	107.36	67.21	96.04	22.91
		焚化 (不含能源回收)	0	0	0	0
		掩埋	0	0	0	0
		再使用	0	0	0	0
		再生利用	68.44	92.36	30.93	58.62
		其他	0	0	0	0
		非有害廢棄總量		175.8	159.57	126.97
新豐廠區	有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	1.00	0.6	0.75	0.49
		焚化 (不含能源回收)	0	0	0	0
		掩埋	0	0	0	0
		再使用	0	0	0	0
		再生利用	0	0	0	0
		其他	0	0	0	0
		有害廢棄物總量		1.00	0.6	0.75
非有害與有害廢棄物合計總量		176.8	160.17	127.72	82.02	
回收率		38.71%	57.67%	24.22%	71.47%	
廢棄物密集度 (公噸 / 本公司當年度自製產品百萬營收)		0.1401	0.1443	0.1226	0.0716	

註 1. 廢棄物密集度四捨五入至小數點第 4 位。
註 2. 所有廢棄物皆為現場分類、離場處置，場內僅暫存無廢棄物處理設施
註 3. 廢棄物清運時皆須秤重過磅確認重量，依規登錄申報。
註 4. 廢棄物處置符合法規要求，無露天燃燒 / 深井注入 / 傾棄行為。

4.5.3 廢棄物減量與循環經濟

廢棄物減量與循環經濟的推動體現企業對環境永續發展的深度承諾，結合回收循環與再利用，降低廢棄物產生量並創造資源循環價值；基於工業減廢的核心理念，配合良好的操作方式實現廢棄物的減量目標。

資源利用極大化與減廢創新

專案說明

為落實永續生產與環境友善目標，有成精密積極整合設計創新與精實製程，全方位優化材料使用效率。我們透過實務驗證與嚴密測試，降低產品材料使用與包材用料；此外，本公司建立了標準化的評估體系，藉由 PDCA 循環動態優化資源配置，在提升材料效能的同時，有效減少製程端廢料，以具體行動響應負責任消費與生產（SDG 12）的永續承諾。

亮點績效

- 透過實務驗證與嚴密測試，有效降低範疇三碳排放，並有效提升資源產出率，落實低碳製造。
- 材料利用率的提升直接反映於成本結構優化，預計可節省原物料採購成本。

切削液廢棄物資源循環與轉型計畫

專案說明

工業生產過程中產生的切削液廢棄物，傳統上多採焚化或委外物理處理，對環境具備一定負荷。本公司自 2024 年起啟動「資源再生戰略」，積極評估並媒合具備高效率回收技術之合作對象。目標是打破「生產一廢棄」的線性模式，將切削液廢棄物轉化為可重新投入供應鏈的再生資源，建立具備韌性的循環生產體系。

亮點績效

- 成功將原本廢棄之切削液媒合至可回收再利用廠商，切削液再利用率 100%，有效減緩終端處理對環境的壓力和污染。
- 透過資源循環利用，減少對原生化學品的需求，進而降低企業整體的範疇三（Scope 3）排放與碳足跡。

4.6 氣候變遷管理

GRI 201-2

4.6.1 氣候治理

隨著極端氣候及全球暖化加劇，例如極端降雨和乾旱等風險，已逐漸成為企業營運中的重要潛在挑戰。根據聯合國政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 的報告，企業必須積極制定減緩和適應策略。有成精密作為能源產業的一員，不只需要因應氣候風險，更希望能夠成為低碳能源的推動者。我們致力於制定策略以應對極端氣候，提升我們的氣候韌性。此外，有成精密正計劃逐步轉型，朝低碳運營方向發展，以減緩氣候變遷的速度，並在再生能源解決方案中發揮積極作用。通過這些努力，我們不僅期望在經濟上取得成功，還希望為全球環境做出貢獻。



氣候變遷

有成精密積極回應全球暖化與極端氣候帶來的經營挑戰，全面對接 IFRS S2 (氣候相關揭露) 與 TCFD 框架，建構系統化的氣候韌性藍圖。

面對 IPCC 報告中所指出的極端降雨與乾旱等物理風險，我們不僅建立完善的風險管理機制，更將氣候變遷視為推動低碳轉型的戰略契機。作為再生能源產業的關鍵成員，有成精密致力於開發高可靠度的低碳能源技術，從源頭提升營運韌性，並設定明確的減碳指標與發展目標。我們期許透過持續的技術創新與財務透明揭露，發揮在低碳經濟中的積極影響力，為全球環境與企業永續創造雙贏價值。

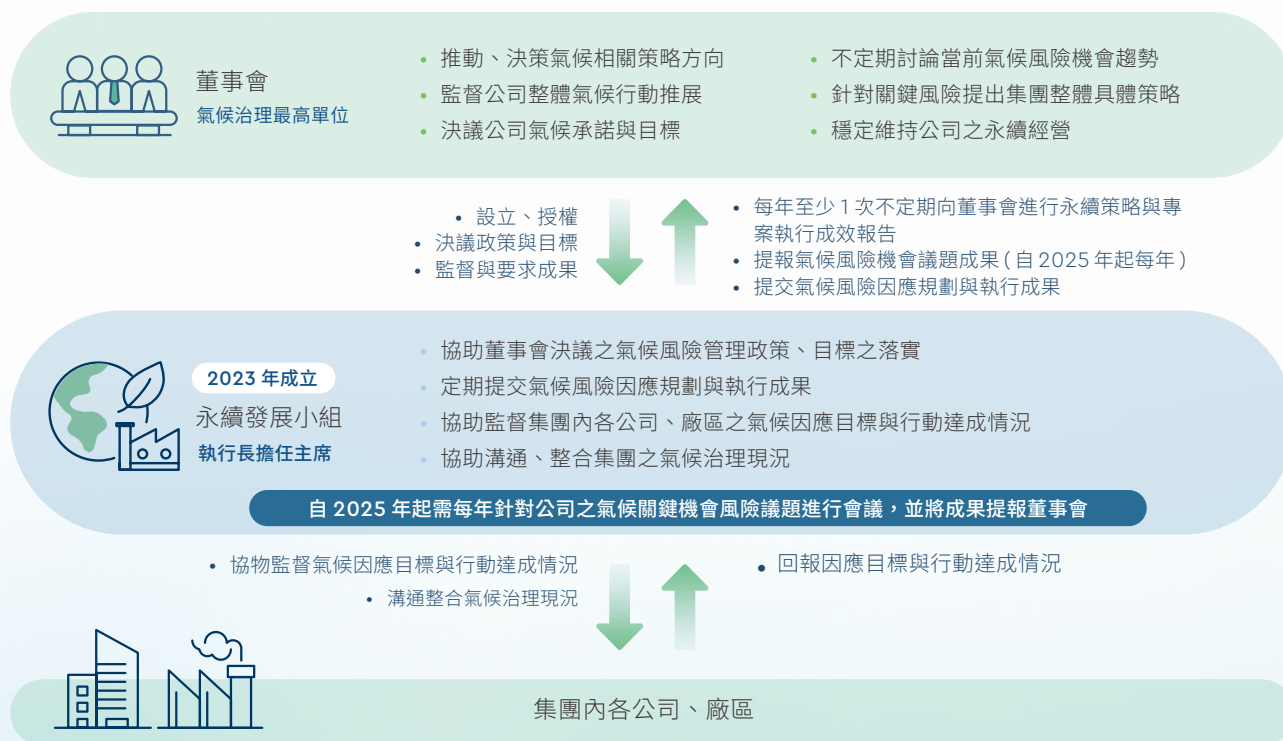
董事會

有成精密之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展小組」，並由執行長擔任主席。有成精密每年至少 1 次不定期向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

永續發展小組

有成精密於 2023 年成立永續發展小組，由執行長擔任主席，並為強化有成精密對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，自 2025 年起需每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。永續發展小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期提交氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司、廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

有成精密氣候治理架構與流程圖



4.6.2 氣候變遷因應策略

2025 年共納入 6 項轉型風險、2 項實體風險及 5 項機會等 13 項氣候議題進入風險評估程序中，最終決議 4 項有成精密關鍵氣候風險與機會議題，分別為【轉型風險 R3- 客戶對產品偏好改變】、【轉型風險 R4- 原物料成本上漲】、【實體風險 R7- 極端天氣事件嚴重程度提高】及【機會 O3- 使用低碳能源】。

氣候風險與機會鑑別矩陣圖



氣候議題評估清單

編號	類型	議題
R1	轉型風險	碳定價機制
R2	轉型風險	現有產品的要求及監管
R3	轉型風險	客戶對產品偏好改變
R4	轉型風險	原物料成本上漲
R5	轉型風險	低碳 / 環保技術轉型的成本
R6	轉型風險	利害關係人的關注與負面回饋增加
R7	實體風險	極端天氣事件嚴重程度提高
R8	實體風險	降雨和氣候模式的改變
O1	氣候機會	使用更高效率的生產和配銷流程
O2	氣候機會	回收再利用
O3	氣候機會	使用低碳能源
O4	氣候機會	開發和 / 或增加低碳 / 環保商品和服務
O5	氣候機會	進入新市場

有成精密關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	 轉型風險	 轉型風險	 實體風險	 機會
議題	客戶對產品偏好改變	原物料成本上漲	極端天氣事件嚴重程度提高	使用低碳能源
期影響	短期 (2 年內)	中期 (3-10 年內)	中期 (3-10 年內)	中期 (3-10 年內)
氣候風險機會現況表	半導體事業群現況： 由於歐洲政府預計於 2026 年強制執行歐盟碳邊境調整機制 (The EU's Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM)，因此目前已經有歐洲客戶要求有成精密遵守 CBAM 法規並提供所供應料件碳排放量。預計未來在有 CBAM CN-code 的料件成本會有所增加；除歐洲客戶外，台灣也已經有客戶因應其供應商管理政策，要求須於 2026 年前完成產品碳足跡。	新能源事業群現況： 客戶可能要求提供符合環保標準的太陽能產品或服務，加強對生產過程的環保稽核，或要求使用更環保的材料和減少包裝材料用量，因而有成精密必須額外作相關測試，甚至要求材料供應商對原材料進行改性。	有成精密產品主要原料來自於中國，因此須關注上游供應商甚至原料產地，可能因為氣候變遷造成原料取得不易或供應鏈運輸中斷，也須關注是否受到法規政策（碳費／稅）之影響，該衍生費用可能加計於原料成本中。	強烈的氣候災害（如極端乾旱、高溫、暴雨、洪災）皆可能導致供應鏈運輸中斷、倉儲設施地理位置和運輸路線若位於可能發生洪災等氣候災害地區，可能造成運輸路線受阻，或使倉儲放置之原物料與產品損毀，影響訂單交運困難，而造成營業損失與商譽惡化等財務衝擊。
	半導體事業群潛在財務影響： 若無法完成客戶對產品碳足跡的要求，可能導致客戶轉向符合產品碳足跡的廠商，進而減少收入，但執行產品碳足跡亦可能造成成本提高，失去競爭力。	新能源事業群潛在財務影響： 以上行為可能造成原材料和輔助材料成本的上升，以及客戶對高碳足跡產品和服務需求的下降，進而導致生產成本增加與營收減少。	潛在財務影響： 以上行為可能導致採購成本上升，進一步導致製造成本上升，產品價格競爭力降低。	潛在財務影響： 極端氣候造成損失，不僅成本增加，也導致營收減少。
因應策略與管理措施	• 聘請外部顧問單位進行料件碳足跡評估。 • 組織產品碳足跡小組，使有成精密具有盤查自身與供應鏈的知識與能力。 • 建立有成精密對供應商碳排放表現審核機制，甚至於溫盤中進行範疇三的盤點，得以盤查供應鏈碳熱點，方得進行供應鏈減碳。 • 積極了解市場趨勢及關注客戶需求，以即時調整產品和服務。	• 採取有效的供應鏈管理及建立多元管道，因應氣候中斷造成損失。 • 持續推進非中國產地之原物料驗證計畫。 • 重要指標物料建立安全庫存。	• 採取有效的供應鏈管理及建立多元管道，因應氣候中斷造成損失。 • 持續推進非中國產地之原物料驗證計畫。 • 重要指標物料建立安全庫存。	• 採取有效的供應鏈管理及建立多元管道，因應氣候中斷造成損失。 • 建立氣候風險量化評估各工廠及倉庫風險影響。 • 安裝不斷電系統及建立網路儲存伺服器，以避免災害發生時，重要數據遺失。
	• 於廠區建置太陽能發電系統，提高低碳能源自給比例，降低對傳統電力依賴。			

重大風險議題情境分析：實體風險 - 極端天氣事件嚴重程度提高

有成精密導入情境分析模型，結合企業策略、氣候風險和同業永續報告書指標，鑑別和篩選出重要的氣候風險與機會項目，並選定關鍵標的進行深入分析。經進一步鑑別後，針對實體風險「極端天氣事件嚴重程度提高」選擇適當的氣候情境展開分析，並納入量化因子，評估未來特定時間點和氣候情境評估其對市場規模、成本及整體策略的影響，最終結果被應用於內部決策。2025 年，有成精密評估台灣和海外據點進行淹水風險的量化分析，其中新竹據點 2025 年存貨量占集團存貨量最高，具有代表性，故最後選取新竹總公司與新竹新豐工廠進行量化分析。

有成精密以 SSP1-2.6 和 SSP5-8.5 兩種氣候情境在 2035 年和 2050 年分別進行淹水的風險盤點分析。收入影響方面依照兩大事業群一半導體及新能源評估；費用影響方面因無法拆分，故兩大事業群合併評估。

實體風險情境分析結果

情境		SSP1-2.6		SSP5-8.5	
期間 (暴雨強度變化率 註1)		2035 年 (10.30%)	2050 年 (16.50%)	2035 年 (13%)	2050 年 (18%)
A: 預估停工造成的營收減少比率 註2	半導體	0.0223%	0.0357%	0.0281%	0.0389%
B: 預估停工造成的產量損失比率 註2、3	半導體	0.0505%	0.0808%	0.0637%	0.0882%
C: 管理措施投入	營運持續管理相關系統費用比率 註2	0.2038%			
	天災保險支出費用比率 註2	0.0281%			
合計 (A+B+C)		0.3047%	0.3484%	0.3237%	0.3590%

註 1. 暴雨強度變化率係根據科技部「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP)」，選取台灣地球系統模式 (Taiwan Earth System Model, TaiESM) 中新竹縣年最大一日降雨量之 20 年滑動平均值，並作為本公司評估氣候變遷對營運影響之因子，用以計算預估停工造成之營收減少比率及產量損失比率。

註 2. 為各營收減少、產量損失及費用支出佔有成精密 2025 年度個體營收比率。

註 3. 有成精密自 2025 年起進行調整產線，停止新能源產線運作，故無預估後續所造成之產能影響。

註 4. 實體風險情境分析結果評估僅供作為有成精密可能受到極端天氣事件影響參考，並不構成或應被視為財務預測。

4.6.3 氣候風險管理

董事會為有成精密之氣候風險管理最高單位，針對所辨識出之氣候風險議題進行覆核與管理方針擬定。有成精密之氣候風險評估程序由永續發展小組執行。並將此程序納入年度營運風險管理程序中，以確保公司隨時掌握當前氣候風險，有成精密氣候風險管理程序如下：

氣候風險階段工作說明



產業氣候議題蒐整與辨識

由永續發展小組召開氣候議題風險評估會議，透過蒐整近年國際標準同業永續報告書及產業之氣候議題，收斂與有成精密自身營運攸關之潛在氣候議題，並經內部討論後將選定之氣候議題納入後續氣候風險機會議題評估階段。



風險評估級距定義

為使不同評估單位於氣候風險評估時能採用相同評估基準，評估前，永續發展小組將先針對議題評估之衝擊程度、發生可能性、發生時程定義級距如下：

1. 議題衝擊程度級距定義：由非常輕微到非常嚴重共分為五個評估級距。
2. 議題發生可能性級距定義：由幾乎不可能發生至幾乎確定發生共分為五個級距。
3. 議題發生時程級距定義：短期（0-2 年內發生）、中期（3-10 年內發生）與長期（10 年 -30 年）共三個級距。



議題風險評估

由永續發展小組下之各個氣候議題相關部門單位，考量自身營運及日常業務現況經驗評估氣候議題之衝擊程度、發生可能性、發生時程，並同時盤點各部門單位因應管理策略與管理目標。



氣候議題重大性分析

由永續發展小組蒐整各個氣候議題相關部門單位之風險評估結果，依據各議題之衝擊程度與可能性之綜合評估結果，以排序出有成精密之氣候議題重大性優先順序，並繪製出氣候風險與機會鑑別矩陣圖。



關鍵氣候議題風險管理

為掌握氣候對有成精密帶來的影響與潛在財務衝擊，永續發展小組透過氣候風險與機會矩陣圖判斷、決議有成精密須優先關注之關鍵氣候議題，並將關鍵氣候議題、管理措施及目標提報董事會核決，以確保公司可持續追蹤掌握並因應重要氣候風險。

有成精密氣候風險評估與管理架構



階段一 | 產業氣候議題蒐整與辨識

永續發展小組參考國際標準同業與產業特性，篩選出與公司營運攸關之潛在氣候議題，作為後續評估基礎。



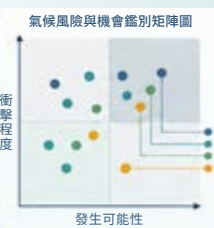
階段二 | 風險評估級距定義

建立統一評估標準，包含「衝擊程度」、「發生可能性」及「發生時間」，確保各單位評估邏輯一致。



階段三 | 議題風險評估

各相關部門依據業務現況，評估議題衝擊與時程，並同步盤點相對應的管理策略與目標。



階段四 | 氣候議題重大性分析

彙整各部門評估結果，繪製「氣候風險與機會鑑別矩陣圖」，以科學化方式排序議題之優先順序，直觀辨識對財務與營運有重大影響的關鍵議題。



階段五 | 關鍵氣候議題風險管理

決議須優先關注之關鍵議題，並將其管理措施與追蹤目標提報董事會核決，落實高層監督，達成永續經營目標。

4.6.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，有成精密除針對溫室氣體訂定之類別一與類別二之具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續發展小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為有成精密訂定之氣候相關目標與達成情況：

溫室氣體排放量

進行中

目標描述

達成情況

於 2027 年完成集團範疇一與範疇二排放之基準年盤查，並取得第三方查證

已委託顧問公司執行範疇一與範疇二排放盤查作業

減碳目標

已大幅超越目標

目標描述

達成情況

於 2025 年底以前降低 10%(以 2022 年為基準年)

2025 年已降低 55%，已大幅超越目標

於 2030 年底以前降低 28%(以 2022 年為基準年)

2025 年已降低 55%，已提前達標

註：配合集團長期轉型規劃，推動新能源業務之資產優化與產能委外，透過低碳轉型策略之落實，自源頭大幅減少整體能源消耗與碳排放。

溫室氣體盤查

溫室氣體管理制度的建立以科學化的盤查機制為基礎，依循 ISO 14064-1:2018 標準及參考環境部盤查作業指引建構完整的溫室氣體管理體系。組織邊界設定採用營運控制法進行，涵蓋總公司及新豐廠等主要營運據點，確保溫室氣體盤查範疇能夠完整反映企業的實際排放狀況；盤查工作團隊由總召集人負責核准溫室氣體盤查計畫並發行溫室氣體盤查報告書，推動小組負責蒐集排放係數彙整溫室氣體排放源鑑別表與相關活動數據，各單位則進行排放源鑑別及活動數據蒐集工作，形成全面參與的管理架構。



溫室氣體排放量分析表					
範疇別	區域	2022	2023	2024	2025
一	台灣總部及其廠區	114.17	130.01	145.78	102.43
二	台灣總部及其廠區	3,497.09	3,021.12	2,165.40	1,367.76
三	台灣總部及其廠區	NA	NA	NA	351.25
溫室氣體總量	合計	3,611.26	3,151.13	2,311.18	1,821.44
溫室氣體排放強度 (tCO ₂ e/ 百萬營收)	台灣總部及其廠區	2.86	2.83	2.22	1.28
較前一年增 / 減比率		NA	-0.01%	-21.55%	-42.16%

- 註 1. 溫室氣體彙總方式為溫室氣體排放量 = 活動數據 x 溫室氣體排放係數 x GWP 值。
- 註 2. 排放係數依據 IPCC 2021 六次評估報告與行政院環境部年度公告燃料熱值進行換算。
- 註 3. GWP 值使用 IPCC 2021 六次評估報告 (Sixth Assessment Report (AR6))。
- 註 4. 2022 年為經第三方查證之結果。
- 註 5. 2023~2025 年電力排碳係數依據經濟部能源署公告，電力排碳係數分別為 0.495、0.494 及 0.466 kgCO₂e/ 度，上述三年度未經第三方執行確信或查證。
- 註 6. 溫室氣體排放強度為範疇一與範疇二總和 (tCO₂e)/ 本公司當年度自製產品百萬營收，計算至小數點第 2 位。



溫室氣體減量

溫室氣體減量策略的制定與執行體現企業對氣候變遷議題的積極回應，基於溫室氣體排放主要來自外購電力的現況分析，將節能減碳作為核心策略方向，透過積極投入各項節能專案與智慧監控設備建構完整的減量行動體系，以展現減量策略的顯著成效。

空壓系統增設小型真空泵 \ 改用低馬力空壓機

節約能源成效

溫室氣體減排量

284,313 (kWh/ 年)

132.49 (tCO₂e)

集塵系統新增計時器降低馬達運轉時間

節約能源成效

溫室氣體減排量

12,186 (kWh/ 年)

5.68 (tCO₂e)

集塵機變頻節能低馬達運轉頻率

節約能源成效

溫室氣體減排量

123,120 (kWh/ 年)

57.37 (tCO₂e)

註：電力排碳係數依據經濟部能源署公告 113 度年度電力排碳係數 0.466 kgCO₂e/ 度。

05 人權與勞動權益



GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 201-3 GRI 401-1
GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 404-1 GRI 404-2 GRI 404-3

5.1 人權政策與管理

- 5.1.1 人權政策框架
- 5.1.2 人權風險管理體系
- 5.1.3 供應鏈管理
- 5.1.4 申訴與救濟機制

5.2 人才發展與培育

- 5.2.1 人才策略與政策
- 5.2.2 培訓體系與成效

5.3 員工關係與福利

- 5.3.1 勞資溝通機制
- 5.3.2 薪酬福利制度
- 5.3.3 工作生活平衡
- 5.3.4 員工滿意度與回饋

5.4 職業安全衛生

- 5.4.1 職業安全衛生政策
- 5.4.2 職業安全衛生風險管理

5.5 社會公益

- 5.5.1 企業社會責任的多元實踐
- 5.5.2 環境永續與氣候行動
- 5.5.3 關懷弱勢與社會共融
- 5.5.4 健康社會

5.1 人權政策與管理

5.1.1 人權政策框架



核心理念與政策制定

有成精密深信人權保障為企業永續經營的根本基石，於 2023 年正式訂定人權政策作為人權保障的最高指導原則。此政策承諾尊重國際公認之基本人權標準，包含《聯合國世界人權宣言》、國際人權憲章及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際標準，充分展現對人權議題的全面關注與責任承擔。

人權政策的適用範圍涵蓋本公司、子公司與供應鏈體系，確保整個有成精密的價值鏈均能維持一致的人權保障標準。政策核心管理方針涵蓋多元面向，堅定禁止任何強迫勞動或僱用童工行為，同時認可並支持員工自由結社和集體談判的權利，同時，在工作機會均等方面，確保杜絕各種形式之歧視行為，致力提供安全健康的工作環境，並積極鼓勵供應商等合作夥伴簽署行為準則，共同致力於人權議題的關注與風險管理，以鑑別與因應相關衝擊。2025 年無違反人權相關法規。

有成精密採用多元化的溝通方式，以適當且可理解的形式，在所有工作場所顯著表達人權政策及國際標準與趨勢要求；這些溝通不僅涵蓋內部員工，也清晰地與客戶、供應商、分包商和次級供應商分享，確保客戶以及整個價值鏈都能理解並遵循相同的人權標準。

面向	人權議題	政策	員工	供應商
勞工權益	強迫勞動	禁止強迫勞動，包含不接受任何形式之不自由或遭脅迫所提供之勞務	V	V
	僱用童工	禁止僱用童工	V	V
	工作歧視	杜絕任何形式之歧視行為，不論在僱用、薪資、晉升、資源分配等各方面，均係以能力及貢獻為衡量指標	V	
	工作環境	提供安全健康的工作環境且已通過 ISO 45001 之認證，並恪守職業安全衛生相關法令，亦定期辦理教育訓練、員工健康檢查或舉辦各項健康促進活動，並依【職業安全衛生運作管理程序】照護員工身心健康	V	V
集會權	結社自由	支持員工自由結社	V	
意見和表達	集體談判	提供多元、暢通的勞資溝通管道，並定期召開勞資會議	V	
性別平等	性騷擾	對於任何形式的歧視與騷擾行為均採取「零容忍」原則，承諾提供一個無騷擾的工作環境，並確保所有員工於職場上均享有受尊重且有尊嚴之對待，且保障所有員工於公平、尊重及安全等面向之需求。	V	V
	性別歧視		V	V

零容忍原則與企業文化

對人權的認識和尊重已深度融入企業活動及企業文化的各個層面，對於任何形式的歧視與騷擾與強迫勞動的態樣採取「零容忍」原則。這項堅定立場不僅體現在政策文件中，更落實於日常營運管理的每個環節，致力於打造一個尊重多元、保障平等的工作環境。

企業文化的塑造過程中，將人權意識視為核心價值之一，透過教育訓練、政策宣導與實務操作，確保全體同仁深刻理解並實踐人權保障的重要性。這種由上而下的文化建構，不僅提升組織內部的人權意識，更形成對外合作時的基本要求與標準。

人權課程訓練

項目	2023	2024	2025
課程場次	0	10	14
參與人次	N/A	458	450
完訓率	0	100%	100%

國際標準對接與管理系統

為確保人權政策的有效落實，本公司建立系統化的管理體系確保人權保障能夠有效執行，並於 2025 年再次成功通過 SA8000 社會責任管理系統驗證，證書有效期至 2028 年 5 月 21 日。管理系統以計畫、設計、執行、檢視、成果的循環模式為運作基礎，全面涵蓋童工、強迫勞動、健康安全、結社自由、反歧視、工時與薪酬等關鍵面向。

此驗證的取得不僅代表內部管理制度已達國際標準要求，更象徵著持續改善的承諾。透過定期的內部稽核、管理審查與第三方驗證，確保人權管理系統能夠與時俱進，持續提升保障水準並回應利害關係人的期待。



5.1.2 人權風險管理體系

GRI 2-7

GRI 2-8

GRI 401-1



人權政策

管理架構與組織運作

為落實人權政策的有效執行，本公司建立完善的風險評估與管理架構，透過系統化的管理程序定期鑑別可能涉及的人權風險，並採取適當措施預防、減緩相關風險。

尤其特別針對強迫勞動等風險，依據本公司人權政策所載原則與經濟合作暨發展組織《負責任商業行為盡職調查指南》為基礎，制定「強迫勞動盡職調查合規守則」，並設置盡職調查系統（下稱「系統」），以就強迫勞動風險具有能發現、預防、減輕、終止及／或提供救濟之機制，妥善保存執行情況的紀錄。

基於此系統，有成精密辨識公司營運各層面（包含供應鏈）潛在的強迫勞動風險，並採取風險基礎方法論，再依風險鑑別結果，對高風險因子優先處理，並施以較強的管控手段。

同時，公司透過強迫勞動風險控管小組定期與管理團隊召開會議，評估並管控強迫勞動之人權風險，必要時提供相對應之救濟。

專責小組與風險控管

針對強迫勞動等重大人權風險，公司特別設立強迫勞動風險控管小組，定期審視與分析人權風險狀況，並擬定有效的因應策略。該小組制訂強迫勞動盡職調查守則作為管理依據，建立系統化的管理程序，定期鑑別公司及供應鏈可能涉及的強迫勞動風險，確保風險鑑別的完整性與持續改善。

強迫勞動風險控管小組職責涵蓋風險評估、預防措施制定、監督執行與救濟程序建立等面向。透過定期風險評估作業，系統性地識別及評估人權風險，並依組織營運風險及機會鑑別程序，以及環安衛危害鑑別管理程序，確保各項人權議題獲得適當的關注與管理。

強迫勞動盡職調查流程圖



1. 人權政策與強迫勞動盡職調查守則

強迫勞動盡職調查守則係以有人權政策為基礎所訂定，該守則於每年持續依據盡職調查系統循環運作的情形，評估是否修改，以更符合經營環境變化與組織之策略及目標。



2. 人權風險鑑別與風險分析

依據人權議題之風險分布情形，借由點檢表、合規問卷、強迫勞動高風險地區清單與高風險實體清單，如【防止強迫維吾爾人勞動法】實體清單等為鑑別手段，依鑑別風險之強弱，將管理重點及資源聚焦於相對高風險之議題上，用以設定管理目標，並規劃相關之預防、減緩或補救措施。



3. 風險控制系統

由 SPT 小組與強迫勞動風控小組執行預防、減緩或補救措施，對公司本身則應評估內部相關管理制度、程序、辦法是否與管理目標一致，如有不符之處，則應進行修訂；對供應鏈則依鑑別風險等級，採取不同程度之救濟手段，並以行為準則與教育訓練等方式持續與供應商議合，以作為風險控管手段之一部。



4. 人權風險稽核與改善

以 SA8000 的管理架構與強迫勞動守則所訂之相關原則與作法，稽核各項人權議題之管理及作業情形，並針對重大缺失項目要求立即改善。



5. 揭露與宣導

每年度統整盡職調查系統運作之情形，產出盡職調查報告，由該報告彙整盡職調查管理成果、稽核報告等資料，並編結年度強迫勞動盡職調查系統管理工作之成果與異常改善之項目，且公開揭露於公司網站上，另依照年度改善計畫執行相關改善工作，並持續追蹤成效與達成情形。



6. 利害關係人溝通

針對內部員工、供應商等利害關係人實施人權相關主題之教育訓練，或宣導申訴管道資訊，以確保意見交流之各多元渠道均有效暢通。

重要人權議題及其管理

禁止強迫勞動與童工

公司明確禁止使用或支援強迫或強制勞動及僱用童工，確保所有員工皆得自由與自願進行勞務提供，絕不允許以受到懲罰進行威脅、打擊報復或作為償債方式的工作或服務，不要求員工在受僱時交納押金或存放身分證明文件，保障員工擁有自由離開工作場所及終止勞動契約的權利，並制定「強迫勞動盡職調查合規守則」與「成立強迫勞動風控小組」專門對強迫勞動風險進行鑑別、預防並於必要時提供救濟。

在童工防制方面，制定明確規範禁止招用未滿十五歲者從事工作，若發現有兒童從事工作依管理程序提供必要救助，確保其接受義務教育並保障安全，未成年工嚴格管控工作時間與工作性質，不得安排從事繁重或危險性工作，並確保其工作時間不超過每日八小時且不安排夜班，避免影響其學業與身心健康。

杜絕歧視、確保公平報酬與防止騷擾

公司在聘用、報酬、培訓機會、升遷、解聘或退休等事務上，不從事或支持基於種族、民族或社會血統、社會等級、出身、宗教、殘疾、性別、性取向、家庭責任、婚姻狀況、團體成員、政見、年齡或其他任何可引起歧視的情況，不干涉員工行使其遵奉信仰和風俗的權利，尊重多元文化與個人差異。

依職場性騷擾防治相關法規嚴防職場騷擾行為，在所有工作場所禁止任何威脅、虐待、剝削或性侵犯等行為，包括姿勢、語言和身體接觸，不在任何情況下讓員工接受懷孕或童貞測試，保障人格與隱私尊嚴。

台灣區								
員工類別	2023 年		2024 年		2025 年		總計	比例
	男	女	男	女	男	女		
30 歲以下	85	22	60	15	87	13	100	24.57%
30 歲 ~50 歲	142	82	144	69	199	71	270	66.34%
51 歲以上	15	15	16	15	21	16	37	10.25%
總計	242	119	220	99	307	100	407	100.00%
國中以下	37	20	25	14	1	6	7	1.72%
高中 (職)	20	7	16	6	34	11	45	11.88%
大學專科	171	79	161	68	253	72	325	79.85%
碩士	14	13	18	11	19	11	30	7.37%
博士	0	0	0	0	0	0	0	0.00%
總計	242	119	220	99	307	100	407	100.00%
主管職	24	18	23	17	30	20	50	12.29%
非主管職	218	101	197	82	277	80	357	87.71%
總計	242	119	220	99	307	100	407	100.00%
全職	242	119	220	99	307	100	407	100.00%
兼職	0	0	0	0	0	0	0	0.00%
不定期	242	119	220	99	307	100	407	100.00%
定期	0	0	0	0	0	0	0	0.00%
無時數保證	0	0	0	0	0	0	0	0.00%
總計	242	119	220	99	307	100	407	100%

註 1. 以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日在職同仁數。

註 2. 2025 年員工總數較 2024 年及 2023 年遞增，主要原因為產能擴充，造成人數增加。

註 3. 以上人力未計入董事、未滿半年及經理人。

新進員工	年分		2023		2024		2025	
	年齡 / 性別		人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
	30 歲以下	男	49	20.25%	77	35.00%	88	28.66%
		女	11	9.24%	10	10.10%	6	6.00%
	30 歲 ~50 歲	男	41	16.94%	71	32.27%	109	35.50%
		女	14	11.76%	9	9.09%	22	22.00%
	51 歲以上	男	4	1.65%	2	0.91%	4	1.30%
		女	1	0.84%	0	0.00%	1	1.00%
	小計	男	94	38.84%	150	68.18%	201	65.47%
		女	26	21.85%	19	19.19%	29	29.00%
年度總計		120	33.24%	169	52.98%	230	56.51%	

離職員工	年分		2023		2024		2025	
	年齡 / 性別		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
	30 歲以下	男	26	10.74%	68	30.91%	39	12.70%
		女	8	6.72%	9	9.09%	9	9.00%
	30 歲 ~50 歲	男	30	12.40%	56	25.45%	64	20.85%
		女	14	11.76%	24	24.24%	19	19.00%
	51 歲以上	男	5	2.07%	4	1.82%	3	0.98%
		女	0	0.00%	3	3.03%	0	0.00%
	小計	男	61	25.21%	128	58.18%	106	34.53%
		女	22	18.49%	36	36.36%	28	28.00%
年度總計		83	22.99%	164	51.41%	134	32.92%	

註 1. 新進率 =(當年度該類別之新進員工總數 / 當年度男 (女) 性之員工總數) * 100% 。

註 2. 離職率 =(當年度該類別之離職員工總數 / 當年度男 (女) 性之員工總數) * 100% 。

註 3. 離職人數包含當年度退休人數或自然死亡之員工。

註 4. 當年度該類別之員工總數以當年 12 月 31 日在職員工數計算。

註 5. 年度總計比例計算以全體員工數作為分母。

註 6. 2025 年離職率較 2024 年下降 18.49%，顯示人員穩定度提升反映出公司近年在優化薪酬福利、打造多元包容職場及完善職涯發展機制上的努力。

分類	男	女	小計
派遣人員	0	0	0
承攬商	0	0	0
清潔工	0	2	2
保全	0	0	0
餐廳人員	0	0	0
外部輔導顧問	0	0	0
福利社	0	0	0
總計	0	2	2

註 1. 以報導期間結束日 2025 年 12 月 31 日人數。

註 2. 報導期間總數，與前一年度並無重大變化。

支持結社自由與集體談判權利

公司尊重員工組建、參加和組織工會並進行集體談判的權利，定期舉辦勞資會議建立健全的勞資溝通機制，設立勞資會議代表確保勞方代表比例符合法規要求，提供勞資雙方有效協商的平台。

承諾不會因員工參與工會或勞工組織活動而有任何歧視、騷擾、脅迫或報復行為，保障工會成員、勞工代表及參與組織工人的員工權益，即使在自由結社和集體談判權利受到法律限制的情況下，也會允許工人自由選舉自己的代表，確保員工聲音能被充分聽見。

SA8000 管理系統整合

除強迫勞動盡職調查系統外，其餘公司所關注之人權議題則透過 SA8000 社會責任管理系統的導入，將人權風險管理與既有的品質、環境、職業安全衛生管理系統進行整合，建立統一的管理平台。管理系統運作採用 PDCA(規劃 - 實施 - 檢查 - 行動) 管理循環，從政策制定、目標設定、執行監督到績效評估，形成持續改善的管理循環。

系統整合的優勢在於避免重複作業，提升管理效率，同時確保各項管理制度之間的協調性與一致性。透過定期的內部稽核與管理審查，持續檢視管理系統的適切性與有效性，並根據稽核結果與利害關係人回饋進行必要的調整與改善。

安全健康的工作環境

公司致力提供安全、健康之職場環境，已通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，並建立安全衛生管理機制，定期執行作業環境監測，確保有害物質濃度符合法規標準，同時提供適當個人防護具，以降低職場危害風險。

依相關法規辦理母性健康風險評估，並視需求提供工作調整措施，以保障孕產婦之安全與健康；另設置哺乳室並訂定管理辦法，提供適當之哺乳環境與設施。

監督機制與持續改善

建立多層次的監督機制，包括內部稽核、管理審查、第三方驗證等，確保人權風險管理體系的有效運作。社會責任績效團隊定期監督工作場所活動，確保符合 SA8000 標準要求，落實解除已識別風險的相關措施，並推動日常內部稽核作業，將標準執行情況、改善行動的效益以及矯正和預防措施的記錄以報告形式提交給管理高層。

持續改善機制的建立確保管理體系能夠與時俱進，回應內外部環境的變化與利害關係人的期待。透過定期的績效評估與標竿學習，不斷提升人權保障的水準與管理成效，朝向世界級人權管理實務的目標邁進。

	員工類別	身心障礙		外國籍	
		人數	比例	人數	比例
2023	男	3	1.24%	49	20.25%
	女	2	1.68%	9	7.56%
2024	男	2	0.91%	37	16.82%
	女	1	1.01%	3	3.03%
2025	男	2	0.65%	51	16.61%
	女	1	1.00%	1	1.00%

註 1. 以當年度報導期間結束日 12 月 31 日在職員工數。

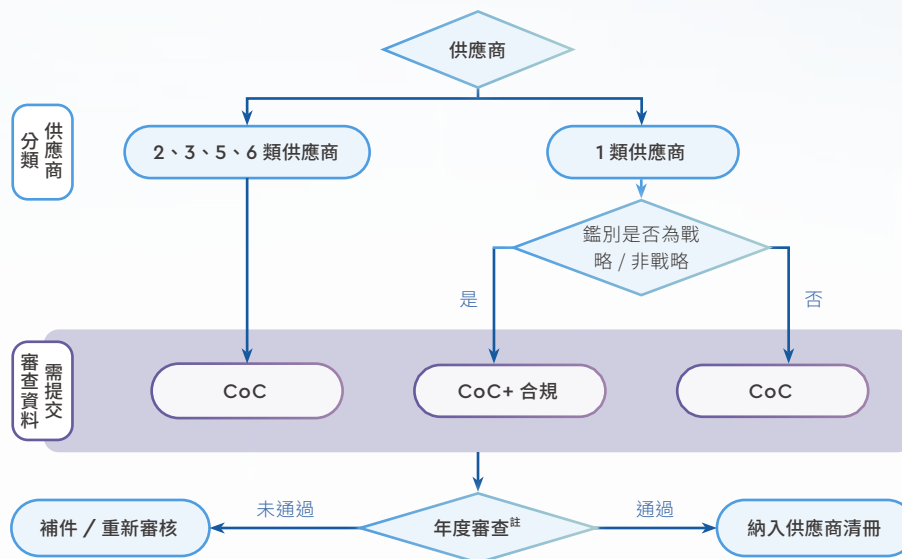
註 2. 比例 = (當年度該類別之員工總數 / 當年度該性別員工總數) * 100%。

5.1.3 供應鏈管理

供應商分級管理制度

有成精密深刻理解供應鏈人權管理的重要性，建立完善的供應商分級管理制度以確保整個價值鏈的人權保障水準。管理制度依據供應商的產業性質、交易金額、地理位置及風險程度等條件，將供應商分為戰略性、非戰略性等不同類別，並依其分級程度進行相對應之環境安全衛生、溫室氣體管理與勞動人權方面之盡職調查。

戰略性供應商的定義涵蓋原料礦產開採相關供應商（特別是涉及多晶矽者）、模組外包商以及據點設於新疆地區或其他高風險地區的企業。對於這類供應商實施更嚴格的盡職調查程序，確保其營運過程符合國際人權標準。



註 1. 次年度針對 1 類非戰略供應商且進貨金額達 1 千萬者，則需要求提交合規問卷

註 2. 供應商種類：第一類原料商品、第二類物料耗材、第三類機台設備、第五類承攬工程、第六類製程委外

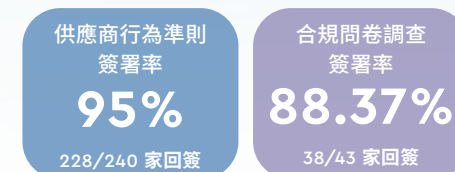
盡職調查與風險評估

本公司透過合規問卷進行供應鏈風險評估，針對戰略與非戰略供應商，採用不同深度的合規問卷，全面了解供應商在人權保障方面的實際狀況。供應商必須在問卷中提供詳細資訊，並檢附相關證據（如管理系統認證或相關文件），作為強迫勞動風控小組進行盡職調查時的重要依據。調查過程特別關注供應商是否具備完善的人權政策及有效的風險控制系統，並評估其招募程序、勞逸平衡、離職自由度等面向，以判斷勞動的自願性及是否存在脅迫情形，同時確認其人權保障措施的有效性。在環境方面，特別關注供應商污染排放許可、空氣污染物、廢棄物、廢水處理、化學物質管理及溫室氣體排放。

此外，本公司制定供應商行為準則（Code of Conduct, CoC），明確規範供應商在營運過程中應遵守勞動人權、衝突礦產、環境保護、商業道德等核心領域，並依據強迫勞動盡職調查守則之規範，對供應商進行風險評估時，納入審查範圍。



供應商合規問卷調查與行為準則簽署結果表



供應商行為準則

	2025 年新增 供應商	有交易之既 有廠商	合計
應簽家數	25	215	240
回簽家數	23	205	228

合規問卷調查

	2025 年新增 供應商	有交易之既 有廠商	合計
應簽家數	8	35	43
回簽家數	7	31	38

特殊類別供應商管理

針對勞務型服務廠商（保全、清潔）及人力仲介等特殊類別供應商，建立專門的監督管理機制。這類供應商除需配合簽署供應商行為準則外，還需確認是否能提供社會責任驗廠標準證書或稽核報告。若能提供由第三方公證單位執行的可靠憑證，則判定為符合社會責任標準之合格供應商。

對於無法提供相關證書或稽核報告的供應商，則透過合規問卷（非戰略版）進行風險判定，評估頻率至少每年一次。判定結果為高風險者或當年度有發生社會責任異常狀況者（如遭當地勞檢單位開罰或有媒體報導相關違規事件），將依強迫勞動盡職調查守則的救濟作業流程進行專案處理。

5.1.4 申訴與救濟機制

GRI 2-25

完整申訴制度架構



有成精密建立完善的申訴制度，為所有勞動場所內的工作者提供暢通且有效的意見表達管道。申訴制度的適用範圍涵蓋所有工作者，包含正職員工、約聘人員、實習生及派遣員工等，確保每位成員，能其了解其自身權益與公司相關之申訴程序，使同仁能均能在遇到問題時獲得公正處理。制度設計秉持可預測性、保密、平等與透明、無報復，且係基於參與與對話上的原則所設計，保護申訴人與相關當事人的合法權益，並建立嚴格的保密機制確保申訴人與相關當事人的個人資訊與案件細節不被不當揭露，且給予申訴人陳述意見的機會，並於可行的情況下，調查申訴人所提出之證據，並給予申訴人適時的回應，另針對強迫勞動事項的申訴則專由強迫勞動風控小組進行調查與審議，依據上述原則給予利害關係人與申訴人有效的回應，並於必要時提供救濟措施。

申訴制度的建立不僅符合法令要求，更體現對員工權益保障的重視與承諾。透過多元化的申訴管道設置，確保不同性質的問題都能獲得適當的處理途徑，同時建立標準化的處理流程，確保每個案件都能獲得一致且公正的對待。另基於維護員工人權的立場，公司針對申訴事件相關同仁設有保密機制，確保同仁投訴的自由性與保密性，2025 年度申訴結案率為 100%。

多元申訴管道設置



為滿足不同類型申訴需求，建立多元化的申訴管道體系，如下所列，以多元申訴管道設計，確保每位員工都能找到最適合的申訴方式。

- 性騷擾申訴則提供專線服務，包括電子信箱 hra@w-win.com.tw 及電話分機 13101，確保受害者能夠及時獲得協助。
- 一般申訴管道則提供更多彈性選擇，員工可透過直屬主管或員工代表、當面言詞、電子信箱、電話專線等方式提出申訴。
- 設置申訴系統，透過專設電子信箱、電話專線或實體意見箱，讓擔心身分曝光的員工也能安心提出申訴。

標準處理流程與時效管控



調查程序嚴格遵循客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會，並於接獲申訴十日內通知當事人及關係人到場說明。申訴事件原則上於提出起三十日內結案，如有必要得延長期限，至多以三十日為限。這種明確的時效管控確保申訴案件能獲得及時處理，避免因程序冗長而影響當事人權益。

專業調查與決議機制



申訴處理委員會的組成確保調查過程的專業性與公正性，對於事件有偏頗之虞的人員、配偶、前配偶、四等親內血親、三等親內姻親或家長、家屬關係者，均須迴避成為調查委員。委員會運作須達半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員同意始得做成決議，決議以無記名投票方式進行，確保決議過程的客觀性。

針對性騷擾申訴案件，委員會成員須包含具備性別意識的專業人士，且女性委員應佔二分之一以上比例，確保性別議題能獲得適當的專業處理。調查過程採不公開方式進行，保護當事人隱私及其他人格利益，當事人或證人有權力不對等情形時，應避免其對質，確保調查過程的公正性與安全性。

救濟保障與後續追蹤



申訴制度不僅提供申訴管道，更建立完善的救濟保障機制。對於申訴案件經調查認定屬實者，將依相關規定進行適當的懲戒或處理，確保違規行為獲得糾正。同時建立申復機制，當事人如對申訴案決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內以書面提出申復，由申訴處理委員會另召開會議決議處理。

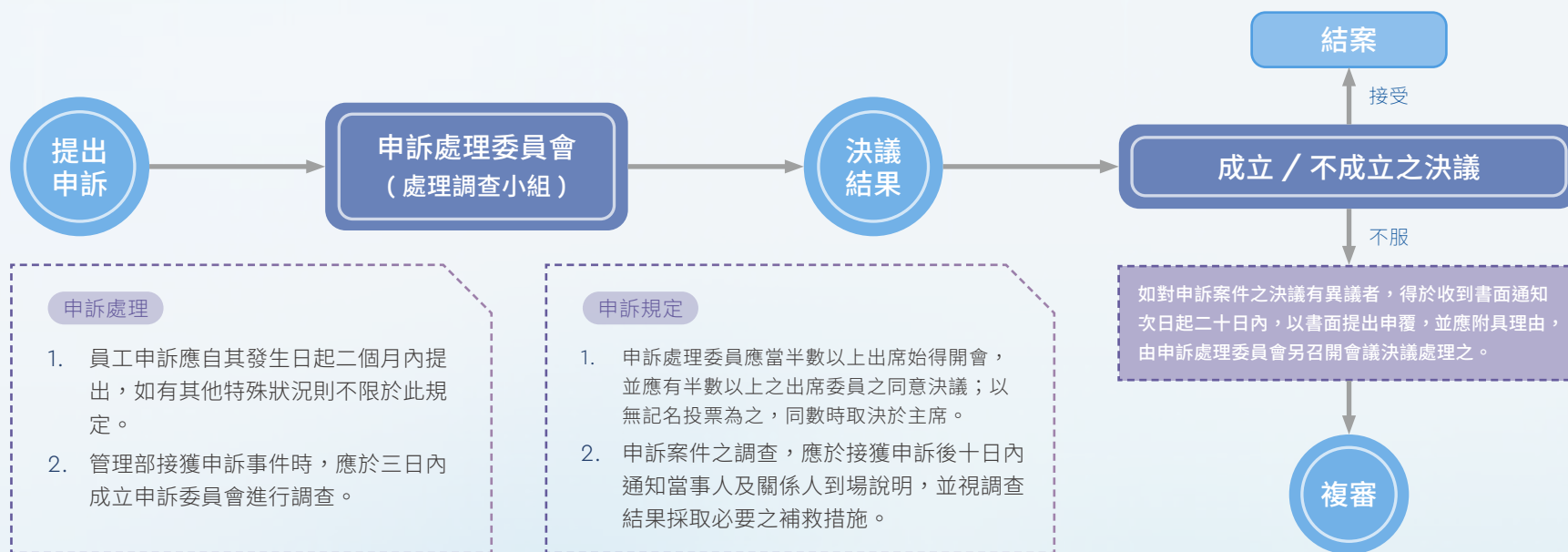
為確保申訴制度的有效性，建立追蹤考核及監督機制，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。當事人有輔導、醫療等需要時，主動協助轉介至專業輔導或醫療機構，並持續關懷個案後續情形。透過完整的追蹤機制，確保申訴制度不僅能解決問題，更能預防類似問題再次發生。

利害關係人申訴機制



申訴制度的適用對象不僅限於內部員工，同時涵蓋外部利害關係人，包括供應商、客戶、社區民眾等，亦提供申訴與救濟管道，公開揭露於本公司網站上、供應商行為準則與採購契約中，俾使供應商、客戶與利害關係人等知悉本公司對防止強迫勞動之相關措施與利害關係人申訴程序，並由強迫勞動風控小組依上述申訴原則進行調查與給予救濟並鼓勵所有利害關係人申報任何實際或涉嫌未遵守人權政策的情事。

建立獨立申訴機制，以即時調查並採取行動減緩對人權保障的負面衝擊。作為該機制的一部分，提供可以接收投訴的聯繫人及指定人員，確保相關人員的隱私獲得保護。透過開放透明的申訴機制，不僅強化內部人權保障，更彰顯對外部利害關係人權益保護的重視與承諾。



5.2 人才發展與培育

GRI 3-3

5.2.1 人才策略與政策

GRI 404-2

核心理念與策略方向

有成精密視人才為企業永續經營與競爭力的核心資產，秉持「以人為本」的管理思維。建立完整的人才發展體系為方針，其中人才培育理念強調「眾行致遠、共創雙贏」，期望透過全方位的人才培育與職涯發展規劃，讓每位員工在專業成長過程中同時為公司創造價值，實現個人與企業共同發展的雙贏局面，以鑑別與因應相關衝擊。

人才培育不僅限於提升專業技能，更強調企業文化與價值觀的傳遞，讓員工在成長過程中融入公司的經營理念與發展願景，相信唯有員工對組織充分認同，並展現高度歸屬感，才能凝聚強大的向心力激發每位成員的最大潛能，進而推動組織整體績效的提升與競爭優勢的建立。

企業願景連結與價值整合

人才策略與公司願景「獲益屢創新高、企業營運成功歷久彌新」緊密連結，確保人才發展能有效支持公司長期目標的實現。願景強調永續成長與創新發展，而優秀人才正是實現這一願景的關鍵驅動力，透過系統化的人才培育與職涯發展規劃，為企業未來發展奠定堅實基礎。

人才發展規劃與年度課程設計直接反映企業經營理念的四大支柱。在誠信經營層面，開設營業秘密課程與公司治理相關培訓，強化同仁的職業道德與法令遵循意識；在創新模式方面，提供半導體專業技術與業務銷售談判技巧等實務課程，提升核心競爭能力；在多元文化面向，設計強迫勞動盡職調查等培訓，展現對人權議題的重視；在永續發展層面，開設 ESG 淨零碳排、ESG 新法與財報影響等課程，培養永續經營思維。

多元包容與全球化視野

在人才招聘與發展方面，秉持多元包容的原則，不因性別、種族、宗教、年齡、國籍或文化背景而有所歧視，致力打造一個人人平等的發展環境。2024 年簽署的「多元、公平與共融宣言」，承諾不因背景歧視，為全球人才提供公平發展舞台，彰顯對多元價值的認同與支持。

ESG 永續策略整合

積極將 ESG（環境、社會、治理）永續理念融入人才發展策略，視人才培育為實現企業永續發展的重要支柱。鼓勵員工在日常工作中實踐永續發展理念，激勵領導團隊在業務發展過程中兼顧經濟、環境與社會責任。透過人才培育與永續發展的深度整合，不僅提升員工的專業素養，更強化企業的永續競爭力與社會價值創造能力。

5.2.2 培訓體系與成效

GRI 404-1

GRI 404-2

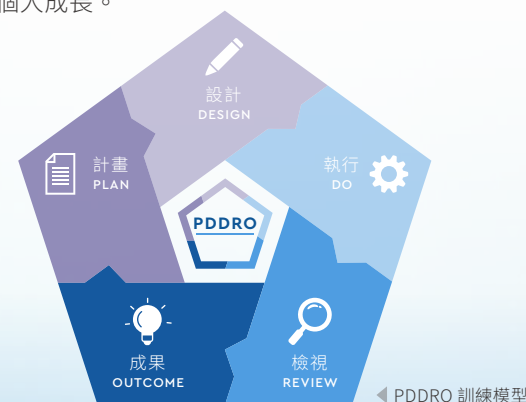
GRI 404-3

完整培訓體系架構

建構完整的人才培育訓練體系，採用計畫、設計、執行、檢視、成果的 PDDRO 訓練循環模式，從計畫擬定、課程設計、執行落實、檢視評估到成果衡量，形成系統化且持續優化的人才發展機制。這套科學化的訓練體系確保能依據策略目標與員工需求規劃適切的培訓活動，有效提升人力資本價值並支持組織永續發展。

訓練體系依據不同職層與職能需求進行分層設計，涵蓋工作職能訓練、專業技能、個人潛能發展、新進人員等各個層面，展現完整的教育訓練規劃體系。

每年透過完整的教育訓練需求調查與分析，識別各單位及員工的發展需求，據此擬定年度訓練計畫。訓練需求來源包含公司營運策略與目標、各單位業務需求與員工個人發展需求三大面向，確保培訓活動能全面支持組織發展與個人成長。



培訓成果與績效評估

依據 2025 年度教育訓練開課統計，全年共開設 150 堂課程，包括管理課程、通識課程、專業課程及法令課程，培訓總時數為 4,065 小時。課程形式結合實體課程、線上學習、專案實作、導師制指導等多元方式，確保學習成效最佳化，滿足不同學習偏好與需求。

課程列別	堂數	總時數
管理課程	3	239
通識課程	14	764
專業課程	21	616.5
法令課程	112	2,445.5
合計	150	4,065

兩性與各職級平均訓練時數

	訓練總時數	公司總人數	平均時數
性別 - 男	2,164	307	7.05
性別 - 女	1,162	100	11.62
合計	3,326	407	8.17
主管	271	50	5.42
非主管	3,055	357	8.56
合計	3,326	407	8.17

* 不含未滿半年和經理人

培訓成效評估採用四級評估模式，展現優異的學習成果，成果評估反映在客戶滿意度提升、人員留任率增加及通過國際認證等績效指標上：

✓

反應評估平均達 4.52 分
(滿分 5 分)

✓

學習評估平均達 94 分

✓

行為評估平均達 4.46 分
(滿分 5 分)

有成精密深耕數位轉型與關鍵職能，2025 年人均訓練時數增至 8.17 小時，展現對人才發展的高度重視與長期承諾。

年度	2023	2024	2025
總時數	4,567.50	3,081.50	3283
平均時數	12.65	7.52	8.07
投入金額	589,640	706,164	561,390

* 不含未滿半年和經理人

特殊專案與創新發展

積極推動特殊專案培訓以滿足特定業務需求與應對產業變革挑戰，2025 年度實施的重要特殊專案包含如下：

TTQS 人才發展品質系統評核專案

2023 年底通過 TTQS（人才發展品質管理系統）評核，至 2025 年持續全面檢視與改善訓練規劃、設計、執行、檢視及成果評估等各環節，建立標準化的訓練管理流程與工具，大幅提升人才發展體系的專業性與有效性。

企業人力資源提升計畫參與專案

透過參與勞動部勞動力發展署的企業人力資源提升計畫，2025 年度獲得補助款共計 65,376 元，有效降低培訓成本，擴大培訓覆蓋面，使更多員工能受惠於高品質的培訓活動。

新世代數位化學習推廣專案

自 2024 年 7 月起推出 E-Learning 線上學習平台，為員工提供更靈活便捷的學習管道。數位學習平台的建置與推廣為公司在疫情後的混合式工作環境中提供有效的人才發展解決方案，展現公司在人才培育創新方面的前瞻視野與實踐能力。新進人員線上學習模式出席率達 100%，遠高於傳統實體培訓的平均水平。

5.3 員工關係與福利

GRI 201-3



員工關懷與福利政策

透過完善健全勞資溝通機制，積極設想員工薪酬福利，追求工作生活平衡，持續滾動性調整，精進員工關係，以鑑別與因應相關衝擊。

5.3.1 勞資溝通機制

民主參與與溝通架構

有成精密深刻理解和諧勞資關係是企業永續發展的重要基石，為達成勞資雙方良好溝通並加強勞雇關係，設計兼顧法令要求與實務需求的溝通機制，透過定期化、制度化的溝通平台促進勞資雙方在平等基礎上進行對話與協商。溝通架構建立多層次、多元化的勞資溝通體系，確保每位員工都能找到適合的溝通方式表達意見與需求。

溝通機制的設計不僅滿足法定要求，更強調實質參與與有效對話，透過職工福利委員會、勞資會議等不同平台、申訴可透過直屬主管或員工代表、當面言詞、電子信箱、電話專線等方式，建立完整的意見表達與回饋體系。每個溝通管道都有明確的功能定位與運作機制，確保員工的聲音能夠被充分聽見並獲得適當回應。

勞資會議運作與代表選舉

勞資會議作為最重要的正式溝通平台，每季定期辦理一次，旨在協調勞資關係、提高工作效率及促進勞資雙方合作關係與溝通橋樑。會議內容涵蓋勞工動態報告、生產計畫及業務概況說明，並討論勞動條件、勞工福利籌劃、工作規則修訂與工作環境

等重要事宜，確保勞資雙方對企業營運狀況與政策方向有充分了解。

勞資會議代表的選出方式體現民主參與精神，資方代表由執行長指派熟悉公司業務之專業人員擔任，確保決策品質與執行效能；勞方代表則透過全體勞工直接選舉產生，代表名額依各部門人數比重分配，充分反映組織結構與員工意見分布。在性別平等原則落實方面，當單一性別勞工人數超過總勞工人數二分之一時，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一，彰顯對多元參與與性別平等的重視。

決議執行與追蹤管制

勞資會議運作展現良好的議事品質與執行成效，會議決議事項均建立完善的追蹤管制機制，每項決議都能獲得妥善執行。對於執行過程中遇到的困難或需要調整的部分，雙方代表會進行進一步討論並尋求解決方案，展現靈活務實的協商態度，確保勞資溝通機制能夠發揮實質效益。

多元溝通管道建置

除正式的勞資會議外，建立多元化的日常溝通管道，滿足員工不同層次的溝通需求。員工意見與相關建議盡速處理，興利除弊與優化規章制度，提升全體同仁勞動權益。

職工福利委員會推選公司內部員工富有學識經驗與溝通能力者擔任委員，針對

福利措施、同仁工作問題、同仁生活事宜進行專題討論、精闢探討與聽取意見。讓勞資雙方藉此協商溝通平台強化互信與互諒關係，作為管理的重要參考來源，確保員工福利政策能夠貼近實際需求並獲得有效落實。同時，影響員工重大權益，如解僱或薪酬調整，更嚴格依循當地勞動基準法令所要求預告時間辦理。

申訴與建議溝通管道途徑

項目	說明內容
 申訴機制	- 公司基於鼓勵態度，保持暢通申訴管道，可由直屬主管協助處理，亦可直接表達。 - 面向上有作業方式及各項措施提出改善建議、遭受不平待遇、發現不法情事、性騷擾、員工協助方案，或生活與工作疑義其他權益維護。 - 過程中負保密責任，且不容忍申訴員工遭受任何形式之打擊報復。方式途徑：直屬主管或員工代表、當面言詞、電子信箱、電話專線等方式
 申訴建議信箱	員工意見與相關建議盡速處理，興利除弊與優化規章制度，提升全體同仁勞動權益。
 職工福利委員會	- 推選公司內部員工富有學識經驗與溝通能力者擔任委員。 - 針對福利措施、同仁工作問題、同仁生活事宜，進行專題討論、精闢探討與聽取意見，讓勞資雙方藉此協商溝通平台，強化互信與互諒關係，作為管理之重要參考來源。
 勞資會議	- 每季辦理一次勞資會議。 - 協調勞資關係、提高工作效率，及促進勞資雙方合作關係與溝通橋樑。 - 報告勞工動態、生產計畫及業務與生產概況。 - 討論勞動條件、勞工福利籌劃、工作規則修訂與工作環境等事宜。

5.3.2 薪酬福利制度

GRI 404-2

GRI 404-3

友善婚育與家庭照顧措施

有成精密重視員工工作與家庭平衡，致力建構友善婚育及家庭照顧之職場環境，除依法提供各項假別與福利制度外，並持續推動優於法令之員工關懷措施，以提升員工福祉與組織向心力，打造多元、平等且具支持性的工作環境。

為協助員工兼顧工作與家庭需求，本公司提供婚育、生育及家庭照顧相關福利措施，包括婚喪喜慶補助、生育補助、育嬰留職停薪、彈性工時制度及員工協助方案（EAP）等，並透過員工活動交流活動，增進同仁互動與家庭參與，強化員工關懷與職場支持。



員工關懷與福利政策

2025 年度執行情形與成果



1. 發放婚育、生育及家庭照顧相關補助金額合計新台幣 94,000 元。



2. 申請育嬰留職停薪女性員工共 4 人，申請率達 66.67 %。



3. 導入間接人員彈性工時制度，適用員工比例達 100 %。



4. 為提升員工育兒支持措施，將著手規劃 2026 年度簽署托育機構特約合作。

薪資管理方針與架構

薪酬政策的核心理念是建立具公平性與競爭力的薪資管理制度，以職能、所擔負之職責及績效表現作為薪資獎金的重要考量，確保薪酬制度能有效發揮吸引、留任與激勵人才的作用。薪資管理方針強調內部公平與外部競爭力的平衡，透過科學化的職位評價與市場薪資調查建立合理的薪酬架構，確保同工同酬原則的落實。

薪酬政策的制定與執行體現對員工價值的認同與尊重，不僅考量員工當前的工作表現與貢獻，更重視其成長潛力與未來發展。建立多元化的薪酬認可機制，包括基本薪資、績效獎金、專業津貼、管理加給等不同項目，全面反映員工在不同面向的價值貢獻，實現薪酬與績效的有效連結。

薪資結構與發放機制

採用單一薪俸月薪制的薪資結構，薪資組成包括本薪與伙食津貼兩大核心項目，其中本薪已整合各項工作職務、主管、交通等相關津貼加給，統一核給每月固定薪資，簡化薪資結構並提升管理效率。伙食津貼以每月 3,000 元的法定免稅額度發放，減輕員工稅負負擔。

針對特殊職務需求設計彈性的津貼制度，反映不同工作的特殊性與挑戰性。輪班津貼依據不同班別與職等給予差異化的津貼標準，包括三班制、駐廠做二休二等不同輪班型態，充分體現輪班工作的額外付出與貢獻。產線作業員工享有專門津貼並依照生產效率加發生產獎金，年度有盈餘，提撥 3% 至 10% 作為員工酬勞，本公司 2025 年提撥金額 4,572,203 元。

年度	2025 年	2024 年
全時員工人數	396	361
全時員工薪資平均數	764,505	742,968
較前一年度薪資平均數增加比例	2.9%	-
全時員工薪資中位數	672,621	624,800
較前一年度薪資中位數增加比例	7.7%	-

註 1. 不含擔任主管職務之員工。以上人力未計入董事、未滿半年及經理人。

註 2. 全時員工人數，依台灣證券交易所定義採取各月底員工人數之年度平均數。

註 3. 本表採四捨五入至個位數。

年終獎金與績效連結

建立完善的年終獎金制度以激勵員工表現並分享企業經營成果，年終獎金以每年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止為計算基準，中途到職者依當年度在職日數比例計算，發放對象為發放當日仍在職之同仁。

同時，公司內部建置績效評鑑，不僅對於同仁工作表現之評估，更是相互溝通平台，因此，公司全體人員，不論員工類別，如性別、職級（位）、雇用類型，均必須每季接受績效評鑑，設定評鑑項目與比重，涵蓋工作內容、任務目標、共同職能、專業技能、通識能力、管理領導等面向。2025 年度公司績效評估情形，不論基於性別、職級（位）、雇用類型，均為 100% 接受績效評估（績效評估需為任職滿四個月以上之員工）。

最終，年終獎金的計算充分結合績效考核等級、年度功過記錄等多元指標，納入績效考核之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。體現績效導向的管理理念，尤其績效考核「傑出」者可額外加發年終獎金，另，工作態度與年度獎懲記錄也會影響年終獎金的增減比例；同時，對於具其他功績有加發年終獎金必要者，由執行長核定辦理，保持制度的彈性與激勵效果。

關鍵成效

本公司訂有經理人之永續績效評估項目，將其達成與否與表現情形，納入當年度薪酬之關鍵給付因素，占整體權重之 10%，其重要指標包括：相關 ESG 專案推動的實際執行成效（包含環境專案、社會專案、公司治理面），ESG 外部評鑑／評比、永續相關國際認（驗）證執行成果、永續相關國際證書的持續有效性達成率，TCFD 相關揭露準備等永續績效評估項目。

調薪機制與福利保障

年度調薪作業體現對員工發展的長期承諾，每年進行調薪評估，考量公司經營狀況、產業調薪幅度及物價指數等因素。調薪作業參考個人績效表現、職務內容及同儕薪資等因素，確保調薪的公平性與合理性，讓優秀表現能獲得相應的薪資成長。

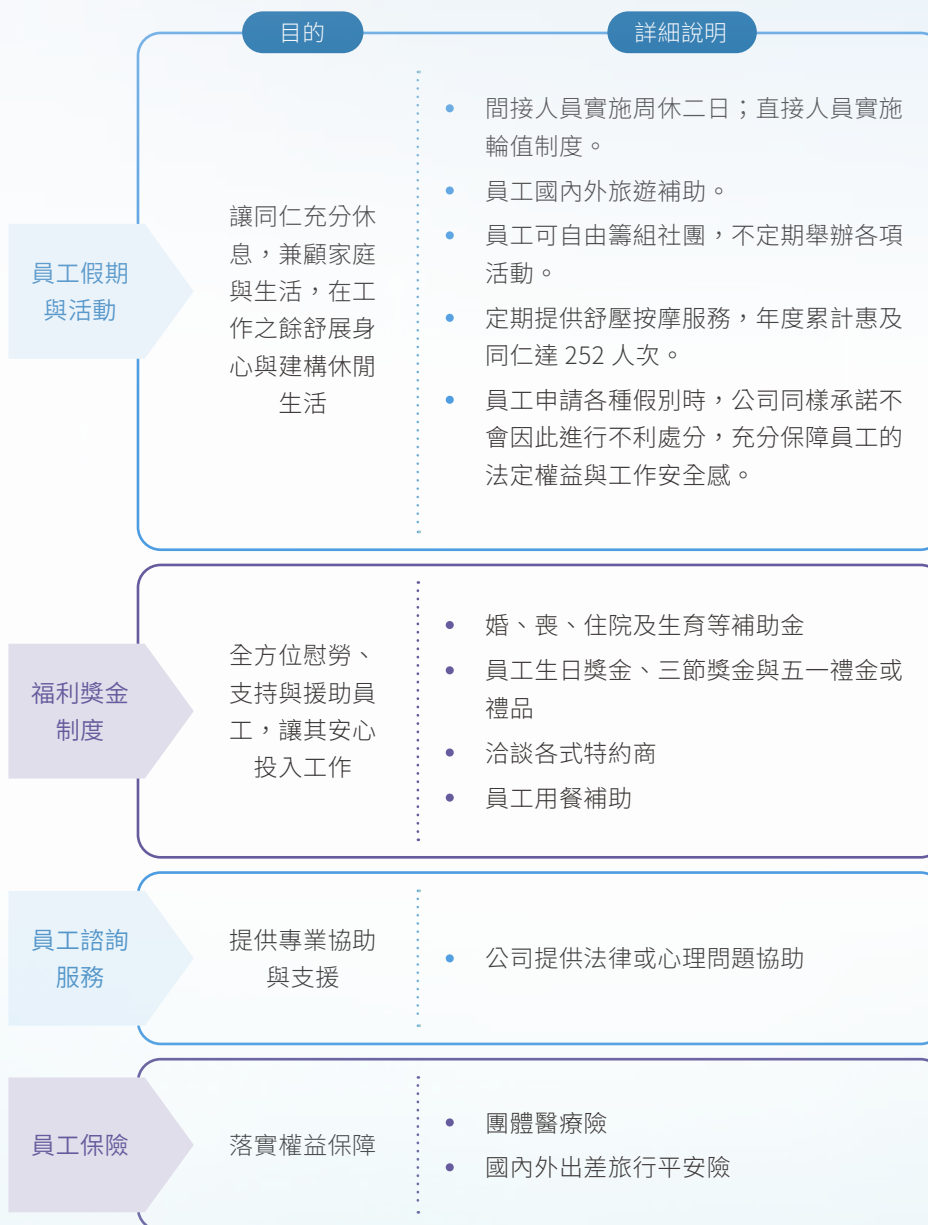
全方位員工福利體系從工作、生活到家庭各層面提供全方位的關懷與支持。福利獎金制度涵蓋婚、喪、住院及生育等補助金，員工生日獎金、三節獎金與五一禮金或禮品，並洽談各式特約商，全面照顧員工生活需求。間接人員實施周休二日，直接人員實施輪值制度，並提供員工國內外旅遊補助與社團活動支持。2025 年員工旅遊活動、人數共 64 人，福委會提撥金額共 916,100 元。

保險保障與專業協助

建立完整的保險保障體系，依法辦理勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險及全民健康保險，並依相關法令讓員工享有保險給付權利，除法定保險外，另提供團體醫療險及國內外出差旅行平安險，強化員工的風險保障。對於同仁發生各該保險的保險事故時，由公司依法為其辦理請領保險給付手續，確保員工權益獲得充分保障。

提供專業的員工諮詢服務，針對法律或心理問題提供專業協助與支援，展現對員工全方位的關懷，透過完整的福利制度設計，不僅滿足員工的基本需求，更提升其工作滿意度與組織認同感。

有成自 94 年 7 月 1 日起，本公司根據勞工退休新制之實行，徵詢本公司所屬員工均採用新制，凡採用勞工退休新制者，依《勞工退休金條例》規定按月依薪資總額提撥百分之六於員工個人退休金專戶，以保障其退休後生活。



5.3.3 工作生活平衡

GRI 404-3

留職停薪制度與彈性安排

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，有成依法讓員工享有育嬰留職停薪的權利，讓員工在面臨特殊生活狀況時能暫時保留職位，待情況改善後重返工作崗位。留職停薪制度的設計兼顧員工個人需求與企業營運考量，建立彈性且合理的申請條件與管理機制，充分體現對員工生涯發展的支持與關懷。

項目	男	女
符合資格人數	4	6
申請人數	1	4
應復職人數 (A)	2	6
復職人數 (B)	0	3
復職率 (B/A)	0%	50%
前一年度復職人數 (C)	N/A	N/A
復職後滿 1 年人數 (D)	N/A	N/A
留任率 (D/C)	N/A	N/A

彈性工時與家庭照顧

積極推動彈性工時制度以協助員工平衡工作與生活需求，依據勞動基準法相關規定實施多元化的彈性工時安排。員工可在不變更每日正常工作時數的前提下，於一小時範圍內彈性調整工作開始及終止時間，滿足個人作息與家庭需求的差異化安排。

針對育兒需求提供特別的工時調整措施，撫育未滿三歲子女的員工可選擇每天減少工作時間一小時或調整工作時間，子女未滿二歲須員工親自哺乳者，除正常休息時間外每日另給哺乳時間六十分鐘，延長工作時間達一小時以上者另給三十分鐘。承諾對於員工因哺乳時間、減少或調整工時的請求不得拒絕，也不會視為缺勤而影響全勤獎金、考績或進行其他不利處分。

退休規劃與長期保障

依據勞動基準法與勞工退休金條例建立退休制度，設置退休準備金監督委員會並每月依法提撥勞退金，保障員工未來生活安全。勞動基準法退休金每月依同仁薪資比例提撥退休準備金，存入台灣銀行之退休基金專戶；勞工退休金條例每月提繳 6% 薪資至員工個人退休金專戶，並代扣自願提繳金額一併匯入勞保局帳戶。

退休金機制確保退休金資源穩定、安全，讓員工在服務結束後仍能擁有尊嚴的退休生活。對於符合自願退休條件的員工，提供協助辦理退休規劃諮詢與交接輔導，促進勞動尊嚴與身心轉換順利銜接。

透過完整的退休保障制度，不僅維護員工的長期權益，更展現企業對員工職涯全程的關懷與責任承擔。

女性員工保護措施

深度重視性別平等與女性員工權益保障，建立全方位的女性員工保護體系，從生理、心理到職涯發展各層面提供細緻關懷與支持。

生理假與產假制度

女性員工因生理日致工作有困難者每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日不併入病假計算，申請程序簡化便民；產假保障涵蓋分娩前後八星期產假、妊娠流產相關假期，依員工受僱期間長短給予全薪或半薪保障。

工作環境調整制度

工作環境調整制度充分考量懷孕期間的身體變化需求，女性員工在妊娠期間如需較為輕易的工作安排，可依程序申請工作調整且不減少薪資。妊娠及哺乳期間的女性員工享有工作時間保護，不適用夜間工作規定，確保充分休息與健康維護。

哺乳室設置與管理

建立完整的管理制度，以確保設施運作與使用規範，基本設備包括靠背椅、桌子、垃圾桶、電源設備、專用冰箱及洗手設施等，確保功能完整與使用便利。

哺乳關懷機制

子女未滿二歲須親自哺乳的員工，除正常休息時間外每日另給哺乳時間六十分鐘，延長工作時間達一小時以上者另給三十分鐘，這些哺乳時間視為工作時間且薪資照給，充分展現對哺乳員工的制度性支持；公司更承諾對於員工因哺（集）乳時間的請求不會拒絕，也不會視為缺勤而影響全勤獎金、考績或進行其他不利處分。

5.3.4 員工滿意度與回饋

GRI 404-3

調查機制與實施方式



有成精密深信員工滿意度是衡量人力資源管理成效的重要指標，每年定期一次實施員工滿意度調查，針對工作環境、薪酬福利、主管領導、職涯發展、公司文化等面向進行全面性評估，作為改善員工關係與提升工作滿意度的重要參考依據。調查設計涵蓋量化與質化指標，既能掌握整體趨勢，又能深入了解具體問題與改善建議。

調查對象涵蓋全體員工，確保每位同仁的聲音都能被聽見，鼓勵員工提供真實且坦誠的回饋意見，透過定期化的調查機制，建立滿意度變化趨勢的追蹤，能夠及時發現問題並採取相應的改善措施，展現管理層對員工意見的重視與回應。

多元回饋管道整合



除正式的滿意度調查外，整合多元化的員工回饋管道，包括勞資會議、申訴制度、日常溝通等，形成完整的員工聲音收集體系，每個回饋管道都有其特定功能與適用情境，滿意度調查提供整體性與趨勢性資訊，申訴制度處理具體問題與糾紛，日常溝通維持即時互動。

回饋資訊的整合分析能夠提供更全面的員工需求，避免單一管道資訊的侷限性，同時透過交叉驗證提升資訊的準確性與可信度。管理層定期檢視各管道收集的回饋資訊，識別共同議題與改善重點，確保員工關切的問題能獲得系統性的關注與處理。

改善措施與持續追蹤



改善成果會在後續的滿意度調查中獲得驗證，形成閉環的管理循環，持續提升員工滿意度與工作體驗；同時，透過持續的改善行動，不僅解決當前問題，更建立組織學習與持續進步的文化氛圍。

關鍵成效



本公司管理部於 115 年 4 月執行每年一次「員工滿意度調查」，以了解整體組織氣候及員工對各項制度之滿意程度，並依據調查結果規劃後續改善措施。本次調查涵蓋工作環境、工作職責、監督與領導、職涯成長與發展、薪資福利、員工關係、工作幸福感、數位化與工作支援八大構面，員工填寫覆蓋率為 75%，整體滿意度為 84%。

本次調查結果顯示，八大構面中「工作職責」構面滿意度最高（86.2%），顯示員工對自身職務內容及角色定位具有高度認同；而「數位化與工作支援」構面滿意度相對較低（82.1%），顯示在系統工具與工作支援面向仍有優化空間。

進一步分析員工滿意度調查結果，在工作環境構面中，「您是否擁有有效完成工作所需的工具和資源？」滿意度最高（87.3%）；而在薪資福利構面中，「您認為組織對於您貢獻和成就給予回報之滿意度？」為最低（80.5%）。惟此部分雖最低但仍有 80.5% 的滿意度，但公司仍會朝此重點持續努力，優化及保有同仁應有的薪資福利並亦能有效和貢獻做有效連結，相信這會是現在以及未來公司不斷努力的方向。

持續改善與推動專案如下：

- 為提升員工對薪資福利制度之滿意度，建立具市場競爭力之薪酬機制，每年定期檢視與評估調薪制度。2025 年與去年相比，年薪中位數提升 7.7%，年薪平均數提升 2.9%，持續強化薪酬制度之公平性與激勵效果。
- 2026 年著手導入績效考核系統化，透過制度的優化讓激勵效果更易被看到以及有效呈現。

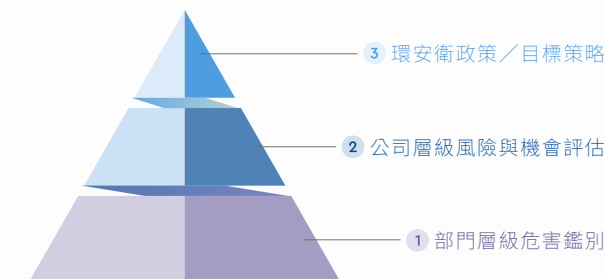
5.4 職業安全衛生

5.4.1 職業安全衛生政策

有成精密由最高管理階層制定職業安全衛生政策，作為推動安全衛生管理之依據與全體員工遵循之準則，並透過內部宣導與管理機制落實執行。

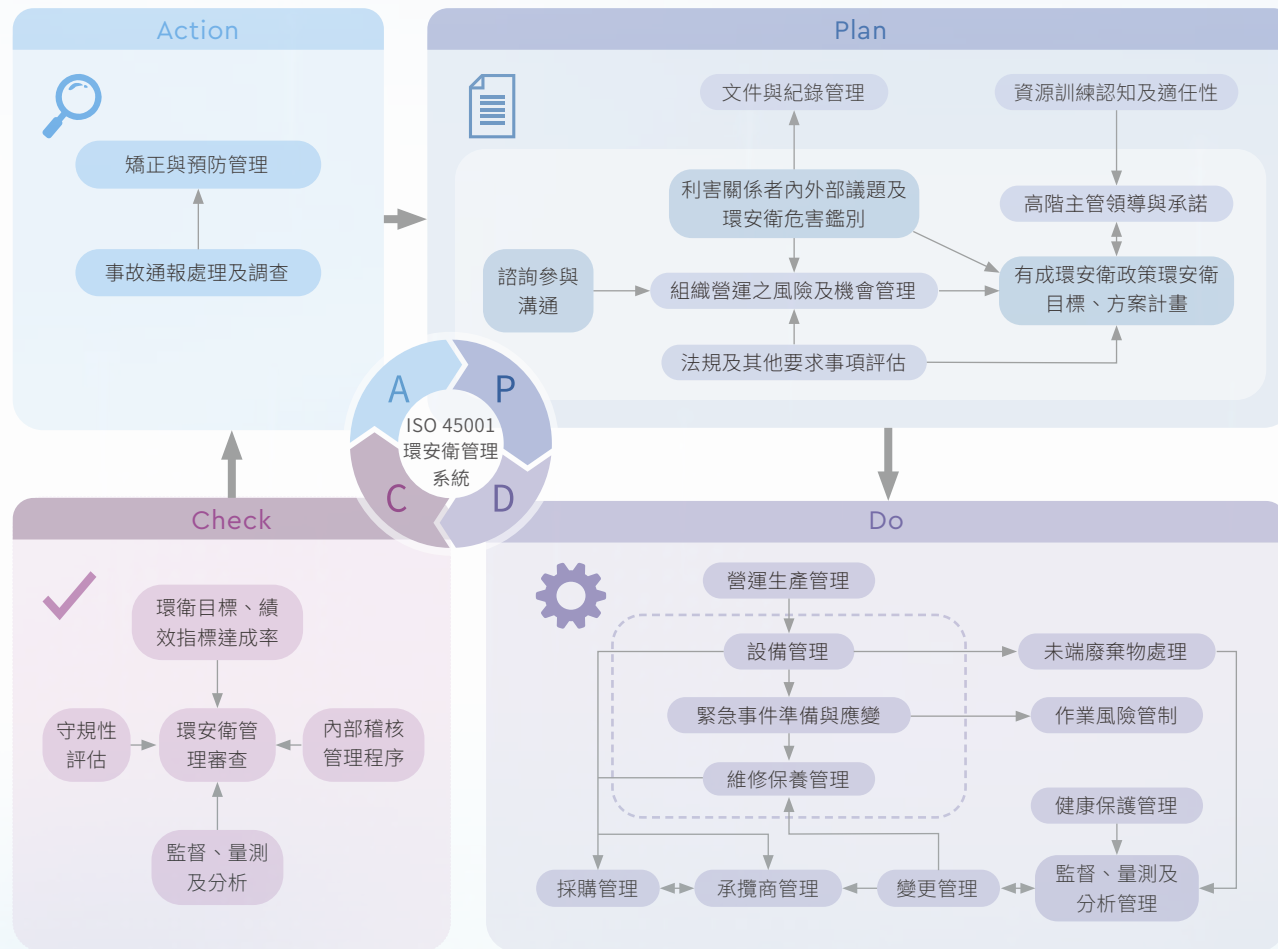
管理系統框架與範圍

有成精密參照 ISO45001:2018 國際標準建立完善職業安全衛生管理體系，實施 PDCA(規劃 - 實施 - 檢查 - 行動) 管理循環，100% 涵蓋進入新竹總部與台灣廠區之所有工作者 (含非員工之工作者)。



- 1
宣導環安衛知識概念
符合環安衛法規要求
預防環安衛風險管理
落實環安衛持續改善
- 2
 - 透過組織營運之風險及機會鑑別，各部門辨識環安衛重大議題
 - 以鑑別出的風險設定環安衛目標，尋求提升管理系統運作績效的機會
 - 分析結果及目標研議，定期於管理審查會議呈報，用於修訂政策與目標
- 3
 - 各單位依作業流程鑑別危害、評估風險並採取改善措施
 - 改善成果定期報審，確保環安衛管理系統持續精進

環安衛管理系統過程關聯圖



管理體系文件採四階架構，包括系統手冊、程序文件、作業指引及表單紀錄，作為日常作業依循。文件依制定、審核、發佈及修訂流程進行管理，確保內容正確並維持最新版本。

公司透過內部稽核及管理審查，持續檢視與改善管理制度，以提升職業安全衛生管理成效。



環安衛管理系統

利害關係者參與及諮詢

有成精密重視利害關係者在職業安全衛生管理體系中的參與及諮詢，建立多元溝通與互動管道，以蒐集各方意見並促進有效溝通。公司明確界定內外部溝通需求，針對各層級員工、承攬商、訪客及其他利害關係者提供適當參與機會，共同凝聚安全衛生共識。

有成精密亦重視員工參與，依法設立職業安全衛生委員會（以下簡稱職安委員會），每三個月至少召開一次會議，執行職業安全衛生相關業務。2025 年度共召開 4 次會議，會中除討論安全衛生相關議題及健康促進事項外，亦提出改善措施，且相關改善事項均已完成。

職安委員會依法組成，勞工代表比例符合法規要求，負責審議包括安全衛生政策建議、管理計畫協調、教育訓練實施、作業環境監測、健康管理、安全衛生提案、自動檢查及稽核事項、機械設備危害預防措施、災害調查報告、現場安全衛生管理績效考核及承攬業務安全衛生管理等重要事項。

公司藉由勞資會議、員工意見反應機制以及多元申訴管道，廣泛收集員工對職業安全衛生事項意見與建議。對於外部利害關係者溝通，公司建立與政府主管機關、客戶、供應商及社區互動機制。安全衛生相關議題，由專責部門負責與政府相關主管機關進行溝通；對於客戶關切安全設計議題，則由研發單位與業務部門共同回應，持續精進管理體系運作。

5.4.2 職業安全衛生風險管理

危害辨識與風險評估

有成精密建立全面危害辨識與風險評估體系，作為職業安全衛生管理核心基礎。公司採用系統化方法定期對所有工作場所及作業活動進行危害辨識，評估其風險程度並制定相應控制措施。整個評估過程遵循持續改善原則，透過定期檢討和更新，確保風險管理有效性。

風險評估流程由管理代表召集相關人員成立評估小組，由各部門窗口及工安專業人員共同執行，確保涵蓋所有工作情境。評估範圍包括例行性與非例行性活動，考量設備、機具、原物料操作使用，同時涵蓋工作環境、作業流程、人為因素等多面向分析。

危害鑑別流程圖



環安衛管理系統

法規鑑別與符合性評估

有成精密深知符合法規要求是企業營運基本責任，也是職業安全衛生管理系統中不可或缺重要環節。公司建立完善職業安全衛生法規鑑別與符合性評估機制，確保所有作業活動始終符合法規要求，保障員工安全與健康。

工安部指派專責人員定期追蹤勞動部職業安全衛生署公告最新法規動態，包括職業安全衛生法及其施行細則、職業安全衛生設施規則、危害性化學品標示及通識規則等相關法規新增、修訂或廢止情況。

法規鑑別工作根據程序每季進行一次，由工安部專責人員協同各部門主管全面檢視

適用於公司各項作業活動職業安全衛生法規，包括一般安全衛生、機械設備安全、化學品管理、特殊作業管理及健康管理等領域，建立完整法規清單。

符合性評估作業依程序至少每年執行一次，由工安部人員透過現場安全衛生查核、文件審閱及人員訪談等方式，全面檢視各項作業活動是否符合相關法規要求。評估結果會詳實記錄於法規符合性查核表中，如發現不符合項目，則擬定改善計畫，指派權責單位執行並追蹤進度，確保在規定期限內完成改善。

目標、標的與管理方案

有成精密依據公司職業安全衛生政策及風險評估結果，系統性建立安全衛生目標、標的與管理方案，作為推動職業安全衛生工作具體指引。安全衛生目標涵蓋公司整體及各部門層級，形成由上而下一致性目標架構。整體目標聚焦於降低職業安全衛生風險、提升安全文化、強化職業安全衛生管理系統績效等層面，具體呈現為可量測指標，如職災發生率、失能傷害頻率、缺失改善率等。

為達成設定目標標的，公司制定詳細管理方案，明確界定各項任務權責單位、所需資源、執行時程及績效指標。管理方案優先聚焦於重大風險項目，採用消除危害源、替代、工程控制、行政管理及個人防護具等控制層級原則，系統性降低風險。

5.4.3 職業安全衛生作業管理



環安衛管理系統

安全作業標準

有成精密建立全面性安全作業標準體系，確保各項活動在安全可控條件下進行。所有作業活動皆有明確安全規範，包括標準作業程序 (SOP) 及作業安全指導書，涵蓋設備操作、化學品處理至日常維護等各類作業，提供員工具體明確安全作業方法。

風險評估結果作為安全標準制定依據，高風險作業優先建立嚴格安全規範。作業標準涵蓋作業前安全確認事項、作業中安全注意事項、作業完成後檢查項目及異常狀況處理原則等。特殊作業如高架作業、局限空間作業、動火作業等，制定更詳細安全管制措施，包括作業許可制度、安全監督人員配置要求及緊急應變程序等。

定期教育訓練、職能認證及現場稽核確保所有員工嚴格遵守安全作業標準並有效執行，同時定期檢討更新安全標準，回應法規變化、設備更新及作業流程優化等變動。嚴謹安全作業標準體系有效預防作業危害，保障員工作業安全。

化學品管理

依據「職業安全衛生法」及「危害性化學品評估及分級管理辦法」等相關規範，公司建立完善的危害性化學品管理制度，涵蓋化學品的導入、標示、使用、儲存、教育訓練與應變處置等全流程，致力於確保員工健康與工作場所之安全環境。所有導入使用的化學品均須具備合法格式的安全資料表 (SDS)，並依其風險特性實施分級管理，相關盛裝容器與儲存空間則須符合標示規範，配置盛漏裝置，並遵守通風良好、遠離火源與熱源等基本原則，同時不相容物質亦明確分區隔離。

針對使用、分裝與收集化學品之人員，公司規劃相關防護具穿戴與操作訓練，並針對新進或職務調動員工安排至少三小時之危害性化學品認知課程，強化其危害辨識能力與安全作業知能。此外，亦編製「危害性化學品清單」並定期檢討 SDS 內容正確性與版次資訊，在化學品導入、成分變更或儲位調整前，同時，按公司內部變更程序相關規定進行必要評估；當發生意外事件時，則依緊急應變管理，啟動應變機制，確保各單位得以即時應對、有效防止職業暴露風險。



改善前 未有制動裝置

改善後 增加警告標示及開門制動感應器

健康保護與管理

有成精密視員工健康為企業最寶貴資產，建立全面性健康保護與管理機制。除依法規實施健康檢查、風險評估與特殊健康保護計畫外，亦透過每月定期發送全公司健康報，主動傳遞專業衛教資訊與生活保健建議。藉由規律的資訊傳播，將健康管理轉化為常態性的健康溝通，全面預防職業疾病並提升同仁健康素養。

公司依法辦理員工一般健康檢查與特殊健康檢查，檢查頻率與項目不僅符合法規要求，更提供優於法規的健康檢查項目，全面掌握員工健康狀況。臨場醫護人員分析健康檢查結果後，針對高風險族群及異常項目實施分級管理，提供個別健康指導及必要工作調整建議。針對特殊健康檢查，則實施四級管理，確保從事特別危害健康作業員工的健康受到妥善保護。

特殊族群健康保護計畫包括：



母性健康保護：針對妊娠、分娩後及哺乳期女性員工進行工作危害評估，提供工作調整建議，減少母體及胎兒健康風險，同時設置哺乳室營造友善職場環境。2025 年經由醫師及專業醫護人員之危害評估與面談，鑑別出站立作業可能對同仁造成的生理負擔。透過作業姿勢由「站姿」改為「坐姿」之轉變，有效消除垂直荷重壓力，降低肌肉骨骼系統之負荷。



異常工作負荷促發疾病預防：對輪班、夜間及長時間工作者進行過勞風險評估，高風險群則安排醫師面談，提供健康指導及工作調整建議。



人因性危害預防：針對可能因重複性動作引起肌肉骨骼傷害的作業，實施人體工學改善，提供調整建議及健康促進活動。



職場不法侵害預防：建立防止職場暴力與霸凌機制，包括風險評估、教育訓練及申訴處理程序，保護員工身心健康。



中高齡及高齡者適性工作：針對 45 歲以上員工進行適性評估，根據身體機能變化調整工作內容及環境，確保工作安全。

有成精密整合職業醫學科專科醫師、職能治療師及護理專業資源，定期提供臨場健康服務，每月四次、每次兩小時進廠服務，以即時回應員工健康需求。服務內容涵蓋健康管理、健康諮詢、職場環境巡查及健康促進活動等。

其中，職能治療師於臨場服務過程中，依員工健康狀況及作業需求提供人因相關評估與改善建議，協助降低重複性作業、不當姿勢及作業負荷所衍生之健康風險。

此外，公司設置醫藥箱並配置急救人員，確保緊急狀況發生時能即時處置，提升職場健康與安全保障。



說明
右圖名字越大的就代表達成步數越多。

2025 年 8 月至 10 月辦理【健康運動 Go】活動，分為健走與減重兩個子項目，期望透過輕鬆參與的方式，讓同仁自然養成良好生活習慣，在彼此交流與共同挑戰中建立連結，進一步凝聚團隊向心力，提升對公司文化與目標的認同感，展現我們對社會責任與正向影響的實際行動。2025 年共有 56 人參加健走活動，健走總步數為 258,636 步；55 人參加減重活動，共減重 158 公斤，公司將依參加者每減重 1 公斤，捐贈新台幣 100 元給指定社福中心。此外，在 10 月份辦理健康講座課程及健身活動，參與人次分別 116 人次與 108 人次。



教育訓練與能力建構

有成精密視安全意識與專業能力為預防職業災害的關鍵，因此建立系統化安全衛生教育訓練體系，強化員工危害認知與安全操作能力。2025 年職業安全衛生教育訓練總受訓人次達 859 人次、總受訓時數 2,972 小時，充分展現公司對安全衛生訓練的高度重視。

公司安全衛生教育訓練多元全面，涵蓋以下主要類別：

課程名稱	人次	受訓時數
新進人員工安課程訓練	87	261
工安類別證照課程訓練	96	1017
不法侵害課程	202	202
在職人員安全衛生教育訓練	202	404
消防暨疏散演練	272	1,088
合計	859	2,972

針對不同職務、工作性質及風險等級，公司規劃多元化教育訓練課程，確保所有員工具備必要安全衛生知識與技能。訓練類型涵蓋法定訓練（含新進人員訓練、特殊作業人員訓練、管理人員訓練）、專業技能訓練（設備操作、緊急應變、急救技能）及安全文化培育（案例分享、經驗交流等），全面提升員工安全意識與專業能力。

為確保訓練成效，公司透過筆試、實作測驗及行為觀察等方式評估訓練結果，確保員工確實掌握訓練內容。對於未達標準者則安排補訓直到達成要求，同時妥善保存訓練紀錄作為能力追蹤與後續訓練規劃參考，建立持續改善的訓練管理體系。

承攬商安全管理

有成精密將承攬商視為營運團隊延伸，將承攬商安全管理納入整體職業安全衛生管理體系重要環節。公司建立完善承攬管理制度，從資格審核、進場教育至作業督導建立全流程管理機制，確保承攬商作業安全。

長期進駐廠區承攬商如保全、清潔等須提供人員健康檢查報告，並納入緊急應變演練，強化整體應變能力。舉凡施工廠商和駐廠外包廠商（例如保全和清潔人員等），於合約簽訂時，須依職安法進行體格或健康檢查，並以檢附健康管理承諾書為佐證。

執行流程	管理內容
入場前	須簽署安全衛生承諾書 作業人員資格證明及危害告知訓練紀錄
入場後	工安人員進行承攬商入場安全教育訓練 評估承攬商特殊作業施工 工安人員定期巡查監督承攬商 評估承攬商安全衛生表現納入後續發包考量

5.4.4 緊急應變與事故管理

緊急應變計畫與演練

有成精密建立全面性緊急應變機制，確保在各類緊急狀況下能迅速且有效採取應變行動，將災害損失降至最低。公司依據環安衛緊急應變管理程序規範，建立緊急事件應變機制，涵蓋火災、化學品洩漏、地震、颱風等天然災害及工安事故等各類潛在緊急情況，並針對不同廠區特性及風險評估結果制定應變計畫。

緊急應變演練是檢視應變計畫有效性及人員熟練度的重要機制，因此公司每年規劃演練活動，包括通報演練、實地演練及無預警演練等多種形式，確保應變機制在實際情況中能有效運作。



通報訓練



滅火訓練



避難引導訓練



救護訓練

災害復原計畫架構

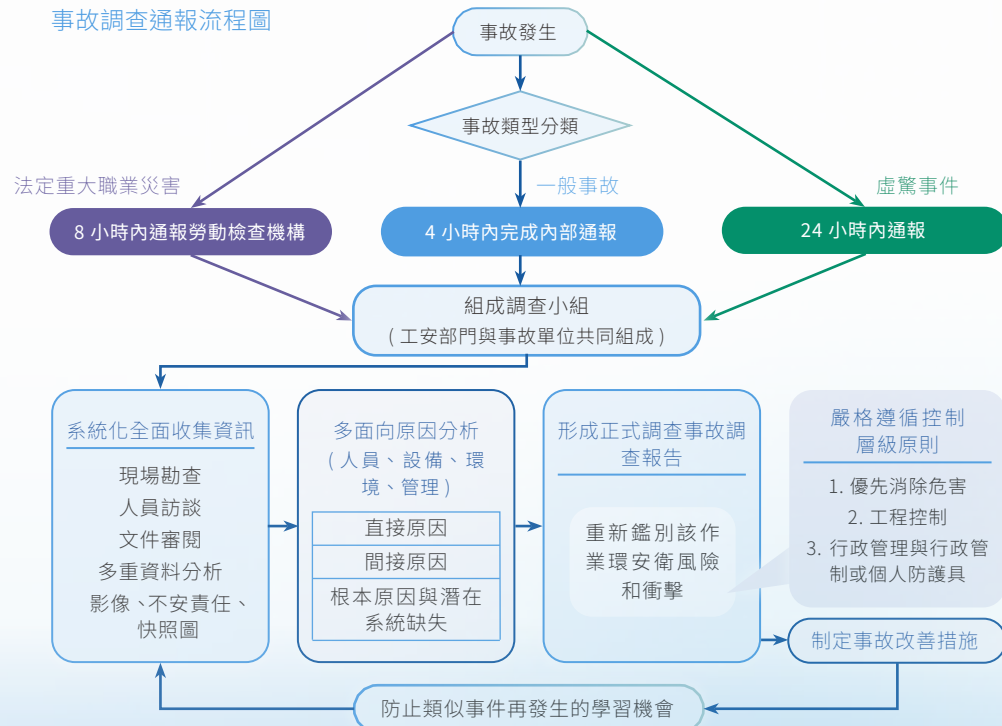
災害復原計畫的建立為營運持續管理提供具體的執行框架。當重大災害發生時（如：火災、旱災、水災等），災害通報機制立即啟動，相關人員依據既定程序進行緊急應變小組的組織與動員，其小組成員涵蓋各關鍵部門代表，確保決策過程能夠全面考量各業務面向的需求與限制。

若災害影響產能，業務單位於重大災害發生後通知受影響客戶，並定期（至少每周）回報給受影響客戶。界定關鍵業務的復原優先順序與時程要求。管理方式提升應變效率，更確保復原作業能夠聚焦於最重要的營運環節，在有限的資源條件下達成最佳的復原效果。

職業災害事故調查與分析

有成精密視每次職業災害事故為改善安全衛生管理的重要契機，因此建立完整事故調查與分析機制，從通報、調查至改善追蹤形成閉環管理，確保事故經驗得以有效轉化為預防措施，避免類似事件再次發生。

事故調查通報流程圖



安全衛生績效監測與量測

有成精密建立安全衛生績效監測與量測機制，透過系統化數據蒐集、統計與分析，掌握安全衛生管理執行情形與實際成效，並作為後續改善與管理決策之依據。公司亦明確界定各項安全衛生績效指標之衡量方法與標準，以確保績效評估結果具一致性與客觀性。

為掌握工作場所危害暴露情形，公司依作業特性、法規要求及風險評估結果，規劃並執行勞工作業環境監測。監測項目涵蓋有害物質濃度、噪音、照度、溫溼度及室內環境指標等；監測頻率與採樣點位則依相關法規及風險評估結果進行規劃與調整。

2025 年上、下半年度勞工作業環境監測結果均符合法規標準，合格率達 100%，顯示公司持續維持良好作業環境，並透過定期監測與改善管理，保障員工健康與職場安全。

公司建立分級安全稽核機制，透過日常安全巡檢、定期環安衛檢查、專案安全稽核及高階主管安全巡視等方式，持續檢視各廠區及不同作業類型之安全衛生管理執行情形。

針對稽核發現事項，公司即時記錄缺失內容，明確指派權責單位與改善期限，並納入缺失一覽表進行追蹤管理，確保改善措施有效落實，以降低職場風險並提升安全衛生管理效能。



職業安全衛生成果摘要

公司 2025 年度主要安全衛生績效表現摘要：

- 無任何因公死亡或嚴重職業傷害案例
- 職業災害 4 件，分別為跌倒 1 件、割傷 3 件
- 無任何職業病案例

失能傷害統計數據

廠別	台灣
總經歷工時	874,656
總損失天數	42
失能傷害頻率 (FR)	4.57
失能傷害嚴重率 (SR)	48.02
職業病率	0
死亡率	0

註 1. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷人次數 * 百萬工時 / 總經歷工時。(四捨五入算至小數點第 2 位)。

註 2. 失能傷害嚴重率 (SR) = 總損失日數 * 百萬工時 / 總經歷工時。(四捨五入算至小數點第 2 位)

註 3. 總損失日數：勞工因職業傷害發生後不能恢復工作之日數在一日 (含) 以上之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日之日曆天數。離職人數包含當年度退休人數或自然死亡之員工。

5.5 社會公益

有成精密的社會公益實踐不僅廣泛多元，更具系統性與策略性。從環境永續、弱勢關懷到人才培育，每一項活動都緊扣企業的核心價值與專業領域，形成獨特且具影響力的企業社會責任模式。這種「取之於社會，用之於社會」的精神，體現在公司持續不斷的社會參與中，為台灣社會注入正向能量，同時也為企業自身建立起良好的社會形象與

5.5.1 企業社會責任的多元實踐

有成精密長期致力於實踐企業社會責任，透過多元且系統性的社會公益活動展現其企業公民精神。公司不僅持續耕耘環境永續領域，更廣泛參與弱勢關懷及社會健康等面向，展現全方位的社會關懷。

116 位同仁共譜聖誕篇章 慈善永續音樂會：

洋溢著聖誕氣息的季節，有成精密為同仁舉辦「慈善永續音樂會」，將年度聖誕活動轉化為一場融合文藝與公益的社會參與，不僅能豐富同仁的文化素養，並具體展現企業與在地多元社群的深度連結。

本系列活動以聖誕餐會拉開序幕，穿插趣味橫生的魔術表演，讓同仁在愉快的氛圍中增進跨部門交流與團隊凝聚力。隨後登場的「慈善永續音樂會」，邀請 3 組特色表演團體帶來精彩演出：包括由青少年音樂家組成的新竹交

永續發展基礎。

透過這些多元的社會公益活動，不只履行企業公民的責任，更展現其「企業永續，共創雙贏」的理念，為企業與社會的共榮共存提供了值得借鏡的實踐範例。

這些活動不僅是單純的慈善行為，更代表著有成精密將永續理念融入企業文化及經營策略的具體表現，形成真正具有社會影響力的永續發展模式。

響管樂團，演奏多首膾炙人口的電影主題曲與經典名曲；接著由新竹市智障福利協進會成立的「鼓動樂星」團隊，以充滿生命力的節奏展現慢飛天使的自信與才華；再由新竹街頭藝人「微醺這夥」演繹流行樂曲，為現場注入活力。

本次「慈善永續音樂會」活動，在旋律與互動中傳遞愛與共融價值，共吸引 116 位同仁與 4 組在地藝文團體參與，展現有成精密關懷同仁、支持在地族群及推廣多元文化的社會價值。



5.5.2 環境永續與氣候行動

公園認養



有成精密於 2025 年度推動「新竹市馬偕公園」之認養計畫，每月有 10 位志工，7 至 12 月共計 60 人次參與公園清掃。此項目在改善公園整體的環境清潔與設施維護，藉此提升公共空間的使用品質與安全性，打造一個友善且具永續性的休憩環境，並進一步促進社區居民參與公共事務與環境維護之意識。對社會而言，該計畫能為市民提供乾淨、舒適且安全的休閒空間，強化社區凝聚力並提升環境美學品質，從而促進市民對公共空間永續發展的重視與參與。對公司而言，則能有效提升形象，展現有成精密投入在地永續發展的承諾，同時提升員工的參與感與團隊凝聚力，並深化有成精密與社區之間的連結與認同感。

淨灘活動



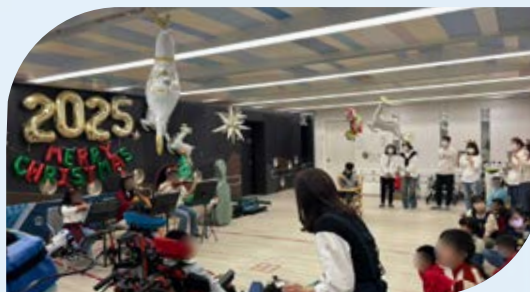
有成精密於 2025 年度在「新竹市南寮漁港」舉辦淨灘活動，共 18 名人次志工，累計服務時數 54 小時，清掃出 6 大袋廢棄物。該活動的主要目的在於減少海岸廢棄物與塑膠污染，以維護海洋與沿岸的生態系統，並透過實際的環保行動提升大眾的環境保護意識、推動永續發展理念。對社會具備的正面意義在於，能有效喚起民眾對海洋保育與環境永續之重視，促進社會大眾共同參與環境保護行動，達到減緩海洋污染問題並維護生物多樣性的目標。於此同時，此活動展現了有成精密對環境保護的承諾與行動力，除了能提升企業的綠色形象外，亦能增強員工的參與感與榮譽感，並成功建立企業的永續發展品牌價值。

5.5.3 關懷弱勢與社會共融



心路基金會合作計畫

本公司與「心路基金會」攜手合作，針對「心路基金會兒童」推動關懷項目，並由內部員工實際認養 63 份禮物，並邀請 3 位在地音樂學子現場演繹聖誕及經典電影曲目，悠揚的樂音成為現場的氣氛催化劑，讓所有參與者徜徉在同一個節奏，將本活動轉化為更具參與感的陪伴時刻。此計畫的核心目的在於協助弱勢兒童因資源不足所面臨之學習與生活困境，透過提供持續性的關懷與支持，促進其身心發展並保障教育機會的平等。



在社會意義方面，該計畫旨在促進社會的公平與包容，強化對弱勢族群的支持與關懷，進而提升整體社會福祉，並致力於建立一個更具同理心與責任感的社會氛圍。對有成精密而言，此項公益行動能有效建立企業關懷與公益品牌形象，深化企業文化價值，同時提升員工的向心力與認同感，向大眾充分展現有成精密對社會責任之長期投入。

5.5.4 健康社會

路燈認養

本公司於 2025 年度執行路燈認養計畫，針對新竹市忠孝路週邊認養 20 盞路燈共 20,000 元，改善夜間照明不足的問題，提升道路與公共空間的照明品質，並藉由強化行人與車輛的可見度，進一步降低交通事故風險、提升整體通行安全。在社會層面，此舉能有效提升居民夜間外出的安全性，減少交通事故與治安疑慮，營造安心友善的生活環境，進而提升城市的整體安全與生活品質。在企業效益方面，這項行動不僅能強化企業的公益參與形象、提升品牌曝光度與社區好感度，更能傳達正面的影響力，向大眾充分展現有成精密對公共安全與社會責任的重視。





06 附錄

6.1 GRI 內容索引

6.2 永續揭露主題與指標

6.2.1 半導體產業 (Semiconductors, TC-SC) 產業準則

6.2.2 太陽能科技與專案開發商 (Solar Technology & Project Developers, RR-ST) 產業準則

6.3 獨立保證聲明書

6.4 國際驗證書 / 查證

6.1 GRI 內容索引

使用聲明：有成精密已依循 GRI 準則，報導 GRI 內容索引中引用的 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）期間之資訊。

GRI 1 使用版本 GRI 1：基礎 2021

GRI 行業準則應用：無適用

以下指標皆經外部查證，查證結果詳如獨立保證意見聲明書所示。

全球永續性報告書協會 GRI 準則索引（刪除 GRI 203/403）

GRI 指標	指標名稱	報告書對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介與營運概況	8	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	揭露本年度無資訊重編
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	第 6-7 頁為外部確信說明；附錄另有獨立保證聲明書
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 商業模式與價值鏈管理	9	
2-7	員工	5.1.2 人權風險管理體系	59-62	
2-8	非員工的工作者	5.1.2 人權風險管理體系	59-62	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.4 公司治理架構總覽	11	
		1.4.5 功能性委員會	15	



GRI 指標	指標名稱	報告書對應章節	頁碼	備註
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.4.2 董事會組成與多元化	11	
2-11	最高治理單位的主席	1.4.2 董事會組成與多元化	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 董事會永續治理	11	
		1.4.3 董事會運作與治理效能	13	
2-13	衝擊管理的負責人	1.4.3 董事會運作與治理效能	13	
		2.1 永續發展治理組織	18	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續發展治理組織	18	
		2.1.1 董事會監督與管理機制	18	
2-15	利益衝突	1.4.3 董事會運作與治理效能	13-14	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.1、3.2 風險管理概述	18、33-34	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.4.4 董事進修與永續專業提升	14	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.4.6 董事會與功能性委員會績效評估	16	
2-19	薪酬政策	1.4.3 董事薪酬政策	13-14	
2-20	薪酬決定流程	1.4.5 薪資報酬委員會	15	
2-21	年度總薪酬比率			受限於保密規定限制，由於有成精密科技最高薪酬人員之薪資結構涉及公司營運策略、技術研發布局及市場競爭力，屬於公司機密資訊，而暫不予以揭露。
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	執行長的話	6	
2-23	政策承諾	2.4 永續發展成果與未來計畫	29	
2-24	納入政策承諾	各章節管理制度		



GRI 指標	指標名稱	報告書對應章節	頁碼	備註
2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.3 檢舉制度與申訴管道	32-33	
		3.2 風險管理	33-34	
		5.1.4 申訴與救濟機制	64-65	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.3 檢舉制度與申訴管道	32-33	
2-27	法規遵循	3.1 誠信經營	31-33	
		3.1.3 檢舉制度與申訴管道	32-33	
		3.2 風險管理	33-34	
2-28	公協會的會員資格	1.3 營運績效與經濟價值	10	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	2.2.1 利害關係人溝通與議合	19-20	
2-30	團體協約			公司沒有成立工會，故亦無進行團體協約之協商，但有每季進行勞資會議作充分溝通，會議結果涵蓋公司全部員工。
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	2.2 重大主題分析方法與流程	19-22	
		2.2.2 重大主題鑑別流程	21	
3-2	重大主題列表	2.2.3 重大主題評估結果	22	
		2.3 重大主題對照與衝擊管理	22-26	



重大主題列表

GRI 指標	指標名稱	報告書對應章節	頁碼	備註
重大主題：產品可靠度與耐久性提升				
GRI 3-3	重大主題管理	3.3.2 管理架構與運作	35	
		3.3.3 產品安全與驗證	36	
		3.5.1 產品研發突破	40	
		3.5.2 數位創新應用	40-41	
		3.5.3 友善綠色產品	42	
重大主題：核心資訊系統資安事件風險				
GRI 3-3	重大主題管理	3.4.1 資訊安全政策	38	
		3.4.2 資訊安全治理架構	38	
		3.4.3 風險管理	38	
		3.4.5 資安事件應變與復原	39	
重大主題：資訊安全防護與營運持續管理強化				
GRI 3-3	重大主題管理	3.4.1 資訊安全政策	38	
		3.4.2 資訊安全治理架構	38	
		3.4.3 風險管理	38	
		3.4.4 技術防護與維運	38	
		3.4.5 資安事件應變與復原	39	
		3.4.6 資安教育訓練	39	
重大主題：客戶信任與長期合作關係經營				
GRI 3-3	重大主題管理	3.3.3 產品安全與驗證	36	
		3.3.5 客戶滿意度管理	36-37	
		3.3.6 客戶申訴處理	37	
		3.5 創新與研發	40-42	
		3.5.3 友善綠色產品	42	



GRI 指標	指標名稱	報告書對應章節	頁碼	備註
重大主題：經營績效彰顯				
GRI 3-3	重大主題管理	1.3 營運績效與經濟價值	10	
		3.5 創新與研發	40-42	
		3.5.2 數位創新應用	40-41	
		3.5.1 產品研發突破	40	
		3.5 創新與研發	40-42	
GRI 201：經濟績效 2016				
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運績效與經濟價值	10	
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.6 氣候變遷管理	51-56	
GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工關係與福利	68-72	
GRI 201-4	取自政府之財務援助	1.3 營運績效與經濟價值	10	
重大主題：關鍵技術人才吸引與留任機制				
GRI 3-3	重大主題管理	5.2 人才發展與培育	66-67	
重大主題：經營績效彰顯				
GRI 401：勞雇關係 2016				
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 人權風險管理體系	59-62	
GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3.2 薪酬福利制度	68	
GRI 401-3	育嬰假	5.3.3 工作生活平衡	71	
GRI 404：訓練與教育 2016				
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 培訓體系與成效	66-67	
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 人才策略與政策、	66	
		5.2.2 培訓體系與成效	66-67	



GRI 指標	指標名稱	報告書對應章節	頁碼	備註
GRI 404-3	定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比	5.3.2 薪酬福利制度	69	
		5.3.4 員工滿意度與回饋	72	
重大主題：關鍵技術人才流失風險				
GRI 3-3	重大主題管理	5.2 人才發展與培育	66-67	
GRI 401：勞雇關係 2016				
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.2.2 培訓體系與成效	66-67	
GRI 404：訓練與教育 2016				
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 培訓體系與成效	66-67	
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 人才策略與政策	66	
		5.2.2 培訓體系與成效	66-67	
GRI 404-3	定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比	5.2.2 培訓體系與成效	66-67	
		5.3.4 員工滿意度與回饋	72	
重大主題：建構系統化教育訓練制度				
GRI 3-3	重大主題管理	5.2 人才發展與培育	66-67	
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 培訓體系與成效	66-67	
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 人才策略與政策	66	
		5.2.2 培訓體系與成效	66-67	
GRI 404-3	定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比	5.2.2 培訓體系與成效	66-67	
		5.3.4 員工滿意度與回饋	72	

6.2 永續揭露主題與指標

Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics

6.2.1 半導體產業（Semiconductors, TC-SC）產業準則

SASB 主題	SASB 代碼	指標要求	指標性質	建議單位	對應報告書章節	頁碼	內容摘要	外部查證
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 範疇 1 排放之全球總排放量	量化	tCO2e	4.6 氣候變遷管理	51-56	102.43 tCO2e (僅計算台灣總部及其廠區)	
	TC-SC-110a.1	(2) 來自全氟化合物之總排放量	量化		4.6 氣候變遷管理	51-56	非晶圓製程，不適用此指標	
	TC-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標以及針對該等目標之績效分析之討論	討論及分析	N/A	4.6.2 氣候變遷因應策略 4.6.4 指標與目標	52-54 56	詳見報告書內容	
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗量	量化	GJ	4.3 能源管理	45-47	11254.97 GJ (僅計算台灣總部及其廠區)	
	TC-SC-130a.1	(2) 電網電力百分比	量化	%	4.3 能源管理	45-47	93.90% (僅計算台灣總部及其廠區)	
	TC-SC-130a.1	(3) 再生百分比	量化	%	4.3 能源管理	45-47	0% (僅計算台灣總部及其廠區)	
製造之水管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	m3	4.4 水資源管理	47-48	10,100m3 (僅計算台灣總部及其廠區)	
	TC-SC-140a.1	(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	m3	4.4 水資源管理	47-48	0 m3，皆非位於水壓力高或極高區域 (僅計算台灣總部及其廠區)	



SASB 主題	SASB 代碼	指標要求	指標性質	建議單位	對應報告書章節	頁碼	內容摘要	外部查證
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1) 來自製造之有害廢棄物重量	量化	metric/tons	4.5 廢棄物管理	49-50	0.49 tons (僅計算台灣總部及其廠區)	
	TC-SC-150a.1	(2) 再循環百分比	量化	%	4.5.1 廢棄物減量與循環經濟	49	0% (僅計算台灣總部及其廠區)	
勞工健康安全	TC-SC-320a.1	為評估、監控及減少勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論及分析		5.4 職業安全衛生	73-79	詳見報告書內容	
	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 ¹	量化	貨幣	3.1.3 檢舉制度與申訴管道 5.4 職業安全衛生	32-33 73-79	2025 年無因員工健康與安全而產生罰款，或因司法程序致生財務損失，總金額為 0 元。	
招募及管理全球性與具技術之勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	%	5.1.2 人權風險管理體系	59、62	12.776% (外籍男性為 51 位、外籍女性為 1 位，僅計算台灣總部及其廠區)	
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 ³	量化		1.1.2 能源整合管理服務 4.6 氣候變遷管理	9 51-56	不適用	
	TC-SC-410a.2	(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦及 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率 ⁴	量化				未生產此產品，故不適用	

SASB 主題	SASB 代碼	指標要求	指標性質	建議單位	對應報告書章節	頁碼	內容摘要	外部查證
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析		1.2 價值鏈管理 3.2 風險管理 5.1.3 供應鏈人權管理	9 33-34 63	詳見報告書內容 • 半導體事業群之關鍵原料均有 2~3 家以上供應商之機制，並定期執行績效評比和實施風險鑑別，可避免供應問題。 • 供應商出貨時會出具 COA，並且有成針對原料有入廠進料檢驗之機制，可提早攔檢品質問題。	
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 5	量化	N/A	3.1.3 檢舉制度與申訴管道	32-33	2025 年無因違反智慧財產與反競爭行為而產生罰款，或因司法程序致生財務損失，總金額為 0 元。	
活動指標	TC-SC-000.A	總生產數量	量化				533,185 pcs	
	TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比	量化	%			自有設施的生產 100%。	

6.2.2 太陽能科技與專案開發商（Solar Technology & Project Developers, RR-ST）產業準則

SASB 主題	SASB 代碼	指標要求	指標性質	建議單位	對應報告書章節	頁碼	內容摘要	外部查證
製造之能源管理	RR-ST-130a.1	(1) 總能源消耗量	量化	GJ	4.3 能源管理	45、46	11254.97 GJ (僅計算台灣總部及其廠區)	同半導體產業準則
	RR-ST-130a.1	(2) 電網電力百分比	量化	%	4.3 能源管理	45-46	100% (僅計算台灣總部及其廠區)	同半導體產業準則
	RR-ST-130a.1	(3) 再生百分比	量化	%	4.3 能源管理	45-46	0% (僅計算台灣總部及其廠區)	同半導體產業準則
製造之水管理	RR-ST-140a.1	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	m3	4.4.1 水資源使用與管理措施	47-48	10,100m3 (僅計算台灣總部及其廠區)	同半導體產業準則
	RR-ST-140a.1	(2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	m3	4.4.1 水資源使用與管理措施	47-48	0 m3，皆非位於水壓力高或極高區域（僅計算台灣總部及其廠區）	同半導體產業準則
	RR-ST-140a.2	水管理之風險之描述，以及對降低該等風險之策略及實務之討論	討論及分析		4.4.1 水資源使用與管理措施	47-48	詳見報告書內容	
有害廢棄物管理	RR-ST-150a.1	(1) 來自製造之有害廢棄物重量	量化	公噸	4.5.2 廢棄物統計資料	49-50	0.49 tons (僅計算台灣總部及其廠區)	同半導體產業準則
	RR-ST-150a.1	(2) 再循環百分比	量化	%	4.5.1 廢棄物減量與循環經濟	49	71.47% (僅計算台灣總部及其廠區)	同半導體產業準則
	RR-ST-150a.2	(1) 應報導洩漏之次數及總重量	量化	Kg	NA		2025 年未有有害廢棄物外洩事件	
	RR-ST-150a.2	(2) 回收量	量化	Kg	NA		0kg	

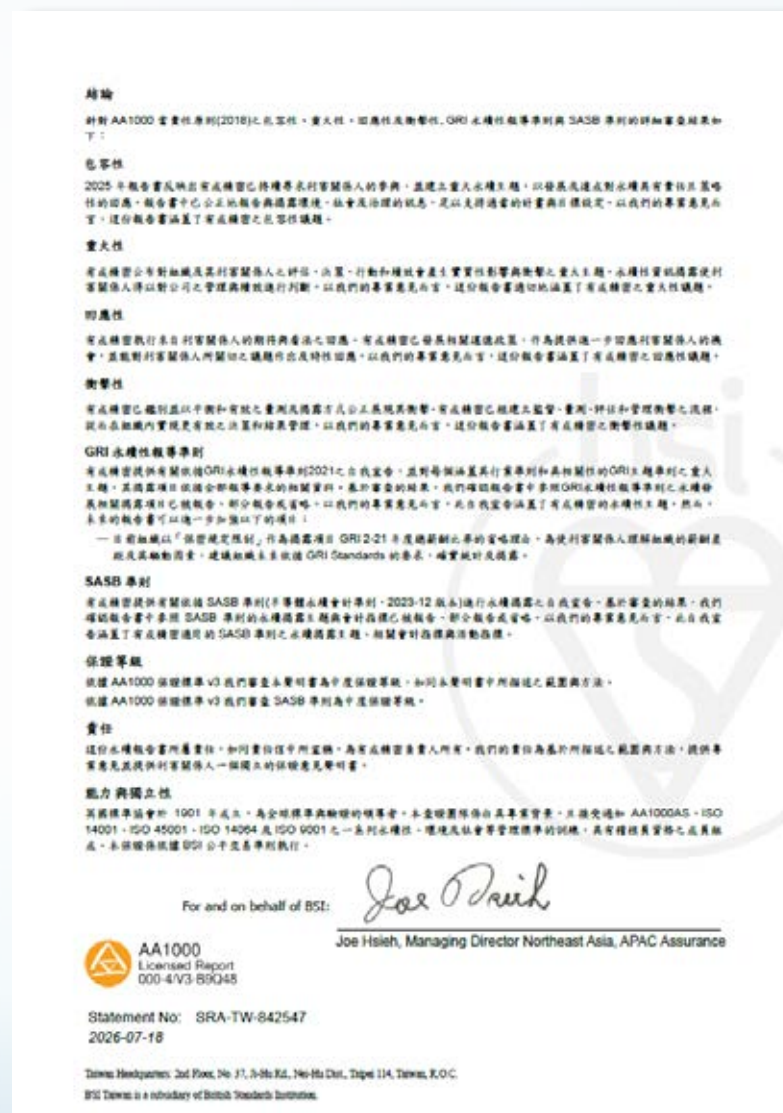


SASB 主題	SASB 代碼	指標要求	指標性質	建議單位	對應報告書章節	頁碼	內容摘要	外部查證
專案開發之生態影響	RR-ST-160a.1	生態影響有關之專案延遲之 (1) 次數	量化	數量	NA		2025 年未有地面型開發工程案	
	RR-ST-160a.1	與生態影響有關之專案延遲之 (2) 持續時間	量化	天數	NA		2025 年未有地面型開發工程案	
	RR-ST-160a.2	太陽能系統專案開發中為因應社區及生態之影響所作之努力之描述	討論及分析		NA		2025 年未有地面型開發工程案	
能源基礎設施整合及相關法規之管理	RR-ST-410a.1	將太陽能整合至現有能源基礎設施之相關風險之描述，以及對管理該等風險所作之努力之討論	討論及分析				太陽能模組可能受到天災影響導致設備受損或發電減少，針對此項風險，有成提供 Willis 三合一保險，供客戶選配，降低災害造成的損失。	
	RR-ST-410a.2	能源政策相關之風險與機會及其對與將太陽能整合至現有能源基礎設施影響之描述	討論及分析		4.6 氣候變遷管理	51-56	詳見報告書內容	
產品生命週期管理	RR-ST-410b.1	銷售之產品中屬可再循環或可再利用之百分比	量化	%	NA		本公司並無有回收或可重複使用的銷售產品	
	RR-ST-410b.2	(1) 生命終結之材料之回收重量	量化	公噸	NA		本公司並未有回收材料	
		(2) 再循環之百分比	量化	%	NA		本公司並未有回收材料	
	RR-ST-410b.3	含有 IEC 62474 應申報物質砷化合物、銻化合物或鉍化合物之產品收入百分比	量化	百分比 (%)	NA		本公司並無使用 IEC 62474 應申報物質	



SASB 主題	SASB 代碼	指標要求	指標性質	建議單位	對應報告書章節	頁碼	內容摘要	外部查證
產品生命週期管理	RR-ST-410b.4	為高價值再循環設計產品之作法與策略之描述	討論及分析				針對光電板的回收，已與環保部建立模組回收與利用機制，已成立模組回收基金，規範設置者預繳模組回收費用（1,000 元 / 瓦）。	
材料取得	RR-ST-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析		1.2 價值鏈管理、 3.2 風險管理、 5.1.3 供應鏈人權管理	9 33-34	詳見報告書內容 • 監控原物料價格波動、規劃避險方案並延擬採購策略。 • 持續追蹤關鍵性原物料當地及外部政策，了解多方市場需求。 • 協同研發量能，調配合適供給。	同半導體產業準則
	RR-ST-440a.2	多晶矽供應鏈相關之環境風險管理之描述	討論及分析		5.1.3 供應鏈人權管理	63	詳見報告書內容 • 需管制於製造過程中對環境所產生的影響。 • 相關原料為可追溯材料並定期認證確保其為合法。 • 須擁有處理水和廢棄物所需的環境許可證與設施。 • 持續追蹤是否曾有被環保主管機關檢查不合規定之事件與後續因應方式。	
活動指標	RR-ST-000.A	生產之太陽光電 (PV) 模組總容量	量化	百萬瓦 (MW)	NA		非屬太陽光電 (PV) 模組製造業	
	RR-ST-000.B	已完成太陽能系統之總容量	量化	百萬瓦 (MW)			0.529025 MW	
	RR-ST-000.C	專案開發資產總額	量化	貨幣			25,985,343	

6.3 獨立保證聲明書





INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Win Win Precision Technology Sustainability Report 2025

The British Standards Institution is independent of Win Win Precision Technology Co., Ltd. (hereafter referred to as Win Win in this statement) and has no financial interest in the operation of Win Win other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of Win Win only for the purposes of assuring its statements relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by Win Win. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to Win Win only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with Win Win includes the following:

1. The assurance scope is consistent with the description of Win Win Precision Technology Sustainability Report 2025.
2. The evaluation of the nature and extent of the Win Win's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.
3. The assessment of disclosure to be in conformance with the applicable SASB industry standard(s) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the Win Win Precision Technology Sustainability Report 2025 provides a fair view of the Win Win sustainability programmes and performances during 2025. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the Win Win and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate Win Win's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that Win Win's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards and SASB Standard(s) were fairly stated.

Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a top level review of issues raised by external parties that could be relevant to Win Win's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 13 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact as described in the AA1000AP (2018);
- an assessment of the organization's use of metrics or targets of SASB Standard(s) to assess and manage topic-related risks and opportunities.

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness, and Impact of AA1000AP (2018), GRI Standards and SASB Standard (s) is set out below:

Inclusivity

This report has reflected a fact that Win Win has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the Win Win's inclusivity issues.

Materiality

Win Win publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of Win Win and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the Win Win's management and performance. In our professional opinion the report covers the Win Win's material issues.

Responsiveness

Win Win has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for Win Win is developed and continually provides the opportunity to further enhance Win Win's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Win Win's responsiveness issues.

Impact

Win Win has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. Win Win has established processes to monitor, measure, evaluate, and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the Win Win's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

Win Win provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported, or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Win Win's sustainability topics. However, the future report will be improved by the following areas:

- The organization currently cites "confidentiality constraints" as the reason for omitting Disclosure 2-21 Annual Total Compensation Ratio. To help stakeholders understand the organization's pay disparity and its drivers, it is recommended that the organization accurately calculate and disclose this information in accordance with the requirements of the GRI Standards in the future.

SASB Standards

Win Win provided us with their self-declaration of in accordance with SASB Standard(s) (Semiconductors Sustainability Accounting Standard, version 2023-12). Based on our review, we confirm that the sustainability disclosure topics & accounting metrics of SASB Standard(s) are reported, partially reported, or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers disclosure topics, associated accounting metrics and activity metrics for applicable SASB industry standard(s).

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review of SASB Standard(s).

Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the Win Win's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

Competency and Independence

The assurance team was composed of auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064, and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:

Joe Hsieh

Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-B9Q48

Statement No: SRA-TW-842547

2026-07-18

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 11, S. Hu Rd., Xue-Hu Tai, Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

6.4 國際驗證書 / 查證

證書名稱	發證單位	證書效期	
ISO 9001 : 2015	SGS	2026/06/28~2029/06/11	
ISO 14001 : 2015	SGS	2024/05/30~2027/05/30	
ISO 45001 : 2018	SGS	2024/05/30~2027/05/30	
ISO 50001 : 2018	SGS	2025/12/23~2028/12/16	
SA 8000 : 2014	TUV Nord	2025/05/22~2028/05/21	