



永續報告書

Sustainability Report

2025

精益求精 · 拓展永續未來

CONTENTS

目錄



02	關於本報告書
03	2025 年永續績效亮點
04	經營者的話

05 1 永續精拓

06	1.1 關於精拓
08	1.2 永續管理
10	1.3 利害關係人議合
12	1.4 鑑別重大主題

16 2 公司治理

17	2.1 治理架構
24	2.2 營運績效
26	2.3 誠信經營
28	2.4 法規遵循
31	2.5 風險管理
33	2.6 資訊安全管理
36	2.7 創新研發

39 3 環境永續

40	3.1 環境管理政策
41	3.2 TCFD
47	3.3 溫室氣體管理
48	3.4 能資源管理(含水資源)
49	3.5 廢棄物管理

50 4 夥伴共榮

51	4.1 供應鏈永續管理
54	4.2 客戶服務

56 5 友善職場

57	5.1 人才吸引留任
69	5.2 人才培育
72	5.3 職業安全衛生

75 6 社會參與

57	6.1 社會參與
----	----------

78 附錄

79	附錄一、GRI 內容索引
87	附錄二、SASB 指標內容索引表

關於本報告書

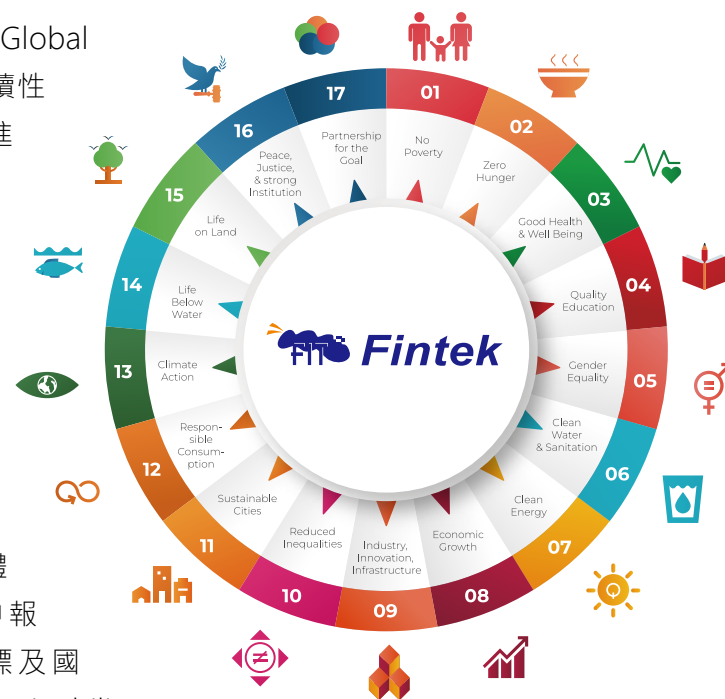
精拓科技股份有限公司（以下簡稱**精拓**、**精拓科技**、**本公司**）發行之永續報告書以「**公司治理**」、「**環境永續**」、「**夥伴共榮**」、「**友善職場**」、「**社會參與**」等面向為架構，呈現對公司治理、經濟、環境、社會等重要議題之因應作為，回應利害關係人對精拓在永續發展所關注的永續議題，並展現對永續經營之實踐。

報告範疇

本報告書資訊之揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止，報告範疇涵蓋公司治理、環境永續、夥伴共榮、友善職場及社會參與等治理、環境及社會面之績效。本報告書永續資訊揭露實體為精拓科技股份有限公司，涵蓋新竹總公司及臺北辦事處；本公司無納入永續報導之子公司或關係企業，與個體財務報告範圍一致。如特定環境數據、員工數據或其他績效數據之涵蓋範圍有所差異，已於相關章節註明。本公司將持續強化永續資訊管理作業，以提升各項永續資訊之完整性、一致性與可比較性。

撰寫原則

本報告書參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之永續性報導準則（GRI Standards 2021）進行編製。同時參考金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之「氣候相關財務揭露」架構（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）、聯合國永續發展目標（SDGs）、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之半導體業揭露標準及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等永續指標及國際倡議。本報告書亦參考 IFRS Sustainability Disclosure Standards 之發展趨勢，包含 IFRS S1「永續相關財務資訊揭露之一般要求」及 IFRS S2「氣候相關揭露」，作為未來強化永續資訊與財務資訊連結、提升氣候相關風險與機會揭露品質之準備方向。



報告審查與發行

本報告書之重大主題、揭露邊界及報導內容均由公司各責任部門提供，經永續發展委員會審議後，呈報董事長核閱，定稿後正式出版。本年度尚未委託第三方確信，未來將依主管機關規範、利害關係人期待及永續資訊成熟度，評估導入外部確信或查證。本公司每年發行之永續報告書，為落實環保推行無紙化，報告書電子檔置於公司官網提供查閱與下載。

- ◆ 首次發行日期：2025 年 8 月
- ◆ 本次發行日期：2026 年 8 月
- ◆ 下次發行日期：預計 2027 年 8 月

聯絡資訊

若您對本報告書內容有任何建議，竭誠歡迎您與本公司聯繫。聯絡方式如下：

精拓科技股份有限公司 永續發展委員會辦公室



- 📍 新竹縣竹北市台元二街 10 號 7F-1
- ☎ 03-5600168
- ✉ kris_chen@fintek.com.tw
- 🌐 www.fintek.com.tw

2025 年永續績效亮點



S

公司以實際行動支持公益，
累計捐款高達 **874,610** 元，積極參與社會福祉。

S

持續強化員工技能，年度內完成 **1,049.5** 小時的教育訓練，
助力每位員工的職涯成長。

S

提供總額高達 **2,375,044** 元的員工旅遊補助，
讓每位夥伴都能有難忘的假期。

S

關注員工生活，發放育兒暨教育補助 **331,000** 元，
助力員工平衡工作與家庭。

S

員工健檢優於法規。

S

開辦員工持股信託，提高員工退休保障。

E

S

供應商 **100%** 簽署 " 企業社會責任承諾書 "。

E

全廠區使用 **LED** 燈。

G

資安意識提升，全員平均授課率 89%，課後測驗合格率 **100%**。

經營者的話

在這個快速變動的世界裡，我們每天都在思考：企業存在的意義究竟是什麼？是追求成長與獲利，還是能夠在社會與環境中留下正向的影響？對精拓科技而言，答案從來不是二選一，而是要在創造價值的同時，讓我們的努力能夠回應這個時代的需求，並且與所有夥伴一起走向更美好的未來。

我們相信，企業的力量不僅來自技術與市場，更來自於人心。當我們以「服務、創新、尊重、分享」作為核心價值時，這不只是口號，而是提醒我們在每一個決策、每一次合作、每一段旅程中，都要記得初心：服務是為了讓彼此更好，創新是為了讓世界更進步，尊重是為了讓差異成為力量，分享則是為了讓成果能夠惠及更多人。

過去一年，我們努力讓這些理念落地。辦公室裡的節能措施、流程的數位化，不只是降低能耗與紙張使用，更是一種生活方式的選擇；在供應鏈中尋找志同道合的夥伴，不只是商業合作，更是共同承擔責任的承諾。這些看似微小的行動，累積起來就是我們對環境的回應。

我們也深知，員工是公司最珍貴的資產。每一次培訓、每一次交流，都是投資在人的成長；每一次傾聽、每一次支持，都是讓工作環境更公平、更包容的努力。當同仁能夠在這裡找到歸屬感與成就感，他們的力量也會回饋到客戶與社會，形成一個良善的循環。

誠信與透明，則是我們最堅持的信念。無論是風險管理、內部控制，或是與股東、投資人的溝通，我們都希望能夠以最真誠的方式展現自己。因為我們相信，只有在信任的基礎上，企業才能走得長遠。

展望未來，我們不會停下腳步。我們希望能夠設定更清晰的目標，讓每一個行動都能被衡量、被檢視；我們希望能夠聆聽更多利害關係人的聲音，讓政策與方向更貼近期待；我們也希望透過創新技術，支持低碳轉型，推動綠色經濟。這些不只是策略，更是我們對下一代的承諾。

精拓科技的故事，從來不是單一企業的故事，而是與所有夥伴共同編織的旅程。我們相信，唯有攜手合作，才能讓企業與社會一起繁榮，才能讓永續不只是理念，而是生活的一部分。未來的路上，我們會繼續以透明、誠信與創新的精神前行，讓每一個努力都能夠化為具體的改變。因為我們深信，永續不是遙遠的目標，而是每天的選擇；而這些選擇，將決定我們能夠留下什麼樣的世界給下一代。

精拓科技

董事長兼總經理 黃德燾

黃德燾



1

CHAPTER

永續精拓

- 1.1 關於精拓
- 1.2 永續管理
- 1.3 利害關係人議合
- 1.4 鑑別重大主題



1.1 關於精拓

精拓科技為國內無晶圓廠之專業 IC 設計公司，屬於 IC 設計產業鏈中的上游業者。自 2002 年成立以來，已開發出應用於工業電腦、個人電腦、電腦週邊及資訊家電等多種積體電路晶片，主要服務筆記型電腦製造業及工業電腦製造業等客戶。精拓科技著重於發展工業電腦，專注於類比數位混合訊號 IC 設計技術，佈局工業物聯網相關產品，並加強高速介面、類比功能電路及微型處理器整合性研發技術，期望開發出兼具實用性與環保性的創新產品，以滿足未來世界的需求。

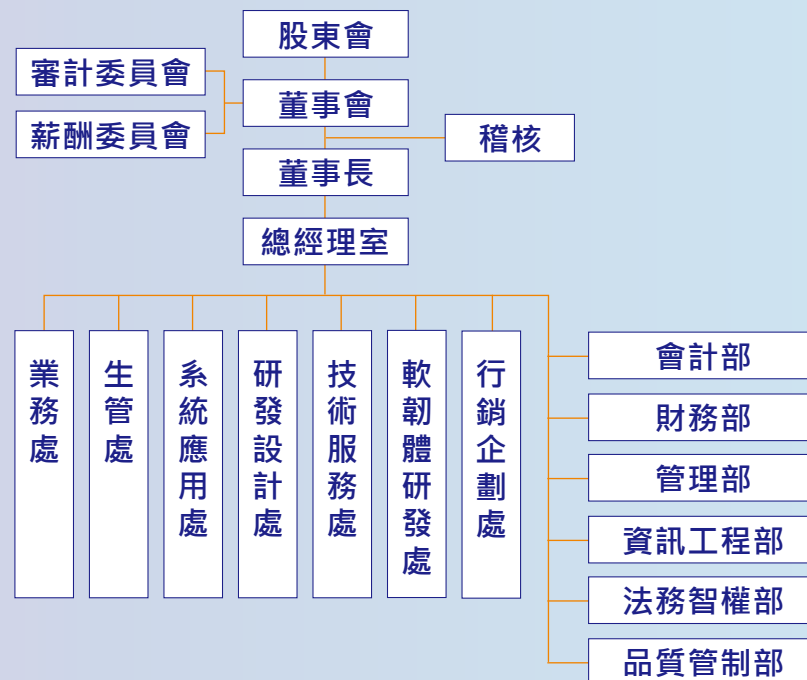
公司資訊

成立日期	2002 年 5 月
總公司	新竹縣竹北市台元二街 10 號 7F-1
實收資本額 / 法律形式	341,487,130 元 (新台幣) / 股份有限公司
股票代號	4951
員工總人數	69 人 (2025/12/31)
董事長	黃德燦
總經理	黃德燦

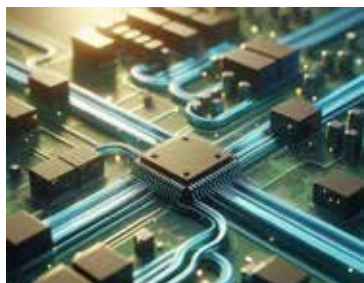
積體電路晶片應用



組織架構圖



公司產品



精拓科技為無晶圓廠之 IC 設計公司，產品包含：輸出入控制器 (Super I/O controller)、橋接控制器 (Bridge Controller)、環境監控 (HW Monitor)、收發器 (Transceiver)、PD 充電管理 (PD Power Management)。

為了增加與產業相關團體的聯繫，本公司參與下列公協會：

名 稱	參與形式
中華民國內部稽核協會	會員
新竹縣商業會	會員
Digitimes 電子報	會員
USB-Implementers Forum (USB 開發者論壇)	會員
ICAA 智慧產業電腦物聯網協會	會員

1.2 永續管理

為具體實踐企業永續發展的願景，精拓科技董事會通過《**永續發展實務守則**》，明確訂定四項核心原則：**一、落實公司治理；二、發展永續環境；三、維護社會公益；四、加強企業永續發展資訊揭露**。此守則不僅作為公司推動永續發展的最高行動綱領，也為當前營運提供方向，確保各項業務與管理活動皆符合永續價值與社會期許。

精拓科技深信，永續發展不單是企業實現經濟成長與競爭優勢的重要路徑，更是創造長期價值、促進社會共融及環境保護的關鍵基礎。因此，我們持續強化制度設計與組織功能，積極培養企業韌性與調適能力，以因應快速變動的經營環境與多元利害關係人的期望。

為提升永續管理效能並確保政策落實，精拓科技於 2024 年 11 月正式成立「**永續發展委員會**」，視其為公司長期經營與治理架構中的重要一環。該委員會由總經理親自擔任召集人，展現最高管理階層對永續議題的高度重視與實質承諾。委員會設立經董事會審議通過，每年至少召開一次會議。董事會每年至少一次聽取永續發展委員會報告，內容包括重大主題鑑別結果、利害關係人議合成果、重大衝擊管理、年度目標達成情形及後續改善方案，作為調整公司永續策略與資源配置之依據。

永續發展委員會下設三個功能性小組，分別為「**公司治理小組**」、「**關懷小組**」及「**環境小組**」，各小組依其專責領域規劃與推動相關專案，涵蓋公司治理透明化、員工權益與社會參與、氣候變遷因應及資源管理等面向，透過跨部門協作機制，確保永續議題融入公司營運流程與管理決策。

永續發展委員下設三個功能性小組



公司治理小組



關懷小組



環境小組

此外，委員會定期透過提報董事會相關會議議案，將議題區分為經濟、社會及治理三大面向，進行分析與溝通，檢視策略回應與利害關係人之溝通成效，並據以調整行動方案與揭露內容。總經理亦以召集人身份，每年定期或不定期向董事會報告永續目標與執行情形，強化決策層對 ESG 推動成效的掌握與監督。

透過制度化的治理架構與持續的行動承諾，精拓科技積極打造一個兼具經濟效益、社會責任與環境友善的企業發展模式，期盼能成為推動永續發展的領航者，攜手員工、股東、客戶及社會大眾，共創多贏價值與美好未來。

2025 年與最高治理單位溝通之關鍵重大事件（單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者）總數：**0 件**；事件性質：無重大違法、重大申訴、重大資安、重大職安、重大環境或重大人權負面衝擊事件。

永續發展委員會組織圖



1.3 利害關係人議合

建立溝通管道以及有效溝通，聚焦回應利害關係人關注的議題，是企業永續經營的基礎。精拓依據 AA1000 SES (2015) 利害關係人議合標準「**依賴性、責任性、影響力、多元觀點、張力**」五大原則，鑑別精拓的主要利害關係人，由精拓永續發展委員會進行評估後，確立**客戶、員工、政府機關、供應商及股東** 5 類主要利害關係人。

各部門透過多元管道與利害關係人持續進行溝通與議合，讓關注精拓的利害關係人能適時瞭解公司營運概況。精拓亦採取各式議合方式以掌握利害關係人對公司的關注及期待。



利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	2025 年的溝通成果
 客戶	客戶為公司營運成長之主要來源，公司堅守對客戶的承諾，確保產品品質優良，以達成長期合作共贏的目標。	- 營運績效 - 公司治理與誠信經營 - 風險管理 - 客戶服務 - 綠色產品	- 客服專線、客服信箱 - 客戶滿意度調查情形 (年) - 公司官方網站提供產品軟體即時更新 - 代理商會議 (2 次 / 月)	- 客戶滿意度調查 1 次，平均分數 9.2 (滿分 10 分)，相關問題均處理及結案。 - 客戶訴願共 24 件，均已順利向客戶報告並結案。

利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	2025 年的溝通成果
 員工	員工是公司營運基石，提供具競爭力的薪酬福利，確保人才穩定留任，提供全方位支持。	- 營運績效 - 勞資關係 - 創新研發 - 溫室氣體排放與能源管理 - 人才培育與留任	- 員工福利事項及福委會資訊公告 (不定期) - 教育訓練活動 (不定期) 績效 - 考核 (每半年) 勞資會議 (每季)	- 慶生會活動 4 次、員工旅遊資訊 8 則。 - 新進人員教育訓練；不定期專業職能訓練。 - 績效考核，年中 / 年底各執行 1 次。 - 勞資會議 4 次。
 政府 / 主管機關	主管機關在公司治理及永續發展的監督評估中扮演關鍵角色，公司嚴格遵循主管機關的政策與法規，確保公司符合法規與公司治理標準。	- 公司治理與誠信經營 - 風險管理 - 資訊安全 - 創新研發 - 營運績效	- 主管機關政策宣導會議 (不定期) - 公開資訊觀測站 (不定期) 公司網頁 (不定期) 公文往返 (不定期)	- 依主管機關規定辦理上櫃公司應公告申報事項。 - 主管機關 (勞動部、經濟部、稅務局等) 的公文皆已轉發給相關單位處理後續作業。
 供應商	公司產品生產有賴於眾多供應夥伴穩定供應高品質的材料與製程，確保公司產品的品質與持續供應。	- 營運績效 - 創新研發 - 公司治理與誠信經營 - 風險管理 - 客戶服務	- 供應商評鑑 (每廠每半年一次) - 外包廠品質稽核 (每廠每年 1 次)	- 供應商評鑑，每半年 1 次，定期就生產管理與品質成效進行評比及溝通。 - 外包廠稽核，共計 4 廠次。
 股東和其他投資者	公司秉持公平原則保障股東權益，確保其在重大事項上享有知情權、參與權及決策權，維護合法權益並促進治理透明性。	- 營運績效 - 公司治理與誠信經營 - 創新研發 - 風險管理 - 資訊安全	- 公開資訊觀測站 (依規定公告) - 法人說明會 (不定期) - 投資人信箱 - 股東常會 (每年)	- 股東常會出席比例 61.31%。 - 公司網站設有投資人專區及聯絡窗口，接獲股東相關信件皆會轉由對應窗口立即處理。

1.4 鑑別重大主題

本公司依據 GRI Standards 2021 準則，結合經濟、環境與社會三大構面對企業永續經營的衝擊程度，鑑別出 24 項永續議題，並透過每三年一次的問卷調查，掌握利害關係人對各項議題的關注程度。本年度共回收 102 份有效問卷，並同步進行內部問卷，以評估各議題對公司營運的影響程度。綜合利害關係人關注程度與公司營運衝擊進行重大性分析後，經由永續發展委員會審議與討論，最終擇定 6 項為本年度重大主題，並依據其在環境、社會與公司治理面向的優先程度排序，作為本報告揭露之重點。



階段	主題	內容
第一階段	蒐集永續議題	- 鑑別利害關係人，共 5 類。 - 參考 GRI 永續性報導準則、產業特性相關議題蒐集 24 項永續議題。
第二階段	鑑別衝擊與發生頻率	各項正反面實際及潛在議題造成最顯著衝擊與最可能發生性進行重大性分析。
第三階段	確認重大主題	經由永續發展委員會討論擇定 6 項重大永續議題，並界定其邊界與對應的 GRI 準則主題。
第四階段	設定策略與目標：相關部門短中長期計畫	相關部門設定策略、目標檢視及揭露短中長期永續發展方案。

1.4.2 重大主題矩陣

本公司綜合利害關係人關注程度與議題對公司營運的衝擊程度，繪製重大主題矩陣。經永續發展委員會審議，確認 6 項重大主題，包括：

資訊安全

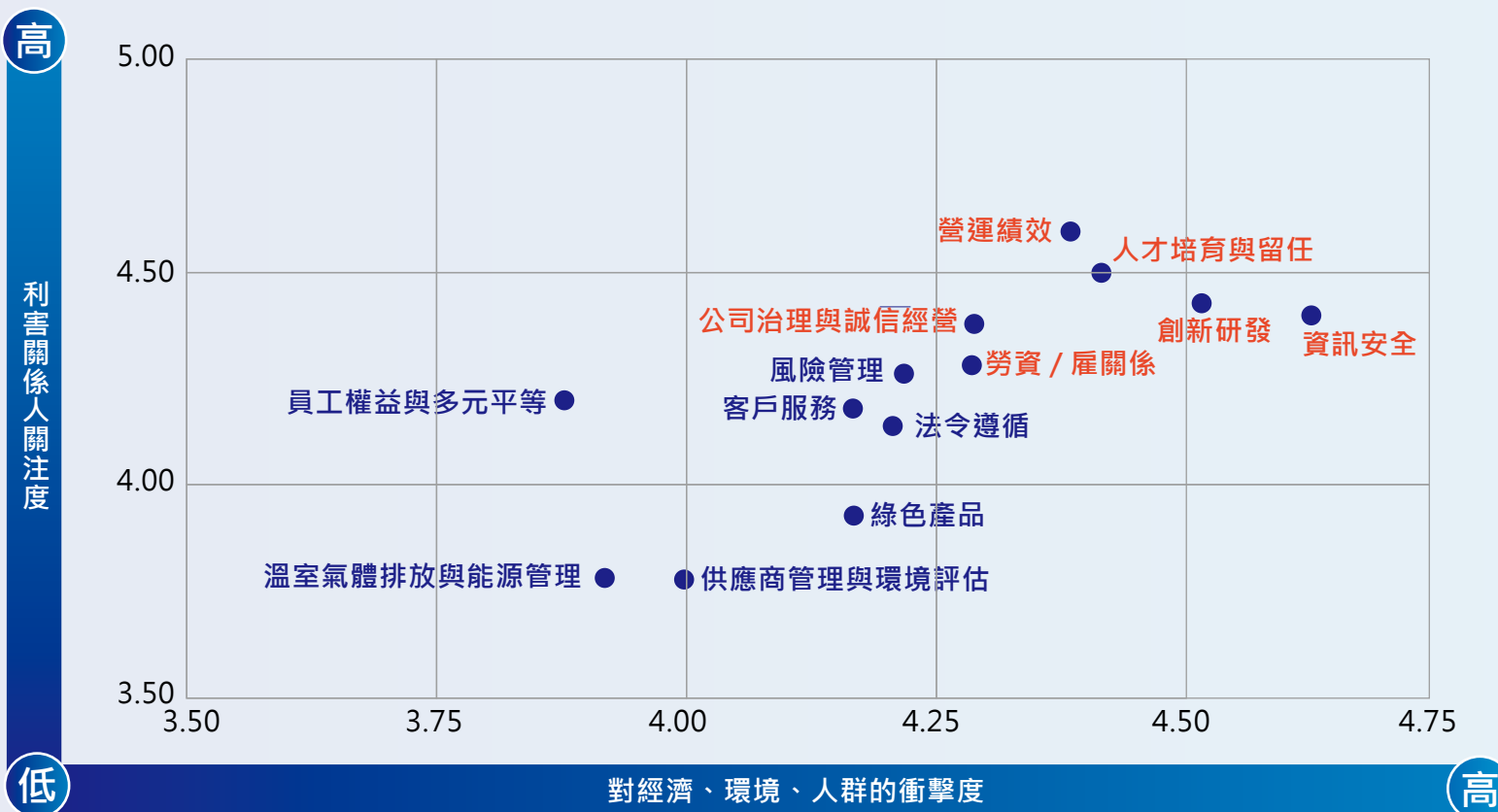
創新研發

人才培育與留任

營運績效

公司治理與
誠信經營

勞資 / 雇關係



1.4.3 重大主題衝擊評估

為掌握各項重大永續議題對公司營運可能產生之影響，本公司針對已辨識之永續議題進行衝擊評估，並依據「影響程度」與「發生可能性」兩大面向，分別評估其正面與負面衝擊，作為重大議題排序之依據。評估結果如下表所示，並將作為後續擬定永續管理策略、風險控管措施及資源配置之重要參考。其中，各項重大議題對經濟、環境及人群 / 人權面向之正面與負面衝擊，均以 1 至 5 分進行量化評估；發生可能性亦採相同評分方式。分數越高，表示該議題對公司或相關利害關係人之影響程度越高，或其發生可能性越高。

影響程度

高 ▲▲▲ (平均分數 5-4 分)

中 ▲▲ (平均分數 4-3.5 分)

低 ▲ (平均分數 3.5 分以下)

發生可能性

實際發生 ▲▲▲▲ (平均分數 5-4.5 分)

潛在高 ▲▲▲ (平均分數 4.5-4 分)

潛在中 ▲▲ (平均分數 4-3.5 分)

潛在低 ▲ (平均分數 3.5 分以下)

重大主題	影響程度		發生可能性	
	正面	負面	正面	負面
資訊安全	▲▲▲	▲▲	▲▲▲	▲
創新研發	▲▲	▲▲	▲▲▲▲	▲
人才培育與留任	▲▲▲	▲▲	▲▲▲	▲
營運績效	▲▲	▲▲	▲▲▲▲	▲
公司治理與誠信經營	▲▲▲	▲▲	▲▲▲	▲
勞資 / 雇關係	▲▲	▲	▲▲▲▲	▲

1.4.4 重大主題排序

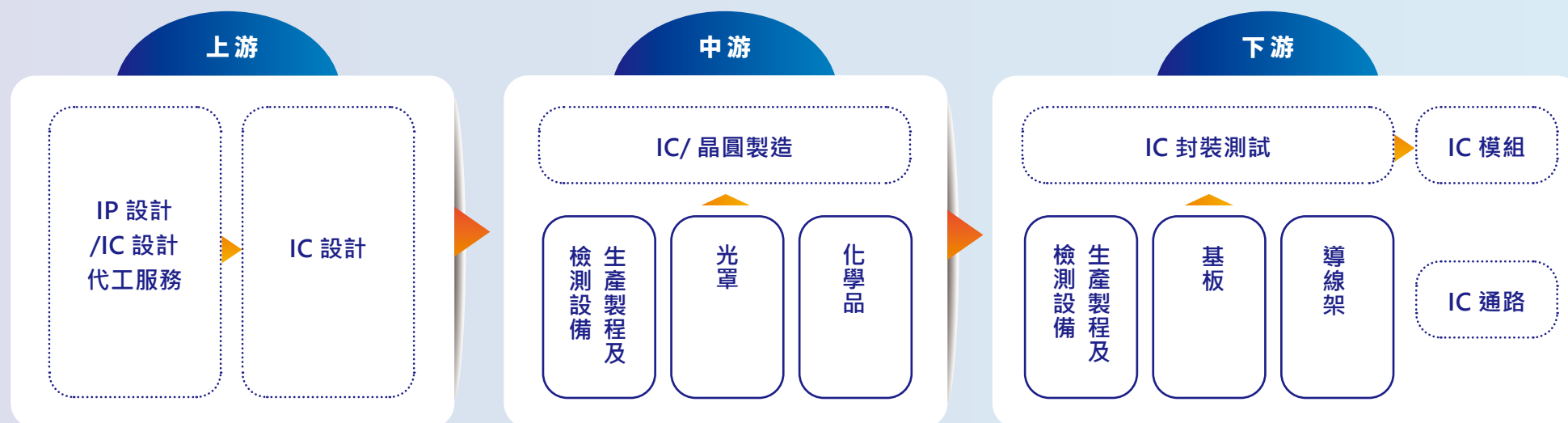
依據重大主題之衝擊及發生可能性程度排定優先順序如下：



序位	2024 年	2025 年	變動情形	變動說明
1	營運績效	資訊安全	↑ 上升 2 名	由重要風險議題提升為首要營運韌性議題
2	公司治理與誠信經營	創新研發	↑ 上升 2 名	反映 AI、工業電腦、邊緣運算與低功耗產品需求升高
3	資訊安全	人才培育與留任	↑ 上升 3 名	反映 IC 設計產業對專業研發、資安及跨域人才的依賴提高
4	創新研發	營運績效	↓ 下降 3 名	仍為核心議題，但利害關係人更關注風險韌性與長期競爭力
5	勞資 / 雇關係	公司治理與誠信經營	↓ 下降 3 名	由優先關注議題轉為制度化基礎議題
6	人才培育與留任	勞資 / 雇關係	↓ 下降 1 名	重要性仍在，但部分關注已整合至人才培育與留任議題

1.4.5 重大主題與價值鏈

精拓科技為 IC 設計產業鏈中的上游業者，公司客戶主要為筆電製造業及工業電腦製造業。目前產品皆透過代理商銷售，上、中、下游的供應鏈如下圖：



重大主題	GRI 準則特定主題	SDGs 對應	章節	精拓	中游	下游
資訊安全	自訂重大主題	SDGs 9	2.6 資訊安全管理	V	▲	▲
創新研發	自訂重大主題	SDGs 12	2.7 創新研發	V	▲	▲
人才培育與留任	自訂重大主題	SDGs 8	5.1 人才吸引留任	V	▲	▲
營運績效	GRI 201	SDGs 8	2.2 營運績效	V	V	V
公司治理與誠信經營	自訂重大主題	SDGs 16	2.1 治理架構	V	V	V
勞資 / 勞雇關係	GRI 401, 402	SDGs 8	5.1.2 薪酬福利	V	X	X

價值鏈衝擊

V 直接 ▲ 間接 X 無關聯

The background of the slide features a conceptual image of several hands in business attire (sleeves and cuffs visible) clapping together in a huddle, symbolizing teamwork and corporate governance. This image is overlaid with a futuristic, semi-transparent digital interface. The interface includes concentric circular patterns, glowing blue and white light effects, and abstract data-like elements. On the left side, there are large, curved blue shapes that frame the content.

2

CHAPTER

公司治理

- 2.1 治理架構
- 2.2 營運績效
- 2.3 誠信經營
- 2.4 法規遵循
- 2.5 風險管理
- 2.6 資訊安全管理
- 2.7 創新研發

2.1 治理架構

企業邁向永續發展的關鍵，在於建立穩健且具效能的公司治理制度。為實踐永續經營目標，本公司依據公司法、證券交易法等相關法規辦理各項公司治理事務，並於董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，以強化董事會之治理職能，確保公司運作的透明性與管理效能。得以充分掌握公司經營方向，落實治理精神。目前本公司採董事長兼任總經理之制度，主要係為提升經營效率及決策執行力。在董事會組成方面，設有三位董事及四位獨立董事，其中獨立董事於財務會計及法律領域具備專業背景，能有效發揮監督職能。董事長於董事會中亦充分揭露公司營運現況及未來發展策略，使董事得以充分掌握公司經營方向，落實治理精神。

另本公司設有治理主管，以協助董事履行職責並提升董事會效能。治理主管之職責包括：維護投資人關係、規劃公司治理事項、提供董事執行業務所需資料、安排董事進修、協助獨立董事與稽核、會計師及主管之溝通，並支援功能性委員會、董事會及股東會的議事運作與法遵事項，確保公司治理機制有效運作。

2.1.1 董事會運作

精拓科技董事會成員之提名及遴選遵照「公司章程」之規定，採用候選人提名制度。董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。本公司於 2025 年股東常會全面改選第九屆董事（含獨立董事），應選董事七名，當選之董事（含獨立董事）之任期為三年，自 2025 年 05 月 22 日起至 2028 年 05 月 21 日止。本公司董事的組成多元，成員專業背景涵蓋管理、財務、會計及法律等，且具科技業界經營管理經驗之專業人士，並透過多元角度提供專業意見指導公司策略及監督管理階層，以確保公司永續經營績效及保障利害關係人權益。

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次選任 日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	黃德燦	男	51-60	2002.05.01	• 清華大學電機工程研究所碩士 • 華邦電子(股)公司研發部副理	• 精拓科技(股)公司總經理
董事	陳神寶	男	61-70	2002.05.01	• 加拿大皇家大學企研所碩士 • 中原大學電子系學士 • 華邦電子(股)公司產品中心協理	• 精拓科技(股)公司策略長

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次選任 日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	陳贈文	男	51-60	2025.05.22	- 國立雲林技術學院電機工程學士 - 華邦電子(股)公司行銷企劃部副經理	精拓科技(股)公司資深副總經理
獨立 董事	王偉臣	男	61-70	2022.02.23	- 政治大學會計學系學士 - 資誠聯合會計師事務所副所長 / 會計師	- 志成合署會計師事務所會計師 - 台灣光罩(股)公司獨立董事 / 審計委員會委員 / 薪酬委員會委員 - 富采投資控股(股)公司獨立董事 / 審計委員會委員 / 薪酬委員會委員 - 鈺創科技(股)公司獨立董事 / 審計委員會委員
獨立 董事	林江亮	男	51-60	2022.02.23	政治大學會計學系博士	- 中原大學會計學系教授 - 東訊(股)公司獨立董事 / 審計委員會委員 / 薪酬委員會委員 - 雍智(股)公司獨立董事 / 審計委員會委員 / 薪酬委員會委員 - 黑松(股)公司獨立董事 / 審計委員會委員 / 薪酬委員會委員
獨立 董事	張明煌	男	41-50	2022.02.23	國立中正大學法律學系碩士	- 瑞啟會計師事務所會計師 - 特昇國際(股)公司董事
獨立 董事	游雅晴	女	61-70	2025.05.22	上海華東政法大學國際法學博士	聚睿電子(股)公司法務顧問

本公司董事會重視效率、透明度、多元化與專業性，以強化治理效能與永續發展。成員須具備營運判斷、財務分析、產業知識與國際視野等專業能力，並依公司需求訂定多元化方針，每年評估績效作為續任依據。董事除具專業背景與經歷外，亦持續進修，提供專業意見、監督經營團隊並引導公司策略。重大議案均依規定揭露於公開資訊觀測站，確保資訊透明。

為強化公司治理並提升董事會職能，本公司治理主管依據董事會績效評估結果，結合公司經營主軸與業務發展方向，規劃董事進修內容，以強化專業知能，確保董事具備適切知識並協助董事會有效運作。2025 年全體董事進修時數均達 6 小時，符合法規規定，課程內容涵蓋經濟、環境與社會等多元議題。

身分	姓名	就任日期	初任日期	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事長	黃德燦	2022/02/23	2002/05/01	2025/05/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	矽光子定義網路：矽光子 (SiPh) 與共同封裝光學 (CPO) 的發展趨勢	3	6
				2025/09/10		企業財務報表舞弊案例探討	3	
董事	陳神寶	2022/02/23	2002/05/01	2025/08/21	財團法人中華經濟研究院	全球地緣政治經濟大趨勢及台灣產業的機會、挑戰與因應	3	6
				2025/10/28		川普旋風下的世界局勢	3	
董事	陳贈文	2025/05/22	2025/05/22	2025/06/24 2025/06/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人 (含獨立) 暨公司治理主管實務研習班	12	12
獨立董事	王偉臣	2022/02/23	2022/02/23	2025/05/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3	12
				2025/05/08		2025 全球經濟展望	3	
				2025/11/06		併購後整合與綜效評估	3	
				2025/11/14	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	
獨立董事	林江亮	2022/02/23	2022/02/23	2025/11/03	社團法人中華公司治理協會	「詐騙」犯罪型態 與 相關法律責任案例解析	3	6
				2025/11/03		IFRS18「財務報表之表達與揭露重點解析	3	
獨立董事	張明煌	2022/02/23	2022/02/23	2025/03/24	中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3	6
				2025/07/17		會計師執業的法律責任	3	
獨立董事	游雅晴	2025/05/22	2025/05/22	2025/07/17	台灣科學園區科學工業同業公會	AI 之應用、法律與稽核	3	12
				2025/07/24	財團法人中華民國櫃檯買賣中心	上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會	3	
				2025/07/25	社團法人中華公司治理協會	董事會議怎麼議？上市櫃公司董事會議事運作常見缺失實務分享	3	
				2025/08/12		面對數位浪潮企業如何優化創新智財管理連結永續治理	3	

董事會績效評估

本公司董事會績效評估每三年至少由外部專業獨立機構或專家學者團隊執行一次，評估項目涵蓋董事會對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任與持續進修，以及內部控制等五大面向；董事個人自評則包含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、董事之專業以及持續進修及內部控制等六大面向等六項指標，藉此全面檢視董事會整體運作效能。

2023 年 12 月，本公司委託社團法人台灣投資人關係協會進行董事會績效評估，該機構指派三位具獨立性之執行委員，透過問卷及線上訪談方式，從董事會組成與專業發展、董事會決策品質、董事會運作效能、內控制度與風險管理，以及董事會參與企業社會責任參與程度等五大構面進行分析與評量，2025 年度董事會及功能性委員會績效考核結果為「優」，展現本公司對公司治理高度重視，並持續強化董事會專業職能與決策品質，以實現永續經營目標。相關結果已提報董事會，並揭露於本公司年報中，以確保資訊透明。



2.1.2 功能性委員會

本公司薪資報酬委員會於 2011 年 10 月 13 日成立，由 3 名委員組成，負責訂定及審議董事與高階經理人之薪資報酬政策與制度，以確保其與公司績效及市場水準一致，強化公司治理。委員會每年至少召開兩次會議，2025 年度共召開 4 次，出席率達 100%。審計委員會則於 2022 年 2 月 23 日設立，由 4 名委員組成，主要職責為監督公司財務報導流程、內部控制制度與內部稽核作業，每季至少召開一次會議。2025 年度共召開 5

次，整體出席率為 100%。永續發展委員會則於 2025 年 8 月 5 日成立，由 3 名委員組成，主要職責為制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等，每年至少召開一次會議。2025 年度共召開 1 次，整體出席率為 100%。上述三委員會之組成、職責、會議運作情形及重大決議內容，均詳載於本公司 2025 年度年報，歡迎參閱。

本公司董事酬金

本公司董事成員年度報酬包含薪資、車馬費及董事酬勞，除獨立董事之薪資係按月支給，不論公司盈虧皆須支付，且不參與董事酬勞分派，車馬費係參酌同業水準由董事會議定之，亦依董事出席董事會之情況支付，其餘董事除每次董事會支領車馬費外，公司每年度決算如有獲利時，依本公司「公司章程」規定提撥不高於 3% 為董事酬勞。並依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之報酬，董事之報酬則由薪資報酬委員會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值提報董事會議定之。

本公司經理人酬金

本公司經理人酬金包含薪資、獎金及員工酬勞等，以「績效考核辦法」為依據，每半年進行績效評核；主要針對核心價值（內含服務、創新、尊重、分享及公司利益）、專案績效評量及工作成果考核。薪資係依據經理人職責、專業能力及貢獻度並參酌外部標竿市場水準議定；獎金及員工酬勞則連結公司、部門及個人績效目標，並考量職位重要性與未來風險後核定。

高階經理人激勵制度與永續經營績效連結

為落實永續經營的長期價值，自 2025 年起，我們正式將 ESG 指標納入高階經理人的績效考核與獎勵機制。這項重大變革，體現了決策層對環境與社會的責任承擔，讓每一項經營決策都與守護地球、關懷社會緊密相連。我們正透過領導者的影響力，帶領企業在穩健成長的同時，共創綠色、透明且具社會價值的永續未來。

高階經理人（核心決策團隊）績效評估項目

績效指標	權重	說明
策略與經營管理指標 (70%)	70%	- 獲利成長與經營實績 - 核心專業與未來競爭力 - 組織管理與團隊共融
ESG 永續經營指標 (30%)	環境面	減碳計畫執行
	社會面	- 供應鏈安全管理 - 客戶服務 - 人權保障護與勞資和諧
	治理面	- 公司治理評鑑表現 - 誠信經營落實 - 資訊安全防護



2.1.3 內部控制與稽核

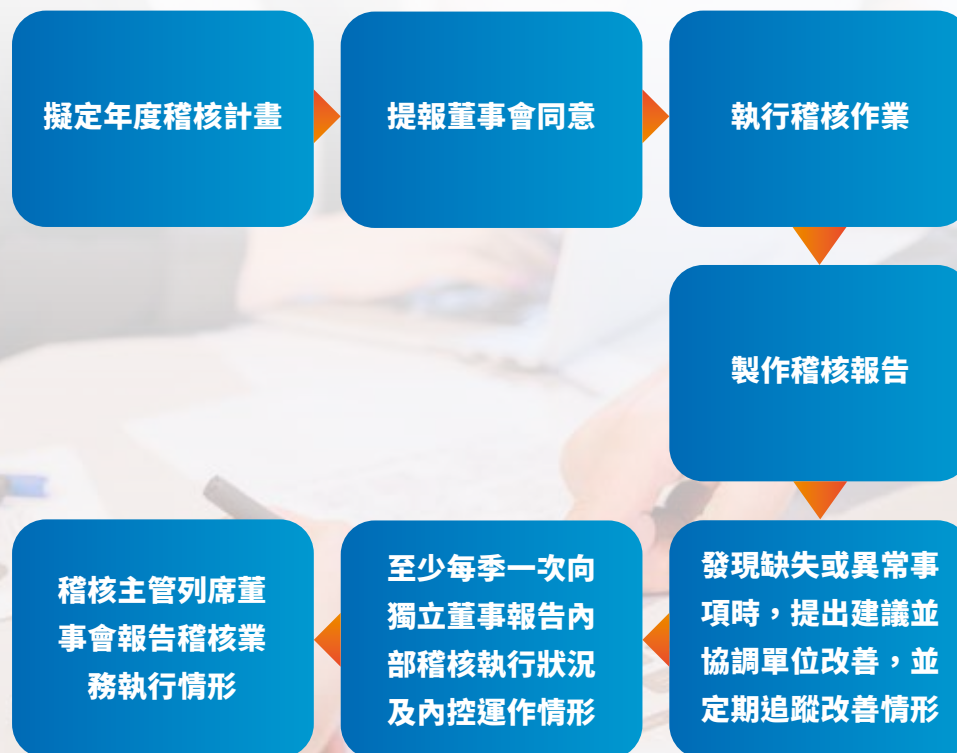
公司內部稽核之目的在於對內部控制制度（以下簡稱內控制度）進行評估，以衡量現行政策、程序之有效性及遵循程度，協助董事會及經理人評估及覆核內控制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內控制度得以持續有效實施及作為檢討修正內控制度之依據。

依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量公司整體之營運活動，建立有效之內控制度來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，內部稽核單位直接隸屬董事會，其稽核主管之任免，應經審計委員會同意及董事會通過。

每年覆核公司各單位所執行之自行評估文件，併同該年稽核所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，綜合自行評估結果，向審計委員會及董事會報告，以作為評估整體內控制度有效性及出具內控制度聲明書之依據。再者，精拓為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修，並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效。

為因應主管機關對永續資訊可靠度之重視，本公司遵循金管會修正之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，正式將「永續資訊管理作業」納入內部控制制度，以強化永續資訊產製過程之品質。此外，內部稽核單位亦將其列為年度稽核計畫之必要項目，透過定期查核確保制度執行之有效性。

稽核流程圖



2.1.4 政府補助

項目	補助單位	補助金額 (新台幣元)
2024 年中小企業發展條例研究發展支出適用投資抵減稅額	國稅局	8,342 仟元
2024 年產業創新條例第 23 條之 3 規定實質投資抵減稅額	國稅局	17,458 仟元
勞動部青年旗艦就業補助款	勞動部	122 仟元
勞動部教育訓練補助款	勞動部	76 仟元
在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助	勞動部	40 仟元
托兒措施經費補助款	勞動部	22 仟元

2.2 營運績效

2.2.1 經營績效

重大主題：營運績效			
政策	2025 年成果	短期目標 (3 年內)	中長期目標 (3-5 年)
優化經營策略模式，提升企業競爭力與市場佔有率	1. 全年營收 540,644 千元，成長 4.88% 2. 稅後淨利 204,315 千元，成長 43.33% 3. 稅前淨利成長 31.14% 4. 營業收入成長 4.88%	定期召開業績成長會議，提升營運績效	- 擴大目標市場，進入新的市場。 - 不斷推出具競爭力的新產品或服務建立供應鏈的彈性和永續性。 - 實施數位轉型策略，提高效率、創新能力和數據安全性。 - 建立公司內部培訓和發展計劃，提高員工技能。

2025 年，相較於 2024 年，主要受美國關稅影響，全球半導體經濟在 AI 熱潮推動下呈高度成長。個人電腦 AMD 市場大幅成長，工業電腦市場亦受 AI 影響，智慧製造與邊緣運算市場需求持續攀升。另外，智慧機器人與智慧醫療市場逐漸開展，亦成為產業關注的未來焦點。精拓科技在此市場環境下，產品需求各有消長，公司將持續因應產業變化，積極投入新產品、新應用與新技術的研發，並強化競爭力，以確保長期穩健成長。



2.2.2 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：千元 (詳細資訊請查閱年報)

項目	2023 年	2024 年	2025 年
收入	418,209	531,757	547,260
直接經濟價值之分配			
員工薪資及福利	147,492	167,559	179,374
營運成本	139,519	172,926	163,281
支付出資人的款項	119,520	85,372	109,276
支付政府的款項	28,648	1,261	44,793
留存的经济價值	(16,970)	104,639	50,536



2.3 誠信經營

重大主題：公司治理與誠信經營			
政策	2025 年成果	短期目標 (3 年內)	中長期目標 (3-5 年)
公司治理評鑑 (上櫃公司) 35% 以內	1. 公司定期向員工宣導誠信經營政策，落實以誠信為基礎的核心價值觀及經營理念。 2. 新進人員皆簽署內含誠信經營相關條款之員工聘僱合約及新人訓練，簽署率達 100% 。 3. 董事與高階經理人簽署誠信經營聲明書，簽署率達 100% 。 4. 全體員工簽署「廉潔承諾書」，簽署率達 100% 。 5. 要求關鍵供應商、客戶及簽訂合約之交易對象簽署「誠信廉潔聲明書」，累積簽署計 10 份。 6. 本年度董事會已落實執行利益迴避。 7. 本年度公司之違反誠信申訴信箱收到檢舉案件 0 件。 8. 舉辦誠信經營相關法規遵循、防範內線交易、資訓安全及營業秘密議題之內部教育訓練，參訓人數計 54 人次，合計共 79.5 小時。 9. 公司治理評鑑 (上櫃公司) 排名級距： 21%~35% 。	1. 公司治理評鑑 (上櫃公司) 維持 35% 以內。 2. 持續推動誠信經營教育訓練，課後訓練測驗通過率達 100%。	1. 公司治理評鑑 (上櫃公司) 20% 以內。 2. 致力推動以永續發展為核心的企業社會責任計劃，以全面提升公司社會形象，深化投資者與利害關係人的信任，並持續強化公司治理體系與績效，實現長期價值創造。

本年度公司之違反誠信申訴信箱收到檢舉案件 0 件

全體員工簽署「廉潔承諾書」簽署率達 100%

董事與高階經理人「誠信經營聲明書」簽署率達 100%

基於公平、誠實原則從事商業活動，為落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，本公司已訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」經董事會通過，由永續發展委員會負責相關事宜之推動與執行，每年至少於董事會報告一次，最近一次向董事會報告日期為 2025 年 11 月 12 日。

2.3.1 防範措施

防範內線交易

本公司重大訊息發布及管理機制，制定「防範內線交易管理作業程序」，置於本公司內部「DCC 技資中心」專區，供同仁遵循，避免違反或發生內線交易之情事。

簽署誠信條款

員工入職均簽訂員工聘雇合約，內容包含受雇期間創作及知悉之機密資訊，僅限職務範圍內使用，非經公司同意，不得告知第三人，離職後亦同。全體員工簽署「廉潔承諾書」，提醒全體同仁應遵守職務道德，避免因職務之便獲取不正當利益。對外在公司網站中揭露誠信經營守則等相關文件，並要求供應商、客戶及簽訂合約之交易對象，簽署「誠信廉潔聲明書」。

落實利益迴避

本公司依據「董事會議事規則」明訂利益迴避制度，當董事會議案涉及董事自身利害關係時，董事應於會中說明其利害關係之重大內容，如有可能損及公司利益，雖可陳述意見及答詢，惟不得參與該議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。2025 年度董事會已確實執行利益迴避機制，凡董事及列席人員對議案具利害關係者，均已於相關議案之討論與表決過程中依法迴避，並詳實記錄於會議紀錄中。

定期教育訓練

本公司透過每年舉辦相關教育訓練，強化全體員工對誠信經營核心價值之認知與落實。課程內容涵蓋企業社會責任、從業道德規範、機密資訊保護、知識產權維護等主題，以強化全體員工之法治意識與職業道德素養。



違反道德誠信舉報機制

為確保道德誠信的全面落實，本公司設置申訴信箱（檢舉制度 4.3），供內外部人士針對任何違反誠信之行為進行檢舉。所有舉報案件均以適當保密的方式處理，並由專責單位進行調查；若查證屬實，將依規定進行嚴正處置。



2.3.2 誠信經營執行情形

精拓科技秉持誠信經營原則，所有稅務均依相關法規準時申報與繳納，並依主管機關規定落實執行。本公司建立完善的稅務管理制度，確保各項稅務事項皆能如期處理，依法辦理。迄今未曾發生重大裁罰或行政救濟案件，顯示稅務管理良好，法遵風險控管得當，有助於維持企業營運穩定，邁向永續發展目標。

完善稅務管理制度
各項稅務依法辦理
迄今為止
0 重大裁罰或行政救濟案件

2.4 法規遵循

法規遵循及誠信正直經營是企業責任的根本，也是永續發展的企業精神。唯有落實法規遵循及謹守誠信道德的信念，才能使企業穩健成長與永續經營。因此，本公司遵循《上市上櫃公司治理實務守則》、臺灣證券交易所公司治理中心《公司治理評鑑指標》之規範，嚴格遵循法令規範營運，力行實踐社會責任，秉持誠信正直、資訊透明、永續貢獻、以股東權益為優先的經營原則，導引並要求公司所有成員及上下游供應商之行為符合誠信正直之道德標準，此亦為本公司永續經營的關鍵之一。

為確保本公司營運符合國內外相關法令規章，本公司定期關注可能影響公司營運與財務的國內外政策與法規動向之適用與變動，將取得之最新法規動態通知相關部門，以確保公司內部相關部門能遵循法律規章之變動更新及滾動式調整並落實執行。其次，因應不同的法規要求，訂定相關政策與辦法，如《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》、《履行誠信經營情形及採取措施》、《公司治理實務守則》、《風險管理政策及程序》、《永續發展實務守則》、《檢舉制度》...等，其他相關作為包含誠信經營、環境保護、財報編製、內部控制、內線交易、反騷擾、反歧視、反霸凌、反貪腐、個人資料保護、公平交易法、智慧財產權、資訊安全保護等法遵自我檢核 / 評鑑及教育訓練之實施。

再者，除了在新進員工報到即對其宣導誠信內規及前公司利益衝突之提醒與申告，為確保本公司全體員工進行營運活動時能合乎政府及公司規定，法務部門積極不定期審視金管會、證交所、全國法規資料庫等，以期了解最新法規變動

通知，適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再對內向員工進行內、外部訓練或宣導，確保公司營運符合各項法規。每年就誠信經營、內線交易、智慧財產、企業資安風險或其他相關法令等內容不定期，邀請相關專業講師或法律顧問，進行內部宣傳及教育訓練，以達成法令遵循之目標。

此外，本公司 2025 年無發生重大違反法規事件（本公司重大違規事件定義為單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上者）、無未決法律案件、無侵權行為之損失 / 損害、亦未對其他第三人提供背書保證之可能損失或賠償。而實際整體而言，就法令遵守實務表現，本公司始終關注與營運息息相關之研發、業務及財務之國內外政策、法令規章及要求，如責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance) 行為準則之適用性及遵循。

本公司自成立以來，從未發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、僱用童工、侵害原住民權益、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、產品行銷標示與產品責任等重大違規紀錄及營運缺失。本公司積極關注 ESG 各面向法律規章，並配合更新之法規，滾動調整內部之經營及業務運作，恪遵經營所在地區之法律及法規、及遵守進出口國之法令規章，秉持誠信與紀律以促進公司誠信永續之經營精髓為禱！

政策	2025 年度目標	2025 年度績效
- 廉潔誠信 - 法規遵循 - 永續經營	- 遵循經營地區相關之政府法令規章 - 遵循製造地區及進出口貿易之國際規範 - 法令規章零觸法、零違反 	2025 年度無重大缺失 2025 年度無重大違反法規事件影響公司營運 2025 年度無未決法律案件 2025 年度無侵權行為之損害及賠償 2025 年度無對其他第三人提供背書保證之可能損失或賠償 2025 年度無貪腐或賄賂事件 2025 年度無違反騷擾、歧視、霸凌事件 2025 年度無違反倫理道德事件 2025 年度無涉及詐欺事件 2025 年度無內線交易事件 2025 年度無違反公平交易及反競爭行為 2025 年度無違反反托拉斯壟斷行為 2025 年度環安衛無重大違反法規事件 2025 年度無違反個資保護法事件 2025 年度無違反智慧財產權保護事件 2025 年度完成新人法遵訓練達成率 100%

2.4.1 貪腐風險評估與因應

針對反貪腐的風險評估，主要依業務屬性進行建構反貪腐風險評估體系，制定各項業務作業流程與規範，並要求全體員工徹底遵守及落實執行；經由新人訓練向新進員工宣導誠信道德、反貪腐、反賄賂等廉潔誠信政策，提升員工對誠信經營的理解及相關意識。根據 2025 年度教育訓練及宣導、內部控制評估報告及 0 件檢舉內容，無貪腐事件。本公司對貪腐風險已獲得妥善控制，並未發現顯著的風險。本公司全力推動廉政行動方案，旨在提升公司的清廉指標。通過各項風險評估作業，深入瞭解易滋弊端的業務，並強化內控制度，以確保各項業務運作的透明與合規，充分發揮預警功能。員工考核依據明確，若遇有值得鼓勵的事蹟或應懲戒行為，將依規定辦理獎懲。此外，本公司也設有專區，受理員工及民眾的申訴和檢舉信息。

為應對可能發生的貪腐事件，經董事會通過由永續發展委員會擔任推動企業誠信經營的專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，每年定期（至少一年一次）於董事會就誠信經營政策與防範不誠信行為方案之遵循狀況及缺失改善情形提出報告，並將報告交付獨立董事成立的審計委員會，充分落實企業誠信經營的理念。本公司如發生貪腐事件，將追究相關人員的行政責任，並提出改善建議，以徹底檢討並導正缺失。若涉及刑事責任，除持續蒐集相關情報並移送偵辦外，亦將全力配合檢調機關調查，以維護企業誠信與法遵精神。



2.5 風險管理

2.5.1 風險管理程序

為建立完善之風險管理制度，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，本公司參照「上市上櫃公司風險管理實務守則」相關規定訂定「風險管理政策與程序」，以強化風險管理制度。透過完善的風險管理架構，考量可能影響企業營運之各類風險，並透過營運活動及日常管理過程，達成公司營運目標。



風險評估流程

風險辨識

召集權責單位與相關人員依公司風險管理政策及程序商議，並視需要徵詢外部顧問意見。

風險分析與評估

經權責單位辨識風險後，分析風險影響及可能性。

風險回應

依風險類型制訂措施，落實內部控制及全面風險管理。

監督與審查

稽核單位負責督導各執行單位，確保全體員工的風險管理意識及執行力度。

風險報告

定期向總經理報告風險狀況，記錄管理結果，確保整體架構與風險控管功能正常運作。

2.5.2 重點風險管理項目

為了因應世界環境的變化，提早辨識及評估對營運活動有重大衝擊的風險項目，進而建立管理機制擬定行動方案，以避免公司營運風險。

風險類型	查核要點	策略因應措施	風險類型	查核要點	策略因應措施
市場風險	政經變動、產業趨勢、金融資產波動	- 建立市場預警機制，定期監測市場動向 - 強化資產配置，多元化投資組合 - 調整業務策略以適應市場變化	危害風險	重大災害事件防範與應變	- 建立全公司應急計畫並定期演練 - 強化設施維護與安全檢查 - 投保災害保險降低損失風險
營運風險	組織調整、供應鏈品質、數位安全	- 加強供應鏈評估與監控，分散供應風險 - 導入數位化管理工具，提升營運效率 - 定期檢討營運模式，適應產業發展	作業風險	內控疏失、資訊系統錯誤、人為失誤	- 完善內部控制機制，強化稽核程序 - 定期進行資訊系統更新與安全檢測 - 提供專業技能及職業安全教育訓練
投資風險	投資標的波動、被投資公司管理	- 制定明確的投資政策與風險上限 - 加強投資前的盡職調查與評估 - 定期追蹤投資績效，動態調整策略	法律風險	法規遵循、契約效力與條款缺失	- 聘請專業法律顧問 - 推動全員法規教育訓練，落實法遵意識
信用風險	客戶、供應商履約能力	- 建立客戶及供應商信用評估機制 - 設定交易限額並要求擔保或預付款 - 定期追蹤信用風險狀況，優化管理	其他風險	其他重大潛在損失因素	- 加強風險識別與分類，建立預警系統。 - 建立跨部門溝通與協作機制，共同降低風險。

2.6 資訊安全管理

精拓科技重視資訊安全，依金管會規範設立資安專責單位，並訂定資訊安全政策與管理辦法。公司實施存取權限控管、系統監控、資料保護及多層次防禦機制，防範未授權存取與資料外洩，並建置備援與災復計畫，確保營運持續與永續發展。近年無重大資安事件，未來將持續精進資安技術，因應多變威脅，打造安全穩健的資訊環境。

資訊安全政策

本公司訂有「**資訊管理程序**」、「**資訊系統權限管理辦法**」、「**資料備份管理辦法**」及「**資訊安全檢查辦法**」等作業辦法。資訊安全政策如下：



1

本公司資訊安全措施，應符合法律之規範及本公司資訊安全相關辦法之要求；所有資訊安全規範或程序之建置及修改，須符合並遵循資訊安全管理制度之機制。

2

建立資訊資產監控及管控機制，所有人員均有責任及義務保護其所負責之相關資訊資產，以確保本公司重要資訊資產之機密性、正確性及可用性。

3

員工之工作職掌應作適當區隔，並僅授予完成工作所需之必要權限與必要資訊。

4

人員錄用應進行必要之考核並簽署相關作業規範，以瞭解維護保證資訊安全為每位人員之義務，落實於日常工作中。

5

建立業務持續運作管理機制，以維持其適用性。

6

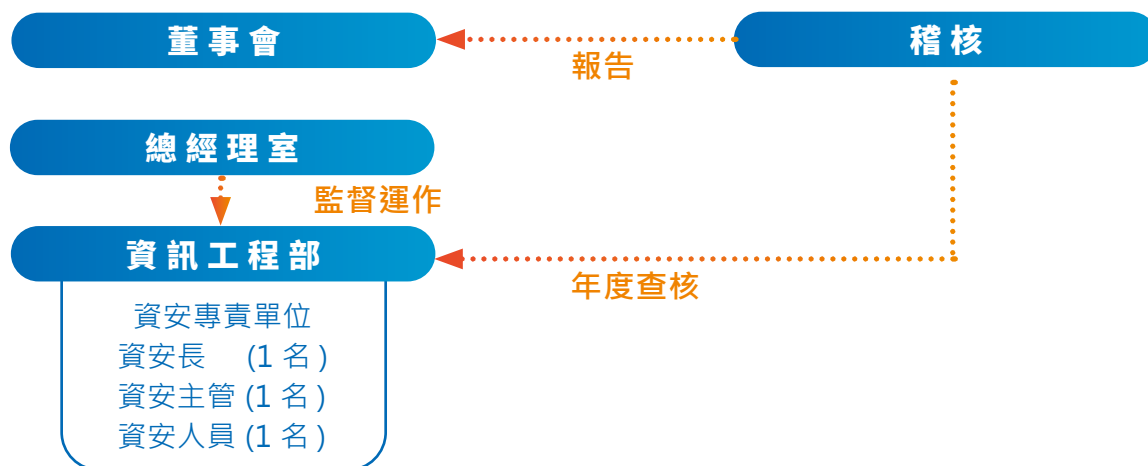
本公司資訊安全措施，應符合法律之規範及本公司資訊安全相關辦法之要求；所有資訊安全規範或程序之建置及修改，須符合並遵循資訊安全管理制度之機制。

重大主題：資訊安全

2025 年成果	短期目標 (3 年內)	中長期目標 (3-5 年)
1. 完成重大資安事件宣導 2. 落實郵件防毒防駭 3. 完成網路釣魚信件宣導 4. EDR 異常攻擊監測 5. 由 TWCERT 及國家資通安全研究院獲得外部資安情資並進行對應措施提升資安防禦 6. 2025 年度未發生重大資安事件	• 導入 SOC (安全監控中心) 系統，針對發生的資安事件，快速掌握事件全貌及其足跡，做出對應措施、限制災害範圍。 • 更新強化整合各資安設備提高聯防功效。	• 積極參與 TWCERT 分享資安情資，提升跨組織防禦程度。 • 建置 Cyber Security 平台提升資安防禦等級。

資安管理架構

為有效推動資訊安全策略，本公司成立資安專責單位，負責制定、監督並執行資安管理計劃。專責單位由總經理室直接監督運作，目前設置資安長 (總經理兼任)、資安主管一員、資安人員一員，負責統籌資訊安全政策之制定、執行及風險管理與遵循，並定期檢查，以確保資訊安全在整個組織內被落實並得到持續關注。



風險評估與管理

本公司每年進行全面的風險評估，識別可能影響公司資訊安全的內外部威脅，並針對每項風險制定應對策略。風險評估過程中涵蓋資料存取、系統漏洞及潛在的網路攻擊威脅等領域，確保所有弱點均被適當處理。



資訊系統權限及存取控制

公司實施分級存取控制，僅授權人員可存取敏感資料，並透過身分認證機制強化資安防護，並保障傳輸及儲存過程中的安全性。



持續監控與應急計畫

公司依功能別設計建置網路架構，並建置防火牆、端點防護軟體等防護系統以提昇整體資訊環境之安全性。本公司也制定了完整的資安應急計畫因應在資安事件發生時能迅速恢復系統並降低影響。



資安意識與員工培訓

不定期以內部郵件向全公司員工宣導資訊安全事項與近期資訊安全事件，以加強員工資安意識。針對新進同仁需完成「資訊系統與資訊安全介紹課程」，確保新進同仁瞭解公司資訊安全政策，亦不定期開設資訊安全講座更新並強化員工資安意識。



2.7 創新研發

精拓科技致力於技術創新與前瞻研發，透過策略性拓展產品應用範疇，建立市場差異化優勢。本公司根據各事業部專業領域，制定研發政策與目標，專注於關鍵技術突破與專利佈局，並持續探索創新應用場景，開發高度客製化、附加價值高且具市場成長潛力的產品組合。以服務、創新、尊重、分享為核心理念，本公司與客戶合作共創雙贏。公司針對介面控制晶片、環境感測晶片、電源管理晶片以及微處理器晶片四大產品類別制定策略與短中長期目標，持續精進技術，研發高效率、高價值及高成長性的客製化應用產品。



重大主題：創新研發

產品	政策	2025 年成果	短期目標 (3 年內)	中長期目標 (3-5 年)
介面控制晶片	- 整合控制器與收發器，創造產品差異化。 - 提供在 ARM 平台使用的低壓介面。 - 軟體綁硬體，增加客戶依賴性。	2025 年持續推出一系列 SPI、I3C Bridge 產品。如 SPI to UART 品已驗證完成，推廣客戶中。 - 成功整合 SIO 產品與收發器，同時支援 6 個 eSPI/LPC 轉多功能收發器，並取得 IPC 大廠訂單。 - 識別 IC 軟體支援 J1939, CANOpen。	- 維持與擴大收發器市佔率；開發多合一收發器產品，增加毛利率。 - 持續關注 ARM PC 市場變化，開發符合其平台應用之產品。 - 拓展主板之外的市場，如 dongle，裝置端的應用。	- 參與各領導廠商的規格制訂，取得先行設計的契機，搶先進入市場。 - 尋求與 Tier 1 大廠的合作，學習經驗以利推廣其他廠商。 - 尋求與 Tier 1 大廠的合作，學習經驗以利推廣其他廠商。 - 參與如 Intel, AMD, Qualcomm 等大廠的公版設計，提高 IC 能見度，達到廣告效果。 - 通過及取得車規相關認證。

重大主題：創新研發

產品	政策	2025 年成果	短期目標 (3 年內)	中長期目標 (3-5 年)
環境感測晶片	加速開發流程，改善驗證環境並持續精進效能。	- 已開發 DDR5 SPD 晶片，推廣客戶中。 - 溫度感測器準確度提升至 30° C - 95° C 間為 -1° C。 - 增加多通道溫度感測控制晶片，拓展筆電市場應用。 - 整合內建震盪器溫度補償，減少外部震盪器使用。	- 拓展傳感器控制晶片於 DRAM 模組上之應用。 - 擴大感測範圍及其精準度。 - 持續拓展筆電市場。	- 整合傳感器與微處理器，開發消費性產品市場。 - 拓展產品應用範圍拓及 IoT，伺服器應用。 - 因應 AI 浪潮，研發應用於機器人之傳感器控制晶片
電源管理晶片	- 降低成本，符合充電器市場應用。 - 提供客製化功能，增加客戶依賴性。	- 多家 IPC 客戶使用 PD 控制晶片來搭配 Intel re-timer 應用。持續開拓市場並應用在 AMD 平台。 - 開發高壓保護電路，防止高壓充電時插拔造成的 IC 損壞。	- 發展應用於筆電之雙向充電功能。 - 依據客戶需求，拓展消費性市場。 - 拓展使用 e-maker 之線材市場。	- 打進手機大廠供應鏈，提供其轉屬充電器之控制晶片。 - 整合 Power MOS，提供更具競爭力產品。
微處理器晶片	- 建立韌體資料庫與模組化開發流程。 - 開發低功耗，高效能產品。	- 已研發多款高精準度 AD/DA IP，根據客戶及市場需求整合於未來產品之中。 - 於 uC SIO 產品中已建立開關機控制模組，硬體偵測模組，GPIO 控制模組等韌體。提供 PCIE over eSPI 功能，在新的 Intel 平台上使用。 - 已開發 AP 應用程式可提供客戶選擇 GPIO、電源控制順序模組並自動產生韌體。	- 開拓電腦周邊裝置市場，如 RS232 Bar code scanner。 - 加速模組化進行，協助客戶加速開發流程。 - 整合網路功能，發展應用於伺服器之微控制器。	- 配合綠能政策，持續開發低功耗之微控制器。 - 佈局車用市場，取得車規相關認證。

2.7.1 專利制度

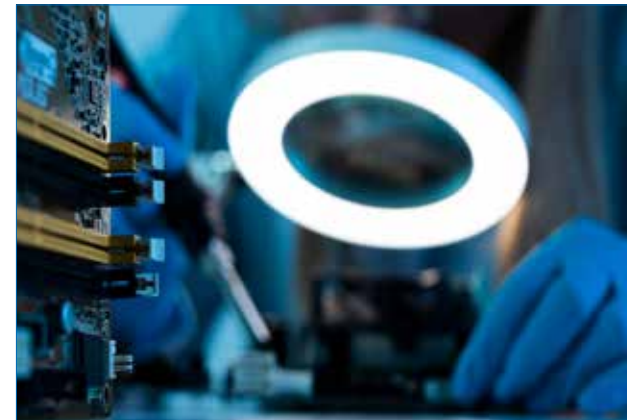
精拓科技積極申請國內外專利，持續強化技術優勢與品牌價值，推動企業永續發展。2023 年~2025 年共申請 7 件國內外專利並成功取得 6 件國內外專利。截至 2025 年，累計取得 110 件專利，其中 37 件有效，另有 4 件專利正在申請中。為激勵員工持續投入創新研發，公司建立完善獎勵制度，全面提升創新動能與市場競爭力。



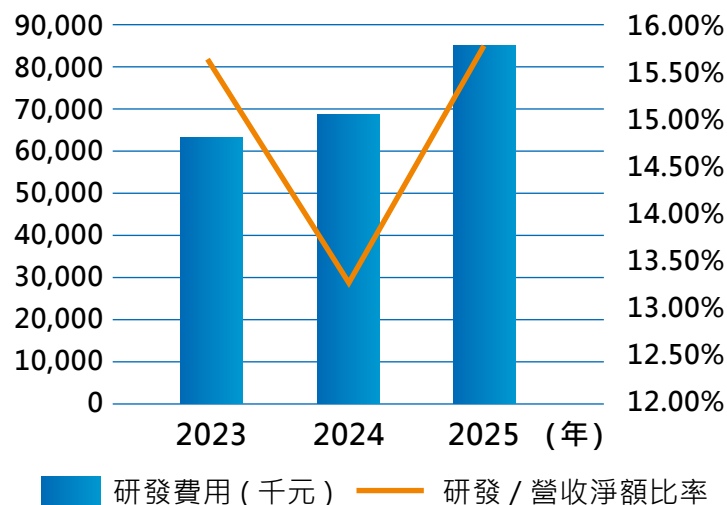
2.7.2 研發資源

精拓科技近三年研發資源投入穩定，研發人力占比維持不變，顯示公司持續重視技術研發與創新。

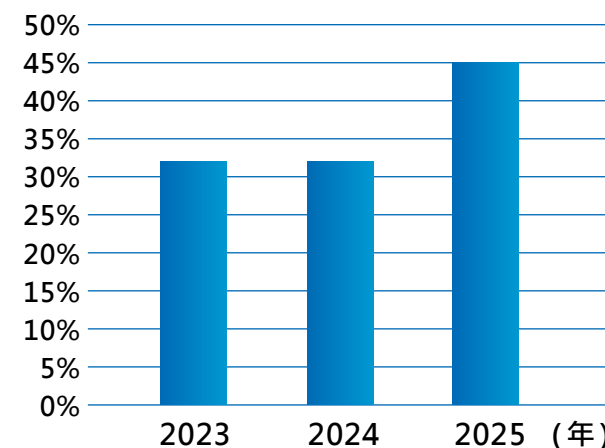
項目	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用 (千元)	63,862	68,406	84,942
研發 / 營收淨額比率	15.63%	13.27%	15.71%
研發人員比率	32%	32%	45%
碩士以上學歷比率	57%	52%	58%



近年研發費用人員比率



研發人員比率



3

CHAPTER

環境永續

- 3.1 環境管理政策
- 3.2 TCFD
- 3.3 溫室氣體管理
- 3.4 能資源管理 (含水資源)
- 3.5 廢棄物管理



3.1 環境管理政策

精拓科技為無晶圓廠專業 IC 設計公司，溫室氣體排放主要來自辦公室空調用電，少部分來自公務車使用。公司積極推動節能減碳措施，聚焦節水節電、無紙化作業與資源回收，並強化內部能源與水資源管理，擴大溫室氣體盤查範疇，有效降低營運對環境的影響。同時嚴格遵循環保法規，持續減少有害物質使用與環境衝擊，確保符合環境管理系統標準，實踐環境永續承諾。



環境政策

恪遵法規
愛護環境



綠色設計
降低汙染



節能先行
減碳未來



循環利用
減少廢棄



環保教育
全員參與



3.2 TCFD

世界經濟論壇 (WEF) 全球風險報告已將氣候變遷列為最嚴重風險之一，極端氣候對企業營運帶來顯著衝擊，企業應高度重視減緩與調適措施。精拓科技設有完善的風險管理政策，從環境、社會及治理面向落實永續經營，善盡企業責任。基於氣候相關揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，永續發展辦公室鑑別氣候風險與機會，擬定應對策略，並定期向董事會報告，由董事會監控執行成果，確保企業具備前瞻性應變能力。

為回應國際永續揭露準則發展趨勢，精拓科技以 TCFD「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大構面為基礎，逐步銜接 IFRS S1 與 IFRS S2 對永續相關財務資訊及氣候相關揭露之要求。IFRS S1 強調企業應揭露可能影響企業現金流量、融資取得或資金成本之永續相關風險與機會；IFRS S2 則進一步要求企業揭露氣候相關實體風險、轉型風險及氣候相關機會對企業策略、營運模式、財務規劃與價值鏈之影響。本公司目前雖尚未全面採用 IFRS S1 與 IFRS S2 作為正式揭露基礎，惟已透過 TCFD 架構建立氣候治理、風險辨識、因應策略及減碳目標，作為後續提升永續資訊可比較性、完整性及財務連結性的基礎。



1 治理

董事會下設「永續發展委員會」，由公司總經理親自擔任召集人。每年定期召開會議，負責審查精拓所訂之永續發展方向、策略及目標，檢視相關管理方針與具體推動計畫及強化公司內永續發展政策。涵蓋氣候相關議題的行動計畫、檢討與修訂，並追蹤執行成效，提報董事會審議。

2 策略

公司以永續發展委員會為核心，依循 TCFD 架構統整資源，辨識氣候相關風險與機會，制定因應策略並持續追蹤成效，全面推動永續進程。透過汰換高耗能設備、採購節能設施以提升能源效率，並與供應商協力打造具永續價值的供應鏈。公司積極邁向碳中和，強化能源管理、綠色設計及供應鏈永續作為，落實氣候行動，邁向長期永續發展目標。

3 風險管理

精拓科技運用 TCFD 架構建構氣候風險辨識流程，依據氣候風險鑑別結果制定相應因應方案，並透過每年檢視政策、法規、技術及市場動態，從公司角度進行風險管理檢討，確保企業面對氣候變遷風險具備前瞻性與應變能力。

實體風險 - 立即性風險

事件	財務影響	因應策略
極端氣候事件（如颱風、暴雨、洪水、高溫、停電等）可能直接或間接影響公司營運	- 辦公區域的修繕費用、停電導致的業務中斷成本。 - 外包生產延誤造成的損失，若長期停工或中斷，可能面臨合同罰款或客戶關係受損。 - 原有的工作安排及計畫受到延誤。 - 員工安全與通勤受影響。 - 災害期間應急措施的費用。	- 針對營運核心伺服器，建立不斷電系統及備援裝置。 - 建立異地上班或備援機制，降低可能的衝擊。 - 建立緊急應變程序。 - 在颱風季節前後提高巡檢，加強預防措施，降低廠區建物受破壞的程度。 - 評估投保財產損失險的效益，分散災損風險。

實體風險 - 長期性風險

事件	財務影響	因應策略
颱風、洪水或高溫導致電力中斷、網絡中斷或交通基礎設施受損。	- 業務中斷，影響與客戶的即時溝通及交付進度，導致收入損失。 - 附加成本，如購買備用電力、臨時辦公場所或雲端儲存加強費用	- 投資可靠的備用電源系統（如 UPS 或發電機）。 - 佈署遠端辦公技術及加強網絡安全，確保團隊在緊急狀況下能夠順利運作。
長期高溫增加空調及其他冷卻系統的能源需求。	- 辦公區域能源成本大幅提高。 - 設備因長時間高效運作加速老化，增加維護或更換費用。	- 評估改善辦公環境的節能設計。 - 評估導入能源管理系統，監控並降低非必要的能源消耗。
供應商或代工廠因極端氣候受影響（如洪水或颶風），延遲產品交付。	- 產品上市時間延遲，影響收入和市場競爭力。 - 額外費用，用於尋找新供應商或支付加急費用。	- 評估多元化的供應鏈網絡，減少對單一供應商的依賴。 - 評估適時調整以維持適當的原物料與成品庫存策略。 - 隨時掌握供應鏈受極端氣候影響的狀況及其因應對策，以即時評估調整因應策略。
因極端氣候事件頻繁，保險公司調漲保費或限制承保範圍。	- 長期保費支出增加，影響經營成本。 - 承保不足導致氣候事件造成損失時需自行承擔更多費用。	環境風險評估，降低不必要的保險需求。

實體風險 - 政策與法規風險

事件	財務影響	因應策略
政府推動碳排放規範、碳稅及碳交易制度	- 因應台灣溫室氣體減量與管理法規，須提升營運據點能源效率及綠電認購等成本。 - 受碳稅、碳交易制度影響，以及採購合乎法規之原料零件，造成營運成本增加。	- 碳排放量化管理，優化辦公區能源使用效率。適時汰換高耗能之生產、空調、辦公設備。實施辦公區節能措施。 - 持續關注國內碳費徵收政策推展進度，並研議對本公司之影響，及時擬定因應對策。
一般環境法規趨嚴導致環保費用與成本提升	不論是能源費用 / 廢棄物清潔、運輸、處理，各項營運成本提高，吞噬獲利。	- 優化辦公區能源使用效率，推行辦公室環保文化，鼓勵員工力行節能減碳減廢。 - 回收使用包材，減少事業廢棄物。 - 密切關注了解法規，避免觸法受罰。
再生能源法規趨嚴，增加額外費用	需支付額外的碳稅或購買綠電憑證，長期能源成本的上升可能影響財務規劃和營運成本提高，吞噬獲利。	推動節能措施、密切關注政策動態，並加強基礎設施協作。



實體風險 - 市場 / 技術風險

事件	財務影響	因應策略
氣候風險致使市場對低碳、能源效率高的 IC 產品需求增加，可能需要轉向更為高效的設計技術。	- 若無法滿足客戶對環保產品的需求，可能流失現有客戶，失去市場競爭力。 - 為符合要求，可能需要投入額外的設計和技術研發。	- 提升低能耗、高效能的 IC 設計能力的技術研究。 - 加強技術創新與市場對接，隨時掌握市場需求。 - 與客戶密切合作，了解未來產品需求，及早適應技術轉型。
原物料成本上漲	- 原材料價格上漲可能提高產品生產的成本，壓縮利潤空間。 - 原材料短缺可能導致外包廠無法及時生產，影響交付時效，損害公司商譽。	- 評估多元化的供應鏈網絡，減少對單一供應商的依賴。 - 評估適時調整以維持適當的原物料與成品庫存策略。 - 隨時掌握供應鏈受極端氣候影響的狀況及其因應對策，以即時評估調整因應策略。

實體風險 - 商譽風險

事件	財務影響	因應策略
隨市場氣候變遷的關注增加，若公司未能在產品設計、供應鏈管理等方面展示積極的環境責任，可能會損害品牌形象。	無法滿足利害關係人期待，造成企業聲譽損害，客戶流失，導致營收下降。	- 積極關注並因應氣候相關議題，強化企業公益形象，展示公司在應對氣候風險方面的努力，增加客戶認同感。 - 主動了解市場和客戶的環保需求，隨時調整產品和服務，確保符合客戶期望。

機會

機會		事件	財務影響	因應策略
資源效率	資源回收再利用	隨著環保法規及消費者對可持續辦公文化的期望增強，企業可以通過實施資源回收計劃、無紙化辦公等措施，減少資源浪費並提高資源使用效率。	實施資源回收和綠色辦公系統有助於降低資源消耗，減少辦公用品的購買支出。提高企業的 ESG 評級，有可能吸引更多的環保投資和合作機會。	- 推動公司內部無紙化辦公，鼓勵員工使用數位工具取代紙張。設立資源回收站，對廢棄物進行分類，回收利用。 - 推行辦公室環保文化，鼓勵員工力行節能減碳。
	能源效能提升	優化公司運營中的能源使用（如辦公區域的能源效率）能提升資源效率。引入更環保的技術，如節能設備、智能管理系統等，能提高辦公區域的能源利用效率。	優化能源使用可降低能源成本，帶來長期的成本節約。改善能源效率有助於提升企業的環保形象，吸引更多對 ESG 有要求的客戶與投資者。	- 實施辦公區節能措施，如高效照明、智能空調系統等。 - 定期進行能效評估，設立具體節能目標，優化能源效率。 - 推行辦公室環保文化，鼓勵員工力行節能減碳。
能源來源	政策獎勵	政府鼓勵低碳排放和永續發展，可能持續提出相關優惠政策，企業若符合要求，有機會可獲得補助或優惠。	有機會獲得政府的環保相關補助或稅務獎勵，可以減少支出。	密切關注並配合政府補助政策，申請相關節能補助及稅務優惠。
	採用節能措施	使用高效能電器、省電照明及智能能源管理系統等節能設備，有機會降低能源消耗並提升資源利用效率。	減少電力成本支出，尤其在能源價格波動的情況下，更能穩定運營成本。節能措施提升公司形象，吸引更多 ESG 導向的客戶及投資者。	- 定期評估改善辦公環境的節能設計。 - 持續評估導入能源管理系統，監控並降低非必要的能源消耗。 - 推行辦公室環保文化，鼓勵員工力行節能減碳。

機會		事件	財務影響	因應策略
產品與服務	研發與創新發展 創新產品與服務	全球對節能技術的需求趨勢，開發低功耗 IC 產品 & 使用環保材料（無害化學物質）滿足市場對綠色電子產品的需求。	提高產品附加值，吸引重視永續發展的客戶。帶來銷售增長。建立技術領先地位，獲得高附加值市場佔有率，改善利潤率。	- 增加資源投入研發理念為降低電耗且減少外部應用零組件使用數量的 IC 產品。 - 與供應商協作，選擇符合環保標準的材料。 - 確保產品符合國際環保標準（如 RoHS、REACH）。
市場	找尋 新商機	隨著極端氣候事件頻發，各產業對低碳技術的需求增加，公司可針對能源管理系統或能源優化設備設計專用 IC 以適應市場趨勢。	提高產品附加值，吸引重視永續發展的客戶。提高產品議價能力，提升利潤。	- 投資相關技術，研發耐用、穩定度高的 IC 產品，以降低汰舊換新率，使降低總碳排，保持市場競爭優勢。 - 持續監測市場趨勢，提前布局新技術方向。

4 指標與目標

氣候變遷為公司永續發展策略中的關鍵議題，公司持續評估其對營運的潛在衝擊，並制定相應管理方案。以 2025 年為比較基期，公司建立溫室氣體排放及氣候風險管理的指標與目標，涵蓋實體風險（如颱風、極端氣溫）與轉型風險（如產業低碳轉型需求）。為回應國際永續倡議，公司承諾於 2050 年實現淨零碳排，並設定 2030 年綠電使用比例達 5% 的階段目標。為逐步減碳，公司將推動低碳產品研發、提升能源效率、擴大再生能源使用，並加強供應鏈碳減排管理。

年度	目標	指標
2026 年	分別針對營運活動的直接排放（範疇一）、能源使用的間接排放（範疇二），以及價值鏈產生的間接排放（範疇三）進行減量。	範疇一、二碳排量減少 1%。
2030 年	規劃綠色能源：大幅提升綠色能源使用比例，並推廣至價值鏈，以實際行動支持低碳能源轉型。	範疇一、二碳排量減少 5% 使用綠色能源 5%。
2050 年	淨零排放。	

精拓科技已依 TCFD 架構揭露氣候相關治理、策略、風險管理及指標與目標，並將其作為未來銜接 IFRS S1 與 IFRS S2 揭露要求之基礎。面對主管機關及資本市場對永續資訊品質、財務連結性與可比較性之要求逐步提高，本公司將持續強化氣候風險與機會之辨識、衡量及追蹤機制，並逐步評估氣候相關議題對營運成本、資本支出、產品研發、供應鏈管理及長期財務規劃之影響，以提升永續資訊揭露之完整性與決策有用性。

3.3 溫室氣體管理

根據 2025 年度的自主盤查結果，精拓所有辦公廠區的溫室氣體總排放量為 351.0405 tCO₂e。直接排放源（範疇一）的總排放量為 13.9149 tCO₂e，而間接排放源（範疇二）的總排放量為 238.9026 tCO₂e，占整體排放量的 68.1 %。整體排放量的增加是因為廠區搬遷且空間擴大、業績的增長以及範疇一的冷媒排放計算方法，由填充量計算法改為逸散量計算法。

溫室氣體排放量

類別	2024 年 (tCO ₂ e)	2025 年 (tCO ₂ e)
直接排放源 (範疇一)	0	13.9149
間接排放源 (範疇二)	212.0456	238.9026
範疇三	77.3855	98.2230
總排放量	289.4311	351.0405
排放強度 (tCO ₂ e/ 百萬營收)	0.4218	0.4676

註 1：GWP 值參考 2023 IPCC-AR6 係數 & 排放係數參考 環境部公告及 環境部環境資料開放平臺 - 碳足跡排放係數

註 2：2025 年度計算採 2024 年度電力排碳係數 0.4740 kgCO₂e/ 度

註 3：溫室氣體排放強度僅統計範疇一及範疇二 / 當年度財報營收 (百萬元)

註 4：以上數據資料涵蓋新竹總公司、台北辦事處

註 5：範疇一的冷媒排放計算，由填充量計算法改為逸散量計算法

CO₂

3.4 能資源管理 (含水資源)

3.4.1 能源電力使用

精拓科技屬 IC 設計產業，無生產製程作業，為單純辦公室型態，因此，外購電力為能源消耗最大宗。除了定期電量監控，掌握能源使用情形，評估及實施可行之節能專案，以達到有效降低能源消耗。



能源電力使用量

項目	量測單位	2024 年	2025 年
總外購電力 (所含綠電量)	kwh	429,242 (0)	508,920 (6,000)
	GJ	1,545.27	1,832.11
營業收入	百萬	502.7	540.6
用電密集度	GJ 百萬營收	3.07	3.39

註 1：電力換算單位為 1 度電力 (kwh)=0.0036 Giga-Joule。

註 2：電力數據涵蓋範圍資料涵蓋新竹總公司及台北辦事處。

註 3：2025 年購入綠電憑證 共 6000 度，佔總耗電量 1.18%。

3.4.2 水資源管理

精拓科技供水來源是自來水公司，主要用於生活用水。根據世界資源研究所發佈的「渡槽水風險地圖集」，顯示臺灣全區為 Low-Medium (1-2) 等級，取水不受影響。而主要營運據點位於台元科技園區，不使用地下水或海水。非屬於水資源壓力高風險地區。鑒於氣候變化加劇和水資源日益減少的挑戰，本公司將持續進行「節約用水」宣導，每月用水量監控，以降低水資源風險，並加強管理措施。統計 2025 年，總體用水量為 1.8821 百萬公升。



水資源使用量

年度	2024 年	2025 年
用水量 (百萬公升)	6.9668	1.8821
用水密集度 (百萬公升 百萬營收)	0.0139	0.00348

註 1：用水量以當月水費單計算。

註 2：2024 年水資源使用數據涵蓋範圍為舊廠區及台北辦事處，2025 年則為新廠區及台北辦事處。

註 3：2025 年因新舊廠區公共用水量的計算方式差異，造成用水量統計數字大幅降低。

3.5 廢棄物管理

精拓科技在廢棄物管理上秉持源頭控制原則，透過分類與回收制度確保廢棄物流向透明並符合法規，以展現企業責任。公司主要營運屬低污染的辦公室作業，但仍持續推動環境保護措施，包括行政宣導、垃圾分類與資源回收，以維護工作環境並兼顧自然生態。同時，公司定期進行網路申報，掌握廢棄物產出量與貯存量，確保符合法規要求。

廢棄物分為一般生活廢棄物與事業廢棄物。新竹與台北辦公室因位於綜合大樓，一般生活廢棄物由管理中心統一處理；事業廢棄物則集中於專用儲存區，並委託合格廠商定期清運。2024 年度事業廢棄物總產量為 0.5582 公噸，2025 年度則為 0.46139 公噸。

展望未來，公司將針對良率較低的產品導入 wafer level 檢測，以降低封裝後不良品數，減少廢棄量，並設定目標每年減少 1% 的事業廢棄物。同時強化出貨包裝材料的回收與再利用，推動循環使用，減少一次性耗材。透過這些措施，不僅降低環境負擔，也提升資源利用效率，達到減廢的目的。

廢棄物種類	處理方式	2024 年	2025 年
事業廢棄物	委外物理處理	0.55822	0.46139
一般生活廢棄物	焚化 / 回收	3.6988	3.8693
合計 (公噸)		4.2570	4.3307

4

CHAPTER

夥伴共榮

4.1 供應鏈永續管理

4.2 客戶服務



4.1 供應鏈永續管理

4.1.1 精拓與供應鏈

為降低營運風險並落實永續經營，精拓科技針對供應商的品質、價格、交期、服務，以及環境與社會責任表現進行有效管理，推動永續採購，強化在地夥伴核心能力，保障勞工權益，並確保原物料來源符合法規要求，以提升供應鏈韌性。

主要生產合作夥伴（如晶圓製造、封裝、測試廠）皆須取得 ISO 14001 認證，並確保其製程與材料符合歐盟 RoHS / REACH 等環保指令及有害物質限制規範，並遵循衝突礦產使用規範。公司秉持在地採購原則，合作夥伴皆設廠於台灣，藉此降低碳足跡與能源損耗，從物料、生產至運輸全面減輕環境衝擊，提供綠色環保產品。

此外，所有生產性供應商已 100% 簽署「企業社會責任同意書」，並承諾遵循「責任商業聯盟（RBA）」行為準則，於環境、倫理、慈善與經濟等面向善盡企業社會責任。



供應商評鑑 / 評比

項目	說明	成果
新供應商評鑑	新供應商評鑑是由品質保證、生產管理、測試及封裝工程相關責任部門所組成，透過評鑑及評鑑小組審查合格後，始得登錄為合格供應商 AVL。對新供應商的工程能力、生產流程、品質管理等項目，包含永續風險 (含環境及社會面向) 進行評估，確保新供應商能符合精拓需求。並在簽立加工合約時，必須同時簽署 " 企業社會責任同意書 "。	所有生產性供應商 100% 皆已簽署 " 企業社會責任同意書 "。
半年評比	每半年由權責部門針對主要供應商 (生產量 > 10% 的供應商) 之生產交期 & 品質狀況進行評分。	2025 年度每半年完成 5 家供應商月評比，評比結果符合要求。
年度稽核	每年第一季擬定年度稽核計劃，安排生產量 > 10% 的供應商執行年度稽核，範圍包括品質系統與環境管理系統。	2025 年度完成 4 家年度稽核，稽核結果皆為合格。

註：2025 年度並無供應商因為永續發展相關環境、人權、職業安全等問題而成為不合格供應商。

供應鏈永續發展 - 取得 ESG 各面向認證現況

供應商類別	ISO9001 品質管理系統	IATF16949 汽車產業品質管理系統	ISO14001 環境管理系統	ISO45001 職業安全衛生管理系統	ISO14064-1 / GHG protocol 溫室氣體盤查
晶圓製造廠	100%	100%	100%	100%	100%
封測廠	100%	80%	100%	80%	100%
整體比率	100%	86%	100%	86%	100%

註：統計至 2025 年 12 月 31 日。

4.1.2 降低運輸對環境造成的衝擊

致力企業社會責任永續原則，希望帶動整個供應鏈的永續發展，為促進營運活動、推動當地經濟發展，積極落實生產在地化，支持在地供應商發展。同時減少不必要空運、海運費用，降低運送過程中產生的碳足跡對環境造成的衝擊，分散風險，更希望藉由扶植臺灣在地生產，增加就業機會，亦對供貨週期與及時性有所助益。因此本公司長期秉持在地採購精神，選擇外包加工均以台灣在地採購為主要優先考量。

在地化採購比率

項目	2024 年度	2025 年度
生產性供應商總家數	6	7
國內供應商家數	5	6
國內供應商家數佔比 (%)	83.3%	85.7%



4.1.3 負面衝擊的補救措施

如發生有造成經濟、環境、社會的負面影響，公司將依以下程序進行改善或補救：

計畫 (Plan)

公司透過風險管理系統、供應鏈審查及利害關係人回饋，識別對經濟、環境、社會 (含人權) 可能造成的負面影響，並制定補救政策與 SOP，確保處理流程符合國際標準 (如 RBA)。

執行 (Do)

當發現損害時，公司啟動補救機制：

- **經濟影響**：產品瑕疵影響客戶，提供補償或技術支援，並檢討生產管理。
- **環境影響**：污染發生時，立即採取減排措施，並推動環保改善計畫。
- **社會及人權影響**：如勞工權益受損，設立申訴機制，確保調查與補償落實。

檢核 (Check)

公司透過內外部稽核、永續發展委員會審查補救措施，並設置回饋管道，確保問題獲得改善，減少未來風險。

行動 (Act)

依檢核結果，修訂政策、提升預防機制，強化員工訓練與供應鏈管理，確保永續發展策略有效降低負面影響，保障利害關係人權益。

4.1.4 衝突礦產管理

基於保障國際人權的原則，重視衝突金屬議題，致力避免產品原料與生產過程，使用違反人權之非法採礦之金屬。包含晶圓代工廠商、封裝廠及測試廠，支持負責任商業聯盟 (RBA) 與全球永續議題 e 化倡議組織 (GeSI) 的「負責任礦產採購」主張，依據經濟合作發展組織 (OECD) 發佈之盡職調查程序與「負責任礦產確保計畫」 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP)，要求供應商承諾不使用從衝突區域非法礦場購買的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 衝突礦產，以維護該地區礦場員工的人權、健康與環境資源。透過供應商完成「衝突礦產報告模板」 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)，以確認供應鏈中無衝突礦產。



4.2 客戶服務

客戶為精拓創造經濟的主要來源，與客戶建立良好的合作夥伴關係、重視每項需求並積極應對溝通，提供優良的產品及技術服務，才能和客戶攜手達到雙贏目標。

- 1 針對客戶需求與回饋，能正確且迅速地提出應對方法與整體解決方案。與客戶關係建立上也能更直接獲得客戶回饋，並建立行銷、技術、業務之間共同服務模式，藉由各部門間緊密合作，重視客戶的意見及需求，並有效迅速的回應，取得客戶的信任與支持，達到後續更緊密的交易模式。
- 2 精拓針對產品面、技術支援面、業務面、相關客戶財產及突發事件都有相關對應人員，以便快速支援服務客戶。

短期目標

更高的客戶滿意度。

中長期目標

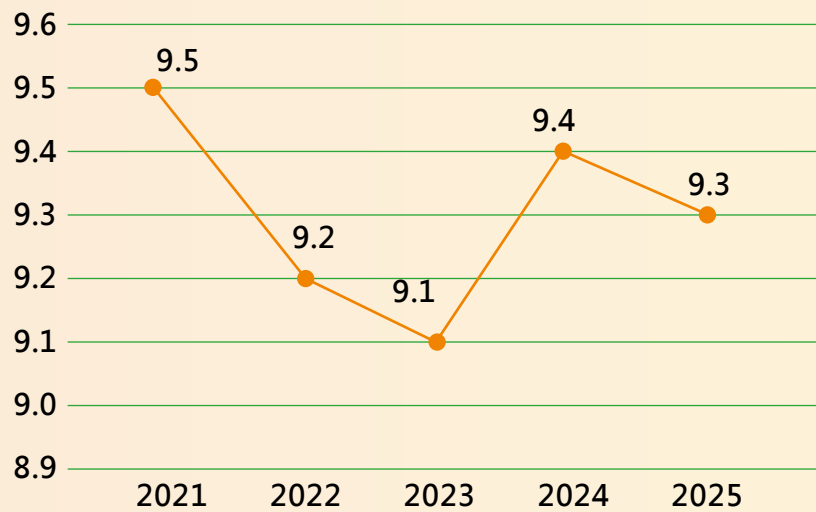
致力提供更完善且有效的服務，持續建立客戶滿意度與更深層的信賴合作關係並創新技術及提供最佳產品，與客戶攜手達到雙贏目標。



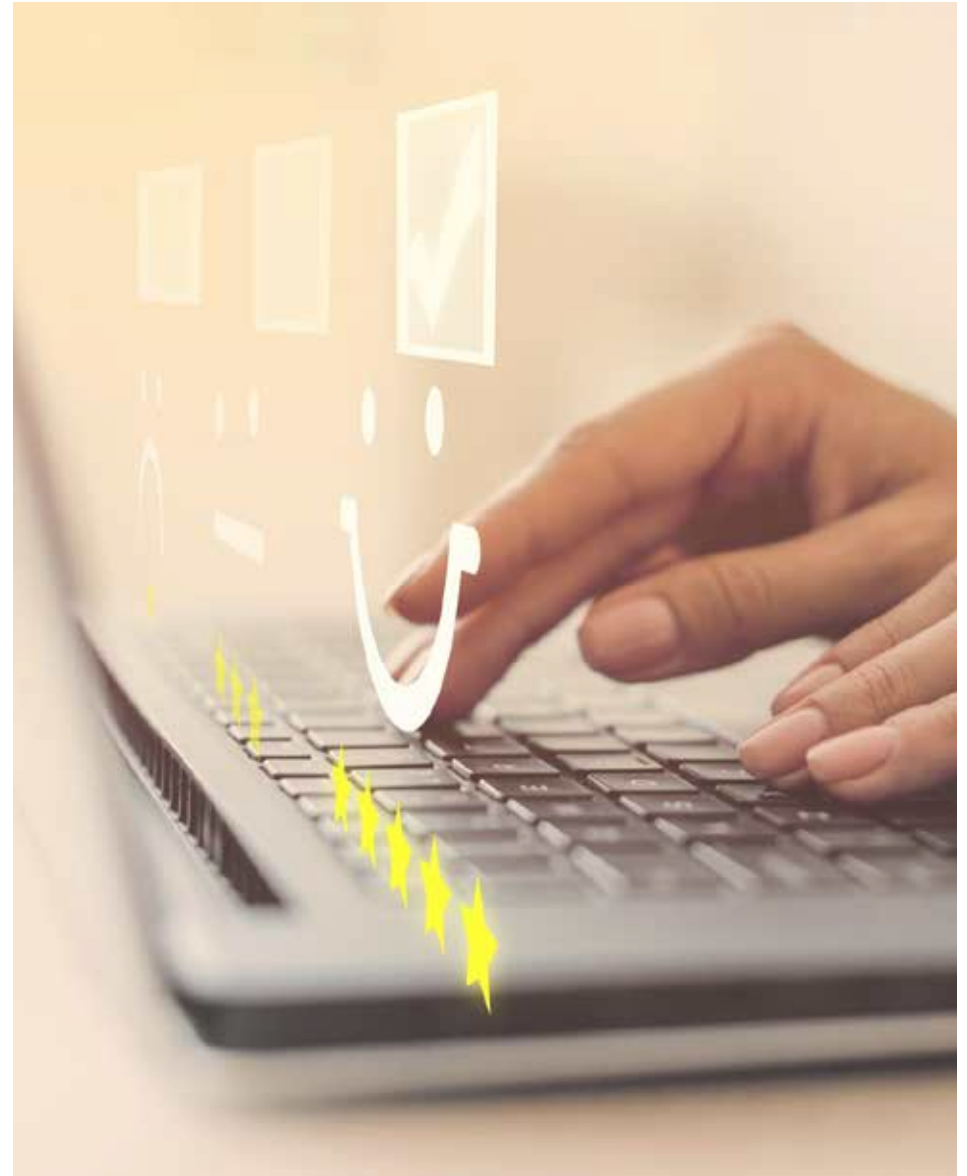
客戶滿意度調查

精拓於每年年終皆會進行客戶滿意度調查統計，近三年平均分數皆達 9 分以上：

客戶滿意度評分



註：滿意度分數滿分 10 分



A group of people in an office setting are celebrating. A woman in a red cardigan is cheering with her arms raised, and a man in a brown sweater is also cheering. They are sitting around a table with various documents, a tablet, and a pen holder. The background shows a bright office environment with large windows.

5

CHAPTER 友善職場

5.1 人才吸引留任

5.2 人才培育

5.3 職業安全衛生

5.1 人才吸引留任

政策	2025 年成果	短期目標 (3 年內)	中長期目標 (3-5 年)
精拓重視每位員工，本公司提供具競爭力的薪酬與多元福利制度，並秉持利潤共享的理念，以吸引並留任優秀人才。	人才招聘與留任指標 - 報到率：75% - 離職率：5.8% - 留任率：一年內的新進人員 85.7% - 薪資福利：詳公開資訊觀測站	提供具競爭力的薪酬及多元完善的員工福利，每年視公司營運績效及員工個人績效貢獻適時調整薪資，並強化人才留任。	- 員工報到率$\geq 80\%$ - 員工離職率$\leq 5\%$

健全的人力資源是精拓得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑精拓吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，公司晉升資訊透明公開，工作績效優良的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；精拓亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。精拓平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障員工勞動權益。

提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人年齡、性別、身心障礙、種族、宗教、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。消除各種形式之強迫勞動與人口販運、消弭僱傭與就業歧視等，禁止騷擾、尊重隱私權，致力營造一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。而人力資源的養成與發展是企業永續經營不可或缺的一環，精拓透過選才、用才、育才及留才的管理策略，使每位員工都能安心工作、持續發揮長才進而有效留住優秀人才與組織一同進步，達到員工長期發展和公司永續成長的雙贏。



5.1.1 人才布局

由於產業特性關係屬於技術研發型之產業，男女人力結構稍有差異，為此行業之常態。人力結構近三年來並無明顯變更，員工與非員工工作者皆無重大人數差異，相對穩定。2025 年度女性員工數佔總員工數之比率為 29 %，男性員工數佔比為 71 %。女性主管人數（經理人）佔員工人數比率為 3 %。本公司員工年齡層主要集中於 30 以上未滿 50 歲，佔比達 56 %，顯示處於專業成熟穩定階段；學歷均在大專院校以上，也呼應本公司重視研發的人力資源投入。本公司於人才吸引留任方面不因員工背景而歧視，本年度留任少數與弱勢群體共兩位。

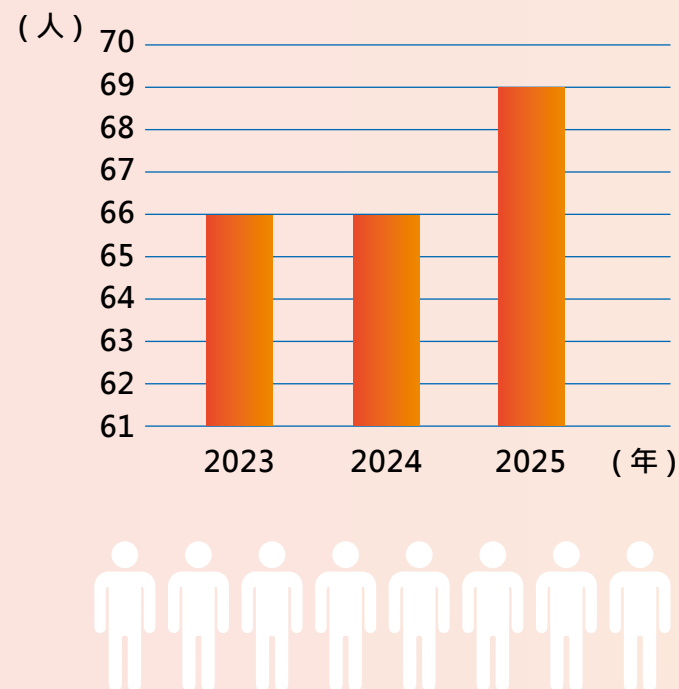
精拓全體員工除一位外聘清潔人員屬承攬契約關係外，皆屬於不定期契約類型（即正職員工），未聘用童工、外籍移工、兼職員工，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

精拓員工資訊

統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總人數		66		66		69	
勞雇合約		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	47	-	47	-	48	-
	女	19	-	19	-	21	-
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	47	-	47	-	48	-
	女	19	-	19	-	21	-

註：本公司員工皆屬不定期契約的全職員工，人數以該年底（12/31）的員工人數統計。

員工總人數



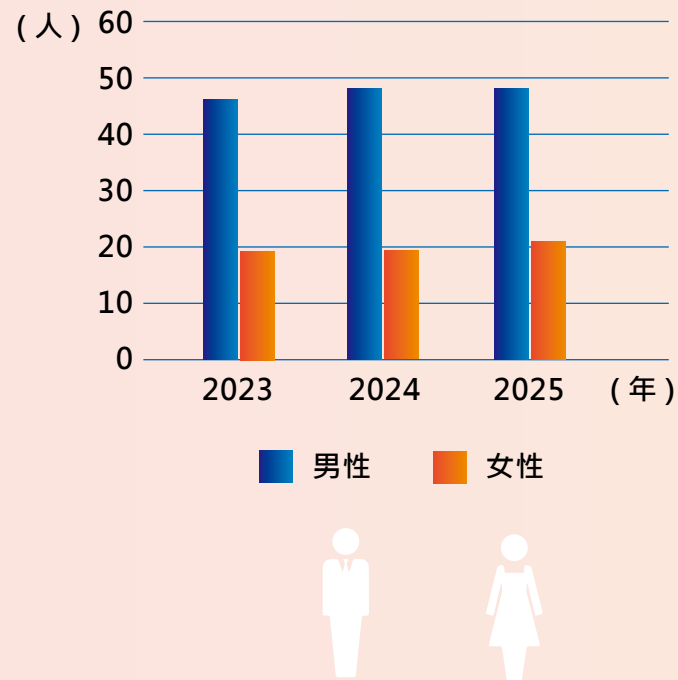
註 1：百分比為該類別人數 / 員工總數，如未滿 30 歲的人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的人員總數 / 當年底的員工總數) *100%

註 2：研究所學歷的人員百分比 = (當年度研究所學歷的人員總數 / 當年底的員工總數) *100%

精拓員工多元化

多元化統計 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	主管	性別 男	6	9%	6	9%	8	12%
		性別 女	2	3%	2	3%	2	3%
		年齡 未滿 30	0	0%	0	0%	0	0%
	年齡	30 以上未滿 50	3	5%	1	2%	3	4%
		50 以上	5	8%	7	11%	7	10%
		學歷 碩士	2	3%	2	3%	4	6%
	學歷	大專院校	6	9%	6	9%	6	9%
		高中以下	0	0%	0	0%	0	0%
	非主管	性別 男	41	62%	41	62%	40	58%
		性別 女	17	26%	17	26%	19	28%
		年齡 未滿 30	12	18%	8	12%	9	13%
	年齡	30 以上未滿 50	35	53%	36	55%	36	52%
		50 以上	11	17%	14	21%	14	20%
		學歷 碩士	21	32%	22	33%	23	33%
	學歷	大專院校	37	56%	36	55%	36	52%
		高中以下	0	0%	0	0%	0	0%

性別人數統計



註 1：新進率 = (當年度新進員工總數 / 當年底的員工總數) *100%

註 2：女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年底員工的總數) *100%

註 3：離職率 = (當年度離職員工總數 / 當年底的員工總數) *100%

註 4：未滿 30 歲離職員工率 = (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底的員工總數) *100%

精拓新進 / 離職員工情形

員工異動統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工統計							
年齡	未滿 30	8	12%	0	0%	3	4%
	30 以上未滿 50	0	0%	4	6%	4	6%
	50 以上	0	0%	1	2%	0	0%
性別	男	8	12%	4	6%	4	6%
	女	0	0%	1	2%	3	4%
學歷	碩士	6	9%	4	6%	6	9%
	大專院校	2	3%	1	2%	1	1%
	高中以下	0	0%	0	0%	0	0%
離職員工統計							
年齡	未滿 30	4	6%	2	3%	1	1%
	30 以上未滿 50	1	2%	2	3%	3	4%
	50 以上	0	0%	1	2%	0	0%
性別	男	4	6%	4	6%	3	4%
	女	1	2%	1	2%	1	1%
學歷	碩士	5	8%	3	5%	3	4%
	大專院校	0	0%	2	3%	1	1%
	高中以下	0	0%	0	0%	0	0%

5.1.2 薪酬福利

精拓在薪酬方面致力於提供完善且具有競爭力的薪酬福利，來吸引及留任各方優秀人才。公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率 5.15，公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的增加比率 5.17%。



項目	2023 年	2024 年	2025 年	與前一年度之變動情形
非擔任主管職務之全時員工人數	61	55	56	1.8%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (新台幣仟元)	76171	86984	94268	8.4%
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(新台幣仟元)	1249	1582	1683	6.4%
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(新台幣仟元)	1259	1535	1644	7.1%

勞動契約預告期

本公司薪酬制度以職務類別及工作績效為核定基礎，確保不因性別、地域、種族、年齡或宗教等因素而有差別待遇，所有職務起薪均優於勞動基準法規定的基本工資。為保障員工工作權益，若因重大營運變化或終止勞雇關係，將依勞基法第 16 條第 1 項提前預告契約終止日，且依員工工作年資確定預告期間。公司致力於提供具競爭力的薪酬制度及完善福利，以吸引優秀人才並提升員工向心力，與公司共同成長，共創雙贏局面。



育嬰留停制度

精拓育嬰留職停薪政策，均依照性別工作平等法第十六條受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。2025 年沒有同仁申請育嬰留職停薪。



員工持股信託

為強化員工向心力，本公司自 2025 年起正式啟動執行員工持股信託計畫。員工可依財務能力自由選擇提撥金額，一般同仁提撥上限為薪資之 10%；此外，針對績優表現者及研發關鍵人才，公司更將提撥上限提升至 25%，而公司相對提撥 100% 獎勵金，幅度遠優於一般科技業，此舉等同於為員工額外加薪，讓員工轉化為公司股東，共享營運碩果，且透過定期薪資提撥與公司對等獎勵，不僅能保障員工退休生活，更能激勵同仁之向心力，達到留才與攬才的雙重效果。



多元化員工福利

精拓為了員工健康及生活與工作平衡，提供了多樣化的員工福利措施。公司福利與職工福利委員會福利補助相互搭配，具體呈現在員工福利的各種項目上，包含員工結婚的祝福禮金、員工生育和慶賀禮金等。



精拓以關懷與照護、健康風險管理、健康檢查、健康促進等措施，打造涵蓋生理與心理健康、支持性且安全的工作環境。2025 年共計支出約 250,000 元用於照顧全體員工身心健康，持續推動員工落實健康生活型態，辦理公益健走、減脂比賽、芭蕾雕塑及拳擊有氧運動課程、提供健康餐盒等活動，推動各項心理健康促進活動，協助強化員工心理素質。

健康檢查項目

項目	說明	成果
一般健康檢查	為照護同仁健康與預防重大疾病發生，每年定期舉辦員工健康檢查。	2025 年接受一般健康檢查共 65 人，健檢參與率 98%。
健檢超值服務	健檢期間安排超值癌症篩檢服務。	2025 年接受超值癌症篩檢共 65 人，參與率 98%。
一般體格檢查	新進勞工體格檢查 - 勞工健康保護規則規定檢查項目。	2025 年接受一般體格檢查之新人共 7 人，體檢參與率 100%。
健康促進	舉辦 3:8 增肌減脂比賽；辦理芭蕾雕塑及拳擊有氧運動課程。	共 55 人參與，參與率 80%；共 21 人參與，參與率 30%。

福利項目

項目	公司	職工福利委員會
獎金類	三節獎金	勞動節禮金、生日禮金
補助類	- 中餐餐費補助 (2025 年提高) / 停車補助 - 員工育兒暨教育補助 - 國內 / 外旅遊補助 - 員工定期免費健康檢查 / 資深員工獎勵 - 零食櫃、咖啡機、飲料販賣機	社團活動補助經費 / 結婚 / 生育 / 住院 / 喪葬等補助 / 保溫杯 / 保溫瓶發放
休閒活動類	- 慶生會活動 - 部門聚餐經費 - 下午茶活動 / 週年慶活動	尾牙活動策畫與執行 / 各類社團活動 / 免費書籍 / 雜誌借閱 / 「精拓科技」特約廠商優惠
保險類	- 法規勞保 / 健保 - 免費員工、配偶及子女團保 / 員工父母親享公司團保優惠	

休假制度

- 1 固定週休二日外，依勞動基準法之法定年資給予同仁特休假日數；且優於法令，每年給予調整休假 (配合人事行政局行事曆)，同仁不需補班或扣假。
- 2 同仁遇有育嬰、重大傷病或變故等，需要較長時間休假時，可申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧。

退休金制度

為保障員工退休財務規劃，精拓採用確定提撥計畫 (新制退休金)，自 2005 年 7 月 1 日起，依據《勞工退休金條例》規定，按月提撥不低於每月工資 6% 的退休金，儲存於勞工退休金專戶中。除依法令規定提存退休準備金外，公司每年亦透過合格精算師進行退休準備金精算，於帳上提撥足額退休金，確保員工未來退休金請領權益。透過完善的退休金制度，精拓鼓勵員工在公司長期服務，達成穩健職涯規劃與投入。



5.1.3 人權與員工溝通

為落實保障全體員工基本人權，精拓科技遵循國際人權公約及準則之精神，包含但不限於《公民與政治權利國際公約 (ICCPR)》、《經濟社會文化權利國際公約 (ICESCR)》、《消除對婦女一切形式歧視公約 (CEDAW)》、《兒童權利公約 (CRC)》、《身心障礙者權利公約 (CRPD)》，並同時參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業和人權指導原則》及國際勞工組織 (ILO) 相關公約之精神，訂定人權政策，落實人權保障，並定期向新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。本公司尊重員工依法享有之集會結社自由與團體協商權利，並透過勞資會議、職工福利委員會、員工意見管道及申訴機制促進勞資雙向溝通。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司團體協約涵蓋員工總數百分比為 0%，員工之工作條件與雇用依《勞動基準法》、公司薪酬福利制度、勞資會議、職工福利委員會及內部管理規章辦理，以維護員工權益並確保相關制度符合法令要求。

公司檢舉管道



聯絡人：發言人



地址：新竹縣竹北市台元二街 10 號 7F-1



電話：03-5600168



信箱：Kris_chen@fintek.com.tw

多元包容與平等機會

目標	提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人年齡、性別、身心障礙、種族、宗教、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。消除各種形式之強迫勞動與人口販運、消弭僱傭與就業歧視等，禁止騷擾、尊重隱私權，致力營造一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。
風險減緩措施	1. 在人員的招募、晉用、獎酬方面，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌五官、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇。 2. 定期檢視本公司內部規章辦法與作業流程，確保其中皆無潛在之歧視性規範。 3. 當疑似歧視事件發生時，受害人可依事件性質，透過申訴管道與處理程序，保障自身權益。
2025 年成效	0 歧視申訴案件。

不僱用童工

目標	符合各營運據點當地的受僱從事工作者最低年齡的法律和規定，不僱用童工。
風險減緩措施	1. 禁止僱用未滿 16 歲者。 2. 於招募及面試作業文件，要求應徵者據實載明出生日期，並確保資料之正確性，另於報到時覆核身分證件。
2025 年成效	未聘僱未滿十六歲人員。

健康安全職場

目標	精拓科技重視員工安全與健康，期望員工能在健康、安全及充滿人性關懷的環境下工作。
風險減緩措施	1. 關心員工身心健康，定期辦理年度員工健康檢查。 2. 提供健康監測機制，員工可視需要進行體溫及血壓量測。 3. 兼顧工作與生活品質，為達身心靈平衡的企業文化，提供特色多元化的活動，如家庭日、員工旅遊、動靜皆宜及多樣性的各類社團活動、健身紓壓的運動課程等各式繽紛豐富的活動，落實“工作與生活平衡”之理念。
2025 年成效	1. 公共空間設計藝文裝置，舒緩工作壓力，提升職場健康。 2. 辦理 3:8 增肌減脂比賽、芭蕾舞、拳擊有氧等課程，參與走路做公益等活動，鼓勵運動並促進健康保養。 3. 舉辦員工旅遊及家庭日活動，結合公司、員工與家庭間的凝聚力及向心力，讓員工互助、互動的感情氛圍更加活絡緊密。

建立多元溝通管道

目標	提供員工多元、多向性的溝通管道，宣導公司政策、制度、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。為達到充分溝通及有效解決問題之目的，定期召開勞資會議並設有員工意見箱以期共創幸福企業。
風險減緩措施	1. 勞資會議依法每季進行，確保勞資間溝通如期進行。福委會定期進行，確保員工福祉之執行。 2. 設置員工意見管道，由受理單位轉呈權責單位與員工進行溝通。
2025 年成效	每季舉行勞資會議，2025 年共舉行 4 場勞資會議，確保勞方意見可充分表達及勞資雙方有暢通之溝通管道。

公司內部溝通架構

於新進人員職前訓練中提供相關法規遵循宣導內容包含禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理，以及保障人道待遇等。

資訊安全、個人資料保護線上課程

辦理「資訊安全」及「個人資料保護」線上課程，包含基礎資訊安全觀念、密碼管理、資安事件預防、個資蒐集與使用規範、資料保密原則等，以提升員工資安意識，確保公司與客戶資料安全。透過全員參與，建立組織整體的資訊安全防護能力。

職場霸凌宣導課程

協助員工了解職場霸凌，知道如何避免霸凌行為，共同營造一個樂於溝通、開放管理的友善工作環境。

提供完整的職業安全系列訓練

針對不同類別員工在工作場域會遇到的情況，提供不同的安全訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練等。

此外，2025 年亦針對同仁實施的人權保障相關訓練，總時數為 307 小時，共計 195 人次完成訓練。未來，我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

員工多元溝通管道

精拓秉持開放尊重的理念，建立多元化的勞資溝通管道，尊重員工的意見，促進勞資關係的和諧並增進員工向心力，對營運績效有很大助益。因此，積極建立多元化的勞資溝通管道，維持順暢的勞資雙向交流，不只有助於使公司資訊能及時、正確、有效的傳達，更能協助公司改善各項管理作為。

本公司 **3** 大類的勞資溝通模式，如下說明：

各型會議	部門內例會及各功能別會議。
績效評核 / 意見反應 / 調查 / 公告	定期績效考核、意見反應管道、員工申訴管道、人事公告等。
勞雇雙方會議組織	勞資會議、職工福利委員會。

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社。同時，依法成立勞資會議、職工福利委員會並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期召開，職工福委員亦每季定期召開，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。



員工旅遊



5.1.4 員工活動

為凝聚員工向心力，由「職工福利委員會」定期舉辦公司週年慶、年度家庭日及旺年會等各項活動，並成立登山慢跑社、芭蕾雕塑社、拳擊有氧社等多項社團，使員工在工作之餘，能夠透過參與各項活動互相交流，增進身心健康的同時也強化對公司的認同感。

活動內容	地點	參加 員工人數
東北春櫻百選雪迴廊溫泉 5 日	日本東北	6 人
阿里山森林癒 2 日	嘉義	5 人
花現立山黑部 5 日	日本中部	7 人
京阪神奈環球影城 6 日	日本大阪	6 人
九州人氣觀光列車 5 日	日本九州	9 人
九族清境日月潭 3 日	南投	7 人
沖繩瀨長島陽光 5 日	日本沖繩	8 人
礁溪親子健行深度之旅 3 日	宜蘭	7 人
北海道冬之戀 5 日	日本 北海道	7 人

減碳活動 - 素食日

2025 年開始舉辦共 4 次健康蔬食午餐，所有員工自備餐具享用美味素食。



慶生會活動

2025 年共舉辦共 4 次慶生會活動，透過餐會方式幫每位員工慶生並達同仁交流之目的。



5.2 人才培育

重大主題：人才培育與留任			
政策	2025 年成果	短期目標	中長期目標
提供完善教育訓練規劃與多元學習管道，包括新人訓練、專業訓練、管理發展訓練等，協助員工提升工作績效、增進專業能力與發揮個人潛能，進而推動企業發展及自我終生學習之雙贏策略	- 全年度開辦教育訓練共 79 堂；363 人次員工訓練平均時數達 14.58 小時。 - 總訓練時數達 1,049.5 小時全年度開課率為 76%。	強化員工之技術能力及管理職能，持續規劃專業訓練課程，提升員工專業技術並創造公司競爭力。	- 專業職能建立。 - E-Learning 建立數位學習推動。

公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過多元學習管道與培訓發展機制，持續提升員工及主管的競爭力，使公司成為產業技術及營運的領導者。本公司透過績效管理及日常工作指導，與主管共同制定個人學習計畫，支持員工累積專業能力，並提供學習與挑戰環境，激發潛力。同時，公司多年來持續培育研發替代役人才，為臺灣半導體產業注入新生命，實現人才永續發展。

教育訓練



5.2.1 訓練發展體系

精拓員工的職能發展，依據各職級可能面對的挑戰、各部門所需的能力，規劃教育訓練及績效考核機制以強化訓練成果。年度課程針對各項職能做規劃，提供不同的職能訓練，落實人才發展培訓制度，且持續推動 E-Learning 學習，打造多元的學習方式。

訓練類別	說明
新進員工訓練	介紹公司簡介、誠信經營作業及人權政策等通識課程，讓新進員工了解公司願景、企業文化及政策。亦提供新進人員訓練計劃表，並安排專屬新人指導者及新進員工在職訓練，至訓練期滿，新進員工將填寫學習成果及心得，主管會針對新進員工學習狀況填寫回饋，可以了解受訓員工的受訓成果及確認學習的有效性，讓新進員工可以更快適應工作環境及融入公司。
員工專業訓練	規劃年度專業類課程，課程安排協助員工提升日常工作執行能力及知識，強化員工專業技能。
管理發展訓練	提供強化員工職能及主管管理職能的訓練課程，多元化的管理課程，培養同仁多元的能力。

教育訓練執行成果

2025 年員工總訓練時數 1,049.5 小時，年度每人總平均受訓時數為 14.58 小時。根據公司策略發展規劃及主管與員工的需求調查，編制年度訓練計畫，員工可經由培訓的課程，提升專業職能及技能，進而達成公司賦予的任務及目標。

員工訓練時數

		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
(單位)		女	男	女	男	女	男	女	男
總人數	人	2	8	20	42	0	0	22	50
受訓總時數	小時	47	120	236	647.5	0	0	283	767.5
平均受訓總時數	小時 / 人	23.5	14.94	11.78	15.42	0	0	35.28	30.36
受訓費用	元	19,240	40,950	57,489	168,169	0	0	76,729	209,119

員工績效考核比例

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	90%	100%	0	90%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	0	100%

5.3 職業安全衛生

5.3.1 職業安全衛生政策及承諾

透過職業安全衛生管理制度及法規要求之導入及落實，持續強化安全衛生管理和定期評估安全衛生績效，建立安全、衛生及友善工作環境。本公司承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

精拓積極並致力於推動職業安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循職業安全衛生法規及社會責任國際規範要求，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合職業安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。2025 年本公司無發生職業災害事件，無發生職業病事件。

精拓亦提供各式多元管道，透過勞資會議及意見箱等進行工作者參與、諮詢及溝通。深入了解同仁的意見與想法，透過各種途徑進行溝通，蒐集反饋並解決問題。長久以來，本公司秉持致力於員工照護、員工健康與安全，善盡企業社會責任並追求企業永續經營，本公司始終如一堅信員工的安全健康是企業的無價財產！

5.3.2 員工健康與照顧

為照顧員工，精拓參照職業安全衛生法及相關指引進行健康管理，並藉由多元活動，提升員工健康，打造健康職場。為確保健檢服務品質，選擇符合勞動部規定之勞工體格及健康檢查健檢醫院，到廠為同仁進行健康檢查。亦提供優於法規的健康檢查頻率及檢查項目，並安排醫生提供臨場健康諮詢服務，以提升員工對健康意識的認知。



2025 年本公司

0 職業災害事件

0 職業病事件



職場健康管理及健康照顧活動

項目	2025 年執行情形
健康檢查	健康檢查優於法規，每年安排員工健檢。另，2025 年優於法規檢查項目，如「α 胎兒蛋白」、「癌胚胎抗原」、「眼底動脈攝影」、「各項超音波」、「Inbody 測量」等，擴大員工自我健檢重點。 ★ 員工健檢受檢率為 98% ★ 新人體檢受檢率為 100% 關心員工家人健康，眷屬可享優惠價格自費健檢，各項問題疑慮獲得即時性回應及服務。
健康促進	每年舉辦 3：8 增肌減脂比賽，總計 55 人次參與，參與率為 80 %。

在「3:8 減脂比賽」中，參賽者不僅報名成功即獲得參加獎 200 元，若參賽者達成累積步數 22 萬步、體脂率減超過 1% 以上或骨骼肌（筋）率增加 0.2% 以上的標準，便可獲得單項獎金 200 元；此外，競賽獎項依照男女分組各取前三名，分別頒發獎金 6000 元、4000 元和 2000 元。

3:8 減脂比賽 - 參賽者回饋



在減脂增肌的過程中，我越來越確信一件事：方法不需要複雜，最重要的是「持續」與「做到」，我每週固定去健身房 3 ~ 4 天，每次的訓練分成兩部分：一小時健走當作暖身與主要有氧，讓身體循序進入狀態，也穩定提升心肺；接著半小時重訓，把重點放在核心，包括捲腹、平板支撐、懸吊提腿等。核心強了，不只線條會更明顯，整體訓練也會更穩、更安全，燃脂跟增肌才能一起進步。飲食方面，我的原則是「吃得少一點，但吃得更好」，減掉多餘的主食、甜食和油炸物，把蛋白質比例提高，多吃蔬菜，讓身體在熱量赤字下仍然能維持代謝並修復肌肉。生活習慣也一起調整，我把運動當成固定行程，風雨無阻，睡眠管理同樣重要，因為這些會直接影響荷爾蒙，進而影響你的脂肪怎麼減、肌肉怎麼長。最後我想分享一句自己的心得：「你付了錢卻不去的課程，就是最貴的浪費。」不只是花費問題，更是對自我承諾的實踐，真正的成效，來自每一次親自踏出去、每一次反覆堅持，當你把健康當成生活的一部分，改變自然就會出現。

減脂與增肌非單靠意志力，而是用正確方法持之以恆地執行。「吃對、動對、休息夠」才是真正的關鍵。減脂，不是少吃，是吃對。依活動量調整三餐結構，讓身體在不封閉代謝下穩定燃脂。增肌，不是靠補品，是肌力訓練搭配高蛋白與休息修復，使肌肉安全有效率地成長。運動的重點：重訓是核心，負責「增肌與提升基礎代謝」；有氧是輔助，負責「加速燃脂與心肺功能」。不須每天高強度，而是動，但不過勞；重訓與有氧交互搭配，讓脂肪被消耗、肌肉被增加。當洗澡成為一週 7 天運動的動力，你就會認真執行。每個人的體質與作息不同，成果無法完全複製，但方向正確、方法適合自己，人人都能變得更進步。

鼓勵同仁：「減脂靠耐心，增肌靠紀律。不要急著變瘦，先讓身體願意相信你、配合你；不要急著看到成果，先讓自己每天都比昨天做對多一點。給身體正確的刺激與時間、願意開始、願意堅持，身體一定會回報你。」健康，是可以被訓練出來的。

5.3.3 職業安全衛生訓練

在職業安全衛生教育訓練方面，為增進本公司同仁對安全衛生之認識與重視，依教育訓練計畫，提供安全相關的教育訓練及演練，並定期依法回訓，以維持最新之勞安知識與技能。

2025 年訓練成效

項目	2025 執行情形	執行成果
新進人員勞工安全衛生訓練	7 人參與	執行率 100%
消防安全講習及緊急逃生演練	4 人參與	執行率 100%
急救人員安全衛生在職教育訓練	1 人參與	取得合格證照

消防課程及演練



6

CHAPTER 社會參與

6.1 社會參與

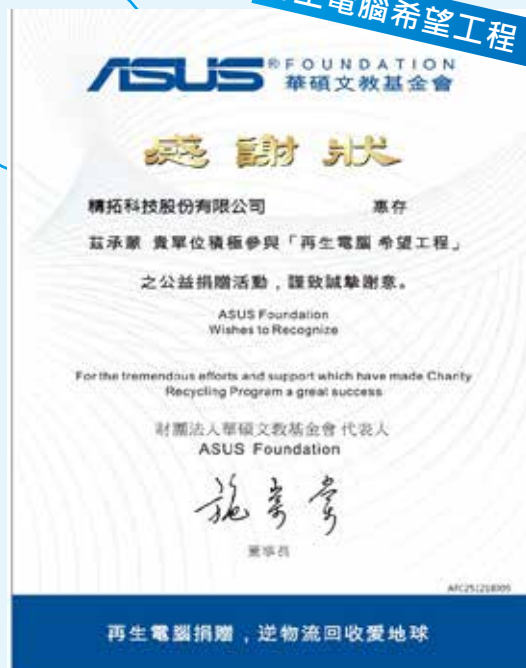


精拓科技本於「取之於社會，用之於社會」的熱情，鼓勵並協助員工參與公益慈善與社區發展。長期以實際行動回饋貢獻，善盡企業社會公民責任。

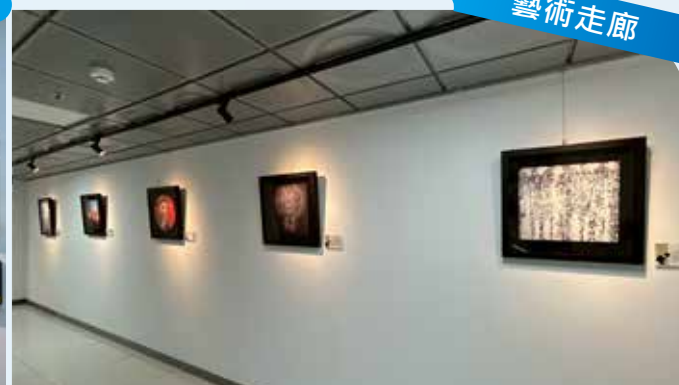
2025 年度參與之公益活動項目

活動名稱	活動內容
藝術文化贊助	贊助研揚文教基金會「企業藝術走廊輪展活動」30,000 元。
淨灘 / 淨山活動	2025 年 11 月辦理新月沙灘淨灘活動；2025 年 11 月辦理飛鳳山淨山活動。
弱勢關懷	贊助偏鄉醫療、社福團體、弱勢團體等共計 13 家，金額共計 540,000 元。
弱勢關懷	辦理喜憨兒餐坊參訪活動，與憨兒一起進行 DIY 手作體驗，並購買餐坊烘焙自製餅乾。
弱勢關懷	協助花蓮光復鄉馬太鞍溪災民民生物資提供、急難生活救助及災民家園重建等，共計 300,000 元。
弱勢關懷	參與華碩文教基金會舉辦「再生電腦希望工程」之公益捐贈活動，捐贈淘汰之老舊電腦等相關設備，共捐贈 24 台設備。
弱勢關懷	募集二手物資，員工自發性參與「舊鞋救命計劃」，幫助非洲赤貧改善生活。

再生電腦希望工程



藝術走廊



淨灘 / 淨山活動



弱勢團體參訪



CHAPTER

附錄

附錄一、GRI 內容索引表

附錄二、SASB 指標內容索引表



附錄一、GRI 內容索引表

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
組織及報導實務			
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	02
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02
GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書	02
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 (本報告書，未經第三方確信)	02
活動與工作者			
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4.5 重大主題與價值鏈	15
GRI 2-7	員工	5. 友善職場	56
GRI 2-8	非員工的工作者	5.1.1 人才布局	58
治理			
GRI 2-9	治理結構及組成	2.1.1 董事會運作	17
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.1 董事會運作	17
GRI 2-11	最高治理單位的主席	1.1 關於精拓	06
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.2 功能性委員會	20

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.1.2 功能性委員會 2.5 風險管理	20 31
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續管理	08
GRI 2-15	利益衝突	2.1.1 董事會運作	17
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續管理 2.1.2 功能性委員會	08 20
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會運作	17
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會運作	17
GRI 2-19	薪酬政策	2.1.2 功能性委員會	21
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.1.2 功能性委員會	20
GRI 2-21	年度總薪酬比率	5.1.2 薪酬福利	61
策略、政策與實務			
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 1. 永續精拓	04 05
GRI 2-23	政策承諾	經營者的話 4.1 供應鏈永續管理	04 51
GRI 2-24	納入政策承諾	經營者的話 1. 永續精拓 2.3 誠信經營	04 05 26
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	4.1.3 負面衝擊的補救措施	53

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營 5.1.3 人權與員工溝通	26 64
GRI 2-27	法規遵循	2.4 法規遵循 2.5 風險管理	28 31
GRI 2-28	公協會的會員資格	參與公協會	07
利害關係人議合			
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	10
GRI 2-30	團體協約	5.1.3 人權與員工溝通	64

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁數 / 說明
GRI 201 經濟績效			
GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2.1 經營績效	24
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.2 TCFD 3.3 溫室氣體管理	41 47
GRI 201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 人才吸引留任	57
GRI 201-4	取自政府之財務補助	2.1.4 政府補助	23
GRI 202 市場地位			
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1.2 薪酬福利	61

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁數 / 說明
GRI 203 間接經濟衝擊			
GRI 203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6 社會參與	76
GRI 203-2	顯著の間接經濟衝擊	6 社會參與	76
GRI 204 採購實務			
GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 降低運輸對環境造成的衝擊	53
GRI 205 反貪腐			
GRI 205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營 2.4.1 貪腐風險評估與因應	26 30
GRI 205-2	請說明公司有關反貪腐政策和程序之溝通及訓練	2.3 誠信經營	26
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營 2.4.1 貪腐風險評估與因應	26 30
GRI 206 反競爭行為			
GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 誠信經營	26
GRI 207 稅務			
GRI 207-1	稅務方針	2.3.2 誠信經營執行情形	28
GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3.2 誠信經營執行情形	28
GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	2.3.2 誠信經營執行情形	28
GRI 302 能源			
GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	3.4.1 能源電力使用	48

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁數 / 說明
GRI 302-3	能源密集度	3.4.1 能源電力使用	48
GRI 302-4	減少能源消耗	3.4.1 能源電力使用	48
GRI 303 水與放流水			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	3.4.2 水資源管理	48
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4.2 水資源管理	48
GRI 303-3	取水量	3.4.2 水資源管理	48
GRI 303-4	排水量	3.4.2 水資源管理	48
GRI 303-5	耗水量	3.4.2 水資源管理	48
GRI 305 排放			
GRI 305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.3 溫室氣體管理	47
GRI 305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.3 溫室氣體管理	47
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	3.3 溫室氣體管理	47
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	3.3 溫室氣體管理	47
GRI 305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	3.3 溫室氣體管理	47
GRI 305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它重大的氣體排放	3.3 溫室氣體管理	47
GRI 306 廢棄物			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5 廢棄物管理	49
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 廢棄物管理	49

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁數 / 說明
GRI 306-3	廢棄物的產生	3.5 廢棄物管理	49
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	3.5 廢棄物管理	49
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	3.5 廢棄物管理	49
GRI 308 供應商環境評估			
GRI 308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.1 供應鏈永續管理	51
GRI 308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.1 供應鏈永續管理	51
GRI 401 勞雇關係			
GRI 401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 薪酬福利	61
GRI 401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1.2 薪酬福利	61
GRI 401-3	育嬰假	5.1.2 薪酬福利	61
GRI 402 勞資關係			
GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.2 薪酬福利	61
		5.1.3 人權與員工溝通	64
GRI 403 職業安全衛生			
GRI 403-1	職業安全衛生	5.3 職業安全衛生	72
GRI 403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職業安全衛生	72
GRI 403-3	職業健康服務	5.1.2 薪酬福利	61
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	72
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	72

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁數 / 說明
GRI 403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	72
GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 職業安全衛生	72
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	72
GRI 403-9	職業傷害	5.3.1 職業安全衛生政策及承諾	72
GRI 403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	72
GRI 404 訓練與教育			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.1 訓練發展體系	70
GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育	69
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 訓練發展體系	70
GRI 405 員工多元化與平等機會			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.1 人才布局	58
GRI 406 不歧視			
GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人才吸引留任	57
GRI 407 結社自由與團體協商			
GRI 407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.3 人權與員工溝通	64
		5.1.4 員工活動	67
GRI 408 童工			
GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 供應鏈永續管理	51

GRI 準則	揭露項目	回應章節	頁數 / 說明
GRI 409 強迫或強制勞動			
GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 法規遵循	28
GRI 411 原住民權利			
GRI 411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2.4 法規遵循	28
GRI 414 供應商社會環境評估			
GRI 414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.1 供應鏈永續管理	51
GRI 414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1 供應鏈永續管理	51
GRI 416 顧客健康與安全			
GRI 416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4. 夥伴共榮	50
GRI 416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無相關情事	
GRI 417 行銷與標示			
GRI 417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.4 法規遵循	28
GRI 417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.4 法規遵循	28
GRI 417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.4 法規遵循	28
GRI 418 客戶隱私			
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.2 客戶服務	54

附錄二、SASB 指標內容索引表

揭露主題	指標代碼	指標	性質	參考章節	頁碼
溫室氣體排放 (Greenhouse Gas Emission)	TC-SC-110a.1	1. 範疇一溫室氣體排放量 2. 來自含氟化物的總排放量	量化	3.3 溫室氣體管理	47
	TC-SC-110a.2	針對範疇一溫室氣體管理，說明長期及短期策略規劃、減量目標以及針對這些目標的績效分析	質化	3.3 溫室氣體管理	47
製程的能源管理	TC-SC-130a.1	1. 能源消耗總量 2. 電網電量百分比 3. 再生能源百分比	量化	不適用 (無製程，只有辦公室的用電)	
水管理	TC-SC-140a.1	1. 總取水量 2. 總耗水量、由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比	量化	不適用 (只有辦公室的用水)	

揭露主題	指標代碼	指標	性質	參考章節	頁碼
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	1. 製程產生的有害廢棄物總量 2. 回收比例	量化	3.5 廢棄物管理 精拓為無製造廠之 IC 設計公司，營運核心為晶片電路設計與銷售，產品為委外生產製造，營運產出之廢棄物為一般事業廢棄物，不良品之 IC 委由專業處理廠商清除	49
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	說明企業採取哪些措施，以評估、監控、減少員工暴露於人體健康的危害	質化	5.3 職業安全衛生	72
	TC-SC-320a.2	員工健康與安全法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	無違反相關法規	
招聘和管理全球具技能的員工	TC-SC-330a.1	需要有工作簽證的員工百分比	量化	無招聘外籍員工	
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	以營收計算包含 IEC 62474 材料聲明列表物質的產品比例	量化	不適用	
	TC-SC-410a.2	在處理器整體系統層面的能源效率，依 (1) 伺服器、(2) 桌上型電腦、(3) 筆記型電腦	量化	不適用	
原物料採購	TC-SC-440a.1	針對關鍵原料使用，揭露相關風險的管理方針	質化	IC 設計公司，委外生產（供應商承諾書、宣告書）	
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	反競爭行為法規違反事件相關的財務損失總金額	量化	無違反相關法規	



www.fintek.com.tw