



公準精密工業股份有限公司

Gongin Precision Ind. Co., Ltd.

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

永續創新 · 共創價值 · 成就未來

Sustainable Innovation.

Shared Value. Better Future.



目錄

經營者的話.....	6
關於本報告書.....	7
編製原則.....	7
報導期間.....	7
報告書邊界與資料範圍.....	7
發行日期.....	7
意見回饋.....	7
永續亮點績效.....	8
Chapter 1 企業永續經營	10
1.1 關於本公司.....	10
1.1.1 公司簡介.....	10
1.1.2 主要產品與服務.....	12
1.1.3 參與公協會組織.....	13
1.2 營運與財務狀況.....	14
1.2.1 企業經營策略.....	15
1.2.2 財務績效表現.....	15
1.3 企業永續治理架構.....	17
1.4 重大議題鑑別與分析.....	19
1.5 利害關係人議合溝通.....	24
Chapter 2 產品創新與客戶服務	27
2.1 產品品質管理.....	27
2.1.1 主要產品與價值鏈.....	28
2.1.2 品質管理制度.....	29
2.1.3 客戶關係管理.....	31
2.2 研發創新.....	32
2.2.1 研發政策與未來展望.....	32
2.2.2 研究發展流程.....	32
2.2.3 研發人員與經費投入.....	34
2.3 永續供應鏈.....	36
2.3.1 供應鏈管理.....	36
2.3.2 供應商篩選與評鑑.....	36
2.3.3 社會責任相關文件簽署情形	38
2.3.4 採購實務.....	40
Chapter 3 企業穩健經營	42
3.1 公司治理與誠信經營.....	42
3.1.1 公司治理架構與職責.....	44
3.1.2 董事多元性與獨立性.....	48
3.1.3 董事會智識提升.....	49
3.1.4 績效評估.....	50
3.1.5 董事與經理人薪酬政策.....	51

3.1.6 誠信經營與反貪腐.....	52
3.2 風險管理.....	54
3.2.1 風險管理架構與權責.....	54
3.2.2 關鍵風險與因應策略.....	55
3.3 法規遵循.....	58
3.4 資訊安全與客戶隱私.....	59
3.4.1 資訊安全管理政策與權責.....	61
3.4.2 資訊安全管理措施.....	62
3.4.3 資安事件通報與緊急應變流程	64
3.4.4 資安教育訓練.....	66
Chapter 4 環境永續	69
4.1 氣候變遷因應.....	69
4.1.1 氣候治理架構.....	69
4.1.2 氣候風險管理.....	70
4.1.3 氣候變遷因應策略.....	70
4.1.4 指標與目標.....	72
4.2 能源及溫室氣體管理.....	73
4.2.1 環境管理系統.....	74
4.2.2 能源使用概況.....	75
4.2.3 溫室氣體管理.....	76
4.2.4 減量及節能措施.....	77
4.2.5 空氣污染防治.....	79
4.3 廢棄物管理.....	80
4.3.1 廢棄物管理制度.....	81
4.3.2 廢棄物的產生.....	83
4.3.3 廢棄物減量行動.....	84
4.4 水資源管理.....	85
4.4.1 水資源風險評估.....	85
4.4.2 取水、耗水與排水.....	86
4.4.3 廢水排放管理.....	86
4.4.4 水資源管理或減量行動.....	87
4.5 環境保護.....	88
4.5.1 計畫願景與目標.....	88
4.5.2 核心執行策略.....	88
4.5.3 環境監測與透明化報告.....	88
4.5.4 預期效益.....	88
Chapter 5 和諧健康職場	90
5.1 員工多元化與包容.....	90
5.1.1 推動職場人權保障.....	91
5.1.2 人力結構與多元職場.....	93
5.1.3 順暢的溝通管道.....	95
5.1.4 員工滿意度調查.....	95
5.2 人才吸引與留任.....	97
5.2.1 新進與離職狀況.....	97

5.2.2 完善的薪酬制度.....	97
5.2.3 多元的員工福利.....	98
5.2.4 育嬰假.....	100
5.3 人才培育與發展.....	101
5.3.1 人才發展管理.....	101
5.3.2 績效考核機制.....	104
5.4 職業安全衛生.....	105
5.4.1 職安衛政策與管理系統.....	106
5.4.2 危害辨識與風險評估管理.....	107
5.4.3 職業事故調查程序.....	110
5.4.4 職安衛教育訓練.....	112
5.4.5 職業健康服務與促進活動.....	113
5.4.6 職業傷害與職業病.....	115
5.5 社會共融.....	116
附錄一、GRI Standards 索引表	119
附錄二、上櫃公司氣候相關資訊.....	126
附錄三、永續揭露指標—半導體業	127

前言



經營者的話

隨著全球永續發展趨勢持續深化，環境保護、社會責任與公司治理已成為企業營運不可或缺的核心價值，本公司身為精密機械加工產業的一員，深知在智慧製造、資源效率提升與供應鏈管理中所肩負的關鍵角色，亦理解必須以具體行動回應利害關係人對企業永續發展的期待，在既有基礎上，我們持續精進永續治理架構，深化各項永續政策之推動與管理機制，並透過定期檢視與績效追蹤，確保目標落實與成效展現，系統化揭露本公司在環境、社會及公司治理各面向的策略、作為與成果，展現公準持續邁向永續經營的承諾與決心。

在環境保護方面，本公司積極推動綠色製造，持續導入高效能、低能耗之加工設備，並優化製程參數，以降低能源使用與碳排放。本公司優於主管機關規範，於 2021 年起即建立溫室氣體盤查制度，並設立公司減量目標。此外，亦推動生產過程中的廢棄物分類與資源回收，並明確設定減量目標。此外我們也積極關注氣候變遷議題，評估營運活動對氣候的可能影響，並研擬相關減緩措施，以提升企業的韌性與競爭力。

在社會責任方面，我們秉持「以人為本」的核心精神，重視員工健康、安全與職涯發展，除全面遵循相關勞動法規外，亦主動建置完善之職業安全衛生管理系統，定期辦理教育訓練與風險宣導，持續優化工作環境，致力打造安全、友善且具支持性的職場，在人才培育方面，公司提供多元化教育訓練資源與明確升遷發展管道，鼓勵員工精進專業能力，實現個人成長，並與企業發展目標相互結合、共同前行，於供應鏈管理上，我們要求合作夥伴遵循勞動人權、環境保護與商業道德等相關規範，強化永續風險管理，攜手建構負責任且具韌性的供應體系，同時，公司亦投入社會公益，支持地方教育推動，以具體行動實踐企業公民責任回饋社會。

在公司治理方面，以誠信經營為最高原則，建立完善的公司治理架構，並落實董事會之功能獨立性與監督職責，訂定清晰之內部控制與稽核制度，確保經營透明、法規遵循及風險有效管理，針對資訊揭露，秉持公平、誠實、守信、透明的原則，定期向利害關係人揭露財務及非財務資訊，提升企業透明度與信賴度作為強化永續發展的推動量能，於 2024 年設置永續發展委員會，跨部門整合資源並訂定中長期永續目標及定期檢視推動成效，以確保永續策略與公司營運方向緊密結合。

展望未來，我們將持續秉持「責任、創新、共好」為核心理念，深化環境保護行動、擴大社會正向影響力，並精進公司治理體系，透過技術創新與流程優化，強化營運韌性與永續競爭優勢，為企業長遠發展奠定穩固基礎，深信唯有在追求經濟成長的同時，兼顧社會責任與環境永續，方能與所有利害關係人攜手同行，共創長遠且共榮的永續未來。

關於本報告書

編製原則

本報告書為公準精密工業股份有限公司（以下簡稱本公司、公準或我們）發行之永續報告書(Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發佈之永續性報導準則(GRI Standards 2021)進行編製，並依循「上櫃公司氣候相關資訊」及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2024 年度之資訊或延伸至 2026 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋公準精密工業股份有限公司之營運與生產據點，包含總廠(包含總公司、高科技廠、航太廠)、表面處理廠與高科廠(南科分公司)。若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為公準精密工業股份有限公司發行的第 2 本企業永續報告書，每年定期發行，並於公準精密工業股份有限公司官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

意見回饋

任何有關本報告書或對公準精密工業股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：永續資訊管理組/蕭郁欣

電子信箱：gongin-esg@mail.gongin.com.tw

聯絡電話：+886-7-359-7177 #8604

公司網站：<https://www.gongin.com.tw>

聯絡地址：高雄市仁武區八德二路 168 號

永續亮點績效

治理	- 公司年度財務狀況穩健且無舉債經營。 - 董事會、審計委員會、薪酬委員會平均出席率均達 92%以上。 - 誠信經營/反貪腐教育訓練，2025 年新進人員受訓比率 100%；一般人員受訓比率 100%。 - 報導年度遭受公司治理(誠信經營、反托拉斯)申訴與裁罰 0 件。 - 本公司無發生任何重大資訊安全事件，亦未收到與客戶隱私洩漏相關之投訴事件。
產品	- 建置南科分公司新廠，建置自動化精密製造及組裝產線。 - 產品品質均符合客戶要求，產品合格率高達 99.7%。 - 透過持續的品質檢查與改進措施，成功減少產品回報率至 4%。 - 執行半導體用曝光機關鍵零組件智能產線升級計畫，藉此提升製程效率、降低製造成本。 2024-2025 年，公準未違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。
環境	- 取得 ISO 14001：2015 環境管理系統第三方查驗證書，且完成 2025 年度續評。 - 取得 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查第三方查驗證書。 2025 年度之範疇一、二合計總量較基準年(2021 年)已降低 22.17%。 - 推動節能方案共 4 件，2025 年預估年節電量達 604,000 度，減碳量達 298.38 公噸 CO₂e。 2025 年度能源使用量為 59,013 GJ，能源密集度為 46.95 GJ/百萬營業額。 - 完成第三方廢棄物清運商現地稽核 4 家。 2025 年廢木材實際報廢量較上年度減少 26.03%。
社會	- 人權相關教育訓練總時數為 2,238 小時，共計 2,238 位同仁人次完成訓練，佔總員工數 100%。 - 零人權侵害相關申訴案件。 - 員工年度平均受訓時數達 28.06 小時。 - 投入教育訓練費用總額達 270,180 元(僅計算外訓部分)，每位同仁平均受訓費用 5,404 元。 - 取得 ISO45001:2018 職業安全衛生系統第三方查證，且完成續評作業。 - 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，總受訓人次 3,211 人，總受訓時數 7,358.4 小時。 - 可記錄的職災案件 18 件(含上下班通勤)、可記錄職業傷害指數 1.9。 - 無任何職業病案例。

1

企業 永續經營



Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於本公司

1.1.1 公司簡介

公準精密工業股份有限公司(以下簡稱公準、本公司、我們)自 1978 年成立後，長期以來著重在精密模具設計/製造所衍伸出高精度製程開發能力及加工製造技術為基礎，發展以及建置少量多樣 ERP 系統管理，並擁有 AS 9100 航空品質管理系統、ISO 9001：2015 品質管理系統、Nadcap 國際航太和國防工業供應商認證、ISO 14001：2015 環境管理系統與 ISO 45001 職業安全衛生管理系統等國際認證。產品應用於半導體設備/封裝模具、顯示器設備、航太零組件以及能源設備零組件等高科技產業產品，以技術領先同業，強化自身競爭優勢，建立公司的獲利能力之基石。未來，我們將持續秉持品質至上及客戶滿意度為宗旨，並重視永續經營，期許成為高科技精密製造業之典範。

近年來，鑒於環境永續之趨勢，以及利害關係人對於企業社會責任的要求逐漸提高。本公司為實現對企業永續發展的承諾，於 2024 年 11 月成立「永續發展委員會」為功能性委員會，下設永續環境小組、社會公益小組、產品發展小組、永續資訊揭露小組，深入了解並蒐集利害關係人關切之議題，並協助委員會推行各項計畫，充分展現出公準對永續發展的重視。

公司基本資訊	
公司全稱	公準精密工業股份有限公司
公司簡稱	公準
產業別	上櫃半導體業
設立日期	1978.03.27
股票代號	3178
股票上櫃日期	2018.11.19
資本額 (新台幣仟元)	450,500
董事長	蘇友欣
總經理	蘇虹音
主要產品項目	顯示器設備類、半導體類、航太類、能源類、其他(連續沖壓模具、易開罐模具、塑膠射出模具、其他自動機械及精密零件加工等)
公司營運據點	
總公司及高科技廠	高雄市仁武區五和里八德二路 168 號
航太廠	高雄市仁武區五和里八德二路 170 號
表面處理廠	高雄市仁武區仁武里工業一路 6、6-2 號
高科廠 (南科分公司)	南部科學園區高雄市路竹區路科八路 5 號 (預計於 2027 年正式投入生產)

■ 歷史沿革

年份	重要事件
1978.03	公準精密工業股份有限公司正式成立，主要生產精密沖壓、塑膠射出成型模具及機械零件加工。
1996.01	選定以航太產業、IC 製程、半導體前製程設備及醫療等領域之零件市場，為跨足高科技產業之切入點，進軍高科技產業。
1996.07	通過 ISO 9002：1994 國際標準認證(工模夾治具及精密零件製造認證)。
1996.09	1.通過 MDC (美國麥道飛機公司) 工磨模具設計製造認證。 2.通過國防工業廠商資格評鑑合格。
1997.02	1.通過美國應用材料公司(Applied Materials)品保系統認證。 2.成為全球第一大半導體設備廠商合格供應商。
1997.07	通過漢翔航空公司 AIDC S-200 品質系統認證。
1997.09	通過 ISO 9002：1994 國際標準認證(沖壓、射出成型、電子封裝零件製造及表面處理認證)。
2000.06	通過美國航太引擎公司飛機發動機部門放電加工製程 (EDM) 認證。
2000.10	通過美國應用材料公司(Applied Materials)化學清洗認證。
2001.04	通過美國電機致動器大廠 MPC Product 公司致動控制系統產品認證。
2001.05	通過美國航太引擎公司動力系統部門訂單首件品質檢驗，正式成為合格供應商。
2002.10	獲得加拿大 Messier-Dowty 公司起落架機械加工及表面處理特殊製程認證。
2004.03	獲得加拿大 Messier-Dowty 公司飛機起落架致動器產品合格認證。
2007.10	1.通過 AS-9100 航太品質系統認證。 2.成為英國航太閥件公司合格供應商。 3.成為荷蘭半導體設備公司晶片微影系統合各供應商。
2007.12	通過 ISO-TS16949 汽車品質管理系統認證。
2009.02	取得航空 Nadcap 特殊製程認證(化學製程)。
2010.05	取得航空 Nadcap 特殊製程認證(非破壞性檢測)。
2011.08	取得航空 Nadcap 特殊製程認證(非傳統加工)。
2014.04	取得航空 Nadcap 特殊製程認證(熱處理)。
2018.11	櫃買中心證櫃審字第 10700311912 號函同意上櫃買賣，並於同日終止興櫃市場買賣。
2019.10	1. 取得 ISO 14001：2015 環境管理系統認證。 2. 取得 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證。
2019.12	取得 ISO 9001：2015 品質管理系統認證。
2024.11	成立「永續發展委員會」為功能性委員會，並設置蘇虹音總經理為永續長。
2025.08	依據 GRI Standards 2021 國際標準與主管機關規範，首次出版永續報告書。

1.1.2 主要產品與服務

本公司為專業金屬精密加工製造商，主要從事客製化精密金屬機構件或零組件之研發、製造及銷售，2025 年產品應用個體營收占比為：半導體產業占 27.01%、顯示器產業占 62.93%、航太產業占 9.64%、能源類及其他產品(包括沖壓模具、易開罐模具、塑膠射出成型模具、自動機械及精密零件加工等)合計占 0.42%。

■ 產品應用領域

半導體產業	顯示器產業	航太產業	其他產業
- 晶圓製造設備 微影製程設備零組件 電子束檢測設備零組件 - 封裝製程工模夾治具	面板製造設備 LCD CVD 真空腔體 CVD/PVD 零組件 OLED 零組件	航空飛行器 無人機渦輪引擎零組件 致動器零組件 伺服器零組件	- 能源設備零件 火力發電廠零組件 微渦輪引擎零組件 - 光學設備零件
			

■ 2025 年主要產品生產量值表

(單位：新台幣仟元)

項目	產量(註 1)	產值
顯示器設備類	-	335,780
半導體類	-	782,299
航太類	-	119,768
能源類	-	1,018
其他	-	4,182
總計	-	1,243,047

註 1：本公司產品種類及規格繁多，僅能統計產值，數量較不具參考性。

註 2：此處生產量值表之財務資訊揭露，係來自會計師簽證之 2025 年度個體財務報表。

1.1.3 參與公協會組織

公準積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2025 年間，我們以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	組織宗旨與目標	會員資格
1	台灣區表面處理工業同業公會	1.促進台灣表面處理工業，居全球領導地位。 2.維護表面處理業者之共同利益促進台灣表面處理工業發展。	團體會員
2	台灣工具機暨零組件工業同業公會	1.政府經濟政策、產業政策與工業法令研提、建議、反映及協助推行事項。 2.國內外工具機暨零組件產業之產值調查、統計、研究、及未來發展事項。 3.工具機暨零組件產業所需原物料來源之調查及協助調配事項。	團體會員
3	台灣區模具工業同業公會	1.打造台灣模具產業成為高階數位化產業。 2.與政府計畫密切結合，建立台灣自主供應鏈。 3.加強模具和半導體、航太、醫療及電動車等產業佈局，有效提升模具業界技術。 4.連結產、官、學、研的力量，厚植模具業軟實力。 5.數位轉型迎向工業 4.0 時代。	團體會員
4	高雄市工業總會	以基層工業團體形態，促進區域性工業關係，協調區域性勞資紛爭及協助解決區域性工業問題。	團體會員
5	台灣太空產業發展協會	力於推動台灣太空產業發展及促進國內及國際間的產業交流合作	團體會員
6	台灣區航太工業同業公會	公會期望成為航太產業分享資訊的平台	團體會員
7	台灣產業控股協會	推廣產業控股，整合產官學資源，促進產業的進一步整合，從做大做強到整體產業的共好共贏	團體會員

1.2 營運與財務狀況

項目	內容
政策、承諾及重要性	為使公司獲利穩定成長，本公司建置完善內部控制制度供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失，且本公司董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理公司更確保公司營運穩健成長，進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。
權責單位	財務部
短中長期目標	■ 短期(2025 年)： 1. 本公司每年度編列預算、訂定營運目標，並定期追蹤檢討。 2. 持續維持財務穩健及負債比低於 60%之經營。 ■ 中/長期(2026-2030 年)： 公準公司以精密模具起家，40 餘年憑藉其於模具設計、系統整合、精密加工以及特殊製程等核心技術，滿足客戶高品質及短交期需求。服務客戶多為全球領導企業，所屬高科技產業涵蓋半導體設備、顯示器設備、航太以及能源等。 鑒於科技發展趨勢，公司未來發展策略，將聚焦在產品開發、自動化技術及成本競爭力提升等面向，以多元金屬加工技術能力及健全的高階製造設備為後盾，落實精實生產及推動智慧製造，滿足客戶對產品品質及交期的需求，形成雙贏的夥伴關係。
行動計畫	本公司於每年底討論（或經董事會通過）次一年度公司營運目標，依部門分配各項預算，透過經營會議檢視目前經營績效，促使各部門員工達到預算目標。
2025 年績效	1. 本公司依營運狀況訂定每年度營運目標，於每月檢視經營績效成果。 2. 2025 年度公司財務狀況穩健。 3. 2025 年度公司總營收為 1,243,047 仟元、本期淨損為 20,636 仟元，相較前一年度各減少 1.38%及 143.39%。 4. 2025 年度 EPS=(0.46)，相較前一年度減少 143.39%，主因匯率影響及半導體類、航太類產業庫存調整所致。
申訴機制	公司相關營運及財務狀況，將即時透過公司網站及公開資訊觀測站進行資訊揭露，另亦定期召開股東會及法人說明會等。

1.2.1 企業經營策略

公準主要營業項目，為機台設備之關鍵零組件、精密模具與各式載具的研發、製造與銷售，銷售產品主要應用於半導體設備類、顯示器設備類、航太類產業類別。我們更透過長期積累的專業與技術，提供客製化解決方案，依據客戶需求隨時更新規格，參與客戶開發，由設計、製造、組裝至檢驗，提供客戶完整的一站式服務。

■ 核心競爭力

一站式解決方案	• 提供完整的機械加工、銲接、熱處理、表面處理、組裝和測試等一站式的服務。
品質系統認證	• 具備航太等級的品質系統，擁有AS 9100 航空品質管理系統、ISO 9001：2015品質管理系統、Nadcap 國際航太和國防工業供應商認證、ISO 14001：2015環境管理系統與ISO 45001職業安全衛生管理系統等國際認證。
ERP系統	• 整合客戶需求、估價、產品開發、產能規劃、自動排程、MRP、製造、庫存控制到交付和客戶回饋以及持續改善。
系統整合	• 提供機電整合以及多功能測試一體化服務。
完整機加能力	• 具備銑床、車床、研磨、放電加工和鈑金等超精密加工(微米等級)能力。

1.2.2 財務績效表現

2025 年，公準年營收達新台幣 1,243,047 仟元，較前一年度減少 1.38%。在營業損益方面，2025 年為新台幣 4,440 仟元，較前一年度減少 17.75%。另於稅後淨利方面，2025 年為新台幣 20,636 仟元，較前一年度減少 143.39%。公司財務績效降低，主因為受匯率影響及半導體、航太產業客戶庫存調整所致。

■ 2024-2025 年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2024	2025
直接經濟價值之產生	1,320,844	1,232,777
營業收入	1,260,477	1,243,047
利息收入	2,519	2,300
股利收入	0	0
租金收入	0	852
其他收入	19,404	3,709
其他利益	26,592	(2,344)
投資收益	11,852	(14,787)
直接經濟價值之分配	1,664,772	1,583,035
營運成本 ^{註2}	1,053,094	1,055,352
員工薪資費用	407,231	410,022
員工福利費用 ^{註3}	99,596	98,685
支付出資人的款項 ^{註4}	101,363	22,525
支付政府的款項 ^{註5}	3,488	(3,549)
社區投資	0	0
留存的經濟價值	(343,928)	(350,258)

註1：此表之數據係來自會計師簽證之 2025 年度個體財務報表。

註2：此項包含營業成本與營業費用(排除員工福利費用)。

註3：員工福利費用，包含勞健保費用、退休金費用、董事酬金與其他員工福利費用。

註4：此項包含發放之現金股利與利息費用。

註5：支付政府的款項包含國際、國內法規規定須支付之所有稅款與罰金。

■ 2025 年取自政府的財務補助

(單位：新台幣仟元)

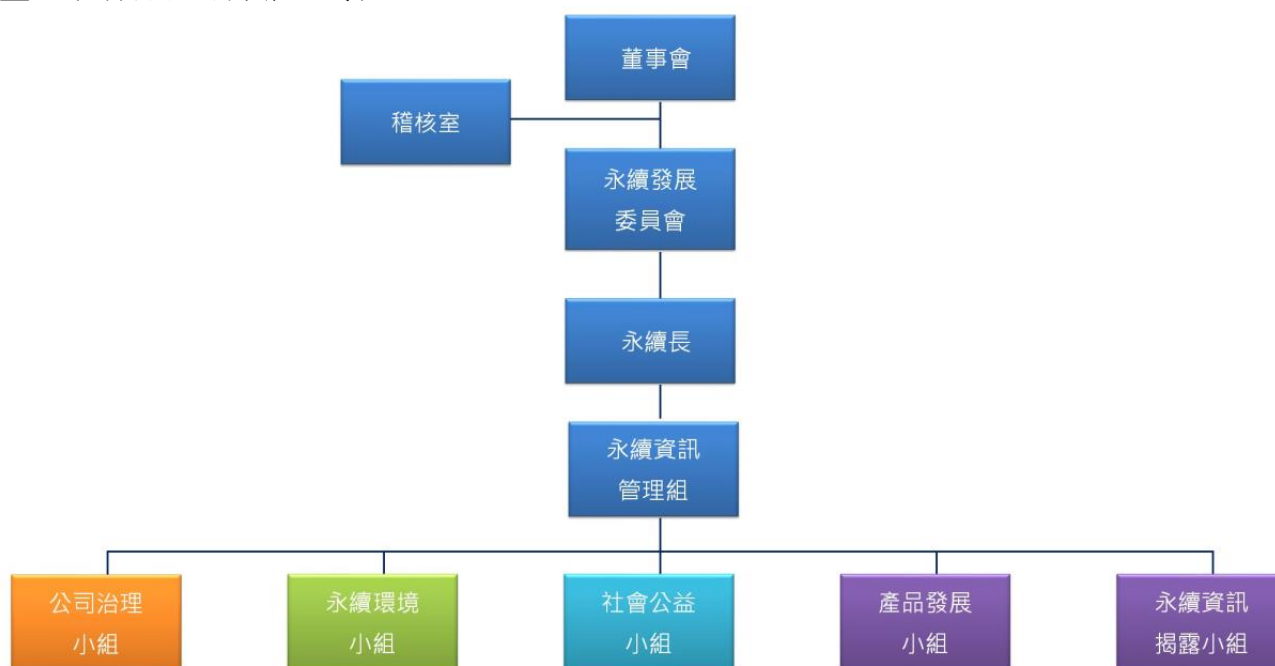
補助項目	補助對象	補助原因	補助金額
TIIP 疫後[智能產線升級計畫]	財團法人台灣中小企業聯合輔導基金會	投資補助、研發補助及其他相關類型補助	700
繼續雇用高齡者補助計畫補助款	勞動部勞工保險局	補貼	123
陪產假補助	勞動部勞工保險局	補貼	25
產業創新條例-2024 年度研究發展支出適用投資抵減	財政部國稅局	稅收減免及抵減	4,834
總計			5,682

註1：年度產業創新條例投資抵減之賦稅金額為預估值，實際數字為國稅局所核定金額。

1.3 企業永續治理架構

2024 年 11 月，公準依據「永續發展委員會組織規程」，設立「永續發展委員會」，為公司永續發展專責單位，由總經理擔任永續長，並設有永續資訊管理組負責公司永續發展統籌及推動等相關事務。永續發展委員會轄下設有公司治理、環境永續、社會公益、產品發展與永續資訊揭露等 5 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。根據組織章程，永續發展委員會每年至少召開一次會議，且會議結果應呈報董事會。未來，公準永續發展委員會每年 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

■ 永續發展委員會組織表



功能小組	職掌業務	權責單位
公司治理小組	負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。	財務部
永續環境小組	負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。	工安課
社會公益小組	負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員（如員工、子公司、合資等）及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。	管理部

產品發展小組	負責致力推動高品質且符合產業和政府安全標準的產品，並定期進行品質評估，確保產品的品質與良率均滿足客戶期望，建立資訊安全、網路風險與客戶隱私權保護程序和機制等，定期評估檢討，持續提升資安管控能力。	業務部
永續資訊揭露小組	負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。	專案課

永續發展實務守則



永續發展委員會組織規程



1.4 重大議題鑑別與分析

2025 年公準精密工業股份有限公司依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，採用 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別公準之重大永續主題，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 18 項永續議題	根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 18 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 18 份內部問卷	- 採問卷形式，由高階主管與各部門同仁對 18 項永續議題進行評分，最後回收 18 份有效問卷。 - 評估 18 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 9 項重大主題	- 內部問卷結果經永續發展委員會討論後，共辨識出 9 項重大主題，分別為：公司治理與誠信經營、經濟績效、廢棄物管理、能源與溫室氣體管理、職業安全衛生、員工多元化與包容、人才發展與培育、產品品質與安全、客戶隱私與資訊安全。 - 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	由永續資訊管理組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由永續發展委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有所確實表達，最後報告書經董事長核定，於每年以不晚於 8 月 31 日發行。

■ 公準 2025 年度永續議題列表

編號	面向	2025 年度永續主題	重大主題
1	治理	公司治理與誠信經營	V
2	治理	經濟績效	V
3	治理	客戶隱私與資訊安全	V
4	治理	永續供應鏈管理	

5	治理	風險管理	
6	環境	廢棄物管理	V
7	環境	能源與溫室氣體管理	V
8	環境	氣候變遷因應	
9	環境	水資源管理	
10	社會	職業安全衛生	V
11	社會	員工多元化與包容	V
12	社會	人才發展與培育	V
13	社會	人才吸引與留任	
14	社會	勞雇關係	
15	社會	社會公益	
16	產品	產品品質與安全	V
17	產品	客戶關係管理	
18	產品	創新研發	

■ 公準 2025 年度重大主題列表

面向	2025 年度 重大主題	重大主題對公準之意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			公準	上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
治理	公司治理與 誠信經營	健全的公司治理與誠信經營，不僅是維護公準公司聲譽與永續發展的基石，更是贏得投資人信賴、提升企業競爭力的關鍵。	V	V		V	3.1 公司治理 3.2 風險管理 3.3 誠信經營	GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為
治理	經濟績效	公準致力為股東、員工與社會創造合理的利潤與價值，並提升企業在市場中的競爭力，吸引潛在投資者。	V	V		V	1.2 營運與財務 狀況	GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-4 取自政府之財務補助
治理	客戶隱私與 資訊安全	為保護公司、客戶與其他關係人之權益不受侵害，公準透過公司資訊安全管理制度，持續加強公司資訊安全與隱私保護。	V		V	V	3.4 資訊安全與 客戶隱私	GRI 418 客戶隱私

環境	廢棄物管理	妥善處理營運過程中產生之廢棄物，確保符合當地環保法規是公準對於廢棄物管理的基本原則。有效的廢棄物管理策略有助於減少環境污染，並促進資源的循環再利用。	V				4.3 廢棄物管理	GRI 306 廢棄物
環境	能源與溫室氣體管理	公準優於國內法規，提早盤點自身能源耗用與溫室氣體排放數據，並訂定減碳目標，除符合台灣法令規範、品牌廠之供應商要求，更希冀促進環境保護，減緩氣候變遷。	V	V	V	V	4.2 能源與溫室氣體管理	GRI 302 能源 GRI 305 排放
社會	職業安全衛生	為員工打造安全的工作環境是公準的責任，公準的所有工作場域均符合安全衛生、災害緊急應變、危害通識等法律規定或國際趨勢，並確保員工的勞動安全及提高健康意識。	V		V		5.4 職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生

社會	員工多元化與包容	公準尊重公司員工與價值鏈中所有相關人之人權價值，營造良好且互相尊重的職場氛圍。積極推動多元文化、性別平等及包容性環境，以吸引和留住優秀人才，並提升企業的社會責任形象。	V				5.1 員工多元化與包容	GRI 402 勞資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視 GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動
社會	人才發展與培育	打造良好的人才訓練及發展制度，可提升員工生產力及員工滿意度、忠誠度，進而增強公準之產業競爭力。	V				5.3 人才發展與培育	GRI 404 訓練與教育
產品	產品品質與安全	公準將產品之品質與安全視為產品生產之關鍵。透過妥善的品質責任管理能夠顯著提升客戶的信任和滿意度，從而促進銷售增長和市場拓展。	V		V	V	2.3 產品品質與安全	GRI 416 顧客安全與健康 GRI 417 行銷與標示

1.5 利害關係人議合溝通

公準藉由過往經驗及產業特性，篩選出 7 類利害關係人：股東/投資人、員工、客戶、供應商/承攬商、政府機關。公準重視與利害關係人溝通管道，依據各利害關係者所關注的議題，設有專責單位及聯絡窗口以滿足各利害關係人對公準的期許。

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	聯絡窗口
股東/投資人	公司治理與誠信經營 經營績效 風險管理	定期：公開資訊觀測站資訊 每年：股東常會 定期：財務報告 定期：公司網站 不定期：法人說明會 即時：投資人關係信箱	發言人 ir@mail.gongin.com.tw
員工	員工多元化與包容 人才發展與培育 人才吸引與留任 職業安全衛生 勞雇關係	定期：勞資會議 不定期：職工福利委員會 不定期：員工教育訓練 定期：職業安全衛生委員會 定期：員工滿意度調查 即時：申訴信箱、電話	人資課 p_hrm@mail.gongin.com.tw
客戶	能源與溫室氣體管理 產品品質與安全 客戶隱私與資訊安全 客戶關係管理 創新研發	不定期：視訊/電話會議 不定期：拜訪客戶 不定期：客戶到廠稽核 定期：客戶滿意度調查	行銷處 service@mail.gongin.com.tw
供應商/承攬商	永續供應鏈管理 產品品質與安全	即時：電話、電子郵件 不定期：供應商輔導與稽核	資材部 pr@mail.gongin.com.tw

政府機關	公司治理與誠信經營 勞雇關係 廢棄物管理 能源與溫室氣體管理 氣候變遷因應 水資源管理	即時：公文往來 每年：公司治理評鑑 定期：公開資訊觀測站資訊 不定期：主管機關舉辦之研討會、宣導會 不定期：到訪查核/訪視	發言人 ir@mail.gongin.com.tw
------	--	---	------------------------------

2

產品創新與 客戶服務



Chapter 2 產品創新與客戶服務

2.1 產品品質管理

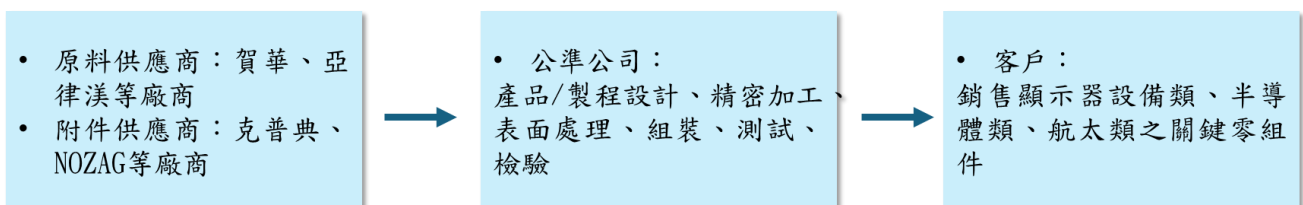
項目	內容
政策、承諾及重要性	產品品質將直接影響客戶滿意度與品牌聲譽，對公司的長期發展至關重要，且高品質產品能減少退貨率及售後服務成本，提升公司競爭力和市場份額。 公準致力於提供高品質的產品，我們遵循 ISO 9001 品質管理系統、AS 9001 航太品質管理系統等相關認證國際標準，並定期檢視及更新產品品質政策，以確保產品在設計、生產及交付過程中的品質控制，並適應市場需求及技術進步。 同時，本公司依循「客戶滿意度管理程序」、「客戶抱怨處理辦法」進行客戶關係管理。
權責單位	品管部門：負責產品品質的監控與管理。 研發部門：負責新產品的設計及測試。 製造部門：確保生產過程符合品質標準。 品保部門：負責產品品質的確認，及處理客戶反饋及投訴，並提供改進建議。
短中長期目標	■ 短期(2026 年)： 1. 符合各客戶訂定之品質 KPI(百萬分之一不良率(Quality Parts Per Million，簡稱 QPPM))。 2. RBA 重大缺失件數=0，評鑑分數達 90 分。 3. 客戶投訴率維持 0.3%以下。 ■ 中/長期(2027-2029 年)： 1. 維持客戶投訴率達 0.3%以下。 2. 建立全面的產品追蹤系統-透過系統回饋失誤的人員/製程發生點，並藉由紀錄和改善，減少不良再發生之情形。 3. 導入自動化製程，推動製程改善計畫，藉 AI 達到品質管理目標。

項目	內容
行動計畫	1. 取得 ISO 9001 品質管理系統、AS 9100 航太品質管理系統等相關認證國際標準，並維持認證之有效性。 2. 定期對員工進行品質管理培訓。 3. 引入先進的品質檢測設備，提升檢測效率。 4. 實施每周、每月的產品品質分析會議，檢討問題並提出改善措施。 5. 針對客戶反饋，調整部分產品製程設計以提高產品品質。 6. 依據客戶滿意度調查，反饋持續改進產品。 7. 品質第一、全員參與的品質改善提案：為使同仁對公司寶貴建議落實，鼓勵全體員工每年針對工作環境、公司制度、作業流程、成本控制、品質改善、ESG 議題等構面提出改善意見。
2025 年績效	1. 產品合格率 99.2%的目標，客戶投訴率為 0.28%。 2. 透過持續的品質檢查和改進措施，成功減少產品回報率至 4%。 3. 2025 年，與產品品質管理相關之部門(如：品管部、研發部、製造部、品保部)，有 100%之員工接受品質管理培訓。 4. 實施客戶滿意度調查，調查分數為 86.5 分。
申訴機制	1. 提供專屬的客戶服務熱線及電子郵件，方便客戶及利害關係人反映意見。 2. 每月定期舉行產品品質檢討與優化改善會議。依據執行的措施和計畫以確保公司在產品品質方面的持續改進，並符合 ESG 的要求。

2.1.1 主要產品與價值鏈

本公司主要從事機台設備使用之關鍵零組件、精密模具、各式載具等需經過精密加工設計而成之產品研發、製造與銷售，銷售產品主要應用於半導體設備類、顯示器設備類、航太類產業類別，其中應用於顯示器產業、半導體產業及航太產業之營業收入占整體營業收入超過九成以上。

■ 公準之產業鏈



2.1.2 品質管理制度

本公司設有專責品保單位，負責產品品質之監控與管理，此外，亦會協同研發部門、製造部門、與品保部門，確保產品品質之持續精進，達到國際標準與客戶品質要求。本公司已通過 AS9100D 航太品質管理系統、ISO9001:2015 品質管理系統、Nadcap 特殊製程、ISO14001:2015 環境管理系統、ISO45001:2018 職業安全衛生管理系統等認證，依客戶需求製做客製化產品，並設立客訴專責單位品保部，由專人處理客訴，保護客戶權益政策及申訴程序。本公司與客戶簽有保密協定，對產品與服務之客戶隱私，行銷及標示均遵循相關法規及國際準則之規定，並不會影響客戶的權利義務。

■ 公準主要產品之產製流程



■ 公準取得之品質管理認證



ISO9001
品質管理系統



AS9100
航太品質管理系統



ISO 14001
環境管理系統



ISO45001
職安衛管理



ISO14064
溫室氣體查證



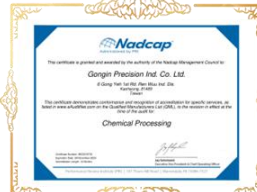
航太級認證



Nadcap非破壞檢測



Nadcap線切割



Nadcap化學製程



Nadcap熱處理

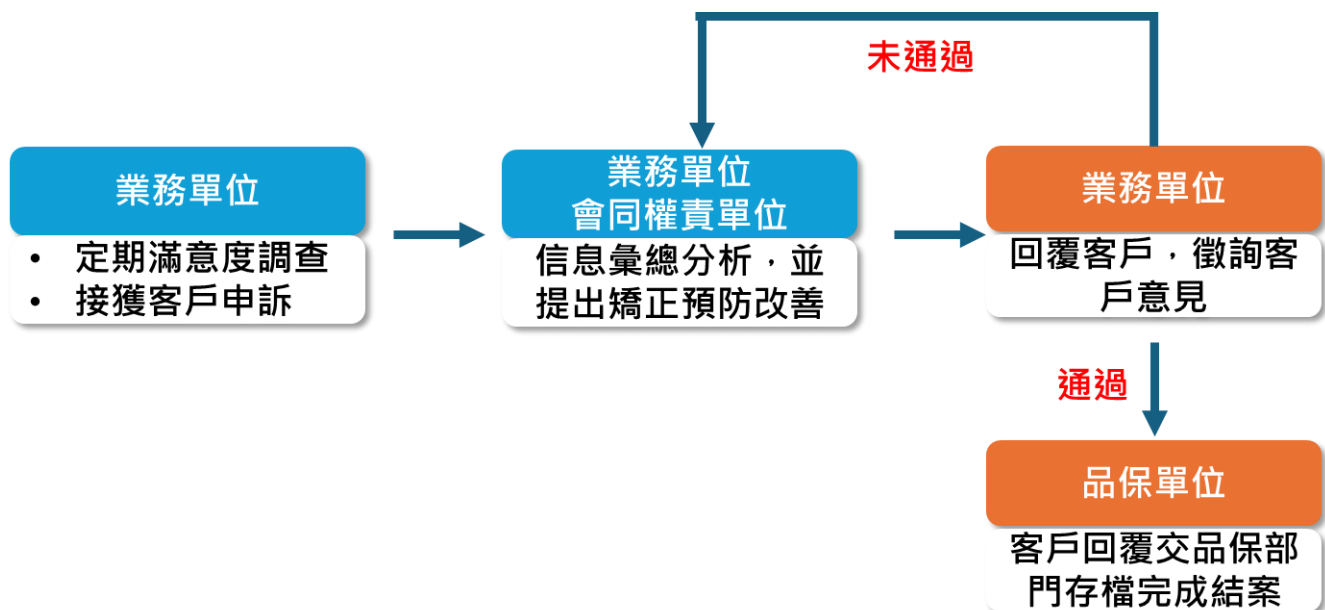
2.1.3 客戶關係管理

維持良好客戶關係是公司成功的關鍵因素，公準致力於建立並維繫良好客戶關係，透過例行與非例行之溝通，理解客戶需求，並將其建議與反饋納入未來之改善規劃，提高客戶對公準之信賴度，同時透過持續性溝通掌握更多潛在合作機會。

我們依據《客戶滿意度管理程序》，執行客戶滿意度調查，並依據調查結果持續改善公司品質管理系統，以提高客戶滿意程度。公準每年年底針對當年度有交易之客戶，由業務單位以傳真、電話、電子郵件或實地拜訪方式，將「客戶滿意度調查表」提供給客戶，評估內容主要分為服務符合度、交貨不良率、準時交貨率 3 大面向；航太業由於業態之特殊性，會增加評估客戶矯正缺失完成率，評估總分未滿 80 分者，需填寫矯正預防通知單，針對問題討論未來精進改善方案，並因應進行改善。2025 年，公準客戶之年度滿意度調查皆坐落於 80 分以上，顯示客戶對公司品質與服務之肯定，未來我們將持續以維持滿意度 80 分以上為目標，並致力於提供客戶良好穩定之服務與產品品質。

此外，除每年年底定期之客戶滿意度調查，公準亦會每月監控主要客戶的品質與交期，若監測未符合客戶要求或廠內設定目標，或是接獲客戶針對產品品質之申訴，亦需依公準《客戶抱怨處理辦法》、《矯正措施與持續改善程序》進行立即執行改善。

■ 客戶滿意度/申訴處理流程



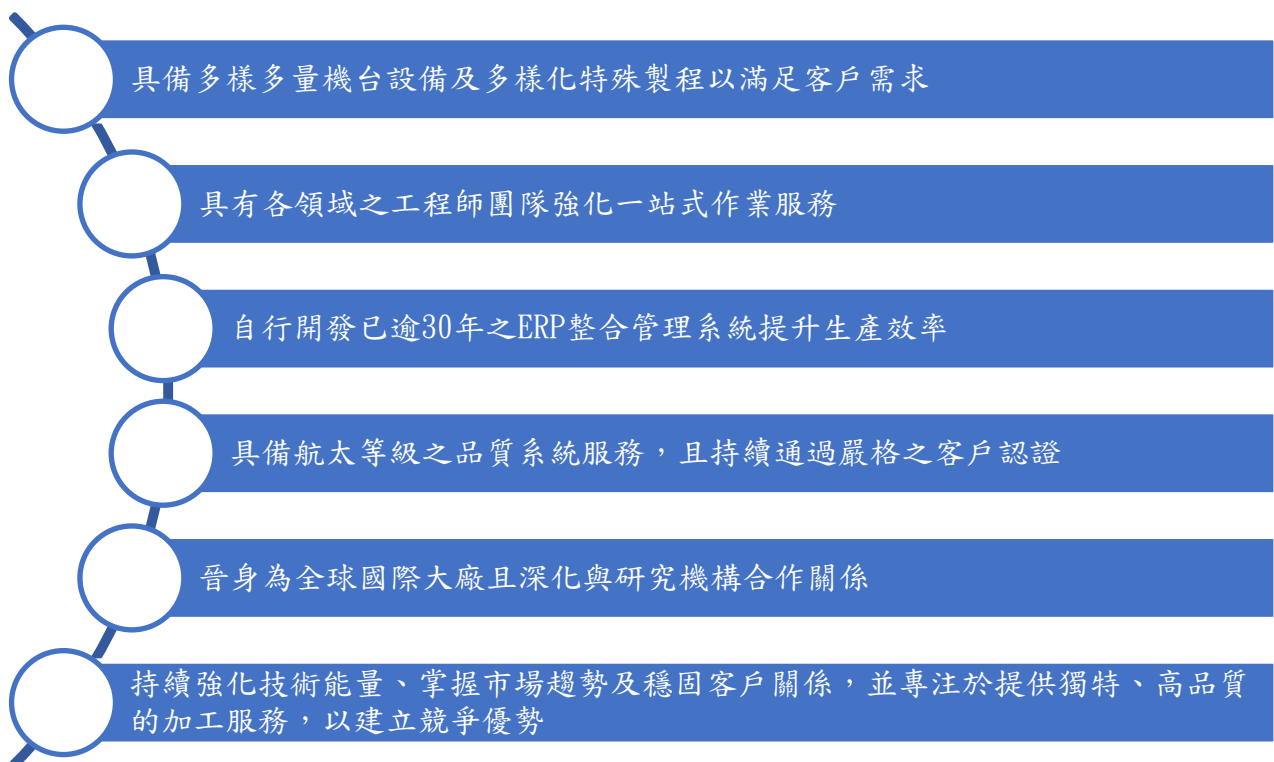
2.2 研發創新

2.2.1 研發政策與未來展望

公準精密深耕產業逾四十載，憑藉深厚的技術底蘊與實務經驗，深度參與客戶開發，從設計、製造、組裝至檢驗，提供全方位的一站式整合服務，因應業務擴張，預計 2027 年 H2 啟用的南科分公司新廠全面導入自動化設備，旨在優化製程效率、精準控管成本，並根據客戶需求積極投資產能，擴大半導體、顯示器、航太及光學等高階領域的生產規模，驅動業績穩健成長，並持續擴大產能投資，展現追求卓越成長的決心。

面對全球科技更迭，公準未來將核心策略聚焦於「產品創新、技術升級、智能導入」，並以多元金屬加工技術與高階製造設備為基石，落實精實生產並推動智慧製造，致力於品質與交期的極致追求，與客戶共創雙贏的長期戰略夥伴關係。

■ 公準競爭優勢



2.2.2 研究發展流程

本公司主要是依據客戶圖面及圖號加工並提出解決方案，客製化成份較高且配合客戶需求而隨時更新規格，多數產品具有少產量多樣化之產品特性，其在數量、尺寸、規格及重量等方面差異較大。我們為確保每一階段皆能順利執行並達預期目標，每樣客製化產品，皆會經由評估、首件製作(Prototype)、送樣與客戶承認四個階段。

1. 評估

進行市場需求分析和技術可行性評估，確認創新要素是否具潛力滿足客戶需求，同時進行成本分析與風險評估，確保專案具清晰目標與方向。

2. 首件製作(Prototype)

根據評估結果，設計和製造首件產品(Prototype)。這通常包括設計圖、物料選擇以及功能測試，目的是以最短時間和資源創建一個初步模型，用來驗證技術細節和產品性能是否符合預期。

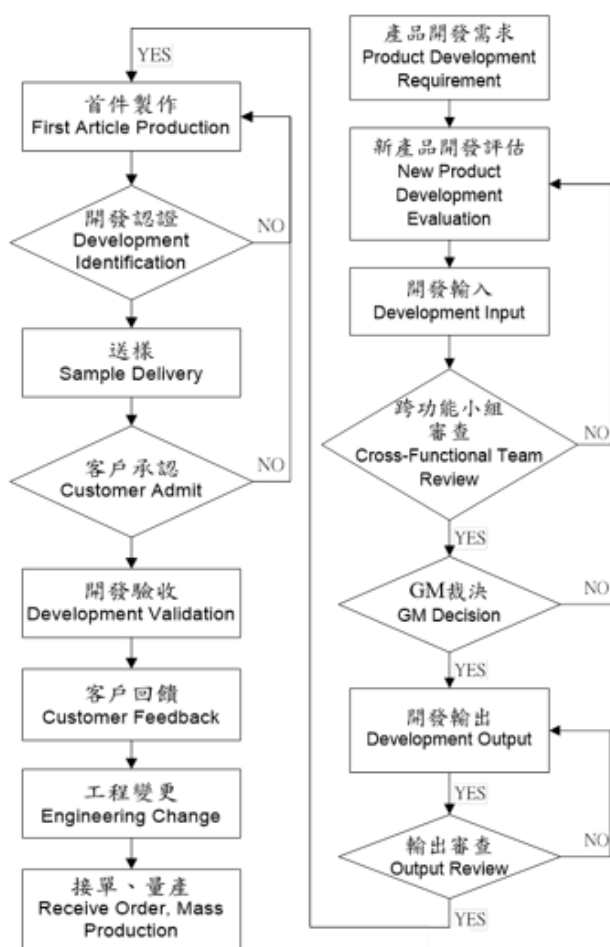
3. 送樣

當首件製作完成並經內部測試確認無誤後，會將樣品送至客戶進行測試與驗證，於此階段，客戶會對樣品的性能、品質以及與需求的匹配度進行審核，並提出改善建議。

4. 客戶承認

客戶對樣品滿意後，會簽署正式承認文件，確認產品規格與品質標準，代表產品可以進一步投入量產，進入正式的供應鏈流程。

■ 研究發展流程圖



2.2.3 研發人員與經費投入

近年來，本公司在研發方面投入大量資源，2025 年研發投入總計 38,287 千元新台幣，約占 2025 年營業收入的 3.08%。此外，由於本公司目前生產的產品均應用於世界頂尖高科技產業，這些行業對於高精度、高品質之需求不斷增加，因此本公司亦不斷強化人員專業能力，我們對新進研發人員進行工程繪圖軟體等課程培訓；每年亦不定期舉行培訓活動，以提高人員專業技能，滿足公司發展與市場需求。

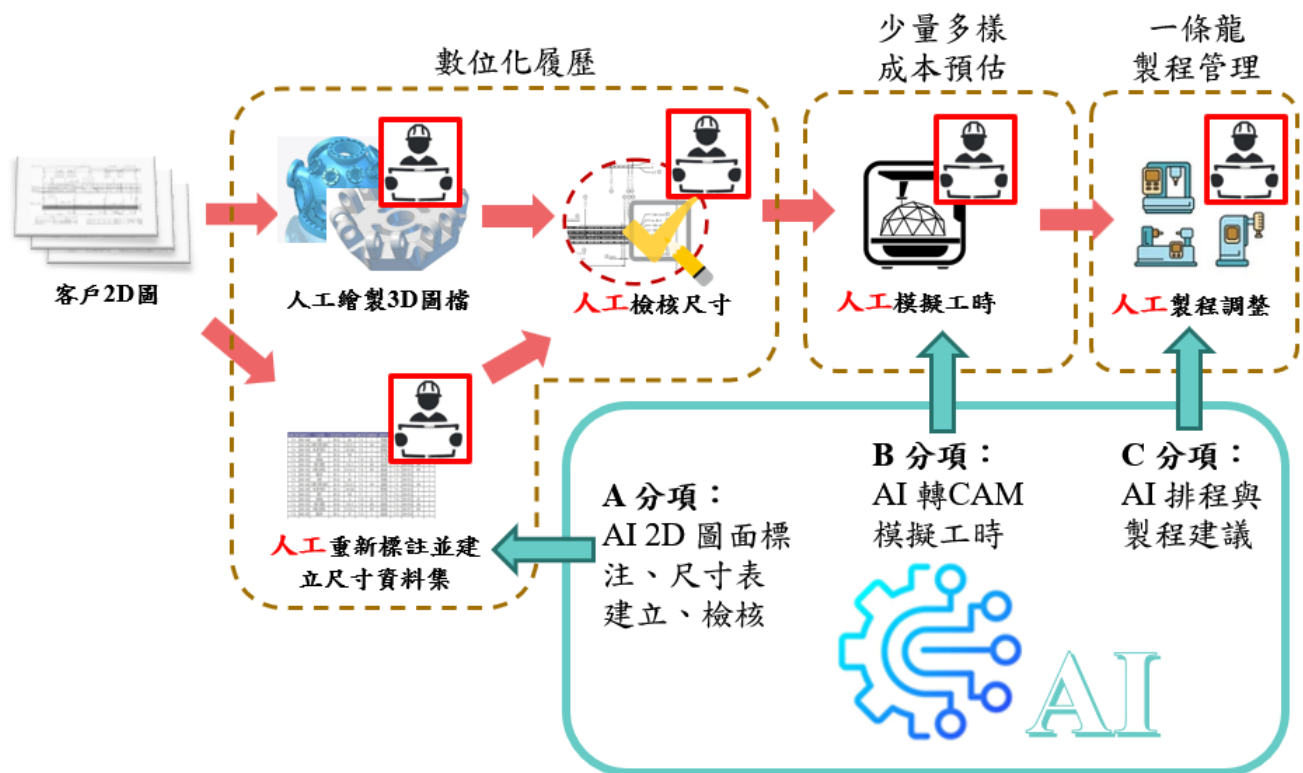
■ 研發資源投入

年度	研發人力		研發費用	
	研發人力(人)	公司總員工數占比	研發費用 (新台幣千元)	公司營業額占比
2024	62	8.68%	56,178	4.46%
2025	45	6.41%	38,287	3.08%

註 1：公司總員工數占比=年度研發人力數量/年度個體公司總員工數。

註 2：公司營業額占比=年度研發費用金額/年度個體公司營業收入。

亮點專案：AI 工程圖面解析與製程決策平台系統開發計畫



1. AI 圖面數位化：AI 幾何自動辨識結合 OCR 技術自動擷取製程畫面中的文字與關鍵資訊，將公差數據、品質檢驗標準即時記錄並儲存，完整的製程與品質履歷，具追溯性並提高管理效率。
2. AI 轉 CAM：應用大型語言模型思考能力，融合 3D STEP 檔加工特徵辨識與 2D 工程圖孔、公差註記識別成果，並考量精度需求規劃工法並生成三軸 CNC 加工所需之 G-code，完整自動化 G-code 生成，可以大幅提高少量多樣生產的 CAM 生成效率。
3. AI 排程：智慧排程結合 AI 演算法與機聯網技術，即時整合訂單優先級、設備狀態及生產工序特性，並透過模擬與動態優化，能自動調整生產順序，有效減少閒置時間、降低錯誤排程風險，並精準達成交期，實現產能最大化。

2.3 永續供應鏈

2.3.1 供應鏈管理

公準積極落實供應鏈管理作為，本公司依循 ISO 9001 品質管理系統，訂有《供應商管理程序》，以選擇出確保品質交期與長期配合之優良協力廠商，並能有效掌握管制廠商針對社會責任之標準與要求。本公司在與供應商交易前，皆需進行供應商評鑑，除此之外，另會同品保及環安人員進行年度稽核，並長期對供應商在環保、安全衛生等議題進行了解與溝通，確保供應商在環保、職安衛、勞動人權等符合遵循相關規定，並落實企業責任之推行。

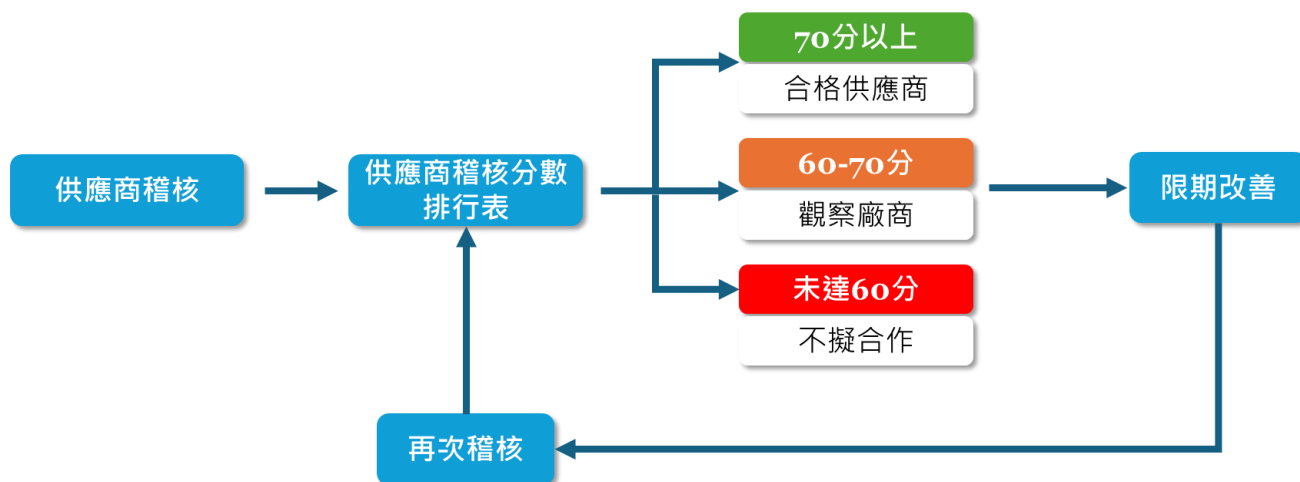
此外，本公司亦透過《社會責任管理手冊》，提出供應商需遵循之國際永續準則，針對自然環境、規劃社會責任管理系統，以幫助公司發展維持和加強公司的政策和程序；另外，本公司支持並自願遵循國際人權公約：「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」，制定本公司人權政策，杜絕供應鏈中任何侵犯及違反人權的行為。

2.3.2 供應商篩選與評鑑

除客戶指定與關係企業者，皆視為合格供應商外，其餘新供應商皆須經過調查評估合格後，才能視為合格供應商。本公司依據供應屬性類別區分 A、B、C、D、E、F 六類，並依下表之各類別定義進行供應商遴選與資格審查，並依審查結果決定是否進行實地稽核。

類別	供應商類型	定義	新供應商遴選核可條件	書面資料
A	原材料廠/鋁擠型/鑄件廠 a.製造商 b.分銷商	進行原材料的生產、採購、儲存、切割或銷售	具ISO、AS或其相關國際認證	✓
			自行開發且無任何認證	✓
B	機械加工廠商	1. 提供單一機加製程加工服務 2. 連同原材料到機加製作後成品出貨給公準	具ISO、AS或其相關國際認證	✓
			自行開發且無任何認證	✓
C	特殊製程廠商	進行表面處理、熱處理、焊接、線切割，非破壞檢驗、珠擊或熔射等製程(包含但不限於此)於公準產品上	具Nadcap相關或國際認證	✓
			自行開發且無任何認證	✓
D	校驗/實驗室測試服務	提供儀器/校驗設備或實驗室執行測試於公準產品上	具ISO17025、A2LA或Nadcap相關認證	✓
			販賣設備之原廠所提供之校驗服務	✓
E	標準品/代理商/包裝材	1. 提供符合既定行業或國家規定之標準品 2. 採購參照國際規範(AMS/NAS/MIL等)所製造出的標準品	確認其出示相符證明及規格符合國際規範需求	✓
F	其他 (消耗品/運輸/工程承包/設備販賣/維修服務等)	提供廠房其餘工程、硬體設備、辦公室之消耗品或或貨物運輸等相關服務	除非有特殊需求，該類廠商不須進行實地稽核及品質系統量能評估，直接入合格供應商名錄	x

書面稽核由採購人員根據供應商提供之資料或產品，與使用者共同評估其產品規格是否符合本公司要求。實地稽核由採購人員協同品保單位，至供應商處執行，評估項目主要為供應商之品質系統，現場製造審查，庫房管理及產品交期，評估完成後總分 70 分以上，列為合格廠商可進行首件訂單；分數介於 60~70 間者，列為觀察廠商，待完成改善後方能進行首件訂單；分數為 60 以下者，列為不合格廠商不進行交易。



新進供應商考核管理流程

此外，公準每年 1 月，由採購部與品保部擬定年度供應商稽核清單，並會同環安人員，持續關注調查高風險供應商之情況，以確保本公司整體供應鏈有效全面提升產品品質、交期、環安衛等面向，2025 年，公準完成 8 家供應商之既有供應商稽核，並未發現供應商有重大違規情形；且報導年度公準並未接獲供應商有任何侵犯人權、衝突礦產、違反企業道德之情形。

2.3.3 社會責任相關文件簽署情形

本公司新進供應商於提供基本資料時，應一併簽署並提供「智慧財產保密切結書」、「供應商不使用限制物質承諾書」、「供應商社會責任與道德規範承諾書」、「供應商責任商業聯盟（RBA）承諾書」及「不使用衝突礦產聲明書」等文件，以確保供應商充分瞭解並遵守公準對責任供應鏈管理之具體要求。

其中，「供應商不使用限制物質承諾書」係要求供應商提供之產品、原材料及製程應符合 RoHS、REACH 之相關環境限制物質規範，不得使用法規或有害物質，並應配合提供相關符合性證明文件。「不使用衝突礦產聲明書」即要求供應商承諾所提供之產品不得使用來自衝突影響地區或高風險地區（Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs）之衝突礦產，並應依責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）執行供應鏈盡職調查，確保錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）及金（Au）（3TG）等礦產來源合法且不涉及武裝衝突、侵犯人權或非法採礦活動。

2025 年，本公司新進供應商共有 70 家，其中 91.43%已完成以上文件之簽署；而年度交易之供應商累計有 820 家完成簽署，新進供應商佔年度交易供應商之 7.8%。

■ 社會責任相關文件之簽署情形

既有供應商簽署情況	2024 合計	2025 合計
年度交易之供應商總數	889	826
年度交易之供應商中，已簽署承諾書之供應商家數	889	820
年度交易之供應商簽署承諾書佔比	100%	99.27%
年度新供應商簽署情況	2024 合計	2025 合計
年度新增之新供應商家數	108	70
年度新供應商，已簽署承諾書之供應商家數	108	64
年度新供應商簽署承諾書佔比	100%	91.42%

公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 智慧財產保密切結書 Intellectual Property and Confidentiality Agreement 為遵守著作權法，保障客戶之智慧財產，立此承諾書人（以下稱甲方）願將所有與公準精密工業股份有限公司（以下稱乙方）所提供之相關文件、圖面及相關技術、商業機密等資料與職務相關之人員，不論何種資料均以法律規定之最高程度加以保護，不得洩露或轉讓予任何第三人。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。 本切結書以中華民國法律為準據，因本切結書所衍生之爭議應向該管法院，以該管法院為第一審管轄法院。 In order to comply with the copyright laws and protect the intellectual property of the customers, the undersigned (hereafter as Party A) guarantees that will never disclose relevant documents, drawings, technologies, trade secrets and any other information provided by GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. (hereafter as Party B) to the person who has no relevant with their duties. The ownership belongs to Party B no matter what forms the confidential information is expressed in or what medium it is attached to. Party A shall not use it on its own and apply for patent rights, copyrights, any other intellectual property rights or for others to apply for the aforementioned rights. If the infringement causes damages to Party B, Party A is willing to fully bear the liability for damages. International standards and internal specification of end customers are not subject to the above restrictions. The confidentiality period of this agreement will be permanent unless otherwise agreed by both parties. Part A should require its employees and relevant participants as well as agents, subsidiaries, contractors and other partners to sign a confidentiality agreement. All personnel and subjects must also abide by the confidentiality obligations to Party B in this article. The same applies after the employee resigns. If employees and relevant participants (including resigned personnel), dealers, agents, subsidiaries, contractors and other partners of Party A violate this confidentiality agreement will be deemed that Party A has violated the provisions in this agreement. Party A shall also be jointly and severally liable for damages to Party B with the violator. P-12_7-0100025 REV7 Page 1 of 2	公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 智慧財產保密切結書 Intellectual Property and Confidentiality Agreement This agreement shall be governed by the laws of the Republic of China. Any disputes or litigation arising from this agreement shall be subject to the Kaohsiung District Court as the court of first instance. 立承諾書人 The undersigned: 公司名稱 Company name: 統一編號 Tax ID/VAT number: 公司地址 Address: 公司負責人 (簽章) The owner of company (signature): 日期(年/月/日): Date (M/D/Y): P-12_7-0100025 REV7 Page 2 of 2	公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 智慧財產保密切結書 為遵守著作權法，保障客戶之智慧財產，本公司保證絕不洩漏公準精密工業股份有限公司（以下簡稱公準公司）所提供之相關文件、圖面及相關技術、商業機密等資料與職務相關之人員，除公準公司以外，本公司所承接訂購單之加工件，三年內不得重複接同種類之訂購單，如經查獲願依公準公司相關規定懲處，如因此侵權行為造成公準公司損害時，願完全負擔損害賠償之責任。 切結人簽章： 統一編號： 負責人： 地址： 日期： 年 月 日 P-12_7-109210207 REV1
---	--	---

公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 供應商社會責任與道德規範承諾書 Commitment of Supplier for Corporate Social Responsibility 為遵守著作權法，保障客戶之智慧財產，立此承諾書人（以下稱甲方）願將所有與公準精密工業股份有限公司（以下稱乙方）所提供之相關文件、圖面及相關技術、商業機密等資料與職務相關之人員，不論何種資料均以法律規定之最高程度加以保護，不得洩露或轉讓予任何第三人。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。 本切結書以中華民國法律為準據，因本切結書所衍生之爭議應向該管法院，以該管法院為第一審管轄法院。 In order to comply with the copyright laws and protect the intellectual property of the customers, the undersigned (hereafter as Party A) guarantees that will never disclose relevant documents, drawings, technologies, trade secrets and any other information provided by GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. (hereafter as Party B) to the person who has no relevant with their duties. The ownership belongs to Party B no matter what forms the confidential information is expressed in or what medium it is attached to. Party A shall not use it on its own and apply for patent rights, copyrights, any other intellectual property rights or for others to apply for the aforementioned rights. If the infringement causes damages to Party B, Party A is willing to fully bear the liability for damages. International standards and internal specification of end customers are not subject to the above restrictions. The confidentiality period of this agreement will be permanent unless otherwise agreed by both parties. Part A should require its employees and relevant participants as well as agents, subsidiaries, contractors and other partners to sign a confidentiality agreement. All personnel and subjects must also abide by the confidentiality obligations to Party B in this article. The same applies after the employee resigns. If employees and relevant participants (including resigned personnel), dealers, agents, subsidiaries, contractors and other partners of Party A violate this confidentiality agreement will be deemed that Party A has violated the provisions in this agreement. Party A shall also be jointly and severally liable for damages to Party B with the violator. P-12_7-0100025 REV7 Page 1 of 2	公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 供應商社會責任與道德規範承諾書 Commitment of Supplier for Corporate Social Responsibility This agreement shall be governed by the laws of the Republic of China. Any disputes or litigation arising from this agreement shall be subject to the Kaohsiung District Court as the court of first instance. 立承諾書人 The undersigned: 公司名稱 Company name: 統一編號 Tax ID/VAT number: 公司地址 Address: 公司負責人 (簽章) The owner of company (signature): 日期(年/月/日): Date (M/D/Y): P-12_7-0100025 REV7 Page 2 of 2	公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 供應商社會責任與道德規範承諾書 Commitment of Supplier for Corporate Social Responsibility 為遵守著作權法，保障客戶之智慧財產，本公司保證絕不洩漏公準精密工業股份有限公司（以下簡稱公準公司）所提供之相關文件、圖面及相關技術、商業機密等資料與職務相關之人員，除公準公司以外，本公司所承接訂購單之加工件，三年內不得重複接同種類之訂購單，如經查獲願依公準公司相關規定懲處，如因此侵權行為造成公準公司損害時，願完全負擔損害賠償之責任。 切結人簽章： 統一編號： 負責人： 地址： 日期： 年 月 日 P-12_7-109210207 REV1
公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 供應商社會責任與道德規範承諾書 Commitment of Supplier for Corporate Social Responsibility 為遵守著作權法，保障客戶之智慧財產，立此承諾書人（以下稱甲方）願將所有與公準精密工業股份有限公司（以下稱乙方）所提供之相關文件、圖面及相關技術、商業機密等資料與職務相關之人員，不論何種資料均以法律規定之最高程度加以保護，不得洩露或轉讓予任何第三人。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。如有違反，乙方將依其內部規定，追究相關人員之法律責任。 本切結書以中華民國法律為準據，因本切結書所衍生之爭議應向該管法院，以該管法院為第一審管轄法院。 In order to comply with the copyright laws and protect the intellectual property of the customers, the undersigned (hereafter as Party A) guarantees that will never disclose relevant documents, drawings, technologies, trade secrets and any other information provided by GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. (hereafter as Party B) to the person who has no relevant with their duties. The ownership belongs to Party B no matter what forms the confidential information is expressed in or what medium it is attached to. Party A shall not use it on its own and apply for patent rights, copyrights, any other intellectual property rights or for others to apply for the aforementioned rights. If the infringement causes damages to Party B, Party A is willing to fully bear the liability for damages. International standards and internal specification of end customers are not subject to the above restrictions. The confidentiality period of this agreement will be permanent unless otherwise agreed by both parties. Part A should require its employees and relevant participants as well as agents, subsidiaries, contractors and other partners to sign a confidentiality agreement. All personnel and subjects must also abide by the confidentiality obligations to Party B in this article. The same applies after the employee resigns. If employees and relevant participants (including resigned personnel), dealers, agents, subsidiaries, contractors and other partners of Party A violate this confidentiality agreement will be deemed that Party A has violated the provisions in this agreement. Party A shall also be jointly and severally liable for damages to Party B with the violator. P-12_7-0100025 REV7 Page 1 of 2	公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 供應商社會責任與道德規範承諾書 Commitment of Supplier for Corporate Social Responsibility This agreement shall be governed by the laws of the Republic of China. Any disputes or litigation arising from this agreement shall be subject to the Kaohsiung District Court as the court of first instance. 立承諾書人 The undersigned: 公司名稱 Company name: 統一編號 Tax ID/VAT number: 公司地址 Address: 公司負責人 (簽章) The owner of company (signature): 日期(年/月/日): Date (M/D/Y): P-12_7-0100025 REV7 Page 2 of 2	公準精密工業股份有限公司 GONGIN PRECISION INDUSTRIES CO., LTD. 供應商社會責任與道德規範承諾書 Commitment of Supplier for Corporate Social Responsibility 為遵守著作權法，保障客戶之智慧財產，本公司保證絕不洩漏公準精密工業股份有限公司（以下簡稱公準公司）所提供之相關文件、圖面及相關技術、商業機密等資料與職務相關之人員，除公準公司以外，本公司所承接訂購單之加工件，三年內不得重複接同種類之訂購單，如經查獲願依公準公司相關規定懲處，如因此侵權行為造成公準公司損害時，願完全負擔損害賠償之責任。 切結人簽章： 統一編號： 負責人： 地址： 日期： 年 月 日 P-12_7-109210207 REV1

供應商社會責任與道德規範承諾書(含不使用限制物質承諾、不使用衝突礦產聲明)

 公準精密工業股份有限公司 供應商責任商業聯盟承諾書 Supplier of RBA (Responsible Business Alliance) 本公司已研閱責任商業聯盟行為準則(Responsible Business Alliance, RBA) 並竭力求遵守法令規定及責任商業聯盟行為準則，如勞工、健康與安全、環境 保護、管理系統要求、商業道德規範等要求。 (http://www.eiccc.info/eiccc_code.shtml) We have studied Responsible Business Alliance RBA Code and will do our utmost to observe laws and decrees and RBA code rules. i.e labor, healthy and safety, environment, management system and so on. (http://www.eiccc.info/eiccc_code.shtml) 茲承諾書人 Sign 職稱 Title 公司名稱： Company Name 公司地址： Company Address 中 華 民 國 年 月 日 P-12_16 05/26/2020 REV.2	
供應商責任商業聯盟承諾書	

2.3.4 採購實務

本公司在同等條件下，優先自台灣供應商採購原物料，有利於縮短供應商交貨週期，同時也減少產品運輸所耗費的化石能源，降低碳排放，並提升當地經濟發展。2025 年，本公司在地採購比例，高達 85.55%，未來將在不影響營運的情況下，持續提升在地採購之比例。

(單位：新台幣千元)

採購類別	國內金額	國外金額	總計	在地採購比例(%)
材料類	214,347	71,770	286,117	74.92%
外製類	21,290	708	21,997	96.78%
雜項類	195,479	326	195,805	99.83%
總計	431,115	72,804	503,919	85.55%

3

公司 穩健經營



Chapter 3 企業穩健經營

3.1 公司治理與誠信經營

項目	內容
政策、承諾及重要性	為確保公司的永續經營，公準非常重視公司營運和治理的透明度。我們制定了「公司治理實務守則」，持續加強董事會的職能，並不斷優化公司的治理機制，以追求公司和股東的最大利益。為確保相關各方之間的有效溝通和協調，公司亦建立了獨立董事、審計委員會和內部稽核主管之間的良好溝通管道和機制，並由審計委員會召集人向股東會報告與內部稽核主管之間的溝通情況。 除了針對內部控制制度的自我評估之外，董事會、功能性委員會和管理階層亦每年檢討各部門的自評結果，並按季審核稽核單位的稽核報告，以確保其可行性。
權責單位	董事會
短中長期目標	■ 短期： 1. 董事平均受訓時數達法定要求受訓時數。 2. 董事會平均出席率達 96.67%。 3. 審計委員會平均出席率達 92.86%。 4. 薪酬委員會平均出席率達 100%。 5. 公司治理評鑑排名 36%~50%。 6. 過半數董事及審計委員會召集人親自出席股東常會。 7. 誠信經營/反貪腐教育訓練，2025 年新進人員受訓比率 100%；一般人員受訓比率 80%。 8. 報導年度遭受公司治理(誠信經營、反托拉斯)申訴與裁罰 0 件。 ■ 中/長期： 1. 強化董事會功能，精進董事會公司治理能力。 2. 完善永續治理架構、推動內部 ESG 目標設定，以目標驅動內部轉型。 3. 落實公司治理評鑑，並積極與利害關係人溝通，持續深化公司永續治理文化。 4. 董事會及功能性委員每年定期績效評估一次，且評估結果皆為 5 分。

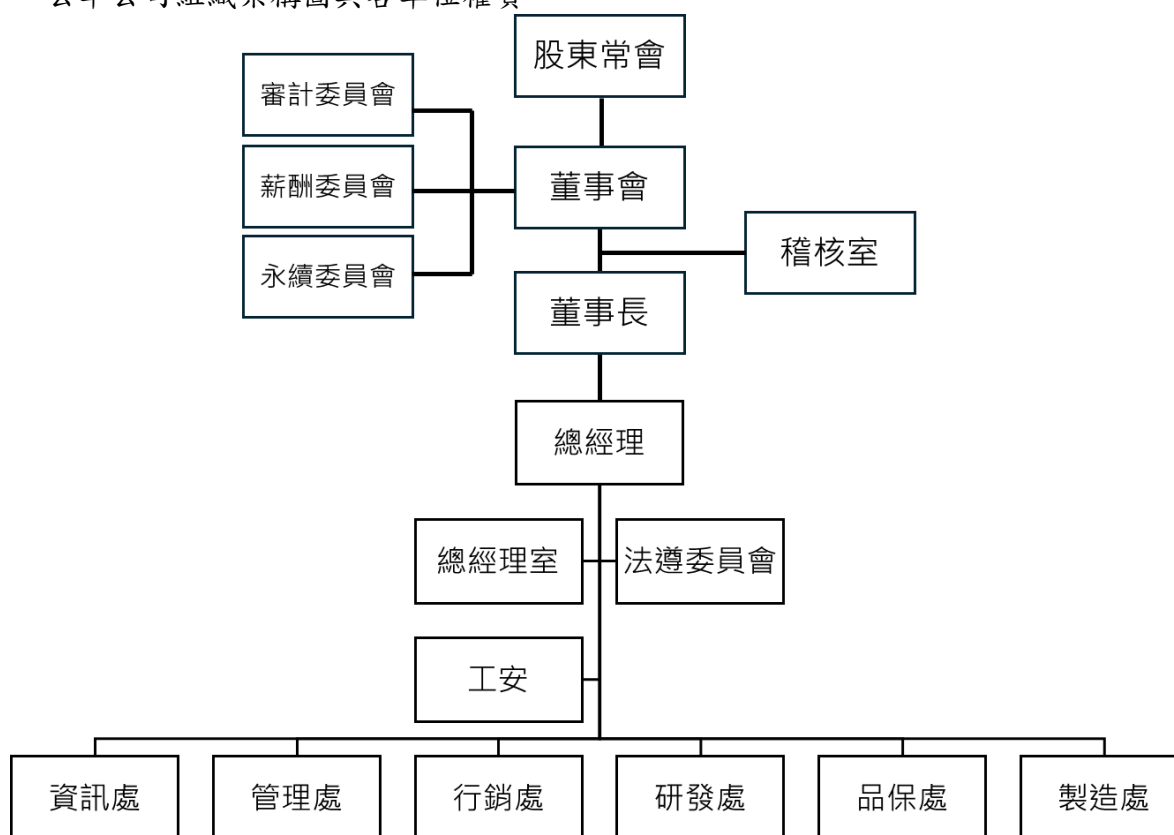
項目	內容
行動計畫	1. 為確保有效的溝通和監督，每季至少舉行一次審計委員會和董事會，其中包括內部稽核主管和獨立董事之間的溝通。 2. 在董事會報告中詳細說明內部稽核情況，並需在年底通過次年度稽核計畫。 3. 由全體獨立董事組成審計委員會與薪酬委員會，協助強化董事會的監督功能並提高治理績效，確保其有效監督的運作。 4. 由薪酬委員會負責制定董事和經理人的績效評估標準，並定期評估其績效目標的達成情況，以此為制定個別薪資報酬的依據，並由薪酬委員會確保董事和經理人的薪酬與其貢獻和績效相符。 5. 每年完成公司治理評鑑系統的自我評估，以確保公司治理的有效性。 6. 設立獨立稽核單位，利用內部稽核機制對公司的各項營運活動進行監督。 7. 在公司官網提供利害關係人聯繫方式，以便傾聽利害關係人之需求並及時回應。 8. 公司將董事會相關資訊揭露於公司年報和網站，同時按照「董事會績效評估辦法」定期執行績效評估，以確保透明度和效能。
2025 年績效	1. 董事平均受訓時數達 6 小時以上。 2. 董事會平均出席率達 96.67%。 3. 審計委員會平均出席率達 92.86%。 4. 薪酬委員會平均出席率達 100%。 5. 公司治理評鑑排名 21~35%。 6. 增設永續發展委員會為功能性委員會。 7. 董事會與功能性委員會完成年度績效評估，董事會評估結果 5 分、審計委員會 5 分、薪酬委員會 5 分、永續發展委員會 5 分。 8. 誠信經營/反貪腐教育訓練，2025 年新進人員受訓比率 100%；一般人員受訓比率 100%。 9. 報導年度遭受公司治理(誠信經營、反托拉斯)申訴與裁罰 0 件。
申訴機制	1. 利害關係人可透過官方網站直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公開資訊觀測站中。 2. 提供公司設置的申訴專線電話或電子信箱，員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，供員工提出申訴。

3.1.1 公司治理架構與職責

公準重視公司治理之健全與透明度，依循主管機關之法規，訂定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」與「永續發展實務守則」等規範，由各功能單位依職責分工，配合公司政策推展行動方案，並定期檢討作業績效，以確保公司與股東的最大利益，以及公司治理機制的良好運作。

本公司最高治理單位為董事會，最高治理主管為董事長，董事會下設有審計委員會、薪酬委員會與永續發展委員會等 3 個功能性委員會，由具備專業背景的獨立人士擔任，依據專業分工以及獨立立場協助董事會強化管理機能、做出最佳決策，有效監督管理層的經營活動。

■ 公準公司組織架構圖與各單位權責



單位	職掌業務	組成	運作情形
董事會	1. 指導公司策略。 2. 監督管理階層。 3. 對公司及股東負責。 4. 確保公司治理制度之各項作業與安排合乎法令規範。	由 4 席一般董事、4 席獨立董事組成，共 8 席。	至少每季召開 1 次會議，2025 年共召開 4 次會議，全體董事平均出席率為 96.67%。

審計委員會	審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的： 1. 公司財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效及獨立性與績效。 3. 公司內部控制之有效實施。 4. 公司遵循相關法令及規則法令及規則。 5. 公司存在或潛在風險之管控。	由全體獨立董事組成，共 4 席。 任期為 3 年，連選得連任。	至少每季召開 1 次會議，2025 年共召開 4 次會議，全體委員平均出席率為 92.86%。
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 1. 定期檢討薪酬委員會規程並提出修正建議，以確保其適應公司需求和最新的相關規定。 2. 制定並定期檢討本公司董事和經理人的績效評估標準，包括年度和長期的績效目標，並設計相應的薪資報酬政策、制度、標準和結構。相關的績效評估標準內容應在年報中進行揭露。 3. 定期評估本公司董事和經理人達成績效目標的情況，根據績效評估標準的結果，確定個別薪資報酬的內容和數額。 薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	由全體獨立董事組成，共 3 席。 任期為 3 年，連選得連任。	至少每半年召開 1 次會議，2025 年共召開 2 次會議，全體委員平均出席率為 100%。

永續發展委員會	本委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會： 1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 4. 督導公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。	本委員會成員不得少於3人，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少1名董事參與督導。	至少每年召開1次會議，2025年共召開1次會議，全體委員平均出席率為66.67%。
---------	--	--	--

公司治理實務守則



審計委員會組織規程



薪資報酬委員會組織規程



永續委員會組織規程



■ 董事會重大事件溝通情形

本公司 2025 年董事會審議之議案，涉及政策、經濟、環境及社會議題，詳如下表。有關營運活動所產生之 ESG 議題，由董事會授權永續發展委員會督導各工作小組處理，必要時得向董事會報告處理情形；如未能結案者，工作小組應按季追蹤並提報董事會。公司之重大議案皆需事先告知董事，以確保其接獲訊息之即時性。此外，更於必要時安排董事與各部門權責主管會談，以協助董事深度瞭解議案內容。

性質	溝通方式與頻率	溝通議題	2025 年重大事件 溝通次數
治理面	召開董事會或審計委員會/每季至少一次	1. 稽核計畫執行情形報告。 2. 本公司 2026 年內部控制制度稽核計劃。 3. 通過「內部控制聲明書」。 4. 修訂內控制度「員工酬勞、董事及功能性委員酬勞發放辦法」。 5. 修訂「公司章程」部分條文案。	共舉行 4 次會議
經濟面	召開董事會或審計委員會/每季至少一次	1. 本公司 2024 年決算表冊。 2. 本公司 2024 年盈餘分派案。 3. 2025 年簽證會計師之獨立性及適任性評估案。 4. 2025 年簽證會計師委任案。 5. 本公司 2025 年季度合併財務報告案。 6. 本公司 2026 年度財務預算案。	共舉行 4 次會議
環境面	召開董事會或審計委員會/每季至少一次	1. 報告溫室氣體盤查及查證時程規劃。 2. 溫室氣體盤查進度報告。	共舉行 4 次會議
社會面	召開董事會或審計委員會/每季至少一次	今年度未有相關重大議題之討論。	年度共計 0 次

3.1.2 董事多元性與獨立性

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，本公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，評估各候選人之學經歷資格，並由董事會決議通過後，送請股東會選任之，以確保董事會成員之多元性與獨立性。

本公司董事會由 8 位董事組成，由 4 名一般董事與 4 名獨立董事組成，獨立董事占比為 50%。具公司員工或經理人身份之董事席次比率未達 1/3，已於 2025 年新增 1 席女性獨立董事，並將董事會成員組成之性別平等優先列入提名考量。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，涵蓋產業、學術、財務、會計與經營管理等領域，除董事長與 1 席法人代表為父子關係，其餘 6 席皆為外部董事，超過半數為非內部董事，整體董事會成員之獨立性與專業能力之多元性，符合公司營運發展及達成策略目標之需求。

為避免利益衝突，公準於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。2025 年，無利害關係議案迴避之情事發生。

■ 董事會成員多元化政策落實情形

職稱	姓名	性別	年齡				專業背景	專業能力			
			41-50	51-60	61-70	71-80		領導決策	財會分析	經營管理	國際市場觀
董事長	蘇友欣	男				V	機械工程	V	V	V	V
董事	蘇重虹	男	V				機械工程			V	V
董事	祝如竹	男				V	航太工程	V		V	V
董事	何祥瑋	男	V				機械工程	V		V	
獨立董事	鄧希哲	男			V		機械工程	V	V	V	V
獨立董事	趙章如	男	V				財務會計		V	V	V
獨立董事	葉俊賢	男			V		航太工程			V	V
獨立董事	陳君涵	女	V				工業工程			V	V

董事會成員多元化政策與落實情形



3.1.3 董事會智識提升

公準公司鼓勵董事會成員持續進修，增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢。我們針對新任董事，於就任當年度安排 12 小時進修外；其餘董事於其任職期間內，每年安排 6 小時進修課程，協助董事持續精進其執行職務所需之各項專業知識，並符合上市上櫃公司董事監察人進修推行要點之規定。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2025 年全體董事平均進修時數為 6 小時，達法定要求時數。

■ 2025 年度董事進修情形

開課單位	課程名稱	課程時數 (小時)	受訓人數 (人)	總受訓時數 (小時)
證基會	川普 2.0 顛覆全球經濟秩序- 衝擊與因應之道	3	7	21
證基會	董監應知悉的「金融友善、身心障 礙者權利公約(CRPD)、防制職場性 騷擾及職場霸凌」法律責任	3	8	24
證基會	上市櫃公司永續揭露宣導會	3	1	3
櫃買中心	114 年度上興櫃公司內部人股權宣 導說明會	3	1	3
中華公司治理協會	永續發展宣導會-高雄場	3	1	3
總計				54

3.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，我們並訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評，並應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

在自評過程中，董事長與其他董事填寫「董事會績效評估自評問卷」及「董事成員績效評估自評問卷」、獨立董事則填寫「功能性委員會績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由公準公司股務統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

2025 年董事會、董事成員及功能性委員會評估內部自評結果，分數均高於 4.9 分，顯示董事會及各功能性委員會運作情形良好，亦符合公司治理之標準。另外，本公司最新一次於 2025 年由「財團法人中華公司治理協會」協助辦理外部評估，顯示公準對於提升董事會效能之主動積極態度，預計下次將於 2028 年執行董事會績效外部評估。未來，我們將定期進行內部與外部績效評估，以提高董事會的運作效能。

■ 2025 年整體董事會績效評估自評結果

自評的五大面向	考核項目	平均得分	總平均得分
A.對公司營運之參與程度	12	5	5
B.提升董事會決策品質	12	5	
C.董事會組成與結構	7	5	
D.董事之選任及持續進修	7	5	
E.內部控制	7	5	

■ 2025 年個別董事成員評估自評結果

自評的五大面向	考核項目	平均得分	總平均得分
A.公司目標與任務之掌握	3	5	5
B.董事職責認知	3	5	
C.對公司營運之參與程度	8	5	
D.內部關係經營與溝通	3	5	
E.董事之專業及持續進修	3	5	
F.內部控制	3	5	

■ 2025 年功能性委員會績效評估自評結果

自評的五大面向	審計委員會			薪酬委員會		
	考核項目	平均得分	總平均得分	考核項目	平均得分	總平均得分
A.對公司營運之參與程度	4	5	5	4	5	5
B.功能性委員會職責認知	5	5		5	5	
C.提升功能性委員會決策品質	7	5		7	5	
D.功能性委員會組成及成員選項	3	5		3	5	
E.內部控制	3	5		-	-	

■ 2025 年永續發展委員會績效評估自評結果

自評的五大面向	考核項目	平均得分	總平均得分
A.對公司營運之參與程度	4	5	5
B.功能性委員會職責認知	3	5	
C.提升功能性委員會決策品質	6	5	
D.功能性委員會組成及成員選項	3	5	
E.內部控制	1	5	

歷年董事會績效評估結果



3.1.5 董事與經理人薪酬政策

本公司支付董事之酬金包含業務執行費及董事酬勞。業務執行費用係按照同業標準及董事實際出席董事會及功能性委員會等會議情況支付。董事酬勞係依據公準《公司章程》第十九條之規定辦理，公司應以當年度獲利情況之不高於百分之五分派董事酬勞。

總經理及副總經理之酬金，則分為薪資、獎金及員工酬勞，主要依據同業通常水準的支給情況，以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。同時，我們亦會參考公司整體營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢、個人目標達成率等因素。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。員工及董事酬勞之分派，應由董事會以董事三分之二以上之出席，及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

3.1.6 誠信經營與反貪腐

建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。因此，我們制定了「誠信經營守則」、「道德行為準則」與「誠信經營作業程序及行為指南」等內部規範，並揭露於公司官網，廉潔、透明及負責之經營理念。

為健全誠信經營之管理，本公司由總經理協調相關單位兼職推動誠信經營政策，另外，亦訂定相關內部作業規範及內部控制制度，由稽核室負責監督誠信經營管理與落實情況，並115年5月6日將執行情形向董事會報告。

誠信經營單位主要職責

- 一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 二、定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 三、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 五、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 六、協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

本公司鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。雖尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們已設立專責單位來處理接收檢舉事項，且設有檢舉信箱作為申訴管道，當員工發現可疑情事時，可透過此管道向稽核單位反映，公司承諾對員工身分進行保密，並保護檢舉人不會因此遭受打擊報復或其它歧視的對待。2025年，我們未接獲任何違反誠信經營之檢舉。

為落實誠信經營之行為，本公司透過網頁公告與公佈欄方式，不定期向全體同仁進行宣導，同時亦規範於「員工工作規則」，確保新進員工了解企業關於誠信經營之規範。此外，本公司亦積極與利害關係人溝通、傳遞誠信經營之重要性，2025年我們以內部課程方式，舉行RBA責任商業聯盟、防範內線交易宣導、智慧財產暨保密認知訓練等課程，針對一般員工進行誠信經營與反貪腐之溝通，未來我們將持續與公司成員進行反貪腐宣導與溝通，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

另針對供應商管理部分，本公司建置反貪腐宣導與溝通機制，要求合作供應商簽署《切結書》，明確承諾遵守相關法令與本公司誠信經營政策，並不得涉及任何形式之不當利益交換或違法行為。透過此切結書制度，強化供應商對反貪腐政策之理解與落實，進一步推動誠

信經營理念在整體供應鏈中深化落實，提升商業合作夥伴之合法意識。2025 年，本公司針對年度新供應商進行反貪腐相關溝通佔比為 91.42%，未來將持續提升溝通商業夥伴反貪腐溝通佔比，預計 2026 年將達 100%。

■ 對公司內部成員進行反貪腐相關溝通之佔比

員工類別	已進行反貪腐相關 溝通人數	該類別總人數	已進行反貪腐相關 溝通百分比
董事會	7	7	100%
管理職	89	89	100%
一般員工(含外籍員工)	441	602	73.25%
總計	537	698	76.93%

■ 對年度新供應商進行反貪腐相關溝通之佔比

員工類別	已進行反貪腐相關 溝通數量	該類別總數	已進行反貪腐相關 溝通百分比
供應商	64	70	91.42%
總計	64	70	91.42%

誠信經營守則



道德行為準則



誠信經營作業程序及行為指南



3.2 風險管理

3.2.1 風險管理架構與權責

公準公司成立逾 40 年，一路走來始終堅守嚴謹的風險管理理念，正視未知風險的存在，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益。本公司監督、規劃、執行相關風險管理事務之風險管理組織架構，包括董事會、總經理室、稽核室及各權責單位等，為即時反應風險之發生，亦設置風險提報機制，包含「員工意見信箱」、「不法侵害申訴信箱」及「利害關係人溝通管道」等平台，主動蒐集潛在之風險項目。

為落實風險管理範疇相關風險事項之偵查、分析和辨別，以及因應全球經濟、財務、環境與營運之風險，本公司透過討論研析，彙整以往經驗並預測未來可能發生風險之狀況，予以指認歸類，俾作為進一步衡量、監控管理風險之參考。依據企業、財務、資訊技術、人力資源、外界因素與其他面向，羅列相關風險因子議題，並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。

單位	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源。
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況。
稽核室	稽核日常風險管理作業。
各權責單位	彙整並執行日常風險管理作業。

3.2.2 關鍵風險與因應策略

2025 年公準辨識出 6 項主要營運風險，分別為財務風險、採購風險、重要製程風險、營運風險、環境安全風險以及氣候變遷風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。關於氣候變遷因應風險的鑑別過程與具體預防緩解行動，詳請參考 [4.1 氣候變遷因應](#)。

風險項目	風險因子	風險管理政策與程序	權責單位	公司因應措施
財務風險	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	財務部	1. 市場風險（價格風險）：本公司採取投資組合分散策略，根據設定的限額進行分散投資，以有效控制市場風險。 2. 信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，對每位新客戶在確定付款和交貨條款之前進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，內部風險控制來評估客戶的信用品質。 3. 流動性風險：本公司將持有的剩餘現金在超過營運資金管理所需時，調撥回公司財務部，由財務部根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。
採購風險	品質風險、交貨風險及成本風險等。	為求穩定交期供應並在購買成本低減之下，提供優良品質。	採購部	1. 品質風險：評估每月進料檢驗品質結果，要求供應商不得自行更換公司指定之原物料，並於交貨時提供「交貨證明」，若有換料需求，採購將待研發、技術及業務等部門同意後，方可進行交貨。 2. 交貨風險：評估每月交貨準時率，調查供應商之產能與接單情況，與供應商協調保持安全庫存，以便隨時滿足客戶急單生產。 3. 成本風險：評估供應商交易金額同期比較狀況，

				與供應商協調有效降低成本策略，藉由電子化科技蒐集與分析原料市場，掌握即時價格及應對機制。
重要製程風險	機台設備故障風險、斷料風險及人員風險等。	為使產品迅速且準時交至客戶端，以滿足客戶需求。	生管部	1. 機台故障風險：每日點檢機台設備，並於每年年底擬定下年度「設備維修保養計畫」，購買機台時與廠商簽訂維修協議，以因應臨時設備故障。 2. 斷料風險：須確保有兩家以上材料供應商，並由採購單位視國際物料波動情況，擬定「購料計畫」以利材料供應商做備品庫存。 3. 人員風險：現場技術人員均具備第二專長以因應人員臨時請假或離職，並於人力負荷分析結果超過 85%時，評估是否增補人員以因應作業需求。
營運風險	智財權、營業秘密及資訊安全風險等。	為防止機密資料外洩，損害公司及客戶權益，制定相關管理辦法。	資訊部	1. 智財權：與公司合作之供應商須依保密原則填寫「智慧財產保密切結書」，所有新進員工皆須簽署「員工工作同意書」，並依據各員工職級及工作範圍設立權限規範。 2. 營業秘密：建立公司涉密資訊審查機制，設置專責單位與管理程序，具體涉及公司保密內容的會議及活動，主辦單位應以涉密程度不同予以適當之保密措施。 3. 資訊安全：非公司電腦及周邊設備，未經允許不可攜入廠內，電子郵件、通訊軟體及網際網路，亦需申請管理者核准。定期執行教育訓練，確保人員具備資安意識，硬體報廢時需經過適當的處理程序避免資訊外流。

環境安全風險	危險源鑑別風險等。	建立並維持程序以持續鑑別作業場所之危險源、評估風險及實施必要的控制方法，以 PDCA 循環持續改善風險危害。	工安部	由經評估訓練及管理代表確認合格之風險評估人員鑑別危險源，定期或不定期調查所有作業與使用器具可能造成之危害俾符合法規需求，評估風險層級並擬定風險控制計畫。
氣候變遷風險	氣候相關風險與機會議題鑑別與管理	定期進行氣候風險機會衝擊評估，以鑑別公準之關鍵氣候風險與機會。確認氣候風險與機會後，由該項氣候風險機會之權責單位負責盤點公司營運現狀，並擬定因應策略與管理措施，以確保能夠減緩氣候風險並掌握相應機會，維持公司良好營運與發展。	永續發展委員會、各相關權責單位	1. 提高溫室氣體排放定價：進行設備盤點與評估，逐步淘汰老舊設備，以提高設備能效；並將評估於閒置空間設置太陽能板之可能性，期望未來能採用自發自用模式，供應公準自身營運使用，以減少碳排放量。 2. 原物料成本上升：建立多元供應商來源，與不同供應商、不同地區採購原物料，避免因過度依賴單一供應商造成的風險；並持續開發/應用新材料與替代材料，降低成本壓力。 3. 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高：規劃開發第二供應商，分散貨源，避免進貨廠商集中同一地之風險，提升氣候韌性；針對營運廠區，應緊急應變防災用途，設置發電機、抽水馬達，並定期維護、確保其正常運轉，降低颱風豪雨可能對公準造成的損失。

3.3 法規遵循

遵守法規是企業營運的基石，若無法遵循法規，將對公司的營運和聲譽造成衝擊，同時增加外部環境和社會的額外成本。為此，我們設立公司治理單位，負責訂定法令遵循之評估內容與程序，並督導各單位定期自行評估執行情形，並由各相關部門人員隨時注意法令之變動，以供管理階層參考，故國內外經濟、環境、勞工人權面向重要政策及法律變動，本公司均能即時掌握並有效因應。

為降低員工違反法規的風險，我們定期對員工進行教育宣導，以確保組織內的法規教育得以實施。透過這樣的教育措施，我們致力於強化員工對法規的認知與遵守，以引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。這不僅有助於降低風險，還有助於維護公司的聲譽和建立良好的外部形象。

本公司定義重大法規事件，為遭受主管機關裁罰金額達 100 萬元之事件，2024-2025 年，公準未發生違反經濟、環境、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

3.4 資訊安全與客戶隱私

項目	內容
政策、承諾及重要性	為確保公司順利運作，防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)及可用性(Availability)，特制定「資訊安全政策」與「資訊安全控制」兩份核心文件，作為企業內部資訊安全管理之主要依據。 本公司資訊安全政策如下： ■ 主要以降低遭受攻擊的機率和提高入侵難度為目標。這包括制定清晰的資訊安全政策和準則，以指導組織在安全管理方面的行動。 ■ 通過建立健全的資料備份策略，加以管理措施，以減少資料外洩的機會。 ■ 建立內部稽核機制，以確保各項作業流程的合規性和有效性。
權責單位	資訊部
短中長期目標	■ 短期(2026 年)： 1. 因資通安全事件、異常事件事件、其他安全事故造成系統、主機異常而中斷營運之情事，每年不得超過 8 次，每次最常不得超過 8 工作小時小時。 2. 辦理社交工程演練計畫及作業(上/下半年各 1 次)。 3. 知悉資安事件發生後，於規定的時間完成通報、應變與復原作業的比率為 100%。 4. 電子郵件社交工程演練之郵件開啟率低於 4%；郵件附件點閱率低於 2%。 5. 辦理資安及社交工程教育訓練(2 次/年)。 6. 每年辦理滲透測試或弱點掃描 1 次。 7. 每兩年辦理內部資安稽核 1 次。 8. 每年執行第二方(客戶)稽核，並針對開出的缺失，進行即時之改善。 9. 每年至少 1 名資通安全或資訊人員接受 12 小時以上之資通安全專業課程或資通安全職能訓練。 10. 預計辦理資訊安全管理系統通過驗證 ISO/IEC 27001:2022 (CNS 27001:2023) ■ 中/長期(2027-2030 年)： 1. 在確保資通系統的機密性、完整性與可用性下，適時因應法令與技術變動，調整資通安全維護之內容，持續改進公司之資訊安全品質。

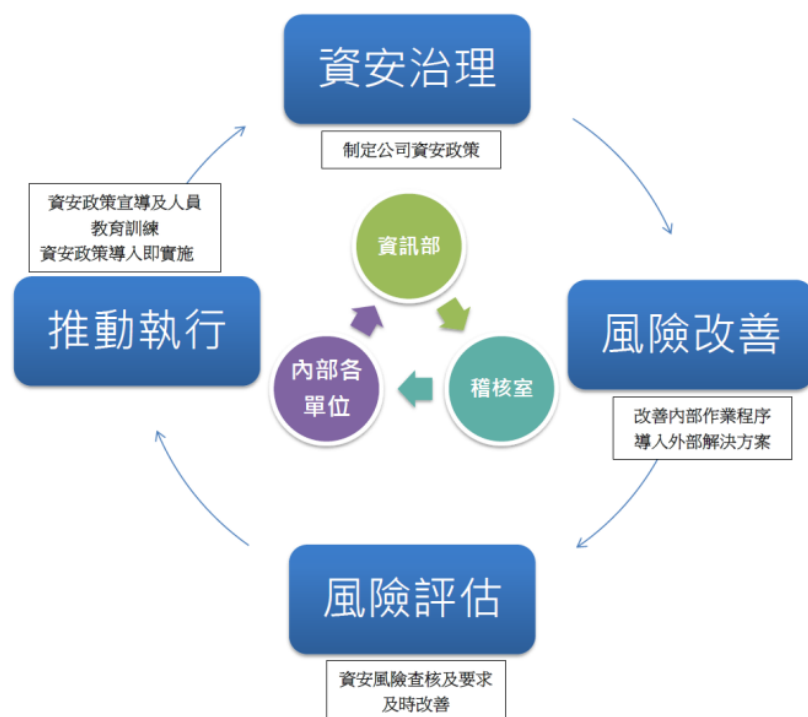
項目	內容
行動計畫	1. 本公司透過部署網絡防火牆、病毒防護系統、作業系統自動檢測與更新、加密通信線路、人員進出管制等方式，進行網路安全與實體環境控制。 2. 依法針對員工與資通專業人員進行資通安全宣導與教育訓練，強化資訊安全專業與認知。 3. 每兩年定期進行內部稽核，針對資安運作情況、風險控制與事件改善進行評審，並呈報給董事會，以控制及降低資安風險。
2025 年績效	1. 2025 年，本公司無發生任何重大資訊安全事件，亦未收到與客戶隱私洩漏相關之投訴事件。 2. 本公司執行資安相關教育訓練，新進人員需進行 3 小時教育訓練，本公司新進人員 2025 年 100% 接受資安訓練與宣導；一般員工則是定期每年接受 3 小時訓練，2025 年 100% 一般員工接受訓練與宣導。 3. 電子郵件社交工程演練之郵件開啟率為 2%，低於目標值 4%。 4. 電子郵件社交工程郵件附件點閱率為 1%，低於目標值 2%。 5. 辦理資安及社交工程教育訓練 1 次。 6. 辦理滲透測試或弱點掃描 1 次。 7. 今年度辦理內部資安稽核 1 次，進行資安風險查核，並未發現缺失。
申訴機制	若發生疑似資安事件，利害關係人可透過電話與 email 與資訊部聯繫。

3.4.1 資訊安全管理政策與權責

公準積極強化資訊安全管理，依循國際資訊安全管理標準(IEC/ISO27001)，制定《資訊安全政策》、《資訊安全控管管理辦法》以及《資訊安全事件管理程序書》，透過制度化、文件化、系統化的管理機制，以達到保護客戶隱私、保護公司智慧財產與營業秘密，以及強化公司資訊安全環境與應變能力之目的。

本公司資訊安全主責單位為資訊部，其下分別設置資安稽核小組、資安管制小組、資安文件小組。資訊部負責規劃、執行與控管公司資通安全相關作業，制定公司資安政策及資訊安全作業程序，規劃並推動資安管理的落實；資安稽核小組由稽核室擔任，為資訊安全監理之督導單位，負責督導內部資安執行情況，每年並就稽核結果定期呈報予董事會；

單位	職責說明
資安稽核小組 (稽核室)	資訊安全監理之督導單位，負責督導內部資安執行情況，每年並就稽核結果定期呈報予董事會
資安管制小組 (資訊部)	- 蒐集、分析並提供資訊安全相關情資（包含防護、防毒及防駭措施等），並依風險狀況適時發布安全公告與警示，以提升整體防護意識。 - 規劃並建置資訊安全防護機制，持續執行系統與網路之安全監控作業，以即時偵測並降低潛在資安威脅。 - 建立資訊安全事件與危機處理程序，於事件發生時進行原因分析、影響範圍確認及損失評估，並執行應變處置、通報機制及後續改善措施。 - 依據營運持續計畫（BCP）及資訊安全事件管理相關作業規範，執行災害復原與系統復原作業，以確保關鍵服務之持續運作。 - 建立矯正與預防措施管理機制，明確訂定啟動時機，並定期追蹤與查核執行成效，以持續提升資訊安全管理水準。 - 負責資訊安全管理系統（ISMS）相關文件之建立、維護與定期修訂，以確保文件之適用性與有效性。 - 辦理資訊安全管理系統相關文件之教育訓練與宣導，並督導各單位落實執行，以確保制度有效運作。
資安文件小組 (資訊部)	- 訂定相關之稽核計畫、執行稽核作業。 - 稽核資訊安全業務。 - 提出稽核報告及相關建議事項等。 - 複查稽核報告不符合事項並矯正措施。 - 稽核資通安全維護計畫實施情形。



3.4.2 資訊安全管理措施

面向		具體行動
管理面	資安認知與教育訓練	提供網路使用者定期之資訊安全教育訓練，以提升其資安意識與風險辨識能力；並於涉及個人資料蒐集、處理或利用之情境下，依法進行個人資料保護相關告知與宣告，以確保使用者行為符合法令規範與組織之資安政策要求。
	資訊委外安全管理	針對組織之攻擊面進行最小化管理，降低不必要之暴露風險，包括減少對外公開於網際網路之服務項目，並評估將關鍵系統與重要資源委由具備專業能力之服務供應商進行代管或維運，以降低遭受攻擊之機率並提升整體防護能力。
技術面	資訊與作業安全管理	1. 建立完整之備份與復原機制，涵蓋檔案伺服器、資料庫及關鍵系統服務，並採行異地備援策略，以確保資料之完整性、可用性及災難復原能力。 2. 強化機房安全與管理制度，包含人員進出控管、設備維護紀錄留存、網路活動日誌管理，以及帳號權限之申請、變更與註銷流程。 3. 建置 Windows Server Update Services (WSUS) 更新管理機制，確保內部系統能即時套用安全修補程式，降低漏洞風險。 4. 導入多層式防禦架構，結合邊界防火牆、端點防護（防

		毒軟體)及通訊加密技術,以提升整體資安防護能力並防止未授權存取。 5. 於辦公區域部署區域性防火牆,落實內外網路分區管理,並透過網路存取控制(Access Control, AC)機制執行帳號與權限控管。 6. 於郵件系統導入垃圾郵件過濾機制,並依實際威脅情境持續優化設定,同時建立 DNS SPF 記錄,以降低郵件偽冒及詐騙風險。 7. 跨據點辦公室採用虛擬私人網路(VPN)進行連線,以確保資料傳輸之機密性與完整性。 8. 管理階層應劃定特定等級之實體安全區域,僅限經授權之人員或訪客於特定目的下進入,且訪客於區域內活動應全程受監控與陪同。
	存取控制管理	1. 建置列印控管與資訊安全防護機制,結合員工識別證進行感應取件(安全列印),確保文件需經授權人員到場後方可輸出,以降低機密文件遭誤取或遺留之風險;同時建立列印紀錄與稽核追蹤機制,以利於發生資訊外洩事件時進行來源追溯。 2. 透過權限控管機制管理使用者之網路存取與活動行為,涵蓋電子郵件、即時通訊及一般網路瀏覽,依據職務需求授予適當之存取權限,並落實最小權限原則,以確保資源使用之適法性與安全性。
實體安全	機房門禁與監控	1. 建置門禁管制系統(感應卡),限制僅授權人員進入機房與敏感區域。 2. 門禁紀錄保存(建議至少6個月以上)並定期抽查。 3. 並禁止共用門禁卡。 4. 機房維護需有作業申請與紀錄(維護人員、時間、內容)。 5. 外部廠商進入須簽署保密協議(NDA),須有內部人員陪同。
	設備防護與環境控制 (溫濕度/UPS)	1. 機房採獨立空間並具備上鎖機制。 2. 安裝監視器(CCTV),重要出入口需全程錄影。 3. 影像保存至少90天。 4. 嚴禁未授權人員進入或拍照。 5. 建置UPS(不斷電系統)避免突發斷電。 6. 設置溫濕度監控,確保設備運作環境正常。 7. 配置消防設備(滅火器、煙霧偵測器)。 8. 定期檢查電力、空調及設備運作狀況。

	訪客管理與陪同機制	1. 訪客須事前申請並登記（姓名、單位、目的、時間）。 2. 發放臨時證件並限制可進入區域。 3. 3.全程由內部人員陪同，不得單獨行動。 4. 訪客進出紀錄保存並定期稽核。
	資產與設備管理	1. 建立資訊設備資產清冊（伺服器、網路設備、終端設備）。 2. 設備需標示資產編號並定期盤點。 3. 禁止未授權設備接入內部網路（如 USB、私接設備）。 4. 報廢設備須進行資料清除（如硬碟銷毀或覆寫）。 5. 機密文件應存放於上鎖櫃體或限制區域。 6. 導入安全列印（刷卡取件）避免文件外洩。 7. 廢棄文件須經碎紙或銷毀程序處理。

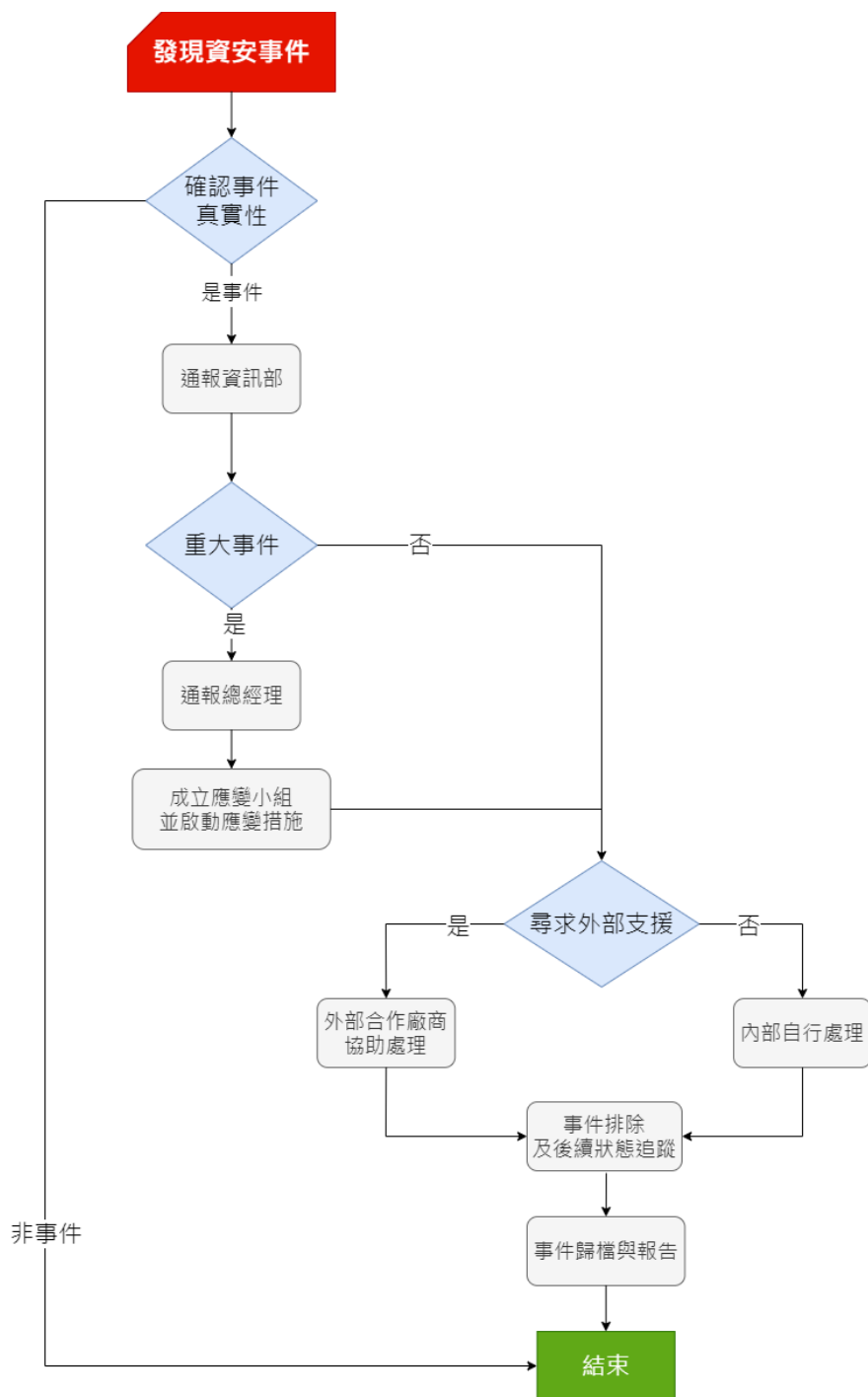
3.4.3 資安事件通報與緊急應變流程

本公司訂定《資訊安全事件管理程序書》，針對資安事件訂定預防性處理流程，期望可透過此程序降低資安事件對公司的衝擊，並及時處理各式潛在與實際的資安事件。本公司對資訊安全事件依據嚴重程度進行分級管理，分為重大事件與非重大事件，此兩類事件處理層級、通報對象與結案期限如下。2025 年，我們未發生任何重大資訊安全事件，亦未收到與客戶隱私洩漏相關之投訴事件。

■ 資訊安全事件分級管理

資訊安全事件等級	通報對象	處理單位	結案期限 (目標值)
重大	資訊部	公準內部成立緊急應變小組	接獲通報後 36 小時以內
	總經理		
非重大	資訊部	公準資訊部、外部合作廠商	接獲通報後 72 小時以內

■ 公準資安事件緊急應變流程圖



3.4.4 資安教育訓練

公準為提升員工對於資訊安全與隱私保護之認知與專業，每年均會依據《資通安全管理法》進行相關教育訓練，內容包含新進人員、一般人員宣導課程，以及資通安全專職員工教育訓練。其中，新進員工於入職時，均會接受資訊安全宣導課程 3 小時，2025 年 100%新進員工皆有受訓；此外，一般員工每年依法進行 3 小時教育訓練，2025 年共有 100%接受訓練；資通安全專責人員則有 3 位參與資訊安全相關教育訓練課程，總計培訓時間為 162 小時，資安討論會議 6 次，皆達法定要求受訓時數。

■ 2025 年資訊安全教育訓練情形

編號	項目	頻率	對象
1	新進人員資安宣導課程	人員入職時	新進員工
2	一般員工資安宣導課程	每年 3 小時	一般員工
3	專業員工教育訓練	每年一次	資通安全專職員工

■ 2025 年資安教育訓練課程

(課程一)	(課程二)
課程名稱： 資安宣導課程 課程說明： 廠內資訊安全事項宣導 參與對象： 新進人員 課程時數： 3 小時	課程名稱： ISO27001:2022 資訊安全管理系統主導稽核員 課程說明： 在為您提供相關技能和知識，以根據 ISO27001 對資訊安全管理體系(ISMS)進行審核。 參與對象： 資通安全專責人員 課程時數： 40 小時
	

(課程三)	(課程四)
課程名稱：資訊風險評鑑與風險處理 課程說明：介紹資訊安全管理系統(ISMS)已是十分成熟的一套管理機制，組織導入ISMS的目的主要在於降低各種可能的資安風險，而要瞭解組織面臨的各種資安風險，就不得不檢視與資安風險息息相關的各項資通設備。本課程將針對資訊風險評鑑與風險處理，說明相關的執行流程及注意事項。 參與對象：資訊部同仁 課程時數：3 小時	課程名稱：「沒有告警 ≠ 沒有攻擊」你錯過了什麼訊號？攻擊從來不是突發，而是你沒看見它正在發生。 課程說明：本講座將帶你回顧 2025 上半年關鍵資安威脅，拆解駭客的潛伏與行動模式，並教你如何從行為線索與外部情報中，建立真正能預警攻擊的防禦思維。 參與對象：資訊部同仁 課程時數：3 小時
 科學園區 資安資訊分享與分析中心 Science Park Information Sharing and Analysis Center 修 課 證 明 胡原鳴 君於民國 114 年 5 月 7 日參加本中心舉辦之【資訊風險評鑑與風險處理】課程共計 3 小時，修業期滿，特此證明。 主辦單位：   國家高速網路與計算中心 National Center for High-performance Computing 主任  中華民國 114 年 5 月 7 日  https://www.spisac.tw/	 科學園區 資安資訊分享與分析中心 Science Park Information Sharing and Analysis Center 修 課 證 明 張展嘉 君於民國 114 年 7 月 30 日參加本中心舉辦之【「沒有告警 ≠ 沒有攻擊」你錯過了什麼訊號？攻擊從來不是突發，而是你沒看見它正在發生。】課程共計 3 小時，修業期滿，特此證明。 主辦單位：   國家高速網路與計算中心 National Center for High-performance Computing 主任  中華民國 114 年 7 月 30 日  https://www.spisac.tw/

4

永續環境



Chapter 4 環境永續

4.1 氣候變遷因應

4.1.1 氣候治理架構

隨著人類社會經濟與科技的快速發展，氣候變遷的影響日益顯著。近年來，各地頻繁出現的極端天氣事件，如強降雨、乾旱，已成為企業營運中不容忽視的風險。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，企業需採取積極的減緩與調適措施來應對這些挑戰。

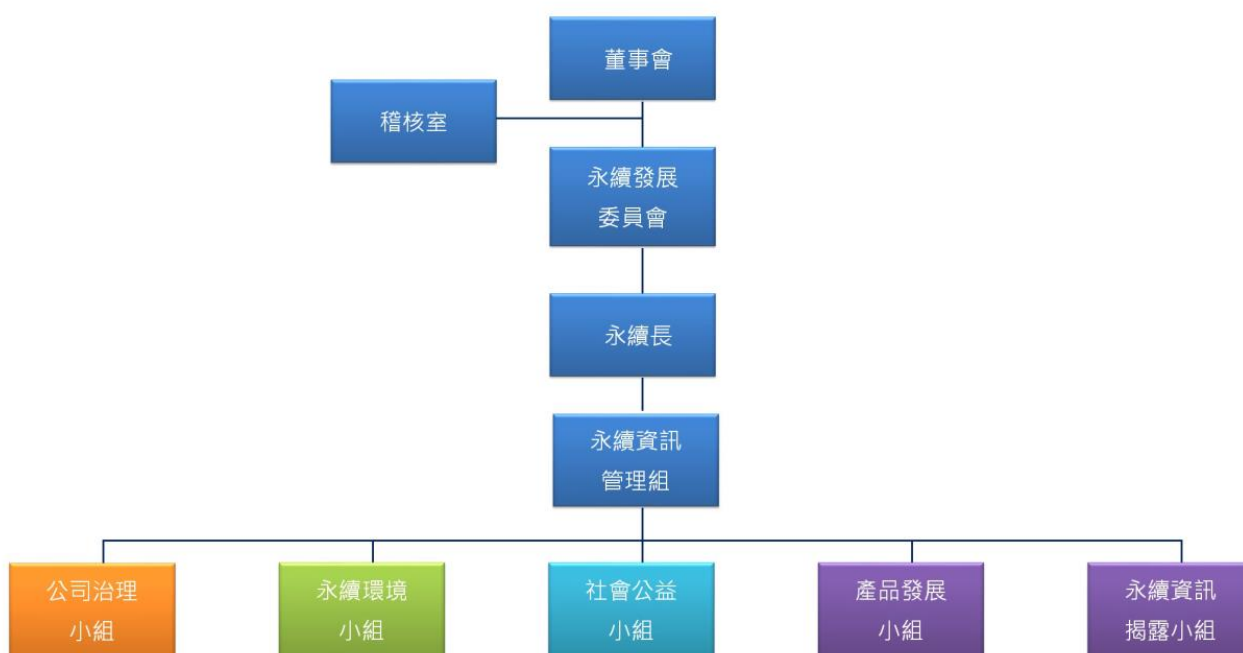
面對氣候變遷所帶來的環境挑戰，公準將透過積極行動以面對相應氣候風險。公準已於 2024 年成立永續發展委員會，期望透過制定氣候管理策略與實際行動以提升公司的氣候韌性，並透過實際減碳行動，為氣候變遷減緩和調適貢獻一己之力。

永續發展委員會

公準之氣候治理最高單位為永續發展委員會，由董事會授權，負責推動公司氣候治理。永續發展委員會設有永續長一職，並由總經理兼任永續長，其轄下設置「永續資訊管理組」與各面向永續事務小組。公準精密工業股份有限公司每年 1 次向董事會進行氣候治理策略與專案執行成效報告。

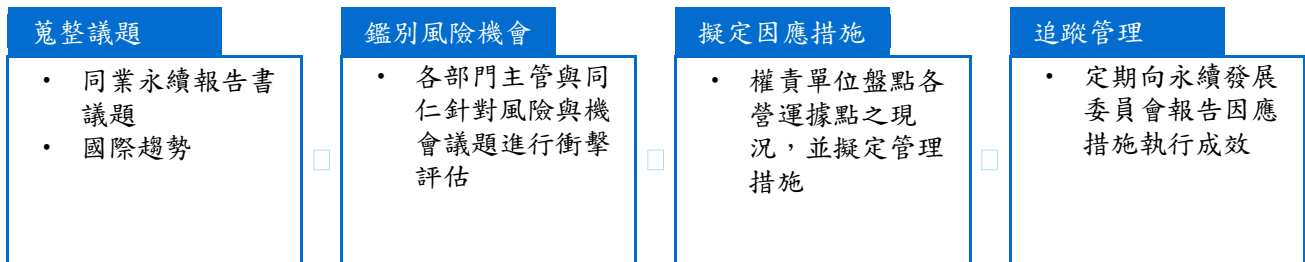
永續資訊管理組、各面向永續工作小組

為強化公準對氣候治理之管理，於永續發展委員會下設立永續資訊管理組，負責企業氣候治理相關業務，並肩負向永續發展委員會提報執行成果之責。根據公司業務需求，公準設有各面向永續工作小組，負責氣候風險與機會之因應措施與追蹤管理，包含：公司治理、永續環境、社會公益、產品發展，和永續資訊揭露等 5 個工作小組。永續發展委員會之組織圖如下：



4.1.2 氣候風險管理

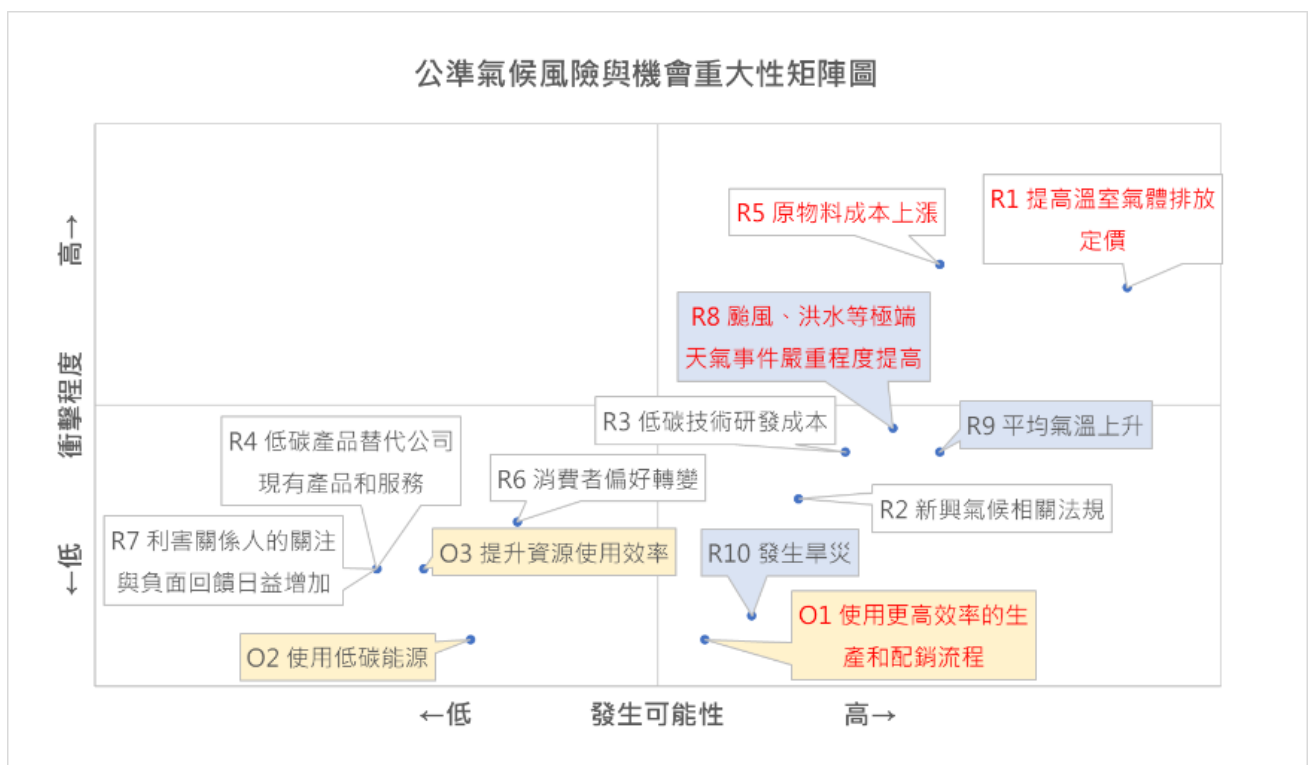
為使公準可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展委員會之工作小組定期蒐整同業之永續報告書之風險機會議題，再由各氣候治理小組進行氣候風險機會衝擊評估，以鑑別公準之關鍵氣候風險與機會。確認氣候風險與機會後，由該項氣候風險機會之權責單位負責盤點公司營運現狀，並擬定因應策略與管理措施，以確保能夠減緩氣候風險並掌握相應機會，維持公司良好營運與發展。



4.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題。2025 年公準由永續發展委員會召集各工作小組，依循上市上櫃公司氣候相關資訊指引、同業報告書及國際趨勢蒐整公準專屬氣候議題，並透過氣候風險與機會衝擊評估問卷，最終決議出 4 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會。公準之氣候風險與機會鑑別結果如下，分別列示議題之發生期程、現況並說明未來因應策略。

■ 公準氣候風險與機會重大性矩陣圖



■ 公準關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉 型 風險	提高溫室氣體排放定價	短期 (3 年內)	世界各國均開始建立碳交易或碳排限制規範，已昭示碳有價時代的來臨。自 2026 年起，國內年碳排量逾 25,000 噸之碳排大戶將開始繳交碳費。公準雖非首波納管企業，但考量未來規範可能日趨下修納管企業，故仍須將風險納入評估。	1. 盤點與評估廠區當前老舊設備，編列汰舊換新預算，逐步提高廠區設備之能源使用效率。 2. 評估廠區閒置空間建置太陽能板可能性，未來若公司有綠電使用需求，可透過廠區太陽能自發自用減少外購灰電之間接排放。
轉 型 風險	原物料成本上漲	短期 (3 年內)	由於氣候變遷，製造業面臨顯著的原物料成本上漲風險。極端天氣事件如颱風、洪水和乾旱等頻繁發生，導致供應鏈中斷，原物料供應不穩定。此外，這些自然災害造成的生產中斷和基礎設施損毀，可能進一步使原物料價格提高。	1. 建立多個供應商來源，避免過度依賴單一供應商來源。 2. 持續開發/應用新材料或替代材料，以降低成本壓力。 3. 定期針對各供應商所在地進行氣候風險評估，以確保即時掌握原物料供應情況。
實 體 風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期 (3 年內)	公準廠區因近年來極端氣候加劇，使各廠區面臨不同的氣候風險。過去，公準曾因颱風暴雨，導致廠區遭受淹水、設備毀損、停電停工之情形，進而無法如期生產使交期延宕。面臨諸如此類之氣候災害，已產生公司中斷營運之風險，並對公司財務造成實質衝擊影響。	1. 建立供應鏈原物料備援計劃，避免供應鏈中斷之情況，逐步分散供應商供貨，減少因單一供應商因氣候因素衝擊之因應成本。 2. 廠區將持續維護設備正常運作，如發電機、抽水馬達等，將天然災害所造成之狀況或影響降至最低點。

機會	使用更高效率的生產和配銷流程	長期 (5-10 年間)	導入人工智慧技術並盤點製程能耗，透過數位管理，減少人為因素導致之不必要能耗，並篩選出最適當的生產方式以提升能源效率。	1. 積極導入智慧化製程，持續升級現有產線設備，藉此提升生產效率，詳見專欄：五軸加工機節能升級計畫。 2. 公準於 2024 年起，響應主管機關之製造業低碳及智慧化升級轉型，執行「半導體用曝光機關鍵零組件智能產線升級計畫」。詳見專欄：半導體用曝光機關鍵零組件智能產線升級計畫。
----	----------------	-----------------	--	---

4.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，公準除針對溫室氣體排放量訂定具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過永續發展委員會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。以下為公準訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	2030 年集團總碳排放量較 2021 年下降 30%	執行中
再生能源目標	2030 年集團再生能源占比達 5%	執行中
因應氣候變遷	2026 年避免因極端氣候造成造成廠區停工之情況	執行中

4.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	公準深知能源與溫室氣體管理對環境保護的重要性，我們了解能源管理不僅對環境保護至關重要，更能提高營運效率，降低成本。在此過程中，我們也意識到可能面臨的挑戰，如初期實施可再生能源技術的成本增加。然而，長遠來看，這些努力將有助於減少對化石燃料的依賴，降低市場波動的風險，並增強公司的品牌形象。 公準承諾將提高能源使用效率，減少碳排放量，並持續優化營運流程。自 2021 年起，公準已早於法規規定，依據 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行年度碳盤查，以便準確追蹤和管理溫室氣體排放。我們承諾要求各營運據點依循每年將執行碳盤查，並逐步提升整體之再生能源占比，以因應未來碳相關規範對公司造成的額外成本。
權責單位	永續發展委員會、環安課
短中長期目標	公準因應溫室氣體排放與碳管理的議題，優於法規已於 2021 年進行年度碳盤查，故將基準年設定為 2021 年。 ■ 短期目標(2026 年)： 1. 公司碳排總量較基準年(2021 年)下降 20%。 2. 公司再生能源占比達 3%。 ■ 中、長期目標(2030 年)： 1. 公司碳排總量較基準年(2021 年)下降 30%。 2. 公司再生能源占比達 5%。
行動計畫	1. 公司委託第三方能源管理顧問公司，分析廠區能源耗用現況。 2. 例行性年度碳盤查作業，並完成第三方查證作業。 3. 依據溫室氣體盤查結果，完成短中長期減量目標訂定。
2025 年績效	1. 取得 ISO 14001：2015 環境管理系統第三方查驗證書，且完成 2025 年續評。 2. 取得 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查第三方查驗證書。 3. 2025 年度之範疇一、二合計總量較基準年(2021 年)已降低 22.17%。 4. 推動節能方案共 4 件，2025 年預估年節電量達 604,000 度，減碳量達 298.38 公噸 CO₂e。 5. 2025 年度能源使用量為 59,013 GJ，能源密集度為 46.95 GJ/百萬營業額。 6. 完成第三方廢棄物清運商現地稽核 4 家。
申訴機制	每年由環安課向永續發展委員會提交年度碳盤查之結果，並由永續發展委員會追蹤公司減碳目標達成情況，並釐清目標未達成原因，由永續發展委員會滾動式修正目標，以達成低碳營運。

4.2.1 環境管理系統

面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，以及全球邁向淨零碳排的趨勢，公準公司深刻體認到企業永續經營的重要性與迫切性。我們相信，企業的成功必須與環境保護齊頭並進，才能為社會創造共享價值。因此，公準公司積極響應全球減碳倡議，並將其視為企業社會責任的重要一環，致力於減少環境足跡，並朝向永續發展目標邁進。公準透過持續的努力和創新，希望能達成自身營運目標，更名為地球環境保護貢獻一份力量。

公準已導入 ISO14001:2015 環境管理系統認證，並依此建立公司內部環境管理制度，以 PDCA 方式（規劃、執行、查核與行動）持續推動並改善廠區內之能源與溫室氣體管理。此外，為加強管理公準之能源耗用，已規畫委託第三方能源管理顧問公司，分析廠區能源使用現況，未來公準亦將持續尋找低碳轉型之機會與可能性。

此外為建立減碳之基礎，公準優於主管機關規範，已於 2021 年依循 ISO 14064-1 完成首次溫室氣體盤查，設立公準公司之碳排基準年為 2021 年，並建立例行性外部稽核與碳盤查管理制度，每年取得 ISO 14064-1 之外部查證證書以提高溫室氣體之數據品質。公準用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。





4.2.2 能源使用概況

2025 年公準的能源總消耗為 59,013 GJ，公準的主要營業項目為精密模具設計與製造，故主要能源耗用為源自廠區使用之外購電力，約佔整體能源消耗量 48.81%，年度能源使用密集度為 46.95 GJ/百萬營業額。公準之主要能源消耗為電力，已於 2024 年規劃並完成各項節能方案，詳見 4.2.4 減量及節能措施小節。未來公準將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

■ 能源耗用量

年度		2024			2025		
內部能源耗用總量		總廠	表面處理	合計	總廠	表面處理	合計
非再生燃料	汽油(公升)	7,436.15	2,109.71	9,545.86	6,105.08	1,873.49	7,978.57
	柴油(公升)	18,580.77	109.26	18,690.03	19,395.89	199.52	19,595.41
	液化天然氣(立方公尺)	0	57,347	57,347	0	58,460	58,460
外購能源	電力(度)	14,119,232	2,842,200	16,961,43	13,665,64	2,803,300	16,468,94
能源耗用總量 (GJ)		51,750.05	12,634.50	64,384.55	49,005.71	10,007.28	59,012.99
密集度(GJ/百萬營收)		51.0988			46.95		

- 註1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：總廠(包含總公司、高科技廠、航太廠)、表面處理廠；南科分公司預計 2027 年起投入生產，故尚無 2025 年度能源耗用數據。
- 註2：汽油熱值=7,609 kcal/L、柴油熱值=8,642 kcal/L、天然氣熱值=9,700 kcal/立方公尺、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局公告之能源產品單位熱值表。
- 註3：密集度分母為年度個體財報百萬營收。

4.2.3 溫室氣體管理

2025 年，公準依循 ISO14064-1 完成溫室氣體盤查作業，並預計於 2026 年 10 月取得外部第三方查證。2025 年公準全年度溫室氣體排放總量為 14,817.1827 噸 CO₂e，其中類別一直接排放占總量 2.71%，主要源於固定排放源、逸散排放源；類別二占總量 48.81%，主要源於廠區、辦公室照明、製程設備用電；類別三佔總量 1.35%，主要源自員工通勤；類別四佔總量 47.11%，主要源自購買產品之上游排放。

公準已設定減碳目標為 2030 年碳排總量較基準年(2021 年)降低 30%，目前 2025 年度之範疇一、二合計總量較基準年(2021 年)已降低 22.17%。未來公準廠區將透過年度碳盤查，持續追蹤公準之短中長期減碳目標達成情況，以為全球減碳盡一份心力。

■ 溫室氣體排放

單位	tonCO ₂ e	占比(%)
類別一 直接溫室氣體排放	401.9059	2.71%
類別二 輸入能源之間接溫室氣體排放	7233.7469	48.81%
類別三 運輸之間接溫室氣體排放	201.0828	1.35%
類別四 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	6980.4471	47.11%
類別五 使用組織的產品之間接溫室氣體排放	NA	0%
類別六 其他間接排放	NA	0%
範疇一、二合計總量	7635.6528	-
範疇一、範疇二碳排密集度 (tonCO₂e/百萬營收)	6.14	-
範疇一、二、三合計總量	14817.1827	-

註1：溫室氣體涵蓋範疇：總廠(包含總公司、高科技廠、航太廠)、表面處理廠；南科分公司預計 2027 年起投入生產，故尚無 2025 年度溫室氣體排放數據。

註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、能源局公告之電力係數、環境部產品碳足跡資訊網。

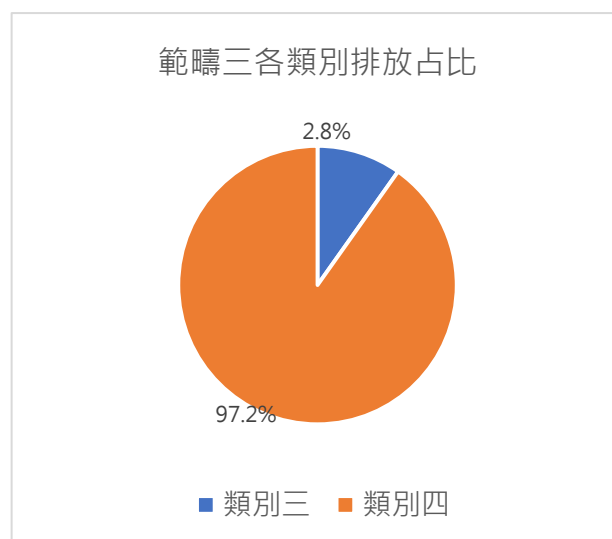
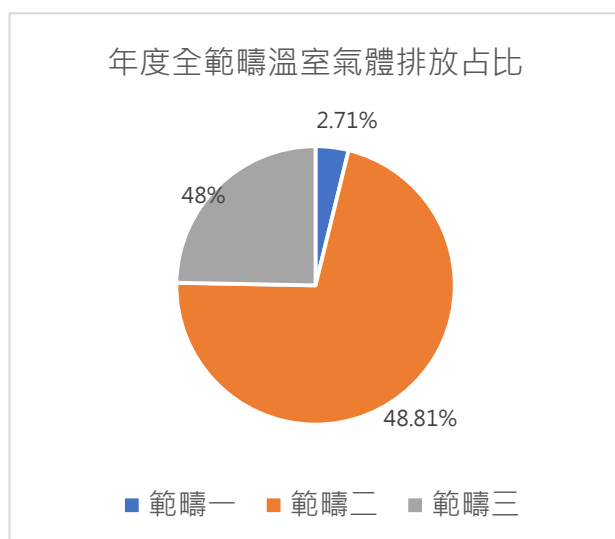
註3：盤查方法學：ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準。

註4：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)共計 7 種溫室氣體。

註5：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註6：排放密集度=(範疇一+範疇二二氧化碳當量)/年度總營收(百萬營業額)。

註7：公準自 2021 年開始進行範疇三溫室氣體盤查，範疇三之盤查範疇涵蓋的上下游運輸與配送、員工通勤、購買商品之上游排放及廢棄物清運與最終處置等項目產生的溫室氣體排放等項目。



4.2.4 減量及節能措施

目前公準主要的能源消耗來自於廠區用電，為達成低碳營運之長期目標，2025 年各廠區透過更新設備零件、更換廠區照明為節能 LED、更新老舊機台等措施進行節能減碳，各節能方案節能量與減碳量可參考下方表格。2025 年節能方案預估每年共可為公司節省約 604,000 度電，減碳量可達 298.38 噸 CO₂e。未來公準也會持續探尋低碳營運與轉型機會，為減緩氣候變遷貢獻心力。

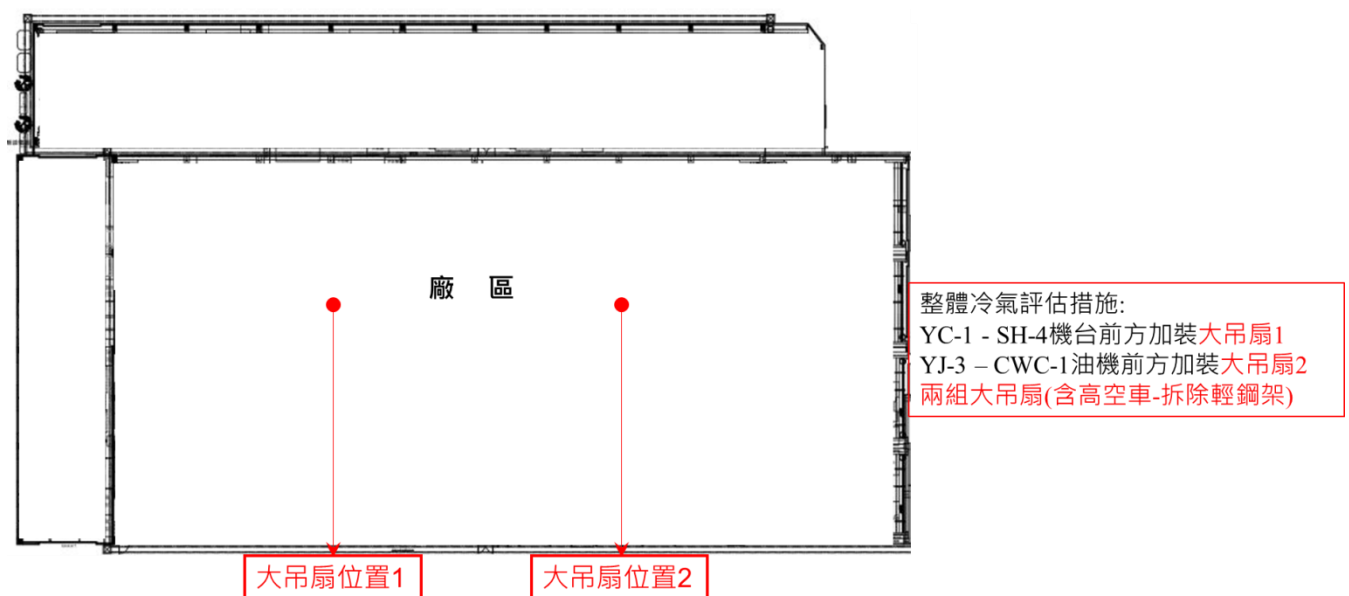
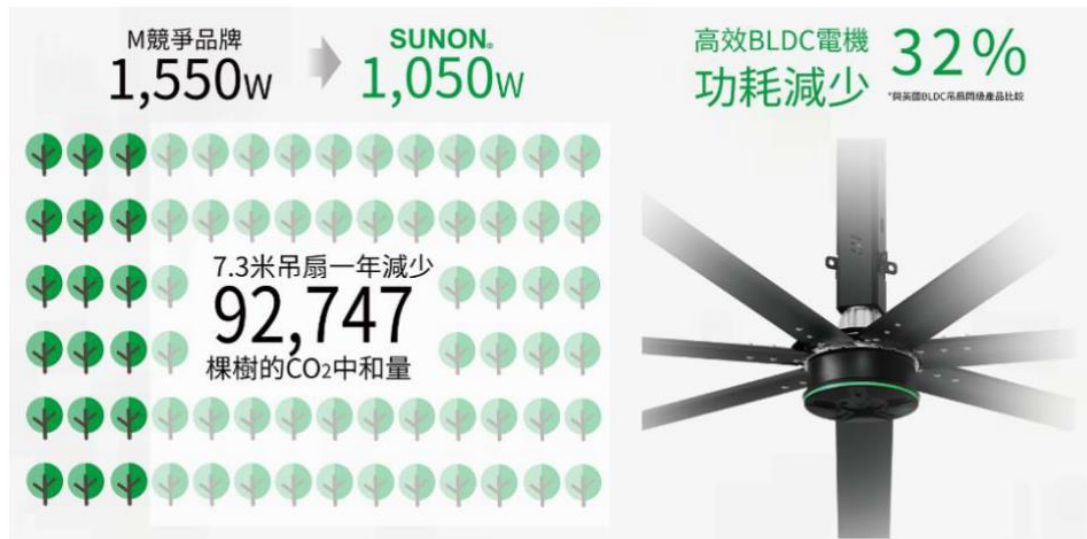
節能方案	2025 年節能方案	節能方案	年節電量	年節能量	減碳量
類別	說明	開始時間	計算公式	預估(度)	(ton CO ₂ e)
設備零件	五軸加工機透過硬體升級(舊設備改善)、汰換耗能零配件，並導入節能軟體。	2025 年 2 月	14,000 度 * 5 台	70,000	34.58
冷氣外洩	★ 三廠冷氣管制收回(全/半載) ★ 冷氣外洩改善-快速鐵捲門 ★ 快速均溫-安裝工業節能大吊扇	2025 年 2 月	474,000 度 * 1 式	474,000	234.16
設備汰換	將空壓機排水器由「時間控制式」改為「電子球閥控制式」	2025 年 5 月	15,000 度 * 4 座	60,000	29.64
新技術導入	★ 超音波刀把技術 ★ 自動清洗機導入	未定	-	-	-
總計				604,000	298.38

註1：電力碳排係數採用經濟部能源局公告之 113 年電力碳排係數 0.474 kg CO₂/度。

亮點專案：工業節能大吊扇

說明：於 2025 年 RD 廠三樓組立區域增設工業節能大吊扇，目前組立區域無冷氣，評估冷氣設備建置成本太高，整體規劃工業節能大吊扇。

三廠冷氣整體評估(方案二)_工業節能大吊扇



• 1度電 = 1000瓦(W) . 小時(Hr) = 1千瓦 . 小時(kWH)

大吊扇消耗功率1050W=1.05KW

每年用電電費1.05KW*24HR*365天*4.17元(年度平均電費)≈38,356元

4.2.5 空氣污染防治

公準生產製程中之氣體排放以熱氣和油霧為主，另含部分清洗用途之硝酸所含之 VOCs（揮發性有機化合物），依照內部標準程序，氣體排放後集中由管道收集，經由廢氣處理設備吸附後再排出，通過定期排氣採樣檢測，確保其符合法規要求並定期向主管機關申報。公準針對含有 VOCs 之物質進行盤查及管控，確保其使用及儲存過程中，相關崗位操作人員均有配置個人防護具（PPE）及相應排氣裝置，保障人員健康安全的同時亦降低 VOCs 對環境可能造成之負面影響。

公準廠區內僅當發電機使用時，因燃燒排放可能產出氮氧化物（NO_x），而發電機僅在緊急情況（如停電時）啟動，非常態性排放項目，因此不列為主要排放源。懸浮微粒（PM）則是由製程機械加工產生的粉塵、燃燒產生的氣體，透過化學反應或物理作用所形成。公準於 2025 年度所排放之氣體均符合當地法規規範，並每季進行申報。未來將持續關注在產線製程中的氣體排放，以確保排放氣體均有符合環境法規，並持續降低員工與周遭環境受到排放氣體之負面衝擊。

■ 其他排放氣體

項目	排放量(kg)
氮氧化物（NO _x ）	24
揮發性有機化合物（VOC）	430.66
懸浮微粒（PM）	1.41

註1： 氣體排放數據統計範疇涵蓋：表面處理廠。總廠(包含總公司與高科技廠、航太廠)無排放表中所列之氣體；南科分公司預計 2027 年起投入生產，故尚無 2025 年度氣體排放數據。

4.3 廢棄物管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	妥善管理廢棄物是公準的企業責任。透過系統化的管理，我們盡力減少資源浪費，降低污染風險，並推動資源的循環再利用。公準主要的廢棄物為非有害廢棄物，透過廢棄物管理政策的落實，確保對環境負責。我們承諾將廢棄物交由合格廠商進行清運，並透過每年至少一次的不定期查訪，深入瞭解受託機構的清除流向及操作管理情形，以確保廢棄物得到妥善處理。
權責單位	環安課
短中長期目標	■短期目標(2026)： 1.廢棄物循環再利用率^註達 40%。 2.公司零違反廢棄物相關法規事件罰款。 3.推行辦公室禁用一次性餐具。 4.2026 年度廢噴砂報廢減量 10%。（基準年為 2025 年） ■中/長期目標(2027)： 1.廢棄物循環再利用率達 50%。 2.公司零違反廢棄物相關法規事件罰款。 3.推行廠區禁用一次性餐具。 4.2027 年廢木材報廢減量 20%。（基準年為 2025 年） 註：依各廢棄物實際回收公斤數，計算再利用率
行動計畫	1.將回收廢舊木箱經適度清理、打磨修護、指接補強、上漆塗裝等步驟，整修翻新後循環再利(使)用，可減少廢木材產出及降低廢棄物委外處理費，並符合廢棄物減量(Reduce)、再利用(Reuse)、Repair(維修)、Refuse(拒用)及再循環(Recycle)等 5R 原則，達廢棄物減量目標。 2.針對第三方廢棄物清運商進行現地稽核，確認未有廢棄物任意棄置情況。 3.廠內廢棄物依照其特性分類貯存，進行控管。
2025 年績效	1.無因違反廢棄物相關法規而受罰情況。 2.2025 年廢棄物再利用率達 25.97%，合計回收總重達 65.93 噸。 3.完成第三方廢棄物清運商現地稽核 4 家。 4.2025 年廢木材實際報廢量較上年度減少 26.03%。
申訴機制	年度由環安課進行統計，確認年度違反之廢棄物相關法規、現地稽核不合格之供應商家數，並將年度結果提交公司，針對年度違規情況進行檢討與改善。

4.3.1 廢棄物管理制度

公準已根據 ISO14001:2015 環境管理系統，訂定《廢棄物管理作業程序》，以有效管理廢棄物之產生、收集、清除、運送、處理等過程。廢棄物管理事項由環安單位負責規劃，所有廢棄物均由使用單位負責妥善分類包裝、現場貯存管理，並由環安單位負責申報清運。

公準主要廢棄物源自於廠區製程所產生之事業廢棄物，表面處理製程所產生之廢水污泥為少量有害事業廢棄物外，其餘均為工件加工過程所產出之副產物，為一般事業廢棄物，廠內廢棄物皆依循法規儲放至指定倉庫，並由專責人員定期監測與申報總量，廢棄物皆委由第三方合格清運商進行清運。總部辦公室則僅有一般生活垃圾、廢塑膠、金屬及紙類，依循辦公室訂定之廢棄物分類標準進行分類，並統一由委託之第三方合格清運商處理。

公準為確保廢棄物均能妥善處理，每年至少一次不定期查訪廢棄物清運商，了解清除流向及操作管理情形。若查訪稽核結果不符合，將持續追蹤缺失改善情形，確認廠商改善後，使得為合格供應商。2025 年公準共完成 4 家廢棄物清運商之稽核，並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

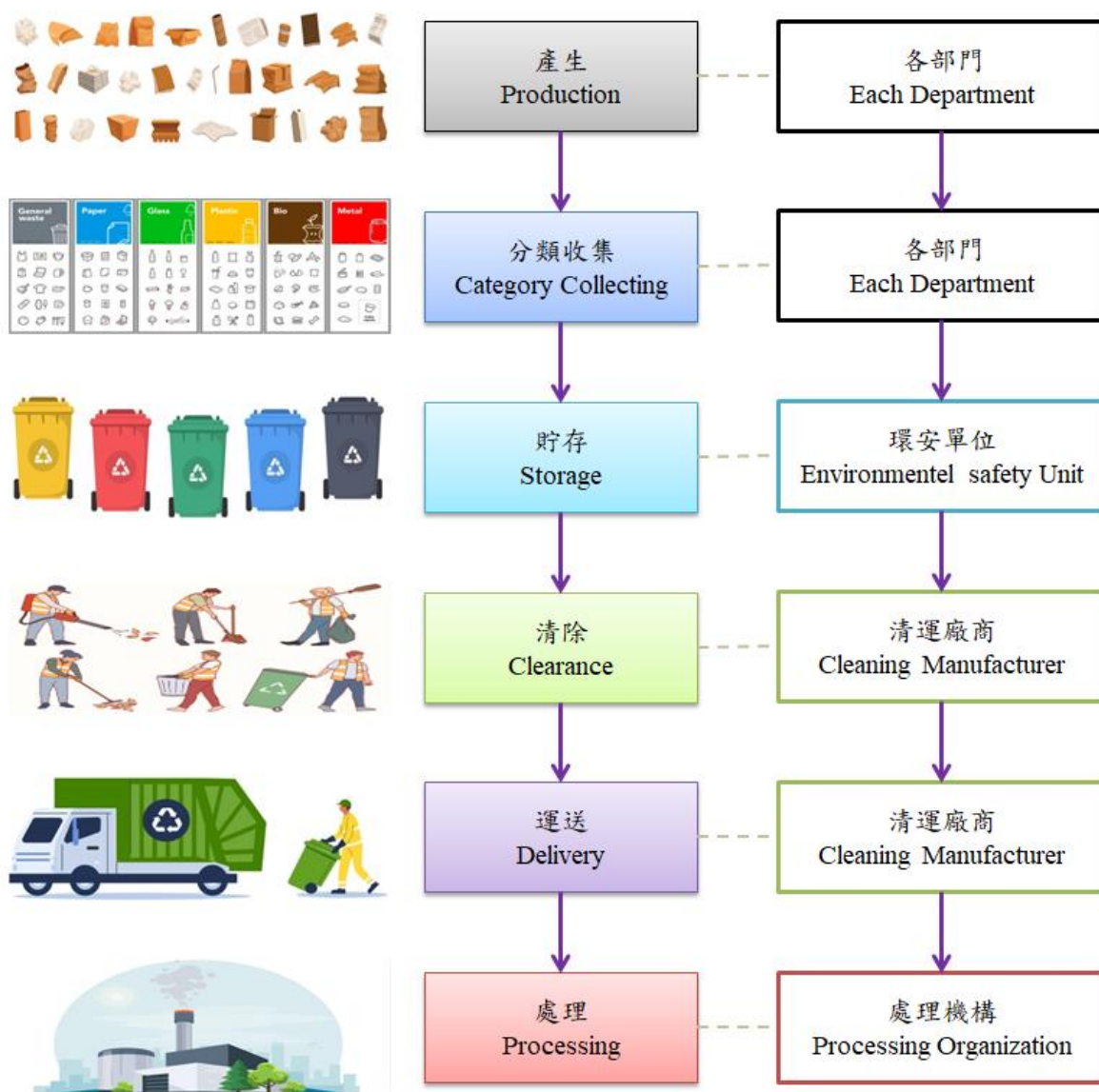
■ 公準廢棄物之流程圖



■ 廢棄物價值鏈管理措施

廢棄物價值鏈管理措施	
價值鏈上游—原物料	廠區每月針對進料統計。
自身營運—辦公室及廠區廢棄物	依據廢棄物管理規範清楚標示有害廢棄物駐存空間，並針對貯存情況統計量化數據。
價值鏈下游—廢棄物處理	依據廢棄物三聯單進行每月填報紀錄，針對廢棄物處理商不定期進行現地稽核。

廢棄物管制流程圖



4.3.2 廢棄物的產生

2025 年公準廢棄物總量為 253.916 公噸，廢棄物密集度為 0.2020 噸/百萬營業額。未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

■ 廢棄物產生量

廢棄物產生量		
類別	總量	佔比
非有害廢棄物（噸）	224.286	88.33%
有害廢棄物（噸）	29.63	11.67%
廢棄物總量（噸）	253.916	100%
廢棄物密集度（噸/百萬營業額）	0.2020	

■ 廢棄物的組成

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物產生量(噸)	委外第三方處理	
			廢棄物處理量(噸)	處理方式
非有害廢棄物	一般垃圾	37.65	37.65	焚化(非能源回收)
	廢噴砂	17.40	17.40	掩埋
	廢油	78.17	78.17	物理處理
	廢木材	65.93	65.93	焚化(非能源回收)
有害廢棄物	污泥	29.63	29.63	掩埋
廢棄物總量(噸)			離場處理總量(噸)	占比%
253.916			253.916	100%

4.3.3 廢棄物減量行動

公準針對廢棄物已規劃從四個方向進行減量，涵蓋日常辦公作業、包裝包材、廢物再利用與優化產品製程等面向。公準已推動 1. 廠內廢棄木箱翻新製成再生木屑，用於吸附廢油，達成「以廢減廢」的效果。2. 利用物理或化學分離技術，將廢油與水分離開，提升切削液的使用壽命。3. 透過評估與調整加工參數，直接減少製程中切削油的消耗量。4. 評估改用生質金屬加工液或高效能長壽命切削油，延長單次更換週期。5. 評估改用生質金屬加工液或高效能長壽命切削油，延長單次更換週期；評估調整優化製程，擬定減量之環境安全衛生目標管理方案，期使減少廢棄物之產出量(如污泥廢棄物等)。

公準在生產過程中會產出許多廢木材，為提升資源使用效率，公準將 1. 委託合法的再利用業者，將廢切削油轉化為工業燃料或再生油品，避免直接進入焚化程序。2. 透過廢棄物三聯單填報與定期現場稽核處理商，確保廢油流向符合環保法規。3. 將廢油儲存於密閉容器並標示種類，防止洩漏與二次污染，更可降低環境衝擊。2025 年度廢木材實際報廢量較去年度減少 26.03%。未來，公準也將繼續執行廢油回收再利用專案，同時也會持續尋找其他廢棄物減量之機會與行動方案。



▲廢油完善貯存，並提高資源再利用比率。



▲訪查處理業，將廢廢油轉化為工業燃料或再生油品。

4.4 水資源管理

4.4.1 水資源風險評估

近年台灣發生自然災害的頻率與強度越來越高，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年屢破紀錄，全球降雨分布不均情況已成常態，不僅影響一般民生用水，也增加了企業供應鏈的不穩定性和廠區營運中斷的風險。因此，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估各營運據點的水風險，公準在 2025 年採用了世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進行取水壓力分析。結果顯示，公準的所有據點均位於中低水資源壓力區域。我們將持續每年追蹤和評估各據點的水資源壓力，以確保公準的用水不會對當地居民和生態系統造成潛在影響。



■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
總廠	台水公司	觀音湖水庫	無	後勁溪	中低(10-20%)
表面處理廠	台水公司	觀音湖水庫	初級處理	後勁溪	中低(10-20%)

註1：總廠涵蓋範疇為總公司、高科技廠、航太廠。

4.4.2 取水、耗水與排水

公準全據點之取水皆源自於第三方台灣自來水公司供水，主要用水源自製程用水，因生產過程需大量水源進行表面處理製程，製程用水及空調設備冷卻約佔總用水量 8 成，2025 年總取水量為 72.95 百萬公升，用水密集度為 0.058 百萬公升/百萬營收。

用水類別	取/排水目的地分類	單位：百萬公升
取水量	取自自來水公司供水	72.95
	取水總量	72.95
排水量	排入河流、冰川、湖泊、沼澤	35.02
	排入廢水處理廠處理	35.02
	總排水量	58.36
耗水量	總耗水量	14.59
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.058

註1：公準全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註2：公準用水資料涵蓋範疇包含：總廠(包含總公司與高科技廠、航太廠)、表面處理廠；南科分公司預計 2027 年起投入生產，故尚無 2025 年度用水數據。

註3：總廠無製程用水、只有生活污水，因此排水量參照內政部營建署建議之生活污水量推估係數 0.8 進行計算求得。<https://www.nlma.gov.tw/filesys/file/EMMA/t1110301-1.pdf>。

4.4.3 廢水排放管理

公準為確保排放之廢污水均能符合環保法規，已制定《廢水污染管制作業程序》。公準總廠僅有生活用水，並已執行接管工程，故總廠廢水均排放至污水下水道，經楠梓污水處理廠進行處理後排放。公準之表面處理廠之廢水進行初級處理，經確認符合當地廢水排放要求數值後排放於後勁溪。表面處理廠每半年委由第三方單位進行水質檢測，並依循當地廢水法規標準進行排放，2025 年度公準表面處理廠之廢水檢測數值皆符合當地法規要求，並未有違反當地污水排放規範之事件發生。

■ 2025 年度廢水檢測結果與當地放流標準

據點	表面處理廠	
	年度檢測數值	當地標準值
水質標準		
pH	8.1	6.0-9.0
COD (mg/L)	49	100
SS (mg/L)	3.1	30
氨氮 (mg/L)	1.62	120
水溫 (°C)	25.4	38
硝酸鹽氮 (mg/L)	9.43	50

註1： 總廠無製程廢水，故無進行水質檢測。

4.4.4 水資源管理或減量行動

公準深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更突顯水資源管理對企業營運之重要性，故鼓勵廠區每年評估與盤點廠區可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。2025 年內公準已於本廠進行純水系統回收水再利用，每日回收 6 噸回收水，供衛生設備及噴灌系統使用，合計 2025 可回收約 1440 噸。

註：節水量計算公式為 = 每日預估回收水量 × 每月平均工作天數 × 每年月數

$$16 \text{ 噸(日)} \times 20 \text{ (天)} \times 12 \text{ (月)} = 1440 \text{ 噸(約為 1440 度自來水量)}$$

4.5 環境保護

4.5.1 計畫願景與目標

願景：成為全球精密零件產業的綠色製造領航者。

核心目標：2030 減碳目標：範疇一與範疇二碳排放量較 2021 年減少 30%。

4.5.2 核心執行策略

綠色製造與能源管理

低碳設備升級：逐步汰換高耗能機台，引進具備節能模式（Energy-saving mode）的五軸加工機。

智慧能源監控：導入能源管理系統（EMS），即時監控廠房用電高峰，進行負載平衡規劃。

再生能源佈建：評估於高雄仁武廠或路竹園區廠房頂棚加裝太陽能板，提高綠電自發自用比例。

循環經濟與廢棄物減量

金屬廢料回收：針對航太級鋁合金、鈦合金廢料，建立嚴格的分層回收體系，提高材料回爐再利用價值。

包材循環利用：推動與半導體客戶間的「循環包裝箱」計畫，取代一次性木箱或紙盒。

4.5.3 環境監測與透明化報告

碳足跡盤查：定期依據 ISO 14064-1 進行組織型碳盤查。

環境監測：針對生產過程中產生的空氣、噪音與水質，進行優於法規頻率的自主監測。

資訊公開：於公司官網設置「永續發展專區」，定期更新環境保護指標（KPI）達成狀況。

4.5.4 預期效益

經濟效益：透過節能減碳降低營運成本，提升爭取國際航太與半導體大廠綠色訂單的競爭力。

環境效益：顯著降低單位產品的碳足跡與環境負荷。

社會效益：符合企業永續發展政策，強化企業公民形象。

5

和諧健康職場 與社會共融



Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工多元化與包容

項目	內容
政策、承諾及重要性	公準支持並自願遵循國際人權公約，並參考責任商業聯盟行為準則的精神，訂定《社會責任管理手冊》。公準已制定本公司人權政策，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。
權責單位	管理部
短中長期目標	■ 短期 (2026 年)： 1. 零人權侵害相關申訴案件。 2. 在職員工 100% 進行人權相關教育訓練。 ■ 中/長期(2027-2030 年)： 1. 零人權侵害相關申訴案件。 2. 在職員工 100% 進行人權相關教育訓練。
行動計畫	1. 於招募與敘薪上，皆不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。 2. 透過教育訓練宣導，幫助同仁理解和尊重不同文化、背景及信仰，從而促進團隊的合作及成長。 3. 每年所有在職員工均須進行人權相關教育訓練。
2025 年績效	1. 身心障礙員工進用比例達法定標準。 2. 女性高階主管占比達 24.3%。 3. 新進同仁 100% 進行人權與 RBA 教育訓練。 4. 人權相關教育訓練總時數為 2,141 小時，共計 2,141 人次完成訓練，佔總員工數 100%。 5. 零人權侵害相關申訴案件。
申訴機制	提供員工申訴信箱與專線。

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，公準支持並自願遵循「聯合國全球盟約」、「聯合國世界人權宣言」及「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」，並依照以上國際人權公約制定本公司人權政策，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。公準參考國際人權公約與責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance, RBA）的精神，訂定《社會責任管理手冊》，確保公準遵循所有勞工聘僱相關法規與國際人權公約、建立妥善的職業安全衛生管理系統、具有良好的企業道德政策，並建立公司內部之管理系統，以確保公準之社會責任管理能有效落實與執行。

此外，公準亦訂有《性騷擾防治管理辦法》、《執行職務遭受不法侵害預防計畫》，確保員工之權益，並設有公司員工申訴管道，以杜絕職場性騷擾事件和各種身體或精神傷害事件。同仁可藉由專線電話、電子信箱等多元管道進行申訴，相關申訴案件將由專人處理。申訴或通報處理過程必須客觀、公平及公正，對受害人及申訴或通報者之權益及隱私完全保密，確保申訴或通報者不會受到報復，以保障員工權益。公準於 2025 年間，未接獲人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。2025 年度舉辦人權相關議題之教育訓練(含企業社會責任在人權之實踐、勞安教育、健康管理與心理衛生等相關課程)，共開班 27 梯次，總時數約 2,238 小時，計 2,238 人次完成訓練。未來，公準亦將持續關注人權議題並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低人權侵害之發生風險。

公司已訂定人權政策並建立人權盡職調查機制，透過風險辨識、衝擊評估、改善措施及追蹤管理等程序，定期檢視各項人權議題之執行情形，確保人權管理機制有效運作。其年度執行情形如下：

(一) 114 年度風險評估管制表：

項次	主標題	子標題	利害相關者	風險說明 (可能發生之危害)	風險等級	應對措施	負責單位	目標管理
1	勞工	未成年勞工	所有部門 主管機關	招募時沒有辨別出童工及未成年勞工真實年齡	低	新進人員到職時須提供身分證明文件	人資課	無童工聘僱紀錄
2		強迫和強制性勞動	所有部門 主管機關	扣留員工其身分證件	低	員工工作規則明文禁止此類行為	人資課	完全符合法令
3		工時超時	所有部門 主管機關	強迫加班、危害身體健康	低	以出勤系統管理，並由主管確認加班意願	人資課	妥善規劃生感安排
4		違反七休一	所有部門 主管機關	連續工作七天(含)以上	低	透過出勤系統監控及管理	人資課	完全符合法令規範
5		不歧視 不騷擾	所有部門 主管機關	招募/升遷/工作分配等有歧視性或騷擾	中	教育訓練宣導並落實【性別工作平等管理辦法】	人資課	完全符合法令規範
6		結社自由	所有部門	公然威脅或任何違反社會自由權益的行為	低	建立溝通機制與意見反映管道	人資課	投訴時啟動調查機制

7	道德	無不正當收益	所有部門	不正當收益事件發生	低	公司制定相關規範	管理部	遵循標準規範
8		資訊公開化	所有部門	訊息布達未落實	中	公司制定相關規範	管理部	遵循標準規範
9		知識財產	所有部門	未妥善保護客戶、供應商聯絡資訊、商品價格、專利紀錄等資料	低	員工離職時應返還其持有或管理的所有智慧財產權及營業秘密	管理部	無專利侵權事件

(二) 114 年度目標管理與監測項目：

監測對象	測定項目	管制標準	監測頻率	監測方法
勞工權益	扣押員工證件原件	申訴件 $\leq$ 0 人	每年	內部稽核或跨部門稽核
	無聘僱童工	童工人數 $\leq$ 0 人	每月	員工名冊
	超時工作	週工時 $\leq$ 60 小時	每六個月	出勤明細表
	不歧視/不騷擾/人道待遇	案件調查完成率 100%	每月	不法侵害事件通報/申訴單
	結社自由	勞資會議每 3 個月召開至少一次	每三個月	勞資會議紀錄
道德	無不正當收益	相關申訴件數 $\leq$ 0 件	每月	內部稽核或跨部門稽核
	資訊公開	揭露率 100%	每季	內部稽核人員

(三)執行成效：

- 1.無童工：全年度 0 件
- 2.不法侵害申訴：個別月份發生，案件調查完成 100%並完成改善。
- 3.商業誠信申訴：全年度 0 件

5.1.2 人力結構與多元職場

公準 2025 年度之所有工作者合計共 702 人，並分為員工與非員工工作者。員工總計 691 人，正職員工（不定期契約）共有 689 人，實習生（定期契約）共有 2 人；非員工工作者共有 11 人，類別包含保全與承攬商、設備商與協力廠商。員工性別分布上，男性約佔 71.2%、女性約佔 28.8%；年齡分布上，以年齡介於 30~50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 67.29%，其次為同仁年齡 50 歲以上，佔全體員工的 21.27%；員工職級分布上，主管職員工佔總員工人數 13.17%，其中女性主管共 31 位，佔所有主管比例為 34%。

公準重視多元文化與職場包容，2025 年共有 5 位身心障礙員工、8 位原住民身分員工、161 位外籍員工，且平均服務年資達 5.03 年；在辦公場域，公準亦設有無障礙坡道與廁所、哺集乳室，為全體同仁提供平等一致的職場環境。

■ 員工組成結構

性別	類別		人數	占比
男性	不定期契約	全職	489	71.20%
		兼職	0	
	定期契約	全職	3	
		兼職	0	
	男性小計		492	
女性	不定期契約	全職	199	28.80%
		兼職	0	
	定期契約	全職	0	
		兼職	0	
	女性小計		199	
員工總數			691	100.00%

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 非員工工作者組成結構

性別	類別	2025 年人數
男性	保全	5
	承攬商、設備商與協力廠商	6
	男性小計	11
非員工工作者總數		11

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

■ 多元化人力組成

員工類別	30 歲以下		30～50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
主管職	1	0	42	25	17	6	91
一般員工	57	21	282	116	93	31	600
總計	58	21	324	141	110	37	691
占員工總數比率 (按性別區分)	8.39%	3.04%	46.89%	20.40%	15.92%	5.35%	
占員工總數比率 (按年齡區分)	11.43%		67.29%		21.27%		

註1： 主管職員工定義：負有管理責任之員工(股長級以上主管)。

註2： 一般員工即為非主管職員工。

5.1.3 順暢的溝通管道

公準期望塑造職場良好溝通文化，目前公準尚未成立工會，而是由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每季舉行一次。2025 年共進行 4 場勞資會議，討論議題包含：新任委員會議主席推派、各廠區召開勞資會議討論、女性夜間工作、員工餐食供應、勞動部提報「最低工資審議會」核定調漲基本工資案、2025 年度新增國定假日及原民假、尾牙活動、薪資發放日期變更和聘僱中階技術人才案等等，上述會議結果適用於 100%全體員工，並透過佈告欄公布。為實踐勞資雙向溝通，公準內部設有「人資信箱」、「申訴專線電話」和「同仁意見反應信箱」等多元溝通管道，提供員工各式反應管道。2025 年公準無接獲重大員工申訴案件。



公準於員工守則中明定，如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而即時終止雇用者，依前項預告期間工資照給。員工在產假期間或職業災害醫療期間，本公司不得終止契約。但若本公司遭天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續者，得報主管機關核定後終止勞動契約。

5.1.4 員工滿意度調查

為持續提升員工工作體驗與組織永續發展，本公司訂有《員工滿意度管理辦法》，透過制度化之調查與分析機制，定期蒐集員工意見回饋，以瞭解員工對工作內容、組織文化及職場環境之感受，作為管理改善與決策參考依據。

公司定期辦理員工滿意度問卷調查，蒐集員工對工作、組織及環境之意見，並將調查結果納入人力資源管理與經營決策之重要依據，以落實以人為本之永續發展策略。

管理目標：

- * 建立良好職場環境
- * 提升員工向心力與留任率
- * 強化組織溝通與信任文化
- * 持續優化人力資本管理制度

■ 調查範圍說明與對象：

項目	說明
調查年度	2026 年
調查對象	公司全體員工
覆蓋率	47%
執行頻率	二年一次
調查方式	電子問卷調查
調查單位	人資課
調查結果	調查結果顯示整體員工對公司管理制度與職場環境維持穩定正向評價。另對於薪資福利與績效考核方面尚有提升空間。
改善計畫	公司將檢視薪資市場水準，持續精進績效考核制度，建立雙向回饋機制，加強制度宣導與員工溝通，並透過持續改善管理機制，提升員工滿意度與組織發展效能

註 1：本次調查以匿名方式進行，確保回饋意見之真實性與客觀性。



5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2025 年度公準共招募 144 位新進員工，新進率約為 17.8%，共 167 位員工離職，離職率約為 24.17%。針對離職員工分析與調查離職原因，以個人職涯規劃、家庭因素等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進與離職員工統計

年度		2024				2025			
性別	年齡	新進人數	新進率	離職人數	離職率	新進人數	新進率	離職人數	離職率
男	<30 歲	20	2.80%	30	4.20%	18	2.60%	16	2.32%
	31~50 歲	43	6.02%	61	8.54%	45	6.51%	64	9.26%
	>51 歲	7	0.98%	18	2.52%	11	1.59%	17	2.46%
女	<30 歲	9	1.26%	9	1.26%	17	2.46%	11	1.59%
	31~50 歲	36	5.04%	48	6.72%	50	7.24%	51	7.38%
	>51 歲	2	0.28%	3	0.42%	3	0.43%	8	1.16%
總 計		117	16.39%	169	23.67%	144	20.84%	167	24.17%

註1：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

註2：離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

公準致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，並設有調薪制度。所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2025 年公司整體的女男薪酬差異與工作單位及職務相關，因男性員工多為現場員工，有較高加班需求，故產生不同性別間之薪酬差異。非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數為 586 仟元，薪資中位數為 520 仟元。

■ 女性與男性薪酬比率

項目	女性薪酬：男性薪酬	
年度	2024	2025
主管職	1：2.00	1：2.73
一般員工	1：2.34	1：2.90

註1：主管職員工定義：負有管理責任之員工(股長級以上主管)。

註2：一般員工即為非主管職員工。

註3：薪酬包含基本薪資、輪班津貼、加班費、伙食津貼、三節禮金、年終獎金。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

項目	2024	2025
非擔任主管全時員工（人數）	613	688
非擔任主管全時員工薪資平均數(單位：新臺幣仟元)	575	586
非擔任主管全時員工薪資中位數(單位：新臺幣仟元)	514	520

註1： 薪酬包含基本薪資、輪班津貼、加班費、伙食津貼、三節禮金、年終獎金。

5.2.3 多元的員工福利

公準終重視員工的權益，並嚴格遵循各營運據點的法律規範，確保每位員工享有應得的基本權益，如保險、退休金和休假等。公準設有職工福利委員會，不定期舉辦員工旅遊、自強活動、員工婚喪喜慶補助、員工教育訓練補助、年終尾牙以及舉辦音樂會等各項活動，以促進員工的幸福感和公司團隊凝聚力。



▲ 2025 年公準員工旅遊

■ 公準員工福利項目

項目	內容
福利津貼	■ 職工福利三節禮券 ■ 生日禮券 ■ 年終獎金 ■ 生育補助 ■ 住院慰問金 ■ 結婚補助 ■ 喪祭補助 ■ 伙食補助 ■ 員工急難救助和撫卹 ■ 退休金提撥給付
健康關懷	■ 員工保險 ■ 團體保險 ■ 員工國外出差住院暨傷害醫療險 ■ 哺乳室 ■ 定期健康檢查 ■ 醫生駐廠提供健康諮詢服務
年假福利	■ 特休假 ■ 原住民歲時祭儀假
娛樂補助	■ 年終尾牙 ■ 特約商店優惠 ■ 員工旅遊 ■ 自強活動 ■ 不定期舉辦音樂會
安心措施	■ 提供個人防護器具 ■ 提供員工制服 ■ 提供孕婦、身障者專屬親善車位

5.2.4 育嬰假

公準希望創造友善並鼓勵員工安心育兒，除了提供哺乳室與專屬親善車位外，亦依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利。公司除於員工請假管理辦法明定「育嬰留職停薪」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪》辦理。2025 年，公準共有 4 位同仁申請育嬰留職停薪，育嬰留職停薪申請率為 11.76%；預計育嬰留停復職 2 位、實際復職 1 位，復職率達 50.00%；另 2024 年復職共 2 位，其中 2 位留任一年以上，留任率達 100.00%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停(A)	22	12	34
2025 年度－實際申請育嬰留停(B)	1	3	4
2025 年度－預計育嬰留停復職(C)	1	1	2
2025 年度－實際育嬰留停復職(D)	0	1	1
2024 年度－實際育嬰留停復職(E)	1	1	2
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	1	1	2
育嬰留職停薪申請率(B/A)	4.55%	25.00%	11.76%
復職率(D/C)	0.00%	100.00%	50.00%
留任率(F/E)	100.00%	100.00%	100.00%

5.3 人才培育與發展

項目	內容
政策、承諾及重要性	公準依據《人力資源管理程序》，持續完善員工培育計畫，藉由教育訓練及師徒制的模式，讓同仁有效學習與成長。針對新進員工與在職員工均規劃進行教育訓練，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化公準之產業競爭力。公準針對員工績效考核，訂有《績效考核管理辦法》，提供員工完善之考核機制，並將考績作為員工升遷與薪酬獎勵之依據。
權責單位	人資單位
短中長期目標	■ 短期(2026 年)： 1.員工年度平均受訓時數達 12 小時。 ■ 中/長期(2027-2030 年)： 1.員工年度平均受訓時數達 15 小時。
行動計畫	1. 優化人才發展與培育計畫，能提高員工的工作技能和專業知識，增加其彈性發展與價值，進而促進企業創新與競爭力並提高員工滿意度與留任率。 2. 提供員工專業職能所需之在職訓練。
2025 年績效	1. 員工年度平均受訓時數達 28.06 小時。 2. 投入教育訓練費用總額達 270,180 元(僅計算外訓部分)，每位同仁平均受訓費用 5,404 元。 3. 新增學習管道，如：派員參加外訓課程、建立導師制度等。
申訴機制	1. 透過課後測驗或教育訓練成效追蹤表，確認教育訓練有效性。 2. 每堂內部訓練均會調查課程滿意度，以做為課程改進之依據。

5.3.1 人才發展管理

公準根據《人力資源管理程序》，針對新進員工與在職員工均規劃進行教育訓練，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化公準之產業競爭力。依照公準規定，所有新進人員均需要進行一般性訓練與專業性訓練，一般性訓練涵蓋員工權益、企業社會責任、安全衛生、品質管理與資訊安全等主題，專業性訓練則由新進人員所屬部門安排教育訓練。在職人員之教育訓練可分為內部訓練或外部訓練，以提升員工專業技能與技術。

員工訓練需求由各單位提出，人資課負責彙總訓練需求，安排教育訓練及測驗日期，匯整保存教材與試卷。為評估訓練成效，公準訂有內部指標與程序以追蹤教育訓練有效性，確保依法應訓人員即時完成訓練。2025 年度公準員工總訓練時數達 19,394 小時，平均訓練時數為 28.06 小時。未來公準將持續投入公司人才培育，依照產業發展、法規要求、工作需求等，安排適當員工教育訓練課程，以加強公司競爭力。

■ 2025 年度新進員工教育訓練

項次	類別	指導部門	課程內容
1	內訓	人資課	公司簡介/員工工作規則/保密協定/RBA 智慧產權/企業社會責任/不法侵害/總務管理辦法/國防通識
2	內訓	工安課	品質簡介/產品安全作業程序
3	內訓	品保部	一般安全衛生教育訓練 I/一般安全衛生教育訓練 II
4	內訓	資訊部	資訊安全管理與法規教育訓練

■ 2025 年度員工在職教育訓練

項次	類別	受訓部門	課程內容
1	內訓	全公司	資訊/網路安全概論
2	內訓	全公司	執行職務遭受不法侵害預防計畫
3	內訓	全公司	責任商業聯盟 RBA
4	內訓	全公司	智慧財產暨保密管理辦法
5	內訓	全公司	性騷擾防治法宣導
6	內訓	全公司	內線交易之相關法令
7	內訓	全公司	交通安全規則
8	外訓	全公司	起重吊掛安全宣導
9	內訓	全公司	危險鑑別與風險評估
10	內訓	全公司	粉塵的危害
11	內訓	全公司	自衛消防編組演練
12	內訓	品保部、製造部	航太品質認證課程
13	內訓	全公司	個人資料保護法宣導
14	外訓	財務部	上市上櫃公司會計主管職務代理人持續進修 /上市上櫃公司會計主管持續進修
15	外訓	稽核室	AI 系統稽核與 AI 輔助稽核/查核技巧實務篇
16	外訓	管理處	生成式 AI X Python 資料清洗與特徵篩選實戰/從公司治理看薪工循環與勞動事件法/急救人員安全衛生在職教育訓練/粉塵作業主管安全衛生在職教育訓練/甲種職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練/粉塵作業主管/特定化學物質作業主管/輻射安全操作人員訓練

17	外訓	資訊部	ISO/IEC 27001:2022 資訊安全網路安全及隱私保護
18	外訓	品保處	非電鍍因素造成異常和檢測方法/ SAE AS13001 Common Training /航太 NADCAP 認證培訓

■ 員工平均受訓時數

性別	人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	492	13,574.5	27.59
女性	199	5,819.5	29.24
總計	691	19,394	28.06

■ 2025 年度亮點課程

無塵室教育訓練

日期：2025/9/8~9/10

時數：6 小時

參與人數：23 人

課程介紹：說明無塵室的作業須知，包括組裝、檢驗及包裝等品質要求。



新進人員教育訓練

日期：2025/9/8

時數：8 小時

參與人數：9 人

課程介紹：幫助新進員工快速適應企業文化介紹、人事管理制度、安全衛生、品質系統及資訊安全等課程。

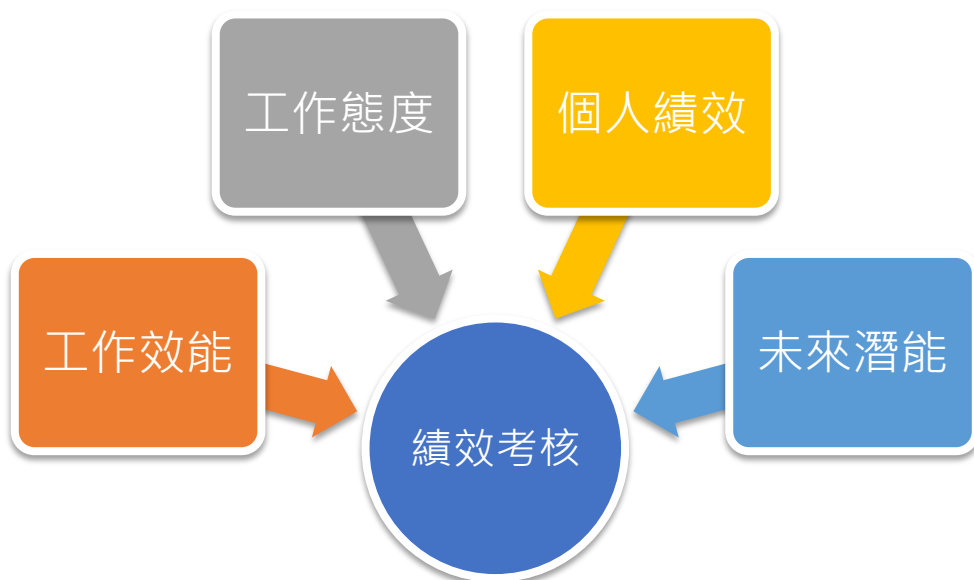


5.3.2 績效考核機制

公準依循《績效考核管理辦法》，考績考核分為新進人員考核、月績效考核及年度考核等三種考核方式。新進人員於任期滿三個月時進行整體工作表現評核，作為薪資調整與聘用之依據。月績效考核將針對在職員工每月之工作配合度、工作效率、工作品質、工作改善等面向進行考核，作為次月績效獎金核發依據。

年度考核於每年 1 月進行，考核前一年度員工的整體工作表現，主要根據工作任務執行績效、出勤、獎懲等計算考核總分，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據。考核流程是由各單位主管依員工表現、目標達成狀況進行評核，再由權責主管簽核。2025 年公準全部正式員工皆完成年度績效評核，除當年度留停人員不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 績效考核架構圖



5.4 職業安全衛生

項目	內容
政策、承諾及重要性	公準致力於符合安全衛生環保標準，導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統及 ISO14001:2018 環境管理系統，訂有《環境安全衛生管理手冊》、《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》、《有害物質管理程序》、《毒性及關注化學物質管理程序》等作業辦法，並承諾透過尊重、關懷及工作者與利害關係者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境；經由持續改善，增進人員安全、消除危害、落實環境保護，降低環境、安全衛生與資產風險。
權責單位	職安課、職業安全衛生委員會、環安課
短中長期目標	■ 短期(2026 年)： 1. 零重大工安事故及違規事件。 2. 確保職業安全衛生管理系統查驗證有效性。 3. 確保妥善管理組織的有害物質/毒化物，不會對員工/客戶造成傷害。 ■ 中/長期(2027-2030 年)： 1. 零重大工安事故及違規事件。 2. 確保職業安全衛生管理系統查驗證有效性。 3. 推動提高能源效率與減碳、減少廢棄物與資源回收、水資源管理、供應鏈可持續性、員工健康與安全、數位化與智慧製造、管理系統與第三方認證藉由科技化達到有效管理有害物質的目標。
行動計畫	1. 每週進行工區品質安全衛生查核、改善及校正預防。 2. 強化承攬商施工前之危害告知及教育訓練，每週進行查核及檢討改善。 3. 避免使用化學品或使用低風險化學品替代高風險化學品。 4. 強化現場通風與應急。 5. 盡量使用工具替代手工操作，並確實監督工作者使用防護具，避免化學品接觸皮膚。 6. 採購部門對有害物質供應商名冊進行控管，並每年要求供應商提供產品保證書(保證未含有害物質)及第三者驗證資料。 7. 保存每月檢點整體換氣裝置及其他預防勞工健康危害之裝置一次以上之紀錄。
2025 年績效	1. 2025 年 8 月取得取得 ISO45001:2018 職業安全衛生系統第三方查證，且完成續評作業。 2. 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，總受訓人次 3,211 人，總受訓時數 7,358.4 小時。 3. 可記錄的職災案件 18 件(含上下班通勤)、可記錄職業傷害指數 1.9。 4. 無任何職業病案例。
申訴機制	1. 由職業安全衛生委員會定期討論相關職安事項。 2. 如發生災害狀況，依本公司安全衛生工作守則之事故通報與報告程序辦理。 3. 針對毒性與化學關注物質，每月 10 日前以網路申報方式，完成向中央主管機關環境部申報前一個月之運作紀錄。

5.4.1 職安衛政策與管理系統

公準自 1978 年成立以來，致力於符合安全衛生環保標準，並承諾透過尊重、關懷及工作者與利害關係者諮詢與參與機制，提供符合法令規定且健康的工作環境；經由持續改善，增進人員安全、消除危害、落實環境保護，降低環境、安全衛生與資產風險。本著蘇董事長提出的「關懷」二字，為一切理念之根本。

對內：關懷員工、關懷工作。

對外：關懷客戶、關懷社會及國家之需要與走向。

透過關懷達成經營理念中的一切理想，營造正向的企業文化。

職業安全衛生管理系統

公準所有廠區均已導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，訂有《環境安全衛生管理手冊》、《安全衛生工作守則》與《職業安全衛生管理計畫》等作業辦法，適用範圍涵蓋公準各廠區全部工作者（包含員工、非員工工作者）。且每年由內部稽核人員執行至少一次內部稽核，每三年委託第三方單位進行外部查證，以評估並確保管理系統有效性。

為符合環安衛中零災害目標，公準持續透過年度之失能傷害率（Disabling Injury Frequency Rate, FR）與失能傷害嚴重率（Disabling Injury Severity Rate, SR）等量化指標，並透過設定中長期目標，期望達標數據低於同行業別的平均值。為達到所設定目標，將透過單位主管自主巡檢、安全觀察、現場安全提案與虛驚主動提報，逐步降低人員傷害率。公準之職安相關風險評估納入相關承攬商工作人員，避免僅將高風險作業轉移給非員工，保障承攬商之勞動安全。



▲ISO45001:2018 職業安全衛生管理系統證書
(有效日期：2024/09/23~2027/09/28)

■ 公準職安衛政策分析、管理流程

參考利害關係人及產業資訊，進行資料蒐集與分析

鑑別職安衛高階風險

訂定重大職業安全與健康相關議題

規劃短、中長期之職安衛量化目標

工作者職安衛保護及健康促進，強化承攬商管理

職業安全衛生之參與、諮詢與溝通

為提供員工與管理層溝通職安議題的管道，公準設有環境安全衛生管理委員會，以協助諮詢並推動相關職安業務，由管理階層代表、各單位推舉之勞工代表、環安衛人員及健康管理人員組成。目前勞工代表人數為 8 位，優於現行法定規範。本委員會每季定期召開會議，會議主要討論職場中安全、健康與環保等三大類議題。會議中由各單位主管回覆提案與討論，並經由主任委員確認後結案，並公告於公司布告欄，布達給全體員工。此外，職業災害與事故調查、勞工作業環境監測等，勞工代表也將列席與會及表達意見。

承攬商職業安全衛生管理

公準針對承攬商訂有相關管理辦法，廠商施作各類工程、維護保養、修繕、勞務、購置、會勘、估價等相關活動及行為均有相關行為準則，廠商必須全數完成廠內危害告知及職安教育訓練等始得入廠實施作業。2025 年已進行廠內危害告知 2,043 人次，特殊作業(高架、侷限、吊掛、動火)工作人員專業查證 37 人次，執行結果定期於職業安全衛生委員會中報告。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

公準為確保同仁在職場上的人員安全，並降低工作環境中的風險，公準制定了《危險源鑑別與風險評估程序》，每年執行危害辨識及作業安全風險評估，以鑑別因活動、產品或服務，對環境、人員安全與衛生之環安衛風險及機會。

依據營運過程、作業流程，評估可能之狀況、影響或衝擊與發生可能性，計算風險等級，並依消除、取代、工程控制、標誌/警告/管理控制、個人防護具之優先順序擬訂改善措施，以降低危害風險。各單位危險鑑別及風險評估人員每年亦需接受危險鑑別及風險評估相關訓練 3 小時，確保人員具危險鑑別及風險之認知能力。

■ 重大風險項目與因應

風險類別	風險辨識	因應對策
營運風險	火災	依消防法令設計建置消防系統，包括火警偵測警報系統、各式消防栓及水帶箱、滅火器、防火區劃等
	電力中斷	設有緊急發電機與伺服器不斷電系統(UPS)
	化學品洩漏	1. 設有化學防溢槽、化學洩漏處理車。 2. 全廠化學品均實施危害分級、標示、貯存、使用、處置、處理等風險評估並符合法規標準，三年更新 SDS 安全資料表並張貼於使用場所易見處。 3. 毒性及關注化學物質管理人員，會決定作業方法及順序於事前告知作業人員，並指揮作業。 4. 毒性及關注化學物質管理人員，監督確保作業人員個人防護具之使用。 5. 定期檢點每月整體換氣裝置及其他預防勞工健康危害之裝置。 6. 針對毒性與化學關注物質，每月 10 日前以網路申報方式，完成向中央主管機關環境部申報前一個月之運作紀錄。 7. 毒性及關注化學物質之緊急應變處理，依 SDS 安全資料表之物質特性與危害處理方式及成《環安緊急應變管理程序》做妥善處理。
	空污/廢水異常排放	空污/廢水處理設施 24 小時監控系統
	高架作業	1. 高架作業或高空作業車下方周圍須做好隔離警示，禁止非相關作業人員進入並開立高架許可證。 2. 防護具須依規定確實檢點(如:安全帶、安全帽、A 字梯等)。 3. 高架作業所使用之上下設備須確實檢查。 4. 須二人以上(夥同)同行作業。 5. 夜間施工照明須充足。 6. 施工人員不得有下列情事(1)酗酒(2)身體虛弱(3)情緒不佳，有安全顧慮。
	吊掛作業	1. 施工前完成承攬商移動式重機作業安全檢查表之檢點項目，並開立吊掛許可證。 2. 檢查一機(吊車機械各部件正常無損壞)三證(移動式起重機檢查合格證、操作人員合格證及吊掛人員合格證。) 3. 吊掛作業的運搬路線應妥為規劃，選用適當的吊掛方法，避免吊具斷損，物體飛落。 4. 人員禁止進入吊物下方；若人員要於吊舉物下方作業時，需有使吊舉物不致掉落之安全支撐設施。

風險類別	風險辨識	因應對策
	侷限空間作業作業	1.開立侷限空間作業許可證，確認空間內之危害物並決定通風換氣方式，使氧氣濃度在 19%以上。 2.空間內氧氣、危險物、有害物濃度持續測定。 3.作業場所入口處標示注意事項並禁止無關人員進入。 4.置備適當防護具，如空氣呼吸器、梯子、安全帶、救生索、生命感測器等。 5.作業期間缺氧作業主管需確保監視人員全程在場，並從事監督及管理工作。
	動火作業作業	1.施工前：完成動火許可、完成安全防護措施、承攬商危害告知 2.施工中：要求監火人員全程監督、移除可燃物、通風照明良好，作業時配置防火毯及滅火器，如切割通風排氣管時，應洗清除管內危險物質。 3.施工後：現場確認已無發生火災之虞，將動火器具收置妥當，施工周圍環境清理乾淨並將廢棄物攜出廠外。
天災風險	地震	全廠設備機台均有防震設計
	淹水	設置防水柵門及災前預防措施
法規風險	職安法規、消防法規、環保法規	1. 定期執行法規符合度查驗 2. 鑑別新修法規影響與採取因應措施 3. 配合法規要求執行定期檢測與申報

➤ 毒性與關注化學物質之警告標示

將處置毒化物之注意事項，與發生事故之緊急處置方案，標示在場所顯明之處。



➤ 說明並監督工作者防護具之使用

確保相關作業人員配戴合格且適當之呼吸、皮膚與眼睛之防護具。



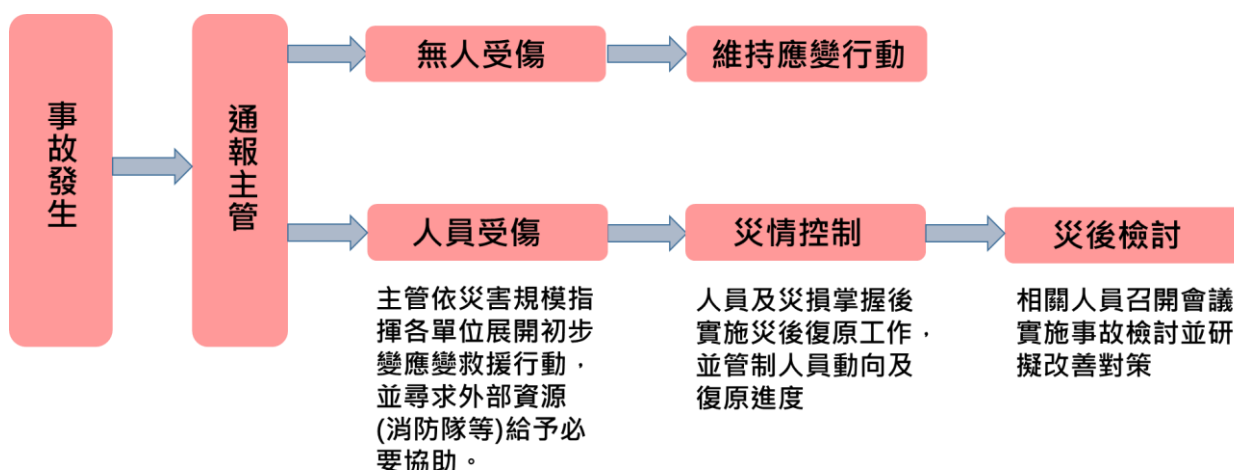
5.4.3 職業事故調查程序

職業事故調查

為確保全體工作者之安全，公準訂有《安全衛生工作守則》與《環安緊急應變管理程序》。當工作場所所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，且員工不會因行使退避權而遭受處分。

如有公準之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報主管、進行緊急應變之處置，後續將根據事故的嚴重程度、事故類別展開調查，藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與紀錄查核等，以鑑別事故發生原因，提出相對應之矯正及預防措施。公準透過例行性的職業安全衛生管理系統內部稽核制度及外部稽核監督，得以持續精進傷害、風險及事故時發生時之應變機制。

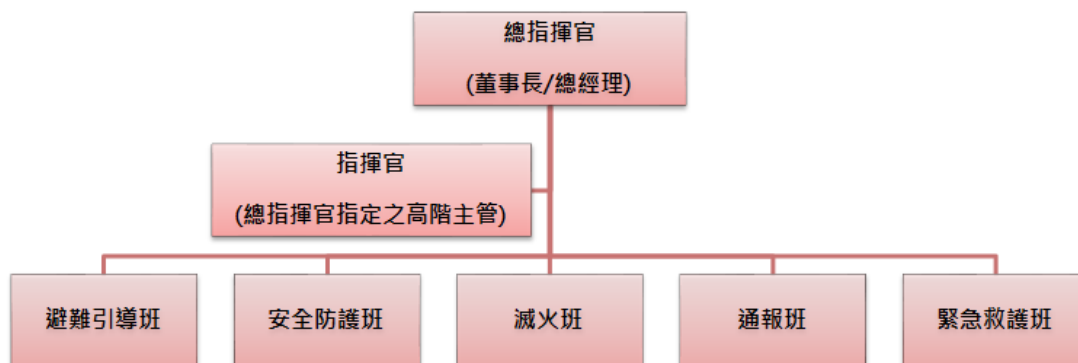
■ 事故調查標準流程



緊急應變措施

公準重視緊急情況之應變與預防措施，設有緊急應變組織，並針對異常事故及外部天然災害，如火災、氣體洩漏、化學品洩漏、地震等可能發生之緊急狀況，訂定《緊急應變程序》，以提供應變流程、應變人員編組、演練及辦理訓練之依據。藉此維護員工生命及財產之安全，防止或減輕緊急事故對人員或環境造成衝擊。於各層級職業安全會議中，均對各類安全議題進行提案與討論，確保相關矯正預防對策能有效執行，以預防工傷或虛驚事件再發。為強化緊急應變能力，公準每年配合地區消防隊執行二次緊急演練及不定期區域聯防講習。

■ 緊急應變組織



▲ 2025/12/19 消防編組緊急應變訓練

5.4.4 職安衛教育訓練

職業安全教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、操作具有危險性機械或設備人員、特殊作業人員、勞工健康服務人員、急救人員及一般員工在職訓練。公準 2025 年職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 3,211 人次、總受訓時數 7,358.4 小時。

課程類別	受訓時數	受訓人次	總訓練時數 (受訓時數*受訓人次)
職安衛主管教育訓練	3	65	195
職安衛人員教育訓練	6	4	24
高壓氣體/營造作業/有害作業 主管教育訓練	2	5	10
具有危險性機械或設備教育訓練	2	85	170
特殊作業人員教育訓練	2	2	4
勞工健康服務人員教育訓練	4	1	4
急救人員教育訓練	1	18	18
一般安全衛生教育訓練(註1)	9	719	6471
承攬商入廠宣導	0.2	2312	462.4
總計	-	3,211	7,358.4

註1：一般安全衛生教育訓練含消防組訓、新人訓練及在職訓練等。

■ 職業安全教育訓練課程

傳染病防治課程

維護公司員工健康，降低員工罹病機率，提高生產力，確保公司運作順利與持續發展。



捲夾危害防治宣導

降低機械運轉帶來的切割、夾捲等職業災害，保障勞工生命安全。透過宣導強制雇主設置防護設備（如護罩、護圍）、落實停機檢修上鎖（LOTO）、建立作業規範、強化勞工自我防護意識，並從源頭管理產品安全，減少因一時疏忽造成的傷亡。



自衛消防編組訓練

在火災初期、消防隊抵達前，落實「自己財產、自己保護」觀念，由場所內部人員分工合作，依編組進行通報、滅火、避難引導與安全防護。主要目的在於提升員工警覺、熟練應變能力，將人命傷亡與財產損失降至最低。



5.4.5 職業健康服務與促進活動

公準重視全體同仁之權益與工作環境安全，為促進員工身心健康，公準依法僱用工廠護理師及職業專科醫師，提供員工健康管理、健康促進及緊急醫療協助。針對新人健檢，額外提供噪音作業健康檢查項目，包含既往病歷調查、耳道理學檢查及聽力檢查等。針對新人健檢結果異常之員工，公準將安排醫護人員進行員工健康諮詢與指導。而於特定作業環境工作之員工（如游離輻射、粉塵等作業），則每年均會進行特別危害健康檢查，以追蹤員工健康狀況。2025 年度特別危害健康檢查共計 150 人受檢，受檢率達 100%。

為建構友善健康安全職場，公準以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防管理、異常工作負荷促發疾病預防管理、執行職務遭受不法侵害預防管理、女性員工母性健康管理，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

項目	行動方案	2025 年管理績效
人因性危害預防管理	■ 關懷肌肉骨骼痠痛員工 ■ 填寫問卷並安排職業醫學科專科醫師面談潛在風險者 ■ 直接、間接員工肌耐力等健康促進	■ 經勞工健康服務護理人員評估諮詢後改善之員工共 53 位 ■ 職業性肌肉骨骼傷病給付金額連續三年總計為 0
異常工作負荷促發疾病預防管理	■ 控管工時，避免員工過負荷 ■ 針對夜間工時員工進行風險辨識及評估風險等級	■ 職業專科醫師訪談指導潛在風險員工共 66 名 ■ 護理師於 2025 年 8 月 14 日針對全體員工透過電子郵件，針對異常工作過負荷促發疾病預防管理實施衛教宣導

項目	行動方案	2025 年管理績效
職場不法侵害預防管理	- 以既有作業環境及未來新設工作場所設計實施評估改善 - 定期執行職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估 - 暢通並宣導申訴制度	- 新增不法侵害件數為 2 件，起因均為溝通不良導致誤會，經委員會調解及工作調整，雙方內部和解，紀錄存檔備查 - 既有鑑別出之風險因子已訂有相關控制防護措施
女性員工母性健康管理	- 醫護人員訪談說明危害辨識、風險評估、工作內容確認及懷孕期間與產後衛教 - 主動提供補助津貼相關資訊	接受母性健康保護員工共 9 名



▲ 2025 年特殊健檢



▲2025 年每月醫師臨場諮詢

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，公準以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。公準 2025 年發生 2 件嚴重職災事故案例，而在可記錄之職業傷害部分，公準主要發生之職業傷害係由於跌落、切割、壓傷及上下班交通事故所致，針對這些已辨識出之問題，公準分別制定了相應的管理措施，包含：加強宣導工作安全守則、強化交通及行進過程之安全宣導等。在未來，公準將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

■ 職業傷病數據

項目		員工
總經歷工時 ^{註1}		1,500,008
損失日數 ^{註2}		451
可記錄職業傷害	數量	6
	比率 ^{註3}	0.799
嚴重的職業傷害	數量	2
	比率 ^{註4}	0.266
職業病數量		0
因公死亡數量 ^{註5}		0
失能傷害頻率(FR) ^{註6}		12
失能傷害嚴重率(SR) ^{註7}		301
虛驚事故數量		61

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

註6：失能傷害頻率(FR)=[總計傷害損失總人次數 x 10⁶]/總經歷工時。無條件捨去法取至小數點後兩位。

註7：失能傷害嚴重率(SR)=[總計傷害損失總日數 x 10⁶]/總經歷工時。無條件捨去法取至整數位。

5.5 社會共融

在現今的經濟環境中，企業不僅僅是追求盈利的實體，更是社會發展的重要參與者。公準秉持著兩個關懷：「對內：關懷員工、關懷工作。對外：關懷客戶、關懷社會及國家之需要與走向。」希望透過關懷達成經營理念中的一切理想，營造正向的企業文化。公準致力於將企業的成長與社會的福祉緊密結合，以實現真正的社會共融。我們積極投入多元化的社會回饋計畫，從教育支持、青年人才培育到促進退除役官兵就業，力求為社會創造一個更美好的未來。

大港青年就業媒合計畫

公準自 2021 年起，開始參與高雄市政府青年局的大港青年實習媒合計畫，透過該計畫招募實習生，並從中發掘優秀人才轉任正職。此計畫旨在為設籍高雄或在高雄就學的高中職及大專院校學生提供在地就業機會，協助青年學子順利從學校過渡至職場。同時，公司也藉此計畫招募到優秀人才，實現勞資雙贏的局面。

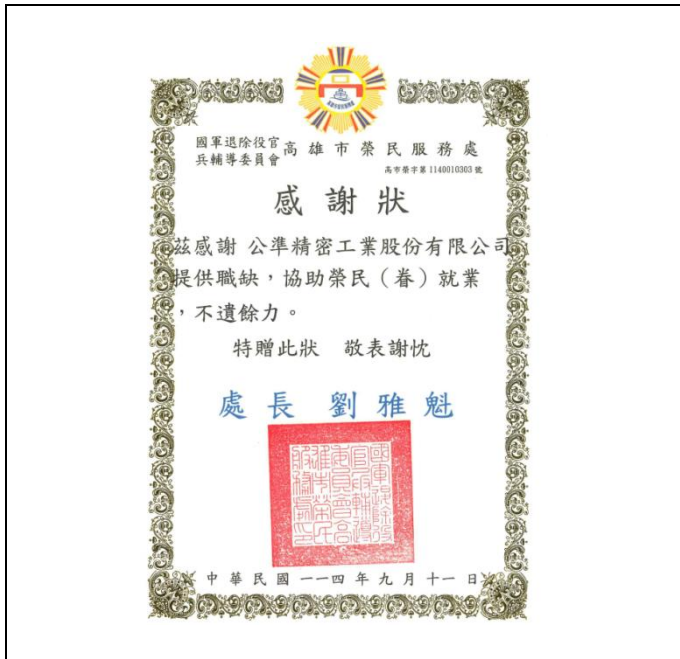
截至 2025 年底，公準已連續五年參加大港青年實習媒合計畫，累計招募 37 名實習生。在 2023 至 2024 年間，已有 5 名實習生留任並轉為正職員工，約四成的實習生選擇在公準精密開展其職業生涯。這對於實習生和企業而言均是難能可貴的成果。2025 年，公準透過該計畫順利招募 2 名實習生。



促進退除役官兵就業合作

為了協助退除役官兵拓展就業管道，高雄市榮民服務處與公準於 2024 年 9 月正式簽署了「促進退除役官兵就業合作備忘錄」，此合作希望為榮民、眷屬及志願役退除役官兵創造更多就業機會，並促進他們順利融入職場生活。藉由此合作，公準表達了對社會責任的承諾，同時也為企業自身引進了具備高度紀律性及團隊合作精神的人才。

2025 年已有 1 名退除役官兵通過此合作計畫成功就業。未來因公司業務拓展，人力需求增加，公準期望透過合作交流，吸引更多優秀退除役官兵加入公司行列，共同打拚。



熱心捐款支持在地弱勢學子及大學發展

公準始終堅持履行社會責任，積極參與地方社區的公益活動。為了支持教育事業並幫助弱勢學子並支持高等教育的發展，公準在 2025 年逢甲大學機電系南區系友會及逢甲歡喜人協會不定期的捐款，公準蘇董事長共捐贈新台幣捌萬元整，以回饋培育自己的學府，幫助經濟困頓的學弟妹，緩解其求學期間的生活壓力，傳遞社會正能量並促進學校的持續進步。我們相信，教育是改變命運的關鍵。透過本次捐款，公準希望貢獻我們的一份力量，能夠為弱勢學子的學習環境帶來積極的改變。未來，公準也將持續投入在地社區之關懷與回饋。





附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	公準精密工業股份有限公司依循 GRI 準則編製永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021		
GRI 行業準則應用	無		
GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2 (2021)： 一般揭露	2-1 組織詳細資訊	10	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	7	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	7	關於本報告書
	2-4 資訊重編	6、32、35、77-78、88、95	經營者的話 2.2.1 研發政策與未來展望 亮點專案：AI 工程圖面解析與製程決策平台系統開發計畫 4.2.4 減量及節能措施 亮點專案：工業節能大吊扇 4.5 環境保護 5.1.4 員工滿意度調查
	2-5 外部保證/確信	75	2024 年溫室氣體數據於 2025 年 9 月完成外部查證
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	28	2.1.1 主要產品與價值鏈
	2-7 員工	93-94	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	93-94	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	17、44	1.3 企業永續治理架構 3.1.1 公司治理架構與職責
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	48	3.1.2 董事多元性與獨立性

	2-11 最高治理單位的主席	44	3.1.1 公司治理架構與職責
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	17	1.3 企業永續治理架構
	2-13 衝擊管理的負責人	17	1.3 企業永續治理架構
GRI 2 (2021) : 一般揭露	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	19	1.4 重大議題鑑別與分析
	2-15 利益衝突	48	3.1.2 董事多元性與獨立性
	2-16 溝通關鍵重大事件	17-19、44	1.3 企業永續治理架構 1.4 重大議題鑑別與分析 3.1.1 公司治理架構與權責
	2-17 最高治理單位的群體智識	49	3.1.3 董事會智識提升
	2-18 最高治理單位的績效評估	50-51	3.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	51	3.1.5 董事與經理人薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	51	3.1.5 董事與經理人薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	-	因公司薪資保密規定，故未揭露
	2-22 永續發展策略的聲明	6	經營者的話
	2-23 政策承諾	14、27、42、59、72、73、80、90、101、105	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	14、27、42、59、72、73、80、90、101、105	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	14、24-25、28、43、60、72、73、80、90、101、105	各重大主題管理方針 1.5 利害關係人議合溝通

GRI 2(2021) : 一般揭露	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	14、24-25、 28、43、52、 60、72、73、 80、90、101、 105	各重大主題管理方針 1.5 利害關係人議合溝通 3.1.6 誠信經營與反貪腐
	2-27 法規遵循	58	3.3 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	13	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	24-25	1.5 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	-	尚未簽訂團體協約，然 本公司依法每季舉行勞 資會議
重大主題			
GRI 3 (2021) : 重大主題	3-1 決定重大主題的流程	19	1.4 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	19-20	1.4 重大議題鑑別與分析
公司治理與誠信經營			
3-3 重大主題管理		42-43	3.1 公司治理與誠信經營
GRI 205 (2016) : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	-	公準尚未執行反貪腐風險評估
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	52-53	3.1.6 誠信經營與反貪腐
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	52	3.1.6 誠信經營與反貪腐
GRI 206(2016) : 反競爭行為	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	公準 2025 年無相關法律行動
經濟績效			
3-3 重大主題管理		14	1.2 營運與財務狀況
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	15-16	1.2.2 財務績效表現
	201-4 取自政府之財務補助	16	1.2.2 財務績效表現
客戶隱私與資訊安全			
3-3 重大主題管理		59-60	3.4 資訊安全與客戶隱私

GRI 418 (2016) : 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	64	3.4.3 資安事件通報與緊急應變流程
廢棄物管理			
3-3 重大主題管理		80	4.3 廢棄物管理
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	81	4.3.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	81-82、84	4.3.1 廢棄物管理制度 4.3.3 廢棄物減量行動
	306-3 廢棄物的產生	83	4.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	83	4.3.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	83	4.3.2 廢棄物的產生
能源及溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		73	4.2 能源及溫室氣體管理
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	75	4.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	75	4.2.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	77-78	4.2.4 減量及節能措施
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	76-77	4.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	76-77	4.2.3 溫室氣體管理
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	76-77	4.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	76	4.2.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	77-78	4.2.4 減量及節能措施
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	公準無排放相關氣體
	305-7 氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其它顯著的氣體排放	79	4.2.5 空氣汙染防制

職業安全衛生			
3-3 重大主題管理		105	5.4 職業安全衛生
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	106-107	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	107-110	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	113-114	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	106	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	112-113	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	113-114	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	106-107	5.4.1 職安衛政策與管理系統 5.4.2 危害辨識與風險評估管理
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	106	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	115	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	115	5.4.6 職業傷害與職業病
員工多元化與包容			
3-3 重大主題管理		90	5.1 員工多元化與包容
GRI 402 (2016) : 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	95	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	48、93-94	3.1.2 董事多元性與獨立性 5.1.2 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	97	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016) : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	91	5.1.1 推動職場人權保障

人才培育與發展			
3-3 重大主題管理		101	5.3 人才培育與發展
GRI 404 (2016) : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	101	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	101-103	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	104	5.3.2 績效考核機制
產品品質與安全			
3-3 重大主題管理		27-28、105	2.1 產品品質管理 5.4 職業安全衛生
GRI 416 (2016) : 顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	107-109	本公司之產品性質，並不會對顧客產生健康與安全衝擊。 生產過程中使用之化學品，於 5.4.2 危害辨識與風險評估管理，已說明評估流程與採取之管理因應對策，以確保同仁之職場安全。
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	58	3.3 法規遵循
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	70-72	4.1.3 氣候變遷因應策略
GRI 204 (2016) : 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	40	2.3.4 採購實務
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018) : 水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	85	4.4.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	86-87	4.4.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	86	4.4.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	86	4.4.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	86	4.4.2 取水、耗水與排水

GRI 308 (2016) : 供應商環境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	38-40	2.3.3 社會責任相關文件 簽署情形
GRI 400 : 社會			
GRI 401 (2016) : 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	97	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或 兼職員工）的福利	98-99	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	100	5.2.4 育嬰假
GRI 414 (2016) : 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	38-40	2.3.3 社會責任相關文件 簽署情形

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
1	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.1.1 氣候治理架構	69
2	所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1.3 氣候變遷因應策略	70-72
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1.3 氣候變遷因應策略	70-72
4	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1.2 氣候風險管理	70
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未使用情境分析	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚未規劃氣候相關風險之轉型計畫	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用碳定價工具	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	4.1.4 指標與目標	72
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	4.1.4 指標與目標 4.2.1 環境管理系統 4.2.3 溫室氣體管理 4.2.4 減量與節能措施	72、74-75、76-78

附錄三、永續揭露指標—半導體業

編號	指標	指標種類	單位	對應章節/備註說明	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	消耗能源總量：4.2.2 能源使用概況 外購電力百分比：100% 再生能源使用率：0%	75
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(1,000m ³)	4.4.2 取水、耗水與排水	86
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	有害廢棄物之重量：4.3.2 廢棄物的產生 有害廢棄物回收百分比：0%	83
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量、比率(%)	5.4.6 職業傷害與職業病	115
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	公準不適用本指標	-
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	公準之供應商 100%簽署「不使用衝突礦產聲明書」	38-40
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	報導貨幣	公準未有因反競爭行為而導致之訴訟	-
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	1.1.2 主要產品與服務	12