



鏡鈦科技股份有限公司

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY

REPORT



1 關於本報告書

1.1 經營者的話	002
1.2 關於本公司	003
1.3 報告書資訊	009

2 永續經營

2.1 永續發展策略	013
2.2 推動永續發展機制	014
2.3 董事會及功能性委員會	015

3 利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合	026
3.2 決定重大主題的流程	028
3.3 重大主題列表與管理	030

4 治理面

4.1 經濟績效	032
4.2 稅務	036
4.3 誠信經營	037
4.4 溝通管道及申訴機制	038
4.5 風險管理	039
4.6 資訊安全及客戶隱私保護	043
4.7 參與各類社團組織	043
4.8 產品及服務管理	044
4.9 供應商管理	046

5 社會面

5.1 人力發展	050
5.2 職業安全及衛生	064
5.3 社區參與	073

6 環境面

6.1 氣候變遷	077
6.2 溫室氣體管理	078
6.3 能源管理	083
6.4 水資源管理	085
6.5 廢棄物管理	086

7 附錄

附錄一、GRI 內容索引表	091
附錄二、氣候相關資訊	096
附錄三、第三方獨立保證意見 聲明書	097



關於本報告書

chapter. _____

1.1 經營者的話	002
1.2 關於本公司	003
1.3 報告書資訊	009



1.1 經營者的話

尊敬的股東、客戶、合作夥伴及各界朋友：

衷心地感謝您們對鏡鈦科技的關注和支持，並謹代表我們的團隊，向各位呈上我們的永續 (ESG) 報告書。這份報告不僅是對我們過去一年來努力工作的總結，更是對未來的承諾和期許。

鏡鈦科技自創立以來一直秉持突破創新、追求卓越、永續經營的理念，關注市場脈動，透過不斷的學習、積累能量，經歷多次轉型升級，成功由傳統加工製造商，跨入高階微創手術醫療器材的領域，展現高度國際市場競爭力。在這個充滿挑戰和變革的時代，作為醫療器材製造產業的一員，深知醫療器材產品攸關著人類的健康照護與生命的延續，因此在產品生產過程中，致力於提高品質、創新及可靠度，透過高標準的自我要求，積極落實企業責任與回饋社會，期許能為國家社會帶來正面影響，實現鏡鈦科技永續經營的企業願景—成為「善用科技及創新，造福人群的世界級公司」。



在環境保護方面，我們認識到資源的有限性和氣候變化是對全球未來的挑戰，在生產製造的過程中，積極尋求自動化生產及環保創新，努力實現資源的節約與再利用，減少溫室氣體排放，並尋求創新來改善內部生產流程和產品設計以降低對環境的影響，我們相信每一個小小的努力都將為地球的未來帶來積極的影響。

在社會責任方面，我們相信，以人為本的理念是企業可持續發展的根基。我們不僅致力於為患者提供安全、可靠的醫療器材，還致力於提升員工的福祉和專業發展。我們建立了完善的員工培訓體系和健康保障計劃，確保每位員工都能在一个安全、健康和充滿機會的環境中工作。同時，我們積極參與社區建設和公益活動，回饋社會，助力更多人獲得優質的醫療服務。

在公司治理方面，我們深知，良好的公司治理是實現永續發展的基礎。為此，我們不斷強化內部控制和風險管理，確保公司運營的透明度和合規性。我們的董事會和管理層致力於制定和執行高標準的治理政策，涵蓋企業倫理、法規遵循及信息披露。我們堅持以透明、公正和負責任的方式管理公司業務，並確保所有利益相關者的權益得到尊重和保護。此外，我們積極推動多元化與包容性，確保決策過程中融入不同的觀點和智慧，從而提升公司的競爭力和創新能力。

未來，我們將繼續秉持著誠正信實的態度，在永續發展的道路上不懈努力，強化與各利益相關方的合作，實現共贏。我們堅信，在全體員工的共同努力和各界朋友的支持下，我們必能迎接新的挑戰，實現新的突破，為全球醫療健康和環境保護做出更大的貢獻。

謹致問候

1.2 關於本公司

1.2.1 公司簡介

鏡鈦科技成立於 2004 年 10 月，營運總部座落於臺灣臺中市精密機械科技創新園區，藉由多年技術的扎根，已逐步轉型為高端精密金屬產品製造商，產品應用範圍涵蓋醫療微創手術用之器械零組件、精密五金零組件、高頻微波機械開關和相關元件與輔助系統，提供客戶各類精密金屬加工之工程整合技術、自動化生產的設備、模治具之開發與設計等服務，本公司堅持良好的產品品質、具有競爭力的價格優勢、第三地物流服務等，以 OBM、ODM 與 OEM 全方位商業模式服務客戶需求。

經營理念



誠正信實：
正派經營、誠實面對、信守承諾



創新服務：
研發精益求精、品質追求卓越



客戶滿意：
用專業贏得客戶信賴



永續經營：
落實社會責任、照顧員工、互利股東

企業願景

「善用科技及創新，造福人群的世界級公司」

股票代號	4163
資本額	新台幣 503,546 仟元
設立日期	2004 年 10 月 21 日
上櫃日期	2012 年 11 月 15 日
主營項目	醫療器材用產品、精密五金零組件產品、微波開關產品生產製造及銷售
台灣總公司 主要營運據點 (不含子公司)	● 精科廠：台中市南屯區精科路 9 號 (總部) ● 工業區廠：台中市西屯區工業區 35 路 10 號 ● 中科后里廠：台中市后里區后科路 2 段 339 號
董事長	鍾兆墳
總經理	林俊男
員工人數	截至 2025 年 12 月 31 日共 696 名員工 (含子公司)

1.2.2 公司沿革

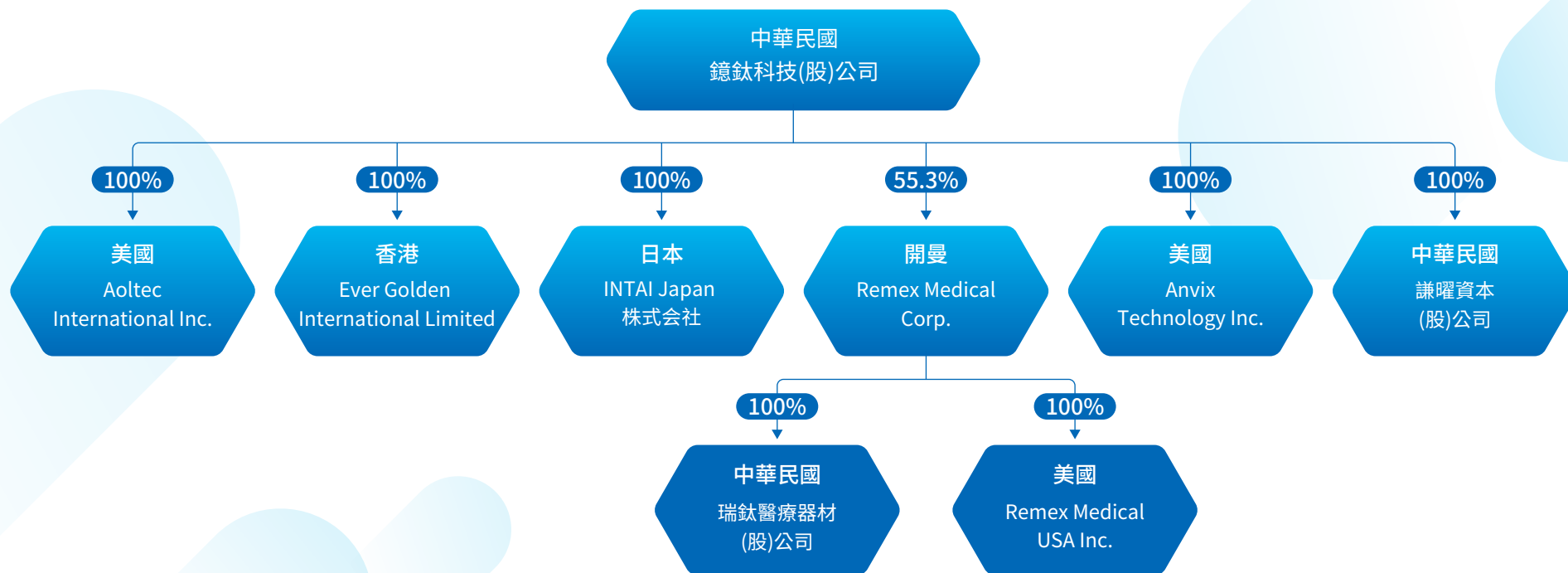




1.2.3 組織架構



1.2.4 關係企業組織



1.2.5 主要產品

營運項目	主要產品	用途
 醫療器材	內視鏡腹腔手術器械之精密金屬零組件	用於泌尿科、婦產科、一般外科、胸腔外科等手術所需器械
 精密扣件	精密五金扣件金屬加工零組件客製化產品	用於汽車產業、建築工業、工業及商辦用鎖、光學產業
 微波開關	高頻微波開關及相關被動元件、測試系統整合、天線相關產品	用於通訊產業、航太產業及精密儀器設備

1.2.6 產品銷售市場

本公司的主要客戶群分佈在北美洲、歐洲等先進國家，同時在兩岸三地亦有良好的市場表現。2024 年正式設立日本子公司，並秉持以台灣為基地，積極擴展全球業務版圖。

醫療器材

客戶群絕大多數位於北美地區，超過七成的客戶來自成熟的已開發國家。主要客戶的醫療技術與設備引領著全球的發展，鎂鈦科技與客戶緊密合作，致力於利用最先進的技術與設備，並匯聚優秀的高科技人才，提供全方位的一站式服務。我們不斷地追求創新，以滿足客戶日益增長對先進技術產品的需求。

精密扣件

作為鎂鈦科技的起家事業，經過多年的轉型與進化，仍為鎂鈦科技的主要營利事業之一，其主要客戶群來自美國、德國以及台灣等國家的汽車與航太工業，而北歐、東歐、東南亞和中東地區也都有一定的客群。

微波開關

以精密的微波開關產品線及天線產品提供全球電信、航太工業客戶群，主力客戶以北美地區為首。



1.2.7 價值鏈簡介

本公司的價值鏈包含上游供應商、中游製程，以及下游客戶與合作夥伴三大環節，運作環環相扣，確保產品品質與服務效率。供應商類型可分為四類：材料商、協力廠、物料廠、服務性供應商。整體價值鏈與前一年度相比並無重大變化，維持穩定的合作模式與供應結構，持續透過評鑑與管理優化供應鏈表現。

1.3 報告書資訊

1.3.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.3.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將每年出版永續報告書，持續關注環境、社會、經濟各面向議題，誠實揭露公司在永續議題上的努力及績效表現，向利害關係人展現鏡鈦科技對於企業永續發展決心，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月

1.3.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：

本公司鏡鈦科技臺灣總公司（下稱鏡鈦／鏡鈦科技／本公司／我們）與 8 家子公司，其中有 5 家由鏡鈦科技 100% 持股。本公司另有非實體辦公室僅註冊之海外子公司，包括美國 Aoltec International, Inc.、Remex Medical USA Inc.、Anvix Technology Inc.、香港 Ever Golden International Limited 及開曼 Remex Medical Corp.。

| 報告書統計數據計算基礎 |



財務數據

經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。



環境數據

溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。

1.3.4 資訊重編

有重編本報告書下列前期資訊已進行重編，詳細內容請詳各項資訊所在章節：

育嬰留職停薪復職率	溫室氣體排放量	水資源管理減量目標	水資源之取水量與耗水量
重編原因 原 2024 年育嬰留職停薪復職率 86%，因計算公式錯誤進行更新。 重編影響 2024 年更正為 78%	重編原因 原 2024 年永續報告書相關資料因查驗作業時程影響未及揭露，經完成第三方查驗後更新相關數據。 空氣污染物排放量計算方式調整為依據環境部「公私場所固定污染源空氣污染物排放量計算方法」之質量平衡法重新計算。 重編影響 因原排放量計算方式與公告方法不同，經依公告方法重新計算後，排放量數據已相應調整（詳見下方表格）。	重編原因 1. 2024 原統計數據來源為當月繳款之水費單，與實際用水時間有差異，2025 年依 ISO 14064-1 之分配精神，將水費單度數均攤至實際用水周期，再加總 1/1~12/31 之總用水量→年度總用水量。 2. 精科廠 2023 年 1 月水費單度數 6,749 度較平均用水度數超出 2,500 度，但實際用水週期落在 2022 年，統計週期修正後 2023 年用水量降至 56,936 度。 重編影響 2024 年用水減量成果原為總用水度數較前 1 年度降低 4.55% 修正為總用水度數較前 1 年度降低 0.63%。	重編原因 2024 原統計數據來源為當月繳款之水費單，與實際用水時間有差異，2025 年依 ISO 14064-1 之分配精神，將水費單度數均攤至實際用水周期，再加總 1/1~12/31 之總用水量→年度總用水量。 重編影響 2024 年總取水量原為 57.468 修正為 56.5767(單位：百萬公升)；原總排水量為 34.099 修正為 34.0734(單位：百萬公升)；總耗水量原為 23.369 修正為 22.5033(單位：百萬公升)；總循環水量原為 27.073 修正為 34.077(單位：百萬公升)；用水密集度原為 24.185 修正為 23.8096(單位：噸 / 百萬營收)。
報告章節			
5.1.4.1 育嬰假的復職與留任情形	6.2.2 溫室氣體排放量	6.4.1.1 水資源管理	6.4.2 用水情況

| 2024 年原溫室氣體排放量 |

溫室氣體排放量	2024 年	
	排放當量 (tCO ₂ e)	占比 (%)
範疇一	154.059	2.82
範疇二	5,261.040	96.61
範疇三	479.207	0.57
總排放量	5,462.306	100
排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元營業額)	2.279	

| 修正後溫室氣體排放量如下表 |

溫室氣體排放量	2024 年	
	排放當量 (tCO ₂ e)	占比 (%)
範疇一	337.4152	3.44
範疇二	5,261.1914	53.68
範疇三	4,202.2598	42.88
總排放量	9,800.866	100
排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元營業額)	2.356	

1.3.5 外部確信 / 保證情形



1.3.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，您可以透過本公司官方網站之企業永續專區下載取得完整報告。若您對報告書內容有任何建議與指教，我們誠摯歡迎您與我們聯繫，分享寶貴建議，您的建議是促進我們進步的動力。

- 聯絡單位：鏡鈦科技股份有限公司 永續發展推動小組
- 聯絡窗口：秘書 吳小姐
- 電話：(04)2359-5336#21399
- 電子信箱：ESG@mail.intai.com.tw
- 公司 ESG 專區網站：<http://ir.intai.com.tw/?act=about>
- 公司地址：台中市南屯區文山里精科路 9 號



永續經營

chapter. _____

2.1 永續發展策略	013
2.2 推動永續發展機制	014
2.3 董事會及功能性委員會	015



2.1 永續發展策略

為因應全球環境變遷、社會責任與治理趨勢，本公司以「整合核心業務、強化永續價值」發展全面性的永續發展策略。此策略以公司長期營運穩定與社會責任為核心，透過下列四大面向推動方向：

環境 Environmental



- 積極減少碳排放
- 採用綠色能源、提升能源使用效率
- 導入循環經濟概念，減少廢棄物產生與資源浪費

社會 Social



- 重視員工權益與職場多元共融，提供持續學習與發展機會
- 強化職業安全衛生管理，建立健康職場文化
- 積極參與社區發展與公益活動，強化與在地社會連結

公司治理 Governance



- 建立健全董事會與永續委員會機制，落實企業治理
- 推動誠信經營與反貪腐政策，強化企業內部控制
- 提高資訊揭露透明度，對外定期發布永續報告書

利害關係人溝通與風險管理

Stakeholder Communication and Risk Management



- 定期與員工、客戶、供應商、股東及社區溝通其關切議題
- 評估與管理永續相關風險(如氣候風險、供應鏈風險)

2.2 推動永續發展機制

2.2.1 推動永續發展之治理架構

鏡鈦科技於 2011 年訂定「企業社會責任實務守則」，為實踐 ESG 願景與使命，於 2024 年 5 月正式成立「永續發展推動小組」做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展推動小組由董事長擔任主席、總經理擔任召集人。

永續發展推動小組由人資部經理擔任秘書，推動小組轄下依功能權責成立執行小組，包含治理小組、環境小組、人群 / 社會關懷小組，各組指派 1 名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，由小組組長檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並於永續報告書中揭露。



2.2.2 永續運作情形

除例行的 ESG 執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，亦會將調查結果及因應措施提報董事會。2025/08/06 報告 2025 及 2026 利害關係人重大議題 8 項並於董事會定期報告推動成果。

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會負責監督指導本公司永續發展推動執行責任。由「永續發展推動小組」根據重大議題與公司經營願景，擬定永續管理策略與目標，並由各小組長負責推動重大議題、策略與目標及管控風險變化，並定期回報執行狀況，再由「永續發展推動小組」彙整資訊呈報給董事會審核與檢視。

2.3.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會經「永續發展推動小組」彙整環境、社會與治理 (ESG) 之重大議題、策略與目標及管控風險，協助董事會掌握公司在永續議題上的整體風險與機會。針對績效推動進度及成果於每次董事會報告，2025 年永續發展推動小組共提報董事會 5 次。

除重大主題外，另涵蓋以下面向：



環境面

能源使用強度、溫室氣體排放、法規遵循等。



社會面

員工福利制度、員工訓練時數、職業安全事件、社會服務等。



治理面

營運績效、審計委員會及薪酬委員會推動情形等。

2.3.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年定期規劃董事進修課程，涵蓋公司治理、經濟、環境與社會 (ESG) 等相關議題，以強化董事對永續發展趨勢之認識，提升董事會於風險識別與管理上的能力，進一步強化決策品質與治理效能。2025 年董事會全體董事進修時數達 63 小時，平均每位董事進修時數 9 小時，董事會進修情形可參閱公開資訊觀測站：董事及監察人出 (列) 席董事會及進修情形暨獨立董事現職、經歷及兼任情形 (個別)。



董事參與永續發展相關進修情形

進修日期	課程名稱	主辦單位	進修時數
2025/01/09	萬物皆連網，萬物皆可駭 - 物聯網資訊安全，由你我作起！	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/01/15	輝達的三兆奇蹟人工智慧背後的半導體產業革命新思維	● 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3
2025/01/17	當前全球經濟與金融情勢	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/02/21	審計委員如何落實財報審查	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/03/04	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/03/11	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/03/14	循環經濟效益與永續金融商機	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/04/15	公司經營權爭奪案例分析	● 社團法人中華公司治理協會	6
2025/04/15	企業創新成長與天使投資	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/04/18	高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/04/25	企業併購後整合議題探討與管理機制建立	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/06/11	公司治理主管與會議管理	● 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3
2025/06/24	2025 川普「對等關稅」衝擊下的契約風險管理	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/07/08	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	● 社團法人中華公司治理協會	6
2025/07/09	公司治理論壇	● 台灣證券交易所	6
2025/07/22	永續發展宣導會	● 社團法人中華公司治理協會	3
2025/10/16	從股東行動主義觀點，由外資法人投票行為之實務案例解析，來落實國際思維之董監責任	● 台灣證券交易所	3
2025/12/10	「企業避險新思維：應對匯率挑戰與資產管理趨勢」研討會	● 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	3

註：今年度全體董事皆依規定完成進修時數。

2.3.2 董事會結構及運作情形

2.3.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2023 年 06 月 21 日至 2026 年 06 月 20 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中男：女占比為 7：0。受限於產業特性，具營運所需專業背景之女性董事不易尋覓，目前本公司女性董事席次比例尚未達三分之一，公司於 2026 年董事全面改選時，將秉持著董事會多元化之精神，持續尋覓及邀請適任人選加入，提出合適之董事候選名單，致力於提升女性董事席次比例。

個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等）

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	進修氣候變遷時數
董事長	中華民國	鍾兆垣	男 71~80	- 空軍機械學校專科班 - 空軍後勤基地航空零組件研發職務 - 昂記科技（股）公司總經理 - 鏡太興業（股）公司總經理 - 利台科技（股）公司董事 - 本公司總經理 - 本公司副董事長	- 本公司技術長 - 本公司育成事業單位主管 - 鴻偉投資（股）公司董事長 - Aoltec International Inc. 董事代表 - Ever Golden International Limited 董事代表 - INTAI Japan Corp. 董事代表 / 董事長 - Anvix Technology Inc. 董事代表 / 總經理	
董事	中華民國	林寶彰	男 71~80	- 國立台北工專機械工程系 - 台北科技大學名譽工學博士 - 日商台灣東京晶體公司生產部經理 - 中國生產力中心顧問師 - 鏡太興業（股）公司董事長 - 利台科技（股）公司董事長 - 本公司董事長 - 台灣微創醫療器材（股）公司董事長 - 台北科技大學華東區校友會理事長 - 臺灣臺北科技大學產官學研菁英協會理事長 - 社團法人台中市生命線協會理事長	- 本公司策略長 - 高鋒投資（股）公司董事長 - 金澤投資（股）公司董事 - Aoltec International Inc. 董事代表 - INTAI Japan Corp. 董事代表 - Anvix Technology Inc. 董事代表	

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	進修氣候變遷時數
董事	中華民國	林俊男	男 41~50	- 美國南加州大學企業管理碩士 - 本公司業務經理 - 瑞士銀行香港分行副董事 - 本公司董事長特助 - 本公司牙科事業單位主管	- 本公司總經理 - 本公司植入物事業處主管 - Aoltec International Inc. 董事代表 / 祕書長 - Remex Medical Corp. 法人董事代表 / 董事長 - 台灣微創醫療器材(股)公司法人董事代表 - Wiltrom Inc. 董事 - 瑞鈦醫療器材(股)公司法人董事代表 / 董事長 / 總經理 - INTAI Japan Corp. 董事代表 - Anvix Technology Inc. 祕書長 - Remex Medical USA Inc. 董事代表 / 祕書長 - 成昇投資(股)公司董事長 - 高鋒投資(股)公司董事 - 金澤投資(股)公司董事	
董事	中華民國	陳孝湧	男 71~80	- 台北工專機械工程系 - 台灣科技大學機械工程學系 - 僑泰高級職業學校教師 - 俐達敏工業(股)公司經理 - 鏡太興業(股)公司總經理 - 本公司監察人	無	

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別年齡	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	進修氣候變遷時數
獨立董事	中華民國	童瑞龍	男 71~80	- 陽明大學醫務管理研究所碩士 - 台大卓越領導人訓練班結業 - 台大精鍊高階管理實務研習班結業 - 教育部部定講師 - 國際扶輪社 3461 地區創區總監 - 財團法人臺中市港區文化藝術基金會常務董事 - 台灣私立醫療院所協會常務理事 - 台灣醫療社團法人協會常務理事 - 中央健保署中區業務組與醫院總額中區執行分會委員	- 童綜合醫療社團法人 副董事長 - 財團法人臺中市私立家賣社會福利慈善事業基金會 董事長 - 旭東機械工業(股)公司董事 - 大光醫院管理顧問(股)公司董事 - 京泰企業(股)公司董事	6H
獨立董事	中華民國	潘正雄	男 61~70	- 政治大學法律研究所碩士 - 台北地方法院法官	眾城國際法律事務所律師	
獨立董事	中華民國	田嘉昇	男 51~60	- 中興大學企管研究所碩士 - 安永聯合會計師事務所會計師 - 東林科技(股)公司監察人 - 雙邦實業(股)公司監察人	- 陽光會計師事務所會計師 - 原動力企管顧問(股)公司董事長 - 海昌生化科技(股)公司獨立董事 - 希華晶體科技(股)公司獨立董事 - 佐茂(股)公司獨立董事 - 玉晶光電(股)公司董事 - 連展投資控股(股)公司董事 - 原動力企管顧問(股)公司董事 - 大自然交易平台股份有限公司董事 - 馬森科技(股)公司董事 - 大豐環保科技(股)公司監察人	12H

董事會多元化

多元化面向		基本組成									專業背景				專業知識與技能					
姓名	國籍	性別	具員工身份	年齡				獨立董事任期年資			會計	財務	法律	產業	營運判斷能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導決策能力
				41至50	51至60	61至70	71以上	3年以下	3至9年	9年以上										
董事	鍾兆垣	男	✓				✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	林寶彰	男	✓				✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	林俊男	男	✓	✓										✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	陳孝湧	男					✓							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	童瑞龍	男					✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	潘正雄	男				✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
	田嘉昇	男			✓				✓		✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓

董事會成員結構

項目	分類	占比
 性別	男性	100%
	女性	0%
 年齡	50歲(含)以下	14%
	50-70歲	29%
	70歲(含)以上	57%

2.3.2.2 董事會運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 5 次董事常會，平均出席率為 100%。

2.3.2.3 提名與遴選

本公司董事會選任係採候選人提名制度，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，依據公司治理實務守則所訂之董事會成員組成之多元化方針，考量董事成員所需具備之專業知識、技術、經驗與性別等多元化要件，做為董事會提名之參考依據，提出候選人名單並依據董事選舉辦法辦理之。

2.3.2.4 利益迴避

本公司「公司治理實務守則」、「董事會議事規則」及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。本公司於寄發開會通知時，即提醒董事對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於本公司利益之虞者，應於會議上說明原因，陳述意見及答詢，並不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。

2025 年董事會議案涉及董事自身利害關係相關情事，董事均確實於該議案討論及表決時迴避。

董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：

董事會日期	議案內容	利益迴避董事	迴避原因	參與表決情形
114/3/5	本公司子公司架構調整案。	林俊男、林寶彰董事	林俊男董事兼任子公司經理人為直接利益，與林寶彰董事具一親等親屬關係，屬間接利害關係人	不參與討論及表決
	本公司 113 年度董事酬勞分配案。	鍾兆塤、林寶彰、林俊男及陳孝湧董事	董事直接利益衝突	不參與討論及表決；鍾兆塤主席指定童瑞龍獨立董事為代理主席
	本公司及子公司經理人 113 年獎金審查與核定案。	鍾兆塤、林寶彰、林俊男董事	兼任經理人直接利益衝突	不參與討論及表決；鍾兆塤主席指定童瑞龍獨立董事為代理主席
	本公司發行 113 年度限制員工權利新股受領經理人名冊及數量審查與核定案。	鍾兆塤、林寶彰、林俊男董事	兼任經理人直接利益衝突	不參與討論及表決；鍾兆塤主席指定童瑞龍獨立董事為代理主席
	子公司投資架構調整股權處分及取得案。	林俊男、林寶彰董事	林俊男董事兼任子公司經理人為直接利益，與林寶彰董事具一親等親屬關係，屬間接利害關係人	不參與討論及表決

董事會日期	議案內容	利益迴避董事	迴避原因	參與表決情形
114/3/5	子公司法派董事名單暨解除經理人競業禁止限制案。	林俊男、林寶彰董事	林俊男董事兼任子公司經理人為直接利益，與林寶彰董事具一親等親屬關係，屬間接利害關係人	不參與討論及表決
	轉投資事業法派董事名單暨解除經理人競業禁止限制案。	林俊男、林寶彰董事	林俊男董事兼任經理人直接利益衝突為直接利益，與林寶彰董事具一親等親屬關係，屬間接利害關係人	不參與討論及表決
114/5/2	子公司法派董事名單暨解除經理人競業禁止限制案。	鍾兆填、林寶彰、林俊男董事	兼任經理人直接利益衝突	不參與討論及表決；鍾兆填主席指定田嘉昇獨立董事為代理主席
114/8/6	本公司擬設立美國孫公司案。	林俊男、林寶彰董事	林俊男董事兼任子公司經理人為直接利益，與林寶彰董事具一親等親屬關係，屬間接利害關係人	不參與討論及表決
114/11/5	本公司經理人 114 年度年終獎金暨 114 年度第 1 季至第 3 季績效獎金審查與核定案。	鍾兆填、林寶彰、林俊男董事	兼任經理人直接利益衝突	不參與討論及表決；鍾兆填主席指定童瑞龍獨立董事為代理主席
	本公司經理人 115 年度薪資審議案。	鍾兆填、林寶彰、林俊男董事	兼任經理人直接利益衝突	不參與討論及表決；鍾兆填主席指定童瑞龍獨立董事為代理主席
	本公司「經理人酬金管理辦法」修訂案。	鍾兆填、林寶彰、林俊男董事	兼任經理人直接利益衝突	不參與討論及表決；鍾兆填主席指定童瑞龍獨立董事為代理主席

2.3.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「董事酬金管理辦法」之規定辦理，經薪酬委員會議並提董事會決議，董事薪酬包含請列出董事薪酬項目，例如現金報酬（固定）、董事酬勞（變動）、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，依「董事會績效評估辦法」及「董事酬金管理辦法」之規定，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度依據高階經理人留才暨退休（職）辦法規定辦理。

2. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形

從數據顯示，2025 年員工福利平均數與員工薪資平均數均呈現成長趨勢。更重要的是，非擔任主管職務之全時員工的薪資亦同步提升。未來，本公司將持續審視並優化薪酬福利制度，為員工提供更具競爭力且公平友善的工作環境，進而強化組織韌性與永續發展的動能。

2025 年本公司非經理人最高薪酬個人之年度總薪酬與公司整體員工年度薪酬中位數之比率為 7.50，較 2024 年的 9.06 略微下降；然而，最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比的比率為 -0.89，相較於 2024 年的 2.22，顯示高階薪酬調幅與基層員工薪酬更趨於一致。

項目	2024 年	2025 年	變動差異
員工福利平均數 (千元 / 人)	913	939	發行限制員工權利新股
員工薪資平均數 (千元 / 人)	796	811	依員工資歷及個人表現調薪
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (千元 / 人)	694	723	1. 依員工資歷及個人表現調薪 2. 發行限制員工權利新股
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數變動百分比 (%)	10.33	4.18	1. 依員工資歷及個人表現調薪 2. 發行限制員工權利新股
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (千元 / 人)	530	582	1. 依員工資歷及個人表現調薪 2. 發行限制員工權利新股
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數變動百分比 (%)	6.43	9.81	1. 依員工資歷及個人表現調薪 2. 發行限制員工權利新股
年度總薪酬比率	9.06	7.50	為吸引及留住優秀人才
年度總薪資報酬變化比率	2.22	-0.89	提供具競爭力的總薪酬 (含限制員工權利新股認列差異)，以留住關鍵人才

註 1：本公司以臺灣證券交易所規定之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報」為統計基礎，揭露最高個人之年度總薪酬與全時員工薪資中位數。

註 2：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數變動率為當年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 - 前一年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 / 前一年度非擔任主管職務之全時員工薪資平均數

註 3：非擔任主管職務之全時員工薪資平均數變動率為當年度非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 - 前一年度非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 / 前一年度非擔任主管職務之全時員工薪資中位數

註 4：年度總薪酬比率為組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數

註 5：年度總薪資報酬變化比率為組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比

註 6：上列統計不含子公司、外包及派遣人員。

2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

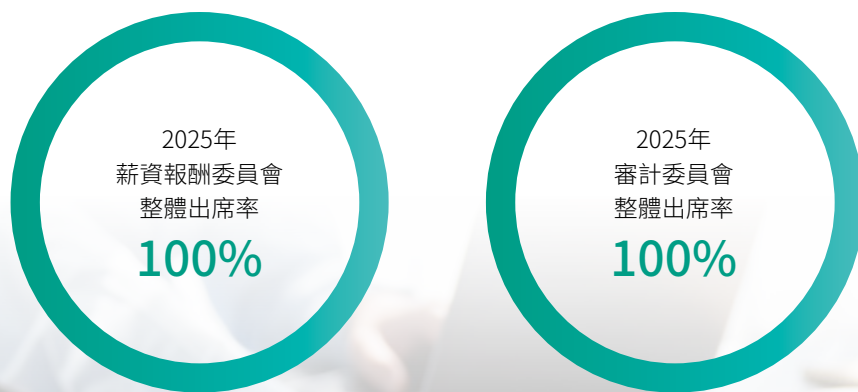
2.3.3.1 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員由董事會決議委任，由三位獨立董事組成，男：女比例為 3：0。本屆薪酬委員會任期為 2023 年 6 月 21 日至 2026 年 6 月 20 日，薪酬委員會每年召開二次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳公開資訊觀測站：設立功能性委員會及組織成員 _ 薪資報酬委員會運作情形。

2.3.3.2 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位，男：女比例為 3：0。本屆審計委員會任期為 2023 年 06 月 21 日至 2026 年 06 月 20 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳公開資訊觀測站：設立功能性委員會及組織成員 _ 審計委員會 (依證券交易法 14-4 強制設置) 運作情形。

| 功能性委員會 - 會議出席率 |



利害關係人與 重大主題

chapter. _____

- | | |
|---------------|-----|
| 3.1 利害關係人議合 | 026 |
| 3.2 決定重大主題的流程 | 028 |
| 3.3 重大主題列表與管理 | 030 |



3.1 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為客戶、員工、投資者、供應商、社區、學生 / 求職者、政府機關、媒體、倡議合作夥伴等 9 類。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	溝通議題	溝通管道與頻率	溝通實績
 客戶	- 顧客隱私 - 產品與服務標示 - 顧客的健康與安全 - 道德 / 倫理行為準則 - 供應商勞工實務評估 - 採購實務	- 投保產品責任險 (每年) - 客戶滿意度調查 (每年) - 定期性 / 即時性會議 (不定期) - 客訴聯絡窗口 (不定期) - 客戶稽核 (每年)	- 客戶滿意度調查，滿意度平均 89 分以上。 - 舉辦 / 參加展覽活動 10 次。 - 新客戶廠內來訪 / 拜訪 30 家以上。 - 投保產品責任險。 - 查核 ISO / IEC 27001 完成，並派訓 18 人取得 IEC / ISO 27001:2022 主導稽核員證書。
 供應商	- 採購實務 - 產品與服務標示 - 綠色供應鏈管理 - 經濟績效	- 供應商評鑑 (依事業處規定) - 供應商稽核 (每年) - 檢舉信箱 (不定期) - 定期性 / 即時性會議 (定期 / 不定期) - 不定期巡視訪談、指導 (不定期)	- 供應商評鑑家數約 460 間。 - 供應商簽署企業社會責任承諾書累計達 1800 家以上。 - 檢舉信箱接獲 0 件。
 社區	- 環保法規遵循 - 廢棄物管理 - 空氣污染管理 - 水資源與廢水排放管控	- 社區參與 (不定期) - 公司網站 (不定期) - 申訴專線 (常設)	- 導入 ISO 14064。 - 遵行 ISO 14001，每年進行第三方查驗通過。 - 依法遵循主管機關之要求並定期申報、配合主管機關監理與查核。

利害關係人	溝通議題	溝通管道與頻率	溝通實績
 政府機關	- 公司治理 - 經濟績效 - 永續發展策略 - 職業健康與安全 - 風險管理	- 宣導會、研討會 (不定期) - 主管機關稽核 (不定期) - 公文往來 (不定期) - 環保法規查核及依法申報 (定期) - 公開資訊觀測站公告申報 (定期及不定期)	- 參與勞動部職業安全衛生署、台中市勞動檢查處、國家科學及技術委員會中部科學園區管理局之職業安全衛生宣導會或研討會等 20 場以上。 - 臺中市勞動檢查處現場稽查輔導 5 次。 - 臺中市勞動檢查處公文來函與回覆 14 次。 - 中部科學園區管理局現場輔導 3 次。 - 中部科學園區管理局公文來函與回覆 1 次。 - 台中市政府環保局現場勘查輔導 8 次。 - 台中市政府環保局公文來函與回覆 23 次。 - 於公開資訊觀測站電子認證系統之稽核申報事項，共計 5 次。
 員工	- 職業健康與安全 - 勞資關係 - 訓練與教育 - 反貪腐	- 勞資會議 (每季一次) - 內部公告 (不定期) - 職工福利委員會 (不定期) - 職業安全衛生委員會 (每季一次) - 員工意見箱 (常設) - 員工滿意度調查 (每年一次) - 員工健康關懷 (不定期)	- 每季召開職業安全衛生委員會。 - 每年辦理 2 次作業環境監測，並於廠內公佈欄公告。 - 每月職安資訊宣導，共 12 次。 - 全年公司 (含分公司) 舉行共計 8 次勞資會議。 - 員工意見箱已解決與回覆共計有 23 件。 - 福委會會議共 9 次。 - 員工健康關懷人數 302 位。 - 針對核心、專業、管理、安全衛生等訓練，截至 12 月底舉辦約 546 堂訓練課程，平均每人參訓時數約 14.43/ 時。 - 新進員工共約 72 人實施誠信經營教育訓練 (含誠信經營規範說明、人權、保密、智慧財產權及反貪腐政策宣導)，受訓總時數約為 36 小時。 - 公司舉辦「鎂鈦捐血捐愛公益活動」參與人數 54 人。
 投資人	- 經營績效 - 公司治理 - 風險管理 - 市場形象	- 公司年報 (每年一次) - 股東會 (每年) - 財務報告 (每季) - 不定期法說會 (每年至少 1 次) - 公開資訊觀測站 (定期及不定期) - 發言人信箱 (常設) - 海內外投資機構研討會及溝通會議 (不定期) - 違反誠信行為檢舉	- 中文重大訊息 33 則。 - 受邀參加一場國內法人說明會 (3/25)。 - 發言人不定期回覆股東提問。 - 違反誠信行為檢舉信箱接獲 0 件。 - 年度查核稽核報告檢查檢舉信箱伺服器信件統計樣本數 (113.3.1~114.2.28)，共計 673 件 (含垃圾郵件過濾系統攔截 578 件；廣告信 82 件；ESG、CSR 類宣導信 4 件；可疑信件 9 件) - 議事單位每季提醒審委會主席受理違反誠信行為檢舉信箱。

利害關係人	溝通議題	溝通管道與頻率	溝通實績
 學生 / 求職者	- 產學合作 - 就業機會	- 產學 / 建教合作 (不定期) - 公司求職網 (不定期)	國內高中、大專院校產學合作共 4 間，產業實習 7 人。2025 年實習生留任人數 3 人 (含高職轉大專院校)。
 媒體	最新議題及趨勢	- 媒體採訪 (不定期) - 危機事件說明 (不定期) - 新聞稿、聲明稿 (不定期)	新聞報導 5 則。
 倡議合作夥伴	- 氣候變遷 / 環境保護 - 人權 - 社會參與及關懷	- 氣候變遷減緩調適 (不定期) - 物資捐贈 (不定期) - 公益活動參與 (不定期) - 參與相關組織 (不定期)	- 志工隊 4 場志工活動，累計參與人數 32 人。 - 捐款 / 贊助約 110 萬元 (含社會公益、學術贊助、宗教團體、文藝活動等)。

3.2 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

3.2.1 了解組織脈絡

本公司參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 GRI 準則 (GRI Standards) 及生技醫療產業重要議題等，並參考利害關係人意見，彙整 3 大面向永續議題，包含經濟面、環境面及人群面等。

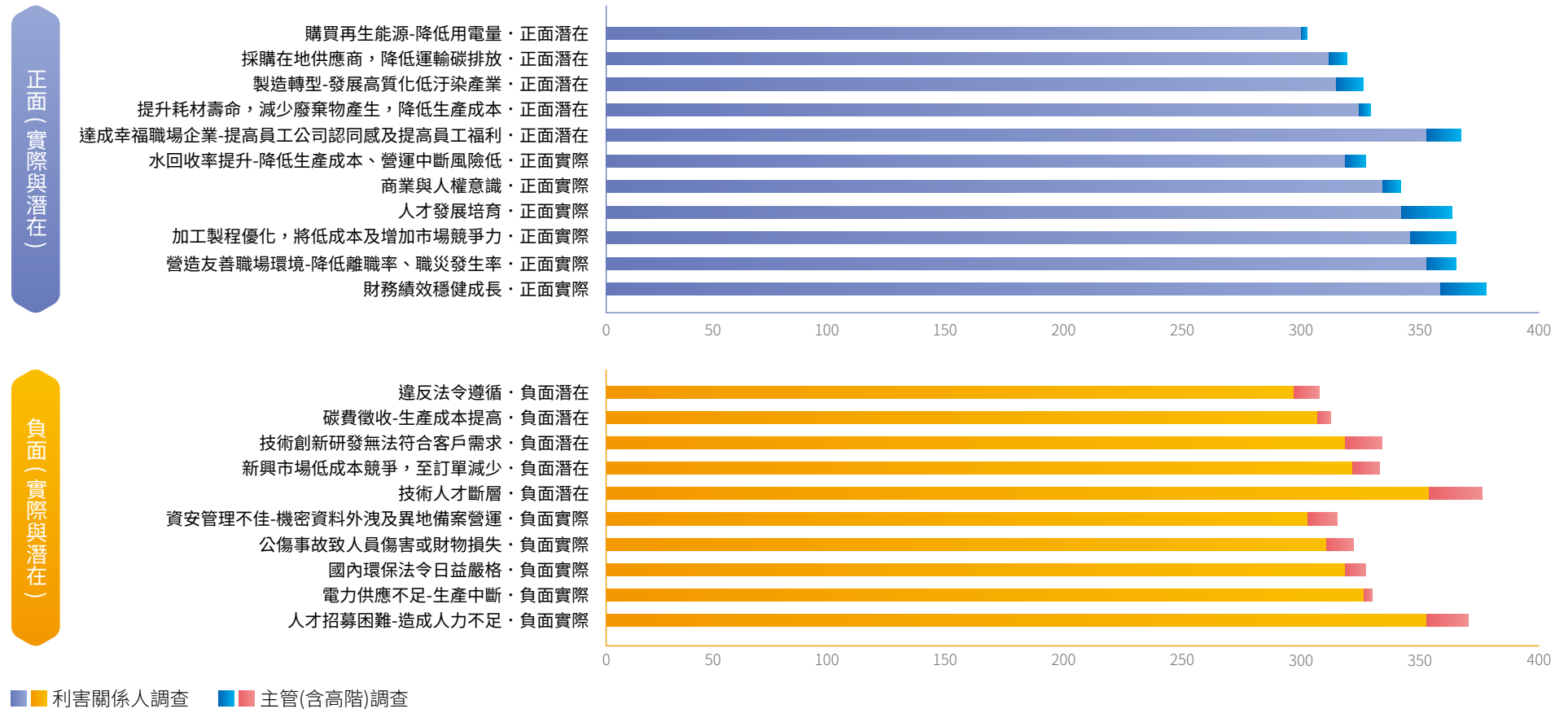
3.2.2 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊，共計列出 40 項評估項目，寄發問卷予利害關係人 (包括客戶、供應商、政府機關、投資者等) 進行議題調查。

- 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
- 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

3.2.3 排定衝擊優先順序

本公司經彙整利害關係人問卷結果並透過內部主管及高階主管會議調查及討論，針對有顯著衝擊之議題，經管理階層決定對營運有重大影響之議題，作為近二年永續報告書之優先報導主題，有效評估各議題對公司營運的重要性。



3.2.4 確定重大主題

本公司根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 8 項重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

3.3 重大主題列表與管理

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出重大主題數量重大主題。

本公司於 2025 年重新檢視重大議題，並與 2024 年結果進行比較與調整。相較於 2024 年，經濟與營運面之重大主題新增及強化「發展或實施其他先進技術一提升效率及品質」以及「加工製程優化，降低成本及增加市場競爭力」，以回應產業環境快速變化與提升整體營運績效之需求；社會面則因應人力結構與組織發展挑戰，調整為「技術人才斷層」、「人才招聘困難一造成人力不足」，以及「達成幸福職場企業一提高員工公司認同感及提升員工福利」。整體而言，本年度重大議題之調整更聚焦於技術升級與人力資源管理，反映公司在永續經營策略上，持續強化營運韌性與人才發展之方向。

重大主題列表

考量面	策略 / 目標	KPI 項目	指標	2025 年實績成果
經濟面	• 財務績效穩健成長	• 營業淨利成長率	GRI 201	營業淨利成長率目標為 10~15%，實際為 19.5%。主要係產品組合優化、製程效率提升及成本控管方面展現成效，有效維持穩健的獲利能力。
	• 發展或實施其他先進技術 - 提升效率及品質	• 開發時程	GRI 201	針對公司植入物事業處 2025 年專案平均的執行天數設於 180 天 (日曆天)，實際天數為 175.5 天。專案項目主要透過專案會議進行追蹤管控。
	• 加工製程優化，降低成本及增加市場競爭力	• 不良率	GRI 201	針對公司植入物事業處提出 2025 年製程與進料不良率分為目標為 $\leq 1.5\%$ 、 $\leq 3\%$ ，實際不良率達成為 0.94%、0.86%。主要透過每月品質會議管控，若有遇到不良品則會召開 MRB(Material Review Board)。
	• 導入自動化流程和系統 - 提升生產效率、降低生產成本	• 生產成本降低	GRI 201	全公司 2025 年生產作業成本改善目標 100 萬，實際改善成本為 169 萬，年度累積達成率為 169 %。
社會面	• 人才發展培育	• 平均訓練時數	GRI 404	針對 2025 年每人平均訓練時數 10H，實際每人平均訓練時數 14.43H。主要是醫療品質程序訓練要求而提高訓練時數。
		• 訓後滿意度	GRI 404	今年度目標公開班課程滿意度達 80%，截至 12 月為 90%。
	• 技術人才斷層	• 技術職接班計畫完備率	GRI 404	針對公司醫療事業處 2025 年針對醫療事業處研發中心單位統計，技術職接班計畫完備率目標值為 90%，實際值為 92%。
	• 人才招聘困難 - 造成人力不足	• 招募完成率	GRI 404	招募完成率目標時為 70%，實際值為 58.62%。主要因為在下半年度增加較多職缺致無法於 12 月底完成。
		• 新招募管道開發	GRI 404	新招募管道開發目標值增加 3 個有效招募管道，2025 年新增家合作產學實習學校有 2 間；派遣公司 4 間。
	• 達成幸福職場企業 - 提高員工公司認同感及提高員工福利	• 員工滿意度	GRI 401	全公司於 2025/11/03-2025/11/14 完成共用部門滿意度調查，滿意程度 (含尚可) 以上目標值為 80%，實際值滿意度調查平均分數為 96.37%。
		• 健康參與率 (如健檢、心理)	GRI 403	全公司 2025 年目標完成率為 100%，實際健康體檢完成率 100%。

治理面

chapter. _____

4.1 經濟績效	032
4.2 稅務	036
4.3 誠信經營	037
4.4 溝通管道及申訴機制	038
4.5 風險管理	039
4.6 資訊安全及客戶隱私保護	043
4.7 參與各類社團組織	043
4.8 產品及服務管理	044
4.9 供應商管理	046



4.1 經濟績效

4.1.1 組織所產生及分配的直接經濟價值

本公司 2025 年合併營收總額為新臺幣 2,405,149 仟元，其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

項目	2025 年	項目	2025 年
1. 營業收入淨額	2,405,149	5. 支付出資人款項 (股東股利 + 利息費用)	197,889
2. 營業外收支 (註)	41,901	6. 支付政府的款項 (包括稅款及罰金)	44,323
產生的直接經濟價值 (A)=1.+2.	2,447,050	7. 社區投資	1,162
3. 營業成本 (成本 + 費用)-(薪資與福利)	1,253,961	分配的直接經濟價值 (B)=3.~7.	2,185,886
4. 員工薪資與福利支出 (用人費用)	687,851	留存的經濟價值 (A-B)	261,864

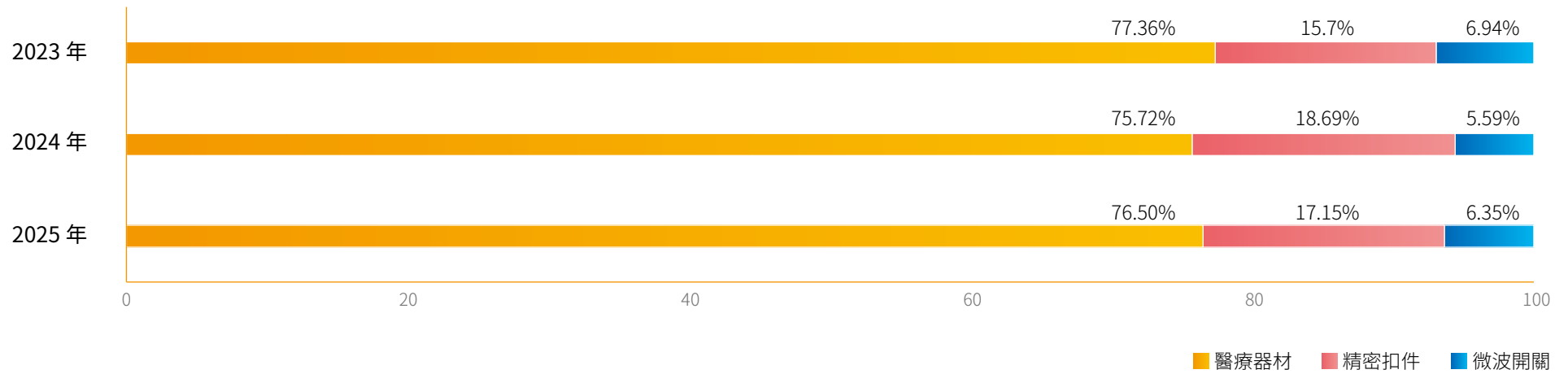
註：包含利息收入、股利收入、租金收入、政府補助、處分資產損益及外幣兌換損益等。外幣兌換損益係採已實現金額新台幣 \$(12,069) 仟元列計；未實現評價損失共計新台幣 13,635 仟元，因不涉及實際經濟價值流動，故不予計入。

4.1.1.1 產品銷售比重

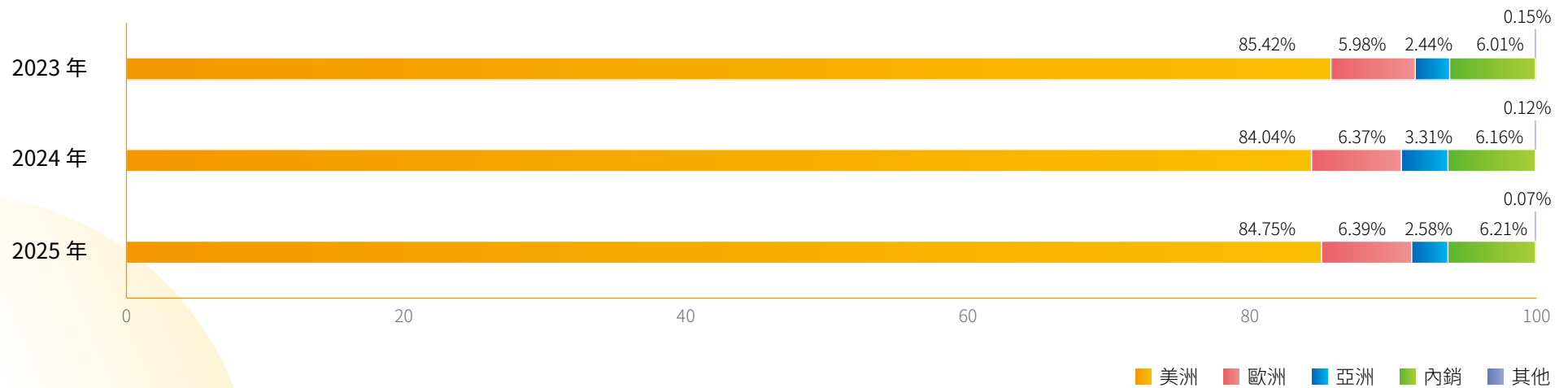
本公司擁有超過 30 年之醫療器械產品生產製造經驗，深耕產業多年，已在國內醫療器材市場建立穩固之領先地位。於全球市場方面，本公司長期供應國際知名醫療器械品牌，並與美國主要醫材廠商保持穩定合作關係，為多家國際集團前五大金屬類醫療零組件供應商之一，展現本公司於全球市場中之競爭優勢與信賴度。

此外，本公司所生產之精密扣件產品與微波開關產品主要銷售對象為全球知名通訊、電子與工業應用領域之領導廠商。隨著海外訂單穩定成長與產品應用領域持續拓展，預期未來將進一步提升市場占有率，擴大本公司於高附加價值金屬加工領域之國際影響力。

產品銷售比重



4.1.1.2 銷售地區



註：內銷係指銷售予臺灣當地之客戶。

4.1.2 生產技術發展效益

本公司持續推動生產效率提升與資源最佳化，透過多項具體的專案管理與技術改善措施，於 2025 年實現顯著成效：

項目	成果效益
生產作業成本改善	- 目標：成本改善為台幣 10,000,000 元 - 成果：改善項目評估目標主要依單位人員訴求或單位成本過高於市場沒有競爭力等項目，年度實際累積金額台幣 16,900,000 元，年度累積達成率為 169 %。
材料及託工成本節省	- 目標：成本節省台幣 25,800,000 元。 - 成果：針對廠內部分原材料及外包商價格協商調整降價，年度實際累積台幣 20,300,000 元，年度累積達成率為 78 %。
製造、資材、品管 減少人力需求	- 目標：年度人力下降 46 人 - 成果：生產作業成本改善致使生產流程簡化，相對減少人力年度實際累積 17 人，年度實際累積達成率為 37 %。

註：改善專案期間會依改善案不同會有跨年度但結案日為 2025 年。



4.1.3 確定給付制義務與其他退休計畫

本公司依循勞動基準法及勞工退休金條例訂定員工退休辦法，並按月提撥、提繳退休準備金至專戶，每年亦透過專業精算顧問，執行退休準備金精算，以確認足額提撥，保障同仁未來請領退休金的權益。

項目	適用人數	提撥說明
勞退條例新制退休金	583 位	退休金之給付依月提繳工資分級表，由公司按月以不低於員工每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。本公司 2025 年認列之退休金成本為新台幣 19,002 仟元。
勞基法舊制退休金	68 位	根據服務年資及核准退休日前 6 個月平均工資計算，每月按員工薪資總額 2% 提撥退休金，存入勞工退休準備金監督委員會於台灣銀行之專戶，截至 2025 年底專戶餘額為新台幣 36,649 仟元，並依精算結果評估未來退休給付責任為新台幣 95,201 仟元，整體制度運作穩定，將持續透過適當提撥與管理，確保員工退休保障。

4.1.4 取自政府之財務援助

2025 年本公司總計獲得來自政府的財務補助 44,438,470 元，主要用於導入研發創新技術及支持政府參展活動。

補助單位	補助計畫名稱	補助金額 (元 / 台幣)
經濟部	● 綠色供應鏈大手牽小手低碳夥伴聯盟計畫	20,786,246
	● 創新混合式多軌衛星移動通訊終端前瞻技術研發計畫	20,909,857
	● 海外國際展覽	40,000
	● MEDeviceBoston 波士頓生物醫學器械展參展計畫	40,000
	● MD&M west Medical Design and Manufacturing West Conference & Exposition 參展計畫	45,000
勞動部	● 產學攜手合作計畫 2.0	25,385
	● 中小企業臨場健康服務補助款 (中科后里廠)	43,100
財團法人台灣中小企業聯合輔導基金會	● 航空用配平馬達開發計畫	1,548,882
	● 電動商用車電子液壓助力轉向系統開發計畫	1,000,000
總計補助金額		44,438,470

4.2 稅務

4.2.1 稅務政策

本公司訂定五項稅務政策

- 依法辦理稅務申報與繳納，遵循營運所在地之稅法規定及其立法意旨，確保合規。
- 關係人交易係遵循相關規定與準則要求處理，且符合常規交易原則。
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或低稅率國家進行租稅規劃。
- 與稅務機關建立互信的溝通關係。
- 重大決策皆考量租稅的影響。

4.2.2 稅務治理、管控與風險管理

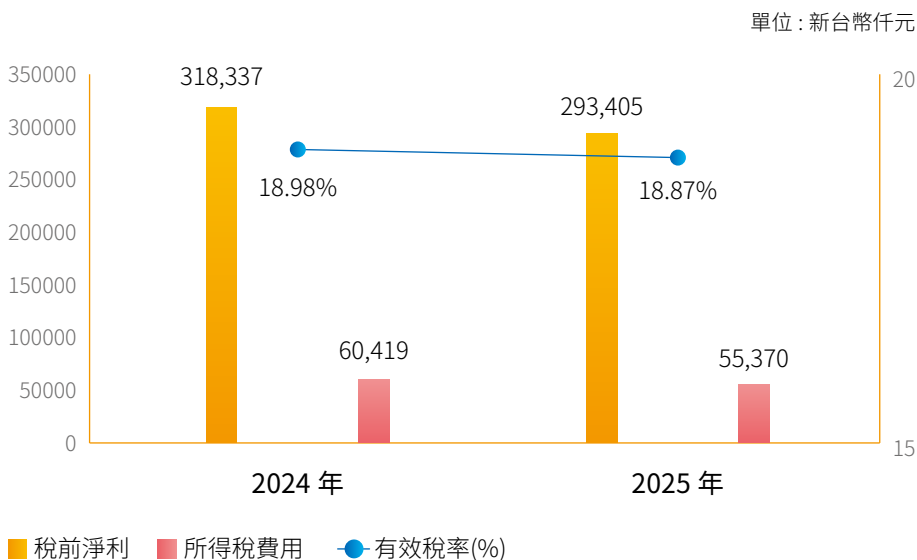
本公司因應國際稅務治理趨勢，秉持誠信經營原則，訂定稅務管理機制，確保依法申報與誠實納稅，善盡企業社會責任。稅務管理由財務部門負責執行，定期接受專業訓練，並於重大交易初期即評估其稅務影響，持續檢視各子公司之稅務遵循狀況。面對稅務風險，除主動與稅務機關溝通外，亦視需要諮詢外部專業意見，提升申報正確性與透明度。

4.2.3 利害關係人稅務議題之溝通與管理

本公司透過年度報告揭露稅負概況，並就不熟悉之稅務規定，主動與稅務機關溝通，持續維持良好互信關係，以有效管理與利害關係人相關之稅務議題。相關詳情請參考公司網站 <http://ir.intai.com.tw/?act=financial&cmd=list>。



4.2.4 年度稅務繳納狀況



4.3 誠信經營

4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範

「誠正信實」是鏡鈦科技重要之企業經營理念，「誠懇、正直、信用、務實」是人與人相處最基本的態度，延伸至企業，更是永續經營不可或缺的要件，以持續獲得合作夥伴及社會大眾的信賴與支持。因此，本公司將誠信道德視為最基本的紀律要求，不論是管理階層或基層夥伴，均嚴格要求遵守商業道德及保密義務，並訂定「誠信經營從業守則」、「從業人員道德規範」作為公司執行業務之遵循標準。除公司內部要求，我們也將此理念對上下游合作廠商做同樣標準之宣導和要求，並邀請供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，共同營造良善的商業環境及遵守勞工權益與人權。

依據誠信經營從業守則公司所有人員應遵守廉潔之最高標準，禁止任何形式之背信行為，進行各項業務秉持以下原則：

1. 商業來往前應考量交易對象之合法性，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。
2. 執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。
3. 對政黨或參與政治活動之個人或組織直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。
4. 對於慈善捐贈或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得變相行賄。
5. 不得利用職務上之關係收受他人餽贈及邀宴。

4.3.1.1 利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	● 勞動契約	100%
現任員工	入職時	● 勞動契約	100%
新進供應商	簽約前	● 供應商社會責任承諾書	62.4%
現有供應商	簽約時	● 供應商社會責任承諾書	51.9%

註 1：新進員工、現任員工、治理單位及高階管理階層以在職及現任人員。

註 2：新進及現有供應商統計主要以全廠供應商名單不論當年度有無交易計算。

4.3.1.2 誠信經營政策承諾

政策規範：誠信經營從業行為守則

- 引用文獻：財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心發布之「上市上櫃公司誠信經營守則」
- 核准單位：董事會
- 執行單位：董事長室
- 公告連結：<http://ir.intai.com.tw/?act=regulation&cmd=list>

4.3.1.3 誠信經營訓練

2025 年公司針對在職員工及主管安排誠信經營管理及防範內線交易訓練的員工總人數達 434 人，受訓總時數為 812.25 小時。課程主題分別為「企業誠信經營與人權及性別平等三法」及「誠信經營管理 & 反貪腐 & 內線交易」。

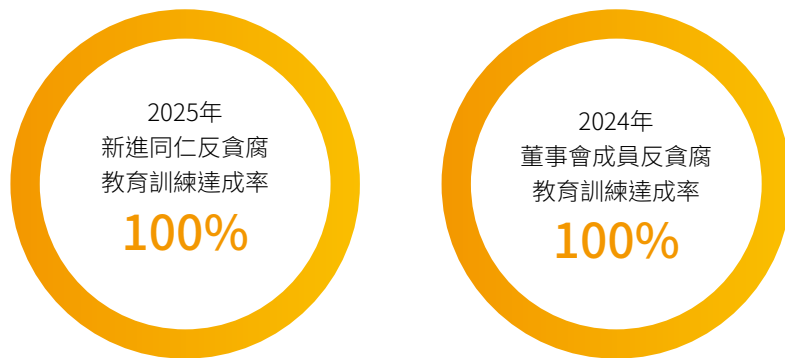
4.3.2 反貪腐機制

4.3.2.1 反貪腐政策

鏡鈦科技將誠信道德視為最基本的紀律要求，訂定「誠信經營從業守則」、「從業人員道德規範」作為公司執行業務之遵循標準。2025 年本公司員工無涉貪腐不法案件者。

4.3.2.2 反貪腐教育訓練

2025 年針對新進同仁辦理反貪腐教育訓練的員工總人數達 83 人，達成率為 100%；董事會成員亦已先後於任期期間接受相關反貪腐教育訓練，比例達 100%。



4.3.3 反競爭行為

本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。2025 年公司未有任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

4.4 溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，並建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定「誠信經營從業行為守則」設有檢舉申訴管道。本公司鼓勵員工及利害關係人透過本公司提供之檢舉機制進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了內部稽核單位進行調查，於調查事件後，由內部稽核單位彙整報告定期呈送給獨立董事。若涉及貪腐事件成立，則依公司內部規定懲罰，情節重大者，得予以免職，並採取相關法律追究之。2025 年未接獲相關不法情事及檢舉案件。

✉ 申訴檢舉信箱：586@mail.intai.com.tw

🔄 申訴處理原則：客觀、保密、即時

4.5 風險管理

4.5.1 風險管理機制

本公司為強化公司治理與降低營運可能面臨之風險，確保本公司之穩健經營與永續發展，建置風險管理機制。為有效執行管理機制，依業務性質由各部门謹慎辨識可能存在之風險，評估風險影響程度及發生頻率，並掌握風險可能發生的範圍外，進行各項管控，由隸屬董事會轄下的稽核室執行內部控制查核督導，並於董事會議中向董事會成員報告內控制度稽核結果。

項目	權責單位	職掌
 風險政策	董事會 / 董事長室	- 審議訂定公司內控管理辦法 / 公司整體經營策略及目標風險。 - 評估審議、決策、銀行融資決策及公司資源分配。
	經營團隊	- 執行董事會經營管理決策。 - 各事業體管理活動風險審議。
 風險管理	各事業處	事業體營運管理風險評估審議。
	各部門單位	控制作業流程風險辨識 / 分析 / 評估 / 處理。
 風險監督	稽核室	- 獨立稽核風險評估活動。 - 向董事會報告稽核結果。

4.5.2 整體策略及目標風險控管

每年第四季召開預算審議，依當年度實績及董事會核定的次年度策略目標擬定實施方針，各事業體依其管理需求定期召開主管會議檢討及因應，每季董事會前召開經營檢討會議審核及控管目標達成狀況及風險對策，每季董事會檢視整體策略目標達成狀況，針對落後項目進行檢討及因應改善方案擬定。

4.5.2.1 治理面風險控管

單位：新台幣仟元；%

項目	2024 年	2025 年
利息收 (支) 淨額	(5,494)	(17,032)
兌換 (損) 益淨額	62,815	(25,704)
利息收 (支) 淨額占營收淨額比率	(0.23%)	(0.71%)
利息收 (支) 淨額占稅前淨利比率	(1.73%)	(5.80%)
兌換 (損) 益淨額占營收淨額比率	2.64%	(1.07%)
兌換 (損) 益淨額占稅前淨利比率	19.73%	(8.76%)

1. 利率變動

於 2025 年合併利息收 (支) 淨額占合併營收淨額及合併稅前淨利比率分別為 (0.71%) 及 (5.80%)，比例尚低，對損益並無重大影響，預計未來利率變動對本公司之損益可能具有影響但仍屬可控範圍內，就整體營運而言影響並不重大。

2. 匯率變動

本公司產品外銷比重逾九成，主要以美元為報價及結算貨幣，因此匯率變動對營收與獲利表現有顯著影響。

因應對策

- 本公司已建立外匯部位管理機制，並依匯率走勢於適當時機調整外幣部位運用，如將收受之外幣收入用以支付國際採購款項，以達到自然避險效果。
- 業務部門於與客戶協議銷售單價時，將未來匯率變動趨勢納入考量，酌情調整產品報價，降低匯率波動對營收與獲利之衝擊。
- 財務部門與往來銀行保持密切合作，持續掌握即時匯率資訊，進行短、中、長期匯率風險評估與應對規劃。
- 本公司依據「取得或處分資產作業程序」中有關衍生性金融商品交易之規範，視市場狀況採取避險性質之操作策略，包含遠期外匯契約 (Forward Contracts) 等工具，以有效降低匯率波動對財務結果之影響，確保經營穩定性。

3. 通貨膨脹

依據行政院主計處公佈 2025 年消費者物價指數 (CPI) 相較 2024 年全年平均上漲 1.66%(若扣除蔬菜水果及能源後之總指數 (即核心 CPI) 上漲 1.66%。

本年度以來，全球經濟在高利率環境逐步調整與主要經濟體政策轉向的影響下，整體成長動能呈現溫和復甦態勢，惟區域間表現仍存在差異。通膨壓力雖明顯趨緩，部分國家進入降息循環，然地緣政治風險 (俄烏戰事延續、中東局勢不穩) 及全球供應鏈重組趨勢，仍對市場信心與企業投資決策帶來影響。

本公司仍將密切注意相關經濟情勢與原物料市場行情變化，適時採購生產所需原料，並加強存貨控管，以降低因原物料價格變動對本公司損益之影響。



4. 其他財務風險

從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施

- 從事高風險、高槓桿投資：

本公司專注於本業經營之領域，且基於穩健與務實之原則，並未從事高風險、高槓桿投資。

- 資金貸與他人、背書保證：

截至年報刊印日止，本公司依據「資金貸與及背書保證作業程序」所訂定之政策辦理，目的在使子公司得以順利取得金融機構之信用額度；子公司截至年報刊印日止，並無資金貸與他人及背書保證之情事。

- 衍生性商品交易：

本公司所從事之衍生性商品交易是以外幣匯率避險為目的，並依據本公司訂定之「取得或處分資產作業程序」辦理；子公司截至年報刊印日止，並無從事衍生性商品交易。

5. 內部稽核風險評估機制

為強化公司治理並協助董事會有效監督內部控制制度之執行成效，本公司建立完善之內部稽核風險評估機制。透過評估各項業務活動之風險發生可能性與潛在損害程度，針對營運效率與成效進行全面檢視，適時提出改進建議，確保內部控制制度持續有效運作。公司於每年年底據此風險評估結果，制定次一年度之稽核計畫，作為提升內控品質與風險管理效能之依據。為強化內控持續精進，公司持續依據 COSO 架構原則推動內部稽核與風險管理作業，並透過按季追蹤改善進度、定期教育訓練及跨部門溝通，提升全員風險意識與控制效能。

本公司依年度稽核計畫執行各項內部控制查核作業，涵蓋營運、財務、法遵及資訊安全等關鍵風險領域。於內部稽核執行期間，透過持續追蹤與書面報告，協助各單位辨識潛在控制缺失與風險因子，並即時提出具體改善建議。整體而言，內部控制制度運作尚屬穩健，未發現重大控制缺失。

2025 年稽核成果摘要如下

- 年度稽核計畫項目 49 項，達成率為 100%、年度稽核專案計畫項目 4 項，完成率 100%。
- 開立內部控控制缺失單 12 項，由受查單位於期限內完成改善。
- 稽核期間另提出流程優化建議 4 項，涉及職業安全與環境管理強化、優化經銷商授權管理與財務風險控制、人員工時優化、文件化資訊管理及權責分工強化，相關單位已陸續採納。
- 稽核結果及追蹤報告均已提報審計委員會與董事會，供其監督及政策調整之參考依據。

6. 智慧財產權管理體系

本公司為強化智慧財產權管理體系，提升公司創新能量與營運風險控管能力，即將導入台灣智慧財產管理制度 (TIPS)。透過導入 TIPS 制度，將建構一套系統性且可持續運作的智慧財產管理架構，涵蓋技術研發、營業秘密、專利布局、合約管理及人員教育訓練等面向。此制度的推行將有助於本公司在全球市場中提升無形資產價值，保護創新成果，並有效防範智財風險，建立全面從研發源頭到商業化過程的智財防護網，進一步強化公司競爭力與永續經營基礎。

4.5.2.2 環境面風險控管

1. 氣候變遷因應

全球暖化造成之氣候異常日漸加劇，可用自然資源漸漸匱乏，善盡保護地球之責任已刻不容緩，本公司除已落實執行 ISO14001 環境管理系統及做好基礎的污染防治與控制外，並持續提升節能、減碳、減廢之效率及導入 ISO14064-1 增強溫室氣體的管理，以期降低能資源的耗用和減少溫室氣體的排放。

2. 環境考量面評估

為確認公司生產活動、產品及服務而產生之環境考量面，因此以生命週期觀點從原物料取用、製造、配送、產品使用、廢棄處置全程等面向分析及鑑定對環境可能產生之衝擊，除達到環保要求外，並藉此加以改善與控管。

4.5.2.3 社會面風險控管

1. 工作環境危害鑑別

本公司透過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之「危害鑑別與風險評估管理程序書」，針對作業活動及設施（含承攬商）潛在危害之工作，每年實施危害鑑別及風險評估並將具風險項目列入風險與機會行動規劃及「環安衛目標、標的及方案管理程序」管控，藉以持續改善安全衛生管理系統，並將風險管控於可控制下，以提升職業安全衛生績效，追求安全零災害。

2. 人因危害調查評估

為預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病及員工職業病發生，每年透過肌肉骨骼症狀問卷表，將結果填入肌肉骨骼症狀管控統計表中，依肌肉骨骼傷病調查危害等級區分表作等級判定，並針對危害等級為第三、四級之員工採取適當的改善措施，如職業醫學專科醫師臨廠諮詢、門診追蹤治療、行政改善、人因工程改善、健康促進等措施。

4.5.3 法規遵循

本公司 2025 年共發生 1 件因安全衛生設備之違反事件，總計罰款新台幣 30 萬元，詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明如下：

發生據點：精科廠、工業區廠	
違反項目	職業安全衛生法第 6 條第 1 項未符合規定之必要安全衛生設備及措施
處份日期	114/05/14
罰款及罰則 (元 / 台幣)	30 萬元
改善措施	於 2025/2/21 遭稽查缺失，並於 2025/3/21 完成改善措施因應。 ● 增設改善緊急沖淋裝置。 ● 新增設備電氣箱鎖具管控措施。 ● 增設瓦斯系統逆止閥。 改善追蹤過程： 1. 2/21 遭稽查缺失，2/26 現場已完成設置並依 ISO 45001 自動檢查列表執行每月測試 2. 2/21 遭稽查缺失，3/21 建立鑰匙領用管制，須指定人員及主管同意使用。4/8 追蹤有 3 位同仁領用並登記紀錄，且皆有主管監督簽名。 3. 2/21 遭稽查缺失，3/21 請專業廠商設置逆止閥已全數安裝，並經測試無洩漏狀況。4/2 複檢逆止閥裝置無異常。

4.6 資訊安全及客戶隱私保護

本公司重視客戶隱私與資訊安全，建立完整之管理制度與內控制度，涵蓋資料存取權限控管、系統安全防護及資安風險評估機制，確保客戶資料於蒐集、處理及保存過程中之機密性與安全性。同時，定期辦理員工教育訓練與內部稽核，持續提升整體資安防護能力。未來將持續強化資訊安全管理措施與監控機制，以降低風險並維護客戶信任。

本公司於報告期間內無疑似或實際發生客戶隱私洩露或資安疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴）。

4.6.1 資訊安全管理

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立「資訊安全事件管理辦法」，若發生資安事件將由「資訊安全推動小組」依辦法進行通報、採取必要之應變措施，儘速回復營運要求，並建立事件學習機制，以識別重複發生的安全或失效事件。

資訊安全政策

1. 保護資訊避免未經授權的使用。
2. 確保資訊的隱密性（機密性）、完整性及可用性。
3. 符合法律的要求。
4. 制定、執行及維護公司業務持續運作。
5. 進行資訊安全訓練，提升資安意識。
6. 通報及處置所有違反資訊安全的事件。



4.6.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司訂立「個人資料保護管理辦法」供相關單位遵循。

4.7 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

單位	角色
中華民國內部稽核協會	會員
台中市工業區廠商協進會	會員
台中市進出口公會	會員
台中市醫療器材商業同業公會	會員
台中磐石會	會員
台灣太空產業發展協會	會員
台灣金屬熱處理學會	會員
台灣區航太工業同業公會	會員
台灣螺絲工業同業公會	會員
國立臺北科技大學菁英會	會員
精密機械科技創新園區廠商協進會	會員
臺中市大臺中護理師護士公會	會員
薪傳會	會員

4.8 產品及服務管理

4.8.1 顧客健康與安全

醫療器材產品攸關人類健康照護與生命的延續，因此產品品質一直是鏡鈦科技對社會大眾最重要的承諾。本公司之產品相較其他行業，醫療器材產業進入門檻較高，必須通過嚴謹的國內外法規認證與查廠要求，取得認證才可銷售。全廠醫療器材產品皆依 ISO 14971 醫療器材風險管理進行管控。本公司重視醫療器材產品之品質與使用安全，於產品設計、開發、生產及出貨各階段皆建立嚴謹之品質管理與風險評估機制，確保產品符合相關法規及客戶要求。產品皆依循標準作業程序進行驗證與檢驗，並持續監控產品品質與客戶回饋，以降低使用風險及提升醫療安全。同時，針對產品異常事件設有通報與追蹤改善機制，持續精進產品安全性與可靠性，保障客戶權益。

其中，本公司制定「出貨檢驗作業辦法程序書」為使交貨品質能符合顧客之合約或特性需求，並有效掌控生產後之交運、出貨品質，每季定期做『殘留測試的監控』確保產品在製造過程中品質無虞且符合規範。2025 年無違反產品與服務的健康和安全法規之事件及申訴。

殘留測試的監控項目	標準	2025 年度
外觀目視 / 微粒汙染 - 肉眼可見	無污點、毛邊、凹陷、異色、黑點等	100% 符合標準
化學性 - 有機物汙染物 (TOC)	0.5mg / implant 以內	100% 符合標準
化學性 - 有機物汙染物 離子表面活性劑	0.5mg / implant 以內	100% 符合標準
化學性 - 油性物質	N.D 未檢測出	100% 符合標準
微粒汙染 - 肉眼不可見	- SVI<100ml 10µm : 3000 粒 / 瓶 25µm : 300 粒 / 瓶	100% 符合標準
生物負荷量	低於 100 CFU	100% 符合標準

註：上述主要揭露屬植入物事業處。

除此之外，為確保廠內所有檢驗儀器有一致的校正規範，公司由專責單位負責管理，於 2025 年全廠品質檢驗儀器的檢驗支出費用達新台幣 2,692,465 元，共計 673 件，合格率達 99%。另針對自有品牌產品進行生命科學責任保險投保共計 2 張，投保金額各為 US\$ 2,000,000。

各品質系統依所制定的「品質手冊」，由品保部門每年召開審查會議，設定品質目標，以確保品質政策及管理的落實，並每年透過內部稽核，落實自我診斷、檢討、改善以達到品質系統的執行成效。在 2025 年公司亦結案及通過共計 19 場客戶外部稽核與品質系統認證。

公司已取得多項 ISO 系統品質認證，包括 QMS、ISO9001 國際品質管理系統、ISO13485 醫療器材品質管理系統、AS9100 航空工業品質管理系統及 IATF16949 汽車產業品質管理系統等。



4.8.2 行銷與標示

本公司為確保產品之設計、製造、品管與出貨皆能達到客戶期望，在出口至各國進行銷售前，所有產品皆符合各國之相關產品安全與標示規範並持續創新以協同客戶開發創新與永續之產品。目前已取得之認證涵蓋台灣 QMS、歐盟 CE、美國 FDA、中國 CFDA、新加坡 HAS 等。

2025 年均已遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播及未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規。

4.9 供應商管理

4.9.1 價值鏈

供應商是鏡鈦科技營運中不可或缺的重要夥伴。公司與供應商之間透過緊密合作，共同追求成長與永續經營目標。

本公司交易之供應商依據產品的採購類別可劃分為四大類：



整體價值鏈可劃分為三個主要階段：



4.9.2 採購支出比例

為了強化與供應商之間的合作、提升供應鏈彈性、縮短開發交期、降低運輸成本並減少運輸過程中產生的碳排放量，在雙贏的前提下，本公司多年來致力於在地化採購，確保產品及服務的品質，並與在地供應鏈共同累積研發及生產技術能量，為台灣創造就業機會，促使經濟發展。2025 年台灣在地採購金額占總進料總額比為 63%。



4.9.3 評選標準及稽核情形

| 供應商品質篩選與管制流程 |



供應商評估小組由資材、研發及品保三個單位之人員組成，負責開發新廠商以及進行評估與審核。經由評估小組進行資料蒐集、實地拜訪查核、試產等嚴謹的審核後，評鑑合格之供應商將可登錄於「合格廠商清冊」；過去若已評核為合格之供應商，評估小組亦定期針對「品質」、「交期」、「配合度」等項目進行考核，且不定期前往現場稽核評量。

考核結果列為不合格的供應商，本公司將要求其提出改善報告並於期限內完成矯正預防，未能完成者，當年度將無法供應本公司產品或評估予以撤銷合格供應商之登錄。

項目		2025 年
評鑑家數	甲	324
	乙	91
	丙	35
	丁	10
通過評鑑家數		451
待改善評鑑家數		1
已改善評鑑家數		1

註 1：甲等 - 綠燈 (100~80(含) 分)、乙等 - 藍燈 (80 ~ 60(含) 分)、丙等 - 黃燈 (60 ~ 50(含) 分)、丁等 - 紅燈 (50 分以下)。

註 2：評鑑標準會依事業處之規定不同有所差異。

4.9.4 供應商環境評估及綠色採購

本公司期許與供應商一同善盡保護環境的責任，因此訂定「協力廠商管制程序」，對供應商進行標準化評核，以確保協力廠商之供料能符合公司的生產需求。不僅環境面的要求，本公司於 2015 年底將尊重人權之概念導入供應鏈，於供應商自評表中涵蓋環保與國際人權等企業社會責任相關內容；要求所有供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，共同推廣永續及人權。2025 年新加入供應商簽署「供應商社會責任承諾書」約 62.4%。

鏡鈦科技注重產品及製程對環境所造成的影響，基於客戶的要求和公司自身對於生態環境的關懷，本公司要求應符合 RoHS 或 REACH 或 SDS 標準的原物料供應商提供相關檢驗報告或證明，未能提供檢驗報告或證明的廠商，其年度稽核結果及自評成績將受到影響。2025 年交易廠商具備檢驗報告及證明廠商共計 88 家。

年度	新供應商家數	簽署「供應商社會責任承諾書」家數	占比
2025 年	258	161	62.4%

註：部分供應商因採制式合約，致無法簽署附加內容之「供應商社會責任承諾書」。

2025年
新加入供應商簽署
「供應商社會責任承諾書」約
62.4%

4.9.5 原物料管理

鏡鈦科技主要原物料為不鏽鋼、鋁材、鋼材（線材）、銅、鈦，公司在製造過程中所產生的成品皆 100% 可回收，可降低對環境的衝擊。

在採購包裝材料上除了保護產品、價錢之外，避免倉庫存放過多種類包裝材料，盡量使用現有包材來規劃重新再利用為主的方式，若無法使用現有包裝材料才會另行設計。製程站間的包裝材料，除了選用現有包材外，至今保持重要原則，就是重複使用與用顏色識別製程，以減少廢棄物產出量。

4.9.6 製程藥劑及溶劑引進環保藥劑

因本公司主要生產客製化產品，故製程須以客戶要求為導向，雖然無法單方面將製程全面改為綠色環保製程，但未來期許能將綠色環保的意識反向推廣給客戶。地球只有一個，我們有義務共同維護並給未來一個更好的環境。

- 脫脂製程原先使用硝酸藥劑與瓦斯燃料，引進新設備改採無毒性有機弱酸的草酸與電能加熱，取代對環境與工作人員危害性較高的硝酸、天然氣，降低製程對環境與工作人員的危害性。
- 導入新型無毒環保清洗藥劑取代脫油藥劑，取代對環境有負荷及對工作人員有危害性的揮發性化學藥劑，並直接減少有害廢棄物清運處理之環保成本。

社會面

chapter. _____

- | | |
|-------------|-----|
| 5.1 人力發展 | 050 |
| 5.2 職業安全及衛生 | 064 |
| 5.3 社區參與 | 073 |



5.1 人力發展

我們深信，人才是公司成功的關鍵，作為公司夥伴，我們深信每一位員工都是公司成功的重要推動力，因此我們致力於創造一個多元、公平、共融的工作環境，確保每位員工都能夠充分發揮其潛力，並感受到被尊重和重視，以吸引吸引、發展和保留優秀人才的環境。



多元

鏡鈦科技相信，多元化的員工隊伍能夠帶來更豐富的視角和創新，積極招募來自不同背景、性別、年齡、種族、國籍和文化的員工，並鼓勵包容各種不同的觀點和經歷，致力於打破一切形式的偏見和歧視，確保每位員工都有平等的機會參與和貢獻。



公平

鏡鈦科技致力於建立一個公平的工作環境，確保所有員工都能夠在公平的條件下發展和晉升。我們制定了透明的薪酬和晉升機制，定期進行薪酬平等審查，並確保在招聘、培訓和發展機會的提供上公平對待每一位員工。



共融

共融是鏡鈦科技經營重要成分。我們推動靈活的工作安排，支持工作與生活的平衡，並提供各種員工福祉計劃，關注員工的身心健康，只有在這樣的環境中，員工才能真正感受到歸屬感和成就感，並共同為公司創造可持續的未來。

5.1.1 人權政策與承諾

5.1.1.1 人權承諾

為善盡企業社會責任，保障員工及利害關係人之基本人權，本公司尊重、支持並自願遵循國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)，以及國際勞工組織 (International Labor Organization) 《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，杜絕侵犯人權之行為。

5.1.1.2 適用範疇

本公司全體員工，並適用本公司所屬各分支機構。

5.1.1.3 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，並將影響力擴及商業夥伴。本公司依人權政策及目標，安排不同主題之訓練，以避免廠內人權事件的發生。公司也將人權政策納入新供應商管理，以確保政策落實。

5.1.1.4 人權政策說明

人權政策	人權政策管理辦法
政策最高決策單位	董事長
監督單位	人力資源部
審核頻率	每三年
適用對象	部門、供應商
調查或溝通機制	透過「人權風險鑑別與評估表」、「人權風險評估說明表」評估風險議題與風險係數。

減緩與補償措施	依風險議題評估後，若過高或發生人權事件，將依風險議題分類，建置補償及改善措施。
政策承諾連結	http://ir.intai.com.tw/?act=operatorword&cmd=detail&ad_id=20250814003
人權申訴管道	- 申訴信箱：586@mail.intai.com.tw - 電話：(04)23595336 轉分機 21395

5.1.1.5 人權風險評估與管理成果

針對全公司 45 個部門調查並依據 2025 年各項指標平均值進行分析，評估範圍涵蓋就業歧視、超時工作、強迫勞動、職場騷擾、人口販運、雇用童工、勞資溝通管道、隱私權與個資保護、工作權保障及職業健康安全等 10 個面向。依風險等級劃分，5 分 (含) 以下為低風險，6-7 分 (含) 為中風險，8 分以上為高風險，針對高風險項目需提出改善對策。

根據今年度評估結果，各項目均屬【低風險】，顯示公司在人權管理上的基礎控制措施有效，將持續監測與維護現行制度，並加強員工培訓與溝通。

2025 年無違反就業歧視之事件及申訴。

項目	風險等級
就業歧視	低風險
超時工作	低風險
強迫勞動	低風險
職場騷擾	低風險
人口販運	低風險

項目	風險等級
雇用童工	低風險
勞資溝通管道	低風險
隱私權與個資保護	低風險
工作權保障	低風險
職業健康安全	低風險

5.1.2 人力組成

5.1.2.1 員工結構

截至 2025 年底止，本公司員工人數共計 696 人（含子公司），新進人員比率 18.65%、離職人員比率 22.47%。男女性占比分別為 50.29% 及 49.71%。本公司本年度聘雇人力並無重大變化。

員工結構

性別	年齡	本國籍人數 / 占比				非本國籍人數 / 占比				兼職人員人數 / 占比		總計 / 占比	
		台灣地區		海外地區		台灣地區		海外地區					
女	• 30 歲以下	34	4.89%	0	0.00%	30	4.31%	0	0.00%	0	0.00%	64	9.20%
	• 31-50 歲	225	32.33%	0	0.00%	15	2.16%	0	0.00%	0	0.00%	240	34.48%
	• 51 歲以上	46	6.61%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	46	6.61%
	合計	305	43.82%	0	0.00%	45	6.47%	0	0.00%	0	0.00%	350	50.29%
男	• 30 歲以下	46	6.61%	0	0.00%	28	4.02%	0	0.00%	1	0.14%	75	10.77%
	• 31-50 歲	192	27.59%	0	0.00%	24	3.45%	1	0.14%	0	0.00%	217	31.18%
	• 51 歲以上	54	7.76%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	54	7.76%
	合計	292	41.95%	0	0.00%	52	7.47%	1	0.14%	1	0.14%	346	49.71%
全公司總計 \ 占比		597	85.78%	0	0.00%	97	13.94%	1	0.14%	1	0.14%	696	100.00%

註 1：本國籍為中華民國。

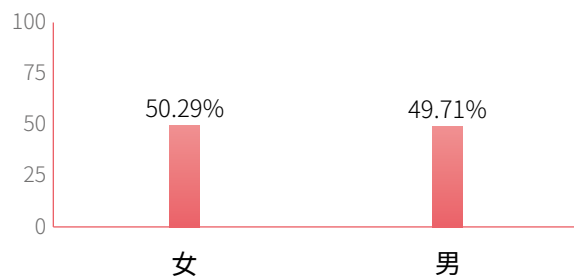
註 2：非本國籍人數為美國、菲律賓、越南、印尼、中華人民共和國。

註 3：兼職人員為時薪人員。

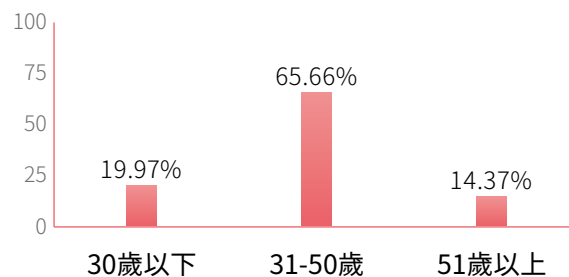
註 4：統計人數包含子公司瑞鈦醫療器材股份有限公司及 Aoltec International Inc.。

註 5：上列統計不含外包及派遣人員。

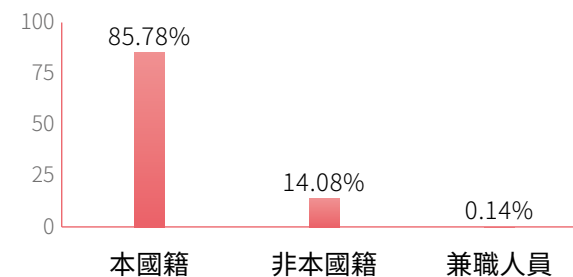
| 2025 年員工結構 - 性別占比 |



| 2025 年員工結構 - 年齡占比 |



| 2025 年員工結構 - 國籍占比 |



新進及離職人數統計表

性別	年齡	新進人員比率	離職人員比率
女	• 30 歲以下	2.73%	2.87%
	• 31-50 歲	6.61%	7.18%
	• 51 歲以上	0.43%	1.29%
	合計	9.77%	11.35%
男	• 30 歲以下	4.17%	5.32%
	• 31-50 歲	5.32%	6.47%
	• 51 歲以上	0.72%	0.57%
	合計	10.20%	12.36%
總計		19.97%	23.71%

註 1：新進人員比率為當年度新進員工數 / 當年末總員工數。

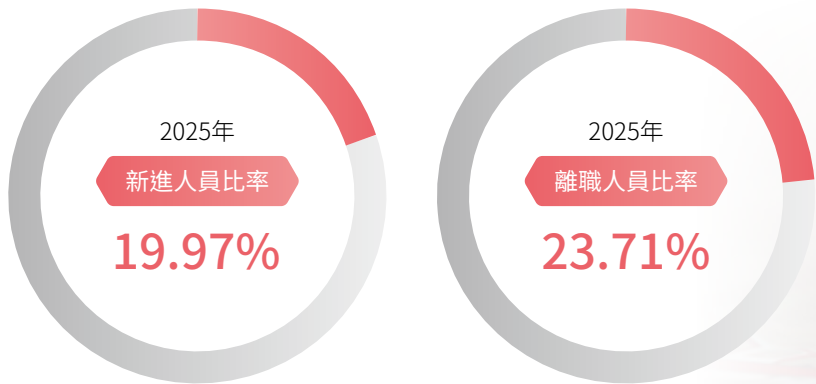
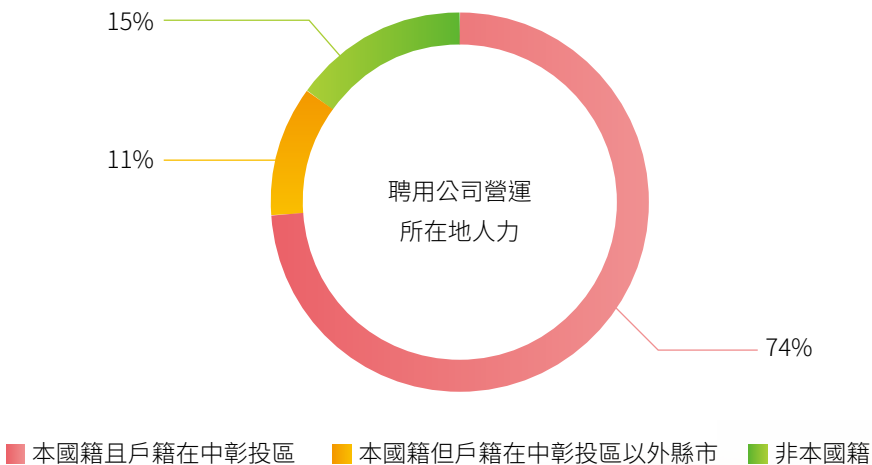
註 2：離職人員比率為當年度離職員工數 / 當年末總員工數。

註 3：統計人數包含子公司瑞鈦醫療器材股份有限公司及 Aoltec International Inc.。

註 4：上列統計不含外包及派遣人員。

5.1.2.2 在地人力僱用

本公司深耕中彰投地區，致力於促進區域就業與在地發展。隨台中地區主要營運據點推展，優先聘用營運據點周邊之在地人才，目前設籍於中彰投之員工占全體員工（含子公司）比例達 74%，有效提升在地就業機會，並強化企業與社區之連結。



5.1.3 員工多元包容及平等

本公司致力於打造多元、包容且平等的職場環境，尊重少數族群。2025 年共聘用身心障礙員工 6 人，占全體員工的 0.88%；並為 7 名原住民員工提供「祭儀假」，以尊重其文化與傳統。在招募方面，我們積極鼓勵用人單位聘用二度就業婦女、新住民等族群，促進職場多元文化發展，並提供專業技術培訓，協助員工職涯成長。為落實性別平等的願景，2025 年女性主管在所有管理職中的占比為 39.64%。

多元族群分布

性別	年齡	身心障礙人數 / 占比		原住民人數 / 占比		新住民人數 / 占比	
女	• 30 歲以下	1	0.15%	0	0.00%	1	0.15%
	• 31-50 歲	1	0.15%	3	0.44%	9	1.32%
	• 51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	2	0.29%
	合計	2	0.29%	3	0.44%	12	1.76%
男	• 30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	• 31-50 歲	3	0.44%	3	0.44%	0	0.00%
	• 51 歲以上	1	0.15%	1	0.15%	0	0.00%
	合計	4	0.59%	4	0.59%	0	0.00%
全公司總計 \ 占比		6	0.88%	7	1.03%	12	1.76%

註 1：統計人數包含子公司瑞鈦醫療器材股份有限公司及 Aoltec International Inc.。

註 2：上列統計不含外包及派遣人員。

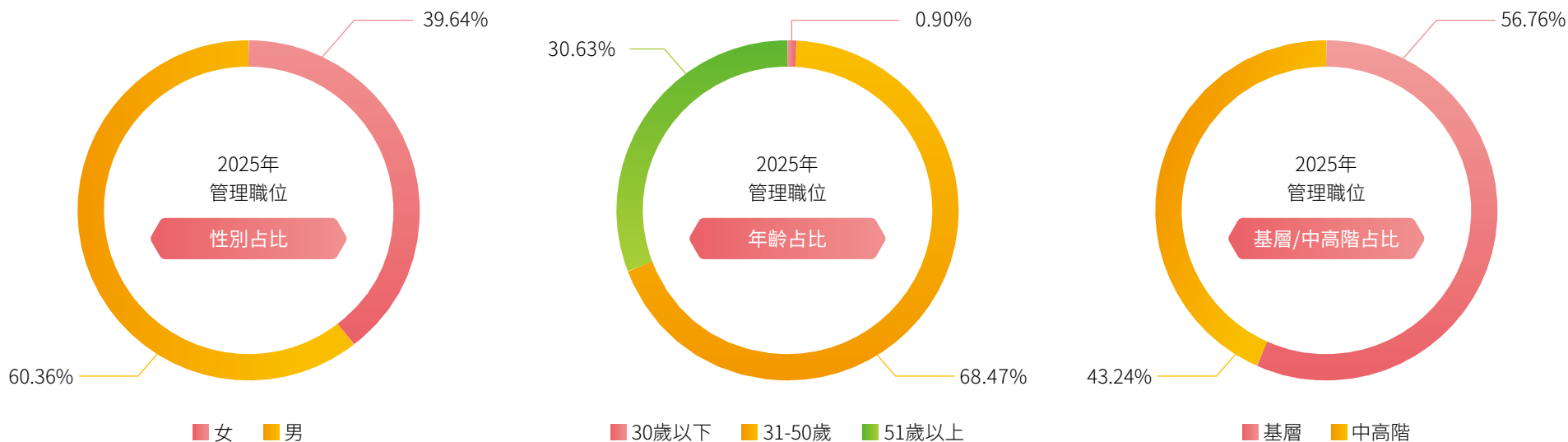
管理職統計

性別	年齡	基層管理職位人數 / 占比		中高階管理職位人數 / 占比		總計 / 占比	
女	• 30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	• 31-50 歲	24	21.62%	6	5.41%	30	27.03%
	• 51 歲以上	5	4.50%	9	8.11%	14	12.61%
	合計	29	26.13%	15	13.51%	44	39.64%
男	• 30 歲以下	1	0.90%	0	0.00%	1	0.90%
	• 31-50 歲	26	23.42%	20	18.82%	46	41.44%
	• 51 歲以上	7	6.31%	13	11.71%	20	18.02%
	合計	34	30.63%	33	29.73%	67	60.36%
全公司總計 \ 占比		63	56.76%	48	43.24%	111	100%

註 1：中、高階主管係指經副經理級以上主管，其中占比為中、高階管理職主管人數 / 所有管理職人數 * 100%

註 2：統計人數包含子公司瑞鈦醫療器材股份有限公司及 Aoltec International Inc.。

註 3：上列統計不含外包及派遣人員。



5.1.4 員工權益及福利

本公司致力於吸引並留任優秀人才，為員工提供多元化的福利與全方位照顧。公司依據物價水準、市場供需、同業薪資標準及政府法規等因素，提供具競爭力且合理的薪酬，讓員工獲得適當的生活保障。此外，我們定期評估經濟環境變化、升遷制度等，適時調整薪資，確保員工與公司能夠共同成長、穩定發展。

福利措施	項目
獎勵	事業處分紅 (每半年依營運結算有盈餘才發放) 、年終獎金 (每年依公司營運狀況) 、特殊貢獻獎金 (對公司有特殊貢獻事蹟者) 、提案改善獎勵金 (獎勵員工將工作創意導入，提高產品品質、生產效能、作業效率及服務品質)
禮金	中秋禮金 (券) 、生日禮金 (券) 、勞動禮金 (券)
休假	週休二日、特休、陪產檢及陪產假、家庭照顧假、女性同仁生理假、產檢假
保障	勞保、健保、勞退提撥金、員工持股信託
團康	年終尾牙、部門聚餐、員工旅遊、福委會活動
成長	員工在職教育訓練、語文訓練課程、自我發展學習、員工職涯發展規劃、各式主題講座
補助	員工制服 (現場人員) 、結婚禮金、生育津貼、傷病住院補助、喪葬奠儀、新居落成
健康	每年免費員工身體健康檢查、每月職醫臨廠諮詢服務、專職護士健康諮詢
公司設施	哺乳室、圖書室、員工免費汽機車停車場、員工休息室、員工餐廳 (提供免費新鮮健康餐飲) 、婦幼停車格 (中科后里廠) 。
員工社團	志工隊、桌球社、電影社、羽球社、撞球社 (編列固定預算供社團運作)
其他	特約商店折扣優惠



立蛋“鏡”分鐘，拿禮“鈦”簡單
端午快閃活動等你來！



月老牽紅線 -
鏡起來抽線鈦幸福活動



2025 年歲末尾牙 -
鏡鈦精彩 贏向未來



5.1.4.1 育嬰假的復職與留任情形

於職場多元化及性別平等制度及職場安全保護措施推動下，營造友善的職場環境。廠內提供每位妊娠期間之員工母性關懷活動，並依循法令給予產檢假 7 日及配偶妊娠期之陪產檢假及陪產假 7 日，薪資照給。

項目	性別	2025	2024
育嬰留職停薪 實際申請人數	• 女性	10	10
	• 男性	2	3
	合計	12	13
育嬰留職停薪 應復職人數	• 女性	6	7
	• 男性	1	2
	合計	7	9
育嬰留職停薪 實際復職人數	• 女性	4	5
	• 男性	0	2
	合計	4	7
育嬰留職停薪 復職率	• 女性	67%	71%
	• 男性	0%	100%
	合計	33%	86%
上一年度育嬰留職停薪 復職滿一年	• 女性	4	4
	• 女性留任率占比	80%	67%
	• 男性	2	1
	• 男性留任率占比	100%	33%
	合計	6	5
	合計留任率占比	86%	56%

註 1：育嬰留職停薪申請人數為當年度申請者及截至當年度仍留職停薪者。

註 2：應復職人數為申請當年復職人數，含當年度復職但不含當年度再延長者。

註 3：當年度實際復職人數含提前復職。

註 4：復職率為育嬰留職停薪復職人數／育嬰假後應復職人數。

註 5：統計人數包含子公司瑞鈦醫療器材股份有限公司及 Aoltec International Inc.。

註 6：上列統計不含外包及派遣人員。

5.1.4.2 薪酬福利

鏡鈦科技的薪資結構依據職位高低、工作屬性及替代性難易度進行市場薪資定位，確保薪資待遇與勞動條件 100% 符合當地勞動法令。新進人員的薪資則依公司核薪管理規定核定，以維持薪酬體系的公平性與市場競爭力。

基層人員標準薪資與營運所在地（台灣）基本工資比較表

薪酬平等指標	2024 年 (%)	2025 年 (%)
男女薪資「平均數」的差距	0.26	0.25
男女薪資「中位數」的差距	0.30	0.27
男女「變動獎金平均數」的差距	0.24	0.30
男女「變動獎金中位數」的差距	0.21	0.35

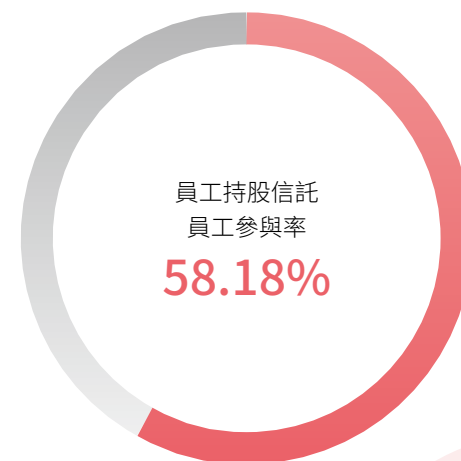
註：上列統計不包含子公司、外包及派遣人數。

員工持股信託制度執行情形

同時，本公司深信人才是企業永續發展的基石，因此持續投入於提升員工福祉與確保薪酬公平性。為吸引及留任優秀人才，台灣總公司除「發行限制員工權利新股」並開放台籍全體同仁參與「員工持股信託」，此舉不僅強化了員工與公司共同成長的連結，亦體現了本公司共享經營成果的理念。另一部分，透過在職期間定期提撥與專業信託管理，協助員工累積長期資產，作為退休後之經濟支持來源。

截至本報告期間為止，員工持股信託制度實施已屆滿一年，符合參與資格之員工共計 507 人，其中，實際參與入會人數為 284 人，員工參與率為 58.18%。顯示多數員工對公司長期經營理念及制度設計具高度認同。

未來本公司將持續檢視員工持股信託制度之執行成效，並視營運狀況及員工需求，滾動式調整相關制度設計與宣導措施，以期進一步提升員工參與程度，深化公司永續經營基礎。



5.1.5 團體協約

公司目前未成立工會，故無簽訂團體協約，但為促進和諧的勞資關係並保障員工權益，依法召開勞資會議。鎰鈦科技每季定期召開勞資會議，2025 年精科廠跟中科后里廠各舉辦 4 場。勞資委員以秉持協調合作精神，透過雙向溝通與集體協商機制，確保員工權益，並有效降低勞資爭議的可能性，進一步強化內部的勞資互信與合作。

5.1.6 人才培育與發展

5.1.6.1 績效考評

績效評核不僅是管理層調整薪資的重要依據，更是公司打造卓越職涯發展環境、支持員工實現個人目標的關鍵工具。對於績效優異的員工，公司提供晉升機會，鼓勵他們發揮個人才能，同時承擔帶領團隊提升績效的責任，進一步擴大影響力。

依據公司「員工考核辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次，適用於試用期滿的新進員工及現有員工。每次評核時，公司與員工深入討論目標執行狀況，透過具體案例檢視與改進行為，確保員工的發展方向與公司願景一致。2025 年參與績效考核人數共計 548 人。

類別	男		女		考核總人數 / 佔比	
	考核人數	占比	考核人數	占比		
管理	49	18.49%	27	9.54%	76	13.87%
專業	138	52.08%	160	56.54%	298	54.38%
基層	78	29.43%	96	33.92%	174	31.75%
總計	265	48.36%	283	51.64%	548	100.00%

註 1：計算基準為 2025 年底在職同仁。

註 2：評核期間未任職滿 90 天者、經理人未納入年度績效考核作業對象，外籍及派遣同仁未使用系統評核因此未計入。

註 3：上列統計不包含子公司人數。

5.1.6.2 人才發展與培育

企業的永續經營仰賴長期的人才適性學習與發展，員工的成長與培育始終是鏡鈦科技最重視的核心議題。我們依據營運策略與教育訓練發展目標，針對管理職與專業職規劃系統化的職涯發展路徑，並提供相應的訓練課程與學習地圖，以打造學習型組織，促進個人、團隊與整體組織的持續成長，進而強化創新與競爭力。同時，針對退休或職務轉換之員工，提供過渡協助措施，如職涯諮詢、轉顧問職等，協助其順利銜接職涯新階段，展現公司對員工全職涯發展之重視與支持。

2025 年公司訂定年度訓練主軸為「力學篤行」，鼓勵員工持續精進學習，並將所學實踐於職務中，以達成組織目標。人資部依此主軸規劃執行多元公開班課程，內容涵蓋主管、業務、研發、資材、品保、製造及通識等訓練類型，整體課程平均滿意度達 90%。

訓練目標主要執行重點如下：

1. 依循品質系統管控訓練執行達成率，以確保符合品質 / 部門目標。(短期)
2. 透過課程滿意度、成效評估，透過外部講師引導，使員工運用外部資訊，提升工作效率 \ 績效。(短期)
3. 制定事業處 / 單位訓練成效回饋，以實踐所學運用於職務上，以達組織目標。(中期)
4. 建置依公司目標及職務所需訓練，以符合公司與員工共同成長，發展學習型組織。(長期)

學習發展地圖



員工教育訓練時數及投入成本

本年度員工教育訓練依課程類型區分為專業類課程與管理類課程。整體而言，專業類課程參與程度較高，平均達 8.21 小時；管理類課程平均為 3.41 小時。依性別分析，女性員工在專業類課程 (8.49 小時) 及管理類課程 (3.96 小時) 之參與程度皆高於男性員工。2025 年度教育訓練總經費為 \$2,465,702 元，員工每人平均訓練費用為 \$3,597.38 元。

性別	專業類課程訓練 (平均時數)	管理類課程 (平均時數)
女	8.49	3.96
男	7.93	3.03
總計	8.21	3.41

註：上列統計不包含子公司人數。

訓練成果

管理職訓練

每年依高階、中階及基層主管不同職務需求，規劃相應之管理訓練課程，課程內容聚焦於問題解決與引導式提問技巧，協助中高階主管有效引導團隊思考與決策；透過新任主管培訓課程，強化基層主管其管理基礎與角色轉換能力，全面提升主管之管理效能。

- 課程主題：
如何引導部級主管解決問題及提問技巧 (中高階主管訓)、新任主管培訓課程。



專業職訓練



針對不同職務需求，透過年度訓練規劃與執行，持續投入教育訓練資源，系統性安排涵蓋供應鏈管理、精實改善、品質管理、客戶開發及跨部門溝通等相關課程，用於同仁專業能力培育及職務學習發展。

- 課程主題：
供應商開發評選與分級管理、5S 管理實務應用、重點客戶開發與管理、CI 持續改善 & 七大浪費、目視化管理 Visual Management、職場好導師「Mentor」制度的新人訓練計畫、夾治具設計與自動化應用、標準作業 (SW、SWS、SWCS)、時間觀測、跨部門溝通與衝突解決實戰工作坊、山積表 Yamazumi chart、DOE 實驗設計如何建立實驗手法、Notes- 費用申請教學、SAP- 成本案例分享。

5.1.6.3 模範員工選拔活動

為鼓勵優秀員工留任並與公司共同成長，每年定期舉辦模範員工選拔。選拔過程由主管推薦或員工自薦，最終由總經理公開表揚並頒發獎金，以肯定積極進取、勇於承擔責任並忠於公司使命的員工。透過樹立楷模典範，公司不僅強化企業文化，也提升團隊士氣，營造積極向上的工作氛圍。此外，公司亦指派當年度之模範員工參與台中精密科學園區及台中工業區模範員工選拔及頒獎，進一步肯定於員工的付出及提升其榮譽感。



5.1.7 員工滿意度調查

本公司深信，員工滿意度是企業永續經營的基石。因此，我們每年舉辦匿名員工滿意度調查，收集同仁對工作環境、薪酬福利、管理等面向的真實回饋，目的在於建立一條溝通橋樑並為管理決策提供客觀依據。公司每年實施共用部門滿意度調查，2025 年於 11/3-14 施行調查，問卷回收率為 51.1%，員工回饋滿意程度（含尚可）以上達 96.4%，並於調查後，由負責單位進行資訊回饋及改善。

2025年
員工回饋滿意程度
(含尚可)以上
96.4%

5.2 職業安全及衛生

5.2.1 職業安全及衛生政策

鏡鈦科技依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的的工作條件、遵守職安衛法令和要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。本公司各營運據點的職業安全衛生人員依照 ISO 45001 職業安全衛生管理系統進行管理。



本公司每年透過內部稽核及第三方國際驗證機構進行 ISO 45001 管理系統複評，確保環安衛執行成效與落實度，持續改善並減少職業災害之發生，驗證廠址包括精科廠、工業區廠及中科后里廠，驗證人數 779 人，不包括外部人員，例如承攬商、外包人員、訪客。驗證範圍：扣件及精密零件、螺絲及數控零件、骨科牙科植入物、射頻 / 微波開關、電化學加工、外科儀器及配件等。

5.2.1.1 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司訂有「危害鑑別與風險評估管理程序書」，針對例行與非例行活動，進行全面危害鑑別，並每年定期檢討與修正危害鑑別與風險及機會評估；當新設備採購或製程改變時，依循「變更管理程序書」執行追蹤管控以控制、消除及預防危害之風險。為因應這些風險，本公司採取分級管控和改善措施，並將評估後之風險分級進行管制：

風險等級	說明	控制規劃
等級 1、等級 2	可接受風險	須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制。
等級 3	條件接受風險	必要時可採取適當作業管制降低風險。
等級 4、等級 5	不可接受風險	於重大及高度風險者須發展降低風險之控制設施，將其風險降至中度以下。

每年例行性針對公司內的各項作業活動進行一次職業安全衛生風險鑑別及更新資訊，若發生公司內部作業活動等新增、異動或變更、職業災害、虛驚事件或法令更新等情況時，將滾動式修正風險評估。並要求相關執行危害鑑別人員接受風險及機會評估教育訓練至少 3 小時，取得相關風險評估方法及危害控制鑑別能力，目前全公司符合人數為 92 人，今年度各單位所鑑別之職業安全衛生風險評估結果，共計分析出 1,911 項危害因子 (包含物理性、化學性、人因性等危害因子)，其中，主要以物理性危害因子為主約佔 66.61%，次為化學性因子約佔 20.62%。

藉由定期審查風險控制措施之適用性及有效性，將審查結果於管理審查會議呈各事業處主管核示，據以安全衛生政策之修訂、目標及安全衛生管理方案且依實際風險狀況及可用資源等因素，適時調整不可接受風險判定基準值，及可藉由相關控制措施及提案改善降低中風險作業之風險等級；經由風險管控措施以持續改善及消除廠內危害，將風險降低為目標。



事業處		醫療	工業應用	微波	植入物	SFR	行政單位	合計件數
風險等級	1	419	93	32	67	16	42	669
	2	453	133	154	59	64	237	1100
	3	51	6	42	35	8	0	142
	4-5	0	0	0	0	0	0	0
合計		923	232	228	161	88	279	1,911

本公司重視員工工作安全與身心健康，針對職場不法侵害（包含職場暴力、性騷擾及霸凌等）建立預防與處理機制，訂有「職場不法侵害預防程序書」，設有申訴管道及設置保密機制，以保障員工權益。透過定期教育訓練與宣導活動，提升員工辨識與應對能力，同時強化主管管理責任與預防意識，以營造安全、尊重且友善之工作環境。於每年度年底前召開職場不法侵害小組預防改善會議並將會議內容提報職安衛委員會報告。2025 年完成全廠職場不法侵害風險評估調查；而 2026 年主要追蹤項目為勞動部增訂職場霸凌防治專章及持續加強全廠對於職場不法侵害事件之辨識。

員工於工作期間若有發生立即性危險情事或職業災害發生時，得在不危及其他員工安全情形下，自行停止作業並撤離至安全場域並立即通報單位主管，本公司訂有「事故處理及調查管理程序書」並於現場工作場所張貼事故通報流程，若發生虛驚、職業傷害或職業疾病等事故，應採取急救、通報、調查及改善等措施，依事故發生的直接原因提出改善對策，所有改善措施皆需平行展開，預防類似事故再發生。



在工作守則及新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所，目前尚未明訂勞工行使退避權之相關辦法及宣導，將於 2026 年訂定相關規定。2025 年無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

5.2.1.2 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置「職業安全衛生管理委員會」，委員成員共計 38 名，由職業安全衛生人員與相關部門主管及勞工代表共同組成，其中由勞資會議所推選之勞工代表人數計 16 人 (比例為 42.1%)。

公司每季定期召開職業安全衛生委員會議，審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法，提供管理者與員工面對面溝通安全衛生議題的正式管道，並落實各項安全衛生管制運作，2025 年度所提出審查及追蹤議題共有 10 項，如下：

類別	審查議題
 員工安全	• 替換更安全的化學原料
	• 提昇製程酸氣收集效率
 職安衛管理	• 優化承攬商缺失改善管理
	• 推動承攬商 E 化管理
	• 優化風險評估系統
	• 強化電氣開關管理
 溫室氣體	• 建置溫室氣體盤查程序
	• 推動第三方外部查驗
	• 推動公共設備汰舊換新 (大帶小專案)

5.2.1.3 職業安全衛生之教育訓練

本公司依法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。2025 年總受訓人數共 499 人次，總受訓時數為 1,128 小時。透過外部訓練認證單位並取得職業安全衛生訓練認證通過率為 100%。

課程名稱	人數	總時數
可攜式砂輪機安全衛生教育訓練	51	51
新進主管安全衛生教育訓練	9	54
在職化學品 (倉) 安全教育訓練	5	5
危害鑑別風險評估教育訓練	34	34
危害鑑別風險評估教育訓練 (資格訓)	3	9
在職人員安全衛生教育訓練 (台籍)	200	600
職業安全衛生委員安全衛生教育訓練	58	116
外籍在職人員安全衛生教育訓練	37	111
外籍新進人員安全衛生教育訓練	6	39
2025 年度呼吸防護教育訓練	60	60
特定化學物質洩漏處置教育訓練暨演練	13	26
承攬商施工 Notes 線上申請說明會	23	23
合計	499	1,128

職業安全衛生訓練	持證人數	複訓通過人數
職業安全衛生管理業務主管	4	4
職業安全衛生管理師	1	1
職業安全衛生管理員	3	2
護理師	2	0
有機溶劑作業主管	15	2
特定化學作業主管	13	2
粉塵作業主管	11	5
缺氧作業主管	3	3
吊升荷重三公噸以上固定式起重機操作人員	6	2

職業安全衛生訓練	持證人數	複訓通過人數
高壓氣體特定設備操作人員	6	3
荷重在一公噸以上之堆高機操作人員	24	9
吊升荷重在零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員	4	1
使用起重機具從事吊掛作業人員	2	0
急救人員	24	5
輻射操作人員	9	9
防火管理人員	7	1

註：複訓通過人數為依各職業安全衛生訓練課程規定辦理並統計 2025 年複訓通過人數。

5.2.1.4 職業健康服務與健康促進

本公司有專職醫護人員 2 名，每年委託合格醫院辦理員工健康檢查每月進行臨場服務一次，定期實施一般勞工健康檢查，提升員工自主健康照護觀念，並依據相關法規，鑑別廠區特別危害健康作業的危害場所及危害特性，進行各項管理措施，包括：職前與職中的教育訓練、定期環境監測 / 測定、定期健康檢查，以達成全年零確診職業病發生率。

專職醫護人員依員工健康需求、健康問題、心理壓力、過負荷、母性健康保護、特殊作業等類別進行綜合分析，每年擬定各項健康促進計劃，並提供員工健康教育及疾病預防的宣導訊息。針對各項重大健康保護政策，我們規劃「健康管理程序書」，透過教育訓練、諮詢、預防與風險控制計劃，以達到預防疾病及健康促進之目標。針對精科廠及中科后里廠皆取得 114 年健康職場促進自主評核合格證明。



廠內健康促進計劃活動

實施措施	實施重點
 飲食觀念	透過營養師教導員工正確的飲食觀念。 2025 年實施成效 持續提供全廠健康低脂餐，藉由營養標示及減重示範餐盒及食物熱量標示模型，循序漸進建立員工的健康生活習慣及觀念。
 無菸職場	透過於公佈欄張貼文宣及海報、辦理菸害防治講座等，積極宣導菸害防制相關資訊。 2025 年實施成效 內部明確告示禁菸辦法並張貼禁菸標誌。取得職場菸害防制促進暨健康促進標章。 
 母性保護	在兼顧母性保護與就業平權之原則下，營造女性員工友善工作環境，對於妊娠與分娩後一年內復職之女性員工，由職業醫學科專科醫師每月臨廠，辨識與評估工作場所環境及作業之危害及對妊娠員工提供孕期與哺乳期相關健康指導，以達到提供員工安全且健康的工作環境。 2025 年實施成效 女性妊娠員工孕期與哺乳期關懷共 7 人

實施措施	實施重點
 人因危害調查評估	預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷病，防止員工職業病發生，每年透過肌肉骨骼症狀問卷調查進行預防並由專職醫護人員將調查結果提供勞安室作後續的控制措施評估。 2025 年實施成效 完成醫療事業處及中科后里廠肌肉骨骼症狀問卷調查共計 360 位員工。
 特殊製程環境健康管控	針對特定危害作業環境的員工，每年提供特殊健康檢查且依規定實施健康分級管理，針對第二級以上檢查異常勞工實施衛教、第三～四級健康複查、追蹤及治療方式，以達職業病預防改善管理。 2025 年實施成效 - 特殊健康檢查噪音 85 人、粉塵 100 人、游離輻射 9 人、鎳 3 人、錳 3 人、供膳 8 人，到檢率 100%。 - 特殊作業體檢結果第二級 29 人、第四級 1 人
 異常工作負荷促發疾病預防	透過計畫問卷及分析資料，了解員工的工作及生活負荷情形，由公司專職醫護人員主動關懷及安排高風險之員工面談，協助員工找出壓力源，給予工作及生活上健康相關建議並定期辦理健康講座宣導健康知識。 2025 年實施成效 今年度調查過負荷風險等級結果，低度風險 403 人、中度風險 209 人、高度風險 1 人，共計 613 人
 健康諮詢	聘任特約職業醫學科專科醫師及僱用從事勞工健康服務之護理人員，每月臨廠健康服務一次，提供健康高風險族群、法規建議面談族群如呼吸計畫、高風險人因工程防範、女性勞工母性健康管理等，以及個人傷病諮詢。 2025 年實施成效 全廠健康諮詢共計 150 人次。

員工健康促進活動

自動體外電擊器 (AED) 及基本救命術 (CPR)

廠內設置 AED 並讓員工學習急救技能，救人利己，安心保障，大家共同締造一個更健康的工作場所。

- 參與時數：1 小時 20 分
- 參與人數：33 人



拈花惹草舒壓小品 - 多肉植物 DIY

身心壓力員工，透過多肉植物 DIY 手作時能感受到心靈的療癒，徹底釋放壓力，增加彼此互動，連結向心力、凝聚力，提升愉快的工作氣氛。

- 參與時數：1 小時 30 分
- 參與人數：81 人



認識自己的健康體檢報告及聽力防護

年度體檢異常員工及早發現一般健康問題與職業健康問題，而尋求醫療協助及改變生活型態。

- 參與時數：3 小時
- 參與人數：62 人



鏡鈦健康梯 QR-Code · 邀您 e 起 GO GO GO

協助員工了解目前體能狀況，訓練肌肉和心肺功能，減脂和增加平衡感，降低骨質疏鬆、罹患心血管疾病的風險。

- 參與時數：二周
- 參與人數：111 人



認識 AI 體態分析的運動方法及增肌減脂怎麼吃

身體質量指數 BMI 大於 24 之同仁透過學習科學化飲食策略，找到適合自己的模式，配合運動實現增肌減脂目標，邁向更健康、更自信的自我！

- 參與時數：2 小時
- 參與人數：53 人



鏡鈦捐血捐愛公益活動

於總部舉辦捐血活動，體現企業愛心與回饋社會大眾的精神，響應公益。激勵同仁共同響應捐血救人的使命感，成就更多的生命價值，也讓同仁們藉由幫助別人，得到更多喜樂與福報，共計捐血袋數 74 袋。

- 參與時數：6 小時
- 參與人數：54 人



紓壓放鬆滾珠瓶精油手作課程

學習如何藉由精油讓身心放鬆及如何透過精油保養身體，為自己做紓壓 Spa，去紓緩平時累積的身心壓力疲倦，增進員工健康。

- 參與時數：1 小時
- 參與人數：20 人



享受美食「吃」出健康講座

介紹外食飲食習慣與三高間關聯性，強化員工正確營養知識，聰明選擇食物，認識常見外食陷阱，以有效預防與控制三高問題。引導建立健康飲食行為，以維持理想體重，進而降低慢性疾病、心血管疾病風險。

- 參與時數：1 小時
- 參與人數：20 人



5.2.1.5 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

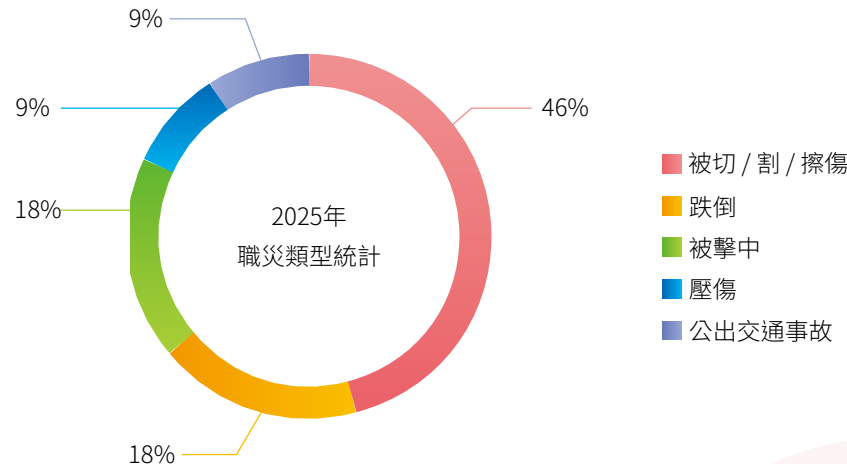
本公司視承攬商為重要的工作夥伴，為確保承攬商人員的工作安全，凡承攬本公司相關業務前必需簽署「承攬商安全衛生及環保承諾書」。各營運據點除依職業安全衛生相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制（包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓），以強化承攬商安全衛生管理。同時不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

5.2.2 職業傷害

本公司 2025 年總工時為 1,330,728 小時，共發生 11 件職業傷害事件，2025 年員工職業傷害類型主要以切割擦傷（佔 46%），相比 2024 年 63% 有較佳改善趨勢。切割擦傷大多發生原因為人員安全意識不足及疏忽導致，皆有進行改善及制訂相關作業程序、加強人員教育訓練及落實防護具之佩戴，分析各項發生原因改善，防止職業病發生。

為加強同仁對職業安全的認知，每月發送「安全小知識」快報旨在傳遞簡單實用的安全知識，並分享相關職業安全的預防措施，幫助同仁建立安全衛生意識和行動。此外，我們還會針對時事新聞不定期進行宣導，確保員工能夠及時了解最新的安全資訊和防範措施，進一步提升整體安全管理水平。

2025 年職業傷害件數共計 6 件（不含上下班交通事故），其類型包含割傷 2 件、跌倒 2 件、砸傷 1 件、公出事故 1 件。持續推動教育訓練宣導及活動辦理，並增加巡檢頻率等，同時具備完善的事故通報和調查程序，並針對整體事故的原因進行分析與採取適當的預防措施，從 2023 年至 2025 年間之失能傷害頻率 (FR) 呈現逐年下降趨勢，顯示整體職業安全管理成效持續提升。



5.2.2.1 員工職業傷害與職業病資訊

項目	2023 年	2024 年	2025 年
職業傷害 (件數)	10	7	6
職業病發生 (件數)	0	0	0
失能傷害損失日數	156	146	22
工作總時數	1,477,712	1,477,464	1,330,728
失能傷害頻率 (FR)	6.76	4.73	4.5
失能傷害嚴重率 (SR)	105	98	16
總合傷害指數 (FSI)	0.84	0.68	0.27
可記錄之職業傷害比率 (TRIR)(%)	1.35	0.94	0.90
嚴重職業傷害發生率	0	0	0
職業傷害所造成之死亡比率 (%)	0	0	0
職業病發生率	0	0	0

註 1：數據涵蓋範疇為精科廠、工業區廠、中科后里廠及海外員工，統計內容不含承攬商、外包人員。

註 2：失能傷害頻率 (FR)= 失能傷害件數 x 百萬工時 / 總經歷工時。

註 3：失能傷害嚴重率 (SR)= 失能傷害損失日數 x 百萬工時 / 總經歷工時。

註 4：總合傷害指數 =(失能傷害頻率 x 失能傷害嚴重率 /1000)^0.5。

註 5：職業病發生率 = 職業病發生件數 x 百萬工時 / 總經歷工時。

註 6：可記錄之職業傷害比率 (TRIR) 計算方式：(可記錄之職業傷害數 / 總工作時數) *200,000。

註 7：職業傷害件數已排除上下班之交通事故。

5.2.2.2 承攬商職業災害統計表

項目	2023 年	2024 年	2025 年
職業傷害 (件數)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
因公死亡事故總數 (件數)	0	0	0

註：數據涵蓋範疇為承攬商人員、外包人員。

5.2.3 職業安全改善專案成果

因過去廠內危險物品儲存數量缺乏明確規範，無形中增加潛在的火災風險，也大幅提升事故發生時的應變與救援難度。為了有效降低這些風險，於 2025 年訂定為主要改善目標，改善成果如下：

改善項目	改善說明	改善成果
使用環保藥劑替代易燃有害物	- 定期盤點所有危險物品，確保數量和位置準確。 - 建立危險物品清單，並進行分類管理。	每年減少 1.2 公噸易燃有害物用量；降低工廠危險物品管制指數至少 1.2。實現該區同仁不接觸有害化學品。
最大化消除關注物質暫存之易燃風險	- 調整採購量與頻率，廠區不暫存過多的原料。 - 易燃固體原料進廠當日，立即投入產線中使用。	相比 2024 年度使用狀況，降低工廠危險物品暫存管指數至少 6。

註：工廠危險物品種類依工廠危險物品申報辦法定義之，指製造、加工、使用之實際數量進行監督管理。

5.3 社區參與

5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務

本公司積極參與社會公益活動及贊助各種團體，除了致力於關懷弱勢及環境保護的議題。



▲ 產學合作學校參訪



▲ 產學合作學校參訪



▲ 大甲高工畢業成果展

1. 產學合作與人才培育連結

與國內 4 所高中與大專院校建立產學合作關係，並於 2025 年提供 7 名學生實習機會，其中 1 名實習生於實習結束後於 2025 年中成功留任，提升職場適應力並創造在地就業機會，展現公司對青年職涯培育與實質就業支持的承諾。

2. 志工服務活動 (鏡鈦志工隊)

本公司內部自主成立志工隊，2025 年共舉辦 4 場社區志工活動，累積 32 人次參與，展現企業關懷社會、參與公共事務的責任感。

2025/04/19

2025 年企業志工淨灘

本公司有感綠色環保永續環境的重要，由志工隊號召公司員工及家屬與好友們攜手參加淨灘活動，攜家帶眷並號召親朋好友們帶著孩子們一起共襄盛舉。



2025/9/13

企業志工日 X 聖愛山莊《樂活淨山。森呼吸》

鏡鈦志工隊出隊至台中市太平區財團法人天主教聖母聖心修女會所在的聖愛山莊當一日環保志工，協助進行鋤草灑粗糠、步道清掃等淨山行動。



2025/9/14

鏡鈦科技志工攜手盲人重建院視障生態體驗之旅

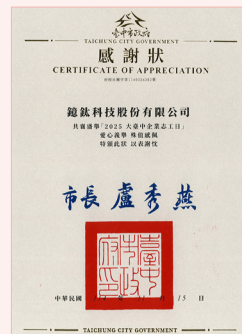
本公司有感綠色環保永續環境的重要，由志工隊號召公司員工及家屬與好友們攜手參加「鏡鈦科技志工攜手盲人重建院視障生態體驗之旅」活動，讓同仁帶著孩子們一起共襄盛舉。



2025/11/15

大台中志工分享會

公司積極參與志工聚會，與其他志工團體互相交流，並定期接收新的資訊。



3. 公益捐贈與在地支持

年度公益捐款與贊助總金額達新台幣 1,162,000 元，針對用於支持地方公益活動、教育及社會福祉等項目。

單位：金額 (台幣)



5.3.2 當地社區

本公司致力於與社區共融共好。本公司營運據點皆設立在工業園區中，在新廠設立或擴建前，公司也會進行周邊環境影響評估及對噪音、空氣品質、廢水排放等數據監控。在開工後持續進行安全監測，確保營運對周邊環境影響降至最低。在 2024 年導入 ISO 14064(溫室氣體盤查制度)，展現公司對社區與環境永續的承諾，並藉由標準化管理減緩企業運作對周邊社區的潛在環境衝擊。2025 年並未接獲環境衝擊之相關申訴案件或因新廠建設造成鄰損事件。

本公司環境問題之申訴，包含公司營運對當地社區造成之衝擊等相關問題，建立暢通申訴機制，申訴電話 04-23595336 分機 21209。

環境面

chapter. _____

6.1 氣候變遷	077
6.2 溫室氣體管理	078
6.3 能源管理	083
6.4 水資源管理	085
6.5 廢棄物管理	086



6.1 氣候變遷

全球暖化造成之氣候異常日漸加劇，可用自然資源漸漸匱乏，善盡保護地球之責任已刻不容緩，鏡鈦科技除已落實執行 ISO14001 環境管理系統及做好基礎的污染防治與控制外，並持續提升節能、減碳、減廢之效率及導入 ISO14064-1 增強溫室氣體的管理，以期降低能資源的耗用和減少溫室氣體的排放。

6.1.1 氣候監督及治理架構

本公司設有「職業安全衛生管理委員會」、「環境安全委員會」，委員成員分別為 38 名及 35 名。每季分別召開會議討論環境、安全議題，提供管理者與部門面對面溝通環境安全議題的正式管道，並落實各項環境、職場安全管制運作。於 2024 年起著手推動溫室氣體盤查工作外，另於 2025 年起負責推動及管理氣候變遷議題，並將管理成效提供予永續推動小組組長，定期彙報董事會。2025 年溫室氣體盤查報告書內容已經取得獨立之第三方查驗證機構查證。

6.1.2 氣候策略

本公司評估氣候風險與機會項目，及相對應項目之轉型行動對本公司業務、策略及財務的衝擊及影響。另因氣候變遷所造成之溫室氣體、能資源使用與水資源等影響，將於相關章節說明及追蹤管理成效。

針對極端氣候事件及轉型行動對財務之影響，本公司之產品及營業據點在極端氣候事件及轉型行動下之衝擊程度尚屬有限。

風險與機會項目		財務及業務衝擊影響	因應對策
實體風險	極端降雨致使旱災	營運中斷所損失的營收與毛利	- 短期：購買外部水資源成本。 - 中期：評估投保產險分散風險及重要設置地點，確保位於較不受極端天氣事件影響區域及樓層。 - 長期：若有選擇新增 / 重設重要配置地點時，評估項目納入氣候變遷因子。
實體風險	國內電力費用不斷攀升	使用電成本增加，可能導致營運成本持續增加。	- 短期：小規模設置太陽能發電系統，輔助降溫並節省用電成本。 - 中長期：推動工廠與辦公室能源效率初步改善，降低能源消耗與資源浪費，即時降低營運成本。
轉型風險	徵收企業碳費	營運成本提高	- 短期：建立 ISO 14064-1 碳盤查機制，通過第三方驗證，作為中長期減碳轉型的基礎。 - 中長期：參考主要客戶之國家或組織碳關稅建立碳成本導入內部碳定價 (ICP)，加速推動減碳。推動導入節能設備，汰換耗能設備，提升能源使用效率，降低碳排。

6.1.3 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司於 2025 年規劃將氣候風險鑑別、評估列入「處境議題與行動規劃管理程序書」中，作為未來分析、追蹤及管理。

6.2 溫室氣體管理

為推動永續發展與淨零排放，配合國家 2030 年減碳 28±2% 及 2050 年淨零排放目標，並因應客戶對碳盤查及製程碳排的需求，鎰鈦科技進行內部溫室氣體盤查，以掌握溫室氣體排放現況。除了可提供客戶精準的產品碳足跡計算，增強市場需求與競爭力，還能為本公司規劃淨零碳排路徑，執行減碳措施，達到國際間所要求之規範，善盡身為地球村一份子的責任。

6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司溫室氣體管理策略旨在減少溫室氣體排放，主要內容包括盤查廠場溫室氣體排放量、設定減碳目標、導入節能減排技術、以及推動綠色能源轉型。透過導入 ISO 14064 之標準、建立內部監測制度，進行排放量控管與績效評估。

目標

配合國家發展策略設定 2030 年前減碳 28±2%、2050 年達成淨零排放等具體時程。因應國家主管機關及市場潮流透過碳權交易、再生能源採購、以及利害關係人溝通等手段，加強溫室氣體管理成效，以達成長遠的永續發展目標。

6.2.1.1 溫室氣體管理及減量目標

本公司於 2024 年首次委託具公信力之第三方機構依 ISO 14064-3 標準執行查證與確認作業，以強化溫室氣體管理之透明度與可信度，並設定 2024 年為基準年。2025 年度本公司帶領十家供應鏈參與經濟部「大帶小低製造業碳化轉型專案」，藉由汰舊換新及設備改善等共減碳約 1,515.960 公噸 CO₂e；太陽能發電設備於 2025 年 8 月開始發電自用，共計發電減碳 133.911 噸 CO₂e。在公司持續擴充產線規模時，整體仍可降低 2025 年度用電碳排放約 2.48%。



6.2.1.2 溫室氣體策略及具體行動計畫

本公司採用 ISO 14064-1:2018 國際標準，界定其溫室氣體盤查的範圍，包括營運範圍和報告範圍。採行合適的量化方法，活動數據法、排放係數法等，並確保數據的準確性和一致性，識別並量化其直接和間接排放源。最後按照標準要求，產出一份完整的溫室氣體排放報告。

項目	具體行動計畫
 採購管理	- 採購符合環保標章、低碳產品或綠色採購之行政文具用品、碳粉夾、影印紙、衛生紙、清潔用品等 - 優先採購當季在地食材，減少食材低溫保存及運輸里程 - 家電用品採購選購有節能、節水標章
 智慧能源管理	- 導入智慧能源管理系統，提升公共設備用電效率 - 調控冰水出水溫度及減少冰機的使用時間，減少耗電量 - 調節空調溫度（設定 26 度） - 於中科后里廠裝設太陽光電，增加乾淨能源的使用 - 會議室設備採用電力一鍵開啟與關閉 - 非恆溫控制之製程站，提高冷氣溫度並宣導自然通風 - 冷卻循環水泵浦溫度變頻節能控制 - 定時關閉非製程站及辦公區域之空調電源，避免不必要之浪費 - 協調各製程排程，集中作業時間，降低冰水主機及空壓主機不必要之待機耗能 - 每日巡檢各工作站之壓縮氣體氣閥並及時更換老舊漏氣之開關，減少漏氣造成之空壓機負荷；優化空壓機負載管理，防止壓縮空氣假性需求 - 汰舊換新空調冰水主機、空壓 / 乾燥機之系統。 - 調整生產設備氣源為外氣，降低空調系統負荷。
 照明管理	- 定時動態巡檢，關閉不必要的照明設施 - 午休期間關閉電燈 - 辦公區域於下班後進行照明管制（緊急逃生用途照明除外）
 公共設備管理	- 裝設隔熱貼、隔熱窗簾 - 影印機採用省電模式，待機時自動低耗電狀態 - 空調分區管理，依使用需求開啟空調設施 - 餐廳採用可重複使用餐具 - 依期程規劃更換節能燈具、電器設備

6.2.2 溫室氣體排放量

2025 年盤查結果為範疇一 405.6864 tCO₂e、範疇二 4,887.3604 tCO₂e 以及範疇三 4,823.8322 tCO₂e，排放密集度為 2.200 tCO₂e / 百萬元營業額。本公司於 2023 年前進行自主性溫室氣體盤查，惟盤查範疇與項目較 2024 年略為簡化，且無盤查範疇三間接排放，且因數據基準與方法學不同，包括範疇控制權下的公務車與貨車空調冷媒、滅火器填充。

2024 年執行確信範圍屬本公司個體者，尚待確信機構依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」/ 國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-3:2019 執行確信，後續確信成果將於次一年度報告書備註。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2023 年		2024 年		2025 年	
	排放當量 (tCO ₂ e)	占比 (%)	排放當量 (tCO ₂ e)	占比 (%)	排放當量 (tCO ₂ e)	占比 (%)
範疇一	165.426	4.17	337.4152	3.44	405.6864	4.01
範疇二	3797.83	95.83	5,261.1914	53.68	4,887.3604	48.31
範疇三	-	-	4,202.2598	42.88	4,823.8322	47.68
總排放量	3,963.256	100	9,800.866	100	10,116.879	100
排放密集度 (tCO ₂ e/ 百萬元營業額)	1.621		2.356		2.200	

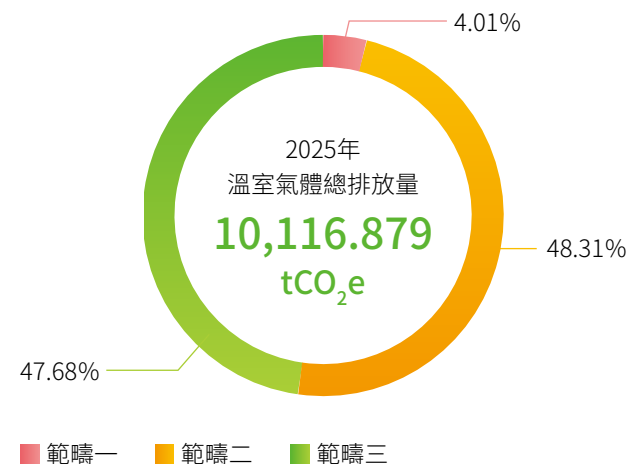
註 1：各範疇盤查內容請見下表「營運據點溫室氣體排放種類說明」。

註 2：採用營運控制法彙編溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第五次評估報告) 或 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

註 5：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一、範疇二所產生之溫室氣體。



6.2.3 破壞臭氧層物質的排放

本公司於製程中使用含有臭氧層破壞潛勢之氯氟碳化物 (CFCs) 作為製造過程中的冷卻劑，在 2025 年度共溢散排放了約 0.000278 公噸 CFC 11 當量的臭氧層破壞物質 (ODS)。該 ODS 的排放來自於特定製程階段的冷媒洩漏與維修過程中的未回收冷媒。本公司未來在購買設備將冷媒納入評估考量，努力減少營運對環境的衝擊。

年度	2023 年	2024 年	2025 年
R22 冷媒使用逸散量 (噸)	0.1636	0.00505	0.00505
CFC-11 當量 (噸)	0.00899	0.000278	0.000278

註：R22 冷媒之 ODP 值為 0.055(依蒙特婁議定書公告、CFC 11 之 ODP 值為 1，將 R22 冷媒使用量換算為 CFC-11 當量 (噸))。

本公司已全面設置空氣污染防治設備，並持續推動源頭管理與製程優化，以降低污染物排放對環境的影響。然而，少部分設備仍使用臭氧消耗物質 R-22(臭氧破壞潛勢 ODP = 0.055)，主要應用於冷水機。2025 年 R-22 逸散量為 7.967 公斤，換算為 CFC-11 當量約 0.0004 噸。在削減政策方面，本公司未來將於設備維修或汰換時逐步改採環保冷媒，以降低對臭氧層的影響，並落實全球氣候變遷減緩行動。除臭氧破壞物質 (ODS) 外，其餘空氣污染物種類及排放量如下表：

項目	2024 年	2025 年
氮氧化物 (NOx)	11.820	9.273
硫氧化物 (SOx)	0.200	0.060
持久性有機污染物 (POP)	-	-
揮發性有機化合物 (VOC)	8,572.120	7,412.940
有害空氣污染物 (HAP)	-	-
粒狀污染物 (PST)	30,560.000	1,040.000
總計 (kg)	39,144.141	8,462.273

註：上述氣體排放量採用環境部「公私場所固定污染源空氣污染物排放量計算方法」質量平衡計算之。

營運據點溫室氣體排放種類說明

項目	說明	項目	說明
直接溫室氣體排放 (範疇一)	1. 固定燃燒排放源： (1) 廚房瓦斯爐 (天然氣)：CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O (2) 緊急發電機 (柴油)：CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O (3) 酸脫爐 (液化石油氣)：CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O 2. 製程排放源：CO ₂ 。 3. 擁有控制權下的原料、產品與員工交通等運輸之移動排放源： (1) 公務車用油 (汽油)：CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O (2) 貨車用油 (柴油)：CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O 4. 逸散性溫室氣體排放源： (1) 冷煤填充：冷氣、冰箱、飲水機、車輛空調等 HFCs (2) 化糞池：CH ₄ (3) CO ₂ 滅火器：CO ₂	來自運輸之 間接溫室氣體排放量 (範疇三)	1. 原料至公司配送之運輸：CO ₂ 2. 公司至客戶配送之運輸：CO ₂ 3. 廢棄物處置之運輸：CO ₂ 4. 員工通勤：CO ₂ 5. 客戶和訪客之運輸：CO ₂ 6. 業務旅運：CO ₂
能源間接 溫室氣體排放 (範疇二)	來自於外購的電力產生之溫室氣體排放：CO ₂	類別 4 組織使用其他組織 提供之產品 之間接溫室氣體排放量	1. 廢棄物處理：CO ₂ 2. 外購電力間接排放：CO ₂ 3. 天然氣間接排放：CO ₂ 4. 汽、柴油間接排放 5. 自來水：CO ₂ 6. 購買商品之上游排放 (不鏽鋼、布輪、鋁條棒、錫棒、銅線、鈦合金、鐵及 PC 塑膠)：CO ₂
		類別 5 產品被使用之 間接溫室氣體排放量	• 由產品使用階段產生之排放或移除：CO ₂ • 產品生命終止階段產生之排放：CO ₂



6.3 能源管理

6.3.1 能源使用政策

為提升能源使用效率及降低能源成本，鎰鈦科技積極評估將既有之監控系統強化升級，讓用電可視化，並推動智慧用電，擴大智慧電表之應用，並由能源管理權責單位負責盤查及統合各場域的能源使用狀況，瞭解分析目前各場域能耗較大之製程或設備，進而制定節能改善計畫及短中長期目標。

能源使用管理節能目標

項目	2024 年	2025 年
目標	總用電度數較前 1 年度下降 1%	總用電度數前 1 年度下降 1%
成果	總用電度數較前 1 年度增加 5.38%。主因為因應製程需求，后里廠之無塵室規模放大且規劃進駐之機台尚未全數到位，搬遷之機台尚須經試作及驗證，導致廠區公共用電提高，造成耗電量增加。	總用電度數較前一年減少 4.565%(已包含太陽能自發自用度數 282,514 度 (1,017.05GJ)，精科廠更換老舊公用設備展現成效。

節能成效

項目	執行期間	節約量 (kWh)
外購電力 (更換變頻空壓機及汰換老舊乾燥機及關閉吸附式乾燥機)	2025/01/01-2025/12/31	155,265(558.95GJ)
外購電力 (汰換老舊冰水機)	2025/05/12-2025/12/31	102,183(367.86GJ)

6.3.2 能源使用情況

2025 年主要能源之耗用為外購電力，全場域之外購電力合計為 10,310,000 度 (37,116.00GJ)、中科后里廠自設太陽能電廠累計自發自用 282,514 度 (1,017.05GJ)。公司精科廠針對燈具目前使用省電之 T5，並依區塊分別設置開關，但隨著節能減碳的國際趨勢興起，為響應政府政策推動室內辦公室及廠房照明燈具改善，開始逐步更換為節電效能更高之 LED 燈具，目前中科后里廠則改採用 LED 燈具，以節省更多用電量。

針對主要公共設備，本公司積極推動之能源管理措施如下：

1. 非恆溫控制之製程站提高冷氣溫度並宣導自然通風。
2. 冷卻循環水泵浦溫度變頻節能控制。
3. 不影響製程站溫控之前提下，調高冰水溫度。
4. 定時關閉非製程站及辦公區域之空調電源，避免不必要之浪費。
5. 協調不同事業單位之製程排程，集中作業時間，降低冰水主機及空壓主機不必要之待機耗能。
6. 每日巡檢各工作站之壓縮氣體氣閥並及時更換老舊漏氣之開關，減少漏氣造成之空壓機負荷。
7. 針對使用超過十年之老舊公用設備，逐年排定更換時程。

2025 年消耗的能源總量為 39,398.24 十億焦耳 (GJ)，其中外購電力占 94.207%、再生能源占 2.581%。中科后里廠太陽能設備於 2025 年 8 月併聯發電，截至 2025 年年底累計自發自用 282,514 度 (1,017.05GJ)，電廠建置規模為 499.84 瓩 (kW)，預計後續每年產出之綠電為 627,800 度 (2,260.08GJ)。

能源消耗分析表

能耗項目	2024 年	2025 年
汽油 (公升)	23,982.95	24,666.7
柴油 (公升)	10,006.12	7,901.9
天然氣 (M ³)	5,798	5,264.137
液化石油氣 (kg)	0	727.2
電力 - 再生能源 (GJ)	0	1,017.05
電力 - 非再生能源 (GJ)	39,957.26	37,116.00
消耗能源總量 (GJ)	41,299.96	39,424.61
能源密集度 (GJ/ 百萬營收)	17.3805	16.3918

註 1：天然氣採用供應商欣中瓦斯公告之 2025 年平均熱值。

註 2：汽柴油採用環境部 2026.02.10 公告之 2025 年車用汽、柴油熱值。

註 3：電力熱值係採用經濟部能源局出版之更新能源統計手冊內的能源產品單位熱值表。

註 4：所有能耗項目將單位換算為十億焦耳 (GJ)。

註 5：能源密集度：能源消耗總量 / 百萬營收。

6.4 水資源管理

6.4.1 水資源管理或減量目標

6.4.1.1 水資源管理

鑓鈦科技用水來源 100% 為臺灣自來水公司供應之自來水，並無直接取用自河川湖泊或地下水源，在水資源有限的條件下，為能做最有效的使用，藉由製程用水減量、節水管理措施及部分研磨洗淨改用循環水等措施，降低用水需求；2025 年增設製程水循環系統，將洗淨製程未含有藥劑之廢污水，經循環系統處理成軟水，每月可增加循環水量約 960 噸。

此外，鑓鈦公司持續藉由定期之宣導活動，希望同仁們能藉由用水習慣的改變減少用水量，並提升節約用水之效率。

水資源管理減量目標

項目	2024 年	2025 年
目標	總用水度數 (總取水量) 較前 1 年度降低 5%。	總用水度數 (總取水量) 較前 1 年度降低 5%。
成果	總用水度數 (總取水量) 較前 1 年度降低 0.63%。	總用水度數 (總取水量) 較前年度降低 17.57%。

6.4.1.2 排放水管理

本公司各營運據點使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，除了內部水質檢測外，每半年即委由第三方進行廢水水質採樣與分析，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

6.4.2 用水情況

2025 年自來水總用水量為 46,689 百萬公升，用水密集度為 19.4121 噸 / 百萬營收，相較 2024 年之用水密集度 23.8096 噸 / 百萬營收，用水密集度減少了 18.47%。

本公司針對洗淨工件之加工程序所產生之油脂及雜質，須使用化學品增加洗淨效果，如脫脂劑和界面活性劑等，洗淨後，這些含化學物質之製程廢水須排入廠內自設之廢水前處理設備系統進行處理，再行納入污水下水道系統。2025 年增設製程水循環系統，將洗淨製程未含有藥劑之廢污水，經循環系統處理成軟水，2025/08/04 啟用截至 2025 年年底累計增補循環水量 3,995 噸。回收水資源再利用於研磨製程、清潔、景觀噴灌等，2025 年循環水總量為 30,431 噸。

水資源之取水量與耗水量

單位：百萬公升		
項目	2024 年	2025 年
總取水量	56.5767	46.6890
總排水量	34.0734	27.0308
總耗水量	22.5033	19.6582
用水密集度 (單位：噸 / 百萬營收)	23.8096	19.4121
總循環水量	34.077	30.431

註 1：營運據點水資源皆使用自來水。

註 2：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量。

註 3：用水密集度 = 自來水總取水量 / 營收。

6.5 廢棄物管理

6.5.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物常被視為無用的資源，鏡鈦科技依環保署廢棄物清理法之規定，在廢棄物管理上確保公司運作產生之廢棄物被妥善、安全處理，並對可能造成環境影響降至最低，公司內訂有明確的廢棄物管理規範，將傳統的清理與處置轉化為有效管理資源的觀念，落實於日常運作中。此外，更將廢棄物視為資源加以運用，於廢棄物源頭處確實做好分類、收集設施，並依廢棄物種類不同，明確劃分存放區域。

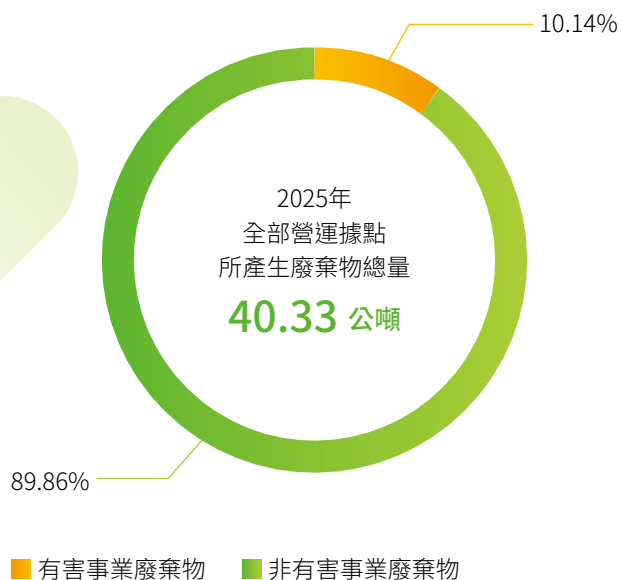
目前本公司廢棄物大致區分為一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及資源類廢棄物等三類，不可再生使用之廢棄物委請合格清運處理廠商處理並確實清理及申報，以管制污染對環境的衝擊。而可回收再利用之廢棄物則於廠內妥善分類，並持續宣導垃圾分類、資源回收的重要性，建立嚴格分類回收制度，以提高廢棄物可回收性，後續委託合格的回收業者，進行清除及資源再利用，2025 年共計回收 45,686 kg。另內部推動製程改善，以降低廢棄物總量，減少對環境的衝擊。讓廢棄物轉化為有價值的資源，這一觀念的轉變不僅有助於環境保護，也能創造經濟價值。2025 年至今並無重大洩漏及清運處理廠商反環保法規之情事，未來將持續完善廢棄物管理系統，落實減廢目標。



6.5.2 廢棄物產生情況

2025 年全部營運據點所產生廢棄物總量為 40.33 公噸，廢棄物密集度為 0.0168 廢棄物量 / 百萬元營業額。其中 4.09 公噸 (占 10.14%) 為有害事業廢棄物；36.24 公噸 (占 89.86%) 為非有害事業廢棄物。

本公司主要採廢棄物處理方式，例如回收、焚化、掩埋等處理廢棄物委託合格清運及處理廠商直接處置，並未轉移廢棄物予第三方進行最終處置。



按處置作業直接處置的廢棄物

單位：公噸

項目	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害 事業廢棄物	● 焚化處理 (含能源回收)	-	4.09	4.09
	● 焚化處理 (不含能源回收)	-	-	-
	● 掩埋處理	-	-	-
	● 其他直接處理	-	-	-
	總量	-	4.09	4.09
非有害 事業廢棄物	● 焚化處理 (含能源回收)	-	-	-
	● 焚化處理 (不含能源回收)	-	-	-
	● 掩埋處理	-	6.45	6.45
	● 其他直接處理	-	22.91	22.91
	● 再利用回收	-	6.88	6.88
	總量	-	36.24	36.24
總重量				40.33

近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

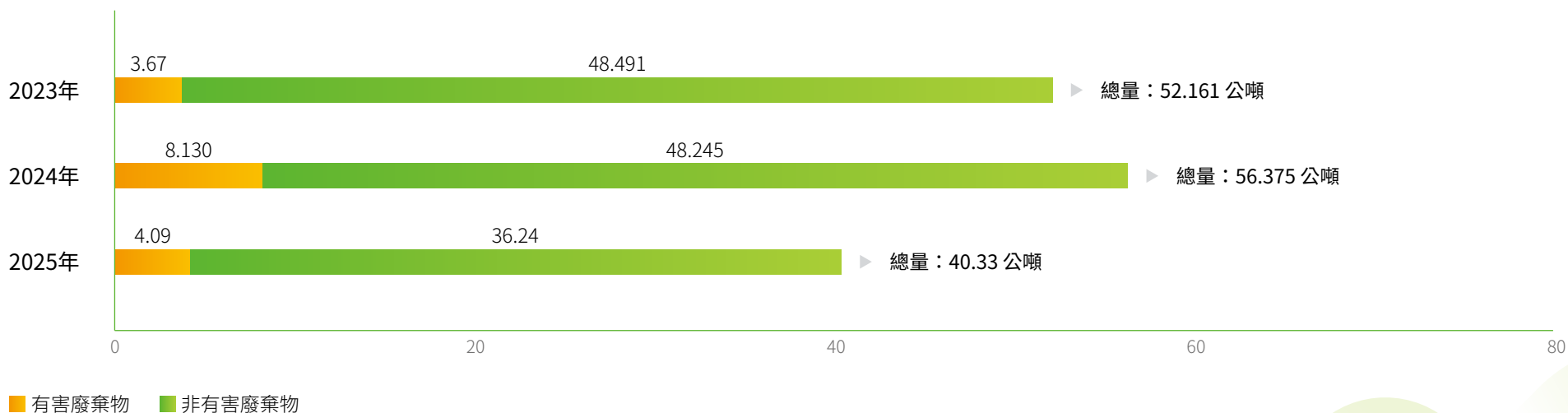
單位：公噸

項目	類型	2023 年	2024 年	2025 年
產生量	● 有害廢棄物	3.67	8.130	4.09
	● 非有害廢棄物	48.491	48.245	36.24
	總量	52.161	56.375	40.33
處置移轉 (回收) 量	● 有害廢棄物	3.67	8.130	4.09
	● 非有害廢棄物	48.491	48.245	36.24
	總量	52.161	56.375	40.33
直接處置量	● 有害廢棄物	-	-	-
	● 非有害廢棄物	-	-	-
	總量	-	-	-

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：盤查數據來源為廢棄物清運聯單申報資訊

| 產生量 (處置移轉量 + 直接處置量) |



6.5.3 廢水污染防治

本公司依環保法令規定設置水污染防治措施，廠區製程中使用原物料、化學藥劑、水及電等資源所產生之廢水皆經由廠內之廢水前處理設施預先處理，以符合管理單位之納管標準，廢水經過前處理設備處理後納入污水處理廠進行後續處理。

本公司營運據點皆訂有污廢水之納管標準，製程產出之廢水皆經過廠內自設前處理設施妥善處理後納入公用污水下水道，生活用水亦同。

2025 年廢（污）水總排放量為 27,030.86 公噸，所有納管之廢水皆定期實施廢水水質檢測，以確保前處理設備之效用並確認對環境沒有明顯衝擊。

水質檢測平均值

廠區	檢測項目	污水處理廠納管標準	2023 年	2024 年	2025 年
精科廠	pH(NA)	5~9	6.9	7.3	7.5
	SS(mg/l)	<250	31.1	58.8	43.5
	COD(mg/l)	<300	121.5	99.0	128.5
工業區廠	pH(NA)	5~9	7.3	7.3	7.45
	SS(mg/l)	<320	20.5	26.2	15.55
	COD(mg/l)	<480	165.0	61.6	60.65
中科后里廠	pH(NA)	5~10		7.5	7.7
	SS(mg/l)	<300		62.8	9.9
	COD(mg/l)	<400		28.6	36.2

註：水質檢測為每年度執行之平均值。

附錄

chapter. _____

附錄一、GRI 內容索引表	091
附錄二、氣候相關資訊	096
附錄三、第三方獨立保證意見聲明書	097



附錄一、GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.3 報告書資訊	009	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3.3 報告邊界與範疇	009	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3.2 報告涵蓋期間、頻率 1.3.6 永續報告之責任單位	009 011	
2-4	資訊重編	1.3.4 資訊重編	010	
2-5	外部保證 / 確信	1.3.5 外部確信 / 保證情形	011	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2.7 價值鏈簡介 4.9 供應商管理	008 046	
2-7	員工	5.1.2.1 員工結構	052	
2-8	非員工的工作者	5.1.2.1 員工結構	052	
2-9	治理結構與組成	2.3.2.1 成員及多元化	017	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.2.3 提名與遴選	021	
2-11	最高治理單位的主席	2.3.2.3 提名與遴選	021	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形	015	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2.1 推動永續發展之治理架構	014	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形	015	
2-15	利益衝突	2.3.2.4 利益迴避	021	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2.2 永續運作情形	014	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1.3 對永續發展之持續進修	015	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.1.2 督導永續管理之績效評估	015	
2-19	薪酬政策	2.3.2.5 薪酬政策	022	
2-20	薪酬決定流程	2.3.2.5 薪酬政策	022	
2-21	年度總薪酬比率	2.3.2.5 薪酬政策	022	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 經營者的話 2.1 永續發展策略	002 013	
2-23	政策承諾	1.1 經營者的話 2.1 永續發展策略	002 013	
2-24	納入政策承諾	1.1 經營者的話 2.1 永續發展策略	002 013	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.4 溝通管道及申訴機制	038	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 誠信經營	037	
2-27	法規遵循	4.5.3 法規遵循	042	
2-28	公協會的會員資格	4.7 參與各類社團組織	043	
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	026	
2-30	團體協約	5.1.5 團體協約	060	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	028	
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表與管理	030	
3-3	重大主題管理	3.3 重大主題列表與管理	030	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1.1 組織所產生及分配的直接經濟價值	032	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1.2 氣候策略	077	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1.3 確定給付制義務與其他退休計畫	035	
201-4	取自政府之財務援助	4.1.4 取自政府之財務援助	035	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務	073	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.3 社區參與	073	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4.9 供應商管理	046	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.3.3 反競爭行為	038	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 能源管理	083	
302-3	能源密集度	6.3 能源管理	083	
302-4	減少能源消耗	6.3 能源管理	083	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-3	取水量	6.4 水資源管理	085	
303-4	排水量	6.4 水資源管理	085	
303-5	耗水量	6.4 水資源管理	085	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	078	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	078	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	078	
305-4	溫室氣體排放強度	6.2 溫室氣體管理	078	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 溫室氣體管理	078	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.2.3 破壞臭氧層物質的排放	081	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5 廢棄物管理	086	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5 廢棄物管理	086	
306-3	廢棄物的產生	6.5 廢棄物管理	086	
306-4	廢棄物的處置移轉	6.5 廢棄物管理	086	
306-5	廢棄物的直接處置	6.5 廢棄物管理	086	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.9 供應商管理	046	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1.2.1 員工結構	052	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1.4 員工權益及福利	056	
401-3	育嬰假	5.1.4.1 育嬰假的復職與留任情形	058	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2 職業安全及衛生	064	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.1.1 危害辨識、風險評估及事故調查	064	
403-3	職業健康服務	5.2.1.4 職業健康服務與健康促進	067	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2.1.2 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通	066	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.1.3 職業安全衛生之教育訓練	066	
403-6	工作者健康促進	5.2.1.4 職業健康服務與健康促進	067	
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	5.2.1.5 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	071	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.1 職業安全及衛生政策	064	
403-9	職業傷害	5.2.2 職業傷害	071	
403-10	職業病	5.2.2 職業傷害	071	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.6.2 人才發展與培育	061	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.4 員工權益及福利	056	
		5.1.6.2 人才發展與培育	061	
		5.2.1.4 職業健康服務與健康促進	067	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.6.2 人才發展與培育	061	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註 / 省略說明
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.3.2.1 成員及多元化	017	
		5.1.2.1 員工結構	052	
		5.1.3 員工多元包容及平等	054	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.4.2 薪酬福利	059	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權政策與承諾	050	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.8.1 顧客健康與安全	044	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.8.1 顧客健康與安全	044	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.8.2 行銷與標示	045	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.8.2 行銷與標示	045	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.8.2 行銷與標示	045	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6 資訊安全及客戶隱私保護	043	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	鑒鈦已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明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。	6.1 氣候變遷	077
2	敘明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)。	6.1 氣候變遷	077
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	077
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.1 氣候變遷	077
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。	—	—
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。	—	—
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	—	—
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。	—	—
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.2.2 溫室氣體排放量	080
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.2.2 溫室氣體排放量	080
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	078

附錄三、第三方獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書

聲明書編號：000-697/V3-ETAUL

亞瑞仕國際驗證股份有限公司鑑證鎢鈦科技股份有限公司 2025 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（以下簡稱亞瑞仕）與鎢鈦科技股份有限公司為相互獨立的組織，亞瑞仕除了針對企業 2025 年度永續報告書進行評估和鑑證外，與鎢鈦科技股份有限公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關鎢鈦科技股份有限公司之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對鑑證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於鎢鈦科技股份有限公司提供予亞瑞仕之相關資訊鑑證所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份 ESG 永續報告書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由鎢鈦科技股份有限公司回覆。

保證範圍

鎢鈦科技股份有限公司與亞瑞仕協議的保證範圍包括：

1. 整份報告書內容及鎢鈦科技股份有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）的第 1 應用類型評估鎢鈦科技股份有限公司遵循 AA1000 AP 當責性原則標準（2018）的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊與數據之可信賴度的鑑證。

本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

意見聲明

我們總結鎢鈦科技股份有限公司之永續報告書內容，對於鎢鈦科技股份有限公司的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關 2025 年的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了鎢鈦科技股份有限公司對鑑別及滿足利害關係者期望的努力。

我們的鑑證工作是由一組具有依據 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）鑑證能力之團隊執行，其規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為就鎢鈦科技股份有限公司所提供的足夠證據，表明其依循 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準(GRI Standard)永續性報導準則係屬公允的。

鑑證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於 ESG 政策，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性。
- 與鎢鈦科技股份有限公司管理者討論有關利害關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係者。
- 訪談與永續管理、報告書編制及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查有關財務和非財務報告的系統的範圍和成熟度。
- 審查報告中所作宣告的支持性證據。
- 針對組織永續報告書及其相關 AA1000 AP 當責性原則（2018）中描述有關包容性、重大性、回應性和衝擊性原則的流程管理進行審查。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司

ARES International Certification Co., Ltd.

結論

針對包容性、重大性、回應性及衝擊性之 AA1000 AP 當責性原則，與全球報告倡議組織(GRI)永續性報導準則之詳細審查結果如下：

- 包容性

本報告反映了鏡鈦科技股份有限公司正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與鏡鈦科技股份有限公司相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露環境、社會和治理的資訊。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了鏡鈦科技股份有限公司的包容性議題。

- 重大性

鏡鈦科技股份有限公司公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對組織的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了鏡鈦科技股份有限公司的重大性議題。

- 回應性

鏡鈦科技股份有限公司執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係者的溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了鏡鈦科技股份有限公司的回應性議題。

- 衝擊性

鏡鈦科技股份有限公司已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當責之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目的申報，及碳盤查的努力。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了鏡鈦科技股份有限公司對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

鏡鈦科技股份有限公司提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則之相關指標已被完整揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了鏡鈦科技股份有限公司的永續性發展議題。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司

ARES International Certification Co., Ltd.

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們鑑證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份永續報告所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為鏡鈦科技股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本鑑證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之鑑證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國·台灣) 於 2026 年 05 月 22 日簽署發行

簽證

主要鑑證員

林育德

執行長

Calvin Chen



AA1000
Licensed Report
000-697/V3-ETAUL