



SAA

2025

ESG Report

永續報告書

Environmental Social Governance

目錄

1 基本資訊	7
1.1 關於本報告書	7
1.1.1 報導期間	7
1.1.2 依循準則	8
1.1.3 邊界範疇	8
1.1.4 資訊重編	10
1.1.5 內部控制	10
1.1.6 外部保證/確信	11
1.1.7 聯絡資訊	11
1.1.8 經營者的話	12
1.2 利害關係人議合	13
1.2.1 鑑別利害關係人	21
1.2.2 利害關係人溝通	22
1.3 重大議題管理	31
1.3.1 重大議題評估流程	31
1.3.2 重大議題衝擊管理	34
2 公司治理	37
2.1 公司簡介	37

2.1.1 基本資訊.....	37
2.1.2 營運據點.....	43
2.2 治理結構.....	44
2.2.1 治理架構.....	44
2.2.2 功能性委員會.....	55
2.3 經濟績效.....	58
2.3.1 重大主題管理.....	58
2.3.2 經濟價值.....	60
2.4 責任商業行為.....	64
2.4.1 誠信經營.....	64
2.4.2 人權政策.....	66
2.4.3 法規遵循.....	67
2.5 風險管理.....	68
2.5.1 風險管理.....	68
2.6 資訊安全與客戶隱私.....	72
2.6.1 重大主題管理.....	72
2.6.2 資訊安全與客戶隱私.....	74
3 產品服務.....	76
3.1 產品服務.....	76
3.1.1 產品服務簡介.....	76

公司商品項目(按事業單位區分).....	77
3.2 產品健康與安全	78
3.2.1 產品品質管理	78
3.3 行銷標示	80
3.3.1 產品服務標示規範	80
3.3.2 產品服務行銷宣傳	81
3.4 產品創新與智慧化.....	82
3.4.1 重大主題管理	82
3.4.2 創新願景與策略目標	84
3.4.3 創新研發與投入狀況	88
4 永續供應	99
4.1 產業供應鏈.....	99
4.1.1 產業概況.....	99
4.1.2 供應鏈結構.....	101
4.1.3 在地化採購.....	104
5 環境友善	107
5.1 氣候變遷風險機會	107
5.1.1 氣候治理.....	107
5.1.2 氣候風險機會鑑別評估.....	109
5.1.3 氣候風險機會衝擊評估.....	111

5.1.4 氣候相關指標與目標	116
5.2 能源治理	118
5.2.1 能源管理	118
5.3 排放監控	123
5.3.1 溫室氣體盤查	123
5.3.2 溫室氣體減量	125
5.4 水源管控	126
5.4.1 取水/排水/耗水	126
5.5 廢棄物管理	132
5.5.1 廢棄物清運處置	132
6 員工照護	135
6.1 人力資本	135
6.1.1 人力管理	135
6.1.2 人才招聘	135
6.1.3 勞資協議	149
6.2 薪酬與福利	150
6.2.1 平等優渥薪酬	150
6.2.2 完善福利措施	151
6.2.3 友善育兒職場	153
6.3 多元發展	155

6.3.1 培育訓練	155
6.3.2 績效考核	159
6.4 職場安全	162
6.4.1 重大主題管理	162
6.4.2 職業安全衛生管理	164
6.4.3 職業健康服務與健康促進	170
6.4.4 職業傷害與職業病	172
7 社會共榮	174
7.1 社會公益參與	174
7.1.1 社會參與成果	174
附錄	183
GRI 準則索引表	183
SASB 準則索引表	192
加強揭露永續指標	196
氣候相關資訊	198

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

(GRI 2-3 a.~c.)

本報告書為迅得機械股份有限公司（以下簡稱迅得、本公司或我們）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

《A-2 依循 GRI、SASB 及 TCFD》

本報告書依循全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB) 發布之 RT-IG / 工業機械與物品準則及金融穩定委員會 (Financial Stability Board，簡稱 FSB) 發布之氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD) 等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

(GRI 2-2 all)

本報告書範疇僅涵蓋總部新生廠、中壢廠及桃園楊梅廠，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。

註 1：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為子公司尚未開始統計永續資料。

合併財報所有個體請詳 <https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?step=1&colorchg=1&coid=6438&year=114&seamon=&mtype=A&>。



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

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之個體財務報告數據。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； 水資源統計資料主要為用水量，以供應商(台灣自來水公司)所提供之數據； 廢棄物統計資料為所委託第三方處理商所提供之運載量數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

(GRI 2-4 all)

重編資訊	重編說明	報告章節
2024 年專業職能課程	2024 年報告書 6.3.1 培育訓練章節，「2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數」中「專業職能課程」統計，誤植到「新人訓練課程」。	6.3.1 培育訓練

1.1.5 內部控制

本公司訂有永續資訊管理辦法及永續報告書編製及申報作業程序，稽核室每年納入年度稽核計劃稽核執行情形。每年度由公司 ESG 委員會執行辦公室負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合，並由永續發展小組(環境組、社會組、公司治理組)負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由 ESG 委員會執行辦公室進行報告書初審、由 ESG 委員會主任委員定稿，並送交永續發展委員會審核，最後送交董事會核准通過。

為提升企業永續競爭力，迅得於 2022 年董事會修訂永續發展實務守則，2023 年成立 ESG 委員會，由董事長擔任委員長，集團總經理擔任主任委員，各部門高階主管擔任委員。ESG 委員會負責依董事會規劃的公司發展策略與願景建立工作執行清單與期程，管

理組織可能遭遇的環境、人群與經濟衝擊，並每年一次向永續發展委員會報告相關成果，且每年一次提請董事會核准永續報告書。其他永續治理細節，敬請參閱本公司網站 ESG 永續專區。

1.1.6 外部保證/確信

(GRI 2-5 all)

《A-2 有確信認證-TWSAE3000》

本報告書經核決定稿後，由管理階層委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合 GRI 準則 要求。本年度我們委託勤業眾信聯合會計師事務所 按照中華民國確信準則 3000 號 (TWSAE3000) 「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」 (係參考國際確信準則 ISAE 3000 (International Standard on Assurance Engagements 3000) 訂定) 執行有限確信作業，相關確信方法與結果請參閱附錄。

1.1.7 聯絡資訊

(GRI 2-3 d.)

聯絡單位：迅得機械股份有限公司 人資部

聯絡窗口：高偉 經理

電話：03-4356870#350

電子信箱：Ray.Kao@saa-symtek.com

公司網站：<https://www.saa-symtek.com>

地址：320 桃園市中壢區新生路三段 255 巷 99 號

1.1.8 經營者的話

各位夥伴、投資人與社會大眾：

2025 年是迅得機械深耕永續、邁向轉型的重要里程碑。我們秉持著對環境保護與社會責任的承諾，不僅在技術研發上取得實質突破，更為企業的長遠發展奠定了堅實的綠色基石。

驗證研發實力：從 TPCA 節能機種到價值創造

我們始終認為，最好的永續策略是為客戶解決痛點。在 2025 年 TPCA 展覽中，迅得成功展出全新一代具有節能意識的自動化解決方案。這不僅是研發團隊的成果，更代表我們能協助客戶有效降低碳足跡，將 ESG 的精神直接轉化為產品的核心競爭力。

新廠願景啟動：打造智慧與環境共生的「新生廠」

展望 2026 年，迅得迎來了重要的里程碑——進駐中壢新生廠並達成兩廠合併、統一辦公。這座新廠凝聚了我們對人性化職場的想像，設計中深度融入智慧建築與綠建築意涵。此外，我們更致力於打造以人為本的幸福空間，從已啟用的健身房，到規劃中的空

中花園、球類運動場與藝術廊道。我們深信，在一個結合科技、自然與藝術的優美環境中，同仁能更具創造力地發揮所長。

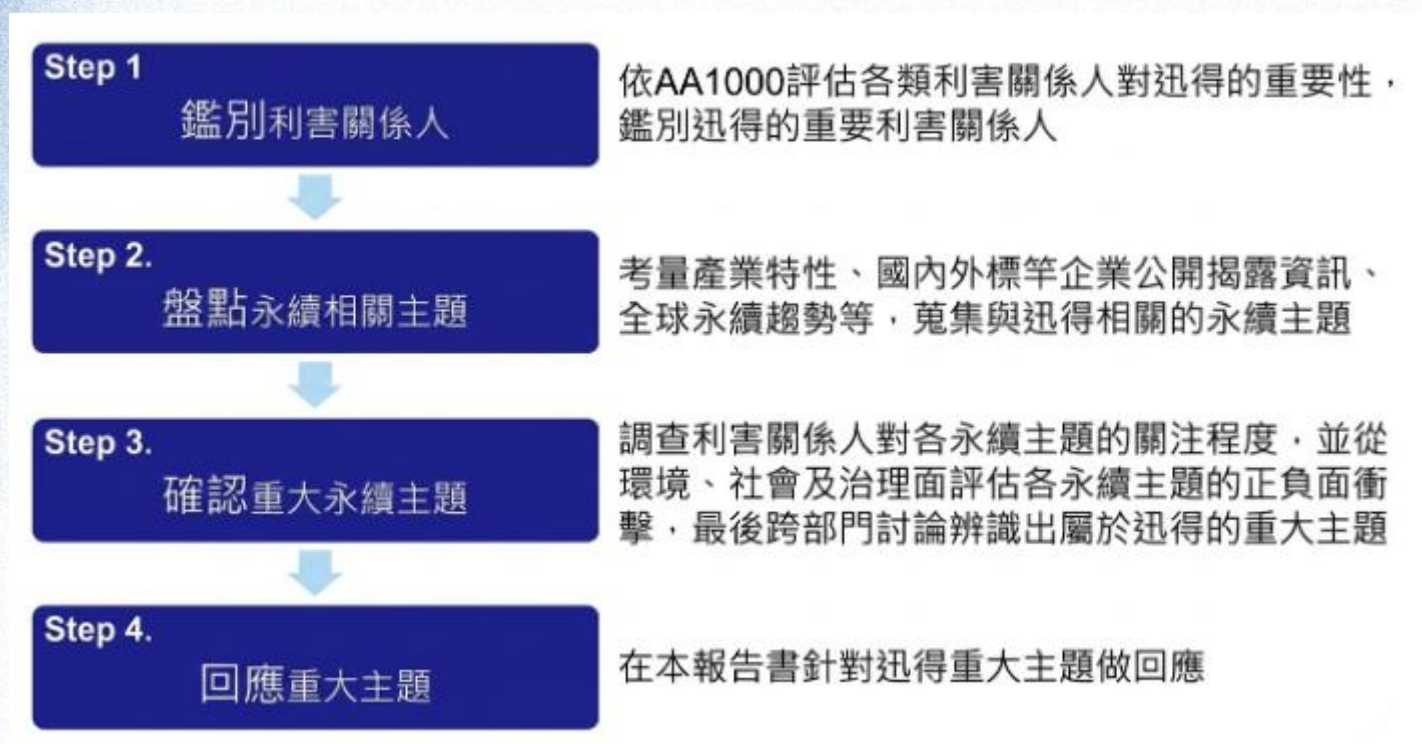
而為了讓新廠能有效執行減碳計畫，我們自 2026 年第一季起正式導入「即時能源監控管理系統」，讓減碳不再只是口號，而是每日營運的實踐。最重要的，我們預計於 2026 年中完成太陽能板部署，屆時綠電將供應全廠 20% 以上的用電，朝向 RE100 願景邁出關鍵一步。

持續布局，共創永續競爭力

許多今日的成果，皆源自於多年前的超前布局。迅得將持續以「環境永續」與「智慧製造」為雙翼，在 2026 年喬遷新址後，持續與客戶、合作夥伴攜手，在低碳轉型的浪潮中穩健前行，共同創造永續的價值。

1.2 利害關係人議合

迅得遵循 GRI 準則 2021 年版，透過以下 4 個步驟辨識本公司重大主題，並針對重大議題設定目標加強管理，確保本報告書能充分反映利害關係人關注重點。



依據國際 GRI 準則，並考量產業特性、國內外標竿企業公開揭露資訊、全球永續趨勢等，蒐集 2025 年與迅得相關的永續主題共 18 項。

各項永續主題對迅得的意義

面向	永續主題	對迅得的意義
治理面	誠信經營	公司誠信經營守則規範、行為準則之遵循、貪腐風險評估等，包含反貪腐政策及程序的溝通訓練執行狀況。
	經營績效	追蹤公司在未來長期的經營績效表現，並適時的調整公司經營策略，以達到永續經營的目的。
	公司治理	治理結構、董監事職能、權責、制度，治理單位的組成、遴選、群體智識與績效評估。
	行銷溝通	遵循當地法規的行銷傳播，並加強公司生產產品之標示，遵循當地法規規定，詳細並明確標示產品安全性及特性。
	資訊安全與客戶隱私保護	公司資訊安全相關政策訂定與管理系統建置維運，有效管理公司重要資料及客戶的隱私，避免資訊外洩案件發生。
社會面	職業健康安全	職業安全與衛生的管理作為、教育訓練、勞資共同組成的職業安全衛生委員會運作方式及結果、提升員工健康之措施、員工因公受傷件數、傷害類別、職業病、損工日數、缺勤等統計數據揭露。
	勞資關係與人權	建立勞資之間透明的溝通管道和機制，例如：工會組織、勞資糾紛、申訴機制及營運變化最短預告期說明等，以達到保障員工各式人權的職場環境。
	人才多元與平等	強化公司多元平等文化以及管理架構，並落實員工溝通，創造多元平等的職場。
	人才吸引與留任	提供對內公平、對外具競爭力的薪資及福利，健全員工關懷機制，規劃多元長期留才措施。設置公開透明之薪酬、升職機制，並提供員工更加合理、便利且安心的職場。
	人才培育與發展	提供員工多元的進修機會，藉由完善教育訓練制度，來加強員工專業能力，並增加公司競爭力。

面向	永續主題	對迅得的意義
	社會公益與參與	發揮社會影響力，積極投入社會公益活動，並且增加社區參與，以加強公司與當地社區之間的連結，增加公司在地區的聲譽以及降低當地居民與公司衝突風險。
環境面	氣候變遷	公司是否評估監測氣候變化對企業帶來的重大風險和機會，建立緩解氣候風險的策略，以及管理氣候變化風險與風險財務量化揭露。
	能源及溫室氣體管理	公司組織內/外部的溫室氣體排放、能源消耗量統計，以及相關減量策略及目標訂定。如掌握用電量等現況資訊，採取節能、節電、再生能源應用、溫室氣體減量目標設定等措施，作為降低公司環境足跡基本要素。
	廢棄物管理	落實公司內部廢棄物管理及減量，如管理流程、績效評估，包含：廢棄物管理、報廢品、倉儲廢棄物及耗材回收再利用等。
	水資源管理	針對公司的水資源、廢棄水回收及節約使用等管理，以降低對環境的負面影響。
	供應鏈管理	公司整體採購政策、對於供應商之管理及評選標準(例如是否使用社會及環境面向的標準篩選及評鑑供應商)、以及管理供應鏈活動對於環境、社會、產品及服務提供之影響。
產品面	產品品質與安全	針對公司所生產之產品，提高產品安全性並強化品質控管以及客戶售後服務，以降低公司售後產品品質不佳所造成的公司聲譽風險。
	產品創新與智慧化	研發智慧化產品的創新技術，並設定執行策略及產品研發目標，透過打造智慧工廠降低公司的資源消耗以及加強能源管理。

各項永續主題對迅得實際或潛在的正負面衝擊

面向	永續主題	正面衝擊	負面衝擊
治理面	誠信經營	確保董事、高階管理階層與迅得同仁的行為都能符合商業倫理及社會期待，同時維持市場秩序穩定、保障客戶權益。	- 誠信守則與道德規範管理不當，發生貪腐事件，嚴重影響迅得聲譽及投資人決策。 - 若有違反經營誠信與倫理之事件發生，將造成迅得形象受損、市場失靈、客戶權益損害等，甚至可能面臨訴訟。
	經營績效	因拓展服務網絡或透過經營策略調整以強化迅得韌性，使營收增加或營運支出減少，迅得能穩定運作，促使股東、投資人投資。	若經營策略不當造成營運虧損，可能導致迅得形象受損及面臨資源緊縮。
	公司治理	建立公司治理文化，掌握迅得目標與任務，並定期進行內部關係經營與溝通，以穩定迅得發展，提升迅得競爭力。	- 未有明確的治理機制，導致治理成效不彰，增加迅得營運風險。 - 因違法相關法規，而損害利害關係人(經濟、社會、環境、人權)的權益。
	行銷溝通	- 標示產品特性和資訊，可以讓客戶更了解如何安全使用、以及產品處理方式。 - 針對迅得行銷方法，遵循當地法規，以減少迅得的法遵風險。	- 標示不全的產品資訊，或導致客戶錯誤使用產品，並造成危害以及迅得的名譽風險。 - 若行銷內容觸犯當地法規，將影響迅得的名譽及營運發展。
	資訊安全與客戶隱私保護	增加迅得的資安系統不僅可以增加客戶信賴度更能降低因資安事件導致的營運中斷問題。	迅得若未提升整體資安系統強度，或可能讓客戶以及迅得的機密資料有洩漏風險，進而導致迅得的營

面向	永續主題	正面衝擊	負面衝擊
			業、法律、名譽損失。
社會面	職業健康安全	提供員工健康與安全的工作環境，保障員工工作之健康安全權益，善盡雇主的社會責任。	若迅得營運導致員工產生職業傷害、職業病或工安意外，會因此產生相關費用，甚至可能因勞資糾紛而產生訴訟成本，影響迅得聲譽。
	勞資關係與人權	提高員工與迅得溝通的透明度及速度，讓迅得了解員工的現況以及提升員工的凝聚力。	·勞資糾紛無溝通管道，難以保留人才，且可能引起訴訟。 ·員工需求被忽視，無法提供友善的職場環境。
	人才多元與平等	建構多元與平等的職場，各族群皆獲得平等工作權及報酬；促進員工多元性塑造與傳遞包容與友善的公司文化及形象，並增加員工及客戶對迅得的認同感。	若未落實多元化於人才招聘及升遷過程中，恐造成迅得在發展業務時因缺少不同類型的想法與觀點而遭受阻礙；或因性別友善職場未落實，導致歧視、騷擾事件等負面影響。
	人才吸引與留任	·員工工作效率或能力增加因而使產能上升，激發迅得的創新能量，並增加迅得的營收；健全的教育訓練制度及職涯發展規劃也能夠增加員工對迅得的認可，進而提高員工向心力。 ·制定優於業界的獎酬與福利，可吸引和保留人才、提升員工士氣和滿意度，並優化迅得形象。	員工或因無法得到合理的薪資報酬而離開迅得，導致迅得失去重要人才，不透明的升遷制度也可能讓員工不會對迅得有長期的規劃。
	人才培育與發展	·建立培育體制，協助員工具備職場所需技能，以提	·員工未能適才適用，導致組織效能低落，影響迅得

面向	永續主題	正面衝擊	負面衝擊
環境面		升整體工作效率。 ·協助員工職涯發展，提升個人成長並進一步結合組織發展，以提升組織競爭力。 ·提供系統性且符合工作需求之培訓，可快速提升員工技能，進而提高生產力，並讓員工感到被重視。	相關營運 ·人才專業新知與技術獲取不足，無法跟上市場需求與創新技術發展受限，影響迅得的競爭力。 ·因違法相關法規，而損害利害關係人(經濟、社會、環境、人權)的權益。
	社會公益與參與	協助提升社區社會經濟基礎設施或扶助社會弱勢團體，提升社區機能及提升社會行善之力量。增加迅得影響力，打造有利於營運穩定與經營的整體環境。	營運活動與當地社區無良好溝通關係，營運活動可能因此不受當地社區支持，與社區居民發生糾紛，影響迅得日常營運，並可能因此衍生負面新聞，影響迅得聲譽。
	氣候變遷	針對氣候變遷可能產生的企業營運風險及商機執行預防措施，提升氣候韌性調適能力，減少迅得受到氣候變遷影響的衝擊，並且有效回應政府機關及投資人對相關資訊的揭露需求。	若未即早對氣候變遷進行評估與採取相關行動，將無法有效針對氣候異常進行回應，造成迅得營運中斷時間增加、人員及財務上的損失。
	能源及溫室氣體管理	·設立國際認可之溫室氣體減量目標，在減少環境衝擊的同時，可以符合客戶的需求並增加公司競爭力。 ·增加再生能源比例，在符合客戶需求同時，可以減少因碳收費制度造成的額外支出。	若無法盡早設立溫室氣體減量以及能源轉型目標，在未來可能面臨客戶要求，而目標規定趨嚴的問題，屆時需付出更多成本來購置再生能源以及減排設備的購買，造成迅得的龐大負擔。

面向	永續主題	正面衝擊	負面衝擊
	廢棄物管理	針對迅得在生產產品或行政作業時產生的廢棄物，進行製程優化以及減量作業，同時以省下因平常過多使用一次性材料所造成的資源及財務浪費。	若迅得未及時開始廢棄物減量計畫，不僅有耗材處理的風險，更可能無法滿足客戶要求。
	水資源管理	針對迅得於工業以及營運之用水制定減量及回收政策，可以降低迅得用水對環境之污染，也可以藉由水回收系統減低區域缺水之風險。	若迅得無法有效控制用水以及回收水，在未來極端氣候發生時可能導致公司對於水資源風險的韌性不足。
	供應鏈管理	落實供應鏈永續管理，除了可使原物料供應無虞，更可透過提升整體供應鏈永續績效，展現迅得的正面外部影響力，提高迅得聲譽。	若供應鏈管理不當，會影響到整體供貨之穩定性，進而影響迅得收入、造成迅得客戶、投資人及社會大眾對迅得的負面觀感，甚至有可能會造成環境破壞、人權危害等負面影響。
產品面	產品品質與安全	透過更加盡責的生產品質控管政策，可以提升迅得的迅得形象，並進一步減少資源的浪費，達到業績與環境雙贏的結果。	· 產品召回、新開發支出以及技術和經濟資源使用相關的費用。 · 新的或更嚴格的品質和安全控制標準或法規，可能會導致資本投資或特定合規措施的成本增加。
	產品創新與智慧化	研發智慧化產品可以同時降低產品的耗能，以符合國內外客戶對於產品的要求，並且提升迅得於未來永續意識提升的市場。	因未繼續研發產品智慧化，導致迅得未能提供客戶所需之產品，未能接軌市場趨勢，造成客戶及訂單流失，對迅得營運帶來重大衝擊。

1.2.1 鑑別利害關係人

(GRI Index : 2-29-a-i)

迅得考量公司行業屬性及營運模式，由 ESG 委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、關注程度(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對迅得具有影響性及受迅得影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 7 類，包含**客戶**、**供應商**、**員工**、**投資人/股東**、**政府機關**、**社區**及**產學機構**。

迅得依循 AA1000 的五大利害關係人判定原則：依賴程度、責任、關注程度、影響程度與多元觀點，考量各群體受到迅得營運決策的直接或間接衝擊，或其對公司營運決策帶來的直接或間接衝擊，鑑別出與迅得相關的 7 大主要利害關係人類別，各利害關係人對迅得的重要性說明如下：

序號	利害關係人	對迅得的重要性
1	客戶	客戶需求多樣化已成未來趨勢，與客戶維持穩定良好關係，並積極掌握最新市場訊息、開發齊全產品或服務供客戶選擇，才能維持競爭力。

2	供應商	供應商不僅是重要的生產夥伴，在落實企業社會責任的過程中，有供應商的積極配合與響應，更能共同發揮影響力維護環境與社會永續，創造更高的社會價值。
3	員工	有健康的職場才有快樂的員工，有優秀的員工才能帶動公司整體發展，重視每位員工的心聲才可凝聚公司向心力。
4	投資人/股東	投資人與股東挹注資金協助企業營運發展，且隨著企業的投資價值、市場展望、投資報酬及永續表現等而有所變動，故企業應保障投資人及股東權益，並公平對待所有投資人及股東。
5	政府機關	政府政策與法定規章為企業營運的基本，企業須了解相關主管機關要求，並設有董事會確保確實遵循法令，積極管理。
6	社區	加強公司與社區的連結，彼此保持良性互動，有助於提供社會正面影響力及提升企業品牌形象。
7	產學機構	產學機構培育優秀人才是企業創新研發的根源，若能結合公協會與研究機構之能量，將先進技術落實於產業與學界中，可促進產業競爭力提升。

1.2.2 利害關係人溝通

(GRI Index : 2-29-a-ii) (GRI Index : 2-29-a-iii) (GRI Index : 2-12-b-i)

迅得利害關係人溝通機制與管理程序

依循 AA1000 的五大利害關係人判定原則：依賴程度、責任、關注程度、影響程度與多元觀點，考量各群體受到迅得營運決策的直接

或間接衝擊，或其對公司營運決策帶來的直接或間接衝擊，鑑別出與迅得相關的 7 大主要利害關係人類別，各利害關係人的重要性說明如下：

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。迅得 2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

利害關係人	議合的重要性	關注議題	回應方式與頻率	2025 年執行結果
客戶	客戶需求多樣化已成未來趨勢，與客戶維持穩定良好關係，並積極掌握最新市場訊息，開發齊全產品或服務供客戶選擇。才能維持競爭力。	產品品質與安全 誠信經營 供應鏈管理 資料安全與客戶隱私保護	(1)每季進行客戶滿意度調查 (2)日常電話與電子郵件聯絡 (3)不定期親自拜訪	2025 年執行客戶滿意度調查結果： 1.第二季平均: 92.89% 2.第四季平均: 90.22% 年度顧客滿意度調查總平均分 91.56(%)，已達成 2025 年度所修訂定品質目標顧客滿意度 85 分以上

供應商	供應商不僅是重要的生產夥伴，在落實企業社會責任的過程中，有供應商的積極配合與響應，更能共同發揮影響力維護環境與社會永續，創造更高的社會價值。	資訊安全與客戶隱私保護 職業健康安全 勞資關係與人權 誠信經營 經營績效 產品品質與安全	(1)每年進行供應商稽核 (2)日常電話與電子郵件聯絡 (3)不定期日常會議與實地拜訪	2025 年已完成評核：50 家主要供應商。 全體供應商皆簽署： 社會責任與道德規範承諾書，以求供應商了解並且追尋迅得的腳步與理念共同關心環境、勞工、健康與安全共同給維持產業的永續發展。 分數達 80 分以上者，將於次年優先增加訂單金額。 有關供應商管理資訊： 「供應商管理程序書」、「進料管制程序」，請詳官網。
-----	---	---	--	---

員工	有健康的職場才有快樂的員工，有優秀的員工才能帶動公司整體發展，重視每位員工的心聲才可凝聚公司向心力。	經營績效 產品創新與智慧化 職業健康安全	(1)每季召開勞資協調會議 (2)員工教育訓練 (3)內部公文、電子郵件、公布欄 (4)福委會 (5)員工申訴機制 (6)員工持股信託 (7)員工在職進修補助	2025 年召開 4 次勞資協調會議 與 4 次福委會。 2025 年度 團體保險執行成果 1. 申請團險理賠人員 共 37 人，已結案理賠金額 302,603 元。 2. 同仁眷屬申請理賠人員 共 6 人，已結案理賠金額 1,091,574 元。 2025 年截至 12/31 止教育訓練執行成果~ 1.內部證照獎勵申請通過共計 6 件，核發獎金總計 10,000 元。 2.舉辦內訓工安包班課程，共計 3 堂，總計 127 人參訓，總時數 381 小時。 3.截至 12/31，舉辦通識課程: *瑜珈:共計 33 堂，總計 150 人次，總時數 150 小時。 *企業營業秘密保護實務:共計 1 堂，總計 186 人次，總時數 279 小時。 4.幸福企業系列活動課程: *Q1 手作皮革證件套 DIY 課程:總計 25 人次參訓，總受訓時數 50 小時。 *Q2 芳香精油 DIY 課程:總計 22 人次參訓，總受訓時數 44 小時。 *Q3 電影賞析-造山者 - 世紀的賭注:總計 64 人次參訓，總受訓時數 128 小時。
----	---	-------------------------------------	--	---

				*Q4 幸福企業活動-【Team Building 活動-跳格子沉浸式多媒體互動】：總計 21 人次參訓，總受訓時數 42 小時。 5.迅得學苑數位學習平台: *型塑企業誠信正直文化宣導:總計 62 人通過。 *企業營業秘密保護宣導微課程—不能偷的祕密:總計 126 人通過。 *職場不法侵害宣導微課程:總計 13 人通過。 *資安意識及防範電子郵件社交工程:總計 92 人通過。 *迅得機械 ESG 季刊-2025.Q1:總計 155 人通過。 *迅得機械 ESG 季刊-2025.Q2:總計 128 人通過。 *迅得機械 ESG 季刊-2025.Q3:總計 149 人通過。 *迅得機械 ESG 季刊-2025.Q4:總計 68 人通過。 ●2025 年基層主管領導培訓課程總人次/時數：共計 32 人次，總計 205 小時 ●AI 技術已滲透至各行各業，本公司鼓勵每一位有興趣的同仁學習基本的 AI 概念與應用工具(如 ChatGPT、Power BI、自動化流程等)，提升工作效率與創新能力，公司除了外派參訓外，也有於內部 E-learning 學習平台上架 AI 相關微課程，所有同仁皆可自由參加。2025 年培訓內容如下： ●外派參訓「AI 時代的人才招募與績效管理」課程，學習運用 AI 工
--	--	--	--	---

- 具加速人才招募，增進工作效率，共計 2 人受訓，總時數 12 小時。
- 外派參訓「產業 AI 人才種子 3 日班」課程，學習 AI 基礎概論、物件偵測解決、電腦視覺影像分類及自然語言處理應用等，共計 2 人受訓，總時數 42 小時。
 - 外派參訓「AI 引領決策：持續曝險管理與加速威脅回應」課程，學習 AI 主動防禦外部資安風險方法，降低資安風險衝擊，共計 1 人受訓，總時數 8 小時。
 - 外派參訓「研華 Edge AI x Omniverse 數位學生之夜」課程，共計 3 人受訓，總時數 12 小時。
 - 辦理內訓「AI 時代學習之道」課程，共計 22 人受訓，總時數 11 小時。
 - E-learning 學習平台 AI 相關微課程(5~10 分鐘):
 - 「ChatGPT 能幫我解決 Excel 問題嗎?」課程
 - 「善用 ChatGPT 來突破 Excel 功能上的限制」課程
 - 「在 Excel 內直接使用 ChatGPT」課程
 - 「四種用 ChatGPT 學英文的秘技」課程
 - 「你一定沒聽過的 AI 學習法! 2025 年最完整，最有效的 背單字方法!」課程

				總受訓達 45 人次，課程總時數達 8.6 小時。 【員工申訴機制】 員工工作規則新增職場不法侵害申訴專線信箱，與多元共融、友善職場等需求申請。另外於中壢廠大廳設置員工實體意見箱，提供多元申訴管道。 【員工在職進修辦法】 年資達一年以上之同仁皆可申請補助 50%之進修費用。
--	--	--	--	--

投資人/股東	投資人與股東挹注資金協助企業營運發展，且隨著企業的投資價值、市場展望、投資報酬及永續表現等而有所變動，故企業應保障投資人及股東權益，並公平對待所有投資人及股東。	經營績效 誠信經營 公司治理	(1)每季公佈財報 (2)每年股東常會 (3)公開資訊觀測站與官網 (4)法人說明會	2025 年共召開 2 次法人說明會 3 月 6 日 11 月 28 日
政府機關	政府政策與法定規章為企業營運的基本，企業須了解相關主管機關要求，並設有董事會確保確實遵循法令，積極管理。	經營績效 職業健康安全 勞資關係與人權	(1)每季公佈財報 (2)不定期參與相關會議 (3)遵守相關法規與條款	2025 年無重大違法事件
社區居民	加強公司與社區的連結，彼此保持良性互動，有助於提供社會正面影響力及提升企	社會公益與參與 廢棄物管理 職業健康安全	(1)與社區居民保持良好互動 (2)參與並協助辦理社區活動	1.2025 年連續第 16 年，每年持續捐助中壢區中正國小營養午餐費 30 萬元，累計已達 480 萬元。 2.2025 年連續第 11 年參與鉅亨網公益愛心專案，累計金額已達 66 萬元。

	業品牌形象。		3.2025 年連續第 5 年與遠見天下合作，以「播下閱讀的種子-給孩子一個大未來」公益專案，贈閱紙本雜誌至關西鎮偏鄉 3 所國小。累計金額為 50 萬元、紙本雜誌共計 2,100 冊，每年皆收到學校師生心得回饋與肯定。 4.2025 年安排大江星橋影城電影包場「造山者 - 世紀的賭注」。邀請員工及眷屬一同觀賞。總計 64 人次參訓，總受訓時數 128 小時。累計金額為 2.3 萬元。以響應國片映演及善盡社會責任。 5.2025 年連續第 5 年贊助財團法人電路板環境公益基金會(TPCF)，認養 ECO 達人校園分享會 10 場，提供國中小環境教育課程。累計已達 19.6 萬元。 6.2025 年為啟發後進，整合各方資源，發揚台灣高爾夫運動，贊助台灣長春職業高爾夫協會巡迴賽 120 萬元。 7.2025 年為推動台灣企業邁向國際接軌，贊助財團法人臺中市 ESG 世界公民數位治理基金會 15 萬元，使其成為國際創新論壇 Berkeley Innovation Forum (BIF) 之正式會員。 8.2025 年支持建構健康影音平台，贊助台北經營管理研究院 10 萬元。 9.2025 年迅得認捐新創總會國際公益專案：「泰北地區僑校課桌椅籌募計畫」10 萬元。
--	--------	--	---

產學機構	產學機構培育優秀人才是企業創新研發的根源，若能結合公協會與研究機構之能量，將先進技術落實於產業與學界中，可促進產業競爭力提升。	職業健康安全 勞資關係與人權 誠信經營	(1)產學合作計畫 (2)不定期技術交流 (3)舉辦競賽	1.自 2015 年起參與 TPCA 電路板學生優秀論文銀級獎贊助 26 萬元。除了合作計畫外，為讓學術單位更貼近於實務操作，捐贈鄰近大學機械手臂或其他公協會之技術支援，提升未來從業人員的核心技術能力。投入相關產學合作專案至今已累計超過 400 萬元。 2.自例如：2019 年~2025 年、元智大學產學合作、機械系系務發展基金、共 152 萬元。
------	---	---------------------------	------------------------------------	--

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

1.3 重大議題管理

1.3.1 重大議題評估流程

(GRI 2-12、2-13、2-14、3-1)

重大議題評估流程

迅得由 ESG 委員會執行辦公室每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響

之永續議題。並且 ESG 委員會負責決議，每年定期與各利害關係人溝通情形報告至董事會，同時董事會亦定期檢視公司 ESG 關鍵績效指標與重大議題執行情形，並就 ESG 委員會呈報之相關風險或議題提供策略指導與決策建議。

詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

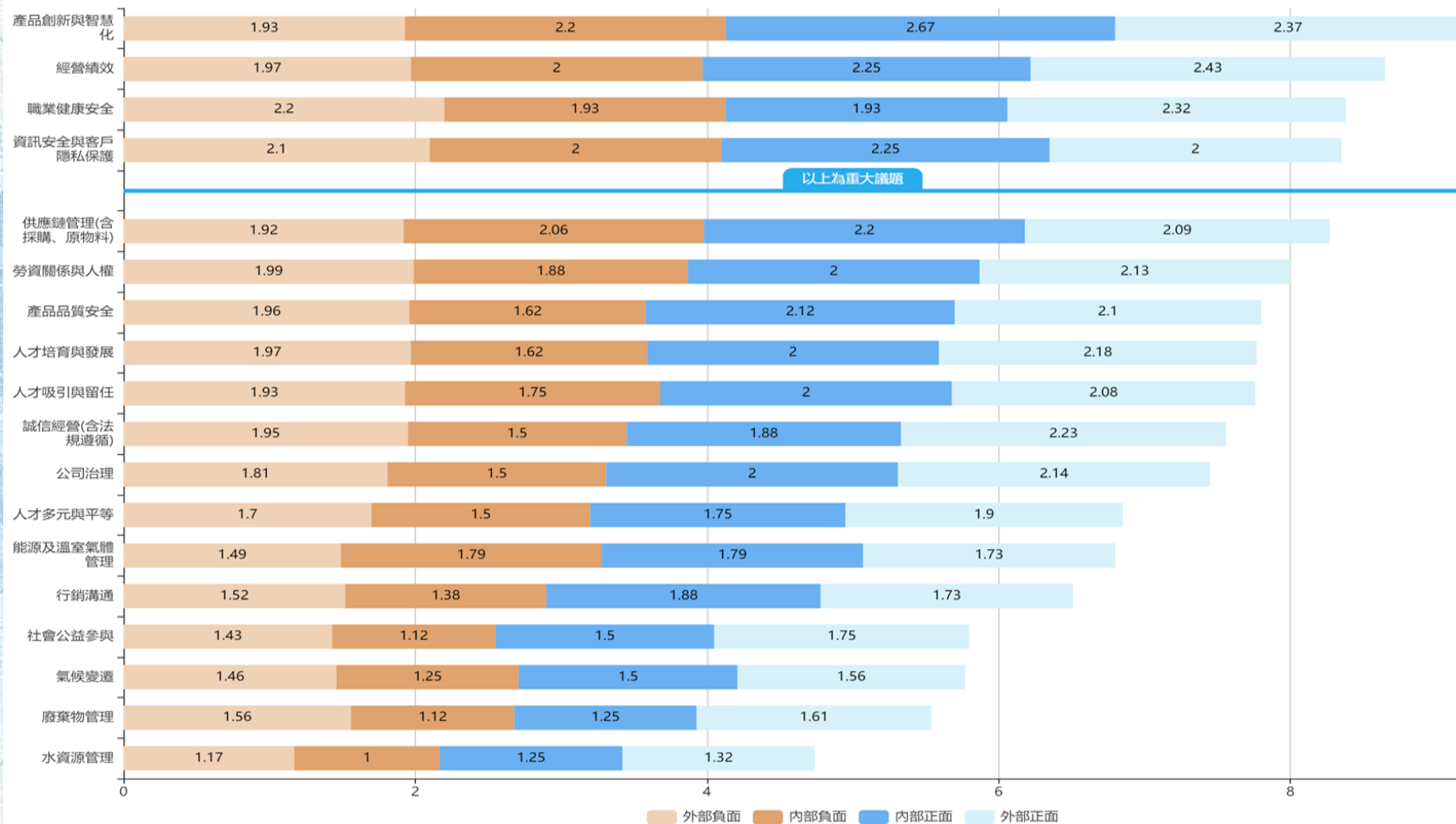
- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI 行業標準、全球風險報告、聯合國永續發展目標、TCFD、CDP 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 18 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

經「永續資訊管理小組」討論與重新審查，並經由永續議題負責之高階主管決議，確認公司核心商務模式與業務性質未發生實質質變，故維持既有重大主題架構並延用前一年度資料，計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前四大」作為重大性門檻，篩選出本期 4 項重大議題。

迅得公司重大議題鑑別結果



相較前期重大議題鑑別結果，本年度並未增加議題，另去年度的誠信經營、公司治理、人才吸引與留任、人才培育與發展、社會公益參與、產品品質與安全、氣候變遷，未達本年度重大性門檻，因此非為本年度重大議題，然我們仍會維持與監督既有的管理措施，減少對經濟、環境或人（人權）的衝擊。

Step 3. 重大議題資訊報導

由公司永續發展小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由 ESG 委員會執行辦公室再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

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

1.3.2 重大議題衝擊管理

(GRI 2-12、2-13、2-25、3-2)

重大議題管理策略

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

重大議題列表

▼2025 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		影響範圍(邊界)			報告書對應 章節
		正面衝擊	負面衝擊	上游	公司 營運	下游	
經營績效	GRI 201-1、201-4、207	透過靈活的經營策略穩定獲利，確保公司有充足的現金流支應新技術研發，維持產品在市場的定價能力與競爭優勢，進而實現長期盈餘分配，回饋股東與員工。	若經營判斷失誤導致虧損，將直接縮減研發預算並打亂量產計畫，使公司在技術更迭快速的設備市場中喪失主動權，面臨營運資金周轉壓力與市場評級下滑。	投資人/股東 供應商	員工	-	2.3 經營績效

產品創新 與智慧化	無	開發符合市場需求的高效能與節能設備，能直接提升客戶的 生產效率與低碳合規性 ，使公司從單純的設備供應商轉型為客戶不可或缺的技术夥伴，鞏固訂單基礎。	若技術開發進度落後於產業趨勢，投入的 研發資源將成為無效成本 ，導致產品在規格競爭中失利，既有客戶將被迫轉向競爭對手，導致市場份額與長期營收萎縮。	供應商	員工	客戶	3.4 產品創新與智慧化
資訊安全 與客戶隱私保護	GRI 418	建立嚴密的資安防禦體系，不僅能 確保內部研發機密與生產數據不外洩 ，更能有效降低系統遭攻擊導致的停工風險，從而強化客戶對於公司作為長期合作供應商的營運可靠度。	若資安防護出現缺口，除面臨核心技术外流的競爭風險外，亦可能引發 營運系統癱瘓或客戶機敏資料外洩 ，進而導致法律訴訟與高額賠償，並嚴重削弱與關鍵客戶的合作關係。	供應商	員工	客戶	2.6 資訊安全與客戶隱私
職業健康 安全	GRI 403	提供安全且符合標準的工作環境，能有效 降低職災發生率與缺勤率 ，維持生產線與研發團隊的穩定運作，並透過良好的勞動條件吸引及留住專業技術人才，降低人才流失的招募與培訓成本。	發生工安事故將直接導致 生產停滯、受災補償與勞檢裁罰 ，除了造成具備經驗的技術人力損失外，亦可能面臨法律追訴及勞資關係緊張，增加企業額外的隱性管理與法律支出。	供應商 政府機關	員工 產學機構	客戶 社區	6.4 職場安全

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

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

(GRI Index : 2-1、2-7、2-8、2-28)

迅得成立於 1999 年，從事自動化整合方案之銷售、研發與製造，開拓多個產業之自動化市場，如陶瓷基板、電子組裝、LED、IC 封測、半導體...等產業，成立半導體載板事業部 (IBU)、半導體封測事業部 (BBU)、半導體晶圓事業部 (FBU) 與大陸事業部(SAC)。曾榮獲小巨人獎、國家磐石獎....等多項殊榮。隨著數位製造技術演進，本公司將自動化之核心技術應用升級，與影像視覺、無線通訊、Big Data (巨量資料) 處理、機械人與自走車及智能化軌道車系統...之整合能力，為製造業搭建工業 4.0 之智慧工廠。

迅得機械的自動化方案涵蓋軟硬體與自製/市售機構，並代理國內外多品牌自動化設備，多年的努力下迅得已在自動化產業界積累一定的名聲、我們的客戶亦為海內外知名電子製造大廠。

我們的總部和研發中心主要位於臺灣桃園市。中國地區於東莞設有子公司與工廠，向下設立淮安廠及其它辦事處；東南亞則於 2024 年在泰國設立工廠。

公司名稱	迅得機械股份有限公司
公司型態	上市&股份有限公司

組織創立時間	1999 年 10 月
總部位置	320 桃園市中壢區新生路三段 255 巷 99 號
產業類別	機械設備製造業
主要產品或服務	半導體製程儲存系統、全廠自動化方案、無人化搬運系統...等智慧製造解決方案
實收資本額	822,063,250 元
淨銷售額	4,253,804,000 元
員工人數	762 人

公司沿革/公司文化/組織精神與願景/經營策略

公司沿革

民國 88 年~民國 95 年	
創業初期：合資德國 SCHMID 集團	
民國 88 年 10 月	公司成立，資本額為新台幣 1 億元；德國 SCHMID 公司持股 70%
民國 89 年 10 月	中壢廠落成，土地 813 坪，廠房 1500 坪
民國 90 年 7 月	通過 ISO 9001 品質認證
民國 93 年 7 月	增資至新台幣 1.8 億元、336 m ² 無塵組裝室完工
民國 93 年 10 月	東莞廠落成

民國 93 年 8 月	榮獲經濟部創新研究獎、跨入平面顯示器產業設備
民國 94 年 3 月	與德國 SCHMID 公司合作開發太陽能產業設備
民國 94 年 10 月	榮獲第 12 屆創新研究獎
民國 95 年 6 月	增資至新台幣 3 億元
民國 95 年 1 月	成立 FPD 光電事業部及 PV 太陽能專案事業部
民國 95 年 8 月	榮獲經濟部頒發第 9 屆小巨人獎
民國 96 年~民國 102 年	
成為自動化領導品牌	
民國 96 年 10 月	榮獲經濟部頒發第 16 屆國家磐石獎
民國 96 年 6 月	東莞新廠完工
民國 97 年 10 月	榮獲第 15 屆創新研究獎
民國 98 年 6 月	增資至新台幣 4.4 億元
民國 99 年 1 月	通過 ISO9001:2008 品質認證
民國 100 年 7 月	成立加工課
民國 101 年 3 月	開始導入 SAP 系統，更新全廠伺服器與電腦硬體
民國 102 年 1 月	SAP 系統正式上線
民國 102 年 10 月	補辦股票公開發行
民國 102 年 11 月	核准登錄興櫃交易

民國 103 年~民國 108 年	
轉為台資企業&邁進半導體產業	
民國 103 年 6 月	德國 SCHMID 公司出售所有持股，英文名稱修改為 Symtek Automation Asia Co.,Ltd.
民國 103 年 7 月	成為經濟部合格自動化供應商
民國 103 年	所研發之半導體設備取得第一張 SEMI S2 認證
民國 104 年 1 月	將能源事業部改為半導體事業部 正式進入半導體產業定位為工業 4.0 概念供應廠商
民國 105 年 7 月	成立智慧製造研發中心(IMR)
民國 106 年 4 月	增資至新台幣 5.2 億元，上櫃掛牌
民國 106 年 5 月	中壢廠房擴建動土，榮獲經濟部潛力中堅企業
民國 106 年 7 月	在經濟部工業局支持下與研華、欣興及敬鵬等廠商合組「PCB 智慧製造國家聯盟」
民國 106 年 8 月	成立精密定位軟體開發研發中心
民國 107 年	研發中心整合並更名成立為先進技術研發中心(ATC)
民國 108 年 4 月	半導體主要基地-楊梅廠區正式啟用
民國 109 年~民國 114 年	
公發上市&擴展策略與佈局	
民國 109 年 2 月	增資至新台幣 6.3 億元

民國 109 年 12 月	成立 PCB 智慧製造生態圈
民國 110 年 1 月	迅得股票掛牌上市(股票代號:6438)
民國 111 年 2 月	合資成立江蘇迅聯科高新技術有限公司
民國 111 年 10 月	為擴大產能，本廠區正式啟動建廠計劃
民國 112 年 6 月	與臻鼎集團設立深圳研發中心
民國 112 年 8 月	增資至新台幣 7.5 億元
民國 112 年 8 月	為實現國際化市場策略，合資成立德鑫半導體
民國 113 年	購置泰國廠房並成立泰國迅聯科，擴展東南亞 PCB 市場
民國 113 年	通過 ISO 14064-1 溫室氣體排放盤查認證
民國 113 年	王年清總經理接棒董事長
民國 113 年	通過 ISO 27001 資訊安全管理系統國際驗證
民國 114 年	新生廠完工、作為迅得新總部正式運行：中壢總部與楊梅廠搬遷至新總部運作

企業願景

對客戶：智慧製造的最佳夥伴

對員工：幸福企業

經營策略

- a. 重視營收成長，快速佔據市場份額
- b. 專注本業，專注相關多角化
- c. 聚焦高值化產業/客戶：慎選高附加價值的市場(客戶)，聚焦滿足龍頭企業需求
- d. 重視技術力提昇與新產品研發進度，擴張技術藍圖
- e. 鎖定半導體產業為首要市場
- f. 因應客戶需求，開展國際化策略
- g. 整合完整 AMHS(自動化物料搬運系統)解決方案

公協會會員

迅得 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。2025 年本公司加入 9 個公協會組織，分別列示如下：

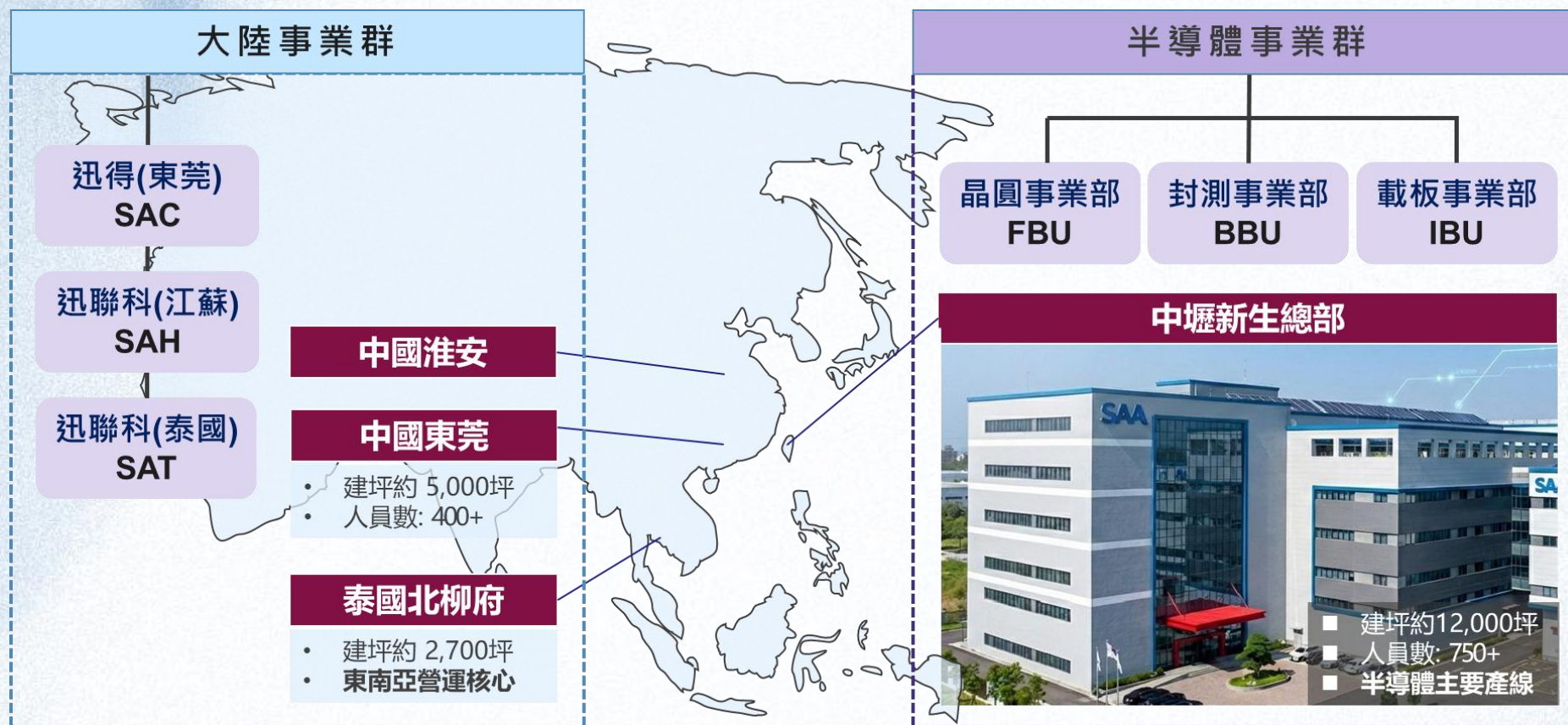
公協會組織	會員身分
半導體在地化聯盟	一般會員
臺灣機械工業同業公會	一般會員
台灣電路板協會	一般會員
桃園企業聯合會	一般會員

社團法人台灣智慧自動化與機器人協會	一般會員
美商國際半導體產業有限公司台灣分公司	一般會員
社團法人台灣淨零排放碳中和協會	一般會員
社團法人中華民國全國創新創業總會	常務理事
台灣電子製造設備工業同業公會	一般會員

2.1.2 營運據點

迅得營運佈局

地區	營運據點業務性質	營運據點數量
桃園中壢	總部、製造廠、研發中心；PCB/IC 載板/半導體產業之自動化設備為主	1
中國大陸	子公司、製造廠；PCB 產業之自動化設備、週邊產品為主	2 (淮安、東莞)
泰國	子公司、製造廠；PCB 產業之自動化設備、週邊產品為主	1

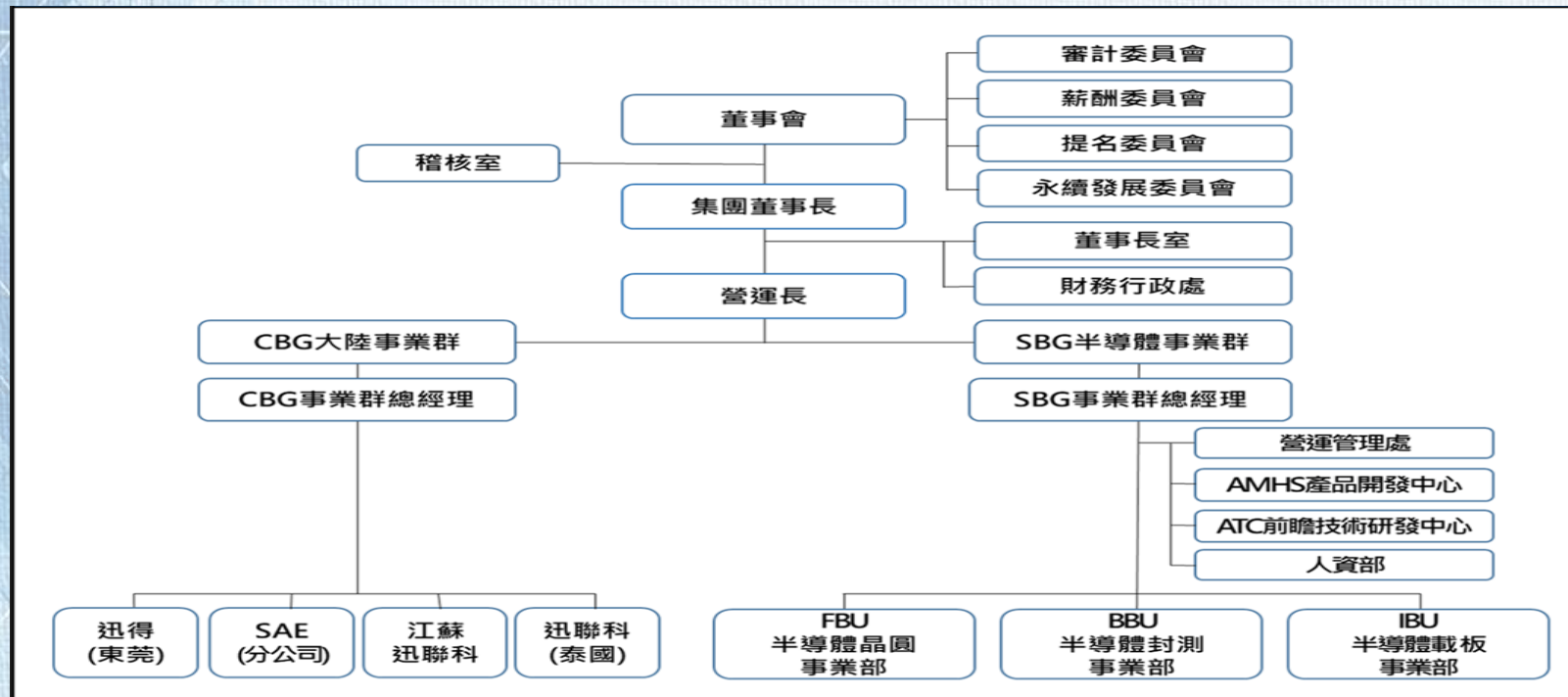


2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

(GRI 2-9)

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



董事會運作與組成 (GRI 2-9、2-10、2-11、2-15、405-1 a.)

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

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任**七~九**人，董事任期為**3**年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由**9**位董事（含**4**位獨立董事）組成，男女比為**8:1**。

董事多元化目標達成

本公司董事會已於2025年6月4日全面改選：第十屆董事會皆已達成。

- (1)一席女性董事：譚明珠董事。
- (2)一席半導體產業董事：邱銘乾董事。
- (3)一席 ESG 專業董事：簡榮坤董事。
- (4)新增一席推動產業國際化董事：謝戎峰

迅得原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 9 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 **97.4%**。各董事出席情形與議

案內容請詳迅得 2025 年年報[21、75~76]頁。

迅得董事資料 (本屆董事會任期：2025 年 6 月 4 日至 2028 年 6 月 3 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會			
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會	提名委員會
董事長	3	王年清	男性	51 歲 (含)以上	擔任本公司經理人	迅得機械(東莞)有限公司 董事長 聯寶電子(股)公司 董事 德鑫半導體(股)公司法人董事代表人 Gudeng Inc. 董事 TSS 株式會社 董事				
董事	3	家登精密工業股份有限公司 (法人代表人：邱銘乾)	男性	51 歲 (含)以上	-	家登精密工業(股)公司 董事長兼執行長 家碩科技(股)公司 董事長 家崎科技(股)公司 董事長 恆陽綠能(股)公司 董事長 柏升工業(股)公司 董事長 Partner one Limited 董事長 朝宇航太科技(股)公司 董事長				

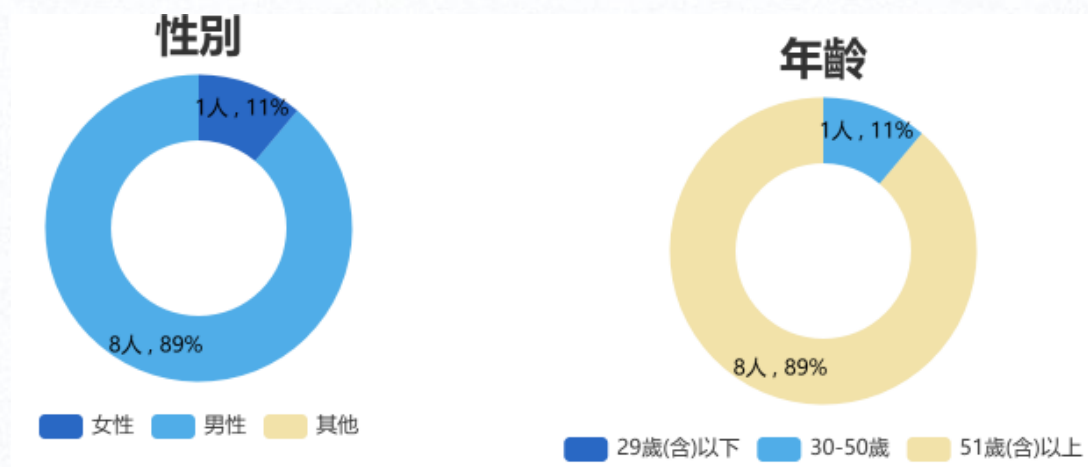
						碩頂精密工業(股)公司 董事長 家登創業投資(股)公司 董事 愛思分析儀器(股)公司 董事 家謙科技(上海)有限公司 代表人 Gudeng INC 代表人 Gudeng Investment Co., Ltd.代表人 德鑫半導體 (股)公司 監察人 GUDENG 株式會社 代表人 GUDENG KOREA CO., LTD. 代表人				
董事	3	致盛控股有限公司 (法人代表人：官天佑)	男性	30-50 歲	-	保德科技有限公司 董事長 東莞堡德機械有限公司 董事長 保德滙智(深圳)科技有限公司 監事				
董事	3	曲榮福	男性	51 歲 (含)以上	-	富瑋科技(股)有限公司 董事長 恩曦投資(股)公司 董事				
董事	3	譚明珠	女性	51 歲 (含)以上	-	聯寶電子(股)公司 董事長 東莞聯寶光電科技有限公司董事長				
獨立 董事	3	何建德	男性	51 歲 (含)以上	-	元智大學管理學院 教授 萬昌創業投資(股)公司 法人董事代表人 聯訊參創業投資(股)公司 法人董事代表人	V	V	V	V

獨立 董事	3	簡榮坤	男 性	51 歲 (含)以上	-	邑昇實業(股)公司 董事長 EISUN Enterprise Co., Ltd 董事長 雷笛克光學(股)公司 獨立董事 邑城建設(股)公司 董事長 五百戶科技(股)公司 法人董事代表人 寶可齡奈米生化技術(股)公司法人董事代 表人	V	V	V	V
獨立 董事	3	劉致宏	男 性	51 歲 (含)以上	-	建興材料科技(股)公司 董事長 寶雅國際(股)公司 獨立董事(5904) 柏文健康事業(股)公司 獨立董事 (8462) 祥翊製藥(股)公司 獨立董事(6676) 新揚半導體(股)公司 董事長 君妍(股)公司 董事長 長春企管(股)公司 董事長 長興聯合會計師事務所 會計師 順來企管顧問(股)公司 董事 長春生醫(股)公司 董事 長春商旅(股)公司 董事 碩人儷心股份有限公司 監察人	V	V	V	V

						英屬維京群島商科晟有限公司 TECH BRIGHT LIMITED 負責人 安潔一號投資(股)公司 董事長 瞬熠生技股份有限公司 法人董事代表人				
獨立 董事	3	謝戎峰	男 性	51 歲 (含)以上	-	全國創新創業總會 秘書長	V	V	V	V

為強化監督機制。迅得於 2025 年 6 月改選時增額第 4 位獨立董事。並確保董事會制定營運策略時，同步推動國際化。

董事性別及年齡分布圖



董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布												
		領導 決策	經營 管理	財會 法律	產業 知識	產業 技術	市場 行銷	業務 開發	資訊 科技	風險 管理	環境 永續	社會 參與	供應鏈 管理	
董事長	王年清	V	V		V			V						
董事	家登精密工業股份有限公司 (法人代表人：邱銘乾)	V	V		V		V		V					
董事	致盛控股有限公司 (法人代表人：官天佑)	V	V		V		V			V				
董事	曲榮福	V	V				V							
董事	譚明珠	V	V		V		V	V		V				
獨立董事	何建德		V							V				
獨立董事	簡榮坤	V	V		V	V	V			V	V			
獨立董事	劉致宏	V	V	V	V		V			V				
獨立董事	謝戎峰		V							V	V			

• 董事進修 (GRI 2-17)

迅得每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年

董事參與之課程或論壇包含[永續風險趨勢與因應策略探討、全球趨勢分析–風險與機會、董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班等]，全體董事累積之進修時數為 66 小時。

每位董事平均受訓時數為 6 小時以上，董事進修時數 100%符合上市公司董事進修時數規定。未來規劃提供更多元的課程，以強化董事專業以及 ESG 相關能力，提升董事會成員在永續發展議題上的知識與經驗。

2025 年各董事進修項目：迅得 2025 年年報[38]頁。

- **董事與高階管理階層薪酬結構**

迅得董事之酬金係依公司章程所規定，公司年度如有獲利，應提撥不高於 3%為董事酬勞。由股東常會通過配發之年度盈餘分配之；獨立董事年度執行業務費及獨立董事薪酬採月定額制、董事車馬費採實際出席次數領取定額制。公司支付董事、監察人、總經理及副總經理酬金之政策及訂定酬金之程序，與經營績效具有正向關聯性，並依據法令規定揭露給付金額。2025 年董事酬勞係經由薪酬委員會審核並通過。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考**迅得 2025 年年報**[15~16]頁。

- **董事會績效評估 (GRI 2-18)**

本公司原則上**每年一次**執行董事會、個別董事會成員、及功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會、提名委員會、永續發展委員會）之自我績效評估；

本公司內部董事會績效評估之執行單位為議事單位，執行單位收集董事會活動相關資訊，並填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」、「功能性委員會績效評估自評問卷」。最後由執行單位將資料統一回收後，針對問卷之評估指標，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進；並做為日後個別董事薪資報酬及提名續任之重要參考依據。

董事會評鑑執行情形

評估日期	評估方式	評估範圍	評估內容	綜合評語
2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向，共計 45 個評估項目。	2025 年 6 月董事全面改選。第十屆董事會共設置 9 席董事，包含 5 席董事及 4 席獨立董事，其中原任董事及獨立董事均續任，並新增 1 席獨立董事。董事會組成具備延續性與多元專業性，有助於公司穩健經營與永續發展。
2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向，共計 23 個評估項目。	2025 年度董事會共召開 9 次會議，董事出席率達 97.4%。董事均能積極參與會議討論，對於公司重大營運決策、財務業務、內部控制及風險管理等議題，均能充分表達意見，並善盡監督與建議之責。
2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	1.提名委員會 2.薪資報酬委員會 3.審計委員會	對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成	本公司已設置薪資報酬委員會、審計委員會、提名委員會，並於 2025 年 6 月 26 日新設永續發展委員會。各功能性委員會均由全體 4 位獨立

		4.永續發展委員會	員選任、內部控制等五大面向。共計 26 個。	董事擔任委員，委員會運作獨立且專業，能於董事會決議前充分審議相關議案，並就其專業領域提出具體建議，提報董事會討論，以提升整體決策品質與公司治理效能。
--	--	-----------	------------------------	--

• 利益衝突管理 (GRI 2-15)

迅得董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會、提名委員會、永續發展委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

- 2025 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。請參考：迅得 2025 年年報[21~22]頁
- 2025 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：迅得 2025 年年報[78~80、113~114]頁、年度合併財務報告附註三一[66~68]頁。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由人資部門監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2025 年底止，迅得並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

(GRI Index: 2-9、2-14)

永續治理

董事會為公司治理決策層級，職責除了規劃公司發展願景與策略、監督經營團隊、確保法令遵循、溝通關鍵重大事件，還包含每季檢視碳盤查時程，並持續關注永續議題。2025 年董事會召開共 9 次，呈報議題與重大事件總數共 68 件。

2025 年呈報董事會的議題與重大事件

面向	呈報頻率	議題/事件概述
環境面	每季至少一次	共 4 次，內容涵蓋： ·溫室氣體盤查及查證時程、永續報告書
治理/經濟面	每季至少一次	共 60 次，內容涵蓋： ·營業狀況報告、各季合併財務報告、決算表冊（含盈餘分配）、員工及董事酬勞分配 ·內部控制制度有效性 ·簽證會計師獨立性評估 ·永續報告書、董事/獨立董事改選

社會面	每年至少一次	共 1 次，內容涵蓋： · 與利害關係人溝通情形 · 智財管理 · 資通訊安全管理 · 風險管理 · 永續報告書
-----	--------	--

為提升企業永續競爭力，迅得於 2022 年董事會修訂永續發展實務守則，2023 年成立 ESG 委員會，由董事長擔任委員長，集團總經理擔任主任委員，各部門高階主管擔任委員。ESG 委員會負責依董事會規劃的公司發展策略與願景建立工作執行清單與期程，管理組織可能遭遇的環境、人群與經濟衝擊，並每年一次向董事會報告相關成果，且每年一次提請董事會核准永續報告書。其他永續治理細節，敬請參閱本公司網站 ESG 永續專區。

迅得為健全董事會監督功能及有效發揮董事會職能，於董事會下設置「審計委員會」、「薪酬委員會」、「提名委員會」以及「永續發展委員會」，以履行並審核政策，並且定期與董事會彙報執行情況及公司現況。

● 薪資報酬委員會 (GRI 2-19、2-20)

迅得訂有「薪資報酬委員會組織規程」，規範薪酬委員會成員由三人組成，由董事會決議委任，且半數成員應為獨立董事。薪酬委員會主要職責為訂定並定期檢討公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標、薪資報酬之政策、制度、標準與

結構，並且定期評估公司董事及經理人之績效目標達成情形。本屆薪酬委員會成員共 4 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性。薪酬委員會原則上每季至少召開一次會議，2025 年共召開 6 次會議，成員出席率為 100%。

- 薪資報酬委員會執行情形：迅得 2025 年年報 40~41 頁
- 本年度員工與董事酬勞於 2026 年 5 月 29 日於股東會決議通過。

• 審計委員會

迅得訂有「審計委員會組織規程」，規範審計委員會由全體獨立董事組成，且人數不少於三人，而成員至少一人應具備會計或財務專長。審計委員會主要職責為確認公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任與解任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及公司存在或潛在風險管控之監督。原則上每季至少召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年共召開 7 次會議，成員出席率為 100%。

- 審計委員會執行情形：迅得 2025 年年報 24~25 頁

• 提名委員會

迅得訂有「提名委員會組織規程」，規範提名委員會成員至少由三人組成，且半數成員應為獨立董事。提名委員會主要職責為考量本公司董事及高階經理人所需之專業知識、技術及經驗暨性別及獨立性，訂定並定期檢討董事及高階經理人之人數及應符合之條件，依據所訂定之人數及條件尋找適任之董事人選，並且尋找適任之高階經理人人選，將建議參考名單提經董事會議定。

2025 年共召開 1 次會議，委員出席率達 100%。

- 提名委員會執行情形： 迅得 2025 年年報 41~42 頁

- 永續發展委員會

迅得訂有「永續發展委員會組織規程」，規範成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導。主要職權為制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。督導本公司其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。2025 年共召開 1 次會議，委員出席率達 100%。

- 永續發展委員會執行情形： 迅得 2025 年年報 42~43 頁

2.3 經濟績效

2.3.1 重大主題管理

重大主題	經營績效
對應 GRI 指標	GRI 201-1、GRI 201-4
對迅得的重要性	公司須維持穩定的經濟獲利能力，才能持續對社會及環境盡一份永續之力。迅得自成立以來即專注於自動化願景，並持續抱持著重本業獲利的心態，以滿足各股東對迅得的支持與期待，及自身對台灣製造業呈獻心力的期

	許，方能盡到對所有內外部利害關係人的責任。
政策與承諾	迅得追求股東長期利益，每年的股東紅利分配率(每股股利/每股盈餘) > 60%，且每半年發放一次股利。
目標	· 中長期： - ü 2028 年營收達到新台幣百億元 - ü 在景氣不變的情況下，每年營收成長率為正值 - ü 營利率與淨利雙成長，成長率與營收成長率看齊
行動計畫	● 各單位一級主管及業務/研發部門主管透過每年度策略會議訂定明年目標與達成計畫，每月進行月報及預估全年績效進度，每週進行營運會議定期檢討，並不定期召開討論會議檢討未來 1~2 季的訂單狀況 ● 每年 1 次於董事會提報營運計畫書，向董事會報告明年的經營計畫 ● 每年召開 6 次以上董事會，報告季/半年/全年度營運績效 ● 每半年召開 1 次法說會，並於每年 5 月底召開 1 次股東會，向投資公眾針對經濟績效負責 ● 以長遠的產業布局為重，跨大投入半導體產業 ● 合組半導體產業聯盟，積極開發新產品/提昇技術水平 ● 拓展本國和海外市場領域 ● 透過對外投資，建立產業生態系，努力尋求新產業商機
評估機制	■ 2025 年召開 2 次法說會及 1 次股東會向投資人說明營運績效 ■ 2025 年度策略會議訂定之 2025 年度目標與計畫達成，並依現況與趨勢訂定 2026 年目標與計畫，向董事會提報營運計畫書
申訴機制	◆ 管理程序：於官網 ESG 專區提供「利害關係人聯絡管道」，並配合上市櫃公司規範。

- ◆ 責任單位：發言人(Kris.Huang@sac-symtek.com，或電話(03)435-6870 #508)
- ◆ 申訴管道：利害關係人專用信箱 Stakeholder@saa-symtek.com，或檢舉信箱 SAA-integrity@saa-symtek.com

2.3.2 經濟價值

(GRI 201-1、201-4)

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交董事會審核，次年度第一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。每月由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至高階主管會議討論，檢討改進營運方針。迅得各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。[SAA - Investor \(saa-symtek.com\)](http://SAA-Investor(saa-symtek.com))

總結 2025 年，本公司個體營收為 4,253,804 仟元，較 2024 年增加 50.06%；稅後淨利 424,674 仟元，稅後每股盈餘 5.24 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報 [SAA - Investor \(saa-symtek.com\)](http://SAA-Investor(saa-symtek.com))。

▼ 迅得財務績效

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	3,526,523	2,834,714	4,253,804
稅前淨利(淨損)(仟元)	793,236	722,290	524,492

稅後淨利(淨損)(仟元)	647,803	574,108	424,674
每股盈餘(虧損)(元)	8.89	7.63	5.24
現金股利(元/股)	5.35	4.77	5.00

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2025 年度之分上半年經 2025 年 8 月 8 日董事會通過發放每股現金股利 3 元 (已於 2026 年 1 月 8 日發放)；下半年股利已於 2026 年 3 月 11 日經董事會通過每股發放現金股利 2 元 (待股東會後由董事長訂定配息基準日辦理發放)。

本公司將財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 4,191,864 仟元，分配之總金額為 3,984,722 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(70.6%)、員工薪資與福利(20.5%)、支付給出資人款項(6.0%)。

▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

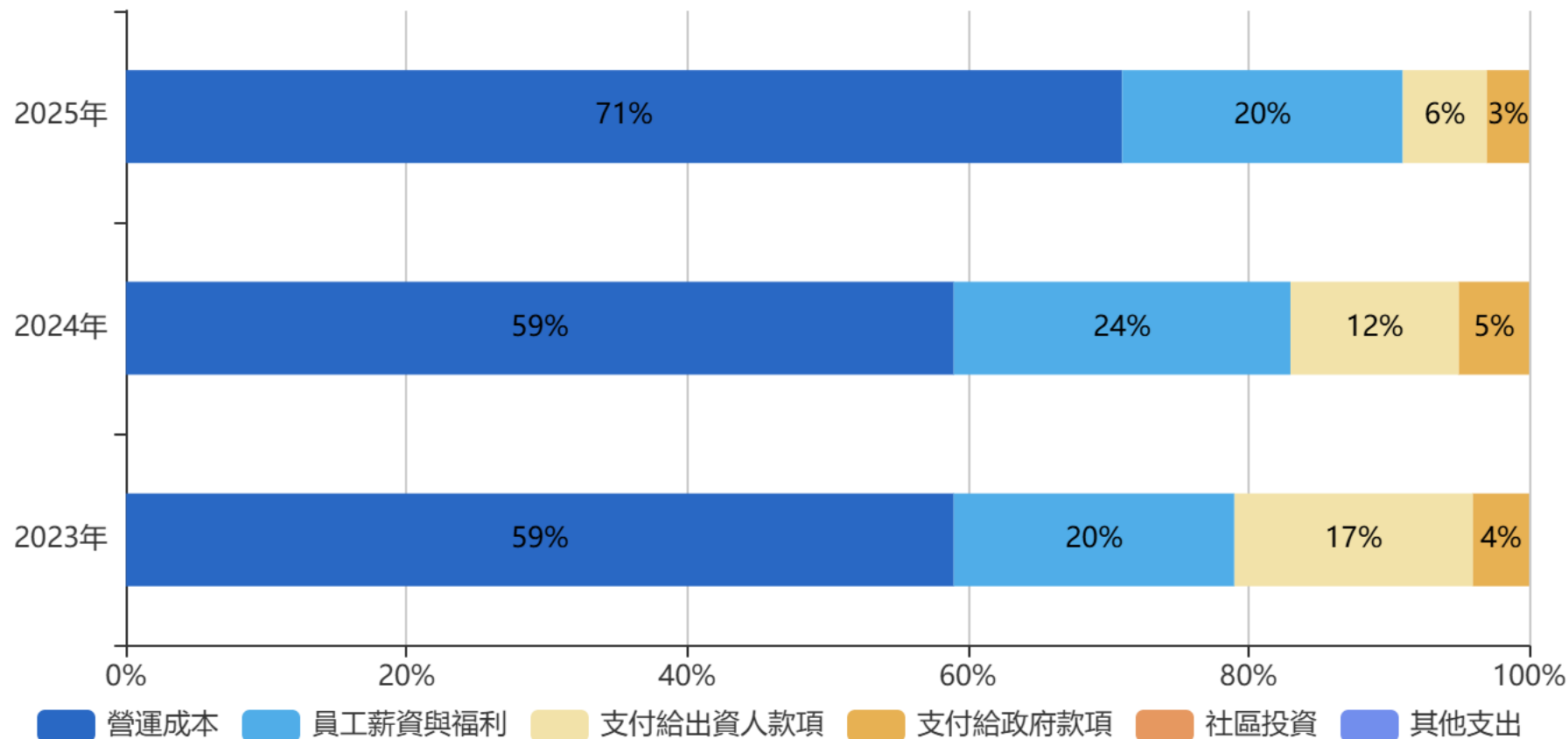
經濟價值	項目	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	3,526,523	2,834,714	4,253,804
	金融投資收入	228,509	146,683	-108,219
	資產銷售收入	38,043	254,338	0
	權利金收入	0	0	986
	取得政府補助款	2,648	2,654	2,129
	其他收入	68,232	75,248	43,164

產生的直接經濟價值		3,863,955	3,313,637	4,191,864
經濟分配	營運成本	2,273,947	1,822,692	2,812,686
	員工薪資與福利	754,930	739,847	814,926
	支付給出資人款項	671,327	356,044	238,232
	支付給政府款項	148,866	152,234	103,345
	社區投資	3,085	1,745	1,933
	其他支出	6,718	2,815	13,600
分配的經濟價值		3,858,873	3,075,377	3,984,722
保留的經濟價值		5,082	238,260	207,142

註 1：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

註 2：取自政府的補助款為：營所稅研發投資抵減、勞發署-大專青年預聘計畫、陪產假補助。

各年度經濟分配項目比例圖



2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

(GRI2-23、2-24、2-26、205-1、205-2、205-3、206-1)

迅得深知誠信和商譽對企業經營的重要性，故制定「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」並經董事會核准後實施，以強化誠信經營理念，同時，要求公司內部員工在商業活動中遵循公平、誠信、守信和透明等原則，避免利益衝突、收受不正當利益及其他不誠信行為，建立公司的誠信經營文化。迅得從 2012 年起自管理階層開始進行「行為準則確認書」簽署行動，並於 2018 年將簽署範圍擴大至一般員工，2025 年度新進人員皆接受 0.5 小時行為準則實體訓練，246 名人員皆簽屬行為準則確認書，以確保經理人和員工充分理解公司的道德文化和誠信經營理念。本公司在 2025 年末因反競爭行為條例相關的法律訴訟而遭受金錢損失。

反貪腐

對於反貪腐與反競爭之防治，迅得提供教育訓練以及宣導使員工確實了解職務上應遵守之相關法令及義務，並同步向供應商宣導，迅得也於官網投資人服務專區提供「違反職業道德申訴管道」，指定人資部為專責單位，監督及執行本作業。處理檢舉情事，對於檢舉

人身分及檢舉內容予以保密。迅得於 2025 年皆無反貪腐及反競爭事件發生。

迅得已針對各據點之貪腐風險進行評估，2025 年並未鑑別出重大貪腐風險。

知道與瞭解公司反貪腐政策和程序的內外部人員		
治理單位	新進人員	供應商
100%	100%	100%

本公司 2025 年公司董事、經理人、受僱人 誠信經營之宣導執行情形如下：

次	日期	課程名稱	對象	人次
1	1 月-12 月	新人訓練「SAA 行為準則」 員工入職簽署「SAA 行為準則確認書」 100%	全體新進同仁	246 人
2	1 月-12 月	迅得學苑數位學習系統 (e-learning)必修課程： 1.誠信經營守則 2.道德行為準則 3.誠信經營作業程序及行為指南	全體有電子郵箱的同仁	540 人
3	1 月-12 月	勞資會議 向員工宣達溝通：企業誠信道德、資訊安全保密要求與規範	全體有電子郵箱的同仁	

2.4.2 人權政策

勞資溝通與人權

迅得為善盡企業社會責任、保障全體同仁及利害關係人基本人權、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，我們致力於推動人權相關政策，並依循國際人權宣言、職場多元性政策與勞動基準法、性別工作平等法等準則，以建立一個健全的勞資關係與職場環境。

迅得關心並且尊重人權，同時致力於打造平等、安心的工作環境，為加強公司與員工之間的溝通，規定每季召開一次勞資會議，透過建立溝通橋梁促進勞資和諧，此外，迅得亦頒布「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「SAA 行為準則」、「迅得機械工作規則」以保障員工人權、建立安心的職場。員工皆可依法結社或參與社團活動，迅得目前未成立工會。

人權保障辦法	辦法內容
性騷擾防治措施申訴	制定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」提供員工免於性騷擾的工作環境，並設立性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權
SAA 行為準則	於行為準則規定公司必須建立公平尊重的工作環境，並且不允許任何種類的歧視及騷擾，例如且不限年齡、殘疾、國籍、性別、政治觀點、種族或宗教
迅得機械工作規則	於工作規則第十三章規定職場不法侵害之防治，內容規定員工遭遇職場不法侵害事件發生時可尋求的申訴管道以及建立預防小組，以負責執行控制不法侵害的策略及應對突發事件緊急應變程序

2025 年度迅得無歧視事件、組織內亦無僱佣童工與強制勞動之情形。

為了確保供應商亦落實本公司人權保障政策，於供應商管理程序中，針對廠商年度評核指標，增列勞動人權、職業安全衛生等項目，所有供應商均須遵守規範。

2.4.3 法規遵循

(GRI2-27)

迅得遵循主管機關法令規範建立內部規章並設置定期審查機制，確保公司內部規章符合國際趨勢以及國家法令規範變動，降低因法規變動導致的公司營運影響。迅得依循臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序之規範，定義重大違規事件，以有造成公司重大損害或影響、經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證、或單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上之事件為重大違規事件。

迅得於 2025 年於勞資問題共違反一項法規，共計新台幣 80 萬元之罰款。無 2025 年繳納前年度違規罰鍰情形。我們已積極提出改善計畫並加強公司內部教育宣導及檢核。

2025 年無重大違規事件發生。

罰款類別	營運據點	處分日期	違反法規	違反內容簡述	改善計畫	罰款金額(元)
社會	迅得機械	2025 年 08 月 11 日	勞動基準法第 32 條第 2 項	延長工作時間超過法令規定	將持續檢視工時管理流程，同時提醒主管有效處理相關申請，以及關懷員工工作情況，以加強法令遵循宣導。	800,000

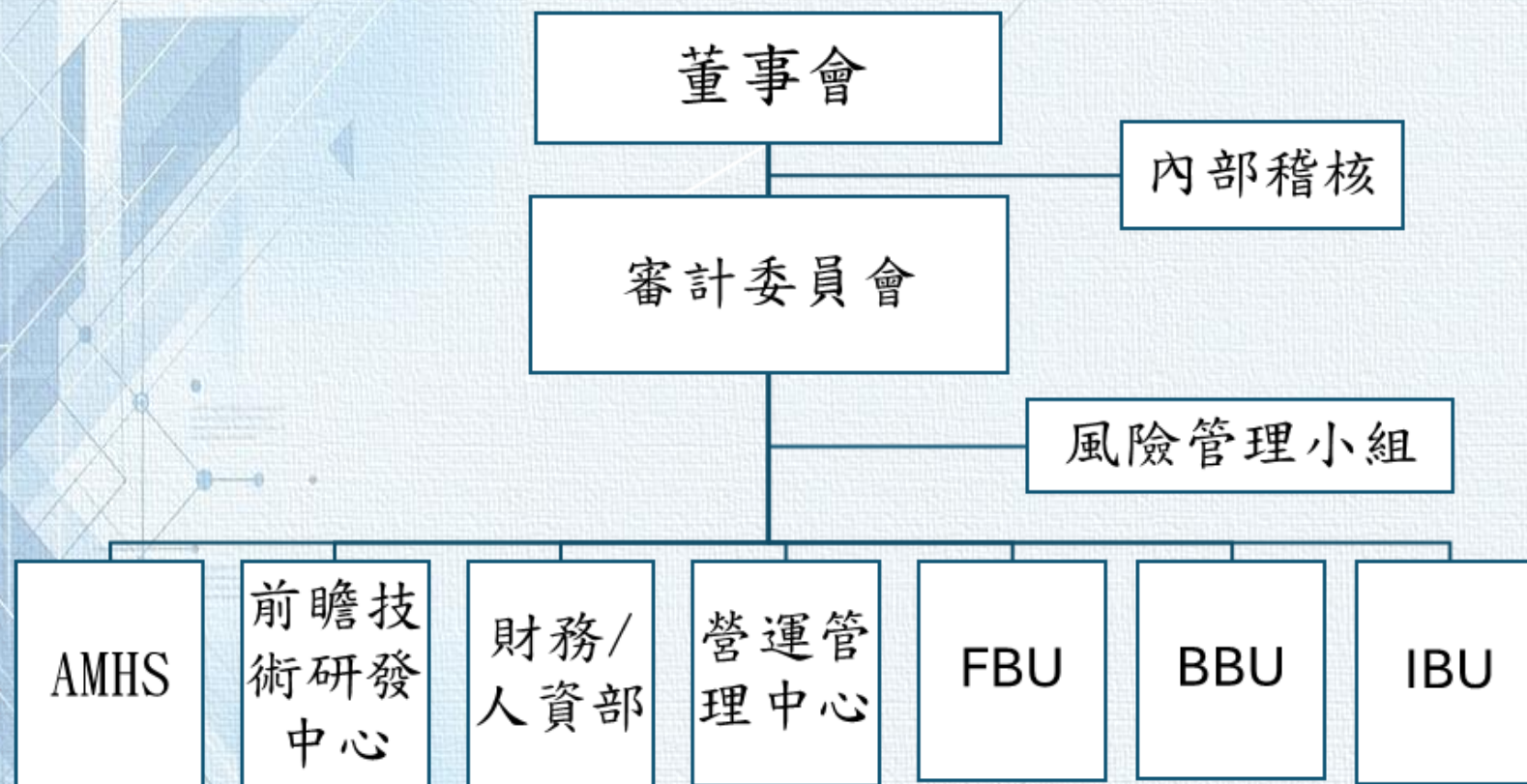
2.5 風險管理

2.5.1 風險管理

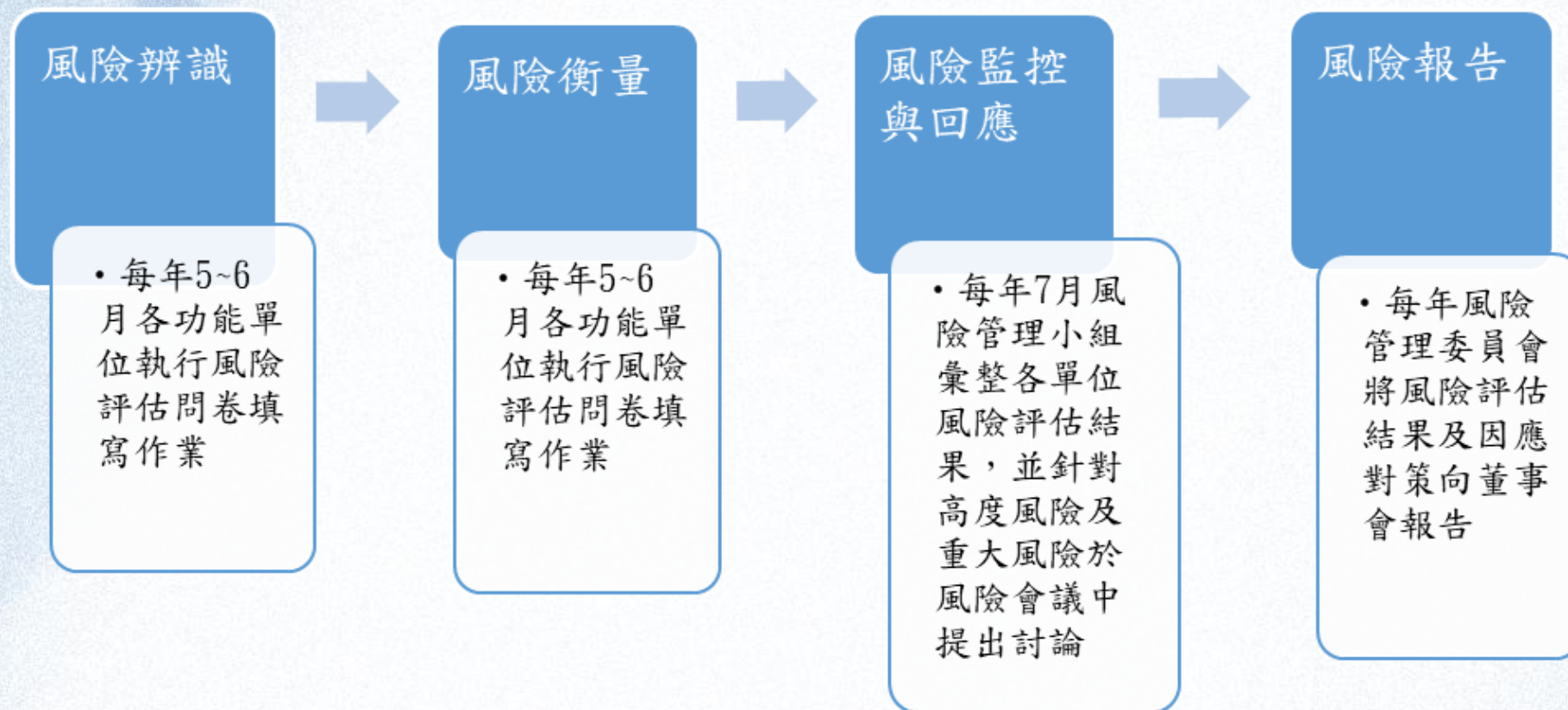
風險管理

迅得董事會為風險管理政策之最高單位，負責核准、審視、監督公司風險管理政策，確保風險管理之有效性，負有風險管理之最終責任，並由審計委員會進行公司風險管理政策執行的監督，此外，成立跨部門風險管理小組，其為負責執行風險管理之權責單位，透過風險管理流程進行風險辨識、風險衡量、風險監控、風險回應與風險報告。另由稽核室依據公司風險評估結果擬訂年度稽核計畫，定期查核公司之風險控管是否確實執行，並依查核結果出具稽核報告，詳細資訊請詳官網投資人服務專區。

風險管理組織架構圖



風險管理流程



風險管理運作情形

一、2025 年度迅得機械風險評估總共對公司各事業處共計 24 個部門及 5 位高階管理階層發出風險評估問卷，針對 6 大風險類別(企業風險、營運風險、外界因素風險、財務風險、資訊安全風險、人力資源風險)計 65 項風險細目予以評估。

二、風險評估是將各風險項目之風險，以風險發生頻率 (可能性評估:高、中、低、極低) 及對公司之影響程度(重大性評估:嚴重、重大、中等、輕微)兩部份進行評估，再依風險等級之分級基準表加權對照得出風險等級 (5 分:重大風險、4 分:高度風險、3 分:中度風險、2 分:低度風險、1 分:輕度風險)。

三、2025 年度風險評估結果:重大風險項目共計 0 項、高度風險項目共計 20 項、中度風險項目共計 35 項、低度及輕度風險項目共計 10 項。公司已針對重大風險項目及高度風險項目提出相關之管理計畫或措施，並持續監控管理。2025 年度公司風險管理運作情形於 2025 年 11 月 11 日提報審計委員會，並於董事會中報告。

四、2025 年度公司已針對「TCFD 氣候相關之風險及機會」評估其影響時點及影響程度並提出相關因應策略及措施，包含 3 項實體風險、6 項轉型風險及 4 項機會。已於 2025 年 11 月 11 日提報審計委員會，並於董事會中報告。

2.6 資訊安全與客戶隱私

2.6.1 重大主題管理

重大主題	資訊安全與客戶隱私保護
對應 GRI 指標	GRI 418-1
對迅得的重要性	良好的資訊安全環境才能保護企業資產及維護客戶信任，迅得本身取得多項專利技術，也經常協助客戶開發客製化產品，故資訊安全與隱私保護為重要管理議題，避免公司因資安問題造成相關利害關係人權益受損。
政策與承諾	為維護迅得全體人員、資通系統、存儲資料、設備及網路的運作安全，迅得建立資通安全管理系統，明定資通安全管理架構及權責，成立資通安全管理委員會，相關政策詳見官網。 在機密資訊保護上，迅得除與客戶簽署保密協定，亦在員工行為準則訂定公平競爭與反壟斷條款，並規範員工需遵守迅得機械(股)公司信息技術規定。
目標	·短期： ü 2024 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，並於 2025 年 01 月取得認證 ·中長期： ü 依法增加資安部門

	ü 對內部員工進行資訊安全教育訓練 資訊部門每人每半年至少 1 次，每人每年至少 24 小時，全體員工每人每年至少 1 小時
行動計畫	· 成立資通安全管理委員會，不定期召開相關會議進行資安事務之決策、管理與推動 · 對全體同仁每年不定期進行資安教育訓練及案例分享等宣導 · 執行資安相關工作內容的同仁每年定期參與外訓或研討會至少 6 小時 · 資訊部門透過第三方外部廠商進行全年不間斷弱點掃描防護，並確保所有系統安全性修正即時更新 · 資訊部門每月底對主管報告資安狀況，資通安全管理委員會每年一次向董事會報告資安策略執行狀況 · 集團點對點 VPN 設備汰換 · 端點控管系統
評估機制	· 2025 年共執行 11 次資通安全宣導 · 2024 年 2 位同仁已取得資訊安全系統專家認證(Certified Information Systems Security Professional, CISSP) · 2023 年訂定迅得資安事件通報機制，並進行資安訓練
申訴機制	· 管理程序：依照 ISO 27001：2022 資訊安全管理系統內的資安事件通報程序機制，建立資訊安全事故管理程序 · 責任單位：資訊部 · 申訴管道：資通安全管理委員會內的稽核室代表人員，或客戶隱私相關檢舉信箱 SAA-integrity@saa-symtek.com

2.6.2 資訊安全與客戶隱私

資通安全為各項資通服務運作之基礎，為維護迅得營運資訊、全體人員、客戶與供應商等利害關係人的資料安全，並落實企業經營者的責任，本公司自 2021 年起成立資通安全管理委員會，掌管營運所需之資通科技相關事項，由總經理擔任主席，統合資訊、稽核及各事業單位之最高主管組成，不定期召開相關會議，以進行資安事務之決策、管理與推動，並每年一次向董事會報告執行狀況。

迅得參酌國際資通安全標準制定相關規範，並依循公司資通安全相關內部控制制度，結合 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 方法定期精進資通管理政策，例如：定期檢視法規最新發展與業務需求、引進新技術佈建監控設備與防護系統、資安人員每年定期參與外訓或研討會至少 6 小時、年度實際演練活動、不定期資通安全宣導等。2024 年迅得導入新資產管理系統並且已將集團內資訊重新整併完成，並且已完成資安弱點偵測及社交工程演練，執行 5 次資通安全宣導以及 1 次異地備援及災難回覆演練，訂定迅得資通安全事件通報機制，並於同年進行資安訓練。迅得於 2024 年已取得 CISSP 資訊安全證書，並於 2024 年已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統。



除了基本的資訊安全，迅得對客戶的智慧財產權、隱私等機密資訊保護亦有其他積極作為，包含與客戶簽署保密協定，並在員工行為準則納入公平競爭與反壟斷條款，也規範員工須遵守迅得機械(股)公司信息技術規定，不得將機密公開或透漏予第三方，相關資訊僅能用於正式商業用途，且亦須保護第三方商業夥伴權利。2025 年迅得未接收到來自外部及監督機關有關侵犯或遺失客戶隱私的投訴。

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

迅得機械致力於高效能自動化設備與智慧製造整合方案的開發，為全球製造業提供最穩定、高精度與彈性化的工業 4.0 解決方案。無論是單機設備、產線整合，還是量身打造的客製化系統，我們都以專業技術與卓越品質，協助客戶提升產能、降低成本、加速轉型。

核心產品與服務

- 產線自動化設備

涵蓋自動上下料系統、機械手臂應用、產線物料倉儲、AMHS(自動化搬運系統)等，適用於半導體(晶圓/封測)、電子組裝、印刷電路板製造、光電面板生產...等等的多元產業。

- 智慧製造整合方案(軟/硬體整合)

結合 IoT 感測器、數據收集系統、SCADA 平台與 AI 演算法，協助企業實現無人化、生產透明化、流程最佳化與預測性維護。

• 專案的客製化服務

針對客戶不同製程需求，提供從自動化系統設計、控制系統開發到現場導入的一條龍解決方案。

• 售後的技術支援與維護服務

提供完整的設備售後服務，包含即時遠端診斷、定期保養服務與教育訓練，確保設備長效運轉、減少停機風險。

• 週邊的技術支援與銷售

提供依據客戶自身製程中所需的設備週邊，如傳輸帶、載具/治具與物料推車的開發、生產，為客戶提供更優良的產線效率。

• 技術整合服務

可整合客戶所指定的第三方供應商以設計出一套完整的解決方案，免除客戶在金/物流上需對接不同窗口、或系統間無法完美對接的困擾。

公司商品項目(按事業單位區分)

事業單位	產品範疇	設備/產品系列
半導體載板事業部 大陸事業群	包含 IC 載板、印刷電路板、軟板、HDI、陶瓷基板...等電子產業自動化設備與智慧物流系統(AMHS)。	上/下板機、翻板機、RGV、AGV、線邊倉、智慧物流搬運系統(ILIS)、MCS/AWS 系統、依據客戶板件而開發的載/治具...等
半導體封測事業部	包含半導體封測、TFT-LCD、LED、Touch Panel、導光板及產業之自動化與整廠物流、資訊整合之規劃與服務。	Stocker、氣密籠車、Robot Station、上/下板機、包裝/折裝機...等
半導體晶圓事業部	包括晶圓/封測廠自動化物流系統，自動倉儲系統、智能軌道車系統、自走車系統、移動式機器人...等之物流整合規劃與服務等自動化設備整合規劃與服務。	Stocker、多功能載具倉儲、RGV、AGV、AMR、OHCV...等

有關公司的產品詳細說明，亦可瀏覽我們的官方網站([產品連結](#))

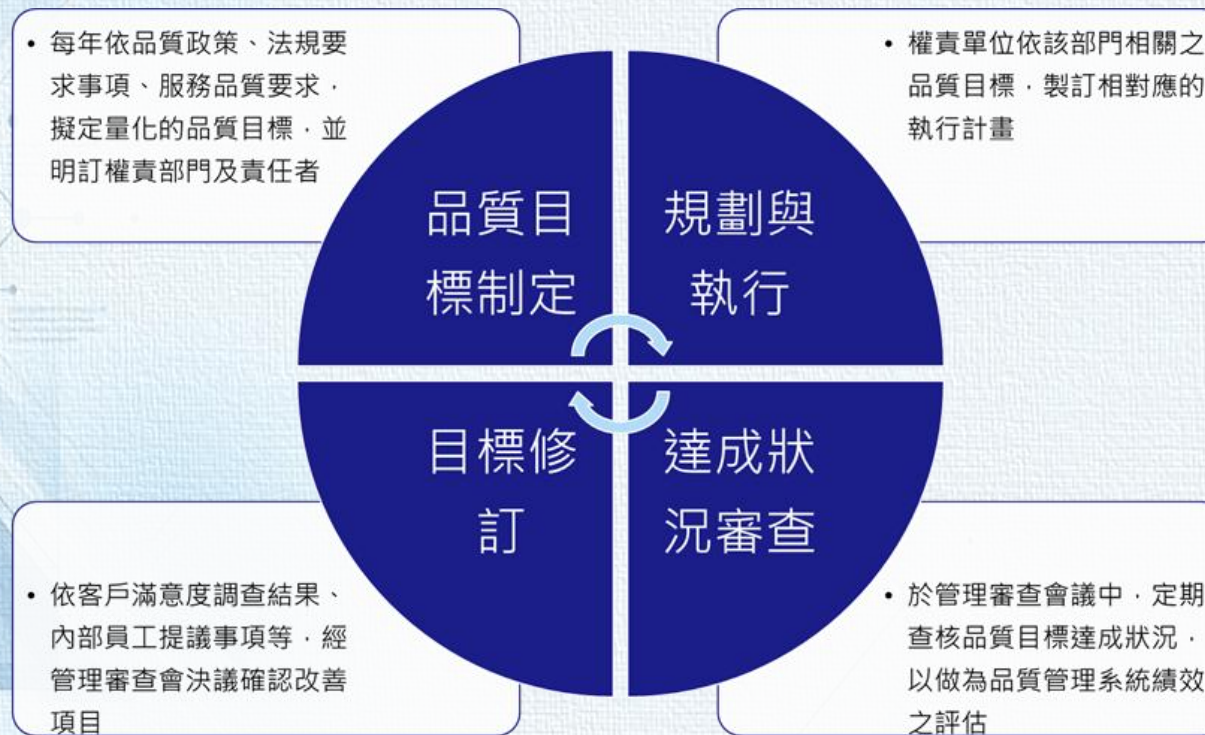
3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理

迅得永續經營的基石為追求高品質的產品服務價值，秉持的品質政策為「至誠服務、客戶為本、積極創新、品質為尊」，全員以至誠態度精進產品品質，建立管理制度，並確保產品符合安全與危害相關規範，致力於提供品質良好的產品滿足客戶要求。

產品品質管理

迅得依國際標準 ISO 9001/2015 建立品質管理系統，確保公司有能力經由研發、設計、採購、生產流程，提供顧客滿意的產品與服務。此外，為配合公司長期經營發展策略，並達成短期營運目標，各部門依公司整體方針設定可定期衡量的目標，以維持營運績效。



3.3 行銷標示

3.3.1 產品服務標示規範

迅得為設備整合商，產品以客製自動化設備為主。在安全規範方面，迅得在設計階段即納入相關安規標準(如：歐盟 CE certification 安全規範)，並規劃驗證措施(如：用電安全檢測、人因工程評估等)，所提供之產品操作手冊內含有安全宣告與警告，產品上容易產生安全危害的地方，則另外貼上警告標誌。特別是外銷歐洲的產品，會參考歐盟 CE 規範完成相關安規驗證程序與檢測報告，並備妥相關技術文件進行自我宣告，以確保產品皆符合客戶別所要求之特項認證。本公司產品售出時雖未標示內容物成分，但附有相關文件標示供應者、使用安全注意事項等資訊整理如下表，2025 年迅得無發生違反產品資訊與標示相關法規之情事。

產品標示情形

標示內容	產品成分來源或服務供應者	使用安全	其他(備品清單)
產品文件			
操作手冊	V	V	V
電器箱危險標示		V	
CE 宣告 ^註	V	V	V
線路規劃圖		V	

註：僅歐洲線產品有此文件

在客戶健康與環境保護方面，為確保產品從設計、製造、出貨等過程使用的所有部件與輔助材料皆不含法規限制之對環境與人體健康有衝擊物質(如：歐盟有害物質限用指令(Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS))，迅得針對物料採購進行嚴格地評估，以瞭解是否含有違反法規之危害物質，並確保產品生命週期終了報廢後，其部件金屬物都能進行回收。2025 年迅得無發生違反產品健康與安全法規之情事或申訴事件、亦未發生違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件。

3.3.2 產品服務行銷宣傳

有關行銷傳播 (包括廣告、促銷及贊助)，迅得未違反任何法規及/或自願性規約

	2024 年	2025 年
導致罰款或處罰的違規事件	0 件	0 件
導致警告的違規事件	0 件	0 件
違反自願性規約的事件	0 件	0 件

3.4 產品創新與智慧化

3.4.1 重大主題管理

重大主題	產品創新與智慧化
對應 GRI 指標	無
對迅得的重要性	迅得公司長期深耕自動化設備與智慧製造技術，並以半導體、PCB、IC 載板及先進製造應用為主要發展方向。面對全球製造業朝向高效率、低碳化、智慧化與彈性生產轉型，產品創新與智慧化已成為公司維持技術競爭力、回應客戶需求及推動永續成長的重要基礎。迅得公司透過自動化系統整合、智慧搬運設備、數位模擬與製程優化技術，協助客戶提升生產效率、降低人力依賴、強化品質穩定性，並進一步減少能源浪費與營運成本，實踐智慧製造與永續發展並進的企業責任。
政策與承諾	迅得公司秉持「技術創新、智慧製造、永續經營」之發展理念，持續投入研發資源，強化核心技術自主能力與智慧財產管理。並透過前瞻技術研發、專利布局、跨域人才培育及產學研合作，推動產品朝向高效能、智慧化、模組化與低環境衝擊方向發展，更致力於為客戶提供具競爭力與永續價值的自動化解決方案。
目標	● 短期：持續優化專利管理制度與研發成果管理流程，強化智慧財產保護、技術文件管理及專利風險辨識能力。

	中長期：持續提升研發投入與技術創新能量，擴大半導體智慧搬運、自動化系統整合、智慧控制與數位化應用等核心技術之專利布局，深化公司在高階智慧製造設備領域的技術領先地位。
行動計畫	- 成立前瞻技術研發中心 (Advanced Technology R&D Center, ATC)，推動長期技術創新與前瞻應用研究之核心單位。ATC 成立後，聚焦 OHT 高空傳送系統模組、OHT 交通防撞控制系統、OHTC 調度系統及 IoT Gateway 機聯網系統等關鍵技術，強化公司於高階自動化設備領域之技術自主性與市場競爭力。 - 成立 AMHS 產品開發中心，專注於半導體智慧搬運系統之技術開發、產品設計與系統整合能力提升。中心已完成多項智慧物流產品布局，涵蓋 RGV / AGV 自動化物流搬運系統、iLIS 智慧物流搬運系統、MCS 物料管理系統、WIS 倉儲整合系統、FMS 車隊管理系統及 EDM 戰情顯示系統等，形成從設備搬運、倉儲管理、路徑調度、車隊監控到即時戰情可視化之完整解決方案，協助客戶提升物料流動效率、降低營運成本，並強化半導體及智慧製造場域之自動化管理能力。 - 導入專利管理系統，強化研發成果之管理、追蹤、分類與風險控管，提升智慧財產管理效能。 - 持續推動產學合作、技術交流與產業論壇參與，掌握市場趨勢與新興技術發展，強化研發與創新能量。 - 持續建構專利地圖與技術布局分析，辨識潛在專利風險，預防侵權爭議，維護公司技術發展與產品布局之安全性。
評估機制	2025 年全球專利獲證累積 770 件 2025 年研發經費達新台幣 4.1 億，占營收 6.4%

申訴機制

- 管理程序：與學校、公協會、政府法人單位等對於前瞻技術開發皆有合作，並成立技術創新合作窗口
- 責任單位：前瞻技術研發中心 ATC
- 申訴管道：研發中心 聯絡信箱 Vivian.Yeh@saa-symtek.com，或電話(03)435-6870 #750

3.4.2 創新願景與策略目標

產業趨勢與戰略定位

面對全球製造業轉向高潔淨度、極致效率、降低人力依賴以及 AI 驅動決策的加速演進浪潮，迅得公司深知產品創新已超越單純的設備性能提升，轉化為驅動產業升級、深化客戶長期信任夥伴關係，並構築長期競爭護城河的核心實力。迅得公司長期深耕智能自動化整合領航地位，技術範疇從 PCB、光電面板與電子組裝領域，成功向上延伸至半導體先進製程、先進封裝及 IC 載板等高附加價值產業。

透過將自動化核心技術結合人工智慧 (AI)、機器視覺、無線通訊、巨量資料分析、機器人、自走車及智能化軌道車系統的整合能量，迅得公司致力於協助全球客戶建構具備高度韌性的工業 4.0 智慧工廠。



圖 1 AI 智慧化應用整合

永續經營的核心承諾

迅得公司將產品創新視為永續經營的重要支柱，並以「保護研發資源、維持創新動能、強化競爭優勢及確保永續經營」作為智慧財產管理與技術發展之核心承諾。藉由持續投入研發、推進智慧製造轉型、強化全球智財布局並降低侵權風險，迅得公司不僅追求技術面的尖端突破，更致力於將創新成果轉化為客戶價值、營運韌性與長期的成長動能。

「創新生態系」核心戰略

迅得公司以客戶端、供應端與新創端為主要合作對象，建立產品創新與智慧化應用的協作網絡。客戶端提供實際場域需求，供應端支援關鍵零組件、材料與在地採購，新創端則導入外部技術與數位應用資源，使迅得公司能將市場需求、供應鏈資源與創新技術整合至產品開發與系統解決方案中。

在此基礎上，迅得公司進一步透過德鑫半導體聯盟、新創聯盟及新能源聯盟，串聯設備、材料、元件、AI 應用與節能技術等外部資源。三大聯盟分別支援半導體供應鏈整合、智慧製造與 AI 技術導入，以及能源管理與低碳應用，協助迅得公司強化產品開發、供應鏈韌性與永續製造能力。

而透過創新生態系與聯盟合作，迅得公司得以提升產品應用彈性、加速技術整合，並回應客戶對高效率、高穩定度及低碳製造的需求。



圖 2 三大聯盟 x 永續共創

半導體事業群之精準深耕

迅得公司係透過組織架構優化，進一步聚焦半導體事業群之發展，並精準鎖定半導體先進封裝領域之需求。藉由與核心客戶建立 JDM（共同設計開發）的緊密夥伴關係，研發團隊於微型與標準化倉儲及各類自動化物料搬運系統（AMHS）中持續產出具前瞻性的研發成果。

此外，迅得公司於 TPCA SHOW 成功展出之 OHT 系統機型，不僅標誌著結合供應商技術共研的豐碩成果，更代表迅得公司已完成 AMHS 研發布局的重要里程碑。展望未來，迅得公司將持續攜手聯盟夥伴，透過技術鏈結達成強強聯手的戰略綜效。

中長期戰略藍圖

針對中長期策略，迅得公司將持續以「建構半導體物流與智慧製造整合能力」為主軸，極大化生態圈之資源量能，推動自動化物料搬運系統之技術創新與跨產業應用拓展。同時，迅得公司將貫徹智慧財產權之戰略管理，將生態圈協作之研發成果轉化為具競爭力的專利資產，堅實地邁向「專利驅動營運成長（IP-Driven Business Growth）」之永續發展路徑。

3.4.3 創新研發與投入狀況

核心技術與產品創新

迅得公司之核心技術矩陣涵蓋了智慧工廠方案、半導體 AMHS 系統、多元整合應用能力、自主關鍵模組及模組化設計實力。

- **智慧工廠領域：**迅得公司以 PCB 整廠智能自動化技術為基石，結合自主研發之 IEM (Intelligent Equipment Machine) 與 IoT Gateway 智慧數據採集模組，實現了設備機聯網與物流無人化搬運的深度融合。

- **半導體領域：**迅得公司已完成 8 吋與 12 吋晶圓載具、光罩載具、微型倉儲自動化技術之深度佈局，並搭配自主開發之三軸機械手臂，逐步建構出完整且極具競爭力的半導體 AMHS 產品體系。



圖 3 智慧製造 x 智慧物流 x 永續創新

系統整合與數位化賦能

除硬體設備開發外，迅得公司亦高度強調系統整合能量，將機器視覺、無線通訊、無線充電、大數據分析、AI、多軸機器人及各類自動搬運車（AGV、OHT、AMR、RGV）進行有機整合。迅得公司提供給客戶的不僅是設備，更是涵蓋智慧物流整合軟體、倉儲系統、自動搬運模組與場域整合服務的完整方案。透過機構、電控、軟體與系統整合之模組化設計能力，迅得持續有效降低重複開發成本、縮短從設計至量產之時程，並顯著提升產品之導入效率與跨場域之複製量能。

綠色設計與 ESG 價值實踐

在產品設計思維上，迅得公司亦將節能與永續概念納入創新開發，例如動能回收模組可搭配再生能源回收轉換器，將回收電力再利用於動力運行，展現迅得公司在產品設計上兼顧環境效益與產品永續價值。



圖 4 動能回收模組

近三年研發經費佔比

迅得公司持續以穩定的研發投入支撐產品創新與技術升級，資源精準配置於高階設備、智慧物流及半導體應用技術之開發。

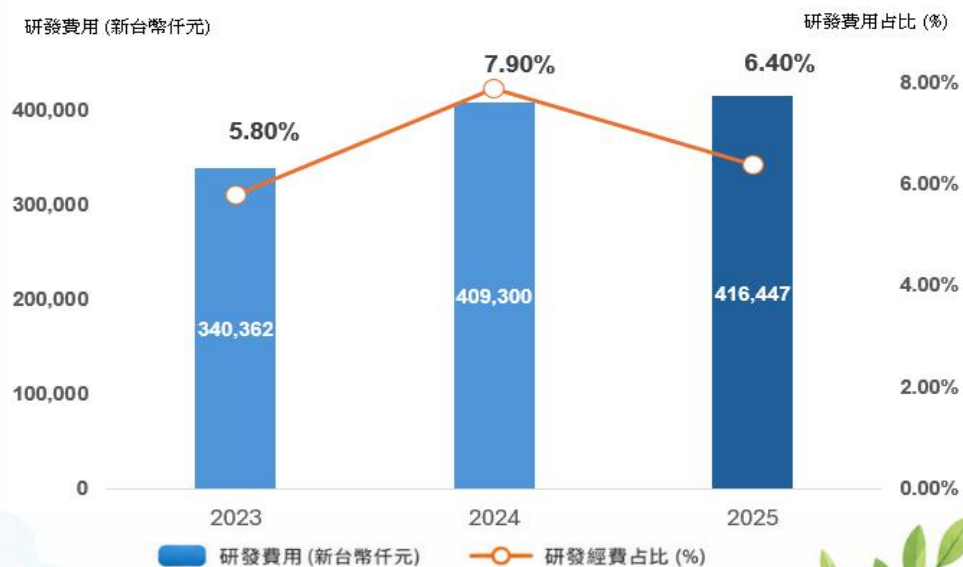
資源投入之策略意義

近三年迅得公司之研發費用均維持在 3.4 億元以上的高標，且 2024 年及 2025 年更是連續超過 4 億元規模。這顯示出迅得公司在追求營運成長的同時，持續將關鍵資源投入於新產品開發、核心技術累積與智慧化應用之決心。此一長期投入不僅支持了迅得公司產品的迭代升級，亦顯著強化了在半導體、高階製造及智慧物流等應用領域之技術基礎。

研發經費投入占比

年度	合併營業額 (新台幣仟元)	合併研發費用 (新台幣仟元)	研發經費占比 (%)
2023	5,810,295	340,362	5.80%
2024	5,121,060	409,300	7.90%
2025	6,467,437	416,447	6.40%

研發經費投入占比



註：所有金額單位為新台幣仟元

圖 5 2023-2025 財務與研發關鍵指標趨勢圖

研發成果保護機制

迅得公司將智慧財產管理視為保護創新、支持發展及維持長期競爭力的重要基礎。藉由長期投入自動化設備、智慧製造及半導體技術研發，本公司透過專利申請、權利維護、嚴格之研發資料管理及權利期限追蹤等標準作業，確保核心技術與創新成果能獲得最妥善的保護，並有效降低研發外流、權利失效及侵權爭議等營運風險。

專利布局與產業價值

迅得公司之專利布局策略與產品開發方向呈現高度一致，相關技術廣泛應用於模組化機構、自動化搬運設備、半導體倉儲系統及 AMHS、OHT 等前瞻領域。透過專利保護與模組化設計之雙軌並行，迅得公司不僅提高零組件與機構設計之共用性，降低重複開發與設計成本，更大幅縮短產品開發及導入時程。此一策略有效提升了設備在不同客戶場域中的應用彈性，使研發成果能精準轉化為實質的產品功能、交付效率及客戶價值，進而支撐本公司於高階自動化設備與智慧製造市場之領導地位。

面對半導體、先進封裝及智慧製造市場需求之蓬勃成長，迅得公司將維持以自動化設備、智慧物流及系統整合技術為主要發展脈絡，持續推進高附加價值產品與關鍵模組之技術研發。

智慧財產管理流程與機制

建立完善的申請、保護與管理機制，守護創新成果，創造永續價值



圖 6 智慧財產管理流程與機制

短期發展計畫

迅得公司將持續聚焦於半導體相關設備、倉儲自動化、AMHS 及 OHT 等核心產品之開發。研發團隊將依據客戶端需求，強化設備之穩定性、搬運效率與場域導入能力，藉此提升產品在半導體及高階製造場域之應用價值。

中期發展計畫

迅得公司將進一步整合機構、電控、軟體及系統應用量能，深化模組化設計與智慧化功能之融合。同時，規劃擴大機聯網、資料擷取、智慧搬運及模擬驗證等技術之應用範圍，以提升整體解決方案之規劃與交付品質。

長期發展計畫

展望長期，迅得公司將以自主核心技術、綿密的智慧財產布局及強大的跨場域整合能力為基石，發展半導體物流、智慧製造及高階自動化全方位解決方案。透過不懈的產品創新與智慧化應用，迅得公司將持續強化技術深度與專業服務量能，支撐本公司之長期營運發展與全球市場競爭優勢。

近年專利申請與獲證狀況

迅得公司積極建構專利資產，統計範圍涵蓋迅得機械及迅得機械(東莞)，確保全球化佈局之競爭優勢。



圖 7 近年專利申請/獲證狀況_統計範圍：迅得機械、迅得機械(東莞)

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

(GRI 2-6-a/2-6-b-i/2-6-d)

本公司位於半導體、IC 載板、PCB 產業之上游，提供自動化設備與整合服務，屬於勞力密集型的科技產業之類型。與 2024 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下游客戶，以及其他商業關係，無發生顯著變化。

本公司企業總部設在桃園中壢，本公司之產品製造據點主要位於台灣、中國大陸及泰國、並在美國、日本亦建立有服務體制量能，能滿足全球客戶之自動化需求。本公司所提供之產品與服務橫跨如台灣、中國、美國、歐洲、日本、東南亞等市場，其中以台灣、中國為主要銷售市場，占約 9 成以上的營收。

印刷電路板產業	半導體產業	自動化/機械/設備產業
---------	-------	-------------

產業概要	印刷電路板為各項電子產品之關鍵零組件，其主要功能為用於承載各電子元件及元件間訊息傳遞之媒介，係電子元件的支撐體，為絕大多數電子設備及產品的必須配備。	半導體產業為科技產品之母，半導體是一種導電性能介於導體與絕緣體之間的材料（例如：矽），其關鍵特性使其成為製造電子元件的基礎，包括晶片（Chip）、積體電路（IC）、感測器等。	自動化/機械/設備產業，泛指用於製造、生產、運輸、檢測等功能的機械設備，其核心目標是提升效率、穩定品質、降低人力與成本。這個產業涵蓋：產線自動化設備（如：機械手臂、自動送料系統、輸送線）、工具機 / 精密機械、檢測與控制系統、智慧製造整合方案。
趨勢概況	由 AI 伺服器帶動的高層數板、IC 載板需求為核心增長動能。2025 年產業關鍵在於「高階製程良率」與「東南亞基地佈建」；廠商對設備的需求已從單機自動化，轉向能協助達成「低碳生產」與「細微線路加工」的整合方案	產業重心向先進封裝（CoWoS 等）與 2 奈米製程傾斜，帶動潔淨室空間效能極大化的需求。2025 年設備焦點在於「AMHS 智慧物流系統」的滲透率提升，用以解決更複雜的跨製程物料搬運，並透過數據監控確保供應鏈韌性。	受全球缺工與成本壓力影響，製造業由盲目自動化轉向「精準智慧化」。2025 年重點為自主移動機器人（AMR）與 AI 預測性維護的落地應用，設備商需具備軟硬體整合能力，協助客戶在不增加人力的前提下，實現高稼動率與低能耗運作。
迅得的角色	✓產品提供給該產業	✓產品提供給該產業	✓產品屬於該產業 ✓供應商屬於該產業

產業 評 析	傳統 PCB 市場趨於飽和且低價競爭，但 AI 相關高階載板與 HDI 板需求爆發，技術門檻成為生存關鍵。	製程帶動高度潔淨與智慧化傳輸需求。產業重心從單機自動化轉向全廠 AMHS 物流系統整合(高技術門檻)。	高人力成本推升「無人工廠」從概念轉為標配。2025 年核心在於 AI 數據整合與自主移動機器人 (AMR) 應用。
迅 得 的 定 位	25 年的經營下，鞏固第一品牌地位並主導產業標準	以本土化即時維護與高客製化彈性，成為生產在地化的贏家	轉型為軟硬體一體化解決方案商，穩居產業技術領航者

4.1.2 供應鏈結構

(GRI 2-6-b-ii/2-6-c/2-6-d、308-1、204-1、414-1)

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如設備製造商、機械元件製造商、程式系統商、代理商等，提供本公司相關之自動化核心機構及機械元件/五金零配件、機架模具、自動控制系統等。經過研發、加工、組裝、製造、測試後，本公司將自動化設備與自動化整

合方案提供給下游企業客戶。

▼ 迅得價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	設備製造商	技術密集製造業
	機械元件製造商	勞力密集製造業
	程式系統商	技術密集服務業
	代理商	勞力密集服務業
	外包組裝業者	勞力密集服務業
本公司	製造商	勞力密集製造業
下游：客戶	企業	勞力密集或技術密集之製造業

供應鏈管理

供應商為生產過程不可或缺的重要夥伴，與供應商攜手落實永續相關政策，有助於推動產業加速綠色轉型，迅得在供應商的選擇有納入環境面及社會面的評估，還有建立年度評核機制篩選優良永續廠商，並盡量以在地化採購帶動在地產業發展。

供應商責任採購與永續管理

(GRI308-1、414-1)

迅得從上游廠商購入五金零配件、板金、模具、電源供應器等原物料，以整合程式設計、電氣控制、視覺影像、資料分析等軟體與技術進行自動化設備與製程開發，提供高度客製化產品給下游客戶，如 PCB、IC 載板、半導體晶圓與封測等廠商。

基於雙贏原則，迅得與供應商建立長期緊密的合作關係，期能在互信互利的基礎上，共同提供客戶更優良的產品與創新技術，並追求永續成長。迅得「供應商管理政策」配合 ISO 9001: 2015 品質管理系統改版與導入 SAP 智慧決策支援系統，建立「供應商管理程序書」及「進料管制程序」，由採購課、物料課及品保部共同完成供應商篩選、評估考核與管理程序，維持上游供應鏈的品質。

迅得的新供應商皆應經過採購部的審核評估，惟已通過 ISO 9000、JIS、UL、CNS 等認證合格且持有證明，或為特定產品(免檢品)代理商、客戶指定之供應商不在此限。新供應商須通過「供應商評估表」及簽署「供應商社會責任與道德規範承諾書」才得以成為迅得的合格廠商，另若為高度影響迅得產品品質的供應商類型，如機械加工生產或其設備，則需額外進行現場評估，實地檢視供應商營運生產情形，以確保廠商合格性。新供應商審核評估要素中，環境面主要確認供應商承諾遵守 ISO 14001 要求，社會面則要求供應商不雇用童工、遵守勞工相關工時工資規定、不歧視、提供健康與安全的職場等。2025 年迅得的新供應商 100%通過新供應商審核評估。

價值鏈下游客戶

(GRI 2-6-b-iii/2-6-c/2-6-d)

本公司之價值鏈下游主要為企業(B2B)，本公司提供下游自動化設備之產品與服務，用於改善下游生產效率與工廠省人化等需求。2025 年下游企業客戶所在地區較去年比並無顯著變化，原因為客戶主要為台灣的半導體、IC 載板、PCB 產業製造商，其產業聚落與工廠據點仍多數座落於台灣為主。

▼2025 年下游客戶彙整

下游類型	數量 (家/人)	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
企業	102 家	台灣 84, 美國 3, 泰國 5, 新加坡 1, 馬來西亞 1, 日本 3, 德國 2, 大陸 3	自動化設備/ 售後服務	短期契約

4.1.3 在地化採購

(GRI 204-1)

迅得的重要營運據點在台灣，為帶動在地產業發展，並降低對國外廠商之依賴，本公司大部分原物料與服務廠商皆選用台灣在地供應商，必須由國外購入之物件，則多委託台灣代理商進口。採購在地化可有效縮短溝通時間，降低運輸費用與溫室氣體排放量，亦可促

進產業共生共榮。

2025 年取得有交易的供應商共 770 家，其中台灣供應商有 756 家，在地採購占比達 98.18%；以採購金額來看，對台灣供應商採購的金額更高達所有採購金額的 91.45%，且採購金額前十大的供應商均為在地廠商。

在地採購統計(供應商數量)

年度 項目	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商(家)	606	661	756
非當地供應商(家)	7	12	14
總計(家)	613	673	770
在地化占比(%)	98.86	98.21	98.18

註 1：「當地」的地理定義為台灣

在地採購統計(供應商採購金額)

年度 項目	2023 年	2024 年	2025 年
當地供應商(百萬新台幣)	1,803.25	2489.24	2,438.85
非當地供應商(百萬新台幣)	0.63	37.27	227.81
總計(百萬新台幣)	1,803.88	2526.51	2,666.66
在地化占比(%)	99.97	98.52	91.45

註 1：「當地」的地理定義為台灣

5 環境友善

5.1 氣候變遷風險機會

5.1.1 氣候治理

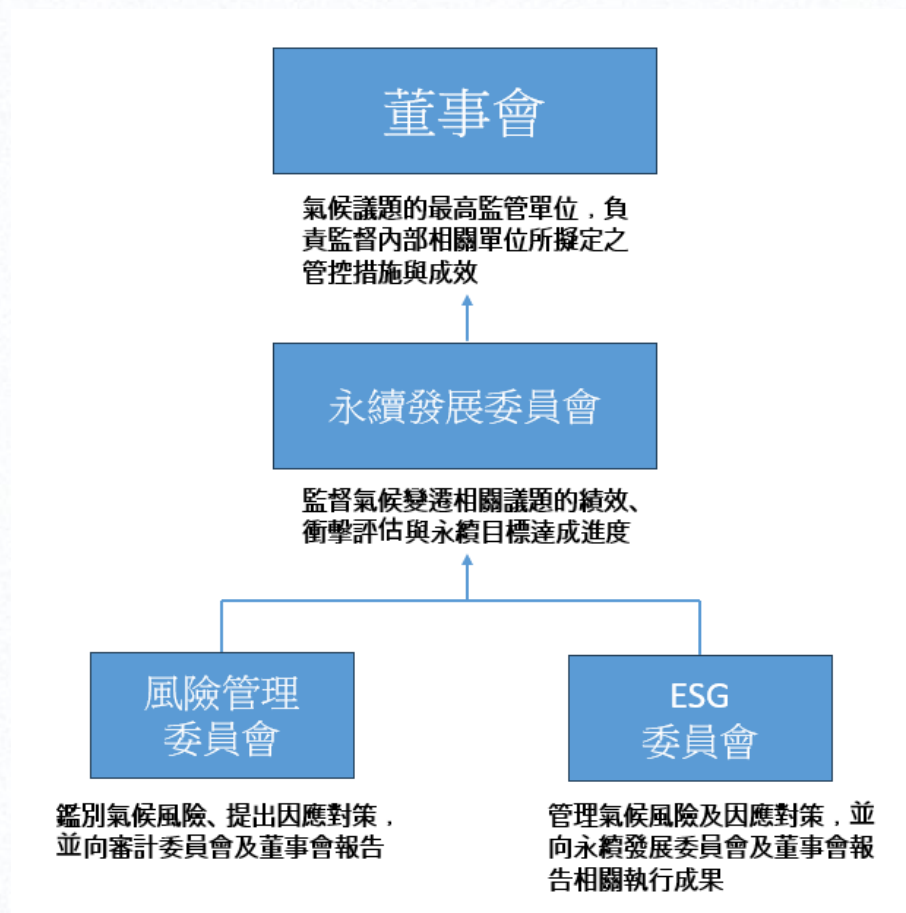
世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF) 最新發布的《2024 全球風險報告》中，全球長期風險前四名皆與環境相關，第一名則為極端氣候事件，顯示氣候危機的險峻。各國政府因應全球趨勢陸續制定法規，要求企業依國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB) 之氣候相關財務資訊揭露架構(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，針對氣候相關風險與機會進行評估與分析，台灣金融監督管理委員會亦推動永續發展路徑圖，參考 TCFD 規範上市上櫃公司應揭露的氣候相關資訊。

迅得為接軌國際並符合法規要求，分析氣候變遷帶來的風險與機會，並根據辨識出的重大風險與機會議題制定因應措施及管理目標，以提升公司的氣候治理能力，並降低氣候轉型對公司營運帶來的衝擊。

一.本公司氣候治理架構

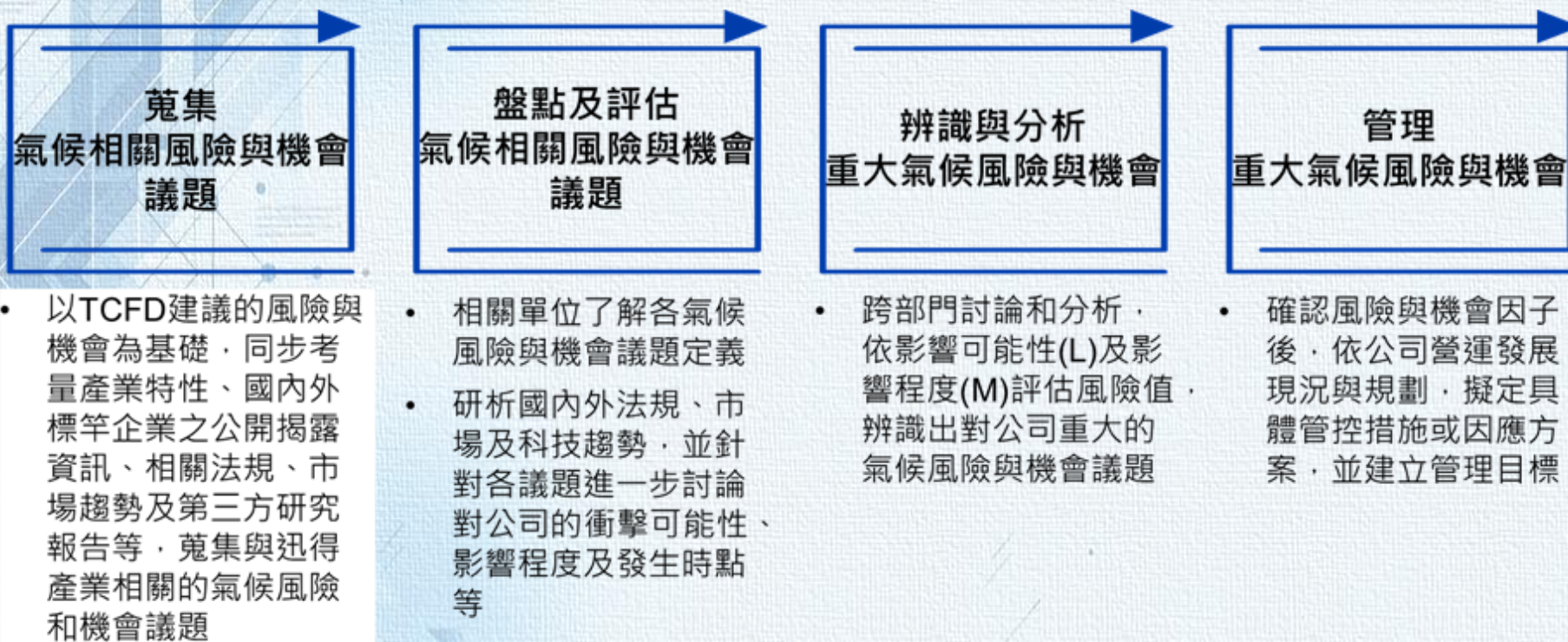
董事會為迅得氣候議題的最高監管單位，負責監督內部相關單位所擬定之管控措施與成效。本公司由董事長擔任 ESG 委員會委員長，每年定期於永續發展委員會及董事會中報告氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。迅得於風險管理委員會設置跨部門風險管理小組為執行風險管理之權責單位，並由營運長擔任召

集人，每年一次鑑別氣候風險後與公司事業單位探討相關因應對策，並直接向董事會報告。經董事會確認之氣候相關對策由董事長帶領一級主管落實與管理，並有 ESG 委員會環境小組於各職掌範疇內定期開會評估討論因應策略及相關執行情形。



5.1.2 氣候風險機會鑑別評估

氣候風險與機會評估流程:



重大氣候風險與機會辨識

透過氣候相關風險與機會辨識機制，依產業特性、趨勢、公司發展現況與規劃蒐集，經相關部門討論及評估各議題對於迅得的影響可能性及影響程度，鑑別出與迅得相關之 6 項轉型風險、3 項實體風險及 4 項機會議題。

▼ 氣候變遷風險矩陣圖

風 險 影 響 程 度	發生可能性						
	5						
	4						
	3				利害關係人的關注與負面回饋日益增加	● 溫室氣體總量管制與碳稅費相關法規 ● 客戶對供應鏈碳管理要求趨嚴	
	2		現有產品服務的要求及監管		● 客戶產品規格要求趨向低碳高效能 ● 低碳技術轉型成本	● 颱風和洪水等極端氣候事件的嚴重性和頻率增加 ● 平均氣溫上升	
	1				降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化		
	0						
		0	1	2	3	4	5

▼ 氣候變遷機會矩陣圖

機會 影響 程度	發生可能性						
	5						
	4						
	3						
	2				● 消費者偏好的變化 ● 增加或開發低碳產品服務 ● 進入低碳產品/服務新市場	使用高效率的生產和配銷流程	
	1						
	0						
		0	1	2	3	4	5

5.1.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會與 ESG 委員會的監督與推動下，評估氣候相關風險與機會將對本公司業務面、策略面及財務面造成何等實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間/地域範疇、價值鏈影響、財務影響等，並研擬管理方針，

以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~3 年、中期 3~5 年、長期 5 年以上。

▼氣候變遷風險衝擊及因應之機會 (201-2 a.i &ii &iv)

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針
轉型風險	政策和法規風險	溫室氣體總量管制與碳稅費相關法規	溫室氣體總量管制與碳稅費相關法規	營運或資本成本增加	3	4	短期	4	1.因應金管會相關規定，母公司提早於 2023 年執行溫室氣體盤查。 2.ESG 委員會及風險管理委員會定期追蹤氣候相關法規進程並擬定因應對策。 3.規劃推動節能減碳措施，以降低碳排放量，如：汰換燃油公務車及老舊低效能設備、建置太陽能發電設備、規劃綠電購買時程等。
		現有產品服務的要求及監管	現有產品服務的要求及監管	營運或資本成本增加	2	1	長期	1	公司針對所採購的物料會嚴格地進行評估或送第三方檢測，以瞭解是否含有違反法規之危害物質。確保從產品設計、製造、出貨等過程中所使用的部件與輔助材料，皆未含有不合法規（如歐盟 RoHS）對環境與人體健康有衝擊之物質
	技術	低碳技術轉	低碳技術轉型	營運或資	2	3	中	3	持續投入研發資源，開發節能產品

風險	型成本	成本	本成本增加			期		
市場 風險	客戶產品規格要求趨向低碳高效能	客戶產品規格要求趨向低碳高效能	營運或資本成本增加	2	3	中期	3	1.產品設計考量對環境可能造成的衝擊，以降低各階段的排碳量 2.持續投入研發資源，開發節能產品
	客戶對供應鏈碳管理要求趨嚴	客戶對供應鏈碳管理要求趨嚴	營業收入減少	3	4	短期	4	為朝向淨零排放(Net Zero)的目標邁進，將節能減碳觀念納入企業政策，訂定階段性管理策略，如： 1.溫室氣體盤查及查證、科學基礎減量目標設定 2.興建綠色廠房、建置太陽能發電設備，取得綠建築證照 3.規劃 RE100 時程計畫: (1)2025~2027 年:RE20 (2)2028~2029 年:RE60 (3)2030 年~2035 年:RE100 4.逐步汰換因老舊導致效能衰弱之設備 5.逐步將燃油公務車改為油電車或電動車 6.數位轉型計畫
	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	資金取得性和投資機會減少	3	3	中期	3	1.興建綠色廠房，取得綠建築及智慧建築認證，並朝向綠色製造與綠色創新以提升企業綠色形象 2.興建綠色廠房、建置太陽能發電設備，增加綠電使用
實體 風險	立即性風險	颱風和洪水等極端氣候事件的嚴重性和頻率增加	營運或資本成本增加	2	4	短期	4	1.評估製造廠區旱災 / 水災風險，並研擬與執行風險減緩措施。 2.既有廠區建築物設置擋水閘門、新建廠區基地墊高等。 3.開發替代原物料，或建立多元地區複數供應商名單。

		加							
		降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	營運或資本成本增加	1	3	中期	3	評估製造廠區旱災 / 水災風險，並研擬與執行風險減緩措施
	長期性風險	平均氣溫上升	平均氣溫上升	營運或資本成本增加	2	4	短期	4	1.逐步檢討汰換因老舊導致效能衰弱的設備。 2.新廠辦公大樓使用 VRV 區控型變頻空調系統，每一區域各自使用空調開關，避免整體空調系統全開產生浪費。
機會	市場機會	消費者偏好的變化	消費者偏好的變化	營業收入增加	2	3	中期	3	1.評估回應客戶提出之相關節能減碳與再生能源使用要求 2.提高市場敏銳度，因應環保概念開發低能耗產品
		使用高效率的生產和配銷流程	使用高效率的生產和配銷流程	營運或資本成本減少	2	4	短期	4	1.有鑑於新科技的應用不斷日益出新，目前在 AI 的應用應該會是最可能導入的：為此公司已有內部教育訓練的機會提供予內部同仁參訓，以期能透過學習使得 AI 技術應用於日常工作中。 2.定期每季將開會檢討公司內部的數位轉型專案，期待透過數位工具，達到數位優化、數位化的願景，如此以提高人員工作效率，盡可能減少成本浪費，提高生產力與交期。
		增加或開發低碳產品服務	增加或開發低碳產品服務	營業收入增加	2	3	長期	3	持續投入研發資源，開發節能產品

		進入低碳產品/服務新市場	進入低碳產品/服務新市場	營業收入增加	2	3	長期	3	預計在未來與客戶直接進行專案型合作(因公司本就以客製化服務為主要項目)·現階段主要為建立內部 ESG 風氣與觀念·以期在後續推行時較能有利於引發研發上的創意。
--	--	--------------	--------------	--------	---	---	----	---	---

▼管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	溫室氣體總量管制與碳稅費相關法規	0	2	2	0	0	0	1	0
	現有產品服務的要求及監管	0	0	0	0	0	1	0	0
技術風險	低碳技術轉型成本	1	0	0	3	0	0	1	0
市場風險	客戶產品規格要求趨向低碳高效能	1	0	0	3	0	0	0	0
	客戶對供應鏈碳管理要求趨嚴	0	2	2	0	0	0	1	0
名譽風險	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	0	2	2	0	0	1	0	0
立即性風險	颱風和洪水等極端氣候事件的嚴重性和頻率增加	1	2	2	0	0	2	0	1
	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	1	2	2	0	0	2	0	0
長期性風險	平均氣溫上升	1	3	3	0	0	0	0	0
市場機會	消費者偏好的變化	0	1	1	3	0	0	0	0
	使用高效率的生產和配銷流程	1	1	1	0	0	0	0	0

	增加或開發低碳產品服務	1	0	1	3	0	0	0	0
	進入低碳產品/服務新市場	1	0	1	2	0	0	0	0

註：分數越大，代表影響程度越大，0 代表不會造成影響。

5.1.4 氣候相關指標與目標

迅得已盤點重大風險及機會議題，並分析可能對公司造成的影響與擬定因應方案，為確實掌握各方案的實施情形，迅得進一步訂定相關的指標與目標，以利 ESG 委員會定期檢視各方案實施績效，並呈報董事會有效監督，促進公司的氣候轉型。

氣候風險及機會			指標與目標
氣候 風險	轉型 風險	溫室氣體總量管制與碳稅 費相關法規	□ 依據金管會「上市櫃公司永續發展路徑及溫室氣體盤查揭露時程」之相關規定，母公司 2024 年完成 2023 年溫室氣體盤查並取得外部查證聲明，子公司則依規模，規劃於 2027 年完成 2026 年溫室氣體盤查、2029 年取得外部查證聲明，以確保全集團於法規要求期限內完成盤查及查證作業。 □ 規劃並啟動節能減碳相關措施，如：設定科學基礎減量目標、啟動再生能源計畫與措施、規劃及執行廠內節電計畫與措施

氣候風險及機會			指標與目標
		客戶對供應鏈管理要求趨嚴	☐ 溫室氣體排放量基準年設定為 2023 年，目標設定 2030 年溫室氣體排放量較基準年減少 30%，支持巴黎協定，並配合台灣政策以 2050 年達到淨零排放為目標 ☐ 2026 年起啟動再生能源計畫與措施，包含 RE100 時程設定，及新廠建置太陽能板 ☐ 規劃及執行廠內節電計畫與措施，持續降低公司用電量 ☐ 2035 年設定科學基礎減量目標
	實體風險	颱風和洪水等極端氣候事件的嚴重性和頻率增加	☐ 每年一次執行風險評估與緊急應變措施
		平均氣溫上升	☐ 空壓系統每月定期查漏及檢測
氣候機會	資源使用效率	使用更高效率的生產和配銷流程	☐ 規劃導入空調主機自動化排程與溫控系統，降低超額冷房效果的能耗問題 ☐ 針對運輸包裝材料（如棧板、打包帶、紙箱），推動「減量設計」或導入「再生循環材質」 ☐ 規劃 2027 年前實現 AI 程式編碼
	產品與服務	增加或開發低碳商品和服務	☐ 拓展低碳相關產品及服務 ☐ 持續提升相關專利申請數量

5.2 能源治理

5.2.1 能源管理

(GRI 302-1、302-3)

迅得因應全球環境保護趨勢及本公司氣候策略，加強內部能資源管理，分為能源與溫室氣體管理、水資源管理及廢棄物管理三大面向，分別制定相關管理措施與減量政策，並定期追蹤使用現況，期能逐步提高資源使用效率，共同守護地球。

2025 年度迅得能源總消耗量為 8,782.413 吉焦耳(GJ)，能源密集度為 2.065(GJ/每百萬元營收)，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗 70%，其餘能源為化石燃料(汽油、柴油、液化石油氣)約占總能耗 30%，故於後續節能規劃上，將以 降低電力與化石燃料 為主要目標。

為持續提高的能源使用效率，公司擬定相關策略及具體行動計畫：

- (1)2023 年起規劃公司溫室氣體盤查及查證的時程計畫。
- (2)2025 年新廠興建綠色廠房、2026 年建置完成太陽能發電設備。
- (3)逐步檢討汰換因老舊導致效能衰弱的設備。
- (4)計畫未來逐年更換燃油交通工具為油電車或電動車，降低燃料溫室氣體產生量。
- (5)以 RE100 為目標，計畫全面使用再生能源推動時程。

• 迅得能源消耗分析表 (單位：吉焦耳 GJ)

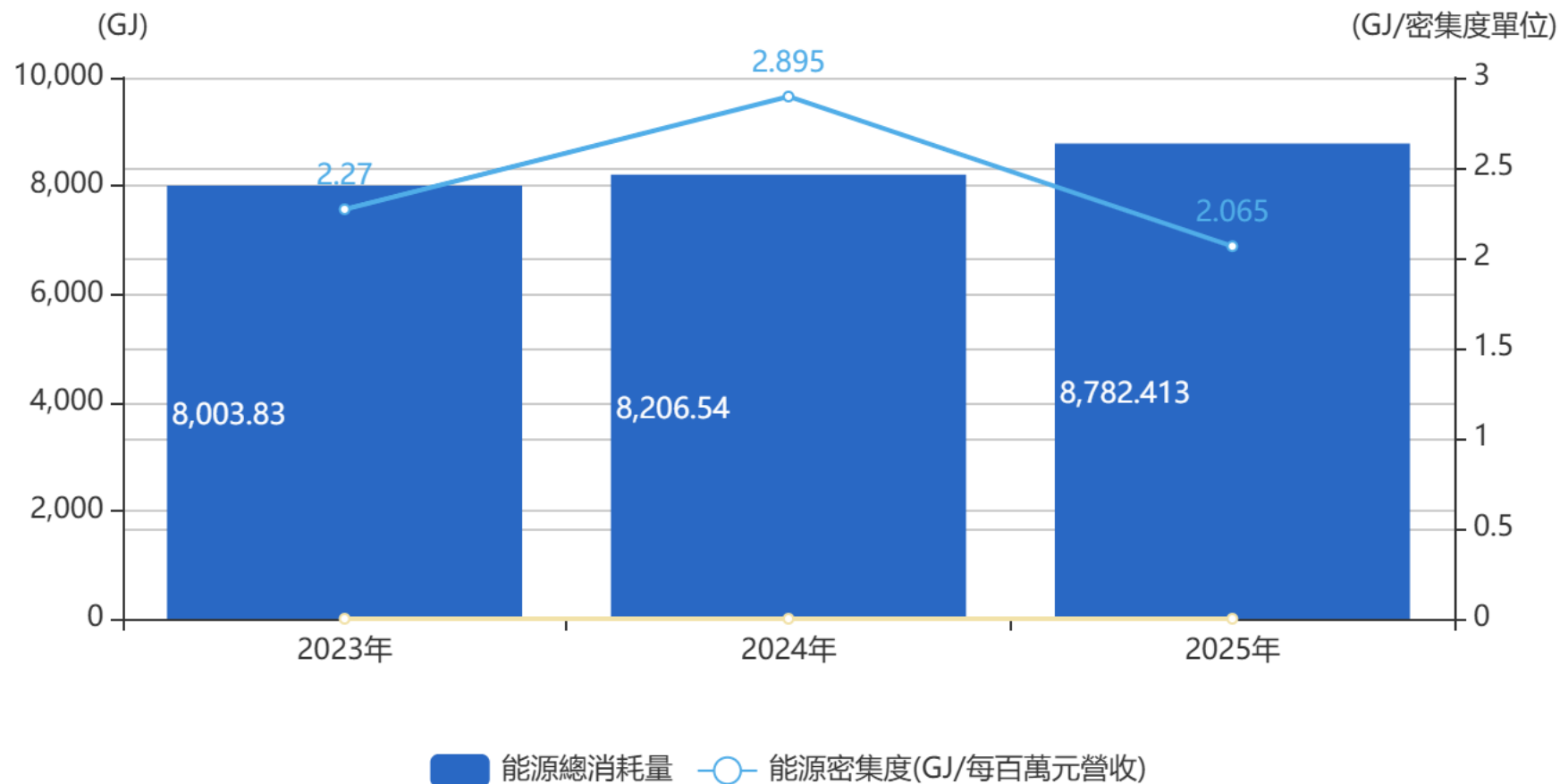
(資料涵蓋範圍包含母公司之新生廠、中壢廠及楊梅廠)

能耗項目		能源消耗量 ^註			能源消耗百分比		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
外購 再生 能源	固體再生燃料	0	0	0	0	0	0
	生質燃料	0	0	0	0	0	0
	外購電力	0	0	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0	0	0
外購 非再 生能 源	化石燃料	3,037.395	2,904.837	2,653.890	38	35	30
	外購電力	4,966.435	5,301.703	6,128.524	62	65	70
	外購熱能	0	0	0	0	0	0
	外購冷能	0	0	0	0	0	0
	外購蒸汽	0	0	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0	0	0
自產 能源	太陽能	0	0	0	0	0	0
	風力能	0	0	0	0	0	0

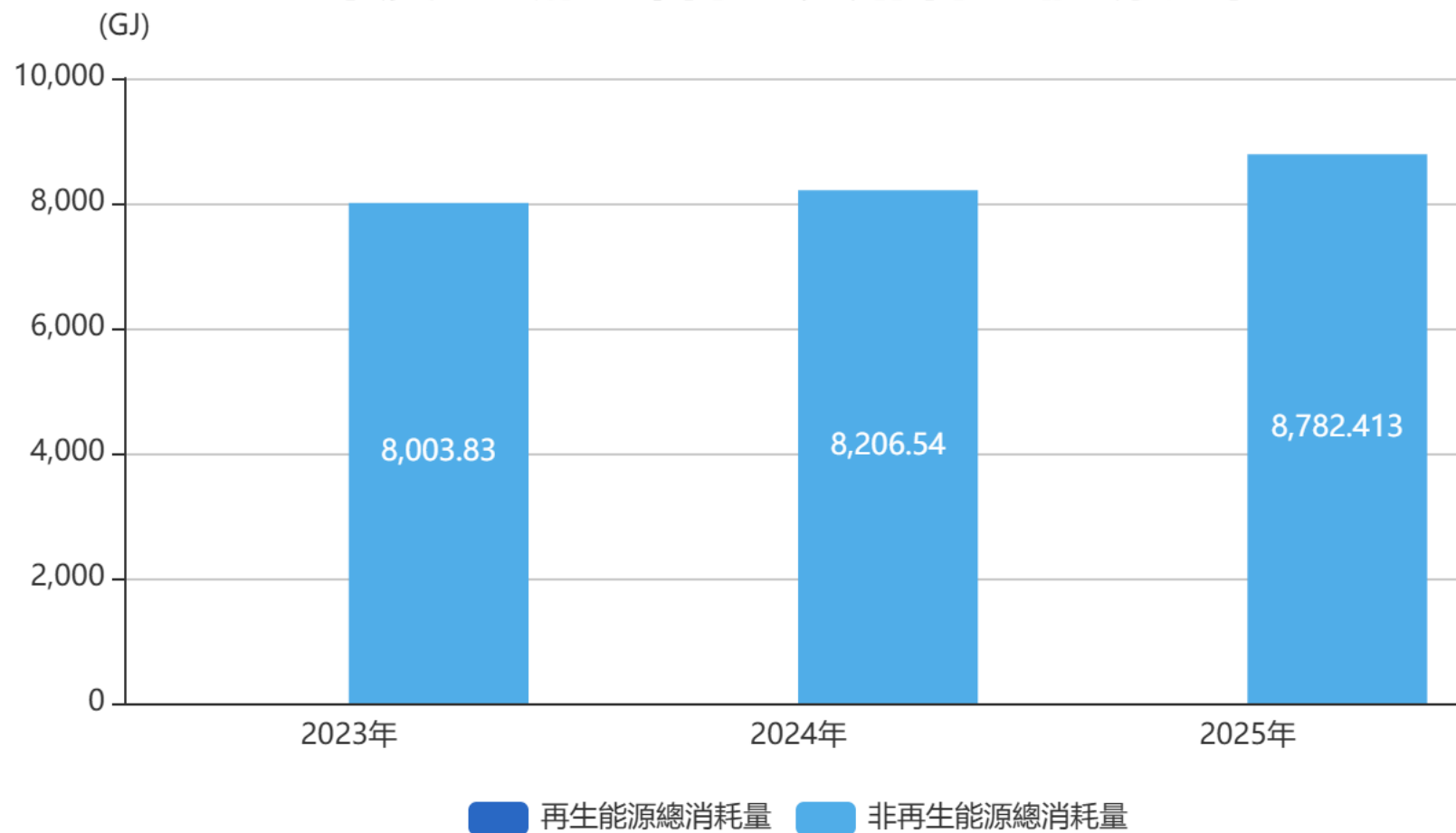
水力能	0	0	0	0	0	0
再生能源總消耗量	0	0	0	0	0	0
非再生能源總消耗量	8,003.83	8,206.540	8,782.414	100	100	100
能源總消耗量	8,003.83	8,206.540	8,782.414	註 1：迅得無使用再生能源 註 2：熱值採用經濟部能源局，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 3：因本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母，故選用此為能源密集度分母		
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)	2.27	2.895	2.065			

註：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

三年度組織內部能源總消耗量與密集度



三年度組織內部再生與非再生能源消耗量



5.3 排放監控

5.3.1 溫室氣體盤查

(305-1~305-4)

溫室氣體盤查標準

溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共 7 種溫室氣體。

依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用**營運控制法**設定組織邊界，依台灣《上市櫃公司永續發展路徑圖》規定，迅得應於 2026 年起每年揭露母公司前一年碳排放量，2028 年起每年揭露母公司前一年碳排放量確信情形，但本公司瞭解溫室氣體管理急迫性，提早於 2023 年開始執行溫室氣體盤查，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年。盤查邊界採營運控制權法，2025 年盤查範圍為迅得在台灣之營運據點(新生廠、中壢廠及楊梅廠)。

2025 年迅得類別 1 (範疇一) 直接排放量為 308.827 公噸 CO₂ e，占總排放量 19.4%，類別 2 (範疇二) 外購電力間接排放量為 806.739 公噸 CO₂e，占總排放量 50.8%；屬於價值鏈排放的類別 3 ~ 6 (範疇三) 其他間接排放量為 473.034 公噸 CO₂ e，占總排放量 30.7%。迅得 2025 年營運範圍的溫室氣體排放密集度為 0.4 公噸 CO₂e/每百萬元營收，未來將持續推動節能策略與再生能源計畫，希望能逐步降低溫室氣體排放密集度，邁向 2050 淨零碳排目標。

- 溫室氣體排放量分析表

(單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量*	2023 年	2024 年	2025 年
類別 1	318.409	245.731	308.827
佔比 (%)	22.0	17.9	19.4
類別 2	683.219	697.899	806.739
佔比 (%)	47.2	50.8	50.8
類別 3	233.227	217.276	219.226
佔比 (%)	16.1	15.8	13.8
類別 4	211.355	213.625	253.808
佔比 (%)	14.6	15.5	16.0
類別 5	0.0	0.0	0.
佔比 (%)	0.0	0.0	0.0
類別 6	0.0	0.0	0.0
佔比 (%)	0.0	0.0	0.0
溫室氣體總排放量	1446.21	1,374.530	1,588.599
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)	0.41	0.5	0.4

註：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 第六次評估報告之數值。

5.3.2 溫室氣體減量

企業溫室氣體排放量減量目標

本公司設定 2023 年為基準年，規劃公司溫室氣體盤查及查證，目標 2030 年溫室氣體排放量較 2023 年減少 30%(範疇一及範疇二)，並配合台灣政策以 2050 年達到淨零排放為目標。

企業溫室氣體排放量減量之策略及具體行動計畫：

- (1)2023 年起規劃公司溫室氣體盤查及查證的時程計畫。
- (2)2026 年新廠興建綠色廠房、建置太陽能發電設備，取得綠建築證照。
- (3)計畫未來逐年更換燃油交通工具為油電車或電動車，降低燃料溫室氣體產生量。
- (4)推動低碳綠色生產，讓具有再利用價值的材料再次投入生產循環。

減量目標達成情形

範疇	2024 年總排放量(公噸 CO2e)	2025 年總排放量(公噸 CO2e)
母公司：範疇一	245.7306	308.827
母公司：範疇二	697.8986	806.7385
合計	943.6292	1,115.5655
達成情形(減量%) (基準年:2023 年:1001.6275 公噸 CO2e)	減少 5.79%	增加 11.38%(註)

註:因 2025 年度下半年公司新增加一個新廠的排放數據，故溫室氣體較基準年增加 11.38%。

5.4 水源管控

5.4.1 取水/排水/耗水

(GRI 303-1,303-2~303-5、CG-HP-140a.1-1~ CG-HP-140a.1-3、CG-HP-140a.1-5~ CG-HP-140a.1-6、EM-CM-140a.1)

2025 年迅得總取水量為 7.542 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 7.542 千立方公尺，總排水量為 7.542 千立方公尺，總耗水量為 0.000 千立方公尺。(耗水量=取水量-排水量)

全球溫室效應導致氣候變遷加劇，影響降雨型態，使降雨時間與空間的分布更加不均，增加水資源缺乏風險。迅得在台灣的營運據點（新生廠、中壢廠及楊梅廠）使用水源皆為石門水庫的自來水，公司製程為 PCB、IC 載板、半導體晶圓與封測之機器自動化設備組裝，製程無需用水，所有取水皆作為員工生活用水，並依當地法規以管線統一匯集至當地污水處理廠處理後排放。

迅得設定減少用水目標：每年度取水量較前一年度減少 1%，故自 2023 年起已陸續將所有水龍頭及廁所用器具汰換為省水器具，新生廠建置雨水收集槽，透過澆灌系統進行戶外草地花園灑水，並輔以雨水感測器，雨天不重複灑水，並全面落實全廠員工的日常節約用水。2025 年迅得總取水量(7.542 千立方公尺)較 2024 年(9.199 千立方公尺)減少 18%。

註：根據世界資源研究所（WorldResources Institute, WRI）水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）新生廠、中壢廠與楊梅廠均屬於水資源中低度風險(Low-Medium)的地區。

• 取水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

取水來源類別	水質指標	取水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0	0	0

	其他的水	0	0	0	0	0	0
產出水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
第三方的水	淡水	7.45	0	9.20	0	7.54	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
總取水量		7.45	0	9.20	0	7.54	0
取自水資源壓力地區比例(%)		0		0		0	
回收水量		0		0		0	
回收百分比(%)		0		0		0	
用水密集度		11.22		13.20		9.90	

註 1：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量

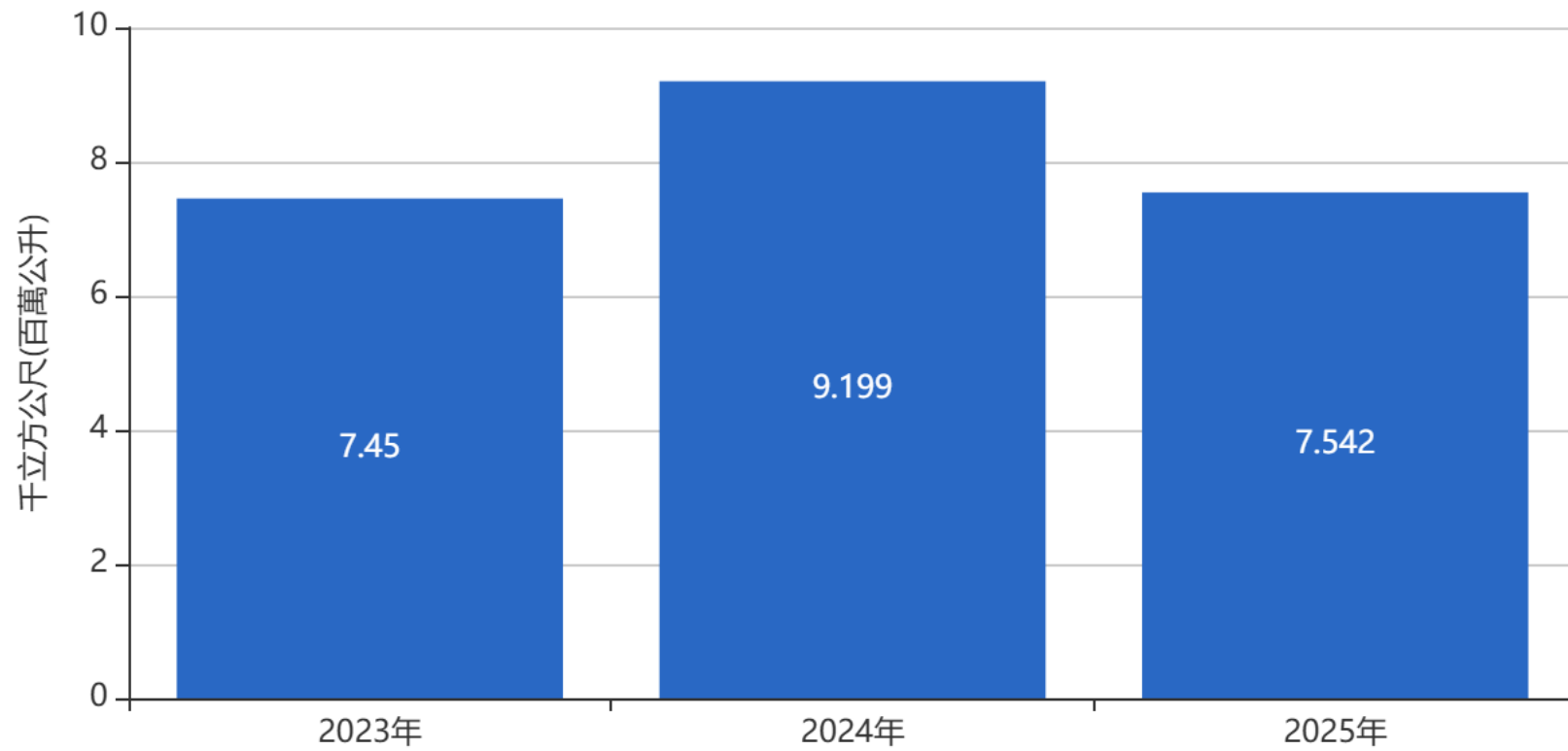
註 2：1 度水=1 立方公尺=0.001 百萬公升

註 3：取水及排水類別為第三方的水/淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體)，計算方式依據水費帳單計算

註 4：用水密集度=取水量÷員工人數。迅得用水以生活用水為主，故計算用水密集度時，取水量以立方公尺計算，員工人數以人計算

註 5：2025 年迅得總取水量(7.542 千立方公尺)較 2024 年(9.199 千立方公尺)減少 18%，除公司實施相關節水政策外，主要原因係楊梅廠 2025 年 8 月搬遷至新生廠，新生廠自來水尚待接管使用，主要用水之冰水主機亦尚未啟動運轉。

所有地區取水量

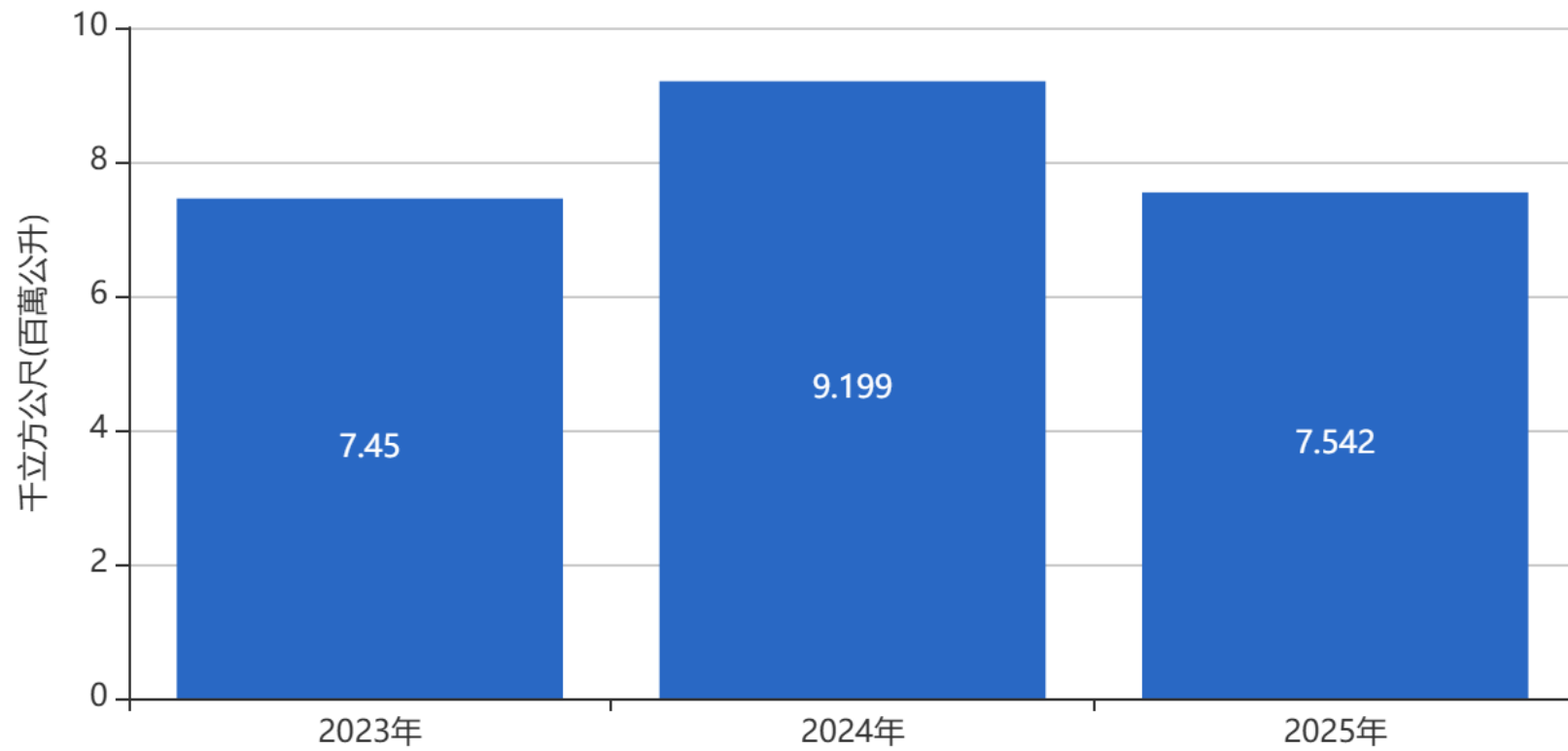


• 排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

排水終點類別	水質指標	排水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
第三方的水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	7.45	0	9.199	0	7.542	0
總排水量		7.45	0	9.199	0	7.542	0

註：迅得台灣營運據點皆為生活用水，排水直接進入污水下水道，無錶計量，故假設排水量等於取水量

所有地區排水量



5.5 廢棄物管理

5.5.1 廢棄物清運處置

(GRI 306-3~303-5)

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 **118.353** 公噸，其中有害事業廢棄物為 **0.000** 公噸，佔 **0.0%**；**118.353** 公噸為非有害事業廢棄物，佔 **100.0%**。本年度廢棄物產生量較 2024 年增加 **67.69%**，主因為本年度楊梅廠整理搬遷及新生廠加入生產營運所致。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，**迅得機械股份有限公司**在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2025 年本公司 **0.0%**有害事業廢棄物及 **15.2%**非有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總量 **15.2%**。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

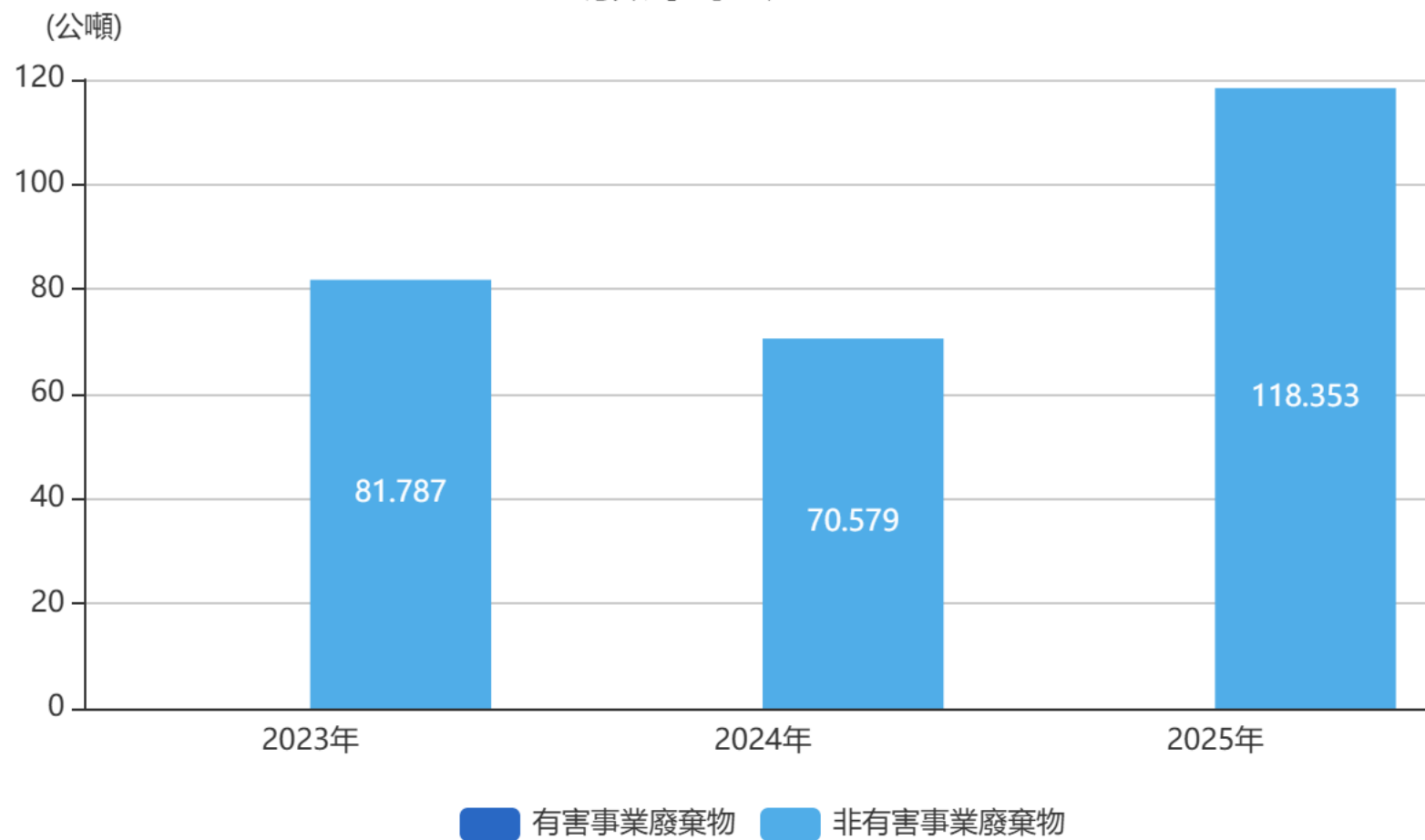
年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	118.353	17.977	100.376	0.000
	總量	118.353	17.977	100.376	0.000
2024 年	有害事業廢棄物	0	0	0	0

2023 年	非有害事業廢棄物	70.579	8.319	62.260	0
	總量	70.579	8.319	62.260	0
	有害事業廢棄物	0	0	0	0
	非有害事業廢棄物	81.787	9.825	71.962	0
	總量	81.787	9.825	71.962	0

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：數據係來源於依法申報之廢棄物清運三聯單

廢棄物產生量



6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

迅得將員工的福祉視為首要任務，致力維護和諧的勞資關係，並以誠懇的態度對待每位同仁。員工是企業責任的基礎，我們遵循勞動法規來保護員工的權利。透過完善的福利，提供員工全方位的照顧。迅得深信只有當員工感到快樂和滿足時，職場環境才會健康，這也是推動公司進步的動力。

6.1.2 人才聘雇

(GRI 2-7、202-2、401-1、402-1、405-1)

截至 2025 年底止，迅得全體員工共計 762 人，包含正職員工 563 人、臨時員工 199 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 762 人、兼職員工 0 人、無時數保證 0 人。非員工工作者類型包含警衛 4 人、廚房人員 3 人以及清潔人員 3 人，共計 10 人。2025 年底上述外部工作者人數共計 10 人。近三年聘雇人力無重大變化。

2025 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	國家	合計
		臺灣	
全體員工	男性	658	658
	女性	104	104
	其他	0	0
	小計	762	762
正職員工	男性	462	462
	女性	101	101
	其他	0	0
	小計	563	563
臨時員工	男性	196	196
	女性	3	3
	其他	0	0
	小計	199	199
全職	男性	658	658
	女性	104	104
	其他	0	0

兼職	小計	762	762
	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
無時數保證	小計	0	0
	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0

定義說明：

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

2025 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	城市	合計
		桃園市	
全體員工	男性	658	658
	女性	104	104
	其他	0	0
	小計	762	762
正職員工	男性	462	462
	女性	101	101
	其他	0	0
	小計	563	563
臨時員工	男性	196	196
	女性	3	3
	其他	0	0
	小計	199	199
全職	男性	658	658
	女性	104	104
	其他	0	0

兼職	小計	762	762
	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
無時數保證	小計	0	0
	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
無時數保證	小計	0	0
	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0

定義說明：

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

- 近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2023 年底	2024 年底	2025 年底
男性員工人數	567	600	658
女性員工人數	97	97	104
其他員工人數	0	0	0
員工總人數	664	697	762

員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 86%及 14%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 64%。另依法聘雇身心障礙者 5 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 4 人。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，非據點當地員工約占 25%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100%高階主管為當地居民。

註 1:當地居民定義係指為台灣當地居民。

註 2:高階主管定義係指為經理級以上之人員。

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		70	33	100	559	762
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		9%	4%	13%	74%	100%
多元指標						
性別	男性	67	32	87	472	658
	女性	3	1	13	87	104
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	2	0	7	208	217
	30-50 歲	42	27	85	331	485
	51 歲(含)以上	26	6	8	20	60
是否具原住民身分		0	0	1	3	4
是否具身心障礙身分		0	0	1	4	5
學歷程度	博士	1	0	0	0	1
	碩士	27	10	7	41	85
	高等教育	39	21	76	455	591
	中等教育	3	2	17	63	85
	初等教育	0	0	0	0	0

國籍	本國籍	70	33	100	369	572
	外國籍	0	0	0	190	190

註：本表中高階主管係指為經理以上人員(含駐陸人員)

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位 : %)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	96%	97%	87%	84%	86%
	女性	4%	3%	13%	16%	14%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	3%	0%	7%	37%	28%
	30-50 歲	60%	82%	85%	59%	64%
	51 歲(含)以上	37%	18%	8%	4%	8%
是否具原住民身分		0%	0%	1%	1%	1%
是否具身心障礙身分		0%	0%	1%	1%	1%
學歷程度	博士	1%	0%	0%	0%	0%
	碩士	39%	30%	7%	7%	11%
	高等教育	56%	64%	76%	82%	78%
	中等教育	4%	6%	17%	11%	11%

	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	100%	100%	100%	66%	75%
	外國籍	0%	0%	0%	34%	25%

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

2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職能別		研發	財務	生產	行政人事	管理	銷售	合計
各職能別員工總人數		127	8	509	40	35	43	762
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		17%	1%	67%	5%	4%	6%	100%
多元指標								
性別	男性	106	2	460	25	32	33	658
	女性	21	6	49	15	3	10	104
	其他	0	0	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	41	0	163	4	2	7	217
	30-50 歲	73	4	325	28	24	31	485
	51 歲(含)以上	13	4	21	8	9	5	60
是否具原住民身分		1	0	3	0	0	0	4
是否具身心障礙身分		0	0	2	3	0	0	5

學歷程度	博士	1	0	0	0	0	0	1
	碩士	36	2	25	4	9	9	85
	高等教育	88	5	413	29	25	31	591
	中等教育	2	1	71	7	1	3	85
	初等教育	0	0	0	0	0	0	0
國籍	本國籍	127	8	320	39	35	43	572
	外國籍	0	0	189	1	0	0	190

2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職能別		研發	財務	生產	行政人事	管理	銷售	合計
性別	男性	83%	25%	90%	63%	91%	77%	86%
	女性	17%	75%	10%	37%	9%	23%	14%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	32%	0%	32%	10%	6%	16%	28%
	30-50 歲	58%	50%	64%	70%	68%	72%	64%
	51 歲(含)以上	10%	50%	4%	20%	26%	12%	8%
是否具原住民身分		1%	0%	1%	0%	0%	0%	1%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	8%	0%	0%	1%

學歷程度	博士	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	碩士	28%	25%	5%	10%	26%	21%	11%
	高等教育	69%	62%	81%	72%	71%	72%	78%
	中等教育	2%	13%	14%	18%	3%	7%	11%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
國籍	本國籍	100%	100%	63%	97%	100%	100%	75%
	外國籍	0%	0%	37%	3%	0%	0%	25%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2025 年間共計招募 237 位新進員工，包含男性 201 位、女性 36 位，且以 29 歲(含)以下之人員為主；另有 172 位員工離職（含 1 位屆齡退休人員），含 144 位男性及 28 位女性。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

- 迅得資遣預告期

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

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

2025 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	新進比率 (%)
		臺灣		
男性	29 歲(含)以下	107	107	31%
	30-50 歲	91	91	
	51 歲(含)以上	3	3	
	小計	201	201	
女性	29 歲(含)以下	16	16	35%
	30-50 歲	18	18	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	36	36	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	

	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
	總計	237	237	31%

2025 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率 (%)
		臺灣		
男性	29 歲(含)以下	67	67	22%
	30-50 歲	73	73	
	51 歲(含)以上	4	4	
	小計	144	144	
女性	29 歲(含)以下	17	17	27%
	30-50 歲	11	11	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	28	28	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	

	小計	0	0	
	總計	172	172	23%

2024 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率 (%)
		臺灣(臺灣)		
男性	29歲(含)以下	64	64	19%
	30-50歲	47	47	
	51歲(含)以上	4	4	
	小計	115	115	
女性	29歲(含)以下	12	12	18%
	30-50歲	5	5	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	17	17	
其他	29歲(含)以下	0	0	0%
	30-50歲	0	0	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		132	132	19%

本公司 2025 年度離職率較 2024 年度上升 4%，主要原因係 2025 年度公司搬遷至新廠，因通勤距離變遠，部分員工通勤時間變長，導致員工離職率稍微上升。

從性別結構觀察，男性仍為主要離職群體，整體上升幅度主要係 30-50 歲男性員工的離職人數較 2024 年增加 26 人所致。由於產業性質使本公司男性員工人數相對較多，因此在 2025 年度的離職人數中，男性依然占多數。

目前評估安排交通車協助員工通勤，並新增廠外停車位，讓員工可以安心工作，以改善離職情況。

6.1.3 勞資協議

(GRI 2-30)

迅得關心並且尊重人權，同時致力於打造平等、安心的工作環境，為加強公司與員工之間的溝通，規定每季召開一次勞資會議，透過建立溝通橋梁促進勞資和諧，此外，迅得亦頒布「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「SAA 行為準則」、「迅得機械工作規則」以保障員工人權、建立安心的職場，並進一步強化公司內部人權維護。(迅得目前未成立工會)

2025 年加入工會的員工佔比為 0%，加入工會之員工皆享團體協約保障。

- 員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。
性騷擾防治措施申訴	制定「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」提供員工免於性騷擾的工作環境，並設立性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，並確保雙方當事人之隱私權。
迅得機械工作規則	於工作規則第十三章規定職場不法侵害之防治，內容規定員工遭遇職場不法侵害事件發生時可尋求的申訴管道以及建立預防小組，以負責執行控制不法侵害的策略及應對突發事件緊急應變程序。
SAA 行為準則	於行為準則規定公司必須建立公平尊重的工作環境，並且不允許任何種類的歧視及騷擾，例如且不限年齡、殘疾、國籍、性別、政治觀點、種族或宗教。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

(GRI 2-21)

迅得重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，

女男的薪資起薪平等。而本公司秉持照顧員工與利潤共享理念，致力於兼顧外部市場水準、經營獲利與公平性，以確保員工獲得符合產業市場水準的薪資報酬，依法提供員工勞健保與團保服務，並提供優於法令要求的福利。我們的薪酬結構包括按月發放的薪資、根據公司年度獲利狀況所核定的額外分紅，以及經營績效和個別員工表現發放的績效獎金與年終獎金，以確保經營績效適當反映於員工薪酬之中，實現雙贏。迅得依據金管會規定，於公開資訊觀測站中揭露 2025 年非擔任主管職務之全時員工薪酬資訊。

年度	非擔任主管職務之全時員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（仟元）	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（仟元）
2025 年	675	925	875
2024 年	584	916	948
成長率	15.58%	0.98%	-7.7%

註：非擔任主管職務全時員工為非屬台財證三字第 920001301 號函定義之經理人，且工作時數達到公司規定之正常上班時數之員工

6.2.2 完善福利措施

(GRI Index: 401-2、201-3)

迅得提供員工包含各式保險、員工持股信託、員工餐、旅遊補助、運動補助、各式禮金、育嬰假以及育兒相關福利制度提升員工福

社，以網羅並獎勵優秀人才，提升人員向心力。同時依據勞動基準法第 53~58 條規劃員工退休相關事宜。

項目	說明
保險	- 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 - 迅得提供全職員工包含職業保險、壽險、意外險、航空事故、重大燒燙傷、意外實支實付及意外醫療日額保險，不僅是為了保障員工的安全和健康，也為其家人提供了重要的保障，使員工能夠更加安心地應對生活中可能發生的突發情況。
請/休假制度	1.週休二日 2.特休/年假 3.生日假 4.陪產假 5.家庭照顧假 6.生理假 7.育嬰假 8.原住民族歲時祭儀假
員工持股	在正職員工進入公司滿一年後，會依照年度考核等第分別提撥員工提存金及公司獎勵金作為參加員工持股信託之信託財產。
補助金或津貼	1.結婚禮金 2.生育津貼 3.員工進修補助 4.旅遊補助 5.住院慰問金 6.退職金提撥 7.公務機通話費補助 8.撫卹金 9.運動補助

迅得依據勞動基準法之規定訂定員工退休辦法，每月按薪資總額提撥退休準備金，存入台灣銀行之退休金專戶，勞工退休金條例自民國 94 年 7 月 1 日起施行，並採確定提撥制後，本公司員工得選擇適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用該條例之員工，本公司每月負擔之員工退休金提撥率，不低於員工每月薪資百分之六。
註：詳細退休金提撥金額為 24,169 仟元。

6.2.3 友善育兒職場

(GRI Index: 401-3)

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育津貼 1,200 元，更與「萌學園幼兒園」簽約提供托育服務，提供第一學期幼生入學學用品一份，辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2025 年本公司申請育嬰留停的復職率為 100%，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司，復職一年後仍在職之留任率為 100%。

▼育嬰假人員分析

	2025 年				2024 年				2023 年			
	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	14	4	0	18	7	4	0	11	21	5	0	26
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	5	3	0	8	3	1	0	4	0	4	0	4

當年度育嬰留停應復職人數(C)	3	3	0	6	1	2	0	3	0	2	0	2
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	3	3	0	6	1	2	0	3	0	2	0	2
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	1	0	0	1	0	3	0	3	1	0	0	1
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	1	0	0	1	0	3	0	3	1	0	0	1
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	35.7%	75%	-	44.4%	43%	25%	-	36%	0%	80%	-	15%
復職率 (%) (=D/C)	100%	100%	-	100%	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%
留任率 (%) (=F/E)	100%	100%	-	100%	-	100%	-	100%	100%	-	-	100%

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

(GRI 404-1、404-2)

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

迅得持續專注於培育同仁專業職能、核心職能與管理職能，並將專業知識技能課程錄製成數位教材，結合數位學習平台，讓知識傳承延續下去。

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

2025 年總共開設 259 班次課程，共培訓 3,115 人次，累積 5,099.50 人時數。整體而言人均受訓時數為 6.69 小時。

2025 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	0	0	0
專業職能課程	127	1,868	2,399
通識課程	124	1,203	2,410.5
外語強化課程	0	0	0
管理領導課程	8	44	290
其他	0	0	0
合計	259	3,115	5,099.5

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2025 年男性平均受訓時數為 6.55 小時，女性平均受訓時數為 7.59 小時，其他性別平均受訓時數為 0 小時。

各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2023 年	2024 年	2025 年
----	--------	--------	--------

男性	9.40	7.37	6.55
女性	10.50	11.76	7.59
其他	0	0	0

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

2025 年各職級別平均受訓時數如下表：

各職級平均受訓時數

職級	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	7.13	4.40	3.06
中階主管	21.02	9.27	10.47
基層主管	7.27	9.39	9.22
基層人員	9.77	8.17	6.47

註 1：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

註 2：高階主管定義為經理以上人員

2025 年各職能別平均受訓時數如下表：

各職能平均受訓時數

職級	2023 年	2024 年	2025 年
研發	13.76	10.92	13.39
財務	22.75	9.88	8.00
生產	9.74	5.21	5.67
行政人事	23.25	24.36	6.08
管理	12.38	3.39	1.70
銷售	7.81	8.36	3.44
合計	9.56	7.98	6.69

註：平均受訓時數=各職能受訓總時數÷各職能年底員工總數

員工退休或離職過渡協助政策

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

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

6.3.2 績效考核

(GRI Index: 404-3)

績效考核政策說明

迅得制定員工績效評估辦法，以確保升遷過程公開公平。正式員工(不包括外籍勞工) 每半年需接受一次績效考核(含職涯發展面談)，分為上半年和下半年進行。主管的考核重點在於部門策略目標的達成率和工作知識、品質、學習、溝通技巧、計畫、決策能力和合作性等工作態度項目。非主管的考核內容包括專業能力、團隊精神、工作效率、工作知識和能力、工作態度、人際關係、主動性和發展性、出勤、獎懲記錄及前次考核後的狀況評估。考核分為自評、初評和複評三個階段，對於新進員工，我們會在其任職滿三個月後進行一次考核，該年度 7 / 1 後 (含) 到職者不在每半年績效考核範圍內。我們相信透過透明的績效評估，協助部門內部建立互信的關係，對員工的職涯成長，亦可得到定期主管回饋，讓優點繼續發揮，並針對擬改善的部分儘速調整。

員工完成年度考核之情形

2025 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職、留職停薪及該年度 7 / 1 (含)後到職者不在考核範圍內之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

各性別完成年度績效(含職涯發展面談)考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	392	658	60%
女性	88	104	85%
其他	0	0	-
合計	480	762	63%

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

各職級完成年度績效考核(含職涯發展面談)人數與百分比 (單位：人、%)

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	42	70	60%
中階主管	32	33	97%
基層主管	97	100	97%
基層人員	309	559	55%
合計	480	762	63%

註：高階主管因含駐陸 29 人不在當年度考核範圍內。

各職級與性別完成年度績效考核(含職涯發展面談)百分比 (單位：%)

職級	男性	女性	其他
高階主管	61%	33%	-
中階主管	97%	100%	-
基層主管	99%	85%	-
基層人員	50%	86%	-

註：占比=按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數

各職能完成年度績效考核(含職涯發展面談)人數與百分比 (單位：人、%)

職能別	考核人數	員工人數	占比
研發	114	127	90%
財務	8	8	100%
生產	276	509	54%
行政人事	35	40	88%
管理	6	35	17%
銷售	41	43	95%
合計	480	762	63%

各職能與性別完成年度績效考核(含職涯發展面談)百分比 (單位：%)

職能別	男性	女性	其他
研發	92%	81%	-
財務	100%	100%	-
生產	51%	86%	-
行政人事	88%	87%	-
管理	16%	33%	-
銷售	97%	90%	-

註：占比=按職能各性別受考核之員工人數÷按職能各性別年底員工人數

6.4 職場安全

6.4.1 重大主題管理

重大主題	職業健康安全
對應 GRI 指標	GRI 403-1~GRI 403-10
對迅得的重要性	員工的健康是公司營運重要資產，雖然迅得生產流程屬於低度風險，但仍重視員工是否處於安全舒適的工作環境，並提供員工安全與健康上所需之安全防護設備，降低職業傷害風險，吸引員工留任。

政策與承諾	迅得依「勞工安全衛生法」及有關法令規定辦理工廠安全衛生工作，並制訂安全衛生工作守則規定，要求主管及管理單位定期檢視工作環境，並秉持「符合法規、預防危害、持續改善」理念，全體同仁共同防止職業災害，保障從業人員安全與健康。
目標	·持續性： 保護員工、客戶、承攬商和大眾的安全、衛生和環保 經由員工參與安全衛生環保事務活動，持續改善機械與設備安全預防措施，減少並預防工作有關傷病，朝向零事故的目標邁進
行動計畫	·所有員工須接受至少三小時職前一般性勞工安全衛生教育訓練，並依法規規定每三年至少三小時之在職教育訓練 ·堆高機、起重機等機械操作人員必須每三年額外接受至少三小時之專業安全衛生在職教育訓練 ·工作前，確保危險性機械或設備(如：起重機等)操作人員及有害物質作業管理人員或其他特殊作業人員，持有經政府認可訓練機構受訓合格證照 ·定期透過全廠會議進行勞工安全案例宣導
評估機制	· 2025 年工作環境中無工安傷害事件發生 · 2025 年無職業病個案
申訴機制	· 管理程序：安全衛生工作守則 · 責任單位：本公司職安衛相關負責人為環安部主管 · 申訴管道：檢舉信箱 SAA-integrity@saa-symtek.com，或負責人信箱 Benjamin.Lee@saa-symtek.com，或負責人電話(03)435-6870 #370

6.4.2 職業安全衛生管理

(GRI Index: 403-1~403-8)

迅得致力於持續改善安全預防措施，減少工作相關傷病，並按「職業安全衛生管理辦法」規定，於 2016 年頒布職業安全衛生管理系統及管理辦法，持續以零事故的目標邁進。

除了避免職業傷害和職業病的發生外，迅得也致力於提升員工的身心照護，提供員工年度健檢及新進同仁體格檢查等健康照護，並且提供員工健身房、視障按摩師按摩服務、有氧舞蹈及瑜珈課程等通識課程，讓員工在工作的同時也可以維持身心健康，適當的放鬆心情與壓力。

環境和職業健康安全管理

公司承諾透過涵蓋公司所有員工的環境和職業安全管理系統(EHS)，不斷提升 EHS 目標和成果，並將 EHS 風險納入所有業務和營運規劃及決策中。此外，公司為員工提供安全的工作環境和訓練，並在所有主要 EHS 測量標準中達成卓越成果。公司定期就 EHS 議題與員工、承包商、客戶、管理者及大眾進行溝通，並持續稽核 EHS 執行情況，採取適當的糾正和預防措施。任何違反適用的安全、健康和環境政策或法律的員工將受到懲戒，其中最嚴重的懲處包括終止僱用。

本公司以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

營運據點	職安衛管理系統 認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註 1}				排除之工作者類型
			員工 (人)	占比 ^{註 2} (%)	外部工作者 (人)	占比 ^{註 3} (%)	
桃園中壢	無	全廠	324	100%	0	0%	成本考量
桃園楊梅/ 新生廠 ^{註 4}	無	全廠	364	100%	0	0%	成本考量

註 1：本公司採用[全職員工減去外派/駐點人員]計算職安衛管理系統涵蓋人數。

註 2：涵蓋之員工占比=[涵蓋之員工，除以涵蓋之工作者]

註 3：涵蓋之工作者占比=[涵蓋之外部工作者除以涵蓋之工作者]

註 4：楊梅廠全廠員工於 2025 年 8 月已全數搬遷至新生廠辦公

安全衛生委員會

迅得依照職業安全衛生管理辦法成立安全衛生委員會，由總經理擔任管理代表，每季召開一次會議。透過安全衛生委員會執行職業安全衛生政策，以保護員工、客戶與供應商等利害關係人的安全和衛生為目的，管理公司的營運、生產以及行銷產品業務，遵守公司職業安全衛生規章之要求，並通過與員工共同參與安全衛生事務，持續加強機械與設備等安全預防措施，減少並預防工作有關傷病及符

合適用的法令與規章，朝向零事故的目標邁進，建構建康與安全的幸福企業。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓迅得全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

擔任角色	負責人	安全衛生委員會職責
管理代表	總經理	1. 綜理全公司勞工安全衛生管理 2. 決定安全衛生政策，提供員工必要之安全衛生教育訓練 3. 公開宣布及支持安全衛生計 4. 核定安全實施方案、計畫及經費，並督導實施 5. 督導各部門主管促進安全衛生活動 6. 主持安全衛生委員會會議

部門代表	營運管理處最高主管 生產部主管 客服部主管 研發部主管 品保部主管 機電部主管	1. 指揮、監督、協調及指導有關人員執行安全衛生管理系統 2. 於政策制定、危害鑑別風險評估、目標訂定等各項安全衛生活動進行時鼓勵所屬人員利用提案制度進行適當參與 3. 提出與所屬部門相關之安全衛生方案 4. 參與安全衛生委員會會議 5. 修訂、製作與所屬相關之安全衛生管理系統程序書 6. 針對所屬必要之安全衛生教育訓練應統計並提出需求 7. 所屬重大變更或定期應執行危害鑑別與風險評估 8. 於管理審查委員會會議提交安全衛生管理系統執行績效
安衛環保部	部門主管	1. 擬定、規劃、督導、推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施 2. 督導、協助各單位建立安全衛生管理系統 3. 規劃、推動安全衛生管理系統會議、教育訓練、執行進度

工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司職業安全衛生管理系統規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及環安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予環安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。鼓勵工作者舉報潛在環安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。如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，並得向上級呈報，並得免於遭受處分。

危險辨識與通報

迅得重視員工的健康與安全，並且致力於透過災害預防維持工作場域的安全，因此迅得針對工作場域危險辨識，使用風險發生可能性以及風險嚴重性進行分級，將風險等級分為嚴重、高度、中度、低度以及輕度等五種等級，後續將辨識出的工作場域安全風險進行分類、分級，並制定因應措施。

風險議題	辨識風險等級	因應措施
機構組裝作業風險	5-輕度	1. 手工機具存放規則，不使用時歸置於正確位置 2. 機具損壞而有致傷風險時，作業員應即時向工作組長通報，由組長進行處置 3. 機台週邊皆有劃設作業範圍區域，嚴格恪守非作業員不可擅入區域 4. 廠內嚴禁員工穿著非工作鞋/鋼頭鞋，避免薄材料或裸足遭受工具掉落砸傷之意外
進料作業風險	5-輕度	1. 料件標籤是否清楚且容易辨識 2. 搬運上料件注意搬運姿勢避免受傷 3. 上架觀念為輕物放上層，重物放下層

		4. 若有滾動疑慮需放置固定物避免滾動掉落情況發生
製程試俾作業風險	5-輕度	1. 確認是否有安全及防呆設計 2. 試俾動作時切勿進出設備機台 3. 若有動作上疑慮請事前確認清楚再操作
消防主機檢查作業風險	5-輕度	1. 每年透過合格廠商進行所有設備檢修及申報 2. 確認消防設備是否有異常情況，若有需安排廠商叫修更換 3. 每年進行消防演練，確保同仁有防災消防意識

同時透過「職業安全衛生管理規章」第十六條規定工作場所發生任何職業災害，單位負責人應立即向管理部『分機 380』及環安中心『分機 370』反應，以期及早協助支援處理，並於一周內將事故發生的調查及改善方式依書面的報告提報到職業安全衛生委員會；「安全衛生工作守則」亦規定，工作時發生意外受傷，如刺傷、骨折等，或突然身體感到不適時，應立即停止手邊工作，並報告單位主管派員或請假自行至醫院看病，此外單位必須於 24 小時內報告至廠內之勞工安全衛生業務主管。

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，**迅得**全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練(包含:重型機具操作證照、自衛消防、急救訓練)，以提升員工安全意識、預防災害發生。

年度	教育訓練人次	教育訓練總工時
2023	274	1,516
2023	415	1,629.5
2025	205	1,236

6.4.3 職業健康服務與健康促進

(GRI Index: 403-3、403-6)

職業健康服務與健康促進

公司致力於維護員工的職業健康與安全，透過以下機制持續提升工作環境安全與員工健康識能：

1. 危害鑑別與風險管理

- **風險類型**：人因性危害、過度工作負荷
- **鑑別方式**：由駐廠醫師定期訪視、實地觀察與員工問卷（如人因性危害預防問卷、過負荷工作評估問卷）進行風險鑑別。
- **改善對策**：針對高風險單位，提出具體改善計畫與健康教育介入，並持續追蹤成效。

2. 執行標準作業程序 (SOP)

- 每月以電子郵件宣導職業健康議題
- 公佈欄張貼健康與安全主題海報
- 所有新進員工均需完成職安衛訓練並簽署確認紀錄

工作者健康促進

1. 健康促進活動與目的

- **健康檢查**：提供優於法規員工定期之健檢服務
- **健康活動**：設有健身房、Team Building 活動-跳格子、電影欣賞、芳香精油~手作時光、手作皮革證件套 DIY。
- **健康教育**：由專職職護提供衛教與健康諮詢，搭配風險評估工具進行個別追蹤
- **特殊關懷**：包括異常健檢結果追蹤、母性保護、腦心血管疾病預防及復工評估
- **友善職場**：設置哺乳室、視障按摩師按摩服務、提供水質檢測等健康友善措施
- **四大風險管理計畫**：落實異常工作負荷、人因性危害、母性保護、不法侵害預防計畫

2. 資源可近性與受益人數 (2025)

- 所有健康促進活動對全體員工開放，透過公告與主管轉知進行傳達
- 2025 年共舉辦 12 場廠醫健康諮詢活動，計 20 人次參與

- 健身設施全天候開放，包含跑步機、登步機、飛輪與桌球設備
- 健檢活動參與人數逐年增加，有效提升員工自我健康管理能力

3. 員工健康管理 (2025)

- 2025 年共 465 人參與年度健康檢查
- 健檢期間進行過勞與人因性危害風險評估 (電子問卷)
- 依健檢結果安排廠醫一對一諮詢，共辦理 12 場、計 20 人次參與
- 廠醫與職護依健康狀況提供追蹤、衛教與就醫建議，強化員工健康識能與自主管理

6.4.4 職業傷害與職業病

(GRI 403-2、403-9、403-10)

迅得制定職安衛事故及報告程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應：

- 一.本單位遇有事故發生時，除悉依緊急應變計畫之規定實施急救及搶救外，並應立即以最快之方式通報雇主、工作場所負責人、勞工安全衛生人員及各有關人員。
- 二.勞動場所發生下列重大職業災害情事之一時，除採取緊急急救、搶救等措施外，應於八小時內通報勞動檢查機構：

- 1.死亡災害時。
- 2.同時罹災人數在三人以上時。
- 3.發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
- 4.其他經中央主管機關指定公告之災害。

三.勞動場所發生職業災害時，部門主管或管理、指揮、監督有關人員以及勞工安全衛生人員，應即配合實施災害發生原因之調查、分析與統計，並擬訂妥善之因應對策，依行政作業程序層報經雇主核定後，切實實施。

四.勞動場所發生重大職業災害時，除必要之急救、搶救外，該現場非經司法機關或勞動檢查機構之許可，不得任意移動或破壞。

迅得於 2025 年無發生職業傷害或職業病之相關案例。

7 社會共榮

7.1 社會公益參與

7.1.1 社會參與成果

迅得投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與 114 年智慧製造創新增值應用輔導計畫-產學實作專題、教育部補助技專校院辦理產業學院計畫綠色智慧機械產業實務人才培育專班、台科大海外學生獎學金補助暨實習留任人才培育等計畫，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

▼2025 年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與 發展面向	專案名稱	資源投入（單位：元）				對應之 SDGs
		現金捐贈	實物捐贈	時間成本	管理費用	
教育培力	第五屆迅得機械智慧製造與 AI 驅動創新論文競賽	0	0	0	421,702	SDG4 優質教育
	捐助台大化工系	1,000,000	0	0	0	SDG4 優質教育
	兒童雜誌捐贈國小	0	100,000	0	0	SDG4 優質教育
	ECO 校園達人分享會認養活動 10 場	40,000	0	0	0	SDG4 優質教育
	2025 電路板學生優秀論文獎贊助方案	60,000	0	0	0	SDG4 優質教育
	迅得機械贊助小草書屋的兒少陪伴計畫	6,000	0	0	0	SDG4 優質教育

產學合作	114 年智慧製造創新加值應用輔導計畫-產學實作專題	70,000	0	0	0	SDG4 優質教育
	台科大海外學生獎學金補助暨實習留任人才培育計畫	216,000	0	0	0	SDG4 優質教育
	國立中央大學新型專班產學合作	288,000	0	0	0	SDG4 優質教育
	教育部補助技專校院辦理產業學院計畫綠色智慧機械產業實務人才培育專班	0	0	0	0	SDG4 優質教育
	教育部補助智慧製造人才培育計畫 -智慧製造之機器人技術開發、應用及 PBL 等產學鏈結	0	0	0	0	SDG4 優質教育
體育推動	贊助台灣長春職業高爾夫協會舉辦公開賽	1,200,000	0	0	0	SDG4 優質教育
弱勢扶助	資助中正國小興學與支助貧困學生	300,000	0	0	0	SDG1 消除貧窮
	114 年 鉅亨網公益愛心專案	60,000	0	0	0	SDG1 消除貧窮

▼2025 年社會參與專案實績

迅得一直秉持穩健的成長策略，並積極投入各項公益活動，包括實物捐贈與專業服務，致力於維護社會公益、推動產學合作，將企業資源投入學術界，以促進科研成果的轉化與應用。透過這些合作，公司期望持續提升技術與競爭力，同時培養更多專業人才。我們也期待藉由這些努力，將幸福的價值傳遞給更多人，共同營造安樂幸福的社會氛圍。

本公司持續舉辦智慧製造與 AI 創新論文競賽，今年已邁入第五屆，透過全國大專院校的廣泛參與推動產學交流與技術分享，培養機電整合、軟體設計與 AI 應用等跨領域人才，促進產學合作融合，提升智慧製造與自動化產業的技術與競爭力。競賽不僅展現企業對

教育支持的承諾，也為青年學子提供交流與成長的平台，進一步強化企業的社會責任與技術影響力。

為吸引優秀人才、加強創新動能，本公司與國內優秀科技大學合作推動產學合作計畫，讓學生透過實際操作與產業技術學習，累積寶貴的實務經驗，並強化理論與技術基礎。迅得於 2025 年分別與元智大學及健行科技大學合作推動智慧機械產學計畫，不僅培育優秀人才，也讓學生能進入產業界實習，達成「畢業即就業」的目標。

此外，為招募國際青年研發人才，自今年起與國立台灣科技大學及國立中央大學共同推動新型專班產學合作計畫。此計畫採企業認養方式，公司每月提供外籍學生生活補助獎學金，並於寒暑假期間安排企業實習機會，提前展開研發人才的訓練與養成。同時，年輕學子也能藉此累積寶貴的產業實務經驗，為未來職涯奠定堅實基礎。

專案名稱	專案簡介	利害關係人	專案產出
114 年智慧製造創新加值應用輔導計畫-產學實作專題	為配合迅得公司的人才與技術需求，本案之規劃以智慧工廠為核心主軸，計畫之專題係以「智慧生產車間的系統模擬」為主題。	迅得機械股份有限公司 健行大學機械系	1.以「智慧生產車間的系統模擬」為主題，藉由系統模擬，訓練學生了解設計自動化物流系統之動態模擬情境，包括輸送帶、無人搬運車、機械手臂之 3D 建模與虛擬實境模擬，相關應用性可回饋工廠端，做為整場物流系統規畫之參考。 2.工作坊演講分享，邀請 4 位機械設備業者菁英來校安排 8 小時 4 場次演講，每場次至少 15 名同學參與；並搭配智慧工廠參訪，工廠參觀則一台遊覽

			車為主，以 30 人為限。 3.募集 7 名符合資格暨對研究計畫有興趣之學生，搭配本計畫之專題主題分組。學生全程參與並表現優秀者，迅得公司願意提供「計畫參與獎學金」，每名 \$ 5000~10,000 元。 4.能於學校端開始培訓相關人才，當成公司的職前教育，以方便日後進入公司服務成為正職人員，縮短工程師的學習曲線。
台科大海外學生獎學金補助暨實習留任人才培育計畫	為招募優良的國際青年優秀研發人才,與國立台灣科技大學進行產學合作計畫,透過企業認養方式,每月提供海外交換生生活補助獎學金,另於寒暑假期間提供企業實習機會,提早進行研發人才訓練及養成,同時也讓年輕學子累積寶貴產業實務經驗。計畫從開學日(114/2/17)起共計 2 學年。	迅得機械股份有限公司 台灣科技大學	1.與台科大媒合成功學生共計 1 名國際碩士生。 2.自學生來台開學日起至畢業期間(2 學年),學期間提供生活獎助學金每月\$12,000,寒暑假提供企業實習,學生須於畢業後在迅得任職,綁約 2 年。
國立中央大學新型專班產學合作	為招募優良的國際青年優秀研發人才,與國立中央大學進行新型專班產學合作計畫(計畫期間自 114 年 9 月 1 日起生效,至 118 年 8 月 31 日止),對象為國立中央大學機械工程系碩士專班外籍學生。此計畫透過企業認養方式,公司每月提供外籍學生	迅得機械股份有限公司 中央大學	1.與中央大學機械工程系媒合成功學生共計 1 名國際碩士生(印尼籍,泗水理工學院機械工程系)。 2.自學生來台開學日起至畢業期間(2 學年),學期間提供生活獎助學金每月\$12,000,寒暑假提供企業實習,學生須於畢業後在迅得任職,綁約 2 年。

	生活補助獎學金,另於寒暑假期間提供企業實習機會,提早進行研發人才訓練及養成,同時也讓年輕學子累積寶貴產業實務經驗。		
教育部補助技專校院辦理產業學院計畫綠色智慧機械產業實務人才培育專班	本計畫對焦國家重點發展產業—智慧機械，並結合低碳化與數位化，提升工具機產業的國際競爭力。配合之課程共 12 門課，包含共同設計課程 4 門、實作課程 7 門、半年專業實習 1 門，均搭配業師協同教學。	迅得機械股份有限公司 元智大學	1.透過專業知識訓練、實作及實習培訓，以就業銜接為導向，與企業共同培育優質專業人才，邀請業師蒞校演講及實作專題教學，同時精進教師實務創新及教學質量，提升產學合作量能。 2.整合學校高教深耕計畫資源：除了產業人才培育計畫及落實教學創新/特色教室建置計畫，還整合其它智慧製造跨域整合人才培育聯盟計畫及高教深耕計畫。 3.本系之半年專業實習為 6 學分的課程，學生每週需有四天以上在合作之實習企業學習。配合本計畫，若學生修習此課程，在本計畫中將只採計 3 學分。期望透過專業知識訓練、實作及實習的培訓，以就業銜接為導向，與企業共同培育優質專業人才。
教育部補助智慧製造人才培育計畫	中央大學機械系擬於 114 年 4 月申請教育部補助智慧製造人才培育計畫，全程計畫為 114 年 6	迅得機械股份有限公司	此計畫的主要產出在於建立完整的智慧製造人才培育生態系，包括開設基礎與核心課程、特色領域模

育計畫 -智慧製造之 機器人技術開 發、應用及 PBL 等產學鏈 結	月至 116 年 7 月。 人才培育計畫內容為智慧製造應用之機器人相關 基礎/核心課程、特色領域模組到 PBL 總整課程 (Problem-Based Learning, PBL)開設，結合中 央大學機械系之特色實驗室。	中央大學	組及 PBL 總整課程，並結合中央大學機械系的特 色實驗室，讓學生能在跨域學習、實作競賽、產學 合作與企業實習中累積經驗，培養具備智慧製造與 機器人應用能力的專業人才，同時促進產業鏈結與 技術交流。
第五屆迅得機 械智慧製造與 AI 驅動創新 論文競賽	響應政府積極推動智慧機械與智慧製造產業，促 進國家產業轉型升級，以達成亞洲高階製造中心 的願景。並鼓勵國內大專院校學生投入智慧製造 系統解決方案之研發與創新，舉辦全國大學智慧 製造論文競賽。	主辦單位：迅 得機械股份有 限公司 協辦單位： TPCA 台灣電 路板協會、國 立中央大學、 中原大學、健 行科技大學 承辦單位：元 智大學	1.本次競賽有十六所大專院校報名，共四十組師生 團隊參與初賽。由於本屆參賽作品品質優異，入圍 名額由原訂 7 組調整為 10 組進入決賽，競逐 7 名獎項。 2.於 114 年 10 月 22 日在臺北南港展覽館舉行頒獎 典禮，邀請得獎教授與學生接受表揚並領取獎牌及 總獎金，(金質獎十萬元 1 名、銀質獎六萬元 2 名、 銅質獎四萬元 2 名及佳作二萬元 2 名)。論文總獎金 340000 元+管理成本=421702 元。 3.此專案產出涵蓋人才培育、學術研究成果、創新 應用方案等，並透過頒獎典禮與展覽活動，帶來企 業品牌曝光與技術交流效益，同時推動台灣智慧製 造產業的發展。

資助中正國小興學與支助貧困學生	本專案為中正國小 113 學年度下學期『扶弱與校務發展』專案，專款存入中正國小專戶，旨在協助經濟弱勢孩童，補助其學費與營養午餐費用，確保孩子能安心就學與健康成長。	迅得機械股份有限公司 中正國小	為回饋社區，資助中正國小弱勢學生學習與校務發展。
捐助台大化工系	為培養多元的優秀人才，捐助台灣大學化工系發展經費。	迅得機械股份有限公司 台大化工系	董事長回饋母校。
兒童雜誌捐贈國小	採購金額 10 萬元未來兒童、未來少年雜誌捐贈。 新竹縣關西鎮關西國小 252 本 新竹縣關西鎮玉山國小 84 本 新竹縣關西鎮石光國小 84 本	迅得機械股份有限公司 新竹縣關西鎮關西國小 新竹縣關西鎮玉山國小 新竹縣關西鎮石光國小	董事長回饋母校週邊教育。 迅得機械的捐贈不僅實踐了企業社會責任，更為新竹關西地區 3 所學校的孩子打開了知識的大門，創造不可估量的教育價值。
ECO 校園達人分享會認養活動 10 場	2024 年第四次贊助財團法人電路板環境公益基金會(TPCF) 4 萬元。認養 10 場 ECO 達人校園分享會，提供國中小環境教育課程。	迅得機械股份有限公司 財團法人電路板環境公益基	提供國中和國小環境教育，搭建環境教育人員的舞台，並傳遞優質環境教育教案的理念，成就下一代綠色人才，114 年共捐贈 4 萬元。

		金會	
2025 電路板學生優秀論文獎贊助方案	《電路板學生優秀論文獎》旨在表彰對電路板技術和應用領域做出卓越貢獻的學生，對他們學術成就的肯定。企業贊助將成為這些優秀學生的堅實後盾，鼓勵他們在 PCB 領域的持續進步。	迅得機械股份有限公司 TPCA 台灣電路板協會	有助於培養未來的 PCB 產業精英，並促進行業內的不斷創新，效益良多！ 1.品牌曝光：企業名稱將與本次活動緊密聯繫，提升在行業中的知名度和品牌形象。 2.提升影響：在頒獎典禮中，將有機會與業界精英及未來的人才進行交流。 3.社會責任：透過支持學生教育及學術研究，企業將樹立社會責任和良好的企業形象。
贊助台灣長春職業高爾夫協會舉辦公開賽	迅得機械於 114 年首度冠名贊助「迅得長春公開賽」，由台灣長春職業高爾夫協會主辦並在台北球場舉行。此專案旨在透過支持高球運動展現企業社會責任、提升品牌形象，同時提供職業與青少年選手同場競技的舞台，促進交流與新秀培育。	迅得機械股份有限公司 台灣長春職業高爾夫協會	1.成功舉辦公開賽並吸引職業與青少年選手參與。 2.提升企業品牌形象與社會責任感。 3.建立跨界合作與媒體曝光。 4.支持台灣高球運動發展與新秀培育。
迅得機械贊助小草書屋的兒少陪伴計畫	迅得機械支持新北三峽的小草書屋，推動「兒少陪伴計畫」，透過課後陪伴、餐食提供、課程學習與情緒支持，協助弱勢與高關懷孩子在放學後有安全的空間與資源，並投入書屋重建，延續陪	迅得機械股份有限公司 台灣城鄉永續關懷協會	1.陪伴成果：十多年來陪伴超過 300 位孩子成長，部分已成為廚師、軍人、設計師等。 2.生活支持：提供免費晚餐、課業輔導、情緒支持與家庭協調，補足制度邊界外的需求。

	伴系統，展現企業社會責任。		3.空間改善：支持 60 年老屋的重建計畫，新增職能探索與 AI 課程，擴展陪伴功能。 4.社會影響：降低青少年中離率與涉案風險，建立社區支持網絡，讓孩子擁有「第二個家」。
114 年 鉅亨網公益愛心專案	贊助 114 年 鉅亨網公益愛心專案-關懷夥伴方案 6 萬元。	迅得機械股份有限公司 鉅亨金融科技股份有限公司	鉅亨每年透過媒體力量號召企業響應公益、溫暖送愛心到台灣城鄉偏遠地區，協助關懷許多獨居老人、身心障礙者、弱勢孩童。 迅得機械股份有限公司響應贊助 6 萬元，一同延續愛與關懷，讓推動幸福的腳步持續前行不停歇。

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：迅得已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	37	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	8		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	7		
		1.1.7 聯絡資訊	11		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	10		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	11		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況	99		
		4.1.2 供應鏈結構	101		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	37		
		6.1.2 人才招聘	135		

	2-8 非員工的工作者	2.1.1 基本資訊	37		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	44		
		2.2.2 功能性委員會	55		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	44		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	44		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3.1 重大議題評估流程	31		
		1.3.2 重大議題衝擊管理	34		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.3.1 重大議題評估流程	31		
		1.3.2 重大議題衝擊管理	34		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3.1 重大議題評估流程	31		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	44		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	44		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	44		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	44		
	2-19 薪酬政策	2.2.2 功能性委員會	55		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.2 功能性委員會	55		
	2-21 年度總薪酬比率			組織薪酬最高個人之年度總薪酬與所有員工（不包括薪酬最高之	基於內部管理之保密考量和限制，故資訊暫不揭露。

				個人)之年度總 薪酬中位數·以 及增加百分比	
	2-22 永續發展策略的聲明	1.1.8 經營者的話	12		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	64		
		2.4.2 人權政策	66		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	64		
		2.4.2 人權政策	66		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3.2 重大議題衝擊管理	34		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	64		
		2.4.2 人權政策	66		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	67		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	37		
	2-29 利害關係人議合方針	1.2.1 鑑別利害關係人	21		
		1.2.2 利害關係人溝通	22		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	149		
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3.1 重大議題評估流程	31	NA	
	3-2 重大主題列表	1.3.2 重大議題衝擊管理	34		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
產品創新與智慧化					
3-3 重大主題管理		3.4 產品創新與智慧化	82		
經營績效					
3-3 重大主題管理		2.3 經濟績效	58		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 重大主題管理	58		
		2.3.2 經濟價值	60		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 重大主題管理	58		
		2.3.2 經濟價值	60		
職業健康安全					
3-3 重大主題管理					
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.2 職業安全衛生管理	164		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.2 職業安全衛生管理	164		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.2 職業安全衛生管理	164		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮	6.4.1 重大主題管理	162		

	詢與溝通	6.4.2 職業安全衛生管理	164		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.2 職業安全衛生管理	164		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.2 職業安全衛生管理	164		
		6.4.3 職業健康服務與健康促進	170		
	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	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.2 職業安全衛生管理	164		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.2 職業安全衛生管理	164		
	403-9 職業傷害	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.4 職業傷害與職業病	172		
	403-10 職業病	6.4.1 重大主題管理	162		
		6.4.4 職業傷害與職業病	172		
資訊安全與客戶隱私保護					
3-3 重大主題管理					
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.6.1 重大主題管理	72		
		2.6.2 資訊安全與客戶隱私	74		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1.2 氣候風險機會鑑別評估	109		
		5.1.3 氣候風險機會衝擊評估	111		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	151		
GRI 202 : 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	135		
GRI 204 : 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.3 在地化採購	104		
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營	64		
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	64		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	64		
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	2.4.1 誠信經營	64		
GRI 302 : 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.1 能源管理	118		
	302-3 能源密集度	5.2.1 能源管理	118		
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3 取水量	5.4.1 取水排水耗水	126		
	303-4 排水量	5.4.1 取水排水耗水	126		
	303-5 耗水量	5.4.1 取水排水耗水	126		
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	123		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	123		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	123		

	305-4 溫室氣體排放強度	5.3.1 溫室氣體盤查	123		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.3.2 溫室氣體減量	125		
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	5.5.1 廢棄物清運處置	132		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.1.2 供應鏈結構	101		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘	135		
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2.2 完善福利措施	151		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	153		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.1 人力管理	135		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	155		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	155		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	159		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	44		
		6.1.2 人才招聘	135		
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策	66		
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4.2 人權政策	66		
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4.2 人權政策	66		

GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.1.2 供應鏈結構	101		
GRI 415 : 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	-			
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3.1 產品服務標示規範	80		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3.2 產品服務行銷宣傳	81		

SASB 準則索引表

使用聲明：迅得已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：RT-IG

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	備註
指標	RT-IG-130a.1	能源管理	(1)總能源消耗量	量化	8,782.413	十億焦耳(GJ)	5.2.1 能源管理	118		
			(2)電網電力百分比		100	百分比(%)	5.2.1 能源管理	118		
			(3)再生能源百分比		0	百分比(%)				
指標	RT-IG-320a.1	勞工健康與安全	(a)直接員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)	量化	0	比率				
			(a)直接員工之(2)死亡率		0	比率				
			(a)直接員工之(3)虛驚事故發生頻率(NMFR)		0	比率				
			(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率(TRIR)		0	比率				
			(b)約聘員工之(2)死亡率		0	比率				

			(b)約聘員工之(3)虛驚事故發生頻率(NMFR)		0	比率				
指標	RT-IG-410a.1	燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	0	每 100 噸公里公升				
指標	RT-IG-410a.2	燃料經濟性與使用階段之排放	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	0	每小時公升				
指標	RT-IG-410a.3	燃料經濟性與使用階段之排放	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	0	每公升千焦耳				
指標	RT-IG-410a.4	燃料經濟性與使用階段之排放	(a)船用柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)之銷售加權排放量	量化	0	每千焦耳公克				
			(a)船用柴油引擎(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量		0	每千焦耳公克				
			(b)鐵路機車柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)		0	每千焦耳公克				

			之銷售加權排放量							
			(b)鐵路機車柴油引擎之(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量		0	每千焦耳公克				
			(c)道路中型及重型引擎之(1)氮氧化物(NOx)之銷售加權排放量		0	每千焦耳公克				
			(c)道路中型及重型引擎之(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量		0	每千焦耳公克				
			(d)其他非道路柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)之銷售加權排放量		0	每千焦耳公克				
			(d)其他非道路柴油引擎之(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量		0	每千焦耳公克				
指標	RT-IG-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	1.「在地化採購」策略 2.「供應商評鑑與分級」機制	-				

					3.將「供應鏈中斷」納入企業層級風險管理政策 4.產業結盟與供應鏈深化合作					
指標	RT-IG-440b.1	再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入	量化	0	表達貨幣				
活動指標	RT-IG-000.A		生產單位數量・按產品類別劃分	量化	1296	數量	113 年度個體財務報表			
活動指標	RT-IG-000.B		員工人數	量化	762	數量	6.1.2 人才聘雇	135		

加強揭露永續指標

附表一之十四 永續揭露指標-其他電子業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量:8,782.413GJ 外購電力百分比:100% 再生能源使用率:0%	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	118	5.2.1 能源管理
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量及耗水量：7.542 千立方公尺	千立方公尺(m³)	126	5.4.1 取水排水耗水
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物重量:0 公噸	公噸(t), 百分比(%)	132	5.5.1 廢棄物清運處置
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	職業災害類別:一般職業傷害 2 職業傷害或職業病之相關案例:0 件	比率(%), 數量	170	6.4.3 職業傷害與職業病
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 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	報廢產品及電子廢棄物重量：7.737 公噸	公噸(t), 百分比(%)	132	5.5.1 廢棄物清運處置

六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	迅得針對關鍵零組件(如：機械手臂、馬達、可程式控制器、機架、軸承、汽缸、鈑金件、滑台模組、加工件(銑件))提早進行備料，透過模組化設計維持零組件的可共用性	不適用	-	-
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	新台幣 0 元	報導貨幣	67	2.4.3 法規遵循
八	依產品類別之主要產品產量	量化	半導體載板-印刷電路板自動化設備:760 台 半導體封測-液晶面板自動化設備:3 台 半導體晶圓-半導體自動化設備:533 台	依產品類型而不同	-	113 年度個體財務報表

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	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。	5.1.1 氣候治理	107
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)。	5.1.2 氣候風險機會鑑別評估 5.1.3 氣候風險機會衝擊評估	109~116
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1.3 氣候風險機會衝擊評估	111
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。	5.1.2 氣候風險機會鑑別評估	109
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。	公司尚未使用情境分析	-
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。	5.1.4 氣候相關指標與目標	116

7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	公司尚未使用內部碳定價	-
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。	5.1.4 氣候相關指標與目標	116
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(另填於 9-1 及 9-2)。	9-1 及 9-2	-

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO2e)、密集度(公噸 CO2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。		
本公司基本資料 ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ☒ 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 ☒ 母公司個體盤查 ☐ 合併財務報告子公司盤查 ☐ 母公司個體確信 ☐ 合併財務報告子公司確信	
範疇	2024 年總排放量(公噸 CO2e)	2025 年總排放量(公噸 CO2e)
母公司範疇一	245.7306	308.827
母公司範疇二	697.8986	806.7385
總營收(新台幣百萬元)	2,834.71	4,253.80

溫室氣體排放密集度(公噸 CO ₂ e/百萬新台幣)	0.3329	0.2623
確信機構	AFNOR ASIA	-
確信情形說明	確信標準：ISO 14064-3:2019/合理保證	-
確信意見/結論	無保留意見	-

註: 2025 年公司因新舊廠轉換期間暫停外部確信，惟該年度溫室氣體排放量仍由本公司依 ISO 14064-1 準則進行內部自主盤查，確保數據完整性。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

企業溫室氣體排放量減量目標：

本公司設定 2023 年為基準年，規劃公司溫室氣體盤查及查證，目標 2030 年溫室氣體排放量較 2023 年減少 30%(範疇一及範疇二)，並配合台灣政策以 2050 年達到淨零排放為目標。

企業溫室氣體排放量減量之策略及具體行動計畫：

(1)2023 年起規劃公司溫室氣體盤查及查證的時程計畫。

(2)2026 年新廠興建綠色廠房、建置太陽能發電設備，取得綠建築證照。

(3)計畫未來逐年更換燃油交通工具為油電車或電動車，降低燃料溫室氣體產生量。

(4)推動低碳綠色生產，讓具有再利用價值的材料再次投入生產循環。

減量目標達成情形

範疇	2024 年總排放量(公噸 CO2e)	2025 年總排放量(公噸 CO2e)
母公司>範疇一	245.7306	308.827
母公司>範疇二	697.8986	806.7385
合計	943.6292	1,115.5655
達成情形(減量%/基準年:112 年)	-	增加 11.38%(註)

註:因 2025 年度公司新增加一個新廠的排放數據，故溫室氣體較基準年增加 11.38%

