# 錩新科技股份有限公司

股票代號：2415

# 2025 年永續報告書









發行日期：2026 年 8 月 31 日



# 目錄


## CH1 關於本報告書

1.1 經營者的話 4
1.2 關於本公司 6
1.3 報告書資訊 7

## CH2 永續經營

2.1 聯合國永續目標 SDGs 11
2.2 永續發展策略 16
2.3 推動永續發展機制 17
2.4 董事會及功能性委員會 18

## CH3 利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合 39
3.2 決定重大主題的流程 43
3.3 重大主題列表 46
3.4 重大主題之管理 52

## CH4 治理面

4.1 經濟績效 57
4.2 稅務 58
4.3 誠信經營 59
4.4 溝通管道及申訴機制 61
4.5 風險管理 62
4.6 資訊安全及客戶隱私保護 64
4.7 參與各類社團組織 67
4.8 產品及服務管理 68
4.9 供應商管理 75

## CH5 社會面

5.1 人力發展 87
5.2 職業安全及衛生 106
5.3 社區參與 114

## CH6 環境面

6.1 氣候變遷因應的措施TCFD 120
6.2 溫室氣體管理 134
6.3 能源管理 136
6.4 水資源管理 140
6.5 廢棄物管理 141
6.6生物多樣性 142

## CH7 產業別永續指標SASB

7.1 產業別永續指標 SASB 145

## CH8 附錄

8.1 GRI 內容索引表 150
8.2 上市上櫃公司氣候相關資訊執行情形 152

# 1 關於本報告書


- 1.1 經營者的話
- 1.2 關於本公司
- 1.3 報告書資訊




# 1.1 經營者的話

## 董事長的話

各位夥伴、客戶、供應商及關心本公司的朋友：

面對全球產業快速變化、氣候變遷挑戰，以及市場對企業責任的高度期待，我們深知，企業的成長不僅追求營運績效，更必須兼顧環境保護、社會責任與公司治理，才能實現長遠且穩健的永續經營。

本公司秉持「新、速、實、簡」的核心理念，將永續發展融入企業策略與日常營運之中。我們會持續推動節能減碳、提升資源使用效率、強化職業安全與員工照護，同時建立透明且健全的治理制度，致力成為值得客戶、員工、股東與社會信賴的企業。

在環境面，我們積極推動低碳轉型與綠色製造，持續降低能源消耗與碳排放，並導入環保與循環經濟思維，以減少對環境的影響。

在社會面，我們重視人才培育與員工發展，打造安全、友善、多元的工作環境，並持續與供應鏈夥伴及在地社區建立良好合作關係，共同創造社會價值。

在治理面，我們堅守誠信經營原則，強化風險管理與資訊透明，落實法令遵循與企業倫理，以穩健治理支持企業永續成長。

展望未來，我們將持續深化永續發展行動，結合創新技術與經營管理，提升企業競爭力，並與所有利害關係人攜手合作，共同邁向環境永續、社會共好與企業永續經營的目標。

感謝各界長期以來的支持與信任，我們將持續以實際行動落實永續承諾，為下一代創造更美好的未來。

**董事長　丁廣欽**

## 總經理的話

面對全球經濟局勢快速變動、產業供應鏈重組、氣候變遷風險升高及利害關係人對企業永續表現日益重視，錩新科技深知企業經營不僅追求穩健成長，更須承擔對環境、員工、客戶、供應商及社會的責任。2025 年，我們持續秉持誠信經營、品質至上與永續發展之理念，專注於精密金屬製造、揚聲器零組件及車用相關產品之研發與生產，並透過製程優化、品質管理與技術精進，強化產品競爭力與客戶信賴。

在公司治理方面，錩新科技持續完善內部控制、風險管理及法令遵循機制，落實透明治理與誠信文化，確保各項營運決策符合企業長期發展與利害關係人期待。在環境面，我們積極推動節能減碳、資源有效利用及污染防制措施，並逐步強化溫室氣體管理能力，以回應國際淨零趨勢與客戶對低碳供應鏈的要求。在社會面，公司重視員工職涯發展、職場安全與福利照護，致力打造安全、平等且具凝聚力的工作環境，同時與供應商及客戶建立互信合作關係，共同提升產業鏈永續韌性。

展望未來，錩新科技將持續以穩健經營為基礎，結合創新技術、精實管理與永續思維，深化 ESG 行動與資訊揭露，將永續發展融入企業日常營運與決策流程。我們相信，唯有在追求營運績效的同時兼顧環境保護與社會共好，才能為股東、員工、客戶及社會創造長遠價值，邁向更具韌性與競爭力的永續未來。

**總經理　蕭伊宏**

## 1.2 關於本公司

錩新科技成立於民國 61 年，歷經逾半世紀穩健發展，感謝全體股東長期支持與信任。面對全球產業變遷與市場競爭挑戰，公司始終秉持穩健經營與持續精進精神，逐步建立堅實的產業基礎與競爭優勢。自桃園中壢起家的中小企業，現已成為全球領先之高級揚聲器鍛造零組件製造商，具備導磁極、導磁環、導磁座及鋁音錐等核心技術能力，產品廣泛應用於全球頂級豪華車與超跑音響系統，全球市佔率約達兩成。除鍛造核心技術外，公司亦積極拓展沖壓、塑膠射出零組件及磁氣迴路組裝等多元業務，持續深化產品整合能力與市場布局。多年來榮獲多項國內外肯定，包括經濟部第五屆「卓越中堅企業獎」及第十四屆「國家品牌玉山獎 - 傑出企業類全國首獎」，並持續獲得客戶與供應商頒發之優良供應商獎與傑出合作夥伴獎等殊榮。2025 年獲 Harman 頒發 Exceptional Service 獎，2026 年再榮獲 Best Delivery 獎，展現公司於品質、服務與交付能力之卓越表現。在永續發展方面，公司積極落實 ESG 理念，自 2022 年啟動溫室氣體盤查，2023 年完成台北總公司及越南廠盤查，2024 年進一步擴及富鑫證券及富川海陽廠，整體進程已超前法規要求。自 2025 年起，定期執行母公司及重要子公司全面盤查，持續強化溫室氣體管理與減碳策略，穩健推動低碳轉型與永續經營。展望未來，錩新科技將持續深化核心技術、提升營運效率，並將永續管理融入企業決策，致力創造經濟、環境與社會共榮的長期價值。

| | |
|---|---|
| 公司全名 | **錩新科技股份有限公司** |
| 員工人數 | 1200 |
| 產業別 | 電子零組件 |
| 資本額 | 新台幣 900,000,000元 |
| 設立日期 | 1972 年 02 月 |
| 主要業務 | **機構零組件生產：鍛造 / 精密沖壓 / 塑膠成型** |
| 總部 | **台北市中山區遼寧街 179 號 20 樓** |

# 1.3 報告書資訊

## 1.3.1編制依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

本報告依據全球永續性報告協會（GRI）發布之 GRI Standards（2021 版本）編製，並遵循 AA 1000 SES 標準。內容涵蓋本公司在治理、環境及社會面向的績效管理，透過系統化分析方式，辨識利害關係人關注的永續議題並釐定優先順序，作為資訊揭露的依據。

## 1.3.2 報告書涵蓋期間、頻率

本報告書揭露 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的數據和表現，與財務年報相同，發布頻率以每年發行一次作為原則。

- 現行發行版本：2025 年 8 月發行。
- 下期發行版本：2026 年 8 月發行

## 1.3.3 報告書邊界與範疇

本報告書內容主要揭露 2025 年錩新科技之永續責任資訊。

台灣：錩新科技股份有限公司、富川精密工業股份有限公司

越南：錩新科技(越南)股份有限公司、富川精密工業(海陽)有限公司

中國：錩新電子科技(上海)有限公司 中國上海市嘉定區

## 1.3.4 資訊重編

無資訊重編之情事

## 1.3.5 外部確信/保證情形

無外部確信 / 保證情形

## 1.3.6 永續報告之責任單位

| | |
|---|---|
| **聯絡窗口** | **公司治理主管陳光宗** |
| **地址** | **台北市中山區遼寧街 179 號 20 樓** |
| **電話** | **02-23896788** |

## 歷史沿革

| 年份 | 重要里程碑 |
|---|---|
| 1972 年 | 公司營運以「新、速、實、簡」為企業經營理念 |
| 1980 年 | 台灣廠擴廠 |
| 1996 年 | 越南胡志明市設廠 |
| 2000 年 | 錩新股票在台灣掛牌上市 |
| 2002 年 | 上海市嘉定設廠 |
| 2003 年 | 1000噸鍛造機上海投產 |
| 2004 年 | 董事長丁廣欽就任;三廠取得ISO14001認證 |
| 2007 年 | 越南廠吊電線投產;三廠取得TS16949認證 |
| 2008 年 | 取得越南賓士廠商評鑑 |
| 2009 年 | 與日本Kamiita Sosie(上板塑性株式會社)簽約技術合作 |
| 2010 年 | 越南塑膠射出成型廠試產 |
| 2011 年 | 越南塑膠射出成型廠量產 |
| 2012 年 | 北越海陽省塑膠射出成型廠量產 |
| 2014 年 | 富川精密工業股份有限公司正式營運 |
| 2015 年 | 子公司Phu Hung Securities Corporation董事會通過與 An Thanh Securities Company 合併案 |



## 歷史沿革

| 年份 | 重要里程碑 |
| --- | --- |
| 2016 年 | 總經理李柔辭任，由董事長**丁廣欽兼任總經理** |
| 2017 年 | 完成現金減資，減資後股本為新台幣800,000,000元 |
| 2018 年 | 董事任期屆滿全面**改選，董事長丁廣欽續任** |
| 2019 年 | 董事會委任WU JAY JINJENG董事兼任總經理。 |
| 2021 年 | 本公司總經理改由**蕭伊宏擔任**。 |
| 2021 年 | 董事任期屆滿全面**改選，董事長丁廣欽續任**。 |
| 2022 年 | 捐助台灣世界展望會扶助桃園青少年計畫起始。 |
| 2022 年 | 本公司成立50週年慶。 |
| 2022 年 | 完成盈餘轉增資，增資後股本為新台幣900,000,000元。 |
| 2023 年 | 錩新科技 (越南) 董事長**由蕭伊宏擔任**。 |
| 2024 年 | 董事任期屆滿全面**改選，董事長丁廣欽續任**。 |



# 2 永續經營

- 2.1 聯合國永續目標 SDGs
- 2.2 永續發展策略
- 2.3 推動永續發展機制
- 2.4 董事會及功能性委員會



# 2.1 聯合國永續目標 SDGs

## 對應SDGs概述

錩新科技依循依循聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），並考量精密金屬零組件與電子製造產業之營運特性，辨識與營運活動及利害關係人相關之永續議題，關注 SDG 3（良好健康和福祉）、SDG 4（優質教育）、SDG 5（性別平等）、SDG 7（可負擔的潔淨能源）、SDG 8（尊嚴就業與經濟發展）、SDG 9（產業創新與基礎設施）、SDG 12（負責任的消費與生產）及 SDG 13（氣候行動），並視實際營運需求，逐步將相關理念納入公司治理與管理作業。在人力資源與職場管理方面，公司依循相關法令推動職業安全衛生管理，透過作業風險辨識、安全教育訓練及健康促進措施，維護員工工作安全與身心健康，並藉由教育訓練與專業培育，支持員工專業能力發展，同時致力於營造多元、平等與包容之工作環境。在營運與製造管理方面，公司持續檢視製程與設備運作情形，視需要推動製程改善與技術應用，以提升生產效率與營運穩定度，並透過能源與資源管理措施，降低營運活動對環境之影響。此外，公司配合相關管理作業，推動原物料使用管理、製程減廢及溫室氣體盤查等作法，逐步強化節能減碳意識，期望在維持營運穩定的同時，兼顧環境保護、員工福祉與產業永續發展。



## 鎧新科技對SDGs的承諾與實踐

| SDGs議題 | 績效亮點 | 未來規劃 |
| --- | --- | --- |
| 3 良好健康和福祉 | 鎧新科技持續依循職業安全衛生相關法令推動安全管理制度，針對生產作業環境進行風險辨識與危害預防，並定期辦理安全衛生教育訓練、健康檢查及健康促進活動，以提升員工安全意識與健康管理能力。同時，公司亦持續檢視工作環境與設備安全性，降低職業災害與作業風險，維護員工身心健康與安全。 | 未來將持續強化職業安全衛生管理機制，逐步優化工作環境與安全設備，並規劃導入更多健康促進與職災預防措施，提升員工健康照護與安全管理效能，打造安全、健康且友善之工作場域。 |

| SDGs議題 | 績效亮點 | 未來規劃 |
| --- | --- | --- |
| 4 優質教育 | 公司重視人才培育與專業能力提升，依據各部門職務需求安排教育訓練課程，涵蓋專業技術、安全衛生、品質管理及管理職能等內容，協助員工持續提升專業知識與工作技能，以強化整體營運效率與組織競爭力。<br>• 自動化技術團隊，導入130項優化項目 | 未來將持續完善人才培育制度，規劃多元學習資源與專業培訓課程，並透過內外部訓練與經驗傳承機制，培養跨領域人才與管理能力，支持公司長期發展需求。 |

## 鎧新科技對SDGs的承諾與實踐

| SDGs議題 | 績效亮點 | 未來規劃 |
| --- | --- | --- |
| 5 性別平等 | 公司秉持公平任用與平等發展原則，提供員工公平之聘僱、薪酬及升遷機會，並致力於營造多元、平等與包容之工作環境。同時，持續宣導職場平權與性騷擾防治觀念，以維護員工工作權益與尊重職場多元文化。<br>• 女性員工541人，占44.7%<br>• 董事總席次7席，女性董事席次1席，女性董事占比14.3%<br>• 2025年處理性別平權爭議：0件 | 未來將持續推動性別平等與多元共融相關措施，強化平權教育與員工溝通機制，並持續關注女性員工職涯發展與管理參與機會，提升友善職場文化。 |

| SDGs議題 | 績效亮點 | 未來規劃 |
| --- | --- | --- |
| 7 可負擔的潔淨能源 | 公司持續檢視生產設備與能源使用情形，透過設備維護、製程改善及節能管理措施，降低能源耗用與提升設備運轉效率，以減少能源浪費與營運成本，逐步提升能源使用管理成效。<br>• 導入廢水回收計畫，提高水資源循環再利用，減少用水量30%<br>• 自2022至2024平均用電當量減少10% | 未來將持續評估節能設備與高效率製程之導入可行性，並強化能源使用監控與管理機制，逐步提升能源使用效率，降低能源消耗與碳排放影響。 |

## 鎧新科技對SDGs的承諾與實踐

| SDGs議題 | 績效亮點 | 未來規劃 |
| --- | --- | --- |
| 8 尊嚴就業與經濟發展 | 公司依法保障員工工作權益，提供合理薪酬與勞動條件，並重視員工溝通與勞資關係管理，以維持穩定之人力資源與營運基礎。同時，透過穩健營運與品質管理，持續提升產品品質與客戶服務能力，維持企業競爭力與營運穩定。<br>• 2025合併營收2,365,546仟元、年成長3.40%<br>• 2025稅後淨利16,301萬元、EPS 1.81元 | 未來將持續優化人力資源制度與員工福利措施，強化人才留任與職涯發展機制，並持續提升營運效率與產品品質，以因應市場需求與產業變化。 |

| SDGs議題 | 績效亮點 | 未來規劃 |
| --- | --- | --- |
| 9 產業創新與基礎設施 | 公司依據產品與客戶需求，持續推動製程改善與技術應用，強化精密金屬加工、電子零組件及相關製造能力，並透過設備更新與品質管理，提升生產穩定度與產品良率，以增進產業競爭力。<br>• 全球車用揚聲器零組件市占率近20%<br>• 2025取得Harman Exceptional Service獎 | 未來將持續投入製程優化與技術升級，評估智慧製造、自動化設備及數位化管理之應用，提升生產效率、品質管理與整體營運韌性。 |

## 鎧新科技對SDGs的承諾與實踐

| SDGs議題 | 績效亮點 | 未來規劃 |
| --- | --- | --- |
| 12 負責任的消費與生產 | 公司持續推動原物料管理、製程減廢及資源使用管理措施，並依循相關法規進行廢棄物分類與處理，以降低製造過程對環境之影響。同時，透過品質管理與製程控管，提升資源使用效率與產品穩定性。 | 未來將持續檢視資源使用與廢棄物管理流程，逐步推動減廢、循環利用及綠色管理措施，並強化供應鏈合作與環境管理意識，共同落實永續生產理念。 |

| SDGs議題 | 績效亮點 | 未來規劃 |
| --- | --- | --- |
| 13 氣候行動 | 公司逐步推動溫室氣體盤查與節能減碳管理作業，並持續關注氣候變遷對營運與供應鏈可能造成之影響，透過能源管理與製程改善措施，降低營運活動之環境衝擊，提升企業因應氣候風險之能力。<br>• 2025母公司、越南廠及富川精密取得ISO 14064-1驗證<br>• 進行溫室氣體盤查，範疇一排放量為 2,532.59 公噸 $CO_2e$、範疇二排放量為 15,669.50 公噸 $CO_2e$、範疇三排放量為 30,012.35 公噸 $CO_2e$，合計 48,214.44 公噸 $CO_2e$，作為後續減碳管理與改善行動之依據 | 未來將持續強化氣候相關風險與機會管理，逐步完善碳排放盤查與減碳管理機制，並評估低碳轉型與節能措施之推動方向，以提升企業氣候韌性與永續發展能力。 |

# 2.2 永續發展策略

為落實企業社會責任並追求企業永續經營，本公司秉持「新、速、實、簡」的核心理念，將永續發展精神融入經營策略與日常營運管理，致力於提升企業競爭力，並兼顧經濟、環境與社會之平衡發展，以創造長期價值。

**一、政策目標**

本公司以實踐永續經營為目標，透過健全治理、環境保護、員工關懷及社會參與，降低營運風險，提升企業價值，並與利害關係人建立長期互信與合作關係。

**二、永續發展推動方向**

**（一）公司治理**

1. 建立誠信、透明及負責任之治理制度。
2. 遵循相關法令規範與企業倫理。
3. 強化風險管理及內部控制機制。
4. 落實資訊公開與利害關係人溝通。
5. 重視營運績效與永續發展並重之經營模式。

**（二）環境永續**

1. 推動節能減碳與溫室氣體管理。
2. 提升能源、水資源及原物料使用效率。
3. 落實污染防治與廢棄物減量。
4. 推廣綠色採購與環境友善措施。
5. 因應氣候變遷風險，強化企業韌性與低碳轉型。

**（三）社會責任**

1. 提供安全、健康及友善之工作環境。
2. 重視員工權益、人才培育及多元平等。
3. 禁止任何形式之歧視、騷擾及強迫勞動。

**（四）供應鏈管理**

1. 與供應商共同推動永續發展理念。
2. 要求供應商遵循法令、環保、安全及人權規範。
3. 推動責任採購與供應鏈風險管理。
4. 鼓勵供應商落實節能減碳及綠色管理。

**三、政策執行與管理**

1. 本公司由管理階層統籌推動永續發展相關事項，並定期檢視執行成效。
2. 透過教育訓練與宣導，提升全體員工對永續發展之認知與參與。
3. 定期檢討永續目標及管理措施，持續改善營運績效。

適時揭露永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。

# 2.3 推動永續發展機制

## 2.3.1 推動永續發展之治理架構

錩新科技以董事會作為永續發展之最高監督單位，負責審議永續發展政策、策略方向及年度推動成果，確保企業經營與環境、社會及公司治理（ESG）趨勢接軌，並將永續理念融入公司營運決策與管理機制中。

永續發展相關事務由管理部門統籌協調，各權責單位依其職掌推動相關工作，包含公司治理、環境保護、職業安全衛生、人才發展、供應鏈管理及社會參與等議題，並定期彙整執行成果與未來規劃，向管理階層及董事會報告。各部門亦依據公司永續發展目標，擬定年度推動計畫及績效指標，逐步落實短、中、長期永續發展策略，以持續提升企業營運韌性與永續競爭力。

未來將依公司營運發展需求及主管機關相關規範，持續精進永續治理架構，強化跨部門協作機制與永續管理效能。

## 2.3.2 運作情形

**永續重大事項推展**

錩新科技以董事會作為永續發展之最高監督單位，負責審議永續發展策略、重大ESG議題及相關推動成果，並定期檢視永續發展目標之執行情形，以確保公司營運方向符合永續發展趨勢及利害關係人期待。

永續發展相關工作由各權責部門依職掌推動，並由管理階層統籌整合執行成果，定期向董事會報告。當發生重大環境、社會或公司治理相關議題時，將由相關部門進行調查與評估，並視事件重大性提報董事會審議，以確保風險獲得妥善管理與改善。

2025年度，錩新科技董事會持續關注環境保護、職業安全衛生、資訊安全及誠信經營等永續議題，並透過定期檢討與跨部門溝通機制，持續精進永續管理作為。年度內未發生重大環境污染事件、重大職業災害事件、重大資安事件或重大違反法規情事。

# 2.4 董事會及功能性委員會

## 2.4.1 董事會對永續治理之角色及成果

### 2.4.1.1 永續治理之角色及督導情形

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率(%) |
|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 晉成投資控股(股)公司代表人-丁廣欽 | 4 | 0 | 100% |
| 董 事 | 晉成投資控股(股)公司代表人-王鍾渝 | 4 | 0 | 100% |
| 董 事 | 晉成投資控股(股)公司代表人-汪忠一 | 4 | 0 | 100% |
| 董 事 | 李三榮 | 4 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 林美玲 | 4 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 楊雲悌 | 4 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 黃富雄 | 4 | 0 | 100% |

2025 年度董事會共召開 4 次會議，持續就公司營運策略、風險管理及重大治理事項進行討論與決議，以強化公司治理效能與經營管理品質。

## 審計委員會運作情形

本公司審計委員會之運作，若有獨立董事提出反對意見、保留意見或重大建議事項，均依相關法令規定揭露審計委員會召開日期、期別、議案內容、委員意見、決議結果及公司後續處理情形，以強化公司治理透明度與監督機制之有效性。

| 職稱 | 姓名 | 實際列席次數(B) | 委託列席次數 | 實際出席率(B/A) |
|---|---|---|---|---|
| 獨立董事<br>(召集人) | 林美玲 | 4 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 楊雲悌 | 4 | 0 | 100% |
| 獨立董事 | 黃富雄 | 4 | 0 | 100% |

2025 年度審計委員會共召開 4 次會議，主要審議事項包括：

- 財務報表查核及會計政策與程序之審議。
- 關鍵查核事項與重要查核指標確認。
- 內部控制制度及相關政策與程序之檢視。
- 重大資金貸與、背書保證等事項之審查。
- 依會計師審計品質指標（AQIs）評估簽證會計師之獨立性與適任性。
- 配合國際專業會計師職業道德準則修訂，審議簽證會計師執行 2025 年度非確信服務相關事項。

## 審計委員會年度工作重點彙整

| 董事會日期 | 期別 | 議案內容及決議結果 | 獨立董事反對意見 | 審計委員會決議結果 | 會計委員會於反對或保留意見且有紀錄或書面說明 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2025/03/10 | 第 2 屆第 3 次 | • 本公司 2024 年度「內部控制制度聲明書」<br>• 本公司 2024 年年度財務報告<br>• 本公司 2025 年度財務報告簽證會計師獨立性及適任性評估案<br>• 配合國際專業會計師職業道德準則規範修訂，擬請核准簽證會計師執行 2025 年度非確信服務 | 無 | 通過 | 無此情形 |
| 2025/05/15 | 第 2 屆第 4 次 | • 本公司 2025 年第 1 季財務報告 | 無 | 通過 | 無此情形 |
| 2025/08/11 | 第 2 屆第 5 次 | • 本公司 2025 年第 2 季財務報告 | 無 | 通過 | 無此情形 |
| 2025/11/13 | 第 2 屆第 6 次 | • 本公司「內部控制制度」修訂案<br>• 2026 年度稽核計畫<br>• 本公司 2025 年第 3 季財務報告<br>• 本公司轉投資子公司 2026 年度背書保證案 | 無 | 通過 | 無此情形 |

## 薪酬委員會運作

本公司薪資報酬委員會於 2011 年 8 月 24 日成立，負責協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準及結構，確保薪酬制度具公平性、合理性與市場競爭力。

此外，薪資報酬委員會定期評估董事及經理人之績效表現與薪酬內容，作為薪資報酬調整與決策之重要依據，以強化公司治理及經營管理效能。

本屆薪資報酬委員會委員任期自 2024 年 6 月 18 日至 2027 年 6 月 17 日止。2025 年度薪資報酬委員會共召開 4 次會議，各委員出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數 | 委託出席次數 | 實際出席率(%) |
|---|---|---|---|---|
| 召集人 | 楊雲悌 | 4 | 0 | 100% |
| 委員 | 林美玲 | 4 | 0 | 100% |
| 委員 | 劉健右 | 4 | 0 | 100% |

### 2.4.1.2督導永續管理之績效評估

本公司董事會於 2020 年 11 月 10 日通過《董事會績效評估辦法》，並定期於每年度結束後辦理董事會整體、功能性委員會及董事個人績效評估，以持續強化董事會運作效能與公司治理品質。

2025 年度董事會績效評估結果顯示，董事會整體運作及各功能性委員會之評估結果均為「優良」；7 位董事個人績效自評結果亦皆為「優良」，顯示董事會整體運作良好，並持續有效發揮監督與治理功能。

| 評估週期 | 評估期間 | 評估範圍 | 評估方式 |
|---|---|---|---|
| 每年執行一次 | 2025/1/1-2025/12/31 | 董事會/個別董事成員/功能性委員會 | 董事會內部自評、董事成員自評 |

**評估內容**

- 董事會績效評估:「董事會績效評估自評問卷」項目及內容包括五大面向:

(1) 對公司營運之參與程度。(2) 提升董事會決策品質。(3) 董事會組成與結構。(4) 董事的選任及持續進修。(5) 內部控制。

- 個別董事成員績效評估:「董事成員績效評估自評問卷」項目及內容包括六大面向:

(1) 公司目標與任務之掌握。(2) 董事職責認知。(3) 對公司營運之參與程度。(4) 內部關係經營與溝通。(5) 董事之專業及持續進修。(6) 內部控制。

- 功能性委員會績效評估:「功能性委員會績效評估自評問卷」項目及內容包括五大面向:

(1) 對公司營運之參與程度。(2) 功能性委員會職責認知。(3) 提升功能性委員會決策品質。(4) 功能性委員會組成及成員選任。(5) 內部控制。

### 2.4.1.3對永續發展之持續進修

| 職稱 | 姓名 | 日期 | 課程名稱 | 主辦單位 | 進修時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事 | 丁廣欽 | 2025/11/17 | 數位轉型與 AI 應用 | 社團法人中華財經發展協會 | 3 |
| | | 2025/12/8 | 生成式 AI 的商業價值與數位風險 | 財團法人台北金融研究發展基金會 | 3 |
| 董事 | 李三榮 | 2025/10/22 | 生成式 AI 的產業發展與未來機會 | 社團法人中華財經發展協會 | 3 |
| | | 2025/11/21 | 數位科技與 AI 趨勢：企業經營的風險與機遇 | 社團法人台灣專案管理學會 | 3 |
| 董事 | 汪忠一 | 2025/7/31 | 川普對等關稅風暴下台灣 PMI 廠商下半年營運策略與展望 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 3 |
| | | 2025/8/13 | 晶圓世紀大戰：台積電領先全球的關鍵技術與商機 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 3 |

| 職稱 | 姓名 | 日期 | 課程名稱 | 主辦單位 | 進修時數 |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事 | 王鍾渝 | 2025/5/6 | 數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理 | 社團法人中華公司治理協會 | 3 |
| | | 2025/8/8 | 企業創新最佳實務 | 社團法人中華公司治理協會 | 3 |
| 獨立董事 | 楊雲悌 | 2025/2/21 | 當前全球經濟情勢 | 社團法人中華公司治理協會 | 1 |
| | | 2025/7/8 | 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 |
| | | 2025/11/4 | 川普 2.0 對美中博奕暨兩岸和戰風險觀測 | 社團法人中華財經發展協會 | 3 |
| 獨立董事 | 林美玲 | 2025/4/15 | 公司經營權爭奪案例分析 | 社團法人中華公司治理協會 | 3 |
| | | 2025/8/5 | 員工與董事薪酬議題探討 | 社團法人中華公司治理協會 | 3 |
| 獨立董事 | 黃富雄 | 2025/6/13 | 川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略 | 社團法人中華公司治理協會 | 3 |
| | | 2025/8/22 | 薪資報酬委員會運作與董事、經理人績效薪酬制度 | 社團法人中華公司治理協會 | 3 |

## 2.4.2 董事會結構及運作情形

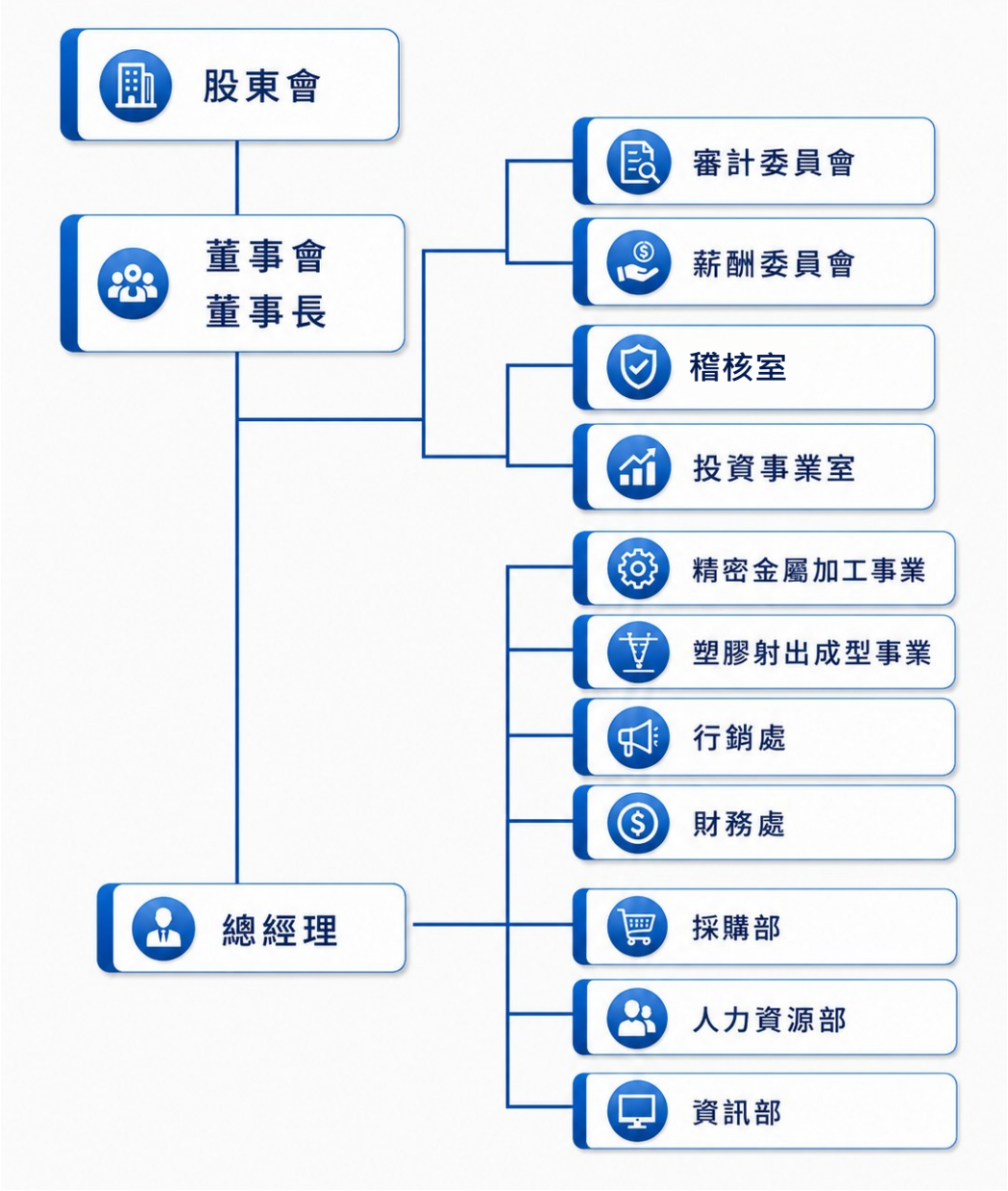
### 組織系統

錩新科技建立權責分明之組織架構，以股東會為最高意思機關，由董事會負責公司經營方針、重大決策及營運監督，並由董事長統籌董事會運作。董事會下設審計委員會及薪酬委員會，協助強化公司治理、內部控制、財務監督及薪酬制度之審議功能，確保公司營運決策具備透明性與合規性。

在治理與監督機制方面，稽核室負責公司內部稽核制度之建立與執行，並就稽核缺失追蹤改善情形，定期向董事會及審計委員會報告；投資事業室則負責業外投資決策之擬訂與評估，以及轉投資事業之經營管理，協助公司穩健拓展營運布局。

日常營運由總經理統籌管理，並依功能與業務屬性設置精密金屬加工事業、塑膠射出成型事業、行銷處、財務處、採購部、人力資源部及資訊部等單位。各事業單位負責新產品設計研發、製程改善、品質系統規劃與廠區營繕及安全維護；行銷處負責市場分析、業務推展及客戶服務；財務處負責會計、稅務、資金調度及經營數據分析；採購部統籌原物料採購；人力資源部負責組織制度、人事政策及人力規劃；資訊部則負責資訊設備、系統維護及網路建置。

透過明確之組織分工與層級管理，錩新科技持續強化公司治理效能與營運效率，確保各部門依職責推動業務執行，並支援企業長期穩健發展與永續經營。



| 職 稱 | 姓 名 | 性別<br>年齡 | 主要經（學）歷 | 目前兼任本公司及其他公司之職務 |
|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 晉成投資控股(股)<br>公司<br>代表人：丁廣欽 | 男<br>51~60<br>歲 | 美國麻省理工學院 MBA<br>美國哈佛大學經濟學系<br>國立暨南大學榮譽校友及名譽管理學博士學位<br>摩根史坦利投資銀行副總經理<br>錩新科技股份有限公司副董事長<br>錩新科技(越南)股份有限公司董事長<br>陸軍官校榮譽校友<br>艾森豪獎金得主<br>台灣世界展望會董事長 | 錩新電子科技(上海)有限公司董事<br>富川精密工業股份有限公司董事長<br>Phu Hung Securities Corporation 董事長<br>Phu Hung Fund Management Joint Stock Company 董事長<br>清新財匯股份有限公司<br>董事長及總經理<br>晉成投資控股股份有限公司董事長<br>亞洲富泉財匯股份有限公司董事長<br>和倫開發股份有限公司 董事長<br>中山大學國際金融研究學院 特約講座教授 |
| 董 事 | 晉成投資控股(股)<br>公司<br>代表人：王鍾渝 | 男<br>81~90<br>歲 | 中原大學化工系<br>中國鋼鐵(股)公司董事長<br>經濟部國營事業委員會執行長<br>中國信託商業銀行獨立董事<br>中國信託金融控股有限公司獨立董事<br>居禮股份有限公司 董事<br>環球晶圓股份有限公司獨立董事 | 志聯工業股份有限公司 獨立董事 |
| 董 事 | 晉成投資控股(股)<br>公司<br>代表人：汪忠一 | 男<br>71~80<br>歲 | 國立海洋大學畢業<br>英國劍橋大學法學院訪問學人、碩士班<br>美國聯邦行政管理學院畢業<br>駐捷克代表處大使<br>法務部調查局局長 | 富美鑫控股集團 總顧問 |

| 職 稱 | 姓 名 | 性別<br>年齡 | 主要經（學）歷 | 目前兼任本公司及其他公司之職務 |
|---|---|---|---|---|
| 董 事 | 李三榮 | 男<br>71~80 歲 | 文化大學畢業<br>誠泰銀行總經理<br>第一銀行經理<br>金融研訓院顧問<br>富川精密工業股份有限公司監察人 | 錩新科技(越南)股份有限公司監察人<br>錩新電子科技(上海)有限公司監察人<br>Merrimack River Precision Industrial(HD)Co.Ltd<br>監察人 |
| 獨立董事 | 林美玲 | 女<br>61~70 歲 | 輔仁大學會計系<br>中華民國會計師公會全國聯合會 監事<br>國富浩華聯合會計師事務所合夥會計師、行政長<br>第一聯合會計師事務所的合夥會計師<br>友通資訊股份有限公司 稽核<br>社團法人台灣理財顧問認證協會 認證理財規劃顧問(CFP)<br>稅務代理人/評價會計師<br>專利代理人信託業業務人員測試合格 | 欣普羅光電股份有限公司 獨立董事、薪酬委員<br>嘉雨思科技股份有限公司<br>獨立董事、薪酬委員<br>錩新科技股份有限公司<br>薪酬委員<br>錩新科技股份有限公司<br>審計委員 |
| 獨立董事 | 楊雲悌 | 男<br>71~80 歲 | 逢甲大學銀行保險系<br>新順責任有限公司董事<br>台灣柯達股份有限公司業務經理<br>新順責任有限公司<br>總經理<br>錩新科技股份有限公司<br>監察人 | 錩新科技股份有限公司<br>薪酬委員<br>錩新科技股份有限公司<br>審計委員 |
| 獨立董事 | 黃富雄 | 男<br>81~90 歲 | 淡江大學國際貿易系<br>美國壽險管理學會 壽險管理師<br>中華民國證券分析師<br>中華民國人壽保險管理學會 理事長(發起人)<br>南山人壽保險(股)公司 會計長、資深副總<br>美國人壽保險公司台灣分公司 總經理 | 錩新科技股份有限公司<br>審計委員 |

### 2.4.2.1 成員及多元化

本公司全體董事之選任程序秉持公開、公正及專業原則，並依據《公司章程》、《董事選舉辦法》、《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《證券交易法》第十四條之二等相關規範辦理，以確保董事會組成之獨立性與專業性。

現任董事會由 7 席董事組成，其中包含 3 席獨立董事，占比 42.9%；4 席非獨立董事，占比 57.1%。全體董事間均無配偶或二親等以內親屬關係，符合《證券交易法》第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項相關規定，持續強化董事會運作之獨立性與公司治理品質。

### 2.4.2.2 運作情形

本公司董事會為公司最高治理單位，負責制定經營策略、監督管理階層及維護公司與股東權益，並依相關法令、公司章程及股東會決議行使職權，落實良好公司治理。

董事會秉持獨立運作與資訊透明原則，董事及獨立董事皆獨立行使職權。其中，3 席獨立董事依相關法令規定執行職務，並透過審計委員會協助監督公司風險管理、內部控制制度運作、財務報導品質及簽證會計師之獨立性與適任性，強化董事會監督功能。

此外，本公司採行候選人提名制及累積投票制選任董事，鼓勵股東參與公司治理。候選人資格審查及相關作業均依法辦理並公開揭露，以確保董事會組成之獨立性、多元性及專業性，保障股東權益並提升公司治理效能。

### 2.4.2.3 提名與遴選

本公司依《董事選舉辦法》採候選人提名制度及累積投票制辦理董事與獨立董事選任，鼓勵股東積極參與公司治理。持有一定股數以上之股東得依法提出候選人名單，公司並依規定辦理候選人資格審查及相關公告作業，確認其資格符合《公司法》第三十條等相關規範，以保障股東權益，維持董事會組成之專業性與獨立性。

### 2.4.2.4 利益迴避

| 董事會日期 | 議案內容 | 董事姓名 | 應利益迴避原因 | 表決情形 |
|---|---|---|---|---|
| 2025/3/10 | ● 2024 年度董事長及經理人年終獎金發放案 | 董事長丁廣欽 | 2024 年度董事長及經理人年終獎金發放案 | 董事長丁廣欽及相關經理人因利害關係自行迴避，經薪酬會召集人說明審議結果，同意照案通過。 |
| 2025/3/10 | ● 董事長及經理人 2025 年度調薪案。 | 董事長丁廣欽 | 董事長及經理人 2025 年度調薪案 | 董事長丁廣欽及相關經理人因利害關係自行迴避，經薪酬會召集人說明審議結果，同意照案通過。 |
| 2025/11/13 | ● 本公司 2025 年度董事長及經理人年終獎金建議案 | 董事長丁廣欽 | 2025 年度董事長及經理人年終獎金建議案 | 董事長丁廣欽及相關經理人因利害關係自行迴避，經薪酬會召集人說明審議結果，同意照案通過。 |

董事對涉及利害關係之議案，均依相關法令及公司治理規範落實利益迴避制度，並揭露董事姓名、議案內容、利益迴避原因及參與表決情形，以確保董事會決策之獨立性、公正性與透明度。

### 2.4.2.5 薪酬政策

本公司秉持公平、合理及具市場競爭力之薪酬原則，綜合考量職務責任、專業能力、個人績效、公司營運成果及同業水準，訂定薪資與獎酬，兼顧人才留任、股東利益與企業永續發展。董事及經理人之薪酬政策與績效評估，由薪酬委員會定期檢討，並將審議建議提報董事會決議。

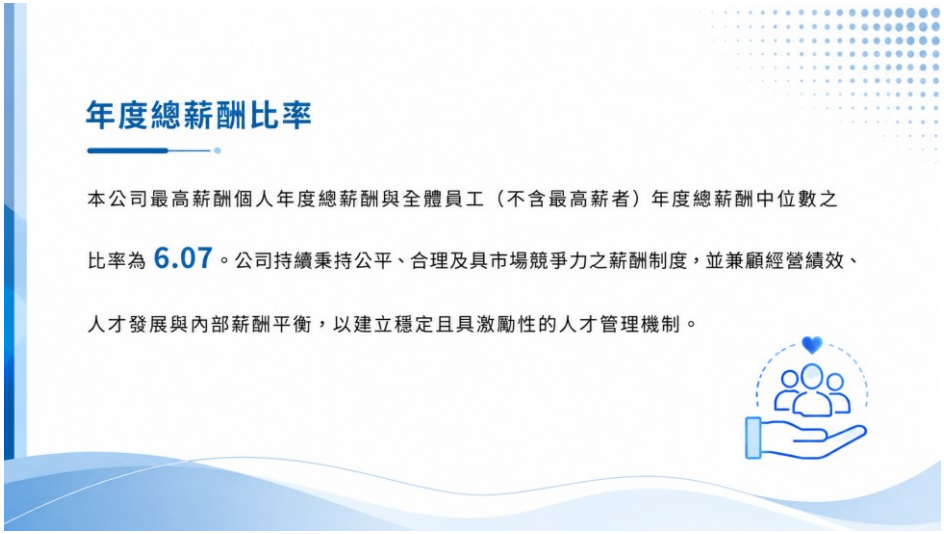
本公司章程規定，年度如有獲利（係指當年度稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益），應提撥不低於1%作為員工酬勞，並提撥不高於2.5%作為董事酬勞；如尚有累積虧損，應先保留彌補虧損所需數額。員工酬勞中，基層員工分派比例不得低於20%，得以現金或股票方式發放，對象亦得包含符合一定條件之控制公司或從屬公司員工，其條件及發放方式授權董事會決定。

為強化薪酬與永續績效之連結，本公司規劃進行高階管理階層年度績效獎金評核，區分為營運績效及永續績效。永續績效涵蓋能源效率與溫室氣體排放密度改善、職安改善事項完成率、人才培訓計畫達成率、供應商評估及內控法遵缺失改善情形，依各主管職責設定年度量化目標。年度績效獎金依核定目標獎金乘以各項績效加權得分率計算，使永續目標達成情形直接影響獎金金額；此機制不取代章程所定酬勞提撥及基層員工分配保障。

董事之報酬與酬勞分配，本公司規劃進行將永續策略審議、氣候與營運風險監督及重大改善事項追蹤等履職成果，納入績效評估與分配考量；相關目標及評分標準於考核年度開始前核定，年度終了依實際成果與佐證資料，由薪酬委員會審議並提報董事會決議。涉及重大違法、不誠信或重大環安衛事件時，依責任歸屬及情節調整責任主管之績效獎金，促使薪酬與長期經營成果及永續責任一致。

#### 年度總薪酬比率

本公司最高薪酬個人年度總薪酬與全體員工（不含最高薪者）年度總薪酬中位數之比率為 6.07。公司持續秉持公平、合理及具市場競爭力之薪酬制度，並兼顧經營績效、人才發展與內部薪酬平衡，以建立穩定且具激勵性的人才管理機制。



## 2.4.3 功能性委員會結構與運作模式

### 審計委員會

| 項目 | 內容說明 |
| --- | --- |
| 年度稽核計畫擬訂與風險評估 | 本公司綜合營運目標、重大風險議題及法規要求，每年彙整各部門作業流程與內控制度，採風險導向方式編製年度稽核計畫，並提報董事會及審計委員會核備，以確保稽核資源聚焦於高風險及永續相關重要議題。 |
| 內控制度與作業流程稽核 | 依據年度稽核計畫執行各項作業流程及內控制度查核，透過文件審閱、訪談及實地測試等方式，評估各單位是否依內部規範及法令要求運作，並針對財務、營運、法遵及永續治理相關事項提出改善建議。 |
| 缺失追蹤與改善成效確認 | 針對稽核發現之缺失事項，本公司督導相關單位訂定改善計畫與完成時程，並定期追蹤改善進度及執行複查，確認缺失改善與控制機制落實情形，持續強化內部控制管理效能。 |
| 溝通協調與內控/永續意識推動 | 本公司透過稽核前後之溝通協調機制，向各單位說明稽核重點與風險觀點，並強化內部控制、法規遵循及永續治理之重要性，協助同仁建立風險意識與持續改善文化。 |
| 向董事會及審計委員會報告 | 本公司定期彙整年度稽核計畫執行情形、重大缺失改善進度及永續相關稽核結果，提報董事會及審計委員會，作為公司治理、風險管理及資源配置之重要參考依據。 |

本公司獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師間建立多元且順暢之溝通管道，透過定期與不定期會議進行充分交流，溝通情形良好，有助於強化內部控制、風險管理及公司治理機制之有效運作。

| 日期 | 溝通對象 | 溝通事項 |
|---|---|---|
| 2025 年 3 月 10 日 | 內部稽核主管 | 審閱內部稽核報告。<br>說明稽核作業執行情形。 |
| 2025 年 3 月 10 日 | 會計師 | 會計師就財務報表查核意見關鍵查核事項進行報告。<br>會計師針對與會人員所提問題進行討論及溝通。 |
| 2025 年 5 月 15 日 | 內部稽核主管 | 審閱內部稽核報告。<br>說明稽核作業執行情形。 |
| 2025 年 5 月 15 日 | 會計師 | 會計師就財務報表查核意見關鍵查核事項進行報告。<br>會計師針對與會人員所提問題進行討論及溝通。 |
| 2025 年 8 月 11 日 | 內部稽核主管 | 審閱內部稽核報告。<br>說明稽核作業執行情形。 |
| 2025 年 8 月 11 日 | 會計師 | 會計師就財務報表查核意見關鍵查核事項進行報告。<br>會計師針對與會人員所提問題進行討論及溝通。 |
| 2025 年 11 月 13 日 | 內部稽核主管 | 審閱內部稽核報告。<br>討論 2026 年度稽核計畫。 |
| 2025 年 11 月 13 日 | 會計師 | 會計師就財務報表查核意見關鍵查核事項進行報告。<br>會計師針對與會人員所提問題進行討論及溝通。 |

| 策略簡述 | 稽核程序 | 2025稽核策略及亮點-內部稽核 | |
|---|---|---|---|
| 說明 | 以提供流程為佳 | 對象 | 次數/頻率 |
| 本公司內部稽核採行以風險為基礎之稽核策略，綜合考量公司營運特性及內外部環境變化，優先聚焦高風險流程，以及與財務報導、法令遵循與永續治理相關之重大主題，藉以確保內部控制制度之設計與執行具有效性，並持續強化公司治理與風險管理能力。 | 本公司內部稽核作業依年度稽核計畫執行，主要流程包括年度稽核計畫之擬訂與核定、稽核前風險評估與事前溝通、稽核期間之文件審閱、訪談及控制測試，以及稽核結果彙整與報告出具，並持續追蹤缺失改善情形及辦理複查作業。<br>此外，本公司依據個案風險程度及實際需求，適度調整稽核範圍與執行深度，以提升稽核作業之有效性與彈性，持續強化內部控制與公司治理機制。 | 2025 年度，本公司聚焦主要營運子公司，針對銷售循環及採購循環等關鍵營運流程執行稽核作業，以掌握實際執行情形及潛在風險，並持續強化內部控制與營運管理效能。 | 本公司採季度稽核方式，每季針對主要營運子公司之銷售與採購循環辦理稽核作業，以提升關鍵營運流程之覆蓋率與即時性，並持續強化內部控制及風險管理機制。 |

## 2025 稽核策略及亮點-內部稽核

### 成效

透過提高稽核頻率並適度縮小單次稽核範圍，使稽核人員能更深入檢視各項流程之設計與執行情形，及早發現控制缺口與作業偏差，降低重大錯誤及舞弊風險。同時，協助各單位即時調整作業方式，持續精進內部控制品質與營運管理效能。

### 後續追蹤

對於稽核過程中所發現之缺失與建議事項，本公司均要求相關單位提出具體改善計畫及預定完成期限，由內部稽核單位定期追蹤改善執行情形，並視需要辦理複查作業，直至確認缺失已有效改善且相關控制措施能穩定運作，以持續強化內部控制與風險管理機制。

## 改善制度

### 以提供 SOP 為佳

已將缺失改善及追蹤機制納入《內部稽核施行細則》統一規範，內容涵蓋稽核缺失之分類等級、責任單位指派原則、改善計畫之時程與內容要求、追蹤與複查方式，以及報告與溝通程序等事項。

內部稽核單位依據相關規範執行後續追蹤作業，並參酌各年度稽核結果與共通性缺失，適時檢討及修訂相關制度，以持續強化缺失改善機制與內部控制管理效能。

## 2025年稽核缺失因應方式-內部稽核

| 稽核項目 | 稽核原因 | 因應機制 | 因應方案 | 執行成效 |
|---|---|---|---|---|
| | 內部稽核事件始末 | 解決問題遵循的方針 | 解決問題使用的實際方法 | 問題是否解決與成效如何 |
| 子公司經營管理及監督機制 | 稽核過程中發現一筆客戶關戶申請案件，因申請單未完整勾選關戶欄位，承辦人員僅依客戶關戶意圖即辦理後續作業，未確實確認申請文件之完整性，顯示關戶作業於文件審查及程序控管方面仍有精進空間。 | 透過強化申請文件審查及授權控管機制，要求各項作業均須以完整且正確填載之申請文件為執行依據，以降低未經充分文件確認即辦理相關作業之風險，持續提升內部控制品質與作業管理有效性。 | 已對相關承辦人員進行正式告誡，並再次宣導客戶關戶作業規範及文件審查重點，要求未來辦理關戶作業前，須確認申請單關戶欄位已完整勾選並經授權人員核准，必要時由主管進行覆核，以強化作業程序控管與內部控制機制。 | 內部稽核單位依約定時程辦理後續追蹤，期間未再發現類似情形，相關關戶作業均已依規定檢附完整文件後始得辦理，顯示改善措施已有效落實，並有助於強化作業程序與內部控制管理。 |

## 薪資報酬委員會之討論事項

| 會議日期 | 議案內容 | 決議結果 | 備註 |
|---|---|---|---|
| 2025/3/05 | 1. 董事長與經理人2024年獎金發放案。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |
| | 2. 發放總經理委任契約書之年度績效應支付項目案。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |
| | 3. 董事長與經理人調薪案。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |
| | 4. 員工酬勞總額。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |
| | 5. 董事酬勞分配案。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |
| 2025/05/09 | 發放總經理2024年度經營績效獎金案。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |
| | 2024年度經理人之員工酬勞發放案。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |
| 2025/8/6 | 總經理115~119委任合約提案案。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |
| 2025/11/6 | 董事長及經理人2025年獎金預算提撥建議案。 | 經主席徵詢全體出席委員後，無異議照案通過，並提送董事會通過。 | - |

## 前十大股東

| | 主要股東名稱 | 持有股數 | 持股比率 |
|---|---|---|---|
| 1 | 亞洲富泉財匯（股）公司 | 8,849,754 | 9.83% |
| 2 | 丁廣欽 | 8,746,404 | 9.72% |
| 3 | 丁廣鋐 | 8,689,939 | 9.66% |
| 4 | 清新財匯股份有限公司 | 8,675,524 | 9.64% |
| 5 | 丁費宗清 | 6,944,756 | 7.72% |
| 6 | 林麗貞 | 3,418,000 | 3.80% |
| 7 | 亞洲富遠財匯（股）公司 | 3,035,957 | 3.37% |
| 8 | 陳鯨列 | 2,858,000 | 3.18% |
| 9 | 何曉倩 | 1,696,000 | 1.88% |
| 10 | 柏邑投資有限公司 | 1,403,000 | 1.56% |
| | 其它 | 35,682,666 | 39.65% |
| | 合計 | 90,000,000 | 100% |

# 3 利害關係人與重大主題

- 3.1 利害關係人議合
- 3.2 決定重大主題的流程
- 3.3 重大主題列表
- 3.4 重大主題之管理



# 3.1 利害關係人議合

為落實企業社會責任並深化永續治理實踐，錩新科技依循國際永續準則，建構系統化之利害關係人識別與管理機制，積極促進與各類利害關係人之正向互動，並將其關切議題有效納入公司營運管理與策略決策流程，作為推動永續發展的重要基礎。

公司參考 AA1000 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES）及全球報告倡議組織（GRI）準則，結合內部各單位實務經驗，建立具前瞻性與整合性之利害關係人分析架構，並依下列五大原則進行系統性辨識與評估：



# 利害關係人多元溝通管道與成果

| 對象 | 溝通議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 溝通成果 |
|---|---|---|---|---|
| 員工 | • 永續經營<br>• 倫理誠信<br>• 經濟績效<br>• 薪資福利<br>• 勞資溝通<br>• 職業安全衛生<br>• 人才培訓 | • 薪酬審查年度會議<br>• 勞資會議<br>• 各部門會議宣導<br>• 新進員工教育訓練<br>• 人資信箱員-工滿意度調查 | • 員工訓練總時數 127 小時<br>• 每季度期召開勞資會議-每年 11 月進行員工滿意度調查 | • 於 2025 年舉行四次勞資會議。<br>• 員工滿意度調查表發出 27 份，回收 27 份，滿意度 82.1% |

# 利害關係人多元溝通管道與成果

| 對象 | 溝通議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 溝通成果 |
|---|---|---|---|---|
| 顧客 | • 產品品質與品質管理系統<br>• 交期履約與供應鏈韌性<br>• 價值創造與成本競爭力<br>• 技術合作與創新研發<br>• 客戶滿意度與服務品質<br>• 永續採購與責任供應鏈<br>• 營運效率與成本管理<br>• 碳排放管理與環境永續<br>• 客戶意見回饋與改善機制 | • 客戶滿意度調查機制<br>• 電子郵件溝通平台<br>• 電話及視訊會議交流<br>• 定期客戶拜訪<br>• 線上溝通與協作會議<br>• 客戶稽核與實地查核 | • 每年辦理 2 次客戶滿意度調查<br>• 定期進行客戶拜訪與業務交流<br>• 專案開發及異常案件即時溝通與追蹤改善 | • 完成 2025 年度客戶滿意度調查。<br>• 客戶滿意度較前一年提升。<br>• 完成客戶稽核及改善追蹤。<br>• 持續取得既有訂單與新產品開發機會。 |
| 供應商 | 永續採購政策、品質要求、交期、合法來源 | 電子郵件/通訊軟體、會議、拜訪 | 年度稽核 / 不定期即時溝通 | LAR 報表統計/QBR 評分結果 |
| 投資人/股東 | 投資人 | 發言人專線/投資人mail | 不定期 | 互動良好 |

## 利害關係人多元溝通管道與成果

| 對象 | 溝通議題 | 溝通管道 | 溝通頻率 | 溝通成果 |
|---|---|---|---|---|
| 媒體 | 公司 | 發言人專線 | 不定期 | 互動良好 |
| 同業公會/政府機關 | 稅務/法規 | 電話/mail | 不定期 | 互動良好 |
| 非營利/非政府組織 | 無 | 無 | 無 | 無 |

# 3.2 決定重大主題的流程

為有效向利害關係人溝通關鍵 ESG 議題，鋁新科技依循 GRI 通用準則 GRI 3（2021），執行系統化且嚴謹之重大性分析流程，聚焦利害關係人關注重點，並鎖定與公司營運高度相關之重大主題。透過持續的利害關係人議合與衝擊評估，公司辨識出具顯著影響之永續重大主題，並於本報告書中完整揭露其管理方針與執行成果，清楚展現鋁新科技於永續發展上的承諾與具體行動。



錩新科技針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對經濟、環境、人群的重要性。

## 正面衝擊評估結果

| 永續議題 | 衝擊程度 | 發生可能性 | 平均分數 |
|---|---|---|---|
| 產品安全與品質管理 | 3.69 | 3.62 | 3.66 |
| 創新技術與研發 | 3.68 | 3.66 | 3.67 |
| 供應鏈永續管理 | 3.70 | 3.66 | 3.68 |
| 客戶關係管理 | 3.75 | 3.71 | 3.73 |
| 能源管理 | 3.78 | 3.72 | 3.75 |
| 水與放流水 | 3.74 | 3.69 | 3.71 |
| 溫室氣體排放與管理 | 3.72 | 3.69 | 3.70 |
| 空氣汙染物排放管理 | 3.79 | 3.67 | 3.73 |
| 廢棄物處理 | 3.78 | 3.77 | 3.77 |
| 勞雇關係 | 3.81 | 3.79 | 3.80 |
| 職業安全與衛生 | 3.85 | 3.83 | 3.84 |
| 訓練與教育 | 3.78 | 3.75 | 3.76 |
| 員工多元化與平等機會 | 3.75 | 3.69 | 3.72 |
| 不歧視 | 3.79 | 3.78 | 3.78 |
| 當地社區 | 3.73 | 3.71 | 3.72 |
| 公共政策 | 3.62 | 3.63 | 3.62 |
| 公司治理 | 3.78 | 3.72 | 3.75 |
| 資訊系統與安全管理 | 3.76 | 3.75 | 3.75 |
| 經濟績效與營運管理 | 3.78 | 3.74 | 3.76 |
| 反貪腐 | 3.80 | 3.78 | 3.79 |
| 稅務 | 3.78 | 3.74 | 3.76 |
| 誠信經營與法規遵循 | 3.94 | 3.88 | 3.91 |
| 市場風險 | 3.73 | 3.68 | 3.70 |
| 財務風險 | 3.69 | 3.64 | 3.67 |
| 氣候風險 | 3.69 | 3.66 | 3.68 |

## 負面衝擊評估結果

| 永續議題 | 衝擊程度 | 發生可能性 | 平均分數 |
|---|---|---|---|
| 產品安全與品質管理 | 3.15 | 3.08 | 3.12 |
| 創新技術與研發 | 3.14 | 3.07 | 3.11 |
| 供應鏈永續管理 | 3.17 | 3.12 | 3.14 |
| 客戶關係管理 | 3.17 | 3.15 | 3.16 |
| 能源管理 | 3.19 | 3.17 | 3.18 |
| 水與放流水 | 3.22 | 3.13 | 3.17 |
| 溫室氣體排放與管理 | 3.24 | 3.21 | 3.22 |
| 空氣汙染物排放管理 | 3.24 | 3.21 | 3.22 |
| 廢棄物處理 | 3.30 | 3.29 | 3.29 |
| 勞雇關係 | 3.25 | 3.22 | 3.24 |
| 職業安全與衛生 | 3.36 | 3.30 | 3.33 |
| 訓練與教育 | 3.27 | 3.22 | 3.24 |
| 員工多元化與平等機會 | 3.25 | 3.22 | 3.24 |
| 不歧視 | 3.24 | 3.16 | 3.20 |
| 當地社區 | 3.22 | 3.20 | 3.21 |
| 公共政策 | 3.14 | 3.12 | 3.13 |
| 公司治理 | 3.26 | 3.23 | 3.25 |
| 資訊系統與安全管理 | 3.24 | 3.21 | 3.23 |
| 經濟績效與營運管理 | 3.27 | 3.20 | 3.24 |
| 反貪腐 | 3.28 | 3.29 | 3.28 |
| 稅務 | 3.27 | 3.25 | 3.26 |
| 誠信經營與法規遵循 | 3.41 | 3.34 | 3.37 |
| 市場風險 | 3.24 | 3.19 | 3.21 |
| 財務風險 | 3.32 | 3.27 | 3.29 |
| 氣候風險 | 3.25 | 3.18 | 3.22 |

錩新科技針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面衝擊發生可能性及衝擊程度進行統計，分別計算平均數（註）並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

## 正面衝擊評估結果

| 永續議題 | 衝擊程度 | 發生可能性 | 平均分數 |
|---|---|---|---|
| 產品安全與品質管理 | 3.84 | 3.85 | 3.84 |
| 創新技術與研發 | 3.75 | 3.74 | 3.74 |
| 供應鏈永續管理 | 3.75 | 3.71 | 3.73 |
| 客戶關係管理 | 3.88 | 3.81 | 3.84 |
| 能源管理 | 3.78 | 3.78 | 3.78 |
| 水與放流水 | 3.79 | 3.70 | 3.75 |
| 溫室氣體排放與管理 | 3.75 | 3.71 | 3.73 |
| 空氣汙染物排放管理 | 3.79 | 3.75 | 3.77 |
| 廢棄物處理 | 3.84 | 3.77 | 3.80 |
| 勞雇關係 | 3.88 | 3.82 | 3.85 |
| 職業安全與衛生 | 3.92 | 3.91 | 3.91 |
| 訓練與教育 | 3.78 | 3.76 | 3.77 |
| 員工多元化與平等機會 | 3.78 | 3.70 | 3.74 |
| 不歧視 | 3.83 | 3.78 | 3.80 |
| 當地社區 | 3.75 | 3.67 | 3.71 |
| 公共政策 | 3.64 | 3.64 | 3.64 |
| 公司治理 | 3.82 | 3.79 | 3.81 |
| 資訊系統與安全管理 | 3.85 | 3.79 | 3.82 |
| 經濟績效與營運管理 | 3.80 | 3.81 | 3.80 |
| 反貪腐 | 3.88 | 3.83 | 3.86 |
| 稅務 | 3.86 | 3.79 | 3.82 |
| 誠信經營與法規遵循 | 3.99 | 3.92 | 3.96 |
| 市場風險 | 3.84 | 3.79 | 3.82 |
| 財務風險 | 3.86 | 3.72 | 3.79 |
| 氣候風險 | 3.66 | 3.69 | 3.67 |

## 負面衝擊評估結果

| 永續議題 | 衝擊程度 | 發生可能性 | 平均分數 |
|---|---|---|---|
| 產品安全與品質管理 | 3.21 | 3.17 | 3.19 |
| 創新技術與研發 | 3.10 | 3.07 | 3.08 |
| 供應鏈永續管理 | 3.18 | 3.12 | 3.15 |
| 客戶關係管理 | 3.29 | 3.26 | 3.28 |
| 能源管理 | 3.22 | 3.19 | 3.21 |
| 水與放流水 | 3.19 | 3.13 | 3.16 |
| 溫室氣體排放與管理 | 3.25 | 3.18 | 3.22 |
| 空氣汙染物排放管理 | 3.32 | 3.30 | 3.31 |
| 廢棄物處理 | 3.36 | 3.31 | 3.33 |
| 勞雇關係 | 3.37 | 3.31 | 3.34 |
| 職業安全與衛生 | 3.38 | 3.34 | 3.36 |
| 訓練與教育 | 3.30 | 3.22 | 3.26 |
| 員工多元化與平等機會 | 3.26 | 3.21 | 3.24 |
| 不歧視 | 3.26 | 3.22 | 3.24 |
| 當地社區 | 3.27 | 3.20 | 3.23 |
| 公共政策 | 3.15 | 3.17 | 3.16 |
| 公司治理 | 3.33 | 3.30 | 3.31 |
| 資訊系統與安全管理 | 3.36 | 3.29 | 3.32 |
| 經濟績效與營運管理 | 3.33 | 3.34 | 3.33 |
| 反貪腐 | 3.37 | 3.30 | 3.33 |
| 稅務 | 3.36 | 3.27 | 3.32 |
| 誠信經營與法規遵循 | 3.47 | 3.38 | 3.43 |
| 市場風險 | 3.37 | 3.32 | 3.34 |
| 財務風險 | 3.53 | 3.36 | 3.45 |
| 氣候風險 | 3.28 | 3.24 | 3.26 |

# 3.3 重大主題列表

錩新科技秉持「永續經營、共榮發展」之理念，導入多元觀點與國際永續準則，透過 ESG 永續小組的跨部門協作機制，結合高階主管之專業判斷與實務經驗，系統性檢視公司營運於經濟、環境與社會三大面向之影響。同時，廣泛蒐集員工、客戶、供應商、社區及政府機關等利害關係人意見，作為永續策略擬定與行動規劃之重要依據。

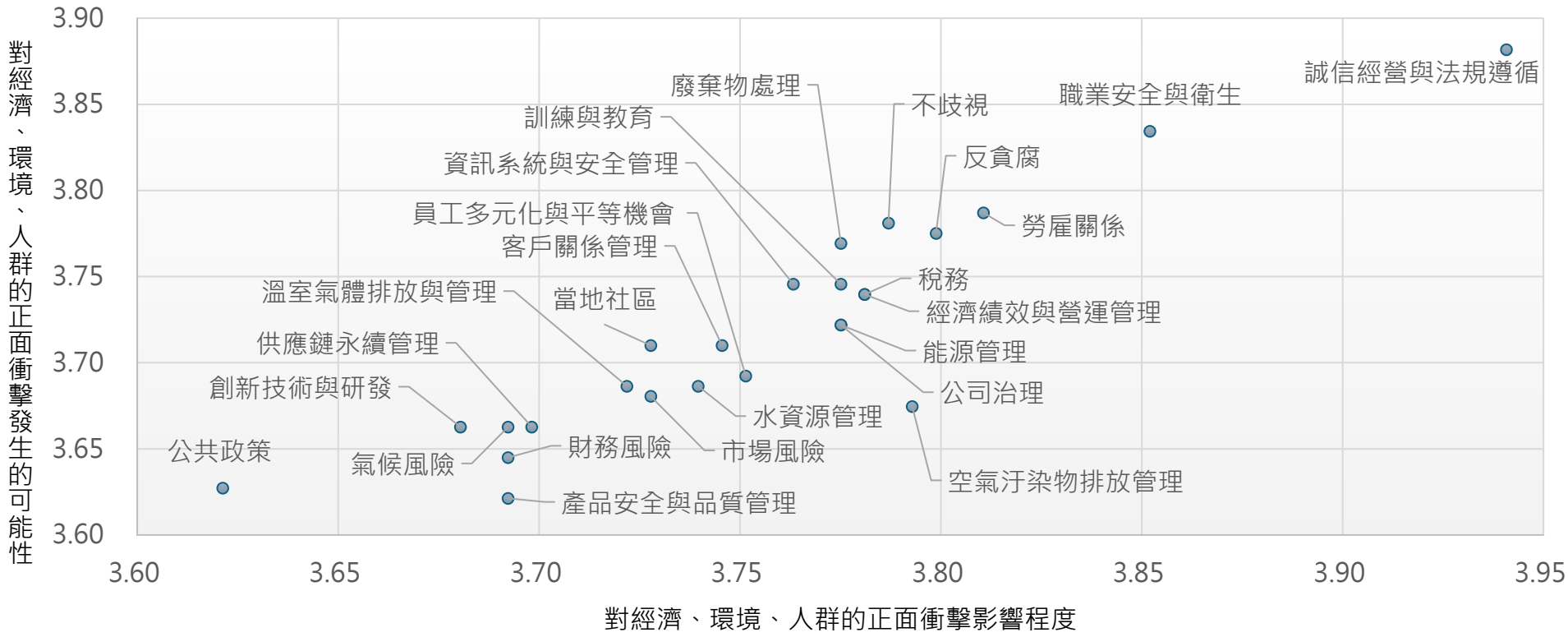
依循 GRI 3：重大主題 2021 揭露項目 3-2「重大主題列表」之要求，公司除揭露本年度重大主題外，亦檢視與前一報導期間相比之重大主題變動情形。本年度重大主題清單與前一年度有所差異，主要係因公司配合金管會對永續資訊揭露之要求，以 **GRI 3：重大主題 2021** 之鑑別邏輯與揭露架構為主要依據，並參酌錩新科技所屬產業特性、營運型態及利害關係人關注重點，進行少部分客製化調整。因此，本年度將前一年度較概括式之 9 項重大主題，重新對應並歸納為「產品、環境、社會、治理、風險」五大構面，共 25 項重大主題，以提升重大主題分類之一致性、完整性與可比較性。

本年度重大主題之變動並非代表前一年度議題不再重要，而是依據 GRI 3 之重大主題鑑別精神，重新檢視公司對經濟、環境及人群之實際與潛在衝擊，並依產業屬性進行更細緻之分類與揭露。例如，前一年度「製程優化與改善」及「客戶服務」於本年度對應至產品安全與品質管理、創新技術與研發、供應鏈永續管理及客戶關係管理等產品面議題；「法規遵循」則依治理揭露架構，對應至公司治理、誠信經營與法規遵循、反貪腐及稅務等議題；「人才招募與留才」、「勞雇關係」及「職場健康與安全」則依社會面管理重點，調整為勞雇關係、職業安全與衛生、訓練與教育、員工多元化與平等機會及不歧視等議題。

在環境面，前一年度「溫室氣體盤查管理」及「排放、廢棄物與循環再利用、廢污水、氣體排放」等主題，本年度依環境管理實務與 GRI 相關議題架構，進一步對應至能源管理、水與放流水管理、溫室氣體排放與管理、空氣污染物排放管理及廢棄物處理等議題。此外，考量產業營運可能面臨之市場變動、財務衝擊及氣候變遷影響，本年度亦於重大主題架構中納入風險構面，包括市場風險、財務風險及氣候風險，以呼應公司風險管理與永續營運需求。

針對所鑑別之重大主題，錩新科技依據營運特性與產業趨勢，訂定相應之管理方針與執行策略，涵蓋政策制定、資源投入、風險控管、績效追蹤及持續改善等機制，作為推動永續治理之關鍵基礎。透過制度化管理與穩健落實，公司持續強化營運韌性與風險應變能力，並深化與利害關係人之互信關係，穩健邁向透明、負責且具前瞻性的永續發展。


產品面
產品安全與品質管理
創新技術與研發
供應鏈永續管理
客戶關係管理
環境面
能源管理
水與放流水管理
溫室氣體排放與管理
空氣污染物排放管理
廢棄物處理
社會面
勞雇關係
職業安全與衛生
訓練與教育
員工多元化與平等機會
不歧視
當地社區
公共政策
治理面
公司治理
資訊系統與安全管理
經濟績效與營運管理
反貪腐
稅務
誠信經營與法規遵循
風險面
市場風險
財務風險
氣候風險




**產品面**

1. 產品安全與品質管理
2. 創新技術與研發
3. 供應鏈永續管理
4. 客戶關係管理

**環境面**

5. 能源管理
6. 水與放流水
7. 溫室氣體排放與管理
8. 空氣汙染物排放管理
9. 廢棄物處理

**社會面**

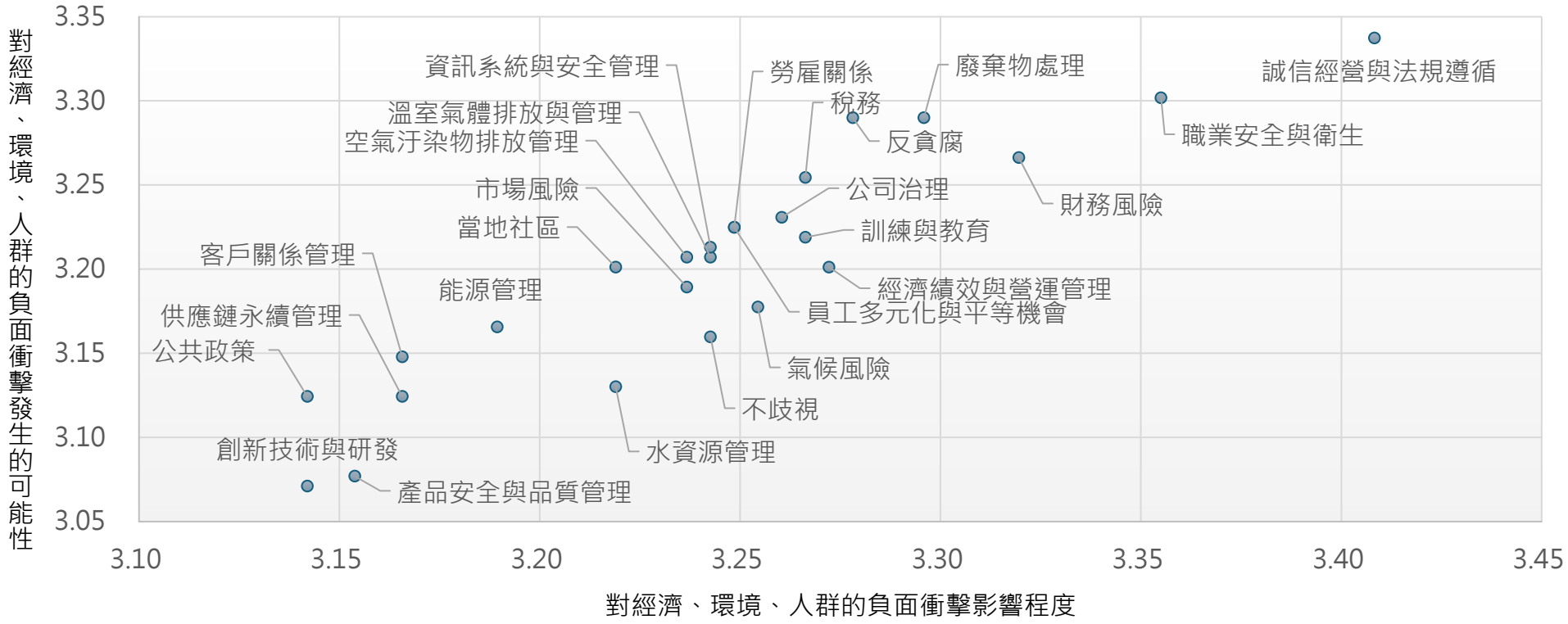
10. 勞雇關係
11. 職業安全與衛生
12. 訓練與教育
13. 員工多元化與平等機會
14. 不歧視
15. 當地社區
16. 公共政策

**治理面**

17. 公司治理
18. 資訊系統與安全管理
19. 經濟績效與營運管理
20. 反貪腐
21. 稅務
22. 誠信經營與法規遵循

**風險面**

23. 市場風險
24. 財務風險
25. 氣候風險




**產品面**

1. 產品安全與品質管理
2. 創新技術與研發
3. 供應鏈永續管理
4. 客戶關係管理

**環境面**

5. 能源管理
6. 水與放流水
7. 溫室氣體排放與管理
8. 空氣汙染物排放管理
9. 廢棄物處理

**社會面**

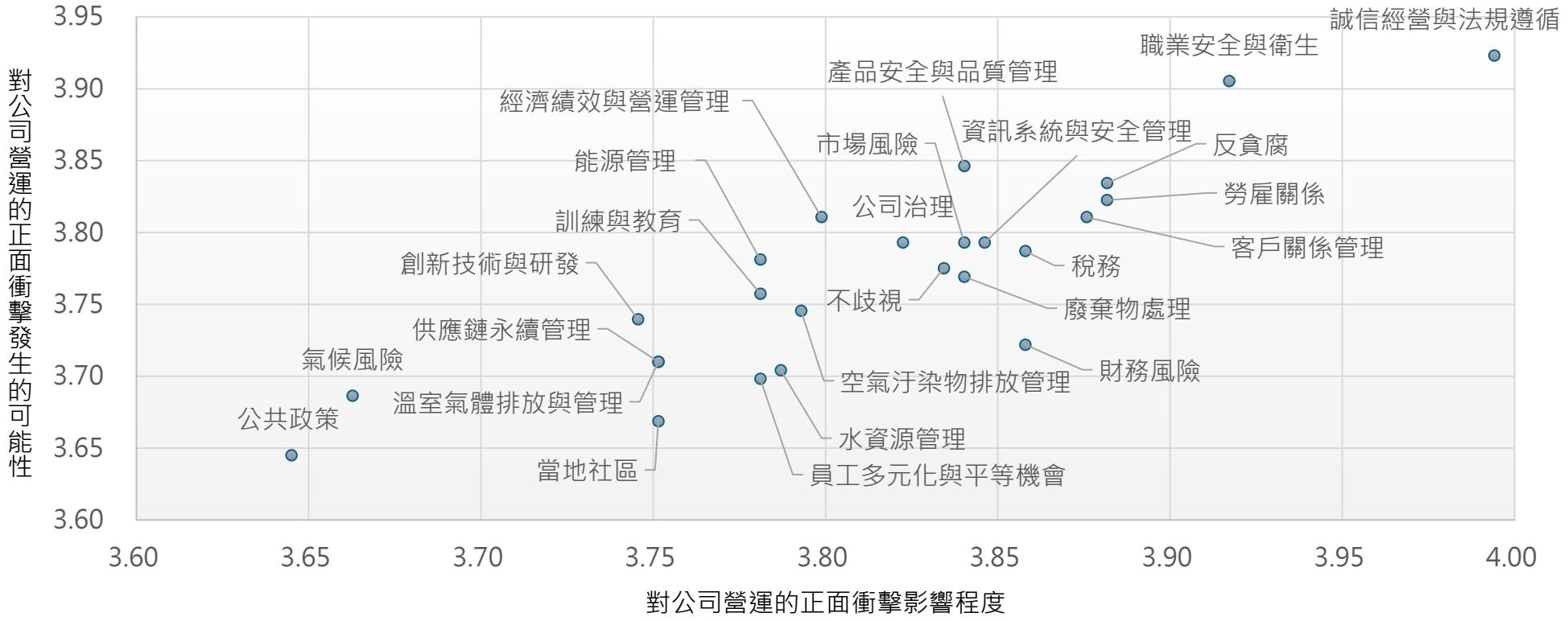
10. 勞雇關係
11. 職業安全與衛生
12. 訓練與教育
13. 員工多元化與平等機會
14. 不歧視
15. 當地社區
16. 公共政策

**治理面**

17. 公司治理
18. 資訊系統與安全管理
19. 經濟績效與營運管理
20. 反貪腐
21. 稅務
22. 誠信經營與法規遵循

**風險面**

23. 市場風險
24. 財務風險
25. 氣候風險




## 產品面

1. 產品安全與品質管理
2. 創新技術與研發
3. 供應鏈永續管理
4. 客戶關係管理

## 環境面

5. 能源管理
6. 水與放流水
7. 溫室氣體排放與管理
8. 空氣汙染物排放管理
9. 廢棄物處理

## 社會面

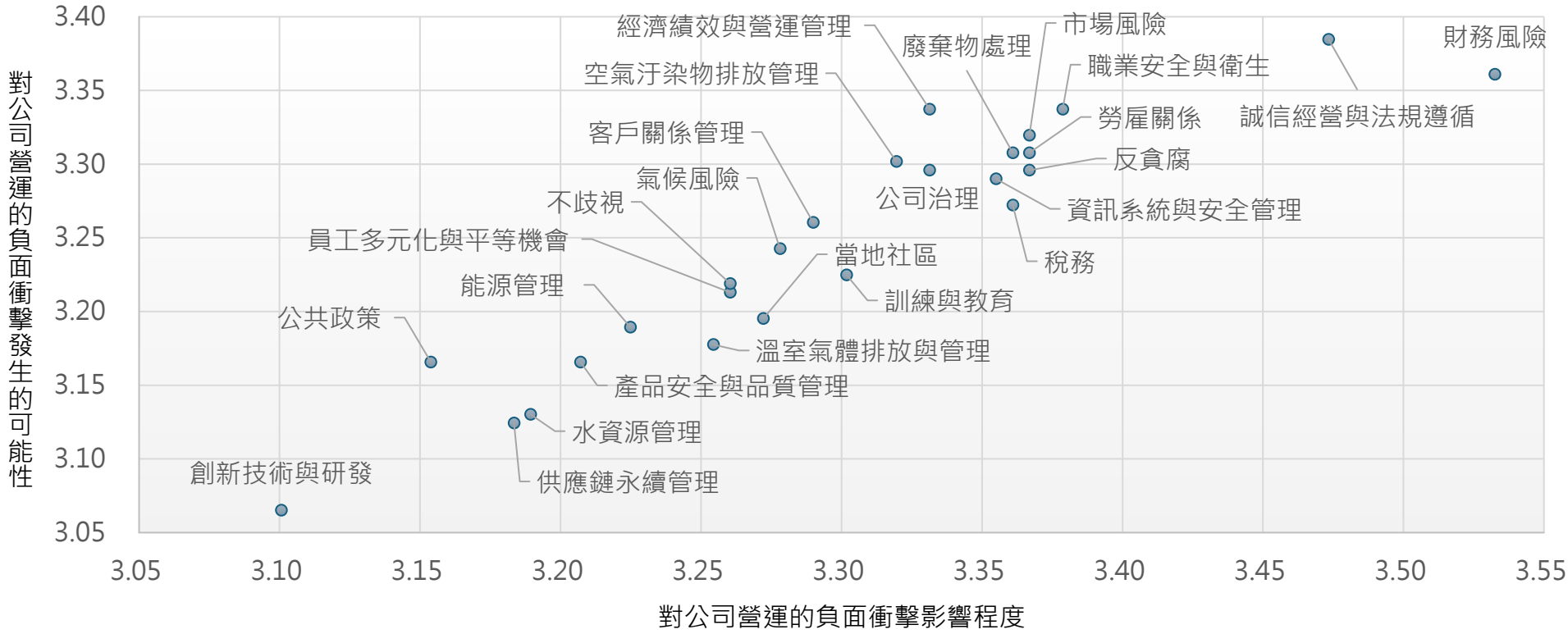
10. 勞雇關係
11. 職業安全與衛生
12. 訓練與教育
13. 員工多元化與平等機會
14. 不歧視
15. 當地社區
16. 公共政策

## 治理面

17. 公司治理
18. 資訊系統與安全管理
19. 經濟績效與營運管理
20. 反貪腐
21. 稅務
22. 誠信經營與法規遵循

## 風險面

23. 市場風險
24. 財務風險
25. 氣候風險




**產品面**

1. 產品安全與品質管理
2. 創新技術與研發
3. 供應鏈永續管理
4. 客戶關係管理

**環境面**

5. 能源管理
6. 水與放流水
7. 溫室氣體排放與管理
8. 空氣汙染物排放管理
9. 廢棄物處理

**社會面**

10. 勞雇關係
11. 職業安全與衛生
12. 訓練與教育
13. 員工多元化與平等機會
14. 不歧視
15. 當地社區
16. 公共政策

**治理面**

17. 公司治理
18. 資訊系統與安全管理
19. 經濟績效與營運管理
20. 反貪腐
21. 稅務
22. 誠信經營與法規遵循

**風險面**

23. 市場風險
24. 財務風險
25. 氣候風險

# 3.4 重大主題管理

## 對經濟、環境、人群的正面衝擊議題

鋁新科技評估並篩選出右側 10 個預期能對經濟、環境及人群產生正面影響的議題：誠信經營與法規遵循、職業安全與衛生、勞雇關係、反貪腐、不歧視、廢棄物處理、訓練與教育、經濟績效與營運管理、稅務、資訊系統與安全管理，並針對排名前 5 項議題擬定管理策略與方針。

| 排名 | 議題 | 排名 | 議題 |
|---|---|---|---|
| 1 | 誠信經營與法規遵循 | 6 | 廢棄物處理 |
| 2 | 職業安全與衛生 | 7 | 訓練與教育 |
| 3 | 勞雇關係 | 8 | 經濟績效與營運管理 |
| 4 | 反貪腐 | 9 | 稅務 |
| 5 | 不歧視 | 10 | 資訊系統與安全管理 |

| 重大主題 | 管　理　策　略　與　方　針 |
|---|---|
| 誠信經營與法規遵循 | 由董事會與高階管理階層主導誠信經營與法規遵循政策，建立完善之內部控制制度及作業規範，涵蓋營運、財務及環境安全等面向；定期進行法規盤點、遵循檢核與內部稽核，並設置跨部門溝通與通報機制，以即時掌握法規變動與營運風險，確保各項作業符合法令要求 |
| 職業安全與衛生 | 建立系統化職業安全衛生管理制度，透過作業風險辨識與分級管理，針對高風險製程訂定標準作業程序與防護措施；定期實施安全教育訓練、設備檢點與作業稽查，並設置事故通報、調查及改善機制，以持續降低職業災害發生機率 |
| 勞雇關係 | 建立多元且暢通之勞資溝通機制，包括定期會議、意見反映及申訴管道；持續檢視薪酬福利制度與績效評估機制之公平性與合理性，並推動員工關懷、培訓發展及工作環境改善措施，促進勞資雙方良性互動 |
| 反貪腐 | 制定反貪腐及誠信行為準則，明確規範禁止賄賂、不當利益及利益衝突；設置檢舉與申訴管道並建立保密與保護機制，透過內部稽核與定期宣導，強化制度落實與員工廉潔意識 |
| 不歧視 | 建立公平任用與發展制度，於招募、晉升、薪酬及訓練過程中落實一致標準，避免任何形式之差別待遇；同時設置職場不法侵害防治與申訴機制，並透過教育宣導提升員工對尊重與包容之認知 |

## 對經濟、環境、人群的負面衝擊議題

鋁新科技評估並篩選出右側 10 個預期可能對經濟、環境及人群產生負面影響的議題：誠信經營與法規遵循、職業安全與衛生、廢棄物處理、財務風險、反貪腐、稅務、公司治理、訓練與教育、經濟績效與營運管理、勞雇關係，並針對排名前 5 項議題擬定管理策略與方針。

| 排名 | 議題 | 排名 | 議題 |
|---|---|---|---|
| 1 | 誠信經營與法規遵循 | 6 | 稅務 |
| 2 | 職業安全與衛生 | 7 | 公司治理 |
| 3 | 廢棄物處理 | 8 | 訓練與教育 |
| 4 | 財務風險 | 9 | 經濟績效與營運管理 |
| 5 | 反貪腐 | 10 | 勞雇關係 |

| 重大主題 | 管 理 策 略 與 方 針 |
|---|---|
| 誠信經營與法規遵循 | 建立誠信經營政策與法規遵循制度，定期進行法規盤點與內部稽核，並設置通報機制以即時處理違規情事；針對高風險業務建立事前審查與事後監督流程，降低違規發生可能性 |
| 職業安全與衛生 | 透過風險辨識與作業分級管理，針對高風險製程制定安全規範與防護措施，並落實教育訓練、設備檢查及事故通報與改善機制，以預防職業災害發生 |
| 廢棄物處理 | 建立廢棄物分類、貯存與清運管理制度，並選擇合格處理廠商，定期稽核處理流程與去向；推動源頭減量與資源再利用，以降低廢棄物產生量 |
| 財務風險 | 建立財務風險管理機制，針對匯率、利率、流動性及客戶信用風險進行監控與評估，並採取分散風險與預警機制，以降低外部環境變動對營運之影響 |
| 反貪腐 | 制定反貪腐政策與行為準則，建立檢舉制度及保護機制，並透過內部稽核與教育宣導強化員工法遵意識，防範不當利益與舞弊行為 |

## 對公司營運的正面衝擊議題

經評估與篩選，錩新科技選定右側 10 個在公司營運方面具備正面衝擊影響潛力的議題：誠信經營與法規遵循、職業安全與衛生、反貪腐、勞雇關係、客戶關係管理、產品安全與品質管理、稅務、資訊系統與安全管理、市場風險、公司治理，並針對排名前 5 項議題擬定管理策略與方針。

| 排名 | 議題 | 排名 | 議題 |
|---|---|---|---|
| 1 | 誠信經營與法規遵循 | 6 | 產品安全與品質管理 |
| 2 | 職業安全與衛生 | 7 | 稅務 |
| 3 | 反貪腐 | 8 | 資訊系統與安全管理 |
| 4 | 勞雇關係 | 9 | 市場風險 |
| 5 | 客戶關係管理 | 10 | 公司治理 |

| 重大主題 | 管　理　策　略　與　方　針 |
|---|---|
| 誠信經營與法規遵循 | 由董事會及經營團隊主導誠信經營與法規遵循政策，建立完善之內部控制制度及跨部門法遵管理機制；定期進行法規盤點、內部稽核與教育訓練，並針對高風險業務設置審查與監督流程，確保各項營運活動符合法令規範 |
| 職業安全與衛生 | 建立系統化安全管理制度，針對製程風險進行辨識與控管，制定標準作業程序與防護措施；落實教育訓練、設備檢查與事故通報改善機制，持續優化工作環境安全 |
| 反貪腐 | 制定反貪腐政策與行為準則，建立檢舉與申訴機制並確保保密與保護；透過內部稽核與教育宣導強化廉潔文化，並對關鍵職務設置監督與輪調機制 |
| 勞雇關係 | 建立多元溝通管道（如勞資會議、申訴制度），定期檢視薪酬福利與績效制度之公平性；推動員工關懷、教育訓練及職涯發展計畫，促進良好勞資互動 |
| 客戶關係管理 | 建立客戶服務與品質管理機制，強化訂單管理、交期控管與售後服務流程；定期蒐集客戶回饋並進行分析改善，維持長期合作關係與客戶滿意度 |

## 對公司營運的負面衝擊議題

鋁新科技選定右側 10 個在公司營運方面具備負面衝擊影響潛力的議題：財務風險、誠信經營與法規遵循、職業安全與衛生、市場風險、勞雇關係、廢棄物處理、經濟績效與營運管理、反貪腐、資訊系統與安全管理、稅務，並針對排名前 5 項議題擬定管理策略與方針。

| 排名 | 議題 | 排名 | 議題 |
|---|---|---|---|
| 1 | 財務風險 | 6 | 廢棄物處理 |
| 2 | 誠信經營與法規遵循 | 7 | 經濟績效與營運管理 |
| 3 | 職業安全與衛生 | 8 | 反貪腐 |
| 4 | 市場風險 | 9 | 資訊系統與安全管理 |
| 5 | 勞雇關係 | 10 | 稅務 |

| 重大主題 | 管 理 策 略 與 方 針 |
|---|---|
| 財務風險 | 建立整體財務風險管理架構，由財務單位定期進行匯率、利率、流動性及客戶信用風險之評估與監控；透過資金預測與調度機制、授信控管政策及應收帳款管理制度，降低資金斷鏈與呆帳風險，並設置預警指標以即時採取應變措施 |
| 誠信經營與法規遵循 | 由董事會及高階管理階層主導誠信經營政策，建立涵蓋營運、財務及環安面向之法規遵循制度；透過內部控制、定期稽核、法規盤點與教育訓練，強化員工法遵意識，並設置通報與改善流程，確保違規情事能即時處理與追蹤 |
| 職業安全與衛生 | 建立職業安全衛生管理制度，針對各項製程進行危害辨識與風險分級管理，並制定標準作業程序與安全防護措施；透過教育訓練、設備定期檢點及現場稽查，搭配事故通報、調查與改善機制，持續降低職災風險 |
| 市場風險 | 建立市場風險監控機制，持續追蹤產業趨勢、客戶需求與競爭動態；透過產品組合優化、技術提升及客戶與市場多元化策略，降低單一產品或客戶依賴度，並提升市場應變能力 |
| 勞雇關係 | 建立多元且透明之勞資溝通機制（如定期會議、申訴及回饋管道），並持續檢視薪酬福利制度及績效管理之公平性；透過員工關懷措施、教育訓練及職涯發展機制，提升員工穩定度與組織向心力 |

# 4 治理面

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



# 4.1 經濟績效

| 合併 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|
| 營業收入 | 2,287,819 | 2,365,546 |
| 成長率 | 1.06% | 3.40% |
| 營業毛利 | 543,514 | 629,256 |
| 毛利率 | 24% | 26% |

2025 年錩新科技集團合併營收達新臺幣 23.65 億元，較 2024 年之 22.87 億元成長 3.04%，顯示公司在穩健營運策略下，持續維持成長動能。

年度營業毛利約為新臺幣 6.29 億元，毛利率為 26%，反映公司在產品結構優化與成本控管方面具備良好成效。整體而言，錩新科技於營收與獲利表現上維持穩定發展，為後續永續經營奠定良好基礎。

| 項目 | | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| 資產報酬率 | | 3.16% | 3.69% |
| 股東權益報酬率 | | 3.51% | 5.18% |
| 佔實收資本比率 | 營業利益 | 25.57% | 38.46% |
| | 稅前純益 | 17.14% | 35.28% |
| 純益率 | | 4.49% | 6.89% |
| 每股盈餘(元) | | 1.14 | 1.81 |

2025 年錩新科技稅後淨利為新臺幣 16,301 萬元，展現穩健之獲利能力；資產報酬率（ROA）為 3.69%，股東權益報酬率（ROE）為 5.18%，反映公司在資產運用效率與股東報酬方面維持穩定表現。

同年度每股盈餘（EPS）為 1.81 元，顯示公司持續為股東創造具體價值，並為未來營運發展奠定良好基礎。

# 4.2 稅務

一、稅務政策

- 依法納稅與法令遵循

本公司確實遵循各國稅務法令及相關規範，依規定辦理申報、繳納及揭露作業，確保稅務處理之正確性與透明度。

- 誠信與透明原則

本公司以誠信原則處理各項稅務事務，不從事不當避稅安排或缺乏商業實質之交易，並維持與稅務主管機關良好且透明之溝通關係。

- 風險管理與內部控制

建立完善之稅務風險管理機制，定期檢視稅務作業與法規變動，降低稅務風險及潛在爭議，強化內部控制制度。

- 移轉訂價與關係人交易管理

關係企業間交易均依循常規交易原則辦理，並依相關規定保存移轉訂價文件，以確保交易合理性與合規性。

- 永續稅務治理

將稅務治理納入ESG與企業永續發展架構中，兼顧企業營運效益、利害關係人權益及社會責任。

二、稅務方針

- 持續強化稅務治理架構與專業能力。
- 即時掌握國內外稅務法規變動與政策趨勢。
- 落實稅務資訊透明與誠信揭露。
- 避免從事高風險或不具商業實質之稅務安排。
- 透過合法且合理之稅務規劃，提升企業經營效率。
- 加強與會計師、專業顧問及主管機關之溝通合作。
- 定期向董事會或管理階層報告重大稅務風險與管理情形。

**三、未來展望**

本公司將持續精進稅務治理制度，建立更完善之稅務管理流程，並結合企業永續發展目標，以穩健、透明及負責任之態度，落實企業稅務責任，創造企業、股東及社會多方共贏之價值。

# 4.3 誠信經營

## 4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司秉持誠信經營、合法合規及透明治理之原則，建立完善之稅務管理制度，並將稅務治理納入企業永續發展策略的重要環節。我們嚴格遵循各營運據點所在地之稅務法令及相關規範，落實稅務風險管理與內部控制機制，善盡企業納稅義務。

透過健全之稅務治理架構，本公司致力於確保稅務申報之正確性與即時性，維護企業營運穩健發展，並持續提升利害關係人信任，展現企業對社會責任與永續經營之承諾。

### 誠信經營守則

本公司秉持廉潔、透明及負責任之經營理念，以誠信經營為核心價值，持續強化公司治理與風險管理機制，打造健全且永續之經營環境，並提升企業長期發展競爭力。

### 道德行為準則防範範圍

- 防止利益衝突。
- 避免圖私利之機會。
- 保密責任。
- 公平交易。
- 保護並適當使用資產。
- 遵循法令規章。
- 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則行為。
- 本公司內部加強宣導道德觀念並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向監察人、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報，本公司訂定具體檢舉制度，並對呈報違法情事之員工必需全力保護其安全使其免於遭受報復。
- 懲戒措施。

### 誠信溝通

**內部溝通**

可利用「意見箱」及「專用電子郵件帳號」檢舉相關不誠信行為，交由人資行政部專責處理人員負責受理。

| | |
|---|---|
| 專用電子郵件帳號 | jocelyn.yang@mail.cxtechnology.com |
| 電話 | 02-23898686-880 |

**外部溝通**

可利用公司網站投資人專區之投資人聯絡信箱及電話，舉報不法案件。

| | |
|---|---|
| 官網 | CX Technology Corporation |
| 投資人聯絡信箱 | spokesman@mail.cxtechnology.com |
| 投資人專線 | 02-23896788 |

## 內部-檢舉制度

制定檢舉不法及申訴處理制度；適用對象：全體員工、供應商或客戶等相關人員發現有以下情形時,均得提出舉報。

- 違反本公司誠信經營及企業文化守則。
- 違反本公司員工行為準則。
- 職場不法侵害案件,包括但不限於任何形式之歧視、性騷擾與其他類別騷擾行為。
- 違反本公司現行管理規章、制度或工作業務損害個人合法權益者。
- 洩漏本公司機密、員工對於主管或監督之事務,收受賄賂、營私或勾結舞弊，直接或間接圖利自己或他人不法之利益。

## 對外-檢舉制度

本公司於公司網站公告檢舉之電子郵件信箱、或郵寄信箱收件位址等受理管道，供內部同仁及外部人員使用，對檢舉人身分及檢舉內容予以保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，積極防範不誠信、舞弊、犯罪行為。

### 董事及經理人道德行為準則

為使公司董事及經理人之行為符合道德標準，參照「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」執行。

### 道德行為準則規範對象

董事及經理人，包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。

### 檢舉制度與檢舉人保護 (官網--檢舉不法及申訴處理制度)

為建立公平、誠實、守信、透明之企業文化及落實誠信經營政策

# 4.4 溝通管道及申訴機制

## 檢舉受理單位

所屬單位主管及人資行政單位：受理公司內部同仁或其他利害關係人等之檢舉。

| | |
|---|---|
| 發言人 | 受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。 |
| 稽核室 | 受理公司供應商、承攬商或客戶之檢舉。 |

## 舉報管道

| | |
|---|---|
| 電子郵件 | jocelyn.yang@mail.cxtechnology.com |
| 電話舉報 | 利害關係人聯絡方式請詳見本公司網站之「利害關係人」專區。 |
| 書面舉報 | 以紙本寄至本公司之登記地址，並註明由內部稽核單位收起。 |

鋁新科技重視誠信經營與利害關係人權益保障，建立完善的檢舉與申訴機制，提供多元且暢通的溝通管道，確保各類意見與申訴事項均能獲得妥善處理。

在受理機制方面，行政管理單位負責受理公司內部同仁及其他利害關係人之檢舉案件；發言人負責受理股東、投資人等相關利害關係人之檢舉事項；稽核室則負責受理供應商、承攬商及客戶等外部利害關係人之檢舉案件，以確保檢舉案件能由適當單位獨立處理。

為提升檢舉便利性，公司提供電子郵件、電話及書面等多元檢舉管道，鼓勵利害關係人反映疑慮或提出建議。所有檢舉案件均依相關程序進行調查與處理，以維護公司治理、誠信經營及利害關係人權益。

# 4.5 風險管理

## 4.5.1 風險管理機制

**經營風險**

本公司持續關注全球產業變化、供應鏈重組及市場需求波動等外部環境因素，並透過產品多元化、全球布局與技術升級等策略，強化企業營運韌性與長期競爭力，以降低經營風險對公司營運之影響。

**營運風險**

本公司營運風險主要包括原物料價格波動、供應鏈管理、生產效率及客戶需求變化等議題。對此，公司持續優化供應鏈管理機制、推動自動化與智慧製造，並強化品質管理與製程整合能力，以提升營運效率與供貨穩定性。

**財務風險**

本公司持續關注匯率變動、利率波動及市場景氣變化等財務風險因素，並透過健全財務管理制度、資金調度與風險控管機制，維持穩健財務結構與良好資金流動性，降低財務風險對營運之影響。

## 4.5.2 法規遵循

法規遵循為企業穩健發展與永續經營的重要基石。本公司於各項經營活動中皆秉持守法合規原則，確保營運符合相關法令規範及契約要求，落實應盡責任與義務，降低違規風險，避免因違反法令而衍生罰鍰、營運損失或聲譽衝擊，維護企業整體競爭力與經營成果。為確保法規遵循制度有效落實，本公司持續建立並精進相關管理機制如下：

- 持續關注國內外法規、政策及監管趨勢之變化，建立相關管理制度、作業流程及內部規範，確保各項營運活動均符合適用法令要求。
- 定期執行法規遵循管理作業，涵蓋法規盤點、更新追蹤、適用性鑑別及合規性檢核等程序，並針對查核結果擬定改善措施與追蹤機制。同時密切掌握可能影響公司營運之法規發展趨勢，規劃相關教育訓練課程，提升同仁對業務相關法規之認知與遵循能力。
- 設置法律顧問諮詢機制，提供各部門法律意見及專業協助，並透過法規宣導、教育訓練、資訊公告及作業規範更新等方式，協助同仁掌握最新法令要求。藉由持續檢討與精進管理措施，確保法規遵循制度有效落實，實踐公司守法經營之承諾。

本公司確實遵循《公司法》、《公平交易法》、《證券交易法》及其他與公司治理相關之法令規範，同時遵守環境保護及職業安全衛生等相關法規要求。2025年度未發生因違反公司治理、反貪腐或公平交易相關法規而遭裁罰之情事，亦無經理人涉及內線交易違規案件，且未接獲任何侵犯客戶隱私權之申訴事件。本公司秉持合法合規經營原則，持續以零違規、零裁罰為目標，透過法規遵循教育訓練、宣導活動及內部管理機制之落實，強化員工法令遵循意識，降低營運風險，並持續提升公司治理與永續經營績效。

# 4.6 資訊安全及客戶隱私保護

## 4.6.1 資訊安全管理

為強化資訊安全管理，本公司設置資訊安全權責單位，負責統籌資訊安全管理制度之規劃、建置、推動及維運工作，確保各項資訊安全措施有效執行。此外，稽核室將資訊安全查核納入年度稽核計畫，定期執行相關稽核作業，並將資訊安全稽核結果及執行情形定期向董事會報告，以持續提升資訊安全管理效能。

### 資安管理架構

**資訊課**

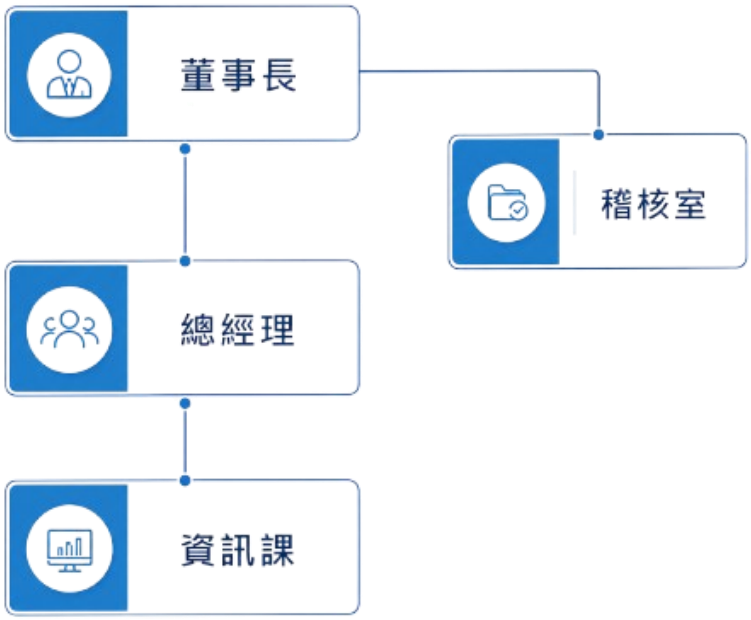
為資訊安全權責單位為，設置資訊安全管理主管一名及資訊安全人員一名，負責訂定公司資訊安全政策，規劃資訊安全措施並執行相關之資訊安全作業。

**稽核室**

資訊安全監理之查核單位，若查核發現缺失，旋即要求受查單位提出相關改善計畫並呈報董事會，且定期追蹤改善成效以降低內部資安風險。

**會計師**

每年進行資訊作業查核，若發現缺失，會要求改善措施並追蹤改善結果。



## 資通安全政策與具體管理方案

鋁新內部建立資安相關規範，針對電腦設備、網路環境、軟體系統等皆有權限設定及安全控管。強化系統架構備援及備份機制確保系統在遭遇資安事件後能快速並順利恢復運作。定期進行內部資訊安全管理稽核與審查，針對缺失部份進行矯正並採取預防措施，強化資訊安全機制及防護等級。

為強化資通安全管理，確保資訊的可用性、完整性以及機密性，免於遭受內、外部蓄意或意外的威脅，針對資訊安全管理方式茲闡述如下：

| 管理方案 | 執行作業 |
| --- | --- |
| 電腦設備安全管理 | • 本公司電腦主機、各應用伺服器等設備均設置於專用機房，機房設有門禁採管制進出，且保留進出紀錄存查。<br>• 機房內部備有獨立空調，維持電腦設備於適當溫度環境下運轉放置藥劑式滅火器，適用一般或電器所引起火災。<br>• 機房主機配置不斷電與穩壓設備，並連結大樓自備的發電機供電系統，避免因意外瞬間斷電造成系統當機，或確保臨時停電時不會中斷電腦應用系統的運作。 |
| 網路安全管理 | • 強化網路控管，與外界網路連線的入口配置企業級防火牆，阻擋駭客非法入侵。<br>• 台北總公司與海外各營運中心建立點對點的 VPN 連線作業，使用資料加密的方式，避免資料傳輸過程遭受非法擷取。<br>• 配置防火牆與垃圾郵件過濾設備，可屏蔽訪問有害或政策不允許的網路位址與內容及垃圾郵件的發送，強化網路安全並防止頻寬資源被不當占用。 |
| 病毒防護與管理 | • 伺服器與同仁終端電腦設備內均安裝有端點防護軟體，病毒碼採自動更新方式，確保能阻擋最新型的病毒，同時可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔之安裝行為。<br>• 電子郵件伺服器配置有郵件防毒、與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒或垃圾郵件進入使用者端的電腦。 |

| 管理方案 | 執行作業 |
| --- | --- |
| 系統存取控制 | • 同仁對各應用系統的使用，透過公司內部規定的系統權限申請程序，經權責主管核准後，由資訊課建立系統帳號，並經各系統管理員依所申請的功能權限做授權方得存取。<br>• 帳號的密碼設置，規定需有適當的強度、字數才能核可。<br>• 同仁辦理離職手續時，必須會辦資訊課，進行各系統帳號的刪除作業。 |
| 確保系統的永續運作 | • 系統備份：建置專業自動備份系統，採取日備份機制，系統與資料庫除了機房本端備份外，並建立異地備份機制，以確保資料絕對的安全。<br>• 災害復原演練：各系統每年實施一次演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，再由使用單位書面確認回復資料的正確性，確保備份媒體的正確性與有效性。<br>• 點對點的 VPN 專線搭配額外租用的對外電信線路，兩線路並聯互為備援使用，確保網路通訊不中斷。 |

## 資安宣導與教育訓練

✓ 定期向同仁進行資安宣導。

✓ 每年不定期對內部同仁實施資訊安全教育訓練宣導課程並要求同仁定期更換系統密碼，以維帳號安全。

## 投入資通安全管理之資源

| | |
|---|---|
| 網路硬體設備 | 如防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾、網管型集線路等。 |
| 軟體系統 | 端點防護系統、備份管理軟體、VPN認證、防毒軟體等。 |
| 電信服務 | 多重線路、異地備份服務等。 |
| 投入人力 | 每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體異地存放之執行、每年至少一次資安宣導教育課程、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。 |

## 4.7 參與各類社團組織

錩新科技於 2021 年加入「天下永續會」成為會員，積極實踐 ESG（環境 Environmental、社會 Social、公司治理 Governance）理念，並以實際行動落實企業社會責任，展現公司對環境保護、社會關懷及永續發展之重視與承諾。

| 公(協)會名稱 | 參與角色 |
|---|---|
| 天下永續會 | 會員 |

# 4.8 產品及服務管理

鋁新科技持續投入製程優化與產品創新，強化核心技術能力與製造競爭優勢。於金屬鍛造領域，公司開發導磁極與導磁座溝槽鍛造技術，並導入大板移載整合沖孔與打點製程，有效提升導磁環之生產效率。同時導入模具熱處理工藝，延長模具使用壽命並降低製程變異；在產品結構創新方面，突破傳統膠合限制，成功研發高頻增音罩鉚合技術，確保結構穩定性並避免脫落，已應用於高音鋁製音膜及輕量化鋁鍛件產品。此外，公司亦建立塑膠與鍛造金屬之植入成型技術，拓展複合材料應用能力。

在品質管理方面，鋁新科技導入金相分析技術，透過顯微檢測金屬組織、鍛造與熱處理狀態，精確評估晶粒大小、介在物分佈及失效模式，確保材料結構穩定與產品可靠性。同時嚴格控管產品尺寸與外觀品質，以符合客戶對精度與品質之要求。

為提升製造效率與自動化程度，公司持續引進先進設備，包括連續鍛造機台、NC 數控機械手臂、自動送料設備、全自動電鍍線及電著線等，有效降低人工依賴、提升製程標準化與產品一致性，並提高人均產值。在資訊化方面，導入產品生命週期管理（PLM）系統，整合產品資訊與生產數據，推動製造與營運管理智慧化。

此外，自 2024 年起持續導入 IPQC 視覺檢測系統，透過自動化辨識機制，即時區分良品、可調整瑕疵品及不良品，強化製程品質控管與數據化管理。2025 年公司完成技術團隊升級，強化電子、機械、機構設計、AOI 及數據分析等專業能力，並導入共計 130 項製程優化專案。相關應用涵蓋模具監控、點膠視覺全檢、雷射高度檢測、CNC 刀具壽命管理、自動化拔塞機構、送料軌道設計、影像檢測及震動盤優化等，逐步實現自主設計與自動化監控，全面提升製造效率與品質穩定性。

透過持續的技術創新與智慧製造導入，鋁新科技不僅提升產品品質與營運效率，更強化資源使用效率與製程穩定性，朝向高值化、低耗能與永續發展目標穩健邁進。

# 鎧新科技主要產品介紹

鎧新科技專注於揚聲器關鍵零組件之研發與製造，提供高品質、高精度及客製化的磁氣迴路與結構零件，廣泛應用於車用音響、家用音響及各類專業音響產品。

## 導磁極



集中並導引磁力線，提升磁場效率與音頻表現。採用精密冷鍛與機械加工技術製造，確保高精度與穩定性。

## 導磁環



揚聲器磁路系統核心零件，與磁鐵及導磁極組合形成完整磁氣迴路，提供穩定磁場環境，強化揚聲器音質及輸出效率。

## 導磁座



固定磁鐵並導引磁力線，為磁氣結構之重要支撐件。具備高尺寸精度及優異磁導性能，滿足各類高品質揚聲器應用需求。

## 盆架



揚聲器振動系統之主要支撐結構，需具備良好的強度與穩定性。可依客戶需求提供多樣化規格與材料選擇。

## 鋁音錐



重量輕、剛性高且振動傳遞效率佳，有效提升高頻響應及音質表現，廣泛應用於高階車用及專業音響產品。

## 鐵網



保護揚聲器振膜及內部元件，避免外力損壞，兼具產品外觀設計與聲學透音效果。

## 磁氣迴路組件



整合導磁極、導磁環、導磁座及磁鐵等零件，形成完整磁氣迴路系統，提供一站式製造與組裝能力，滿足客戶高品質、高效率的需求。

## 客製化揚聲器零組件



依據客戶產品規格與聲學需求，提供客製化設計、模具開發及量產服務，廣泛應用於各類音響及電子產品領域。

## 產品應用領域

車用音響系統 | 家庭影音設備 | 專業音響設備 | 智慧家電 | 消費性電子產品

鎧新科技透過垂直整合之製程技術與嚴格的品質管理，持續提供客戶高品質、高可靠度之聲學零組件解決方案，創造更佳的聲音體驗與價值。

## 認證與獎項

錩新科技長期致力於品質管理、環境保護及永續經營，已取得 IATF 16949、ISO 14001、ISO 9001 等國際管理系統認證，以及現代汽車（Hyundai）SQ Mark認證，並完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證。此外，亦為越南賓士汽車（Mercedes-Benz Vietnam）認可之合格供應商，展現公司於品質管理及供應鏈管理方面的專業能力與市場競爭力。

除 IATF 與 ISO 等相關認證外，旗下富川塑膠射出成型廠亦通過企業社會責任準則（BSCI，DBID 400339）認證，彰顯公司對勞工權益、商業道德及社會責任之重視。錩新科技及富川各營運據點多年來亦獲得客戶及所在地政府機關頒發多項獎項與表揚，肯定公司在品質、管理及永續發展上的卓越表現。

此外，錩新科技榮獲經濟部頒發「第五屆台灣卓越中堅企業獎」，該獎項旨在表彰具備創新能力、競爭優勢、生產效能及永續發展成果，並能與客戶、供應商及產業夥伴建立長期合作關係之優秀企業，充分展現公司深耕產業與追求永續經營的成果。



## 營業計畫

錩新科技已穩居揚聲器關鍵零組件市場之領導地位，展望未來，將持續拓展多元產品應用領域。於 2026 年，公司將積極布局汽車零組件、五金配件及 AI 伺服器相關零件市場，並透過子公司富川精密工業切入塑膠零組件領域，整合金屬與塑膠射出技術，滿足客戶對多材質產品之需求，提升產品附加價值並擴大營運規模。

在管理與營運優化方面，公司持續推動制度升級與流程精進。已導入 ESG 專案，並於 2025 年 完成母公司、越南廠及富川精密之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查驗證；同時優化供應商評比機制與付款條件，並持續檢討法規遵循與內部制度，強化治理效能與風險控管能力。此外，品質管理機制亦持續精進，以確保產品品質與客戶滿意度。

在製程與技術創新方面，錩新科技持續開發新製程以降低工序與生產成本，例如導入多元鋼材應用，並結合熱鍛與溫鍛技術，充分利用金屬塑性特性，在較低設備負荷下完成複雜成形，有效提升生產效率與資源利用率。同時，公司持續優化 RFID 庫存管理系統，提升生產與倉儲效率，降低庫存週轉天數並縮短交期，以即時回應客戶需求。於 2025 年 完成品線導入 IPQC 視覺檢測系統，透過數據蒐集與分析，將製程管理由經驗導向轉為數據驅動，提升品質控管之精準度與可靠性。

展望 2026 年，公司將進一步推動深度數位轉型，建置超融合架構以提升運算效能與系統備援能力，並導入 AI 驅動之數據分析技術，整合 RFID 與 ERP 系統，實現從倉儲到生產端之即時化與精準化管理。透過數位化與智慧製造之深化應用，錩新科技將持續提升營運效率、降低資源耗用，並強化企業在全球市場之競爭力，穩健邁向永續經營目標。

## 產銷政策

揚聲器應用範圍廣泛，涵蓋交通運輸、消費性電子、專業音響及公共空間，並延伸至軍事與醫療等多元領域，其中以車用揚聲器為最大市場。隨著汽車電子化與智慧化快速發展，車輛已由傳統交通工具轉型為「第三生活空間」，帶動車載影音娛樂需求持續提升。特別是在電動車與自動駕駛技術推進下，乘客於車內使用影音娛樂系統的時間顯著增加，進一步推升高音質、多聲道及沉浸式音響系統之市場需求。

目前高階車款已廣泛導入多聲道音響系統，例如 Cadillac Escalade IQ 與 Escalade-V 搭載 AKG Studio Reference 系統（最高達 38 支揚聲器）、Lincoln Aviator 配備 Revel Ultima 3D 系統（28 支）、Mercedes-Benz S-Class 搭載 Burmester 4D 系統（31 支），以及 BMW 7 Series 採用 Bowers & Wilkins 鑽石環繞音響系統（36 支）。相較傳統車用音響約 6 至 8 支揚聲器，高階車款已提升至 30 支以上，不僅提升整體音效體驗，亦帶動單車搭載零組件數量顯著成長。對錩新科技而言，市場機會不僅來自市佔率提升，更體現在單一車款訂單規模的擴大。

在客戶結構方面，本公司主要服務全球知名音響品牌與製造商，包括 Bowers & Wilkins（B&W）、Dynaudio、Harman、Mark Levinson、Pioneer 等品牌客戶，以及 Estec、Faital、Foster、PSS 等專業揚聲器代工廠。此外，部分客戶亦同時經營消費性音響市場，如 B&C、B&W、Dynaudio 及 Harman 旗下 JBL 等品牌，進一步拓展本公司產品之應用範疇。

為強化成長動能並分散產業風險，錩新科技積極拓展非車用領域，開發鍛造、沖壓及塑膠射出成型相關產品，應用於汽機車零組件、工業設備啟動馬達及各式五金零件等。同時，公司具備多元表面處理能力，包括鍍鋅、鍍鋅鎳、電著及陽極處理等，可依不同金屬材質與客戶需求提供客製化服務，提升產品附加價值與市場競爭力。

展望未來，錩新科技將持續維持於車用揚聲器關鍵零組件市場約 20% 之領先地位，並積極拓展相關產業應用，強化產品多元化布局，提升整體營運韌性與長期成長潛力，穩健邁向永續經營目標。

## 客戶滿意度調查內容

為深入了解客戶需求及持續提升產品與服務品質，錩新每半年定期透過電子郵件或紙本方式進行客戶滿意度調查。調查內容涵蓋產品品質、無有害物質管理、客戶服務、交期管理、技術支援及價格競爭力等六大面向，共計 20 項評估指標，作為持續改善與精進的重要依據。

近三年客戶滿意度調查結果如下：

- 2023 年（112 年）：共回收來自 22 家客戶之 35 份問卷，平均滿意度 84.6 分。
- 2024 年（113 年）：共回收來自 26 家客戶之 40 份問卷，平均滿意度 84.4 分。
- 2025 年（114 年）：共回收來自 26 家客戶之 40 份問卷，平均滿意度 87.1 分。

2025 年客戶滿意度較前一年度提升 2.7 分，顯示公司在產品品質、技術服務及客戶關係管理等方面之持續改善獲得客戶肯定。未來將持續透過客戶回饋機制，精進產品與服務品質，提升客戶滿意度及合作價值。

| 滿意度問卷調查項目 | 2024 年客戶問卷填答分數 | 2025 年客戶問卷填答分數 | 針對客戶回饋之改善方式/計畫 |
|---|---|---|---|
| 產品品質 | 4 | 4.5 | 導入 AOI 檢測，提升品質管控。 |
| 客戶服務 | 4.1 | 4.5 | 建立客戶回饋機制，持續改善服務品質。 |
| 交期準時 | 4.1 | 4.2 | 優化越南產能配置，提升供應彈性。<br>建立安全庫存機制，確保穩定交付。<br>精進生產排程管理，提高生產效率。 |
| 技術服務 | 3.8 | 4.4 | 強化 RD 前期參與（EVT/DVT）、提供設計優化建議 |
| 價格競爭力 | 3.6 | 4 | 推動 VAVE 專案，提升成本效益。優化材料成本與製程自動化，強化市場競爭力。 |

## 未來公司發展策略

在營運與市場拓展方面，本公司除持續擴大揚聲器相關產品之開發（如沖壓件之鐵盆架、鐵網及磁氣迴路半成品組裝）外，亦積極布局非揚聲器產品領域，提升產品多元性與營收來源。為優化產線與提升製造效率，錩新科技與富川精密持續進行廠區改善與設備投資，包括強化消防安全設施、建置密閉式冷卻水系統以穩定產品品質並延長設備與模具使用壽命，同時導入影像檢測與精密量測設備，以降低不良率並提升模具精度。此外，於成型設備導入保溫措施以減少熱能損失，達成節能減碳與降低能源成本之目標。

在數位化與營運管理方面，公司持續推動自動化系統與數據分析應用，透過 APS（先進排程系統）提升物料需求預測之準確性，並強化財務預估能力；同時整合 WIP RFID 報工系統，以降低庫存週轉天數並提升整體營運效率。

秉持永續經營理念，錩新科技積極推動 ESG（環境、社會及公司治理）相關行動。公司自 2022 年 啟動溫室氣體盤查，並於 2023 年第三季 擴及各子公司，2024 年 完成子公司盤查作業；於 2025 年 母公司、越南廠及富川精密通過 ISO 14064-1 驗證，並自同年起規劃每年定期執行母公司及主要子公司之全面盤查，持續深化碳管理機制。

在能源與資源管理方面，自 2022 年底 起，公司與國際能源機構簽訂綠能憑證採購（I-REC），提升綠電使用比例，並協助客戶達成 2025 年碳中和目標，強化公司之環保形象與國際競爭力。另自 2023 年 起導入節能設備（如變頻器節能系統），並透過 24 小時用電監控機制，使平均用電量於 2022 年至 2024 年間降低約 10%。於 2024 年 推動廢水回收再利用計畫，提升水資源循環效率並降低用水量約 30%；同時優化廢棄物管理，強化源頭減量、精簡生產流程並導入可回收或可分解包裝材料，落實 3R（Reduce、Reuse、Recycle）原則。

此外，公司持續購置 I-REC 綠能憑證，並配合越南當地綠電政策，於 2025 年 起逐步提升綠電使用比例。在製造端，持續優化製程設計，降低材料耗用與加工步驟，並結合 RFID 庫存管理機制，進一步提升資源使用效率與能源效益。

面對烏俄衝突延續、中東局勢動盪及全球關稅壁壘等地緣政治風險，外部環境仍具高度不確定性。錩新科技將持續強化營運韌性，透過數位化與自動化提升排程管理效率，在降低成本的同時確保產品品質，進一步鞏固核心競爭優勢，實現穩健成長與永續發展。

# 4.9 供應商管理（永續供應鏈管理）

本公司依據《供應商管理辦法》建立供應商評核與篩選機制，透過供應商資格審查、定期評鑑及稽核作業，確保供應商符合公司品質、交期、環境及相關管理規範要求，持續強化供應鏈管理與合作品質。

主要前十大供應商以原料鋼廠為主，公司於採購評估過程中，優先考量生產製程較具環境效益之供應商。在價格條件相近情況下，將優先選用電爐煉鋼廠，以降低相較高爐製程所產生之碳排放。

此外，公司亦優先推動在地採購，以減少運輸過程所產生之碳排放與環境衝擊。同時，持續於廠區推動節能改善專案，包括導入伺服馬達設備及評估熱能回收機制，提升能源使用效率，逐步落實低碳營運與永續供應鏈管理目標。

## 篩選方式

本公司將提供 BOM 材料及委外加工等與產品品質高度相關之供應商列為重要供應商，並要求其至少取得 ISO 9001 品質管理系統認證，以確保供應鏈具備穩定之品質管理能力。

於供應商導入與管理過程中，由採購部門負責將技術部門及品保部門之相關要求（如產品圖面、技術規範及品質要求等）完整傳達予供應商，並要求供應商確認與回覆，以確保雙方對產品規格與品質要求具有一致認知。

為確認供應商能正確符合客戶工程設計與產品規範要求，由工程部門依據《PPAP 作業標準（Q3-CX-PM01-AS01）》執行相關驗證與測試作業。同時，要求供應商簽署「供應商不使用有害物質保證書」及「未經授權 4M 變更消除承諾書」，並提供相關佐證文件，以驗證產品特性符合本公司製程要求及客戶需求。

完成相關測試與文件審查後，由採購部門主導，會同技術、品保及相關部門進行系統性驗證與評估，確認供應商符合公司品質、技術及管理要求後，始列入合格供應商名單。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 供應商評鑑面向 | 財務 | 20% | 資本與營運風險 |
| | 技術 | 20% | 技術與文件管理 |
| | 品保 | 20% | 品質與法規管理 |
| | 生產 | 20% | 設備與產能管理 |
| | 採購 | 20% | 價格與交期管理 |

### 供應商評鑑方式

本公司依據 AVL（Approved Vendor List）供應商管理文件作為評核依據，針對各供應商進行跨單位評估與計分，並依評核結果進行等級分類管理。經評估符合公司品質、交期及管理要求之供應商，始列入合格供應商名單，以確保供應鏈品質穩定與營運風險控管。

### 供應商改善流程

本公司建立客訴與供應商品質改善機制，若發生客戶抱怨案件，供應商須於 7 日內提出改善對策與矯正措施，以確保問題能即時處理並避免再次發生。

### 供應商改善流程

此外，公司定期辦理供應商年度評價，對評分不合格之供應商，將暫停其交貨資格，並要求針對缺失事項立即提出改善計畫及相關佐證資料，後續再進行複查與稽核確認，以持續強化供應鏈品質管理與風險控管能力。

## 在地/綠色採購政策

本公司主要前十大供應商以原料鋼廠為主，於採購評估過程中，優先考量較具環境效益之生產製程。在價格條件相近情況下，優先選用電爐煉鋼廠，以降低相較高爐製程所產生之碳排放，落實低碳採購理念。

此外，公司亦優先推動在地採購，以降低運輸過程所造成之碳排放與環境衝擊。同時，持續推動廠區節能改善專案，包括導入伺服馬達設備及評估熱能回收機制，提升能源使用效率與資源利用效能，逐步朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

### 2025 年綠色採購金額與項目

| 採購項目 | 2025年採購金額 |
|---|---|
| 再生能源-水力發電 | 6030 USD |

### 供應商符合 ISO 認證之採購金額

| 供應商符合之認證類別 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| ISO9001 | 7,199,298 | 17,662,300 | 14,636,462 |

| | |
|---|---|
| **品質管理政策** | 錩新科技以成為「世界第一流鍛造及精密加工零組件生產事業」為發展定位，深刻體認永續經營與長期發展的重要性，持續以領先技術、卓越品質、具競爭力之交期及完善服務，成為客戶值得信賴的長期合作夥伴。<br>本公司秉持「客戶導向、品質至上、持續改進」三大品質方針，致力提供符合並超越客戶需求與產業標準之產品與服務，持續提升產品品質、經營績效與市場競爭力。<br>在品質管理方面，公司以顧客滿意為核心，透過持續溝通掌握客戶需求，並將顧客滿意視為衡量產品與服務品質之重要指標。同時，持續投入加工設備、檢測設備、資訊系統及人力資源發展，維持技術與製造能力之競爭優勢。<br>此外，公司以 ISO / IATF 品質管理系統為基礎，導入流程化管理與系統化運作機制，提升營運效率與管理效能；並重視人才發展與員工參與，鼓勵員工共同參與問題改善與管理優化，發揮團隊價值。<br>未來，錩新科技將持續透過品質提升、技術創新與持續改善機制，提供客戶高品質產品與服務，穩健推動企業永續發展與全球競爭力提升。 |
| **品質改善流程** | 本公司訂有《持續改善管理程序》，透過制度化管理機制，持續推動製程優化、品質提升與營運效率改善，並定期檢視各項管理流程與改善成效，以強化企業競爭力與永續經營能力。 |
| | 本公司建立《矯正及預防措施管理程序》，針對異常事件、不符合事項及潛在風險進行原因分析、矯正改善與預防管理，透過持續追蹤與改善機制，降低問題再次發生之風險，提升品質管理與風險控管效能。 |
| | 本公司訂有《客戶抱怨及退貨處理程序》，建立客戶意見回饋、問題處理與退貨管理機制，針對客戶反映事項即時進行調查、分析與改善，持續提升產品品質、客戶滿意度及服務品質。 |
| **品質檢核指標** | 本公司持續強化製程品質管理與改善機制，2025 年全檢重工率為 2.8%，報廢率為 0.9%，有效控管生產品質與降低不良損失。外部品質損失金額平均約為每月 USD 32,000，未來將持續透過製程優化與品質改善措施，降低品質異常與營運成本。 |
| | 2025 年客訴件數呈逐季下降趨勢，第一季平均每月 25 件、第二季 22 件、第三季 19 件、第四季降至 16 件，顯示本公司持續改善產品品質與客戶服務成效逐步提升。<br>本公司重視客戶意見與問題回饋，2025 年客訴案件即時回覆率達 100%，透過即時處理、原因分析與改善追蹤機制，持續提升客戶滿意度與服務品質，建立長期穩定之客戶合作關係。 |

## 供應商採購類型

| 類型 | 採購項目 | 家數 | 採購金額(USD) |
|---|---|---|---|
| 原物料 | 鋼材/紙箱/藥水/消耗品 | 176 | 19,993,745 |
| 委外加工 | CNC | 14 | 1,770,131 |
| 資產 | 設備 | 57 | 1,841,450 |
| 費用類 | 維修/保養 | 50 | 413,297 |
| 小計 | | 297 | 24,018,623 |

## 2023-2025年在地採購金額

| | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|---|---|---|---|
| 在地採購金額 | 8,860,114 | 18,213,449 | 15,074,191 |
| 總採購金額 | 15,280,381 | 26,359,179 | 24,018,623 |
| 在地採購占比 | 58% | 69% | 63% |

鎧新科技持續推動在地採購與供應鏈合作，透過穩定的採購管理機制，強化供應鏈韌性並支持在地產業發展。2025 年主要供應商家數共 297 家，總採購金額達 USD 24,018,623。

在採購類型方面，以原物料採購為主要項目，涵蓋鋼材、紙箱、藥水及消耗品等，共 176 家供應商，採購金額約 USD 19,993,745，占總採購金額最高；其次為設備採購 USD 1,841,450，以及 CNC 委外加工 USD 1,770,131，顯示公司持續投入生產設備與製程需求，以提升營運效率與產品品質。

在地採購方面，2023 至 2025 年在地採購占比分別為 58%、69% 與 63%，顯示公司持續優先採用在地供應商，降低供應鏈風險與運輸碳排放，同時提升供應鏈穩定性與在地產業合作關係。2025 年在地採購金額達 USD 15,074,191，占總採購金額 63%。

整體而言，鎧新科技透過多元且穩定的供應鏈管理策略，持續強化供應鏈韌性，並以在地採購作為推動企業永續發展的重要方向。

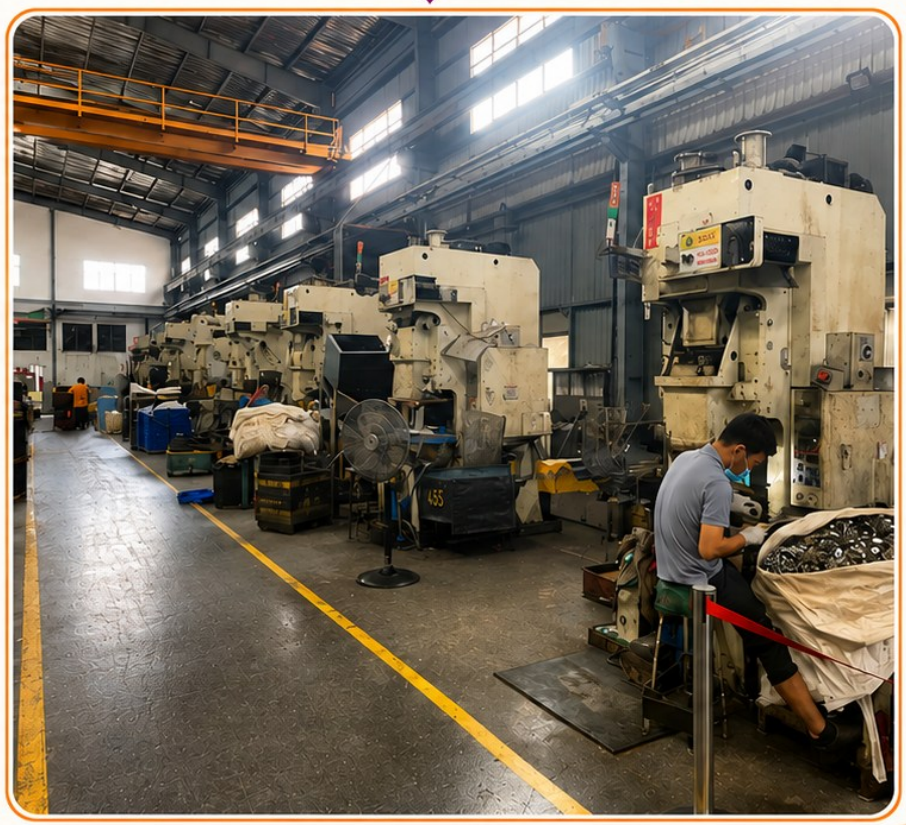
## 設備更新

### 越南廠區

**8台新的沖床**




**舊的沖床**

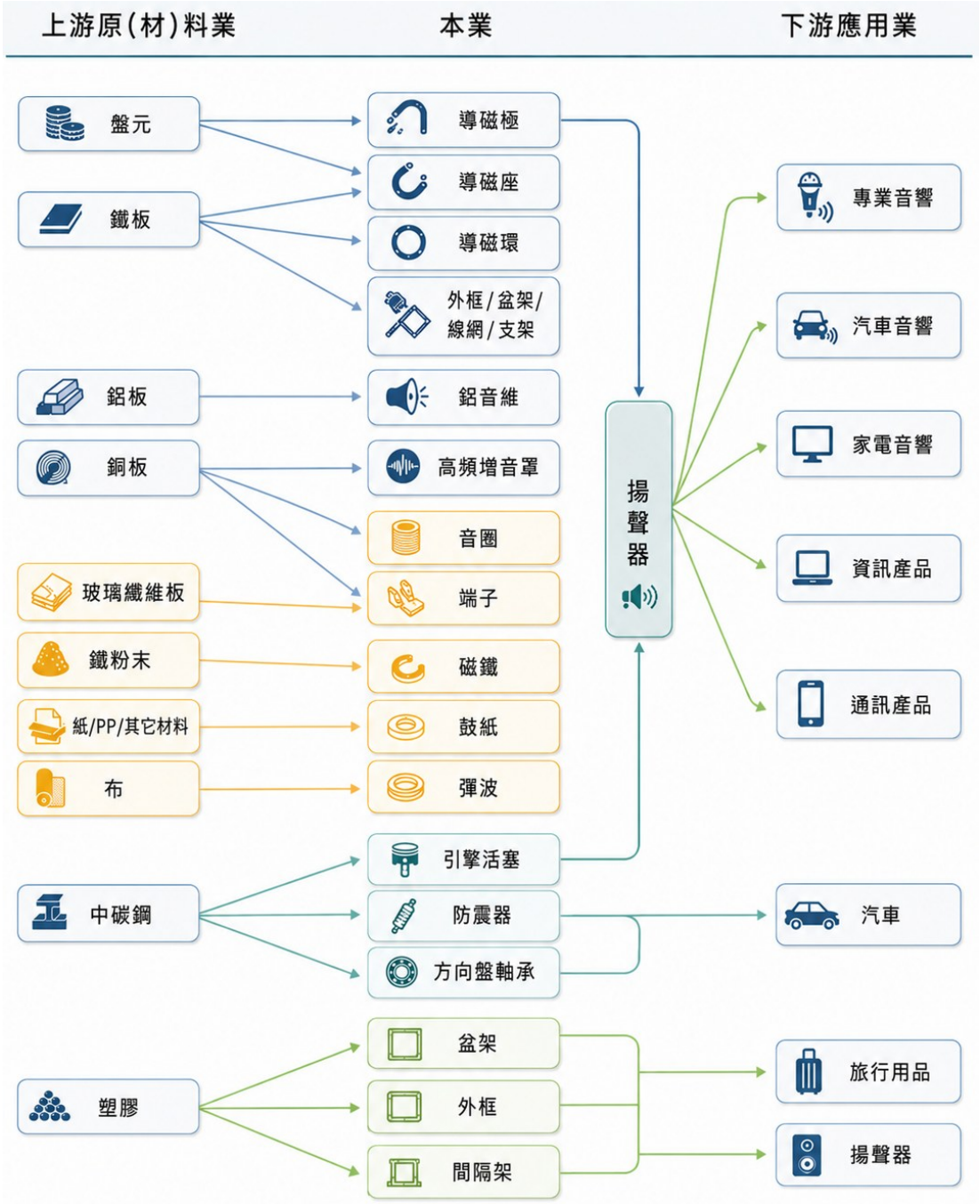


## 產業上、中、下游之關聯性 (永續供應鏈管理)

本公司主要產品包括導磁極、導磁環、導磁座、鋁音錐、鐵網、鋁製防塵蓋、銅製高頻增音罩，以及塑膠與金屬盆架、支架與磁氣迴路組裝等揚聲器關鍵零組件。主要上游原料涵蓋鐵板、盤元、鋁板、銅板及工程塑膠等材料。

產品製程主要透過沖壓、鍛造及射出成型等技術，生產各類揚聲器零組件，並銷售予國際大型專業音響製造廠商，再配合其他電子零件組裝成揚聲器成品，應用於市場銷售。

此外，本公司產品亦廣泛應用於通訊產品、資訊設備、汽車電子、家電產品及各類揚聲器系統，提供客戶完整且高品質之零組件與整合服務，持續強化產品競爭力與市場布局。



# 業務發展計畫

## 短期業務發展方向

因應全球供應鏈重組及客戶去中化趨勢，本公司持續優化供應鏈布局與區域分工模式，以臺灣作為接單與營運管理中心，越南作為主要生產基地，中國地區則作為辦公室及發貨中心，負責在地客戶服務與物流支援，藉此提升整體供應鏈韌性、交貨效率與營運彈性。

此外，除既有揚聲器零組件產品外，公司亦積極拓展工業設備、建築五金、自行車零件及馬達內裝件等多元應用領域，持續推動產品線多元化與市場分散策略，以降低單一產業依賴風險，提升營收穩定性與企業長期競爭力。

## 長期業務發展方向

本公司持續推動產品結構升級，逐步由單一零件供應商轉型為模組與系統整合供應商，以提升產品附加價值與市場競爭力。同時，積極布局車用電子、智慧座艙、AI 伺服器及高階消費電子產品等高成長市場，掌握產業發展趨勢與未來商機。

在市場策略方面，公司持續深化與客戶之合作關係，於產品開發初期即參與設計（Design-in），提升技術整合能力與合作黏著度，並增加長期合作機會。此外，透過強化海外據點即時服務與技術支援能力，提升全球客戶服務效率與客戶滿意度。

在生產與營運布局方面，本公司持續整合臺灣、越南及中國等營運據點，提升全球產能配置效率與供應鏈韌性，建立更具彈性之生產調度能力。同時，積極推動智慧工廠與數位轉型，透過生產數據化、製程透明化及智慧化管理，建構高效率智慧製造體系，持續提升產品品質與生產效能。

此外，公司亦持續強化高精密製程整合能力，整合鍛造、沖壓、射出成型及表面處理等核心製程技術，提供客戶一站式製造服務，進一步提升整體市場競爭優勢與企業永續發展能力。

## 市場及產銷概況

單位：新台幣仟元

| 地區 | 2024 年 | | 2025 年 | |
|---|---|---|---|---|
| | 銷售淨額 | 百分比 | 銷售淨額 | 百分比 |
| 美洲 | 721,487 | 31.53% | 725,903 | 30.69% |
| 歐洲 | 247,500 | 10.82% | 243,721 | 10.30% |
| 亞洲 | 1,318,832 | 57.65% | 1,395,922 | 59.01% |
| 合計 | 2,287,819 | 100.00% | 2,365,546 | 100.00% |

目前揚聲器已成為全球重要的消費性電子產品之一，隨著生活水準提升、智慧化應用普及及產品技術持續創新，市場需求與應用範圍持續擴大，整體產業維持穩定成長趨勢。

**（A）需求面**

近年受智慧化與 AI 應用發展帶動，揚聲器逐漸由單純播放設備轉型為智慧家庭與人機互動的重要介面，推升市場需求成長。消費性電子與家用音響產品則朝向「小型化、輕量化」及「高音質、多單體」方向發展。

此外，智慧座艙與高階車款需求提升，帶動車用音響系統與相關零組件需求增加。相關技術亦逐步延伸至工業設備、自行車及建築五金等多元領域，市場發展由數量成長逐步轉向高值化與多元應用。

**（B）供給面**

在供給面方面，產業競爭已由傳統產能導向，逐步轉向技術能力與全球製造布局。隨著供應鏈重組，產能逐步移轉至東南亞地區，形成以臺灣為營運管理中心、海外為生產基地之模式。

同時，供應商需具備鍛造、沖壓、射出成型、表面處理及組裝等整合能力，並透過自動化與智慧製造提升品質與效率。此外，隨著客戶對品質、環境及 ESG 要求提升，相關認證與碳管理能力亦成為重要競爭條件。

# 發展遠景之有利、不利因素與因應對策

## 有利因素

隨著全球供應鏈重組及區域化生產趨勢加速，本公司已完成越南生產基地布局，建立更具彈性之全球供應鏈架構，有助於承接國際品牌轉單需求，提升市場接單機會與供應鏈韌性。

在市場需求方面，受智慧音響、車用電子及 AI 應用發展帶動，揚聲器及相關零組件需求持續成長，產品應用亦由消費性電子延伸至汽車、工業設備及其他機電產品，進一步擴大市場規模與發展潛力。

本公司具備冷鍛、沖壓、射出成型及組裝等完整製程整合能力，並持續導入自動化與智慧製造系統，有效提升生產效率、產品品質及交貨穩定性，以滿足國際客戶多元化需求。

此外，公司已與多家國際知名音響及電子品牌建立長期合作關係，具備穩定客戶基礎與市場信任度。

透過持續投入研發與材料技術應用，公司在磁氣迴路及相關零組件領域持續深化技術優勢，並可依市場需求推動產品升級與新產品開發，強化長期競爭力與永續成長動能。



| 不利因素 | 因應對策 |
| --- | --- |
| 本公司營運仍面臨原物料價格波動、產業競爭及市場需求變化等挑戰。其中，鋼材及金屬原料價格受國際市場影響波動較大，對製造成本與毛利率帶來一定壓力。<br>此外，中國及東南亞地區廠商持續擴充產能，市場價格競爭日益激烈，對整體獲利空間形成挑戰。隨著車用業務比重逐步提升，產業景氣循環與市場需求變動亦可能對公司營運產生影響。 | 為因應產業競爭、市場變化及營運風險，本公司持續強化供應鏈管理與成本控制機制，透過多元原料來源開發、建立長期供應合作關係，以及製程優化與自動化導入，降低原物料波動對營運之影響。<br>在市場布局方面，公司積極推動產品多元化與市場分散策略，除既有揚聲器產品外，亦持續拓展汽車、工業設備及其他機電應用產品，降低單一產業依賴風險，提升營運穩定性。<br>此外，本公司持續深化製程整合與模組化能力，發展金屬與塑膠整合製程技術（如金屬埋入射出），提升產品附加價值與客戶合作黏著度。同時，透過強化越南生產基地及拓展東南亞等海外市場，提升全球接單彈性與市場滲透率。<br>在技術發展方面，公司持續投入關鍵製程與材料技術研發，強化產品差異化與核心競爭力，提升市場進入門檻與長期發展優勢。 |



# 5 社會面

- 5.1 人力發展
- 5.2 職業安全與衛生
- 5.3 社會參與



# 5.1 人力發展

錩新科技高度重視人權保障，秉持公平與尊重的核心價值，落實相關勞動政策及其精神，致力於營造平等、包容且具多元溝通的職場文化，並將人權理念內化於員工日常工作行為與企業文化之中。

公司重視員工意見與權益保障，建構多元且暢通之意見反映管道，並由相關權責單位之最高主管負責審視與把關，以確保案件得以迅速、妥善且保密地處理，持續打造開放、透明且值得信賴的溝通環境。

## 5.1.1 人權政策與承諾

公司訂定多項內部規範文件作為執行依據，並於《工作規則》、《性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》及《社會責任管理手冊》等制度文件中，明確揭示人權保障原則。相關規範涵蓋法令遵循、就業自由、人道待遇，以及禁止任何形式之不當歧視與職場性騷擾，藉此確保員工於安全、尊重與公平的工作環境中發展與成長。

公司由各權責單位共同進行員工關係相關利害關係人成員之辨識、評估與討論，系統性盤點潛在人權風險議題，並評估其可能產生之衝擊程度。每年依據最新法規要求與公司內部政策，定期鑑別與檢視各項人權相關議題，確保人權保障措施能有效落實於營運與管理實務之中。

公司建立多元且有效的溝通機制，完善薪資與福利制度，並提供多元化的訓練發展機會與豐富課程選擇，持續支持員工專業成長與職涯發展。同時，公司恪守就業自由原則，所有勞動關係皆基於員工自願，不涉及任何形式之強迫勞動、奴役或人口販運行為，確保人權保障落實於各項營運與管理實務之中。

## 5.1.2 人力組成

### 全體員工統計表

2025年員工總數　30 人

| 類別 | 2025年 | 性別 | 總和 |
|---|---|---|---|
| 員工總數 | 員工總數 | 女性 | 23 人 |
| | | 男性 | 7 人 |
| 契約制 | 全職員工(Full-time) | 女性 | 23 人 |
| | | 男性 | 7 人 |
| | 兼職員工(Part-time) | 女性 | 0 人 |
| | | 男性 | 0 人 |
| | 臨時員工(Contractor) | 女性 | 0 人 |
| | | 男性 | 0 人 |
| | 無時數保證員工(non-guaranteed hours) | 女性 | 0 人 |
| | | 男性 | 0 人 |
| 非契約制 | 非員工工作者 | 2025人數 0人 | |

依據 2025 年全體員工統計，錩新科技員工總數為 30 人，其中女性 23 人，占 76.7%；男性 7 人，占 23.3%。公司員工皆為全職員工，包含女性全職員工 23 人、男性全職員工 7 人，顯示公司以穩定聘僱為主要用人模式，重視員工工作保障與職涯發展的延續性。在契約類型方面，2025 年錩新科技無兼職員工、臨時員工及無時數保證員工，亦無非員工工作者。公司透過明確的聘僱制度與人力配置，維持組織營運穩定，並持續關注員工權益、工作條件與職場友善環境，作為推動企業永續發展的重要基礎。

## 年齡層劃分員工總數

| 年齡/性別 | 男性人數 | 女性人數 | 總數 |
|---|---|---|---|
| 60 歲以上 | 1 | 1 | 2 |
| 50-59 歲 | 2 | 4 | 6 |
| 40-49 歲 | 3 | 14 | 17 |
| 30-39 歲 | 1 | 3 | 4 |
| 29 歲以下 | 0 | 1 | 1 |
| 合計 | 7 | 23 | 30 |

## 國籍/管理職劃分員工總數

| 國籍/性別 | 男性 | | 女性 | | 總數 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 管理職人數 | 非管理職人數 | 管理職人數 | 非管理職人數 | 管理職人數 | 非管理職人數 |
| 台灣 | 4 | 3 | 7 | 16 | 11 | 19 |
| 其他國籍 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 4 | 3 | 7 | 16 | 11 | 19 |

根據錩新科技 2025 年員工年齡結構統計，員工總數共 30 人，其中男性員工 7 人、女性員工 23 人，整體人力結構以女性員工為主，占總員工人數約 77%，展現公司在人才聘用上之多元與包容性。

從年齡分布來看，40–49 歲員工人數最多，共 17 人，占總員工人數約 57%，顯示公司核心人力以具備豐富實務經驗與專業能力之中生代人才為主，有助於維持營運穩定與技術傳承。其次為 50–59 歲員工，共 6 人，占比約 20%，展現公司具備成熟且穩定之人才結構。

在人力結構方面，管理職人員共 11 人，非管理職人員共 19 人。其中男性員工 7 人、女性員工 23 人，女性員工占整體員工比例約 77%，顯示公司重視性別平等與多元共融之職場文化。

未來，錩新科技將持續推動多元、平等與包容（DEI）之人才發展政策，打造友善且具成長性的工作環境，強化企業永續經營與人才競爭力。

**年齡/管理職劃分員工總數**

| 國籍/性別 | 男性 | | 女性 | | 總數 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 管理職人數 | 非管理職人數 | 管理職人數 | 非管理職人數 | 管理職人數 | 非管理職人數 |
| 60 歲以上 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| 50-59 歲 | 2 | 0 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 40-49 歲 | 1 | 2 | 4 | 10 | 5 | 12 |
| 30-39 歲 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 4 |
| 29 歲以下 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 合計 | 4 | 3 | 7 | 16 | 11 | 19 |

2025 年錩新科技管理職員工共 11 人，非管理職員工共 19 人。從年齡分布來看，管理職主要集中於 40 歲以上族群，其中 50-59 歲管理職 4 人及 40-49 歲管理職 5 人，合計占管理職人數約 82%，顯示公司管理團隊具備豐富的產業經驗與專業能力。

在性別分布方面，管理職男性 4 人、女性 7 人，女性管理職占比約 64%，展現公司在人才晉用與職涯發展上重視性別平等與多元共融。非管理職員工則以女性為主，共 16 人，男性 3 人。

從整體年齡結構觀察，非管理職員工主要分布於 40-49 歲（12 人）及 30-39 歲（4 人）區間，兼具專業經驗與執行能力；29 歲以下員工 1 人，顯示公司亦持續引進新生代人才，為組織注入發展動能。

整體而言，錩新科技兼具資深管理人才與穩定專業人力，並透過多元且均衡的人才結構，持續強化組織競爭力與永續發展基礎。

| | |
|---|---|
| 管理職女性主管佔比（經副理含以上） | 30% |
| 新進員工年齡分布 | 30 歲以下：1 |
| | 30 歲~50 歲：0 |
| | 50 歲以上：0 |
| 離職員工年齡分布 | 30 歲以下：0 |
| | 30 歲~50 歲：1 |
| | 50 歲以上：1 |

鎧新科技重視人才多元化與性別平等，持續推動女性人才培育與管理職發展。2025 年度管理職（經副理含以上）女性主管占比達 30%，展現公司積極促進性別多元與平等晉升機會的成果。

在人才流動方面，年度新進員工共 1 人，為 30 歲以下年輕人才，顯示公司持續延攬新世代專業人才，為組織注入創新動能與發展潛力。離職員工共 2 人，其中 30 至 50 歲員工 1 人、50 歲以上員工 1 人。整體人員異動情形穩定，反映公司人力資源管理及留才措施具一定成效。

未來，鎧新科技將持續推動多元共融職場文化，強化人才培育與職涯發展機制，吸引及留任優秀人才，提升組織競爭力與永續發展韌性。

## 5.1.3員工多元包容及平等

鎧新科技重視人權保障，秉持公平、公正與尊重的核心價值，落實勞動法令及相關人權政策，致力建構平等、多元、包容的職場環境。公司透過完善的人力資源管理制度及多元溝通機制，將人權理念融入日常營運與企業文化之中，確保員工獲得平等對待與尊重。

此外，鎧新科技重視員工意見與權益，建立多元且暢通的意見反映及申訴管道，由相關權責單位主管負責受理與督導，並以即時、保密及公正的原則進行處理，致力營造開放透明的溝通環境，促進勞資和諧與組織永續發展。

### 多元類型員工之聘用

| 年度 | | 2024 | 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 全體員工人數 | | 30 | 30 | | |
| | | | 男性 | 女性 | 合計 |
| 外國籍 | 人數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 主管人數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 原住民 | 人數 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| | 主管人數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 身心障礙 | 人數 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 主管人數 | 0 | 0 | 0 | 0 |

鎧新科技重視多元共融與平等就業，致力打造尊重差異、包容多元的友善職場環境，並提供公平的就業機會與完善的人才發展制度。公司於人才招募、任用、培育及晉升過程中，秉持公平、公正原則，不因性別、年齡、種族、宗教信仰或其他個人特徵而有差別待遇。

截至 2025 年底，鎧新科技員工總人數為 30 人，其中原住民員工 1 人。公司持續落實多元與平等就業理念，尊重不同背景員工之權益與價值，致力營造兼具包容性、尊重與關懷的工作環境，提升員工歸屬感與組織凝聚力。

## 高齡員工晉用政策及培訓計畫

本公司重視中高齡（45–64 歲）及高齡（65 歲以上）員工之就業權益與職場發展，致力打造友善、多元與包容性的工作環境，並依循《中高齡者及高齡者就業促進法》精神，推動公平就業與人才發展制度。

在人才管理方面，公司落實反職場年齡歧視原則，於招募、任用及晉升流程中重視公平性與專業能力，提供中高齡及高齡員工平等發展機會。同時，依據員工需求提供部分工時、專案制及職務再設計等彈性工作安排，以協助員工兼顧工作、健康與家庭照顧需求。

此外，公司建立退休再聘與經驗傳承機制，持續留任具專業技術與核心經驗之資深人才，透過知識分享與跨世代交流，強化組織技術傳承與人才培育。

針對高齡員工發展，公司亦規劃多元培訓課程，包括數位協作工具、AI 應用及資訊安全等數位賦能訓練，協助縮短數位落差並提升跨世代協作效率；同時推動內部講師與導師制度，由資深員工分享專業經驗與職涯智慧，促進青銀共學與知識傳承。

在職涯與健康照護方面，公司提供退休前職涯規劃、慢性病預防、理財規劃及心理調適等相關課程，協助中高齡與高齡員工維持職場競爭力與身心健康，建立安心、穩定且具韌性的工作環境。

## 5.1.4 員工權益及福利

鎧新科技重視員工權益保障，定期由各權責單位辨識及評估與員工相關之人權風險議題，並依據法令要求、產業趨勢及公司政策進行檢視與管理，持續強化人權保障機制，降低潛在風險，確保員工權益獲得妥善維護。

為營造友善且具包容性的工作環境，公司建立多元且暢通的溝通管道，鼓勵員工表達意見與需求，並提供具競爭力的薪酬福利制度、多元化教育訓練及職涯發展機會，協助員工提升專業能力與職場競爭力。

此外，鎧新科技尊重員工工作意願與基本人權，堅持自由就業原則，所有聘僱關係均建立於員工自願基礎上，嚴禁任何形式之強迫勞動、奴役、人口販運及其他侵害人權之行為，致力打造安全、平等、尊重且值得信賴的工作環境。

### 員工薪資平均數

鎧新科技重視員工薪酬公平性與職場安全，致力於提供合理薪酬制度及安全健康的工作環境，以提升員工福祉與企業永續發展能力。

在薪酬結構方面，2025 年管理職男性 4 人、女性 7 人，平均薪資分別為新台幣 251,075 元及 97,114 元；非管理職男性 3 人、女性 16 人，平均薪資分別為新台幣 64,933 元及 54,750 元。公司持續依職務內容、專業能力及績效表現建立薪酬制度，確保人才發展與組織競爭力。

| 類別 | 管理職 | | 非管理職 | |
|---|---|---|---|---|
| 性別 / 人數 | 男生 / 4 | 女生 / 7 | 男生 / 3 | 女生 / 16 |
| 薪資 | 251,075 | 97,114 | 64,933 | 54,750 |

| 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露 | 2024 年 |
|---|---|
| 非擔任主管職務之全時員工人數 (人) | 25 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元) | 26,116 |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元) | 1,088 |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元) | 949 |

依據 2024 年資料，錩新科技非擔任主管職務之全時員工共 25 人，薪資總額為新台幣 26,116 仟元；非主管職全時員工薪資平均數為新台幣 1,088 仟元，薪資中位數為新台幣 949 仟元。

整體而言，公司透過揭露非主管職全時員工薪資平均數與中位數，提升薪酬資訊透明度，並作為後續檢視薪酬結構、人才留任與員工照護政策之參考依據。未來，錩新科技將持續關注薪酬競爭力與員工福利，強化人才穩定與永續發展基礎。

| 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露 | 2025 年 |
|---|---|
| 非擔任主管職務之全時員工人數 (人) | 26 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元) | 29,009 |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(仟元) | 1,160 |
| 非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」(仟元) | 974 |

錩新科技重視薪酬制度的公平性與市場競爭力，透過合理的薪資政策與績效管理機制，吸引及留任優秀人才，並支持員工職涯發展與企業永續成長。

2025 年非擔任主管職務之全時員工共 26 人，薪資總額為新台幣 29 , 009 仟元。非主管職全時員工平均薪資為 1,160 仟元，薪資中位數為 974 仟元，顯示公司提供具市場競爭力之薪酬水準，並兼顧不同職務及年資員工之薪資配置。

公司持續依據員工職能、績效表現及市場薪資趨勢進行薪酬檢視與調整，藉以建立公平合理的獎酬制度，提升員工向心力與留任意願，並強化企業整體競爭力。

## 員工福利措施

| | |
|---|---|
| 職工福利委員 | 本公司重視員工於工作、生活與家庭間之平衡發展，設置職工福利委員會規劃多元員工活動，透過戶外活動及團隊交流，增進跨部門互動與團隊凝聚力，並促進員工身心健康與家庭幸福。<br>此外，公司提供完善之保險保障及福利補助，包括結婚補助、生育補助、員工子女結婚補助、住院慰問金、節慶禮金、生日禮金等，並定期辦理文康活動、旅遊補助及員工聚餐，持續提升員工福祉與職場滿意度。 |
| 資深員工表揚 | 本公司重視資深員工對企業之長期貢獻，定期辦理資深同仁表揚活動，並致贈紀念金飾（如金項鍊、金手鍊或金戒指），表達對員工長期投入與付出的感謝與肯定。 |
| 員工滿意度調查 | 本公司於 2025 年 10 月辦理年度員工意見調查，調查內容涵蓋工作滿意度、組織氛圍與認同、薪資與福利、學習成長與績效考核，以及工作環境等五大構面。公司針對調查結果進行分析與檢討，作為持續優化管理制度與工作環境之重要依據。2025 年員工整體滿意度為 82.1%。 |
| 員工體檢福利 | 本公司依據《勞工健康保護規則》辦理員工健康檢查，定期彙整健康檢查結果並提供健康檢查補助，協助同仁掌握健康狀況，落實健康管理與職場健康促進。 |
| 薪酬與獎勵制度 | 本公司依據營運績效及員工個人表現提供多元獎勵措施，包括年終獎金、績效獎金、端午及中秋獎金，以及員工酬勞等，以激勵員工士氣並留任優秀人才。此外，公司訂有調薪與晉升制度，每年綜合考量經營績效、市場薪資水準及物價變動等因素，辦理年度調薪作業，建立公平且具競爭力之薪酬制度。 |
| 育嬰與友善職場 | 為協助員工兼顧工作與家庭生活，公司依《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》提供育嬰留職停薪制度。凡任職滿六個月之同仁，均可於子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，最長期間為兩年。留停期間，公司持續關懷員工生活狀況，並於復職時安排回任原單位及原職務，營造友善且具支持性的職場環境。 |

鎧新科技秉持以人為本的理念，致力提供完善的薪酬福利與友善工作環境。除依法辦理各項保險外，亦提供年終獎金、績效獎金、員工分紅、健康檢查補助及多元福利措施，並透過員工活動、表揚制度及福利委員會關懷機制，提升員工幸福感與向心力，打造兼顧工作發展與生活平衡的優質職場環境。

- 提供舒適辦公環境，設置環場音響及現磨咖啡設備，提升員工工作體驗。
- 實施彈性工時制度，並提供遠距工作機制，協助員工兼顧工作與生活平衡。
- 提供勞工保險、全民健康保險及團體保險等完善保障。
- 定期舉辦員工康樂活動，透過多元體驗課程及團隊活動增進同仁交流與凝聚力。
- 辦理資深員工表揚活動，肯定員工長期貢獻與投入。
- 提供年終獎金、績效獎金及員工酬勞（員工分紅）等獎勵制度。
- 透過職工福利委員會推動各項福利措施，提供生日禮金、節慶禮金、旅遊補助及文康補助等福利。
- 提供公假及健康檢查補助，支持員工健康管理與身心照護。

## 人權維護機制

鎧新科技重視人權保障，秉持公平與尊重的核心價值，落實勞工政策及其精神，致力建構平等、包容且具多元溝通的職場文化，並將人權理念內化於員工日常工作與企業文化之中。

同時，公司重視員工意見與權益，建立多元且暢通的意見反映管道，由相關權責單位最高主管負責審視與把關，確保案件能以迅速且保密的方式妥善處理，持續營造開放、透明且互信的溝通環境。

| | |
|---|---|
| **完善人權制度與規範** | **公司訂立完整之人權相關規範文件作為執行依據，並於《工作規則》、《性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法》及《社會責任管理手冊》等內部制度中，明確宣示對員工人權之保障，涵蓋法規遵循、就業自由、人道待遇，以及禁止任何形式之不當歧視與性騷擾。** |
| **落實就業自由與友善職場環境** | **公司建立多元且有效的溝通機制，健全薪資福利制度，並提供多元化之訓練與職涯發展機會，確保所有工作皆屬自願性質，杜絕任何形式之強迫勞動、奴役或人口販賣情事，持續營造安全、尊重與友善的職場環境。** |
| **系統性人權風險辨識與管理** | **透過跨部門之員工關係管理機制，各權責單位定期進行人權風險議題之辨識、評估與討論，檢視潛在人權衝擊，並依循最新法規與公司政策進行年度鑑別與滾動式管理，以確保人權保障措施能持續有效落實。** |

## 員工健康促進

本公司重視員工健康與職場安全，依據《勞工健康保護規則》第 17 條規定，定期辦理員工健康檢查，協助同仁掌握自身健康狀況，落實健康管理與疾病預防。

為提升員工健康照護品質，公司每年提供健康檢查補助，鼓勵同仁定期接受健康檢查，建立健康職場文化。

針對不同職等之員工，公司提供差異化健康檢查補助標準，以符合員工健康管理需求。

職等 2-4（含）以下員工，每人每年健康檢查補助金額為新臺幣 4,500 元。

職等 3-1（含）以上員工，每人每年健康檢查補助金額為新臺幣 7,000 元。

未來，本公司將持續關注員工健康需求，完善健康促進與照護措施，打造安全、健康且友善之工作環境。

## 性騷擾政策

本公司訂有《性騷擾防治作業辦法》，致力提供員工、派遣勞工及求職者免於性騷擾之安全工作與服務環境，保障所有人員之人格尊嚴、工作權益及隱私安全。

公司透過制度化管理與宣導機制，建立預防、申訴及處理程序，並秉持公平、公正與保密原則處理相關案件，積極營造尊重、友善且平等之職場文化。

2025 年兩性平權爭議案件：0 件

本公司重視員工照顧與福利制度，2025 年度投入員工福利費用總額達新臺幣 803,121 元，以當年度員工人數 30 人計算，平均每位員工福利費用約為 26,771 元。透過多元福利措施與完善照護機制，持續打造友善職場環境，提升員工幸福感與組織向心力。



## 育嬰留停統計

| 項目 | 男 | 女 | 合計 |
|---|---|---|---|
| 2025 年度享有育嬰留職停薪人數 | 2 | 4 | 6 |
| 2025 年度申請育嬰留職停薪人數 | 0 | 2 | 2 |
| 2025 年度育嬰留職停薪應復職人數 | 0 | 2 | 2 |
| 2025 年度復職人數 | 0 | 1 | 1 |
| 2024 年育嬰留停且於 2025 年度在職滿一年仍在職人數 | 0 | 3 | 3 |
| 2025 年度育嬰留停復職人數 | 0 | 1 | 1 |

鎧新科技重視員工工作與家庭生活平衡，依法提供育嬰留職停薪制度，協助員工兼顧家庭照顧責任與職涯發展，打造友善育兒職場環境。2025 年度共有 6 名員工享有育嬰留職停薪資格，其中男性 2 人、女性 4 人；當年度實際申請育嬰留職停薪者共 2 人，均為女性員工，且皆符合應復職條件。

在復職與留任情形方面，2025 年度共有 1 人完成復職，且於復職後持續在職。此外，2024 年育嬰留停並於 2025 年復職滿一年的員工共有 3 人，顯示公司育嬰留停制度及復職支持措施具良好成效，有助於提升員工留任率與職場穩定性。

未來，鎧新科技將持續完善友善職場措施，提供員工兼顧家庭與工作的支持環境，促進人才留任與企業永續發展。

## 退休制度

- **退休制度治理機制**

成立「勞工退休準備金監督委員會」，負責監督退休金制度運作，確保員工退休權益獲得妥善保障。

- **定期提撥與精算管理**

依法按月提撥勞工退休準備金，並每年辦理退休金精算，出具退休金精算評估報告，以確保制度健全與資金充足。

- **新制退休金提繳制度**

適用新制退休金之員工，公司依員工薪資按月提繳6%，存入勞工保險局之員工個人退休金專戶。

- **舊制年資保留與提撥**

原適用舊制退休金辦法之員工，以及選擇新制但保留舊制年資之員工，其舊制年資退休金，依原退休辦法給付標準計算，並提撥適額退休準備金至中央信託局舊制專戶，提撥標準 5%。

- **退休金專戶管理**

退休準備金設置於專戶管理，確保退休金專款專用，保障員工既有退休權益。

- **海外子公司退休保障**

海外地區子公司採確定提撥制，並依當地法令規定，每月提繳養老、醫療等各項社會保險及退休保障費用。

| 退休金制度 | 舊制 | 新制 |
|---|---|---|
| 適用法源 | 勞動基準法 | 勞工退休金條例 |
| 如何提撥 | 按員工每月薪資總額 2% 提撥，以本公司名義存入臺灣銀行(原中央信託局)之專戶。 | 依員工投保等級提撥 6% 至勞工保險局個人專戶 |

本公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》相關規定，建立完善之退休金制度，保障員工退休後之經濟安全與生活品質。

針對 2005 年 6 月 30 日（含）以前到職且適用舊制退休金制度之員工，公司依法按其舊制年資提撥退休準備金，並存入指定專戶管理，以確保員工退休權益。

截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司勞工退休準備金專戶餘額為新臺幣 6,263,788 元。

另針對適用勞工退休金新制之正式員工，公司依法每月提撥員工薪資 6% 至個人退休金專戶，落實退休保障制度。

此外，員工亦可依個人財務規劃與退休需求，自願提撥薪資 0% 至 6% 至個人退休金專戶，以累積退休資產並強化退休後生活保障。

本公司將持續依循相關法令規範辦理退休金提撥與管理作業，維護員工退休權益，打造安心且具保障之工作環境。

## 5.1.5 團體協約

設立職工福利委員會透過員工選舉產生之福利委員會運作，辦理各項福利事項。

## 5.1.6 人才培育與發展

鋁新科技視員工為企業最重要的資產，依據職務需求與個人發展規劃，提供必要且適切的訓練與發展課程，協助員工發揮專業所長、精進職能，確保其勝任工作並持續達成組織目標，進而強化公司核心競爭力與長期發展動能。

訓練系統管理

公司建置訓練管理系統，系統化掌握各項訓練課程之規劃與執行進度，並追蹤學習成效，確保訓練資源有效運用，培育符合組織發展需求之關鍵人才，支持企業永續成長。

新進人員培訓

為協助新進同仁順利融入組織，於到職初期提供完善之新人訓練，協助熟悉公司文化、制度與作業流程；入職後，依不同職務別與職級規劃通識及專業能力之必修課程，強化各級員工之職能發展。

年度訓練計畫

- 定期辦理員工健康檢查
- 每年排訂安全衛生教育訓練課程
- 每半年實施作業環境檢測
- 建置員工建言及申訴多元化之溝通管道
- 訂定「工作場所性騷擾防治措施作業辦法」，提供申訴管道，維持工作環境秩序。
- 為員工投保意外與醫療險
- 制定災害緊急應變對策注意事項，每年舉行消防講習及演練、定期舉辦安全維護會議。2025 年度並未有火災情形發生。

公司依年度營運目標與發展策略，訂定年度訓練計畫，內容涵蓋一般通識訓練、專業技能課程、管理職能培訓及語言能力訓練等，持續提升員工整體專業素養與組織競爭力。

## 員工進修、訓練制度

### 導入新人訓練
- 提供新進人員職前教育與公司制度介紹，協助快速融入組織。

### 專業職能訓練
- 涵蓋業務行銷、人力資源、財務管理、進出口、採購及資訊等專業課程。

### 管理才能訓練
- 辦理中高階主管管理課程，強化領導與管理能力。

### 通識教育訓練
- 推動公司價值觀、顧客滿意、產品品質及環境安全衛生等相關課程。

### 直接人員訓練
- 依工作站別安排專業技能培訓，提升作業效率與品質。

### 專案導向訓練
- 透過參與專案研討與跨部門交流，培養問題解決與團隊協作能力。

鋁新科技視員工為企業最重要的資產，持續提供多元且完善之教育訓練與發展課程，協助員工發揮專業能力、提升工作績效，並持續達成組織目標，進一步強化企業核心競爭力與永續發展能力。

## 績效管理與員工發展

公司之績效管理制度不僅著重於同仁與主管間對工作目標的共識建立，更作為健全人力資源體系與完善整體經營管理的重要機制。透過系統化的績效管理流程，持續培育並發展員工專業能力，強化其對業務之熟稔度與執行力，進一步培養具關鍵影響力之核心人才。此一機制有助於提升團隊協作效能，強化組織競爭力，並全面提升公司整體營運績效與組織效能。

### 【考核標準制定】

主管依循既定之績效考核標準作業規範，執行公平、合理且客觀之考核作業，確保評核過程具一致性與透明性，使團隊成員清楚理解自身職務角色與責任，並據以達成各職位所設定之績效要求。

同時，透過明確設定工作目標與提供具體的績效回饋與改善方向，引導員工持續精進專業表現，進而支持公司整體營運目標之達成。

### 【年度績效考核】

透過年度績效考核項目的規劃與評估，引導主管與同仁充分理解公司於行為表現、績效成果及人格特質等面向上的期待，進一步促進全體員工在心智與行為上的一致性，凝聚共識，朝向共同的經營與永續發展目標邁進。

# 5.2 職業安全及衛生

## 安全衛生政策

為確保安全、健康且友善的工作環境，鎧新科技將保障員工職業安全與健康視為各級主管之首要責任與核心義務，全面落實職業安全衛生管理。

| | |
|---|---|
| 保障員工安全衛生 | 明確要求各級主管積極承擔職業安全衛生管理責任，落實風險控管與事故預防，確保工作環境安全無虞。 |
| 提供安全健康之工作場所 | 透過系統化管理措施，預防因工作引起之傷害、健康危害、職業疾病與意外事故，並全面保障員工、廠內供應商、承攬商及訪客之安全與健康。 |
| 遵循職業安全衛生法令 | 嚴格遵守國內相關職業安全衛生法令及其他適用規範，並依據法規要求制定與執行標準作業程序與管理制度。 |
| 持續精進安全衛生成效 | 持續檢討並優化職業安全衛生管理系統，透過績效追蹤與改善機制，提升整體安全衛生管理成效。 |
| 建置完善溝通與參與機制 | 提供員工及其代表諮詢與參與管道，鼓勵主動提出安全衛生建議，建立並維持高階管理層與員工之良好雙向溝通。同時，向員工、供應商、客戶、承攬商及其他利害關係人傳達本政策內容，並就相關安全衛生議題進行有效溝通。 |
| 降低職場安全衛生風險 | 依風險管理層級，透過危害消除、替代、工程控制、行政管理、教育訓練及提供適當個人防護具等措施，有效辨識並控制工作危害，將職場風險降至最低。 |

## 職業安全衛生教育訓練

錩新科技重視工作環境安全與員工人身健康，持續強化職業安全衛生管理制度，透過制度化管理與預防措施，降低職場風險，打造安全、健康且友善之工作環境。

機台安全管理：

透過高風險機台辨識、安全裝置管理、安全操作規範、現場安全驗收及定期安全查核等措施，建立完整機台安全管理機制，確保設備安全運作與作業人員安全。

承攬商施工管理：

訂定承攬商管理規範，涵蓋進場管制、危害告知、特殊危害作業管理、現場監督及違規處理等管理措施，強化施工安全與作業風險控管。

異常事故管理：

公司訂有意外事故管理程序，將職業災害調查與通報流程標準化，確保事故通報、調查、改善及追蹤機制有效執行，並持續強化事故原因分析與改善能力，以預防類似事件再次發生。

## 消防安全與緊急應變管理

消防安全管理：

本公司訂有《消防設施管理作業標準書》，定期辦理消防巡檢作業，針對具火災風險之設備與作業區域進行檢查與改善，以降低火災風險並預防潛在災害發生。

緊急應變訓練：

為提升員工第一時間應變與救災能力，公司建立統一之緊急應變管理機制，各廠區均設有緊急應變組織並定期辦理教育訓練與演練，強化災害應變與人員疏散能力。

消防聯合演練：

本集團每年與政府消防單位共同辦理消防聯合救災演練，透過實地模擬與跨單位協作，提升整體救災效率與協同應變能力，降低災害對人員與營運之影響。

## 緊急應變措施

本公司每年定期辦理消防教育訓練與實地演練，並持續召開安全衛生會議，強化員工緊急應變能力與安全衛生意識，確保職場安全管理之有效落實。

一、化學品緊急應變制度建置

針對不同毒性化學物質之特性，本公司訂定「緊急狀況準備及應變實施程序書」，明確規範應變器材配置原則、偵測與警報設備管理要求，以及各項緊急應變作業流程，以確保事故發生時能即時且有效因應。

二、應變設備巡檢與維護管理

為確保緊急應變設備維持妥善狀態，將消防設備、偵測與警報設施納入日常、每週及每月定期檢查作業，並採用標準化檢查表（如消防設備檢查表、偵測設備檢查表），明確列示檢查項目與頻率，落實設備管理與維護。

三、第三方校驗與設備可靠性確保

偵測與警報設備每年委由合格之第三方專業機構進行校驗與檢測，以確保設備運作之準確性與可靠性，提升整體應變系統之有效性。

四、災害防救演練與安全宣導

公司重視災害防救教育與訓練，定期辦理化學品洩漏應變演練及緊急避難訓練，強化現場作業人員之應變能力，降低事故對員工與周邊社區可能造成之風險，保障勞工及大眾健康與安全。

五、人員教育訓練與專業能力強化

依年度教育訓練計畫，持續推動環保與職業安全相關法規、安全作業程序等課程；針對新設備或器材，另行實施操作與維護訓練，確保員工正確使用與管理設備，提升整體作業安全與專業水準。

## 事故調查

當發生職業災害事件時，本公司即啟動事故調查機制，進行原因分析，研擬並落實改善與預防措施，同時重新檢視危害辨識結果並重評相關風險等級，以降低再發風險。事故調查報告除提供各相關單位參考外，亦由權責單位於月會中進行宣導與經驗分享，強化全體同仁之安全意識，持續精進職業安全衛生管理，防止類似事件再次發生。

**2025 年職業災害統計分析表**

| | |
|---|---|
| 年平均人數 | 0 |
| 缺勤率%*註1 | 0 |
| 職業傷害(件數) | 0 |
| 職業病發生(件數) | 0 |
| 損失工作日(天數) | 0 |
| 工作總時數(HR) | 0 |
| 工傷率 (IR,%) | 0 |
| 職業病發生率(%) | 0 |
| 傷害頻率(FR,%) | 0 |
| 因公死亡件數 | 0 |

本公司職業災害統計與分析，係依循勞動部公布之重要職業災害統計指標辦理，並選用「失能傷害頻率（Disabling Frequency Rate, F.R.）」及「失能傷害嚴重率（Disabling Severity Rate, S.R.）」作為衡量職場安全績效之主要指標。其中，失能傷害頻率係指每一百萬工時平均發生之失能傷害件數；失能傷害嚴重率則為每一百萬工時平均損失之工作日數。相關統計範圍以工作場所內發生之職業災害為限，不包含上下班交通事故。

註1:缺勤率=(總缺勤天數/總工作天數)X100%

## 消防演練

### 越南廠消防演練


01 消防演練前說明與準備


02 員工進行滅火演練


03 使用滅火器進行火源撲滅


04 消防車出動進行支援




鎧新科技重視海外廠區之職業安全衛生管理，於越南廠區設置多語安全標語與警示標誌，提醒員工及進出廠區人員遵守安全規範，共同維護安全作業環境。

從現場照片可見，廠區主要通道及作業區域設有「安全目標」、「限速 5 km/h」、「緊急出口」及個人防護具配戴等標示，並以越南文、中文等語言呈現，提升不同語言背景員工對安全規範之理解與遵循。相關標示涵蓋廠區行車安全、逃生動線、防護裝備及安全目標宣導，有助於降低作業風險並強化員工安全意識。

為有效預防職業災害之發生，公司持續投入資源改善工作環境，全面強化風險控管措施，以保障員工及所有合作夥伴之工作安全，並致力提供安全、健康且友善的工作環境。

| 職業安全衛生 | | |
|---|---|---|
| | 職業災害人數 | 0 |
| | 職業災害人數比率 | 0 |
| | 火災件數 | 0 |
| | 火災死傷人數 | 0 |
| | 火災死傷人數佔員工總人數比率 | 0 |
| | 因應火災之相關改善措施 | 0 |

鎧新科技重視職業安全衛生管理，持續推動安全作業環境建置及風險預防措施，致力於保障員工健康與工作安全，打造零事故職場文化。2025 年度公司 職業災害人數為 0 人，職業災害比率為 0，全年未發生職業傷害事件；同時，火災件數、火災死傷人數及火災死亡人數占員工總數比率均為 0，顯示各項安全管理措施執行成效良好。

公司持續透過安全教育訓練、設備巡檢、危害辨識與風險評估等管理機制，強化員工安全意識與緊急應變能力，降低職業災害及火災風險，確保營運環境安全穩定。

整體而言，鎧新科技於 2025 年維持零職業災害及零火災事故紀錄，展現公司對職業安全衛生管理的高度重視與持續精進成果。

## 安全教育訓練

| 課程名稱 | 參與人數 | 課程時長 |
|---|---|---|
| 漂綠(Green Washing)與不實永續報告書的法律責任分析 | 1 | 6 |
| 法令規章尊循」內控內稽重點研討 | 1 | 6 |
| AI 風險管理與稽核 | 1 | 6 |
| 內部稽核必學的 Chat GPT 駕馭術 | 1 | 6 |
| 公司治理主管持續進修課程 | 1 | 6 |
| 會計主管持續進修課程 | 1 | 12 |
| 職場不法侵害與性騷擾防治、性別平等 | 1 | 6 |
| 急救人員初訓 | 1 | 16 |
| 防火管理人 | 1 | 12 |
| 勞動法令課程 | 1 | 6 |
| 資訊安全宣導 | 19 | 1 |
| 防火與急救訓練 | 20 | 1 |

## 5.3 社會參與

關注地方公益與青年發展，參與台灣世界展望會「桃園在地青年培力計畫」，捐助新臺幣 500 萬元，並自 2022 年起依計畫進度分年支付，支持桃園地區青少年教育與成長資源，協助青年健全發展與培養未來競爭力，實踐企業回饋社會與永續共好的承諾。






獎學金提供-越南

鋁新科技積極投入社會公益，2025 年參與越南地區獎學金捐助活動，支持當地教育發展與學生學習機會。公司透過實際行動回饋社會，展現對教育平權、人才培育及社區共融的重視，持續落實企業永續發展承諾。

本公司重視人才發展與職場環境品質，於 2021 年啟用全新辦公大樓，提供先進設施及寬敞明亮之辦公空間，打造安全、舒適且具效率之工作環境，以提升員工工作體驗與滿意度，吸引並留任優秀人才。





本公司重視多元共融與友善職場環境建置，持續完善無障礙設施與工作環境規劃，致力提供所有員工安全、便利且平等之工作空間。辦公場域內設置無障礙廁所及電梯等相關設施，協助不同需求之同仁皆能安心使用與便利通行，提升工作環境之友善性與可近性。

未來，本公司將持續關注員工需求，逐步優化職場環境與相關設施，打造兼具包容性、安全性與舒適性的工作場所，落實企業對友善職場與員工照護之承諾。

# 近 3 年實績與貢獻



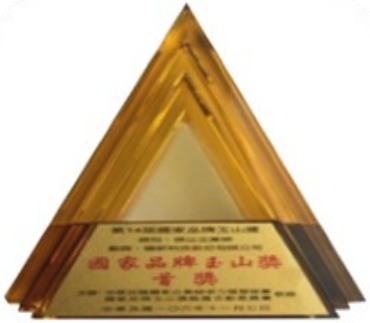

策略夥伴



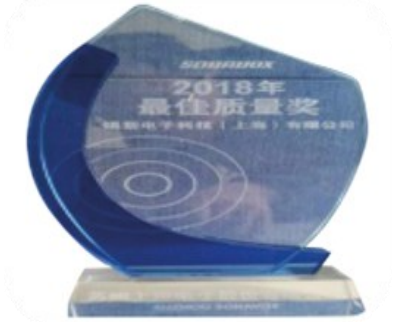

台灣世界展望會
感謝狀




哈曼
Harman Best Delivery




國家品質玉山獎傑出
企業類全國首獎




Suzhou HARMAN
最佳質量獎




ESTec 優秀
合作夥伴獎

# 6 環境面



- 6.1 氣候變遷因應的措施TCFD
- 6.2 溫室氣體管理
- 6.3 能源管理
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理
- 6.6 生物多樣性

# 6.1 氣候變遷因應的措施 TCFD

## TCFD氣候風險與機會鑑別

錩新科技面對全球氣候變遷趨勢日益加劇，深刻體認氣候相關風險與低碳轉型壓力可能對企業營運帶來之影響。為提升整體營運韌性與風險應變能力，公司依循氣候相關財務揭露（TCFD）架構，逐步建置氣候風險管理機制，並將氣候議題系統性納入公司治理、營運策略及風險管理體系中。

為更全面掌握氣候風險與潛在機會，錩新科技於 2025 年導入氣候情境分析，評估不同溫室氣體排放情境下可能產生之實體風險與轉型風險影響。透過情境模擬分析，公司進一步辨識短期（1–3 年）、中期（3–7 年）及長期（7 年以上）之氣候風險與發展機會，作為後續營運調適與永續策略規劃之重要依據。

未來，錩新科技將持續精進溫室氣體盤查與管理能力，提升氣候相關資訊揭露透明度，並深化永續供應鏈合作。公司亦承諾依據 TCFD「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心構面，逐步強化氣候資訊揭露完整性，穩健推動低碳轉型與永續經營目標。

**治理**

錩新科技由董事會負責監督公司因應氣候變遷之治理方向與永續發展策略，並透過審計委員會及薪酬委員會，強化氣候相關風險與機會之監督機制。董事會定期聽取管理階層在執行層面，由董事長及總經理負責氣候策略推動與跨部門協調，並由總經理室統籌氣候風險管理及永續工作推動進度；稽核單位則定期檢視氣候風險管理流程與內控制度之有效性，確保相關作業符合公司治理與法規要求。針對氣候風險、能源管理及永續發展議題之報告，確保相關議題納入公司整體營運與長期策略規劃中。

**策略**

錩新科技將氣候變遷視為影響企業營運穩定與長期競爭力的重要議題，並依據經銷代理、外貿及電能相關事業之營運特性，評估氣候變遷對營運活動、供應鏈管理及市場需求可能帶來之影響。

在策略規劃方面，公司持續強化能源管理、提升設備與作業效率，降低營運過程中的能源消耗與碳排放，同時關注低碳產品與服務所帶來之市場機會。相關氣候策略已逐步整合至年度營運計畫與中長期發展方向，以提升企業營運韌性與永續競爭力。

**風險管理**

錩新科技已將氣候相關風險納入既有風險管理制度，由管理階層依職責分工進行風險辨識、評估及因應。相關風險涵蓋實體風險（如極端氣候對營運據點、物流與供應鏈之影響）及轉型風險（如法規要求、能源價格波動及市場低碳需求提升）。

各事業單位依其營運特性，定期辨識可能面臨之氣候風險並提出因應措施，由總經理室彙整後提報管理階層及董事會審視。稽核單位則透過內部稽核機制，檢視風險管理流程之執行情形，確保氣候風險已適當納入營運決策與內部控制體系。

**指標與目標**

錩新科技持續建立氣候相關管理指標，包括能源使用情形、用電效率及溫室氣體排放等，作為追蹤營運活動對氣候影響之重要依據。相關數據由各事業單位及行政、人資等部門共同蒐集，並由管理階層定期檢視與追蹤。

在目標管理方面，公司將依據營運發展需求與法規趨勢，逐步訂定節能減碳及效率提升之中長期目標，並透過內部管理與持續改善機制推動落實。未來亦將持續優化氣候相關指標架構與資訊揭露品質，提升氣候資訊透明度與管理決策參考價值。

## 鑑別流程說明

依循 TCFD 指引，錩新科技透過與外部顧問及公司各單位舉辦多次訪談，掌握各部門的氣候風險現況，並共同確認可能的氣候變遷風險與機會。後續設計符合各單位職務權責的氣候風險重大性評估問卷，發放予各部門，以調查氣候相關重大風險與機會議題，並依據每項事件的潛在衝擊、效益程度及發生可能性，評估重大性氣候風險。透過分析結果，公司進一步擬定適合錩新科技營運與製造特性的因應策略，以降低潛在衝擊，並增進氣候相關風險管理與企業韌性。



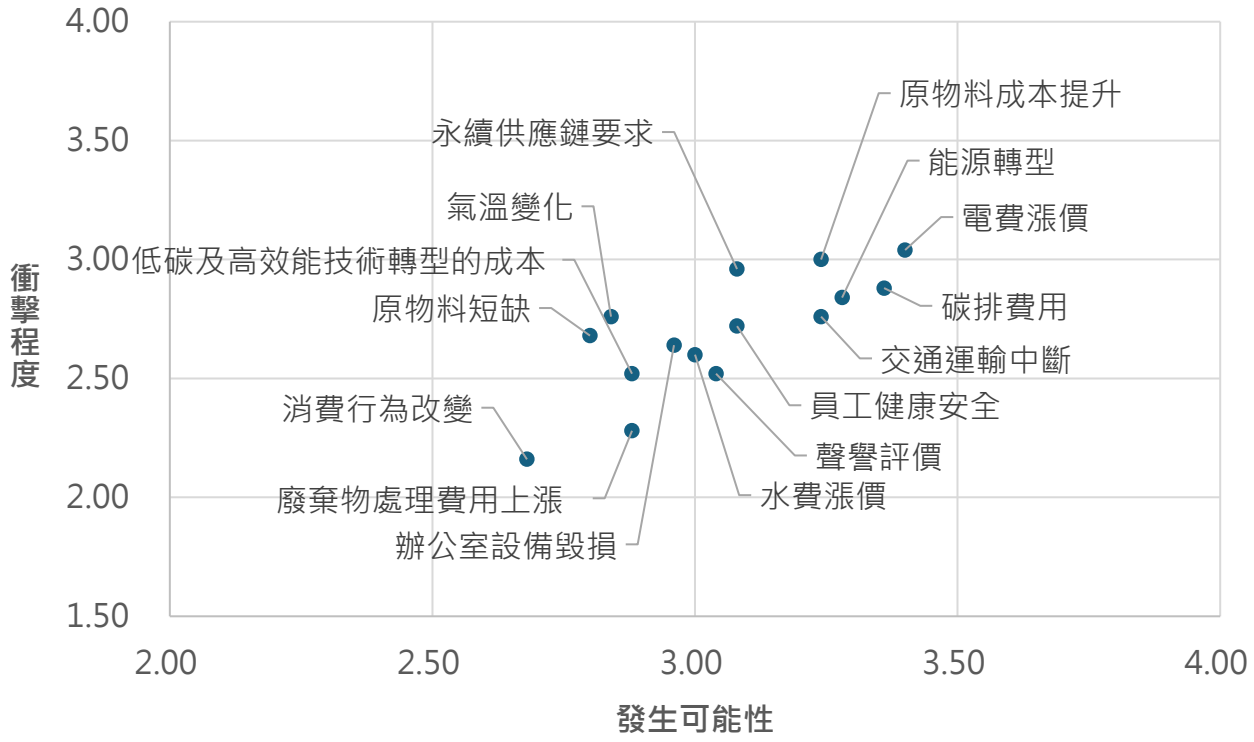

透過各部門訪談所蒐集之資訊，初步掌握錩新科技各部門面臨之氣候風險現況；並彙整訪談結果中可能影響營運之相關風險事項，依其性質與關聯性歸納為氣候變遷風險。

依據各單位職務與權責內容設計氣候風險重大性評估問卷，並發放予各部門進行填答，以蒐整公司整體氣候風險資訊。

依據各項事件之衝擊程度、潛在效益及發生可能性，進行重大性氣候風險之評估與分析。

相關單位可依據氣候風險分析結果，進一步研擬相應之因應策略，以降低潛在衝擊程度。

## 氣候風險矩陣圖




| 鎧新科技 風險事件排名 | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 電費漲價 | 6 | 交通運輸中斷 |
| 2 | 碳排費用 | 7 | 員工健康安全 |
| 3 | 原物料成本提升 | 8 | 水費漲價 |
| 4 | 能源轉型 | 9 | 辦公室設備毀損 |
| 5 | 永續供應鏈要求 | 10 | 氣溫變化 |

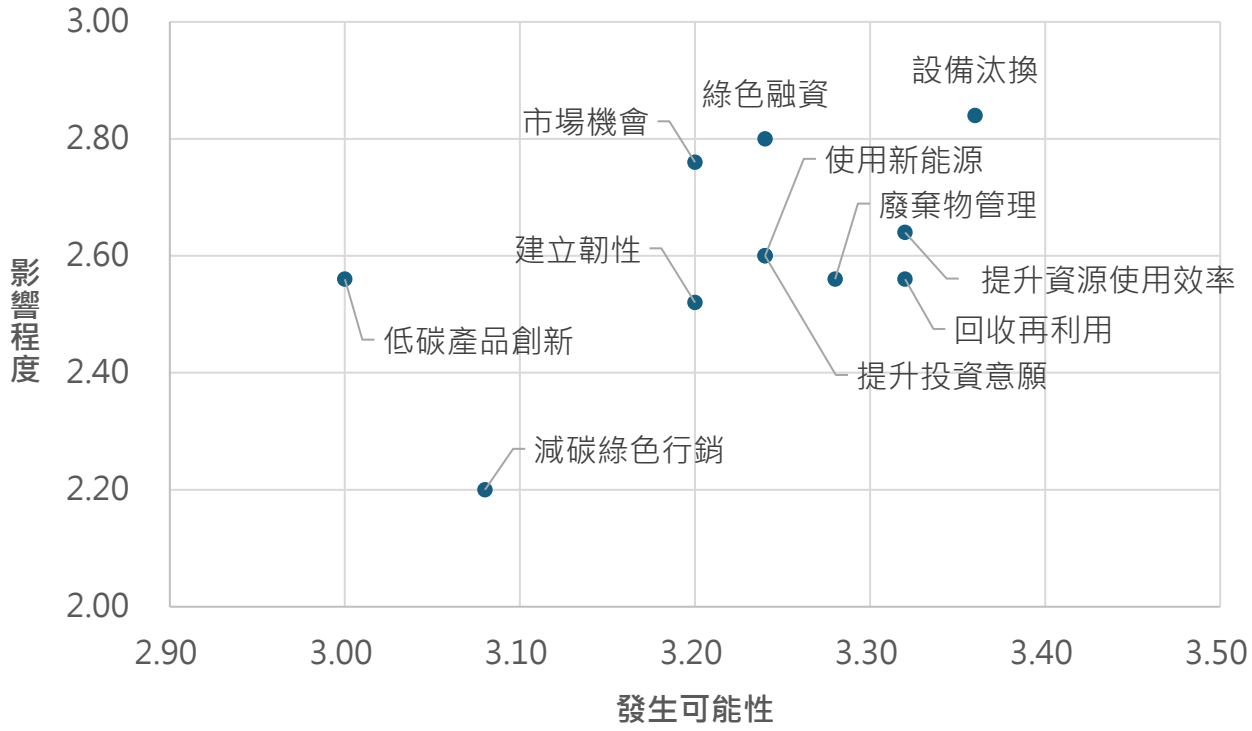
| | 項次 | 風險事件 |
|---|---|---|
| 轉型風險 | 1 | 碳排費用 |
| | 2 | 能源轉型 |
| | 3 | 電費漲價 |
| | 4 | 水費漲價 |
| | 5 | 廢棄物處理費用上漲 |
| | 6 | 低碳及高效能技術轉型的成本 |
| | 7 | 永續供應鏈要求 |
| | 8 | 消費行為改變 |
| | 9 | 聲譽評價 |
| 實體風險 | 10 | 廠區設備毀損 |
| | 11 | 交通運輸中斷 |
| | 12 | 員工健康安全 |
| | 13 | 原物料短缺 |
| | 14 | 原物料成本提升 |
| | 15 | 氣溫變化 |

## 氣候變遷風險說明

| 風險 | 風險類別 | 風險議題 | 風險衝擊描述 | 潛在財務與營運之影響 |
|---|---|---|---|---|
| 轉型風險 | 政策與法規 | 碳排費用 | 受到國內外政府課徵碳排放費用或溫室氣體盤查的相關費用，可能導致整體營運成本上升及額外的費用支出。 | 增加碳費及碳管理相關支出，提高營運成本並影響產品獲利能力。 |
| | | 能源轉型 | 受政府要求進行能源轉型，例如購入綠電（再生能源憑證），造成用電成本上升。 | 需投入綠電採購、節能設備及能源管理系統建置，增加資本支出與營運成本。 |
| | | 電費漲價 | 電力公司可能提高電費，將面臨更高的用電成本。 | 提高鍛造、沖壓及射出成型等製程之用電成本，影響生產成本及毛利表現。 |
| | | 水費漲價 | 水公司可能提高水費，將面臨更高的用水成本。 | 增加製程用水及設備維護成本，對營運費用造成額外負擔。 |
| | | 廢棄物相關處理費用上漲 | 清潔公司可能會提高廢棄物處理費用，鎧新科技將面臨更高的廢棄物處理成本。 | 提高廢棄物清運、回收及處理支出，增加環境管理與營運成本。 |
| | 技術 | 低碳及高效能技術轉型的成本 | 透過投資低碳、高效能的技術改良或創新的浪潮及要求並以低碳商品取代現有產品或服務，使得永續供應鏈的每一份子(各個企業)研發及營運成本上升。 | 需投入低碳製程、智慧製造及設備升級，增加研發與投資成本，影響短期獲利。 |
| | 市場 | 永續供應鏈要求 | 因應永續供應鏈的要求，原物料、製造過程、行銷等市場因素改變，造成營運成本增加。 | 客戶對碳管理及 ESG 要求提高，若未能符合標準，可能影響接單機會及供應鏈合作關係。 |
| | | 消費行為改變 | 消費者因環保觀念改變，可能會對本公司產品或服務減少消費的損失。 | 市場對綠色產品需求提升，若產品轉型速度不足，可能降低市場競爭力並影響營收成長。 |
| | 聲譽 | 聲譽評價 | 社會及客戶評價鎧新科技是否致力於低碳轉型如有負面評價將可能造成訂單流失或營收減少。 | 若環境管理或永續表現未達利害關係人期待，可能損害企業形象，影響客戶信任、訂單取得及投資人評價。 |

| 風險 | 風險類別 | 風險議題 | 風險衝擊描述 | 潛在財務與營運之影響 |
|---|---|---|---|---|
| 實體風險 | 立即性 | 辦公室設備毀損 | 颱風、強降雨、強陣風等極端天氣事件，可能導致：營運建築及設備損害，對營運據點造成直接影響，可能導致營運中斷。 | 極端天氣可能造成廠房、設備及資訊系統受損，增加修復、汰換及保險支出，並影響正常營運與生產排程。 |
| | | 交通運輸中斷 | 颱風、強降雨、強陣風等極端天氣事件，可能導致： 供應鏈中斷 、 運輸延遲或中斷，導致原物料、再製品、製成品損失或對客戶關係造成負面影響。 | 原物料供應及產品出貨可能因交通受阻而延遲，影響交期履約、供應鏈穩定性及客戶滿意度，進而增加額外運輸成本。 |
| | | 員工健康安全 | 颱風、強降雨、強陣風等極端天氣事件，可能導致：影響勞動力管理和規劃(如人員安全、出缺勤狀況)。 | 高溫、颱風及豪雨等極端氣候可能提高職業安全風險，增加員工照護及安全管理成本，並影響人力調度與生產效率。 |
| | 長期性 | 原物料短缺 | 長期乾旱、持續高溫、長年暴雨等氣候變遷，影響上游供應商的原物料供應品質與數量，導致因原物料短缺而無法正常營運。 | 原物料供應中斷或交期延長，可能影響生產計畫執行及交貨時程，造成訂單遞延或營運中斷風險。 |
| | | 原物料成本提升 | 因應氣候變遷，上游供應商的運營成本及產品銷售價格上升，例如投入綠能開發、低碳製程等等，或原物料取得成本受到氣溫升高、極端氣候影響而提高。 | 氣候變遷導致供應商成本增加，可能推升金屬材料、塑膠原料及包材價格，提高生產成本並壓縮獲利空間。 |
| | | 氣溫變化 | 平均氣溫上升，可能使儀器設備壽命縮短、降溫用水更多，或冷氣需求增加，造成營運成本提升，也可能產生設備異常、物料自燃等風險。 | 高溫及異常氣候可能增加空調與設備冷卻需求，提高能源支出；同時影響設備穩定度及生產效率，增加營運成本與設備維護費用。 |

## 氣候機會矩陣圖




| 鋁新科技機會事件前10排名 | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | 設備汰換 | 6 | 廢棄物管理 |
| 2 | 綠色融資 | 7 | 使用新能源 |
| 3 | 提升資源使用效率 | 8 | 提升投資意願 |
| 4 | 市場機會 | 9 | 建立韌性 |
| 5 | 回收再利用 | 10 | 低碳產品創新 |

氣候變遷機會

| 項次 | 機會事件 |
|---|---|
| 1 | 回收再利用 |
| 2 | 提升資源使用效率 |
| 3 | 設備汰換 |
| 4 | 廢棄物管理 |
| 5 | 使用新能源 |
| 6 | 低碳產品創新 |
| 7 | 減碳綠色行銷 |
| 8 | 市場機會 |
| 9 | 綠色融資 |
| 10 | 提升投資意願 |
| 11 | 建立韌性 |

## 氣候變遷機會說明

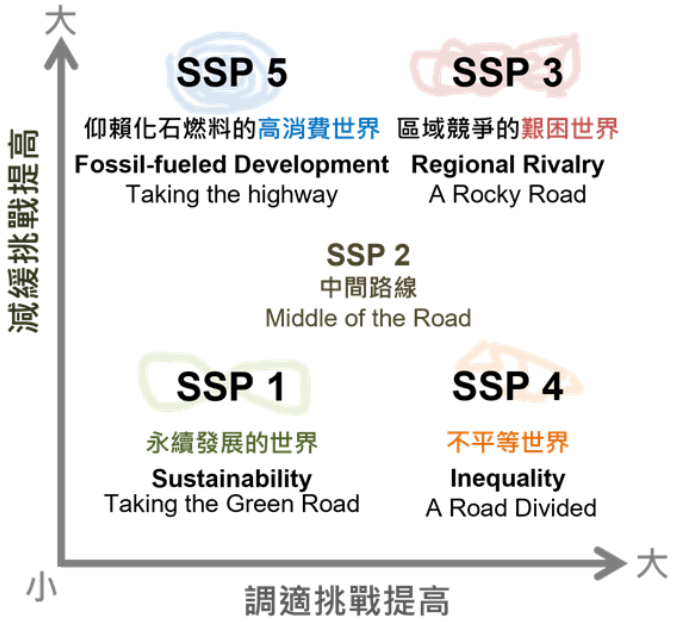
| 機會類別 | 機會項目 | 機會事件描述 | 潛在財務與營運之影響 |
|---|---|---|---|
| 資源使用效率 | 回收再利用 | 公司使用回收再利用而節省支出，例如採用循環包材、循環材料，降低整體營運成本。 | 降低原物料採購成本及廢棄物處理支出，提升資源使用效率與整體營運效益。 |
| | 提升資源使用效率 | 使用更高效率的設備，減少用電、用水或廢棄物產生。 | 減少能源、水資源及原物料消耗，降低生產成本並提升獲利能力。 |
| | 設備汰換 | 淘汰老舊或不節能減碳的設備，並引入能耗更低的新設備，提升能源效率，減少能源、水電相關支出。 | 透過導入高效率設備及自動化技術，提升生產效率、降低能耗及維護成本。 |
| | 廢棄物管理 | 本中心致力於廢棄物的有效管理，因而節省相關支出。 | 提升廢棄物回收與再利用率，降低清運及處理費用，減少環境管理成本。 |
| 能源來源 | 使用新能源 | 因應低碳產品或法規趨勢，逐步使用生質能、購買綠電（再生能源憑證）、建置太陽能板發電等低碳能源、新技術，並可能獲得補助獎勵。 | 降低能源價格波動風險及長期用電成本，並有助於提升企業低碳競爭力。 |
| 產品和服務 | 低碳服務創新 | 致力於新低碳產品與服務之研發與創新，獲得客戶青睞而增加營收，並可能獲得補助獎勵。 | 開發符合客戶低碳需求之產品與製程，提高市場競爭力並創造新商機。 |
| | 減碳綠色行銷 | 從事減碳綠色行銷，因而節省行銷成本。 | 強化企業綠色品牌形象，提升客戶認同度及市場拓展機會。 |
| 市場 | 市場機會 | 透過低碳轉型，而獲得更多更大的市場機會。 | 掌握綠色供應鏈及低碳產業發展趨勢，增加新客戶開發及訂單成長機會。 |
| | 綠色融資 | 銀行藉由永續或氣候表現評估達標與否，提供優惠的融資利率及更大的額度。 | 提升取得永續連結貸款或優惠融資方案之機會，降低資金籌措成本。 |
| | 提升投資意願 | 妥善關注、管理與揭露氣候風險，在國際永續評比上加分，提高國際間的曝光度獲吸引更多投資人。 | 提升企業永續形象及資訊透明度，增強投資人信心與企業價值。 |
| 韌性 | 建立韌性 | 能源使用及替代多元化，以便於管理以及掌握氣候變遷相關風險與機會，提升中心聲譽，提高組織韌性。 | 強化氣候風險管理及營運持續能力，降低營運中斷風險並提升企業競爭力。 |

## TCFD 氣候實體情境分析-以台灣據點進行分析

鋁新科技參考「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫」之氣候情境模擬資料，評估不同氣候情境、時間尺度及災害風險可能帶來之實體風險，並依據評估結果，研擬相應之風險管理與調適策略，以提升企業營運韌性與氣候風險應變能力。

依據 IPCC（政府間氣候變化專門委員會）於 2021 年發布之第六次評估報告（AR6），氣候情境分析已結合「共享社會經濟路徑」（SSP, Shared Socioeconomic Pathways）概念，納入經濟成長、全球化程度、土地利用、技術發展及教育機會等社會經濟因素，進一步強化氣候變遷情境評估之完整性與合理性。

SSP 情境共分為五種類型（SSP1 至 SSP5），各情境分別對應不同之調適與減碳挑戰程度，可作為企業評估未來氣候風險與制定因應措施的重要依據。鋁新科技將持續關注國際氣候變遷趨勢與政策發展，並透過風險評估、調適規劃及持續改善機制，降低氣候變遷對營運之潛在衝擊，穩健推動企業永續發展。

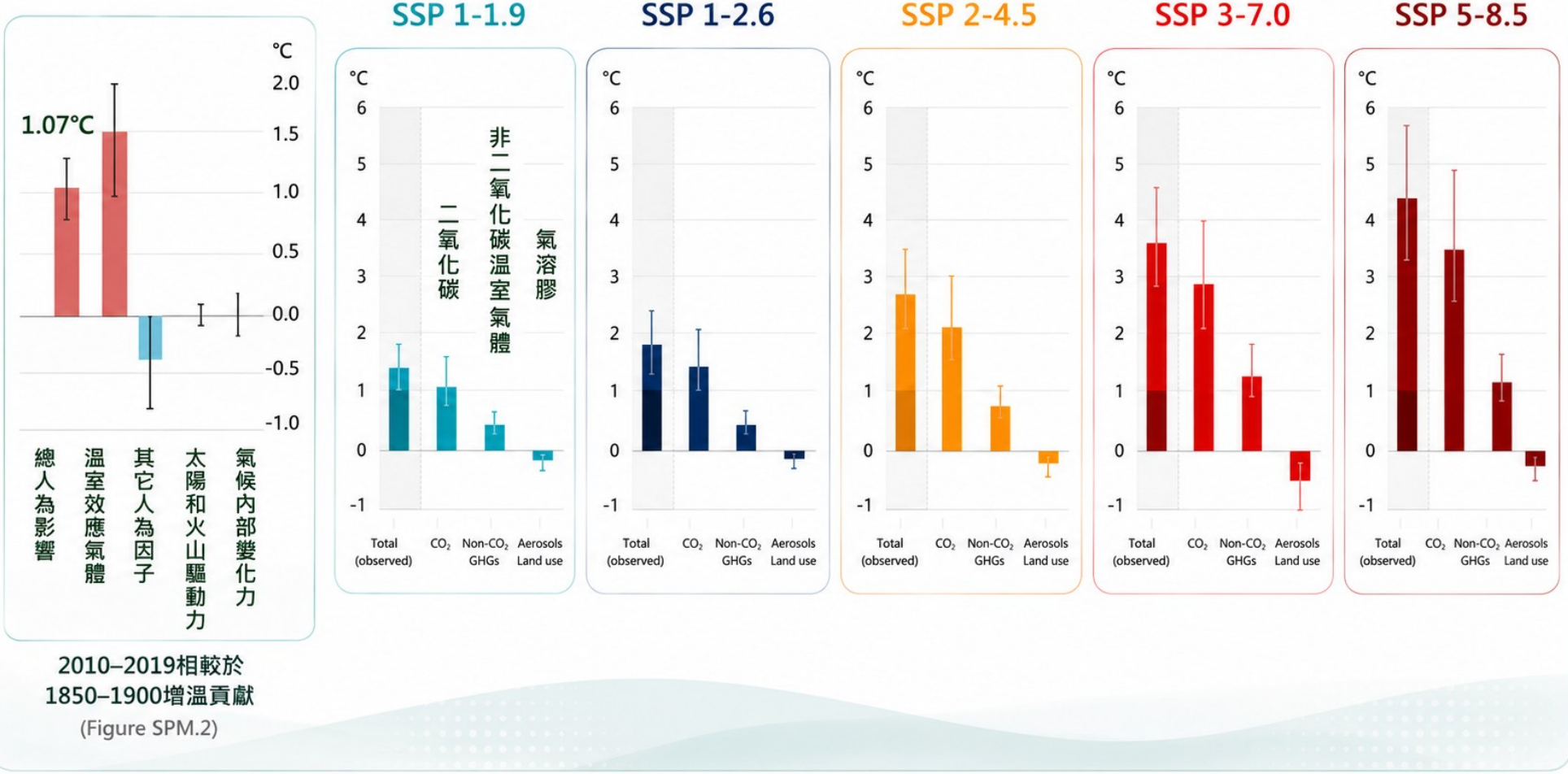





# 升溫1.5℃的風險評估

資料來源：國家災害防救科技中心

## 觀測資料




2010–2019相較於1850–1900增溫貢獻

(Figure SPM.2)

- 五個主要氣候情境推估世紀末(2081-2100)相較於1850–1900暖化將超過1.5 ℃
- 二氧化碳為暖化主要貢獻，氣溶膠為負貢獻

(Figure SPM.4)

# 未來氣候評估

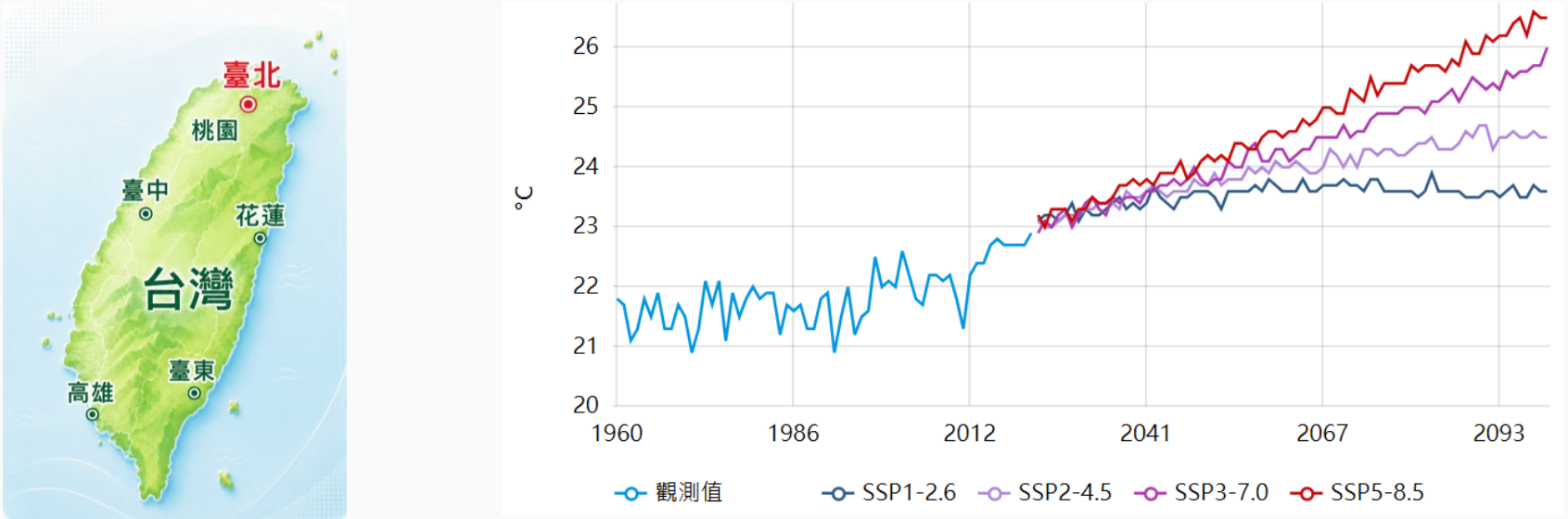
| 增溫幅度影響 \ 排放情境 | | 極低度排放 SSP 1-1.9 | 低度排放 SSP 1-2.6 | 中度排放 SSP 2-4.5 | 高度排放 SSP 3-7.0 | 非常高度 SSP 5-8.5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 各排放情境在不同時間點之增溫幅度 | 近期 2021-2040 | 1.5 (1.2, 1.7) | 1.5 (1.2, 1.8) | 1.5 (1.2, 1.8) | 1.5 (1.2, 1.8) | 1.6 (1.3, 1.9) |
| | 中期 2041-2060 | 1.6 (1.2, 2.0) | 1.7 (1.3, 2.2) | 2.0 (1.6, 2.5) | 2.1 (1.7, 2.6) | 2.4 (1.9, 3.0) |
| | 長期 2081-2100 | 1.4 (1.0, 1.8) | 1.8 (1.3, 2.4) | 2.7 (2.1, 3.5) | 3.6 (2.8, 4.6) | 4.4 (3.3, 5.7) |
| 各排放情境超過特定增溫幅度之時間點 | 1.5 °C | 2025-2044 | 2023-2042 | 2021-2040 | 2021-2040 | 2018-2037 |
| | 2 °C | 不會超過 | 不會超過 | 2043-2062 | 2037-2056 | 2032-2051 |
| | 3 °C | 不會超過 | 不會超過 | 不會超過 | 2066-2085 | 2055-2074 |
| | 4 °C | 不會超過 | 不會超過 | 不會超過 | 不會超過 | 2075-2094 |

資料來源：IPCC AR6 WGI

政府間氣候變遷專門委員會第六次評估報告

## 錩新科技台北總公司情境分析

錩新科技為因應各類 SSP（共享社會經濟路徑）情境下可能產生之社會、經濟及環境變化，持續進行前瞻性風險評估與營運規劃，藉以辨識氣候變遷可能帶來之潛在風險與轉型機會，提升企業面對未來環境變動之調適能力與營運韌性。不同 SSP 情境反映全球在永續發展、經濟成長、科技進步及社會治理等面向之不同發展路徑。在 SSP1 等重視永續發展與低碳轉型之情境下，市場對高效率製程、節能設備、低碳材料及綠色供應鏈之需求將持續提升，公司亦將面臨更高之能源管理、碳排放控制及環境法規要求；而於 SSP3 及 SSP4 等情境下，則可能面臨原物料價格波動、能源成本上升、供應鏈不穩定、國際貿易限制及極端氣候影響生產據點與物流運輸等風險挑戰。因此，錩新科技已逐步針對不同情境進行相關策略規劃，包括推動製程優化與設備節能改善、提升能源使用效率、強化供應鏈管理與風險評估機制、導入智慧化生產管理系統、持續提升產品品質與技術研發能力，並逐步將氣候風險因素納入營運評估與決策流程中。透過上述措施，公司期望在面對未來不同氣候與社會經濟發展情境時，仍能維持穩定營運與產品競爭力，持續提升企業韌性與永續發展能力。

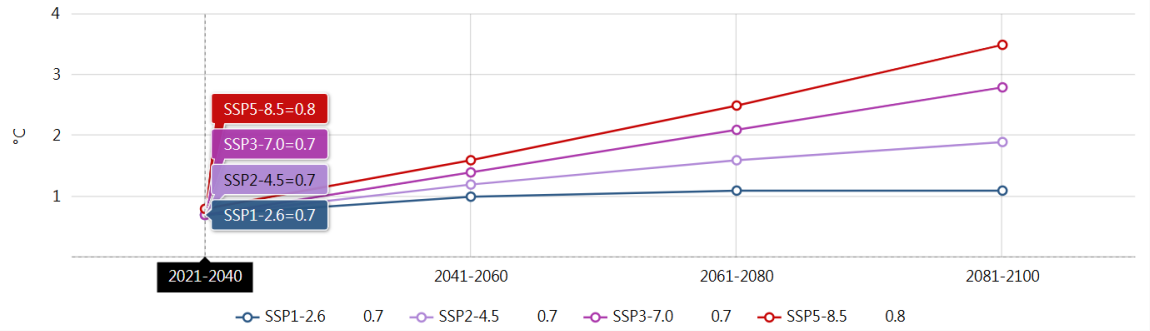



錩新科技台北總公司情境未來推估

註：情境為參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 定義其中4個重要的排放情境是將「共享社會經濟路徑Shared Socioeconomic Pathways (SSPs) 」與「代表濃度路徑Representative Concentration Pathways (RCPs) 」搭配，簡稱 SSP-RCPs ，代表在不同社會經濟發展產生輻射強迫力的差異，其中 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP2-4.5 是中度排放情境，SSP3-7.0 是高度排放情境，SSP5-8.5 是極高排放的情境。

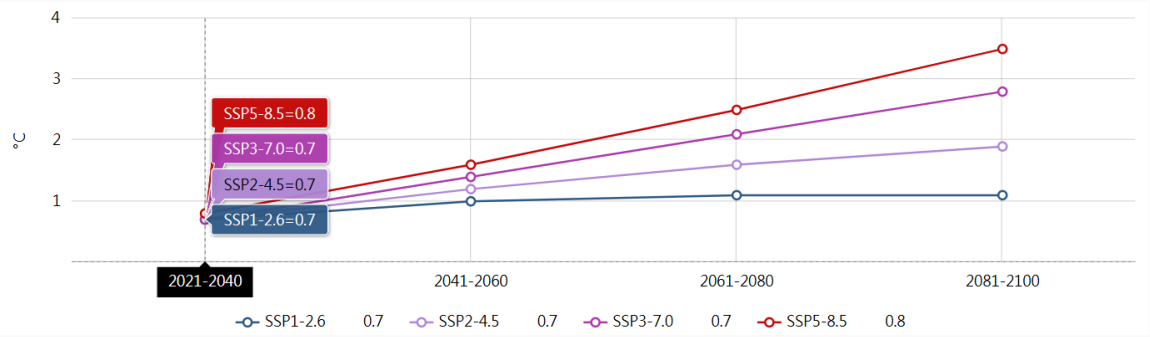
## 錩新科技台北總公司未來推估

錩新科技於 2025 年持續以永續韌性經營為核心方向，進行營運規劃與管理調整。透過不同氣候情境模擬，評估生產據點、製造設備及供應鏈未來可能面臨之氣候風險與能源使用趨勢，進一步盤點公司對極端氣候事件、能源成本波動、原物料供應風險及環境法規趨嚴等外部風險之因應與調適能力，以提升整體營運韌性與生產穩定性。



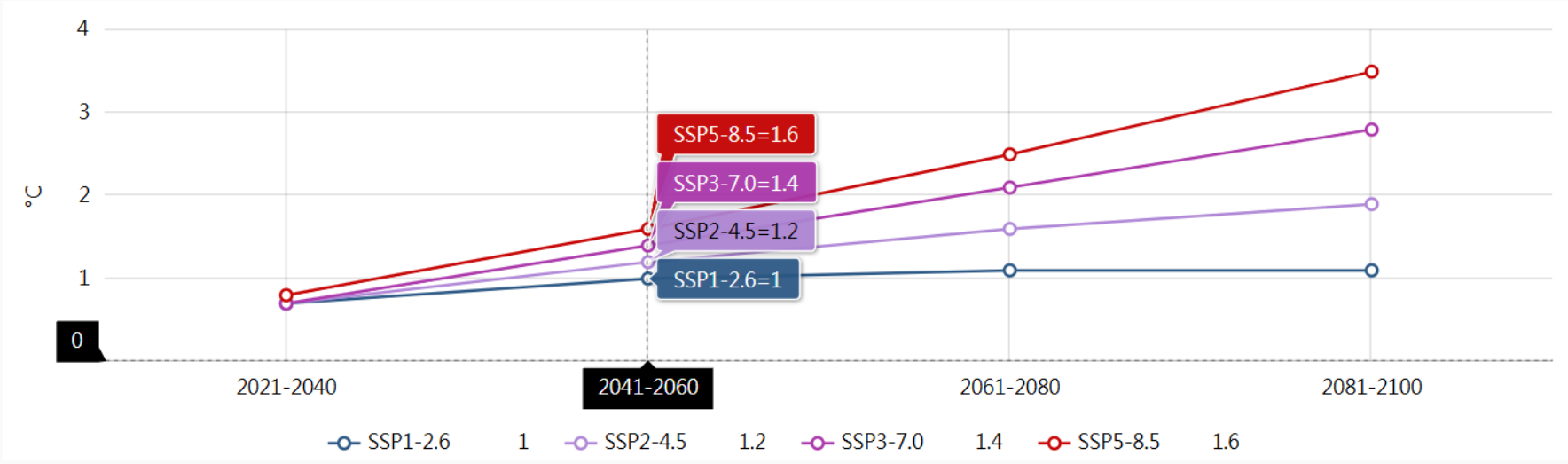

台北市2025年情境推估

2032 年，全球氣候政策與淨零轉型行動將持續深化，錩新科技將透過 SSP 多重情境模擬，評估未來在能源轉型、碳成本提升、低碳製造需求增加及供應鏈永續管理趨勢下，可能面臨之營運挑戰與發展機會。藉由不同情境分析，公司將進一步檢視生產據點、製造設備及供應鏈管理於能源使用效率、碳排放管理、製程優化及智慧化生產管理等面向之潛在發展路徑。相關分析結果將作為公司短期、中期及長期氣候調適與營運風險管理之重要參考依據，協助管理階層提前規劃關鍵資源配置、優化製程與設備管理策略，並持續提升產品競爭力、營運韌性與永續發展能力。




台北市2032年情境推估

在全球邁向淨零碳排與低碳轉型的發展趨勢下，錩新科技深刻理解製造業於能源使用、資源管理及供應鏈永續發展中所扮演的重要角色。因此，公司積極關注國內外淨零政策與永續發展趨勢，逐步推動節能減碳與製程優化措施，朝向低碳製造與永續經營目標邁進，期許成為精密金屬加工與電子零組件產業中推動永續發展的重要力量。錩新科技相信，淨零與低碳轉型不僅是企業對環境的責任，更是提升製造效率、產品品質與長期競爭力的重要契機。公司持續推動製程改善與智慧化生產管理，導入節能設備、自動化生產系統及數位化管理機制，以提升營運效率與資源使用效能，並逐步優化能源管理與設備節能措施，降低能源耗用與營運碳排放。同時，公司亦持續強化與供應商及合作夥伴之合作關係，共同提升供應鏈永續管理與綠色製造能力。面對未來，錩新科技將持續以穩健步伐推動低碳與永續發展策略，逐步強化氣候風險管理、能源使用效率及智慧製造能力，並透過實際行動回應氣候變遷挑戰，持續提升企業韌性與永續競爭力，為推動產業永續發展與低碳轉型目標而努力。




台北市 2050 淨零碳排情境推估

註：情境為參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 定義其中4個重要的排放情境是將「共享社會經濟路徑Shared Socioeconomic Pathways (SSPs) 」與「代表濃度路徑Representative Concentration Pathways (RCPs) 」搭配，簡稱 SSP-RCPs ，代表在不同社會經濟發展產生輻射強迫力的差異，其中 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP2-4.5 是中度排放情境，SSP3-7.0 是高度排放情境，SSP5-8.5 是極高排放的情境。

## 鎧新科技 SSP 情境分析

| SSP 情境 | 潛在影響 | 公司風險因應 | 可發展的機會 | 具體準備措施 |
|---|---|---|---|---|
| **SSP 1（理想的永續倡議）**<br>永續發展的世界 | 全球加速脫碳，車廠強制要求低碳足跡產品。歐盟 CBAM 等碳關稅嚴格執行。 | 需應對高額的綠色溢價（如綠色鋼材）。傳統製程面臨轉型壓力。 | 成為全球電動車（EV）導磁極首選供應商。高毛利環保零件需求大增。 | 加速取得 ISO 14067 產品碳足跡認證；與越南政府洽談再生能源直供 (DPPA)。 |
| **SSP 2（現實的永續倡議）**<br>中間路線 | 減碳政策緩步推進。能源成本因碳價上漲而呈現中長期上揚。 | 獲利空間受化石燃料價格波動與碳費侵蝕。 | 透過製程優化（如冷鍛技術升級）維持競爭力。 | 建立數位能源管理系統；逐步提升廠區太陽能自發自用比例。 |
| **SSP 3（非永續倡議）**<br>區域競爭的艱困世界 | 貿易保護主義抬頭。越南產能可能面臨跨國供應鏈斷裂或原料進口限制。 | 供應鏈脆弱性增加；冷鍛用鋼材等原物料成本大幅波動。 | 強化在東南亞區域市場的垂直整合地位，取代長程貿易商。 | 推動供應鏈在地化；建立關鍵原物料的安全庫存機制與多元供應管道。 |
| **SSP 4（非永續倡議）**<br>不平等世界 | 財富集中，高階音響/豪華車市場穩健，但平價市場萎縮。勞工成本受社會不均影響波動。 | 依賴單一高階客戶的風險增加。低階製程面臨劇烈價格競爭。 | 深耕 Harman, Bose 等豪華品牌。開發智慧化精密感測組件。 | 提升產線自動化率以降低對低廉勞力的依賴；鎖定利基市場進行 R&D。 |
| **SSP 5（非永續倡議）**<br>仰賴化石燃料的高消費世界 | 經濟高速成長但氣候災難頻傳。越南廠區面臨極端強降雨、海平面上升等物理風險。 | 廠房受災導致停工損失。保險費率飆升。電力供應不穩（乾旱影響水電）。 | 傳統燃油車市場週期延長。短期內無碳關稅壓力，現金流充沛。 | 進行廠區韌性加強（如防洪門、墊高機台）；備妥異地備援與災後復原計畫。 |

## 6.2 溫室氣體管理

錩新科技依據溫室氣體盤查標準，將溫室氣體排放來源區分為範疇一至範疇三，作為公司推動溫室氣體管理與碳排放盤查之基礎。相關範疇說明如下：

範疇一（直接溫室氣體排放）：

指公司所擁有或控制之排放源所產生的直接溫室氣體排放，例如燃料使用、固定燃燒設備及公務車輛等排放。

範疇二（能源間接溫室氣體排放）：

指公司因外購電力、蒸氣或其他能源使用所產生之間接溫室氣體排放。

範疇三（其他間接溫室氣體排放）：

指非屬範疇二之其他間接排放，包括原物料採購、物流運輸、廢棄物處理、商務旅行及供應鏈相關活動等所產生之溫室氣體排放。

2025 年度範疇一與範疇二溫室氣體盤查範圍涵蓋母公司及越南廠區。2024 年度溫室氣體盤查資料已於 2025 年完成第三方查證；2025 年度溫室氣體盤查則預計於 2026 年 6 月完成第三方查證，以持續提升溫室氣體管理與資訊揭露之透明度與可信度。

| 年度 | 直接範疇一 (頓 co2e) | 能源間接範疇二 (頓 co2e) | 其他間接範疇三 (頓 co2e) |
|---|---|---|---|
| 2024 | 1,308.53 | 16,011.22 | 42,821.88 |
| 2025 | 2,532.59 | 15,669.50 | 30,012.35 |

2025 年度本公司直接溫室氣體排放（範疇一）為 2,532.59 公噸 $CO_2e$，占總排放量約 5%；能源間接排放（範疇二）為 15,669.50 公噸 $CO_2e$，占比約 33%；其他間接排放（範疇三）為 30,012.35 公噸 $CO_2e$，占比約 62%。

2025 年度溫室氣體總排放量為 48,214.44 公噸 $CO_2e$，較 2024 年基準年減少 11,927.19 公噸 $CO_2e$，溫室氣體排放密度亦較基準年下降。排放數據變動主要係因盤查涵蓋之投資公司與排放項目增加，以及國際公告排放係數更新調整所致。

本公司將持續推動溫室氣體盤查、減量管理及節能改善措施，逐步降低碳排放對環境之影響，朝向低碳與永續經營目標邁進。

## 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

為響應全球淨零排放與低碳轉型趨勢，本公司持續推動溫室氣體管理與減量行動，並成立溫室氣體盤查及減量推動小組，定期追蹤各項減碳措施執行情形。

自 2022 年起，公司每年定期辦理溫室氣體盤查作業，依據產品單位排碳量（溫室氣體排放密度）建立碳排放管理基準，並以 2022 年作為基準年，逐步推動溫室氣體減量計畫。

未來，本公司將持續透過製程改善、能源效率提升及低碳管理措施，逐年降低溫室氣體排放量，朝向碳中和與永續經營之長期目標穩健邁進。

### 錩新碳中和路徑規劃表

| | 短期目標 | 中期目標 | 長期目標 |
|---|---|---|---|
| 時間 | 2026 年 | 2030 年 | 2050 年 |
| 策略及具體行動計畫 | • 減碳比 50%<br>• 節電 15%<br>• 採購綠電<br>• 供應商調整<br>• 評估森林碳匯<br>• 碳權交易評估 | • 減碳比 75%<br>• 節電<br>• 採購綠電<br>• 供應商調整<br>• 評估森林碳匯<br>• 碳權交易評估 | • 減碳比 100%<br>• 節電<br>• 採購綠電<br>• 供應商調整<br>• 評估森林碳匯<br>• 碳權交易評估 |

# 6.3 能源管理

## 6.3.1 能源使用政策

**節能政策與成效**

| 項目 | 節能政策 | 節能成效 |
|---|---|---|
| 照明設備管理 | 推動全面採用 LED 節能照明設備，並落實分區照明管理及隨手關燈措施，提升用電效率。 | 推動節能照明措施，有效降低照明用電量，年度照明耗能較前一年度下降 3.65%。 |
| 空調能源管理 | 定期執行空調設備維護保養，設定適當室內溫度，並逐步導入高效率變頻空調系統，降低能源消耗。 | 強化空調設備管理與效能優化，降低空調系統能源消耗，提升整體運轉效率。 |
| 生產設備節能 | 建立設備待機管理及預防保養機制，減少設備空轉及異常耗能情形。 | 提升生產設備用電效率，減少非必要能源浪費，落實節能管理。 |
| 能源監控管理 | 定期統計與分析用電數據，追蹤高耗能設備運轉狀況，持續推動節能改善措施。 | 持續推動能源管理措施，提升整體能源使用效率，有效降低年度總用電量。 |
| 再生能源推動 | 評估並逐步導入再生能源設備，提高綠色能源使用比例，降低碳排放量。 | 增加再生能源使用比例，逐步降低溫室氣體排放，減輕環境衝擊。 |
| 無紙化管理 | 推動電子簽核及文件數位化作業，減少紙張使用及相關資源耗用。 | 落實無紙化作業及紙張減量措施，降低紙張使用量與影印設備耗能。 |
| 員工節能宣導 | 加強員工節能宣導與教育訓練，提升節能意識，養成節能習慣。 | 透過宣導與教育訓練，提升全體員工節能意識，共同實踐節能減碳行動。 |
| 設備汰舊換新 | 優優先汰換老舊及高耗能設備，提升設備能源效率與營運效能。 | 優化設備運轉與維護管理，降低設備耗能及維護成本，同時提升生產效能。 |

## 2025年節能行動

| 類別 | 節能項目 | 執行細節 | 效益 | 中長期目標 |
|---|---|---|---|---|
| 照明節能 | LED 照明汰換 | 逐步將廠區及辦公室傳統照明設備汰換為 LED 節能燈具，並導入分區照明控制機制，提升照明能源使用效率。 | 推動各項節能管理措施，年度節電量約 730,000 度，較前一年度用電量下降 3.65%，有效提升能源使用效率。 | 全面提升 LED 節能照明使用率，朝 100% 導入目標邁進。 |
| 空調節能 | 空調設備效率改善 | 持續汰換老舊空調設備，導入高效率變頻空調系統，並定期執行清潔保養，以降低空調耗能。 | 汰換 4 台設備，導入高效變頻空調（LG 2.5HP 1 台及 SHARP 2HP 3 台），定期清潔保養作業，以提升運轉效能及降低能源消耗。依設備運轉估算（每日運轉 8 小時、每年運轉 296 天），空調汰換後年節電量約達 4,500 度；導入變頻空調後，用電量預估可降約 25%，助於減少能源使用及溫室氣體排放。 | 持續汰換高耗能設備，提升能源使用效率與設備效能。 |
| 生產設備節能 | 生產設備待機管理 | 建立設備待機及非生產時段電源管理制度，減少閒置設備之能源浪費。 | 持續推動設備節能改善與能源管理措施，年度節電量約 193,270 度，用電量較前一年度下降 0.87%。 | 導入智慧能源管理系統，強化即時監控與能源數據分析能力。 |

## 2025年節能行動

| 類別 | 節能項目 | 執行細節 | 效益 | 中長期目標 |
|---|---|---|---|---|
| 能源管理 | 用電監控與管理 | 定期監測與分析各單位用電情形，針對異常耗能設備執行改善措施，持續提升能源管理績效。 | 透過設備汰換、能源效率提升及節能管理措施，整體年度用電量降低 0.87%，展現節能減碳之具體成效。 | 建立完整能源績效管理制度。 |
| 綠色能源 | 再生能源評估與導入 | 評估導入太陽能等再生能源設備之可行性，逐步提升綠色能源使用比例，降低溫室氣體排放。 | 透過購買 9,000 張 I-REC 國際再生能源憑證，再生能源認列占比達 41.15%，有效提升綠色能源使用比例。 | 持續增加再生能源使用比例，降低碳排放。 |
| 辦公節能 | 無紙化及節能宣導 | 持續推動電子簽核、雙面列印及節能宣導活動，提升員工節能意識與資源使用效率。 | 2025 年全年列印總量由 2024 年的 1,059,053 張降至 1,028,378 張，共減少 30,675 張，降幅約 2.90%，有助於提升資源使用效率並降低能源消耗。 | 持續推動低碳辦公與數位化管理。 |
| 空壓系統改善 | 空壓設備洩漏檢修 | 導入空壓系統節能管理措施，降低設備空轉及重新啟動時之電力耗損，提升設備運轉效率。持續改善蒸汽系統管理，強化洩漏預防與維護機制，降低能源損失並提升能源使用效益。 | 空壓耗能降低 5%，年節電量約達 627,000 度，有效提升能源使用效率並降低營運成本。 | 持續優化設備運轉效率。 |

## 近兩年能源源使用數據

| 能源種類 | 單位 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| 電力 | 度 | 22,063,398 | 2,1870,128 |
| 天然氣 | 度 | 9,847,514 | 9,845,303 |
| 汽油 | 公升 | 150 | 210 |
| 柴油 | 公升 | 18,480 | 26,880 |
| 再生能源 | 度 | 無 | 無 |

錩新科技持續關注能源使用效率與溫室氣體管理，定期盤點各類能源使用情形，作為推動節能減碳與提升營運效率的重要依據。

2025 年能源使用以電力及天然氣為主要能源來源。其中，電力使用量為 21,870,128 度，天然氣使用量為 9,845,303 度。在移動燃料方面，汽油使用量為 210 公升，柴油使用量為 26,880 公升。此外，2024 年及 2025 年皆尚未使用再生能源。

與前一年度相比，天然氣使用量維持穩定；汽油及柴油使用量則有所增加，反映廠區設備運轉及相關作業需求變化。公司將持續透過能源管理機制，檢視各項能源使用情形，推動節能改善措施，以提升能源使用效率並降低環境衝擊。

## 6.4 水資源管理

本公司持續推動水資源管理與節水措施，針對廠務系統及製程設備進行分項管理，持續提升製程廢水回收系統效能與水資源使用效率。此外，公司定期召開節水改善會議，檢討用水管理措施與改善成效，並透過內部宣導推廣節約用水觀念，強化全體同仁之節水意識，持續降低水資源耗用與環境負荷，落實環境永續管理目標。

### 節水設備亮點

提升用水效率・落實永續管理

**水洗槽 1**




**水洗槽 2**



## 6.5 廢棄物管理

本公司於營運過程中所產生之廢棄物，均依其性質與類別進行分類貯存，並由專責人員負責管理，委由具合法資格之清除與處理機構，依相關法規進行妥善清運與最終處理，確保所有廢棄物皆符合法令規範。

公司持續推動減量與資源回收再利用措施，以降低營運活動對環境之衝擊。本公司 2025 年共產生有害廢棄物 1374 公噸，均委由合法且具資格之清運及處理機構進行回收與處理。其中，回收再利用量為 3,582 公噸，回收率達 45.74%。

公司持續推動源頭減量、分類管理及循環再利用等措施，以提升資源利用效率並降低環境衝擊，落實環境保護及永續發展目標。

在廢棄物管理方面，公司全面遵循政府相關環保法規，落實各項環境管理措施，並透過環境風險評估機制，從產品生命週期觀點出發，涵蓋原物料取得、生產製程、運輸、使用至最終廢棄等階段，系統性檢視並降低各環節可能造成之環境衝擊，以最適化且環保之生產方式，持續精進環境績效。

此外，公司已於 2024 年 2 月 25 日完成危害廢棄物源擁有者之註冊，並於 2022 年 12 月 9 日取得當地政府核發之環保相關許可，確保廢棄物管理作業符合法規要求。各類廢棄物之處理方式如下：

- **一般廢棄物（生活垃圾）管理**：與合格之第三方清除處理廠商簽訂合約，定期進行收集與處理。
- **有害廢棄物管理**：委由具合法資格之第三方危害廢棄物處理機構，依規定定期清運與處理。

## 6.6 生物多樣性

本公司重視生物多樣性保育與環境永續發展，持續推動廠區綠化、植栽維護及節能減碳措施，以降低營運活動對環境之影響，並營造友善的生態環境。經盤查，本公司各營運據點均未位於生態敏感區域或法定保護區範圍內，營運活動對生物多樣性未造成重大衝擊。未來將持續關注生物多樣性相關議題，並逐步將保育理念融入環境管理與永續發展策略之中。



# 廠區綠化



# 7 產業別永續指標 SASB

- 7.1 產業別永續指標 SASB



# 7.1 ESG 永續指標 - 產業別永續指標 SASB

## 永續會計準則（SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD）揭露原則：

本年度 SASB 報告，標誌著錩新科技在持續強化永續資訊揭露與提升資訊透明度上的重要進展。錩新科技透過永續報告書及相關資訊揭露管道，系統性呈現公司於環境、社會與治理（ESG）三大面向之管理方針與執行成果，並依循永續會計準則（SASB），針對與公司營運高度相關之永續主題，依產業準則架構揭露具體且具可比較性之永續資訊。

錩新科技深信，完善且一致的資訊揭露是落實永續治理與深化利害關係人溝通的重要基礎。面對全球製造業對永續績效與責任揭露日益重視的趨勢，公司揭露永續指標「電子零組件業」以及「工業機械與物品（RT-IG）」產業準則，藉以提升永續資訊揭露品質與國際可比較性。透過與國際永續準則接軌，錩新科技不僅強化投資人、客戶及社會大眾對公司營運與治理作為之信任，也展現公司在精密製造專業與永續經營並重的經營理念。未來，錩新科技將持續精進永續資訊管理機制，落實企業責任，朝向穩健、負責且具長期競爭力的製造型企業目標邁進。

## 電子零組件業

| 編號 | 指標 | 指標種類 | 年度揭露情形 | 單位 |
|---|---|---|---|---|
| 一 | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率 | 量化 | 2025/1~2025/12 用電度數<br>57,327.5051kwh | 十億焦耳(GJ)、百分比(%) |
| 二 | 總取水量及總耗水量 | 量化 | 2025/1~2025/12用水度數<br>167.6115 | 千立方公尺(1,000m³) |
| 三 | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比 | 量化 | 本公司 2025 年共產生有害廢棄物 713 公噸，均委由合法且具資格之清運及處理機構進行回收與處理。其中，回收再利用量為 3,582 公噸，回收率達 97.89%。<br>公司持續推動源頭減量、分類管理及循環再利用等措施，以提升資源利用效率並降低環境衝擊，落實環境保護及永續發展目標。 | 公噸(t),百分比(%) |
| 四 | 說明職業災害類別、人數及比率 | 量化 | 職災人數 0 人 | 數量,比率(%) |
| 五 | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 | 量化 | 本公司針對產品生命週期進行管理，並持續推動廢棄產品及電子廢棄物之回收、再利用與資源化作業。惟目前相關廢棄產品及電子廢棄物之重量尚未獨立建置完整統計機制，故本年度暫不揭露量化重量及再循環比例；未來將視內部管理需求，逐步完善資料蒐集與揭露方式。 | 公噸(t),百分比(%) |
| 六 | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述 | 質化描述 | 本公司針對關鍵原材料供應風險建立管理機制，定期評估供應來源、價格波動、地緣政治及供應中斷等風險，並透過多元供應商策略、安全庫存管理及供應商稽核制度，以降低營運風險並維持供應穩定。 | 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 | 2025 年度本公司未發生涉及反競爭行為、壟斷、聯合壟價或不公平競爭等重大法律訴訟案件，亦無因此產生重大金錢損失 (0元)。 | 報導貨幣 |
| 八 | 依產品類別之主要產品產量 | 量化 | 2025 年主要產品產量如下：<br>1.鍛造零組件產品：184,744千pcs<br>2. 塑膠產品：11,218千pcs<br>公司將持續提升生產效率與良率，以因應市場需求 | 依產品類型而不同 |

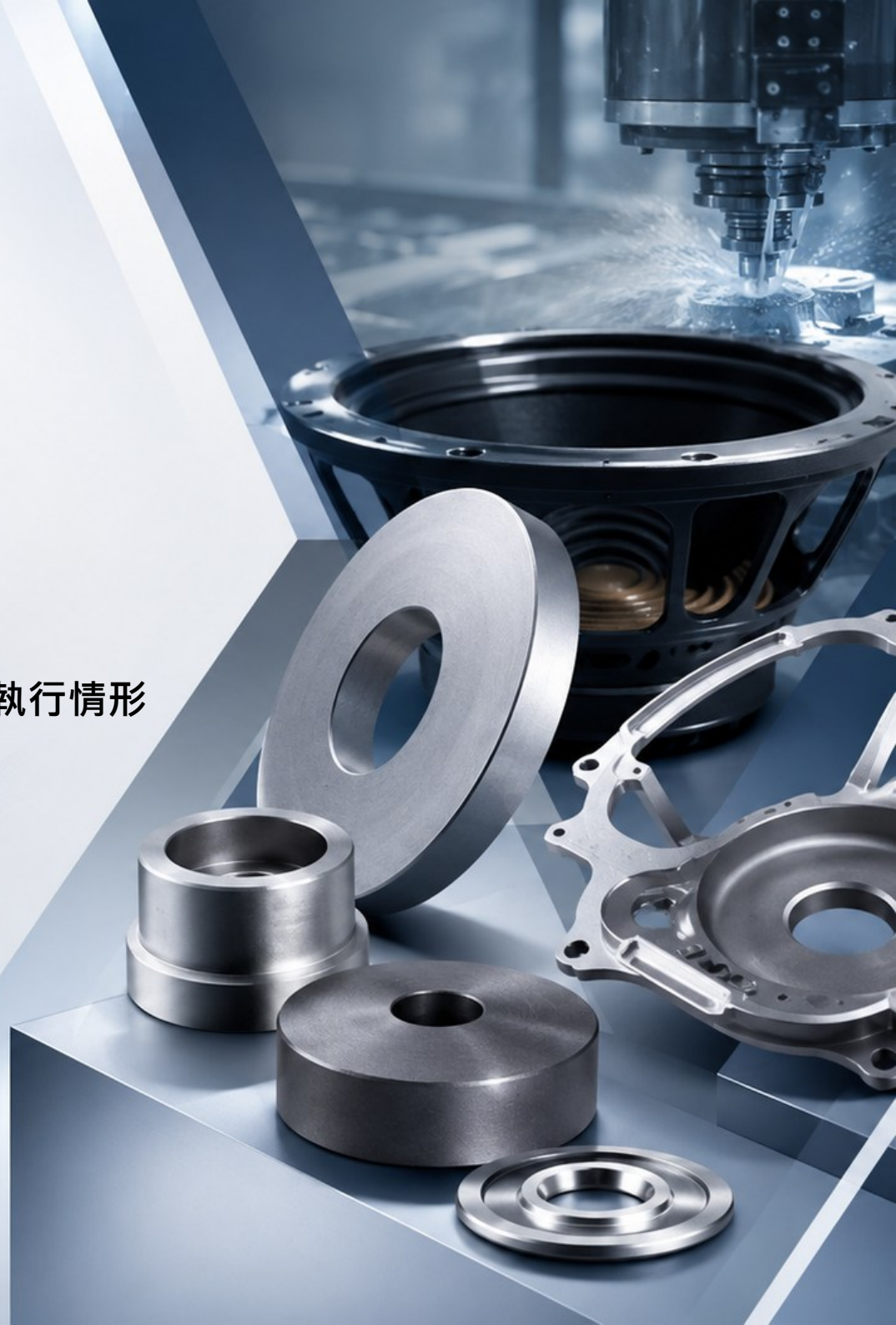
## 工業機械與物品

| 主題 | 指標代碼 | 指標 | 種類 | 衡量單位 | 說明 |
|---|---|---|---|---|---|
| 能源管理 | RT-IG-130a.1 | (1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比，及(3)再生百分比 | 量化 | 十億焦耳(GJ)，百分比(%) | 請詳見溫室氣體管理與能源管理章節 |
| 勞工健康與安全 | RT-IG-320a.1 | (a)直接員工及(b)約聘員工之(1)總可紀錄事故比率（TRIR），(2)死亡率，及(3)虛驚事故發生頻率（NMFR） | 量化 | 比率 | 請詳見職業安全與衛生章節 |
| 燃料經濟性與使用階段之排放 | RT-IG-410a.1 | 中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率 | 量化 | 每100 噸公里公升 | 不適用 |
| | RT-IG-410a.2 | 非道路設備之銷售加權燃料效率 | 量化 | 每小時公升 | 不適用 |
| | RT-IG-410a.3 | 固定式發電機之銷售加權燃料效率 | 量化 | 每公升千焦耳 | 不適用 |
| | RT-IG-410a.4 | (a)船用柴油引擎、(b)鐵路機車柴油引擎、(c)道路中型及重型引擎及(d)其他非道路柴油引擎之(1)氮氧化物(NOx)及(2)粒狀物(PM)之銷售加權排放量 | 量化 | 每千焦耳公克 | 不適用 |
| 材料取得 | RT-IG-440a.1 | 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述 | 討論及分析 | 不適用 | 本公司針對關鍵原材料供應風險建立管理機制，定期評估供應來源、價格波動、地緣政治及供應中斷等風險，並透過多元供應商策略、安全庫存管理及供應商稽核制度，以降低營運風險並維持供應穩定。 |
| 再製之設計及服務 | RT-IG-440b.1 | 再製產品及再製服務之收入 | 量化 | 表達貨幣 | N/A |

| 主題 | 指標 | 代碼 | 種類 | 衡量單位 | 揭露內容 |
|---|---|---|---|---|---|
| 能源管理 | (1)總能源消耗量、<br>(2)電網電力百分比，及<br>(3)再生百分比 | RT-IG-130a.1 | 量化 | 十億焦耳(GJ)，百分比(%) | 公司 2025 年總能源消耗量為 78,732.46 GJ，其中使用電網供應電力占總能源使用量 100%，再生能源認列占比約為 41.15%（透過購買 9,000 張 I-REC 國際再生能源憑證）。 |
| 材料取得 | 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述 | RT-IG-440a.1 | 討論及分析 | 不適用 | 本公司已建立關鍵原材料風險管理機制，定期評估供應穩定性、價格波動、地緣政治風險及法規要求，並透過多元供應來源、安全庫存制度及供應商評鑑管理，以降低供應中斷對營運造成之影響。同時持續關注替代材料與循環材料之應用，以提升供應韌性。 |
| 再製之設計及服務 | 再製產品及再製服務之收入 | RT-IG-440b.1 | 量化 | 表達貨幣 | 2025 年本公司尚未建立再製產品及再製服務收入之完整統計機制，現階段以產品維修、翻新及再利用作為延長產品生命週期之主要措施。後續將逐步評估相關收入與效益之量化揭露方式。 |

# 8 附錄

- 8.1 GRI 內容索引表
- 8.2 上市上櫃公司氣候相關資訊執行情形



# 8.1 GRI 內容索引表

## GRI 2021 對照表

| 使用聲明 | 錩新科技已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容 |
|---|---|
| 使用的GRI 1 | GRI 1：基礎2021 |
| 適用的GRI行業準則 | 無適用行業準則 |

## GRI 2 ： 一般揭露 2021

| 類別 | 指標 | 揭露要求 | 簡要說明或頁碼 |
|---|---|---|---|
| 組織與報導實務 | GRI 2-1 | 組織詳細資訊 | p6 |
| | GRI 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | p7 |
| | GRI 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | p7 |
| | GRI 2-4 | 資訊重編 | p7 |
| | GRI 2-5 | 外部保證/確信 | p7 |
| 活動與工作者 | GRI 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | p6 |
| | GRI 2-7 | 員工 | p88 |
| | GRI 2-8 | 非員工的工作者 | p88 |
| 治理 | GRI 2-9 | 治理結構與組成 | p17、p25 |
| | GRI 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | p28 |
| | GRI 2-11 | 最高治理單位的主席 | p29 |
| | GRI 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | p18 |
| | GRI 2-13 | 衝擊管理負責人 | p17 |
| | GRI 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | p18 |

| 類別 | 指標 | 揭露要求 | 簡要說明或頁碼 |
|---|---|---|---|
| 治理 | GRI 2-15 | 利益衝突 | p29 |
| | GRI 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | p17 |
| | GRI 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | p23 |
| | GRI 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | p22 |
| | GRI 2-19 | 薪酬政策 | p30 |
| | GRI 2-20 | 薪酬決定流程 | p30 |
| | GRI 2-21 | 年度總薪酬比率 | p30 |
| 策略、政策和實務 | GRI 2-22 | 永續發展策略的聲明 | p4-5、p16 |
| | GRI 2-23 | 政策承諾 | p52-55、p59 |
| | GRI 2-24 | 納入政策承諾 | p52-55、p59 |
| | GRI 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | p61 |
| | GRI 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | p61 |
| | GRI 2-27 | 法規遵循 | p63 |
| | GRI 2-28 | 公協會的會員資格 | p67 |
| 利害關係人議合 | GRI 2-29 | 利害關係人議合方針 | p39-42 |
| | GRI 2-30 | 團體協約 | 無團體協約，<br>設立職工福利委員會 |

## GRI 3：重大主題 2021

| 指標 | 揭露要求 | 簡要說明或頁碼 |
|---|---|---|
| GRI 3-1 | 決定重大主題的流程 | p43 |
| GRI 3-2 | 重大主題列表 | p46 |
| GRI 3-3 | 重大主題管理 | p52-55 |

## 8.2 上市上櫃公司氣候相關資訊執行情形

| 項目 | 執行情形 |
| --- | --- |
| 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。<br>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)。<br>3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。<br>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。<br>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。<br>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。<br>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。<br>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。<br>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1-1及1-2) | 錩新科技屬資本額未達20億元之上市公司，依原接軌藍圖屬第三階段，原訂自117會計年度（2028年）適用IFRS永續揭露準則，並於118年（2029年）申報相關資訊。依金管會115年（2026年）9月23日公布之調整措施，如本公司非屬環境部公告應盤查登錄及查驗對象，依修正後政策將採自願接軌，非屬強制接軌對象；相關適用將配合後續法規修正辦理，故現階段為不適用。<br><br>7. 公司目前無使用內部碳定價作為規劃工具。<br>8. 於2025年向SP Carbon Solutions Company(總部位于新加坡)，購買數量為9,000個I-REC，相關於可再生能源發電量9,000兆瓦時，即山茶水電站<br>地址：越南廣義省山茶郡<br>証書有效期：2025年8月31日至2026年8月31日。<br>9. 參考下列8.2.1說明。 |

## 8.2.1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

### 溫室氣體盤查資訊

最近兩年度溫室氣體排放量如下表：114年度範疇一、二之盤查為母公司及越南廠區資訊，113年度已於114年取得第三方查証，114年溫室氣體盤預計於115年6月份取得第三方查証。

| 年度 | 直接範疇一 (頓 $CO_2e$) | 能源間接範疇二 (頓 $CO_2e$) | 其他間接範疇三 (頓 $CO_2e$)執行情形 | 密集度 (公噸$CO_2e$/公噸產品) |
|---|---|---|---|---|
| 113 | 1,308.53 | 16,011.22 | 42,821.88 | 無統計相關數據 |
| 114 | 2,532.59 | 15,669.50 | 30,012.35 | 無統計相關數據 |

### 溫室氣體確信資訊

本公司113年度已取得溫室氣體確信外部查證

本公司114年度預計 115年10月進行溫室氣體確信外部查證

### 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

為持續達成國際減量趨勢，本公司透過溫室氣體盤查及減量小組進行減量追蹤，自111年起開始每年實施溫室氣體盤查，依據單位產品排碳量(溫室氣體排放密度)建立溫室氣體排放，以111年為基準年，計畫逐年減量，以達到碳中和之碳管理長期目標。

| 錩新碳中和路徑規劃表 | | | |
|---|---|---|---|
| 時間 | 短期目標 | 中期目標 | 長期目標 |
| | 2026(115)年 | 2030(119)年 | 2050(139)年 |
| 策略及具體行動計畫 | 1. 減碳比50%<br>2. 節電15%<br>3. 採購綠電<br>4. 供應商調整<br>5. 評估森林碳匯<br>6. 碳權交易評估 | 1. 減碳比75%<br>2. 節電<br>3. 採購綠電<br>4. 供應商調整<br>5. 評估森林碳匯<br>6. 碳權交易評估 | 1. 減碳比100%<br>2. 節電<br>3. 採購綠電<br>4. 供應商調整<br>5. 評估森林碳匯<br>6. 碳權交易評估 |

本公司114年度直接溫室氣體(範疇一) 排放量2,532.59噸 co2e/年，佔排放量5%，間接溫室氣體(範疇二) 排放量15,669.50公噸 co2e/年，佔排放量33%，其他間接(範疇三) 排放量30,012.35公噸co2e/年，佔排放量62%。

114年度溫室氣體排放量為48,214.44公噸較113年基準年減少11,927.19公噸 co2e，溫室氣體排放密度較113年基準年減量，主要是盤查涵蓋的投資公司及排放項目增加和國際公告係數變更所致。

## 近2年溫室氣體排放統計表

| 年度 | 總排放量 | 直接溫室氣體排放量 範疇一 | | 間接氣體排放量 範疇二 | | 其他間接排放量年度 範疇三 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 公噸co2e/年 | 公噸co2e/年 | 佔比 | 公噸co2e/年 | 佔比 | 公噸co2e/年 | 佔比 |
| 113 | 60,141.63 | 1,308.53 | 2% | 16,011.22 | 27% | 42,821.88 | 71% |
| 114 | 48,214.44 | 2,532.59 | 5% | 15,669.50 | 33% | 30,012.35 | 62% |




台北市(104105)
中山區遼寧街179號20樓

電話: +886-2-23898686
傳真: +886-2-23892626
service@mail.cxtechnology.com