



目錄

CONTENTS

經營者的話	2	4 TCFD		7 職業安全衛生管理	
編輯方針	3	4.1 氣候變遷治理架構之深化與管理	29	7.1 危害辨識、風險評估、事故調查	56
1 關於高技		4.2 氣候策略與財務情境分析	30	7.2 工作者的參與及溝通	58
1.1 經營理念	5	4.3 氣候風險與機會	31	7.3 職業安全衛生教育訓練	58
1.2 參與公協會	7	5 永續環境		7.4 職業健康服務與健康促進	59
1.3 產業價值鏈	7	5.1 能源管理	37	7.5 承攬商管理	60
1.4 國際管理系統驗證	8	5.2 溫室氣體排放管理	39	8 附錄	
2 利害關係人		5.3 水資源管理	40	8.1 附錄一：GRI 內容索引	62
2.1 企業永續發展推行委員會	11	5.4 廢棄物管理	42	8.2 附錄二：SASB 永續會計準則	67
2.2 確認利害關係人	12	6 共融職場與社會參與		8.3 附錄三：永續揭露指標	70
2.3 重大主題管理	14	6.1 員工結構 / 概況	44	8.4 附錄四：上市上櫃氣候相關資訊	71
3 誠信治理 / 綠色治理		6.2 人權管理方針	48		
3.1 永續治理	19	6.3 薪酬福利	49		
3.2 法規遵循	24	6.4 人才培育	51		
3.3 營運績效	25	6.5 社會參與	54		
3.4 研發創新	27				



經營者的話

面對全球氣候變遷、供應鏈重組及永續發展浪潮，高技企業始終秉持「穩健經營、品質至上、永續共榮」的經營理念，在追求企業成長與獲利的同時，持續將環境保護、社會責任及公司治理融入營運決策之中，期望為客戶、員工、股東及社會創造長期價值。

2025 年，全球經濟環境仍充滿挑戰，地緣政治風險、通膨壓力及產業景氣循環持續影響市場發展。然而，高技企業憑藉多年深耕印刷電路板產業所累積的技術實力與製造經驗，持續聚焦高層板、厚銅板、盲埋孔板及鋁基板等產品領域，穩定服務網通設備、電工設備、車用電子及半導體等產業客戶，並透過製程優化、品質提升及客戶關係深化，維持企業穩健成長動能。

在環境永續方面，高技企業持續推動節能減碳及資源管理工作，透過能源績效監控、設備汰舊換新及製程改善等措施，降低營運過程對環境所造成的衝擊。我們持續依循 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 14064-1 溫室氣體盤查機制進行管理，完成年度溫室氣體盤查作業，並接受第三方查證，以確保資訊透明與數據品質。同時，公司亦持續關注國際淨零排放趨勢及臺灣相關法規發展，逐步強化氣候變遷風險管理與減碳策略規劃，為未來低碳轉型奠定基礎。

在社會面向，高技企業深信員工是企業最重要的資產，因此持續打造安全、健康且友善的工作環境。我們透過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、健康促進活動及教育訓練機制，提升員工安全意識與專業能力，並藉由勞資溝通平台及多元福利制度，營造尊重、包容與共同成長的企業文化。2025 年，我們持續推動職業安全衛生管理、健康促進活動及員工培訓計畫，期望提升員工福祉，並降低職業安全衛生風險。

展望未來，高技企業將持續以永續發展為核心方向，深化永續管理機制，推動節能減碳、循環經濟、人才培育及公司治理精進等工作。我們相信，唯有兼顧經濟成長、環境保護與社會責任，才能創造企業長期價值，並在快速變動的市場環境中持續穩健前行。

感謝所有員工、客戶、供應商、股東及社會各界長期以來對高技企業的支持與信任。未來，我們將持續秉持誠信、創新與永續經營精神，攜手各利害關係人共同邁向更具韌性、更具競爭力的永續未來。



高技企業股份有限公司

董事長

張建山

編輯方針

報告書架構

本報告書架構參考 GRI Standards:2021 及政府主管機關要求「上櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」編制成冊，向利害關係人報告高技企業股份有限公司（以下簡稱高技）在環境保護、社會關懷及公司治理上的衝擊及策略對策，展現本公司落實永續發展的決心。

報告書週期及發行日期

本報告書之報導期間自西元 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，為高技的第 2 本報告書。本次報告書無重編情形。

本公司每年發行，報告發行時間如下：

上次發行時間：2025 年 8 月。

本次發行時間：2026 年 8 月。

下次發行預定：2027 年 8 月。

報告書審查說明

高技考量透過問卷蒐集利害關係人議題衝擊度評估結果，並結合公司年度營運策略，共同篩選重大主題，經主任委員核定後，將執行成效於本報告書揭露。財務數據與公司合併財報揭露一致。非財務績效指標，邊界為高技總部。報告書內引用數據金額以新台幣計算。如有超出範圍部分，將於報告書各章節特別說明。

報告書撰寫原則及綱領

高技考量透過問卷蒐集利害關係人議題衝擊度評估結果，並結合公司年度營運策略，共同篩選重大主題，經主任委員核定後，將執行成效於本報告書揭露。財務數據與公司合併財報揭露一致。非財務績效指標，邊界為高技總部。報告書內引用數據金額以新台幣計算。如有超出範圍部分，將於報告書各章節特別說明。

聯絡方式

為響應環保無紙化，盡企業公民責任，本報告書以繁體中文電子版本公告於公司網頁，供各讀者閱覽。歡迎於高技公司的網站參考：

<http://www.fht.com.tw/web/tw/index>

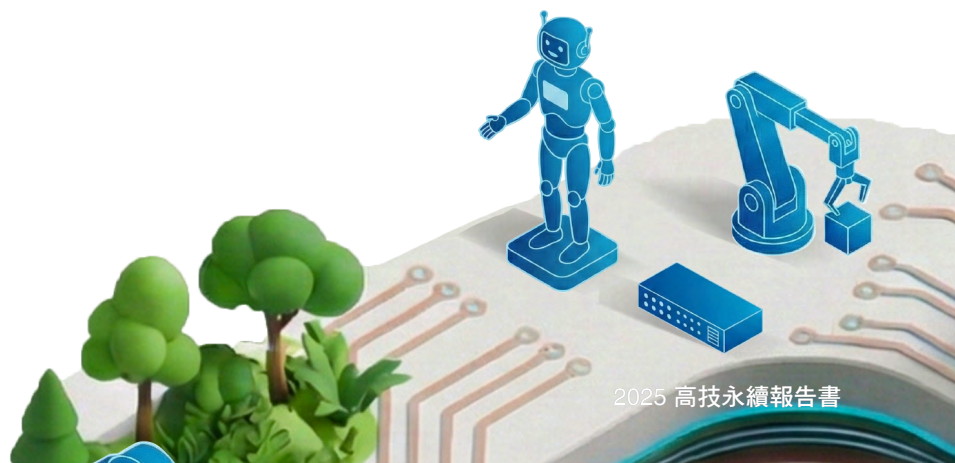
對於本報告書有任何疑問與建議，請您與我們聯絡。

地 址 | 桃園市桃園區興邦路 43 巷 3 號

聯絡人 | 工安處 - 蘇專員

電 話 | 03-3767800 分機 2563

Email | jessica@fht.com.tw



1 關於高技

1.1 經營理念

1.2 參與公協會

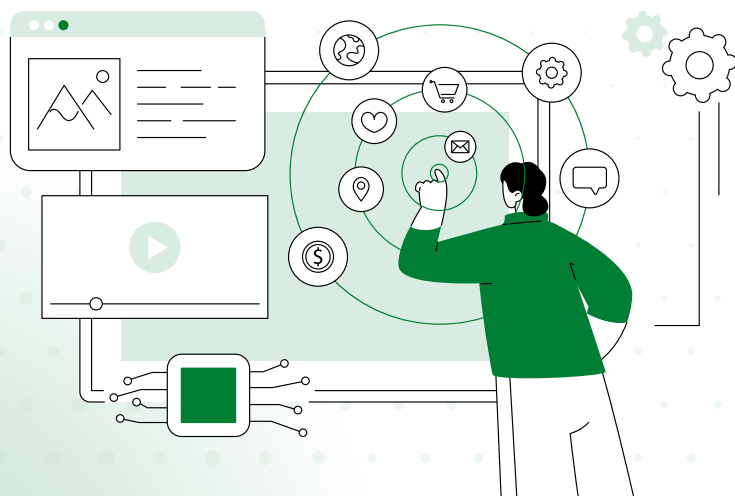
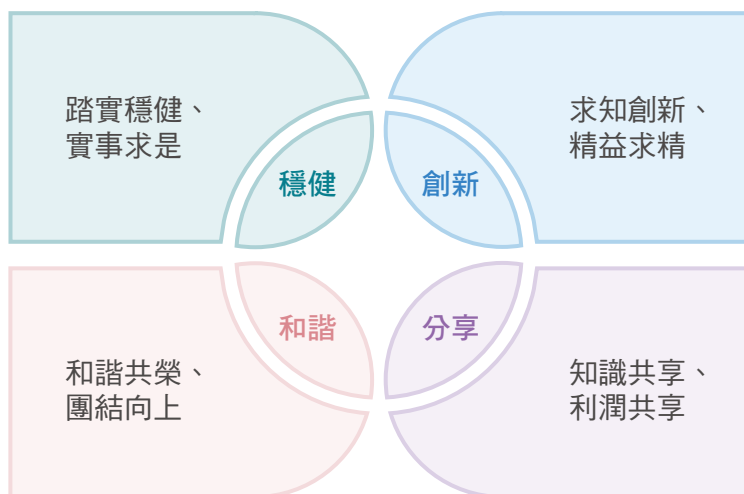
1.3 產業價值鏈

1.4 國際管理系統驗證





1.1 經營理念



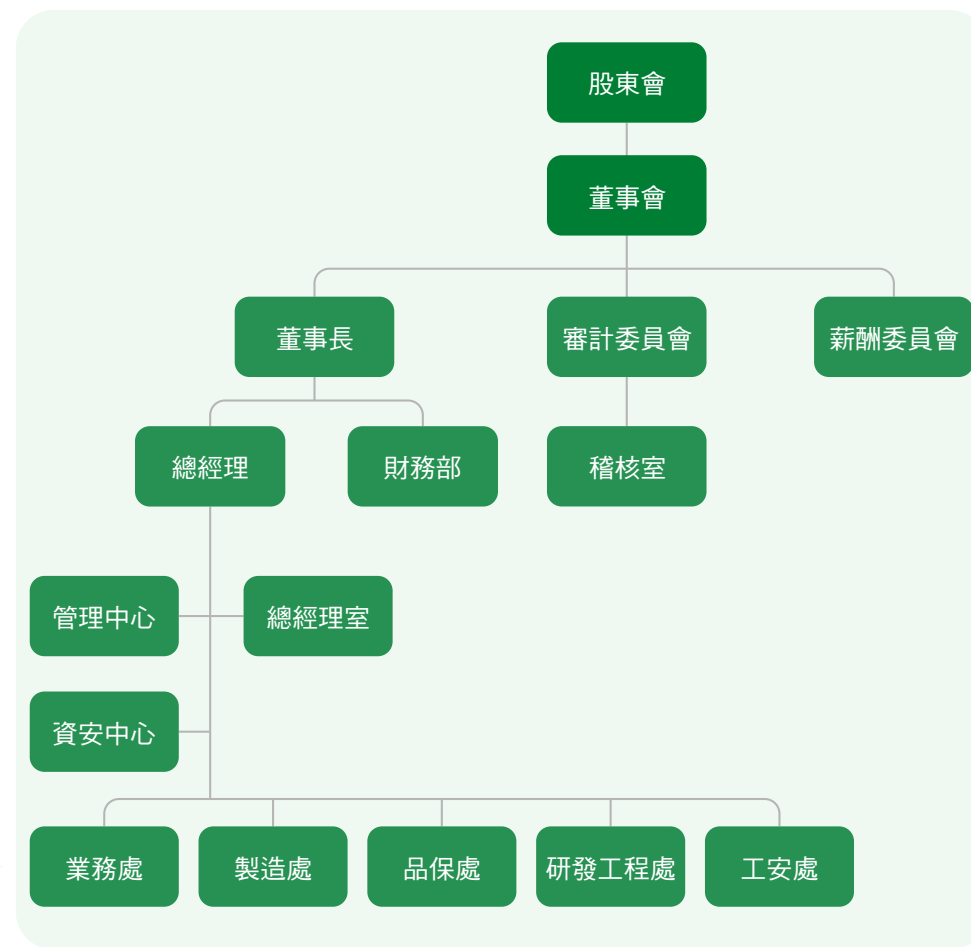
高技企業股份有限公司（以下簡稱高技）成立於 1988 年，深耕印刷電路板（PCB）產業三十餘年，專注於多層印刷電路板之研發、製造與銷售，產品應用涵蓋網通、工業電腦、電源供應器、車用電子及半導體等領域，致力為全球客戶提供高品質、高可靠度之電路板解決方案。多年來，高技企業秉持「創新、品質、服務」之經營理念，持續精進製程技術與品質管理能力，逐步建立完整且具競爭力的產品布局，並於國內外 PCB 市場中占有一席之地。

近年來，隨著全球數位化與智慧化浪潮加速，PCB 產業迎來新一波成長契機。2025 年，在人工智慧（AI）應用及半導體設備需求持續擴張帶動下，市場對高階 PCB 產品之需求明顯提升。特別是在 AI 伺服器、高速傳輸與高頻應用領域，產品朝向高層數、高密度、高散熱及高可靠度方向發展，促使 PCB 產業朝技術升級與高附加價值化邁進。高技企業因應市場趨勢，積極投入高層板、厚銅板、盲埋孔板及高散熱鋁基板等產品技術開發，並持續優化製程能力，以滿足客戶對高速運算、智慧製造及新能源應用之需求。在技術與研發方面，高技企業長期重視自主研發能量，持續投入先進設備導入與製程改善，並透過精實生產管理與品質系統強化，提升產品穩定性與良率。公司產品廣泛應用於高速網路通訊、工業控制設備、及半導體設備等高階應用領域，並以優異品質獲得國內外知名客戶之肯定。面對 AI 與智慧化設備帶動之高頻高速傳輸需求，公司亦積極提升材料應用與訊號完整性技術，強化產品於高速運算及先進通訊市場之競爭優勢。

此外，高技企業亦重視全球供應鏈變化與永續發展趨勢，除持續提升營運效率外，亦積極推動綠色製造、節能減碳及環境管理作業，致力降低生產過程對環境之影響。隨著國際品牌客戶日益重視 ESG 與供應鏈管理，公司亦持續導入相關管理制度，提升企業治理透明度與永續競爭力，朝向低碳製造與永續經營目標穩健邁進。

展望未來，高技企業將持續掌握 AI、高速通訊、電動車及半導體產業成長契機，深化高階 PCB 產品技術布局，並透過研發創新、智慧製造及國際市場拓展，提升企業整體競爭力。未來，公司將持續以專業技術與卓越品質為核心，提供客戶更高效、可靠之產品與服務，朝向成為全球高階 PCB 產業重要供應夥伴之目標穩步前行。

公司名稱	高技企業股份有限公司			
行業別電子零組件	電子零組件			
總部位置	桃園市桃園區興邦路 43 巷 3 號			
實收資本額 (單位：新台幣仟元)	新台幣 929,757 仟元			
股權結構		本國法人	本國個人	外國機構及法人
	持有比例	5.79%	63.14%	19.80%
當年度合併 (或個體) 營收 (單位：新台幣仟元)	9,643,587			
員工人數	台灣：863 人			
營運據點	台灣			
主要產品 / 服務	印刷電路板製造及銷售			
主要產品銷售比重	單、雙層印刷電路板（1.12%） 多層印刷電路板（98.82%）			



組織結構圖

1.2 參與公協會

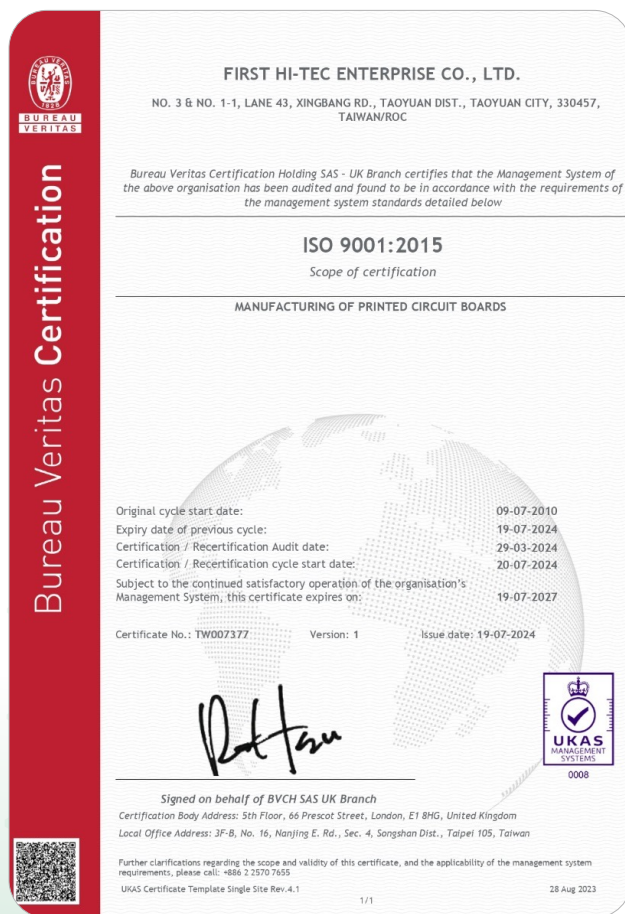
組織	參與身分
台灣電路板協會	副理事長
桃園區龜山產業園區廠商協進會	理監事
台灣氣候聯盟	會員
桃園區龜山產業園區區聯防	主席

1.3 產業價值鏈



1.4 國際管理系統驗證

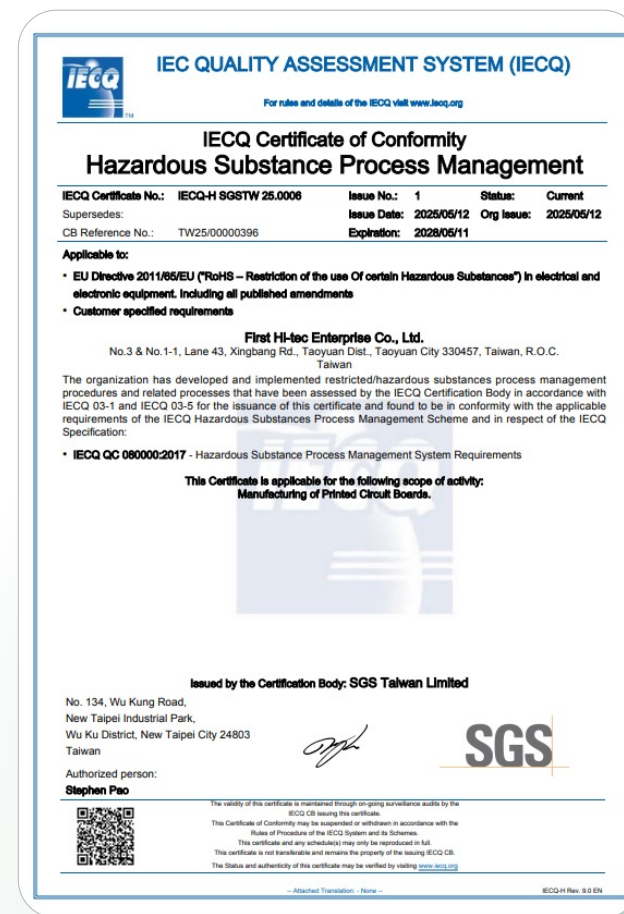
品質管理系統：ISO 9001:2015



品質管理系統：ISO 9001:2015



IECQ QC 080000:2017 有害物質流程管理系統



環境管理系統：ISO 14001

職業安全衛生管理系統：ISO 45001

溫室氣體盤查標準：ISO 14064-1:2018

Certificate TW17/00075 / 證書 TW17/00075
The management system of / 下述組織

First Hi-tec Enterprise Co., Ltd.
高技企業股份有限公司

No.3, Lane 43 (including No. 39-6), Hsing Pang Rd., Taoyuan Dist. (Kuei Shan Ind. Dist.), Taoyuan City 330, Taiwan, R.O.C.
330桃園市桃園區(龜山工業區)興和路43巷3號(含興和路39-6號)

has been assessed and certified as meeting the requirements of
的管理系統已經過審核，並被證明符合下述要求

ISO 14001:2015

For the following activities / 所涵蓋的活動範圍
Manufacture and Servicing of Printed Circuit Boards.
製造印刷電路板及服務

This certificate is valid from 20 January 2026 until 20 January 2029 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.
此證書的有效期限自2026年01月20日至2029年01月20日且其有效性應基於持續符合的定期稽核

Issue 4. Certified since 20 January 2017
版次 5. 原給註冊日期 2017年01月20日

Certified activities performed by additional sites are listed on subsequent pages.
其它場區/合法實體之驗證活動於後續頁上列出

L. Moran

Authorised by / 簽署
Liz Moran
Business Manager

SGS United Kingdom Ltd
Rossmore Business Park, Ebbw Vale, South Wales, NP23 5SD, UK
t +44 (0)151 350-6666 - www.sgs.com

SGS
UKAS
IAF

This document is an electronic certificate for Client business purposes use only. Printed version of the electronic certificate are permitted and will be considered as a copy. This document is issued by the Competent body (SGS) under the conditions of certification and is not intended to be used as a basis for liability, indemnification and professional claims covered herein.
This document is copyright protected and any unauthorised alteration, forgery or falsification of the content or appearance of the document is unlawful.
本文件為客戶專用之證書，客戶應將其作為商業用途使用。本文件之印刷版本亦可使用，但不得作為責任、賠償及專業聲譽之基礎。本文件之內容及外觀受版權保護，未經許可擅自修改、偽造或仿冒本文件之內容或外觀均屬違法行為，此等行為將受到法律制裁。

Page 1 / 2 | 頁 1 / 2

Certificate TW20/10106 / 證書 TW20/10106
The management system of / 下述組織

First Hi-tec Enterprise Co., Ltd.
高技企業股份有限公司

No.3, Lane 43 (including No. 39-6), Hsing Pang Rd., Taoyuan Dist. (Kuei Shan Ind. Dist.), Taoyuan City 330, Taiwan, R.O.C.
330桃園市桃園區(龜山工業區)興和路43巷3號(含興和路39-6號)

has been assessed and certified as meeting the requirements of
的管理系統已經過審核，並被證明符合下述要求

ISO 45001:2018

For the following activities / 所涵蓋的活動範圍
Manufacture and Servicing of Printed Circuit Boards.
製造印刷電路板及服務

This certificate is valid from 05 February 2026 until 05 February 2029 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.
此證書的有效期限自2026年02月05日至2029年02月05日且其有效性應基於持續符合的定期稽核

Issue 4. Certified since 05 February 2020
版次 4. 原給註冊日期 2020年02月05日

Certified activities performed by additional sites are listed on subsequent pages.
其它場區/合法實體之驗證活動於後續頁上列出

Stephen Pao

Authorised by / 簽署
Stephen Pao
Director

SGS Taiwan Limited
No. 136-1, Wu Kung Road, New Taipei Industrial Park, Wu Ku District, New Taipei City 24803, Taiwan
t +886 (0)2 2299 3939 - www.sgs.com.tw

SGS
TAF
IAF

This document is an electronic certificate for Client business purposes use only. Printed version of the electronic certificate are permitted and will be considered as a copy. This document is issued by the Competent body (SGS) under the conditions of certification and is not intended to be used as a basis for liability, indemnification and professional claims covered herein.
This document is copyright protected and any unauthorised alteration, forgery or falsification of the content or appearance of the document is unlawful.
本文件為客戶專用之證書，客戶應將其作為商業用途使用。本文件之印刷版本亦可使用，但不得作為責任、賠償及專業聲譽之基礎。本文件之內容及外觀受版權保護，未經許可擅自修改、偽造或仿冒本文件之內容或外觀均屬違法行為，此等行為將受到法律制裁。

Page 1 / 2 | 頁 1 / 2

OPINION

ARES

溫室氣體查驗意見聲明書
2025年溫室氣體排放資訊

高技企業股份有限公司
桃園市桃園區興邦路43巷3號(含興邦路39之6號)

經本公司依據 ISO 14064-3:2019 完成查驗並符合下列標準要求
ISO 14064-1 : 2018

類別1 直接溫室氣體排放量
6,689.4099公噸二氧化碳當量
類別2 能源間接溫室氣體排放量
24,539.3592公噸二氧化碳當量
類別3~6 其他間接溫室氣體排放量
30,684.9908公噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量 61,913.760公噸二氧化碳當量

Opinion No.: ARES/TW/2509715G
Date: 2026-04-16
Version: 01

意見中須含完整的查驗範圍、目標、標準和調查結果，否則意見無效。

批准：
Jila

TAF
Validation and Verification
V8015

IAF
MEMBER OF MULTILATERAL
RECOGNITION ARRANGEMENT

ARES International Certification Co., Ltd.
No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
www.ares-registration.com

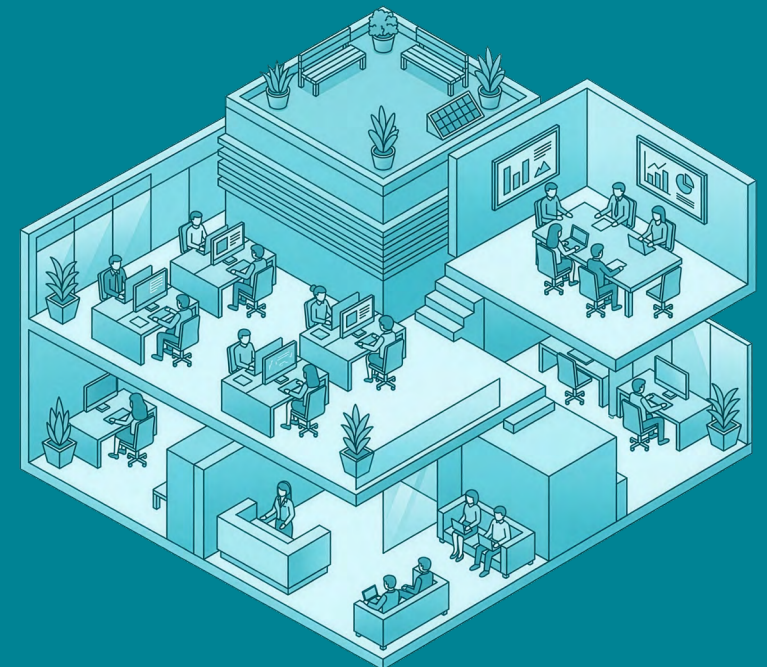
第1頁，共4頁

2 利害關係人議合

2.1 企業永續發展推行委員會

2.2 確認利害關係人

2.3 重大主題管理





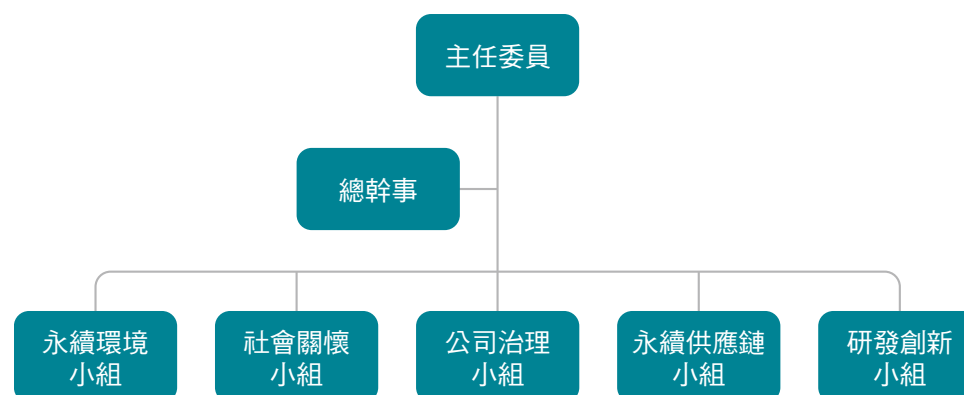
利害關係人與重大主題鑑別流程

2.1 企業永續發展推行委員會

高技企業股份有限公司（以下稱高技）成立企業永續發展推行委員會（以下稱 ESG 委員會），由工安處副總擔任主任委員，ESG 委員會內小組成員擬定年度及長期永續發展方針，並於公司內部推行、監督及落實永續績效進度，逐步將永續經營理念融入高技企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境，ESG 委員會下轄 5 個任務小組，由權責部門蒐集利害關係人對環境面、社會關懷、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題，並且每季向董事會提報前一年度永續發展績效執行情形，內容包含本公司鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取 ESG 委員會的報告，並且在必要時敦促公司進行調整，讓董事會實質參與到公司在 ESG 上的實踐。

ESG 委員會架構



2.2 確認利害關係人



確認主要利害關係人

利害關係人為影響本公司或受本公司影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與本公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 5 類對本公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、客戶、員工、供應商、其他組織。

2-2-1 利害關係人溝通管道與關注議題

本公司的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注本公司之議題亦多有差異，本公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注本公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時本公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

本公司各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由 ESG 委員會收集彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保本公司揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	關注議題	溝通管道 / 頻率	當年度溝通統計
 投資人 / 股東	- 經營績效 - 股利政策 - 公司治理	- 聯絡窗口：公司發言人 張秋雄 財務長 e-mail：ted@fht.com.tw - 公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息 / 隨時 - 公司網站 - 投資人專區電子郵件信箱、電話 / 隨時	- 官網投資人專區來信 100 封。 - 年度股東大會 / 每年一次

主要利害關係人	關注議題	溝通管道 / 頻率	當年度溝通統計
 客戶	- 經營績效 - 研發創新 - 客戶服務 - 產品品質	- 聯絡窗口：業務部主管 sale@fht.com.tw - 客戶服務滿意度調查 / 每年一次 - 各營運據點 / 隨時 - 公司網站、對應部門電話 / 隨時	- 客戶意見信箱受理 500 件 - 客戶服務專線接獲 1000 通來電 - 客戶拜訪 50 次 / 月
 供應商	供應商管	- 聯絡窗口：資材部主管 fht.m00@fht.com.tw - 供應商評鑑 / 定期 - 保密契約 / 業務往來時	- 供應商調查約 100 家 - 供應商定期會議 50 次 / 月
 員工	- 薪酬福利 - 人才培育 - 職業安全衛生	- 聯絡窗口：人力資源部主管 hr@fht.com.tw - 勞資會議 / 每季一次 - 部門主管溝通 / 隨時 - 員工意見信箱、電話 / 隨時	- 員工受理信箱 10 封 / 月 - 勞資會議 4 場 / 年，一場約 50 人 - 員工關懷信件每月約 10 封
 其他組織	- 法規遵循 - 公司治理	聯絡窗口：稽核室 impeach@fht.com.tw	往來聯絡信件每月 50 封

2.3 重大主題管理



重大主題鑑別流程

面向	永續議題
環境面	能源管理、水資源管理
社會面	薪酬福利、人才培育、職業安全衛生
經濟面	營運績效、研發創新

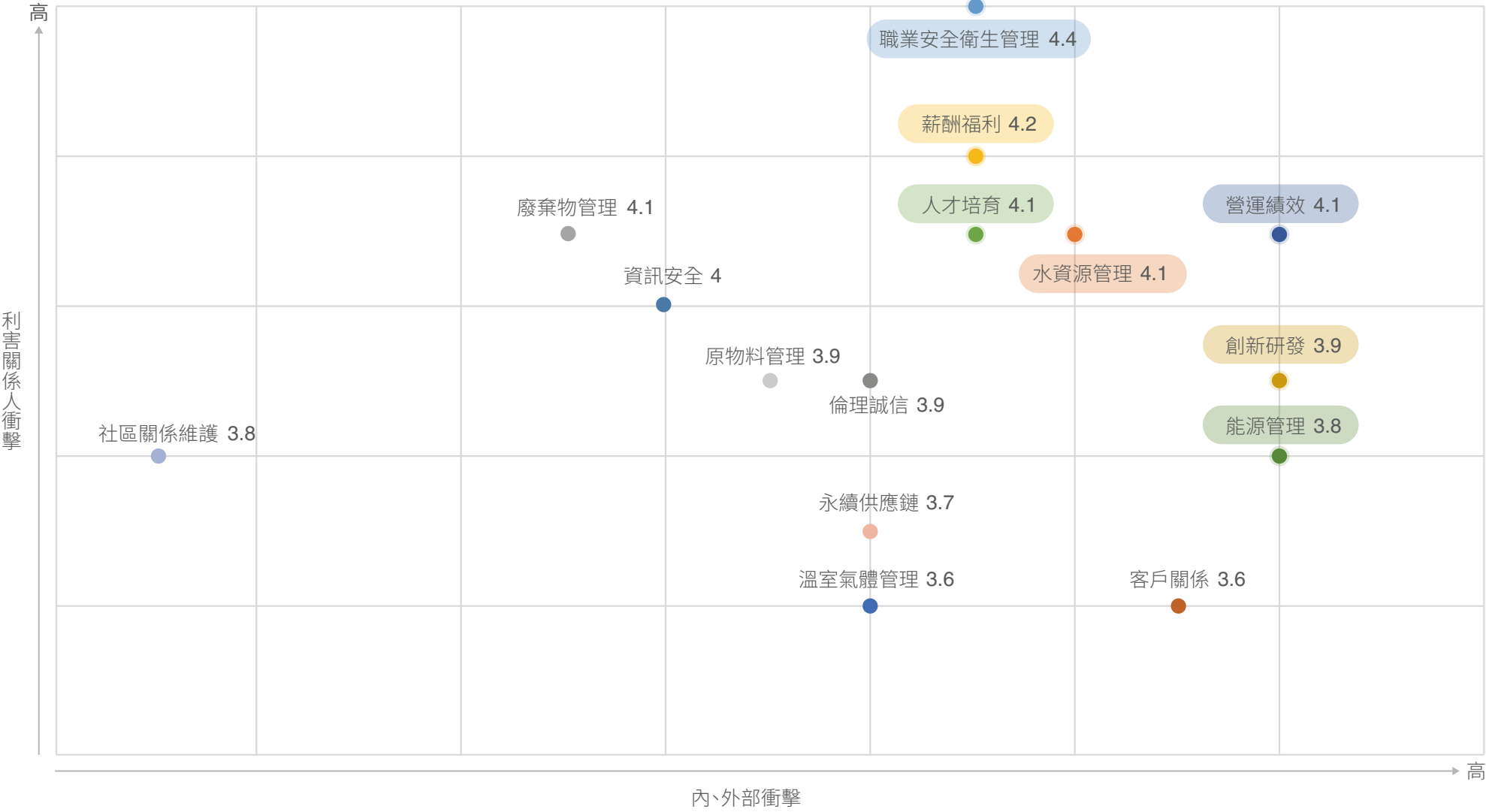
註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於 GRI 永續性報導準則 2021 年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

2025 年度，高技持續透過 ESG 委員會推動永續發展工作，並參考 2024 年度完成之重大主題鑑別結果，持續追蹤各項重大主題的管理績效與執行情形。經檢視國際永續發展趨勢、產業發展方向、利害關係人關注議題及公司營運策略後，ESG 委員會認為 2024 年度所鑑別之重大主題仍具高度攸關性，足以反映本公司對經濟、環境及社會所造成或可能造成之重大影響，因此 2025 年度沿用前一年度重大主題作為永續管理及資訊揭露之基礎。

本公司持續以能源管理、水資源管理、職業安全衛生、薪酬福利、人才培育、營運績效及研發創新等七項重大主題作為永續發展推動重點，並透過定期績效追蹤及跨部門溝通機制，掌握各項重大主題之管理成果與改善進度，作為永續策略規劃及資源投入的重要依據。

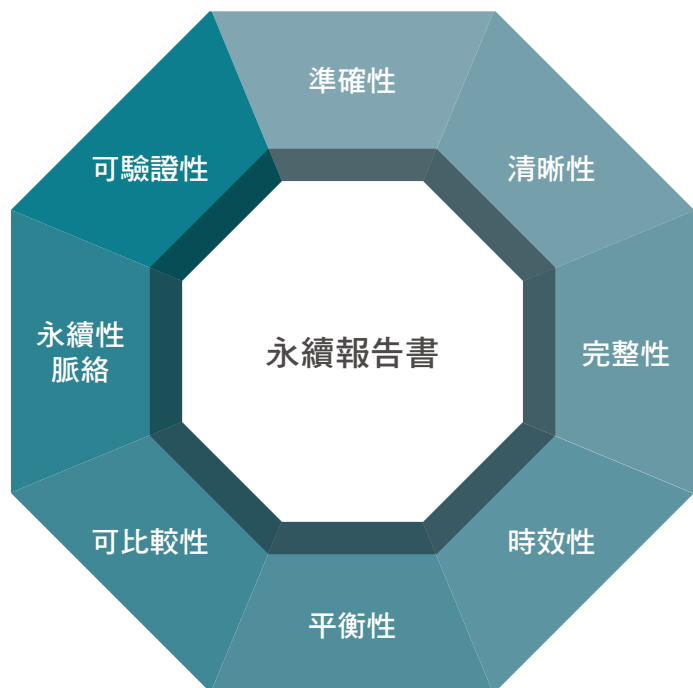
本公司深知，上述重大主題不僅攸關企業營運績效與市場競爭力，更與環境保護、員工福祉及社會責任密切相關。面對全球氣候變遷、供應鏈永續要求提升及人才競爭加劇等挑戰，公司持續透過節能減碳、資源管理、人才培育及技術創新等措施，降低潛在風險並掌握永續發展契機。若能有效將風險轉化為企業成長動能，不僅有助於提升營運韌性與市場競爭力，更能創造經濟、環境及社會三方面之共享價值，朝向永續經營目標穩健邁進。

本公司將於本報告書中揭露各重大主題之管理方針、目標、績效成果及未來規劃，並持續回應利害關係人關注議題。同時，為兼顧資訊揭露之完整性與均衡性，亦將補充揭露本公司於環境保護、社會參與及公益投入等永續行動成果，展現企業實踐永續發展之決心與責任。



重大主題矩陣圖

撰寫報告書原則



高技企業遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告：

永續性脈絡原則	透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人權實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊
完整性原則	報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍
準確性原則	報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的 ESG 績效
平衡性原則	報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對本公司的 ESG 績效做出合理的評估
清晰性原則	報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得
可比較性原則	報告以國際慣用的標準揭露 ESG 資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效
時效性原則	公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 資訊供利害關係人作出正確決策
可驗證性原則	公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性

確定重大主題和邊界

面向		重大主題	對本公司的重要性 衝擊面向	內部邊界	外部邊界				對應 GRI 準則	報告書揭露
				員工	投資人	供應商	客戶	當地社區		
環境	水資源管理	- PCB 製程需使用大量水資源進行清洗、蝕刻及表面處理作業，穩定且有效率的用水管理直接影響生產運作與營運成本。透過用水監控、節水改善及廢水處理機制，可降低環境衝擊、提升資源使用效率，並因應日益嚴格之環保法規要求。 - 生產過程所產生之廢污水經廠內專業設施，確保排放水質符合營運當地的環保法規標準，避免對當地水環境造成過度衝擊。 - 潛在負面衝擊		●		●		●	303 水與放流水：2018（303-1～303-5）	● 水資源管理

面向	重大主題	對本公司的重要性 衝擊面向	內部邊界	外部邊界					對應 GRI 準則	報告書揭露
			員工	投資人	供應商	客戶	當地社區			
環境	能源管理	- 能源為公司主要營運成本及溫室氣體排放來源之一，能源使用效率與企業競爭力息息相關。透過節能設備導入、製程優化及能源績效管理，不僅有助於降低能源消耗與碳排放，更能提升生產效率及強化企業永續發展能力。 - 實際正面衝擊	●				●	302 能源：2016（302-1～302-5） 305 排放：2016（305-1～305-5）	● 職業安全衛生	
社會	職業安全	- 員工安全與健康為企業穩定營運的重要基礎。透過完善的職業安全衛生管理制度、危害辨識與風險管控措施，可降低職業災害發生風險，保障工作者安全與健康，並維持生產作業穩定及企業營運韌性。 - 潛在負面衝擊	●				●	401 勞雇關係、402 勞 / 資關係	● 薪酬福利	
社會	薪酬福利	- 穩健的營運績效是企業持續發展及創造價值的重要基礎。公司透過提升產品品質、優化生產效率、強化成本管理及深化客戶關係，維持市場競爭優勢與獲利能力，並支持企業永續經營及利害關係人長期價值創造。 - 實際正面衝擊	●				●	401 勞雇關係、402 勞 / 資關係	● 薪酬福利	
社會	人才培育	- 人才是企業永續發展的重要資產。面對產業技術快速變化及市場競爭挑戰，公司持續投入教育訓練及職能發展資源，提升員工專業能力與管理素養，強化組織競爭力，並為企業長期發展奠定人才基礎。 - 實際正面衝擊	●	●				404 訓練及教育	● 人才培育	
經濟	營運績效	- 穩健的營運績效是企業持續發展及創造價值的重要基礎。公司透過提升產品品質、優化生產效率、強化成本管理及深化客戶關係，維持市場競爭優勢與獲利能力，並支持企業永續經營及利害關係人長期價值創造。 - 實際正面衝擊	●	●	●		●	201 經濟績效：2016（201-1～201-3）	● 營運績效	
經濟	創新研發	- 面對電子產業技術快速演進及客戶需求持續提升，研發創新能力已成為企業競爭力的重要關鍵。公司持續投入產品研發、製程改善及技術升級資源，提升產品附加價值與市場競爭力，並拓展高階應用市場，以支撐企業長期成長與永續發展。 - 潛在正面衝擊	●	●			●	自訂重大主題（創新 -1）	● 研發創新	

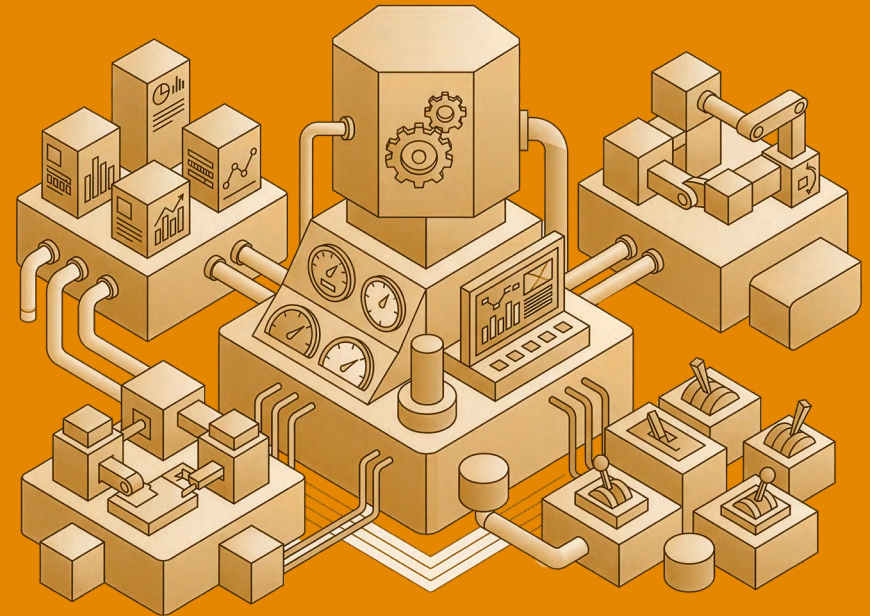
3 誠信治理 / 綠色治理

3.1 永續治理

3.2 法規遵循

3.3 營運績效

3.4 研發創新



3.1 永續治理

本公司重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之有效性，達到永續經營的目標。同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標

3.1.1 董事會

為強化公司治理之全面性，本公司董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，不僅具備 PCB 產業的專業能力以及豐富的實務經歷，更是嫻熟產業的發展脈動，董事會現有 9 名董事（含 3 名獨立董事），董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次，當年度共召開 6 次董事會。

職稱	姓名	實際出席率（%）	兼任其他公司董事的家數
董事長	張景山	100%	無
董事	謝鏐雄	100%	無
董事	林有成	100%	無
董事	李泰輝	100%	無
董事	廖智煌	100%	無
董事	景玉投資（股）公司	100%	無
獨立董事	黃志成	100%	3
獨立董事	徐明樹	100%	無
獨立董事	楊淑鈴	100%	無

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規範」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

董事會績效評估

自評	2023 年	2024 年	2025 年
董事會	4.13	3.92	4.15
審計委員會	4.13	3.90	4.30
薪酬委員會	4.16	3.89	4.16

本公司各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，2025 年本公司與利害關係人之間未發生任何潛在負面重大衝擊事件，故未有向董事會報告之紀錄。具體實踐下來，讓本公司對利害關係人之盡職調查以及董事會在面對潛在負面重大衝擊的角色上更加完整。

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修課程時數合計 21 小時。未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。本公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

最高治理單位的群體智識、進修 ESG 課程

全體董事會進修總時數	21
ESG 課程相關的總時數	9
董事 ESG 相關課程比率（註）	42.86%

註：比率為（ESG 課程相關的總時數 / 董事訓練總時數）× 100%

3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員	審計委員資歷	實際出席率（%）
黃志成	廣運聯合會計師事務所所長	100%
徐明樹	兆豐銀行高等專員	100%
楊淑鈴	錦和藥局	100%

本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 3 名獨立董事擔任審計委員，會議召集人為黃志成獨立董事，當年度共召開 5 次會議。

本公司審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 一、公司財務報表之允當表達
- 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效
- 三、公司內部控制之有效實施
- 四、公司遵循相關法令及規則
- 五、公司風險控管機制



以下為 2025 年審計委員會決議事項：

日期	決議事項
2025.03.12	1.通過本公司民國 113 年度營業報告書、財務報表及盈餘分配案。 2.通過本公司定期評估簽證會計師獨立性之評估案。 3.通過本公司內部控制制度聲明書案。 4.通過修訂本公司內部規章辦法案。 5.通過本公司 2025 年度申請銀行融資建議案。
2025.05.07	1.通過本公司 2025 年度第一季財務報告案。 2.通過本公司 2025 年度申請銀行融資建議案。
2025.07.24	1.通過本公司擬發行國內第一次無擔保轉換公司債案。 2.通過本公司 2025 年度申請銀行融資建議案。
2025.08.06	1.通過本公司 2025 年度第二季財務報告案。
2025.11.05	1.通過本公司 2025 年度第三季財務報告案。 2.通過修訂本公司內部規章辦法案。

薪資報酬委員會

本公司董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任。當年度共召開 3 次會議。

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不低於 6-8% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；公司應以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 4% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，其餘再依前述比例提撥。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會特別決議行之，並提報股東會。

薪酬委員會

薪酬委員	薪酬委員資歷	實際出席率 (%)
黃志成	廣運聯合會計師事務所所長	100%
徐明樹	兆豐銀行高等專員	100%
楊淑鈴	錦和藥局	67%

以下為 2025 年薪酬委員會決議事項：

日期	決議事項
2025.03.12	1.通過審議檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構案。 2.通過審議本公司年終獎金發放原則及經理人發放金額案。
2025.08.06	1.通過本公司 113 年度經理人員工酬勞發放金額案。
2025.12.24	1.通過審議本公司 113 年度員工酬勞及董事酬勞分派情形案。 2.通過審議本公司 113 年經理人年度調薪案。

目前本公司尚處在初步推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然本公司將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。



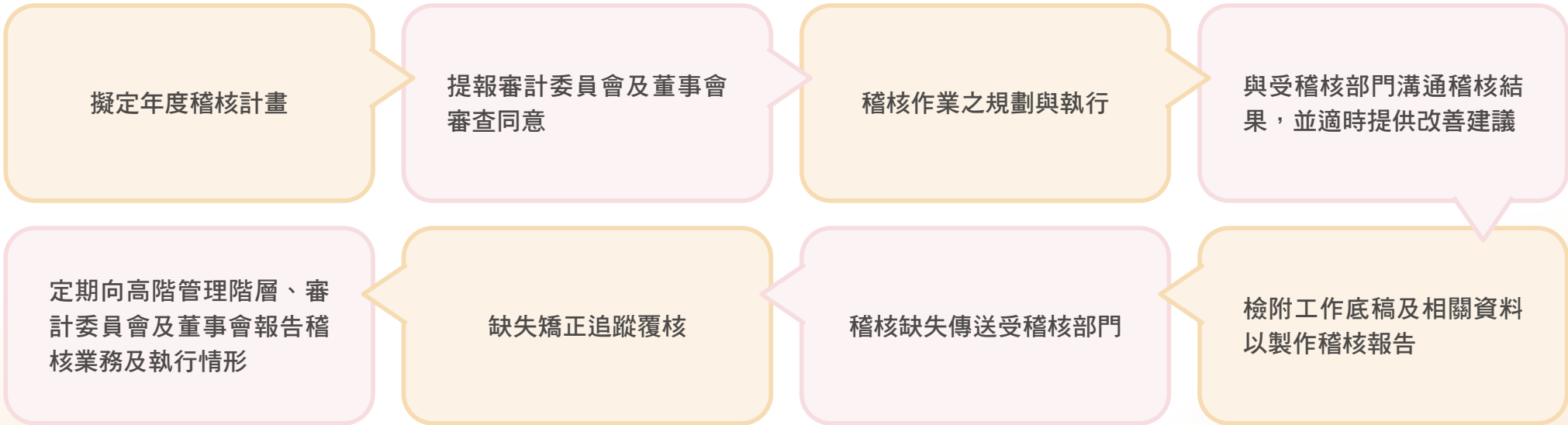
3.1.3 內部稽核

本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量公司整體之營運活動，建立內部控制制度，透過內部稽核及內外在環境變遷，適時檢討改進，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，本公司稽核室隸屬於董事會由審計委員會直接指揮，配置專任稽核人員 1 名。

本公司除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形。稽核室每年覆核公司各單位內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行 629 項稽核作業，稽核符合率達 97.3%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

	2023 年	2024 年	2025 年
年度稽核項目 (項)	651	629	675
稽核符合率 (%)	98.0	97.3	98.4



稽核流程圖

3.1.4 倫理誠信

高技以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源中心向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

同時，高技建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置；若被檢舉對象為經理級以上主管，將提報到獨立董事。當年度本公司並未接獲任何檢舉或申訴案件。

高技重視營運活動對環境、社會及治理面向可能造成之衝擊，並建立跨部門之風險辨識與改善機制，以即時回應各類負面影響事件。公司透過環安衛管理系統、內部控制制度、利害關係人溝通管道及申訴機制，持續蒐集來自員工、客戶、供應商及外部單位之意見與回饋。

當發生重大環境、安全衛生、勞動權益或營運倫理相關事件時，由權責單位立即啟動事件調查與改善程序，並依事件性質召集相關部門進行原因分析、矯正與預防措施擬定，以及後續改善成效追蹤。若涉及重大法規遵循或利害關係人權益事項，將依公司治理程序提報管理階層及永續發展委員會檢視。

此外，公司亦透過 ISO 14001、ISO 45001 管理架構，持續強化內部管理制度，降低潛在衝擊風險，並建立持續改善文化，以提升企業永續經營韌性。

多元檢舉管道	防賄賂及營私舞弊與舉報政策管理辦法
公司官網	
稽核信箱	
HR 信箱	



3.2 法規遵循

高技秉持誠信經營與合法合規之原則，建立完善之法規遵循管理機制，持續關注國內外法規趨勢及產業規範變化，藉由制度化降低營運風險，並強化企業永續經營韌性。公司依據營運特性，建置法規鑑別與符合性評估程序，由各權責單位定期蒐集並更新與公司營運相關之法令資訊，涵蓋環境保護、職業安全衛生、勞動人權、公司治理、誠信經營、產品安全及客戶責任要求等面向。針對新增或修訂之法規，公司將評估其適用性及可能衝擊，並透過內部公告、教育訓練及管理措施，即時落實於各項營運活動中。為強化法規遵循管理，高技企業導入 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，定期執行法規符合性查核與風險評估，追蹤缺失改善情形，降低環境污染、職業災害及違規風險。同時，公司亦依循 RBA 責任商業聯盟準則及客戶要求，持續強化商業道德、人權保障及供應鏈責任管理，提升企業治理透明度。

在內部控制方面，公司依據內部控制制度及相關管理辦法，建立各項作業流程與權責分工，透過內部稽核、管理審查及外部驗證等機制，定期檢視各單位法規遵循情形與制度有效性。若發現異常或缺失事項，將立即啟動矯正與預防措施，並持續追蹤改善成果，以避免類似事件再次發生。

此外，公司定期辦理法規遵循、職業安全衛生、環境保護及誠信經營等教育訓練，提升員工法遵意識與風險管理能力，建立透明、負責且具永續精神之企業文化。

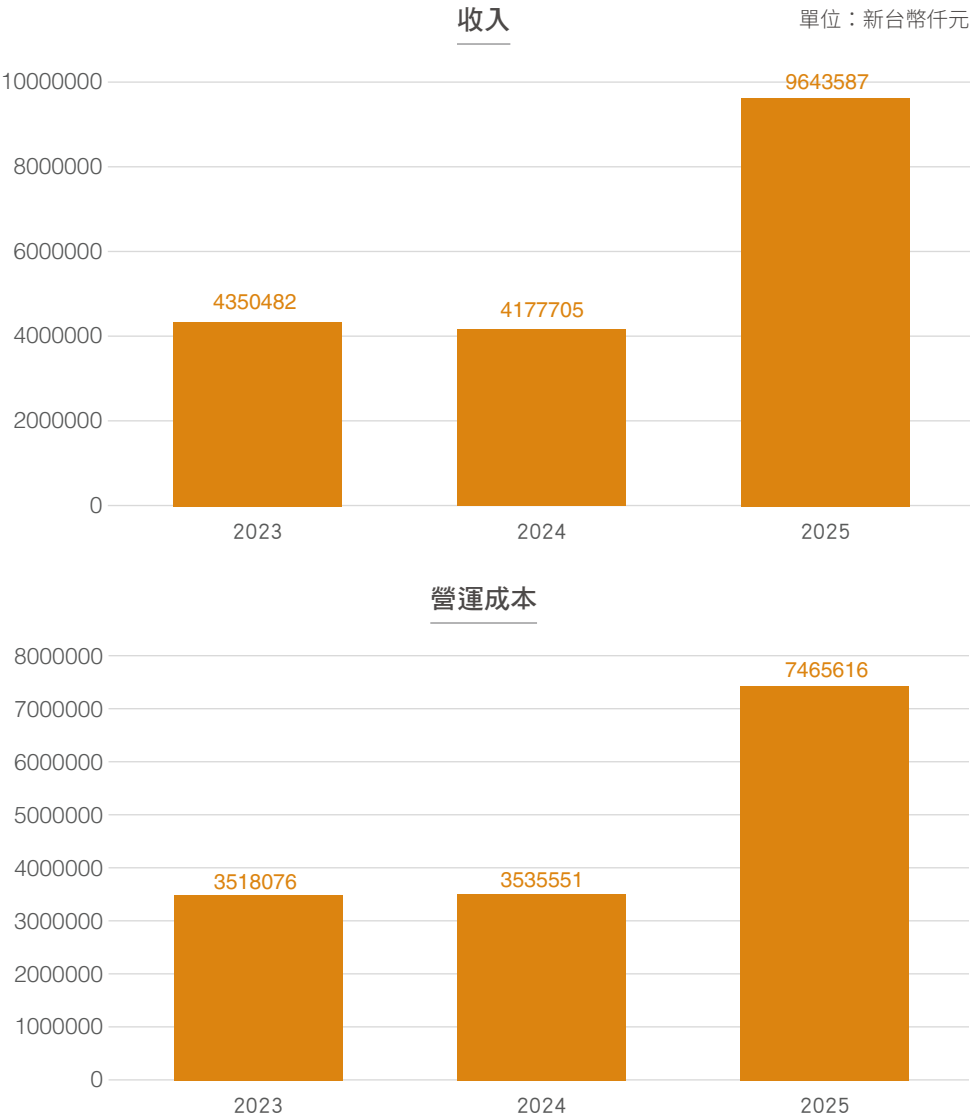
2025 年度，高技企業未發生重大違反環境、勞動、職業安全衛生或經濟相關法規而遭受重大罰鍰之情事。



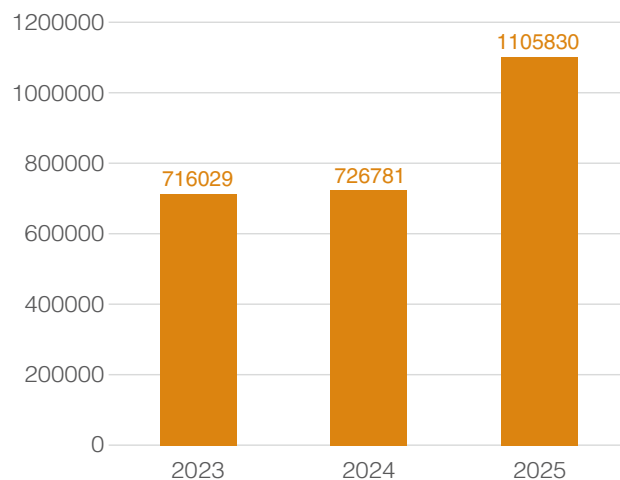
3.3 營運績效

目標	短期	聚焦目標市場區隔，強化行銷及積極開發高頻高速產品、半導體及新能源電路板新市場等。 提升交貨準確度，縮短生產週期及產品品質，發展先進的製造執行管理系統，以資訊系統輔助生產排程有效管理及效率，縮短交期，增加接單的彈性。
	中長期	高技企業將持續以穩健經營為核心，因應全球電子產業技術快速發展及市場需求變化，積極優化產品組合，提升高附加價值產品之營收占比，深化高層板、厚銅板、盲埋孔板及鋁基板等產品競爭優勢，並持續拓展網通、車用電子、半導體及工業控制等高成長應用市場。 在製造管理方面，公司將持續精進製程技術及品質管理能力，透過智慧製造、自動化設備導入及持續改善機制，提升產品良率、生產效率及交貨品質，降低生產成本與資源浪費，維持產品品質及市場競爭力。
負責部門 / 申訴機制		1. 公司發言人 2. 公司網站及聯絡管道 http://www.fht.com.tw/web/tw/page/99/ftp-contact
當年度投入資源		1. 強化競爭力、整合上 / 中 / 下游關聯性，掌握產業現況及發展，致力於市場區隔，及早反應客戶產品相關應用及需求增加。 2. 持續開發高階產品以拉開競爭差距，提升品質水準，導入嚴密的測試與檢驗，接軌國際大廠市場需求，以提升整體經營績效。

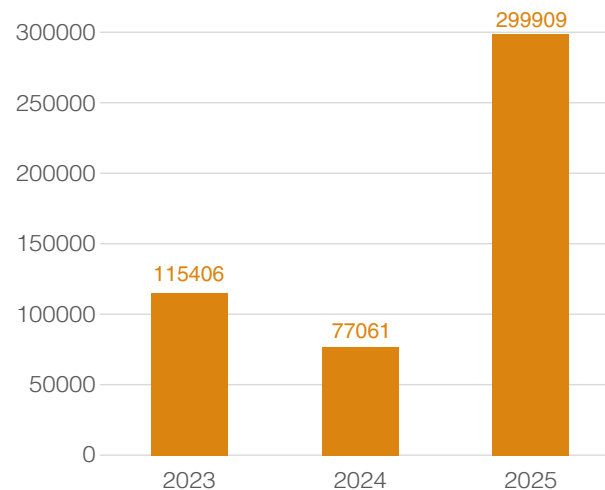
本公司自 1988 年創立迄今，專注於印刷電路板本業，經歷製程與技術不斷推陳出新及持續改善，致力於提供厚銅板、盲埋孔版、高層板、散熱鋁基板等客製化產品，廣泛應用在網通、電源供應器、自動控制、工業電腦、車用電子等各產業中。在大環境變動下，為強化經營體質，盡而提升競爭能力，發展中長期計劃並持續投入資金，引進精密生產設備，持續優化製程條件與新技術開發，使公司營運韌性更加穩健。



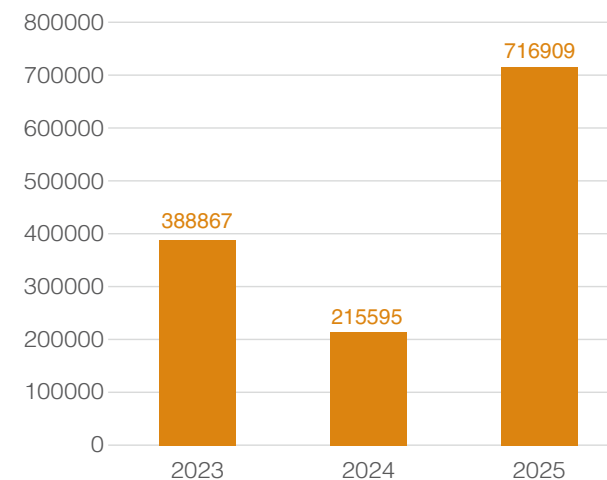
員工薪資與福利



支付政府款項



支付出資人款項



註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

社區投資由於尚未建立數據揭露機制，故不予揭露。

3.4 研發創新

目標	短期	以系統化建立產品研發資料及監控生產流程，開發市場需求的高規產品，提升市場能見度及競爭力
	中長期	取得高階及海外客戶先期導入的機會，開發更先進且高規之產品，逐步扮演市場新產品規格領導者的角色。
負責部門 / 申訴機制		研發部 申訴信箱：tec@fht.com.tw
當年度投入資源		• 研發資金投入年增 2%



高技企業深耕印刷電路板（PCB）產業多年，始終將研發創新視為企業成長的重要驅動力。面對全球電子產業技術快速演進，以及 5G 通訊、人工智慧、高效能運算、車用電子、工業控制及半導體等新興應用持續發展，公司持續投入研發資源，精進產品設計、製程技術及品質管理能力，以提升產品附加價值及市場競爭力，滿足客戶多元化與高可靠度的產品需求。

公司研發團隊以市場需求及客戶導向為核心，透過跨部門合作機制，整合業務、製程、品保及生產等單位，共同投入新產品開發、製程優化及技術改善，縮短產品開發時程，提高產品導入效率。同時，藉由與客戶保持密切技術交流，深入了解終端市場需求，提供符合客戶規格及應用需求之客製化產品與技術解決方案，持續提升客戶滿意度與合作黏著度。

近年來，公司持續聚焦高階多層印刷電路板、厚銅板、盲埋孔板（HDI）及鋁基板等高附加價值產品之技術發展，並持續提升產品品質及可靠度，以因應高頻高速傳輸、高功率、高散熱及高可靠度等市場趨勢。透過持續精進製程能力與生產技術，公司除提升產品良率及製造效率外，亦有效降低製程資源浪費，兼顧產品品質與環境永續。為提升企業核心競爭力，公司亦持續推動智慧製造及製程優化，透過設備升級、自動化生產、製程數據分析及品質監控等方式，提升生產效率與製造穩定性，降低異常損失及生產成本。藉由持續改善生產流程與品質管理，公司不僅提升產品一致性，更強化快速回應市場需求及交期管理能力，建立長期競爭優勢。

在智慧財產管理方面，公司重視研發成果及技術資產保護，持續建立完善之技術文件管理及機密資訊保護制度，並透過研發成果累積、技術經驗傳承及跨部門知識分享，持續深化企業技術能量，降低技術流失風險，提升研發效益。

高技企業亦將永續發展理念融入研發策略，在產品開發及製程改善過程中，同步考量節能減碳、資源使用效率、綠色材料應用及環境友善製程，持續推動綠色製造，降低產品生命週期對環境造成之衝擊，回應全球客戶對低碳產品及永續供應鏈之期待。

展望未來，公司將持續投入研發創新資源，掌握電子產業技術發展趨勢，強化高階產品技術能力，深化智慧製造及綠色製程應用，並結合品質管理與客戶需求導向，持續提升產品競爭力與企業營運韌性，朝向高附加價值、高品質及永續發展的目標穩健邁進，為客戶、股東及其他利害關係人創造長期價值。

4 TCFD

4.1 氣候變遷治理架構之深化與管理

4.2 氣候策略與財務情境分析

4.3 氣候風險與機會



4 TCFD

隨著全球進入氣候緊急狀態的關鍵十年，印刷電路板（PCB）產業正處於綠色轉型的核心地帶。高技作為深耕網通、電工、車用及半導體領域的專業多層板製造商，深知在全球供應鏈追求淨零排放的浪潮中，企業的環境競爭力即是其市場生存力。2025 年，高技面臨營收規模翻倍成長的歷史契機，這不僅考驗著產能調度的靈活性，更對環境資源的邊際利用效率提出了嚴苛挑戰。

在全球永續報導趨勢從「自願性框架」轉向「強制性準則」的 2025 年，高技不僅遵循 TCFD 的四大支柱——治理、策略、風險管理、指標與目標，更積極籌備接軌 IFRS S2 準則，強化氣候資訊與財務報表的關聯性。本章節詳述高技如何透過情境分析，分析氣候風險對資產價值與營運成本的潛在衝擊，並制定相應的財務韌性策略，以達成企業永續願景。

4.1 氣候變遷治理架構之深化與管理

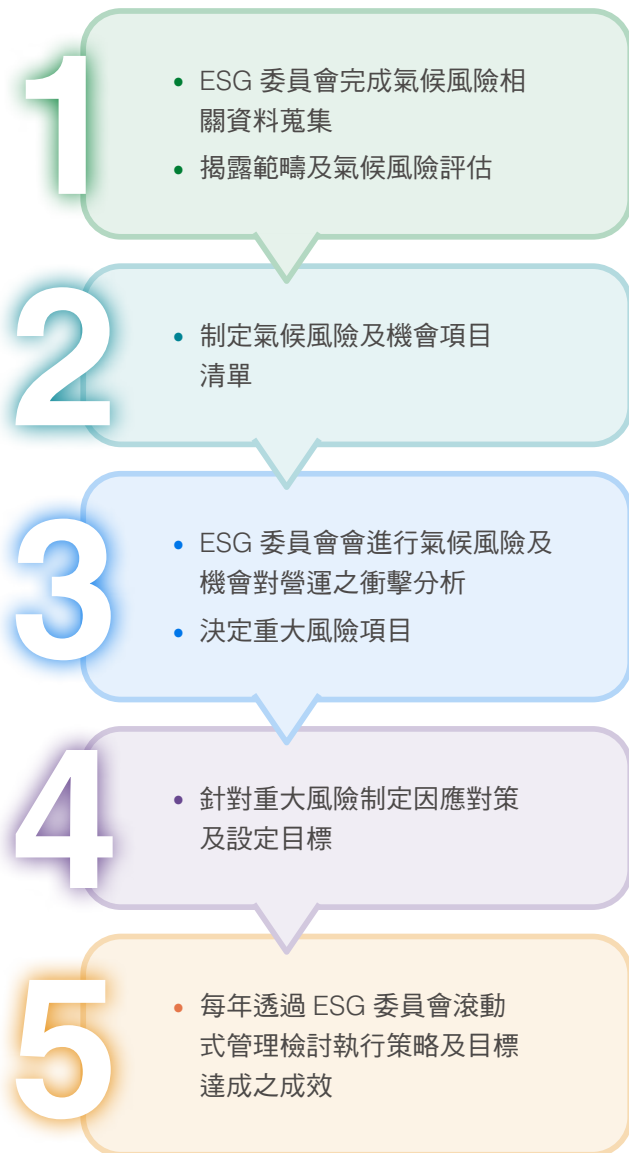
高技將氣候變遷視為董事會層級的重大戰略議題，建立了一個權責分明、由上而下的治理體系。董事會作為最高決策單位，負責核定氣候目標並監督執行績效，確保永續發展不只是形象工程，而是經營決策的核心維度。

高技的氣候治理架構以「企業永續發展推行委員會」（簡稱 ESG 委員會）為樞紐，由工安處副總經理擔任主席，直接向董事會報告。這種架構確保了環境保護與氣候行動的實施，具備足夠的行政資源與跨部門調度權限，以應對快速變化的國際碳關稅趨勢與台灣即將實施的碳費制度。

4.1.1 氣候變遷治理架構

架構指標	具體行動
治理	強化董事會對氣候風險的監督權責，將氣候議題納入年度董事會議程。並監督 ESG 委員會的每季執行績效及工作規劃進程。
策略	高技對於風險情境的設定以 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。在此兩種情境之中，透過模擬在理想情境 (SSP1-2.6) 和最劣情境 (SSP5-8.5) 下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施。並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性和長期性。機會則區分為資源效率、能源來源、產品與服務、市場以及組織韌性等五大類別。
風險管理	落實執行氣候相關風險之流程，並完成實體及轉型風險、機會的鑑別。 本年度共鑑別實體與轉型風險共 3 項，潛在機會共 2 項
指標與目標	減碳目標設定：以 2023 年為基準年，並於 2030 年達成減碳 30%。 採購並增加再生能源使用比例

4.1.2 氣候變遷風險管理流程



4.2 氣候策略與財務情境分析

高技採用通用的情境分析方法，評估氣候變遷對企業資產、營運及財務流動性的長期影響。我們參考 IPCC AR6 報告中的共享社會經濟途徑（SSP），設定了「理想減緩」與「最劣情境」兩種極端，以測試企業的韌性邊界。

4.2.1 情境分析方法論與參數設定

高技設定短期（1-3 年）、中期（3-5 年）及長期（6-10 年）的時間維度，並將 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 作為主要的模擬基準點。在理想減緩情境下，重點在於政策法規引發的轉型成本；在最劣情境下，重點則在於極端天氣導致的實體資產損害與營運中斷。

情境類別	代表性路徑 (SSP)	升溫目標 (21 世紀末)	核心風險面向	高技之關鍵模擬指標
轉型情境	SSP1-2.6	<2.0°C	政策法規、碳費徵收、技術轉型、市場偏好。	台灣碳費制度（300 元 / 噸）、低碳製程精進率。
實體情境	SSP5-8.5	>3.4°C	極端暴雨、颱風強度增加、高溫日數激增。	淹水深度模型、颱風導致的物流停滯天數、冷卻系統電力超載率。

4.2.2 氣候風險財務衝擊之量化估算

高技致力於將氣候風險「貨幣化」，以便於管理層進行成本效益分析。根據 2025 年的營運數據，我們針對重大風險進行了初步的財務定量估算，這在 PCB 同業中屬於較為領先的實踐。

在轉型風險方面，根據《氣候變遷因應法》規定，排碳有價的時代來臨。以 2025 年範疇一與範疇二總排放量約 31,229 公噸二氧化碳當量為基準，扣除可能的起徵額度，若以每噸 300 元計，預計增加營運成本約 60 萬元。雖然此金額相對總營收比例較小，但考慮到碳價長期可能上調至每噸 1,000 元以上，高技已將「碳成本」納入營運成本的重要指標之一。

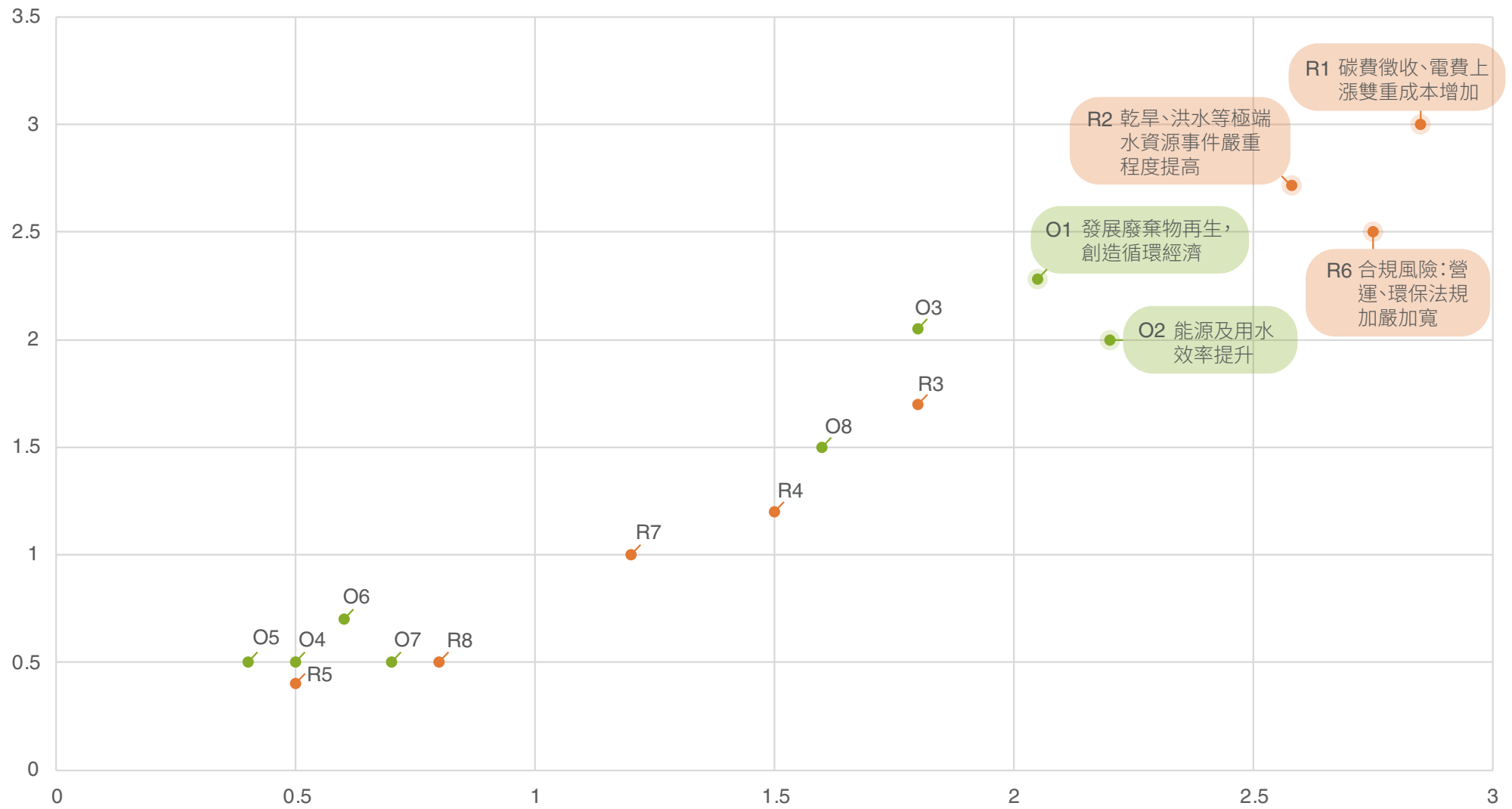
在實體風險方面，根據台灣能源局與 SSP5-8.5 情境，21 世紀中葉年平均氣溫可能上升 1.8°C。高技分析顯示，氣溫每上升 1°C，空調電力消耗約增加 6%。在 2025 年電費基礎下，若升溫 1.8°C，年度電力成本預計增加約 10.8%，即數百萬元之額外支出。為抵銷此衝擊，高技在 2025 年持續優化多項冰水主機與冷卻水塔的節能優化專案。

4.3 氣候風險與機會

高技將氣候風險管理整合至企業整體的風險管理架構中。透過每年一度的風險鑑別會議，由各單位彙報其業務範圍內的氣候脆弱性，並由 ESG 委員會進行評級與排序。

風險議題	風險等級	衝擊期間
R1 碳費徵收、電費上漲雙重成本增加	高	短、中、長期
R2 乾旱、洪水等極端水資源事件嚴重程度提高	高	短、中、長期
R3 平均氣溫上升，高溫作業風險增加	中	短、中、長期
R4 成本風險：綠色採購及低碳原物料成本較高，來源亦不好取得。	中	中期、長期
R5 市場風險：客戶需求及趨勢轉向	低	中期、長期
R6 合規風險：營運、環保法規加嚴加寬	高	中、長期
R7 資金流風險：ESG 評鑑績效納入金融機構的放款考量標準	中	中期、長期
R8 應變機制不足：面對現今複合型的極端氣候，需有更精確的緊急應變系統	低	中期、長期

機會議題	機會等級	衝擊期間
O1 發展廢棄物再生，創造循環經濟	高	短期、中期
O2 能源及用水效率提升	高	短期、中期
O3 低碳能源轉型，設置太陽能板	中	中期、長期
O4 供應鏈韌性提升，打造聯盟共生生態。	低	短期、中期
O5 參與碳交易市場	低	短期、中期、長期
O6 產品市場拓展，切入新市場	低	長期
O7 低碳技術轉型與開發	低	中、長期
O8 善用公共部門獎勵辦法	中	中、長期



風險與機會分布矩陣圖

4.3.1 風險矩陣與應對策略

2025 年，高技共鑑別出 8 項氣候相關風險與 8 項機會。其中，「碳費徵收、電費上漲雙重成本增加」與「極端天氣事件」被評定為最高風險等級，而「水資源管理韌性」則被視為重要的競爭機會。

風險類型	風險面向	風險項目	衝擊 / 機會情境	潛在財務風險	管理方針
轉型風險	政策和法規風險	1. 溫室氣體排放徵收碳費 2. 電費上漲	以 SSP1-2.6 情境推估政策法規變化 1. 為與國際 2050 年實現「淨零排放」的目標接軌，碳費收費辦法隨之上路，排放有價的時代正式來臨。2026 年分階段並依排放量多寡開始實施碳費繳納。 2. 根據《氣候變遷因應法》規定，2025 年起碳費收費對象的溫室氣體年排放量將被納入計價，於 2026 年分階段並依排放量多寡開始實施碳費繳納。 3. 受氣候變遷政策推動、能源轉型及國際燃料價格波動影響，未來電力成本上升已成為企業營運的重要氣候風險之一。對高技而言，生產製程高度依賴電力，若電價持續調漲，將直接增加製造成本與營運支出，進而影響產品競爭力及獲利表現。	1. 根據現行碳費收費辦法指出：1 公噸碳費以 300 元計，2025 年度排放量為 2.7 公噸二氧化碳當量，預估 2036 年起每年增加費用 60 餘萬元。(註一) 2. 電費上漲連帶影響企業的毛利率及獲利能力，並造成短期營運資金需求提高，影響現金流穩定性。 3. 合規風險：隨著政策對碳排放和環境保護的要求加高加嚴，若未能在時限內申報該年度數據，可能面臨罰款及企業形象受損的疑慮。	- 定期進行溫室氣體盤查，分析排放歷年排放量並訂定近、中長程減碳目標。 - 持續導入高效率設備、改善製程能耗、建置能源監控系統，降低單位產品能源使用量與溫室氣體排放，以減少電費及碳費支出。 - 提高再生能源使用比例：評估綠電採購、太陽能設置或再生能源憑證（RECs）導入，降低對傳統電力依賴，同時減少碳排放量及未來碳費負擔。
		合規風險：營運、環保法規加嚴加寬	以 SSP1-2.6 情境推估： 技術需求，因應國際趨勢、碳稅法規要求供應鏈低碳轉型及氣候變遷衍生原物料減少，企業轉型以低碳物料取代現行原物料。	估計年度原物料成本增加	- 透過與供應商定期溝通會議，即時掌握物料供應與生產排程狀況，並考察潛在合作供應商，策略性分散供應鏈風險。 - 持續優化生產製程，以降低原物料消耗量。

風險類型	風險面向	風險項目	衝擊 / 機會情境	潛在財務風險	管理方針
實體風險	長期性風險	乾旱、洪水等極端水資源事件嚴重程度提高	- 在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。 (SSP1-2.6): 理想減緩情境下：21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 12%、16%。21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 15.7%、15.3%。 (SSP5-8.5): 最劣情境下 21 世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%，21 世紀中、末平均年最大 1 日暴雨強度增加幅度約為 20%、41.3%。 (SSP5-8.5): 21 世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約 15%、55%，強颱風比例將增加約 100%、50%，颱風降雨改變率將增加約 20%、35%。	- 營運中斷風險 限水或淹水可能造成產線停工、交期延誤及營收損失。 - 設備與修復成本增加 洪水可能導致設備損壞、廠房修繕及復原費用增加。 - 用水成本上升 水資源短缺可能推升工業用水價格及污水處理費用。 - 供應鏈風險 供應商因缺水停工或運輸受阻，可能造成原料短缺與成本波動。 - 資本支出增加 為提升抗災能力，企業需投入防洪工程、儲水設備及回收水系統建置。 - 客戶與法規壓力提高 若水資源管理不佳，可能影響客戶合作關係及 ESG 評等。	- 推動節水與回收水措施： 持續改善製程用水效率，提升回收水及再利用比例，降低對自來水依賴。 - 建置水資源風險管理機制：定期評估乾旱、淹水及供水中斷風險，建立應變與備援計畫。 - 強化廠區防洪與排水能力：檢視廠區排水系統、防水設施及重要設備配置，降低極端降雨衝擊。 - 導入智慧監測系統： 透過即時監控用水量與異常狀況，提高水資源管理效率。 - 推動供應鏈水資源管理： 關注供應商所在地水資源風險，提升供應鏈整體韌性。 - 定期檢討氣候情境分析： 依據未來氣候變遷趨勢與政府政策，持續調整水資源管理策略。
機會	資源效率	能源及用水效率提升	- 導入智慧能源管理及用水監控系統，即時掌握異常耗能與耗水情形。 - 提高回收水與能源再利用比例，降低對外部資源依賴。 - 因應客戶低碳供應鏈要求，提升企業 ESG 評價及市場競爭力。 - 在能源價格與碳費持續上升趨勢下，提前建立高效率管理機制，可降低未來營運成本衝擊。	- 初期設備投資成本較高，可能增加短期資本支出。 - 節能改善成效若未達預期，可能影響投資效益。 - 新系統導入期間，可能產生設備整合與操作風險。 - 提升投資人與 ESG 評價 - 強化企業永續形象，提升投資人信心及綠色融資機會。 - 提高營運韌性 - 降低能源與水資源波動對企業營運造成之影響	- 持續推動節能節水專案 - 定期檢視高耗能與高耗水設備，逐步導入高效率設備與製程改善措施。 - 建置能源與用水監控系統 - 導入智慧監測平台，即時追蹤能源及水資源使用情形，強化異常管理能力。 - 提高回收再利用比例 - 推動回收水循環使用及能源再利用措施，降低資源浪費。 - 將能源價格、水資源風險及碳費情境納入營運與投資決策評估。

風險類型	風險面向	風險項目	衝擊 / 機會情境	潛在財務風險	管理方針
機會	市場趨勢	發展廢棄物再生，創造循環經濟	- 透過廢棄物分類、回收及再利用機制，降低廢棄物最終處置量與處理成本。 - 將可回收資源重新導入製程或委外再利用，提升資源循環效率。 - 發展循環經濟模式，可提高企業資源使用效率並降低原物料依賴。 - 因應客戶與國際供應鏈對循環經濟及減廢要求，提升市場競爭力與 ESG 形象。 - 若再生材料技術成熟，可創造副產品收益及新商業機會。	- 降低廢棄物處理成本： - 減少清運費，降低營運支出。 - 增加資源再利用收益： - 可回收材料再利用或出售，提升附 - 提高再生資源使用比例，可減少部分原物料依賴。 - 提升客戶合作與品牌價值 - 有助符合客戶循環經濟要求，提升企業永續形象與供應鏈競爭力。 - 提高 ESG 與綠色融資機會 - 循環經濟推動成果有助提升 ESG 評等及投資人信心。	- 推動廢棄物源頭減量與分類管理，強化廢棄物分類制度，提高可回收與再利用比例。 - 建立循環經濟與再利用機制：評估廢棄物再生利用可行性，推動資源循環使用。 - 導入數據化管理與績效追蹤：定期統計廢棄物產出量、再利用率及處理成本，持續追蹤改善成效。 - 強化供應鏈與外部合作：與合法再利用廠商及供應鏈合作，共同推動循環經濟發展。 - 關注法規與客戶要求： - 持續追蹤環保法規及國際客戶減廢要求，降低營運與合規風險。 - 推動員工教育與永續文化：提升員工資源循環與減廢意識，深化企業永續管理文化。

註一：依循環環境部溫室氣體盤查指引：2025 年度溫室氣體排放量為 2.7 公噸二氧化碳當量。



5 永續環境

5.1 能源管理

5.2 溫室氣體排放管理

5.3 水資源管理

5.4 廢棄物管理



5.1 能源管理

短程目標 (2 年內)

1. 相較於基準年 2024 年能源密集度降低 3%
2. 推動各項減量專案並定期追蹤績效
3. 培訓能源管理人員取得相關證照

中長程目標 (中期 3~5 年長期 5~7 年)

1. 研議使用再生能源，並逐年擴大使用量
2. 能源密集度逐年下降 5%

年度績效

- 1 能源密集度整體下降約 20%
- 2 持續優化能源監控系統，年度投入資金約三百萬元
- 3 2025 年度節能減量專案推行 5 件，共節電 479,935 度
- 4 2025 年度能源管理人員共培訓 2 名
- 5 設備節電優化改善專案，共改善 19 件

負責部門 / 申訴聯絡方式

工務部
申訴信箱：ud@fht.com.tw

5.1.1 深化永續環境治理

隨著全球氣候變遷加劇，企業的綠色轉型已是當務之急。高技長期致力於環境、社會與治理（ESG）的平衡發展，將能源管理視為永續發展的核心關鍵。

2025 年，高技依循「節能優先、效率升級、全員參與」三大策略，在能源監控與資源投入上取得了長足進步。透過制度化的會議管理、數位化的數據分析、實質的工程改造以及專業的人才培育，我們不僅達成了年度能源減量目標，更為邁向淨零排放奠定了紮實基礎。

1. 制度化管理：每月節能減廢會議的持續運作

高技每月固定召開一次「節能減廢會議」，徹底執行「PDCA（規劃 - 執行 - 檢查 - 行動）」的循環。由各單位主管及節能專案小組共同參與。該會議不僅是數據追蹤的場合，更是跨部門協作的技術交流平台。透過每月的滾動式檢討，我們能即時發現能源耗用異常，並針對生產製程、空調系統、照明設備等能耗大宗進行精準診斷。



2. 數位轉型：優化能源監控系統與資源投入

在工業 4.0 的浪潮下，能源管理必須走向「視覺化」與「自動化」。2025 年，我們持續投入資源升級數位能源監控平台。

本年度，我們投入了約三百萬元資金，用於優化現有的能源監控系統。這筆資金主要運用於：

- 感測設備更新：在關鍵能耗設備加裝更高精確度的電錶與流量計。
- 視覺化戰情室：升級監控介面，使各部門主管能透過行動裝置即時監控即時用電量。



3. 專案執行亮點

年度 5 項專案涵蓋了製程節能系統優化、大型公設設備節能巡檢以及智慧節能改善專案。經過內部嚴格估算，2025 年度共計節電 479,935 度 (kWh)。

- 減碳貢獻：若以能源署最新公告之電力排放係數 (0.474kgCO₂e/kWh) 推算，這相當於減少了約 237.57 公噸 的二氧化碳排放量。
- 經濟效益：以平均電價 3.5 元計算，該年度為公司省下了約 168 萬元 的電費支出。

- 專案亮點：設備節能優化改善

永磁式變頻
鼓風機整改

共計 **8** 台

加熱器智
能控溫整改

共計 **11** 台



4. 人才賦能：能源管理專業人才的深耕

技術設備是硬實力，而專業人才則是軟實力。我們深信，唯有專業的人員才能將能源管理系統發揮到最大效益。

- 2025 年度，高技共培訓了 2 名專業能源管理人員。培訓內容包含：
- 法規遵循：深入研習《能源管理法》與相關查核申報規定。
- ISO 50001 標準：學習能源管理系統的國際標準操作規範。
- 節能技術應用：包含空調、空壓、電力與照明系統的實務改善技巧。

能源使用統計

年度 / 單位 (GJ)	電力	車用汽油	柴油	天然氣	總能源耗用
2023 年	166,847	100	76	11,512	178,537
2024 年	164,157	118	38	11,159.	175,473
2025 年	186,375	232	109	11,609	198,325

註：熱值係數參考經濟部能源署「能源產品單位熱值表」。

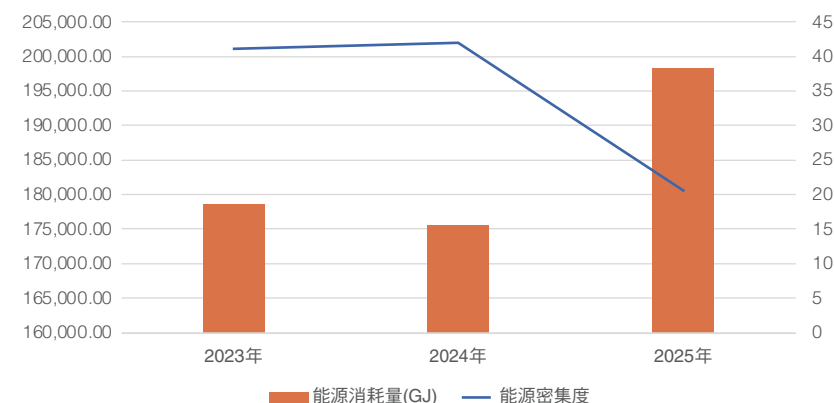
註：每度電為 3.6 百萬 GJ，1GJ 為 109 焦耳；柴油熱值為 8,400Kcal/L；
車用汽油熱值為 7,800Kcal/L；液化天然氣 NG1 熱值為 8,107Kcal/L；
1Kcal 為 4,187GJ。



能源密集度

年度	總能源耗用 (GJ)	營業額 (百萬元)	能源密集度
2023 年	178,537.6579	4,350.482	41.0386
2024 年	175,473.7392	4,177.705	42.0024
2025 年	198,325.3701	9,643.587	20.5655

註：能源密集度 = 總能源耗用 (GJ) / 營收 (百萬元)。



5.2 溫室氣體排放

隨著全球氣候變遷議題日益嚴峻，電子產品製造面臨著降低碳足跡與實現永續發展的雙重挑戰。作為致力於網通、電工、車用及半導體等電路板產品的製造與進出口業者，高技深刻認識到產業鏈中的能源消耗與溫室氣體排放對環境的影響，並積極投入溫室氣體管理與減碳行動，為全球環境保護貢獻力量。現階段的盤查任務以 ISO14064-1 標準為依據，建立全面的溫室氣體盤查與管理機制。未來，我們將持續推動溫室氣體管理工作，深化合作夥伴關係，擴大範疇三的盤查範圍，共同迎接淨零排放的挑戰。

排放源類型分析排放量統計

排放源類型		範疇 1	範疇 2	範疇 3	總排放當量
		直接排放	能源間接	其他排放	
2023 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	987.0483	22,913.8343	22,531.4040	23,900.8826
2024 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	1,157.5347	22,526.1036	32,026.2245	23,683.638
2025 年	排放當量 (公噸 CO ₂ e/ 年)	6,689.4099	24,539.3592	30,684.9908	31,228.769

註：依經濟部能源署公告之 2023 年電力排放係數以 0.494kgCO₂e。2024、2025 年電力排放係數以 0.474kgCO₂e。

註：國家溫室氣體登錄平台公告 - 溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、環境部 - 公告 113 年 2 月 5 日 - 溫室氣體排放係數。

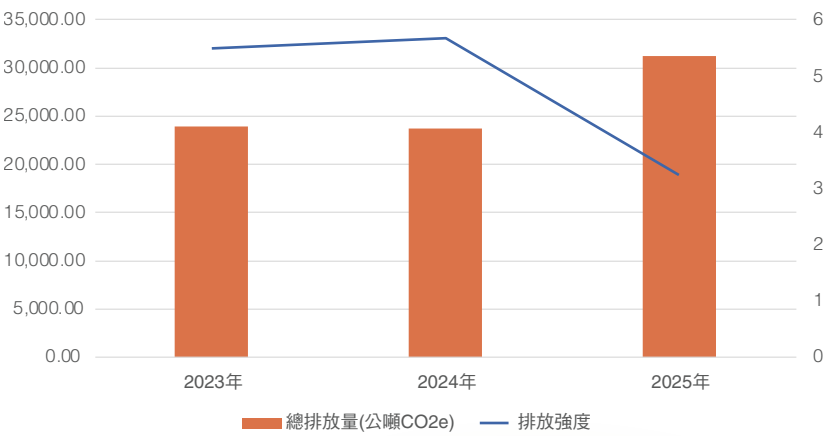
註：總排放當量 = 範疇一與範疇二的總和

溫室氣體排放強度

年度	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業額 (百萬元)	排放強度
2023 年	23,900.883	4,350.482	5.4938
2024 年	23,683.638	4,177.705	5.6691
2025 年	31,228.769	9,643.587	3.2382

註：溫室氣體排放度 = 總排放量 (公噸 CO₂ e)/ 營收 (百萬元)。

註：2024 年度永續報告書排放強度誤植為 5.8459，在此更正為 5.6691



5.3 水資源管理

短程目標 (2 年內)

- 用水密集度逐年降低。
- 設備省水系統優化系統建置。

中長程目標 (中期 3~5 年長期 5~7 年)

- 推動各項節水措施，並持續監測耗水量。
- 建立水回收系統，並擴大至全廠區使用。

年度績效

- 1 水資源專案會議每月 1 次，檢討製程用水。
- 2 每月定期節能減廢會議，討論相關議案。
- 3 設備省水系統優化系統建置，共改善 4 件。

負責部門 / 申訴聯絡方式

- 工務部
- 申訴信箱：ud@fht.com.tw

取水與排水

高技廠區取水來源為台灣自來水公司供應之自來水和地下水。主要使用於一般辦公室生活用水和製程用水。

高技持續關注水資源使用效率與用水風險管理，因應氣候變遷造成之乾旱、水資源供應不穩定及水費成本上升等議題，透過設備改善、製程優化及制度化管理等方式，逐步推動節水措施，提升整體用水效率，降低營運對環境之衝擊。

2025 年度，本公司以「節水優化、源頭管理及人員制度化管理」為核心方向，針對高耗水製程設備進行盤點與改善，並導入標準化管理機制。經統計，整體節水成效每日可減少約 96.7 公噸用水量，每月約可節省新臺幣 15,140 至 15,860 元之用水成本，除降低營運支出外，亦有效減少水資源消耗，提升資源使用效率。

在製程改善方面，本公司針對多項設備進行用水調整與優化。例如製程導入「自來水改使用處理水」措施，降低自來水直接使用量，每月可節省約 2,060 至 2,760 元成本；於特定用水大製程則透過加強設備清潔及更換銅粉回收設備，有效降低不必要用水，每日節水量約達 85 公噸，為本年度主要節水改善項目之一，每月約可節省 7,650 元；另於機台操作人員加強教育訓練，針對省水管理機制及標示提醒，達

成了每日節水量約 8 公噸，每月可節省約 2,750 元，同時設備用水維持穩定且未發生超標情形；M4 前處理製程則將部分純水使用調整為處理水，每日節水量約 3.7 公噸，每月可節省約 2,700 元。

除設備改善外，高技亦重視制度化與管理面之建立，持續推動 SOP 標準化與現場目視化管理，以降低人為操作風險並強化節水文化，確保設備維持最佳運轉效率；並於流量計及設備周邊設置上下線標示及管理標準，協助現場同仁即時辨識異常用水狀況，降低因操作疏失造成之資源浪費。

此外，高技亦逐步建立節水與節能項目管理標準，將相關作業規範標示於機台旁，提升現場人員對節水措施之認知與執行一致性。同時透過定期檢視設備用水量及製程運轉狀況，持續優化用水合理性，朝向提升循環用水比例與降低單位產品耗水量之目標邁進。

未來，高技將持續推動水資源管理與節水改善專案，結合製程優化、設備改善及員工節水意識提升，逐步建構更具韌性之水資源管理機制，以降低氣候變遷與水資源風險對營運之影響，並實踐企業永續發展之承諾。

年度專案亮點

製程項目	核心改善動作	節水量 (t/日)	月節省成本 (元)
加工製程	自來水更換為處理水	-	2,060 ~ 2,760
電鍍製程	加強清潔 + 更換銅粉回收機	85.0	7,650
壓合製程	關閉手動閥並張貼提示標籤	8.0	2,750
線路製程	純水部分更換為處理水	3.7	2,700
總計	多管齊下優化製程	96.7	約 15,140 ~ 15,860

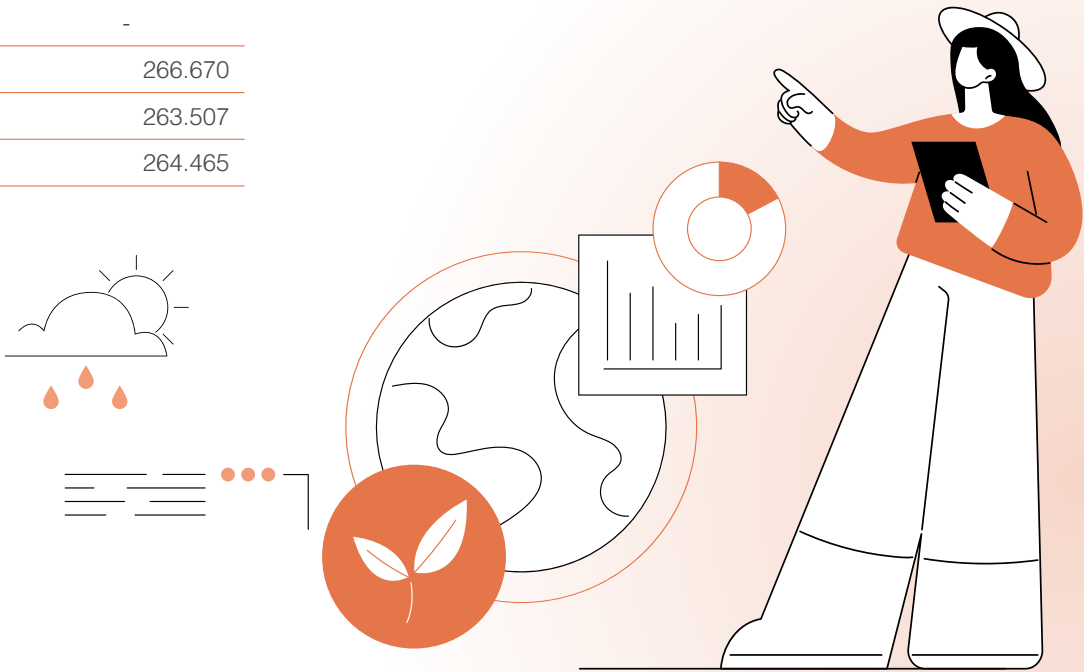
營運據點	水源	供水單位	用途	
			製程	生活
桃園	石門水庫	自來水公司	V	V

水資源統計表 (單位：百萬公升)

水資源使用量				
年度	總取水量		總排水量	耗水量
-	自來水	地下水	-	-
2023 年	289.003	417.080	429.631	266.670
2024 年	376.823	295.715	396.040	263.507
2025 年	427.668	263.972	427.175	264.465

水污染防治與廢水排放管理

年度	SS	CU	COD
(法規標準)	<30mg/L	<1.5mg/L	<120mg/L
2023 年	20.70	0.36	82.40
2024 年	10.80	0.40	51.60
2025 年	9.1	0.66	92.1



5.4 廢棄物管理

高技秉持減量再生的核心理念，在廢棄物管理方面從嚴選擇合格優質的清運商，並致力於在廢棄物處理過程中減少碳排放。為實現從源頭減量，我們持續推動多項減量專案，包括貴金屬回收、廢複合板等，並積極朝向資源循環利用的方向發展。根據數據顯示，2025 年因產能擴增，產生之廢棄物亦有所增加，年漲幅達 11%，但因減廢政策有效控管下，換算每單位營收的廢棄物產出密集度下降 52%。

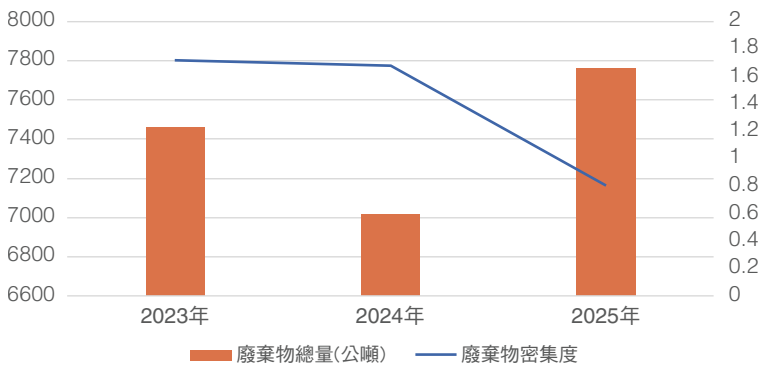
因生產所產生的一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。前者包含員工生活垃圾、資源回收類廢棄物以及混合五金廢料。有害事業廢棄物包含含銅汙泥及廢液。這些廢棄物均由合格的清運及處理廠商進行清理處置。為降低環境負荷並保護自然資源，我們已制定相關管理政策，提供員工遵循，確保日常及生產過程中產生的廢棄物均能妥善處理。

廢棄物產出量統計表

類別（單位：公噸）	處置方式	2023 年	2024 年	2025 年	處置位置
一般事業廢棄物	焚化	182.49	141.99	84.95	離場
	再利用	5460.83	5102.47	6022.26	離場
	物理	800.15	929.66	635.89	離場
	熱處理	1018.97	793.33	209.89	離場

廢棄物密集度

單位：公噸	廢棄物總量	營收（百萬元）	廢棄物密集度
2023 年	7462.44	4,350.482	1.715
2024 年	6967.45	4,177.705	1.667
2025 年	7763.73	9,643.587	0.805



6 共融職場與社會參與

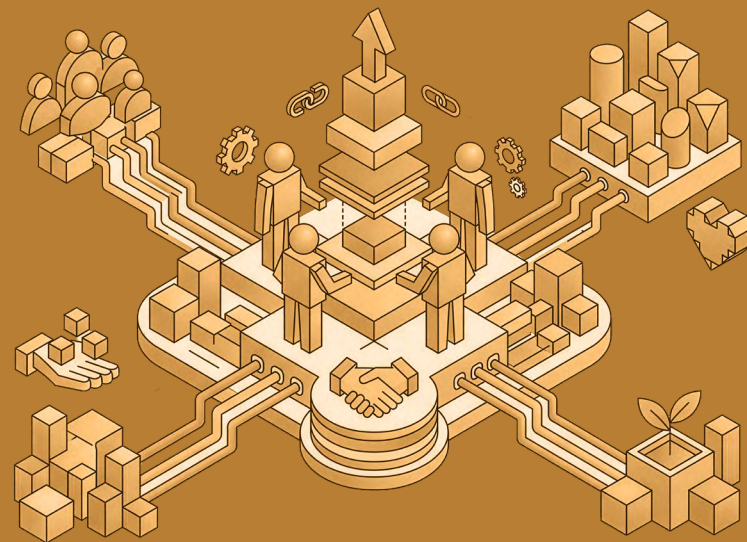
6.1 員工結構 / 概況

6.2 人權管理方針

6.3 薪酬福利

6.4 人才培育

6.5 社會參與





6 共融職場與社會參與

高技重視員工勞動權益與職場福祉，致力打造幸福、安全且具歸屬感的工作環境，提供同仁友善且平等的就業機會，落實性別平等政策，並營造互相尊重、包容多元的職場文化。公司提供具市場競爭力之薪酬與福利制度，提升同仁對企業的認同感與向心力，降低人員流動率，進一步維持組織穩定與企業永續經營發展。

此外，高技建立完善的教育訓練制度，依據不同職務需求，不定期規劃專業技能、管理能力及安全衛生等多元課程，協助同仁持續精進專業知識與職能，提升個人與團隊整體競爭力。同時，亦設有公開透明的升遷與考核制度，讓同仁對未來職涯發展方向具備明確目標與成長空間。

在勞資關係方面，高技秉持良性溝通與雙向交流精神，透過勞資會議及多元溝通管道，鼓勵同仁表達意見與需求，公司亦以積極、善意的態度回應，建立互信互惠的勞資關係，凝聚企業向心力。

為保障員工安全與健康，高技導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，持續強化職場安全衛生管理績效，降低職業災害風險，並重視員工身心健康與工作平衡，打造安全健康的工作環境。

最後，高技秉持「取之於社會、用之於社會」之理念，在追求營運績效與營收成長的同時，亦積極配合集團政策投入各項公益活動，關懷弱勢族群，持續實踐企業社會責任，期望透過實際行動回饋社會，創造企業、員工與社會共榮共好的永續價值。

6.1 員工結構及概況

高技專注於印刷電路板本業，近年由於廠區擴大及生產設備效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，落實利潤分享之企業文化，提供完善福利制度、搭配完善的薪酬制度，吸引優秀人才加入高技一起打拼。

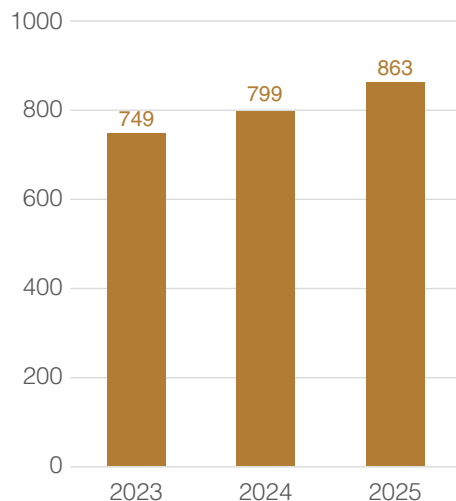
截至 2025 年底員工人數共計 863 人，男性員工人數 552 人、女性員工人數 311 人。公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

至於年齡分布而言，近年來，不論是直接人員或間接人員，50 歲以下的員工合計約佔 68.7%，顯示高技現階段的核心人力結構以中壯年員工為主幹。在此基礎上，公司透過穩健的人才發展策略，建立經驗傳承機制，由資深且具備豐富實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，使組織能夠兼具穩定與創新動能。此外，公司亦積極推動內部培訓與職能發展計畫，確保人員具備足夠的專業素養與競爭力，以因應市場變化與未來發展需求。

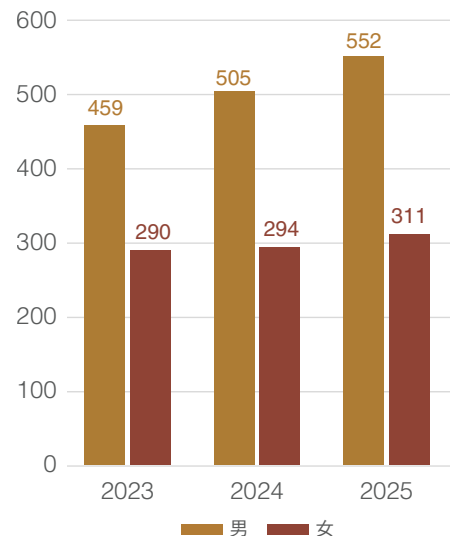
整體而言，本公司的人力結構穩定，人才梯隊完整，未來可望持續透過優化人力資源配置與強化員工培育機制，確保組織運作順暢，無發生人力缺口之虞，進一步支撐公司長遠發展。



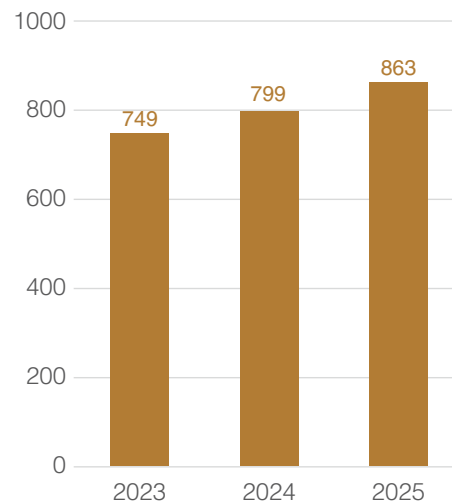
員工總數 (人)



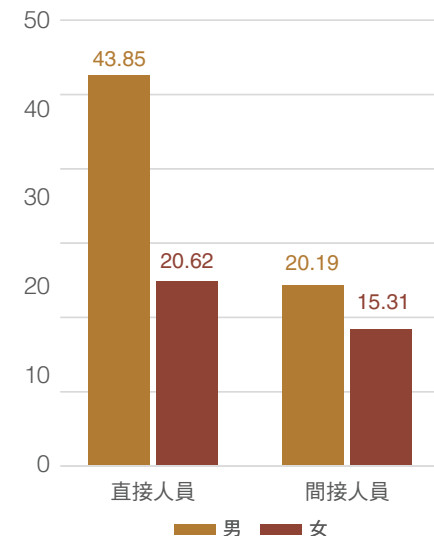
員工性別統計



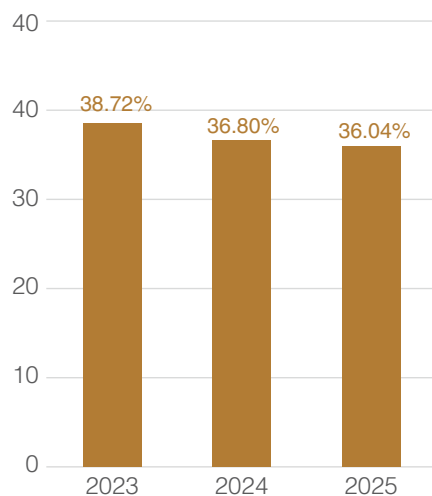
不定期契約員工人數 (台灣)



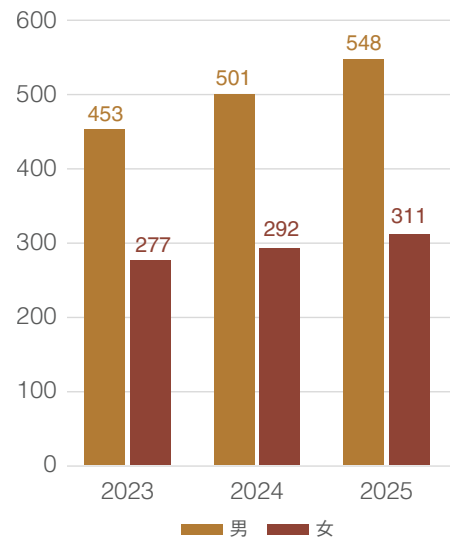
各類型員工性別比率



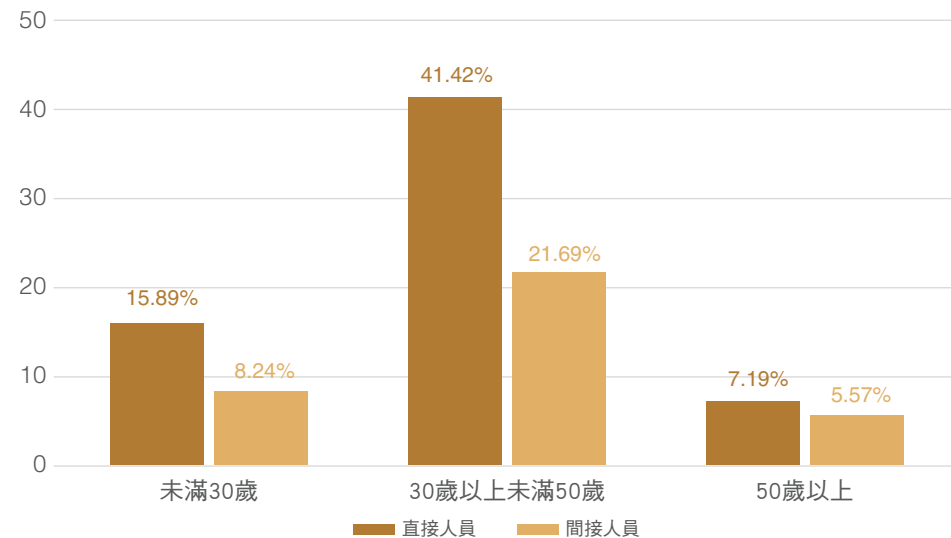
女性員工比率



全職員工人數



2025 年員工年齡比率



多元化統計 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	性別	男	378	50.47%	416	52.07%	378	43.85%
		女	210	28.04%	213	26.66%	178	20.65%
	年齡	未滿 30	99	13.22%	127	15.89%	137	15.89%
		30 以上 未滿 50	403	53.81%	422	52.82%	357	41.42%
		50 以上	86	11.48%	80	10.01%	62	7.19%
	學歷	研究所	4	0.53%	4	0.50%	0	0.00%
		大專院校	189	25.23%	186	23.28%	114	13.23%
		其他	395	52.74%	439	54.94%	442	51.28%
	性別	男	81	10.81%	89	11.14%	174	20.19%
		女	80	10.68%	81	10.14%	132	15.31%
	年齡	未滿 30	26	3.47%	29	3.63%	71	8.24%
		30 以上 未滿 50	95	12.68%	104	13.02%	187	21.69%
		50 以上	40	5.34%	37	4.63%	48	5.57%
	學歷	研究所	15	2.00%	15	1.88%	20	2.32%
		大專院校	133	17.76%	143	17.90%	130	15.08%
		其他	13	1.74%	12	1.50%	156	18.10%

註：資料統計以當年底為準。

全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。

註：計算方式如下

未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

項目 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
當年度員工總數		749		799		863	
員工新進與離職統計		人數	比例 ^(註)	人數	比例 ^(註)	人數	比例 ^(註)
新進員工							
年齡	未滿 30	99	13.22%	77	9.64%	74	8.57%
	30 以上未滿 50	163	21.76%	94	11.76%	88	10.20%
	50 以上	18	2.40%	3	0.38%	3	0.35%
性別	男	186	24.83%	114	14.27%	115	13.33%
	女	94	12.55%	60	7.51%	50	5.79%
學歷	研究所	6	0.80%	3	0.38%	3	0.35%
	大專院校	98	13.08%	61	7.63%	35	4.06%
	其他	176	23.50%	110	13.77%	127	14.72%
地區	台灣	280	37.38%	174	21.78%	165	19.12%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
離職員工							
年齡	未滿 30	46	6.14%	45	5.63%	118	13.67%
	30 以上未滿 50	138	18.42%	68	8.51%	45	5.21%
	50 以上	23	3.07%	14	1.75%	5	0.58%
性別	男	122	16.29%	72	9.01%	104	12.05%
	女	85	11.35%	55	6.88%	64	7.42%
學歷	研究所	2	0.27%	3	0.38%	1	0.12%
	大專院校	77	10.28%	55	6.88%	28	3.24%
	其他	128	17.09%	69	8.64%	139	16.11%
地區	台灣	207	27.64%	127	15.89%	168	19.47%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註 1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註 2：新進率 =（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。
如女性新進員工率 =（當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數）*100%。
離職率 =（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數）*100%。
如未滿 30 歲離職員工率 =（當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數）*100%。

6.2 人權管理方針

高技重視並尊重國際公認之基本人權，致力於打造公平、尊重、安全且具包容性的工作環境，並將人權保障理念落實於企業營運、供應鏈管理及日常管理制度中。公司參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織（ILO）核心勞動基準》及當地法規要求，作為人權管理與勞動政策推動之依循基礎，並持續強化人權風險管理與員工關懷機制。

此外，高技依循 Responsible Business Alliance（RBA）行為準則精神，將勞工權益、職業安全衛生、環境保護、商業道德及管理系統等要求納入公司管理架構，積極推動責任商業實踐。公司承諾禁止任何形式之強迫勞動、人口販運、童工及非法雇用行為，並保障員工自由選擇職業與依法離職之權利，不得以任何形式限制員工人身自由或扣留個人證件。

在平等與多元方面，公司秉持公平聘僱原則，不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況、政治立場或其他身分差異而有不平等待遇，致力營造尊重多元與包容之職場文化。同時，公司禁止任何形式之歧視、騷擾、霸凌及不人道待遇，並建立申訴與溝通管道，保障員工能於安全且受尊重的環境中工作。

在勞動條件管理方面，遵循相關勞動法規，合理安排工時與休假制度，依法提供薪酬與加班費，並重視員工意見與勞資溝通，透過勞資會議及多元溝通機制，建立良好且互信的勞資關係。此外，我們亦重視員工職涯發展，提供教育訓練與升遷制度，協助同仁持續提升專業能力與工作競爭力。

未來，高技將持續深化人權管理制度，定期檢視相關政策與執行情形，並結合內外部稽核及供應鏈管理機制，降低潛在人權風險，攜手員工、供應商及各利害關係人，共同打造尊重人權、永續共榮的企業環境。

人權課程名稱	人權訓練人次 (人)	總訓練時數 (H)	當年參與率
新進員工人權宣導課程	248	124	100%
在職員工人權通識課程	615	308	100%

勞資溝通

勞資溝通：高技重視員工意見與勞資關係和諧，深信良好的勞資溝通是企業穩定經營與永續發展的重要基礎。為建立公開透明且雙向互動的溝通文化，公司秉持尊重、信任與合作之精神，積極建構多元且暢通的溝通管道，鼓勵員工適時反映意見與需求，並透過有效溝通凝聚組織向心力，打造勞資雙贏的工作環境。

本公司依法定期召開勞資會議，由勞資雙方代表針對員工權益、工作環境、福利制度、職業安全衛生及營運相關議題進行討論與交流，讓員工能充分表達想法與建議。公司亦重視會議中所提出之意見，針對相關議題進行評估與改善，並持續追蹤執行情形，以提升溝通效率與管理品質。

除正式會議機制外，公司亦設置多元化溝通管道，包括部門會議、主管訪談、員工意見信箱及公告平台等，協助同仁能即時反映工作需求與建議，增進跨部門及上下階層之間的互動與理解。對於員工提出之問題，公司皆秉持尊重與善意原則妥善處理，期望透過良性互動建立互信基礎。

此外，公司亦重視員工工作環境與身心健康，持續透過教育訓練、福利活動及職場關懷措施，提升員工工作滿意度與歸屬感。管理階層亦積極關注員工職涯發展與工作狀況，藉由定期交流與溝通，協助同仁解決工作問題，營造友善且穩定的工作氛圍。

未來，高技將持續強化勞資溝通機制，深化員工參與及意見回饋制度，建立更加透明、和諧且具信任感的勞資關係，作為企業穩健經營與永續發展的重要支柱。

6.3 薪酬福利

目標	短期	● 每年參照政府薪資調幅，結合員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 ● 進行年度薪資調查，確保薪資在中位數之上
	中長期	● 薪資政策結合福利措施，以使員工能安心工作，共同為公司奮鬥
負責部門 / 申訴機制		● 人資課 /hr@fht.com.tw
當年度投入資源		● 每季績效獎金發放率 100% ● 關鍵人才留任率 91.9% ● 發放生育兒 / 交通 / 租購屋 / 介紹輔導留任 / 多能工 / 資深員工 / 交叉評核 / 績效…等獎金
評估機制 / 成果		● 員工滿意度指數 ● 每季勞資會議，外籍座談會

高技提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，並落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果納入員工職場升遷發展考量，並定期開設管理課程，提供、培養具領導潛質的員工，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，本公司的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數逐年成長，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，高技不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，男女之基本薪資略為相當，而男女之整體薪酬差距逐年縮小；至於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔任研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務，以及年資差異所致，惟本公司為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，本公司直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

再者，本公司為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

非主管職之全時員工統計： (單位：仟元 / 人)

	2023 年	2024 年	2025 年
非主管職之員工薪資平均數	798	705	878
非主管職之員工薪資中位數	701	642	734

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2023 年		2024 年		2025 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	直接人員	基本薪資 ^(註)	1.00	1	1.00	1	1.00	1
		薪酬 ^(註)	1.00	1	1.00	1	1.00	1
	間接人員	基本薪資	1.00	1	1.00	1	1.00	1
		薪酬	1.00	1	1.00	1	1.00	1

註：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。
薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

員工類別	性別	標準薪資 / 當地基本工資
基層員工	男	1.14
	女	1.07

員工福利項目	台灣
結婚、育嬰、喪葬補助	✓
三節獎金 / 禮品	✓
生日禮金	✓
績效獎金	✓
年終獎金	✓
員工及其家人獎助學金	✓
介紹 / 留任 / 輔導獎金	✓
租屋 / 購屋補助	✓
多能工獎金	✓
員工海內外旅遊	✓

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2023 年	2024 年	2025 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	9
	女	6	5	5
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	2	1
	女	2	4	4
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	2	1
	女	1	4	4
復職率 (B/A)	男	-	100%	1
	女	50%	100%	4
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	2	1	1
	女	3	3	5
留任率 (當年度 C/ 前一年 B)	男	100%	0	100%
	女	300%	300%	125%

註：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。
留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) *100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，本公司退休金制度分為確定福利計畫 (舊制退休金) 與確定提撥計畫 (新制退休金)。

確定福利計畫
(舊制退休金)

- 公司之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；本公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至 2025 年底專戶餘額為新台幣 6,993,590 元。

確定提撥計畫
(新制退休金)

- 本公司自 2005 年 7 月 1 日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2025 年已提撥專戶金額為新台幣 22,338,802 元。

6.4 人才培育

目標	短期	1. 新進人員教育訓練受訓率達 100% 2. 每年專業、通識、管理、稽核類的員工平均訓練時數達 25 小時 3. 強化主管管理職能要求，晉升條件須包含一定時數之管理課程。 4. 因應環境變化擬定工程師、專員、基層主管學習藍圖，培養能面對未來挑戰的人才
	中長期	• 每年專業類、稽核類、通識類、管理類課程員工平均訓練時數達 35 小時 (以上) • 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力 • 建立內部講師制度，將知識及經驗傳承，確保無斷層。
負責部門 / 申訴機制		• 管理中心 / 人資課
當年度投入資源		完成人才發展品質管理系統 (TTQS) 評核，並獲取銅牌證書 內部種子講師共 7 堂，總時長 28 小時，總花費 23 萬，完成受訓後轉內訓，進行知識移轉及經驗傳承。開立 MA 訓為期三個月課程，多元培訓關鍵人才成公司儲備幹部。 企業人力資源提升計畫 (大人提) 核准，已申請補助企業辦理內外部訓練課程，提升員工技能與企業競爭力
評估機制 / 成果		• 內部種子講師完訓率 100% • 主管管理課程參訓率達 100% 以上

亮點績效：通過人才發展品質管理系統 (TTQS) 評核並榮獲銅牌肯定



高技深信，人才是企業永續經營的重要根基，唯有建立系統化且具持續改善精神的人才培育機制，才能在快速變動的市場環境中維持競爭優勢。為強化教育訓練品質與人才發展制度，高技於 2025 年度導入由勞動部推動之「人才發展品質管理系統（TTQS）」評核機制，並順利通過審查，榮獲 TTQS 銅牌認證，展現公司於人才培育、教育訓練規劃及績效管理上的具體成果。

TTQS 評核涵蓋訓練規劃（Plan）、設計（Design）、執行（Do）、查核（Review）及成果（Outcome）等五大面向，強調企業需建立完整且可持續運作之人才發展循環機制。高技透過此次評核，全面盤點既有教育訓練制度，重新檢視從新人訓練、專業技能培育、主管管理職能到跨部門知識傳承等各項訓練流程，並逐步建立標準化制度與管理架構，使人才培育更具系統性與一致性。在推動過程中，公司特別強調「訓用合一」精神，將教育訓練內容與實際工作需求緊密連結，依據各部門職能需求規劃對應課程，協助員工提升專業能力與工作效率。

此次取得 TTQS 銅牌，象徵已逐步建立符合企業永續發展需求的人才管理基礎。未來，高技將持續優化教育訓練制度，並結合數位學習、專業證照及跨域培訓等多

元發展方向，打造具學習力與競爭力之人才團隊，持續提升企業整體營運韌性與永續競爭力。

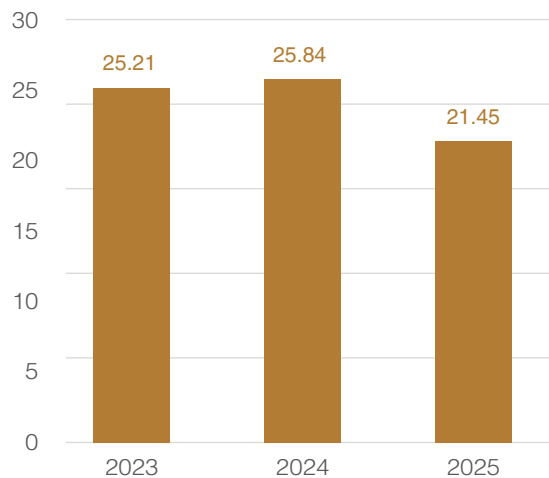
一、推動「企業人力資源提升計畫（大人提）」強化人才技能與企業競爭力

通過 TTQS 銅牌認證取得門檻資格後，於 2025 年度成功申請勞動部「企業人力資源提升計畫（大人提）」，並將於 2026 年度執行。希望能藉由政府訓練資源補助，推動多元化教育訓練課程，協助員工持續精進專業能力，同時降低企業教育訓練成本，進一步提升整體人才競爭力。

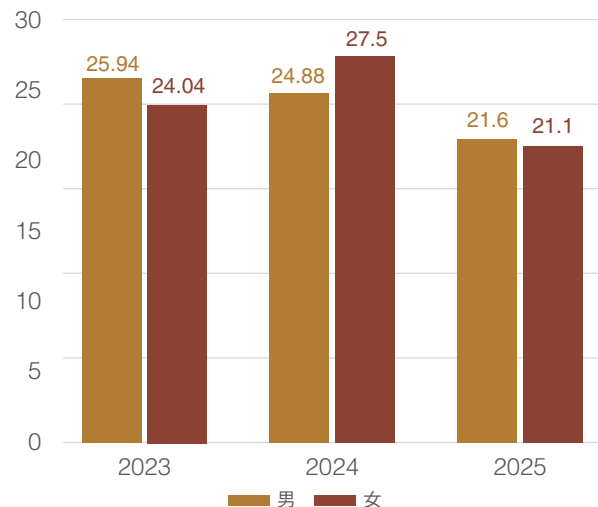
本次計畫內容涵蓋內部專業訓練及外部進修課程，依據不同部門需求規劃多元培訓主題，包括管理職能、永續發展、職業安全衛生、品質管理、專業技術及數位能力等面向。

藉由「大人提」計畫之導入，公司除有效減輕教育訓練支出壓力外，更進一步強化企業於人才培育上的長期投資。未來，公司將持續關注產業趨勢及人才需求，善用外部資源與政府補助計畫，擴大教育訓練量能，打造具備專業力、學習力與永續思維的人才團隊。

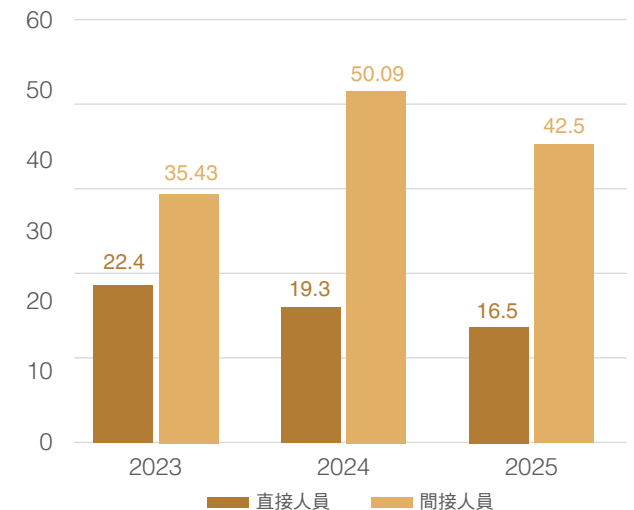
平均受訓時數



員工受訓時數 (依性別)



員工受訓時數 (依類型)



註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。
各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

二、推動內部種子講師制度 建立知識移轉與經驗傳承文化

高技重視企業內部知識資產之累積與傳承，為深化組織學習文化及提升內部人才培育效益，公司於 2025 年度積極推動「內部種子講師制度」，透過專業講師培訓與內訓課程推廣，建立內部知識共享平台，強化跨部門交流與經驗傳承機制。

本年度共辦理 7 堂種子講師培訓課程，累積訓練時數達 28 小時，總投入經費約新臺幣 23 萬元。課程內容涵蓋授課技巧、教材設計、簡報表達、教學互動及專業知識整理等面向，協助具專業能力之員工建立教學與分享能力，進一步轉化為企業內部講師資源。完成培訓後，相關人員亦陸續投入內部教育訓練，將自身專業知識與實務經驗回饋至組織中，形成良好的知識循環。

未來，高技將持續擴大種子講師培育機制，逐步建立完整內訓體系，並結合數位教材與知識管理平台，深化企業知識資產管理，打造具高度學習力與傳承力之永續人才發展環境。

三、推動三個月 MA 培訓計畫 培育企業未來關鍵人才與儲備幹部

面對產業快速變遷與企業永續發展需求，高技深知未來人才布局的重要性，為建立穩定且具發展潛力之人才梯隊，公司於 2025 年度正式推動為期三個月之 MA（Management Associate）培訓計畫，透過系統化與多元化之訓練內容，培育具備跨領域能力與管理潛力之關鍵人才，作為企業未來儲備幹部的重要基礎。

本次 MA 培訓計畫以「專業能力 × 管理職能 × 組織文化」為核心，課程內容涵蓋公司營運流程、部門輪調學習、專業技術培訓、管理能力養成及跨部門溝通協作等面向，協助學員深入了解企業運作模式及產業發展趨勢。透過實務參與與專案導向學習方式，提升學員問題分析、溝通協調及執行能力，培養未來管理人才所需之綜合職能。

高技認為，儲備幹部培育不僅是企業人才接班的重要基礎，更是提升組織韌性與永續競爭力的重要策略。透過 MA 制度，公司得以提早發掘具潛力之人才，建立長期人才庫，降低未來人才斷層風險，同時強化組織創新與成長動能。

未來，高技將持續優化 MA 培育制度，結合永續發展、數位轉型及跨域能力培養等方向，打造具備國際視野、專業能力及永續思維之關鍵人才，為企業長期發展奠定穩固基礎。

2025 主題課程 - 照片

Ai 運用研習營



內部種子課程



主管管理課程



MA 專業英語研習課程



6.5 社會參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，本公司透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，本公司亦響應集團號召，捐贈善款予集團創立之慈善基金會，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。



電路板環境公益基金會 - 感謝狀



桃園市政府水務局 - 感謝狀



7 職業安全與衛生

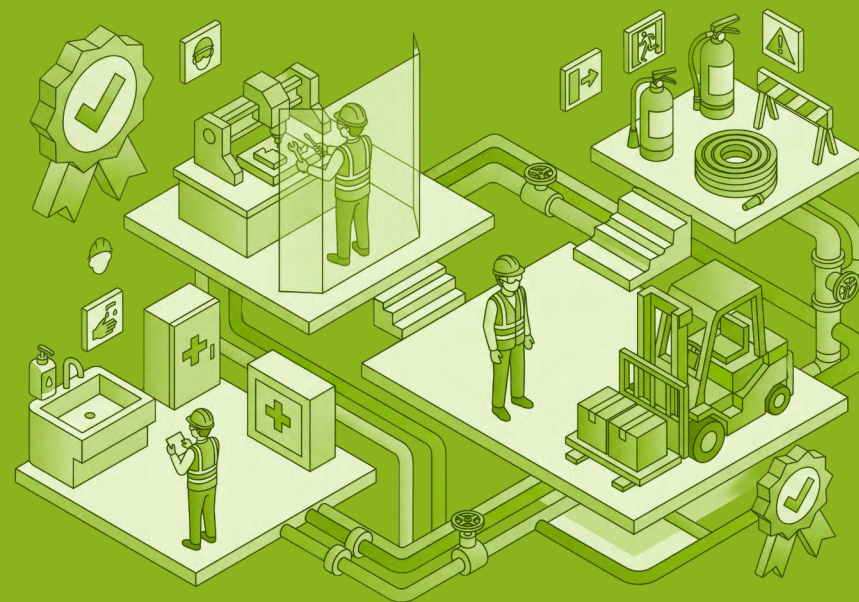
7.1 危害辨識、風險評估、事故調查

7.2 工作者的參與及溝通

7.3 職業安全衛生教育訓練

7.4 職業健康服務與健康促進

7.5 承攬商管理



7 職業安全與衛生

職業安全與衛生

短程目標 (2 年內)	健康檢查完成率 100% 教育訓練完成率 100% 異常改善提案結案率 95% 以上
中長程目標 (中期 3~5 年 長期 5~7 年)	安全提案改善件數提升 30% 數位巡檢覆蓋率 100% 員工健康風險下降 20% 建立零重大職災職場
年度績效	員工健康促進活動 13 件。 製程安全提案改善共 12 件。 用電安全專案執行達成率 90%
負責部門 / 申訴聯絡方式	工安處 申訴信箱：ems@fht.com.tw

高技依循職業安全衛生法相關規定及 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統要求，建立完整之職業安全衛生管理制度。管理系統涵蓋高技企業一、二廠所有營運活動、工作場所及受公司管控之工作者，並通過 SGS 第三方驗證。公司定期執行內外部稽核、管理審查及績效追蹤，確保管理系統有效運作並持續改善。透過制度化管理，將職業安全衛生納入日常營運決策，降低職業災害風險，打造安全健康的工作環境。

2025 年在職業安全衛生管理系統運作下，其涵蓋所有正式員工及於廠區執行作業之相關工作者，涵蓋率達 100%。公司依職業安全衛生法及 ISO 45001 管理系統要求執行內部稽核及外部驗證，2025 年完成 29 項內部稽核作業，並接受 2 次勞動檢查，持續檢視管理制度之有效性與法規符合性。

7.1 危害辨識、風險評估、事故調查

為有效預防職業災害，高技依據「環安衛因子鑑別及評估程序」執行例行性及非例行性危害辨識與風險評估作業，針對製程設備、化學品、作業環境及人因工程等面向進行評估，並依風險等級採取相應措施。同時，亦制定了「風險管理評估」及「緊急應變」的相關程序來管理全廠，以因應生產流程中發生可能的危害事故，每年定期執行各工作場所的危害鑑別，採取積極的預防措施，使風險降低並維持在可控範圍內。

公司內部每日實施安全巡檢，並定期辦理 6S 巡查，將高風險作業列為重點管理項目。當事故發生時，依「緊急應變管理程序」啟動通報與調查機制，事故單位須完成事故調查報告並提出改善對策，由工安部門、一級主管及勞工代表共同檢討根本原因，追蹤改善成效，避免類似事件再次發生。

危害鑑別流程圖



風險評估圖



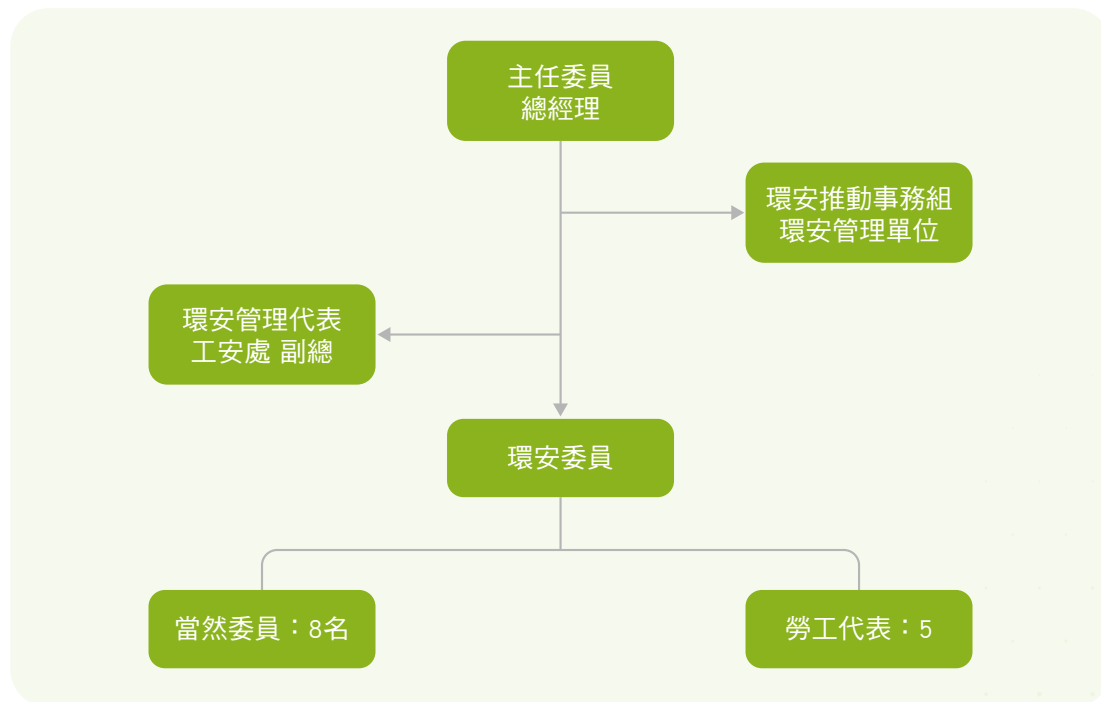
事故調查流程圖



7.2 工作者的參與及溝通

高技企業設有環保暨職業安全衛生委員會（以下簡稱環安委員會），主任委員由總經理擔任，並請工安處副總擔任環安管理代表一職，協助綜理全廠區環安事務。委員會內包含 8 位委員，由一級主管擔任，另請 5 位民選勞工代表共同監督職業安全風險管理。環安委員會每季召開一次，討論職安政策、法規遵循、承攬商管理、教育訓練、健康管理及職業災害預防等議題。透過勞資共同參與機制，確保工作者能夠充分表達意見並參與安全衛生管理制度之制定、執行與改善。

環保暨勞工安全衛生委員會組織圖



7.3 職業安全衛生教育訓練

高技每年訂定職業安全衛生教育訓練計畫，包含新進人員職安衛教育訓練、一般勞工在職教育訓練及各級主管專業訓練。針對特殊作業及法定證照人員，依規定辦理回訓與資格維護。所有課程均由公司免費提供，並透過測驗、口試及課後回饋等方式確認訓練成效，以提升員工安全意識及風險辨識能力。

緊急事故演練一覽表

	消防事件	水災事件	空汙突發事件	化學品洩漏事件
頻率	每半年 1 次	每年 1 次	每半年 1 次	每年 1 次



7.4 職業健康服務與健康促進

公司依據職業安全衛生法及勞工健康保護規則辦理健康管理措施，提供一般健康檢查及特殊健康檢查，並配置專任勞工健康服務護理人員及駐廠醫師。一般作業人員每三年實施一次健康檢查，特殊作業人員每年接受特殊健康檢查。對於健康檢查異常個案，由廠護進行健康指導與追蹤管理，並安排駐廠醫師評估是否需調整工作內容、工作時間或作業環境。透過健康諮詢、複檢追蹤及高風險族群關懷措施，維護員工健康。

除法定健康管理外，公司持續推動健康促進活動，包括健康講座、健康諮詢、慢性病追蹤、心理健康宣導及健康促進活動，鼓勵員工養成良好生活習慣。透過職場健康管理措施，協助員工提升身心健康狀態，降低疾病及職業風險。

指標	達成率
員工健檢完成率	100%

心血管疾病講座



提升免疫力 - 健康點心工作坊



彩沙蠟燭紓壓手作坊



年度健檢



職業災害

2025 年可記錄職業傷害共 4 件，無職業傷害死亡事故及無重大職業傷害案件。事故類型包括推車翻覆造成骨折及挫傷、板件掉落砸傷腳趾、勾到椅腳跌倒受傷及設備檢修時手指切傷。公司已針對各項事故完成原因分析及改善措施，包括加強推車操作宣導、落實推車煞車管理、更換安全鞋、改善辦公椅設計及強化設備維修斷電程序，以持續降低職災風險。

類型 / 年度	件數	危害及改善說明
職業傷害類型	骨折	1 推車翻覆造成骨折及挫傷，加強改善宣導推車須以 " 推 " 行前進
	砸傷	1 板件掉落砸傷腳趾，改善方式為 1. 推車靜止時務必踩煞車 2. 更換安全鞋
	跌倒	1 勾到椅腳跌倒受傷，評估更換有扶手或 H 型的椅子
	切傷	1 手指遭切傷，改善方式為機台異常查修時，需先斷電後再才能檢修

7.5 承攬商管理

高技重視承攬商及外部工作者之職業安全與健康管理，深知設備維修、工程施工、機電保養、消防改善及廠務工程等作業，可能因動火作業、局限空間作業、吊掛作業及化學品接觸等因素產生職業安全衛生風險。因此，將承攬商管理納入職業安全衛生管理系統範疇，透過風險預防及管控機制，降低作業期間可能發生之職業災害。

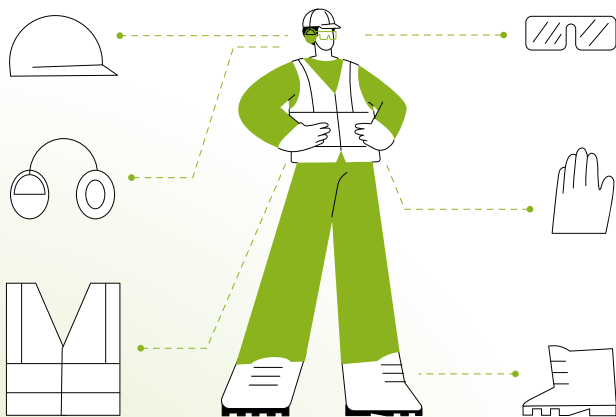
所有承攬商於進廠前均須完成承攬商資格審查及安全衛生教育訓練，確認具備相關法定證照、作業資格及保險文件後方可進場施工。針對高風險作業項目，須依規定辦理作業申請及許可程序，包括動火作業、高架作業、局限空間作業、吊掛作業、停送電作業及化學品相關作業等，經現場主管及環安單位審核通過後始得執行。

施工期間由權責單位及工安人員進行現場巡查與監督，檢查個人防護具穿戴、施工安全措施、危害告知及作業環境狀況，並針對缺失事項要求立即改善。若發現重大違規情形，公司得要求停工改善，以確保施工人員及廠區員工安全。

此外，高技定期辦理承攬商安全宣導及教育訓練，將職業安全衛生政策、緊急應變程序、事故案例及法規要求傳達予承攬商，共同建立安全文化。對於發生異常事件、虛驚事故或職業災害案件，均依事故調查程序進行原因分析及改善追蹤，避免相同事件再次發生。

未來，高技企業將持續強化承攬商安全管理機制，透過數位化管理、教育訓練及績效評核制度，提升承攬商安全意識與風險管理能力，攜手打造零重大職災之安全職場。

承攬商進廠教育訓練完成率	100%
承攬商資格審查完成率	100%



承攬商教育訓練



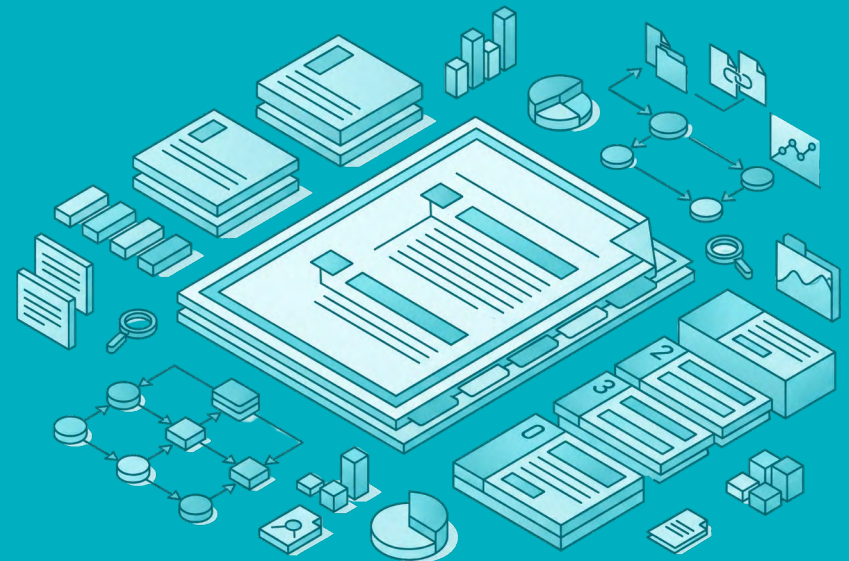
8 附錄

8.1 附錄一：GRI 內容索引

8.2 附錄二：SASB 永續會計準則

8.3 附錄三：永續揭露指標

8.4 附錄四：上市上櫃氣候相關資訊



附錄一、GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明	高技企業股份有限公司已依循 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	本公司屬電子零組件業，尚無 GRI 行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	CH1 關於高技	4	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	3	
	2-4	資訊重編	編輯方針	3	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	3	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.3 產業價值鏈	7	
	2-7	員工	6.1 員工結構 / 概況	44	
	2-8	非員工的工作者	6.1 員工結構 / 概況	44	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 永續治理	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 永續治理	19	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 永續治理	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 永續治理	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 永續治理	19	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 企業永續發展 推行委員會	11	
	2-15	利益衝突	3.1 永續治理	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 永續治理	19	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 永續治理	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 永續治理	19	
	2-19	薪酬政策	3.1 永續治理	19	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 永續治理	19	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定 / 薪酬屬於公司保密範圍，故不予揭露。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	2	
	2-23	政策承諾	6.2 人權管理方針	48	
	2-24	納入政策承諾	6.2 人權管理方針	48	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	23	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	23	
	2-27	法規遵循	3.2 法規遵循	24	
	2-28	公協會的會員資格	1.2 參與公協會	7	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.2 確認利害關係人	12	
	2-30	團體協約	6.2 勞資溝通	48	不適用 / 本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大主題管理	14	
	3-2	重大主題列表	2.3 重大主題管理	14	
經濟面					
★經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 營運績效	25	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運績效	25	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	CH4 氣候相關財務揭露建議	28	
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	6.3 薪酬福利	49	
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	不適用 / 公司未接受政府補助
市場地位					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3 薪酬福利	49	
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.3 薪酬福利	49	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 員工結構 / 概況	44	
★研發創新（自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 研發創新	27	
環境面					
★能源					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 能源管理	37	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1 能源管理	37	
	302-3	能源密集度	5.1 能源管理	37	
	302-4	減少能源消耗	5.1 能源管理	37	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
★水與放流水					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 水資源管理	40	
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	5.3 水資源管理	40	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	5.3 水資源管理	40	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	5.3 水資源管理	40	
	303-4	排水量	5.3 水資源管理	40	
	303-5	耗水量	5.3 水資源管理	40	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 溫室氣體排放	39	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放	39	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放	39	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2 溫室氣體排放	39	
	305-4	溫室氣體排放強度	5.2 溫室氣體排放	39	
	305-5	溫室氣體排放減量	5.2 溫室氣體排放	39	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	不適用，本公司無排放相關物質
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	5.2 溫室氣體排放	39	
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4 廢棄物管理	42	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4 廢棄物管理	42	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	5.4 廢棄物管理	42	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物管理	42	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物管理	42	
人權面					
勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3 薪酬福利	49	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1 員工結構 / 概況	44	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3 薪酬福利	49	
	401-3	育嬰假	6.3 薪酬福利	49	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數	6.3 薪酬福利	49	
勞 / 資關係					
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.2 勞資溝通	48	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	CH7 職業安全衛生	55	
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	CH7 職業安全衛生	55	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	7.1 危害辨識、風險評估	56	
	403-3	職業健康服務	7.4 健康職場推動	59	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.2 工作者的參與及溝通	58	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.3 職業安全衛生教育訓練	58	
	403-6	工作者健康促進	7.4 職業健康服務與健康促進	59	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7.5 承攬商職安要求	60	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.2 工作者的參與及溝通	58	
	403-9	職業傷害	7.4 職業健康服務與健康促進	59	
	403-10	職業病	7.4 職業健康服務與健康促進	59	
★訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.4 人才培育	51	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.4 人才培育	51	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3 薪酬福利	49	
員工多元化與平等機會					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3 薪酬福利	49	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1. 永續治理 6.1 員工結構 / 概況	19 44	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.3 薪酬福利	49	

附錄二、SASB 永續會計準則

技術與通訊：硬體 2023/12 版

SASB 主題	指標代碼	會計指標	解釋	揭露方式	單位	揭露內容																											
產品安全	TC HW 230a.1	說明識別與處理產品資料安全風險的方法	檢查產品的哪個部分可能會有資料外洩的風險，為這些地方設置防護措施。持續檢查這些安全防護是否有效，確保資料不會外洩。如果真的發生問題，公司應急計畫為何？	討論與分析	-	建置符合國際標準所要求之資訊安全管理系統，確保各項服務符合機密性、完整性、可用性、適法性之要求。並依各階層與職能定議及量測資訊安全績效之量化指標，以確保是否答查資訊安全之目的。																											
員工多樣性 & 包容性	TC HW 330a.1	(1) 性別與 (2) 多元族群在 (a) 高階管理層、(b) 非高階管理層、(c) 技術員工以及 (d) 其他所有員工的比例	多元族群：國籍、種族、弱勢群體	量化	百分比（％）	依性別統計 <table><tr><th>員工類別</th><th>男性</th><th>女性</th><th>合計</th></tr><tr><td>管理階層</td><td>74.42%</td><td>25.58%</td><td>100%</td></tr><tr><td>基層技術人員</td><td>63.96%</td><td>36.04%</td><td>100%</td></tr></table> 依國家別統計 <table><tr><th>員工類別</th><th>台灣</th><th>菲律賓</th><th>越南</th><th>泰國</th></tr><tr><td>管理階層</td><td>100%</td><td>NA</td><td>NA</td><td>NA</td></tr><tr><td>基層技術人員</td><td>67%</td><td>27.6%</td><td>5%</td><td>1%</td></tr></table>	員工類別	男性	女性	合計	管理階層	74.42%	25.58%	100%	基層技術人員	63.96%	36.04%	100%	員工類別	台灣	菲律賓	越南	泰國	管理階層	100%	NA	NA	NA	基層技術人員	67%	27.6%	5%	1%
員工類別	男性	女性	合計																														
管理階層	74.42%	25.58%	100%																														
基層技術人員	63.96%	36.04%	100%																														
員工類別	台灣	菲律賓	越南	泰國																													
管理階層	100%	NA	NA	NA																													
基層技術人員	67%	27.6%	5%	1%																													
產品生命週期管理	TC HW 410a.1	IEC 62474 申報的產品收入百分比	IEC 62474 是一項針對電子和電氣設備中材料及其潛在環境影響的國際標準，特別是針對有害物質的管理與報告。 公式：符合 IEC 62474 的產品收入 / 總產品收入 × 100	量化	百分比（％）	不適用																											



SASB 主題	指標代碼	會計指標	解釋	揭露方式	單位	揭露內容
產品生命週期管理	TC HW 410a.2	符合 EPEAT 註冊要求或同等條件合格產品的營收百分比	EPEAT 是一個國際性的認證標準，專門評估電子產品的環保性能。產品如果符合這個標準，表示它在設計、製造、能源使用、回收等方面都達到了特定的環保要求。這個指標用來衡量公司有多少收入來自於這些環保合格的产品。	量化	百分比（%）	不適用
	TC HW 410a.3	符合能源效率合格產品的營收百分比	公司所有銷售產品中，達到某些能源效率標準的產品，其銷售收入占公司總收入的百分比。能源效率合格產品是指那些在使用過程中能夠節省能源、降低耗電量的產品，通常會通過國際或國內的能源效率認證，例如 Energy Star 認證或其他同類標準。這些產品在設計和運行時會更加環保，減少對環境的負面影響。	量化	百分比（%）	不適用
	TC HW 410a.4	報廢產品和電子廢棄物的重量回收百分比	公司對於報廢的產品和電子廢棄物（如過時的電子設備或零件）回收的總重量 / 佔所有這類廢棄物的百分比。	量化	公噸（t）， 百分比（%）	不適用
供應鏈管理	TC HW 430a.1	第一階供應商有接受 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比，區分 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	有多少比例的供應商已經通過了 RBA 的有效性稽核程序？	量化	百分比（%）	目前無使用 RBA:VAP 稽核

SASB 主題	指標代碼	會計指標	解釋	揭露方式	單位	揭露內容
供應鏈管理	TC HW 430a.2	第一階供應商 (1) RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等程序的不合格率；以及 (2) 相關改善率，區分為 (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項	1. 不合格率：所有經過 RBA 有效性稽核程序的第一階供應商中，有多少比例的供應商被評定為不合格。 2. 相關改善率：針對不合格項目，供應商實施的改善措施的成功率。 這裡分為兩類不合格項目： (a) 優先不符合項：這些是被認為最重要的問題，通常涉及社會責任、勞動條件或環境管理等方面。若這些問題沒有得到解決，可能會對公司和社會造成重大影響。 (b) 其他不符合項：這些是相對次要的不合格問題，可能包括操作流程或管理系統的缺陷。雖然這些問題不如優先不符合項重要，但仍需改善以確保整體合規性。	量化	-	不適用
材料採購	TC HW 440a.1	說明與使用關鍵材料相關的風險管理	針對關鍵物料的風險管理情形	討論與分析	不適用	採購單位要求供應商，不採購及不使用來自剛果民主共和國衝突區域之衝突物質（金屬），並要求供應商簽署同意限用物質保證書及物質檢測報告。
活動指標 (Activity Metrics)						
-	TC HW 000.A	按產品類別生產的單位數量	年報 - 產品的總產量	量化	千平方英尺	3,102 千平方英尺
	TC HW 000.B	自有生產工廠面積	工廠廠房面積	量化	平方公尺	21,403 平方公尺
	TC HW 000.C	來自自有工廠生產的產品百分比	有多少百分比的產品是在自己工廠生產的	量化	百分比 (%)	100%

附錄三、永續揭露指標

附表一之八 - 永續揭露指標—電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	總能源使用：186,375(GJ) 外購電力百分比：100% 再生能源使用百分比：0%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：427.175 總耗水量：264.465	千立方公尺 (m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	有害廢棄物：6868.04 公噸 回收百本比：100%	公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2.29%,4 件	比率 (%), 數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	無	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	採購單位要求供應商，不採購及不使用來自剛果明主共和國衝突區域之衝突物質（金屬），並要求供應商簽署同意限用物質保證書及物質檢測報告。	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 年度未發生任何相關訴訟，損失總額為 0 元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	多層印刷電路板：3,102 千平方英呎	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	公司因應														
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	永續風險管理議題每季向董事會報告，由董事會監督執行成效。預計於 2026 年 8 月於董事會報告。														
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)	<table><tr><th>風險與機會項目</th><th>對公司的財務衝擊</th></tr><tr><td>轉型風險：政策和法規</td><td>1. 依現行環境部公告：每公噸 300 元 /Co2e，2025 年度排放量為 3.1 萬公噸二氧化碳當量，約需 189 萬。 2. 外部顧問的輔導及協助，提高相關資源投入之成本。完成每年度溫室氣體盤查及第三方查證，估計增加 40 萬元。 3. 合規風險：隨著政策對碳排放和環境保護的要求提高，若未能及時符合新法規，可能面臨罰款或限制。</td></tr><tr><td>轉型風險：原物料成本上漲</td><td>國際局勢衝突遽增，天然資源短少，價格高居不下，亦造成原物料短缺及採購成本上升。</td></tr><tr><td>實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td>1. 突發性氣候災害會對廠房、設備設施等資產造成損壞。特別是在颱風、洪水或地震影響下，企業可能面臨重建或修復成本的增加。 2. 颱風及淹水災害可能造成上游產品生產中斷及運輸阻滯，導致延遲交貨的狀況發生，進而影響商品或服務的營收表現，負面新聞可能造成投資者撤資，預估颱風及淹水造成營運成本增加</td></tr><tr><td>實體風險：平均氣溫上升</td><td>1. 高溫作業環境使勞工暴露在具有危害風險的環境中，導致生產力低落甚至缺勤，如造成勞工健康危害也可能發生工傷事件，嚴重可能遭停工及罰鍰。 2. 極端高溫日數略微增加，導致能源設備的使用率提高，增加能源成本；也可能造成供應商生產中斷與企業營運損失。根據台灣能源局之資訊，冷氣溫度每降低 1 度，需增加 6% 用電量，分別針對情境 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 於 21 世紀中升溫 1.3°C 及 1.8°C，在電費不調整情形下，分別增加 7.8% 及 10.8% 電費。</td></tr><tr><td>機會：減少用水量和耗水量</td><td>對於高用水製程，除了採取用量監控外，當缺水事件發生時，本公司因擁有比同業更具韌性的水資源管理措施，避免降低產量或延後出貨，進而增加銷售營收。</td></tr><tr><td>機會：善用公共部門獎勵辦法</td><td>能源局提供節能設備補助，減免汰換高效率能源動力設備的成本，以及增加誘因。</td></tr></table>	風險與機會項目	對公司的財務衝擊	轉型風險：政策和法規	1. 依現行環境部公告：每公噸 300 元 /Co2e，2025 年度排放量為 3.1 萬公噸二氧化碳當量，約需 189 萬。 2. 外部顧問的輔導及協助，提高相關資源投入之成本。完成每年度溫室氣體盤查及第三方查證，估計增加 40 萬元。 3. 合規風險：隨著政策對碳排放和環境保護的要求提高，若未能及時符合新法規，可能面臨罰款或限制。	轉型風險：原物料成本上漲	國際局勢衝突遽增，天然資源短少，價格高居不下，亦造成原物料短缺及採購成本上升。	實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	1. 突發性氣候災害會對廠房、設備設施等資產造成損壞。特別是在颱風、洪水或地震影響下，企業可能面臨重建或修復成本的增加。 2. 颱風及淹水災害可能造成上游產品生產中斷及運輸阻滯，導致延遲交貨的狀況發生，進而影響商品或服務的營收表現，負面新聞可能造成投資者撤資，預估颱風及淹水造成營運成本增加	實體風險：平均氣溫上升	1. 高溫作業環境使勞工暴露在具有危害風險的環境中，導致生產力低落甚至缺勤，如造成勞工健康危害也可能發生工傷事件，嚴重可能遭停工及罰鍰。 2. 極端高溫日數略微增加，導致能源設備的使用率提高，增加能源成本；也可能造成供應商生產中斷與企業營運損失。根據台灣能源局之資訊，冷氣溫度每降低 1 度，需增加 6% 用電量，分別針對情境 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 於 21 世紀中升溫 1.3°C 及 1.8°C，在電費不調整情形下，分別增加 7.8% 及 10.8% 電費。	機會：減少用水量和耗水量	對於高用水製程，除了採取用量監控外，當缺水事件發生時，本公司因擁有比同業更具韌性的水資源管理措施，避免降低產量或延後出貨，進而增加銷售營收。	機會：善用公共部門獎勵辦法	能源局提供節能設備補助，減免汰換高效率能源動力設備的成本，以及增加誘因。
風險與機會項目	對公司的財務衝擊														
轉型風險：政策和法規	1. 依現行環境部公告：每公噸 300 元 /Co2e，2025 年度排放量為 3.1 萬公噸二氧化碳當量，約需 189 萬。 2. 外部顧問的輔導及協助，提高相關資源投入之成本。完成每年度溫室氣體盤查及第三方查證，估計增加 40 萬元。 3. 合規風險：隨著政策對碳排放和環境保護的要求提高，若未能及時符合新法規，可能面臨罰款或限制。														
轉型風險：原物料成本上漲	國際局勢衝突遽增，天然資源短少，價格高居不下，亦造成原物料短缺及採購成本上升。														
實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	1. 突發性氣候災害會對廠房、設備設施等資產造成損壞。特別是在颱風、洪水或地震影響下，企業可能面臨重建或修復成本的增加。 2. 颱風及淹水災害可能造成上游產品生產中斷及運輸阻滯，導致延遲交貨的狀況發生，進而影響商品或服務的營收表現，負面新聞可能造成投資者撤資，預估颱風及淹水造成營運成本增加														
實體風險：平均氣溫上升	1. 高溫作業環境使勞工暴露在具有危害風險的環境中，導致生產力低落甚至缺勤，如造成勞工健康危害也可能發生工傷事件，嚴重可能遭停工及罰鍰。 2. 極端高溫日數略微增加，導致能源設備的使用率提高，增加能源成本；也可能造成供應商生產中斷與企業營運損失。根據台灣能源局之資訊，冷氣溫度每降低 1 度，需增加 6% 用電量，分別針對情境 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 於 21 世紀中升溫 1.3°C 及 1.8°C，在電費不調整情形下，分別增加 7.8% 及 10.8% 電費。														
機會：減少用水量和耗水量	對於高用水製程，除了採取用量監控外，當缺水事件發生時，本公司因擁有比同業更具韌性的水資源管理措施，避免降低產量或延後出貨，進而增加銷售營收。														
機會：善用公共部門獎勵辦法	能源局提供節能設備補助，減免汰換高效率能源動力設備的成本，以及增加誘因。														
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響															

項目	公司因應														
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	依循風險管理辦法實施下列： - ESG 委員會委員評估各項風險時，同步針對氣候風險展開評估。 - ESG 委員會會議討論決議重大 ESG 風險及氣候風險，並經 ESG 委員會主任委員核定。 - 依據核定 ESG 風險及氣候風險，設定執行策略目標。 - 每年於董事會報告 ESG 風險及氣候風險執行情形，預計於 2026 年 8 月向董事會報告。														
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。	詳情請參閱 2025 年度永續報告書「第四章 -TCFD 氣候相關財務揭露」章節中揭露。														
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。	<table> <tr> <th>風險與機會項目</th><th>因應策略及目標</th></tr> <tr> <td>轉型風險：政策和法規</td><td> - 進行溫室氣體盤查，分析排放現況並加以訂定減量目標。 - 提高資源使用效率：汰除舊有耗能高設備，採購高效節能設備。除可降低公司中長期營運成本，亦可達到節能減碳目的。 </td></tr> <tr> <td>轉型風險：原物料成本上漲</td><td> - 透過與供應商定期溝通會議，即時掌握物料供應與生產排程狀況，並逐年增加在地原物料廠商之比例。 </td></tr> <tr> <td>實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高</td><td> - 關於天災、地變、氣候高風險地區之不利因素所造成之影響，制定多種防災緊急應變程序並定期推演，並佐以財務面適時適度予以優化，以提早因應並減緩衝擊。 - 建立產品安全庫存量。 - 強化供應鏈穩管理：尋找多個原材料供應商，避免依賴單一供應商或單一地區，維持供應鏈穩定供貨能力。 - 加入園區區域聯防、配合防災演練，提升內外部應變及支援能力。 </td></tr> <tr> <td>實體風險：平均氣溫上升</td><td> - 事先預防及緊急應變措施雙軌並行：定期巡檢排水設施，並建立排障程序；設置水災緊急應變作業，並制定年度計畫定期演練，以降低洪水對企業的風險。 - 在不同地區設置供應商和庫存，以分散氣候災害風險。加強供應鏈彈性，使用更靈活的運輸方式和倉儲網絡，以應對物流受阻情況。 </td></tr> <tr> <td>機會：減少用水量和耗水量</td><td> - 定期宣導節水觀念，並放入各部門之電子看板巡環輪播。 - 建立大型儲水設備，確保產線使用之純水量無虞。 </td></tr> <tr> <td>機會：善用公共部門獎勵辦法</td><td> - 定期蒐集中央及地方政府的相關補助規定，並成立專案組織及小組，以爭取公部門的專案補助。 - 積極參與工業局節能專案並協助供應商達到節能目的。 </td></tr> </table>	風險與機會項目	因應策略及目標	轉型風險：政策和法規	- 進行溫室氣體盤查，分析排放現況並加以訂定減量目標。 - 提高資源使用效率：汰除舊有耗能高設備，採購高效節能設備。除可降低公司中長期營運成本，亦可達到節能減碳目的。	轉型風險：原物料成本上漲	透過與供應商定期溝通會議，即時掌握物料供應與生產排程狀況，並逐年增加在地原物料廠商之比例。	實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	- 關於天災、地變、氣候高風險地區之不利因素所造成之影響，制定多種防災緊急應變程序並定期推演，並佐以財務面適時適度予以優化，以提早因應並減緩衝擊。 - 建立產品安全庫存量。 - 強化供應鏈穩管理：尋找多個原材料供應商，避免依賴單一供應商或單一地區，維持供應鏈穩定供貨能力。 - 加入園區區域聯防、配合防災演練，提升內外部應變及支援能力。	實體風險：平均氣溫上升	- 事先預防及緊急應變措施雙軌並行：定期巡檢排水設施，並建立排障程序；設置水災緊急應變作業，並制定年度計畫定期演練，以降低洪水對企業的風險。 - 在不同地區設置供應商和庫存，以分散氣候災害風險。加強供應鏈彈性，使用更靈活的運輸方式和倉儲網絡，以應對物流受阻情況。	機會：減少用水量和耗水量	- 定期宣導節水觀念，並放入各部門之電子看板巡環輪播。 - 建立大型儲水設備，確保產線使用之純水量無虞。	機會：善用公共部門獎勵辦法	- 定期蒐集中央及地方政府的相關補助規定，並成立專案組織及小組，以爭取公部門的專案補助。 - 積極參與工業局節能專案並協助供應商達到節能目的。
風險與機會項目	因應策略及目標														
轉型風險：政策和法規	- 進行溫室氣體盤查，分析排放現況並加以訂定減量目標。 - 提高資源使用效率：汰除舊有耗能高設備，採購高效節能設備。除可降低公司中長期營運成本，亦可達到節能減碳目的。														
轉型風險：原物料成本上漲	透過與供應商定期溝通會議，即時掌握物料供應與生產排程狀況，並逐年增加在地原物料廠商之比例。														
實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	- 關於天災、地變、氣候高風險地區之不利因素所造成之影響，制定多種防災緊急應變程序並定期推演，並佐以財務面適時適度予以優化，以提早因應並減緩衝擊。 - 建立產品安全庫存量。 - 強化供應鏈穩管理：尋找多個原材料供應商，避免依賴單一供應商或單一地區，維持供應鏈穩定供貨能力。 - 加入園區區域聯防、配合防災演練，提升內外部應變及支援能力。														
實體風險：平均氣溫上升	- 事先預防及緊急應變措施雙軌並行：定期巡檢排水設施，並建立排障程序；設置水災緊急應變作業，並制定年度計畫定期演練，以降低洪水對企業的風險。 - 在不同地區設置供應商和庫存，以分散氣候災害風險。加強供應鏈彈性，使用更靈活的運輸方式和倉儲網絡，以應對物流受阻情況。														
機會：減少用水量和耗水量	- 定期宣導節水觀念，並放入各部門之電子看板巡環輪播。 - 建立大型儲水設備，確保產線使用之純水量無虞。														
機會：善用公共部門獎勵辦法	- 定期蒐集中央及地方政府的相關補助規定，並成立專案組織及小組，以爭取公部門的專案補助。 - 積極參與工業局節能專案並協助供應商達到節能目的。														



項目	公司因應
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未使用內部碳定價。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	目前未設定排放減量目標與購買再生能源憑證，由於碳排放並非目前本公司的主要氣候議題；未來公司將持續隨量產投入而逐步擴大營運規模，因此目前針對溫室氣體排放，我們藉由合理使用能源，盡可能降低營運過程對環境產生的溫室氣體排放，並且將會持續積極配合主管機關對於溫室氣氣體減量推動之要求，逐步建立碳排放相關管理體系。
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)。	如下表 (1-1) 及 (1-2)。

1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e / 百萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

本公司溫室氣體排放量盤查現況係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

類別	2024	2025
範疇一	1,157.5347	6,689.4099
	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)
範疇二	22,526.1036	24,539.3592
	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)
範疇三	32,026.2245	30,684.9908
	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)
合計	55,709.8628	61,913.760
密集度 (噸 CO ₂ e / 營業額新臺幣百萬元)	5.6691	3.2383

註：1. 2024 年度合併營收 4,177.705 百萬，2025 年度合併營收 9,643.587 百萬。
2. 溫室氣體排放密集度 = 範疇一 + 範疇二之總排放量 / 營業額新臺幣百萬元

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司資本額未滿 50 億元，最遲應於 2027 年完成合併報表母子公司的 2026 年溫室氣體盤查。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ISO 14064 — 3:2019 有限確信 / 合理保證



