

2025 年度 永續報告書

- 鑫禾科技 - ESG Report



《關於本報告書

誠摯感謝您參閱鑫禾科技股份有限公司 2025 年度永續報告書。這是我們連續第二年發行的企業永續報告書，代表著我們對透明揭露的承諾，以及對所有利害關係人所肩負的責任。每一頁文字，都是鑫禾真實行動的記錄；每一個數字，都是我們對永續承諾的具體回應。

〈報告期間與發行週期

本報告書主要揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。部分內容資訊為強化趨勢可比較性，回溯揭露 2023 年至 2024 年之歷史績效數據；前瞻性計畫揭露延伸至 2026 年相關目標說明。



〈報告範疇與邊界

本報告書揭露範圍以鑫禾科技股份有限公司（母公司）為主要邊界，涵蓋以下台灣地區主要營運據點：

• 總公司：

新北市汐止區康寧街 169 巷 27 之 1 號、25 之 1 號

• 六堵工廠：

基隆市七堵區六堵里工建北路 11 號

• 部分揭露資訊（如重大主題管理架構、公司治理、供應鏈管理方針）亦兼顧本公司中國大陸及越南子公司：昆山萬禾精密電子有限公司、重慶雙禾科技有限公司及鑫禾（越南）有限公司之相關情形。

• 環境量化數據以台灣母公司邊界為主要揭露範疇。其中溫室氣體排放量已依 ISO 14064-1:2018 經第三方外部查驗機構（AFNOR）查驗確信；能源、用水及廢棄物等數據由公司內部蒐集彙整。本報告書整體未經外部第三方確信。

• 資料邊界：

鑫禾科技在本報告書中，揭露對其營運具有重大影響的相關實體之重大主題與管理方針。同時，我們審慎考量並納入外部利害關係人（例如客戶、投資人、社區居民、政府機關、供應商、員工和媒體等）可能受到的影響，將其視為報告的外部邊界。

〈 資訊重編說明 〉

本報告書中，若特定數據因計算方法更新、範疇調整（如新廠區納入）或其他因素進行重編，均於相關章節清楚標註重編原因與前後差異，確保資訊透明度。本報告書之財務數據與年報一致並以年報為準；ESG 相關非財務揭露之邊界以台灣母公司為主，與年報之集團合併口徑如有差異，均於相關章節標註。

鑑於 2025 年度為本公司第二本永續報告書，部分歷史趨勢數據以 2023 年為基準年，並逐年強化量化揭露之完整性與精確性。

〈 報告書品質與確信 〉

• 編撰依循準則

本報告書依 GRI Standards 2021「核心」選項編製，同時對應 TCFD、SASB TC-HW 及 SDGs 框架，以提升報告書對不同利害關係人的資訊價值。

框 架	主 要 用 途
GRI Standards 2021 (核心)	通用揭露 (GRI 2) 及重大主題管理方針 (GRI 3-3) 完整揭露
TCFD (2021 年版)	氣候相關財務風險與機會揭露 (治理 / 策略 / 風險 / 指標)
SASB TC-HW	電子硬體產業特定揭露指標 (能源 / 廢棄物 / 供應鏈 / 產品安全)
IFRS S1/S2 (參考)	永續相關財務資訊揭露準則 (財務重大性)
SDGs (2030 年議程)	17 項永續發展目標貢獻揭露
AA1000 SES 2015	利害關係人議合原則 (包容性 / 重要性 / 回應性)

• 公司重大變化說明

本公司於 2025 年度，在組織規模、公司結構、所有權或供應鏈方面，並無發生顯著之重大變化。本公司於國際領域，組織版圖持續擴張：2025 年度，泰國鑫禾廠正式啟用，越南廠持續擴大產能，完成東南亞雙廠戰略部署，將可承接更多歐美品牌訂單。

〈 聯絡資訊 〉

鑫禾科技誠摯期盼各界先進與利害關係人能給予我們持續的指導與鼓勵。鑫禾科技將虛心傾聽您的寶貴回饋，並將其視為鞭策我們不斷進步的動力，堅守企業永續發展的承諾。

若您對本報告書內容或鑫禾科技的永續發展實踐有任何建議或疑問，歡迎透過以下方式與我們聯繫：



企業永續信箱
esg@sinher.com.tw



永續報告書聯絡人
吳至雄



聯絡電話
02-2692 6960 分機 1907



公司官網
www.sinher.com.tw



董事長的話



鑫禾科技股份有限公司
董事長兼總經理 - 蘇丁鴻

各位股東、客戶、供應商、同仁與社會大眾：

2025 年是鑫禾科技邁向永續轉型的關鍵一年，也是本公司連續第二年發行永續報告書。在全球供應鏈重組、關稅政策不確定性升溫及產業結構快速變化的環境中，我們以「以誠信鑄造信賴、以精密思維成就創新、以永續實踐共榮」的核心價值為依歸，穩健推動企業的長期發展與永續承諾。

在營運表現方面，2025 年度全球筆記型電腦產業在商務換機潮、AI PC 產品導入及高效能運算需求帶動下呈現溫和成長，全年出貨約 1.8 億台、年增約 2.2%。在此背景下，本公司全年合併營業收入為新台幣 1,953,351 仟元（約 19.53 億元），較 2024 年微幅下降 0.19%，營收規模維持穩健；惟受同業競爭導致毛利率調整，以及泰國廠正式啟用前期一次性投入與海外廠區產能爬坡之影響，全年合併稅後淨損為 123,413 仟元，基本每股虧損 1.68 元。我們將此視為布局未來、強化長期競爭力的必要投入，並已啟動系統性成本結構優化與產品組合調整，以支撐中長期獲利動能的回復。

2025 年最重要的策略里程碑為泰國廠正式啟用，標誌著台灣、中國（昆山 / 重慶）、越南、泰國四地全球製造網絡的完整建構。此一佈局使本公司更具彈性地服務歐美品牌客戶，並有效分散地緣政治與關稅風險，為長期供應鏈韌性奠定堅實基礎。

展望 2026 年，全球筆電市場將面臨記憶體價格上漲及 CPU 階段性供給調整等變數，本公司將以四大方向穩健前行：

- 一 深化成本結構優化與產品組合調整，提升營運效率
- 二 加速摺疊裝置、伺服器、車用及工業電腦等高附加價值應用的拓展，降低單一市場依賴，開創多元成長曲線
- 三 持續推進自動化與智慧製造升級，研發投入佔合併營收維持 4% 以上，鞏固技術護城河
- 四 規劃未來宣告符合科學基礎減量目標倡議（SBTi）之減量目標，強化在碳定價時代的氣候韌性

中期至 2030 年，本公司以範疇一與範疇二排放較基準年（112 年 / 2023 年）減量 14%、並自基準年起每年至少減量 2% 為目標，深化 AR/VR、折疊裝置等新世代產品的營收占比，並持續強化全球製造佈局的彈性與韌性；長期則以邁向 2050 年淨零排放及循環製造的願景持續努力。

永續不是終點，而是一種持續前行的姿態。它要求我們在每一個決策時刻，同時看見今日的效益與明日的責任。謹代表鑫禾科技經營團隊，感謝所有利害關係人長期以來的支持與信任，我們將與各位攜手，共同走在這條長期而共享價值的永續之路上。

關於本報告書 董事長的話

CHAP. 01

永續管理策略 與重大主題鑑別

1.1 永續願景與三大行動角色	08
1.2 六大資本年度投入與產出	10
1.3 ESG 永續治理：驅動永續，全員參與	12
1.4 利害關係人鑑別與溝通矩陣	13
1.5 雙重重大性評估 - 確認最重要之永續課題	15
1.6 雙重重大性評分矩陣	17
1.7 年度重大主題差異說明	19
1.8 SDGs 貢獻對照	20

CHAP. 02

公司治理與營運

2.1 公司簡介	24
2.2 永續經營目標與策略	26
2.3 公司治理方針	27
2.4 董事會職能與運作	29
2.5 功能性委員會	32
2.6 企業誠信經營	34
2.7 法規遵循與反競爭壟斷行為	35

CHAP. 03

財務績效 風險治理與客戶關係

3.1 財務績效	37
3.2 稅務治理與責任貢獻	40
3.3 市場及產銷概況	41
3.4 風險治理與營運韌性：永續發展的穩固基石	43
3.5 傾聽客戶聲音，共創卓越未來	49
3.6 資訊安全與隱私保護：數位時代的信賴基石	50

CHAP. 04

永續供應鏈管理

4.1 永續供應鏈管理策略與治理框架	55
4.2 品質管理系統 - 以 ISO 9001 為基石	57
4.3 環境管理與綠色採購	58
4.4 供應商社會責任管理 - 以 RBA 框架為基礎	59
4.5 有害物質管理 - 符合 RoHS、REACH 與客戶規範	60
4.6 衝突礦產盡職調查 - CMRT 聲明與供應鏈溯源	61
4.7 供應商人權盡職調查 - 保護供應鏈中的每一個人	62
4.8 在地採購與夥伴共好	63

CHAP. 05

創新驅動永續 - 研發與產品設計

5.1 研發策略與創新治理	65
5.2 核心技術深耕與產品線演進	66
5.3 前瞻研發焦點 - 折疊世代的精密挑戰	67
5.4 智慧製造轉型 - 自動化與數位化升級	68
5.5 綠色創新 - 永續設計融入產品生命週期	69
5.6 智慧財產權佈局與保護	70
5.7 研發創新中長期目標	70

CHAP. 06

守護職場健康與安全承諾

6.1 系統化的管理框架：以國際標準為藍圖	73
6.2 2025 年度職業安全績效	74
6.3 全方位員工健康照護	75
6.4 職業安全教育訓練	76
6.5 賦能全員參與，共築安全文化	78
6.6 未來展望：邁向更卓越的職場安全水準	79

CHAP. 07

氣候行動與環境永續管理

7.1 環境永續願景	83
7.2 氣候變遷管理與 TCFD 揭露	84
7.3 溫室氣體排放管理	88
7.4 廢棄物管理與循環經濟	90
7.5 水資源管理	91
7.6 有害物質管理與綠色製造	92

CHAP. 08

同仁照護 人才培力與多元共融

8.1 多元任用與落實人權保護	96
8.2 人權管理	98
8.3 人才招聘、留任與員工流動	99
8.4 人才培育與能力發展 - 驅動鑫禾永續成長的核心引擎	100
8.5 工作績效考核 - 建立公平激勵的職涯發展機制	102
8.6 薪酬、福利與家庭友善措施	103
8.7 勞資溝通與員工參與	105

CHAP. 09

社會共融 公益行動與社區影響

9.1 根植於社區・回饋於社會 - 社區關係與在地影響	109
9.2 偏鄉圓夢計畫 - 走進新竹尖石錦屏國小	110
9.3 未來公益承諾	111

結語 - 向前，共好

112

附 錄

附錄 A GRI 內容索引	114
附錄 B SASB TC-HW 產業特定指標對照表	120



Chap. 01

永續管理策略 與重大主題鑑別

永續管理策略與重大主題鑑別

鑫禾科技秉持「以誠信鑄造信賴、以精密思維成就創新、以永續實踐共榮」的核心價值，將 ESG 永續思維深度融入企業策略與日常營運決策。面對全球氣候變遷挑戰、供應鏈責任延伸及治理透明化要求日益提升的外部環境，本公司持續深化雙重重大性評估機制，以系統化的利害關係人溝通為基礎，鑑別對公司及其價值鏈具有關鍵影響的永續議題，並確保各項重大主題皆有明確的管理目標、行動方案與績效指標。

本章節依循 GRI 準則 2021 年版、IFRS S1/S2 及 TCFD 框架之精神，完整揭露公司 2025 年度永續管理策略架構、利害關係人溝通成果及重大主題鑑別結果，以提升永續資訊的透明度與可靠性。

《 1.1 永續願景與三大行動角色

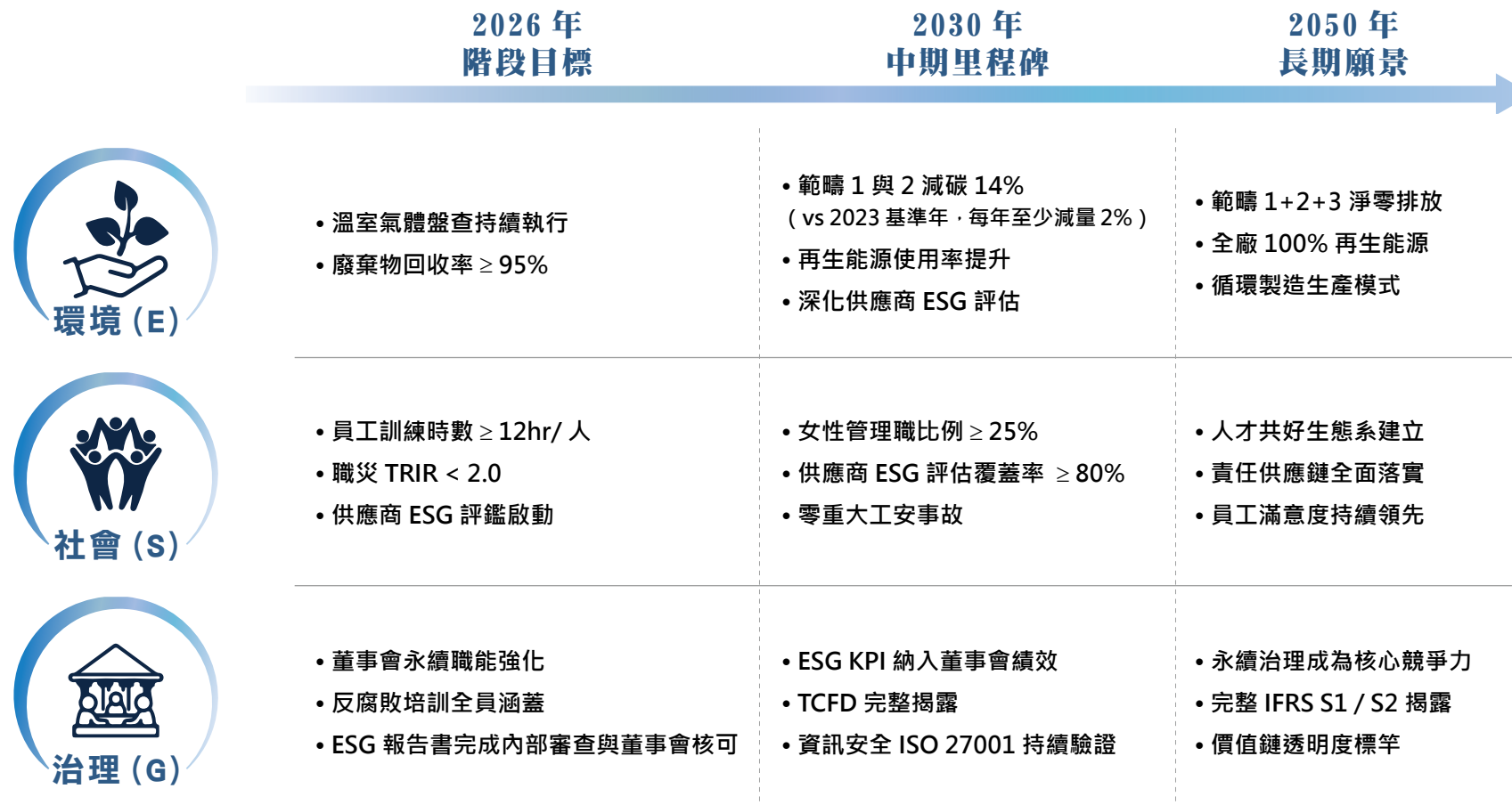
■ 對應 GRI 準則：GRI 2-22、GRI 2-23

鑫禾科技的永續願景立基於成為「全球精密機構件產業中永續發展的標竿企業」，以「誠信、精密、共榮」三大核心價值為指引，展現在精密製造產業推動系統性永續轉型的決心。2025 年度，公司進一步將此願景具體化為三大行動角色，作為連結企業策略與各利害關係人共同創造價值的行動宣示：

角色定位	行動宣示與核心承諾
精密創新推動者	以精密工程思維為驅動力，持續深化垂直整合製造能力、擴展 AI 應用研發範疇，在產品設計、製程優化與材料創新三個維度上不斷突破，為客戶提供超越預期的高附加價值解決方案，並以精準的技術力量驅動企業永續增長。
淨零行動實踐者	積極響應全球 1.5°C 氣候目標，制定 2030 年（119 年）範疇 1+2 碳排放較 112 年（2023 年）基準年減少 14%（自基準年起每年至少減量 2%）的具體減碳路徑。透過能源效率提升、再生能源導入及製程低碳化，在自身營運中率先實踐，並攜手供應鏈夥伴共同推動供應鏈範疇 3 減碳行動，邁向 2050 淨零排放的長期目標。
人才共好夥伴	將員工視為最重要的永續資本，致力打造安全、包容、多元且充滿成長動能的職場環境。透過系統化的技術培訓、職涯發展與薪酬福利機制，強化員工歸屬感與專業競爭力；同時延伸關懷至社區與供應商夥伴，與所有利害關係人共同創造長期、共享的社會價值。

〈 2025 至 2050 年永續路徑圖 〉

為確保永續承諾得以系統性落實，鑫禾科技制定涵蓋環境（E）、社會（S）、治理（G）三大面向的階段性目標路徑圖，以具體可衡量的里程碑指引公司中長期永續行動：



《 1.2 六大資本年度投入與產出

依循國際整合性報告框架（IIRC）六大資本理論，鑫禾科技系統性盤點並揭露 2025 年度各類資本的投入資源與創造成果，以完整呈現公司在製造全週期中的價值創造軌跡，以及對利害關係人與社會環境產生的正負面衝擊。

資本類別	主要投入	核心活動 / 營運	主要產出 / 成果
 財務資本	● 營運資本與融資能力 ● 穩健的營運現金流 ● 各項投資計畫資金 (如：新廠建置、自動化設備採購)	● 審慎的財務規劃與風險管理 ● 策略性投資全球擴張 (越南、泰國設廠) ● 持續投入研發與製程創新	● 於全球筆電樞軸市場具有一定之市場佔有率 ● 支撐全球化佈局，增強供應鏈韌性 ● 為股東創造長期價值 ● 維持企業穩健營運與永續發展
 製造資本	● 全球生產基地： 台北、昆山、重慶、越南、泰國 ● 關鍵製程設備： 260 台車銑複合車床 / 29 台 MIM 金屬射出成形機 / 35 台 CNC 銑床 / 沖壓及熱處理設備	● 垂直整合製造： 涵蓋設計、MIM、CNC、沖壓、車削、組裝 ● 導入自動化生產與檢測： 產品自動組裝扭力曲線自動測量 AOI 光學尺寸測量	● 龐大且具彈性的產能： 2025 年產能超過 27,000 仟套 ● 提供高品質、高精度之樞軸及金屬零件 ● 提升生產效率，確保品質一致性 ● 縮短產品開發與交付週期
 智慧資本	● 研發團隊 (25 人，台灣) ● 設計專利 (超過 259 項) ● 資訊科技系統與預算 ● ISO27001 資訊安全管理系統	● 持續進行產品創新與設計研發 ● 開發前瞻性樞軸結構 (兩段式扭力、抬升式、水滴式摺疊) ● 資訊安全治理： 成立資安委員會，由總經理擔任委員長，並設置資安主管 ● 實施系統性資安防護、監控與演練 (如：弱點掃描、社交工程演練)	● 2025 年客戶滿意度總平均達 9.3 分 ● 鞏固在樞軸技術領域的領導地位 ● 通過 ISO27001 驗證，確保客戶資料與公司機密安全 ● 2022~2025 年間無重大資安外洩事件

資本類別	主要投入	核心活動 / 營運	主要產出 / 成果
 人力資本	● 員工總數：261 人 ● 教育訓練資源投入 ● 員工薪酬福利與績效考核制度 ● DEI 多元共融職場政策	● 人才培育與發展： 提供內外部訓練課程（如：資安專業課程） ● 營造平等共融環境： 男性佔 67.1%、女性佔 32.9% 管理職中女性佔比達 17.7% ● 薪酬公平性： 一般員工女男薪酬比為 1.137:1	● 具備專業技能與向心力的團隊 ● 高學歷人才結構： 大專以上學歷員工占比達 40.62% ● 打造高效且具向心力的團隊，維持企業競爭力
 社會與關係資本	● 與全球頂尖品牌的長期合作關係 ● 與關鍵 ODM/EMS 廠的供應鏈夥伴關係 ● 公司品牌信譽與業界口碑 ● 勞資溝通管道（如：勞資會議）	● 客戶協同開發： 從設計初期即參與客戶專案 ● 全球佈局貼近客戶： 在主要電子製造業聚落設廠，提供在地支援 ● 定期舉辦勞資會議： 2025 年舉辦 8 場次，共 80 人次參與 ● 實施員工健康管理計畫，提供一般及特殊作業體檢	● 擁有穩固的頂級客戶群 ● 和諧的勞資關係：2025 年無違反勞動法規事件 ● 維護員工身心健康，促進職場安全
 自然資本	● 生產所需原物料（金屬粉末、鋼材等） ● 營運所需能源（電力） ● 水資源	● 執行生產過程中的資源使用管理 ● 導入自動化設備以提升能源效率 ● 遵守各營運據點的環保法規 ● 進行廢棄物分類與管理	● 降低單位產出的能資源消耗 ● 減少營運對環境的衝擊 ● 確保企業營運符合環保規範與永續趨勢

《 1.3 ESG 永續治理：驅動永續，全員參與

為更精準地回應全球永續趨勢與利害關係人的期待，鑫禾科技有效整合內部資源，於 2024 年正式成立「ESG 永續委員會」，系統性地推動企業的永續發展目標。此委員會作為公司推動永續發展的核心引擎，將 ESG 理念全面融入企業營運的各個層面，確保永續策略能有效落實，並定期向董事會報告執行成果與未來規劃。

一、委員會組織層級與職責

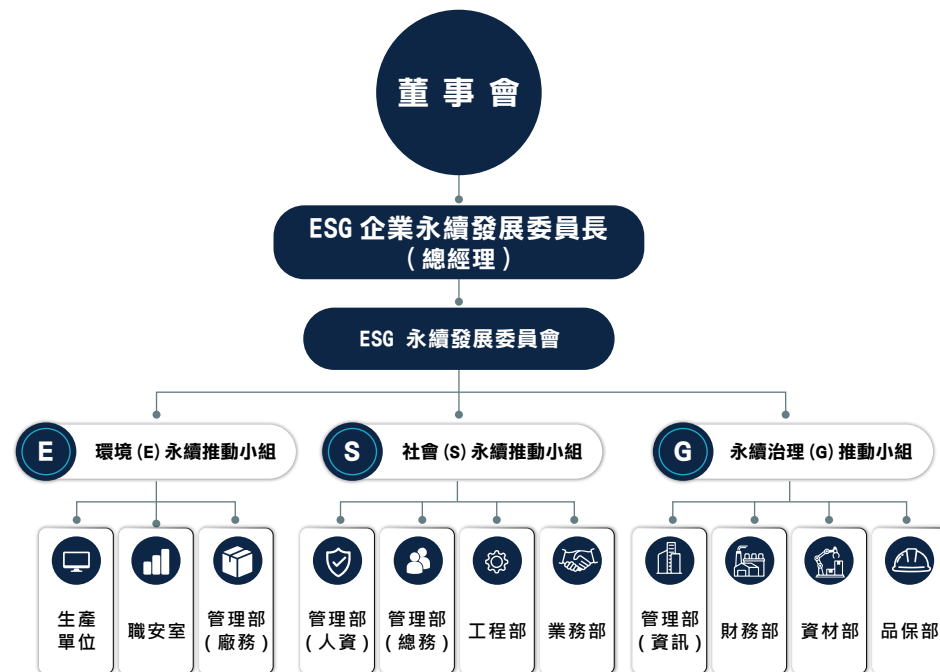
鑫禾科技的 ESG 治理架構採「由上而下」的三層式組織，確保永續策略的制定與執行能緊密結合，權責分明、運作高效。



二、三大專責規劃小組職能

為更聚焦地推動特定領域的永續工作，ESG 永續委員會下設三大專責規劃小組（G 治理、E 環境、S 社會）。各小組由相關部門的專業同仁兼職組成，負責在其專責領域內進行永續議題評估、具體行動方案的規劃、跨部門執行推動及成效追蹤。

G 永續治理 推動小組	
主責面向	主要職責內容
 公司治理 風險管控 誠信經營	• 遵循法規，提升董事會效能與資訊透明度。 • 識別與管理營運、財務及新興風險（含地緣政治、供應鏈中斷等）。 • 推動責任採購，與供應商共同提升 ESG 表現。 • 確保產品品質，並維護客戶關係與智財權益。 • 落實誠信經營守則，杜絕貪腐與不當競爭行為。
E 環境永續 推動小組	
主責面向	主要職責內容
 氣候行動 資源循環 綠色製程	• 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，規劃節能減碳行動。 • 推動廢棄物管理（落實資源回收再利用）、水資源管理與綠色採購。 • 在產品設計與製程中導入環保理念（MIM 高材料利用率）。 • 確保營運活動符合環保法規，維護廠區周邊生態環境。 • 依循 TCFD 框架鑑別氣候相關財務風險與機會。
S 社會永續 推動小組	
主責面向	主要職責內容
 員工福祉 人才發展 社會共融	• 規劃員工職涯發展路徑，提供完善教育訓練 • 建立多元共融（DEI）工作環境，落實公平薪酬與績效考核制度。 • 推動勞資溝通（2025 年勞資會議 8 場、80 人次參與）。 • 投入社區公益活動，深化與在地社區的共榮關係。



三、會議與溝通機制

為確保資訊透明與目標一致，委員會建立多層次的溝通與決策機制，從日常部門互動到年度董事會報告，形成完整的治理閉環：

機制類型	頻率 / 時機	說明
ESG 永續委員會正式會議	每年至少 1 次	由主席 (董事長兼總經理) 主持，各部門代表及專責小組彙報工作進度，共同討論關鍵永續議題並制定行動計畫。
日常溝通與利害關係人意見蒐集	持續 / 不定期	各部門代表在日常業務中，持續與員工、顧客、供應商等利害關係人溝通，收集意見回饋，並帶回委員會作為調整永續行動的依據。
年度匯報與目標設定	每年度	委員會向董事會呈報上年度 ESG 執行成果，並根據績效訂定新一年的公司永續發展目標與改善計畫；報告內容亦納入年度永續報告書揭露。
ESG 報告書發布	每年度	依循 GRI Standards 2021、TCFD、IFRS S1/S2 等框架，出版年度 ESG 永續報告書。

鑫禾科技 ESG 永續委員會的最終目標，是透過系統性的組織運作與全員的積極參與，有效管控與利害關係人相關的各項永續議題，落實高階管理層對永續發展的鄭重承諾。在追求經濟效益的同時，平衡環境保護與社會責任，為所有利害關係人創造共享價值，堅定地實踐企業的永續發展之道。

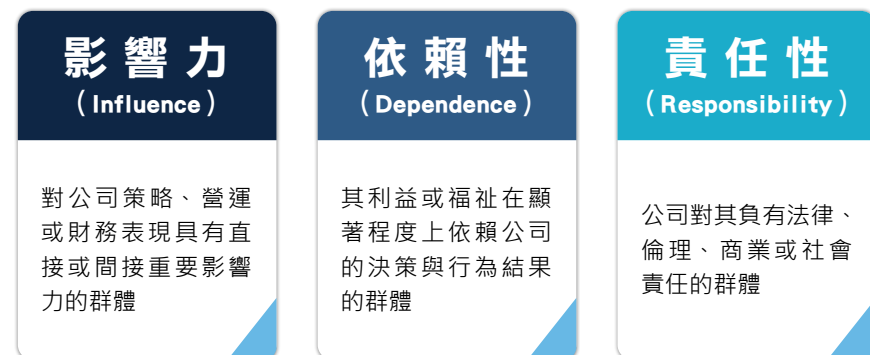
《 1.4 利害關係人鑑別與溝通矩陣

鑫禾科技依循 AA1000 利害關係人溝通標準 (AA1000 SES 2015)，以「包容性、重大性、回應性、衝擊性」四大原則為基礎，系統性識別對公司具有重大影響力或受公司營運活動顯著影響的利害關係人群體。

2025 年度，公司持續與七大類利害關係人群體維持積極、雙向且有實效成效的溝通，確保其關切與期望能有效轉化為公司策略決策的重要參考依據。

一、利害關係人鑑別依據

本公司依據以下三項標準鑑別優先溝通的利害關係人：



二、七大利害關係人溝通矩陣

下表彙整 2025 年度各利害關係人群體的主要關切議題、溝通管道及具體回應成果：

利害關係人	對鑫禾的意義	主要關注議題	主要溝通管道	2025 年溝通成果
員工	最珍貴的資本；服務品質的直接創造者	◆ 職業健康安全 ◆ 人才發展 ◆ 薪酬福利 ◆ 人權保障	● 勞資會議（季度） ● 員工滿意度調查（年度） ● 訓練課程（全年） ● HR 申訴管道（即時）	勞資會議 8 場 訓練時數 1,627 小時 TRIR=1.17
投資人 / 股東	提供資本支持；關注長期 ESG 績效	◆ 財務績效 ◆ ESG 策略 ◆ 治理透明度 ◆ 氣候風險	● 法人說明會（年度） ● 股東年會（年度） ● ESG 報告書（年度）	年度股東會依法召開 ESG 報告書完整揭露
客戶	驅動技術創新；含全球 NB 品牌廠、ODM/EMS 廠	◆ 產品品質與可靠性 ◆ 碳足跡數據 ◆ ESG 稽核合規	● 客戶滿意度調查（年度） ● 定期業務拜訪（季度） ● 客訴快速回應（即時）	客戶滿意度 9.3/10 5 次客戶 ESG 稽核 100% 通過 提供溫室氣體盤查數據
供應商	價值鏈的延伸；影響品質、交期及 ESG 認證	◆ 行為準則遵守 ◆ 有害物質管理 ◆ 衝突礦產	● 供應商 ESG 評鑑（年度） ● 實地稽核（年度） ● CMRT 問卷（年度）	行為準則簽署率 100% CMRT 填報率 100%
社區 / NGO	受廠區運作影響；關注企業公民責任	◆ 環境保護 ◆ 社區就業 ◆ 廠區安全 ◆ 在地回饋	● 社區活動參與（不定期） ● 公益捐助（年度）	在地公益活動參與 環保法規全年零違規
政府機關	制定法規監督合規；影響碳費等政策風險	◆ 環保標準 ◆ 勞動法規 ◆ 資訊安全 ◆ 碳費規範	● 法定申報（依法要求） ● 主管機關稽查配合（即時）	全年零環保違規 ISO 14001 維持 ISO14064-1 盤查經第三方查驗通過
媒體	透過資訊傳播影響企業形象	◆ 企業透明度 ◆ ESG 績效 ◆ 重大事件回應	● ESG 報告書發布（年度） ● 官方網站（持續）	ESG 報告書發布 官方網站 ESG 專區持續更新

《 1.5 雙重重大性評估 – 確認最重要之永續課題

確認「什麼是真正對鑫禾重要的」，是每年啟動 ESG 工作最優先的課題。我們遵循 GRI 準則中的「雙重重大性 (Double Materiality) 」原則，同時從衝擊重大性 (Impact Materiality) 和財務重大性 (Financial Materiality) 兩個互補維度評估重大主題，確保資源聚焦在真正重要的地方。

評估維度	定 義	評估方法	對應框架
衝擊重大性 (由內而外)	分析公司營運活動對環境、社會及人權產生的現有與潛在正負面影響 - 溫室氣體排放、採購對供應商人權的影響、廠區污染對社區的衝擊	嚴重程度 [規模 × 範疇 × 可補救性] × 可能性 正面衝擊：效益程度 × 可能性 (1-5 分)	GRI Standards 2021 AA1000 AccountAbility
財務重大性 (由外而內)	評估外部 ESG 議題對公司財務績效、風險暴露及商業模式的影響 - 台灣碳費制度增加的碳成本、客戶 ESG 稽核要求升高帶來的訂單風險	營運衝擊程度 × 可能性，以年度營收為財務衝擊基準 (1-5 分)	IFRS S2 SASB TC-HW TCFD

四步驟重大主題鑑別流程



重大主題衝擊邊界表（價值鏈位置）

以下標示每項重大主題的衝擊邊界 - 衝擊可能發生在「上游供應鏈（採購行為）」、「鑫禾製造（直接營運：汐止廠、六堵廠、越南廠、泰國廠）」及「下游客戶（產品交付後）」三個範疇。

#	重大主題	類別	上游供應鏈	鑫禾	下游客戶	衝擊方向	對應 GRI 準則
①	氣候變遷與環境管理	E	●	●	●	± 雙向	GRI 302-306
②	環境永續與資源循環	E	●	●	—	± 雙向	GRI 301、306
③	職業健康與安全	S	—	●	—	± 雙向	GRI 403
④	人才發展與培育	S	—	●	—	+ 正面	GRI 404
⑤	勞資關係與員工福利	S	●	●	—	+ 正面	GRI 401-407
⑥	公司治理與誠信經營	G	—	●	●	+ 正面	GRI 2-9~2-30；GRI 205
⑦	財務韌性與經濟貢獻	G	●	●	●	+ 正面	GRI 201；GRI 207
⑧	永續供應鏈管理	G	●	●	—	± 雙向	GRI 308；GRI 414
⑨	資訊安全與隱私管理	G	—	●	●	- 負面為主	GRI 418-1
⑩	盡責產品與技術創新	G	—	●	●	+ 正面	GRI 2-6

《 1.6 雙重重大性評分矩陣

評分方式：衝擊重大性（嚴重程度 × 可能性，1–5 分）；財務重大性（營運衝擊 × 可能性，1–5 分）。鑑別值：綜合評分 ≥ 7.5 列為重大主題（滿分 10 分）。

#	重大主題	衝擊方向	衝擊重大性 (由外而內)	衝擊說明 (正負面衝擊摘要)	財務重大性 (由內而外)	財務說明摘要
①	氣候變遷與環境管理	± 雙向	4.3 ★★★★★	【負面】範疇 2 排放 4,981 tCO ₂ e 對氣候具實質負面衝擊 【正面】節能行動與範疇 3 盤查帶來氣候效益	4.4 ★★★★★	- 碳費增加營運成本 - 颱風停工損失約 NT\$60 萬 / 次
②	環境永續與資源循環	± 雙向	3.8 ★★★★☆	【負面】製造過程產生金屬廢料、化學廢水 【正面】廢棄物資源回收再利用與 MIM 製程帶來正面環境效益	3.6 ★★★★☆	- 資源浪費增加原料成本 - 廢棄物違規清除引發裁罰及聲譽損失
③	職業健康與安全	± 雙向	4.2 ★★★★☆	【負面】沖壓等高風險製程管控不足可能導致員工傷亡 【正面】完善之職業安全管理為員工創造安全職場	3.9 ★★★★☆	職安事故導致工傷補償、法律訴訟及聲譽損失，影響保險費率
④	人才發展與培育	+ 正面	4.0 ★★★★☆	【正面】完善培育提升員工職涯機會，為員工與社會創造正向人力資本價值	4.2 ★★★★☆	- 技術人才短缺直接影響研發速度 - 優秀人才是維持市場競爭力的核心資產
⑤	勞資關係與員工福利	+ 正面	4.1 ★★★★☆	【正面】提供員工人權保障與公平勞資關係，創造正向社會衝擊	3.7 ★★★★☆	- 員工管理不當引發客戶稽核可能影響訂單 - 和諧勞資關係確保生產穩定性
⑥	公司治理與誠信經營	+ 正面	4.0 ★★★★☆	【正面】完善治理增強投資人信心、維護市場公平；誠信文化為社會創造健康商業環境	4.3 ★★★★☆	- 治理缺失導致監管罰款、聲譽受損及融資成本上升 - 完善揭露降低權益資本成本
⑦	財務韌性與經濟貢獻	+ 正面	3.5 ★★★★☆	【正面】財務穩健確保員工就業保障、供應商付款、在地稅收及對社區的正向經濟貢獻	4.5 ★★★★☆	- NB 市場競爭加劇影響訂單量 - 研發投入 3.88% 確保技術護城河與長期競爭力
⑧	永續供應鏈管理	± 雙向	4.1 ★★★★☆	【負面】採購行為延伸至供應商人權與環境影響（衝突礦產、違規排放） 【正面】ESG 夥伴帶動供應鏈正向升級	4.0 ★★★★☆	- 供應鏈 ESG 稽核失敗可能導致客戶重新評估合作 - 衝突礦產引發法律責任
⑨	資訊安全與隱私管理	- 負面	3.8 ★★★★☆	【負面】客戶技術機密及個人資料外洩，對資料主體造成重大損害 【正面】資安防護強化為客戶建立信任	4.1 ★★★★☆	- 資安事件引發客戶信任流失及訂單中止 - 法規不合規導致罰款
⑩	盡責產品與技術創新	+ 正面	3.6 ★★★★☆	【正面】技術創新提供高品質、高可靠性產品，對客戶業務及產業技術進步具顯著正面貢獻	4.4 ★★★★☆	- 技術落後直接影響客戶訂單 - 折疊裝置 /AR/VR 新世代產品是未來成長的關鍵動能

重大主題矩陣圖 (Double Materiality Matrix)

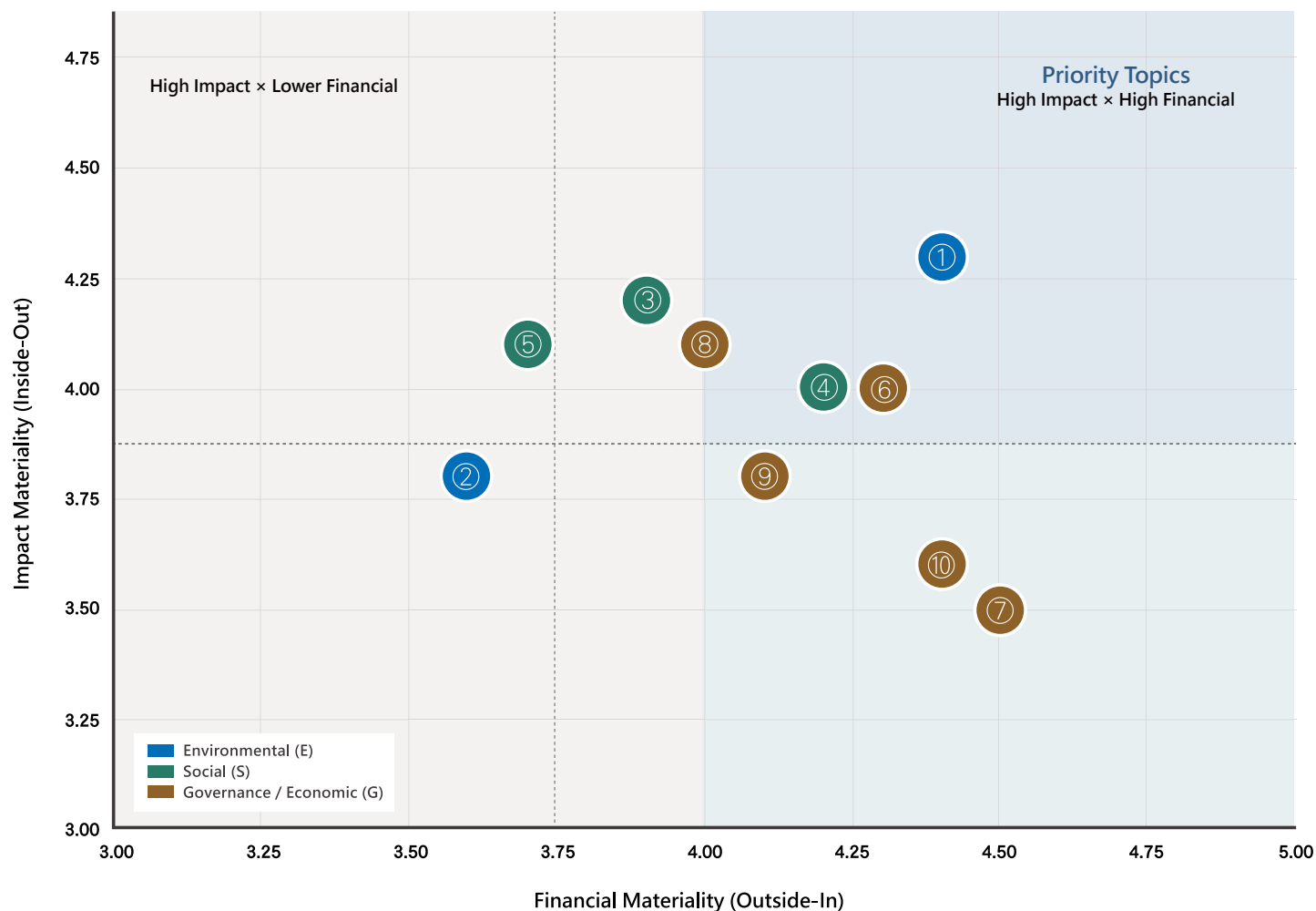
下圖呈現鑫禾科技 2025 年度十項重大主題在「衝擊重大性 (由內向外)」與「財務重大性 (由外向內)」兩個維度上的分布位置。位於右上象限 (高衝擊 × 高財務) 的議題為最優先管理之核心重大議題，需在各業務單位優先配置資源。

Sinher Technology - 2025 Double Materiality Matrix

- ① 氣候變遷與環境管理
- ② 環境永續與資源循環
- ③ 職業健康與安全
- ④ 人才發展與培育
- ⑤ 勞資關係與員工福利
- ⑥ 公司治理與誠信經營
- ⑦ 財務韌性與經濟貢獻
- ⑧ 永續供應鏈管理
- ⑨ 資訊安全與隱私管理
- ⑩ 盡責產品與技術創新

【圖說】

各圓圈編號對應之重大主題如下表所示；
 顏色代表 E (藍)、S (綠)、G (棕) 三大面向。



《 1.7 年度重大主題差異說明（2024 → 2025）

為確保報告書資訊之延續性與可比較性，2025 年度重大主題鑑別結果相較於 2024 年度之具體差異。2024 年度鑑別結果共計 9 項重大主題；2025 年度經重新執行雙重重大性評估後，鑑別出 10 項重大主題，主要變化如下：

(1) 新增 1 項獨立重大主題

(2) 4 項主題名稱或定位進行調整，以更精確反映企業實質影響與利害關係人關切。

變動類型	2024 年主題名稱 (9 項)	2025 年主題名稱 (10 項)	ESG 向度	調整說明
 新增	(無)	 環境永續與資源循環	E	2025 年首次完成廢棄物全品類盤查（落實資源回收再利用、MIM 近淨形製程減廢），相關資源循環議題已達重大性閾值，因此從「氣候與環境管理」中獨立為新主題，強調資源循環、廢棄物分類與減量的實質管理行動。
 名稱調整	公司治理 與永續發展	公司治理與誠信經營	G	- 調整原因 - 2024 年名稱「永續發展」範疇過廣。2025 年聚焦「誠信經營」，更明確涵蓋反貪腐、商業道德與合規管理等核心治理議題。
 名稱調整	營運績效	財務韌性與經濟貢獻	G	- 調整原因 - 「營運績效」偏向財務結果的靜態揭露。「財務韌性與經濟貢獻」更全面反映企業在不確定市場環境下維持財務穩定性（韌性）的能力，同時涵蓋對在地就業、稅收及供應商的正向經濟貢獻，符合 GRI 雙重重大性精神。
 定位重塑	營運風險管理	盡責產品與技術創新	G	- 調整原因 - 「營運風險管理」偏向防禦性思維。 2025 年鑑別顯示，利害關係人更關注鑫禾在折疊裝置、AR/VR 等新世代產品的技術創新能力及產品責任。 主題重塑為「盡責產品與技術創新」，定位從風險防禦轉向積極創造正面影響。

《 1.8 SDGs 貢獻對照

鑫禾科技積極響應聯合國 2030 永續發展目標 (SDGs)，對照本公司十項重大主題，鑑別最具關聯性的 11 項 SDGs，並為每項目標訂定可衡量的年度 KPI 及中期目標路徑。本年度新增 SDG 3 (良好健康與福祉) 及 SDG 10 (減少不平等)，以更完整地反映公司在社會面向的永續承諾。

11 項 SDGs 全面對應		10 項重大主題 完整鏈結	每項目標 訂定明確 KPI 與 2026/2027 目標
SDG 目標名稱	對應重大主題	2025 年度主要貢獻與績效指標 (KPI)	2026/2027 目標
SDG 3  良好健康與福祉	職業健康與安全	• TRIR = 1.17 (持續改善目標) • 2025 年失能傷害率 LTIR 0.39 (較 2024 年 0.76 改善) • 員工健康檢查覆蓋率 100% (全體員工) • 心理健康諮詢專線建置，EAP 支持方案啟動 • 職業安全衛生教育訓練時數：783 小時	2026 ：TRIR 降至 1.0 以下 2027 ：台灣廠取得 ISO 45001 驗證
SDG 4  優質教育	人才發展與培育	• 員工年均訓練時數 6.23 小時 • 技術職能培訓：1,264 小時 (83% 比重) • 外部專業訓練 43 人次，跨域能力強化 • 新進員工入職訓練完成率 100% • 產學合作：與大學院校技術共研計畫啟動	2026 ：年均訓練時數提升至 7 小時 2027 ：建置內部學習平台
SDG 5  性別平等	勞資關係與員工福利 人才發展與培育	• 女性管理職比例：17.7% • 同職等男女薪酬差距：< 5% • 提供員工 (台灣及外籍移工) 同等薪酬與福利保障 • 性騷擾申訴機制完備，設專線與網路申訴管道 • 育嬰留停後復職率：100%	2027 ：女性管理職比例提升至 25%

SDG 目標名稱	對應重大主題	2025 年度主要貢獻與績效指標 (KPI)	2026/2027 目標
SDG 7  負擔得起的潔淨能源	氣候變遷與環境管理	- 導入廠區能源管理系統，識別高耗能設備清單 2025 年能源密度 (度 / 千元營收) 較 2023 年降低 - 評估台灣廠區再生能源購電可行性 - 節能改善：LED 照明、空壓機調速器導入 - 太陽能屋頂發電評估規劃進行中	2026：完成再生能源導入可行性評估
SDG 8  就業、經濟成長 與尊嚴勞動	人才發展與培育 職業健康與安全 財務韌性與經濟貢獻	- 員工人數 261 人 (含 65 名外籍員工) - 全薪酬高於法定最低工資，海外廠同標準適用 - 員工留任率 80% 以上；主動離職率持續管控 - 在地採購比例 59.74%，支持台灣在地供應商 - 年度薪酬調幅與公司績效連動，激勵留才	2026：員工留任率提升至 82% 在地採購比例維持 65% 以上
SDG 9  工業、創新與基礎建設	盡責產品與技術創新 財務韌性與經濟貢獻	- 有效專利 259 項，年度持續新增申請 - 研發費用 75,789 千元 (佔合併營收 3.88%) - MIM 製程應用：年產能超過 7,000 萬件 - 折疊裝置、AR/VR 眼鏡結構件新世代研發啟動 - 製程自動化：AI 視覺檢測導入，生產效率提升	2026：研發投入比例達 4% 2027：AI 製程應用擴大至 30% 產線
SDG 10  減少不平等	勞資關係與員工福利 永續供應鏈管理	- 外籍員工 (菲律賓、泰國籍) 65 名，提供平等待遇 - 薪酬結構透明，同職等無國籍 / 性別薪資歧視 - 供應商 ESG 問卷啟動，協助中小型供應商轉型 - 多元採購政策：在地供應商優先，創造在地就業 - 身障員工友善職場措施落實	2026：供應商 ESG 評鑑覆蓋率達 60%

SDG 目標名稱	對應重大主題	2025 年度主要貢獻與績效指標 (KPI)	2026/2027 目標
SDG 12 負責任的消費與生產 	環境永續與資源循環 永續供應鏈管理	- 廢棄物總量 30.89 公噸，落實資源回收再利用 - 全年無有害事業廢棄物產生 - MIM 製程材料利用率高（近淨形成型），廢料最小化 - 綠色包裝導入評估：減少一次性包材使用	2026 ：持續提升資源回收再利用率（維持 95% 以上）
SDG 13 氣候行動 	氣候變遷與環境管理	- 範疇 1+2 排放：5,103.02 tCO₂e - 範疇 3 排放：2,460.57 tCO₂e - 排放強度：8.7155 tCO₂e/ 百萬元營收（年減 8.6%） - TCFD 四大框架（治理 / 策略 / 風險 / 指標）完整揭露	2030 ：範疇 1+2 減碳 14%（vs.2023 基準） 未來計畫：評估宣告 SBTi 目標
SDG 16 和平、正義與健全機構 	公司治理與誠信經營 資訊安全與隱私管理	- 全員廉潔倫理教育訓練覆蓋率 100% - ISO 27001:2022 資訊安全認證持續維持 2022~2025 年無重大違規裁罰事件 - 吹哨者保護機制完備，設內外部申訴管道 - 全年零重大資安事件、零客戶資料外洩	2026 ：資安演練頻率提升至每年 2 次 持續維持 ISO 27001 認證
SDG 17 夥伴關係共創目標 	永續供應鏈管理 財務韌性與經濟貢獻	- 七大類利害關係人溝通機制持續深化運作 - 供應商 ESG 問卷發送，啟動責任商業聯盟 (RBA) 精神推廣 - 在地採購比例 59.74%，支持區域經濟生態系 - 產學合作：與台灣技術大學院校建立研發夥伴關係 - 客戶滿意度 9.3/10，深度夥伴關係維持	2026 ：供應商 RBA 準則普及率達 100% 持續產學合作範疇

鑫禾科技深信，唯有將永續思維真正嵌入企業日常決策與創新動能，才能在全球精密製造產業的競爭浪潮中維持長期領先地位，同時對所有利害關係人及地球環境創造持久而共享的正向價值。以上 SDGs 對應路徑與 KPI，將作為年度董事會 ESG 績效審查的核心依據，並於次年度永續報告書中揭露達成情形與調整方向。



Chap. 02

公司治理與營運

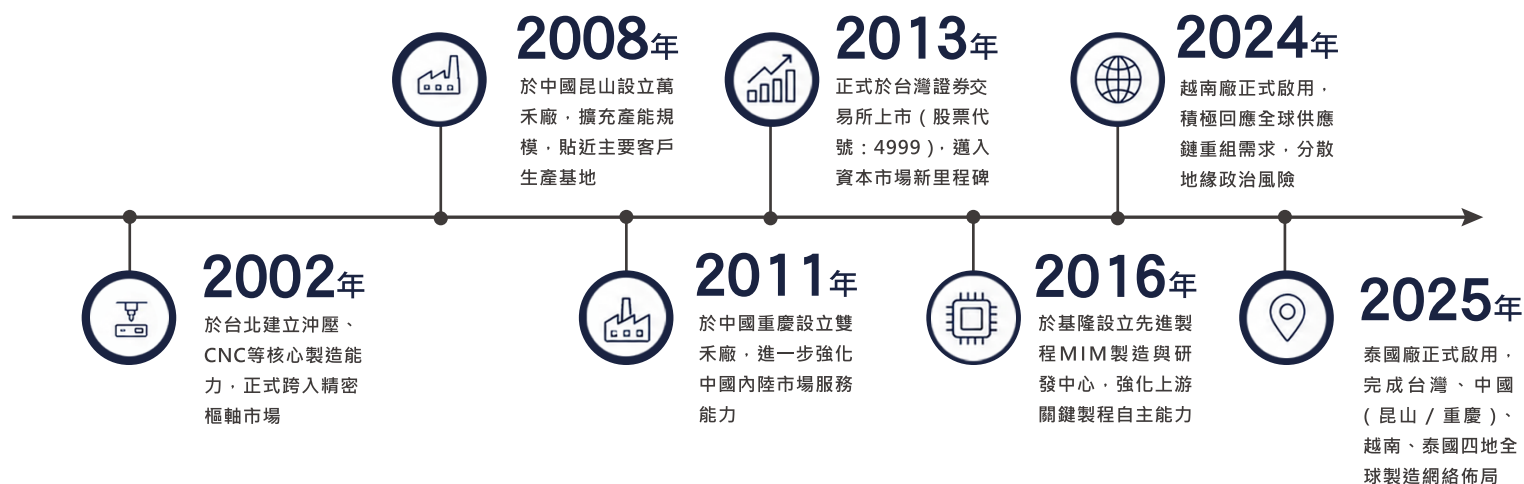
《 2.1 公司簡介

鑫禾科技股份有限公司 (Sinher Technology Inc.，股票代號：4999) 是全球樞軸 (Hinge) 解決方案的領先供應商，專注於精密機械結構件的設計、研發與製造，以「垂直整合」作為核心競爭策略，為個人電腦 (PC)、消費性電子產品 (3C) 及一體機 (AIO) 等領域提供高效能、高可靠性的關鍵零組件。本公司於筆記型電腦用樞軸產品具有一定之市場佔有率，在精密機構件供應鏈中扮演不可或缺的關鍵角色。

核心業務涵蓋筆記型電腦樞軸、摺疊裝置樞軸、AR/VR 眼鏡結構件及顯示器支架等多元化產品線；關鍵製程整合金屬射出成型 (MIM, Metal Injection Molding)、電腦數值控制加工 (CNC, Computer Numerical Control)、精密沖壓與車削，具備從關鍵零件至成品的完整自製能力，確保品質、成本、交期的精準管控。

一、發展歷程與全球製造佈局

鑫禾科技的根基可追溯至2002年成立的NB HINGE製造事業。歷經逾二十四年的持續深耕，公司逐步完善全球化製造網絡，各重要里程碑如下：



二、核心業務與垂直整合優勢

鑫禾科技以「垂直整合」為核心競爭力，提供從前端設計研發至後端成品組裝與售後服務的一站式解決方案，服務流程涵蓋：



三、核心價值與永續願景

鑫禾科技以下列三大核心價值驅動永續發展，矢志成為全球精密機構件產業中永續發展的標竿企業：

以誠信鑄造信賴

不只製造零件，更鑄造信賴。誠信是所有合作關係的基石，以透明、負責的態度對待客戶、員工、供應鏈夥伴與股東，在誠信基石上構建高韌性的永續價值網絡，共同抵禦市場風險。

以精密思維成就創新

創新是鑫禾的成長引擎，精密的工程思維是動力。透過與客戶的深度協同開發，以及材料、結構與製程上的持續研發投入，將複雜的機構挑戰轉化為優雅、可靠的工程解決方案，創造超越客戶期待的價值。



以永續實踐共榮

永續是鑫禾的最終目標，期望與所有利害關係人追求共存共榮。將ESG理念融入日常營運，從推動綠色製程與循環經濟、建立安全且受尊重的工作環境，到攜手供應鏈夥伴共同提升，為整體社會與環境創造正向且可衡量的價值。

《 2.2 永續經營目標與策略

一、2025 年度營運績效回顧

2025 年度，鑫禾科技在全球供應鏈重組、關稅政策不確定性升溫及海外廠區擴張初期成本等多重挑戰下，以穩健的策略佈局維持市場競爭地位；本年度合併營收、損益及匯率影響等財務概況詳見 §3.1 財務績效。

管理團隊已啟動全面的成本結構優化與產品組合調整計畫。透過垂直整合深化所帶來的製程效益釋放，以及自動化生產的持續推進，公司具備足夠的體質條件支撐中長期獲利動能的恢復。

二、市場環境分析

依據 TrendForce 等研究機構統計，2025 年全球筆記型電腦出貨量約 1.8 億台、年增約 2.2%，主要受惠於 Windows 11 升級換機潮、商務換機需求及 AI PC 導入。展望 2026 年，受記憶體（DRAM/SSD）價格大幅上漲約 40–70%、CPU 階段性供給缺口及價格調漲影響，品牌廠成本與定價壓力升高；各研究機構（TrendForce、Omdia、IDC、Gartner）預估 2026 年全球筆電出貨量將較 2025 年下滑（TrendForce 預估約年減 5.4%），本公司審慎評估自身 2026 年銷售量約年減 2–8%。惟 AI PC、高效能運算及摺疊 / 雙螢幕等創新應用，仍為商用及高階機種提供結構性支撐；本公司將透過多元產品佈局（伺服器、車用、工業電腦）與高附加價值機種，因應市場變化並維持競爭韌性。

三、中長期策略方向

面對持續變動的全球市場，公司制定以下五大策略性重點方向，作為 2026 年及未來中長期的發展主軸：

策略主軸	具體方向與行動
 深化核心產品技術	加速摺疊轉軸的研發與量產應用，靈活整合齒輪、滑軌等多元機構結構，滿足市場對輕量化、高穩定性與高開合次數的嚴苛需求，鞏固在 AIPC、摺疊裝置等高階應用的技術領先地位。
 推動利基市場拓展	積極布局伺服器轉軸、車用轉軸、工業電腦等高附加價值應用領域，分散對單一 NB 樞軸市場的依賴，拓展多元成長曲線，降低市場集中風險。
 強化垂直整合與自動化	持續提升 MIM、沖壓等上游關鍵製程的自製率，精準管控產品品質與成本競爭力；同步導入自動化技術提升生產效率、應對人力供應挑戰，並保持製造靈活性。
 鞏固全球供應鏈韌性	以台灣廠為核心，完善台灣、中國、越南、泰國四地製造網絡，為歐美高端品牌客戶提供在地化、多元化的穩定供應，有效分散地緣政治與貿易政策風險。
 強化 ESG 永續競爭力	結合溫室氣體盤查管理目標與綠色製程推動，持續降低製造過程的環境衝擊；以 ESG 卓越表現回應主要客戶供應鏈可持續性要求，轉化永續能力為長期競爭差異化優勢。

《 2.3 公司治理方針

重大主題	公司治理與誠信經營
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正面 (實際) : 2025 年誠信訓練覆蓋率 100%、零貪腐、零重大裁罰，強化投資人信心。 ◆ 負面 (潛在) : 治理缺失或不當競爭將損及股東權益與企業聲譽。 ◆ 涉入程度 : 公司治理與商業道德為「直接造成」；供應商商業道德屬「商業關聯」。
 政策與承諾	依公司治理評鑑推動董事會多元化 (含獨立董事、性別 / 專業多元)。 ◆ 落實《誠信經營守則》 : 全員 100% 廉潔倫理訓練；吹哨者保護機制。 ◆ 反貪腐 / 反競爭 : 採購合約納入廉潔條款 + 法遵年度稽核。
 管理行動	ESG 永續委員會 (董事長主席) 統籌 G/E/S 三小組年度執行。 內部稽核單位年度查核誠信經營內控並呈報董事會。 利益衝突迴避機制、董事會績效自評。
 短中長期目標	◆ 短期 : 誠信訓練覆蓋率 100%、零重大治理違規裁罰。 ◆ 中長期 : 2026 ESG 績效納入董事會評核。2027 強化第三方獨立稽核機制。

重大主題		公司治理與誠信經營			
 責任歸屬	◆ 主 責：董事會、稽核室、ESG 永續委員會。 ◆ 督 導：董事會為最高治理單位。				
 績效追蹤	◆ 每 年： 誠信訓練覆蓋率、貪腐 / 裁罰 / 吹哨事件數、董事進修時數。				
2025 實績					
誠信訓練 	貪 腐 	重大裁罰 	吹 哨 	董事進修  9 位 63 小時	ESG 委員會  4+2 次
 利害關係人 溝通回饋	◆ 投資人 / 股東： 股東會、法說會、年報、永續報告書。 ◆ 主管機關： 法規遵循與資訊揭露。				

一、永續治理架構

鑫禾科技秉持「以誠信鑄造信賴、以精密思維成就創新、以永續實踐共榮」的核心經營理念，建立由上而下、權責分明的三層式 ESG 治理架構，確保永續發展策略有效融入企業日常營運的每一個環節：

• 最高督導單位 - 董事會

作為公司治理的最高機構，董事會負責監督全公司的永續發展策略，確保 ESG 目標與公司長期營運方針保持高度一致，並對最終成效承負最高責任。ESG 相關議題定期納入董事會議程，由各功能性委員會輔助進行深度審查。

• 核心推動單位 - ESG 永續委員會

由董事長兼總經理擔任主席，展現高階管理層對永續議題的實質承諾。委員會由公司各關鍵部門推派代表兼職組成，負責承接董事會指導，制定公司 ESG 年度目標與行動方案，統籌協調三大功能推動小組的資源配置與執行進度。每年召開 2 次正式會議，向董事會呈報年度 ESG 執行成果，並制定下年度改善計畫與目標。

• 落地執行單位 - 三大功能推動小組

為確保 ESG 策略有效落地於各業務單位，委員會下設三大功能推動小組，各司其職：



環境 (E) 永續推動小組

由生產單位、職安室、管理部（廠務）等部門組成，統籌推動溫室氣體盤查、節能減碳、廢棄物管理、環保法規遵循及廠區環境友善等議題。



社會 (S) 永續推動小組

由管理部（人資／總務）、工程部、業務部等部門組成，負責員工關懷與職業安全健康、人才發展、產品責任及社區共融等議題。



永續治理 (G) 推動小組

由管理部（資訊）、財務部、資材部、品保部等部門組成，統籌誠信經營、企業風險管理、資訊安全、永續供應鏈管理及法規遵循等議題。

二、核心治理原則

透過上述完善的治理架構，鑫禾科技持續落實以下核心治理原則：

- 保障全體股東之合法權益，確保財務與非財務資訊的透明公開
- 強化董事會成員的獨立性與多元化，提升監督職能與決策品質
- 發揮審計委員會的獨立監督職責，確保財務報告的誠信度
- 尊重並切實保障員工、客戶、供應商等所有利害關係人的合法權益
- 持續提升財務與永續相關資訊的揭露品質，回應各界對透明度的期待

《 2.4 董事會職能與運作

一、董事會組成與獨立性

本屆董事會共計 9 席成員，其中 4 席為獨立董事，占比達 44.4%，超越《公司法》及主管機關所要求三分之一的法定標準，獨立董事的配置有效強化對管理層的監督制衡功能。

2025 年度，董事會依法定程序完成一席委員之改選，持續優化成員結構，為公司引入新觀點與專業視角。

在獨立性落實方面，本公司董事長蘇丁鴻先生兼任總經理；為強化董事會整體獨立監督職能，已透過增設獨立董事席次及確保過半數董事不兼任員工或經理人之機制，有效平衡治理結構。現任 4 位獨立董事中，除一位任期超過三屆外，其餘三位任期均未逾三屆，兼顧治理經驗的有效傳承與獨立監督功能的持續強化。

二、多元化政策與落實

鑫禾科技積極推動董事會成員多元化，依營運型態與未來發展需求，具體落實於本屆董事會成員組成：



• 本屆董事會由 9 位成員組成，包含 4 位獨立董事（占比 44.4%）。各董事之學歷、主要經歷、現任職務及專業資格等詳細資料，請參閱本公司《114 年度 /2025 年年報》第 7-9 頁「董事資料」。

• 現任董事會成員之核心能力涵蓋營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等八大面向，整體專業互補完備。各董事核心能力配置與董事會多元化執行情形，詳見本公司《114 年度 /2025 年報》第 8 頁「董事會多元化及獨立性」。

三、強化董事專業素養 – 2025 年度進修成果

為強化董事會成員的職能素養與對產業趨勢的掌握能力，鑫禾科技依循主管機關要求及公司治理評鑑指引，持續鼓勵並支持全體董事每年參與至少 6 小時的專業進修課程，涵蓋公司治理、財務會計、法律法規、永續發展及新興科技等多元主題，確保董事會整體決策品質與時俱進。

2025 年度全體董事進修課程涵蓋「公司治法遵」、「資訊安全與數位科技風險」及「人工智慧趨勢」等三大主題，緊扣當前董事會監督職能的關鍵議題，有助於強化董事成員對科技治理風險、法律合規義務及新興數位趨勢的整體掌握能力，進一步提升董事會整體決策品質。

※ 詳細進修課程名稱與認證時數，請參閱鑫禾科技 2025 年度年報相關揭露。

四、薪酬制度與薪酬委員會

公司薪酬政策建立於績效聯結、市場參照與永續責任三大原則之上，由薪酬委員會負責審議並向董事會建議：

● 利潤共享機制：

依公司章程規定，年度如有獲利，應提撥不低於 2% 之員工酬勞及不高於 1% 之董事酬勞，所有酬勞均須經董事會決議並提報股東會確認。

● 績效導向薪酬：

員工酬勞核發以部門、職務及個人績效評核結果為依據；高階經理人薪資調整、員工分紅及工作獎金均與績效表現實質掛鉤，並經薪酬委員會審議建議後決定。

● 獨立董事報酬：

獨立董事按月領取定額報酬，不參與盈餘分配，並依實際出席次數支領出席費；報酬額度參照同業水準及對公司的實質貢獻，由薪酬委員會評估建議後，再由董事會決定。

薪酬委員會的詳細組成方式、運作規範及薪酬決定流程，請參閱本公司 2025 年度年報相關揭露內容。

五、利益衝突迴避機制

依據《董事會議事規則》第 15 條，本公司建立嚴謹的利益衝突迴避制度，確保董事會決策的公正性與透明度，主要規範如下：

● 主動揭露義務：

董事對議案若與自身或其代表法人存有利害關係，須於當次董事會主動說明利害關係之重要內容，不得隱匿或延遲揭露。

● 迴避討論與表決：

經判斷利害關係有損及公司利益之虞時，該名董事不得參與相關議案的討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。

● 議事錄詳實記錄：

所有迴避情形由董事會秘書於議事錄中詳實記載，包含董事姓名、利害關係說明、迴避理由及迴避表決情形，確保決策可追溯性。

● 獨立董事意見表達：

依《董事會議事規則》第 16 條，獨立董事若對議案持有反對或保留意見，須明確載入會議紀錄，確保其監督職能的實質發揮。

六、董事會績效評估

■ 對應 GRI 準則：GRI 2-18

• 一、現行董事會績效評估機制

鑫禾科技依循公司治理評鑑指引，建立定期性的董事會整體績效自我評估機制，每年就以下構面進行全面性評核，評估結果提交董事會審議，並作為持續強化治理職能的重要依據：

- 董事會參與公司營運情形：

出席率、議案審議品質、重大議題監督深度

- 董事會對公司治理的掌握：

風險管理監督、內部控制機制理解程度

- 董事會組成及持續教育：

多元背景、技能矩陣完整性、年度進修履行情形

- 內部稽核與會計師溝通：

審計委員會運作品質、財務資訊透明度

- 對利害關係人利益之重視：

股東溝通、利益衝突迴避機制運作

• 二、納入 ESG 永續與氣候變遷管理績效——前瞻框架規劃

在高階經營層面，本公司亦規劃未來將 GHG 減量目標達成率與 ESG 整體績效，逐步納入高階主管之考核項目，並由薪酬委員會據以核定高階經理人之年終獎金及員工分紅，以強化氣候與永續目標之當責機制。現階段薪酬委員會整體運作績效良好，2025 年度薪酬委員會績效評估為 4.89 分（良好）。

鑫禾科技深信，唯有將 ESG 治理能力真正內化為董事會成員的核心職能，企業的永續承諾才能從策略宣示轉化為有效落實的治理行動。透過循序漸進的框架建立與能力培育，本公司將逐步提升董事會在氣候風險監督、ESG 資訊揭露品質把關及永續策略引導方面的整體效能，與國際公司治理最佳實踐接軌。

《 2.5 功能性委員會

■ 對應 GRI 準則：GRI 2-9

為落實董事會的多元化治理職能、強化財務監督品質並確保薪酬制度的公平透明，鑫禾科技依法設置薪資報酬委員會，並主動超越法規要求設置審計委員會，同時依永續治理需求設立永續發展委員會，三大功能性委員會共同構成公司治理的核心支柱。

2.5.1 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會，負責就董事、監察人及高階管理人員之薪酬政策、績效評估方式、薪資結構及股權激勵方案，向董事會提出客觀、專業的審議意見，確保薪酬制度能合理反映個人績效、公司整體表現及市場競爭水準，同時兼顧股東利益與長期永續發展目標的平衡。

● 一、委員會主要職責

- 訂定並定期檢視董事及高階主管薪酬之績效評估標準、薪資、紅利及退職給付政策
- 審議董事會成員及總經理以下管理職之薪酬水準，確保具市場競爭力且符合公司長期策略利益
- 評估股票選擇權、員工認股權憑證等長期激勵工具的合理性及使用條件
- 確保薪酬揭露符合主管機關要求，提升薪酬資訊透明度

● 二、委員會組成與運作

本屆委員任期自 2024 年 6 月 25 日至 2027 年 6 月 24 日，共計 4 名委員。截至 2025 年 12 月 31 日，2025 年度召開會議 4 次。

2.5.2 審計委員會

鑫禾科技主動超越法規最低要求，依證券交易法第 14-4 條之精神，設立審計委員會 (Audit Committee)，由全數獨立董事擔任委員。審計委員會承擔財務報告品質監督、內部控制制度有效性查核，以及與外部稽核機構間的獨立溝通橋梁等核心功能，是確保財務資訊真實可靠、保障股東及投資人利益的關鍵治理機制。

一、委員會主要職責

- 監督財務報表之編製過程及會計政策之選用，確保財務資訊如實、公允反映公司財務狀況
- 評估及監督外部會計師之獨立性、適任性及稽核品質，並就委任、續任或解任外部會計師向董事會提出建議
- 監督內部稽核制度的建立與執行成效，審閱年度內部稽核計畫及重要稽核報告
- 就公司重大財務資訊之揭露品質、合規性及完整性進行獨立審查
- 評估公司整體風險管理機制，包含法律法規遵循、反舞弊及利益衝突管理
- 定期與外部會計師進行私下溝通，了解稽核過程發現的重大事項及管理層應對情形



• 二、委員會組成與運作 (2025 年度)

本屆委員任期自 2024 年 6 月 25 日至 2027 年 6 月 24 日，全數委員均為具財務或產業專業背景之獨立董事，共計 4 名。截至 2025 年 12 月 31 日，2025 年度召開會議 6 次，會議議題涵蓋年度財務報表審議、內部稽核報告複核、外部會計師溝通及重大法規合規事項討論。

※ 備註：董事及經理人資料、酬金、董事會及各功能性委員會運作、出席率及內部控制制度聲明書，詳見本公司 114 年度 /2025 年年報「貳、公司治理報告」（年報 P.3-49）。

2.5.3 永續發展委員會

鑫禾科技於 2024 年正式設立永續發展委員會 (ESG Committee)，作為推動公司整體永續策略的核心治理機構，直接向董事會報告，確保 ESG 目標與公司長期營運方針保持高度一致。

• 一、委員會組成

永續發展委員會由總經理擔任召集人，成員涵蓋各功能部門主管（環安、人資、財務、生產單位、採購、研發），共計 7 至 9 名委員，並設置三大專責規劃小組（環境永續小組、社會責任小組、公司治理小組），分工推動各面向 ESG 目標。

• 二、2025 年度運作成效

2025 年度召開 ESG 委員會例行會議 4 次，另召開氣候專案會議 2 次，合計 6 次。

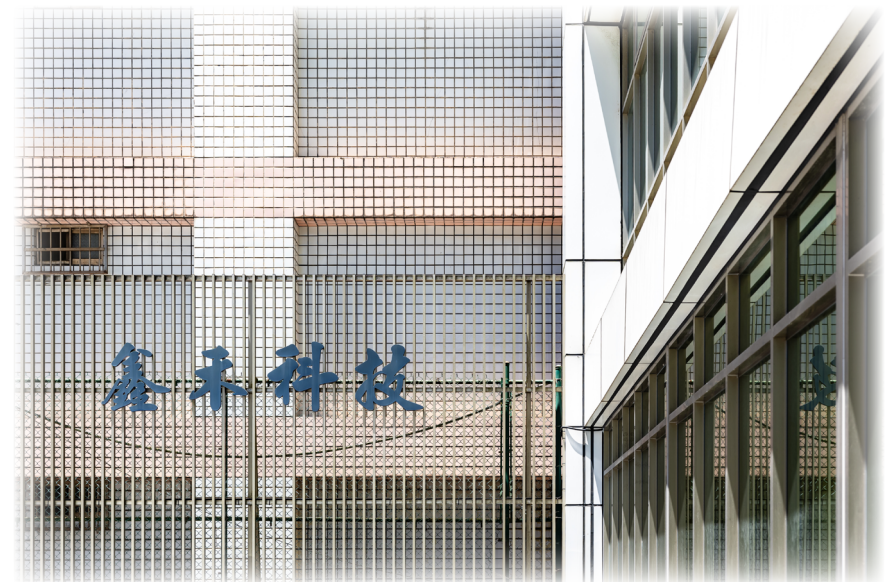
- 主要決議事項 -

批准 2025 年度 GHG 盤查計畫及第三方查驗委任；核定年度 ESG 重大主題鑑別結果；監督氣候相關資本支出（節能設備投資 NT\$1,000 萬）；審議本年度永續報告書發布計畫。

● 各專責小組每季提交執行進度報告，確保 ESG 目標落地執行並持續追蹤改善。

• 三、永續委員會與董事會連結

永續發展委員會決議事項及年度 ESG 績效摘要，每半年向董事會報告一次，確保最高治理層能有效監督公司永續發展進程，並將 ESG 風險與機會納入公司整體策略決策。



《 2.6 企業誠信經營》

■ 對應 GRI 準則：GRI 2-15、GRI 2-16、GRI 2-23、GRI 2-25、GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3

一、誠信經營理念與核心規範

誠信是企業永續經營的核心基石。鑫禾科技依循「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司誠信經營守則」，建立全面性的誠信經營與法規遵循系統，以制度化方式深化公司治理文化、防範不誠信行為，並確實保障所有利害關係人的合法權益。

本公司制定《誠信經營守則》及《董事及經理人道德行為準則》作為全體人員的最高道德指引，核心規範包括：

- **誠信透明：**

嚴格遵守各營運地法令規定，明確禁止任何形式的行賄、收賄、非法政治獻金、不當捐贈或提供不正當利益。

- **利益衝突防範：**

要求員工主動申報任何潛在利益衝突，執行職務時以公司整體利益為優。

- **職業道德：**

全體人員須恪守專業倫理，不得參與或鼓動任何違法或不道德的行為。

- **保密義務：**

嚴格保護公司及客戶的商業機密與機敏資訊，禁止不當洩露或使用。

二、推動與落實機制

1. 教育訓練與內部宣導

- **全員訓練覆蓋：**

所有新進員工均須完成誠信經營與職業道德相關課程，2025 年度新進員工訓練完成率達 100%。

- **持續宣導：**

定期透過內部公告、宣導課程及實際案例分享，強化全員對誠信經營、反貪腐與利益衝突迴避的認知與警覺。

- **責任商業聯盟（RBA）培訓：**

辦理 RBA 行為準則相關專業訓練，2025 年度員工參與率達 100%，涵蓋勞工權益、健康安全、環境保護及道德規範等核心議題。

2. 內部稽核與監督

- **設有誠信經營專責推動單位（總經理室），負責相關政策的統籌推動與執行監督。**

- **內部稽核單位每年對誠信經營相關的內部控制措施進行系統性查核，評估有效性並將結果呈報董事會，確保機制持續有效運作。**

3. 申訴管道與吹哨者保護

- **多元申訴管道：**

提供外部及內部利害關係人多元且保密的申訴管道，包含公司官網線上申訴系統、電話及郵寄信件等，確保申訴管道的可近用性與便利性。

- **專人獨立處理：**

所有舉報案件均由總經理指派之高階主管親自主導調查，確保調查過程的獨立性與公正性。

- **嚴格保護機制：**

制定完善的吹哨者保護政策，對善意舉報者及協助調查者的身份予以嚴格保密，嚴禁任何形式的報復或不公平對待。

- **2025 年度成果：**

本公司全年度未接獲任何相關檢舉事件，反映誠信文化已有效深植於企業日常運作中。

三、人權保障與責任供應鏈

鑫禾科技恪守《聯合國世界人權宣言》及國際勞工組織 (ILO) 相關公約，並依據責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，將人權保障系統性地融入營運與供應鏈管理。本公司建立三步驟人權盡職調查框架：



《 2.7 法規遵循與反競爭壟斷行為

■ 對應 GRI 準則：GRI 2-27、GRI 206-1

法規遵循是鑫禾科技公司治理的重要基礎。本公司承諾在所有營運所在地，包括台灣、中國大陸、泰國及越南，嚴格遵守適用之法律規範，並建立系統化的法規遵循機制：

● 法規監控機制：

設立法規變更簽核流程，由管理部協助各業務單位即時掌握法令動態，適時修訂內部規章程序，確保所有業務活動的法律合規性。

● 環境法規遵循：

理部設有專責環保人員，確保廢棄物、空污防制等各項環保管制作業符合相關法規要求，全年未發生任何違反環保法規而遭裁罰之事件。

● 反競爭與反壟斷：

本公司承諾以公平、透明的方式進行所有商業活動，嚴格遵守各國反托拉斯法與反競爭法規。近年來未發生任何與反競爭行為、反托拉斯或市場壟斷相關的法律訴訟或行政裁罰案件。

法規遵循績效記錄

經內部定期查核，本公司於 2024 和 2025 二年間，未發生因違反環境保護、勞動法令、稅務規定或《證券交易法》等相關法規，而遭主管機關處分且單一事件罰鍰累計超過新台幣 20 萬元之重大違規事件，亦未受任何非金錢裁罰處分，展現本公司在法規遵循上持續穩健的卓越表現。



Chap. 03

財務績效
風險治理與客戶關係

《 3.1 財務績效、風險治理與客戶關係

■ 對應 GRI 準則：GRI 201-1

重大主題		財務韌性與經濟貢獻 (G)			
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正 面 (實際) : 2025 年在地採購 59.74%、依法納稅與就業，貢獻在地經濟與供應商。	 責任歸屬	◆ 主 責：財務部、研發中心、資材部。		
	◆ 負 面 (潛在) : 受同業競爭、海外廠前期投入及匯兌損失影響，全年合併稅後淨損 123,413 仟元。		◆ 督 導：審計委員會、董事會。		
	◆ 涉入程度： 對員工、股東、供應商及政府之經濟價值分配為「直接造成」。	 績效追蹤	◆ 每季 / 每年： 合併營收、損益、研發費用率、在地採購率、專利數。		
 政策與承諾	◆ 穩健財務規劃： 多元產品線 (NB/ 折疊 /AR/VR) + 東南亞雙廠佈局分散風險。	2025 實績			
	◆ 持續投入研發，目標費用率 ≥ 4%；在地採購優先。	合併營收  1,953,351 仟元	研發費用  75,789 仟元 (3.88%)	在地採購率  59.74%	有效專利  259 項
	◆ 定期向投資人揭露財務與永續績效 (法說會 / 年報 / 永續報告書) 。				
 管理行動	◆ 啟動系統性成本結構優化與產品組合調整。	 利害關係人 溝通回饋		◆ 投資人 / 股東：法說會、年報；經濟價值分配詳年報 (GRI 201-1) 。	
	◆ 外匯風險管理 (自然避險 + 預售遠期外匯) 。			◆ 供應商：在地採購與付款。	
	◆ 嚴謹資本支出審查與海外廠產能爬坡管理。			◆ 政 府：依法納稅。	
 短中長期目標	◆ 短 期：維持穩健合併營收、研發費用率 ≥ 3% (2025 為 3.88%) 、 在地採購率 ≥ 60% 。	對應 SDGs			
	◆ 中長期：2026 研發費用率提升；2027 全球製造佈局彈性；2030 新 世代產品營收占比提升。	8 合適的工作及 經濟成長 Decent Work and Economic Growth 9 工業化創新及 基礎建設 Industry, Innovation, and Infrastructure 17 多元夥伴關係 Partnerships for the Goals			

一、2025 年度營運策略佈局

2025 年度，鑫禾科技持續深化核心競爭力，在市場挑戰中積極奠定中長期成長基礎，主要策略行動包括：落實環境永續承諾。

● 高階應用樞軸拓展：

鎖定摺疊筆電 / 平板、伺服器轉軸、車用轉軸及工業電腦等高附加價值應用市場，進行產品開發與客戶關係深化，拓展多元收入來源。

● 創新結構研發：

靈活運用齒輪、滑軌等多元機構結構，開發符合市場輕量化與高穩定性需求的創新轉軸解決方案，強化技術差異化競爭優勢。

● 全球製造網絡完備：

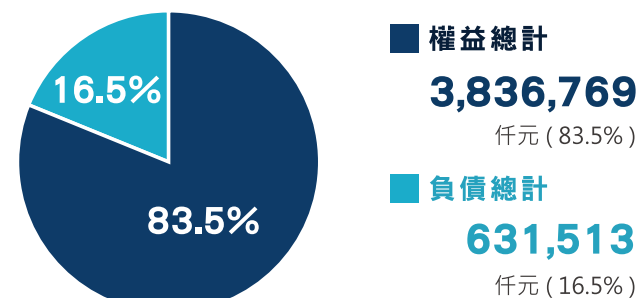
2025 年泰國廠正式啟用，完成台灣、中國（昆山 / 重慶）、越南、泰國四地的全球製造佈局，大幅提升服務歐美客戶的彈性與在地供應能力，並有效分散地緣政治風險。

二、2025 年度財務績效

本年度全年合併營業收入為新台幣 1,953,351 仟元，較 2024 年度（1,957,025 仟元）微幅下降約 0.19%，主要受同業競爭壓力及全球關稅政策不確定性影響所致。合併稅後淨損為 123,413 仟元，基本每股虧損 1.68 元，管理層已啟動系統性成本優化與產品組合調整，中期展望持續穩健。

財務指標	2025 年度（仟元）	2024 年度（仟元）
合併營業收入	1,953,351	1,957,025
合併營業損益	-70,843	-12,179
合併稅後淨損益	-123,413	71,367
基本每股盈餘（元）	-1.68	0.97
資產總計	3,836,769	4,069,058
負債總計	631,513	654,501
權益總計	3,205,256	3,414,557
每股淨值（元）	43.54	46.38

2025 年度資產結構



資產總計 **3,205,256 仟元**

※ 財務數據來源：

鑫禾科技 2025 年度年報（114 年度）及合併財務報表，單位：新台幣仟元。完整財務報表、現金流量分析與財務比率，請參閱本公司 114 年 / 2025 年年報「伍、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項」（年報 P.66-69）及經會計師查核之合併財務報告。

三、經濟價值分配

鑫禾科技透過依法誠實納稅、支付員工薪酬與福利、履行資本市場義務及執行社區投資，將所創造之經濟價值合理分配予各類利害關係人，履行企業的經濟社會責任。

產生之直接經濟價值(營業收入)

1,953,351 仟元

含所有產品線之合併銷售收入



分配予員工（薪酬與福利）

依年報揭露

員工薪資、獎金、法定與額外福利

分配予政府（稅負）

依年報揭露

依各地稅法繳納之各項稅款

分配予資本提供者（利息支出）

依年報揭露

銀行借款及金融機構利息支出

社區投資

依年報揭露

公益贊助、社區活動及公益捐款

保留之經濟價值

依年報揭露

產生之直接經濟價值扣除上述分配後之餘額

※ 上表為基於可取得資料之初步彙整，完整且經審計確認之經濟價值分配數據，請參閱鑫禾科技 2025 年度年報 (GRI 201-1)。依公司章程，年度獲利時應提撥不低於 2% 員工酬勞及不高於 1% 董事酬勞；2025 年度 (114 年度) 因稅後淨損，員工酬勞與董事酬勞均為 0 (2024 年度分別為 5,197 仟元及 850 仟元)。股利分配、員工及董事酬勞分派情形，請參閱 114 年度 / 2025 年報「參、募集情形」(年報 P.50-53)。

公司遵循上市公司資訊揭露規範，定期公告財務報表及重大資訊，並公開於公司官網及公開資訊觀測站，確保投資人與利害關係人能獲取充分、正確且及時的資訊，支持明智的投資決策。

《 3.2 稅務治理與責任貢獻

■ 對應 GRI 準則：GRI 207-1、GRI 207-2、GRI 207-3、GRI 207-4

一、稅務治理政策

鑫禾科技秉持誠信核心價值，將依法誠實納稅視為企業回饋社會、支持地方永續發展的基本責任。公司稅務政策建立於守法、透明、穩健三大原則之上：

- 全面守法合規：

在所有營運地點，包含台灣、中國大陸、泰國及越南，均嚴格遵循當地稅法規定，並於法規異動時即時更新內部政策與作業流程，確保完全合規。

- 誠信透明原則：

堅守常規交易原則，所有關係人交易均以公平市價為基礎；承諾不利用避稅天堂或設計複雜法律實體結構進行不當稅務規劃，並在財務報告中充分揭露稅務相關資訊。

- 穩健風險管理：

採取保守穩健的稅務管理態度，不追求高風險的稅務安排，在稅收遵從與稅務效率之間維持合理平衡，確保長期財務健全性。

二、稅務治理架構

在董事會的監督下，建立了一套權責分明的稅務管理架構：

- 董事會：

作為稅務治理的最高監督單位，透過審計委員會監督公司整體的財務報告流程、稽核品質與資訊誠信度。

- 財務部：

為稅務治理的主要執行單位，負責遵循內部控制程序，系統性地識別、評估及管理因法規變更及業務擴張（如跨國投資、垂直整合）所產生的稅務風險。

三、跨國稅務管理實踐

- 全球化合規管理：

於越南及泰國等地設立生產基地後，財務團隊與當地外部專業財務顧問緊密協作，確保所有跨國交易均符合各地稅務協定規定及移轉訂價準則要求。

- 垂直整合交易管理：

集團垂直整合模式涉及頻繁的跨境內部交易，公司特別重視移轉訂價政策的合理性與文件完整性，以有效降低稅務審查風險。

- 創新激勵合法運用：

合法申請適用研發創新投資及自動化設備升級等相關稅務優惠政策，將節省的稅款再投資於技術創新與人才培育，形成正向的在地經濟發展循環。

本公司承諾與各營運地稅務機關保持良好、透明的溝通關係，以公平合作原則主動回應稅務機關垂詢，確保稅務遵循與在地社會發展的緊密連結。

《 3.3 市場及產銷概況

■ 對應 GRI 準則：GRI 2-6、GRI 204-1、GRI 301-1

一、2025 年度關鍵里程碑

2025 年度最重要的戰略里程碑為泰國廠的正式啟用，標誌著鑫禾科技全球四地製造網絡的完整建構。此一佈局不僅大幅提升服務歐美客戶的在地支援彈性，更有效分散了地緣政治風險與關稅衝擊。在垂直整合方面，公司已成功掌握從沖壓、車削到 MIM 精密射出的完整上游零件製造能力，實現對供應鏈韌性與產品品質的精準管控。

面對 AIPC 換機需求加速與 AI PC 產品週期，公司以創新研發為成長引擎，積極投入摺疊轉軸等前瞻性機構結構的研發，並成功將業務觸角延伸至伺服器轉軸、車用轉軸等高附加價值利基市場，構建多元成長曲線。就銷售地區結構而言，2025 年度合併營收以亞太地區為主（約 86.75%），台灣地區約 6.88%，其他地區約 6.37%（詳見 114 年度 / 2025 年年報）。

上游（Upstream）		中游（Midstream）	下游（Downstream）
鏈段	環節	核心活動說明	ESG 管理重點與 2025 年度成果
上游	原料採購	◆ 採購品項：鋼鐵板材、鋼鐵棒材、鋅錠、鋁錠及金屬粉末等精密製造基礎原料 ◆ 供應商管理：107 家合格供應商，建立《供應商行為準則》 ◆ 責任採購：要求供應商符合環境保護、勞工人權及職業安全等國際標準 ◆ 衝突礦產：追溯 Au/Ta/W/Sn 礦產來源，參照 RMI 指引執行 CMRT 盡職調查	◆ E：原物料 100% 符合 RoHS/REACH 規範（查核確認） ◆ S：供應商勞動人權評核納入年度稽核，RBA 行為準則擴散至關鍵供應商 ◆ G：在地採購比例達 59.74%（整體），支持台灣在地產業生態 ★ 衝突礦產：全年確認無來自衝突地區的礦產使用
	零件製造 （協力廠商）	◆ 採購品項：沖壓零件（支架 / 簧板）、鑄造件（鋅 / 鋁壓鑄）、MIM 金屬射出成型零件 ◆ 協力夥伴：與專業零件供應商建立長期策略合作關係 ◆ 稽核輔導：透過定期稽核、技術交流與輔導，共同提升品質與 ESG 績效 ◆ 分散策略：多元供應商組合，降低單一來源斷鏈風險	◆ E：協力廠商綠色製程符合規範確認；推動關鍵廠商碳盤查 ◆ S：供應商勞工安全稽核覆蓋年度評鑑名單 ◆ G：建立供應商評鑑機制（品質 / 成本 / 交期 / ESG 綜合評分） ★ 原物料類在地廠商佔比 ≥ 90%；輔料類 ≥ 95%

上游 (Upstream)		中游 (Midstream)	下游 (Downstream)
鏈段	環節	核心活動說明	ESG 管理重點與 2025 年度成果
中游	研發設計	◆ 採購品項：75,789 千元，佔合併營收 3.88%；台灣研發人員 25 名 ◆ 有效專利：259 項，涵蓋特殊結構轉軸、MIM 製程等核心技術 ◆ 綠色設計原則：輕量化、模組化、易拆解，延長產品使用壽命 ◆ 前瞻佈局：折疊裝置轉軸、AR/VR 眼鏡結構件、AI 製程優化	◆ E：設計階段導入產品碳足跡思維，評估導入再生金屬材料 ◆ S：研發人員職能培育計畫；AI 工具應用提升設計效率 ◆ G：ISO 27001:2022 資訊安全認證（2025 年通過監督稽核），保護智財
	精密製造 (四地廠區)	◆ 製程能力：MIM(年產出逾 7,000 萬件)、PM(逾 6,300 萬件)、CNC/沖壓/車削 ◆ 廠區佈局：台灣(汐止/六堵)、昆山萬禾廠、重慶雙禾廠、越南廠、泰國廠 ◆ 年產能逾 27,000 仟套樞軸組裝(含自動化 AOI 品質管控) ◆ 認證系統：ISO 9001(品質)、ISO 14001(環境)	◆ E：範疇 1+2 排放 5,103.02 tCO₂e (↓ 8.6%)；廢棄物資源回收再利用 ◆ E：封閉式冷卻水循環系統規劃中；廢氣燃燒塔(VOC 去除率 99%+) ◆ S：TRIR=1.17；零職業病；健康檢查覆蓋率 100% ◆ G：ISO 14001/9001 年度監督稽核持續通過
	成品組裝 品質管控	◆ 自動化組裝：導入自動組裝線及 AOI 光學尺寸測量系統，確保品質一致性 ◆ 品質標準：符合客戶對品質、可靠性及尺寸精度的嚴格規格要求 ◆ 生產履歷：規劃導入 MES 製造執行系統，實現全程數位化追溯 ◆ 快速回應：即時品質異常處理機制，縮短客戶投訴回應時間	◆ E：生產過程金屬廢料 100% 分類回收，最大化資源循環效益 ◆ S：自動化機台降低員工重複性高風險作業(人因工程改善) ◆ G：MES 導入規劃確保生產履歷完整，符合客戶稽核要求
下游	客戶協作 與交付	◆ 主要客戶：全球 NB 品牌廠商(含知名品牌 ODM/OEM) ◆ 產品類型：NB 樞軸、折疊裝置轉軸、AR/VR 眼鏡結構件、顯示器支架 ◆ 協同研發：與客戶共同進行新一代產品結構設計開發 ◆ ESG 資訊共享：主動提供產品碳足跡資訊、再生材料比例等永續數據	◆ E：配合客戶範疇 3 減排目標，提供產品碳足跡揭露資訊 ◆ S：客戶 ESG 供應鏈稽核配合率 100%；客戶滿意度 9.3 / 10 ◆ G：客戶資料保護依 ISO 27001:2022 標準管理
	產品責任 與使用端	◆ 產品耐久性：精密轉軸設計達成超越行業標準的開合耐久測試要求 ◆ 品質保障：完善的品質保固政策與快速到位的技術支援服務 ◆ 電子廢棄物貢獻：高耐用性產品間接延長電子設備使用壽命，減少廢棄物 ◆ 循環經濟探索：持續研究模組化設計及更易回收的結構，提升產品末端處置友善性	◆ E：高耐用性設計延長筆電使用壽命，間接貢獻電子廢棄物減量 ◆ E：探索 100% 符合 RoHS 規範的無鉛/無鹵製程，降低有害物質影響 ◆ S：積極回應消費者對產品安全性與環保性的要求 ◆ G：產品品質事件零召回紀錄持續維持

鑫禾科技的競爭優勢核心在於「垂直整合」所創造的全鏈條自主能力 - 從上游關鍵零件的自製，到中游精密製造的四地靈活佈局，再到下游深度客戶協作，確保在每一個價值創造環節均能有效融入永續管理原則，為客戶、股東及整體社會創造長期可持續的共享價值。(產品營業比重、產業概況、銷售地區及主要客戶/供應商，詳見 114 年度 / 2025 年年報「肆、營運概況」，年報 P.54-61。)

《 3.4 風險治理與營運韌性：永續發展的穩固基石

■ 對應 GRI 準則：GRI 2-12、GRI 2-15、GRI 201-2、TCFD 風險管理

在快速變動的全球市場環境中，有效的風險治理是鑫禾科技實踐永續承諾、確保穩健營運並維持長期競爭優勢的核心基石。本公司已建構由董事會負責最高監督、管理層負責日常執行的全面性企業風險管理（ERM）系統，將財務、營運、策略、ESG 及氣候相關風險統一納入系統化管理框架，目標不僅在於防範潛在損失，更在於將不確定性轉化為企業洞察市場先機、建立差異化競爭力的戰略資產。

一、風險治理架構

鑫禾科技的風險治理採三層式架構，確保風險管理責任清晰、資訊流通順暢，並在組織各層級建立有效的風險文化：

治理層級	負責單位	主要職責
第一層 最高監督	 董事會 永續發展委員會	- 核准公司整體風險管理政策與容忍度 - 監督重大風險（含氣候風險）的鑑別結果與應對策略 - 每半年接受永續發展委員會就重大 ESG/ 氣候風險的匯報 - 審查年度風險管理成效報告
第二層 策略執行	 總經理 ESG 推動小組 （跨部門主管組成）	- 領導跨部門風險評估與應對計畫擬定 - 整合研發、廠務、採購、品保、財會、環保、職安及人資各部門資源 - 追蹤重大風險 KPI 達成情形，定期向總經理匯報 - 統籌年度溫室氣體盤查、減碳專案及 TCFD 報告編製
第三層 日常管控	 各業務部門 （第一道防線）	- 於日常作業中識別、評估及通報部門層級風險 - 執行標準作業程序與風險管控措施 - 遵循公司誠信經營及合規政策，落實人員層面的風險管理 - 將環安衛法規遵循及資安管控融入例行業務流程

二、風險管理流程

本公司採用系統化四步驟風險管理循環，每年執行完整週期，並針對重大風險項目進行持續性追蹤：

步驟	流程	方法工具	輸出與說明
Step 1	風險鑑別	環境掃描、部門訪談、產業標竿比較	彙整影響公司財務績效、聲譽及永續發展的所有潛在風險因子，涵蓋策略性、財務性、營運性、合規性及 ESG/ 氣候相關風險，建立年度風險清冊
Step 2	風險評估與排序	可能性 × 影響程度矩陣（5×5 評分）	從「發生可能性」與「潛在衝擊程度」兩維度對各風險進行量化評分，區分為「高 / 中高 / 中 / 低」四級，確定年度優先管理順序（氣候風險另依 TCFD「短 / 中 / 長期」時間範疇分類評估）
Step 3	應對策略制定	迴避、降低、轉移、接受四種應對策略	各部門依評估結果擬定具體的「風險應對計畫」，包含具體行動方案、所需資源投入及明確完成時程，重大風險計畫須提交 ESG 推動小組審議
Step 4	監控與回報	KPI 追蹤儀表板、季度回報機制	將重大風險 KPI 納入部門績效管理；ESG 推動小組每季追蹤進度，每年至少一次向永續發展委員會呈報整體風險管理狀況，最終由董事會進行最高層級審閱與決策



三、2025 年度主要風險項目與應對策略

依據 2025 年度風險評估結果，本公司識別出以下八大類主要風險，並針對各項風險制定具體的管理回應措施：

No.	風險類別	可能性	衝擊程度	主要風險情境說明	因應措施與現有管控
1	供應鏈與地緣政治風險 (策略性)	高	高	- 中美貿易摩擦及關稅政策變動，影響客戶備貨節奏與成本結構 - 關鍵原物料（金屬）價格波動或短缺 - 單一供應商依賴導致供貨中斷風險 - 地緣政治衝突影響全球物流與交貨期	☑ 台灣、昆山、重慶、越南、泰國五地分散製造佈局，有效降低地緣集中風險 ☑ 高比例關鍵零件垂直整合自製（MIM 7,000 萬件 +/- 年；PM 6,300 萬件 +/- 年） ☑ 多元供應商策略：同類物料至少維持 2 家以上合格供應商 ☑ 定期供應鏈風險問卷評估，動態更新高風險供應商名單 📌 持續評估：東南亞在地採購比例提升計畫
2	市場競爭與技術變革風險 (策略性)	高	中高	- NB 市場成熟，大客戶議價能力強，毛利壓縮壓力持續 - 競爭對手以低價策略搶市，或技術突破削弱差異化優勢 - AI 設備世代交替加速，樞軸結構需求快速演變（超薄/折疊） - 若未能及時掌握折疊裝置趨勢，可能錯失新一輪成長機會	☑ 持續投入研發：75,789 千元（佔合併營收 3.88%），259 項有效專利建立技術護城河 ☑ 列折疊裝置轉軸為最高優先技術研發項目（鎖定折疊筆電/手機） ☑ 業務多元化：伺服器、車用、工業電腦等利基市場積極佈局 ☑ 垂直整合成本競爭力（自製率提升→降低外購依賴成本） 📌 持續評估：AIPC / 360° 翻轉樞軸等新規格開發進度追蹤
3	氣候變遷風險 (實體 + 轉型)	中高	中高	【轉型風險】 - 碳費開徵（2025 年起每噸新台幣 500 元估算，年增支出約 402 萬元） - 客戶範疇 3 碳管理要求升高，供應商碳足跡揭露成強制要求 - 能源成本上漲影響製造成本結構 【實體風險】 - 颱風 / 豪大雨停工風險（每日約 60 萬元加班成本） - 極端高溫影響廠區生產效率及機台穩定性	☑ 已依 ISO 14064-1 完成溫室氣體盤查（範疇 1+2+3）並取得 AFNOR 第三方查驗 ☑ 範疇 1+2 排放量 5,103.02 tCO₂e（較前年↓ 8.6%），密度持續優化 ☑ 規劃未來 3 年投入約 1,000 萬元節能設備與太陽能建置 ☑ 廠區防汛強化及財產保險完整覆蓋
4	法規合規與政策變動風險 (實體 + 轉型)	中	中高	- 環保法規趨嚴（台灣《氣候變遷因應法》、歐盟 CBAM 邊境碳調整） - 勞動法規更新（越南 / 泰國海外廠新增合規挑戰） - 金管會上市公司永續資訊揭露強化要求（IFRS S1/S2） - 有害物質管制法規持續更新（RoHS/REACH 修訂） - 個資保護法規跨國適用複雜性	☑ 設置法規變更簽核流程，由管理部即時追蹤法令動態 ☑ 環安衛法規符合率 100%（年度評估確認）；無重大法規違規紀錄 ☑ 原物料 RoHS/REACH 符合性 100%（年度查核確認） ☑ ESG 推動小組定期追蹤 IFRS S1/S2 及主管機關揭露要求進度 📌 持續評估：CBAM 邊境碳調整對歐洲客戶訂單的潛在影響

No.	風險類別	可能性	衝擊程度	主要風險情境說明	因應措施與現有管控
5	資訊安全 與數據隱私風險 (營運性)	中高	中高	- 針對製造業的網路攻擊 (勒索軟體、供應鏈資安攻擊) 風險升高 - 客戶機密設計資料外洩可能導致重大商譽及法律損失 - AI 工具應用普及帶來新型態資安漏洞 - 海外廠區資安管控標準統一化挑戰	☑ ISO 27001:2022 資訊安全管理系統認證 (2024 年取得, 2025 年監督稽核通過) ☑ 定期資安意識培訓及釣魚郵件模擬演練 (全員覆蓋) ☑ 建立資安事件應變程序 (CSIRT) 及通報機制 ☑ 網路存取控制分級、VPN 及端點安全保護部署 📌 持續評估: AI 工具使用安全政策制定; 海外廠資安管控標準接軌
6	人才招聘 與留任風險 (營運性)	中	中	- 精密製造關鍵技術人才市場競爭激烈, 高階工程師留才挑戰 - 海外廠 (越南 / 泰國) 在地管理及技術人才培育速度 - 自動化轉型期間員工技能落差管理 - 產業薪資水準競爭與人力成本上升壓力	☑ 全員訓練時數 1,627 小時, 人均 6.23 小時, 持續強化技能培育 ☑ 薪酬結構具市場競爭力, 優於法定最低薪資標準 ☑ 制定員工技能升級路徑, 讓自動化轉型成員工職涯升級機會 📌 持續評估: 海外廠在地人才培育機制建立
7	財務與 匯率風險 (財務性)	中	中	- 新台幣 / 人民幣 / 美元匯率波動影響跨國收支成本 2025 年度因海外廠啟用前期投入, 營運短期承壓 (合併損益詳見 §3.1 財務績效) - 越南 / 泰國廠投資資本支出回報期的財務壓力 - 原物料金屬價格波動影響製造成本	☑ 財務部門執行外匯風險管理, 適時採用遠期合約等避險工具 ☑ 股東權益 32.05 億元, 財務結構穩健, 具備足夠的流動性緩衝 ☑ 泰越廠產能爬坡管理計畫, 追蹤盈虧平衡時程 ☑ 嚴謹的資本支出審查程序 (投資報酬率門檻管理) 📌 持續評估: 原物料採購合約期間與定價策略調整
8	客戶集中度 與需求波動風險 (策略性)	中高	高	- 少數主要 NB 品牌客戶佔營收比例偏高, 需求波動直接衝擊財務表現 - 全球 NB 出貨量受 PC 產業週期及總體經濟景氣影響 - 客戶終止或大幅縮減訂單的策略風險 - 單一產品類別 (NB 樞軸佔營收 99.5%) 的業務集中風險	☑ 積極推動業務多元化: 伺服器、車用轉軸、工業電腦及 AR/VR 市場佈局 ☑ 折疊裝置市場開拓, 進入新一代高成長產品應用 ☑ 深化現有客戶關係, 透過協同研發提升客戶轉換成本 ☑ 維持多個主要客戶的訂單組合, 降低單一客戶依賴程度 📌 持續評估: NB 以外應用領域收入佔比提升目標設定

說明: 可能性與衝擊程度評估採 1-5 分制, 「高 (4-5 分)」、「中高 (3-4 分)」、「中 (2-3 分)」、「低 (1-2 分)」。氣候風險另依 TCFD 架構區分短 (1-3 年)、中 (3-10 年)、長期 (10 年以上) 進行情境分析。

四、風險中的永續機會

鑫禾科技在系統性管理上述風險的同時，亦積極識別各類風險背後所蘊含的策略性永續機會。透過前瞻佈局，將外部壓力轉化為企業強化競爭優勢的動力：

01

低碳轉型機會

具體機會說明

客戶要求創造差異化機會：率先提供完整碳足跡資訊的供應商可強化客戶黏著度，並在供應商評選中取得競爭優勢。

本公司行動方向

- 完成 GHG 全類別盤查，建立碳數據基礎，搶先同業對應客戶要求
- 溫室氣體減量目標設定 (2030 年較基準年減量 14%)，展現長期氣候行動可信度
- 評估再生材料應用技術，探索低碳產品差異化

02

能源轉型機會

具體機會說明

節能設備投資帶來長期電費降低；再生能源佈局提前應對未來碳費壓力，每年估計可節省約 66 萬元電費支出。

本公司行動方向

- 規劃 3 年投入約 1,000 萬元資本支出建置節能設備及太陽能系統
- 儲能系統整合穩定廠區電力供應，降低電網中斷風險
- 自動換模系統縮短換模時間，直接降低機台空轉電耗

03

數位智造機會

具體機會說明

AI 與自動化技術投入創造生產效率提升機會，同時將員工從高風險重複性工作中解放，提升整體生產力與員工價值感。

本公司行動方向

- MES 製造執行系統導入，強化生產履歷管理與客戶稽核能力
- AI 製程視覺檢測提升良率，降低不良品廢料成本
- 自動化設備投資帶動員工技能升級，提升人力資本品質

04

供應鏈重組機會

具體機會說明

全球供應鏈重組趨勢，為已在越南、泰國完成佈局的鑫禾科技創造承接歐美客戶訂單轉移的優先機會。

本公司行動方向

- 越南 / 泰國廠持續擴大產能，接單歐美品牌客戶在地交貨需求
- 東南亞廠區完成後，可針對非中國產地要求進行靈活產能調配
- 在地化採購比例提升，強化區域供應鏈韌性

五、營運持續管理（BCP）

除風險預防外，鑫禾科技建立完善的營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP），確保在重大突發事件發生後能迅速啟動應變機制、最短化業務中斷時間，維護客戶交期承諾與公司聲譽：

情境類別	主要風險情境	應變措施與現有能力的
 自然災害 （實體氣候風險）	• 颱風 / 豪大雨停工、洪水影響廠區、高溫熱浪影響生產效率 • 地震導致設備損壞或廠房結構損傷 • 評估：台灣廠區每遭颱風停工一日，加班費約 60 萬元	• 廠區定期防汛檢查，加高防水閘門等防災基礎設施強化 • 備用發電機配置，應對電力供應中斷 • 完整財產保險覆蓋，降低財務損失 • 多地廠區互補產能，緊急訂單快速轉移機制
 重大供應中斷事件	• 關鍵供應商無預警停工或倒閉 • 原物料嚴重短缺或價格暴漲 • 物流管道中斷（港口封鎖、海運壅塞）	• 關鍵原物料安全庫存維持機制（依採購週期設定最低安全天數） • 雙 / 多元供應商認證，避免單一來源依賴 • 垂直整合自製能力作為緩衝（MIM/PM 零件可自製替代外購） • 每季供應商健康度評估與預警機制
 重大資安事件	• 生產系統遭勒索軟體攻擊導致生產線中斷 • 客戶機密設計資料外洩 • ERP / 核心系統當機影響供應鏈協作	• ISO 27001:2022 資安管理系統，建立系統性防護基礎 • 重要系統定期備份及異地備援部署 • 資安事件應變（CSIRT）標準作業程序，明確通報鏈與客戶通知機制 • 每年資安演練及滲透測試執行

鑫禾科技持續以「預防優先、韌性為本、機會導向」的整體風險管理哲學，系統性建構企業面對複雜不確定性環境的應對能力。透過將財務、營運、ESG 及氣候風險管理整合為一體，公司得以在全球競爭浪潮中維持穩健的營運韌性，並為所有利害關係人提供長期、可信賴的永續價值創造承諾。（利率、匯率、通膨等財務風險及重大訴訟等事項之完整評估，請參閱 114 年度 / 2025 年年報「伍、六、風險事項之分析評估」，年報 P.68-69。）

《 3.5 傾聽客戶聲音，共創卓越未來

■ 對應 GRI 準則：GRI 2-6

鑫禾科技始終秉持「客戶導向」的核心價值，深刻理解客戶的長期信賴是企業最核心的競爭資產。公司期望不僅成為客戶可靠的供應商，更要成為其技術創新與市場拓展道路上不可或缺的策略合作夥伴。為此，建立了系統化的年度客戶滿意度評估機制。2025 年度滿意度調查於 2025 年 11 月執行，針對下列十大調查項目全面評估合作品質：

項次	調查項目	2025 年得分 (滿分 10 分)
1	產品品質穩定度	9.1
2	產品準時達交	9.5
3	產品包裝及標示	9.2
4	訊息回覆速度	9.2
5	品質問題回覆	8.9
6	矯正措施內容	8.9
7	技術支援能力	9.6
8	承認資料內容	9.5
9	樣品提供速度	9.3
10	公司整體評價	9.4
—	綜合平均得分 (十項算術平均)	9.3

2025 年度調查結果顯示，整體客戶滿意度綜合平均得分達 9.3 分（滿分 10 分），充分反映鑫禾科技與客戶間穩固的長期合作關係，以及團隊在多個服務面向的卓越執行力。針對得分相對較低的「品質問題回覆」與「矯正措施內容」項目（均為 8.9 分），已列為年度優先改善項目：由權責部門進行根本原因系統性分析，擬定具體改善行動方案，並納入管理層定期審查會議持續追蹤改善進度，確保客戶回饋能有效轉化為企業持續進步的動能。

鑫禾科技將持續深化此一系統化的客戶洞察機制，使客戶的每一份期待與回饋，都能成為驅動公司服務創新與品質精進的核心動力，與客戶共同成長，實現共創長遠商業價值的永續夥伴關係。

《 3.6 資訊安全與隱私保護：數位時代的信賴基石》

■ 對應 GRI 準則：GRI 418-1

重大主題		資訊安全與隱私管理	
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正面（實際）： 2025 年維持 ISO 27001 認證、零重大資安事件、零客戶資料外洩。 ◆ 負面（潛在）： 資安事件或客戶機密 / 個資外洩造成之損害。 ◆ 涉入程度： 自有資訊系統為「直接造成」；委外與供應鏈屬「商業關聯」。		
	◆ 依《個人資料保護法》《資通安全管理法》訂定資安政策與個資管理規範。 ◆ 維持 ISO 27001:2022 認證；年度弱點掃描 + 社交工程演練。 ◆ 資安事件應變計畫（IRP）：分級應對、24 小時內啟動。		
 政策與承諾	◆ 資通安全權責單位為管理部資訊課（資訊主管 1 名 + 工程師 2 名），稽核室年度查核。 ◆ 多層次縱深防禦（防火牆、IDS、VPN、端點防護、DLP）。 ◆ 全員年度資安教育訓練 + 釣魚郵件模擬演練。		
 管理行動	◆ 短 期：資安演練頻率提升至每年一次。持續維持 ISO 27001 認證。		
 短中長期目標			

重大主題		資訊安全與隱私管理			
 責任歸屬	◆ 主 責：管理部資訊課、資訊安全推動小組。 ◆ 督 導：總經理核定重大資安政策；董事會每年至少一次聽取資安治理報告。				
	 績效追蹤	◆ 每月：資安異常事件通報、員工訓練完成率。 ◆ 每年：ISO 27001 稽核、第三方滲透測試、資安事件統計。			
2025 實績					
ISO 27001 監察通過 	重大資安事件 	客戶資料外洩 	資安申訴 	訓練 100% 	釣魚演練逾 1,200 封
 利害關係人 溝通回饋	◆ 客 戶：資料保護依 ISO 27001 標準管理、配合客戶資安稽核。 ◆ 員 工：資安政策宣導與訓練。 ◆ 主管機關：個資與資安法規遵循。				
對應 SDGs					
					

在精密製造產業中，保護公司的智慧財產、核心製程機密以及客戶與供應商的寶貴商業資料，不僅是日常營運的基本要件，更是贏得所有利害關係人信賴的核心能力。鑫禾科技建構全面、主動且持續精進的資訊安全與隱私保護框架，以因應日益複雜的數位風險環境。

一、2025 年度關鍵績效亮點



二、資訊安全治理架構

鑫禾科技採三層式資安治理架構，確保頂層決策監督與基層有效執行的緊密銜接，將資安責任系統性地嵌入組織架構：

● 最高監督單位 - 董事會：

核定資訊安全整體策略，確保資安目標與公司長遠發展方針一致，並監督重大資安事件的因應處置。

● 核心權責單位 - 管理部資訊課：

本公司資通安全權責單位為管理部資訊課，設置資訊主管 1 名及資訊工程師 2 名，負責訂定資通安全政策、規劃並執行各項資安措施、資源調配與作業流程審查；稽核室為查核單位，每年定期查核資通安全並追蹤改善，重大資安事件向董事會報告。

● 功能執行小組：

資訊安全推動小組（負責日常制度推行與教育訓練宣導）、緊急應變與事件通報小組（負責資安事件的即時應對與處理）、內部稽核小組（獨立執行資安稽核，確認規範被有效遵循）。

三、多層次縱深防禦系統

公司採用 ISO 27001:2022 作為資安管理驗證標準，並部署涵蓋技術、管理與實體三個層面的縱深防禦系統，同時加入 TWCERT/CC（台灣電腦網路危機處理暨協調中心），即時接收國內外重大資安威脅情資。核心防護措施包含：

● 資產與風險管理：

每年至少一次執行重要資訊資產盤點與資安風險評估，動態掌握風險暴露面。

● 身份與存取管理：

強化帳號權限管理，要求定期更新密碼並提高複雜度要求，嚴格控管特權帳戶。

- 端點與網路安全：

部署防毒軟體、防火牆與入侵偵測系統 (IDS)，實施 URL 過濾、網路區域隔離、VPN 連線控管及網站加密保護。

- 資料外洩保護：

實施文件權限分層管理與可攜式儲存裝置存取管控，防止機敏資料的不當外流。

- 業務持續營運：

定期執行關鍵核心系統與資料庫的異地備援還原演練，驗證災害復原時間目標 (RTO) 與復原點目標 (RPO) 的可行性。

四、塑造資安文化與組織韌性

鑫禾科技認知到，穩固的資安文化是有效防禦的根本基礎。公司透過多元方式持續強化員工資安意識與組織應變能力：

- 教育訓練：

2025 年度全體員工平均資安教育訓練時數達 4 小時，確保全員具備基本資安防護能力。

- 社交工程演練：

全年執行逾 1,200 封釣魚郵件模擬測試，對演練中點擊可疑連結的同仁進行針對性的強化再教育，有效提升員工對社交工程攻擊的實戰識別能力。

- 業務持續計畫 (BCP) 演練：

定期執行 BCP 演練與情境模擬，驗證緊急應對程序的可行性，強化企業在重大事件下的快速復原韌性。

五、個人資料保護政策

鑫禾科技認知到，穩固的資安文化是有效防禦的根本基礎。公司透過多元方式持續強化員工資安意識與組織應變能力：

- 政策內容：

本公司訂定並實施《個人資料保護政策》，承諾遵循《個人資料保護法》及相關法規，就個人資料之蒐集、處理、利用與傳輸落實「目的明確、蒐集最小化、安全維護」原則，保障客戶、員工、供應商及其他利害關係人之個人資料權益。

- 適用範圍與負責單位：

本政策適用於本公司所有營運據點與全體同仁，涵蓋客戶、供應商及員工之個人資料。個資保護權責單位為管理部資訊課 (設資訊主管 1 名、資訊工程師 2 名)，負責政策訂定與執行；稽核室每年查核個資與資通安全，重大事件向董事會報告。

- 2025 年度實施情形 (量化)：

- ◆ 客戶隱私與個資外洩事件：0 件 (GRI 418-1)；近三年零資安外洩紀錄
- ◆ 全體員工平均資安暨個資教育訓練時數：4 小時 / 人
- ◆ 社交工程 (釣魚郵件) 演練：全年逾 1,200 封模擬測試
- ◆ 通過 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統驗證



Chap. 04

永續供應鏈管理

鑫禾科技深知，每一次採購決策的背後，都承載著上游供應商數以千計工人的勞動條件、環境責任與人權尊嚴。2025 年，我們共與 214 家供應商合作，總採購金額約新台幣 2.34 億元 (NT\$233,518,896)。本章揭露我們如何以品質、環境、社會責任為三大支柱，建立透明、可追溯的供應鏈管理系統，攜手夥伴共同邁向永續目標。

【供應商統計口徑說明 (GRI 204-1)】本章「214 家供應商」係指 2025 年度有採購往來之全體廠商(含原物料、輔料、工具耗材及服務類)；其中，納入 ESG 評鑑及採購金額統計分析之廠商為 53 家原物料供應商及 38 家輔料供應商，共 91 家，為鑫禾科技採購金額前 90% 之核心合作夥伴。

■ 對應：GRI 308 | GRI 414 | GRI 2-23 | GRI 204-1 | SDG 12 | SDG 17 | SASB 供應鏈管理



214 家

2025 年合作供應商總數



NT\$ 2.34 億元

2025 年採購總金額



100 %

新供應商
行為準則簽署率



100 %

關鍵供應商
衝突礦產 CMRT 宣告率

《 4.1 永續供應鏈管理策略與治理框架 (GRI 3-3) 》

我們的供應商，不只是原料的提供者－他們是鑫禾品質承諾的延伸，是我們共同對客戶負責的夥伴。鑫禾科技以「品質、環境、社會責任」三大支柱構建供應鏈管理框架，透過系統性的評鑑、稽核與議合機制，引導供應商共同提升永續績效。

(一) 管理方針

重大主題		永續供應鏈管理（G）	
 主題重要性 （含衝擊）	◆ 正面（實際）： 2025 年 CMRT 宣告率 100%、零衝突礦產、供應商 ESG 稽核通過，帶動供應鏈升級。		
	◆ 負面（潛在）： 供應商人權、環境與衝突礦產風險（強迫勞動、違規排放等）。		
 政策與承諾	◆ 涉入程度： 多屬「促成」與「商業關聯」，以評鑑議合降低風險。		
	◆ 供應商分級管理（A/B/C 級），依採購金額 + ESG 績效動態調整。		
 管理行動	◆ 年度 ESG 評鑑問卷 + A / B 級優先現場稽核；CMRT 100% 關鍵供應商執行。		
	◆ 推廣 RBA 行為準則並納入採購合約；有害物質 Green Part 全程管控。		
 短中長期目標	◆ 新供應商資格審查（簽署行為準則 / 無衝突礦產 / 有害物質規範）。		
	◆ 不合格供應商限期改善追蹤；議合與技術交流共成長。		
◆ 衝突礦產 CMRT 溯源、礦冶廠比對 RMAP 清單。			
◆ 短期：新供應商行為準則簽署率 100%、CMRT 宣告率 100%、在地採購率 ≥ 60%。			
◆ 中短期：2026 供應商 ESG 評鑑覆蓋率達 60%；2030 關鍵供應商 RBA 合規率達 80%。			

重大主題		永續供應鏈管理（G）	
 責任歸屬	◆ 主 責：資材部、品保部、ESG 治理推動小組（G）。		
	◆ 督 導：永續發展委員會。		
 績效追蹤	◆ 每 年：供應商家數 / 分級、ESG 稽核通過率、CMRT 宣告率、在地採購率。		

2025 實績					
供應商	CMRT 宣告率	ESG 稽核通過	零衝突礦產	在地採購	採購總額
107(台) 214(含海外)	100%			59.74%	2.34 億元

 利害關係人 溝通回饋	◆ 供應商：行為準則、ESG 評鑑、實地稽核、CMRT 問卷。
	◆ 客 戶：配合客戶 ESG 供應鏈稽核（100%）。

對應 SDGs		
 8 合適的工作及 經濟成長 Decent Work and Economic Growth	 12 責任消費與生產 Responsible Consumption and Production	 17 多元夥伴關係 Partnerships for the Goals

(二) 供應商結構 (2025 年度)

類別	指標	2025 年	2024 年	說明
規模	合作供應商總數	214 家	143 家	新增 71 家，含新市場 / 新製程供應商
等級分布	A 級 (90 分以上)	14 家 (6.5%)	—	優質夥伴，優先合作對象
等級分布	B 級 (80-89 分)	38 家 (17.8%)	—	合格供應商，持續提升
等級分布	C 級 (70-79 分)	162 家 (75.7%)	—	一般供應商，加強議合

年度採購總金額

NT\$ 2.34 億元

含台灣、中國、東南亞供應商

(三) 供應鏈 ESG 管理五大流程

Step 1

新供應商 資格審查

導入前須簽署《商業行為準則》、《無衝突礦產宣告書》及《有害物質管理規範》，評估涵蓋財務穩健性、品質認證、環境合規、勞動條件及資訊安全等面向。

Step 2

年度 ESG 評鑑

對現有供應商每年進行 ESG 績效評鑑問卷，涵蓋品質管理、環境管理、勞動與人權、商業誠信四大面向，依分數產出 A/B/C 三級供應商分級報告。

Step 3

現場稽核

對 A、B 級供應商及高風險供應商進行實地稽核，確認品質系統、環境管理、勞動條件符合鑫禾要求，稽核缺失需提出改善計畫並追蹤完成。

Step 4

改善輔導

對評鑑結果為「待改善」的供應商，提供具體改善建議及輔導，限期完成改善；若逾期無改善，則啟動供應商替換評估。

Step 5

議合 與共成長

透過供應商溝通、技術交流等方式，協助供應商理解並落實永續要求，建立長期共好夥伴關係。

《 4.2 品質管理系統 – 以 ISO 9001 為基石 (GRI 2-23)

品質是鑫禾對客戶最基本也最核心的承諾。我們以 ISO 9001 品質管理系統為骨幹，建立從原材料進料檢驗、製程管控到出貨檢驗的全流程品質保證機制，並要求關鍵供應商同樣取得或對應 ISO 9001 認證，確保整條供應鏈的品質一致性。

(一) 鑫禾品質管理系統

品質管理層面	執行內容	管理工具 / 標準
進料品質管控 (IQC)	所有原材料進料須經進料檢驗；不合格品退回供應商，並計入供應商評鑑扣分	ISO 9001 AQL 抽樣標準
製程品質管控 (IPQC)	關鍵製程設置管制點，即時監控加工參數；導入 SPC 統計製程管控，早期偵測製程異常	CPK $\geq$ 1.33 目標 SPC
出貨品質管控 (OQC)	成品全面出貨前檢驗，確保符合客戶規格與圖面要求；不良品零出貨	客戶圖面 規格書 AQL
客戶抱怨回應	8D 問題解決報告；根因分析 (5-Why / 魚骨圖)；永久改善措施驗證	8D Report CAPA 機制
品質目標追蹤	每月品質月報，追蹤不良率、客訴件數、退貨率等 KPI，定期呈報管理層	月度品質管理會議

(二) 供應商品質要求

要求項目	具體內容	適用對象
ISO 9001 認證	關鍵材料及加工類供應商須持有 ISO 9001 或同等品質管理系統認證	A/B 級關鍵供應商
初次樣品承認	新產品 / 新材料導入前須通過 ISIR (首件檢驗報告) 或 FAI (首件確認)，包含材質證明、尺寸量測報告	所有新品供應商
製程變更通知	供應商任何影響產品品質之材料、設備、製程變更，須事先通知鑫禾品保部審核	所有合格供應商
不合格品處理	不合格品由供應商承擔退換料責任；重大品質異常啟動供應商異常矯正措施 (SCAR)	所有供應商

《 4.3 環境管理與綠色採購 (GRI 308) 》

採購決策是鑫禾減少供應鏈環境衝擊的最直接槓桿。我們透過將環境要求納入供應商評鑑標準，推動關鍵供應商取得環境管理認證，以及優先採購具環保標章之原材料與耗材，逐步打造符合氣候轉型方向的綠色供應鏈。

(一) 供應商環境評鑑

評鑑面向	評鑑項目	評分權重	不合格處理
環境認證	供應商是否持有 ISO 14001 環境管理系統或相關認證	高	列為改善項目，2026 年起列為 A 級供應商必要條件
溫室氣體管理	供應商是否進行碳排放盤查；是否設定減碳目標	中	鼓勵供應商進行自願性碳盤查
廢棄物管理	廢棄物合法處理，有合格廠商清運紀錄；無違規紀錄	高	違規紀錄列入評鑑扣分；重大違規暫停合作
化學品管理	有害化學品儲存符合法規；SDS 齊全；無重大洩漏或污染事件	高	重大缺失須提出改善計畫
水資源管理	用水管理措施；廢水排放符合法規標準	中	持續議合，鼓勵節水措施

(二) 綠色採購原則

鑫禾科技在採購決策中，優先考量供應商的環境績效與產品的環保特性，具體原則包含：

- 優先採購持有環保標章、節能標章或相關綠色認證之產品（如節能冷凍機、LED 照明設備等）
- 評估於 MIM 製程導入再生金屬材料，作為未來綠色設計的方向

本公司持續評估於 MIM 製程導入再生金屬材料，作為未來綠色設計方向；未來將依 GRI 301-1（使用物料重量）及 GRI 301-2（再生原料比例）逐步揭露。

- 辦公室耗材優先採購再生紙、省電設備，逐步汰換高耗能辦公設備

《 4.4 供應商社會責任管理 – 以 RBA 框架為基礎 (GRI 414)》

鑫禾科技以「責任商業聯盟 (RBA) 行為準則」作為供應商社會責任管理的參考框架。我們尚未正式導入 RBA 認證，但已逐步以 RBA 準則的五大面向—勞工、健康與安全、環境、商業道德、管理系統，作為供應商評鑑的核心準則，並持續強化。

(一) RBA 行為準則五大面向對應管理作法

RBA 面向	鑫禾評鑑 / 要求內容	適用對象	2025 年執行狀況
勞工 (Labour)	禁止強迫勞動、童工；遵守工時法規；提供合法薪資；確保自由結社權利；外籍移工零仲介費	所有供應商	納入供應商行為準則條款；外籍員工供應商重點評鑑
健康與安全 (H&S)	工作場所安全符合當地法規；提供個人防護具；定期進行安全教育訓練；緊急應變計畫齊全	A/B 級關鍵供應商	稽核時確認職安制度文件完整性
環境 (Environment)	廢棄物合法處理；有害化學品符合法規；無重大環境違規紀錄	所有供應商	年度評鑑問卷涵蓋環境面向
商業道德 (Ethics)	零容忍腐敗、賄賂、利益衝突；誠信揭露；保護智慧財產權；反洗錢合規	所有供應商	簽署《供應商行為準則》即包含商業道德條款
管理系統 (Management)	有品質管理制度；定期自我評估；資訊充分揭露；持續改善機制	A/B 級供應商	優先推動 A/B 級供應商建立系統化管理機制

RBA 框架導入說明

鑫禾科技尚未正式成為 RBA 成員，亦尚未要求供應商進行 RBA 標準稽核。然而，公司已以 RBA 行為準則為參考基礎，自行建立涵蓋勞工、安全、環境、商業道德的供應商評鑑系統，並逐步深化。

未來計畫於 2027 年評估正式加入 RBA，並逐步要求關鍵供應商配合 RBA 稽核框架。

(二) 供應商社會責任評鑑結果 (GRI 4-4-1/2)

評鑑面向	2025 年執行情況	備註
新供應商 ESG 資格審查	所有 71 家新供應商完成資格審查，簽署《商業行為準則》	GRI 414-1
現有供應商年度評鑑	完成年度 ESG 問卷，涵蓋勞工、安全、環境、商業道德	GRI 414-1
識別具負面衝擊之供應商	評鑑中發現部分 C 級供應商在職安制度或環境管理有待加強	GRI 414-2
已完成改善之供應商	列入改善清單之供應商，回報改善措施並追蹤確認	GRI 414-2
終止合作供應商	2025 年度無因 ESG 違規而終止合作之情形	GRI 414-2

《 4.5 有害物質管理 – 符合 RoHS、REACH 與客戶規範 (GRI 308) 》

作為全球筆電與消費電子供應鏈的關鍵一環，鑫禾科技必須嚴格遵守歐盟 RoHS (限制有害物質指令)、REACH (化學品登錄、評估、授權與限制法規) 及主要客戶的有害物質管控要求 (如 SONY SS-00259、Dell REACH 等)，確保所有產品符合進入全球市場的合規要求。

(一) 有害物質管理架構

管理層面	內容說明	對應法規 / 標準
禁用物質管制	禁止在產品中使用鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr6+)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE) 等 RoHS 限制物質	EU RoHS 2.0 (2011/65/EU 修訂版)
SVHC 高度關注物質管理	追蹤歐盟 REACH SVHC 清單 (目前逾 240 種物質)；要求供應商聲明其提供之材料 / 組件中是否含有 SVHC，若含量 >0.1%(w/w) 須主動揭露	EU REACH (1907/2006/EC)
供應商 有害物質宣告	要求所有材料類供應商提供有害物質調查表 (HSF/Green Survey) 及材質安全資料表 (MSDS/SDS)，隨材料批次更新	客戶有害物質規範
進料有害物質驗證	針對關鍵材料，定期委外進行 X-Ray 螢光 (XRF) 快速篩測及化學分析，確認有害物質含量符合限值	IEC 62321 / XRF 篩測
製程化學品管理	廠內使用之所有化學品均建有清冊，儲存符合相關法規；嚴禁使用含禁限物質之製程化學品	職安相關法規 / MSDS 管理

(二) 供應商有害物質合規要求

要求項目	具體內容	執行狀況
供應商宣告書	所有原材料 / 零件供應商須簽署並定期更新《有害物質不使用宣告書》，承諾不在交付產品中使用 RoHS/ 客戶禁限物質	100% 材料類 關鍵供應商完成
Green Survey 問卷	要求供應商填寫產品材質資料，逐一聲明各化學物質含量，建立產品材質數據庫	持續推進 A/B 級供應商優先完成
MSDS / SDS 提供	供應商需隨原材料提供最新版安全資料表，廠內化學品倉庫 100% 留存，員工可即時查閱	持續維護更新
驗證抽測	每年對關鍵材料進行 XRF 抽測，確認有害物質含量；發現超標立即啟動 SCAR 改善流程	依風險等級排程

《 4.6 衝突礦產盡職調查 - CMRT 聲明與供應鏈溯源 (GRI 2-23) 》

衝突礦產 (Conflict Minerals) 是全球供應鏈中的重大人權議題。錫 (Sn)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、金 (Au) 等礦產 - 俗稱「3TG」- 若來自剛果民主共和國 (DRC) 及其鄰近地區，可能涉及武裝衝突收益、人權侵害。鑫禾科技對此採取零容忍立場，透過系統性的 CMRT 盡職調查，確保供應鏈的礦產來源符合負責任採購標準。

(一) 衝突礦產管理政策

管理要素	內容說明
政策立場	鑫禾科技明確聲明：不採購或使用任何直接或間接資助剛果民主共和國及其鄰近地區武裝衝突的 3TG 礦產。此立場已納入《供應商行為準則》，所有供應商須遵守。
CMRT 工具	採用「衝突礦產回報模板 (CMRT - Conflict Minerals Reporting Template)」，由 Responsible Minerals Initiative (RMI) 開發，為業界通用之供應鏈溯源工具。
調查範圍	調查對象為產品中可能含有 3TG 礦產之原材料及零件供應商，重點涵蓋：不鏽鋼棒材 (含 W/Ni)、MIM 鐵粉 (含 3TG)、電子元件 (含 Au/Sn) 及相關金屬加工件。
責任歸屬	品保部負責 CMRT 宣告收集與驗證；資材部負責對供應商進行議合；永續治理推動小組 (G) 負責年度報告整合與揭露。

3TG 礦產立場聲明

鑫禾科技致力確保其產品所使用之 3TG 礦產 (錫、鉭、鎢、金) 均來自負責任的供應鏈，不資助剛果民主共和國及鄰近地區的武裝衝突。我們要求所有相關供應商每年更新 CMRT 宣告，並持續推動礦冶廠溯源透明化。

(二) 2025 年度 CMRT 執行成果

執行項目	2025 年成果	說明
CMRT 宣告完成率	100%	所有涉及 3TG 礦產之關鍵材料供應商均完成填寫並回收 CMRT
礦冶廠 (Smelter) 識別	持續追蹤	彙整供應商提報之礦冶廠名單，比對 RMI 已認證礦冶廠清單 (RMAP)
不確定來源礦冶廠	持續議合中	對於無法確認來源的礦冶廠，要求供應商進一步追查或替換認證礦冶廠
供應商議合	完成首輪宣告收集	新供應商導入時同步要求填寫 CMRT；現有供應商每年更新
EMRT 鈷礦管理	評估導入	因應全球鈷礦人權議題，評估導入 EMRT (電子業礦產回報模板，針對鈷 / 雲母)

《 4.7 供應商人權盡職調查 – 保護供應鏈中的每一個人 (GRI 414)

人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence · HRDD) 是鑫禾科技供應鏈管理中最重要也最具挑戰性的一環。我們的生產活動涉及大量勞動密集型工序，供應鏈中的勞動條件、外籍移工保護、工時與薪資合規，是我們必須主動識別與管理的人權風險領域。

(一) 人權風險識別與評估

人權風險類別	主要風險描述	鑫禾評估對象	管控措施
強迫勞動	供應商以負債勞工、扣押證件、限制人身自由等方式強迫員工工作	中國廠區供應商、外籍移工密集供應商	◆ 供應商行為準則明確禁止 ◆ 稽核時確認員工自由離職權
童工使用	僱用未達法定工作年齡之童工 (依所在國家法規)	東南亞供應商 (越南、泰國廠區)	◆ 要求供應商提供年齡核查制度
過度工時	員工每週工時超過法定上限，未支付加班費或無法自願選擇是否加班	製造類供應商 (金屬加工、表面處理)	◆ 問卷要求供應商說明工時管理機制 ◆ 稽核時抽查打卡紀錄
外籍移工保護	外籍移工被收取高額仲介費 (zero-fee 原則)、護照遭扣押、居住條件惡劣	越南、泰國廠區及其供應商	◆ 要求供應商簽署「零仲介費承諾」 ◆ 重點稽核外籍工人占比高的供應商
歧視與騷擾	職場歧視 (性別、種族、宗教等) 或性騷擾事件	所有供應商	◆ 行為準則明確禁止 ◆ 建立供應商員工申訴管道要求

供應鏈人權立場宣示

鑫禾科技明確反對一切形式的強迫勞動、童工使用、歧視與不人道對待。我們要求所有合作供應商在雇用、薪酬、工時及工作環境等方面遵守當地法規及 RBA 行為準則精神，並將人權績效納入供應商評鑑項目。鑫禾科技承諾，2026 年完成首份正式人權盡職調查報告，2027 年前評估正式加入 RBA 成員。

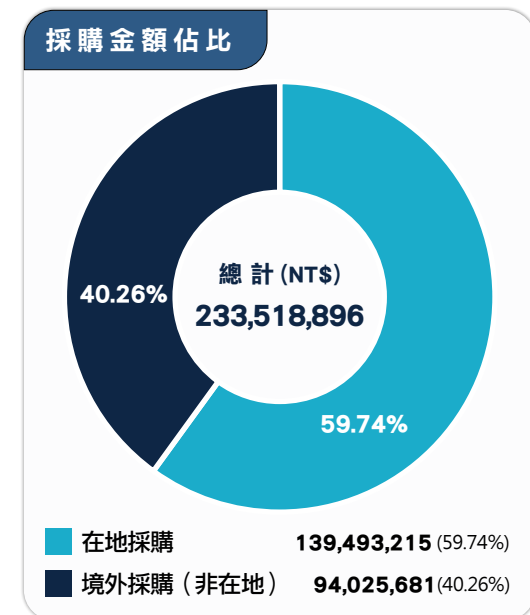
(二) 人權盡職調查執行現況

HRDD 步驟	鑫禾執行現況	2026 年強化計畫
① 政策承諾	《供應商行為準則》明確揭示人權保護立場，所有供應商簽署即代表確認遵守	公布「人權政策聲明」獨立文件，明確揭示 UNGP 框架承諾
② 風險識別	年度供應商 ESG 評鑑問卷涵蓋勞工人權面向；高風險供應商優先稽核	建立供應鏈人權風險地圖 (依地區、供應商類型分級)
③ 防範措施	行為準則條款明訂禁止強迫勞動、童工、歧視；稽核時確認	制定分級改善要求： A 類缺失限期 30 天改善，B 類 60 天
④ 追蹤與驗證	對稽核發現之缺失進行改善追蹤，要求供應商提供改善證明	導入稽核缺失追蹤系統，確認改善完成率
⑤ 揭露	於年度 ESG 報告書中揭露供應商評鑑結果及人權管理作法	2026 年計畫發布首份供應鏈人權盡職調查摘要報告

《 4.8 在地採購與夥伴共好 (GRI 204-1) 》

鑫禾科技的採購策略優先考量台灣本地供應商，一方面縮短供應鏈碳足跡，另一方面強化在地製造產業生態系。2025 年度採購總額約新台幣 2.34 億元 (NT\$233,518,896)，台灣本地採購佔整體採購金額達 59.74% (NT\$139,493,215，約 1.39 億元)，涵蓋金屬原材料、模具零件、表面處理及設備維修等主要品項。

採購類別	2025 年採購金額 (NT\$)	佔總採購比	主要供應商特性
金屬及其他原物料	44,756,285	19.17%	台灣本土金屬材料商 (鐵粉、棒材、板材等)，供貨穩定
刀具及加工耗材	28,941,131	12.39%	在地刀具、氣體及加工耗材供應商，交期彈性高
機械加工零組件與模具	26,251,460	11.24%	台灣中小型精密加工廠 (CNC、線切割、沖壓、模具)
設備維護與儀器	15,817,923	6.77%	台灣設備商及在地維修、量測服務商
物 流	12,123,081	5.19%	在地物流與報關服務
表面處理及熱處理服務	9,802,102	4.20%	汐止 / 基隆在地廠商，支持在地就業
其 他 (研發耗材等)	1,801,233	0.77%	研發耗材、燒結爐備品等
在地採購小計	139,493,215	59.74%	台灣本地供應商，縮短供應鏈碳足跡並強化在地產業生態
境外採購 (非在地)	94,025,681	40.26%	部分原料、特殊材料及設備仍需自越南、中國大陸等地採購



2025 年度全體合作供應商

 **214** 家



Chap. 05

創新驅動永續 - 研發與產品設計

在精密製造的世界裡，停止創新就是停止存在。鑫禾科技以「技術驅動永續成長」為核心理念，持續加大研發投入，深耕樞軸核心技術，並積極佈局折疊裝置、AR/VR 等下世代應用。2025 年，我們的研發費用達新台幣 75,789 千元，佔合併營收 3.88%，彰顯我們以技術引領未來的堅定承諾。

■ 對應框架：GRI 201 (經濟績效) | GRI 2-6 (業務活動) | SASB (產品設計與生命週期管理) | SDG 9 (產業創新與基礎建設) | SDG 12 (負責任消費與生產)



《 5.1 研發策略與創新治理 (GRI-201-1) 》

鑫禾科技的研發創新不是孤立的技術行為，而是緊扣客戶需求、市場趨勢與永續責任的三重驅動。我們的研發策略以「精準投入、垂直整合、前瞻佈局」三大支柱為核心，確保每一分研發資源都創造最大化的價值。

(一) 管理方針

重大主題	盡責產品與技術創新 (G)
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正 面 (實際) : 2025 年零重大召回、客訴率 <1%、客戶滿意度 9.3，前瞻佈局折疊 / AR/VR。 ◆ 負 面 (潛在) : 產品品質瑕疵或技術落後影響客戶訂單。 ◆ 涉入程度 : 產品品質與技術創新為「直接造成」；下游使用端屬「商業關聯」。

重大主題	盡責產品與技術創新 (G)
 政策與承諾	◆ ISO 9001:2015 品質管理系統，IQC/IPQC/FQC 三段品質管制。 ◆ 研發費用目標： 佔合併營收 ≥ 4%；鼓勵製程創新與專利布局。 ◆ 衝突礦產 / 有害物質 CMRT+ RoHS/REACH 全程管控；綠色設計原則。
 管理行動	◆ 前瞻研發：折疊裝置轉軸、AR/VR 眼鏡結構件、AI 製程優化。 ◆ 智慧製造：MES、自動組裝 (CPK≥1.33)、AI 視覺檢測。 ◆ 8D 問題解決與 CAPA 機制，快速回應客訴。
 短中長期目標	◆ 短 期：零重大產品召回、年度客訴率 <1%、研發費用率維持 4% 以上。 ◆ 中短期：2027 折疊 /AR/VR 新產品規模量產；2028 AI 製程應用擴大至 30% 生產線。
 責任歸屬	◆ 主 責：研發中心、品保部、ESG 治理推動小組 (G)。 ◆ 督 導：永續發展委員會。
 績效追蹤	◆ 每 月：不良率、客訴件數、退貨率 KPI。 ◆ 每 年：研發費用率、有效專利數、客戶滿意度。

2025 實績					
重大召回	客訴率	客戶滿意度	研發	有效專利	台灣研發
0	<1%	9.3	75,789 仟元	259 項	25 名

 利害關係人溝通回饋	◆ 客 戶：協同研發、滿意度調查、技術支援。 ◆ 下游使用端：高耐久性產品延長設備壽命、產品安全與環保。
---	---

對應 SDGs		
 9 工業化創新及基礎建設 Industry, Innovation, and Infrastructure	 12 責任消費與生產 Responsible Consumption and Production	 17 多元夥伴關係 Partnerships for the Goals

《 5.2 核心技術深耕與產品線演進

鑫禾科技從最初的沖壓零件起家，三十餘年間逐步掌握沖壓、車削、CNC 精密加工、MIM 金屬射出成型、熱處理、表面處理至最終組裝的完整垂直整合能力，成為全球筆電品牌最信賴的樞軸解決方案夥伴。

（一）垂直整合製程能力

製程技術	技術說明	應用領域	核心競爭優勢
沖壓成型	精密五金沖壓，公差 $\pm 0.02\text{mm}$	NB 樞軸片、結構件	自有模具設計，快速換模能力
CNC 精密加工	五軸 CNC，表面粗糙度 $Ra0.4\mu\text{m}$ 以下	樞軸軸心、高精度結構件、軍規零組件	多軸同步加工，複雜曲面成型
MIM 金屬射出成型	粉末冶金技術，複雜 3D 結構一體成型	AR/VR 眼鏡結構件、醫療純鈦零件	形狀自由度高，減少後加工步驟
車削加工	高精度 CNC 車床，圓度 0.005mm 以下	樞軸轉軸、精密軸類零件	批量穩定性佳，適合大量生產
表面處理	PVD 物理氣相沉積、電鍍、鋁陽極	外觀件、耐磨件、導電件	自建 PVD 產線，品質管控完整
成品組裝	自動化組裝產線， $CPK \geq 1.33$	NB 樞軸模組、AR/VR 結構組件	終端組裝整合能力，縮短供應鏈

（二）2025 年度產品線與市場地位

產品類別	2025 年市況	鑫禾地位	備註
NB 樞軸 (核心)	全球筆電出貨 1.8 億台	出貨 30,570 仟套，於全球 NB 樞軸市場具有一定之市場佔有率	持續深耕主力市場
折疊裝置樞軸	摺疊筆電 / 手機市場快速成長	已進入量產前驗證	列為未來 3 年最優先技術投資
AR/VR 眼鏡結構件	AI 眼鏡新品類崛起	MIM 技術切入，持續開發	輕量化、高強度結構挑戰
伺服器機殼螺絲	資料中心需求旺盛	已量產	NB 以外市場多元化
PVD 鍍金外觀件	消費電子外觀升級需求	已量產	外觀差異化解決方案
軍規精密零組件	國防工業特殊規格	已量產	高附加價值利基市場
醫療純鈦牙根	MIM 技術醫療應用	評估討論階段	高精度生醫材料應用

《 5.3 前瞻研發焦點 – 折疊世代的精密挑戰

折疊裝置樞軸是目前精密機構件領域最具挑戰性的技術命題之一。它要求樞軸在數萬次開闔後仍保持完美的扭力一致性、精準的角度定位與抗氧化腐蝕能力，同時還必須配合裝置整體追求極致薄型化。這正是鑫禾三十年技術積累的終極試煉場。

(一) 垂直整合製程能力

技術挑戰	攻關方向	進展狀態
超高扭力壽命	改良表面硬化處理工藝，採用 DLC 類金剛石鍍膜延長耐磨壽命	持續優化中
極薄型結構設計	創新連桿機構設計，突破傳統四連桿結構限制，實現更薄型化	量產前驗證
360° 精準定位	高精密五點扭力控制機構，角度定位精度 $\pm 0.5^\circ$ 以內	技術驗證完成
再生材料應用	評估採用再生鋁合金與再生不鏽鋼於折疊樞軸關鍵件，兼顧強度與環境責任	材料評估中
模組化整合設計	與客戶 ODM 協同設計，整合螢幕鉸鏈、天線模組、散熱路徑	客戶協作開發

折疊裝置市場展望

根據業界研究機構預測，全球折疊筆電出貨量預計於 2027 年突破 500 萬台，年複合成長率 (CAGR) 超過 35%。鑫禾科技已將多元產品列為未來三年最重要的研發投資方向，並同步規劃對應的自動化組裝產線建置，以確保在此高成長市場取得先發優勢。



《 5.4 智慧製造轉型 – 自動化與數位化升級

面對勞動力短缺、精密度要求日趨嚴苛、以及客戶對供應商數位化能力的期待，鑫禾科技積極推動「智慧製造轉型」，以自動化取代重複性高風險作業，以數位化提升管理決策的即時性與精準度。

（一）2025 年度智慧製造重點行動

轉型方向	具體行動	效益說明	進度
製造執行系統 (MES)	規劃導入 MES 系統，實現生產履歷全追溯，與 ERP/APS 系統串聯	提升異常應變速度；符合客戶稽核要求；減少人工記錄錯誤	規劃評估中
射出機台自動化	導入射出機台自動擺盤與自動換模系統，取代人工重複性操作	減少職業傷害風險（人因工程改善）；縮短換模時間，降低機台空轉電耗	部分廠區導入
自動組裝產線	NB 樞軸最終組裝引入機器手臂協作，提升 CPK 值至 ≥ 1.33	組裝品質一致性提升；人力轉往高附加價值工位	持續擴充
能源管理系統	各廠區電力計量表升級為智慧電表	即時掌握用電熱點；支援年度節電目標追蹤（年節電率 $\geq 2\%$ ）	汐止廠完成
品質數據數位化	量測數據由人工記錄轉為自動上傳，建立 SPC 統計製程管控	即時良率追蹤；快速反應製程異常；降低廢品率	進行中

（二）員工技能轉型 – 從操作者到管理者

鑫禾科技明確表明：自動化與數位化的目的，不是取代員工，而是讓員工從「重複性低附加價值工作」升級至「設備管理、品質監控、數據分析」等高技能職位。2025 年我們啟動「智慧製造人才培訓計畫」，讓同仁掌握自動化設備操作維護、SPC 統計製程管控及 MES 系統使用等技能，為全面數位化轉型奠定人才基礎。



《 5.5 綠色創新 – 永續設計融入產品生命週期

技術創新不只是追求性能的提升，更是對環境責任的回應。鑫禾科技將「綠色設計」理念融入產品開發的每一個環節，從材料選擇、製程設計到廢棄物管理，以創新技術降低產品生命週期對環境的衝擊。

（一）再生金屬原料導入

 材料類別	 供應商	 再生比例	 應用製程	 導入進度
再生 17-4PH 不鏽鋼粉末	(供應商評估中)	再生成分 (評估中)	MIM 金屬射出成型	方向性評估中
再生鋁合金	評估複數供應商	再生料導入評估中	CNC 加工外觀件	材料品質認證階段
再生鋼棒材	評估複數供應商	再生料導入評估中	沖壓、車削	供應商評鑑中

（二）製程環境創新

創新項目	環境效益	預計完成時程
MIM 燒結爐廢氣燃燒塔	VOC 去除率 ≥ 99%，大幅降低廠區空氣污染物排放，保護員工與社區健康	已評估 列入資本支出計畫
燒結爐封閉式冷卻水系統	冷卻水循環再利用，估計減少年用水量約 20%，降低廢水排放	六堵廠規劃中
燒結幫浦過濾系統	過濾真空油中金屬粉塵，延長幫浦壽命，減少廢油產生	評估採購中
廠房儲能系統	整合太陽能 / 再生能源，穩定供電並提升綠電使用率	可行性評估中

《 5.6 智慧財產權佈局與保護

專利與智慧財產權是技術領導地位最具體的保障。2025 年度新申請 6 件，持續強化在折疊樞軸結構設計、MIM 製程技術等核心領域的創新保護。截至 2025 年底，本公司累計有效專利達 259 項，積極強化全球專利佈局，確保特殊結構轉軸設計、MIM 精密製程技術及薄型化組裝工藝等核心創新成果能獲得完整的智慧財產保護，有效提升整體市場競爭壁壘與議價能力。

IP 類別	佈局重點	策略目標
發明專利	折疊裝置創新連桿機構、高扭力壽命表面處理工法、MIM 多材質一體成型技術	建立技術壁壘，防止競爭者複製核心工藝
新型專利	樞軸角度定位結構、模組化連接設計、薄型化組裝結構	快速保護改良創新，縮短申請週期
設計專利	特殊外觀造型樞軸、AR/VR 眼鏡框架結構件外觀	保護差異化外觀設計，提升品牌識別度
營業秘密	MIM 燒結製程參數、客戶協同開發設計規格	重要製程 Know-how 透過保密協議 (NDA) 保護

《 5.7 研發創新中長期目標

2026 年 短期

研發目標

- ◆ 完成折疊裝置樞軸量產導入
- ◆ MES 系統完成 POC 驗證
- ◆ 再生材料導入方向評估
- ◆ 推動低碳製程研發

量化指標

- ◆ 研發費用率 $\geq 4\%$
- ◆ 折疊樞軸客戶導入 ≥ 1 家
- ◆ 再生材料試產批次完成

2030 年 中期

研發目標

- ◆ 折疊裝置樞軸市占達 5% 以上
- ◆ 持續評估再生材料導入
- ◆ CNC 加工導入 AI 瑕疵檢測
- ◆ 完成全廠 MES 系統整合
- ◆ 與主要客戶共同開發低碳認證產品

量化指標

- ◆ 研發費用率穩定 $\geq 4\%$
- ◆ 取得 ≥ 20 件核心專利
- ◆ 研發人員佔員工比提升至 10% 以上
- ◆ 自動化率提升至目前 2 倍

2050 年 長期

研發目標

- ◆ 成為精密機構件領域「循環製造」的標竿企業
- ◆ 建立以再生材料為主的供應鏈
- ◆ 實現製程全面碳中和
- ◆ AI 輔助設計與製造深度整合

量化指標

- ◆ 持續擴大再生材料應用
- ◆ 範疇 1+2 達淨零
- ◆ 核心製程自動化率 $\geq 80\%$



Chap. 06

守護職場健康 與安全承諾

在鑫禾科技，每一位員工的健康與安全，是企業永續經營最重要的基石與不容妥協的核心承諾。公司秉持「安全零事故、健康全員顧」的核心理念，致力於打造一個零傷害、安全、健康且充分受到尊重的工作環境。此承諾不僅超越法規的最低要求，更深刻體現了鑫禾科技將員工視為最寶貴永續資本的企業信念，唯有每一位工作者的身心健全，企業才能在技術、效率與創新上持續邁向卓越。

重大主題		職業健康與安全	
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正 面 (實際) : 2025 年 TRIR 1.17、LTIR 0.39、零職災死亡、健檢覆蓋率 100%。 ◆ 負 面 (潛在) : 沖壓、CNC、MIM 等高風險製程之職業傷害風險。 ◆ 涉入程度 : 員工與廠區作業為「直接造成」；承攬商屬「商業關聯」。		
 政策與承諾	◆ 依勞工安全衛生法建立系統化職安管理；中國廠（昆山）已取得 ISO 45001 認證。 ◆ 年度危害辨識，高風險製程重點防護；職安衛委員會每季召開。 ◆ 年度全面健康檢查、EAP 員工協助方案、安全觀察員制度。		
 管理行動	◆ 以「消除→替代→工程控制→管理控制→個人防護」危害控制層級管理風險。 ◆ 緊急應變演練（消防 / 地震 / 化學品洩漏）；增設 AED 設備。 ◆ PPE 稽查頻率由每月改為每週、高風險機台加裝防護罩。		
 短中長期目標	◆ 短 期 (2026) : TRIR 降至 1.0 以下。 ◆ 中短期 : 2027 台灣廠（汐止 / 六堵）取得 ISO 45001 驗證；持續零職災死亡。		
 責任歸屬	◆ 主 責：管理部、各廠管理部門。 ◆ 督 導：職業安全衛生委員會（總經理任主任委員）。		

重大主題		職業健康與安全	
 績效追蹤	◆ 每 季：職安衛委員會審議；安全觀察案件 5 個工作日內回應。 ◆ 每 年：職安訓練 783 小時、健檢 100%；TRIR/LTIR 統計。		
2025 實績			
職安訓練 783 小時	健 檢 100%	死 亡 0	職業病 0
 利害關係人 溝通回饋	◆ 員 工：職安衛委員會（勞方代表）、安全觀察卡、職安意見信箱。 ◆ 承攬商：進廠前危害告知與安全承諾書、現場監督。 ◆ 政 府：政府：勞動檢查配合，零重大違規。		
對應 SDGs			
3 健康與福祉 Good Health and Well-being 		8 合適的工作及 經濟成長 Decent Work and Economic Growth 	

《 6.1 系統化的管理框架：以國際標準為藍圖

管理方針

■ 對應 GRI 準則：GRI 403-1、GRI 403-2、GRI 403-8

卓越的職業安全績效源於系統化、規範化的管理架構。鑫禾科技以國際標準職業安全衛生管理系統為藍圖，逐步構建並持續深化涵蓋全體員工與所有進入廠區作業之非員工工作者的全方位安全衛生管理系統。

一、治理架構與最高管理承諾

職業安全衛生治理採最高規格配置：由總經理親自擔任職業安全衛生委員會主任委員，彰顯管理層對職安衛議題的最高重視程度，確保安全承諾從組織最高層級向下穿透至每一個工作場所。本公司在台灣及中國廠區均依法設立職安衛委員會，勞工代表比例符合甚至超越法規最低要求，並透過每季定期召開的委員會議，共同審議安全政策、鑑別作業風險及推動具體改善行動。

廠 區	狀 態	說 明
中國昆山萬禾廠	已取得驗證	率先完成 ISO 45001 國際標準認證，建立完整職安管理標竿
中國雙禾廠	驗證規劃中	已啟動 ISO 45001 驗證規劃，目標於 2027 年完成，與國際最佳實踐全面接軌
台灣廠區 (汐止 / 六堵)	驗證規劃中	已啟動 ISO 45001 驗證規劃，目標於 2027 年完成，與國際最佳實踐全面接軌

二、前瞻性危害預防機制

遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統的核心精神，本公司採用「危害預防與控制層級」原則管理所有作業場所風險，以「消除」為最優先策略，依序採取替代、工程控制、管理控制及個人防護措施，以零災害為終極管理目標：

優先層級	控制措施	原則	鑫禾科技主要做法
第一層	消 除	從設計源頭消除危害因子	製程設計階段即排除高風險操作環節；導入自動化擺盤取代手動取放
第二層	替 代	以低風險物料或設備替代高風險項目	評估以無毒或低毒性替代品取代危害性化學品；低噪音設備優先採購
第三層	工程控制	透過工程技術有效隔離危害	封閉式冷卻水系統、廢氣燃燒塔 (VOC 去除率 99%+)、機械防護罩
第四層	管理控制	建立安全作業程序與管理規範	定期危害鑑別與風險評估 (HIRA)；化學品標示 / 儲存 / 應變 SOP；安全稽核
第五層	個人防護	在無法完全消除風險時採用 PPE	依風險評估結果免費提供適當個人防護具 (防護眼鏡、防塵口罩、安全鞋等)，並確保正確佩戴

《 6.2 2025 年度職業安全績效

■ 對應 GRI 準則：GRI 403-9、GRI 403-10

2025 年度，鑫禾科技在持續強化安全管理投入的基礎上，維持了令人肯定的整體職業安全績效，體現全體同仁共同守護職場安全文化的集體成果。以下為 2025 年度各廠區職業安全關鍵績效數據：

傷 害 指 標	2025 年 (員 工)	2024 年 (員 工)	2025 年 (承 攬 商)	說 明
實際工作小時數 (合計)	約 512,760 小時	約 525,600 小時	約 25,000 小時 (估計)	以全體員工年均工時計算；含加班工時
可記錄傷害件數 (Recordable Incidents)	3 件	4 件	0 件	含需醫療處理、工作限制或失能之事件
嚴重傷害件數 (High-consequence injuries)	0 件	0 件	0 件	定義：傷後恢復期超過 6 個月或造成永久性傷害
死亡件數	0 件	0 件	0 件	
失能傷害件數 (Lost Time Injuries)	1 件	2 件	0 件	因傷無法出勤 ≥ 1 個工作日
失能傷害工作日數	8 天	18 天	0 天	
可記錄傷害率 (TRIR)	1.17	1.52	0.00	$TRIR = (可記錄傷害件數 \times 200,000) \div 實際工作小時數$
失能傷害率 (LTIR)	0.39	0.76	0.00	$TRIR = (可記錄傷害件數 \times 200,000) \div 實際工作小時數$
主要傷害類型	手部割傷 (2 件) 足部撞傷 (1 件)	—	—	均發生於機械加工相關作業

備註：計算範疇包含台灣汐止廠及六堵廠全體員工，不包含承攬商（另行揭露）

傷害趨勢分析與改善行動

2025 年 TRIR 為 1.17，較 2024 年 (1.52) 下降 23%，顯示職安管理措施有效發揮作用。2025 年發生的 3 件可記錄傷害均為手部割傷及足部撞傷，集中發生於生產線機械加工作業。事故根本原因分析顯示，主要肇因為個人防護具使用不確實及短暫分心。改善措施包括：強化 PPE 稽查頻率（由每月改為每週）、在高風險機台加裝安全防護罩、增加作業中安全提醒標示，預期 2026 年 TRIR 可進一步降至 1.00 以下。

此外，2025 年度廠區已增設 AED（自動體外心臟去顫器）設備，大幅提升緊急心臟事件的黃金救援應變能力，為同仁的生命安全增添一道重要防護保障。上述成果，是全體同仁以及管理層共同努力、相互守護的最佳見證。

《 6.3 全方位員工健康照護

■ 對應 GRI 準則：GRI 403-6 / 403-10

鑫禾科技對員工的關懷不僅止於「職業安全」的保障，更致力於全面守護每一位工作者的「身心健康」，提供從預防、偵測、諮詢到促進的完整健康照護服務系統。

健康促進項目	說明
年度健康檢查補助	◆ 優於法規要求，提供全體員工健康檢查費用補助（含 35 歲以上員工進階健檢項目），鼓勵早期發現、早期治療
健康異常追蹤	◆ 健康檢查結果異常（如高血壓、血糖偏高等），由職業健康護理人員進行個別諮詢，協助安排複診並定期追蹤改善情形
職場傳染病預防	◆ 流感季節提供疫苗補助 ◆ 疫情期間訂定廠區防疫管理措施（口罩、消毒、分流上下班） ◆ 強化廠區通風設備維護
人因工程改善	◆ 針對長時間站立（生產線）、重複性動作（沖壓）等人因危害，由職安室進行人因工程評估，提供工作台高度調整、輔助夾具或工作輪換建議
心理健康支持	◆ 提供員工協助方案（EAP）轉介資源資訊 ◆ 設置匿名意見回饋管道 ◆ 高壓力職位（如業務、品管）主管接受心理健康意識培訓
工作生活平衡	◆ 鼓勵同仁落實休假制度 ◆ 彈性上下班（適用辦公室職位） ◆ 家庭照護假政策支持員工兼顧工作與家庭責任

一、優於法規的健康檢查服務

每年委由外部專業醫療團隊提供免費全面健康檢查，並安排具職業醫學專業資格的醫師及護理師每月定期至廠區提供臨場服務。醫療團隊主動為同仁進行個人化健康報告解讀、健康風險諮詢及後續異常追蹤，有效落實預防醫學的早期偵測與干預精神。針對從事特殊危害作業之人員（如

噪音作業、化學品作業等），另依法規要求實施專項特定健康檢查，並依結果進行適性評估與工作調整安排。

二、完善的員工保障系統

為全體正職員工投保涵蓋壽險、意外傷害險、住院醫療險及癌症保險的團體綜合保險方案，為員工及其家庭建構一道超越勞健保基本保障的堅實防護網，具體展現公司對員工整體福祉的重視與承諾。

三、積極的健康促進計畫

除被動式健康保障外，公司亦主動定期規劃並舉辦多元化健康促進講座與活動，涵蓋心血管疾病預防、肌肉骨骼保健、飲食營養、壓力管理及心理健康等主題，全面提升員工的健康意識與自我照護能力，鼓勵每一位同仁追求更均衡、健康的生活方式，從根本上提升整體員工幸福感。

四、工作相關職業病

職業病指標	2025 年 (員工)	2024 年 (員工)	說明
職業病件數	0 件	0 件	無員工被認定罹患職業病
職業病死亡件數	0 件	0 件	
主要職業病險類型 (潛在暴露危害)	◆ 噪音引致聽力損失（機械加工） ◆ 皮膚炎（化學品接觸） ◆ 肌肉骨骼疾病（重複性動作）		為潛在風險類型，非已發生病案

《 6.4 職業安全教育訓練

■ 對應 GRI 準則：GRI 403-5

鑫禾科技持續強化員工職業安全意識、技能知識與緊急應變能力，藉由分層次、系統化的教育訓練機制，有效降低各類職業事故的發生風險，持續深化安全文化的組織內化程度。

一、分層分類教育訓練系統

依人員身分別設計不同層次的職安衛培訓方案：



新進員工

到職前完成基礎安全衛生教育（依法規要求），涵蓋廠區環境介紹、緊急應變程序、危害通識及工作崗位特定風險說明



在職員工

每年參與定期安全複訓及法規更新宣導，進行消防演練、危害鑑別實務演練及職場健康促進教育



外部承攬商

進入廠區作業前須完成危害告知與安全承諾書簽署，並接受現場監督，確保同等安全保障水準

訓練類型	對象	內容	時數要求	2025 年達成
新進人員職安訓練	所有新進員工	工作場所安全衛生法規、危害辨識、緊急應變流程、個人防護具使用、廠區安全規定	 ≥ 4 小時 / 人 (依法規要求)	新進員工 100% 完成入職前訓練
在職一般職安訓練	全體員工	年度職安衛政策宣導、職業傷害預防、案例分析、安全文化推廣	 ≥ 3 小時 / 人 / 年	全員完成率 100% 訓練時數共計 783 小時
特殊作業安全訓練	高風險作業人員 (沖壓、CNC、化學品操作)	作業安全 SOP 複訓、個人防護具正確使用、緊急應變操作	 依各特殊作業 法規時數	特殊作業人員 100% 完成法規規定訓練時數
管理人員職安訓練	各廠主管、安全衛生委員	危害辨識技術、事故調查方法、GRI 403 揭露要求、安全文化領導	 ≥ 6 小時 / 人 / 年	管理層訓練覆蓋率 100%
承攬商職安訓練	進廠承攬商 及其工作人員	廠區安全規定、緊急應變集合點、危害區域管制說明	 ≥ 2 小時 / 人 (進廠前)	所有進廠承攬商 100% 完成進廠前訓練
緊急應變演練	全體員工	火災疏散演練、消防器材操作訓練	 每年至少 1 次 全廠演練	2025 年辦理全廠火災疏散演練 2 次 消防訓練 1 次

二、法規證照管理 - 100% 持證達標

本公司各廠區設置專人負責環安衛相關法規證照的定期追蹤與更新管理，確保所有需持專業證照的作業人員均在有效證照期限內執行工作。2025 年度廠內共計涵蓋 11 項主要環安衛法規證照類別，整體法規持證符合率達 100%。

訓練類別	主要訓練項目	訓練對象 / 頻率
 緊急應變能力	• 消防避難演練 (含濃煙疏散、緊急報警程序) • 緊急應變指揮系統操作 • AED 急救操作培訓	全員每年至少 2 次
 危害辨識 與風險評估	• 危害通識教育 (化學品標示 /SDS 閱讀) • 工作崗位危害鑑別 (HIRA) 實務 • 物理性危害識別 (噪音、高溫、振動)	按作業屬性分組，每年複訓
 一般安全衛生	• 新進人員職安衛法規教育 • 機械設備安全操作規程 • 個人防護具正確使用 • 職場人因工程與姿勢保健	新進必修；在職年度複訓
 自主管理 與法規符合	• 職安衛自主管理制度建立 • 法規更新宣導與案例分析 • 環安衛法規持證複習	主管 / 職安人員專項培訓

《 6.5 賦能全員參與，共築安全文化

■ 對應 GRI 準則：GRI 403-4

安全文化的深度根植，需要企業每一位成員的主動投入與真誠參與。鑫禾科技致力於建立一個透明、開放、心理安全的溝通環境，讓所有工作者都能自在地表達安全疑慮、提出改善建議，並確保這些聲音能被充分聆聽、認真對待，並轉化為具體的管理行動。

參與機制	制度設計	2025 年執行情形
安全衛生委員會	汰止廠設安全衛生委員會，共 10 名委員，其中勞工代表 4 席 (40%)，超過法規要求的三分之一。委員會有權審查風險評估結果、提出改善建議，且管理層須回應	每季召開 1 次，全年共 4 次 勞工代表出席率 100%
職安事項諮詢	新的危害辨識結果、SOP 異動、作業環境監測結果，於實施前主動向相關作業人員說明並聽取意見；員工可透過委員反映職安問題	2025 年無員工因職安問題表達申訴或異議
安全觀察與回報	推行「安全觀察卡」制度，員工可主動回報不安全狀態或不安全行為，由職安室於 5 個工作日內回應並公告改善結果	2025 年員工主動回報之安全觀察案件，均於 5 個工作日內完成回應並公告改善結果
溝通與宣導	定期發布職安資訊公告（廠區布告欄、內部溝通群組）；每次安全衛生委員會會議決議於會後 2 週內公告周知	全年定期發布職安相關公告

一、多元暢通的溝通管道

本公司建立多元化的員工職安衛意見表達管道，包括透過勞工代表在職安衛委員會中的正式發言、部門主管月會中的安全議題討論，以及職安衛專屬意見信箱的即時反映。所有收到的意見與疑慮均在下次職安衛委員會議中被正式列入議程討論，並追蹤後續改善行動的完成狀況，確保「員工提出，管理回應與行動追蹤」的完整循環。

二、承攬商與訪客安全管理延伸

鑫禾科技的安全管理範疇不僅涵蓋正職員工，更系統性延伸至所有進入廠區作業的外部承攬商人員及訪客。透過事前完整的危害告知說明、作業前安全承諾書的正式簽署，以及作業期間的現場監督與合規確認，確保廠區範圍內所有工作者均能享有同等水準的安全保障，體現全員安全責任不設邊界的承諾。

三、培育安全自主管理文化

在教育訓練方面，鑫禾科技積極推動從「被動式安全管理」轉型為「主動式安全自主文化」，透過自主學習制度與自主安全稽查機制，培養員工將「安全第一」內化為個人工作行為準則。各層級主管亦被鼓勵在日常管理中以身作則，示範安全行為，以領導行為帶動全員安全意識的深化提升。

《 6.6 消防安全管理：建構零火災的職場防護網

■ 對應 GRI 準則：GRI 403-1、GRI 403-2、GRI 403-4、GRI 403-5、GRI 403-7、GRI 403-8、GRI 403-9
 ■ 對應指引：內政部消防署 113.5.13 發布「職場消防安全 SDGs 揭露實務建議指南」

火災是製造業最需嚴陣以待的重大職場風險之一，其衝擊橫跨環境、社會與公司治理三大面向：燃燒所產生的濃煙與滅火廢水可能汙染空氣、土地及水源（環境）；火災可能造成人員傷亡與失業等社會成本（社會）；更可能導致資產損失、營運中斷、商譽受損甚至法律責任（治理）。為呼應內政部消防署於 2024 年 5 月 13 日發布之「職場消防安全 SDGs 揭露實務建議指南」，鑫禾科技將消防安全全面整合進職業安全衛生管理系統，依循該指南對應 GRI 403 各項準則的消防細項，建構一套從制度建置、風險辨識、應變演練到災後改善的完整防護網，以「零火災事故」作為不容妥協的管理目標，全力守護每一位工作者的生命安全與公司永續營運的韌性。

一、防火管理制度與內控稽核（GRI 403-1、GRI 403-8）

本公司依《消防法》規定於各廠區設置合格防火管理人，並向當地消防主管機關陳報「消防防護計畫」，明確律定各樓層、各製程區域的防火管理權責。防火管理制度的涵蓋範圍及於全體員工、進入廠區作業的承攬商及所有作業活動與工作場所，確保無任何人員或區域被排除於消防安全網之外。為落實制度的有效性，我們建立消防安全設備定期檢修申報機制，並將防火管理納入內部稽核項目，每年由環安衛專責單位進行自主查核，稽核時敘明涵蓋工作者人數與比例，2025 年度防火管理制度涵蓋率達 100%（全體在廠人員），確保制度不流於形式、持續有效運作。

二、火災危害辨識、風險評估與事故調查（GRI 403-2）

我們將火災危害正式納入既有的危害辨識與風險評估（HIRA）程序，系統性辨識高溫作業、電氣設備、易燃化學品儲存與使用等潛在起火源，逐一評估其風險等級並採取對應控制措施，從源頭降低火災發生機率。同時，本公司訂定「火災事故調查程序」，明定一旦發生火災或火警虛驚事件時的通報、調查與根因分析流程；並在制度上保障事件通報者與被調查者免於任何不利之處分，營造勇於通報、據實檢討的安全文化，確保調查聚焦於系統性改善，而非究責個人。

三、火災預防、整備、應變資訊之揭露與溝通（GRI 403-4）

消防安全的落實有賴於全員充分知情與雙向溝通。我們透過職業安全衛生委員會、廠區消防公告欄、逃生避難方向指示圖、緊急應變手冊及每月安全宣導等多元管道，向所有工作者持續傳達火災預防、整備、應變及災後復原重建的相關資訊與程序。員工可透過職安衛意見信箱及委員會勞工代表，就消防設施、逃生動線或應變安排提出疑慮與建議，所有意見均納入委員會議程追蹤處理，形成「資訊揭露、意見回饋、行動改善」的完整溝通循環。

四、消防安全教育訓練與自衛消防編組演練 (GRI 403-5)

為強化全員的火災防範意識與緊急應變能力，本公司依法組織自衛消防編組（含滅火班、通報班、避難引導班等），並將消防訓練列為年度職安衛教育訓練的核心項目。全體人員每年至少參與 2 次消防避難演練，內容涵蓋濃煙情境疏散、滅火器與消防栓實地操作、緊急報警與通報程序，以及與 AED 急救的整合應變，確保同仁在真實情境下能沉著、正確地採取自救與互救行動。新進人員則於到職訓練中完成基礎消防安全教育，承攬商亦須於入廠前接受消防安全告知。

訓練 / 演練項目	對象	頻率與 2025 年執行
消防避難疏散演練 (含濃煙疏散、緊急報警與通報)	全體在廠人員	每年至少 2 次 2025 年如期完成，全員參與
滅火器材與消防栓實地操作	自衛消防編組及各部門代表	每年辦理 2025 年結合演練實作
自衛消防編組任務訓練	編組成員 (滅火 / 通報 / 避難引導)	每年複訓 2025 年編組到位並完成訓練
新進人員基礎消防安全教育	所有新進員工	到職前完成 2025 年新進員工 100% 完成
承攬商入廠消防安全告知	外部承攬商	入廠前逐案告知並簽署 2025 年 100% 執行

五、協力廠商消防安全審核 (GRI 403-7)

火災風險不僅存在於自有廠區，也可能透過與企業直接關聯的協力廠商作業而擴散。鑫禾科技將消防安全管理納入承攬商入廠審核與供應商 ESG 自評問卷 (SAQ) 的評估範疇，優先篩選並選用具備良好消防安全管理與合格證照的協力廠商，並要求其於廠內作業時遵循本公司消防規範。透過此一由上而下延伸的審核機制，我們有效預防並減緩因協力廠商作業而可能造成企業重大火災的危害與風險，將安全責任的邊界延伸至整體價值鏈。

六、火災紀錄、分析與環境衝擊管理 (GRI 403-9)

本公司建立火災事件紀錄與年度分析機制，完整記錄並分析火災（含火警虛驚事件）的發生頻率、主要危害因子、對人員與財產所造成的損失，以及對周遭環境（空氣、水源、土地）的潛在衝擊，並將災時應變流程的執行成效與災後調查改善措施一併納入檢討，形成持續精進的管理循環。在全體同仁與管理層的共同努力下，2025 年度鑫禾科技各廠區維持零火災事故、零因火災導致之人員傷亡與財產重大損失的良好紀錄，體現消防安全管理制度的實際成效。

《 6.7 未來展望：邁向更卓越的職場安全水準

■ 對應 GRI 準則：GRI 403-7

守護員工的健康與安全是一條永不止步、持續精進的旅程。面對自動化轉型帶來的新型態作業風險、海外廠區擴張帶來的跨文化管理挑戰，以及 AI 技術應用帶來的全新職場安全議題，鑫禾科技將以更高的標準、更前瞻的視野，堅定地朝以下目標持續邁進：

展望目標	具體行動方向	目標年度
ISO 45001 全廠認證	- 推動台灣廠區(汐止/六堵)完成 ISO 45001 職安衛管理系統認證 - 實現全集團廠區統一達到國際最佳實踐職安管理標準	台灣廠：2027 年完成
高風險作業強化	- 深化 MIM、PM 製程等高風險作業的安全評核深度 - 投入資源執行預防性改善專案，從源頭消除高風險因子 - 擴大引進自動化設備，減少人員高風險暴露	持續推進 (每年設定目標)
安全文化深化	- 加強員工安全自主意識培育，將安全守護延伸至廠外日常生活 - 建立海外廠職安管理本地化帶頭人才培育機制 - 探索 AI 與物聯網技術在職場安全監控的應用可能	持續推進
幸福職場建設	- 持續強化員工身心健康促進服務方案的廣度與深度 - 推動彈性工作制度與員工身心平衡支援措施 - 定期追蹤員工幸福感與安全文化指標，驅動持續改善	持續推進

鑫禾科技深信，一個真正以人為本、以安全為優先的企業文化，不僅能有效保護每一位工作者的身心健康與尊嚴，更是企業在全球精密製造產業中建立長期競爭優勢、贏得利害關係人信任、實現永續卓越的最堅實基礎。



Chap. 07

氣候行動 與環境永續管理

面對氣候變遷的深遠衝擊，鑫禾科技以科學為基礎、以數據為依歸，建立涵蓋 TCFD 四大支柱的完整氣候治理框架，並依循台灣金管會「上市公司永續報告書作業辦法」附表二之規定，完整揭露 9 大氣候相關資訊，以實際行動加速淨零轉型，履行對地球環境的永續承諾。

管理方針總覽

對應 GRI 揭露項目：GRI 3-3 重大主題管理方針

重大主題		氣候變遷與環境管理	
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正面（實際）： 2025 年範疇一與二排放 5,103.02 公噸 CO₂e、較前年減少 8.6%，節能與能效提升降低營運碳足跡。 ◆ 負面（潛在）： 製造用電為主要排放來源；碳費開徵與極端氣候將增加營運成本。 ◆ 涉入程度： 範疇一 + 二為「直接造成」；範疇三經供應鏈屬「商業關聯」。		
	 政策與承諾	◆ 依 TCFD 四大支柱完整揭露氣候相關財務資訊；落實 ISO 14001 環境管理系統（PDCA）。 ◆ 依 ISO 14064-1 執行年度溫室氣體盤查並取得 AFNOR 第三方查驗。 ◆ 設定溫室氣體減量目標：以 112 年（2023 年）為基準年，2030 年範疇 1+2 較基準年減量 14%、並自基準年起每年至少減量 2%，邁向 2050 淨零。	
 管理行動		◆ 持續導入 LED、變頻馬達、智慧能源監控等節能設備，推動製程低碳化。 ◆ 完成範疇 1+2+3 盤查與 TCFD 附表二揭露；評估再生能源導入可行性。 ◆ 依「節能增效→製程低碳→再生電力→供應鏈協作」四大支柱推進氣候轉型。	
	 短中長期目標	◆ 短期 (2026)：持續提升能源效率，並評估未來宣告 SBTi 目標之可行性。 ◆ 中短期：2027 持續評估再生能源導入。 ◆ 2030 範疇 1+2 較基準年（112 年 / 2023 年）減量 14%、每年至少減量 2%；2050 達成淨零排放。	

重大主題		氣候變遷與環境管理					
 責任歸屬	◆ 主 責：管理部、ESG 環境永續推動小組。 ◆ 督 導：永續發展委員會 / 董事會，每半年聽取氣候風險與減碳進度報告。						
	 績效追蹤	◆ 每 月：用電量與節電 KPI 由廠務部彙整。 ◆ 每 年：ISO 14064-1 溫室氣體盤查（AFNOR 查驗）；TCFD 揭露；氣候風險清單更新。					
2025 實績							
範 疇 1 121.28		範 疇 2 4,981.74		合 計 5,103.02 tCO ₂ e		排 放 強 度 8.7155 tCO ₂ e/百萬元 (↓ 8.6%)	
 利害關係人 溝通回饋	◆ 客 戶：提供產品碳足跡資訊、配合範疇 3 減碳要求。 ◆ 政府 / 主管機關：配合碳費制度與氣候法規申報。 ◆ 投資人：揭露氣候相關財務風險與機會。						
	對應 SDGs						
 7 可負擔的清 潔能源 Affordable and Clean Energy		 9 工業化創新及 基礎建設 Industry, Innovation, and Infrastructure		 13 氣候行動 Climate Action			

重大主題	環境永續與資源循環
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正面 (實際) : 2025 年廢棄物 30.89 公噸 (減 2.64%)、零有害廢棄物、合規清運率 100%。 ◆ 負面 (潛在) : 製程金屬廢料、廢液及用水需求對環境之衝擊。 ◆ 涉入程度 : 廠內廢棄物與用水為「直接造成」；上游原料開採屬「商業關聯」。
 政策與承諾	◆ 落實 ISO 14001 PDCA 循環，系統化管理廢棄物、水資源及材料使用。 ◆ 廢棄物三類管理 (一般 / 可回收 / 有害)，合法清運率 100%；推動綠色採購。 ◆ 遵循 RoHS/REACH，要求供應商提供環境管制物質保證書。
 管理行動	◆ MIM 近淨形成型降低材料廢棄率；評估導入再生金屬材料。 ◆ 節水措施：節水標章設備、管線檢修、製程冷卻水循環利用。 ◆ 廢棄物源頭分類→廠內儲存→合法清運→最終處置全流程管控。
 短中長期目標	◆ 短期 (2026)：維持廢棄物回收再利用率 95% 以上、零有害廢棄物。 ◆ 中短期：2027 建立節水基線並設定年度減量目標；2028 評估再生金屬材料導入。

重大主題		環境永續與資源循環		
 責任歸屬	◆ 主 責：管理部、採購部、ESG 環境永續推動小組。			
	◆ 督 導：永續發展委員會。			
 績效追蹤	◆ 每 年：廢棄物總量、合規清運率、用水量統計；環保法規符合性查核。			
2025 實績				
廢棄物 30.89 噸	有 害 0	合規清運  100%	用 水 32,557.54 公噸 (↓ 11.1%)	環保裁罰 0
 利害關係人 溝通回饋	◆ 政府 / 主管機關：環保法規申報與配合稽查。			
	◆ 社 區：廠區周邊環境維護，零環保違規。			
◆ 客 戶：提供再生材料與有害物質合規資訊。				
對應 SDGs				
 6 清潔水與衛生 Clean Water and Sanitation		 12 責任消費與生產 Responsible Consumption and Production		

《 7.1 環境永續願景

對應 GRI 揭露項目：GRI 301、GRI 302、GRI 303、GRI 305、GRI 306

對應 SDGs：SDG 7.3 (能源效率)、SDG 9.4 (永續基礎設施)、SDG 12.2 (永續資源管理)、SDG 13.1 (氣候韌性)

鑫禾科技在追求業務成長的同時，始終將環境保護列為核心經營價值，並以「製程優化創新、嚴謹環境管理、專業認證肯定、持續績效提升」四大策略向度，落實環境永續承諾。

策略向度	具體行動	成果指標
製程優化創新	◆ 積極導入綠色原材料 ◆ 全面提升資源回收利用率 ◆ 透過製程革新有效降低環境衝擊	◆ 廢棄物總量下降 ◆ 零有害廢棄物
嚴謹環境管理	◆ 建立超越法規要求的內部環保標準 ◆ 完善能源與資源管理機制 ◆ 強化排放監控與廢棄物處理流程	◆ ISO 14001 年度內外部驗證通過 ◆ 零環保違規事件
氣候行動部署	◆ 依 TCFD 框架完整揭露 ◆ 執行 ISO 14064-1 GHG 盤查 ◆ 設定溫室氣體減量目標 (2030 年較基準年減量 14%) ◆ 推動節能減碳與綠色製程專案	◆ 範疇 1+2 排放 ↓ 8.6% ◆ 範疇 3 主要類別揭露 ◆ ISO 14064-1 盤查完成
持續績效提升	◆ 逐年設定可量化環境目標 (節能、GHG 減排、廢棄物減量) ◆ 定期舉辦全員環保節能教育訓練 ◆ 跨部門節能減碳專責團隊推動環保專案	◆ 年度節電率 ≥ 2% ◆ 全員環保意識培訓覆蓋 100% 員工

《 7.2 氣候變遷管理與 TCFD 揭露

鑫禾科技深切認知氣候變遷對全球企業的系統性衝擊，持續依循氣候相關財務揭露工作組（TCFD）建議框架，依「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大支柱要求，進行系統性揭露。

因應台灣《氣候變遷因應法》施行，碳費已於 2025 年正式開始徵收。本公司持續評估再生能源導入路徑，以強化在碳定價時代的競爭韌性。

• 7.2.1 氣候治理架構

本公司設立「ESG 永續委員會」作為氣候治理最高監督機構，主席由董事長兼任，每年至少召開一次正式氣候變遷專案會議。

2025 年度 ESG 委員會重要決議包括：



管理階層由 ESG 辦公室作為日常執行單位，在總經理直接督導下，負責 GHG 盤查、節能行動、供應鏈碳足跡追蹤及 TCFD 揭露等任務，並定期向 ESG 委員會及董事會彙報。

• 7.2.2 氣候風險與機會對業務之影響

本公司依 TCFD 框架，系統性識別轉型風險（政策／市場）與實體風險（急性／慢性），並評估其對業務、策略及財務的短中長期影響。氣候變遷為 2025 年雙重重大性評估中財務重大性最高的主題（4.4 / 5.0），範疇 2 電力排放（4,981.74 tCO₂e）佔範疇一與範疇二總排放 97.6%，是最主要的減碳目標。

表 7-2：氣候相關風險評估（GRI 201-2）

風險類型	具體項目	對業務、策略及財務的影響	財務影響估計	時間範疇
轉型風險	碳費制度	台灣環境部 2026 年起徵收碳費，直接增加電力及能源成本。策略影響：加速節能投資及再生能源導入。	碳費成本（量化評估中）（依環境部公告碳費費率估算）	短期 1-3 年
轉型風險	供應鏈去碳化要求	主要品牌客戶要求提供碳足跡數據及低碳材料。若無法滿足，面臨訂單流失風險（主要客戶訂單占比 >20%）。	訂單損失 >20%（潛在）	中期 3-10 年
實體風險（急性）	颱風／暴雨停工	廠區淹水或停電導致產線中斷，影響出貨時程及客戶關係；設備維修費用增加。	NT\$60 萬 / 次停工損失	短至長期
實體風險（慢性）	氣溫升高 電力消耗	全球升溫導致空調及空壓機等設備耗電量逐年增加，推升生產成本。策略影響：投資高效能製程。	電費成本年均增加（量化評估中）	中至長期

！備註：已定義短（1-3 年）、中（3-10 年）、長（10 年以上）期時間範疇。財務影響為估計值。

表 7-3：氣候相關機會評估

機會類別	具體項目	對業務、策略及財務的影響	財務效益估計	時間範疇
資源效率	節能設備升級	導入 LED、變頻馬達、智慧能源監控，降低單位產品能耗，提升毛利率。	▶ NT\$66 萬 / 年節電效益	▶ 短期 1-3 年
產品與服務	低碳產品開發	開發使用再生金屬材料或輕量化設計的 ▶ 樞軸產品，成為品牌客戶 優先供應商， ▶ 潛在在新訂單增加 10-15%。	▶ 訂單增加 10-15% (潛在)	▶ 中期 3-10 年
能源來源	再生能源導入	屋頂太陽能及綠電採購可鎖定部分電力 ▶ 成本、降低碳費衝擊，並滿足客戶使用 ▶ 再生能源的要求。	▶ 降低碳費衝擊；符合客戶要求	▶ 中期 3-10 年

• 7.2.3 極端氣候事件及轉型行動財務影響揭露

表 7-4：氣候相關財務影響評估

機會類別	具體項目	對業務、策略及財務的影響	財務效益估計	時間範疇
急性實體風險	颱風停工 (每年估計 1-2 次)	◆ NT\$60~120 萬 / 年業務中斷損失 ◆ 設備損毀維修費	◆ 廠房防災加固 ◆ 業務持續計畫 (BCP) ◆ 天然災害保險	納入業務損失風險準備評估
轉型風險	台灣碳費 (2026 年起)	碳費成本 (依環境部公告費率估算，量化評估中)	◆ 加速節能投資 ◆ 評估 REC 採購 ◆ 節能投資評估	持續評估因應方案
轉型機會	節能設備投資效益	◆ 資本支出 NT\$1,000 萬 ◆ 年度電費節省 NT\$66 萬 ◆ 節能效益持續評估	持續導入 LED/ 變頻設備 智慧能源監控	◆ 固定資產政策攤銷 ◆ 節電效益反映於能源費用減少
轉型風險	再生能源採購成本 (規劃中)	◆ REC 採購估計 NT\$50~100 萬 / 年 (視購買量) ◆ PPA 方案評估中	評估屋頂太陽能	待正式採購決策後依合約條款揭露

• 7.2.4 氣候風險辨識、評估與整體風險管理之整合

本公司將氣候風險正式納入整體企業風險管理 (ERM) 框架，採「識別→評估→應對→監控」四階段閉環管理，確保氣候風險與財務、營運、法規等風險受到同等程度的監督。

	識別 (每年)	◆ ESG 辦公室協同管理部，依 TCFD 框架系統性識別轉型風險 (政策 / 市場 / 技術 / 聲譽) 及實體風險 (急性 / 慢性)，每年更新風險清單
	評估 (每年)	◆ 採雙重大性矩陣評分 (財務重大性 × 衝擊重大性) ◆ 以 IEA NZE (1.5°C) 及 STEPS 雙情境進行壓力測試，量化潛在財務影響
	應對 (依風險等級)	◆ 制定針對性措施 (節能投資、供應鏈 ESG 要求、業務持續計畫 BCP) ◆ 重大風險納入年度資本支出預算
	監控 (月 / 季 / 年)	◆ GHG 排放量及節能 KPI 每月由管理部彙整，每季向 ESG 辦公室報告 ◆ 氣候風險清單每季更新 ◆ 年度進度由 ESG 委員會審查後向董事會報告

氣候風險已正式列入公司年度風險登錄冊 (Risk Register)，凡評估為「高重大性」的氣候風險 (如碳費政策、客戶去碳化要求)，均層報 ESG 委員會及董事會，確保最高治理層的知情與決策參與。

• 7.2.5 氣候情境分析

本公司採用國際能源署 (IEA) 發布的兩種代表性情境，評估在不同氣候路徑下的策略韌性，以科學基礎確認 2030 年前轉型路徑規劃的合理性。

表 7-5：氣候情境分析 (IEA NZE vs. IEA STEPS)

項 目	情境一：IEA NZE (有序轉型，≤ 1.5°C)	情境二：IEA STEPS (現行政策，≈ 2.5°C)
情境描述	全球積極合作推行氣候政策，達成《巴黎協定》1.5°C 目標。轉型風險 (碳價、法規、市場需求轉變) 為主要挑戰。	各國依現行已宣示政策執行，轉型緩慢。實體風險 (極端天氣、慢性氣候變化) 持續累積。
主要參數	◆ 高碳價 (逐年顯著提高) ◆ 強制要求產品碳足跡揭露及再生材料使用 ◆ 綠電需求大增	◆ 低碳價 (推行緩慢) ◆ 高升溫 (2050 年 > 2.5°C) ◆ 極端天氣頻率增加
關鍵假設	品牌客戶 2030 年前要求關鍵零組件使用 ≥50% 再生金屬；低碳製程技術快速成熟	廠區強降雨淹水 / 停工頻率 ◆ 從每 10 年 → 每 3-5 年一次 ◆ 原物料供應鏈中斷風險提高
主要財務影響	◆ 碳費負擔逐年增加 ◆ 再生能源採購需求加速 ◆ 客戶範疇三要求強化，碳盤查成為必要條件。 節能投資 (NT\$1,000 萬) 預期 5-7 年回收。估計 2030 年累計額外成本 NT\$2,000~3,000 萬，節能效益可部分抵銷。	◆ 颱風停工損失 NT\$60~120 萬 / 年 ◆ 保險費率因氣候頻率增加而上升 ◆ 長期停電及限水風險增加生產成本。若不主動轉型，長期競爭力落後同業。
韌性評估	中等偏高 減量目標與 NZE 路徑相符 節能投資策略符合轉型方向	中等 實體風險防災措施已啟動 (BCP 計畫、廠房加固) 需持續強化

分析因子：碳費成本、客戶減碳要求程度、再生能源電力取得成本、台灣極端天氣頻率。

• 7.2.6 氣候轉型計畫

本公司的氣候轉型計畫以「節能增效→製程低碳→再生電力→供應鏈協作」四大支柱逐步推進，確保 2030 年前達成範疇一與範疇二較基準年（112 年 / 2023 年）減量 14%、並自基準年起每年至少減量 2% 的承諾。

轉型支柱	計畫內容	執行時程	關鍵指標	目標值
支柱一 節能增效	- 持續導入高效 LED 照明、變頻馬達、智慧能源監控 - 優化生產排程降低尖峰用電 - 汐止廠空調效能提升	 2025 2027	- 年度節電率 - 節電效益金額	≥ 2% / 年 - NT\$66 萬 +/- 年
支柱二 製程低碳	- 評估範疇燃料替代（天然氣→生質燃料 / 氫能） - 強化廢熱回收 - 自備發電機汰換低排放型	 2026 2028	範疇 1 年度排放量	≤ 100 tCO₂e / 年 - 持續降低
支柱三 再生電力	持續評估再生能源導入之可行性	 2026 2030	- 再生能源採購量 - 範疇 2（市場基礎）	- 持續評估再生能源導入可行性 - 範疇 2 逐步降低
支柱四 供應鏈協作	持續與供應商議合，逐步推動供應鏈永續管理	 2025 2030	供應鏈永續議合進度	持續推動供應鏈永續議合

表 7-6：氣候轉型四大支柱計畫

• 7.2.7 氣候相關目標設定與年度達成進度

目標類型	目標名稱	涵蓋範疇	規劃期程	目標值	2025 年進度
溫室氣體減量目標	範疇 1+2 絕對減量	範疇 1+2 台灣合併範圍	2024 至 2030	較基準年減量 14% 以上 (每年至少減量 2%)	下降 8.6%
年度節能目標	用電量 年度節減	台灣汐止廠 + 六堵廠	每年 滾動目標	節電率 ≥ 2% / 年	下降 2.6%(10,510,006 kWh) 達成
再生能源目標	再生能源佔比提升	範疇 2 (市場基礎) 台灣廠區	2026 → 2030	持續評估 再生能源導入可行性	- 尚未採購再生能源憑證 - 持續評估導入可行性
範疇 3 目標	供應鏈 排放追蹤	範疇 3 主要類別 含上游供應商	2025 → 2030	2030 前評估設定範 疇 3 絕對減量目標	持續揭露範疇 3 主要類別 (2,460.57 tCO ₂ e)
碳抵換 / RECs	截至 2025 年度：尚未購買碳抵換額度 (Carbon Offsets) 或再生能源憑證 (RECs)。本公司將持續評估再生能源導入之可行性，未來如有採購將完整揭露相關資訊。				

表 7-7：氣候相關目標設定與 2025 年達成進度

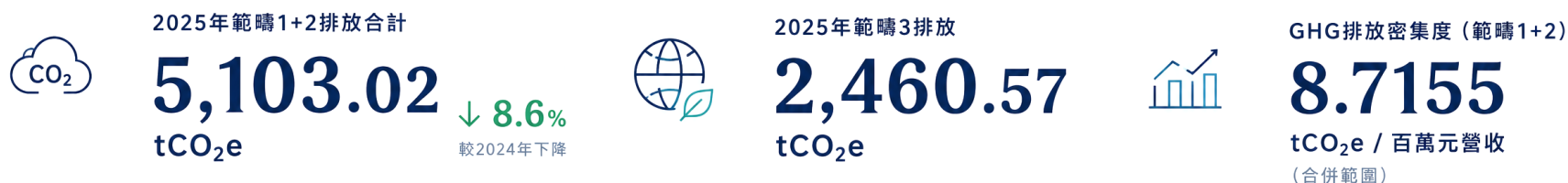
對應 GRI 揭露項目：GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4、GRI 302-1、GRI 302-3

《 7.3 溫室氣體排放管理

對應 GRI 揭露項目：GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4、GRI 302-1、GRI 302-3

鑫禾科技自 2023 年起，每年依據台灣環境部發布之氣候變遷及溫室氣體排放管理相關法令，執行年度盤查作業，採 ISO 14064-1:2018 版標準，並通過第三方外部查驗機構 (AFNOR) 查驗確信。

• 7.3.1 溫室氣體盤查資訊



盤查項目	2024 年度	2025 年度	變化	說明
範疇 1 直接排放量	150.97 tCO ₂ e	121.28 tCO ₂ e	↓ 19.7%	◆ 自有燃燒源 (天然氣、柴油)
範疇 2 能源間接排放 (地點基礎)	5,437.31 tCO ₂ e	4,981.74 tCO ₂ e	↓ 8.4%	◆ 台灣市電係數 0.474 kgCO ₂ e/kWh
範疇 2 能源間接排放 (市場基礎)	5,437.31 tCO ₂ e	4,978.83 tCO ₂ e	↓ 8.4%	◆ 未採購 REC 市場基礎 ≈ 地點基礎
範疇 1+2 合計	5,588.28 tCO ₂ e	5,103.02 tCO ₂ e	↓ 8.6%	◆ 基準年為 112 年 (2023 年)
範疇 3 其他間接排放	2,432.46 tCO ₂ e (部分類別)	2,460.57 tCO ₂ e	—	◆ Cat.1 採購排放最大 (主要類別)
GHG 排放密集度 (範疇 1+2 / 百萬營收)	—	8.7155 tCO ₂ e / 百萬元	—	◆ 依據台灣廠區營收 585.511 百萬合併營收計算

盤查標準：ISO 14064 - 1: 2018
組織邊界：營運控制法 (台灣汐止廠、六堵廠、台北總部)
越南 / 泰國廠占比 <5%，尚未納入

排放係數：
範疇 2 使用台灣電網排放係數 0.474 kgCO₂e/kWh (台電公告)
範疇 3 參照 GHG Protocol 供應商計算工具及 IPCC AR6 係數

基準年：選定 112 年 (2023 年)
基準年排放值依個體財務報告邊界盤查結果公告。

表 7-8：近兩年度溫室氣體盤查數據

ISO 14064-1 類別／子項	對應 GHG Protocol 範疇三類別	2023 基準年 (tCO ₂ e)	2025 年度 (tCO ₂ e)	佔範疇三比例	佔總排放比例
類別 3：由運輸產生之間接排放		251.7535	213.4735	8.68%	2.82%
3.1 上游原料運輸	Cat.4 上游運輸與配送	11.4394	12.5188	0.51%	0.17%
3.2 下游產品運輸	Cat.9 下游運輸與配送	115.0538	92.6426	3.77%	1.22%
3.3 員工通勤	Cat.7 員工通勤	118.7122	93.8040	3.81%	1.24%
3.4 商務旅運	Cat.6 商務旅行	6.5480	14.5082	0.59%	0.19%
類別 4：由組織使用之產品所產生之間接排放		2,116.3204	2,247.0936	91.32%	29.71%
4.1 購買商品（原物料、耗材、自來水）	Cat.1 採購商品與服務	1,011.3302	1,066.0644	43.33%	14.09%
4.2 廢棄物處置及清運	Cat.5 營運產生之廢棄物	11.7539	10.8405	0.44%	0.14%
4.3 燃料與能源相關活動（不含類別 1、2）	Cat.3 燃料與能源相關活動	1,093.2364	1,170.1887	47.56%	15.47%
類別 5：產品使用間接排放	Cat.10 ~ 13、15	0	0	0.00%	0.00%
類別 6：其他間接排放	Cat.14 及其他	0	0	0.00%	0.00%
範疇三合計（類別 3 ~ 6）		2,368.0739	2,460.5671	100.00%	32.53%
溫室氣體總排放量（類別 1 ~ 6）		7,939.5594	7,563.5924	—	100.00%

▲ 表 7-8-1. 2025 年度範疇三溫室氣體排放明細 (GRI 305-3)

單位：tCO₂e

1. 佔比以範疇三合計 2,460.5671 tCO₂e 為分母；「佔總排放比例」以類別 1 ~ 6 總量 7,563.5924 tCO₂e 為分母。

2. 類別 5、類別 6 經 ISO 14064-1 顯著性評估判定為不顯著排放源，本年度未納入量化，故列示為 0。

3. 2024 年度範疇三合計為 2,432.4649 tCO₂e（類別 3：246.8527、類別 4：2,185.6122）；因盤查報告書之逐子項對照係以基準年 2023 年呈現，本表比較年採 2023 基準年。

排放結構

025 年度本公司範疇三 (ISO 14064-1 類別 3 ~ 6) 排放量合計 2,460.57 tCO₂e，佔溫室氣體總排放量 (7,563.59 tCO₂e) 之 32.53%。其中以「燃料與能源相關活動」1,170.19 tCO₂e (佔範疇三 47.56%) 為最大類別，次為「採購商品與服務」1,066.06 tCO₂e (43.33%)，兩者合計佔範疇三 90.89%，係本公司供應鏈減碳之優先標的。

運輸類排放

類別 3 合計 213.47 tCO₂e，較基準年 (2023 年) 下降 15.21%，主要來自員工通勤 (-20.98%) 與下游成品運輸 (-19.47%) 之改善；商務旅運因業務往來復甦而增加 14.51 tCO₂e。

年度變化說明

範疇三較 2024 年 (2,432.46 tCO₂e) 增加 1.16%，較基準年增加 3.91%，主要係原物料採購量增加 (+5.42%) 及上游能源碳足跡係數更新所致。本公司已將前 20 大供應商納入供應鏈減碳合作範圍，並規劃於 2030 年前完成範疇三絕對減量目標之設定。

目標連結

本公司範疇三揭露類別將逐年擴充，並以類別 4 (採購商品與服務、燃料與能源相關活動) 為優先管理對象，透過綠色採購、供應商碳足跡數據蒐集及再生能源導入，逐步降低上游排放強度。

• 7.3.2 節能措施與能源使用強度 (GRI 302)

為有效降低溫室氣體排放，本公司持續推行以下節能減碳策略：

- 汰止廠 LED 照明全面改善、六堵廠變頻壓縮機升級、空調系統效能優化
- 推行全員節能行動（下班關燈關機、定期契約容量檢討）
- 簽訂設備維保合約，維持設備最佳效率、降低能源耗損
- 制定綠能設備投資計畫，加速高耗能設備汰換

年度	用電量 (度)	能源密集度 (百萬焦耳 / 百萬營收)	用電密集度 (度 / 千元營收)	年增率
2023 年	10,968,265	20,689.04	—	—
2024 年	11,471,115	21,101.42	—	+1.99%
2025 年	10,510,006	19,370.2	—	↓ 8.4%

表 7-9：能源密集度近三年趨勢 (GRI 302-3)

一度電 = 3.6 百萬焦耳。2025 年能源消耗總量：10,510,006 kWh；能源密集度 (GRI 302-3) = 10,510,006 kWh ÷ 1,953,351 仟元 (合併營收) ≈ 5.38 kWh/ 仟元營收 (或 0.00538 MWh/ 仟元)。本公司將持續監控能源密集度年度趨勢，作為節能績效改善的核心指標。

• 7.3.3 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項 目	說 明	2025 年達成進度
基準年	112 年 (2023 年，台灣廠區合併範疇)	基準年 (112 年 / 2023 年) 排放 5,590 tCO ₂ e (範疇 1+2)
短 期 (逐年)	自基準年起每年至少減量 2%	2025 年範疇 1+2 5,103.02 tCO ₂ e，較 2024 年下降 8.6%，路徑符合
中期目標 (2030)	範疇 1+2 排放量較基準年 (112 年 / 2023 年) 減量 14%	
長期目標 (2050)	範疇 1+2+3 全面淨零排放 範疇 3 目標未來評估後設定	2025 年持續揭露範疇 3 主要類別 (2,460.57 tCO ₂ e)
年度節能 目標	每年節電率 ≥ 2% 台灣汰止廠 + 六堵廠 全年用電量持續下降	2025 年 節電 282,528 kWh (下降 2.6%)，達成目標
再生能源 目標	持續評估再生能源導入可行性	目前評估中；尚未採購碳抵換或 RECs
減量策略	① 節能設備 (LED/ 變頻馬達 / 智慧電錶) ② 範疇 2 再生能源採購 ③ 範疇 1 低碳燃料替代評估 ④ 供應鏈範疇 3 合作減碳 (前 20 大供應商)	① 已投入資本支出 NT\$1,000 萬 ② 評估中 ③ 評估中

表 7-10：GHG 減量目標、策略與 2025 年行動計畫達成情形

《 7.4 廢棄物管理與循環經濟

對應 GRI 揭露項目：GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5
 對應 SDGs：SDG 12.2 (資源永續管理)、SDG 12.4 (負責任化學品與廢棄物管理)

管理方針

本公司廢棄物管理遵循 ISO 14001 的 PDCA 循環精神，系統性鑑別所有廢棄物種類與環境考量面，並建立「源頭分類→廠內儲存→合法清運→最終處置」全流程標準作業程序，以「零有害廢棄物、零環保事件」為核心目標，持續降低營運對環境的衝擊。

一、治理機制

- **系統化管理循環：**
 遵循 ISO 14001 PDCA 精神，定期內部稽核及管理審查，確保廢棄物管理持續改善。
- **主動合規與污染預防：**
 定期確認所有廢棄物處置符合環安衛法規，積極預防污染。
- **有害物質源頭控管：**
 建立有害廢棄物鑑別清單，從設計端即排除高危害物質。
- **風險應變與韌性：**
 實施穩健的營運持續管理規範，涵蓋風險識別、規劃與應變演練。

二、2025 年廢棄物績效

年度 / 指標	有害廢棄物 (公噸)	一般廢棄物 (公噸)	廢棄物總計 (公噸)	合規清除率	主要處理方式
2025 年度	0	30.89	30.89	100%	物理處理 (再利用)
					焚化處理
2024 年度	0	31.726	31.726	100%	物理處理 (再利用)
					焚化處理

表 7-11：廢棄物管理績效統計

主要類別

100% 為一般事業廢棄物 (含生活垃圾、廢潤滑油、廢布)，均委由合格廠商進行合法處理。2025 年全年未產生任何有害事業廢棄物，未發生任何環境災害或違規事件。

2025 年廢棄物相較 2024 年減少約 2.64%，顯示本公司持續推動源頭減量及資源化措施的具體成效。本公司承諾持續優化廢棄物管理流程，逐步提升廢棄物再利用比例，落實循環經濟目標。

《 7.5 水資源管理

對應 GRI 揭露項目：GRI 303-1、GRI 303-2、GRI 303-3、GRI 303-4、GRI 303-5

對應 SDGs：SDG 6.3 (水質改善)、SDG 6.4 (水資源使用效率)

管理方針

本公司承諾所有水資源相關作業嚴格遵守《水污染防治法》及科學園區相關規定，確保營運活動對水環境的衝擊降至最低。水資源 100% 來自台灣自來水廠供給，無取用地下水或地表水；所有生活汙水經妥善處理後，納入科學園區污水下水道系統排放。

節水措施

01



積極配合政府限水政策，落實減壓供水及縮短非必要廠區生活用水

02



廠區全面更換具「節水標章」之用水設備（水龍頭等），從源頭減少浪費

03



定期巡檢管線設備，確保無漏水情形，持續評估導入更高效的節水技術

04



定期對員工宣導節約用水重要性，強化水資源循環利用意識

指 標	2025 年度	2024 年度	說 明
全公司總用水量 (公噸)	32,557.54	36,622.58	◆ 100% 來自台灣自來水廠供給 ◆ 無取用地下水
水資源來源	自來水 (100%)	自來水 (100%)	◆ 無高水壓力地區取水 ◆ 生活汙水 100% 納入科學園區污水下水道系統
廢水合規排放	100%	100%	◆ 符合科學園區及國家級放流水標準 ◆ 無環境違規事件

表 7-12：水資源使用概況

【GRI 303-3 取水量】

2025 年總用水量 32,557.54 公噸 (m³)，較 2024 年 (36,622.58 公噸) 下降約 11.1%。

【廢水排放合規性】

符合汐止廠 (大湖科技園區) 及六堵廠 (六堵科學廠區) 污水處理廠下水水質標準，全年無排放異常事件。

【耗水量】

以取水量估算，未有獨立計量。

《 7.6 有害物質管理與綠色製造

對應 GRI 揭露項目：GRI 301-1、GRI 306-2

對應 SDGs：SDG 12.4 (負責任化學品與廢棄物管理)、SDG 12.5 (廢棄物預防與減量)

管理方針

為降低製程與產品對環境的衝擊，鑫禾科技持續強化有害物質管理制度，每年依據最新國際法規 (歐盟 RoHS、REACH)、客戶要求與產業趨勢，定期檢視並更新《綠色產品有害物質管理規範》，確保在產品開發、製造及供應鏈管理中全面落實環境友善原則。

主要管理措施



採購管控

要求供應商提供「環境管制物質保證書」，嚴格管控鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr⁶⁺)、PBB、PBDE 等有害物質及高關注物質



設計源頭

逐步導入綠色設計原則，於開發階段即納入可回收性及避免使用有害物質的環境友善元素



供應鏈協作

明確規範供應商提供之原物料、零件與包裝材料須符合本公司採購準則，落實源頭控管，攜手建構綠色供應鏈



持續改善

定期更新管控清單，追蹤新增關注物質法規動態，確保合規性超越最低法規要求

本公司未使用石棉、多氯聯苯 (PCBs) 等高危害物質，生產過程中未發生任何有害物質洩漏或環境污染事件，持續守護土壤、空氣與水資源不受有害物質污染，實踐對地球環境的永續承諾。



Chap. 08

同仁照護
人才培力與多元共融

管理方針總覽

對應 GRI 揭露項目：GRI 3-3 重大主題管理方針

重大主題		人才發展與培育							
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正面（實際）： 2025 年教育訓練 1,627 小時、人均 6.23 小時，提升員工職能與職涯發展。 ◆ 負面（潛在）： 關鍵技術人才流失或培育不足影響競爭力。 ◆ 涉入程度： 對員工職能與職涯發展為「直接造成」。								
	◆ 年度教育訓練計畫採 OJT / Off-JT / 內部知識傳承三模式。 ◆ 依公司策略 + 員工 IDP 進行職能缺口分析；外部認證課程補助。 ◆ 新增 AI 趨勢、數位科技資安等跨域課程；IDP 與績效考核連動。								
	◆ 內部講師制度、技術交流研討會、案例分析與改善會議。 ◆ 差異化培育路徑：新進引導期 / 在職成長期 / 管理進階期。 ◆ 規劃導入數位學習（e-Learning）平台。								
	◆ 短 期 (2026)：年均訓練時數提升至 12 小時 / 人。 ◆ 中短期：2027 建立內部數位學習平台；持續強化技術人才與 AI 應用人才。								
重大主題		人才發展與培育							
 責任歸屬	◆ 主 責：管理部（人資）、各部門主管。 ◆ 督 導：社會永續推動小組（S）。								
	 績效追蹤	◆ 每 年：訓練總時數、人均時數、外部訓練人次、績效考核覆蓋率。							
2025 實績									
訓 練		人 均		外 部		技術職能占		績效考核覆蓋率	
1,627 小時		6.23 小時		43 人次		83%		98.8% (258/261)	
 利害關係人 溝通回饋	◆ 員 工：滿意度調查、IDP 面談、訓練需求調查。 ◆ 學 校：產學合作與實習機會。 ◆ 求職者：多元招募管道與雇主品牌經營。								
	對應 SDGs								
									

重大主題	勞資關係與員工福利
 主題重要性 (含衝擊)	◆ 正面 (實際) : 2025 年勞資會議 8 次、零重大勞資糾紛、育嬰復職率 100%、外籍移工同等待遇。 ◆ 負面 (潛在) : 勞動條件或外籍移工管理不當之人權風險。 ◆ 涉入程度 : 本公司員工為「直接造成」；供應商 / 仲介屬「促成或商業關聯」。
 政策與承諾	◆ 每季召開勞資會議 (勞資雙方各 10 名代表)；落實 DEI 多元共融、禁止歧視。 ◆ 性騷擾防治機制 (申訴專線 + 網路申訴)；外籍員工薪資直付、禁扣證件。 ◆ 完善福利：勞健保、退休金提撥 6%、三節禮金、健檢、職工福利委員會。
 管理行動	◆ 多元溝通平台：勞資會議、員工意見信箱、外部匿名檢舉、性騷申訴。 ◆ 家庭友善：育嬰留停、家庭照顧假、陪產假。 ◆ 定期性別薪酬差距分析。
 短中長期目標	◆ 短期：勞資會議每季≥1 次、法規遵循率 100%、零重大勞資糾紛。 ◆ 員工留任率維持 80% 以上。

重大主題		勞資關係與員工福利		
 責任歸屬	◆ 主 責：管理部（人資）。 ◆ 督 導：社會永續推動小組（S）。			
	 績效追蹤	◆ 每 年：勞資會議場次、申訴件數、留任率、女性管理職比例、薪酬比。		
2025 實績				
勞資會議 8 次 / 80 人次	重大糾紛 0	歧視 / 性騷申訴 0	女性管理職 17.7%	女男薪酬比 1.137:1
 利害關係人 溝通回饋	◆ 員 工：勞資會議、滿意度調查、申訴管道。 ◆ 外籍移工：生活輔導與多語溝通。 ◆ 主管機關：勞動法規遵循與申報。			
	對應 SDGs			
 5 性別平等 Gender Equality		 8 合適的工作及 經濟成長 Decent Work and Economic Growth		 10 減少不平等 Reduced Inequality

人才是驅動鑫禾科技永續創新的核心資本。本公司深信，唯有建構兼顧身心健康、多元共融、持續學習與公平對待的職場生態，方能凝聚優秀人才、強化組織韌性。2025 年度，我們持續深化「人才照護—培力—留任」三位一體的人力資本策略，以可量化、可驗證的績效展現永續職場的實質進展，積極回應 SDG 4 (優質教育)、SDG 5 (性別平等)、SDG 8 (體面工作與經濟成長) 及 SDG 10 (消弭不平等) 之永續發展目標。

《 8.1 多元任用與落實人權保護

對應 GRI 揭露項目：GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 405-1、GRI 406-1、GRI 407-1、GRI 408-1、GRI 409-1
 對應 SDGs：SDG 5 (性別平等)、SDG 8 (體面工作)、SDG 10 (消弭不平等)

管理方針

本公司以「多元 (Diversity)、平等 (Equity)、共融 (Inclusion)」三項核心價值為職場文化基石，嚴格遵循台灣《勞動基準法》、《性別平等工作法》及《就業服務法》等國內法規，並對標聯合國《世界人權宣言》與國際勞工組織 (ILO)《工作中基本原則和權利宣言》，建立完善的人權管理體系，確保每一位員工的勞動尊嚴與安全獲得充分保障。責任歸屬由管理部人力資源主管統籌，每年定期向高階管理層彙報執行進度。

一、2025 年員工組成概況

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司共有正式員工 261 名，其中本籍員工 196 名 (75.1%)、外籍移工夥伴 65 名 (24.9%)。管理職共 62 位 (含各層級主管)，全數為台灣籍人才，充分體現在地人才優先發展策略。男性員工佔比 67.1% (175 名)，女性佔比 32.9% (86 名)；本公司持續評估並改善職場環境，致力吸引多元背景人才加入。

備註說明

廠區無常駐承攬商人員，本公司之清潔保全與設備維護等外包承攬人員均為不定時到廠服務，不計入非員工人員。(GRI 2-8)

表 8-1：員工按國籍及性別分類

員工類別	男 性 (人) ♂	女 性 (人) ♀	合 計 (人)	佔 比
本籍員工	110	86	196	75.10%
外籍移工夥伴	65	0	65	24.90%
合 計	175	86	261	100.00%

表 8-2：員工按年齡層及性別分類

員工類別	♂ 男 (人)	♂ 男佔比	♀ 女 (人)	♀ 女佔比	合 計	整體佔比
30 歲以下	37	21.14%	5	5.81%	42	16.09%
31 ~ 50 歲	115	65.71%	59	68.60%	174	66.67%
51 歲以上	23	13.14%	22	25.58%	45	17.24%
合 計	175	100%	86	100%	261	100%

表 8-3：管理職與非管理職員工分類

職級	♂ 男 (人)	♂ 男佔比	♀ 女 (人)	♀ 女佔比	合計	整體佔比
管理職	51	29.14%	11	12.79%	62	23.75%
非管理職	124	70.86%	75	87.21%	199	76.25%
合 計	175	100%	86	100%	261	100%

表 8-4：員工學歷分佈

學 歷	♂ 男 (人)	♂ 男佔比	♀ 女 (人)	♀ 女佔比	合計	整體佔比
博 士	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
碩 士	11	6.29%	1	1.16%	12	4.60%
大 專 (含大學)	66	37.71%	28	32.56%	94	36.02%
高中職 (含以下)	98	56.00%	57	66.28%	155	59.39%
合 計	175	100%	86	100%	261	100%

表 8-5：員工平均年資與平均年齡

指 標	男 性	女 性
平均年資 (年)	7.0	8.3
平均年齡 (歲)	39.6	46.0

二、員工勞雇類型

全職永久聘僱員工

261 名

全數為全時制正式員工

♂ 男性
175 名

♀ 女性
86 名

男 性

平均年資

39.6 歲

平均年資

7.0 年

女 性

平均年資

46.0 歲

平均年資

8.3 年

備註說明：以上資料統計截止日：2025 年 12 月 31 日

《 8.2 人權管理

對應 GRI 揭露項目：GRI 406-1、GRI 407-1、GRI 408-1、GRI 409-1、GRI 2-26
 對應 SDGs：SDG 8 (體面工作)、SDG 10 (消弭不平等)、SDG 16 (和平、正義與制度)

管理方針

本公司依循聯合國《世界人權宣言》及 ILO 核心勞動準則，建構涵蓋以下六大面向的人權管理框架，並將人權保障定位為動態持續改善的過程：

平等與不歧視

01

遵循平等、反歧視及多元共融原則，確保所有聘僱實踐中不因性別、種族、年齡、宗教、國籍或其他受保護特徵而產生差異待遇。

申訴與補救機制

02

設置正式且保密的申訴管道，依據《性騷擾防治法》建立職場不法侵害管理辦法，確保員工申訴權益受到充分保障。

禁止強迫勞動

03

嚴格禁止任何形式的強迫或脅迫勞動，確保所有員工均在自願情況下提供勞務。

禁止童工

04

遵守相關法規，建立年齡驗證機制，嚴禁雇用未滿法定年齡之工作者。

工時與薪酬保障

05

確保員工工時符合《勞動基準法》規定，並提供公平合理的薪酬與福利待遇。

結社自由

06

尊重員工組織和參與工會及進行集體協商的基本權利。

一、2025 年人權績效

本報告期間 (2025 年 1 月至 12 月)，本公司未發生任何重大歧視、童工、強迫勞動等人權違規事件 (GRI 406-1、408-1、409-1)。勞資會議亦未收到與人權相關之重大申訴案件，顯示現行人權管理框架運作成效良好。

二、申訴與補救機制

本公司設有透明開放的員工意見信箱及外部匿名檢舉管道 (官方網站，支援匿名或具名方式)，所有申訴案件均依以下標準流程處理：



針對任何人權侵害事件，本公司承諾立即啟動保密調查，採取適切補救措施，並通過根本原因分析強化預防機制；同時透過定期政策檢討，確保人權管理實踐持續符合國際最高標準。

《 8.3 人才招募、留任與員工流動

對應 GRI 揭露項目：GRI 401-1、GRI 2-7

對應 SDGs：SDG 8 (體面工作與經濟成長)、SDG 4 (優質教育)

管理方針

面對精密製造產業激烈的人才競爭格局，本公司建立「廣納－留才－發展」三位一體的人力資本策略，透過多元招募渠道廣攬優秀人才，並以差異化留任方案及完善職涯發展機制，持續強化組織穩定性與人才韌性。

一、多元化招募渠道

我們透過以下策略積極網羅具潛力與即戰力的人才：

- 與主流求職平台 (104 人力銀行、1111 人力銀行) 合作，精準觸及目標人才族群。
- 積極參與校園徵才博覽會及推動產學合作專案，建立與大專院校的長期夥伴關係，提前培育青年技術人才。
- 透過多元雇主品牌行銷，持续提升鑫禾科技的市場知名度與吸引力，拓展人才池深度。

二、人才留任核心措施

為提升員工留任率並維護組織穩定，我們持續推動以下行動：

- 推動工作與生活平衡方案，提供心理健康支持與多元休假制度，實質關懷員工身心狀態。
- 提供跨部門輪調與多元學習資源，拓展員工職涯廣度，激發組織內部流動動能。
- 落實系統性離職面談機制，深入了解員工離職考量，作為持續優化職場環境的重要參考依據。

三、2025 年度員工流動概況

下表依「年齡層 (30 歲以下 / 30-50 歲 / 50 歲以上) × 性別」兩維度交叉揭露新進及離職員工統計；計算基準分母為「(期初員工數 + 期末員工數) / 2」之平均值，符合 GRI 401-1 計算方法。

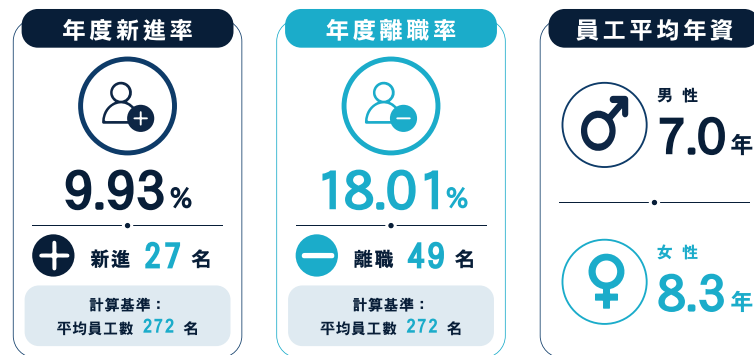


表 8-6：2025 年度新進員工統計 (依年齡層及性別)

年齡層	男		女		合 計	佔新進比
	人數	佔比	人數	佔比		
30 歲以下	9	50.00%	2	22.22%	11	40.74%
31 ~ 50 歲	9	50.00%	7	77.78%	16	59.26%
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合 計	18	100%	9	100%	27	—

計算方式：新進率 = 新進人數 ÷ ((期初人數 + 期末人數) ÷ 2)

表 8-7：2025 年度離職員工統計 (依年齡層及性別)

年齡層	男		女		合 計	佔新進比
	人數	佔比	人數	佔比		
30 歲以下	3	11.11%	2	9.09%	5	10.20%
31 ~ 50 歲	23	85.19%	18	81.82%	41	83.67%
51 歲以上	1	3.70%	2	9.09%	3	6.12%
合 計	27	100%	22	100%	49	—

計算方式：離職率 = 離職人數 ÷ ((期初人數 + 期末人數) ÷ 2)

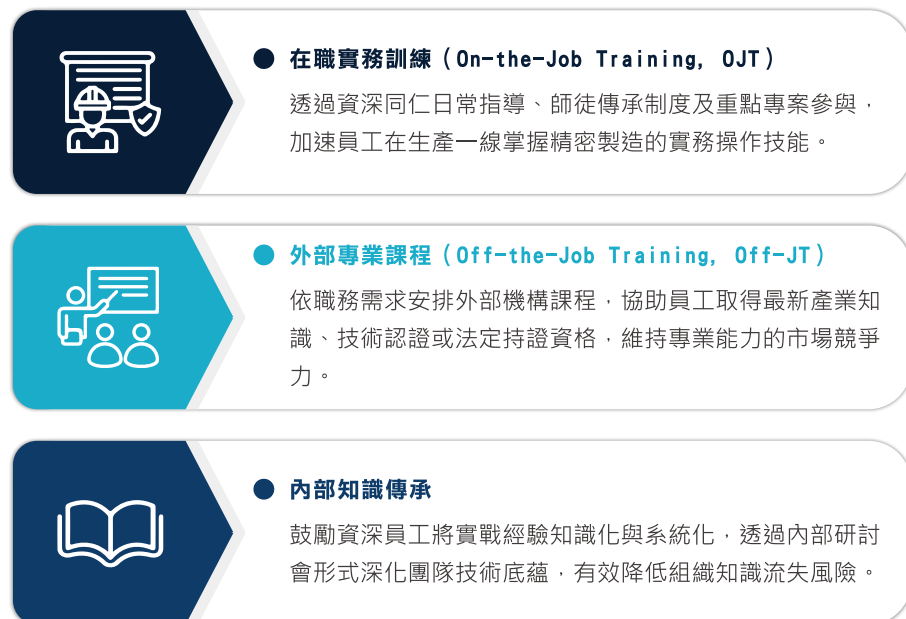
《 8.4 人才培育與能力發展 – 驅動鑫禾永續成長的核心引擎

對應 GRI 揭露項目：GRI 404-1、GRI 404-2
 對應 SDGs：SDG 4 (優質教育)、SDG 8 (經濟成長)

管理方針

本公司將人才培育定位為驅動永續成長的核心策略。每年由管理部協同各事業單位，依據公司策略方向、職能缺口分析 (涵蓋生產製程品質、精密製造技術、ISO 管理系統、客戶服務要求等) 及員工個人職涯規劃，共同制定年度教育訓練計畫，確保訓練資源精準投入、人力資本持續增值。

一、訓練三大核心模式



二、全方位的員工學習旅程

針對不同職涯發展階段，我們提供差異化的培育路徑：



此外，本公司積極導入多元務實的輔助學習管道，包括：邀請內部主管擔任講師的「內部講師制度」、供應商新材料與新設備的「技術交流研討會」，以及針對生產與品質議題的「案例分析與改善會議」，將學習有效融入日常工作情境。

三、2025 年度訓練投入與成效



表 8-8：2025 年主要訓練課程類型

訓練類型	課程名稱	課程說明
內部訓練	新人引導訓練	涵蓋公司歷史沿革、職安法規、資安意識及品質基礎知識，協助新進同仁快速融入組織文化與工作環境
	資訊安全教育	強化全員資訊安全意識，並不定期實施社交工程演練以提升實戰防禦能力
	專業技能與技術傳承	由資深主管擔任內部講師，開展職能培訓及技術傳承課程，涵蓋作業流程、品質管理與製程優化等主題
	職業安全衛生	依法規每年安排不少於三小時之勞工安全衛生教育訓練，強化全員職場安全意識
外部訓練	專業持證訓練	安排堆高機操作人員、職災急救人員、防火管理人等法定持證課程，確保人員具備合規證照資格

展望未來，本公司將持續增加訓練資源投入，規劃導入數位學習（e-Learning）平台以提升學習可及性，並強化管理職能訓練覆蓋率，確保每位同仁都能在完整的訓練體系下持續成長，共同支撐企業的永續人才傳承目標。

《 8.5 工作績效考核——建立公平激勵的職涯發展機制

| 對應 GRI 揭露項目：GRI 404-3
| 對應 SDGs：SDG 8 (體面工作)、SDG 5 (性別平等)

管理方針

本公司建立嚴謹且透明的年度績效考核制度，對所有通過試用期的正式員工實施考核，2025 年度績效考核覆蓋率達 98.8% (258 名受考核員工 / 261 名正式員工)。未接受考核者主要為報告期間仍處於試用期之新進同仁，以及因育嬰或傷病申請長期留職停薪之員工。

考核指標整合「年度關鍵任務達成、日常工作表現及即時回饋」三大面向，採自我評估與主管評估雙向機制，確保評核過程兼具客觀性與全面性。考核結果直接作為薪資調整、晉升規劃及職涯發展的核心依據，形成績效管理的正向驅動循環，有效促進主管與部屬間的建設性溝通。

表 8-9：2025 年員工績效考核覆蓋情況

職 級	女 性 (人)	男 性 (人)	合 計 (人)
高階主管 (總經理管轄部門主管)	2	19	21
中階主管 (經、副理以上)	3	6	9
基層主管 (組、課級以上)	9	21	30
一般人員	69	145	214
合 計	83	191	274



2025 年度實際完成績
效考核之人數，含年度
內曾在職人員，合計共

274 人次



以年底正式員工 261 人為母數計算，年度績效考核覆蓋率為 98.8% (258/261)，未受考核者主要為試用期新進同仁及育嬰 / 傷病留職停薪人員。

《 8.6 薪酬、福利與家庭友善措施

對應 GRI 揭露項目：GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 405-2
對應 SDGs：SDG 5 (性別平等)、SDG 8 (體面工作)、SDG 10 (消弭不平等)

一、公平薪酬體系

本公司以「職務價值、個人能力、年度績效」三大要素為基礎，建構透明且公平的薪酬體系，薪酬組成包含固定薪資、差異化津貼、績效獎金及員工分紅。每年系統性參考市場薪資調查數據及公司營運狀況進行年度調薪評估，確保薪酬保持市場競爭力，並根據「個人績效、職務重要性及市場行情」三項指標綜合評定調幅。

● 2025 年薪酬平等指標



本公司薪酬差異主要來自年資與職級結構分布之差異，並非因性別因素所致；同職等、同年資員工採統一薪資級距，起薪無性別差異。本公司持續追蹤薪酬性別差距，目標透過職涯發展機會均等及管理職女性培育，

逐步縮小整體薪酬差距；亦定期進行性別薪酬差距分析，確保薪酬決策的公平性與合規性。

● 2025 年 (114 年度) 非管理職薪資水準 (依年報揭露)

本公司非擔任主管職務之全時員工共 257 人 (年度平均)，全年薪資總額為新台幣 178,643 仟元 (約 1.79 億元)，平均數與中位數如下：



二、入門薪資與法定基本工資對照

2025 年度，台灣法定基本工資為每月新台幣 28,590 元（時薪 190 元）。
本公司各類別員工之入門薪資均高於法定基本工資標準，具體如下：

生產技術類（本籍）

入門月薪約 35,000 元，約為基本工資之 127%。

外籍移工

依「外國人從事就業服務法」規定，本公司支付外籍員工薪資不低於台灣基本工資，並直接匯入個人帳戶，禁止任何形式之不當扣薪。

行政管理類

入門月薪高於基本工資，具體薪資依職類及資歷而有所差異。

本公司承諾不論性別、國籍、年齡，凡從事同等職務者，均依相同薪資級距支付報酬，且整體薪資水準持續高於法定基本工資。

平均
福利費用

約 NT\$ **832,000** 元

三、全方位員工福利制度

本公司為全職員工提供涵蓋以下五大面向的完善福利制度，確保員工的工作保障與生活品質：

生產技術類（本籍）

定期健康檢查（覆蓋全體正式員工）。

保障覆蓋

團體壽險及意外傷害險，提供員工全方位的安全防護網。

生活關懷

年度員工旅遊、三節慶禮金，凝聚組織向心力。

家庭支持

育嬰留職停薪制度、家庭照顧假及陪產假，協助員工在職責與家庭間取得平衡。

職涯獎勵

績效獎金及員工分紅，直接連結個人貢獻與企業成長。

四、家庭友善職場措施

我們積極落實家庭友善職場政策，依法提供完善的育嬰留職停薪制度。員工期滿復職後，優先考量安排回復原部門及職位，實質降低職涯中斷的風險與疑慮。

表 8-10：育嬰留職停薪統計 (GRI 401-3)

指 標	男 性	女 性	合 計
2025 年度符合申請育嬰留職停薪資格人數	1	0	1
2024 年度實際育嬰留職停薪人數	0	1	1
2024 年度原應復職人數 (A)	0	1	1
2024 年度實際復職人數 (B)	0	1	1
2023 年度育嬰留職停薪人數 (D)	1	1	2
2023 年度復職且在職滿一年人數 (C)	0	1	1
復 職 率 (B ÷ A)	—	100%	—
留 任 率 (D ÷ C)	—	100%	—

2025 年度，女性員工育嬰復職率及留任率均達 100%，有效展現本公司家庭友善職場的承諾不僅停留於制度層面，更落實於每一位員工的實際職涯保障。

《 8.7 勞資溝通與員工參與

對應 GRI 揭露項目：GRI 402-1、GRI 407-1、GRI 2-26、GRI 2-29

對應 SDGs：SDG 8 (體面工作)、SDG 16 (和平、正義與制度)

管理方針

本公司視坦誠開放的雙向溝通為勞資和諧與企業永續的核心基石。雖未成立員工工會 (尊重員工自主選擇，結社自由受到充分保障)，本公司依《勞動基準法》健全勞資會議機制，並廣建多元溝通平台，確保每位員工的聲音均能被聽見、被尊重，並有效轉化為組織改善行動。本公司未成立工會、亦無團體協約，受團體協約涵蓋之員工比例為 0%；惟依《勞動基準法》設置勞資會議，其決議適用於全體員工。

一、勞資會議 – 雙向協商的核心平台

本公司每季定期召開勞資會議，由勞資雙方各 10 名代表共同參與。2025 年度共舉辦 8 次，累計 80 人次出席，議題涵蓋公司政策調整、員工福利優化及勞動條件改善等重要事項。透過制度性的對等協商機制，有效促進勞資雙方的相互理解與信任。

2025 年度報告期間，本公司未發生任何重大勞資糾紛或員工權益受損案件，勞資關係維持和諧穩定，溝通機制運作成效卓著。

二、多元溝通機制概覽

表 8-11：員工溝通管道彙整

溝通管道	運作頻率與規模	參與對象	主要議題範疇
勞資會議	◆ 每季定期召開（至少 1 次 / 季） ◆ 2025 年共 8 次，累計 80 人次出席	勞資雙方各 10 名代表	◆ 薪酬、勞動條件、政策修訂等
職業安全衛生委員會	◆ 2025 年共召開 4 次	10 名委員 (勞方 4 席)	◆ 職安法規遵循、職場安全改善
管理會議	◆ 不定期召開	管理階層	◆ 公司策略、組織調整、員工相關重要事項
員工意見信箱	◆ 全年受理（書面 / 線上）	全體員工	◆ 日常建議與意見收集
外部匿名檢舉管道	◆ 全年受理（官方網站）	全體員工 (可匿名)	◆ 重大不法行為通報
性騷擾申訴機制	◆ 依法受理，全年開放	全體員工	◆ 職場性騷擾事件受理與調查

三、重大營運變化預告制度

若本公司面臨可能影響員工的重大營運調整，將嚴格遵循《勞動基準法》第 16 條規定，向主管機關及勞資會議勞方代表提出解僱計畫書並公開揭示，確保員工在組織重大變動中的知情權與應有保障。本公司並設有職業安全衛生委員會（10 名委員，勞方代表佔 4 席），每年召開 4 次，強化員工在職場安全治理中的實質參與。

2025 年報告期間，本公司未發生任何重大營運結構變化。

四、永續職場展望

我們持續深化現有溝通架構，規劃導入數位化工具（如線上員工意見平台）以提升互動效率，並逐步擴大勞方代表在各委員會的決策參與比重，實踐「共治共好、攜手共榮」的永續職場願景。開放溝通是企業永續的根基，本公司承諾讓每一位同仁的聲音都能真實轉化為組織前進的動力。



Chap. 09

社會共融 公益行動與社區影響

	政策方向	優先投入偏鄉教育、兒童關懷領域；結合員工志工參與，強化在地連結；以「親身到場」優於單純捐款為原則
	行動原則	鼓勵企業資源整合外部夥伴，擴大社會影響力；確保每項公益行動可量化、可追蹤、可驗證
	責任歸屬	總經理室社會責任小組策劃；各部門自願參與；HR 負責志工時數統計
	績效追蹤	年度公益投入金額、志工人次、受益人數、合作組織數量；善款收據與活動記錄存檔備查



企業的責任不只停在廠房與辦公室的邊界內。鑫禾科技相信，我們所生產的每一個精密零件背後，都承載著對社會的一份責任 - 尤其是對那些資源相對匱乏的偏鄉社區。2025 年，我們將這份心意化為行動，與外部夥伴攜手深入台灣偏鄉，讓科技的溫暖一同抵達山間校園。

《 9.1 根植於社區，回饋於社會 – 社區關係與在地影響》

鑫禾科技的工廠與辦公室坐落在台灣新北市汐止與基隆七堵，這裡不只是我們的生產基地，更是我們的家園。作為在地企業公民，我們積極評估廠區周邊社區的環境影響，並以具體行動回饋孕育我們的在地社區。

（一）社區影響管理方針



政策方向

優先投入偏鄉教育、兒童關懷領域；結合員工志工參與，強化在地連結；以「親身到場」優於單純捐款為原則



行動原則

鼓勵企業資源整合外部夥伴，擴大社會影響力；確保每項公益行動可量化、可追蹤、可驗證



責任歸屬

總經理室社會責任小組策劃；各部門自願參與；HR 負責志工時數統計



績效追蹤

年度公益投入金額、志工人次、受益人數、合作組織數量；善款收據與活動記錄存檔備查



廠區環境

定期監控廠區周邊噪音、廢棄物、交通與空氣品質，確保符合法規標準；2025 年度廠區周邊全年零環保違規

（二）主要公益參與方向

管理要素	在地就業	教育支持
	 優先聘用廠區周邊在地人才，提供穩定就業機會，支持在地家庭經濟	 評估與在地學校或大專院校建立產學合作，提供實習機會與技術交流；赴偏鄉學校辦理公益活動
說明	 SDG 8 就業與經濟成長	 SDG 4 優質教育
管理要素	環境友善	公益關懷
	 定期辦理廠區周邊環境維護活動；廢棄物合法處理，不對社區造成環境負擔	 鼓勵員工參與公益活動，企業響應社會弱勢關懷行動；捐贈偏鄉教育基金
說明	 SDG 15 陸地生態	 SDG 1 消除貧窮  SDG 10 減少不平等

（三）公協會參與

鑫禾科技積極參與在地工業公協會，透過會員身份與同業共享資訊、推動產業標準，並善盡企業公民責任：

新北市工業會

參與區域工業發展議題討論，關注在地勞工就業環境

六堵廠工業協會

作為六堵工業區的一員，共同維護廠區周邊環境品質與公共事務

偏鄉圓夢計畫

走進新竹尖石錦屏國小

GRI 413-1：在地社區互動、衝擊評估及發展計畫

活動概覽

活動概覽

2025 年 11 月 17 日 (一)

活動概覽

新竹縣尖石鄉錦屏國小

活動概覽

漢堡工坊

活動概覽

鑫禾科技股份有限公司 (總經理室社會責任小組)

新竹縣尖石鄉是台灣典型的偏遠原住民族山區鄉鎮，交通不便、資源有限。對於當地的孩子們來說，城市裡隨處可見的速食餐廳，往往是遙遠的記憶或電視上的畫面。2025 年 11 月 17 日，鑫禾科技與漢堡工坊攜手出發，把整套漢堡店設備，烤盤、炸爐、食材、包裝等全數搬上山，親手在錦屏國小的校園裡，為孩子們做出熱騰騰的漢堡與雞塊。

“

我們希望孩子們的記憶裡，
有一天一群大人特地爬山來，
只爲了讓他們嚐到一口漢堡。

這不只是食物，

是 被重視 的感受。

”

鑫禾科技 吳副理



（一）活動內容與現場紀實

當天活動分為「美食饗宴」與「互動遊戲與禮品發放」兩大主軸，共吸引全校學生及部分家長參與，現場洋溢歡笑聲。

活動主軸	內容說明	執行夥伴
 美食饗宴	漢堡工坊攜帶專業廚具設備親赴校園，現場製作漢堡、炸雞塊及薯條。讓偏鄉孩子享用與城市同等品質的餐點，體驗平時難得一嚐的滋味。	 漢堡工坊 (設備與食材) ×  鑫禾科技 (活動協調與後勤)
 互動遊戲	由鑫禾科技同仁規劃帶領趣味互動活動，拉近與孩子的距離，創造快樂難忘的校園記憶。	鑫禾科技 志工團隊
 禮品贈送	每位參與學生均獲得文具禮包(鉛筆、橡皮擦、筆記本等)及玩具一份，由鑫禾科技同仁親手發放。	鑫禾科技 採購贊助
 教育捐款	鑫禾科技吳副理代表公司現場捐贈新台幣五萬元予錦屏國小，用於強化偏鄉教學設備與資源採購，讓每一分善款都直接投入孩子的學習環境。	鑫禾科技 吳副理

（二）活動成果量化

此次活動不僅讓孩子們享受到平時難得一嚐的漢堡餐點，更重要的是傳遞了「你們被重視、你們值得最好的」這份心意。吳副理代表鑫禾科技捐出的新台幣五萬元，將由錦屏國小用於採購教學設備，協助改善課室資源，讓偏鄉教育資源的缺口縮小一些。

《 9.3 未來公益承諾

2025 年的錦屏之行，讓我們看見一個孩子因為第一次吃到漢堡而露出的大大笑容。那個笑容，成為我們持續前行最強大的動力。我們深知，一次性的公益活動只是開始，真正的社會影響力需要長期、持續、系統化的投入。

公益目標	2026 年計畫	2030 年目標
年度偏鄉到訪學校數	≥ 1 所	≥ 5 所
員工志工參與人次	≥ 30 人次	≥ 150 人次
年度公益捐贈 / 投入總額	≥ NT\$15 萬	≥ NT\$50 萬
產學合作獎助學金人數	≥ 10 人	≥ 40 人



GRI 413-1 合規說明

鑫禾科技在推動各項社區活動前，均評估廠區周邊社區的環境影響，包括噪音、廢棄物、交通與空氣品質等面向，定期監控並確保符合法規標準。2025 年度廠區周邊全年零環保違規，以實際行動展現對當地社區的尊重與責任。

結語－向前，共好

2025 年，對鑫禾科技而言，是一段深刻的「重新定義」之旅。

我們重新定義了製造業的責任邊界 - 從一顆螺絲、一片精沖件，到整條供應鏈的人權與環境標準；從廠房裡的節能設備，到遠在山間偏鄉小學的一個孩子臉上的笑容。我們重新定義了永續的意涵 - 它不只是一份數字報告，而是每一位同仁每一天的選擇與行動。

回顧這一年，每一個數字背後都是真實的人，以及我們對彼此的承諾。我們少向大氣排放了近 500 公噸的二氧化碳，相當於種下約 2 萬株樹木的減碳效果。1,627 小時的訓練，意味著我們投入在每一位同仁成長上的時間與心力。而那座山上一個孩子的笑容，意味著「企業的存在」不只是利潤，更是責任。

永續不是終點，而是一種行走的姿態。它要求我們在每一個決策時刻，同時看見今日的效益與明日的責任。我們感謝所有利害關係人，包含客戶、供應商、同仁、社區等，與我們一同走在這條路上。前方還有很長的路，但我們確信，方向是對的。

鑫禾科技股份有限公司
董事長兼總經理
2026 年 6 月



附 錄

附錄 A GRI 內容索引

使用聲明：鑫禾科技股份有限公司依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。

GRI 使用版本：GRI 1：Foundation 2021 / GRI 行業準則應用：無

外部查驗：溫室氣體 (GHG) 盤查數據依 ISO 14064-1:2018 經第三方外部查驗機構 (AFNOR) 查驗確信；報告書整體未經外部確信

揭露狀態說明：□ 完整揭露 / □ 部分揭露 / ○ 不適用

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
一般標準揭露 General Disclosures (GRI 2: 一般揭露 2021)				
GRI 2-1	組織詳細資訊	Chap. §2.1	P.23	
GRI 2-2	報告書涵蓋實體	報告書前言 (報告範疇)	P.2	
GRI 2-3	報告書期間、頻率與聯絡人	報告書前言	P.2	
GRI 2-4	資訊重述	報告書前言 (資訊重編)	P.2	
GRI 2-5	外部查驗	報告書前言	P.2	□ 報告書整體未經外部確信；惟溫室氣體盤查數據已依 ISO 14064-1 經第三方 (AFNOR) 查驗確信
GRI 2-6	活動、價值鏈及業務關係	Chap. §2.1 Chap. §3.3	P.24	

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 2-7	員工	Chap. §8.1	P.96	
GRI 2-8	非員工工作者	Chap. §8.1	P.96	
GRI 2-9	治理架構與組成	Chap. §2.3、 §2.4、§2.5	P.27	
GRI 2-10	最高治理單位提名與遴選	Chap. §2.4	P.29	
GRI 2-11	最高治理單位主席	Chap. §2.4	P.29	
GRI 2-12	最高治理單位在 ESG 監督的角色	Chap. §1.3 Chap. §2.3	P.12	
GRI 2-13	永續影響管理責任授權	Chap. §1.3 Chap. §2.3	P.12	
GRI 2-14	最高治理單位在永續報告的角色	Chap. §2.3	P.27	
GRI 2-15	利益衝突	Chap. §2.4、§2.6	P.29	
GRI 2-16	重大關切事項溝通	Chap. §2.6、§2.7	P.34	
GRI 2-17	治理單位集體知識	Chap. §2.4	P.29	
GRI 2-18	治理單位績效評估	Chap. §2.4	P.29	
GRI 2-19	薪酬政策	Chap. §2.4、§2.5	P.29	
GRI 2-20	決定薪酬的流程	Chap. §2.5	P.32	
GRI 2-21	年度薪酬總額比率	Chap. §2.5	P.32	
GRI 2-22	永續發展策略聲明	Chap. §1.1 (董事長的話)	P.3	

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 2-23	政策承諾	Chap. §1.1 Chap. §4.2、§4.6	P8	
GRI 2-24	將政策承諾嵌入組織	Chap. §1.1 各章管理方針	P8	
GRI 2-25	補救負面影響的流程	Chap. §2.6 Chap. §8.2	P34	
GRI 2-26	尋求建議和提出關切的機制	Chap. §2.6 Chap. §8.2、§8.7	P34	
GRI 2-27	遵守法律法規	Chap. §2.7	P35	
GRI 2-28	會員資格協會	Chap. §9.1 (公協會)	P109	
GRI 2-29	利害關係人議合方式	Chap. §1.4 Chap. §8.7	P13	
GRI 2-30	集體協商協議	Chap. §8.7	P105	無工會及團體協約 (涵蓋率 0%)；勞資會議決議適用全體員工
重大主題準則 Material Topics (GRI 3: 重大主題 2021)				
GRI 3-1	決定重大主題的流程	Chap. §1.5	P15	
GRI 3-2	重大主題清單	Chap. §1.5、§1.6	P15	
GRI 3-3	重大主題管理方針	各章節管理方針	各章節	每個重大主題均設獨立管理方針章節
重大主題指標揭露 Material Topic Disclosures				
重大主題 1 - 氣候變遷與環境管理 (Chap. §7.2、§7.3)				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. 7 管理方針總覽	P81	

GRI 201 : 2016 經濟績效

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 201-2	氣候變遷的財務影響	Chap. §7.2.3	P85	
GRI 302 : 2016 能源				
GRI 302-1	組織內部能源消耗	Chap. §7.3.2	P89	
GRI 302-3	能源密集度	Chap. §7.3.2	P89	
GRI 302-4	節能措施	Chap. §7.3.2	P89	
GRI 305 : 2016 排放				
GRI 305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	Chap. §7.3.1	P88	
GRI 305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	Chap. §7.3.1	P88	
GRI 305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	Chap. §7.3.1	P88	揭露範疇 3 主要類別 (以採購類別為主) ；完整盤查持續推進
GRI 305-4	溫室氣體排放密集度	Chap. §7.3.1	P88	
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	Chap. §7.2.7	P87	
重大主題 2 - 環境永續與資源循環 (Chap. §7.4、§7.5、§7.6)				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. §7.4、§7.5 管理方針	P90	
GRI 303 : 2018 水與廢水				
GRI 303-1	以共有資源互動的水源	第七章 §7.5	P91	

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 303-3	取水量	Chap. §7.5	P.91	
GRI 303-5	水消耗量	Chap. §7.5	P.91	
GRI 306 : 2020 廢棄物				
GRI 306-1	廢棄物產生及相關衝擊	Chap. §7.4	P.90	
GRI 306-2	管理重大廢棄物相關衝擊	Chap. §7.4	P.90	
GRI 306-3	廢棄物產生量	Chap. §7.4	P.90	
GRI 306-4	轉移廢棄物	Chap. §7.4	P.90	
GRI 306-5	廢棄物最終處置	Chap. §7.4	P.90	
重大主題 3 - 職業健康與安全 (Chap. 6)				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. 6 管理方針	P.72	
GRI 403 : 2018 職業安全衛生				
GRI 403-1	職業健康安全管理系統	Chap. §6.1	P.73	
GRI 403-2	危害辨識、風險評估與事故調查	Chap. §6.1	P.73	
GRI 403-3	職業健康服務	Chap. §6.3	P.75	
GRI 403-4	OHS 議題工作者參與與溝通	Chap. §6.5	P.78	
GRI 403-5	工作者的職業健康安全培訓	Chap. §6.4	P.76	

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 403-6	促進工作者健康	Chap. §6.3	P.75	
GRI 403-7	預防及減緩業務直接相關 OHS 衝擊	Chap. §6.6	P.79	
GRI 403-8	納入 OHS 管理系統的工作者	Chap. §6.1	P.73	
GRI 403-9	工作相關傷害	Chap. §6.2	P.74	
GRI 403-10	工作相關疾病	Chap. §6.2、§6.3	P.74	
重大主題 4 - 人才發展與培育 (Chap. §8.4、§8.5)				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. 8 管理方針	P.94	
GRI 404 : 2016 訓練與教育				
GRI 404-1	每位員工的平均年度訓練時數	Chap. §8.4	P.100	
GRI 404-2	員工技能提升方案及轉型協助	Chap. §8.4	P.100	
GRI 404-3	定期接受績效與職涯發展考核的員工比例	Chap. §8.5	P.102	
重大主題 5 - 勞資關係與員工福利 (Chap. §8.3、§8.6、§8.7)				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. 8 管理方針	P.94	
GRI 401 : 2016 就業				
GRI 401-1	新進員工和離職員工	Chap. §8.3	P.99	

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 401-2	提供給全職員工的福利	Chap. §8.6	P.103	
GRI 401-3	育嬰假	Chap. §8.6	P.103	
GRI 402 : 2016 勞雇關係				
GRI 402-1	關於重大營運變化的最短通知期	Chap. §8.7	P.105	
重大主題 6 - 公司治理與誠信經營 (Chap. §2.3 、 §2.4 、 §2.5 、 §2.6 、 §2.7)				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. §2.3 管理方針	P.27	
GRI 205 : 2016 反腐敗				
GRI 205-1	評估腐敗風險的營運據點	Chap. §2.6	P.34	
GRI 205-2	反腐敗政策和程序的溝通和培訓	Chap. §2.6	P.34	
GRI 205-3	已確認的腐敗事件及採取的行動	Chap. §2.6	P.34	2025 年度 0 件確認腐敗事件
GRI 206 : 2016 反競爭行為				
GRI 206-1	反競爭行為、反壟斷及反托拉斯的法律行動	Chap. §2.7	P.35	2025 年度無相關法律訴訟
重大主題 7 - 財務韌性與經濟貢獻 (Chap. §3.1 、 §3.2)				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. §3.1 管理方針	P.37	
GRI 201 : 2016 經濟績效				
GRI 201-1	產生及分配的直接經濟價值	Chap. §3.1	P.37	

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 204 : 2016 採購實踐				
GRI 204-1	向當地供應商採購的比例	Chap. §4.8	P.63	
GRI 207 : 2019 稅務				
GRI 207-1	稅務策略方針	Chap. §3.2	P.40	
GRI 207-2	稅務治理、控管及風險管理	Chap. §3.2	P.40	
GRI 207-3	利害關係人議合及稅務關切事項管理	Chap. §3.2	P.40	
重大主題 8 - 永續供應鏈管理 (Chap. 4)				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. 4.1 管理方針	P.55	
GRI 308 : 2016 供應商環境評鑑				
GRI 308-1	使用環境標準篩選的新供應商	Chap. §4.3	P.58	
GRI 308-2	供應鏈中的負面環境衝擊及採取的行動	Chap. §4.3 、 §4.5	P.58	
GRI 414 : 2016 供應商社會評鑑				
GRI 414-1	使用社會標準篩選的新供應商	Chap. §4.4	P.59	
GRI 414-2	供應鏈中的負面社會衝擊及採取的行動	Chap. §4.4 、 §4.7	P.59	
重大主題 9 - 資訊安全與隱私管理 (Chap. §3.6)				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. §3.6 管理方針	P.50	

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 418 : 2016 客戶隱私				
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私及個資遺失的投訴	Chap. §3.6	P.50	2025 年度 0 件 近三年零資安外洩紀錄
重大主題 10 - 盡責產品與技術創新 (Chap. 5)				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. §5.1 管理方針	P.65	
GRI 201 : 2016 經濟績效				
GRI 201-1	產生及分配的直接經濟價值 (研發投入)	Chap. §5.1	P.65	
補充揭露：社會公益與在地社區 (Chap. 9)				
GRI 3 : 重大主題 2021				
GRI 3-3	重大主題管理方針	Chap. §9.1 管理方針	P.109	
GRI 413 : 2016 在地社區				
GRI 413-1	有在地社區議合、衝擊評估及發展計畫的作業	Chap. §9.1、§9.2	P.109	
GRI 413-2	對在地社區有重大負面衝擊的作業	Chap. §9.1	P.109	
補充揭露：多元共融與人權 (Chap. §8.1~§8.2)				
GRI 405 : 2016 多元化與平等機會				
GRI 405-1	治理單位及員工的多元化	Chap. §8.1	P.96	
GRI 405-2	基本薪資和薪酬的性別比率	Chap. §8.6	P.103	

指標代碼	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備注 / 省略理由
GRI 406 : 2016 不歧視				
GRI 406-1	歧視事件及採取的矯正行動	Chap. §8.1、§8.2	P.96	2025 年度 0 件確認歧視事件
GRI 407 : 2016 結社自由				
GRI 407-1	可能面臨結社自由和集體協商風險的作業	Chap. §8.1、§8.7	P.96	
GRI 408 : 2016 禁止童工				
GRI 408-1	童工事件風險重大的作業	Chap. §8.1、§8.2	P.96	2025 年度 0 件
GRI 409 : 2016 禁止強制勞動				
GRI 409-1	強制勞動事件風險重大的作業	Chap. §8.1、§8.2	P.96	2025 年度 0 件

附錄 B SASB TC-HW 產業特定指標對照表

鑫禾科技依循 SASB (永續會計準則委員會) 電子硬體產業 (TC-HW : Technology Hardware & Equipment) 準則揭露產業特定指標。本附錄涵蓋 TC-HW 六大主題共 12 項指標，並填入 2025 年度實際量化績效及定性說明。

項 目	內 容
SASB 產業分類	Technology Hardware & Equipment (TC-HW)
公司名稱	鑫禾科技股份有限公司 (Sinher Technology Inc.)
報告年度	2025 年度 (2025 年 1 月 1 日 ~ 12 月 31 日)
主要產品與服務	精密樞軸 (Hinge) 解決方案；MIM 金屬射出成型零件；CNC 精密加工零件；主要應用：NB/ 平板 /AIO/AR/VR 裝置
SASB 參考版本	SASB TC-HW Standard (2018 年版)

SASB 指標	指標名稱	計量單位	2025 年度揭露數據	對應章節
TC-HW-130 能源管理 (Energy Management)				
TC-HW-130a.1	能源消耗量、再生能源比例及電網電力比例	GJ、%	總能源消耗 (電力)：10,510,006 kWh = 37,836 GJ (↓ 2.6% vs 2024 年) 電網電力比例：100% (台灣台電供應) 再生能源採購比例：0% (尚未採購；持續評估導入可行性) 天然氣消耗 (Scope 1)：工業窯爐用途；柴油：緊急發電機備用	Ch 7.2 (P.82)
TC-HW-130a.2	能源管理策略的描述	定性揭露	節電目標：每年節電率 ≥ 2%；LED 照明全面替換；空壓機變頻器導入；智慧能源監控評估中； 2030 年範疇 1+2 碳排放較基準年 (112 年 / 2023 年) 減量 14% (每年至少減量 2%)	Ch 7.2 (P.82)
TC-HW-140 水資源管理 (Water Management)				
TC-HW-140a.1	(1) 取水總量 (2) 位於高水壓力地區的比例	立方公尺、%	(1) 2025 年取水量：32,557.54 公噸 (m³) (2) 高 / 極高基線水壓力地區取水比例：0% 水源：100% 台灣自來水；廠區位於新北市汐止及基隆市七堵，非缺水高壓力地區 廢水：100% 納入科學園區污水下水道，合規排放率 100%	

SASB 指標	指標名稱	計量單位	2025 年度揭露數據	對應章節
TC-HW-140a.2	水資源管理風險及策略的描述	定性揭露	台灣廠區無高水壓力風險；節水措施：製程冷卻水循環利用、用水計量監控；目標 2026 年建立用水基線並設定減量目標；ISO 14001 水資源管理計畫每年更新；供應商：要求工廠廢水合規處理	Ch 7.5 (P90)
TC-HW-250 產品安全 (Product Safety)				
TC-HW-250a.1	(1) 因產品安全和環境法規被召回的次數 (2) 被召回的產品件數	件數	(1) 2025 年度：零次重大產品召回 (2) 被召回產品件數：0 件 客訴率：<1% (年度) · 符合 ISO 9001 品質承諾 客戶滿意度：9.3/10 (年度客戶滿意度調查)	Ch 5 Ch 3.5 (P50)
TC-HW-250a.2	確保產品安全的方法描述	定性揭露	ISO 9001:2015 品質管理系統；產品出廠測試：扭力曲線自動測量 +AOI 光學尺寸測量；IQC/IPQC/FQC 三段品質管制；客戶指定測試規格 100% 符合；RoHS/REACH 有害物質全面管控；產品責任險投保；零件製造合格供應商制度	Ch 5 (P56)
TC-HW-410 產品生命週期末端管理 (Product End-of-Life Management)				
TC-HW-410a.1	回收的生命週期末端產品及電子廢棄物的重量	公噸	鑫禾科技為零組件供應商 (非最終消費性電子產品製造商) · 不直接面對消費者產品回收；生產過程金屬廢料回收量：包含於廢棄物回收數據中 (落實資源回收再利用) ；MIM 廢料：委外合法廠商回收再利用	Ch 7.4 (P89)
TC-HW-410a.2	再使用 / 再循環的百分比	%	2025 年製造廢棄物以資源回收再利用為主 (金屬廢料最大宗 · 委外合法廠商回收) ；無有害廢棄物 (0 公噸) ；目標 2026 年維持 95% 以上	Ch 7.4 (P89)
TC-HW-410a.3	生命週期末端管理方法的描述	定性揭露	廢棄物分類管理：金屬廢料 (可回收) / 廢液 (委外合規處理) / 廢紙 (回收) ；零廢棄物掩埋目標；MIM 製程近淨形成型 (Near-Net-Shape) 降低廢料產生；評估導入再生不鏽鋼粉末 (MIM 用料) ；循環經濟路徑：廢金屬→原料再生→再製造	Ch 7.4 (P89)
TC-HW-430 材料採購與效率 (Materials Sourcing & Efficiency)				
TC-HW-410a.3	生命週期末端管理方法的描述	定性揭露	衝突礦產 (3TG) 政策：零容忍 · 要求所有供應商提交 CMRT 問卷 (100% 回收率) 2025 年確認：無來自衝突地區 (剛果民主共和國及周邊國家) 的礦物採購 RBA 責任商業聯盟行為準則推廣至關鍵供應商 鋼材 / 鋅鋁錠 / 金屬粉末：優先選用具環境認證或再生材料來源的供應商	Ch 4.1 Ch 4.2 (P54)

SASB 指標	指標名稱	計量單位	2025 年度揭露數據	對應章節
TC-HW-430a.2	含有受規範礦物的產品清單	定性揭露	主要受規範礦物：錫（Sn）用於焊接；鎢（W）用於 CNC 硬質合金工具；鉭（Ta）：用量微小；金（Au）：表面鍍層（客戶指定）。以上均已通過 CMRT 問卷確認無衝突礦產來源；台灣廠主要原材料鋼材及 MIM 金屬粉末：國內外認證廠商採購	Ch 4.2 (P.56)
TC-HW-430b 供應鏈管理 (Supply Chain Management)				
TC-HW-430b.1	經稽核的供應商比例 (含稽核結果)	%、件數	納管供應商總數：107 家 年度 ESG 問卷評鑑覆蓋率：啟動中 (目標 2026 年達 60%) 年度供應商 ESG 稽核 (實地 / 文件)：2025 年執行稽核 100% 通過 主要供應商 (前 20 大)：全數接受年度評鑑 不合格處置：限期改善計畫，持續追蹤至合格	Ch 4.1 (P.54)
TC-HW-430b.2	(1) 識別的優先供應商 (2) 持有第三方認證的比例	家數、%	(1) 關鍵 / 優先供應商：依採購金額 + 戰略重要性識別，前 20 大供應商納入深度管理 (2) 持有 ISO 9001/ISO 14001 認證的優先供應商比例：依年度評鑑結果揭露 要求關鍵原材料供應商提供材料成分表及有害物質保證書 (Green Part 承諾書)	Ch 4.1 (P.54)
TC-HW-430b.3	供應鏈管理方法描述	定性揭露	供應商分級管理 (A/B/C)；年度評鑑含 ESG 面向 (環境 / 勞工 / 人權 / 職安)；RBA 行為準則 納入採購合約；衝突礦產 CMRT 問卷 100% 執行；在地採購優先 (台灣供應商 59.74%)；碳盤查問卷啟動 (2025 年)；2026 年目標：供應商 ESG 評鑑覆蓋率達 60% 以上	Ch 4 (P.54)
TC-HW-320 員工健康與安全 (Employee Health & Safety)				
TC-HW-320a.1	(1) 失能傷害率 LTIR (2) 職災總傷害率 TRIR (3) 死亡人數 (4) 虛驚事件數	率、人次	(1) LTIR (失能傷害率)：0.00 (零失能傷害，達成年度目標) (2) TRIR (職災總傷害率)：1.17 (2025 年；目標 2026 年降至 1.0 以下) (3) 職災死亡：0 人 (4) 虛驚 (Near-Miss) 事件：依內部通報機制記錄 (詳 Ch 6.2) 計算基準：台灣廠 261 名員工；總工時依實際出勤計算	Ch 6.2(P.72)
TC-HW-320a.2	職業安全衛生管理方法描述	定性揭露	中國廠 ISO 45001 認證 (昆山 + 重慶)；台灣廠：依勞工安全衛生法管理，目標 2027 年取得 ISO 45001；年度危害辨識 (HIRA)；高風險製程重點防護；職安委員會每季召開；安全訓練 783 小時 / 年；零失能傷害為最高職安目標	Ch 6(P.70)

備註：SASB TC-HW 指標中，部分指標 (如 TC-HW-410a.1) 因鑫禾科技屬零組件供應商而非消費性電子品牌商，與指標原設計對象略有差異，已於揭露欄位中說明適用性。



永續創新・共創價值
攜手守護・美好未來

誠信正直 | 創新卓越 | 永續發展 | 共創價值