



2024

SUSTAINABILITY REPORT
永續報告書



一詮精密工業股份有限公司
I-CHIUN PRECISION INDUSTRY CO., LTD.

董事長的話	01
編輯方針	03

01

利害關係人與重大主題鑑別	05
1.1 永續發展工作小組	06
1.2 確認利害關係人	06
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	07
1.4 鑑別重大主題	08
1.5 永續發展目標	10

02

關於一詮精密	13
2.1 公司簡介	13
2.2 經營理念	15
2.3 管理系統	17
2.4 參與外部組織	17

03

誠信治理	19
3.1 治理實務	19
3.1.1 董事會	21
3.1.2 功能性委員會	23
3.1.3 內部稽核	24
3.1.4 倫理誠信	25
3.2 風險管理	26
3.3 法規遵循	29
3.4 營運績效	30
3.5 產品服務	31
3.5.1 創新研發	31
3.5.2 產品品質	34
3.5.3 客戶關係	36
3.6 資安防護	38

05

社會關懷	48
5.1 員工概況	48
5.1.1 人權保障	48
5.1.2 員工統計	48
5.2 適才適任	50
5.2.1 薪酬福利	50
5.2.2 人才培育	54
5.2.3 勞資溝通	57
5.3 職業安全衛生	57
5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	58
5.3.2 職安教育訓練	59
5.3.3 員工健康管理及健康促進	59
5.3.4 預防職安衛衝擊措施	61
5.4 公益參與	61

06

附錄	62
附錄一 GRI 內容索引	62
附錄二 永續會計準則委員會 SASB- 半導體	66
附錄三 永續揭露指標—光電業	67
附錄四 上市公司氣候相關資訊	68



index

04

永續環境	40
4.1 原物料管理	40
4.2 供應商管理	41
4.3 能源管理	41
4.4 溫室氣體排放	42
4.5 水資源管理	43
4.5.1 水資源現況	43
4.5.2 水處理	44
4.6 廢棄物管理	44
4.7 氣候相關財務揭露	45
4.7.1 氣候變遷管理架構	45
4.7.2 氣候變遷風險鑑別	46



周萬捷

董事長的話

氣候變遷及環境保護議題，攸關著全球各個國家的永續發展，也考驗著國際社會如何因應，氣候變遷帶來的考驗將越來越嚴峻，我國位列經濟工業發達國家、地球村的一員，自不能置身事外，為維持國家競爭力加強與國際間合作，環保署已將2050年淨零碳排目標納入「氣候變遷因應法」，同時推動落實各項節能減碳政策，敦促全國各個企業重視環境保護並與國際接軌，一詮精密亦重視環境、經濟、社會之永續發展，朝著建立永續低碳的綠色企業而努力。

近年全球通膨持續、烏俄戰爭持續、中國經濟放緩、美國關稅戰及全球氣候變遷等影響下，全球經濟充滿不確定性，但一詮精密仍將持續與客戶合作，加強對產品市場趨勢的了解，更深入的與客戶交流，切入客戶需求的核心，加強產品設計、提升生產效率及確保品質穩定，努力開發新世代產品，建置自動化生產設備，提高生產效率與效能，蓄積營運動能，全體員工齊心齊力展現積極企圖心，投入優質人力及財務資源，努力超越預期目標。

一詮精密重視公司治理且訂有完善公司治理制度，以加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，一詮精密訂有「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等各項制度，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；同時制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

在永續環境方面，已建置有ISO 9001品質管理系統並陸續取得ISO 14001環境管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查標準及IECQ QC 080000有害物質流程管理系統等並確實執行，我們亦落實節能、減碳，並透過提升製造時程安排與生產工序的優化，精進製造流程以提高能源使用效率，減少高碳排程序與降低能源浪費，將老舊效能低下之高碳排機器設備適時汰換；一詮精密在廢水回收上已達高標水準，未來亦將持續維持高效之廢水回收效率。

一詮精密重視員工，員工是維持公司核心競爭力的關鍵，更是我們永續成長的夥伴，為員工提供和諧、安全的職場環境一直是我們努力的目標，因此我們建置有ISO 45001職業安全衛生管理系統，透過完整的制度化管理來提供和諧、安全的職場環境。透過健全的教育訓練與友善的工作環境提升員工的凝聚力，讓員工與公司共同成長，提升員工專業能力與培育專業人才更可以提升公司對外競爭力，我們依照職務提供多元的教育訓練規劃，提升員工的工作職能與學習熱忱，讓員工與公司共同成長。

我們深知，唯有落實企業永續發展，才能蓄積營運能量，減低營運風險提升競爭力，並與利害關係人共享經營成果，我們本著處事以誠、行之以敬、言行一致經營理念，因應國際市場及產業趨勢變化以滿足客戶需求，增強產品供應機動性，達到國際分工之效益，在穩健踏實及堅持誠信的經營理念下，奠定公司之永續經營。

編輯方針

一詮精密工業股份有限公司(以下簡稱一詮精密)為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2024年永續報告書(下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，一詮精密期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋自2024年1月1日至2024年12月31日間之業務資料，資料範圍為一詮精密台灣各營運據點，但不包括子公司。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021, GRI準則2021年)之通用準則撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board, 永續會計準則委員會，簡稱SASB) 及永續揭露指標—光電業，並於本報告書附錄提供GRI準則、SASB-半導體、永續揭露指標及上市公司氣候相關資訊內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；公司在環境面及職安面導入相關ISO管理系統，其數據經過第三方驗證公司抽樣確認，通過驗證並取得有效證書。部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。

- 若與上一版報告相較，本報告書中如有更動部分同步於相關內文中註明。

發行頻率

這是一詮精密發布的第三本ESG報告書，未來一詮精密每年會發布報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站及本公司網站下載，不另行列印紙本。

- 本次發布日期：2025 年 8 月。
- 下次發行日期：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

一詮精密工業股份有限公司 永續發展工作小組



地址：新北市新莊區五工五路 17 號



電話：02-2299-0001



Email：paijung@i-chiun.com.tw
webmaster@i-chiun.com.tw



公司網址：http://www.i-chiun.com.tw



01

利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 永續發展工作小組
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標

1. 利害關係人與重大主題鑑別

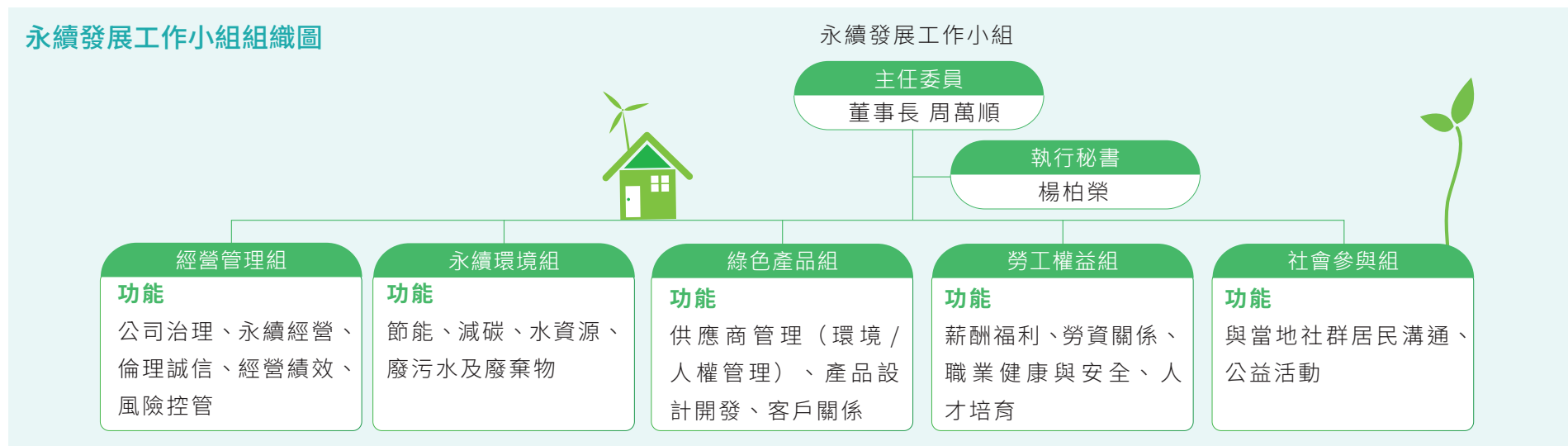


1.1 永續發展工作小組

一詮精密工業股份有限公司(以下簡稱一詮精密)，由董事會授權成立永續發展工作小組，並由董事長周萬順先生擔任主任委員，工作小組之下設有執行秘書一人，另於其下設立各功能組各部門主管擔任成員，並推派一人作為組長。

永續發展工作小組因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱ESG）等面向擬定永續發展方針，各利害關係人就經濟、環境及社會議

題，視其身分可分別透過內部或外部管道與董事會或被授權之單位進行協商，在各利害關係人溝通與相關單位協商後，就議題重大性由各承接單位盡職調查追蹤後處理，開會前由執行秘書發出開會通知，彙整各組所列議案，於發展工作小組中討論，討論結果最後送董事會決議，再由主任委員就當年度執行成果每年一次向董事會報告。



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響一詮精密的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與一詮精密的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出五種類別對一詮精密而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、供應商或承攬商、員工、銀行。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

一詮精密的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注一詮精密之議題亦多有差異，各部門小組主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注一詮精密的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時一詮精密亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展工作小組彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保一詮精密揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	報告書回應章節
 股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 經濟績效 - 公司治理 - 風險管理 - 法規遵循 - 資安防護	- 聯絡管道：財會部門/02-2299-0001/paijung@i-chiun.com.tw - 股東常會/每年 - 官網投資人專區/每月 - 公開資訊觀測站/不定期	二、關於一詮精密 三、誠信治理 四、永續環境 五、社會關懷
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	- 公司治理 - 營運績效 - 綠色產品 - 客戶關係 - 法規遵循 - 創新研發 - 產品責任 - 資安防護	- 聯絡管道：webmaster@i-chiun.com.tw - 客戶會議/每季 - 業務拜訪/每月 - 客戶滿意度調查/每年 - 電話、E-MAIL/不定期	三、誠信治理 四、永續環境
 供應商或承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	- 永續供應鏈（環保 & 人權） - 綠色採購 - 節能減碳	- 聯絡管道：webmaster@i-chiun.com.tw - 工廠稽核/每季 - 供應商會議/每月 - 電話、E-MAIL/不定期	四、永續環境 五、社會關懷
 員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 倫理誠信 - 經營績效 - 薪酬福利 - 勞資關係 - 職業健康與安全	- 聯絡管道：人資部門 - 電話、E-MAIL/不定期 - 勞資會議/每季 - 員工申訴管道/不定期	五、社會關懷
 銀行	銀行為公司營運中可得營運資金之重要來源之一，且同時與多家銀行合作分散風險為公司營運所必須。	- 法規遵循 - 營運績效 - 風險管理	- 聯絡管道：財會部門/02-2299-0001 - 拜訪會議 - 電話 - 傳真 - 電子郵件	二、關於一詮精密 三、誠信治理

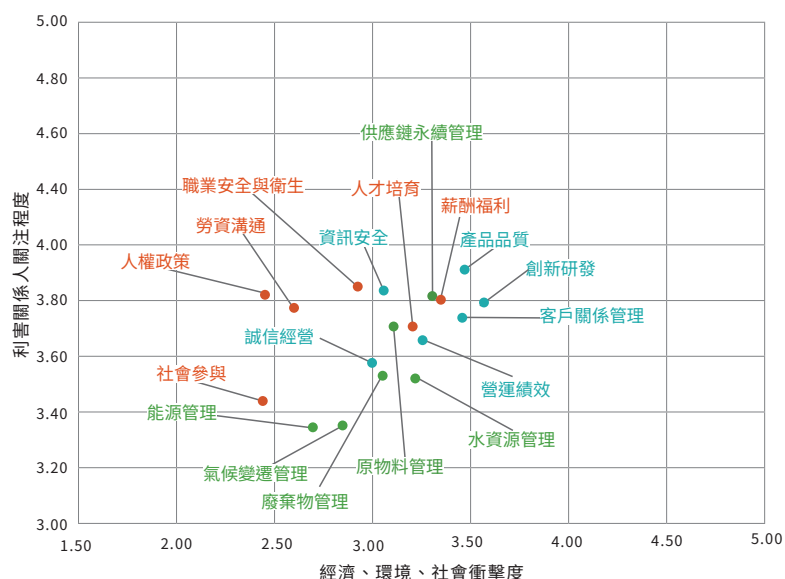
1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



一詮精密永續發展工作小組擬定19項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收236份有效問卷，涵蓋股東/投資人21份、員工168份、客戶8份、供應商或承攬商36份、銀行3份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司38位主管填寫各永續議題對一詮精密產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展工作小組討論後將環境、社會與經濟三個面向取分數前10名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度一詮精密應優先揭露環境、社會與經濟面向的10項重大主題分別為創新研發、產品品質、供應鏈永續管理、營運績效、薪酬福利、客戶關係管理、人才培育、資訊安全、原物料管理及水資源管理，並透過永續發展工作小組與專家討論其正負面及實際潛在衝擊影響，公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

重大議題分析



與2023年相比，重大主題變動情形如下，針對每項重大主題負責部門提出執行方案與短中長期目標，定期檢視績效。

排序	2023年重大主題	2024年重大主題	比較
1	營運績效	創新研發	↑ 3
2	薪酬福利	產品品質	↑ 1
3	產品品質	供應鏈永續管理	↑ 3
4	創新研發	營運績效	↓ 3
5	原物料管理	薪酬福利	↓ 3
6	供應鏈永續管理	客戶關係管理	新增
7	水資源與廢污水管理	人才培育	↑ 2
8	誠信治理	資訊安全	新增
9	人才培育	原物料管理	↓ 4
10	廢棄物管理	水資源管理	↓ 3

確定重大主題和邊界

面向	重大主題	正/負面 實際/潛在	衝擊描述	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
				公司	供應商	客戶	當地社區		
 經濟	創新研發	正面實際	2024年投入研發費用為159,592仟元，佔總營收2.91%/連續三年投入研發費用佔總營收2%以上。	●	●	●		自訂主題	3.5產品服務
 經濟	產品品質	正面實際	2024年當年度無重大客訴異常事件發生並參與中衛持續改善競賽，榮獲潛力獎。	●	●	●		自訂主題	3.5產品服務
 經濟	供應鏈永續管理	正面實際	2024年供應商評鑑皆符合公司期待及新廠商100%皆有簽署供應商承諾書。	●	●			GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016	4.2供應商管理
 經濟	營運績效	負面實際	2024年公司獲利未符合預期，未來在全體員工齊心齊力展現積極企圖心，投入優質人力及財務資源，努力超越預期目標，提升股東權益。	●	●	●		GRI 201經濟績效：2016	3.4營運績效
 社會	薪酬福利	負面實際	2024年上市公司光電業中非擔任主管職薪資平均落於50%後，未來會因應公司獲利情況進行調整改善。	●				GRI 401勞雇關係:2016	5.2適才適任
 經濟	客戶關係管理	正面實際	2024年客戶滿意度調查達標，公司持續客戶交流，切入客戶需求的核心，成為客戶最堅強的夥伴。	●		●		自訂主題	3.5產品服務
 社會	人才培育	正面實際	2024年持續推動人員資格認證制度，有助於提高人員專業性。	●		●		GRI 404訓練與教育：2016	5.2適才適任
 經濟	資訊安全	正面潛在	2024無重大資安事件發生，未來評估導入ISO 27001資安系統。	●	●	●		自訂主題	3.6資安防護
 環境	原物料管理	正面實際	100%採用非衝突礦產及RoHS、REACH等，以減少環境衝擊。	●	●	●		GRI 301：物料 2016 自訂主題	4.1原物料管理
 環境	水資源管理	正面實際	2024年持續有效運作水處理回收作業，維持水回收率達80%以上。	●			●	GRI 303：水與放流水 2018	4.5水資源管理

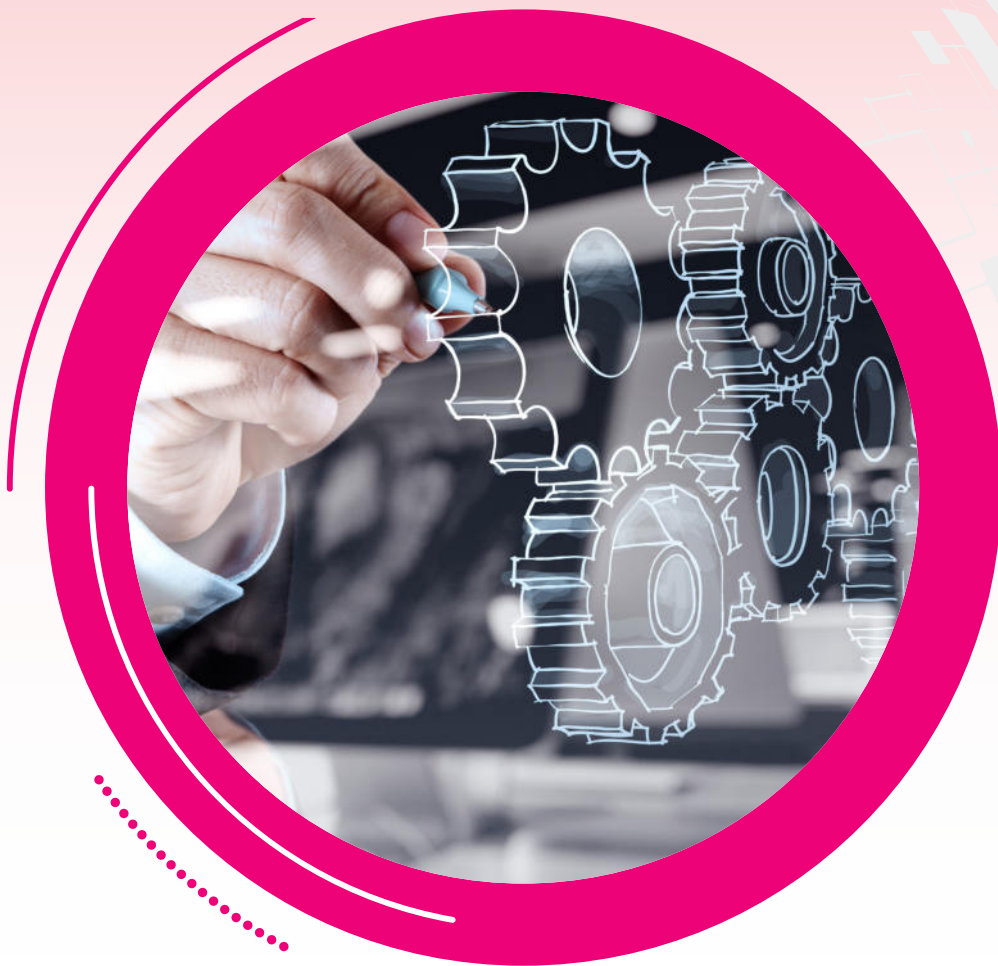
1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals,SDGs）是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

一詮精密將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，一詮精密能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	一詮精密
 1 消除貧窮	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	1.提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 2.根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
 3 健康與福祉	3.9 在西元2030年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。	1.定期舉辦交通、消防、急救訓練等安全宣導課程。 2.提供員工健康諮詢管道。 3.作業環境定期檢視，避免工作者發生危害。
 4 優質教育	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	1.安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 2.規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。
 5 性別平等	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	1.不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 2.提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
 6 潔淨飲水與衛生	6.3 在西元2030年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高x%。	1.完善水資源管理，目前水回收再利用已達80%。 2.執行廢水排放管理，避免對環境造成危害。

SDGs	細項目標	一詮精密
 8 合適的工作及經濟成長	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	1. 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 2. 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 3. 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 4. 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 5. 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
 9 產業創新與基礎建設	9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。	1. 逐年提高研發團隊人數，每年研發支出佔營收比率高於2%。 2. 每年對於研發創新有具體成效之員工或小組成員給予表揚並頒發獎金。
 10 減少不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	1. 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 2. 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
 12 責任消費及生產	12.2 在西元2030年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。 12.5 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	1. 定期出版永續報告書報導永續作為。 2. 與供應商共同提升ESG績效。 3. 原物料及生產所需設備有先採購低碳高效能產品。
 13 氣候行動	13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	1. 擬定氣候風險管理與因應作為。 2. 將因應措施納入年度策略規劃。 3. 加強碳管理。
 16 和平正義與健全制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	1. 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 2. 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



02

關於一詮精密

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 管理系統
- 2.4 參與外部組織

2. 關於一詮精密

2.1 公司簡介

一詮精密創立於1977年8月，主要產品為發光二極體(Light-Emitting Diode，以下簡稱LED)導線架、TV背光模組、陶瓷基板、半導體均熱片及IC導線架等電子零組件。LED導線架，位處於LED產業之下游，主要商品型態為表面黏著型LED導線架(SMD LED Frame)、燈泡型LED導線架(Lamp LED Frame)；TV背光模組位處於平面顯示器產業鏈之上游；陶瓷基板則主要應用於高散熱之LED封裝基板，位處於LED產業鏈之中游；半導體均熱片及IC導線架位處於半導體產業鏈之下游。一詮精密於2000年為配合全球產業生產轉移到中國大陸的趨勢，以及就近服務客戶的需求，積極展開在大陸投資設廠的工作，陸續在昆山、江門設立LED導線架、IC導線架及TV背光模組生產工廠，建立了更迅捷完善的服務網，一詮精密以世界性3C製造業，全球化前瞻性公司自許。

目前一詮精密LED導線架可見光及不可見光導線架的全球市佔率名列前茅。為了挑戰精度與產能極限，不斷的投入研發，培植技術能力，開創新產品。更為了開拓國際市場，積極培養人才，聘任專業經理人建立具有國際觀的經營團隊，奠定永續經營的基礎。

一詮精密集團秉持將近五十年來創業與立業的精神，繼續朝半導體高科技的領域發展，引進最新技術挑戰未來，以期為客戶與公司創造雙贏的契機。

I-CHIUN 基本資料

公司名稱	一詮精密工業股份有限公司	
股票代號	2486	
所處行業	上市光電業	
主要產品/服務	LED 導線架 / 電視背光模組 / 陶瓷基板 / 半導體均熱片 / IC 導線架	
總部位置	新北市新莊區五工五路十七號	
資本額 (單位：新台幣仟元)	2,339,586 仟元	
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	2024 年營收金額 5,492,378 仟元	
營運據點	台灣 (新北) / 中國 (江門、昆山)	
2024年銷售量	LED 導線架	21,515 百萬 PCS
	電視背光模組	1,107.7 萬條
	陶瓷基板	73.9 萬片
	半導體均熱片	5,187.7 萬 PCS
	IC 導線架	19,147 百萬 PCS
各區營收比重	台灣 15.24% / 中國 62.35% / 其他 22.41%	



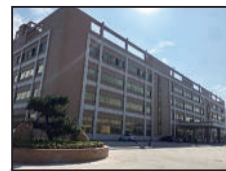
營運據點



一詮精密工業股份有限公司
I-CHIUN PRECISION INDUSTRY CO., LTD.
24890 新北市新莊區五工五路17號
TEL: 886-2-2299-0001
FAX: 886-2-2299-4529



一詮精密電子工業(中國)有限公司
I-CHIUN PRECISION ELECTRIC INDUSTRY (CHINA) CO., LTD.
中國江蘇省昆山市千燈鎮石浦淞南東路二號
TEL: 0512-5740-8111
FAX: 0512-5740-8127



一詮科技(中國)有限公司
I-CHIUN TECHNOLOGY (CHINA) CO., LTD.
中國廣東江門市高新技術開發區金輝路9號
TEL: 0750-2636666
FAX: 0750-2635656

一詮精密建設在整體產業鏈的上中下游位置圖



半導體

上游

IP設計/IC設計代工服務→IC設計

中游

IC晶圓製造
(生產製程及檢測設備、光罩、化學品)

下游

IC封裝測試
(生產製程及檢測設備、基板、導線架)
→IC模組、IC通路

LED 導線架

(1-2)發光二極體導線架產業

上游

銅合金、鎳鐵合金

中游

發光二極體導線架工業

下游

發光二極體封裝業

產品相關應用

汽車、工業用產品、電信、通訊類產品、電腦及週邊產品、消費性電子產品、精密儀器、航太工業

本公司於發光二極體產業供應鍊中所扮演的角色為下游封裝業務導線架供應商。導線架又稱引線架、框架或支架，是封裝業的三大原料之一。導線架依其構裝領域不同可區分為：積體電路導線架(IC Lead Frame)、發光二極體導線架(LED Lead Frame)及電晶體導線架等三種，其功能則分別作為晶片、發光二極體或電晶體與印刷電路板線路連接之媒介。

組織結構



2.2 經營理念

一詮精密

一詮精密成立將近五十年來即秉持凡事處事以誠、行之以敬、言行一致做為經營準則，提供客戶滿意的服務，積極建立卓越的經營團隊，擴展全球市場，研發新產品、新技術，並投入專業生產製造。



一詮精密主要產品為發光二極體導線架、TV背光模組、陶瓷基板、半導體均熱片及IC導線架等電子零組件，舉凡日常生活必需品如手機、平板、電腦、汽車、辦公事務機器、音響、家電用品、通訊、照相器材、醫療設備等等，無一不在其應用範圍之列。不僅提高人類智能和生活的便利性，更為人類創造美好豐富的生命。



企業文化

誠信

誠信是企業經營管理的本，也是本公司經營理念的精神所在，本公司將秉持誠信原則，忠於承諾，使顧客及社會更了解、更認同本公司，使所有員工更具服務的熱忱，對公司更具向心力。

價值

員工在相同的理念下，重視發展各項專業能力，建立專業團隊，提供顧客優質的、即時的服務，朝著公司的願景努力邁進。

專業

我我們不安於現況，不會以目前的狀況自滿，隨時隨地思考如何做的更好，並且不斷開發新技能，領先發展趨勢，創造公司永續經營的基礎。

創新

追求完美、挑戰極限是我們對於事情處理的品質要求，期許能為顧客及公司帶來更好的產品及服務的品質，創造出更具競爭力的產品價值，達到顧客及公司雙贏的局面。



企業願景

I-Chiun 的願景

以人為本・強化企業競爭力・永續經營・回饋社會
成為全球3C光電產業「技術創新」與「品質卓越」的標竿企業

• 以人為本・強化企業競爭力

人為企業成長之最重要資源，因此需重視人的價值，培養出有承擔、能付出及讓更多人成長幸福的有競爭力人才。

• 永續經營・回饋社會

追求不可取代之價值，成為經得起環境變化及時間考驗的企業，同時秉持創造雙贏、深植人心、回饋社會的企業。

• 全球3C產業/光電產業

成為在電腦、通訊、消費性電子產品/應用光電作為關鍵產品及配件等之產業領域中的國際化公司。

• 技術創新

有效吸收、掌握和改進現有技術，並創造新技術所需要技能和知識的能力。

• 品質卓越

堅持說寫做一致：追求更完善品質。

• 標竿企業

不斷地透過有系統的評估過程，讓企業在內、外部各項流程中獲得營運績效且居世界領導的地位。

2.3 管理系統

一詮精密已獲得ISO 9001品質管理系統並陸續取得ISO 14001環境管理系統、ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO 14064-1溫室氣體盤查標準及IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統，詳可參考一詮精密[官網連結](#)。



2.4 參與外部組織

一詮精密除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



外部協會名稱	參與身份
台灣光電化合物半導體產業協會	理事
台灣區表面處理工業同業公會	會員
中華民國工商協進會	會員
台灣氣候聯盟	會員
中華民國三三企業交流會	會員
中華民國工商建設研究會	會員
台灣電腦網路危機處理暨協調中心	會員

03

誠信治理

3.1 治理實務

3.1.1 董事會

3.1.2 功能性委員會

3.1.3 內部稽核

3.1.4 倫理誠信

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.5.1 創新研發

3.5.2 產品品質

3.5.3 客戶關係

3.6 資安防護



3. 誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構建以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

本公司依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「防範內線交易管理辦法」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。董事會亦通過「誠信經營作業程序及行為指南」，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

公司治理相關規範於公司網站及年報說明設置單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

以上作業程序可參考章程辦法



3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高決策機關；董事會為最高治理單位，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

本公司重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司於2021年由董事會通過由財務協理楊柏榮擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對本公司的信賴。

本公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責對外揭露公司資訊，並且建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。

2024 年公司治理主管業務執行成果



1

協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

- (1) 針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，於就任時提供董事會成員，並定期更新。
- (2) 檢視相關資訊機密等級並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
- (3) 獨立董事依照公司治理實務守則，有與內部稽核主管或簽證會計師個別會面瞭解公司財務業務之需要時，協助安排相關會議。
- (4) 依照公司產業特性及董事學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事擬定年度進修計畫及安排課程。



2

協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1) 向董事會、獨立董事報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
- (2) 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規，並於董事會將做成違法決議時提出建言。
- (3) 會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- (4) 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- (5) 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。



3

購買董事責任保險，保額為美金100萬元，投保期間為2024/5/1至2025/4/30。

公司治理主管 -2024 年進修時數

課程名稱	時數
最新「年報 / 永續資訊 / 財報編製」相關法令彙析與內控管理實務	6H
GHG Protocol 企業標準及範疇 3 標準宣導課程 / 以永續知識力打造全新碳時代宣導會	7H
113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	6H

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司依公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務

所必須之知識、技能及素養，預計2026年改選增加女性董事席次。本公司董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有8名董事（含4名獨立董事及1名員工董事），任期3年，董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。2024年無發生關鍵重大事件需於董事會報告。



2024年共召開
9次董事會

董事會成員結構統計

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100%	8	100%	8	100%
		女	0	0	0	0	0	0
	年齡	未滿 50	0	0	0	0	0	0
		50 ~ 60	1	14%	1	12.5%	1	12.5%
		60 以上	6	86%	7	87.5%	7	87.5%
	學歷	研究所	5	72%	6	75%	6	75%
		大專院校	1	14%	1	12.5%	1	12.5%
		高中以下	1	14%	1	12.5%	1	12.5%

註：有關一詮精密董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱113年報P幾頁。

董事會出席情形

職稱	姓名	應出(列)席次數A	實際出(列)席次數B	實際出(列)席率(%)【B/A】
董事長	周萬順	9	9	100%
董事	李忠義	9	9	100%
董事	林武俊	9	9	100%
董事	葉垂景	9	6	66.67%
獨立董事	郭仲乾	9	8	88.89%
獨立董事	李日乾	9	9	100%
獨立董事	張顯松	9	8	88.89%
獨立董事	洪順慶	9	9	100%

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規範」及訂定「獨立董事之職責範疇規則」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時依法利益迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，董事長周萬順兼任總經理，對於整體產業動脈、公司營運狀況、風險控管、營運策略方向上具有高度的掌握度，重大營運策略時亦可效率地提出最適方案。因此，獨立董事依法增加1席，共4席提升獨立性以符合法規之規範。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事及經理人績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

本公司進行2024年度董事會績效評估，評估結果陳報2025/03/04董事會討論通過，評估結果如下：

董事會績效評估			
自評（問卷）	2022年	2023年	2024年
董事會	94	4.53/ 優良	4.33/ 優良

註:本公司2023年重新調整董事會績效評估辦法，考核指標包含五大面向共計39項指標，滿分5分。

本公司為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2024年全體董事進修合計51小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。本公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的範疇獨占鰲頭、大放光芒。

課程名稱	時數
董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理（含性平）	9H
人工智慧大爆發：聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢	9H
公司治理與證券法規 - 上市櫃公司高管人員對於主管機關監理的認識	12H
動盪時代 台灣企業的挑戰與經營思維	6H
【智能引領：開創 AI 治理新格局】	3H
掌舵企業智慧之航 公司治理引領前行	3H
「上市櫃董事進修課程 - 資訊安全概論」	3H
公司經營權爭奪與法律爭議解析	3H
公司治理與證券法規 - 公司治理下的董監事責任說明與案例介紹	3H



3.1.2 功能性委員會

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



審計委員會

2024年共
召開
9次審計委員
會會議

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由4名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2024年共召開9次審計委員會會議。

內部稽核主管每季以書面方式向獨立董事報告稽核業務執行情形，其內容包含稽核業務執行情形、內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會議進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。此外，2024年會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並以書面方式向董事進行法令宣導及交換意見。

審計委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率(%) (B/A)
獨立董事	李日乾	9	9	100%
獨立董事	郭仲乾	9	8	88.89%
獨立董事	張顯松	9	8	88.89%
獨立董事	洪順慶	9	9	100%



薪資報酬委員會

2024年共召
開6次會議

一詮精密為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前4名委員皆由獨立董事出任，2024年共召開6次會議。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。依「董事及經理人績效評估辦法」作為評核之依循，就辦法內評估項目如：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修，並參酌公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。另外針對經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參酌同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目；獎金係依經理人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量，評估項目包含：財務性指標(財務與業務績效指標)及非財務性指標(領導力、品德操守、所轄部門法令遵循及ESG相關指標)及衡量其他特殊貢獻，並考量公司未來風險，納入績效評核與薪酬發放考量，經薪酬委員會審議並送交董事會決議。

薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	應實際出席次數(A)	實際出席次數(B)	實際出席率(%) (B/A)
獨立董事	李日乾	6	6	100%
獨立董事	郭仲乾	6	6	100%
獨立董事	張顯松	6	5	83.33%
獨立董事	洪順慶	6	6	100%

3.1.3 內部稽核



公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行稽核工作，本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核主管及其所屬稽核人員共計2人，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並每次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。本公司內部各單位每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核

單位覆核各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本公司稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，提升及維持其稽核品質及執行成效，已在職之稽核人員，亦每年完成主管機關指定與稽核相關業務訓練時數之在職訓練。2024年稽核人員受訓2人次每人皆為12小時，合計24小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境，另2024年建立「永續報告書編製及確信之作業程序」，預計2025年納入內控機制。2024年稽核室共執行35項稽核作業，稽核結果尚無重大缺失，所有輕微瑕疵皆在期限內完成改善結案。

3.1.4 倫理誠信

重大主題		誠信治理
對公司的重要性		公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策。
政策/承諾		誠信經營作業程序及行為指南。
目標	短期	當年度未查獲或接獲任何違反誠信治理從業道德相關之檢舉事件。
	中長期	積極防範不誠信行為 / 建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍。
當年度投入資源及具體成果		1.2024 安排訓練、宣導。 2.2024 年底未查獲或接獲任何違反誠信治理從業道德相關之檢舉事件。
負責部門/申訴機制		利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉。



誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，本公司要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由總管理處向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，本公司以公司治理主管為誠信經營政策推動專責單位，制訂「誠信經營作業程序及行為指南」、「員工道德行為準則」等內規，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

在董事會運作方面，各董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，不得代理其他董事行使其表

決權。本公司重視誠信之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核進行覆核。

同時，本公司依「誠信經營作業程序及行為指南」建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反映。發現不法行為時，該如何進行舉報之內容；公司也保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

於商業互動方面，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

3.2 風險管理

一詮精密風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

一詮精密風險管理架構

單位	職責
董事會	風險管理政策之最高決策單位，負責公司整體風險之最終責任。董事會應依整體營運策略及經營環境，核定整體之風險管理政策，持續監督風險管理機制之有效運作，充分掌握風險狀況，並確保擁有適足之資本以因應所涉風險。
風險管理小組	執行風險管理之權責單位，負責執行風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通、重要風險之預警、評估潛在損失、處理對策之追蹤或風險解除之通報及彙整重大風險事件處理結果，每年定期向董事會報告。
稽核室	每年執行風險控管作業，要求各單位出具自行評估報告，並據此擬訂稽核計劃，定期進行稽查並出具報告，適時提出改進建議予風險管理小組。
各業務單位	因應內外部環境、法令調整進行風險管理制度之規劃與修正，明確辨識其所面臨之各項風險，並依規定執行必要之自評作業及風險管理作業，以利本公司將所涉風險控制於可承擔之範圍內。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，公司治理主管未來逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練；2025年起規畫每年安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時公司治理主管應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年至少一次向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並向董事會報告。

公司透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。本公司截至2024年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。



風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
 永續環境	溫室氣體排放量持續增加	►風險管理策略： 1. 辨識碳排較高之區域或製程。 2. 針對辨識出的區域、程序及設施予以執行風險控制。 3. 持續的監督風險控制及改善情形。 ►因應措施： 1. 提升製造時程安排與生產工序的效率化，精進製造流程以提高能源使用效率，減少高碳排程序與降低能源浪費。 2. 老舊效能低下之高碳排機器設備適時汰換。 3. 空調設備逐步於將來汰舊換新時，優先選擇一級節能且變頻之空調設備，以節省電費並提升能源之運用效率，並減少未來可能隱含之碳稅、碳交易衍生之營運成本增加。 4. 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，並通過第三方公證單位查證。
 永續環境	廢水排放量持續增加	►風險管理策略： 1. 廢水回收程序的監控。 2. 廢水回收設備的改善。 3. 廢水回收技術的精進。 ►因應措施： 目前廢水回收使用情形 2024 年度平均已達 80% 的高標準，未來將持續保持此高效之廢水回收效率。
 員工關懷	過勞（長時工作）	►風險管理策略： 1. 對勞工與人權相關法令的遵循與宣導。 2. 妥善的製程安排與人員的調派。 3. 彈性的人力資源管理。 ►因應措施： 1. 管理單位加強宣導並落實遵循勞工相關法令，強調應避免員工超時工作。 2. 加強滾動式管理隨時掌握訂單需求、生產進度及產能利用，以即時調配人力需求。 3. 人資單位應充分掌握人力市場狀況，隨時與人力仲介等公司保持良好關係，以求能依訂單多寡及生產需求，隨時調整所需人力，除避免超時工作亦提升人力資源效率。
 員工關懷	發生職災	►風險管理策略： 1. 重視員工。 2. 安全教育。 3. 員工照護。 ►因應措施： 1. 重視員工： 定期召開勞資會議，由勞工代表提出相關議題予以討論，並將決議及處理進度以內部網路方式通知各員工。 2. 安全教育： (1) 標準化作業程序，提供各項作業指導書。 (2) 不定期宣導職場安全教育。 3. 員工照護： (1) 傾聽員工的心聲：每季辦理勞資會議、線上及書面員工意見箱。 (2) 合法的員工照護：健全的勞保 / 健保制度、完善的退休制度。 (3) 醫療照顧及諮詢：全體員工免費年度健康檢查，另設置醫務室及駐廠醫護人員。 (4) 分攤雙薪家庭重擔：子女托育津貼補助、育嬰留職停薪、男性員工陪產假、家庭照顧假、哺乳室。

風險類別	風險說明	風險管理策略（因應措施）
 營運績效	發生資安事件	►風險管理策略： 1. 落實資訊安全管理。 2. 提升員工資安素養。 3. 持續資安稽核監督。 ►因應措施： 1. 落實執行公司資訊安全管理規定。 2. 確保公司電腦資料、系統、設備及網路安全。 3. 強化並提升公司資訊作業之安全水準以保證公司業務運作。 4. 優化內部、外部網路安全防護。 5. 加強人員資安觀念，落實執行資安規定。 6. 稽核人員以及資訊安全負責人員定期不定期稽查公司資安狀況。
 營運績效	供應鏈中斷	►風險管理策略： 1. 審慎的供應商評估。 2. 永續的合作與發展。 ►因應措施： 透過下列方式以保持與供應商積極合作永續發展 1. 尋求與具備 ISO 9001 及 ISO 14001 證書供應商合作。 2. 要求供應商符合 RBA 行為準則。 3. 每年定期對合格供應商績效評估。



3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，本公司設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事及經理人績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營作業程序及行為指南」及公司員工手冊，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛與社會責任面向，本公司制訂「請、採購管理程序」及「供應商社會責任管理程序」，確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害，以及促使供應商了解社會責任精神並配合本公司社會責任管理活動，以期達綠色與永續供應鏈。

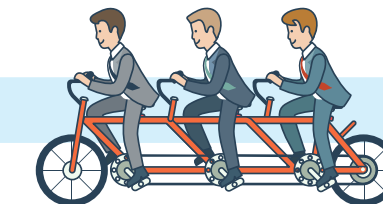
本公司整體法遵實務而言，2024年度並無發生涉及公司治理、環境保護、職業安全、洩漏客戶隱私、產品責任、行銷標示等重大違法紀錄。勞動人權(金額超過10萬以上)則有1件，證券交易則有3件。



違法事由	違反法規條文	罰款/其他	改善措施
2024/03/20 勞檢加班逾每月 46 小時之法定上限	勞基法第三十二條第二項	78 萬元	1. 建立工時管理及監控機制 2. 持續半年按月回報工時紀錄
短線交易，共 2 件	證交法第 157 條短線交易	所得繳回公司	內部人加強法規宣導，以避免受罰
內部人事前申報持股異常案件	證券交易法第 22 條之 2 第 1 項第 2 款規定	個人罰款 8 萬元	加強法規宣導，以避免受罰

3.4 營運績效

重大主題		營運績效
對公司的重要性	本公司本著處事以誠、行之以敬、言行一致經營理念，因應國際市場及產業變化以滿足客戶需求，增強產品供應機動性，達到國際分工之效益，在經營者穩健踏實及堅持誠信的經營理念下透過提升經營績效，奠定公司之永續經營。	
政策/承諾	1. 掌握市場趨勢。 2. 成為客戶夥伴。 3. 以創新應用為願景。 4. 培養新的核心能力。 5. 從製程率提升到附加價值。 6. 真誠服務、保障客戶、互利共享、共創未來永續之道。	
目標	短期	1. 專業分工，提升競爭力，以台灣為研發中心，高附加價值產品由台灣生產，而量化成熟產品由大陸生產的專業分工模式，降低生產成本，提升產品競爭力。 2. 建立各項管控標準，提升人員效率，積極改善品質、提升產品競爭力、增加產能效益、降低生產成本，提升公司獲利。
	中長期	加強客戶的開發，注重品質及服務穩定，期能以提供技術受客戶肯定及信賴的滿意服務下，採取穩紮穩打的策略，以取得更多國際客戶的肯定及開發更高附加價值產品為重點。
當年度投入資源及具體成果		2024 年營收 5,492,378 仟元 毛利率 14.04% EPS 0.08 元
負責部門/申訴機制		營業部 /Mail、電話



2024年全球經濟成長放緩，通貨膨脹等不利因素影響下，本公司主要產品LED導線架、陶瓷基板、IC導線架及TV背光模組營收成長，而散熱元件因客戶產品轉換且新產品持續開發及認證中，營收略為減少，而整體營收在全體員工努力下持續成長。

展望2025年，雖然全球通膨持續、烏俄戰爭未停、中國經濟放緩、美國關稅戰及全球氣候變遷等影響下，全球景氣復甦仍略顯蹣跚。惟電子相關產品需求回溫，在高速運算與人工智慧等新興科技應用需求帶動下，將可望恢復成長動能，本公司也將持續努力與客戶充分合作，努力開發新世代產品，建置自動化生產設備，提高生產效率與效能，蓄積營運動能，全體員工齊心齊力展現積極企圖心，投入優質人力及財務資源，努力超越預期目標，提升股東權益。

單位：新台幣仟元

項目	2022年	2023年	2024年
營業收入	5,195,927	5,068,696	5,492,378
營運成本	3,882,938	3,653,673	4,091,366
員工薪資與福利	1,080,911	1,110,708	1,283,330
支付出資人的款項	140,019	146,993	195,767
支付政府的款項	38,356	45,527	36,484
社區投資	103	70	0
留存的经济價值	53,600	111,725	(114,569)

3.5 產品服務

一詮精密主要產品之一為發光二極體(Light-Emitting Diode，以下簡稱LED)導線架、電視背光模組、陶瓷基板及半導體均熱片等零組件。LED導線架，位處於LED產業之上游，一詮精密之導線架之主要商品型態為表面黏著型LED導線架(SMD LED Frame)、燈泡型LED導線架(Lamp LED Frame)；電視背光模組位處於平面顯示器產業鏈之上游；均熱片位處於半導體產業鏈之上游；陶瓷基板則主要應用於高散熱之LED封裝基板，位處於LED產業鏈之中游。

一詮精密另一主要產品為均熱片(Vapor Chamber)，是散熱基礎元件，也是兩相熱傳元件，因在於，CPU與GPU的發熱點相當集中，如果單一點的熱度過高，恐怕會造成CPU或GPU的壽命大為減短，而均熱片可以讓來自熱源的熱均勻散開，再透過其他的散熱鰭片、或是風扇解掉廢熱。應用涵蓋伺服器、通訊基地台、車用、遊戲機、PC等領域，近年更朝向車用、高速運算HPC/AI(高效能運算/人工智慧)等的深化應用。

類別	主要產(商)品
發光二極體 (Light-Emitting Diode；LED) 導線架	LED、SMD、Photo Coupler 等導線架
背光模組 (Back Light Module)	電視背光模組
陶瓷散熱基板	高功率散熱基板、散熱模組
半導體封裝散熱片	均熱片
半導體 IC 導線架	IC 導線架

3.5.1 創新研發



重大主題		創新研發
對公司的重要性		在這競爭激烈以及ESG為主流的時代中，唯有「創新」可以免於被時代淘汰，也是企業能永續經營與發展的重要策略，透過產品創新設計、製程優化改良、品質持續精進、降低產品耗能，將高品質、低排碳的永續思維應用在未來新產品開發設計中，以達永續發展目標。
政策/承諾		公司具有完整的研發團隊、先進的產品技術及高精密的加工設備，以系統化、標準化的開發程序，打造引領產業的新產品技術資料庫，提供全球海內外各主要客戶協同設計與服務，同步開發高規格之先端新產品，掌握新產品Design-in的商機及競爭力，朝向全球第一的方向邁進。
目標	短期	1.建立系統化開發流程及研發資料庫，開發市場需求的高規產品，提升市場能見度及競爭力。 2.增購高階設備以精進鍛造產品的生產技術，符合市場主流產品開發運用與量產。 3.開發先進複合材料運用，藉由石墨烯或類鑽材的高熱傳導性介質，提高散熱效率並降低膨脹係數等技術應用。 4.運用新發明與新型散熱專利於現有產品開發，模擬、認證並朝向高效能運算 (HPC)與人工智慧 (AI)的水冷散熱模組應用。 5.因應近年來電動車產業的快速發展，積極投入開發整合型IC RGB LED導線架新產品，提高車用LED產品比重。 6.為迎接AI機器人、工控、伺服器及電源、、、等新興產品應用的趨勢到來，致力於開發超高密度之Photo Coupler導線架，藉以達到提高現有產能，以及提升產品毛利之目標。 7.研發費用佔當年總營收2.0%以上。
	中長期	1.取得高階及海外客戶先期導入的機會，開發更先進且高規之產品，逐步扮演市場新產品規格領導者的角色。 2.產品的技術精進並結合現有製程應用至IGBT車用散熱模組市場。 3.積極開發電鍍金、銀、鎳、鈦等多樣製程技術與推升至可量產及更高階應用。 4.開發graphite-coating延續產品，藉由石墨烯或類鑽材的高熱傳導性介質，達到散熱效率提升膨脹係數下降等的效果。 5.以開發高階高瓦數水冷模組散熱器，搭配多樣式鏟削鰭片與HPC高性能模組結合，並運用兩相浸沒式散熱器，透過散熱片自體內部冷卻液的相轉循環技術，達到更高效能的散熱效率，並且有效降低能源耗損。 6.與工研院合作開發新型高效率散熱VC Boiler模組，透過內外部特殊結構專利，以有效提高設備解熱效能與加強產品算力最佳化解決方案。
當年度投入資源及具體成果		1.增加基礎學能的訓練課程，以On-job training方式進行研發專案執行，維持新產品或衍生產品的專案進度，並透過密集性檢討會議，同步提升研發人員研發能力。善用實驗計畫法、田口法、QFD、可靠度試驗等等研發及品質工具，提升新產品研發品質及效率。同時運用科學及統計方法，有系統的分析研發新產品的特性與材料及結構設計的關係，建立材料、製程及產品設計資料庫，並透過模擬演算技術提升新產品開發效率及品質。 2.以系統化開發技術，提升新產品特性及品質，即時回饋需求與技術性的支援，取得客戶的認同與專案的機會，打入國際大廠市場，躋身世界大廠之列。 3.2024年總投入研發費用為159,592仟元，佔總營收2.91%。
負責部門/申訴機制		研發部/E-mail



項目	2022年度	2023年度	2024年度
研發費用	98,450	117,139	159,592
營收淨額	5,195,927	5,068,696	5,492,378
占營收比例	1.89%	2.31%	2.91%



近年度開發成功之技術或產品

2020

IC模具結構技術研究開發及成功開發5G專用複合凸台散熱片

沖壓結構優化，提升沖壓品質精度穩定性；藉由沖壓多工程與部分微結構加工實現同組模具可產出複合凸台與不同粗度產品，並以特殊開發治具達到局部且多處電鍍鍍與金要求。

2021

• 5G手機(3030)射頻支架
• FaceID 導線架新產品開發

• 開發新模具提升產能優勢，降低產品成本。
• 開發美系晶片客戶之臉部辨識新產品支架，迎接未來人形機器人、工控、資安，以及無人化商店的需求與發展。

2022

• 薄型化DPC散熱基板
• RF導線架新產品開發

• 開發更輕薄且散熱效率更佳之散熱基板。
• 開發美系碳化矽龍頭客戶之RF導線架新產品，並成功跨足低軌衛星產業，朝向多元化經營與業務拓展。

2023

• 1000W高功率VC LID開發
• IPM智慧功率模組導線架產品開發

• 開發比業界解熱更高效率的產品，以利客戶未來運用於高階CPU的產品，加速運算效益。
• 透過台灣車用客戶開發IPM功率型支架新產品，並成功進入歐系車用零件市場供應鏈。

2024

• 車用LED新產品開發
• VC Boilre開發

• 成功通過國際車用LED客戶之新產品驗證，未來將逐步規畫擴產，提升車規高階產品比重。
• 初期開發與專利取得，未來將運用在浸沒式散熱器及高算力最佳解熱方案。

3.5.2 產品品質



重大主題		產品品質
對公司的重要性	品質保證是公司在全球市場中保持競爭力和信譽的基石。穩定的品質管理體系不僅提升產品可靠性與客戶滿意度，還能降低品質異常所帶來的成本，進而增強市場占有率。	
政策/承諾	以全面品質管理為核心，透過標準化作業，確保顧客滿意，打造卓越品質競爭力 1.品質全面化：全員化的品質、全部門的品質、全方位機能的品質。 2.作業標準化：生產合理化、管理制度化、經營效率化。 3.顧客滿意化：產品品質的滿意、交易服務的滿意、交期準確的滿意。	
目標	短期	1.每年通過ISO 9001、IATF 16949第三方定期的審查。 2.定期舉行品質會議，每月針對重大品質問題進行檢討與優化。 3.建立客戶特定要求的檢驗流程，確保產品符合高標準需求。 4.推動供應商品質認證計劃，確保關鍵供應商的產品穩定性與一致性。 5.車用產品客訴0件。
	中長期	我們以卓越的品質管理為核心，建立長期互動的合作關係，透過即時溝通與精準執行，協助客戶掌握產業先機。秉持持續改進的精神，我們承諾提供穩定可靠的產品與服務，滿足甚至超越客戶的期望，攜手共創價值。
當年度投入資源及具體成果	1.全產線100%生產綠色產品。 2.產品的REACH、RoHS、無鹵規範符合率達100%。 3.經由通過ISO/IEC17025認證的第三方公正單位，做產品的有害物質檢測監控，合格率達100%。 4.2024年，公司大幅提升生產技術與品質監控能力，精密生產設備增加30%，並新增即時監控生產設備，進一步優化製程管理。精密量測設備增設25%，並導入數據自動傳輸系統，以降低人為因素對品質的影響。同時，公司積極強化品質管理團隊，品質專業人才增員10%，並全力推動持續改善計畫，提升製程效率與品質穩定性。 5.近三年無重大客訴。	
負責部門/申訴機制	品保部/客訴接收處理	

一詮精密為國內發光二極體導線架廠商，相較同業，在競爭地位上更具有生產與研發的規模經濟效果及學習曲線優勢，此外由於一詮精密之技術層次及品質穩定度均具備相當之優勢，故與國內主要發光二極體封裝廠商均已建立長期合作往來關係。一詮精密投入半導體散熱片時間已經長達10年以上，團隊持續精進公司研發能力、生產技術與效率、產品品質及客戶關係，半導體封裝各廠與一詮精密合作多年深受客戶肯定，一詮精密在散熱片領域已經具備標竿地位。

一詮精密透過品質及無有害物質管理系統如ISO 9001、IATF 16949 及 IECQ QC 080000的導入，建立各項管控標準，提升人員效率，積極改善品質、提升產品競爭力、增加產能效益、降低生產成本，提升公司獲利。未來會持續加強客戶的開發，注重品質及服務穩定，期能以提供技術受客戶肯定及信賴的滿意服務下，採取穩紮穩打的策略，以取得更多國際客戶的肯定及開發更高附加價值產品為重點。



品質政策 ISO 9001品質管理系統 IATF 16949汽車業品質管理系統 IECQ QC 080000有害物質流程管理系統

一詮精密透過實驗室的管理，透過不同的製程監控設備及實驗設備，落實進料檢驗、負責製程稽核管理、監控統計製程管制（SPC）系統、檢討重大異常、統計品質良率並制定改善方案，以及處理製程中的客戶投訴等，有效的為品質把關。

製程監控設備

【硬度機(維氏)】

功能特性:

維氏硬度計試驗主要用於原材進料量測，其優點在於管控原材料硬度均勻度，並可以任意選擇力，其硬度值不變。這就相當於在一個很寬廣的硬度範圍內具有一個統一的尺規。



【X-ray膜厚儀】

功能特性:

此設備用於執行鍍層厚度的量測，透過將X射線聚焦到小於30um的區域，與SSD檢測系統來做高精度的量測；加上其雷射自動對焦與多點自動量測功能，有效提高測量效率。其較大的量測行程也提高了樣品的可視性和儀器的可操作性。



【三次元量測儀】

功能特性:

主要測量沖壓成形及射出折彎後尺寸管控。並透過探測感測器取得被測物體表面上特徵點座標位置，經由量測軟體運算處理，可以計算出被測物體的幾何尺寸、形狀及空間座標。



【表面 3D 輪廓量測儀】

透過非接觸式光學掃描，可高精度測量物體表面3D形狀、輪廓與粗糙度。具備廣範圍測量、即時分析、自動比對與報告生成，無需夾具即可操作。適用於品質檢測、逆向工程與精密加工，提升測量效率與精確度。



【形狀分析雷射顯微鏡】

結合白光共焦、雷射共焦與多重反射抑制技術，可實現高解析度 3D 形狀與粗糙度測量。具備無需真空環境、高速非接觸測量、奈米級精度，適用於微結構分析、材料研究與精密加工檢測。內建AI自動調整功能，提升操作便利性，並支援大範圍高倍率掃描，確保測量穩定性與精確度。



實驗設備

【反射率】

功能特性:

主要量測鍍層反射率或材料對於不同波長的光線會有不同的反射率，因此透過微型光譜儀的使用，可量測出各種物質對於光的反射率。各種光源的組成基礎就是光譜，透過光譜儀的使用，可清楚判定光源光譜的組成與強弱。搭配積分球或光纖的使用，可針對各種光源或LED進行光學檢測。



【恆溫恆濕機】

功能特性:

用於模擬產品在氣候環境溫濕組合條件下(高低溫操作與儲存、溫度循環、高溫高濕、低溫低濕...等)，確認產品本身的適應能力與特性。



2024年，公司積極推動持續改善活動，共計提出41項改善方案，涵蓋16個單位，展現全員參與與創新精神，推動品質與效率的全面提升。
同時2024年參加中衛發展中心舉辦之台灣持續改善競賽-精實改善獲得潛力獎。



中衛精實改善競賽發表



中衛精實改善競賽頒獎

3.5.3 客戶關係

重大主題		客戶關係
對公司的重要性		與客戶建立良好合作關係、維持提升顧客滿意度，以鞏固訂單來源，增加銷售機會。
政策/承諾		1.確保有能力滿足向客戶提供的產品和服務之要求。 2.掌握客戶經營活動及業務方向，提供本公司所有客戶完善之售後服務。 3.確定、理解並持續滿足顧客要求以及適用的法律法規要求。 4.確定和應對影響產品和服務的符合性，以增強顧客滿意能力的風險和機會。
目標	短期	1.客戶滿意度的改善與提升。每半年一次客戶滿意度調查分數標準值為80分。 2.客戶抱怨應優先積極處理，並迅速確實找出不良原因及提出改善對策，防止異常問題再次發生。 3.提升管理品質，以滿足客戶之品質需求，得到客戶信任，繼而達到改善品質之目的。
	中長期	致力成為客戶信賴、與客戶共同成長的事業夥伴。 建立長期互動關係與及時的溝通管道，共同掌握產業先機。
當年度投入資源及具體成果		1.2024針對不同專案推進的時間安排、投入相當的工作時數及人力資源。 2.通過CRM系統建立詳細的客戶資料庫，對不同客戶群進行精準的定制化服務，提升了市場滲透率。 3.通過建立指標體系來評估客戶的滿意度與忠誠度，並根據反饋進行調整和改進。 4.在客戶關係維繫過程中，根據其需求變化進行服務優化，確保客戶關係的長期穩定性。 5.透過一系列成功的CRM策略獲得客戶的獎項及認可，如“年度最佳供應商”。 6.在投入客戶關係管理資源後增強了企業在半導體市場的競爭優勢。2024因此產生進入北美AI客戶供應鏈擴大客戶群在AI應用領域的具體成果。 7.客戶滿意度調查分數光電科技及半導體事業處加權平均近三年為84.1及94.8分。 8.客訴KPI指標-時效內處理完成回覆客戶達成率100%。
負責部門/申訴機制		營業部/品保部 滿意度調查/客戶拜訪/客訴接收處理

一詮精密通過有關品質管理系統驗證ISO9001、IATF 16949、IECQ QC 080000爭取客戶認同，定期向客戶取得滿意度調查，依據客戶對公司品質、交期、服務、研發設計、安全性及其它方面的評核結果，公司內部依此客觀基礎對不滿意項目提出有效的改善及對策，達到客戶真正的滿意，取得客戶認同，爭取更多訂單，定期拜訪客戶或與客戶電話會議，瞭解及取得客戶需求與回饋。客戶如有服務資訊回饋時，業務召開會議通知相關部門，做為製造、工程、設計等活動之檢討、改善與變更之參考依據，減少內、外部溝通的時間差，提升服務效率。每半年對佔光電科技事業處營業額前十大客戶及車用產品的客戶做滿意度調查調查評等內容項目包含：品質、交期、服務、研發設計、安全性及銷退折讓、客訴增加的運費及損失金額各項評等之評核基準：很滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意。若「客戶滿意度分析表」中有不合格項目，一詮精密了解具體事項後，開立「異常改善報告單」予責任單位檢討並有效對策。總體而言，客戶評價各方面均符合預期目標，一詮精密將持續彙整客戶反映表達之意見，對滿意良好部分繼續保持，公司將持續致力於品質、服務等方面提升，使客戶對公司產品品質、服務與價格更滿意，符合客戶之預期。

客戶滿意度評分

統計/年度	2022年度	2023年度	2024年度
光電科技事業處	82.3	84.2	84.9
半導體事業處	92.9	96.0	95.5



3.6 資安防護

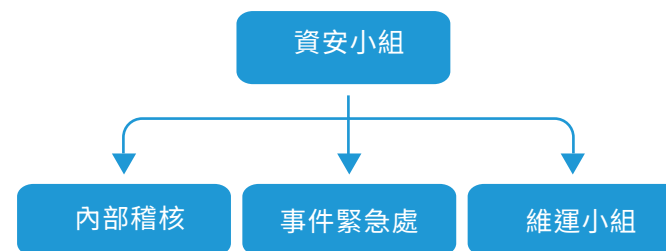
重大主題

營業秘密保護及交易安全



對公司的重要性	公司各項資料的儲存、各項交易程序的進行與網際網路的運用已極度深化在公司的各個單位、程序中，維護資訊安全以保護公司營業秘密及交易安全至為重要，其也是維繫公司永續經營之基礎。	
政策/承諾	1.注重企業內部及外部之資訊安全管理、風險、合規性等治理議題。 2.即時的內、外部資訊作業環境安全威脅監測與當事故發生之應變處置作為。 3.基於對智財的尊重，合法合規使用資訊軟硬體設備。	
目標	短期	- 內部入口網站建立資安宣導專區，推廣員工資訊安全之意識與教育訓練並強化其對相關責任之認知。 - 保護公司業務活動資訊，避免未經授權的存取與修改，確保其正確完整。 - 使用合法授權軟體並定期進行稽核，確保相關作業皆能落實。 - 舊系統主機及電腦汰換更新，符合系統安全運作。 - 無重大資安事件發生。
	中長期	- 改善備份機制強化備份安全。 - 建置公司安全及可信賴的資訊運作環境，降低資訊作業風險，保障資訊系統服務之永續運作。
當年度投入資源及具體成果	- 資訊部門配置5人。 - 參與資安教育訓練人數2人時數20小時。 - 修訂資通安全政策，2024年加入TWCERT資安組織。 - 執行外部網路管制，增加VPN連線啟用MFA多因子安全認證。 - 即時修補系統與設備高風險漏洞並更新防毒軟體版本。 - 定期進行資安風險管理措施，啟用USB裝置存取管控，人員存取權限管控確保資料安全，每月執行定期清查閒置帳號。 - 進行老舊電腦主機及系統汰換更新強化安全防護。 - 改善系統備份強化資料安全。 - 執行電子郵件社交工程演練。 - 執行資安弱掃及入侵偵測防護機制安全性檢測阻擋攻擊。 - 每年執行核心系統還原演練1次。 2024年對全體同仁施行資訊安全公告宣導與教育訓練，強化資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕風險擴散。 2024年未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安事件。	
負責部門/申訴機制	- 負責部門：總管理處 - 申訴機制：1. 資訊部門人員分機：1301 2. 資訊部門主管電子郵件kevin@i-chiun.com.tw	

一詮精密由資訊部主管兼任資訊安全專責主管，並配置資訊安全專責人員一名，負責資訊制度規畫、監控及執行資訊安全維護作業並成立資安小組。



一詮精密已建立「資通安全管理辦法」，確保公司電腦資料、系統、設備及網路安全，強化並提升公司資訊作業之安全水準以保證公司業務運作。主要內容包含：人員安全管理及教育訓練、電腦主機安全管理、資料安全管理、系統開發維護安全管理、網路安全管理、網路存取之安全控制、系統與網路入侵之處理、設備安全管理、實體環境安全管理、業務永續運作計劃管理等十項。

透過資通安全管理，以掌握一詮精密各項資訊資產防止未經授權不當使用、洩漏、竄改、竊取、破壞等情事，倘不幸遭受惡意攻擊、破壞或不當使用等緊急事故發生時，亦能迅速作必要之應變處置，並在最短時間內回復正常運作，以降低事故可能影響及危害本公司業務運作之損害程度。推動資通系統防護需求分級、資通安全管理加強、內部資通安全稽核、教育訓練、資通系統分級及防護基準、安全性檢測、業務持續運作演練、資通安全監控管理機制、資通安全防護設施建置、資通安全事件通報及應變及法遵義務執行事宜。

身為令顧客放心並願意交易的全球企業，透過推進正確的資訊安全，正確的處理和管理顧客的資訊、個人資訊、技術、品質、產品及服務等的訊息資產，並發揮著企業的永續發展。同步要求供應商達到與本公司同樣的安全等級，並提示資訊安全基準。2024年加入TWCERT資安組織，希望透過多元情資分享管道，達到跨域資安威脅聯防之綜效，針對營運面遭遇資安問題或近期發現之重要資安議題進行探討與分享，以達資安聯防之目的，並增進一詮精密整體資安防護能力。

04

永續環境

4.1 原物料管理

4.2 供應商管理

4.3 能源管理

4.4 溫室氣體排放

4.5 水資源管理

4.5.1 水資源現況

4.5.2 水處理

4.6 廢棄物管理

4.7 氣候相關財務揭露

4.7.1 氣候變遷管理架構

4.7.2 氣候變遷風險鑑別



4. 永續環境

一詮精密一直以來都秉持著環境友善，永續發展的方式在經營公司，去年已完成ISO14064-1溫室氣體盤查，也已通過第三方查證。以利後續一詮精密對碳排進行管控。水處理上，水回收已達80%以上，將耗水量盡可能的降低。廢棄物也統一委由合格廠商回收處理，並會不定期對回收廠商進行稽核，以確保一詮精密不會間接對環境造成負面影響。

4.1 原物料管理

重大主題		原物料管理
對公司的重要性		有效率的原物料管理，使生產製造順暢，產品品質穩定，減少失敗成本，提升整體營運效率。
政策/承諾		推動綠色管理，採購綠色包裝材。
目標	短期	新產品優先使用綠色包裝材，2025年目標100%。
	中長期	新產品100%完全使用綠色包裝材，剔除非綠色包裝材。
當年度投入資源及具體成果		- 完成訂定採購標準。 - 新產品開發時，研發單位以符合環保材質及符合法規為主的包裝材進行評估，以滿足公司HSF政策。
負責部門/申訴機制		採購部/公司網站。
評估機制		供應商評鑑。

策略採購對一詮精密的穩定營運及ESG風險管控極為重要。從製程生產所需物料至產品出貨所用包材之供應商皆有訂定採購標準，為確保成品品質穩定與控管重要原物料之ESG風險，一詮精密要求所有供應商簽署供應商行為準則，藉此確認供應商的材料皆能符合一詮精密綠色產品政策、國際法規和客戶產品規範等相關要求。同步就各原物料發展管理策略，更透過每季績效回顧及定期會議檢視及檢討原物料品質，並與供應商合作確保原物料風險在可控制範圍內。

一詮精密主要物料皆屬不可再生其中包含銅材、銀板、塑料。對於製程產生之廢棄物會確實分類並委外合格廠商進行回收處理，回收廠商會將廢棄物料透過再處理，讓廢棄物料再回到產業循環裡；產品包裝上，一詮精密大多為國外客戶，於回收包材上難度頗高。故優先採購符合環保材質及符合法規為主包裝材，以滿足公司HSF政策。進而降低對環境的危害。

物料(噸)	2022年	2023年	2024年
銅材	2,552.47	3,086.32	2,277.64
銀板	8.33	6.81	8.03
塑料	82.69	99.65	117.73
總量	2,643.49	3,192.78	2,403.40



4.2 供應商管理

重大主題		供應鏈永續管理
對公司的重要性		優良的供應商提供好品質的產品與服務，互信的基礎與長期合作，強化了一詮精密與供應鏈的關係，互信互利共同永續發展。
政策/承諾		秉持誠信交易及產品優良品質之經營模式，創造雙贏。
目標	短期	• 供應商環境評鑑合格率达90%。 • 主要供應商環安衛政策宣達率100%。 • 供應商簽署《供應商永續發展承諾聲明書》簽署率90%。 • 不造成客戶斷貨事件。
	中長期	• 供應商環境評鑑合格率达100%。 • 在地採購金額>70%。 • 在地供應商家數佔比>80%。 • 供應商簽署《供應商永續發展承諾聲明書》簽署率99%。
當年度投入資源及具體成果		• 完成導入RBA管理系統。 • 完成導入禁用衝突礦產政策。
負責部門/申訴機制		• 採購部。 • 公司網站。
評估機制		供應商評鑑。

一詮精密致力營造對環境及社會負責任的營運模式，因應供應鏈永續趨勢，制定供應商永續管理方針，要求供應商簽署《供應商永續發展承諾聲明書》，朝安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營運、完善的環境保護措施模式前進，並持續降低營運中斷風險。2024年底已完成76家簽署，其中包含新供應商。此外，針對17家金屬類供應商要求簽署《不使用衝突礦產承諾書》，一詮精密對供應商永續發展進行監控，經由評鑑不合格供應商，一詮精密會派採購、生管、品保及研發技術人員對不合格供應商進行輔導改善，並於要求期限內完成改善。供應商若發生異常事件應立即要求主動提出說明或改善計畫，並記錄於「供應商永續發展異常處理單」，如無適切矯正結果、造成社會觀感不佳、嚴重影響商譽可能之事件，即立即暫停合作。觀感不佳、嚴重影響商譽可能之事件，即立即暫停合作。

供應商年度評鑑（家）	2022年	2023年	2024年
執行供應商評鑑	17	12	10
合格供應商	17	12	10
不合格供應商	0	0	0

註：2024年評鑑家數減少原因，銅箔供應商為代理商，以月度評鑑取代。

4.3 能源管理

一詮精密主要生產產品為LED導線架，在製程上使用的能源皆為電力。在節約能源上，因產量需求逐年增加，用電量也隨之上升。因此更加重視節能減碳措施以及有效率的利用能源，2024年建置空壓機監控系統，收集節能改善數據，以監控能源使用。

	2022年	2023年	2024年
度數	27,556,319	27,777,900	29,037,240
吉焦耳 (GJ)	99,202.75	100,000.44	104,534.06
銷售額 (百萬)	2725.40	2,598.48	2,593.93
能源密集度	36.40	38.48	40.30

註：能源密集度＝吉焦耳(GJ)/銷售額(百萬)。



4.4 溫室氣體排放

近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，一詮精密也極力配合全球議題以及響應政府政策，於2021年開始將廠區溫室氣體逐一盤查與建立清冊。持續每年盤查將溫室氣體依排放來源分為直接與間接排放，直接排放是由廠區公用設備使用之冷媒、二氧化碳滅火器、車輛油料使用及廢水處理所產生；間接溫室氣體排放則是來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買。



類別一

廠區公用設備使用之冷媒、二氧化碳滅火器、車輛油料使用及廢水處理所產生。



類別二

外購電力，均為向台灣電力公司所購買。



類別三

上游運輸和貨物配送產生的排放、員工通勤產生的排放、客戶和訪客運輸產生的排放、商務旅行產生的排放、廢棄物運輸產生的排放。



類別四

源自採購商品的排放、資本商品的排放、固體和液體廢棄物處理產生的排放。

溫室氣體排放(CO2e公噸)	2023年	2024年
類別一	76.5815	85.3184
類別二	7,556.6192	8,447.9712
類別三	126.1379	127.7433
類別四	15,173.9449	10,354.6434
溫室氣體排放總量 (CO2e 公噸)	22,933.284	19,015.6763
銷售額 (百萬)	2,598.48	2,593.93
碳排密集度	8.82	7.33

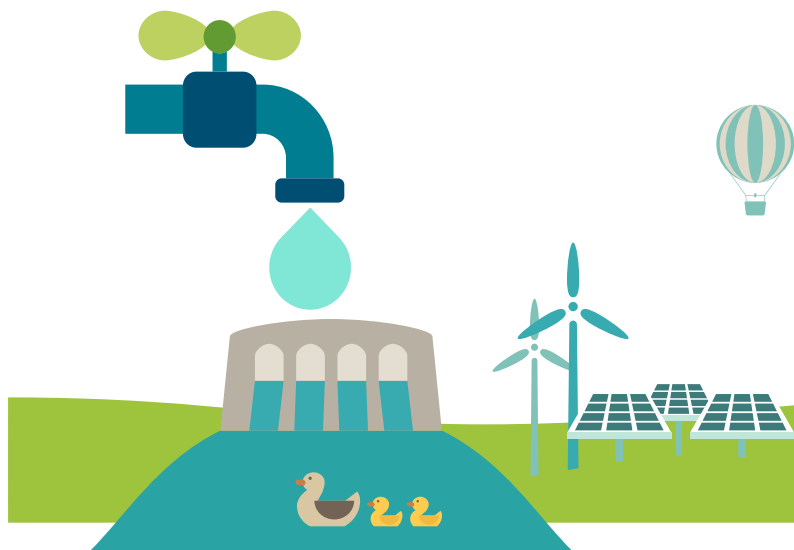
註：碳排密集度=溫室氣體排放總量(CO2e公噸)/銷售額(百萬)。

註：原2023數據為本公司自行計算，後經調整引用係數及盤查邊界，故資訊有重編。此數據預計於2025/7月完成第三查證。



4.5 水資源管理

重大主題		水資源與廢污水管理
對公司的重要性		對環境的保護議題正熾，也是所有企業共同的責任，對水資源的有效循環利用與廢汙水高效的管理，減少對當地環境的衝擊，也善盡自身的企業社會責任並達到永續發展目標。
政策/承諾		- 追求用水效率最大化，促進對水資源之重視與節約。 - 以積極管理指標促進節水績效。 - 水資源的風險管理。 - 減少污染排放，妥善處理廢水，保護地球生態環境。
目標	短期	- 維持水回收率達80%以上。 - 回收水機具維護。 - 為因應產量提升，增購產線用水之回收水設備。
	中長期	維持水回收率達80%以上。
當年度投入資源及具體成果		- 產線用水分類、管路重整，約30萬元。 - 購入回收水設備相關RO耗材，約70萬元。 - 機具設備維護保養，約52萬元。
負責部門/申訴機制		廢水管理/公司網站。
評估機制		設備效能。



4.5.1 水資源現況

根據ESI (Environment Sustainable Index) 統計，臺灣為全球18大缺水國，另外，從世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的Aqueduct工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時候，一詮精密位於新北市產業園區，自來水源取於翡翠水庫，由於水庫常年蓄水量豐沛，皆保持安全庫存水位，在整體用水方面無缺水之疑慮，如有任何異況導致自來水突發無法供應時，皆有水車供應商可隨時支援配合，提供水源。雖無立即明顯的缺水風險，但一詮精密也極力將用水效率達到最大化。降低水資源上的消耗。

因所在地為產業園區，廢水皆排放至園區內的廢水處理廠。每年6月及12月會進行水質檢測，檢測結果均符合園區制定之水質標準。

	2022年		2023年		2024年	
	6月	12月	6月	12月	6月	12月
pH 值 (標準值：5-9)	7.6	7.4	7.2	7.6	7.3	7.5
SS(標準值：480ppm)	8.5	25.2	<2.5	11.8	7.2	8.4
COD(標準值：480ppm)	53.4	255	17.5	127	52.4	35.3
氰化物 (標準值：1ppm)	0.25	<0.1	ND	0.15	ND	0.04
銀 (標準值：0.6ppm)	低於可監測值	0.008	ND	0.006	0.003	<0.010
銅 (標準值：1.8ppm)	0.027	0.143	0.013	0.062	0.048	0.186
鎳 (標準值：0.6ppm)	0.057	0.355	0.03	0.134	0.137	0.488
鐵 (標準值：10ppm)	0.2	0.6	ND	0.07	ND	ND

4.5.2 水處理

一詮精密雖非位於水資源壓力區，但為追求用水效率最大化利用，已在其領域其相關設備投資數千萬資金，包括進行全部產線用水分類、管路重整、購入相關回收水設備。目前產線用水主要用於一般生活用水、製程電鍍、產品清洗、空調冷卻系統、廢氣及廢水處理用水等。

於水回收方面，其回收率已達80%以上，並利用其回收水再製成純水，如此重複之循環使用。在節水績效管理目標方面，我司以最嚴謹之態度，維護設備，並嚴格管理其回收率，要求長期保持回收率80%之目標。

單位：百萬公升	2022年	2023年	2024年
取水量	159.30	229.915	212.628
排水量	117.53	121.291	181.336
耗水量	41.76	108.624	31.292

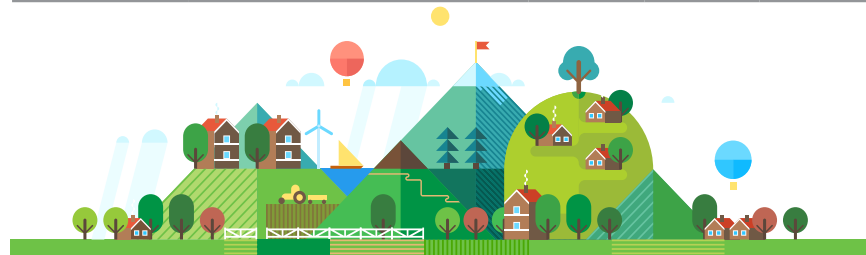
註：取水皆為自來水，其總溶解固體皆為 $\leq 1,000\text{mg/L}$ 之淡水。

4.6 廢棄物管理

一詮精密秉持著廢棄物資源化以及最大利用，盡可能降低廢棄物產出量，廢棄物處理以資源回收再利用為主，最終處置為輔。在管制措施上要求人員確實盡到垃圾分類，避免廢棄物隨意棄置丟棄，造成處理問題，另外還有廢棄物源頭管制，在製程所產生之廢棄物依照性質分門別類：廢有機溶劑、廢鐵粉、廢漆包線、廢擦拭紙及廢膠條等，落實分類回收。此外也倡導減少文書作業之廢紙，一般性文件盡量雙列印或使用報廢文件之空白面。目前配合之廢棄物清運廠商皆為合法之清運機構。

重大主題		廢棄物管理
對公司的重要性	秉持著廢棄物資源化以及最大利用，盡可能降低廢棄物產出量，促進可持續發展。	
政策/承諾	- 一詮精密廢棄物處理以資源回收再利用為主，最終處置為輔。 - 持續維持環境管理系統、持續回收再利用及減廢減量。 - 符合環保法規及規章以及客戶要求。 - 透過溝通、宣導及教育訓練，讓所有員工認知環境管理之重要。	
目標	短期	2025年藉由增加一般事業廢棄物回收率，降低總重1%以上。 - 擴大原物料廠商包裝、廢棄物回收率，降低有害廢棄物總重1%以上。 - 藉由有害廢棄物-電子下腳料的仔細分類，增加無危害廢料回收比例。
	中長期	- 每年廢棄物總重量減量1%以上。 - 藉由有害廢棄物-電子下腳料的仔細分類，增加無危害廢料回收比例。
當年度投入資源及具體成果	廢棄物分類及回收細緻化，加強可回收/不可回收廢棄物之辨別。	
負責部門/申訴機制	職安室/公司網站。	
評估機制	- 當年度一般事業廢棄物重量比前一年減量1%以上。 - 當年度有害廢棄物重量比前一年減量1%以上。 - 當年度原材料回收重量比前一年增加1%以上。	

廢棄物種類及處理(公噸)		2022年	2023年	2024年
一般事業廢棄物	生活垃圾 (焚化) 廢紙混合物 (焚化) 含貴金屬廢棄物 (化學) 其他混合物 (焚化)	81.209	68.389	90.5715
有害事業廢棄物	電鍍製程污泥 (再利用、熱處理) 廢電子零組件 (物理) 廢酸洗液 (再利用) 氟化物電鍍液 (化學) 其他混合物 (焚化)	400.455	324.358	396.6417



4.7 氣候相關財務揭露

因全球氣候變遷之趨勢，一詮精密瞭解若不積極進行能源相關管理，可能面臨支出成本增高，以及衝擊環境等負面影響。因此，參考到氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 所公佈之《氣候相關財務揭露建議書》在永續報告書中揭露氣候變遷資訊與其所帶來的風險與機會，由永續推行委員會進行氣候風險分析與管控，並對氣候相關風險制定應對方式。除了造成極端天氣外，也直接或間接影響到企業的營運與消費者的消費行為，為落實友善環境，進行節能減碳相關管理，提高在永續議題上之競爭力。



4.7.1 氣候變遷管理架構

 治理	本公司為實踐企業社會責任，由永續推行委員會負責統籌公司治理、環境保護、氣候變遷和勞工相關等議題，並定期召開環境、社會與治理會議，再由主任委員向高階管理階層報告管理系統的執行績效及所需的改進建議。每年第一季會向董事會呈報上年度推行成果與本年度的工作規劃，並聽取董事會意見予以修正。納入氣候變遷風險相關議題及其管理目標。
 策略	將氣候相關風險與機會之短期與中長期區間定義，設定「1-3 年」為短期、「4-10 年」為中長期並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場，以及短期和長期風險。機會則為水資源效率。
 風險管理	- 鑑別因氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險 (共6項)與潛在可能機會 (共1項)。 - 依據各單位提供之風險因素進行討論，後選定高風險與機會，連結短、中、長期關鍵氣候風險指標，透過量化或質化的方式進行財務衝擊評估，再訂定相關因應策略及設定關鍵氣候目標。
 指標與目標	- 於產能擴大、原物料用量隨之增加時，控制廢棄物產出量、能源與水消耗量，使兩者非線性同步上升，達到產能、營收與環保成效同步增加的目標。 - 持續精進原物料之選用，逐步以環保原料取代高污染原料，減少環境污染並降低防治成本。 - 依據溫室氣體與碳足跡盤查結果，審視高排放來源，提出改善、減量計畫並據以執行。



4.7.2 氣候變遷風險鑑別

氣候相關風險及其潛在後果具有多樣、動態、長期的特性，充滿高度的不確定性，不易以量化的方式進行排序。因此，一詮精密為了解面臨的風險規模，由永續推行委員會主任委員與永續推行委員會主管以會議方式整合出氣候變遷風險。以制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的。以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。

類型	議題	氣候相關風險	潛在財務風險	風險對策
轉型風險	政策和法規	1. 徵收碳費、碳稅 2. 新增相關法規	1. 增加營運成本 (如合規成本和保費增加) 2. 因罰款和判決導致的成本增加	1. 經由審視、盤點設備後，於年限將近時汰換為節能、低碳、高效設備。 2. 至少每月一次法規鑑別，鑑別後針對與我方相關法規進行評估，並規劃因應策略，以降低風險。
	市場	原物料成本上漲	營運成本增加、利潤減少	彈性調整原物料採購來源，同時將供應商碳足跡納入遴選機制中，除了以降低採購成本為目標外，同時將碳成本納入評估中。
實體風險	短期	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	基礎建設成本升高 (如設施毀損)	1. 因應颱風、暴雨等短時強降雨，增設抽排水設備並縮短溝渠清淤頻率。 2. 露天設備加強固定設施。
	長期	1. 極端氣候的發生機率增加 2. 平均氣溫上升	1. 資產保費提高增加營運成本 2. 用水、電量增加	1. 針對高耗電、耗能設備優先排入汰換計畫，尤其以空調、冷卻、加熱等高功率設備優先。 2. 除特殊單位的溫溼度控制需求外，辦公室、庶務、公共空間、會議室等冷氣溫度控制於 25 度以上。
機會	資源效率	1. 水回收再利用 2. 減少用水量和耗水量	1. 降低營運成本 2. 提高產能，增加收入	將廢水回收並透過再利用設備可以將廢水中 80% 在利用回到製程使用。



05

社會關懷

5.1 員工概況

5.1.1 人權保障

5.1.2 員工統計

5.2 適才適任

5.2.1 薪酬福利

5.2.2 人才培育

5.2.3 勞資溝通

5.3 職業安全衛生

5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查

5.3.2 職安教育訓練

5.3.3 員工健康管理及健康促進

5.3.4 預防職安衛衝擊措施

5.4 公益參與



5. 社會關懷

充實同仁的專業職能提升職場競爭力

一詮精密重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；一詮精密提供完整教育訓練管道，且不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，一詮精密導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，一詮精密除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

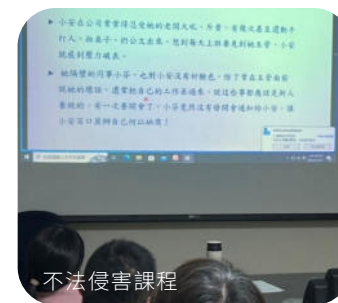
一詮精密平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

一詮精密重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。一詮精密的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，一詮精密遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，一詮精密亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待。

名稱	時數	人數
不法侵害教育訓練	1 小時	555 人
職場性騷擾防治教育訓練	1 小時	555 人



5.1.2 員工統計

一詮精密身為LED/IC導線架及散熱片等產品的領導品牌，近年由於廠區生產效能提升，帶動公司營收成長之餘，對於人力資源的需求亦大幅增加，近年平均提供近千個工作機會，搭配公司具有競爭力的薪酬水準，吸引優秀人才加入公司打拼。

具體而言，一詮精密屬半導體製造產業，全體員工皆屬於不定期契約類型(即正職員工)，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，員工主要可分為直接人員與間接人員，直接人員由於產線技術性質緣故，以男性居多；間接人員則主要從事研發、品保與業務工作，以男性為主。至於年齡分布而言，近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔87%，代表一詮精密現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定無明顯異動，無發生人力缺口之虞。

一詮精密台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。公司有聘任非員工的工作者，皆為間接契約，主要工作為清潔、保全、廢水代操，共計12人，無顯著變動。

統計/年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數 (註1)		812		810		833	
勞雇合約 (註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	494	0	477	0	480	0
	女	318	0	333	0	353	0
地區	台灣	797	0	795	0	817	0
	海外	15	0	15	0	16	0
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	493	1	477	1	479	1
	女	317	1	333	1	353	0
地區	台灣	795	2	795	0	816	1
	海外	15	0	15	0	16	0

註1：以當年底(12/31)的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工(正職)與固定期限契約員工(短期、季節、特定專案期間、原員工請產假/育嬰留停假)。

註3：勞雇類型分為全職員工(一週工時達法定工時上限)及兼職員工(一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員)。

多元化統計/年度				2022年		2023年		2024年	
勞雇合約 (註2)				人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
員工	直接	性別	男	326	40%	315	39%	310	37%
			女	231	28%	235	29%	254	31%
		年齡	未滿 30	143	18%	127	16%	123	15%
			30 以上 未滿 50	365	45%	375	46%	385	46%
			50 以上	49	6%	48	6%	56	7%
		學歷	研究所	6	1%	7	1%	5	1%
			大專院校	132	16%	142	18%	144	17%
			其他	419	52%	401	50%	415	50%
	間接	性別	男	168	21%	162	20%	170	20%
			女	87	11%	98	12%	99	12%
		年齡	未滿 30	36	4%	33	4%	28	4%
			30 以上 未滿 50	183	23%	182	22%	187	22%
			50 以上	36	4%	45	6%	54	6%
		學歷	研究所	19	2%	20	2%	19	2%
			大專院校	183	23%	189	23%	198	24%
			其他	53	7%	51	6%	52	6%

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

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

員工新進與離職統計/年度		2022年		2023年		2024年	
		總數	比例 _(註)	總數	比例 _(註)	總數	比例 _(註)
新進員工							
年齡	未滿 30	89	11%	89	11%	93	11%
	30 以上 未滿 50	105	13%	161	20%	136	16%
	50 以上	1	0.6%	5	1%	8	1%
性別	男	104	13%	130	16%	135	16%
	女	88	11%	125	15%	102	12%
學歷	研究所	5	1%	9	1%	5	1%
	大專院校	59	7%	104	13%	100	12%
	其他	128	16%	142	18%	132	16%
離職員工							
年齡	未滿 30	82	10%	85	10%	65	8%
	30 以上 未滿 50	137	17%	158	20%	136	16%
	50 以上	9	1%	11	1%	6	1%
性別	男	127	16%	142	18%	127	15%
	女	101	12%	112	14%	80	10%
學歷	研究所	9	1%	7	1%	7	1%
	大專院校	67	8%	89	11%	84	10%
	其他	152	19%	158	20%	116	14%

註：新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底之員工總數)×100%。
離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底之員工總數)×100%。

5.2 適才適任

健全的人力資源是一詮精密得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司持續優化薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑一詮精密吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，一詮精密亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

5.2.1 薪酬福利

重大主題		薪酬福利
對公司的重要性		一詮精密秉持「處事以誠、行之以敬、言行一致」之經營理念，希望員工以進入一詮精密大家庭為樂，並感受溫暖和諧的工作氣氛；除了利潤共享的激勵制度外，並規劃符合員工及眷屬需求的福利制度。
政策/承諾		落實利潤共享的激勵制度。
目標	短期	• 激勵員工踴躍提出有創意、新方法之提案，頒發提案獎金、立案獎金，再依據改善成果效益給予豐厚的獎勵金。 • 激勵員工創造雙贏～依年度考績辦理員工調薪，讓績效管理與薪酬及晉升結合。 • 獎金天數自己爭取～依照年度損益及個人考績核發年終獎金。
	中長期	維持勞資關係和諧，提升員工對公司認同度及留任率，創造優質企業口碑。
當年度投入資源及具體成果		1.公司獲利分享給員工，發放員工酬勞、年終獎金。 2.依照市場水準、員工個人績效貢獻適時調整薪資。 3.舉辦提案改善競賽，促進員工參與提案，頒發激勵獎金。 4.員工滿意度調查的結果顯示，滿意的員工比例超過90%。 5.2024年實施一系列財務福利措施，包括庫藏股轉讓員工、現金增資及員工認股權憑證。具體成果如下： • 庫藏股發放，員工認購價為每股22.51元，股票交付日收盤價為59元。 • 進行現金增資，發行價為每股72元，股票交付日收盤價為133元。 • 員工認股權憑證發放，發行總單位數5,000,000股。
負責部門/申訴機制		人資/員工意見箱

一詮精密依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，一詮精密為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間，

整體而言，一詮精密的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享。2024年因新產品訂單挹注獲利較2023年增加，故非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數相對2023年上升。

其次，一詮精密不同性別員工當中再區分直接人員與間接人員等員工分類，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，台灣營運據點直接人員當中，因直接人員主要皆以技術工作為主，故男性薪酬普遍高於女性；於間接人員，男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因男性多擔高階主管、研發、業務工作，女性主要從事行政、事務等職務差異所致，惟一詮精密為落實職場多元化與平等原則，亦將著手改善雙方薪資差距。此外，就基層人員薪資來說，一詮精密直接人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

再者，一詮精密為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，並力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，本公司設有職工福利委員會，並定期召開勞資會議，辦理各項福利措施有年節禮金、生日禮金、員工婚喪喜慶補助金、制服製作、團體保險、急難貸款及救助金、員工子女教育獎學金、國內外旅遊、聚餐及其他比賽等戶外活動。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	802	625,372	550,563
2024 年	791	677,264	596,307
差異	-11	51,892	45,744

基本薪資與薪酬的比率		比率					
		2022年		2023年		2024年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
直接	基本薪資 (註1)	1.69	1	1.56	1	1.54	1
	薪酬 (註2)	1.61	1	1.49	1	1.43	1
間接	基本薪資	2.69	1	2.48	1	2.16	1
	薪酬	2.72	1	2.65	1	2.23	1

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

註2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金(包括現金和股權)、福利、加班費、調休及任何其他補貼(如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼)。

員工類別	性別	標準薪資/當地基本工資
台灣基層人員	男	1.20
	女	1.12

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月基本薪資，2024年基本工資為27,470元。

員工福利措施



1

勞工保險及全民健康保險：本公司同仁到職當天依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險加保，並享有勞工保險、全民健康保險之各項保障。

2

團體保險：同仁一到職公司即為其加保團體保險、意外險，提供同仁多一層保障。

3

國外出差旅行平安險：同仁國外出差時，公司均為期加保旅行平安險，享有意外身故、意外傷害及突發疾病醫療等保障。

4

免費停車場、免費年度健康檢查，設置醫務室、哺乳室、廠護人員等保健服務。

5

設立同仁休閒活動中心：設有交誼廳並開辦多元化運動課程。

6

成立職工福利委員會：為增進同仁福利，另依職工福利金條例規定，由公司提撥職工福利金，並組織職工福利委員會，辦理各項福利措施、活動及社團運作與管理。

7

薪酬福利：為鼓勵員工與公司共同成長並分享企業的成功，我們於2024年實施一系列財務福利措施，包括庫藏股轉讓員工、現金增資及員工認股權憑證。員工可參與員工持股計劃，透過員工持股信託機制，獲得公司股票，進一步增強對公司長期發展的承諾與投入。這些措施不僅提供員工財務回報，亦強化了員工與公司之間的共同利益與未來發展的連結。



2024年尾牙



資深員工獎





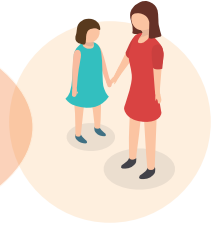
年度提案改善獎



社團活動



一詮精密十分重視員工家庭生活，故每年皆有員工申請育嬰留停，並在期滿後其復職及滿一年之留任數值也都有不錯的表現。



員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數 (註1)	男	23	22	12
	女	16	16	12
申請育嬰留停的員工數	男	3	2	0
	女	5	4	4
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	2	3	1
	女	2	4	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	1	1	0
	女	0	2	1
復職率(B/A) (註2)	男	50%	33%	0%
	女	0%	50%	50%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的 員工數(C)	男	1	1	1
	女	0	0	1
留任率(C/前一年B) (註3)	男	100%	100%	100%
	女	0%	0%	50%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數)×100%。

註3：留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數)×100%。

最後，為保障員工退休的財務規劃，一詮精密退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。另公司提供已請領勞保老年年金給付之員工給予重返職場繼續就業機會。

確定福利計畫（舊制退休金）

一詮精密公司之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；一詮精密公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2024年底專戶餘額為新台幣51,346仟元。

確定提撥計畫（新制退休金）

一詮精密公司自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶中。



5.2.2 人才培育

重大主題		人才培育
對公司的重要性		以尊重、激勵、規劃未來的用人理念，透過各項學習成長方案，不斷培養出有承擔、能付出及讓更多人成長幸福之有競爭力的人才。
政策/承諾		提供多元化培育管道，發展員工潛能與提升員工績效。
目標	短期	• 透過年度計劃以及月度計劃管理系統，藉由做中學、主管一對一帶領教導、職能資格認證之員工訓練發展體系，於職場中不斷地學習專業技術與管理能力。 • 協助新進人員創造績效卓越成長，不論是從基層晉升課長到經(副)理，亦或是工程師晉升到高級工程師，均有一套完整的短中長期培養規劃藍圖。 • 每月運用個人別KPI績效評核機制，搭配異常管理系統，每日每週隨時掌控工作進度與績效落差，每季透過良善互贖的績效面談，以全面有效率的徹底解決工作問題，讓員工在工作中獲得成就感。
	中長期	透過目標管理、高績效管理系統、組織團隊的管理運作。
當年度投入資源及具體成果		1.實施事業處全員品質教育訓練，加強品質意識提升品質技能。 2.建立人員資格認證制度:規劃各職務階層別能力、訓練藍圖，撰寫教材、設計評核方式與試卷，執行訓練與考核以認證人員能力層級，依據認證能力層級搭配薪資調整。並透過教材的建立與保存達到知識管理的目的。 3.提供員工在職訓練全額費用。 4.教育訓練2024年共7443人次參與，全年總訓練時數10,565小時。
負責部門/申訴機制		人資/員工意見箱

對一詮精密來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此一詮精密向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

一、新進人員導引與輔導

新進人員報到前，即會由主管先針對新進員工的職務規劃每一階段的學習目標及訓練內容，以便在新人報到後有系統的提供訓練、學習資源以及工作上的協助，讓新進同仁可以順利上崗。且在每一階段學習結束後，搭配公司的考核制度檢核學員的學習成效確保具備該階段所需要的工作技能。除此之外，每位新人皆指派一位資深員工擔任輔導員，輔導協助新人能更快的適應工作及環境。

二、在職人員能力資格認證

對於在職人員則是建立完善的階層別能力訓練發展藍圖，根據階層別職務內容設定能力項目，並建立能力項目訓練和資格認證考核方式，每年定期進行能力盤點找出能力落差以制定教育訓練計劃及實施訓練，最後舉行能力資格認證，用資格認證結果連結薪資職位晉升機制，使在職員工有一明確的職涯發展藍圖和路徑。

三、主管領導人才職能

而主管的領導管理能力培育是從配合一詮精密發展策略所定義出的領導人才職能去展開，藉由明確的領導人才職能定義與行為，隨時提醒主管該展現的領導行為、提供主管部屬培育的指引、以及自我職涯發展努力的方向。也從領導人才職能去展開主管基層、中階、高階領導管理能力訓練，以提升主管領導能力並型塑領導文化。

授權與委責

發揮協同影響力

實現績效與成長

對一詮精密的未來有熱誠

培育組織人才

贏得信賴

建立客戶夥伴關係

執行力

領導團隊成功





一詮精密依照上述所建立的訓練制度架構，每年依據次年度公司願景、方針、營運目標以及客戶特殊要求、社會責任，以及人員職能落差等方向去擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；另再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。



統計/年度		2022年	2023年	2024年
每名員工受訓平均時數 (註1)		10.5	10.7	12.6
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	9.9	11.1	12.3
	男	10.8	10.4	12.9
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接	11.3	10.5	13.0
	間接	8.6	11.3	11.9

註1：全體員工平均受訓時數為(當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。

註2：每名女性員工平均受訓時數為(當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數)。

註3：各類別員工平均受訓時數為(當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。



中衛精實改善競賽現場審查

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。一詮精密恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含事業處主管、公司治理主管及人事部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，一詮精密亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，2024年一詮精密勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

5.3 職業安全衛生

一詮精密推動ISO 45001職業安全衛生管理系統，其管理系統範圍包含了所有公司員工為降低職業災害發生，依循職業安全衛生管理系統及RBA，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合職業安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

公司成立職業安全衛生委員會，委員會成員有各部門經理、特定技術人員及勞工代表，委員會中勞工人數超過委員會總人數的三分之一。公司為了確保員工工作上的安全及自身健康，現場人員可以向各部門主管諮詢職安相關疑問或建議，公司的職安政策和職安管理計畫擬定會議也會邀請勞工委員進行會議討論及投票。

職業安全衛生委員會每年會定期對人員作業方面的職安衛教育訓練、作業環境監測、健康管理、職業病預防及健康促進等事項進行審議。此外，公司營運活動方面相關的機械設備、原物料及包材材料進行危害風險評估及預防危害相關措施。



5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查

一詮精密設有職業安全衛生委員會，該委員會針對各部門負責人員對公司活動、設施、製程及服務(包括供應商、承攬商等)產生的安衛危害進行鑑別和登錄；並記錄於「危害風險評估及控制措施一覽表」中，其中包含每一作業流程之活動、進入作業場所及場所外之危害因素、人員行為能力以及其他的人為因素及組織控制或工作場所提供之基設施與設備及物料所造成的危害等風險加以鑑別，依照風險因素之大小，可排列優先行動等級，根據風險評估的結果進行風險的控制，風險控制措施可利用消除、取代、工程控制措施、警告標示或管理控制措施、個人防護器具及管理方案進行控制。

此外針對事故調查，公司建立了《職業災害事故調查與處理管理程序書》、《員工健康檢查管理作業辦法》以落實事故之調查及管理，包括虛驚事件的記錄及工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與要求。任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據下列流程實施。事故發生時，單位主管先口頭通報職安室(重大職災需通報至總經理)。事故發生部門於4天內填寫相關表格，附上相關證明文件，經非管理職工作者(勞工代表)及單位最高主管簽准後交職安室調查發生經過、分析事故原因，並填寫事故分析調查結論，複印件到人事課辦理公傷假手續及申請職業傷病門診單。事故發生單位必須針對發生原因提出改善計畫。後續職災事件也與公司聘請職醫及專任職護連結管控、追蹤及員工關懷。

一詮精密近三年來發生的職業傷害類型主要為跌傷、切傷及夾捲，每當發生事故後都立即展開相關調查，強化現場基礎設施設備、管理制度以及進行員工關懷，確保所有員工在傷後能順利復工回到工作崗位上。

工傷缺勤統計

廠區別		全部廠別		
統計/年度		2022年	2023年	2024年
總經歷工時		1,693,704	1,593,776	1,640,952
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註2)	人數	9	4	6
	比例	1.0628	0.5020	0.7312
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人數(排除死亡人數)/ 總經歷工時×200000

註2：可記錄之職業傷害比率=可記錄的職業傷害人數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/ 總經歷工時×200000。



5.3.2 職安教育訓練

職環安類教育訓練包含：急救人員、自衛消防編組訓練、堆高機、起重機、職業安全衛生業務主管、粉塵作業主管、一般安全衛生教育訓練、機械及設備安全教育訓練、危害性化學品之安全教育訓練、輻射工作人員、廢(汙)水處理專責人員、廢棄物清除處理專業技術人員、有害作業主管、毒化物外洩緊急應變演練、化學藥品儲存區火災緊急應變演練。

		2022年	2023年	2024年
場內	總人次	310	414	455
	總時數	746.5	1,018	1,302
場外	總人次	51	44	45
	總時數	271	277	225

5.3.3 員工健康管理及健康促進

依據勞工健康保護規則，駐廠醫師定期訪視，提供員工健康諮詢。在所有廠區依照危害風險分區，配置足量急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充急救箱內物品。

一詮精密每年都會進行一次員工一般健康檢查及特殊作業環境的員工檢查(噪音、粉塵、鎳、輻射…等)，駐廠的醫生每個月一次問診，專任職護定期進行巡廠，並針對廠內工作環境進行評估及建議駐廠醫師會依據健康檢查結果，進行後續健康管理規劃。每個月安排一次職醫看診，開放員工健康諮詢、健檢前諮詢、健檢後續追蹤、適性工作。

員工健康檢查到檢率

一般健檢				特殊健檢			
	2022年	2023年	2024年		2022年	2023年	2024年
總人數	678	660	690	總人數	350	331	294
到檢人數	634	641	654	到檢人數	339	331	294
到檢率	93%	97%	94%	到檢率	96%	100%	100%



健康促進活動—簡易伸展、放鬆操，擺脫肩頸酸痛，促進血液循環之健康促進活動！



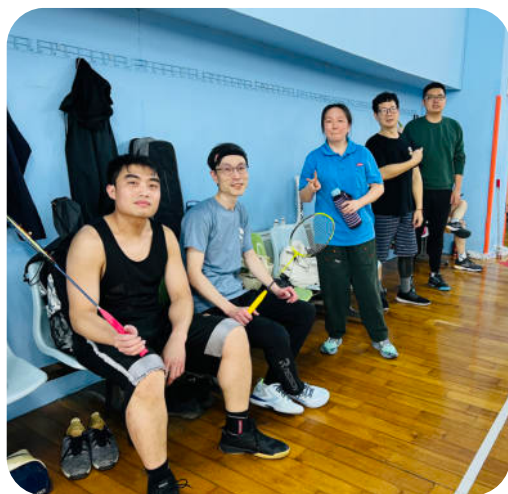
員工年度健康檢查



職醫看診



聽力檢查巡迴車、X光車



羽毛球活動照片



為了關懷員工身心健康狀況，一詮精密制訂並實施母性保護計畫，保障懷孕及分娩後未滿一年之女性工作者在職場中的健康安全；過負荷預防計畫，預防員工因輪班、夜間及長時間工作所造成之心血管疾病之問題；不法侵害通報處置計畫，避免員工遭受騷擾、霸凌的風險；人因危害預防計畫，避免作業中重複性動作造成肌肉骨骼之疾病。定期依據評估結果以及實際發生狀況採取相改善措施。另外公司為了鼓勵員工培養運動的習慣，每個禮拜二晚上都有租借羽球場地供同仁使用。給予員工健康方面的支持。

5.3.4 預防職安衛衝擊措施

職安委員會人員會不定期蒐集國內及同業間發生的重大職安問題，並且提報職業安全衛生委員會研議，檢視廠內是否有相同問題抑或是風險。在承攬商管理部分，公司制定承攬商安全衛生管理辦法落實各項作業管制以減緩可能造成之危害。若是發生未遵守之安全衛生規定的承攬商，必要時列入拒絕合作對象。為了建立安全文化及加強員工安全意識，職安委員透過蒐集職安案例分享，製作成簡報並納入新人教育訓練課程中，透過職災發生過的案例讓新進員工可以了解公司發生過的職災以及未來如何避免發生相關事件的宣導。另外定期的也會舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練，由公司指派專業講師或公費派訓，並以測驗、實作或取得結訓證書方式確認其專業性。



承攬商教育訓練照



5.4 公益參與

作為企業社會責任的一部分，一詮精密持續關注並積極支持本土文化及藝術發展。公司已連續三年贊助灣聲樂團的音樂會，並且在每場音樂會中提供企業套票(共計100張)，支持這項重要的藝術活動。

贊助單位：灣聲樂團

贊助項目：企業套票(100張)

通過此項贊助，我們不僅支持灣聲樂團的發展，還為推動臺灣優質藝文團體的永續發展出一份力量。灣聲樂團於2024年在誠品表演廳舉辦的多場音樂會，為觀眾帶來精彩的藝術表演，並進一步促進本土音樂和文化的繁榮。

總贊助金額：新臺幣56萬元

一詮精密將繼續以實際行動支持藝文界，透過贊助和參與活動，為推動人文、音樂與藝術的發展，貢獻企業的社會價值，並為社會共榮與文化多元性作出積極貢獻。



附錄一、GRI 內容索引

★為重大主題

使用聲明	一詮精密已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬上市光電業，尚無 GRI 行業準則				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	13	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	03	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	03	
	2-4	資訊重編	編輯方針	03	
	2-5	外部保證 / 確信	--		不適用
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	13	
	2-7	員工	5.1 員工概況	48	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	48	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	19	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	19 26	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展工作小組	06	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	19	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	19	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	19	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	19	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	19	
策略、政策與實務	2-21	年度總薪酬比例	--	-	最高年度總薪酬為公司機密資訊
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	01	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信	25	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信	25	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	25	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	25	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	29	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	17	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	07	
	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	57	目前並未成立工會，故未簽訂團體協約

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	08	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	08	
經濟面					
★經濟績效 (營運績效)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	30	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	30	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.7 氣候相關財務揭露	45	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	50	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	50	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	48	
反貪腐					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1.4 倫理誠信	25	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.4 倫理誠信	25	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1.4 倫理誠信	25	
環境面					
★物料 (原物料管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 原物料管理	40	
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料管理	40	
	301-2	使用的可再生物料	--	-	不適用 / 原物料皆為不可再生物料，故無此數據揭露
	301-3	回收產品及其包材	--	-	不適用 / 產品及包材回收活動皆在客戶端，故無此數據揭露
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	41	
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	41	
★水與放流水 (水資源與廢污水管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 水資源管理	43	
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	43	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理	43	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.5 水資源管理	43	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	43	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	43	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
環境面					
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	42	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	42	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放	42	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 溫室氣體排放	42	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放	42	
★廢棄物（廢棄物管理）					
GRI 3：重大主題 202	3-3	重大主題管理	4.6 廢棄物管理	44	
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	44	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	44	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	44	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	44	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	44	
★供應商環境評估（永續供應鏈）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 供應商管理	41	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 供應商管理	41	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.2 供應商管理	41	
社會面					
★勞雇關係（薪酬福利）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	50	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	48	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	50	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	50	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1 薪酬福利	50	
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	57	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	58	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	58	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.2 職安教育訓練	59	
	403-6	工作者健康促進	5.3.3 員工健康管理及健康促進	59	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.4 預防職安衛衝擊措施	61	
★訓練與教育（人才培育）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	54	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	54	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	54	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	54	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★ 供應商社會評估 (永續供應鏈)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 供應商管理	41	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.2 供應商管理	41	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 供應商管理	41	
★ 客戶隱私 (營業秘密保護及交易安全)					
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 資安防護	38	
自訂主題					
★ 創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 創新研發	31	
自訂重大主題	自訂	佔總營收大於 2%	3.5.1 創新研發	31	
★ 產品品質					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 產品品質	34	
自訂重大主題	自訂	0 重大異常事件發生	3.5.2 產品品質	34	
★ 客戶關係管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.3 客戶關係	36	
自訂重大主題	自訂	客戶滿意度調查	3.5.3 客戶關係	36	



附錄二

永續會計準則委員會 SASB- 半導體

揭露主題	會計指標	類別	測量單位	代碼	報告內容或說明	備註
溫室氣體排放	(1) 範疇 1 之全球總排放量及 (2) 來自全氟化合物之總排放量	量化	公噸 (t) 二氧化碳當量	TC-SC-110a.1	(1)85.3184 (2)26.9773	
	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	質化	不適用	TC-SC-110a.2	鼓勵員工通勤及商務旅行時以大眾運輸系統取代汽機車	
製造之能源管理	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	TC-SC-130a.1	消耗能源總量 (GJ)：104,534.06 外購電力百分比 (%)：100 再生能源使用率 (%)：0	
水管理	(1) 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (2) 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺 (m ³) 百分比 (%)	TC-SC-140a.1		
廢棄物管理	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量 (2) 再循環百分比	量化	公噸 (t) 百分比 (%)	TC-SC-150a.1		
勞工健康與安全	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	質化	不適用	TC-SC-320a.1	每半年一次環境監測、危害控制設備、ISO45001	
	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	報告貨幣	TC-SC-320a.2	0	
招募與管理全球及技術勞工	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比 (%)	TC-SC-330a.1	外籍同仁佔比 29.17%	
產品生命週期管理	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	百分比 (%)	TC-SC-410a.1	無申報 IEC 62474 產品	
	(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	依產品類別而不同	TC-SC-410a.2	產品類別不適用	
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	質化	不適用	TC-SC-440a.1	2024 年無相關事宜造成損失。	
智慧財產權保護與競爭行為	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	報告貨幣	TC-SC-520a.1	0	
營運指標	總生產數量	量化	單位	TC-SC-000.A	光電：6,011,370 KPCS 半導體：51,819,214PCS	
	自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	TC-SC-000.B	100% 皆為自製品項	

附錄四
上市公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	第 1 項至第 6 項請詳本報告書章節 4.7 氣候相關財務揭露。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	第 7 項至第 8 項目前無規劃內部碳定價、無使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)、尚未設定氣候相關目標。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	第 9 項請詳下列 1-1 及 1-2
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

溫室氣體排放 (CO ₂ e 公噸)	2023	2024
類別一	76.5815	85.3184
類別二	7,556.6192	8,447.9712
類別三	126.1379	127.7433
類別四	15,173.9449	10,354.6434
溫室氣體排放總量 (CO ₂ e 公噸)	22,933.284	19,015.6763
銷售額 (百萬元)	2,598.48	2,593.93
碳排密集度	8.82	7.33

註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法)第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額(新臺幣百萬元)計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

	2022	2023	2024
確信範圍	新北市新莊區五工五路17、19號(本廠)	新北市新莊區五工五路17、19號(本廠)	新北市新莊區五工五路17、19號(本廠)
確信機構	台灣檢驗科技股份有限公司	台灣檢驗科技股份有限公司	亞瑞仕國際驗證股份有限公司
確信準則	ISO 14064-3:2006	ISO 14064-3:2006	ISO 14064-3:2006
確信意見	SGS依據查驗準則及雙邊協議執行查驗程序，針對一詮精密二廠於溫室氣體主張所提類別一及類別二之查驗證據顯示，未違反實質性差異門檻，符合主管機關認可之合理保證等級。類別三至六為有限保證等級。	政府大帶小專案，配合客戶期程，安排於2025年6月查證。	預計於2025年11月進行2024年數據驗證，故現有14064數據為依據原本架構更新計算後所得。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

1. 溫室氣體減量基準年：2021 年。
2. 基準年數據：請詳上表 2021 年總排放量公噸 CO₂e/ 年數據。
3. 減量目標：依「上市櫃公司永續發展路徑圖之時程」規劃，本公司將於 2027 年度完成合併公司溫室氣體盤查，故溫室氣體減量基準年將設定為 2026 年。其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形：無（暫不適用）。
4. 策略及具體行動計畫：請詳本報告書章節 4.7 氣候相關財務揭露。
5. 減量目標達成情形：請詳本報告書章節 4.7 氣候相關財務揭露。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



一詮精密工業股份有限公司
I-CHIUN PRECISION INDUSTRY CO., LTD.