



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

2025

Sustainability Report
永續報告書



目錄

CONTENTS

董事長的話	3
編輯方針	4
2025年永續績效一覽	5

01 利害關係人與重大主題鑑別	6
1.1 永續發展委員會	8
1.2 確認利害關係人	9
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9
1.4 鑑別重大主題	11
1.5 永續發展目標	14

02 關於一詮精密	16
2.1 公司簡介	17
2.2 經營理念	20
2.3 管理系統	22
2.4 參與外部組織	23

03 誠信治理	24
3.1 治理實務	25
3.1.1 董事會	26
3.1.2 功能性委員會	28
3.1.3 倫理誠信	30
3.2 風險管理	31
3.3 法規遵循	32
3.4 營運績效	33
3.5 產品服務	34
3.5.1 創新研發	35
3.5.2 產品品質	38
3.5.3 客戶關係	40
3.6 資安防護	43

04 永續環境	45
4.1 原物料管理	46
4.2 供應商管理	47
4.3 能源管理	48
4.4 溫室氣體排放	48
4.5 水資源管理	49
4.5.1 水資源現況	49
4.5.2 水處理	50
4.6 廢棄物管理	51
4.7 氣候相關財務揭露	52
4.7.1 氣候變遷管理架構	52
4.7.2 氣候變遷風險鑑別	53

05 社會關懷	54
5.1 員工概況	55
5.1.1 人權保障	55
5.1.2 員工統計	56
5.2 適才適任	58
5.2.1 薪酬福利	58
5.2.2 人才培育	63
5.2.3 勞資溝通	67
5.3 職業安全衛生	67
5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	67
5.3.2 職安教育訓練	68
5.3.3 員工健康管理及健康促進	69
5.3.4 預防職安衛衝擊措施	70
5.4 公益參與	71

附錄	72
附錄一 GRI內容索引	72
附錄二 永續會計準則委員會SASB-半導體	78
附錄三 永續揭露指標-光電業	79
附錄四 上市公司氣候相關資訊	80

董事長的話

在全球經濟環境充滿不確定性的2025年，受美國關稅政策、通膨壓力、地緣政治風險及終端消費需求轉弱等因素影響，整體市場呈現結構性分化。在此情勢下，一詮仍展現穩健的營運韌性。全年合併營收達新台幣60.46億元，在高基期下持續成長，顯示公司具備良好的市場調適能力與競爭優勢。隨著人工智慧（AI）應用快速發展，一詮積極投入AI散熱元件技術研發，新產品陸續完成開發並通過客戶驗證，帶動訂單需求與營收顯著成長。整體而言，在產品組合優化及持續深化與國際客戶策略合作下，公司持續強化市場地位並維持成長動能。

在公司治理方面，我們持續強化董事會運作效能，於2025年設置永續發展委員會與提名委員會，提升決策專業性與治理透明度。同時，公司秉持誠信經營原則，建立健全之內控制度與風險管理機制，年度內未發生重大違規或資安事件，展現高度自律與治理成熟度。

環境永續方面，一詮持續深化環境管理制度，全面導入ISO 14064-1溫室氣體盤查機制，並將氣候風險與機會納入營運策略評估。在資源管理上，廢水回收率維持80%以上，並持續推動製程優化與節能措施，以降低能源耗用與環境衝擊。此外，我們承諾產品全面符合國際環保規範，採用非衝突礦產，落實綠色供應鏈管理。

在人才與社會責任方面，我們深信員工是企業永續發展的核心動能，持續打造安全、友善且具競爭力的職場環境，並優化薪酬福利制度，提升員工整體福祉。同時，一詮秉持企業公民責任，長期投入公益活動與社會關懷，透過實際行動回饋社會，促進共融發展。

展望未來，一詮精密將持續以「誠信、務實、精進」為核心價值，整合環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三大面向，深化永續策略執行，提升企業韌性與國際競爭力，並攜手利害關係人，共同創造長期且穩健的永續價值。



一詮精密工業 董事長

周乃順

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2025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2025年1月1日至2025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四本ESG報告書，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：2026年8月

下次發布日期：2027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 永續發展委員會

地址：新北市新莊區新知八路28號11樓

電話：02-2299-0001

公司網址：<http://www.i-chiun.com.tw>

Email：pure@i-chiun.com.tw

2025 年永續績效一覽

公司治理



營收成長10.09%

2025年營收達60.46億元，較2024年54.92億元成長10.09%，營收成長主要來自於 AI 產品佔比的提升以及出貨量成長。



每股盈餘0.22元

2025年度每股盈餘為0.22元，較2024年0.08元年增率175%，展現公司獲利能力的成長。



資安事件0次

2025年度未發生重大資訊安全事件。

環境永續



成立
永續發展委員會

因應全球永續發展的意識提升，將永續議題從「行政庶務」拉升至「董事會層級」。



盤查ISO14064-1

溫室氣體盤查全面擴展到全集團，將溫室氣體議題納入營運策略，強化公司的永續韌性。



中水回用達
80%以上

對碳排進行管控，中水回收已達80%以上，提升資源循環，達到年度減水目標。

社會共融



投入公益金額180萬

持續深耕與各領域公協會合作，我們將秉持「取之於社會、用之於社會」的責任理念，探索更具創新性與可持續性的公益模式，持續擴大社會價值影響半徑。



4次

依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，藉以促進勞資和諧。



教育獎學金補助
20.8萬

員工子女及在職員工進修提供多層次獎學金，鼓勵持續學習與成長，員工子女獎學金2025年實發總金額：20.8萬元





01

利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 永續發展委員會
- 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

01 利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人與重大主題鑑別流程

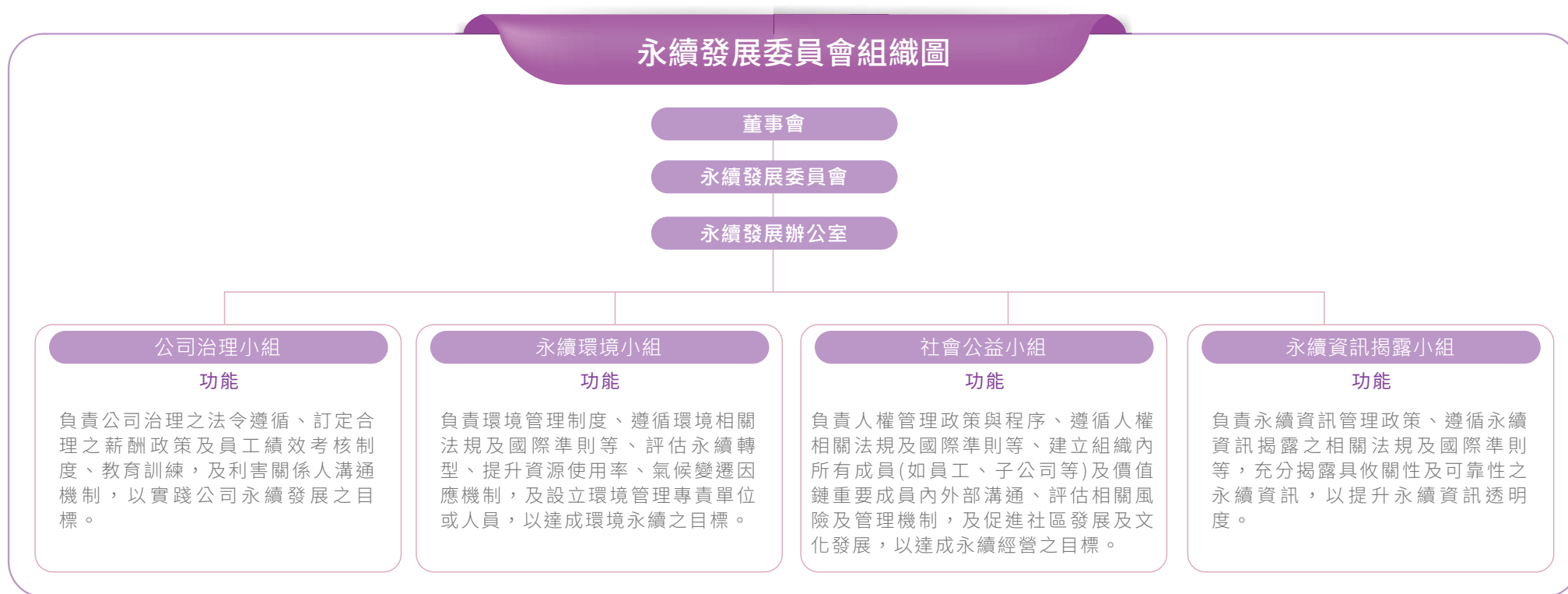


1.1 永續發展委員會

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委員會，永續發展委員會之下設有永續發展辦公室，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。

永續發展委員會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，開會前由永續發展辦公室發出開會通知，彙整各組所列議案，於永續發展委員會中討論，討論結果最後送董事會決議，再由永續發展委員會就當年度執行成果每年一次向董事會報告。

永續發展委員會組織圖



1.2 確認利害關係人

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。



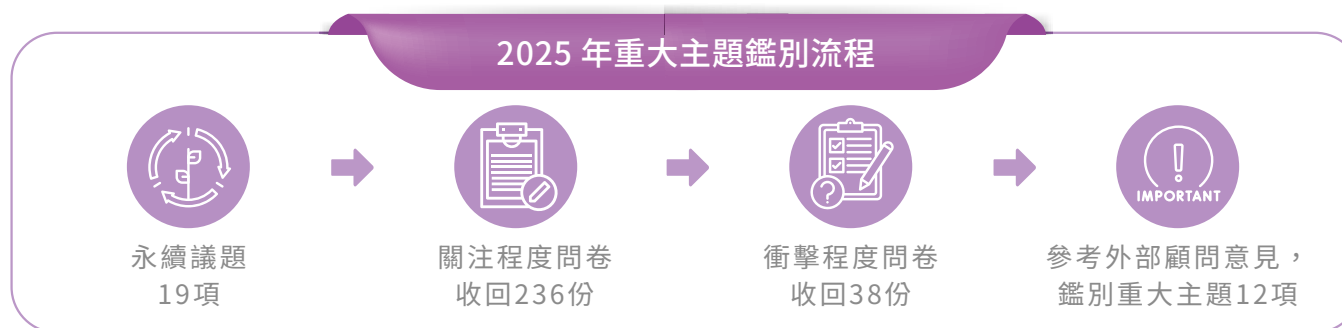
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

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，由永續發展辦公室彙整，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： 發言人/02-2299-0001/ jamesliu@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 - 法規遵循 - 營運績效 - 創新研發 - 綠色產品 - 產品責任 - 客戶關係 - 資安防護	- 聯絡管道：abbylee@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： whistleblower@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

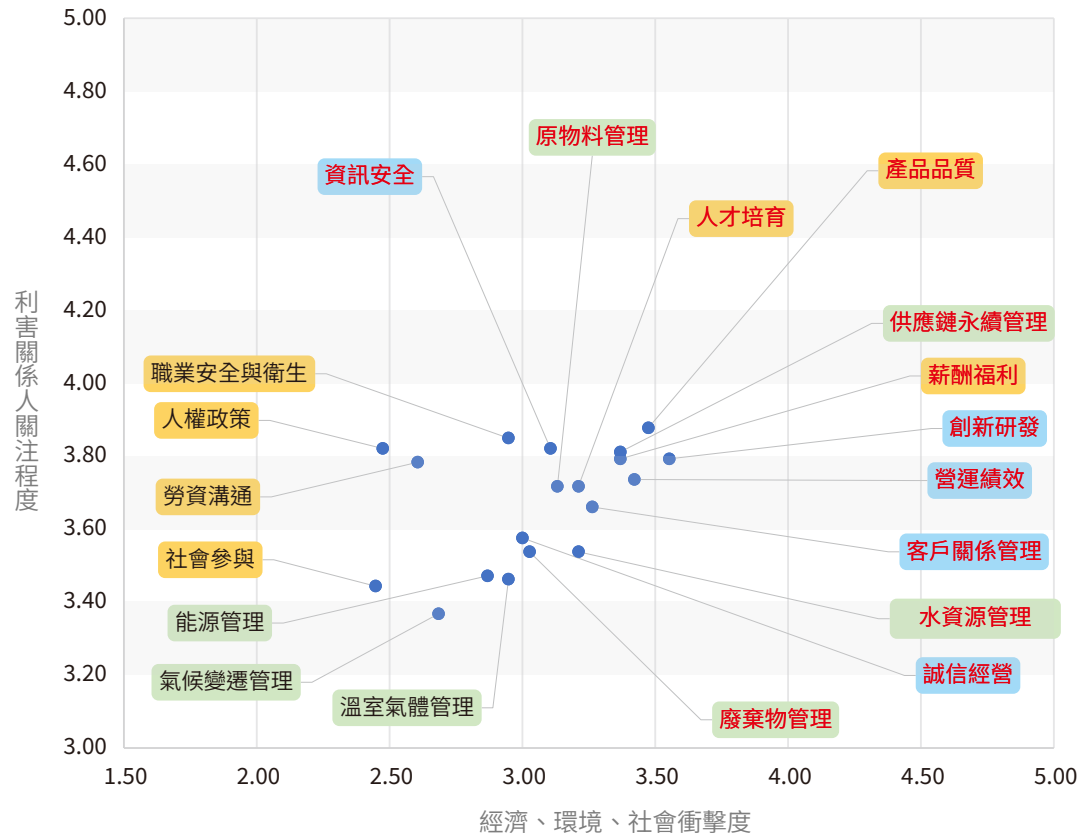


面向	永續議題
環境面	供應鏈永續管理、原物料管理、水資源管理、廢棄物管理、溫室氣體管理、能源管理、氣候變遷管理
社會面	產品品質、薪酬福利、人才培育、職業安全與衛生、勞資溝通、人權政策、社會參與
經濟面	創新研發、營運績效、客戶關係管理、資訊安全、誠信治理

一詮精密永續發展委員會(舊稱永續發展工作小組)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，進行雙重重性分析，再經由永續發展委員會(舊稱永續發展工作小組)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，並透過永續發展委員會(舊稱永續發展工作小組)與顧問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。

由永續發展委員會(舊稱永續發展工作小組)討論並參考外部顧問意見後，2025年重大主題延續去年內容報導，另新增誠信治理及廢棄物管理，共計12項重大主題，一詮精密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2024年相比，2025年重大主題新增誠信治理及廢棄物管理，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	2024年重大主題	2025年重大主題	比較
1	創新研發	創新研發	-
2	產品品質	產品品質	-
3	供應鏈永續管理	供應鏈永續管理	-
4	營運績效	營運績效	-
5	薪酬福利	薪酬福利	-
6	客戶關係管理	客戶關係管理	-
7	人才培育	人才培育	-
8	資訊安全	資訊安全	-
9	原物料管理	原物料管理	-
10	水資源管理	水資源管理	-
11	-	誠信治理	新增
12	-	廢棄物管理	新增

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	2025年總投入研發費用為165,474仟元，佔總營收2.74%。	●	●	●		自訂主題	3.5產品服務
 社會	產品品質	正面實際	2025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
 環境	供應鏈 永續管理	正面實際	2025年供應商評鑑皆符合公司期待及78家簽署供應商永續發展承諾聲明書。	●	●			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	2025年因搬遷新廠，針對新購設備進行校驗及測試，效益產出遞延、成本提高。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。	●	●	●		201經濟績效：2016	3.4營運績效
 社會	薪酬福利	負面實際	2025年本公司依據市場薪資水準，逐步調升員工薪酬，使非主管職員工之薪資中位數較2024年呈現成長。另一方面，儘管2025年訂單大幅增加，惟整體獲利尚未同步反映，加以產線人力快速擴編、占比提高，致使非主管職員工之年薪平均數較2024年略為下降。	●				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	2025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	2025年持續推動人員資格認證制度，有助於提高人員專業性。人均訓練時數為 13 小時，較上一年度呈現小幅增長，	●		●		404訓練與教育：2016	5.2適才適任
 經濟	資訊安全	正面潛在	2025年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	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。	●	●	●		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	2025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
 經濟	誠信治理	正面潛在	2025年無相關檢舉事件發生，未來會逐步建立訓練機制。	●	●	●		GRI 205：反貪腐 2016	3.1治理實務
 環境	廢棄物管理	正面潛在	2025年無違規事件發生，未來也會逐步推動減量及回收再利用，以達到循環經濟之目標。	●		●	●	GRI 306：廢棄物 2020	4.6廢棄物管理

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
	1.4 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。
	3.9 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. 實施公益捐血行動，動員內外部力量參與，以涓滴熱血匯聚生命希望。 5. 捐贈新臺幣10萬元支援醫療財團法人辜公亮基金會和信治癌中心醫院。
	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。 3. 捐贈新臺幣50萬元資助臺灣文物保存協會。 4. 投入新臺幣20萬元贊助灣聲樂團音樂門票。 5. 贊助苗栗縣優秀學生獎助學金100萬。
	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。

SDGs	細項目標	一詮精密
	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。
	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。
	9.5 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。
	10.2 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。
	12.2 在西元2030年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的利用。 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。
	13.3 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。
	16.6 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

2.1 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、散熱元件及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；散熱元件及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。

註：有關一詮精密歷史沿革，
請參閱官網資訊



歷史沿革

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	• 散熱元件 • LED導線架 • 電視背光模組 • 陶瓷基板 • IC導線架 • 智能服務機器人
總部位置	新北市新莊區新知八路28號11樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	2,339,586仟元
2025營業收入 (單位：新台幣仟元)	6,046,419仟元
營運據點	• 台灣 (新北) • 中國 (江門、昆山)
2025年生產量	• 導線架(LED/SMD) 20,681,253 KPCS • 散熱元件 81,975,394 PCS • 陶瓷電路板 769,288 PCS • TV背光模組 10,530,427 PCS • 智能服務機器人 104,712 PCS • IC導線架 7,947,278 KPCS
2025年區域營收比重	• 台灣 20.12% • 中國 58.83% • 其他 21.05%

營運據點



本公司於發光二極產業供應鏈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。

一詮精密在整體產業鏈的上中下游位置圖

本公司於半導體散熱產業鏈中所扮演的角色為中游散熱元件與模組製造商。

上游

主要提供散熱產品所需之材料與設備且上游材料品質與成本對散熱產品性能與毛利率具有直接影響，包括：

- A. 表面處理電鍍材料
- B. 精密加工設備
- C. 液冷系統零組件（泵浦、管路、冷卻液）

中游

中游為散熱元件與模組製造商，主要產品包括：

- 半導體 Heat Spreader
- Integrated Heat Spreader (IHS)
- Vapor Chamber Lid
- Conduction Plate
- Cold Plate
- Micro-Channel Liquid Cooling Plate

下游

主要應用於：

1. 半導體封裝產業
OSAT (ASE、Amkor、SPIL等)
2. 晶片設計與IDM
(1) AI晶片公司
(2) HPC處理器公司
3. AI伺服器與資料中心
(1) 雲端服務商
(2) Hyperscale data centers
4. 高階網通設備
(1) Switch ASIC
(2) Optical CPO

LED導線架 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

下游

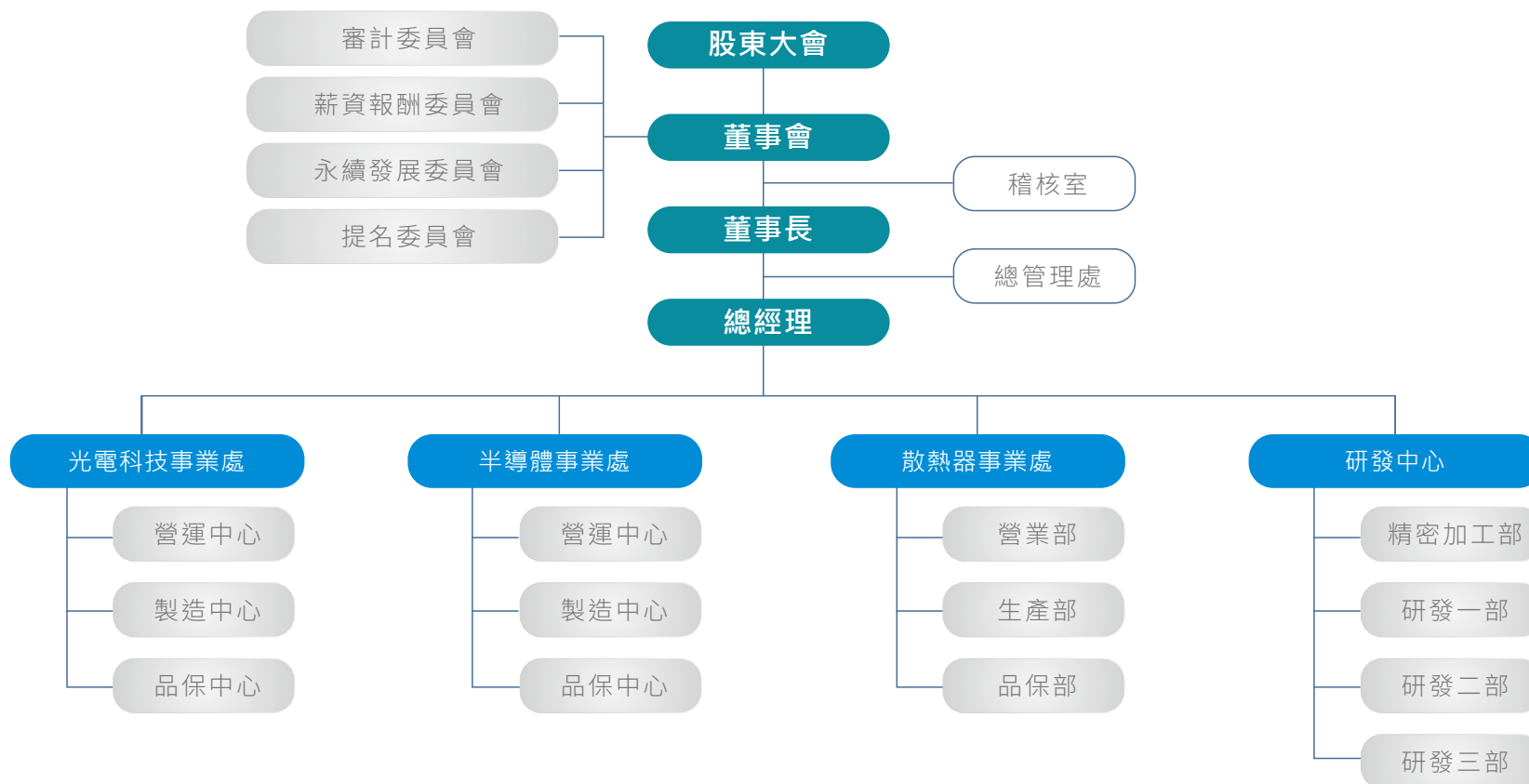
發光二極體封裝業

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

組織結構

公司組織圖



2.2 經營理念

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、智能服務機器人、陶瓷基板、半導體散熱元件及IC導線架等電子零組件，舉凡日常生活必需品如手機、PDA、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

1. 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。

2. 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。

3. 專業

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。

4. 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](#)。



ISO 9001
品質管理系統



ISO 14001
環境管理系統



ISO 14064-1
溫室氣體盤查標準



ISO 45001
職業安全衛生管理系統



IATF 16949
汽車業品質管理系統



IECQ QC 080000
有害物質流程管理系統

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
台灣光電暨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
台灣工商總會	常務委員
新北區域聯防組織	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 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

03 誠信治理

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：



公司規章制度

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、永續發展委員會及提名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。

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年改選並經董事會及提名委員會決議提名一席女性董事席次。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2025年共有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。2025年無發生關鍵重大事件需於董事會報告。2025年共召開6次董事會。

董事會成員結構統計

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	8	100%	8	100%	8	100%
		女	0	0	0	0	0	0
	年齡	未滿50歲	0	0	0	0	0	0
		50歲~60歲	1	12.5%	1	12.5%	0	0
		60歲以上	7	87.5%	7	87.5%	8	100%
	學歷	研究所	6	75%	6	75%	6	75%
		大專院校	1	12.5%	1	12.5%	1	12.5%
		高中以下	1	12.5%	1	12.5%	1	12.5%

註：有關一詮精密董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形名單，請參閱官網董事會資訊。

董事會出席情形

職稱	姓名	應出席次數 A	實際出席次數 B	實際出席率(%) 【B/A】
董事長	周萬順	6	6	100%
董事	李忠義	6	6	100%
董事	林武俊	6	6	100%
董事	葉垂景	6	4	66.67%
獨立董事	郭仲乾	6	6	100%
獨立董事	李日乾	6	6	100%
獨立董事	張顯松	6	5	83.33%
獨立董事	洪順慶	6	6	100%

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，董事長無兼任總經理。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問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2025年度董事會績效評估，評估結果陳報2026/03/10董事會討論通過，評估結果如下：



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，2025年全體董事進修合計54小時。

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、永續發展委員會及提名委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員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，2025年共召開5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，2025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	5	5	100%
獨立董事	郭仲乾	5	5	100%
獨立董事	張顯松	5	4	80%
獨立董事	洪順慶	5	5	100%

薪資報酬委員會

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，2025年共召開5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。現階段一詮精密尚未將公司的ESG目標、績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待主管機關公告相關指引及視公司整體ESG推行成熟程度再行研議。

一詮精密公司章程規定本公司全體董事得支領車馬費、薪資等經常性報酬，其數額授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值議定之，不論營業盈虧均依同業通常水準支給之。

經理人酬金除參照人力資源市場、同性質產業類別與公司之薪資與福利政策等共同評估制定之薪資外，尚包含其它依據該年度獲利狀況所發放之各項獎勵，每位經理人獲派之酬金金額，除參考同業通常水準的薪酬與福利，亦考量該年度公司經營績效、個人職務及貢獻，給予合理報酬，並經薪資報酬委員會審議後送交董事會核准。

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	5	5	100%
獨立董事	郭仲乾	5	5	100%
獨立董事	張顯松	5	4	80%
獨立董事	洪順慶	5	5	100%

永續發展委員會

為實踐本公司永續發展目標，強化永續治理，遂由董事會通過「永續發展委員會組織規程」，在董事會設置永續發展委員會，委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導，經董事會委任周萬順董事長、郭仲乾獨立董事、洪順慶獨立董事3人為永續發展委員會委員，2025年共召開2次會議。

永續發展委員會主要職權為制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書，督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

永續發展委員會出席情形

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)
董事長	周萬順	2	2	100%
獨立董事	郭仲乾	2	2	100%
獨立董事	洪順慶	2	2	100%

提名委員會

為健全本公司董事會功能及強化管理機制，遂由董事會通過「提名委員會組織規程」，在董事會設置提名委員會，委員會由董事會推舉至少三名董事組成之，其中應有過半數獨立董事參與，經董事會委任周萬順董事長、郭仲乾獨立董事、洪順慶獨立董事3人為提名委員會委員，提名委員會初成立故2025年未召開會議。

提名委員會主要職權:遴選並審核董事之適任人選，並評估獨立董事之獨立性，向董事會提出候選人建議名單，審視董事會、各委員會及各董事之績效評估，每年評估獨立董事之獨立性，訂定並檢討董事與高階經理人之繼任計畫，規劃並執行董事進修計畫，及其他經董事會指示本委員會辦理之事項。

3.1.3 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. 2025安排訓練、宣導，共計45小時。 2. 2025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、外部申訴信箱提出檢舉

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。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，公司治理主管向在職同仁進行線上誠信訓練，詳可參考官網公司治理專區之誠信經營執行情形報告；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2025年底外部申訴信箱未接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

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。

針對本公司就營運績效層面、環境層面、社會層面及公司治理層面所提報列管之風險項目及風險層級進行管控，並由風險管理小組定期彙總管控情形及檢視風險評估結果及因應措施，每年一次向董事會報告其運作情形，相關資料可參考官網風險管理報告。



風險管理報告

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。

本公司整體法遵實務而言，2025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1件。

違法事由	違反法規條文	罰款/其他	改善措施
違反勞基法第32條第2項規定(月加班超過46H)	勞基法第三十二條第二項	60萬元	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	證交法第157條短線交易	所得行使歸入權繳回公司	內部人參加防範內線內部人股權交易法律遵循宣導說明會，加強法規聊解及認知以避免受罰。

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		2025年營收6,046,419仟元，毛利率14.22%，EPS 0.22元
負責部門/申訴機制		營業部/Mail、電話

2025年因美國關稅政策影響，全球經濟除AI人工智慧相關帶動產業成長外，其他產業因消費市場需求減少影響下，本公司主要產品散熱元件AI人工智慧技術提升、產品陸續開發完成取得客戶承認訂單需求增加呈現大幅成長，而LED導線架、陶瓷基板、IC導線架因消費性需求減少營業收入減少，而因散熱元件營業收入大幅成長使本公司整體營業收入在全體員工努力下仍呈現持續成長。

展望2026年，雖然烏俄戰爭未停、中國經濟放緩、美國關稅戰仍有不確定性，但在AI產業正處於從技術研發邁向「規模化應用」的關鍵期，全球市場規模持續擴張，生成式AI（Generative AI）與代理式AI（Agentic AI）成為主流。台灣憑藉半導體、伺服器與硬體供應鏈優勢，穩居全球AI基礎設施核心樞紐，上中下游產業鏈涵蓋晶片設計、散熱、PCB及雲端應用，成長動能依舊強勁。本公司將持續投入技術研發、提高開發量能、持續擴廠提高公司產能以因應客戶需求，並與客戶充分合作，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，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。

單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
營業收入	5,068,696	5,492,378	6,046,419
營運成本	3,653,673	4,091,366	4,541,732
員工薪資與福利	1,110,708	1,283,330	1,317,326
支付出資人的款項	146,993	195,767	215,100
支付政府的款項	45,527	36,484	17,327
社區投資	70	0	1,643
留存的經濟價值	111,725	(114,569)	(46,709)

3.5 產品服務

一詮精密主要產品為均熱片(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的壽命大為簡短，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。

一詮精密另一產品為發光二極體(Light-Emitting Diode，以下簡稱LED)導線架、直下式電視背光模組、陶瓷基板及散熱元件等零組件。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)。

直下式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。相關產品介紹可參考[官網：均熱片-產品介紹-一詮精密工業股份有限公司](#)。

類別	主要產品（商）品
半導體散熱元件	均熱片、水冷模組
發光二極體 (Light-Emitting Diode；LED) 導線架	LED、SMD、Photo Coper等導線架
背光模組 (Back Light Module)	直下式電視背光模組
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. 持續開發雙向液冷浸沒式散熱模組，以因應未來高算力市場需求。 2. 增購多項高階設備以強化鍛造產品的生產能力提升，符合市場主流產品開發運用與量產。 3. 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。 4. 研發導入模擬分析工具與延攬高階技術人才，全力發展鍛造工藝，並結合新材料新技術之研究，提升鍛造產品開發與量產能力。 5. 規劃與導入自動化設備，優化各製程之標準化作業，降低人工與製造成本，同時提升生產效率與產品品質穩定性。 6. 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、鈮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. 引進高階模擬系統，以更專業的方式進行研發專案研究與執行，維持高階新產品或衍生產品的專案開發，並透過專業顧問輔導與優化技術，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開發的機會，打入國際大廠市場，躋身世界大廠之列。 3. 2025年總投入研發費用為165,474仟元，佔總營收2.74%。
負責部門/申訴機制		研發部/E-mail

一詮精密為朝永續經營及多元創新發展之目標邁進，努力嘗試將既有之產業經驗及先進技術等優勢帶入散熱元件、AI散熱模組、LED光電元件…等多元產品及應用，同時提供客戶更優質之產品、服務及品質，故本公司近年來持續致力於開發更具創新技術及前瞻性之AI產品，且藉由更多元領域專案之涉入，激發同仁之創意及研發能量，探索更多的可能性。

一詮優勢

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，致力於開發高效散熱模組與解熱方案，藉以達到提高現有產能，以及提升產品毛利之目標。

具一次性且多樣化產品開發能力及創新的技術開發：

1. 擁有領先業界開發技術能力，獲得多項產品專利。
2. 靈活運用講求速度，創造產品新價值。
3. 由「OEM」邁入「ODM」，具有產品整合開發及創新能力，成為AI產品優質供應廠商。

產品加工製程完整性高且產能大幅擴增可滿足大量需求：

1. 製程連貫產品完整，可滿足顧客一次購足的需求。
2. 設備精良具有相當的規模，為客戶提供快速便捷的服務。
3. 生產技術獨立自主，具有製程品質控制與成本降低能力。

項目	2023年	2024年	2025年
研發費用	117,139	159,592	165,474
營收淨額	5,068,696	5,492,378	6,046,419
占營收比例	2.31%	2.91%	2.74%



近年度開發成功之技術或產品：

年度	研發成果	說明
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。
2025	- 獲得經濟部浸沒式專案開發補助 - 通過新客戶驗證 - 全鍛模具結構技術研究開發	- 成功開發浸沒式散熱模組及高算力最佳節能方案。 - 成功通過晶元大廠客戶之產品驗證，未來將逐步規畫擴產，提升客戶量產比重。 - 開發全鍛新模具，藉由優化後製程作業，達到提升產品毛利之目的。

而由於智慧財產權被視為是本公司最重要的資產，因此本公司透過積極的智慧財產管理，一方面鼓勵員工創新、致力於創造有價值之智慧財產，藉此強化公司之競爭優勢，提升企業的獲利能力；另一方面也審慎評估他人既有之智慧財產權狀況，以盡力降低侵權風險，維持公司與全體股東的最大利益。

截至2025年底為止所取得之專利及商標數量如下：

1. 商標：本公司之商標維護台灣地區為3件，大陸地區為3件，合計總數為6件。
2. 專利：本公司之AI散熱產品發明專利件數為4件、新型專利為2件，合計總數為6件。
3. 營業秘密：本公司已針對用於生產、銷售或經營等文件資訊、人員及設備等，依相關機密管理辦法予以列管。



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. 2025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50%，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40%，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25%，並全力推動持續改善計畫，提升製程效率與品質穩定性。 5. 2025年度提案改善件數共53項改善方案。 6. 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，以Mail及電話聯絡



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，2025年因搬遷新廠，故針對新購設備進行校驗及測試，並取得上述管理系統的驗證。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。

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。

3.5.3 客戶關係

重大主題		客戶關係管理
對公司的重要性		一詮精密致力於與客戶建立長期且穩健的合作關係，持續提升顧客滿意度與信任度，以鞏固訂單來源、深化客戶黏著度，並創造更多元的銷售與合作機會，進一步強化公司在半導體與光電市場之競爭優勢。
政策/承諾		1. 確保公司具備充分能力，持續滿足對客戶所承諾之產品品質、交期與服務要求。 2. 主動掌握客戶經營策略與業務發展方向，提供完善且即時的售前與售後服務。 3. 確實辨識、理解並持續符合顧客要求，同時遵循所有適用之法律法規與品質規範。 4. 系統性評估影響產品與服務符合性的風險與機會，持續強化顧客滿意度與信賴關係。
目標	短期	1. 持續改善並提升客戶滿意度，每半年辦理一次客戶滿意度調查，目標平均分數不低於80分。 2. 對客戶抱怨採取優先且即時處理機制，迅速釐清根本原因並提出有效改善對策，防止異常再發生。 3. 持續提升管理與品質水準，以滿足客戶品質需求，強化客戶信任並促進整體品質改善。
	中長期	致力成為客戶信賴、與客戶共同成長的長期事業夥伴，建立穩定且即時的雙向溝通機制，與客戶共同掌握產業趨勢與市場先機。
當年度投入資源及具體成果		1. 依不同專案需求，持續投入相應之人力資源與工作時數，確保專案依計畫推進。 2. 透過 CRM 系統持續優化與更新客戶資料庫，針對不同客戶群提供精準且客製化的服務模式，提升客戶滿意度與市場滲透率。 3. 建立並優化客戶關係指標體系，定期評估客戶滿意度與忠誠度，並依回饋結果持續調整與改善。 4. 依據客戶需求變化進行服務流程與內容之優化，確保客戶關係的長期穩定與深化。 5. 透過持續且有效的 CRM 策略，獲得多家客戶之肯定與表揚（如「年度優良供應商」等）。 6. 持續強化客戶關係管理資源投入，進一步提升公司於半導體市場之競爭力，並延續拓展北美 AI 客戶供應鏈成果，擴大 AI 應用領域客戶群。 7. 光電科技及半導體事業處2025年客戶滿意度調查平均分數維持於高水準（86.8 分及 93.5分）。 8. 客訴 KPI 指標表現穩定，於時效內完成處理並回覆客戶之達成率為 100%。
負責部門/申訴機制		營業部/品保部 透過客戶滿意度調查、定期客戶拜訪及客訴接收與處理機制，確保客戶意見即時回饋與改善。

一詮精密已通過 ISO 9001、IATF 16949、IECQ QC 080000 等品質管理系統驗證，作為持續爭取客戶認同與信賴之重要基礎。公司定期向客戶進行滿意度調查，評核項目涵蓋品質、交期、服務、研發設計、安全性及其他相關面向。

公司依據客戶評核結果，針對不滿意項目提出具體且有效之改善對策，並透過內部跨部門會議，將客戶回饋納入製造、工程與設計等相關活動之檢討與改善依據，以縮短內外部溝通時間差，提升整體服務效率。

每半年針對營業額前十大客戶及車用產品客戶進行滿意度調查，調查等級分為「很滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意」。若調查中出現不合格項目，將即時啟動異常改善機制，確保問題獲得有效處理。

整體而言，客戶對公司在品質、交期與服務等面向之評價均符合既定目標。一詮精密將持續彙整並回應客戶意見，保持優勢、改善不足，並持續提升產品品質與服務水準，以符合並超越客戶之期待，爭取長期合作與更多訂單機會。

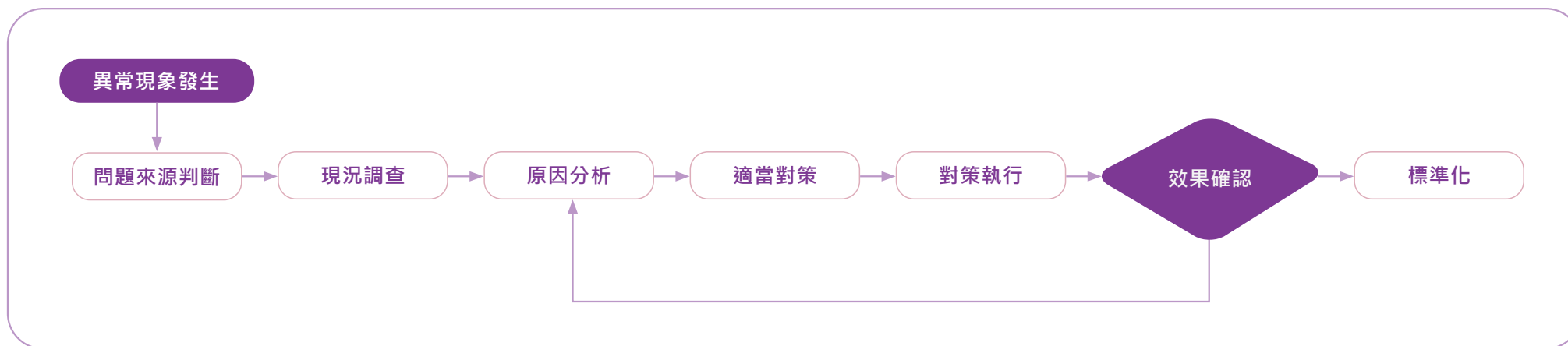
客戶滿意度評分表

統計/年度	2023年	2024年	2025年
光電科技事業處	84.2	84.9	86.8
半導體事業處	96.0	95.5	93.5



客訴異常處理與改善流程

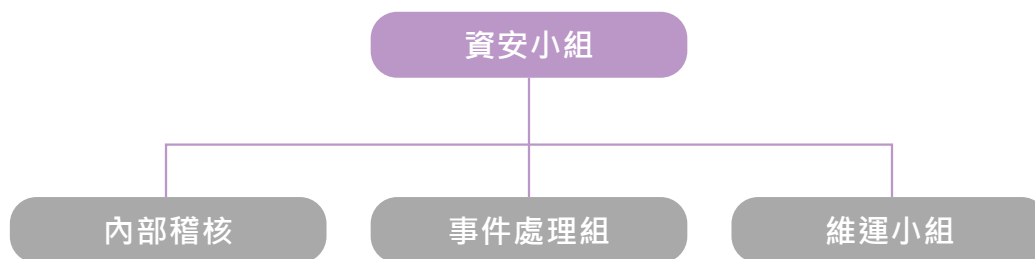
一詮精密設有多元申訴管道，受理產品、服務與標示相關意見，依異常調查、原因分析、改善執行、效果確認與標準化流程，持續精進品質與顧客信任。



3.6 資安防護

重大主題		資訊安全
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。 • 未發生任何衝擊公司營運或侵犯客戶隱私權的資安事件。
	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		• 2025年資訊人員參與外部資安教育訓練共56小時。 • 完成連外網路建置雙ISP備援線路，提高網路連線穩定性 • 完成新次世代防火牆建置並架構HA備援。 • 2025年公司官網重新設計上線，完成修補資料庫注入攻擊漏洞 • 2025年無重大資安事件，無違反客戶資料遺失之投訴案件。
負責部門/申訴機制		聯繫電話：22990001

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，每年執行核心系統還原演練及社交工程釣魚郵件演練，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。一詮精密同時加入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

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，回收包材難度頗高。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)	2023	2024	2025
銅材	3,086.32	2,277.64	3,362.05
銀板	6.81	8.03	5.822
塑料	99.65	117.73	88.61
總量	3,192.78	2,403.40	3,456.482

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91%。 ● 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91%。 ● 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		● 已完成78家簽署供應商永續發展承諾聲明書。 ● 已完成導入18家金屬類簽署禁用衝突礦承諾書。
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。2025年底已完成78家簽署，其中包含新供應商。此外，針對18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。

供應商年度評鑑（家）	2023	2024	2025
執行供應商評鑑	12	10	12
合格供應商	12	10	12
不合格供應商	0	0	0

4.3 能源管理

一詮精密主要生產產品由LED導線架逐漸轉型為半導體散熱元件，由於在製程上使用的能源皆為電力，因此節約能源的重要性逐年增加，受產量需求不斷提高之影響，用電量也隨之上升，故節能減碳措施及能源的有效利用更顯重要。2025年已汰換兩部老舊空壓機組，並計畫未來將持續汰除能源效率低落之設備，以達到能源利用的最佳化為目標。

	2023	2024	2025
度數	27,777,900	29,037,240	27,491,205
吉焦耳 (GJ)	100,000.44	104,534.06	98,968.338
銷售額 (百萬)	2,598.48	2,593.93	3,144.893
能源密集度	38.48	40.30	31.469

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。

1. 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。
2. 類別二：外購電力，均為向台灣電力公司所購買。
3. 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。
4. 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(CO ₂ e公噸)	2023	2024	2025
類別一	166.3408	120.5464	201.7967
類別二	12,807.3946	14,779.9551	13,026.1516
類別三	275.5785	251.8243	264.9899
類別四	24,562.9992	22,159.9761	34,844.6365
溫室氣體排放總量 (CO ₂ e公噸)	37,812.3131	37,312.3019	48,337.5750
銷售額 (百萬)	2,598.48	2,593.93	3,144.89
碳排密集度	14.5517	14.3845	15.3702

註：2023、2024依聲明書2026/1/8更正申報。

碳排密集度＝溫室氣體排放總量 (CO₂e公噸) /銷售額 (百萬)。

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。 - 回收水設備機具保養。 - 為因應產線增加，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		- 回收水設備管路重整，約50萬元。 - 增購回收水設備，約600萬元。 - 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Aquaduct工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時候，本公司所在地區面臨缺水的風險為20-40%，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。

	2023		2024		2025	
	6月	12月	6月	12月	6月	12月
pH值(標準值：5-9)	7.2	7.6	7.3	7.5	7.6	7.2
SS(標準值：480ppm)	<2.5	11.8	7.2	8.4	<2.5	12.9
COD(標準值：480ppm)	17.5	127	52.4	35.3	29	57.4
氰化物(標準值：1ppm)	ND	0.15	ND	0.04	ND	ND
銀(標準值：0.6ppm)	ND	0.006	0.003	<0.010	0.004	0.009
銅(標準值：1.8ppm)	0.013	0.062	0.048	0.186	0.176	0.255
鎳(標準值：0.6ppm)	0.03	0.134	0.137	.0.488	0.024	0.341
鐵(標準值：10ppm)	ND	0.07	ND	ND	ND	0.29

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。

此於水回收方面，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，因今年產線擴增，用水量增加，為維持80%以上的回收率，我司今年致力於增設回收水設備，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	2023	2024	2025
取水量	229.915	212.628	155.265
排水量	121.291	181.336	123.055
耗水量	108.624	31.292	32.21

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



4.6 廢棄物管理

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	- 以2025年員工人數為基準，藉由提高一般事業廢棄物回收率，降低每人產出量1%。 - 提高汙泥再利用率，相較2025年提升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	一般廢棄物每人產出率降低2%。
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每人產出量較前一年減量1%以上。 - 當年度汙泥再利用率比前一年提高1%以上。

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。

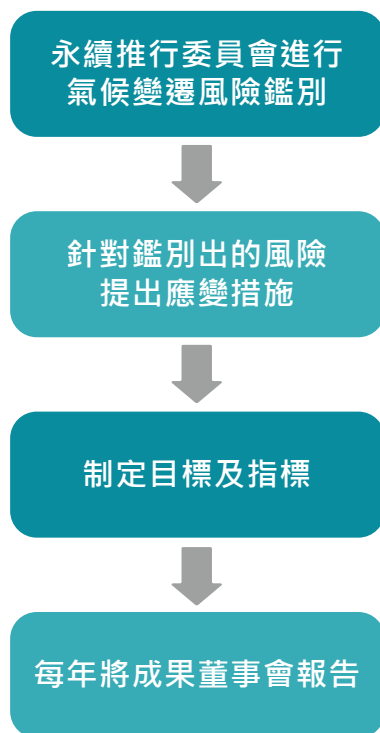
廢棄物種類及處理（公噸）		2023	2024	2025
一般事業廢棄物	- 生活垃圾（焚化） - 廢紙混合物（焚化） - 含貴金屬廢棄物（化學） - 其他混合物（焚化）	68.389	90.5715	101.56 (註1)
有害事業廢棄物	- 電鍍製程汙泥（再利用、熱處理） - 廢電子零組件（物理） - 廢酸洗液（再利用） - 氰化物電鍍液（化學） - 其他混合物（焚化）	324.358	396.6417	489.9745 (註2)

註1：因員工人數大幅增加，以致生活垃圾量暴增。

註2：新設多條新產線，故有害事業廢棄物重量上升。

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	1. 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) 2. 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	1. 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。 2. 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制成本。 3. 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. 於產線與公司規模持續擴大之現況下，新購、汰換機台優先選擇節能、低碳及高效機型。 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	1. 原物料供應波動。	1. 生產中斷、延誤交貨。	1. 滾動式調整原物料庫存，並將供應商減碳、減廢、節能成效以及氣候變遷應變能力納入評分中。
實體風險	短期	1. 颱風、洪水等極端天氣頻率上升。	1. 影響生產活動。	1. 因應颱風、暴雨天候造成生產中斷，彈性調整產能與庫存。 2. 定期巡檢廠房建物與設備，並增加維護、保養頻率。
	長期	1. 極端氣候的發生機率逐年增加。 2. 平均氣溫上升導致機具設備散熱能力下降，增加設備受損機率。	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。 3. 建置、修改設備機具時，加重設備之散熱環境設計。
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。	1. 將廢水回收並透過再利用設備可以將廢水中80%再利用回到製程使用。



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

05 社會關懷

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	1,026人
職場性騷擾防治教育訓練	1小時	1,026人



不法侵害課程



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。

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16人，無顯著變動。

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數（註1）		810		833		1,026	
勞雇合約（註2）		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	477	0	480	0	569	0
	女	333	0	353	0	457	0
地區	台灣	795	0	817	0	1,010	0
	海外	15	0	16	0	16	0
勞雇類型（註3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	477	0	479	1	569	0
	女	333	0	353	0	457	0
地區	台灣	795	0	816	1	1,010	0
	海外	15	0	16	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）。



員工主要可分為直接人員與間接人員，男性、女性員工分別為55.5%及44.5%。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85%，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。2025年身心障礙聘任人數11人，優於法規人數10人。

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
員工	直接	性別	男	315	39%	310	37%	385	37%
			女	235	29%	254	31%	348	33%
		年齡	未滿30	127	16%	123	15%	206	20%
			30以上 未滿50	375	46%	385	46%	458	45%
			50以上	48	6%	56	7%	69	7%
			50以上	48	6%	56	7%	69	7%
		學歷	研究所	7	1%	5	1%	5	1%
			大專院校	142	18%	144	17%	208	20%
			其他	401	50%	415	50%	520	51%
	間接	性別	男	162	20%	170	20%	184	18%
			女	98	12%	99	12%	109	11%
		年齡	未滿30	33	4%	28	4%	30	3%
			30以上 未滿50	182	22%	187	22%	187	18%
			50以上	45	6%	54	6%	76	7%
			50以上	45	6%	54	6%	76	7%
		學歷	研究所	20	2%	19	2%	24	2%
			大專院校	189	23%	198	24%	215	21%
			其他	51	6%	52	6%	54	5%

註：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%。

2025年一詮精密業績持續成長，進入擴張期，新進人數增長超過離職人數增長，整體團隊規模擴大，且公司優化了留才策略：為提供薪酬漲幅、內部晉升通道、技能培訓，提升職位安全感與忠誠度，人才流動性整體下降，在離職部份男性及女性比例相對往年，差異減少，另歲數的部份這三年皆集中30歲以上未滿50歲。

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025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%	93	11%	133	13%
	30以上 未滿50	161	20%	136	16%	132	13%
	50以上	5	1%	8	1%	10	1%
性別	男	130	16%	135	16%	131	13%
	女	125	15%	102	12%	144	14%
離職員工							
年齡	未滿30	85	10%	65	8%	75	7%
	30以上 未滿50	158	20%	136	16%	126	12%
	50以上	11	1%	6	1%	16	2%
性別	男	142	18%	127	15%	117	11%
	女	112	14%	80	10%	100	10%

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	1. 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。 2. 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。 3. 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。 4. 滿意度調查80分以上。
	中長期	1. 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。 2. 滿意度調查90分以上。
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%。
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。2025年本公司依據市場薪資水準，逐步調升員工薪酬，使非主管職員工之薪資中位數較2024年呈現成長。另一方面，儘管2025年訂單大幅增加，惟整體獲利尚未同步反映，加以產線人力快速擴編、占比提高，致使非主管職員工之年薪平均數較2024年略為下降。另薪酬最高個人之年度總薪酬與一詮精密其他員工年度總薪酬之中位數的比率為12.79，其薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與一詮精密其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為-1.94。

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性互動。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024年	791	677,264	596,307
2025年	914	664,973	601,056
差異	123	-12,291	4,749

基本薪資與薪酬的比率		比率					
		2023年		2024年		2025年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
直接	基本薪資	1.56	1	1.54	1	1.26	1
	薪酬	1.49	1	1.43	1	1.33	1
間接	基本薪資	2.48	1	2.16	1	2.26	1
	薪酬	2.65	1	2.23	1	2.53	1

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

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

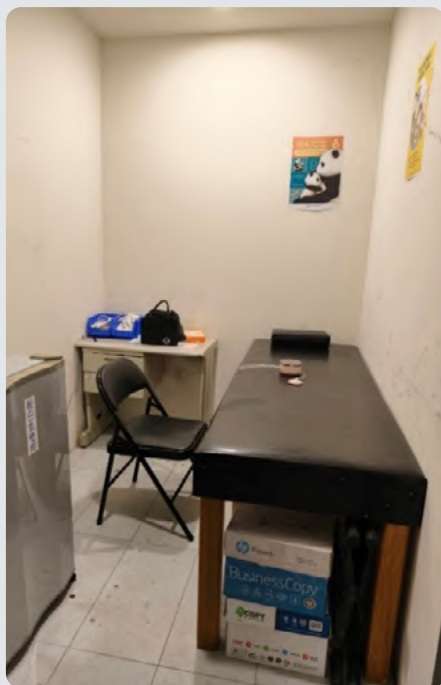
員工類別	性別	標準薪資/ 當地基本工資
台灣基層人員	男	1.19
	女	1.13

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月基本薪資，2025年基本工資為28,590元。

2025年 考核統計		實際考核 人數	該類別 員工人數	百分比
性別	男	569	569	100%
	女	457	457	100%
員工 類別	直接	733	733	100%
	間接	293	293	100%

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。



社團活動



羽毛球社團



手作職人社團-捧花製作成果展示



手作職人社團-手工香皂製作

2025 年尾牙照片



資深員工獎



提案改善獎



一詮精密秉持「員工為企業核心資產」的理念，打造全方位的員工福利體系，從家庭照護、婚育補助到個人成長都給予貼心支持，讓員工安心工作、無後顧之憂。

1. 子女托育津貼：公司提供員工子女托育津貼補助，涵蓋托嬰中心（0-2歲）、托兒所（2-6歲）、幼稚園（4-6歲）及課後托育中心 / 安親班（6-12歲）。每年定期開放申請，補助學期為上學期（9月至次年1月）與下學期（2月至6月），減輕員工子女照護的負擔。

2025年申請補助人數：8人，總金額30,000元。

2. 教育獎學金補助：針對員工子女及在職員工進修提供多層次獎學金，鼓勵持續學習與成長：

員工子女獎學金2025年實發總金額：208,000元。

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。

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。

1. 確定福利計畫（舊制退休金）

一詮精密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；一詮公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2025年底專戶餘額為新台幣55,786仟元。

2. 確定提撥計畫（新制退休金）

一詮精密自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。

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	22	12	18
	女	16	12	16
申請育嬰留停的員工數	男	2	0	0
	女	4	4	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	3	1	0
	女	4	2	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	1	0	0
	女	2	1	1
復職率 (B/A)	男	33%	0%	1%
	女	50%	50%	100%
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	0
	女	0	1	2
留任率 (C/前一年B)	男	100%	100%	0%
	女	0%	50%	100%

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%。

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	1. 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。 2. 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，每季透過良善互饋的績效面談，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。 3. 平均受訓時數13小時。
	中長期	1. 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，培養全方面人才。
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. 2025年建立輔導師專案(新進人員通過三個月試用考核者即發放輔導師5,500元/每帶一人。 5. 教育訓練2025年共5,855人次參與，全年總訓練時數13,388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，借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。





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。

2025 年度人均訓練時數為 13 小時，較上一年度呈現小幅增長，整體訓練時數結構呈現男性高於女性、直接人員高於間接人員之特點，主要原因為直接作業人員規模有所擴增，且現場從業人員以男性占主體所致。

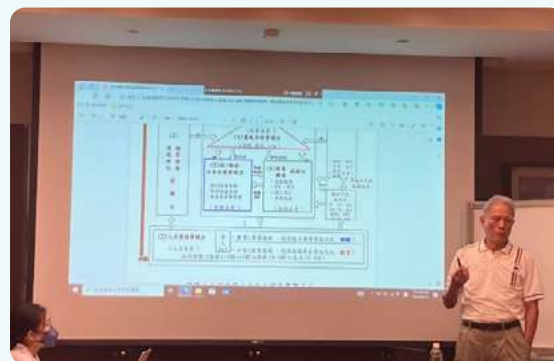


統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工受訓平均時數 (註1)		10.7	12.6	13
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	11.1	12.3	12.7
	男	10.4	12.9	13.3
員工依類別受訓平均時數 (註3)	直接	10.5	13.0	13.3
	間接	11.3	11.9	12.4

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



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，2025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礎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撞傷、砸傷及割傷，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		2023年	2024年	2025年
總經歷工時		1,593,776	1,640,952	1,812,720
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	4	6	11
	比例	0.5020	0.7312	1.213
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 *200,000

註2: 可記錄之職業傷害比率=可記錄之職業傷害人數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 總經歷工時 *200,000

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。

年度		2023	2024	2025
場內	總人次	414	455	471
	總時數	1,018	1,302	1,320
場外	總人次	44	45	64
	總時數	277	255	268



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。

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應改善措施。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。

員工健康檢查到檢率

一般健檢				特殊健檢			
年度	2023	2024	2025	年度	2023	2024	2025
總人數	660	690	531	總人數	331	294	235
到檢人數	641	654	512	到檢人數	331	294	235
到檢率	97%	94%	96%	到檢率	100%	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



員工年度健康檢查



聽力檢查巡迴車、X光車



職醫看診

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。



職醫-化學品危害講座



教育訓練照-A級防護衣穿戴教育訓練

5.4 公益參與

一詮於2025年將ESG理念融入企業運營全鏈條，聚焦生命關懷、文化傳承、醫療支援、藝文繁榮四大維度，開展定向公益投入：

1. 策劃並實施公益捐血行動，動員內外部力量參與，以涓滴熱血匯聚生命希望。
2. 捐贈新臺幣50萬元資助臺灣文物保存協會，為珍貴文化資產的保護與活化注入動能，守護歷史記憶。
3. 捐贈新臺幣10萬元支援醫療財團法人辜公亮基金會和信治癌中心醫院，助力提升醫療公益服務覆蓋面，彰顯企業人道擔當。
4. 投入新臺幣20萬元贊助灣聲樂團音樂門票，推動高雅藝術走進大眾，以文化滋養社會精神文明建設。
5. 贊助苗栗縣優秀學生獎助學金100萬，攜手政府為轄區內優秀學子與經濟困難學童給予關懷與鼓勵，以實際行動踐行企業社會責任，助力地方教育事業高質量發展，書寫政企同心育人才的暖心篇章。

展望未來，一詮將持續深耕與各領域公協會合作。我們將秉持「取之於社會、用之於社會」的責任理念，探索更具創新性與可持續性的公益模式，持續擴大社會價值影響半徑。同時，將逐步建立公益成效跟蹤與評估機制，確保每一項投入都能產生切實可見的社會價值，最終實現企業高質量發展與社會可持續進步的雙贏目標，與各界夥伴攜手共建和諧共生的美好生態。



附錄一：GRI 內容索引

使用聲明：一詮精密已依循GRI 準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容

使用的GRI 1：GRI 1：基礎 2021

適用的GRI行業準則：本公司屬上市光電業，尚無GRI行業準則

★：為重大主題

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	17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	4	
	2-4	資訊重編	編輯方針	4	
	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	17	
	2-7	員工	5.1員工概況	55	
	2-8	非員工的工作者	5.1員工概況	55	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1治理實務	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1治理實務	25	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1治理實務	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1治理實務	25	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1治理實務	25	
			3.2風險管理	31	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續發展委員會	8	
	2-15	利益衝突	3.1治理實務	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1治理實務	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1治理實務	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1治理實務	25	
	2-19	薪酬政策	3.1治理實務	25	
	2-20	薪酬決定流程	3.1治理實務	25	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-21	年度總薪酬比例	5.2.1薪酬福利	58	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
	2-23	政策承諾	3.1.3倫理誠信	30	
	2-24	納入政策承諾	3.1.3倫理誠信	30	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.3倫理誠信	30	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.3倫理誠信	30	
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	32	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	23	
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	9	
	2-30	團體協約	5.2.3勞資溝通	67	目前並未成立工會，故未簽訂團體協約。但有定期召開勞資會議與勞工溝通。
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	11	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	11	
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	33	
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	33	
	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	52	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1薪酬福利	58	
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	58	
	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	56	
★反貪腐(誠信治理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1.3倫理誠信	30	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1.3倫理誠信	30	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.3倫理誠信	30	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1.3倫理誠信	30	

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					
★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	46	
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料管理	46	
	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	48	
	302-3	能源密集度	4.3能源管理	48	
★水與放流水(水資源管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5水資源管理	49	
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	49	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5水資源管理	49	
GRI 303： 水與放流水2018	303-3	取水量	4.5水資源管理	49	
	303-4	排水量	4.5水資源管理	49	
	303-5	耗水量	4.5水資源管理	49	
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	48	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4溫室氣體排放	48	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4溫室氣體排放	48	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4溫室氣體排放	48	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4溫室氣體排放	48	
★廢棄物(廢棄物管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.6廢棄物管理	51	
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	51	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6廢棄物管理	51	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.6廢棄物管理	51	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6廢棄物管理	51	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 306：廢棄物 2020	306-5	廢棄物的直接處置	4.6廢棄物管理	51	
★供應商環境評估(供應鏈永續管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2供應商管理	47	
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	47	
	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	47	
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	58	
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	56	
	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	58	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	58	
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	67	
	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	67	
	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	67	
	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	68	
	403-6	工作者健康促進	5.3.3 員工健康管理及健康促進	69	
	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	70	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	67	
	403-9	職業傷害	5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	67	
	403-10	職業病	5.3.1 危害辨識、風險評估及事故調查	67	
★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	63	
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	63	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	63	
	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	63	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2員工統計 3.1.1董事會	56 26	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1薪酬福利	58	
不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1人權保障	55	
結社自由與團體協商					
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.1人權保障	55	
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1人權保障	55	
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1人權保障	55	
★顧客健康與安全(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	38	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.2產品品質	38	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5.2產品品質	38	
★行銷與標示(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	38	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.5.2產品品質	38	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.5.2產品品質	38	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5.2產品品質	38	
★ 供應商社會評估(供應鏈永續管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 供應商管理	47	
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	47	
	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	47	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★ 客戶隱私(資訊安全)					
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	43	
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	35	
自訂重大主題	自訂	佔總營收大於2%	3.5.1創新研發	35	
★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	40	
自訂重大主題	自訂	客戶滿意度調查	3.5.3客戶關係	40	

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)範疇1之全球總排放量：201.7967 (2)來自全氟化合物之總排放量：117.0825	
	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	鼓勵同仁出差時改搭乘大眾運輸系統，以捷運公車替代公務車。	
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)：98,968.338 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 (1,000m ³) 百分比(%)	TC-SC-140a.1	(1)總取水量(1,000m ³)：155.265 (2)總耗水量(1,000m ³)：32.21	高水壓力地區 比例0%
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	有害廢棄物之重量(t)：489.9745 回收百分比(%)：59.12	(再利用汙泥+廢下腳料)/(有害廢棄物總重+再利用總重)
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	依據現場作業特性進行評估，於具有潛在危害環境進行每半年一次作業環境檢測，後依據檢測結果進行工程改善、原料替代、危害消除、個人防護具等，從事特別危害作業同仁則每年進行特殊健康檢查。	
	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	表達貨幣	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34.99%	
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	2025年無相關事宜造成損失。	
智慧財產權 保護與競爭行為	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	TC-SC-520a.1	0	
營運指標	總生產數量	量化	單位	TC-SC-000.A	導線架(LED/SMD) 20,681,253 KPCS 散熱元件 81,975,394 PCS 陶瓷電路板 769,288 PCS	TV背光模組 10,530,427 PCS 智能服務機器人 104,712 PCS IC導線架 7,947,278 KPCS
	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	

附錄三：永續揭露指標 - 光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	- 消耗能源總量(GJ)：98,968.338 - 外購電力百分比(%)：100 - 再生能源使用率(%)：0	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	- 總取水量(1,000m³)：155.265 - 總耗水量(1,000m³)：32.21	千立方公尺(1,000m ³)	- 取水類別：自來水 - 取水、耗水廠區：新北產業園區(本廠)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	- 有害廢棄物之重量(t)：489.9745 - 回收百分比(%)：59.12%	公噸(t)，百分比(%)	(再利用汙泥+廢下腳料)/(有害廢棄物總重+再利用總重)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	- 跌倒-4人-36.36% - 物體飛落-2人-18.18% - 與有害物等之接觸-1人-9.09% - 被切、割、擦傷-2人-18.18% - 被撞-1人-9.09% - 衝撞-1人-9.09% - 合計傷害11人，比例1.213。	數量，比率(%)	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	無	公噸(t)，百分比(%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	- 建立替代料機制，供應來源至少2間以上(客戶指定用料除外)。 - 訂定合格供應商月度、年度評鑑，適時剔除有風險之供應商。 - 建立合格供應商篩選機制，剔除有風險供應商。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	- 導線架(LED/SMD) 20,681,253 KPCS - 散熱元件 81,975,394 PCS - 陶瓷電路板 769,288 PCS - TV背光模組 10,530,427 PCS - 智能服務機器人 104,712 PCS - IC導線架 7,947,278 KPCS	依產品類型而不同	

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四：上市公司氣候相關資訊

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。 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。 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。 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)。	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。 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。 第9項請詳下列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(公噸CO ₂ e)	2023	2024	2025
類別一	166.3408	120.5464	201.7967
類別二	12,807.3946	14,779.9551	13,026.1516
類別三	275.5785	251.8243	264.9899
類別四	24,562.9992	22,159.9761	34,844.6365
溫室氣體排放總量(公噸CO ₂ e)	37,812.3131	37,312.3019	48,337.5750
銷售額 (百萬)	2,598.48	2,593.93	3,144.89
碳排密集度	14.5517	14.3845	15.3702

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。

年度	2023	2024	2025
確信範圍	• 新北市新莊區五工五路17、19號(本廠) • 新北市新莊區五權二路3號(三廠) • 新北市五股區五工六路49號(四廠)	• 新北市新莊區五工五路17、19號(本廠) • 新北市新莊區五權二路3號(三廠) • 新北市五股區五工六路49號(四廠)	• 新北市新莊區五工五路17、19號(本廠)、 • 新北市新莊區五權二路3號(三廠)、 • 新北市新莊區新知八路28~32號(鑽石廠) • 新北市光復路二段152號(光復廠)
確信機構	• 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	• 亞瑞仕國際驗證股份有限公司	• 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	• 政府大帶小專案，配合客戶期程，於2025年5-7月查證。	• 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。	• 於2026年4月進行2025年數據驗證。

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：2025年。
2. 基準年數據：請詳上表2025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年度採GHG Protocol完成個別公司溫室氣體盤查，故溫室氣體減量基準年將更新為2026年。
4. 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)。
5. 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。
6. 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.