

2025

Environmental Social Governance

千附精密股份有限公司

永續報告書

ESG Report

目錄

1、關於本報告書 1
1.01 經營者的話 1
1.02 關於本公司 2
1.03 報告書資訊 5
2、永續經營 6
2.01 永續發展策略 6
2.02 推動永續發展機制 6
2.03 董事會及功能性委員會 8
3、利害關係人與重大主題 16
3.01 利害關係人議合 17
3.02 決定重大主題的流程 19
3.03 重大主題列表 20
3.04 重大議題之管理 20
4、治理面 22
4.01 誠信經營 22
4.02 風險管理 25
4.03 參與各類社團組織 28
4.04 供應商管理 28
5、社會面 30
5.01 人力發展 30
6、環境面 36
6.01 氣候變遷 36
7、附錄 42
7.01 附錄一、GRI 內容索引表 43
7.02 附錄二、氣候相關資訊 48

1、 關於本報告書

1.01 經營者的話



2025 年，全球政經局勢正處於結構性變革的新時代。川普政府的「美國優先」政策與對等關稅，加速全球供應鏈重組；地緣政治衝突已從突發事件轉變為常態，加上各國陸續實施的碳邊境管理機制，使得綠色轉型成為企業邁向永續發展的重要課題。動盪的外部環境，既是考驗韌性的嚴峻挑戰，也是加速創新的關鍵契機，本公司恪守核心價值，靈活調整經營策略，堅定朝永續經營的目標邁進。

面對全球供應鏈重組、地緣政治風險升高及匯率波動等外部挑戰，本公司秉持穩健經營的原則，持續提升營運韌性與競爭優勢，擴大供應鏈的在地部署，並深化多元供應策略，確保生產系統在各種變數下皆能穩健運行；我們將外部挑戰轉化為持續精進與提升競爭力的動能，以堅定的步伐在變局中前行，穩定可靠的供應鏈，正是我們在國際市場中的核心競爭優勢。

永續發展是我們經營策略的主軸。對內，我們持續貫徹全廠區節能減碳措施、優化傳統製程，嘉義新廠依循綠建築設計理念進行規劃，對外，我們嚴格篩選供應商，優先與採用環保材質的合作夥伴協作，從源頭落實綠色供應鏈，由內到外接軌全球淨零排放趨勢。

我們深信，企業的永續與創新始於人才、成於文化。我們持續遵循責任商業聯盟（RBA）之相關規範，致力於打造多元、平等、共融（DEI）且兼具尊重與關懷的幸福職場。2025 年，我們加大對內部培訓與多元技能提升計劃的投資，並與天下創新學院合作，鼓勵同仁持續學習與成長。唯有建立一個具備持續學習力、凝聚力與心理安全感的組織，企業才能在瞬息萬變的市場中保持成長與創新的活力。

真正的卓越不僅在於營收的成長，更在於對社會的貢獻與承諾。我們長期認養家扶中心孩童及台中惠民視障機構，並與研揚文教基金會合作，於台中市推動「藝術光點—偏鄉校園藝文推廣計劃」，真正實現「取之於社會，用之於社會」的企業社會責任精神。面對瞬息萬變的全球環境，我們深信，永續不僅是一項責任，更是一種經營能力；唯有兼顧經濟成長、環境保護與社會共榮，才能在變局中持續創造價值。

展望 2026，挑戰未曾停歇，機會亦源源不絕，我們將持續秉持「誠信、積極、創新、突破」的核心價值，在產業變遷與市場挑戰中穩健前行，與客戶共同成長、創造價值；以永續發展為方向，持續厚植競爭力，為客戶、員工、股東及社會創造長期穩健的價值，攜手所有利害關係人共同邁向永續共榮的未來，打造更具韌性、更有價值的幸福企業。

1.02 關於本公司

1. 公司簡介

(1) 本公司主要從事精密零組件及次系統、模組整合製造業務，包括半導體產業製程設備精密零組件、光電設備如平面顯示器設備整合製造，以及生產航太產業機身結構及飛機引擎零組件等。建立完成一站式服務平台已成為國際半導體設備及光電設備領導廠商，全球供應鏈最重要的廠商之一。其主要服務及產品：

A. 半導體精密零組件：針對晶圓生產過程中的 CVD、PVD 鍍膜與蝕刻等關鍵製程設備腔體製造、測試及次組裝。

B. 顯示器設備：針對面板生產過程中的 PVD 與 CVD 製程設備腔體進行精密加工，包含了焊接、機械加工、表面處理、組裝、測試與量測等作業。

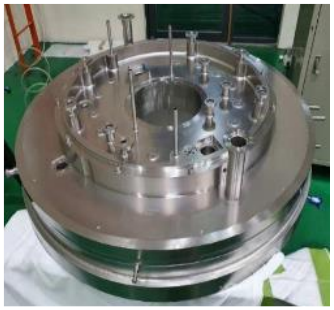
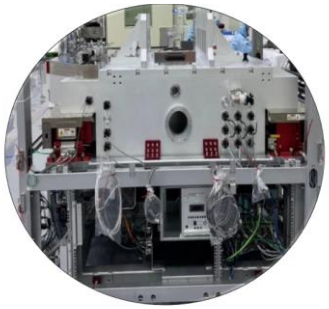
C. 機身結構及飛機引擎零組：針對飛機零件、發動機零件與發動機機匣進行精密加工，包含了機加工、表面處理、組裝與量測等作業。

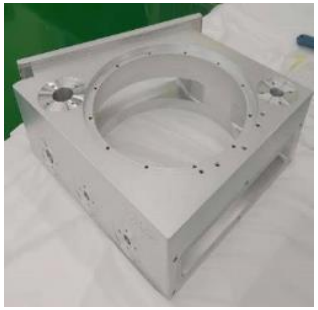




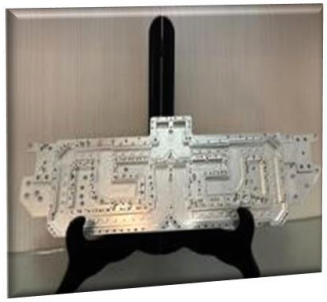
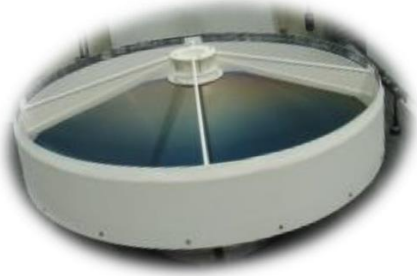


光電設備- PVD Gen 3.5 ~ Gen 10.5、OLED Gen 6 8.7、CVD Gen 3.5 ~ Gen 10.5




半導體- SUS Chambers、Aluminum Chambers、Module Assembly、Transfer Chamber、Load Lock Chamber









航太- Aeronautical Satellite, Antenna Network components、Carbon Antenna of Radio telescope、B787/B737 Structure Parts、Engine Case、CFM56-5, CFM56-7, LEAP-1B、Vane Outlet Guide、Compressor Engine Case

(2) 本公司擁有完整的整合技術，能提供客戶各項完整的零組件需求。從藍圖解讀、規範討論、製程規劃、SOP、SIP 等標準建立、完整的驗收檢驗報告，精準的程序控制與交期達成率，讓客戶能完全了解產品的品質狀況。提供客戶安心與穩定的供貨來源。千附精密完整的供應鏈體系，從原物料取得，加工技術突破，特殊製程與表面處理技術，產品模組裝配、測試、檢驗，皆有成熟的技術人員與長期合作的夥伴共同合作，將客戶的託付視為最重要的使命，努力完成客戶所託。

A. 關鍵技術或服務模式

- 全球精密加工技術及垂直整合之翹楚
- 為航太及國防事業全球產業鏈之關鍵據點
- 國內外半導體產業供應鏈高規格及高製程能力之主要供應商
- 由半導體關鍵零組件供應商，成功晉身為半導體模組次系統供應商

B. 市場定位

- 主要客戶美商應材(Applied Materials)、艾司摩爾(ASML)、洛克希德馬丁(LM)等位居光電、半導體及航太國防領域之全球前 10 大領導品牌
- 本公司於各該領域之國際競爭市場，無論是關鍵零組件之製造或是技術，均居於關鍵地位。

C. 品牌通路發展

- 通過美國某家航太大廠(全球主要軍工供應商)之工業合作案。
- 獲得美國銲接協會(AWS)授證為臺灣第一家美國銲接協會認證焊工測試機構(ATF)
- 成為 ASML 模組次系統供應商。
- 通過美國聯邦採購法(DFARS) CMMC 資安評鑑，全球非英語系國家首次評鑑全台唯二合格廠商，並獲得登錄於美國國防合格供應商名單。
- 營收前五大客戶為全球前 10 大產業前端供應商。其中三家為全球前 10 大半導體設備商、一家為全球最大的國防工業供應商。

公司名稱	千附精密股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	1982 年 4 月 28 日
總部位置	台中市后里區后科南路 28 號
產業類別	電機機械業；2025 年 6 月 2 日調整為半導體業
主要產品及服務	半導體及光電設備事業、航太及國防事業
實收資本額	5.91 億元（截至 2025/12/31）

淨銷售額	1,821,605 仟元
員工人數	528 人(截至 2025/12/31)

2.價值鏈簡介

千附精密主要從事生產、加工製造，航太金屬結構和引擎零組件、光電及半導體設備精密零組件，策略藍圖以『全球化精密製造服務平台的提供者』為定位。專注於精密關鍵零組件及次系統、模組整合製造服務，建立完成一站式服務平台已成為國際半導體設備及光電設備領導廠商，全球供應鏈最重要的廠商之一。詳細內容請詳後 4.04 供應商管理乙節說明

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI ）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
本公司每年出版永續報告書，並公布於本公司網站(https://www.cfprec.com.tw/)。
本次報告書發行時間：2026 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

1.本報告書資訊揭露範疇，依功能包含：

(1) 生產中心暨行政辦公區-中科廠：台中市后里區后科南路 28 號

(2) 生產中心暨行政辦公區-潭子廠：台中市潭子區豐興路 2 段龍興巷 21-12 號

2.財報連結：https://doc.twse.com.tw/server-java/t57sb01?step=1&colorchg=1&seamon=&mtype=A&co_id=6829&year=114

3.報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體排放量係依循 ISO 14064-1：2018 至於用水量及廢棄物統計資料，為各營運據點所提供可資驗證之相關憑證所載數據。

其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書所報導之年度資訊為 2025 年度，無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。依本公司專屬之永續發展路徑圖，將於法定年度委請合格之查驗機構進行確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：
聯絡單位：千附精密股份有限公司
聯絡窗口：鄭嘉珮
電話：+886-2-6626-3000 ext.3082
電子信箱：IR@cfprec.com.tw
公司 ESG 專區網站：https://www.cfprec.com.tw/Responsibility/Welfare
公司地址：中部科學園區臺中市后里區后科南路 28 號

2、永續經營

2.01 永續發展策略

為追求永續發展，本公司依循聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），落實企業永續發展的推行工作。無論在管理團隊的經營方針或是針對全體員工的相關意識培育上，都克盡心力。期盼能與利害關係人共同努力，達到環境、社會、與治理面的均衡與卓越。

2.02 推動永續發展機制

為落實企業社會責任、建立良好治理制度並接軌國際趨勢，朝永續經營目標邁進，本公司已於 2022 年 12 月 14 日設置永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，轄下設置永續發展推動小組。

1. 永續發展委員會

組成：張瓊如董事長、徐嘉謙董事、陳彥豪及陳年獨立董事。

職掌：檢討 ESG 政策之目標、策略與行動方案、企業社會責任及永續經營事項落實，並評估執行狀況。

2. 永續發展推動小組

組成：成員分別為賴明村總經理(擔任推動小組主任)、連同管理部及其他部門經協理，共計 5 位擔任小組成員。

職掌：追蹤行動計畫之執行進度與績效評估、彙整各事業處執行狀況；進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度；提供相關領域永續議題之經驗分享。

本公司訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「內部重大資訊處理作業程序」、「風險管理政策與程序」、「檢舉辦法」、「永續發展委員會組織規程」及「永續發展實務守則」等 ESG 相關規範，並將執行結果報告董事會。其權責義務主要為管理、決議及監督公司營運等相關重大 ESG 議題，以及與其相關之治理策略、政策執行有效性及目標達成率。每年向董事會報告執行成果，董事會除評估相關策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

委員會轄下成立永續發展推動小組，其成員係指派數名單位主管擔任小組成員，負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書。推動小組除定期檢視其執行績效與目標達成度，並每年向永續發展委員會報告。

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為善盡企業社會責任及落實永續經營理念，本公司成立「永續發展委員會」，轄下設置「永續發展推動小組」。

1. 永續發展委員會之職掌

(1) 永續發展政策之訂定。

(2) 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。

(3) 永續發展及風險管理執行情形與成效之修訂、追蹤與檢視，並向董事會報告。

(4) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

(5) 督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關事項之決定。

2. 永續發展推動小組之職掌

(1) 追蹤行動計畫之執行進度與績效評估。
(2) 彙整各事業處執行狀況，編撰永續報告書。
(3) 進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率。
(4) 提供相關領域永續議題之經驗分享。
(5) 定期向永續發展委員會報告風險管理運作情形。

2.02.2 運作情形

本公司於 2022 年 12 月成立永續發展委員會，轄下設置永續發展推動小組。永續發展委員會職掌包括檢討 ESG 政策之目標、策略與行動方案；企業社會責任及永續經營事項落實，並評估執行狀況；轄下永續發展推動小組職掌包括追蹤行動計畫之執行進度與績效評估；彙整各事業處提供資料及相關事務執行狀況，編撰永續報告書；進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率；提供相關領域永續議題之經驗分享。有關 2025 年風險管理運作執行業經永續發展委員會於 2025 年 12 月 26 日提報董事會。董事會不定期針對節能措施、兩性平等、平等僱用勞工等永續發展議題對相關權責單位制訂目標並定期檢討。
除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。
2025 永續發展委員會共召開一次會議，成員出席率為 100%，其中與董事會溝通重大事項為：
2025 年度智慧財產管理執行報告。
2025 年度風險管理運作情形報告。
2025 年度誠信經營執行狀況報告。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

為健全董事會監督功能及強化管理機能，本公司董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，各功能性委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

1.審計委員會

由 3 位獨立董事擔任委員，召集人為陳年獨立董事，2025 年審計委員會開會次數為 5 次，實際出席率為 67%。

權責：監督公司業務執行及財務狀況，並查核公司財務表冊，協助董事會執行監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。

2. 薪酬委員會

由 3 位獨立董事擔任委員，召集人為游素冠獨立董事，2025 年度薪資報酬委員會開會次數為 2 次，實際出席率為 83%。

權責：評估董事、經理人薪資報酬政策及制度等，作為董事會決策參考，並確保公司遵循相關法令制度，以維護股東權益。

3. 永續發展委員會

由張瓊如董事長、徐嘉謙董事、陳年獨立董事、陳彥豪獨立董事組成，並由張瓊如董事長作為召集人，2025 年度永續發展委員會開會次數為 1 次，出席率為 100%。

權責：

(1) 永續發展政策之訂定。

(2) 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。

(3) 永續發展及風險管理執行情形與成效之修訂、追蹤與檢視，並向董事會報告。

(4) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

(5) 督導本公司永續發展實務守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關事項之決定。

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出各該年度的重大議題及辨認應注意之風險議題。永續發展推動小組負責提供主要風險議題等相關資訊，提供給各事業單位主管，以擬訂相關因應方針，進而提高其風險意識，並提供風險評估結果協助管理階層理解，並妥善思考因應對策及加強平日對相關員工進行管理及訓練等。永續發展推動小組至少一年一次召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整年度相關資訊，呈報董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會指派工作小組蒐集相關內容及數據資料，再由經理人檢核資料及進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

1.治理：

(1) 2025 年度，營收為新台幣 18.22 億元，較 2024 年度 15.20 億元成長 19.87%，主要受惠於半導體設備與國防航太相關業務接單增加，在產業調整階段中仍維持穩健的市場地位與接單動能。平均毛利率為 27.23%，較前一年度 35.16%下降，主要受產品組合調整、策略性專案處於導入初期成本較高，以及產能擴充所帶來之固定成本增加影響。每股盈餘為 3.95 元，較前一年度 5.66 元減少 1.71 元，獲利表現除反映毛利率結構變化外，亦包含為未來成長所進行之人才與能力布局投入。相關支出屬於結構優化與競爭力建構過程中的階段性調整，將有助於提升中長期營運品質與接單基礎。

(2) 展望 2026 年，在全球供應鏈重組與區域化佈局持續深化趨勢下，本公司三大事業主軸可望逐步展現成長動能。

(3) 半導體設備事業在「區域化供應鏈重組」與「先進製程設備需求回溫」雙軌帶動下，終端設備投資需求呈現回升；本公司持續深化與核心客戶合作，提升關鍵模組技術能力與接單穩定度，逐步優化產品組合與毛利結構。

(4) 國防與航太關鍵零組件事業，在地緣政治風險升高，使各國國防支出呈現長期結構性提升，同時，全球航空運輸市場復甦帶動航太供應鏈產能回升；本公司憑藉高精密加工技術與嚴謹品質管理體系，已建立穩定的產業定位。

(5) 光電顯示器設備事業，OLED 技術逐步成為顯示產業主流方向，大尺寸 OLED 市場需求可望逐年成長，相關設備資本支出亦將回溫；本公司將持續精進製程與技術能力，掌握產業升級機會，為營運帶來穩定貢獻。

(6) 經營層面的主要數據如下表(單位/千元)

類型	項目	2025 年	2024 年
產生的經濟價值	營業收入	1,821,605	1,519,633
	營業淨利(損)	296,710	341,451
	營業外收入及支出	-7,770	73,696
分配的經濟價值	營業成本	1,325,452	985,299
	每股盈餘	3.95	5.66
	每股股利	3.5	5.00
	每股現金股利	3.5	5.00
	每股股票股利	0	0

	所得稅	55,083	80,015
留存的經濟價值	保留盈餘	376,399	438,384

2.社會：

(1) 本公司深信「取之於社會，用之於社會」，除鼓勵員工積極參與公益活動外，亦訂有義工服務計劃，發起捐血、捐書、老人及育幼院關懷等活動。

(2) 千附集團 2025 年度舉辦或參與之公益活動：

2025/10/18 惠明盲童育幼院花露農場戶外活動

2025/09/20 信望愛智能發展中心義賣禮盒公益活動

2025/08/16 光音育幼院公益活動

2025/06/28 華山基金會愛老人運動會

2025/06/20 舊鞋救命募集活動~非洲偏鄉的祝福

2025/04/19 大安溫寮漁港淨灘活動

2025/03/23 千附薩克斯風樂團/馨安啟智家園公益活動

2025/01/13 十方啟能中心認購活動

3.環境：

(1) 千附精密專注於永續發展的議題，除了善盡人本企業之社會責任，更克盡職責遵守相關法規，規劃溫室氣體盤查作業及揭露排放數據。本公司完成 ISO14064-1 範疇一、二及範疇三之水資源盤查。同訂有明確之氣體減量政策及量化指標：

各廠區二氧化碳排放當量/公噸及用水量/千立方公尺								
範疇一				範疇二	範疇三			
固定式燃燒源之直接排放	移動式燃燒源之直接排放	製程使用之排放	人為系統所釋放的溫室氣體產生的直接暫時性排放	來自輸入電力的間接排放	由貨物上游運輸與分配產生之排放	員工通勤產生之排放	由採購的貨物產生之排放	由處置固體與液體廢棄物產生之排放
11.613	55.402	7.677	260.169	5,908.966	57.503	276.962	2,953.553	131.837

(2) 本公司同時制定溫室氣體減量政策、減少用水政策及廢棄物管理政策，請詳 6.01 氣候變遷(6)指標目標乙段。

4.榮耀與肯定：本公司獲頒(圖片對應由左至右)

A. 2020.09 榮獲「APPLIED MATERIALS 美商應材品質優良獎」
B. 2020.12. 榮獲「APPLIED MATERIALS 美商應材 2020 年度全球最佳供應商獎」
C. 2007.03 榮獲 Fiti Supplier Excellence Award 供應商卓越獎
D. 2020.12 榮獲漢民頒發「2020 年年度特優供應商獎」







2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 60 小時，每位董事進修時數至少 6 小時，董事會進修情形可參閱本公司 2025 年報第 15 頁。

董事參與 ESG 議題及永續發展相關進修情形如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	千附實業(股)公司代表人廖隆銓	2025/11/12	社團法人中華財經發展協會	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3
董事	千附實業(股)公司代表人吳雪真	2025/07/09	國泰金控	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	游素冠	2025/07/09	國泰金控	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	陳年	2025/07/09	國泰金控	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6

2.03.2 董事會結構及運作情形

1. 董事會多元化

衡諸本公司第三屆董事會 7 名董事成員，整體具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力；其中擁有工程營運經驗者為張瓊如董事長、徐嘉謙董事；科技與精密製造經驗者為張瓊如董事長、游素冠獨立董事、陳彥豪獨立董事及對製鞋業製造經驗者有張瓊如董事長、吳雪真董事；對於航運運輸經驗者有廖隆銓董事；而陳年獨立董事具備財務會計專業能力並有內稽內控管理經驗。

董事成員皆為本國籍且不具員工身分。2025 年底董事會共 7 名董事，其中有 3 名獨立董事占比 43%。除前述外，本公司亦注重董事會組成之性別平等，本屆董事成員包含 3 位女性成員（其中 1 名為獨立董事），女性董事占比達 43%之高。

董事多元化面向、互補及落實情形已包括且優於「公司治理實務守則」載明之標準；未來仍就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

2. 董事會獨立性

所有獨立董事其連續任期不超過 2 屆，皆符合金管會有關獨立董事之規範。獨立董事間或獨立董事與董事間無配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 之 3 第 3 項及第 4 項之規定。全體董事會成員均未有公司法第 30 條所列各款情事，且熟稔本公司財務及營運情形。

本公司審計委員會由 3 位獨立董事組成並獨立行使職權。綜上所述，本公司董事會具獨立性。

3. 董事成員專業精進

2025 年所有董事皆完成 6 小時之進修（ 2025 年相關董事進修課程請參考 2025 年年報第 15 頁 ）。

4. 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率。本公司於 2025 年執行董事會績效評估，針對整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會每年定期進行績效評估。

本公司 2025 年度針對董事會、董事成員、薪資報酬委員會及審計委員會之績效評估結果已完成，業已提報至 2026 年 3 月 11 日董事會，各績效評估平均達成率 95%以上，顯示董事會、薪資報酬委員會以及審計委員會均運作良好。

●董事會：自評結果達成率 97%，顯著超越標準，無其他建議事項

●董事會成員：自評結果達成率 98%，顯著超越標準，無其他建議事項。
●薪資報酬委員會：自評結果達成率 95%，顯著超越標準，無其他建議事項。
●審計委員會：自評結果達成率 95%，顯著超越標準，無其他建議事項。
(達成率 90%(含)以上者，則為「顯著超越標準」、達成率 80%(含)以上未滿 90%者，則為「超越標準」、達成率 70%(含)以上未滿 80%者，則為「符合標準」、達成率未達 70%者，則為「仍待加強」)
以上年度績效評估結果，請參考本公司 2025 年報第 25 及第 26 頁。

5. 董事及高階經理人薪酬
董事酬金給付之政策訂於本公司章程第二十一條，即當年度有獲利，彌補以前年度虧損後尚有獲利，酬勞不高於當期獲利 2%並由董事會決議後向股東會報告。總經理及副總經理之報酬視其個人績效表現與對公司整體營運貢獻度，而酬金之發放與經營績效及未來風險有一定程度相關。

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 5 月 29 日至 2027 年 5 月 28 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 3 位，占比為 43%。
個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳 2025 年年報第 5~7 頁。
董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	57%
	女性	43%
年齡	36-45 歲	14.29%
	46-55 歲	14.29%
	56 歲以上	71.42%

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會， 2025 年累積召開 5 次董事會議，平均出席率為 89%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。過程簡述如下：

1.董事與獨立董事皆為候選人提名制，由股東提名，於公告期間受理股東提名期間。
2.獨立董事候選人資格，須經公司治理主管檢視並向董事會報告檢視結果，董事會審查股東提名董事與獨立董事候選人
3.董事會執行前述提名董事與獨立董事候選人之最終審核。

2.03.2.4 利益迴避

1. 本公司董事長為張瓊如女士，由賴明村先生擔任總經理。本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

   本公司所制定之「取得或處分資產處理程序」，其中第十條特別規定「關係人交易之評估及作業程序」，即規範關係人交易中應提報董事會承認或追認之相關內容。
2. 利益衝突之相關資訊：

   與其他利害關係人或主要股東及關係人的相關資訊，已於 2025 年年報中揭露(年報第 59 頁)，並上傳於公開資訊觀測站。

2.03.2.5 薪酬政策

1.董事會薪酬結構與薪酬決定流程

董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 17 頁。

公司章程第 21 條明訂，當年度如有獲利，董事酬勞不高於當期獲利之百分之二。董事酬勞之給付原則，應參考同業通常水準支給情形。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報第 18 頁。

(1)索回機制

本公司無設置董事會酬金索回機制，惟為確保公司永續及誠信經營，董事及任何員工如因發生弊端而受懲處時，倘涉及情節重大造成公司損失，本公司將訴諸法律行動，要求賠償。

(2)薪酬與永續績效的連結

本公司未將 ESG 策略目標納入董事變動薪酬及高階管理階層的 ESG 績效評量項目。

(3)高階管理階層離職與退休政策

本公司高階管理階層之離職預告，係依照我國勞動基準法規定辦理，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。同時，本公司訂有經理人退休辦法，符合退休資格之經理人退休，須於六個月前申請並經核准，其餘與一般員工相同。

2. 薪酬比率

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 3.10:1。

主要差異應是在薪資及員工紅利，年終獎金及員工紅利年終獎金占該主管薪資的 64%、21%。

最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 4.24:1。

主要增加部分，分別在於員工紅利，最高個人個別調增 14.58%;所有員工中位數個別調增 3.44%。

薪酬比率

項目	2025 年	2024 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	3.10	2.80
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	4.24	1.27

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員共 3 位（均為獨立董事），男女比例為 2：1。本屆薪資報酬委員會任期為 2024 年 8 月 12 日至 2027 年 5 月 28 日，薪資報酬委員會至少每年召開兩次會議，2025 年薪資報酬委員會共舉行了 2 次會議，整體出席率為 83%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 2025 年年報第 32 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(均為獨立董事），男女比例為 2：1。本屆審計委員會任期為 2024 年 5 月 29 日至 2027 年 5 月 28 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 67%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳 2025 年年報第 22~23 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為請列舉利害關係人群體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	溝通結果
員工	員工是企業最重要的資產，亦為企業競爭力的核心關鍵。	1. 官網設有員工專區、員工意見信箱 2. 現場/電子公佈欄 3. 勞資會議 4. 千附季刊 5. 定期會議	1. 不定期 2. 不定期 3. 每季 4. 每季 5. 全員會議(每半年)/主管會議(每月)/現場作業人員會議(每季)	● 職場工作環境 ● 人才發展與培育 ● 薪酬福利制度 ● 職業安全與健康 ● 內外部教育訓練 ● 人權維護 ● 社團	● 舉辦員工教育訓練 ● 舉辦勞資會議 ● 季刊發行 4 本
股東/投資人	任何對集團已投資或有投資意願的全球投資法人，包括法人投資人及個人投資人等。	1. 公告財報/重大訊息 2. 股東大會 3. 不定期舉辦法人說明會	1. 每季 2. 每年 3. 不定期	● 經濟績效 ● 財務及勞工法規遵循 ● 員工職業健康與安全 ● 財務健全與永續發展	● 股東常會召開 1 次 ● 公開資訊觀測站發布重大訊息 ● 透過電話或電子郵件等溝通管道，回答來自投資人的提問 ● 受邀參加 2 場法人說明會
客戶	客戶為集團創造經濟的主要來源，集團依客戶需求，提供最優質的產品與服務。	1. 專案團隊日常溝通 2. 舉行客戶滿意度調查 3. 電話及電子郵件聯絡 4. 親自拜訪	1. 不定期 2. 每年 3. 不定期 4. 不定期	● 產品及服務 ● 反競爭行為 ● 環境法規遵循 ● 競爭優勢	● 與客戶緊密聯繫，溝通產品相關事宜，另特別調查及宣導，確保產品符合各項法令規範 ● 完成年度客戶滿意評估與問卷調

					查 ● 每位業務每季至少拜訪一次以上，詳談客戶需求、未來規劃 ● 配合客戶完成年度稽核 ● 推動 TPM、TPS 等品質改善計畫 ● 作業流程持續改善
供應商/承攬商	供應集團生產所需原料，與供應商共同成長打造永續供應鏈。	1. 每週會議 2. 拜訪廠商/承包商 3. 定期調查客戶滿意度 4. 供應商年度會議 5. 營運持續管理計畫演練 6. 供應商平台公佈欄	1. 每週 2. 不定期 3. 每年 4. 每年 5. 每年 6. 不定期	● 採購策略 ● 勞工問題申訴機制 ● 供應鏈管理	● 供應商簽署「企業社會責任書」。
媒體	媒體為集團與利害關係人之間的橋樑，透過傳達集團即時訊息，助利害關係人瞭解並強化集團形象。	1. 新聞稿發佈 2. 公司官方網站	1. 不定期 2. 不定期	● 經濟績效 ● 財務健全與永續發展 ● 產品及服務	● 不定期更新官方網站
社會	關注集團提供教育及藝文資源，培育新時代全方位人才，發揮社會影響力。	1. 配合校園教育體系，培育優秀人才 2. 參與環境保育活動，如淨灘等 3. 參與人文關懷活動，結合在地藝文與慈善單位提升社會福祉 4. 視需要不定期進行溝通協助	1. 每年 2. 每年 3. 每期一年 4. 不定期	● 員工職業健康與安全 ● 環境法規遵循	● 響應公益減碳行動「EarthHour關燈一小時」 ● 積極致力參與公益團體庇護工場產品訂購
政府/公協會	集團積極配合與遵守營運據點的當地政府法規，並杜絕任何形	1. 公告財報/重大訊息 2. 不定期參與相關會議	1. 每季 2. 不定期	● 法規遵循 ● 環境汙染 ● 稅負徵收	● 積極參與產業界公會、協會組織活動，目前為「航太公會」、「台灣電子製造設備工業同業公

	式的不法行為。			● 競爭優勢 ● 雇用勞工情況	會」、「國防產業協會」會員，協助會員廠商拓展業務、申請補助等。

以上各項負責單位，均由集團母公司千附實業專職 IR 成員與各資訊所屬單位聯繫辦理。

3.02 決定重大主題的流程

為更精準掌握利害關係人所關注議題，我們遵循 GRI 準則的報導原則，以及國際整合性報導架構，同時考量公司本身之營運屬性，透過科學方法鑑別出重大性議題，程序說明如下：

1. 了解組織脈絡

本公司的成長策略藍圖以「關鍵性精密零組件整合製造服務」為定位，我們的營運涉及生產和提供關鍵零組件產品。製造業對於資源的消耗和排放有較大的影響，因此環境永續性是我們關注的重要議題。此外，製造業通常有複雜的供應鏈，包括供應商、承攬商等，因此供應鏈管理也是我們需要關注的領域。

在了解組織脈絡的同時，本公司評估了與我們營運密切相關的利害關係人。依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則，我們將利害關係人分為 7 類群體：員工、股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、媒體、社會及政府/公協會。透過檢視國際永續趨勢與內部各組織與利害關係人溝通過程，彙整與本公司相關的 ESG 議題。

2. 鑑別實際及潛在衝擊

根據「利害關係人關注程度」與「對於營運衝擊程度」二大原則，決定出永續議題的優先等級排序；在「利害關係人關注程度」的調查中，為了蒐集到具代表性的樣本，我們以利害關係人為問卷調查對象，透過問卷方式進行關注程度調查；在「對於營運衝擊程度」上，由內部高階主管針對議題評估衝擊程度，排序結果整合為重大議題矩陣。

3. 評估衝擊的顯著程度

我們根據「利害關係人關注程度」和「對於營運衝擊程度」這兩大原則，將各項議題進行評估和排序。在「利害關係人關注程度」的調查中，我們選擇關鍵利害關係人為問卷調查對象，透過問券調查，獲得具有代表性的主題。而在「對於營運衝擊程度」上，內部高階主管對這些議題進行評估，綜合考量其影響程度和風險，並將結果整合成重大議題矩陣，讓利害關係人瞭解不同議題在價值鏈的影響，同時也作為公司強化企業永續管理的基礎。

4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序

經過永續發展推動小組的檢視和與公司高階主管的討論與確認，選定關鍵的重大性議題。這些議題將優先報導在永續報告書中，並進一步納入我們的永續發展策略和計劃中，以確保我們公司在未來能夠持續創造價值並對社會和環境做出積極貢獻。

這些重大議題不僅在報告中進行揭露，同時也將成為我們未來企業永續管理的優先領域，以實現更加可持續的營運和成長。我們將持續與利害關係人合作，共同推進這些議題的解決，並為創造更美好的未來做出努力。

5.考量公司營運並未有重大變化，故本年度沿用以往年度之評估結果。

永續議題排序

永續議題	設定編號	永續議題	設定編號	永續議題	設定編號
公司治理	A	道德倫理訂定	G	兩性平等	M
風險管理	B	資源回收利用	H	職業安全衛生	N
誠信經營	C	水資源管理	I	員工多元化	O
財政績效	D	溫室氣體排放	J	人權	P
供應鏈永續管理	E	能源管理	K	社會參與	Q
客戶滿意度調查	F	員工關懷	L		

經永續小組成員共同討論後，選定定公司治理、風險管理及供應鏈永續管理為重大議題，並依循此等重大議題，衍生後續之重大主題進行相關討論。

3.03 重大主題列表

永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納及辨識重大主題。與前一年相比，重大主題並無變動。

對於重大主題所涉及的相關議題，分別依人力資源風險、外界因素風險、企業風險、資訊技術風險、財務風險及稅務風險進行討論。

重大主題清單包含

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
風險管理	風險管理	相同
供應鏈管理	供應鏈管理	相同
人才培育	人才培育	相同
資安與隱私管理	資訊與隱私風險	相同

3.04 重大議題之管理

本公司依照重大主題的衝擊性質，聚焦於相關風險並制定對應的政策與管理行動，由專責單位提案可行政策與執行辦法。以下按照各重大風險類別，分別說明其管理已解決措施：

永續發展推動小組於 2025 年 11 月間，透過經營管理高層的協助，彙整該年度，企業整體所面臨的主要風險議題，計有：人力資源風險、外界因素風險、企業風險、資訊技術風險、財務風險、稅務風險及其他風險，等共計七個面向。同時就該年度歷次經營管理會議之討論重點，彙集相關議題

與，並就各項風險條列細項，製作風險評估清單，就所列示之各項風險項目，逐一判讀其就發生頻率及影響程度，進行勾選。評估清單條列內容如下：

1. 人力資源風險
   (1) 技術人才招募不易
   (2) 人力結構改變，傳統製造業缺工問題大幅上升。
   (3) 人力資源斷層，及人力高齡化。
2. 外界因素風險
   營運風險與外部市場經濟狀況造成人員穩定度及可能斷層的風險。
3. 企業風險
   (1) 半導體組裝產品材料之供應鏈管理，SQE 持續提升材料專業與實施半導體廠商技術評核計劃。
   (2) 供應鏈生產模式改變，競爭更加劇烈。
4. 資訊技術風險
   (1) e 化程度不足，作業成本太高。
   (2) 資訊安全。
5. 財務風險
   因應 ESG 議題，需投入高額維護或提升成本。
6. 稅務風險
   碳稅影響設備投資意願，人力流向溫室氣體排放相關產業。

最終，依據高層主管的評估結果，勾選前揭各類風險所對應之「發生頻率」及「影響程度」，彙整評估成果如下：

風險類別\個體	發生頻率	影響程度
人力資源風險	43%	47%
外界因素風險	38%	45%
企業風險	43%	41%
資訊技術風險	37%	34%
財務風險	41%	34%
稅務風險	29%	29%

其他相關風險	23%	23%

永續發展推動小組邀請各單位主管人員，就前揭評估結果(特別是影響程度前四之人力資源風險、外界因素風險、企業風險及資訊技術風險)，擬定未來三年內可執行的改善策略：

1. 人力資源風險
   (1) 擴大校園合作、技術人才招募管道。
   (2) 檢視薪酬福利誘因，提升招聘吸引力。
   (3) 建立技術人才儲備與實習制度。
2. 外界因素風險
   (1) 分散生產基地，以降低客戶下單風險顧慮。
   (2) 半導體高階製程需求仍然持續，須將相關主力投入在此部分。
   (3) 提高生產彈性以因應低庫存需求，提升製程設備自動化降低人力依賴。
3. 企業風險
   (1) 因應半導體材料複雜性，除強化 SQE 供應鏈管理，並增加 IQC 檢驗人力降低上線後拆機風險。
   (2) 取得 ISO50001 能源系統管理認證，透過能源管理達減碳成效。
4. 資訊技術風險
   (1) 微軟將於 2025 Q4 推出新版地端 Exchange 服務，2026 預計規劃郵件系統升級，屆時將連同 AD 同步升級，以降低系統漏洞風險。
   (2) 規劃加強終端防禦能力(MDR)，提升主動防禦機制。

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

1. 本公司訂定誠信經營政策及方案

(1) 訂定「誠信經營守則」，明確規範董事、獨立董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者於執行業務時，應遵守之相關規定。

(2) 於公司網站及季刊內容宣揚「誠信、積極、創新、突破」經營理念，並為使董事、獨立董事、經理人及所有員工之行為符合道德標準，訂有「道德行為準則」及「員工工作規則之服務守則」，明示誠信經營之政策與落實。

(3) 依據「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內部控制制度」規範道德行為，明定誠實信用原則、防止利益衝突、不得圖己私利、保密責任、公平交易、資產妥善保護與使用、法律遵循及鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為，本公司人員如有違反準則之情事時，除依法令或公司相關規定處理外，應即時公告週知，以為警惕。

(4) 以公平與透明之方式進行商業活動。本公司於商業往來之前，應考慮代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠實行為紀錄，並嚴禁回扣、賄賂或其他不正當利益之行為。

2. 相關規範的落實及進度說明

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	聘僱契約書、智慧財產權歸屬及保密切結書、職場平等及道德行為宣導及採購人員專用-操守切結書	100%
現任員工	入職時	聘僱契約書、智慧財產權歸屬及保密切結書、職場平等及道德行為宣導及採購人員專用-操守切結書	100%
治理單位及管理階層	任用時	董事及總經理，均已簽署誠信經營聲明書	100%
新進供應商	簽約前	供應商社會責任承諾書	100%
現有供應商	簽約時	供應商社會責任承諾書	100%

3. 落實誠信經營

(1) 本公司與往來對象皆建有基本資料，以透明與公平方式進行商業活動，與重要往來之供應商皆訂有誠信經營條款，要求杜絕不當利益之連結，以確保各項商業活動符合誠信原則。

(2) 本公司由隸屬於董事會之永續發展委員會轄下永續發展推動小組，負責推動企業誠信相關作業。永續發展推動小組成員由跨部門高階主管共同組成，由總經理擔任主任職掌及執行情形如下：

- ■ 配合法令訂定相關誠信經營規章辦法，並協助推動形成企業經營理念。
- ■ 建立多元溝通管道及檢舉制度。
- ■ 誠信政策宣導與協調。

■ 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營之流程及降低風險是否有效遵循。

(3) 該小組定期於每年年底向董事會報告執行情形，2025 年度執行情形已於 2025 年 12 月 26 日董事會進行提報。
本年度無不誠信事件(申訴案例 0 件，舉報信箱 0 件，貪腐及舞弊 0 件)。

4.2025 年度執行情形如下：

(1) 供應商承諾

■ 透過供應商管理平台宣導公司之誠信政策。

■ 供應商簽署供應商社會責任承諾書 100%。

(2) 教育訓練

■ 新人訓練共 78 人。

■ 新任主管訓練共 8 人。

■ 本公司管理部進行必修課程，涵蓋智財、道德、企業員工的營業秘密管理落實等，共培訓 532 人。

(3) 承諾

員工入職 100%簽署職場平等及道德行為宣導。

(4) 本公司制定「道德行為準則」、「誠信經營守則」，規範本公司人員應該以客觀方式處理公務，防止利益衝突，並應主動陳報與公司有無潛在之利益衝突。員工對於所執行業務有利益衝突時，應先告知主管並主動迴避；董事會各項議案有利益衝突時，董事皆需迴避。

(5) 由各部門檢視相關內部控制制度及作業程序，並針對潛在具較高不誠信行為風險之作業程序設計相關內部控制制度，以避免公司人員不誠實行為，內部稽核亦依據風險評估結果擬訂之年度稽核進行各項查核，並彙總稽核報告提報董事會。

(6) 誠信為本公司經營理念，本公司對內定期宣導本公司道德規範與經營理念，對外定期邀集供應商舉辦供應商大會，以確保其確實瞭解本公司誠信經營規範。

5.公司檢舉制度之運作情形

(1) 本公司已訂定「檢舉辦法」並公告檢舉信箱(audit@cfprec.com.tw)，提供公司內外部人員使用。由稽核單位受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉；董事長室受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。

(2) 本公司「檢舉辦法」明定檢舉陳報流程，除承諾對陳報人及檢附證據予以保密外，必要時法務及人資均得協助之。

(3) 本公司「檢舉辦法」明定保密檢舉人身份，並承諾保護檢舉人不因提出檢舉而遭不當處置。

6.加強資訊揭露

(1) 本公司已架設公司網站，揭露相關公司資料，並於公開資訊觀測站公告相關資訊。

(2) 本公司訂有「誠信經營守則」遵循之，截至目前為止尚無差異情形。

(3) 本公司與往來廠商均依董事會通過之「道德行為準則」及「誠信經營守則」辦理，並於合約中規範。

7.防範內線交易法令教育宣導

本公司已於公司網站(公司治理專區)公布「內部重大資訊處理作業程序」完整內容，內容包含內部人不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易本公司股票。本公司每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理內部重大資訊處理作業程序相關之宣導。

(1) 向董事會成員、經理人等內部人宣導本公司內部重大資訊處理作業程序包含禁止交易之規範。

(2) 透過E-learning進行間接人員宣導，直接人員由主管向下佈達宣導，宣導何謂內線交易及概念解析，並說明相關禁止內線交易法律之規範及案例，以強化本公司相關人員防範內線交易觀念及建立控制程序和有效防範措施，並健全公司治理。

(3) 以電子郵件通知董事會成員開會日期，並通知內部人各季財務報告公告前之封閉期間，避免內部人誤觸該規範。

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	-	董事會	公司各營運單位及董事會	https://www.cfprec.com.tw/Company/Integrity

4.02 風險管理

本公司風險控管分為三個層級(機制)：權責單位為「第一機制」，必需負起作業的最初風險發覺、評估及管控的考量設計與防範之責。第二機制為經營團隊組成之永續發展推動小組，負責計畫執行可行性評估與決議，及各種風險評估與風險管理計畫推動、運作之統籌指揮。第三機制為永續發展委員會的審查並由董事會監督。

本公司風險管理之組織架構如下：

董事會：訂定風險管理政策、架構及文化、確保風險管理機制之有效性。

高階管理階層：負責經營決策規劃、執行董事會風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通，以降低策略性風險。

稽核室：依據公司內控及稽核計畫定期查核各事業單位之風險控管是否確實執行，依查核結果製作稽核報告並追蹤改善。
永續發展委員會：定期聽取公司永續發展推動小組之報告，監督公司執行風險管理的成效，並向董事會報告風險管理運作情形。
永續發展推動小組：由公司治理主管領導小組的運作，進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，並定期向永續發展委員會報告風險管理運作情形。
各事業單位：各功能別管理單位，皆為風險管理小組成員，執行日常風險管理活動、進行風險控管活動的自我評估。

4.02.1 風險管理機制

透過既有組織架構及內控機制，將以下各項風險情境，依序提出相對應管理方式，以增強納管。針對企業經營之不確定因素進行風險管理，評估不同來源之風險，進行有效監督及控制以降低並避免任何可能危害公司利益之風險。本公司風險管理包括「財務風險」、「資安風險」、「營運風險」、「人力資源風險」、「政策風險」、「稅務風險」及「氣候變遷風險」之管理，各項風險預警及因應方式如下：

1. 財務風險
   (1) 匯率風險：本公司之應收外幣款項與應付外幣款項之部分幣別相同，據此，若干部位會產生自然避險效果，仍將持續觀察市場匯率走勢，在保守原則下，調節外幣資產部位進行外匯避險。
   (2) 利率風險：本公司因持有固定利率定期存款及銀行借款而產生公允價值利率風險之暴險，惟借款為固定利率且未從事各種衍生性金融工具之營運活動，故利率變動產生之風險並不大。
2. 資安風險
   (1) 資訊安全疑慮：本公司定期備份內部資訊，加強網路資訊安全控管及防護措施，並建立備援機制以防網路攻擊。
   (2) 加強資訊安全之課程，培養公司同仁對於資安風險之危機意識。
3. 營運風險
   (1) 緊急災害風險：本公司依循內部「緊急應變計畫」執行，依照災害等級，由各單位組成應變小組，投入救災行動，將營運風險降至最低。
   (2) 採購、價格變動風險：本公司詳加評估承接個案之預估成本，並培養長期優良之外包廠商，承製期間隨時掌握採購與外包價格之變動情形，進而有效降低採購及外包價格變動風險。
   (3) 設備風險：本公司各項設備依循內部規章辦法，定期檢修換新，維持機械設備穩定。

4. 稅務風險

本公司於全台經營與拓展業務，同時遵循中華民國之稅法規定。稅法與法規的任何不利變動都會增加公司的有效稅率，並對經營業績產生不利影響。為有效管理稅務風險，遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

5. 人力資源風險

員工招募：人資部門持續關注國內外政策法規，採取相對應必要措施，定期關懷員工，對於升遷管道及調薪制度設定有考評計畫，以達到留才。

6. 政策風險

(1) 政策變動風險：各單位不定期留意與自身相關政策及法律變動，並派員參加政府部門舉辦之宣導會，評估是否採行相關措施，並確保公司營運符合法規。

(2) 加強對新進人員風險概論的宣導，告知本公司重要風險以及防範及應變相關措施。

(3) 定期對公司內部同仁宣導作業風險，同時融入市場動態及趨勢走向，以強化本公司作業風險文化意識及認知。

7. 氣候變遷風險

(1) 節水/減碳：氣候變遷可能導致缺水情形，本公司內部已積極宣導節約用水，並配合中科投入廢水處理相關設備；減碳方面，本公司碳排主要來源為用電，本公司持續針對老舊設備汰舊換新、換裝廠區燈具、宣導節能，以降低氣候變遷對本公司的風險。

(2) 企業受氣候變遷相關法規規範之風險：全球為因應氣候變遷所造成的風險，相關規定的法規與協定也日趨嚴謹，本公司將持續關注國內外相關法規外，也會持續自我要求以符合未來的產業趨勢，完善企業該有的永續責任。

(3) 企業受氣候變遷之實質風險：氣候變遷可能造成環境異常包含連續降雨、乾旱及氣溫驟變等，都可能導致能資源使用量增加，衝擊本公司供應鏈及廠區營運需求或增加災害復原成本。因此本公司將持續推動節能減碳措施，每年統計相關節能數據以供監測，也將針對供應商及廠區進行碳管理、水資源管理之宣導，提升氣候變遷管理意識。

(4) 氣候變遷提供企業之機會：全球企業聚焦於循環經濟及氣候變遷急劇的變化，積極朝向再生能源、能源效率、低碳產品創新與服務新市場的目標。未來將持續透過節電、節水與節能方式推動環保。

企業對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略：本公司為因應氣候變遷，陸續推動各項節能減碳措施，並同時推動溫室氣體盤查，針對耗能設備做持續監控，以降低公司營運對自然環境之衝擊。

4.02.2 法規遵循

本公司恪守相關環保法規及相關營運章程規範，於 2025 年度並未發生重大違反法規事件(罰金未達百萬元)及金錢制裁事件。

4.03 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。謹列示與業務或廠區所在位置相關之公協會組織參與情形。

公協會組織	會員身分
台灣區航太工業同業公會	理事、監事及會員
台灣國防產業發展協會	理事及會員
台灣電子製造設備工業同業公會	會員

4.04 供應商管理

1. 價值鏈

千附精密主要客戶皆為業界領導廠商，包括國外知名半導體設備供應商、光電設備供應商等。滿足客戶對於品質、交期及服務之要求、為客戶創造價值，為千附精密的中心理念。

(1) 供應商體系：主要供應商類型為原物料、加工及標準件供應廠商，以因應業務接單。

2. 在地採購推動措施：

優先與具備本地交貨能力之供應商合作，提升溝通效率。

定期與國內供應商進行成本與品質檢討，建立長期穩定合作關係。

3. 評選標準及稽核情形

(1) 供應商遴選

本公司制訂「協力廠商管理程序」及「採購管制程序」，協同合作提高附加價值，建立穩固的供應鏈，提供符合環保及法令要求之產品，篩選新供應商時，除了品質、交期、財務、價格、環保、社會永續等議題，都需要符合千附精密對供應商規範外，也以取得國際驗證如 ISO 9001、ISO 14001、ISO45001、ISO/IEC17025 等品質及職業安全衛生管理系統之供應商，為優先考量，以期達到共同努力提升企業社會責任、永續供應鏈發展。

(2) 供應商評比

我們希望與供應商成為戰略夥伴，共同滿足客戶的交期與品質需求，以建立長期發展的供應鏈，共同保護環境、重視社會責任與安全健康。為維持供應商競爭力，我們定期針對供應商進行績效管控，除了交貨品質、服務交期、產品價格外，我們也將環境、人權列入評比項目之一，定期召開評比會議，未達標之供應商，依結果要求改善。

(3) 供應商風險管理

供應鏈風險管理也是競爭力的一環，本公司關注供應鏈廠商風險，要求其不定期檢討資格證明、財務狀況、營運情況、專業能力、施工設備與材料品質與製造品管措施等，據以綜合評定廠商是否合格。此外，針對施工品質水準等施工相關構面內容、發包行政作業配合等採購相關構面內容與整體配合度等，據以評定廠商考核紀錄表，並做為發包、採購的評量基礎。

(4) 供應商稽核管理

本公司深信要落實企業永續經營之社會責任人人有責，因此我們的協力夥伴也應與我們並肩合作，成為永續經營的重要推手之一。因營運項目廣泛，透過在各產業的力量，應可正面帶動龐大供應鏈內的協力夥伴們，對社會的影響。

此外，我們要求主要協力廠商遵守安全衛生暨環保規定，要求供應商遵循本公司安全衛生規定事項，當中包括廠商員工受過適當的健康檢查及教育訓練，且已辦理勞工保險及意外責任險。

本公司也重視承攬商的安全衛生管理，配合施工廠商需要，如實配合本公司與業主之工程規範，並遵守紀律，要求每日施工前需由工安人員進行工具箱會議，我們致力提供適當的防護設備及安全衛生教育訓練予現場員工及承攬商。有關承攬商的安全衛生管理係由工程單位負責執行並進行稽核作業。

(5) 衝突礦產管理

根據「供應商配合條款要求」第 17 條禁止使用『衝突礦產』聲明：

A. 必須負起社會與環境保護的責任。

B. 『三不』原則即不支持、不接受、不使用來自剛果民主共和國及其周圍的國家和地區武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，即所謂「衝突礦產」。

C. 供應商應追溯所有產品中所含的鈷(Co)、金(Au)、鈀(Pd)、鉭(Ta)、錫(Sn) 和鎢(W) 來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。

D. 落實綠色供應鏈，符合客戶需求與國際正義的實踐，深入瞭解供應廠商對於衝突礦產的管理狀況。

供應商年度稽核項目為品質、服務、成本、工程能力、職安衛。本年度稽核結果為 A 級。

本公司對供應商進行環境及社會衝擊之稽核類型簡述如下：

第一階段-評估

遴選上市櫃公司作為本年度供應商評估對象。依據可查得資料判斷各該公司對其環境和社會責任之管理態度及實際執行面之規劃及揭露程度，進行整體性評估。



第二階段-溝通及改善

根據評估結果，與供應商聯繫，討論可以改進的領域。這些改進計畫將包括:水資源管理、空氣汙染排放管理、能源管理、綠色產品/綠色事業發展、廢棄物與循環再生及氣候變遷因應。

- 環境衝擊評估包括：水資源管理、空氣汙染排放管理、能源管理、綠色產品/綠色事業發展、廢棄物與循環再生及氣候變遷因應。
- 社會衝擊評估包括：人才招募和薪資福利、職業安全與健康、社會關懷與鄰里促進、員工培育與職涯發展及勞資關係。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

本公司遵從責任商業聯盟(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA)、聯合國全球盟約(UN Global Compact)、聯合國世界人權宣言(UN Universal Declaration of Human Rights)以及聯合國商業人權規範 (The UN Human Rights Norms For Business)等國際規範/標準的核心精神與當地法規，並依據「聯合國工商企業與人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)制定人權政策。致力於保障人權，確保在日常營運及一切商業活動皆符合要求，並期許供應商、商業合作夥伴、客戶及其他與本公司有營運發展關係之個體亦能同步遵守。

本公司在營運的各環節中，均將人權議題納入考量，對象包括員工、顧客、供應商、商業合作夥伴以及本公司營運據點所在的社會環境。本公司將持續提供利害關係人多元的溝通平台與管道，以確保利害關係人能夠自由且安全的表達意見，並針對利害關係人的建議進行回應。本公司將遵從以下管理原則，以確保落實人權政策。

2.適用範疇

(1) 遵守營運據點當地的法規，提供安全的工作環境

(2) 禁止強迫勞動、雇用童工及人口販運之情事
(3) 提供平等的工作機會與薪酬，不因種族、性別、性傾向、年齡、國籍、政治傾向、宗教、婚姻、身體殘疾等因素而有差異
(4) 尊重員工自由結社、執行和平集會與集體協商之權利
(5) 提供安全、衛生、健康的工作環境
(6) 尊重隱私、確保個人資料的蒐集以及使用符合法規要求
(7) 反對各種歧視、霸凌與騷擾
(8) 責任採購與責任生產，確保供應鏈中無衝突礦產之情形
(9) 定期進行人權風險評估，檢視營運活動中的潛在風險
(10)制定緩解及補救措施，降低人權風險衝擊
(11)定期公開揭露人權議題治理狀況，保持資訊透明

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。

3.人權政策的落實：風險減緩措施

項目	具體做法	影響對象
職場健康與安全	設置環安衛中心，深化全員安全文化。 本公司通過 ISO 45001 系統，建構健全之職業安全衛生管理制度。本公司制定有「承攬商作業標準書」，落實承攬商施工安全管理。	全體員工、承攬商
公平僱用	依據本公司「任用管理辦法」任用原則明確訂立，應公平對待所有員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、健康檢查結果或以往工會會員身分為由，予以歧視。	全體員工
禁止性騷擾	本公司制訂有「禁止工作場所性騷擾之聲明」、「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「性騷擾申訴書」等，嚴禁職場性騷擾。	全體員工
禁止強迫勞動	依據本公司「任用管理辦法」，公司不得聘僱非自願勞工或強迫勞工提供勞務。	全體員工
身心健康與工作平衡	公司成立多種社團(如單車社、羽球社、籃球社、薩克斯風社等)並提供適當補助以協助順利運作，公司鼓勵員工參與社團活動，期透過社團活動連結同仁的情感。 舉辦尾牙、周年慶等活動調劑員工身心與凝聚向心力。	全體員工

4.溝通平台、減緩及補償措施

為確保人權承諾的全面落實，本公司於 2020 年度即訂定「檢舉辦法」，明確定義檢舉管道、處理程序、檢舉人之保護及檢舉調查迴避制度。針對員工可能面臨的人權事件或是有關任何非法與違反行為準則及誠信經營守則之行為，提出相應的措施。並設置公告檢舉信箱(audit@cfprec.com.tw)，提供公司內、外部人員使用，並由稽核單位受理。2025 年並未收到任何申訴案例、舉報或貪腐及舞弊等通報事件。

為確保侵害事件如實反應，本公司設有檢舉信箱。如發現有潛在侵害事件，公司將依照既定程序進行調查，提報每月舉行之經營月會，除執行相關處分及改善措施外，也將定期進行事件追蹤。

人權政策說明

人權政策	本公司將遵從以下管理原則，以確保落實人權政策。 ● 遵守營運據點當地的法規，提供安全的工作環境。 ● 禁止強迫勞動、雇用童工及人口販運之情事。 ● 提供平等的工作機會與薪酬，不因種族、性別、性傾向、年齡、國籍、政治傾向、宗教、婚姻、身體殘疾等因素而有差異。 ● 尊重員工自由結社、執行和平集會與集體協商之權利。 ● 提供安全、衛生、健康的工作環境。 ● 尊重隱私、確保個人資料的蒐集以及使用符合法規要求。 ● 反對各種歧視、霸凌與騷擾。 ● 責任採購與責任生產，確保供應鏈中無衝突礦產之情形。 ● 定期進行人權風險評估，檢視營運活動中的潛在風險。 ● 制定緩解及補救措施，降低人權風險衝擊。 定期公開揭露人權議題治理狀況，保持資訊透明。
政策最高決策單位	永續發展委員會及管理團隊
監督單位	董事會及審計委員會
審核頻率	每年
適用對象	所有員工、客戶、供應商及承攬商。
調查或溝通機制	設置檢舉信箱
減緩與補償措施	依循公司訂定之「檢舉辦法」並透過檢舉信箱(audit@cfprec.com.tw)，進行申訴。 公司將依照既定程序進行調查，提報每月舉行之經營月會進行處分及改善。
政策承諾連結 S	人權政策連結：https://www.cfprec.com.tw/Company/Humanrights

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1.員工組成

截至2025年底止，本公司全體員工共計595人，兩性比例(男:女)占比分別為79.5%及20.5%。

女性主管佔所有管理職員之比例約為16.42%。

本公司近二年聘雇人力情況，並無重大變化(2024年度全體員工497人，總數差異約5.5%)，而女性主管在所有管理職員占比約為11.48%。

2025年底員工結構（單位：人）表列數據係依平均法計算，與年報採用年底之計算方式不同。

分類	全職員工		兼職員工		正職員工		臨時員工		全體員工	
年度	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
男性	473	456	0	0	473	456	0	0	473	456
女性	122	108	0	0	122	108	0	0	122	108
其他 （由員工自行認定）	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
總人數	595	564	0	0	595	564	0	0	595	564

■ 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

■ 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

■ 全職員工：員工每週工時達法規對全職員工每週工時之定義。

■ 兼職員工：員工每週工時未達法規對全職員工每週工時之定義。

■ 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

■ 本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數；表列數據係依平均法計算，與年報採用年底之計算方式不同。

分類	全職員工		兼職員工		正職員工		臨時員工		全體員工	
年度	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
中科	439	411	0	0	439	411	0	0	439	411
潭子	144	142	0	0	144	142	0	0	144	142

其他	12	11	0	0	12	11	0	0	12	11
總人數	595	564	0	0	595	564	0	0	595	564

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工
- 本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

本公司中科廠之保全及清潔事務，係委由派遣公司負責。近二年非員工工作者人數均相同。請詳下列非員工結構表

性別\年份	2025		2024	
	協力人員	派遣人員	協力人員	派遣人員
男性	3(保全)	0	3(保全)	0
女性	2(清潔)	0	2(清潔)	0
其他	0	0	0	0
總人數	5	0	5	0

5.01.2.3 員工離職率性別及年齡分布

年度	2025 年度				2024 年度			
性別	女性		男性		女性		男性	
區間	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
30 歲以下	2	22%	7	78%	2	20%	8	80%
30-50 歲	24	43%	32	57%	11	22%	39	78%
50 歲以上	1	4%	22	96%	1	17%	5	83%
小計	27	31%	61	69%	14	21%	52	79%
離職性別占比	31%		69%		21%		79%	

2025 年度離職人數較 2024 年度增加 22 人，其中以 50 歲以上員工增加 17 人最為明顯，30～50 歲員工增加 6 人，30 歲以下則減少 1 人。性別方面，男性仍為主要離職族群，惟占比由 79%降至 69%；女性離職占比則由 21%提高至 31%。整體離職人員結構的變化，主要與生涯規劃及組織人力配置等因素有關。公司持續關注各年齡層及性別之人員流動情形，並透過人才留任與職涯發展措施，強化人力資源穩定性。

5.01.3 團體協約

1. 本公司並無員工工會。
2. 本公司為獎勵集團員工(含母公司:千附實業)久任並凝聚向心力，同時鼓勵同仁儲蓄、累積長期複利效益。特別制定「千附實業股份有限公司及關係企業員工持股暨福儲會組織章程」並成立「千附實業股份有限公司及關係企業員工持股暨福儲會」(下稱:持股會)。倘員工於每月薪資中自願提存一定金額參與持股會，則本公司亦將提存等額獎勵金，並將款項全數交付信託契約受託人-元大商業銀行股份有限公司。由受託人進行依照章程管理及運用。嗣後參與之員工，即可依照章程制定辦法，領取獎勵金或本公司股票。

5.01.4 幸福職場與友善家庭照顧

千附深信穩健發展的企業源自於健康且具歸屬感的團隊。我們將「員工關懷」視為企業永續經營的核心價值，致力於打造充滿溫度的友善職場環境。除了落實台灣勞動法令標準外，千附陪伴員工走過人生重要轉折，實現工作與家庭照顧的實質平衡。

實質關懷與家庭支持體系為減輕同仁在人生各階段之經濟負擔與照顧壓力，千附制定多項津貼與補助機制，涵蓋婚育、傷病至喪葬慰問，展現企業對員工及其家屬的長期承諾：

結婚禮金：鼓勵同仁邁向人生新階段，提供 NT$ 2,000 ~ 8,000 婚禮賀金。

生育補助：支持友善育兒政策，迎接新生命給予 NT$ 2,000 生育補貼。

傷病慰問：落實員工健康關懷，提供 NT$ 2,000 慰問金。

喪葬慰問與協助：關懷員工及家屬遭遇重大變故，提供 NT$ 2,100 ~ 5,100 慰問金；並視需求協助致贈輓聯、花籃或花圈，給予最即時的陪伴與支持。

千附重視終身學習與人才培育，深知教育為家庭與社會發展之基石。為減輕同仁家庭教育支出壓力，並鼓勵同仁及其子女積極向學、追求卓越，公司設立「員工暨子女獎助學金制度」，針對各學習階段提供相應之獎學金支持：教育階段獎助學金核發標準（每人/次）國中 NT$ 1,500 高中 / 高職 NT$ 2,000 大學 / 專科 NT$ 2,500 研究所 NT$ 3,000。

我們將持續優化各項員工福利制度與職場環境，營造共融、友善且永續的溫暖職場。

2025 年詳細實施情況請見下表。

內容	申請人數	發放金額
結婚禮金	9 人	31,800 元
喪葬慰問	37 人	143,700 元
傷病慰問	3 人	6,000 元
生育補助	5 人	16,000 元
員工暨子女獎學金	11 人	25,500 元

6、環境面

6.01 氣候變遷

1. 氣候監督及治理架構

本公司已於 2022 年 12 月 14 日成立永續發展委員會，強化對氣候變遷的應對策略和管理。永續發展委員會下設有永續發展推動小組，此小組由跨部門的高階主管組成，確保從多方面整合氣候相關的風險與機會。永續發展推動小組的主要職責包括制定與執行針對氣候變化的策略和行動，如減少溫室氣體排放、訂定溫室氣體目標及提升能源效率等等。該小組由事業處最高主管擔任主任，確保氣候相關政策或制度的有效推動與落實。

2. 氣候策略

本公司參考世界經濟論壇（World Economic Forum，WEF）發布之各年度「全球風險報告」，瞭解氣候與生態危機已是全球面臨最大的風險。除持續關注國內外政策發展，更參酌行政院國家發展委員會於 2022 年 3 月發布的「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」，擬定相關方案。

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

本公司參照聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC，下稱:IPCC）發布的AR6（the Sixth Assessment Report，下稱:AR6），依據SSP1-2.6及SSP5-8.5兩項情境，進行氣候風險的相關數據假設及分析。

情境	年平均氣溫可能上升度數	
	21世紀中	21世紀末
SSP1-2.6	1.7	1.8
SSP5-8.5	2.4	4.4

基於所採行的氣候變遷情境，鑑別現行可預見的風險與機會，透過各部門主管共同討論、彙整資訊及分析相關的風險與機會。同時考量組織現有資源，因應國際趨勢及法規變化，預先擬定可行之預防措施，進而降低風險並掌握機會。

策略與行動

治理	策略	風險管理	指標和目標
• 永續發展委員會：檢討ESG政策之目標、策略與行動方案；企業社會責任及永續經營事項落實，並評估執行狀況。 • 永續發展推動小組：追蹤行動計畫之執行進度與績效評估；彙整各事業處執行狀況，編撰永續報告書；進行風險因子鑑別與風險控管，以確保風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率；提供相關領域永續議題之經驗分享。	• 依內部鑑別短、中、長 期氣候相關的風險與機會及對組織的營運、策略和財務規劃之衝擊。 • 定義氣候相關風險之短期為少於5年，中期為5~10年，長期為大於10年。 • 依內部鑑別重大氣候風險與機會，評估其對千附帶來的潛在營運衝擊並規劃未來管理措施及策略。	• 千附將氣候風險概念融入各項營運和業務內容中，並進行氣候潛在風險 / 機會辨識、分析風險 / 機會的影響、評估決定對策，並依風險 / 機會特性與影響層級，予以集中管理與分層執行，以有效掌控風險和機會。	• 遵守政府環保、能源法令規章與要求，並關注氣候變遷對企業營運活動造成之影響，定期審查環境及節能目標，持續改善環境管理績效。

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司由永續發展推動小組收集氣候變遷等相關數據及資料後，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

(1) 風險鑑別-實體風險

類別	風險因子	影響期程	相關說明
環境	颱風或強風、超級豪大雨等極端天氣事件頻率及程度提高。	短期	立即性
環境	平均氣溫上升	長期	非立即性

上述實體風險，最直接影響公司運作的部分，在於廠內作業人員的職業安全風險。特別是公司針對夏季高溫的作業環境。

因此，為因應更嚴苛的實體作業環境，對於高溫類型的極端天氣，本公司除了加強作業時程管控以及與業主協調的能力，更嚴謹地落實工作場域的安全、加強員工教育訓練及職業安全的督導。同時，公司也面臨支付更多的品質維持以及職業災害預防的相關成本。

(2) 風險鑑別-轉型風險

類別	風險因子	影響期程	相關說明
法規	碳費徵收	中長期	非立即性
技術	生產優化所面臨的設備更新及人員技術提升	短期	立即性
市場	對於 ESG 數據品質及永續性要求提高	中期	非立即性
供應鏈	原物料採購成本上升	短期	立即性
能源	能源價格上升	中期	非立即性

面對此等轉型風險，本公司除密切注意相關法規的動向，並整合至營運策略。同時在技術面上，亦著重評估生產階段耗損質量的相關數據，並加強員工訓練以優化產線環境的適應性及運作效率的提升。對於 ESG 的要求，除配合法規於法定年度委請第三方機構進行排放數據的鑑定作業，更透過企業內部管理政策積極提升員工節能意識，並試圖尋求再生能源及採用節能設施與措施。以積極調整及面對極端氣候所帶來的轉型風險。

(3) 機會鑑別

類別	機會因子	預估期程
產線優化	提升生產排程規劃減少非必要損耗及無效生產	短中期
服務保證	即使受限於極端天候等大環境因素，仍可彈性與即時配合雇主，完成標的作業，增加客戶信賴度與黏著度。	中長期
能源來源	使用再生能源並採用節能措施	中長期

企業文化	培養企業員工永續及節能之意識與文化	短中期

機會鑑別所呈現內容，為公司著手進行之方向。惟為掌握各項機會所帶來的效益，即使投入相關作業與方案，其效益均非短期可見，尚需多年積累才能呈現出可觀的量化數據。特別在客戶信賴度的培養以及產線優化的執行與成效上。

同時，對於企業節能的意識與文化素養的培育。如:針對廢紙回收及紙張重複使用，除了不易呈現客觀數據，更需即早宣導及長期培養的重點項目。

本公司在服務保證及增加客戶信賴度已有多年深耕的積累，秉持著誠信務實與積極的態度，再加上公司管理階層對於永續議題的關注，必能將服務質量進一步提升並有效掌握及突破氣候變遷所帶給整體產業的機會與挑戰。

4.情境分析

如前段所述，本公司參照 IPCC 發布的 AR6，依據 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 兩項情境，進行氣候變遷的情境分析。

(1) 在 SSP1-2.6 的情境下：全球平均氣溫上升幅度，在世紀末前預估可有效控制在 2°C 以內。

A.情境假設：全世界將視氣候變遷為重大議題，積極追求永續發展。同時尋求高效率的技術，對環境保護有高度的意識和行動力，以減緩氣候變化的速度。不可避免的，將有嚴格的法規與措施。

B.應對方案說明：

- 依據臺灣氣候變遷科學團隊於 2021 年 8 月 10 日所發布的「臺灣氣候變遷評析更新報告」。該報告指出，根據中央氣象局測站觀測資料，臺灣年平均氣溫在過去 2021 年(1911-2020 年)上升約 1.6℃，且近 50 年、近 30 年增溫有加速的趨勢。因此，即便在全球情境較為樂觀的預期下，相對於我國近年來氣候變遷的異常狀況與頻率，仍應審慎以對。
- 因此本公司正視轉型風險。特別是在，投入更多人力或設備與技術，來調整作業流程，以因應更嚴格的環境保護法規與標準並符合整體市場重視環保的市場需求。

(2) 在 SSP5-8.5 的情境下：全球平均氣溫上升幅度，在世紀末前超過 4°C 以上。

A.此為悲觀的情境預期，對應於高度排放且未能有效限制及推展永續的全球環境及法規制度。同時面臨石化燃料驅動能源，對氣候變化沒有有效的應對措施，對生態和經濟系統產生災難性影響。溫室氣體排放量不斷增加，導致大氣中的 CO2、CH4 和 N2O 濃度顯著上升，造就了全球暖化最為嚴峻的情況。

B.應對方案說明：

- 依據前揭臺灣氣候變遷科學團隊於 2021 年所發布的「臺灣氣候變遷評析更新報告」。在全球情境較更為悲觀的預期下，我國氣候變遷的異常狀況與頻率，應更加嚴峻。

- 因此在此情境下，本公司面臨更具挑戰的實體風險:
- 在營運層面上，遭遇極端氣候的頻率，將更容易導致機械設備的損壞而提升作業養護的成本，同時增加資本支出(如添購新設備)。
- 對於員工出勤與室內作業均面臨更高的職業風險。特別是在夏季高溫季節。本公司除加強作業時程管控以及與業主協調的能力，更參酌勞動部職業安全衛生署所發布之「高氣溫作業熱危害預防指引」，嚴謹落實員工作業環境的安全以及員工教育訓練及作業現場的職業安全督導。同時公司也面臨更高的品質維持及災害預防成本。
- 本公司為針對突發事件或天災等所造成之不可抗拒事件，特別制定此營運持續管理計畫(Business Continuity Plan)，以確保公司之正常營運狀態，更積極保障員工生計。

5.指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

(1) 執行成果:兩年度數據比較

A.溫室氣體

2025 年度溫室氣體總碳排放量為 6,578.30 公噸二氧化碳約當量，其中範疇一(直接溫室氣體排放)碳排放量約為 334.86 公噸二氧化碳約當量，範疇二(能源間接溫室氣體排放)碳排放量約為 5,908.97 公噸二氧化碳約當量，範疇三(其他間接溫室氣體排放)碳排放量約為 334.47 公噸二氧化碳約當量，單位營業額溫室氣體排放量為 3.61 (CO2e 公噸/百萬營業額)。

2024 年度溫室氣體總碳排放量為 10,684.29 公噸二氧化碳約當量，其中範疇一(直接溫室氣體排放)碳排放量約為 361.18 公噸二氧化碳約當量，範疇二(能源間接溫室氣體排放)碳排放量約為 5,833.66 公噸二氧化碳約當量，範疇三(其他間接溫室氣體排放)碳排放量約為 4,489.45 公噸二氧化碳約當量，單位營業額溫室氣體排放量為 7.03(CO2e 公噸/百萬營業額)。

B.用水量

2025 年度全年用水量為 41.737 噸。2025 年度溫室氣體總碳排放量約為 9.725 公噸二氧化碳約當量。

2024 年度全年用水量為 41,754 噸。2024 年度溫室氣體總碳排放量約為 9.729 公噸二氧化碳約當量。

C.廢棄物

2025 年度全年廢棄物總量為 478.94 公噸，其中有害廢棄物為 11.41 公噸，無害廢棄物 467.53 公噸。

2024 年度全年廢棄物總量為 449.17 公噸，其中有害廢棄物為 14.20 公噸，無害廢棄物 434.97 公噸。

(2) 溫室氣體減量政策與執行成果：

A.基準年數據：2022 年度之碳排放量為 9,505 公噸。

B.減量目標：於 2025 年起，每五年每單位營收之溫室氣體排放量減少 2%。

C.推動措施：

- 智慧能源系統導入：於廠區內安裝智慧水電錶，達到能源數據可視化管理，以精準檢視並改善耗能之處。
- 既有動力設備加裝變頻器並依製程需求，降低能源耗用量。
- 適時將設備汰舊換新，以確保設備運轉效率。
- 提升製程良率並導入機械手臂減少二次加工之耗損。
- 減少能源使用：實施能源管理計劃，於公司內部宣導隨手關燈，並提高建築物的能源效率、使用節能照明和空調系統、使用高效能的製造設備。
- 促進可持續交通：推廣低碳交通模式，如步行、自行車、公共交通等，減少個人汽車使用，減少碳排放量。
- 碳中和：中科太陽能板發電是否轉為自用。
- 持續規劃年度節能措施，提高能源使用效率。

D.達成情形：2025 年度溫室氣體總碳排放量較 2022 年度減少 2,926.70 公噸二氧化碳約當量。

(3) 減少用水政策：

A.基準年數據：2022 年度之碳排放量為 8,184 公噸。

B.減量目標：於 2025 年用水之碳排放量減少 1%。

C.推動措施：

- 於廠區內安裝智慧水錶，主動偵測漏水等用水異常狀況。
- 提高用水效率：安裝節水器、使用低流量馬桶、調整澆水時間等。
- 回收和再利用水資源：設置雨水收集系統、回收家庭用水等。
- 改進水管設施：檢修漏水管道、提高水壓等。

D.達成情形：2025 年度全年用水之碳排放量約為 9.725 公噸二氧化碳約當量，較 2022 年度用水之碳排放量增加 1.541 公噸二氧化碳約當量。

(4) 廢棄物管理政策：

A.基準年數據：2022 年度廢棄物產生之碳排量為 130.63 公噸。

B.減量目標：於 2025 年廢棄物產生量減少 1%。

C.推動措施：

- 減量：推廣減少包裝、推廣節約用紙、推廣可降解材料等。
- 回收：設立回收站，鼓勵員工分類回收等。
- 再利用：推廣廢棄物轉化為資源、推廣可持續發展、推廣垃圾清理等。

D.達成情形：2025 年度全年廢棄物總量為 478.94 公噸，較 2022 年度廢棄物總量增加，廠區計畫進行相關調整，預計於調整完成後，廢棄物產生量較上一年度減少 1%，以達成目標。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

此表格僅供瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	1	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	5-6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	5	
2-4	資訊重編	資訊重編	6	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	6	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	32-33	
2-7	員工	人力結構	38-39	
2-8	非員工的工作者	人力結構	39	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	16	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	16-17	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	17	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	9-10	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	9-10	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	9-10	
2-15	利益衝突	利益迴避	17	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	21-26	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	14	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	10-13	

2-19	薪酬政策	薪酬政策	17-18	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	17-18	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	18	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	1	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	26-29	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	26-29	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	24-25	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	26-29	
2-27	法規遵循	法規遵循	32	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	32	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	19-20	
2-30	團體協約	團體協約	39-40	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	21-22	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	24	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	24-26	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	11	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	41-42	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效		
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效		
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務		
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務		

GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	33	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理		
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	27-28	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	28	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為		
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	25、31	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	25、31	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	25、31	
207-4	國別報告	稅務		
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	13	
302-2	能源密集度	能源使用情況	44-46	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	44-46	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標		
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標		
303-3	取水量	用水情況	45	
303-4	排水量	用水情況		
303-5	耗水量	用水情況		
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	44-45	

305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	44-45	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量		
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	44-45	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	44-47	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	44-47	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	45	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標		
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況		
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況		
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況		
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	34-35	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	34-35	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構		
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利		
401-3	育嬰假	員工權益及福利		
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	36-37	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	43	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策		
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策		
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	36	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	36	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業	職業安全及衛生政策		

	安全衛生的衝擊			
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策		
403-9	職業傷害	職業傷害		
403-10	職業病	職業傷害		
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	員工教育訓練	36	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練		
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練		
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	成員及多元化	16	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利		
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		36-37	
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			
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		36-37	
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		36-37	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區		
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區		
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	34-35	

414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	34-35	
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	顧客健康與安全		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全		
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		
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	客戶隱私保護		

GRI 內容索引表說明

使用聲明	千附已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

7.02 附錄二、氣候相關資訊

此表格僅供瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
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。	6.01 氣候變遷	40-41
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 ）。	6.01 氣候變遷	40-42
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	6.01 氣候變遷	42-44
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。	6.01 氣候變遷	42-44
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。	6.01 氣候變遷	42-44
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。	6.01 氣候變遷	42-44
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	
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。	6.01 氣候變遷	
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	44-45
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	45-46