2025

正崴精密永續報告書

真誠｜宏觀｜盡責

目錄 CONTENTS

- 關於報告書 3
- 董事長的話 5
- 2025 年 ESG 績效 6

1 永續發展

1.1 公司治理及永續經營委員會與政策 10
1.2 利害關係人議合與溝通 11
1.3 重大議題鑑別 13
1.4 聯合國永續發展目標 (SDGs) 21

2 公司治理

2.1 治理運作 26
2.2 誠信經營 30
2.3 風險管理 32
2.4 資訊安全管理與隱私保護 35
2.5 智慧財產管理計畫 38

3 構造多元包容職場

3.1 人權管理 42
3.2 公平、多元與共融的基石 43
3.3 人才吸引、發展與留任 47
3.4 薪酬福利與保障 55
3.5 健康職場與雙向溝通 58
3.6 友善職場與工作生活平衡 64
3.7 職業健康安全 67
3.8 社會參與 76

4 永續環境

4.1 能源管理 81
4.2 氣候變遷與溫室氣體管理 84
4.3 水資源管理與風險評估 91
4.4 廢棄物管理 92
4.5 空氣污染防治 95
4.6 生物多樣性 96

5 負責任供應商管理

5.1 管理方針與承諾 98
5.2 治理架構與管理流程 100
5.3 年度執行重點與推動成果 100
5.4 綠色採購與循環資源管理 102
5.5 供應商社會責任管理 103
5.6 負責任礦產採購管理 104
5.7 未來展望 105

6 品質管理

6.1 品質管理體系 107
6.2 有害物質管理 108
6.3 供應商品質管理 111
6.4 客戶滿意度調查 113

7 附錄

7.1 GRI 索引表 115
7.2 SASB 準則對照表 123
7.3 第三方外部保證 125

關於報告書

承襲自 2016 年發行之永續溝通實績，正崴精密持續深化 ESG 治理指標，邁入永續報告書發行的第四個年度。本報告書詳實揭露正崴集團於 2025 年度在環境保護、社會共融及健全經營等各層面的實踐成果與關鍵績效。我們致力於提升永續資訊的透明度與可比較性，透過主動揭露公司的永續策略地圖與階段性目標，與利害關係人共同見證正崴追求長期價值的決心。

報告書範圍

1.資訊揭露時間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

2.資訊揭露範疇：

- 財務數據與年報相符，涵蓋母子公司營運績效。
- 非財務績效數據之揭露以主要生產基地為核心，範疇涵蓋：台灣總部（中山、頂埔、民權廠）；中國大陸之華南地區（富東、富強廠）、昆山地區（富港、富士能、富士錦廠）及徐州廠；以及東南亞之越南（胡志明、峴港）與印度廠區。

3.對比 2024 年發行報告書邊界差異，減少台灣總部藝鑫、中科廠。

4.報告書中所揭露的統計數據來自正崴自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明；對於因擴大揭露範圍或因外部查證導致歷史數據變動者，亦在報告中進行申明資訊重編。

報告書管理及外部保證編制依據

本報告書依循全球永續性報告倡議組織所發行的永續報告準則 2021 (GRI Standards 2021) 並呼應臺灣證券交易所「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」進行編撰，其他依循標準如下列：

- 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals，SDGs)
- 全球盟約揭露要點 (United Nations Global Compact)
- 氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構
- 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）

報告書管理及外部保證

1.本報告書主題係透過利害關係人議合以及雙重重大性分析，決定重大議題並由「公司治理及永續經營委員會」之永續小組討論後，由小組負責人檢視並核准本報告書內容並呈報董事會，經董事會核准後出版。

2.本報告書數據計算基礎相關財務報表數據以新台幣 (NTD) 表示，匯率換算以 2025/12/31 為準。

3.若有推估或假設條件，於各章節內文註明。與上一版報告相較，本報告書中如有更動部門將於文中註明。

4.由法國標準協會 - 法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 根據 AA1000AS v3 第 1 應用類型中度保證進行獨立查證並出具獨立保證意見聲明書。

面向	認證 / 查證項目	認證 / 查證機構
經濟	財務數據	資誠聯合會計師事務所
環境	ISO 14001:2015 環境管理系統 ISO 50001:2018 能源管理系統 QC080000 有害物質過程管理系統 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準 UL2799 廢棄物零填埋認證	相關章節說明各工廠有通過第三方認證的管理系統
社會	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統 RBA 責任商業聯盟行為準則	相關章節說明各工廠有通過第三方認證的管理系統

報告書發行時間

- 正崴每年定期發行永續報告書中、英文兩種語言版本，並公開於正崴精密官方網站企業社會責任專區，提供利害關係人下載參閱。
- 上次發行版本：2025 年 8 月發行。
- 現行發行版本：2026 年 8 月發行。
- 下次發行版本：2027 年 8 月發行。

聯絡方式

如您對本報告之內容有任何疑問或建議，歡迎與我們聯絡，聯絡方式如下：

- 正崴精密工業股份有限公司永續經營小組 陳小姐
- 地址：236 新北市土城區中山路 18 號
- 電話：+886-2-2269-9888
- 電子郵箱：Suffy_Chen@foxlink.com
- 公司網站：www.foxlink.com

董事長的話

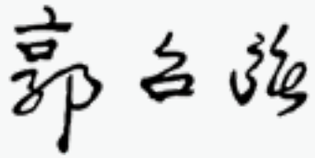
回顧過去一年，正崴集團合併營收雖維持規模，但獲利表現受到子公司森崴能源旗下富崴能源承攬之離岸風電工程影響，出現階段性虧損。該專案受地緣政治導致的供應鏈成本上漲、極端氣候縮短施工天數，以及國際物料劇烈波動等不可抗力因素，導致建置成本超支，侵蝕合併獲利。面對此一情況，正崴已採取最積極的行動。森崴能源正持續推動財務結構改善，強化專案風險控管機制，並依合約機制與業主台電公司展開協商，爭取因不可抗力因素產生的追加工程款項。我們深知這是一份責任，將以維護本公司及全體股東權益為最高原則，解決工程爭議，確保未來穩健發展。

儘管能源事業遭遇短期衝擊，正崴核心的 3C 零組件與系統產品業務仍展現強大的獲利韌性。因應生成式 AI 技術的爆發，我們已全面佈局 AI 相關應用與關鍵零組件，投入次世代高速傳輸與高功率電源管理解決方案，滿足高效能運算需求。為確保轉型成效，將 AI 轉化為內在動能，導入 AI 智能化管理系統以提升營運效率，並嚴格控管全球營運成本，優化產能配置，讓資產獲利能力在變局中依然保持競爭力。

「當客戶尋求解決方案時，我們對基地與設備的重大投資，即是正崴對全球多元化生產與在地化服務最堅定的承諾。」2025 年 03 月，位於越南峴港高科技園區、佔地 12 萬平方米的二期工廠正式順利投產；同年 11 月，為精準對接市場動能，正崴斥資約新台幣 5.9 億元於美國德州取得約 14 萬平方英尺之廠房，啟動美國生產製造基地之佈局。這兩大關鍵據點的落成與推進，不僅象徵正崴生產規模的實質擴張，更深度展現了我們「全球在地化」的投資戰略。在提升供應鏈靈活性與韌性的同時，我們亦致力於為當地社會創造豐富的就業機會，期許在追求企業成長的進程中，與在地社區共繁共榮，實踐永續發展的初心。

在環境永續的道路上，正崴的腳步從未停歇。我們深感榮幸能再度獲頒《天下雜誌》「1.5°C 標章」，並連續三年入選《商業周刊》「碳競爭力一百強」，華南富東廠更榮獲國家級「綠色工廠」榮譽。這些指標性的肯定，不僅證明了正崴在推動綠色轉型與節能減碳上的實效，更是我們對環境治理長期承諾的具體展現。2025 年，正崴進一步擴大永續視野，正式制定「生物多樣性及不毀林政策」，將關懷的觸角延伸至自然生態與當地社區的共榮發展。面對氣候變遷與都市化帶來的生態挑戰，我們深知保護原生物種生存環境的急迫性。正崴積極落實生態復育行動，目前於台灣總部與頂埔廠區，皆已成功復育被列入《瀕危野生動植物國際貿易公約》（CITES）附錄二的亟待保育植物—「綬草」。我們期許透過這些細膩且具體的實踐，為台灣的生物多樣性盡一份心力，實現企業與自然共生的永續藍圖。

展望未來，經營環境雖有起伏，但正崴追求永續經營的決心從未動搖。我們將持續強化治理韌性、深耕關鍵技術，並以負責任的態度面對所有利害關係人，在變革的時代中創造更永續、更卓越的價值。



正崴精密工業股份有限公司 董事長

治理

- 2025 年，本集團無任何涉及反競爭行為、反壟斷或托拉斯實務之法律訴訟紀錄。
- 2025 年共參與 90 場議價會議並對供應商進行反貪腐宣導，特別針對採購高風險崗位，實施廉潔紅線專項稽核，華南廠等新設廠區皆完成供應商盡職調查系統建置。
- 本年度積極落實隱私權與資訊安全防護，成功維持外部投訴、監管機關投訴及客戶資料洩露、失竊或遺失事件均為『0 件』。
- 2025 年，正崴共取得 135 件專利，包括發明專利 26 件、新型專利 97 件及設計專利 12 件，技術領域涵蓋機械手臂、智慧筆、自動機、VR 裝置、電池、電動自行車及天線等多元產品應用

環境

- 獲頒天下雜誌授予「符合 1.5°C溫控目標」標章榮譽。
- 連續三年入選《商業周刊》「碳競爭力一百強」。
- 華南富東廠榮獲國家級「綠色工廠」稱號。
- CDP（碳揭露專案）2025 年「氣候變遷」（Climate Change）、「水安全」（Water Security）評鑑結果，取得「B」管理級評價。
- 2025 年正崴主要生產據點範疇一及二排放量較基準年 2021 年下降 65.38%，連續三年達成超前原定應下降 42% 的目標，展現正崴實現科學減碳目標的決心和長期承諾，亦與價值鏈夥伴持續共同促進低碳經濟成長。
- 2025 年正崴集團無違反環境法規行為及裁罰紀錄。

社會

- 正崴集團無發生違反人權或歧視之事件
- 主要生產廠區華南富強二期及昆山廠區取得 RBA 銀級證書。
- 2025 年正崴集團無違反勞動、安全法規行為及裁罰紀錄。
- 深化 DEI 領導力：女性管理層比例成功提升至 33%，積極實踐職場多元、公平及共融（DEI）框架。
- 關鍵人才穩固：關鍵崗位人才留任率達 97% 的高水準。
- 學習型組織飛躍：年度受訓總時數達 254,623 小時，人均受訓時數躍升至 13.2 小時，推動隨時隨地的行動學習模式。
- 達成全年度無職災死亡與嚴重傷害事件『0 件』目標。
- 內部人才循環：主管職由內部晉升之比例達 83%，展現優越的人才發展機制。

公司概況

公司簡介

公司名稱	正崴精密工業股份有限公司（下稱集團）
公司代號	股票代號2392
成立日期	1986/07/14
實收資本額	51億元 新台幣
主要產品	連接器、模組、軟板等零組件、藍牙/頭戴式耳機、滑鼠、遊戲機無線搖桿等配件、智慧型手錶/環、空氣品質偵測器、自行車動力輔助控制單元等系統產品。
公司全球員工人數	全球 18,904人 (截至2025年12月)
營運總部	新北市土城區中山路18號
2025年營收(NTD)	**950億**元

經營研發策略

正崴精密以「技術創新」為核心競爭力，致力於透過跨領域的技術整合與前瞻性的綠色佈局，實現永續發展目標。本公司之研發策略聚焦於以下三大支柱：

跨領域技術整合與創新：

深耕材料、機械、電子、光學與電聲等核心技術，透過「機、光、電、聲」四大技術平台的深度整合，提升產品差異化優勢。我們不僅建置高頻、表面處理及電源等專業實驗室，更積極投入人工智慧（AI）、雲端計算與邊緣計算模組開發，提供全面的數據分析與智慧化解決方案。

協同開發與市場賦能：

將技術研發緊密結合市場需求，深度參與客戶新產品開發流程（Co-design），提供精準的技術支援與解決方案。透過持續評估並導入領先技術，強化產品在多元應用場景下的競爭力，擴張全球市場影響力。

低碳減排與綠色科技：

正崴將環境友善視為研發首要原則，採用低生態衝擊之環保材料。同步關注綠色科技進展，推動節能減碳技術與再生能源應用之研發，致力於開發具備高度環境效益的產品，以達成正崴淨零轉型目標。

產品服務

正崴精密致力於成為全球領先的科技解決方案提供者，透過多元化的商業模式（OEM、ODM、JDM），在消費電子、電腦通訊、汽車電子及數位內容等領域，與全球領導品牌共創永續價值。

1. 垂直整合與技術創新，構築差異化優勢

以模具開發、精密成型、沖壓及自動化工藝為基石，深度整合材料科學、精密機械、電子電路、光學檢測及電聲技術。從基礎材料、核心零組件到系統級產品，正崴發揮強大的垂直整合製造優勢，不僅有效優化成本結構，更透過建立關鍵零組件的量產能力，構築不可替代的產業競爭力。

2. 全球化布局與客戶導向，強化供應鏈韌性

協同創新（Co-creation）：以客戶為導向，緊隨市場領導廠商脈動，透過早期參與產品開發，提供量身打造的多元化服務與技術支援。同時因應全球供應鏈碎片化與區域化趨勢，正崴積極擴展海外布局，於越南峴港等地建立生產基地，提升全球化營運效率與供給彈性，滿足客戶對多樣化供應來源的需求。

3. 布局能源服務，打造綠色經濟循環生態鏈

正崴積極響應全球能源轉型，將經營範疇由傳統製造延伸至綠能產業。投資並營運光電、風力、水力及氣能等再生能源電廠，厚植綠電供應能力。提供全方位能源管理服務涵蓋節能技術、儲能系統、機電工程及電廠維運的一站式服務，並建置綠電交易平台。透過綠能服務與製造優勢的結合，我們致力於打造資源循環的生態體系，協助客戶與產業鏈達成減碳目標。

財務資訊

本公司民國 114 年度合併營業收入淨額為新台幣 95,016,219 仟元，較民國 113 年合併營業收入淨額為新台幣 98,397,461 仟元，減少 3.44%；民國 114 年稅後淨損為新台幣 3,065,624 仟元，稅後每股虧損為新台幣 6.62 元，較民國 113 年稅後淨利新台幣 1,687,146 仟元，稅後每股盈餘為新台幣 3.65 元，減少 281.70%。

民國 114 年對正崴集團而言，是充滿挑戰與關鍵轉折的一年，本年度正崴集團合併營收雖維持規模，但在獲利表現上出現虧損，主要原因為子公司森崴能源旗下富崴能源承攬之離岸風電等重大工程，因受地緣政治導致的供應鏈成本上漲、極端氣候影響施工天數，以及國際工程物料大幅波動等不可抗力因素影響，導致建置成本超支，產生階段性大幅虧損，進而侵蝕正崴之合併獲利。針對上述情況，子公司森崴及其下富崴能源持續推動財務結構改善、強化專案風險控管，相關專案已持續依合約機制進行檢討，並積極與業主台電公司協商，申請因不可抗力因素而產生的追加工程款項，以維護本公司、子公司及全體股東之權益。

儘管能源事業面臨衝擊，正崴核心的 3C 零組件與系統產品業務仍維持穩定獲利。正崴已積極佈局 AI 相關應用產品與關鍵零組件，投入次世代高速傳輸與高功率電源管理解決方案之開發，以應對高效能運算與終端智慧化需求之爆發。為確保轉型成效，本公司同步強化管理效率與經營機制，導入 AI 智能化系統、優化全球產能配置並嚴格控管營運成本，提升整體資產獲利能力。

外部組織參與

正崴加入並積極參與相關公協會及相關活動，並藉由外部組織所舉辦的相關活動獲取產業與技術新知，與其他企業建立良好互動。

參與外部組織	參與情形
台灣區電機電子工業同業公會	會員
台北市電腦商業同業公會	會員

01

永續發展

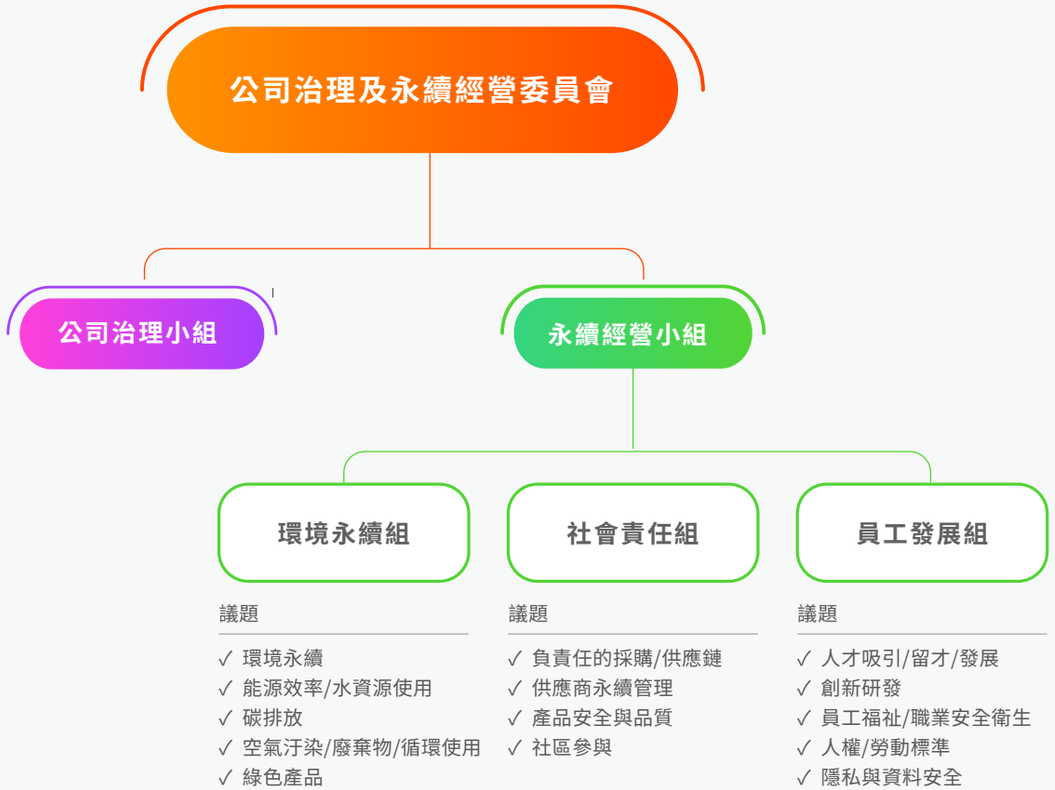
1.1 公司治理及永續經營委員會與政策

1.2 利害關係人議合與溝通

1.3 重大議題鑑別

1.4 聯合國永續發展目標 (SDGs)

1.1 公司治理及永續經營委員會與政策



永續政策

由「公司治理及永續經營委員會」審慎研議國際指標，訂定涵蓋治理、環境與社會之「正崴永續政策」。我們以 7 項重大方針為基石，據此建構一套完整的實務準則，包括《誠信經營守則》、《環境政策》、《勞工政策》、《道德政策》、《人權政策》等，確保每一項永續承諾皆有法可依、有規可循 。

透過各項專業政策與管理手冊的制定，我們將永續願景轉化為具體的日常管理流程，從能源管理到衝突礦產追蹤，全面落實於集團各章節之具體實踐中，穩健邁向永續未來。

環境友善

推動能源效率提升及減少碳排放，減緩氣候變遷，降低環境負荷。

尊重維護人權

保護員工基本權利，提供公平公正的工作環境。

誠信經營

制定並實施嚴格的反腐敗政策、反奴役政策、識別和防止不正當競爭行為、建立公平申訴處理流程。

綠色供應鏈

制定供應商行為準則，要球供應商遵循社會責任標準，並推動供應商節能減碳，打造合規供應鏈。

公平職場

勞工管理系統之持續改善。培訓並鼓勵員工參與勞工政策的實踐工作。

風險管理

建立全面的風險管理系統，以識別、評估及管理可能影響公司運營的各種風險。

企業永續

確保公司在財務報告、決策過程及其他重要資訊的公開透明，並維持高標準的商業道德。

正崴集團
永續政策

社會責任政策

「永續經營小組」專責推動社會責任之核心任務，並制定集團層級之《劳工政策》與《道德政策》。由最高管理階層領銜，號召全體同仁共同承諾落實，確保企業行為始終符合最高道德標準。

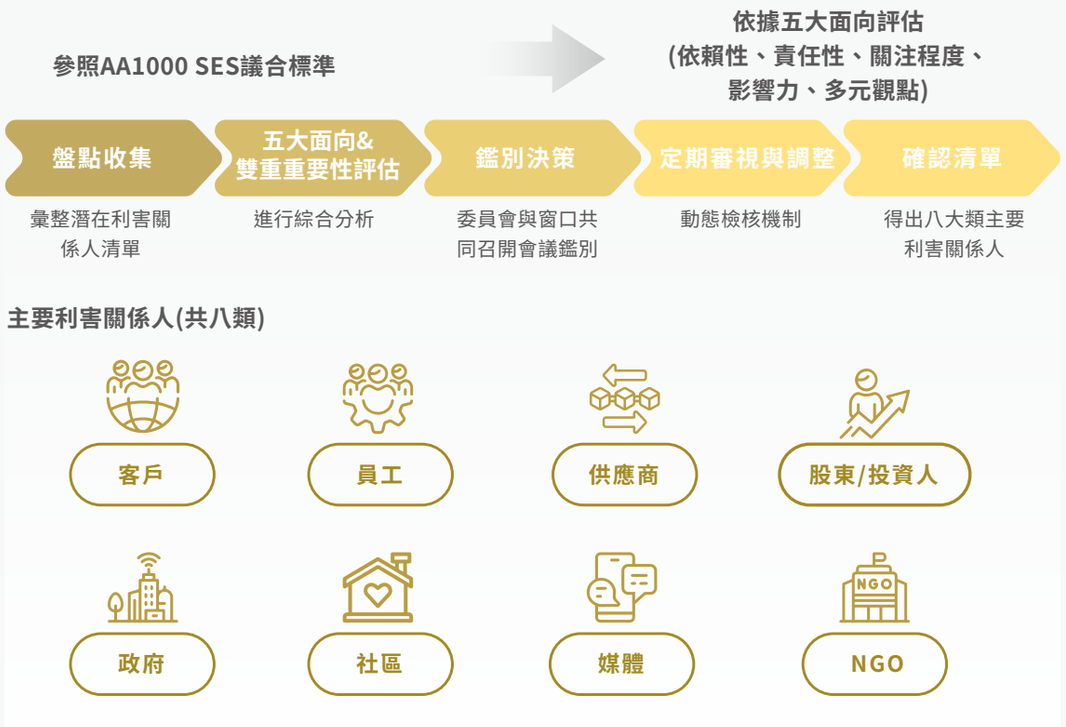
為強化治理彈性，我們建立並持續優化社會責任管理體系，致力於工作條件的改善與員工福利的升級。同時，我們將此承諾延伸至整體價值鏈，透過制定《供應商行為準則》，要求供應商與承包商協同實踐永續價值，以具體行動回應客戶、政府及利害關係人之深切期許。

勞工政策	道德政策
遵守勞工相關的法律法規及 RBA 規定： ① 禁止強迫勞動 ② 禁止使用童工 ③ 合理的工作時間安排 ④ 合法薪資和福利待遇 ⑤ 人性化管理 ⑥ 禁止歧視 ⑦ 自由組建及參與工人組織 維持勞工管理系統之持續改善。 保護員工基本權利，提供公平公正的工作環境。 培訓並鼓勵員工參與勞工政策的實踐工作。	遵守道德相關的法律法規及 RBA 規定： ① 誠信經營 ② 無不正當利益 ③ 信息公開 ④ 知識產權保護 ⑤ 公平交易、廣告和競爭 ⑥ 身份保密 ⑦ 在採購礦物時秉承負責任的態度 ⑧ 隱私 ⑨ 杜絕打擊報復 維持道德管理系統之持續改善。 培訓並鼓勵員工參與道德政策的實踐工作。

1.2 利害關係人議合與溝通

為確保永續策略精準回應各界期待，正崴每年定期開展利害關係人鑑別程序。我們採用 AA1000 SES 五大評估維度，並深度整合雙重重要性（財務與影響重要性）原則，確保鑑別結果具備代表性與客觀性。

本年度由公司治理及永續經營委員會小組成員、各單位永續經營小組窗口以會議方式，鑑別出八大利害關係人族群包含客戶、員工、供應商、股東 / 投資人、政府、社區、媒體及非營利組織 (NGO)，與上年度相比無明顯變化，展現了長期經營下穩定的利害關係結構。



正崴將利害關係人的回饋視為推動永續發展的動能，透過定期與不定期之溝通管道，確保雙方保持良好互動。相關溝通成果及未來優化方向已於 2025 年 02 月 20 日呈報董事會，作為中長期戰略規劃之依據。以下為各類別利害關係人之議合與溝通成果。

利害關係人	對正崴的重要性	關注議題	溝通方式與頻率
客戶	集團營收與價值的根本來源，其滿意與信任維繫著企業的市場競爭力與成長動能。	• 風險管理 • 資訊安全和隱私保護 • 人才招募與留任 • 職業健康與安全 • 能源管理 • 氣候變遷與溫室氣體管理 • 有害物質管理	▪ 客戶稽核 (年度 / 不定期) ▪ 客戶滿意度調查 (每年一次) ▪ 客戶問卷 /RBA-online 平台 (不定期) ▪ Quarterly Business Review(每季一次) ▪ 碳減排目標與盤查清單 (不定期)
員工	集團最重要的資產與運作基石，其專業、向心力與福祉直接驅動公司的創新與卓越運營。	• 財務績效 • 人才招募與留任 • 人權與勞資關係 • 員工培訓與發展 • 職業健康與安全	▪ 勞資會議 (每季一次) ▪ 事業部溝通會議 (每月一次) ▪ 意見調查 / 滿意度調查 (不定期 / 每年一次) ▪ 內部宣傳管道 (不定期) ▪ 申訴諮詢管道 (不定期)
供應商	集團價值鏈的關鍵夥伴，其穩定、品質與共創能力，攸關營運韌性與產品服務水準。	• 財務績效 • 誠信經營 • 永續供應鏈 • 採購實物與管理 • 氣侯變遷與溫室氣體管理 • 有害物質管理	▪ 供應商審核 (不定期，依供應商風險評估結果) ▪ 供應商會議 (不定期) ▪ 要求事項溝通 (不定期) ▪ 簽訂供應商社會責任承諾書、負責任礦產採購承諾書、環保與職業安全宣告書（每一廠商一次） ▪ 衝突礦產資料定期收集 (每年一次) ▪ 有害物質及品質稽核 (每年一次 / 不定期)
股東／投資人	集團永續經營的資本後盾，其信任與支持關乎財務穩定、治理效能與長期價值創造。	• 公司治理 • 風險管理 • 誠信經營 • 財務績效	▪ 股東會 (每年一次) ▪ 公司官網 (不定期) ▪ 公開資訊觀測站 (不定期) ▪ 年報 / 永續報告書 (每年一次)

利害關係人	對正崴的重要性	關注議題	溝通方式與頻率
政府	集團各營運據點所依存的法律與政策框架的構建者，其規範引導著企業的合規經營與永續發展	• 風險管理 • 財務績效 • 誠信經營 • 人才招募與留任 • 人權與勞資關係 • 職業健康與安全	▪ 主管機關審查 (不定期) ▪ 主管機關舉辦之法規公聽會、 ▪ 研討會 (不定期) ▪ 公文往來、郵件及電話溝通 (不定期)
社區	集團營運所在地的社會基礎，良好的社區關係有助於獲得社會許可，並形塑負責任的企業形象。	• 能源管理 • 氣候變遷與溫室氣體管理	▪ 外部溝通信箱 (不定期) ▪ 廠區申訴專責部門受理 (不定期)
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，有助於利害關係人公開取得正確的公司訊息，對塑造公共形象與聲譽具有關鍵影響力。	• 誠信經營 • 法規遵循 • 人權與勞資關係	▪ 設立發言人制度提供媒體溝通渠道 (不定期)
非營利組織（NGO）	專業議題與社會價值的倡導者，其觀點有助於集團洞察風險、提升永續績效並促進正面社會影響。	• 誠信經營 • 人權與勞資關係 • 職業健康與安全 • 氣候變遷與溫室氣體管理	▪ 社會責任部門受理 (不定期)

1.3 重大議題鑑別

正崴依循 GRI 準則報導原則每年進行重大議題分析，以包容性、重大性、回應性、衝擊性四大原則為基礎，同時採用【雙重重大性】分析，調查與分析永續議題對公司財務以及其對社會、環境和經濟的影響，排序選定本年度重大議題，并於永續報告書中擬定永續目標并揭露相關資訊，以此檢視集團永續現況，并向各類利害關係人傳遞正崴永續策略變化與長期目標的實踐進展。

1.3.1 永續議題鑑別

在永續議題辨識上，集團依據國際永續準則與趨勢發展、產業規範與標準、領先同行及產業標竿的永續實踐、集團願景目標等確定相關議題範圍，並經永續經營小組內部討論後歸納出治理、社會、環境三大面向共 23 項永續發展相關議題，做為報告書重大主題鑑別範疇。

面向	永續議題	與前一年度變更說明
治理面	公司治理	
	風險管理	
	財務績效	
	誠信經營	
	法規遵循	
	創新研發	
	資訊安全和隱私保護	原【資訊安全】
	採購實務與管理	
	永續供應鏈	原【供應商管理】
	客戶關係管理	新增議題
社會面	人才招募與留任	
	員工多樣化、平等與包容性	原【員工權益與多元平等】
	人權與勞資關係	新增議題
	員工培訓與發展	原【員工培訓與訓練】
	職業健康與安全	
	社會參與	
環境面	能源管理	
	氣候變遷與溫室氣體管理	
	水資源管理	
	廢棄物管理	
	有害物質管理	
	原物料使用與循環	
	生物多樣性	

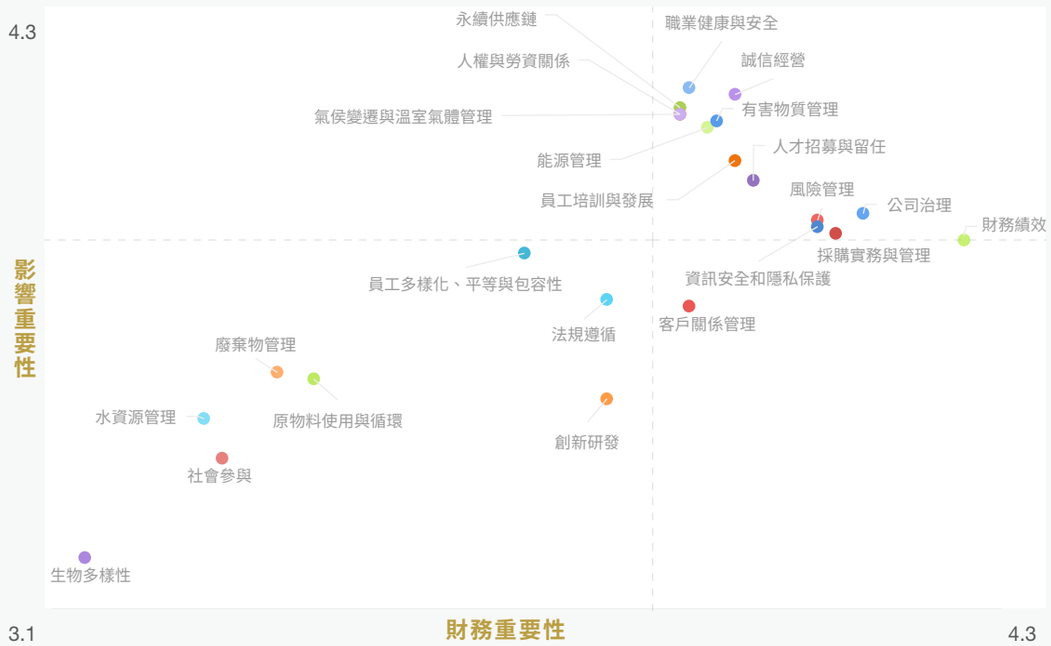
1.3.2 重大議題調查

為辨識 2025 年重大議題，正崴採用雙重重大性評估框架，對利害關係人進行調查， 針對每項議題從【財務重要性：對公司財務及經營影響】和【影響重要性：對公司環境、社會和經濟影響】兩個維度進行影響程度評分，（1~5 分 ,1= 最低影響，5= 最高影響), 影響程度的考量基於事件的影響程度和可能性兩者的組合。同時我們要求利害關係人根據他們的觀點，對所選的 23 項議題產生的正 / 負面影響，分別從財務及經營影響和環境、社會和經濟影響的兩個方面選出最多三個最顯著的正面和負面影響的議題。

1.3.3 重大議題確認

正崴向內外部的利害關係人群體發放了調查問卷共收到 122 份回應，永續委員會分析 23 項議題的量化結果，經與內部討論并參考內外部專家意見後之決定，將財務及經營影響和環境、社會和經濟影響均在 3.8 分以上議題列為本年度重大議題，最后評估選定共 14 項重大議題作為本年度報告書揭露重點，其它次要議題將視利害人調查之影響程度作適當之揭露。相較前一年度重大議題，「資訊安全」更改名稱為「資訊安全和隱私保護」、「供應商管理」更改名稱為「永續供應鏈」、「員工培訓與訓練」更改名稱為「員工培訓與發展」，重大議題減少「員工多樣化、平等與包容性」，新增「人權與勞資關係」，重大議題呈送永續經營小組召集人審核，並於董事會呈報。

雙重重大性矩陣



較去年度重大議題變更說明

類別	2024 重大議題	2025 重大議題	說明
治理面	公司治理	公司治理	
	風險管理	風險管理	
	財務績效	財務績效	
	誠信經營	誠信經營	
	資訊安全	資訊安全和隱私保護	更名
	採購實務與管理	採購實務與管理	
	供應商管理	永續供應鏈	更名
社會面	人才招募與留任	人才招募與留任	
	/	人權與勞資關係	新增
	員工培訓與訓練	員工培訓與發展	更名
	職業健康與安全	職業健康與安全	
環境面	能源管理	能源管理	
	氣候變遷與溫室氣體管理	氣候變遷與溫室氣體管理	
	有害物質管理	有害物質管理	

1.3.4 重大議題正負面沖擊影響的因應措施

類別	重大議題	對正崴正面實質及潛在衝擊	對正崴負面實質及潛在衝擊	因應措施	回應章節
治理面	公司治理	健全治理結構助於強化風險管理與決策效率，提升公司穩定性與信譽，增強投資者信心，促進長期永續發展	治理不善可能導致管理混亂、股東權益受損、企業形象與聲譽下滑，若未持續改善，可能影響長期營運效率與競爭力	提升透明度與董事會獨立性，優化決策品質；定期對標國際治理框架（如 GRI、SASB、TCFD），強化治理揭露，提升投資人信任	2. 公司治理
	風險管理	有效風險管理提升營運穩定性與韌性，提高市場應變能力，確保業務連續性與穩定成長	風險管理不善可能導致財務危機、法律糾紛或聲譽損害，影響市場競爭力；過度保守的規避策略可能限制創新與成長機會	建立風險治理架構，定期進行風險評估並動態調整緩解策略，以降低財務損失與聲譽衝擊，確保合規遵循與長期競爭優勢	2.3 風險管理
	財務績效	良好財務績效提升市場形象與投資者信心，為業務擴展、技術創新及國際化佈局提供充足資源	財務績效不佳可能導致股價下跌、信用評級降低，影響公司營運與聲譽；若未能改善，可能影響人才留任與技術投資	持續強化研發與技術競爭優勢，投入新產品及新技術開發，提升效率、降低成本並減少環境衝擊	公司概況
	誠信經營	誠信經營提升企業形象與信譽，增強投資者、客戶及供應商信任，降低法律與合規風險	缺乏誠信可能導致法律訴訟或監管處罰，嚴重損害聲譽與市場價值；不誠信行為可能引發供應鏈斷裂或客戶流失，影響長期競爭力	對任何違反規定的行為採取零容忍態度，依內部制度主動查核、接受舉報，執行反貪腐政策，簽署廉潔承諾，對象涵蓋員工及供應商	2.2 誠信經營
	資訊安全和隱私保護	有效資訊安全管理與應急響應機制提升數據保護能力，增強客戶與投資者信任；定期資安稽核與演練，降低資料外洩風險，維持營運穩定	資訊安全管理不善可能導致資料外洩、系統癱瘓或駭客攻擊，造成財務損失與聲譽損害，甚至引發法律訴訟與監管罰款	▪ 建立資訊安全管理制度，實施員工資安意識訓練 ▪ 透過定期資安稽核與演練，補強各項資安措施及修正設備弱點，維護系統正常運作	2.4 資訊安全管理與隱私保護
	採購實務與管理	有效採購管理降低成本、提高資源利用率，增強競爭力與盈利能力；良好的供應鏈管理有助於確保產品品質與交付效率，提升客戶滿意度	採購管理不善可能導致成本超支、供應鏈中斷或品質問題，影響營運與聲譽；過度依賴單一供應商或市場可能增加供應危機風險	制定供應商評估與稽核機制，強化內部合規審計；建立多元供應鏈布局及應急響應方案，透過長期策略合作與透明溝通降低中斷風險	5. 負責任供應商管理
	永續供應鏈	落實供應鏈永續管理，有助於構建綠色、可持續供應鏈，透過與永續供應商合作減少碳足跡、提升社會責任表現，提高客戶對永續供應鏈的認同，推動永續發展目標	供應商管理不善可能導致供應鏈出現環境污染、勞工權益受損等風險，損害企業永續發展形象	建置供方管理平台，擬定供應商永續文件分級辦法，進行重大供應商綠色資質調查及全球據點調查，蒐集永續在地採購據點資訊	5. 負責任供應商管理

類別	重大議題	對正崴正面實質及潛在衝擊	對正崴負面實質及潛在衝擊	因應措施	回應章節
社會面	人才招募與留任	有效的人才招募與留任策略提升企業的競爭力與創新能力，吸引優秀人才並維持高績效團隊	招募與留任機制不佳可能導致關鍵人才流失，影響業務連續性；高流動率增加招聘與培訓成本，並對團隊士氣與企業文化造成負面影響。	提供具競爭力的薪酬福利、明確晉升路徑、持續培訓機會與良好工作環境，增強員工歸屬感與滿意度；關注員工職涯規劃，實施員工協助方案（EAP），營造正向企業文化。	3.3.1 人才招募與留任
	人權與勞資關係	推動多元平等政策，提升員工滿意度與企業形象，良好勞資關係提升員工生產力與留任率	忽視人權管理，可能引發員工申訴或勞資糾紛，面臨法律訴訟、監管罰款；缺乏多元平等環境恐導致優秀人才流失，削弱競爭力	遵循 RBA 行為準則，制定人權政策，設立勞資會議與申訴機制；提供和諧、平等職場，創造公司營運績效。	3.1 人權管理 3.5 健康職場與雙向溝通
	員工培訓與發展	完善的教育訓練及職涯發展規劃，提高員工滿意度與忠誠度，創造向心力	▪ 培訓規劃不當或資源不足可能導致培訓效果不佳，浪費時間與成本 ▪ 未提供完整職涯發展規劃，造成員工歸屬感降低、離職率上升	重視發展員工個人潛能與專業志趣，提供管理職能課程、持續優化新進人員課程、產業技術 / 數位轉型 /ESG 課程；開設線上管理課程，增進多元學習方式。	3.3.2 員工培訓與發展
	職業健康與安全	提升員工滿意度與生產力，降低工傷事故與相關成本；良好職安環境有助於符合法規要求，提升企業形象與投資者信心	職安管理不善可能導致工傷事故、法律訴訟或罰款，降低員工士氣與客戶信任度。	推行國際職業健康安全管理系統，持續提升硬體設備本質安全，強化變更管理要求；規劃及落實機械設備自動檢查。	3.7 職業健康安全
環境面	能源管理	積極應對氣候變遷、有效管理溫室氣體排放提升環境績效與企業形象，降低能源成本與法規風險，支持永續發展與市場競爭力	能源管理不善可能導致能源浪費與成本上升，影響獲利能力與環境表現；過度投資能源管理技術可能增加短期財務壓力。	建立能源風險評估架構與 ISO 50001、ISO 14064 管理系統，推動供應鏈能源協作策略，盤點再生能源使用現況，同時強化員工節能參與以擴大減量效益。	4.1 能源管理
	氣候變遷與溫室氣體管理	積極應對氣候變遷能提升企業的環境績效與企業形象，降低能源成本與法規風險	氣候變遷與溫室氣體管理不足可能面臨法規罰款或市場排斥，增加營運成本。	導入再生能源，提升能源效率並設定科學減碳目標，透過持續性碳揭露與改善循環，有效控制轉型風險與潛在成本衝擊。	4.2 氣候變遷與溫室氣體管理
	有害物質管理	有效管理有害物質有助於提升企業環保形象，增強客戶與投資者信任；良好的管理實踐能降低事故風險，減少潛在法律糾紛與罰款	有害物質管理需投入大量資金與資源，可能增加營運成本；管理不善可能導致環境污染、員工健康問題，進而引發法律訴訟與品牌聲譽受損。	推動綠色供應鏈管理，於產品設計階段即考量不使用有害原物料、提升產品效能、易拆解或回收等，降低產品對環境的衝擊。	6.2 有害物質管理

1.3.5 雙重重大性影響分析

(1) 影響分析：

依循雙重重大性原則，我們從『財務重大性』與『影響重大性』兩個維度，逐一檢視各重大議題對內部經營績效及外部永續發展的關鍵意義。

在治理面向中，公司治理、誠信經營、財務績效、採購實務與管理以及永續供應鏈至關重要。健全的公司治理與風險管理機制能降低法律與合規風險，吸引長期投資，同時落實資訊揭露透明，增強利害關係人信任；穩健的財務績效則確保企業具備韌性，為永續轉型提供充足資金，穩定資本市場秩序。此外，採購實務與管理以及永續供應鏈不僅能確保原物料穩定供應、提升成本效益，更能透過優先考慮本地採購與公平勞動實踐，帶動供應鏈夥伴升級，並提升品牌聲譽與市場份額，是集團商業永續性的重要基石。

在社會面向中，關鍵議題包含了人權與勞資關係、職業健康與安全，落實人權與勞資關係管理可降低管理中斷與法律責任風險，並透過營造平等職場，保障勞動基本權益，營造和諧勞動關係；而職業健康與安全的推動不僅能降低醫療成本、減少生產力損失及保險費用，更能減少工作場所傷害，增進員工信任與忠誠度。這些措施共同為員工創造安全、公平且具發展性的工作環境，對社會勞動力的穩定與素質提升產生積極影響。

能源管理與氣侯變遷與溫室氣體管理也是環境面向中的關鍵議題，有效的能源管理能直接降低營運成本與公用事業費用，同時增強環境競爭力、降低聲譽風險並提高營運效率；積極應對氣候變遷與溫室氣體管理則有助於降低碳費稅負擔、掌握低碳轉型商機，並貢獻全球氣候行動，提升企業綠色形象。這些環境作為不僅降低監管風險與營運成本，更回應了利害關係人對永續發展的期待，為集團創造長期競爭優勢。

重大議題影響分析

面向	重大議題	影響因素	GRI 標準	SASB 標準
治理面	公司治理	財務重要性：規避監管裁罰風險；提升長期投資吸引力 影響重要性：強化董事會職能；落實資訊揭露透明；增強利害關係人信任	GRI 2-9~2-21	
	風險管理	財務重要性：降低營運中斷與市場波動損失；提升資金使用效率 影響重要性：確保營運穩定；保障利害關係人權益	GRI 2-23	
	財務績效	財務重要性：增強財務韌性；確保永續轉型投資資金 影響重要性：穩定資本市場秩序；確保社會公益與環保投入	GRI 201	
	誠信經營	財務重要性：避免商業糾紛損失；拓展優質業務機會 影響重要性：維護市場公平競爭；引領商業道德提升	GRI 205 GRI 206	

面向	重大議題	影響因素	GRI 標準	SASB 標準
治理面	資訊安全與隱私保護	財務重要性：避免資料外洩導致的賠償與營運中斷；資安能力成為競爭優勢 影響重要性：增強客戶信任；為品牌和資產創造長期價值	GRI 418	
	採購實務與管理	財務重要性：確保原物料穩定供應；提升成本效益 影響重要性：扶持在地供應商；促進區域經濟均衡	GRI 204	TC-ES-440a.1
	永續供應鏈	財務重要性：降低供應鏈法規風險；建構綠色韌性供應鏈， 影響重要性：帶動供應鏈夥伴升級；促進產業生態系統健康發展	GRI 308 GRI 414	TC-ES-320a.2 TC-ES-320a.3 TC-ES-440a.1
社會面	人才招募與留任	財務重要性：降低關鍵人才流失與招募成本；穩定人才庫維持競爭優勢 影響重要性：提供友善職場與競爭力薪酬，促進勞動力穩定與多元發展	GRI 202 GRI 401	
	人權與勞資關係	財務重要性：降低管理中斷與法律責任風險；維持組織穩定性 影響重要性：營造平等職場；保障勞動基本權益；營造和諧勞動關係	GRI 405、GRI 406 GRI 407、GRI 409	
	員工培訓與發展	財務重要性：降低生產效率下降與錯誤成本；提升創新能力 影響重要性：提升個人競爭力與職涯發展機會；促進整體勞動力素質提升	GRI 404	
	職業健康與安全	財務重要性：降低職災導致的停工損失、醫療賠償、法規罰款及保險費用 影響重要性：減少工作場所傷害；增進員工信任與忠誠度	GRI 403	TC-ES-310a.1 TC-ES-320a.1
環境面	能源管理	財務重要性：緩解能源成本壓力；回應客戶低碳期待 影響重要性：降低資源耗用與環境負荷	GRI 302	
	氣候變遷與溫室氣體管理	財務重要性：降低碳費稅負擔及極端氣候風險；掌握低碳轉型商機 影響重要性：貢獻全球氣候行動；提升企業綠色形象	GRI 201、GRI 302 GRI 305	
	有害物質管理	財務重要性：避免違規罰款；提升品牌價值 影響重要性：保護生態與人體健康；履行社會責任	GRI 416	

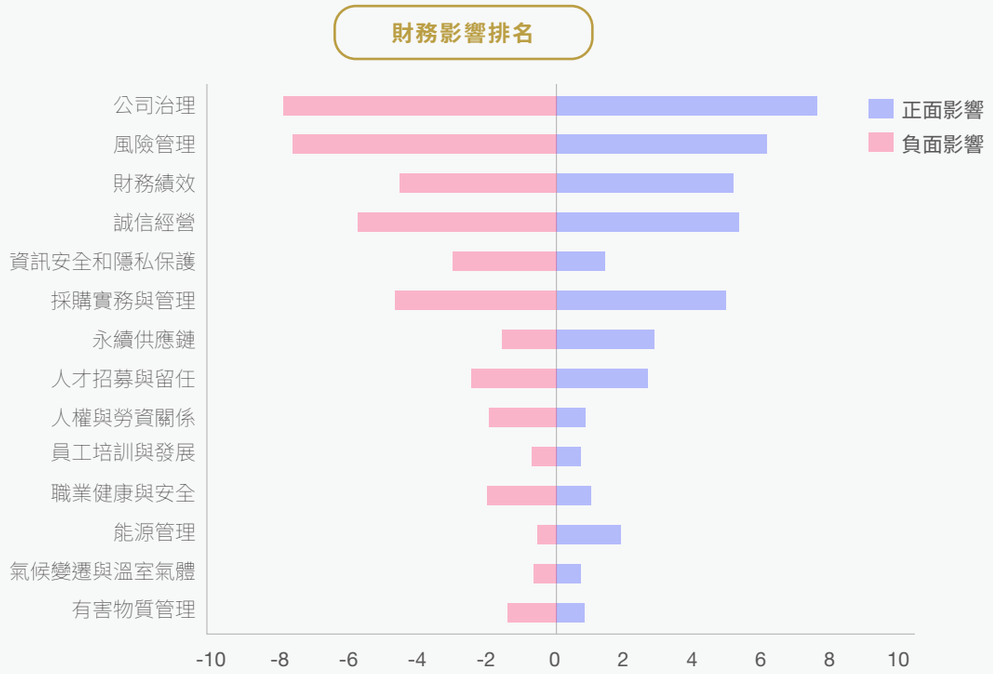
(2) 重大議題的正面和負面影響

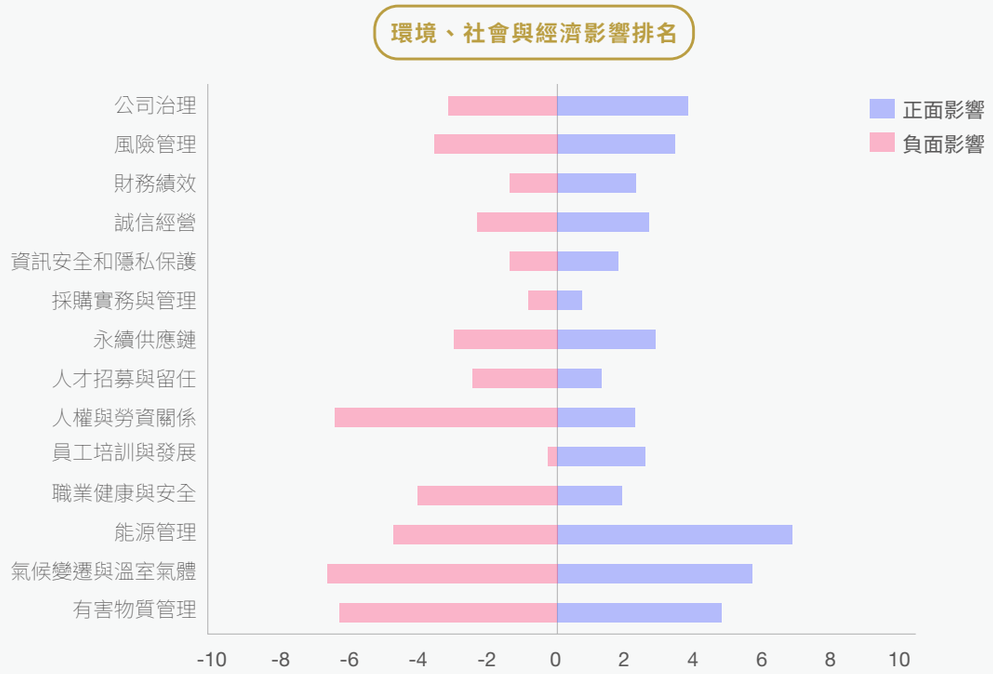
為掌握各項永續議題對本集團的雙重意涵，我們從『財務面』與『外部影響面』兩個構面，進一步區分為正面與負向兩個維度，邀請利害關係人進行評估。財務面探討議題對公司營收與成本的潛在損益；外部影響面則檢視議題對環境、社會與經濟的可能貢獻或衝擊。其中，負面影響聚焦於風險控管與損失預防；正面影響則彰顯潛在的商業機會與外部效益。

從財務面向的分析來看，『公司治理』、『風險管理』與『誠信經營』同時位居正面與負面影響的首位：這些議題的有效管理被視為創造財務價值的關鍵驅動力，相反，如果處置不善最容易導致公司的相關財務損失，凸顯穩健的治理機制不僅是價值創造的引擎，更是抵禦財務風險的首要防線。

轉換至環境、社會與經濟的外部影響構面，『能源管理』、『氣候變遷與溫室氣體管理』與『有害物質管理』展現出最顯著的正面貢獻，印證集團在環境議題的投入有效轉化為外部永續價值。然而，負面影響的評估結果提醒我們，若對『人權與勞資關係』、『氣候變遷與溫室氣體管理』及『有害物質管理』疏於管控，則可能引發嚴重的社會與環境衝擊，需以同等力度強化管理機制。

重大議題影響排名





1.3.6 重大議題邊界表

●：直接衝擊 ○：促成衝擊 ▲：透過商業關係與此衝擊有直接關聯

面向	2025 年重大議題	GRI 準則	SASB	回應章節	上游	營運過程		下游	其他利害相關者			
					供應商	公司員工	股東 / 投資人	客戶	政府	社區	非營利組織	媒體
治理	公司治理	自訂主題	非重大性主題	2. 公司治理		●	▲	▲	○	○		○
	風險管理	自訂主題	非重大性主題	2.3 風險管理		●	▲	▲	○	○		○
	財務績效	GRI 201	非重大性主題	公司概況	○	●	▲	▲	○			
	誠信經營	GRI 205 GRI 206	非重大性主題	2.2 誠信經營	○	●	▲	▲	○			
	資訊安全與隱私保護	GRI 418	非重大性主題	2.4 資訊安全管理與隱私保護	○	●	▲	▲				
	採購實務與管理	GRI 204	TC-ES-440a.1	5. 負責任供應商管理	○	●		○				
	永續供應鏈	GRI 308 GRI 414	TC-ES-320a.2 TC-ES-320a.3 TC-ES-440a.1	5. 負責任供應商管理	○	●		○				
社會	人才招募與留任	GRI 202 GRI 401	非重大性主題	3.3.1 人才招募與留任		●			○		▲	
	人權與勞資關係	GRI 406 GRI 408 GRI 409	TC-ES-310a.1	3.1 人權管理 3.5 健康職場與雙向溝通		●		○	○		▲	▲
	員工培訓與發展	GRI 404	非重大性主題	3.3.2 員工培訓與發展		●			○			
	職業健康與安全	GRI 403	TC-ES-320a.1	3.7 職業健康安全		●					▲	▲
環境	能源管理	GRI 302	非重大性主題	4.1 能源管理	○	●	▲	▲	○	○	▲	
	氣候變遷與溫室氣體管理	GRI 201 GRI 302 GRI 305	非重大性主題	4.2 氣候變遷與溫室氣體管理	○	●	▲	▲	○		▲	▲
	有害物質管理	GRI 416	TC-ES-440a.1	6. 品質管理	○	●		▲			▲	

1.4 聯合國永續發展目標 (SDGs)

面對全球氣候與社會挑戰，正崴秉持企業公民責任，全面對標聯合國 SDGs 永續發展目標。我們依據核心議題的影響力分析，聚焦於 9 項核心指標，跨越環境守護、社會共融及透明治理三大領域。

環境

6 清潔飲水與衛生設施

6.3 改善水質與廢水處理
減少污染、消除傾倒排放、將處理的廢水比例減半，並大幅提高全球廢水恢復與安全再利用率。

6.4 提高水效率
在各部門大幅提高水效率，確保永續的淡水抽用與供應，解決缺水問題。

- CDP（碳揭露專案）2025 年「水安全」（Water Security）評鑑結果，取得「B」管理級評價。
- 用水減量： 2025 年總用水量為 2,505 km^3（相較 2024 年顯著減少 305 km^3）。
- 回收效率： 2025 年總回收水率提升至 8.10%，較前一年度成長 0.57%。
- 未來指標： 設定 2026 年 WCI（建築物用水強度 / 人均用水）減量 2.85% 之目標，持續降低對環境的衝擊。

永續環境
4.3 水資源管理與風險評估

---

7 負擔得起的清潔能源

7.2 提高再生能源比例
2030 年以前，大幅增加全球能源結構中再生能源（太陽能、風能、水能、地熱等）的比例。

7.3 倍增能源效率改善率
在 2030 年前，將全球能源效率的改善率提高一倍（即用更少的能源做更多的事）。

- 2025 年再生能源使用比例達 57.38%，計畫 2030 年達成再生能源使用比例達 60%。
- 能源消耗總量 2025 年較 2024 年下降 12.47%。
- 推動自發自用太陽能設備 ：2025 年太陽能系統裝機容量達 12,387.9kWp，越南峴港廠區太陽能系統將於 2026 年併網使用，屆時正崴各廠區太陽能裝機容量合計將達 15,798kWp。

永續環境
4.1 能源管理

---

13 氣候行動

13.3 提升氣候變遷遷移教育與意識
改善補償、調適、降低低影響與早期預警的教育，並提升大眾與機構的意識與能力。

- CDP（碳揭露專案）2025 年「氣候變遷」（Climate Change）評鑑結果，取得「B」管理級評價。
- 2025 年正崴主要生產據點範疇一及二排放量較基準年 2021 年下降 65.38%，連續三年達成超前原定應下降 42% 的目標。

永續環境
4.2 氣候變遷與溫室氣體管理

社會

3 良好健康與社會福利	3.9 減少化學物質與環境污染導致的死亡 大幅減少因危險化學物質、空氣、水及土壤污染而導致的死亡與疾病。	▪ 主要生產廠區全面實施《化學品管理政策》、《有害物質和材料管理規範》、ISO14001、ISO45001 及 UL2799 認證。	永續環境 職業健康安全
4 優質教育	4.4 增加就業技能 大幅增加青少年和成年人、以利就業和創業等相關技能（包括技術與職業技能）的擁有。	▪ 2025 年度擴大線上培訓在職同仁培訓累積 17 萬人次，受訓人時數 254 小時。 ▪ 2025 年人均訓練時數達 13.2 小時，	公司治理 構造多元包容職場 3.3.2 員工培訓與發展
5 性別平等	5.4 認可無給職家務與照顧 跨越提供公共服務、基礎設施及社會保護政策，承認與重視無給職的家庭照護與家務工作，並在國情允許下參與家務分擔。 5.5 確保平等領導機會 確保婦女全面參與領導，並確保在政治、經濟與公共生活中，婦女擁有平等的決策參與機會。	▪ 2025 年台灣廠區共有 4 人申請育嬰留職停薪，育嬰留停實際復職率達 40%（女性同仁）。 ▪ 女性主管比例達 33%，超越 2025 年設定的 32% 目標。	構造多元包容職場 3.2.1 多元的人力結構 3.6.1 友善婚育與家庭照顧措施 公司治理
8 體面工作與經濟成長	8.5 全民就業與同工同酬 2030 年前，讓所有男女（包括殘障人士）實現充分就業、獲得合適的工作，並確保同工同酬。 8.8 保障勞工權利與安全環境 保護勞工權利，促進安全有保障的工作環境，特別是外籍勞工及從事危險工作的人。	▪ 台灣廠區身心障礙者 10 人，身心障礙者聘用占比為 1.1%，符合晉用不得低於員工總人數 1%。 ▪ 正崴集團堅定地推行同工同酬，徹底摒棄因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員身份、政見以及年齡等因素產生的薪酬差異。	構造多元包容職場 3.2.1 多元的人力結構

治理

16.2 制止對兒童進行虐待、剝削、販賣以及一切形式的暴力和酷刑。

16.5 大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為

16.b 推動和實施非歧視性法律和政策以促進可持續發展。

- 確保公司營運符合勞動、環保及商業法律，2025 年廠區未收到相關處罰。

公司治理

17.16 加強全球永續發展夥伴關係

建立多方利害關係人夥伴，分享知識、專長、技術及資源。

- 完成 12 家供應商減碳啟動與盤查輔導，成功達成 100% CFE 及 90% 以上廢棄物零填埋（Zero Waste）。
- 2025 年台灣廠區在地化採購比率達 83%。大陸廠區在地化採購比率達 73%。
- 啟動供應商永續管理平臺導入計畫：2025 年以具備 ISO 14064、ISO 14067、ISO 50001 或 SBTi 等認證之夥伴為重點，完成 15 家試行供應商建檔與訓練。

負責任供應商管理

02

公司治理

2.1 治理運作
2.2 誠信經營
2.3 風險管理
2.4 資訊安全管理與隱私保護
2.5 智慧財產管理計畫

重要議題

公司治理、風險管理、財務績效、誠信經營、資訊安全和隱私保護

政策與承諾

一、保障股東權益。
二、強化董事會職能。
三、發揮監察人功能。
四、尊重利害關係人權益。
五、提升資訊透明度。

目標及行動

短期目標 (2026 年)

1.2026 年度辦理誠信經營宣導有關教育訓練，要求高風險職能如採購、業務、財會主管參與，確保主要營運據點宣導覆蓋率達 100% 。

2.2026 年定期檢視各類採購核心供應商資質、交易往來、重大採購交易適時納入抽核，確保採購議價控制有效性檢視完成率達 80%。

3.2026 年持續完善 FoxKM 智慧管理平台，使各單位更熟悉運用，提升運用公司資料資產。

4.2026 年評估有 2 個對外服務的網站，需納入網站防火牆系統 (WAF) 管理。

5. 定期實施郵件社交工程演練與防護宣導，加強同仁對惡意釣魚郵件的辨識能力與警覺性，從端點有效預防潛在的社交工程攻擊。

中長期目標

1.依內外部環境與檢視結果，定期更新主要風險項目與管理重點，維持內容之適切性。

2.將誠信經營要求納入重要作業流程與管理規範，使制度與日常運作相互銜接。

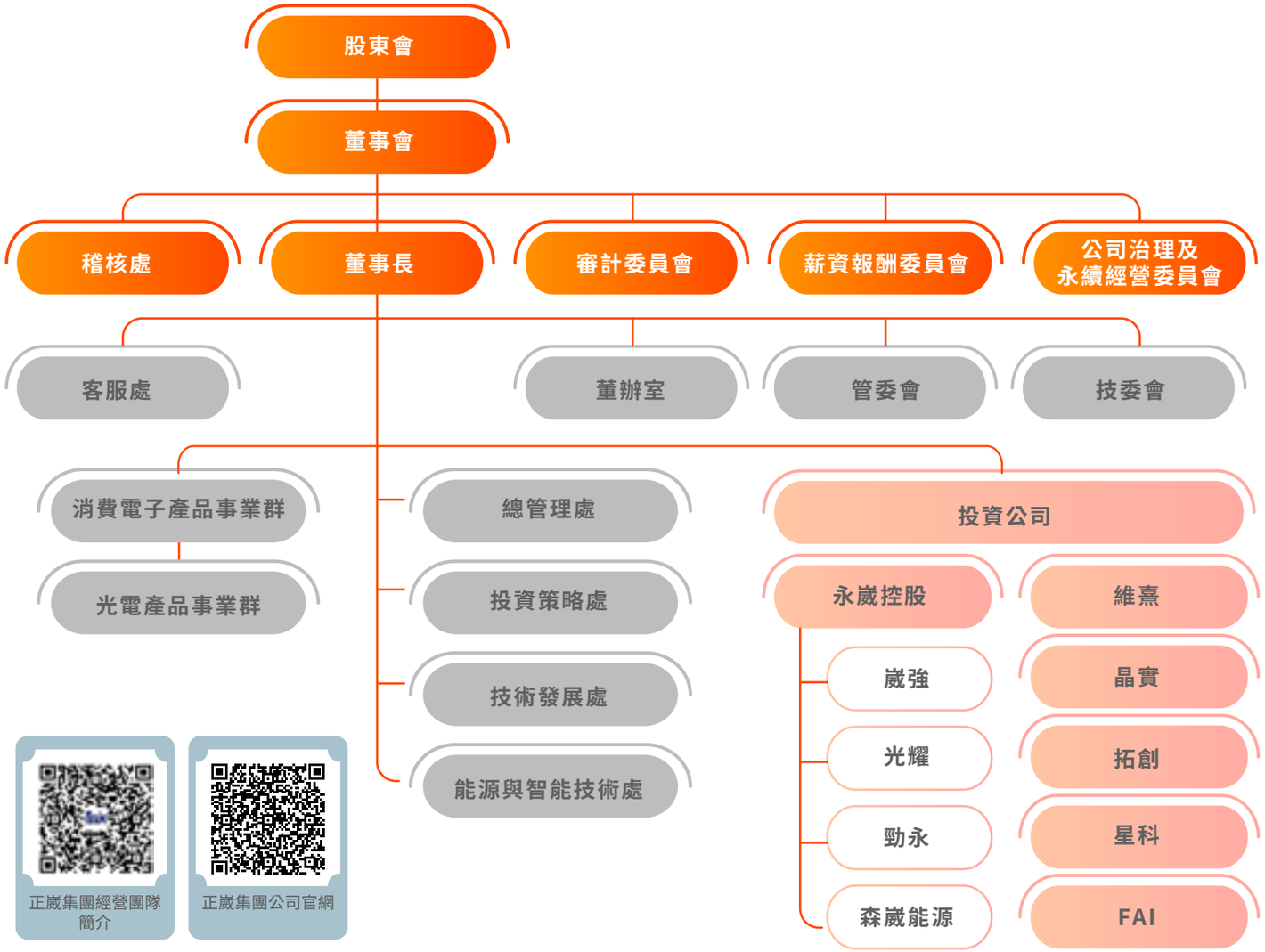
2.1 治理運作

2.1.1 公司治理總述

本集團依照法律規定設立董事會，成員包括董事和獨立董事，共同承擔集團治理和經營策略的職責。董事會在保障股東權益的同時，也將員工、客戶、股東 / 投資者、公會、供應商 / 承包商、政府機構、非政府組織及媒體等各利益相關方的權益作為指導原則。各事業群總經理依據董事會的指導原則，規範並引導各單位的運營事務。根據董事會規定，對董事會所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，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。

本集團遵循《公司治理實務守則》，推行董事會成員多元化政策。目前董事會由 9 名成員組成，其中包括 4 名獨立董事，具備多元互補的產業經驗及金融、財務、會計等專業背景。未來，董事會將繼續保持由外部專業人士和內部高級管理層組成的架構，並以每年度的“董事會績效評估結果”作為董事提名和續任的參考依據。更多詳細內容，請掃描二維碼觀看完整正崴集團經營團隊簡介。

本集團董事會下設獨立之稽核處，並建立完善之內部控制制度。我們堅信透明營運與健全高效的董事會是公司治理之核心，除致力保障股東權益外，董事會亦積極推動企業永續管理策略，落實監督與指導職責。為強化永續治理績效，永續經營委員會定期向董事會匯報永續落實情形，確保各項指標與集團策略接軌。此外，集團持續辦理永續相關培訓，協助董事會成員掌握全球永續趨勢與發展，進而提升決策品質與治理效能。



2.1.2 利益迴避

本集團訂有「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序」，明確規範董事、經理人及其他列席利害關係人，針對董事會議案若涉及自身或其代表法人之利害關係，應於當次會議說明其重要內容。涉及衝突之當事人須嚴格落實迴避原則，不得加入討論及表決，以維護集團決策之公正性與透明度。

項目	內容說明
薪酬委員會決議	2025 年董事酬勞分配案中，涉及利益衝突的個別董事需於會議中進行利益迴避，已具體執行。
親屬關聯規範	員工進入集團後，若有親屬關係者不得存在上下直屬管理結構，避免利益衝突與公平性問題。
內部人交易限制	1. 禁止集團內部人（含董事及員工）在獲悉未公開財務報告或業績內容後買賣股票。 2. 董事額外限制： - 年度財報公告前 30 日（封閉期間）不得交易股票。 - 季度財報公告前 15 日（封閉期間）不得交易股票。

2.1.3 功能性委員會及其組成

本集團已成立審計委員會、薪資報酬委員會、公司治理及永續經營委員會，各委員會運作高效，職責明確，為集團的規範治理、風險管控及可持續發展提供了堅實保障。

依證券交易法，本集團於 2017 年設置「審計委員會」，由公司全體獨立董事所組成。「審計委員會」對集團財務報導允當性、簽證會計師選任獨立性與績效、內部控制有效性、法令遵行及其他營運潛在風險等範疇進行審議與監督。於 2025 年總計召開 5 次會議。

為落實集團治理並健全董事及經理人員薪酬，本集團設置「薪酬委員會」，由公司全體獨立董事所組成。委員會主要職責為協助董事會制定並定檢評估董事、經理人於集團永續發展之各面績效達成情形與薪資報酬政策、制度、標準與結構。亦已符合規定於 2025 年年度薪資報酬委員會召集有 2 次。

集團於 2021 年 11 月 12 日設立「公司治理及永續經營委員會」，該委員會展開分為公司治理小組和永續經營小組。集團為落實公司治理，促使董事會發揮應有職能，以維護投資人權益，已於 2022 年 3 月 26 日董事會決議通過，指派本公司投資策略處林坤煌特助擔任公司治理長。主要職責為監督企業社會責任及永續經營事項之落實、審議本集團企業社會責任實務守則、公司治理實務守則、誠信經營守則等重要章則制度之制定及修正，並提請董事會決議、監督並指導本集團參與各項集團治理評鑒、評量結果及董事會績效評估，並將評估結果提報董事會等其他職責。於 2025 年年度召開 2 次會議。

01 獨立性

本集團董事會由9名董事組成，包括4名獨立董事。審計委員會有4位董事，100%為獨立董事。薪酬委員會有4位董事，100%為獨立董事。公司治理及永續經營委員會有5位董事，董事20%，獨立董事80%。

02 多元化

現有董事、獨立董事專業背景含有會計、產業、財務、行銷或科技知識背景，並且專業技能強硬及產業經歷豐富。2023年補充會計學領域具有建樹的獨立董事，完善獨立董事專業涉及領域的全面性，更有助於在局外人的角度發現集團存在的問題，以自身的專業知識提出專業意見。

多元化項目 姓名		多元化核心能力							
		營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事	郭台強	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	卜慶藩	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	王調軍	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	李政	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
	黃仲信	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	李傳偉	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	傅建中	✓			✓	✓	✓	✓	✓
	湯敬民	✓			✓	✓	✓	✓	✓
	曾智揚	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓

03 公司治理與培訓

集團高度重視董事會成員和高管的培訓，2025年完成涵蓋多個領域的知識和技能的培訓，以確保集團治理的有效性，其具體主辦單位、課程名稱、進修時數可前往MOPS公開資訊觀測網站查閱。

正崴精密工業股份有限公司官網

MOPS 公開資訊觀測網

04 委員會人員全員出席

本公司設董事七至九人，任期三年，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任，連選得連任。

2025 年董事會及委員會全員出席會議。董事會召集人為郭台強董事長、功能性委員會召集人為李傳偉獨立董事。

	第 14 屆 董事會	第 3 屆 審計委員會	第 5 屆 薪酬委員會	第 2 屆 公司治理及永續經營委員會
2025 年會議召開次數	6	5	2	2
郭台強	6	-	-	-
卜慶藩	6	-	-	2
王調軍	6	-	-	-
李政	6	-	-	-
黃仲信	6	-	-	-
李傳偉	6	5	2	2
傅建中	6	5	2	2
湯敬民	6	5	2	2
曾智揚	6	5	2	2

05 績效評估結果

本次董事會及功能性委員會的績效評估由外部獨立機構——社團法人臺灣誠正經營學會執行，評估結果良好，並於 2025 年 3 月 16 日向董事會及集團治理暨提名委員會報告。評估結果將作為個別董事薪資報酬及提名連任的參考依據。

2025 年度董事會自評績效評估結果如下：

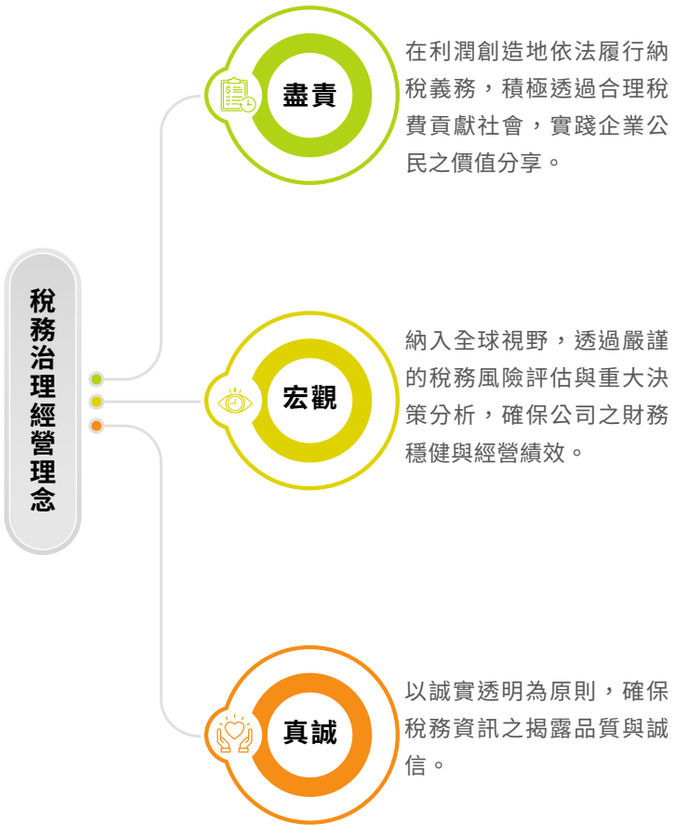
- 董事會運作績效：自評整體平均分數為 5 分（滿分 5 分），董事會成員績效自評整體平均分數為 4.98 分（滿分 5 分）。顯示董事會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。
- 功能性委員會績效：審計委員會、薪酬委員會、公司治理及永續經營委員會的自評整體平均分數均為 5 分（滿分 5 分）。顯示功能性委員會整體運作情形完善，符合公司治理之要求，有效增進董事會職能。

	董事會運作績效自評指標	董事會成員績效評量指標	功能性委員會
衡量項目	• 對公司營運之參與程度 • 提升董事會決策品質 • 董事會組成與結構 • 董事之選任及持續進修 • 內部控制	• 公司目標與任務之掌握 • 董事職責認知 • 對公司營運之參與程度 • 內部關係經營與溝通 • 董事之專業及持續進修 • 內部控制	• 審計委員會、薪資報酬委員會、公司治理及永續經營委員會職責認知 • 提升審計委員會、薪資報酬委員會、公司治理及永續經營委員會決策品質 • 審計委員會、薪資報酬委員會、公司治理及永續經營委員會組成及成員選任 • 對公司營運之參與程度 • 內部控制
總體平均分數	5 分（優）	4.98 分（佳）	5 分（優）

註：優 5 分、佳 4 分、良好 3 分、尚可 2 分、待加強 1 分

2.1.4 稅務管理

本公司秉持「真誠、宏觀、盡責」之經營理念，將稅務治理視為企業永續發展之核心。為落實全球化發展下的經營韌性，正崴精密訂定「稅務政策及管理辦法」，旨在落實誠信經營之基石，並透過透明、合規且具前瞻性的管理機制，在追求全球化發展的同時，落實以下目標：



2.2 誠信經營

正崴集團始終秉持誠信經營之核心價值，對任何非法或不道德行為落實「零容忍政策」，並全面遵循國內外反貪腐及反賄賂法規。本公司於 2011 年經董事會通過《誠信經營守則》，並於 2021 年成立專責之「公司治理及永續經營工作小組」，負責政策制訂與執行監督。該小組定期向永續委員會及董事會匯報，每年召開至少兩次會議以審議年度計畫並追蹤執行成效，確保管理機制之持續有效。

內植廉潔文化： 集團全體同仁均須簽署「廉潔承諾書」並參與年度專題培訓，深化誠信認知。同時，透過內部稽核單位之查核機制，嚴格防範商業往來中之行賄、索賄等不誠信情事。

外築透明鏈結： 為構築透明的供應鏈體系，本集團要求所有合作供應商簽署「廠商廉潔承諾書」，於合約中明確規範雙方權利義務，要求交易對象共同遵守高標準之誠信準則。

課程名稱	課程時數	課程人數
RBA 責任商業聯盟行為準則 & 供應商行業準則	6	1712
營業秘密法與實務案例解析暨保密義務宣導	2	2862
員工保密義務與合約用印	6	375
A2 供應商責任標準培訓	4	41
談內線交易之行為與責任	1.5	339

1. 反貪腐與誠信治理

- 本集團對任何形式之賄賂、貪瀆、敲詐勒索及舞弊行為落實「零容忍政策」。
- 高標行為準則：所有商業往來均須符合最高誠信標準，嚴禁損害集團利益之內外勾結；員工不得收受或提供足以影響業務決策之餽贈，確保各項款項給付均符合營運地法律規範，嚴禁向公務人員支付非法利益。
- 制度化監控：透過嚴謹的會計制度與內部控制程序，由稽核單位定期查核營運流程。
- 教育與懲處： 每年定期辦理反貪腐培訓，新任董事及經理人上任即進行誠信宣導。凡違反政策者，依情節輕重予以警告、解除勞動合同或追究法律責任。

2. 人權與反奴隸政策

- 本集團恪遵國際人權標準，嚴禁任何形式之強迫勞動、奴隸制度與人口販賣。
- 價值鏈管理：我們不僅要求內部嚴格落實勞動自願原則，亦要求供應商秉持相同標準，確保全球供應鏈無侵犯人權之虞。
- 員工福祉： 致力提供公平薪資與安全職場，透過定期的人權意識培訓，強化全體同仁對反奴隸與勞動權益的認知，建構完善的企業人權防護網。

3. 公平競爭與法律遵循

- 正崴致力於維護市場公平競爭秩序。2025 年本集團已全面完成《誠信經營守則》課程宣導；經查核，年度內未發生任何涉及反競爭、反壟斷或托拉斯實務等違反公平競爭之違法行為，展現高度的法律遵循韌性。

4. 舉報機制與利害關係人保障

- 為落實誠信監控，本集團訂定《舞弊行為檢舉辦法》，適用對象涵蓋員工、供應商、客戶及相關利害關係人。
- 受理範疇： 包含違反《誠信經營守則》、行為準則、職場不法侵害及任何損害個人合法權益之行為。
- 調查與保密：集團鼓勵實名檢舉（匿名者須附具體事證）。案件立案後由稽核處組成專案小組，恪遵公平、公正及高度保密原則進行調查，嚴格保護檢舉人身分與隱私。經查證屬實者，集團將提供適當獎勵。

5. 多元申訴與檢舉管道

- 本集團設有獨立專線與信箱，由專人受理內外部舉報案件：

集團總部舉報專線	+886-2-2269 分機 11601
集團總部電子郵件	ceo@foxlink.com.tw
越南廠區專線	+84-(028)3636-4095

2.2.1 內部控制與稽核

正崴集團依法設立獨立之稽核處，直屬董事會，配置稽核主管 1 名及專職稽核人員 6 名。稽核處以風險管理為核心，系統性評估內部控制制度之有效性，協助董事會及管理階層達成營運目標，確保公司治理架構持續優化。

本集團稽核作業採「PDCA」循環模式，旨在透過系統化診斷提升經營成效：

風險導向規劃：依據年度風險評估擬訂稽核計畫，經董事會核准後執行。涵蓋融資、採購、生產、供應鏈、資安、薪工及銷售等核心作業循環。

多元驗證手段：結合現場觀察、員工訪談與數據分析，並運用「三方印證」機制（當事人陳述、關聯方訪談、客觀證據比對）確保證據可靠性。

改善追蹤管理：稽核後提出改善建議並要求受稽單位限期整改。稽核單位定期追蹤改善進度，確保異常事項獲得有效解決並標準化，落實風險預警職能。

2.2.2 執行實績與成效

1. 內控五要素落實：嚴格遵循控制環境、風險評估、控制活動、資訊溝通及監督等五大要素設計內控細則，並已全面完成 2025 年度稽核計畫。

2. 治理參與獨立性：稽核主管依法列席董事會，並定期向審計委員會呈報稽核情況，確保溝通管道暢通且具備高度獨立性。

3. 檢舉案件審慎處置：2025 年共受理 5 件檢舉案件，稽核處秉持審慎、公正原則完成所有調查：

- 查核結果： 其中 2 件查無實證；1 件歸類為管理溝通議題，轉請員工關係職能單位加強關注。
- 具體改善： 針對 1 起員工違規案件，查實後除處分當事人，並啟動修補當地廠區門禁管理漏洞；針對 1 起設備驗收不實案，除嚴厲懲處相關責任主管，並成功對供應商進行追責扣款，維護公司資產安全。
- 管理指標： 本年度檢舉案件受理率與落實率均達成一般企業基礎立案管理應有之審慎標竿。

2.2.3 吹哨者保護政策與反貪腐宣導

集團致力於建構透明、安全的檢舉環境，確保誠信經營落實於全球各營運據點。

全方位舉報渠道： 設有統一檢舉信箱與專線，並針對海外新設據點優化多語系服務與數位資安防護，建構跨地域的合規監督網。

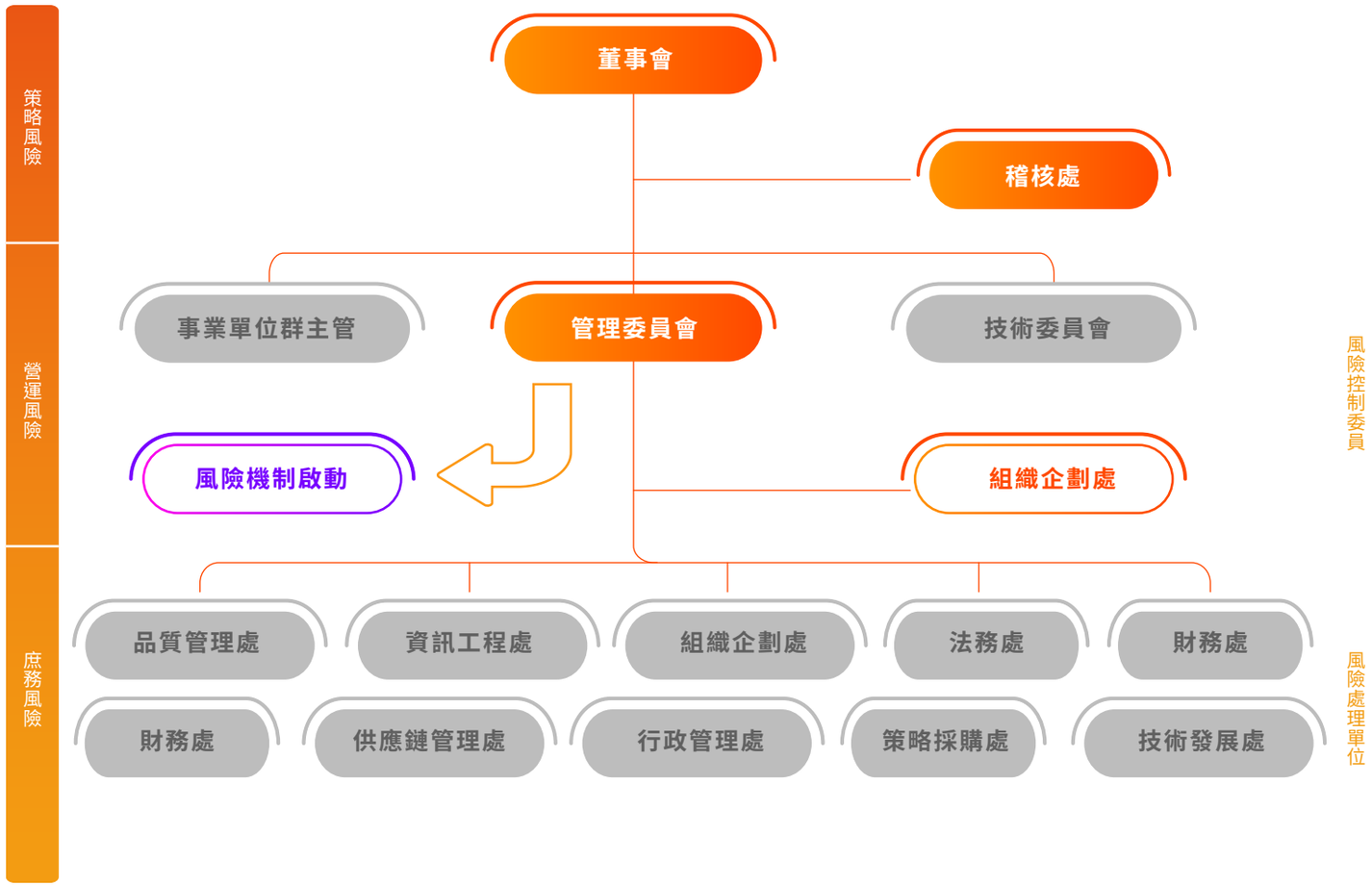
嚴格保密與誠信文化：對舉報人身分與調查過程採全流程保密。稽核人員定期接受保密專項培訓，若有洩密情事，將依規嚴懲，最高予以解除勞動契約。

公正查證：秉持獨立公正職能，排除個人偏見，確保責任歸屬明確。針對實屬案件，優先與單位主管溝通改善，涉及人事處分則移交人力資源處依規辦理。

供應鏈廉潔深化：2025 年，稽核處持續深化誠信治理，全年參與 90 場議價會議，直接向供應商宣導反貪腐要求；另針對採購高風險崗位推動「廉潔紅線」專項稽核，並完成華南廠等新設區域之供應商廉潔承諾書資料抽查複核，以提升價值鏈誠信治理韌性。

2.3 風險管理

本集團訂有『風險管理辦法』，致力於透過有效的風險控管措施，確保集團在面對內外部挑戰時能迅速反應。我們的目標除落實風險控制與減損外，更積極將潛在風險轉化為轉型機會，支持集團之長期成功與永續經營。



1. 風險管理架構：本集團風險管理涵蓋「風險辨識、評估、應對與監控」四大環節，由董事會及功能性委員會進行監督，管理階層負責執行，各業務單位依職責落實控管措施，並由稽核處進行獨立查核與追蹤。
2. 風險分類：依營運特性，本集團將主要風險區分為七大塊，其中，資訊安全風險已納入整體風險管理體系，並單獨呈現由專責專業單位與內部稽核持續監控與強化。

3. 風險分級與應變機制（核心辨識）：本集團依風險影響範圍、持續期間及財務影響程度，將風險區分為三個等級，並建立對應決策機制：

	風險特性評估	財務影響程度(新台幣)	應變與決策機制
A級 策略風險	影響範圍：整體組織 性質：長期或重大策略影響	3億元以上	1.成立專案應變小組 2.提報董事長及功能性委員會 3.由董事會決策，並知會稽核處
B級 營運風險	影響範圍：特定事業或流程 性質：中短期營運影響	1,000萬元 ~ 3億元	1.由權責單位提報管理階層 2.召開應變會議 3.呈董事長決策，並知會稽核處
C級 作業風險	影響範圍：局部單位 性質：短期或即時影響	100萬元 ~ 1,000萬元	1.由單位與管理機制即時處理 2.持續監控，並知會稽核處

4. 年度風險動態與管理成果：

2025 年度，本集團面臨之主要風險包含：

① 地緣政治及關稅政策變動帶來之供應鏈重組壓力

② 海外新設廠區之營運與合規風險

③ 資訊安全與資料保護要求持續提升

④ 極端氣候事件頻率升高造成營運風險

針對上述風險，本集團透過多地生產布局、在地化採購策略及資安強化措施，有效降低單一風險集中度並提升整體營運韌性。

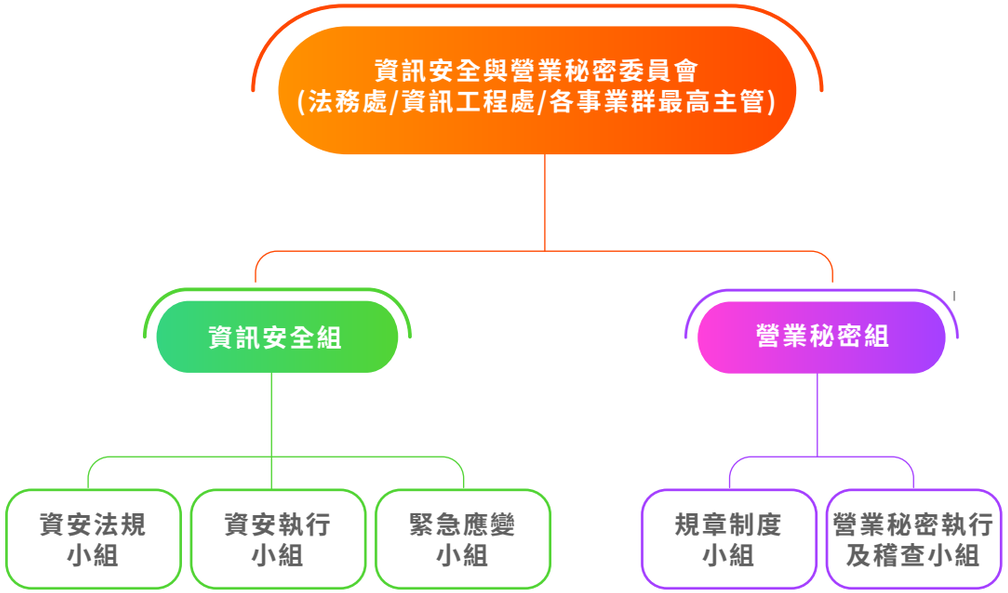
5. 稽核監督與持續改善：稽核處依風險分級機制，針對重大風險事項進行查核與後續追蹤，並定期向審計委員會報告，以確保各項風險應變措施之落實與有效性。

未來將持續導入風險指標（KRI）及數據分析工具，逐步建立即時監控與預警能力，強化由「事後查核」轉向「事前管理」之風險治理模式。

2.4 資訊安全管理與隱私保護

2.4.1 資訊安全風險管理組織架構

本公司設立資訊安全與營業秘密委員會，召集各事業群最高主管擔任委員，由法務長與資訊長共同定期召開審查委員會議，執行、制定並檢討集團資安管制措施，以有效推動集團資安管理政策，每年並定期向董事會報告當年度執行情形。



資訊安全管理組織架構

委員會	設立「資訊安全與營業秘密委員會」。
成員	由法務長與資訊長共同召集各事業群主管。
運作	定期召開會議執行、制定並檢討資安管制措施。
報告	每年定期向董事會報告執行情形。

資通安全政策

供應商機密及利害關係人之人權造成實際與潛在的負面衝擊。因此，本公司承諾以保護客戶隱私與資料安全為核心原則，若營運活動或商業關係中涉及負面衝擊，將積極採取預防與減緩措施。(對應 GRI 3-3-a, 3-3-c) 透過內部定期資安稽核，補強各項資安措施及修正資訊設備弱點，以維護資訊系統正常運作，召開內部資安會議，強化資訊安全緊急應變能力，深化並調整年度資安管理目標。

FoxKM平台
完美智慧管理平台，透過智能生成功能提升資料資產運用效率。

WAF擴大管理
將對外服務網站納入防火牆系統，已完成8個，將再納入2個

海外廠區強化
持續深化海外廠區資安控管，強化核心網路防護機制。

社交工程演練
實施演練與防護宣導，加強員工惡意郵件辨識能力。

2.4.2 資安組織績效

資安組織擔負了資安工作項目的審查與執行。定期進行資安盤點與檢討，加強機敏資料的管控。在辦公環境的終端控制，也投入相關的控管機制，使同仁在辦公時獲得資訊安全的防護。平日，透過資訊公告，讓同仁獲取資安新聞，培養工作環境的資安意識，是資安組織運作以來的重大績效。

集團是跨國企業，我們依據世界各國以及我國的資安法規政策建立資安法規，並進行相關的風險控制，同時依循客戶對我們資安政策與隱私權的要求，進行資安管理審查。多年以來，我們符合了客戶對我們的資安稽核要求，如企業持續營運計畫的測試、關鍵資訊系統的滲透測試後的改進措施。

在 2025 年以來取得的具體績效如下：

- 持續加入資安聯防組織 TWCERT，透過資安通報修正系統弱點。
- 通過關鍵客戶的資安稽核 (供應商安全性與隱私權保證)。
- 參與台灣資安主管聯盟，強化資安交流與合作。
- 進行資安意識宣導、安排參與資安培訓並使員工獲取資安訓練認證。
- 集團外網加入網站防火牆系統 (WAF) 管控。
- 2025 年使用知識管理系統（KM）的績效與成果
  ① 提升內部知識共享效率：建構企業知識管理系統，促進員工之間的知識流通，加速問題解決與決策效率。
  ② 強化創新能力：透過 KM 系統蒐集並共享創新點子與解決方案，促進跨部門合作，激發企業創新力。
  ③ 提升員工專業成長：提供系統化的知識管理培訓，強化員工專業技能，提升整體競爭力。
- 2025 年導入人工智慧（AI）的績效與成果
  ① 優化業務流程：運用 AI 技術自動化業務流程，提高作業效率並降低人工作業負擔。
  ② 強化用戶體驗：透過 AI 分析數據，智能回應用戶需求，提供更精準與個人化的服務。

2025年關鍵資安績效成果

合規與稽核
持續通過關鍵客戶資安稽核
(供應商安全性與隱私權保證)

資安聯防
加入TWCERT與資安主管聯盟，強化情資交流與合作

教育與意識
安排資安培訓，使同仁獲取認證並提升社交工程辨識力

2.4.3 資訊安全內部查核

資安小組依據營業秘密委員會的決議事項以及內部稽核事項，進行各單位的稽查，提供改進措施，並將查核與改善結果向營業秘密委員會及董事會報告。為追蹤所採取行動之有效性，我們設定了相關評估指標（如系統弱點修復率、資安事件發生率等）進行追蹤 。同時，我們將日常管理與查核中汲取的經驗納入組織的營運政策和程序中，持續優化防護機制 。在利害關係人議合方面，我們透過定期與客戶驗證資安通報程序並蒐集回饋，直接影響並強化我們的具體行動與應變演練設計，以確保管理行動確實有效。

定期查核	依資安與營業秘密委員會決議事項，進行各單位稽查。
評估指標	設定「系統弱點修復率」、「資安事件發生率」等指標追蹤有效性。
持續優化	將日常查核經驗納入營運政策，不斷強化並修改資安應變演練計畫。
實施網路區隔	區隔辦公網段與生產環境，防止攻擊跨廠區擴散。
部署監控方案	設置次世代防火牆、入侵偵測系統及上網行為監控。
存取限縮	嚴格控管辦公網對產線系統的存取，降低資安風險。

2.4.4 隱私權保護與事件監測

為回應客戶隱私之重大主題揭露要求，本公司亦盤點相關投訴與事件：

1. 本年度來自外部各方並經由組織證實侵犯客戶隱私的投訴總數為 0 件。
2. 來自監管機關的投訴總數亦為 0 件 。
3. 經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件的總數為 0 件。

本組織於此期間未認定任何相關的投訴。

0	0	0
外部侵犯隱私投訴	監管機關投訴件數	證實之洩漏/遺失事件

本年度無重大資通安全事件損害，且未認定任何相關投訴。

2.5 智慧財產管理計畫

2.5.1 智慧財產權管理與永續營運

智慧財產權為企業永續營運不可或缺之重要無形資產。正崴集團高度重視智慧財產權之保護與管理，已建立完善之智慧財產權管理制度，作為支撐公司長期競爭力與永續發展之重要基石。

為有效管理及維護公司智慧財產權，正崴設立專責單位負責智慧財產權之統籌管理，並制定《智慧財產權管理辦法》，透過系統化管理機制，規範專利、商標等各類智慧財產權之取得、維護及運用流程。同時，公司於研發階段即進行前案檢索分析與策略規劃，以降低研發活動可能產生之侵權風險，確保創新成果之合法性與安全性。

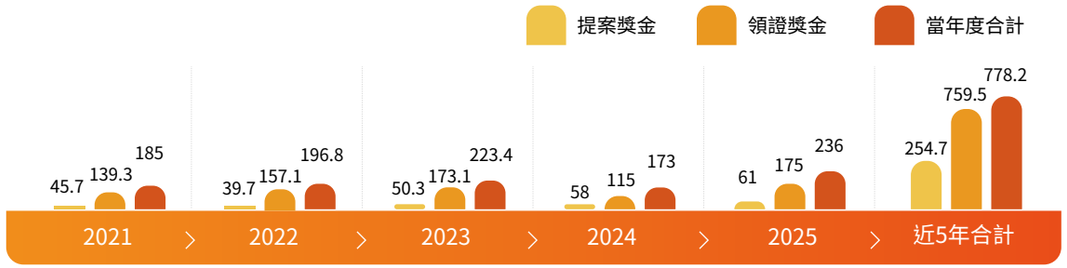
2.5.2 人才、創新與智慧財產權之連結

正崴重視員工於智慧財產創造中所扮演之關鍵角色。員工於到職時皆須簽署聘僱契約，明確約定職務發明歸屬公司所有，並於在職期間及離職後，對公司之智慧財產權與營業秘密負有保密及相關義務。此外，公司亦與客戶及供應商簽署保密協議，以確保合作過程中資訊安全與權利保障。

為鼓勵員工積極投入研發與創新活動，正崴訂有完整之專利獎勵制度，包含專利申請獎、核准獎、貢獻獎及發明王等獎項，透過制度化獎勵機制，肯定員工創新成果。近五年來，累積發放專利獎金逾新台幣千萬元，展現公司對創新人才培育與智慧成果價值之重視。

透過專利獎勵制度與宣導教育之持續推動，正崴不僅確保專利數量與品質並重，亦能有效保護自主研發成果，鞏固市場競爭優勢。同時，藉由鼓勵員工在例行性工作之外參與創新挑戰，有助於提升工作成就感，降低職業倦怠，實現員工與企業共同成長之雙贏目標。

近 5 年專利獎金發放統計



年度	2021	2022	2023	2024	2025	近 5 年合計
提案獎金（萬 台幣）	45.7	39.7	50.3	58	61	254.7
領證獎金（萬 台幣）	139.3	157.1	173.1	115	175	759.5
當年度合計	185	196.8	223.4	173	236	778.2

2.5.3 智慧財產權結合人工智慧（AI）

為提升智慧財產權管理效率並降低侵權風險，正崴持續導入人工智慧（AI）技術，結合專利及商標檢索作業，強化研發及品牌布局前期之風險評估與策略規劃，作為公司治理及風險管理機制之一環。

正崴運用 AI 工具作為輔助分析手段，並非取代專業判斷。相關檢索結果仍由具專業背景之智慧財產人員進行人工審查與綜合判斷，確保檢索結論之正確性與適用性。

2.5.4 全球智慧財產布局與價值創造

正崴持續推動全球智慧財產布局，目前專利佈局涵蓋台灣、中國、美國、歐洲、日本及韓國等主要市場。2025 年，正崴共取得 135 件專利，包括發明專利 26 件、新型專利 97 件及設計專利 12 件，技術領域涵蓋機械手臂、智慧筆、自動機、VR 裝置、電池、電動自行車及天線等多元產品應用。截至 2025 年底，正崴全球有效專利數量達 944 件。

正崴致力於將自主開發之核心技術透過專利制度加以保護，並將專利技術實際應用於產品開發與商業化，透過產品銷售創造營收，成功將無形資產轉化為具體有形價值。透過有效運用智慧財產權，正崴持續提升產業價值與市場競爭力，實現專利資產之最大化效益，並為企業長期永續經營奠定穩固基礎。

截至 2025 年正崴全球有效專利數量

案件種類	中國大陸	日本	台灣	西班牙	法國	美國	英國	義大利	德國	歐盟	韓國	總計
設計	25	2	36	0	0	173	0	0	0	0	0	236
發明	11	5	30	1	5	159	10	1	6	5	1	234
新型	204	18	252	0	0	0	0	0	0	0	0	474
總計	240	25	318	1	5	332	10	1	6	5	1	944

2.5.5 智財結合永續發展

正崴為實現全球永續發展、節能減碳的目標，積極布局電動車、儲能裝置及能源設施等相關智財權保護，並研發降低能耗的新製程或產品，提供客戶低碳排與低能耗的綠色產品，為環境保護做出貢獻。

03

構造多元包容職場

3.1 人權管理

3.2 公平、多元與共融的基石

3.3 人才吸引、發展與留任

3.4 薪酬福利與保障

3.5 健康職場與雙向溝通

3.6 友善職場與工作生活平衡

3.7 職業健康安全

3.8 社會參與

重大議題

人才招募與留任、人權與勞資關係、員工培訓與發展、職業健康安全

全球化與數位化的浪潮中，企業的成功不僅僅取決於財務表現，更取決於其對社會責任的承擔與實踐。我們深信，多元包容與幸福發展是企業可持續發展的基石。透過營造一個多元、包容且充滿幸福感的工作環境，我們不僅能夠吸引並留住優秀的人才，更能激發創新與創造力，進而提升整體競爭力。

我們致力於建立一個尊重每一位員工的獨特性與多樣性的企業文化，並積極推動性別平等、種族多樣性、年齡包容性等多元化政策。我們相信，只有在一個包容的環境中，每個人才能充分發揮其潛力，並為企業帶來更多元的視角與創新思維。

此外，我們也重視員工的幸福感與工作生活平衡，並通過各種福利措施與健康計劃，確保員工在工作中感受到關懷與支持。我們深知，員工的幸福感不僅影響其個人的工作表現，更關係到整個企業的長遠發展。

在未來，我們將繼續秉持多元包容與幸福發展的理念，並不斷優化相關政策與措施，為員工創造一個更加美好的工作環境，並為社會的可持續發展貢獻我們的力量。

目標設定

短期目標

1. 推動員工發展制度建設，吸引與留任各專項專業人才 - 穩定員工離職率目標 11% 以下，關鍵技術人才留任率 96% 以上，主管職由內部晉升比率 63% 以上
2. 暢通員工宣傳渠道，鼓勵員工充分利用多元勞資溝通管道表達意見和訴求 - 確保員工申訴回覆率 100%。
3. 持續推進員工職場多元化與性別平等權益保障工作 - 提升女性主管佔比 32%

中長期目標

1. 全面落實員工多元化關懷，著力打造友善健康的職場環境，促進多元共融
2. 規劃員工多元學習路徑，為人才的可持續發展提供有力支持，助力員工實現個人價值與職業成長
3. 切實保障員工公平的工作機會，完善派任晉升渠道，確保員工在集團內擁有廣闊的發展空間

3.1 人權管理

本公司認同並遵循《聯合國企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）、《國際勞工組織核心勞工標準》（International Labor Organization Conventions）以及營運所在地的法律法規，同時積極遵循「責任商業聯盟行為準則」（RBA Code of Conduct），據此制定並揭露「人權政策」，以具體行動維護全體同仁與價值鏈夥伴的正當權益。

為打造尊嚴勞動、多元包容的職場環境，正崴制定人權政策，範疇涵蓋本公司各廠區之同仁、供應商及合作夥伴，致力將人權價值延伸至整體供應鏈。並建立以董事會為最高層級的「公司治理及永續經營委員會」，轄下分設「永續經營工作小組」負責人權政策之核定與審議，監督企業社會責任及永續經營事項之落實並定期向董事會報告落實情形與執行成果。

人權政策

01	結社自由與集體協商權	尊重員工自由組織工會及勞資協商的權利。
02	關懷弱勢族群	在職場中提供弱勢群體適當的保護與工作機會。
03	絕對禁用童工	嚴格禁止任何形式的童工聘用。
04	消除強迫勞動	杜絕任何形式的奴役、體罰或強迫性勞動。
05	消除僱傭與就業歧視	確保公司的人力資源政策（包含僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等）絕對不得因為性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況、宗教、性取向、政治立場或身體殘疾等因素，而有任何歧視或特殊待遇。

人權管理具體方案 (PDCA)

為確保人權政策落實，集團透過 PDCA 管理機制，針對申訴管道、DEI 實踐及人權教育進行持續監控與改善。各據點遵守 RBA 責任商業聯盟行為準則、相關國際公約及當地相關法規的規範，2025 年華南富強二期及昆山廠區取得 RBA 銀級證書。其餘據點亦接受 SMETA、客戶等第三方監督審核。

完善申訴與溝通渠道	
具體方案	成效
建立 24 小時熱線、微信平臺及第三方舉報信箱等多元管道，確保員工聲音獲得即時回饋	員工申訴結案率 **100%**，並在 1 個工作日內啟動回應機制 。

多元、公平與共融 (DEI) 實踐	
具體方案	成效
實施「女性領導力提升計畫」與「弱勢群體就業保障」	女性主管佔比提升至 **33%**；台灣廠區身心障礙者聘用比例維持 **1%** 以上

人權教育訓練與賦能	
具體方案	成效
人權、反歧視及防範性騷擾納入 100% 新進員工培訓	集團人權相關培訓累計達**28,626**小時，強化主管對 DEI 意識的理解與管理 。

安全與健康保障	
具體方案	成效
推動職業健康安全管理系統（ISO 45001）驗證，提供年度特殊崗位健康檢查與心理諮商服務	全年度無職災死亡與嚴重傷害事件 **『0件』** 目標。無勞動安全衛生違法罰款事件。

3.2 公平、多元與共融的基石

3.2.1 多元的人力結構

截至 2025 年底，正崴集團全球員工總數達到 18,904 人，其中正式員工 16,800 人（男性 10,144 人，女性 6,656 人），約聘員工 2,104 人（男性 575 人，女性 1,529 人），包含 1,392 位少數民族與 143 位身心障礙（殘疾）員工。為實踐多元職場價值，公司積極支持身心障礙就業：台灣廠區身心障礙者 10 人，聘用占比為 1.1%，符合進用不得低於員工總人數 1% 之規定。大陸廠區亦支持殘疾人士就業並定期舉行關懷活動，雖未達殘疾人就業比例 1.5% 之標準，但皆已依法繳納殘疾人就業保障金，未來將持續優化無障礙環境與招募管道，以期達成法定進用比例。此外，印度廠區現階段雖無少數族群與身心障礙員工，但集團整體皆秉持平權招募、拒絕就業歧視與支持弱勢就業之理念，不因族群或身心狀況影響錄用機會，未來也將持續推動無障礙且包容的友善職場環境。

在人才任用上，集團於全球落實本土化理念，各廠區員工皆以當地人才為主；以大陸廠區為例，共有 1,393 名管理人員為當地籍，充分展現我們在全球營運中培養本地領導力的承諾。

在性別平權方面，集團男性員工占比為 57%，女性員工占比為 43%。值得一提的是，女性主管比例達 33%，超越 2025 年設定的 32% 目標。上述員工組成與數據，充分彰顯了集團在推動職場多元化與平等晉升機會上所取得的積極成效。

2025 年正崴集團員工合約類別分布表

地區	正式員工		正式員工合計	約聘員工		約聘員工合計	總計
	女性	男性		女性	男性		
台灣	358	516	874	1	2	3	877
華南	3,396	6,485	9,881	60	340	400	10,281
昆山	975	1,334	2,309	23	93	116	2,425
徐州	853	552	1,405	0	0	0	1,405
峴港	713	828	1,541	36	27	63	1,604
胡志明	301	231	532	27	20	47	579
印度	60	198	258	1,382	93	1,475	1,733
總計	6,656	10,144	16,800	1,529	575	2,104	18,904

2025 年正崴集團非員工工作者性別分佈表

廠區	女性	男性	合計
台灣	8	13	21
華南	143	74	217
昆山	27	32	59
徐州	21	52	73
峴港	60	46	106
胡志明	4	7	11
印度	42	107	149
總計	305	331	636

註 1：以上資料系統 2025 年 12 月 31 日在職人員為計算基準。

註 2：約聘員工指派遣人員，因各地區對於第三方雇用員工名稱略有不同，報告內統一以約聘人員稱之，相關雇用均符合當地法令要求執行。

註 3：集團非員工工作者為外包廠商派至各廠區工作的人員，如團膳、保全、清潔、機電維護等，各廠區總人數為 636 人（男性 305 人，女性 331 人）。

直間接人數性別分佈表

地區	女性		女性員工合計	男性		男性員工合計	總計
	直接員工	間接員工		直接員工	間接員工		
台灣	110	249	359	29	489	518	877
華南	2,474	982	3,456	5,083	1,742	6,825	10,281
昆山	597	401	998	760	667	1,427	2,425
徐州	693	160	853	258	294	552	1,405
峴港	555	194	749	660	195	855	1,604
胡志明	243	85	328	173	78	251	579
印度	1,382	60	1,442	93	198	291	1,733
總計	6,054	2,131	8,185	7,056	3,663	10,719	18,904

2025 年管理職性別比例

廠區	女性人數	女性比例	男性人數	男性比例	總計
台灣	52	24%	169	76%	221
華南	471	34%	922	66%	1,393
昆山	182	34%	357	66%	539
徐州	61	37%	103	63%	164
峴港	16	24%	51	76%	67
胡志明	18	46%	21	54%	39
印度	11	17%	52	83%	63
總計	811	33%	1675	67%	2,486

註 1：以上資料係由人資系統 2025 年 12 月 31 日在職人員為計算基準。

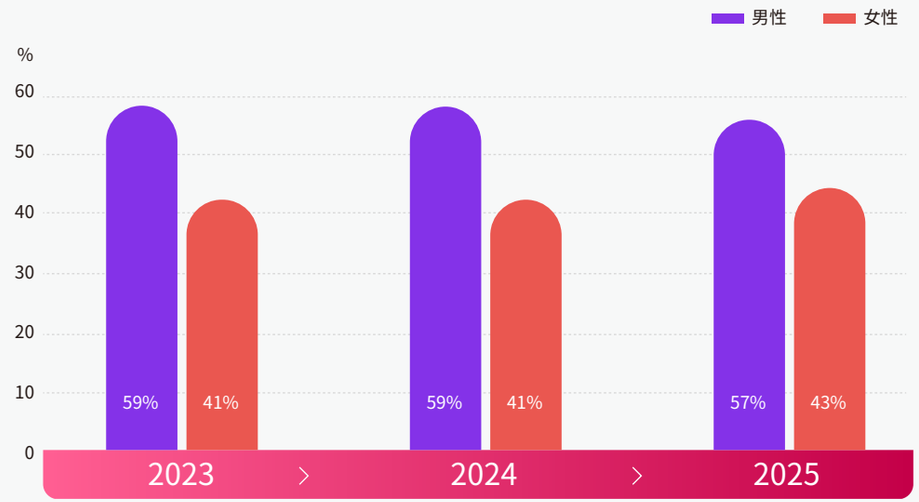
註 2：當地居民為高階主管 (經理級以上) 人數 : 台灣 94 人、華南 51 人、昆山 25 人、徐州 7 人、峴港 10 人、胡志明 5 人、印度 3 人。

管理職人員性別 / 年齡分佈

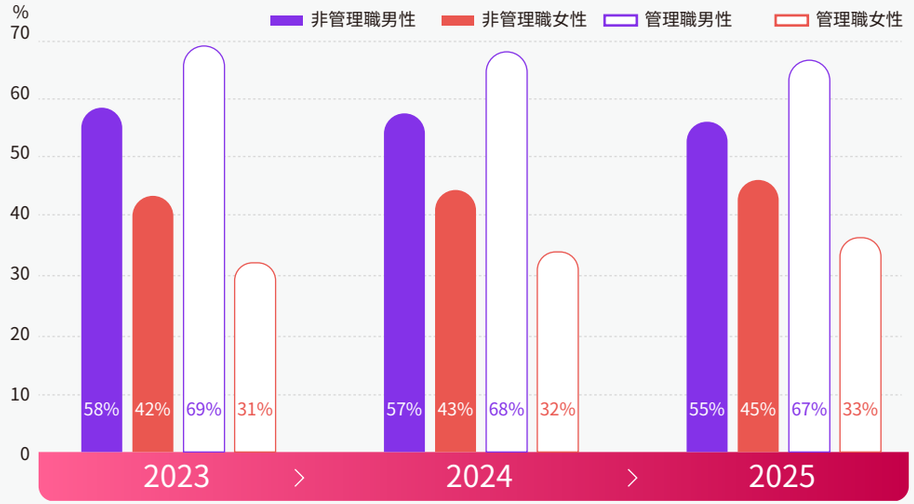
年度	年齡	非管理職人員		管理職人員		總計
		女性	男性	女性	男性	
2025	未滿 30 歲	3187	3711	41	60	6,999
	比例	43%	41%	5%	4%	37%
	30-50 歲	4057	5039	731	1394	11221
	比例	55%	56%	90%	83%	59%
	50 歲以上	130	294	39	221	684
	比例	2%	3%	5%	13%	4%
總計		7,374	9,044	811	1,675	18,904
總比例		45%	55%	33%	67%	100%

註：以上資料係由人資系統 2025 年 12 月 31 日在職人員為計算基準

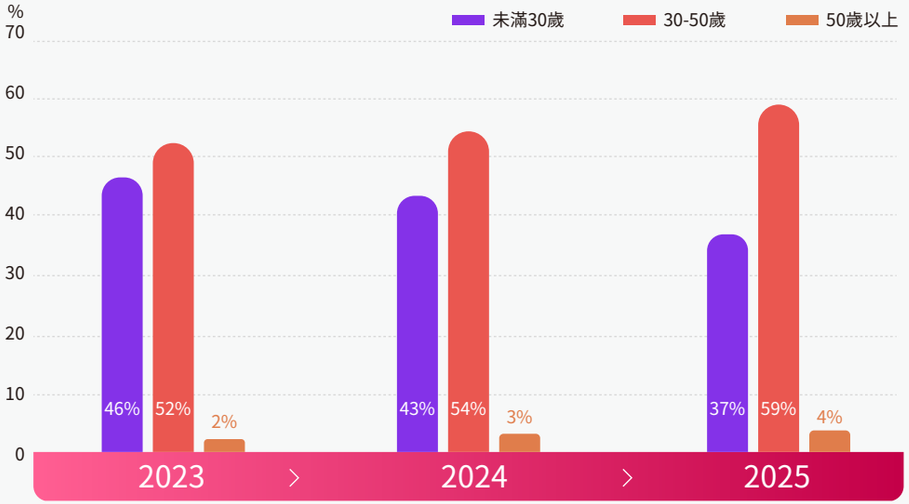
近三年男女人數比



近三年依職級 / 性別統計



近三年年齡比



少數族群與殘疾人士多元化分佈

多元分佈	廠區	人數	比例
殘疾人士	台灣廠區	10	1.1%
	大陸廠區	133	0.9%
少數族群	大陸廠區	1235	8.8%
	越南廠區	157	7.2%

註：印度廠區無少數族群與身心障礙員工

3.2.2 反歧視與平等機會

正崴集團始終秉持公正平等的原則，其人權政策核心在於確保每一位員工都能享有均等的工作機會，堅決杜絕任何形式的歧視行為。在員工職業發展的各個環節，包括雇用、薪資確定、培訓機會分配、晉升考核、離職退休安排以及資源分配等方面，都不會因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教信仰、身體殘疾、性別、性取向、性別認同與表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員身份、政治立場、容貌、年齡以及工會關系等因素，給予任何員工特殊待遇。

集團始終堅持以能力和貢獻作為衡量員工的唯一標準，以此保障所有員工權利與機會的平等。為切實貫徹這一理念，集團積極採取行動，致力於消除和預防各類歧視行為。為此，特別開設了企業永續發展與社會責任訓練課程，課程內容全面且深入，涵蓋人員面談公平準則、防止性騷擾、防範人權侵犯、杜絕歧視行為等重要議題，為員工提供多元化的學習途徑，增進員工對人權保護的認知與理解，集團 2025 年度參與合計 22,352 人次，學習總人時共計 28,626 小時。

此外，正崴集團為員工權益保駕護航，建立了完善的員工申訴機制。若員工遭遇不當懲罰、歧視、性侵犯、威脅、虐待、剝削或騷擾等情況，可依據「員工申訴處理辦法」提出申訴。集團各單位也將秉持善意誠信的原則，堅決杜絕因員工舉報而進行的任何懲罰或報復行為，確保員工能夠毫無顧慮地維護自身合法權益。

3.3 人才吸引、發展與留任

3.3.1 人才招募與留任

正崴集團深知人才是企業成功的關鍵因素，因此在人力資源的可持續經營策略中，高度重視人才招募和留任工作。集團為求職者提供均等的就業機會，不論種族、膚色、年齡、性別、性傾向、殘疾、懷孕、宗教、國籍、政黨傾向等因素，一視同仁。通過明確職位要求、強化公司文化、提供具有競爭力的薪酬福利、搭建良好的職業發展平台、建立有效的溝通機制以及持續關注員工需求等一系列措施，吸引並留住優秀員工，有效提升了企業的生產力和競爭力。

2025 年，正崴集團入職新進員工 20,420 人（男性 14,014 人，女性 6,406 人），新進率 108%，新進女性比例由 29% 提升至 31%；公司離職員工人數 34,130 人（男性 25,681 人，女性 8,449 人），離職率 181%，2024 年離職率 244%,2025 離職率較 2024 年降低 25.8%，此一變化可能與集團通過持續深化員工職場公平晉升機會，提供員工工作技能提升，加強新人教育及員工協調會溝通等方式以提升人才之留任，內部晉升比率由 2024 年 63% 提升至 2025 年 83%，集團平均月均離職率從 2024 年 10% 降低至 2025 年 8.89%。

2025 年正崴集團員工新進率統計

年齡	30 歲以下				30-50 歲				50 歲以上				性別小計				合計	
性別	女	新進比率	男	新進比率	女	新進比率	男	新進比率	女	新進比率	男	新進比率	女	新進比率	男	新進比率	人數	比例
台灣	10	26%	6	15%	10	26%	10	26%	2	5%	1	3%	22	56%	17	44%	39	4%
華南	2,091	15%	6,763	50%	785	6%	3,953	29%	1	0%	1	0%	2,877	21%	10,717	79%	13,594	132%
昆山	252	19%	547	42%	132	10%	365	28%	-	0%	-	0%	384	30%	912	70%	1,296	53%
徐州	19	23%	32	40%	24	30%	6	7%	-	0%	-	0%	43	53%	38	47%	81	6%
峴港	549	21%	1,223	47%	401	15%	443	17%	-	0%	1	0%	950	36%	1,667	64%	2,617	163%
胡志明	365	30%	388	32%	254	21%	204	17%	-	0%	-	0%	619	51%	592	49%	1,211	209%
印度	1,314	83%	53	3%	197	12%	18	1%	-	0%	-	0%	1,511	96%	71	4%	1,582	91%
總計	4600	23%	9012	44%	1803	9%	4999	24%	3	0%	3	0%	6,406	31%	14,014	69%	20,420	108%

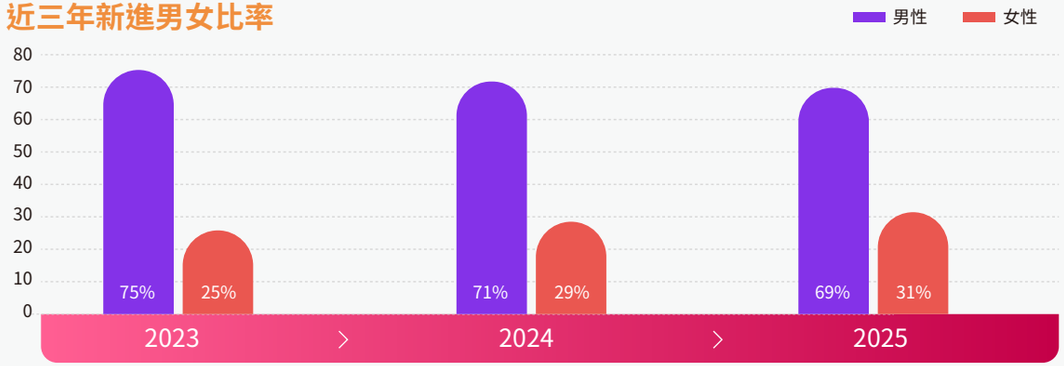
註 1：年齡區間新進比例：該年度年齡區間男（女）新進人員數 / 年度該年齡區間新進總人數。
註 2：年齡區間新進總計比例：該年度年齡區間新進人員總人數 / 年末該地區公司總人數。

2025 年正崴集團員工離職比率統計

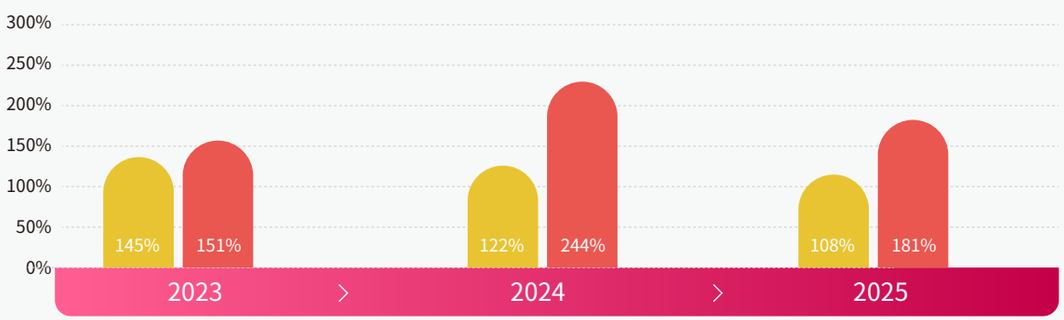
年齡	30 歲以下				30-50 歲				50 歲以上				性別小計				合計	
性別	女	離職比率	男	離職比率	女	離職比率	男	離職比率	女	離職比率	男	離職比率	女	離職比率	男	離職比率	人數	總比例
台灣	21	53%	19	48%	68	52%	64	48%	13	27%	36	73%	102	46%	119	54%	221	25%
華南	3105	20%	12266	80%	1529	15%	8338	85%	19	50%	19	50%	4,653	18%	20,623	82%	25,276	246%
昆山	514	29%	1264	71%	342	23%	1136	77%	0	0%	4	100%	856	26%	2,404	74%	3,260	134%
徐州	153	39%	242	61%	700	73%	265	27%	1	33%	2	67%	854	63%	509	37%	1,363	97%
峴港	406	30%	967	70%	254	41%	360	59%	0	0%	1	100%	660	33%	1,328	67%	1,988	124%
胡志明	405	50%	401	50%	285	59%	199	41%	0	0%	1	100%	690	53%	601	47%	1,291	223%
印度	583	90%	63	10%	51	60%	34	40%	0	0%	0	0%	634	87%	97	13%	731	42%
總計	5187	25%	15222	75%	3229	24%	10396	76%	33	34%	63	66%	8,449	25%	25,681	75%	34,130	181%

註 1：年齡區間離職比例：該年度年齡區間男（女）離職人員數 / 年度該年齡區間離職總人數。
註 2：年齡區間離職總計比例：該年度年齡區間離職人員總人數 / 年均該地區總人數。

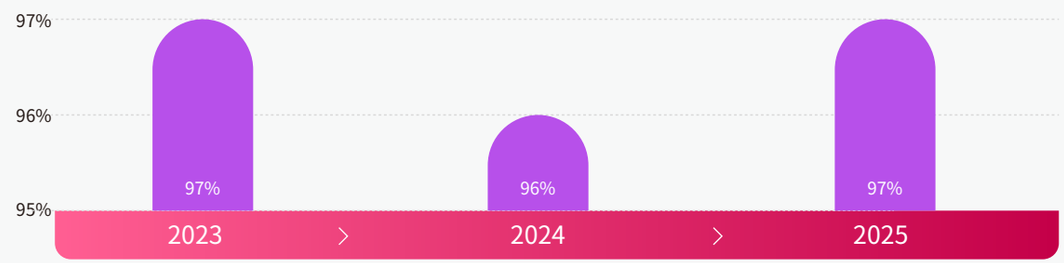
近三年新進男女比率



近三年新進率與離職率



近三年關鍵崗位留任率



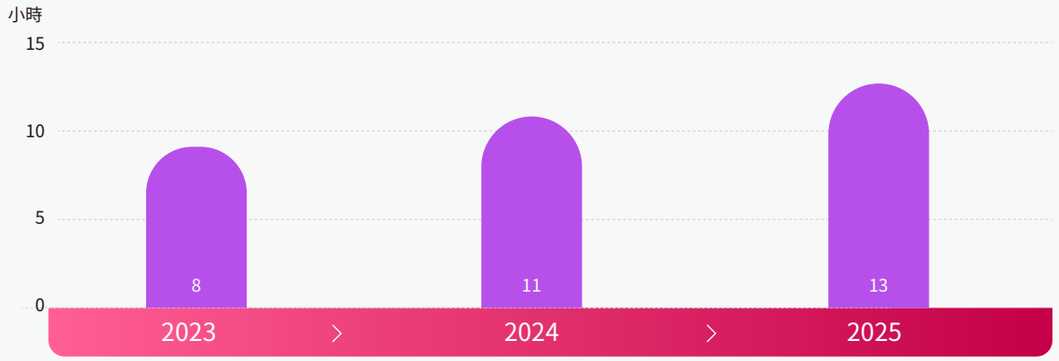
3.3.2 員工培訓與發展

正崴集團培育優秀人才並提升產業競爭力，跨足台灣、大陸、越南、印度等地區，並提供多語言學習課程。2025 年度擴大線上培訓，持續與海內外知名學習平台合作，提供同仁多元管道，積極鼓勵同仁不斷學習、充實自我，並持續打造學習型組織與環境。本年度在職同仁培訓累積 170,470 人次，受訓人時數 254,623 小時。

拓展多元且彈性的學習資源與管道，搭配各職級訓練與發展計畫，培養同仁具備未來所需能力，期望藉由協助同仁發展多元職能，不斷提高其專業與職業素質，與公司共同成長，貫徹永續發展理念。未來，我們將繼續提升對人才發展與培訓的投入，優化培訓內容與形式，提升培訓效果。

總受訓人次	總受訓人時數	課程滿意度
170,470人次	254,623 培訓總人時	4.55 滿分5分

人均訓練時數

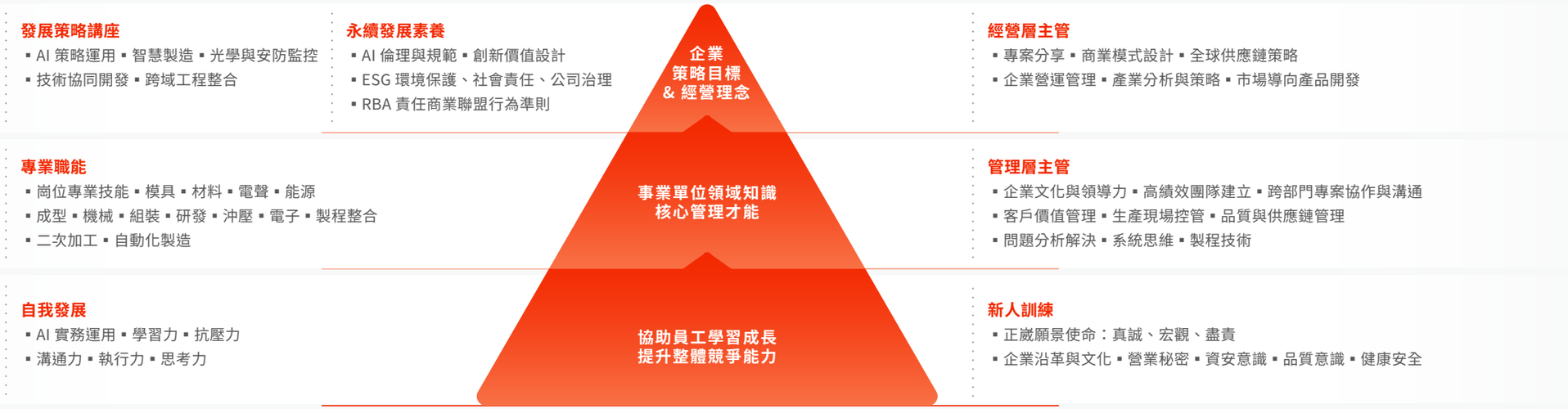


2025 全年教育訓練總時數、人均時數

地區	男性			女性			總計		
	公司人數	培訓人時數	平均時數	公司人數	培訓人時數	平均時數	公司人數	培訓人時數	平均時數
台灣	547	11,193	20.5	373	5,623	15.1	920	16,816	18.3
中國	8,770	134,203	15.3	5,326	67,784	12.7	14,096	201,987	14.3
越南	1,369	11,995	8.8	1,331	13,555	10.2	2,700	25,549	9.5
印度	287	2,489	8.7	1,355	7,782	5.7	1,642	10,271	6.3
總計	10,973	159,879	14.6	8,385	94,744	11.3	19,358	254,623	13.2

項目	人數	學習人次	培訓人時數	平均時數
同仁	18,246	136,401	223,911	12
管理職	1,112	33,534	30,712	28
總計	19,358	169,935	254,623	13.2

正崴訓練發展策略藍圖



3.3.3 多元自主的學習管道

公司透過設置多元學習資源與管道，使同仁能便利地學習新知技能，藉由學習分享相互交流的過程中激發同仁潛力，並依公司策略目標與經營宗旨為基礎核心，設置全方位教育訓練發展計畫，以新人訓練、專業職能、領導管理、自我發展為主軸，2025 年強化數位轉型與 AI 賦能成果來建構訓練發展策略藍圖，協助員工個人發展與達成公司目標。

新人訓練

年度培訓	學習總人時
8,428人次	86,123小時

- 新進員工訓練參與率 100%
- 提供中、英、越南文 3 種語言客製化教材
- 課程涵蓋公司制度、RBA 準則、AI 資安、營業秘密防治及身心健康

領導管理

課程總數	年度培訓	主管平均受訓
2,510堂 開設課程	27,790人次	27小時

- 提供 700+ 多元平台趨勢課程，提升策略視野。

數位轉型與 AI 賦能成果

課程總數	年度培訓	學習總人時
66門 開設 AI 課程數	19,005人次	7,664小時

自我發展

年度培訓	學習總人時
51,562人次	33,678小時 學習競賽成果：468人次參加 累積學習時數： 3,540 小時

- 藉由 AI 優勢充實線上資源，搭配學分制度、獎勵活動塑造持續自主學習動力。

永續發展

深化 ESG 意識，內化為工作使命感

- 透過 ESG 普訓推廣，讓同仁瞭解永續價值
- 議題涵蓋：環境、社會、公司治理、RBA 及永續供應鏈
- 加速理解及內化，發揮永續影響力。

專業職能

年度培訓	學習總人時	內部講師傳承
82,444人次	110,073小時	▸ 391 位內部講師，授課 585 堂 ▸ 總時數 1,223.5 小時 ▸ 培訓 35,526 人次 ▸ 平均滿意度 4.7 分

- OJT 在職訓練與外部進修，深化專業技術。提供多語系內部系統教學、單位專業訓。

2025 年，公司以打造「高覆蓋、高投入、多元化」RBA 培訓生態系統為核心目標，全面深化 RBA 責任商業行為準則之推動。全年培訓總時數達 28,626 小時，較 2024 年培訓人次提升約 4.1 倍，平均培訓時數提升 10 %，顯示公司已將 RBA 要求內化為組織核心管理機制，展現對責任供應鏈與永續經營的高度重視與承諾。

2025 年度 RBA 培訓成效概覽

打造「高覆蓋、高投入、多元化」RBA 培訓生態系統，厚植正崴 ESG 競爭力基石。

培訓覆蓋規模 (高覆蓋滲透)

22,352
已通過人次

展現強大教育動員執行力，確保全員具備合規基礎。

學習投入深度 (深耕投入實踐)

28,626
培訓總人時

長時間專業研習與模擬，達成「由知到行」的認知轉化。

課程資源多樣性 (多元精準對接)

258
RBA 課程數

針對五大範疇精準開發，涵蓋勞工、環安、道德等多元需求。

- 2024年度培訓人次 4,382 人次，平均時數 10.3 小時。
- RBA 培訓人次增加約 4.1 倍，平均時數提升 10%

各廠區培訓課程花絮

台灣廠區 - 法遵課程

華南廠區 - 個人領導力課程培訓

徐州廠區 - 急救技能培訓

昆山廠區 - 新人培訓課程

印度廠區 - 化學品洩漏模擬課程

越南廠區 - 禮儀課程及新人訓練課程

3.3.4 公平透明的晉升機制

正崴集團致力於為員工打造長期的職涯成長平台，並建立了完善且透明的晉升與獎酬機制。集團每半年度落實績效考核，2025 年全體員工考核完成率達 100%；此外，每年亦定期進行專業職等評定與內部晉升作業。2025 年，主管職由內部晉升之比例高達 83%，充分顯示公司對內部人才培育與發展機制的高度重視。

針對專業技能發展，大陸及越南廠區每月皆系統化推動「專業技能考核認證」，透過能力分級與評核，2025 年考核通過率達 99%，有效激勵員工精進專業職能。針對印度廠區，現階段主要著重於基礎技能的建置與穩固；未來，集團將視當地營運發展需求，逐步將系統化之專業考核認證機制導入印度廠區，並納入當地人才儲備計畫，持續擴大全球員工的內部晉升與發展管道。

各項評比類別具體說明

績效評比方式	評比方式說明	適用員工 / 類型	評比頻率
半年度 KPI 考核	依訂定工作績效目標，與員工共同確認並完成當期目標 KPI 設定，符合 SMART 原則 (具體 Specific、可衡量 Measurable、可達成 Achievable、與營運目標相關 Relevant、及時間性 Time-based) 執行成效，核定績效成果及績效評等。	間接員工	一年兩次
年度專業職晉升考核	依組織發展需要與個人績效狀況及職責是否提升為原則。	間接員工	一年一次
大陸及越南廠區專業技能與培訓考核認證	部門依技術工站人員、品管人員、工務、模具、特殊技工等技能培訓實施，技能考核人員提報及考核。	直接員工	每月一次

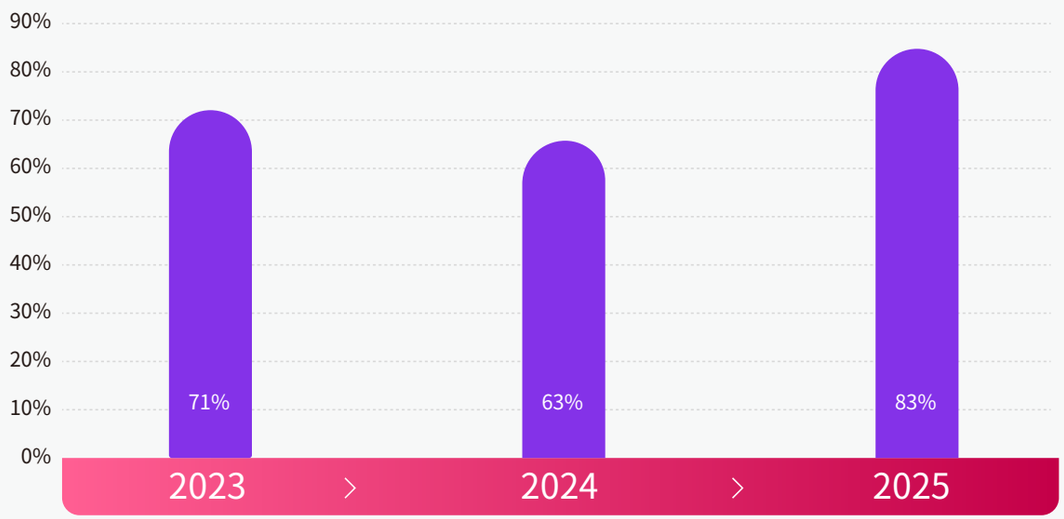
員工參與定期績效與職涯發展評估百分比

廠區	年度	考核人數		完成人數		考核完成率
		女	男	女	男	
台灣	2025H1	248	560	248	560	100%
	2025H2	240	565	240	565	100%
華南	2025H1	1061	1812	1058	1809	100%
	2025H2	1010	1735	1010	1734	100%
昆山	2025H1	423	691	423	691	100%
	2025H2	383	630	383	630	100%
徐州	2025H1	167	304	167	304	100%
	2025H2	161	300	161	300	100%
峴港	2025H1	101	84	101	84	100%
	2025H2	155	120	155	120	100%
胡志明	2025H1	47	41	47	41	100%
	2025H2	72	58	72	58	100%
印度	2025H1	57	196	57	196	100%
	2025H2	51	178	51	178	100%

2025 年大陸及越南廠區專業技能與培訓考核認證人數

廠區	華南	昆山	徐州	峴港	胡志明	合計
檢定人數	23,522	174	224	95	516	24,531
通過人數	23,285	173	224	93	516	24,291
通過比例	99%	99%	100%	98%	100%	99%

內部晉升主管職比例



3.4 薪酬福利與保障

3.4.1 薪資待遇

正崴集團始終堅守合法合規與公平公正的原則，高度重視員工的薪酬與福利保障。旗下所有廠區提供的薪酬及福利，均嚴格遵循當地法令要求，確保工資水準不低於法定基本工資標準。不僅如此，所有正式員工都能享有法令規定的保險及退休金計劃，為員工的生活提供堅實的保障。

在薪酬政策方面，正崴集團堅定地推行同工同酬，徹底摒棄因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員身份、政見以及年齡等因素產生的薪酬差異。集團以整體薪酬的理念構建獎酬製度，全面涵蓋薪資、福利、獎金、酬勞等多個方面，充分體現了對員工價值的尊重和認可。

為了確保薪酬符合市場水準並維持公平性，集團每年都會開展業界薪資調查。根據外界經濟環境的變化、公司自身的運營狀況以及員工個人的績效表現，對薪資進行合理調整。通過這種動態調整機制，使員工的薪酬能夠準確反映市場價值和個人貢獻，激勵員工積極工作，為公司創造更多價值。

此外，台灣 2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 1,149 仟元，薪資平均數為 1,287 仟元。歷年來資訊均可在公開資訊觀測站查詢，充分彰顯了集團在薪酬管理方面的透明度。

2025 年基層人員薪資與當地法定基本薪資比率表

地區	台灣		華南		昆山		徐州		峴港		胡志明		印度	
性別	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
比例	1.04	1.04	1.07	1.07	1	1	1	1	1.07	1.07	1	1	1	1

註 1：當地法令基本薪資參考各地區 2025 年 1 月 1 日資料。
註 2：採取同工同酬的薪酬政策，薪資不因性別而異。

3.4.2 員工福利

台灣廠區保障員工相關福利，除法定的社會保險及退休金外，另外包含團體保險並依法設置職工福利委員會建立各項完善員工福利措施，提供員工生日津貼為員工送祝福，於員工經歷人生重要時刻時補助婚喪喜慶津貼，提供部門聯誼金津貼供部門活動使用以促進團隊合作及凝聚向心力，同時獎勵員工及子女繼續努力向學設置員工暨員工子女獎助學金鼓勵奮發向上，顯示公司對員工及其家人的重視，2025 年度職工福利委員會投入台幣 880 萬元比 2024 年增加 8%。員工餐廳聘用專業廚師為員工營養健康把關，補助員工部分午餐餐費，另免費供應加班晚餐。

大陸廠區在春節、端午節、七夕節、中秋節、聖誕節等節慶日，都會精心舉辦各項活動，2025 年為員工送出 21,224 份節日禮品，讓員工感受到節日的歡樂和公司的關懷。各廠區定期舉辦各類聯歡活動，如慶生會暨歡樂嘉年華、好聲音歌唱大賽、員工家庭親子開放日等，還不定期組織團建活動。透過大陸各廠區舉行親子日活動，不僅為員工提供了一個親子交流平台，也讓員工子女對父母的工作環境有了一定了解，增加了親子之間交流與理解，同時體現了公司親和力，增強了公司凝聚力。參加活動的同仁也認為本次活動不僅開闊了小朋友的視野，更增進了親子感情，2025 年共舉辦 7 場親子日活動共計 1,000 人次參加。

▌華南廠 - 勞動模範頒獎暨文藝晚會

▌昆山廠 - 正崴家庭日「親子遊園會」

▌徐州廠 - 親子活動「園博園」

印度工廠在排燈節、桑克蘭提節、聖誕節等節慶期間舉辦各種節慶活動，為員工送上節慶禮物。同時也會為員工增加食物補貼，興建員工宿舍，為外地員工提供免費住宿。此外，廠區還為所有員工提供巴士設施，提高員工出行便利性和整體滿意度。為進一步推動員工關懷，我們還準備了一系列貼心福利。例如，為新婚員工送上結婚禮物，表達對他們的美好祝福；為員工提供醫療保險卡，給大家的健康增添一份保障；設立出勤獎金（僅適用於直接員工），激勵員工保持良好的出勤記錄；在員工生日時，送上生日禮券傳遞溫暖；並且每三個月舉辦一次戶外活動，讓員工在親近自然的過程中增進彼此的感情，放鬆心情。

▌印度廠區 - 豐富多樣的節慶活動

越南廠區十分注重通過各類活動豐富員工生活，增強員工凝聚力。每年國際婦女節，廠區都會精心組織慶祝活動，全體 761 名員工都會積極參與其中。不僅如此，廠區每季定期開展活動，除了為員工準備每年都不一樣的生日禮品，還會組織溫馨的午茶活動，讓員工在繁忙的工作之餘，能夠放鬆身心，享受愜意時光。

在 4 月 30 日越南解放日，工會會組織拍照比賽活動，為每位員工發放一面小小的國旗，鼓勵大家踴躍參與工會舉辦的比賽。此外，還會舉辦晚會，邀請全廠員工共同參加，一同歡慶這個特殊的日子。廠區與工會緊密合作，為員工提供更多福利。每位員工每年都能收到一份不同的國慶日禮品，在中秋佳節還會收到月餅，以及工會發放的紅包，讓員工充分感受到來自企業和工會的關懷與溫暖。

3.4.3 退休制度

正崴集團為確保勞工的老年經濟生活照顧勞工、依照各地區員工之退休金提撥制度並遵守當地法規給付退休金之義務。

集團總部員工適用《勞動基準法》舊制退休金規定者，依勞動基準法按月提撥退休準備金；由公司勞退準備金監督委員會負責監督，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行。適用《勞工退休金條例》退休金新制度者，由公司依法每月負擔 6% 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於該從業人員在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

大陸廠區根據社會保險法，所有企業必須為員工參加城鎮職工基本養老保險，企業和員工按比例繳費，員工退休後養老金由社保基金支付，華南廠區退休 47 人，昆山廠區退休 14 人，徐州廠區退休 8 人，2025 年大陸廠區退休總人數 69 人。

越南廠依據《越南勞動法》與《社會保險法》規定退休年齡與強制退休養老金，遵循越南法令對所有員工投保社會保險繳納退休養老金。

印度廠依據《雇員公積金及雜項規定法》提撥公積金，保障員工在退休後能夠維持基本的生活水平。

3.5 健康職場與雙向溝通

3.5.1 職場健康促進

正崴集團始終將員工的身體健康放在重要位置，持續給予員工全方位的健康關懷，集團還高度重視產線員工的健康安全，每年對從事危害崗位的人員進行全面體檢，將其視為法律責任和義務，作為一項長期性、經常性工作。對於接觸粉塵、有機溶劑、特定化學物質等的員工，各廠區積極落實特殊崗位職業健康檢查，其中台灣有 68 人次、華南 1,263 人次、昆山 1,676 人次、徐州 917 人次、峴港 100 人次、胡志明 102 人次、印度 326 人次參與，切實保障了特殊崗位員工的身體健康，2025 年特殊崗位職業健康檢查費用新台幣 275 萬元。

各廠區特殊崗位職業健康檢查

項目 / 廠區	數據統計							處理方式
	台灣	華南	昆山	徐州	峴港	胡志明	印度	
檢測人數	68	1,263	1,676	917	100	102	326	
複查者	1	51	56	7	0	2	0	100% 完成
職業禁忌症	0	30	31	0	0	0	0	已調整崗位或離崗
疑似職業病	0	0	0	0	0	0	0	
自離者參檢通知	1	41	126	72	0	8	0	全數短信通知

本報告期內，昆山廠區錄得一例職業性雜訊聾病例（輕度）。該名員工主要從事廠務現場管理，因長期暴露於生產性雜訊環境導致。事件發生後，公司全程承擔相關診療、康復及相關合規補償費用，主動與員工、工會溝通協商，保障員工合法健康權益與勞動權益，積極配合屬地衛生健康、應急管理等監管部門開展事件調查與核查工作。

針對此事件，公司已由專業技術與安全部門完成根源分析，並落實以下三項系統性整改措施，以防範類案再次發生：

強化工程控管
全面推動生產設備降噪升級與隔聲工程改造，從源頭降低雜訊壓力，確保作業環境穩定達標。

嚴格防護監督
建立強制性防護用品（PPE）佩戴規範，並強化全員雜訊危害防治培訓，落實現場安全監管機制。

完善監測機制
提升職業健康體檢頻次（涵蓋崗前、崗中與離崗），建立雜訊暴露監測與常態化排查之閉環管理體系。

集團建置完善之員工健康管理制度，台灣廠區每兩年提供全體員工優於法規之免費健康檢查，並每月安排廠醫駐廠，提供日常健康諮詢、疾病預防及職業傷害評估服務。2025 年度健檢在既有癌症篩檢基礎上，新增並強化心血管疾病相關檢查，以提升重大疾病之早期預防與風險控管，全年共計 814 人次參與。針對健檢結果，公司提供醫師一對一諮詢服務，並對異常個案於半年後安排追蹤檢驗，透過廠護面談關懷機制，持續掌握並管理員工健康狀況。

▌台灣總部 健康檢查

在政府醫院支持下，印度廠區配備了視力、全身、血液、耳部檢查等醫療設施，並舉辦免費牙科及綜合檢查共 250 人次參與，全方位保障員工健康。

▌印度廠 健康服務

為了促進員工工作與生活平衡，公司推出一系列健康與壓力管理線上與面授課程共計 104 門，涵蓋健康飲食、運動、情緒管理及壓力釋放等主題，吸引員工積極參與共約 8,782 人次。員工表示對課程內容與講師表現非常滿意，並反映課程有效幫助他們改善健康狀況與職場壓力應對技巧。學員表示，課程中學到的健康管理方法與壓力管理技巧已在日常工作與生活中得到運用，進一步促進企業內部的健康文化，並增強員工的工作效能與幸福感。

▌健康促進課程

3.5.2 員工關懷

正崴集團視員工為企業最珍貴的資產，並於全球各營運據點設立專責之「員工關係課」，落實以人為本的核心理念。針對遭遇重大傷病或住院之員工，公司積極推動「小行動大關愛」專案，除提供實質慰問與探視外，更持續追蹤其健康復原狀況，提供必要之協助以支持員工順利重返職場，藉此強化員工支持系統並提升對組織的認同感。

在日常健康與關懷照護上，集團依據各廠區之在地需求，推動多元的關懷措施：台灣廠區（生理健康與職安防護）：每月安排專業醫師駐診，提供一般看診與健康諮詢服務，2025 年度累計服務達 47 人次。此外，定期安排廠醫與職業安全衛生管理員進行現場臨廠服務（臨廠訪視），主動辨識與評估工作場所之潛在危害因子；2025 年度醫師共提出 2 項改善建議，公司已達成 100% 之改善完成率，有效落實職業傷病之預防。

大陸廠區（心理健康支持）：徐州廠高度重視員工之心理健康，每月定期安排專業心理諮商師駐廠，協助員工排解職場壓力、改善人際關係及緩解焦慮情緒，進而提升生活品質與工作效能。2025 年度該項醫療關懷服務共計提撥新台幣 48,500 元嘉惠 64 人次。

印度廠區（婦女權益與性平防護）：為保障女性員工之職場安全與權益，印度廠區每月定期實施婦女工作場所訪視，並同步開展性騷擾防治預防與關懷諮商服務，致力打造性別友善與安全之工作環境。

3.5.3 勞資關係

正崴集團致力於建立和諧的勞資關係，並透過透明與開放的溝通管道，確保員工的聲音被充分聆聽與重視。我們深信，良好的勞資關係是公司永續發展的重要基石。目前，集團全球員工受團體協約涵蓋之比例達 66%，針對目前尚未成立工會的台灣與昆山、徐州及印度廠區，公司亦建置了完善的勞資溝通與監督機制，確保員工權益絕不因無工會組織而受影響。在台灣廠區，我們依法定期召開『勞資會議』，藉由勞資雙方代表對話與協商，實質保障員工權益並促進職場和諧；在大陸昆山與徐州廠區，公司嚴格落實《勞動合同法》，並以集團人權政策為指導方針，透過完善的內部人事規章與定期舉辦的員工座談會，確保基層聲音得以有效傳達與處理；在印度廠區，則透過嚴格的客戶社會責任稽核以及當地政府的勞動稽查，雙管齊下確保勞動條件符合當地法規與國際人權標準。正崴集團承諾，無論營運據點是否設立工會，皆致力為全體員工提供平等、安全且受充分保障的工作環境。

在先進的企業管理理念與完善的管理體制下，公司充分發揮自身的「橋梁」紐帶作用，積極搭建與員工溝通的多元渠道，通過面詢、微信平臺、短信平臺、公司郵箱以及關愛電話等方式，廣泛收集員工的申訴內容，深入了解員工的訴求。

基於對員工需求的精準把握，公司大力開展 Employee Assistance Program 員工協助方案，涵蓋心理輔導、員工座談會、線組長交流會、行為異常案件處理、心理知識分享等多個方面。同時，積極推進一線員工關愛訪談項目，切實有效地幫助員工解決在工作和生活中遇到的各類疑難問題。這些舉措不僅為員工排憂解難，更有力地促進了和諧勞資關係的建立，讓員工能夠更加專註地投入工作，幹部管理也更加順暢高效。與此同時，員工對企業的向心力和凝聚力不斷增強，員工對企業的認同感和歸屬感日益提升，為企業的穩定發展奠定了堅實基礎。

勞資溝通管道	臺 灣	大陸	越南	印度	頻率 (各廠說明)	2025 相關紀錄 / 說明 (各廠說明)
勞資會議	✔		✔		每 3 個月一次	定期召開勞資會議，處理員工反應事項，有效進行勞資溝通，促進勞資和諧 越南因應當地政府規範設置工會每年定期舉辦 1 次勞動大會。
事業部溝通會議	✔	✔	✔	✔	即時或 每月至少一次	每月員工座談會和線組長交流會，一線員工訪談每月 1-2 次，從而瞭解員工生活和工作心聲，幫其有效解決問題。
意見調查 / 敬業度調查	✔	✔	✔	✔	每年 1 次	LMS 系統及員工敬業度調查問卷，彙總調查結果進行後續檢討改善作業。
內部宣傳管道	✔	✔	✔	✔	即時	電子佈告欄、微信公眾號、教育訓練系統看板及公司 MAIL。
申訴諮詢管道	✔	✔	✔	✔	即時	設有專責單位與人員，透過面詢、電話、短信、微信、及郵件等方式受理，及設置匿名投訴管道，員工與公司溝通暢通、透明即時，保障員工合法權益。

在營運變動的法遵與保障方面，正崴集團嚴格捍衛員工的工作權益。以台灣總部為例，公司確實恪守《勞動基準法》及相關法令規範；若未來面臨重大營運變動，或依法須終止勞雇關係時，皆會依循法定程序辦理，並嚴格落實提前預告期間之規定，確保員工有充裕的因應時間。同時，全球各廠區亦同步遵循當地勞動法令，全面落實對員工工作權益的實質保障

廠區	終止勞動契約預告期間
台灣	- 年資 3 個月以上未滿 1 年：須提前 10 天 預告。 - 年資 1 年以上未滿 3 年：須提前 20 天 預告。 - 年資 3 年以上：須提前 30 天 預告
大陸	- 試用期間：須提前 3 天預告。 - 試用期滿：須提前 30 天 預告。
越南	- 年資未滿一年：須提前 3 天預告。 -1 年以上未滿 3 年：須提前 30 天 預告。 -3 年以上：須提前 45 天 預告
印度	- 須提前 30 天預告。

3.5.4 員工申訴管道

暢通多元的員工申訴渠道、保持充分的勞資溝通，是構建良好勞資關系的關鍵所在。正崴集團深明此理，積極搭建起豐富多樣的溝通橋梁，借助電話、郵件、社交媒體等多種渠道，主動傾聽員工的心聲，及時捕捉員工的意見與訴求。一旦收到員工反饋，公司便迅速做出回應，以高效的行動解決員工的問題，確保員工的聲音得到重視，訴求得以滿足，讓員工切實感受到公司的關懷與尊重，為營造和諧穩定的勞資關系持續發力。

本公司嚴格遵守保密原則，並設有匿名投訴機制，嚴禁對申訴人進行任何形式的報復。員工可透過各廠區在地之人資專線、實體意見箱或簡訊平台進行反應；針對重大或跨廠區事件，亦可直接透過以下集團專屬管道向總部提出：

項目	相關管道
集團總部專用信箱 / 電話	ceo@foxlink.com +886-2-22269-9888 分機 11601
爭議調解	勞動爭議調解委員會
座談訪談	座談會、伙委會、 走訪 (餐廳、宿舍、產線)
信箱郵箱	人資信箱
熱線電話	關愛熱線、人資熱線
法律援助	法務諮詢
網站來訪	工會網、員工關懷中心

員工申訴諮詢件數經內部統計分析

廠區	台灣	華南	昆山	徐州	峴港	胡志明	印度	總計
申訴件數	2	56	40	24	15	31	24	192
結案件數	2	56	40	24	15	31	24	192
未結案件數	0	0	0	0	0	0	0	0

設立專門的員工申訴處理團隊，明確職責分工，確保每一件申訴案件都能得到及時、有效的處理。在收到申訴後，於 1 個工作日內與申訴員工取得聯繫，瞭解詳細情況並對申訴事項進行分類標識，以便後續精確處理。

每月對申訴案件進行彙總分析，找出高頻問題和潛在風險點。針對加班費異議等常見申訴問題，接到申訴後，第一時間與用人單位確認加班是否屬實情況，並依加班費率計算進行補發；同時為減少發生加班費異議，公司加強內部公告並舉辦培訓活動，提醒員工加班費申報的重要性，並優化申報流程，確保加班費申報流程簡單易行，減少繁瑣的步驟，使員工更容易完成申報。

申訴處理完成後，及時向申訴員工回饋處理結果，並進行滿意度調查。對於員工不滿意的處理結果，重新審視並採取補救措施，確保員工訴求得到妥善解決。定期對已結案的申訴員工進行回訪，瞭解其後續工作狀態和需求，防止問題復發。

3.5.5 員工敬業度調查

正崴集團視同仁的真實反饋為組織進步的動力，每年各廠區人力資源處辦理「員工敬業度調查」，涵蓋工作安全與環境、企業文化、薪酬與福利、團隊協作與人際關係、職涯發展等五大構面，大陸廠區整體敬業度較 2024 年顯著提升 1~10 分，顯示基礎營運穩固，硬體與安全建設發揮成效。

2025 年度調查實施情形

❶ 調查對象

集團全體職員（包含台灣、華南、昆山、徐州、胡志明及印度廠區）。

❷ 調查頻率與期間

每年一次，2025 年度調查期間為 2025/01/01 至 2025/12/31 於 2025 年 11 月執行。

❸ 覆蓋率

2025 年度發出問卷數 16,331 份，問卷回收 5,824 份，整體員工覆蓋率達 36%。

項目 / 廠區	台灣	華南	昆山	徐州	胡志明	印度
調查時間	2025/11 月	2025/12 月	2025/12 月	2025/11 月	2025/7 月	2025/4 月
調查樣本數	960	9,153	2,098	1,281	561	2,278
有效問卷	691	3,118	453	380	303	879
敬業度指數	77	79	84	85	74	73

註：峴港廠區問卷收回份數少不列入計算。

▶ 調查結果顯示 2025 年度各廠區員工敬業度整體分數於 73~85 分（滿分 100 分）。根據統計分析，員工在「工作安全與環境」與「團隊協作與人際關係」構面滿意度最高。然而，在「薪資福利」構面之得分相對較低，員工對於薪酬競爭力與福利多元化有更高期待。

▶ 薪資福利提升改善計畫

1. 針對同仁最關切的薪資福利議題，公司已擬定並啟動以下具體改善計畫，以提升人才留任吸引力：薪資動態調整與激勵：
   - 優化激勵制度：集團定期依公司及部門營運績效，進行薪資檢討，薪酬制度與績效表現連結，以達內部激勵與外部競爭優勢。
   - 薪資中位數提升：確保薪酬具市場競爭力。台灣廠區 2025 年度非主管職全時員工薪資中位數已較前一年度成長 9.85%。
2. 福利制度多元化與有感升級：
   - 彈性福利規劃：針對不同據點需求，規劃更多元化的福利項目，如增加旅遊補助、部門聯誼金等，台灣廠區 2025 年度整體福利金投入總額已提升 8%。
   - 強化育兒支持：響應友善婚育政策，台灣廠區調升生育津貼 33%。
   - 提升員工福祉及工作環境：徐州廠區升級伙食衛生標準，延長食堂用餐時間並增加出菜量，為員工提供良好的飲食環境；胡志明廠區提升餐廳服務與餐點多樣性；印度廠區推出每周 / 每月輪換菜單並於每日上菜前進行試吃；另食堂指定檢驗員需在服務前進行食品檢測，並做好記錄。
3. 勞資溝通透明化：
   - 定期勞資會議：透過每季一次的勞資會議及員工座談會，主動向同仁說明公司薪酬政策制定之基礎及獲利分享機制，提升薪酬透明度，減少資訊落差。
   - 建立透明有效的申訴機制：重申員工申訴管理辦法，指派專責人員追蹤處理。

3.6 友善職場與工作生活平衡

3.6.1 友善婚育與家庭照顧措施

正崴集團視員工為企業永續發展的基石，致力營造友善婚育與家庭照顧的工作環境。我們依據當地法律法規提供育嬰假 (包含產假及陪產假)，確保員工能夠充分照顧新生兒。台灣廠區規劃多項優於法令的福利措施，支持同仁兼顧工作與家庭責任。

▶ 完善的婚育支持體系

- 經濟支持與津貼：福委會設有完善的結婚津貼與生育補助，於同仁經歷人生重要時刻時給予實質祝福，減輕成家生養的經濟負擔，2025 年投入補助金額為新台幣 142,000 元。
- 母性保護與健康管理：台灣廠區實施「母性勞工健康保護計畫」，由專業護理師提供工作環境評估、危害預防及健康指導。產假期間享有全額薪資保障，並確保復職後擁有同等職位與薪資水平。
- 友善育兒設施：廠區內設有標準哺乳室，並提供托兒措施（特約幼兒園），讓有育兒需求的同仁能安心工作。

實施情形與成效

❶ **母性保護成效**

共有 5 人完成母性保護評估，皆納入第一級管理，達成 100% 追蹤關懷。

❷ **育嬰留停實績**

2025 年共有 4 人申請育嬰留職停薪。

❸ **復職與留任情形**

2025 年育嬰留停實際復職率達 40%（女性同仁），我們持續透過員工關懷，協助同仁順利回歸職場。

2025 年台灣育兒復職率、留任率之情形

項目 / 性別	男	女	合計
2025 符合育嬰留停申請資格人數 A	39	27	66
2025 實際申請育嬰留停人數 B	0	4	4
2025 育嬰留停應復職人數 C	1	5	6
2025 育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2
2024 育嬰留停應復職人數 E	1	2	3
2024 育嬰留停應復職持續工作一年人數 F	0	0	0
2025 育嬰留停復職率 (D/C)	0%	40%	33%
2024 育嬰留停留任率 (F/E)	0%	0%	0%

註：
復職率 = 育嬰假後實際的員工總數（D）/ 育嬰假後應該復職的員工總數（C）* 100%
留任率 = 休完育嬰假後 12 個月仍在職的員工總數（F）/ 前一年度休完育嬰假後復職的員工總數（E）*100%
百分比可能因四捨五入關係有 ±1 的誤差

集團具體的育嬰假相關數據如下：

正崴集團各廠區依據相關法律規定，保障員工享有完整的育兒假、產假及陪產假權益，具體說明如下：

假別天數	台灣	華南	昆山	徐州	越南	印度 India
育兒假	可申請育嬰留職停薪	10 天	10 天	10 天	育有未滿 12 個月嬰兒的員工，每天可提前一小時下班	NA
產假	8 周	順產 178 天 剖腹產 208 天	順產 158 天 剖腹產 173 天	順產 158 天 剖腹產 173 天	- 第一胎：產假 6 個月 - 第二胎：產假 7 個月 - 生育雙胞胎及以上，自第二個孩子起，每多生育一個孩子，可增加 1 個月產假。	26 周
陪產假	7 天	15 天	15 天	15 天	- 自然分娩：5 天 - 自然分娩雙胞胎或第二個胎：10 天。第三胎以上，每多一胎增加 3 天 - 剖腹產，胎兒不足 32 週：7 天 - 剖腹產雙胞胎：14 天。三胞胎或第三胎以上，每多一胎增加 3 天	NA

3.6.2 社團活動

為了幫助員工更好地平衡工作與生活，豐富員工的業餘休閒時光，正崴集團在各運營據點積極開展社團活動建設。

在台灣營運據點，集團設立了種類豐富的社團，涵蓋手作社、花藝社、慈愛社、有氧運動社、瑜伽社、籃球社及三鐵社等，共計十種不同類型的社團。這些社團為員工提供了多樣化的興趣選擇，滿足了不同員工的愛好需求，2025 年度職工福利委員會投入新台幣 424 萬元比 2024 年增加 4%，此經費的穩定成長，主要用於擴大活動規模與提升課程品質（如聘請專業講師、優化活動設備），藉由實質的資源挹注，不僅有效降低員工參與休閒活動的門檻，更進一步帶動整體參與熱度，全面促進員工的身心健康與職場幸福感。

而在大陸營運據點，公司內同樣設有多個社團供員工選擇參與，如乒乓球社、羽毛球社、跆拳道社、舞蹈社、籃球社、慈愛社、器樂社、時光攝影社等，總計十六項類別。員工們可以根據自己的興趣愛好，自由加入心儀的社團，在社團活動中放鬆身心、結交志同道合的朋友。

不僅如此，集團亦十分重視海外地區員工的業餘生活，為大陸、印度及越南等海外地區的員工活動專門編列了約新台幣 1,230 萬的預算。充足的資金支持，為海外地區員工開展豐富多彩的社團活動、舉辦各類員工活動提供了有力保障，讓員工在忙碌的工作之餘，能夠擁有充實而愉快的休閑時光，增強員工對企業的歸屬感和認同感。

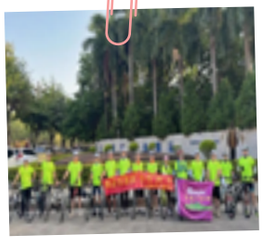
在當今社會，企業的發展不僅是對經濟利益的追求，更是對社會責任的承擔與履行。印度廠區始終秉持此理念，2025 年積極參與社會公益事業，為建構和諧社會、促進當地發展貢獻自己的力量。值得一提的是，我們在 2025 年 6 月 5 日世界環境日，組織員工參與植樹活動，為保護環境貢獻力量，展現了企業的擔當與情懷。

三鐵社

羽球社

壘球社

攝影社


單車社

書法社

插花社

舞蹈社

乒乓球社

羽球社

足球社

羽球社

3.7 職業健康安全

3.7.1 職業安全衛生政策

職業健康安全政策

1. 遵守法律法規，履行公司職業健康安全社會責任
2. 關切員工健康安全，消除健康安全事故
3. 建立職業健康安全管理體系，並持續改善之
4. 全員參與職業健康安全教育訓練，落實職業安全活動

公司秉持“安全第一、預防為主、全員參與、持續改進”的職業安全衛生理念，嚴格遵守國家及地方相關法律法規、標準規範與行業要求，制定並全面推行職業安全衛生政策。公司將員工職業安全與身心健康置於經營發展優先位置，堅持零事故、零職業病的長遠目標，確保安全衛生投入足額保障，持續改善作業環境與設備本質安全水準。

公司建立健全各級人員安全衛生責任制，鼓勵全員參與風險辨識、隱患排查與安全改善，落實安全教育培訓、職業健康監護、勞動防護及應急管理等各項保障措施。通過系統化管理與常態化監督，不斷完善職業安全衛生管理體系，杜絕可預防的職業傷害與職業病，切實保障全體員工安全與健康權益，實現企業安全、穩健、永續發展。

短期目標

1. 提高員工對職業健康安全的意識，通過培訓和宣導活動確保 90% 以上的員工了解相關知識
2. 減少工作場所事故和傷害的發生率，將事故率降低 20%

中長期目標

1. 持續改進健康與安全管理體系，以符合相關法規和標準，並獲得相關認證。
2. 推廣員工健康促進計劃，提高員工的整體健康水平。
3. 與供應商和合作夥伴合作，共同推動職業建商安全的改善。

評量機制

1. 各廠區實施日常、每月及專項安全稽查
2. 通過外部稽核，如實施 ISO45001
3. 組建健康安全委員會實行月會議制度
4. 每年辦理管理審查會議，討論與檢討如何持續強化職業健康與安全的績效

特定的行動

1. 2025 年進行各類制程安全改善，以提升安全技術和管理水平
2. 廠區電盤等電氣設備定期執行紅外線熱成像儀檢測
3. 建置開發各種安全管理線上資料庫，如施工安全、化學品管理

3.7.2 職業安全衛生管理系統

本公司將職業健康安全績效管理納入企業永續發展核心議題，以系統化、制度化、數據化方式推動健康安全績效持續改善，構建預防為先、過程管控、量化考核、閉環改進的績效管理體系，全面保障員工職業健康與工作場所安全，實現企業穩健經營與社會責任共融發展。

公司依據 ISO 45001 職業健康安全管理體系要求及相關法律法規標準，建立健全職業健康安全績效管理制度，明確績效目標、監測指標、考核機制與改進流程。年度績效目標由最高管理者審定，並逐級分解至各營運單位與職能部門，確保目標可量化、可執行、可考核。通過危險源辨識、風險評估、隱患排查治理、作業環境監測、職業健康監護、安全培訓教育及應急管理等關鍵過程，對健康安全績效進行全過程追蹤與管控，實現管理行為標準化、現場風險可控化、績效數據透明化。

在績效監測與衡量方面，公司以工傷事故發生率、損失工作日事件、職業病新發案例、重大安全事件、隱患排查整改完成率、作業場所危害因素檢測合格率、職業健康體檢覆蓋率、安全培訓完成率及特種作業人員持證率等為核心績效指標，定期統計、分析與披露，客觀反映健康安全管理成效。針對績效偏差與管理短板，公司及時實施糾正與預防措施，推動管理機制、作業環境及防護能力同步提升。

公司將職業健康安全績效與部門管理成效、幹部履職考核、團隊激勵機制直接掛勾，強化全員安全責任意識與執行效能，推動由“要我安全”向“我要安全、我會安全、我管安全”轉變。同時，定期開展績效評審與管理體系審核，結合法規更新、營運變化、行業標杆及利益相關方期望，持續優化績效管理模式，不斷提升健康安全治理能力與績效水準。

未來，本公司將持續以零災害、零職業病、零重大風險為追求目標，深化職業健康安全績效管理，以高質量安全治理支撐企業高質量永續發展。

完成ISO45001驗證之廠區

- ☑ 台灣總部
- ☑ 華南
- ☑ 昆山
- ☑ 徐州
- ☑ 越南胡志明
- ☑ 越南峴港
- ☑ 印度

3.7.3 安全風險識別

1. 識別範圍與方法論

- 覆蓋生產運營、供應鏈、設施設備、人員行為、作業環境、資訊安全、應急管理、合規履約全流程；採用人 - 機 - 環 - 管四維模型，結合安全檢查表 SCL、工作危害分析 JHA、風險矩陣法、LEC 法開展年度全面辨識，重大變更 / 事故後即時複評。

2. 管控與披露承諾

- 建立風險清單 + 分級管控責任表，明確責任人、措施、時限、驗收標準
- 重大風險掛牌督辦、動態監測，納入董事會 / 管理層審議
- 每年更新辨識結果，事故 / 變更 / 法規更新時即時修訂

風險類別	具體風險點	風險等級	管控責任人	整改 / 管控措施	閉環時限
設備安全	1. 模具 / 機床防護裝置失效、聯鎖失靈 2. 特種設備（叉車 / 起重機）未定期檢測 3. 老舊設備電氣老化、漏電短路	紅色	設備部經理	1. 每日班前檢查防護裝置，建立台賬；失效設備立即停機 2. 特種設備每 12 個月強制檢測，未檢設備嚴禁使用 3. 季度開展電氣安全專項排查，更換老化線路 / 元件	**立即**整改，長期管控
作業安全	1. 高空 / 動火 / 有限空間作業審批缺失 2. 吊裝作業指揮 / 人員無證上崗 3. 廢料處理（金屬廢料搬運）叉車碰撞風險	橙色	生產部經理	1. 高風險作業 100% 執行審批制，現場設監護人 2. 特種作業人員持證上崗，證件到期前 3 個月提醒復審 3. 劃定廢料區專屬通道，設置限速標識，每日巡查	**3 日**內完成審批流程完善，長期監管
環境與合規	1. 危化品（清洗劑 / 潤滑油）儲存不規範 2. 工業粉塵 / 雜訊未達標，未定期檢測 3. 消防通道堵塞、滅火器過期	黃色	EHS 專員	1. 危化品分區存放，張貼 MSDS，每週盤點 2. 每 6 個月委託檢測，超標時立即停產整改 3. 每日清理通道，每月檢查消防設施有效期，建立台賬	**1 周**內完成通道清理，季度整改閉環
管理與人員	1. 新員工 / 外包人員安全培訓不足 2. 安全隱患整改閉環不及時，重複隱患 3. 應急預案未演練、應急物資缺失	黃色	安全負責人	1. 新員工崗前培訓合格上崗，外包人員同步納入培訓 2. 隱患整改“銷號制”，逾期未改上報管理層 3. 每半年組織 1 次綜合演練，每月補充應急物資	**1 個月**內完成全員補訓，長期跟蹤

3.7.4 承攬商安全管理

本公司高度重視廠區外來作業人員之職業安全健康，將承攬商管理納入整體 EHS 治理體系，落實源頭把關、過程管控、事後追跡、持續改善之全週期管理機制，確保廠區工作環境安全，降低外包作業風險，達成廠區零重大工安事故之永續目標。

一、管理原則與治理架構

公司秉持「安全一致、標準一致、責任共擔」之原則，不因工作外包而轉移安全管理責任。 由發包組織、EHS 管理組織及現場首長共同建立承攬商安全管理機制，明確承攬商為工作安全第一責任人，落實分層管理、權責清晰、稽覈有據之管理架構，全面提升外包工作安全穩定性。

二、承攬商准入源頭管控

為確保承攬商具備合格之安全能力，公司建立嚴格之承攬商准入審查機制。 所有合作承攬商須通過資質稽核，包含合法營業登記、安全作業證照、機具設備檢驗證明、人員保險及特種作業證照有效性，並審查過往安全事故記錄。 未達標准者不予納入合格承攬商名錄。

所有承攬商於簽約前須簽署安全管理協定及安全承諾書，明確定義工作規範、禁止事項、風險責任歸屬、違規懲處機制及事故通報義務，落實制度化事前管控。

三、入場教育與危害交底管理

所有承攬商人員進場工作前，須完成廠區安全通識教育、工作危害告知、廠區禁令、緊急應變流程及個人防護用具使用訓練，未經受訓不得進場。 針對動火、高空、吊裝、受限空間、臨時用電等高風險工作，額外實施專項危害交底，確保人員充分認知工作風險與控管措施。

公司持續落實承攬商人員建檔管理，掌握出勤人員、證照效期及訓練狀態，避免無證工作、人力替換未報備等風險。

四、現場工作風險管控

針對廠區所有外包工程，實施工作許可、現場監護、巡迴稽查、隱患閉環之管理模式。 高風險工作一律采事前申請、逐級稽核、現場確認安全措施無誤後始得開工。

現場管理組織與 EHS 部門不定期實施工作巡查，針對違章操作、防護不足、機具异常、現場整理不良等缺失即時糾正、限期改善、追跡結案。嚴禁承攬商私自轉包、擅自變更工作範圍或省略安全措施，有效降低工作危害。

五、事故通報與緊急應變綜合

承攬商納入公司整體緊急應變體系，統一灾害通報流程、疏散機制與聯絡視窗。 若發生异常、傷害事件或潛在風險，須立即通報現場首長及 EHS 組織，啟動調查、原因分析、矯正預防措施，落實工安事件四不放過原則，避免重複發生同類風險。

3.7.5 失能傷害統計分析

集團公司嚴格按照職業健康安全管理要求，對員工失能傷害情況進行全面統計、分析與持續改進。通過對工傷事件、離崗休養、崗位受限等失能傷害數據的梳理，重點從傷害類型、發生崗位、根本原因等維度開展深度分析，識別出機械傷害、物體打擊、搬運扭傷等主要風險類型，並針對性從設備防護、作業規範、人員培訓、現場管理等方面落實預防措施。報告期內，公司未發生重大失能傷害及永久性傷殘事件，失能傷害發生率整體呈下降趨勢，安全績效持續改善。未來公司將繼續以零傷害為目標，強化風險前置管控，完善工傷員工返崗與健康關懷機制，切實保障員工職業安全與身心健康，推動企業安全管理水準與永續發展能力同步提升。

2025 年集團公司 7 個主要營業據點共發生 48 起工安意外事件，無死亡、無重傷事件。

年度	2025 年														
廠區	台灣		華南		昆山		徐州		越南				印度		總計
									新順		峴港				
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
計算基準員工數	518	359	6,825	3,456	1,427	998	552	853	251	328	855	749	291	1,442	18,904
總工作天數	249	249	250	250	250	250	250	250	302	302	302	302	302	302	3,810
計算基準員工工作總時數	1,031,856	715,128	13,650,000	6,912,000	2,854,000	1,996,000	1,104,000	1,706,000	606,416	792,448	2,065,680	1,809,584	703,056	3,483,872	39,430,040
可記錄職業傷害數	0	2	8	3	9	4	1	2	0	0	4	2	6	53	48
可記錄職業傷害比例	0.00	2.80	0.59	0.43	3.15	2.00	0.91	1.17	0.00	0.00	1.94	1.11	8.53	2.01	1.22
計算基準非員工工作者數	11	14	180	76	40	28	22	30	233	0	105	223	0	0	962
計算基準非員工工作者天數	249	249	250	250	250	250	250	250	302	302	302	302	302	302	3,810
計算基準非員工工作總時數	21,912	27,888	360,000	152,000	80,000	56,000	44,000	60,000	562,928	0	253,680	538,768	0	0	2,157,176
可記錄職業傷害數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害比例	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

註：

可紀錄之職業傷害之比率 = 可紀錄之職業傷害之數量 / 工作小時＊ 1,000,000， 工作總時數推估方式計算 (人數 x8 小時 x 工作天數)。

可記錄職業傷害數以內部工傷事件統整表為準，非員工工作者係指常駐工廠工作之外包工作人員。

3.7.6 教育訓練及應急操演

公司高度重視員工職業健康與安全生產管理工作，常態化開展全員職業健康安全教育培訓。圍繞安全生產規範、崗位操作風險、職業病危害防護、勞動防護用品使用、應急避險常識、消防安全及事故預防等內容，定期組織安全教育學習與宣導訓練。通過多樣化教育形式，不斷強化全體員工安全防範意識、規範作業行為，提升員工自我保護能力與應急處置水準。

企業嚴格落實安全教育培訓管理制度，做到新員工上崗必培訓、在崗員工定期複訓、特殊崗位專項教育，持續夯實安全生產基礎，從源頭防範安全隱患與職業健康風險，切實保障員工身心健康與人身安全，履行企業員工關懷社會責任。

公司持續豐富培訓資源，開發在線學習平臺，通過線上及線下課程豐富全體員工的學習素材，盡可能幫助員工在工作之餘不斷提升自己。

2025 年集團公司共計舉辦 478 場次培訓，總共 43,310 人次參加。

入職培訓	上崗培訓	在職培訓	轉崗培訓	晉級培訓
幫助員工了解、認識和快速融入公司	幫助員工快速了解任職單位的概況，熟悉崗位角色，快速有效開展工作	通過提拱內外部資源，幫助員工持續提升個人能力，保持崗位勝任力	幫助員工掌握新崗位所需要知識技能具備新崗位操作能力	幫助新晉升員工掌握擬晉升崗位所需要知識與技能快速勝任新晉升崗位的工作

課程類別	台灣	大陸			越南	印度	合計
		華南	昆山	徐州			
安全類開課次數	10	32	56	6	201	10	315
安全類參與人數	806	863	896	1,753	3,893	751	8,962
衛生類開課次數	14	9	19	1	14	1	58
衛生類參與人數	715	214	304	276	36	110	1,655
消防疏散演練次數	4	22	28	5	10	4	73
消防疏散演練人數	102	19,325	5,181	2,486	2,193	2,780	32,067
化學品洩漏演練次數	1	4	2	2	3	2	14
化學品洩漏演練人數	26	83	55	36	42	35	277
其他類演練次數	1	2	4	2	8	1	18
其他類演練人數	18	101	116	32	67	15	349
合計開課 / 演練次數	30	69	109	16	236	18	478
合計演練人數	1,667	20,586	6,552	4,583	6,231	3,691	43,310

消防演練疏散

滅火器使用講解

滅火實操

消防器材展示

急救人員培訓

勞保用品使用講座

安全知識宣講

職業衛生知識培訓

2025 年亮點

2025 年華南廠區已全面配置 14 台自動體外除顫器（AED），覆蓋廠區各個角落，為突發意外提供即時保障。同時，我們透過公告欄、微信公眾號等宣傳平台，積極推廣 AED 位置資訊與操作要領，致力提升全員急救意識與自救互救能力。

此外，進一步提升企業員工應急救護能力，普及心肺復甦（CPR）和自動體外除顫器（AED）使用技能，於 2025 年 4 月，華南廠區聯合東莞紅十字會、東莞市紅仁生命安全教育服務中心，為員工開展了三期急救護技能專項培訓。本次培訓共覆蓋 211 名員工，其中 148 人參加并通過了急救技能認證考核，全員合格，為企業安全生產再添保障。

為持續强化廠區建築消防安全管理，築牢安全生產與職業健康安全防線，華南二期廠區針對整棟既有建築開展消防噴淋系統全面加裝及升級改造工程。 項目嚴格遵循《建築設計防火規範》《自動噴水滅火系統施工及驗收規範》等國家及地方相關法規標準，完成系統方案設計、管道鋪設、噴淋頭安裝、泵房設備配置、聯動調試及協力廠商檢測驗收等全流程工作。 通過本次系統性改造，建築整體火灾自動滅火能力得到顯著提升，可實現火情早期響應、自動控火及有效降溫，大幅降低火灾蔓延風險及人員傷亡、財產損失隱患。 項目實施進一步完善了公司消防安全防護體系，切實履行對員工生命安全、廠區資產安全及社會公共安全的責任，持續推進企業安全治理能力現代化與可持續發展目標。

3.7.7 職業健康安全費用投入

本報告期內，公司持續加大職業健康安全費用投入，重點用於安全設施建設、設備防護改造、作業環境改善、勞動防護用品配置、職業健康體檢、安全培訓教育、應急物資儲備及隱患整改治理等方面，確保安全投入足額到位、專款專用、有效落地。通過系統性資源保障，不斷提升本質安全水準與職業健康管理能力，切實維護員工身心健康與生命安全，為企業可持續、高質量發展提供堅實支撐。

2025 年各廠區合計支出新台幣 52,254,156 元。

健康安全費用支出		單位 (新台幣)							合計
		台灣	華南	昆山	徐州	新順	峴港	印度	
職業衛生	PPE 採購	0	872,816	1,657,856	87,470	151,910	106,602	132,837	3,009,491
	作業環境評價測定	104,654	581,904	328,668	114,495	107,477	73,843	13,385	1,219,772
	人員意識培訓	42,800	313,851	89,800	0	108,079	122,766	9,537	644,033
安全	安全評價檢測	0	516,350	466,960	718,400	315,827	0	254,147	2,271,684
	安全風險改善工程	2,801,419	42,792,439	49,390	204,165	170,521	1,892,661	0	45,109,176
總計		2,948,873	45,077,360	2,592,674	1,124,530	853,814	2,195,872	409,906	52,254,156

3.8 社會參與

社會發展策略與主軸

正崴集團持續以「社會共榮與環境共生」為核心理念，推動永續文化與社會參與行動。我們認為，社會參與不僅是資源的投入，更是價值觀的傳遞。透過規畫多元的社會參與活動，鼓勵員工走入在地社區，親身體驗土地價值，進而建立企業、員工與社會之間的深厚連結。

本年度我們以「支持在地產業、推廣食農教育、促進員工共融」為三大核心指標，展開社會參與行動：

❶ 支持在地產業

透過實際走訪與參與，支持台灣優質小農與傳統工藝轉型，協助地方產業活化與文化傳承。

❷ 推廣食農教育

鼓勵同仁及眷屬親手勞作，從農事體驗中理解食物來源與生態循環，提升對土地永續與綠色生活的認知。

❸ 員工感性共融

建立工作之外的交流平台，邀請同仁及眷屬共同參與社會公益與戶外體驗，強化團隊向心力並落實企業關懷。

2025 年 10 月 18 日，集團特別以「甘蔗小農體驗日」為主題 , 邀請同仁及眷屬前往新竹寶山進行深度社會參與行動。活動結合甘蔗文化導覽、農事體驗及手作互動，讓集團同仁及眷屬了解甘蔗生態循環與土地永續價值，實踐企業對社會責任與環境教育的承諾。本次行動響應聯合國永續發展目標（SDGs）之 SDG 11（永續城市與社區）、SDG 13（氣候行動） 與 SDG 15（陸域生態），以實際種植行動及與在地產業合作落實永續共榮理念。

▌同仁及眷屬親手體驗甘蔗種植，實踐農業永續與土地教育

▌講師介紹製糖工藝與黑糖文化，結合環境教育推廣永續價值

策略性資源挹注，驅動地方正向循環

正崴在 2025 年持續深耕企業社會責任，透過多元化的行動方案，具體實踐對員工、社區與環境的承諾。為鼓勵員工參與藝文活動並振興相關產業，總部於 2025 年向全體員工發放電影票，總計投入新台幣 336 萬元，以實際行動支持國內藝文發展。同時，為協助花蓮縣卓溪鄉原住民果農，正崴採購立山文旦，總金額達新台幣 125 萬元，展現對在地農業與偏鄉經濟的具體支持。在實踐社會公益方面，總部全年共舉辦 3 場 捐血活動，號召員工踴躍參與，累計募集 956 袋 熱血（共計 239,000 cc），為醫療體系挹注重要資源。此外，為關懷在地長者，正崴與總部所在地新北市土城區土城服務中心合作，舉辦送暖共餐活動，以實際陪伴與關懷行動，溫暖社區長輩的心。

主要生產基地華南廠區視在地社區為企業永續發展不可或缺的重要夥伴。我們秉持「取之於地，用之於地」的精神，致力於將企業資源轉化為推動地方發展的長期動能。2025 年度聚焦於「教育賦能、文化傳承、宜居環境、社會共融」四大策略主軸，透過與地方政府、學校及非營利組織的深度協作，總計投入新台幣約 910 萬元，以具體行動回應在地需求，共築共榮共好的生活圈。

教育賦能

- 科技與人文並進：支持東坑鎮第三小學建設「智能書法室」，推動傳統文化與現代科技教育的創新融合。
- 心理健康支持網：資助東坑中學設立心理發展中心，為青少年的心理健康與成長提供專業支持體系。
- 協同育人機制：投入群英小學「悅評越好」項目，促進家庭、學校與社區三方的緊密協作，共同構築優質的教育環境。

文化共融

- 文化資產守護： 持續贊助「二月二」賣身節與龍舟文化節等標誌性民俗活動，協助在地傳統文化的保存與活化，強化社區認同感。
- 健康樂活社區： 透過支持「活力東坑」定向越野活動與贊助男子籃球聯賽，鼓勵市民參與體育休閒，營造充滿活力與凝聚力的社區氛圍。

宜居韌性

- 環境品質提升： 積極參與東坑鎮鄉村綠化植樹，捐贈生態設備；並實質投入駿達社區周邊與普寧里湖鎮富美村龍門橋等地的環境整治工程，顯著提升居民的生活品質與公共安全空間。
- 社會安全網強化： 透過資助東坑社區慈善超市運營，協助弱勢族群獲得基本生活物資；同時支持林芝市「三岩搬遷」項目，協助異地搬遷居民順利融入新環境，建立穩定的生活基礎，實踐社會扶助責任。

未來，正崴將持續秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，深化與各界夥伴的合作，共同創造更美好的社會價值。

04

永續環境

4.1 能源管理
4.2 氣候變遷與溫室氣體管理
4.3 水資源管理與風險評估
4.4 廢棄物管理
4.5 空氣污染防治
4.6 生物多樣性

在全球氣候風險與資源稀缺的挑戰下，正崴以「邁向淨零永續、共榮自然生態」為環境願景，聚焦低碳轉型、循環經濟與生態保育三大策略，系統化展開短中長期目標。透過科學減碳路徑、再生能源極大化及廢棄物資源化，逐步實現碳中和與零廢棄願景。

重大議題

能源管理、氣候變遷與溫室氣體管理

政策與承諾

正崴落實企業社會責任，將環境保護融入日常營運與生產細節中。自 2023 年簽署「氣候宣言」（The Climate Pledge）以來，我們以 2040 年達成淨零排放為明確目標，從自身做起，穩步落實各項減碳作為。在製造端，透過節能技改與流程優化，提升能源利用率與水資源循環效果。嚴格執行溫室氣體減排路徑，並將生物多樣性評估納入廠區規劃，從源頭降低生態負擔。同時，正崴依據 TCFD 框架建立務實的風險管理機制，針對氣候變遷引發的極端天氣制定應急計畫與預警措施，以確保生產不中斷與業務穩定。透過每一項環保措施的扎實執行，深化企業的環境韌性，致力向低碳轉型前進。

正崴環境、能源政策

環境政策

- 遵守環保法規或相關法令
- 推動降低環境污染及節約能源
- 維持環境管理系統之維持改善
- 全員參與環保教育訓練，落實環保活動

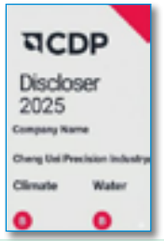
能源政策

- 嚴格守法、節能增效、持續發展
- 遵守節能法律法規和標準，健全節能管理制度
- 加強設備能源管理降低能源消耗，持續導入節能措施，提升能源使用效率
- 全員參與節能減排行動，建立能源戰略目標，實現永續經營

外部榮譽

- **連續三年**蟬聯商業週刊碳競爭力 100 強，「電子零組件」產業中，排名第一，且碳生產力成長率高達 **25%**，同樣是產業內榜首。

- CDP（碳揭露專案）2025 年評鑑結果，「氣候變遷」（Climate Change）與「水安全」（Water Security）兩大環境議題中，取得 **雙「B」** 管理級評價。



- 華南富港廠區榮獲 **“國家級綠色工廠”** 稱號，不僅是對企業長期以來堅持可持續發展戰略、積極踐行綠色發展理念的高度認可，也標誌著公司綠色製造水平正式躋身國家第一梯隊，為行業樹立了綠色標杆。

- 2025 年度正崴旗下所有廠區相關環境能源方面保持 **「0」** 處罰記錄。

評量機制

- ✓ 台灣、華南、昆山、徐州、越南（胡志明、峴港）及印度 7 個主要生產基地完成 ISO14001 環境管理體系認證，生產基地 100% 覆蓋。
- ✓ 台灣、華南、昆山、徐州及越南胡志明 5 個主要生產基地完成 ISO14064 溫室氣體查證。越南峴港、印度 2 個主要生產基地計劃 2026 年完成 ISO14064 溫室氣體查證。
- ✓ 華南、昆山、徐州 3 個主要生產基地完成 ISO50001 能源管理體系認證並取得 UL2799 鉑金級證書。

廠區	台灣	華南	昆山	徐州	越南		印度
					胡志明	峴港	
ISO14001 認證	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ISO14064 認證	✓	✓	✓	✓	✓		
ISO50001 認證		✓	✓	✓			
UL2799		✓	✓	✓			
		鉑金	鉑金	鉑金			

目標設定

短期目標 (2026 年)

1. WCI 建築物用水強度（即人均用水）指標：減量 2.85%
2. 節能目標（相較基準年 2021 年）：減量 8.09%
3. 再生能源使用比例：達 56.44%
4. 範疇 1&2 碳排放量年減少 4.2%
5. 廢棄物達 90% 轉化率
6. 越南峴港廠區光伏建置 2026 年完成送電

中長期目標

1. 2028 年達成金管會要求合併報表子公司完成 ISO14064 查證
2. 2030 年範疇 1&2 絕對排放量相較基準年 2021 年減少 42%，範疇 3 絕對排放量相較基準年 2021 年減少 25%
3. 2040 年達成淨零排放

4.1 能源管理

2025 年集團深化能源管理體系，透過建立精準的能源監測機制與定期審查，全方位識別節能空間。不僅加大對節能設備與綠色能源的投資，並結合員工意識推廣，建構起由內而外的節能減排文化，穩定推動能源效率的持續優化。

2025 年實績：

2025年02月完工

節能技改 1

華南廠區通過電機水泵改造，三級能效電機更換二級能效電機提升效率。

實際節省用電 **630,000**kwh
（數據統計截至2025年12月）

2025年06月完工

節能技改 2

昆山廠區進行電機升級及配套變頻安裝，採BOT方式由九崴改造運維。

實際節省用電 **274,762**kwh
（數據統計截至2025年12月）

2025年09月完工

節能技改 3

昆山廠區設置電櫃儲能，採BOT方式由九崴建置運維，優化用電效率。

非可再生能源消耗

2025 年度集團公司能源使用情形：

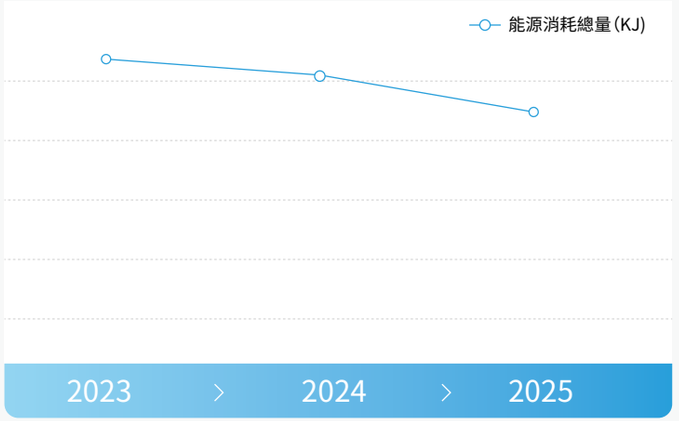
2025 年	外購電力		化石燃料				能源消耗量
	總用電量 KJ=KWH*3,600 KJ/KWH		天然氣 KJ= 35608.5 kJ/kg		柴油 KJ=42,705 kJ/kg		
廠區	KWH	KJ	KG	KJ	KG	KJ	KJ
台灣	6,948,090	25,013,125,695	24,097	858,058,025	14,147	604,147,289	26,475,331,008
華南	133,231,810	479,634,516,000	72,689	2,588,333,437	88,615	3,784,284,785	486,007,134,222
昆山	53,535,802	192,728,887,200	196,000	6,979,266,000	190,000	8,113,950,000	207,822,103,200
徐州	32,323,667	116,365,199,947	0	0	680	29,039,400	116,394,239,347
越南胡志明	6,167,655	22,203,558,000	0	0	6	258,280	22,203,816,280
越南峴港	123,292	443,851,200	0	0	76	3,245,580	447,096,780
印度	9,186,595	33,071,740,632	0	0	14,672	626,570,749	33,698,311,381
集團總和	241,516,911	869,460,878,674	292,786	10,425,657,462	308,196	13,161,496,083	893,048,032,218
能源消耗密集度 (單位：KJ/ 萬元 NTD)							93,989

注：

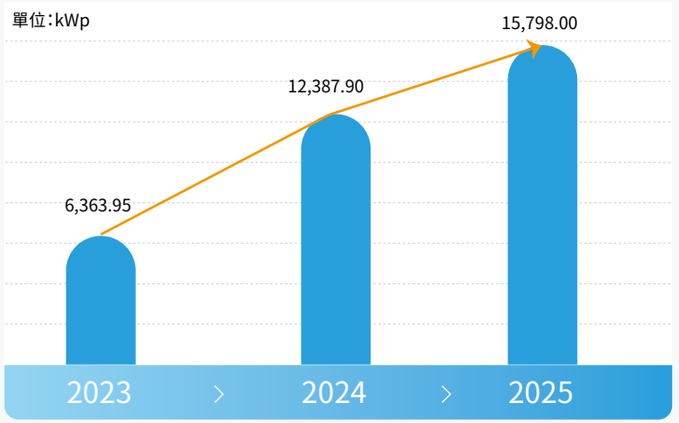
1. 2025 年 GWP 值參照 AR6：CO_2=1，CH_4=27.9，N_2O=273
2. 2025 年電力排放係數：台灣 =0.474 kgCO_2/kWh（基於位置、基於市場）；大陸 =0.5306 kgCO_2/kWh（基於位置）、0.6096 kgCO_2/kWh（基於市場）；越南 =0.6592 kgCO_2/kWh（基於位置、基於市場）；印度 ==0.727 kgCO_2/kWh（基於位置、基於市場）。
3. 基於國際能源理事會（WEC）/ 國際單位制（SI）定義，2025 年電力熱值 1kWh=3,600KJ。
4. 2025 年熱值係數資料引用來源：台灣 - 環境部氣候變遷署「114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之低位熱值」、大陸 -《中国能源统计年鉴 2007》、越南及印度 - 引用 IPCC 2006，以當地公告溫室氣體排放係數進行熱值換算。天然氣熱值：台灣 =8,067kcal/m^3；大陸 =9,310kcal/m^3、柴油熱值：台灣 =8,636 kcal/L；大陸 =10,200 kcal/kg；越南及印度 =43TJ/Gg。
5. 2021 年熱值轉換係數：天然氣熱值：台灣 =8,400kcal/m^3；大陸 =9,310kcal/m^3、柴油熱值：台灣 =8,400 kcal/L；大陸 =10,200 kcal/kg；越南及印度 =43TJ/Gg。

近三年能源消耗情況：

年度	2023	2024	2025
外購電力（KJ）	1,053,995,670,000	990,878,799,399	869,460,878,674
天然氣（KJ）	7,460,091,805	5,763,762,901	10,425,657,462
柴油（KJ）	13,627,481,102	23,625,123,797	13,161,496,083
能源消耗總量（KJ）	1,075,083,242,907	1,020,267,686,097	893,048,032,218



正崴集團深耕低碳轉型，透過『自主節能、自發自用、環境權益採購』三大核心策略，持續深化節能減碳績效。2025 年，集團綠能佈局取得突破性進展，台灣、華南、昆山及徐州廠區之太陽能發電設備已正式投產；同時，峴港廠區太陽能系統展開建置，預計於 2026 年併網送電。預計新增 15,798kWp 裝機容量光伏發電量較 2024 年將成長 28%。



▌各廠區光伏裝機容量統計表

4.2 氣候變遷與溫室氣體管理

為強化氣候風險管理，正崴於 2024 年起導入內部線上溫室氣體盤查系統，提供溫室氣體數據分析及紀錄以支撐減碳策略的決策品質。該系統不僅優化了內部管理，在 2025 年新增以『客戶別盤查』的精細化產出，更好的滿足客戶對溫室氣體盤查的要求；同時，完成供應商上傳介面開發，積極帶動供應鏈夥伴參與減碳行動，以數位工具加速落實範疇三（Scope 3）的減排承諾。

▌碳盤查按客戶別盤查結果建置示例

董事會指派永續經營委員會針對氣候議題進行管理。委員會依據所蒐集的氣候相關風險議題，採用氣候相關財務揭露建議的風險架構 (Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures)，辨識、分析及追蹤氣候變遷相關計畫／行動之執行狀況，視氣候風險發生的可能性及衝擊程度，適度採取相關減緩及調適措施。由永續經營小組—環境永續組主導，依據「影響程度」及「發生的可能性」鑑別風險與機會之優先順序；有關風險與機會優先排序之管理流程，確保具重大性之氣候相關風險／機制，均被妥適評估及掌握。鑑別集團因應碳中和面臨的衝擊與風險，擬定應對策略與管理系統降低因氣候變遷帶來的營運風險。

正崴公司氣候變遷管理總覽

核心要素	說明
治理	正崴於 2021 年成立公司治理及永續經營委員會，分別設立公司治理小組及永續經營小組，其中永續經營小組主導正崴內部氣候相關風險與機會之監督與治理。小組成員包含生產部門主管及廠區中央單位主管。委員會每半年向董事會呈報執行成果、氣候相關風險應對策略與年度運作方針，同時內部每月定期召開內部會議，會議主題包含對應主要客戶要求、監測風險事件、審核節能減排目標及年度預算，並監督各部門執行績效。涉及氣候與重大資本投資案件，包含節能技改專案等，依照內部營建工程發包作業管理辦法，一定金額以上成立審標委員會審核相關資料後提出決標建議案。再由公司獨立董事組成之審計委員會進行案件決標審議。
策略	• 減緩：推動永續製造，逐步導入產品碳足跡盤查、通過節能技改工程提升能資源使用效率、使用再生能源。 • 調適：提升應變氣候變遷的韌性、建構低碳供應鏈。
風險管理	• 跨部門合作執行價值鏈氣候相關風險 / 機會鑑別，評估財務衝擊與擬定因應對策。 • 將氣候風險納入公司風險管理流程。 • 氣候風險（資本投入）等級為 B 級。
指標和目標	• 訂定氣候相關績效指標與量化目標，定期追蹤達成度，並對外透明揭露。 • 確立 2030 範疇一 & 範疇二絕對排放量相較基準年 2021 年減少 42%。範疇三採購商品及服務、銷售產品使用排放量相較基準年 2021 年減少 25%。 2040 年達到淨零排放。 • 應節能減碳及設施升級需求，計劃於 2030 年達成 RE60，同時制定碳權採購計畫未來將透過採購高品質碳權及投資永久性碳移除（Carbon Removal）技術，來抵消無法避免的殘餘排放。

氣候情境與風險分析結果

氣候風險		時間軸	參數假設	分析結果
轉型風險	SBTi 1.5°C	2021~2030	範疇一及範疇二碳排放量每年減少 4.2%，至 2030 年減量 42%。	面臨全球氣候變遷帶來的風險與機會，正崴積極接軌國際倡議朝向綠色低碳發展，已於 2022 年通過 SBTi 審核。計畫於 2025 年再生能源使用比例達 56.44%，并維持至 2030 年。
轉型風險	IEA NZE	2021~2040	2040 年達到淨零排放	正崴在達成淨零排放的過程，投資綠色設備技術、調整生產方式、應對政策變化等，以確保達成淨零排放。
實體風險	IPCC AR6 SSP1-2.6 理想減緩情境	2080~2100	全球年均溫變化 +1.0~+1.8°C 全球海平面上升 0.28~0.55 公尺 台灣年平均氣溫可能增加 1.3°C、1.4°C。 台灣高溫 36°C以上日數增加約 6.8 日、6.6 日 台灣平均年總降雨量增加幅度約為 12%、16%	▪ **溫度上升：**根據 IPCC AR6 從 1850-1900 年期間到 2010-2019 年，人為活動讓地球表面溫度增加了 1.07° C。 根據中央氣象局測站觀測資料，台灣全年平均氣溫在過去 110 年 (1911-2020 年) 上升約 1.6°C，且近 50 年、近 30 年增溫有加速的趨勢。溫度上升可能導致自然災害頻發，影響企業生產和供應鏈，最直接的影響是能源成本上升。 ▪ **海平面上升：**正崴集團無部分鄰近海邊的廠區，但海平面上升可能導致沿海地區洪水風險大增，可能造成供應鏈受影響及物流受阻，造成運輸成本增加。 ▪ **旱災：**旱災可能導致正崴面臨水資源短缺，工業企業需新增民生用水與生產成本。持續進行水資源管理措施，提高用水效率，並關注供應鏈可能中斷風險。 ▪ **暴雨：**正崴集團所在廠區無地勢低窪地區，均有城市排水系統。但單日暴雨強度升高將可能導致企業面臨交通中斷、設施損壞、生產中斷等問題，新增維修和恢復成本。供應鏈受阻，原材料運輸延誤，生產計畫受影響，導致生產成本上升。
實體風險	IPCC AR6 SSP5-8.5 全球暖化最劣情境	2080~2100	全球年均溫變化 +3.3~+5.7°C 全球海平面上升 0.63~1.01 公尺 台灣年最大連續不降雨日數約增加 12.4% 台灣最大單日暴雨強度約增加 41.3% 台灣強颱比例則增加 50% 台灣年平均氣溫可能上升超過 1.8°C、3.4°C 台灣高溫 36°C以上日數增加約 8.5 日、48.1 日 台灣平均年總降雨量增加幅度約為 15%、31%	

氣候風險之財務衝擊與因應措施

氣候風險		財務衝擊	因應措施
轉型風險	政策和法規風險	內部人事成本及外部盤查費用增加	依金管會要求規劃子公司溫室氣體盤查與查證期程，以符合主管機關之法規要求。 內部線上溫室氣體盤查系統已於 2024 年起導入，2025 年新增以『客戶別盤查』的精細化產出，并完成供應商上傳介面開發，節約內部人力整理數據，提高數據正確性。
	客戶減碳需求	使用再生能源生產比例增加	2025 年正崴集團再生能源使用達 57.38%，其中自建太陽能發電裝置發電形式合計發電 14,143Mwh，另以環境權益採購（綠電綠證）形式合計採購 135,497Mwh。內部持續建置太陽能發電增加再生能源發電量，同時尋求價量穩定的環境權益採購（綠電綠證），避免因為再生能源取得造成成本的大幅上升。
	供應鏈轉型	產能下降導致營業收入減少	供應商因氣候轉型風險可能導致原材料價格波動、供應不穩定，影響正崴的生產成本和生產計畫。企業可能面臨供應鏈中斷、生產延誤，進而影響對客戶的交期和現金流。應對此風險，需與供應商建立長期合作關係，多樣化供應鏈，與供應鏈攜手合作進行氣候風險應對。
	管理模式轉型	添購節能設備之採購成本增加	因應能源議題需進行能耗設備轉型，將衍生購置新設備初期資金壓力增加。 然而，轉型後可降低能源成本、提高效率，長期可節省成本並提升競爭力。正崴將制定合理的能耗設備轉型計畫，實現可持續發展和長期利潤增長。
實體風險	氣溫上升	添購節能設備之採購成本增加	氣候變暖可能導致能源成本上升，正崴將制定合理的能耗設備轉型計畫，實現可持續發展和長期利潤增長。
	海平面上升	因供應商受洪水侵襲導致供應鏈中斷取得原料成本增加	將海平面上升風險列入供應商評鑑項目，選擇更靠近生產基地的供應商，減少運輸距離和成本。 採用更環保的運輸管道，如鐵路或海運，減少碳排放。建立靈活的庫存管理系統，減少因天災影響交期。
	旱災	因旱災導致用水成本增加	與供水部門協商靈活用水安排，確保生產配套民生用水需求。建立應急預案，應對可能的用水緊急情況。
	暴雨	設備損失造成營業成本增加	製定災難恢復計畫，包括暴雨情形的與防措施、災後修復或替換設備、恢復生產和供應鏈。 與供應商、客戶和員工保持溝通，協調應對措施。

氣候機會之財務影響與採取措施

氣候機會		財務影響	採取措施
機會	轉型市場	因應綠色製造增加營業成本	因應市場需求與客戶要求，進行能源管理、節能技改、再生能源使用、廢棄物零填埋等方案，逐步完成碳中和願景。
	能源來源	以較低價格採購環境權益（綠電綠證）故降低營運成本	新增建置太陽能發電裝置，並規劃各廠區環境權益（綠電綠證）採購策略。 成立子公司森崴能源，通過直接投資綠電產業協助集團永續發展，並借此獲得綠電權益，同時創造穩定的投資收益。
	資源使用效率	販售或回收材料故降低營運成本	提升金屬材料回收率，並提升採用回收金使用比例，達成負責任採購。 主要生產廠區通過 UL2799 認證，提升回收與回用比例，降低營運成本。
	共建綠色供應鏈韌性	提升供應鏈韌性以降低變動成本	要求材料性供應商導入時，所有製造商需通過 ISO9001 及 ISO14001 認證，集團要求供應商需提交環境及社會相關面向的承諾文件，如環保承諾書、品質承諾書、職業健康安全宣告、社會責任承諾書、不使用衝突礦產承諾書等簽署多項聲明。 透過環境及社會面項的要求自身及所有供應商積極推動永續供應鏈發展，與供應商共同提升供應鏈韌性，降低供應鏈中斷風險。
	推動節能管理需求	內部推動節能技改專案以降低生產成本	2025 年集團持續優化能源管理，滿足客戶減碳需求的同時節省電費以降低生產成本： • 主要生產基地昆山廠區節能技改專案，進行電機升級及配套變頻安裝，採 BOT 方式由九崴改造運維，已於 2025 年 06 月完工，截至 2025 年 12 月實際節省用電 274,762 kwh。 • 主要生產基地昆山廠區節能技改專案，設置電櫃儲能，採 BOT 方式由九崴建置運維，已於 2025 年 09 月完工，優化用電效率。 • 主要生產基地華南廠區節能技改專案，通過電機水泵改造，三級能效電機更換二級能效電機提升效率， 已於 2025 年 02 月完工。截至 2025 年 12 月實際節省用電 630,000kwh。

溫室氣體排放披露

正崴於 2022 年通過 SBTi 減碳目標驗證，將 2021 年設定為基準年，提出至 2030 年達成範疇 1 與範疇 2 減量 42%、範疇 3 減量 25%。

2025 年溫室氣體盤查採用 GHG Protocol 方法計算主要生產廠區之範疇 1(直接溫室氣體排放與移除量)& 範疇 2(輸入能源之間接溫室氣體排放量)& 範疇 3(類別 1 採購商品及服務 + 類別 11 銷售產品使用) 排放量，並依照 SBTi 驗證範圍列入子公司，涵蓋廠區包含正崴精密工業股份有限公司 (總部、頂埔、竹科、中科)、華南廠區、昆山廠區、徐州廠區、印度廠區、越南胡志明廠區、越南峴港廠區及子公司（永崴、崴強、富崴、富彰、鹽城耀崴、民權）。

近三年正崴集團直接溫室氣體排放與移除量 (範疇 1）、輸入能源之間接溫室氣體排放量 (範疇 2）、其他間接溫室氣體排放 (範疇 3) 統計

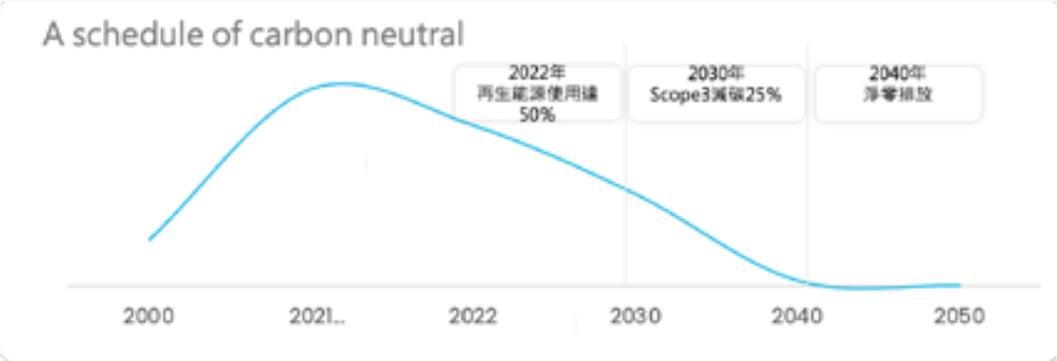
類別 / 年度 (公噸 CO2e/ 年)	2023	2024	2025	對比 2024 年減量幅度	對比基準年 2021 減量幅度
範疇 1	5,982	5,294	6,493	- 22.67%	51.79%
範疇 2 / 所在地基準	177,755	162,542	151,032	7.08%	42.78%
範疇 2 / 市場基準	107,341	82,101	89,521	- 9.04%	66.08%
範疇 1+ 範疇 2 / 市場基準	113,323	87,395	96,015	- 9.86%	65.38%
範疇 3	640,008	560,966	522,081	6.91%	61.89%

2025 年正崴集團其他間接溫室氣體排放 (範疇 3) 統計

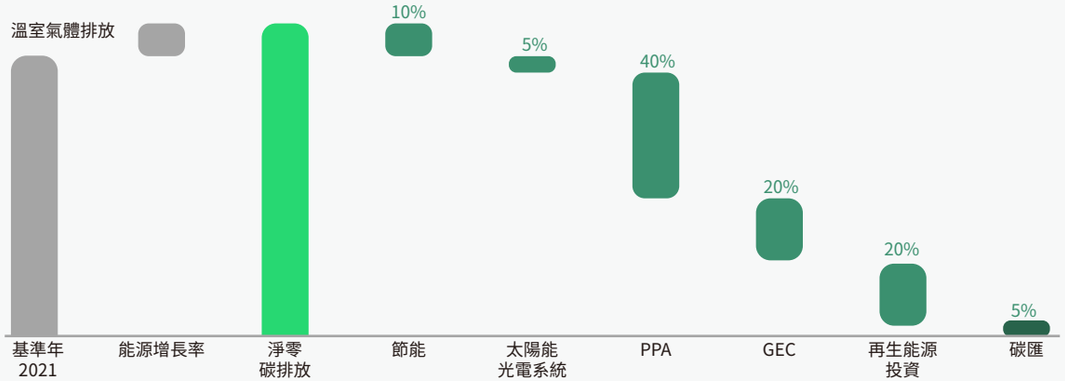
類別		類別項目	GHG 排放量 / 公噸 CO_2e/ 年
上游	類別 1	購買的商品和服務	297,111
	類別 3	燃料和能源相關活動	533
	類別 4	上游運輸和配送	3,404
	類別 5	運營中產生的廢棄物	1,098
	類別 6	商務旅行	865
	類別 7	員工通勤	1,570
下游	類別 9	下游運輸和配送	4,699
	類別 11	銷售產品的使用	225,070

正崴集團長期致力於推進節能減碳績效，近年在溫室氣體減排上已取得顯著成效。此成果主要得益於集團多管齊下的綠能與減碳策略，包括持續推動自主節能優化、自建太陽能發電裝置以達自發自用，並積極進行環境權益採購（綠電與綠證）等。再生能源使用比率於 2022 年即達到 50%，並於 2025 年進一步攀升至 57.38%。

為實踐對氣候行動的長期承諾，正崴集團已制定清晰的碳減排路徑，我們預計在 2030 年將再生能源使用比例提升至 60%，並全面達成科學減碳倡議組織（SBTi）的減量目標要求。同時，集團也正積極制定完善的碳權採購計畫，未來將透過採購高品質碳權及投資永久性碳移除（Carbon Removal）技術，來抵消無法避免的殘餘排放，落實 2040 年碳淨零的終極目標。



正崴碳減排路徑



2040 淨零碳排放路線圖

碳定價

正崴集團積極響應國際減碳趨勢與氣候倡議，透過落實「內部碳定價」機制，將碳排放成本內部化，轉化為推動企業轉型與創新之動力。并將持續透過內部碳定價引導投資決策，將減碳績效轉化為實質營運效益，攜手全球供應鏈邁向淨零碳排。

內部碳定價制度在整體設計的流程當中，遵循以下三大核心政策：

完成目標的建立後，依循目標篩選合適的應用模式，主要從以下三大策略維度執行：

維度	目標與作用	具體執行方式
財務	風險控管與預測	預測潛在碳成本，降低未來因減碳法規帶來的財務風險。
營運	資源優化配置	加速能源轉型，並作為設備汰換優先順序的關鍵指標。
管理	責任制與激勵機制	建立內部減碳誘因，強化各單位的減碳責任制與績效連結。

4.3 水資源管理與風險評估

正崴視水資源管理為實踐環境保護承諾的核心，遵循《水管理承諾》，將管理範疇延伸至各生產基地。秉持「節約用水、技術創新、污染防治、持續改進」四大原則，從源頭設計減少消耗，並透過 ISO 14001 管理體系確保營運合規。

合規實績：2025 年集團嚴格遵守各國法律，未發生任何取水或水污染相關之違法事件與罰款。

透明揭露：積極與利害關係人溝通，持續透過 CDP 水問卷揭露管理資訊，致力接軌國際評級標準，達成 CDP [B] 管理級評比。

公司以 ISO14001 的管理體系為基礎進行水資源管理，透過中央控管即時監控各廠區資訊，掌握全球各主要營運據點的水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，透過水資源風險鑑別，推行各項節水項目推廣，以期達到有效利用水資源，減少廢水排放，降低對環境影響之目標。2025 年總用水量為 2,505km³，相較 2024 年總用水量減少 305km³。正崴透過製程優化（如 RO 濃水回收、空調冷凝水利用）與員工意識推廣，具體提升用水效率：

用水數據 /km³		台灣	大陸			越南		印度	總計
			華南	昆山	徐州	胡志明	峴港		
總用水量		43	1,556	573	228	11	64	30	2,505
排水量	生活污水量	34	1,190	233	95	3	33	26	1,614
	工業廢水量	0	29	102	71	6	0	1	209
耗水量		9	337	238	62	2	30	3	681
回收量		0	90	93	20	0	0	0	203
水回收率 %		0%	6%	16%	9%	0%	0%	0%	8%

用水減量

2025 年總用水量為 **2,505**km³

（相較 2024 年顯著減少305 km³）

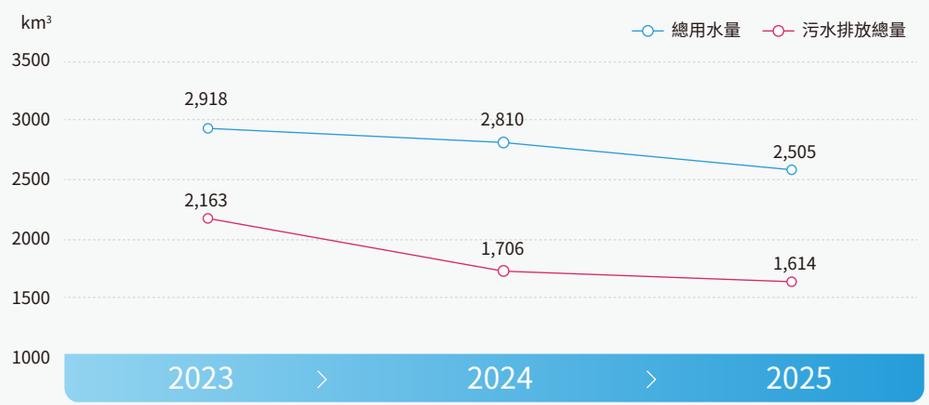
回收效率

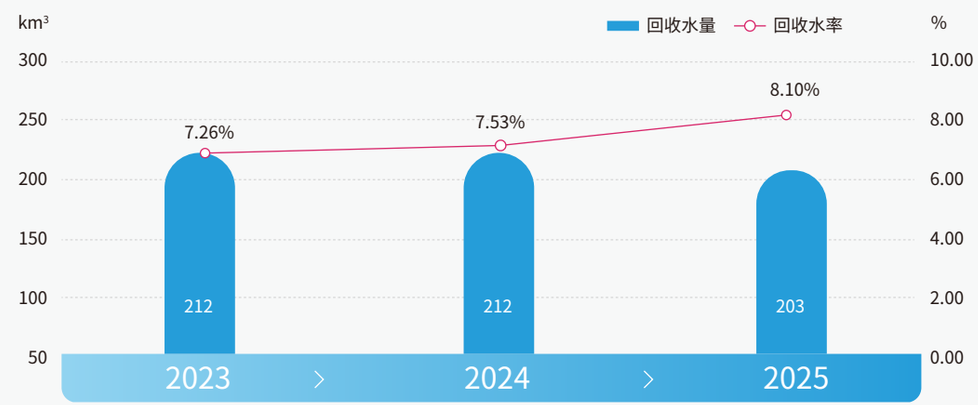
2025 年總回收水率提升至 **8.10**%

（較前一年度成長0.57%）

未來指標

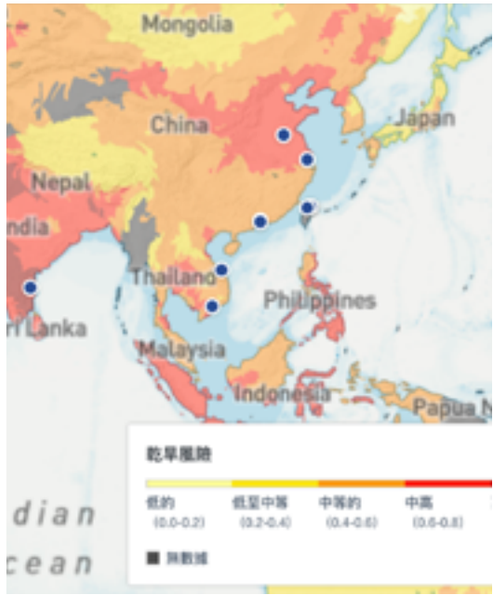
設定 2026 年 WCI（建築物用水強度/人均用水）減量 **2.85**%之目標，持續降低對環境的衝擊。

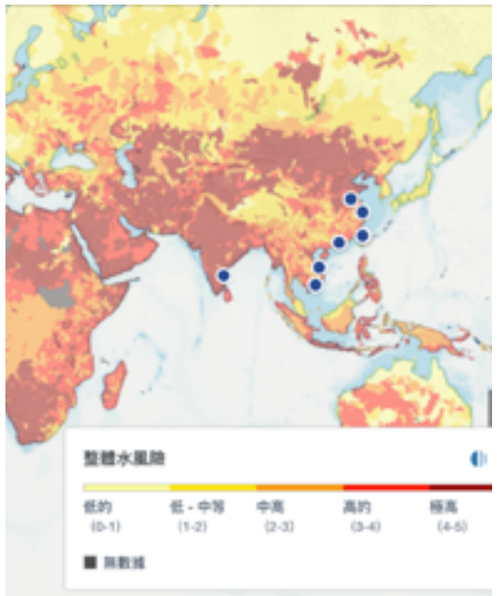




正崴採用世界資源研究所 (WRI) 的 Aqueduct 水資源風險評估工具，辨識各生產據點的水資源風險，並擬定因應的缺水應變計畫，避免造成營運危機。同時健全突發環境事件應對工作機制，科學有序高效應對突發環境事件。

- 全球據點掃描：定期針對全球營運據點進行整體水風險情境分析。目前的風險分布圖顯示，低風險區域佔 36%，中高風險區域佔 18%，高與極高風險區域則佔 45%。
- 氣候韌性實績：2025 年 10 月越南峴港遭逢極端大雨洪災，因廠區啟動「突發環境事件應對機制」並完成科學化風險佈防，該廠區達成零受災、零停工，展現卓越的氣候韌性。





4.4 廢棄物管理

公司高度重視廢棄物管理，將其作為企業可持續發展的重要組成部份。致力於采取有效的措施，減少廢棄物的產生，提高廢棄物的回收利用水平，並確保安全、合法地處理廢棄物。

1 達成情形

2025年，華南廠區、昆山廠區及徐州廠區均已完成UL2799廢棄物零填埋標準認證并取得**零填埋鉑金證書**。

2 未來指標

設定 2026 年 填埋廢棄物轉化率達 **90%** 之目標，秉持廢棄物量最小化與資源回收再利用率最大化精神。

3 推動措施

廢棄物零填埋視為公司一個重要策略目標，推廣回收、實施垃圾分類、再利用和循環利用等方式來實現**廢棄物零填埋**。

廢棄物分類與評估

我們對公司產生的廢棄物進行詳細分類，包括一般廢棄物、有害廢棄物和可回收廢棄物等。同時，我們定期評估廢棄物的產生量和性質，以便制定合理的管理策略。

減少廢棄物產生

通過優化生產工藝、採用環保材料和推行節約能源措施，我們努力減少廢棄物的產生。此外，我們鼓勵員工在工作和日常生活中養成減少廢棄物的良好習慣。

廢棄物回收與再利用

我們積極推動廢棄物的回收和再利用工作。對於可回收廢棄物，如紙張、塑膠、金屬等，我們建立了回收體系，並與相關合作夥伴合作，確保資源的有效再利用。

有害廢棄物管理

對於有害廢棄物，我們嚴格遵守相關法規和標準，由具備專業資質廠商合規處理，確保安全處置。同時，我們建立了完善的有害廢棄物儲存設施，以防止對環境和人體健康造成危害。

不可回收廢棄物處置

針對一般廢棄物中不可回收部分，主要採用焚化方式處置，以有效減少垃圾體積並回收熱能，降低對掩埋場的依賴。

教育與培訓

我們注重員工的教育和培訓，提高員工對廢棄物管理的意識和能力。通過培訓課程和宣傳活動，我們鼓勵員工積極參與廢棄物管理工作，共同推動可持續發展。

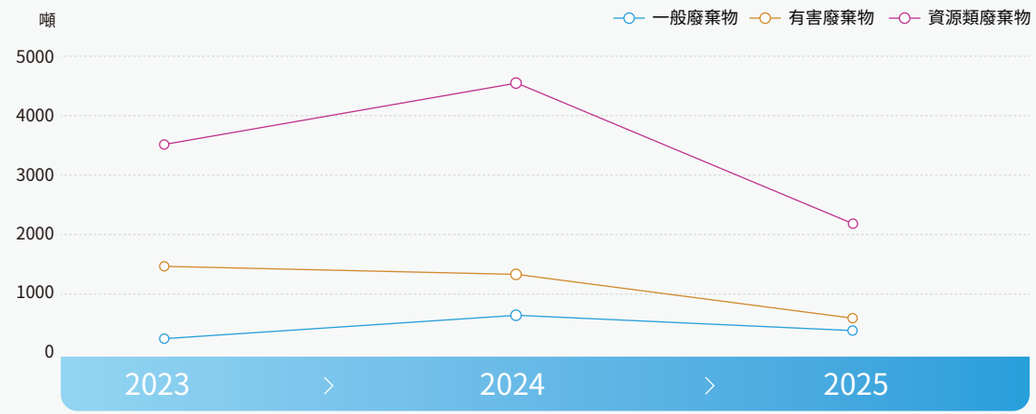
2025 年廢棄物總量

廢棄物種類 / 噸	台灣	華南	昆山	徐州	越南		印度	合計
					胡志明	峴港		
有害廢棄物	0	363	60	121	25	13	39	621
一般廢棄物（不可回收）	126	147	44	55	19	4	37	432
資源類廢棄物（回收類）	6	457	205	540	148	614	143	2113
小計	132	967	309	716	192	631	219	3166

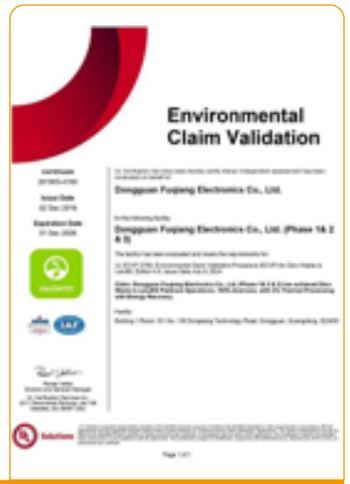
近三年廢棄物概況

單位：噸

年度	2023	2024	2025
有害廢棄物	1,506	1,462	621
一般廢棄物 (不可回收)	362	832	432
資源類廢棄物 (回收類)	3,689	4,510	2113
廢棄物總量	5,557	6,804	3166



各廠區 UL2799 廢棄物零填埋鉑金證書



華南廠區

徐州廠區

昆山廠區

4.5 空氣污染防治

正崴主要生產廠區均依照當地環保法規要求，取得排放許可及針對污染物類別採用最佳可行處理技術，以確保周遭環境負荷降至最低，並定期針對廠區管道排放口安排氣體監測。目前產生之空氣污染物包含揮發性有機物（VOCs）、氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及懸浮微粒（PM），無消耗臭氧層物質（ODS）。所有廢氣處理設施均按所在地環保法令要求進行收集處理後高空排放，且均通過 ISO 14001 認證確證，同時，大陸廠區亦遵循藍天保衛戰要求，採取雙重處理工藝達標後排放。

監測項目 達標情況 廠區	台灣	華南	昆山	徐州	越南		印度
					胡志明	峴港	
揮發性有機物（VOCs）	無廢氣排放	✓	✓	✓	✓	✓	✓
氮氧化物（NOx）		✓	✓	✓	✓	✓	✓
硫氧化物（SOx）		✓	✓	✓	✓	✓	✓
懸浮微粒（PM）		✓	✓	✓	✓	✓	✓
檢測頻率	-	VOCs、酸霧、鹼霧、錫及其化合物、非甲烷總烴廢氣等：每半年檢測一次； 顆粒物、SO_2、NxO 等其他廢氣：每年檢測一次	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）：每月檢測一次； 揮發性有機物（VOCs）、懸浮微粒（PM）：每半年檢測一次；	甲烷總烴、錫及其化合物、顆粒物、酸霧、鹼霧、SO_2、NxO、氰化氫、氨氣等廢氣：每年檢測一次	每年檢測一次	每年檢測一次	每年檢測一次
參考標準	-	《大氣污染物排放限值》 DB 44/27-2001	《大氣污染物綜合排放標準》 DB 32/4041-2021	《大氣污染物綜合排放標準》 DB 32/4041-2021	1.QCVN 20:2009/BTNMT 2.QCVN 19:2009/BTNMT	1.QCVN 20:2009/BTNMT 2.QCVN 19:2009/BTNMT	1.ASHRAE 55-2004 2.OSHA

4.6 生物多樣性

正崴積極響應聯合國發起的可持續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）及聯合國『生物多樣性公約』(Convention on Biological Diversity, CBD) 等倡議，以企業永續經營為目標，建立、實施和維持良好的生物多樣性暨不毀林政策。發揮集團在全球產業鏈的影響力，號召價值鏈夥伴採取具體行動，實現永續發展。

生物多樣性暨不毀林政策：

1. 遵守當地森林保護及生物多樣性法律法規和標準，健全生物多樣性管理制度。
2. 推動清潔生產、綠色工廠項目節能減排，持續導入生態保護措施，提升資源可持續利用率。
3. 全員參與維護生物多樣性行動，加強建立生物多樣性、不毀林與保育意識。
4. 促進生態價值供應鏈管理，推動供應鏈對生物多樣性、不毀林與保育意識，合作支持與實踐生物多樣性維護。

生物多樣性保護行動 -- 陸域保育

本公司充分瞭解毀林對生物多樣性之負面影響，遵守全球領先的《歐盟零毀林法案》（EU Deforestation Regulation, EUDR），避免各種毀林活動及產品，並進一步推動林地復育，落實第 13（氣候行動）、15（保育陸域生態）項次聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），以達成 2030 年 NND 目標（No Net Deforestation, NND）。

為將承諾轉化為行動，本公司自 2024 年起持續導入無紙化系統，以數位表單、平板簽核取代傳統紙本作業，從源頭減少用紙。

行動策略：自然與生物多樣性管理

嚴謹選址與風險評估	推動環保綠建築	實踐生態零淨損失	落實循環經濟模式	採用自然解決方案 (NbS)
定期評估營運及價值鏈對自然的依賴與風險。新據點選址優先避開重要棲地與保護區，從源頭降低生態衝擊。	於新擴廠區採用低環境衝擊工法，並導入當地綠建築標準中的生物多樣性措施，最小化對周邊生態系統的影響。	依據風險評估結果，設定可衡量的生態管理目標並採取減緩行動，致力達成生態價值「零淨損失」(No Net Loss)。	透過產品生命週期評估，推動循環經濟與增加再生材料使用，減少上游原材料開採對自然棲地的破壞。	在恪守法規的基礎上，優先選用有助於氣候變遷調適的「自然為本解決方案」(Nature-based Solutions)，並持續監測生態指標。

自導入無紙化後截至2025年12月止，累計成果如下：

減碳效益

減少約 **23,016** 公斤 碳排放

節紙成果

節省約 **115萬** 張 A4紙張

（約1,150,800張）

生態貢獻

相當於守護 超過 **1,046+** 棵樹木

05

負責任供應商管理

5.1 管理方針與承諾

5.2 治理架構與管理流程

5.3 年度執行重點與推動成果

5.4 綠色採購與循環資源管理

5.5 供應商社會責任管理

5.6 負責任礦產採購管理

5.7 未來展望

重大議題

採購實務與管理、永續供應鏈

5.1 管理方針與承諾

5.1.1 永續理念與政策承諾

正崴集團秉持「社會共榮、環境共生」的永續核心理念，視供應鏈夥伴為企業創造價值與推動永續發展的重要基石。為落實負責任採購，集團制定《供應商社會責任行為準則》，要求所有合作夥伴共同遵守環境保護、人權勞動、安全衛生與誠信經營等原則。我們透過定期檢視與改善機制，輔導供應商提升管理能力，致力建立以「數位協作、合規可靠、綠色採購」為核心的永續供應鏈體系。為落實上述承諾，本集團確立了「韌性成長、誠信共榮」的供應鏈永續願景。我們將 ESG 指標深度嵌入供應商管理系統，並透過以下四大策略主軸實踐價值鏈管控：

合規准入與規範簽署

所有新進供應商須通過嚴格的資質鑑定程序。除了基本的合法經營外，必須簽署《供方社會責任承諾書》及相關環保聲明文件，確保合作夥伴在進入供應體系之初，即認同並承諾遵守正崴的永續標準。

風險鑑別與稽核導正

針對既有供應商實施年度系統性風險評估。我們參照 RBA 國際標準，對高風險對象執行現場實地稽核，範疇涵蓋勞工權益、職業安全及環境保護，並要求缺失項目 100% 完成改善閉環，構築穩固的供應鏈風險防線。

FOXLINK

韌性成長
誠信共榮

數位協作與透明管理

積極導入「供應商永續管理平臺」，透過數位化工具收集供應商的能源使用與溫室氣體數據。同時落實「在地化採購」策略以縮短物流碳排，透過數據驅動治理，提升價值鏈的透明度與減碳效率。

負責任採購與資源循環

嚴格執行「負責任礦產採購」政策，確保 3TG 及鈷等金屬來源均符合無衝突規範。同時，本集團致力於推動「資源循環再利用」，除了提高再生金、再生錫等再生物料的採購比例，亦積極與供應商合作進行包裝材與廢棄物的回收再利用，透過提升資源使用效率，與供應夥伴共同實踐循環經濟與綠色生產目標。

5.1.2 數位轉型與碳管理策略與方針

因應全球淨零轉型及供應鏈資訊揭露需求，正崴逐步導入數位化管理工具，以提升供應鏈資訊透明度與碳管理效率。

數位平臺構建
啟動「供應商永續管理平臺」導入計畫，建立涵蓋營運資料、原料清單與溫室氣體資訊之永續資料庫 。

數據導向決策
透過數位化工具收集之供應商數據（如交易金額、出貨重量、相關證書等），將作為後續產品碳足跡與永續表現分析之科學依據 。

集團採取分階段推動模式，確保管理制度能有效對齊國際標準與客戶要求：

重點輔導	擴展路徑	長期承諾
初期以具備環境或永續相關認證之供應商為優先對象 。	由試行建檔轉向全面系統化推廣，持續強化在地化採購策略與循環經濟應用 。	透過穩健的管理制度與數位化工具，落實企業對社會與環境的長期責任，建立責任共擔、共榮發展的永續生態圈 。

5.1.3 重大主題管理範疇與目標

本集團依據重大性分析結果，針對「採購實務」與「永續供應鏈」訂定明確的量化管理指標。透過短、中、長期的目標設定，確保採購行為符合區域發展策略，並落實供應鏈的風險控管與合規要求

重大主題	關鍵指標 (KPI)	2025 年目標	2025 年實績 (基準)	短期目標 (2026 年)	中長期目標 (2028-2030 年)
採購實務	在地化採購比率 (集團平均)	40%	41%	集團平均達 45% (其中成熟廠區維持 80%)	集團平均 48%(其中成熟廠區維持 80%)
	採購人員專業永續培訓率	100%	100%	100%	持續維持採購員 100% 完訓
永續供應鏈	核心合規文件簽署率 (平均)	92%	94%	96%-98%	穩定維持 100% 簽署覆蓋率 (含免除認可方案)
	年度資質調查覆蓋家數	200 家	205 家重點供應商	擴大評核至 300 家 關鍵供應商（或採購金額 90% 以上廠商）	達成正式交易供應商 100% 納入調查
	高風險供應商整改閉環率	100%	100% (針對稽核發現)	持續維持 100% 缺失改善率	持續維持 100% 缺失整改閉環
	負責任礦產調查回覆率	100%	100%	持續維持 100%	關鍵礦產回覆率穩定維持 100%
	供應商永續管理平臺導入數	啓用平臺並完成 15 家供應商試行	完成平臺初步建置與 15 家供應商試行	60 家供應商納入平臺	實現全供應鏈數位化監測

5.2 治理架構與管理流程

5.2.1 供應鏈永續治理職掌

正崴集團依據永續治理架構，建立跨部門的供應鏈永續管理機制 ：

- 永續發展委員會：負責永續政策的最高監督與方向審議。
- 策略採購處與永續發展小組：共同負責執行永續供應商之管理工作。
- 管理制度依據：整體機制嚴格遵循【供方管理作業程序】與【綠色採購程序】及相關程序文件執行，確保供應鏈管理兼顧品質、合規與永續責任。

5.2.2 供應商永續治理架構與全生命週期管理

正崴精密致力於建構透明且具韌性的供應鏈。為有效管理全球合作夥伴之 ESG 風險，本集團整合現行管理之作業要點，落實供應商「全生命週期管理」，將永續標準深度內化於供應商的每個合作階段。透過將各項實務工作（如合規簽署、風險評估、現場稽核及缺失整改）系統化串聯，確保本集團能從准入端、監測端至導正端，全面掌握供應鏈之合規狀況並持續降低潛在風險 。以下為本集團供應商管理之三個核心階段：

階段一：准入審核與政策合規

本集團對新供應商導入採取系統化資質審查，確保合作夥伴從源頭即符合正崴的永續標準：

- 作業依據與合規評核：新供應商須先通過初步資料收集與現場評鑑，確認產品質量、禁限用物質管理及生產能力符合公司要求，並於系統提交永續與品質相關承諾文件（含社會責任、衝突礦產承諾書、品質承諾書、環保聲明書等）。系統將依據提交資料自動運算產出「永續資質級別與分數」，作為准入評估之核心基準。
- 例外核決機制：若評分未達標，原則上不予導入；惟因技術特殊性或業務必要考量，經集團內部簽核流程同意後，方得納入合格名單。針對此類廠商，本集團將強化後續監控與導正要求。

階段二：日常監測與績效管理

本集團透過定期數據盤查與指標考核，掌握合格供應商之運作穩定性與環境影響：

- 環境數據數位化紀錄： 透過「供應商永續管理平臺」要求供應商定期上傳營運資料與溫室氣體排放數據。此平台作為追蹤供應鏈碳足跡的數位化工具，協助掌握價值鏈之環境影響績效 。
- 年度績效監控： 針對有交易供應商 , 依品質、交期、服務配合度等關鍵維度進行量化評估，按考核評分分為 A、B、C、D 四個等級 , 並對其進行輔導及監控改善，以確保供應鏈品質與穩定性（詳見第六章節。
- 年度負責任礦產調查： 針對既有供應商，每年定期要求提報冶煉廠資訊 。透過收集「衝突礦產調查報告（CMRT）」及「延伸礦產調查報告（EMRT）」，確保既有鏈結之金屬來源持續符合 RMI 無衝突規範。

階段三：風險鑑別與驗證導正

- 年度風險評估稽核： 每年對既有供應商發放風險問卷 , 範疇涵蓋勞工人權、環境保護及職業健康安全。針對列為高風險之對象，由本集團或委託第三方專業機構執行實地稽核。
- 年度品質稽核： 由品質工程團隊實施年度定期抽查稽核，針對合格供應商執行品質系統及有害物質管理系統之有效性驗證（詳見第六章節）。
- 缺失導正與閉環管理：
  - ◎ 閉環整改：凡稽核發現之不符合項目，供應商須 100% 提出整改計劃並提交佐證資料，由本集團追蹤驗證。
  - ◎ 汰換停用：針對發生重大違規、拒不整改或經輔導後品質仍未達標者，落實系統「停用」處理，確保價值鏈之合規廉潔性。

5.3 年度執行重點與推動成果

正崴集團於 2025 年以「數位協作、合規可靠、綠色採購」為核心推動方針 ，全面強化供應鏈的永續韌性。年度執行重點如下：

5.3.1 供應商永續管理平臺導入

為提升管理效率與資料透明度，集團正式啟動供應商永續管理平臺導入計畫 ：

- 數位系統建構：整合供應商營運資料、交易金額、出貨重量、原料清單及溫室氣體（GHG）資訊，建立供應鏈永續資料庫。
- 階段性導入成果：2025 年以具備 ISO 14064、ISO 14001、ISO 50001 等認證之夥伴為重點 ，完成 15 家試行供應商建檔與訓練。

- 未來規劃： 計畫於 2026 年起分階段擴大導入範圍，2026 年度目標完成 60 家 , 推動供應鏈邁向全面低碳化與永續治理精進。

5.3.2 教育訓練與永續意識提升

透過內外部同步宣導，強化供應鏈管理能力 ：

- 內部採購培訓：於 3 月 28 日完成 348 人次宣導，強化永續採購政策之落實。
- 外部供應商宣導：於 9 月 24 日舉辦線上說明會，共 82 人參與，協助其了解碳揭露流程與減碳政策 。

5.3.3 物料減碳盤查與減碳輔導

落實範疇三（Scope 3）減碳策略，推動供應鏈實質減排 ：

- 物料追蹤管理：完成主要物料重量盤查，並於系統增設回收物料統計欄位，奠定減碳追蹤基礎 。
- 減碳輔導績效：全年完成 12 家供應商減碳啟動與盤查輔導，成功達成 100% CFE 及 90% 以上廢棄物零填埋（Zero Waste）。

5.3.4 供應商資質盤查與風險合規管理

落實嚴謹的調查與汰換機制，降低營運風險 ：

- 資質調查成果：針對 205 家重要交易供應商進行調查 ，統計成果如下：
  - ◎ 溫室氣體管理：29 家取得 ISO 14064-1 證書 。
  - ◎ 能源管理：20 家取得 ISO 50001 證書 。
  - ◎ 廢棄物管理：13 家取得廢棄物零填埋 UL 2799 證書 。
  - ◎ 透明度揭露：26 家發行 ESG 永續報告書 。

- 未來規劃： 為深化供應鏈管理，我們規劃於 2026 年 將調查範圍擴大至前 300 家關鍵供應商（或採購金額 90% 以上廠商），並預計於 2028-2030 年達成正式交易供應商 100% 納入資質調查機制，落實全員永續管理。

- 高風險識別與管理：2025 年經由系統全面盤查，共識別出 161 家資質高風險供應商（包含個人獨資企業、資本額不符規定或逾兩年未交易者）。
  - ◎ 停用處置：針對其中 37 家經事業單位評估無後續交易需求或不符資質要求之對象，已於系統執行正式停用。
  - ◎ 保留與輔導：其餘 124 家因具技術特殊性或業務必要性經集團簽呈核准保留之廠商，則由事業單位落實永續政策宣導與後續輔導改善。

- 新進供應商文件簽署： 2025 年度共 107 家新進供應商 ，簽署實績如下：

評鑑廠區地區	台灣	中國	東南亞	美國	總家數
評鑑家數	4	69	32	2	107
品質承諾書	4	65	30	2	101
	100%	94%	94%	100%	94%
環保聲明書	4	65	30	1	100
	100%	94%	94%	50%	93%
供方社會責任承諾書	4	65	31	1	101
	100%	94%	97%	50%	94%
不使用衝突礦產承諾書	4	66	31	1	102
	100%	96%	97%	50%	95%

註：例外處理說明：部份國際知名大廠或市場獨占性廠商，未簽署者皆已自我宣告同意遵循相關準則，並會採用經客戶或集團同意簽核的免除認可方案 , 以同意納入合格名單 。

5.3.5 執行成效與影響

透過制度化與數位化並行的管理模式，正崴已逐步建立以數據為基礎的供應鏈管理模式 。供應商永續資料透明度顯著提升，且內外部人員對永續採購及碳管理之認知明顯增強 。此舉有效穩定供應鏈品質結構，並履行集團對社會與環境之長期承諾 。

5.4 綠色採購與循環資源管理

為落實低碳與循環經濟策略，正崴集團持續推動綠色採購與循環資源管理。透過再生物料應用、在地化採購以及資源再回收利用計畫三軌並行，不僅從源頭降低供應鏈碳排放，更與供應商協作建立閉環回收體系，極大化資源使用效率並促進區域產業共榮。

5.4.1 在地化採購策略

「正崴集團將『在地採購』視為建構永續供應鏈與提升區域韌性的核心策略，致力於透過鄰近供應體系的建置，達成降低物流碳盤跡與強化供應鏈應變速度之目標。

2025 年在地化採購比例受區域產業特性與發展階段影響呈現差異化分佈：

成熟發展區（台灣及大陸廠區）	新興佈局區（印度與越南廠區）
受惠於長期深耕所建立的完整供應鏈生態系，在地化採購比例分別達 **83%** 與 **73%**，展現高度的區域經濟連結。	目前在地化比例分別為 **2%** 與 **4%**。此數據反映了海外新興生產基地目前正處於供應鏈建置初期（開發階段），且部分關鍵材料受限於客戶指定全球統一料源，使得採購在地化的調整空間在現階段相對受限。

廠區	大陸	台灣	印度	越南
在地化採購	73%	83%	2%	4%
海外採購	27%	17%	98%	96%

管理應用與低碳轉型

集團透過上述在地化比率之監控，進一步優化物流端的碳管理。 藉由縮短供應鏈徑流，我們不僅提升了對突發性斷鏈風險的應變速度，更將此數據作為評估範疇三（Scope 3）運輸排放減量的基礎指標。 未來將持續與廠區周邊具備永續認證的在地廠商合作，推動區域永續共榮。

5.4.2 再生物料導入與溯源管理

針對連接器產品之主要材料（金屬、塑膠、化學品），集團於新產品開發階段即優先進行材料評估，並透過產品生命週期管理（PLM）及企業資源規劃（ERP）系統落實料號與溯源管理 。

2025 年新產品再生物料導入實績：

- 再生金鹽 （100% Recycled Gold）：所有新產品開發皆已導入 100% 再生金鹽 。
- 再生錫 （100% Recycled Tin）：所有新產品開發皆採用 100% 再生錫（錫球）。
- 再生銅 (100% Recycled Copper)：92.31% 的新產品採用 100% 再生銅，較 2024 年顯著提升 37.77% 。
- 再生不鏽鋼 (90% Recycled Stainless Steel)：83.33% 的新產品導入 90% 再生不鏽鋼，較 2024 年提升 44.55% 。
- 再生製程耗材與包材：：
  ◎ 80% 的新產品使用 100% 再生製程耗材 。
  ◎ 100% 的新產品皆導入 100% 再生托盤 (Tray) 。

5.4.3 產品與包裝之資源循環實績

為落實集團綠色供應鏈與循環經濟政策，各廠區應依實際出貨狀況，每年收集統計「出貨產品總重量（含包裝）」及「生產過程中所使用之回收再利用物料重量」，並據此計算回收物料重量比（計算公式：回收再利用物料重量 / 出貨產品總重量 × 100%）。

廠區	臺 灣	華 南	昆 山	徐 州	越 南	印 度
使用的回收再利用物料重量	5322	394852	74232	9000	14275	0
出貨產品重量（含包裝）	150221	16460641	429526	6251630	31951639	839393
回收物料重量比	3.54%	2.40%	17.28%0	0.14%	0.04%	0.00%

5.4.4 未來深化目標

集團將持續整合綠色供應鏈策略，透過以下兩大路徑深化永續影響力：

- 在地化採購持續精進：持續落實「區域供應、降低碳排」策略，計畫進一步開發廠區周邊具備永續認證的合作夥伴，目標穩定提升並維持各廠區之平均在地化採購比率於 45% 以上 (其中成熟廠區維持 80%)。
- 再生物料應用擴展：持續提升綠色包裝材料的應用範圍，逐步導入 100% 再生載帶與再生 PE 袋；同時深化與上游夥伴合作，開發更高回收佔比的塑膠材料，落實產品生命週期的資源循環。
- 資源循環常態化監測：持續落實各廠區「出貨產品重量」與「回收再利用物料重量」之年度盤點。透過常態化數據收集與分析，確保資源循環績效之透明度，並以此數據作為集團評估資源使用效率之重要參考指標。

5.5 供應商社會責任管理

正崴深信，供應鏈夥伴是達成集團永續目標的關鍵環節。我們以「執行準則、風險鑑別、稽核驗證、持續改進」四階管理循環，將社會責任要求系統性地整合於供應鏈管理。透過實施供應商風險分級制度，採取現場稽核與書面驗證雙軌並行機制，深入檢視供應商在勞動條件、環境保護及道德經營上的落實情況，期許與所有供應商夥伴攜手，共同為永續發展貢獻心力。

5.5.1 供應商行為準則

正崴制定並公開發佈供應商社會責任行為準則，作為供應商共同遵循的基礎規範。該準則涵蓋勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德及管理體系五大面向，旨在於整體供應鏈中促進安全公平的工作條件、尊重基本人權，並落實環境責任。為確保準則符合最新國際規範，不定期依據國際永續議題發展趨勢檢視與優化。我們期許與所有供應商夥伴攜手，共同為永續發展貢獻心力。

核心不符合項目

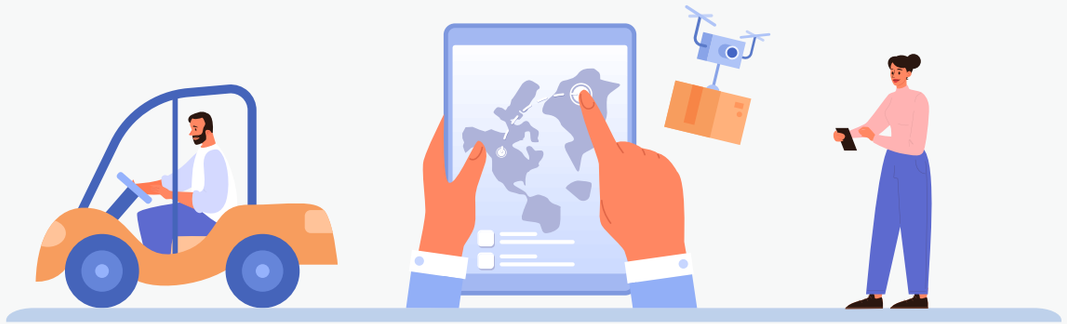
- 使用童工
- 使用強迫勞工/監獄工
- 存在會立即危及員工生命或造成嚴重傷害的健康安全問題
- 對環境造成重大影響或汙染
- 提供虛假資訊
- 賄賂

5.5.2 風險鑑別

正崴每年對供應商進行系統性風險評估。透過問卷調查結果與供應商潛在風險情境分析，我們將供應商風險等級劃分為高、中、低三類，並針對不同等級採取相應的管理措施。2025 年，我們共完成 939 家供應商社會責任調查評估，回收率達 100%。其中，經評定為高風險的 35 家供應商，均依規定納入年度現場審核範圍，並全數完成實地查核，以持續掌握並管控供應鏈風險狀況。

5.5.3 稽核驗證與持續改進

為確保供應商在永續作為上的落實程度，正崴參照 RBA 標準制定相應查檢表，內容涵蓋勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德及管理體系五大面向。各單位每年針對主要供應商進行風險評估，并依其結果制定年度社會責任審核計劃，由集團內部組成的專業團隊負責分別實施書面稽核或現場稽核。我們亦鼓勵供應商透過第三方機構獨立完成 RBA VAP 稽核。對於已進行 VAP 稽核之供應商，集團不再重複稽核。



2025年稽核成果

材料類供應商

195家 完成現場稽核

（高風險的35家供應商；23家供應商接受第三方RBA VAP稽核并提供報告）

服務類供應商

47家 完成現場稽核

廠區	臺灣	華南	昆山	徐州	越南	印度	合計
主要供應商	0	108	65	2	17	3	195
服務類供應商	2	19	6	5	15	0	47
總計	2	127	71	7	32	3	242

稽核發現與改善

針對稽核發現的缺失項目，我們要求供應商 100% 提出改善計畫並提交相關佐證資料。截至 2025 年底，所有供應商均完成缺失改善計劃；2025 年現場審核均未發現“核心不符合”項目，亦無供應商因違反行為準則而被列為不合格供應商。

5.6 負責任礦產採購管理

5.6.1 政策與承諾

正崴秉持負責任的採購原則，作為全球電子產業鏈的一員，我們肩負著推動供應鏈永續轉型的責任，特別是在備受關注的衝突礦產議題上。

我們承諾：堅決不使用任何來自剛果民主共和國及其周邊衝突區域，或其他高風險地區之礦產。正崴恪守《負責任商業聯盟行為準則》（RBA）與經濟合作暨發展組織（OECD）盡職調查指引，要求自身及所有供應商提供之物料，其所含金屬（包括但不限於錫、鉭、鎢、金等）皆須符合「無衝突規範」（DRC Conflict-Free）。這項承諾不僅是回應客戶與法規的期待，更是我們實踐「取之於社會、用之於社會」的企業公民責任。

5.6.2 供應鏈管理機制

為將負責任採購理念貫穿供應鏈，正崴建立了嚴謹的三階段管理機制：

制度化規範

依循RBA及國際客戶規範，制定《負責任的礦產採購管理程序》，作為集團內外部管理的最高指導原則。

源頭管控

所有新進供應商必須簽署《負責任礦產採購承諾書》，承諾遵守集團礦物採購政策，確保金屬來源合規、透明且可追溯，始能成為合格供應商。

持續監督

我們要求既有供應商每年提報其冶煉廠資訊，並確保冶煉廠通過RMI（負責任礦產倡議）之「負責任礦產保證流程」（RMAP）認證。同時，供應商須依規範提交完整的「衝突礦產調查報告」（CMRT）及「延伸礦產調查報告」（EMRT），以利我們進行全供應鏈的溯源管理。

5.6.3 調查成效與風險管控

正崴採用 RMI 發布之衝突礦產調查範本（CMRT）及延伸礦產調查範本（EMRT），每年對涉及衝突礦產的合格供應商開展盡職調查。2025 年完成 1063 家供應商調查，回覆率達 100%。調查結果涵蓋 3TG 涉及 565 家、鈷涉及 193 家、雲母涉及 83 家。

針對未通過責任礦產保證流程（RMAP）認證或不符合客戶要求之冶煉廠，我們採取積極風險管控措施，要求供應商限期提出移除計畫或將其自供應鏈中汰除，截至 2025 底所有相關礦物 / 產品均已符合負責任採購要求。

5.7 未來展望

面對全球產業對於供應鏈永續治理、碳揭露及合規要求的提升，正崴集團以 2026 年為新階段起點，持續深化「數位協作、合規可靠、綠色採購」三大主軸，推動供應鏈朝向制度化與數據化管理邁進 。

5.7.1 2026–2030 年推動方向

集團規劃透過四大路徑，全面提升供應鏈永續成熟度：

數位治理深化
完善供應商永續管理平臺功能，提升資料正確性與透明度，建立即時分析機制並逐步擴大系統覆蓋範圍 。

風險與合規管理強化
定期執行供應商永續評鑑與 ESG 風險檢核，針對高風險供方進行改善輔導，確保供應鏈穩定與責任採購落實 。

減碳行動落實
持續推動供應商減碳輔導及低碳採購實務，鼓勵合作夥伴導入節能與循環材料方案，共同降低供應鏈整體碳排放 。

夥伴溝通與共榮
持續透過教育訓練與宣導活動，提升供應商永續意識與參與度，建立長期穩定的合作夥伴關係，推動供應鏈整體永續成熟度提升 。

5.7.2 2030 年量化願景目標

正崴致力於 2030 年前完成供應鏈管理之全面數據化，實踐「社會共榮、環境共生」之承諾，具體目標如下：

永續數據化管理
主要供應商逐步導入永續管理平臺，實現資料透明與碳資訊可追溯 。

低碳採購推動
強化供應鏈碳盤查與減碳行動，實質降低整體供應鏈碳排放量 。

在地化合作深化
維持在地化採購比率於 **45%** 以上(其中成熟廠區維持 **80%**)，打造具備區域韌性的供應鏈網絡 。

風險控管優化
持續降低高風險供應商佔比，目標於 2030 年**降至 3% 以下**，確保營運穩定與合規 。

結語

正崴集團深知，永續供應鏈管理不僅是企業競爭力的關鍵，更是落實社會責任的基礎 。未來，我們將持續以誠信、透明與合作為核心，攜手供應商共同推動低碳轉型，實現綠色製造與永續價值的長期目標，積極回應全球永續發展目標（SDGs） 。

06

品質管理

6.1 品質管理體系
6.2 有害物質管理
6.3 供應商品質管理
6.4 客戶滿意度調查

重大議題

有害物質管理

政策與承諾

品質是正崴集團永續發展的核心基石。憑借多年深耕的設計與制造經驗，公司始終以【客戶至上、技術領先、制度完善、全員參與】為品質政策，將客戶需求作為一切業務活動的最高准則。

為確保產品與服務的安全性，並持續滿足客戶期望及適用法律法規要求，正崴不斷強化技術研發能力，優化制程工藝，提升智能制造水平，以鞏固市場競爭力；同步建立健全並動態優化涵蓋設計、採購、生產至交付的全鏈條管理制度，確保體系高效運行；並通過常態化體系內審、跨部門協同機制及全員品質培訓，深化組織品質文化，全面提升員工品質意識與執行力。

正崴嚴格遵循 ISO 等品質管理體系標准，以“零缺陷”為終極目標，實現從原材料入廠到成品出貨的全過程品質可控、可溯、可靠，持續為客戶創造價值，夯實永續發展根基。

6.1 品質管理體系

公司已通過 ISO9001、ISO13485、IATF16949、ISO17025、QC080000 等認證，擁有完善的品質管理體系，從產品整個生命週期全方位把控產品品質。

認證類別 / 廠區	臺 灣	華 南	昆 山	徐 州	越南胡志明	越南峴港	印度
ISO 9001 認證	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
QC 080000 認證		✓	✓	✓	✓		
IATF 16949 認證	✓	✓	✓	✓		✓	
ISO 13485 認證		✓					
ISO 17025 認證		✓					

6.2 有害物質管理

正崴集團堅持【符合要求、滿足客戶；減免使用、環保健康；有效管理、防範汙染；全員參與、共創利益】的 HSF 政策，依據 IECQ QC 080000:2017 標准建立一套系統化的管理方法，以識別、控制、量化和報告產品有害物質含量，從設計與採購源頭嚴格管控，通過物料申報、供應商審核、檢測驗證、製程管理及追溯機制等多層防線，確保產品符合歐盟 RoHS、REACH 及產品銷售地的法規，與客戶有害物質管控要求。

集團致力於減免產品中有害物質的使用，從而降低對人體健康與生態環境的危害。在嚴格執行環保法規及客戶要求的基礎上，正崴已實現產品及物料有害物質超標率為 0% 的管理目標，且連續三年未發生任何有害物質違規事件，彰顯公司在綠色制造與合規生產方面的卓越執行力與責任承諾。

短期目標

1. 產品及物料中有害物質超標率 0%
2. 有害物質違規事件數 0

中長期目標

1. 打造綠色供應鏈，制造綠色產品，保護人體健康
2. 零危害，零汙染

正崴集團采用合理、高效且標准化的管理模式，持續推動有害物質管理體系的優化與升級。針對生產運營中所涉化學物質，實施風險分級管控機制，承諾最大限度地減少、控制並消除有害物質對員工健康及生態環境的影響，穩步推進“零危害、零汙染”的長期願景。集團嚴格遵循相關環保法規及客戶規範，制定並執行【綠色採購程序】等有害物質管控文件。品質管理處定期依據最新國際標准、最新環保法規、行業動態及客戶需求，對【綠色採購程序】及【有害物質限用清單】進行審查與更新，確保其合規性、有效性與充分性。

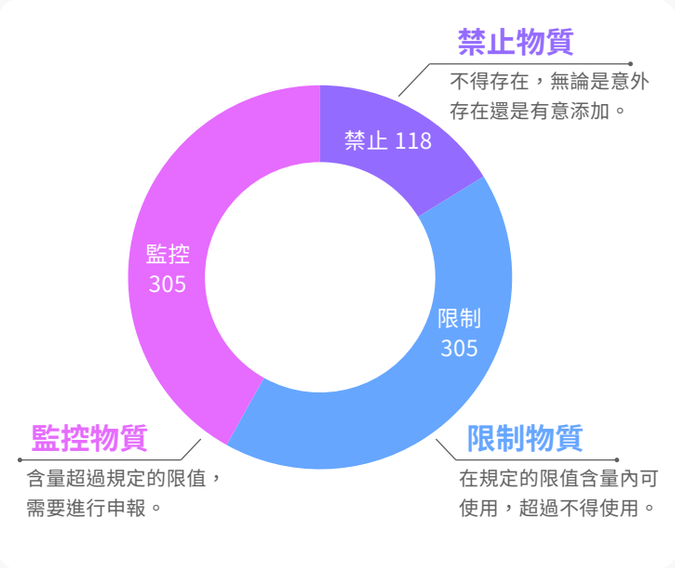
針對具持久性、生物累積性及毒性的 PFAS（全氟及多氟烷基物質），正崴已於 2023 年 2 月啟動全供應鏈調查，並於同年 6 月正式向供應商導入總氟含量測試要求。2023 年底起展開替代方案評估，規劃於 2028 年第四季度前在全供應鏈內逐步淘汰含 PFAS 類物料。截至 2025 年，各廠區已依客戶要求完成 PFAS 專項排查，對不符合規範之物料即時通報客戶，並嚴格依客戶指令執行處置措施（包括立即替換或等待替換），切實履行綠色供應鏈責任。

6.2.1 最新法規因應情況

2025 年 11 月 21 日，歐盟委員會發布指令 (EU) 2025/1802，(EU) 2025/2363，(EU) 2025/2364，更新歐盟 RoHS 指令附件 III 中高頻使用豁免條款，包括 6(a)、6(a)-I、6(b)、6(b)-I、6(b)-II、6(c)、7(a)、7(c)-I 和 7(c)-II 關於鋼合金、鋁合金、銅合金、高熔化溫度型焊料、電氣電子元件玻璃陶瓷中的鉛等條款。集團已對應更新內部豁免清單，依照法規要求管控。

2025 年 11 月 5 日，歐洲化學品管理署（ECHA）在其官網正式公佈第 34 批 1 項 SVHC（高關注物質），立即整合進既有的集團 SVHC 清單中並對供應商展開調查。對於含有超過 0.1%SVHC 物質的供應商，立即告知客戶（含終端及下游客戶），依客戶要求跟進供應商制定淘汰計劃。

2025 年間無違反任何國際禁限用物質指令，且未有客戶投訴相關產品超過禁限用物質閾值規範之相關事件。



國際電工委員會電子電器產品和系統的環境標准化技術委員會 (IEC62474) 制定了材料聲明 (Material Dedaration) 標准 (IEC62474)，該標准規定了制造商和供應商進行材料聲明必須滿足的條件。正崴遵循 IEC62474 標準對產品中化學物質進行管理，雖未依據 IEC62474 規範框架進行管理，但建立的【綠色採購程序】及有害物質管控清單所管控的物質涵蓋了 IEC62474 清單中所有申報物質，要求供應商所提供的產品或材料超出 IEC62474 規定限值時均需要進行宣告，並要求簽屬回傳環保聲明書。目前供應商所提供的產品或材料均 100% 符合 IEC62474 申報清單所規範物質。

6.2.2 有害物質全生命週期管理

設計

秉持綠色設計理念，嚴格遵循 “無害、節能、減量及易回收” 四大核心要求。在產品設計開發初期，系統考量原材料選用、生產、銷售、使用、回收及處理等各環節對環境與健康的潛在影響，盡量避免使用含毒有害物質的原材料，減少汙染物的產生與排放，力求將產品對環境與健康的影響降至最低

採購

為杜絕採購含有害物質的材料，集團制定了【綠色採購程序】、【供方管理作業程序】及【環保聲明書】，要求供應商簽署並承諾嚴格遵守各項產品環保標准。同時，供應商需提交【環境管理物質部件展開表】，對其提供的產品或零部件中涉及的有害物質進行詳細聲明；並提交由通過 ISO 17025 認證的實驗室出具的檢測報告，以此證明原材料符合環保及品質要求。

評估

制定【物料與零件風險等級評估作業程序】，為生產過程中環境管理物質的有效控制提供依據。新零件的物料風險評估需在新零件承認階段由相關專業人員完成，根據評估得出的風險等級，采取針對性的管理措施，強化進料環節的監控力度。

使用

集團對生產過程中涉及的化學品進行全面登記造冊，精准掌握其危害特性。當導入或更新化學品時，若對其危害特性存疑，必須開展全面的安全性評估；同時，對環保物料和設備實施分類標識與分區管理，嚴格確認有害物質的符合性，從源頭防範非環保產品的生產。

流出

集團設立的華南廠區富東化學檢測實驗室已通過ISO17025認證，並於2004年獲得CNAS認可。實驗室配備了ICP-OES、GCMS、PY-GCMS、IC等精密化學分析設備，具備RoHS2.0、鹵素、PAHs等各類有害物質的專業測試能力，承擔著集團有害物質的測試驗證工作。2025年，各廠區實驗室共完成25201項原物料抽樣化學檢測，為各事業單位從選料、進料、制造到出貨的全流程提供監測支持，切實保障制程物料與最終產品符合人員健康安全及環保相關要求。

6.2.3 有害物質風險管理

正崴集團秉持「預防為主、全程管控、源頭治理、持續改進」的原則，系統性推動有害物質風險管理，積極對產品全生命周期進行風險識別、評估與監控生產過程及物料中潛在的有害物質風險，以有效降低或消除其對產品品質、環境安全與人員健康的影響，確保符合相關法規及客戶合規要求。

風險管理

風險識別

1.分析內外部因素，深入了解利益相關方的關注和期望，多方面、全過程識別風險，涵蓋合規性、產品永續性及安全性和客戶需求的變化。包括員工或供應商對HSF要求的了解與重視程度。
2.識別外部來源風險：供應商提供之材料、零件、包裝及外包服務。
3.識別內部過程引入風險：設備及工治具交叉污染風險；輔料(生產耗材)風險；混料、誤用風險；標識管理等。
4.信息風險，如材料、零部件的合規性證明；法規變更等。

風險評估

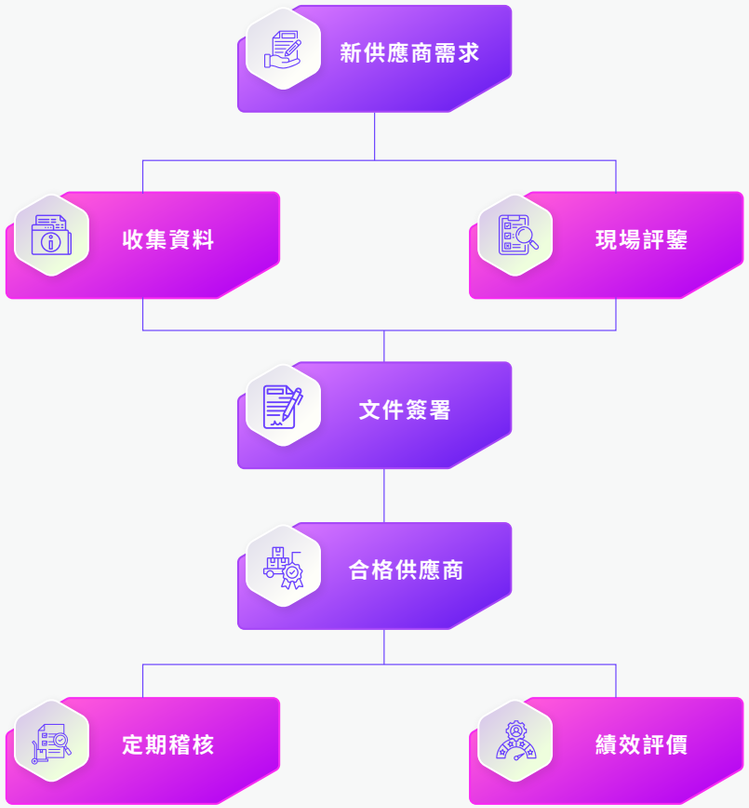
1.評估依過程識別到的有害物質管理風險等級，確保各過程有害物質管理得到有效評價與管控。強化培訓與溝通，確保員工及供應商獲得並了解有害物質危害與控制要求。
2.對物料進行風險等級評估，綜合材質風險與供應商風險，判定物料風險等級（高、中、低），並據此實施分級管控策略。
3.對內部過程引入風險進行等級評估與管控，重點評估與含受限物質的材料/產品共用生產線造成的交叉污染、HSF與非HSF混料、使用含受限輔料風險等，建立專線、執行嚴格的清線驗證或區間隔離生產等。對輔料進行評估、確認，獲取合規性信息。

風險監控

1.執行綠色設計與採購控制，明確並傳遞HSF要求。並使用【風險評價表】，每年對各過程進行風險識別與監控，確保風險在有效管控範圍內。
2.要求供應商提供有效的第三方檢測報告、完整物質聲明表、符合性聲明。對所有來料依風險等級實施分級管控：高風險物料至少每月檢測一次，中風險物料至少每季一次，低風險物料至少每半年一次，從源頭減少風險發生。
3.品管監控現場過程風險管理；對符合有害物質管控要求之生產耗材，將其型號、供應商名稱及相關合規資訊登錄於【生產耗材清單】，並納入系統化管控。
4.持續跟蹤並遵守國家/地區最新的法規和標準要求、客戶有害物質管理要求。依變更即時更新法規清單並執行全方位溝通，確保供應商與內部依照最新要求實施風險對策。

6.3 供應商品質管理

正崴集團已制定【供方管理作業程序】與【綠色採購程序】，作為各廠區事業單位執行供應商管理之指導依據。新供應商評鑒是管理系統重要的一環，先收集新供應商基本資料、對供應商品質、禁用物質管理進行現場評鑒、簽署【品質承諾書】與【環保聲明書】，以評估、鑒別新供應商能力是否符合公司要求。合格供應商會納入後續定期稽核與績效評價機制，以確保其持續滿足公司在品質、合規與永續採購等方面之標準。



6.3.1 文件簽署

新進供應商通過綜合能力評價後，須簽署【環保聲明書】和【品質承諾書】等必要文件，確認新進供應商符合公司各項規範要求。截至 2025 年，集團合格供應商總數達 2,387 家，環保聲明與品質承諾達成率 100%。

廠 區	臺 灣	華 南	昆 山	徐 州	越 南	印 度	總 計
供應商家數	81	789	958	121	432	6	2387
環保聲明書	81	756	893	109	423	6	2268
替代方案 *	0	33	65	12	9	0	119
環保聲明書完成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
品質承諾書	81	760	892	109	424	6	2272
替代方案 *	0	29	66	12	8	0	115
品質承諾書完成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* 替代方案：供應商提供【不使用宣告書】或經客戶同意簽核的免除認可等方案。

6.3.2 定期稽核

為促進供應鏈合作，驗證供應鏈具備提供綠色產品能力，集團每年對有交易的供應商納入供應商稽核計劃，並依照稽核計劃對合格供應商進行品質系統及有害物質管理系統的稽核，確保供應商的體系、製程及所生產的產品能夠符合集團的要求。公司會根據缺失嚴重等級，要求供應商限期提供改善計劃及措施，並予以確認。對缺失嚴重者，會進行複審；對限期內不改善者，則將其移除於合格供應商清單，停止交易。

2025 年度，各廠區共規劃稽核 200 家供應商，實際完成 200 家，稽核達成率 100%；所有缺失項均已閉環改善，合格率亦達 100%，彰顯供應鏈在綠色制造與合規運營方面的高度執行力與協同水准。

廠　區	臺 灣	華 南	昆 山	徐 州	越 南	印 度
計劃稽核供應商家數	9	81	69	32	6	3
實際稽核供應商家數	9	81	69	32	6	3
稽核率目標	100%	100%	100%	100%	100%	100%
稽核達成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
合格供應商	9	81	69	32	6	3
合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6.3.3 績效監控

各廠區對 2025 年有交易供應商進行年度績效評價，依品質、交期、服務配合度等關鍵維度進行量化評估，按考核評分分為 A、B、C、D 四個等級。評價等級為 A、B 級的供應商為合格供應商，維持交易計劃；評價等級為 C 級的供應商為備選供應商，須執行輔導改善；評價等級為 D 級的供應商為不合格供應商，取消資格，停止交易。

2025 年度評價結果顯示，供應商績效達 B 級（含）以上，占比 99.68%，在產品品質、交付准時率及協作響應等方面滿足集團運營要求，體現供應鏈整體高水准的合規性與協同能力。針對 C 級供應商，已對其進行輔導及監控改善，以確保供應鏈品質與穩定性。

廠　區	臺 灣	華 南	昆 山	徐 州	越 南	印 度
A 等級家數	122	881	495	120	356	6
B 等級家數	4	39	7	1	24	0
C 等級家數	1	2	0	0	6	0
D 等級家數	0	1*	0	0	0	0

註：華南廠區 D 級供應商 2025 年僅有一個月發生交易，且該月績效評價為 D 級，致使年度績效評價亦為 D 級。鑒於年度評價期間僅有單月數據，樣本較為片面，不足以完整體現其整體供應能力，故採取輔導改善措施，並維持其交易資格。

6.4 客戶滿意度調查

客戶信任是正崴集團的核心價值。公司始終將客戶關系視為戰略資產，並視客戶反饋為驅動持續改進與深化合作的關鍵輸入。為系統化掌握客戶需求與期望，集團每半年執行一次客戶滿意度調查，涵蓋商業行為、技術、品質、良率、製造生產、客戶關系與服務、未來需求等關鍵面向。透過定期檢視、分析並提出適宜的改善計劃，確保客戶反饋能有效轉化及作出服務應對，持續鞏固客戶信任與長期夥伴關系。

2025 年度調查覆蓋所有客戶群體，共計向各廠區客戶發放 323 份問卷，有效回收 323 份，回收率達 100%。整體滿意度均達 90 分以上，圓滿達成預設目標。

廠 區	臺 灣	華 南	昆 山	徐 州	越 南	印 度
2023 廠區目標	90	95.71	99.11	97.74	91.5	-
2023 年實際	92.5	97.46	98.11 註 1	98.27	96.04	- 註 3
2024 廠區目標	90	96.38	99.22	98.17	91.43 註 2	-
2024 年實際	90.05	97.99	99.36	98.29	98.05	- 註 3
2025 廠區目標	91.87	97.8	99.28	98.54	92.3	90
2025 年實際	92.56	98.29	99.22 註 1	98.36 *1	96.33	91

註 1： 2023、2025 年昆山、徐州廠區因價格問題導致滿意度未達成目標，後續會努力與客戶溝通，提升客戶滿意度。
註 2： 越南廠區 2024 年新增設 3 個事業單位，新制定整體廠區目標略微下降。
註 3： 2023~2024 年印度廠區客戶滿度調查由華南線裝產品處一併執行，客戶滿意度統整在華南廠區中，所以無數據呈現。

07

附錄

7.1 GRI 索引表
7.2 SASB 準則對照表
7.3 第三方外部保證

附錄一：GRI 內容索引

使用聲明	[正崴集團] 在 [2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日] 期間符合 GRI 準則編製報告
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
GRI 2：一般揭露 2021						
1. 組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	公司概況	P7		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P3	無任何產品與服務在特定市場被禁。 因應廠區業務調整，2025 年永續報告書減少台灣總部藝鑫、中科廠	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P4		
	2-4	資訊重編	關於報告書	P3	科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 碳揭露 (CDP) 氣候宣言 (The Climate Pledge)	
	2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	P4		
2. 活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況	P7~8		
	2-7	員工	3.2.1 多元的人力結構	P43~46		
	2-8	非員工工作者	3.2.1 多元的人力結構	P43		

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
3. 治理	2-9	治理結構及組成	2.1.1 公司治理總述	P26		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1.3 功能性委員會及其組成	P27~28		
	2-11	最高治理單位的主席	2.1.3 功能性委員會及其組成	P27~28		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.3 功能性委員會及其組成	P27~28		
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1.3 功能性委員會及其組成	P27~28		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1.3 功能性委員會及其組成	P27~28		
	2-15	利益衝突	2.1.2 利益迴避	P27		
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.3 功能性委員會及其組成	P29		
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1.3 功能性委員會及其組成	P28		
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1.3 功能性委員會及其組成	P29		
	2-19	薪酬政策	3.4.1 薪酬待遇	P55		
	2-20	薪酬決定流程	3.4.1 薪酬待遇	P55		
	2-21	年度總薪酬比率	3.4.1 薪酬待遇	P55		
4. 策略、政策與實踐	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	P5		
	2-23	政策承諾	1.1 公司治理及永續經營委員會與政策	P10~11		
	2-24	納入政策承諾	1.1 公司治理及永續經營委員會與政策	P10~11		

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
4. 策略、政策與實踐	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 誠信經營	P30-32		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營	P30-32		
	2-27	法規遵循	2.2 誠信經營	P30-32		
	2-28	公協會的會員資格	外部組織參與	P8		
5. 利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合與溝通	P11		
	2-30	團體協約	3.5.3 勞資關係	P60		
重大主題						
GRI3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3. 重大議題鑑別	P13		
	3-2	重大主題列表	1.3.3 重大議題確認	P14		
	3-3	重大主題管理	1.3. 重大議題鑑別	P15-17		
重大主題：公司治理						
管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 治理運作	P26-30		
重大主題：風險管理						
管理方針	3-3	重大主題管理	2.3 風險管理	P32~34		

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
重大主題：財務績效						
管理方針	3-3	重大主題管理	公司概況	P7~8		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	財務資訊	P8		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	4.2 氣候變遷與溫室氣體管理	P87~88		
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.4.3 退休制度	P58		
	201-4	取自政府之財務援助	財務資訊	-	2025 年度政府補助收入共計 NTD 33,593(仟元)，與財報一致。	
重大主題：誠信經營						
管理方針	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	P30		
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行腐敗風險評估的運營點	2.2 誠信經營	P31		
	205-2	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	2.2 誠信經營	P30~31		
	205-3	經確認的腐敗事件和採取的行動	2.2 誠信經營	P32		
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	2.2 誠信經營	P31		
重大主題：資訊安全和隱私保護						
管理方針	3-3	重大主題管理	2.4 資訊安全管理與隱私保護	P35~36		
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	2.4 資訊安全管理與隱私保護	P37		

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
重大主題：採購實務與管理						
管理方針	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針與承諾	P98		
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	5.4.1 在地化採購策略	P102		
重大主題：永續供應商						
管理方針	3-3	重大主題管理	5.1 管理方針與承諾	P98		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	5.2.2 供應商永續治理架構與全生命週期管理	P100		
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.2.2 供應商永續治理架構與全生命週期管理	P100		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	5.2.2 供應商永續治理架構與全生命週期管理	P100		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.2.2 供應商永續治理架構與全生命週期管理	P100		
重大主題：人才招募與留任						
管理方針	3-3	重大主題管理	3. 構造多元包容職場	P41		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.3.1 人才招募與留任	P47~50		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.4.2 員工福利	P56~57		
	401-3	育嬰假	3.6.1 友善婚育與家庭照顧措施	P64~65		

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
重大主題：人權與勞資關係						
管理方針	3-3	重大主題管理	3. 構造多元包容職場	P41		
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2.2 反歧視與平等機會	P47		
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1 人權管理	P42		
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.1 人權管理	P42		
重大主題：員工培訓與發展						
管理方針	3-3	重大主題管理	3. 構造多元包容職場	P41		
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	3.3.2 員工培訓與發展	P50~51		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3.3 多元自主的學習管道	P52~53		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3.4 公平透明的晉升機制	P54~55		
重大主題：職業健康與安全						
管理方針	3-3	重大主題管理	3.7 職業健康安全	P67		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.7.2 職業安全衛生管理系統	P68		
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.7.3 安全風險識別	P68~69		
	403-3	職業健康服務	3.5 健康職場與雙向溝通	P58~59		

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.7.4 承攬商安全管理	P70		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.7.6 教育訓練及應急操演	P72		
	403-6	工作者健康促進	3.5 健康職場與雙向溝通	P58~59		
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.7.3 安全風險識別	P68~69		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.7.4 承攬商安全管理	P70		
	403-9	職業傷害	3.7.5 失能傷害統計分析	P71		
	403-10	職業病	3.5 健康職場與雙向溝通	P59		
重大主題：能源管理						
管理方針	3-3	重大主題管理	4. 永續環境	P79~80		
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	P82~83		
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1 能源管理	P82~83		
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	P82		
	302-4	減少能源消耗	4.1 能源管理	P81		
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 能源管理	-	正崴為客戶代工生產，非最終消費產品，降低產品能源需求由客戶端規劃之。	

GRI 準則		揭露內容	章節	頁碼	補充說明	省略
重大主題：氣候變遷與溫室氣體管理						
管理方針	3-3	重大主題管理	4. 永續環境	P79~80		
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 氣候變遷與溫室氣體管理	P89~90		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 氣候變遷與溫室氣體管理	P89~90		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 氣候變遷與溫室氣體管理	P89~90		
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 氣候變遷與溫室氣體管理	P89		
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 氣候變遷與溫室氣體管理	P89		
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放 (ODS)	4.5 空氣污染防治	P95		
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.5 空氣污染防治	P95		
重大主題：有害物質管理						
管理方針	3-3	重大主題管理	6. 品質管理	P107		

SASB 準則對照表

揭露主題	揭露指標	指標編號	性質	報告內容或說明	對應章節
水管理	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	TC-ES-140a.1	量化	1. 總取水量為 2,505 噸。 2. 總耗水量為 681 噸，其來自水資源高壓力地區百分比為 8.33 %	4.3 水資源管理與風險評估
廢棄物管理	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	TC-ES-150a.1	量化	有害廢棄物重量為 621 噸。	4.4 廢棄物管理
勞工實踐	(1) 停工次數 (2) 總閒置天數	TC-ES-310a.1	量化	1. 2025 年度無發生員工罷工或停工事件 2. 2025 年度無出現因員工罷工或停工事件的閒置天數	-
勞工工作條件	• 正職員工和約聘員工的可記錄事故率 (TRIR) • 正職員工和約聘員工的虛驚事件發生率 (NMFR)	TC-ES-320a.1	量化	正職員工和約聘員工的可記錄事故率 (TRIR) 分別為 1.22 及 0。 正職員工和約聘員工的可記錄事故率 (NMFR) 均為 0	3.7.4 失能傷害統計分析
	(1) 完成 RBA VAP 稽核的工廠比例與高風險比例 (2) 完成 RBA VAP 稽核的一階供應商工廠比例與高風險比例	TC-ES-320a.2	量化	1. 完成 RBA VAP 稽核的工廠比例 42 %，被列為高風險比例為 0%。 註：2025 年共有 5 個廠區完成 RBA 審核。 2. 因目前僅要求供應商建立社會責任管理體系，尚未要求進行 RBA 認證，暫無法提供完成比例與高風險情形。	-
	(1) 在 RBA VAP 不符合率中，自身和一階供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例 (2) 已採取 RBA VAP 糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例	TC-ES-320a.3	量化	1. 在 RBA VAP 不符合率中，自身廠區出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例分別為 0 和 100%。因目前僅要求供應商建立社會責任管理體系，尚未要求進行 RBA 認證，暫無法提供優先不符合事項及其他不符合事項的比例。 2. 自身廠區對其他不符合已採取 RBA VAP 糾正措施比例為 100%(自身廠區無出現優先不符合事項)。因目前僅要求供應商建立社會責任管理體系，尚未要求進行 RBA 認證，暫無法提供糾正措施比例。	-

揭露主題	揭露指標	指標編號	性質	報告內容或說明	對應章節
產品生命週期管理	報廢產品和回收電子廢物之回收重量百分比	TC-ES-410a.1	量化	正崴為客戶代工生產，非最終消費產品，產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之。	-
原物料採購	描述使用關健材料的風險管理方法	TC-ES-440a.1	討論與分析	集團對供應商夥伴以合作、可靠、綠色採購做為主要核心重點展開對應的執行項目。 集團不接受供應商使用衝突礦產，2025 年共完成 1063 家供應商的衝突礦產的調查，回覆率達 100%，调查中未發現有任何違規情形。	-

揭露指標	性質	指標編號	報告內容或說明
製造工廠數量	量化	TC-ES-000.A	約 12 個據點
製造工廠面積	量化	TC-ES-000.B	約 8,885,958.22ft^2
員工人数	量化	TC-ES-000.C	18,904 人

第三方外部保證

獨立保證意見聲明書

2025 年正崴精密工業股份有限公司永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業資格，並接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與正崴精密工業股份有限公司(以下簡稱正崴)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入正崴永續報告書之準備過程。

責任

正崴負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為正崴及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供正崴使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

正崴與法標協議的保證範圍包括：

1. 保證作業範疇與「2025年正崴精密工業股份有限公司永續報告書」揭露範疇一致。
2. 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估正崴遵循AA1000當責性原則(2008)的符合程度。
3. 保證作業包括審查與評估正崴的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
   - GRI永續報導準則
   - SASB準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、覓集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性資材與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

正崴已鑑別多類利害關係人（股東/投資人、員工、供應商、客戶、政府、社區、媒體及非營利組織），透過問卷調查、定期會議、網站、永續報告書等多方管道進行雙向溝通，並詳利害關係人回饋納入重大主題鑑別流程，整體而言，包容性機制運作良好。

重大性

正崴已採用雙重重大性分析評估框架，從23項永續議題分析評估出14項重大主題，經永續經營小組審核並於董事會呈報，藉由清晰完善的重大性分析流程，該組織已展現符合重大性原則的具體作為。

回應性

正崴已在報告書中展現良好的回應性，針對重大主題均設定目標與追蹤機制，對利害關係人關切項目如氣候變遷、供應鏈管理、員工安全等諸多方面均有回應與資訊揭露，未來可增加在目標達成狀況歷史資訊的揭露來提高可比較性與報告書品質。

衝擊性

正崴已在報告書中呈現對其營運相關的環境、社會和經濟等方面衝擊進行全面評估與管理，該組織已採用TCFD框架評估氣候相關財務衝擊，導入包括內部碳定價機制、提高再生能源使用等行動，展現組織符合衝擊性原則的具體作為。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求，未來可按國內與國際報導揭露要求，將續彙整各營運據點之管理績效來揭露充分的永續資訊給利害關係人。

◆ **SASB準則**

基於審查之結果，該報告書已參照SASB準則的永續性主題與指標，活動指標進行相關資訊揭露，未來可持續透過跨部門與跨區域的合作來彙整與指標相關的資訊，揭露具決策參考價值的資訊給投資人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則，我們認為就正崴所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們應用「2025年正崴精密工業股份有限公司永續報告書」內容，對於正崴的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點，我們相信有關正崴在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2026年06月15日
查證團隊：陳昇璜(主導查證員)

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-H91PT

正崴精密工業股份有限公司

| 2025正崴精密永續報告書 |