

2025
鴻準精密永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

1 報告書資訊

1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	6
1.03 報告書資訊	8
1.04 ESG 永續績效	9

2 永續經營

2.01 永續發展策略	12
2.02 推動永續發展機制	13
2.03 董事會及功能性委員會	14
2.04 管理系統	18

3 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合	20
3.02 決定重大主題的流程	23
3.03 重大主題列表	24
3.04 重大主題管理	26

4 治理面

4.01 經濟績效	28
4.02 稅務	30
4.03 誠信經營	31
4.04 溝通管道及申訴機制	33
4.05 風險管理	34
4.06 資訊安全及客戶隱私保護	37
4.07 參與各類社團組織	40
4.08 產品管理	40
4.09 供應鏈管理	42

5 社會面

5.01 人力發展	44
5.02 職業安全及衛生	56
5.03 社會參與	63

6 環境面

6.01 氣候變遷	67
6.02 溫室氣體管理	73
6.03 能源管理	77
6.04 環境管理	80
6.05 水資源管理	81
6.06 廢棄物管理	84
6.07 生物多樣性	86

7 附錄

7.01 附錄一、GRI 準則內容索引表	89
7.02 附錄二、SASB 準則對照表	92
7.03 附錄三、TCFD 揭露建議對照表	93
7.04 附錄四、永續揭露指標 - 其他電子業	94
7.05 附錄五、臺灣證交所氣候相關資訊對照表	95
7.06 附錄六、第三方查證證明書	96

1

報告書資訊

1.01 經營者的話	4
1.02 關於本公司	6
1.03 報告書資訊	8
1.04 ESG 永續績效	9

1 報告書資訊

1.01 經營者的話

「永續經營不是長跑的終點，而是我們每一天與世界對話的方式。」

2025 年是鴻準精密在永續發展與企業轉型上，深具里程碑意義的一年。面對全球供應鏈重組與 AI 時代的全面來臨，我們深刻體認到，企業的韌性不僅源於紮實的製造基礎，更來自於將永續理念深植於企業 DNA 中。為此，我們已於 2024 年底，將「永續發展委員會」正式升格為功能性委員會，並成立了「永續推動辦公室」，由上而下統整全公司的行動力，以更科學、更具前瞻性的步伐迎接變局與挑戰，這不僅是組織架構的調整，更是一場經營哲學的深刻變革。

● 深化治理

- 從制度化邁向智慧化與風險韌性；優良的公司治理是驅動長期競爭優勢的關鍵引擎。
- 在董事會層級，我們維持了多元化與專業性，獨立董事席次達 60%，女性董事比例達 40%。同時，我們將審計委員會升格為「審計暨風險委員會」，設立風險管理推動小組，並將 ESG 成效與高階主管的績效評核緊密掛鉤，確保永續承諾轉化為具體的執行力。
- 在數位轉型的同時，我們也全面強化了資安防禦體系，成功取得 ISO 27001 資訊安全系統管理證書，確保客戶資料與核心技術獲得最嚴密的保護。

● 環境領航

- 再生能源與循環經濟的雙重突破 面對氣候變遷的減碳壓力，鴻準始終採取積極的行動。2025 年，我們超額達成了擴大再生能源使用比例的目標，除了各廠區持續建置太陽能發電設施與購買綠電憑證，更透過長期綠電採購協議（CPPA），穩定了主要生產基地轉向低碳能源的路徑。
- 在循環經濟方面，繼煙台富准與佛山全億大廠區成功取得國際 UL 2799 廢棄物零填埋（Zero Waste to Landfill）鉑金級與金級認證後，我們正進一步將此「循環製造」的標竿經驗擴散至全球廠區。我們也持續提升回收鋁材於高階產品的應用比例，並加速研發低碳鋁鎂合金與高效散熱方案，協助 AI 產業達成節能目標。

● 社會共榮

- 以人為本，驅動創新動能 「以人為本」是鴻準最核心的企業文化
- 我們深知人才是企業的根本，因此進一步深化了員工協助方案（EAP），結合智慧健康管理系統，提供同仁身心靈的全方位支持，今年更榮獲了臺灣疫苗推動協會評定的「防疫尖兵金獎」以及入選「臺灣高薪 100」指數成分股，展現我們將獲利回饋員工的具體成果。
- 在社會影響力方面，我們持續投入醫療與教育公益，舉辦森活健走植樹活動、推動弱勢關懷與國際天災賑濟，並確保新增供應鏈 100% 符合衝突礦產管理要求，將鴻準的影響力轉化為社會共好的力量。

● 展望未來

2026 年的 AI 智造與永續藍圖；邁入 2026 年，鴻準將迎來首個美國工廠的營運，達成橫跨世界重點地區、24 小時不間斷服務的全球化佈局。我們將深度融合通訊數位技術，打造新世代智慧工廠，朝向無憂工廠 (Worry-Free) 的標竿邁進。

在未來的永續行動上，我們將推動三大深具影響力的計畫：

供應鏈賦能

帶動上下游夥伴共同進行碳足跡盤查，構建綠色且透明的供應鏈生態圈。



生物多樣性關注

啟動廠區周邊環境的生態友善計畫，擴大環境的正向影響力。



綠色技術商業化

結合機器人技術與先進自動化，推動永續製造與數位轉型全面整合。



感謝全體股東、客戶、供應鏈夥伴及同仁的信任與支持。鴻準精密將持續秉持務實精神，將「精密製造」與「永續轉型」完美結合，在變局中穩健前行，為地球與社會共創長遠價值。

鴻準精密工業股份有限公司

2026 年 5 月 董事長 陳國寶

1.02 關於本公司

公司簡介

鴻準精密工業股份有限公司（以下簡稱「鴻準」或「本公司」）前身為1990年成立的華升電子工業股份有限公司，於2004年吸收合併鴻準精密工業股份有限公司後，存續公司更名為「鴻準精密工業股份有限公司」，沿用至今。公司成立之初即以3C電子產業為主要發展領域，定位為專業ODM廠商，以臺灣為設計中心，中國大陸為主要生產基地，同時在亞洲、美國等地布建供貨中心及服務據點，就近支援客戶各種產品開發需求，與客戶保持緊密合作關係。我們以卓越的模具開發、精密壓鑄與沖壓技術為核心，提供從研發設計到量產製造的一站式服務。而鑒於3C系統組裝及金屬機殼領域已經相對成熟，因此必須向外擴張尋求成長動能，朝向電動車、機器人、5G與伺服器等關鍵零組件領域切入，隨著AI和自動化技術演進，鴻準積極投入智能機器人產業之應用迅速拓展，並在智能製造、智慧服務與智慧照護領域的布局，以提供客戶多元需求。

經營理念

鴻準以「高效服務、快速製造、完整設計、品質保證」為使命，「攜手全球標竿客戶，共創智慧健康未來」為願景，並布局健康醫療事業，並持續深耕精密製造與垂直整合，結合人工智慧與綠色產品，創造新價值。在追求營收與獲利成長的同時，鴻準以「誠信廉潔、綠色低碳、以人為本、健康樂活」的核心價值，持續推動永續經營、社會關懷，善盡企業社會責任。

企業願景、使命與核心價值精神：

▶ 使命

- 高效服務、快速製造、完整設計、品質保證
(成為世界頂尖的智慧方案企業)

▶ 核心價值

- 誠信廉潔、綠色低碳、以人為本、健康樂活
(堅持誠信、幸福員工、重視環境)

▶ 願景

- 攜手全球標竿客戶，共創未來標竿
(綠色智慧、合作創新、永續發展)

組織名稱	鴻準精密工業股份有限公司
公司型態	上市公司
股票代號	2354
董事長	陳國寶
總經理	潘彥仁
組織創立時間	1990年4月26日
總部位置	新北市土城區中山路3-2號
產業類別	其他電子產業類
主要產品及服務	消費性電子產品、 金屬零組件與電子貿易服務
實收資本額	新臺幣141.5億元
合併營收	新臺幣1,560.6億元
員工人數	8,910人
營運所在國家	臺灣、中國、美國、日本、其它

價值鏈簡介

鴻準工業股份有限公司作為精密金屬零組件及機構件產業的重要推動者，最早專注於金屬沖壓與精密加工技術，並逐步拓展至模具設計、零組件整合及系統優化。近年來，隨著電子產品、車用零件與工業設備的快速發展，鴻準持續強化研發能量，推動高效能、輕量化與環境友善的製造方案，並積極導入智慧製造與永續管理，提升整體產業價值。

精密零組件產業具有高度的上下游聯結性，從上游的鋁、鎂合金、鋼材、塑膠等原材料供應商，到中游的模具設計、零件加工與組裝，再到下游的電子品牌商、汽車製造商及終端消費者，形成一個完整的供應鏈網絡。鴻準憑藉強大的供應鏈管理能力，與上游供應商及下游客戶保持密切合作，確保產品品質、交期穩定性與市場競爭力。

此外，鴻準推動「共創」理念，透過與技術夥伴及客戶的協作，積極導入智慧製造、循環經濟與低碳轉型，將產品與服務提升至新的技術高度。公司布局全球市場，涵蓋臺灣、中國、美國、日本等主要地區，不僅致力於技術創新，也透過永續策略與供應鏈夥伴共同擴展市場影響力，推動產業邁向更具責任感與永續性的未來。

鴻準的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶及合作夥伴，具體如右：



價值鏈	主要來源	合作夥伴	永續議題
上游 供應鏈	鋁、鎂合金	原料供應商 模具設計廠商 物流與能源服務	推動再生原料採購
	鋼材		建立供應商評估機制
	塑膠		強化勞動人權與職安管理
	電子零組件		與供應商共同導入低碳製程， 建立碳管理系統 ISO 14064 並持續有效運作，降低碳排放
	表面處理化學品		供應商遵守衝突礦產政策

價值鏈	核心製造	研發設計	品質管理	永續議題
中游製造 與研發	金屬沖壓	產品輕量化	ISO 9001、 ISO 14001、 ISO 45001、 ISO 50001 等國際認證	節能減碳技術導入， 提升能源使用效率
	精密加工	耐用性提升		廢棄物減量與循環利用， 推動零廢棄工廠
	模具製造與組裝	智慧製造導入		員工安全與教育訓練

價值鏈	主要客戶	應用領域	銷售與服務	永續議題
下游客戶 與市場	國際電子品牌商	消費性電子	全球市場布局 涵蓋臺灣、 中國、美國、 日本地區	符合客戶 ESG 要求， 提供低碳產品
	汽車製造商	車用零件		建立供應商評估機制
	工業設備商	工業設備		強化勞動人權與職安管理

價值鏈	產品使用階段	回收與再利用	永續議題
末端使用 與回收	提升耐用度與能 效表現，延長產 品生命週期	金屬材料回收	減少產品報廢造成環境負擔
		模具再利用	與回收業者合作，提升資源再利用率
		循環經濟模式	推動全生命週期管理，落實責任生產

1.03 報告書資訊

鴻準精密工業股份有限公司(以下簡稱「鴻準」),自2014年起發行首本「103 年度企業社會責任報告書」,並於2022年起更名為「永續報告書」,身為良好企業公民,我們致力於落實永續作為,以對應聯合國永續發展目標,並向各界利害關係人揭露鴻準推動永續治理的財務及非財務績效資訊,用以傳達鴻準持續邁向永續發展的決心,鴻準未來每年將持續發行此報告書。

為健全及強化公司及其董事會重視永續報告書編製責任,本公司永續報告書,已於2026年8月6日經董事會決議通過。

1.03.1 編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)之GRI永續性報導準則(GRI Standards)進行編制,同時亦依循國際財務報導準則基金會(IFRS Foundation)之永續會計準則(SASB Standards)進行揭露,並依據金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)之氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)架構進行相關揭露,另參考上市上櫃公司永續發展實務守則、上市公司編制與申報永續報告書作業辦法規範進行編撰,相關對照表可詳見附錄。

本報告書蒐集國內外重要經濟、環境、社會議題、利害關係人關注議題,透過重大性分析瞭解利害關係人關注議題,與各部門主管溝通以瞭解執行成效,並將相關議題作為本報告書核心揭露重點。本報告書相關資訊由各部門進行蒐集並由部門主管覆核後,提交鴻準永續推動

辦公室進行資訊彙整、編制及內部稽核工作,完成之報告書呈報董事會核准確認後發布。本報告書目前發行中文及英文兩種語言版本,可由鴻準企業永續官方網站下載電子檔。

1.03.2 報告邊界範疇與涵蓋期間、頻率

本報告書為鴻準股份有限公司出版第5本報告書,2025年度永續報告書(以下簡稱本報告書),揭露期間自2025年1月1日至2025年12月31日*,覆蓋鴻準精密工業股份有限公司與其直接或間接控制法人、企業或任何型態的營業組織,以合併損益表內子公司之營運、生產與銷售據點為揭露範疇,其與2025年財務報告範疇一致。若資料蒐集有變化將單獨說明。

鴻準每年定期發行永續報告書。為響應節能減碳、環保愛地球,鴻準全力推行無紙化作業,本報告書以電子形式揭露於鴻準官方網站供各方讀者閱讀。

▶ 現行發行版本	2026年8月發行
▶ 上一發行版本	2025年8月發行
▶ 預計下一發行版本	2027年8月發行

1.03.3 資訊重編

2025年鴻準精密工業股份有限公司永續報告書無資訊重編情形。

1.03.4 外部確信 / 保證情形

為提升資訊透明度及可靠性,鴻準本年度委由獨立第三方外部查證機構法標國際認證股份有限公司(AFNOR Asia Ltd.)依循GRI Standards及AA1000保證標準v3進行Type 1中度保證等級的外部保證作業,確認符合GRI Standards要求,詳細相關驗證方法與結果聲明書,請參閱附錄。

1.03.5 永續報告之責任單位

如果您對於本報告書有任何問題、意見及指教,我們非常歡迎您將寶貴的訊息傳達讓我們知道,您可以與我們聯絡:

- 聯絡單位 | 永續推動辦公室
- 電話 | +886-2-2268-0970
- 電子信箱 | ESG@ftc-foxconn.com
- 公司網站 | <https://www.foxconntech.com.tw>
- 公司地址 | 新北市土城區土城工業區中山路3-2號
- 本報告書公告位址 | <https://www.foxconntech.com.tw/CSR/annual-report/>

* 為讓關心鴻準永續發展的利害關係人與時俱進。部分資訊揭露至2026年6月。

1.04 ESG 永續績效

1.04.1 2025 年永續績效成果

永續目標與進度

核心策略	SDGs	永續面向	項目	短期目標	2025 年達成情形		中長期目標
公司治理 堅持誠信、遵守法律、重視廉潔。		經濟面 / 治理面	公司治理評鑑	排名前 21~35%	21~35%	100% 達成	6~20%
			董事會獨立董事占比	獨立董事占比大於 50%	60%	100% 達成	占比 ≥ 50%
			董事會女性董事占比	女性董事占比大於 1/3	2/5	100% 達成	占比 ≥ 1/3
			無重大資安事件案例	0 重大資安事件案例	0	100% 達成	0
環境友善 綠色製造、符合法令、能源效率。	 	環境面	溫室氣體排放密度 (單位：噸二氧化碳 / 百萬營收)	排放密度小於 2.0	0.57(基於位置) 0.39(基於市場)	100% 達成	2050 達碳中和
			再生能源使用占比 (%)	使用占比大於 30%	49%	100% 達成	2030 年 ≥ 30% 2035 年 ≥ 50% 2050 年 = 100%
			臺灣總部及大陸地區子公司完成 ISO 14064-1 外部驗證數	6 家公司完成驗證	9	100% 達成	臺灣總部及大陸地區子公司完成 ISO 14064-1 外部驗證
			無損重大環境污染事件	0 重大環境污染事件	0	100% 達成	0
社會共融 愛護員工、關懷社會、安全健康。	  	社會面	無任何違反公平就業之事件	0 件違反公平就業事件	0	100% 達成	0 件違反公平就業事件
			平均員工教育訓練時數	訓練時數大於 42 小時	65	100% 達成	訓練時數 ≥ 60 小時
			無損害公司及客戶商譽之重大勞工權益事件	0 件重大勞工權益事件	0	100% 達成	0 件重大勞工權益事件
			無職業病發生紀錄	0 件職業病發生紀錄	0	100% 達成	0 件職業病發生紀錄

1.04.2 肯定與榮耀



2

永續經營

2.01 永續發展策略	12
2.02 推動永續發展機制	13
2.03 董事會及功能性委員會	14
2.04 管理系統	18

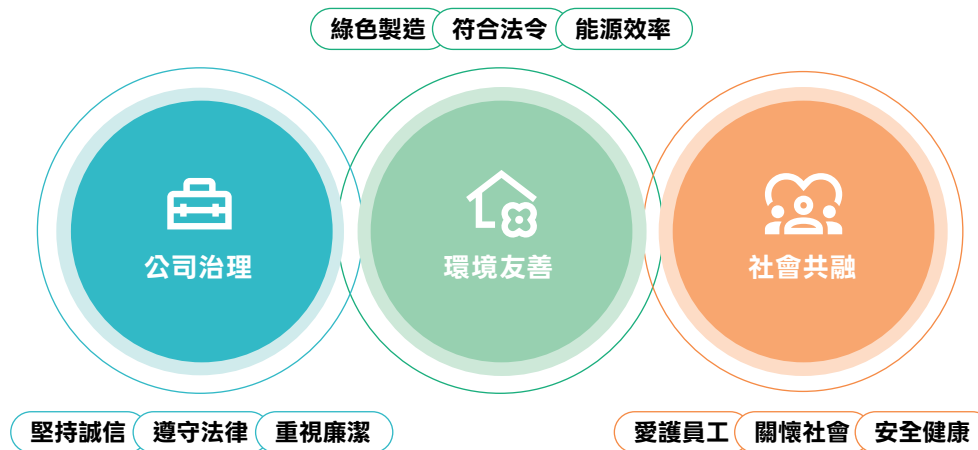
2 永續經營

2.01 永續發展策略

鴻準為積極履行企業發展、推動環境、社會及公司治理(ESG)發展之國際趨勢，已制定『永續發展實務守則』內含永續發展以及具體計畫，作為實踐永續發展之基礎與指導方向。秉持 4 大原則，以落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強永續發展資訊揭露。

永續管理方針：依據『上市上櫃公司永續發展實務守則』制定本公司永續發展實務守則作為永續發展之管理方針。

ESG 三大策略



鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，本公司重視社區關係、關懷弱勢群體，促進社會的共好進步。在面對生物多樣性的挑戰，本公司全面推動無紙化作業方案，減少對森林資源的影響，以應對氣候災害，並推動自然議題與生物多樣性教育宣傳，提升員工及社會生態保育意識。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與國際會議和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。

同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司於 2024 年 11 月 11 日將永續發展委員會設置為功能性委員會，為公司最高層級的永續管理組織，永續發展委員會由獨立董事擔任召集人，負責上下整合及橫向串聯跨部門溝通，設置永續推動辦公室作為專責單位，定期追蹤各項計畫推動、執行狀況及彙整結果向永續發展委員會報告。

委員會轄下按照功能權責成立三個執行小組，包含環境推動組、社會共融組、公司治理組，各組指派二名主管擔任組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及蒐集年度永續資訊，由小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度。

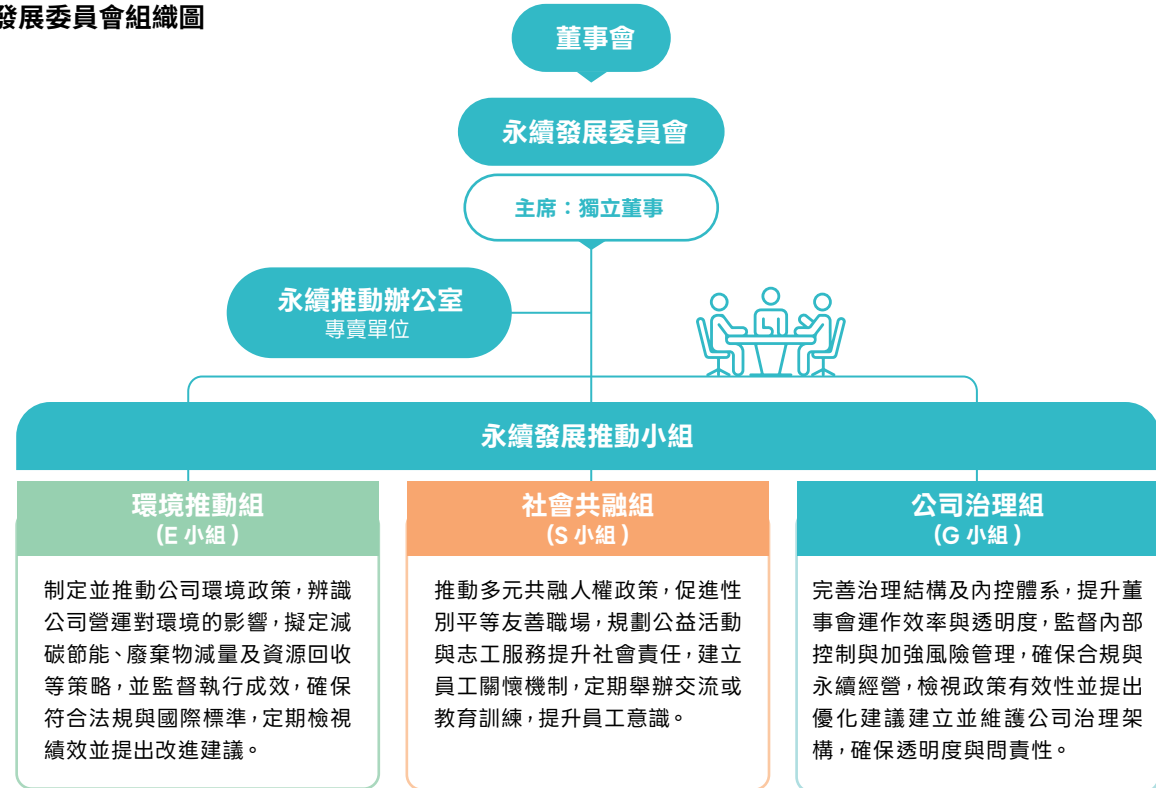
永續發展委員會一年至少一次向董事會呈報永續發展執行成果及未來工作計畫。2025 年度共召開 2 次會議，議案內容包含：(1) 鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案；(2) 永續相關議題之目標及政策修訂；(3) 監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。永續推動辦公室每季舉行推動會議，2025 年共召開 5 次推動會議，內容涵蓋辨識攸關公司營運與利害關係人關注議題，擬定策略及執行方針，規劃並推動專案，同時追蹤執行成效，確保永續發展落實於日常管理。

董事會定期聽取經營團隊的報告（包含 ESG 報告），由經營團隊提出策略目標，經董事會評判策略之可行性及檢視策略之進展，必要時敦促提點經營團隊進行滾動式調整。



詳細內容揭露於
公司官網

永續發展委員會組織圖



2.02.2 運作情形

永續重大事項推展

鴻準永續發展委員會將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2025 年永續發展委員會共召開 2 次會議，成員平均出席率為 100%。

2025 年永續發展委員會與董事會開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2025 年 03 月 12 日	- 報告 2024 年度永續發展情形 - 報告利害關係人溝通情形 - 報告 IFRS 永續揭露準則導入計畫	持續執行 推動追蹤
2025 年 08 月 07 日	- 報告 2025 年上半年度永續發展情形 - 報告 2024 年永續報告書執行進度並討論編制內容 - 報告 IFRS 永續揭露準則導入計畫 - 討論修訂公司「行為準則」	督導永續 揭露事項並 審議完成

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

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

永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展主任委員彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理

本公司定期每年由永續發展推動辦公室負責重大議題彙整，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並經永續發展委員會負責重大議題評估，將議題呈報給董事會。

每年度永續報告書由永續推動各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組組長檢核資料，而後由永續推動辦公室進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

報告書資料蒐集與擬稿

報告書彙整

內部審核

外部查證

永續推動各小組 蒐集資料	永續推動辦公室 彙整資料	內部高階主管簽核 永續發展委員會評核 董事會審閱核定	外部獨立 第三方查證
-----------------	-----------------	----------------------------------	---------------

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

永續發展委員會訂定 ESG 相關規範名稱並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，定期向董事會報告執行成果，經董事會評估策略可能性，並檢視策略的進展，適時敦促經營團隊進行調整。

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》。每年執行董事會及功能性委員會（包括審計暨風險委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含公司營運參與度、提升決策品質、專業職能、職責認知、持續進修及內部控制等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優良」，績效評估結果已於 2026 年 3 月 11 日送交董事會及功能性委員會報告，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任參考。詳細內容請參閱鴻準 114 年度年報第 19 頁。

本公司後續將規畫納入外部評估機構進行董事會績效評估，其結果被用來修訂組織規程，以增進董事會運作績效。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 48 小時，平均每位董事進修時數 9.6 小時，高於法規建議 6 小時，董事會進修情形請參閱鴻準 114 年度年報第 29 頁。

本公司董事於 2025 年參與永續發展相關課程或研討會如下：

日期	課程 / 研討會名稱	時數
2025 年 02 月 21 日	公司治理與證券法規 - 我國推動永續發展政策及證券相關法令規定	3 小時
2025 年 06 月 12 日	企業如何防範貪腐	3 小時
2025 年 07 月 09 日	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3 小時 / 6 小時
2025 年 07 月 22 日	企業永續之風險管理與策略分析	3 小時
2025 年 08 月 12 日	面對數位浪潮企業如何優化創新智財管理連結永續治理	3 小時
2025 年 08 月 21 日	碳定價對企業營運的影響	3 小時

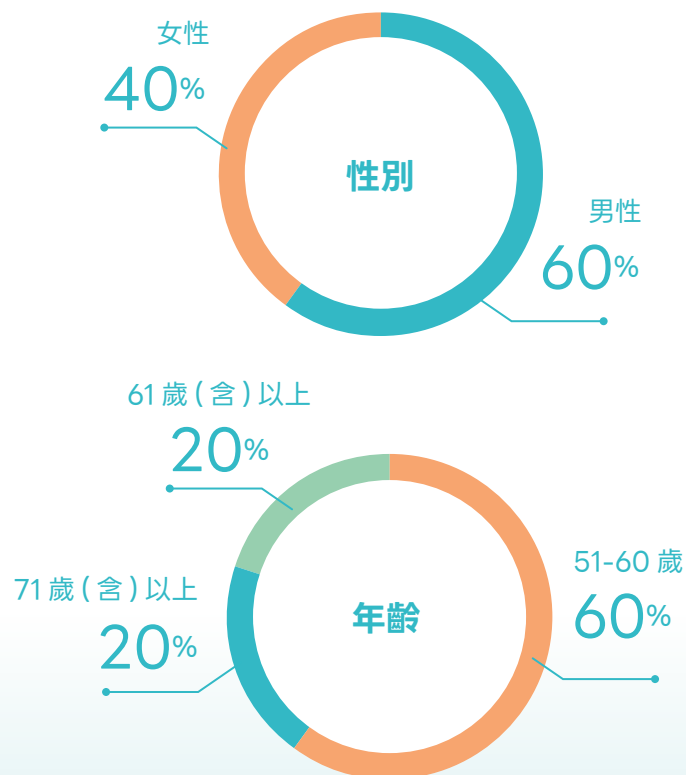
2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

董事會組成

本公司本屆董事會由 5 位董事（含 3 位獨立董事，占比為 60%）組成，其中女性董事有 2 位，占比為 40%，請詳鴻準 114 年度年報第 10、11 頁。

本屆董事會任期為 2024 年 5 月 31 日至 2027 年 5 月 30 日，個別成員之詳細資料（例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等），請詳鴻準 114 年度年報第 7、8 頁。



2.03.2.2 運作情形

董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實鴻準公司永續政策及企業願景，本公司於 2025 年 11 月 12 日增訂了「風險管理政策及程序」及 2026 年 3 月 11 日修訂了「永續發展實務守則」。另於 2026 年 3 月發布由董事長簽署之「生物多樣性暨不毀林承諾」，以進一步提升公司永續經營的目標。

本公司董事會至少每季召開 1 次，2025 年共計召開 5 次董事會，實際出席率達 100%，請詳鴻準 114 年度年報第 18 頁。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員選舉採候選人提名制，依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事會選舉辦法》及《公司治理實務守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》中利益迴避的相關規定，當董事本人、其配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議事項有利害關係時，董事應在當次會議上主動說明該利害關係的重要內容。若該利害關係可能損害公司利益，董事應迴避相關討論與表決，並不得代理其他董事行使表決權。

此外，董事迴避的相關事項，包括其姓名、利害關係的說明及迴避情形，均詳實載明於會議記錄中，以確保透明與合規。詳細內容，請詳鴻準 114 年度年報第 18 頁。

至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，均已在公開資訊觀測站、鴻準 114 年度年報第 52、53 及 56 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

薪酬結構與薪酬決定流程

本公司秉持健全公司治理原則，確保薪酬制度符合公平性與透明度，並有效激勵董事及經理人，給付酬金政策如下：

董事薪酬制度

- 本公司章程未訂定董事酬勞，所有董事皆不支領酬勞。
- 董事（含獨立董事）報酬及車馬費，均依董事會通過之「董事報酬及酬勞分配辦法」規定辦理。
- 董事（含獨立董事）支領固定報酬及車馬費，本公司未發放變動報酬，以確保治理獨立性。
- 董事或其董事代表人員員工身份或為關係企業或與本公司具有投資關係之員工，不支付報酬及出席費，以維護薪酬制度的公正性。

經理人薪酬制度

- 經理人薪酬包含固定薪資、績效獎金、員工酬勞，薪資水準參考市場行情，並依職位、職級、學經歷、專業能力及職責等因素訂定。
- 獎金發放依事業群部門對公司利潤的貢獻度分配，以確保激勵機制與公司營運目標一致。
- 依本公司章程第 18 條規定，年度如有獲利，應提撥 4%~6% 作為員工酬勞，以有效激勵團隊士氣與績效。
- 本公司定期檢討並調整經理人薪酬制度，依「經理人各項薪酬發放辦法」進行薪酬核定，並確保符合實際經營狀況與相關法令規範，以維護薪酬政策的合理性與競爭力。

2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及高階管理階層酬金級距表，請詳鴻準 114 年度年報第 14~16 頁。

薪酬與永續績效的連結

為提升高階經理人對公司永續發展與綜合績效表現的責任與承諾，2026 年 5 月，鴻準針對高階經理人的績效評估，新增永續發展績效指標，將永續績效指標作為公司董事長及總經理績效獎金與長期激勵制度的重要依據之一，連結高階經理人公司永續發展的責任與擔當。

個人年度目標包含 ESG 指標的達成情況，獎金權重占比為 8%。

本公司將規劃永續績效納入薪酬體系，強化薪酬與 ESG 績效的高度連結，薪酬已擬訂三個指標組成：

面向	指標	權重
G 治理面	治理透明運作、資訊安全及供應責任	30%
E 環境面	減緩環境資源衝擊、能源與排放、綠色轉型	30%
S 社會面	員工多元培育及福利政策、職業安全衛生	35%
額外考量	若有其他特殊表現或貢獻依其程度額外加分	5%

本公司依上述所列之 ESG 績效評估政策，每年定期檢視執行情形，並適時修訂政策，以持續強化永續治理與薪酬制度之連結性。

董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本公司功能性委員會，個別成員詳細資料委員會運作情形，請詳鴻準 114 年度年報第 20~22、30、31 頁。



薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由全體獨立董事組成，每年至少召開二次會議。本屆薪資報酬委員會任期均為 2024 年 5 月 31 日至 2027 年 5 月 30 日，負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2025 年，薪資報酬委員會共舉行了 3 次會議，出席率為 100%。



審計暨風險委員會

審計暨風險委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。本屆審計暨風險委員會任期均為 2024 年 5 月 31 日至 2027 年 5 月 30 日，該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2025 年，審計暨風險委員會共舉行了 5 次會議，出席率為 100%。

2025 年 11 月 12 日將「審計委員會」變更為「審計暨風險委員會」並訂定風險管理政策與程序，以建立有效風險管理機制。



永續發展委員會

永續發展委員會由獨立董事擔任召集人，每年至少召開一次常會。本屆永續發展委員會任期均為 2024 年 11 月 11 日至 2027 年 5 月 31 日，該委員會依董事會賦予相關職權推進永續發展事項，包括：制定、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。2025 年，永續發展委員會共舉行了 2 次會議，出席率為 100%。

2.04 管理系統

為提升營運效率與客戶滿意度，鴻準各據點廠區自成立以來即依據營運與業務發展需求，依據國際標準建立各類管理系統，並由各專責單位負責驗證 / 認證事宜，以及相關政策與作業的執行持續改善。各管理系統依國際標準規範取得第三方驗證後，定期持續更新，確保各項管理系統能依其標準規範有效運作。

管理系統查驗證結果

管理系統	臺灣廠區	煙台廠區	太原廠區	昆山廠區	佛山廠區	南寧廠區	瀋陽廠區
品質管理系統 ISO 9001	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
品質管理系統 IATF 16949		✓	✓	✓	✓		✓
有害物質流程管理系統 QC080000					✓		
醫材 - 品質 ISO 13485	✓				✓		
環境管理 ISO 14001	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
能源管理 ISO 50001		✓	✓	✓	✓	✓	
資訊安全管理 ISO 27001	✓				✓		
信息安全 TISAX			✓				✓
職業安全衛生管理 ISO 45001	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
溫室氣體盤查 ISO 14064-1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
RBA 企業社會責任					✓	✓	
UL 2799 零廢棄					金級		鉑金級

3

利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合	20
3.02 決定重大主題的流程	23
3.03 重大主題列表	24
3.04 重大主題管理	26

3 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合



企業永續發展
關注議題問卷

鑑別利害關係人

本公司參考 AA 1000 SES 利害關係人議合標準(2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則,判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、客戶、股東/投資人、供應商、政府機關、非營利組織、社區鄰里、媒體。

本公司設有常態性與定期之溝通管道,由永續推動辦公室統籌各權責部門進行議合。我們每兩年執行一次大規模線上問卷調查,蒐集利害關係人對各項永續議題的關注程度,作為重大議題鑑別的核心依據。相關溝通成果與重大性衝擊評估,由永續發展委員會審核後,已於 2026 年 3 月呈報董事會,確保高階治理階層充分參與。

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

2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	對鴻準的重要性	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	員工是公司持續創新與成長的關鍵之一,提供具競爭的薪酬福利與良好職場環境,方能吸引優秀人才,共同成長與發展	- 職業安全衛生委員會 - 勞資會議 - 福委會 - 員工滿意度問卷調查 - 公司內外部網站 - 員工信箱、員工熱線 - 各單位部門溝通及工作會議 - 新人座談會 - 績效面談與考核 - 主管有約座談會 - 永續相關活動	- 每季 - 每季 - 每季、不定期 - 不定期、依需求 - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 每月 - 每半年 - 每週 - 不定期	- 隱私和資訊安全 - 員工多樣化、平等與包容性 - 公司治理 - 職業健康與安全 - 財務績效	人力資源部門	- 職業安全衛生委員會會議: 4 場 - 勞資會議: 臺灣地區, 共召開 4 場 - 福委會會議: 臺灣地區, 共召開 4 場 - 員工協助方案(EAP)與心理支持資源: 諮詢服務共計 25 人次, 發表 24 篇心靈專欄文章 - 健康講座: 臺灣地區, 辦理 4 場 - 人才培育管課程: 臺灣地區, 5 堂管理課程; 中國地區, 辦理 8 場培訓課程(5 場幹部培訓、3 場技術類課程培訓) - 員工座談會: 工會每季度舉辦員工座談會, 共計 4 場, 累計參加 180 人次 - 新人座談會: 臺灣地區共計 39 位新人參與新人座談會, 安排與高階主管直接對話; 中國地區共舉辦 5 次新人座談會, 累計參加 102 人次 - 主管有約: 共 60 人次參與, 建立高階主管與員工直接對話 - 辦理「新人訓 - 新進人員職業安全衛生教育訓練」課程, 內容涵蓋受訓人數: 47 人, 完訓率: 100% - 永續相關活動: 10 場, 活動滿意度平均達 98.4 分

利害關係人	對鴻準的重要性	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
客戶	客戶為公司創造經濟的主要來源，與客戶一起獲利繁榮，公司經營風險才能降低，長期經營策略才能獲得實現	- 客戶供應商大會 - 客戶滿意度調查 - 客戶稽核 - 永續報告書 - 官網永續專區	- 每年 - 每年 - 不定期 - 每年 - 不定期	- 財務績效 - 氣候變遷因應 - 隱私和資訊安全	業務發展部門	- 參加客戶供應商大會：3 場 - 客戶供應商評分：全數合格 - 客戶稽核次數：8 次 - 客戶滿意度問卷回覆數：3 家 - 向客戶報告 ESG 會議：5 場
股東 / 投資人	股東為鴻準最重視的利害關係人之一，應對股東負責、保障股東權益	- 公司網站、財務報告書 - 股東大會 - 法人說明會 - 投資人會議 - 參與投資人論壇 - 永續報告書 - 官網永續專區	- 不定期、每季 - 每年 - 每年 - 不定期 - 每年 - 不定期	- 財務績效 - 公司治理 - 隱私和資訊安全 - 廢棄物和危險物管理 - 商業道德	投資人關係部門	持續與投資人建立積極有效的溝通，向投資人說明公司財務、公司 ESG 的發展現況、未來目標與營運相關資訊，並將投資人的意見與期待適時回饋公司管理層，打造良好的雙向溝通。 - 法說會：3 場 - 股東會：1 場 - 投資人會議 / 論壇：30 場
供應商	供應商為公司永續發展重要一環，除確保持續供料與穩定品質，依循全球永續趨勢協助評估供應商潛在風險與機會，以共同提升永續競爭力，創造雙贏之局面	- 供應商評比 - 供應商稽核 / 承攬商評鑑 - 供應商大會 - 外部申訴管道	- 每季 - 每年 - 每年 - 不定期	- 職業健康與安全 - 財務績效 - 廢棄物和危險物管理 - 隱私和資訊安全 - 員工多樣化、平等與包容性	採購部門	舉辦年度供應商大會及不定期 ESG 稽核，向供應商傳達集團對供應商的要求建立 ESG 管理平台以利供應商線上學習 RBA 規範及集團 CSR 相關要求。 - 供應商行為準則遵循簽署完成率 100% - 供應商溝通會議：120 場 - 辦理供應商書面稽核評鑑：35 家 - 一階供應商承諾聲明書回覆率：100% - 供應商年度評審：30 家
政府機關	遵循及配合各營運據點之地方政府法規及政策，並參與政府相關計畫，讓公司的發展方向與政策能相向而行，以維持良好溝通管道	- 公文往來、郵件及電話溝通 - 參與政策研討會、座談會、公聽會 - 現場查核 - 公開資訊觀測站揭露資訊	- 不定期 - 不定期 - 不定期 - 不定期	- 商業道德 - 公司治理 - 財務績效 - 創新與商業模式韌性	廠務部門 財會部門	- 透過拜訪、會議及公文與當地政府機構，積極回應政府的政策。 - 依據當地政府要求，定期提供相關報告或回覆。 2025 年重大違規事件：0 件 - 委託合格清運及處理機構進行廢棄物處理，確保公司運作下所產生的廢棄物符合環境、安全及衛生處理程序。

利害關係人	對鴻準的重要性	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
非營利組織	非營利組織是倡導經濟、勞工、環境、生態、社會等議題的主要群體，非營利組織的意見與指導，讓公司更能瞭解與掌握永續趨勢和脈動，並有助於公司的永續的發展方向	- 參與會議與 NGO 舉辦之永續相關活動 - 年度各項活動及評比	- 不定期 - 不定期	- 氣候變遷因應 - 員工多樣化、平等與包容性 - 職業健康與安全 - 財務績效 - 隱私和資訊安全	人力資源部門 永續推動辦公室	- 參與臺灣疫苗推動協會舉辦之 114 年度「企業防疫聯盟」：榮獲「防疫尖兵金獎」 - 參與衛生福利部國民健康署 114 年度健康職場促進計畫：獲得健康職場自主評核合格證明，並名列新北市前 30 家申請單位，取得萬元獎勵金。 - 參與社團法人高雄市愛種樹協會於 114 年舉辦之「健康森林」造林植樹活動：種植臺灣原生種樹苗，並獲頒活動感謝狀。 - 公益捐血行動：榮獲財團法人臺灣血液基金會頒發 114 年度捐血活動感謝狀
社區鄰里	期盼以企業力量扶助社會，實踐企業社會責任，與當地社區維持良好關係並增進社會正面影響力	- 郵件及電話溝通 - 年度各項活動	- 不定期 - 不定期	- 廢棄物和危險物管理 - 用水和廢水管理 - 公司治理	廠務部門	- 不定期拜訪社區鄰里長 - 降低廢棄物對環境污染及人體健康安全，妥善管理委託合法廠商，使廢棄物妥善率達到 100%
媒體	媒體為公司與利害關係人之溝通渠道之一，良好的媒體關係有助於公司發布的資訊正確性，並持續鞏固公司形象	- 發送新聞稿 - 電話溝通 - 新聞稿 - 記者會 - 公開窗口 - 公司官網 - IR 信箱	- 即時 - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 不定期 - 常設 - 常設	- 員工培訓與發展 - 員工多樣化、平等與包容性 - 氣候變遷因應 - 隱私和資訊安全 - 創新與商業模式韌性	投資人關係部門	- 接受媒體採訪與發布新聞稿：新聞稿 3 則。呈現集團營運現況與未來發展，並將新聞稿發布於公司官網。 - 整合媒體關注議題及評論向公司經營團隊報告：影音發布 2 則，媒體專訪 2 場，作為提升公司營運參考。

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

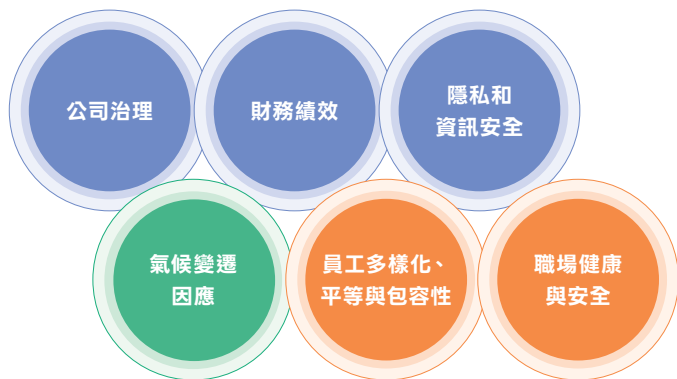
本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，依循 GRI3：重大主題 2021，並參採歐盟 CSRD 提出之「雙重重大性」(Double Materiality) 原則進行永續議題重大性分析，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：



3.03 重大主題列表

重大主題

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 6 項重大主題，包含：



本公司 2025 年之重大主題與前一年相比，新增公司治理、員工多樣化、平等與包容性，刪除誠信經營及法規遵循、人才吸引與留任，其他重大主題則保留。

本公司 2025 年延續前一年度永續議題進行檢視，部分議題進行調整及整併，整理如下表：

面向	前一年度重大主題	今年度重大主題	變更說明
治理 (經濟)	-	公司治理	新增
	誠信經營及法規遵循	-	刪除
	財務績效	財務績效	維持
	資訊安全與客戶隱私	隱私和資訊安全	維持 (名稱調整)
環境	氣候變遷因應	氣候變遷因應	維持
社會 (含人權)	人才吸引與留任	-	刪除
	-	員工多樣化、平等與包容性	新增
	職場健康與安全	職場健康與安全	維持

重大主題衝擊評估說明

根據分析方法永續推動辦公室評估 19 項永續議題對經濟、環境及社會 (含人權) 面向，進行實際 / 潛在、正面 / 負面衝擊評估，同時參考雙重重大性原則彙整初步結果，經與經營團隊討論建議後，將 2025 年鴻準重大主題依衝擊程度排序。後續依照重大主題發展管理機制，設定目標並納入整體企業風險管理 (ERM)。

衝擊評估方式

將重大主題對經濟、環境及社會 (含人權) 的影響程度、發生機率分為 1~5 分，由各單位評分，永續推動辦公室彙整並計算 19 項永續議題衝擊量化結果，綜合考量經營團隊建議後，得到「重大性矩陣圖」。

重大性矩陣圖



衝擊評估說明

衝擊程度說明：■直接；▲間接

重大主題	正面（潛在 / 實際）衝擊說明	負面（潛在 / 實際）衝擊說明	價值鏈衝擊發生及程度			GRI 準則主題
			上游	自身	下游	
公司治理	+ 實際：建立透明的治理架構與道德準則，確保公司合規營運並保障股東權益。 + 潛在：提升投資人與利害關係人的信任度，有助於吸引長期穩定的投資與外部商業合作機會。	- 實際：維持高標準的治理架構與落實法規遵循，需持續投入相對應的營運成本與行政人力。 - 潛在：若發生貪腐、舞弊或違反法規事件，將導致商譽嚴重受損，並面臨鉅額的法律裁罰與客戶流失。	▲	■	■	205 反貪腐
財務績效	+ 實際：穩健獲利能為股東創造直接的經濟價值，並為員工提供穩定的薪酬與福利。 + 潛在：擁有充裕資金可投入永續轉型與技術創新，進而帶動整體產業鏈與供應商的繁榮。	- 實際：為了追求短期的財務獲利，可能在資源分配時排擠到部分需要長期投入的永續或環保專案預算。 - 潛在：若遇總體經濟衰退或市場競爭導致財務虧損，可能影響公司營運規模、資金調度，甚至危及員工工作保障。	▲	■	▲	201 經濟績效
隱私和資訊安全	+ 實際：落實高規格隱私保護，保護客戶機密與員工個人資料安全，維持營運系統的穩定運作。 + 潛在：強化客戶對公司數位化營運的信賴，在重視資訊安全的供應鏈要求下提升市場競爭力。	- 實際：建置與維護進階的資安防護系統、定期演練與外部稽核，需投入較高的軟硬體與人事成本。 - 潛在：若遭駭客攻擊或內部管理疏漏導致資料外洩，將面臨法律訴訟、高額賠償，並造成營運系統全面中斷。	▲	■	■	418 客戶隱私
氣候變遷因應	+ 實際：實施廠區節能減碳與能源管理措施，直接減少溫室氣體排放並降低日常能源消耗成本。 + 潛在：符合國際品牌客戶的綠色供應鏈要求，掌握低碳轉型帶來的綠色商機與訂單優勢。	- 實際：導入再生能源、購買綠電或汰換節能設備，需投入大筆的初期資本支出。 - 潛在：極端氣候事件（如強颱、淹水）恐直接造成廠房受損或供應鏈中斷（實體風險）；國內外碳費 / 碳稅徵收將大幅增加營運成本（轉型風險）。	▲	■	▲	201 經濟績效 302 能源 305 排放
員工多樣化、平等與包容性	+ 實際：提供公平就業機會，建立無歧視且友善的職場環境，保障各族群員工的基本人權。 + 潛在：匯聚多元背景與觀點的優秀人才，能激發企業創新思維，提升員工向心力與強化雇主品牌形象。	- 實際：推動多元包容文化需投入大量時間與資源進行內部溝通、教育訓練，以消弭潛在的無意識偏見。 - 潛在：若發生職場歧視、性騷擾或不平等待遇，恐引發嚴重的勞資糾紛、人才流失，並損害企業聲譽。	▲	■	▲	405 員工多元化與平等機會
職業健康與安全	+ 實際：提供安全的作業環境與完善的健康照護計畫，直接降低員工發生職業傷害的機率。 + 潛在：保障員工身心福祉，能有效降低缺勤率，進而提升生產效率與關鍵人才留任率。	- 實際：需持續投入經費改善廠房工安防護設備、舉辦安衛訓練以及維持相關驗證（如 ISO 45001）。 - 潛在：廠區若發生重大工安意外或火災，將造成員工身心受創，公司亦將面臨勞政單位勒令停工、高額醫療賠償及社會輿論譴責。		■		403 職業安全衛生

3.04 重大主題管理

政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由負責單位追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施。

重大主題	對應 SDGs	政策辦法 / 承諾	檢核機制	指標目標	2025 年進度說明
公司治理	 	- 訂定《誠信經營守則》、《公司治理守則》 - 承諾建立透明治理架構與道德標準，確保合規營運。	- 董事會下設「審計暨風險委員會」與「薪酬委員會」 - 每年進行內部稽核與誠信經營宣導訓練。	短期：董事會成員多元化比例 中期：全面導入 IFRS 永續揭露準則 長期：建構國際最高標準之誠信企業文化，零違法違規事件	- 董事會成員女性占比 40% - 已成立「永續發展委員會」追蹤 IFRS 導入進度，定期發布永續報告書，持續揭露維持治理透明度。 - 已將「審計委員會」變更為「審計暨風險委員會」訂定風險管理政策與程序，以建立有效風險管理機制。 2025 年無重大違規。 - 反貪腐相關教育訓練時數：22,294 小時。
財務績效	 	- 穩健營利以創造股東價值。 - 撥付預算投入技術創新與員工福利。	定期法說會揭露、經會計師簽證之合併財務報表	短期：穩定獲利能力並佈局 AI、機器人等新興事業。 中期：優化毛利率，透過自動化生產降低成本。 長期：轉型為多元科技解決方案領導者，維持產業領導地位	2025 年營收年增率突破 105.8%。 - 正從傳統機殼轉型至 AI 伺服器與機器人零組件領域。
隱私和資訊安全	 	- 訂定《資訊安全政策》 - 實施高規格隱私保護與資安防護系統，確保客戶機密與營運不中斷。	- 導入 ISO 27001 資安管理系統驗證 - 定期進行滲透測試與異地備援演練。	短期：通過國際資安認證，強化供應鏈資安稽核。 中期：建立 AI 驅動的自動化資安威脅監控中心。 長期：達成營運零中斷，建立客戶端 100% 的數位信賴。	- 持續更新硬體防護系統，ISO 27001 資安管理系統驗證持續有效。 - 全體員工實施年度資安意識訓練與測試。 - 資安教育訓練 12 小時；演練 8 場次。
氣候變遷因應	 	- 訂定《能源管理承諾》 - 落實節能減碳與能源管理，承諾向綠色供應鏈轉型，減少溫室氣體排放。	- ISO 14064 溫室氣體盤查 - ISO 50001 能源管理系統	短期：每年降低能耗 2%，擴大太陽能自發自用比例。 中期：增加綠電使用及購買量，降低碳排放強度。 長期：邁向 2050 碳中和目標。	- 主要生產營運據點已全數取得 ISO 14064-1 查證。 - 節能率達 4.32%。 - 再生能源使用量達 49%。 - 持續導入節能模貝與低碳技術以符合客戶綠色採購要求。
員工多樣化、平等與包容性	 	- 訂定《人權政策》 - 提供公平就業機會，建立無歧視且友善的職場，消除潛在無意識偏見	- 員工滿意度調查 - 內部申訴管道	短期：落實性騷擾防治及性別平等訓練，宣導多元包容文化。 中期：提升女性管理階層比例，引進多元國籍與文化人才。 長期：成為人才永續首選雇主，建立全球化共融團隊。	- 持續落實各項生育與生活補助政策男女薪酬比。 - 一般員工男女比例：51%：49%。 - 雇用身障員工：5 人。
職業健康與安全	 	- 訂定《環境安全衛生政策》及《化學品管理政策》。 - 提供安全作業環境與健康照護計畫，降低職災機率，保障身心福祉	- 導入 ISO 45001 職業健康安全管理系統 - 設置職業安全衛生委員會	短期：年度失能傷害頻率 (FR) 降低，定期舉辦工安演練。 中期：廠區智慧化監控危險作業區域。 長期：追求「零災害、零事故」的作業環境。	- 主要營運據點已全數獲得 ISO 45001 驗證。 - 榮獲「2025 年防疫尖兵 - 金獎」。 - 年度無重大職業安全事故。 - 推動員工年度健康檢查與心理諮商服務。

4

治理面

4.01 經濟績效	28
4.02 稅務	30
4.03 誠信經營	31
4.04 溝通管道及申訴機制	33
4.05 風險管理	34
4.06 資訊安全及客戶隱私保護	37
4.07 參與各類社團組織	40
4.08 產品管理	40
4.09 供應鏈管理	42

4 治理面

4.01 經濟績效

營運表現

2025 年鴻準合併營收為新臺幣 1,561 億元，較 2024 年成長 105.8%，全年稅後淨利為 31.2 億元，每股盈餘為 2.32 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司 114 年合併財報。

2025 年鴻準財務表現

(單位：新臺幣百萬元)



2025 其他財務資訊

金額 (單位：新臺幣百萬元)

	項目	內容	2024 金額	2025 金額
產生的直接 經濟價值	銷售收入	銷貨淨額	75,824	156,065
	金融投資收入	利息 / 股利 / 租金收入	3,165	2,904
	資產銷售收入	出售資產收入 (有形 / 無形)	31	20
	總計		79,020	158,989
分配的 經濟價值	營運成本	因營運活動所產生之成本，含購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出	68,531	147,380
	員工薪資福利	員工薪資、紅利、獎金、員工福利 (退休金、保險、補助、津貼)	4,728	4,895
	支付出資人的款項	利息費用、股利支付	2,364	2,228
	按國家支付政府的款項	租稅 (營業稅、所得稅，不含遞延稅款)	687	5
	社會投資	向慈善組織、非政府組織、研究單位的捐款；支援社區基礎設施的資金；社會活動的直接成本	20	0
	總計		76,330	154,508
留存的 經濟價值	經濟價值 (產生 - 分配)	-	2,690	4,481

其他財務資訊

金額 (單位: 新臺幣百萬元)

項目	2023 金額	2024 金額	2025 金額	2025 占比
營業成本	68,807	71,004	150,224	占營業收入 96%
福利費用	5,097	4,728	4,895	占總成本費用 3%
政府補助	82	125	59	-
所得稅額	1,034	1,134	1,661	-
總資產	134,093	166,868	158,622	-
流動資產	74,742	129,864	124,644	79%
非流動資產	59,351	37,004	33,978	21%

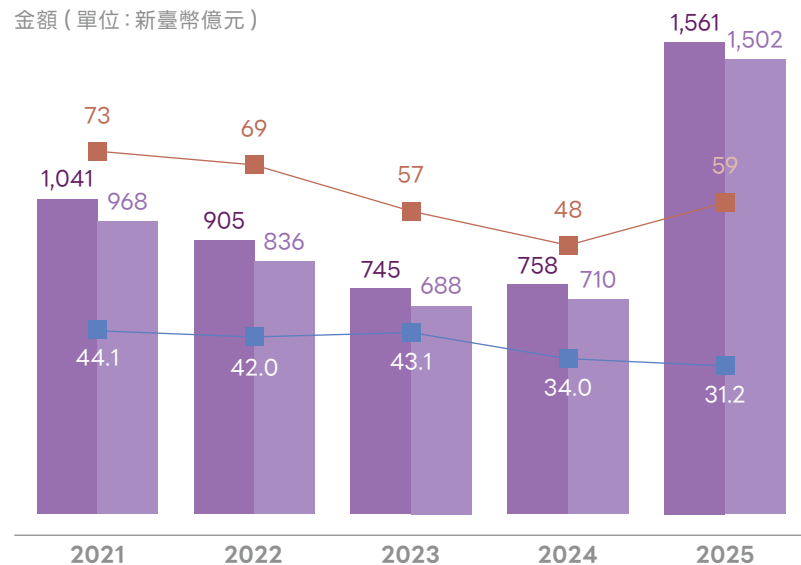
註 1: 福利費用: 員工福利費用, 包含薪資、退休金、勞健保及其他用人費用

註 2: (非) 流動資產占比 (%) = (非) 流動資產 / 總資產

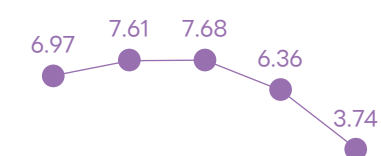
近 5 年財務績效

■ 營業收入 ■ 營業成本 ■ 營業毛利 ■ 稅後淨利

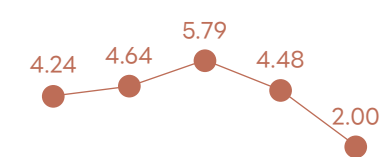
金額 (單位: 新臺幣億元)



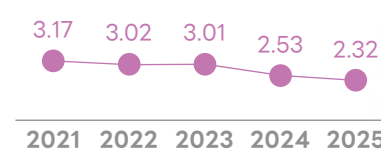
● 營業毛利率 單位: %



● 稅後淨利率 單位: %



● 每股盈餘 (EPS) 單位: 元 / 每股



退休制度與實施情形

本公司退休制度依據勞動基準法及勞工退休金條例辦理,

1. 勞動基準法 (舊制) 年資: 採退休金確定給付制

2. 勞工退休金條例 (新制) 年資: 採退休金確定提撥制

- 公司每月提撥 6% 退休金: 依據勞工保險局發布的《勞動退休金月提繳工資分級表》, 每月提撥員工工資的 6% 至員工個人退休金專戶。
- 員工個人退休金自提: 員工亦可依照個人意願, 於每月工資 6% 範圍內提繳退休金。

財務補助

本公司 2025 年共獲得來自政府的財務援助 59 百萬元, 主要用於低碳產品研發創新, 以及永續發展相關舉措。

更多本公司合併財務資訊, 請參閱鴻準 114 年度財務報告。



114 年度財務報告

4.02 稅務

稅務政策

公司秉持永續經營與創新轉型的理念，善盡社會責任，促進在地經濟發展，致力於法規遵循，落實稅務治理與風險管理，訂定「稅務政策及管理辦法」，並經由董事會核准發布，政策內容可參閱官網「稅務政策及管理辦法」重要公司規章。所有納入合併報表編製主體之子公司均應遵循。董事會為稅務管理機制之最高單位，負責稅務政策之核准，監督稅務管理機制有效運行。



稅務政策及管理辦法

稅務治理制度

	法規遵循	遵循各營運據點相關稅務法令及辦法辦理。
	避免不當的租稅規劃	審慎評估各項投資架構及交易模式以符合經濟實質及合理商業目的，並不以避稅為目的使用避稅天堂進行規劃或刻意將利潤移轉至低稅率國家或地區。
	關係人交易	遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的移轉訂價準則，俾使關係人交易符合常規及移轉訂價法令規範。
	稅務風險評估	重要營運決策租稅因素將納入考慮，並評估相關稅務風險及影響。
	資訊揭露	稅務資訊揭露係遵循相關法令規範及準則要求處理。
	與稅務機關的關係	基於互信、資訊透明及法規遵循原則，與稅務機關建立相互尊重與良好互動關係。

利害關係人稅務議題之溝通與管理

鴻準積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。

► 政府機關

本公司掌握稅務機關修法的最新動態。在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

► 投資人

本公司的獨立董事具備財務會計專長能力。此外，公司亦透過官網向投資人公開揭露相關資訊，確保資訊透明，持續強化與投資人的信任與溝通。

4.03 誠信經營

公司堅守誠信文化、誠信經營，為落實誠信經營及道德行為，訂有「誠信經營守則」、「公司治理實務守則」、「從業道德守則」等規範，要求所有同仁皆需清楚了解及遵循，並且完全遵守國際及國內有關反貪腐、反賄賂及反競爭行為等相關法規要求，對任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營

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

公司秉持公正、誠實、廉潔的原則參與競爭，推展業務，並在全球各廠區建構法遵體制。永續委員會以責任商聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 為基礎，訂定《行為準則》(Code of Conduct, 簡稱 CoC)，並經董事會核定通過，涵蓋道德規範、勞工及人權、健康與安全、環境保護、管理系統、負責任的礦物採購、反貪瀆政策、反奴役人口政策及社區參與九大面向，由公司高階主管簽署後貫徹執行，積極履行企業永續責任，同時持續對員工宣導 CoC 的要求。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。



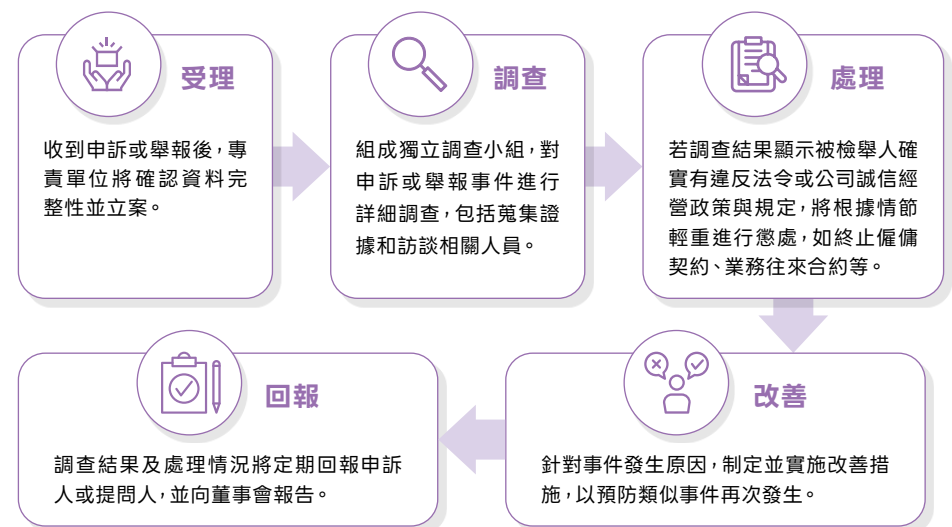
行為準則

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	簽署文件名稱：《誠信廉潔暨智慧財產權約定書》、《保密承諾書》、《服務約定書》、《員工自律公約切結書》於到職時即給予員工守則、管理制度、企業倫理與道德等訓練，明確傳達員工應有之權利與義務。	100%
新進供應商	簽約前	簽定合約內容：廠商承諾書以嚴格執行高標準的反貪瀆政策，以此作為合作前提。	100%

獨立溝通管道

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、網站、董總信箱、實體意見箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

申訴事件標準處理流程



4.03.2 反貪腐機制

貪腐風險評估

本公司堅守誠信文化，並承諾完全遵守國際及國內有關反貪腐與反賄賂之法規要求，對於任何違反規定的行為或活動採取零容忍政策。嚴格禁止任何貪污、賄賂、盜用公款及其它不正當收益活動。

本公司定期進行貪腐風險評估，加強內部控制措施，包括實施嚴格的審計程序、提高透明度、加強員工培訓和設立內部舉報機制，以防範和減少貪腐行為的發生。2025年本公司貪腐風險評估為無貪腐風險，臺灣營運總部及大陸主要6個營運據點100%執行反貪腐風險評估結果為無貪腐風險。

貪腐事件處理

本公司2025年未發生員工貪腐案件。

本公司發生貪腐行為或參與過團體貪腐等不當得利的員工，公司將嚴格核查處理。員工、客戶或供應商等也可通過以下管道主動申訴：

✉ 外部信箱 | jubaofoxconn@gmail.com

✉ 內部信箱 | hfj.justice@foxconn.com

☎ 外線電話 | +86-183-1699-4246 (中國大陸)
+886-906-586-086 (臺灣地區)

對查出的貪腐行為且未主動申報的員工將依法及集團制度予以嚴懲。同時鼓勵員工通過以上管道積極舉報任何貪腐行為，公司也將嚴格為舉報人的個人資訊保密。

反貪腐落實評估調查

本公司為落實誠信經營政策，防範舞弊行為，公司不定期會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範。另外公司訂有誠信經營守則、舞弊行為檢舉辦法、員工意見反應及申訴規範等相關辦法，提供內外部多元之檢舉管道，由專案調查單位調查並對檢舉人進行保護。2025年度進行營運據點法遵合規檢視及監控，並無員工涉及重大不誠信行為之情事。本公司建置各式檢舉管道，並成立受理及調查不當行為之專案小組，員工與相關人員可透過此系統舉報任何不正當從業行為，且各種檢舉依照保密原則進行調查作業程序並嚴格保護檢舉人之隱私。凡違反誠信經營規定者，依公司獎懲規定懲罰之，若有涉及違法情事者，亦會採取法律行動。

同時實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，定期進行實地查核，並進行稽核作業。稽核結果已向董事會及監察人報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。

反貪腐教育訓練

本公司定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。2025年執行成果如下：



董事會成員

2025年透過郵件向董事會成員宣導防範內線交易程序及相關政令資訊。



員工

本公司每年度執行反貪腐行動，對所有員工宣導《員工廉潔自清聲明》。2025年接受反貪腐教育訓練《反貪腐》與《CoC行為準則》培訓課程的員工總人數達15,724人次，總訓練時數22,294小時。



供應商及承攬商

本公司要求所有供應商及承攬商簽署承諾書，內容包含誠信經營等相關項目，2025年新合作之供應商簽署率為100%；另透過每年供應商大會辦理誠信經營、永續趨勢等教育訓練。

4.03.3 反競爭行為

反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為

在2025年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

內控與內稽

本公司設置內部稽核單位，隸屬於董事會，專責辦理內部稽核業務，並依公司規模、業務性質、管理需求及相關法令規定，配置稽核主管及專任稽核人員。內部稽核人員秉持獨立超然之精神，以客觀公正之立場執行職務，並善盡專業注意義務。

稽核主管定期向審計委員會報告稽核業務執行情形，並列席董事會進行報告。內部稽核單位定期進行風險評估，據以擬訂年度稽核計畫並執行查核作業，並督導本公司各單位及子公司每年定期辦理內部控制制度有效性之自行評估。

4.04 溝通管道及申訴機制

補救負面衝擊之措施及執行有效性

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。按照各重大議題說明其申訴機制：

職業安全與健康

 申訴管道	員工：職災緊急聯絡專線 員工以外工作者：職災緊急聯絡專線
 申訴處理流程	1. 工安人員接獲職災申訴後，立即記錄申訴內容並確認申訴人安全，並通知相關部門展開調查，搜集證據和相關資料。 2. 根據調查結果，制定改進措施並及時反饋給申訴人。 3. 確保落實改進措施，定期追蹤進展，並記錄處理過程以備查驗。
 補救措施	於確認申訴案件後，若申訴案件對申訴人或相關人員造成傷害，應立即通知醫療人員，提供充分的醫療協助，並依法給假與薪資補償。

申訴及建議管道與程序

本公司為鼓勵檢舉任何不當行為，並保證申訴者身分保密與匿名申訴，確保供應商與員工檢舉人的身分機密性。受理單位於接獲檢舉後，將立即通知專責單位，籌組專案小組對通報中的疑似舞弊情形內容進行調查。公司對檢舉人身分及檢舉內容將予以保密，並將以電子郵件方式回覆調查結果。

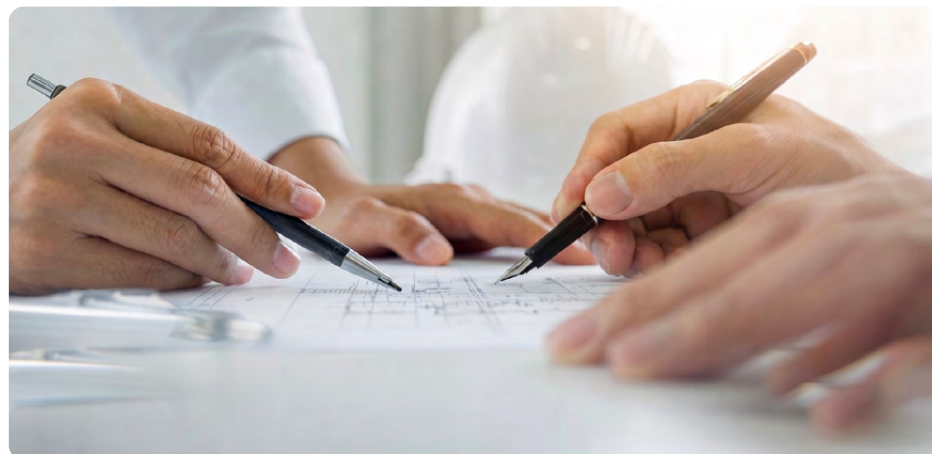
為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。為確保調查過程之公平性與透明性，公司設立了獨立調查單位，並於公司網站上公開相關資訊，以便外部人員能夠檢舉相關情事。

 **地址** | 新北市土城工業區中山路 3-2 號

 **申訴及檢舉專線** | +886-2-2268-0970

 **董總信箱** | FTC5186@ftc-foxconn.com

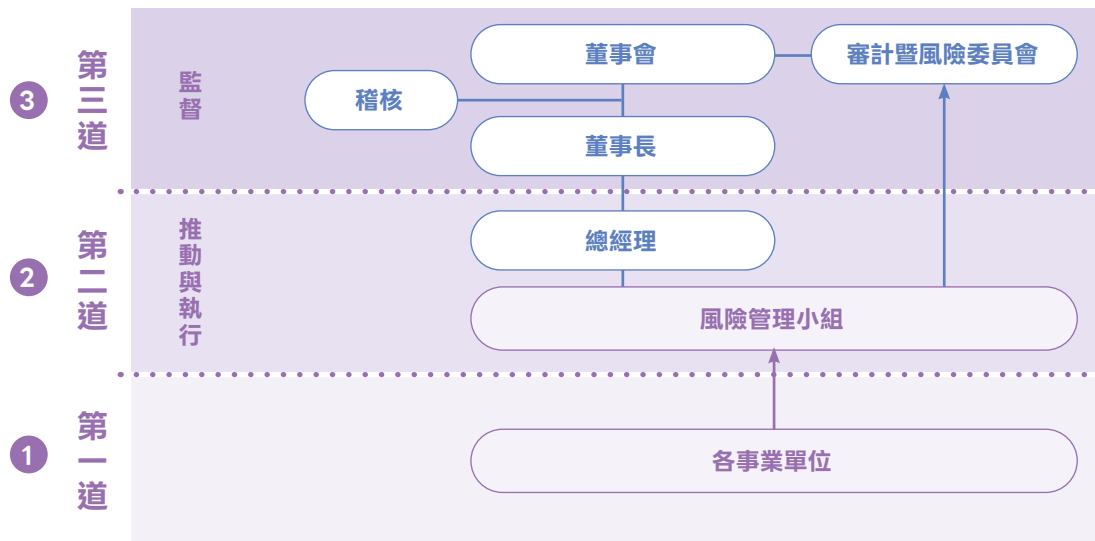
2025 年，本公司共受理檢舉案件 0 件，所有案件均為非屬重大違反公司內部規範之案件，若屬重大案件將依公司政策進行處理。處理結果已報告至董事會，以強化公司治理。



4.05 風險管理

本公司將風險管理視為永續經營的基石。2025 年起，我們整合跨部門協作並由董事會監督，系統化盤點策略、營運、財務、供應鏈、法遵、資安及氣候變遷等風險，以強化整體的辨識與應變能力。

我們專注本業發展，透過內部控制與標準作業流程，降低營運波動，維持企業穩健運行。因應外部環境變化，公司持續優化控管流程，提升管理層決策依據與組織韌性，並將氣候變遷風險評估納入決策參考，對接國際準則。未來將持續精進治理作為，落實資訊透明，支撐企業永續發展。



4.05.1 風險管理機制

本公司致力建構權責分明、橫縱整合的風險治理體系。2025 年 11 月 12 日經董事會通過「風險管理政策及程序」，作為本公司風險控管之最高指導原則，展現對強化組織韌性與應對能力的堅定承諾。本公司以董事會為最高決策與監督單位，負責核定風險管理政策及整體架構；並成立由全體獨立董事組成之「審計暨風險委員會」，肩負監督政策執行與風險控管運作之重任，確保治理機制有效發揮。

風險控制三道防線

本公司參考風險管理框架採用「三道防線」架構，確保風險管理系統的充分性與有效性，將風險管理機制深度融合於日常營運作業流程，以強化整體組織韌性與內控效能：

1 第一道防線：日常風險控管

由各營運與職能單位肩負初級風險辨識與日常控管責任。各事業單位指派人員擔任風險窗口，針對單位業務特性進行風險辨識、分析與回應，落實第一線的自主控管與監督。

2 第二道防線：風險管理小組

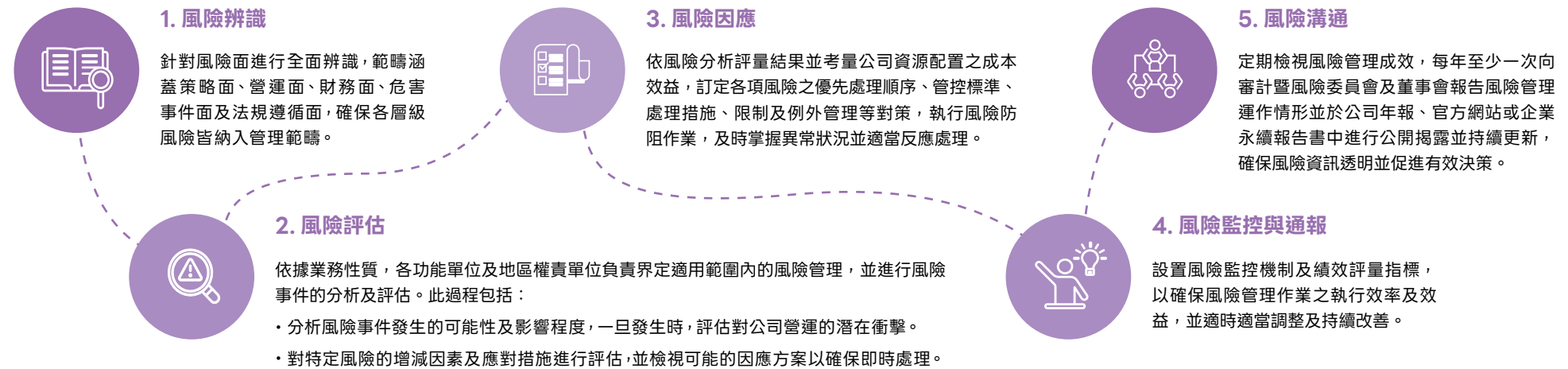
由財務長召集各事業單位主管組成，負責規劃風險管理政策與橫向監督機制。透過擬訂集團風險胃納、建立量化與質化指標，執行跨部門風險分析與決策，為整體制度面提供堅實支撐。

3 第三道防線：內部稽核

由稽核室秉持獨立性，依據「風險管理政策及程序」擬訂年度稽核計畫，定期檢視內部控制與風險應對作法之落實程度，並將查核結果提報董事會。

藉由這種由上而下的政策監督與由下而上的執行回饋機制，確保了三道防線間的緊密聯動，使風險管理流程得以在動態市場環境中持續精進與優化。

風險管理程序



風險管理因應策略

風險類型	影響時間	風險說明	因應策略
流動性風險	短期	流動資金風險是指公司沒有足夠現金迅速履行財務承擔的風險。	公司就結構單純、成熟、報價簡單明確、資訊公開易得、市場參與者眾、報價者多，仲介商競爭之商品操作，資金配置以高度流動性為原則，並開發資金來源多元管道，避免金融市場系統性風險。
進貨銷售集中	中期	購買或採購產品時，服務或資源穩定度不足，產生採購風險。	公司攜手全球優質供應商，共同拓展市場版圖，分散單一市場風險，並協助供應商因應產業變動。未來將持續在主要市場建立策略基地，以滿足全球交貨需求。
營運中斷	中期	企業營運可能因系統故障、人為疏失、供應鏈中斷、極端氣候或突發事件（如火災、地震、疫情等）而暫停，導致生產延誤、服務中斷或財務損失，進而影響客戶滿意度與公司聲譽。	為降低因系統故障、人為疏失或突發事件造成營運中斷的風險，本公司透過明確職責分工、關鍵系統備援、標準作業程序及演練等預防機制，定期監控並向高階主管報告，以確保營運穩定性與服務不中斷。
資訊安全	長期	資訊安全風險涉及未授權存取、使用或破壞數位資訊，可能來自網路威脅、資料外洩及惡意軟體等安全事件。	本公司透過風險評估準則，從組織與技術層面強化資安管控，確保符合法規與客戶需求，並定期查核，提升資訊安全管理的有效性。
研發技術	長期	技術風險指技術故障可能影響商業運作，造成營運中斷或損失。	公司專注於高技術含量產品的生產，整合研發人才與資源，推動先進技術與製程研發，並積極提升競爭力。

風險類型	影響時間	風險說明	因應策略
企業形象	長期	企業形象風險涉及公眾聲譽、負面宣傳、道德違規及產品或服務問題，可能影響組織信任與商譽價值。	公司積極拓展全球業務，協助策略夥伴避險，並推動企業社會與環保責任。同時，建置全球危機管理計畫，預測重大事件並擬定對策，確保股東與客戶權益。
市場風險	長期	本公司為跨國經營的電子代工企業，營運過程中的匯率風險主要來自非功能性外幣應收與應付帳款的記帳時間差異，導致功能性貨幣的匯率變動風險。由於電子代工產業的特性，本公司營收與支出多以外幣計價，因此在資產與負債互相抵銷後，淨匯率風險相對較低。此外，雖然本公司部分投資布局於匯率波動較大的海外新興市場，但其佔公司整體營運的比重有限，因此匯率風險仍維持在可控範圍內。	訂定政策，規定公司管理相對其功能性貨幣之匯率風險。各個功能性貨幣對報表貨幣所產生之影響，由財務單位統一管理。
信用風險	長期	公司各地區業務單位負責管理與分析新客戶的信貸風險，並在內部風險評估時，綜合考量客戶的財務狀況、過往交易經驗及其他關鍵因素，以確保客戶信貸評級符合本公司標準，維護穩健的交易安全性。	公司依據信用評核機制，設定客戶信用交易額度與交易方式，並持續監控應收帳款狀態。財務部門定期評估客戶信用狀況及相關產業變動，適時調整策略，提前部署因應措施，以確保交易安全與穩健運營。
地緣政治	長期	臺灣所處地緣政治環境複雜，區域政治緊張、兩岸關係變化及國際局勢波動，可能導致貿易限制、供應鏈中斷及市場不確定性升高，進而影響企業營運穩定與長期發展。	面對地緣政治不確定性升高，本公司積極推動供應鏈與生產據點多元化，降低對特定地區的依賴，並建立營運備援與持續計畫，確保生產不中斷。同時加強匯率風險管理與資金彈性配置，因應跨境資金與貿易限制風險，並透過市場與客戶多元化、政策動態監控，提升整體營運韌性與應變能力。
貿易關稅	長期	隨著全球貿易政策變動與保護主義升溫，若主要市場對特定產品調高關稅，可能造成成本上升或市場競爭力下降，影響營收表現。	本公司持續關注國際貿易協定與政策變化，並透過產地分散、生產調整與多元市場策略，降低區域性關稅衝擊，確保營運穩定性與出口彈性。

4.05.2 法規遵循

本公司關注海內外政府機關所推行之政策、法令變更，於 2025 年無發生重大違反法規事件（重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件）。

本公司對於發生的違法事件，採取了嚴格的改善措施以確保類似事件不再發生，並持續強化內部管理和合規監控，提升公司的法規遵循水平。

註：本公司重大性違規事件判定原則為，發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：（一）造成公司重大損害或影響者；（二）經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；（三）單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上者；（四）金融控股公司或屬金融監督管理委員會組織法第二條所稱之銀行、證券、期貨及保險業之上市公司，經主管機關廢止其許可或因違反金融控股公司法、銀行法、保險法、票券金融管理法、證券暨期貨等相關法令經主管機關為罰鍰以外之處分。但處分種類為糾正或限期改善，且對公司財務或業務無重大影響者，不在此限。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

為落實資訊安全管理程序規範，依據規劃、執行、查核與行動 (PDCA) 的管理循環機制，以 ISO 27001 作為資訊安全框架，以及 TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) 的極高等級 (AL3, Assessment Level 3) 標準進行檢核，並持續維護 ISO 27001 國際資安管理系統驗證。本公司同時參考 NIST Cybersecurity Framework (CSF) 資安框架，於多面向加強多層次資安防護，涵蓋資安五大面向：識別、保護、偵測、回應與復原，藉由資安防禦創新技術，將控管機制整合入平日作業流程。

資訊安全政策

為追求企業永續經營，以守護顧客信任，鴻準持續推動公司資訊安全政策，以維護公司資訊機密性、完整性、可用性與適法性，避免當發生人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。

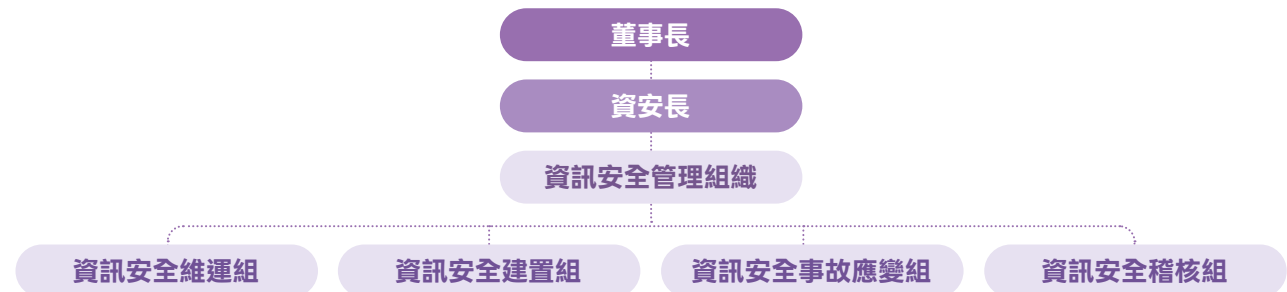
鴻準以管理規範從組織控制、人員控制、實體控制、技術控制等方面制定相關制度，依據績效指標、風險管理、資訊查核結果，定期檢討及執行資訊安全措施、教育訓練與宣導等改善作為，確保重要機密資訊不外洩，以保障客戶、股東、供應商、員工和其他利害關係者權益。



資訊安全政策

資訊安全治理架構

為保障及滿足客戶對於資通安全的需求，設置資訊安全專職單位，透過專責單位，不定期針對重要業務及公司內資訊安全政策及安全議題進行討論及督導，並規劃資訊安全控制方案。此外，本公司已設置資安長及資安專責單位，綜理資訊安全相關事宜，並直接向董事長或其指定代理人報告。同時設立內部資安組織，由各職能部門資深管理人員擔任相應角色。

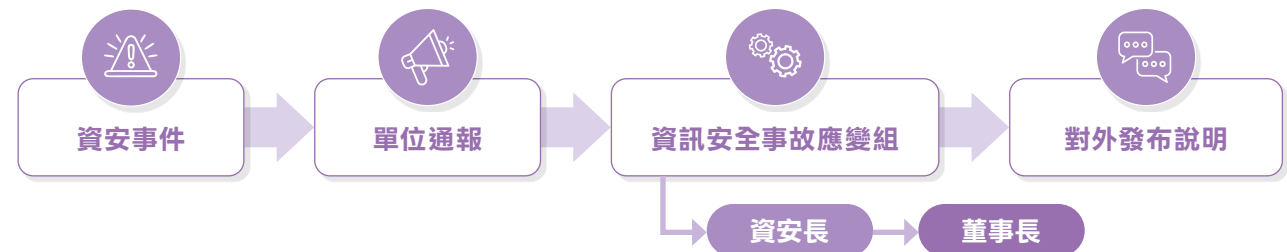


資訊安全風險控制

因應資通安全風險，鴻準依據風險管理結果，部署管理措施進行控管，依情勢變化及實際需求持續精進，並就資通訊技術發展及外在環境變化，持續滾動調整資安推動方向，建立公司資安標準一致性，並取得業務與資安平衡，全員參與協同維運達成公司資安政策要求。近年來人工智慧 (AI) 技術快速發展，公司亦持續關注相關技術於營運管理、資料分析及流程優化等方面的應用發展，並審慎評估其對企業營運及資訊安全可能帶來的影響。

鴻準將持續強化資安架構與管理以保持營運持續性及資料完整性，同時提醒各事業群、員工及廠商遵循資訊安全原則，並對於網路異常狀況更加警覺，以降低資訊安全事件帶來之威脅與衝擊。於 2025 年末發生任何衝擊公司營運及侵犯隱私的重大網路攻擊事件。

資安事件通報流程



資訊安全管理系統

本公司始終恪守客戶合約內容與保密承諾，為了有效管控機密資訊，由董事長簽署通過「資訊安全政策」。同時建立並運行符合 ISO/IEC 27001 標準的資訊安全管理系統，並經過外部認證。鴻準確保所有資訊的機密性、完整性、可用性。持續通過 ISO27001 資訊安全國際認證及 TISAX 汽車供應鏈資安國際標準，相關資安稽核無重大缺失。

公司以資訊安全政策為依據，推動與辦理資訊安全管理制度之各項工作，確保公司的資訊資產符合相關法律法規和標準、資訊服務的連續性，降低資訊安全事件帶來之威脅與衝擊。

為達到公司資安管理目標，公司致力打造具備韌性的資訊安全防禦體系，落實資料安全與企業永續治理承諾，公司定義保護資訊系統和服務所必需的安全控制措施。為有效阻絕外部惡意威脅，公司已部署次世代防火牆與入侵防禦系統等多重防護機制，並持續深化供應鏈管理，嚴格監督協力廠商遵循資安政策，同時升級外部人員與設備入廠之檢核機制。同時為全面接軌 ISO/IEC 27001:2022 新版標準，公司重新檢視「管理面、技術面、實體面」之管控措施，並盤點關鍵核心系統與營運活動之關聯性，以強化企業整體資安環境的管控，確保各項防護機制之合規性、遵循性與適切性，進一步完善資訊與資料安全架構。

資訊安全教育訓練

本公司將資訊安全教育訓練列為員工必修課程，從新人報到階段即針對公司資安政策及規定宣導，針對在資安及產線相關同仁，舉辦社交工程攻擊防護意識、營業秘密及隱私權保護等課程，發佈 19 次資安宣導、製作 2 支中文 / 英文版新人訓宣導影片，舉辦及參與經營層、管理層資訊安全相關會議全年 24 場次，傳達資訊安全重要規定與注意事項。2025 年教育訓練共開設 8 場次，總時數為 12 小時。

此外，本公司每年進行兩次不定期資安演練，強化員工對資訊安全威脅的敏感度並進一步提升其防範能力。



資訊安全重点工作項目

政策制定	定期審查資通安全政策。
技術控管	部署與時俱進之防護技術，提升資安防護架構。
管理審查	定期召開管審會議，檢視資安管理項目符合適切性、合宜性及有效性。
風險管理	持續進行資安風險識別、分析、評估並對其結果提出因應辦法，以期將營運潛在風險損失降至最小。
事件應變	持續優化通報及因應流程，以利迅速排除威脅、降低影響範圍及程度，維持企業正常運作。
稽核機制	定期辦理資通安全稽核，檢視資安維護狀況，提出矯正計畫、預防措施並進行改善作業，增強資安韌性。
教育訓練	新人入職時即進行資安通識教育訓練，並持續推動全員資安教育訓練，課程內容包括政策宣導、新興科技及常見攻擊手法，如 AI 防護、社交工程攻擊、個資防護、深偽詐騙等，以全面提升同仁資安意識及防護警覺性。
威脅情資分析	本公司透過公開來源收集、分析威脅情資，以了解最新的威脅趨勢、預測潛在的威脅攻擊，以制定應對措施，提升資安防護能力，降低資安風險。
營運持續演練	除了每年定期執行消防等災害應變演練外，本公司也定期執行核心系統回復及資安事件通報流程之演練，以確保人員熟悉各作業流程，提升公司資安韌性。
弱點掃描	針對核心系統 OS 及 Web 每年定期進行弱點掃描，藉由弱點掃描結果報告提早發現系統維運之安全弱點，並建立漏洞修補機制，針對風險項目進行處理，避免弱點遭受入侵攻擊。
合規性	本公司持續完善資訊安全組織與資安政策，推動與執行資訊安全管理制度之各項工作，確保鴻準的資訊資產符合相關法律法規、標準及合約要求，並且定義保護鴻準資訊系統和服務所必需的安全控制措施。

資訊安全推動目標

為強化企業整體資訊安全管理為目標，提升整體防護強度，透過資安防護、相關機制與控管機制之建立，以及人員培訓等方式，強化全體員工資訊安全認知及落實管理。

資訊安全四大面向及目標

面向	推動方向	短、中期重點	長期目標
 組織	- 完善資安治理與聯防體系 - 持續推動國際資安認證	- 資安委員會持續推動政策及措施 - 持續落實資安指標自評調查 - 重要系統納入國際資安認證範圍	- 全員參與協同維運資訊安全系統 - 資安標準一致化 - 建立全體系資安文化與主動式威脅聯防機制
 人員	- 提升人員資安意識 - 內化全員資安素養 - 深化第三方與供應商管理	- 資安通識訓練及職能導向培訓 - 實施情境式釣魚演練 - 落實供應商動態資安風險評級	- 培訓人員資安專業能力 - 供應商資安風險管理 - 供應鏈零信任協作
 技術	- 資安審核與查核 - 強化惡意攻擊行為偵測 - 資安趨勢及情資管理	- 確保集團各據點資安合規 - 導入自動化威脅偵測與應變 - 擴大強化資安零信任完整性防護	- 各據點自主辦理資安查核並回報 - 實現資安防護工具之全面覆蓋與整合 - 落實身分驗證、設備鑑別與微隔離
 流程	- 強化整體應變作業 - 持續推動營運持續演練 - 落實風險驅動之管理制度	- 落實應變流程 - 擴大推動營運持續演練 - 強化自動化風險管理流程	- 強化整體應變作業，事件快速回應 - 事件演練與改善處置流程 - 實現資安合規監控自動化與即時化

4.06.2 隱私保護

公司秉持尊重及保護員工個人隱私原則，依據適用法規及各地規範制定「鴻準隱私權政策」，以確保員工個人資料的安全合法使用，並建立持續監督與改善機制，強化執行隱私管理。

本公司深切重視隱私權與個人資料保護，並將其納入利害關係人權益維護的核心。為構築全方位的隱私防護網，公司定期實施資安與隱私教育教育訓練，全面深化公司全員之資安保護意識與合規行為，並針對跨國境與跨區域之資料傳輸，佈署軟硬體加密與安全防護技術。針對利害關係人之個人資料，公司訂有嚴謹的存取與保護機制，並建置完善的即時通報與復原管理流程，以維持高標準的營運韌性並確保資料安全。

公司每年持續滾動式檢討與修訂資訊安全管理系統之規範與措施，以動態升級的資訊安全防禦水準，實踐對隱私保護與企業永續經營之承諾。

本公司於 2025 年無發生隱私權疑慮的投訴事件（包含來自主管機關或第三方投訴）。同時增強系統安全防護及員工培訓，以預防類似事件發生。本公司致力於保護客戶隱私及資料安全，將持續精進資安管理流程。



隱私權政策

4.07 參與各類社團組織

公協會參與

公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2025 年公司無任何政治捐獻相關支出。

公司除積極與利害關係人進行溝通與議和，更持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

2025 年本公司加入了 7 個公協會組織，參與的外部組織分別列示如下：

公協會組織	會員身分
臺灣區電機電子工業同業公會 TEEMA- Taiwan Electrical and Electronic Manufacturers' Association	一般會員
臺灣輕金屬協會 TWLMA- Taiwan Light Metals Association	團體會員
新北市工業會 NTCIA-New Taipei City Industrial Association	一般會員
新北市土城區廠商協進會	一般會員
社團法人臺灣智慧自動化與機器人協會 Taiwan Automation Intelligence and Robotics Association	一般會員
新北市護理師護士公會 New Taipei City Nurses Association	一般會員
社團法人臺灣投資人關係協會 Taiwan Investor Relations Institute	團體會員

4.08 產品管理

4.08.1 產品質量管理

鴻準秉持高標準品質管理理念，建構完整的品質管理系統，制定明確的品質政策，各主要生產據點導入並持續符合 ISO 9001、ISO 13485、IATF 16949 與 QC080000 等國際管理系統驗證，確保產品符合品質、安全與有害物質管控等多重要求。

公司透過「規劃、執行、檢查、改善」(PDCA) 管理循環，持續推動品質檢查、內部稽核及各項管理活動，導入流程管理方法及風險評估機制，積極識別並消除潛在風險並以持續改善為目標。致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。



化學品管理政策

有害物質管理

公司以 ISO 9001 為基礎，推進建構 IECQ QC080000 有害物質過程管理系統，以確保所有產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，有害物質皆能確實的被掌控，以實現有害物質減免（「HSF」）。目前主要大陸地區佛山全億大廠區已取得 IECQ QC080000 系統驗證，我們將繼續推動此管理系統。

因應 RoHS

本公司遵循法規、行業標準、國際趨勢以及客戶環保要求等，針對所有產品依歐盟危害性物質限制指令 (EU Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS) 進行檢測，利用追溯與管理流程對材料來源及成份均有明顯標示，且要求供應商提供的原料進行 RoHS 檢測，以確保產品不含鉛、汞、鎘、六價鉻、多溴聯苯、多溴二苯醚、四項塑化劑鄰苯二甲酸酯等有害物質。

公司亦要求供應商在衝突礦產的管理上要有完備的政策及調查程序，提供的原料未使用來自衝突地區非法開採之金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 及鈷 (Co)，以確保公司所生產的產品並未直接或間接資助剛果民主共和國或鄰近國家侵犯人權的武裝團體，並推動上游冶煉廠通過無衝突冶煉廠的認證 (Conflict Free Smelter, CFS)。

4.08.2 產品發展與設計

本公司在產品設計開發階段系統考慮原料使用、生產、銷售、使用、回收和處理等各項環節對環境或健康所造成的影響，原物料盡可能不採用含有毒有害物質，降低污染物的產生與排放，追求產品對環境及生物影響最小的衝擊。

鴻準在 2025 年持續在各領域發展，配合各產業開發特性及不同的市場進程布局，在產品的相關產業上，對內持續擴增對應的產品線，對外積極開發新客源，建構出穩健成長的產業及客戶組合，以提升整體營運韌性。

公司散熱產品主要應用於手持式裝置、電腦、伺服器、與遊戲機等系統產品散熱模組。鴻準同時是有金屬機殼與散熱模組設計量產的公司，具有高度互補性，可提供客戶整合性的解決方案，滿足客戶需求。

近年公司正在積極發展醫療產品當中，目前切入產品項目有數項之多，領域從生命跡象偵測、光子刀與健康醫療都含括，惟尚處於初期開發成長階段，未來也將透過策略聯盟及併購等方式積極擴展並參與市場之競爭。



鴻準為金屬機殼的領導廠商，產品擴及各式手機、電腦與消費電子產品等裝置之金屬機殼，立基金屬機構件製造的核心技術，持續拓展新的應用領域，包含於汽車與電動車 (EV)、機器人、伺服器、AI 邊緣運算、儲能系統 (ESS) 等相關金屬機構件產品，並朝向自動化、數據化、AI 化、綠色製造發展，以提高生產效率和市場競爭力。

綠色產品設計

鴻準控管供應商的原物料需符合環保法規外，從原物料階段嚴格把關，落實國際環保法規滿足綠色產品要求，持續以無毒、節能、減量作為綠色產品設計。



節能

運用新技術提升能源效率降低能耗。

設計開發提升能效；
減少製造能耗使用



無害

符合法規要求，
限制對環境有害物質。

產品滿足法規要求，
RoHS、REACH



減量

選擇可再生材料，
降低材料消耗。

減少材料消耗，選擇再生材料，
材料循環利用



回收

依循循環經濟的理念，
使用綠色材料及包裝，
促進循環利用。



4.09 供應鏈管理

供應鏈管理

本公司採購的原物料與零組件主要包括金屬機構件、散熱產品、消費性電子產品元件、機構件及包裝材料等類別，生產耗材則包括製程用錫膏與錫絲等消耗性物料。2025 年，本公司各據點的合格供應商總數為 1,075 家，其中包含新增供應商 190 家。

本公司訂定供應商社會及環境責任行為守則，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，並對其進行監督、稽核管理。

本公司遵循國內外相關法規，並參照電子行業標準 RBA 準則等，據以制定有「供應商社會及環境責任行為守則」及「供應商 SER 管理規範」，並透過經濟、環境、社會面向的風險評估、稽核驗證及持續改善等，藉以強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實永續經營。



供應商社會及
環境責任行為守則

管理機制

項目	內容
新供應商選定	遵循供應商社會及環境責任行為守則，簽訂承諾書，並通過供應商環境及社會標準篩選。原物料相關供應商要求包含：通過 ISO 9001 品質管理系統 / ISO 14001 環境管理系統 / ISO 45001 職業健康安全系統 / QC080000 有害物質管理系統 / ISO 14064 碳盤查驗證。供應商須依業務類型取得政府核可之許可證。
供應商稽核及輔導	本公司採購及各單位訂有稽核功能，定期對供應商進行線上調查及現場稽核。同時根據缺失嚴重等級，要求供應商限期提供改善計畫及措施，並予以確認。
供應商績效評估	本公司評估供應商管理，針對重點供應商實施績效評估，包含產品、環境、減碳及勞動人權，透過供應商自評提供佐證資料，客觀公正評比供應商表現，根據供應商年度績效產生排名及優劣供應商，並適時給予獎勵及輔導改善，不配合者提報列入限制使用供應商清單。
供應商教育訓練	本公司透過不同形式管道，以專業培訓交流，提供供應商永續相關管理能力。
供應商大會	本公司定期舉辦供應商大會，傳達公司的理念、策略及目標，加強與供應商的交流。同時，提供供應商反饋，增加交流意見。

永續供應鏈管理

公司制定《行為準則》，要求供應商簽署《環保及社會責任承諾書》和《廠商承諾書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。公司還要求供應商填寫《利害關係人關注性議題問卷》，了解其在勞工、健康與安全、環境、道德規範等方面的施行情況。

公司透過實地審查與供應商議和，同時為響應國家 2050 淨零排放目標，已規劃協助所有供應商盤查 ISO 14064-1，並持續推動協助全面進行查證，以提升整體價值鏈碳管理能力。

在地採購

鴻準的產品組合多元且極具彈性，應用於通訊產品、消費性電子產品、行動與穿戴裝置、汽車電子、醫療設備等領域，故供應鏈活絡多元且息息相關，供應鏈原物料包含金屬料件、電子元件、線材、塑膠料件、IC、主機板、包材…等，鴻準在 2025 年積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。

2025 年，本公司與全球多家原物料供應商合作，依據在地採購策略，臺灣地區供應商家數約有 113 家其中在地採購家數為 103 家，在地採購佔比高達 91%，大陸地區供應商家數約有 772 家其中在地採購家數為 302 家，在地採購佔比 39%。統計在地採購金額比例分別落在 0.2%~72% 之間，其中部分地區較低主要是受限於客戶指定原因。這展現了本公司致力於優化在地採購策略，並同時兼顧當地的永續發展。

5

社會面

5.01 人力發展	44
5.02 職業安全及衛生	56
5.03 社會參與	63

5 社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

鴻準人權政策的核心為深信人權為普世價值，是企業永續發展的基石，致力於維護並促進所有利害關係人的基本人權，包括在全球的員工，並擴及子公司、供應商、客戶、合作夥伴等。我們將人權承諾融入公司的營運策略與日常管理之中，並參照聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、聯合國工商企業與人權指導原則 (The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right)、聯合國全球契約十項原則 (Ten Principles of the UN Global Compact)、國際勞工組織公約宣言 (International Labor Organization Declaration of Fundamental) 等國際公認人權準則，採取與責任商業聯盟行為準則 (RBA) 一致的行動，制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。並以集團所訂行為準則作為推動指導原則，揭露保障勞工人權政策。



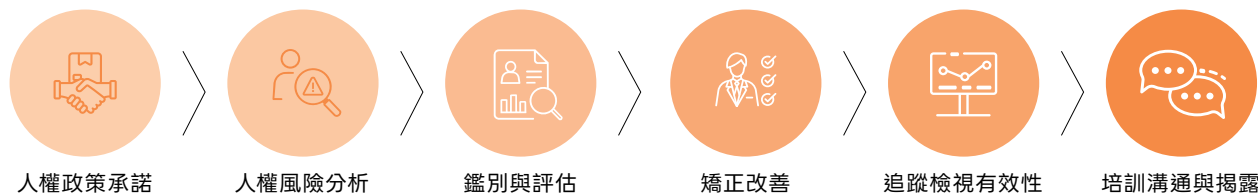
人權政策

人權盡職調查

本公司已規劃於 2026 年進行人權盡職調查，首次調查範疇為自身公司，2027 年前完成供應鏈人權盡職調查，並提出具體人權緩解與彌補措施。

鴻準依據國際人權原則，包含世界人權宣言、聯合國工商與人權等原則及內部行為準則落實人權治理與盡職調查。人權盡職調查在企業營運政策及活動中視為不可或缺的環節，我們遵循流程架構進行以確保涵蓋國際人權組織所建議的核心要素。

人權盡職調查流程



適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時本公司定期識別強迫勞動、使用童工及可能侵害原住民的高風險營運據點，主要風險集中於製造據點及原物料供應鏈的上游廠商，尤其是勞工法規執行較為薄弱的國家。本公司透過不定期稽查，杜絕製造據點及上游廠商強迫勞動、使用童工之情形。

2025 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，公司定期透過關注社會重大主題、參考產業規範與標準，檢視自身營運與價值鏈，以辨識、評估潛在的人權風險，並擬定控制計畫、改善措施與持續監督，以保證員工權益及福利。2025 年鴻準在人權相關議題教育訓練，總時數為 13,367 小時，共計 8,910 位員工完成訓練，受訓率為 100%，未來亦持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

勞工人權管理政策及具體方案

人權管理政策

具體方案

2025 年執行情形

 禁用童工及保護未成年工	- 在任用招聘流程中遵守當地法令規範，並同時遵守集團行為準則，實施適當的機制來驗證勞工的年齡，不得在任何製造工序中使用童工（15 歲以下或當地法規較嚴者從其規定）。 - 不滿 18 歲的員工（未成年員工）不得從事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班，合理維護學生工記錄，並根據法令保護學生工權利，以確保對其進行適當的管理。	✓ 臺灣及大陸廠區皆沒有聘用童工。 ✓ 未有不滿 18 歲員工從事危及健康或安全之工作。
 禁止強迫勞動、 恪遵當地政府勞動法令	- 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。 - 提供充足的員工休息及用餐時間（1~1.5 小時），並且以自願性加班原則，由員工進行加班預申請，另設置工時查詢系統供相關人員查詢確認，以便合理安排員工加班。 - 建置暢通多元溝通管道，快速為員工排憂解難。	✓ 未有重大違反勞工相關法令事項。
 女職工生育保護及 健康保護	- 公司承諾保障女性員工的健康與權益，提供完善的健康保護措施，包括產假、哺乳假、社會福利，以及保障女性員工不因懷孕而遭受歧視或解雇。 - 制定並支持「母性健康保護計畫」，依據計畫內容定期進行風險評估與追蹤，確保各項防護措施落實。	✓ 臺灣地區執行「母性健康保護計畫調查」，未有中高風險等級。
 提供安全與健康的 工作環境	- 為與員工直接溝通，公司於主要廠區設置環安衛委員會，與員工直接溝通，傾聽，並即時掌握員工在環境、安全與衛生方面需求與問題，迅速協助解決。 - 每年會針對主要廠區進行安全稽查，辨識作業環境中可能的安全隱患事件，並制訂出改善方案，以確保給員工提供一個安全、健康、環保的工作環境。	✓ 大陸各廠區至少召開 1 場次安全檢討會議。 ✓ 2025 年排查安全隱患共計 3,116 件，整改件數共計 3,116 件，隱患整改率 100%。

5.01.2 人力組成

鴻準致力於營造平等、共融、安全健康的職場環境，並期許由內而外發揮影響力，創造共好的社會。

5.01.2.1 員工結構

員工是公司持續成長、不斷進步的重要夥伴，鴻準秉持著合法、公正平等、多元包容的原則，致力保障員工之基本勞動權利，並且建置不同的溝通渠道讓員工能夠表達意見、反饋問題，增進彼此之間的信任和理解。截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 8,910 人（含正式員工及臨時員工），男女性占比分別為 54.2% 及 45.8%，中國大陸地區員工占比約 95.9%，臺灣地區占比約為 3.7%，其他海外地區占比約 0.4%。雇用類型正式員工占比約近 100%；於 2025 年相較於前一年度，本公司之人數與組成無顯著波動，各廠皆未發生歧視、使用童工及強迫勞工的案件。

2025 年員工性別組成

男性	4,830	54.2%
女性	4,080	45.8%
總人數	8,910	

員工性別組成占比

年份	2023	2024	2025
男性	53.4%	53.3%	54.2%
女性	46.6%	46.7%	45.8%

註 1：男性員工占比 (%) = 男性員工人數 / 總員工數
女性員工占比 (%) = 女性員工人數 / 總員工數

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工（約聘員工）	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2023	女	3,190	0	0	3,190	0	3,190
	男	3,653	3	0	3,653	3	3,656
	總數	6,843	3	0	6,843	3	6,846
2024	女	3,283	0	0	3,283	0	3,283
	男	3,747	0	0	3,747	0	3,747
	總數	7,030	0	0	7,030	0	7,030
2025	女	4,077	3	0	4,077	3	4,080
	男	4,822	8	0	4,822	8	4,830
	總數	8,899	11	0	8,899	11	8,910

註 1：「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工

註 2：「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工

註 3：「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算

註 4：「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工

註 5：「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	地區	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工 (約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2023	臺灣	427	3	0	427	3	430
	大陸	6,416	0	0	6,416	0	6,416
	總計	6,843	3	0	6,843	3	6,846
2024	臺灣	358	0	0	358	0	358
	大陸	6,672	0	0	6,672	0	6,672
	總計	7,030	0	0	7,030	0	7,030
2025	臺灣	323	7	0	323	7	330
	大陸	8,541	0	2	8,541	2	8,543
	其他海外地區	35	2	0	35	2	37
	總計	8,899	9	2	8,899	11	8,910

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，臺灣地區及大陸地區人數分別為 36 人及 2174 人。本公司近二年非員工工作者人數無重大變化。

全球非員工工作者分布

地區	分類	協力人員		派遣人員	
		2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
臺灣	男	9	11	5	6
	女	8	11	12	8
	非員工總數	17	22	17	14
大陸	男	61	63	1,155	1,116
	女	58	64	674	931
	非員工總數	119	127	1,829	2,047

註 1：協力人員：公司透過協力廠商間接雇用，從事廠內工程或勞動業務。

註 2：派遣人員：公司透過人力派遣公司派用，從事行政庶務工作。

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2025 年臺灣總部共進用身障員工 5 人，占全體員工的 0.06%；在業務人員的招募方面，公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

多元與平等

2025 年主管與員工占全體員工的比例分別為 13.1% 及 86.9%，其中主管男女占比分別為 74.8% 及 25.2%，員工男女占比為 51.1% 及 48.9%。雇用當地人員為高階主管占比為 100%。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	男女比
2024	高階主管	9.5:1
	中階主管	5.6:1
	初階主管	2.6:1
	一般員工	1.1:1
2025	高階主管	8.0:1
	中階主管	7.6:1
	初階主管	2.6:1
	一般員工	1.1:1

註 1：高階主管：師 14 協理（含）以上；中階主管：師 8~ 師 13；初階主管：師 7（含）以下

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年	男性	女性	總計
高階主管人數	16	2	18
高階主管為當地人人數	16	2	18
比例	100%	100%	100%

註：高階主管：師 14 協理（含）以上

新進與離職

本公司職員流動情形，2025 年員工新進率平均為 38.4%，相較前一年度 37.5%，上升 0.9%；離職率 47.8%，相較前一年度 45.8%，上升 2.0%。

近三年本公司正職人員人力結構呈現穩定調整趨勢。於新進人員方面以男性人數略高於女性；年齡結構則以 30 歲以下族群為主要來源，顯示公司持續吸引年輕人才投入。離職人數方面整體維持相對穩定水準，且同樣以 30 歲以下族群占比較高。整體而言，公司人力流動主要集中於年輕族群，推測與職涯探索及市場流動性較高有關。未來公司將持續優化人才留任措施，強化員工發展與福利制度，以提升組織穩定度與人才競爭力。

正職人員新進人數

年度 / 員工	性別		年齡			總計
	女	男	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2023 年	909	1,300	1,198	1,000	11	2,209
2024 年	1,800	2,505	2,563	1,736	6	4,305
2025 年	2,802	4,200	4,212	2,762	28	7,002

正職人員離職人數

年度 / 員工	性別		年齡			總計
	女	男	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2023 年	1,677	2,584	2,167	2,046	48	4,261
2024 年	1,604	2,400	2,190	1,760	54	4,004
2025 年	2,620	4,203	4,032	2,733	58	6,823

2025 年各地區新進與離職員工資訊

地區 / 員工	性別		年齡		
	女	男	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
新進員工					
臺灣地區	34.7%	27.5%	10.0%	17.3%	1.8%
大陸地區	69.5%	90.7%	48.9%	31.6%	0.3%
其他海外地區	11.1%	-	-	5.4%	-
離職員工					
臺灣地區	37.5%	34.5%	5.2%	21.8%	8.2%
大陸地區	64.9%	90.2%	47.0%	31.1%	0.3%
其他海外地區	11.1%	47.4%	5.4%	13.5%	10.8%

註 1：區域性別計算：該區域該性別新進（離職）員工數 / 該區域該性別總員工數

註 2：區域年齡計算：該區域該年齡層新進（離職）員工數 / 該區域總員工數

註 3：其他海外地區未有新進男性、年齡 30 歲以下及 51 歲以上之員工

公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。

5.01.4 員工權益及福利

公司相信員工是企业永續經營的核心關鍵，致力於構建一個安居樂業、人才卓越、多元包容、安全健康的工作環境。提供具市場競爭力的薪酬福利、完善的培訓與職業發展計畫、公平透明的考核與晉升機制，以及暢通的勞資溝通渠道。同時，通過明確的人權規範、嚴謹的職業安全防護措施及多樣化的員工活動安排，公司確保員工在職業生涯中能夠實現工作與生活的平衡，並在專業成長與個人生活中獲得雙重滿足。

育兒保障

公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助與津貼。公司規劃優於產業的福利措施，包括結婚津貼、準媽咪上班車資補助、生育禮金、0-6 歲養育兒津貼、子女教育獎學金補助等。

同時，公司為了協助員工兼顧事業與家庭，設立良好的育嬰假機制。2025 年符合育嬰留停資格的男性員工有 833 位、女性員工則有 867 位。2025 年底男女育嬰回任率平均約 91.85%(較前一年度 91.01% 增加，約上升 0.84%)，留任率平均約 77.09%(較前一年度 77.37%，約下降 0.28%)，為進一步提升留任率，針對離職人員，透過面談方式瞭解員工離職具體原因，並考量納為改善方針。此外，於營運廠區積極深入基層，瞭解員工真正需求，提供良好的溝通管道，建立完善的溝通平台，打造各單位及組織間良好且融洽的工作氛圍。

育嬰假的復職與留任情形

項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	女	男	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	-	-	-	-	867	833
實際申請育嬰留停人數	-	-	-	-	863	809
育嬰留停應復職人數 (A)	190	127	166	136	863	809
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	159	96	152	123	733	799
前一年育嬰留停復職人數 (C)	200	138	179	179	933	1,015
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	148	98	124	153	772	725
育嬰留停回任率 (B / A)	83.7%	75.6%	91.57%	90.44%	84.94%	98.76%
育嬰留停留任率 (D / C)	74.0%	71.0%	69.27%	85.47%	82.74%	71.43%

薪酬制度

鴻準員工薪酬政策，主要依據個人的能力、對公司的貢獻度、當年度考績表現、其所任職位之市場價值及考量公司未來營運風險，決定給予適當之獎勵措施（如調薪或升遷）。

2025 年度非管理階層全職員工的薪資平均數為 241.6 萬元，薪資中位數則為 166.3 萬元，充分展現公司在薪酬分配上的公平性與市場競爭力。

2025 年臺灣地區非主管全時員工平均薪資及中位數，相較於前一年度分別上升 9.57% 及 4.72%；員工福利及薪資平均數，相較前一年度分別上升 25.71% 及 16.76%。整體員工平均薪資領先同業 84.19%，並經篩選納入「臺灣高薪 100 指數」成分股。另外，針對中國所有營運廠區，基層崗位員工起薪超越當地法定最低工資，最高薪資差幅達 15%，保障員工基礎收入水準。

臺灣地區薪資情況

年度	2024	2025	2024 與 2025 差異比較
人數 (人)	374	310	-17.11%
員工福利平均數 (仟元)	2,668	3,354	25.71%
員工薪資平均數 (仟元)	2,237	2,612	16.76%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (仟元)	2,205	2,416	9.57%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (仟元)	1,588	1,663	4.72%

註 1：詳細資訊請參閱公開資訊觀測站

註 2：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪資統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2025 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬中位數的比率 ^{註 1}	6.6:1
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬增加百分比之中位數的比率 ^{註 2}	0.38:1

註 1：年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工 (不包括薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數

註 2：年度總薪酬變化比率 = 薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工 (不包括薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比

薪酬比率

本公司員工薪酬主要包含以下項目：基本薪給 (包含本薪、伙食津貼)、年終獎金、績效獎金及員工酬勞。薪給依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，制定員工薪資標準，並確保性別平等。在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資無差異。

為確保公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。本公司在臺灣、大陸與海外其他地區，薪資水準均高於或等於當地法定基本薪資，並且堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

2025 年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

性別 / 地區別	臺灣	大陸
男	1.18	1.26
女	1.46	1.38

註 1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、搶修或待命津貼、營業獎金、輪班津貼、用餐補貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註 2：最低薪資比例 = 最低薪資之個人薪資 / 政府公告最低薪資。

以性別統計男女員工平均年度薪酬差異比率

公司致力於落實勞動力平等，即便不同職級的薪酬比例呈現一定差異，但仍致力於逐年將非主管的女性薪酬比例接近男性，以追求薪酬平等。

2025 年男女薪酬差異比率

類別	男	女
平均基本薪資	1.44	1
平均薪酬	1.97	1

2025 年男女平均薪酬差異主要反映於不同職務類別、職級結構、年資及人力配置之差異，並非因性別因素所致。未來公司將持續提供公平的發展機會及人才培育資源，以促進多元共融職場環境。

福利制度

鴻準以員工皆為夥伴為理念，除依照當地法律辦理，並且提供優於法令制度等福利，重視員工關懷及健康，致力於留任優秀員工，而退休制度包含勞工退休申請、退休金支付、員工退休準備金提撥等，按公司現行提供予全職員工福利措施及項目。

2025 年福利措施實施情形，臺灣地區各類福利金與補助金額約新臺幣 9,400 萬元，並且臺灣地區成立勞工退休準備金監督委員會，委員會每三年改選一次，以覆核員工退休準備金提撥數額、存儲支用及給付等事宜；而大陸地區遵循勞動規範，在職員工享有的社會保險福利，包含養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險與生育保險等，退休制度則訂有相關管理規範，確保公司員工權益。

福利措施及項目

禮金類福利	補助津貼類	退休金額	保險類	其他類
生日禮金	伙食補助、 員工旅遊補助	勞動基準法（舊制）年資： 採退休金確定給付制	勞工保險	聯歡會摸彩
五節禮金	教育訓練及進修補助		健康保險	
結婚禮金及 喪葬慰問金	生育、育兒津貼， 懷孕女性員工交通補助 子女教育獎金等	勞工退休金條例（新制）年資： 採退休金確定提撥	團體保險	健康促進活動 及醫療諮詢

本公司臺灣總部以幸福就業環境與員工滿意度達百分百為目標，並設置職工福利委員會（下稱福委會），每年定期精心策劃各類活動及精進公司各項福利設施，以使員工愉悅無憂地工作，提振員工工作士氣，增進對公司的歸屬感，實現工作與生活的和諧。



2025 年度亮點：員工持股信託

為強化人才留任、協助員工進行長期財務與退休準備規劃，2025 年特別規劃「員工福利持股信託計畫」，作為員工福利制度的新選擇。到職滿一年且符合資格之員工，皆可依個人財務規劃，自由選擇是否參與計畫。

參與員工或主管可依公司公告之自提金額額度，公司依規定提撥相對應之獎勵，提撥比例介於員工自提金額之 200% ~ 400%，藉以鼓勵同仁長期參與持股信託計畫，累積個人資產與退休保障。

公司期望透過本計畫，進一步深化員工與公司共同成長之夥伴關係，提升對公司經營績效之關注與認同，凝聚向心力，並共享企業長期發展成果。

優於政策



團體保險 - 建構優於法令的全方位保障

我們重視員工福祉，致力於打造安心且具支持性的工作環境。除依法為全體員工投保勞工保險及全民健康保險外，公司另全額負擔正式員工商業團體保險保費，提供優於法定保障的多元保險制度，協助員工降低因意外或疾病所帶來的經濟風險。

團體保險保障內容涵蓋壽險、意外險、住院醫療、癌症及重大疾病等多項保障，建立更完整的風險防護機制，讓同仁於工作及生活中皆能獲得更完善的保障。

此外，公司亦提供眷屬自費加保機制，員工得以優惠費率為配偶及家屬加保團體保險，將企業照護延伸至家庭，提升員工及其家庭整體保障品質，實踐企業關懷員工及家庭福祉的承諾。

2025 年度執行情形

- 團體保險覆蓋率 | 正式員工 **100%**
- 公司全額負擔團體保險保費 | 新臺幣 **4,841,843 元**



高規格健康檢查 - 落實預防醫學與健康管理

公司秉持「預防勝於治療」的健康管理理念，積極推動預防醫學，提供全體員工每年一次高規格健康檢查，不受法定健康檢查年齡及頻率限制，讓每位同仁皆能定期掌握自身健康狀況。

健康檢查內容涵蓋多項優於法定規範之檢查項目，並提供全薪健康檢查假，鼓勵員工積極參與健康管理，降低潛在健康風險。

健檢完成後，由專業醫護人員依據檢查結果建立健康分級管理機制，針對心血管疾病、代謝異常、過勞及其他高風險族群進行健康風險評估。對於達特定風險等級之員工，安排臨場醫師提供一對一健康諮詢，並依個人健康狀況規劃衛教指導及後續追蹤管理，以協助員工及早發現、及早介入、持續改善健康狀況，降低職場健康危害風險。

2025 年度執行情形

- 年度健康檢查到檢率 | **97.6%**
- 人均健康檢查投入 | 新臺幣 **32,419 元**
- 年度健康檢查總投入 | 新臺幣 **7,658,985 元**

5.01.5 團體協約

公司尊重工會集會結社的自由，工會代表由員工選出，代表員工與公司管理層溝通，收集信息、召開例會、討論應對方案，並主導策劃各項工會活動，如團體旅遊和員工關懷等，藉此維護員工權益，並促進穩定的良性勞資關係。此外公司為員工提供多元且暢通的溝通平台，確保員工的意見能夠充分表達。

本公司於中國大陸的各主要廠區皆設有工會組織。建立工會組織系統，採取自下而上、公開民主的原則，工會小組長由會員自願競選，各級工會委員由選舉產生。員工於入職時即詢問其加入工會的意願，並讓員工自願性加入。工會簽訂「富士康科技集團集體協議」，為員工提供基本保障，並召開職工代表大會，表決有關員工權利義務的議題。此外部分廠區已配合推動工會智慧轉型，形成更完善的智能系統，服務涵蓋工會建設、勞工保護、員工優惠、技能培訓、員工訴求全業務職能的綜合服務平台。

5.01.6 人才培育與發展

公司提供員工職涯成長所需培訓，人才是企業持續發展的關鍵，唯有與員工攜手合作，才能為企業未來的發展奠定最穩固的基石。公司於員工聘用、發展、評核及獎酬等，以公正平等原則對待，此外重視員工培育及打造幸福友善的職場環境，努力創造高績效工作與幸福並重的氛圍。

公司遵守各地政府法令規範外，不因員工種族、國籍、性向、性別、年齡、學歷與膚色等差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁用童工之人員從事工作。鴻準在考績評核、薪酬獎勵、訓練機會等內部管理事務上，以工作類別及能力為依歸，基於員工的能力與績效表現，給予對應之薪資待遇及公平的晉升機會，致力於提供一個平等的工作環境，以所有員工均得到公平對待。

高齡員工聘用情形及培訓計畫

本公司秉持公平就業及適才適所原則，不因年齡而影響人才聘用、晉升、培育及發展機會。所有員工皆依其專業能力、工作績效及職務需求進行任用與管理，提供平等的工作環境及發展機會，致力打造多元、共融且無年齡歧視的職場文化。提供全體員工一致且公平

的教育訓練資源，不因年齡而有所區別。高齡員工與其他員工享有相同的學習機會，可依職務需求及個人發展參與各項內外部教育訓練，持續提升專業能力及工作效能，支持員工終身學習與職涯發展。

教育訓練

為提升員工專業知能並發揮個人潛能，本公司持續投入教育訓練資源，致力於打造組織學習環境，並推動終身學習文化。每年由人力資源單位偕同各事業單位共同規劃年度教育訓練課程，依員工職能需求設計通識、管理及專業技術等多元課程，協助員工持續精進專業能力，進而提升整體生產力與企業經營績效。

教育訓練制度



設置教育訓練及人才發展專責單位，並訂定員工訓練管理辦法及年度訓練計畫。課程規劃依集團四大管理系統為基礎，以全面提升公司營運績效為目標，並結合各職系職能發展需求，規劃 IE、經營管理、通識素養、專業知識及核心技術等五大課程模組，系統化培養員工專業能力，持續強化組織競爭力。

多元學習平台



建置網路學院（E-learning）及企業圖書館，提供員工多元學習資源，使員工能不受時間與地點限制進行自主學習，強化學習成效並培養持續精進的學習文化。

人才發展計畫



除落實員工個人發展計畫（IDP），建立以員工為主體、以職能與技能需求為核心的人才發展機制外，亦同步進行高潛力人才盤點及儲備接班人才計畫規劃。依循公司整體人才發展策略，建構系統化的人才培育體系，持續培養關鍵人才，以因應 ESG 趨勢下企業永續發展的人才需求。

2025 年員工教育訓練平均時數

公司員工 實際培訓	1,094,409	小時	
員工平均教育 訓練時數	122.8	小時	
年份	性別	臺灣	大陸
2023 年	女	45.74	69.09
	男	104.32	70.77
2024 年	女	38	83
	男	81	77
2025 年	女	50.0	142.6
	男	65.0	111.8

註：平均時數 = 該類別員工教育訓練總時數 ÷ 該類別員工總人數

斜槓學習機制

公司為培育同仁具備跨專業領域的多功能能力，並依據各職務類別之職涯發展規劃，落實斜槓學習制度。透過斜槓學習安排，同仁得以進行交流與學習，掌握各領域的核心知識與技能，進一步提升整體組織的靈活性與競爭力。此外，此機制亦有助於激發員工的創新思維，讓他們能以多元視角解決問題，並在快速變遷的市場環境中，發揮出更大的價值。

產學合作

公司秉持「人才為企業永續發展之根本」之理念，積極推動人才招募與產學合作交流，持續深化與教育機構之連結。透過各項相關活動交流與職涯分享，協助學生於在學期間即可掌握需求，強化未來就業競爭力。同時，藉由建立長期合作關係，作為後續實習、人才培育及技術交流之基礎，逐步建構穩定之人才供應鏈。

	167 位
	高雄科技大學、臺灣科技大學、臺北科技大學、新北高工、美國路易維爾大學徵才說明會及就業博覽會
	2025 年度，錄取 6 名碩士、10 名學士
	2026 年度，3 名申請，每學期金額 61,686 元

績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工績效管理辦法」，每年進行一次至二次績效評核。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2025 年，所有員工均完成年度績效考核，覆蓋率達 100%。

公司建立有效的激勵機制及鼓勵員工於公司職涯發展，制定《員工年度資職位晉升作業規範》，新進同仁有試用期滿考核，正式員工則有年度定期績效考核，考核對象不分男女、類別，接受考核比例 100%。公司亦依人員績效表現調整薪資與晉升，無男女差異，同時設立與績效掛勾的績效獎金、員工酬勞、適時激勵獎金等，2025 年董事會決議發放員工報酬金額為 2.21 億元新臺幣。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司在勞動契約與安全衛生工作守則中，明確規範了員工的安全、衛生及健康等權益與義務，並設定了健康與安全目標：整合全球範圍內的 ISO 45001 驗證，實現集團式驗證，並確保對職業安全衛生風險進行全面的評估與管理。

鴻準重視職業安全衛生管理，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境負荷且高效益的營運服務，並將職業安全衛生管理視為公司差異化競爭優勢之一，將其內化於組織運作管理體系中。

職業安全衛生管理系統

為保障員工的工作安全，本公司不僅制定了「環境安全衛生管理政策」，各營運據點的職業安全衛生人員依照 ISO 45001:2018 或同等級的國際標準進行管理。根據 2025 年度生產據點數據，管理系統涵蓋所有臺灣及大陸營運據點之員工。

本公司依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的工作條件、遵守職業安全衛生法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。鴻準提供安全健康的工作環境，並致力於維護和促進員工的身心健康，以助於提高員工的工作滿意度和生產力，降低因職業災害和健康問題而產生的成本，實現公司的社會責任。

鴻準依循國際職業安全衛生管理系統以及當地法規，制訂環境安全衛生政策與系統，並適用於所有員工與供應商，同時追求零傷害、零職業病、零事故目標，創造全體員工最佳工作環境。為落實職業安全衛生政策，工會的團體協約範圍也包含健康與安全等議題，作為保障員工健康與安全的權益，以促進各廠區之健康安全管理，持續改善隱患，創造最佳的工作職場。



環境安全衛生政策

本公司各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。鴻準嚴格遵守各地區職安衛法規及其他相關要求外，為了持續改善降低員工職業災害發生的風險，臺灣及大陸地區主要營運據點瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山、南寧廠區等皆導入 ISO 45001:2018 職安衛管理系統並取得第三方驗證。

為保障所有工作者之安全與健康，職安衛管理系統涵蓋之工作者除主要營運據點的受雇員工外，針對非屬受雇勞工者或承攬商亦提供必要之安全衛生教育訓練及醫療協助。

職業安全衛生管理措施，依據辨識出的危害因子及整合廠區內作業職安衛問題，擬訂對應之管理措施，持續精進推動職業安全文化，提升整體職安衛績效及有效控制風險。



管理措施

類別	管理措施說明
 安全工作管理	- 定期進行危害因素風險評估，評估作業程序是否符合法規。 - 定期排查安全隱患並進行整改措施。 - 對於新製程、新設備導入時進行安全評估，並實施機台安全查核。 - 訂定設備安全檢查與保養計畫。
 安全健康管理	- 落實飲用水管理，委託合格廠商每月保養，並定期進行飲用水水質檢測。 - 設置 AED(Automated External Defibrillator) 自動體外心臟電擊去顫器，依單位人數比例派訓合格操作人員及急救人員。 - 員工每年實施健康檢查，並分級篩選異常個案，提供職醫諮詢與持續追蹤改善狀況。
 供應商管理	- 簽約時均書面告知安全衛生應注意事項。 - 人員進場前先實施危害告知講習。 - 不定期進行工區巡檢，若發現違反規定者開立持續改善通知單，追蹤跟催改善。
 應變演練	- 每年辦理全廠疏散演練，強化緊急應變準備與員工之災害應變及救災能力。 - 不定期派員參加外訓課程（包含風險評估、損害防阻、緊急應變等相關課程）。
 防護措施	- 對從事特殊崗位（如焊錫、化學品操作、噪音等）制訂相應的管理措施及方案。 - 依法進行對應教育訓練及提供必要防護裝置。 - 設置緊急應變櫃、消防衣及空氣鋼瓶（SCBA）等緊急搶救器材，並將設備檢點列入自動檢查項目。
 事故調查	根據相關辦法執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定，並實施改善對策，由專責單位持續監督與追蹤，以減少損失並預防類似情形再度發生。
 培訓與宣導	- 新進人員實施職安教育課程。 - 依作業人員辦理特殊危害或急救訓練。 - 舉辦安全健康月相關活動。

職業安全衛生管理已成為公司企業價值體系的重要組成部分，本公司將會持續關注利害關係人的需求，通過推動環安衛管理工作，致力於建立一個安全、健康且舒適的工作環境。

目前，鴻準的生產據點已獲得 ISO 45001:2018 驗證的包括臺灣土城廠區及大陸六個主要生產據點。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

本公司設有職安衛危害鑑別評估及管制程序規範，並由勞安單位每年進行例行性風險評估，如有作業流程改變、法規的變動、危害及職安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時，則需進行非例行性評估。為因應這些風險，本公司採取分級管控和改善措施，並且定期舉行風險減緩會議，針對風險控制可行性進行評估，並於定期實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。

本公司以災害預防及災害防止為核心理念，由各單位對各不同類別崗位展開安全危害辨識，辨識出的安全風險進行分類梳理，以及進行風險等級評定。按不同風險等級分別管理，如重大風險須由事業群、處重點管控，並制訂重大風險管控措施；一般風險由組長重點管控，以PDCA的管理模式持續消弭工作場所中潛在的職業危害。另外，由專責的安全稽核團隊，對各廠區實施日常、每月及專項之安全稽查，包括電氣安全、可燃物管理、危化品管理、設備、消防安全等，藉此推動各園區落實安全生產工作。2025年排查安全隱患共計3,116件，整改件數共計3,116件，隱患整改率100%。

安全隱患件數統計

類別	內容說明	數量
危化品與燃氣安全	危化品儲存、運輸、處理等	127
消防安全	消防通道暢通性、消防設施維護與管理、防火分區等	620
電器安全	用電場所、特殊場所安全管控	901
設備與施工安全	設備操作和維護管理、施工安全管控等	754
管理與職業健康	針對應急救援、教育培訓等管控	577
其他	製程安全與改善、物料儲放安全、資訊管控等	137

本公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時於營運月會中定期報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。

為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事務調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

調查流程

即時通報	事故發生後，現場人員需立即通知主管及環安衛單位。
現場控制	迅速隔離事故區域，防止情況惡化並保護相關證據。
成立調查小組	由總經理擔任召集人，相關部門參與，對事故原因進行深入分析。
原因分析	確定事故根源，並提出改進建議。
改善措施	制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生，同時更新相關程序或規範。
分享與教育	將調查結果於主管會議中報告，並將發生過程及預防措施納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識。

參與諮詢與溝通

各營運據點依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。所有營運據點均遵循當地法規及ISO 45001等驗證要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

本公司依據職業安全衛生管理辦法規定設置職業安全衛生管理委員會。鴻準各主要營運據點均設有環安衛委員會，以主任委員為廠區職安衛管理最高主管，負責所屬廠區職安衛事務的決策，由廠區的高階主管擔任；管理代表或管理層協助環安衛決策的落實與監督，並定期召開安全會議；推動層由各部門推派，負責執行所屬單位之職業安全衛生相關活動。委員會也設置勞工席位，作為員工參與職安衛管理系統的溝通管道之一，以及提供職安相關問題或意見，並於每年定期會議時提出，直接透過委員會與高層溝通。

各地區職業安全衛生委員會勞方比例

廠區	臺灣	瀋陽廠	煙台廠	太原廠	昆山廠	佛山廠	南寧廠
2022	89%	0%	27%	78%	47%	29%	80%
2023	89%	38%	27%	60%	94%	30%	10%
2024	89%	27%	27%	100%	94%	29%	29%
2025	48%	50%	29%	100%	94%	28%	0%

註 1：勞方代表比例 (%) = 勞工代表人數 / 該廠區環安衛委員會人數 * 100%

公司每年依法定期召開職業安全衛生委員會議，除審議職業安全衛生教育訓練、健康管理、職業病預防等事項，並建議相關改善因應作法外，亦就各業務單位及工作者提請之職業安全衛生及健康事項等提案討論，包括設定目標及目的，並在策略、營運及特定技術小組中解決問題，會後將結果週知全公司。

教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念。

為提升員工與承攬商對於安全的意識與職能，鴻準遵照各地區之法令規定，於任用新進員工時，以及承攬商進廠時，即提供必要之安全衛生教育訓練，且每年制定培訓計畫，為員工提供各種類型的安全教育訓練。

2025 年鴻準各廠區展開新進員工、特種作業人員、安全管理人員、供應商等安全及消防培訓，參與共計 1,950,475 人次，達成 0 火災事件發生。

教育訓練類別	參與人次
安全教育類 (包含員工、供應商安全教育和培訓、安全管理人業務能力提升培訓)	1,771,405
消防宣導和演習類 (包含消防安全宣導及演練)	171,964
危險化學品從業人員 宣導與培訓	4,635
特種作業和 特種設備操作	2,471

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通

本公司的主要營運總部位於臺灣，依據法令要求，各營運據點設置職業安全衛生管理人員，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。管理人員將定期召開會議，討論並制定安全衛生管理、教育訓練計畫、健康管理、職業病預防及健康促進事項、設備自動檢查與安全衛生稽核、機械設備或原材料危害的預防措施，以及職業災害調查報告等各項安全衛生議題。

根據「職業安全衛生管理辦法」的規定，公司設立了「職業安全衛生委員會」，由勞安單位最高主管擔任管理代表，每季度召開一次會議。委員會的職責包括對公司擬訂的安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議各項安全衛生相關事宜，並根據會議結果進行必要的作業流程改善。

職業安全衛生之教育訓練

公司嚴格遵循政府法規，並為新進員工提供必要的安全衛生教育訓練，定期舉辦相關課程，例如電氣安全、危險化學品的使用與管理，以及急救培訓等，2025 年共有 177 人次參與，總訓練時數 885 小時。此外，針對防火安全，公司定期舉行消防演練，幫助員工提升必要的防火意識和應對能力。

對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及安全衛生教育訓練，並透過工作安全分析和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間，公司通過安全督導，不定期地傳遞安全衛生知識和理念，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

公司對於非本公司員工的其他工作者，也遵循法令要求，實施必要的管理措施，確保承攬商在公司內擁有安全健康的工作環境。包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

健康促進方案

在任用新進員工時，公司即提供職前體檢，並為在職員工實施定期健康檢查。為應對緊急狀況，公司在各營運據點設置專責人員，確保能夠及時提供必要的急救措施。

同時，於各營運據點設置專職或特約護理師，並根據各營運據點的人數配置急救人員。公司還聘請專業醫師提供駐廠服務，為員工提供專業醫療協助。在新進員工教育訓練中，公司會宣導健康服務、醫療協助及職業病預防等相關資訊。2025 年健康促進方案員工參與人次為 1,992 人次。

員工健康管理

員工健康是企業永續發展的基礎，為落實預防醫學概念，臺灣地區每年舉辦全員健康檢查，海外各廠區則提供健康檢查方案，讓員工了解自身健康狀況，促進自我照護或及時就醫。針對健康異常族群，由專業護理人員進行追蹤落實關懷，並提供專業諮詢管道。

2025 年臺灣員工健康檢查參與率達 97.6%(較前一年度 92.5%，上升 5.1%)，大陸地區各廠區員工平均健康檢查參與率為 67.3%(較前一年度 63.9%，上升 3.4%)。

此外，公司設有醫護室，配置專業護理人員及職業醫師臨場服務，提供員工個人健康諮詢、衛教宣導、職業病預防、風險評估與健康異常監控，並提供必要的醫療協助。職業醫師定期巡廠，針對工作環境進行全面風險評估，辨識並改善潛在健康危害，以保障員工身心安全。所有員工個人健康服務紀錄僅用於評估是否處於安全職場環境，嚴禁用於其他用途，並由健康管理專責單位妥善保管，確保資料安全與隱私。2025 年臺灣地區職業醫師臨場服務及巡廠結果顯示，工作環境無重大健康風險。

健康促進活動

類別	內容說明
 流感疫苗活動	流感季各廠辦理流感疫苗施打，共 84 人施打。
 公益捐血活動	鼓勵員工以實際行動投入公益、回饋社會，展現企業關懷與社會責任，共募集 174 袋熱血。
 CPR+AED 急救教育訓練	強化員工對心肺復甦術及自動體外心臟電擊器之操作能力，提升緊急事件應變能力，共 33 人參與。
 多元健康促進活動	辦理人體工學講座、健康知識競賽、健走活動及團體減重等健康促進活動，鼓勵員工培養規律運動與健康生活習慣，共 275 人參與。
 紓壓按摩服務	聘僱視障按摩師定期為員工紓壓按摩，幫助改善因長時間工作造成的肌肉痠痛與緊繃預防；改善辦公室症候群相關傷害；協助員工紓解工作壓力；建立正確的工作姿勢與自我保健習慣提升員工工作效率與生活品質，營造健康職場環境，共 649 人次參與。

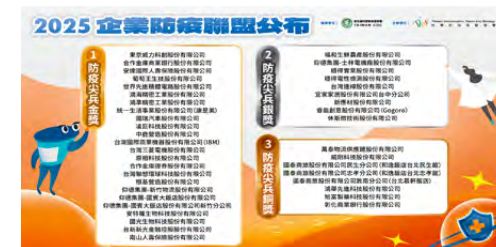
亮點成果

健康職場自主認證 (2025)：

持續推動員工健康管理與健康促進措施，通過健康職場自主認證。

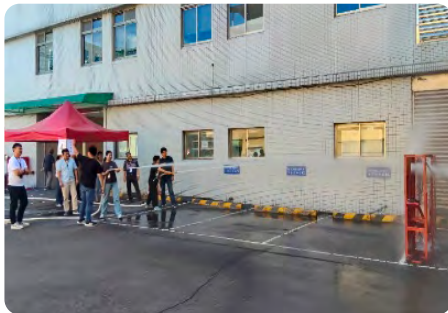
防疫尖兵金獎 (2025)：

榮獲防疫尖兵金獎，並代表科技製造業分享職場防疫與健康管理推動經驗。



健康安全月活動

為促進員工參與安全健康活動，增進同仁防災知識與技能，提升員工健康意識，型塑鴻準安全健康文化，創造全體員工最佳工作職場，達到提升同仁安全意識與降低職業傷害。活動內容包含：消防應變器材、滅火器、水龍帶操作，濃煙逃生、電動巴士緊急逃生，急救 CPR+AED 介紹、辦公室人因危害，環保意識推廣。2025 年臺灣總部員工參與活動共 81 名。

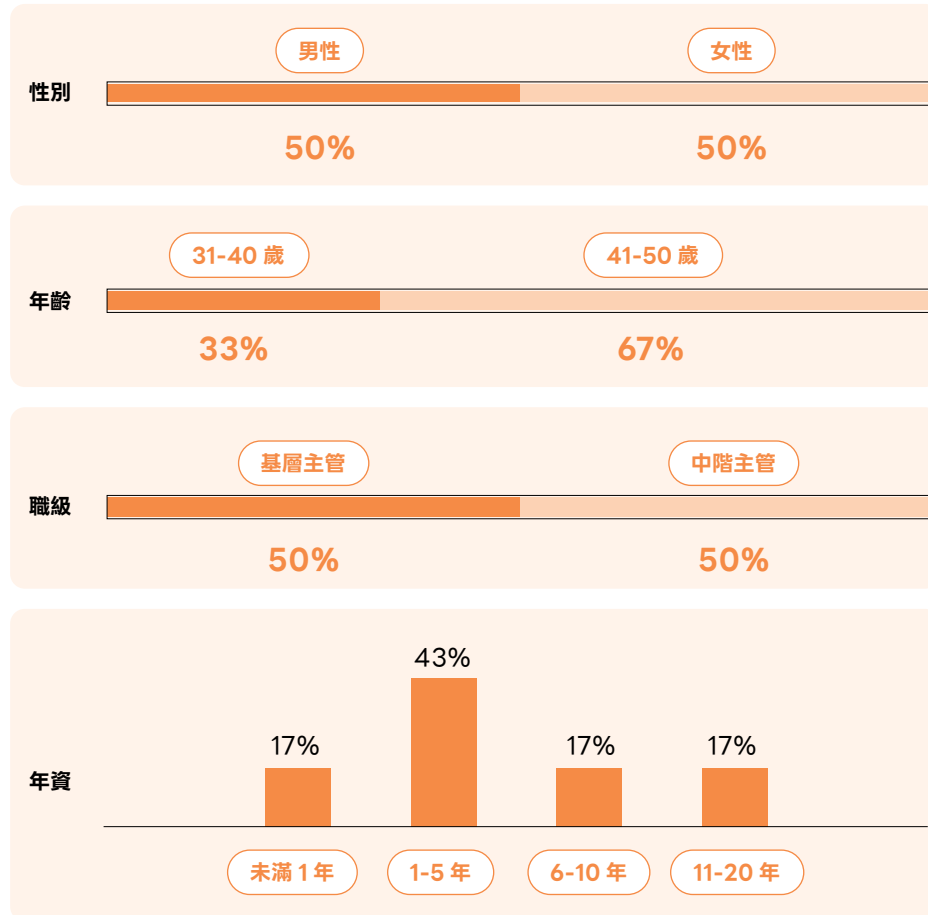


員工協助服務 (EAP)

2025 年鴻準持續推動員工協助服務方案 (EAPs)，旨在協助員工提升工作績效、增進員工身心健康、減少工作壓力、改善人際關係，並促進工作與生活間平衡發展等，免費諮詢專線由專業個管人員提供員工情緒支持、心理諮詢與轉介等服務，我們關心同仁的工作與身心平衡，讓員工在面對困擾時能安心使用、一對一獲得保密且專業的協助。

項目	類別
 心理諮詢	職場適應、人際溝通、情感婚姻、家庭親子、壓力調適等
 健康諮詢	身心症狀、憂鬱情緒、挫折、焦慮、失眠等
 管理諮詢	員工管理、危機管理、員工工作適應協助等
 財務諮詢	個人 / 家庭財務健診、稅務節稅、理財規劃、退休規劃等
 法律諮詢	財產繼承、買賣租賃、婚姻關係、民刑事議題等

EAP 使用個案分析統計



- 性別：性別分布平均，顯示 EAP 使用無明顯性別差異。
- 年齡：中壯年族群為主要使用者，推測此族群面臨較高工作與家庭壓力。
- 職級：在各職級使用比例平均，顯示 EAP 需求橫跨不同組織層級。
- 年資：使用者多集中於年資 1-5 年員工，顯示適應期員工對 EAP 需求較高。

諮詢問題類型

項目	類別	占比
心理諮詢	職場霸凌	16%
	職場適應	17%
	親子教養	17%
法律諮詢	法律議題	33%
健康諮詢	身心壓力	17%
總計		100%

統計五大項目中心理諮詢占整體 50%，以職場霸凌、職場適應及親子教養為諮詢主題，顯示員工在工作壓力與生活平衡之間有實質需求。

5.02.2 職業傷害

職業傷害及職業病情形

本公司對所有廠區的職業災害數據進行定期統計。2025 年度的總工時，臺灣地區為 649,440 小時；大陸地區為 16,711,232 小時。期間未發生導致死亡的職業傷害事件，臺灣地區無發生職業傷害事件，大陸地區發生了 5 件可記錄的職業傷害事故，主要因為員工跌倒、跌落及被彈 / 割 / 刮傷。

為進一步優化職業安全環境，公司將在內部管理中對這些事件進行全面檢討，並制定矯正和預防措施，改進設備操作流程，並持續強化安全宣導，以提升員工的安全操作意識。此外，近年來，除員工外的其他工作者均未發生工傷意外，也未有相關工作日的損失情形。

職業傷害及職業疾病統計表

地區	員工（每百萬工時）		承攬商（每百萬工時）	
	臺灣	大陸	臺灣	大陸
職業傷害死亡率	0	0	0	0
嚴重職業傷害發生率	0	0	0	0
可記錄職業傷害發生率	0	0.30	0	0
職業疾病死亡率	0	0	0	0
可記錄職業疾病發生率	0	0	0	0

註 1：職業傷害死亡率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時 × 1,000,000

註 2：嚴重職業傷害率（排除死亡人數）= 嚴重職業傷害人數 / 總經歷工時 × 1,000,000

註 3：可記錄職業傷害率 = 可記錄職業傷害人數 / 總經歷工時 × 1,000,000

註 4：職業疾病造成死亡率 = 職業疾病所造成的死亡人數 / 總經歷工時 × 1,000,000

註 5：可記錄職業疾病率 = 可記錄職業疾病人數 / 總經歷工時 × 1,000,000

註 6：死亡 / 發生率取小數點以下兩位，第三位四捨五入。

註 7：數據統計排除上下班通勤發生事故之傷害數。

5.03 社會參與

5.03.1 對基礎設施的投資與支援服務

社會共融共好

公司以具體目標和行動積極回應「聯合國永續發展目標」（SDGs）及行政院國家永續發展委員會制定的「臺灣永續發展目標」。透過鑑別、排序、選擇適合的目標並展開行動，從企業策略和本業營運等多個層面出發，鑑別出與其業務最具相關性的兩項指標「SDG 4 優質教育」及「SDG 3 健康與福祉」，支持國家永續發展，積極實踐企業社會責任。

亮點項目：強化信託；活化治理

呼應 SDGs 指標



- 助身障長輩重返家園
- 扶持雙老邊緣戶重啟生活
- 翻轉單親兒少的生活困境

災後送暖 - 花蓮風災重建

2025 年 9 月樺加沙颱風帶來連日豪雨，導致花蓮馬太鞍溪堰塞湖發生溢流，洪水與土石瞬間傾瀉，重創光復鄉與鳳林鎮等地，造成多處道路中斷、民宅遭泥石流侵襲，大量弱勢家庭流離失所。

鴻準深知企業不僅是經濟的驅動者，更是社會穩定的重要力量，本次災後重建的行動中，我們展現企業治理與社會關懷結合的創新思維，我們將原屬於離職員工持股信託資金，透過程序轉化為公益捐贈。



這不僅是對資金最佳化的運用，更象徵著鴻準將員工與公司共同打拼的價值累積，昇華為守護弱勢社會的大愛。透過「善的循環」讓每一位曾經為鴻準貢獻的員工，都成為這場家園重建行動背後默默支持的力量。

災害重建成果：聚焦弱勢，精準挹注、重建安全、看見改變

永續展望：以創新思維共築社區韌性「我們始終相信，孩子需要的，其實很單純。不是華麗的房子，而是一個安全、乾淨、能安心長大的家」。

鴻準精密工業透過本次創新的捐贈模式，將「離職員工持股信託」轉化為災區重建的堅實基石，實踐了資源的最佳化利用與對社會包容 (Social Inclusion) 的承諾。未來，鴻準將持續探索更多元的永續行動方案，與社會大眾攜手，協助弱勢群體建構面對氣候變遷與自然災害的防禦韌性，共創永續、共好、安居的未來。

5.03.2 當地社區

負面衝擊之社區溝通與社會回饋活動

公司致力於與社區共榮共好。在新廠設立或擴建前，公司會進行周邊環境及設施影響評估，開工後持續進行安全監測，確保營運對周邊環境影響降至最低。2025 年，無造成鄰損事件。為提升透明度與社會責任，公司將現有實務對照國際揭露標準，進一步納入全面的社會影響評估，包括性別及弱勢群體需求。同時，公司將公開噪音、空氣品質、廢水排放等監控數據，並向利害關係人說明影響評估與緩解措施。

本公司積極參與並投入在地社區永續發展，以實際行動回應社區需求，展現企業公民責任。2025 年於各據點執行多項社會關懷與公益活動，包括捐血活動、志工服務社區環境清潔(助潔)、物資捐贈、員工義賣、植樹造林、慰問弱勢與身心障礙者，以及推動「陽光家園」員工子女照顧計畫，深化企業與社區間的互動與連結。

在所有據點中，在社區的實質議合過程中納入社區衝擊評估與發展計畫，確保營運活動與社區福祉緊密連結，促進長期共好關係。藉由系統性評估與回饋機制，本公司持續優化社區參與策略，並將永續理念融入營運日常，落實以人為本之企業發展目標。

社會活動

活動項目	廠區	內容	成果
捐血活動	臺灣	鼓勵員工以實際行動投入公益、回饋社會，展現企業關懷與社會責任	捐血數量：174 袋
	南寧	響應南寧中心血站請求，組織志願者義務獻血	參與員工：21 人 捐 血 量：7,600 毫升
	佛山	攜手市中心血站開展愛心獻血公益活動	捐血人數：38 人 捐 血 量：24,800 毫升 服務時數：73 小時
	太原	無償獻血活動	參與場次：2 場次 捐血人數：7 人 捐 血 量：2,800ml
	昆山	積極參與開展獻血活動	參與場次：3 場次 捐血人數：15 人 捐 血 量：6,300ml
志工服務	佛山	園區內及外部助潔活動	參與場次：10 場次 參與人數：203 人 服務時數：573.3 小時
	太原	“愛在路上，與您同行”保護母親河助潔活動 - 西蒲紅色渡口清潔活動	參與人數：3 人 服務時數：2 小時
		“愛在路上，與您同行”助行活動 - 志願者協助交警守護道路交通安全	參與人數：3 人 服務時數：2 小時
		“喜迎雙節”志願清潔服務活動 - 清潔園區文宣欄、主幹道	參與人數：5 人 服務時數：2 小時
	昆山	參加社區、廠內舉辦的用行動守護地球、垃圾分類等活動	參與人數：205 人 清理重量：221 斤

活動項目	廠區	內容	成果
捐贈 義賣	佛山	舊衣捐贈愛心公益活動	參與場次：2 場次 參與人數：13 人 捐贈重量：600 斤
	太原	“愛在路上，與您同行”助弱活動 - 黨員代表及青年志願者走進福利院慈善捐贈	參與人數：3 人 服務時數：2 小時
	昆山	舉辦快遞包裹免費寄活動	累計包裹數量：625 件
陽光 家園	佛山	園區組織志願者在陽光家園開展職工子女託管志願服務，志願者為職工子女開展愛國主義教育課程	參與場次：10 場次 參與人數：60 人 服務人次：617 人
	昆山	暑期開設富士康職工子女專屬暑托班	參與人數：200 人 累計服務時數：300 小時
植樹 淨灘	佛山	1. 開展“學雷鋒·淨灘護海”志願服務活動 2. 開展“守護青山綠水”淨灘活動	參與場次：2 場次 參與人數：68 人 服務時數：176.5 小時 清理重量：100 斤
		植樹活動種植紫花風鈴木、樹椿玫瑰	參與人數：16 人 種植數量：15 棵
	太原	種植美好，共建共用 - 種植月季幼苗	參與人數：3 人 服務時數：4 小時
環保 意識	佛山	開展保護紅樹林自然科普保育活動	參與人數：50 人
	昆山	開展環保意識專題課程	參與場次：1 場次
慰問 活動	佛山	困難員工慰問活動、在職殘疾員工開展中秋佳節慰問活動	參與場次：3 場次 參與人數：20 人 慰問人數：60 人 捐贈金額：人民幣 7,030 元
		自閉症兒童關愛服務、協助公司中秋福利禮盒發放	參與場次：2 場次 參與人數：24 人 服務人數：3,040 人

活動亮點

臺灣健走植樹活動

本公司自 2025 年度起，推動員工健康促進與環境永續並行之理念，導入「健康森林」健走計畫，鼓勵員工透過日常健走累積步數，培養規律運動習慣並提升身心健康。當員工達成既定健走目標時，公司即轉化其行動成果為實質環境貢獻，於高雄茄萣濕地栽植 2 株原生樹種，並於 2026 年度進一步提升為 3 株。透過此機制，不僅將員工健康行為與生態保育相結合，也有助於提升濕地生物多樣性與碳匯功能，進一步落實氣候變遷調適與自然環境復育之目標。未來將持續擴大員工參與及植樹規模，深化企業在社會參與及環境永續之正向影響力。



6

環境面

6.01 氣候變遷	67
6.02 溫室氣體管理	73
6.03 能源管理	77
6.04 環境管理	80
6.05 水資源管理	81
6.06 廢棄物管理	84
6.07 生物多樣性	86

6 環境面

6.01 氣候變遷

氣候監督及治理架構

本公司設立「永續發展委員會」，由董事會為氣候管理之最高監管單位，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作，並定期參考氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 指引及國際財務報導準則 IFRS S2 氣候相關揭露。針對識別出的風險和機遇，每年至少一次向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照「巴黎氣候協定」、2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

由獨立董事擔任召集人，總經理及各廠區高階主管共同負責訂定公司永續策略方向及主導相關專案。委員會於每年進行年度會議，同時各事業群分會亦定期向委員會報告和檢討運作成效，並由委員會一年至少一次向董事會呈報永續發展執行成果及未來工作計畫。

委員會協同相關單位推動公司氣候變遷之相關事務，辨識公司在氣候之實體營運、轉型的風險。針對風險，定期依發生機率、影響程度等因子，分析與評估氣候風險對業務的影響程度，並擬定相對應的管理作為或因應策略，此外，也把握氣候變遷帶來的機會，整合現有及新的事業或產品，擬定低碳、永續的智慧策略，與創新產品研發。

氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

為有效管理氣候相關風險及機會，永續發展委員以推動辦公室為氣候風險核心工作小組，將氣候變遷相關風險納入評估追蹤範疇，負責統籌與協調相關單位與部門進行鑑別評估，判定整合出鴻準氣候風險與機會相關議題，利用研析結果，經高階主管決議，歸納出公司的重大氣候風險與機會，盤點氣候相關風險與機會之相關資訊與管理策略並執行相關措施。並持續關注會對本公司營運造成衝擊之氣候風險，包含國際法規規範、極端氣候發生情形等。

藉由導入 TCFD 框架，分析本公司之氣候變遷風險與機會，委託外部單位進行教育訓練，說明全球風險趨勢與氣候變遷，包含 TCFD 發展現況、TCFD 所建議之氣候變遷風險與機會評估架構、氣候變遷情境設定與衍生之風險與機會等，提升同仁對全球風險趨勢與氣候變遷的認知，並由各部門評估營運過程中面臨之氣候變遷風險與機會，進一步針對高風險、高衝擊之風險及機會，討論相關因應策略及指標目標，作為氣候管理之具體措施。



情境分析

本公司依循氣候相關財務揭露建議(TCFD)架構,系統性進行氣候風險辨識,將風險區分為實體風險與轉型風險兩大類,並依其發生時間區間劃分為短期、中期及長期,以全面評估對公司營運與財務之潛在影響,分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險,識別結果如下表:

氣候變遷風險識別

風險排序	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	實體風險－短期性	極端天氣事件 與平均溫度上升	短期
2	轉型風險－長期性	政策與法規要求趨嚴	長期
3	轉型風險－中期性	市場與供應鏈 需求變化快速	中期
4	轉型風險－中期性	利害關係人關注 及回饋增加	中期

註：時間範圍之定義：短期：1-2 年、中期：3-5 年、長期：5 年以上

氣候變遷機會識別

機會排序	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	機會－效率	能源效率提升	中期
2	機會－產品	多元低碳產品的開發	長期
3	機會－資源	減少資源使用 增加回收利用	長期

註：時間範圍之定義：短期：1-2 年、中期：3-5 年、長期：5 年以上

氣候變遷相關風險與機會管理策略

實體風險 001

極端天氣事件與平均溫度上升

衝擊情境

旱災、洪水等極端氣候事件頻率與強度增加，導致供應鏈不確定性提高。預期這可能造成供應鏈中斷，進而影響原物料（如鋁、鎂金屬）的價格穩定性以及產品的出貨時程。

本公司於分析中使用氣候相關情境及來源，中國主要營運據點之實體風險分析係參考 Network for Greening the Financial System (NGFS) 與 Climate Analytics 合作開發之 Climate Impact Explorer。

本分析採用 NGFS Current Policies (High Climate Response) 情境，假設各國僅維持現行已實施之氣候政策，全球溫室氣體排放量持續成長至 2080 年，全球平均氣溫較工業化前上升約 3°C。本情境以 2030 年為分析期間，評估公司主要營運據點於極端降雨情境下之暴險程度。

衝擊面向

公司直接營運、上游供應商

極端氣候事件可能對公司直接營運及上游供應鏈產生影響。對公司營運而言，強降雨、洪水及淹水事件可能造成廠區營運、物流運輸及生產排程受到影響；對上游供應商而言，極端氣候事件可能影響礦產開採、原物料供應及運輸效率，進而提高供應鏈中斷風險及原物料價格波動風險，對公司的生產及交付能力造成潛在影響。

情境分析結果顯示，本公司主要營運據點於 2030 年之連續五日最大累積降雨量相較 1995 至 2014 年基準期間增加約 4.6% 至 10.5%，依據營運所在地區分別為山西 4.6%、煙台 9.6%、遼寧 8.1%、佛山 8.3%、江蘇 4.9% 及南寧 10.5%。結果顯示未來極端降雨事件之強度可能持續增加，位於低窪地區或排水系統較不足之生產據點可能面臨較高之淹水及營運中斷風險。

因應策略

新投入資源調整產線配置，並推動一站式供應鏈服務以強化整體韌性。

因應成本

- 資本支出
- 營運成本

財務衝擊

極端氣候事件可能導致供應鏈中斷、原物料供應不穩定及物流運輸延宕，進而增加原物料採購成本、供應鏈管理成本及營運調度成本，並影響產品交付時程及營收表現。

轉型風險 001

政策與法規要求趨嚴

衝擊情境

各國政策持續推動淨零轉型政策，綠電需求上升，歐盟亦逐步推動碳邊境調整機制（CBAM）及能源轉型法規。若公司產品出口至歐盟市場，或其供應鏈所生產之相關產品受 CBAM 規範影響，未來可能面臨碳成本逐步內部化及供應鏈減碳要求提升等轉型風險。相關政策將增加公司營運負擔進一步可能增加供應鏈成本及採購壓力。

本情境分析參考 European Aluminium 針對鋁產業之研究結果，以 2030 年為分析期間，並設定 Base Case 及 Worst Case 兩種情境進行評估。Base Case 假設 CBAM 僅涵蓋產品直接排放所衍生之碳成本；Worst Case 則進一步納入間接排放及產品隱含排放等相關成本影響，以評估碳有價化政策趨嚴情境下可能對鋁材供應鏈及企業營運產生之潛在衝擊。

衝擊面向

公司直接營運

對直接營運的影響不僅限於電費帳單的增加，還包含公司的廠務與採購部門必須大幅重整能源結構。若未能及早鎖定綠電購電協議（CPPA），在法規強制要求下，公司可能面臨無綠電可買或被迫購買極高價綠電的窘境，直接壓縮毛利率。

因應碳邊境調整機制（CBAM）若未能及早建立低碳採購策略及供應鏈碳管理機制，未來可能因原料成本上升及客戶減碳要求提高而影響產品競爭力及獲利能力。

財務衝擊

增加綠電採購成本、相關稅務（如碳費、碳關稅）與法規遵循管理支出。

依前述情境分析結果，在 Base Case 情境下，CBAM 相關成本占部分鋁產品價格之比例約為 1.39% 至 1.74%；在 Worst Case 情境下，相關成本占比可能提升至 39.05% 至 52.54%。前述結果係參考 European Aluminium 鋁產業之情境分析研究，反映部分鋁產品於不同碳成本假設下可能產生之潛在成本影響，不代表公司實際原料成本增加幅度。公司實際受影響程度仍將視產品銷售市場、供應鏈結構、客戶所在地區及未來法規適用範圍而定。

因應策略

- 公司規劃自建太陽能電站。
- 投入綠電採購，設定 2030 年綠電佔比達 30% 之目標以因應成本投入。
- 持續追蹤 CBAM、EU ETS 及各主要營運地區碳定價政策發展，定期評估其對原料成本及供應鏈之影響。

因應成本

- 資本支出
- 營運成本

轉型風險 002

市場與供應鏈需求變化快速

衝擊情境

國際客戶對低碳產品的需求日益迫切，若未能快速調整生產製程以達到減碳標準，恐面臨被供應鏈淘汰的風險。

衝擊面向

公司直接營運、上游供應商

此面向的衝擊具有「連鎖效應」。對公司內部而言，研發與製造部門需面臨製程轉換的陣痛期；對外部而言，公司必須嚴格要求上游供應商配合減碳。若供應商技術落後，公司的範疇三碳排放將無法達標，這將直接導致國際大廠抽單，嚴重威脅公司的市場護城河與市佔率。

財務衝擊

可能影響產品競爭力與訂單穩定性，進而衝擊營收。

因應策略

投入資源加強技術研發，並加速轉型至低碳生產流程。

因應成本

- 資本支出
- 營運成本

轉型風險 003

利害關係人關注及回饋增加

衝擊情境

若未能達成減碳目標或 ESG 資訊揭露不透明，將受到利害關係人（如投資人、客戶）質疑，影響企業形象。

衝擊面向

公司直接營運

商譽受損將直接影響資本市場對公司的評價。目前機構投資者高度依賴 ESG 評級進行資金配置，若評級下滑，不僅會引發外資撤資潮，還會導致銀行提高公司的融資利率（綠色金融門檻），使公司在擴廠或轉型時面臨極高的資金成本壓力。

財務衝擊

可能導致 ESG 評比下降，影響企業形象與增加融資成本。

因應策略

投入管理成本以定期揭露 ESG 進度，並積極參與國際永續論壇。

因應成本

營運成本

機會 001 能源效率提升

影響情境

針對現有廠房的高耗能設備（如壓鑄、沖壓設備）進行汰換與節能改造評估，並建置智慧能源管理系統；預期能有效降低單位產品能耗與營運成本。

影響面向

公司直接營運

廠區設備汰換與智慧化的影響不僅止於「省電」。透過數位化 MES 系統與能源監控的導入，公司能實現數據化管理，大幅減少人為失誤與設備異常停機時間。這不僅降低了碳排放，更等於對整體生產體質進行了精實改造，建立起更具彈性的智慧製造體系。

財務影響

降低營運成本（提升效率、降低產品不良率）：針對廠房現有的高耗能設備（如壓鑄、沖壓設備）進行節能改造。透過設備升級與智慧化系統的導入，不僅能降低單位產品的能耗，還能提升生產良率，直接且有效地降低日常製造與能源的營運支出。

因應策略

導入智能系統管理：規劃投入資本支出進行老舊設備更新與排污設施改善，並導入 MES 生產管理系統與智慧化能源監控。

因應成本

- 資本支出
- 管理與成本投入

機會 002 多元低碳產品的開發

影響情境

憑藉精密金屬加工與散熱技術優勢，開發輕量化機構件與儲能系統之散熱模組；預期能透過切入綠能供應鏈，擴大產品類別並增加高附加價值產品的營收。

影響面向

公司直接營運、下游客戶

此機會將重塑公司的商業模式。對直接營運而言，這促使公司從傳統代工升級為高技術門檻的綠能關鍵零組件供應商。對下游客戶（如車廠）而言，鴻準提供的輕量化與高效散熱方案能直接解決其痛點，這將大幅提升客戶黏著度，將單純的買賣關係轉變為長期的策略結盟。

財務影響

增加高價值產品營收：公司憑藉既有優勢切入汽車輕量化機構件與儲能系統散熱模組。此舉能讓公司成功打入再生能源與綠色供應鏈市場，進而擴大產品類別，藉由高附加價值產品帶來全新的營收成長動能。

因應策略

研發綠色產品：持續投入研發成本開發先進散熱技術與專利，並與電動車平台供應鏈合作，提升綠色產品線之競爭力。

因應成本

- 營運成本
- 管理與成本投入

機會 003 減少資源使用增加回收利用

影響情境

積極開發再生鋁材等回收金屬材料應用，並於廠區推動水資源回收。預期能降低原材料採購成本，並在缺水或資源匱乏環境下維持營運，符合客戶低碳供應鏈要求。

影響面向

公司直接營運、上游供應商

推動循環經濟是極佳的避險操作。對直接營運而言，完善中水回收能確保在未來極端旱象下仍有穩定水源；與上游供應商共同開發再生材料，則能建立「閉環供應鏈（Closed-loop Supply Chain）」。這讓公司能擺脫對單一原始礦產的依賴，大幅削弱地緣政治或氣候災害對原物料價格波動的衝擊。

財務影響

- 降低原材料採購成本：**透過積極開發與應用再生鋁材等回收金屬材料，減少對原始礦產的依賴，從而直接降低原物料的採購成本。
- 強化極端氣候下的營運韌性：**在廠區推動水資源回收等循環經濟措施，能降低缺水或資源匱乏環境下被迫停工的風險，間接避免潛在的財務損失，並滿足客戶對低碳供應鏈的要求。

因應策略

循環經濟：投入預算建立與優化廠區中水回用系統，並積極與供應商合作開發再生材料之應用以符合客戶要求。

因應成本

- 營運成本
- 資本支出
- 管理與成本投入

氣候變遷相關指標與目標

氣候變遷風險目標



- 減少易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量與範圍。
- 於 2030 年達成綠電使用佔比 30% 的目標。
- 全面加速轉型至低碳生產流程。
- 制定完整的供應鏈管理計畫，提升供應鏈韌性。
- 透過能源管理與廠房設計，降低範疇一、二溫室氣體的絕對排放量。
- 將節能、節電、低碳概念融入日常營運與生產行為中，利用綠建築、節能方案及能源管理系統提升營運效率。
- 維持高透明度的 ESG 資訊揭露與優良的企業評比。

氣候變遷機會目標



- 提升再生能源使用量在總能源消耗中的占比。
- 達成廠區智慧化節能與單位產品能耗下降。
- 增加綠色產品和節能產品的研發預算，以支持業務增長和環境永續發展。
- 建立完善的廠區循環經濟體系。

內部碳定價

本公司為進一步降低整體碳排放，於 2026 年評估內部碳定價作業，在綜合評估作業及參考國內外碳市場交易價格及內部排碳成本。



臺灣地區採用我國 2024 年公布之碳費定價，以每公噸新臺幣 300 元作為公司內部碳定價基準，本公司預計優先導入影子價格機制，除了可以提升各部門對自身碳排放的關注度外，更能夠鎖定公司排碳熱點，以利後續制定減碳策略。

臺灣地區
內部碳定價

NT\$300 每公噸
新臺幣

大陸地區營運據點，依區域政策差異動態性調整碳價標準，以每公噸人民幣 85 元作為內部碳定價。

大陸地區
內部碳定價

¥85 每公噸
人民幣



透過碳成本效益量化模型，內部碳定價機制有效推動透過價格模擬方式將碳排放成本內化於內部決策流程中，全面促進低碳轉型的實現。該機制基於全球製造廠區的內外部碳成本，涵蓋法規罰金、排放交易價格、國際企業標竿案例，以及公司在再生能源解決方案投資與再生電力購買成本等多重考量。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

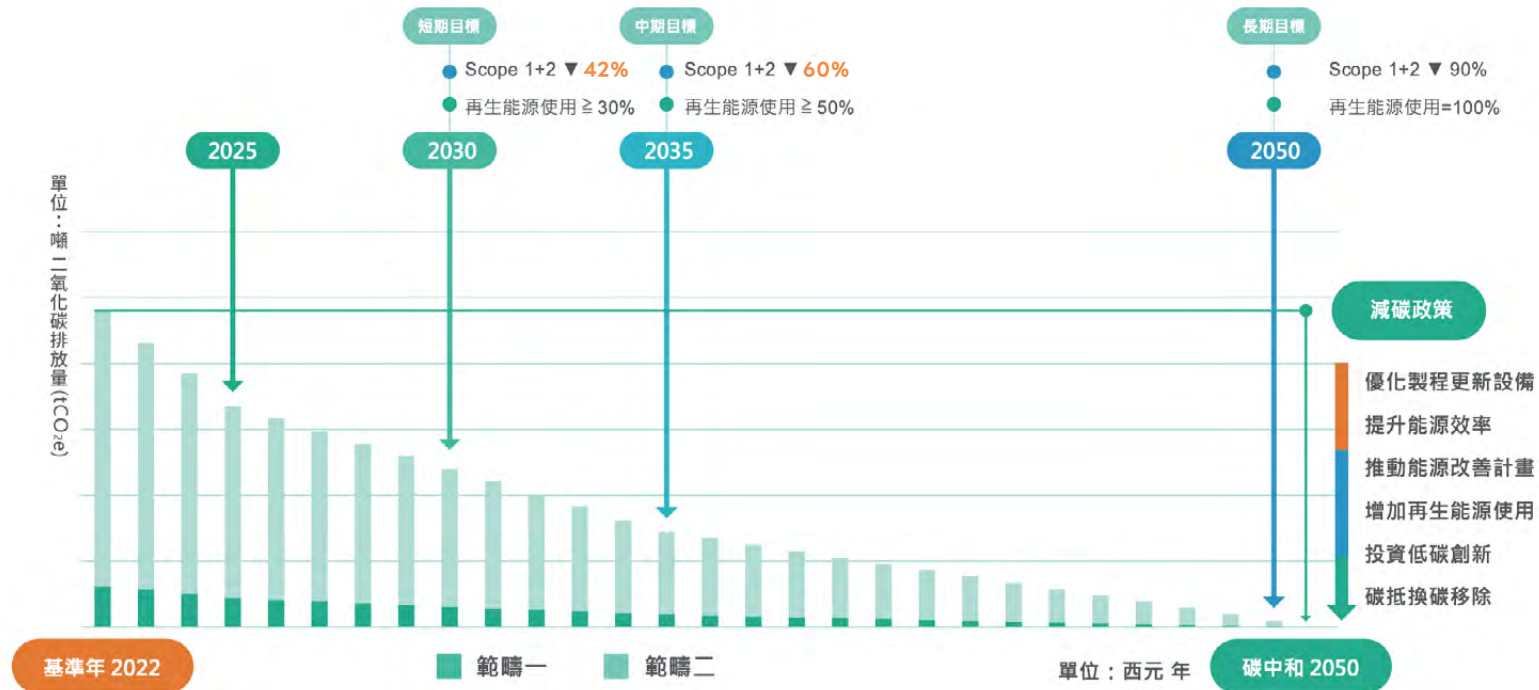
溫室氣體管理及目標

本公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定了具體的策略與目標。2022 年進行首次碳盤查，並將此年盤查結果設定為本公司減碳基準年。同時投入經費提升能源效率、導入再生能源、以及優化生產流程，期望逐步降低溫室氣體的排放。

以 2022 年為基準年，訂定短、中、長期溫室氣體排放減量目標，訂定 2030 年溫室氣體排放量需較基準年減少 42% 之碳排量目標，2035 年溫室氣體排放量需較基準年減少 60% 之碳排量目標，並以 2050 年長期達成碳中和目標。

每年確認減量目標達成率，透過各項節能改善規劃方案之執行來減少溫室氣體排放量，由各廠提出進行製程優化能源耗用減量、以設備汰換效率提升及能源管理等改善措施，並增加再生能源使用，預計 2030 年再生能源使用量大於 30%，2035 年再生能源使用量大於 50%，進而達成溫室氣體減量目的。

溫室氣體策略及方法



溫室氣體減量成效

- 範疇一 (tCO₂e)
- 範疇二 (tCO₂e)
- 總排放量 (tCO₂e)
- 排放密集度 (公噸 CO₂/ 佰萬元營收)
- 與基準年減量比較 (%)

註 1: 溫室氣體排放量 = 活動數據 * 溫室氣體排放係數 * GWP; 溫室氣體排放量彙整採營運控制權法; 溫室氣體排放係數及 GWP 係參考 20240205 公告溫室氣體排放係數及 IPCC 第六次評估報告 (2021) 數值; 電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數及中國國家統計局電力二氧化碳排放因子。

註 2: 排放密集度單位為公噸 CO₂/ 佰萬元營收; 2025 各年合併營收以財報營收。

註 3: 盤查量為自主盤查排放量, 未經過外部查驗證。

註 4: 盤查範圍: 2022、2023 年為母公司及主要營運據點, 2024、2025 年為母公司及合併報表子公司。



6.02.2 溫室氣體排放量

本公司參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2022 年，以計算溫室氣體排放量並進行查證。2023 年，公司設定以金管會 2022 年啟動的「上市櫃公司永續發展路徑圖」的目標，積極加速溫室氣體盤查及驗證進程。

2025 年，鴻準母公司範疇一的直接溫室氣體排放量為 5.7466 公噸 CO₂e，範疇二的能源間接溫室氣體排放量為 204.8318 公噸 CO₂e，範疇三的其他間接排放量为 116,816.6645 公噸 CO₂e。2025 年的溫室氣體盤查數據經第三方機構查證，並取得查證聲明書。

溫室氣體排放量與密集度

(單位：公噸 CO₂e)

範圍	年度	2022	2023	2024	2025
母公司	範疇一	54.6287	19.1324	14.5898	5.7466
	範疇二	247.5178	311.7193	300.5983	204.8318
	總排放量	302.1465	330.8517	315.1881	210.5784
	排放密集度	0.0033	0.0044	0.0041	0.0013
	確信機構	艾法諾國際	艾法諾國際	法標國際	法標國際
	確信情形說明	範疇一、二：合理保證	範疇一、二：合理保證	範疇一、二：合理保證	範疇一、二：合理保證

註 1：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 2：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」、能源署公告 114 年度電力排碳係數，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

範圍	年度	2022	2023	2024	2025
子公司	範疇一	12,546.21	7,122.92	7,656.90	目前持續查證中，查證結果揭露於 2026 永續報告書
	範疇二	83,280.66	68,807.25	65,046.48(基於位置) 44,444.42(基於市場)	
	總排放量	95,826.87	75,930.17	72,703.38(基於位置) 52,101.32(基於市場)	
	排放密集度	1.286	1.019	0.959(基於位置) 0.687(基於市場)	
	確信機構	北京賽西認證有限公司 廣州賽實認證中心服務有限公司	廣州賽實認證中心服務有限公司	華測認證有限公司	
	確信情形說明	範疇一、二：合理保證	範疇一、二：合理保證	範疇一、二：合理保證	

註 1：2022、2024 年子公司溫室氣體查驗證包含：中國大陸地區主要營運據點，煙台、太原、昆山、佛山、南寧、瀋陽。

註 2：2023 年子公司溫室氣體查驗證包含：中國大陸地區主要營運據點，煙台、太原、昆山、佛山、南寧。

註 3：2025 年中國地區子公司溫室氣體查驗證仍持續進行中，於報告書揭露時，尚未全數完成查證，預計 2026 年底前完成，並於 2026 年永續報告書中進行揭露。

範圍	年度	2024	2025
合併報表子公司	範疇一	7,209.2386	9,255.2978
	範疇二	72,216.8081	79,927.9649(基於位置) 51,163.9845(基於市場)
	總排放量	79,426.0467	89,183.2627(基於位置) 60,419.2823(基於市場)
	排放密集度	1.0475	0.5715(基於位置) 0.3871(基於市場)
	確信機構	-	-
	確信情形說明	-	-

範疇三盤查項目與排放量

盤查項目	排放量 (CO ₂ e)
C1 – 類別 4 採購的產品與服務	8,189.8930
C2 – 類別 4 資本財	46.4363
C3 – 類別 4 燃料與能源相關活動	75.5776
C4 – 類別 3 上游運輸與配送	49,713.2744
C5 – 類別 4 營運過程產生的廢棄物	4.3620
C6 – 類別 3 商務旅行	113.7449
C7 – 類別 3 員工通勤	71.6820
C8 – 類別 4 上游資產租賃	11.3005
C9 – 類別 3 下游運輸與配送	306.8904
C10 – 類別 5 銷售產品與服務的加工	-
C11 – 類別 5 銷售產品與服務的使用	-
C12 – 類別 5 銷售產品與服務的生命終期處理	-
C13 – 類別 5 下游資產租賃	1,425.0345
C14 – 類別 5 加盟	-
C15 – 類別 5 投資	56,858.4690

註 1：盤查範圍為臺灣地區營運總部鴻準、子公司衡準及鈞準

註 2：盤查量為自主盤查排放量，未經過外部查驗證

註 3：排放係數來源為參考臺灣環境部產品碳足跡資訊網、美國環境保護署 (美國 EPA) Supply Chain GHG Emission Factors_v1.3.0 及 Ecoinvent 3.10 database

空氣污染防制

本公司對空污排放皆已設有處理防制設備，並持續落實源頭管理，改善製程設備，以降低空氣污染排放造成之環境衝擊。

2025 年本公司嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，本公司已全面設置空氣污染防制設備，並持續推動源頭管理與製程優化，以降低污染物排放對環境的影響。然而，2025 年廠區少部分使用臭氧消耗物質 R-22 (臭氧破壞潛勢 0.05~0.055)，主要用於冰水機。本公司將陸續於機器故障時更換環保冷媒，以降低對臭氧層的影響，進一步落實全球氣候變遷減緩行動。

公司主要生產廠區都依法取得相關許可證，生產製程中之氣體排放，皆依照內部標準程序，集中由管道收集，經由廢氣處理設備處理後再排出，並且定期排氣採樣檢測，確保其符合法規要求。2025 年統計主要生產據點，包含瀋陽、煙台、太原、昆山、佛山、南寧，以檢測結果、質量平衡法或係數推估計算氣體排放量。臭氧破壞物質 (ODS) 以外空污總類及排放量如下表：

空污排放量一覽表

項目	2022	2023	2024	2025
氮氧化物 (NO _x)	2.482	2.434	1.708	1.242
硫氧化物 (SO _x)	0.984	0.781	0.336	0.410
持久性有機污染物 (POP)	-	-	-	-
揮發性有機化合物 (VOC)	1.075	7.926	3.182	1.148
有害空氣污染物 (HAP)	-	-	-	-
懸浮微粒 (PM)	5.600	5.067	2.650	4.065
總計 (單位：公噸)	10.141	16.208	7.876	6.865

註：上述氣體排放量採用公開係數，直接量測或質量平衡計算之。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

本公司持續致力於提升能源使用效率，通過設備升級和多種節能措施，有效提升了整體生產效率。針對重點廠區導入 ISO 50001 能源管理系統並通過第三方驗證，以系統性管理能源使用，藉此辨識能耗熱點。公司已有 6 個生產據點獲得 ISO 50001 能源管理系統認證，並計劃在 2026 年進一步擴大 ISO 50001 的導入範圍。通過結合節能計畫，致力於降低生產用電量並提高產品生產效率。



能源管理

公司擬定年度節能目標為 2%，2025 年臺灣總部及大陸地區主要營運據點透過生產製程優化與設備更新等措施，以減少能源使用與提升能源效率並持續推動節能改善計畫，實際節電率為 4.32%，成功達成年度節能目標。同時，持續增加採購綠電，以提升再生能源使用比例。

2025 年公司大陸廠區節能措施共實施項目 24 項，共計投入 3,800.4 萬元新臺幣，項目涵蓋製程優化、設備汰換及其他改善方案，總計節能量約 615 萬度電，共減碳約 2,914 tCO₂e。

節能成效分析表

年度	類別	投入金額 (新臺幣萬元)	專案數	節電量 (KWh)	減碳 (tCO ₂ e)		
2022	節能專案	-	-	-	2,367,211	-	1,204.91
2023	製程優化	2.2	2	276,811	5,832,762	137.02	2,887.21
	設備汰換	2,031.6	7	3,644,191		1,803.87	
	其他改善	4,417	2	1,911,760		946.32	
2024	製程優化	471.7	3	215,102	7,015,286	101.95	3,465.55
	設備汰換	1,903	10	2,775,621		1,306.16	
	其他改善	0	1	4,287		2.03	
2025	製程優化	1,677.6	14	4,718,740	6,147,745	2,236.68	2,914.03
	設備汰換	1,279.0	6	640,861		303.77	
	其他改善	843.8	4	788,144		373.58	

註 1：2023 年電力排碳係數 0.495 kgCO₂e/kWh；2024 年電力排碳係數 0.494 kgCO₂e/kWh；2025 年電力排碳係數 0.474 kgCO₂e/kWh

註 2：1 十億焦耳 (GJ)=10⁹ 焦耳 (J)；1 千卡 (Kcal)=4,187 焦耳 (J)；1 度 (kWh)=3.6*10⁶ 焦耳 (J)。

6.03.2 能源使用情況

本公司 2025 年度消耗的能源總量為 935,478 十億焦耳 (GJ) 用量較 2024 年增加了 31%，其中外購電力占 75.11%、再生能源占外購電力 49.45%。本公司盤點臺灣總部及大陸主要營運據點的能源使用量及能源密集度，本年度節電率 4.32%，用電密度為 0.0009(百萬度 / 百萬元)。

能源使用情況

能源項目	2023 年	2024 年	2025 年
天然氣 (立方公尺)	2,231	2,673,277	3,127,996
汽油 (公升)	71	45,087	37,084
柴油 (公升)	51,374	52,544	63,837
蒸氣 (公斤)	-	-	4,617,840
熱力 (GJ)	-	-	39,196
電力 - 非再生能源 (KWh)	116,243,700	119,702,516	142,284,281
電力 - 再生能源 (KWh)	16,941,322	47,511,817	70,362,280

能源消耗量

能源項目 (單位 GJ)	2023 年	2024 年	2025 年
天然氣	90.6	108,573	114,074
汽油	2.3	1,472	1,168
柴油	1,806.9	1,848	2,306
蒸氣	-	-	13,032
熱力	-	-	39,196
電力 - 非再生能源	418,572	431,027	512,340
電力 - 再生能源	61,003	171,081	253,362
消耗能源總量	481,474	714,001	935,478
能源密集度 (GJ / 百萬新臺幣)	6.46	9.42	5.99

註 1：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳 (GJ)，計算出能源消耗量。

註 2：1 十億焦耳 (GJ)=10⁹ 焦耳 (J)；1 千卡 (Kcal)=4,187 焦耳 (J)；1 度 (kWh)=3.6*10⁶ 焦耳 (J)。

註 3：天然氣熱：8,710 Kcal / m³、汽油：7,520 Kcal / L、柴油：8,629 Kcal / L、蒸氣：674 Kcal / kg、電力：860 Kcal / KWh，其中 1 Kcal=4.187KJ。

註 4：消耗能源總量 = 非再生能源總量 + 再生能源總量

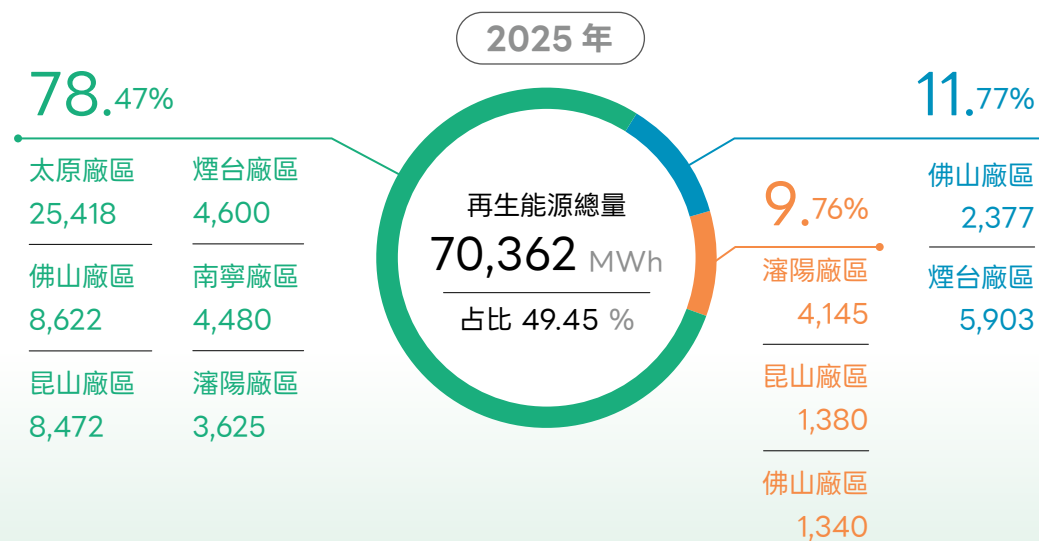
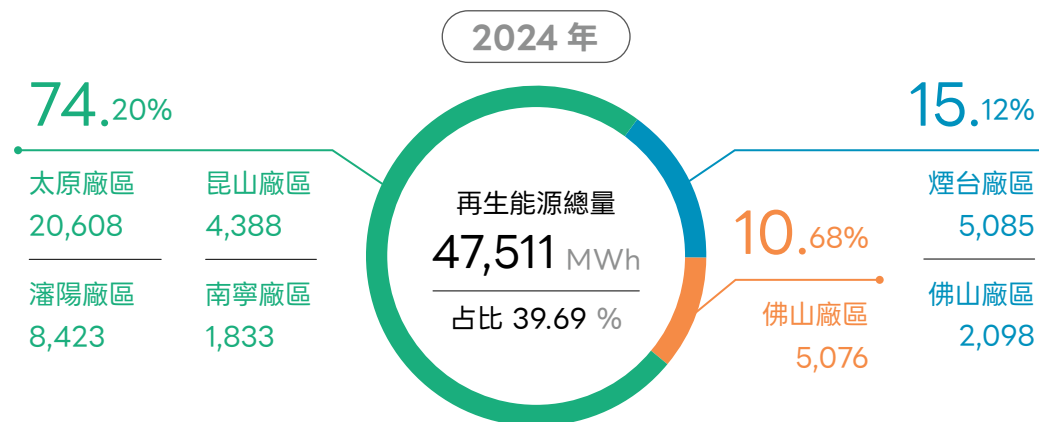
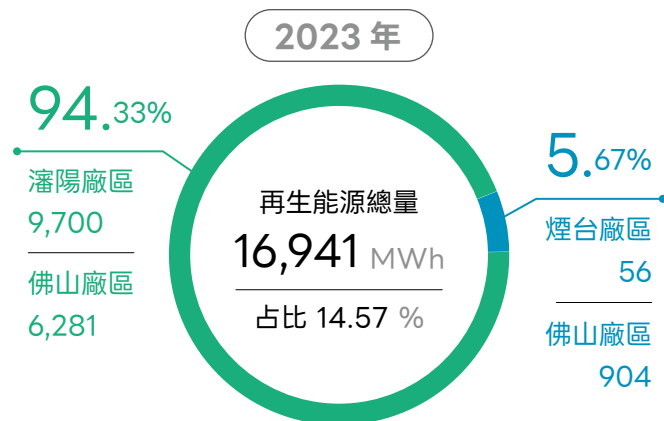
註 5：能源密集度 = 消耗能源總量 / 新臺幣百萬營收

再生能源使用情況

■ 再生能源憑證 (單位：張；千度；10³kWh)

■ 自發自用 (MWh)

■ 清潔能源；電證合一 (MWh)



6.04 環境管理

環境管理

鴻準遵循環境管理系統 ISO 14001、溫室氣體盤查標準 ISO 14064-1、能源管理系統 ISO 50001 與當地相關環境法規，定期進行內部稽核及外部第三方驗證，以確保符合客戶需求與法規要求。

鴻準《環境安全衛生》政策及《EHS 管理手冊》經董事長簽署通過後執行，致力透過各種環保行動，以提升能資源效益、降低環境衝擊，打造綠色低碳文化。



環境安全衛生政策



EHS 管理手冊

環境管理支出

本公司重要營運廠區皆未因汙染事件而受重大事件裁罰之情事，在於公司推動各項環保專案計畫，並積極投入減碳行動。2025 年鴻準環保管理支出成本總計約新臺幣 21,345 千元，較前一年度降低 61.6%，主要因改善方案多數為前一年度延續計畫，新增計畫減少所致。

近年環保管理改善支出

金額（單位：新臺幣千元）

年份	支出金額	較前一年增加 (%)
2021	20,640	-
2022	22,915	11.0%
2023	30,621	33.6%
2024	55,583	81.5%
2025	21,345	-61.6%

綠色永續行動與成果

 智慧節水與水資源管理	- 設備升級與技術控管：辦公及營運區域導入感應式水龍頭等節水設備，實施精準供水控制，避免人為資源浪費。 - 永續文化與教育宣導：透過內部溝通平台、主題海報看板進行水資源保護宣導，深植全員節水意識與行動。
 能源管理與氣候變遷因應	- 溫控與設備優化：實施空調溫度控管策略（設定 26~28℃ 標準），減少溫室氣體排放。 - 日常行為與認知深化：設立用電提醒標語及電子公告，落實隨手關閉閒置電器，並搭配減碳教育宣導提升整體節能效率。
 源頭減廢與廢棄物循環管理	- 分類與資源回收：完善辦公區垃圾分類設施（一般垃圾、資源回收、特殊廢棄物），採用視覺化標示提升正確分類率與再利用率。 - 一次性產品源頭減量：員工餐廳全面使用重複性餐具，超商配合政策不提供一次性餐具，推動循環經濟。
 綠色生活推廣與全員參與	- 響應政策與平台推廣：全面參與新北市政府「環保集點綠色生活」計畫，設置新進人員參與集點說明。 - 實踐低碳生活圈：鼓勵員工搭乘大眾運輸、使用環保容器、落實回收與購買綠色產品，由內而外擴大社會與環境的正向影響力。  鴻準環保集點企業推薦碼【5S4UYU】

註：各項環保推動成果績效請參閱各章節內容。

6.05 水資源管理

6.05.1 水資源管理或減量目標

水資源管理

在全球極端氣候的影響下，水資源日益減少，許多地區面臨旱災風險。本公司使用 WRI 的水風險評估工具分析臺灣的水資源狀況，顯示目前處於低風險範圍內。

本公司使用 WRI 的水風險評估工具分析臺灣總部及主要營運據點的水資源狀況，目前顯示臺灣地區處於低中壓力範圍內，美國地區處於低壓力範圍內，大陸主要生產據點分別處於中高、高及極高壓力區域。其中取水量屬於極高壓力區域占比 40.7%；高壓力區域占比 22.6%，耗水量屬於極高壓力區域占比 26.2%，高壓力區域占比 43.4%。



水資源管理

公司用水主要來自自來水，臺灣地區主要來自臺灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活；美國地區主要來自公共供水系統，主要用於員工生活；大陸地區主要來自各市政供水系統提供，主要用於員工生活及廠房設備。為確保排水系統放流水質符合環保要求，少量生產廢水經過廠內處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統處理，確保對環境無顯著影響。

2025 年，公司的回收水量約 143 千立方公尺，較 2024 年減少了 136 千立方米，回收率為 14.3%。

回收水量

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
回收量 (千立方公尺)	218	257	279	143
回收率 (%)	14.6	27.4	31.5	14.3

註 1：回收率 (%) = 回收量 (千立方公尺) / 取水量 (千立方公尺)。

排放水管理

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理。為確保放流水符合標準，除了內部水質檢測外，本公司亦委託第三方專業機構進行水質採樣與分析，避免排放水對環境造成影響，確認符合規範後才予以排放。

6.05.2 用水情況

水資源使用情形

2025 年，公司總取水量為 997 千立方公尺，取水密度為 0.064 千立方公尺 / 百萬營收，較前一年取水量增加 111 千立方公尺，取水密度減少 45.33%。水資源目標以 2022 年為基準年，2025 年耗水密度降低 5%，總耗水量為 351 千立方公尺，耗水密度為 0.0022 千立方公尺 / 百萬營收，較前一年耗水量減少 50 千立方公尺，耗水密度減少 57.47%。未來將持續減少用水量，並引入循環水資源利用措施，以降低水資源短缺對營運的影響。

水資源使用量

類別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	1,500	940	886	997
總排水量	700	500	485	646
總耗水量	800	440	401	351
耗水密度	0.0088	0.0059	0.0053	0.0022
耗水密度相較基準年 (2022 年) 降低 (%)	-	33.2%	40.2%	74.6%

註 1：水量單位為千立方公尺。密度單位為千立方公尺 / 百萬營收。

註 2：總耗水量 = 總取水量 - 總排水量。

總取水量

(單位為千立方公尺)

取水類別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
地表水	-	-	-	-
地下水	-	-	-	-
海水	-	-	-	-
產出水	-	-	-	-
第三方的水	1,500	940	886	997
總取水量	1,500	940	886	997

註 1：取水量數據來源為水費單、水錶紀錄、管理園區統計表。

註 2：取水來源皆屬於淡水。

總排水量

(單位為千立方公尺)

排水類別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
地表水	-	-	-	-
地下水	-	-	-	-
海水	-	-	-	-
第三方的水	700	500	485	646
總排水量	700	500	485	646

水資源壓力地區的取水量及排水量

項目	2025 年	水壓力指標		綜合水資源風險	
		極高 (>80%)	高 (40~80%)	極高 (4~5)	高 (3~4)
總取水量	631	60.9%	2.4%	40.7%	22.6%
總排水量	387	59.3%	0.6%	48.6%	11.3%
總耗水量	244	63.9%	5.7%	26.2%	43.4%

註 1：單位為千立方公尺。

註 2：依據世界資源研究所 (WRI) 所公布的水壓力指標等級，分級為高壓力地區包含水壓力等級極高 (>80%) 或高 (40~80%) 廠區水量。

註 3：依據世界資源研究所 (WRI) 所公布的綜合水資源風險等級，分級為高壓力地區包含風險等級極高 (4-5) 或高 (3-4) 廠區水量。

6.06 廢棄物管理

6.06.1 廢棄物管理或減量目標

廢棄物管理

本公司遵循 ISO 14001 環境管理系統設置專責單位，確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處理，公司所產生的廢棄物主要來自辦公活動和生產過程。辦公活動產生的廢棄物對環境、社會和健康不會造成顯著影響。自公司成立以來，從未發生過廢棄物或其他有害物質嚴重洩漏的事件。

公司依據法規設置了貯存場地，對廢棄物進行分類存放，並按照公告的回收、再利用及事業廢棄物分類，委託合法專業的回收和清除處理業者進行回收清理作業，無跨國運輸處理有害廢棄物的情況。為避免廢棄物未妥善處理可能對自然環境造成的負面影響，公司在主要營運據點由權責部門負責各類廢棄物的清除，並進行追蹤以確保最終處理的合法性和安全性。

本公司為實踐循環經濟策略，推行「零廢棄物」專案，廢棄物優先廠內再利用，各廠區廢棄物清理，皆遵守符合當地法規規範，對生產過程中資源提高轉化率，以達到廢棄物減量。

政策策略

鴻準遵循廢棄物的管理原則以減量、再利用、回收、無害化處理及合法處置的層級策略，各廠區落實「鴻準廢棄物管理承諾」。我們以 UL2799 廢棄物零掩埋認證為標準，並以「零廢棄廠區」為目標。2025 年已取得 2 座廢棄物零掩埋金級認證廠區，分別為 1 座鉑金級及 1 座金級認證。

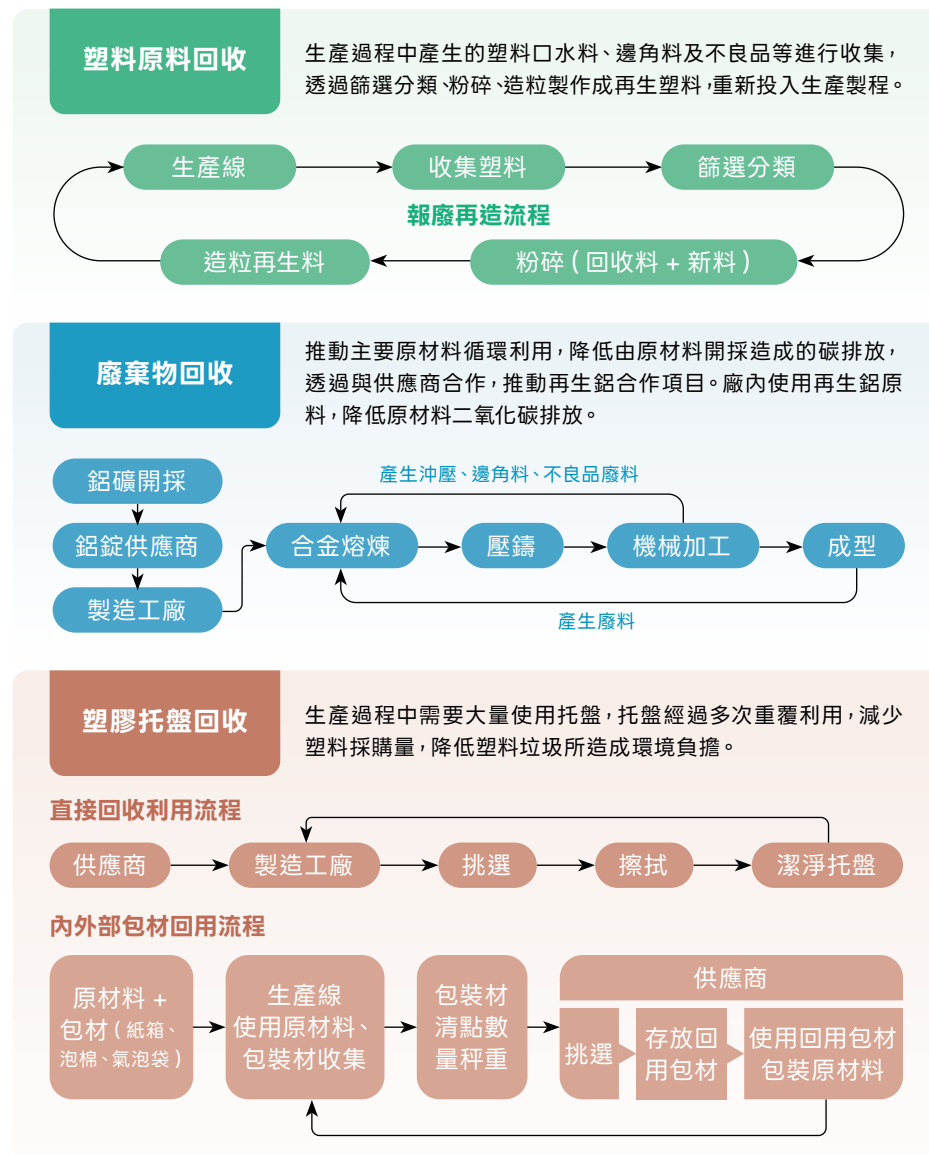


廢棄物管理承諾

廢棄物減量及資源循環再利用

在價值鏈合作方面，公司與具有健全廢棄物管理標準的供應商合作，並推動產業共生計畫，將生產副產品轉化為其他組織的原材料。同時，參與產品生命週期的延長及完善計畫，建立產品回收機制，確保廢棄物可以妥善處理。此外，為有效管理廢棄物，公司建立

了產品回收系統，並推動逆向物流，確保廢棄物被有效回收和再利用。針對外包的廢棄物管理，公司通過合約和法律義務，確保第三方遵守環保標準。



6.06.2 廢棄物產生情況

廢棄物產生情況

本公司在 2025 年廢棄物總量為 4,371 噸，較前一年度年減少 1,028 噸，廢棄物減量幅度為 19.04%，主要廢棄物產生來源如下：

- **廠區的殘材與金屬屑**：本公司秉持循環再生和資源最大化利用的精神，將廠區內產生的殘材和金屬屑，依據作業規範標準比例投入重熔處理。
- **廠區的生活垃圾與一般事業廢棄物**：依據當地廢棄物法規規定，本公司將生活垃圾和一般事業廢棄物交由符合環保法規且具備專業處理資質的承攬廠商處置。
- **辦公室的生活垃圾與一般事業廢棄物**：臺灣總部的廢棄物處理委託第三方合法設立的廢棄物處理廠商進行處置。委託廠商必須在契約中提供廢棄物清除許可證影本、技術員姓名及技術證號等證明，確保處理符合環境部的規定。生活垃圾及一般事業廢棄物採用焚化處理。



廢棄物產生量及回收量

(單位：噸)

項目	類型	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
產生量	非有害廢棄物	5,360	4,721	4,342	3,007
	有害廢棄物	1,076	1,043	1,057	1,364
	總量	6,436	5,764	5,399	4,371
回收量	非有害廢棄物	-	3,334	3,891	2,095
	有害廢棄物	-	2	7	988
	總量	3,810	3,336	3,898	3,083

廢棄物處理方式

(單位：噸)

處理方式	非有害廢棄物處理量	有害廢棄物處理量
掩埋	0	0
焚化處理（含能源回收）	160	639
焚化處理（不含能源回收）	877	35
堆肥	27	0
厭氧分解	35	0
回收	1,908	349
其他	0	341
總量	3,007	1,364

6.07 生物多樣性

6.07.1 生物多樣性政策與衝擊管理



生物多樣性暨不毀林承諾

生物多樣性政策

本公司體認到生物多樣性及森林保育是地球永續的重要課題。為落實聯合國永續發展目標 SDG15 保育陸域生態及 SDG17 建立多元夥伴關係促進永續願景，從自身營運做起，展現保育生態環境的核心價值。防止毀林對於維護生態平衡與氣候穩定的關鍵性影響。在擴展營運規模的同時，嚴格遵守維護生物多樣性及避免毀林的原則，並積極推動自然正向行動。

本公司秉持永續經營與自然共榮的理念，2026 年 3 月正式制定「生物多樣性暨不毀林承諾」承諾於 2050 年實現生物多樣性的淨正向影響 (Net Positive Impact, NPI) 與零淨砍伐 (Zero Net Deforestation) 的目標，積極呼應昆明－蒙特婁全球生物多樣性框架。

具體承諾包括：

- 實踐生物多樣性淨正向影響與零毀林：**本公司承諾透過系統性盤點與用量管理，結合森林復育等行動，以 2030 年達成零毀林 (No Net Deforestation, NND) 及生物多樣性淨正向影響 (Net Positive Impact, NPI) 為中長期階段性目標，並致力於 2050 年前全面實現生物多樣性淨正向影響與零淨砍伐之最終願景。
- 落實生態迴避與緩解層級 (Mitigation Hierarchy)：**在評估營運選址時嚴格納入區域永續性考量，原則上避免於關鍵生物多樣性區域或其周邊範圍內進行新增營運布局。若因不可避免之情事須進行開發，將依循當地法規辦理環境影響評估，並落實「避免、降低、修復及補償」之緩解層級原則，極力降低對區域生態之衝擊，朝向生物多樣性無淨損失 (No Net Loss) 目標邁進。
- 推動清潔生產與綠色合規：**本公司依循綠色生態與零排放為原則，以清潔生產模式實踐生物多樣性保護，並承諾嚴格遵循當地政府所制定之森林與生物多樣性法規及指引。

4. 深化價值鏈議合與資訊揭露：我們致力於促進員工、股東、供應商、合作夥伴及外部利害關係人建立不毀林與生態保育意識，要求員工與供應商遵守相關規範。同時，承諾定期透過永續報告書及官方網站等公開管道，透明揭露生物多樣性保護及不毀林行動之執行進展，以回應外界關注並促進共同參與。

生物多樣性衝擊管理

鴻準深刻體認自然環境對企業永續發展的重要性，本公司採用「自然相關財務揭露框架」(Taskforce on Nature-related Financial Disclosure TNFD) 建議的揭露與評估方法，採用定位 (Locate)、評估 (Evaluate)、評量 (Assess)、準備 (Prepare) 四大步驟，逐步蒐集臺灣廠區及大陸主要營運廠區與周邊生態系統的相關資訊，評估企業與自然環境的相互影響，制定相對應的行動計畫並依此訂定後續的管理目標，以確保在實現業務增長的同時，以永續的方式管理企業對自然資源的依賴或影響性。

生物多樣性揭露方法

LEAP 步驟

執行方法

1. 定位 (Locate)： 辨識生態敏感區	針對營運據點地理位置資料及產業相關資訊，篩選出優先地點進行分析。
2. 評估 (Evaluate)： 了解依賴及影響項目	參考國際資料評估工具了解所在產業別對生態的依賴性與可能造成的影響。
3. 評量 (Assess)： 分析風險與機會	參考 TNFD 指引，分析目前營運活動對自然資本的依賴與影響，評估可能及對應的風險與機會。
4. 準備 (Prepare)： 策略與行動	制定相對應的風險管理策略與行動計畫，提升企業對自然風險的韌性，積極尋求利害關係人溝通合作，推動生物多樣性保育。

6.07.2 生物多樣性衝擊鑑別結果

公司致力於鑑別自身場址中產品和服務可能對生物多樣性造成顯著衝擊。

在主要的營運場址當中，本公司以經濟活動包括場址規劃、基礎設施建設、設備安裝及日常維運作業，這些活動可能直接或間接對當地物種和生態系統造成影響。我們採取措施以避免或減輕對敏感物種和生態系統的干擾，例如降低影響相關野生物種的數量及滅絕風險，以確保資源使用符合永續管理原則。針對施工與維運過程可能產生各類污染，包括噪音、廢水及固體廢棄物，公司致力於建立完善的管理制度，除了積極控制污染排放，也嚴格遵循相關環境法規。

本公司依據 TNFD 框架，導入 IUCN 全球生態系統類型學，並透過 WWF BRF 與 SBTN 工具進行嚴格篩查。我們深刻意識到，煙台廠所處的沿海潮間帶候鳥遷徙線，以及太原與昆山廠所屬之接近環境臨界點的水系，是鴻準落實自然資本管理的重點。

鴻準承諾，將針對生物多樣性敏感度高的據點，依據 SBTN 指引設定「不入侵關鍵棲地」、「高風險流域水資源零淨損失」之科學目標，透過製程創新與生態友善管理，積極防範資產實體風險與供應鏈轉型風險，實現企業與自然生態系統的共生共榮。

本公司統合上述資訊時，採用 IUCN 全球生態系統類型學分類方法，評估過程考量場址是否位於或鄰近生態敏感區、瀕危物種分布區或接近臨界點的生態系統，以了解衝擊的嚴重性，若無法取得上述初級資料，也會輔以次級資料或建模資料，並結合專業工具如 WWF 生物多樣性風險篩選工具和 SBTN 重大性篩選工具，以判斷最可能對生物多樣性造成衝擊的場址。取得相關資料

時，少部分受影響之營運據點初級資料取得不易，使模型估計存在一定程度之不確定性；此外，在缺乏精確觀測時，須使用次級資料或建模假設作為資訊來源，為本報導資訊取得方式的限制。

亮點成果

推動無紙化作業：對「不毀林（零毀林）」目標的具體貢獻，主要體現從源頭減少對森林資源的消耗與依賴。

為落實環保節能與減碳政策，本公司於臺灣及大陸地區積極推動內部無紙化管理措施，以降低紙張使用並提升作業效率具體貢獻與作法包含以下幾個層面：

直接減少林木產品消耗

透過推動全面無紙化，減少非必要的紙本列印及簽核，並以電子化作業取代實體紙張印刷，能直接降低日常營運中對紙張的需求。

落實需求端的用量控管

公司針對既有營運所使用的林木相關產品（如紙張、包裝材料等）會進行系統性盤點與用量管理。無紙化作業正是落實這項「需求控管」的關鍵日常行動。

雙管齊下達成零毀林承諾

藉由無紙化作業大幅降低紙張需求，再配合逐步投入的森林復育與永續林業行動，透過這種「需求控管與復育並行」的方式，能有效減緩對自然森林的砍伐壓力，進而具體協助公司達成「零淨砍伐（Zero Net Deforestation）」的中長期目標。

減碳成果

年度	減少用紙 (張)	減少溫室氣體排放量 (kg CO ₂ e)
2025 年	78,363	565

註 1：減碳係數：參考臺灣環境部「產品碳足跡資訊網」；碳足跡排放係數數值：3.600E+00 kg CO₂e/包。

註 2：宣告單位 1 包為 500 張（含包裝），尺寸為 A4,70 磅 (210mm X 297mm)，1 包 500 張的重量約 2.18 公斤。

註 3：減碳量 = 紙張減量數 ÷ 500 張 × 3.6 公斤 CO₂e。

7

附錄

7.01	附錄一、GRI 準則內容索引表	89
7.02	附錄二、SASB 準則對照表	92
7.03	附錄三、TCFD 揭露建議對照表	93
7.04	附錄四、永續揭露指標 - 其他電子業	94
7.05	附錄五、臺灣證交所氣候相關資訊對照表	95
7.06	附錄六、第三方查證聲明書	96

7.01 附錄一、GRI 準則內容索引表

使用聲明	報導組織「鴻準精密工業股份有限公司」已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.03 報告書資訊	p.8	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.2 報告邊界範疇與涵蓋期間、頻率	p.8	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告邊界範疇與涵蓋期間、頻率 1.03.5 永續報告之責任單位	p.8	
2-4	資訊重編	1.03.3 資訊重編	p.8	
2-5	外部保證 / 確信	1.03.4 外部確信 / 保證情形	p.8	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	p.6	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	p.46	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	p.48	
治理				
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構	p.13	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	p.16	
2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	p.16	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	p.14	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	p.13	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	p.14	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	p.16	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.01 利害關係人議合	p.20	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	p.15	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	p.14	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	p.17	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	p.17	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	p.17	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	p.4	
2-23	政策承諾	2.01 永續發展策略	p.12	
2-24	納入政策承諾	2.01 永續發展策略	p.12	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制 6.01 氣候變遷	p.33 p.67	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.04 溝通管道及申訴機制	p.33	
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	p.36	
2-28	公協會的會員資格	4.07 參與各類社團組織	p.40	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	p.20	
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	p.54	

GRI 3：重大主題 2021

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	p.23	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	p.24	
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題管理	p.26	

公司治理

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題管理	p.26	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	p.32	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	p.32	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	p.32	

財務績效

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題管理	p.26	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	p.28	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	p.67	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	p.28	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	p.28	

隱私和資訊安全

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題管理	p.26	
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	4.06.1 資訊安全管理	p.37	
-	自訂主題	4.06.1 資訊安全管理	p.37	

氣候變遷因應

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題管理	p.26	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	p.67	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗	6.03.2 能源使用情況	p.78	
302-3	能源密集度	6.03.2 能源使用情況	p.78	
302-4	減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況	p.78	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.75	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.75	
302-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.75	
305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	p.75	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	p.73	
305-6	破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.75	
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其他顯著的氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	p.75	

員工多樣化、平等與包容性

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題管理	p.26	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	5.01.3 員工多元包容及平等	p.48	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工權益及福利	p.50	

職業安全與衛生

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題管理	p.26	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.56	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.56	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.56	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.56	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.56	
403-6	工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.56	
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	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.56	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	p.56	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業傷害	p.63	
403-10	職業病	5.02.2 職業傷害	p.63	

7.02 附錄二、SASB 準則對照表

永續揭露主題

揭露主題	揭露指標	種類	代碼	報告內容或說明	衡量單位
水管理	1. 總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 2. 總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	TC-ES-140a.1	1. 總取水量約為 997 千立方公尺，來自水資源高壓力區占 63.3%。 2. 總耗水量約為 351 千立方公尺，來自水資源高壓力區占 69.6%。 請參閱本報告書：6.05.2 用水情況	千立方公尺 (m³) 百分比 (%)
廢棄物管理	1. 來自製造之有害廢棄物重量 2. 再循環百分比	量化	TC-ES-150a.1	1. 有害廢棄物產生 1,364 公噸 2. 有害廢棄物回收率 72.43% 請參閱本報告書：6.06.2 廢棄物產生情況	公噸 (t) 百分比 (%)
勞動實務	1. 停工次數 2. 總閒置天數	量化	TC-ES-310a.1	1. 0 次停工次數。2025 年度無發生員工罷工或停工事件 2. 0 天閒置天數。2025 年度無出現因員工罷工或停工事件的閒置天數	次數 閒置天數
勞工條件、健康與安全	(a) 直接員工及 (b) 契約員工 (contract employees) 之 1. 總可記錄事故比率 (TRIR) 2. 虛驚事件之發生頻率 (NMFR)	量化	TC-ES-320a.1	1. 可記錄事故比率：直接員工 0.06；約聘員工 0 2. 虛驚事件發生率：直接員工 0；約聘員工 0 可紀錄事故率 = 可記錄之職業傷害數 / 總工時 x200,000	比率
	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序查核之 1. 個體之場所及 2. 一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	TC-ES-320a.2	1. 個體場所：以臺灣及大陸主要生產工廠 6 家，完成 RBA VAP 稽核的工廠 2 家，占 33.3%，高風險占比 0%。 2. 一階供應商場所：總家數 670 家，執行稽核家數 156 家，占 23.3%，高風險占比 0%。	百分比 (%)
	對於責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序，就 (i) 個體供應商場所及 (ii) 個體一階供應商場所細分之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 1. 不合格比率及 2. 相關改正行動比率	量化	TC-ES-320a.3	1. 個體場所：大陸主要生產工廠 2 家，完成 RBA VAP 稽核。優先不符合事項 0 件；改正率不適用，其他不符合事項 10 件；改正率 70%。 2. 一階供應商場所：優先不符合事項 3 件；改正率 100%，其他不符合事項 23 件；改正率 100%。	比率
產品生命週期管理	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	TC-ES-410a.1	主要業務為電子零組件之設計與供應，並非最終產品製造商，不適用此項指標資訊收集。 惟仍積極參與供應鏈各階段之永續管理，並依循環經濟原則，促進資源之有效利用與廢棄物減量。 針對零組件生命週期管理，本公司已導入原材料回收機制與生產過程資源效率最佳化措施，並與下游客戶合作，提供組件回收再利用之技術支援與建議。截至年度末，生產性材料得以回收再使用或妥善處理，減少資源耗用與潛在電子廢棄物衝擊。	公噸 (t) 百分比 (%)
物料取得	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論及分析	TC-ES-440a.1	主要使用鋁及鎂金屬作為關鍵原物料，用於電子零組件製造。為降低採購過程中可能面臨的環境、社會及供應鏈風險，建立多元且具責任性的採購策略，包含風險控管，穩定供應、責任採購、稽核機制、替代材料。	不適用

活動指標

揭露指標	性質	指標編號	報告內容或說明	衡量單位
製造場所之數量	量化	TC-ES-000.A	大陸地區 6 個主要生產據點，包括太原、瀋陽、煙台、佛山、昆山及南寧。	數量
製造場所之面積	量化	TC-ES-000.B	上述 6 個生產據點面積約 339,781.52 m²	平方公尺 (m²)
員工人數	量化	TC-ES-001.C	截至 2025 年 12 月底，總員工數共 8,910 人；主要 6 個生產據點員工數總共 8,406 人。	數量

7.03 附錄三、TCFD 揭露建議對照表

面向	揭露建議	揭露章節
治理	a. 描述董事會監督氣候相關風險與機會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	6.01 氣候變遷
	b. 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用	6.01 氣候變遷
策略	a. 描述組織已鑑別出之短、中、長期的氣候相關風險與機會	6.01 氣候變遷
	b. 描述會對組織業務、策略與財務規劃有產生中大衝擊的氣候相關風險與機會	6.01 氣候變遷
	c. 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C 或更低的情境	6.01 氣候變遷
風險管理	a. 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	6.01 氣候變遷
	b. 描述組織管理氣候相關風險的流程	6.01 氣候變遷
	c. 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理	6.01 氣候變遷
指標與目標	a. 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	6.01 氣候變遷
	b. 揭露範疇一、二、三（若適用）的排放量與相關風險	6.02 溫室氣體管理
	c. 描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效	6.02 溫室氣體管理

7.04 附錄四、永續揭露指標 - 其他電子業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 消耗能源總量：935,478 GJ 2. 外購電力百分比：75.11% 3. 再生能源使用率：49.45%	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量約為 997 千立方公尺 2. 總耗水量約為 351 千立方公尺	千立方公尺 (1,000m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1. 有害廢棄物產生量約為 1,364 公噸 2. 有害廢棄物回收百分比為 72.43%	公噸 (t) 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	1. 職業災害類別：跌倒、擦傷 2. 總人數：5 人。(臺灣地區 0 人；中國大陸地區 5 人) 3. 總比率：0.056%	數量，比率 (%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 ^{註1}	量化	- 主要業務為電子零組件之設計與供應，並非最終產品製造商，惟仍積極參與供應鏈各階段之永續管理，並依循循環經濟原則，促進資源之有效利用與廢棄物減量。 - 針對組件生命週期管理，本公司已導入原材料回收機制與生產過程資源效率最佳化措施，並與下游客戶合作，提供組件回收再利用之技術支援與建議。截至年度末，生產性材料得以回收再使用或妥善處理，減少資源耗用與潛在電子廢棄物衝擊。	公噸 (t) 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	主要使用鋁及鎂金屬作為關鍵原物料，用於電子零組件製造。為降低採購過程中可能面臨的環境、社會及供應鏈風險，建立多元且具責任性的採購策略，包含風險控管，穩定供應、責任採購、稽核機制、替代材料。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	- 新臺幣 0 元 - 於 2025 年，未發生任何與反競爭行為條例的訴訟及罰款。	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	- 主要產品：3C 電子產品 - 產量：328,090	千台 / 千個

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

7.05 附錄五、臺灣證交所氣候相關資訊對照表

項目	內容	對應章節	頁碼
1.	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	p.67
2.	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.01 氣候變遷	p.67
3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	p.67
4.	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	p.67
5.	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	p.67
6.	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	p.67
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	p.67
8.	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證 (RECs) 數量。	6.01 氣候變遷	p.67
9.	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫另填於 1-1 及 1-2。	6.02 溫室氣體管理	p.73
1-1	最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	6.02.2 溫室氣體排放量 參閱鴻準 114 年年報，第 44、45 頁	p.75
	1-1-1 溫室氣體盤查資訊：敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO ₂ e）、密集度（公噸 CO ₂ e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。		
	1-1-2 溫室氣體確信資訊：敘明最近兩年確信情形說明，包含確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。		
1-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標 參閱鴻準 114 年年報，第 45 頁	p.73

7.06 附錄六、第三方查證聲明書

afaq **獨立保證意見聲明書**

鴻準精密工業股份有限公司 2025 年永續報告書

「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背景，並接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、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）與鴻準精密工業股份有限公司（以下簡稱鴻準）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，並未涉及或介入鴻準永續報告書之準備過程。

責任

鴻準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，為鴻準及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供鴻準使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

鴻準與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範圍與「鴻準精密工業股份有限公司2025年永續報告書」揭露範圍一致。
- 法標依據AA1000保證標準(V3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估鴻準遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估鴻準的相關流程、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
 - TCFD氣候相關財務揭露
 - SASB準則

方法

- 報告書採用依循 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、數據與資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。

afnor GROUPE

afaq

- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐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素材與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

鴻準已在報告書呈現該組織致力於永續發展下所考量的利害關係人群體與納入的各項關注議題，並作為後續重大主題識別與決策的重要輸入。整體而言，已展現該組織依包容性原則實踐的相關作為。

重大性

鴻準已建立流程來收集、分析與識別與其永續發展相關的議題。報告書已呈現該組織採用雙重大性評估原則所實施的重大主題決策機制與結果，並對各類重大主題展開管理策略與目標。整體而言，已展現該組織依重大性原則的實踐內容。

回應性

鴻準已透過報告書、官網與其他公開資訊管道，定期與不定期地揭露該組織在經濟、治理、環境與社會的運作績效資訊，使利害關係人得以對該組織的治理與管理績效進行了解與判斷。整體而言，已展現該組織依回應性原則實踐的相關作為。

衝擊性

鴻準已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測，展現該組織重視企業營運對經濟、環境及社會可能造成之正面與負面衝擊，以定性與定量的目標來展現對衝擊的管理績效，提供了合適的資訊供利害關係人了解該組織的永續作為。整體而言，已展現該組織依衝擊性原則實踐的相關作為。

◆ **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。未來可持續按國內與國際報導要求，透過跨區域、跨部門合作來彙整各營運據點管理績效，以持續揭露充分的永續資訊給利害關係人。

◆ **TCFD氣候相關財務揭露**

基於審查的結果，報告書中已揭露氣候變遷對組織的營運衝擊，以及因應風險與機會的措施等，未來可持續關注與更新氣候情境資訊，以持續檢視與更新因應風險與機會的因應策略，並評估應對行動對財務表現的潛在影響。

afnor GROUPE

afaq

◆ **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。未來可持續依據準則要求，由內部資訊管理與分析系統進行蒐集與報導，以提供具價值的永續資訊給投資人。

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。我們認為就鴻準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。我們總結「鴻準精密工業股份有限公司2025年永續報告書」內容，對於鴻準的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關鴻準在2025年的經濟、社會及環境等特定績效指標是純正地呈現。

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30日
查證團隊：唐正豪(主查查證員)、陳振豪(查證員)、林育聖(查證員)
法標國際認證股份有限公司—臺灣桃園中興區中平路102號20樓之2
電話：+886 3 220 0066、傳真：+886 3 220 7889
網址 <https://international.afnor.com/en/>

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-2GYXF

afnor GROUPE