

Ardentec

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

2025



目錄

報告書說明

經營者的話

ESG 年度亮點

1 關於欣銓

公司概况	8
市場規模與績效	9
榮耀與肯定	14
外部參與	15

2 永續發展體系

永續發展政策與實踐	20
永續發展推動平台	21
利害關係人與重大性主題鑑別分析	24
利害關係人議合	45

3 公司治理

公司治理原則	50
誠信經營 / 道德規範	54
內部控制	55
風險管理	56
法令遵循	58

3

4 專業服務與技術發展

專業技術與服務	61
營運持續	64
發展策略與創新研發	65
智慧財產與營業秘密	67
資訊安全與客戶機密保護	70
客戶服務	72
永續供應鏈	74

5 環境永續

環境政策	79
氣候變遷調適與減緩	79
永續綠色轉型	91
水資源管理	98
廢棄物與循環經濟	100
減緩其他環境衝擊	102

6 職場共融

友善包容職場	108
適才任用	117
勞資和諧	130
職業健康安全	135

7 社會影響力

肯定優異研究	146
藝文教育支持	147
弱勢關懷	151

附件

1. 第三方查證單位保證聲明書	154
2. 第三方確信聲明書	155
3. GRI 內容索引表	156
4. 永續會計準則委員會編製標準 (SASB) 及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標 (2023-12)	164



報告書說明

報告書期間及發行

本永續報告書為欣銓科技股份有限公司揭露 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日永續績效的第 14 本報告書，本公司網站提供[本報告書中、英文電子版下載](#)。欣銓科技每年度發行永續相關績效報告書：

前期報告書發行時間 本次報告書發行時間 下期報告書發行時間
2025.07 ➡ **2026.08** ➡ **2027.08**

本報告書報導期間與合併財報相同，為求報告的完整性與可比較性，如部分資訊報告期間不同，將於該段落註明。

報告範疇

本報告書揭露資訊範疇與合併財報一致。包括欣銓科技股份有限公司、Ardentec Singapore Pte. Ltd.、Ardentec Korea Co., Ltd.、欣銓（南京）集成電路有限公司、全智科技股份有限公司及其他子公司之環境、社會及治理績效。若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

查證

本報告書委託第三方查證單位英國標準協會台灣分公司 (BSI Taiwan) 查證，依循 GRI 準則及 AA1000 AS v3 第二應用類型中度保證與 SASB 第一類型中度保證等級及 ISAE 3000 Limited Assurance Engagement，BSI 出具獨立保證聲明書附於本報告書附錄。

聯絡窗口

欣銓科技股份有限公司 永續系統處

地址	303036 新竹縣湖口鄉勝利村工業三路 3 號	網址	web.ardentec.com / esg.ardentec.com
電話	+886-3-5976688 #1211	Email	esg@ardentec.com

報告原則與綱領

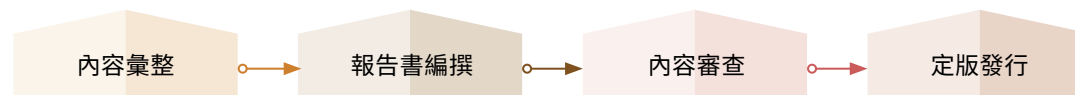
本報告書非財務資訊內容除依循全球永續性報告協會 (GRI) 準則、AA1000 AP (2018) 當責性原則標準、氣候 / 自然相關財務揭露建議 (TCFD/TNFD)、永續會計準則委員會 (SASB) 編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標 (2018) 外，欣銓科技股份有限公司已正式啟動 IFRS 永續揭露準則 (IFRS Sustainability Disclosure Standards) 之導入規劃，包含 IFRS S1「永續相關財務資訊一般規定」與 IFRS S2「氣候相關揭露」。

因應國際永續揭露趨勢與投資人對永續資訊可比較性之期待，本公司於 2025 年完成 IFRS 永續揭露準則之差異分析與導入計畫制定，並將自本報告書起，逐步依導入規畫階段於既有永續報告架構中揭露符合 IFRS 準則精神之治理、策略、風險管理及指標與目標等相關資訊。

本報告書之財務數來自由資誠會計師事務所 (PWC) 依照證券發行人財務報告編製準則暨經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 查核簽證之合併財務報告，以新台幣計算。報告書中日期是以西元年記錄，環境及安全衛生的績效是以國際通用及申報主管機關的指標與數據來表述。

報告書內容管理流程與發行

本報告書之內容由總部永續系統處依循「永續報告書編制及驗證作業程序」進行整體規畫及溝通整合，第一階段由報告書範疇內各公司負責人蒐集並經部門主管核定後提供，第二階段經總部永續系統處彙編完成後，再交回原始資料提供單位覆核確認，最終經永續經營委員會核定、於 2026 年 7 月報請董事會討論通過後發行。



資訊重編 (TBC)

2024 年度永續報告書 (CH5)「水資源管理」原揭露之 2023 及 2024 取水量由英國標準協會 (BSI) 依據 ISAE 3000 確信後，進行數據變更。其關聯之耗水量、排水量、用水及排水密集度亦同步修改。詳見本報告書相關章節 [\[CH5-4-1\]](#) 中說明。

本報告書第六章所揭露關於新進 / 離職人員等相關數據，因應本年度外部查驗之建議與重新核算，為維持數據之連續性與可比性，已於本年度報告書中辦理追溯更正與重編，修正後之數據詳見本報告書相關章節 [\[CH6-1-2\]](#) 中說明。

經營者的話

以科技熱情與治理理性， 重塑永續價值

各位關心欣銓科技永續發展的好朋友：

步入 2025 年，欣銓科技正站在半導體技術革新與全球產業鏈重組的新起點。我們始終秉持「A Testing Partner You Can Trust」的核心理念，以技術研發的「熱情」，併專業診斷的「理性」為半導體產業鏈創造精確價值。面對複雜的地緣政治與氣候變遷考驗，欣銓不僅深化了橫跨歐、亞、美洲的全球服務網絡，更將永續思維轉化為企業核心韌性，為下一階段的穩健成長奠定新基礎。為了引領公司邁向新的里程碑，本公司已於 2026 年 5 月 29 日完成重要管理階層的傳承交接，由原資深副總經理王進明先生接任本公司新任總經理，未來將延續既有的永續藍圖，帶領經營團隊持續深化企業韌性。

誠信治理 接軌國際永續揭露準則

欣銓科技始終將透明治理視為企業運作的磐石，將 ESG 關鍵指標納入高階經理人薪酬激勵機制，透過跨部門合作確保經營團隊與公司的長期永續目標緊密一致。2025 年，我們不僅獲得上櫃公司「公司治理評鑑」連續第 9 年前 5% 的高度肯定，更超前佈署，正式啟動 IFRS 永續揭露準則 (S1 與 S2) 導入計畫，預計將氣候風險管理與財務資訊深度結合。

LEED 黃金級綠建築 領航淨零與自然共好

本年度永續報告書以「龍潭新廠」作為視覺核心，這座斥資新台幣 22 億元打造的先進廠區，正是欣銓科技對綠色轉型的具體實踐。龍潭廠於 2025 年正式完工，從設計源頭即導入全生命週期永續效益，一舉榮獲國際 LEED 金級認證與台灣黃金級綠建築標章。此外，我們在國際佈局中同樣貫徹永續思維，新加坡子公司於 2024 年完工的第二座工廠，亦成功取得新加坡綠色建築最高榮譽—白金標章 (BCA Green Mark Platinum) 也於 2025 年正式啟用，展現欣銓在擴充全球產能的同時，始終堅守對環境的高度承諾。

在自主設定的淨零排放長期願景下，身為 RE100 的成員，我們正穩健朝向 2050 年 100% 使用再生能源的目標邁進。繼 2024 年導入 TNFD 框架與發布生物多樣性宣言後，已於 2026 年 4 月正式取得 SBTi 核准近期科學基礎減量目標 (Near-term Target)，未來我們

將依循此目標持續整合上下游供應鏈的數據與資源，期望在生產過程中同時守護自然資本，以具體行動響應 1.5°C 溫控目標，為環境的調適與減緩產生實質影響力。

共融職場培育人才 強化價值鏈韌性

2025 年我們全面推展多元、平等與包容的職場文化，透過「金欣獎」拔擢內部優秀講師，並擴大產學合作計畫，為新世代技術人才搭建實戰舞台。在員工健康管理上的深耕更榮獲了衛福部「群體健康守護獎」的肯定。在人權與商業道德落實上，2025 年欣銓總部與新加坡、南京、全智等子公司，在 RBA VAP 外部稽核中全數取得 200 分滿分的「白金級」最高榮耀。這份精神也延伸至供應鏈網絡，我們推行衝突礦產盡職調查及供應商自我評估 (SAQ)，帶動形成正向循環，為接下來的供應鏈整體減碳轉型打下基礎，我們深信，唯有與供應商夥伴共築韌性供應鏈，才能在嚴苛的市場競爭中屹立不搖。

回首過往挑戰，欣銓科技始終懷抱初衷。未來，我們將持續攜手員工與全球夥伴，以穩健的腳步跨越環境變遷，共創一個永續、包容且具備韌性的美好社會。

欣銓科技 董事長暨執行長
盧志遠

總經理、
ESG 永續經營委員會主席
王進明

盧志遠

王進明



2025 年度永續報告書亮點整理

Honors

卓越治理，永續領航



標竿治理 TOP 5%

連續 9 年榮獲證交所 / 櫃買中心「公司治理評鑑」上櫃組前 5%



財務表現韌性

2025 年合併營收達 **140.28 億** 元，稅後純益 **28.40 億** 元



國際指標肯定

榮獲 CDP 氣候變遷 **A 級** (管理等級)、水安全 **A- 級**



重要里程碑

新建龍潭廠取得 **LEED 金級** 與台灣**綠建築黃金級**雙認證



永續資訊品質

首度永續資訊內稽查核；獲 TCSA 台灣企業永續報告書**銀獎**



接軌國際標準

董事會通過「永續資訊管理辦法」，積極佈局 IFRS S1/S2 與永續治理架構

Environment

低碳營運，綠色轉型



減碳成果

溫室氣體減排率較基準年 (2020) **下降 13.7%**，能源密集度 YOY **下降 6.7 GJ/ 百萬元**



綠色能源

再生能源 (含自建太陽能與憑證) 達 **3,674 萬** 度，佔總用電量 **16.1%**，並新增小水力發電 **17.6 萬** 度



資源循環

廢棄物再利用率達 **98.6%**，超標達成年度永續目標



綠色生產效益

執行 **73 項** 節能專案，累計節電達 **37,461 千兆焦耳 (GJ)**



氣候承諾

2026 年 4 月 正 式 取 得 SBTi 核准近期科學基礎減量目標 (Near-term target)



生物多樣性佈局

導入 TNFD LEAP 自然評估方法學；持續氣候行動包括第 **11 年** 推動淨灘；支持生態水田濕地復育計畫；2021 年起持續認養國有林地等

Governance

數位韌性，專業信賴



製程自動化

測試機台導入自動化，人機比提升 **63%**



AI 應用

以影像辨識提升生產效率及品質，並導入 AI 智慧判斷概念加強辨識能力



資安防護

取得 ISO 27001、ISO 22301、Common Criteria, GSMA、ISO 21434 及 TISAX 等全方位國際資安與營運持續認證



智財權保護

通過 TIPS 台灣智慧財產管理制度 **A 級** 認證，內部智財訓練達成 **100%** 完訓 (**1,710** 人次)



責任供應鏈

總部在地採購比例達 **90%**；共 **149** 家供應商簽署 CSR 確認書，落實衝突礦產盡職調查



RBA 卓越標準

四大據點全數獲得 RBA VAP **白金級驗證**（滿分 200 分），總部、南京、全智子公司取得 FOC (Factory of Choice) 認證。

Social

人才共好，深化影響力



多元職場

身心障礙員工聘僱人數超越法定要求達 **131%**，落實職場平權



人權治理

訂定「零付費」招募政策，外籍移工續聘率高達 **93%**



全方位人才培育

年度總訓練時數破 **10 萬** 小時；企業實習生計畫留任率達 **52%**



職場健康模範

榮獲國健署「群體健康守護獎」銅獎，並位列職安署報告書職安績效評比前 **10%** 績優企業



深化社會影響力

連續 **4** 年支持 OCPA 傑出青年研究員獎；推動《造山者》紀錄片，影響超過 **1,400** 人次認識半導體精神。



員工參與公益

公司發動同仁自主捐款，合併年度捐助弱勢團體金額達 **183.2 萬元**

CHAPTER

1

關於欣銓

1.1 公司概況	8
1.2 市場規模與績效	9
1.3 榮耀與肯定	14
1.4 外部參與	15

1.1 公司概況

2025 年績效亮點



2025 年合併營收達新台幣

14,028,461 仟元

稅後純益為新台幣

2,840,237 仟元



重大投資龍潭廠 2025 年
第二季完工，榮獲

**LEED 金級認證與
黃金級綠建築標章**



董事長盧志遠博士榮獲
**2025 年未來科學大獎 -
數學與計算機科學獎**



TCSA 台灣企業永續獎 -
永續報告獎
銀獎

1.1.1 簡介與產品服務

欣銓科技股份有限公司是證券櫃檯買賣中心掛牌交易的專業半導體測試公司，2025 年資本總額為新台幣 49 億元。欣銓科技以領先測試同業的工程能力、品質系統及資訊技術服務優勢，透過產業垂直整合，與國內、外半導體大廠建立長期的合作關係，為台灣晶圓專業測試領導廠商。

欣銓科技設於臺灣新竹縣湖口鄉新竹工業區。總部包含開源、鼎興一、二期、高昇、寶慶及龍潭等共 5 個廠區 6 座工廠；連同韓國平澤、臺灣新竹（全智科技）、中國南京及新加坡 4 個子公司，共計擁有 14 座測試工廠，成為環亞洲帶狀服務據點，形成歐、亞、美洲完整的業務開發與測試營運服務網絡。

1.1.2 企業價值

欣銓科技提供專業誠信的客戶服務、對員工人性化的照顧與福利，成為創造社會經濟發展與產業正向循環的典範公司。我們秉持「欣銓」命名的初衷，以「熱情」結合員工、客戶、供應商等所有夥伴「理性」地為產業鏈創造對的價值。本著熱情與務實的態度，欣銓將環境保護、員工關懷、社會回饋等三大永續發展面向納入公司治理與經營，達到企業、員工、環境、社會永續成長的目標。

企業價值



持續精進的精神

全方位滿足
客戶的需求



熱情創新的態度

與全球半導體產業共同成長



以人為本的政策

用心關懷生命

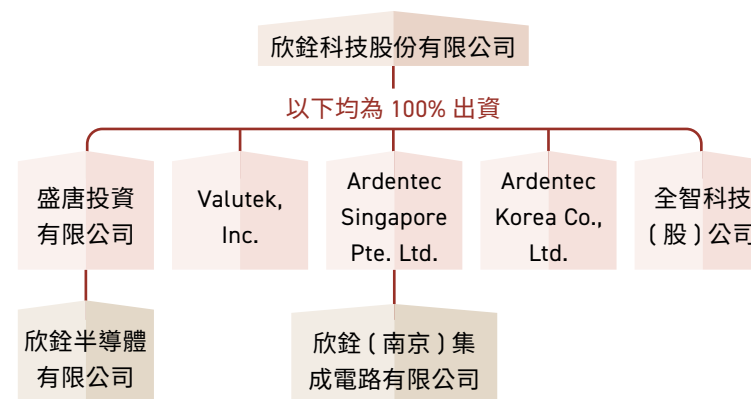


堅持正派經營

關懷社會與環境永續發展

1.1.3 組織架構

欣銓科技與關係企業組織

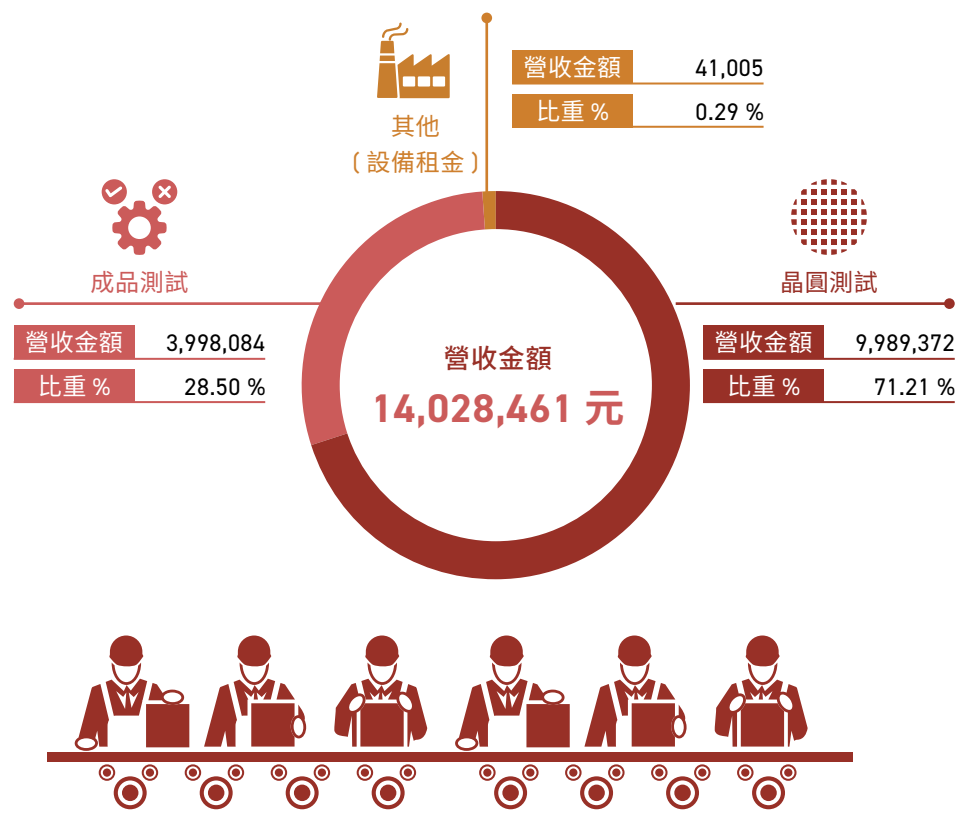


1.2 市場規模與績效

1.2.1 營運績效

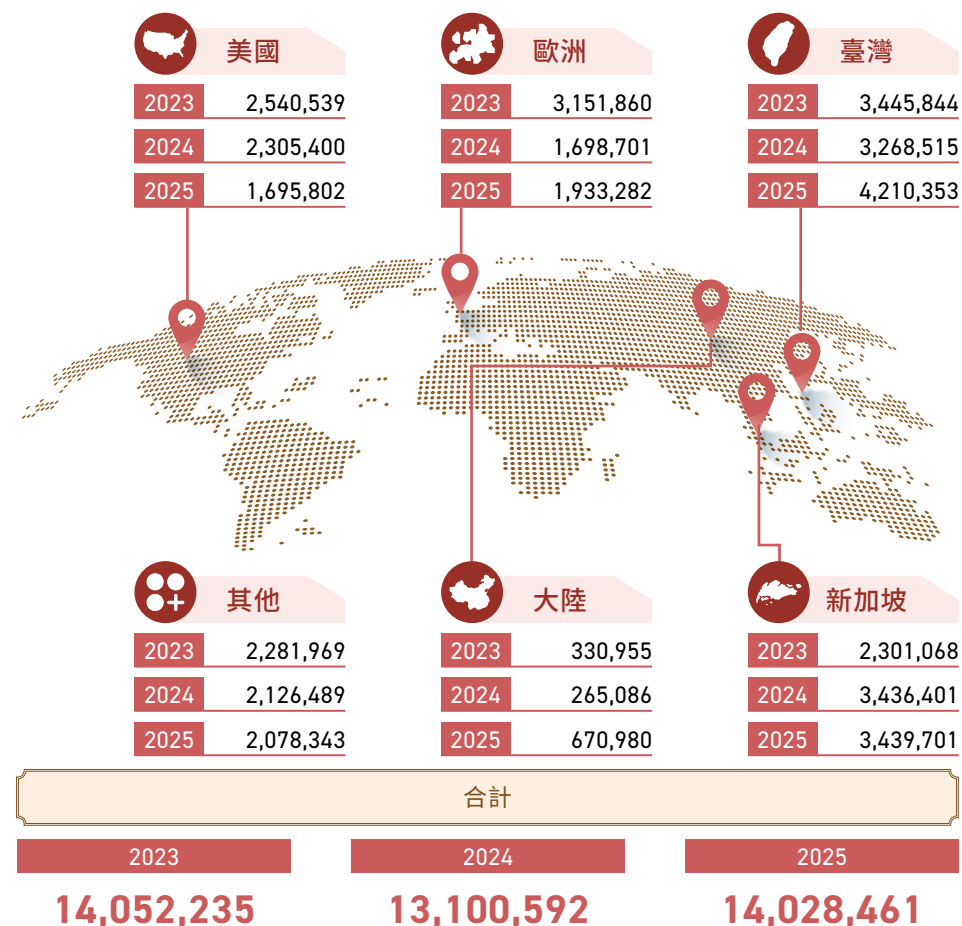
2025 產品營收比重

單位：新台幣仟元



2023~2025 年測試服務區域營收

單位：新台幣仟元



2023~2025 年財務績效(合併營收)

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
營業收入	14,052,235	13,100,592	14,028,461
營業成本及費用	10,646,948	10,747,020	10,463,377
營業淨利	3,405,287	2,353,572	3,565,084
營業外收入及支出	(25,964)	63,268	46,568
稅前利益	3,379,323	2,416,840	3,611,652
所得稅費用	633,062	312,573	771,415



當期淨利

2,746,261

2,104,267

2,840,237

註 1：以上合併營收包含總部及全智、新加坡、韓國與南京 4 個子公司。

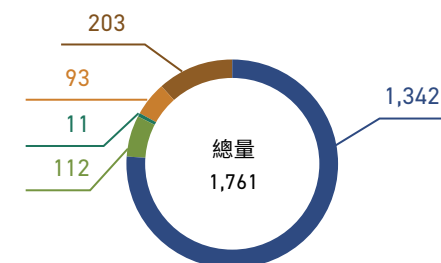
註 2：2025 年欣銓科技合併員工薪酬與福利費用 4,043,879 仟元，股東酬勞 2,058,714 仟元及社區支出 3,115 仟元，其他詳細財務資訊請參閱公司財報。

2025 生產規模

■ 總部 ■ 新加坡 ■ 韓國 ■ 南京 ■ 全智

晶圓 (12" 當量) 產量合計

單位：千片

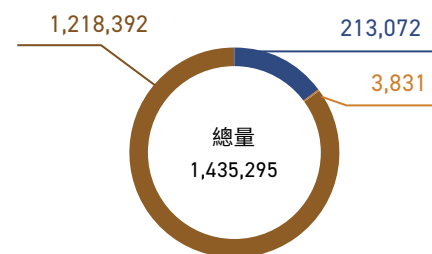


自有場所產量之百分比

總部	100%
新加坡	100%
韓國	100%
南京	100%
全智	100%

IC 產量合計

單位：千顆



自有場所產量之百分比

總部	100%
新加坡	-
韓國	-
南京	100%
全智	100%

註 1：12" 當量係指用面積比例將 6" 及 8" 產量換算為 12" 當量。

註 2：新加坡和韓國子公司無 IC 測試業務。

重大投資

為了迎接半導體產業持續創新與蓬勃發展的趨勢，並創造營運持續成長，本公司於 2022 年 6 月由董事會通過龍潭廠廠房興建工程。龍潭廠位於新竹科學園區龍潭園區約 2,800 坪的基地上，為地下 2 層連通、地上連棟的一座 9 層的廠房及一座 7 層的辦公樓。建廠工程約新台幣 22 億元，已於 2025 年第二季完工。

2022 年 6 月 · 興建龍潭廠廠房



斥資新台幣
22 億元
2,800 坪

2025
Q2 完工

室外		室內	
 降低冷熱負荷 與碳排	 雨水回收	 低揮發性 建材	 自然採光
 製程與自然水源 再利用系統	 智慧化能源 管理平台	 綠化配置	

欣銓科技龍潭廠融合高科技製造與綠色建築理念，為兼顧產能需求與環境責任，建築設計融合永續理念，於設計時即考量建築全生命週期永續效益，包括高效能外牆設計以降低冷熱負荷與碳排、雨水回收及再利用系統以減少用水量，及智慧化能源管理平台，提升用電效率並強化監控。室內採用自然採光、低揮發性建材及綠化配置，提供健康舒適的工作環境。

龍潭廠不僅滿足半導體產業對高規格廠房的嚴苛需求，更象徵企業實踐 ESG 與產業升級的永續承諾與前瞻布局，榮獲 LEED 金級認證與黃金級綠建築標章，展現符合國內外永續標準的高度成果。

上述投資係以公司自有資金及金融機構融資方式因應，對本公司財務面並未產生重大影響；投資是公司未來持續成長的基石，可望持續為股東創造更大的利益。



稅務管理

稅務方針

欣銓在臺灣、新加坡、韓國及中國大陸遵循各個營運據點當地稅務法規，高度遵循納稅義務，正確計算稅賦且於法定期限內申報繳納。

欣銓穩健經營，制定移轉訂價政策。關係企業間交易係依據常規交易原則，不透過關係人交易，亦未將利益留置於低稅率地區降低納稅義務。

欣銓支持政府推動促進產業創新、研究發展與再投資等合法且透明之租稅獎勵政策，與稅務機關基於互信與資訊透明下，建立相互尊重的關係。

稅務治理及風險管理機制

稅務治理

欣銓財務長為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政與管理則由會計經理執行，並由合格且經驗豐富的稅務專業人員協助會計經理履行欣銓稅務義務；同時亦透過外部稅務諮詢機構提供的專業服務，強化專業知識。

欣銓董事會委託會計師事務所監督公司執行關於會計、稽核、財務報導流程及財務控制的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中，以便有效管理稅務風險。

稅務議題溝通與管理

欣銓在稅務機關查核時，主動拜訪稅務機關，針對重大稅務議題進行交流，合力打造健全的稅務環境。

欣銓參與稅務相關組織舉辦的會議，關注國際稅務趨勢發展，進而管控稅務風險，提升競爭力。

欣銓有效稅率低於中華民國營利事業所得稅之法定稅率 20%，主要係欣銓認列國內採用權益法之投資利益，並享有依稅法取得的投資抵減稅額。投資抵減稅 39,211,863 元，其中總部 28,147,952 元、全智子公司 11,063,911 元；政府補助收入共 29,481,630 元，其中總部 21,529,040 元、全智子公司 5,692,695 元、新加坡子公司 2,195,057 元、韓國子公司 64,838 元、南京子公司 0 元（以上金額為新台幣）。

因應稅務本質複雜性和欣銓的營運規模，持續監察和評估相關稅務法規的更新，並進行內部訓練以確保員工具備必要的稅務技能及認知。

欣銓科技 2025 年全球各稅務管轄區淨收益、稅前淨利、所得稅繳納

單位：新台幣仟元

	營業收入	淨損益	所得稅前損益	所得稅費用	已繳納所得稅
 臺灣	13,257,124	4,077,615	4,842,196	764,582	506,036
 新加坡	612,716	-129,760	-137,180	-7,420	1,083
 韓國	34,483	-9,874	-9,874	0	0
 中國大陸	259,560	-108,759	-108,759	0	0
 英屬維京群島	-	51,261	65,514	14,253	14,253

註：新加坡 2025 年因虧損，估列所得稅利益 7,420 仟元

欣銓科技總部 2023~2025 年所得稅

單位：新台幣仟元

年份		2023	2024	2025	平均數
稅前淨利		3,261,210	2,245,104	3,346,475	2,950,930
所得稅費用	當期所得稅	556,161	164,867	453,539	391,522
	遞延所得稅	-41,212	-24,031	52,699	-4,181
有效稅率 (%)		16%	6%	15%	13%
支付所得稅		762,933	307,908	249,828	440,223
現金稅率 (%)		23%	14%	7%	15%

盈餘分配

欣銓科技章程規定，年度決算有盈餘時，除依法完納稅捐及彌補以往年度虧損外，並提撥法定盈餘公積 10% 及依法令或實際需要提列特別盈餘公積，再就其餘額（含依法可迴轉之特別盈餘公積），連同以前年度未分配盈餘，由董事會視營運需要，擬具分派議案，提請股東會決議後行之。

2025 年度稅後純益為新台幣 2,840,237 仟元，經 2026 年 3 月 6 日董事會決議通過，分派股東股利新台幣 2,058,714,319 元，每股配發現金股利新台幣 4.2 元。

依公司章程規定以當年度獲利狀況^註之百分之十二分派員工酬勞及以百分之三分派董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。欣銓科技 2025 年度分派董事酬勞為 118,110,879 元，員工酬勞為 472,443,518 元。

註：當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益。

1.3 榮耀與肯定

2025 年獲獎紀錄

總部



欣銓科技董事長盧志遠博士
榮獲「2025 年未來科學大獎 -
數學與計算機科學獎」



BSI Taiwan 永續發展卓越獎



TCSA 台灣企業永續獎 -
永續報告獎 銀獎



台灣持續改善競賽團結組
銀塔 3 星獎 - 甜甜圈



台灣持續改善競賽團結組
銅塔 3 星獎 - 摸八圈、熱血圈



天下永續會
企業減碳溫度計 1.5 度

2025
8 月 6 日

欣銓科技董事長盧志遠博士 榮獲「2025 年未來科學大獎 - 數學與計算機科學獎」

未來科學大獎

欣銓科技董事長盧志遠博士，於 8 月 6 日榮獲「未來科學大獎」（Future Science Prize）所頒發之「數學與計算機科學獎」殊榮，以表彰盧志遠董事長在推進非揮發性半導體存儲科學技術方面的創新和領導地位。

「未來科學大獎」是由大中華區科學家和企業家共同創立的民間科學大獎，又被譽為「華人諾貝爾獎」，關注原創性的基礎科學研究，表揚國際間具有重大影響力、展現科學原創精神與長遠價值的傑出科學家。這份殊榮不僅是對盧志遠董事長身為科學家長期深耕半導體領域的嘉勉，更是對台灣在半導體領域創新領導地位及研究發展實力的重要肯定。



1.4 外部參與



產業交流與科技創新

透過參與協、學會各項活動及事務，與企業先進加強連結凝聚共識，形成雙贏的產業生態鏈。

對於產業及科技重要議題進行討論交流、提供意見，共同在半導體等科技相關產業上增加競爭力。



總部^{*1}

- ▶ 國際半導體產業協會台灣分會 (SEMI Taiwan)
- ▶ 矽光子產業聯盟 (SEMI SiPhIA)
- ▶ 全球半導體聯盟
- ▶ 台灣半導體產業協會
- ▶ 中國工程師學會新竹縣分會
- ▶ 台灣玉山科技協會
- ▶ 中華民國科技管理學會
- ▶ 中國工業工程學會
- ▶ 工研院院友會
- ▶ 物聯網創新推動平台車用電子交流會
- ▶ 中華民國品質學會
- ▶ 潘文淵文教基金會
- ▶ 逢甲大學董事會
- ▶ 新竹縣產業園區廠商協進會
- ▶ 台灣科學園區科學工業同業公會



新加坡

- ▶ Singapore Business Federation (SBF)
- ▶ Singapore Semiconductor Industry Association (SSIA)



韓國

- ▶ Eoyeon Hansan Industrial Complex Manager Association
- ▶ GG Association of Foreign-invested Companies



全智

- ▶ 台灣科學園區科學工業同業公會

*1：張季明副董事長暨總經理於台灣半導體產業協會擔任理監事、中華民國科技管理學會擔任院士、新竹市企業經理協進會擔任常務理事暨副理事長、潘文淵文教基金會董事。

公司治理

除了深耕半導體領域，欣銓亦關注地方企業發展，全方面進行跨產業的訊息交流，回饋在地。



總部

- ▶ 新竹市企業經理協進會
- ▶ 台灣資安主管聯盟
- ▶ 台灣資安聯盟
- ▶ SEMI Taiwan 半導體資安委員會



韓國

- ▶ Korea Customs Logistics Association



環境永續與職業健康安全

主動參與環境倡議及氣候變遷因應之外部組織，並加強與外部企業的合作與連結，團結對抗地球暖化的決心及目標。

加強同業間的應變資源整合和連繫，建立有效資源交流，減少災害發生時的傷害及損失。



總部

- ▶ 台灣氣候聯盟
- ▶ 新竹縣護理師護士公會
- ▶ 新竹工業區區域聯防組織



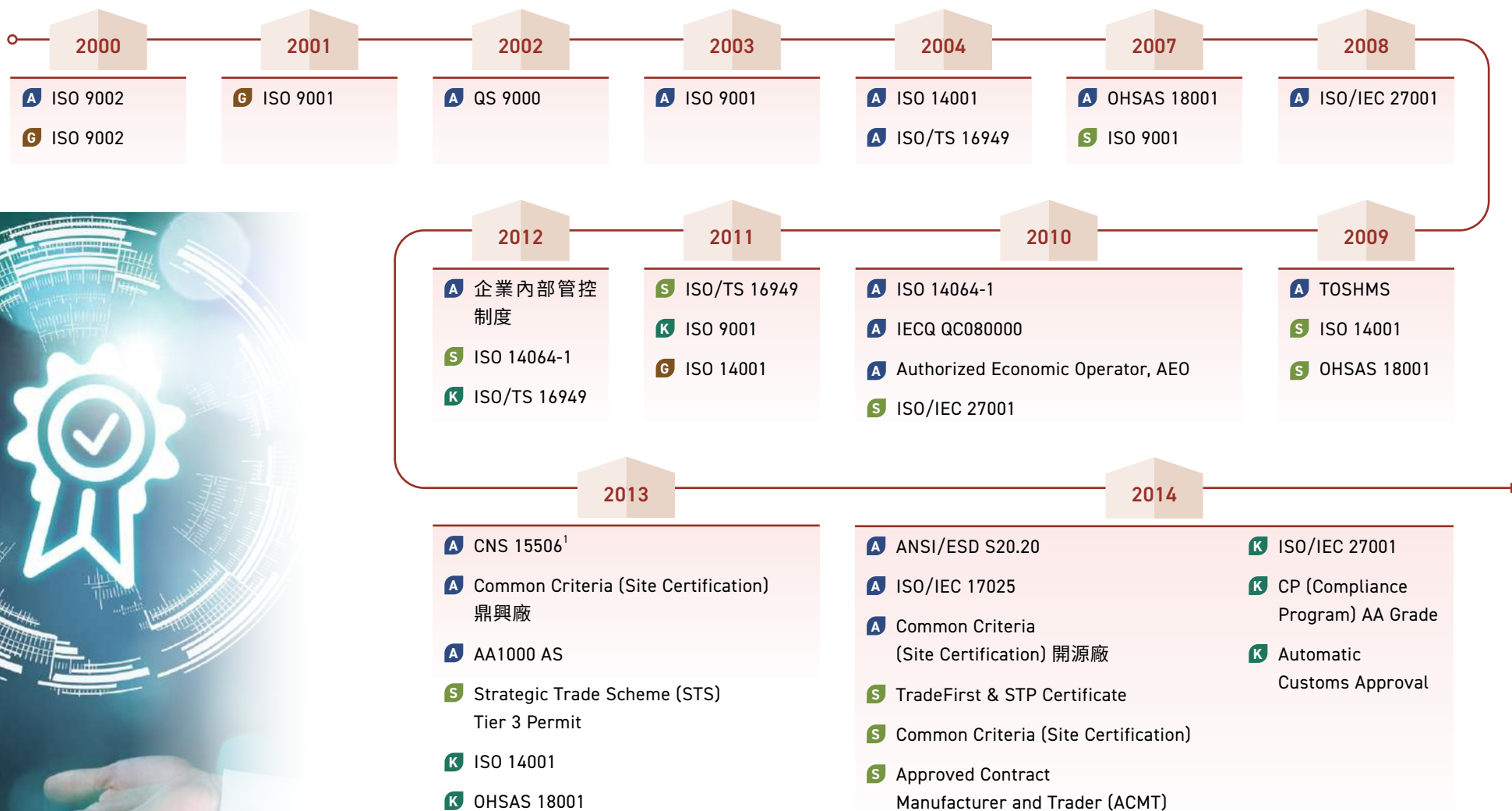
韓國

- ▶ Korea Fire Safety Association



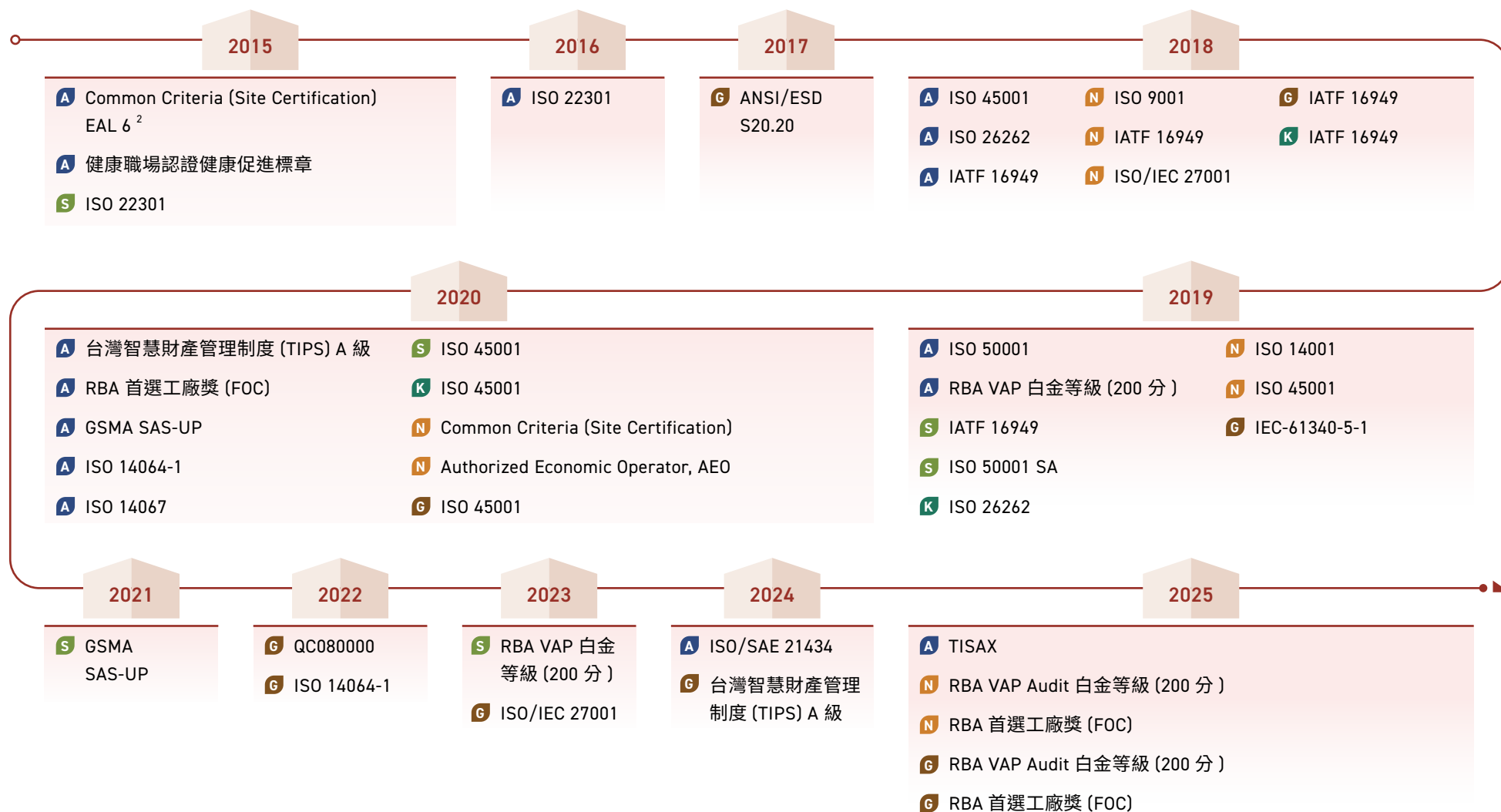
各類標準歷年驗證 / 查證效期起始年度

A 總部 S 新加坡 K 韓國 N 南京 G 全智



1：2015 年起未繼續申請驗證

A 總部 **S** 新加坡 **K** 韓國 **N** 南京 **G** 全智



2：包含高昇廠資料機房、寶慶廠資料機房

CHAPTER

2

永續發展體系

2.1 永續發展政策與實踐	20
2.2 永續發展推動平台	21
2.3 利害關係人與重大性主題鑑別分析	24
2.4 利害關係人議合	45

2.1 永續發展政策與實踐

2025 年績效亮點



總部及新加坡、南京、全智子公司獲責任商業聯盟有效性驗證稽核 RBA VAP (Validated Assessment Progress)

白金級 (200 分滿分)



總部及南京、全智子公司取得 RBA FOC

認證

欣銓科技秉持提昇企業競爭力與社會永續發展的理念，建立重視道德，維護社會公益及環境永續的社會。

董事會每年定期審查永續發展政策，檢討環境、社會及治理等面向的施行績效，以達到持續改進及永續發展政策的落實。關於日益緊迫的氣候變遷行動，董事會每季審查計畫進度及成效。



欣銓科技董事會核定的永續發展政策



重視公司治理、道德、環境永續



遵循法規及 RBA 等國際準則規範。制定充分有效的行為準則，並經最高管理層認可



充分揭露公司治理、道德、環境永續相關資訊



發展永續環境

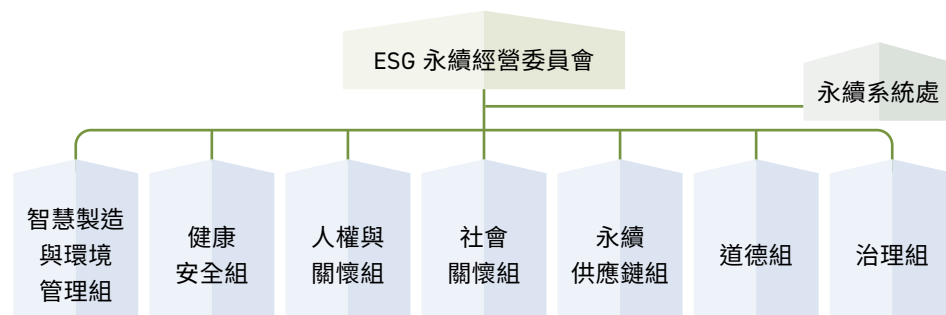
落實永續發展，欣銓支持責任商業聯盟 (RBA Responsible Business Alliance) 的使命、願景及章程，並主動執行 RBA VAP 第三方外部稽核。總部自 2018 年起已連續執行 4 次外部稽核 (稽核效期 2 年 / 次)，皆取得滿分 200 分 (白金級)。2025 年南京子公司、新加坡子公司及全智子公司皆完成結案稽核，取得 200 分白金級證書。此外，欣銓科技加入 RE100 (100% 使用再生能源) 及 SBTi (科學基礎減量目標倡議)，積極努力為環境保護貢獻心力及作為。

2.2 永續發展推動平台

欣銓科技設立「ESG 永續經營委員會」，由董事會任命總經理擔任委員會主席、副總經理擔任副主席及集團永續長，主席任命跨部門高階主管擔任委員。委員會統一因應責任商業聯盟 (RBA) 的準則分類及環境、社會、治理各面向的落實。設置「智慧製造與環境管理組」、「健康安全組」、「人權與關懷組」、「社會關懷組」、「永續供應鏈組」、「道德組」與「治理組」推動組織永續事務。ESG 永續經營委員會每季召開會議；每半年召開管理審查會議，檢視各項環境 / 氣候變遷行動、社會、治理等計畫的進度與成效，並由永續長定期向董事會報告。

ESG 永續經營委員會負責落實永續經營的目標，關注國內、國際永續發展責任制度發展以及與氣候變遷因應的趨勢與行動，研擬提升永續目標以及與世界同步的氣候變遷減緩與調適措施，持續強化欣銓科技永續發展體系，不斷提升履行成效。

永續系統處負責欣銓科技 ESG 永續經營委員會決議事項、目標相關計畫推動及進度跟催，確保環境 / 氣候變遷行動、社會、治理各階段目標依計畫達成。永續系統處每年彙整公司各相關單位之環境、社會及治理等永續績效，並依循內部永續資訊管理流程核定後揭露於永續報告書、官網等，與利害關係人進行溝通。



各組負責議題

01



智慧製造與
環境管理組

氣候變遷管理、廢棄物與循環再生、能源管理、碳及溫室氣體管理、水資源管理、智慧及綠色生產、生物多樣性

02



健康安全組

職業安全衛生、宿舍設置

03



人權與關懷組

人事管理 / 多元人才計畫、結社自由政策

04



社會關懷組

社會關懷

05



永續供應鏈組

供應鏈管理 / 溝通、原物料採購、客戶 ESG 滿意度、客戶符合性、衝突礦產政策

06



道德組

吹哨者計畫、智財權與競爭行為、誠信經營

07



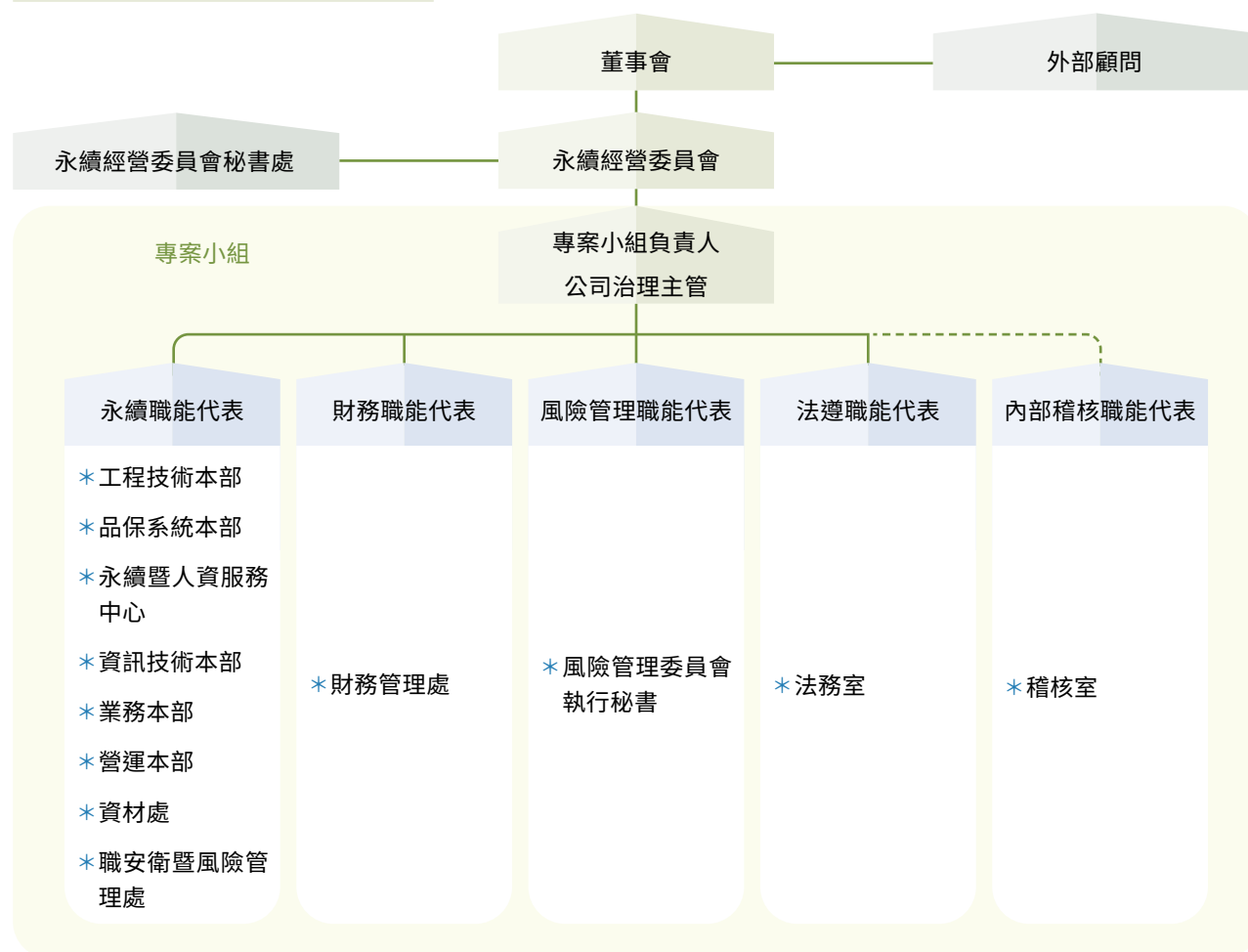
治理組

董事會多元 / 獨立性、氣候治理商業策略 / 財務規劃、ESG 治理、ESG 報告標準 / 確信

2.2.1 IFRS 永續揭露準則導入

為確保 IFRS 永續揭露準則導入之完整性與一致性，欣銓已成立跨部門之 IFRS 永續揭露準則專案小組，由永續系統處擔任秘書處統籌工作，並由公司治理主管擔任小組負責人，結合財務、風險管理、營運、環境安全及人力資源等相關部門共同參與。

IFRS 永續揭露準則專案小組架構



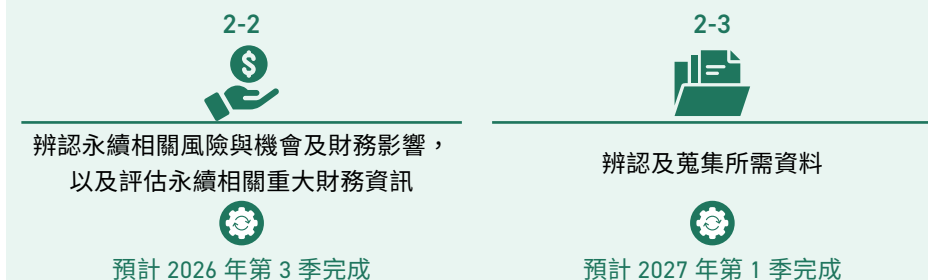
IFRS 永續揭露準則導入計畫



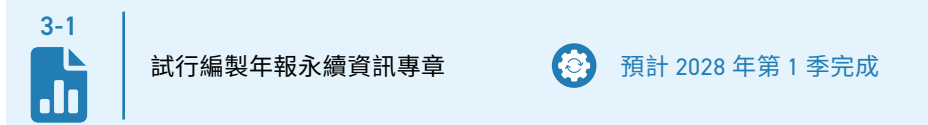
階段 01



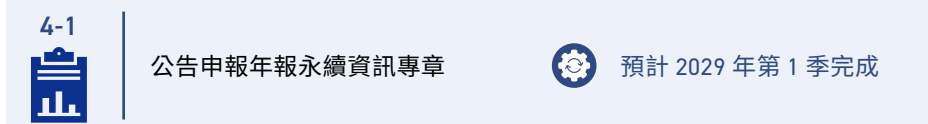
階段 02



階段 03



階段 04



註：依據金管會「推動我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」適用對象，欣銓科技應於 2029 年揭露。

2.3 利害關係人與重大性主題鑑別分析

2.3.1 利害關係人對欣銓意義

● 確立溝通對象及方式

欣銓科技將利害關係人範圍擴大至企業上下游，彙整員工、客戶、供應商與承攬商、政府 / 公機構 / 法人組織、投資人 / 銀行、社區 / 公益團體等 6 類型利害關係人，每年就營運上面對的經濟、環境和人群（包含人權）多面向主題蒐集、主題關注度及衝擊度調查分析及主題重大性的鑑別，建立與利害關係人之間透明、即時回應的多方位溝通管道，以瞭解利害關係人對欣銓的期許，欣銓提供反饋及回應，以達到利害關係人議合的目的。

利害關係人



員工

對欣銓的意義

員工是公司重要資產，與員工維持透明暢通溝通管道，確保公司往永續發展過程中，共創雙贏。



客戶

對欣銓的意義

客戶是公司營運獲利的重要源頭，維持雙方溝通無礙，傾聽客戶的聲音，提供最優服務。



供應商與承攬商

對欣銓的意義

供應商與承攬商是我們重要合作夥伴，也是提供客戶最優服務的重要基石。



政府 / 公機構 / 法人組織

對欣銓的意義

政府及公機構及相關法人組織的輔導與法規遵循，是欣銓營運的基本原則。



投資人 / 銀行

對欣銓的意義

投資人與銀行為公司重要支持者，透過公司治理監督，讓企業維持永續發展與營運。



社區 / 公益團體

對欣銓的意義

社區與社會支持是欣銓成功的要素，透過善盡企業社會責任，支持公益團體，維持社區互動，成就雙方繁榮。



2.3.2 鑑別程序說明

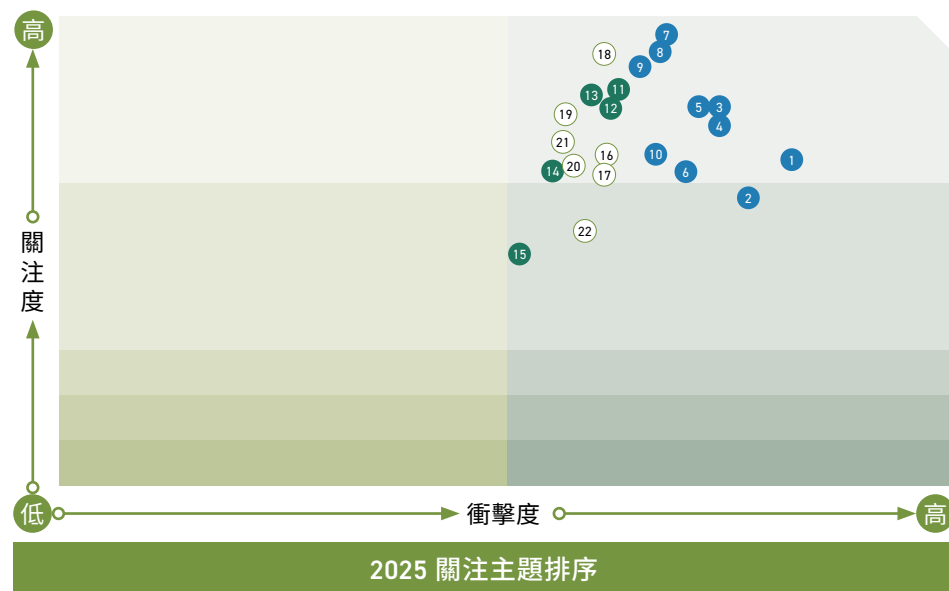
利害關係人、關注主題分析及重大主題鑑別步驟：



2.3.3 重大性矩陣與衝擊分析

整合利害關係人對主題關注程度、關注主題對公司的衝擊度及內部合理性評估，歸納，排序出主題重大性分佈如下。

2025 主題重大性矩陣



1-10 重大性主題 ; 11-15 潛在重大性主題 ; 16-22 其他主題

重大性主題變更說明

與 2024 相較

刪除



創新管理

創新管理雖仍為公司營運中的重要項目，但其風險層級與利害關係人關注度較前一年下降。由於創新機制已內嵌於研發流程與技術改善制度中，且公司既有管理架構足以支撐相關作業，故不再作為獨立重大主題列示。

與 2024 相較

新增



勞資關係

因應勞動環境變化與法規要求提升，企業在勞資溝通、工作條件透明度及員工權益保障方面的影響力已明顯提高。利害關係人對勞資互動品質及申訴管道有效性愈加重視，使勞資關係在本年度重大性評估中獲得更高權重，因此新增為重大主題。

與 2024 相較

新增



人才吸引與留任

高科技產業人才競爭加劇，使企業在人力招募、專業能力發展與留任機制的管理需求提升。人才的穩定性直接關係到公司營運韌性與長期競爭力，因此本年度將人才吸引與留任納入重大主題，以回應市場趨勢及利害關係人的期望。

與 2024 相較

新增



國際永續規範（如 TNFD）及客戶供應鏈要求強調自然資源管理的重要性，使生物多樣性成為新興關注議題。企業活動對自然環境可能造成的間接影響逐漸受到外部利害關係人關注，因此本年度新增此主題，以展現企業對自然相關風險的管理承諾。

與 2024 相較

新增



2024 年度氣候策略與能源管理為合併重大主題，2025 年度能源管理主題獨立揭露，主要考量全球淨零與能源轉型趨勢加速，使能源使用效率與管理成為企業減碳策略的核心議題。因應半導體測試業在營運上對能源依賴度高，且近年永續綠色能源的重視程度逐年提升，因此能源管理獨立為重大主題，以加強企業在能源與碳排管理上的透明度。

與 2024 相較

新增



因應國際供應鏈盡職調查法規與品牌客戶要求，企業需強化供應商在人權、環境與治理面向的風險控管。永續供應鏈已成為企業營運的重要延伸責任，本年度重大性評估顯示其風險與影響程度上升，故將永續供應鏈管理納入新年度重大主題。

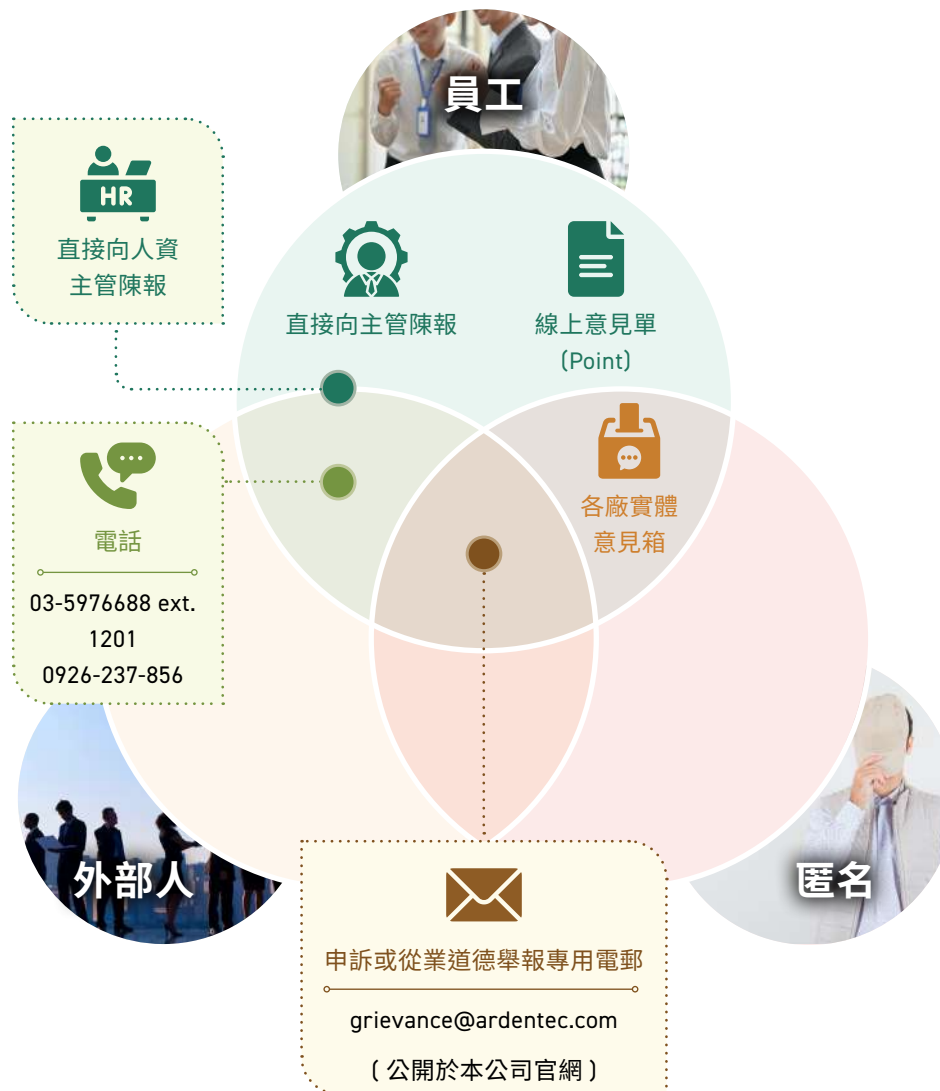
與 2024 相較

新增



利害關係人對企業在社區投入、公益參與與社會正面影響的期待逐漸增加。企業在社會面向的影響力有助提升企業形象與社會價值，因此本年度將此議題新增為重大主題，以更全面呈現企業對社會永續發展的貢獻。

利害關係人申訴管道



*：申訴與舉報相關辦法請詳閱申訴與舉報辦法

2.3.4 組織營運衝擊鑑別

依據主題關注度及衝擊度的分析與評估，參酌公司實際運作關聯性後，訂定各重大性主題管理方針，如下表：

主題	能源管理 (2024 主題名稱：氣候策略與能源管理)		
2025 年度衝擊評估		實際衝擊	潛在衝擊
+ 正面	1. 良好的氣候減緩與調適策略及能源管理作為，提升公司品牌聲譽。 2. 所提出的再生能源布局將有助於吸引具低碳服務需求之客戶。		✓
- 負面	1. 低碳能源使用及電價調漲，影響營運成本。 2. 可能喪失投資人及客戶信心，衝擊公司聲譽，進而影響營收。		✓
政策	遵守法規及國際準則致力環境保護，支持能源績效的採購與設計，推動節能減碳、氣候變遷減緩與調適及資源永續利用，定期審查目標以持續改善環境績效，促進環境永續發展。		
管理措施 / 專案	▶ 遵循 TCFD 建議，鑑別出氣候風險及氣候機會，訂定改善目標並執行。 ▶ 透過 ISO 14001/ISO 14064 建立標準化的管理制度，利用 PDCA 改善循環手法，持續不斷的推動節能減碳專案。 ▶ 透過 ISO 50001 建立標準化的管理制度，推動各項節能效率提升專案、提升使用效率及使用再生能源。		
當年度目標		中期目標 (2-4 年)	長期目標 (5 年以上)
▶ 節電率 >1.5% ▶ 2025 年再生能源使用達成佔總用電量 >10%		▶ 累計節電率 >13%(基期 2021) ▶ 2030 年再生能源使用達成佔總用電量 >30%	▶ 累計節電率 >15%(基期 2021) ▶ 2050 年再生能源使用達成 100%
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道	投入資源
▶ 節電率 4.4% ▶ 再生能源使用達成率 16.1%		▶ 環境管理委員會 ▶ 員工實體或線上意見箱 ▶ ESG 信箱	▶ 人力 ▶ 時間 ▶ 金錢
評估機制	▶ 管審會審查		
目標未達成請說明原因及後續因應作法		NA	

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合		
主題		氣候策略與目標 (2024 主題名稱：氣候策略與能源管理)						
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊		
+ 正面		1. 良好的氣候減緩與調適策略及能源管理作為，提升公司品牌聲譽。 2. 所提出的再生能源布局將有助於吸引具低碳服務需求之客戶。				✓		
- 負面		1. 低碳能源使用及電價調漲，影響營運成本。 2. 可能喪失投資人及客戶信心，衝擊公司聲譽，進而影響營收。				✓		
政策		遵守法規及國際準則致力環境保護，支持能源績效的採購與設計，推動節能減碳、氣候變遷減緩與調適及資源永續利用，定期審查目標以持續改善環境績效，促進環境永續發展。						
管理措施 / 專案		▶ 遵循 TCFD 建議，鑑別出氣候風險及氣候機會，訂定改善目標並執行。 ▶ 透過 ISO 14001/ISO 14064 建立標準化的管理制度，利用 PDCA 改善循環手法，持續不斷的推動節能減碳專案。 ▶ 透過 ISO 50001 建立標準化的管理制度，推動各項節能效率提升專案、提升使用效率及使用再生能源。						
當年度目標			中期目標 (2-4 年)			長期目標 (5 年以上)		
▶ 2025 年 Scope 1+2 碳排放較 2020 減少 10%			▶ 2030 年 Scope 1+2 碳排放較 2020 減少 20%			▶ 2050 年 Scope 1+2 碳排放達成碳中和		
當年度目標達成率			利害關係人意見反映管道			投入資源		
▶ 減碳率 13.7%			▶ 環境管理委員會 ▶ 員工實體或線上意見箱 ▶ ESG 信箱			▶ 人力 ▶ 時間 ▶ 金錢		
評估機制		▶ 管審會審查						
目標未達成請說明原因及後續因應作法			NA					

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題		品質與產品 (2024 主題名稱：品質與產品服務)					
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊	
+ 正面		1. 提升客戶對於品質及服務滿意度。 2. 品質成本下降。 3. 提升客戶忠誠度及公司信譽。 4. 跟客戶建立深遠的夥伴關係。 5. 客戶新產品機會增加。		✓			
- 負面		1. 客戶忠誠度下降導致訂單流失。 2. 客戶品質信任度下降，影響夥伴關係。 3. 客戶新產品機會下降。				✓	
政策		1. 欣銓以持續精進的精神，全方位滿足客戶的需求；欣銓以熱情創新的態度，矢志發展卓越測試技術。 2. 建構嚴謹的管理架構，強化品質監控及管理。					
管理措施 / 專案		▶ HQ 提升內部改善活動以強化品質 / 資訊管理系統 (2025) ▶ 利用自動化方法，提高檢驗品質及效率					
當年度目標		中期目標 (2-4 年)		長期目標 (5 年以上)			
▶ 100% 通過既有廠區 ISO 9001、IATF16949 國際品質標準認證。 ▶ 既有廠區建立自動化檢測制度與基礎數據，完成 ESG 量化與揭露基準。 · 自動化檢測覆蓋率 >40% · 人工目檢人力降低 30% · 檢測影像 100% 可追溯		▶ 預計於 2026 年龍潭廠通過品質管理系統 (ISO 9001)，取得證書。 ▶ 擴大自動化應用，建立跨廠一致的品質與數據管理機制。 · 自動化檢測覆蓋率 >70% · 人工目檢人力降低 60%		▶ 持續通過品質相關管理系統國際標準認證 ▶ 建立智慧品質系統，實現預測式品質管理，強化 ESG 核心競爭力 · 自動化檢測覆蓋率 90% · 人工目檢僅處理 10% 特殊貨批 · 環境品質監控達成 100% 即時化			
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道		投入資源			
▶ 年度品質管理系統認證通過率為 100% -2025 年度通過既有廠區品質管理系統 ISO9001、IATF16949、QC080000 等第三方認證稽核，100% 達成。 ▶ 自動化檢驗覆蓋率 40%，100% 達成 人工工時節省率 30%，100% 達成 檢測影像 100% 可追溯，100% 達成 註：新廠_龍潭廠、新加坡 2 廠除外		▶ 稽核活動 ▶ 客戶問卷 ▶ 電子郵件		▶ 人力 ▶ 物力 ▶ 時間 ▶ 金錢			
評估機制		▶ 由第三方認證單位執行現場評估 ▶ 每月進行品質審查					
目標未達成請說明原因及後續因應作法		NA					

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題		經營與獲利績效					
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊	
+ 正面		1. 公司區域布局完整，在因地緣政治衝突，客戶提出 Taiwan+1 時，公司可以提供更多選擇，因而獲取更多訂單。 2. 公司率先加入 RE100，受客戶肯定，增加訂單。		✓			
- 負面		1. 電費調漲及缺電影響公司營運及獲利 2. 離岸風電進度落後，公司可能無法獲得充足綠電以滿足 RE100 & SBTi 的要求，進而無法滿足客戶要求而喪失訂單				✓	
政策		秉持永續經營理念，保持穩健經營腳步，審慎投資；持續精進並延伸技術領域，滿足市場與客戶需求；聚焦品質與優化的營運管理，提升競爭力，以追求獲利性成長，持續為客戶、股東及員工創造利益並善盡企業社會責任					
管理措施 / 專案		▶ 專注本業，致力於先進測試技術的精進與延伸。 ▶ 精進品質，躋身國際準則的產業規範與品質系統。 ▶ 提升效率，持續生產系統的自動化與智慧化。 ▶ 拓展業務，開發策略性市場，積極擴大國際級優質客戶群。 ▶ 覆核營運，密切注意營運狀況與國內外產業經濟環境變化，定期檢討並適時因應。					
當年度目標		中期目標 (2-4 年)		長期目標 (5 年以上)			
依公司年度營業計劃執行，達成總體營運目標。 ▶ 營收達成率 ▶ 成本費用使用率 ▶ 稅後淨利		依公司 5 年計劃規劃，達成營運目標。 ▶ 營收成長率 ▶ 稅後淨利		▶ 市場趨勢、公司 SWOT 分析及營收成長的策略			
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道		投入資源			
▶ 營收達成率 HQ 104%>100%, 合併 103%>100% ▶ 成本費用使用率 HQ 101%>100% ▶ 稅後淨利 115%>100%		▶ 發言人 ▶ 法說會 ▶ 股東會		▶ 人力 ▶ 時間 ▶ 金錢			
評估機制		▶ 每周產銷會議、 ▶ 每雙周成本控制檢討會議、 ▶ 每月 3 個月前滾式營運與產銷預估及檢討會議、 ▶ 每月財務檢討會議、 ▶ 每季董事會議、 ▶ 每半年管理審查會議，覆核營運、品質、技術、業務、財務各項目標以期總體營運目標之達成。 ▶ 每年進行 5 年計畫更新、比較、說明					
目標未達成請說明原因及後續因應作法		因營收超前及獲利超前，使相關的代購 PC 成本增加及依獲利提撥的員工酬勞增加					

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題		勞資關係					
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊	
+ 正面		1. 促進內部和諧，提升員工滿意度。 2. 降低勞資糾紛風險，強化企業品牌及社會形象。 3. 增加企業競爭優勢。 4. 強化員工認同度。		✓			
- 負面		1. 發生勞資衝突，影響企業形象。 2. 濫用企業提供友善機制，可能導致不當員工不當行為風險增加。				✓	
政策		1. 員工夥伴政策，維持勞資和諧關係 2. 總部及各子公司對營運據點當地勞工相關法令、國際準則的勞資關係相關規定完全符合					
管理措施 / 專案		▶ 各營運據點按季舉辦勞資會議進行溝通 ▶ 提供員工具名與匿名的申訴管道促進勞資關係暢通無礙的溝通管道					
當年度目標		中期目標 (2-4 年)		長期目標 (5 年以上)			
▶ 員工意見處理率 =100%		▶ 員工意見處理率 =100%		▶ 員工意見處理率 =100%			
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道		投入資源			
▶ 100%		▶ 員工實體及線上意見箱 ▶ 外部人意見申訴管道 ▶ 人資服務處協理		▶ 人力 ▶ 時間			
評估機制		▶ 企業社會責任委員會每半年進行管理審查會議					
目標未達成請說明原因及後續因應作法		NA					

永續發展政策與實踐	永續發展推動平台	利害關係人與重大性主題鑑別分析	利害關係人議合
-----------	----------	-----------------	---------

主題	人才吸引與留任		
2025 年度衝擊評估		實際衝擊	潛在衝擊
+ 正面	1. 增強企業競爭力，確保永續發展，建立良好企業形象，吸引具競爭力人才加入。 2. 推動良好組織文化，增加員工認同度。 3. 降低員工流動率，減少招聘及培訓成本。		✓
- 負面	1. 薪酬福利成本上升。 2. 缺乏薪酬福利競爭力，導致人才流失。		✓
政策	培育同仁工作知識、技能與觀念，提升同仁工作品質、加強服務能力、養成優質人才，並提供同仁發展管道，留用且激勵優秀人才，促進同仁職涯成長		
管理措施 / 專案	▶ 依各單位需求訂定年度訓練計畫並執行、追蹤 ▶ 定期檢視評估同仁績效，確保發展成效，定期進行晉升作業使優秀人才具發展管道 ▶ 建立員工關懷如：滿意度調查及員工訪談 ▶ 深耕校園關係，以實習方案培育未來人才		
當年度目標		中期目標 (2-4 年)	長期目標 (5 年以上)
▶ 離職率 <15%		▶ 離職率 <15%	▶ 離職率 <15%
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道	投入資源
▶ 2025 年離職率 12%，達成離職率 <15% 目標		▶ 員工實體及線上意見箱 ▶ 外部人意見申訴管道 ▶ 人資服務處協理	▶ 人力 ▶ 時間 ▶ 專案
評估機制	▶ 內部每季定期追蹤		
目標未達成請說明原因及後續因應作法	NA		

永續發展政策與實踐	永續發展推動平台	利害關係人與重大性主題鑑別分析	利害關係人議合
-----------	----------	-----------------	---------

主題	職業健康安全		
2025 年度衝擊評估		實際衝擊	潛在衝擊
+ 正面	1. 確保工作環境及員工安全與健康，避免職災發生。 2. 提昇工作效率及品質。		✓
- 負面	1. 人員受傷，造成人力資本之損失，營運成本增加。 2. 導致公司於經濟面或社會面損失，影響公司形象。		✓ 改善措施參閱 6-4-4 員工健康照護 - 員工健康和安全管理性
政策	遵守法規及國際準則，消除危害、降低職安衛風險以建立安全健康工作環境，推動工作者參與及諮詢，持續改善以提升安全健康績效。		
管理措施 / 專案	▶ 設置職業安全衛生委員會協調、建議及審查勞工職業安全衛生相關業務推動及對相關法令之符合性 ▶ 透過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證及持續推動以確保符合國際準則 ▶ 推動各項健康職場計畫		
當年度目標		中期目標 (2-4 年)	長期目標 (5 年以上)
▶ 年度累計綜合傷害指數 <0.15		▶ 重大職業傷害及職業病件數 0 ▶ 重大職業傷害：職業傷害所造成死亡的件數	▶ 重大職業傷害及職業病件數 0 ▶ 重大職業傷害：職業傷害所造成死亡的件數
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道	投入資源
▶ 年度累計綜合傷害指數 0.089		▶ 職業安全衛生委員會 ▶ 員工實體或線上意見箱 ▶ ESG 信箱	▶ 人力 ▶ 時間 ▶ 金錢
評估機制	▶ 管審會審查		
目標未達成請說明原因及後續因應作法		NA	

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題	資訊安全保護 (2024 主題名稱：機密資料保護)						
2025 年度衝擊評估						實際衝擊	潛在衝擊
+ 正面	保護內外部利害關係人機密資訊，提升公司競爭力，可獲得相關利害關係人信任及正面回饋。					✓	
- 負面	機密資料外洩影響企業形象及商譽，減損員工或客戶對公司之信任，甚至引發法律訴訟或公司競爭力下滑。						✓
政策	全體員工遵循安全之規範及要求，並落實維護安全事項以確保客戶與公司資訊之安全。						
管理措施 / 專案	▶ 設置安全管理委員會推動安全相關管理，已通過 ISO 27001(ISMS)、ISO 15408 (Common Criteria)、GSMA SAS-UP，TIPS(台灣智慧財產管理制度)，ISO 21434 與 TIPS 驗證，以落實客戶與公司機密資料之保護。 ▶ 藉由 (1) 資訊管理 (文件機密等級分級，非一定授權無法接觸使用、建立監控管理資料記錄); (2) 行為管制 (保密措施、限制機密資料取得、授權管制措施); (3) 教育管制 (教育訓練、保證書、保密協定、離職程序及切結書)，建立對機密資料的合理保護措施。 ▶ 每年對全體員工進行安全通識、智慧財產 / 營業祕密教育訓練及安全政策的宣導，落實機密資料保護。						
當年度目標				中期目標 (2-4 年)		長期目標 (5 年以上)	
▶ 100% 通過既有廠區 (包含總部、新加坡子公司、南京子公司、全智科技) 之資訊安全管理系統 -ISO27001 國際標準。 ▶ 總部與全智科技通過台灣智慧財產管理制度 TIPS 認證。 ▶ 安全產品相關認證 Common Criteria (ISO15408) 於總部、新加坡子公司與南京子公司持續通過；總部與新加坡子公司之 GSMA SAS-UP 持續通過。 ▶ 無因資安事件導致公司或客戶資料外洩或網路攻擊，惡意程式大規模感染破壞，影響生產設備及產能之重大事件 ▶ 員工資安教育宣導與訓練涵蓋率：100%				▶ 持續改善公司資訊安全管控措施 ▶ 預計於龍潭廠通過資訊安全管理系統 -ISO27001 之國際標準認證 ▶ 全員 100% 完成資安教育宣導訓練 ▶ 無客戶產品測試相關資訊外洩 ▶ 重大資安事件：0 件		▶ 持續維護既有廠區資訊安全管理系統與安全廠區之產品安全國際認證。 ▶ 全員 100% 完成資安教育宣導訓練 ▶ 無客戶產品測試相關資訊外洩 ▶ 外部資安評比，使用第三方評級機構 (Security Score-Cards, Panorays)，維持在 A 級的分數。 ▶ 持續通過複評已持有的資安認證 (ISO27001/Common Criteria/GSMA/TISAX/ISO21434/TIPS)	
當年度目標達成率						利害關係人意見反映管道	投入資源
▶ 年度資訊安全與產品安全管理系統認證通過率為 100% * 註：新廠_龍潭廠、新加坡 2 廠除外 A.2025 年度通過既有廠區資訊安全管理系統 ISO27001 換證稽核活動，新證書有效至 2029/02/05。 B.2025 年度通過產品安全認證 (Common Criteria Site Certificate (ISO 15408)) 換證稽核活動，新證書有效至 2028/02/07。 C.2025 年度通過安全認證 GSMA SAS-UP 換證稽核活動，新證書有效至 2027/05/31。 D.2025 年度總部通過台灣智慧財產管理制度 TIPS 認證，證書有效期至 2027/12/31; 全智科技通過台灣智慧財產管理制度 TIPS 認證，證書有效期至 2027/12/31 ▶ 客戶產品測試相關資訊外洩案件 :0 ▶ 依訓練單位安排 100% 完成資安教育宣導訓練： ▶ 重大資安事件：0 件 ▶ Security Score Card A 級						▶ 稽核活動 ▶ 客戶問卷 ▶ 電子郵件 ▶ 員工實體及線上意見箱 ▶ 外部人意見申訴管道 ▶ 人資服務處協理 ▶ 客戶定期會議	▶ 人力 ▶ 物力 ▶ 時間 ▶ 金錢
評估機制	▶ 透過每年稽核與安全審查，持續改善安全管理系統，並由第三方認證單位執行現場評估 ▶ 藉由弱點掃描及滲透測試，強化網路架構及資安防護					▶ 發展網路攻擊營運持續管理計畫及演練 ▶ 人資訓練年度排訓計畫及完訓紀錄	
目標未達成請說明原因及後續因應作法			NA				

永續發展政策與實踐	永續發展推動平台	利害關係人與重大性主題鑑別分析	利害關係人議合
-----------	----------	-----------------	---------

主題	客戶關係管理 (2024 主題名稱 : 客戶服務與滿意)		
2025 年度衝擊評估		實際衝擊	潛在衝擊
+ 正面	1. 獲得客戶優良獎座，提升公司口碑，爭取更多新客戶與既有客戶訂單。 2. 提升客戶忠誠度。	✓	
- 負面	客戶滿意度下降，訂單流失。		✓
政策	以領先的專業晶圓測試技術，提供客戶全方位的服務成為客戶最佳夥伴		
管理措施 / 專案	► 設置個別「客戶」專案，建立順暢的服務系統與溝通管道		
當年度目標		中期目標 (2-4 年)	長期目標 (5 年以上)
► 客戶滿意度 >85%		► 客戶滿意度 >85%	► 客戶滿意度 >85%
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道	投入資源
► 客戶滿意度 >85%		► 客戶問卷 ► 定期會議回饋	► 人力 ► 時間
評估機制	► 每年度施行客戶滿意度調查		
目標未達成請說明原因及後續因應作法		NA	

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題		營運韌性 (2024 主題名稱：營運持續)					
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊	
+ 正面		通過鑑別公司事故及自然災害風險，重大災害發生後可確保公司持續運作，將災損降至最低，提升公司緊急應變及復原之能力。		✓			
- 負面		如短時間內無法恢復產線至正常運作，可能影響客戶交期，導致客戶轉單或未來訂單流失。				✓	
政策		欣銓科技透過營運持續管理系統鑑別威脅營運之潛在衝擊，建立緊急應變能力，以保護利害關係者、商譽及品牌形象，並遵守適用之法律、規範，持續改善營運持續管理系統。					
管理措施 / 專案		▶ 成立營運持續管理委員會，並已建置完成國際標準 ISO 22301 營運持續管理系統（BCMS）及通過驗證。					
當年度目標		中期目標 (2-4 年)			長期目標 (5 年以上)		
▶ 依據年度風險評鑑所鑑別出之重大災害而導致公司營運中斷或造成公司重大損害之高風險，其應變計劃涵蓋率 100%。		▶ 持續通過總部與新加坡子公司之營運持續管理系統 -ISO22301 之國際標準認證 ▶ 預計於龍潭廠通過營運持續管理系統 ISO22301 之國際標準認證			▶ 持續維護全廠區營運持續管理系統之國際認證。		
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道			投入資源		
▶ 營運持續之客戶稽核稽核場次與問卷達成率 100%，無客戶開立之重大缺失。 ▶ 2025 年度總部通過營運持續管理系統 ISO22301 換證稽核活動，新證書有效至 2028/11/22。		▶ 稽核活動 ▶ 客戶問卷 ▶ 電子郵件			▶ 人力 ▶ 物力 ▶ 時間 ▶ 金錢		
評估機制		每年進行： ▶ 風險評鑑（RA） ▶ 營運衝擊分析（BIA） ▶ 系統內部稽核 ▶ 管理審查會議					
目標未達成請說明原因及後續因應作法		NA					

主題	風險管理		
2025 年度衝擊評估		實際衝擊	潛在衝擊
+ 正面	1. 提升公司資安防護，避免因網路攻擊事件造成系統的損害，增加內外部利害關係人信心。 2. 建立完善的安全衛生風險鑑別，提早預知危害，減少重大事故發生。 3. 提昇工作效率及品質。 4. 台幣匯率走貶，有利出口，兌換利益增加 5. 建立良善的營業秘密及智慧財產權管理制度，可以增加公司收入，減少損失。 6. 公司建立建立完善之勞工人權風險評估、鑑別現行措施並訂定預防方案，使同仁在公司工作安心有保障，亦增強向心力。	✓	
- 負面	1. 如有潛在資安風險發生，可能導致公司受到衝擊，降低客戶信賴度。 2. 導致公司於經濟面或社會面損失，影響公司形象。 3. 人員受傷，造成人力資本之損失，營運成本增加。 4. 紅色供應鏈的衝擊使訂單減少。 5. 勞工人權：若對勞工人權風險管理不當，可能對公司造成營運衝擊、法律訴訟或甚至形象受到影響。		✓
政策	針對各項營運相關的風險訂定風險評鑑及作業規範，以完善的風險管理與適當的危機處理保護公司與各利害關係人之權益。		
管理措施 / 專案	► 欣銓科技透過營運持續管理系統鑑別威脅營運之潛在衝擊，建立緊急應變能力，以保護利害關係者、商譽及品牌形象，並遵守適用之法律、規範，持續改善營運持續管理系統。 ► 欣銓科技全體同仁遵循安全之規範及要求，並落實維護安全事項以確保客戶與公司之安全。 ► 關注各類風險議題，建立風險管控因應機制，有效降低或防範風險發生，維持企業營運穩定。		
當年度目標		中期目標 (2-4 年)	長期目標 (5 年以上)
► 制定集團性年度營運風險、財務風險、安全危害風險與合規風險之風險評估與鑑別活動其鑑別出之高風險項目之風險處理計畫完成率 100%，由統一窗口風險管理委員會進行彙整與報告。		► 持續評估及鑑別公司潛在風險，並針對高風險事項持續改進因應措施	► 持續評估及鑑別公司潛在風險，針對高風險是向持續改進其因應措施
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道	投入資源
► 年度營運風險、財務風險、安全危害風險與合規風險之風險評鑑活動鑑別出之高風險，其風險執行計畫皆已 100% 完成。		► 稽核活動 ► 客戶問卷 ► 電子郵件	► 人力 ► 物力 ► 時間 ► 金錢
評估機制	每年進行： ► 風險評鑑 (RA) ► 營運衝擊分析 (BIA) ► 系統內部稽核 ► 管理審查會議		
目標未達成請說明原因及後續因應作法		NA	

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題		永續供應鏈管理					
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊	
+ 正面		1. 良好的永續供應鏈管理作為，提升客戶滿意度與企業形象。 2. 帶動上游供應商形成正向循環		✓			
- 負面		部分廠商配合意願不高。				✓	
政策		1. 欣銓遵循 RBA 行為準則，並將行為準則傳達給供應商。將供應商分類，要求主要供應商執行 RBA 行為準則，並監督供應商執行該準則與持續改善，以形成善盡企業社會責任的永續供應鏈。 2. 欣銓為專業測試技術服務提供者，不採購且營運過程不使用含鉍、錫、鎢、黃金、鈷和雲母等來源具衝突影響及高風險區域之礦石。（依經濟合作暨發展組織 Organization for Economic Co-operation and Development, OECD 規範）					
管理措施 / 專案		▶ 每年發放 " 供應商社會責任與道德需知 " 給上游廠商 ▶ 每年執行供應商之 CMRT / EMRT 調查					
當年度目標		中期目標 (2-4 年)		長期目標 (5 年以上)			
▶ 第一季結束前完成發放需知與回收調查		▶ 持續發放需知與調查		▶ 持續發放需知與調查			
當年度目標達成率		利害關係人意見反映管道		投入資源			
▶ Completed		▶ Email or 會議		▶ 人力 ▶ 時間			
評估機制		▶ 管審會審查					
目標未達成請說明原因及後續因應作法		NA					

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題		技術與服務 (2024 主題名稱：技術能力與支援)					
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊	
+ 正面		1. 在開發新的測試技術的過程中，除了新技術的推進，同時也可持續累積公司專利與營業秘密的數量或是成為組織內部動力的推進。 2. 對於企業形象以及人才招聘上會有一定的正面影響。		✓			
- 負面		研發成果無法累積或為保護遭到冒用，影響公司績效。				✓	
政策		落實技術專利申請與營業秘密的建立，使新創技術成果得到最佳保護。					
管理措施 / 專案		▶ 新創技術將依內容屬性依專利及商標管理作業程序 (AJ0008) 或營業秘密管理作業程序 (AJ0006)，進行專利或營業秘密相關提案申請 / 審核 / 存放保護管理，並由智慧財產管理委員會定期盤點管理情況。					
當年度目標			中期目標 (2-4 年)		長期目標 (5 年以上)		
▶ 專利：當年度提出申請達成率目標 >70% ▶ 營業秘密：當年度提出申請達成率目標 >70%			▶ 專利：當年度提出申請達成率目標 >75% ▶ 營業秘密：當年度提出申請達成率目標 >75%		▶ 專利：當年度提出申請達成率目標 >80% ▶ 營業秘密：當年度提出申請達成率目標 >80%		
當年度目標達成率			利害關係人意見反映管道		投入資源		
▶ 專利：2025 年欣銓集團提案共 10 件申請專利 (總部 7 件，全智 3 件)，統計至今國內專利領證共 67 件 (總部 42 件，全智 25 件)，國外專利領證共 14 件 (總部 3 件，全智 11 件)，累計已領證專利共計 81 件。 當年度實際達成率 70% ▶ 營業秘密：已累積註冊營業秘密 529 件 (當年度註冊 7 件)，當年度實際達成率 70%			▶ 智慧財產管理會議 ▶ 稽核活動 ▶ 電子郵件		▶ 人力 ▶ 時間		
評估機制		▶ 透過每年智慧財產管理 KPI 審查					
目標未達成請說明原因及後續因應作法			▶ 專利：因變更功能需求內容導致需要重新規劃與評估 ▶ 營業秘密：因專案停止故無法達到預期的 KPI target. 因應作法： 1. 提前考量次年度開發案件，以符合提出可能量能 2. 落實計畫初期之跨部門開發需求溝通				

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題		社會影響力					
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊	
+ 正面		1. 持續關注社會公共議題，持續長期的社會參與，提升公司品牌聲譽。 2. 對於企業形象以及人才招聘上會有一定的正面影響。			✓		
- 負面		投入的資源，包含現金捐贈及時間投入，依據參與的程度深淺，投入的成本越高。					✓
政策		永續發展政策： ▶ 重視公司治理、道德、環境永續 ▶ 遵循法規及 RBA 等國際準則規範。制定充分有效的行為準則，並經最高管理層認可 ▶ 充分揭露公司治理、道德、環境永續相關資 ▶ 發展永續環境					
管理措施 / 專案		依據 ESG 社會參與項目，包含： ▶ 藝文教育支持： - 畢業生欣銓獎，提供獎狀及禮卷 - 定期捐助清寒學生學雜費、課後照顧班費及急難救助金 - 支持校園社團活動及劇團表演，包含歌仔戲社及崑曲研究社 ▶ 弱勢關懷： - 欣銓發起各廠捐血活動，鼓勵同仁挽起衣袖提供熱血 - 定期捐款支持本土社福機構及慈善團體 ▶ 環境與生態永續： - 每年舉辦守護海洋愛地球之淨灘活動 - 支持生態水田濕地復育計畫					
當年度目標			中期目標 (2-4 年)			長期目標 (5 年以上)	
ESG 社會參與組： ▶ 2025 年慈善捐款總數目標為 180 萬			▶ 持續檢視可提升公司社會影響力之活動 ▶ 增加於社會關懷及慈善捐款之投入資源			▶ 持續檢視可提升公司社會影響力之活動 ▶ 增加於社會關懷及慈善捐款之投入資源	
當年度目標達成率			利害關係人意見反映管道			投入資源	
ESG 社會參與組： ▶ 2025 年慈善捐款達標 102%			▶ 公司福委會信箱 ▶ 員工實體或線上意見箱 ▶ ESG 信箱			▶ 人力 ▶ 時間 ▶ 金錢	
評估機制		▶ 透過每年的福委會會議及勞資會議進行審查					
目標未達成請說明原因及後續因應作法			NA				

永續發展政策與實踐		永續發展推動平台		利害關係人與重大性主題鑑別分析		利害關係人議合	
主題		生物多樣性					
2025 年度衝擊評估				實際衝擊		潛在衝擊	
+ 正面		1. 良好的氣候及自然風險的減緩與調適策略，提升公司品牌聲譽。 2. 贊助森林及海洋活動，有助於穩固綠碳及藍碳生態系統，提升客戶好感度。		✓			
- 負面		可能喪失投資人及客戶信心，衝擊公司聲譽，進而影響營收。				✓	
政策		▶ 積極推動生態保護，降低環境衝擊 ▶ 落實綠色製造，減緩生物多樣性損失 ▶ 支持地方創生，延續文化與自然的連結與平衡 ▶ 推廣生物多樣性維護、不濫伐森林與森林保育 ▶ 供應鏈合作降低環境負面衝擊					
管理措施 / 專案		▶ 遵循 TNFD 與 TCFD 建議，鑑別出自然與氣候風險及機會，訂定改善目標並執行。 ▶ 透過 ISO 14001/ISO 14064 建立標準化的管理制度，利用 PDCA 改善循環手法，持續不斷的推動節能減碳專案。 ▶ 透過 ISO 50001 建立標準化的管理制度，推動各項節能效率提升專案、提升使用效率及使用再生能源。					
當年度目標			中期目標 (2-4 年)			長期目標 (5 年以上)	
▶ 贊助珊瑚礁體檢金額 30 萬元 ▶ 認養林地 5.43 公頃			▶ 累計認養林地 20 公頃 (基期 2023)			▶ 累計認養林地 25 公頃 (基期 2023)	
當年度目標達成率			利害關係人意見反映管道			投入資源	
▶ 完成贊助珊瑚礁體檢金額 30 萬元 ▶ 完成認養林地 5.43 公頃			▶ 環境管理委員會 ▶ 員工實體或線上意見箱 ▶ ESG 信箱			▶ 珊瑚礁體檢 30 萬元 ▶ 林地認養 295,905 元	
評估機制		▶ 管審會審查					
目標未達成請說明原因及後續因應作法			NA				

2.3.5 重大性主題與價值鏈

● 直接衝擊 ● 促成衝擊 ◆ 商業衝擊

重大主題	GRI 準則主題	衝擊邊界與涉入程度			回應章節
		上游 (供應商)	營運 (集團)	下游 (客戶)	
能源管理	» 302：能源	●	●	◆	» 能源管理 » 溫室氣體管理 » 節能專案
氣候策略與目標	» 201 經濟績效 » 302 能源 » 305 排放	●	●	◆	» 氣候變遷減緩與調適 » 溫室氣體管理 » 永續綠色轉型 » 節能專案 » 能源管理
品質與產品	» 自訂重大主題		●	◆	» 專業技術與服務
經營與獲利績效	» 201 經濟績效		●		» 市場規模與績效 » 薪酬福利 » 氣候變遷調適與減緩 » 永續綠色轉型
勞資關係	» 402 勞資關係 » 406 不歧視 » 408 童工 » 409 強迫與強制勞動	●	●		» 勞資溝通 » 勞工人權管理政策 » 人才留任與吸引 » 供應商企業社會責任績效管理
人才吸引與留任	» 401 勞雇關係 » 404 訓練與教育 » 405 員工多元化與平等機會 » 409 強迫或強制勞動	●	●		» 薪酬福利 » 家庭及職涯支持 » 職涯成長 » 人力結構 » 人才留任與吸引
職業健康安全	» 403 職業安全衛生	●	●	◆	» 職業安全衛生管理系統 » 安全衛生管理 » 職業傷害管理 » 員工健康照顧 » 供應商 / 承攬商職場安全

● 直接衝擊 ● 促成衝擊 ◆ 商業衝擊

重大主題	GRI 準則主題	衝擊邊界與涉入程度			回應章節
		上游 (供應商)	營運 (集團)	下游 (客戶)	
資訊安全保護	» 418 客戶隱私		●	◆	» 智慧財產與營業秘密 » 資訊安全與客戶機密保護
客戶關係管理	» 自訂重大主題		●	◆	» 客戶服務
營運韌性	» 自訂重大主題	●	●	●	» 營運持續
風險管理	» 203 間接經濟衝擊	●	●	●	» 風險管理 » 社會影響力 » 環境與生態永續
永續供應鏈管理	» 308 供應商環境評估 » 414 供應商社會評估	●	●	◆	» 供應商企業社會責任績效管理
技術與服務	» 自訂重大主題		●	◆	» 專業技術與服務
社會影響力	» 203 間接經濟衝擊	●	●		» 環境與生態永續 » 風險管理 » 社會影響力
生物多樣性	» 101 生物多樣性		●		» 生物多樣性

2.4 利害關係人議合

2.4.1 重大主題溝通實績

定期辦理重大性主題（優先關注議題）調查與討論，審查各單位目標達成情形，以確保各項議題落實及達成目標，並擬定未來方向。

利害關係人可透過官網「聯絡我們」隨時與本公司溝通關注主題以利即時回應。欣銓透過各種雙向的管道與利害關係人定期或不定期互動與溝通關注主題，共同檢視並回饋欣銓科技在落實永續發展的具體成果，溝通內容及實績及建議事項每年呈送董事會報告及確認。

2025 年度重大性主題與利害關係人溝通內容及實績如下表，2025 年 12 月 30 日於官網揭露；2025 年 3 月 6 日向董事會報告：

 員工	» 意見箱處理：385 件 » 職業安全衛生管理委員會議：27 次 » 勞資會議：25 次
溝通管道與方式 ▶ 會議 ▶ 勞資會議 ▶ 稽核 / 拜訪 ▶ 實體或網路意見箱 ▶ 宣導及公告 ▶ 內部網站電子交流平台 ▶ 教育訓練 ▶ 職業安全衛生管理委員會議 關注主題 ▶ 技術與服務 ▶ 氣候策略與目標 ▶ 資訊安全保護 ▶ 經營與獲利績效 ▶ 能源管理 ▶ 客戶關係管理 ▶ 品質與產品 ▶ 勞資關係 ▶ 人才吸引與留任 ▶ 職業健康安全 ▶ 營運韌性 溝通頻率 ▶ 不定期 ▶ 每年 ▶ 每季 ▶ 每月 ▶ 每周	溝通內容 ▶ 檢視並溝通部門運作、工作執行進度及品質相關資料、宣導工作與注意事項 ▶ 公司營運獲利績效公告說明，讓全體員工清楚接收公司營收情形 ▶ 每季召開職業安全衛生管理委員會議，檢視與溝通現場安全衛生 & 環保管理績效、承攬業務安全衛生管理事項、職業專科醫師安排，提供員工健康諮詢服務，推動保持員工身心健康健康管理及健康促進事項、能源績效監督與量測及管理系統執行狀況 ▶ 每季進行各類法規查核並進行內外部溝通，確保法規符合性達標 ▶ 調查職業災害並推動健康管理與促進並每月執行環境巡檢，持續改善且確保符合職業健康安全的作業環境，減少勞工職災及健康問題 ▶ 每季召開勞資會議，透過勞資雙向對談，檢討勞工與業務相關事項，包括教育訓練、承攬管理、勞工動態、福利、工作環境改善、業務概況及市場概況，以及前次會議決議辦理情形 ▶ 權責單位針對員工或外部人申訴或庶務意見處理、調整及改善，解決問題及提升內外部人對公司滿意度 ▶ 透過多種課程，如品質與安全宣導、智財 / 營業秘密、道德及營運持續等教育訓練，全面提升同仁技術能力、品質意識與工作安全 ▶ 每年針對營運持續管理 (BCM) 等領域進行風險評估，建立關鍵績效指標並採取措施降低風險 ▶ 每季召開智慧財產管理委員會，營業秘密與保護措施說明，更新營業秘密明細，修改機密資料，以符合現況



客戶

» Score card & 客戶滿意度問卷 : 50 份

溝通管道與方式

► 會議及日常聯繫 ► 客戶滿意度管理及調查

► 稽核 / 拜訪

關注主題

► 客戶關係管理 ► 品質與產品 ► 風險管理

► 永續供應鏈管理 ► 技術與服務 ► 職業健康安全

► 資訊安全保護 ► 經營與獲利績效

► 營運韌性 ► 氣候策略與目標

溝通頻率

► 不定期 ► 每年 ► 每月

► 每半年 ► 每季

溝通內容

► 透過內部持續檢視績效與品質指標，回報予客戶，追蹤製程穩定與產能狀況，同時更新專案進度與改善計畫，以確保交期、品質及服務全面符合客戶需求與目標。

► 與客戶進行季度、雙月或半年會議，檢視服務滿意度並確認改善方向及檢討合作績效與未來需求

► 回覆客戶要求填覆之永續、資安、產品相關問卷，確認符合客戶需求

► 回覆客戶績效評分表 (如 Scorecard, CETRAQ 自評表)，定期評比各項指標績效，以落實持續改善，提升客戶滿意度

► 參與客戶年度供應商大會，了解發展方向、對供應商的要求及期待

► 發送年度客戶滿意度調查問卷，蒐集並分析客戶評分與回饋，持續優化服務品質，並確保達成年度客戶滿意度 KPI 指標，以提升整體客戶體驗與忠誠度。

► 外部客戶定期對欣銓執行品質稽核，並採用 8D 模型處理稽核結果，確保持續追蹤與改善，以落實 PDCA 持續改善目標

► 規劃公司當年度及次年度的關鍵技術開發專案，涵蓋未來新技術研發、現有產品生產品質優化，並提前因應市場趨勢與客戶需求，確保技術競爭力與業務持續成長。

► 遵循營運持續原則，確保在發生人為或非人為異常時，能即時透過電話或電子郵件向客戶發送緊急災害通知，提供即時更新並建立客戶信任



投資人 / 銀行

» 股東大會 : 1 次 » 法人說明會 : 4 次

溝通管道與方式

► 股東大會 ► 稽核 / 拜訪

► 法人說明會

關注主題

► 經營與獲利績效 ► 氣候策略與目標

溝通頻率

► 每年 ► 每季 ► 不定期

溝通內容

► 編製並提交前一年度營業報告及財務報表，確保資訊透明並符合主管機關規範。

► 處理前一年度盈餘分配相關事宜，依公司政策及法規要求完成公告與執行。

► 說明每季經營績效，提供營運數據與分析，協助管理階層及利害關係人掌握公司狀況。

► 報告公司的氣候目標及達成情形，確保永續發展策略落實並符合 ESG 要求。

► 每年銀行額度展期時，針對經營成果及氣候因應作為進行說明與溝通，維持良好授信關係。



供應商與承攬商

- » 供應商社會責任與商業道德須知：208 家
- » CMRT/EMRT 盡職調查：46 家
- » 供應商企業社會責任自我評估問卷：83 家
- » ESG 教育訓練：3,156 人次

溝通管道與方式

- ▶ 實體或網路意見箱
- ▶ 會議及日常聯繫
- ▶ 稽核 / 拜訪
- ▶ 教育訓練
- ▶ 宣導及公告
- ▶ 技術服務

關注主題

- ▶ 永續供應鏈管理
- ▶ 生物多樣性
- ▶ 氣候策略與目標
- ▶ 職業健康安全
- ▶ 人才吸引與留任
- ▶ 資訊安全保護
- ▶ 技術與服務
- ▶ 能源管理
- ▶ 營運韌性
- ▶ 風險管理

溝通頻率

- ▶ 每月
- ▶ 每年
- ▶ 每季
- ▶ 每周
- ▶ 不定期
- ▶ 每半年

溝通內容

- ▶ 每年向供應商 / 承攬商發佈《供應商社會責任與商業道德準則》，傳達社會責任與道德標準，鼓勵遵循，並要求其簽署承諾書以表明遵守意願，強化供應鏈倫理與合規要求
- ▶ 發送供應商企業社會責任自我評估問卷，蒐集企業社會責任資訊，並進行風險評估，確保供應商符合永續標準
- ▶ 發送供應商衝突礦產報告模板／擴展礦產報告模板 (CMRT/EMRT) 盡職調查，確認原物料來源符合國際規範，降低風險
- ▶ 針對承攬商入廠前進行教育訓練，說明施工安全規範並要求確實遵守，並確保其通過相關考試，避免安全事故
- ▶ 與供應商協調不定期現場維護及入廠檢修作業，確保設備與系統穩定運作，避免影響生產，降低整體風險
- ▶ 龍潭廠新建廠房工程進度及重要事項討論，涵蓋土建、機電、內裝、弱電工程，確保專案如期完成
- ▶ 外部第三方稽核 / 驗證機構進行現場稽核，涵蓋品質、ESH(環境、安全、健康)、安全、GP(綠色產品)及RBA(責任商業聯盟)等項目，以協助公司符合法規要求
- ▶ 透過供應商引進新技術與新測試設備，提供新治具選項，協助公司提升製程優化與服務可能性
- ▶ 評核供應商的品質、價格成本、交期、服務水準、供貨能力與技術支援等因子納入評鑑項目；並針對供應商在企業社會責任、產品品質等稽核與不符合之後續改善溝通，提升供應鏈透明度與品質
- ▶ 與供應商 / 承攬商不定期召開溝通會議，針對提供之服務，確認維持穩定品質與安全，不違反公司管理策略及相關法規與準則規範，並滿足公司與員工之需求。



政府 / 公機構 / 法人組織 » 財務報告公告：4 份

溝通管道與方式

- ▶ 公文 / 函文往來
- ▶ 宣導及公告
- ▶ 稽核 / 拜訪
- ▶ 教育訓練
- ▶ 會議及日常聯繫

關注主題

- ▶ 經營與獲利績效
- ▶ 技術與服務
- ▶ 營運韌性
- ▶ 職業健康安全
- ▶ 品質與產品
- ▶ 風險管理
- ▶ 生物多樣性
- ▶ 氣候策略與目標
- ▶ 勞資關係
- ▶ 能源管理
- ▶ 人才吸引與留任
- ▶ 社會影響力

溝通頻率

- ▶ 不定期
- ▶ 每年
- ▶ 每月
- ▶ 每半年
- ▶ 每季

溝通內容

- ▶ 配合第三方會計事務所進行公司財務報表查核，提供必要資料並確保查核過程順利，維持財務資訊的正確性與公信力
- ▶ 與大專校院進行技術服務交流與產學合作，介紹公司及產業技術，促進產學合作，提升技術創新與企業形象；透過實習訓練及實作，加深學生對職場及產業的了解及實踐
- ▶ 新加坡子公司每月與外部工會成員召開會議，討論員工福利、薪酬政策及工會相關指令，並確保雙方意見充分溝通，以維護勞資關係的和諧與合規性。
- ▶ 廠區合規與安全管理，涵蓋公部門協調、環境保護、法規申報、安全檢修及廢棄物管制等，確保營運合法、安全與永續。



社區 / 公益團體 » 捐贈：3,115 仟元

溝通管道與方式

- ▶ 捐贈
- ▶ 活動舉辦與支持

關注主題

- ▶ 社會影響力

溝通頻率

- ▶ 不定期

溝通內容

- ▶ 捐贈藝文組織及在地鄰里村落、學校及 NPO 等，透過實際支持，讓企業的愛心可以幫助及支持更多潛在發展產業及弱勢族群，達到社會共榮。
- ▶ 舉辦及參與永續內外部活動，如食農教育嘉年華、珊瑚礁體檢活動、慈善義跑、淨灘、林務局林區認養及植樹等，透過與相關單位合作，達到生態保護之目的。

公司治理原則
法令遵循

誠信經營 / 道德規範

內部控制

風險管理

CHAPTER

3

公司治理

3.1 公司治理原則	50
3.2 誠信經營 / 道德規範	54
3.3 內部控制	55
3.4 風險管理	56
3.5 法令遵循	58

公司治理原則 法令遵循	誠信經營 / 道德規範	內部控制	風險管理
----------------	-------------	------	------

3.1 公司治理原則

2025 年績效亮點



欣銓科技公司治理評鑑結果連續第 9 年取得上櫃公司的 **前 5%**



董事會通過「永續資訊管理辦法」



2025 年執行首度永續資訊內稽查核，確認編製原則符合準則及法令要求

3.1.1 六大治理原則與公司治理評鑑成果



欣銓科技六大治理原則



欣銓科技制定「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「永續發展實務守則」是推動與管理環境、社會及治理面向的指引，將環境保護與因應氣候變遷行動、社會及治理等三大永續發展面向納入本公司治理與經營，以達永續發展之目標。

欣銓科技根據中華民國公司法、證券交易法、國際議定標準、責任商業聯盟 (RBA) 行為準則及氣候變遷相關財務揭露建議 (TCFD) 等國內外相關法令與準則，制定公司治理架構。本公司的「公司章程」、「股東會議事規則」、「董事會議事規範」、「取得或處分資產處理程序」、「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」、「公司治理實務守則」及「誠信經營守則」等重要公司治理相關守則與規章，可於公司官方網站路徑：「投資人關係 > 公司治理 > 公司重要規章」查詢。

公司治理原則 法令遵循	誠信經營 / 道德規範	內部控制	風險管理
----------------	-------------	------	------

由臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心主辦的上市上櫃公司治理評鑑，於 2026 年 4 月公布第十二屆(114 年度)公司治理評鑑結果，欣銓科技評鑑結果連續第 9 年取得上櫃公司的前 5%，公司治理績效獲得肯定。

3.1.2 董事會組織架構

欣銓最高治理單位為董事會，以董事長為主席，肇基於董事長洞悉半導體產業發展趨勢所開創的創新經營模式，故董事長兼任本公司執行長，持續指引策略發展方向。另為能強化公司治理，董事會設置超過 1/3 的獨立董事席次，共計 5 席獨立董事，並成立薪資報酬委員會、審計委員會及提名委員會等功能性委員會，負責監督及指導公司在經濟、環境和社會等各面向之決策，並確認公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效進行內部控制與風險管控等事項，以因應各種潛在的企業經營風險。

公司於「公司治理實務守則」中，明訂董事之提名及選任，應考量董事會成員之多元化，包括具備不同性別、年齡、種族、國籍、文化、專業背景及工作領域等。董事成員提名係以嚴謹的遴選程序，採候選人提名制並於股東大會投票選出，股東充分行使遴選權利。現任董事成員並無少數或弱勢團體。

董事任期為 3 年，第 9 屆董事會任期自 2023 年 5 月 25 日至 2026 年 5 月 24 日。第 9 屆董事會目前共有 12 席董事，均為 50 歲以上。董事長及副董事長以個人身份擔任董事，佔 16% 席次、法人董事共 5 席，佔 42% 席次、獨立董事共 5 席，佔 42% 席次。本公司董事具備公司治理所需要之各項專業及產業歷練，其專業主要包含半導體產業、綠色能源、創投、企業經營、財務金融及公司治理等領域。女性董事 1 席佔 8% 席次。欣銓科技現行董事會名單如下，董事相關資訊亦可參考本[公司官網](#)或[年報](#)。

為強化公司治理，欣銓科技董事會成員、經理人及管理人員均無與供應商或其他利害關係人有交叉持股之情形。

職稱	姓名	性別
董事長	盧志遠	男
副董事長	張季明	男
董事	旺宏電子(股)公司代表人 趙炎海	男
	久疆投資(股)公司代表人 章晶	女
	瑋聿投資(股)公司代表人 戎博斗	男
	盛唐投資有限公司代表人 王進明	男
	英屬維京群島商威德(股)公司代表人 許富旺	男
獨立董事	胡為善	男
	賈堅一	男
	陳來助	男
	江行全	男
	段孝勤	男



公司治理實務守則



誠信經營守則



永續發展實務守則

公司治理原則 法令遵循	誠信經營 / 道德規範	內部控制	風險管理
----------------	-------------	------	------

3.1.3 董事會運作

本公司董事會依據「公司法」、「公開發行公司董事會議事辦法」、「公司章程」及「董事會議事規範」行使董事會職權，並於「董事會議事規範」第 15 條明訂【董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有影響公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。】

2025 共召開 6 次董事會，實際督導公司因應環境、氣候變遷風險與機會及針對社會及公司治理等議題之營運方針與公司經營管理，協助公司強化內部控制及風險管理。2025 年董事會溝通的重大議題包括：2026 年營運計畫、2026 年稽核計畫、2025 年決算表冊（含盈餘分配）、辦理私募普通股 / 私募國內或海外可轉換公司債案、修訂「公司章程」、修訂「永續發展政策」等重大議題。

董事績效評估：為持续提升董事會運作績效，依據本公司「董事會績效評估辦法」，評估董事會及各委員會整體運作情形。

董事會績效評估

內部評估 ^{註1}			外部評估 ^{註1}	
每年底董事會成員及各功能性委員會成員，分別就「董事會成員」、「整體董事會」及各「功能性委員會」進行內部自評，每年就評估結果提報次年度第一季董事會報告。2025 年度自評結果已提報 2026 年第一季董事會報告。			「董事會績效評估辦法」訂定由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊至少每 3 年 1 次執行評估。最近期為 2025 年委託中華公司治理協會辦理董事會績效評估作業，分別就一、董事會之組成與分工、二、董事會之指導與監督、三、董事會之授權與風管、四、董事會之溝通與協作、五、董事會之自律與精進等五大構面，以自評問卷及視訊訪評、溝通及互動觀察之方式進行評核。	
評估對象	評估方式	評估頻率	評估對象	評估方式
整體董事會、董事會成員及各功能性委員會成員	自我評估	每年評估	整體董事會、董事會成員及各功能性委員會成員	由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行
評估項目 董事會 含「對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制」共五大面向，合計共 45 項指標。 董事會成員 含「對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制」共六大面向，合計共 23 項指標。 功能性委員會 - 審計委員會：含「對公司營運參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成及選任、內部控制」共五大面向，合計共 22 項指標。 - 薪酬委員會：含「對公司營運參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成及選任、內部控制」共五大面向，合計共 21 項指標。 - 提名委員會：含「對公司營運參與程度、委員會職責認知、提升委員會決策品質、委員會組成及選任、內部控制」共五大面向，合計共 20 項指標。			評估頻率	評估方式
			至少三年一次	董事會之組成與分工、董事會之指導與監督、董事會之授權與風管、董事會之溝通與協作、董事會之自律與精進等五大構面。

註 1：內部評估：2025 年度內部評估結果已提報 2026 年第一季董事會報告。

註 2：外部評估：2025 年度外部評估結果已提報 2026 年第一季董事會報告。

公司治理原則
法令遵循

誠信經營 / 道德規範

內部控制

風險管理

董事會出席狀況、運作情形、董事會成員進修課程內容與時數，依規定於臺灣證券交易所公開資訊觀測站公告及本公司當年度年報揭露。依據「上市上櫃公司董事 / 監察人進修推行要點」的規定，每年均安排董事會成員進修以增進推動企業永續發展職能。2025 年共安排「如何應對川普 2.0 全球化之死與區域戰爭」及「人工智慧背後的半導體產業革命新思維」等共 6 小時的課程，針對全球地緣政治發展與 AI 人工智慧所帶動的半導體產業革命等面向，提升董事會成員監督及治理的專業知識。

依據金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」，董事會積極規劃建立符合公司組織與營運需要的環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 永續發展推動進程。2022 年董事會通過「企業社會責任實務守則」修訂為「永續發展實務守則」、訂定「永續發展政策」及管理方針，並設立永續經營委員會，任命總經理張季明擔任主席、副總經理許富旺擔任副主席及永續長。

2025 年董事會通過「永續資訊管理辦法」針對永續相關資訊的揭露進行明確的管理監督規範；管理階層透過跨部門協作，確保相關資訊得以適時、正確地反映於公司內部管理及對外揭露中，並將永續與氣候相關議題視為影響公司長期競爭力的重要管理事項。董事會透過 ESG 永續經營委員會，定期掌握公司在氣候變遷、能源管理及其他重大永續議題之風險與機會，並監督相關策略與行動方案之推動成效。

遵循「永續發展政策」，董事會每季針對環境 / 氣候變遷行動、社會及治理績效等執行情形進行監督及審查；每年度第 1 次董事會議針對永續發展政策與管理方針、ESG/ 氣候變遷行動等行動計畫及目標進行年度審查，並由永續長和董事會報告前一年度永續發展執行情形、誠信經營執行情形及 ESG 與氣候變遷因應行動執行情形報告。其中前一年度永續發展執行情形報告，亦包含前一年度重大性主題與利害關係人溝通內容及實績。

3.1.4 高階薪酬政策

欣銓科技董事會設置薪資報酬委員會由 4 位獨立董事組成，訂定董事及經理人績效與薪資報酬之相關政策、制度，並定期評估董事及經理人的薪資報酬，達到薪酬合理性與吸引留任優秀人才。2025 年委員會共召開 3 次會議，均依會議決議擬定建議案，提報董事會核議。

欣銓科技經理人之薪酬不因性別或年齡產生差異，而是依據該職位在同業中的薪資水準，並同時參酌國內外市場趨勢，綜合個人與團隊績效後審慎訂定，以達攬才、激勵與留才之目的。

本公司每年度依據「薪資報酬委員會組織規程」進行經理人績效評估，評核內容涵蓋其職位權責範圍以及財務面、永續面與長期發展等指標。其中 ESG 評估項目包含年度永續目標達成狀況、法令遵循表現與風險管理成效，以確保公司在追求股東價值的同時，亦能落實永續經營理念，此三面向績效評估結果做為薪資與報酬調整之重要依據。

為維持資訊透明，於股東會前，將相關經理人薪酬資訊揭露於年報，提供各利害關係人及股東充分檢視，強化公司治理與誠信經營。

董事酬金分為車馬費及董事酬勞。車馬費依董事會實際出席支付。董事酬勞依據分配年度獲利狀況及公司章程所訂分配成數，經董事會決議後提報股東會。

董事及經理人^{註 3}之薪資報酬均經薪資報酬委員會及董事會決議通過，並於年報揭露。董事會討論薪酬提案時，當事人均依照法令規定，利益迴避不參與討論及表決。

註 3：經理人含協理及以上主管以及財務會計主管。



公司治理原則 法令遵循	誠信經營 / 道德規範	內部控制	風險管理
----------------	-------------	------	------

3.2 誠信經營 / 道德規範

欣銓秉持「A Testing Partner You Can Trust」的核心理念，不僅在技術服務品質上力求卓越，也將誠信與負責任的商業行為落實於各類營業活動和員工日常工作行為。

欣銓訂定永續發展實務守則與誠信經營守則，嚴格禁止任何形式的貪污、敲詐勒索及挪用公款或其他可能導致公司重大損失的行為，同時拒絕提供或接受任何不當利益，並遵守公平交易，不以不實廣告或其他非法形式參與市場競爭。此外，亦簽署客戶企業社會責任及商業道德承諾，以行動展現對商業道德的支持。2025 年度欣銓參照責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)，完成總部、新加坡、韓國、南京子公司及全智科技的商業道德風險評估，達成率 100%。

本公司針對總部及所有子公司^{註 4} 員工展開道德規範及反貪腐訓練，截至 2025 年 12 月 31 日，欣銓總部全體應訓員工 1,667 人，完訓人數 1,665 人 (2 名留職停薪員工預計於復職後補訓)。針對與欣銓合作緊密的國內外廠商，我們透過電子郵件方式宣達供應商社會責任與商業道德須知，2025 年總部總計溝通廠商數量達 107 家，佔總交易金額 95%。

針對與欣銓合作緊密的國內外廠商，每一年我們透過電子郵件方式宣達供應商社會責任與商業道德須知，2025 年總部總計溝通廠商數量達 107 家，佔總交易金額 95%。

本公司為專業測試技術服務並無使用材料，不採購且營運過程不使用錫、鎢、黃金和鈷等來源具衝突影響及高風險區域之礦石。本著國際人權保護的精神，欣銓依經濟合作暨發展組織規範 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 訂定「負責任的礦產採購政策」及「負責任礦產盡職調查作業規範」，採用責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 發佈之衝突礦產報告模版 (CMRT) 及礦產報告模板 (EMRT) 做為供應鏈礦產使用調查。

註 4：包含總部及全智、新加坡、韓國與南京 4 個子公司。

違反道德誠信處理

本公司訂定「申訴與舉報辦法」並設有從業道德舉報專責單位，舉報管道公告於公司官網。員工或外部人發現違反道德、法令或誠信相關問題時，可具名或匿名向人資服務處申訴 / 舉報，由專責單位負責調查及呈報。若被舉報人為委任經理人或更高層級成員，由專責單位轉呈總經理或董事長裁決調查單位後進行調查及呈報。申訴 / 舉報經調查屬實的情形，違反者若為員工依「員工獎懲辦法」懲處；若違反者為供應商將排除合作關係，若有違反法令情形則依法處理。辦法中明定嚴格禁止任何人對申訴或舉報者有任何報復行為。


舉報管道

 +886-3-5976688 #1201
  grievance@ardentec.com


2025 年貪腐事件或違反從業道德、法令或誠信經營等重大情事發生

0 件



公司治理原則 法令遵循	誠信經營 / 道德規範	內部控制	風險管理
----------------	-------------	------	------

3.3 內部控制

欣銓科技之內部控制制度係依據金融監督管理委員會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，由經理人所設計經董事會通過，由董事會、經理人及其他員工執行之管理過程，目的在促進公司之健全經營，合理確保營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標之達成。

稽核室隸屬於董事會，依規定實施內部稽核，其目的在協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

稽核室依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，擬訂年度稽核計畫，並提送董事會決議通過，年度稽核計畫之內容除依規定每年必需列為查核之項目外，另依據風險評估結果將部份營運循環及控制作業列入年度稽核項目進行查核，以有效控制風險。稽核室依董事會通過之年度稽核計畫，執行各項稽核作業，稽核報告及追蹤報告經陳核後交付各獨立董事查閱，並於審計委員會及董事會報告執行情形，獨立董事與內部稽核主管平時皆有直接聯繫管道，如有特殊狀況則即時向各獨立董事報告。

公司內部各單位及子公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定辦理自行評估，以落實自我監督機制、及時因應環境改變，調整內部控制制度之設計及執行。公司內部各單位及子公司每年辦理自行評估，再由稽核室統籌覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

公司訂定永續資訊之管理內控制度，並經審計委員會及董事會通過。內稽部門查核永續資訊之管理，其編製原則符合準則及法令之要求，永續資料收集、紀錄與覆核均有明確責任分工及簽核流程，永續資訊管理的內部控制制度整體運作正常，相關流程與控制措施有效。

2024 年度永續報告書經 ESG 永續經營委員會審核通過，已依主管機關指定時間於指定的網際網路資訊系統進行中英文報告書上傳申報。

公司治理原則 法令遵循	誠信經營 / 道德規範	內部控制	風險管理
----------------	-------------	------	------

3.4 風險管理

完善的風險管理與適當的危機處理旨在保護利害關係人權益，欣銓針對各類作業訂定風險評鑑及作業程序管理風險。各種風險管理成效定期由總經理或管理代表進行審查及擬定改善方案，確保風險管理的有效性持續改善。

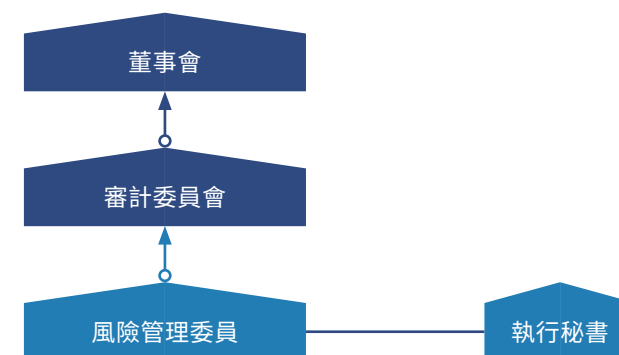
依據風險管理政策與程序，發展各營運相關風險評鑑及作業程序，以完善的風險管理與適當的危機處理保護公司與各利害關係人之權益。風險管理定義為四個種類，分別為營運風險、財務風險、安全危害風險（安全及氣候變遷風險及資訊風險）、合規風險（法律及智財權風險）。

風險管理委員會建立並持續完善公司風險管理機制，風險管理框架，提出風險管理規劃、執行與監督風險管理事務。風險管理委員會下各風險管理單位應盡職提交各單位之風險資訊，定期出具風險管理相關報告呈報風險管理委員會，並由風險管理委員會每年至少一次向審計委員會與董事會報告。

依據「風險管理政策與程序」第三條：風險管理組織架構與職責

一、風險管理組織架構

- 董事會
- 管理團隊



營運風險

針對自然及人為災害的發生頻率、影響時間及影響範圍進行評估，計算風險數值 ≥ 12 分，將列為高風險項目。2025年營運持續風險評估結果共4項列為高風險災害事件，皆已發展緊急應變計畫及擬訂策略。



財務風險

欣銓與各子公司均落實嚴謹的財務及金融市場風險管理，隨時掌控對營運及獲利潛在之風險，進而管理及整合因應產業景氣變化及金融市場波動的各種策略。欣銓與各子公司均專注測試本業，不從事任何高槓桿或高風險投資。



合規風險（法律及智財權風險）

法律及智財權風險

依據利害關係人之台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 內外部議題進行風險評估，藉由衝擊面及風險項目相乘，計算出風險指數。風險指數高於12分為不可接受風險，需進行管制措施降低其風險。今年台灣智慧財產管理制度 (TIPS) 內外部議題之風險評估，未有風險指數高於12分的項目，故不需進行管制措施降低其風險值。

公司治理原則 法令遵循	誠信經營 / 道德規範	內部控制	風險管理
----------------	-------------	------	------

安全危害風險

01 安全風險

訂立「環境考量面 / 危害鑑別與風險評估程序」對工作場所各項潛在危害的來源，鑑別存在特性及風險等級，做為環境安全衛生持續改善的決策參考。

02 氣候變遷風險

依循氣候變遷相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，建立氣候變遷風險與機會之鑑別、評估與管理之流程。原則上每 3 年進行風險 / 機會鑑別，鑑別結果將進行相關財務分析，做為管理與決策之參考。

依「緊急應變管制程序」擬定各項災害應變機制，定期舉辦緊急應變演練及消防逃生演練，養成員工緊急應變能力及安全觀念，降低意外事故的災害風險。透過 ISO 45001 的驗證，以國際性的管理系統有效管理安全相關風險。

03 資訊風險

透過 ISO 27001 風險評鑑之執行，從不同管理面向，包含資訊等級分類、人員授權管理、監控機敏資料、使用管制措施等，以及實體與人員安全構面，包含保密協定、離職程序、管制區域授權控制、資訊技術（包含網路架構與資安防護）與產品資料保護展開整體的機敏資料保護。經由每月定期的安全管理會議及每年全體員工資全通識教育訓練與宣導，及透過內部與外部之稽核與審查、藉由弱點掃描及滲透測試，以維護且持續改善機敏資訊保護與 IT 資訊系統架構安全之成效。

2025 年欣銓總部及子公司^{註 5}均無因資安事件導致公司或客戶資料外洩事件、亦無惡意程式大規模感染破壞，影響生產設備及產能等重大資安事件發生。

註 5：包含總部及全智、新加坡、韓國與南京 4 個子公司。

秉持企業永續發展的承諾，欣銓遵循責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC)，並建立勞工與人權及商業道德的風險管理機制，確保公司運作符合風險管理原則與合規標準：

勞工與人權風險

欣銓依循國際人權標準，訂定「勞工與人權風險管理程序」，每年針對勞工與人權的潛在風險進行評估，針對風險等級高的項目制定控制措施並落實執行，風險等級「中」(含)以上的項目設為年度指標，定期提報 ESG 永續經營委員會審查，以確保持續監督與改善。2025 年評估結果顯示，共有二項風險發生可能性為中度，現有控制措施均能有效管理，期間未有違反勞工與人權的情事。

為確保員工獲得妥善的人權保障，欣銓訂定「人權保護作業規範」，並針對外籍勞工訂定「特定型定期契約勞工招募管理規範」及「特定型定期契約勞工仲介管理規範」，全面檢核海外勞工招募流程。亦對合作之人力仲介進行稽核，以確認外籍勞工在招募過程中未遭受不當受費、強迫或其他人權風險。

此外，欣銓訂定「申訴與舉報辦法」，提供多元且安全的申訴管道，公告於公司內部及官網，內外部人員均可以匿名或具名方式提出舉報，有助於及時偵測並預防不當行為。

商業道德風險

欣銓透過制度化管理確保商業行為合乎倫理，並落實誠信經營，訂有「商業道德風險管理程序」，每年由各功能部門針對商業道德相關的潛在風險進行鑑別，並將風險等級相對高的項目列入關鍵績效指標 (KPI)，設定年度目標與相應的控制措施。由 ESG 永續經營委員會定期審查成效。2025 年風險鑑別結果顯示，現有措施皆能妥善控制，期間未有違反商業道德的情事。

為避免不當影響決策，每年第一季進行「利益衝突申報」，申報對象涵蓋員工及其二等親以內的家庭成員。2025 年全體員工及受三方僱用並於本公司提供勞務之人員已全數完成申報，對於家庭成員經營業務項目與本公司營運活動具有相關者，亦均依規定啟動利益迴避及合宜的防範管理措施，以確保公司決策與商業往來的公正性及透明度。

公司治理原則	誠信經營 / 道德規範	內部控制	風險管理
法令遵循			

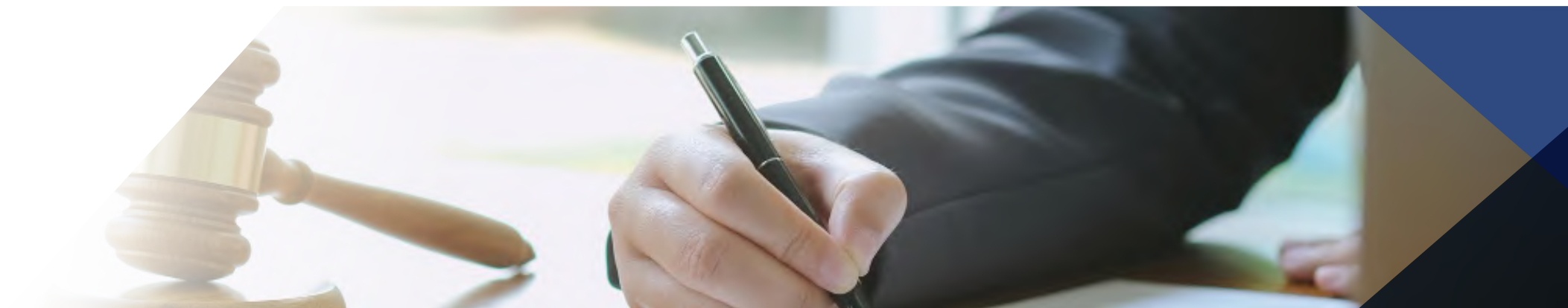
3.5 法令遵循

欣銓科技的企業價值就是以熱情結合員工、客戶、供應商等，理性地創造對的價值。對的價值就是要遵循法令，對於國內外政策與法令動向，必須即時制定與落實相應的 OI，確保公司各項業務符合法令。我們的作法是定期對相關法規盤查、與公司內部規章進行鑑別、修改及符合相關法令、風險管控與預測、符合法令、持續執行、檢討修正。

2025 年度無論是公司治理、智慧財產權、勞工人力資源、環境保護、工安等各方面，欣銓科技並無任何重大的罰款情事（參照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 26 條規定「指單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者^{註 6}」），同時也遵守公司內部訂定的從業道德暨利益衝突申報，也無非金錢類別的處罰案，未接獲違反內線交易、洗錢、反托拉斯法或其他財務、會計、客戶資訊洩漏及個人資料保護相關之舉報事件。有關從業道德與法規遵循，請參閱[欣銓科技 ESG 網站 \(Ardentec ESG\)](#)。



註 6：2024 年共 2 件受主管機關罰款共新台幣 11 萬元；2025 年共 2 件受主管機關罰款共新台幣 25 萬元。



專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

CHAPTER

4

專業服務與技術發展

4.1 專業技術與服務	61
4.2 營運持續	64
4.3 發展策略與創新研發	65
4.4 智慧財產與營業秘密	67
4.5 資訊安全與客戶機密保護	70
4.6 客戶服務	72
4.7 永續供應鏈	74

專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

2025 年績效亮點



測試機台已經導入自動化，減少高達 **86%**

整體 setup 作業時間，提高人機比 **63%**



2025 年欣銓總部及全智子公司持續通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) **A 級認證**



將影像辨識應用於生產效率及品質的提升，並進一步研究將 AI 智慧判斷概念導入系統加強辨識能力



智慧財產與營業秘密保護教育訓練課程 2025 年度完成人次

1,710 人

完訓率 **100%**



取得 ISO 27001、ISO 22301、Common Criteria, GSMA、ISO 21434 及 TISAX 等 **資訊安全認證**



針對客戶營業秘密保護導入 **TIPS 認證**



欣銓總部在台灣設有 6 座工廠，為欣銓科技最重要的營運據點，針對物料與包材，2025 年總部在地採購（台灣）支出比例達 **90%**



永續供應鏈管理，主要供應商簽署供應商企業社會責任確認書家數 **149 家**



配合衝突礦產盡職調查家數 **46 家**



回覆企業社會責任自我評估問卷 (SAQ) 家數 **83 家**

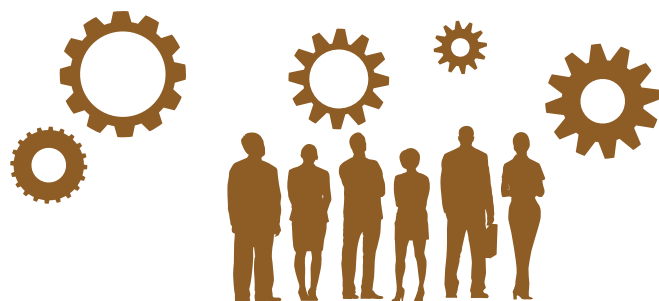
專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

4.1 專業技術與服務

4.1.1 專業服務

欣銓科技秉持熱忱服務、專精的工程能力、精實的現場管理，提供客戶完整的半導體測試解決方案，包含測試程式開發、量產前工程、量產工程、針測卡、晶圓針測、成品測試、晶圓級封裝 (Wafer Level Chip Scale Packaging, WLCSP) for DPS (Dice Process Service)、晶圓薄化與金屬鍍膜製程 (BGBM/SFM) 及其他相關工程支援服務。

欣銓科技自行開發高度自動化的資訊平台，優秀的工程團隊配合各類客戶需求打造客製化資訊服務，提供從設計階段至量產階段的工程服務，可快速導入量產，帶給客戶最大的附加價值。高度自動化的測試生產、自動化晶片檢驗系統、異常自動即時警示系統、先進之自動化資訊平台，搭配精實的工程技術能力及嚴謹的品質系統，保證客戶產品生產品質。



專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

4.1.2 深耕品質文化

高品質的產品服務價值為欣銓永續經營的磐石，依循國際與客戶品質標準及需求持續強化品質管理系統，攜手內外部各組織及客戶精進品質管理系統。ISO 9001、汽車產業 IATF 16949/VDA 6.3、ISO 26262、PSCR、安控產品 ISO 15408/Common Criteria EAL6、GSMA、綠色環境 ISO 14001、QC 080000、營運持續 ISO 22301、資安 ISO 27001、智財 TIPS 等驗證，合力建構品質管理制度，以確保客戶產品品質，提供更具成本優勢的產品更快速上市。欣銓期許成為半導體產業持續創新發展趨勢的推動者以及半導體供應鏈及整合設計製造業者 (IDM, Integrated Device Manufacturer) 重要的事業伙伴。

欣銓致力深植持續改善精神與深耕品質活動，形成追求 Zero Defect、Quality/ Operation/ Engineering Excellence 的品質文化。欣銓以全方位滿足客戶的需求為目標，持續在測試技術、工程服務、測試流程、智慧檢驗技術領域中努力精進，鼓勵全體員工參與持續改善活動，從第一線生產、服務到功能支援單位都可透過不同的活動參與改善。從技術、生產、部門功能、綠色環安衛、資安等分別以 Re-engineering、品質改善團隊、品管圈、專案等類別全面性推行。員工從活動中培養發現問題之能力，增進思考邏輯性及分析 / 解決問題技巧，更透過團隊合作相互學習達到成長相乘之效果。欣銓的持續改善活動創造並累積倍速成長的改善效益。近年來工業 4.0 及環保永續意識的推動，改善範圍涵蓋自動化、維護智財及節能減碳、綠色產品，持續投入心力確保回饋客戶永續高價值的服務與產品。建構 Re-engineering、Workshop、BKM(Best Known Method) 平台，永續養成品質管理、分析、專業能力團隊。



總部與所有子公司 QCC 推行委員會 2011 年起展開 QCC 年度競賽活動
2017 年開始參與全國 TCIA 競賽，接連榮獲
4 座銀塔獎及 9 座銅塔獎

QCC/QIT

01

活動內容

為工程師到管理層級的改善活動，QS 會推動廠內單位針對作業品質或效率進行持續改善，參加團隊有 MFG、HW、QC、PTE、Planner、Facility

意義

培養人員改善技能，促進品質目標的達成，達到客戶滿意

Zero Defect

02

活動內容

為宣達品質零缺陷之重要性，每年會安排 Zero Defect Concept 訓練課程

意義

培養人員對品質零缺陷之概念

Stop and Fix

03

活動內容

為作業人員發現作業時有異常風險的舉手平台，並能提供改善機制以減少異常發生或預防再發生

意義

鼓勵作業人員主動發現生產上之異常風險，預防異常發生，達到客戶滿意

My Quality

04

活動內容

為第一線人員的改善活動，針對現場作業品質或效率進行持續改善，參加團隊有 MFG、QC

意義

提升第一線人員品質意識，透過改善活動提升效率，促進品質目標的達成，達到客戶滿意

專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

4.1.3 技術能力與支援

欣銓科技精研各類晶圓及成品 IC 測試技術及生產自動化、智慧化等關鍵技術之核心競爭力，且已落實於營業秘密及研發記錄管理，並透過智慧財產管理會議定期 KPI 審查監督以保護公司的智慧財產及不發生重大營業秘密資料外洩。

欣銓科技與時俱進，在各類先進應用產品的關鍵測試技術上皆有獨特的掌握及控管，如：



車用 IC/ 晶圓測試

在車用 IC/ 晶圓測試上，對於高低溫測試能力、探針過載控制、測試次數和不可重複測試要求、測試數據整合與正確性等關鍵技術，有獨特的操作過程控制，確保滿足客戶要求的測試質量需要。這也是欣銓科技受國際主要的汽車 IC 供應商青睞的主因。



高效能運算 IC/ 晶圓測試

在高效能運算 IC/ 晶圓測試上，優化清針方法避免測試中燒針以及自動尋找最佳針壓，採用優良溫控規格的針測機提升測試良率及品質。



混合 (Combo) 產品 IC

對客戶在研發階段的混合 (Combo) 產品 IC，我們亦能建立不同針測路徑，以測試不同產品在晶圓特性的分佈，協助客戶縮短研發時程，對於特殊鏡像佈局 (Mirror Die) 運用靈活客製化的 IT 優勢提供封裝資料需求。



安控 IC/ 晶圓測試

在安控 IC/ 晶圓測試上，建立了無風險的硬件環境和信息安全體系，對人、機、料、法、環境都有更嚴格的規範和要求來控制測試程式、測試數據和機密密鑰，避免外流。因此欣銓科技獲得眾多國內外安控 IC 供應商的信任



第三類半導體綠能元件 GaN

在第三類半導體綠能元件 GaN 也已導入產品量產測試且持續與客戶精進測試品質與縮短測試時間。自行研發設計之公版針測卡能用於極高溫、極高壓、極低漏電流等特性應用的 GaN/HEMT 元件測試。獨特的平衡分流探針技術，可防止量產時燒針。測試程式在生產前高壓漏電自我檢測功能及錯誤接線偵測可防止生產時，好壞晶粒的誤判。自我檢測功能及錯誤接線偵測可防止生產時，好壞晶粒的誤判。



高效能運算 (HPC)

對高效能運算 (HPC) 晶片高功率 (High Power)、高腳數 (High Pin Count)、高強度 (High Force) 特性所產生的測試挑戰，隨著產品規格的提高，我們持續累積相關試產經驗並提出有效解決改善之道，以達到客戶測試品質的要求。

欣銓科技也將影像辨識應用於生產效率及品質的提升，如針痕自動對焦、針痕面積規格判定、捲帶中是否有反向或空包的偵測以及成品包裝辨識等功能，皆已導入到產線實際運作，另外也進一步研究將 AI 智慧判斷概念導入系統加強辨識能力。

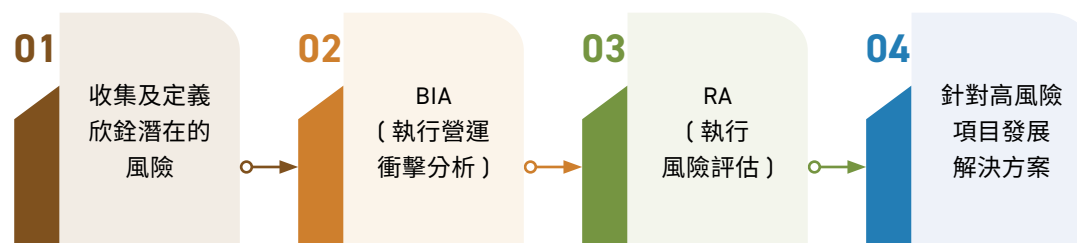
專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

4.2 營運持續

總部 6 座工廠及新加坡子公司一廠分別於 2016 年及 2015 年通過「ISO 22301」2012 版營運持續管理系統 (BCMS) 國際標準驗證。為維持持續改進管理系統，總部於 2021 年 11 月通過 ISO 22301:2019 版驗證，新加坡子公司一廠也於 2022 年 3 月通過 ISO 22301:2019 版驗證，確保當災害發生時，能預先準備且及時因應，並能在最短時間內恢復公司的最高營運目標，確保整體營運持續免除任何風險造成中斷。訂有「營運持續政策」、「營運持續管理手冊」及「營運持續策略」，全體員工應確實遵循營運持續相關作業程序，在營運中斷事件發生時能保護公司，確保重要營運流程不受自然災害、人為破壞或設備故障之影響。

因應氣候變遷衝擊，近年來臺灣陸續發生之暴雨（強降雨）、強烈地震、百年大旱等氣候變遷衝擊，以及嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19)、供應鏈中斷、能源不足（停電與限電）、網路攻擊（勒索病毒）及侵害營業秘密等，這些衝擊事件一直是國際風險評估的前幾名，也是各產業持續關注的焦點。欣銓以 PDCA 循環的管理方式，對營運持續管理系統按照規劃、執行、查核及改善來進行，確保營運持續目標之達成及持續改善。藉由營運衝擊分析及風險評鑑之結果，針對高風險的衝擊事件，如颱風、地震、水資源中斷、火災、重大傳染性疾病、能源不足及網路攻擊等，制定營運持續計畫包含緊急應變計畫、廠區復原計畫，產能移轉計畫及擬定營運持續策略，以降低災害發生時所造成的衝擊。

風險評估流程



欣銓營運持續管理 PDCA 模型



專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

4.3 發展策略與創新研發

欣銓科技提供國內外大企業晶圓及成品 IC 測試服務，奠定先進測試技術開發、測試製程分析系統、測試生產自動化等關鍵技術之核心競爭力。

欣銓科技 12 吋晶圓測試產能持續成長，成為能提供大規模量產的 12 吋晶圓測試艦隊。欣銓長期提供國內外諸多專業 IC 製造公司量產測試服務，也與上游的 IC 設計公司合作，於客戶產品設計階段提前開發產品測試程式，以加速客戶產品進入量產。

因應產業市場趨勢，欣銓科技近年研發有成的技術為車用 IC、安控 IC、物聯網 (IoT)、第三類半導體綠能元件、網通晶片、人工智慧 IC (CPU、ASIC)、高效能運算 (HPC) 晶片及 Data Center 相關週邊晶片 (Optical DSP、Network Switches、AI Accelerator) 相關測試技術，規模量產的階段。

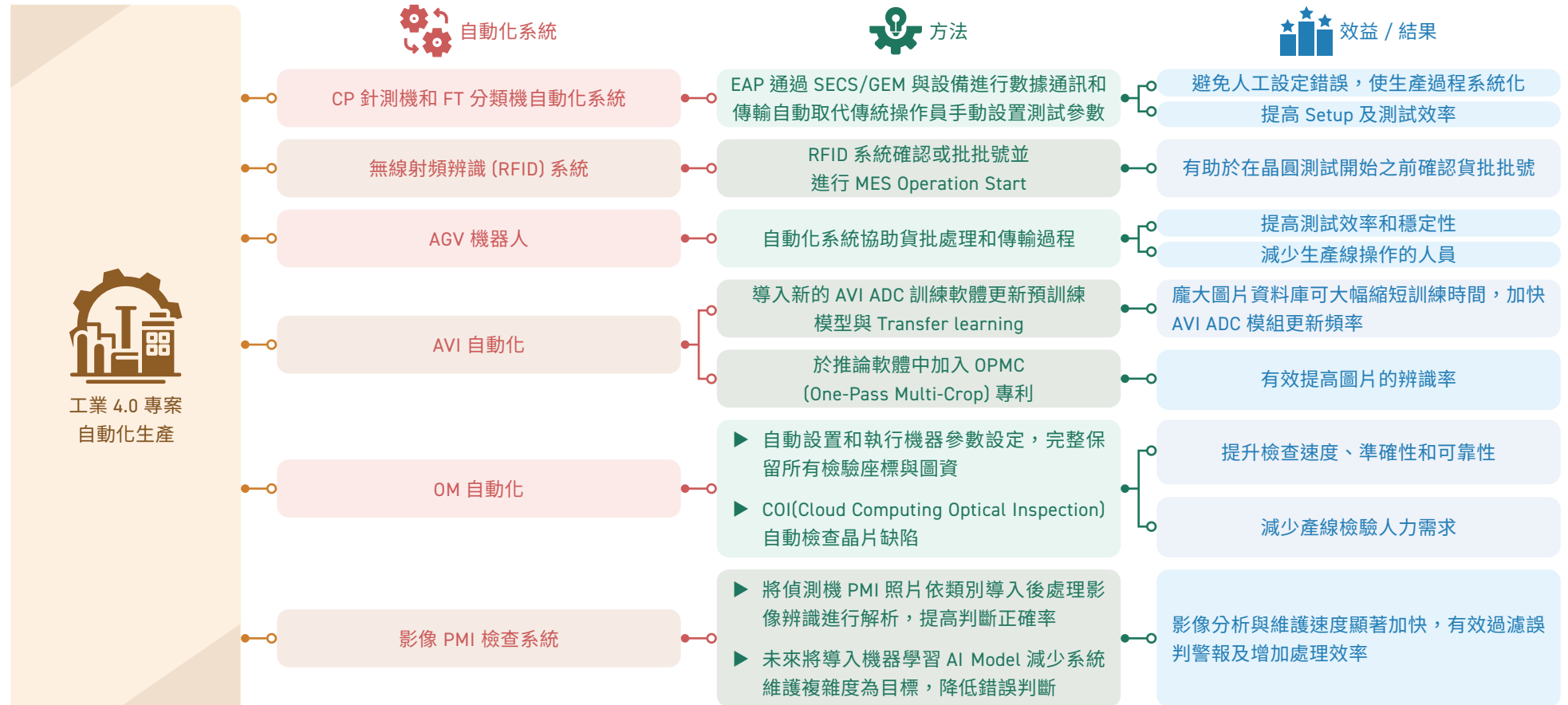
IC 測試的關聯技術領域，如資訊系統、物流管理、自動化生產等，本公司皆注入研究並將各領域技術成功整合，提供客戶整合性的產品及服務。

資訊系統是持續的研發重點，發展方向為提高產品品質、生產效率與降低測試成本等多重目標，研究開發測試統計製程管制 (SPC) 分析系統以及測試機台即時監控系統，提升生產效率以滿足各家客戶多樣化需求及品質要求。



專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

本公司推動工業 4.0 專案自動化生產，致力於 Prober 自動化系統、無線射頻辨識（RFID，Radio Frequency Identification）系統、AGV 機器人（自動導引車）。Prober 自動化系統已導入至 UF3000、OPUS3 及 Prexa 搭配各種測試平台如 J750、UFLEX、T2000、Magnum、PS1600 以及 PS5000。TEL Precio / Prexa Prober 部分，目前已完成 UFLEX 平台開發並進行自動化系統試產，並持續進行 PS1600/ PS5000 平台的自動化生產。



不僅在欣銓臺灣廠，在欣銓新加坡廠也已成功導入針測機自動化、RFID 和 AGV 機器人。總共有 600 多個測試機台已經導入自動化，減少了高達 86% 的 Setup 時間，提高了高達 63% 的人機比，並提高了測試過程質量。欣銓科技已陸續推展 PMI 取代人工自主，自動檢查 Bump 或特殊形狀 Pad 上的針痕位置和尺寸，取代傳統操作需人員手動檢查針痕，不僅提高了測試過程效率，也提高了檢查過程質量，檢測針痕偏移或針痕太大的問題。

欣銓工業 4.0 專案不僅提高了人機比，也能避免人為錯誤，提高了測試效率和檢測精度，進而提升了企業競爭力。

專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

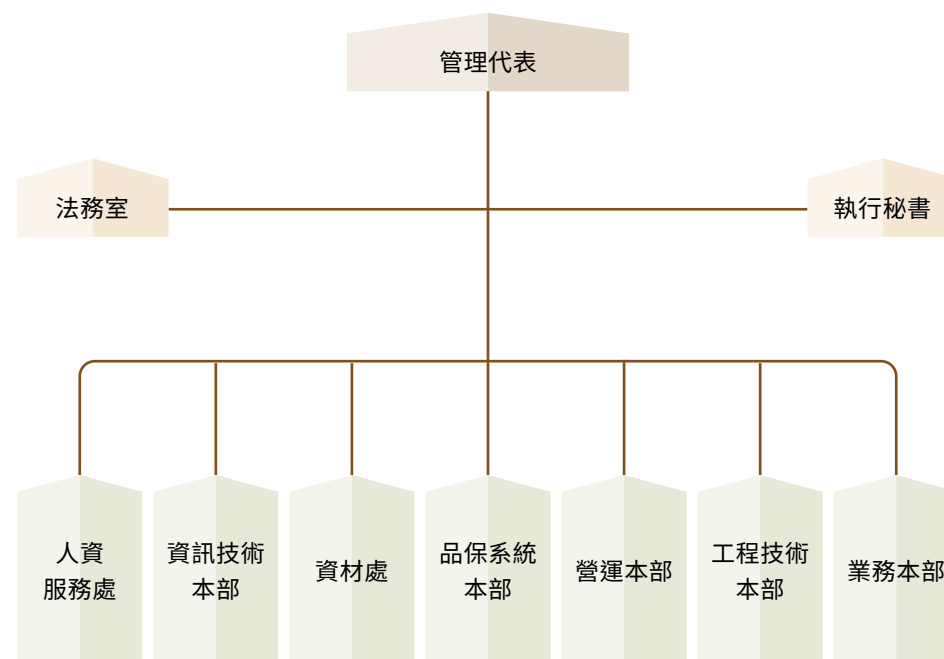
4.4 智慧財產與營業秘密

欣銓秉持保護客戶智慧財產之精神，為持續提升法律符合性、營業秘密及智慧財產權的保護，自 2006 年起制定智慧財產保護政策，設置智慧財產管理委員會，配合公司治理修正智慧財產管理政策。基於資訊安全管理系統架構與資訊系統架構，欣銓以誠信的原則，保護客戶的智慧財產，以帶頭效應要求供應商配合強化智財管理機制，達成供應鏈智慧財產保護之成效。每年撰寫智慧財產報告書並公告於[公司公開網站](#)上，期望透過智財報告書的推動，使其更全面性將其精神傳達給內外部利害關係者，展現公司智財能量。



智慧財產管理委員會透過定期之內部會議考量並審查智慧財產管理系統之內外部議題及利害關係人，關注並評估利害關係人對智慧財產管理制度之要求與期待，以避免營業秘密與研發機密外洩，並落實對測試開發技術進行智慧財產評估，持續改善既有之智慧財產管理流程。為提升員工素質與智慧財產認知，促進企業內部智慧財產管理文件化及標準化之落實、減少作業偏差、增進經驗傳承、促進跨部門溝通 / 合作，透過對全體員工的教育訓練課程提升智慧財產及營業秘密的意識及概念。

智慧財產權管理委員會



專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

欣銓的智慧財產管理系統係以「專利、商標、營業秘密」為導入標的，盤點智慧財產相關之內外部議題及機會風險等事項，落實智慧財產管理、保護運用公司研發成果、強化智慧財產布局為目標；落實公司治理法規遵循，透過持續流程改善管理，降低因侵害他人智慧財產權及避免營業秘密與研發機密或關鍵技術洩漏之智慧財產管理風險。也分別訂立管理辦法，透過專利總表、商標總表與營業秘密清單進行定期更新與維護。另外，於研發專案上，各項研發計畫在規劃評估階段，均先進行開發前之智慧財產評估，就可能面臨的智慧財產風險，與開發成果可能取得之智慧財產權要件，進行先期評估。



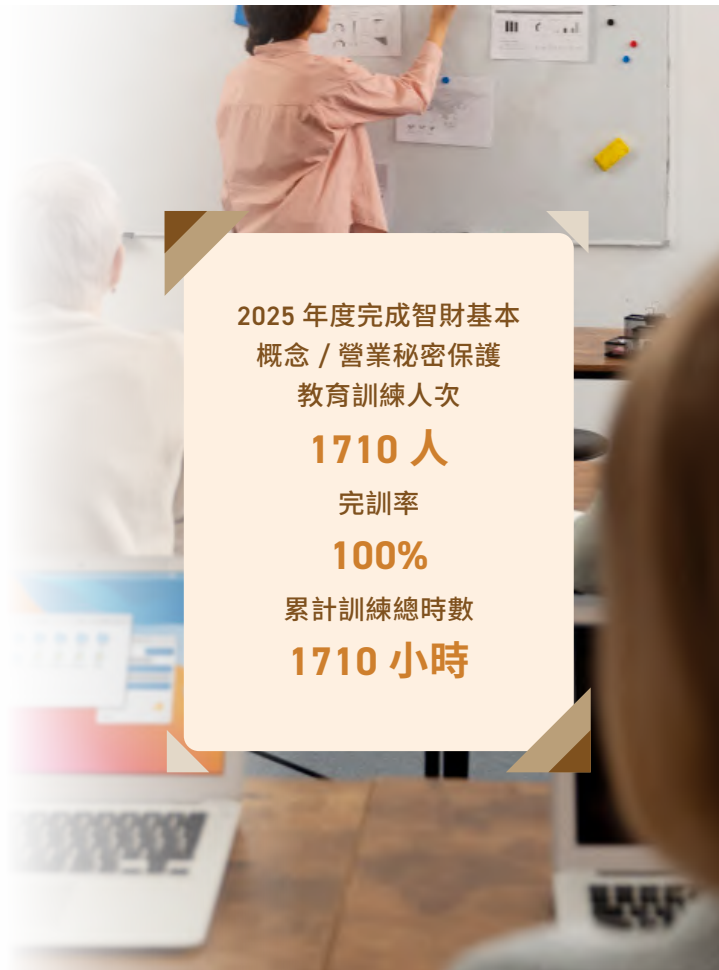
智財管理問題及風險

已針對部分技術規劃提出專利申請，亦已布局商標申請，但仍須持續進行研發及品牌布局規劃，積極強化智慧財產布局，保護運用研發成果

積極保護公司的智慧財產權及營業秘密，避免智慧財產權被侵害或研發機密外洩之風險

2020 年起，欣銓總部通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級，專利、商標及營業秘密三項標的，於 2025 年 10 月通過台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 定期追查。全智科技子公司已於 2024 年 12 月取得台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級認證，並於 2025 年持續通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級定期審查。深化與營運目標連結的智財管理制度。透過公司機密資料保護與安全制度，再針對智慧財產與營業秘密資料，在管理制度上，延展再強化公司整體之機敏資料保護。依據 PDCA 精神針對智慧財產管理制度，以規劃、執行、確認及改善等四個步驟循環來進行系統化管理活動。同時，藉由風險評估強化經營品質，提升各流程的管理績效及提供客戶有效解決方案，進而強化提升公司的競爭力，並為企業創造更大獲利外，更要求外部供應商強化智財管理機制。設定與營運策略結合之智慧財產管理目標，以創造更大獲利外並提升公司的競爭力。

欣銓總部、分公司及子公司皆已建立「智慧財產管理政策」、並定期舉辦智慧財產與營業秘密保護教育訓練課程，全體員工皆須參加課程。並透過資訊技術 (IT) 管理系統與工具，以保護內部智慧財產與營業秘密項目，亦透過定期管理審查會議以改善管理制度之有效性。欣銓將滾動式逐年結合營運策略調整智財目標，隨時評估可商業化的智慧財產權，為公司帶來正向良好的智財循環。



2025 年度完成智財基本概念 / 營業秘密保護教育訓練人次

1710 人

完訓率

100%

累計訓練總時數

1710 小時

專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	



專利管理

欣銓制定專利申請相關作業流程及專利獎勵制度，鼓勵員工對於研發技術研究及探索。研發技術開發專案透過先期評估規劃衡量可能面臨之智慧財產風險，於研發中進行智慧財產權要件評估與專利檢索，透過內部會議確認研發技術採行專利提案申請方式或其他智慧財產權方式予以保護，完善專利之管理。

2025 年欣銓集團提案共 10 件申請專利（總部 7 件，全智 3 件），統計至今國內專利領證共 67 件（總部 42 件，全智 25 件），國外專利領證共 14 件（總部 3 件，全智 11 件），累計已領證專利共計 81 件。



商標管理

欣銓 2020 年開始進行商標申請，已取得多件臺灣商標，且配合海外布局，2021 年已完成中國大陸及新加坡商標註冊，2022 年完成韓國商標註冊，截至 2025 年商標管理已領證共 22 項。欣銓制定商標內部管理程序以展開商標保護策略，建置「專利總表」定期更新、維護，掌握商標最新狀態。

2025 年欣銓符合各項法律規定，未發生違反法令相關投訴或情事發生：

- ▶ 來自各方並經由組織已證實的投訴
- ▶ 來自監管機關的投訴
- ▶ 經證實之資訊洩露、失竊或遺失客戶資料事件
- ▶ 重大罰款 *
- ▶ 非金錢制裁
- ▶ 透過爭議解決機制的案例

2025 年欣銓發生違反法令相關投訴或情事發生數

0 件

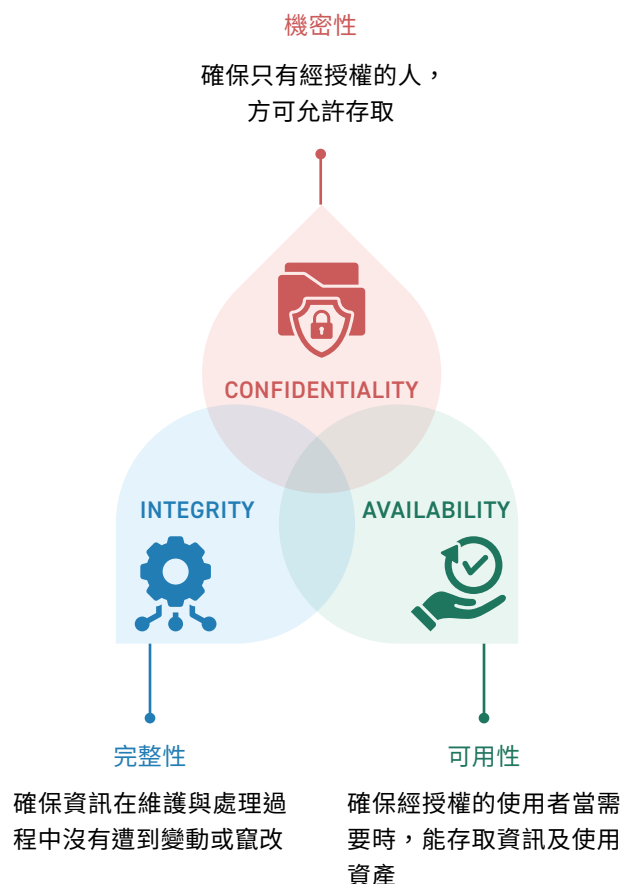
* 重大罰款：參照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 26 條規定「指單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者」。

專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

4.5 資訊安全與客戶機密保護

欣銓對客戶承諾以資安管控措施保護公司及客戶機密資訊。透過持續改善強化公司之資安系統、實體安全防護、權限控管，並提升員工機密資料保護與資安意識。

資訊安全三要素 (CIA Triad)



設置安全管理委員會 (ESC)，制定安全政策，訂定各項安全管理程序與作業規範，多元化的資訊保護作業。欣銓科技針對客戶的資訊安全與保密十分重視，從 2008 年即取得 ISO 27001 資安認證，之後更是陸續取得 ISO 22301、Common Criteria, GSMA、ISO 21434 及 TISAX 等資訊安全相關的認證。針對客戶的營業秘密保護更是導入 TIPS 認證，這是對客戶承諾對於保護客戶資料的決心。欣銓總部及新加坡、韓國、南京及全智科技子公司均通過資訊安全管理系統 (ISO/IEC 27001) 驗證，建立安全架構及標準作業程序。委員會每半年執行管理審查會議，持續改善及落實公司整體安全架構。總部鼎興廠、開源廠、新加坡子公司和南京子公司均通過 Common Criteria 驗證 (Site Certification)，針對客戶安控 (Security) 產品之保護進行強化並符合國際標準規範。

欣銓以持續通過國際安全標準再驗證，確保安全管理系統運作、安全風險管理與客戶產品及資料保護之有效性



註：GSMA 驗證：Groupe Special Mobile Association) 協會 SAS-UP(Security Accreditation Scheme UICC Production)

專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	



安全政策

欣銓全體員工遵循安全之規範及要求，並落實維護安全事項以確保客戶與公司之安全。



安全目標

以機密性、完整性及可用性為基準，訂定安全目標並定期審查



安全承諾

遵循安全之適用規範與要求以及公司簽署的其他要求事項



持續改善

透過稽核與安全管理審查，持續改善安全管理系統

欣銓設置個人資料管理委員會，負責執行與監督所有個人資料保護之相關配套計畫及持續改善機制。委員會依議題需求召開臨時會議，建立個資法遵循溝通平台，並提供個資保護工作所需的支援。欣銓重視個人資料保護，遵循「個人資料保護法」及安全政策，訂定各項個人資料保護管理程序、個人資料蒐集、處理及利用管理程序等作業規範，並建構資料治理制度，制定資料標準與分級，落實資料存取權限管控，確保資料存取的可用性、完整性及機密性受到妥善保護。適用範圍涵蓋欣銓總部、子公司、客戶及供應商。

藉由資安管控措施進行對內外部文件之授權、資訊資產管理、加密資訊傳輸、電子郵件管控等。以深厚的資訊資產安全、實體安全保護、產品安全防護以及智慧財產管理做為防護網，截至 2025 年 12 月未曾發生任何違反保護措施、商務資料或個人資料外洩並造成客戶抱怨之情事。

全體員工每年施行資訊安全教育確保落實遵循安全 (Security) 規範及要求，2025 年度共 **4,134 人次** 完成資訊安全教育；累計訓練總時數 **2,502.8 小時**，維護安全事項以保障客戶與公司資訊安全。針對個人資料保護法介紹與因應，欣銓為確保對個人資料有充分知識及觀念。2025 年度共 **272 人次** 完成個人資料保護教育；累計訓練總時數 **81.6 小時**。



專業技術與服務
資訊安全與客戶機密保護營運持續
客戶服務發展策略與創新研發
永續供應鏈

智慧財產與營業秘密

4.6 客戶服務



欣銓科技專注於協助客戶進行半導體晶圓及成品測試的工程技術開發並提供測試生產服務，範疇含括邏輯及混合信號、類比、射頻、記憶體及影像感測等各項產品應用之測試服務。

近年來客戶對於半導體測試服務在技術與時效性上的依賴，於整個產業進入後摩爾定律的時代日益提升。因應高速運算、低耗能、高頻傳輸和輕薄短小的產品需求，除了晶圓代工的先進製程持續推進，晶圓級封裝、扇形封裝、3D 封裝、異質性整合封裝和新的晶片 (Chiplet) 模式等新的封裝形態讓半導體晶片的複雜性不斷提高，這些新的製程讓半導體晶圓及成品測試的難度大幅提高，測試方式必須以系統化又兼具彈性的角度來規劃，這些都是全新的挑戰。

在測試服務方面，欣銓科技已累積多年與國際頂尖 Teir-1 IDM 和 Fabless 大廠的合作經驗，並配合市場趨勢持续提升 HPC (High Performance Computing) IC、Communication IC、Automotive IC 等測試技術開發與量產的能力。欣銓測試技術團隊可與客戶共同參與開發初期的設計覆審，從測試的角度協助客戶在產品開發初期進行測試規格驗證與產品特性分析、協助選用合適的測試設備並著手進行測試程式開發。在相關的測試治具選用上，欣銓亦可協助在機電設計佈局、探針卡和測試載板設計上提供建議。

測試量產方面，欣銓科技具備廣泛的測試平台協助客戶進行半導體晶圓及成品測試的量產，滿足不同產品特性的測試需求，並持續投入市場上主流且兼具相容性 (彈性化) 與擴展性 (客製化) 的測試設備，以配合客戶持續成長。生產過程當中，欣銓科技有專責的產品工程團隊協助產品驗證、良率分析和改善，並可協助客戶在量產後因應各項需求的變更做測試平台的轉換。同時欣銓科技也致力於持續導入工廠自動化與智慧型生產如測試設備自動上下貨、RFID 貨批與治具管理及 AGV 無人搬運車的自動配送，藉以降低生產成品、提升生產品質並提高生產效率。

除了在測試端的持續投入與精進，因應客戶產品微型化與一元化 (Turnkey) 服務需求，欣銓科技亦提供晶圓級封裝後段製程的服務，包含晶片研磨、晶背貼膠、晶背打印、雷射預切、晶粒切割、自動光學檢視與 IC 放置於 Carrier Tape 的包裝出貨，提供客戶完整的半導體後段製程解決方案。

身為客戶供應鏈的重要成員，欣銓科技積極和客戶在系統面建構起高效率的溝通平台，同時兼具嚴謹的保密機制，確保量產資訊有效地與客戶端緊密接合，持續優化對於客戶的服務品質。

專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

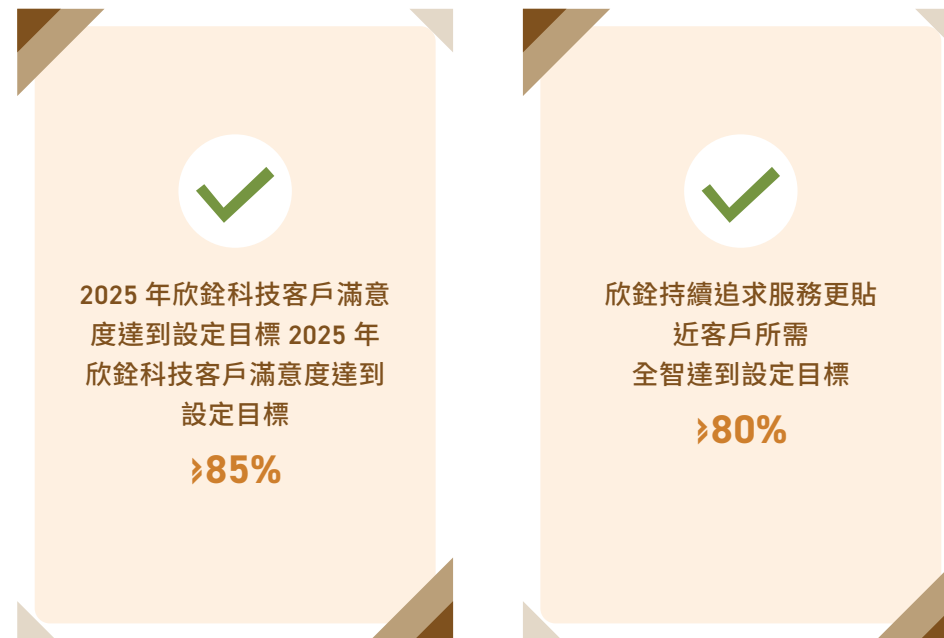
欣銓科技自行開發的測試製程分析系統



4.6.1 客戶滿意度調查

為求服務更貼近客戶的需求，欣銓科技依據客戶滿意度評估作業程序於每年進行客戶滿意度調查，並於公司品質管審會中報告結果，調查內容包含業務服務、工程服務支援、出貨達交率、無危害物質管控、品質管控及系統服務，調查結果作為公司未來提升客戶滿意度的重要依據，依此持續在測試品質、工程技術與服務效能上持續改善與提升，進而與客戶共同建立起雙贏的合作夥伴關係。

欣銓科技認為提供讓客戶滿意的品質與服務，才能提升客戶滿意度，深化與現有客戶的關係，並因此建立起業界的口碑吸引新客戶，讓公司持續成長。此份客戶滿意度調查報告由業務主管親自審閱調查結果，針對客戶建議改善部分，召集跨功能單位提出檢討報告與改善方案，做為持續提升客戶滿意度的努力方向。



專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

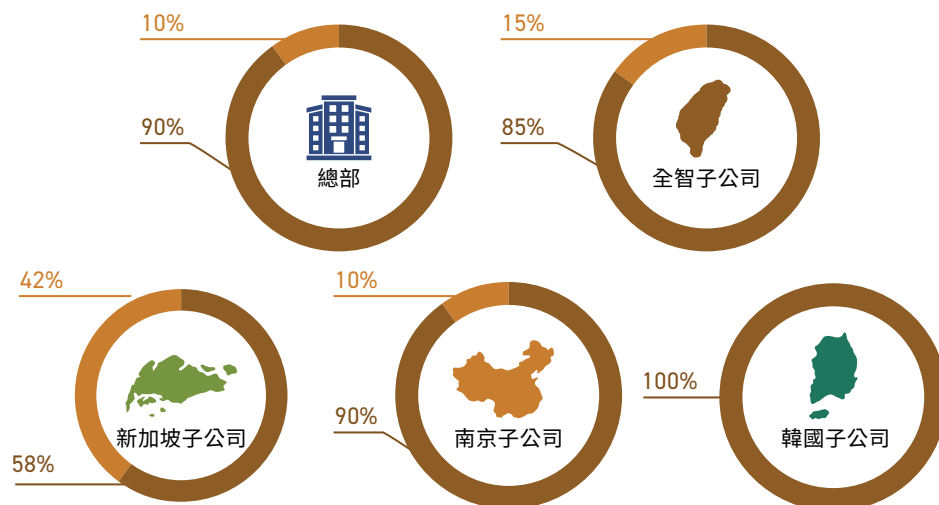
4.7 永續供應鏈

4.7.1 在地採購

供應商與承攬商是欣銓的重要夥伴，透過緊密的合作模式，共同追求企業永續經營與成長。除半導體測試設備仰賴設備生產國之外，總部與子公司採購主要政策之一為在地採購，除了客戶另有指定外，盡可能採用各營運據點所在地當地供應商，使各種資源服務發揮最佳效率，同時支持當地就業機會與經濟穩定。除測試設備及客戶指定供應商外，欣銓全力支持在地化採購。欣銓總部在台灣設有六座工廠，為欣銓科技最重要的營運據點，針對物料與包材，2025 年總部在地採購（台灣）支出比例達 90%。

欣銓科技在地及境外採購比例

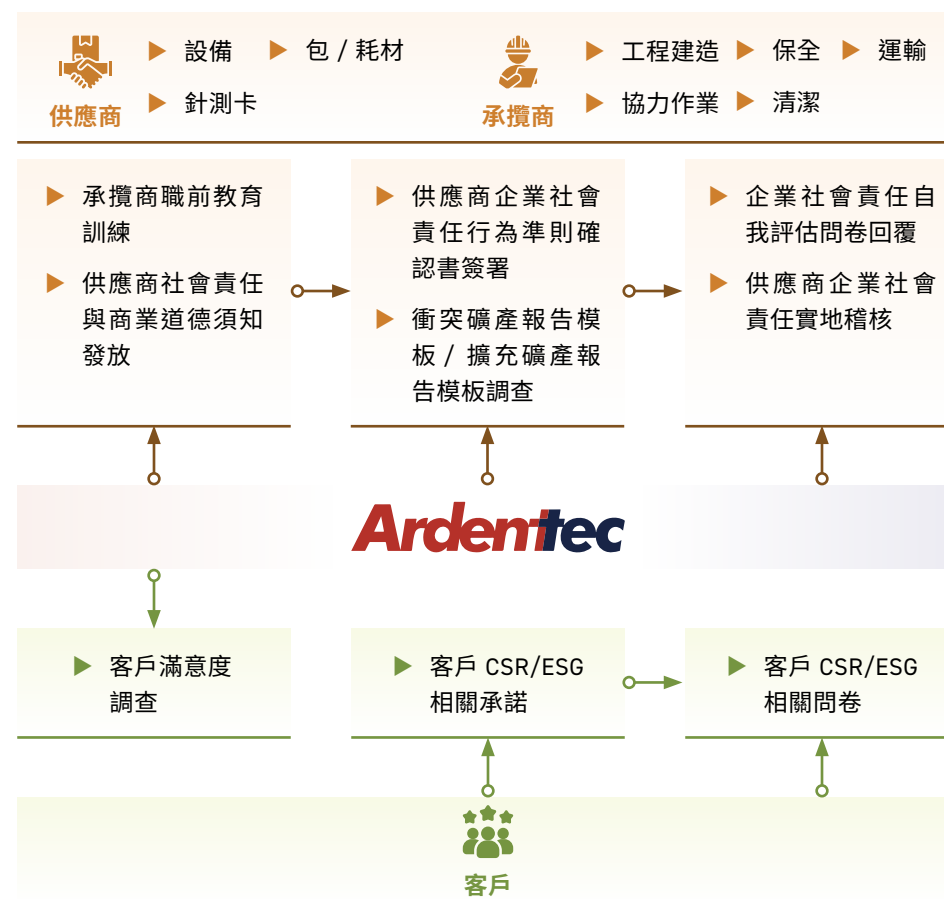
■ 在地採購比例 ■ 境外採購比例



註：新加坡子公司因受地域限制，所需物料在地採購有限。

4.7.2 供應商企業社會責任績效管理

價值鏈結構



專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

欣銓科技主要重大投資為各項設備及軟體。欣銓科技的主要設備供應商為美、日廠商，屬於人權法規完善及保護度高的開發國家。不需將人權法規列入過濾供應商之條款。每個營運據點供應商及承攬商的資格均受到詳細的審核，確認為在地勞動相關法令及主管機關監督的合法登記之法人為資格要件，確保供應商夥伴們所有營運活動均符合所在地法令與人權。



供應商企業社會責任準則相關須知 / 承諾

欣銓總部訂定供應商企業社會責任準則做為遵循的標準，要求供應商及承攬商必需確實遵守欣銓科技「供應商社會責任與商業道德須知」，以達成產業鏈攜手善盡企業社會責任的目標。新增之物料類供應商 **100%** 於評估階段時即要求其採用「欣銓科技供應商企業社會責任行為準則」；以共同追求工作環境的安全、人權及尊嚴受到尊重、正直商業營運、遵守道德操守並致力促進環境保護，同時遵守經營所在國與地區的法律和法規。該準則係依據「責任商業聯盟行為準則（RBA）行為準則」所制定，符合所需之環境與社會標準。另外，欣銓總部要求供應商簽署遵守企業社會責任準則確認書，當責任商業聯盟或國際準則更新時，同步進行修訂準則及請供應商重新簽署，確保供應商企業社會責任相關管理符合最新要求。

依相關文件之定義，2025 年欣銓科技共發送「供應商社會責任與商業道德須知」予 **280** 家供應商；共計 **149** 家主要供應商（包含設備，針測卡，包 / 耗材）簽署確認書。



供應商衝突礦產盡職調查

除了準則的遵循及要求，欣銓自 2024 年起自發性向所定義之供應商發放衝突礦產報告模板 (CMRT)/ 擴充礦產報告模板 (EMRT)，進行衝突礦產盡職調查，並針對高風險的供應商，要求進行風險改善並降低風險。2025 年共發出問卷予 **46** 家供應商，調查問卷回收及結案達成率為 **100%**。

註：所定義之供應商含和產品測試接觸的相關物料或治具供應商



供應商企業社會責任自我評估問卷 / 稽核

欣銓科技每年向關鍵供應商發放自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire)，使用 RBA 為架構基礎，以問卷方式稽核供應商是否符合相關準則，並針對中高風險供應商做後續改善追蹤。2025 年共發出問卷予 **83** 家供應商，問卷回收及結案達成率為 **100%**。

註：所定義之關鍵供應商涵蓋物料（有料號）設備 / 針測卡 / 製程外包商（第一類：晶圓製造、組裝 / 或測試的外包商）

專業技術與服務	營運持續	發展策略與創新研發	智慧財產與營業秘密
資訊安全與客戶機密保護	客戶服務	永續供應鏈	

此外，每年也針對勞工招募仲介、駐廠服務廠商及關鍵供應商進行企業社會責任各個面向的實地稽核，以確保產業價值鏈遵循經濟、環境、社會等相關之法規與相關規範。2025 年供應商共稽核 47 家、69 次，包含關鍵供應商 6 家、勞工招募國內外仲介 5 家、宿舍 2 家、保全廠商 4 家、清潔廠商 4 家、團膳廠商 4 家、團膳中央廚房 2 家、廢棄物處理廠商 20 家。稽核面向包含勞工人權、勞動條件、安全衛生與環境保護的落實。

接受稽核的供應商在社會面向都恪守所在地勞動法令，沒有雇用童工或強迫勞動情事，管理階層與勞工具備溝通協商機制，對勞工結社自由亦都予以尊重；勞工安全衛生的管理均相當完善。針測卡供應商為維修廠商，製程僅使用少量化學品且管理相當妥適，廢棄物處置均合乎法令規範且善盡環境保護責任，無安全或影響環境之虞。

關鍵供應商在 2025 年並無違反法令的處罰，良好的管理對社會面或環境面並無負面衝擊，實現符合本公司對供應商符合供應鏈企業社會責任績效的期待，並保持持續供應鏈夥伴關係。

4.7.3 供應商 / 承攬商職場安全

欣銓依據職業安全衛生管理系統準則之要求，確保所有駐廠（保全、團膳、清潔）人員與承攬商在欣銓有安全的職場環境。承攬商人員入廠作業前需接受「承攬商職前教育訓練」，訓練內容包含作業前的危害告知、共同作業安全及健康防護、企業社會責任及商業道德的期待與要求…等。並且必需簽署「承攬商安全衛生環保規範」，加入承攬商協議組織，確認承攬服務內容符合安全、健康及環保的要求。

承攬商每日作業前由責任單位進行工具箱會議，明確告知承攬工作環境、危害因素及危害預防措施，並填寫紀錄單放置於施工現場以供辨識。每季召開協議組織會議，確保共同承攬作業的安全性。



承攬商管理

為有效管理承攬商，並維護欣銓員工及工作者之安全，防範承攬作業施工期間，發生任何因人員或設備所產生之工安事故或環保問題，欣銓訂定「承攬商進場管理程序」執行相關施工安全衛生規範。為讓承攬商了解與熟悉這些規定，欣銓每季定期召開承攬商協議組織會議，建立良好的雙向溝通管道。

欣銓總部每年對承攬商進行評比，做為各承辦單位及採購部門選商的參考。

	2023	2024	2025
承攬商家數	140	129	134
 非常建議採用	140	126	133
 建議採用	0	3	1
 可採用但不建議	0	0	0
 不建議採用	0	0	0

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

CHAPTER

5

環境永續

5.1 環境政策	79
5.2 氣候變遷調適與減緩	79
5.3 永續綠色轉型	91
5.4 水資源管理	98
5.5 廢棄物與循環經濟	100
5.6 減緩其他環境衝擊	102

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

2025 年績效亮點



榮獲 CDP(碳揭露專案 ,Carbon Disclosure Project) 氣候變遷管理等級 **A 級**

水安全管理等級 **A- 級**



溫室氣體減排率 **13.7%** (相較 2020 基準年); 製程中未使用破壞臭氧層物質。



自建太陽能發電及購買之再生能源與憑證逾 **3,674** 萬度佔總用電量

佔總用電量 **16.1%**



能源密集度相較 2024 年度下降 **6.7** GJ/ 新台幣百萬元



為提升再生能源滲透率，新增小水力發電 **17.6** 萬度



執行 **73 項** 節能專案，節電計 **37,461** 千兆焦耳



廢棄物再利用率達 **98.6%** 成效超越年度目標



於內部減碳成本基礎，結合達成科學基礎減量目標所需額外成本，執行內部碳定價



落實生物多樣性相關政策，採用 TNFD LEAP 自然評估方法學進行風險評估與管理措施



第 11 度舉辦「淨我海洋，欣銓領航 ESG 暨淨灘活動」，清除海洋垃圾量 **260** 公斤

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.1 環境政策

欣銓致力節能、減碳、維護生態環境，落實「環境保護」政策，實踐環境永續發展的理念。



5.2 氣候變遷調適與減緩

全球氣候變遷與極端天氣的影響日益加劇，為積極面對氣候變遷所帶來的風險與衍生之機會，欣銓結合既有的治理架構，並依循氣候變遷相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 IFRS 國際財務報導準則 S2「氣候相關揭露」中之治理、策略、風險管理與指標四個核心面相鑑別公司氣候變遷風險與機會並揭露，進而推動氣候變遷管理及因應措施。



環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

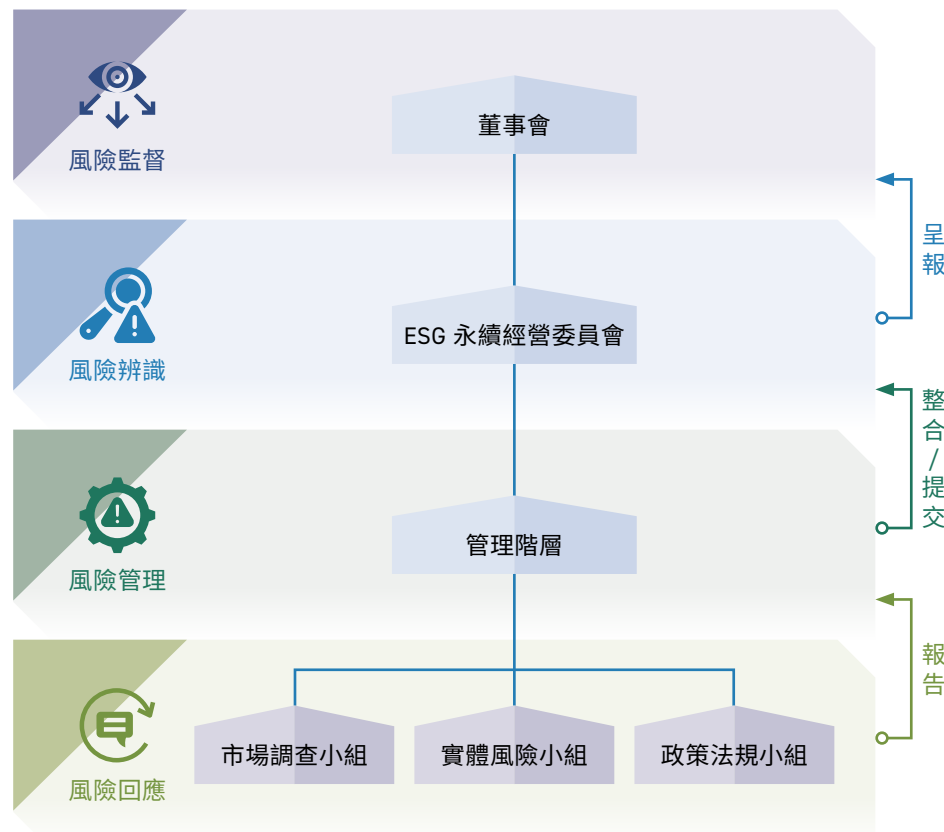
氣候里程碑

	2012	2013	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
重要氣候行動	欣銓總部、新加坡子公司進行溫室氣體盤查		韓國子公司進行溫室氣體盤查	全智子公司進行溫室氣體盤查	* 欣銓總部進行碳足跡盤查 * 南京子公司進行溫室氣體盤查					
加入或承諾重要氣候倡議					參與 CDP	* 承諾 2050 達 RE100 * 承諾 2050 達碳中和		加入 RE100	簽署 SBTi 承諾	SBTi 近程目標申請
加入重點氣候環保組織							加入台灣氣候聯盟			
頒布重要氣候政策或成立內部氣候相關組織	* 設立 CSR 委員會 * 發布環境永續政策					* 轉型 ESG 永續經營委員會 * 轉型永續發展政策				發佈生物多樣性暨不毀林政策宣言
再生能源布局					* 欣銓總部開始使用再生能源 (PPA) * 欣銓總部建構太陽能設備 500kW	南京子公司建構太陽能設備 760kW	* 欣銓總部建構太陽能設備 234kW * 韓國子公司建構太陽能設備 60kW			* 欣銓科技龍潭廠建構太陽能設備 249kW * 新加坡子公司建構太陽能 198kW * 欣銓總部增加小水力再生能源使用
其他		發布永續報告書				發布 TCFD 報告書	制訂內部碳訂價		發布 TCFD 報告書	

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.2.1 氣候治理

欣銓董事會為公司的最高氣候治理與決策單位，為更完整地規劃與執行永續相關策略，結合既有的治理架構，設立了「ESG 永續經營委員會」，由董事會任命總經理擔任主席，並以總經理簽署的《永續發展政策》及《環境保護政策》為指導方針，跨部門整合氣候行動的資源與進展，執行並推動相關永續政策，由永續長定期向董事會進行報告。依循氣候變遷相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，透過 ESG 永續經營委員會呈報內容監督並確認目前執行成效及目標達成情形，落實永續發展政策。



5.2.2 氣候管理與鑑別

風險管理

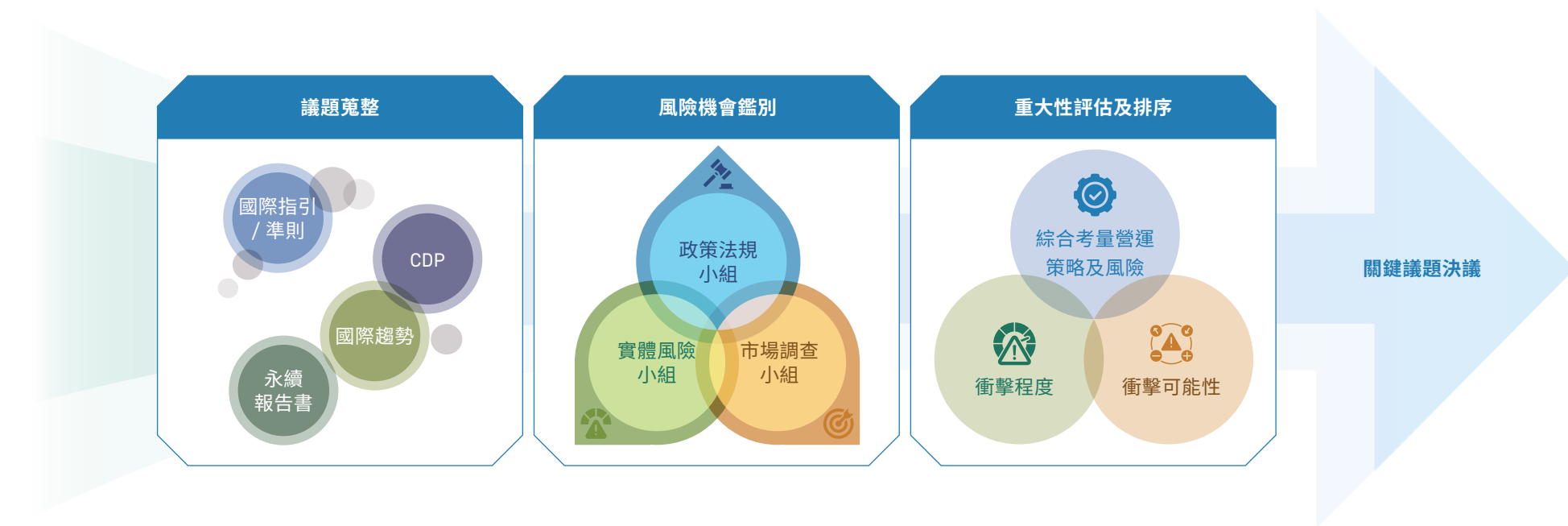
欣銓總部依循 TCFD 框架制定氣候相關風險機會評估程序，由 ESG 永續經營委員會轄下之智慧製造與環境管理組召集任務小組執行氣候變遷風險鑑別程序，負責覆核欣銓氣候風險管理政策並做出決策，將此氣候風險鑑別機制納入公司風險管理流程，並呈報董事會，定期重新鑑別氣候風險並檢視評估結果，以確保公司在劇烈變化的氣候環境下仍具備因應氣候變遷能力。

氣候風險機會鑑別與評估流程

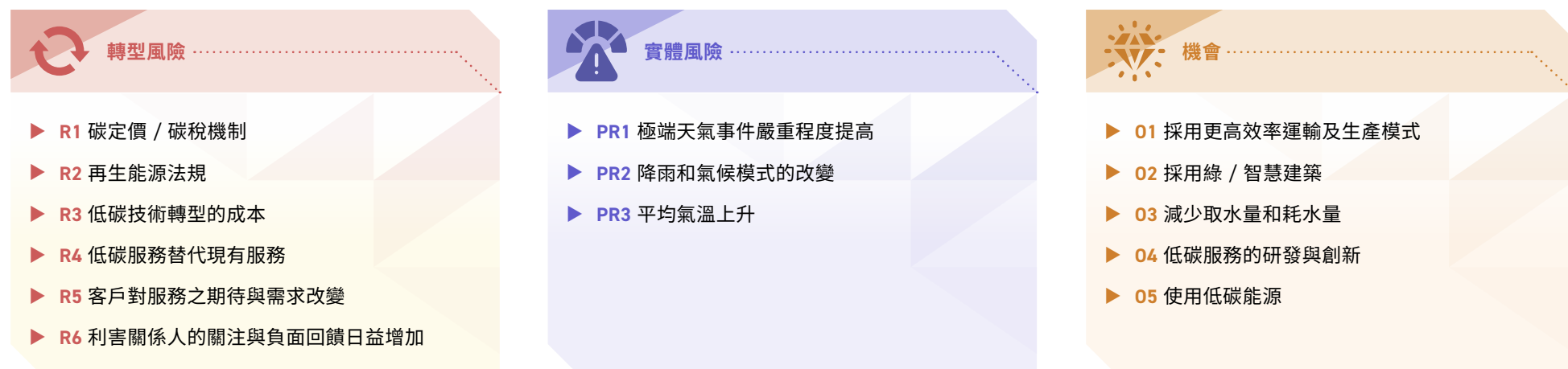
ESG 永續經營委員會轄下之智慧製造與環境管理組參考 TCFD 指引及 IFRS S2 建議之氣候議題類別，蒐整國內外標竿同業資訊與產業報告之氣候議題，初步聚焦欣銓所屬產業相關之氣候議題，並將收斂結果整合各內部單位日常營運經驗建議，最終鑑別出 6 項轉型風險、3 項實體風險及 5 項機會等共 14 項氣候議題納入重大性評估。

欣銓依權責單位之業務性質與氣候議題風險與機會面向編制【政策法規小組】、【實體風險小組】、【市場調查小組】三個氣候任務小組，氣候任務小組針對 ESG 永續經營管理委員會轄下之智慧製造與環境管理組初步收斂之風險與機會，提供管理方案與因應措施，並依照各單位的業務經驗進行氣候風險機會議題辨識與評估。最後彙整氣候任務小組之評估結果，綜合考量營運策略及風險、衝擊可能性與衝擊程度等因子，執行氣候風險機會議題重大性評估及排序，繪製氣候風險機會重大性矩陣，辨識關鍵氣候風險與機會議題。

環境政策 廢棄物與循環經濟	氣候變遷調適與減緩 減緩其他環境衝擊	永續綠色轉型	水資源管理
------------------	-----------------------	--------	-------

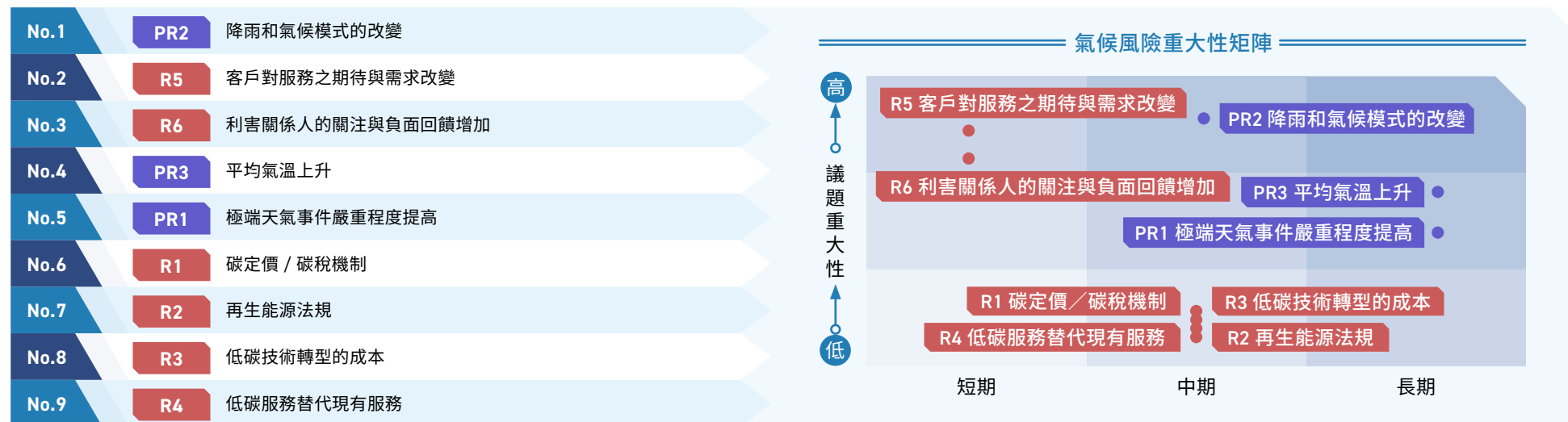


欣銓風險機會議題清單



環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

欣銓氣候風險辨識結果



5.2.3 氣候策略

依重大性評估結果，欣銓鑑別出【PR2 降雨和氣候模式的改變】、【R5 客戶對服務之期待與需求改變】及【R3 使用低碳能源】為欣銓當前關鍵氣候風險與機會議題。為即時掌握並回應氣候風險與機會，下表彙整攸關欣銓之氣候相關風險與機會議題、管理策略與因應措施，並由重大性高至低分別列示氣候風險與機會議題。

註：* 代表關鍵氣候風險機會議題

代號	氣候風險機會議題	風險機會對欣銓影響說明	主要財務影響	欣銓管理措施與策略
PR2* 實體風險 長期性 期程中期 自身營運	降雨和氣候模式的改變	近年極端氣候加劇導致降雨時間分布不均。2021年臺灣發生56年來最嚴重乾旱，當時欣銓面臨廠內減壓供水情況，雖欣銓主要提供測試服務故用水量不高，並未造成立即性影響，但若未來乾旱天數拉長，仍可能因無塵室無法恆濕恆溫導致營運中斷風險，或因叫水車而產生額外成本。	- 增加營運成本 - 營運中斷	- 總部四廠區已簽訂水車合約，水車廠商可於旱時即時提供備用水源。 - 四廠區皆已設有蓄水井 / 槽，可於旱時即時互相支援備用水源。 - 新建廠區已設置雨水回收與開源廠設置製程回收水系統，提高用水回收率以減少對水資源依賴。

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

代號	氣候風險機會議題	風險機會對欣銓影響說明	主要財務影響	欣銓管理措施與策略
R5* 轉型風險 市場 期程短期 下游客戶	客戶對服務之期待與需求改變	隨著全球環保意識的提升，客戶對於製程減碳、包材減量的需求持續重視，將導致營運成本增加。欣銓必須改變測試流程，提供降低環境影響的生產方式；若未能積極達到客戶要求，可能使客戶信心下降。	▶ 減少營收 ▶ 增加營運成本	▶ 透過各部門組織與客戶端溝通，掌握其對氣候變遷關注的議題與需求，凝聚共識、設定排碳路徑及承諾，按照期程進行以符合客戶要求。 ▶ 積極與客戶溝通協議進出貨紙箱變更為可循環黑箱出貨，減少生產過程中的資源消耗。 ▶ 欣銓科技自 2024 年 9 月正式導入配客嘉循環箱，乾燥劑外裝包裝紙箱改為可重複使用的循環箱。箱體以廢塑料回收再製，每年包裝的減碳量達 151.32 公斤二氧化碳當量。
R6 轉型風險 名譽 期程短期 下游客戶	利害關係人的關注與負面回饋增加	氣候相關財務揭露的資訊未來必須與年報揭露一致，若欣銓未能積極進行溫室氣體管理與減量，可能喪失投資人信心，衝擊公司聲譽，進而影響營收；銀行的信用額度也可能調降，將會額外增加資金成本。 全球環保意識提升，帶起下游客戶對供應商的永續審核標準趨嚴。若欣銓無積極設立 SBTi、RE100 等目標，將可能影響客戶傾向其他能提供低碳排的公司，使公司營收下滑。	▶ 減少營收 ▶ 增加支出	▶ 欣銓已於 2023 年加入 RE100 倡議；2025 年提送 SBTi (Science Based Targets Initiative, SBTi) 近程目標申請，2026 年 4 月正式通過驗證，積極配合政府規範與國際組織倡議，善盡企業社會責任，展現永續各面向管理績效。
PR3 實體風險 長期性 期程長期 自身營運	平均氣溫上升	欣銓廠區目前暫未因氣溫提升而造成影響，但在未來 (2050 年) 全球氣候行動失敗而導致升溫失控情況下，仍可能造成設備散熱不易導致設備失靈、廠區空調及製冷需求提升而導致用電量增加、空調冷卻水蒸發量變大導致用水量增加，進而使廠區整體營運成本提升。	▶ 增加營運成本 ▶ 增加支出	▶ 建立智慧能源監控系統，以效能最佳化方式調整空調冷卻系統。 ▶ 定期檢視廠內設備，汰換耗能老舊製冷及空調設備，提升製冷及空調設備效率。 ▶ 未來新建廠辦建築將以綠建築為規劃，減少建築物因溫度提升受影響幅度。
PR1 實體風險 立即性 期程長期 自身營運	極端天氣事件嚴重程度提高	▶ 颱風強降雨造成廠區淹水及聯外道路中斷，使收貨及出貨延遲，造成客戶損失，進而可能影響營收績效。 ▶ 嚴重淹水可能造成放置在戶外的公共設備毀損或造成水質惡化，無法維持無塵室恆溫恆濕而造成生產中斷。	▶ 增加支出 ▶ 減少營收	▶ 已於總部四廠區加強防水閘門，定期巡視廠區排水系統並建立警戒通報機制，減少因為極端氣候造成資產設備受損失情形，以避免生產中斷。 ▶ 設有異地生產支援系統，預防單一廠區生產中斷所造成的影響。

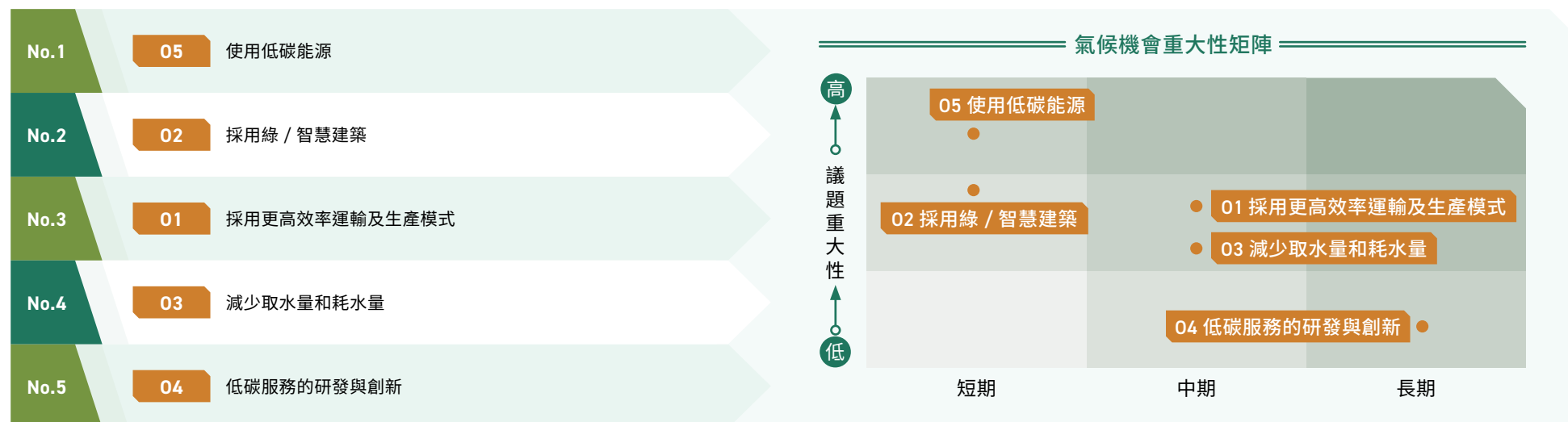
環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

代號	氣候風險機會議題	風險機會對欣銓影響說明	主要財務影響	欣銓管理措施與策略
R1 轉型風險 政策法規 期程中期 自身營運	碳定價 / 碳稅機制	目前欣銓測試成本只考慮測試設備與時間，並未針對高耗電量項目額外收費，因應政府碳排總量要求持續加嚴，未來需要繳交碳費或購買碳權，營運成本將預期提升。	增加營運成本 增加支出	▶ 建置再生能源。 ▶ 擬定節能減排方案。 ▶ 評估購買碳權或再生能源。 ▶ 持續關注臺灣碳費政策及國際碳定價的法規演進。
R2 轉型風險 政策法規 期程中期 自身營運	再生能源法規	依《再生能源發展條例》規定，每月契約容量達 5000kW 的條件者，須設置 10% 契約容量的再生能源義務裝置容量，如未達成則須繳納代金。 欣銓四廠區契約容量均未達法規要求，但在臺灣自有廠區頂樓均已自主架設太陽能板，優於法規義務裝置容量之要求。目前也已加入 RE100 並承諾 2030 年達成再生能源占比 30% 之目標，預估未來於外購再生能源之支出也將逐步提升。	增加支出 增加營運成本	▶ 欣銓已加入 RE100，預定於 2050 年達成 RE100 目標。 ▶ 已完成各廠區太陽能發電裝置設置。 ▶ 2025 年自建太陽能發電以及購買之再生能源及憑證已逾 3,674 萬度。（總部及子公司） ^註 ▶ 持續關注再生能源法規與發展趨勢。 ▶ 規劃能源使用效率優化及設備方案。
R3 轉型風險 技術 期程中期 自身營運	低碳技術轉型的成本	為降低服務碳足跡，提升製程測試效率、降低機台設備能耗及節能措施執行至關重要，公司需考慮投入資金作為低碳技術研發轉型、汰換耗能設備等成本。	增加支出 增加營運成本	▶ 引進廠務設施耗電模型系統，應用能源監控，每年針對耗能設備規劃節能方案。 ▶ 設定能源管理目標，中期目標累計節電率 >13%(基期 2021)
R4 轉型風險 技術 期程中期 自身營運	低碳服務替代現有服務	在國際趨勢推動節能減碳議題之下，供應鏈面臨節能減碳，能源轉換效率要求越來越高，若測試過程產生碳排不符合客戶低碳目標，將影響未來公司接單狀況。	減少營收	▶ 欣銓成立節能減碳小組，針對製程效率的提升、節能措施進行規劃及追蹤，並訂定綠電使用目標及減碳目標，以降低服務碳足跡符合利害相關者需求。 ▶ 研發低碳節能服務，設計符合客戶需求的生產流程。

註：本章所述之子公司指：新加坡子公司、南京子公司、韓國子公司與全智子公司。

環境政策 廢棄物與循環經濟	氣候變遷調適與減緩 減緩其他環境衝擊	永續綠色轉型	水資源管理
------------------	-----------------------	--------	-------

欣銓氣候機會辨識結果



代號	氣候風險機會議題	風險機會對欣銓影響說明	主要財務影響	欣銓管理措施與策略
05* 機會 能源來源 期程短期 自身營運	使用低碳能源	合理的再生能源來源配比，有助於提升公司能源韌性及減少碳排放，並降低外購能源不穩定對公司的影響。此外，公司所提出的再生能源布局將有助於提升公司品牌聲譽，同時吸引具低碳服務需求之客戶訂單。	提升韌性 價值提升	- 欣銓已加入 RE100 倡議，預定在 2030 年達成 RE30、2040 達成 RE60、2050 達成 RE100 目標。 2021 年起欣銓科技陸續完工的太陽能裝置容量可達 2,000kW。 - 欣銓科技於 2021 年起開始外購再生能源，2025 年使用再生能源，合計 3,674 萬度，佔總用電量的 16.1%。
02 機會 資源效率 期程短期 自身營運	採用綠 / 智慧建築	採用綠建築設計將減少取水及用電量，進而減少長期基礎營運成本，並提升廠房面對極端高溫的韌性。	節省成本 提升韌性	- 竹科龍潭廠房，依照美國綠色建築委員會（USGBC）制定的綠建築 LEED 金級標準進行規劃已於 2025 年正式取得 LEED 金級認證，展現符合國內外永續標準的高度成果。 - 新加坡子公司的第 2 座工廠已取得新加坡綠色建築白金標章。 - 老舊廠房難以重新規劃，故計畫逐步導入再生能源設備與節水設備以提升建築能資源效率。

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

代號	氣候風險機會議題	風險機會對欣銓影響說明	主要財務影響	欣銓管理措施與策略
01 機會 資源效率 期程中期 自身營運	採用更高效率運輸及生產模式	半導體封測業為高度勞力密集產業，若應用工業自動化生產技術，將大幅減少人力成本與人為失誤率，並減少測試設備於閒置時的耗電量，進而提升整體生產效率、降低用電成本。欣銓貨車目前仍以柴油為主，若轉用為油電車，則可提升能源轉換效率，並降低碳排與石化燃料成本。	▶ 提高生產效率 ▶ 節省成本	▶ 自 2023 年起，欣銓已規劃逐步汰換柴油貨車，陸續轉用油電貨車。 ▶ 導入智慧化派車系統，以提升運載效率。 ▶ 持續評估及執行檢測機台自動休眠與待機排程系統、倉儲自動化導入需求與可行性。
03 機會 資源效率 期程中期 自身營運	減少取水量和耗水量	欣銓多數臺灣廠區為提供晶圓測試服務，故對水資源需求不高。唯開源廠因設有晶圓封裝製程用水量較大，若廠區提升水資源使用效率，將有助於減少耗水、降低相關取水成本，並提升營運韌性。	▶ 節省成本 ▶ 提升韌性	▶ 開源廠廠務執行多項水回收措施，如空調冷凝水再利用、製程排放 RO 廢水供應空調冷卻補給水措施，減少廠區用水需量。
04 機會 產品和服務 期程長期 自身營運	低碳服務的研發與創新	欣銓已觀察到在近年永續趨勢下，客戶逐漸提出碳足跡認證之封測服務需求，顯示低碳製程將為未來客戶需求趨勢，同時亦為市場區隔關鍵，若能減少服務過程之碳排放量，將有助於公司取得新市場機會。	▶ 增加營收 ▶ 節省成本	▶ 公司已於 2020 年依循 ISO14067 完成產品測試服務碳足跡盤查，確認服務過程之碳排熱點，並規劃減碳行動。 ▶ 與客戶溝通採用循環再利用包材可能性，減少全新包材採購用量。 ▶ 執行原物料在地採購，減少整體原物料之產品碳足跡。

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.2.4 情境模擬分析

各廠區淹水風險分析

透過 World Bank Group 氣候變遷情境分析預測資料，並與 WRI 淹水風險分析工具進行交差比對，評估欣銓科技各主要營運據點於不同氣候情境下，因強降雨所引發之潛在淹水風險。

並選用以下兩種情境：

SSP1-2.6

欣銓科技各主要據點之淹水風險整體維持在低風險等級，南京據點即使在低排放情境（SSP1-2.6）下，仍可能因短時間集中降雨及周邊排水系統承載能力限制，而產生局部積淹水風險。

SSP5-8.5

欣銓科技各廠據點在高實體風險情境下淹水風險仍屬低度風險，然而南京據點降雨量有稍微提高，在淹水風險相對其他營運據點高的情況下，須持續關注強降雨對周邊排水與營運連續性之影響。

經過淹水情境模擬分析後，欣銓科技在不同風險情境下的短、中、長期目標為低度淹水風險，欣銓科技也將持續檢視各據點排水與防洪措施，強化應變機制，增加營運韌性。

因強降雨造成的淹水風險

	1	5	10	15	20	25
	低					高
	SSP1-2.6			SSP5-8.5		
	短期	中期	長期	短期	中期	長期
廠區 -HQ	2	2	2	2	2	2
平均 5 天最大降雨量 (mm)	65			27		
廠區 - 全智	2	2	2	2	2	2
平均 5 天最大降雨量 (mm)	65			27		
廠區 - 新加坡	2	2	2	2	2	2
平均 5 天最大降雨量 (mm)	14			25		
廠區 - 南京	3	3	3	3	3	3
平均 5 天最大降雨量 (mm)	16			19		
廠區 - 韓國	2	2	2	2	2	2
平均 5 天最大降雨量 (mm)	19			24		
因應與管理措施						
▶ 持續檢視各據點排水與防洪設施						
▶ 強化極端天氣下的人員與物流應變機制，預防單一廠區生產中斷所造成影響						

*SSP1-2.6(低排放 / 低實體風險情境) *SSP5-8.5(高排放 / 高實體風險情境)

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

台灣廠區乾旱風險分析

欣銓總部主要營運據點位於台灣新竹，依據實體風險評估過後，加強關注台灣新竹缺水風險，我們主要廠區用水來自頭前溪與石門水庫，使用水庫統計表中水庫變化折線圖評估水庫歷史蓄水變化，進而分析缺水風險。

SSP1-2.6

欣銓總部主要據點之缺水風險整體維持在低風險等級。

SSP5-8.5

參考 World Bank Group 氣候變遷情境分析預測資料，主要據點短期風險仍屬低度風險，中長期缺水機率增加，須持續關注並進行調適措施。

綜觀水庫歷史資料以及不同情境下的乾旱機率，欣銓總部在短、中、長期低實體風險與高實體風險情境下均為低度乾旱風險，但在高實體風險的中長期情境下，有乾旱風險等級上升的情形，因此我們將優先關注並持續提升用水回收率、設置水回收系統降低水資源依賴。

因降雨分布不均造成缺水風險



廠區 - 欣銓科技總部

SSP1-2.6			SSP5-8.5		
短期	中期	長期	短期	中期	長期
2	2	2	2	3	3

因應與管理措施

- ▶ 簽訂水車合約，即時提供備用水源。
- ▶ 設蓄水井 / 槽，即時互相支援備用水源。
- ▶ 設置雨水回收與製程回收水系統，提高用水回收率以減少對水資源依賴。

* 因主要據點（鼎興廠、開源廠、高昇廠、寶慶廠）均位於新竹，使用石門水庫與頭前溪之自來水，因此合併評估

* 新建龍潭廠不列入本次評估範圍

* SSP1-2.6(低排放 / 低實體風險情境)

* SSP5-8.5(高排放 / 高實體風險情境)

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.2.5 指標與目標

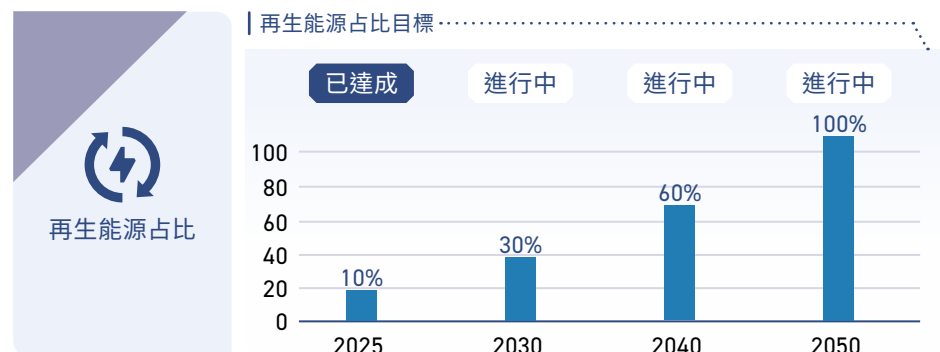
為有效管理及應對欣銓所面對之氣候風險，並向利害關係人展示欣銓對抗氣候變遷的具體行動與決心，欣銓已於 2023 年加入 RE100 倡議 (100% Renewable Energy, RE100)，承諾全球據點將於 2050 年達成 100% 使用再生能源，與國際永續倡議組織目標接軌。

在減碳目標方面，欣銓於 2025 年提送 SBTi 近程目標申請，並在 2026 年 4 月正式通過驗證，至 2035 年所核准之近程目標係依循 SBTi 科學基礎方法，與小於 1.5°C 升溫情境一致。

透過與國際標準齊首規劃更積極的減碳路徑，用自身影響力帶動供應鏈共同減碳，以逐步實現公司自行設定之 2050 年淨零排放願景為最終目標。而為避免全球氣候實體災害加劇對欣銓的影響，欣銓以避免任何氣候風險造成營運中斷為持續性目標，總部亦於 2021 年通過 ISO 22301:2019 版（營運持續管理）驗證，確保任何實體氣候災害發生時，欣銓皆已預先做好準備並具備及時因應能力，並能在最短時間內恢復公司的最高營運目標。



指標目標	目標	達成年	達成情況
溫室氣體排放量	範疇一及範疇二總量較基準年 (2020) 減量 10% ^{*1}	2025 年	已達成
	範疇一及範疇二總量較基準年 (2023) 減量 63% ^{*2}	2035 年	進行中
	範疇三總量較基準年 (2023) 年減量 37.5% ^{*2}		進行中
	淨零排放 ^{*1}	2050 年	進行中



*1：欣銓自設目標

*2：已通過 SBTi 驗證目標。（範疇三目標範圍為「採購商品與服務」及「燃料與能源相關活動」）

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.3 永續綠色轉型

5.3.1 綠色管理系統

欣銓科技遵循政府相關環保規範建置整合管理系統，以 PDCA 的手法，將與環保相關的管理系統納入現有的組織中以改善環保、能源績效。設置環保專責人員，擬定、推動及維護環境管理制度與行動方案，檢視整體營運流程進行溫室氣體盤查與減量、水資源盤點管理及廢棄物減量 / 回收等各項改善措施，從源頭做好溫室氣體排放減量管理。此外，致力節能專案，朝環境消耗最低化、成本最佳化管理，降低氣候暖化的衝擊，以提升競爭力及達成環境永續目標。

環境管理系統 (ISO 14001)

總部與子公司^註全數通過 ISO 14001:2015 環境管理系統驗證。

能源管理系統 (ISO 50001)

為有效管理能源的使用，欣銓總部及新加坡子公司分別通過 ISO 50001:2018 能源管理系統驗證。以 PDCA 的手法，將能源管理納入現有的組織中以改善能源績效。

ISO 證書請參考欣銓 ESG 官網



產品碳足跡盤查 (ISO 14067)

2020 年由第三方單位依 ISO 14067 驗證標準盤查，確保盤查數據的可信度。產品碳足跡盤查範圍包含鼎興廠 / 開源廠 / 寶慶廠晶圓測試服務 (Wafer Probing Service) 及高昇廠成品測試服務 (Final Testing Service)。

有害物質管理

訂定「無危害物質政策」，定期執行內部稽核、每半年審查「無危害物質目標」。總部 4 個廠區皆通過 IECQ QC 080000 危害物質過程管理制度驗證，各類營運活動均符合歐盟 EU RoHS、REACH 等國際環保法規，積極建立危害物質管理程序，確保欣銓提供之服務符合國際法規及客戶對有害物質管理與綠色產品的要求。欣銓無實體產品，為客戶提供之測試服務製程不需使用任何材料，2025 年提供客戶產品的測試服務 100% 未使用任何含有 IEC 62474 管控物質。



2025 年總部與子公司超過新台幣 100 萬元的
重大罰鍰或訴訟等環境破壞成本產生

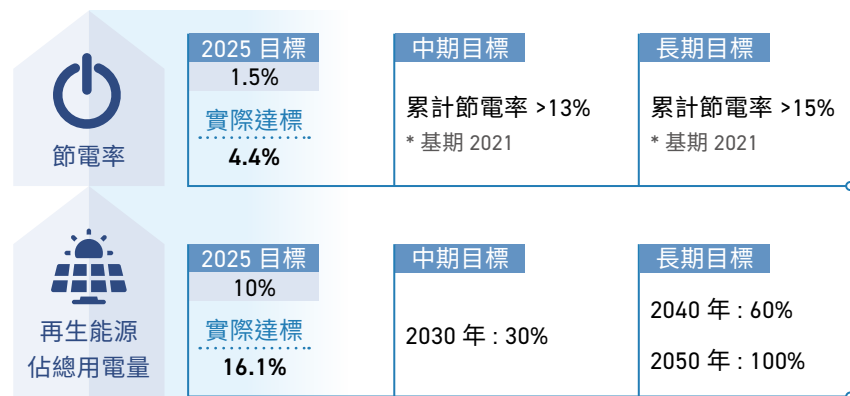
0 件

註：本章所述之子公司指：新加坡子公司、南京子公司、韓國子公司與全智子公司。

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.3.2 能源管理

KPI



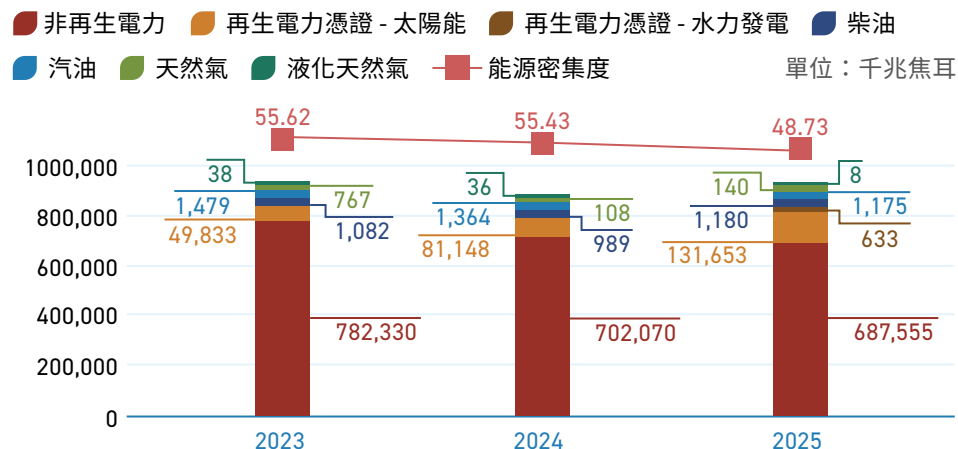
能源使用

在全球低碳能源發展趨勢下，各國政府與企業紛紛投入減碳與再生能源轉型。國際能源署（IEA）報告指出，儘管石油需求仍在增長，全球能源市場正加速向低碳能源轉型，在此背景下，欣銓科技積極回應全球低碳能源轉型，採取一系列能源管理與減碳措施。

在 2025 年的能源使用結構中，電力佔能源總消耗量 99.7%，非再生能源電力共消耗 687,555 千兆焦耳，其次是再生能源電力共消耗 132,286 千兆焦耳；再者是汽油共消耗 1,175 千兆焦耳，能源消耗總量為 822,344 千兆焦耳。

具體行動上，欣銓持續擴大再生能源布局，自 2021 年起採購再生能源及憑證，隨著太陽能發電設施擴建與再生能源採購，未來幾年內，再生能源佔比將進一步增加。2025 年使用再生能源及採購憑證合計 3,674 萬度，佔總用電量的 16.1%，達成 10% 之目標。透過這些積極措施，欣銓不僅與全球低碳能源發展趨勢接軌，也展現企業在永續經營與環境保護上的承諾，為全球減碳與能源轉型貢獻一份力量。

能源使用及能源密集度



註 1：電力轉換 = 0.0036 千兆焦耳 (GJ) / 度

註 2：柴油轉換 = 0.0352 千兆焦耳 (GJ) / 公升

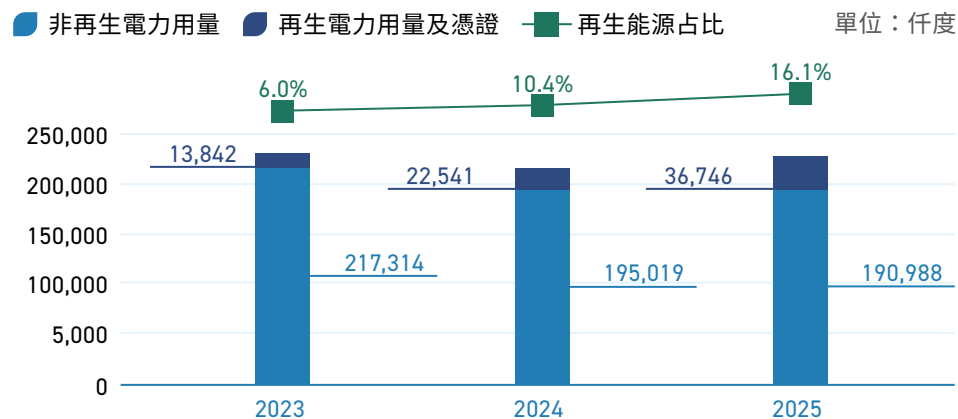
註 3：天然氣轉換 = 0.0367 千兆焦耳 (GJ) / 立方米

註 4：液化天然氣轉換 = 0.0377 千兆焦耳 (GJ) / 立方米

註 5：汽油轉換 = 0.0327 千兆焦耳 (GJ) / 公升

註 6：能源密集度 = (非再生電力 + 柴油 + 天然氣 + 液化天然氣 + 汽油) / 當年度合併營收 (百萬元)

電力使用與再生能源比例



環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

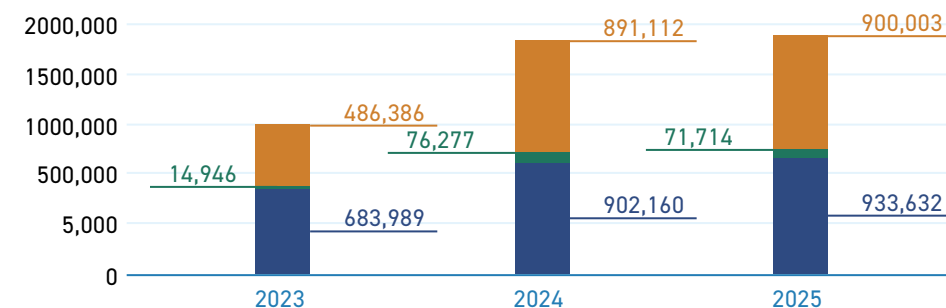
建置太陽能發電設施

總部及子公司設定計畫在各地廠房分別建置太陽能發電設施。2021 年起總部及各子公司陸續完工的太陽能發電設施達 2,000kW。2025 年總部及子公司發電量總計為 190 萬度，約 12% 躉售給所在地國家電網共計 789 千兆焦耳，89% 為自發自用。

太陽能發電度數統計

■ 總部 ■ 韓國 ■ 南京

單位：度



小水力再生能源

欣銓總部再生能源採購原以太陽光電為主，並陸續完成自用太陽能發電設備建置，為了提升再生能源滲透率，我們在原有太陽光電的基礎之上，與再生能源業者簽訂轉供小水力發電，透過不同再生能源個別發電特性，提升整體供電達到相對平穩的狀態，進而使光電供應不足的時段也能使用到潔淨能源。2025 年小水力供電為 17.6 萬度。

5.3.3 溫室氣體管理



*1：欣銓自設目標

*2：已通過 SBTi 驗證目標（範疇三目標範圍為「採購商品與服務」及「燃料與能源相關活動」）

溫室氣體盤查

氣候暖化行動已經成為全球重要的關注主題。欣銓依據 ISO 14064-1:2018 及溫室氣體盤查議定書等盤查指引，進行各營運據點、各廠的溫室氣體盤查，以盤查結果的數據化指標瞭解營運活動對環境的影響及衝擊，規劃溫室氣體減量策略。依盤查結果主要排放源為 24 小時測試機器運轉之外購電力衍生範疇 2 的間接碳排放，直接排放範疇 1 係由空調系統填充冷媒逸散之 HFCs 及少量測試機台使用的 PFCs 氣體 (CF₄)、汽柴油車輛使用造成的 CO₂ 及 CH₄ 與 N₂O 排放。欣銓在製程中未使用破壞臭氧層物質。



欣銓在製程中使用破壞臭氧層物質 0%

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

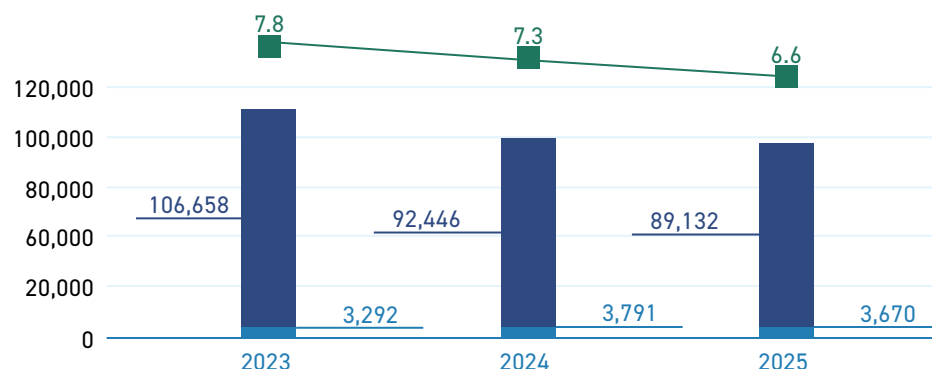
類別一、二溫室氣體排放量及密集度

■ 範疇 1 ■ 範疇 2 ■ 排放密集度

單位：範疇一：公噸 CO₂e

範疇二：公噸 CO₂e

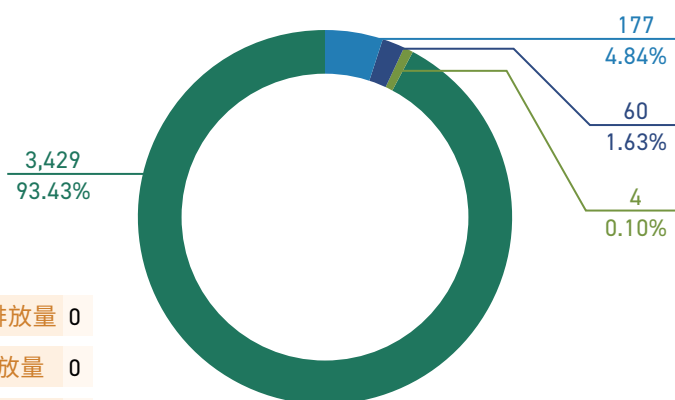
排放密集度：（公噸 CO₂e/ 百萬營業額）



2025 年類別一排放量細項分類

單位：公噸 CO₂e

■ 二氧化碳 ■ 甲烷 ■ 氧化亞氮 ■ 氫氟碳化物

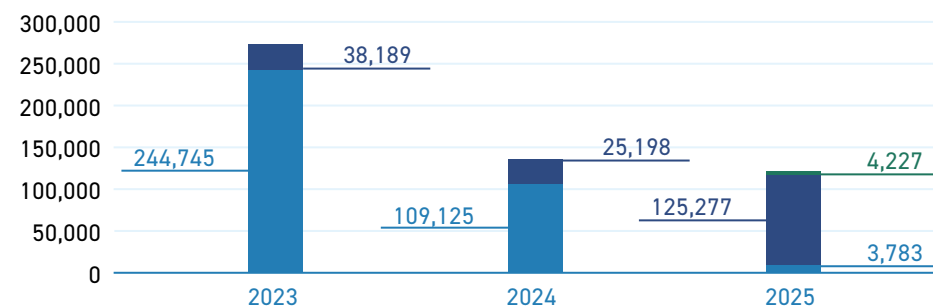


全氟碳化物排放量	0
六氟化硫排放量	0
三氟化氮排放量	0

類別三 ~ 六溫室氣體排放量

■ 範疇三 - 類別三 ■ 範疇三 - 類別四 ■ 範疇三 - 類別五 ■ 範疇三 - 類別六

單位：公噸 CO₂e



*2022~2025 年類別六判定為非顯著間接

註 1：電力排碳係數：台灣：0.474 公斤 CO₂e/ 度；新加坡：0.402 公斤 CO₂e/ 度；韓國：0.4567 公斤 CO₂e/ 度；南京：0.5306 公斤 CO₂e/ 度

註 2：範疇 1 排放量的計算方法依循 GHG Protocol (2004 年)

註 3：GWP 值採用 IPCC 公告 2021 年第 6 次評估報告之適用係數

註 4：範疇 2 總部、韓國及全智揭露之數據以市場別為主，新加坡、南京為地域別

註 5：總部溫室氣體排放數據不含龍潭廠之排放

註 6：數字小數點以下 4 捨 5 入，0.4 以下的數據呈現為 0

註 7：排放密集度：排放總量（公噸 CO₂e）/ 營業額（百萬元）

註 8：除韓國子公司外，其餘據點均經過第三方驗證

ISO 證書請參考欣銓 ESG 官網



環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

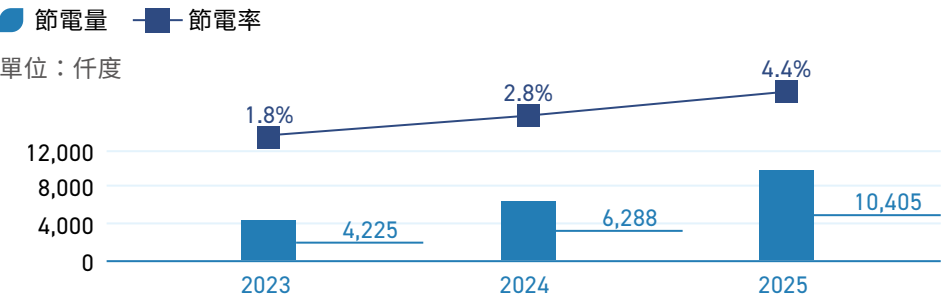
溫室氣體減量

欣銓溫室範疇 1 大部分為固定源排放 CO₂ 及 HFCs 冷媒填充混合物排放，排放量約佔範疇 1 與 2 總量的 4%。2025 年總部及子公司使用再生能源電力及採購憑證減少 17,350 公噸 CO₂ 當量及採購 12,700 噸的碳權，使得範疇 1 與範疇 2 排放量較 2020 年減 13.7%。

欣銓對溫室氣體範疇 1 與範疇 2 總量減量目標為 2035 年 :63%；2050 年達成淨零排放。減量途徑主要是以使用再生能源電力降低範疇 2 的排放。若後續因為市場因素造成再生能源電力無法順利取得，則以購買再生能源憑證的方式代替。

5.3.4 節能專案

半導體測試對能源、水資源的消耗與廢棄物的產生與測試設備的使用數量正相關，欣銓訂定具體的節能節廢專案與目標納入長期改善策略，並成立跨廠區及跨部門的節能減碳小組，針對低碳製造服務、智慧能源管理系統的建置、各項無紙化系統導入、運輸設備電氣化、再生能源的使用及建置、生產及包裝廢棄物減量、廢棄物資源化和節能減碳活動宣導競賽等，進行規劃、討論及執行狀況追蹤，以達成減量及影響外部供應商與承攬商，達成產業鏈邁向減量低碳之目標。節能小組成員向主管報告節能計畫之推展進度，建立共識以達成欣銓科技節能之目標。2025 年節電率達 4.4%，超越 1.5% 之設定目標。



註：節電率 = 節電量 / (用電量 + 節電量)

欣銓科技致力節能以因應氣候變遷的衝擊。2025 年執行 73 項節能專案，如烤箱節能設定、機台高溫作業流程優化、閒置機台關電節能、製程冷卻水溫控節能…等，節電共計度；37,461 千兆焦耳，減少 4,880 公噸 CO₂ 當量溫室氣體排放。

2025 年節電專案推動計畫及成效

成效	設施更新	運轉最佳化	節能控制設定	合計
節電 (千兆焦耳)	8,015	22,187	7,259	37,461
減碳量 (公噸 CO ₂ e)	1,075	2,928	877	4,880
投入金額 (仟元)	39,175	16,173	1,736	57,086

*CO₂e 減排計算方式為節電度數乘以各子公司所在地的電力排碳係數

專案名稱

長期閒置機台的管控機制

此專案聚焦綠色製造，針對閒置機台進行系統化管制，建立機台閒置的監控機制。透過 Alert Mail 與視覺化介面協助管理人員掌握設備狀況，並定期結算數據持續追蹤改善以下痛點。

機台久置持續耗電造成的電力浪費

系統化辨識掌控久置機台

提升追蹤效率且可長期執行

可持續改善的管理機制

IDLE 機況掌握不再依賴人工，透過視覺化工具管理機台狀態，提升決策品質以及可持續改善管理機置，具有可複製性及擴展性，亦能推動至其他各廠區。

2025 年長期閒置機台的管控機制節能專案統計節電 114 萬度，減少碳排放量 542 公噸 CO₂ 當量。

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

● 管線無效耗能改善

各項生產設備皆需使用壓縮空氣或氮氣，在接頭或管線中都有可能發生微量洩漏，為減少因洩漏造成的能耗損失，2025 年利用聲波成像儀進行產線及廠端 CDA 及氮氣洩漏檢測，全年度檢測 1,619 個點位，共發現 5 個洩漏點，並立即進行改善，2025 年共計減少 197 噸二氧化碳當量的碳排放量。

● 節能與智能化

除了傳統節能措施，欣銓持續推動智慧化節能專案，致力於優化系統運轉效能。2026 年的工作重點包含：熱回收進、回水壓差參數調整、外氣空調箱控制優化，更換節能型 DC FFU 及風量優化控制。

● 行政節能管理措施

照明及空調減化

進行分區、分時段控制及管理空調和照明，推行員工離開辦公室依管制圖關掉區域照明及空調。採光走道設置光感應開關；較少人走動的走道設紅外線感應啟動照明。新加坡子公司上班日 12:00 ~ 13:00 關閉辦公室及走廊中不必要的照明，減少耗能。

資訊管理系統節能

資訊管理載具統一設定節能措施，所有電腦未使用時降低螢幕亮度、啟動螢幕保護機制與休眠等方式降低電腦耗能，降低二氧化碳排放。

5.3.5 倡議行動

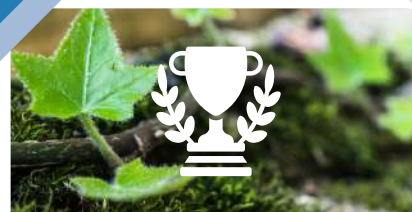
● 氣候行動倡議

為更積極投入氣候相關行動及倡議，欣銓總部加入臺灣氣候聯盟，藉此向科技巨擘學習、在氣候變遷減碳管理的方法和行動攜手前行，透過聯盟加成落實減碳行動。

欣銓於 2023 年申請加入全球再生能源倡議 (RE100)，成為臺灣首家加入 RE100 的封測業者，努力提升使用綠電的友善環境，參與推動綠電市場變革，也朝向永續跨出重要的一步。

欣銓自 2020 年起參與 CDP(碳揭露專案 ,Carbon Disclosure Project) ，氣候變遷問卷及水安全問卷的揭露。2025 年氣候問卷評分等級首度提升至 A 級，展現公司在氣候治理，資訊揭露與減碳行動上的持續精進，同年度水安全問卷評分等級維持 A- 級。

隨著全球供應鏈越來越重視減碳績效，欣銓於 2025 年提交 SBTi 近程目標申請，並於 2026 年 4 月正式通過驗證，以具體行動積極響應《巴黎協定》將全球溫升限制於 1.5°C 之目標。我們期待透過 SBTi 的減碳框架，設定減碳目標，確保欣銓的減碳路徑與氣候科學的概念相符，展現欣銓減碳的決心。



2025 年氣候問卷評分
等級首度提升至
A 級



2025 年度水安全問卷
評分等級維持
A- 級

環境政策 廢棄物與循環經濟	氣候變遷調適與減緩 減緩其他環境衝擊	永續綠色轉型	水資源管理
------------------	-----------------------	--------	-------

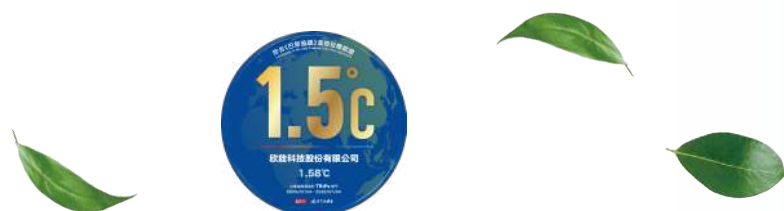
內部碳定價

因應臺灣氣候變遷因應法與國際碳邊境法令要求，2025 年起需依據排放總量繳交碳費或購買碳權，企業營運成本將預期提升，強化企業內部減碳管理及驅動減碳動力已成為重要課題。欣銓統計過去三年及未來規劃的減碳行動之成本效益，計算歷史及未來的平均減碳成本，減碳行動包括實施節能減碳專案、購買再生能源 (PPA) 或憑證 (REC)、自建再生能源發電廠及採購碳權等措施。我們透過 1.5°C 情境分析，在內部減碳成本的基礎上，結合達成科學基礎減量目標需要的額外成本來估算綜合成本，並將上述實質成本與外部碳價進行比較，如國內外法規、碳交易均價、再生能源售價、同業碳定價、碳社會成本及國際淨零情境碳價預測等，權衡考量內外部碳價水準，訂定內部碳定價。

2025 年欣銓總部因節能所達成的減碳量為 2,949 tCO₂e，經內部碳定價機制評估，減少碳排而降低的潛在外部碳成本為新台幣 825 萬元。

減碳路徑符合 1.5°C 溫控目標

欣銓的減碳路徑經由【天下永續會】企業減碳溫度計計算，2025 獲得連續第三年授予「符合 1.5°C 溫控目標」標章。



龍潭廠綠建築

欣銓總部龍潭廠房於 2025 年 8 月取得 LEED 金級認證，為公司首座榮獲美國綠色建築委員會 LEED 金級認證廠房。

龍潭廠規劃及設計考量建築全生命週期永續效益，主要亮點包含：



節能設計

01

廠房建築外牆與玻璃均採用高效能設計以降低冷熱負荷與碳排；廠務系統冰水主機則採取 6 度 C 大溫差設計，透過提高冰水與冷卻水的溫差以減少水流量和水泵耗電，同時更設置智慧燈控系統，以時程控制、分區控制來減少不必要的能源浪費。



使用再生能源

02

廠房頂樓設置太陽能板，併入內部電力系統提供部份廠務設備用電，同時設置智慧化能源管理平台，提升用電效率並強化監控。



水資源管理

03

設計雨水回收系統供沖廁及澆灌使用，採用節水衛生設備，如全區馬桶採用金級省水標章，減少水的使用，更加强了資源的可持續性。



室內環境品質

04

使用低揮發性有機物的材料及綠化配置，增設 CO2 偵測器，提高室內空氣品質，給員工健康與舒適的辦公環境。



環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.4 水資源管理

5.4.1 水資源管理

水資源使用及風險管理

欣銓科技營運主要用水為廠房 24 小時運轉之空調冷卻用水，其次為員工民生用水及消防用水。2025 年欣銓總取水量 437,372 公噸，總排水量 229,908 公噸。用水來源均為自來水，取水水源為各營運據點政府規劃之供水取水點，並無造成環境或物種負面衝擊之虞。

欣銓運用世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」風險評估工具鑑別總部及子公司所在區域供水風險等級，透過取水來源及總取水量數據，瞭解公司整體用水情形及相關的潛在衝擊和風險，以強化節約用水。欣銓在臺灣、新加坡、韓國、南京的營運據點均位於低度或中低度缺水地區。



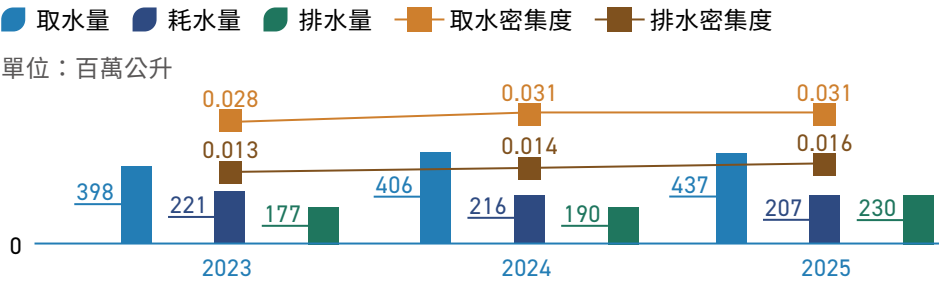
節水成果

欣銓科技用水量少，不屬水資源密集型企業，水資源仍朝著「減量、回收、再利用」的目標努力。欣銓總部更新節水設施、回收空調冷凝水及製程排放 RO 廢水供應空調冷卻補給水等減量、回收、再利用措施，將水資源達到最大幅度的循環使用，降低對水資源的消耗及提高節水績效。2024 年總部鼎興廠新增冷卻水排水、空調、空壓冷凝水回收過濾循環再利用，2025 總部用水回收共計 **38,015 公噸**，佔取水量 **8.7%**。

減量回收再利用

水資源使用

水源	自來水				
廠區之水資源壓力	總部	新加坡	韓國	南京	全智
	中低度	低度	中低度	低度	中低度
取水水源	頭前溪及石門水庫	政府規劃之廢水處理後之再生水，民生用水主要為雨水、海水淡化	八堂水壩	長江	自來水廠之新竹寶山第二水庫



* 總部寶慶廠、全智、南京及新加坡子公司排水量以取水量 80% 估算。

* 取水密集度：取水量（百萬公升）/ 營業額（百萬元）

* 排水密集度：排水量（百萬公升）/ 營業額（百萬元）

* 2025 年全智子公司房東排水量分攤方式變更，因此 2025 排水密集度較 2024 增加。

* 2023 及 2024 取水量由英國標準協會 (BSI) 依據 ISAE 3000 確信後，進行數據調整。經過調整後 2023 用水密集度增加 3.7%，排水密集度增加 8.3%；2024 用水密集度增加 3.3%，排水密集度維持不變。

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.4.2 廢污水管理

欣銓科技廢污水主要為廠房空調運轉冷卻水塔的廢水及一般生活用水排放。欣銓總部開源廠依據廢水處理設備操作規範設有監測設施及監測標準於廢污水排放前管控，符合新竹工業區下水道廢（污）水排放標準，確保廢污水達到新竹工業區下水道廢（污）水 pH、COD 及 SS 排放標準，以利後續處理達到排放溪流之水質標準。因此欣銓總部排水對新豐溪流域生物多樣性和棲息地以及和保護區外高度生物多樣性不會產生任何的影響與衝擊。

全智子公司位於新竹科學工業園區，污水均依園區管理局系統處理後排放至客雅溪。韓國、新加坡及南京子公司經過所在工業區污水處理廠處理後，將符合廢（污）水排放管理排放水質標準之廢水，分別排放至黃口池川及高旺河；新加坡子公司工業廢水排放至政府的新生水工廠、民生污水處理後排放新加坡海。

欣銓總部及子公司皆有雨水排放的應變處理措施。總部於雨排口處設置制水閘門強化雨排防堵機制，避免雨排溝渠污染排放的風險。



2025 年排放水水質（總部開源廠）

	法規限值	實際值
上半年	45 以下	24.9
下半年		31.4

水溫 (度)

	法規限值	實際值
上半年	5~9	7.5
下半年		7.8

pH 值

	法規限值	實際值
上半年	480	21
下半年		14.7

化學需氧量 (COD)(mg/L)

	法規限值	實際值
上半年	400	4
下半年		4

懸浮固體 (SS)(mg/L)

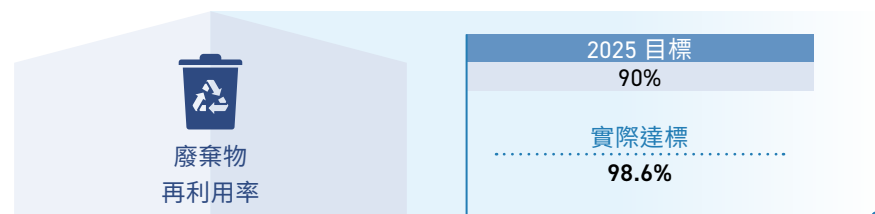
註 1：僅總部開源廠 WLCSP 製程產生排放水

註 2：實際值數據來源為第三方環境實驗室檢測報告

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.5 廢棄物與循環經濟

5.5.1 管理策略與績效



欣銓科技營運產生廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。廢棄物統一集中儲存管理，有效掌握廢棄物來源產出量，並透過事業廢棄物申報管理系統、廠內廢棄物清除處理記錄蒐集和追蹤廢棄物產出清運相關數據。廢棄物進行最適化分類，無法資源化的廢棄物委託合格廢棄物專業機構依廢棄物特性對應之最佳處理技術處理，廢棄物的處理均嚴密管控並定期稽核與監督，確保不會造成環境污染。2025 年合計查核 20 家廢棄物處理廠商共 34 次。

2025 年欣銓科技一般事業廢棄物清運共 704 公噸；總部及全智子公司有害事業廢棄物約 5 公噸；新加坡、韓國及南京子公司並無產出有害事業廢棄物，有害事業廢棄物再利用總佔比為 61%。

欣銓科技 2025 年廢棄物再利用率達到 **98.6%**

施行成效超越目標 **> 90 %**

廢棄物清運及處理方式

單位：公噸

類別	處理類別	2023	2024	2025
一般事業廢棄物	再利用 ^{註1}	97	69	69
	回收 ^{註2}	565	472	410
	焚化（含能源回收）	212	197	217
	焚化（不含能源回收）	10	9	8
有害事業廢棄物	再利用 ^{註3}	3	4	3
	焚化（含能源回收）	0	0	0 *
	焚化（不含能源回收）	0	0	0
	其他	3	2	2

註1：一般事業廢棄物再利用類別包含廢木材、污泥。

註2：一般事業廢棄物回收類別包含可回收塑膠、廢紙、混合五金、電腦…等。

註3：有害事業廢棄物再利用類別包含廢液空桶、電子零組件、下腳品及不良品…等。

註4：* 數字小數點以下 4 捨 5 入，C-0399 其他易燃性事業廢棄物混合物為 0.13 噸呈現為 0

廢棄物產出及密集度

公噸	2023	2024	2025
一般事業廢棄物 可回收	874	738	696
一般事業廢棄物 不可回收	10	9	8
有害事業廢棄物 可回收	3	4	3
有害事業廢棄物 不可回收	3	2	2
廢棄物總回收率	98.5%	98.5%	98.6%
廢棄物密集度（公噸 / 百萬營業額）	0.063	0.057	0.050

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.5.2 減廢行動

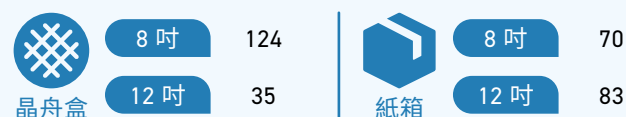
01

包裝材料再利用與減量

欣銓積極與上下游促成各項包裝材料的回收與提升再利用率，落實減廢。除客戶特定產品不適合包材再利用外，欣銓與客戶合作將來貨的包裝材料於欣銓出貨回客戶時再使用，例如，來貨的晶圓專用晶舟盒經專業清潔後再使用於出貨，紙箱與晶舟盒也重複使用。

資源再利用

單位：%



03

無紙化專案

欣銓總部透過流程電子化、使用平板核對資料等減量措施，減少紙張的使用，2025 年較 2023 年減少 34% 的紙張使用，減少碳排放量 275 公斤 CO₂e。



2025 年較 2023 年減少紙張使用

34%



減少碳排放量

275 公斤 CO₂e

02

出貨包裝材料使用可再生物料

出貨包裝材料

單位：公斤

類別	2023	2024	2025
紙箱 (可再生)	625,865	243,578	276,636
緩衝材 (可再生)	419,782	56,838	545,224
鋁箔袋 (不可再生)*	514,513	482,769	496,791
再生物料百分比	67.0	38.4	62.3

* 測試服務不需使用原料，物料以包裝材料計算



化學品空桶回收再利用

專案亮點

欣銓總部透過與合格廢棄物清除與處理機構合作，將化學空桶導入標準化的洗淨、分類與再生流程，使廢棄容器得以重新投入產業循環體系。經適當清洗後，塑膠、金屬與玻璃等多材質容器可再次使用，減少新製容器需求，並降低廢棄物產生量；部分廢塑膠更可再生為具市場價值的 HDPE 粒料，提升資源高值化程度，創造循環經濟效益。同時，合格廠商所進行的分類清運與後端再利用作業，確保廢棄物從源頭到最終再生均符合法規要求，避免非法棄置或不當處理造成的環境風險，並強化企業廢棄物治理的透明度與可追溯性。藉由此一制度化的資源化與再利用模式，欣銓有效降低終端處置負荷，減少環境衝擊，並促進可持續原物料使用，展現企業在循環經濟與永續發展上的積極承諾。

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

5.6 減緩其他環境衝擊

5.6.1 生物多樣性

生物多樣性的管理與推動

欣銓科技深知維持生物多樣性是人類永續發展的基礎，同時響應《昆明 - 蒙特婁生物多樣性框架》，將自然與生物多樣性視為企業營運重要資本。於 2025 年 2 月經由董事會審核通過「生物多樣性暨不毀林宣言」，依據全球生物多樣性架構，致力於朝向 2050 年生物多樣性正向影響 (Net Positive Impact)、無淨損失 (No Net Loss) 與終結毀林 (No Gross Deforestation) 之願景邁進。

生物多樣性暨不毀林宣言請參考欣銓 ESG 官網

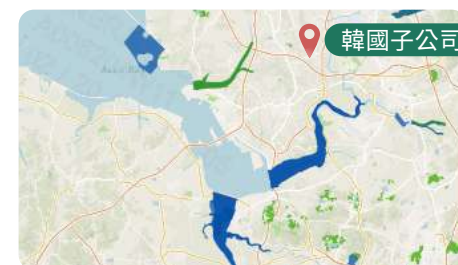


自然相關風險揭露

世界保護區資料庫 (World Database on Protected Areas, WDPA) 為全球最全面的海洋和陸地保護區資料庫，同時採用《國際自然保育聯盟 (International Union for Conservation of Nature, IUCN) 對保護區的管理類別作為標準。欣銓科技透過 WDPA 所定義之保護區資料庫發現各廠區營運據點範圍 2 公里內皆無在陸地與海洋之自然保護區內。

欣銓科技營運據點均坐落於工業區內，各廠區的營運皆符合當地法規之要求。對於每個廠區在規劃營運活動時，優先避免生物多樣性棲息地與保護區，降低能源消耗，並積極推動生態保護降低環境衝擊。

陸地與內陸水域保護區 海洋保護區



環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

自然風險評估方法 -LEAP

欣銓科技為落實生物多樣性相關政策，與外部專家合作制定符合欣銓的自然風險評估方法。在多個海內外廠區中依營運規模篩選出具有相對較高影響之台灣廠區 - 欣銓總部 (約 6.39 公頃)、全智子公司 (約 4.66 公頃)，依據 LEAP 方法學逐步定位 (Locate) 台灣廠區與自然的關係、評價 (Evaluate) 對自然的依賴與衝擊、評估 (Assess) 對自然的風險與機會、準備 (Prepare) 策略與管理指標。

Locate 定位	Evaluate 鑑別	Assess 評估	Prepare 準備
欣銓台灣廠區透過 Encode 進行初步評估半導體產業別與自然資源服務之相關性。	依賴 水資源 衝擊 溫室氣體排放	風險 * 實體風險 * 轉型風險 機會 * 基礎設施改進 * 營運能源效率提升 * 碳抵消與自然解決方案	* 水資源管理 * 碳排放管理 * 廢棄物管理 * 制定內部碳定價 * 生態維護行動

欣銓台灣廠區對自然的依賴主要來自水資源的使用，多數台灣廠區為提供測試服務，除開源廠因設有晶圓封裝製程用水量較大外，其餘製程對水資源需求不高，但為維持廠房溫濕度因此依賴大量空調用水。若廠區提升水資源使用效率，將有助於減少耗水、降低相關取水成本，並提升營運韌性。

自然的衝擊主要為溫室氣體排放，在國際趨勢推動節能減碳議題之下，執行節能減碳措施，提升能源轉換效率可說是必然的趨勢，若測試過程產生碳排放不符合客戶低碳目標，將影響未來公司接单狀況。

欣銓在減少對水資源的依賴及因應溫室氣體所造成的自然與氣候衝擊，執行許多的措施及目標管理，相關成果可參見「水資源管理」和「永續綠色轉型」章節。

5.6.2 環境與生態永續

01

「守護海洋愛地球」海內外攜手淨灘



支持國際海洋淨灘活動

「如果每個人都願意為環境貢獻一點能量值，這個地球就有 70 億的能量可以變得更好！」。抱持著這個信念，欣銓總部 2025 年第 11 度舉辦「淨我海洋，欣銓領航 ESG 暨淨灘活動」。總部、全智子公司及供應商夥伴員工、眷屬約 214 人於竹北新月沙灣。

淨灘行動清理佔據海岸的垃圾、進行分類及數量紀錄，收集的垃圾數據透過主辦單位傳送至 ICC(International Coastal Cleanup) 國際淨灘行動的美國海洋保育協會 (The Ocean Conservancy)，彙整成全球的海洋年度廢棄物觀察報告，為全球環境保護盡一分心力。2025 年共清除海洋垃圾量 260 公斤。

活動延續欣銓科技長期推動的 ESG (環境、社會與治理) 理念，除淨灘行動外，現場更結合 ESG 主題設計闖關遊戲攤位，讓活動參與人員在輕鬆互動中學習社會責任、減碳生活及廢棄物分類等永續知識，進一步提升環境意識與團隊凝聚力。鼓勵參與者以寓教於樂的方式體驗永續行動，讓 ESG 理念觀念深植人心。

在守護海洋愛護地球的同時，我們在活動中購買伊甸烘焙咖啡屋的餐盒做為伴手禮，用實際的行動支持身心障礙者公益團體，達到對環境友善也對社會友善的教育意義。



環境政策 廢棄物與循環經濟	氣候變遷調適與減緩 減緩其他環境衝擊	永續綠色轉型	水資源管理
------------------	-----------------------	--------	-------

02 欣銓自然田 尊重生態友善健康



欣銓總部支持彰化溪州尚水進行生態水田濕地復育計畫，共同經營「欣銓自然田」，不用農藥、不施化肥、以最自然的農耕種植，讓土地上的植物與動物自然形成生物多樣化平衡的生態系。

2025 年收成的自然好米除員工認購外，並捐贈財團法人天主教華光社會福利基金會、社團法人世界和平會 - 兒少關懷中心及華山基金會 - 新竹縣湖口愛心天使站等共計 595 公斤。認購自然好米及支持在地永續農業讓農人的勞動獲得合理的尊重，以友善健康的消費行動支持友善環境和友善生態，讓失去的生態重新復育回來，也讓農人對土地與生態的愛心延伸到對人的溫暖。

捐贈自然好米
595 公斤



03 欣繫土地 銓心為林



全球暖化日益嚴重，欣銓科技為環境盡一份心力，總部 2023 年起至 2025 年止認養台中大甲溪及大安溪國有林地，森林面積達 5.43 公頃。預計每年可達儲碳量 96 公噸的二氧化碳，有助減緩溫室效應、淨化空氣品質及維護生物多樣性等環境效益，為地球盡一份心。欣銓從 2021 年起持續認養國有林地，累計至 2025 年儲碳量達 806 公噸的二氧化碳

全智子公司以企業保護環境之初心，透過植樹減碳提升綠地覆蓋率，降低熱島效應，創造更舒適宜人的環境，為環境盡一份心力。自 2021 年起 2026 年止認養台中市和平區八仙山事業區等林班，每年認養森林面積達 0.51 公頃，預計每年可達儲碳量 17.7 噸的二氧化碳。累計至 2025 年儲碳量達 73.5 公噸的二氧化碳，有助減緩溫室效應及維護生物多樣性，共創生態永續發展。



欣銓從 2021 年起持續認養國有林地，
累計至 2025 年儲碳量達
806 公噸 二氧化碳



* 林地儲碳量計算參考水土保持樹種固碳能力與儲碳潛力計算資料庫之建置 (2019)- 趙國榮 副教授

環境政策	氣候變遷調適與減緩	永續綠色轉型	水資源管理
廢棄物與循環經濟	減緩其他環境衝擊		

04 珊瑚礁體檢計畫

欣銓總部攜手自然保育與環境資訊基金會推動「珊瑚礁體檢」ESG 行動，並將成果登錄至海洋保育 ESG 媒合平台。透過科學化調查與公民參與，實際掌握台灣沿海珊瑚礁的健康狀況，為海洋生態保育提供具體而可追蹤的行動基礎。

此次合作由環境資訊基金會提供專業培訓與調查方法，帶領海洋志工透過標準化流程進行珊瑚覆蓋率、生物指標與環境條件觀察，將志工力量轉化為具科學價值的生態資料。

珊瑚礁體檢計畫於 2025 年調查全台 2.36 萬平方公尺，共計 27 個樣點以及 24 場的珊瑚礁體檢調查。並且透過舉辦工作坊及生態講座推動海洋生態保育，將海洋保育推廣至社會各角落。共計舉行生態講座 3 場次共 135 人次參與以及 EcoDiver 工作坊 3 場次共 40 人參與。

欣銓總部也透過舉辦內部員工海洋生態講座共計 119 人次參與，邀請生態潛水員分享生態保育相關知識。不僅深化同仁對海洋議題的理解，也讓 ESG 從「認知」走向「行動」，將環境保護融入企業文化與日常決策中。透過與專業環保團體的跨界合作，企業不再只是支持者，而是成為海洋保育的共同實踐者。



05 東興圳親水公園 - 認養計畫

2025 年 3 月全智子公司為增進社會參與，與農業部農田水利署新竹管理處合作辦理『東興圳幹線強化工程』，規劃農田水利設施周邊隙地植樹綠化及農業水環境復育工作，參與東興路二段 708 巷旁之東興圳幹線旁隙地植栽養護（座標：24.790519,121.058581）。為落實生物多樣性及實踐生態環境保護行動，在隙地（東興圳親水公園）與圳路內共植栽國家瀕危（EN）及受威脅之新竹油菊共 1,705 株與大安水蓑衣 402 株。

除植栽國家瀕危（EN）及受威脅植物外，隙地（東興圳親水公園）還種植大葉欖仁 9 株、蒲葵 7 株，讓隙地除有復育保育功能外，也增加社區休憩活動空間。

06 社區公園清潔活動

新加坡子公司組織員工及其家屬在巨集茂橋公園開展清潔活動，積極回饋社區和環境。此活動不僅鼓勵社會責任感，還培養青少年環保意識，同時體現公司在環境可持續性和社區參與方面的承諾。

CHAPTER

6

職場共融

6.1 友善包容職場	108
6.2 適才任用	117
6.3 勞資和諧	130
6.4 職業健康安全	135

★ 2025 年績效亮點



欣銓全球員工總數共 2,943 人，2025 年新進員工總數 **447** 人
整體員工新進率 **14%**



久任服務員工年資滿 **25** 年的員工數達 **36** 位



企業實習生計畫，2025 年實習生錄取 **61** 位
留任率 **52%**
新增學生參與專業人才培育計畫 **37** 位



聘僱身心障礙朋友人數超越法規達 **131%**



人權訓練完訓率達 **100%**
「人權與道德規範」及 ESG 相關訓練累計 **43,171.9** 小時



訂定「外籍勞工招募政策」，落實外籍移工聘僱零付費。
外籍移工續聘率達 **93%**



與元智大學合作半導體書院講座，並開放公司內部同仁參與人數
252 人



2025 年員工訓練總時數 **105,480.3** 小時
數位平台上架課程 **764** 個
累計人次 **209,752** 人



執行員工及承攬商安全衛生教育訓練，
員工訓練 **651** 場 **14,886** 人次
承攬商訓練共 **384** 場 **3,073** 人次



員工子女托育津貼補助申請 **192** 人次
中 / 小學子女獎學金員工申請累計達 **760** 人次



榮獲國民健康署「114 年群體健康守護獎」**銅獎**



獲勞動部職安署舉辦之「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」**TOP 10% 績優企業**

註：員工相關統計數據揭露範疇包含總部及全智、新加坡、韓國與南京 4 個子公司。

6.1 友善包容職場

6.1.1 勞工政策

欣銓尊重人權，關注員工夥伴薪酬福利及職涯發展，落實「勞工政策」，希望員工不只樂在工作，也能與家人一起享受生活，以同理心與員工夥伴並肩成長，更希望「欣銓人」是公司在半導體產業與國際市場的核心競爭力，現在到未來都能與欣銓攜手努力，創造勞資雙贏的願景。



6.1.2 人力結構

欣銓全球員工總數共 2,943 人，其中男性 1,621 名 (55%)、女性 1,322 名 (45%)，男女比例約為 1.2:1，男性人數略高於女性，主要與公司工程及技術職務需求較高的產業特性相關。為提升組織多元性，欣銓持續透過多樣化的招募與培訓機制，致力於營造包容且尊重差異的職場環境。

員工人數採全時等量法 (Full-Time Equivalent, FTE) 計算，部分項目 (國籍別、年齡、弱勢族群：持當地政府發放身心障礙證明或手冊者) 顯示其在子公司或總部的百分比，整體結構與前一年相近，維持穩健的人力配置。

在職務類型上，管理職、技術職與行政職人員共 1,621 人，為企業營運核心；工程職人員 1,322 人，佔比近半，反映半導體產業高度技術導向，且公司重視品質與提供最優良的測試服務技術，需大量專業工程人力支援，確保測試的精準與效率。

年齡結構方面，員工平均年齡約 38.9 歲，其中 30 歲以下約佔 18%，注入新世代活力；30 至 50 歲約佔 70% 以上，為企業穩健發展的中堅力量；50 歲以上佔 12%，多為管理階層與資深專業人員，憑藉經驗引領團隊前進，分佈與前一年相近，顯示組織在引進新血與保留核心戰力間保持穩定。

我們相信各營運據點的在地化管理，能確保組織運作與企業文化深度融合，因此在地延聘仍是核心人才策略之一。此策略不僅有助於縮短文化差異、提升溝通效率，也能強化企業在全球半導體產業的競爭力，並促進當地經濟發展。

2025 年總部高階管理階層 (經理級以上) 在地延聘比例維持 100%，韓國及全智子公司達 100%。新加坡子公司則達 83%，而南京子公司部分職務由總部派任，在地延聘率為 29%。欣銓將持續強化當地人才培訓，確保其熟悉公司體系的營運標準與文化，並透過專業發展計畫提升管理效能，挹注各子公司穩健成長。

2025 年總部及子公司之員工各類型分布

項目		職別					年齡			教育背景			國籍別		
廠區	性別 \ 人數	總人數	主管 ^註	工程	行政	技術	<30	30~50	>50	高中及 以下	大專 / 大學	研究所 以上	當地國籍	外國籍	
總部	男	943	132	577	59	175	170	639	134	76	710	157	817	126	
	女	724	34	170	72	448	147	472	105	166	489	69	499	225	
	總計	1,667	166	747	131	623	317	1,111	239	242	1,199	226	1,316	351	
子公司	新加坡	男	86	15	56	4	11	15	55	16	20	42	24	41	45
		女	63	6	19	7	31	10	40	13	40	14	9	16	47
		總計	149	21	75	11	42	25	95	29	60	56	33	57	92
	韓國	男	11	4	7	0	0	0	7	4	3	8	0	11	0
		女	2	1	0	1	0	0	2	0	0	2	0	2	0
		總計	13	5	7	1	0	0	9	4	3	10	0	13	0
	南京	男	79	13	47	3	16	28	47	4	19	57	3	71	8
		女	51	4	22	8	17	23	28	0	15	35	1	50	1
		總計	130	17	69	11	33	51	75	4	34	92	4	121	9
	全智	男	502	85	361	10	46	78	369	55	55	375	72	502	0
		女	482	21	63	51	347	50	389	43	119	350	13	268	214
		總計	984	106	424	61	393	128	758	98	174	725	85	770	214

註 1：主管為課級（含）以上之管理職

註 2：欣銓總部含企業實習生（男性 23 名，女性 9 名）；新加坡子公司含 1 名男性契約員工

註 3：外派員工：總部外派 13 人（南京子公司 10 人、新加坡子公司 3 人，佔總部員工（1%），計入派駐之子公司外國籍員工。

註 4：各類型百分比說明

職別：主管 315 人，佔約 11%；工程 1,322 人，佔約 45%；行政 215 人，佔約 7%；技術 1,091 人，佔約 37%。

年齡：30 歲以下 521 人，佔約 18%；30~50 歲 2,048 人，佔約 70%；50 歲以上 374 人，佔約 12%。

教育背景：高中及以下 513 人，佔約 17%，大專 / 大學 2,082 人，佔約 71%；研究所以上 348 人，佔約 12%。

國籍別：當地國籍 2,277 人，佔 77%；外國籍 666 人，佔 23%。

性別：男生 1621 人，佔 55%，女生 1322 人，佔 45%。

註 5：資料計算基準日係以 2025 年 12 月 31 日在職人力。

註 6：外國籍定義為需申請工作證者。

註 7：2025 年度韓國子公司員工人數之變動，主要係公司因應全球半導體產業環境變遷，進行集團資源整合及人力結構與配置之優化調整。

友善包容職場

適才任用

勞資和諧

職業健康安全

近三年各類型員工總數統計表

年份 \ 人數	性別 \ 年齡	總人數 變化	主管 ^註	職別			年齡			教育背景			國籍別	
				工程	行政	技術	<30	30~50	>50	高中及 以下	大專 / 大學	研究所 以上	當地國籍	外國籍
2023	男	1,637	244	1,045	79	269	367	1,133	137	206	1,187	244	1,445	192
	女	1,369	65	308	141	855	295	963	111	376	889	104	910	459
	總計	3,006	309	1,353	220	1,124	662	2,096	248	582	2,076	348	2,355	651
2024	男	1,607	247	1,030	76	254	289	1,133	185	179	1,185	243	1,430	177
	女	1,345	65	285	137	858	236	968	141	356	892	97	866	479
	總計	2,952	312	1,315	213	1,112	525	2,101	326	535	2,077	340	2,296	656
2025	男	1,621	249	1,048	76	248	291	1,117	213	173	1,192	256	1,442	179
	女	1,322	66	274	139	843	230	931	161	340	890	92	835	487
	總計	2,943	315	1,322	215	1,091	521	2,048	374	513	2,082	348	2,277	666

註：主管為課級（含）以上之管理職

2025 年主管年齡 / 性別分布

性別 \ 年齡	總部			子公司												合計
	男	女	小計	新加坡			韓國			南京			全智			
性別 \ 年齡	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	男	女	小計	合計
<30	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
30~50	72	25	97	10	2	12	3	1	4	10	3	13	57	12	69	195
>50	60	9	69	5	3	8	1	0	1	3	0	3	28	9	37	118
小計	132	34	166	15	6	21	4	1	5	13	4	17	85	21	106	315

友善包容職場

適才任用

勞資和諧

職業健康安全

2025 年弱勢族群性別 / 年齡分布

廠區		性別 \ 年齡	<30	30~50	>50	小計
總部		男	4	4	3	11
		女	1	4	2	7
		總計	5	8	5	18
子公司	全智	男	0	3	1	4
		女	0	0	0	0
		總計	0	3	1	4
合計			5	11	6	22

註 1：弱勢族群：持當地政府發放身心障礙證明或手冊者。佔比：弱勢族群人數 / 所屬營運據點總人數

註 2：新加坡、韓國、南京 3 個子公司員工無弱勢族群。

近三年新進員工年齡 / 性別占比

年份		性別 \ 年齡	新進員工			小計
2023		男	154	108	5	267
		女	89	105	6	200
		總計	243	213	11	467
2024		男	103	78	13	194
		女	81	90	4	175
		總計	184	168	17	369
2025		男	140	107	13	260
		女	95	87	5	187
		總計	235	194	18	447

註：新進員工擴大定義包含留職停薪復職及派駐回任人員，故同步更新 2023-2024 相關數字。

2025 新進 / 離職人員分布

			新進				離職			
廠區		性別 \ 年齡	<30	30~50	>50	合計	<30	30~50	>50	合計
總部		男	84	34	3	121	52	62	11	125
		女	63	16	1	80	42	41	4	87
		總計	147	50	4	201	94	103	15	212
子公司	新加坡	男	8	14	5	27	3	10	4	17
		女	6	12	3	21	5	12	0	17
		總計	14	26	8	48	8	22	4	34
	韓國	男	0	1	1	2	4	14	3	21
		女	0	0	0	0	4	17	1	22
		總計	0	1	1	2	8	31	4	43
	南京	男	5	9	0	14	5	5	2	12
		女	6	3	0	9	3	3	0	6
		總計	11	12	0	23	8	8	2	18
	全智	男	43	49	4	96	20	45	3	68
		女	20	56	1	77	10	64	7	81
		總計	63	105	5	173	30	109	10	149
合計			235	194	18	447	148	273	35	456

近三年新進率 / 離職率

全集團	新進率	離職率
2023	14%	12%
2024	11%	11%
2025	14%	12%

註 1：2023 年數據進行修正，新進率由 15% 調整為 14%。

註 2：新進率 = (新進員工 - 留停復職 - 派駐歸建) / 平均員工總數 *100%
離職率 = (離職員工 - 契約、留停、派駐、非自願離職) / 平均員工總數 *100%

註 3：新進率平均員工總數：(期初人數 + 期末人數) / 2
離職率平均員工總數：(期初人數 - 契約、資遣、留停、派駐)+(期末人數 - 契約、資遣、留停、派駐)/2

近三年員工各性別年齡新進率 / 離職率

年份	性別 \ 年齡	新進率			離職率		
		<30	30~50	>50	<30	30~50	>50
2023	男	40%	9%	3%	17%	10%	11%
	女	23%	8%	5%	17%	8%	9%
2024	男	26%	6%	5%	17%	10%	6%
	女	29%	9%	2%	22%	12%	4%
2025	男	45%	9%	6%	22%	10%	9%
	女	41%	8%	3%	24%	10%	8%

註：2023 年數據進行修正，故同步更新相關數字。

2025 年欣銓科技整體員工新進率為 14%，較去年略有提升，反映組織維持穩定的人才補充動能；離職率為 12%，與去年相符，達成公司離職率維持 15% 以下的目標。

2025 年 30 歲以下族群的新進率相較 2024 年變化較為明顯。2025 年新進率顯著提升（男性由 26% 升至 45%，女性由 29% 升至 41%），反映產學合作、校園招募規模擴大，年輕職涯族群的人數增加；而離職率亦略為上升（男性 17% 升至 22%、女性 22% 升至 24%），由於此族群多處於職涯探索初期，部分員工因尋求不同的工作類型、跨領域發展或重新調整職涯方向而轉職，呈現不同職涯發展階段的人員流動特性。

30~50 歲族群男性及女性近三年新進率介於 6~9%，離職率則落在 8~12% 的區間，流動狀況相對穩定，反映該年齡層員工的職涯發展較為成熟。而 50 歲以上族群男性及女性之新進及離職率因母體人數相對較少，數據受個別影響而變動幅度較大，屬正常人員流動。

我們認為適度的人才流動有助於組織引入新思維與保持彈性，但同時也致力於維持穩定的人力結構，確保營運順暢與服務品質。欣銓科技持續重視企業社會責任與人權相關教育以提升人權意識；提供多元招募管道，如產學合作與實習生留任獎勵金等，並透過專業技能培訓強化員工職能，打造正向的工作環境，持續吸引並留任多元且優秀的人才，共同推動企業穩健成長。

為廠區運作所需的清潔、保全及團膳服務，欣銓委請專業公司安排人員提供服務，2025 年各營運據點之駐廠服務人數如下：

近三年清潔 / 保全 / 團膳

	保全			清潔			團膳		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
總部	29	23	23	47	43	39	7	7	7
新加坡	6	6	4	4	4	4	0	0	0
韓國	1	1	1	2	2	2	0	1	1
南京	11	13	7	5	5	5	0	0	0
全智	2	2	1	18	18	19	0	0	0

6.1.3 薪酬福利

欣銓科技遵守各據點當地勞動法令對薪資之規範。定期評估人才市場薪資行情、產業薪酬水平等相關指標，每年第一季依據每位員工之前一年貢獻、績效表現、擔負責任等要素，進行績效考核及薪資調整，確保公司人才在各地區人才市場中維持高度競爭力。欣銓科技薪酬福利秉持公平公正原則，依績效及目標貢獻度給予獎勵。性別、年齡、種族、宗教、政治、婚姻狀況…等任何禁止歧視項目均不列入考量。

依臺灣證券交易所規定，臺灣上市上櫃公司應揭露企業非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。總部統計依臺灣證券交易所規範，扣除經理人及符合排除豁免統計人員、員工酬勞採應計基礎，尚未發給的員工酬勞為概估金額。

欣銓總部 2025 年非擔任主管職務全時員工共 1,577 人，薪資平均數為新台幣 111 萬 6 仟元，薪資中位數為新台幣 88 萬 9 仟元。

近三年非擔任主管職務全時員工人數、薪資平均數、薪資中位數及年度差異如下表，2025 年營收 2025 年營收及淨利較前一年度成長，透過獎酬機制將營運收益與員工共享，帶動每人可受領之非經常性獎酬提升，全時員工整體薪資水準高於前二年。

總部非擔任主管職務薪資

項目		2023	2024	較前 1 年	2025	較前 1 年
全時員工數	人	1,647	1,604	-43	1,577	-27
薪資平均數	新台幣仟元	1,064	984	-80	1,116	132
薪資中位數	新台幣仟元	862	781	-81	889	108

2022~2025 年度總薪酬最高之個人與全年在職員工中位數的比率如下表總薪酬比率；最高薪者總薪酬較去年增加百分比與其他員工總薪酬增加百分比之中位數的比率，請參下表總薪酬變化比率。年度總薪酬為該年度任職營運據點實領現金報酬為基準。

2022~2025 年度總薪酬最高與中位數比率

項目	年度	總部	子公司			
			新加坡	韓國	南京	全智
總薪酬比率	2022	50.63	4.54	4.03	3.79	35.19
	2023	47.60	3.83	3.77	4.12	16.11
	2024	49.10	5.74	4.02	4.14	17.75
	2025	36.48	3.43	2.94	4.06	29.07
總薪酬變化比率	2023	-1.01	-0.65	0.30	0.53	3.67
	2024	0.41	3.96	-0.97	0.74	2.14
	2025	-20.55	1.78	0.05	0.44	9.13

註：2025 年總部之總薪酬變化比率為負值，係最高薪者 2025 年總薪酬較 2024 年減少。



01

2025 年欣銓總部及子公司員工薪資、福利支出及訓練投資共計新台幣 **4,043,879,246** 元。



02

公司章程明定，應以當年度獲利狀況之百分之十二分派員工酬勞，公司董事會通過應分派之員工酬勞共計新台幣 **472,443,518** 元。

2023~2025 年度總部及子公司員工薪資福利、訓練投資支出及員工酬勞

項目	2025	2024	2023
員工薪資、福利支出及訓練投資總支出	4,043,879,246	3,565,797,968	3,769,265,283
總部可分配之員工酬勞	472,443,518	316,955,792	460,406,069

註：欣銓合併（元）

福利措施

A 總部 S 新加坡 K 韓國 N 南京 G 全智

退休準備金提撥	A S K N G	午晚餐補助	A S K N G
健康保險及職業保險	A S K N G	交通車服務 / 補助	A S K N
年終餐會	A S N G	生產 / 營運獎金	A S G
員工宿舍	A K N G	年度員工旅遊	A G
醫生駐廠諮詢	A G	視力及牙齒醫療補助	S
婚喪喜慶、勞動節及三節禮 / 禮品	A S K N G	多樣化的休閒健康中心	A
生日禮金	N	住房公積金提撥	S N
員工分享獲利	A S G	零失誤 (MO) 生日休假	S
團體醫療 / 壽險及旅行平安險	A S K N G	健身運動課程	A
定期健康檢查	A K G	托育津貼補助	A
久任服務獎勵	A S K N G	員工子女獎學金	A G
夜點免費 / 津貼	A S K N		

註：契約員工或非全職之福利另依契約內容約訂。

退休福利

欣銓總部及全智子公司依退休新制按月提撥退休金到員工個人帳戶以及依法提撥舊制退休金到專戶。每年精算恰當的提撥率，確保提存的退休金帳戶對員工退休有充足的保障。員工與管理代表組成的退休金監督委員會每季共同檢核退休金專戶及研議退休相關事宜。

新加坡子公司依當地政府公積金制度 (Central Provident Fund, CPF) 提撥退休金，韓國子公司則依「勞工退休金保障方案」由勞資協商採用「確定提撥制」(DC 型：Defined Contribution Retirement Pension) 提撥退休金；南京子公司依大陸基本養老保險規定繳納提撥養老保險金。

欣銓總部與子公司 2023~2025 年退休金費用佔員工福利費用分別為 3.75%、4.13% 及 4.47%。



久任服務獎勵

為感謝多年堅守崗位及認真努力付出的員工，欣銓科技頒發予任職滿五年、十年、十五年、二十年及二十五年的員工獎座或獎牌及久任獎金，表達謝意並期許員工將寶貴經驗傳承，同心齊力迎接未來的挑戰與機會共同成長！

2025 年度久任服務獎勵人數

廠區 年資	總部	子公司				合計
		新加坡	韓國	南京	全智	
5	60	2	#	3	#	65
10	55	3	2	*	40	100
15	65	6	*	*	11	82
20	39	*	*	*	17	56
25	33	*	*	*	3	36
合計	252	11	2	3	71	339

#：未設獎勵；*：公司設立年數尚未達獎勵年數（新加坡子公司成立 19 年；韓國子公司成立 14 年；南京子公司成立 7 年）



6.1.4 勞工人權管理政策



人權管理

遵守以下國際準則：

- ▶ 責任商業聯盟行為準則
- ▶ 聯合國工商企業與人權指導原則

規範

訂定「人權保護作業
規範」

預防

每年度風險評估

成效

無人權侵犯案件

人權意識提昇

為完善人權管理，制定相關措施對員工予以保護，並規劃人權、道德與企業社會責任相關教育，提昇員工人權意識。2025 年欣銓總部人權訓練完訓率達 100%。

負責第一線安全管制的保全人員，全數施與人權相關政策和人權考量的訓練，2025 年共計 2 次訓練，完成率 100%，確保保全人員執行勤務符合對人權的尊重。

截至 2025 年，欣銓總部「人權與道德規範」及
ESG 相關訓練累計 **43,171.9 小時**

核心勞工人權項目及具體方案



自由擇業

- ▶ 嚴格禁止強迫勞動，所有工作都是出於自願。
- ▶ 公司及第三方仲介絕不扣押任何個人證件。
- ▶ 嚴格禁止與勞工有財務借貸、收取押金或要求勞工支付招募相關費用等行為。
- ▶ 所有供應商禁止任何形式的不公平勞工待遇或強迫勞工；所有工作均應當出於自願，貫徹欣銓保護勞工人權的政策。



未成年保護

- ▶ 不聘僱未滿 16 歲以下童工。
- ▶ 制定 16~18 歲未成年工相關保護措施。



無歧視

- ▶ 尊重每位員工，聘僱過程中不得有任何形式歧視。
- ▶ 不因非工作因素（如：年齡、性別等）影響同仁聘僱權益（如：薪酬、訓練等）。



結社自由

- ▶ 尊重員工結社、參與及不參與自由。鼓勵員工行使公民權，但充分尊重員工個別的政黨取向。

尊重自由權

對員工自由結社、成立或參加任何正當組織或工會的權利充分尊重，鼓勵員工行使公民權，但充分尊重員工個別的政黨取向，並將此信念與供應商溝通達成彼此的默契。報告年度內欣銓與供應商皆未發生不符自由權的事件。

尊重生涯規劃

欣銓科技秉持以人為本的信念，將尊重員工意願理念落實於員工職涯規劃面相、貫徹於員工新進至離職過程中。員工出自於個人意願，選擇於欣銓科技任職，並能在公司規範之下提出職務內容轉換的需求，亦保有充分自由離職的權益。

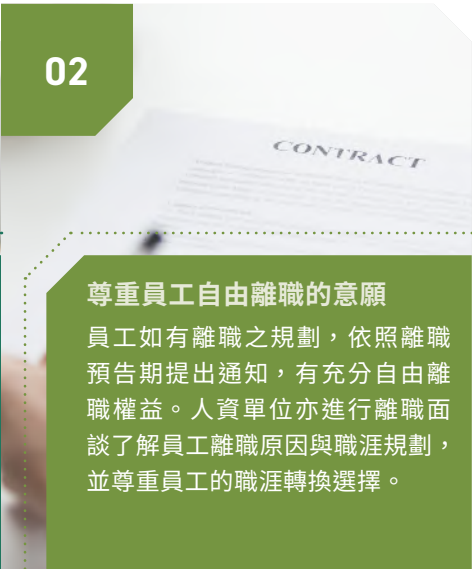
01



職涯橫向發展新選擇

欣銓科技提供員工職涯多元發展選擇、尊重員工志趣與才能，依其所長及職涯規劃方向可進行部門之轉調，透過人才移動賦予員工職涯橫向發展新選擇，同時深化組織跨部門經驗傳遞，活化組織思維。

02



尊重員工自由離職的意願

員工如有離職之規劃，依照離職預告期提出通知，有充分自由離職權益。人資單位亦進行離職面談了解員工離職原因與職涯規劃，並尊重員工的職涯轉換選擇。

反歧視

公司承諾提供不受騷擾和非法歧視的工作場所。不會因人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表現、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別、社團成員身份、服軍役狀況、受保護的遺傳信息或婚姻狀況等在招聘、雇傭過程中（如工資、晉升、獎勵和培訓機會等）有歧視或騷擾員工的狀況產生。2024 年為進一步保障多元性及包容性，公司主動了解並關懷員工在宗教設施或身心障礙友善措施方面的需求，確保能給予足夠且適當的資源。2025 年未有歧視個案發生。

6.2 適才任用

6.2.1 人才留任與吸引

欣銓科技遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等，於雇用或實際工作中給予差別對待。並透過多元管道招募優秀人才，包含人力銀行、校園招募、現場徵才活動等、透過與就業服務站及政府相關單位合作徵才。近年來，為落實公司全球化佈局與多元共融的理念，創造包容不同文化、背景的職場環境，欣銓科技致力於外籍白領人才招聘，延攬跨國專業人才，包含馬來西亞、菲律賓、印尼及越南等國籍。更透過深耕校園的產學合作模式廣納不同年齡層員工，塑造企業校園形象，持續經營人才。

招募過程中，欣銓追求公平理念，以嚴謹的標準、系統化的評核流程，透過公開遴選的程序遴選專業能力合適、志同道合的專業人才加入，恪遵全球各據點當地的勞動法令聘僱員工，適才適所、唯才是用。我們也持續不斷透過與員工建立多元的溝管道、各項休閒娛樂、模範移工等活動加深員工與欣銓科技的連結，使員工認同公司，提升留任意願。

招募核心原則

欣銓禁止各營運據點及供應商僱用未滿 16 歲童工，聘用流程嚴謹確認年齡，確保符合營運地區當地的勞工相關法令規定。欣銓科技總部及各子公司對於員工的聘僱係以在地住民優先僱用，公正、平等對待每位員工，不因其種族、宗教、國籍、性別等差異而影響任用、獎酬、陞遷等資格或機會。所有供應商禁止任何形式的不公平勞工待遇或強迫勞工；所有工作均應當出於自願，貫徹欣銓保護勞工人權的政策。

欣銓科技遵循責任商業聯盟行為準則，嚴謹篩選人權維護紀錄良好之人力仲介配合雇用外籍移工，並訂定「外籍勞工招募政策」，確實落實外籍移工聘僱零付費，由欣銓全數支付，且確保外籍移工到職前已充分了解公司之招募及零付費政策。每次海外招募皆會向所有應試者宣導公司的人權、不歧視政策，並發放申訴管道小卡片，提供應試者對任何違反欣銓科技政策的行為進行申訴的途徑。此外，公司強調反報復措施，確保所有員工的權益和聲音都能得到尊重和保護。



● 留住新鮮人，降低工作不適

無法適應企業文化與價值觀，為業界新進人員離職關鍵因素之一，而欣銓科技為協助新鮮人能快速適應公司環境，提供完整的訓練制度，新人到職後即參加新進人員訓練，了解欣銓文化、理念與企業核心價值。用人部門亦會透過部門內部訓練，傳遞專業知識與技能，以利新進同仁適應職務內容，降低新進人員離職率。

● 預先留才計畫，延續實習生職涯

為提前栽培人才、吸引新血加入，欣銓科技近年來積極投入實習生計畫。特別規畫一系列實習生黏著度活動，定時關懷實習生適應期情況，減緩適應問題；並透過英語測驗、簡報技巧活動，培養專業能力。實習生畢業前，欣銓更提供多元的獎學 / 勵金方案，鼓勵實習生畢業後轉任正職人員，延續實習生職涯的同時，又為公司預先留住人才。

● 多元任用



身心障礙朋友

欣銓科技積極僱用努力自立的身心障礙朋友，考量適性以不同角度創造多元的工作機會，增加弱勢族群在公司服務的機會。除了將工作內容與環境調整，並施以完整的教育訓練，讓身心障礙夥伴在職場舞台發揮所長及成長、建立自信，讓生命發光發熱，貢獻社會並提昇生活品質。多年來欣銓科技僱用均超越「身心障礙者權益保障法」的比例。



2025 年雇用達法令要求

131%

● 全球人才招募

2025 年，欣銓科技持續推動全球人才招募，透過實體徵才、政府舉辦海外徵才活動及 104 平台主動接洽，成功吸引來自馬來西亞、菲律賓、印尼及越南等國的專業人才加入。為協助外籍同仁快速適應欣銓生活，公司除提供專責人資窗口支援外，亦設置祈禱室滿足宗教需求，另提供員工宿舍、新人訓練及數位學習系統，打造更友善的工作環境，建構多元、國際化的企業文化。

外籍移工續聘率高於 90%

欣銓致力於提供外籍移工良好的工作環境與福利，視其為企業的重要夥伴，並承諾打造安全、尊重且具支持性的職場。**2025 年外籍移工的續聘率達 93%**，展現了公司在提供穩定工作環境的成功；許多移工選擇在欣銓長期服務，形成穩定且熟悉的團隊，進一步提升整體生產力和工作品質，也彰顯移工們對公司的高度認同與忠誠。這些數據不僅反映欣銓在推動移工權益上的努力成效，也證明提升其工作和生活品質的相關措施持續發揮正面影響。

註：續聘率 = 續約人數 / 到期人數

外國技術人力留才久用

欣銓科技總部支持政府之留用外國中階技術工作人力計畫，每年度進行轉任提報作業，將優質人才轉聘為中階技術人才，鼓勵移工追求更卓越的表現，並持續精進技術性實務經驗及專業，除了提供更好的待遇及保障，工作年限可不受在台 12 年限制，增加移工長久留任欣銓及於台灣生活的意願。



豐富生活 @ 欣銓

欣銓科技嚴謹選擇人權維護記錄良好之人力仲介配合雇用外籍移工，共同保障移工的工作需求和整體福祉。欣銓重視每一位來自海外、為台灣產業共同努力的外籍移工，為協助其在台工作與生活間取得良好平衡，每年皆規劃多元活動供移工參與，包括台灣節慶文化體驗、移工權益相關法規宣導，以及心靈支持等，同時也積極參與政府及地方單位推動之活動，強化移工與在地社會的連結、促進社會融合。

此外，欣銓科技總部與清華大學攜手合作USR計畫—「REAL-X：從移居到宜居的區域永續發展支持系統」，致力於打造兼具學習、交流與休閒的多元平台，促進區域永續發展。結合法律知識與自然探索，透過一系列活動，協助外籍移工在工作之餘，獲得更多生活資訊與文化體驗。

活動內容涵蓋法規增能課程，強化交通安全與防詐騙觀念，保障移工日常安全；同時安排餐敘與團康活動，營造輕鬆氛圍，促進跨文化交流。此外，特別規劃台灣在地咖啡文化介紹，讓移工深入體驗地方特色，增進文化理解。透過這些多面向的活動，計畫不僅提升移工的生活知識與文化認同，更讓他們感受到企業的支持與在地的溫暖，進一步強化幸福感與歸屬感，形成良性循環，促進企業與社會的永續發展。



重視移工的聲音

欣銓科技十分重視外籍移工的意見與權益，從招募階段即提供申訴管道，確保移工享有平等、透明的待遇；在台工作期間，更有其他不同的溝通及反映措施：

每季外籍移工溝通會

01

宣達規定及資訊，同步蒐集移工的問題，針對關注議題充分討論，並提出改善方案。溝通內容提報勞資會議，確保持續交流與共識。

HR 聯繫窗口

02

無論電話、郵件或親洽，外籍移工可透過多元方式聯繫，由專人協助處理工作或生活相關事宜。我們以傾聽每位移工的心聲為核心，營造尊重與關懷的工作環境。

線上與實體員工意見箱

03

建立暢通且安全的機制，移工也可具名或匿名提出建議或問題，權責單位以保密方式處理並於期限內回覆，增進意見溝通與相互理解。

宿舍提問集

04

委託宿舍協助回覆移工日常問題和需求，每週彙整提問集回報公司，以利提供必要協助，並持續關注是否有異常情況。

透過這些管道，確保欣銓科技所有外籍移工能自由且安心地表達想法，更重要的是，我們針對問題根源進行分析與檢討，進一步優化相關作業流程，並強化回應效率，不斷改進不足之處。未來，欣銓將持續落實「以人為本」的理念，推動跨文化交流和雙向溝通，打造多元共融、安全的工作環境。

移工中文教育

為協助提升移工在台適應能力，並推動多元共融的職場文化，欣銓科技總部首度結合政府資源、自製教材與活動設計，推出「Fun 欣說中文」線上培訓課程，讓外籍同仁不受時間與地點的限制，以趣味冒險的方式進行學習。課程內容涵蓋「人際互動、日常生活、家居用品、點餐購物、交通工具、就醫、郵寄匯款、電話用語、市場買菜」等多元實用情境。透過中文培訓，協助移工在生活與工作中皆能靈活運用中文，同時，為未來轉任中階職務奠定基礎，逐步成長為本地專業人才。

2025 年外籍移工中文教育課程通過人數 **130 人**

課程累積點閱次數達 **6900 次**

課程滿意度平均達 **4.5 分** (滿分 5 分)

6.2.2 家庭及職涯支持

欣銓建制完善的假勤管理制度，員工可依其需求申請相應之假別彈性安排生活。

響應勞動部「建構友善生養職場環境」及鼓勵企業提供托兒相關福利，總部為照顧員工子女，自 2022 年針對 0~6 歲子女設立員工「送托立案機構子女托育津貼」補助。員工可於每學期依符合補助條件之子女人數提出申請。同步為鼓勵 6~18 歲員工子女持續學習，自 2023 年起推動「中 / 小學子女獎學金」制度，不分本籍或外籍，只要符合申請條件，即可獲得新台幣 1,000 至 3,000 元獎學金，並頒發獎狀，以肯定學習成果，截至目前員工共 760 人次申請，子女計 1,051 人次獲頒此獎學金。

送托立案機構子女托育津貼受惠員工及子女人次

年度 / 發放學年 學期	2023 年 /111 學年		2024 年 /112 學年		2025 年 /113 學年	
	上學期	下學期	上學期	下學期	上學期	下學期
受惠員工人次	96	104	100	104	98	94
受惠子女人次	109	122	118	124	117	115

欣銓科技以開放且友善的態度積極推動職場平權，支持員工在個人職涯發展與家庭照顧取得平衡。我們提供完善的育嬰支持措施，如有育嬰需求者，可提出留職停薪申請。2025 年度總部、全智及海外子公司產假申請共計 20 人，陪產假申請共計 23 人；育嬰留職停薪申請女性 19 人；男性 13 人。

配合法規調整，自 2026 年起，育嬰留職停薪開放以日計算，使同仁能更彈性地安排工作與家庭育兒時間。

總部與子公司育嬰留停

育嬰留停		女	男	合計
申請	A 具申請資格人數	53	89	142
	B 實際申請人數	17	12	29
	B / A 申請率	32%	13%	20%
屆滿復職	C 應復職人數	20	15	35
	D 實際復職人數	14	11	25
	D / C 復職率	70%	73%	71%
2024 復職留任	E 屆滿並復職人數	16	3	19
	F 復職滿 12 個月在職人數	15	3	18
	F / E 留任率	94%	100%	95%

A 2023/1/1 至 2025/12/31 期間申請產假 56 天以上及陪產假 1 天以上的人數

B 2025 年新申請人數，不含接續展延

C 2025 年應復職人數，不含接續展延

D 2025 年實際復職人數

E 2024 年應復職人數

F 育嬰留停於 2024 年復職後留任 12 個月以上人數

6.2.3 產學接軌

為強化全球競爭力並落實企業責任，欣銓科技秉持產學育才的使命，致力於培育半導體測試領域未來人才。2025 年持續透過「專業人才培育」、「深耕校園」與「產官學攜手」三大策略，深化學術與產業的鏈結，推動技術創新與人才養成。

專業人才培育

專業人才培育計畫

為落實企業社會責任、培養半導體測試潛力人才，欣銓科技設立多元的獎學 / 勵金，鼓勵學 / 碩士學子申請；透過在學期間預先聘用的方式，優先錄用優質人才，讓學生提前接軌企業，畢業後成為欣銓正職員工；以此計畫為雛形，欣銓科技與元智大學於 2022 年成立半導體書院，讓學生在申請獎學 / 勵金前便能了解半導體產業的核心知識，並獲得研究所需指導與資源支持；2025 年共 37 名大專院校學生加入，除為企業儲備專業人才外，亦為臺灣整體半導體產業人才培養貢獻心力。



企業實習生計畫

欣銓科技推廣產學合作已逾 13 年，累計已提供 367 位學生實習機會，始終堅信實習是學生累積實務經驗、探索未來職涯選擇的最佳途徑。2025 年欣銓科技進一步優化實習制度，擴大合作學校與實習名額，並透過企業導師制度，由資深員工親自帶領實習生，傳授實務知識、提供工作建議與協助，並兼顧生活關懷；此外，推行實習生黏著度計畫，提供完整的輔導機制及競賽活動，協助實習生快速了解企業文化及累積專業知識，提升整體正面感受。

2025 年度實習人次達 61 人，參與學校包含清華大學、元智大學、逢甲大學、東海大學、金門大學、勤益科大、敏實科大、彰化師範學等校，企業實習生留任率為 52%。



欣銓科技推廣產學合作已逾 **13** 年

累計提供學生實習機會人數 **367** 位



欣銓實習之旅

欣銓實習之旅：責任、挑戰與收穫

Alonso 在欣銓科技實習將近一年，取得欣銓留任資格的同時，更榮獲「欣銓實習之星」獎項，Alonso 的表現不僅獲得主管與同事的一致肯定，也為未來職涯奠定了堅實的基礎。

我叫 Alonso，大四那年，我帶著期待與忐忑的心情加入欣銓科技測試製造部，展開我的實習生活。那段期間，每一天都充滿學習與挑戰：從熟悉流程、理解專業知識，到實際參與部門的工作模式，這些經驗讓我深刻體會到職場與校園截然不同的節奏，也讓我逐漸找到完成任務的成就感。

在實習過程中，我很幸運地獲得主管與同事的肯定，並榮獲「實習之星」的榮譽。這份肯定不僅讓我更有信心，也成為我持續努力的動力來源。

結束實習後，我有幸獲得轉正機會，正式加入測試製造部團隊，並擔任組長這個管理角色。這對我而言是一個責任與挑戰的開始。從支援性的實習工作，轉變為需要獨立承擔任務的正式職務，我更能體會到邏輯、溝通及效率的重要性。

最後，感謝公司願意給我機會，也感謝每位在過程中指導我、協助我的主管及同事們。未來，我會持續保持勇於學習的心，努力為公司發展貢獻，並期待在欣銓邁向穩定的職涯道路。



深耕校園，延攬青年學子

校園講座與企業參訪

為培育半導體新世代人才，欣銓科技積極推動校園講座與企業參訪，合作學校包含元智大學、逢甲大學、明新科大、勤益科大、東海大學、聯合大學，透過校園講座深入校園普及半導體知識，傳遞測試技術與產業趨勢，鼓勵學生勇於跨出舒適圈；透過企業參訪活動，邀請學生親臨半導體測試廠區，了解封測產業的工作環境與工程師的日常，並探討產業人才所需專業技能，協助學生探索職涯興趣，創造多元學習機會。總計 2025 年當年度受益達 435 人次。

同時，以校園講座與企業參訪為基礎，欣銓科技已連續兩年與逢甲大學開設半導體量測技術選修課程，將最新的半導體測試技術帶入校園。



半導體書院

為強化員工專業職能，欣銓科技與元智大學攜手為學生提前接軌企業所成立的半導體書院課程，於 2025 年進一步將資源開放予公司同仁及子公司全智科技參與，內容涵蓋「智慧製造、AI 應用、機器學習、微波量測」等多元領域，協助同仁掌握半導體領域的最新趨勢與技術發展。累計參與達 252 人次。

展望未來，欣銓科技預計於 2026 年持續推動此計畫，期待在雙方合作下，攜手培育產業所需人才，共創價值、共贏未來。

產官學攜手，共創多元發展未來

大專生青年預聘計畫

透過「專業人才培育」與「深耕校園」兩計畫，欣銓科技已成功建立完善的人才培育模式，並進一步透過產官學攜手合作，強化青年學子與企業交流的廣度。

欣銓科技自 2024 年首次加入申請勞動部預聘計畫，2025 年新增 4 位學生參與，累計人數已達 16 位，並積極與逢甲大學、聯合大學等校合作。在職場導師、勞動部輔導員、校方師長共同輔導下，協助 8 位企業實習生順利留任，這些學生不僅在未來職場奠定堅實基礎，還能額外獲得政府提供的留任獎勵金，由產官學三方攜手合作，為國家青年人才的永續發展注入創新動力。

新竹縣數位創新青年培育就業計畫

2025 年為欣銓科技持續加入由新竹縣政府所辦理的數位創新青年培育就業計畫，透過竹縣開設的跨域課程提升大專院生跨域整合能力，結合企業提供的優良實習機會增強大專院生實務能力，共同建立完善的實習媒合模式。2025 年欣銓科技也成功透過此計畫媒合 10 位企業實習生，歷年累積共計 15 人參加，並透過跨部門合作，在計畫成果發表會中成功讓與會來賓更了解半導體封測產業，強化產官學三方的聯繫，增加未來更多的產學合作機會。



6.2.4 職涯成長

欣銓科技以公司營運目標結合員工職涯發展，發展多元的培育訓練方案，透過系統化建構學習發展藍圖，發展五大教育訓練體系，打造員工多元及全方位持續學習與成長的環境。

訓練發展藍圖 - 五大教育訓練體系

提升員工測試及系統的專業技術是欣銓科技教育訓練一大重點，透過完整而有效的訓練，使員工成為專業技術的薪火傳遞者，創造機會讓員工擔任講師負起培育後進之責任，領軍共同朝先進專業方向齊步前進，以達薪火傳承及知識管理的目標。

五大教育訓練體系

新進員工訓練 了解公司政策與人權道德規範	公司簡介、管理、規章、公司政策、員工權益、人權及道德規範與工作相關法令		
在職訓練 因應特定職位所需訓練	應擔任特定職務應接受之訓練，如技術人員接受測試機具操作等相關訓練		
符合性訓練 法規、準則符合性訓練	依營業活動相關法規、公司推動之政策及國內或國際一定之準則，可提升員工和公司工作環境永續及經營之相關訓練		
成長管理訓練 培養員工知識與管理技巧	員工知識、態度、團隊運作、管理技巧與管理活動	必修訓練 深化測試及相關系統專業技術	屬特定職類必要具備能力或知識的訓練

多元學習資源 - 建立友善的學習環境

秉持「共學共好，共創未來」的理念，我們積極為員工提供多元學習資源，總部數位學習中心於 2023 年擴展至海外子公司，海內外同仁皆可透過數位平台重複閱讀數位課程內容與教材，各部門亦將必修及在職訓練，轉為數位課程發布至學習平台，每位同仁都可善用自身時間完成訓練，讓學習不受時間與地點限制。2025 年數位平台上架 764 個課程，累計共 2,116 人，209,752 人次上線學習。

數位學習中心年度培訓課程與人數 / 次

年份	2021	2022	2023	2024	2025	總計
上架課程數	10	75	427	716	764	1,992
培訓人數	411	1,873	2,035	2,078	2,116	8,513
上線人次	3,216	27,939	120,427	169,274	209,752	530,608

2025 年數位平台上架課程數 **764** 個

2025 年數位平台累計人數 **2,116** 人

2025 年數位平台上線學習人數 **209,752** 人

提升自主學習風氣

內部學習資源 - 英文欣學堂

英文欣學堂自 2021 年推出，每年度求新求變，讓同仁有更多元的學習資源，今年，英文欣學堂導入「三個月新教材、第四個月全月複習」的循環節奏，使同仁能在穩定的架構中深化語言知識並提升熟練度，也讓整體學習節奏更具持續性。延續既有的學習設計，2025 年底再次舉辦「英文欣學堂有獎徵答」活動，共有 190 位同仁投入，其中 66% 以滿分完成，展現持續性的學習動能與良好成效。欣銓透過多元的英文學習資源，提昇員工對英文的興趣，並增加精進英文的動力。

2022.01

英文欣學堂 2.0 外部學習資源

新增於隔週分享外部學習資源，增加內容多元性，同時連結時事，更具彈性

2022.03

英文欣學堂 2.1 聽力訓練

單字短文加入音檔，幫助同仁了解發音、語調及增強聽力

英文欣學堂 2.2 補充應用英文

2022.09

每月最後兩週增加與當月短文主題相關之補充內容、應用英文，拓展知識

英文欣學堂 3.0 新增每季複習

2025.01

每季加入單字複習並配合相關活動，協助同仁穩扎文打更有效使用英文於日常

提升自我學習能力系列課程

自我學習能力系列課程採自由選修模式，讓員工能依需求靈活安排學習，並透過數位平台回放功能強化複習與延伸，打造不受時間與地點限制的學習環境。

課程設計以高效學習法與系統化思維為核心，協助員工提升學習效能與知識轉化能力，內容涵蓋：

- ▶ 打造致勝心態，高效學習法：建立正向心態，掌握高效策略。
- ▶ 告別拖延，鍛鍊高專注體質：強化專注力與時間管理。
- ▶ 知識提煉法，篩選有價值資訊：專注高價值內容，提升決策力。
- ▶ 萃取重點技巧：讓筆記不只是記錄，更是理解與轉化。
- ▶ 知識複利思維與系統化學習法：在有限時間中放大大學習效益，打造「第二大腦」。

截至 2025 年，五堂課程已全面上線，鼓勵員工自主學習，促進知識分享文化，讓「學習力」成為組織競爭力的重要基石。



為提升高階主管及員工的專業素養與領導力，我們積極提供多樣化的外部培訓資源，旨在促進技能提升並洞察產業未來趨勢，並鼓勵員工根據職務需求參與相關學習活動，打造具有國際競爭力的專業團隊，具體包括：

01 專業論壇

針對測試、智慧製造、先進製程及廠務管理等領域，提供行業內的前瞻性議題與實務經驗，幫助員工深化對核心技術的理解及應用。

02 高端研討會

涵蓋人工智慧（AI）、永續發展、財務管理、矽光子技術等熱門議題的研討會，促進跨領域知識交流與創新思維。

03 產業年會

參與半導體產業動態的年度報告，幫助主管掌握市場變化與行業發展趨勢，為公司策略制定提供有力支持。

04 外部專業課程

稅務、證券投資、內部稽核、企業併購及公司治理等專業課程，強化員工在財務與法務領域的知識儲備，提升管理決策能力。

05 高階主管研習班

專為高階主管設計的跨領域管理與資安課程，旨在提升其綜合領導力與危機應對能力，並加強對數位轉型與資安挑戰的應對能力。



知識與經驗的永續傳承 - 內部講師

企業的成長與發展，不僅依賴外部資源，更需要從內部扎根，厚植實力。這正彰顯了內部講師制度的價值——講師們默默耕耘、持續傳承，是知識的橋樑，也是企業穩健前行的基石。截至 2025 年已有 **1,303** 位內部講師，持續推動學習文化與知識共享。

4-1 提升內部講師教學品質

內部講師培訓針對授課技巧、知識傳遞及簡報技巧等方面進行強化，提升教學品質。

4-2 金欣獎：激勵與學習的頒獎典禮

第二屆「金欣獎」年度主題「欣然共學 銓心傳承」，持續表揚優秀講師，營造共學氛圍，並激勵更多同仁投入講師行列。為彰顯傳承的深遠意義，我們特別製作訪談影片，邀請獲獎講師、學員，以及推動制度的主管，從教學、學習與制度推動三個視角，分享對培訓與數位化傳承的真實體悟。

第二屆金欣獎不僅延續表揚傳統，更持續強化講師制度的價值，讓講師與學員在共學共好的氛圍中攜手成長，進一步深化企業學習文化。



教育訓練 E 起來

數位學習中心 - 課程與學習資源

2025 年，數位平台課程上架量達 764 門。同時，精選 18 堂特色課程，開放同仁自由報名，營造多元學習氛圍，並培養自主學習的能力，讓學習成為日常、成為文化。數位學習中心全新推出 AI 學院，專注於提升員工的人工智慧素養與應用能力，強化企業競爭力。



知識管理中心

2-1 資源整合與共享

透過整合公司內部各類學習資源，包含訓練課程教材、系統操作手冊、Technology Workshop 分享文件，並上架至平台，讓學員可隨時查閱，實現知識的即時獲取與共享。

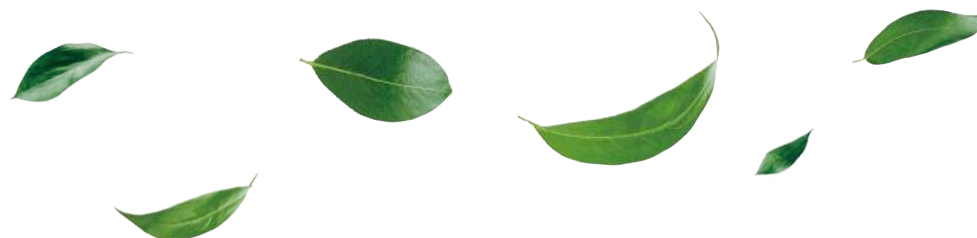
2-2 年度成果

2025 年，知識管理中心共上架 124 份知識文件，累計至 2026 年 2 月 9 日閱覽次數達 **6,775** 次，成功打造多元且豐富的學習環境，並培養員工自主學習能力。

2-3 新增專題講座區

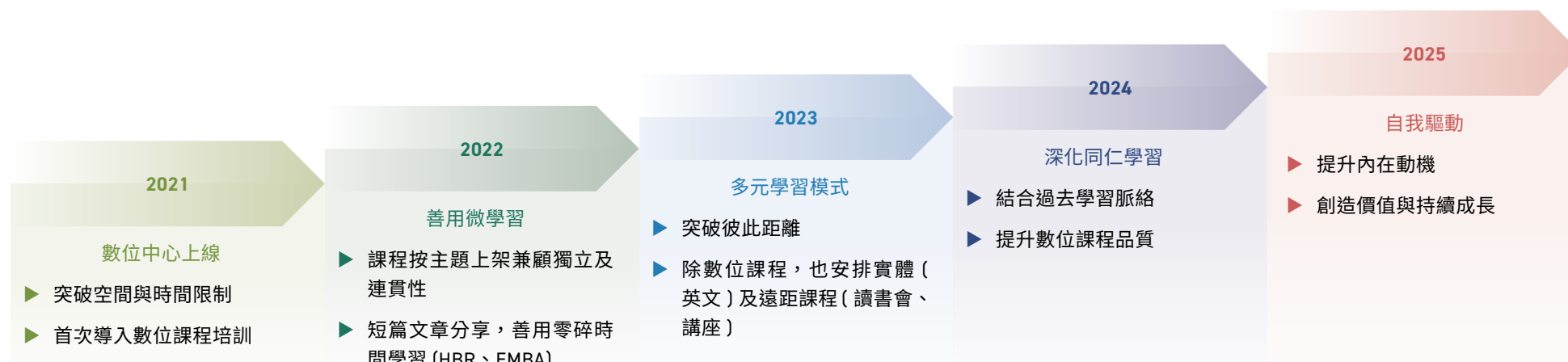
「專題講座區」，提供更聚焦的學習資源

- ✓ AI 相關：收錄 AI 講座教材，趨勢與應用工作坊，協助員工掌握最新技術與應用趨勢。
- ✓ 半導體相關：收錄半導體領域講座教材，如：半導體書院，深化專業知識，強化產業競爭力。

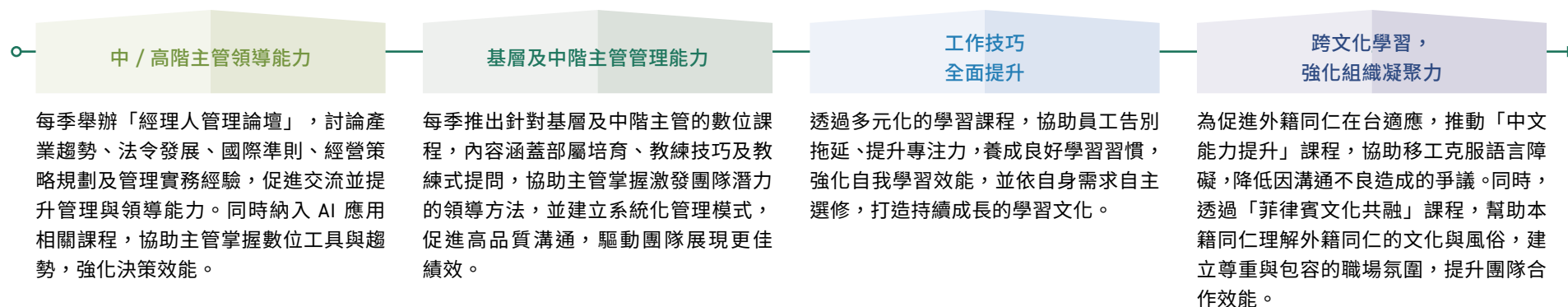


2025 年培育 / 訓練重點

數位學習中心啟用四年來，突破時空限制並擴大受訓對象，成功建立自主學習文化。2025 年以「深化學習、驅動成長」為核心，透過提升課程品質、完善數位學習體驗，協助同仁發揮潛能，提升工作積極度，並與企業策略緊密連結。



數位中心發展



● 培養國際化且多元人才

配合海外子公司的拓展，安排員工到子公司歷練跨國經營之經驗，以實務培養國際化且多元的人才。

● 績效回饋與生涯發展

欣銓科技不分性別、職務類別，2025 年全體員工均完成績效考核，透過考核結果的反饋與個人訓練需求，制定個人發展計畫（Individual Development Plan，IDP），提升員工各項職能發展。欣銓科技亦提供外部機構或海外實施廣度與開拓視野的進修機會，協助員工生涯成長及終生學習。

近年來為落實公司永續發展，高階經理人績效評核加入 ESG 指標，依據五大方針（綠色製造、建立責任供應鏈、打造多元包容職場、培育人才、關懷弱勢）作為標準，檢視 ESG 指標落實程度，並透過相關的教育訓練，持續保持知識更新，深化組織推廣永續文化。



● 訓練時數

總部及子公司於 2025 年度安排的訓練總時數 105,480.3 小時，100% 的員工均受過訓練。每位員工平均受訓男性為 36.7 小時；女性為 34.3 小時。

2025 年平均訓練時數

單位：小時

工作性質	男性	女性
 主管 ^註	28.6	27.6
 工程	38.2	37.5
 行政	31.7	23.7
 技術	39	36

註：課級（含）以上之管理職

6.3 勞資和諧

欣銓勞工依循「團體協約法」組成工會或以勞資會議、職工代表大會等做為「團體協約法」的替代運行方式。此外，亦組成各項不同面向勞資溝通的功能委員會，針對不同面向主題充分討論與溝通，如工安窗口會議、職業安全衛生委員會、職工福利委員會等，由勞方、資方推舉共同代表參與，全體員工的意見與權益均受前述功能委員會的保障。在多元暢通的溝通環境下，欣銓科技勞資關係互信且和諧，未曾因勞資糾紛而影響員工關係。

6.3.1 勞資溝通

勞資會議

欣銓及全智子公司依勞動部發佈的「勞資會議實施辦法」成立「勞資會議委員會」，總部勞資會議由營運副總及各單位處長級以上共 6 名為管理代表；員工直接選舉處長級以下 6 名員工為勞工代表。

全智子公司各廠勞資會議由各單位處長級以上共 5 名為各廠區共同資方代表；各廠區員工直接選舉副處長級以下各 5 名員工為勞方代表。

韓國子公司亦成立勞資會議委員會，勞方及資方代表各 4 名，勞方代表由職工選舉產生。勞工代表若無外籍勞工，於勞資會議前先行舉辦外籍勞工溝通會議，並將提案主題送交每季勞資會議討論，以確保全數員工均有機會受到勞資會議的團體協商保障。

新加坡子公司在註冊電子和電氣工業聯合工會（United Workers of Electronics & Electrical Industries, UWEEI）下成立分會。UWEEI 代表了 70% 欣銓新加坡員工利益，包括工作條件、社會經濟地位和終身就業能力。所有新加坡子公司員工都受到平等對待，因此，工會成員和非工會成員待遇相同，工作條件和就業條款受集體協議的約束。

南京子公司依據「全民所有制工業企業職工代表大會條例」及「南京市企事業職工代表大會運行規程」成立職工代表大會，由職工直接選舉產生 20 名職工代表，由代表選舉產生大會主席團，主席團成員為 10 人；每年至少召開一次職工大會，除職工大會當季外，其餘每季召開一次主席團會議。

勞資相關會議定期舉行外，必要時召開臨時會議。勞方代表於勞資會議可針對勞資關係、勞動條件、勞工福利等主題提出相關建議，在這個平台上暢所欲言。勞資會議中勞工代表可在會議與管理代表溝通及參與勞動權益事項的決議，所有員工都受到勞資會議協議的保護與意見的表達，並作成記錄追蹤勞資協議的落實與問題改善。勞資會議或代表大會之成員及非成員之工作條件、雇用條款皆相同，全數員工均受到團體協商保障。

因應營運變更，對員工權益相關事宜若有調整或變動的需要，至少於 30 天前通知相關員工及勞方代表，並協助員工必要的妥切安排。欣銓科技於成立海外子公司時，對於員工派駐或眷屬隨行，都安排恰當的工作地轉換流程，對隨行眷屬提供搬遷的補助與安排。



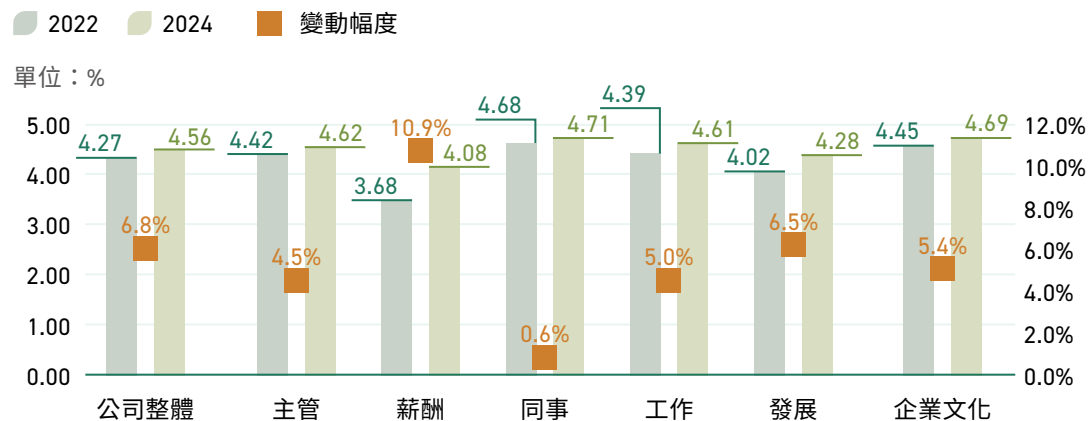
勞資溝通 2.0

為促進勞資雙方溝通與提升工作品質，欣銓總部不定期針對非生產線員工進行員工滿意度調查。2024 年同 2022 年委託第 3 方進行此調查，員工涵蓋率 55%，問卷針對公司整體外，包含主管、薪酬、同事、工作、發展與企業文化等六大構面。2024 年調查結果顯示員工滿意度較 2022 年提升，其中薪酬滿意度進步最為顯著，顯示公司在薪酬制度優化上的努力獲得員工肯定。

2025 年依既有制度運作，結合例行意見回饋機制掌握員工需求，確保能即時關注與追蹤相關議題。同時，依據滿意度調查與訪談意見，持續優化制度並推動家庭友善與職涯支持措施，包含家庭照顧居家工作、子女托育津貼、中 / 小學子女獎學金…等，2025 年舉辦首屆「一日欣銓」企業參訪活動，邀請員工親友走進職場，強化員工與企業的連結；預計於 2026 年再次展開調查，以做為後續改善的重要依據。

註：員工涵蓋率 = 施測人數 / 員工總人數

公司整體及各構面滿意度



欣銓總部自 2021 年起針對產線員工推展訪談『欣事銓員說』，由人力資源部門至各廠區與員工進行一對一的訪談，持續進行至 2024 年完成首輪訪談。除宣導公司政策及規章，並了解員工對公司文化與管理的認同度及反饋，亦即時釐清及回覆同仁提出之問題或工作困擾。訪談中同仁給予滿意薪酬福利、相較同業穩定、溝通管道順暢及工作環境安全無虞…等正向回饋，並感謝公司對員工傷病、家庭變故上給予積極幫助。2026 年預計延續先前訪談內容及主題，加深對產線員工的第二次訪談。

為持續推動友善職場並提升人力資源管理之透明度，欣銓科技於 2025 年 6 月正式發佈《人資服務白皮書》。白皮書系統性整合公司在人力資源管理領域的策略、制度與執行成果，展現多年來於員工福利、職涯發展與組織支持面向的深耕與創新。涵蓋主題，包括：薪資分析與團體保險照顧、優於法規的員工福利措施、多元與包容的聘雇組成、從學習到生活的全方位發展資源、員工意見的傾聽與處理機制、身心健康促進措施及家庭照顧與支持制度。以「繪本故事」風格呈現文化與制度，兼具資訊性與親和度，協助員工更清楚理解公司提供的資源，也強化公司「以人為本」的管理精神。



6.3.2 員工申訴

欣銓科技訂立「[申訴與舉報辦法](#)」構建自由開放的多元化溝通平台，包含勞資會議、員工申訴機制、線上及實體意見箱、申訴專用信箱…等，鼓勵員工及外部利害關係人對公司反應問題或提出建議供決策單位參考。

為提升意見處理效能，「[申訴與舉報辦法](#)」將意見分為「申訴舉報類」與「庶務及其他類」，申訴舉報類再細分為：勞工人權、商業道德、健康安全及環境保護四項。公司針對申訴舉報案件訂有明確處理時程，商業道德類案件至少每半年呈報予審計委員會主席，確保監督與透明度。

員工如有任何申訴舉報類相關問題，均可親自向主管或人力資源單位（勞工人權及商業道德）及職安衛暨風險管理處（健康安全及環境保護）提出，申訴受理單位將儘速與申訴人進行問題討論及尋求解決方案。員工可透過個人電子信箱向 grievance@ardentec.com 申訴，外部人亦可透過前述信箱清楚、具體表達申訴主題、內容及完整之事證。若申訴內容涉及其他員工，調查過程將遵循人權保護原則，主管及相關權責單位協助及解決員工申訴的作業流程，應力求申訴員工受到必要保護，不可揭露員工姓名且員工不因申訴而影響員工應有的權益。所有申訴無論具名與否，只要經調查屬實，皆會採取必要矯正措施。

各廠設立實體意見箱，供員工以具名或匿名方式提出意見。所提問題將由權責單位回答或研擬改善措施並持續追蹤至完成。匿名意見內容如非涉及其他個人者，經權責相關單位處理及回覆後，以中、英文向全體員工公告意見內容及處理結果。2025 年欣銓總部及子公司申訴或意見單共 385 件，其中 105 件具名、280 件匿名。申訴舉報案計 4 件，已依相關規範進行處理；意見單全數完成處理、回覆或公告。2025 年意見單所反映之建議主要集中於庶務及其他類相關改善建議，其中以團膳、設備及宿舍 ... 等總務服務面向，及產線人員相處、溝通 ... 等管理議題占大宗，2025 年無勞動條件相關申訴，經查證亦無商業道德相關案件成立。

2023~2025 年度意見單類型及數量

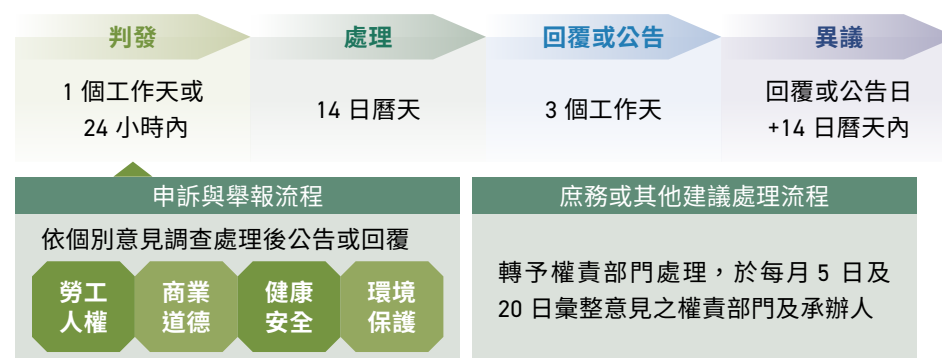
單位：件

類型 / 年度	2023	2024	2025
具名	118	126	105
匿名	195	257	280
總計	313	383	385

實體意見箱



意見箱處理程序



6.3.3 員工活動

我們希望員工樂在工作，也關懷員工工作與生活間的平衡，籍由公司內部活動及實質的福利措施來支持員工工作之餘，亦能兼顧家庭，和員工一起打造幸福友善職場。

工作時間

員工工作時間的管理，務必完全恪守各營業據點當地法令規範，對工時及員工權益的各項規範，絕不踰越，例如欣銓總部及全智子公司遵循勞基法的工時規定。因應業務需求而有超時工作必要時，必須在主管與員工雙方同意下安排。為提升員工考勤記錄查詢的及時性及完整性，考勤系統持續優化及自動化。因應員工及主管對出勤記錄彈性化查詢的需求，設計了多樣化的出勤報表，提升員工及主管查詢的方便度。

家庭照顧居家工作

因應社會高齡化、少子化、家庭規模縮小等趨勢，自 2020 年 8 月起施行「家庭照顧居家工作」，員工或配偶家中有年長或長期 / 重大傷病需伴護的直系親屬，可申請每個月 1 天居家工作，讓員工在工作時不受工作地點限制同時兼顧直系親屬陪伴照護，申請人數亦逐年增加。各年度使用人數、使用時數及使用率統計如下表：

年份	2021	2022	2023	2024	2025	總計
申請人數	5	6	6	18	29	64
使用時數	264	368	384	907.5	1,395	3,318.5
使用率	64.7%	76.7%	69.6%	58.5%	53.2%	59.1%

註：使用率定義 = 使用時數 / 當年度總核准時數

Big Weekend 週休三日

欣銓總部自 2021 年起實施「Big Weekend 週休三日」方案，依廠別安排特定週五全廠彈性假，減少員工個別休假產生的業務代理、會議安排…等工作分配問題；除有效減少員工臨時請假情形，主管亦可提前調度人力，避免緊急事件影響員工休假。同步利用每月行事曆提醒員工當月週休三日期以安排工作交接及出遊規劃，讓生活與工作更加平衡。



ESG Award 激發永續欣想像

2025 年舉辦第二屆 ESG Award，擴大參賽對象包含總部及全智子公司全體同仁，同時邀請供應商呼應此活動舉辦其內部 ESG Award，共同鼓勵員工參與永續活動，加強公司永續智識及文化的建立，深化同仁永續認同感。規劃兩類獎項，分別是「卓越影響獎」及「酷炫點子獎」，提案數總計 **43** 件，相比第一屆，增加了 **28** 件，獲獎數總計 **8** 件，參加對象涵蓋當地國籍與外國籍員工。

ESG Award 頒獎典禮，邀請總經理張季明擔任致詞人與頒獎人，展現高層對 ESG 的重視及大力支持；此外更邀請獲獎人親友參與見證，共享榮耀。



共享溫馨節日慶祝活動 傳遞員工關懷與幸福

公司積極推動正向、包容的職場文化，各子公司亦透過多元活動持續強化員工之間的交流與凝聚力。

2025 年新加坡子公司舉辦節日慶祝活動，透過同仁聚餐及交換禮物活動來加深情誼，促進跨部門合作與團隊連結，營造溫暖友善的工作氛圍。南京子公司則是在聖誕節期間舉辦聖誕心意交換活動，以趣味禮物交換為媒介，促進不同部門與層級同仁之間的互動與理解，活動特別鼓勵員工以具心意而非昂貴的禮物表達祝福，並提倡手工製作，以呼應公司推動綠色生活與永續理念。



同樂周年慶 深化員工情感連結

2025 年新加坡子公司舉辦 19 周年慶活動，慶祝公司成立紀念日，發放同仁小禮。通過活動，增強員工歸屬感、凝聚團隊精神，同時弘揚公司重視員工與包容文化的理念，有助於提升員工參與度與福祉。

全智子公司擴大舉辦兩天一夜的 25 週年慶暨員工旅遊活動，邀請員工及家屬到台中麗寶樂園小旅行。結合遊樂園、晚宴、健走與自行車的系列活動，讓同仁闔家共度難忘的假期。本活動共計 905 位員工與家屬參與，成功提升同仁幸福感與向心力。



深化員工家庭與公司連結：打造跨世代的職場探索體驗

欣銓總部於 2025 年暑假首次舉辦「一日欣銓」企業參訪活動，邀請員工的大專子女及親友走進職場，近距離感受企業文化、了解工作環境，並增進家庭與公司的連結感。

本次活動以「登陸欣球」為主題，參訪的學子們好比為宇航員，展開一場探索真實職場的太空任務。透過欣銓 25 年的成長記錄、公司環境導覽、專業測試治具與無塵服體驗、職業屬性測評與職務介紹等豐富內容，開啟了參訪者對未來職涯發展的探索之路。

此外，全智子公司也於暑假舉辦「大手牽小手～一同探索爸媽職場世界」家庭日活動，讓員工子女認識父母的工作環境，感受公司文化氛圍。活動結合廠區巡禮、趣味闖關活動與親子手作體驗，不但加深員工與子女的連結，更強化員工的公司認同。此活動共計 42 位大小朋友參與，結束後均給予高度正面回饋。



健康動起來！運動嘉年華點燃活力與幸福能量

2025 年全智子公司福委會舉辦「運動嘉年華」，讓員工盡情揮灑汗水，同時透過團隊活動提升組織凝聚力。競技項目包括保齡球、投籃機、羽球及躲避球，共計 224 人次參加；藉由運動比賽，營造一個充滿友誼與活力的工作氛圍！

6.4 職業健康安全

6.4.1 職業安全衛生管理系統

欣銓各營運據點遵循職業安全衛生相關法規及國內外職業安全衛生管理系統，訂定安全衛生政策，推動各項安全衛生措施，以達風險預防與持續提供安全及友善的工作環境。



職業安全衛生政策

遵守法規及
國際準則

消除危害與降低職
安衛風險以建立安
全健康的工作環境

推動工作者的
參與與諮詢

持續改善以
提升安全
健康績效

職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)

欣銓科技依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、RBA 行為準則及當地法規，建立管理系統、組織、訂定管理辦法及程序。總部及全數子公司均通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證。針對各項作業執行健康及安全風險評估，鑑別可能的風險，輔以稽核適時控制風險並達到持續改善的目標。

ISO 證書請參考欣銓 ESG 官網



職業安全衛生管理委員會

職業安全衛生管理委員會勞工代表的組成，總部及全智子公司係由勞資會議勞工代表推選，海外子公司則依當地法令遴選，勞工代表比例均高於法令規定。職業安全衛生管理委員會每季召開委員會議，是審議職場安全衛生相關計畫、執行成效、協調及建議勞工安全衛生有關業務的組織，所有代表於會議中可充分表達安全健康相關意見，是勞工直接參與及透明的溝通平台。每次委員會協議結論均列入文件及記錄，做為後續監督及未來職業健康安全規劃的參考。

委員組成人數與比例

	總部		子公司							
			新加坡		韓國		南京		全智	
委員人數	36		22		8		15		28	
勞工代表	14	39%	11	50%	4	50%	8	53%	12	43%
管理代表	22	61%	11	50%	4	50%	7	47%	16	57%



職業安全衛生管理委員會職責



管理代表

- ▶ 職業安全衛生政策、安全衛生工作守則及相關與安全衛生程序之核定
- ▶ 確保建立、實施、維持並改善管理系統所需要的資源可取得
- ▶ 推動公司內全體員工參與安全衛生活動
- ▶ 報告安全衛生管理系統的績效以供審查，並做為改進管理系統之依據
- ▶ 擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施
- ▶ 依職權指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調及指導有關人員實施



勞工代表

- ▶ 參與政策、安全衛生工作守則及相關與安全衛生程序之發展與審查
- ▶ 參與職業安全衛生管理委員會、危害鑑別風險評估、事故調查及作業環境監測事宜
- ▶ 參與諮詢及決策各項安全衛生有關議題

6.4.2 安全衛生管理

風險評估與管理

欣銓科技各營運據點透過各項風險管理的預防模式及教育訓練，提升員工對職場安全衛生的認知。各部門每年依「危害鑑別風險評估管理程序」，鑑別風險發生機率及嚴重度，找出可改善的危害點，如火災風險、低氧危害及人因危害等。欣銓內部的工作者可透過任何管道，報告可能發生職業危害、危險、傷害或疾病的所有事項，在有危害事項發生時工作者可拒絕或停止不安全或不健康工作的權利，且不會因為上述各項行為而遭受處分。對於發生事故，依事件嚴重程度進行分級管控，就其通報流程展開調查及改善，並於職業安全衛生委員會議中報告及檢討，避免相似事件再次發生。



安全衛生執行事項

緊急應變

- ▶ 定期執行火災、地震等緊急應變演練，提供員工安全防災意識
- ▶ 共演練 91 場次，5,577 人次參加

法規鑑別

- ▶ 定期執行法規鑑別，評估各廠區法規符合度，共 86 項安全衛生相關法規變更

安全巡檢

- ▶ 各級主管、工安人員安全衛生查核，總計缺失 0 件

承攬商施工管理

- ▶ 承攬商施工共 3,275 件，高風險作業 1,004 件
- ▶ 承攬商違規件數 3 件，改善完成率 100%

變更管理

- ▶ 總計完成 168 件變更管理

安全衛生執行事項

作業環境監測

- ▶ 每半年委託專業機構實施作業環境監測，確保員工作業環境中二氧化碳濃度、有害化學品或物質暴露濃度及照度符合法令之規定
- ▶ 2025 年有害化學品或物質等項目檢測結果均符合法規要求，並向全體員工公告檢測結果

教育訓練

- ▶ 執行員工及承攬商安全衛生教育訓練，以提升人員安全衛生意識並預防職業災害
- ▶ 員工教育訓練共 651 場，14,886 人次
- ▶ 承攬商教育訓練共 384 場，3,073 人次

極早期火災預警系統

為提昇自我要求的高水平安全確保對客戶持續營運的承諾，訂定有「消防設施管理規範」，總部優於法規要求，在所有無塵室、高低壓配電機房及電腦機房，設置極早期火災預警系統 (VESDA)，全智子公司則於生產區域設置 VESDA。VESDA 系統具有較廣的靈敏度及各種環境下最佳警報設定的特性，能極早偵測可能的火災，並阻絕發生火災的風險，以避免造成業務中斷及停工損失，並於「緊急應變管制程序」中訂定 VESDA 系統通報流程提供同仁遵循。

欣銓新加坡、韓國及南京等海外子公司所在國家雖無設置 VESDA 的法令要求，而所有海外子公司基於整合集團高水平的安全原則，已自發性完成 VESDA 設置。

低氧環境監控

欣銓科技總部為防止作業區域因氮氣意外漏洩造成含氧量不足的意外事故，氮氣使用區域均裝設低氧偵測警報系統以保障員工作業安全，每半年執行一次保養，每年執行校正作業，並訂定「作業環境含氧監控作業規範」提供同仁遵循。

防震措施及訓練

臺灣位於環太平洋地震帶上，因板塊擠壓作用導致地震頻繁，欣銓科技總部針對廠區加強機台、料架等設施設備防震固定措施以確保員工工作安全，並訂定「物料貯置及搬運管理作業規範」提供同仁遵循。2024 年新竹四廠區進行地震儀設置，已完成預警系統整合建置，並進行防震宣導及執行地震緊急應變演練，強化員工防震意識及應變。2025 年針對新建龍潭廠進行地震儀設置規劃及預警系統整合，將於 2026 年完成建置。

6.4.3 職業傷害管理

職業災害調查及管理

欣銓科技訂定「事件處理作業規範」確保意外事件發生時各單位有所遵循及迅速反應。員工及進入欣銓各營運據點的工作者，如發生職業傷害、疾病或虛驚等事件，均應進行通報、急救、搶救、調查及改善等措施，依事故發生的根本原因提出改善對策並需水平展開，以預防類似事件再度發生。

每年統計職業傷害及缺勤相關資訊，檢核健康安全管理的成效做為持續改善的參考。

2025 年職業傷害事件共 11 件，主要是跌倒及作業時扭傷、壓傷所造成的傷害，其中 4 件屬輕微職業傷害未造成失能損失，其餘 33 件為通勤交通事故，不列入職業傷害統計。

傷害類型	性別		傷害原因	改善措施
	女	男		
切 / 割 / 擦 / 刺 / 燙傷	1	2	27% 與工作行為無關，73% 為不安全的行為及不安全環境所造成的傷害	✓ 進行機台 / 設備安全防護改善，如機台安全連鎖裝置程式修改、加裝防護措施、增設警示標語（工程控制、行政措施）。
跌 / 滑倒 / 墜落	1	2		✓ 建置輔助搬運設施，重新檢視相關搬運規範（工程控制、行政措施）。
撞 / 扭 / 拉 / 壓傷	2	3		✓ 事件案例宣導，加強人員安全意識，降低不安全行為，並落實教育訓練（行政措施）。
交通傷害	15	18	9% 為不安全的行車環境或未注意行車安全造成，其餘 91% 為員工遭其他用路人無法預期行為追撞等狀況。	✓ 不定期進行廠內交通安全宣導及辦理交通安全課程，提供員工防禦性駕駛安全概念（行政措施）。



職業傷害類型統計

傷害類型	年度		
	2023	2024	2025
切 / 割 / 擦 / 刺 / 燙傷	3	1	3
跌 / 滑倒 / 墜落	6	2	3
撞 / 扭 / 拉 / 壓傷	7	7	5
交通傷害	40	66	33
Total	56	76	44

職業傷害統計

	2023	2024	2025
失能傷害次數 Number of times(disability)	11	5	7
損失工作日數 Lost working days	513	15	23
失能傷害頻率 (FR)	1.75	0.83	1.19
失能傷害嚴重率 (SR)	81.75	2.5	3.91
總合傷害指數 (FSI)	0.37	0.04	0.06

※2025 總合傷害指數相比於 2024 年件數上升，主因為設備 / 設施防護缺失…等，造成失能傷害件數及天數增加。

職業傷害統計 (員工)

項目	2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女
失能傷害次數	8	3	5	0	5	2
損失工作日數	502	11	15	0	18	5
總工作時數	3,312,047	2,963,406	3,140,533	2,866,841	3,136,623	2,743,127
失能傷害頻率 (FR)	2.42	1.01	1.59	0	1.59	0.73
失能傷害嚴重率 (SR)	151.57	3.71	4.78	0	5.74	1.82
總合傷害指數 (FSI)	0.60	0.06	0.08	0.00	0.09	0.03
職業病比率 (ODR)	0	0	0	0	0	0

註 1：損失日數：事故發生的次一個工作日開始計算的預定工作日

註 2：失能傷害次數及損失日數僅計算工作場所傷害事件及需進行職災申報之案件，通勤交通事故不列入計算。

註 3：2025 年欣銓科技總部及各子公司承攬商未曾發生職業病 (ODR=0)

註 4：失能傷害頻率 (FR)=(失能傷害次數 × 1,000,000) ÷ 總工作時數

註 5：失能傷害嚴重率 (SR) = (損失工作日數 × 1,000,000) ÷ 總工作時數

註 6：總合傷害指數 (FSI)=√[(失能傷害頻率 FR × 失能傷害嚴重率 SR) ÷ 1000]

註 7：職業病比率 (ODR)=(職業病件數 / 總工作時數) × 1,000,000

註 8：2025 年欣銓科技總部承攬商發生 1 件 1 人職災失能傷害，已完成事故調查，因總工作時數取得困難，因此不做職業傷害比率相關統計。

6.4.4 員工健康照護

欣銓科技始終視員工為企業最珍貴的資產，長期致力於健康保護與促進工作，逐步建構全方位的身心照護體系。我們深信：唯有讓同仁保持健康與幸福，才能奠定企業永續經營的基石。因此，公司依循系統化的管理模式，從危害鑑別、風險評估到員工需求調查，全方位落實職業病預防，並據以規劃多元且完善的健康促進措施，持續提升職場健康管理的品質。

多年來的堅持已深獲肯定。欣銓總部新竹四廠區自 2015 年起，連續多年獲衛生福利部國民健康署「健康職場認證－健康促進標章」殊榮。邁入 2025 年，我們再創佳績，榮獲國民健康署「114 年群體健康守護獎」銅獎，肯定公司在精準健康管理與健康支持性環境營造上的卓越成果。

秉持「以人為本」理念，欣銓科技致力打造安心、安全、健康的職場環境。我們堅信員工身心健康是永續發展不可或缺的力量。因此，公司建構「六欣級守護計畫」，透過六大面向打造更完善的健康支持系統，包括：



六大策略環環相扣，形成欣銓獨有的「銓齡健康、安全、友善」永續職場藍圖。

憑藉這套系統化的健康治理成果，欣銓科技於勞動部職安署舉辦之「企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比」中，名列 114 年度 TOP 10% 績優企業，並獲頒獎狀，各項外界肯定充分展現公司在職場健康與安全方面的深耕與專業。

● 健康管理及風險鑑別

欣銓科技總部優於法規配置醫護人員及安排駐廠醫師服務頻率，辦理勞工健康服務事項、評估成效及檢討改善。依員工年齡、工作與生活作息、作業環境特性等資訊及健康檢查結果，彙整分析健康風險與工作的關連性，並鑑別出高風險族群員工，針對高風險員工採取適當之健康管理。

● 健康檢查及關懷

欣銓科技總部每年持續辦理員工健康檢查，並依據檢查結果啟動分級健康管理機制，針對檢查異常之員工提供精準且具即時性的後續關懷，包括駐廠醫師諮詢、醫務室追蹤輔導及健康管理提醒。為強化管理效能，總部全面導入電子化健康資訊系統，整合健檢資料與追蹤紀錄，提升照護流程的透明性、即時性與跨部門協作效率，逐步建構可監測、可追蹤且具治理能力的健康管理模式。

在常態性健康服務方面，積極提供高可近性的醫療支持，2025 年共提供 263 人次的駐廠醫師專業諮詢，並由醫務室執行 2,519 人次的健康追蹤與關懷。上述服務內容涵蓋急性不適處置、慢性疾病管理、工作壓力影響之健康諮詢及員工自主提出的健康問題等多元面向。此統計資料反映公司對員工日常健康需求的主動回應。

透過「健檢制度、專業諮詢、持續關懷與資訊數位化」四位一體的健康韌性策略，公司將健康管理從疾病發現延伸至預防與持續陪伴，強化職場健康治理能力，並具體呼應 UN SDG 3「良好健康與福祉」之願景。我們將持續打造安全、健康且具支持性的永續工作場域，確保員工在生理、心理及工作環境各面向均能獲得全面且完善的照護。

母性健康保護

欣銓科技重視母性員工在孕期與產後的健康福祉，並建置完善的支持措施，以確保其不同生育階段均能獲得安全、尊重且友善的工作環境。欣銓總部為提供孕期同仁更舒適與便利的職場動線，規劃孕婦專屬停車位與孕婦識別無塵服，並設置母性衛教專區，協助同仁掌握孕期保健資訊。同時，為每位準媽媽提供產前好運禮，以減緩孕期不適並傳遞企業關懷。2025 年欣銓總部在無塵室設置專屬媽媽座椅讓準媽媽可以休息安心使用。

在產後照護方面，各廠區皆設置符合法規且設備完善的集乳室，提供安全、私密且衛生的集乳環境，欣銓總部並提供媽媽包作為陪伴同仁迎接新生命的實際支持。無論孕期或產後，均安排駐廠醫師提供一對一諮詢服務，並由專責人員針對同仁的工作場所與作業內容進行母性健康風險評估，作為醫師諮詢與後續健康建議的重要依據。

2025 年度，欣銓總部共提供 25 人次母性健康保護諮詢服務，展現企業以科學評估、專業醫療支援與實質照護措施，全面守護女性員工在生育各階段的健康與職涯權益，打造更安全、友善與具包容性的職場文化。



重複性作業肌肉骨骼管理

欣銓科技總部及全智子公司為了減少重複性工作對同仁肌肉和骨骼的傷害，採取以下措施。首先，透過問卷調查及觀察同仁工作環境及流程，了解並找出哪些動作容易造成傷害。其次，教導員工正確的工作姿勢和動作，讓他們知道如何保護自己。此外，提供符合人體工學的工具和設備，減少身體的負擔，並安排駐廠醫師諮詢，提供相關衛教。

針對需改善作業站別，進行適合的工程改善及作業流程調整，避免長時間重複同一動作，並鼓勵員工提出改善建議。這些方法可以幫助減少重複性工作對身體的影響，讓大家更健康、更有效率地工作。

中高齡及高齡員工適性管理

欣銓科技總部透過健康指導、醫療轉介及舉辦體適能活動、健康講座和提供員工中高齡及高齡預防保健資訊進行管理；為減輕同仁的眼睛負擔，陸續將螢幕顯示器更換成大尺寸，包含電腦螢幕全面更換成 22 吋及 NB 從 12 吋更換成 14 吋；產線部門也進行 AIoT 綠色品質製造改善，將既有機台結合 AI 智慧檢測模組及顯示器，利用演算法進行分析取代人工檢驗，檢查方式由顯微鏡改為螢幕來減輕工作者的眼睛負擔，讓操作變得更簡單，工作效率更加提升。

一般員工健康管理	過勞中高風險管理	母性保護管理	特別危害作業健康管理	呼吸防護具生理評估	人因危害預防管理
2,654 人	36 人	23 人	14 人	39 人	18 人
▶ 四級中高風險：243 人 ▶ 執行醫師諮詢、醫療及健康指導	▶ 執行醫師諮詢、醫療及健康指導 ▶ 過勞評估	▶ 執行醫師諮詢、健康指導 ▶ 工作場所及作業內容評估	▶ 依據職業安全衛生法規，需檢員工 100% 完成	▶ 依據呼吸防護管理作業規範，評估員工生理狀況	▶ 風險分級 ▶ 執行醫師諮詢評估 ▶ 作業現場評估及改善

註：以上為欣銓科技總部及全智之統計

緊急救護

欣銓科技總部及全智子公司的專業護理人員提供員工身體不適、受傷的即時性處理、送醫前護理照護或送醫必要性評估及醫療機構聯絡與安排。

各廠各班運作時段皆設置急救人員，總部更優於法規規定，為每 30 人即設置 1 人，並提供明顯的座位立牌或工作服標示，在發生急救需求時可及時尋求救護資源。

總部各廠及新加坡及全智子公司設置自動體外心臟電擊去顫器 (Automated External Defibrillator, AED)，定期實施 AED 操作使用及緊急救護訓練，維持員工緊急救護的熟悉度以備不時之需。

健康促進

欣銓致力推動「銓員運動」，在廠區內設有專屬的運動空間及設備，安排專業教練的運動課程，補助多元社團來發展員工興趣，結合專業心理諮商師授課、休閒健身中心設備、各廠醫務室，舉辦多元化健康促進活動，包含團體健走比賽、自行車輕旅、壓力管理、減重管理、戒菸班等。積極打造運動健康職場的氛圍，總部在 2023 年榮獲教育部體育署頒發的「運動企業認證」。

2025 年健康促進事項			
講座	10 場 / 662 人次	活動	11 項 / 818 人次
捐血	216 人次 / 339 袋 從 2013 年起累計至 2025 年總計募集 2,879 袋血液		
健康資訊宣導	66 篇		



註：以上為欣銓科技總部及全智子公司之統計



健康促進講座

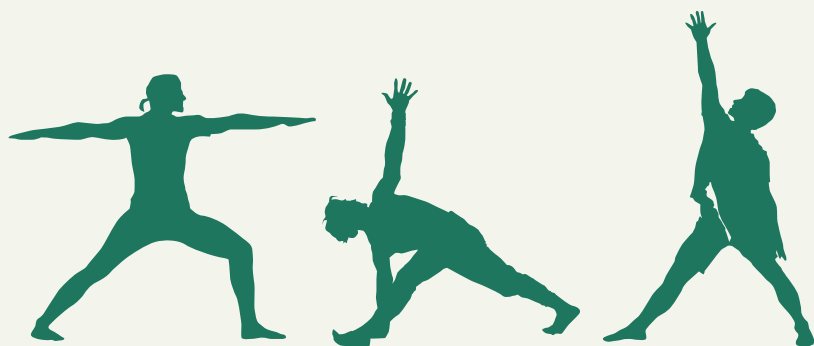
營養講座

教授運動前後的正確飲食知識



健康講座

解救肩頸頂扣，快樂上班不痠痛



健康促進活動

科技體適能檢測活動

藉由體適能檢測協助同仁知道自己的體能狀態，規劃適合自己的運動方案，活動共計 **142** 人參加。



減重活動

2025 年辦理「脂」要控制好，讓「心」快樂活 - 減脂比賽共計 **39** 人參加，總計減下體重 **100.9** 公斤。



智慧健康站

2024 年起總部於各廠區新增智慧健康站，將同仁量測血壓、握力、體重、內臟脂肪、體脂率、骨量、BMI、心率、體年齡、肌肉比基礎代謝率等健康數據儲存，供同仁自主進行健康管理，方便追蹤健康狀況，幫助及早發現異常。2025 年共計 4,958 人次使用。

菸害防制

欣銓科技總部持續推動無菸職場政策，重視員工健康與工作環境安全。

職場無菸環境與健康促進管理

定期檢視廠內禁止吸菸範圍、標示設置及相關管制規範，確保環境管理符合規定，營造安全無菸之工作環境。

同時持續推動戒菸衛教宣導與健康促進活動，提供正確健康資訊，並整合外部戒菸資源與活動訊息，提升員工健康識能與自主管理能力，強化保護自身及他人健康之意識。

戒菸支持與成果

建立戒菸關懷支持機制，透過個別諮詢與活動推動提升戒菸成功率。2025 年辦理「戒菸勇士挑戰賽」，強化員工戒菸動機與持續支持系統。

2024-2025 年共協助 13 位員工成功戒菸，顯示健康促進措施已逐步發揮成效，落實員工健康管理與企業永續責任。

員工協助服務方案 (EAP)

欣銓科技總部攜手新竹市生命線協會建構「員工協助服務方案」，協助員工確認及解決影響工作表現的各項因素，如壓力、酗酒、情緒、職涯、心理、健康等，藉由專業諮商師協助與支持，促進員工身心之健康，以提昇工作效率。2025 年累計 14 人次使用諮詢服務。

欣銓科技總部攜手新竹市生命線協會建構「員工協助服務方案」，協助員工確認及解決影響工作表現的各項因素，如壓力、酗酒、情緒、職涯、心理、健康等，藉由專業諮商師協助與支持，促進員工身心之健康，以提昇工作效率。2025 年累計 14 人次使用諮詢服務。

員工健康和安全管理合規性

2025 年，欣銓科技總部發生一起涉及承攬商的用電安全事件，造成感電災害。經勞動部檢視後，裁定違反《職業安全衛生法》相關規定，遭處新台幣 20 萬元罰鍰。除本事件外，欣銓旗下其餘各子公司於年度內皆無發生任何違反員工健康與安全相關之重大事件。

本次事件係承攬商於執行冰水主機啟動盤電纜拆除作業時，未確實落實斷電確認程序所致。事故發生後，公司即刻啟動系統化檢討與管理機制升級，全面強化用電安全與承攬作業管理，以防止類似事件再發。

事故後改善與系統升級措施

公司自制度、流程、管理與教育四大面向進行精進。於作業管理方面，要求所有施工作業人員（含各級承攬商）於施工前共同完成停／斷電確認與測試，並將該項目納入作業前強制檢核，強化現場監督與紀錄保存；另針對事故所揭露之管理缺口，完成《電力系統操作規範》、《承攬商進場管理程序》及《用電安全作業規範》修訂，明確作業流程、電氣安全要求與現場責任分工。

在承攬及再承攬管理上，公司要求施工廠商於開工前提送標準作業流程（SOP）與人員安衛訓練紀錄，經審查符合安全要求後始得進場，並持續強化資格審查與動態管理機制。教育訓練方面，將本次事件納入訓練案例，辦理跨層級宣導，並擴大協議組織會議參與範圍，推動案例式學習，提升整體風險意識。

未來管理方向

公司將持續強化承攬商安全稽核、提升內外部人員用電安全識能，並優化管理制度以接軌國際職安管理趨勢，建構安全無虞之作業環境。

CHAPTER

7

社會影響力

7.1 肯定優異研究	146
7.2 藝文教育支持	147
7.3 弱勢關懷	151

2025 年績效亮點



連續第四年支持全球華人物理和天文學會 (International Organization of Chinese Physicists and Astronomers, OCPA) 設立的「傑出青年研究員獎」



支持《造山者 - 世紀的賭注》紀錄片，傳承台灣半導體精神，從公司到校園學子，推廣人次總計超過 **1,400** 人



持續支持弱勢團體捐贈，2025 年度由公司帶動員工自主捐款，合計捐贈新台幣 **1,832,800** 元

7.1 肯定優異研究

4 優質教育



「欣銓獎」十年承諾 支持傑出華裔青年科學家永續科研發展

欣銓科技相信，基礎科學是人類福祉的基石。為支持尖端物理與天文研究，並提升華裔科學家在國際學術界的影響力，欣銓自 2022 年起啟動為期十年的「欣銓獎」贊助計畫，支持由全球華人物理和天文學會 (International Organization of Chinese Physicists and Astronomers, OCPA) 設立的「傑出青年研究員獎」 (Outstanding Young Researcher Award, OYRA)，持續推動華人青年科學家在國際舞台上發光發熱。

非營利組織全球華人物理和天文學會 (OCPA) 於 1990 年在美國紐約州獲許成立，致力於促進物理學和天文學研究，並推動華裔科學家在國際學術界的研究成果認可。

為表彰年輕華人研究者的傑出成就，OCPA 自 1992 年起設立「傑出青年研究員獎」 (OYRA)，每年遴選一至兩位在北美、歐洲或亞洲以外其他地區工作的華裔物理學家或天文學家，**公開頒發獎項並提供每位獲獎者可獲得 3,000 美元的現金獎勵，以鼓勵其在科學領域的貢獻。**

2025 年由美、中、港傑出的物理學家和天文學家組成的委員會遴選出哈佛大學 Dr. Norman Yao 獲得「2025 傑出青年研究員欣銓獎」。其在量子多體系統、非平衡動力學與量子模擬等方向的成果備受國際重視，不僅深化了科學界對量子物質的理解，也為量子科學與未來量子計算技術奠定了關鍵基礎。

由於半導體技術演進始於物理規律的掌握，基礎科學的進展亦是產業創新的活水，欣銓透過長期穩定的資源挹注，不僅是表彰卓越、展現對技術源頭的尊重與遠見，呼應公司在測試品質上求真、求實的「Zero Defect」極致品質追求，更是落實對全球科研人才培育的永續承諾，實現企業社會責任。

7.2 藝文教育支持

4 優質教育



8 智慧就業與經濟發展



《造山者 - 世紀的賭注》包場特映 - 傳承台灣半導體精神 鼓舞世代繼續前行

欣銓科技總部為強化員工對產業文化的認識並深化對公司使命的連結，於**2025年6月**，一周內於竹北百老匯影城包下**9個廳次**，舉辦《造山者—世紀的賭注》包場觀影活動，邀請同仁及其親友共計**1,060人**參與。董事長盧志遠特別提到：「在世人皆認為不可為之時，這群人憑著堅持與信念，等待天時地利人和，終能匯聚各方力量，成就護國群山。這段天道酬勤、上帝見憐賜福的歷程，正是鼓舞我們繼續努力的力量來源。」。透過紀錄片呈現台灣半導體產業在艱困條件下突破限制的關鍵歷程，使員工得以理解前輩在國家發展關鍵時刻展現的承擔與堅韌精神，進一步提升同仁對半導體產業價值與自身角色定位的認同感。

在內部教育深化之後，公司亦將此學習成果與產業精神向外擴散。除本島的推動，也將活動推廣至離島，2025年10月於金門舉辦《造山者》電影包場特映會，特別結合金門大學29週年校慶活動，希望透過電影傳遞台灣半導體產業堅持不懈、勇於突破的精神，並讓學生從中汲取勇氣與啟發，勇於追夢、堅定前行。

活動邀請超過**300位**師生、在地仕紳及友人共同參與，金門縣副縣長李文良、金門大學副校長洪集輝等貴賓也蒞臨致詞，感謝欣銓科技對金門青年學子的支持與用心，並期盼未來雙方持續深化合作，培育更多具實務能力的半導體人才。此外，**2025年11月**也贊助台灣大學重點科技學院辦理《造山者—世紀的賭注》教育推廣包場活動，共計**47人**參與，提供國內外學生更全面理解台灣半導體產業發展脈絡的機會，並期望藉此培育青年對科技產業、國家定位與公共議題之關注與投入，促進下一代科技人才的形成。

欣銓總計投入新台幣約**45萬**，約**1400餘人**參與造山者觀影活動。透過由內而外的推動方式，公司不僅強化員工對產業使命的理解與連結，也將半導體產業的核心精神與價值擴展至社會層面。未來，公司將持續透過教育推廣與人才培育行動，深化社會大眾對科技產業的認識，共同為產業永續發展注入新動能。



藝文支持 - 推動藝文傳承的長期實踐

欣銓科技總部長期以推動文化永續與藝術教育平權為核心，持續從國中、大學到社區投入傳統藝術推廣與多元學習支持。我們透過穩定而具策略性的資源，協助學生獲得接觸文化、參與展演與提升技藝的機會。自 2015 年起與中正國中展開長期合作，累積促成國樂社在縣級競賽與國際舞台展現亮眼成績；同時也支持大專院校具代表性的傳統藝術社團，促進青年接觸本土戲曲與傳統文化。此外，欣銓亦投入偏鄉兒少的藝術參與舞台展能，透過公益合作協助原民團隊與弱勢孩子展現文化之美。從校園到社區的全方位投入，使欣銓得以持續實踐文化永續與教育共好的承諾，並陪伴新世代在文化的養分中成長與發光。

01

國樂社訓練與展演支持

受益單位

新竹縣立中正國民中學 - 傳統藝術社團

自 2015 年起持續捐助專款，作為國樂社訓練與展演支持。國樂社自 2023 年起連續三年獲新竹縣全縣競賽優等肯定，更於 2025 年代表台灣前往馬來西亞參加國際禾節音樂比賽，榮獲金獎。

2025 年度支持資源 (新台幣) ————— 20,000 元

02

臺大崑曲研究社社團公演

受益單位 臺大崑曲研究社

長期於校園推廣耕耘，引領學生學習風氣，使更多人認識崑曲文化之美。許多參與社團的學子，也都因為社團而投入崑曲藝術界，持續保存發揚此傳統藝術文化。

2025 年度支持資源 (新台幣) ————— 20,000 元

03

師大歌仔戲社社團年度公演、戲曲推廣活動

受益單位

師大歌仔戲社

為讓年輕族群對傳統戲曲有進一步的瞭解和認識，並為戲曲文化薪傳與推廣盡一份心力，社團每年舉辦「社團年度公演」、「戲曲推廣活動」，聘請專業老師指導，期盼平易地走入校園。師大歌仔戲社更將傳承往下延伸，長期與木柵國中歌仔戲社合作，帶領國中生認識戲曲及本土文化，使文化推廣從小開始扎根。

2025 年度支持資源 (新台幣) ————— 86,000 元

04

2025 築愛音樂會

受益單位 新竹市築愛協會

協助新竹市築愛協會在十週年里程碑之際，推動更具規模與社會影響力的公益演出。贊助偏鄉兒少與原民團隊，落實企業在教育平權、文化保育與藝術扎根上的承諾，期望共同為偏鄉孩子創造更多展能機會。

2025 年度支持資源 (新台幣) ————— 150,000 元

05

藝文活動贊助

受益單位 新古典室內樂團

支持辦理《聲景紀實音樂劇場 - 旗津白玫瑰・25 紀事》，以臺灣經濟發展歷程中的女工沈船事件為題，透過藝術形式回顧歷史、關注女性勞動處境與生命價值。也期待藉由文化行動引發社會對勞動安全、性別平權與社會結構議題的更多關注與反思。

2025 年度支持資源 (新台幣) ————— 50,000 元



教育支持 - 打造友善學習環境的長期承諾



欣銓科技長期推動教育平權，透過獎助學金、課後扶助、閱讀推廣與社區陪讀等措施，陪伴在地學童持續學習與成長，不僅深耕鄰里教育縮減教育落差，更構築溫暖的社區守護網絡，實現社區共融。我們以總部為核心，自 2017 年起設立「畢業生欣銓獎」，並持續補助清寒與特殊境遇學生的學雜費與課後照顧，減輕其家庭負擔；自 2019 年起支持中正國中課後安親與假日自主學習，協助提升基本學力、縮減教育落差。同時，公司亦強化閱讀培力，為中興國小提供全校閱讀資源，並長期投入鳳山村弱勢子女的免費課後輔導與供餐，形成穩定的社區支持網絡。透過持續而系統性的投入，欣銓致力於讓弱勢學童在安全、友善的環境中保有學習機會與向上動能。

畢業生欣銓獎

01

受益單位

新竹縣立中正國民中學、新竹縣湖口鄉華興國民小學、新竹縣湖口鄉中興國民小學

自 2017 年起，連續 9 年提供新竹工業區內三所學校畢業生欣銓獎，以鼓勵表現優異的學子。**截至 2025 年累計 119 份獎項。**

2025 年度支持資源

2025 年提供 **12 名學生** 總價值新台幣 **7,200 元** 之 7-11 商品卡

閱讀素養推動 - 全年訂閱《國語日報》

02

受益單位

新竹縣湖口鄉中興國民小學

捐助定國語日報經費。

2025 年度支持資源

總計新台幣 **78,700 元**

支持鄉里課後學習

03

受益單位

新竹縣湖口鄉鳳山村新住民與低收入戶家庭子女

鄰近的鳳山村吳村長自發性對新住民及低收入的家庭子女辦理「免費課後輔導」並供應晚餐，加強孩子課業以及安全的照顧，克服課業學習障礙，減少學習落差。

2025 年度支持資源

陪讀、供餐、童書與學習用品支持

教育支持 - 打造友善學習環境的長期承諾

校園課後自主學習支持

03

受益單位

新竹縣立中正國民中學、新竹縣湖口鄉華興國民小學、
新竹縣湖口鄉中興國民小學

學雜費補助、課後照顧與急難救助；國中課後安親與假日自主學習。

2025 年度支持資源

累計受惠近 **300 人次**，總計新台幣 **135,360 元**



支持偏鄉教育（欣銓總部）

05

受益單位

社團法人小樹傳愛協會

支持辦理「2025 善愛嘉年華」活動，邀請偏鄉孩童參加，以多元文化教育拓展偏鄉孩童視野。

2025 年度支持資源

新台幣 **100,000 元**



7.3 弱勢關懷



欣銓科技多年來以「成為社會良善力量」為核心理念，持續推動多元公益行動，展現企業對弱勢族群的關懷與永續責任的承擔。其中，欣銓總部及全智科技與南京及新加坡子公司透過捐款支持在地社福、發票捐贈、義賣活動、災害救援捐助，以及跨地域的社區參與，積極匯聚同仁與企業的力量，將善意擴散到更多需要的角落，以行動落實企業公民精神。

01

弱勢支持（欣銓總部）

自 2012 年起持續捐助本土社福單位

2025 年度支持資源

公司捐款：新台幣 **1,080,000 元**

員工捐款：新台幣 **752,800 元**

合計 新台幣 **1,832,800 元**



受益單位

- ▶ 財團法人博幼社會福利基金會
- ▶ 財團法人瑪利亞社會福利基金會
- ▶ 衛生福利部社會及家庭署寧園安養院
- ▶ 財團法人天主教華光社會福利基金會
- ▶ 財團法人喜憨兒社會福利基金會
- ▶ 財團法人新竹市天主教仁愛社會福利基金會

- ▶ 財團法人台灣省天主教會新竹教區附設新竹縣私立聖方濟兒少中心
- ▶ 社團法人世界和平會（新竹縣會館／兒少關懷中心）
- ▶ 財團法人華山社會福利慈善事業基金會（湖口愛心天使站）
- ▶ 財團法人伊甸社會福利基金會
- ▶ 伯大尼老人養護中心

- ▶ 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會 新竹分事務所
- ▶ 財團法人創世社會福利基金會
- ▶ 財團法人台灣世界展望會（國內）
- ▶ 財團法人台灣世界展望會（國外）

02

發票捐贈 (總部、全智子公司)

廠區設置發票捐贈箱及捐贈碼，員工每月響應捐贈

2025 年度支持資源

發票張數 **4,858 張**

受益單位

- ▶ 財團法人華山社會福利慈善事業基金會 (湖口愛心天使站)
- ▶ 財團法人創世社會福利基金會

03

支持緬甸震災救援 (全智子公司)

響應無國界醫生人道救援計畫，支持緬甸震災救援

2025 年度支持資源

新台幣 **200,000 元**

受益單位

- ▶ 無國界醫生

04

捐贈二手家具 (全智子公司)

捐贈二手家具，推動物資再利用

2025 年度支持資源

二手家具 **13 組**

受益單位

- ▶ 財團法人新竹市私立愛恆啟能中心

05

義買 / 義賣 / 捐款 (全智子公司)

員工愛心義買 / 賣庇護工廠產品及聖誕紅 & 捐款活動

2025 年度支持資源

新台幣 **231,350 元**

受益單位

- ▶ 財團法人心路社會福利基金會
- ▶ 財團法人桃園市脊髓損傷潛能發展中心

06

路跑募款 (新加坡子公司)

參與抗癌慈善跑，募款協助癌症患者

2025 年度支持資源

員工數 **7 名**；新加坡幣 **420 元**

受益單位

- ▶ 新加坡癌症協會

07

捐贈生活物資 (南京子公司)

公益捐贈生活物資改善院內生活

2025 年度支持資源

麵包、牛奶、零食等物資

受益單位

- ▶ 南京市點將台社會福利院

第三方查證單位保證聲明書

第三方確信聲明書

GRI 內容索引表

永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標

附件

附件 1 第三方查證單位保證聲明書	154
附件 2 第三方確信聲明書	155
附件 3 GRI 內容索引表	156
附件 4 永續會計準則委員會編製標準 (SASB) 及上櫃公司編製與申報永續報告書作業 辦法永續揭露指標 (2023-12)	164

第三方查證單位保證聲明書

第三方確信聲明書

GRI 內容索引表

永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標

附件 1 第三方查證單位保證聲明書



獨立保證意見聲明書

欣銓科技永續報告書 2025

英國標準協會與欣銓科技股份有限公司(簡稱欣銓科技)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對欣銓科技永續報告書 2025 進行評估和查證外，與欣銓科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對欣銓科技永續報告書 2025 所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，而不作為其他之用途，除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或間接此獨立保證意見聲明書的任何人士，英國標準協會並不負責或不承擔任何法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會委派欣銓科技提供之相關資訊所作成之結論，因此查證範圍乃基於並函索得這些提供的資訊內容之內。英國標準協會就這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由欣銓科技一併回答。

查證範圍

欣銓科技與英國標準協會協商的查證範圍包括：

1. 查證作業範疇與欣銓科技永續報告書 2025 揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 2 應用類型評估欣銓科技遵循 AA1000 實質性原則(2018)的本質和程度，以及特定永續性績效資訊的可信程度。
3. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估適用的 SASB 準則永續揭露的符合性。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結欣銓科技永續報告書 2025 內容，對於欣銓科技之相關運作與績效則提供了一個公平的看法。基於保證範圍限制事項，欣銓科技所提供資訊與數據以及編譯之測試，此報告書內容為實質正確之呈現。我們相信有關欣銓科技的環境、社會及治理等績效資訊是充分確信地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了欣銓科技對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一位具有欣銓 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及證明。我們認為欣銓科技所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明欣銓 GRI 永續性報告準則和 SASB 準則係屬公允的。

查證方法

為了收集用作查證有關的證據，我們執行了以下工作：

- 因來自外部團體的議題相關於欣銓科技政策進行高階管理層訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，同時，我們編錄訪談了 1 個外部利害關係人(團體)；
- 訪談 30 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查重大性評估流程；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查財務與非財務報告相關的會計系統之廣度與成熟度；
- 審查內部稽核的發現；
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中的績效數據與宣告；
- 審查資料收集的流程與確保數據的準確性，數據追溯至最初來源並進行深度抽樣；
- 以財務數據與會計稽核的財務報告數據之一致性；
- 審查報告書中所作宣告的主張性評論；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 實質性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查；
- 對組織使用 SASB 準則的指標或目標評估和管理與主題相關的風險和機會進行評估。

結論

針對 AA1000 實質性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性、永續性績效資訊、GRI 永續性報告準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出欣銓科技已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及這對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了欣銓科技之包容性議題，除持續展現而最高管理階層支持之永續作為，亦於組織層層落實展開。

重大性

欣銓科技公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題，永續性資訊揭露提供利害關係人以欣銓公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了欣銓科技之重大性評估流程與重大性議題。

回應性

欣銓科技執行來自利害關係人的期待與看法之回應，欣銓科技已發展相關溝通政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了欣銓科技之回應性議題。

衝擊性

欣銓科技已識別，並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。欣銓科技已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更敏捷之決策和增長管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了欣銓科技之衝擊性議題。

績效資訊

基於本聲明書涵蓋之我們的查證方法，並且作為欣銓科技提供 ESG 績效資訊保證過程中無利益衝突，特定績效資訊係由欣銓科技與英國標準協會協商的查證範圍內，報告書揭露的重大主題之永續揭露。以我們的觀點，基於上述，重新追蹤、重新計算和確認所採取的標準，並未發現欣銓科技永續報告書 2025 揭露之數據與資訊存在重大錯誤、遺漏或陳述不實。

GRI 永續性報告準則

欣銓科技提供欣銓 GRI 永續性報告準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和其相關性的 GRI 主題準則(包含適用的披露、選定與社會資訊的揭露項目)之重大主題，其揭露項目依據全部標準要求的相關資訊。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報告準則的永續揭露相關揭露項目已依報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了欣銓科技的永續性主題。

SASB 準則

欣銓科技提供有關欣銓 SASB 準則(非華盛頓永續會計準則，2023-12 版本)進行永續揭露之自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標已依報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了欣銓科技適用的 SASB 準則之永續揭露主題、相關會計指標與活動指標。

保證等級

欣銓 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

欣銓 AA1000 保證標準 V3 我們審查 SASB 準則為中度保證等級。

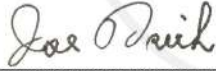
責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為欣銓科技負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者，本查證團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000A6、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成，本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-03075

Statement No: SRA-TW-817182
2026-07-02

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hua Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™

[illegible][illegible]

附件 3 GRI 內容索引表

欣銓科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。GRI 準則報導查證結果請參閱附件 1 第三方查證單位保證聲明書。

	GRI 指標		報告書章節	頁次	補充說明
GRI 1：基礎 2021	1	GRI 準則的目的與系統	▶ 報告書說明 ▶ 附件 2	3 155	
	2	關鍵概念	▶ 利害關係人與重大性主題鑑別分析 ▶ 利害關係人議合	24 45	
	3	依循 GRI 準則進行報導	▶ 利害關係人與重大性主題鑑別分析 ▶ 附件 2	24 155	
	4	報導原則	▶ 參照各章節		
GRI 2： 一般揭露 2021 組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	▶ 簡介與產品服務	8	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	▶ 報告書說明 ▶ 組織架構 ▶ 市場規模與績效	3 8 9	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	▶ 報告書說明	3	
	2-4	資訊重編	▶ 報告書說明	3	
	2-5	外部保證 / 確信	▶ 報告書說明 ▶ 附件 1	3 154	
	活動與工作者				
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	▶ 市場規模與績效 ▶ 重大性主題與價值鏈 ▶ 專業技術與服務 ▶ 供應商企業社會責任績效管理	9 43 61 74	
	2-7	員工	▶ 人力結構	108	
	2-8	非員工的工作者	▶ 人力結構	108	

第三方查證單位保證聲明書	第三方確信聲明書	GRI 內容索引表
永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標		

GRI 指標			報告書章節	頁次	補充說明
GRI 2： 一般揭露 2021 組織及報導實務	治理				
	2-9	治理結構及組成	▶ 永續發展推動平台 ▶ 董事會組織架構	21 51	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	▶ 董事會組織架構	51	
	2-11	最高治理單位的主席	▶ 董事會組織架構	51	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	▶ 企業價值 ▶ 董事會組織架構 ▶ 董事會運作 ▶ 永續發展政策與實踐 ▶ 永續發展推動平台 ▶ 利害關係人議合	8 51 52 20 21 45	
	2-13	衝擊管理的負責人	▶ 董事會運作	52	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	▶ 報告書說明 ▶ 永續發展推動平台	3 21	
	2-15	利益衝突	▶ 董事會組織架構 ▶ 董事會運作 ▶ 高階薪酬政策	51 52 53	
	2-16	溝通關鍵重大事件	▶ 董事會運作	52	
	2-17	最高治理單位的群體智識	▶ 董事會運作	52	
	2-18	最高治理單位的績效評估	▶ 董事會運作	52	
	2-19	薪酬政策	▶ 高階薪酬政策	53	
	2-20	薪酬決定流程	▶ 高階薪酬政策	53	
	2-21	年度總薪酬比率	▶ 薪酬福利	113	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	▶ 經營者的話 ▶ 永續發展政策與實踐	4 20	

第三方查證單位保證聲明書	第三方確信聲明書	GRI 內容索引表
永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標		

	GRI 指標		報告書章節	頁次	補充說明
策略、政策與實務	2-23	政策承諾	▶ 公司治理原則	50	
			▶ 誠信經營 / 道德規範	54	
			▶ 內部控制	55	
			▶ 環境政策	79	
			▶ 勞工政策	108	
			▶ 永續發展政策與實踐	20	
策略、政策與實務	2-24	納入政策承諾	▶ 勞工人權管理政策	115	
			▶ 誠信經營 / 道德規範	54	
			▶ 勞工人權管理政策	115	
	2-25	補救負面衝擊的程序	▶ 誠信經營 / 道德規範	54	
			▶ 員工申訴	132	
			▶ 營運持續	64	
策略、政策與實務	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	▶ 誠信經營 / 道德規範	54	
			▶ 勞資溝通	130	
			▶ 員工申訴	132	
	2-27	法規遵循	▶ 法令遵循	58	2025 年內無發生重大罰款事件 (* 重大罰款事件定義參閱 P.69)
			▶ 永續綠色轉型	91	
			▶ 智慧財產與營業秘密	67	
			▶ 風險管理	56	
利害關係人議合	2-28	公協會的會員資格	▶ 勞工人權管理政策	115	
			▶ 勞資溝通	130	
	2-29	利害關係人議合方針	▶ 外部參與	15	
			▶ 利害關係人對欣銓意義	24	
	2-30	團體協約	▶ 利害關係人議合	45	
			▶ 勞資溝通	130	

第三方查證單位保證聲明書	第三方確信聲明書	GRI 內容索引表
永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標		

GRI 指標			報告書章節	頁次	補充說明
重大主題揭露					
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	▶ 鑑別程序說明	25	
			▶ 重大性矩陣與衝擊分析	26	
	3-2	重大主題列表	▶ 重大性矩陣與衝擊分析	26	
能源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	▶ 能源管理	92	
	302-3	能源密集度	▶ 能源管理	92	
	302-4	減少能源消耗	▶ 溫室氣體管理	93	
			▶ 節能專案	95	
氣候策略與目標					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	▶ 氣候變遷調適與減緩	79	
			▶ 永續綠色轉型	91	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	▶ 能源管理	92	
	302-3	能源密集度	▶ 能源管理	92	
	302-4	減少能源消耗	▶ 溫室氣體管理	93	
			▶ 節能專案	95	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	▶ 溫室氣體管理	93	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	▶ 溫室氣體管理	93	
	305-4	溫室氣體排放密集度	▶ 溫室氣體管理	93	
	305-5	溫室氣體排放減量	▶ 溫室氣體管理	93	
經營與獲利績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	▶ 市場規模與績效	9	
			▶ 薪酬福利	113	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	▶ 氣候變遷調適與減緩	79	
			▶ 永續綠色轉型	91	

第三方查證單位保證聲明書	第三方確信聲明書	GRI 內容索引表
永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標		

GRI 指標			報告書章節	頁次	補充說明
GRI 201： 經濟績效 2016	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	▶ 薪酬福利	113	
	201-4	取自政府之財務補助	▶ 市場規模與績效	9	
勞資關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 402： 勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	▶ 勞資溝通	130	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	▶ 勞工人權管理政策	115	2025 年未發生歧視事件
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	▶ 人才留任與吸引	117	未發生使用童工事件
			▶ 供應商企業社會責任績效管理	74	
GRI 409： 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	▶ 人才留任與吸引	117	2025 年無強迫勞動事件
人才吸引與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	▶ 薪酬福利	113	
	401-3	育嬰假	▶ 家庭及職涯支持	120	
GRI 404： 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	▶ 職涯成長	124	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	▶ 職涯成長	124	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	▶ 職涯成長 ▶ 薪酬福利	124 113	
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	▶ 人力結構	108	
GRI 409： 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	▶ 人才留任與吸引	117	2025 年無強迫勞動事件
職業健康安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	▶ 職業安全衛生管理系統	135	

第三方查證單位保證聲明書	第三方確信聲明書	GRI 內容索引表
永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標		

GRI 指標			報告書章節	頁次	補充說明
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	▶ 安全衛生管理 ▶ 職業傷害管理	136 138	
	403-3	職業健康服務	▶ 員工健康照顧	140	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	▶ 職業安全衛生管理系統 ▶ 安全衛生管理	135 136	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	▶ 安全衛生管理	136	
	403-6	工作者健康促進	▶ 員工健康照顧	140	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之 職業安全衛生的衝擊	▶ 安全衛生管理 ▶ 供應商 / 承攬商職場安全	136 76	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之 工作者	▶ 職業安全衛生管理系統 ▶ 供應商 / 承攬商職場安全	135 76	
	403-9	職業傷害	▶ 職業傷害管理	138	
	403-10	職業病	▶ 職業傷害管理	138	
資訊安全保護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
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	▶ 智慧財產與營業秘密 ▶ 資訊安全與客戶機密保護	67 70	2025 年無客戶隱私權侵犯或資料外洩 的抱怨
風險管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 203： 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及 衝擊	▶ 環境與生態永續 ▶ 社會影響力	103 145	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	▶ 風險管理	56	
永續供應鏈管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	▶ 供應商企業社會責任績效管理	74	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	▶ 供應商企業社會責任績效管理	74	

第三方查證單位保證聲明書	第三方確信聲明書	GRI 內容索引表
永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標		

GRI 指標			報告書章節	頁次	補充說明
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	▶ 供應商企業社會責任績效管理	74	
社會影響力					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 203： 間接經濟衝擊 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	▶ 環境與生態永續 ▶ 社會影響力	103 145	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	▶ 風險管理	56	
生物多樣性					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別	28	
GRI 101： 生物多樣性 2024	101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	▶ 生物多樣性	102	
	101-2	生物多樣性衝擊之管理	▶ 生物多樣性	102	
	101-3	獲取與惠益分享	▶ 生物多樣性	102	
	101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	▶ 生物多樣性	102	
	101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	▶ 生物多樣性	102	
自訂重大主題揭露					
品質與產品					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別 ▶ 專業技術與服務	28 61	
客戶關係管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別 ▶ 客戶服務	28 72	
營運韌性					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別 ▶ 營運持續	28 64	
技術與服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	▶ 組織營運衝擊鑑別 ▶ 專業技術與服務	28 61	

第三方查證單位保證聲明書	第三方確信聲明書	GRI 內容索引表
永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標		

GRI 指標			報告書章節	頁次	補充說明
其他主題揭露					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	▶ 人力結構	108	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	▶ 在地採購政策	74	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	▶ 誠信經營 / 道德規範	54	2025 年無違反商業道德事件
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	▶ 風險管理 ▶ 誠信經營 / 道德規範	56 54	
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	▶ 稅務管理	12	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	▶ 稅務管理	12	
	207-4	國別報告	▶ 稅務管理	12	
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	▶ 減廢行動	101	
	301-2	使用的可再生物料	▶ 減廢行動	101	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	▶ 水資源管理	98	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	▶ 水資源管理	98	
	303-3	取水量	▶ 水資源管理	98	
	303-4	排水量	▶ 水資源管理	98	
	303-5	耗水量	▶ 水資源管理	98	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	▶ 廢棄物與循環經濟	100	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	▶ 廢棄物與循環經濟	100	
	306-3	廢棄物的產生	▶ 廢棄物與循環經濟	100	
	306-4	廢棄物的處置移轉	▶ 廢棄物與循環經濟	100	
	306-5	廢棄物的直接處置	▶ 廢棄物與循環經濟	100	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	▶ 供應商企業社會責任績效管理	74	
GRI 410：保全實務 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	▶ 勞工人權管理政策	115	

附件 4 永續會計準則委員會編製標準 (SASB) 及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標 (2023-12)

SASB: 科技與通訊行業半導體類

永續揭露指標：半導體業

主題	代碼	永續指標	指標	種類	報告書章節	衡量單位	頁次
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1		(1) 範疇 1 之全球總排放量及 (2) 來自全氟化合物之總排放量	量化	▶ 溫室氣體管理	公噸 (t) 二氧化碳當量	93
	TC-SC-110a.2		對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論與分析	▶ 溫室氣體管理	不適用	93
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	一	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比	量化	▶ 能源管理	十億焦耳 (GJ)， 百分比 (%)	92
水管理	TC-SC-140a.1	二	(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	▶ 水資源管理	千立方公尺 (1,000 m³)， 百分比 (%)	98
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	三	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量，(2) 再循環百分比	量化	▶ 廢棄物與循環經濟	公噸 (t)， 百分比 (%)	100
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1		為評估、監控及減少勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論與分析	▶ 安全衛生管理	不適用	136
	TC-SC-320a.2		與違反員工健康與安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	▶ 職業傷害管理 ▶ 員工健康照顧	表達貨幣	138 140
		四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	▶ 職業傷害管理		138

第三方查證單位保證聲明書	第三方確信聲明書	GRI 內容索引表
永續會計準則委員會編製標準及上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法永續揭露指標		

主題	代碼	永續指標	指標	種類	報告書章節	衡量單位	頁次
招募及管理全球性與具技術之勞工	TC-SC-330a.1		需要工作簽證之員工百分比	量化	▶ 人力結構	百分比 (%)	108
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1		含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	▶ 綠色管理系統；欣銓主要提供測試服務與技術，無生產實體產品，故不適用	百分比 (%)	91
	TC-SC-410a.2		(1) 伺服器、(2) 桌上型電腦，及 (3) 筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	▶ 欣銓主要提供測試服務與技術，無生產實體產品，故不適用	依產品類別而不同	-
		五	含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	▶ 欣銓主要提供測試服務與技術，無生產實體產品，故不適用		-
材料取得	TC-SC-440a.1	六	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	討論與分析	▶ 風險管理	不適用	56
					▶ 綠色管理系統		91
					▶ 誠信經營 / 道德規範		54
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	七	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	▶ 智慧財產與營業秘密	表達貨幣	67
總生產數量	TC-SC-000.A	八		量化	▶ 營運績效		9
自有場所產量之百分比	TC-SC-000.B			量化	▶ 營運績效	百分比 (%)	9



台灣總部

欣銓科技股份有限公司
303036新竹縣
湖口鄉勝利村工業三路3號
Te l. +886-3-5976688
Fax. +886-3-5971397

南京子公司

欣銓(南京)集成電路有限公司
211800中國江蘇省南京市 浦口區橋
林街道秋韻路29號
Te l. +86-25-58656688
Fax. +86-25-582 709 55

全智子公司

全智科技股份有限公司
300092新竹市
新竹科學工業園區科技五路6號
7樓
Te l. +886-3-6116168
Fax. +886-3-5630100

新加坡子公司

Ardentec Singapore Pte. Ltd.
12 Woodlands Loop,
#02-00 Singapore 738283
Te l. +65-64821000
Fax. +65-625 71704

韓國子公司

Ardentec Korea Co., Ltd.
61, Cheongbuksandan-ro, Cheongbu
k-myeon, Pyeongtaek-si, Gyeonggi-do
451-833, Korea
Te l. +82-31-6819168
Fax. +82-31-6846653