

2025

ESG 永續報告書

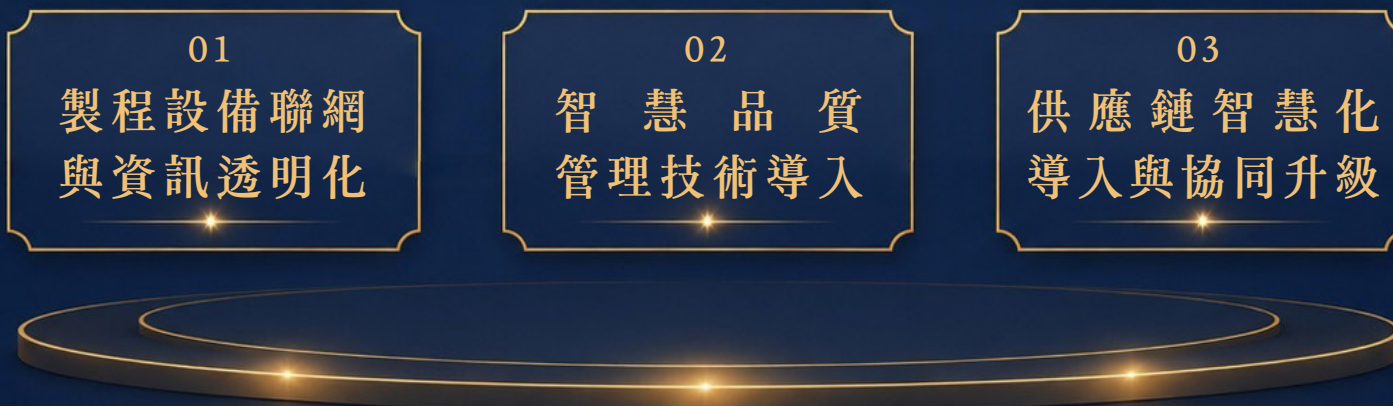
ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND
GOVERNANCE REPORT





經濟部以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助 (智慧化) 伺服器與醫療產品生產智慧化升級轉型計畫，
順利執行完成 (115/10 結案，獲得補助 1800 萬)

本計畫採「主導廠統籌、技術單位支援、協力廠同步升級」之多層協作模式，
以數據驅動製造為主軸，結合 IoT、AI 與自動化設備，達成從製程到供應鏈的全面智慧化升級。



目錄

CONTENTS

2025 年度銘異科技永續亮點	01
關於本報告書	03
董事長的話	05

第一章 永續治理

07

1.1 關於銘異科技	10
1.2 公司治理和組織架構	13
1.3 營運績效	28
1.4 溝通管道	30
1.5 肯定與榮耀	31

第二章 永續發展

34

2.1 永續執行架構	35
2.2 重要利害關係人鑑別	36
2.3 重大主題鑑別流程	38
2.4 重大主題揭露與範圍	44
2.5 銘異科技與聯合國永續發展目標	46

第三章 我們的產品

50

3.1 銘異科技的產品	51
3.2 產品資訊安全	54
3.3 顧客健康安全維護	55
3.4 研發創新與投入	56
3.5 產品發展趨勢	57

第四章 雙贏合作夥伴

59

4.1 銘異科技的價值鏈	60
4.2 供應鏈脈絡	61
4.3 供應鏈管理	63
4.4 承攬商管理	68

第五章 社會共融

69

5.1 幸福職場	74	5.6 人權政策	88
5.2 員工培育發展	78	5.7 社會公益	89
5.3 員工新進與離職情形	80		
5.4 員工薪資福利	81		
5.5 安全與健康職場	83		

第六章 永續環境

92

6.1 能源管理	94
6.2 氣候變遷之因應	95
6.3 溫室氣體管理	103
6.4 廢棄物管理	107

附錄

109

1. GRI 索引	110
2. SASB 索引	115
3. TCFD 索引	117

關於本報告書

報告書概況

本報告書全文不僅導入了各項國際永續標準，如全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）、氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB），在日常營運中，銘異科技致力於傾聽利害關係人的期望與建議，藉由重大性調查與分析，不斷調整企業永續管理措施，並對齊國際永續標準。每年發行的永續報告書已成為公司內部管理 ESG 績效的重要工具，用以透明呈現中長期策略、實踐方法及績效成果。此舉不僅展現對永續未來的承諾，也促進與各利害關係人的合作，共同邁向更具永續性的發展方向。展望未來，銘異科技將繼續定期發布報告書，詳細揭露營運成果，同時重視各方意見回饋，不斷優化企業運作，以實現永續經營的願景。

「2025 年銘異科技企業永續報告書」（以下簡稱本報告書）為銘異科技股份有限公司（以下簡稱銘異科技）之「永續發展推行小組」負責撰寫編輯。本報告書內容充分揭露銘異科技在公司治理、員工與社會關懷、環境保護的政策、制度與成果，並涵蓋利害關係人所關注及影響銘異科技營運活動的經濟面、人群（包括人權）面及環境面之重大主題與資訊。

報告邊界與範疇

報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，本報告書以銘異科技集團之母公司 - 銘異科技股份有限公司為主，不包含財報提及之子公司。財務數據以公開揭露之合併財務報告為主，環境與人群（包括人權）議題指標以銘異科技為主，未來將逐步擴展報告書之邊界，以求與財務報告一致。

本報告書資料數據乃是透過銘異科技永續發展推行小組，包含人事、總務、環安衛、財會、研發、開發、採購、品保、業務、稽核室、股務、資訊與管理、製造、設備等單位所組成，合作彙整相關數據。

相關列入公司年報之成本與會計資訊已由會計師查證，另環境管理、職業安全衛生管理則透過年度 ISO14001、ISO45001 等第三方查證所得的資料。

資訊重編

本報告為第二次編寫的永續報告書，無資訊重編之處。

發行頻率

本報告書於 2026 年 8 月發行並公佈在銘異科技官方網站上。報告書主要揭露資訊期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，並預定發行週期為每年發行一次。

編撰指南

本報告書依據參考最新全球永續性報告協會 GRI 準則 2021 年版 (GRISustainabilityReportingStandards, GRIStandards) 永續報導準則參照選項，並以 AA1000 當責性原則標準 (AccountAbilityPrincipleStandard, APS) 的重大性、包容性、回應性及衝擊性原則進行撰寫，並參照美國永續會計準則委員會 (SustainabilityAccountingStandardsBoard, 簡稱 SASB) 針對硬體業 (Hardware) 發布的揭露標準進行揭露與撰寫。於附錄提供 GRI 永續性報導準則內容索引。

外部保證 / 確信

1. 本報告書未委託第三方驗證。
2. 本報告書內的財務資訊由安侯建業聯合會計師事務所進行簽證。

外部倡議

銘異科技承諾確保員工受到尊重並具有尊嚴、工作環境的安全、環保並遵守道德，加入責任商業聯盟 (ResponsibleBusinessAlliance, RBA)，承諾依循當地勞動法規及 RBA 國際相關規範，落實勞動人權管理。

公協會參與

本公司未參與公協會組織。

聯絡資訊



揭露項目可回答報告書相關問題的聯絡人。

本報告書公開於銘異科技官方網站供利害關係人閱覽，如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡：銘異科技股份有限公司永續發展委員會
- 地址：桃園市龜山區萬壽路一段 492-1 號 10 樓之 1、之 2
- 電話：(02) 8200 - 1008
- E-mail：esg@minaik.com.tw



董事長的話

面對全球氣候變遷加劇、淨零轉型持續深化，以及永續揭露與供應鏈管理要求日益提高的 2025 年，銘異科技深刻體認到，永續發展已不僅是企業責任的展現，更是企業提升韌性、強化競爭力與創造長期價值的重要關鍵。身為上市公司，我們持續將環境、社會及公司治理（ESG）理念融入營運決策與管理機制中，並以更務實的行動回應全球趨勢、客戶期待與利害關係人的關注，穩步朝向低碳轉型與永續經營目標邁進。

在環境面向上，我們持續關注氣候變遷對企業營運帶來的風險與挑戰，並將減碳、節能、提升能源效率及再生能源布局列為推動重點。2025 年，全集團子公司已參與 CDP（Carbon Disclosure Project），透過國際永續揭露機制強化氣候資訊透明度，並進一步落實科學

化碳管理，持續精進溫室氣體盤查、排放數據管理與減碳策略規劃，展現本集團以制度化、數據化方式推動低碳轉型的決心。此外，我們亦積極推動再生能源導入，以實際行動降低營運碳足跡。馬來西亞廠已啟動屋頂型太陽能建置專案，系統設計容量達 2,758.76kWp，太陽能板有效面積約 11,923.04 平方公尺，預估年發電量可達 3,281,025 度。該專案已於 2025 年 6 月開始施工，預計於 2026 年 4 月正式運轉。此項再生能源投資不僅有助於提升綠色能源使用比重，也象徵銘異科技在能源轉型與氣候行動上的持續深化。

在社會面向上，我們始終相信，員工是企業永續發展最重要的基石。面對產業環境快速變化與營運挑戰，銘異科技持續打造安全、健康、平等且具包容性的工作環境，重視人才培育、職涯發展與員工關懷，提升組織整體韌性與向心力。同時，我們也持續關注供應鏈夥伴的永續管理，期待攜手上下游合作夥伴，共同提升環境、安全、勞動人權與誠信經營等面向的管理水準，擴大企業正向影響力。

在公司治理方面，我們深知良好的治理是企業永續發展的根基。銘異科技持續強化董事會職能與多元化，精進風險管理、法令遵循與內部控制機制，並持续提升永續資訊揭露的透明度與完整性。面對國內外永續規範與揭露要求快速演進，我們也將持續深化永續議題與經營策略的連結，使永續管理不僅落實於制度面，更真正融入日常營運與決策流程之中。

展望未來，銘異科技將持續秉持穩健務實、持續精進的精神，積極回應氣候變遷、能源轉型與責任供應鏈等重要議題。我們相信，唯有將環境保護、社會責任與公司治理真正落實於企業文化與營運管理之中，才能在創造企業價值的同時，兼顧社會共好與環境永續，為下一代奠定更具韌性與希望的未來。我們誠摯期待，與全體員工、客戶、供應商、股東及各界利害關係人攜手合作，持續推動永續轉型，共同開創企業、社會與環境共榮的永續新局。

銘異科技股份有限公司
董事長 謝錦興



永續治理

1.1 關於銘異科技 1.2 公司治理和組織架構 1.3 營運績效 1.4 溝通管道 1.5 肯定與榮耀



重大主題	2025 年度績效	管理方法	目標
經濟績效 201 	1. 每月公布集團營收資訊。 2. 定期舉行法人說明會、股東常會。 3. 官方網站設置「投資人專區」，定期更新財務等資訊供投資人參考。 4. 2025 年合併營收 38.19 億。 5. 2025 年獲利成長 195%。	● 以永續經營為目標，定期召開會議以了解公司營運狀況。 ● 參考 TCFD 規範在氣候變遷對銘異科技的風險與機會進行評估。	1. 2026 年持續正獲利成長 100%。 2. 對於降低氣候變遷的風險提出短中長期目標： (1) 短期目標： · 基礎數據收集與監測：100% 建立基本的碳排放數據收集系統，開始追蹤碳排放、能源使用、環境影響等指標。 (2) 中期目標： · 導入 ISO14064-1：2018 之標準規範。 (3) 長期目標： · 實現碳中和或減碳目標：計劃進行碳抵消或採取創新技術減排。 · 持續改善與透明披露：詳細披露達成減排目標的具體數據和成果，保持對利害關係人的透明度。

重大主題	2025 年度績效	管理方法	目標
反貪腐 205 	1.2025 年貪腐事件，0 件。 2.2025 年反貪腐宣導訓練， 受訓 190 人次，合計約 190 小時。	- 依據「廉潔經營無不當收益管理程序」，落實誠信及廉潔經營政策，並積極防範不正當收益行為，特訂定此作業程序，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之道德行為，以建立良好之公司治理與風險控管機制，創造永續發展之經營環境。 - 舉報機制：保護揭弊者，並確保舉報過程的保密性。	(1)短期目標： · 提高對貪腐問題的認識，推動反貪腐教育。 · 提供培訓：提升員工對貪腐行為的辨識能力，計畫 2026 年反貪腐宣導訓練參與目標 80%。 (2)中期目標： · 企業文化：誠信經營作為核心價值。 (3)長期目標： · 接軌國際：與國際反貪腐標準接軌，提升企業的全球競爭力。 · 持續效應：持續透明的公司治理架構，確保政策的永續性和有效性。

1.1 關於銘異科技

銘異科技股份有限公司 (股票代號：3060) 設立於 68 年 10 月 3 日，民國 83 年正式進入硬碟機零件買賣業務，並於民國 86 年自行投入硬碟機零組件之製造業務。多年來，銘異科技成為全球前幾大硬碟機廠的供應商暨長期策略伙伴，並贏得客戶很高的評價，屢獲客戶頒發優良供應商殊榮。

為提供客戶即時且全方位的服務，銘異科技已於美國及新加坡成立研發及客服中心，並分別於馬來西亞及中國設立產品生產據點，以強化核心技術及生產團隊，並加強銘異科技競爭優勢，以期成為全方位的電子 / 機構專業製造商暨硬碟零組件開發製造商。

近年來，因應全球永續經營發展議題，公司積極規劃未來採用環保材料以降低對自然資源的依賴。在產品包裝設計上，將逐步導入減塑設計，減少塑膠材料的使用比例，並計畫採用高效能、低浪費的包裝方式，優先考量再生回收材料，如紙材或回收塑膠，作為包裝方案，降低整體對環境的影響。

成立時間

1979 年 10 月 3 日

股票代號

3060

總部地址

桃園市龜山區萬壽路一段 492-1 號 10 樓之 1、之 2

核心技術

電子 / 機構專業製造 / 硬碟零組件開發製造

全球布局

研發 x 客服 x 生產



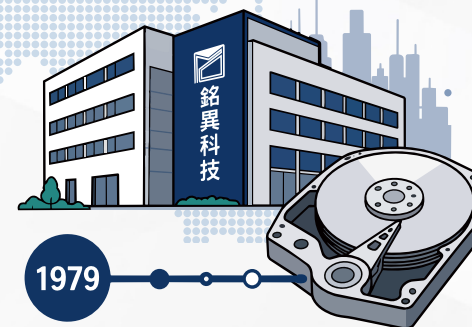
研發



客服



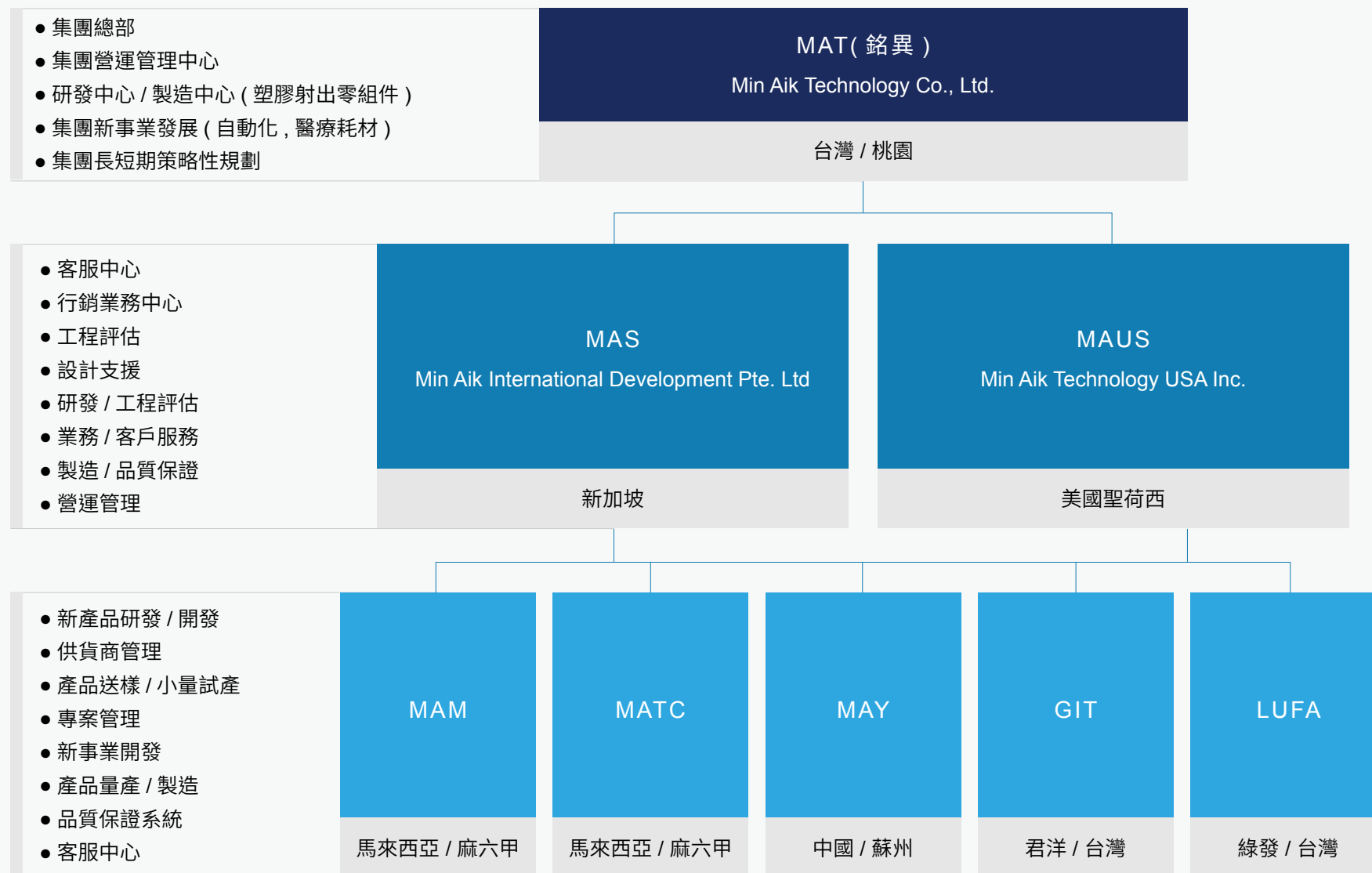
生產



全球據點分佈



集團功能性架構



1.2 公司治理和組織架構

1.2.1 治理的理念與願景

銘異科技一向重視對環境、人群 (包括人權) 及經濟的影響，並致力於推動公司的永續發展。在公司治理層面，公司以嚴謹且透明的治理體系獲得廣泛肯定，同時制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」及「永續發展實務守則」在內等多項準則，以落實誠信正直的核心原則，實現高效的公司治理。不僅如此，銘異科技在經濟領域也展現了卓越的成就。



我們的承諾

以誠信正直為核心，落實高效公司治理，創造長期價值，實現對社會與環境的正向影響。



治理目標

兼顧環境保護、人權關懷與經濟成長，為利害關係人創造永續且卓越的價值。

過去幾年，公司的財務狀況保持穩健，淨利潤持續攀升，充分展現了企業穩定的經營能力以及不斷拓展市場版圖的決心，積極進入更具潛力的領域。除了在經濟發展方面的努力，銘異科技也積極承擔社會與環境責任，長期注重產品的環境友好性與節能減排，關心員工及客戶的權益，同時熱心參與各類公益活動。在員工福利方面，公司同樣不遺餘力，致力於提供公平的薪資待遇、舒適且安全的工作環境，以及多元化的培訓發展機會，以促進員工全方位的成長。

面對未來在 ESG 永續發展上的種種挑戰，銘異科技將繼續專注於推進永續策略，積極實施環保政策並發展潔淨技術項目，進一步降低對環境的影響。同時，公司將持續提升市場競爭力，不斷推出創新產品，開拓新市場，以實現更多卓越成就與貢獻。

1.2.2 治理架構

【董事成員遴選流程】

銘異科技董事會由七席董事組成，包含三席董事及四席獨立董事，任期三年。董事成員之選任依「公司章程」採候選人提名制度選任。本屆董事會成員經持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，以書面形式向公司提出董事候選人名單，本公司董事會依「公司法」、「證券交易法」、「上市上櫃公司治理實務守則」審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。本屆於 2023 年 6 月 15 日股東會依「董事會選任程序」選任。

【董事成員多元性、獨立性】

銘異科技於「董事會選任程序」明訂董事之提名及選任應考慮董事會整體配置，成員組成應多元化，包括具備不同性別、年齡、國籍、文化、專業背景及工作領域等，並具備執行職務所需之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等。銘異科技董事會成員的專業背景包含商業、財務、會計、法律與公司所屬產業等領域。

1.2.2.1 董事會運作

【董事會】

銘異科技治理結構與最高治理單位為董事會，依照「證券交易法」、「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法規之規範設置薪資報酬委員會、審計委員會，持續強化公司治理。董事會成員含獨立董事席次且薪資報酬委員會及審計委員會，由全體獨立董事組成，藉由專業分工及超然獨立立場，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行監督功能及強化管理機能與風險管控。提升資訊透明度與關注價值鏈跟環境與社會的關聯性，兼顧利害關係人的均衡利益推動永續發展等事項，以因應各種潛在企業危機風險並達永續經營的目標。





圖 1.1 治理架構

表 1.1 董監事開會狀況

成 員	2025 年開會情形
2 席董事：謝錦興、匯益投顧有限公司代表人：簡宏育	開會 5 次
4 席獨立董事：陳永琳、李志峰、詹金坪、呂月森	實際出席率 96%

表 1.2 董事會成員及其學經歷背景

職 稱	姓 名	性 別	主 要 經（學） 歷	目 前 兼 任 本 公 司 及 其 他 公 司 之 職 務
董 事 長	謝錦興	男	新加坡南洋大學商學院 新加坡百工電器公司高級採購副理 MINISCRIBECO.,LTD. 高級資材部經理 LEICAINSTRUMENTPTE.LTD. 高級資材經理 WESTERNDIGITAL(S)PTE.LTD. 資材部高級協理 CORNERCO.LTD. 遠東區副總裁 MAXTORPERIPHERALS(S)PTE.LTD. 資材與生產企劃副總裁	銘鈺精密工業股份有限公司董事長 MIN AIK TECHNOLOGY USA INC. 董事 MIN AIK INTERNATIONAL DEVELOPMENT PTE. LTD. 董事 MIN AIK TECHNOLOGY (M) SDN. BHD. 董事 君洋科技股份有限公司董事代表人 / 董事長 綠發股份有限公司董事代表人 / 董事長 銘裕科技 (蘇州) 有限公司董事 群錫貿易 (蘇州) 有限公司董事 MATC TECHNOLOGY MALAYSIA SDN.BHD. 董事 MAP TECHNOLOGY HOLDINGS PTE.LTD. 董事 Map Plastics Pte.Ltd.(Singapore) 董事 M&J TECHNOLOGIES CO., LTD. 董事 精曜 (上海) 能源科技有限公司董事 精曜 (蘇州) 新能源科技有限公司董事
法 人 董 事	匯益投顧有限公司	-	-	-

職 稱	姓 名	性 別	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
法人董事 代表人	簡宏育	男	英國西敏寺大學財金系 元富證券投資顧問股份有限公司研究員	志誠資本股份有限公司董事
獨立董事	陳永琳	男	德州貝勒大學企管碩士 勤業會計師事務所查帳員 資誠會計師事務所高級查帳員 廣信會計師事務所合夥會計師 台北市會計師公會理事及監事 三顧股份有限公司監察人 台灣省會計師公會監事	廣信益群聯合會計師事務所合夥會計師
獨立董事	李志峰	男	國立政治大學風險管理與保險學系法律組博士 宏聲海事商務法律事務所律師 怡安班陶氏保險經紀人（股）公司律師 英屬百慕達商匯豐人壽保險國際有限公司法務經理 輔仁大學財經法律學系副教授 金融消費評議中心評議委員	達勝科技股份有限公司獨立董事、審計委員會委員、薪資報酬委員會委員 韓國富邦現代生命保險株式會社獨立董事、高階主管提名委員會委員、薪資報酬委員會委員 東吳大學法律學系教授 中華民國仲裁協會仲裁人
獨立董事	呂月森	女	中國文化大學國際企業管理研究所商學博士 明源聯合會計師事務所經理 明源企業管理顧問有限公司財務經理 中國文化大學國際企業管理學系講師	中國文化大學國際企業管理學系助理教授
獨立董事	詹金坪	男	台北科技大學材料科學與工程研究所碩士 友傳科技工業股份有限公司工程師 / 組長 中華科盛德光罩股份有限公司課長 / 資深工程師	中華科盛德光罩股份有限公司主任工程師

1.2.2.2 薪酬委員會運作

銘異科技酬金政策相關給付標準及制度，係以公司整體營運狀況為主要考量，並視績效及貢獻度核定給付標準，藉以提升董事會及全體員工之整體效能。

【銘異科技董事酬金】

銘異科技董事酬金包含依本公司章程第十九條規定提撥之董事酬勞總額、每月報酬及執行業務相關費用。董事個別酬金發放金額依董事及功能性委員會委員酬金給付辦法及董事會績效評估辦法之規範，對銘異科技營運之參與程度及貢獻之價值，並參酌同業水準議定。發放金額經薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。

【高階管理階層的薪酬】

銘異科技經理人薪資結構依薪資管理辦法及員工績效考核並經薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。於 2024 年將部門 EGS 目標執行成果列入經理人績效考核項目與薪資連結。

參考業界薪酬標準，確保本公司管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。於 2016 年起以員工持股信託方式，其辦法維持 10 年並訂索回條款以激勵經理人亦能穩定公司長期績效及連動股東權利。

表 1.3 薪資報酬委員會

成立時間	成 員	2025 年開會情形
2011 年 11 月 18 日 (任期三年)	4 名獨立董事： 陳永琳（召集人）、 李志峰、詹金坪、呂月森	開會 4 次 實際出席率 100%
主要職責		
1. 定期檢討薪資報酬委員組織規程並提出修正建議。 2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。		

銘異科技薪酬政策與薪酬決定最高治理單位為董事會及薪酬報酬委員會。薪酬議案經薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議。董事酬勞提報於股東會並將股東意見納入薪酬相關考量。

表 1.4 審計委員會

成立時間	成 員	2025 年開會情形
2024 年 6 月 18 日 (任期三年)	4 名獨立董事： 陳永琳（召集人）、李志峰、 詹金坪、呂月森	開會 5 次 實際出席率 100%
主要職責		
1. 公司財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 3. 公司內部控制之有效實施。 4. 公司遵循相關法令及規則。 5. 公司存在或潛在風險之管控。		

【董事成員遴選流程】

銘異科技董事會由七席董事組成，包括三席董事與四席獨立董事，任期三年。董事之選任依據「公司章程」採候選人提名制度辦理，由持有已發行股份總數百分之一以上之股東，以書面提出候選人名單。董事會依「公司法」、「證券交易法」及「上市上櫃公司治理實務守則」進行審查後，將合格名單提交股東會表決。本屆董事於 2023 年 6 月 15 日股東會依「董事會選任程序」完成選任。

為確保決策專業性與多元性，董事會成員涵蓋商業、財務、會計、法律及公司核心產業等不同專業背景，結合多元專長與實務經驗。公司並依「董事會議事規範」、「董事選任程序」、「董事會績效評估辦法」及「永續發展實務守則」等制度，導入外部利害關係人觀點，以強化董事會治理效能、提升決策品質，落實良好公司治理。

【董事成員多元性、獨立性】

銘異科技於「董事會選任程序」明訂董事之提名及選任應考慮董事會整體配置，成員組成應多元化，包括具備不同性別、年齡、國籍、文化、專業背景及工作領域等，並具備執行職務所需之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等。銘異科技董事會成員的專業背景包含商業、財務、會計、法律與公司所屬產業等領域。

表 1.5 董事多元化

多元化項目 董事姓名	性別 / 年齡	國籍	營運判斷、 經營管理能力	領導決策 能力	個別董事背景			具員工身分
					產業經驗	財會	法律	
謝錦興 董事長	男 71~75 歲	新加坡	v	v	v			v
簡宏育 董 事	男 36~40 歲	中華民國	v	v		v		
陳永琳 獨立董事	男 71~75 歲	中華民國	v	v		v		
李志峰 獨立董事	男 51~55 歲	中華民國	v	v			v	
詹金坪 獨立董事	男 51~55 歲	中華民國	v	v	v			
呂月森 獨立董事	女 66~70 歲	中華民國	v	v		v		

本公司產業在國內較少同業，因其產業特性，董事長兼任總經理 / 執行長，本屆增設獨立董事席次，獨立董事席次超過全體董事 1/2 以上，以避免與減緩利益衝突，加強公司治理機制。

【董事利益迴避規範】

銘異科技「董事會議事規範」規定，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，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權」。

銘異科技治理結構與最高治理單位為董事會，依照「證券交易法」、「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法規之規範設置薪資報酬委員會、審計委員會、永續發展委員會，持續強化公司治理。董事會成員含獨立董事席次且薪資報酬委員會及審計委員會，由全體獨立董事組成，藉由專業分工及超然獨立立場，以健全公司董事及經理人績效目標與薪資報酬結構，有效推行監督功能及強化管理機能與風險管控。提升資訊透明度與關注價值鏈跟環境與社會的關聯性，兼顧利害關係人的均衡利益推動永續發展等事項，以因應各種潛在企業危機風險並達永續經營的目標。

1.2.3 永續政策

銘異科技本著永續經營及提高公司價值理念創造股東和員工最大利益，善盡社會責任，於 2014 年設立「企業社會責任 CSR 指導委員會」及「RBA 管理委員會」督促與審核符合行為準則之相關要務，為因應國內外及產業趨勢及上市上櫃公司永續發展實務守則規範，於 2023 年提高推動層級正式更名為「永續發展委員會」由營運長擔任召集人，依關注議題區分公司治理、人群 (包括人權)、環境永續三個任務小組辦理攸關事項；定期開會檢討及每年至少一次提報董事會，報告本公司推動永續發展執行情形，包括永續發展政策、目標與管理方針、風險管理、氣候變遷風險與機會、溫室氣體與能源管理等內容事項，最近一次董事會報告日期為 2026 年 5 月 7 日。銘異科技已訂立了人權政策、道德政策、負責任採購衝突礦物政策、及營運持續管理政策等四項永續發展政策。永續發展政策是銘異科技永續發展之最高指導方針，透過各項宣導與訓練，使銘異科技的企業永續發展政策除了貫穿公司內外部整體作業活動外，也向所有利害關係人展現銘異科技永續發展的堅持與決心。

1.1 關於銘異科技

1.2 公司治理和組織架構

1.3 營運績效

1.4 溝通管道

1.5 肯定與榮耀



銘異科技股份有限公司
Min Aik Technology Co., Ltd

負責任採購衝突礦物政策

銘異科技(股)公司善盡社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦物採購議題，避免直接或間接地資助受衝突影響及高風險地區的非法團體。為實踐銘異科技公司的企業社會責任及落實尊重人權的承諾，銘異科技(股)公司的目標是相關原物料僅採購來自負責任礦產，保證流程(RMAP)認證的冶煉廠和精煉廠。為了符合此採購政策，銘異科技(股)公司承諾如下：

- 依據經濟合作暨發展組織(OECD)所發布的「受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」，展開盡職調查，並同等要求供應商與其上游供應商遵守。
- 要求並期望供應商提供盡職調查資訊，確認相關物料來自RMAP符合的冶煉與精煉廠，確保我們供應鏈之無衝突礦產。
- 停止與可能存在風險去資助非法團體的供應商交易。
- 視需要，通過向我們的客戶、利益相關者和公眾提供衝突礦產報告，確保本政策的透明度。

執行長：謝錦興



銘異科技股份有限公司
Min Aik Technology Co., Ltd

道德政策

- 所有商業互動誠信經營，嚴禁賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款或利益衝突等行為
- 嚴禁賄賂或者不當獲取或不當收益，饋贈禮品或招待須合宜
- 信息公開嚴禁誤報、偽造記錄或虛假陳述
- 禁止知識產權或商業信息遺失或擅自披露
- 堅持公平交易、廣告和競爭的標準，嚴禁向公眾傳達不準確信息與官商勾結，保護客戶與供應商之商業信息
- 對舉報者身份保密及杜絕打擊報復
- 嚴格保障客戶、供應商和員工的個人隱私，遵守與隱私和資訊安全有關的法規

執行長：謝錦興



銘異科技股份有限公司
Min Aik Technology Co., Ltd

保障人權政策

本公司遵循本國勞動法規及《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際規範，制定本公司人權政策。

- 本公司不使用強迫、抵償、契約束縛或非自願的監獄勞工、奴隸或販賣人口的勞工
- 本公司在生產的任何階段均不使用未滿15歲的兒童工，對於18歲以下的未成年工，應安排適當工作及符合相關法令
- 本公司工作及休息時間符合勞基法規定
- 本公司支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令
- 本公司對員工沒有苛刻和不人道的待遇，包括任何性騷擾、性虐待、體罰、精神或肉體脅迫或口頭辱罵
- 本公司員工不會受騷擾以及非法歧視，不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、種族血統、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員等在聘用及雇用實際工作中歧視員工。
- 本公司尊重員工在法律上所賦予自由結社的權利，保護員工能夠在不必擔心被報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理問題與管理層溝通。

執行長：謝錦興



銘異科技股份有限公司
Min Aik Technology Co., Ltd

營運持續管理政策

- 當災害或影響營運的事件發生時，運用所有可行之資源以恢復營運，全力降低客戶業務中斷的可能性並符合相關法規要求。
- 致力實踐營運持續管理，提升風險管理意識，並全員參與。
- 永續改進營運持續管理系統，達成營運持續管理目標。

執行長：謝錦興



銘異科技股份有限公司
Min Aik Technology Co., Ltd

環安衛政策

- 善用資源，節能減廢，降低污染對環境之衝擊
- 尊重生命，風險管控，降低危害對人員之衝擊
- 持續改善，符合法規，配合環安衛政策之推動
- 加強溝通，預防污染，落實管理系統之執行
- 貫徹訓練，安全觀察，養成安全衛生文化之職場
- 全員參與，永續經營，達到環保、安全與經濟三贏之目標

執行長：謝錦興

圖 1.2 永續政策



1.2.4 誠信經營

銘異科技以「誠信經營」為經營理念之核心，落實道德規範及行為準則，每年定期一次向董事會報告誠信經營執行，依據「投訴舉報和參與管理程序」：舉報人可以通過面述、信函、電話或其他形式舉報，也可以委託他人舉報。提倡員工或供應商使用真實姓名舉報，但是也接受匿名舉報。舉報人應當如實提供情況，說明被舉報人的姓名、單位、職務、住址或被舉報單位的名稱，以及違紀、違法和犯罪的基本事實、線索或證據，嚴禁將舉報人的姓名，單位、住址等有關情況和舉報內容透露給被舉報人和被舉報單位，申訴者不會因為提出申訴所受到打擊報復。

另銘異科技所制定之「廉潔經營無不當收益管理程序」已將公平交易與反貪腐條款整合其中，並透過宣導與訓練，使 ESG 要求能貫穿公司內外部整體作業活動和業務活動（反貪管理方針）。我們也透過環安衛溝通相關作業規範，對各類利害關係人提供 ESG 相關申訴回饋管道進而確認補救措施有效性。銘異科技也鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為有關之意見。2025 年度銘異科技並未發現有違反誠信經營之相關事項，亦未收到有關銘異科技誠信經營與貪腐相關之內外部檢舉函或法律案件，無涉及重大違反誠信經營之事項。

為實踐誠信經營，銘異科技在營運據點推行訓練計畫，致力於提升道德意識，同時重點強調反貪腐政策及其相關執程序。訓練面向覆蓋董事會成員及全體員工。



檢舉申訴管道

多元管道，接受具名 / 匿名舉報，確保保密與保護機制。



反貪腐 / 廉潔管理

落實不當利益防範與供應商誠信管理，確保營運合法合規。



教育訓練 / 宣導

定期教育訓練與宣導，提升全體同仁誠信意識與合規能力。



供應商與員工共同遵循

與員工、供應商及合作夥伴共同遵循誠信原則，建立共榮關係。



年度成果

2025 年度未發生重大誠信違規事件，持續精進管理機制。

1. 針對在職員工每年定期舉辦之內部訓練課程並進行測驗評核。

2025 年度實施成果：

表 1.6 各項訓練統計

訓練名稱	受訓人次	總時數 (小時)
新進員工教育訓練	25	79
防範內線交易宣導線上課程	140	136
誠信經營與反貪腐教育宣導線上課程	196	190

2. 公司網站設有舉報申訴電子郵件信箱：esg@minaik.com 及電話：(02)8200-6310，查核執行 2025 年 1 月至 12 月末收到任何有關本公司違反誠信經營相關之內外部檢舉事件或申訴不誠信或不道德之案件。

3. 本公司新進人員報到時，於新進人員訓練說明會中說明本公司與誠信道德相關規範應遵循之行為要求；所有新進同仁簽訂「誠信廉潔承諾書」，2025 年簽署率達 100%。

4. 本公司於商業往來之前，要求考量供應商、其他商業往來交易對象的合法性及是否有不誠信行為紀錄，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易；簽訂契約時，亦要求與本公司有商業往來之利害關係人簽署「廉潔承諾書」。

5. 僱用條件融入要求受僱人遵守誠信經營政策。



1.2.5 法規遵循

銘異科技致力於營收與獲利成長的同時，堅守對政府及國際法規的承諾，並全面遵循社會責任道德標準及環境保護的規範，確保每項營運活動均符合要求。為了落實企業社會責任，銘異科技的董事會通過了「永續發展政策」，明確定義了公司治理、遵守法律法規、維護勞動權益、提供安全的工作環境、執行環境保護、致力於節能減碳、公平交易條件及履行企業社會責任等。同時，營運服務處也被指派負責推動企業社會責任，公司致力於在 ESG（發展永續環境、推動社會共榮、落實公司治理）三大面向上做出承諾，以滿足利害關係人的期望。

銘異科技承諾遵守 RBA（責任商業聯盟）行為準則的各項要求，並將其擴展至主要供應商，要求供應商共同關注勞工與人權、安全及健康的工作環境、遵守商業道德等議題。本公司已同步導入 RBA 的 VAP 稽核程序。關於各項政策，如社會責任政策、RBA 政策、環安及能源政策等，均已公告於公司網站上，方便利害關係人查閱。為了落實這些政策，本公司不定期舉辦教育訓練，並每月在 EIP（員工入口網站）及各部門的月報中呈現公司政策的落實狀況、生產品質及法規遵循等情況。

銘異科技始終將法規遵循作為營運的核心原則。無論是在環境保護、公司治理或保障人權方面，皆堅持以合規為基準原則。在 2025 年，未有任何違反行為或重大違規事件發生，同時也未因違反法規的行為對組織的盈餘或競爭地位產生負面影響。



2025 年無重大違規事件

未有任何違反行為或重大違規事件，亦未對盈餘或競爭地位產生負面影響。



遵循法規與 永續規範

遵循政府及國際法規，落實社會責任與環境保護規範。



RBA 行為準則 導入與延伸

導入 RBA VAP 稽核，並要求主要供應商共同關注勞工、人權、安全健康與商業道德。



教育訓練與 政策落實

不定期舉辦教育訓練，並透過 EIP 與月報呈現政策落實狀況。

1.2.6 永續績效管理

本公司本著永續經營及提高公司價值理念，創造股東和員工最大利益，善盡社會責任，於 2014 年設立「企業社會責任 CSR 指導委員會」督促與審核符合行為準則之相關要務，並於 2024 年更名為「永續發展委員會」並訂定永續發展實務守則，由營運長擔任召集人，定期開會檢討，報告本公司推動永續發展執行情形，包括永續發展政策、目標與管理方針、風險管理、氣候變遷風險與機會、溫室氣體與能源管理等內容事項進而檢視與核定公司治理、環境和社會面向所鑑別的风险機會及其相應的管理。

銘異科技訂定董事會績效評估辦法為落實公司治理提升董事會功能。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬報酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果屬「優」，並提報至薪資報酬委員會及董事會。此外，本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，最近一次評估時間為 2025 年。內外部評估結果，除提報董事會檢討、改進外，亦將作為個別董事薪資報酬及提名續任之參考，以增進董事會運作績效。



表 1.7 董監事績效評估狀況

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2025 年 01 月 01 日 至 2025 年 12 月 31 日	1. 董事會 2. 個別董事成員 3. 功能性委員會	董事會、委員會及董事成員 內部自評	註 1
至少每三年執行一次	2024 年 11 月 01 日 至 2025 年 10 月 31 日	1. 董事會 2. 個別董事成員 3. 功能性委員會	委由外部專業獨立機構【中華公司治理協會】執行評估	註 2



註 1：評估內容：

- (1) 董事會績效評估：包括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制等五大面向，共計 45 項指標。
- (2) 個別董事成員績效評估：包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等六大面向，共計 23 項指標。
- (3) 審計委員會績效評估：包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等五大面向，共計 22 項指標。
- (4) 薪酬委員會績效評估：包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任等四大面向，共計 18 項指標。

註 2：以五大構面（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），利用開放式問卷、公司所提供資料、公開資訊及實地訪談方式，評估董事會績效，並出具評估報告。

1.3 營運績效

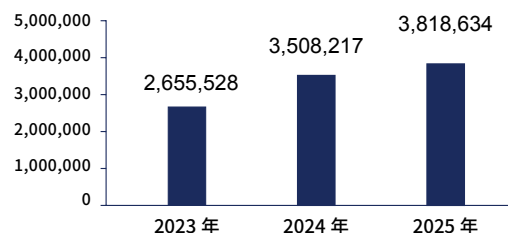
銘異科技為專業的代工產業，我們嚴格遵循客戶對代工行業在環境與人權管理方面的要求，對經濟、環境及社會影響進行深入分析，並將其作為與外部利害關係人交流的重要工具，期能成為世界級之專業電子 / 機械代工製造商。不僅在毛利率和盈利能力方面表現優異，公司也為利害關係人帶來實質回饋，充分展現企業的穩健實力。此外，銘異科技除依照金管會的規定定期公開財務報告外，亦透過明確且具體量化的財務績效目標，全面彰顯公司的價值。本公司暨集團子公司 2025 年度全年合併營收為 3,818,634 仟元，稅後淨損 53,880 仟元。公司近三年的獲利情形如後：

表 1.8 財務績效

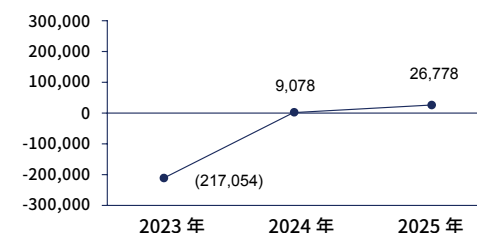
項目 \ 年度	最近三年度財務資料 (新台幣仟元)		
	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	2,655,528	3,508,217	3,818,634
營業毛利	222,879	457,980	469,789
營業損益	(217,054)	9,078	26,778
營業外收入及支出	4,914	68,316	(68,352)
本期淨利 (損)	(215,646)	62,442	(53,880)
歸屬於母公司業主			
每股盈餘 (元)	(1.57)	0.45	(0.39)

營收趨勢 (仟元)

■ 營業收入



● 營業損益

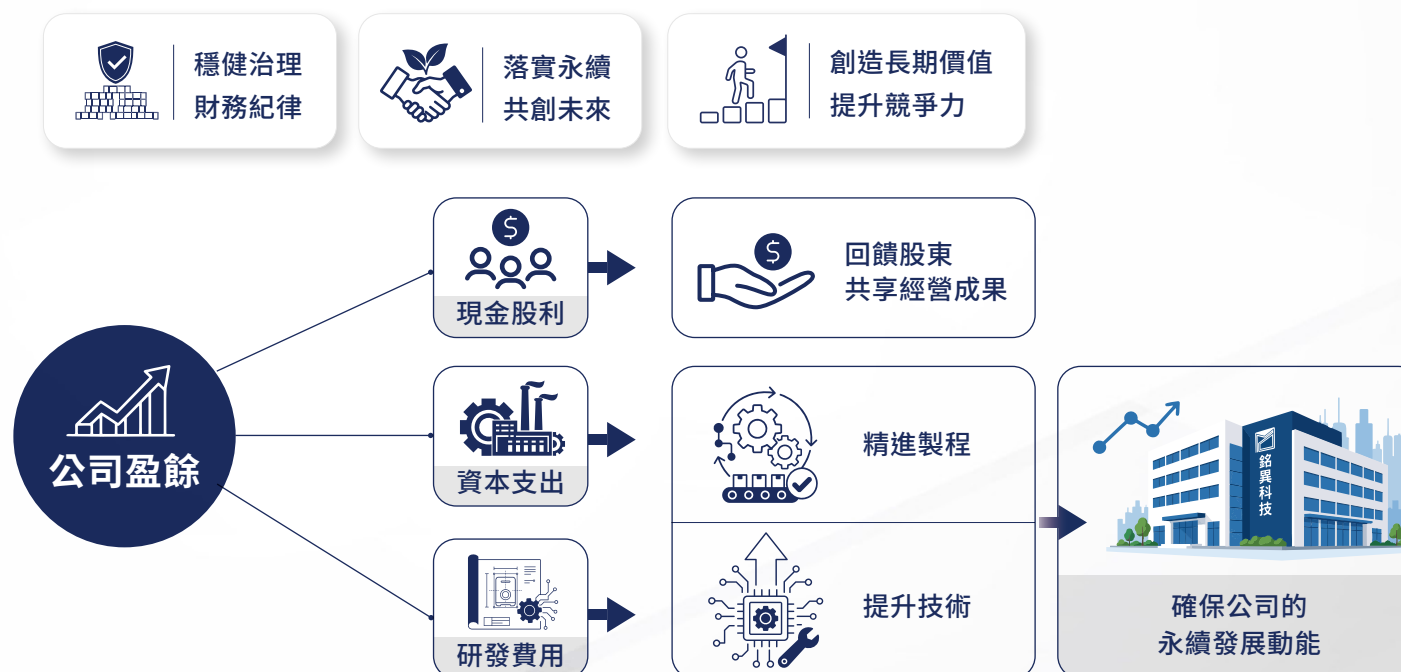


在獲利穩健的基礎上，公司每年度皆分派現金股利予股東，配發情形如表 1.9：

表 1.9 近三年配發情形

股利年度	發放年度	現金股利 (元)
2025 年	2026 年	0.20
2024 年	2025 年	0.35
2023 年	2024 年	0.25

公司盈餘在發放現金股利外，亦投入資本支出及研發費用，盼能投入研發、精進製程與技術，以確保公司的永續發展動能。



1.4 溝通管道

銘異科技訂有提報檢舉、懲戒及申訴等相關程序，員工 / 社區 / 供應商之申訴管道申訴聯絡窗口如下，所有的申訴都以保密處理，利害關係人亦可匿名申訴。

 申訴聯絡窗口





電子郵件：
esg@minaik.com



電話：
(02) 8200 - 6310
(詳情請參考 QR code)



2025 年沒有透過申訴管道提出申訴案件。



1.5 肯定與榮耀

1.5.1 國際認證



ISO9001：2015



ISO 14001:2015



ISO13485：2016



IECQ QC080000：2017



QMS 2024 醫療器材證書



ISO 45001：2018

圖 1.3 國際認證證書

1.5.2 推動智慧化升級轉型，獲經濟部補助 1,800 萬元

經濟部以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助 (智慧化) 伺服器與醫療產品生產智慧化升級轉型計畫，順利執行完成 (115/10 結案，獲得補助 1800 萬)。

本計畫採「主導廠統籌、技術單位支援、協力廠同步升級」之多層協作模式，以數據驅動製造為主軸，結合 IoT、AI 與自動化設備，達成從製程到供應鏈的全面智慧化升級。

整體推動重點與執行步驟



1 製程設備聯網與資訊透明化

建置設備聯網與數據平台，實現即時監控與可視化管理，提升生產效率與可追溯性。



2 智慧品質管理技術導入

導入 AI 品質分析與預測技術，強化製程穩定性，降低不良率與品質風險。



3 供應鏈智慧化導入與協同升級

串聯供應鏈資訊與協作機制，推動上下游數位整合，共同提升供應韌性與效率。

1.5.3 2025 全齡企業 100 強

銘異科技榮獲商業周刊 2025「全齡企業 100 強」企業！代表我們在「人才培育、跨世代共融與永續發展文化」上展現的用心與創新，是對公司在人才照顧、組織文化及永續經營上的努力最好的肯定。銘異科技將持續再接再厲，邁向下一個里程碑！



1.5.4 2025 無災害工時紀錄

銘異科技重視員工安全與健康，持續推動職業安全衛生管理制度，落實風險評估、安全教育訓練、危害辨識及自主檢查等措施，建立安全職場文化。自 2014 日至 2025 年 10 月 31 日止，公司累計達成無災害工時 4,425,664 小時，參與勞工 166 人，並獲頒無災害工時紀錄證明。未來將持續秉持預防勝於治療之理念，精進安全管理作為，朝零重大職業災害目標邁進，保障員工健康與安全，落實企業永續發展責任。



長期零災害的堅持，守護員工健康，打造安全永續的工作環境

永續發展

- 2.1 永續執行架構
- 2.2 重要利害關係人鑑別
- 2.3 重大主題鑑別流程
- 2.4 重大主題揭露與範圍
- 2.5 銘異科技與聯合國永續發展目標



2.1 永續執行架構

銘異科技永續發展委員會，委員會成員由高階主管組成，並由營運長擔任召集人，依「永續發展實務守則」、「永續發展委員會組織規程」為落實公司治理、社會責任及環境保護等永續發展目標。

永續發展委員會每年定期向董事會報告，包含制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略並檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。永續重點計畫與績效成果。

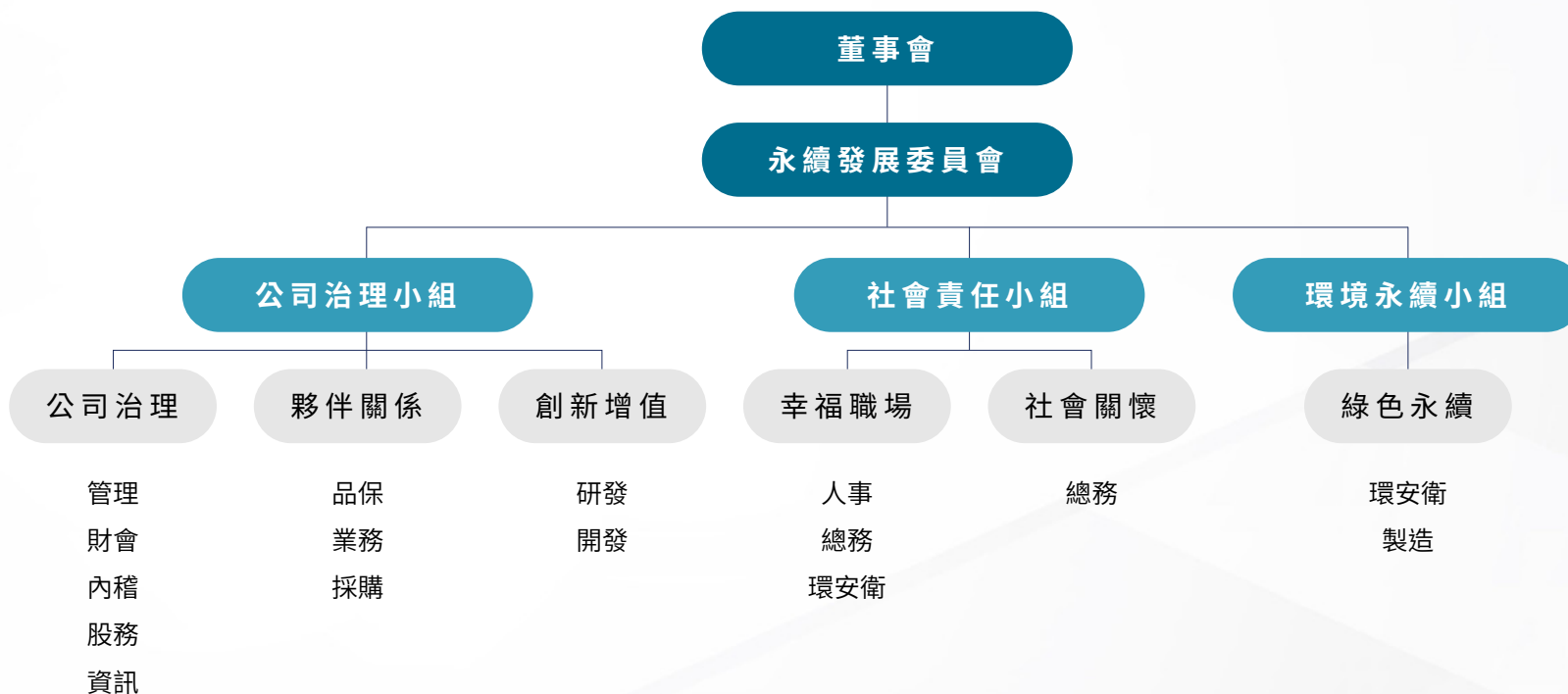


圖 2.1 永續發展委員會架構

2.2 重要利害關係人鑑別

銘異科技永續發展委員會參考 AA1000 SES 標準中的依賴程度、責任、影響力、多元觀點、關注的程度五個原則鑑別主要利害關係人，包含客戶、員工、供應商、政府機關、承攬商與投資者分六類以作為利害關係人之溝通基礎。

2.2.1 利害關係人溝通

利害關係人的想法與需求是銘異科技重要營運管理參考，為了解利害關係人的關注議題及意見回饋，在官網提供各利害關係人對應聯繫窗口。

表 2.1 利害關係人清單及其溝通管道與頻率

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
 客戶	反貪腐，物料，供應商環境評估，顧客健康與安全，客戶隱私	✓ 客戶滿意度 / 定期 (每年) ✓ 各類問卷調查 / 不定期 ✓ 企業官方網站回覆 / 不定期 ✓ 拜訪客戶 / 不定期 ✓ 開發潛在客戶 / 不定期 (電話、郵件、會議) ✓ 顧客關係管理 / 不定期 (電話、郵件、會議)
 員工	經濟績效，勞雇關係，職業安全衛生，訓練與教育	✓ 內部員工意見信箱 / 不定期 ✓ 勞資協商會議 / 每季 ✓ 職工福利委員會會議 / 不定期 ✓ 訊息傳達 / 不定期 (公佈欄) ✓ 不法侵害 / 不定期 (專線電話) ✓ 工作環境與安全 / 定期巡檢 ✓ 職業健康與安全 / 定期 (講座、臨場服務)
 供應商	強迫與強制勞動，顧客健康與安全，行銷與標示，客戶隱私	✓ 採購合約 / 不定時 ✓ 供應商會議 / 不定期 ✓ 供應商管理 / 不定期 (電話 / 郵件 / 通訊軟體) ✓ 供應商申訴 / 不定期 (電子郵件) ✓ 相關問卷調查 (含 ESG 報告) / 年 (電子郵件)

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
 政府單位	職業安全衛生，環保，消防	✓ 政府函文 / 不定期 (信件) ✓ 稽查 / 即時
 承攬商	經濟績效，職業安全衛生，顧客健康與安全，客戶隱私	✓ 承攬商現場稽核 / 季 / 次 ✓ 員工午餐滿意度調查表 / 年 / 次
 投資者	經濟績效，勞雇關係，職業安全衛生，訓練與教育，員工多元化與平等機會，不歧視，強迫與強制勞動，當地社區，供應商社會評估，顧客健康與安全，行銷與標示，客戶隱私	✓ 公開資訊觀測站 / 月 / 次 ✓ 財務報告 / 季 / 次 ✓ 股東會 (年報) / 年 / 次 ✓ 法人說明會 / 年 / 次 ✓ 重大訊息公告 / 不定期 ✓ 設置投資人關係聯絡信箱



2.3 重大主題鑑別流程

參考 GRI 通用準則、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及同業經驗，銘異科技透過問卷調查蒐集各利害關係人的關注永續議題，將相關指標進行評估，以鑑別出重大主題，進行風險管理與規劃營運方針。銘異科技依循永續性的脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性進行重大主題及其邊界的評估，總結出可能對公司營運及利害關係人造成影響或衝擊之重大主題。

2.3.1 永續重大主題鑑別流程

表 2.2 重大主題鑑別流程

步驟 1：鑑別六類利害相關者	參考 AA1000SES 依賴性、責任、影響、多元觀點、張力等五大特徵鑑別對銘異科技具有最大影響力的利害關係人。
步驟 2：鑑別行業 脈絡：硬體業	參照 GRI2021 準則、永續會計準則 SASB、金管會永續揭露指標鑑別出行業別。
步驟 3：鑑別永續 主題：18 項永續議題	永續發展委員會以 GRI 進行正負面衝擊永續議題的鑑別與選擇。

步驟 4：利害關係人 / 專家議合，問卷回收 152 份，專家議合 16 場次	● 邀請利害關係人填寫問卷 (實體及網路)，蒐集利害關係人對於各永續主題之關注程度。 ● 專家議合： ■ 環保局毒性及關注化學物質運作場所檢查。 ■ ISO9001、IECQQC080000、ISO13485 系統外部稽核。 ■ 客戶稽核 (萊卡、NECJ、Bernina、PureStorage、醫盟、成易、Oculus、IDS) 共 8 家。 ■ 萊卡產品安規外部稽核，今年度共驗證 4 次。
步驟 5：評估衝擊顯著性	● 公司永續發展委員會與相關利害關係人及專家鑑別與評估衝擊。 ● 將內、外部結果進行綜合性評量得出永續主題排序，且將 (1) 關注度與衝擊度相乘分數前 10 項；及 (2) SASB 與金管會永續指標作為重大主題比重加權的清單。 ● 對議題進行正面與負面的實質及潛在性衝擊分析。 ● 界定報告邊界與價值鏈關係。 ● 對應 SDGs 永續目標。
步驟 6：10 項重大主題確認	將永續主題排序及重大主題候選清單提報「永續發展委員會」，依審核結果作為當年度企業永續報告書之重大主題。
步驟 7：報告	「永續發展委員會」討論重點呈現方式，決定重大主題之邊界，並依 GRI 準則之要求蒐集及揭露相關內容。

表 2.3 銘異科技永續議題列表

經濟面	人群面	環境面
● 經營績效 ● 市場表現 ● 反貪腐	● 勞雇關係 ● 職業安全衛生 ● 訓練與教育 ● 員工多元化與平等機會 ● 不歧視 ● 強迫與強制勞動 ● 當地社區 ● 供應商社會評估 ● 顧客健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	● 物料 ● 排放 ● 廢棄物 ● 供應商環境評估

ESG

銘異科技透過 152 份問卷及 16 場專家訪問的方式來蒐集利害關係人對於各項永續主題關注的程度 (以 1 ~ 10 分呈現, 10 分表示最關注, 1 分表示最不關注), 統計利害關係人關注事項並由 ESG 永續委員會針對以上主題分析其對於公司經濟、環境、人群 (包括人權) 三方面產生衝擊的可能性、嚴重性及影響程度, 分別給予等級 1 ~ 10 不同的評分 (10 分最高、1 分最低), 再加權重在 SASB 與金管會永續議題後進行綜合性的評量及討論, 相乘分數在前 10 項被列於重大主題, 一併提報給永續發展委員會審核, 經審核後之重大主題矩陣圖如下。

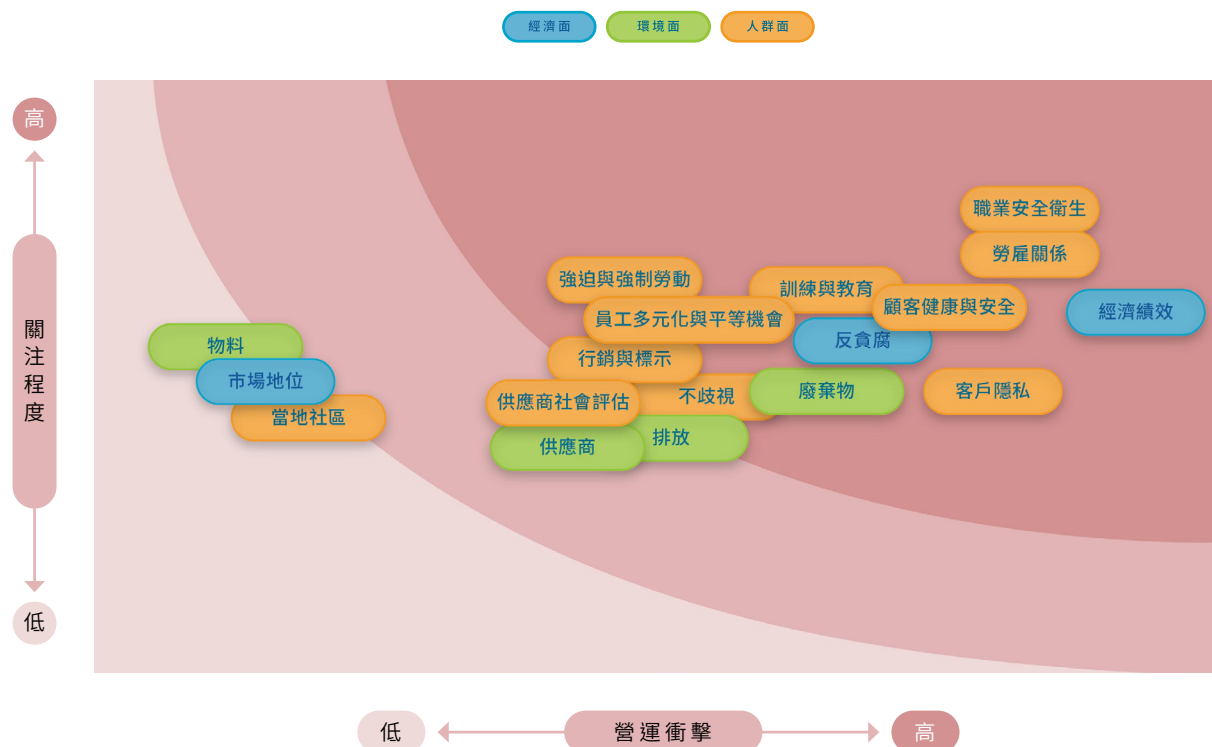


圖 2.2 永續議題矩陣



表 2.4 銘異科技重大主題

依照經濟、環境、人群 (包括人權) 三大構面的重大主題與 SASB、金管會永續指標相互關係列表如右：

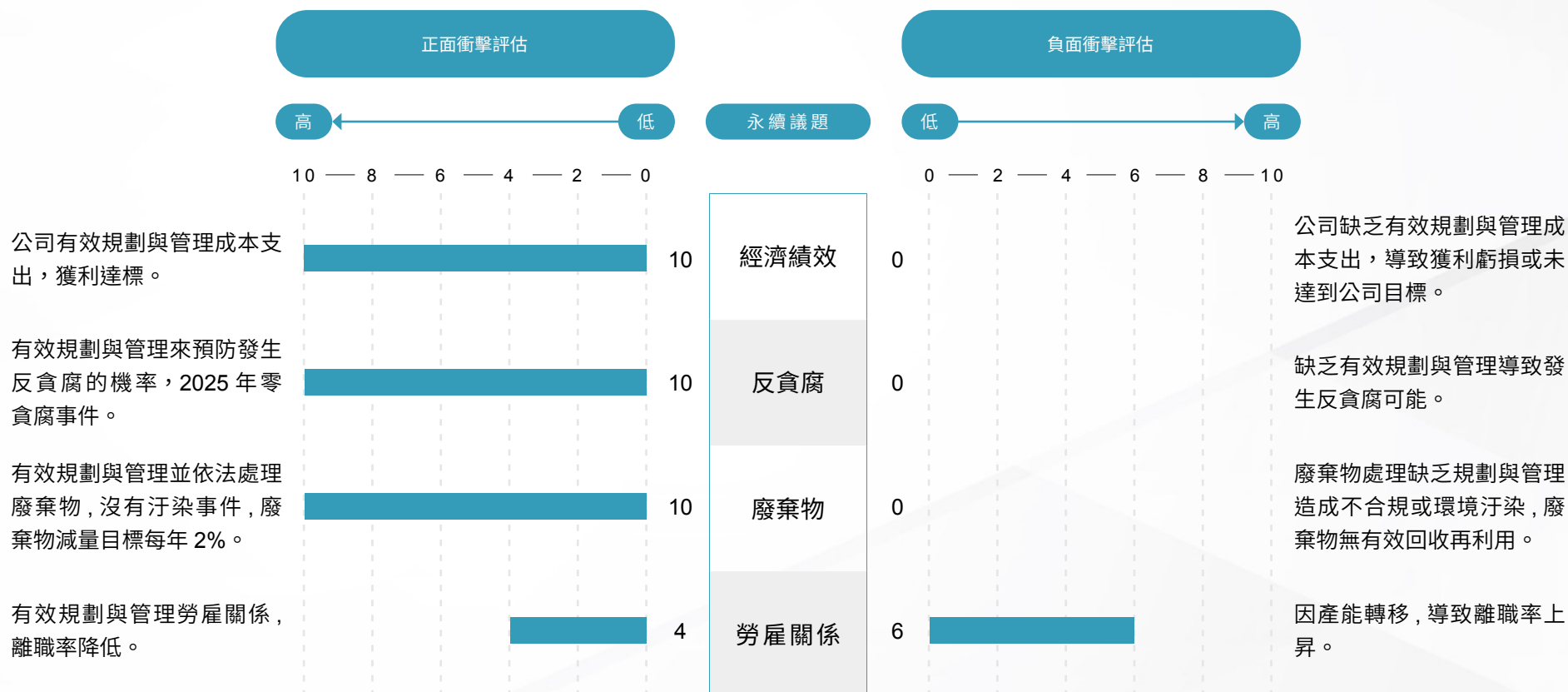
總計鑑別出的 10 項重大主題，在經濟治理面為「經濟績效」、「反貪腐」；在人群 (包括人權) 面為「勞雇關係」、「職業安全衛生」、「訓練與教育」、「員工多元化與平等機會」、「強迫與強制勞動」、「顧客健康與安全」、及「客戶隱私」；在環境面為「廢棄物」等主題。在後續的章節將會對此 10 項重大主題做出詳細的回應，而各重大主題於價值鏈中的相關性如下表所展示。

重大主題		
經濟面	人群 (人群) 面	環境面
● 經營績效 ● 反貪腐	● 勞雇關係 ● 職業安全衛生 ● 訓練與教育 ● 員工多元化與平等機會 ● 強迫與強制勞動 ● 顧客健康與安全 ● 客戶隱私	● 廢棄物
SASB (硬體業) 與金管會 (電腦周邊業) 永續指標		
領導力與公司治理	商業模式與創新	環境
● 反競爭行為	● 產品生命週期管理 ** ● 關鍵材料風險管理 ** ● 產品資訊安全 * ● 供應鏈管理 *	● 能源 ● 取水量與耗水量
無 * 為金管會永續指標 * 為 SASB 會計指標 ** 為 SASB 與金管會共同主題		

2.4 重大主題揭露與範圍

永續發展委員會針對鑑別出的重大主題依照嚴重度與可能性兩面向進一步分析對銘異科技永續發展的正面衝擊與負面衝擊評估，對於評估為負面衝擊的議題，另有改善方案，衝擊的程度。

表 2.5 重大主議正面 / 負面評估





針對負面衝擊，利害關係人可透過申訴機制提出疑慮與尋求補救，並對提出建議的利害關係人身份進行保密。

表 2.6 重大主題在價值鏈衝擊及對應 SDGs 的說明

面向	重大主題	價值鏈			對應聯合國永續發展目標
		上游 (供應商 / 承攬商)	銘異科技	下游 (客戶)	
GRI 經濟面	經濟績效 201		◎		  
	反貪腐 205	◎	◎	◎	
GRI 環境面	廢棄物 306	◎	◎		     
GRI 人群 (包括人權) 面	勞雇關係 401		◎		     
	職業安全衛生 403	◎	◎		
	訓練與教育 404		◎		
	員工多元化與平等機會 405		◎		
	強迫與強制勞動 409	◎	◎		
	顧客健康與安全 416	◎	◎	◎	
	客戶隱私 418	◎	◎	◎	

2.5 銘異科技與聯合國永續發展目標

聯合國在 2015 年提出了 17 項「永續發展目標」，作為全球在 2030 年前實現永續發展的藍圖與指導方針，而企業則是其中不可或缺的關鍵角色。作為致力於實現這些永續發展目標的企業，銘異科技支持這些目標並將其融入公司的發展策略，專注於淨水與衛生、可負擔能源、就業與經濟成長、減少不平等、負責任的消費與生產以及氣候行動等領域，並將這些目標視為企業邁向永續發展的重要指導原則之一。今年度所識別的重大主題中也有多項與之相呼應，目前銘異科技針對各項永續發展目標的應對及管理措施如表所示。

表 2.7 銘異科技對於聯合國永續發展目標的因應作法

SDGs		SDGs 說明	作法
	健康及福祉	- 在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。 - 強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。	- 配置臨場醫護人員 (醫師、護理師)，負責各項職場關懷與追蹤管理。 - 實施體格檢查、在職健康檢查及特殊健康檢查，並進行人因危害、異常工作負荷及中高齡問卷調查。 - 依法規規定，定期實施作業環境監測。 - 每年辦理健康講座及促進活動。

SDGs		SDGs 說明	作法
	優質教育	- 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。 - 西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	- 提供無偏見的招聘和晉升培訓。 - 推辦銘異科技護照專案，涵蓋公益 / 學習 / 運動，激發同仁熱心公益，快樂學習，及提升身心健康的動機。 - 通過課後考核方式，收集員工對培訓的反饋及了解。
	性別平權	- 消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 - 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。	- 設置集哺乳室。 - 不法侵害與職場騷擾及兩性平權宣導。 - 鼓勵女性員工提出母性健康保護需求，並於保護期間實施關懷、追蹤等相關適性評估。
	淨水及衛生	在西元 2030 年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。	定期逕流水質檢測，避免非法排放或污染源之問題。

SDGs	SDGs 說明	SDGs 說明	作法
	合適的工作及經濟成長	- 在 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 - 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在 2025 年以前，終結各種形式的童工，包括童兵的招募使用。 - 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 招聘不歧視，提供多元機會。 - 進用身心障礙人員。 - 遵循性別平等工作法。 - EIP 數位平台揭露「預防職場不法侵害書面聲明」。 - 全體員工接受「勞工健康保護四大計畫宣導」之教育訓練。
	工業化、創新及基礎建設	建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新。	- 設置超過 50 位研發團隊與自動化製程。 - 具備完整數位化模擬(CAE)設計及模流/Pro-E 分析。
	減少不平等	- 在 2030 年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。 - 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	- 落實同工同酬，屏除不平等待遇。 - 遵守 RBA 行為準則，確保員工安全的工作環境、有尊嚴並受尊重的工作，並揭露於公布欄。

SDGs		SDGs 說明	作法
	責任消費與生產	- 依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。 - 在 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用以大幅減少廢棄物的產生。 - 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。	- 建立符合 HSF 的化學品清單，定期審核並淘汰不符合環保規範的化學品。 - 推動資源共享，將剩餘材料或副產品提供給其他企業進行二次利用。 - 淘汰高能耗、低效率的舊設備，採用節能型設備，並減少設備運行中的污染物排放。 - 與專業回收機構合作，妥善處理廢棄物並進行再生利用。
	保育陸域生態	保育及永續利用陸域生態系，確保生物多樣性並防止土地劣化。	2026 開始進行 ISO14064-1 標準溫室氣體排放量盤查。 - 不定期宣導節能減碳、節水減廢等環保議題。
	和平、正義及健全制度	- 大幅減少各種形式的貪污賄賂。 - 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。 - 所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	- 訂有反貪腐政策。 - 依循 RBA 規範準則，揭露符合商業誠信道德、勞動政策。

我們的產品

- 3.1 銘異科技的產品
- 3.2 產品資訊安全
- 3.3 顧客健康安全維護
- 3.4 研發創新與投入
- 3.5 產品發展趨勢



3.1 銘異科技的產品

3.2 產品資訊安全

3.3 顧客健康安全維護

3.4 研發創新與投入

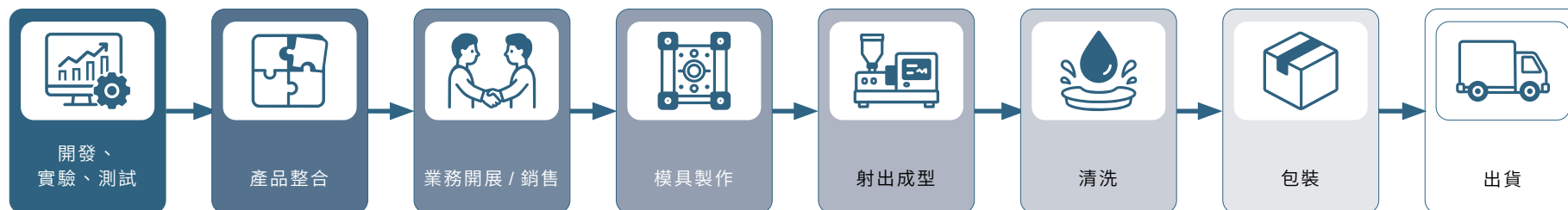
3.5 產品發展趨勢

重大主題	2025 年度績效	管理方法	目標
 顧客健康與安全 416	1. 客戶投訴 0 件。 2. 危害健康與安全議題 0 件。 3. 2025 年，銘異科技沒有任何產品或服務違反客戶健康與安全法規，並且遵守了產品與服務資訊與標示規定。	1. 遵循 ISO 管理系統及相關規範要求。 2. 符合國際環保法令 / 法規要求 (如 :RoHS、REACH) 。 3. 定期檢驗產品並提供檢測報告，確保產品符合 ROHS 標準、歐盟 REACH 規範及相關化學品的安全要求。 4. 遵守歐盟規定：在產品出貨時，提供安全資料表與化學成分證明書，確保符合 ROHS 指令中對鉛、鎘、汞、六價鉻等有害物質的嚴格管制。	1. 短、中期目標： (1) 遵循 ISO 系統：100% 維持 ISO 管理系統之運作。 (2) 產品符合 ROHS、歐盟 REACH 高度關切物質 (SVHC)、衝突礦產及其相關化合物。 2. 長期目標： (1) 建立永續發展：以綠色永續觀點進行規劃，減少環境衝擊。 (2) 綠色供應鏈合作：建立綠色供應鏈，有效減少對環境的負面影響。

3.1 銘異科技的產品

銘異科技的產品應用涵蓋儲存式裝置、醫療產品、投影機等領域。透過完善 ODM/OEM 模式，優質的一站式服務，我們能靈活地滿足客戶需求，並協助客戶快速推出具有競爭力的產品。

主要產品之產製過程如下：



3.1 銘異科技的產品

3.2 產品資訊安全

3.3 顧客健康安全維護

3.4 研發創新與投入

3.5 產品發展趨勢

表 3.1 主要產品銷售地區

銷售額：新台幣千元

金額 地區	2023 年		2024 年		2025 年	
	銷售額	%	銷售額	%	銷售額	%
亞洲	2,586,670	97.41	3,361,408	95.82	3,553,143	93.05
美洲	52,369	1.97	127,661	3.63	233,398	6.11
歐洲	16,489	0.62	19,148	0.55	32,093	0.84
合計	2,655,528	100.00	3,508,217	100.00	3,818,634	100

表 3.2 2021-2023 年主要硬碟廠市占率分析

單位：百萬台

廠商	2023 年		2024 年		2025 年	
	出貨量	%	出貨量	%	出貨量	%
Seagate	52.6	42.8	49.7	40.0	50.7	40.8
WD	45.5	37.0	50.5	41.0	52.6	42.3
Toshiba	24.8	20.2	23.8	19.0	21	16.9
合計	122.9		124.0		124.3	
Growth %	-28.6		0.9		0.2	

主要客戶為 WDC、WDC(LCB)、WDSG 等。



3.1 銘異科技的產品

3.2 產品資訊安全

3.3 顧客健康安全維護

3.4 研發創新與投入

3.5 產品發展趨勢

目前之商品項目：

- (1) 音圈馬達
- (2) 硬碟上蓋
- (3) 外接式儲存裝置
- (4) 讀寫頭止動件
- (5) 硬碟機零件
- (6) 光學零件
- (7) 醫療零組件

主要產品	2025 比例
音圈馬達 (VCM)	48.36%
外接式儲存裝置 (EHD)	8.22%
硬碟上蓋 (COVER)	20.07%
硬碟機零件 (HDD)	5.37%
光學零件 (OPTICS)	1.25%
讀寫頭止動件 (RAMP/LATCH)	0.88%
其他	15.85%
合計	100.00%

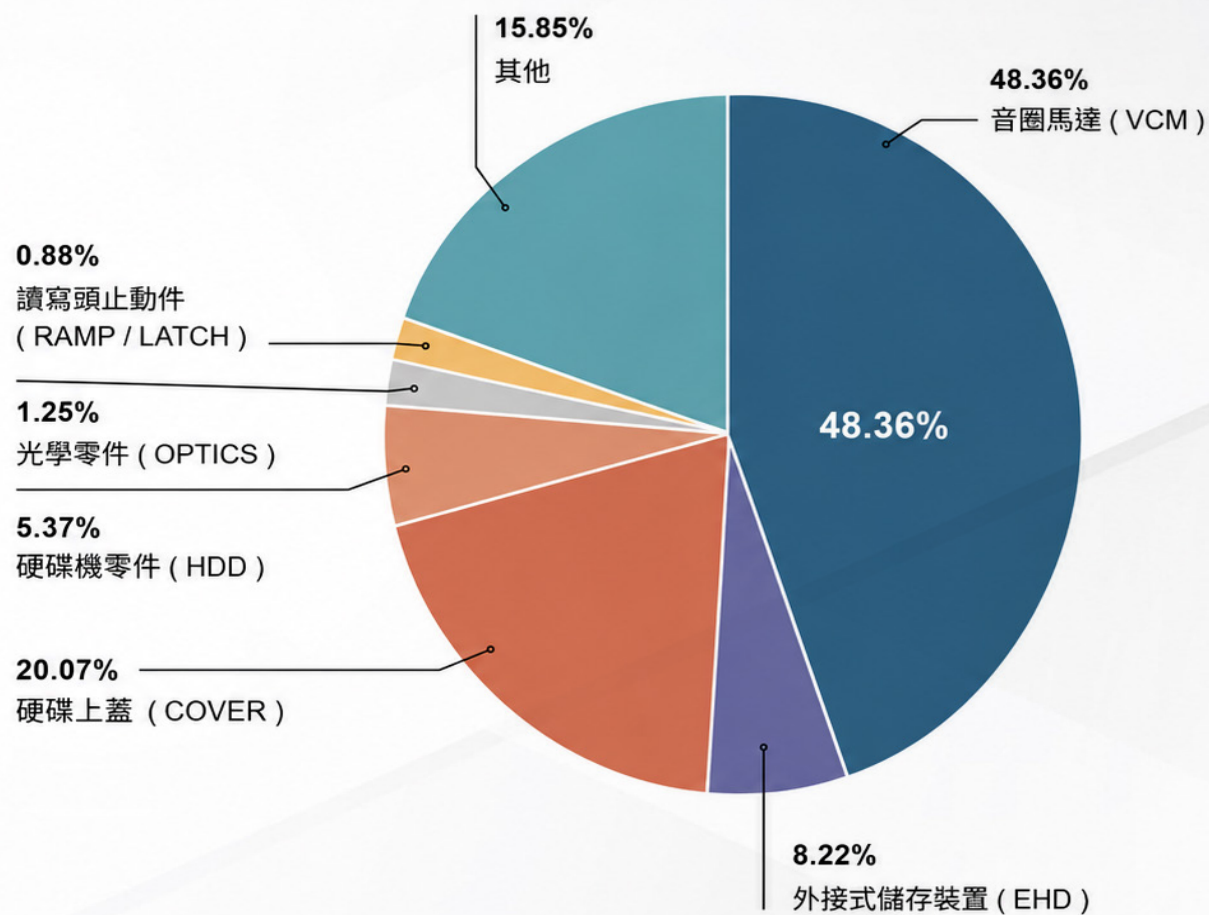


圖 3.1 營業比重

3.2 產品資訊安全

3.2.1 資訊安全風險管理

系統性地找出、評估並降低資訊資產所面臨的風險，確保企業營運不中斷與資料安全。

確保三大核心（CIA）

機密性（Confidentiality）：資料不被未授權存取

完整性（Integrity）：資料不被竄改

可用性（Availability）：系統與資料可正常使用。

3.2.2 資訊安全管理架構

銘異科技為保護資訊資產所建立的整體安全藍圖與防護設計，用來規劃人員、流程、系統與技術如何協同運作。

不是只有防火牆或防毒軟體，而是將所有安全措施有系統地整合，包括：



其核心目標是讓安全措施與企業營運目標一致。

3.3 顧客健康安全維護

銘異科技考量產品在生命週期階段在改善產品與服務的健康和安全之衝擊進行評估，除了遵循 ISO 管理系統及相關規範要求外，評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊在於材料是否含有禁用物質。因此，對於所採購之材料均須符合 ROHS/REACH 要求，貨品優先選擇在地生產。

在 2025 年沒有發生違反有關產品與服務的健康和安全法規和自願性規約的事件。



3.4 研發創新與投入

銘異科技在消費性電子產品及光學致動器領域具豐富的設計開發經驗，為維持技術領先優勢並拓展高成長市場，持續投入關鍵技術研發和推動各類產品邁入新的應用領域。我們也具備優異的垂直整合能力與滿足低產量、多樣化產品類型的服務。

計畫開發之新產品與服務

- Thunderbolt5/USB4 應用高速傳輸外接儲存裝置
- E-ink 顯示面板加密外接儲存裝置
- Apple 產品應用 Magsafe 外接儲存配件
- 高速記憶卡讀寫裝置
- 桌上型大容量高速傳輸外接儲存裝置
- 雷射去光斑光學致動器
- TV/Gaming 應用光學致動器
- 車載應用光學致動器
- 解析度延伸光學致動器
- 工業用電磁閥
- 醫療用螢幕固定旋轉支臂
- 使用消費後回收塑膠及再生金屬產品

研發部門秉持 ESG 精神與理念

- (1) 2025 年度依客戶要求於 6 個專案導入消費性回收塑膠及再生金屬作為產品原料。
- (2) 2025 年度依客戶要求去塑化，於 2 個專案減少產品包裝塑膠使用比例，於 1 個專案使用工業包以減少包裝耗材使用。
- (3) 消費性電子產品提供 standbymode 功能，以節省能源消耗。
- (4) 設計開發檔案無紙化。
- (5) 符合衝突礦產政策，不使用含衝突礦產之產品原料，並要求供應商嚴格遵守。
- (6) 使用符合 RoHS、REACH 規定之產品原料。
- (7) ODM 產品 G-RAIDPROJECT2 榮獲 VideoGuysTopProductsfor2024。

3.5 產品發展趨勢

銘異科技 2025 產品發展與 ESG 策略展望銘異科技秉持永續創新理念，在產品發展策略上持續深化差異化與多元化發展。在產品差異化方面，透過技術創新開發低耗能等環保節能產品，並將技術多元應用，展現在綠色產品研發的決心。

在產品多元化佈局上，產品線涵蓋智慧應用所需關鍵元件。邁入 2025 年，我們更透過「伺服器與醫療產品生產智慧化升級轉型計畫」，全面深化以下創新領域：

1 智慧製造與數位生產升級

塑膠射出智慧化生產與供應鏈共好 (1 帶 4 擴散)：智慧製造轉型成果：導入工業 4.0 智慧製造系統，針對高階伺服器零組件與醫療產品建立專屬智慧化產線。

AI 賦能與大數據監控：於成型機台導入模內壓力監控系統與異質感測數據整合，並運用隨機森林法、MLP、CNN、YOLOv4 等 AI 技術建立分類模型，進行即時製程錯誤診斷與潛在不良品自動排除。供應鏈協同升級：由銘異科技主導，帶動世綺、泓輔、鈦騰、正隆興等 4 家供應商共同升級，導入機聯網、IoM 生產管理系統與 CNC 聯網，實現生產數據可視化與智慧排程，優化整體供應鏈交期與品質。

2 高階產品與新興應用擴展

深耕高階伺服器與醫療器材領域：伺服器關鍵零組件：針對企業用高階伺服器 SSD 卡匣，全面導入全自動 AOI 影像智慧檢測與尺寸預測模型，大幅提升產能利用率與產品良率。醫療與生化耗材升級：聚焦生化檢測用載盤、光學鏡片載盤及 Q-Tray 產品，導入自動化塗蠟製程與 AI 線上成型品質監測技術。以創新研發能量打造高品質醫材產品，開拓醫療新商機。

開發單位因應世界潮流及環境保護下，2025 年 ESG 政策佈局如下，智慧節能與資源調度：產線機台持續導入遠端即時耗能 AI 監控，並結合全新建置的「營運資訊管控中心」與智慧化生產排程系統，精準掌握並調度生產要素，不浪費可節省的任何一度電。數位雙生與減碳製造：專案導入塑膠射出生產智慧化轉型，透過 CAE 模流分析建立數位雙生技術，有效減少試模與修模次數。同時實現再生材料與製程品質的即時監控，兼顧品質與節能減碳。



在地化生產

深耕醫療器材在地化生產，以及再生材料生產。



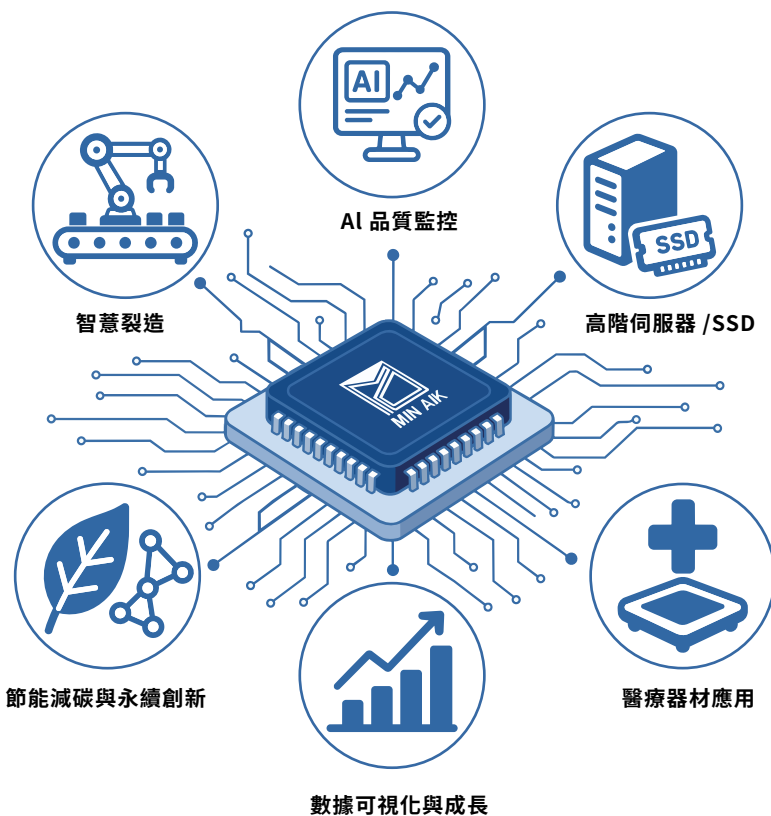
無紙化營運

推動所有紙本流程導入電子化。



綠色供應鏈承諾

嚴格遵守使用符合 RoHS、REACH 規定之產品原料。



創新驅動 · 永續前行

銘異科技以智慧製造、AI 賦能與綠色創新為核心，持續拓展高階應用與醫療市場，打造具韌性與競爭力的永續供應鏈。

雙贏合作夥伴



4.1 銘異科技的價值鏈

4.2 供應鏈脈絡

4.3 供應鏈管理

4.4 承攬商管理

4.1 銘異科技的價值鏈

組織價值鏈如下：

上游 銘異供應鏈

- 金屬材料
- 塑膠材料
- 橡膠材料
- 磁性材料
- 電子元件

中游 銘異科技

- 音圈馬達 48.36%
- 外接式儲存裝置 8.22%
- 硬碟上蓋 20.07%
- 硬碟機零件 5.37%
- 光學零件 1.25%
- 其他 16.73%

下游 客戶

- 國際電腦 / 伺服器大廠
- 電腦經銷商（通路商）
- 消費性電子品牌業者

圖 4.1 組織價值鏈



4.2 供應鏈脈絡

銘異科技的產品結構和特性相對複雜，其供應鏈主要涵蓋原材料、零件與商品服務、外包加工、環保、工程、人力派遣 / 外籍勞工、清潔和餐飲等多種類型，基本上可以分為以下四大類。2025 年供應鏈並無重大改變。

表 4.1 供應商分類

供應商， 外包商	承攬商	勞務仲介	服務廠商
✓ 供應商：即是本公司直接採購原物料，零件與商品服務的對象。 ✓ 外包商：委外加工	設備工程	人力派遣 / 移工	清潔、團膳、保全、廢棄物清運

銘異科技對於原材料和委外加工的來源大多採取在地採購，具體實現材料的地化，減少不必要的空運和海運成本，並降低運輸過程中產生的碳足跡。這不僅履行了節能減碳的環保責任，還直接降低了採購成本。因此，銘異科技設有專責的採購單位，負責供應鏈的在地化開發與管理。

供應商是銘異科技運營的重要合作夥伴，公司致力於引導供應商進行長期合作，期望與供應商共同建立穩定發展的永續供應鏈。除了兼顧供應商產品的技術、品質與交期外，公司也敦促供應商履行社會責任，改善健康安全與衛生、保護環境、重視勞動人權等，做好風險管理與營運持續計劃。

4.2.1 供應商遴選條件

銘異科技制定的「外部供應商管理作業程序」完整的規範了供應商遴選流程，針對新供應商建置一套完善的評估機制，依品質系統、技術能力共二大關鍵面向，進行新供應商之評鑑。

關注供應商 / 承攬商的環境、健康與安全、勞工道德行為、管理體系，對其提出必要的環境、健康與安全、勞工道德行為、管理體系改善要求，同時銘異科技不使用來自衝突礦產區域產出的衝突金屬。並要求供應商逐步改善其社會責任的表現，完善供應鏈的社會責任之管理。



4.2.2 供應鏈管理規範

銘異科技供應鏈管理面向，依責任商業聯盟行為準則 (RBA) 導入供應鏈，訂定「合格外部供應者社會責任管理許諾書」，要求供應商於勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面確實符合該準則與承諾書，並遵守經營所在地區的法律，持續透過廠商自評方式，推動與合作之供應商共同遵守企業社會責任相關規範，我們期望供應商能朝向 RBA、ISO 45001、ISO 14001 等國際標準之規定，發揮企業社會影響力，促進 ESG 之平衡及永續發展。而在產品製造方面，則針對供應商提供之產品與原物料等制定「有害物質自我宣告書 / 不使用衝突礦產承諾書」，禁限用物質規範及衝突礦產管理政策。

4.2.3 供應鏈風險評估

我們以 RBA、衝突礦產管理、HSF 要求為基礎擬定供應商自我宣告書相關內容，進行供應商在企業社會責任的審視與評估，簽署的供應商清單，2025 年分別完成「RBA 責任商業聯盟行為規範承諾書」72 家，「RBA 不使用衝突礦產承諾書」14 家，「有害物質自我宣告書」(2024 年 11 月 REACH 從 241 項增加至 251 項)150 家，未發現違反衝突礦產管理政策之供應商。透過對供應商原材料來源的調查及自我宣告，使相關管理政策前移到供應商，確保銘異科技符合企業社會責任暨道德規範標準之要求。

4.3 供應鏈管理

4.3.1 人權價值實現：銘異科技禁止使用「衝突礦產」聲明

近年來，因產品製造的原料與過程所引發的社會與環境問題逐漸受到全球的關注，其中來自剛果民主共和國的礦產更是引發了嚴重的武裝衝突。銘異科技並未直接採購金屬原礦，並且了解我們大部分的供應商與採礦公司並無直接採購關係。然而，作為一個負責任的公司，我們有機會對這個議題發揮正面的影響力，因此決定禁止使用「衝突礦產」，以確保銘異科技的產品不含上述的「衝突礦產」。銘異科技的供應商必須負起社會與環境保護的責任。

- 銘異科技不接受來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的「衝突礦產」。
- 銘異科技供應商應追溯所有產品中所含的鈷 (Co)、金 (Au)、鈀 (Pd)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。

銘異科技供應商應將此要求傳達給其上游供應商。

表 4.2 衝突礦產 2025 年執行狀況

廠區位置	完成不使用衝突礦產宣告之供應商
台灣廠區	14 家

4.3.2 工作環境安全以及勞工尊嚴：銘異科技供應商責任商業聯盟 (RBA) 要求

責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，RBA) 的目的係確保電子行業供應鏈的工作環境安全、勞工受到尊重並富有尊嚴，以及企業運營者對環境有所負責。

供應商應公開對支援責任商業聯盟 (RBA)，並主動與 RBA 提出的管理體系保持一致。供應商也必須主動將其做法應用於整個供應鏈。且至少應要求其下一級的供應商認同並應用 RBA 要求。RBA 包含了勞工、健康與安全、以及環境的標準、合宜管理體系所需的要素以及有關商業道德的標準。我們鼓勵供應商的所有活動都必須遵守其經營所在國 / 地區的法律法規。供應商除了遵守法律，更應積極邁向國際公認的標準，以承擔更多的社會和環境責任。

我們將從系統面和執行面與供應商一起努力來遵循 RBA，以達到提供一個人性化、安全、綠色的工作環境。我們在供應商品質系統及營運能力稽核的查檢表中加入 RBA 的稽核項目，以確保銘異科技供應商與供應鏈可以達到永續經營的目標。

表 4.3 供應商責任商業聯盟 (RBA) 要求 2025 年執行狀況

廠區位置	完成 RBA 責任商業聯盟行為規範承諾書
台灣廠區	72 家

4.3.3 環境保護以及綠色永續：銘異科技產品環境管理規範

所有銘異科技使用之原物料，都需要受到管制，供應商須提供環境物質測試報告、有害物質自我宣告書、成分表或安全資料表 (SDS) 等相關資料。

表 4.4 環境管理規範 2025 年執行狀況

完成不使用有害物質保證 宣告之供應商	備註
1.97% (234 家)	1. 2025 / 2 / 2 REACH 從 242 項增加至 247 項
2.85% (150 家)	2. 2025 / 11 / 7 REACH 從 247 項增加至 251 項

供應商是銘異科技營運的重要合作夥伴，致力於引導供應商進行長期合作，期望與供應商共同建立穩定發展的永續供應鏈。公司除了關注供應商產品的技術、品質與交期外，還要求供應商履行社會責任，改善健康安全與衛生、保護環境、重視勞動人權等，並做好風險管理與營運持續計劃。

4.3.4 供應商年度 / 不定期稽核管理

依照年度供應商排程計劃表，進行供應商品質系統稽核，評鑑不合格之供應商召開供應商管理會議，於供應商管理會議中討論處置方式，依決議如需寄發不合格處理單給供應商，要求供應商提出改善措施，以取得解決方案，透過定期評鑑以持續監控供應商績效，達成管理目標。

銘異科技供應商產品類別對可持續經營的重要性、年度交易額前十的供應商進行年度稽核，內容涵蓋工程技術能力變動、品質 穩定性及上年度品質表現等方面內容。針對品質、工程能力有重大缺失，生產地變更等進行不定期稽核。

2025 年兩家未完成稽核原因：供應商內部原因延後稽核至 2026 年。

2025 年度沒有供應商因有重大缺失導致除名。

表 4.5 供應商年度 / 不定期稽核管理 2025 年執行狀況

計劃年度稽核家數	實際年度稽核家數	完成比例	不定期稽核家數
43	41	95.3%	0

表 4.6 2025 年 ESG 永續發展 (夥伴關係) 執行目標

執行項目	項目	實施目標	實施情形
供應商大會	1	供應商大會 1 次 / 年	無
宣告書簽署	2	衝突礦產宣告書：回收件數達成率	100%
	3	環境有害物質不適用簽屬：回收件數達成率	85%
	4	社會責任承諾簽署：回收件數達成率	100%
供應商年度稽核	5	供應商年度稽核計畫：執行率	95.3%

採購與品保在 ESG 導入下，持續秉持推動：

- (1) 管理程序：簽署供應商準則同意書以及廉潔承諾書，於法有據才能建立規矩，避免假公濟私不法圖利。
- (2) 2025 年稽核供應商系統系統評鑑共 43 家，41 家通過評鑑，2 家應廠商要求延後至 2026 年執行。
- (3) 2025 年八家客戶來廠稽核，皆已審核通過。
- (4) 2025 年通過品質與有害物質的系統稽核，皆無主要缺失。

4.4 承攬商管理

為保障承攬商人員與公司同仁的安全，並維護廠區安全，銘異科技嚴格遵守職業安全衛生法規，制定「承攬商施工管理辦法」，明確規範本公司權責單位與承攬商責任，並列出環安衛應注意的相關事項。承攬商在申請入廠施工前，須簽署承攬商進廠相關承諾書，並接受環安單位入廠危害告知與說明。

表 4.7 承攬商管理 2025 年執行狀況

人次	危害告知與說明人次	完成比例
21	21	100%



社會共融

- 5.1 幸福職場
- 5.2 員工培育發展
- 5.3 員工新進與離職情形
- 5.4 員工薪資福利
- 5.5 安全與健康職場
- 5.6 人權政策
- 5.7 社會公益



社會共融實踐的重大主題及管理方針彙整如下表：

重大主題	2025 年度績效	管理方法	目標
 勞雇關係 401	2025 年度 W51 職缺遞補率 88.06%。 2025 年度員工流動率 0.9%。 2025 年度新進員工留任率 75%。	依據「人員招募及任用管理辦法」，公司承諾在招聘過程中秉持公平、公正、透明的原則，確保所有求職者都能在一個公正的環境中競爭，並有平等的機會展示他們的才華和能力。招聘標準化，使同仁明確權利和義務，離職面談了解員工心聲，降低離職率。	- 短期目標：每週招募狀況統計。 - 中期目標：新進員工留任率達 70%。 - 長期目標：員工流動率 <3%。
 職業安全衛生 403	- 辦理健康講座（26 人參與），滿意度達 69%～77%，並有效改善 26%～30% 肌肉痠痛問題，提升員工健康認知與自我保健能力。 - 推動線上健走活動（101 人參與），累計步數 62,185,843 步、約 40,421 公里，促進員工運動習慣與健康職場文化。 - 無發生職業災害，失能傷害頻率及嚴重率皆為 0，達成零職災。	參照「異常工作負荷促發疾病預防計畫」進行管控，定期每年開辦職業健康講座，定期對十年健康風險評估潛在危險者訪談與追蹤。	- 短期目標： - 維持 ISO 45001 管理系統有效性。 - 達成 100% 新員工工安訓練。 - 中長期目標： - 建立文化與零災害目標（包含交通事故）。

重大主題	2025 年度績效	管理方法	目標
 訓練與教育 404	2025 年度完成 - 深耕人權教育訓練，受訓 181 人次，合計約 181 小時。 - 誠信經營與反貪腐教育宣導課程，受訓 190 人次，合計約 190 小時。 - 防範內線交易宣導，受訓 135 人次，合計約 135 小時。 - 資訊安全觀念提升訓練，受訓 179 人次，合計約 179 小時。 - 勞工健康保護四大計畫宣導，受訓 190 人次，合計約 190 小時。	依「人力資源管理作業程序」灌輸同仁品質觀念，教導工作技能，培育公司各類人力資源以提昇人員的技能與素養，使員工能適任其工作。	- 短中期目標：持續提供多元訓練課程，滿足各職能及工作職掌所需之專業技能及遵循法規要求之證照。全年必修課程受訓員工覆蓋率達 80% 以上。 - 長期目標：因應公司發展，展開多元管理職能課程幫助員工一起與公司成長。2027 年前，全體員工年度平均訓練時數達 16 小時。
 員工多元化與平等機會 405	2025 年 12 月底，銘異科技員工總人數達 214 人，其中包括 3 名身心障礙者。 國籍比例方面，本國籍同仁占 79%，非本國籍同仁占 21%，深根企業本土化理念，也促進多元人才交流。性別比例方面，男性占 49%、女性占 51%，提供女性同仁友善與支持的工作環境。	公司致力於推動多元化和包容性，並確保所有員工都能在平等的環境中工作和發展。多元化的員工隊伍能夠帶來更多創新和競爭優勢，從而促進公司的長遠發展。	- 短中期目標：制定和實施多元化與平等機會的相關政策和制度，並對員工統一進行培訓。2026 年深耕人權教育課程參與率 90%。 - 長期目標：不斷改進和完善多元化與平等機會的政策和措施，確保公司能夠隨時應對新的挑戰和機會。並鼓勵招募 40 歲以上人才與剛畢業新鮮人，2027 年前達成「35 歲以下+50 歲以上員工」占比合計超過 35%。

重大主題	2025 年度績	管理方法	目標
 強迫與強制勞動 409	人事： 2025 年度未發生歧視事件。 採購： 2025 年完成「RBA 責任商業聯盟行為規範承諾書」72 家。	人事： 遵循 RBA 規範確保員工安全的工作環境、有尊嚴並受尊重的工作，並簽署落實「預防職場不法侵害之書面聲明」。 提供平等的工作環境與機會，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、殘疾、國籍、懷孕、信仰、政治立場、婚姻或其他法律規範等有所歧視。 採購： 參照外部供應者管理程序。 針對關鍵廠商簽署 RBA 責任商業聯盟行為規範承諾書以及不使用衝突礦產、廉潔承諾書。	人事： 1. 短中期目標 - 政策制定和宣導： · 政策制定：制定並實施禁止強迫勞動的政策，明確公司對於強迫勞動的零容忍態度。 · 宣傳教育：通過內部公告、培訓形式，向所有員工宣傳禁止強迫勞動的政策和相關法律知識，讓員工了解自己的權益和公司的承諾。 · 完善匿名通報機制並透過公司內網公布及宣導，2026 年覆蓋率 100%。 · 2026 年底前，向 100% 一階供應商取得「RBA 責任商業聯盟行為規範承諾書」簽署聲明。 2. 長期目標： · 監督與檢查：加強對內部和供應鏈的監督和檢查，確保所有業務環節都遵守禁止強迫勞動的原則。對供應鏈的監督尤為重要，以確保合作夥伴也遵循同樣的標準。 · 符合法律：確保公司所有運營環節都符合相關的法律法規，推動禁止強迫勞動的行動。

重大主題	2025 年度績效	管理方法	目標
 強迫與強制勞動 409			建立供應商風險管理制度，2030 年前若發現嚴重違反勞動人權的廠商，100% 啟動調查與終止合作機制，打造勞動友善文化，推動無強迫、尊重人權的工作文化。 採購： 針對原物料關鍵廠商簽屬 RBA 責任商業聯盟行為規範承諾書，須完成 50% 以上簽署率。
 客戶隱私 418	- 客戶資料外洩事件為 0 起。 - 內部資訊安全觀念訓練課程，應訓 207 人，完成 130 人，上課率 62.80%。 - 所有系統完成弱點掃描與修補作業。 - 資安風險評鑑納入年度內控稽核計畫。 - 年度未發生任何駭客入侵導致個資損失事件。	- 制定並定期更新《資訊安全政策》。 - 建立資料加密、備份與恢復政策。 - 每年召開資安小組跨部門會議。 - 採購 IT 設備時列入資安合規項目。 - 對異常 IP 或多次登入失敗設限及通報。	- 短期目標： - 強化對雲端供應商的資安要求與監管。 - 每半年針對資安規範進行內部教育更新。 - 中期目標： - 提高資安預算以擴大防禦性投資。 - 導入 ISO 27001 認證流程。 - 長期目標： - 導入 AI 資安監控機制於高風險系統。

5.1 幸福職場

人力概況

銘異科技始終重視人權，致力於確保所有員工、求職者及供應商的員工，都能不因種族、信仰、宗教、政治立場、籍貫、出生地、性別、性取向、婚姻狀況、外貌、身心障礙或工會會員身份等因素而受到差別待遇，每個人都應獲得公平且有尊嚴的對待。我們嚴格遵守相關勞動法規，同時參照國際人權公約，全面尊重並促進職場人權，為員工營造健康、安全的工作環境，支持結社自由，建立多元溝通管道，並積極確保資訊安全。

我們堅持依據「勞動基準法」、「性別工作平等法」等法律規範行事，秉持平等原則為所有求職者提供公平的工作機會。在新員工招募方面，我們不僅符合法律要求，聘任比例中每百名員工中至少有一名為身心障礙人士，且更努力超越標準，為弱勢團體提供更多平等的就業機會。同時，我們制定了「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並將其規範公開於內部網站，明令禁止職場中的任何性騷擾行為，確保全體成員身處安全且健康的工作環境。此外，我們透過網站公開申訴管道的實施，讓員工安心反映問題，確保不存在歧視情事。截至 2025 年度，銘異科技未發生任何歧視或侵犯人權的相關案例，銘異科技對人權承諾的執行分成六項重要堅持：

1. 工作平衡：

銘異科技重視工作與生活的平衡。提供彈性的工作安排，讓員工能夠更好地管理工作壓力和個人生活。銘異科技鼓勵健康的工作習慣，並確保每位員工都能夠在工作中感到充滿活力和滿足。

2. 禁止歧視：

銘異科技堅決反對任何形式的歧視，無論是因種族、性別、年齡、性取向、宗教信仰還是其他身份特徵。銘異科技建立了公平和開放的工作環境，確保每位員工、求職者及合作廠商，都受到尊重和平等對待。

3. 性騷擾防治：

銘異科技致力於建立一個沒有性騷擾的工作環境。銘異科技提供培訓和資源，幫助員工了解並辨識性騷擾行為，並建立機制來處理任何性騷擾投訴。確保每位員工都能夠在工作中感到安全和受到保護。

4. 培訓晉升：

銘異科技重視員工的專業發展，提供豐富的培訓和晉升機會。鼓勵同仁不斷學習和成長，並為他們提供相應的資源和支持，讓同仁在工作中實現自己的職業目標。

5.1 幸福職場

5.2 員工培育發展

5.3 員工新進與離職情形

5.4 員工薪資福利

5.5 安全與健康職場

5.6 人權政策

5.7 社會公益

5.1.1 員工結構與招聘

5. 友善環境：

銘異科技注重建立一個友善和支持的工作環境。鼓勵開放的溝通和合作，並建立良好的團隊氛圍，讓每位員工都感到歸屬和受到尊重。銘異科技重視每個人的意見和貢獻，並致力於共同成長和成功。2025 年銘異科技沒有發生強迫勞動情事。

6. 健康安全職場：

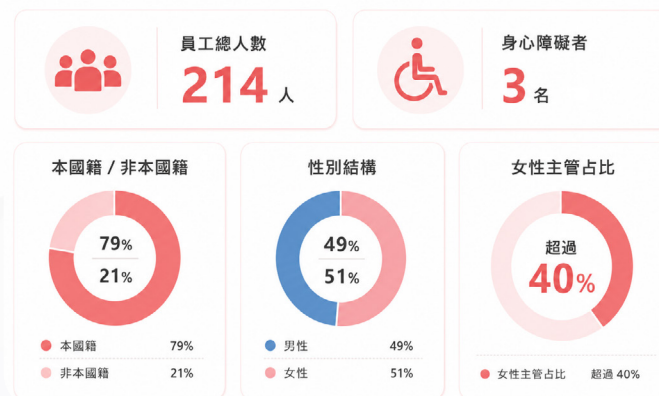
員工的健康和安全是我們的首要關注。銘異科技遵守所有的健康和安法法規，並採取必要的措施來確保工作場所的安全和健康。銘異科技提供培訓和資源，幫助員工保持健康的工作習慣，並建立安全意識，以減少工作風險和意外事件的發生。

銘異科技堅持合法、公平、公正、平等自願、誠實信用的原則，積極履行聯合國人權宣言，完善人資規章制度，保障員工合法權益。在招聘任用事務上，不因性別、年齡、國籍、出生地、民族、語言、身心障礙、婚姻、懷孕、性取向、宗教、政黨傾向等，而進行差別待遇或任何形式之歧視，同時也禁止招募童工從事工作。

截至 2025 年 12 月底，銘異科技員工總人數達 214 人，其中包括超額進用身心障礙者達 3 名。國籍比例方面，本國籍同仁占 79%，非本國籍同仁占 21%，深根企業本土化理念，也促進多元人才交流。性別比例方面，男性占 49%、女性占 51%，提供女性同仁友善與支持的工作環境。

銘異科技秉持「以人為本」之核心價值，「尊重人權」與「多元包容」理念，致力打造多元平等共融之友善職場，因為我們堅信「有快樂的員工，才有滿意的客戶」。2025 年，銘異科技女性員工占比超過 51%，女性主管占比超過 40%，致力實現職場性別平權；我們建構多元暢通之員工意見溝通平台，以即時回應員工需求與建議，進而有效解決員工問題，以創造和諧職場環境，未來銘異科技將定期透過「員工意見調查」以更全面性瞭解員工對組織認同度，以確保銘異科技提供員工安全之工作環境與良好之身心支持。

2025 年員工結構概況



5.1 幸福職場

5.2 員工培育發展

5.3 員工新進與離職情形

5.4 員工薪資福利

5.5 安全與健康職場

5.6 人權政策

5.7 社會公益

表 5.1 2025 年員工組成表

員工分類（單位：人數）		本國籍		非本國籍		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘雇員工（不定期契約）	95	70	3	2	98	72	170
	約聘員工（定期契約）	0	0	7	37	7	37	44
依工時	全時員工（全職）	95	70	10	39	105	109	214
	部分工時員工（兼職）	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工（臨時工）	0	0	0	0	0	0	0
依學歷	博士	0	0	0	0	0	0	0
	碩士	12	1	1	0	13	1	14
	學士	36	39	4	26	40	65	105
	專科	28	14	2	3	30	17	47
	高中及高中以下	19	16	3	10	22	26	48
依管理職	管理職	44	17	1	0	45	17	62
	非管理職	51	53	9	39	60	92	152
依職務	管理人員	17	20	2	0	19	20	39
	銷售人員	4	17	0	0	4	17	21
	研發人員	44	9	1	0	45	9	54
	製造人員	29	14	3	7	32	21	53
	直接人員	1	10	4	32	5	42	47

5.1 幸福職場

5.2 員工培育發展

5.3 員工新進與離職情形

5.4 員工薪資福利

5.5 安全與健康職場

5.6 人權政策

5.7 社會公益

表 5.2 2025 年非員工組成表

項次	類別	人數
1	清潔人員	2 位
2	團膳人員	3 位

表 5.3 員工職務類別之多元化分布

職務類別 / 多元類別		性別		年齡			其他依企業情況 決定揭露內容	
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	外籍員工	身心障礙者
管理人員	人數	19	20	2	20	17	2	1
	比例	48.72%	51.28%	5.13%	51.28%	43.59%		
銷售人員	人數	4	17	3	15	3		1
	比例	19.05%	80.95%	14.29%	71.43%	14.29%		
研發人員	人數	45	9	4	36	14	1	1
	比例	83.33%	16.67%	7.41%	66.67%	25.93%		
製造人員	人數	32	21	6	29	18	10	
	比例	60.38%	39.62%	11.32%	54.72%	33.96%		
直接人員	人數	5	42	12	31	4	36	
	比例	10.64%	89.36%	25.53%	65.96%	8.51%		
各多元類別人數		10	39	16	31	2		
佔全員工人數比例		49.07%	50.93%	12.62%	61.21%	26.17%	22.90%	

5.2 員工培育發展

銘異科技為了培養員工，安排各種年度及非年度的教育訓練，以促進員工的發展。這些教育訓練不僅包括內部和外部的培訓，還採用多樣化的授課方式，透過實體課程和線上學習，針對不同的課程內容和需求提供最合適的學習效果。

課程內容根據需求可分為四大類，分別是新進人員課程、通用課程、專業人員課程及法規需求課程。透過提供多元化的課程，依循因材施教的方法，針對生產、研發、後勤等不同部門培養相應的技能，使員工能夠將所學知識應用於實際工作中，為公司貢獻所學。

銘異科技遵守勞動法規及保障員工的勞動人權與其權益，制定人權政策禁止強迫勞動的政策，明確公司對於強迫勞動的零容忍態度。透過內部公告、培訓形式，向所有員工宣傳禁止強迫勞動的政策和相關法律知識，讓員工了解自己的權益和公司的承諾。於 2025 年度 1 月及 3 月辦理『卡內基領導力課程』；2 月進行『一般在職安全衛生教育』線上訓練及測驗；3 月及 6 月分別舉辦『生成式 AI 課程（一）』與『生成式 AI 課程（二）』；4 月辦理『防範內線交易宣導』線上訓練及測驗；6 月進行『誠信經營與反貪腐宣導』線上訓練及測驗；8 月安排『打造健康職場』、『開啟你的天賦模組：溝通力再進化』及『勞工健康保護四大計畫宣導』線上訓練及測驗；10 月辦理『資訊安全宣導』線上訓練及測驗；12 月則進行『深耕人權教育』線上訓練及測驗。

5.2.1 職涯訓練

公司自員工入職後，即落實核心價值中的人本理念。

2025 年度完成

1 深耕人權教育訓練	181 人次 合計約 181 小時
2 誠信經營與反貪腐教育宣導課程	190 人次 合計約 190 小時
3 防範內線交易宣導	135 人次 合計約 135 小時
4 資訊安全觀念提升訓練	179 人次 合計約 179 小時
5 勞工健康保護四大計畫宣導	190 人次 合計約 190 小時
6 一般安全衛生在職教育訓練之法規介紹	190 人次 合計約 190 小時

表 5.4 2025 年度 (全年度) 內外訓上課時數統計

項目	時數		人次		平均時數	
	管理職	非管理職	管理職	非管理職	管理職	非管理職
男性	711	951	45	37	15.8	25.7
女性	378.5	1364	18	86	21.03	15.86
小計	1089.5	2315	63	123	17.29	18.82
合計	3404.5		186		18.3	

5.2.2 員工績效管理

為確保員工與管理層之間能夠進行充分溝通，銘異科技建立有效的反饋機制，讓員工獲得即時且具有建設性的回饋，同時作為職務晉升的重要依據。公司透過定期的績效考核來實施該機制。在期中和期末定期評估所有正式員工的績效評估，專注於員工在該期間的工作表現及目標達成情況。同時，適時提供必要的協助與輔導，鼓勵員工積極參與績效管理過程，並確保他們了解與接受評估結果。在此基礎上持續改進，進一步推動員工的職業發展，最終實現公司既定的目標方向。



5.3 員工新進與離職情形

銘異科技因應 2025 年度經營策略的調整，經過審慎評估與考量，決定將部分生產線遷移至馬來西亞，以提升生產效率並降低營運成本。因此，為配合此次產線外移的安排，公司將於 2025 年度進行人力資源結構的調整，確保企業穩定運作並推動持續發展。

表 5.5 2025 年度新進員工依年齡、性別分析

項目	<30 歲		30 ~ 50		>50 歲		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
新進人數	6	2	21	9	4	9	51
新進員工比例	2.80%	0.93%	9.81%	4.21%	2%	4%	23.83%

表 5.6 2025 年度離職員工依年齡、性別分析

項目	<30 歲		30 ~ 50		>50 歲		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
離職人數	11	3	4	2	1	4	25
離職員工比例	5.14%	1.40%	1.87%	0.93%	0.47%	1.87%	11.68%

註：2025 年離職員工比例 = (離職員工總人數 / 年底總人數)X100%，三個月內離職員工人數不列入計算。

5.4 員工薪資福利

銘異科技尊重且重視每一位夥伴，除了傾聽，我們也樂於和員工分享營運成果，我們提供具競爭力的薪資福利以吸引、激勵及留住最優秀的人才。照顧員工之生活及家庭，使同仁能兼顧工作與生活。

表 5.7 員工薪資福利表

項目	方案與措施	
獎金	✓ 具競爭力之月薪。 ✓ 專利獎金 (鼓勵員工創新發明)。 ✓ 介紹獎金 (鼓勵員工推薦優秀人才)。 ✓ 分紅獎金 (依公司獲利提撥，視個人績效而定，與員工共享營運成果)。	
休假制度	✓ 優於勞基法的天然災害假。	
福利補助	✓ 部門聚餐經費補助。 ✓ 年度旅遊補助。 ✓ 勞動節 / 端午 / 中秋 / 春節禮券。 ✓ 員工生日禮品及禮券。	✓ 婚喪喜慶福利補助金。 ✓ 其他不定時活動。 ✓ 設置咖啡機。 ✓ 員工持股信託計畫。



項目	方案與措施
 健康與生活保障	✓ 每二年一次員工健康檢查，合作安排合格醫療團隊至辦公室進行員工健康檢查。 ✓ 投保意外險、醫療險、癌症險、重大疾病及失能險，並開放員工以優惠費率自費加碼個人及近親團險。 ✓ 特約護理師臨廠諮詢服務，提供員工健康關懷與指導。 ✓ 每年舉辦員工健康促進活動。
退休金	✓ 本公司依據「勞工退休金條例」規定適用新制，每月依薪資之 6% 提繳。 ✓ 退休金至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。員工得於每月薪資百分之六範圍內，個人自願另行提繳退休金，員工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。 

5.5 安全與健康職場

5.5.1 職業安全衛生系統

銘異科技透過 ISO45001 職業安全衛生管理系統的認證，並以安全衛生相關目標與政策為指導方針，專門制定了一系列程序，包括計畫、溝通與協調、運作管理、指標與績效評估，以及責任分配與權限設置等，同時，透過第三方驗證，以確保系統的有效性與可靠性，持續提升職業安全衛生管理水準。

2025 年在職業安全衛生管理系統下的銘異科技員工總數為 214 名，非員工人數，清潔人員 2 名，團膳人員 3 名，共計為 5 名，正職員工與非員工人數比為 42.8:1。

5.5.2 危害辨識及風險評估管理

為有效杜絕風險危害，銘異科技制定了危害鑑定作業程序、緊急應變管理作業程序、職災事故處理辦法及運搬安全作業規定，並每年執行危害鑑別與風險評估作業，加強作業風險管控，防範任何可能職業災害發生。

此外，依據作業環境監測實施辦法規定，按照指定監測頻率執行，充分運用採樣策略，每半年實施一次，偵測作業人員之暴露情況，確保員工免受各種危害。

2025 年執行化學性因子共 2 項、物理性因子共 1 項監測作業，監測結果均符合法規限值或容許濃度標準。

為確保職場安全，銘異科技嚴格遵守職業安全衛生規範，當工作場所有立即發生危險之虞時，即令停止作業，並使勞工退避至安全場所。勞工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。雇主不得對前項勞工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

5.5.3 事故調查處理

為防止職業災害發生，銘異科技制定工安事故 / 事件處理及調查作業辦法，以調查確認事故發生原因，提出事故檢討之對策與預防方法，並追蹤確認改善與執行，以防止類似事故再次發生。

表 5.8 2025 年職業災害統計表

指標	統計
員工平均人數	214
職災人數	0
總損失日數	0
失能傷害頻率 (FR)	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0
因公死亡事故數	0
職業病件數	0
職業病率 (ODR)	0

註：

1. 失能傷害嚴重率 (SR)=(總損工日數 / 總經歷工時) *1,000,000
2. 失能傷害頻率 (FR)=(失能傷害次數 / 總經歷工時) *1,000,000
3. 職業病率 (ODR)=(職業病件數 / 總工作時數時) *200,000
4. 統計不包含交通事故

在 2025 年，非員工工作者發生的職業災害，包括工傷與職業病的統計數據顯示，未有任何案件紀錄。

5.5.4 危機與緊急處理對策

為掌控事故狀況，銘異科技訂定環安衛緊急應變相關計畫，定期演練以熟悉其應變步驟，此舉有助於事故發生時能降低災害之擴大及減少人員及設備之損失。

銘異科技 2025 年共辦理 2 場次緊急應變演練，日間自衛消防編組訓練暨疏散演練。

5.5.5 職業健康與安全之參與、諮商及溝通

銘異科技設有職業安全衛生單位，依照法規組織職業安全衛生管理委員會，成員有管理代表、各部門主管、監督及指揮人員與職業安全衛生人員、設備技術人員等，每季召開一次會議，並研商討論法規議題事項，以促使掌控及改善管理。職業安全衛生管理委員會成員組成依照「職業安全衛生管理辦法」規定勞工代表人數占 1/3 以上。

5.5.6 健康促進與管理

銘異科技設置醫護人員臨場服務，主要聚焦於預防職業災害及疾病的發生為主要，並依照勞工健康檢查資料，對於高風險勞工、個人管理及母性保護與職業病預防等照料與關懷。

優於法規要求，全體同仁每兩年執行一次健康檢查。為體恤輪班及廠區員工，減少交通職災風險，採巡迴到廠檢查方式，檢查項目優於法定項目。透過數據彙整與分析，篩選出十年風險族群，進行面談、健康追蹤與諮詢，提供個別化的衛教追蹤，提升員工的健康意識，實現「早期發現、早期治療」的目標。

針對從事游離輻射特定危害作業之員工，實施特殊作業檢查。分級為二級者安排醫師臨場服務訪談；分級為三級者，協助醫院就診複審，並安排醫師諮詢，根據員工實際情況提供關懷、衛教及適當地工作調配建議。2025 年度本公司因應作業需求，配置特殊危害作業人員共 2 名，均符合特殊危害健康檢查適用對象，並已依法完成相關健康檢查作業。檢查結果均屬正常，無異常分類情形。公司持續依據職業安全衛生相關法令，定期檢視特殊作業人員配置，並建立在職人員健康監測清單與體檢管理機制，以確保職業健康管理之完整性及法令符合性，並預防職業病之發生。

銘異科技重視員工身心健康，環安衛依循執行職務遭受不法侵害預防計畫，全面評估職場心理壓力、語言暴力、性別歧視與性騷擾等社會面向之環安衛衝擊，提前採取因應對策，確保員工權益得到充分保障。

為了讓員工達到工作與生活平衡，促進社會、組織與個人身心層面的安心、安穩與安定，強化掌控自我的健康管理，依照 2023 年健檢資料，環安衛與護理師討論公司整體健康樣態，並於 2025 年辦理「打造健康職場 - 健康生活瘦 EASY」，及「線上健走活動 Let's step, don't stop.」。

健康講座，滿意度調查「非常滿意」落在 69% 以上。

線上健走活動



5.5.7 母性健康風險評估

針對母性健康保護，於妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性員工進行危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。

屬於母性健康保護對象之同仁，應完成母性風險評估。臨場醫師依據專業進行健康風險分級，將危害分級為第一級、第二級及第三級管理。針對第二及第三級管理，採取危害控制與行政管理，並由臨場醫護服務人員進行訪談及持續追蹤。

5.5.8 人因性危害及異常工作負荷預防

為維護同仁健康福祉，預防人因性危害及避免重複性肌肉骨骼傷害。制定人因性危害防止計畫，明確規範對於勞工從事重複性工作促發肌肉骨骼疾病之預防，以保障員工健康。

通過臨場健康服務人員問卷調查，分析因工作負荷、作業姿勢、重複性作業危害等導致的人因性危害、肌肉骨骼傷害及異常工作負荷危害風險。同時，主動調查同類型作業人員，結合年度健檢，篩選需進一步調查的員工，若確認危害與工作相關，依預防計畫流程，由臨場健康服務人員協助進行進階改善計畫至結案。



2025 年完成 **171** 份高風險族群的調查，疑似有危害 **2** 人；同時，完成異常負荷促發族群 **171** 份調查，結果顯示 **9** 人屬中度風險，均已完成面談與諮詢。



緊急應變演練

致力於推動公司全員安全、衛生、環保等政策，
2025 年成效如下：

- (1) 優於職業安全衛生法規每兩年全體員工健康檢查。
- (2) 設置員工身心健康臨場服務醫護總計每月 10 場次護理師諮詢。
- (3) 全廠區皆符合勞工作業環境法令監測規定要求。
- (4) 每半年執行員工消防演練，協助員工正確消防知識技能。
- (5) 健康促進講座及線上健走活動。



我們持續打造安全、健康、安心的
職場環境，守護每一位同仁的身心
健康，攜手共創永續幸福職場。



「Let's step, don't stop.」線上健走活動



高危險族群面談諮詢



啟動熱量赤字健康講座

5.6 人權政策

銘異科技承諾遵循國際人權相關公約，秉持「尊重人權」與「用人適才」的原則，致力打造多元平等共融友善職場，不因其種族、信仰、宗教、黨派、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他政府明令保護者等非工作因素而有不平等之對待，此原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利，期待所有同仁與公司共同成長。

銘異科技人權管理相關規範如下：

制定「執行職務遭受不法侵害預防作業指導書」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」保障人權政策：宣誓並保障所有員工在執行職務過程中免於遭受身體或精神不法侵害，共同營造一個樂於溝通、開放管理的友善工作環境，2025 年舉辦職場不法侵害預防教育訓練課程共計 190 人次參與，2025 年歧視及騷擾相關投訴案件 0 件。

遵循「勞資會議實施辦法」定期舉辦勞資會議：每季舉辦勞資會議宣導公司重要政策與訊息，同時設有員工溝通信箱，直接傾聽員工意見、立即改善，以暢通公正的溝通機制促進勞資和諧、共創雙贏。公司依法訂定勞動權益，與每位員工簽訂符合勞動與人權法規之勞動契約，2025 年違反員工人權投訴案件 0 件。

銘異科技在企業永續，實踐人權治理，落實人權保障下：

- (1) 員工出勤安全優先考量，給予有薪天然災害假。
- (2) 多元化招聘策略，通過擴大招聘範圍，吸引來自不同背景的面試者。
- (3) 設有完善的職業發展路徑，提供內部培訓、專業發展課程和領導力發展計劃。
- (4) 提供遠程同仁員工宿舍服務。
- (5) 團膳供食，免除外出職災風險。
- (6) 協 (贊) 助國小學生興學關懷與身心障礙及其家庭熱心公益。
- (7) 志工及家庭日活動辦理，促進員工職場與家庭平衡。
- (8) 辦公室環境及民生需求服務。
- (9) 社區友善敦親睦鄰。
- (10) 多功能支援與多元服務。



5.7 社會公益

十年守護：深化身障者生活支持

銘異科技深耕 ESG 社會責任，自 2015 年起與伊甸基金會建立長期公益夥伴關係。針對基隆養護中心設備老舊的困境，本年度我們主動捐贈 4 台工業級洗衣機，取代故障頻繁的舊機。此舉不僅直接提升了重度障礙者的生活衛生品質，確保其享有舒適尊嚴的居住環境，更有效減輕第一線照護人員的勞務負擔。

展望未來，銘異科技將持續秉持「取之於社會，用之於社會」的初心，將企業核心資源轉化為社會共好的動力。我們不僅是提供資源的捐助者，更是障礙者邁向自立生活最堅實的後盾，以此具體實踐聯合國永續發展目標（SDGs）中「減少不平等」與「良好健康與福祉」之承諾。



社會共融：賦能障礙者自立生活

銘異科技深知企業力量是推動社會共好的關鍵，在落實社會參與的進程中，我們不僅關注弱勢扶助，更重視價值對等。2025 年秋節期間，我們與財團法人心路社會福利基金會深度合作，優先採購由智能及發展障礙朋友親手製作的月餅禮盒。這份採購不僅是節慶祝賀，更是為身障夥伴提供穩定的職場磨練機會，協助其在生產過程中建立成就感。

我們承諾將持續透過「責任採購」與「社會賦能」的雙軌策略，將公益思維融入日常營運。銘異科技致力於建構更具包容性的社會環境，讓每一份企業資源都能精準轉化為改變生命的溫暖力量，開啟障礙者自立生活的無限可能。

在地共榮：挹注龍壽國小教育資源

銘異科技深信教育是推動社會進步與永續發展的核心基石。為落實企業社會責任，我們長期關注在地教育發展，並以實際行動支持龍壽國小。透過挹注教育資源與捐資助學，我們積極協助校方優化教學環境並推動校務發展，確保學子享有更完善的學習資源。

未來，銘異科技期盼持續發揮企業的正面影響力，為培育下一代優秀人才貢獻心力。我們將具體實踐聯合國永續發展目標（SDG4）「優質教育」的願景，並致力於與在地社區建立共榮共好的深刻連結。



產學鄰里共好：攜手推動社區清潔

為深化在地連結並實踐環境保護，銘異科技攜手龍華科技大學與龍華里辦公室，共同發起「掃街公益活動」。本次活動號召 10 位銘異志工主動響應，同仁們不畏天候濕涼，深入桃園龜山社區針對周邊道路進行地毯式清掃，最終清出 40 公斤廢棄物，成功還給鄰里整潔市容。

為將公益理念深植企業文化，我們同步推動「銘異公益護照」點數機制，實質鼓勵員工投入志工行列。銘異科技將持續整合地方與學術資源，推動永續教育與環保理念，落實企業身為社區一份子對在地共榮與地球環境的長期承諾。



促進工作生活平衡：家庭日電影包場

銘異科技視員工為企業最珍貴的資產，致力打造友善共好的幸福職場。為體恤同仁辛勞並落實工作與生活平衡，我們特別舉辦「家庭日電影包場」活動，邀請員工及其眷屬齊聚同樂。專屬的觀影時光不僅讓同仁在繁忙之餘放鬆身心，更能有效增進家庭和諧與互動。

此活動成功凝聚了團隊向心力，並大幅加深員工的企業歸屬感。未來，銘異科技將持續規劃多元豐富的福利活動，全方位照顧同仁的身心健康，具體實踐 ESG 中對員工關懷的社會責任承諾。



愛心不間斷：推動創世基金會發票

銘異科技致力於社會共好，自 2011 年起長期攜手創世基金會，推動「順手捐發票，救救植物人」公益計畫，十餘年來此善舉已深植為重要的企業內部文化。近年響應全球無紙化與環境友善趨勢，實體發票募集數量雖隨大環境遞減，但本公司的公益承諾並未因此縮減。

我們正面看待此一兼顧環保的進展，並積極鼓勵同仁透過數位載具等多元方式參與捐贈。未來，銘異科技將在落實環境保護（E）的同時，堅定深化社會參與（S），讓愛心跨越實體形式的限制，讓溫暖的社會影響力持續傳承。



永續環境

6.1 能源管理

6.2 氣候變遷之因應

6.3 溫室氣體管理

6.4 廢棄物管理



重大主題	2025 年度績效	管理方法	目標
 廢棄物 306	廢棄物處理率 100% 。	依據「廢棄物處理程序」使產生環境污染之各類來源、製程能合乎環境保護規定的，徹底且有效清理及管制本廠各項廢棄物，確實改善環境衛生，進而達到廢棄物資源化、安定化、無毒化、減量化、經濟化之要求加以管制、處理、使各類污染能減至最低程度並符合 RBA 規範。	1. 短期目標：源頭減量、分類回收、宣導與教育訓練。 2. 中期目標：尋找友善及綠材、與供應商合作。 3. 長期目標：推動循環經濟、減量 2%。

6.1 能源管理

表 6.1 2025 年能源密集度 (電力) 統計表

單位：仟度

銘異科技將能源區分為直接能源與間接能源管理。直接能源包含公務車輛燃料及冷媒逸散，間接能源以外購電力為主，供應生產設備與廠務運行。2026 年規劃汰換老舊冰水機並導入馬達變頻控制系統，以提升能源效率並降低用電量。

能源使用狀況	2025 年
外購電力用量 (千度)-A	5,358.02
再生能源電力產量 (千度)-B	0
總用電量 (A+B)	5,358.02
能耗總和 (GJ)D	19.29
營業收入 (USD 百萬)C	119.3
能源密集度 (GJ/USD 百萬) [D /C]	0.16

* 註：依據國際度量衡單位，1 仟度 = 3.6 GJ

在生產製造，於設備的導入，銘異科技秉持 ESG 永續經營策略：

- (1) 智慧聯網與 AI 檢測：建置 IoM 智慧平台，完成全廠 43 台射出機聯網，並導入 AI 影像辨識，將誤判率由 8% 降至 1%。
- (2) 設備自動化與即時監控：導入 DAQ 資料採集模組，將生產資訊更新頻率縮短至 1 分鐘內，並完成 Ramp 產線全自動化升級。
- (3) 營運中心與效能優化：透過 OCC 營運資訊管控中心及智慧排程，提升資源調度效率，設備稼動率由 57.7% 提升至 99.7%。
- (4) 循環經濟與品質穩定：導入 AI 回收料變異預測及模內壓力監控，降低材料報廢，並使醫療級產品 Cpk 提升 8.8%。
- (5) 能源效率提升：年度總用電量減少 1.8%，實現節能目標。

6.2 氣候變遷之因應

因應氣候變遷帶來的挑戰與機會，銘異科技積極採用 TCFD 建議框架，評估氣候風險與財務影響，確保企業長期穩健發展。我們針對轉型風險（政策變動、技術革新、市場趨勢、聲譽管理）、實體風險（短期災害、長期氣候變化）進行分析，並發掘氣候機會（資源效率提升、綠色能源應用、新產品與市場發展、企業韌性強化）。透過系統化的風險與機會識別流程，我們致力於將氣候挑戰轉化為企業成長動能，提升營運韌性與永續競爭優勢。

2025 年，全集團子公司已參與 CDP（Carbon Disclosure Project），透過國際永續揭露機制強化氣候資訊透明度，並進一步落實科學化碳管理，持續精進溫室氣體盤查、排放數據管理與減碳策略規劃，展現本集團以制度化、數據化方式推動低碳轉型的決心。此外，我們亦積極推動再生能源導入，以實際行動降低營運碳足跡。馬來西亞廠已啟動屋頂型太陽能建置專案，系統設計容量達 2,758.76kWp，太陽能板有效面積約 11,923.04 平方公尺，預估年發電量可達 3,281,025 度。該專案已於 2025 年 6 月開始施工，預計於 2026 年 4 月正式運轉。此項再生能源投資不僅有助於提升綠色能源使用比重，也象徵銘異科技在能源轉型與氣候行動上的持續深化。

📍 馬來西亞廠屋頂型太陽能建置專案



系統設計容量
2,758.76 kWp



太陽能板有效面積
11,923.04 平方米



預估年發電量
3,281,025 度



2025 年 6 月開始施工
預計 2026 年 4 月正式運轉

6.2.1 氣候風險鑑別與管理

為提升企業韌性，銘異科技參考企業策略、氣候風險分析與研究報告，進行內部評估，識別對財務影響最關鍵的標的。透過情境分析，評估轉型與實體風險對市場、成本與永續策略的影響，並導入量化數據提升決策精準度。最終，分析結果將納入內部管理，確保企業有效應對氣候變遷挑戰，並強化長期營運韌性。



銘異科技的風險鑑別流程如下表：



圖 6.1 風險鑑別流程圖

經銘異科技的永續發展委員會成員討論後結果如下表 6.2 氣候風險與機會鑑別與財務影響評估表所示：

表 6.2 氣候風險與機會鑑別與財務影響評估表

風險類別		項目	對財務的效益	影響期間 (註 1)	影響程度 (註 2)
機會	資源效率	水回收設備，冰水管清洗。	減少排放水量，降低污水處理費。	長期	低
		下腳料回收。	降低原庫存採購成本。	長期	低
		導入 AOI 機台。	降低不良品率，提升生產效率。	短期	低
		使用節能馬達降低營運成本。	降低電力使用及成本，減少設備維護費用。	長期	低
	能源來源	碳費徵收 - 目前 2.5 萬噸，長期可能會降低標準。	投資節能減碳技術，降低長期碳費支出。	中期	低
		REACH 每年不定期更新 - 增加送測費用、人工成本。	搶占市場先機，降低法規與貿易風險。	短期	低

註 1：短期為 1-3 年，中期為 4-10 年，長期為 10 年以上

註 2：低風險 1-3 分，中度風險 4-6 分，高風險 7 分以上 (分數乃以對財務正項效益的程度計)

風險類別		項目	對財務的效益	影響期間 (註 1)	影響程度 (註 2)
轉型 風險	政策和法規	永續金融貸款利上升。	融資成本提高，現金流受影響。	長期	低
		淨零排放 - 新增綠電設施、購買綠電憑證、設置節能設備。	資本支出大幅增加，營運成本變動。	長期	高
		碳目標 - 客戶要求 2030 碳中和。	供應鏈風險，低碳技術改造成本增加，產品價格競爭力下降。	中期	高
		汰舊換新老舊設備。	資本投資壓力初期增加，技術適應成本初期上升。	中期	中
	技術	產品可回收性 - 客戶要求產品可回收重工，造成研發成本上升。	研發成本提高，影響供應鏈毛利。	長期	低
		採購成本上漲。	供應鏈中斷風險，產品毛利降低。	長期	中
		廢棄物處理費用上升。	法規要求更嚴格，營運成本增加，供應鏈管理挑戰。	短期	低
	市場	客戶偏好轉變，產品需求量下降。	市場份額縮小，存貨管理壓力增加。	短期	中
		潮濕天數變多，造成機械設備腐蝕。	設備維護與更換成本上升，生產效率下降。	短期	低

風險類別		項目	對財務的效益	影響期間 (註 1)	影響程度 (註 2)
實體 風險	立即性	颱風 - 造成淹水、停班、財損、運輸中斷。	基礎設施損害影響生產與修復成本，物流受阻影響銷售收入	短期	低
		乾旱 - 缺水水源不穩定，營運中斷風險。	生產停擺風險影響營收，水資源成本上升	短期	低
	長期性	氣溫上升 - 造成施工成本上升，原物料短缺或上升，製造成本上升。	高溫環境影響人力成本增加，施工與製造成本增加	長期	高

註 1: 短期為 1-3 年，中期為 4-10 年，長期為 10 年以上

註 2: 低風險 1-3 分，中度風險 4-6 分，高風險 7 分以上 (分數乃以對財務衝擊的程度計)

歸納銘異科技氣候變遷對實體風險、轉型風險與機會的鑑別衝擊程度矩陣如下圖

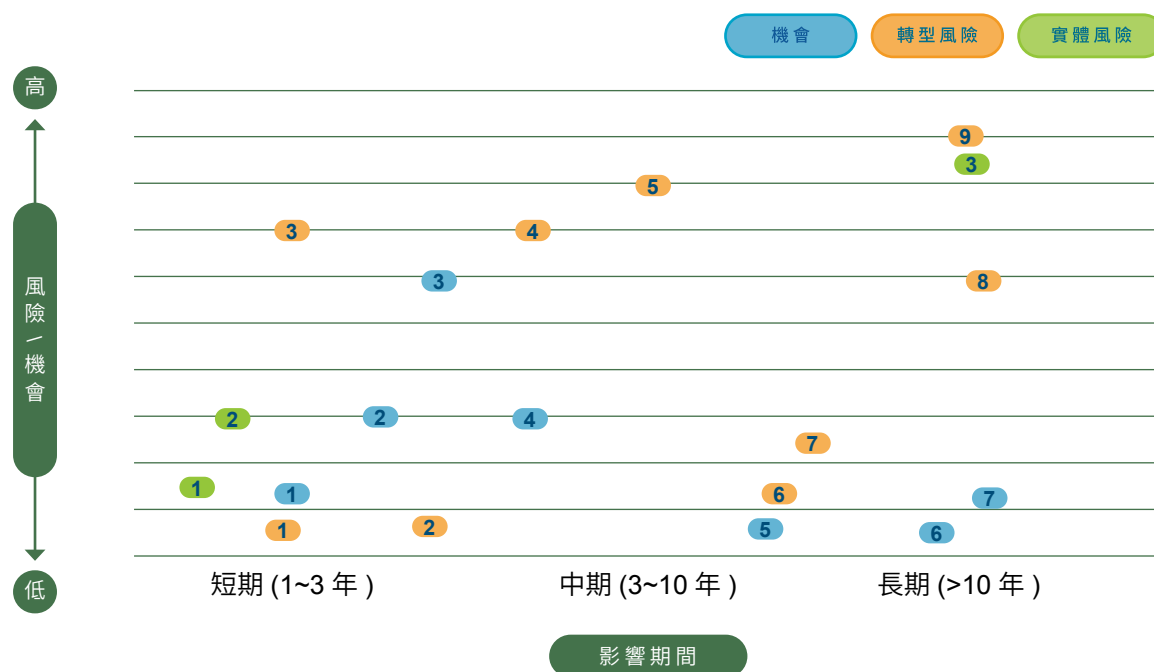


圖 6.2 氣候風險與機會矩陣

6.2.2 情境分析與風險對策

銘異科技參考台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 TCCIP、氣候風險、相關研究報告，進行內部評比，鑑別氣候風險與機會項目，篩選出氣候相關財務衝擊關鍵標的，針對最為重大的轉型風險與實體風險，進行氣候情境分析，分析結果納入內部策略規劃。

機會

1. REACH 每年不定期更新
2. 導入 AOI 機台
3. 導入 ISO50001
4. 碳費徵收
5. 水回收設備
6. 使用節能馬達
7. 下腳料回收

轉型風險

1. 潮濕天數變多
2. 廢棄物處理費用上升
3. 客戶偏好轉變
4. 汰舊換新老舊設備
5. 2030 碳目標
6. 產品可回收性
7. 永續金融貸款利上升
8. 採購成本上漲
9. 淨零排放

實體風險

1. 颱風
2. 乾旱
3. 氣溫上升

風險	排放情境	評估方法	假設條件	風險對財務衝擊 量化結果	管理方針	策略規劃
轉型 - 淨零	IPCC SSP1-1.9	預估未來溫室氣體排放量，邁向 2050 年達淨零排放，需購買綠電、碳權等費用。	參考 IPCCSSP1-1.9 低度排放情境，至 2050 年達氣溫將可控制在 1.5 度 C，達到淨零排放的目標。	估計支出將會影響銘異科技營收的 3%	1. 持續關注及掌握能源及減碳相關政策法規之變動。 2. 每年針對環境相關方做風險評估及評價，並對環境管理體系範圍內，確定其活動、產品和服務中，能夠控制和施加影響的環境因素及其相關的環境影響的評估，包含對生命週期觀點的考量。 3. 持續關注及掌握環保法規之變動，透過公協會積極參與主管機關召開之環保法規新（修）訂研商公聽會，並投入資源來展開相關應符合法規要求的活動專案。 4. 推動集團內每年度各廠區碳盤查及第三方查驗工作，及展開相關節能減碳措施來達到減碳目標，使得企業能夠永續發展。 5. 目標規劃每年減量 2-3%，評估購買綠電、碳權。	

風險	排放情境	評估方法	假設條件	風險對財務衝擊 量化結果	管理方針	策略規劃
實體 - 氣溫 上升	IPCC AR5 RCP8.5	極端氣候衝擊造成因氣候變遷可能導致採用特定的原物料不易取得，導致採購的成本增加、能源價格上升，導致公司在能源消耗方面的成本增加、氣候變遷連帶產生許多相關風險，公司更需要增加風險上的管理，預估對銘異科技可能造成的營業損失	參 考 TCCIP AR5 RCP8.5 情境系集平均模式，在 2050 年氣溫相較 1960 年將上升超過 2.1 度 C。	估計支出將會影響銘異科技營收的 0.3%。	1. 使用低耗能的設備。 2. 採購回收材料或可回收材料循環經濟。 3. 鼓勵廠區持續執行及精進工安環保、設備預保及節能減碳等工作。 4. 透過 TCFD 及國際研究報告，分析氣候變遷潛在危機，找尋可能機會及因應作為，進行財務影響分析，並說明因應方式。 5. 參與政府因應溫管法所舉辦各類研討會及會議，配合國家政策持續努力。	

參考資料：台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 TCCIP 及 2024 年國家氣候變遷科學報告

6.3 溫室氣體管理

6.3.1 溫室氣體盤查政策

銘異科技自 2011 年起導入溫室氣體盤查制度，逐步建立組織內溫室氣體排放管理機制。早期盤查作業以內部自主盤查為主，持續累積數據與管理經驗。

為提升盤查數據之完整性與可信度，本公司於 2026 年啟動針對 2025 年度溫室氣體排放之盤查作業，並導入外部顧問輔導及第三方驗證機制，強化盤查品質與符合國際標準之要求。目前 2025 年度盤查及查證作業尚在進行中，未來將以 2025 年作為本公司溫室氣體盤查之基準年，作為後續減量目標設定與績效追蹤之依據。

本公司溫室氣體盤查之組織邊界採營運控制權法設定，針對本公司所管理或營運控制之設施，納入 100% 溫室氣體排放量。盤查範疇涵蓋主要溫室氣體，包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）四類。

透過系統化盤查與持續精進管理機制，本公司致力於掌握溫室氣體排放狀況，並據以規劃減量策略，以回應氣候變遷風險，落實企業永續發展之責任。

2025 年度七大溫室氣體 CO₂ 排放當量如表一，盤查清冊如表二，總排放量為 2645.817 公噸 CO₂e。

表 6.3 台灣廠區七大溫室氣體排放當量統計表

排放當量 (公噸 CO ₂ e)	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	合計
	2543.620	45.420	0.004	56.773	0	0	0	2645.817
佔比	96.137%	1.717%	0.000%	2.146%	0.000%	0.000%	0.000%	100.000%

表 6.4 2025 年度溫室氣體盤查清冊

類別	排放量 (公噸 CO ₂ e)	占比 %
第 1 類：直接溫室氣體排放與移除		
1.1 固定式排放	2,543.49	96.137%
1.2 移動式排放	0.135	0.005%
1.3 逸散性排放	102.192	0.039%
總計：	2645.817	

6.3.2 直接溫室氣體排放 (類別 1)

台灣廠區 2025 年度直接溫室氣體排放當量 (範疇 1) 總量為 102.327 公噸 CO₂e，占總排放量比例為 3.87%。其中主要排放源為逸散排放，以化糞池的 CH₄ 排放為主，占比達 1.171%；其次為冷氣機冷媒 HFCs，所占比為 2.146%。(如表 6.5)。

銘異科技溫室氣體排放量之計算，主要採用「排放係數法 (EmissionFactorMethod)」，依據活動數據乘以相應排放係數進行量化。

表 6.5 溫室氣體排放當量統計表 (類別 1)

氣體類型	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	類別 1 溫室氣體排放當量
排放當量 (公噸 CO ₂ e)	0.130	45.420	0.004	56.773	102.327
氣體別占比 (%)	0.13%	44.39%	0.00%	0.55%	100.00%

本公司溫室氣體排放量之量化，係依據活動數據乘以排放係數及全球暖化潛勢 (GWP) 進行計算，其基本公式：

$$\text{溫室氣體排放量 CO}_2\text{e} = \text{活動數據} \times \text{排放係數} \times \text{全球暖化潛勢 (GWP)}$$

其中全球暖化潛勢 (GWP) 係依據政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 2021 年發布之評估報告 (AR6) 所揭露之數值。

排放係數之選用，優先參考國際標準 (如 IPCC) 及國內主管機關公告之最新資料；其中電力排放係數係依據經濟部能源主管機關最新公告之年度電力排放係數進行計算。各項排放來源均採用最適用且具代表性之係數，以確保盤查結果之準確性與一致性。

6.3.3 能源間接溫室氣體排放 (類別 2)

2025 年度能源間接溫室氣體排放量 (類別 2) 為 2,543.490 公噸 CO₂e，占總排放比例為 96.132%。

主要間接排放源為外購電力，其來源均為向台灣電力公司購電所得。

6.3.4 溫室氣體排放強度

表 6.6 溫室氣體排放強度統計表

年度	2025 營收 (百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	排放強度 (公噸 CO ₂ e / 百萬元)
2025 年	3,818	2,645.817	0.6929

* 註 1：計算方式：排放強度 = 排放量 (類別 1+ 類別 2) / 百萬元

6.3.5 溫室氣體減量

達成每年節電 3% 目標，2025 年度節電 6.54%，相當於減碳 175.097 公噸 CO₂e，2025 年度類別 1 與類別 2 溫室氣體排放強度，較 2022 年基準年 4290.39 公噸 CO₂e 減少 1,788.718 公噸 CO₂e，降幅約 41.69%。公司配合政府政策，預計規畫推動節能降碳政策，透過低成本高效益手段進行碳排管理，包括製程節電優化、壓縮空氣減漏、空調管理、照明更換、員工節能教育等，期能逐步降低能源使用與溫室氣體排放。



6.4 廢棄物管理

6.4.1 廢棄物管理

身為電子製造業者，銘異科技的營運生產製程以塑膠射出、組裝和加工為主，整體生產過程中所產生的廢棄物為主要環境衝擊來源之一。本著企業公民的精神，我們深知有責任進一步減少營運過程中的廢棄物產生，並致力於提升處理效率與資源循環。塑膠類廢棄物對環境具有高度衝擊，尤其未妥善處理時，可能造成土壤、水源與海洋污染，並產生長期微塑膠風險。因此，銘異科技特別針對製程中產生之塑膠邊腳料（主要來自產品成型與修整）進行妥善分類與回收管理。我們已與具合格資格之廠商合作，將所有塑膠邊角料進行分類、收集與回收，並依其材質重新加工為可再利用之塑膠粒料，達到資源再利用與減廢雙重效益。

銘異科技制定了「廢棄物處理程序」評估環境污染之各類來源、從源頭進行廢棄物分類，透過廠內對環境因素的全面評估，定期檢視原物料使用情況與分類成效，以持續改善生產流程，降低環境負擔。公司所有廢棄物均為非有害性事業廢棄物，並委由具有政府核可資格之處理廠商進行離場處理，嚴禁輸出至境外。

此外，銘異科技對合作廠商亦訂有嚴格要求，如發現處理過程有不實或違規行為，將立即終止合作並更換，以確保環保合法標準。2025 年度未發生任何廢棄物洩漏事件。

展望未來，我們將持續導入循環經濟理念，強化材料使用效率、生產優化與減量策略，降低一次性塑膠使用比例，並推動內部再利用計畫，以實踐永續製造與綠色營運目標。



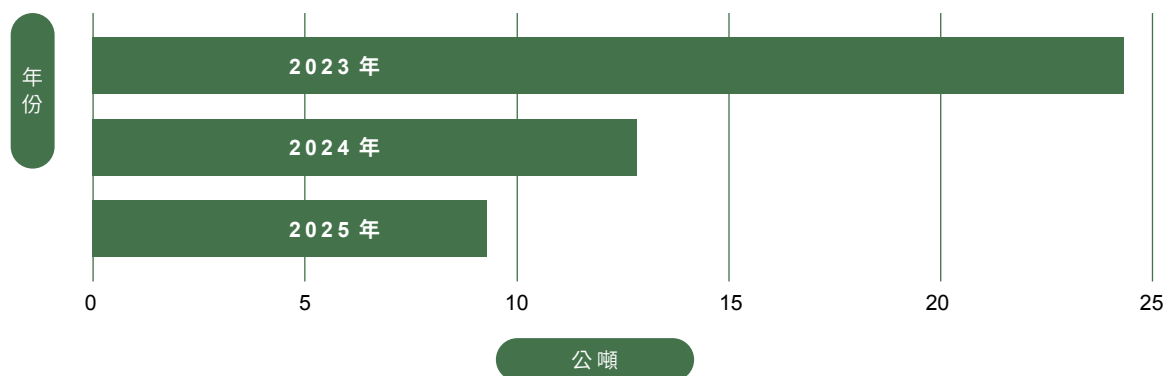


圖 6.3 非有害廢棄物

表 6.7 非有害廢棄物

一般事業廢棄物 (公噸數)		處置方式
2023 年	24.42	離場、焚化
2024 年	12.79	
2025 年	9.29	



附錄

附錄一

附錄二

附錄三



附錄一

GRI 2021 Standards 索引表

使用聲明	銘異科技已參考 GRI 準則報導 2024 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 來源	揭露項目	揭露章節或說明	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021	組織及報導實務		
	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	10
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	11
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
	2-4 資訊重編	此次為銘異首次發行永續報告書。無資訊重編事宜。	3
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	4

GRI 準則 / 來源	揭露項目	揭露章節或說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	活動與工作者		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1 銘異科技的價值鏈	60
	2-7 員工	5.1 幸福職場	76
	2-8 非員工的工作者	5.1 幸福職場	77
	治理		
	2-9 治理結構及組成	1.2 公司治理和組織架構	14
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理和組織架構	14
	2-11 最高治理單位的主席	1.2 公司治理和組織架構	21
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理和組織架構	21
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 永續執行架構	35
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理和組織架構	26
	2-15 利益衝突	1.2 公司治理和組織架構	21
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.4 溝通管道	30
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理和組織架構	16
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理和組織架構	26

GRI 準則 / 來源	揭露項目	揭露章節或說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-19 薪酬政策	1.2 公司治理和組織架構	18
	2-20 薪酬決定流程	1.2 公司治理和組織架構	18
	2-21 年度總薪酬比率	省略 / 薪酬為公司機密不揭露	-
	策略、政策與實務		
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5
	2-23 政策承諾	1.2 公司治理和組織架構	21
	2-24 納入政策承諾	1.2 公司治理和組織架構	21
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.2 公司治理和組織架構	30
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 重大主題揭露與範圍	45
	2-27 法規遵循	1.2 公司治理和組織架構	25
	2-28 公協會的會員資格	關於本報告書	4
	利害關係人議合		
	2-29 利益關係人議合方針	2.2 重要利害關係人鑑別	36
	2-30 團體協約	省略 / 不適用 本公司未成立工會，無簽訂團體協約	-

GRI 準則 / 來源	揭露項目	揭露章節或說明	頁碼
重大主題			
G3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的過程	2.3 重大主題鑑別流程	38
	3-2 重大主題列表	2.3 重大主題鑑別流程	40

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	章節	備註	頁碼
GRI 201：經濟績效 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第一章永續治理		8
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 營運績效		28
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	6.2 氣候變遷之因應		95
201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.4 員工薪資福利		81
GRI 205：反貪腐 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第一章永續治理		9
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.3 營運績效		28
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 公司治理和組織架構		9
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 公司治理和組織架構		9

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	章節	備註	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第六章永續環境		93
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.4 廢棄物管理		107
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.4 廢棄物管理		107
306-3	廢棄物的產生	6.4 廢棄物管理		107
306-4	廢棄物的處置移轉	6.4 廢棄物管理		107
GRI 401：勞雇關係 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共榮		70
401-1	新進員工和離職員工	5.3 員工新進與離職情形		80
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 員工薪資福利		81
GRI 403：職業安全衛生 2018				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共融		70
403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 安全與健康職場		83
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 安全與健康職場		83
403-3	職業健康服務	5.5 安全與健康職場		85

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	章節	備註	頁碼
403-4	職業健康服務有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.5 安全與健康職場		84
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 安全與健康職場		84
403-6	工作者健康促進	5.5 安全與健康職場		85
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 安全與健康職場		85
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 安全與健康職場		83
403-9	職業傷害	5.5 安全與健康職場		84
403-10	職業病	5.5 安全與健康職場		84
GRI 404：教育與訓練 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共融		71
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工培育發展		78
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 員工培育發展		78
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 員工培育發展		79
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共融		71

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	章節	備註	頁碼
405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 幸福職場		74
GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共融		72
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運	5.2 員工培育發展		78
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共融		51
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3 顧客健康安全維護		56
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.3 顧客健康安全維護		56
GRI 418：客戶隱私 2016				
G3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章社會共融		73
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品資訊安全		54

附錄二

SASB index: hardware 硬體業

編號	指標說明	揭露性質單位	章節	頁碼
產品資訊安全				
TC-HW-230a.1	如何鑑別與解決產品中資訊安全風險的方法之描述	質化	3.2 產品資訊安全	54
員工多元化與包容性				
TC-HW-330a.1	員工在 (1) 管理層 (2) 技術人員和 (3) 所有其他員工之性別 / 種族群體代表性的百分比	量化 %	5.1 幸福職場	75
產品生命週期管理				
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品，所占營收百分比	量化 %	不適用，銘異科技沒有使用如 IEC62474 所關注之化學物質，因此不符合 IEC62474 材料聲明產品的營收占比為 0%	-
TC-HW-410a.2	產品符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計	量化 %	不適用，銘異科技產品非為終端產品，無須對產品申請 EPEAT 標章。	-
TC-HW-410a.3	產品符合申請 Energy Star 或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計	量化 %	銘異科技產品非為終端產品，不適用此指標。	-

編號	指標說明	揭露性質單位	章節	頁碼
TC-HW-410a.4	回收報廢產品重量和修復再生之電子產品重量，回收之百分比	量化立方噸 %	本公司無回收報廢產品重量和修復再生之電子產品	-
供應鏈管理				
TC-HW-430a.1	第一階供應商 (1) 有接受 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量化 %	沒有供應商接受 RBA 稽核	-
TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 受稽廠商未符合 RBA VAP 或同等稽核缺失條文平均數，以及 (2) 在 (a) 重大缺失與 (b) 其他缺失的改善率	比例	不適用	-
物料採購				
TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵物質有關的風險管理		4.2.3 供應鏈風險評估	62

活動指標

	編號	揭露性質單位	章節	頁碼
按產品類別的生產單位數量	TC-HW-000A	量化數量	考量涉及營業秘密，暫不揭露	
生產設施所在區域	TC-HW-000B	量化平方英尺		
自有設施的生產百分比	TC-HW-000C	量化 %		

附錄三

TCFD 索引

面向	建議揭露項目		章節	頁碼
治理	揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況	描述董事會監督氣候相關風險與機會	6.2 氣候變遷之因應	96
		描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之作用		
策略	針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊	描述組織以鑑別之短、中、長期的氣候相關風險與機會	6.2 氣候變遷之因應	97
		描述機會對組織業務、策略與財務規劃有產生重大相關風險與機會		
		描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C 或更低的情境		
風險管理	揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險	描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程	6.2 氣候變遷之因應	96
		描述組織管理氣候相關風險的流程		
		描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險		

面向	建議揭露項目		章節	頁碼
指標與目標	針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標	揭露和組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標	6.3 溫室氣體管理	103
		範疇 1、範疇 2、範疇 3(如適用) 溫室氣體排放和相關風險		
		描述組織在管理氣候相關風險與機會之目標，以及相關目標之表現績效		