



台灣矽科宏晟科技股份有限公司

2025 永續報告書 Sustainability Report



目錄

CONTENTS

前言

關於報告書	03
董事長的話	04

1 關於矽科宏晟

1.1 公司簡介	06
1.2 永續治理	08
1.3 利害關係人鑑別與議合	09
1.4 重大永續主題鑑別	11

2 公司治理架構

2.1 公司治理架構	13
2.2 風險管理	23
2.3 法遵與誠信經營	26
2.4 客戶關係管理	29
2.5 產品品質與責任	33
2.6 創新與研發	38
2.7 供應鏈管理	42
2.8 資訊安全管理	45

3 幸福職場

3.1 人才吸引與留任	50
3.2 人才培育與發展	55
3.3 職業安全與衛生	60
3.4 人權維護	74
3.5 社會共榮	78

4 永續環境

4.1 氣候變遷因應	81
4.2 能源管理	89
4.3 水資源管理	90
4.4 廢棄物管理	91
4.5 綠色產品及循環經濟	93

附錄

GRI 準則對照表	95
SASB 指標對照表	100
上櫃公司氣候相關資訊對照表	102
會計師有限確信報告	103



關於報告書

本報告書為台灣矽科宏晟科技股份有限公司（報告書內簡稱矽科宏晟、本公司或我們）所發行之第二本永續報告書（以下稱本報告書），發行目的主要是向社會大眾及利害關係人揭露公司在環境面（Environmental）、社會面（Social）、經濟治理面（Governance）三大面向所做的努力，包含實際作為、績效結果及未來規劃。我們希望透過本企業永續報告書，全面揭示公司治理、永續服務、企業社會責任及專案推動等關鍵面向的具體行動與成果，使各界更深入了解矽科宏晟在永續發展與環境友善方面的努力。同時，我們也誠摯邀請各界提供寶貴意見，以助矽科宏晟在永續發展的道路上持續精進。

報告書邊界與範疇

本報告書揭露之資料係以矽科宏晟台灣總公司為主要報告範疇。其他區域未對本公司之經濟、環境及社會面產生重大影響，故未全面揭露其永續相關資訊於本報告書中。若有涉及其他區域之資訊，將於報告中特別標註說明。

報告書期間

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

發行概況

現行版本出版日期：2026 年 8 月，發行頻率預計為每年一次。

編製依據

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）2021 年版進行編撰。本報告書亦依循永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）行業指標及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行揭露。本報告書於附錄提供 GRI Standards 及 SASB 內容索引，以供快速檢索及查詢。

報告書資訊編製及核准流程

本報告書相關資訊由永續發展推動小組進行收集，送交永續發展之專職人員進行資訊彙整、編製及審閱，完成之報告書經送永續長核閱，經確認通過並提報董事會核准後正式發布。

報告書確信與查證

本報告書委由國富浩華聯合會計師事務所依財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行會計師有限確信，會計師出具之確信報告請詳附錄。報告書內容所提及之財務資訊與矽科宏晟 2025 年度財務報告內容一致，並經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證。

意見回饋

本公司報告書負責單位為企業永續推動小組，報告書可於矽科宏晟官方網站及公開資訊觀測站下載電子檔。若您對本報告書內容有任何回饋或指教，歡迎您透過以下管道與我們聯繫。

 聯絡人	董事長室 永續專員
 電話	03-5532720 #1007
 Email	andy.yang.21316@cicahuntek.com.tw
 官方網站	https://www.cicahuntek.com.tw/

董事長的話

秉持初心厚植成長動能

矽科宏晟自創立以來，始終秉持誠信、倫理與責任的初心，在專業領域中穩健成長。隨著 AI 時代來臨，半導體產業持續擴大投資，矽科宏晟憑藉長期深耕於廠務工程與專案執行能力，持續掌握客戶擴產與製程升級契機，穩健推動各項營運策略。同時，面對全球永續浪潮與產業轉型挑戰，我們選擇迎難而上，以更高標準檢視自身營運，致力實踐對環境與社會的承諾。在市場競爭與環境變動中，公司持續精進營運效率，厚植長期成長基礎，展現穩健而具韌性的經營成果。

精實治理建構永續體質

面對企業永續發展趨勢，矽科宏晟持續強化公司治理架構與風險管理機制，落實誠信經營與法令遵循，並透過內控制度與資訊透明化，提升經營品質與利害關係人信任。在環境面，本公司積極推動節能減碳與資源管理，並於 2025 年正式啟動溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三之全面盤查作業，以回應全球淨零轉型趨勢；在社會面，持續重視人才培育與職業安全，致力打造多元共融且安全的工作環境。我們將 ESG 理念融入營運核心，持續建構具備韌性的永續經營體質。

創新驅動邁向價值共榮

展望未來，隨著智慧製造、先進製程及綠色轉型趨勢持續推進，產業結構將迎來更多挑戰與機會。矽科宏晟將持續深化技術能力，整合工程服務價值鏈，提升整體解決方案的附加價值，並積極布局國內外市場，擴展成長動能。同時，我們也將持續強化與客戶、供應商及各利害關係人之合作關係，攜手創造長期價值，朝向企業永續經營與社會共榮的目標穩步邁進。

董事長：

郭錦松

1 關於矽科宏晟

1.1 公司簡介	06
1.2 永續治理	08
1.3 利害關係人鑑別與議合	09
1.4 重大永續主題鑑別	11



1.1 公司簡介

矽科宏晟秉持「誠信、倫理、責任」的核心理念，專注於高科技產業的化學品供應設備開發與系統整合。主要業務為服務高科技產業化學品製程供應系統，包括廠房規劃，系統設計，系統保養維護。本公司近年來積極增加資源配置，支持客戶全球化佈局的策略，並強化案件管理能力，以滿足客戶對工程高品質及安全運轉之要求。

矽科宏晟持續精進化學品供應系統的設備診斷、點檢與維護技術，並提供多元化的工程服務與卓越品質，以滿足客戶對高品質與安全運轉的需求。我們秉持對客戶的承諾，貫徹在地化發展策略，提升整合與服務效率，延續日本關東化學的專業技術與高品質標準，致力於成為亞太地區化學品供應系統的領導品牌。受惠於半導體產業的新廠擴建與產能擴充，我們積極配合核心客戶的全球布局，加速國際市場的經營步伐，持續深化現有客戶服務並拓展新客戶。近年來，公司於中國、美國、日本與新加坡設立子公司，強化當地市場拓展與客戶服務，並逐步展現經營成果。我們將持續整合內外部資源，攜手供應鏈夥伴，致力為全球客戶提供更優質、高效的產品與服務。

基本資訊

公司名稱	台灣矽科宏晟科技股份有限公司
產業類別	其他電子業
股票代號	6725
總部位置	新竹縣竹北市竹北里台元一街 5 號 13 樓之 2
營運據點	台灣（母公司）、中國（子公司）、美國（子公司）、日本（子公司）、新加坡（子公司）
成立日期	2014/04/15
董事長	郭錦松
總經理	柯燦塗
實收資本額	新台幣 371,300,000 元

主要產品介紹

矽科宏晟專注於高科技產業的化學品製程供應系統，提供高科技製程供應系統及廠務系統的整合工程服務。系統涵蓋水、氣、化、電等多種供應類別，憑藉全方位的專業技術、豐富的工程經驗與卓越的工程管理能力，致力為客戶提供整體規劃、細部設計與施工等專業服務。我們協助業主順利執行複雜的建廠計劃，並提供建廠預算評估、方案可行性分析及建議，確保在有限的預算與工期內高效完成建廠專案。近年來，我們持續致力於各項產品的研發，包含自動化設備、化學桶自動開鎖蓋設備、化學品自動取樣設備及自動混酸調配機，以不斷提升服務品質，滿足客戶日益多樣化的需求。

本公司主要服務 / 產品包括：

1

高科技產業化學品製程供應系統設計、製造、施工安裝。

2

高科技產業化學品製程混合供應系統設計、製造、施工安裝。

3

高科技產業廢液收集系統設計、製造、施工安裝。

4

高科技產業溶劑再回收設備系統設計、製造、施工安裝。

5

高科技產業系統改造工程、廠房系統規劃設計、施工安裝。

6

高科技生產設備及材料代理銷售。

7

高科技生產設備相關的二次配管工程。

產業價值鏈關係

矽科宏晟位於高科技製程供應系統產業價值鏈中游，主要提供化學品供應系統設備及廠務工程整合服務，透過整合上游原材料、精密設備、自動控制元件及專業工程分包資源，為下游客戶提供高品質、高安全性及高穩定性的整體解決方案。

在上游供應鏈方面，公司與化學材料供應商、精密設備製造商及專業工程協力廠商建立長期合作關係，持續強化供應鏈管理、工程品質與交期效率，並透過協同合作提升整體供應鏈韌性與永續發展能力。在中游系統整合領域，矽科宏晟具備高潔淨、高精密及高安全性的工程整合能力，提供系統規劃設計、設備製造、工程施工、維護保養及技術服務，協助客戶提升製程穩定性、生產效率與環境安全管理。下游客戶涵蓋半導體、光電、生醫、電子及石化等高科技產業，應用範圍包含先進製程、顯示器及相關高科技製程廠務系統。矽科宏晟持續以專業技術與完善服務，協助客戶建構安全、穩定且高效率之生產環境，並與產業鏈夥伴共同推動高科技產業永續發展。

目前本公司為亞洲區同時服務 5 奈米、7 奈米、10 奈米先進製程，及 4K2K 高清顯示製程之化學品供應系統的公司，營業項目不僅為化學品供應設備的製造與維修，也同時提供 TCM 人力服務，打造從銷售、操作與售後維修保養一條龍的完整服務，為下游客戶提供可信賴的製程設備。



公協會參與

本公司積極參與外部協會與組織，致力於推動永續發展並參與行業標準的制定和推廣，不僅有助於促進行業發展，亦協助提升企業責任和道德標準，並強化行業的整體協作。參與之協會如下：

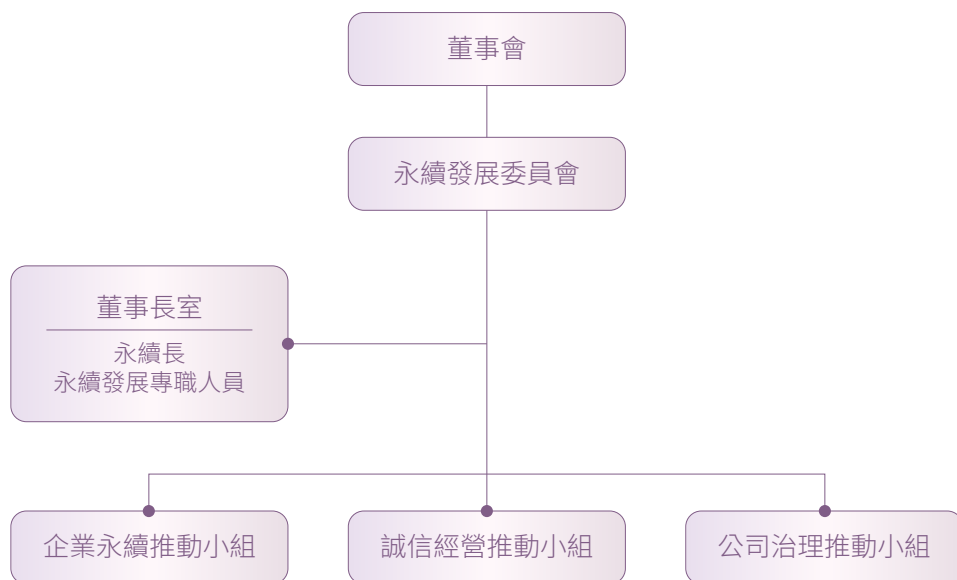
協會 / 組織名稱	身分
台灣高科技廠房設施協會	會員
臺大 TPIDC 數位轉型與永續發展產學聯盟	會員

1.2 永續治理

永續治理架構

矽科宏晟秉持企業永續經營理念，將永續發展納入公司營運核心，強化公司治理與社會責任實踐。為健全永續治理架構，董事會於 2024 年 4 月 3 日正式設立永續發展委員會，作為推動公司永續發展的專責組織。2025 年度共召開 2 次會議，出席率達 100%，展現對永續議題的高度重視與積極參與。永續發展委員會設置於董事會轄下，由董事長擔任永續長，負責統籌公司永續政策之核定與推動，並定期監督執行成果。委員會下設三個推動小組，包括企業永續推動小組、誠信經營推動小組及公司治理推動小組，分別由董事長、總經理與副總經理擔任召集人，依其職責負責相關面向之永續工作推動。各推動小組將執行情形彙整後，呈報永續發展委員會，再由委員會向董事會進行報告，作為董事會決策及監督之依據。

◆ 永續治理架構



董事會於永續治理的角色

矽科宏晟董事會作為公司永續發展的最高決策與監督單位，負責審議並核准永續發展策略、永續報導資訊，以及涉及環境、社會與經濟等面向之重大議案。董事會委託永續發展委員會執行日常推動與監督職責，並定期透過委員會回報，掌握永續行動計畫之執行情形及績效目標的達成進度。

為落實永續責任，董事會亦透過永續發展委員會掌握公司在經濟、環境與人權面向可能造成的潛在衝擊，並檢視各項永續計畫之推進狀況與改善作為。截至目前，公司已初步評估對環境所可能產生的風險，尚未發現重大負面影響，惟仍持續透過內部治理與利害關係人溝通機制，強化企業韌性與應變能力。2025 年度，永續發展委員會共向董事會報告 2 項重大議題，包括訂定 2025 年度永續目標、通過本公司年度永續報告書等。董事會期透過制度化、層級清晰的永續治理架構，在符合法規的基礎上積極推動環境友善與社會共融，以具體作為實踐永續發展願景與年度目標。

◆ 永續報告書編製及核准流程

- 1 聚焦討論** | 由企業永續推動小組召集各部門主管成立永續發展推動小組，結合外部專家顧問，商議報告書主體架構及確認重大主題。
- 2 報告編製** | 由永續發展推動小組及外部專家統整各項主題揭露所需資訊，邀請各部門提供資訊並統整為初稿。
- 3 報告審查** | 重大主題相關部門主管及外部專家共同審議報告初稿，再提交至企業永續推動小組確認，提供意見並完成修正後定稿。
- 4 外部確信** | 委託第三方外部確信單位執行確信，並取得第三方確信報告書。
- 5 定稿出版** | 報告完成，呈永續長及董事會檢視核准後出版。

1.3 利害關係人鑑別與議合

矽科宏晟重視利害關係人的需求與意見，本公司透過內部主管討論，辨識出六類利害關係人，包含員工、股東與投資人、客戶、供應商、社區鄰里及民間組織、政府機關。為了落實與利害關係人的有效溝通，並瞭解各利害關係人對於矽科宏晟永續經營的意見與期待，公司與各利害關係人之溝通管道與 2025 年溝通實績內容如下表：

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道	2025 年溝通實績
 員工	員工是企業最珍貴的資產與家人，提供同仁一個安全、健康、友善的工作環境為矽科宏晟的首要責任。	- 法遵與誠信經營 - 幸福職場 - 職業安全與衛生 - 人權維護	- 每季勞資會議 - 每季職業安全衛生委員會 - 每年舉辦員工績效考核 & 學習發展規劃 & 訓練評估調查 - 不定期福委會議 - 不定期安全衛生諮詢 - 佈告欄（含電子佈告欄） - 聯絡窗口：人事課 (03-553-2720#5315) - 性別平等委員會申訴專用信箱： employees@cicahuntek.com.tw	- 召開勞資會議 12 次 - 召開職業安全衛生委員會 4 次 - 舉辦員工一日遊，參與人數 216 人次 - 實施內部課程需求調查 1 次 - 實施工員績效考核 1 次 - 布達 409 則電子公告 - 安排內部與外部教育訓練，合計 710 場次，參與人數 3,271 人次，訓練總時數為 13,620 小時。 - 舉辦緊急演練 8 場、急救訓練 3 場。 - 超額晉用身心障礙人員 7 位。 - 推動人權相關教育訓練：男性 48 場次；女性 35 場次，共計 83 場次，共計 269.5 小時，平均每人 1 小時。
 股東與投資人	股東與投資人提供資金支持，促進矽科宏晟發展，並對各項決策與未來方向具有重要影響。	- 公司治理 - 法遵與誠信經營 - 創新與研發 - 產品品質與責任	- 官方網站 - 公開資訊觀測站 - 每年召開股東常會 - 定期發行財務季報與年報 - 聯絡窗口：財會部 (03-553-2720#6130)	- 召開股東大會 1 次、股東臨時會 1 次 - 召開董事會 11 次 - 舉辦國內法人說明會 2 次。 - 即時更新重大訊息於公開資訊觀測站與官方網站。 - 定期公開財務報表於公開資訊觀測站及官方網站 - 持續更新 2025 年度活動資訊於官方網站之「投資人專區」網頁。
 客戶	客戶是公司營業收入來源，客戶的需求是驅動矽科宏晟產品與服務創新的來源，維持客戶滿意是矽科宏晟生存與成長的基礎。	- 創新與研發 - 產品品質與責任 - 客戶關係管理 - 法遵與誠信經營	- 每年客戶滿意度調查 - 不定期業務拜訪 - 客戶申訴信箱： customerAsk@cicahuntek.com.tw - 聯絡窗口：業務處 (03-553-2720#8822)	- 執行年度客戶滿意度調查 1 次，整體滿意度為 94.75 分。 - 客訴事件 2 件，已處理結案 2 件，正在改善中 0 件。

利害關係人	重要性與意義	關注議題	溝通管道	2025 年溝通實績
 供應商 (承攬商)	供應商（承攬商）提供優質的資源與服務，確保產品製造運作順暢，對矽科宏晟之成本控制與產品品質具有關鍵影響，是矽科宏晟的重要夥伴。	• 供應鏈管理 • 法遵與誠信經營	• 每年供應商評鑑 • 不定期承攬商教育訓練 • 不定期供應商交流拜訪 • 不定期協商會議 • 不定期供應商稽核與管理 • 聯絡窗口：採購課蔡先生 (03-553-2720#5210)	• 進行供應商年度評鑑 1 次，評鑑 41 家供應商，供應商皆能符合要求且無重大缺失。 • 今年 31 家供應商簽署《協力商誠信行為準則》，累積至少 103 家供應商簽署。
 社區鄰里及 民間組織	社會大眾的輿論影響著公司形象與品牌價值，矽科宏晟以積極的態度回應社會期望，用以推動長期發展，促進品牌認同與市場競爭力。	• 社會共榮 • 氣候變遷因應 • 法遵與誠信經營	• 公司官網 • 公開資訊觀測站 • 不定期社會公益活動 • 聯絡窗口：管理部 (03-553-2720#5301)	• 2025 年度舉辦 6 場公益活動，共計捐款 644,445 元。 • 凝聚企業與社區力量，共吸引近 320 人參與捐血活動，共募集 314 人次共計 489 袋血液，實質支援醫療用血需求
 政府機關	政府機關制定政策與法規，提供營運環境與資源支持，對矽科宏晟的合法經營、發展及社會責任履行具有重要影響。	• 法遵與誠信經營 • 公司治理 • 產品品質與責任 • 職業安全與衛生	• 公開資訊觀測站 • 依需求公文往來 • 政府機關宣導會與座談會 • 聯絡窗口：管理部 (03-553-2720#5301)	• 參與各類法令宣導共計 9 場

補救負面衝擊的程序

矽科宏晟建立完善的補救機制，以因應營運過程中可能造成之社會、環境或人權等負面衝擊。公司透過誠信經營推動小組，統整各單位與利害關係人之溝通成果，並公開揭露於公司官網的永續專區，作為風險評估與改善依據，同時也確保資訊透明與回應即時。為有效處理申訴與檢舉事項，公司設置多元申訴與檢舉管道，供內外部利害關係人反映意見與提出疑義。所有案件皆依誠信經營原則處理，依法保障檢舉人身分與資訊安全；並指派專責人員辦理、建檔與追蹤，以確保補救措施之即時性與有效性。目前公司設有以下申訴與檢舉管道：

 **誠信經營檢舉信箱：integrity@cicahuntek.com.tw**

供外部利害關係人檢舉違反誠信或道德規範行為，受理後將依據事證進行調查並妥善處理。

 **內部申訴信箱：employeesAsk@cicahuntek.com.tw**

供員工反映職場相關問題，例如工作環境、人權或不公平對待等。

矽科宏晟秉持著公平、誠信與透明原則，落實申訴處理流程，確保所有案件皆能即時應對並妥善補救，持續強化營運透明度、誠信治理與利害關係人信任，確保所有潛在負面衝擊皆能獲得妥善處理與回應，實踐企業責任與永續承諾。截至 2025 年 12 月 31 日止，矽科宏晟未接獲任何與經濟、環境或社會負面影響相關的申訴。

1.4 重大永續主題鑑別

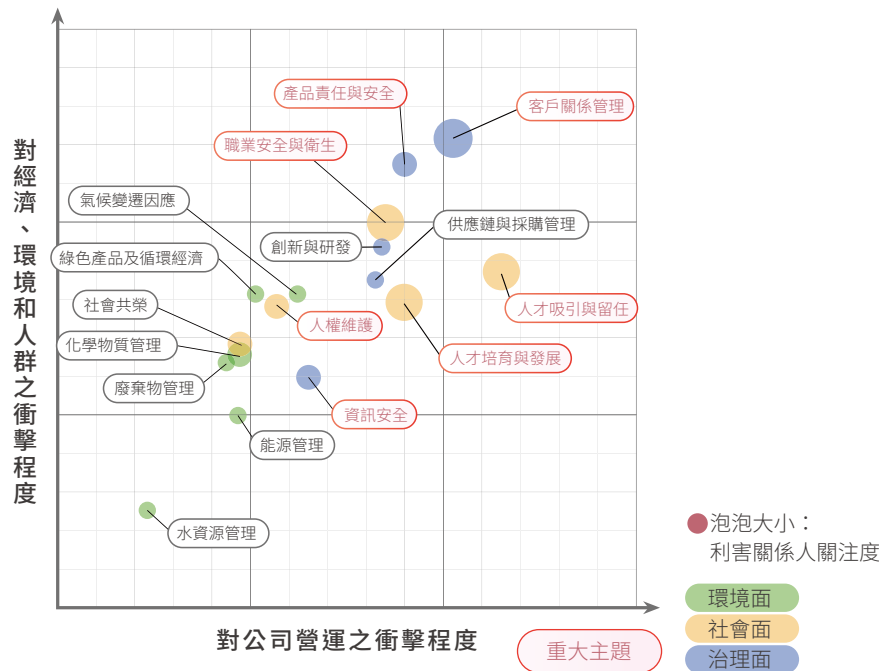
重大永續主題鑑別流程

本公司藉由公司內部討論及外部專家的協助，並參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI 準則（GRI Standards）以及國內外產業重要趨勢，蒐集各項永續議題，並透過部門訪談以及問卷等系統化的分析方式，於 2024 年針對管理階層進行各項議題衝擊程度調查，評估各項議題對經濟、環境和人群之衝擊以及對本公司營運之衝擊程度，另針對主要利害關係人發放重大主題關注程度問卷，共回收有效問卷 251 份；鑑別出利害關係人對矽科宏晟關注之永續議題，再據以繪製重大主題矩陣圖。

下方矩陣圖中 X 軸表示「對公司營運之衝擊程度」，Y 軸則代表「對經濟、環境、社會面向之衝擊程度」，泡泡大小則代表「利害關係人關注程度」。依據分數高低評估主題重大性，區分重大主題及一般主題。經整合分析排序後，並與高階主管確認後，鑑別出矽科宏晟 2024 年 7 項重大主題，分別為：客戶關係管理、產品品質與責任、資訊安全管理、人才吸引與留任、人才培育與發展、職業安全與衛生、人權維護，我們也以此做為報告書資訊揭露的參考基礎，並持續精進。

另考量本公司於本報導期間之營運型態、產品結構及主要利害關係人組成與前一年度並無重大差異，故 2025 年重大主題鑑別作業爰沿用 2024 年重大性分析結果，未另行重新鑑別，以維持資訊揭露之一致性與可比較性；未來仍將持續視營運發展及外部環境變化，定期檢視並滾動調整。

◆ 重大主題矩陣圖（2024 年分析結果沿用）



◆ 重大主題列表

面向	重大主題	重大主題說明	對應章節
治理	客戶關係管理	專注於分析客戶數據、優化訂單處理、提供客製化服務。	2.4 客戶關係管理
	產品品質與責任	堅守品質管理，確保產品符合國際標準，並承擔環保與安全責任。	2.5 產品品質與責任
	資訊安全管理	建立完善的資安防護機制、落實資料隱私保護，確保企業與客戶資料的安全與合規。	2.8 資訊安全管理
社會	人才吸引與留任	打造多元共融、友善支持的職場環境，建立兼具市場競爭力與內部公平性的薪酬與福利機制，提供多元津貼與完善的員工關懷措施。	3.1 人才吸引與留任
	人才培育與發展	規劃清晰的職涯發展路徑與全方位學習計畫，持續吸引、培育並留任優秀人才，推動企業與員工共同成長。	3.2 人才培育與發展
	職業安全與衛生	保護勞工生命安全、健康與提供優質工作環境是公司的基本責任。	3.3 職業安全與衛生
	人權維護	尊重並保障員工及價值鏈各方人權，建立公平工作環境，推動社會正義與多元包容。	3.4 人權維護

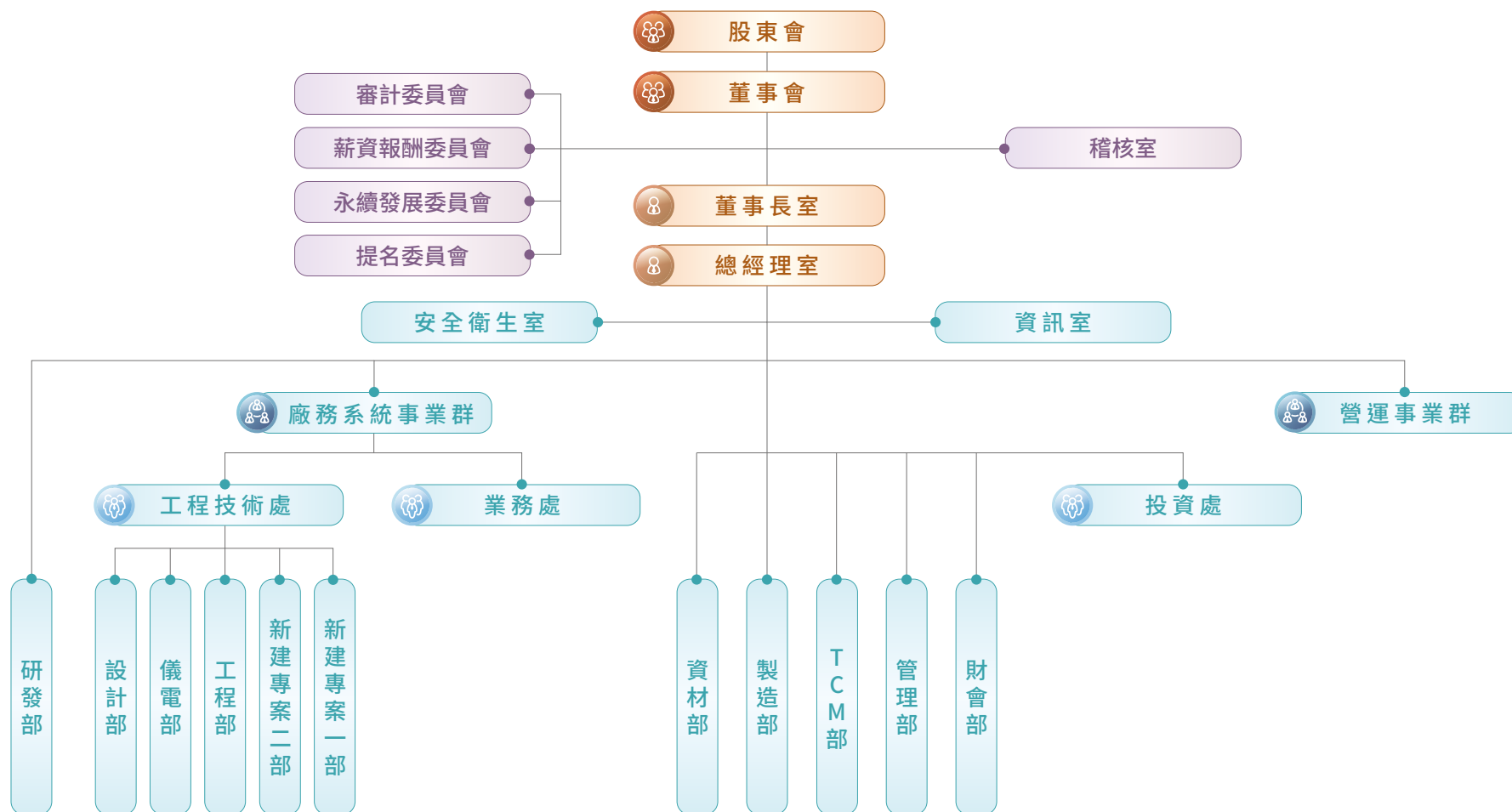
2 公司治理架構

2.1 公司治理架構	13
2.2 風險管理	23
2.3 法遵與誠信經營	26
2.4 客戶關係管理	29
2.5 產品品質與責任	33
2.6 創新與研發	38
2.7 供應鏈管理	42
2.8 資訊安全管理	45

2.1 公司治理架構

為強化營運管理效能與落實公司治理，矽科宏晟已建構完整的組織架構，由董事長室召集股東會及董事會與執行永續事務，總經理室負責公司整體營運管理，並設有多個專業部門依職能分工執行各項業務。各部門職責清晰、分工明確，涵蓋財務、人資、研發、製造、工程、業務、採購、資訊與安全等功能，確保營運效率與風險控管並重。

◆ 組織架構圖



◆ 各部門執掌內容

部門名稱	各部門工作職掌
董事長室	- 召集股東會及董事會。 - 執行公司永續事務。
稽核室	評估內部控制制度及各項規範是否健全，查核內部控制是否持續有效運作，衡量各部門執行成果，並適時提供改善建議，促進有效營運。
總經理室	- 執行公司發展之政策及負責公司營運之管理事宜等。 - 預算管理、推動長短期發展之專案、負責專案之管理、運用事宜等。 - 海外子公司的投資後管理。 - 經營分析、管理報表製造、方案改善及追蹤管理。
投資處	- 投資 / 併購分析評估。 - 跨部門團隊合作投資 / 併購項目。 - 規劃投資 / 併購後營運管理計畫、追蹤和分析。 - 轉投資事業專案管理暨財務監控。 - 開發募資管道 / 工具，管理私募基金。 - 子公司設立、組織架構及職掌規劃。
財會部	資金調度、預算管理、投資管理、會計帳務處理、成本計算、股務事項處理、財務報告編製及分析、稅務規劃及申報。
管理部	- 薪資管理、人事、教育訓練及員工福利等相關事務。 - 固定資產、庶務之管理。
資訊室	電腦網路系統之建置及管理、各項資訊系統之開發及維護、資料庫與資訊安全之維護及管理、軟體使用管制及導入服務。
資材部	公司各項材料設備之採購、工程發包，並建立良好之供應商管制程序，進行工程發包、訂單管理、策略採購建置。

部門名稱	各部門工作職掌
研發部	自動化設備相關產品的新技術開發及推展。
廠務系統事業群	- 化學品製程供應系統銷售。 - 廠房設備及管路施工安裝與測試。 - 系統保養維護。
業務處	- 國內外業務拓展與開發。 - 客戶營運資訊之收集提供。 - 帳款催收協助及業務行政支援管理。
工程技術處	- 系統設備工程設計、施工、安裝及監造。 - 專案工程及機電系統設計及執行。 - 專案工期及驗收進度管理。 - 工程品質控管。
儀電部	- 設備之儀電系統軟體設計、變更管理與監造管理。 - 執行預算編列、專案成本與預算管理、專案工期進度管理。 - 專案設備材料請購發包。 - 控制盤面測試出貨及品質管理。 - 圖面管理。 - 試行運轉。
設計部	- 設備系統工程設計與變更管理。 - 執行預算編列、專案成本與預算管理、專案工期進度管理。 - 專案設備材料請購發包。 - 圖面管理。

◆ 各部門執掌內容

部門名稱	各部門工作職掌
工程部	- 工程案件執行及協助。 - 工程進度掌控及品質控管。 - 執行預算編列整合、專案執行、專案成本與預算管理、專案工期及請款驗收進度管理。 - 工程施工、安裝、監造及維護。 - 專案現場請購發包、工程監造、設備安裝、試運轉及售後服務。
新建專案一部	- 新建廠房設備儀電系統軟體設計。 - 新建廠房控制盤面測試。 - 預算編列、專案成本與預算管理、專案工期進度管理及執行。
新建專案二部	- 新建廠房工程施工、安裝、監造。 - 新建廠房工程進度掌控。 - 預算編列、專案成本與預算管理、專案工期進度管理及執行。
製造部	- 生產計劃之排定、產銷協調、生產進度之追蹤管制與問題處理。 - 自製機台出貨管理及測試、品質管理。
TCM 部	- Total Chemical Management，即「化學品全面管理」服務。 - 駐廠提供更換化學供應材料、監控系統監管等運轉服務。
安全衛生室	- 工地工安計畫、管理及確認各項作業符合規定。 - 承攬商工安巡檢、評核。
營運事業群	- 子公司發展及營運管理。 - 市場情報搜集與分析。 - 子公司行銷策略計劃。 - 子公司長短期發展之專案推動、管理。

董事會組成與運作

矽科宏晟以董事會為最高治理機構，由董事長擔任主席，負責掌握公司營運方向、審議重大決策事項，並持續強化整體治理效能。董事會平均每三個月至少召開一次會議，定期檢視經營績效，並審議關鍵策略議題與重大營運事項，以確保公司運作符合長期發展目標。在董事選任方面，矽科宏晟依據公司法第 192 條之 1 採行候選人提名制度，並以單記名累積投票制辦理選舉。股東可依持股比例行使集中或分散投票權，兼顧股東權益與董事會組成的專業性與多元性。公司致力於打造專業且多元的董事會，除重視董事候選人之產業經驗與專業能力外，亦納入性別、年齡、國籍及文化背景等多元因素作為重要考量。截至 2025 年底，本公司獨立董事共 3 席，占董事會成員 33%；董事間 2 席具配偶關係，並未超過董事席次 1/2，其資格條件均符合本公司期望，並展現其專業特質，綜上所述，本公司業已達成董事會之獨立性。依據本公司「公司治理實務守則」規定，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化等）、及專業知識與技能（專業背景如法律、會計、產業、財務、行銷或科技、專業技能及產業經歷等）之二大面向標準。本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
董事至少三分之一席次具備產業經驗及工程專長	達成 
董事會須包含至少 1 名不同性別之董事	達成 
二分之一以上獨立董事其連續任期不超過三屆	達成 

2025 年度董事會共召開 11 次會議，整體出席率達 95%，展現董事成員對公司營運高度關注與積極參與。當年度董事會審議與溝通之重大議題，涵蓋年度營運計畫、內部稽核計畫、年度決算（含盈餘分配）、合併財務報表、員工與董事酬勞分配、經理人薪酬建議、不動產取得、內部控制制度有效性評估、簽證會計師適任性與獨立性評估、公司治理相關規範修訂、經理人與董事之競業禁止限制解除，以及股東常會召集等，充分展現董事會對公司重大事務的審慎監督與決策責任。

◆ 董事會成員

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
董事長	郭錦松	中華民國	- 國立臺灣大學 EMBA - 宏晟科技（股）公司董事長 - 錦勉（股）公司董事長 - 金威斯頓（股）公司董事長 - 昆山宏晟系統工程有限公司董事長 - 冠權投資（股）公司董事長 - 泰晟投資（股）公司董事長 - 東晟科技株式會社董事長 - Cica-Huntek Chemical Technology USA Corp 董事長 - CHCT Singapore Pte. Ltd. 董事長	男	61~70 歲	否
董事	石慧玉	中華民國	- 醒吾科技大學銀保科 - 宏晟科技（股）公司經理 - 泰晟投資（股）公司監察人	女	61~70 歲	否
董事	吉田秀俊	日本	- 福岡大學 經濟學院 經濟系 - 日商關東化學 Engineering 株式會社調達部次長 - 日商關東化學 Engineering 株式會社管理部長	男	61~70 歲	否
董事	詹國政	中華民國	- 台北科技大學機電整合所 - 宏晟科技（股）公司副總經理 - 三裕投資（股）公司董事長 - 昆山宏晟系統工程有限公司董事 - 協鎧自動化系統科技（上海）有限公司 董事長及總經理 - 冠權投資（股）公司法人代表監察人 - CHCT Singapore Pte. Ltd. 總經理	男	51~60 歲	是
董事	劉冠雄	中華民國	- 東海大學化工所 學士 - 東海大學化工所 碩士 - Unitron Technology Inc. 總經理 - SABIC-IP 台灣區總經理 - GE Plastics OEM 業務總經理 - 香港商威盛亞亞洲有限公司 台灣區總經理 - 台灣愛克工業股份有限公司總經理	男	51~60 歲	否

◆ 董事會成員

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
董事	姚智薰	中華民國	- 台北科技大學能源與冷凍空調工程系 - 亞翔工程股份有限公司 工程處 / 工程師 / 主任 / 副理 / 經理 / 副處長 / 副總 / 董事 - 榮工工程股份有限公司董事 - 昇輝投資股份有限公司董事 - 生生投資股份有限公司董事 - 尊偉有限公司董事 - 鑒澤投資有限公司負責人 - 韋日投資有限公司負責人	男	31~40 歲	否
獨立董事	翁榮隨	中華民國	- 國立臺灣大學法學院經濟學系 - 國立臺灣大學 EMBA - 勤業眾信聯合會計師事務所會計師兼合夥人 - 達航科技 (股) 公司董事 - 韶瑞開發 (股) 公司董事長 - 新光鋼鐵 (股) 公司獨立董事	男	71~80 歲	否
獨立董事	申心蓓	中華民國	- 國立臺灣大學法律學系法學組 - 國立陽明交通大學管理學院科技法律所碩士 - 國立臺灣大學 EMBA - 美國南加州大學法學碩士 - 常在國際法律事務所顧問律師 - 法務部地方檢察署檢察官 - 天豐新能源股份有限公司 (美商) 亞太區法律總監 - 達德能源股份有限公司法務暨人資總監 - 群創光電股份有限公司獨立董事 - 水星生醫股份有限公司獨立董事 - 無限維度管理顧問股份有限公司董事長 - 德益策略公關顧問股份有限公司監察人 - 德益法律事務所主持律師 - 全國律師聯合會 ESG 委員會主任委員 - 世台聯合基金會亞太中心常務理事 - 國立陽明交通大學科技法律學院兼任講師	女	41~50 歲	否

◆ 董事會成員

職稱	姓名	國籍	學經歷	性別	年齡	是否具員工身分
獨立董事	謝明慧	中華民國	- 英國華威大學行銷與策略管理博士 - 美國紐約市大學企管碩士 - 國立中央大學企管學士 - 國立臺灣大學進修推廣學院院長 - 國立臺灣大學管理學院 EMBA 執行長 - 國立臺灣大學國際企業學系系主任 / 所長 - 國立臺灣大學管理學院產學發展副院長 - 科明儀器股份有限公司獨立董事 - 玉山金融控股股份有限公司獨立董事 - 宏正自動科技股份有限公司獨立董事	女	51-60 歲	否

◆ 董事專業能力

職稱	姓名	商務能力	資訊科技	產業知識	業務開發	財務會計	經營管理	風險管理
董事長	郭錦松	V	V	V	V	○	V	V
董事	石慧玉	V	V	V	○	V	V	V
董事	吉田秀俊	V	V	V	V	○	V	V
董事	詹國政	V	V	V	V	○	V	V
董事	劉冠雄	V	V	V	V	○	V	V
董事	姚智薰	V	V	V	V	○	V	V
獨立董事	翁榮隨	V	V	○	○	V	V	V
獨立董事	申心蓓	V	V	○	○	○	V	V
獨立董事	謝明慧	V	V	○	○	○	V	○

註：V 係指具有能力、○ 係指具有部分能力。

◆ 董事多元化

年齡	男性	女性	合計
小於 30 歲	0	0	0
30-50 歲 (含)	1	1	2
大於 50 歲	5	2	7
合計	6	3	9

國籍	男性	女性	合計
中華民國	5	3	8
日本	1	1	1
合計	6	3	9

董事進修情形

為強化公司治理職能並提升董事專業素養，矽科宏晟持續鼓勵董事參與涵蓋公司治理、法規遵循及永續發展等議題之進修課程，協助其即時掌握最新法規動向與產業趨勢，進而強化決策品質與監督效能。2025 年度，全體董事均依主管機關規定完成進修，課程內容涵蓋公司治理評鑑重點、證券法規、風險管理及全球趨勢等主題，董事平均進修時數達 7 小時，展現公司對董事職能持續精進的高度重視。董事具體進修詳情如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	郭錦松	2025.03.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		2025.08.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會績效評估	3
董事	劉冠雄	2025.03.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		2025.08.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會績效評估	3
董事	石慧玉	2025.03.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		2025.08.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會績效評估	3
董事	詹國政	2025.03.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		2025.08.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會績效評估	3
董事	吉田秀俊	2025.03.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		2025.08.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會績效評估	3
董事	姚智薰	2025.03.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		2025.08.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事會績效評估	3
獨立董事	翁榮隨	2025.03.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		2025.06.13	社團法人中華公司治理協會	全球經濟情勢與景氣展望	3
獨立董事	申心蓓	2025.03.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3
		2025.07.31	中華民國公司經營暨永續發展協會	營業秘密保護與因應之道	3
獨立董事	謝明慧	2025.08.07	中華民國公司經營暨永續發展協會	最新企業併購法與公司治理實務案例	3
		2025.08.20	中華民國公司經營暨永續發展協會	從財務報表看出公司弊端或營運危機	3
		2025.07.09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
		2025.08.19	財團法人台灣金融研訓院	從證券交易法看企業及董監事責任義務	3

董事利益迴避

為確保董事在執行職務時之客觀性與獨立性，矽科宏晟依據公司法相關規定，建立明確的董事利益衝突迴避制度，有效防範決策過程中可能產生之利益衝突風險。為進一步落實職權分立與治理制衡，本公司董事長與總經理分由不同人擔任，董事長由郭錦松先生出任，負責召集並主持股東會及董事會，且未兼任公司其他高階主管職務；總理由柯燦塗先生出任，負責執行公司政策與營運管理。而在董事會實際運作層面，亦設有相關制度與規範，確保利益衝突之揭露與迴避，具體作法如下：

1

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，且討論及表決應予以迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

2

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

3

本公司董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十條第二項規定辦理。

截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司未發生重大利益衝突事件，顯示公司已有效落實利益衝突防範與控管機制。

董事績效評估

為強化董事會功能並持續提升公司治理品質，矽科宏晟依據《董事會績效評估辦法》建立制度化的績效評估機制。公司每年於年度結束後辦理一次內部董事績效評估，以檢視董事會運作情形，並於次年度第一季提交董事會，進行成果報告、檢討及提出改進方向，作為優化治理架構與提升決策品質之依據。同時亦規定，至少每三年須委託外部獨立機構或專家學者辦理外部評估，以確保評估結果具備客觀性與專業性。2025 年度內部評估結果整體表現良好，其中董事會整體績效評估平均得分為 4.86 分、董事成員（自我）績效評估平均得分為 4.85 分、功能性委員會績效評估 平均得分為 5.00 分。

◆ 董事績效評估

績效評估種類	受評估單位	衡量面向
董事會績效評估 (共計 45 項指標)	董事會	- 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。 - 對永續經營（ESG）之參與。
董事成員（自我） 績效評估 (共計 23 項指標)	董事成員	- 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。
功能委員會績效評估 (共計 19-23 項指標)	功能性委員會	- 對公司營運之參與程度。 - 提升委員會決策品質。 - 委員會組成與結構。 - 委員會之選任及持續進修內部控制。 - 內部控制。

功能性委員會

為強化公司治理制度與董事會監督職能，矽科宏晟設置薪資報酬委員會、審計委員會、提名委員會及永續發展委員會四項功能性委員會，分別就薪酬政策、財務監督、高階主管提名及永續策略等面向提供專業審議與建議，提升決策品質與公司營運透明度。

審計委員會

審計委員會依《審計委員會組織規程》設置，由全體獨立董事組成。該委員會負責協助董事會履行監督責任，職權範圍涵蓋：內部控制制度之訂定與有效性考核、重大財務業務交易之審議（如資產處分、資金貸與、背書保證及私募等），並審查年度與半年度財務報告、會計師聘任與報酬、財會與內部稽核主管之任免等。此外，針對涉及董事自身利害關係之議案，亦負責提出審查意見，以強化公司治理與資訊揭露之透明度與公信力。2025 年度，審計委員會共召開 9 次會議，出席狀況如下：

職稱	姓名	實際 (列) 席次數	委託出席次	實際出 (列) 席率 (%)	備註
獨立董事	翁榮隨	9	0	100%	
獨立董事	徐景星	3	0	100%	2025.7.16 辭任
獨立董事	申心蓓	8	1	89%	
獨立董事	謝明慧	5	0	100%	2025.9.5 選任

永續發展委員會

為回應全球永續發展趨勢與利害關係人關注議題，矽科宏晟依《永續發展委員會組織規程》運作。該委員會負責議定公司永續發展政策，制定環境永續、企業社會責任、公司治理及誠信經營等目標、策略與執行方案，關注並回應利害關係人關切議題，並督導溝通計畫之推動與落實，另需定期向董事會報告執行成效並提出修正建議。2025 年度，永續發展委員會共召開 2 次會議，出席狀況如下：

職稱	姓名	實際 (列) 席次數	委託出席次	實際出 (列) 席率 (%)	備註
董事長	郭錦松	2	0	100%	
總經理	柯燦塗	2	0	100%	
獨立董事	翁榮隨	2	0	100%	
獨立董事	徐景星	2	0	100%	2025.7.16 辭任
獨立董事	申心蓓	2	0	100%	
獨立董事	謝明慧	0	0	--	2025.9.5 選任

提名委員會

本公司於 2025 年 3 月 25 日成立提名委員會，本委員會依《提名委員會組織規程》運作，負責遴選並審核董事之適任人選，評估獨立董事之獨立性，並向董事會提出候選人建議名單；同時定期審視董事會、各功能性委員會及個別董事之績效評估結果，並提出精進建議以確保其符合相關法令規範及公司治理要求，並規劃與推動董事進修計畫，以持續提升董事之專業能力與整體治理效能。2025 年度，提名委員會共召開 3 次會議，出席狀況如下：

職稱	姓名	實際 (列) 席次數	委託出席次	實際出 (列) 席率 (%)	備註
董事長	郭錦松	3	0	100%	
獨立董事	翁榮隨	3	0	100%	
獨立董事	申心蓓	3	0	100%	

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會依《薪酬委員會組織規程》設置，由全體獨立董事組成。該委員會以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。委員會評估本公司董事及經理人之薪資報酬，績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額，確保其與個人績效、公司營運成果及長期發展目標相符。亦定期檢討相關組織規程及董事及經理人績效評估標準與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。此外，委員會亦協助揭露薪資報酬與績效評估結果間的關聯性與合理性，以提升資訊透明度與股東溝通品質。2025 年度，薪酬委員會共召開 4 次會議，出席狀況如下：

職稱	姓名	實際 (列) 席次數	委託 出席次	實際出 (列) 席率 (%)	備註
獨立董事	翁榮隨	4	0	100%	
獨立董事	徐景星	1	0	100%	2025.7.16 辭任
獨立董事	申心蓓	4	0	100%	
獨立董事	謝明慧	2	0	100%	2025.9.5 選任

薪酬政策與決定流程

矽科宏晟為建立合理且具激勵效果的薪資報酬制度，吸引並留任優秀人才，依據《薪資報酬委員會組織規程》設有明確之薪酬政策與決策機制。公司透過薪酬委員會審慎規劃董事及經理人之薪資報酬，確保其結構合理、公平，並與公司經營績效相連結。董事及經理人之薪資報酬，係綜合考量產業環境、公司營運成果、個人職責與貢獻程度、專業能力及市場水準等多重因素，並依據既有政策與制度予以擬定。薪酬內容涵蓋現金報酬、股權激勵及其他短中長期獎酬工具，均應具備合理性與競爭力。透過制度化的評估與審議流程，矽科宏晟確保薪酬決策符合公司治理原則與資訊揭露規範，提升整體薪酬制度之透明度與公信力。薪酬決策流程如下：

1

薪資報酬委員會依規定召開會議，提出董事及經理人薪酬建議案。

2

審議薪資結構與績效達成情形，評估其合理性與必要性。

3

涉及個別董事或經理人利益時，當事人依法迴避審議與表決。

4

審議結果提報董事會決議後執行。

5

經董事會通過後，由管理部人資單位依核定內容辦理。

6

委員會定期檢討薪酬政策與制度，視需要提出修正建議。

2.2 風險管理

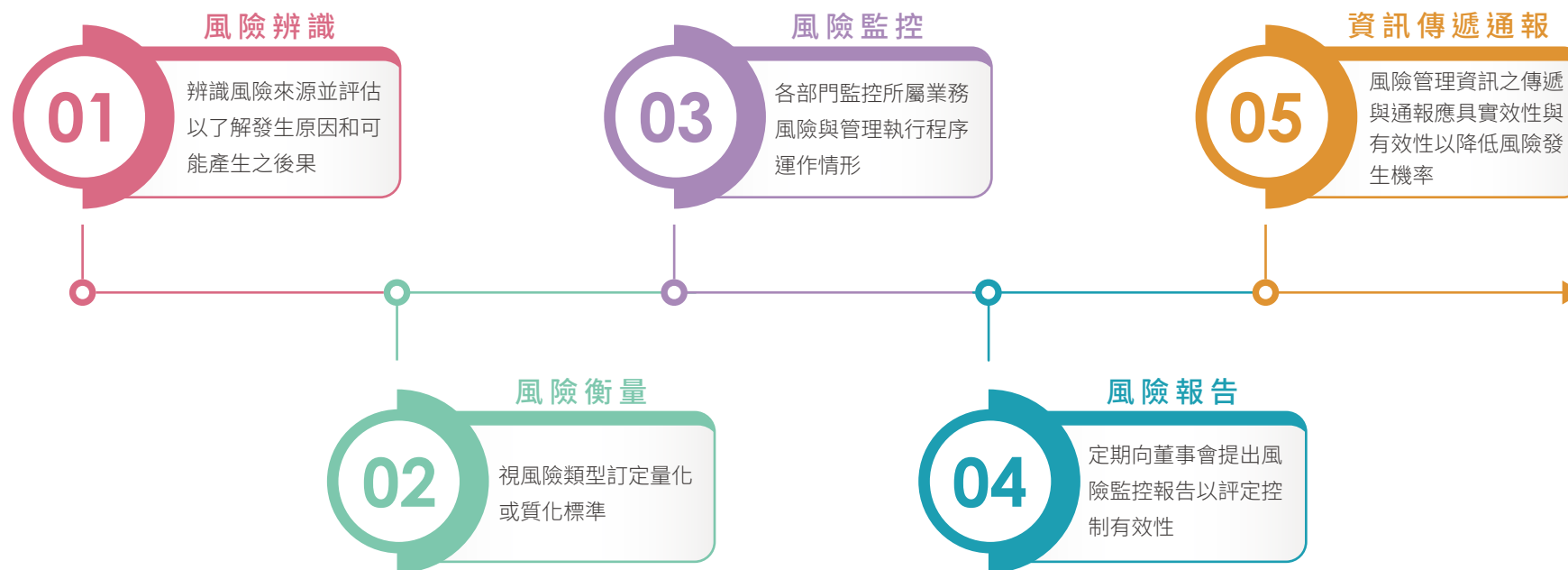
風險管理政策

風險是公司營運成長過程中必要的環節，為掌控及降低營運之風險，支持公司營運成長及實現永續經營理念，公司制定《風險管理政策與程序》做為風險管理之最高指導原則及執行依據，明確規範風險管理的政策、目標、範圍、組織架構、單位權責、風險管理機制及執行流程，使同仁有所依循。

董事會為風險管理之最高單位，並授權總經理擔任風險管理計畫之召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作，其下設有各權責部門主管組成之風險管理小組，負責推動各項風險管理事宜，並定期向董事會報告。全體員工亦肩負辨識風險及提報風險之責任，如發現任何可能影響公司營運之重大風險，應立即向所屬主管報告，評估因應程序以減緩對公司衝擊程度。

風險管理小組依公司治理實務對環境、社會及公司治理議題等面向進行重大性判斷，在風險辨識過程中，公司以各項議題對企業永續、法遵、財務影響程度與利害關係人關注程度決定優先處理順序，透過年度風險盤點與對策制定，確保永續發展目標與營運韌性並行，以回應市場趨勢與利害關係人期望。

◆ 風險管理流程圖



◆ 風險管理組織架構

部門 / 職稱	風險管理業務
董事會	董事會為本公司風險管理最高決策機關，擔負本公司整體風險之最終責任。董事會負責核定風險管理政策及重要風險管理制度，並監督風險管理制度的執行，以確保風險管理機制之有效運作。
永續發展委員會	對風險管理政策及制度、流程、監控指標等設計提出改善建議。
總經理	由董事會授權總經理擔任本公司風險管理計畫召集人、風險管理政策及執行之負責人，主要負責公司日常風險之監控、衡量及評估等執行層面之事務並負責風險管理計畫之推動及運作、進行經營決策風險評估、擬定風險因應策略。公司法律風險之評估、策略訂定及執行因應。
子公司董事會	督導各子公司各功能部門確實依公司政策訂定風險管理程序或流程並確實執行風險管理作業。
稽核室	協助董事會及經理人評估及改善公司治理、風險管理，及檢查、覆核內部控制制度之缺失，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效運作，降低企業風險，達成組織目標。
業務單位	關注市場變化，當市場產生不可抗力之因素、例如政治、疫情、系統性金融風險…等，提出因應建議。
財會單位	財務風險的評估，由財務會計依法令、政策及市場之變化分析評估。
工程執行單位	專案預算控制、施工進度、施工安全風險控制與管理。
開發單位	開發之技術挑戰、開發產品功能缺陷或不符客戶期望之風險。
安全衛生單位	員工健康與職業安全及安衛法規遵循。
資材單位	負責供應商與工、料、工程發包之策略規劃與風險應變，兼顧聯合採購效益與供應商集中風險控管。針對供應商難尋及工料漲幅問題之波動變數，進行重點監測並適度修正回饋風險，以提前因應。另透過控管採購金額降低與工程執行預算差異比率，擬定價值工程策略，提升成本效率與工程執行品質。
資訊單位	網路資訊安全及營運風險之評估及執行因應策略。
管理單位	人力資源、行政管理評估及執行因應策略，包括：人才招聘及組織管理、作業流程及法規遵循。

◆ 2025 年風險鑑別與執行結果

風險	風險來源說明	因應對策	執行結果
外部政治與經濟政策變動風險	依外部情勢討論結果，國際政策變動、中美貿易情勢及利率環境變化，可能影響客戶投資規劃、訂單狀況及供應鏈交付情形。	- 持續關注客戶海外投資與設廠規劃情形。 - 依市場變動評估訂單與專案執行情形。 - 持續關注供應鏈交期及成本變動。	公司營運未受重大直接衝擊，將持續追蹤政策發展與產業投資動向，風險維持於可控範圍內。
市場與客戶需求變動風險	客戶投資時程、產品規格及產業景氣變動，可能影響接單穩定性與專案執行。	- 依客戶需求辦理產品安全認證（如 Semi S2、TS 認證），持續配合客戶產品規格要求。 - 透過專案管理控管施工進度及品質。	本年度市場需求仍維持穩定，訂單結構正常。持續強化客戶分散策略與專案控管能力。
供應鏈與原物料風險	國際貿易情勢與供應商供貨狀況可能影響材料取得與成本。	- 針對工 / 料漲幅進行重點觀察。 - 依觀察結果適時修正採購與成本控制策略。	目前供應鏈運作正常，未發生重大交期中斷事件。
人力與專業技術風險	專業工程與技術人力需求增加，若人員配置不足或技術傳承不足，可能影響專案品質與交期。	- 加強教育訓練以提升本質學能。 - 配合 HR 進行專業人才招聘。	持續進行人才招聘並辦理教育訓練強化專業能力提升。
資訊系統與資安風險	ERP 整合、資訊系統升級及資安攻擊風險，可能影響營運效率與資料安全。	- 加強防火牆、網路連線安全控管。 - 進行資料備份，根據現有所有系統服務建立完整還原機制。	資訊安全監控機制持續強化。目前未發生重大資安事件。

註：有關氣候變遷之風險來源與因應對策，詳見本報告第 81 頁說明。

2.3 法遵與誠信經營

誠信經營政策

矽科宏晟本於誠信經營原則，秉持公平、透明的態度執行各項商業活動，於 2023 年 3 月 29 日經董事會通過訂定《誠信經營守則》，並同步建立《誠信經營作業程序及行為指南》作為全體員工之行為準則。相關規範除涵蓋《上市上櫃公司誠信經營守則》第七條第二項之防範措施並公告於公司網站，亦設置獨立檢舉信箱供內外部人員使用以落實監督。在組織運作上，公司於永續發展委員會轄下設置「誠信經營推動小組」，由總經理擔任召集人並指派管理部協助制度推動與監督，每年固定向董事會報告執行情形。對此，公司亦審慎評估代理商、供應商及商業夥伴的合法性與誠信紀錄，透過風險控管規避與涉及不誠信行為之對象進行交易，確保誠信經營全面落實於公司治理與日常營運。

誠信經營執行情形與計畫

本公司由總經理擔任「誠信經營推動小組」召集人推動公司誠信經營目標，於 2026 年 3 月 11 日向董事會報告 2025 年度執行情形。2025 年度誠信經營執行績效如下：

而為持續深化誠信透明的企業文化，並將合規原則落實於供應鏈管理與日常營運，誠信經營推動小組參酌產業趨勢及過往執行成效，制定 2026 年度執行計畫如下：

1

新增 **31** 家供應商簽署《協力商誠信行為準則》，規範與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易，應遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。

2

針對承攬商、內部主管及同仁，辦理品項、料號與規格選用之對接教育訓練，共計 **35** 場次合計 **293** 人次。

3

透過主管會議及部門會議，對同仁宣導誠信經營政策，使同仁瞭解誠信經營理念與規範。

4

舉辦誠信經營與道德行為相關課程教育訓練 **42** 場次，計 **254** 人受訓，2025 年度新進同仁全數完成教育訓練。

5

違反誠信經營之情形 **0** 件。

供應商 **100%** 簽署
《協力商誠信行為準則》。

承攬商辦理教育訓練
及宣導至少 **4** 場次。

新進同仁 **100%** 完
成誠信經營與道德行
為相關課程教育訓
練。

違反誠信經營之情形
0 件。

法規遵循政策

矽科宏晟於日常營運中嚴格遵循國內外相關法令規範，致力於強化公司治理與內部管理機制，並持續關注政策趨勢與法規變動。針對營運地及主要銷售區域—亞洲市場之法規要求，公司定期檢視並即時掌握法令更新，未來如有政策變動亦將適時調整營運策略，以降低潛在風險。為提升法規遵循之效能，公司除主動蒐集並分析最新法規資訊外，亦透過與同業夥伴交流、專業顧問諮詢，提供管理階層策略依據。

此外，面對 ESG 日益受重視的發展趨勢，矽科宏晟亦將法規遵循視為推動永續經營的重要基礎，不僅成立相關推動組織，亦積極開發廢液再利用等環保新技術，深化維護保養與產品創新概念，期能與供應鏈夥伴攜手實現減廢減碳目標，落實企業社會責任，體現地球公民的責任。

檢舉制度

為強化公司治理、落實誠信經營與建立透明負責的企業文化，本公司於公司官網設置申訴管道與檢舉信箱，供內外部人員檢舉任何不法或不道德情事，並由專責單位負責受理與調查，確保相關作業程序之透明與公正。檢舉處理過程中，所有受理、調查與結果資料均完整留存相關紀錄，並保存至少三年。為保護檢舉人權益，所有參與處理之人員皆須簽署保密聲明，承諾嚴格保密檢舉人身分與檢舉內容，並保障檢舉人不因檢舉行為而受到任何不當對待。2025 年度，矽科宏晟未接獲相關檢舉及申訴事項。

矽科宏晟秉持公平、誠實、守信、透明原則從事所有業務活動，不允許貪污及任何形式之舞弊行為。若利害關係人或外部人員發現本公司員工及相關人士有違反誠信經營原則、道德行為規範或涉及可疑行為者，皆可透過本公司設立之檢舉信箱進行通報。本公司對接獲之檢舉事項將依專案機制妥善處理，並依法嚴格保密檢舉人之身分與所提供資訊，保障檢舉人權益。為利後續調查，檢舉資料請盡可能詳實說明並檢附具體事證。

 誠信經營檢舉信箱	integrity@cicahuntek.com.tw
 內部申訴信箱	employeesAsk@cicahuntek.com.tw
 廠商申訴信箱	vendorAsk@cicahuntek.com.tw
 客戶申訴信箱	customerAsk@cicahuntek.com.tw

重大違反法規事件

2025 年矽科宏晟未發生重大違反法規事件。本公司重大違反法規事件之標準係參考財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券商營業處所買賣興櫃股票審查準則第 34 條重大訊息定義，發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：

1

造成公司重大損害或影響

2

經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷相關許可證。

3

單一事件罰鍰金額達新臺幣一百萬元以上。



內部稽核組織與管理流程

本公司為健全內部監督機制，依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及視公司實際營運情形訂定完善之《內部控制制度》及《內部稽核實施細則》，以確保營運流程之合規與風險控管有效執行。稽核單位每年依風險評估結果擬定次年度稽核計畫，並經審計委員會審議後提報董事會決議施行。稽核單位依據年度稽核計畫執行查核作業，每季將上季查核及追蹤改善情形提報審計委員會與董事會。此外，每年年底亦由稽核室與獨立董事舉行單獨座談會，說明次年度稽核計畫、稽核人力配置及工作重點，以強化溝通與稽核效能。2025 年稽核室已依稽核計畫完成稽核作業，並無重大異常事項。

◆ 內部稽核作業執行流程



永續資訊內控機制

為確保永續資訊的正確性及各項管理作業符合相關法規與準則，並確保所有永續資料均經妥善管理與安全保存，矽科宏晟設有永續發展之專責人員，並由永續發展推動小組負責執行與蒐集數據等相關管理作業。本公司已建置《永續資訊管理作業程序》，作為資訊彙整、審核與揭露之依據，並落實於日常營運中，以確保資訊揭露具備一致性、正確性與時效性，進而提升企業透明度與利害關係人之信賴。

2.4 客戶關係管理

衝擊影響

公司與客戶之間全方位的互動關係管理，其涵蓋業務管理、行銷推廣、客戶服務以及數據分析等面向。本公司業務管理分別成立北中南業務團隊，能夠快速有效且就近拜訪及服務客戶，若能與客戶熟識及關係及服務良好，也能夠成立客戶端指定品牌，增加回訪率。相對，若客戶之需求，無法得到協助，進而可能失去邀標機會，或者得不到客戶支持而影響接單機會。同時業務單位也應該提供數據，確認主要營業額是否來自於同一客戶，是否應分散風險，開放新客戶，以免因單一事件，而讓客戶失去信心的或列入黑名單；若主要營業額來自於同一客戶，將承受巨大風險。業務單位應鞏固既有客戶，並開發新客戶，並朝多元化發展，吸引客戶並進行簡報，以提高客戶滿意度及其良好互動關係。

政策承諾

矽科宏晟不斷精進化學品供應系統之設備診斷、點檢、維護等相關技術並提供多樣化的工程服務及卓越的工程品質以滿足客戶對工程高品質及安全運轉之要求。為了落實對客戶的承諾，本公司秉持「卓越品質是我們的堅持、運轉安全是我們的使命、精益求精是我們的技術、滿意服務是我們的態度」的原則，提供多元的服務機制，建立標準化的客戶滿意度調查流程，持續依據客戶意見做出改善。

採取之行動

公司已建立完善的「客戶服務管道」，專門解決客戶面臨的各種問題，提供多元化的服務機制。為了進一步提升問題處理效率，對問題分類和分派流程進行了優化，確保每個問題都能快速得到妥善處理。

目標

短期目標

- 強化業務團隊組織，分為北中南業務窗口，並增加拜訪客戶頻率，了解客戶目前相關狀況，並能第一時間可以為客戶服務及解決其相關問題。
- 維持本處客戶滿意度達 85 分以上。

中長期目標

- 分配資源：持續強化業務團隊組織，北中南皆有業務窗口可以為客戶服務，能第一時間為客戶解決問題。
- 培養能力：培養業務團隊能力，對於公司產品能夠講解及延伸、客製化為客戶服務。
- 制定策略及品牌使命：矽科宏晟致力於打造化學品設備領域的首選品牌，讓客戶第一時間想到矽科宏晟。藉由明確定位，我們掌握現有客群、發掘潛在市場，並積極布局競爭對手區域，擴大市場影響力。

評估機制

- 於每年第三季，業務單位將會進行客戶滿意度之調查，並於公司管審會中針對客戶反應之狀況進行檢討改善及回覆。

績效結果

- 2025 年客戶滿意度調查結果平均分數，本部達 94.75 分；海外部 86 分。
- 2025 年僅發生 2 件較高關注之客戶意見反饋案件。

利害關係人議合

矽科宏晟之產品多為客製化設計製造，業務單位與執行單位在交付過程中與客戶充分溝通，針對產品及服務品質、規格、交期與數量等細項確認需求，並納入特殊條件或個別要求，確保所有約定事項皆處於受控狀態下執行。透過精準的需求掌握與跨部門協作，提升交付效率與客戶滿意度，進而強化品牌信任與市場競爭力。

客戶服務

矽科宏晟視客戶為長期合作的夥伴，致力於提供專業、穩定且具效率的服務品質，透過定期回訪、主動關懷與持續互動，深化與客戶的信任連結。我們依循 ISO 9001 品質管理系統規範，從客戶需求確認、產品交付至售後服務，皆有完善流程與控管機制，確保服務品質持續提升。此外，我們每年定期發送「客戶滿意度調查表」徵求客戶意見，彙整反饋後製作「客戶滿意度分析報告」，並檢視是否有建議或抱怨事項。針對客訴意見，將依《矯正措施與持續改善管理程序》之規定，填寫「客訴與異常事件處理單」進行追蹤與改善，確保問題獲得妥善處理。

我們重視每一位客戶的聲音，藉由客觀數據與實際反饋作為品質改善依據，進一步優化產品與服務流程，強化競爭力。未來，矽科宏晟將持續以客戶需求為導向，創新服務模式、提升服務細節，打造穩固且互信的合作關係，攜手客戶共同邁向永續成長。

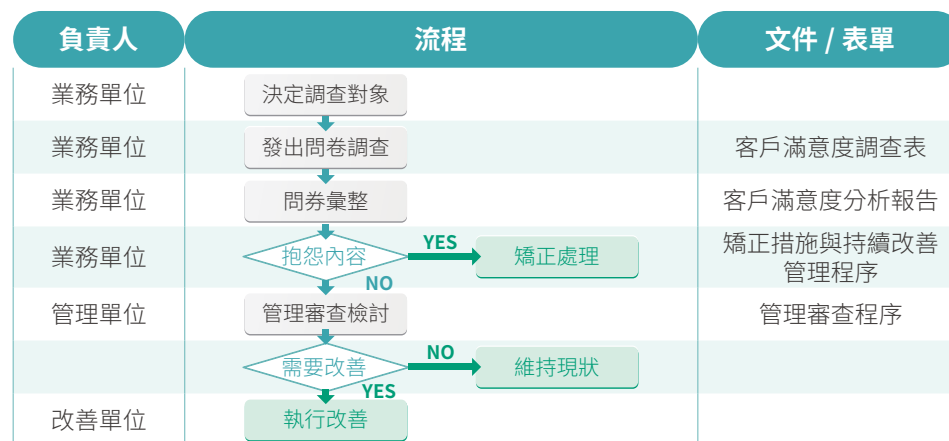
客戶滿意度調查

矽科宏晟之產品多為客製化設計製造，我們高度重視客戶的需求與意見。在產品設計與生產過程中，我們與客戶保持緊密聯繫，確保每一項訂製產品都能精確滿足其要求。客戶的反饋對我們而言具有重要價值。

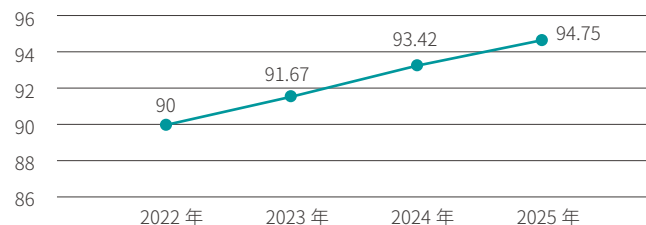
我們設計了包含客戶諮詢專業、服務品質、專案進度掌控、人員服務態度和服務反應速度五大面向的顧客滿意度調查問卷，採用五等量表評分（非常滿意 20/ 滿意 15/ 尚可 10/ 不滿意 5/ 非常不滿意 0）共計 100 分，量化客戶對我們所提供之產品與服務表現的滿意度。調查結果將會反饋給相關部門，確保及時改善和優化服務與品質，並將改善進展反饋給客戶，顯示我們對客戶意見的重視，從而強化顧客關係。

業務單位固定於每年第三季啟動客戶滿意度調查，對象鎖定接單總金額前五大客戶，並將服務範疇區分為廠務端與 TCM 端執行評估。調查過程中，業務單位負責彙整客戶回饋及建議事項，並與各區專案經理核實執行現況，隨後編製「客戶滿意度分析報告」提交至管理審查會議，針對各項改進建議或投訴事項進行深度檢討。2025 年度調查區間設定為 2024 年 7 月至 2025 年 6 月，結果顯示平均滿意度分數達 94.75 分，海外部則為 86 分。整體評核反映客戶對公司產品品質及服務水準的正面評價，展現穩健且良好的滿意度表現。

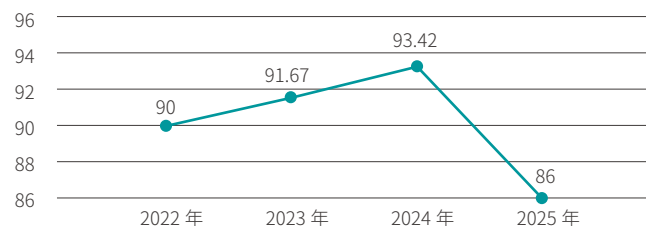
◆ 客戶滿意度管理流程圖



◆ 2022 年至 2025 年台灣客戶滿意度調查結果



◆ 2022 年至 2025 年海外客戶滿意度調查結果



客戶溝通管道

為了確保與客戶的有效溝通，矽科宏晟設立了多元的客戶溝通管道。我們北中南各地的業務窗口為客戶提供地域性的服務支持，專案經理則負責現場的專業指導與協調。除了直接的業務聯繫，我們另有設置客戶專用申訴信箱及意見表單，於公司官網公開，方便客戶提交任何問題或反映問題，確保問題能夠迅速獲得處理。此外，我們每年定期發送客戶滿意度調查，以了解客戶對產品和服務的真實評價，並根據客戶的反饋進行持續改善，確保我們的服務品質與客戶需求始終保持一致，透過多樣化的溝通管道，幫助我們與客戶建立起密切、長期的合作關係。



客戶溝通管道

- 矽科宏晟網站：<https://www.cicahuntek.com.tw/>
- 客戶滿意度調查聯絡窗口：03-553-2720 #8822 業務單位
- 客戶申訴信箱：customerAsk@cicahuntek.com.tw

客訴處理流程

為確保客戶需求與問題能夠得到及時且有效的解決，矽科宏晟制定了客訴處理程序，公司依據內部《矯正措施與持續改善管理程序》之規定，由各單位負責收集客戶提出的問題與建議，並登錄於「客訴與異常事件處理單」。相關業務與專案經理會在第一時間與客戶溝通，了解問題並迅速採取處理措施，以確保問題得到妥善解決，並持續改善服務品質。2025 年度公司整體客戶服務品質維持穩定，僅發生 2 件較高關注之客戶意見反饋案件。公司於第一時間啟動跨部門檢討與改善機制，透過原因分析、矯正及預防措施，即時與客戶進行溝通並完成改善。相關案件均已完成改善措施並獲得客戶理解與確認。透過案件檢討與經驗反饋，公司已進一步強化專案管理、品質管控及客戶溝通流程，以持續提升整體服務品質與客戶滿意度。

異常處理流程圖

負責人	流程	文件 / 表單
發現人員	發現缺失或風險	客訴與異常事件處理單 環安衛異常處理單
缺失發生單位	研擬矯正預防措施	
權責主管	審查	
缺失發生單位	執行矯正預防措施	
權責主管	審查	文件管制作業程序
相關單位	維護相關程序	
權責單位	提供管理審查	管理審查程序
權責單位	記錄保存	紀錄管制作業程序



客戶隱私

客戶隱私保護是企業經營中的關鍵要素，本公司為確保客戶資料的安全與保護，特別訂定了《資訊安全政策》，涵蓋資料、資訊系統、設備及網際網路的安全管理。此外，我們針對客戶資料建立了全面的管理體系，集中存儲客戶基本資料、交易記錄及溝通歷史等信息，以上資料不僅有助我們全面瞭解客戶，還能为客製化服務提供重要依據。透過精確分析客戶資料，我們制定更有效的行銷策略，並優化業務管理，以提高商機發掘、銷售推進和訂單管理的效率與成功率，同時始終遵循嚴格的隱私保護政策，確保客戶資料的安全與保密。2025 年末收到客戶與隱私權限或是個資問題相關的投訴。

我們以書面、電子或其他方式告知員工，員工應遵守所訂定之相關規範及其他相關資訊安全規定。員工若違反資訊安全相關規定，得依情節輕重予以處分。員工應遵守維護機密之相關規定；在職及離退職後，均不得洩漏所知悉之業務機密，或為不當之使用，否則得視其情節輕重予以處分或追究其民、刑事責任。本公司嚴格防護控管相關客戶資料，對內加強宣導保護客戶文件資料與技術機密之重要性，持續透過內部郵件宣導及新人教育訓練，讓員工了解資訊安全的重要性。客戶其相關重要資料，則有簽訂 NDA（Non-Disclosure Agreement）進行保密作業程序。

1

若有接獲客戶反應隱私管理不當，業務部將了解其具體狀況，由何種方式或員工端洩露。

2

針對洩露管道業務部主動召開會議，召集其相關人員進行事件分析及討論。

3

制定預防作業及討論事件之嚴重性程度，並決議是否給予懲處。

2.5 產品品質與責任

衝擊影響

產品品質管理制度不佳，可能因產品存在責任與安全問題而導致人身傷害、財產損失，進而引發客戶對企業和市場的信任危機，使其在選擇產品時更加謹慎和猶豫，增加客戶決策的成本和風險。一旦發生產品責任與安全問題，將嚴重損害企業的品牌形象和聲譽，導致客戶對其產品失去信任，客戶滿意度下降，進而使銷售業績下滑、市場份額降低，影響品牌聲譽，最終削弱企業在市場中的競爭力。此外，企業可能面臨巨額的賠償費用、召回成本、法律訴訟費用等，給企業帶來巨大的經濟壓力，甚至可能導致企業破產倒閉。相反地，良好的產品品質管理制度有助於提升企業的品牌形象和聲譽，贏得客戶的信任和忠誠度，從而在市場競爭中獲得優勢，吸引更多客戶和業務，提高市場份額。同時，也能降低因產品安全問題導致的召回、賠償等成本，避免法律糾紛和經濟損失，保障企業的穩定運營和永續發展。此外，良好的產品品質管理制度還能促使整個行業建立更嚴格的品質標準和規範，推動行業技術進步和創新，提高行業的整體水平和競爭力，並營造公平競爭的市場環境，淘汰那些不重視產品責任與安全的企業，促進整個行業的健康發展。

政策承諾

矽科宏晟以專精於電子科技業之化學品供應系統設備規劃及設計，應用於半導體、晶圓代工、平板顯示器、太陽能電池等領域，卓越的設備品質，穩定供應高潔淨度的樣品，是製程的最佳的幫手。並跟隨台灣積極邁向永續發展，回應全球永續發展行動與國際接軌，同時兼顧企業發展需要，本公司秉持誠信、倫理、責任的經營理念推動永續發展，運用企業核心技術持續精進既有供應系統，秉持務實態度專注營運成長，創造價值回饋利害關係人，建立正向公司文化，創造矽科宏晟對環境、社會及經濟的貢獻，達成永續發展的未來。

採取之行動

- 建立完善的產品品質安全及檢測程序，所有產品均經過嚴格檢驗合格後方可出廠。
- 設備類申請 SMEI 認證及 TS 防爆認證，致力於品質的認證。
- 建立完善的售後服務制度。

目標

短期目標

- 每年定期檢視及追蹤 KPI 數據。
- 專案缺失統計結果、生產達成率。

中長期目標

- 致力於多項產品研發專利，更利於客戶使用品質及產品價值提升。如：自動取樣機為化學品原物料設備系統取樣檢驗、以及硬體設備之潔淨測試提升，以協助顧客有效掌控取樣良率，降低取樣污染之風險並提升產品品質目標。
- 持續參與多項產品競賽，未來獲獎紀錄將逐年記錄成冊，未得獎之品項會致力探討改善方案，呈現最佳品質。

評估機制

請執行單位提供品質良率及不良率之數據報告。

績效結果

- 設備檢驗良率 90% 以上。

利害關係人議合

- 對全體員工執行 PIP 機密資訊保護規定宣導，並要求完成線上測驗。
- 依現場業主要求，變更設計圖說或工程施工。



亮點績效



矽科宏晟 2025 年榮獲第 22 屆
「國家品牌玉山獎—最佳產品類」



矽科宏晟榮獲天下雜誌
2024 年《天下》兩千大調查：
營運績效類別排名第 6 名
製造業成長最快公司排名第 8 名



2024 年 AI 需求爆發，應用於 AI 的先進晶片需同時兼顧高速運算、節能效率及成本控制，CoWoS 先進封裝成為目前重要的解決方案。隨著國際大廠積極投入 AI 應用，對先進封裝產能的需求也大幅提升。矽科宏晟將持續精進技術，致力於提供高品質的產品與服務，以滿足產業客戶對先進封裝供應的多元需求



品質管理政策

本公司以打造製造業之企業標竿為目標，嚴格把控施工全過程，確保交付的設備品質零缺陷，滿足並超越客戶期望，樹立卓越品牌形象。以設備品質優先為最大前提下，強化施工前規劃與準備，提前辨識品質風險，制定預防措施，從源頭避免品質異常問題。施工中加強過程監測，及時發現問題並修正。透過定期評估品質管理效果，蒐集內外部反饋意見，分析品質問題根源，優化管理流程與施工工藝。

本公司依循 ISO 9001:2015 國際品質管理系統標準，建立文件化、制度化的品質管理架構，並有效執行、維持與持續精進各項品質作業流程，確保產品與服務穩定達到客戶要求與法規標準。公司已取得 ISO 9001 認證，充分展現對品質的重視與承諾，並訂定「精益求精、品質第一、服務第一」為品質政策，作為全體員工共同遵循的核心原則，持續追求卓越品質與顧客滿意。

◆ 經營理念及品質政策



◆ ISO 9001:2015 證書



品質檢驗與精密環境控管

矽科宏晟建立嚴謹的「三道檢驗管理機制」，由廠商執行一級自主檢查，公司監造人員進行二級複驗，最終由客戶端或第三方單位執行三級檢驗。在製造階段，監造人員依據《生產管理作業程序》與各式設備組裝規範書執行巡檢；工程部門則於現場按圖施作配管並完成儀電測試，確保線路配置與軟體設定精準無誤，並將結果詳細記錄於測試報告中。

此外，針對高科技產業對微污染防治的嚴苛要求，公司特別建置潔淨室作為核心施作場域，並於 2026 年正式啟用。該設施遵循 ISO Class 7 潔淨標準，以杜絕微粒及各類污染物對精密設備與管路的影響。場域內導入連續監測遠距型微粒子計數器，當 500nm 之粒子顆粒數超過 1,000 時，系統將立即觸發數值告警與蜂鳴器警示。為維護監測精準度，相關儀器具備國際標準之認證實驗室校正，且潔淨室本身亦每年聘請第三方公正單位，依據 ISO 14644-1 標準進行完整驗證。

◆ 連續監測遠距型與手持式微粒子計數器



◆ 手持式監測數據

Model: 9303

Serial: 193032542024

Count Mode: Σ

Units: # / m³

Number of Samples: 10

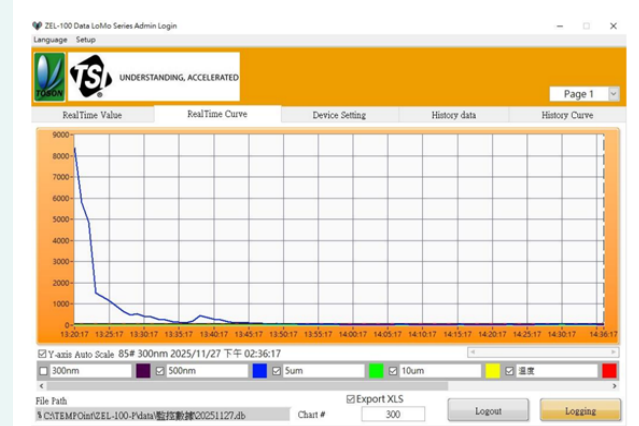
Channel	Min	Max	Average	Std. Dev.	Std. Error
1	146643	376678	260706.6	76783.78	24281.16
2	58304	155477	104947.1	32549.71	10293.12
3	1413	10247	4346.1	3098.8	979.93

Record Number	Location Number	Date & Time	Sample Time	Hold Time	Ch1 (µm)	Σ	Ch2 (µm)	Σ	Ch3 (µm)	Σ
1	1	26/11/2025 09:51:04	00:01:00	00:00:05	0.3	324382	0.5	142756	5.0	10247
2	1	26/11/2025 09:52:13	00:01:00	00:00:05	0.3	306007	0.5	127562	5.0	5300
3	1	26/11/2025 09:53:29	00:01:00	00:00:05	0.3	376678	0.5	155477	5.0	8481
4	1	26/11/2025 09:54:49	00:01:00	00:00:05	0.3	222261	0.5	79505	5.0	1413
5	1	26/11/2025 09:56:04	00:01:00	00:00:05	0.3	201413	0.5	83746	5.0	3190
6	1	26/11/2025 09:57:17	00:01:00	00:00:05	0.3	349117	0.5	131449	5.0	3190
7	1	26/11/2025 09:58:35	00:01:00	00:00:05	0.3	146643	0.5	58304	5.0	1413
8	1	26/11/2025 09:59:46	00:01:00	00:00:05	0.3	178799	0.5	73852	5.0	6007
9	1	26/11/2025 10:01:00	00:01:00	00:00:05	0.3	270671	0.5	101060	5.0	2827
10	1	26/11/2025 10:02:15	00:01:00	00:00:05	0.3	231095	0.5	95760	5.0	1413

◆ 連續監測軟體數據



◆ 連續監測軟體即時趨勢圖



產品教育訓練

品質管理教育訓練對於提升組織成員的品質意識和管理技能至關重要。為了使員工理解品質管理的基本概念、原則和重要性，提升員工在品質管理工具和方法方面的應用能力，培養員工解決品質問題的思維和實踐能力。對於新入職員工，能使其儘快了解公司品質管理要求；對於一線操作人員，能提升其操作規範性和品質把控能力；對於品質管理人員，能強化其專業技能和管理水平；對於各級管理人員，能增強其品質管理決策和推動能力。

公司通過實際操作考核，檢驗員工對培訓內容的掌握程度。觀察員工在工作中的品質管理表現，如是否正確使用品質管理工具、是否有效解決品質問題等。蒐集員工對培訓內容、培訓方式、培訓講師等方面的反饋意見，以便不斷改進培訓工作。

全方位產品責任與健康衝擊管理

矽科宏晟專精於電子科技業之化學品供應系統規劃，我們深知設備的穩定性直接關乎客戶端人員的安全與健康。因此，公司致力於提供防漏、防腐、防爆且高度穩定的安全設備，保證產品經檢驗合格後始得出廠，並建立完善的品質管制體系；若產品存在安全隱患，公司承諾及時召回並承擔相應責任。

為強化產品安全性並降低作業衝擊，公司積極取得多項權威認證。本公司核心產品為化學品供應系統，化學品供應系統依處理化學品性質分為三類：Model-1（溶劑類）、Model-2（酸鹼類）及 Model-3（腐蝕性溶劑類）。其中，Model-2 與 Model-3 已取得 SEMI S2 半導體製造設備安全衛生及環保準則認證，Model-1 與 Model-3 則依法取得防爆電氣設備型式檢定合格證明，三類產品均已完成健康安全衝擊評估，化學品供應系統評估覆蓋率達 100%。

這些認證不僅是產品品質的保證，更是對操作人員健康的實質守護，確保在化學品配置與使用指導過程中，能有效預防因防護不當或操作不規範導致的皮膚灼傷、呼吸道疾病或慢性暴露風險。2025 年度無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件發生。矽科宏晟透過精密硬體與標準化操作規範的結合，全方位落實產品責任，守護價值鏈上的每一位作業者。



◆ 產品認證證書

類別	證書號	專利 / 項目名稱
SEMI 認證	113R0627	SEMIS2 Certificate of Compliance
	110023-M3	SEMIS2 Certificate of Compliance
	113R1328	SEMIS2 Certificate of Compliance
	110023-M1	SEMIS2 Certificate of Compliance
防爆證書	2024 第 07-00049X 號	防爆電氣設備合格證明書 (CICA-SP-EX-DHL)
	2024 第 07-00139X 號	防爆電氣設備合格證明書 (CICA-SP-EX-LF)
	2025 第 07-00008X 號	防爆電氣設備合格證明書 (CICA-SP-EX-FFU)

◆ 防爆證書 2024 第 07-00049X 號



◆ 防爆證書 2024 第 07-00139X 號



◆ 防爆證書 2025 第 07-00008X 號



◆ SEMIS2: 113R0627



◆ SEMIS2: 110023-M3



◆ SEMIS2: 110023-M1



◆ SEMIS2: 113R1328



產品行銷與標示

矽科宏晟重視產品資訊的透明化與客戶之間的有效溝通，始終致力於依據客戶需求與產業實務提供完整且必要的產品說明。鑑於本公司多數客戶基於作業流程或內部規範，通常不要求甚至傾向不於設備上張貼標示或銘牌，因此在實務操作上並無強制性產品標示或行銷標籤設計的需求，亦未形成相關作業慣例。2025 年度無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件，亦未有違反行銷傳播相關法規之事件發生。

2.6 創新與研發

研發策略及方向

矽科宏晟展現深厚的技術底蘊，研發投入已連續三年保持正成長。2025 年度的研發計畫聚焦於「智能化開發」與「安全性開發」雙軌並進，核心目標在於降低客戶操作設備時的潛在風險。展望未來，我們將積極投入化學品的回收與再利用技術，協助客戶妥善處理大量化學廢棄物，進而落實 ESG 永續發展願景。



導入自動化控制元件以降低對人力的依賴，同時防範操作人員在作業中遭遇化學品噴濺、銳器割傷或衣物捲入設備等工安意外。



主動將設備機台送交 PMC、ISTI 等專業認證機構進行嚴格審核，全面保障人員操作過程的絕對安全。

未來技術（產品）發展方向

1. 科技設備與材料銷售服務

針對高科技產業多元且複雜的設備與材料需求提供服務，目前各項業務在各大科技廠中皆已穩佔一定的市場份額。

2. 自動化系統業務

跳脫傳統服務框架，提供客製化且具特定用途的自動化產品。其具備快速導入、縮短建置時程以及系統高度相容整合等優勢，能為客戶未來的擴充需求保留極大彈性，整體競爭價值遠優於市面上的泛用型產品。

3. 整合系統業務

提供高科技廠房設備擴充的整合性供應系統，服務涵蓋專案規劃、設計、施工至最終測試，與僅專注於整廠初期設計及監造的同業形成明確的差異化競爭優勢。

4. 綠能環保系統整合

因應全球氣候異常與環保意識日益抬頭，公司將積極拓展水資源處理等綠能環保系統業務。

長、中、短期推動計畫

短期研發策略

廢液循環再利用

為響應 ESG 永續發展，目前正與日本關東化學進行技術轉移洽商，以提升去除硫酸廢液中雙氧水的技術能力。處理後的次電子級化學藥液將可於廠內回收使用，為科技產業提供創新的廢液處理解決方案與設備。

中期研發策略

系統級防靜電設計

針對電子產品（尤其是攜帶型裝置）易受人體接觸或設備移動產生靜電放電（ESD）而導致元件損壞或性能衰退的問題，我們正積極與合作夥伴研討相關案例，計畫開發「主動式引導靜電放電」的防護方案，以實現系統層級的智慧防護設計。

長期研發策略

極潔淨化學品供應設備

隨著半導體製程隨摩爾定律微縮至數奈米，對製程副產物與污染物的容忍度趨近於零。為協助客戶提升產品良率，我們致力於改良設備零件以抑制微粒產生。憑藉在化學品供應設備領域的長期深耕，我們計畫打破現有業界供應模式的框架，期盼透過長期實驗與數據驗證，為未來的高科技產業打造潔淨度極高的化學品供應設備。

◆ 研發費用佔營業收入比重

單位：新台幣仟元

項目 / 金額	2023 年度	2024 年度	2025 年度
研發費用	8,064	11,139	15,315
營業收入	2,433,789	2,652,142	3,354,945
佔營業收入比例 (%)	0.33%	0.42%	0.46%

矽科宏晟面臨的挑戰與應對策略

針對目前營運環境的各項考驗，矽科宏晟主要面臨三大挑戰，並擬定相應之策略以穩健應對：

1. 高科技產業迅速發展帶來的人才流失壓力

應對策略（培訓與留才雙管齊下）：

在實力養成方面，公司積極投入內部人才培訓，全面提升產品設計與技術量能，同時嚴格落實 ISO 與內控制度，確保研發成果與專業經驗能有效傳承與累積。在員工激勵方面，則透過發放酬勞紅利、配股政策及員工認股權等實質獎酬機制，強化員工的歸屬感與穩定度，進而提升企業整體招募與留任人才的競爭力。

2. 營收高度集中，易受總體經濟與單一產業景氣波動影響

應對策略（多元跨界與市場分散）：

考量現有主要營收多仰賴半導體與面板廠建廠、擴廠的製程供應系統需求，為避免單一產業或區域的經濟衰退風險，公司已啟動多元布局策略。目前正積極將業務觸角延伸至「先進封裝」與「電子級化學品」等新興領域，並加速拓展東南亞市場，期盼透過分散客群與營運地區，大幅強化企業抗拒景氣波動的營運韌性。

3. 面臨激烈的價格競爭與區域型同業崛起的威脅

應對策略（深化在地供應鏈與品牌商譽）：

為突破價格戰與同業夾擊，公司持續強化在地供應鏈體系，藉由嚴格控管成本來維持價格競爭優勢，並同步優化產品的交付效率。此外，矽科宏晟堅持以穩健紮實的技術實力與優良的施工品質作為後盾，藉此深化客戶的信任度與忠誠度，將長期累積的品牌商譽轉化為難以被取代的核心競爭力。

產學合作

為實踐環境永續理念，本公司於 2025 年正式推動與元智大學之產學合作計畫。本專案以「化學廢棄物回收再利用」為研究主題，致力於減少半導體晶圓廠所產生的化學廢棄物，落實綠色生產。鑑於該合作案目前仍在執行階段，基於關鍵技術保密原則，相關研發細節與影像紀錄現階段暫不對外公開。此外，本公司亦同步與其他大專院校展開積極接洽，相關合作細節正於規劃與確認階段。未來，我們將持續擴大並深化產學合作網絡，攜手學術界力量，共同為推動產業永續轉型注入創新動能。

專利項目

矽科宏晟重視客戶的反饋，並依照需求開發出新型的設備產品。2025 年度新增的專利技術，具體展現了我們在智能化與安全性開發的成果，涵蓋自動化取樣設備、雙重液位監控排廢系統，以及防腐蝕之化學品管路與箱體。截至 2025/12/31 前，國內已通過審核專利為 19 件（正在審核的專利為 9 件）、國外已通過審核專利為 22 件（正在審核的專利為 14 件）；國內通過審核之商標為 4 件、國外為 2 件。

◆ 矽科宏晟歷年專利項目

年度	技術成果
2020	輸送化學藥液的送料機構 (新型專利 M605810)
2021	漏液導引的化學藥液分閥箱 (新型專利 M618324)
2022	- 可分拆的法蘭結構 (新型專利 M631256) - 化學品供液接頭 (新型專利 M632324) - 自動取樣機 (新型專利 M634295) - 廢液溢流檢測結構及排廢裝置 (新型專利 M635448) - 承座可擺動的取樣裝置 (新型專利 M635474) - 避免化學腐蝕的塑膠夾具 (新型專利 M635652) - 化學閥件的整合式組裝結構 (新型專利 M636929)
2023	- 具備防滲護蓋的機台 (新型專利 M648704) - 排廢系統 (新型專利 M650083)
2024	- 化學桶自動開蓋設備 (新型專利 M657541) - 化學品供應系統 (新型專利 M658782) - 改善氣塞問題的泵送結構 (新型專利 M661415) - 備酸推車 (新型專利 M662217) - 具雙重液位監控的排廢系統 (新型專利 M665444)
2025	- 接頭清洗裝置 (新型專利 M667814) - 液體混合機及其混合機構 (新型專利 M673967) - 自動取樣機 (新型專利 M676726)

◆ 矽科宏晟歷年專利與商標統計（截至 2025 年底）

專利	國內	國外
已申請件數	28	36
已通過之專利	19	22
申請審核中之專利	9	14

商標	國內	國外
已申請之國內外商標	14	12
已通過之國內外商標	4	2
申請審核中之商標	10	10

營業秘密保護政策

矽科宏晟高度重視智慧財產權的管理與防護，特別訂定完善的作業規範以約束開發人員及合作夥伴，並搭配嚴格的设计審查機制來把關專案的安全與品質。為防範商業機密外流，公司強制新進員工簽署涵蓋智財條款的服務同意書及保密協定。同時，我們嚴守不侵害他人智財權的承諾，對於任何侵權行為必將追究法律責任。此外，矽科宏晟更將營業秘密保護納入新人培訓課程，深化全體同仁的保密意識，藉由建立嚴密的智財防護網，具體展現本公司捍衛創新研發成果與落實公司治理的堅定立場。

專案實例－自動混酸調配機（新型專利 M673967）

傳統手動混酸作業安全與品質風險高。操作人員直接接觸有害化學品，易受傷或健康受損。樣品瓶身未完全封閉，易受污染，影響分析精準度與可信度。人工混酸潔淨度難以控制，混合比例誤差大，削弱取樣準確性與數據信賴度。

在半導體製造產業，樣品潔淨度與人員安全性是關鍵指標。隨著製程技術演進，對操作環境潔淨度與製程準確度要求更嚴格，市場競爭激烈。客戶端期望創新、高度自動化的技術方案，提升製程潔淨度標準、確保操作人員安全，並為製造流程創造更高附加價值。

為解決傳統手動混酸作業的安全風險、樣品污染與濃度控制不精確等挑戰，本公司研發「自動混酸調配機」，提供高效能、安全性佳的解決方案。該設備具完整自動化控制功能，排除人工操作導致的外界污染干擾及混酸精準度不佳，並透過精密量測模組之人機操作介面，確保各項化學品注入比例精準。

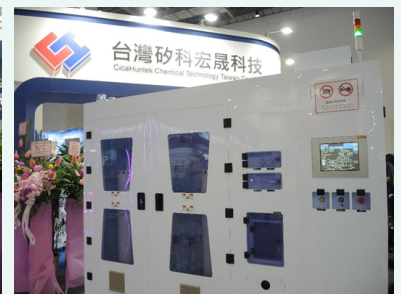
操作流程簡易：使用者將樣品瓶身置入設備，輸入所需混酸參數後，系統自動執行扣除瓶重、化學品藥液定量注入等步驟，完成全自動混酸作業。整體過程無需人員在場監測，降低操作風險並提升效率。混酸程序結束後，操作人員方可取出樣品瓶。

此項技術的導入，對於重視樣品潔淨度、操作精準度與人員安全的半導體產業而言，是一項具高度實用價值與前瞻性的創新突破，有助於企業提升製程品質與競爭力。



Semicon Taiwan 2025 國際半導體展覽

本公司定期參與 Semicon Taiwan 2025 國際半導體展覽，積極投入研發創新技術的展示與交流，與全球半導體產業領導者齊聚一堂，掌握前沿技術趨勢，拓展產業視野。藉由參展平台，展示公司於高純度化學品供應系統、智慧製造及節能減碳等領域的研發成果，並與國內外專業人士深入互動，促進技術合作與產業鏈整合。透過此次展會，公司不僅強化自身品牌形象與技術實力，也為未來新市場、新應用領域開拓機會，持續提升競爭優勢，邁向永續創新的目標。



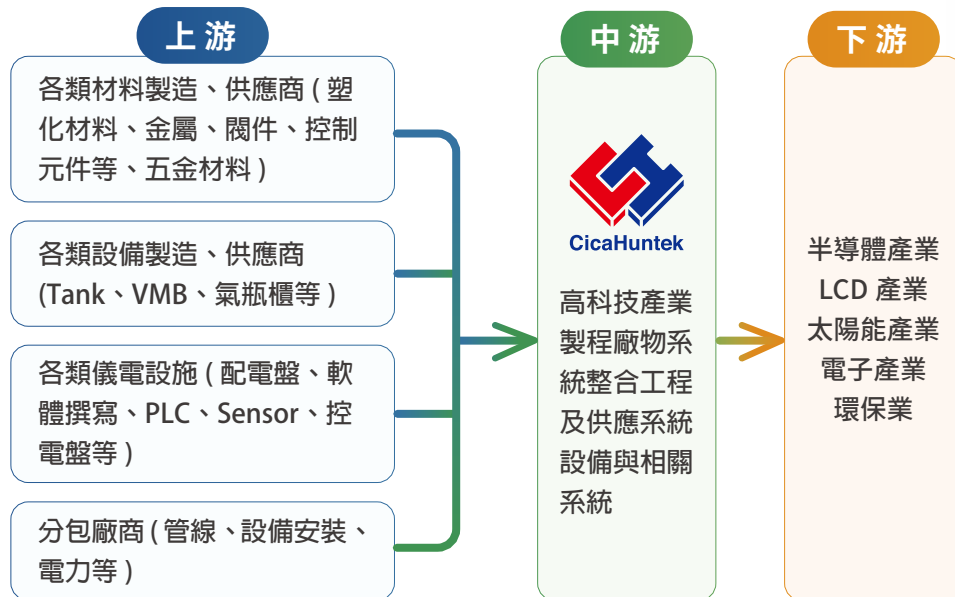
2.7 供應鏈管理

供應鏈概況

矽科宏晟專注於高科技產業廠務端之供應系統設備銷售、設計與工程施作，主要服務內容為高科技產業中化學品製程供應系統，依據業主需求，提供從廠房規劃、系統設計、設備製造與銷售，到管線施工安裝、系統測試及後續保養維護等完整解決方案，確保系統穩定、安全與高效運作。此外，針對高科技製程中化學溶劑處理之需求，亦具備 IPA 回收再生系統設備的設計、製造、施工安裝及測試能力，協助客戶落實資源循環與環保目標。

本公司位於產業供應鏈中游，擅長整合上游資源，包括工程材料、零組件及專業工程分包商，並將其轉化為具競爭力的整合服務，提供予下游高科技廠務業主。透過技術實力與專業管理，矽科宏晟致力於提升製程效能、降低風險、強化客戶價值，成為高科技產業可信賴的工程技術夥伴。

◆ 產業價值鏈



主要原料供應狀況

本公司主要承攬廠務端的設備，包含設計及製造、視承攬合約也提供設備的OEM代工、與其他相關的管路工程、線路工程、盤體製造、PLC軟體設計等服務。主要的原料大多來自歐美日等國際大廠，在長期配合的狀況下，無論在價格、交期及售後維修服務，皆與供應商建立穩定且良好的合作關係。依合約的不同，主要採購的方式有下列兩種：

1

依各專案的需求，公司統一進行採購，再由工廠自行生產或委由配合的協力商進行製造組裝。主要的材料有閥件、管件、各式泵浦、電盤及儀表類相關材料。

2

委由協力廠商依據專案的設計需求以連工帶料的方式進行採購發單。

供應商管理政策

企業營運與供應鏈的穩定支持密不可分。矽科宏晟制定《供應商管理程序》，在與供應商合作前即進行全面評估，確保其產品與服務品質符合公司要求。為落實誠信經營與企業倫理，我們積極將道德價值延伸至整個產業價值鏈，要求供應商理解並認同本公司對誠信與道德的重視，並簽署《協力商誠信行為準則》，共同承諾遵守勞工權益、環安衛管理及相關法規。透過建立互信互利的合作關係，矽科宏晟攜手供應鏈夥伴推動永續理念，實踐企業社會責任，強化整體競爭力與永續發展。

誠信經營與交易

本公司要求供應商應承諾於契約履行及商業行為之過程中，均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背契約義務等不誠信行為，若有違反規定者，得隨時終止、解除合約，並追訴法律責任。

供應商建立

公司訂有《供應商管理程序》，透過供應商評估表、市場資料蒐集遴選供應商，確保新開發之供應商／承攬商符合本公司之要求。此外，我們要求承攬商及戰略管制材料商簽署《保密協議書》，避免公司及業主機密文件外流，造成權益受損。承攬商另要求簽署《承攬商安衛管理規範》及《確認工程承包商給付勞工薪資實施辦法》。

供應商考核

公司訂有供應商定期考核機制，透過檢核供應商之交期、品質、工安、配合態度等面向，衡量供應商之表現，並給予適當之措施，以提昇供應鏈之水平。

新供應商遴選機制

為確保供應商品質與永續管理，矽科宏晟制定《供應商管理程序》，作為供應鏈管理之依循依據。所有新進供應商須填寫「新供應商評估表」，評估項目包含是否通過 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統等國際認證，藉此確認其在品質、環境、勞工權益與職安衛等面向之管理能力，提升整體供應鏈風險控管與永續發展水準。此外，審查內容亦涵蓋供應商是否曾因違反職業安全衛生相關法規而遭政府開罰，若有相關紀錄，則須提出已完成矯正措施並提供佐證資料或相關說明，以利本公司審慎評估其合作資格。

為確保施工安全與勞工權益，公司依《供應商管理程序》規定，要求發包供應商簽署《承攬商安衛管理規範》及《確認工程承包商給付勞工薪資實施辦法》。2025 年度新進供應商共 31 家，31 家皆已填寫「新供應商評估表」及簽署《協力商誠信行為準則》，簽署率達 100%，且經審核均符合相關法規與公司規範，未有不合規或需改善，亦無終止合約或合作之情形；2025 年新增承攬商共 19 家，19 家已簽署及確認《工程承包商給付勞工薪資實施辦法》，簽署率達 100%。

供應商定期考核與永續管理

矽科宏晟對供應商的管理採取嚴格且系統化的方式，每年針對交易金額佔比達 1% 的供應商進行年度考核，以確保供應鏈的品質與穩定性。考核由採購、工程、儀電、設計、製造及工安等單位共同進行書面評估，內容涵蓋品質、價格、交期、異常處理流程、配合度、售後服務、專業能力、自我管理能力和認證項目等多方面，現場承攬商更加入安全衛生績效評核。依據評分結果將供應商分為四個等級。和 A 級與 B 級的供應商維持合作關係，而 C 級供應商則列入三個月的觀察期，若持續出現異常則暫停交易；D 級供應商則立即暫停交易，兩者都需提出改善計畫，並經矽科宏晟核可後才能恢復交易。2025 年，矽科宏晟對 41 家供應商進行考核，合格率均達到 100%，顯示其供應商管理成效卓越，並未鑑別出對環境及社會具重大實際或潛在負面衝擊影響的供應商。透過嚴謹的定期考核制度，矽科宏晟確保供應商的品質與效率，也建立了穩固且可靠的供應鏈體系。

◆ 供應商考核等級說明

分數	評分等級	對應措施
90 分以上	A 級	為特優廠商，維持合作關係。
70-89 分	B 級	為優等廠商，維持合作關係。
60-69 分	C 級	列為觀察廠商，列入三個月的觀察期，若持續出現異常則暫停交易，須提出改善計畫並經核可後才可恢復交易。
59 分以下	D 級	暫停交易，須提出改善計畫並經核可後才可恢復交易。

為落實綠色供應鏈管理並深化供應商的永續意識，矽科宏晟於 2025 年進行供應商 ESG 問卷調查，以掌握核心夥伴在環境（E）、社會（S）及公司治理（G）面向的落實程度，目標共創永續發展。2025 年採取優先管理策略，問卷對象為總交易額排名前 1% 之關鍵供應商，透過優先要求核心供應商填寫 ESG 問卷，能發揮最大的管理綜效與作用。問卷共發放 35 家，共計 34 家供應商完成填寫，填寫比率 97%。本套問卷調查依據國際標準設計，全面覆蓋三大面向之核心指標：

1 環境（E）面向

涵蓋環境管理政策與法規遵循、環境影響評估、廢棄物與水資源減量、節能減排措施，以及員工環境意識教育與危害事件因應。

2 社會（S）面向

包含勞動法規與國際勞工標準遵循、勞工權益保障、人權維護（禁止童工、強迫勞動與任何形式歧視）、職業安全衛生評估、員工申訴管道、職涯培訓發展及公益活動參與。

3 公司治理（G）面向

聚焦治理結構與內控機制、誠信經營、產品安全法規與認證（如 CE、UL 認證）、產品安全突發事件緊急應變、質量保修與退换货政策、供應鏈品管，以及年度內有無 ESG 違規受罰紀錄。

根據問卷填寫結果，核心供應商普遍具備廢棄物與節能政策；在產品安全與保修政策的合規度表現最高，且多數已建立緊急處理機制，展現出高度的營運韌性與永續共識。2025 年度，矽科宏晟交易之供應商共 198 家，其中有 43 家供應上至少通過一項國際認證（如 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001），佔合作供應商總數約 22%。

當地採購

矽科宏晟重要營運據點為台灣，並將與公司設立於台灣之企業進行的交易，界定為在地採購。2025 年，矽科宏晟交易之供應商共有 198 家，其中台灣在地廠商共 196 家。且依據採購金額在地採購佔比達 98.9%，近三年比例平均佔比為 94%。

本公司培養長期合作夥伴，共同追求企業永續經營與相互成長，除了國內無生產之材料及海外工程外，其餘均以國內當地供應商為主，以保有供料之高機動性及快速性，並希望能在提高當地就業機會，與促進在地經濟及降低運輸能耗下，替環境及社會永續盡一份力量。

◆ 當地採購產品和服務的百分比

營運據點	項目	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	當地採購比例	84%	99.6%	98.9%



2.8 資訊安全管理

衝擊影響

完善的資訊安全管理能提升企業韌性、促進永續發展，並強化品牌形象與客戶信任。此外，能確保企業符合法規要求，降低法律風險及營運中斷風險，並開拓新的業務機會，提升員工效率與生產力。若資安管理不當會導致資料外洩、網路攻擊及法律風險，損害企業的信譽與品牌形象，進而影響客戶信任。若未遵循法規要求，可能面臨高額罰款及營運中斷，甚至引發財務損失。此外，資訊安全事件也會降低員工效率，增加內部管理成本，並且可能影響業務的持續性與市場競爭力。

政策承諾

為確保資訊處理之正確性、所使用事務機器（含電腦硬體、軟體、週邊）及網路系統之可靠性，並確保各項資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵或任何不利之行為，經由適當的系統規劃、程序規範及行政管理的相互配合，以防範來自內外部的威脅，達到維護系統安全的目的。公司將持續改進並以 TWCERT/CC 及國際標準制定資安 KPI 指標發佈的公告做為參考，參考國際標準制定資安 KPI 指標，以建構完善之資安防護體系。

採取之行動

- 制定資通安全管理政策。
- 定期進行資訊安全宣導。
- 定期內外部稽核及內控自評，並由資訊安全主管報告董事會。

目標

短期目標

- 核心系統更新，加強雲端環境下資料安全與維運穩定性，系統提供 SOC2 Type 2 報告並符合 ISO 27001，提升公司重要資料完整性及可用性。
- 針對雲端對外服務環境，將從網通層到應用層進行全面防護，包含反向代理、設備指紋辨認、強制多重身分驗證 (MFA/2FA)。
- 加強機敏資料之數據安全及監控，包含機敏資料自動加密（採用透明加密 TDE）及資料歷程全面控管，並針對異常行為發出警示。
- 為提高對外服務之可用性，增設備援伺服器縮短系統環境重建時間。

中長期目標

- 資訊安全政策與相關規範不定時檢討評估，以反映政府法令。
- 持續藉由自動化以提升資安稽核、電腦稽核所需準備資料可靠性及資料提供效率。

評估機制

每年由稽核單位負責確認達成情形。

績效結果

- 維持資安控管，零資安事件。
- 全年一般公司同仁接受 1 小時資安基本內部訓練；資安人員接受 14 小時資安專業外部訓練。
- 每季一次資安宣導、每年一次弱點掃描、每年一次社交工程演練、每半年一次重要系統災害還原演練。
- 每季一次資安小組會議，針對新型威脅防護及各系統 OS 版本安全評估。
- 完成 USB 禁用、內網連線限制裝置連線、重要子公司防毒部署。

利害關係人議合

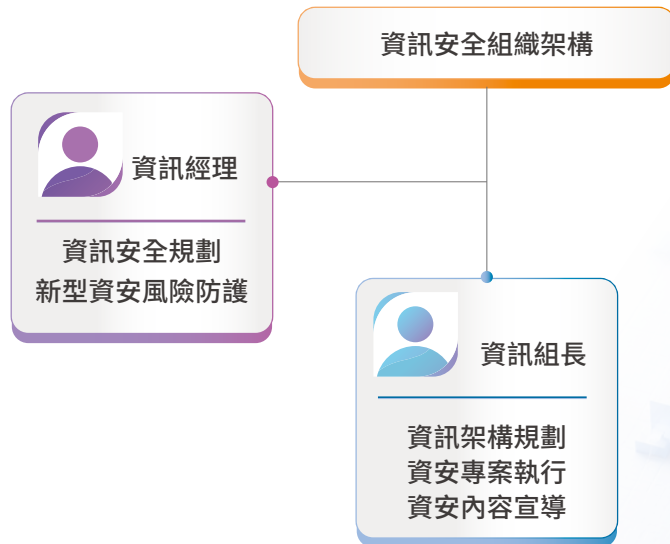
與軟體廠商簽署「資訊安全協議書」，確保廠商的資訊安全以維護甲乙方的信譽，為一項持續的安全管理計畫；亦簽署「保密協議書」，甲方基於專案向乙方購買產品或將工程交由乙方承攬，將集團及關係企業所持有之資訊揭露予乙方，為保持所知悉或交付資訊之機密性、使乙方負有保守秘密之義務。

資訊安全政策與管理架構

矽科宏晟為保障資訊處理的正確性，並維護電腦硬體、軟體、週邊設備及網路系統的可靠性，透過系統規劃、程序規範與行政管理的深度配合，防範來自內外部的干擾、破壞或非法入侵威脅。公司目前已訂定《資訊安全政策》與《資安事件處理程序》，並以 ISO 27001 資訊安全管理系統標準作為執行指引，持續精進資訊管理流程並強化安防落實，確保業務運營的穩定性。

在組織運作上，公司成立「資通安全處理小組」，由資訊單位專業人員組成，專責資安架構設計、維運監控、事件回應調查及政策檢討修訂。該小組負責統籌全公司資訊安全管理工作，涵蓋協調、規劃、稽核及推動相關事項，並維持每年至少一次向董事會呈報執行情形。相關報告內容嚴謹涵蓋管理架構、政策落實狀況、執行情形詳細分析及年度預計投入資源，確保管理機制獲得實質且有效的監督。同時，公司制定《資訊安全管理作業規範》，作為全體員工遵循的指導原則，由獨立的資訊部門與協同管理單位共同進行機密維護及安全稽核，確保企業資訊安全得到有效管控。

◆ 資安管理組織架構圖



資安風險辨識

本公司資訊作業重心以行政管理為主，主要風險在於來自第三方的攻擊行為，包括癱瘓系統、竊取公司機密資訊，或以非法方式入侵公司內部網路，進而破壞營運與損及商譽，影響資訊系統及設施的正常運作。根據《資訊安全管理作業規範》，控管措施包含復原與防護兩大部分：在復原機制上，落實各系統及資料的異地備份與災害還原演練，確保復原制度的完整性及效率；在防護部分，本公司營運使用的資訊管理系統多為委外開發，透過簽訂維護合約與保密協定進行系統維護，且委外廠商必須在公司人員監督下才可執行作業。各系統伺服器定期更新並安裝端點防毒軟體，對外網路則透過防火牆與 UTM 服務進行防禦。矽科宏晟藉由政策的不斷完善與落實，降低各類型威脅的發生機率與損害程度，2025 年度未發生任何重大資安事件。

資訊安全管理機制

為進一步加強防護量能，2025 年矽科宏晟提升內部網路安全措施並限制外部存儲設備的使用，並針對內部主機系統及資訊設備執行弱點掃描。公司整體執行措施如下：

類型	行動內容
網際網路及資安控管	- 架設防火牆並使用中華電信資安艦隊進行網路防禦、防駭、DDoS 防護等 - 每年定期執行弱點掃描，並追蹤後續修補 - 定期對系統進行掃毒及更新 - 委外廠商進行維護時在相關人員監督下才可進行作業 - 人員進出管制 - 內部網路限制裝置連線
資料存取控管	- 資訊設備由專人保管並設定帳號及密碼並進行資產管理 - 依據職能分別給予不同的存取權限 - 調 / 離職人員修改或取消權限 - 不使用電腦時須完全登出系統或關機 - 限制外接存儲設備使用
應變復原	- 系統每年進行災害還原演練 - 建立系統及資料備份 - 定期消防演練 - 不斷電系統定期檢測
宣導及檢核	- 每季宣導資訊安全資訊 - 定期內外部稽核及內控自評，並由稽核人員報告董事會
投入資源	- 網路硬體設備如防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾等。 - 軟體系統如端點防護系統、VPN 認證等。 - 電信服務如備援線路、UTM 入侵防護服務等。 - 投入人力如：每日系統狀態檢查、每週定期備份執行、資安宣導、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。 - 資安人力：組建資通安全處理小組，負責資安架構設計、資安維運與監控、資安事件回應與調查、資安政策檢討與修訂，每年向董事會至少報告一次。

資訊安全教育訓練

矽科宏晟致力推動資訊安全文化，除制定《資訊安全政策》及《資安事件處理程序》作為全員行為準則，更透過定期資安宣導與案例分享，深化同仁對潛在威脅的警覺性。針對資安專責人員，公司每年安排參與外部專業訓練以接軌最新防護技術與管理趨勢；2025 年則全面啟動內部資訊安全教育訓練，將資安意識與實務操作納入全員培訓範疇，確保防禦量能落實於日常作業。展望 2026 年，計畫進一步強化訓練深度與廣度，安排一般資訊人員參與外部資安專業課程，藉此精進整體技術實力並鞏固資訊安全防線。

◆ 2025 年內部資安宣導

時間	參與對象	資安宣導內容
第一季	全體員工	電子郵件安全守則及釣魚信件應對處理
第二季	全體員工	行動裝置資訊安全
第三季	全體員工	拒絕非法軟體、遵守公司規範
第四季	全體員工	實體電腦保管與資料防護

◆ 2025 年資安人員外訓課程

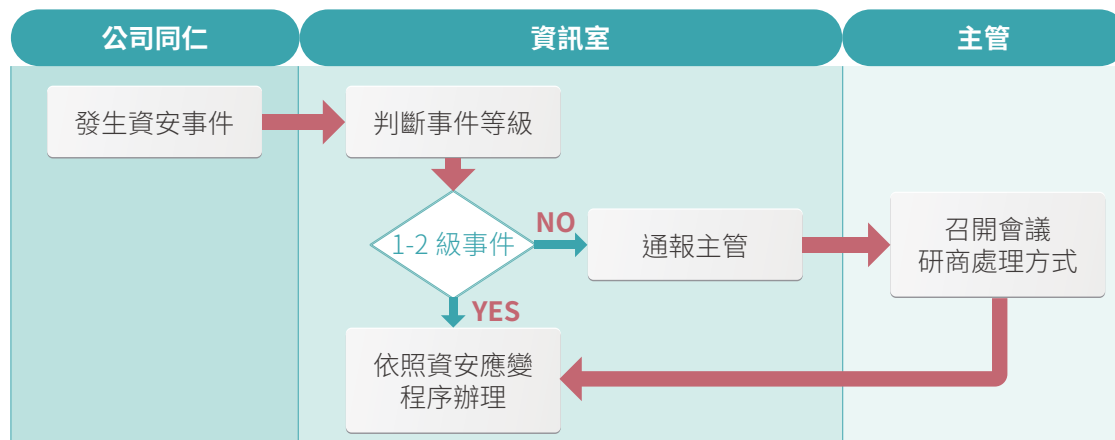
時間	課程名稱	舉辦單位	課程時數	參與人數
12/10~12/11	OWASP 開發者相關通用資安知識實戰演練課程	恆逸教育訓練中心	14 小時	2 人

資安事件應對

若發生異常情況或疑似資安事件，公司將依循《資安事件處理程序》規範採取以下行動，確保損害降至最低。本公司《資安事件處理程序》規範如下：

- 1 員工或系統偵測到異常情況或疑似資安事件，應立即回報資訊室。資訊室接獲通報後盡速處理並研判事件等級。如發現所造成之影響大於原先判定时，資訊室應立即向主管報告，並重新執行事件分析及辨識。
- 2 如發生資訊室無法處理之資通安全事件，應通報外部資訊安全管理單位協助處理。
- 3 資安事件須於發生後一小時內進行通報，1、2 級事件於事件發生後 72 小時內處理完成並結案（包括通報與應變），3、4 級事件於事件發生後 36 小時內完成並結案。
- 4 通報後應立即停止使用受影響之電腦系統或設備，並保留現況，資訊室獲通報後應記錄相關的訊息。

◆ 資安事件通報與處理流程圖



客戶隱私保護

2025 年矽科宏晟未接獲有關洩漏客戶隱私之相關投訴。針對客戶隱私，公司採取以下保護措施：

- 1 對資訊相關職務及工作，應進行安全評估，並於人員進用、工作及任務指派時，審慎評估人員之適任性，並進行必要的考核。
- 2 各單位對於存取重要性與敏感性資訊或系統操作之人員，應依相關公司規定予軟體硬體保管及資料機密維護責任，並加強工作評估、考核，於人員離（休）職時，並應將重要業務最新備份檔案移交列入職務異動之必要手續。
- 3 為降低因人為疏忽或故意，導致資料或系統遭不法或不當之使用或破壞，應建立資訊安全稽核制度，必要時，應針對業務性質明定各項資訊業務檢查項目，由單位主管人員及資訊人員偕同進行定期或不定期查考。
- 4 資訊安全政策應以書面、電子或其他方式告知員工，員工應遵守所訂定之相關規範及其他相關資訊安全規定。員工若違反資訊安全相關規定，得依情節輕重予以處分。
- 5 員工應遵守維護機密之相關規定；在職及離退職後，均不得洩漏所知悉之業務機密，或為不當之使用，否則得視其情節輕重予以處分或追究其民、刑事責任。

3 幸福職場

3.1 人才吸引與留任	50
3.2 人才培育與發展	55
3.3 職業安全與衛生	60
3.4 人權維護	74
3.5 社會共榮	78



3.1 人才吸引與留任

衝擊影響

企業透過優質的薪酬福利、職涯發展機會與良好的企業文化，可吸引並保留優秀員工，提升員工忠誠度，進而提高工作效率與創新能力。若管理不當，可能導致人員流動率升高，影響團隊士氣，並因頻繁招聘與培訓增加人力成本，進而對公司營運造成不利影響。

政策承諾

矽科宏晟依據個人學經歷核紮薪資，並依市場調薪幅度、公司營運狀況、職務及個人績效調整薪資。本公司嚴格遵守薪資給付之相關法令，禁止扣減薪資作為紀律處分的手段。

採取之行動

- 積極整合外部資源，建立多元化的招募管道。
- 定期參與當地政府辦理之現場徵才活動，也積極參與入班徵才活動，直接前往職訓局授課課堂，與參訓學員分享半導體產業發展趨勢與公司職涯帶來的無限發展。
- 深耕校園徵才市場，與各大專院校建立長期合作關係並合作實習計畫。
- 重視產學合作，積極參與大專生專題合作案。
- 善用政府就業方針與勞動部就業合作案等資源。

目標

短期目標

- 持續擴大招募管道，包含：海外人才招聘、研發替代役。
- 建立完整的培訓體系，提供 OJT（On-the-Job Training）在職訓練，以及專業技能提升方法。

中長期目標

- 設計具吸引力之職涯發展路徑與晉升機制。
- 透過建置雇主品牌，強化企業文化與提升員工滿意度、認同感，進而建置員工歸屬感、幸福感。

評估機制

人資單位配合營運需求將人才招募重心放在北部及南部，規劃全年度徵才活動計畫，每季向高階主管回報人才招募情況。

績效結果

單位：場次

	現場徵才	校園徵才	入班徵才	人才專案	專案實習	企業說明會	總計
北	5	7	9	1	1	1	24
中	0	2	0	0	0	0	2
南	29	4	0	0	0	4	37
總計	34	13	9	1	1	5	63

利害關係人議合

矽科宏晟重視利害關係人溝通，透過多元管道傳遞及揭露客觀與即時的資訊，並蒐集利害關係人回饋及意見，讓矽科宏晟在企業永續的道路上持續調整策略與作法，回應社會大眾期待，展現社會影響力。

多元人力結構

截至 2025 年底，矽科宏晟的員工總數為 441 人，其中包括 7 位經理人、80 位管理職及 354 位非管理職，且 440 名為全時正職員工，1 名為部份工時員工。此外，還有 2 名固定承攬之清潔人員，以及約 200 名進廠工作之承攬商^註，屬非員工的工作者。

員工人力結構在性別比例上，男性約佔 71%，女性員工約佔 29%，另女性管理職員工佔管理職員工數約佔 21%；在年齡分布上，本公司在職同仁年齡主要介於 30-50（含）歲之間，佔員工總數 76%。我們重視人力結構的多元性，致力於營造包容的工作環境，並積極聘用來自不同背景的員工。至今，其中包含 2 名非本國籍員工及 4 位原住民身分員工，並依據《身心障礙者權益保障法》之規定超額聘用身心障礙員工共 7 位，多元就業比例成長，提供各族群適當的工作機會與支持。

註：承攬商進廠人數採預估值進行計算，承攬商 1 至 12 月份每月平均 200 人。

◆ 2025 年矽科宏晟總員工人數

類別	台灣		日本		中國		全體		員工總人數
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
經理人	6	1	0	0	0	0	6	1	7
管理職	64	16	0	0	0	0	64	16	80
非管理職	243	109	1	0	0	1	244	110	354
合計	313	126	1	0	0	1	314	127	441
永久聘雇員工 ^{註 1}	313	126	1	0	0	1	314	127	441
臨時員工 ^{註 2}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	313	126	1	0	0	1	314	127	441
全職員工 ^{註 3}	313	125	1	0	0	1	314	126	440
兼職員工 ^{註 4}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工 ^{註 5}	0	1	0	0	0	0	0	1	1
合計	313	126	1	0	0	1	314	127	441
年齡層									
小於 30 歲	59	35	0	0	0	0	59	35	94
30-50 歲 (含)	246	86	0	0	0	1	246	87	333
大於 50 歲	8	5	1	0	0	0	9	5	14
合計	313	126	1	0	0	1	314	127	441
多元化指標									
原住民身分	4	0	0	0	0	0	4	0	4
身障人士	2	5	0	0	0	0	2	5	7
外籍員工	0	0	1	0	0	1	1	1	2
合計	6	5	1	0	0	1	7	6	13

註：

1. 永久聘雇員工：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。
2. 臨時員工：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。
3. 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
4. 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
5. 無時數保證員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

◆ 依教育程度分類

教育程度	男性	女性	合計
博士	1	0	1
碩士	20	9	29
大學 / 專科	241	111	352
高中職及以下	52	7	59
合計	314	127	441

新進員工和離職員工

矽科宏晟深知優秀人才是企業永續發展的關鍵，因此積極整合外部資源，建立多元化的招募管道，以吸引各領域的頂尖人才加入我們的團隊。本公司積極布局多元化人才招聘策略，除透過線上招募平台吸引人才，亦參與當地政府舉辦的現場徵才活動，與求職者直接交流，不僅即時評估人才適配性，更能有效傳遞企業文化與發展願景。此外，我們深入職訓機構，透過入班徵才活動，與學員分享半導體產業趨勢與職涯發展機會，拉近與潛在人才的距離。

為培育未來人才，公司深耕校園徵才市場，與各大專院校建立長期合作關係，並提供完善的半年期實習計畫，讓學生在實務環境中學習成長，縮短產學落差，為企業培養契合需求的未來生力軍。同時，我們積極參與大專生專題合作案，提供學生實務操作機會，並藉由企業說明會展示專業形象，吸引理念相符的人才加入。此外，公司善用政府就業方針與勞動部合作資源，結合企業需求，打造完整的人才招募生態系。透過這些多元管道，我們持續吸引並培養優秀人才，共同開創企業的嶄新未來。2025 年台灣新進員工共 204 名，佔員工總數比例達 46.3%。

本公司依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。本公司未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

矽科宏晟於員工提出離職申請時，將由主管及人資進行訪談，了解其離職原因並針對困難處提出關懷協助、積極予以慰留，同時將員工提出之意見作為未來精進改善之方向。2025 年離職員工共 159 名，年度員工離職率為 36.1%。

◆ 2025 年新進員工和離職員工人數

性別	年齡	2024				2025			
		新進員工		離職員工		新進員工		離職員工	
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比
男性	小於 30 歲	32	55.2%	18	31.0%	59	100.0%	37	62.7%
	30-50 歲 (含)	45	19.8%	40	17.6%	91	37.0%	90	36.6%
	大於 50 歲	1	16.7%	1	16.7%	3	33.3%	2	22.2%
	總計	78	-	59	-	153	48.7%	129	41.1%
女性	小於 30 歲	12	44.4%	4	14.8%	21	60.0%	3	8.6%
	30-50 歲 (含)	29	37.2%	23	29.5%	30	34.5%	27	31.0%
	大於 50 歲	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	總計	41	-	27	-	51	40.2%	30	23.6%
人數合計		119	30.1%	86	21.8%	204	46.3%	159	36.1%

註 1：佔比＝各類別新進（離職）員工人數 / 各類別 2025 年底員工總數。

註 2：2025 年度離職率為 36.1%，較上年度 21.8% 有所上升，主要受整體產業人才競爭及勞動市場流動性提高影響。本公司已就離職原因進行內部盤點，研擬相應之留才措施，持續強化員工向心力與人才穩定度。

薪酬比率

矽科宏晟依據員工的學歷、經歷及年資進行薪資核算，並於年度中根據公司獲利狀況及員工工作表現發放獎金與調薪。在薪資結構上，由於管理職及間接人員中的女性員工多從事行政相關職務，其薪資水準相較於工程單位屬合理差異，而本年度管理職女男薪資比由 2024 年之 1:1.17 降低為 1:1.01，薪酬比由 1:1.36 降低為 1:1.21，兩年間差距已顯著降低，可見矽科宏晟對於職場獎酬性別平等的持續努力，本公司對於有能力之主管，無論男、女皆給予薪資及晉升的實質肯定。此外，直接員工因工作性質較為勞動密集，女性員工的流動率較高且平均年資較低，因此造成男女薪資之差異。而考量內部管理政策及資訊敏感性，本公司未揭露最高薪酬與員工薪酬中位數相關比率指標。

◆ 2025 年女性對男性基本薪資及薪酬比率

類別	平均基本薪資		平均薪酬	
	女性	男性	女性	男性
管理職	1	1.01	1	1.21
間接員工	1	1.07	1	1.14
直接員工	1	1.02	1	1.07

註：

1. 管理職：組級以上有管理職責之主管。
2. 間接員工：TCM 以外部之行政、工程、研發類非主管人員。
3. 直接員工：TCM 主管以外之人員。
4. 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露路徑：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 / 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

員工福利

矽科宏晟秉持「員工是最重要資產」的理念，提供全方位的福利制度，讓每位同仁都能安心工作、健康生活、持續成長。在健康保障方面，公司不僅依法為員工投保勞保、健保並提撥退休金，更提供團體保險，且貼心地擴及員工配偶與子女，打造完整的家庭保障網。定期員工健檢、廠醫臨廠服務與多元化的健康管理講座，展現我們對員工健康的高度重視。

員工的專業成長同樣是我們關注的焦點。公司規劃了系統性的在職教育訓練，並提供考照培訓費用補助，鼓勵同仁持續精進專業能力，與公司共同成長茁壯。我們也致力於營造溫馨關懷的工作環境。除了年節與生日禮金外，在員工人生重要時刻，例如：結婚、生育時提供祝賀禮金；遇有喪事、傷病時給予奠儀金與慰問金；在面臨急難時提供即時救助金。

工作之餘，我們鼓勵員工平衡生活。每年舉辦的尾牙活動與員工旅遊，加上不定期的部門聚餐及節日團體文康活動，都是凝聚向心力、促進同仁交流的絕佳機會。此外，公司亦與多家特約廠商合作，讓員工享有多樣化的消費優惠。我們堅信，唯有快樂健康的員工，才能共同打造卓越的企業未來。2025 年度在董事長的號召之下矽科宏晟結合供應鏈一同參與台北 101 公益垂直馬拉松活動，全員皆完成攀登 2,046 階樓梯至 91 樓的挑戰。



職工福利委員會

矽科宏晟依職工福利金條例成立職工福利委員會，並辦理各項員工福利事宜，依規定就資本額、每月營業收入、下腳變賣收入及員工薪資提撥福利金。本公司整體員工獎酬福利措施如下：

1

依勞工保險條例、全民健康保險條例及勞工退休金條例，為全體員工辦理勞保、健保，團體保險、旅行平安險。

2

提供各類福利補助，如結婚、生育、喪葬、工傷疾病慰問等補助，三節、生日禮金或禮券、員工聚餐、員工旅遊及各項社團活動等補助。

3

參酌營運狀況提撥獎金，並根據績效、職務及年資等項目於核發年終獎金及激勵獎金。

4

為提升企業之人力素質及培養專業人才，依據人員、業務之需求提供各職務相關之專業訓練，並提供考照培訓費用補助。

5

員工適用「勞工退休金條例」之確定提撥退休金制度，公司依員工每月薪資對應之投保薪資提撥百分之六退休金至勞工保險局之個人退休金專戶。

6

定期舉辦員工健康檢查、廠醫臨廠執行服務與多元化的健康管理講座。

2025 年福委會於新竹六福村主題樂園、高雄義大遊樂世界二地分別舉辦二梯次員工旅遊，員工個人旅費由福委會全額補助，第一位眷屬亦由福委會全額補助，讓更多同仁眷屬陪同平日辛苦工作的家人一同暢遊遊樂園區。

◆ 2025 年員工旅遊



勞資關係

矽科宏晟依照勞動法令制訂相關管理制度，勞資雙方依聘僱合約、工作規則及各項管理規章作業；公司自成立以來強調與員工雙向溝通，並定期召開勞資會議且內部申訴管道暢通，自 2024 年起，勞資會議頻率增加為每季召開一次，2025 年共計召開 4 次，以維護員工權益，勞資雙方關係維持和諧，截至目前為止並無因勞資糾紛而導致損失之情事。

◆ 育嬰假統計

類別	台灣	
	男性	女性
FY2025 享有育嬰假的員工總數 (A)	5	3
FY2025 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	2	2
休完育嬰假後，應該在 FY2025 復職的員工總數 (C)	1	1
休完育嬰假後，實際在 FY2025 復職的員工總數 (D)	0	1
休完育嬰假後，在 FY2024 復職的員工總數 (E)	1	2
於 FY2024 復職後仍在職滿一年的員工總數 (F)	0	1
復職率	0%	100%
留任率	0%	50%

註 1：復職率 = 育嬰假後在 2025 實際復職員工 / 育嬰假後在 2025 應復職員工 (D/C)

註 2：留任率 = 2024 復職後 12 個月仍在職的員工 / 2024 年育嬰假後實際復職員工 (F/E)

3.2 人才培育與發展

衝擊影響

人才培育與發展有助於提升員工專業能力，強化企業競爭力，並提高留任率。透過完善的培訓計畫與職涯發展機制，企業能有效培養內部人才，減少對外部招聘的依賴，並促進團隊間的知識交流與創新思維。然而，若管理不當，可能導致培訓資源浪費，或因缺乏晉升與激勵機制，讓員工選擇離職。此外，培訓機會分配不均可能影響士氣，過度重視理論學習而忽略實務經驗也會降低成效。因此，企業應確保培訓與實際需求緊密結合，讓員工與組織共同成長，創造雙贏局面。

政策承諾

矽科宏晟鼓勵員工持續學習和成長，激發創新思維取得卓越績效，激勵員工持續向上發展，人盡其才發揮最大成效創造企業價值。

採取之行動

- 依照職能需求提供完整的訓練課程，訓練類別的主要項目包含：核心職能、專業職能、管理職能與職涯發展。
- 為高階主管開設專屬的管理課程，提升主管管理知識。
- 各單位主管依所屬同仁之職能所需規劃年度教育訓練計畫。

目標

短期目標

- TCM 同仁培訓現場作業主管之證照持有率達 80%
- 開課達成率 85% 以上
- 課程滿意度 4.5 分以上

中長期目標

- 盤點關鍵人才，建立完善的關鍵人才發展計畫
- 構建多國語言培訓體系，推動人才國際化
- 人才發展品質管理系統評鑑取得銅牌等級

評估機制

教育訓練專員透過內、外訓課程申請機制，隨時了解同仁進修狀況，並於每季彙整訓練進度向管理部主管報告，每半年與單位主管確認了解未能如期完成之原因，並提供必要的協助。

績效結果

- TCM 同仁特殊化學物質作業主管證照持有率 286%；有機溶劑作業主管證照持有率 276%^註。
- 男性同仁教育訓練總時數為 9,030.5 小時，女性訓練總時數為 4,589.5 小時，合計訓練總時數為 13,620 小時。
- 全年度訓練總費用 2,349,511 元，平均每位員工教育訓練費達 5,328 元。
- 年度訓練計畫開課達成率為 76.47%。
- 自辦內訓教育訓練課程平均滿意度為 4.77 分（滿分為 5 分）。

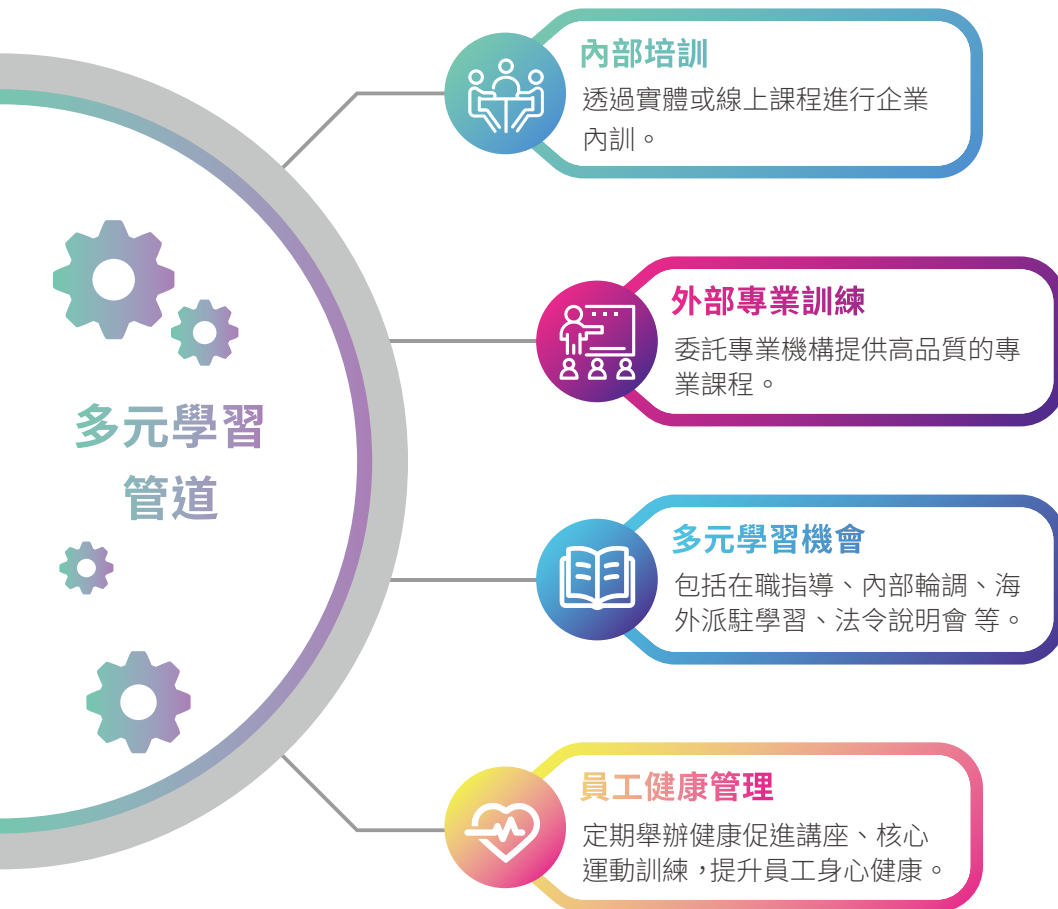
註：以法規要求每班次一名證照持有者為計算方式。

利害關係人議合

- 透過營運會議了解公司未來三年計劃，依公司政策規劃課程，例如：英文課程、日文課程、永續相關課程等
- 透過各課程滿意度調查及訪談同仁的課程需求，安排相關課程，例如：Chatgpt 職場應用
- 透過公告開課資訊，提供同仁能興趣及職涯規劃報名參加課程。

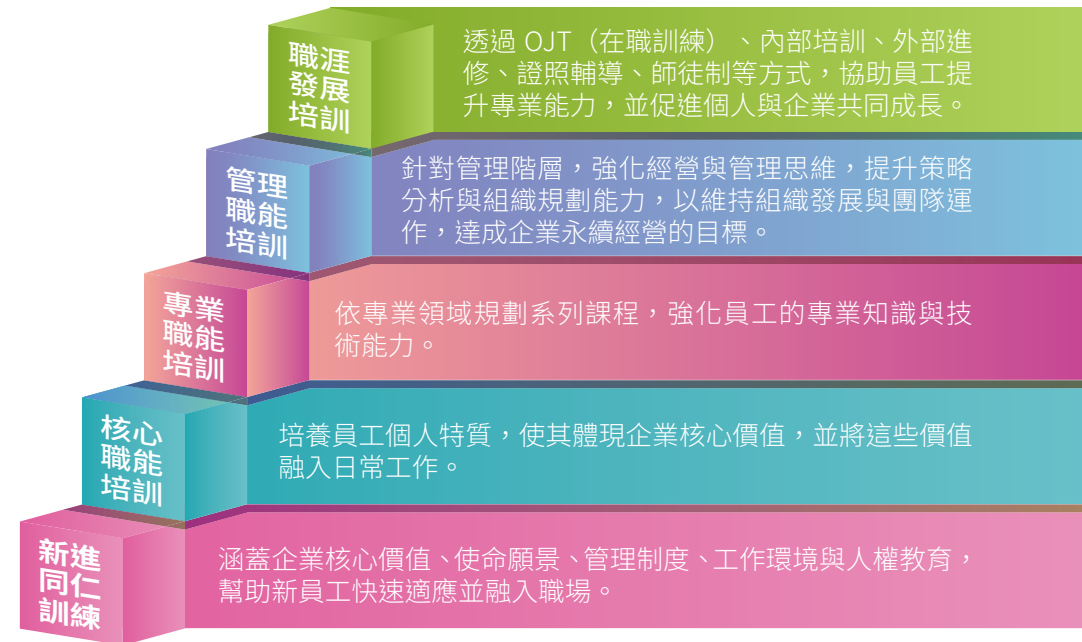
人才培育政策

為強化學習成效，矽科宏晟制定《教育訓練與知識管理程序》及《人才發展品質管理手冊》，並結合 TTQS 人才發展品質管理系統，透過 PDDRO（計畫、設計、執行、回饋、成效）訓練品質管理迴圈，確保教育訓練的規劃與執行符合公司發展目標。我們透過年度教育訓練需求調查，精準規劃培訓方向，持續深耕人才發展。而為提供員工靈活且多元的學習機會，公司建立以下學習管道：



教育訓練

矽科宏晟致力於培育人才，鼓勵員工持續學習與成長，以激發創新思維並提升卓越績效。我們秉持 TTQS（人才發展品質管理系統）的精神，不斷優化教育訓練品質，並透過完善的教育訓練管理程序提供系統化的學習資源，確保員工能夠發揮最大潛能，進而為企業創造價值。本公司提供完整的培訓課程與教育訓練補助，幫助員工建立品質觀念、提升工作技能，並強化專業素養。我們依據職能需求設計對應的訓練課程：



一般員工	專業職	管理職
新進人員訓練	專業職類訓練	管理類訓練
核心職能	專業證照制度	--
職涯發展	內部講師制度	--

對象 / 類型	教育訓練內容
新進人員	新人教育訓練、系統操作介紹、誠信經營與道德行為、職場不法侵害宣導 (含職場性騷、霸凌)、ISO 教育訓練、一般安全衛生教育訓練等課程。
專業技能	Office 系列課程、SOLIDWORKS、銷售技巧、談判技巧、品質檢驗、採購對策、資訊安全、預算管理課程等。
管理類	主管管理訓練課程、基層主管管理技能、專案管理課程、團隊合作溝通、部屬培育課程等。
法遵類	勞動法令、金融法規、董事會 & 董監事課程。
品質管理	ISO 9001 品質管理系統、14001 環境管理系統、45001 職安管理系統等相關課程。
健康促進	員工健康促進講座、有氧核心運動課程。
專業證照	提供在職所需各項專業證照培訓。
第二語言	英文基礎會話班、N5 證照先修班、日語系列課程。
ESG 永續發展	ESG 專題課程、溫室氣體盤查、風險評估等課程。

◆ 2025 年常態性教育訓練參與情況

教育訓練對象	教育訓練內容	教育訓練說明	教育訓練頻率	課程時數	年度參與人次	花費金額 (元)
新進同仁	新人教育訓練	新人教育訓練、系統操作介紹、誠信經營與道德行為、職場不法侵害宣導 (含職場性騷、霸凌)、ISO 教育訓練、一般安全衛生教育訓練等課程。	平均每周 1 次	9.5 小時	253	0 元
組級主管	主管管理教育訓練	組級主管管理教育訓練	每年 1 次	14 小時	46	162,786 元
課級主管	主管管理教育訓練	課級主管管理教育訓練	每年 1 次	7 小時	27	95,000 元
理級主管	主管管理教育訓練	理級主管管理教育訓練	每年 1 次	14 小時	19	300,000 元
全體同仁	資訊安全	資安基本內部訓練	每年 1 次	1 小時	全體在職同仁	0 元
全體同仁	消防安全	消防及緊急逃生演練	每年 8 次	4 小時	256	0 元
全體同仁	員工健康促進	健康講座及運動課程	每年 2~4 次	7.5 小時	168	3,000 元
全體同仁	語言訓練	日文課程	每週一次	110.5 小時	22	128,150 元
全體同仁	語言訓練	英文課程	每年 1 次	102 小時	10	45,960 元

◆ 2025 年非常態性教育訓練參與情況

課程名稱	課程時數	參與對象	參與人次
Chatgpt 職場應用	6 小時	以於工作中需使用 ChatGPT 或其他 AI 工具，或有興趣學習相關應用之同仁為對象。	27
FMEA 失效模式與效應分析	14 小時	以設計、製造、研發及相關業務單位之同仁，或工作中需運用 FMEA 進行風險評估與品質改善之人員為對象。	31
GHG 溫室氣體盤查	12 小時	以負責溫室氣體盤查、永續發展或相關資料蒐集與管理之同仁為主要參與對象。	28
OWASP 開發者相關通用資安知識實戰演練	14 小時	以內部負責資訊安全管理之同仁為主要參與對象。	2

◆ 2025 年平均每人教育訓練時數及平均每人教育訓練費用

項目	男性	女性	合計
員工人數	314	127	441
教育訓練總時數	9,030.5	4,589.5	13,620
教育訓練總費用	1,713,245	636,266	2,349,511
平均每人教育訓練時數	28.8	36.1	30.9
平均每人教育訓練費用	5,456	5,010	5,328
理級以上 教育訓練時數	648	121	769
組級 ~ 課級 教育訓練時數	1150	351	1501
非主管職 教育訓練時數	7,232.5	4,117.5	11,350

矽科宏晟重視人才培育與專業能力提升，持續依年度規劃推動各項教育訓練。2025 年，年度訓練計畫開課達成率達 76.47%，展現訓練執行效率與課程規劃落實成效。針對公司自辦之內訓課程，參訓員工整體滿意度達 4.77 分（滿分為 5 分），反映課程內容與講師品質深受肯定。教育訓練費用由 2024 年度從平均每人 5,906 元下降至 5,328 元。人均下降約 10%，年度訓練計畫開課達成率為從 92.36% 下降至 76.47%，主要考量專案需求及人力配置，TCM 單位同仁有害物作業主管證照培訓為兼顧法規遵循、專業人才培育及人力配置效益，現依實際作業需求與法定配置標準進行證照管理，回歸法規面每班次一名之規定，本年度減少開班。以法規要求每班次一名為計算，同仁特殊化學物質作業主管證照持有率達 286%，有機溶劑作業主管證照持有率亦達 276%，本公司同仁取得前述兩種證照情形優於法規要求，透過提供同仁充足的培訓，確保作業品質及安全，展現公司在專業訓練與法規合規方面的高度重視與具體成果。

◆ 彙總 2025 年教育訓練場次及參與情況

項目	男性			女性			合計		
	場次	總人數	總時數	場次	總人數	總時數	場次	總人數	總時數
專業證照	226.0	395.0	3,696.0	72.0	96.0	1,007.0	298.0	491.0	4,703.0
專業課程	54.0	445.0	1,638.5	76.0	424.0	1,292.5	130.0	869.0	2,931.0
管理課程	19.0	82.0	660.0	5.0	11.0	97.0	24.0	93.0	757.0
職業安全衛生	4.0	42.0	106.0	6.0	25.0	60.0	10.0	67.0	166.0
資訊安全	1.0	2.0	28.0	0.0	0.0	0.0	1.0	2.0	28.0
資訊安全 基本內部訓練	1.0	314.0	314.0	1.0	127.0	127.0	1.0	441.0	441.0
ESG	1.0	18.0	54.0	3.0	60.0	176.5	4.0	78.0	230.5
法令課程	3.0	20.0	63.0	5.0	20.0	50.0	8.0	40.0	113.0
語言類	17.0	48.0	91.0	17.0	214.0	469.5	34.0	262.0	560.5
新人教育訓練	74.0	197.0	1,691.5	32.0	56.0	498.5	106.0	253.0	2,190.0
職場不法侵害 (含性騷、霸凌)	46.0	161.0	162.5	27.0	89.0	105.5	73.0	250.0	268.0
消防訓練	4.0	124.0	496.0	4.0	132.0	528.0	8.0	256.0	1,024.0
健康促進	7.0	24.0	30.0	6.0	145.0	178.0	13.0	169.0	208.0
總計	457.0	1,872.0	9,030.5	254.0	1,399.0	4,589.5	710.0	3,271.0	13,620.0

職能提升及終止勞僱關係之過渡協助方案

矽科宏晟提供員工完整的教育訓練制度及多元學習管道，不僅幫助員工快速適應工作，提升專業技能，更提供超越職能範疇的支持方案，確保員工在職涯發展與個人成長方面獲得全方位協助。另外，為保護員工退休生活及保障員工權益，我們依「勞工退休金條例」之退休金制度及相關法規，每月依員工薪資級距 6%，提撥退休金至勞工保險局之個人退休金專戶，專戶所有權屬於員工。同仁亦得在每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金。

員工退休標準，依下列規定辦理：



針對員工表現未達預期而需終止勞僱關係者，在進行資遣前，公司將優先提供輔導與改善期，協助員工調整並提升工作表現。若經改善後仍未符合職務要求，將評估是否有其他適合的職缺進行調整；若無合適職缺，才會啟動資遣程序。資遣後，公司亦會協助員工銜接轉職機會，並提供相關政府資源，幫助員工順利過渡至新的職涯發展。

員工績效評估

為提升員工能力並強化工作績效，矽科宏晟每年定期執行 績效考核，確保評估過程 公正、透明且具有效性。績效考核內容涵蓋三大面向：

行為表現	績效達成	績效達成
評估員工在職務上應具備的專業態度與行為表現。	依據各職務的關鍵目標與績效指標進行評估。	針對職能落差與未來發展，提出培訓計畫與發展建議。

為避免主觀判斷，每位員工的考核均由至少兩位以上主管共同審核。若主管間的評分結果出現明顯差異，HR 將主動介入，確保同仁與主管進行績效面談，並讓員工充分理解主管的期許與發展方向。

員工績效考核結果將作為年終獎金發放、年度晉升及調薪的重要依據。公司高層對此高度重視，每年親自與各單位主管面談，評估組織與個人績效表現，確保考核機制的公平性，並推動員工持續成長與企業永續發展。

◆ 2025 年接受定期績效評核的員工人數

員工類別	男性	女性	合計
管理職	61	15	76
直接人員	116	32	148
間接人員	130	81	211
合計	307	128	435

◆ 按員工類別和員工性別，接受定期績效員工佔總員工數比例

員工類別	佔比
總員工	98.64%
管理職	17.23%
直接人員	33.56%
間接人員	47.85%
男性	69.62%
女性	29.02%

註：本公司制訂新進人員試用期滿考核機制，同仁在試用期間尚屬學習適應期，因此不參與公司年度績效考核。

3.3 職業安全與衛生

衝擊影響

若未妥善管理，工傷或職業病會直接影響員工的健康與工作效率，並增加公司在醫療、賠償和保險上的成本，同時，事故可能帶來法律風險，損害公司聲譽與經濟效益；重視職業安全可提升員工滿意度與生產力，並促進企業形象，減少社會負擔。因此，建立有效的職業安全與衛生管理系統對公司、員工、社會和環境都至關重要。

政策承諾

矽科宏晟主要為高科技產業化學品供應系統設計、工程承包、設備製造，因此，員工的安全衛生是我們營運的先決條件。公司透過職業安全衛生管理系統、政策和管理目標，持續監督和管理公司的職安品質，落實企業之社會責任。

採取之行動

- 遵守環安衛法令與其他相關要求。
- 節約能源使用及強化環保意識。
- 建立安全健康之工作環境，消除危害及降低環安衛風險。
- 持續改善環安衛系統，以提供環安衛績效。
- 提供環安衛參加和諮詢活動，全員共同落實環安衛管理。

目標

短期目標

- 零重大職業傷害事件。
- 年平均失能傷害頻率小於 15（每百萬工時）。
- 持續維持通過國健署健康職場認證。

中長期目標

- 零重大職業傷害事件。
- 2030 年年平均失能傷害頻率持續小於 15（每百萬工時）。
- 持續推動無災害工時紀錄活動，2035 年申請中華民國工業安全衛生協會之菁英獎獎項。
- 維持 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證之有效性。

評估機制

- 每月統計當月發生的失能事件，並於安全衛生委員會向各級委員報告周知，同時制定因應對策。
- 每年安排外部稽核執行管理系統驗證。

績效結果

- 取得衛福部國健署健康職場認證健康促進標章、健康職場促進評核合格。
- 獲得勞動部職安署職業健康與安全績效揭露評比「績優企業」。
- 2025 年發生 2 件輕傷事件、無嚴重職業傷害。
- 辦理承攬商新進人員安全衛生相關教育訓練，共 47 場，212 人。
- 辦理職業安全衛生相關教育訓練，累積時數達 132 小時。
- 辦理消防訓練共計 257 人次參與，累積時數達 1028 小時。
- 辦理 12 場次臨場服務，接受健康服務人數 79 人。
- 辦理 12 場次健康促進活動，參與人數 276 人。

利害關係人議合

2025 年度，安全衛生委員會共開會四次，且每次會議均針對不同安全衛生議題進行充分討論與決議。會議討論及決議內容包含：

- 上下班交通事件及交通安全宣導
- 依法規執行作業環境監測
- 完成職業安全衛生管理計劃書
- 承攬商新進人員的安全衛生教育訓練
- 定期檢視與修訂作業標準合規性

職業安全衛生管理政策

矽科宏晟主要為高科技產業化學品供應系統設計、工程承包、設備製造，因此，員工的安全衛生是我們營運的先決條件。公司透過職業安全衛生管理系統、政策和管理目標，持續監督和管理公司的職安品質，落實企業之社會責任。我們訂定了完善的管理規章及安全衛生工作守則，涵蓋職業安全、災害預防與應對，以及廢棄物存放管理等環保措施，並要求所有員工及非員工之人員嚴格遵循，以確保人員安全並減少環境影響。

本公司設有專責管理單位－安全衛生室，聘有專職安全衛生管理人員辦理工作場所安全衛生相關事宜，打造優質職場環境。我們自 2019 年導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，並於當年度取得認證，2025 年持續通過複驗。矽科宏晟依循 ISO 45001 標準之要求、相關程序與作業標準，運用 PDCA（規劃→執行→檢核→行動）管理循環，確保職安衛管理系統有效運作，並持續提升職業安全與健康管理，落實安全、衛生與環境管理，為員工提供安全的工作環境。

矽科宏晟每年第三季由文管課安排外部稽核執行管理系統驗證，持續維持 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統之有效性。其適用範圍包含總公司及所有專案工程，所有涉及職業安全衛生管理系統的人員（所有員工、與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者）均需簽署危害告知單，以確認他們已經了解工作場所中可能存在的職業危害及相關的防範措施。本公司職安衛系統涵蓋員工人數共 430 人，佔總員工數比例達 97.5%；非員工之工作者人數共 2 人，佔非員工之工作者人數達 100%。透過建置有效的職業安全衛生系統及管理措施的落實，矽科宏晟於 2025 年獲得衛福部國建署健康職場認證健康促進標章、健康職場促進評核合格，以及勞動部職安署職業健康與安全績效揭露評比「績優企業」之肯定，我們將持續營造健康安全的職場。

◆ ISO 45001：2018 管理系統認證證書



職業安全衛生管理機制

為確保員工在工作場所之安全健康，本公司各出入口皆設有門禁刷卡裝置，主要出入口亦有保全監視設備，以保障員工人身安全。本公司所有消防設備皆定期保養與維修，至少每年一次，以隨時保持良好運作狀態。針對可能造成員工人身衝擊與危害的項目，公司已建立完整的應變機制，包含定期演練及緊急應變小組，明確編製各小組職責與作業程序，確保災害發生時能迅速應對。

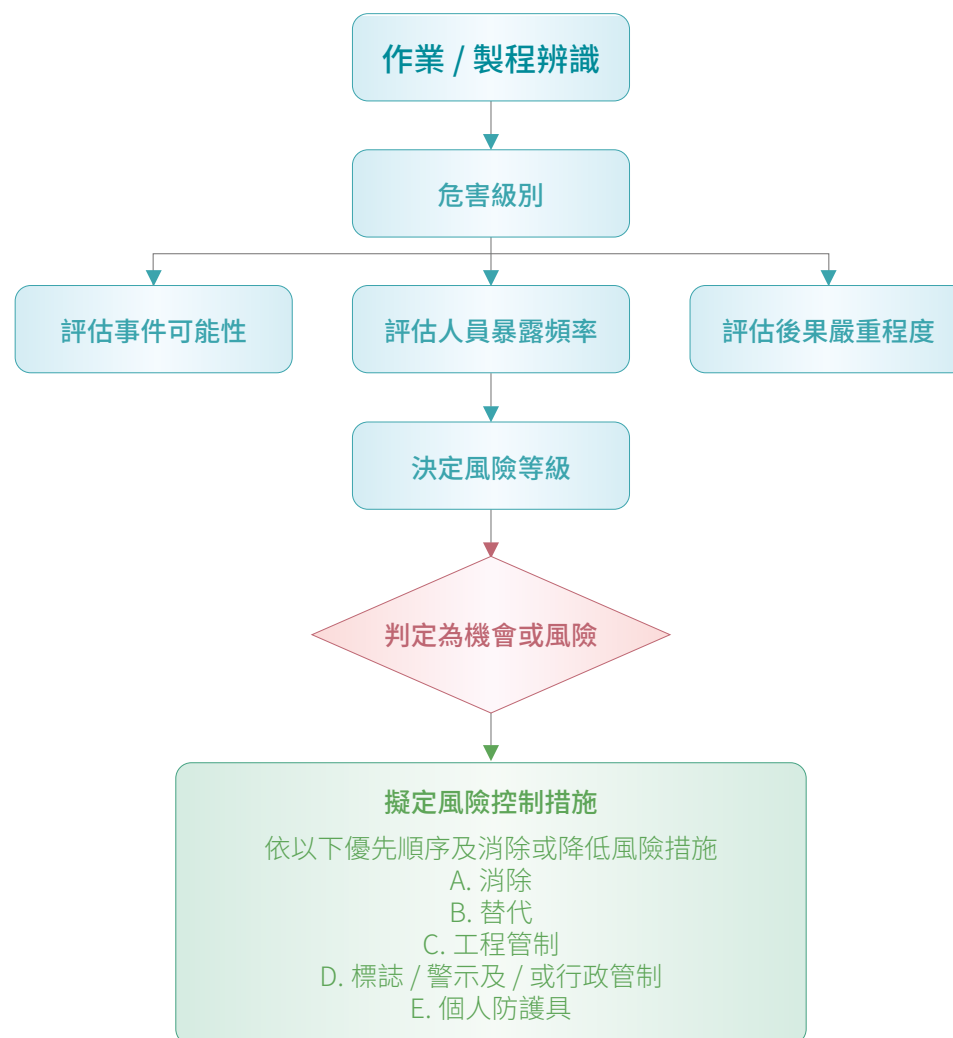
此外，我們定期執行廠區環境清潔消毒，每半年進行作業環境監測，並每年安排員工健康檢查，以維護職場衛生與員工健康，確保事前預防措施落實，同時在突發事件發生時能迅速採取適當的安全防護措施。

危害辨識與風險評估

本公司依據 ISO 31000 風險管理原則與指導綱要，建立完整的風險管理體系，涵蓋組織的整合、設計、實施、評估及持續改善，以確保工作環境的安全與健康。為此，我們制定《安全衛生危害鑑別與風險機會評估程序》，明確規範危害識別與風險評估流程。各部門依據作業環境進行風險鑑別、評估與管控，並由資深人員綜合考量事件發生的可能性、人員暴露程度及後果嚴重性，確定風險等級。根據評估結果，公司採取適當的風險控制措施，包括消除、取代、工程控制、行政管理及個人防護具（PPE）等，以降低或消除風險，確保員工與相關作業人員的安全。

在 2025 年度風險評估中，公司針對各工程進行作業風險鑑別，評估結果顯示大多數風險屬低風險級別，而高風險作業為化學品管線維修或塑膠桶更換作業，作業期間人員防護均採穿著 PARR 並搭配化學防護衣等全套個人防護具措施。為確保管理措施的適切性，公司定期檢討風險評估結果，並修正控制策略，以應對新的挑戰與潛在危害。此外，每年召開風險評估會議，並在專案工程執行前進行作業風險鑑別，確保風險管理貫徹於各項業務活動之中。透過持續優化管理機制、強化員工安全意識，我們致力於營造安全健康的職場環境，確保所有員工的職業安全健康。

危害鑑別與風險機會評估流程圖

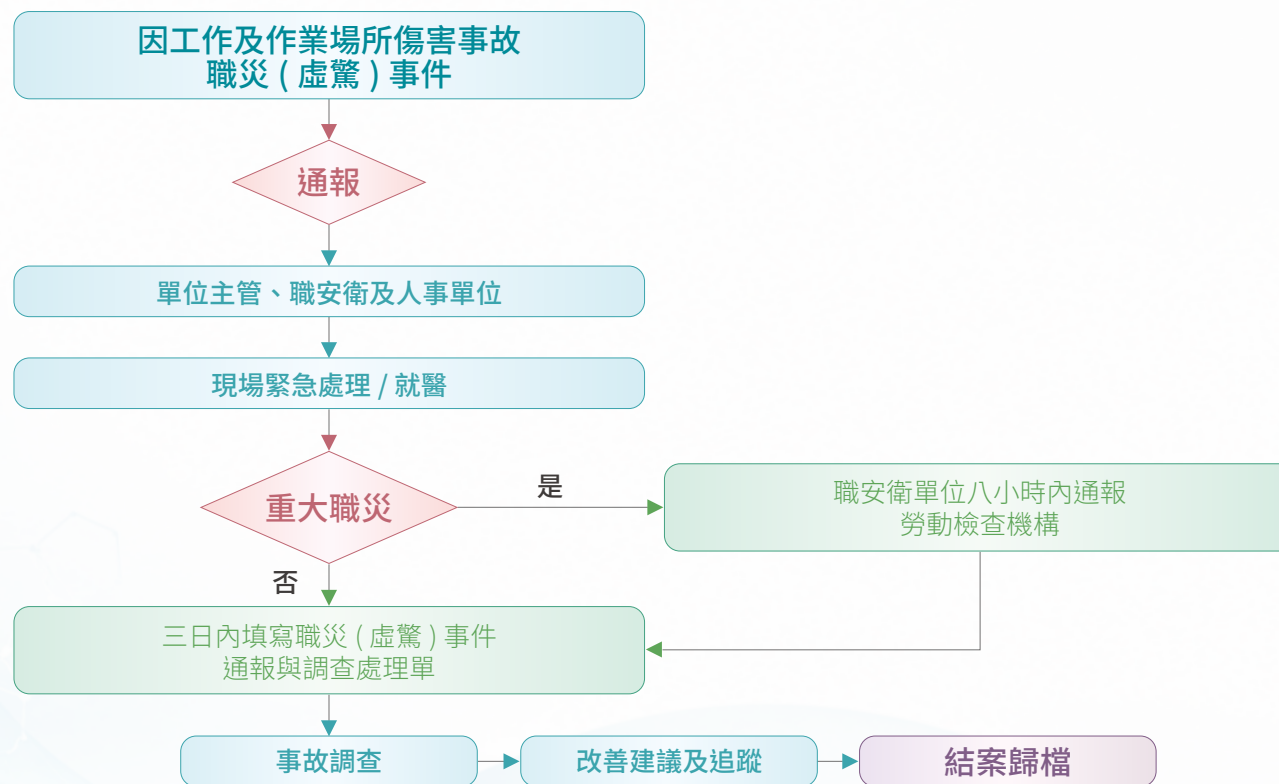


職業危害通報及事故調查

職災事故發生後，現場人員需立即將事故情況通報給現場主管、職安衛部門及人事單位，並確保於事故發生後三日內填寫「職災（虛驚）事件通報與調查處理單」，將相關報告提交高階主管。若未依規定通報，將由總經理裁定相應的懲處方式。當職安衛單位接獲通報後，將根據事故情況進行判斷，若認為情況嚴重或需要進一步處理，則會緊急召集相關部門協調事故處理，確保問題得到迅速有效的解決。

本公司《安全衛生工作守則》中明訂，工作場所有立即發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即令停止作業，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。本公司不會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。但雇主證明勞工濫用停止作業權，經報主管機關認定，並符合勞動法令規定者，不在此限。

◆ 工作者通報職業危害流程圖



職業事故調查流程

- (1) 對於須進行事故調查之人員或單位應於事故發生後三個工作日內召集相關人員進行調查並召開調查會議，據調查結果填寫「職災（虛驚）事件通報與調查處理單」。若於期限內無法完成調查，應先就目前調查現況填寫調查表並於實際完成調查時再提出完整的「職災（虛驚）事件通報與調查處理單」。
- (2) 在執行事故調查時，「職災（虛驚）事件通報與調查處理單」內容應（至少應含人、事、時、地、物）注意下列相關事項：

1

先確認事故發生之經過及處理情形。

2

藉由人員訪談、設備檢查分析、物料測試、相關文件與紀錄查核、或是事故現場重建以鑑別出事故之直接原因、間接原因與基本原因。

3

發展出有效的改善措施以消除或降低立即原因和基本原因發生之機率，或是減輕事故後果之嚴重度。

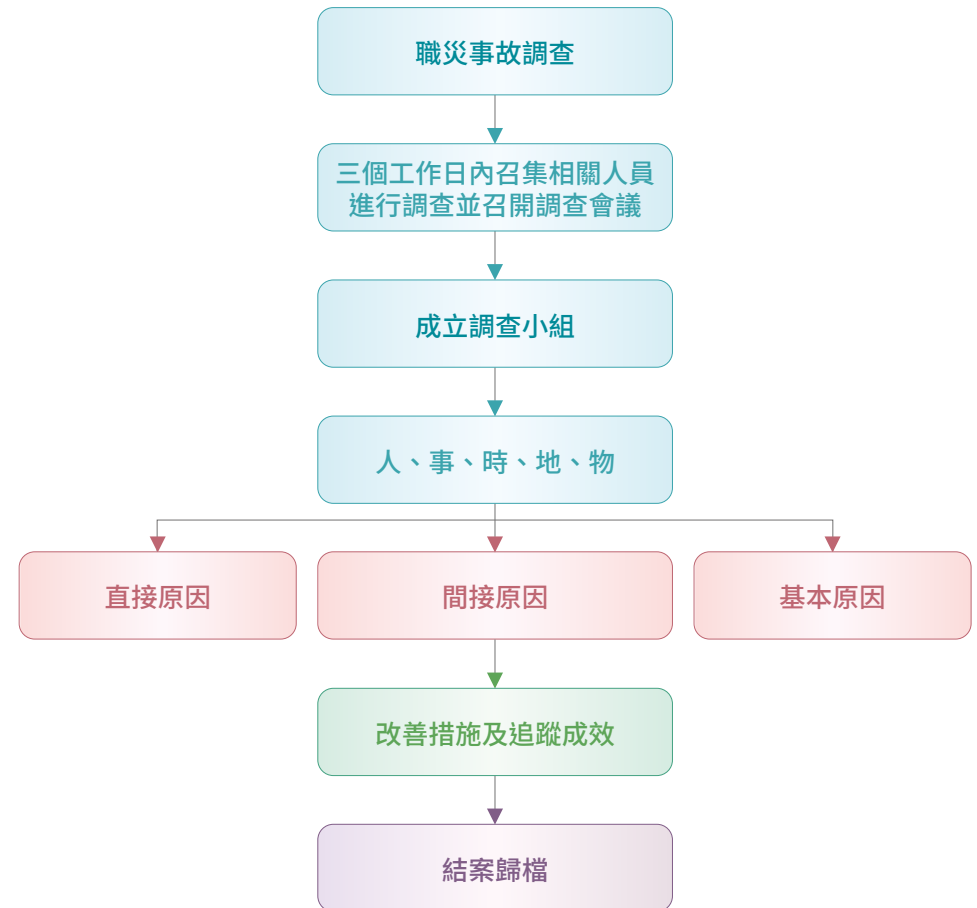
4

確認出各改善措施應負責之人員或單位及其預定完成之期限。

5

調查會議不限次數，應力求其正確性及完整性。在調查會議中如有具體之改善措施應口頭或書面通知負責執行單位或於下次會議中邀請其參與討論（若有爭議，可由上級主管決定是否執行之），以作成可具體執行之改善措施。

職業事故調查流程圖



職業健康服務

1

每年安排員工到院健康檢查，優於法規的健檢項目及頻率，安排到院健檢方式，也可利於同仁的個別需求，自費加驗團檢套組以外的檢查項目，讓身體健康檢查可以做到更貼於人心及完善度。

2

依照年度健檢，透過年齡、是否有糖尿病、是否吸菸、是否有高血壓、是否血脂異常，這 5 個項目綜合評估，可以推估計算出 10 年內罹患心肌梗塞或猝死的發生率，列入 10 ~ 20% 屬於中度風險、大於 20% 屬於高度風險，列入高度風險者，安排醫師會談、評估壓力負荷程度及限制加班時數等措施，以預防腦心血管疾病之促發。

3

依照年度健檢結果，職護提供健康分級管理（第一～第四級分別為健康、亞健康、列入健康風險、列入健康風險管理）

(1) 第一、二級：採自主健康管理

(2) 第三、四級：提供衛教單張，列入職護健康關懷，安排與特約臨場服務醫師健康會談，每次約談時間約 15~20 分鐘，完成會談者，依醫師評估結果，提供健康管理追蹤方式，如：自主健康管理、季追蹤及半年追蹤。

4

因應職安法，列入中高齡及高齡者，提供工作適能指數評估。

5

針對母性保護對象（妊娠階段、產後、哺乳中），安排醫師會談，評估職場環境及作業內容，是否有危及母親跟胎兒健康，經評估予以提供健康分級管理。

6

遵循法規要求，新人入職時須提交體檢報告，予以提供報告評估及協助雇主選配勞工從事適當之工作。

7

針對有通報給職護的傷病員工，提供健康追蹤及傷病關懷。

職安衛之工作者參與、諮詢及溝通

我們依據《職業安全衛生管理辦法》之規定組成安全衛生委員會，每三個月定期召開一次會議，符合法規要求。會議主要檢視每季安全衛生工作的執行成效，並提供改善建議，以持續提升職安管理效能。

2025 年安全衛生委員會總人數 14 人，由總經理擔任主任委員，合計 14 位委員其中委員人數共 9 人，勞工代表共 5 人，勞方代表比例達 35%，並由勞資會議的勞方代表推選產生。委員會成員涵蓋職業安全衛生人員、各部門之主管、監督、指揮人員、與職業安全衛生有關之工程技術人員、勞工健康服務之醫護人員及勞工代表，確保多方專業意見，共同提升職安管理效能。針對承攬商之職業安全衛生議題，則於協議組織會議上進行討論與交流。

安全衛生委員會會議過程依據以下 11 項進行議題討論及決議，決議結果將製作成會議記錄公告周知。

1

對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。

2

協調、建議職業安全衛生管理計畫。

3

審議安全、衛生教育訓練實施計畫。

4

審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。

5

審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。

6

審議各項安全衛生提案。

7

審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。

8

審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。

9

審議職業災害調查報告。

10

考核現場安全衛生管理績效。

11

審議承攬業務安全衛生管理事項。

2025 年安全衛生委員會共召開 4 次會議，決議及討論事項包含：

『上下班交通事件及交通安全宣導』

加強交通安全宣導活動，提升員工對交通安全的意識，減少交通事故的發生。

『依法規執行作業環境監測』

根據相關法律法規要求，每六個月執行一次作業環境監測，並對結果進行審查。2025 年度，所有監測結果均符合法定標準要求，並在公司內部公告周知，以確保員工能夠了解作業環境的安全性。

『完成職業安全衛生管理計畫書』

根據企業職業安全衛生管理的需求，委員會於 2025 年度完成了職業安全衛生管理計畫書，該計畫書涵蓋了企業在職業安全、衛生、危險防範等方面的具體目標、策略與實施方案。計畫書的完成為企業提供了更加明確的方向，並確保全體員工的工作環境符合安全衛生要求。

『承攬商新進人員的安全衛生教育訓練』

為確保承攬商新進人員能夠了解並遵守安全衛生規範，於所有承攬商新進人員入場前，安排專業的安全衛生教育訓練，使新進人員了解工作場所的安全規範、緊急應變措施以及個人防護設備的使用方法，以防範潛在的安全風險。

『定期檢視與修訂作業標準合規性』

為了確保各項安全標準的持續符合與更新，定期檢視作業標準的合規性，並進行必要的修訂與更新，有助於確保作業標準符合最新的法律要求，也確保員工在工作過程中能夠按照最有效的安全規範操作，減少事故風險。

職安衛教育訓練

矽科宏晟所有新員工入職時，須參加職業安全衛生的新人教育課程。針對高風險作業環境及機械設備，公司將提供相應的安全設施及個人防護裝備，確保作業安全。公司亦定期安排在職員工參與安全教育訓練，強調潛在風險與防範措施，每年定期舉辦急救及消防演練，以提升員工安全意識，並保障工作場所的安全，持續保持零災害的目標。

所有內部教育訓練完成後，員工需通過書面或實際操作測試，以確認對內容的充分理解。而為強化員工職業安全與衛生意識，公司每年編列專項預算，支持員工參與內外部職安衛相關課程與訓練，持續精進專業知識。

◆ 職安衛相關常態教育訓練

參與對象	課程名稱	訓練內容	頻率
新進人員	新人教育訓練	系統操作介紹、一般安全衛生教育訓練	平均每周 1 次
全體同仁	消防安全	消防及緊急逃生演練	每年 2 次
全體同仁	員工健康促進	健康講座及運動課程	每年 2 ~ 4 次

◆ 2025 年職安衛教育訓練執行情況

類別	男性			女性		
	場次	總人數	總時數	場次	總人數	總時數
職業安全衛生	6	40	98	6	77	134
消防訓練	8	115	460	8	142	568
健康促進	5	8	9	5	125	137

矽科宏晟專注於高科技產業的化學品供應系統設計、工程承包與設備製造，其中涉及危害性化學品作業，對安全與健康構成潛在風險。為確保員工能正確應對相關風險，公司自新進員工入職起，即安排一系列實體教育訓練課程，幫助其迅速了解化學品的潛在危害與健康風險。課程內容涵蓋個人防護具的正確穿戴流程與注意事項，透過實作演練，提高員工的安全意識與應變能力，預防事故發生。

◆ 危害性化學品教育訓練



職業健康服務和健康促進

矽科宏晟重視員工的身心健康，致力於打造安全、健康的工作環境。為確保員工的健康狀況，本公司每年定期安排健康檢查，及早發現並預防潛在健康風險，本年度提供之癌症篩檢項目從以往四癌擴大為五癌，增加對員工健康的關注及投資。此外，我們同時積極推動健康促進活動，鼓勵員工培養良好的生活習慣，提升整體健康意識。公司定期舉辦多項健康講座、每季急救訓練、每月出版安全衛生月刊、不定期線上或實體公佈欄張貼宣導，並提供健康環境，幫助員工維持身心平衡。期望透過持續的健康促進措施，提升員工的生活品質，更能增強工作效能，營造更健康且充滿活力的職場環境。



◆ 2025 年職業健康服務和健康促進活動執行情況

類別	內容
健康檢查	新進同仁體格檢查 200 人
	主管健檢 18 人
	年度員工進階專案健檢 280 人
職業疾病預防	五癌篩檢人數 164 人
	人因性肌肉骨骼預防管理 10 人
	腦心血管疾病預防管理 13 人
健康風險管理	一般健檢報告異常追蹤 49 人
	母性健康保護管理 5 人
	長病假暨復配工評估 14 人
健康促進	辦理健康促進講座共 5 場，參與總人數：133 人次，滿意度調查：4.79 分 講座主題如下： 3/4 調整自己，跟腰酸背痛說掰掰 4/18 有氧拳擊 8/29 運動營養 9/19 正念減壓 12/19 防癌飲食大揭密：提升免疫、排毒與健康力
	每月臨場服務醫師駐點提供醫療諮詢，平日專任護理師提供日常健康諮詢，2025 年共服務 79 人次
	提供健康環境：
	(1) 茶水間提供無糖茶包及免費咖啡享用
	(2) 微波爐及熱飯箱張貼警示標語。
	(3) 線上跟實體公告欄提供相關安全衛生宣導，如戒菸、母性產後衛教等。
	(4) 定期進行環境監測，照明、二氧化碳濃度監測。
	每月出版安全衛生月刊，就健康促進、事故案例、作業安全、作業標準及交通安全做宣導提醒，另不定期因應時事做特殊提醒，例如流感傳染旺盛期提醒同仁勤洗手，少群聚共餐。
	舉辦 1 次為期一個月「走為上策」健康促進活動，共計 27 人次參與，合計步行 338,700 步，合計爬樓梯：435 層。

承攬商安全衛生管理

矽科宏晟已制定內部「承攬商安衛管理指導書」，並在新承攬商合約簽訂時，提供《承攬契約》並要求簽署《承攬商安衛管理規範》，確保承攬商遵守公司安全衛生標準，過往既有供應商皆已簽署完畢。2025 年度新增之合作承攬商家數 19 家均簽署完畢，簽署率達 100%。在承攬商執行工程作業前，我們會進行承攬作業前、中、後可能發生危害進行危害告知，並填寫「JSA 工作安全分析表」，經核准後方可施工。於施工期間作業中，現場將進行每日巡查，若不符合安全衛生規定，主導單位將開立缺失改善通知單。2025 年共開立 7 件罰單，並要求承攬商立即改善，改善達成率為 100%。於工程完工後，監工單位填寫施工後確認資料並與承攬商共同檢討精進措施，有效預防作業意外及人員傷害。



職業災害統計

矽科宏晟每年定期安排年度健康檢查，並發放肌肉骨骼痠痛調查表及異常工作負荷問卷，以評估員工健康風險。此外，職業安全人員會同職業專科醫師及職業護理師，共同進行作業環境評估，確保工作條件符合健康與安全標準，積極預防職業病與健康危害。公司工作環境中潛在可能造成傷害或疾病的來源或情況包括：

(如輻射、極端溫度、持續性巨大噪音、地板上的洩漏或絆倒危險、無人看守的機械、故障的電子設備)

1. 物理性危害

(如暴露於溶劑、一氧化碳、易燃物質、或殺蟲劑)

3. 化學性危害

(如職業促發腦血管及心臟疾病、工作相關心理壓力引起精神疾病認定)

5. 社會心理性危害

2. 人因性危害

(如調整不當的工作台面和椅子、不靈活的動作、振動)

4. 生物性危害

(如暴露於血液和體液、真菌、細菌、病毒、或昆蟲叮咬)

職業傷害

2025 年矽科宏晟員工及非員工的工作者發生兩起職業災害事件發生，分別為整理物料暫存區手部輕微割傷事件，後續規定物料整理作業期間應手部穿戴手套防護；另一起為員工整理物料區被堆高機貨叉碰觸腳背輕微受傷事件，後續規定人員作業區域設置交通錐及連桿警示防護。因大多員工使用汽、機車做為上班交通工具，為提高員工對交通安全防禦駕駛的重視，本公司透過以下方式進行交通安全教育宣導：



每月透過《安全衛生月刊》及公告欄，定期公布交通安全相關資訊。



在安全衛生委員會上進行交通安全教育與宣導，提醒員工注意上下班時的交通安全。

此外，本公司已制定明確的作業標準，針對上下班期間的交通事故設立了通報流程。該流程清晰列明了事故通報及工傷假申請的具體步驟，確保員工能夠了解並正確操作流程。



職業病

2025 年矽科宏晟員工及非員工的工作者皆無任何職業病事件發生。為降低職業病風險並符合職業安全衛生法規，公司提供員工壓力負荷問卷及肌肉骨骼症狀調查問卷，透過回填內容評估個人體況與工作負荷程度。根據評估結果，公司提供個別化指導與適當建議，以協助員工改善工作壓力與身體狀況，確保職場健康與福祉。



因應職安法，提供壓力負荷問卷，評估其個人狀況及工作狀況壓力負荷的程度，除了關心員工的健檢結果，也關心員工心理層面。評估結果共分三級，分別為不須面談、建議面談及需要面談，2025 年度共有 79 位需要面談，除了列入職護健康關懷，同時提供員工 EAP（員工輔導計畫）相關諮詢管道，並安排特約臨場服務醫師會談。



因應職安法，提供肌肉骨骼症狀調查問卷，透過員工的回填，可評估是否處在有肌肉關節不適情形，或相關的疾病史，其身體活動。容忍尺度高於 3 分且會影響工作即為疑似有危害情形，2025 年度共有 7 位員工顯示出疑似危害，除了列入職護健康關懷名單，並安排特約臨場服務醫師會談，提供個別化指導，同時為員工制定改善方案，並持續追蹤其改善成效。



根據健康檢查分析及問卷調查結果，辦理相關的健康促進講座，活動結束後，會進行員工滿意度調查並評估健康改善情況，並持續追蹤後續的改善效果。

◆ 2025 年職業傷害及職業病統計狀況

類別 / 項目		台灣員工	非員工的工作者
總經歷工時（小時）		830,096	393,600 ^{註 7}
職業傷害	一般職業傷害數量 （損工日數 180 天以內者）	2 ^{註 6}	0
	嚴重職業傷害數量 （損工日數大於 180 天以上）	0	0
	可紀錄之職業傷害件數	2	0
	職業傷害死亡人數	0	0
	損工日數 ^{註 1}	4	0
	嚴重的職業傷害比率 ^{註 2}	0	0
	可記錄之職業傷害比率 ^{註 3}	0.4819	0
	職業傷害所造成的死亡比率 ^{註 4}	0	0
職業病	職業病件數	0	0
	職業病死亡人數	0	0
	職業病所造成的死亡比率 ^{註 5}	0	0
	可記錄之職業病件數	0	0

註：

1. 自傷亡日起算，單一個案所有傷害發生後之總損失日數。受傷害者暫時（或永久）不能恢復工作之日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數（包括星期天、休假日或事業單位停工日）及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。
2. 嚴重的職業傷害比率＝〔嚴重職業傷害數量（排除死亡人數）× 20 萬工時〕／總經歷工時。
3. 可記錄之職業傷害比率＝（可記錄之職業傷害件數 × 20 萬工時）／總經歷工時。
4. 職業傷害所造成的死亡比率＝（職業傷害所造成的死亡人數 × 20 萬工時）／總經歷工時。
5. 職業病所造成的死亡比率＝（職業病所造成的死亡人數 × 20 萬工時）／總經歷工時。
6. 2 件事件均為現場包紮急救處理，無損失日數，不符合 GRI 403-9 可記錄職業傷害定義。
7. 承攬商進廠人數採預估值進行計算，承攬商 1 至 12 月份每月平均 200 人。

歷年安全衛生獲獎紀錄與認證實績

矽科宏晟深信，員工的安全與健康是企業永續經營不可或缺的基石。本公司秉持「今天零災害、明天零風險」以及「員工健康、企業成長」之願景目標，將職業安全衛生管理系統化，並積極對外揭露相關管理量化績效。本公司接軌 GRI 403 職業安全、ISO 45001 等國際準則，致力於將安全與健康的核心理念，深植於企業文化的每一環節。2025 年度，本公司在職場安全衛生各面向的長期投入陸續獲得政府主管機關與相關協會之肯定，充分展現在打造安全健康職場、落實員工照顧與風險管理上的具體成果。

獲獎與認證總覽

時間	獎項 / 認證	頒發 / 主辦單位
2025 年 2 月	企業永續報告書公開揭露職業健康與安全績效評比「績優企業」	勞動部職業安全衛生署
2025 年 2 月	健康職場認證	衛生福利部國民健康署
2025 年 5 月	無災害工時紀錄獎狀	社團法人中華民國工業安全衛生協會
2025 年 8 月	職場健康促進自主評核合格認證	衛生福利部國民健康署



獲獎歷程與核心成果

勞動部職業安全衛生署 企業永續報告書公開揭露職業健康與安全績效評比「績優企業」

• 獲獎背景

本公司榮獲勞動部職業安全衛生署舉辦之企業永續報告書公開揭露職業健康與安全績效主動評比「績優企業」肯定。此評比由官方主導，旨在鼓勵企業超越法規要求，主動且透明地揭露職業安全衛生（OSH）各項管理量化績效指標。

• 具體成果

本公司不僅詳實揭露失能傷害頻率（FR）、嚴重率（SR）等數據與執行成果，更系統性展現並透過高階管理層的政策承諾支持、全員安全文化深化、系統化工安風險防控及多元健康促進方案與活動，構建預防性的安全衛生管理體系。



衛生福利部國民健康署「健康職場認證」

• 獲獎背景

本公司於 2025 年度榮獲衛生福利部國民健康署頒發之「健康職場認證」，肯定矽科宏晟在健康促進、員工參與及職場安全與健康等面向的卓越表現。

• 具體成果

本公司長期推動員工健康管理，每年辦理健康檢查並分析員工健康風險，據以規劃營養講座、有氧運動課程、減重挑戰賽等多元健康促進活動，提升員工健康意識並降低疾病風險；同時定期辦理 CPR + AED 急救訓練課程，強化員工緊急應變能力，確保作業安全與健康。



社團法人中華民國工業安全衛生協會「無災害工時紀錄獎狀」

• 獲獎背景

本公司自 2023 年起自主參加勞動部推動，委託社團法人中華民國工業安全衛生協會辦理之無災害工時紀錄活動。獲頒發「無災害工時紀錄」獎狀，是對矽科宏晟職場安全衛生方面所做的努力，以及對所有勞工保護的肯定。

• 具體成果

統計期間自 2023 年 9 月 1 日至 2024 年 10 月 31 日，全公司累計無災害工時達 985,792 小時，371 名員工於期間內零職災發生，獲頒發「無災害工時紀錄」獎狀。此項成果來自定期安全衛生教育訓練、風險辨識與評估、自主檢查機制之落實，以及公司建立之溝通平台，鼓勵員工共同參與安全衛生管理，使每位同仁成為職場安全衛生的守護者。



衛生福利部國民健康署「職場健康促進自主評核」

• 獲獎背景

本公司積極參與衛生福利部國民健康署推動之「職場健康促進自主評核」，經審查順利取得「合格」資格，肯定公司於年度健康促進工作上的努力與成效。

• 具體成果

每年定期辦理健康檢查及專業醫護風險評估，並透過健康講座與實作訓練，持續提升同仁健康知能與安全應變能力，將健康與安全意識融入日常工作之中。



3.4 人權維護

衝擊影響

人權維護管理在企業運營中扮演著重要角色，積極推動人權維護管理能夠增強企業的社會責任感與形象，藉由提供公平、互相尊重的工作環境以提升員工的忠誠度與滿意度；但若管理不當，可能危害員工身心健康安全，且遭遇外界對企業人權表現的質疑或批評，損害其公眾形象。

政策承諾

矽科宏晟為善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，本公司承諾持續遵守「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準及政府相關勞動法令，並提出「多元、公平、共融（DEI）」宣言，致力打造求同存異、多元共融的職場環境，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。

採取之行動

- 訂定性騷擾防治制度並不定期宣導
- 設置內容申訴信箱及不法侵害申訴管道
- 定期鑑別員工工作環境與員工人身安全保障

目標

短期目標

- 無違反人權事件發生

中長期目標

- 維持無違反人權事件發生
- 持續推動人權相關教育訓練或宣導

評估機制

- 設有職安專職人員辦理環境安全相關事宜，並定期經由第三方驗證機構進行稽核查驗，鑑別員工工作環境與員工人身安全之保障。
- 由人事單位及職安單位安排並確認人權議題之教育訓練或宣導。

績效結果

- 依法足額晉用身心障礙人員 7 位，相較 2024 年新增 3 位。
- 推動人權相關教育訓練：男性 48 場次；女性 35 場次，共計 83 場次，共計 269.5 小時，平均每人 1 小時，相較 2024 年增加 21 場次、151.5 小時。
- 無違反人權議題而受政府法則處罰。
- 無接獲員工反映性別歧視及性騷擾案件。

利害關係人議合

矽科宏晟持續依據前一年度人權盡職調查結果推動相關因應措施，針對「健康權」及「言論與表達自由」等潛在風險議題進行管理與優化。同時，依循公司既有之人權政策，將人權保障機制落實於日常營運與管理制度中，以確保員工權益獲得充分保障。



人權維護政策

台灣矽科宏晟致力於開發設計化學品供應設備，在集成電路、光學、太陽能、封裝測試等高科技電子廠製程設備皆有顯著成績，我們承諾確保同仁在安全健康的環境中工作、遵守環安衛法令及道德行為準則，為實現此一承諾，定期鑑別員工工作環境與員工人身安全之保障，並經由第三方驗證機構進行稽核查驗。

同時，為善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，本公司承諾持續遵守「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準及政府相關勞動法令，訂定了公司《人權政策》並提出「多元、公平、共融（DEI）」宣言，致力打造求同存異、多元共融的職場環境，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。

人權盡職調查

本公司恪守當地勞動法規，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定公司的人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。公司在員工聘僱、管理與發展上承諾尊重人權相關政策。

矽科宏晟參考國際人權公約、相關指引及標竿企業出具之人權盡職調查報告，彙整相關人權風險議題後，評估價值鏈中可能發生之人權風險議題，納入人權風險評估流程。2024 年度針對內部員工透過線上問卷方式調查，進行內部員工之人權風險評估。

問卷內容係評估各人權風險議題之「發生機率」及「嚴重程度」，發生機率分為 0 分＝不會發生、1 分＝機率低（1%－30%）、2 分＝有一定機率（31%－60%）、3 分＝機率高（高於 61%），嚴重程度分為 0 分＝不會影響、1 分＝不嚴重、2 分＝嚴重、3 分＝非常嚴重），並依回收結果產出「人權風險矩陣」，並將人權風險依下列標準分為三個等級：



高度風險

發生機率在 1 分以上且
嚴重程度在 2 分以上



中度風險

發生機率在 1 分以上且
嚴重程度未達 2 分



低度風險

發生機率未達 1 分

2024 年共計回收 210 份問卷，依據 2024 年員工人權盡職調查結果，其中議題「健康權（2）- 保障健康措施」及「言論與表達自由（1）- 提供言論與表達管道」發生機率 ≥ 1 ，故為中度風險之人權議題，其餘皆為低風險。雖矽科宏晟 2025 年未進行人權盡職調查，仍持續針對 2024 年所辨識出之「健康權」及「言論與表達自由」等中風險議題進行管理與優化，以保障內部員工人權；矽科宏晟對於人權的政策不變，遵守當地勞動法規，支持「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「國際企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公約之基本精神，依循其指導原則制定並執行公司的人權政策，使相關人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。



人權議題管理作為

人權議題	具體管理辦法 / 措施	2025 年執行情況
職場健康與安全	- 本公司符合 ISO14001 環境管理系統及 ISO45001 職業安全衛生管理系統認證，提供公司員工安全健康之工作環境。 - 本公司設有安全衛生室，聘有職安專職人員辦理環境安全相關事宜，打造優質職場環境。 - 本公司提供所有在職同仁定期員工健康檢查，檢查之費用均由本公司負擔。	2025 年經由第三方機構執行 2 次工作環境之稽查驗證，無異常情況。 2025 年執行 1 次員工健康檢查。
杜絕不法歧視及確保工作機會均等	本公司禁止因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分在招募任用與實際工作中歧視員工。	2025 年無歧視員工及僱用童工之情事發生。
禁用童工	本公司禁止聘僱未滿 16 歲以下之童工。	2025 年無歧視員工及僱用童工之情事發生。
身心健康與工作平衡	- 舉辦尾牙活動、員工旅遊等調劑員工身心與凝聚向心力。 - 不定期舉辦聚餐活動，促進同仁情感交流。	2025 年舉辦 1 次尾牙活動、2 次員工旅遊、1 次 101 垂直馬拉松。
禁止強迫勞動	- 本公司全體同仁所有的工作都是自願性，任何人皆不得強迫勞工，亦不得剝削、奴役或販運人口。 - 本公司工作時數不超過勞動基準法規定之最大限度。每週包含加班之總工時不得超過 60 小時，每 7 天應至少休息一天。全體同仁的加班都是出於自願，公司不強迫員工加班。	2025 年無強迫勞動之情事發生。
薪資福利	- 本公司嚴格遵守薪資給付之相關法令，禁止扣減薪資作為紀律處分的手段。 - 在公司網站人力資源部分公告薪資福利、學習發展及退休制度。	- 無違反薪資給付之相關法令，亦無將扣減薪資作為紀律處分的手段。 - 已於公司網站公告薪資福利、學習發展及退休制度。
人道待遇	- 本公司禁止苛刻和非人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體逼壓或口頭辱罵等行為。 - 已設立申訴專用信箱。	2025 年未接獲員工申訴相關事件。
員工溝通	本公司努力推動勞資和諧，定期召開勞資會議維持勞資溝通順暢確保雙方權益。	2025 年共召開 4 次勞資會議。

人權教育訓練

本公司高度重視人權議題，致力於打造尊重、包容與公平的工作環境。我們承諾遵循國際人權標準與相關法規，確保所有員工與利害關係人皆享有基本權利與尊嚴。為深化人權意識，我們定期及不定期舉辦相關教育訓練與宣導活動，涵蓋職場多元共融、反歧視、勞工權益保障、防止職場霸凌與性騷擾等議題。透過課程、講座及實務案例分享，提升員工對人權的認識與應對能力，強化企業內部的人權保護機制。2025 年推動人權相關教育訓練 83 場次，共計 269.5 小時，平均每人受訓時數 1 小時；每季召開勞資會議，2025 年共計召開 4 場次。

課程名稱	課程內容	舉辦場次	參與人次	課程時數
職場安全與人權保護課程	職場不法侵害防治（含性騷擾與職場霸凌）、人權法規及申訴通報機制	83	251	269.5
法規遵循與公司治理課程	勞動法令、金融及稅務法規、董事會運作、董監事職責、內控制度	6	40	113

人權申訴管道

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。檢舉人應至少提供下列資訊：

1

檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。

2

被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。

3

可供調查之具體事證。

本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。2025 年未接獲員工申訴有關人權相關議題之情事。



性別平等委員會申訴專用信箱

employees@cicahuntek.com.tw



內部申訴信箱

employeesAsk@cicahuntek.com.tw

3.5 社會共榮

矽科宏晟秉持企業社會責任，致力於推動社會公益與永續發展。我們承諾在社會公共事務中積極履行責任，關注多元社會議題，並透過具體行動回應社會需求。我們鼓勵員工參與公益活動，共同打造可持續發展的環境與社會。在促進社會共融方面，我們投入資源支持弱勢族群，確保更多人能夠獲得知識與發展機會。我們關注環境保護，積極落實減碳目標與減少廢棄物，以實現企業與環境共生共榮。

此外，我們深信員工是企业最寶貴的資產，因此矽科宏晟持續建構包容、多元且健康的職場文化，透過完善的職涯發展機制與身心健康支持計畫，確保每位員工都能發揮所長，實現自我價值。公司將持續深化永續承諾，透過創新與合作，為社會帶來正向影響，攜手各界共創更美好的未來。

矽科宏晟每年均有編列公益預算，定期舉辦捐血活動、購買文旦柚支持在地小農並響應公益，亦捐贈社團法人臺東縣鹿野鄉社區健康促進協會，支持弱勢兒少課後照顧計畫，共捐贈新台幣 10 萬元，致力於促進公平與高品質的教育，推動偏鄉教育發展。2025 年本公司持續參與 新竹家扶中心 於 11 月 23 日舉辦之「冬暖慈幼園遊會」，活動吸引約 500 戶家庭、近 3,000 名民眾參與。本公司設置義賣攤位並由同仁志工投入服務，現場並邀請瓦克咖啡車提供咖啡飲品，活動氣氛熱絡。當日義賣營業額共計新台幣 25,290 元，全數捐贈予家扶中心，以實際行動支持其長期推動之弱勢兒少與家庭關懷服務，持續落實企業社會責任。2025 年在董事長的號召之下，矽科宏晟結合供應鏈夥伴及員工一同參與台北 101 公益垂直馬拉松活動，參與之供應鏈夥伴包含台灣喜理(股)公司、匠普系統工程(股)公司、建誼企業(股)公司等，參與人數 20 人皆完成攀登 2,046 階樓梯至 91 樓的挑戰，參與該賽事報名費提撥約 40 萬元捐款台灣世界展望會「飢餓三十 - 國內特殊景況家庭」專案及財團法人為台灣而教教育基金會，共同響應公益。

◆ 2025 年矽科宏晟舉辦公益活動

社會責任理念	服務主軸	服務專案	服務對象	行動方案	服務效益	SDGs
實現全民健康	SDG3 健康與福祉 	竹北愛心樓捐血公益活動	員工及一般民眾	假日於竹北愛心樓，舉辦「定期愛挽袖，熱血救病患」並邀請員工及鄰里共同參與捐血活動。	- 凝聚企業與社區力量，共吸引近 320 人參與捐血活動，成功募集 314 人次、489 袋血液，實質支援醫療用血需求，捐血量較去年成長約 105%。 - 公司志工共 12 人投入活動支援，並準備約 9 萬元禮品鼓勵民眾與員工踴躍挽袖，提升企業內部公益參與度。 - 有效補充新竹地區血液庫存，強化企業對在地社區醫療資源與公共健康之支持。	SDG 3-8 TARGET 3.8 
在地採購回饋鄉里	SDG11 永續城市與社區 	峨嵋十二寮天使教堂文旦柚	員工	矽科宏晟支持在地小農經濟並響應公益行動，購買十二寮天使教堂旁「天使果園」所種植的文旦，此次義賣所得將由天使教堂全數捐贈予新竹市天主教仁愛社會福利基金會。	- 促進在地小農經濟活動。 - 購買文旦發放給員工，使員工滿意度增加。	SDG 11-5 TARGET 11.5 
消除教育中的一切歧視	SDG 1 消除貧窮  SDG 2 消除飢餓  SDG 17 永續發展夥伴關係 	家扶中心一冬暖慈幼園遊會	員工、一般民眾及家扶中心扶助家眷	藉由參與家扶中心的園遊會，拉近與在地居民的關係，並將公益所得捐助家扶中心扶育貧困兒童。	- 透過義賣活動募集新台幣 25,290 元，金額較去年度成長 21%，全數捐贈新竹家扶中心，協助其持續推動弱勢兒少及家庭扶助服務。 - 員工志工投入活動服務，提升同仁參與公益活動之意願，強化企業社會責任文化。 - 透過園遊會與約 3,000 名社區民眾互動交流，促進企業與地方公益組織及社區之連結。	SDG 1-1 TARGET 1.1  SDG 2-1 TARGET 2.1  SDG 17-17 TARGET 17.17 

日期	機構／活動	捐款金額（新台幣）
2025/2/28	社團法人臺東縣鹿野鄉社區健康促進協會 / 弱勢兒少課後照顧計畫	100,000
2025/4/26、2025/10/18	新竹捐血中心 / 捐血公益活動	89,155
2025/5/3	台灣世界展望會、為台灣而教教育基金會 / 台北 101 公益垂直馬拉松	400,000
2025/9/10	峨嵋十二寮天使教堂 / 購買文旦支持在地小農	30,000
2025/11/23	新竹家扶中心 / 冬暖慈幼園遊會	25,290
2025 年合計捐款金額		644,445

社會公益活動紀實

◆ 竹北愛心樓捐血公益活動



◆ 2025 年冬暖慈幼園遊會活動



4 永續環境

4.1 氣候變遷因應	81
4.2 能源管理	89
4.3 水資源管理	90
4.4 廢棄物管理	91
4.5 綠色產品及循環經濟	93



4.1 氣候變遷因應

世界氣象組織（WMO）已確認 2024 年為史上首個全球年均溫較工業革命前高出逾 1.5°C 的年份，氣候變遷已成為亟需解決的重大議題。滿足當代需求並確保後代子孫的發展機會，矽科宏晟深刻意識到氣候變遷對永續發展的威脅，自 2024 年起，我們依循國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露建議書（TCFD）框架，本公司制定了因應對策，分為治理、策略、風險管理、指標與目標等四大範疇，同時進行氣候變遷影響評估，鑑別出相關風險與機會，並採取適應（adapt）、減緩（mitigate）與管理（manage）措施，減少氣候變遷對公司運營的影響。

我們將氣候變遷納入營運決策的主要動機，係為確保企業在市場中的長期競爭力、符合法規要求，並滿足利害關係人的期望。隨著近年極端氣候事件頻繁發生，氣候變遷已成為各界關注的議題，因此本公司設置永續發展專職人員及推動小組，負責實施相關作業並確保各項工作有效執行。

氣候治理

氣候治理架構

本公司以董事會為氣候相關風險與機會之最高監督單位，並於 2024 年 4 月 3 日董事會決議下成立永續發展委員會，協助督導氣候議題相關推動事宜。氣候治理架構透過三層次運作，確保策略、執行與監督職責明確：

層級	組成單位	氣候相關職責
最高監督	董事會	- 核定氣候相關策略目標、減量目標。 - 監督氣候相關風險與機會之鑑別、評估與因應。 - 審議溫室氣體盤查結果、減量推動進度與永續發展報告書揭露內容。 - 每年至少一次聽取永續發展委員會就氣候議題執行情形之報告；2025 年度永續成果報告及執行情形已於 2026 年 3 月 11 日董事會報告。
策略督導	永續發展委員會	- 由永續長（暨董事長）召集，協助董事會督導氣候相關策略落實。 - 統籌氣候風險與機會鑑別、情境分析及減量目標之審議。 - 跨部門協調並追蹤各項氣候行動計畫之執行成效。
執行推動	企業永續推動小組	- 企業永續推動小組由董事長為主要召集人，負責推動執行各項永續發展與氣候相關行動。 - 統籌溫室氣體盤查、減量措施規劃與資料彙整。 - 跨部門協同推動永續專案執行及永續資訊揭露等行動。

董事會與管理階層之氣候監督

董事會作為氣候相關議題之最終決策與監督機構，每年定期聽取管理階層就溫室氣體盤查結果、減量推動進度、氣候風險辨識與情境分析等議題之報告，並針對重大氣候相關投資（如循環經濟設備研發、節能設備汰換等）行使審議權。

管理階層方面，由高階主管（總經理）統籌風險與氣候相關議題之推動，並指派企業永續推動小組為專責執行單位，負責跨部門協同推動氣候行動計畫，並於管理會議中定期檢視氣候風險與機會之變化情形，作為策略調整與決策參考。

氣候策略

氣候議題重大性鑑別結果

本公司於 2025 年度依循 TCFD 建議架構，並參考 IFRS S2 行業基礎指引之精神，針對工業機械與物品及半導體供應鏈之特性，執行氣候風險與機會鑑別作業。2025 年度共鑑別出 7 項氣候相關議題，包含 3 項轉型風險、2 項實體風險及 2 項機會。經重大性矩陣評估，其重大性等級分布如下表：



註 1：短期（1~2 年），對應本公司年度營運計畫週期及短期財務預測範圍。

註 2：中期（3~5 年），對應本公司中期策略規劃週期。

註 3：長期（5~10 年），對應本公司長期技術開發藍圖與重大資本支出週期。

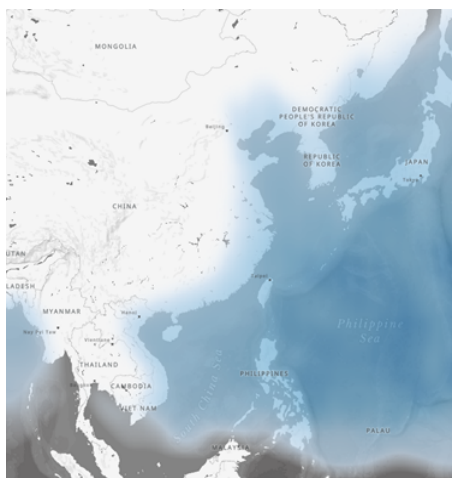
轉型風險

風險議題	重大性	時間範圍	影響說明與因應策略
R1. 碳費法規遵循與起徵門檻下修	中	長期	【影響說明】 依《氣候變遷因應法》及環境部 2024 年 10 月公告之《碳費收費辦法》，碳費已自 2026 年啟動徵收。本公司 2025 年度範疇一 + 二排放量為 185.57 公噸 CO₂e，遠低於首年 2.5 萬噸門檻及 2030 年預期下修之 1 萬噸門檻。然考量 2050 淨零目標下，法規可能擴及全體企業，本公司採取保守原則，預期中長期碳定價將對營運成本構成潛在財務壓力。 【因應策略】 建立常態化溫室氣體盤查機制，落實碳成本風險試算；動態追蹤環境部政策趨勢，即時掌握碳費率與起徵門檻之調整資訊。
R2. 能源管理	中	短期至中期	【影響說明】 依據 IFRS S2 行業指引（適用於 SASB 之 Resource Transformation – Industrial Machinery & Goods 行業，代碼 RT-IG 規範），能源投入為工業機械製造業之核心競爭力，其中電力與燃料支出對成本結構具備決定性影響。而台電因應發電成本與綠電建設多次調升工業電價，加以上游金屬與化學原料商轉嫁碳費支出，導致「綠色通膨」效應顯著推升採購負擔。對此，企業採行之能源組合與管理策略，包含現場發電與替代能源之配置比例，將深切影響能源供應之可靠性及營運成本，進而決定其在低碳轉型趨勢下之法規監管風險。 【因應策略】 完善能源管理系統，落實能源監控與優化使用效率；規劃添購節能設備。
R3. PFAS 全球監管趨勢	低	短期至中期	【影響說明】 本公司化學品供應及稀釋混合系統之接液部核心材質 PFA/PTFE，現正面臨 PFAS 監管轉型風險。針對美國 EPA TSCA 第 8(a)(7) 條，本公司產品屬成品（articles）且有望取得申報豁免，仍將動態追蹤 2026 年申報窗口開放後之規則定案。而日本則依化審法，擬將長鏈全氟羧酸（LC-PFCAs）指定為「第一種特定化學物質」並預計於 2026 年執行。LC-PFCAs 為 PFA/PTFE 氟聚合物製造之關鍵加工助劑，管制實施後恐影響日系氟聚合物產能，進而導致本公司接液部所需 PFA/PTFE 材料或零件之供應交期延長。 【因應策略】 本公司已建立物料清單（BOM）管理機制，掌握接液部核心材料之成分資訊，並持續監控上述法規進展，以利適時評估替代材料或調整採購策略。

實體風險

風險議題	等級	時間範圍	影響說明與因應策略
P1. 台灣據點熱帶氣旋	低	中期至長期	【影響說明】 依 IPCC RCP 8.5 情境分析，於百年重現期之熱帶氣旋條件之氣候變遷情境（CC）下，上海、東京與新竹三地之極端風速均將突破 210 km/h，已達 Saffir-Simpson Scale 之四級強烈颱風等級。然本公司主要為工程服務模式，多數工作於客戶端進行，台灣總部因氣旋影響導致停工或物流中斷之直接損害有限；又因公司可配合客戶端機制彈性調度，衍生額外薪資支出或合約違約金之風險較低。2025 年無重大極端天氣事件導致營運中斷。 【因應策略】 建立極端天氣停工與撤離標準作業流程；完成災前檢查清單與疏散演練；投保企業災難保險進行財務避險。
P2. 海外據點河流洪水	低	中期至長期	【影響說明】 依 WRI Aqueduct 水風險地圖分析，本公司位於中國上海（長江流域三角洲）與美國 Milpitas（舊金山灣區河道交匯處）之據點，因地處沖積平原及低窪熱點，被歸類為河流洪水「高風險」區域。惟兩地目前均無實際生產製造活動，僅為業務服務據點，未配置核心生產設備，評估發生洪氾時造成實體資產受損之風險較低。 【因應策略】 持續關注海外據點當地市政防洪設計與排水系統升級情形；針對辦公與儲存空間建立防汛應變措施（如低樓層存放物品移高處、出入口沙包阻擋雨水）；投保適當商業財產保險。

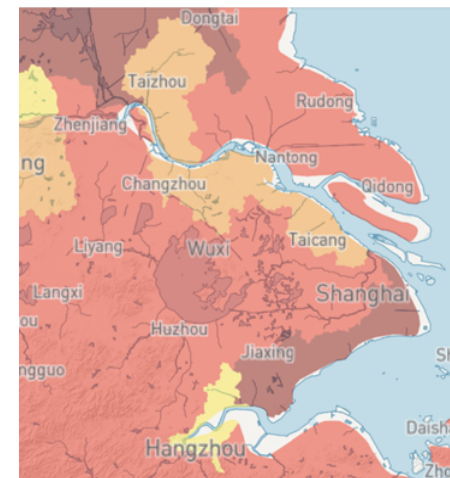
◆ Tropical Cyclone Wind CC – 100 Years



◆ Riverine flood risk - Milpitas



◆ Riverine flood risk - 上海



機會

機會議題	等級	時間範圍	影響說明與因應策略
O1. 循環經濟商機	高	中期至長期	【影響說明】 廢液收集系統主要用於半導體、面板及太陽能電池等製程中，將使用過的化學廢液透過重力或泵送方式，經由管路輸送至廢液回收槽或廢液處理設備。根據廢液特性，系統會將溶劑類、酸類、氫氟酸類、鹼類及過氧化氫類廢液分別回收處理。酸、鹼類廢液通常經中和或凝集沉澱後，再排放至廢水處理廠；過氧化氫類廢液則先分解後排放，若無分解設備，則需交由專業廢液處理業者處理。溶劑類廢液則依照是否能回收使用，分別送往可回收化學品處理、可再利用化學品處理或廢液處理業者。此系統有效整合廢液回收與安全處理，確保環境與操作安全。 【因應策略】 為協助客戶提升資源再利用效率，本公司開發廢液收集設備，其技術重點如下： (1) 依照化學品特性（酸、鹼、有機溶劑）分別收集，避免不同類型廢液混合反應。 (2) 廢液收集設備針對不同化學品皆有設置收集桶槽方便統一管理，桶槽選用耐酸鹼腐蝕的材料，另外針對易燃或揮發性的有機廢液會設置 CO2 滅火器。 (3) 系統採用智能化與自動化系統，藉由桶槽液位感測器提醒操作人員何時需要請廢棄物處理廠商將廢液清運，並減少人員接觸化學品。
O2. 低碳供應鏈與在地化服務	中	長期	【影響說明】 隨半導體產業全球佈局，供應鏈面臨「長鏈變短鏈」之轉型壓力。主要客戶已於美國亞利桑那州及日本熊本進行新廠擴建，依 WRI Aqueduct 評估，亞利桑那州鳳凰城地區面臨「高至極高」水壓力風險，對化學品封閉循環具備剛性需求。本公司於美國與日本設立子公司，可就近提供在地化服務與支援，協助客戶縮短實體物流距離，直接協助客戶降低範疇三碳排放。 【因應策略】 配合客戶建廠進度彈性調度服務資源；藉由在地化工程服務並持續推動人力資本升級，強化海外設廠所需之服務量能。

風險管理

氣候風險辨識與評估流程

本公司已將氣候風險完整納入「風險與機會管理程序」之整體風險管理制度，並由風險管理小組負責推動氣候風險之辨識、評估與管理。氣候風險管理流程包含下列三階段：

階段	執行內容
辨識	- 透過檢視營運活動、法規趨勢及外部環境變化，盤點氣候變遷可能帶來之實體風險與轉型風險。 - 參酌 TCFD 風險分類框架及 IFRS S2 行業基礎指引，於跨部門工作坊中辨識相關氣候議題。 - 涵蓋自身營運、上游供應鏈與下游客戶端之全價值鏈氣候議題。
評估	- 依據發生可能性及影響程度進行重大性評估。 - 評估氣候議題對營運、財務（包含當期財務影響與預期財務影響）及策略之潛在衝擊。 - 進行風險排序，並區分短期（1-2 年）、中期（3-5 年）、長期（5-10 年）發生時間。 - 針對中高度重大性議題執行情境分析並分析財務影及業務影響。
管理	- 針對重大氣候風險擬訂相應因應措施，由各權責單位負責執行與追蹤。 - 提升能源使用效率、強化設備管理、關注法規發展、推動溫室氣體管理。 - 透過定期檢視與內部回報機制，持續監控氣候風險變化情形。 - 將氣候風險納入既有風險管理架構，由風險管理小組每年定期向董事會回報。

氣候風險與整體風險管理制度之整合

本公司氣候風險已完整整合至整體企業風險管理制度，整合機制與運作如下：

風險治理層級

以董事會為風險管理之最高單位，並授權總經理擔任風險管理計畫之召集人，氣候相關重大風險於年度風險鑑別中與其他企業風險一併評估。

跨部門協作

風險管理小組與企業永續推動小組協同運作，確保氣候議題之鑑別涵蓋環境、社會及公司治理面向。

定期回報機制

氣候風險與機會之執行情形定期於董事會報告，並納入永續發展委員會之追蹤項目。

持續優化

未來將持續優化氣候風險管理流程，強化與整體風險管理制度之整合程度，以提升風險辨識與因應能力。

指標與目標

溫室氣體盤查

本公司於 2025 年首次辦理溫室氣體盤查，並委由第三方機構「法標國際認證股份有限公司」執行確信作業，以提升資訊揭露之可靠性與透明度。盤查範圍涵蓋本公司營運邊界內之直接排放（範疇一）、能源間接排放（範疇二）及部分價值鏈間接排放（範疇三）。

◆ 溫室氣體排放量

範疇	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
範疇一（直接溫室氣體排放）	53.8487	0.0161
範疇二（間接溫室氣體排放）	131.7220	0.0393
範疇三（其他間接溫室氣體排放）	22,213.7265	6.6212
範疇一 + 範疇二 合計	185.5707	0.0553
範疇一 + 範疇二 + 範疇三 合計	22,399.297	6.6765

註 1：直接排放量（範疇一）係指直接來自於公司所擁有或控制之排放源；能源間接排放量（範疇二）係指來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成之間接溫室氣體排放；其他間接排放量（範疇三）係指公司營運邊界以外，發生於公司價值鏈中（包含上游與下游）的所有其他間接排放，如：原材料採購、員工通勤與差旅、廢棄物處理、以及產品售後之運輸與分配等。

註 2：盤查標準採用 GHG Protocol，全球暖化潛勢（GWP）值採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）。

註 3：密集度係以母公司個體營收（新台幣 3,354.95 百萬元）為計算基礎。

註 4：盤查範疇為母公司各營業據點，尚未包含子公司。

減量基準年與減量目標

依金管會「上市櫃公司永續發展行動方案」專屬路徑圖規劃，本公司應以不晚於 2026 年為基準年，並於 2027 年起揭露減量目標、策略及具體行動計畫。本公司基於永續發展策略，已於 2025 年主動完成範疇一、範疇二及範疇三之溫室氣體盤查，並委由第三方確信機構出具確信意見，於 2025 年外部查證作業確認項目中，查證保證等級範疇一及範疇二為合理保證，範疇三為有限保證。公司規劃以 2026 年為正式減量基準年，於 2027 年度依規揭露減量目標、策略及達成情形。在量化目標正式訂定前，公司已透過辦公室節能管理、設備汰換及循環經濟研發等措施推動實質減量。未來將依據盤查結果，逐步評估適用之減量目標設定方式，視營運發展與法規趨勢，擬定中長期減碳路徑與目標。

薪酬與氣候目標連結

本公司目前尚未將氣候相關指標納入薪酬制度設計，未來將視整體管理發展與實務需求，評估其可行性，以進一步強化內部氣候治理機制。公司亦將持續透過年度碳盤查與內部審查機制，動態調整減碳策略，確保氣候風險管理與營運目標協同推動。



氣候相關關鍵指標與目標

為強化氣候議題之量化管理並對應主要重大氣候風險與機會，本公司規劃下列四大類氣候相關關鍵指標，作為後續設定量化目標及追蹤管理之基礎：

指標類別	指標內容	目標	對應重大氣候議題
溫室氣體排放	總排放密集度：範疇一 + 範疇二總排放量 / 年度營業收入（百萬新台幣）	本公司預計以 2026 年作為減碳基準年。承諾範疇一及範疇二之溫室氣體排放密集度與範疇二排放密集度，於 2030 年前均將展現下降趨勢或維持不升之標的。相關目標之精確減幅百分比，將於 2026 年度溫室氣體盤查作業正式完竣並取得實證數據後，據以制定具體之短中長期減碳路徑與標的數字。	R1. 台灣碳費法規
能源管理	範疇二排放密集度：範疇二總排放量 / 年度營業收入（百萬新台幣）		R2. 能源管理
循環經濟營收	- 來自「廢液回收再利用系統」之設備營收 / 年度營業收入 - 用於回收再利用功能之研發支出 / 年度研發支出	持續提升循環經濟相關產品之營收佔比及研發投入比例，具體量化目標將於後續策略檢視中規劃，並依研發成果與市場拓展進度逐步揭露。	O1. 循環經濟商機
在地化服務	當地聘僱人力 / 海外服務總人力 (%)	配合主要客戶海外擴廠進度，持續擴展海外在地化服務據點，強化海外在地人才培育，並提升當地聘僱人力比重，具體佔比目標待海外子公司營運穩定後評估訂定。	O2. 低碳供應鏈與在地化服務

4.2 能源管理

能源管理政策

矽科宏晟持續以實際行動落實節能目標，訂定環境管理及能資源控制相關辦法，並取得 ISO 14001:2015 認證，最新證書效期起迄期間為 2025/8/29 ~ 2026/7/12。同時定期針對潛在環境影響與管理績效進行審查評估，致力提升能源使用效率、降低營運碳足跡，落實環境保護政策。

公司透過張貼節約用電提示標語、推動節能行為，以及逐步更新節能設備，建立節能意識與文化，展現對於環境永續的重視與承諾。

能源使用量

矽科宏晟的能源來源以外購電力為主，主要用於辦公區域之照明、空調系統、電腦設備及其他日常營運所需之電力。2024 年度總用電量 262,764 度，2025 年度增至 277,895 度，較前一年增幅約為 5.76 %，主因為新竹辦公室遷移至較大空間辦公室，且業務持續擴展與營運規模成長所致。儘管總用電量有所增加，矽科宏晟仍持續優化營運排程、汰換老舊設備並強化內部節能行為，致力於降低單位營收所需耗能，實踐能源效率與營運績效並重的管理目標。

歷年能源消耗量

單位：GJ

能源種類	2023 年	2024 年	2025 年
外購電力	806.022	945.950	1,000.420
天然氣	0	0	0
汽油 - 92	-	-	79.531
汽油 - 95	-	-	448.843
柴油	-	-	140.104
合計	806.022	945.950	1,668.898

註 1：2023、2024 年汽油及柴油等燃料未進行統計盤查，故無相關資訊。

註 2：2023 年至 2025 年間未使用再生能源。

歷年能源密集度

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入（百萬）	2,433.789	2,652.142	3,354.945
用電量密集度（GJ/ 百萬）	0.331	0.357	0.298
天然氣密集度（GJ/ 百萬）	0.000	0.000	0.000
汽油 - 92 密集度（GJ/ 百萬）	-	-	0.024
汽油 - 95 密集度（GJ/ 百萬）	-	-	0.134
柴油密集度（GJ/ 百萬）	-	-	0.042
總能源量使用密集度（GJ/ 百萬）	0.331	0.357	0.497

註 1：2023、2024 之總能源使用密集度計算僅納入用電量及天然氣消耗量，尚未涵蓋汽油及柴油等其他能源來源，於 2025 年度進行溫室氣體盤查後開始納入。

註 2：密集度係以母公司個體營收（新台幣 3,354.95 百萬元）為計算基礎。

節約能源措施

為降低電力消耗與提升能源使用效率，本公司 2025 年實施多項節能措施，包括：

- **照明管理**：辦公室搬遷至台元科技園區，辦公室內所有照明皆改 LED 燈具，並由本公司儀電工程師撰寫程式統一於 12:00~13:00 全面關燈，除此之外在初期規劃時即在大門處設置一鍵式關燈鍵。
- **空調管理**：辦公室為挑高設計，冷氣空調設定統一溫度為 27°C，並改採區域空調與風扇輪流啟用方式，以降低電力消耗。
- **員工行為倡議**：透過張貼節能標語、宣導下班時關閉電腦及關閉空調等措施，培養員工節能習慣，共同實踐節能目標。

2025 年用電密集度 (GJ/ 百萬) 相較於 2024 年下降 0.059，用電量密集度下降。但因 2025 年首次納入汽柴油盤查範圍，總能源使用密集度提升係統計範圍變更所致，非實質惡化。本公司將持續評估能源使用情形，尋求進一步優化空間設施與辦公行為的可能性，並視營運需求評估導入更系統性的能源管理工具。

4.3 水資源管理

水資源概況

矽科宏晟秉持環境永續的理念，重視營運過程中的水資源管理，致力於提升用水效率與員工節水意識。自 2021 年起，公司主動展開辦公室用水自主盤查，掌握用水現況，並採取多項具體作為，包括汰換省水設備及推動日常節水行為，以實踐水資源的永續利用。

根據世界資源研究所（WRI）Aqueduct Water Risk Atlas 的評估結果，矽科宏晟於台灣的營運據點並未位於高水資源壓力區。然而，公司仍密切關注全球水資源風險變化，持續優化節水管理策略，致力於確保水資源的穩定供應與永續使用，邁向環境永續發展之目標。

水資源使用

本公司用水來源皆由自來水公司供應，無取用地下水、雨水或其他水源，亦無工業用水。水資源主要使用於辦公區域的日常生活用途，如廁所、茶水間及清潔等。目前公司尚無廢水回收或循環系統，所有用後廢水皆依規定排入污水下水道處理，並持續關注相關環保法規之遵循。2024 年取水量 2.59 百萬公升，2025 年降低至 2.09 百萬公升，較前一年減幅約為 19.31%，用水密集度下降約 36.21%，顯示節水措施有明顯效果。

◆ 水資源使用情形

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量（百萬公升）	1.5	2.59	2.09
總排水量（百萬公升）	1.5	2.59	2.09
總耗水量（百萬公升）	0	0	0
營業收入（百萬）	2,433.789	2,652.142	3,354.945
總取水量密集度（百萬公升 / 百萬）	0.000616	0.000977	0.000623

註 1：總耗水量＝總取水量－總排水量

註 2：數據來源為各據點之水費帳單。

註 3：密集度係以母公司個體營收（新台幣 3,354.95 百萬元）為計算基礎。

4.4 廢棄物管理

廢棄物成因

矽科宏晟營運過程中所產生之廢棄物，以一般生活垃圾與營運包裝材料為主，來源包含辦公室日常活動及工廠營運相關作業。公司未涉及製程製造，故無產出列管之事業廢棄物。公司產生之廢棄物類型涵蓋一般垃圾、紙類回收、紙容器、保特瓶、鐵鋁罐、玻璃、雜鐵與軟塑膠等，屬日常生活及行政作業所衍生之非危害性廢棄物。

◆ 廢棄物成因

廢棄物項目	廢棄物成因
一般垃圾、紙類回收、紙容器、保特瓶、鐵鋁罐、玻璃、軟塑膠	員工日常生活與辦公活動所產生之廢棄物，例如文書作業、飲食消費與包材拆解等
雜鐵	工廠營運過程中機械維修、包裝拆解或設備更新所產生之金屬廢料與邊角料



廢棄物管理

矽科宏晟自 2024 年起，正式啟動廢棄物管理作業，開始系統性進行廢棄物分類盤查與數據統計。數據主要透過各區負責人定期回報分類後的重量資料彙整而得，並以月為單位進行統計與追蹤。辦公室區域所產生之一般生活廢棄物，經分類後由所在大樓統一收集，並交由合約清運單位處理；工廠區域之生活廢棄物及營運活動所衍生之包材，則交由具合格資格之清運與處理廠商進行後續作業。根據統計及估算，2024 年公司產出一般垃圾約 10.1 噸，可回收垃圾約 6.6 噸，2025 年一般垃圾約 16.6944 公噸，可回收垃圾約 1.45 公噸。未來將持續強化統計頻率與準確性，以作為後續管理優化之依據。

◆ 2025 年度廢棄物統計

單位：公噸

廢棄物項目	廢棄物產出	自廢棄中移出的廢棄物	最終處置的廢棄物
生活廢棄物	13.8514	1.0470	12.8044
事業廢棄物	4.2930	0.4030	3.8900
總量	18.1444	1.450	16.6944

◆ 自廢棄中移出的廢棄物

單位：公噸

回收作業	重量
再使用準備	0
再生利用	0
其他回收作業	1.450
總量	1.450

◆ 最終處置的廢棄物

單位：公噸

處置作業 / 年度	重量
焚化（含能源回收）	0
焚化（不含能源回收）	16.6944
掩埋	0
其他處置作業	0
總量	16.6944

註 1：統計範圍以台灣矽科宏晟科技股份有限公司之營運據點為主體。

註 2：辦公室據點廢棄物產生量計算方式為「全國一般廢棄物產生量之平均 × 據點人數」；工廠據點數據來源為清運過磅紀錄，以及清潔人員秤重紀錄。

註 3：回收重量為清潔人員秤重紀錄。

◆ 廢棄物密集度

單位：公噸

項目	2024	2025
廢棄物產出	16.7000	18.1444
營業收入（百萬）	2,652.142	3,354.95
廢棄物密集度（公噸 / 百萬）	0.0063	0.0054

註 1：密集度係以母公司個體營收（新台幣 3,354.95 百萬元）為計算基礎。

註 2：2024 年數據蒐集區間為 2024 年 1 月 ~12 月；2025 年數據蒐集區間為 2025 年 1 月 ~12 月。

廢棄物減量

為有效降低廢棄物產出及提升資源回收效率，矽科宏晟積極推動垃圾分類與資源回收宣導，培養員工良好的分類習慣與環境意識。公司並持續檢視包材使用狀況，評估是否有過度包裝或可替代材質之情形，作為未來減量策略研擬之方向。未來，公司將依據盤查成果持續調整管理作法，研擬階段性目標與改善計畫，朝向廢棄物最小化及資源循環最大化的方向邁進。



4.5 綠色產品及循環經濟

矽科宏晟專注於化學品供應設備、混合設備及廢液處理設備的開發與設計，持續精進設備診斷、維護及點檢技術，並提供多元工程服務與穩定品質，以滿足半導體晶圓廠對高品質及安全運轉的嚴格要求。為響應全球 ESG 趨勢與永續發展目標，本公司積極協助客戶處理化學廢液，透過專業的設備技術支援，推動資源回收與再利用，打造兼具環保與經濟效益的循環經濟模式。2025 年持續推動相關專案，聚焦兩大主軸，其一是籌組跨部門研發專案團隊，整合內部研發量能；其二是與元智大學展開產學合作，強化半導體產業廢液處理與回收相關技術能力，同時透過資源循環利用，推動並實現永續發展目標。

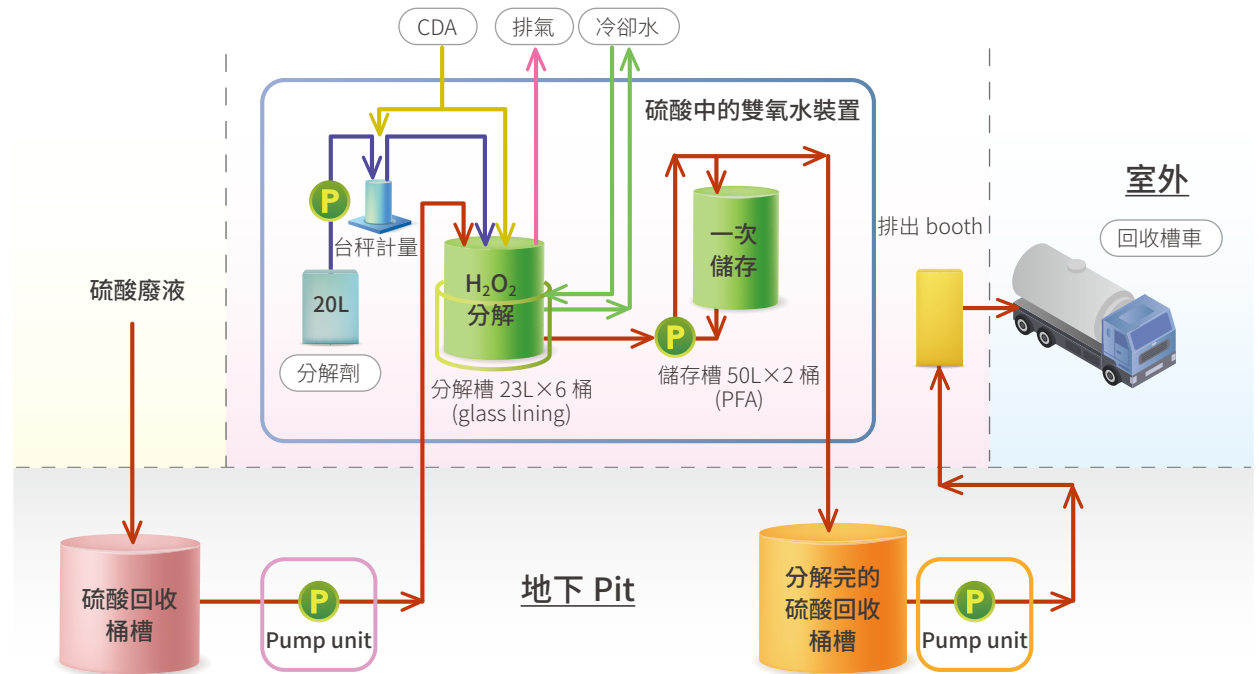
廢液處理與再利用技術

半導體製程中需使用大量高純度化學品，若廢液未經妥善處理，不僅加重環境負擔，更會衍生高昂的處理成本。針對半導體與光電產業常見的化學廢液，矽科宏晟提供對應的處理設備與解決方案：

SPM 廢液 H_2O_2 分解設備

SPM（硫酸與過氧化氫混合液）廣泛應用於晶圓清洗與光阻剝離製程中。由於廢液中的過氧化氫（ H_2O_2 ）屬於極不穩定的強氧化劑，遇熱或光照易分解產生氧氣與水並釋放熱能，若管控不當恐引發爆炸風險，因此傳統多仰賴高成本的委外處理。為降低客戶營運風險與成本，本公司開發專屬分解設備，透過添加觸媒攪拌反應來分解 H_2O_2 ，並安全排出氣體以防範爆炸；同時輔以熱交換器有效移除反應熱，確保處理過程的安全穩定。處理後的廢液將暫存並由槽車回收，轉化為可再利用的硫酸原料，具體落實減廢與風險控管。

PM 廢液 H_2O_2 分解設備運作流程圖



廢液收集系統

本公司提供高度整合的廢液收集系統，利用重力或泵送方式，將酸、鹼、氫氟酸、過氧化氫及各類溶劑等不同性質的廢液，安全且高效地分流導入對應的廢液槽與處理設備。透過完善的前端分類與集中收集機制，不僅能大幅降低操作風險，更有利於後端的再利用與妥善處理，全面提升廢液回收效率並落實污染防治。

藥品再生回收設備系統

針對半導體、FPD（平面顯示器）及太陽能電池製程中常見的 IPA（異丙醇）、顯影劑、光阻劑與 NMP（甲基吡咯烷酮）等有機溶劑廢液，矽科宏晟開發出專屬的再生回收系統。該系統運用蒸餾、過濾及化學品添加等技術進行純化，將廢液還原為高濃度且可再利用的化學品。例如：顯影劑可透過過濾器去除光阻等不純物並調整濃度後回用；硫酸廢液可經由濃縮蒸餾製成再生硫酸。而針對具共沸現象的 IPA，則透過添加第三溶劑改變沸點，並結合膜過濾技術去除多餘水分，進一步轉化為可回收資源。

綠色產品挑戰與因應策略

考量本公司產品須長期接觸酸鹼等高腐蝕性化學品，為確保作業的絕對安全與設備的長期穩定性，所有機台皆堅持採用全新材料製造，以符合極致潔淨與抗化學腐蝕的嚴格標準，因此並未使用回收材質。儘管設備硬體本身未能完全具備綠色產品的設計條件，矽科宏晟仍透過提供高效能的化學品回收技術，大幅提升廢液再利用的可行性，以實質技術協助下游客戶實踐循環經濟，間接帶動整體產業資源使用效率的最佳化。



GRI 準則對照表

使用聲明	台灣矽科宏晟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 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用之 GRI 行業準則

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	P6
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P3
	2-4 資訊重編	NA	NA
	2-5 外部保證 / 確信	會計師有限確信報告	P102
活動與工作者			
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介	P7
		2.7 供應鏈管理	P42
	2-7 員工	3.1 人才吸引與留任	P51
	2-8 非員工的工作者	3.1 人才吸引與留任	P51

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
治理			
GRI 2：一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理架構	P13
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	P15
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	P15
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續治理	P8
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續治理	P8
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理	P8
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理架構	P20
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 永續治理	P8
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	P19
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	P20
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理架構	P22
	2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理架構	P22
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 人才吸引與留任	P53
策略、政策與實務			
GRI 2：一般揭露 2021	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	P4
	2-23 政策承諾	3.4 人權維護	P75
	2-24 納入政策承諾	3.4 人權維護	P75
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人鑑別與議合	P9
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人鑑別與議合	P9
	2-27 法規遵循	2.3 法遵與誠信經營	P27
	2-28 公協會的會員資格	1.1 公司簡介	P7
利害關係人議合			
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與議合	P9
	2-30 團體協約	矽科宏晟無簽訂團體協約，但每季定期召開勞資會議，以促進雙向溝通，維護員工權益	NA

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大永續主題鑑別	P11
	3-2 重大主題列表	1.4 重大永續主題鑑別	P11
客戶關係管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.4 客戶關係管理	P29
產品品質與責任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.5 產品品質與責任	P33
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.5 產品品質與責任	P36
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.5 產品品質與責任	P36
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.5 產品品質與責任	P37
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.5 產品品質與責任	P37
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.5 產品品質與責任	P37
資訊安全管理			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.8 資訊安全管理	P45
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.8 資訊安全管理	P48
人才培育與發展、人才吸引與留任			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 人才吸引與留任	P50
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3.1 人才吸引與留任	P52
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.1 人才吸引與留任	P53
	401-3 育嬰假	3.1 人才吸引與留任	P54

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	3.1 人才吸引與留任	P52
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	3.1 人才吸引與留任	P51
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	3.1 人才吸引與留任	P53
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.2 人才培育與發展	P58
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.2 人才培育與發展	P59
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.2 人才培育與發展	P59
職業安全與衛生			
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	3.3 職業安全與衛生	P62
	403-3 職業健康服務	3.3 職業安全與衛生	P65
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.3 職業安全與衛生	P65
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3 職業安全與衛生	P67
	403-6 工作者健康促進	3.3 職業安全與衛生	P68
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.3 職業安全與衛生	P69
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.3 職業安全與衛生	P61
	403-9 職業傷害	3.3 職業安全與衛生	P70
	403-10 職業病	3.3 職業安全與衛生	P70
人權維護			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.4 人權維護	P74

GRI 準則	揭露項目	揭露章節／備註	頁碼
一般主題			
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2.7 供應鏈管理	P44
GRI 308：供應商社會評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.7 供應鏈管理	P43
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.7 供應鏈管理	P43
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.7 供應鏈管理	P43
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.7 供應鏈管理	P43
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	4.1 氣候變遷因應	P82
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	P89
	302-3 能源密集度	4.2 能源管理	P89
	302-4 減少能源消耗	4.2 能源管理	P89
	303-1 共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	P90
GRI 303：水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	P90
	303-3 取水量	4.3 水資源管理	P90
	303-4 排水量	4.3 水資源管理	P90
	303-5 耗水量	4.3 水資源管理	P90
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	P91
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	P91
	306-3 廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	P91
	306-4 廢棄物處置移轉	4.4 廢棄物管理	P91
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	P92

SASB 指標對照表

產業別：工業機械與物品 (Industrial Machinery & Goods)

揭露主題	代碼	對應指標	回應 / 對應章節	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生百分比	(1) 1,668.898 GJ (2) 59.94% (3) 0%	NA
勞工健康與安全	RT-IG-320a.1	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)，(2) 死亡率，及 (3) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	(1)、(2) 詳見 3.3 職業安全與衛生 (3) 0%，2025 年度未發生任何虛驚事件	P71
燃料經濟性與使用階段之排放	RT-IG-410a.1	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	不適用。本公司主要從事高科技產業之化學品供應設備製造與系統整合服務，業務不涉及中型及重型車輛、非道路設備、固定式發電機或柴油引擎的製造與銷售。	NA
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售加權燃料效率		
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售加權燃料效率		
	RT-IG-410a.4	(a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路機車柴油引擎、(c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NOx) 及 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量		
材料取得	RT-IG-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	2.7 供應鏈管理	P42
再製之設計及服務	RT-IG-440b.1	再製產品及再製服務之收入	不適用。本公司於主要從事高科技產業之化學品供應設備與系統整合服務，業務與營業過程並未涉及再製產品與再製服務。	NA

活動指標

代碼	活動指標	對應章節 / 回應內容	頁碼
RT-IG-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	1. 化學品製程供應系統設備及相關系統，如自動取樣機、閥箱、Chemical Dispense Unit (CDU) 等，2035 台。 2. 製程維護及保養 51 件	NA
RT-IG-000.B	員工人數	3.1 人才吸引與留任	P51

註：本公司專注於高科技產業化學品供應系統設備之製造與廠務工程，營運範疇並不涉及 SASB RT-IG 準則預設之「車輛及農業與建築設備」與「引擎及發電設備」。為落實重大性原則並提供利害關係人更具代表性的資訊，本公司依實際核心業務，將活動指標 RT-IG-000.A 之產品類別，調整為「製程供應系統設備」與「製程維護及保養」進行揭露。

產業別：機電與工程服務業 (Engineering & Construction Services)

揭露主題	代碼	對應指標	回應 / 對應章節	頁碼
工程對環境之影響	IF-EN-160a.1	未遵守環境許可、標準和法規的事件數量	2025 年無此情事發生	NA
	IF-EN-160a.2	討論與工程設計、選址和施工相關的環境風險管理與評估的程序	不適用。本公司營運範圍主要集中於化學設備設計、製造及技術服務，並不負責土木工程、建築設計或施工選址相關作業，亦未涉及大型基礎建設之環境影響評估	NA
結構完整性和安全性	IF-EN-250a.1	與缺陷和安全相關的重新施工費用	2025 年無此情事發生	NA
	IF-EN-250a.2	因與缺陷和安全相關事件有關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年無此情事發生	NA
職業健康與安全	IF-EN-320a.1	(a) 直接員工和 (b) 承攬商員工之 (1) 總事故率 (TRIR) 和 (2) 死亡比率	3.3 職業安全與衛生	P71
工程之生命週期影響	IF-EN-410a.1	(1) 在報導期間內通過第三方永續標準認證的工程數量 (2) 正在尋求此類認證的工程數量	不適用。本公司主要專案工程為現場工程，如閥件更換、年度維修保養等類型。	NA
	IF-EN-410a.2	討論將運行階段能源和水資源效率納入工程規劃和設計考慮之過程	不適用。本公司主要專案工程為現場工程，如閥件更換、年度維修保養等類型，不會耗損大量能源與水資源耗損，故能源和水資源效率並非專案規劃和設計之主要考量	NA
氣候衝擊	IF-EN-410b.1	在建工程中與 (1) 化石燃料相關的專案總金額 (2) 再生能源相關的專案總金額	不適用。本公司營運並無與化石燃料及再生能源相關之專案	NA
	IF-EN-410b.2	在建工程中取消或減少的化石燃料工程的金額	不適用。本公司營運並無與化石燃料及再生能源相關之專案	NA
	IF-EN-410b.3	在建工程中與減緩氣候變遷有關的非能源工程的總金額	不適用。本公司無減緩氣候變遷相關之非能源工程	NA
商業道德	IF-EN-510a.1	在國際透明組織全球清廉印象指數排名最低的 20 個國家中，在建工程的 (1) 數量 (2) 金額	未與全球清廉印象指數排名最低的 20 個國家進行合作或交易	NA
	IF-EN-510a.2	與 (1) 賄賂或腐敗和 (2) 反競爭行為指控相關之法律訴訟而導致的損失總額	2025 年無此情事發生	NA
	IF-EN-510a.3	說明在工程投標過程中防止 (1) 賄賂與腐敗，以及 (2) 反競爭行為的政策與做法	2.3 法遵與誠信經營	P26

活動指標

代碼	活動指標	對應章節 / 回應內容	頁碼
IF-EN-000.A	在建工程數量	本公司考量特定活動指標涉及核心營運之商業敏感資訊與市場競爭策略，為維護股東權益與產業競爭優勢，本階段暫不予公開揭露。本公司仍持續透過內部管理機制監控相關營運與環境效益，以確保經營績效之穩定發展。	NA
IF-EN-000.B	完工工程數量		NA
IF-EN-000.B	在建工程金額		NA

上櫃公司氣候相關資訊對照表

類別	項目	索引頁面
一、氣候相關資訊執行情形	1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請詳見本公司 114 年度年報 P50
	2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	請詳見本公司 114 年度年報 P50-P51
	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請詳見本公司 114 年度年報 P51-P52
	4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	請詳見本公司 114 年度年報 P53
	5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	請詳見本公司 114 年度年報 P53
	6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	請詳見本公司 114 年度年報 P53
	7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請詳見本公司 114 年度年報 P54
	8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	請詳見本公司 114 年度年報 P54
	9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	請詳見本公司 114 年度年報 P54
1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形	1-1-1 溫室氣體盤查資訊 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。	請詳見本公司 114 年度年報 P55
	1-1-2 溫室氣體確信資訊 敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	請詳見本公司 114 年度年報 P55
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	請詳見本公司 114 年度年報 P55

註：本公司年報可至「公開資訊觀測站」或「公司官網」查詢。

會計師有限確信報告



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

台灣矽科宏晟科技股份有限公司 公鑒：

台灣矽科宏晟科技股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對台灣矽科宏晟科技股份有限公司所揭露之特定績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

台灣矽科宏晟科技股份有限公司所揭露之特定績效指標（以下簡稱確信標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信標的資訊彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發布之通用準則、行業準則及主題準則編製確信標的資訊，且維持與確信標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對確信標的資訊(詳附件一)是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關確信標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製確信標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製確信標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對確信標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，台灣矽科宏晟科技股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯



中華民國 115 年 8 月 12 日

附件一

「確信標的資訊彙總表」

編號	確信項目	指標敘述	對應章節	適用基準
一	(1) 總能源消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生百分比	(1) 1,668,898 GJ (2) 59.94% (3) 0%	4.2 能源管理	SASB 指標 RT-IG-130a.1
二	(1) 總取水量 (2) 總排水量 (3) 總耗水量	(1) 總取水量 2.09 百萬公升 (2) 總排水量 2.09 百萬公升 (3) 總耗水量 0 百萬公升	4.3 水資源管理	
三	(a) 直接員工及 (b) 的時員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)、(2) 死亡率、及 (3) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	直接員工總可紀錄事故比率 0.4819、死亡率 0、無虛驚事故； 約聘員工總可紀錄事故比率 0、死亡率 0、無虛驚事故。	3.3 職業安全與衛生	SASB 指標 RT-IG-320a.1
四	接受年度考核之供應商家數及合格率	2025 年，矽科宏晟對 41 家供應商進行考核，合格率均達到 100%	2.7 供應鏈管理	
五	本部客戶滿意度調查結果	2025 年客戶滿意度調查結果平均分數，本部達 94.75 分	2.4 客戶關係管理	
六	年度產品設備檢驗良率	2025 年設備檢驗良率 90% 以上	2.5 產品責任與安全	
七	年度員工離職率	2025 年員工離職率：36.1%	3.1 人才吸引與留任	
八	年度男女性員工訓練總時數	2025 年男性員工訓練總時數 9,030.5 小時、女性員工訓練總時數 4,589.5 小時	3.2 人才培育與發展	



台灣矽科宏晟科技股份有限公司

Cica-Huntek Chemical Technology Taiwan Co., Ltd.

地址：新竹縣竹北市台元一街5號13樓之2

電話：(03) 553-2720

傳真：(03) 553-2807

信箱：service@cicahuntek.com.tw

