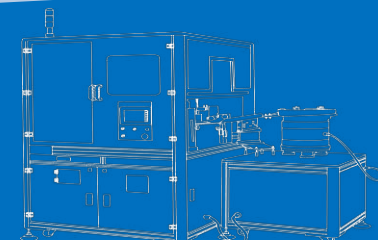
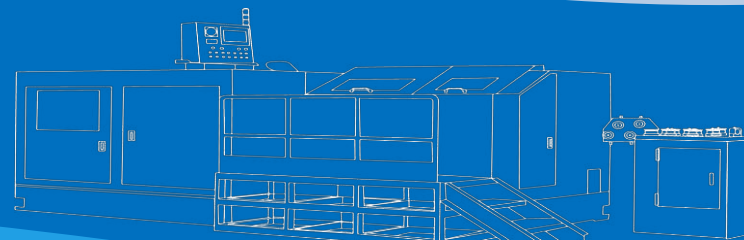


精湛光學科技(股)公司 2024 ESG 永續報告書

精湛
科技





目錄

關於本報告書	3	一、營運與治理	二、環境保護	三、永續供應鏈
經營者的話	4	公司治理	氣候變遷因應	永續供應鏈
公司概况	7	誠信經營	能源管理	供應商管理與評鑑
永續經營	9	經濟績效	溫室氣體管理	供應商風險輔導
永續管理架構及組織	10	創新研發	廢棄物及水資源管理	
重大主題鑑別	11	資訊安全與客戶隱私		
重大主題鑑別結果	12			
利害關係人議合	15	四、幸福企業	五、社會關懷	附錄
		人力概況	社會回饋	附錄一、GRI-Standards 索引
		人才吸引與留任		附錄二、SASB 指標索引
		員工權益與多元平等		附錄三、TCFD 氣候相關財務揭露指標索引
		員工培訓與訓練		附錄四、ESG 資訊揭露
		職業健康與安全		



感謝您閱讀精湛光學科技股份有限公司(以下簡稱精湛)2024年永續報告書。透過本報告書呈現之完整透明及互動性資訊，針對各項重大主題及一般主題之政策、管理及成果，瞭解精湛如何持續強化企業價值、展現永續經營之決心。

本次發行時間：2025年8月

報告期間與範疇

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日止，範疇為精湛光學科技股份有限公司。揭露內容為本公司之相關營運與活動，並著重於各重大主題之管理與績效，內容包括：

- 一、執行永續發展政策、制度或相關管理方針與其推動計劃與目標。
- 二、揭露主要利害關係人及其關注之議題。
- 三、提昇經濟績效、發展永續環境、維護社會公益及落實公司治理之執行成效與檢討。

報告書數據

本報告書財務數據係引用精湛2024年度個體財務報表，報告書中之財務數據報導幣別為新臺幣，涵蓋範圍為精湛之營運績效，所揭露的財務數據來源，來自於資誠聯合會計師事務所查核簽證後之所公開發表的個體財務報告資訊；其他相關管理系統為：ISO 9001:2015品質管理系統、ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準，並通過第三方查證機構驗(查)證。

報告書編輯、審核及保證

本報告書係參考聯合國永續發展目標(SDGs)、依產業別(通用機械設備製造修配業)永續指標、氣候(TCFD)相關資訊，並依循證交所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》：參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之GRI通用準則2021(Universal Standards)、特定主題準則編製，揭露公司所鑑別之經濟、環境及社會重大主題與影響、揭露項目及其報導要求。本報告書經永續發展推動執行小組彙整編輯、校對、修訂、完稿。本報告書部分資訊僅依報告書編制相關辦法調整揭露方式，數據及各章節內容說明，無資訊重編之情事。

營業據點 & 聯絡資訊

如對本報告書內容有任何建議或指教，歡迎透過下列管道傳達讓我們知道。

永續發展推動執行小組 E-mail：B121002@ccm3s.com

官方網站：<https://www.ccm3s.com/>

地址：高雄市湖內區忠孝街110巷58號



關注永續發展的各位夥伴：

願景與理念

精湛光學科技股份有限公司秉持「公司治理守則」及「企業永續發展實務守則」，持續推動企業永續發展計畫，促進經濟、環境及社會的進步，並致力實現企業永續發展的目標。我們奉行「取之於社會、用之於社會」的理念，鼓勵員工積極參與社會公益服務。我們深知企業利潤的來源不僅僅是經營成果，更包括公眾消費和企業所處的環境文化等因素的交互影響。因此，我們積極贊助教育、學術研究、藝術文化等公益活動，並提供弱勢群體所需的支援與關懷。我們堅信「種善因、待善果」，精湛致力於成為一間承擔社會責任、遵守企業倫理的企業，我們深信「行善勝於受善」，並以此為榮！

永續發展，核心原則

根據「企業永續發展推動小組組織規程」，各功能部門聯合成立「ESG永續發展推動執行小組」，由總經理擔任召集人，工作小組負責統籌公司企業社會責任與永續發展的方向目標，推動相關工作並定期監督控管。

公司永續發展的四大原則包括「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」、「加強永續發展資訊揭露」，秉持以誠為本之企業文化，建立良好的公司治理與風險控管機制，充分揭露精湛ESG相關資訊，讓所有利害關係人充分了解精湛的永續政策與執行成果，精湛亦將持續參考各項國際環境相關倡議，持續調整並朝向短、中、長期的永續目標邁進。





地球公民，共同責任

精湛管理層深刻了解氣候變遷對未來發展的影響，各部門主管根據TCFD框架，共同合作鑑別未來所面臨之風險與機會，並逐步制定和實踐內部氣候管理之目標、政策和計劃，推行永續，接軌全球化的ESG思維。

面對氣候變遷的嚴峻考驗，我們致力於節能減碳、淨零碳排等國際趨勢，以達成客戶之期望；在企業社會責任方面，我們關心所有利害關係人的福祉，重視員工的健康安全及職涯發展，並致力於建立多元共融的職場環境，以誠信經營為核心價值，專注本業及研發創新，以科技力量逐步推動ESG目標。實現低碳轉型，向淨零邁進，是我們以及地球公民，每一個人的重要使命，期許能迎來美好的未來世界。

在全球關鍵轉型的這過程中，我們將不斷調整建構綠色商業模式，保持競爭優勢、致力深耕永續，關注各項議題，為全球永續貢獻一份心力，創造「精湛永續，永續精湛」的企業永續文化與價值。

精湛光學科技股份有限公司

董事長 吳俊男





光學檢測整體解決方案

精湛是一家專注於光學檢測技術的領導企業，致力於提供高精度的檢測方案和設備，在自動光學檢測（AOI）、人工智能（AI）和自動X射線檢測（AXI）領域擁有豐富的經驗和專業技術，不斷推動工業檢測技術的創新和應用，提升產品之品質。精湛光學檢測方案行銷全球30多個國家，服務眾多客戶，並已成為全球扣件光學影像篩選機之領導品牌。

精湛不斷創新研究，新一代篩選設備整合了AOI、AI與AXI技術，實現對產品外部瑕疵與內部結構和組件的不良檢測，主要應用在汽車零配件上並以可視化與數位化，確保產品之品質和可靠性。除了螺絲螺帽、塑膠五金等扣件產業外，還涉及電子元件、晶片半導體和藥錠膠囊檢測等多種應用領域。這些新一代光學篩選設備將朝著跑更快、量更準、檢更多、更聰明的目標持續精進。

在追求技術創新的同時，精湛也致力於環境、社會和公司治理（ESG）的實踐，積極推動可持續發展。精湛透過導入節能生產設備，例如光纖雷射切割機，以降低生產過程中之碳排放；啟動二期光電新設建置與綠能憑證之申辦，提高內部再生能源使用比例，綠電自發自用，進而能降低外購電力所產生之碳排放，致力於實現營運結合環保之目標；積極參與地方及社會之公益活動，支持教育和社區發展，重視員工的職業發展和福祉；精湛透過透明與合規的公司治理機制，確保業務運營的穩健、可持續與發展性，為利害關係人創造長期價值。

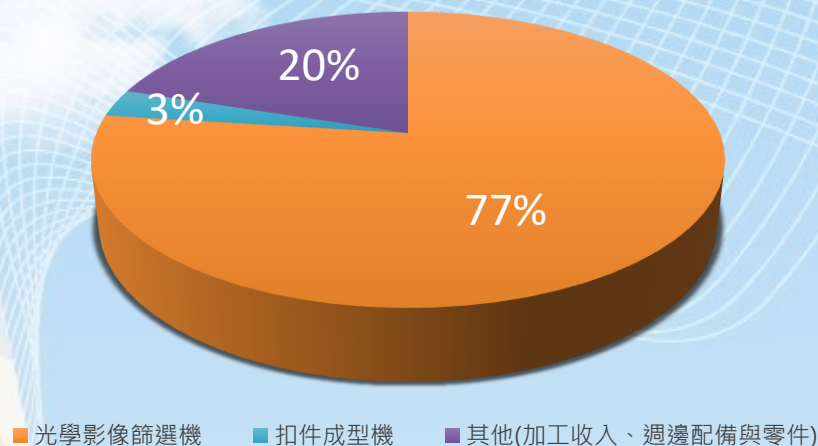
展望未來，精湛將持續致力研發精進，以為客戶提供更高效的檢測方案，提高人們使用終端產品的可靠度，技術創新與ESG實踐上持續深耕，關懷弱勢群體，善盡企業社會責任，為員工、股東、客戶貢獻心力。

精湛光學科技股份有限公司

總經理



精湛光學科技股份有限公司創立於1992年，主要產品為光學影像篩選機之研發設計、製造，並以「CCM」自有品牌行銷全球，產品主要銷售予汽車及航太等扣件製造業者，至今產品足跡已遍及世界30餘國。本公司以各式光學影像篩選機之製造銷售業務占公司營業比重最高，約占77%。



精湛光學科技股份有限公司

股票代號	2070
產業類別	電機機械業
實收資本額	357,828,000元
地址	高雄市湖內區忠孝街110巷58號
董事長	吳俊男
總經理	許宏安

113年度營收淨額 (個體)

產品名稱	淨額(仟元)
光學影像篩選機	345,443
扣件成型機	13,228
其他(加工收入、週邊配備與零件)	90,404
合計	449,075



精湛主要營業內容為光學影像篩選機之檢測設備生產、銷售與維修服務。光學影像篩選機之機械設備係由數千個零組件所組合裝備而成，其上、中、下游之關聯性如下表所示：

主要產品別	重要用途及功能
扣件類-篩選機/光學檢測設備	以高靈敏度的數位相機，擷取光學影像後交由電腦程式自動判斷扣件產品之規格與品質是否符合良品之標準。
藥檢機(錠劑、膠囊等產品)	外觀瑕疵檢查
壓力感測器(適用成型機、打頭機、輾牙機等設備)	即時監測、數據分析、設定停機、支援智慧製程、品質把關降低成本
監控系統	搭配檢驗設備，即時呈現異常數據，收集數據產出各式報表

產品鏈	產業
上游 原物料、零組件	機架構裝、光學取像系統、自動化入出料與傳送平台、電控系統、光學軟體運算、人機介面
中游 機台組裝	依客戶檢測工件之需求，進行設備機構組裝、電氣配製等軟硬體安裝
下游 扣件產業、LED產業、被動元件產業	扣件製造、汽機車零組件/電動車產業、航太工業、醫療器材、3C產業、LED晶粒模組、電容/電感/電阻產業、VCSEL產業、二極體、橡塑膠





精湛光學科技股份有限公司依「公司治理守則」及「企業永續發展實務守則」之規範，持續落實推動企業永續發展計畫以促成經濟、環境及社會之進步，達成企業永續發展之目標；依據「企業永續發展推動小組組織規程」由各功能部門共同成立「ESG永續發展推動執行小組」，由總經理擔任召集人，工作小組負責統籌公司企業社會責任與永續發展方向目標，推動相關工作事項並定期監督控管，彙整相關資料編製ESG永續報告書，並將執行結果報告董事會。

公司永續發展目標的四大原則為：「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」、「加強永續發展資訊揭露」。為確保永續發展政策之落實、強化公司經營體制、致力環境保育實踐及善盡企業社會責任，110年5月5日董事會通過成立企業社會責任委員會，111年11月4日董事會通過更名為ESG永續發展推動執行小組。



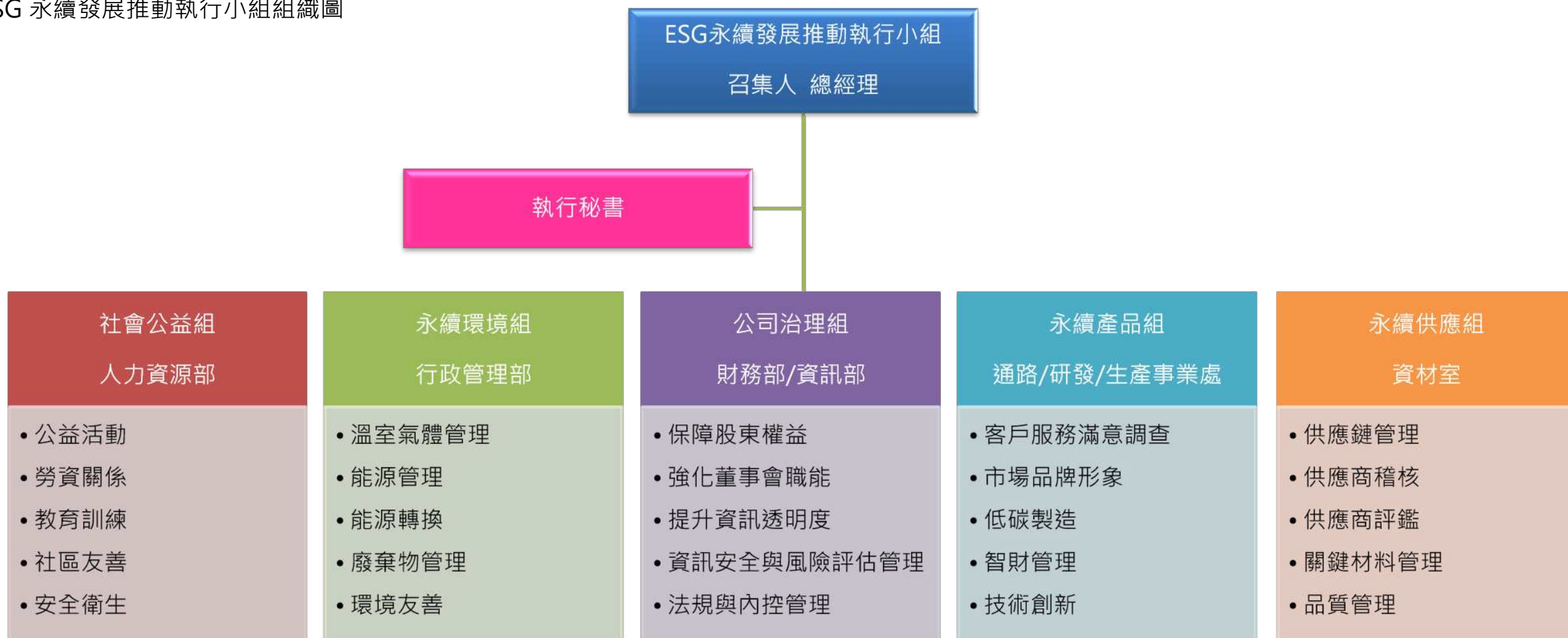
精湛永續發展四大原則





永續管理架構及組織

ESG 永續發展推動執行小組組織圖

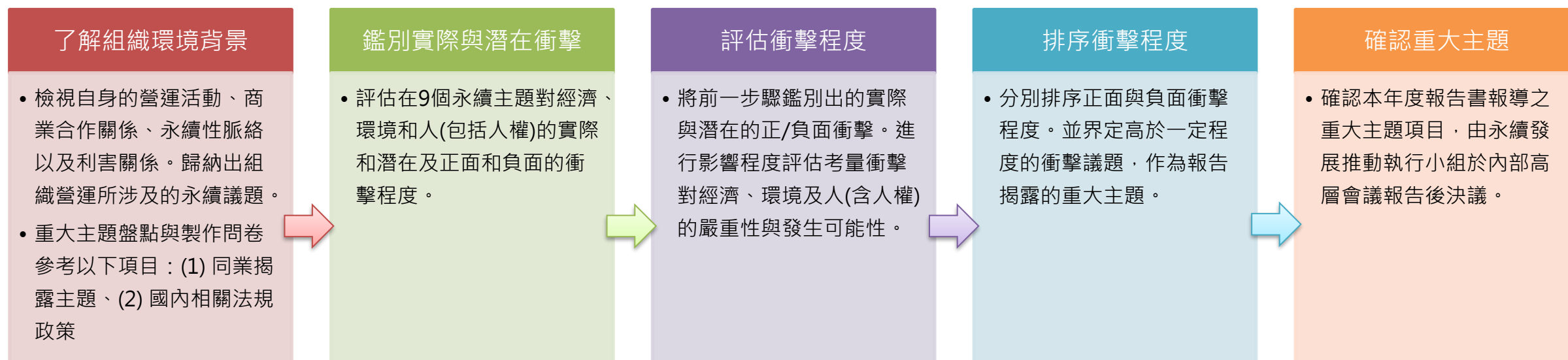




重大主題鑑別

精湛建立多元溝通聯繫管道，旨為與內、外部利害關係人提供良好之溝通橋樑，讓利害關係人能夠掌握本公司永續相關資訊、即時接收利害關係人之反饋，以能快速且準確地給予相關回應；亦透過年度重大主題問卷調查，由熟悉利害關係人之內部高階主管共同鑑別出主要關注之議題，辨識「實際」與「潛在」的「正負面」衝擊，並採關注程度區別為評估因子進行統計與分析。

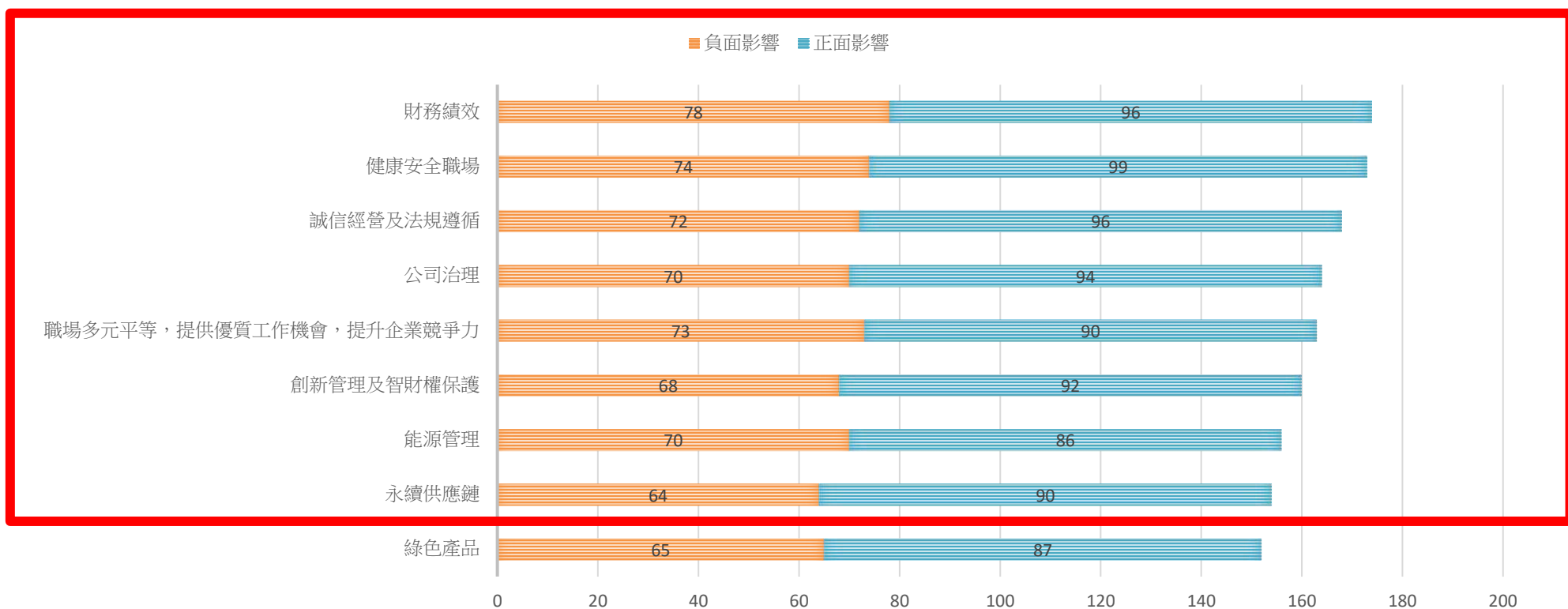
重大主題鑑別流程





重大主題鑑別結果

本年度重大主題係依據問卷調查結果及雙重重大性原則進行鑑別評估，除延續2023年既有主題外，另新增一項永續相關主題，合計共八項，作為本報告書之主軸：公司治理、財務績效、誠信經營及法規遵循、創新管理及智財權保護、能源管理、職場多元平等、健康安全職場、永續供應鏈；此外，其他潛在之永續議題如社會公益等，亦持續公開揭露，以傳達本公司永續經營之承諾與理念。鑑別結果已由永續發展推動執行小組於內部高層會議中完成報告。





重大主題一覽表

● 原有議題 ▲ 新增議題

面向	重大主題	議題變動情形	對應GRI	對應SDGs指標
E 環境面	能源管理	●	302	7 可負擔的潔淨能源 13 氣候行動
S 社會面	健康安全職場	●	401、402、403、404、405	3 良好健康與福祉 5 性別平等 8 尊嚴就業與經濟發展 11 永續城市
	職場多元平等，提供優質工作機會，提升企業競爭力	●	401、402、403、404、405	3 良好健康與福祉 4 優質教育 5 性別平等 8 尊嚴就業與經濟發展
G 治理面	財務績效	●	201	8 尊嚴就業與經濟發展
	誠信經營及法規遵循	●	201、205	16 和平正義與有力的制度
	公司治理	●	201、205	16 和平正義與有力的制度
	創新管理及智財權保護	●	自訂主題	8 合適的工作及經濟成長 9 工業化、創新及基礎建設 16 和平正義與有力的制度
	永續供應鏈	▲	204、308、414	12 責任消費及生產



重大主題內容摘要說明及正負面衝擊影響概要

2024重大主題	內容	正面衝擊影響	負面衝擊影響
財務績效	公司營運、支出、獲利及政府之財務補助等財務資訊的績效。	例如：業績成長促使獲利提升...等	例如：成本控制不當導致虧損...等
健康安全職場	職業安全與衛生的管理作為、教育訓練、提升員工健康之措施及相關的統計數據、說明如何評估、監督、減少員工接觸危害人體健康的作法。	例如：成為幸福企業，提高員工認同感...等	例如：未落實職場安全，造成工傷意外...等
誠信經營及法規遵循	遵循各類法律法規，定期行內部法令宣導；反貪腐、不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷行為。	例如：遵循法律，營運正當...等	例如：法律限縮該產業發展...等
公司治理	建立有效的公司治理組織，維持董事會、各功能性委員會及內部稽核之獨立運作，並透過提升董事專業、多元提名政策及導入績效評估機制，強化公司治理、維護股東權益及投資人關係。	例如：有效管理，提升企業競爭力...等	例如：管理不當，影響股東權益...等
職場多元平等，提供優質工作機會，提升企業競爭力	延攬全球多元人才，積極推動男女性別平等	例如：營造友善職場環境，降低離職率...等	例如：人才招聘困難，造成人力不足...等
創新管理及智財權保護	研究開發之政策與方向、產品/技術/製程之創新與優化、專利申請與佈局	例如：切入新產業...等	例如：技術瓶頸，受產業限制...等
能源管理	能源控管、提高再生能源使用及佈局、減少外購電力之使用	例如：投資再生能源，降低碳排量...等	例如：能源成本上升，進而影響獲利...等
永續供應鏈	強化供應鏈品質、環境、社會管理、關鍵供應鏈簽署誠信廉潔合約	例如：與供應商一同研發及執行減碳技術，以滿足減碳目標	例如：供應商品質管理不當、成本波動與供應鏈中斷



利害關係人議合方式與成果

對象	對精湛意義	關注主題	議合方式(溝通頻率)	2024議合成果
股東/投資人	透過股東及投資人的資金，可讓公司營運擴增，增加財務槓桿	公司治理 財務績效 誠信經營及法規遵循 創新管理及智財權保護 能源管理	重大訊息：媒體/公開資訊觀測站，即時揭露/公告重要訊息，股東會/法人說明會依法令規範辦理，設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通，不定期受邀參加國內外論壇	股東會1場 重大訊息19則 公告28則
員工	員工是公司的重要資產，更是本公司永續經營的關鍵，提供完善薪酬福利與培訓制度，創造可充分發揮潛能的職場環境	健康安全職場 職場多元平等，提供優質工作機會，提升企業競爭力	教育訓練(每年計畫性安排) 績效考核(每半年) 員工申訴信箱(即時) 勞資會議(每季) / 員工大會(每月)	員工平均受訓時數9.3小時 年度績效考核共2次 員工大會共12次 勞資會議共4次
客戶	客戶為公司關係密切的營運夥伴，我們努力提升產品品質及競爭力，滿足客戶需求	公司治理 財務績效 誠信經營及法規遵循 創新管理及智財權保護 能源管理	電話、電子郵件(即時) 客戶拜訪或來廠稽核(每年數次) 客戶滿意度調查(每年)	80%的客戶在產品、服務、交期、競爭性四個面向給予4分以上平均滿意度評價 (滿分為5分)
政府	公司相關治理規章皆受主管機關指導與監督，除法令符合外，也積極配合政府政策。	公司治理 誠信經營及法規遵循 能源管理	證券櫃檯買賣中心(不定期) 公文、法規說明會(不定期)	於政策辦法要求時間準時提報至公開資訊觀測站
供應商	供應商是公司重要的合作者，提供具節能永續、符合國際環保要求之原物料，而能產出對環境友善之產品	永續供應鏈 公司治理 財務績效 誠信經營及法規遵循	供應商管理與評鑑(每年) 供應商拜訪或到廠稽核(不定期)	供應商年度評鑑分級管理(A~D四級) A級：51間；B級：106間；C級：3間；D級：0間



- ✓員工大會共12次
- ✓員工平均受訓時數9小時
- ✓勞資會議共4次 / 績效考核2次

員工培育養成



- ✓無發生違反人權或歧視之事件
- ✓無發生重大違規、申訴事件
- ✓無發生性騷擾申訴案件

零違反發生



- ✓績優員工表揚
- ✓聚餐津貼、生日禮金、旅遊補助...等
- ✓健檢、作業環境監測、教育訓練...等

幸福職場



- ✓光電系統總發電量37.2萬度
- ✓光電發電自用量24.5萬度
- ✓外購電力總用電量25.3萬度
- ✓再生能源使用佔比約49%

減少能源消耗



- ✓2024減碳量177 ton CO2e
- ✓2015~2024累積減碳1,885 ton CO2e
- ✓鐵/白鐵/鋁廢棄物回收總計43公噸

環境保護



- ✓導入光纖雷射切割，節能80%以上

製程改善提升



- ✓營收：2024年新台幣4.5億
- ✓淨利：2024年提升31.7%

經濟績效



- ✓董事會、審計委員會、薪酬委員會一半以上董事出席率100%
- ✓全體董事進修時數100%。

法令遵循合規管理



- ✓無違反經濟、社會、法規事件
- ✓無發生資安洩漏或侵犯客戶機敏資料情事

誠信經營及資安



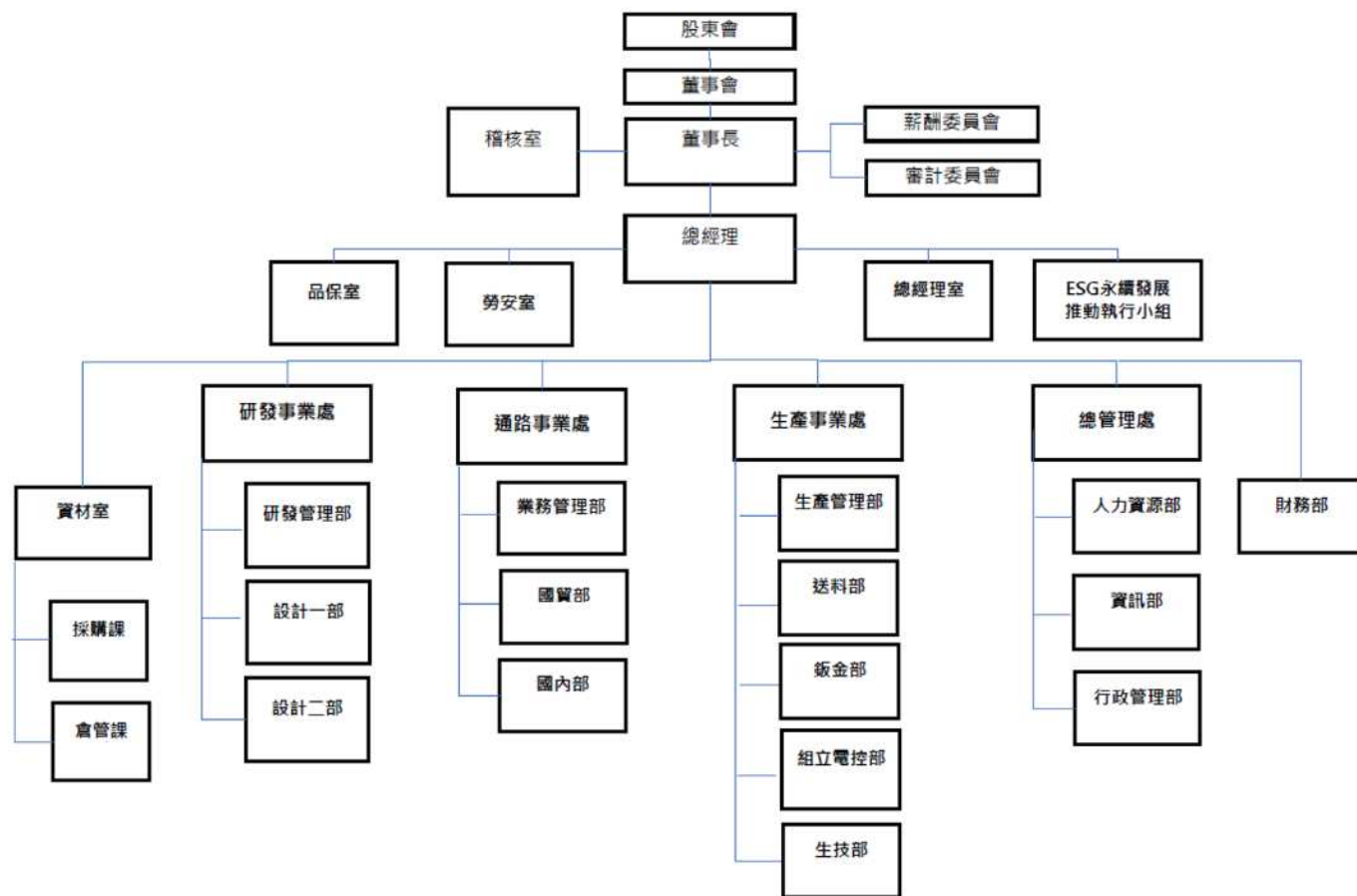


公司治理

依本公司章程，董事會設董事七人(含獨立董事三人)，任期三年，董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定採候選人提名制，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人的意見，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，以確保董事成員之多元性及獨立性。

1. 本公司董事會成員組成考慮多元化，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，董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，本屆獨立董事二分之一以上其連續任期不超過三屆，成員宜至少一席女性獨立董事、具備財金、商務及經營管理等領域之豐富經驗與專業，包括但不限於以下二大面向之標準：
一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
二、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。本公司董事四席，具備篩選機產業相關營業經驗及國際市場觀且長於領導，獨立董事三席均具備財金、商務及法律產業知識，其中一席會計師，一席律師，一席策略企管教授，皆能提供公司營運之專業經驗；女性董事兩席，佔董事席次29%。具員工身分董事三席佔43%。3位獨立董事任期年資在2~8年；4位董事年齡皆在60歲以下。

精湛光學科技(股)公司組織圖





公司治理運作情形

董事會運作情形

113年度董事會開會5次 (A)，董事、監察人出席情形如下表資訊：

職稱	姓名	實際出(列)席 次數B	委託出席 次數	實際出(列)席(%) (B/A)	備註
董事長	洋鎰投資(股)公司 代表人：吳俊男	5	-	100.00%	111/6/9股東會連任
董事	潤茂投資(股)公司 代表人：吳虹臻	5	-	100.00%	111/6/9股東會連任
董事	蔡侑霖	4	1	80.00%	111/6/9股東會連任
董事	潘傳德	4	1	80.00%	111/6/9股東會連任
獨立董事	蔡瑜真	5	-	100.00%	111/6/9股東會連任
獨立董事	李佳相	5	-	100.00%	111/6/9股東會連任
獨立董事	吳基逞	5	-	100.00%	111/6/9股東會新任

- 本公司業已制定「董事選舉辦法」，以制定公平、公正、公開之董事選任程序，而董事間亦無有超過半數之席次，具有配偶或二親等以內之親屬關係。
- 本公司董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置薪資報酬委員會、審計委員會等功能性委員會，並將所提議案交由董事會決議。
- 本公司於「董事會議事運作管理作業」明訂董事會應每季至少召開一次。民國113年度共開會5次，俾使董事會可以充分知悉公司重大營運狀況落實公司治理；健全監督功能及強化管理機能。
- 本公司董事會之各項重要決議事項，依法於公開資訊觀測站公告申報，並同步揭露於本公司網站投資者專區，透過網路提供投資者所關切之相關資訊，以維護股東權益。
- 本公司每年皆定期安排董事進修課程，持續充實新知，以保持其核心價值及專業優勢。
- 本公司已於111年11月4日通過委任徐世恩財務經理兼任公司治理主管，其具備公開發行公司從事財務、會計及股務等工作經驗達三年以上，以保障股東權益強化董事會職能。



董事進修之情形

本公司董事進修情形依臺灣證券交易所股份有限公司「上市上櫃董事、監察人進修推行要點」規定辦理。進修達成率100%

職 稱	姓 名	進修日期	主辦單位	課程內容	進修時數
董事長	吳俊男	113/05/10	台灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
		113/06/19	台灣投資人關係協會	碳交所助力及展望&數據為本精準減碳，驅動營運管理再升級	3
				永續報告書編製實務分享	3
董事	吳虹臻	113/12/09	社團法人中華民國內部稽核協會	如何調整內控制度以因應ESG 之新規範	6
董事	蔡侑霖	113/05/10	台灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
		113/10/23	社團法人中華財經發展協會	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3
董事	潘傳德	113/05/10	台灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
		113/11/14	社團法人中華財經發展協會	美國總統選後全球政經分析	3
獨立董事	蔡瑜真	113/05/10	台灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
		113/06/19	台灣投資人關係協會	碳交所助力及展望&數據為本精準減碳，驅動營運管理再升級	3
				永續報告書編製實務分享	3
獨立董事	李佳相	113/05/10	台灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
		113/06/19	台灣投資人關係協會	碳交所助力及展望&數據為本精準減碳，驅動營運管理再升級	3
				永續報告書編製實務分享	3
獨立董事	吳基逞	113/08/22	社團法人中華民國財經發展協會	地緣經濟風險與綠色轉型	3
		113/08/28		數位行銷	3



董事會成員整體具備能力

多元化核心項目 董事姓名		基本組成						營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
		國籍	性別	兼任員工	年齡										
					50以下	51~61	61~70								
董事長	吳俊男	中華民國	男	v		v		v	v	v	v	v	v	v	v
董事	吳虹臻	中華民國	女	v	v			v	v	v	v	v	v	v	v
董事	蔡侑霖	中華民國	男	v	v			v		v	v	v	v	v	v
董事	潘傳德	中華民國	男			v		v		v	v	v	v	v	v
獨立董事	蔡瑜真	中華民國	女			v		v	v	v	v	v	v	v	v
獨立董事	李佳相	中華民國	男			v		v	v	v	v	v	v	v	v
獨立董事	吳基逞	中華民國	男			v		v	v	v	v	v	v	v	v



審計委員會運作情形

113年度審計委員會開會 5 次(A)・獨立董事出席情形如下表：

職稱	姓名(或代表人姓名)	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席%(B/A)	備註
獨立董事	蔡瑜真	5	0	100.00%	111/6/9股東會連任
獨立董事	李佳相	5	0	100.00%	111/6/9股東會連任
獨立董事	吳基逞	5	0	100.00%	111/6/9股東會新任

審計委員會內部績效評估及執行情形評估結果

- 一. 評估週期：每年執行一次
- 二. 評估期間：113 /1 /1至113/12/31
- 三. 評估範圍：審計委員會之績效評估
- 四. 評估方式：審計委員會內部自評
- 五. 評估內容：
 - 1. 對公司營運之參與程度
 - 2. 審計委員會職責認知
 - 3. 提升審計委員會決策品質
 - 4. 審計委員會組成及成員選任
 - 5. 內控制度

113年度本公司董事會內部自評結果

- 於114年 3 月 12 日提報董事會・評估結果如下：
- 一. 對公司營運之參與程度：極優
 - 二. 審計委員會職責認知：極優
 - 三. 提升審計委員會決策品質：優
 - 四. 審計委員會組成及成員選任：極優
 - 五. 內控制度：極優

薪資報酬委員會運作情形

113年度薪酬委員會開會 3 次(A)・委員出席情形如下表：

職稱	姓名(或代表人姓名)	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席%(B/A)	備註
召集人	李佳相	3	0	100%	111年6月9日連任
委員	蔡瑜真	3	0	100%	111年6月9日連任
委員	吳基逞	3	0	100%	111年6月9日新任

薪酬委員會內部績效評估及執行情形評估結果

- 一. 評估週期：每年執行一次
- 二. 評估期間：113 /1 /1至113/12/31
- 三. 評估範圍：薪酬委員會之績效評估
- 四. 評估方式：薪酬委員會內部自評
- 五. 評估內容：
 - 1. 對公司營運之參與程度
 - 2. 薪酬委員會職責認知
 - 3. 提升薪酬委員會決策品質
 - 4. 薪酬委員會組成及成員選任
 - 5. 內控制度

113年度本公司董事會內部自評結果

- 於114年 3 月 12 日提報董事會・評估結果如下：
- 一. 對公司營運之參與程度：極優
 - 二. 薪酬委員會職責認知：優
 - 三. 提升薪酬委員會決策品質：極優
 - 四. 薪酬委員會組成及成員選任：極優
 - 五. 內控制度：極優



2024 年誠信經營執行狀況如下表：

供應商承諾	頒定供應鏈行為準則並透過全球供應商系統宣導公司之誠信政策
承諾	員工入職簽署員工誠信承諾書100%。 董事與高階經理人簽署誠信經營聲明書。
宣導	透過講座及影片向員工進行誠信及保密責任宣導。 檢舉制度-舉報與申訴電子郵件management@ccm3s.com。

誠信經營

- 一. 本公司已訂定「誠信經營作業程序」，並由人資單位負責相關作業及監督執行，並定期向董事會報告。
- 二. 本公司已建立有效之內部控制制度，內部稽核人員定期查核制度遵循之情形，以確保誠信經營之落實。
- 三. 本公司所訂之「誠信經營作業程序」，已包含防範不誠信行為方案、作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度，且落實執行。
- 1. 本公司與他人建立商業關係前，先行評估往來對象之合法性及是否有不誠信行為之紀錄，以確保交易公正及透明。與其簽訂契約時，詳訂雙方之權利義務，並循序漸進推動於與往來交易對象簽訂之契約中明訂誠信行為條款。
- 2. 本公司指定人資部為推動企業誠信經營專責單位，並定期向董事會報告。
- 3. 本公司所訂之「誠信經營作業程序」，已包含防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，並將落實執行。
- 4. 本公司已建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期稽核制度遵循情形，並於董事會作稽核業務報告，以確保誠信經營之落實。另於必要時亦得委託會計師執行查核。
- 5. 本公司目前尚無定期舉辦誠信經營之內、外部教育訓練，惟於各部門會議中宣導誠信經營政策。
- 6. 本公司訂定「誠信經營作業程序」，並經董事會通過，作為集團各企業與組織誠信經營遵循之政策，明訂不誠信行為之禁止與防範措施，禁止提供或收受不正當利益，並於民國107年10月08日修正，建立不誠信行為風險之評估機制，並明定稽核單位應對不誠信行為風險評估結果擬訂稽核計畫及查核結果之通報程序等，以強化誠信經營之企業文化及管理機制。
- 7. 為利本公司及各子公司員工瞭解與宣導本集團誠信及道德標準並切實遵循，於到職當日即簽署「員工保密義務、智慧財產權移轉暨競業禁止同意書」，第十四至十六條規定，員工於任職期間應以誠信為主，嚴禁任何收受、許諾、回饋、招待、餽贈形式，標的包含禮金、禮品、傭金、有價證券等。防止、避免圖利或不當利益輸送、履行保密責任及防範內線交易、實現公平交易及反壟斷 / 反競爭行為、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為標準之行為、禁止行賄及收賄、創造平等就業環境。113年本公司員工簽署率為100%。



國際財務報導準則(個體)，係經會計師查核簽證之個體財務報告

單位：新台幣仟元

經濟績效

隨著疫情消退，市場需求與供應鏈秩序逐步恢復，產能與物流亦逐漸恢復常態，113年營收能有些幅成長。展望114年度，多元布局跨產業及跨地域營運，維持投資動能，朝高技術、高值化產品拓展，期創高毛利、高獲利穩健成長，惟全球經濟成長表現續受主要國家利率政策發展、美中科技爭端及地緣政治等不確定風險因素影響，需持續審慎因應。公司亦將致力於企業永續經營智慧製造及節能減碳趨勢，立足台灣，放眼世界，創造員工、客戶、股東及所有利益關係人共利之永續企業。

113年度營業計劃實施成果：

本公司113年度個體營業收入淨額為新台幣449,075仟元，較112年度個體營業收入淨額新台幣450,537仟元，下滑0.3%；營業利益為新台幣113,896仟元，較112年度營業利益新台幣114,792仟元，下滑0.8%；稅後利益為新台幣106,259仟元，較112年度稅後利益為新台幣80,657仟元，成長31.7%。營業收入微幅下滑，唯大陸市場復甦，加上跨產業多元發展，致長投利益認列增加，因此113年稅後利益增加。

項目 \ 年度	最近五年度財務資料				
	109年度	110年度	111年度	112年度	113年度
營業收入	354,361	361,657	478,061	450,537	449,075
營業毛利	75,008	173,123	223,263	237,670	238,065
營業損益	(17,441)	70,979	87,840	114,792	113,896
營業外收入及支出	(45,857)	35,963	23,431	(10,619)	(10,619)
稅前淨利	(63,298)	106,942	111,271	104,173	133,401
繼續營業單位本期淨利	(51,853)	95,225	83,017	80,657	106,259
停業單位損失	-	-	-	-	-
本期淨利(損)	(51,853)	95,225	83,017	80,657	106,259
本期其他綜合損益(稅後淨額)	4,913	(634)	(857)	8,831	(5,852)
本期綜合損益總額	(46,940)	94,591	82,160	89,488	100,407
基本每股盈餘	(1.45)	2.66	2.32	2.25	2.97



獲利能力分析

分析項目		年度	最近五年度財務資料				
			109年度	110年度	111年度	112年度	113年度
財務結構	負債佔資產比率(%)		43.41	35.85	19.68	37.55	16.01
	長期資金占不動產、廠房及設備比率(%)		287.67	315.17	300.73	310.73	320.92
償債能力	流動比率(%)		174.43	202.23	401.43	181.58	361.44
	速動比率(%)		124.79	136.89	281.97	150.45	236.24
	利息保障倍數		(8.08)	21.57	33.26	43.71	34.79
經營能力	應收款項週轉率(次)		2.79	3.66	5.68	4.61	4.04
	平均收現日數		130.82	99.73	64.26	79.18	90.34
	存貨週轉率(次)		0.91	0.72	1.07	0.98	1.02
	應付款項週轉率(次)		9.07	5.97	6.99	3.95	4.61
	平均銷貨日數		401.10	506.94	341.12	372.45	357.84
	不動產、廠房及設備週轉率(次)		0.86	1.04	1.45	1.40	1.43
	總資產週轉率(次)		0.24	0.27	0.39	0.35	0.35
獲利能力	資產報酬率(%)		(3.15)	7.29	7.08	6.45	8.52
	權益報酬率(%)		(6.18)	11.59	9.59	8.98	11.54
	稅前純益佔實收資本比率(%)		(17.69)	29.89	31.10	29.11	37.28
	純益率(%)		(14.63)	26.33	17.37	17.90	23.66
	每股盈餘(元)		(1.45)	2.66	2.32	2.25	2.97
現金流量	現金流量比率(%)		41.50	51.72	179.77	15.30	88.73
	現金流量允當比率(%)		398.90	372.73	461.59	260.11	270.11
	現金再投資比率(%)		9.08	8.05	15.17	3.16	1.93
槓桿度	營運槓桿度		(854.26)	283.66	253.82	200.68	196.79
	財務槓桿度		71.45	107.90	104.09	102.17	103.59

註：國際財務報導準則(個體)，係經會計師查核簽證之個體財務報告



稅務治理

精湛遵循個營運地區稅務法令及國際租稅準則之規範，與善盡企業社會責任的精神，計算所得稅賦並依法申報完成。稅務種類主要包含營利事業所得稅、未分配盈餘稅。精湛2024年全球所得稅繳納金額為新台幣28,278仟元；台灣納稅金額佔全球納稅款比例88.6%。

稅務政策

創造企業價值與完善稅務風險管理為目標，制定健全的稅務管理制度與合法的節稅規劃，以即時迅速的處理程序，完成各項稅務作業。本公司訂定以下稅務治理政策，使其達到企業價值再提升，善盡本公司企業社會責任，履行企業公民義務，落實企業永續發展。

- 依據當地稅務法規及立法精神，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納。
- 重要決策皆考量租稅風險，確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業稅務人員並聘請外部專家共同參與。
- 不以避稅目的而進行避稅天堂之交易；也不將利潤轉至低稅率國家。
- 與稅務機構保持互信與誠信原則，並建立相互尊重關係。
- 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面。



創新管理架構與核心能力強化

跨域整合專業，驅動技術創新：精湛持續定位為跨產業自動化檢測解決方案的領導者，專注於光學、機構、電控及 AI 演算法等領域的深度整合，推動高效能、高精度之智慧檢測設備發展。我們的創新不僅源自技術累積，更藉由流程管理、知識資源運用與組織協同的優化，系統性地實現產品差異化與競爭優勢。

1. 系統需求分析與規劃：與客戶合作，深入瞭解檢測項目與應用場景，涵蓋外觀、尺寸及瑕疵等關鍵需求。據此設定系統性能指標與技術規格（如檢測速度、精度與穩定性）。
2. 光學系統設計與整合：根據需求設計光學架構，整合鏡頭、光源、雷射與控制模組，以確保影像清晰度與解析度。並結合重要零組件（如渦電流模組）與機構設計，確保光路穩定與檢測品質一致性。
3. 機構設計與製造：建構機構架構與傳動部件，支撐並驅動檢測模組。選用高效能馬達、軸承與傳動系統，實現高速、精密的接觸式與非接觸式檢測控制。
4. 電控系統開發與整合：建構精密電控架構，整合感測器、控制器與驅動模組，提升機構運動控制能力。導入控制演算法與軌跡規劃技術，提升整體效能。
5. 軟體開發與整合：開發影像處理和辨識算法，實現對影像的自動分析和檢測。開發用戶界面和控制軟體，以實現系統的操作和監控。
6. 整體系統測試與驗證：進行整合測試，確保系統各部分正常運作。進行系統性能測試和驗證，以確保系統能夠滿足檢測要求。
7. 安裝與售後服務：完成現場安裝、調試與系統測試，提供客戶教育訓練與技術支援。後續定期維護與系統升級，確保設備穩定運作與持續創新。





產品研發策略與導入重點

- 1. 跑更快（快速檢測速度）：**AOI檢測設備必須在短時間內快速檢測大量的產品。因此，在硬體設計和算法優化上要注重提高處理速度和檢測效率，以確保生產線的持續順暢運行。
- 2. 量更準（提升檢測精度）：**精準辨識產品表面缺陷與異常，整合高解析光學成像與進階影像分析技術，確保不犧牲準確性的前提下達成高速檢測。雖然速度很重要，但絕對不能以犧牲準確性為代價。
- 3. 檢更多（多功能檢測）：**支援多尺寸、多類型產品的彈性檢測，模組化設計使設備配置更具多樣性與延展性。考慮到產品的多樣性，提供靈活的設置和配置選項，以滿足不同客戶的需求。
- 4. 變聰明（智能化檢測）：**我們將人工智能和機器學習技術融入到AOI檢測設備中，使其能夠更智能地處理檢測任務。通過訓練模型識別和分類不同類型的缺陷，提高自動檢測的準確性和效率。同時，實現自動化的設置和調整，減少人工干預，提高操作智慧化程度。

除上述產品研發四大方向外，導入方法以模組化與資料驅動設計並行：

1. 建立影像大數據，作為持續開發或演算法持續優化的基礎。
2. 採用模組化軟硬體設計，支援快速開案、彈性客製與系統升級效率。

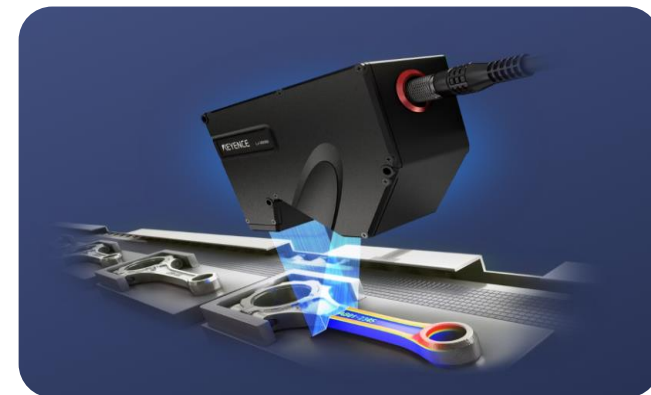
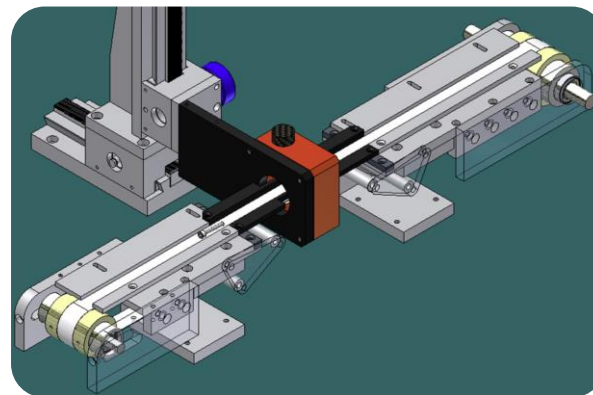




達到研發創新的策略

精湛為了實現研發創新的目標，透過利用知識資料庫、模組化設計、外部技術合作夥伴以及產業趨勢等策略，加快產品開發速度，提高產品的競爭力和市場應對能力，我們採取以下方式：

1. 產業趨勢：緊密追蹤市場動態與技術發展（如 ESG 永續趨勢），導引產品策略調整，創造具社會價值與市場潛力的解決方案。
2. 建構知識資料庫：將研發經驗與專業知識系統化建檔，形成企業知識資產，供團隊即時調用，減少重工並加快專案週期。
3. 推行模組化設計：模組化設計有助於快速組裝、降低生產與維護成本，並易於未來功能擴充與版本升級，延長設備生命週期。
4. 外部合作夥伴：與專業技術夥伴（如雷射、渦電流、光機整合等廠商）合作，導入創新技術與應用場景，加快產品升級與技術突破。





2024持續整合及技術成果

■ 自動對焦機台 (HRA3700)

- ✓ 實現一鍵換料，大幅簡化操作流程。
- ✓ 降低人員參數設定誤差，顯著提升 AI 資料準確性。

■ 連續式 / 分割式雙用機台 (HRA1500)

- ✓ 強化彈性應用，支援不同生產檢測需求，提升機台稼動率。
- ✓ 連續式跑料檢查：適用於一般性缺陷之高速篩檢。
- ✓ 分割式跑料檢查：針對安全性關鍵細節進行精密量測（如裂痕、牙傷、彎曲等）。

■ 雷射模組：精準深度與表面高度量測，補足光學檢測對深度與平整度之限制。

■ X光模組：支援透視檢測，可辨識密度差異或內部結構縫隙等不可見瑕疵。

■ 一站多拍模組：結合多色光源，實現多視角、多角度檢測設計理念，強化異常捕捉能力，實現檢更多瑕設計理念。

■ AI 持續升級：

- ✓ 應用實績資料持續訓練與優化模型，強化智慧辨識能力。
- ✓ 支援多站多模檢測場景，進一步提升整體檢測效率與速度。





資通安全管理政策

精湛依循公開發行公司建立內部控制制度處理準則-第9條、第9-1條，個人資料保護法等法規並參考台灣證券交易所「上市上櫃公司資通安全管控指引」制定「資通安全管控政策」。涵蓋所有資訊系統和資料的安全控制措施，作為集團資通安全防護及管理依據，以保證公司內重要資訊之機密性、完整性及可用性。

1. 風險評估與管理：定期進行資訊系統的風險評估，識別潛在的安全威脅並執行適當的風險管理策略，包括技術和管理面的控制措施。
2. 資訊安全組織架構：資訊部門負責資通安全政策的制定與實施，並設有專責的資安主管和人員以推動及監督資通安全管理事項。

資訊安全管理執行

為強化系統的安全防護力與降低風險，每年定期執行主機設備的弱點掃描並對中高風險的點進行修補，減少駭客、病毒等攻擊，維護公司重要資產的機密性、完整性及可用性。

A. 員工訓練與意識提升：

- 強化員工的資安意識並提升其處理資訊安全事件的能力，定期實施訓練與教育計畫：
 - a. 定期安全宣導與教育：公司規定所有員工每年必須參加資訊安全宣導課程，以了解最新的資安威脅及公司的資安政策和措施。
 - b. 專業訓練：資訊安全相關的主管和專責人員需接受更高級別的專業訓練，包括資安風險管理、事故應對等。

B. 資訊安全政策的透明度：

- 致力提高資訊安全政策的透明度，增強內外部利益相關者的信任：
 - a. 政策的公開與溝通：資通安全政策及其目標經由總經理核定後公開，並通過內部會議、培訓和網路平台等多種渠道向員工和利益相關者進行有效傳達。
 - b. 定期審查與更新：資通安全政策定期審查和更新，以反映環境變化和新興的安全威脅。此外，公司對外部審計和評估也保持開放態度，以驗證和展示其資安控制的有效性。





C. 資通安全執行狀況：

- a. 採購Arcserve Unified Data Protection (UDP)統一防範勒索軟體及協調復原暨虛擬設備備份軟體。
- b. 採購郵件安全防護軟體(SPAM SQR 軟體更新維護服務200型硬體保固服務)。
- c. 採購防毒軟體授權及隨時更新至最新資料。
- d. 採購防火牆設備，強化網路安全。
- e. 採購中華電信資安防護/入侵偵測服務
- f. 定期資訊安全宣導；核心系統帳號權限檢視，稽核是否合乎職務，確保機密性、完整性及可用性。



資通安全風險與因應措施

訂定資訊安全事件的應對計劃並具有明確的結構，以確保迅速且有效的反應：

- A. 事故應對計劃：公司制定了詳細的資安事件應對計劃，包括事前預防、事件檢測、立即反應、以及事後復原和評估。這些計劃確保在資訊安全事件發生時，能夠迅速定位問題、限制損害並恢復系統運行。
- B. 資安事件通報系統：建立了一套完善的資安事件通報機制，當資安事件發生時，相關人員必須按照既定流程報告事件，確保所有相關利益相關者及時獲得事件資訊。並且加入TWCERT/CC台灣資安聯盟，優先資安預警，提早實施防護措施
- C. 定期演練：公司定期進行資安應變演練，包括虛擬攻擊和實體入侵等情境，以測試和提升整個組織的應對能力。這些演練幫助識別潛在的弱點並強化應對措施。

加入資安聯防制

2024年度，精碁未接獲有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事項，為強化主動防禦策略，精碁已於2022年11月申請加入 TWCERT 資安聯盟，同步共享資安重要訊息及資安漏洞，掌握業界經驗並及時提出內部資安警訊，檢視內部設備及系統更新，強化公司整體資安防禦廣度及能力。



精湛光學科技股份有限公司支持「解凍格陵蘭」公益放映計畫，將其視為環境教育的一部分。「解凍格陵蘭」紀錄片由歐萊德、聯合報系及願景工程基金會三方組成的極地直擊隊，親自造訪11個城鎮，深入訪談專家學者、政府官員和當地居民，紀錄氣候變遷對格陵蘭造成的環境、科學、民生和文化衝擊，並直擊冰山崩落等現象。這個團隊希望通過讓大眾親眼目睹氣候變遷的事實，從環境教育著手，帶來改變的力量，並將台灣在綠色永續方面的影響力擴展至國際。在全球氣候變遷的背景下，每個人都不能置身事外。公司除了積極響應我國2050年淨零碳排放政策外，亦以善盡企業永續發展責任為前提，推行相關之ESG政策。



一、企業受氣候變遷相關法規規範之風險

台灣環保署已發佈溫室氣體排放量申報管理辦法，規範特定對象進行溫室氣體排放量申報作業，本公司係屬研發設備暨設備組裝測試之性質，於生產過程中，並無環境污染之情形，但仍將配合政府法規提早做好因應措施，逐步減量溫室氣體排放。

二、企業受氣候變遷之實質風險

近年來時常因氣候變遷所引發之天然災害，因而致採購之原物料、電力供應購置成本明顯上升，這兩項成本明顯受氣候變遷之影響，故本公司實質認為氣候的變遷對於本公司有其顯著的關聯。

三、環境保護提供企業之機會

藉由氣候變遷致使本公司營運成本之增加下，促使本公司進一步考慮使用或採用降低成本之作為，例如盤查各類採購成本，高單價或採購量大者其評估替代品或開發替代廠商，無法替代者則以長期契約方式降低價格。

精湛提倡節能減碳理念，為實現永續發展目標，從日常營運、廠房設計到製程改善優化，努力減少對環境的衝擊，落實企業社會責任。在建築設計層面融入環保概念，廠房採挑高設計，引入自然採光並降低室內溫度，有效減少空調使用負荷。日常作業中，公司提倡綠色生活與減塑行動，提供免費素食午餐以鼓勵低碳飲食，同時推動自備餐具政策，減少一次性用品使用。行政作業方面，公司積極導入電子簽核流程，推動無紙化辦公，同時回收紙張再利用，提升辦公效率並兼顧資源永續。



能源管理 / 製程改善：

節能方面，從能源使用源頭管控，空調系統規範開關時間，於下班時段關閉空調避免浪費，並將溫度設定於26至28度之間，搭配吊扇使用以提升空氣循環及冷房效率。照明則全面導入LED燈具，設置光感應與動態感應開關，減少空間閒置時的能耗。在照明開關處設置節能標語，落實局部照明原則，鼓勵主動節電。

設備方面，導入韓國大廠的高端光纖雷射切割機，透過高精度傳動系統與智慧化控制功能，提升切割速度2至3倍，並具備自動上下料、自動補償參數設定等功能，減少人為干預，提高製程精度與彈性。同時，相較傳統CO₂雷射設備，光纖技術具備超過80%的節能效果，顯著降低電力消耗；並持續優化流程與材料使用，精進技術以降低源頭廢棄物產出。

交通方面，現已採購三輛電動車作為公務用車，逐步取代傳統燃油車輛，減少碳排放。並透過張貼節能節水標語、定期教育訓練與宣導，強化同仁的環保意識，從點滴行動中推動企業永續文化，為社會與地球創造更友善的未來。

再生能源憑證(T-Rec)：

為積極實踐綠色轉型，精湛公司於2023年第四季啟動再生能源憑證 (T-REC) 之設備查核與驗證作業，並於2024年3月14日正式取得驗證通過的許可報告書，成為合格之再生能源發電單位。公司自通過驗證後，依循國家再生能源憑證中心規範，逐月回報實際發電量以進行結算，並領取再生能源憑證。每一張憑證代表1,000度綠電，截至目前，精湛於2024年度已累積獲得218張再生能源憑證。

再生能源憑證具備明確且可量化的環境效益，可作為企業溫室氣體盤查、碳足跡揭露及永續報告書的重要佐證工具，有助於彰顯精湛致力於綠色能源發展的決心與成果。未來，精湛將持續強化綠能應用與再生能源布局，實踐環境永續，邁向淨零碳排的企業目標。

類別	措施內容
節能管理	空調時間管制(溫度設定26~28°C)、吊扇輔助、LED燈源(感應燈具)
綠色生活	免費素食午餐、自帶餐具、紙張再利用、電子簽核、垃圾分類、節能標語
製程改善	導入節能製造設備(提升切割速度與精度)：節能80%
資源回收	減少製程源頭廢棄物產生、下腳料定期委託合格業者回收
交通管理	公務車輛採用電動車 (共3輛)



能源轉換：

精湛在能源管理及降低溫室氣體排放部分，評估規劃以電力節約及設置太陽能光電來執行，2015年起於總廠設置屋頂型太陽能光電299.88kW，並於2023年12月，再啟動規劃申請新建總廠二期屋頂型太陽能設施，於2024年11月完成並啟用，期以再減低外購電力產生之溫室氣體間接排放量。





能源管理 溫室氣體管理 廢棄物及水資源管理

溫室氣體管理：

精湛屬研發設備暨設備組裝測試之性質，於生產過程中，直接燃燒產生之溫室氣體為少量，但仍將配合政府法規提早做好因應措施，逐步減量溫室氣體排放。精湛2023年開始自主盤查，依據ISO 14064-1 組織溫室氣體排放盤查標準執行盤查，增加其他間接排放溫室氣體之排放源的鑑別，期使盤查結果更精準，以供未來訂定有效之減碳目標。

2024年統計範圍總排放量(類別一～類別四)為411.587公噸，溫室氣體排放密集度為0.9167公噸CO₂e/百萬元營業額(NTD)；根據統計表顯示，精湛主要之大宗碳排量為類別四之間接溫室氣體排放(占總比例之30.38%)，其次為為類別二外購電力產生之間接溫室氣體排放(占總比例之29.10%)，精湛於類別一之直接溫室氣體排放量，占總比例僅12.35%。精湛積極執行節能措施，投資設置第二期太陽光電再生能源設施，於2024年11月完工啟用，預期未來能再降低類別二外購電力之間接溫室氣體排放量。

	類別1				類別2	類別3	類別4	總排放當量 (註)
	固定排放	製程排放	移動排放	逸散排放	能源間接排放	運輸間接排放	公司使用產品的間接排放	
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	50.8337				119.7608	115.9473	125.0451	411.587
	0.6335	8.2900	21.3754	20.5348				
排放源占比 (%)	12.35%				29.10%	28.17%	30.38%	100.00%
	0.15%	2.01%	5.19%	4.99%				

註：依溫室氣體排放量盤查登錄管理辦法第二條第一款規定，溫室氣體排放量以公噸二氧化碳當量(公噸CO₂e)表示，並四捨五入至小數點後第三位。

ISO 14064-1：2018 查驗聲明書

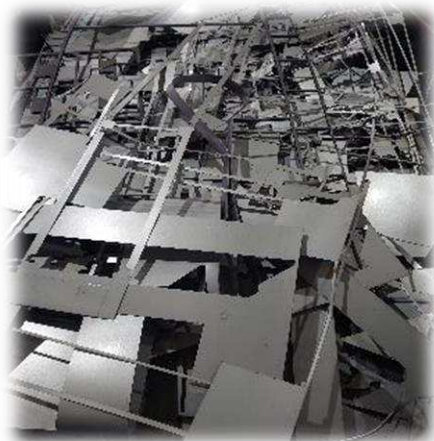




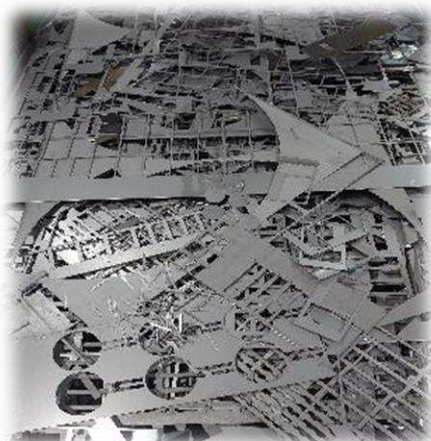
廢棄物管理成效：

精湛的製程主要涉及研發設備及設備組裝測試，因此在生產過程中，大多數工序並不會產生環境污染源。我們本著資源永續再利用的原則，堅持著4R的循環經濟理念，將廢棄物回收再利用，以確保資源的永續利用。在機台製造的鈹金階段，會產生廢鐵、廢白鐵、廢鋁塊(屑)等下腳料，我們的產線會將這些廢棄物進行分類收集並儲存，然後委託合格的資源回收業者定期進行回收再利用。未來，我們也將不斷推動製程技術的精進，以期能從源頭控制廢棄物的產生，共同為環境保護盡一份心力。(廢棄物密集度：0.095 公噸/百萬元營業額)

2024廢棄物回收成效



廢鐵：38.79 公噸



廢白鐵：2.56 公噸



廢鋁塊(屑)：1.15 公噸

水資源管理：

精湛製程無廢水之產出，主要僅有民生用水之資源消耗，其供水來源100%為市政用水(自來水)，2024年度總用水量為2,867 公噸；用水密集度為6.38 公噸/百萬元營業額。公司將持續推動水資源之永續管理，如張貼節約用水標語等宣導措施，使同仁養成隨時關水習慣。

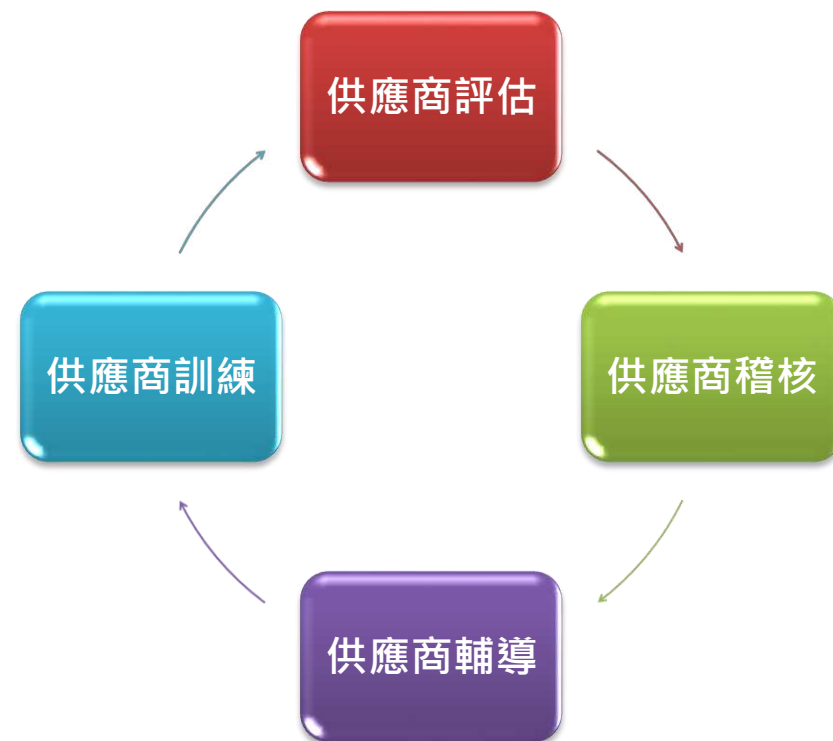


永續供應鏈

精湛供應商輔導專案，透過遴選、稽核輔導、績效評估、訓練等方式以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。每月召開供應鏈品質會議，由總經理、品管、資材、製造相關部門參與共同鑑別供應商產能供應量、品質等問題，並將結論給供應商，促其改善缺失。公司重視供應商的永續管理，著重於供應商的環境面、社會面、公司治理面的要求，並制定供應商評鑑機制，定期管理、評核輔導與追蹤廠商改善情形。

供應商管理與評鑑

1. 供應商遴選：就其經營理念、製造、設備、技術、製程、品質管制、財務及供應能力進行評估，確認供應商有能力提供符合我們要求之產品。
2. 供應商提供產品或服務，遵循環境保護、職業安全衛生或勞動人權等相關條款與承諾，自2023年起本公司合格供應商需簽訂供應商企業社會責任承諾書，至2024年已取得130家供應商企業社會責任承諾書。
3. 原物料供應商取得 ISO 9001品質管理系統認證可直接列入本公司合格供應商名冊中。本公司已取得45家供應商
4. 本公司合格供應商依業務類別已取得91家政府核發之有效工廠登記證、7家職業安全衛生管理系統認證、17家ISO 14001 環境認證。





供應商稽核

- 1. 本公司由品管部門負責供應商稽核作業，針對其缺失追蹤改善進度，共同提升品質與技術、強化環保安全衛生績效，並共同推行減廢、減碳活動。
- 2. 依據本公司「供應商管理作業程序」每年度對供應商進行產品品質、交期日期、協力精神、價格優勢進行評鑑，程度分為A~D級並依相對應之措施執行管理。2024年合格供應商282家，篩選160家進行評鑑分級，資料顯示3家C級供應商進行輔導改善外，其他供應商皆維持穩定配合。

評分範圍	等級	因應措施		
80-100分(含)	A級-優良	建議提高採購配比或維持目前作業		
70-80分(含)	B級-良	要求供應商持續改善，管控採購量配比		
60-70分(含)	C級-尚可	供應商加強稽核輔導改善，降低採購配比		
60分以下(含)	D級-不採用	停止採購或取消合格供應商資格		

等級	A級	B級	C級	D級
2024年供應評鑑	51	106	3	0

供應商風險輔導

- 1. 依本公司依品質評核結果與建議事項與供應商溝通，針對缺失進行品質、製程、技術、環保等方面進行改善
- 2. 不定期邀請供應商參與技術研習，透過不同形式的引導或溝通，提升環保與安全衛生績效，並且符合國際規範，課程包含職場衛生、員工健康、消防保養、碳盤查、氣候變遷、法規風險、從業道德等



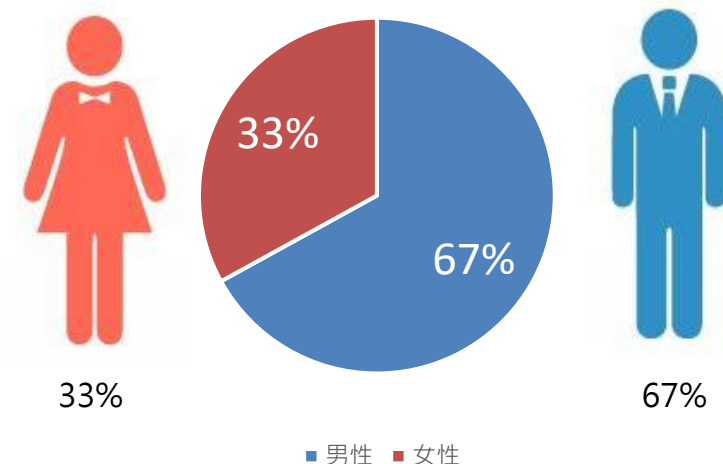
人力概況

人力結構

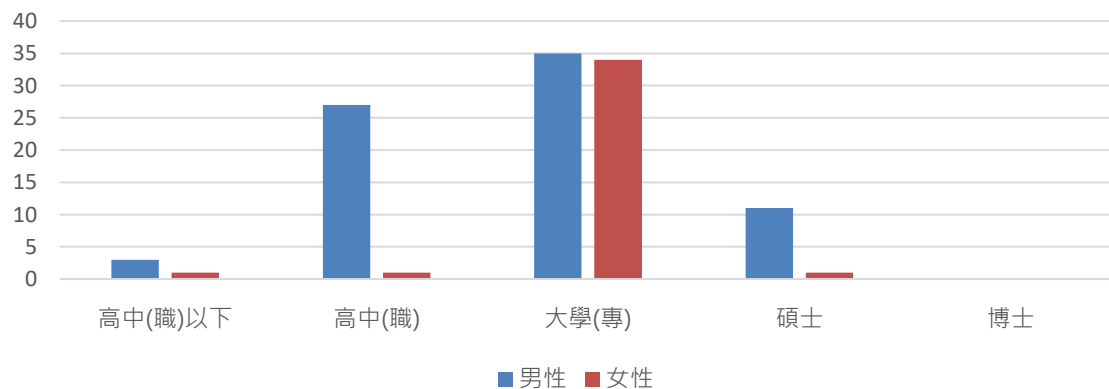
在企業營運中，人才不僅是推動業務發展的關鍵力量，更是公司最珍貴且不可或缺的資產。精湛始終秉持尊重人權、重視道德價值的信念，致力於營造一個公平、包容且具備發展潛力的工作環境。我們相信，唯有尊重每一位員工，才能實現企業與員工的共同成長，這也是我們企業文化的核心精神。

截至2024年底，精湛台灣廠區正式員工人數共計113人，並無聘僱臨時人員或兼職人員。其中男性占67%、女性占33%。在性別比例方面，雖受限於產業屬性與就業市場供需結構，整體人力結構以男性為主，但公司仍積極推動性別平等與多元包容原則，透過招聘政策、人才培育與職涯發展規劃，鼓勵更多女性參與並投身本產業，實現職場的性別多元與平衡。

性別結構



學歷人數分布



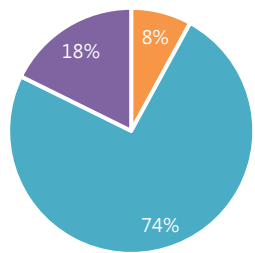
上述人數統計不包含外包之協力廠商人力，其中保全人員共計3人，主要負責廠區出入口管制與場內巡邏勤務；清潔人員共計1人，負責廠區公共區域之日常清潔與環境維護。精湛同樣重視與外包廠商的合作關係，並要求其遵循勞動法規與工作安全規範，確保所有作業人員皆能在良好、安全的環境中執行職責。



截至2024年底，精湛員工整體平均年齡為42歲，其中男性平均年齡為43歲，女性平均年齡為39歲。主要年齡分布集中於30至50歲，占比約74%；其次為50歲以上，占比約18%。此年齡結構反映出公司團隊具備一定的專業經驗與穩定性，同時也顯示出面對人口高齡化所帶來的人力挑戰與轉型機會。

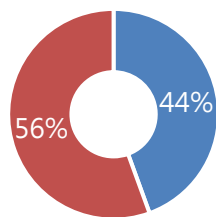
為因應勞動市場結構變化，我們積極推動「銀青共事」的理念，透過世代交流與跨齡合作，讓資深員工的寶貴經驗得以有效傳承，同時賦予年輕世代更多創新與實踐的空間。我們相信，多元世代的互補合作將有助於提升整體組織的學習力與應變能力，實現人才永續發展。

年齡結構



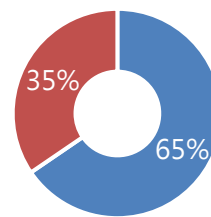
■ 30歲以下 ■ 30-50歲 ■ 50歲以上

30歲以下之性別比例



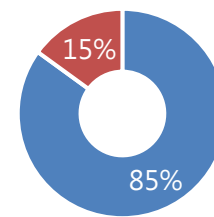
■ 男性 ■ 女性

30-50歲之性別比例



■ 男性 ■ 女性

50歲以上之性別比例



■ 男性 ■ 女性

員工薪酬資訊與年度變動說明

為落實公平合理之薪酬制度與吸引優秀人才，本公司持續檢視薪資結構，並參考市場薪資水準及員工績效予以調整。列揭露近兩年非擔任主管職務之全時員工之薪資統計資訊：113年與112年比較，平均薪資增加39,000元，年增幅度達5.74%，中位數薪資則增加38,000元，年增幅度達6.01%。此成長顯示公司薪酬結構優化成效，亦反映對基層員工薪資待遇之重視，期望透過穩定且具競爭力的薪酬制度，提升員工滿意度與留任意願。

單位：新台幣仟元

年度	平均薪資	中位數薪資
113年	718	670
112年	679	632

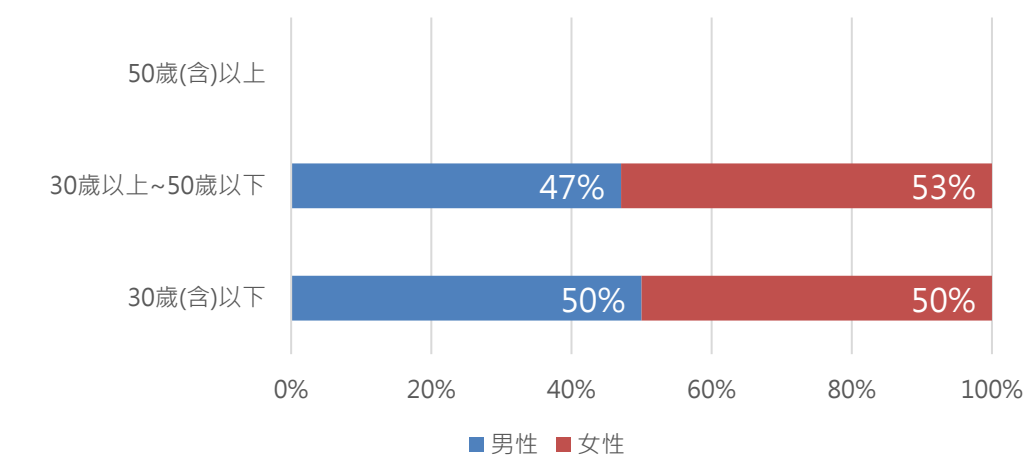
人才吸引與留任

人才招聘

2024年度新進人員共計21人（男性10人、女性11人），性別比例相對平衡，持續落實性別平等與多元用人的原則。

精湛主要透過人力銀行平台、內部推薦等管道，進行人才招聘，2024年度每招募一位員工之平均成本約為新台幣1,786元，此金額主要涵蓋職缺刊登、內部推薦獎金之費用。

新進人員年齡分布



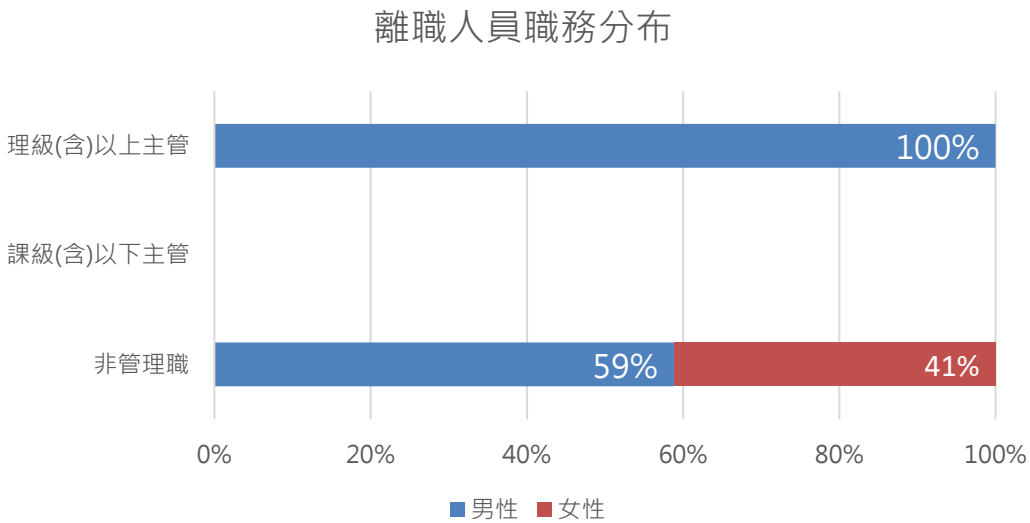
分類		項目		男性 人數及比例		女性 人數及比例		男女人數 合計	新進員工 比率
年齡		30歲以下		2	20%	2	18%	21	19%
		30~50歲		8	80%	9	82%		
		50歲以上		0	0%	0	0%		
職務	台灣 國籍	非管理職		8	100%	11	100%		
		課級(含)以下主管		0	0%	0	0%		
		理級(含)以上主管		0	0%	0	0%		
	非台灣 國籍	非管理職		2	100%	0	0%		
		課級(含)以下主管		0	0%	0	0%		
		理級(含)以上主管		0	0%	0	0%		
	全體	非管理職		10	100%	11	100%		
		課級(含)以下主管		0	0%	0	0%		
		理級(含)以上主管		0	0%	0	0%		

註：新進員工比率 = 計算期間新進員工數/期末在職人數



員工離職

精湛一向嚴格遵循勞動基準法及相關法令規定，並依規定時限辦理各項通報與行政程序，確保人力資源管理之合規性與透明度。2024年度離職率為17%。為改善這一現狀，我們持續採取相關因應措施，包括提升薪酬競爭力、加強員工關懷措施（新進員工輔導機制、在職員工心談）等。



分類		項目		男性 人數及比例		女性 人數及比例		男女 人數合計	離職員工 比率
年齡		30歲以下		2	17%	0	0%	19	17%
		30~50歲		8	67%	7	100%		
		50歲以上		2	17%	0	0%		
職務	台灣 國籍	非管理職		7	78%	7	100%		
		課級(含)以下主管		0	0%	0	0%		
		理級(含)以上主管		2	22%	0	0%		
	非台灣 國籍	非管理職		3	100%	0	0%		
		課級(含)以下主管		0	0%	0	0%		
		理級(含)以上主管		0	0%	0	0%		
	全體	非管理職		10	83%	7	100%		
		課級(含)以下主管		0	0%	0	0%		
		理級(含)以上主管		2	17%	0	0%		

註：離職率公式 = 計算期間離職人數 / ((上年底在職人數 + 當年底在職人數) / 2)



育嬰復職率

2024年度共有9名正式員工具備申請育嬰留停資格，其中男性5人、女性4人。統計期間內，實際申請育嬰留停人數為1人，女性申請率為25%、男性為0%，整體平均為11%，育嬰留停復職率為100%。

惟上述數據未能全面反映實際情況，依據《性別工作平等法》，育嬰留停得於子女滿三歲前提出申請，不得逾二年，並以二次為限。因此會出現跨越統計年度現象。

經進一步分析，2024年在冊的4名具申請資格之女性員工皆已提出申請，惟部分留停實際發生日並未落在統計期間內，導致數據呈現偏差，女性員工之育嬰留停申請率應為100%，且所有留停期滿員工皆順利返崗，復職率達100%。



公司	項目	男性	女性	男女合計
精湛	享有育嬰假之人數	5	4	9
	實際使用之人數	0	1	1
	育嬰假申請率	0%	25%	11%
	應復職之人數	0	1	1
	實際復職之人數	0	1	1
	育嬰留停復職率	0%	100%	100%



員工福利與措施照顧

秉持「精湛人，一家人」的理念，致力於打造溫暖、關懷且具凝聚力的職場文化。為實現企業與員工共好，公司每年自盈餘提撥一定比例作為員工相關福利規劃，不定期舉辦活動以促進同事的感情，強化員工關懷與參與感，提升整體幸福感與向心力。

- 休假制度與彈性工時：落實《勞基法》規定之休假權益，包括週休二日、國定假日及各類特休假，亦提供彈性工時制度，同仁可依自身需求提出，期望藉此提升員工工作自主性，並達到工作與生活平衡的職場環境。
- 健康照護與安全職場：健康是工作的根本，更是企業永續發展的重要支撐。我們致力於提供全方位的身心照護，每年定期安排員工健康檢查，並針對特殊作業人員實施分級健康管理，以掌握同仁健康狀況。此外，亦針對課級（含）以上主管及年滿40歲以上同仁提供額外健康補助，2024年度共98人參與健康檢查，其中62人符合補助資格，補助總額達新台幣299,000元。為進一步深化職場健康照護，公司安排職護（每月）及職醫（每季）駐廠諮詢服務，結合健康講座等活動，協助員工建立正確的健康觀念與自我照護能力。2024年度職護駐廠時數為96小時、職醫駐廠時數為8小時，諮詢71人次。
- 員工持股信託：於2024年正式啟動員工持股信託計畫，讓同仁有機會成為公司股東，分享營運成果，強化企業與員工間的信任與連結。此制度不僅是物質回饋，更象徵公司對員工價值的高度肯定。

- 供膳服務：公司重視同仁之飲食照護，嚴格遴選團膳供應廠商，以食品安全與衛生為首要考量，提供營養均衡之午餐與晚餐。近年來隨著ESG意識日益提升，我們積極倡導健康與環保飲食，鼓勵同仁加入素食行列，並提供素食同仁全額伙食費補助，以實際行動支持永續生活方式。
- 職工福利委員會：精湛重視員工福祉，致力於陪伴同仁走過人生的每個重要時刻。福委會除於各大節慶提供賀節禮金或禮品外，亦用心規劃多元福利措施，包括聚餐津貼、生日禮金、旅遊補助、結婚禮金、小孩滿月禮金、喪葬津貼、新居落成禮金與住院慰問金等，體現企業對員工的關懷。
- 此外，公司不定期舉辦各項溫馨活動，如情人節、（父）母親節、中秋烤肉及慈善家庭日等，藉由輕鬆互動促進同仁情感交流與團隊合作，進而凝聚向心力，建立正向、溫暖的企業文化。
- 退休金制度：依據「勞動基準法」員工退休金之支付係根據服務年資之基數及核准其退休時六個月平均工資計算。十五年以內(含)的服務年資滿一年給與兩個基數，超過十五年之服務年資每滿一年給與一個基數，惟基數累積最高以45個基數為限。本公司及國內子公司對於符合《勞動基準法》舊制規定之員工，每月按其薪資總額2%提撥至勞工退休準備金，並以勞工退休準備金監督委員會名義，專戶儲存於臺灣銀行。其餘適用新制規定之員工，則每月按薪資總額6%提撥至勞工個人退休金帳戶。另本公司及國內子公司於每年年度終了前，估算前述勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付次一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額者，將於次年度三月底前一次提撥其差額。





員工權益

■ 溝通

公司定期每季召開一次勞資會議，2024年度共計4次，主要討論員工福利相關議題，共計9件提案，並全數經審議通過。所有會議記錄均公告於內部網站，供全體同仁查閱，以促進勞資雙方良好溝通與透明資訊交流。

■ 外籍移工之照護

呼應聯合國永續發展目標（SDGs）第10項：「減少不平等」，精湛高度重視外籍移工之照護與職場融合，致力於提供安全、尊重且有尊嚴的工作與生活環境，讓來自不同國家的同仁能安心工作、融入團隊。公司除依法提供外籍移工舒適整潔之宿舍空間與基本生活用品外，亦設有宿舍清潔獎勵機制，鼓勵同仁自主維護生活環境，培養良好衛生習慣與互助精神。進一步促進多元文化的共融與尊重。

2024年度相關照護支出合計新台幣53,880元，包含生活補助、宿舍管理獎勵及節慶關懷活動等，展現企業對多元族群之人道關懷與實質支持。

■ 績優員工

為肯定員工於工作上的卓越表現與積極態度，精湛每年舉辦「年度優秀同仁表揚活動」，藉此彰顯優秀典範，營造正向積極的職場文化。自2023年起，公司進一步強化表揚制度，新增「三日榮譽假」及「當年度公司各項活動補助名額乙位」等專屬福利，藉此肯定其貢獻與努力。透過優秀同仁的實際行動，激勵其他同仁觀摩學習、追求卓越，形塑以榜樣學習為核心的團隊文化，期盼每位員工都能發揮所長，成為彼此成長的助力與標竿。

2024年度共有9名同仁榮獲「年度優秀同仁」殊榮，分別來自不同部門與職務，充分展現公司對跨部門多元貢獻的重視，也體現精湛「以人為本、共同成長」的核心價值。





身心障礙員工進用

根據台灣《身心障礙者權益保障法》第38條之2規定，民營事業機構員工總人數達67人以上，應依法進用具有就業能力之身心障礙者，其比例不得低於員工總數之1%，且不得少於1人。

截至2024年底，精湛正式員工總人數為113人，並已依法聘僱1位身心障礙員工，符合相關法規規定。同時秉持多元、平等與包容的價值觀，聘僱之身障員工實際參與公司各項日常業務，並享有與其他員工相同的福利與待遇，公司嚴格落實「同工同酬」、「平等參與」原則，杜絕任何形式之差別待遇，積極打造一個重視多元人才、共融共好的職場環境。

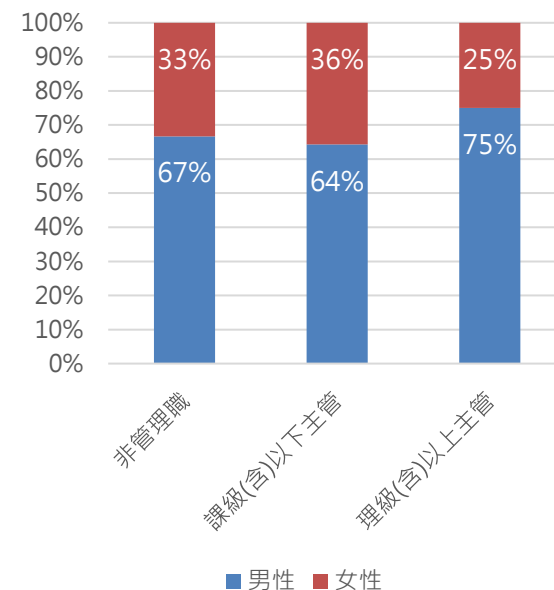
職場多元平等

精湛持續深耕全球市場，積極於海內外據點延攬當地優秀人才，藉由當地職工對市場環境與文化的深入理解，協助公司更有效掌握區域脈動，並採取符合在地民情與文化的管理模式，以提升組織適應力與營運效率。

在推動全球化布局的同時，我們更加重視基本人權的落實。公司堅守「尊重多元、平等對待」的原則，聘用政策不因種族、膚色、國籍、性別、年齡、宗教信仰、身心障礙、懷孕、政治立場或婚姻狀況等因素而有所差異。我們致力於保障身心障礙者、女性、移工等弱勢群體之工作權益，營造無歧視、無障礙的職場環境。

此外，精湛亦持續推動性別平等與同工同酬原則，積極促進女性在管理職務的參與。截至2024年12月31日計算基準日，公司理級（含）以上主管之性別比例為男性75%、女性25%。我們以「逐年提升女性高階管理職比例」為發展方向，期望於2025年達成女性主管占比達30%的里程碑，展現公司在性別多元與領導力培育上的承諾與行動力。

各職務之性別比例





教育訓練

精湛秉持「學無止盡」的理念，積極推動持續學習與專業精進的企業文化。除規劃通識性與職能專屬訓練課程外，更鼓勵同仁主動提升自我、發展第二專長，藉此強化職場競爭力，拓展個人職涯發展的廣度與深度。

2024年度全體員工受訓總時數達1,047小時，平均每位員工受訓時數為9.3小時，總投入金額約新台幣34萬元，折合每位員工平均訓練費用約新台幣3,000元。

訓練類別	訓練項目	訓練內容	受訓總時數(HR)	費用(NTD)
內部 教育訓練	新人訓練	針對新進員工設計之入職課程，內容包含公司簡介、組織文化、規章制度、工作流程與職場倫理等，協助新進人員快速適應職場環境、建立基本職能與認同感。	9.0	0
	職業安全衛生	依據相關法規進行的基礎與進階安全教育，包含一般工作安全、設備操作、消防自衛編組、職場不法侵害預防等，提升員工對職場危害風險的認知與應變能力。	37.0	0
	專業訓練、技術推廣	針對各部門業務需求所設計之專業技能課程，內容涵蓋生產製程、產品知識、品質管理、設備操作、創新技術應用等，強化員工專業能力與部門效能。	145.5	0
	通識訓練	以提升員工綜合素養為目標的課程，內容包含溝通技巧、時間管理、職場倫理、勵志講座、健康促進等主題，促進員工個人成長與整體職場氛圍。	206.0	3,300
外部 教育訓練	專業外訓、持證作業	安排各式需持證操作設備、危險(有害)作業、急救作業等外訓取證與回訓課程，以保障人員作業安排，並符合各項法規要求。例如：堆高機操作人員、急救人員、防火管理人等。	467.0	205,300
	持續學習、在職進修	鼓勵同仁提升工作相關專業職能及發展第二專長；積極申請參與公司內外研討會、講座，並提供受訓補助。針對經營管理、稽核、稅務、財會相關從業同仁知識技能提升與最新資訊更新。	182.5	131,200
合計			1,047.0	339,800



職業安全衛生政策

1. 精湛為實踐「了解客戶需求、超越顧客的期待」之政策，遵循職業安全衛生法與客戶及相關團體之規定訂定政策，並尊重相關利害團體對職業安全衛生之要求，以建構健康幸福職場。
2. 為保障員工職業安全與健康家庭生活，我們透過完善的職安衛管理系統架構，及Plan-Do-Check-Action循環式的管理方式，針對各項作業按計畫、執行、檢核與行動來進行，以確保安全衛生承諾，並進而促使安全衛生持續改善精進，降低職業災害發生。



- 法規鑑別
- 化學品管理
- 職業安全管理計畫
- 自動檢查計畫

- 管理審查會議



- 安全衛生教育訓練
- 個人防護具管理
- 承攬商安全管理
- 緊急應變演練

- 作業環境監測
- 定期檢查、現場巡檢
- 健康檢查、促進
- 職業災害、虛驚事故之調查及統計分析



公司定期統計各項安全衛生指標，如失能傷害率、失能傷害嚴重率等，近三年度結果如下表：

項目/年度	2022	2023	2024	通用機械設備製造業 2024年度平均值
失能傷害率(FR)	4.16	4.26	0	1.92
失能傷害嚴重率(SR)	4.1	4.2	0	65

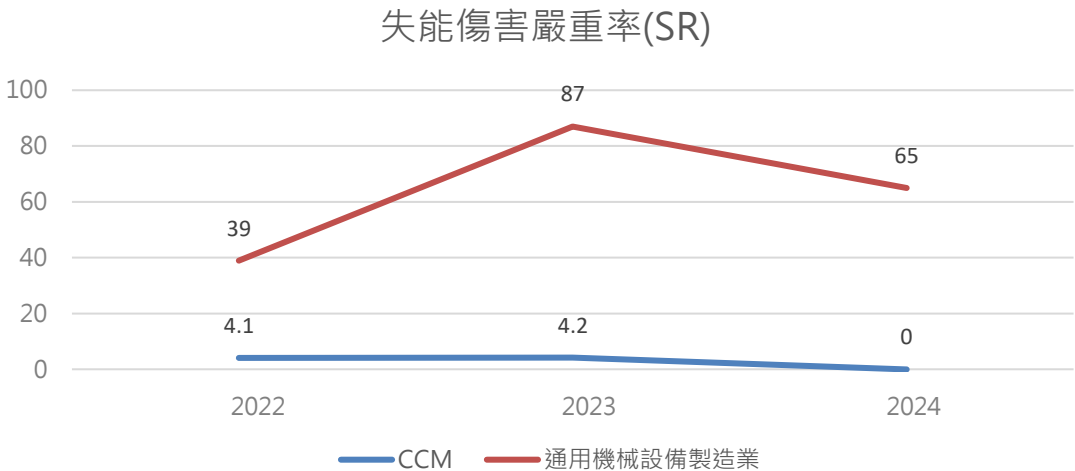
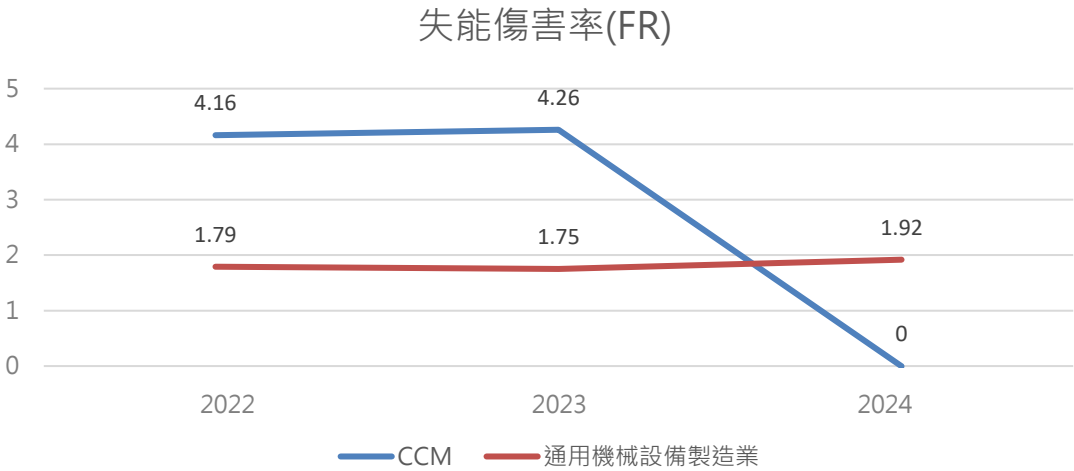
統計公司之2024年失能傷害頻率、失能傷害嚴重率，低於通用機械設備製造業平均值(2024年度)。

註 1：失能傷害頻率及嚴重率係依據職災申報統計資料

註 2：失能傷害頻率為每百萬總經歷工時之失能傷害件數

註 3：失能傷害嚴重率為每百萬總經歷工時之失能傷害日數

註 4：通用計械設備製造業資料出處：勞動部職業安全衛生署





作業環境監測：

勞安室與環測顧問公司進行廠區內物理性及化學性點位確認，根據法令規定進行製成需求新購設備及全面盤查化學品及現場噪音值，透過採樣分析化學品皆為合格，而物理性(噪音)超標部分，皆依公司防護具管理辦法實施人員作業防護。

2024年公司內部針對環測檢測結果項目，異常項目將加強宣導配置防護具，並不定期現場督導及查核，以確保員工作業時之安全狀況。

年度		2024	
		上半年度	下半年度
物理性(點數)		12	12
化學性(點數)		2	2
合計		14	14
鑑測結果	合格	13	13
	超標	1	1
	不合格項目	區域噪音	區域噪音

化學品風險評估：

公司每年定期實施化學品評估及分級管理，辨識是否含有CMR等受管制物質，以作為現場環境是否須更進一步評估確認及管制。此外，透過單位調查與勞安室人員現場核對，鑑別化學品共計17項，其化學品成分共計46筆，其中，有10種化學品成分符合優先管制的法令要求，並且這些優先管制化學品都已遵守相關法規的規定。



項目	2024
鑑別化學品數量	46
免管制	36
符合優先管理	10



教育訓練

為了加強員工的安全意識和行為，新進員工必須參加為期3小時的一般安全衛生教育訓練課程。在職員工則每3年須接受3小時的安全衛生在職教育訓練。對於生產過程中需使用的機械設備，如固定式起重機、堆高機等操作人員，必須參加相應的訓練並持有相關證照方可操作。公司致力於提升安全職場觀念，例如急救人員、防火管理人員、高壓特殊作業等，均按照規定設置，並定期舉辦複訓課程，以確保員工的安全。

職業安全衛生教育訓練一覽表				
課程名稱	參訓對象	授課內容	總參訓人數	參與率
一般安全衛生教育訓練	新進人員	課堂講授	16	100%
安全衛生在職教育訓練	全體人員	課堂講授	全員受訓	100%
緊急應變	ERT	課堂講授	28	100%
危害通識	生產單位	課堂講授	16	100%



員工健康管理及促進：

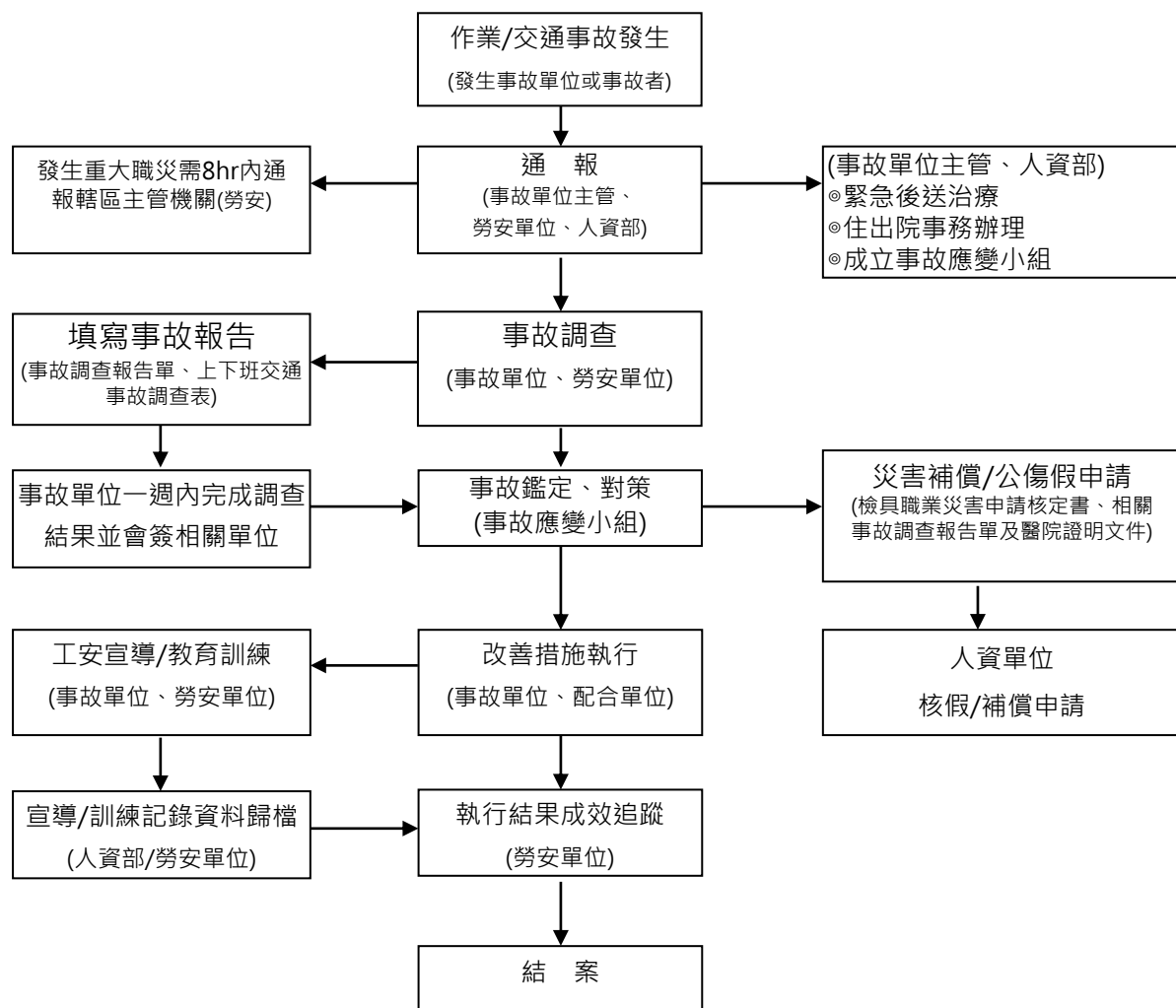
公司重視全體員工的健康，依法聘任特約臨場服務專科醫生及特約醫護人員，以協助處理特別危害健康管理、職業病預防、母性健康保護、人因性危害預防等勞工健康保護事項。公司每年定期規劃在職員工進行健康檢查，並將檢查報告進行建檔、分析和追蹤，通過電子郵件或電話方式通知員工。對於從事特別危害健康作業，如噪音或粉塵暴露的員工，進行特殊健康檢查並分級管理。

針對健檢結果顯示的高風險群，公司持續推廣各種健康促進活動，如減重、降膽固醇等，並在現場放置血壓計，讓員工隨時注意自身健康狀況。此外，公司鼓勵員工養成規律運動的習慣，並在廠區設置健身房，積極策劃多元化的課程供員工參加。





上下班交通與工傷事故通報處理流程：



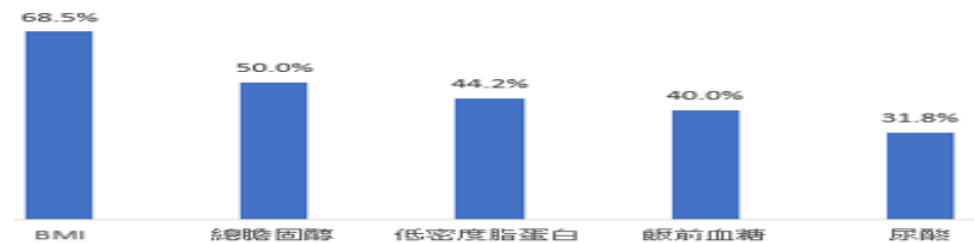
員工健康促進與管理：

針對2024年度健康檢查報告建立分級管理，將報告異常員工分為《高度風險》及《中度風險》。針對噪音與粉塵作業區域，除針對人員進行檢查結果關懷外，亦實施特風險，依據等級陸續安排於醫護人員駐廠時間，進行一對一健康衛教關懷。另外殊作業危害預防實施：

- 1、協助確認聽力保護計畫實施及檢視員工防護具領用率。
- 2、偕同承辦人員及臨場服務醫師至現場訪視：建議減少噪音區域作業暴露時間、監督聽力防護具使用。

一般健檢報告異常分析：

男生檢驗項目異常率(受檢總人數69人)



女生檢驗項目異常率(受檢總人數28人)





一般健檢關懷成果統計：

在職員工(一般健康檢查)報告異常(人)						
項目	人數統計	職護關懷	待關懷	醫師關懷	待關懷	關懷率
高度風險	17	8	0	5	0	100%
中度風險	47	37	0	8	0	100%
低度風險	28	-	-	-	-	-
離職	5	-	-	-	-	-
總計	97	45	0	13	0	-

特殊作業健康檢查 - 關懷成果統計：

在職員工(特殊作業健康檢查)報告(人)					
級別/種類	噪音	粉塵	正己烷	分級定義	執行措施(勞工健康保護規則) 執行完成率：100%
一級管理	20	25	10	檢查結果全部項目正常，或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。	檢查正常(每年定期執行特殊作業健康檢查)
二級管理	8	7	0	檢查結果部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常而與工作無關者。	提供個人健康指導(皆已完成聽力防護衛教，並提供衛教單張)
三級管理	2	0	0	檢查結果經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者	提供環測報告、特殊作業健康檢查報告至職業醫學科門診複檢(2位員工已至職業醫學科複檢，判定結果1位屬四級管理，1位屬二級管理已完成職安署-勞工健康保護資訊網線上報備)
四級管理	2	0	0	特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常且與工作有關者。	經醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者應採取危害控制及相關管理措施(3位四級管理同仁已完成關懷並施予聽力保護衛教)
受檢總人數	32	32	10		



健康職場與關懷

本公司期望員工能取得工作、健康、生活三面向的平衡，故依據職場健康四大計畫，每年皆定期由職護關懷高風險人員，提供相關健康照護觀念與建議；懷孕或分娩女性同仁，提供懷孕期間及分娩後工作與身心衛教須知；若有交通事故或廠內工傷之同仁，則提供傷勢關懷與復工評估建議，並執行關懷訪談及成效追蹤紀錄。

一、A、預防異常工作負荷促發疾病計畫：

1. 執行事項：

- ✓ 完成異常工作負荷預防計畫書建置
- ✓ 完成十年內心血管風險計算
- ✓ 完成加班時數資料彙整並分析各風險管理名單
- ✓ 完成建議諮詢人員關懷面談
- ✓ 完成預防腦心血管疾病宣導

2. 管理成效：

十年內缺血性心臟病風險(人)							
項目	人數統計	職護關懷	待關懷	醫師關懷	待關懷	離職	關懷率
高度風險	4	2	0	4	0	0	100%
中度風險	13	5	0	6	0	1	100%
低度風險	80	-	-	-	-	4	-
總計	91	7	0	10	0	5	-

疲勞負荷程度(人)							
項目	人數統計	職護關懷	待關懷	醫師關懷	待關懷	離職	關懷率
高度風險	3	0	0	1	1	1	100%
中度風險	11	7	1(留停)	7	0	0	100%
低度風險	82	-	-	-	-	3	-
總計	96	7	1	8	1	4	-

異常工作負荷結果(人)							
項目	人數統計	職護關懷	待關懷	醫師關懷	待關懷	離職	關懷率
建議面談	10	3	0	8	1	1	100%
不需面談	83	-	-	-	-	3	-
總計	93	3	0	8	1	4	-



一、B、預防人因性肌肉骨骼危害計畫：

1. 執行事項：

- ✓ 完成人因工程危害預防計畫書建置
- ✓ 完成肌肉骨骼症狀調查分析
- ✓ 完成肌肉骨骼有疑似危害風險同仁評估關懷面談
- ✓ 完成疑似有危害同仁線上系統進行評估
- ✓ 完成肌肉伸展運動宣導

二、預防職場不法侵害計畫：

1. 執行事項：

- ✓ 完成職場不法侵害預防計畫書建置
- ✓ 完成禁止職場暴力聲明公告
- ✓ 完成員工評估：辨識及評估危害(員工)、自主檢核表(主管層級)
- ✓ 完成環境評估：適性配工與工作設計、物理環境與工作場所設計
- ✓ 完成預防職場暴力宣導
- ✓ 完成建立事件處理程序

2. 管理成效：

人因危害分析結果(人)							
項目	人數統計	職護關懷	待關懷	醫師關懷	待關懷	離職	關懷率
疑似有危害	2	0	0	1	1(留停)	0	100%
有症狀無危害	13	12	1(留停)	1	0	0	100%
無症狀	81	-	-	-	-	4	-
總計	96	12	1	2	1	4	-

2. 管理成效：

不法侵害危害風險辨識結果(人)							
項目	人數統計	職護關懷	待關懷	醫師關懷	待關懷	離職	關懷率
高度風險	1	0	0	1	0	0	100%
中度風險	3	1	1(出差)	0	0	1	100%
無風險	93	-	-	-	-	-	-
總計	97	1	1	1	0	1	-



廠區人員資料分析	
公司員工總人數	妊娠期員工總數
102	0
公司女性員工總人數	妊娠期完成母性評估人數
29	0
女性員工佔比	妊娠期完成母性評估完成率
28%	100%
育齡期員工總數	產後一年內員工總數
27	0
育齡期員工佔比	產後一年內完成母性評估人數
93%	0
育齡期員工部門數	產後一年內完成母性評估完成率
15	100%
已完成環境評估數	
15	
完成環境評估完成率	
100%	

三、母性健康保護計畫：

1. 執行事項：
- ✓

完成母性健康保護計畫書建置
- ✓

完成廠區女性及適齡期女性員工統計及分析
- ✓

完成各單位母性健康作業場所環境危害風險評估
- ✓

完成廠區內妊娠及產後一年內母性衛教關懷
2. 管理成效：

母性健康保護管理(人)							
項目	人數統計	職護關懷	待關懷	醫師關懷	待關懷	離職	關懷率
妊娠中	0	0	0	0	0	0	-
分娩後未滿一年	0	0	0	0	0	0	-
總計	0	0	0	0	0	0	-



四、中高齡及高齡者適性工作計畫：

- 1. 執行事項：
 - ✓ 完成廠區中高齡及高齡者統計及分析
 - ✓ 完成針對中高齡及高齡者適性工作關懷面談
 - ✓ 完成中高齡及高齡工作者適性工作系統進行工作適能指數評估目前工作適應狀況分析

2. 管理成效：

中高齡及高齡者適性工作管理(人)							
項目	人數統計	職護訪談	待訪談	醫師訪談	待訪談	離職	完成率
中高齡員工	31	20	1(員工拒絕)	9	0	1	100%

中高齡及高齡者適性工作分析						
項目	總人數	優等	良好	普通	中等	弱
人數	27	10	10	5	2	0

健康資訊、衛教宣導、職業傷病預防建議與講座課程：

- ✓ 執行事項：平均每月製作1-2張健康相關宣導單，不定期辦理講座活動





社會回饋：

- ✓ 企業凝聚愛心力量，共築溫暖社會，秉持「取之於社會、用之於社會」的初心，精湛於2024年1月展開一場溫馨的公益行動。在吳董事長的號召與帶領下，公司同仁主動響應，共同募集約新台幣25萬元，並由公司統籌規劃，採購實用且符合需求的生活物資，捐贈予多間弱勢照護機構及社福團體，這些機構長期致力於照顧失依兒童、身心障礙者、街友等，面對資源有限與人力短缺的挑戰，更需要社會大眾的支持。精湛深知企業在社會中扮演的重要角色，不僅追求營運成長，也積極實踐企業社會責任（CSR），以實際行動傳遞關懷。本次公益活動不僅凝聚了同仁的愛心與向心力，也讓每一位參與者感受到回饋社會的成就與喜悅。我們相信，每一份微小的善意，終將匯聚成改變的力量。
- ✓ 2024年4月，花蓮地區突遭強震，造成嚴重災情，無數家庭受創、居民生活陷入困境。面對突如其來的天災，精湛同仁迅速展現企業公民的關懷與行動力，自發性發起震災募款活動，以實際行動支援災區重建與民眾安置工作。募款活動由公司內部員工自主響應，短短幾日即共募得約新台幣13萬元，並透過信賴管道轉交至相關救災單位，期盼能為災民帶來及時的協助與一絲溫暖。精湛堅信「善的循環，始於一念關懷」，災難面前，我們選擇不旁觀，用行動表達支持與溫情，發揮團隊影響力，為社會注入正面能量。
- ✓ 精湛支持藝文發展，推動企業社會責任共融行動：我們榮幸贊助新台幣10萬元予「青春行草音樂會」，以實際行動支持台灣藝術文化的傳承與創新。青春行草音樂會匯聚年輕音樂創作者與演出者，為台灣藝文注入新生能量。我們相信，文化藝術不僅是社會的精神支柱，更是凝聚社群、啟發創意的重要力量。透過此次贊助，期望能拋磚引玉，促進更多企業一同投入藝文領域，為台灣文化環境注入持續的關注與資源。
- ✓ 精湛將持續以ESG為核心，推動更多有意義的社會參與方案，深化與在地社區及弱勢團體的連結，打造永續共好的企業文化與社會環境。



2024公益捐贈
約218萬元



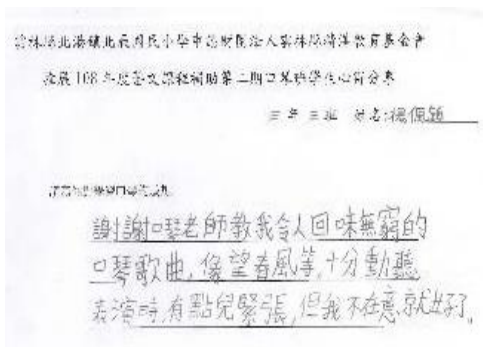


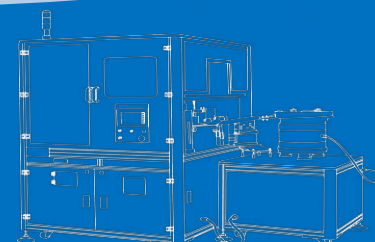
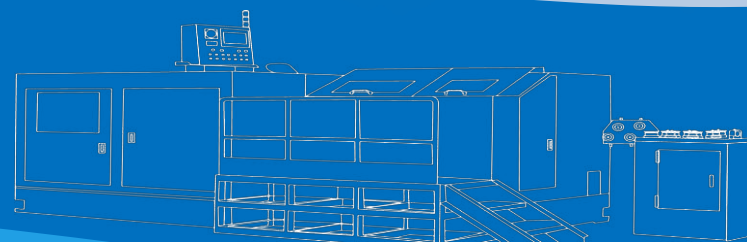
精湛於2014年與吳俊男董事長共同成立「財團法人雲林縣精湛教育基金會」，為協助偏遠地區、弱勢族群提供多元啟發性的教育服務，每年提撥捐款，以支持當地學校、團體籌辦各類藝文課程與活動，及補助運動賽事經費，更積極規劃及參與各項公益計畫：

- (1) 在北港各校設立品學兼優獎學金、補助國小各校每學期校外教學及文藝課程活動花費。
- (2) 協助雲林縣政府為照顧弱勢家庭國小學童，使其安心向學無後顧之憂，將北辰國小閒置教室設置成「溫馨家園」，以及每人每月零用錢經費。
- (3) 贊助南陽國小代表雲林縣參加全國棒球聯賽經費。
- (4) 贊助建國國中田徑隊之對外參賽經費。
- (5) 於雲林北港設立「精湛會館」2017年1月正式落成啟用，提供當地居民一個閱讀、休憩及愛心物資集結空間，會館內部有圖書館、電腦設備、教育訓練室、電視及卡拉OK等設。會館旁也規劃四十坪的公園綠地，打造一棟兼具休閒及教育的「精湛會館」。
- (6) 2024年度，教育慈善公益總捐贈經費約78萬元。











附錄一、GRI-Standards 索引

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
使用聲明	參考GRI準則報導2024/1/1至2024/12/31期間之內容		
GRI 1：基礎2021			
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證 / 確信	N/A	-
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	經濟績效	23
2-7	員工	人力概況	39
2-8	非員工的工作者	人力概況	39



GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
使用聲明	參考GRI準則報導2024/1/1至2024/12/31期間之內容		
治理			
2-9	組織詳細資訊	公司概況	7
2-10	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-11	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-12	資訊重編	關於本報告書	3
2-13	外部保證 / 確信	關於本報告書	3
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續管理架構及組織	10
2-15	利益衝突	公司治理	17
2-16	溝通關鍵重大事件	N/A	-
2-17	最高治理單位的群體智識	公司治理	17
2-18	最高治理單位的績效評估	公司治理	17
2-19	薪酬政策	公司治理	17
2-20	薪酬決定流程	公司治理	17
2-21	年度總薪酬比率	N/A	-



GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
使用聲明	參考GRI準則報導2024/1/1至2024/12/31期間之內容		
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4
		總經理的話	6
		永續管理架構及組織	10
2-23	政策承諾	經濟績效	23
		創新研發	26
		資訊安全與客戶隱私	30
		氣候變遷因應	32
		能源管理	33
		人才吸引與留任	41
		員工培訓與訓練	47
		職業健康與安全	48



GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
使用聲明	參考GRI準則報導2024/1/1至2024/12/31期間之內容		
2-24	納入政策承諾	經濟績效	23
		創新研發	26
		資訊安全與客戶隱私	30
		氣候變遷因應	32
		能源管理	33
		人才吸引與留任	41
		員工培訓與訓練	47
		職業健康與安全	48
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人議合	15
		經濟績效	23
		創新研發	26
		資訊安全與客戶隱私	30
		氣候變遷因應	32
		能源管理	33
		人才吸引與留任	41
		員工培訓與訓練	47
		職業健康與安全	48



GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
使用聲明	參考GRI準則報導2024/1/1至2024/12/31期間之內容		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營	22
		經濟績效	23
		創新研發	26
		資訊安全與客戶隱私	30
		氣候變遷因應	32
		能源管理	33
		人才吸引與留任	41
		員工培訓與訓練	47
		職業健康與安全	48
2-27	法規遵循	誠信經營	22
2-28	公協會的會員資格	公司概況	7
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	15
2-30	團體協約	其他溝通管道請詳員工權益與多元平等	45



GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
使用聲明	參考GRI準則報導2024/1/1至2024/12/31期間之內容			
GRI 3：重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程		重大主題鑑別	11
			重大主題評估結果	12
3-2	重大主題列表		重大主題鑑別	11
			重大主題評估結果	12
重大主題				
經濟績效				
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合	15
			公司治理	17
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	23
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫		
	201-4	取自政府之取得之財務補助		
創新研發				
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合	15
			公司治理	17



GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題				
資訊安全與客戶隱私				
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合 公司治理	15 17
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	資訊安全與客戶隱私	30
氣候變遷因應				
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合 氣候變遷因應	15 32
GRI 201： 經濟績效2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷因應	32
能源管理				
GRI 3： 重大主題2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合 公司治理	15 17
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	33
	302-2	組織外部的能源消耗量		
	302-3	能源密集度		
	302-4	減少能源的消耗		
	302-5	降低產品和服務的能源需求		



GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題				
人才吸引與留任				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合 幸福企業	15 39
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	人力概況	39
	401-2		人才吸引與留任	41
	401-3			
員工培訓與訓練				
GRI 3 : 重大主題2021	3-3	重大主題管理	利害關係人議合 幸福企業	15 39
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	員工培訓與訓練	47
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		



GRI準則	揭露項目		對應章節	頁碼
重大主題				
職業健康與安全				
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	職業健康與安全	48
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3	職業健康服務		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		
	403-6	工作者健康促進		
	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		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		
	403-9	職業傷害		
	403-10	職業病		



附錄二、SASB 指標索引

主題	指標代碼	指標類型	指標說明	對應章節	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	量化	(1) 消耗的能源總量 (GJ) (2) 電網電力使用比例 (%) (3) 再生能源使用比例 (%)	能源管理	33
員工健康及安全	RT-IG-320a.1	量化		職業健康與安全	48
使用階段能源效率	RT-IG-410a.1	量化	銷售加權中型和重型車輛燃油效率	本公司不適用	-
	RT-IG-410a.2	量化	非道路設備的銷售加權燃油效率	本公司不適用	-
	RT-IG-410a.3	量化	固定式發電機的銷售加權燃油效率	本公司不適用	-
	RT-IG-410a.4	量化	銷售加權排放量： (1) 氮氧化物 (NOx)、(2) 懸浮微粒 (PM) 之排放量： (a) 船舶柴油引擎、(b) 機車柴油引擎 (c) 中型和重型道路用引擎、(d) 其他非道路使用之柴油引擎	本公司無使用左述引擎	-
材料採購	RT-IG-440a.1	討論與分析	關鍵材料之風險管理	供應商管理與評鑑	37
循環經濟	RT-IG-440b.1	量化	再製造產品和再製造服務之收益	創新研發	26
按產品類別生產的單位數量	RT-IG-000.A	量化	按產品類別生產的單位數量	公司概況	7
員工人數	RT-IG-000.B	量化	在職員工的人數	人力概況	39



附錄三、TCFD

面向	TCFD核心要素	對應章節	頁碼
治理	- 董事會如何監督氣候相關議題 - 管理階層如何評估與管理氣候相關議題	永續管理架構及組織	10
		氣候變遷因應	32
策略	- 公司辨認出的短中長期 - 氣候相關風險與機會氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊 - 情境分析（包括1.5°C或更嚴苛的情境）	氣候變遷因應	32
		溫室氣體管理	35
風險管理	- 氣候相關風險的鑑別和評估流程 - 氣候相關風險的管理流程 - 說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度	氣候變遷因應	32
		能源管理	33
指標和目標	評估指標是否與公司策略與風險管理一致 - 揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險 - 管理目標及相關績效	氣候變遷因應	32
		能源管理	33
		溫室氣體管理	35



附錄四、ESG資訊揭露

主題	指標項目	對應章節	頁碼	單位
溫室氣體排放	● 直接(範疇一) 溫室氣體排放量 ● 能源間接(範疇二) 溫室氣體排放量 ● 其他間接(範疇三) 溫室氣體排放量 ● 溫室氣體排放密集度 ● 溫室氣體管理之策略、方法、目標	溫室氣體管理	35	● 噸CO₂ ● 噸CO₂ ● 噸CO₂ ● 噸CO₂/ 個體營收(百萬元) ● 質化敘述
能源管理	● 再生能源使用率 ● 提升能源使用率 ● 使用再生物料政策	能源管理	33	● 再生能源用量/ 總能源用量 ● 質化敘述 ● 質化敘述
水資源	● 用水量 ● 用水密集度 ● 水資源管理或減量目標	廢棄物及水資源管理	36	● 公噸 ● 用水量/ 個體營收 ● 質化敘述
廢棄物	● 非有害廢棄物 ● 總重量 ● 廢棄物密集度 ● 廢棄物管理或減量目標	廢棄物及水資源管理	36	● 公噸 ● 公噸 ● 廢棄物量/ 個體營收 ● 質化敘述



主題	指標項目	對應章節	頁碼	單位
人力發展	● 新進員工年齡分布	人才吸引與留任	41	比率
	● 離職員工年齡分布	人才吸引與留任	42	比率
	● 管理職女性主管占比	員工權益與多元平等	46	比率
	● 職業災害人數	職業安全與健康	49	人數
	● 職業災害比率	職業安全與健康	49	比率
董事會	● 董事會席次	董事會運作情形 董事進修之情形	18 19	數量
	● 獨立董事席次			數量
	● 女性董事席次及比例			比率
	● 董事出席董事會出席率			比率
	● 董監事進修時數符合進修要點比率			比率
投資人溝通	● 公司年度召開法說會次數	永續經營	15	場次

