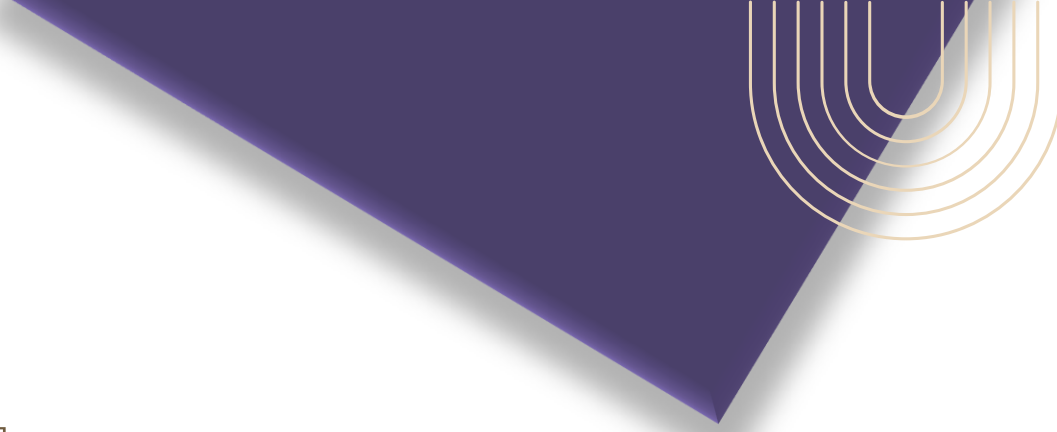
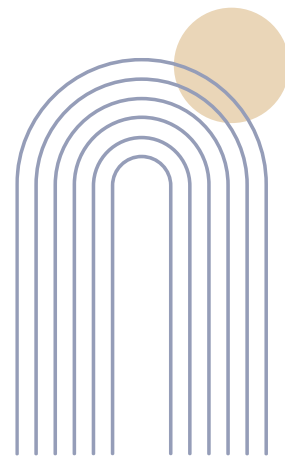




 2025 永續報告書



GPM 均豪精密工業股份有限公司
Gallant Precision Machining Co., Ltd.





目錄



CH1 前言

1.1	關於報告書.....	04
1.2	關於均豪.....	05
1.3	經營者的話.....	08
1.4	榮譽及肯定.....	09
1.5	對應SDGs之2025年永續作為.....	10
1.6	利害關係人議和.....	11
1.7	重大議題分析.....	12



CH2 永續經營管理

2.1	公司治理.....	16
2.2	公司治理架構.....	18
2.3	治理單位組成.....	22
2.4	董事會績效評估機制.....	24
2.5	薪酬政策.....	24
2.6	誠信經營.....	26
2.7	風險管理.....	28



CH3 永續經濟發展

3.1	經營績效.....	33
3.2	產品技術創新.....	37



CH4 環境永續

4.1	永續生產管理.....	46
4.2	打造永續供應鏈.....	67



CH5 幸福健康職場

5.1	人力結構及福利.....	73
5.2	人才培育管理方針.....	80
5.3	安全友善環境.....	87
5.4	社會參與.....	101



附錄

附錄一	GRI索引表.....	107
附錄二	上櫃公司編製與申報永續報告書 作業辦法永續揭露指標- 光電業.....	110
附錄三	SASB光電業索引表.....	111
附錄四	上市上櫃氣候相關資訊.....	112
附錄五	會計師有限確信報告暨確信彙總表...	113



CH1 前言

- 01 關於報告書
- 02 關於均豪
- 03 經營者的話
- 04 榮譽及肯定
- 05 對應SDGs之2025年永續作為
- 06 利害關係人議和
- 07 重大議題分析



1.1 關於報告書

均豪自2023年出版永續報告書，揭露公司治理、環境永續及社會共融面向之目標與成果。為完整呈現永續的成效及利害關係人溝通，我們依循國際公認的GRI 永續性報告準則(2021 年版)作為永續報告書的架構，向所有利害關係人說明均豪在經濟、治理、社會、風險、供應鏈及環境的策略及措施，期望藉由不間斷的努力，朝永續發展邁進。

1.1.1 報告書範疇 GRI2-2

本報告書揭露資訊包含均豪精密於2025年1月至2025年12月間台灣據點之企業永續經營表現，邊界包含新竹竹科廠、台中中科廠、台南辦公室、高雄辦事處之據點，並納入供應商重要資訊，展現均豪對整體價值鏈之重視。

1.1.2 報告書期間 GRI2-3

均豪將自2022年起每年編製並揭露永續報告書。本報告書揭露期間為2025年度(2025年1月1日至12月31日)，內容涵蓋經濟、治理、社會、風險、供應鏈及環境各面向。而部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度，則回溯至2023年度。

1.1.3 聯絡資訊 GRI2-3

均豪精密工業股份有限公司

地址：新竹科學園區新竹縣寶山鄉創新一路5-1號

電話：+ 886-3-563-9999

E-mail：csr@gpmcorp.com.tw

官方網站：<https://www.gpmcorp.com.tw>

1.1.4 編寫依據

依據標準	發布單位
GRI 永續性報告準則 2021 年版	全球永續性報告協會
永續發展目標	聯合國
TCFD氣候相關財務揭露	金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)
SASB 準則	永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)
上櫃公司編製與申報 永續報告書作業辦法	財團法人中華民國證券 櫃檯買賣中心

1.1.5 外部保證 / 確信 GRI2-5

依據標準	認證 / 確信機構
年度財務報告	資誠聯合會計師事務所
GHG Protocol	新加坡商英國標準協會集團 私人有限公司臺灣分公司
ISO 9001 : 2015	格瑞國際驗證有限公司
ISO 45001 : 2018	亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ISO 27001 : 2022	亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ISO 14001 : 2015	亞瑞仕國際驗證股份有限公司
確信準則 3000 號	資誠聯合會計師事務所



1.2關於均豪

1.2.1公司簡介 GRI2-1

走過四十八個年頭，均豪立足台灣，匯集兩岸資源及研發人才，建構最堅強的專業工程研發團隊和各項核心技術，並掌握市場先機，持續開發製程和設備的領先技術。

均豪提供的不只是優質產品，更致力於佈局新產業及新產品，提升生活品質，奠定GPM的品牌價值。均豪致力於提供一流的技術、產品和服務，協助客戶創新製程、提升核心競爭優勢並和客戶共同合作開發規劃製程需求，提供技術及製程之最佳Total Solution。以多年累積的專業技術和經驗為基礎，專注於提升技術、服務品質，積極跨入新產業並加強和異業間的策略結盟逐漸轉型，協助客戶創造更大的企業競爭力，共創雙贏。

公司全名	均豪精密工業股份有限公司
成立時間	1978年12月22日
總部位置	台灣新竹科學園區新竹縣寶山鄉創新一路5-1號
資本額	1,647,466仟元
產業別	上櫃半導體業(設備製造)
主要產品	半導體製程設備/顯示器製程設備/智能自動化設備/其他設備
員工人數	約352人
股票代號	5443
2025年營業額	1,963,447仟元

■ 製造場所之面積

區域	建物面積 m ²	總坪數	出租坪數	自用坪數	自用面積 m ²
總公司	9,852.75	2,980.46	363.34	2617.12	8,451.63
中科廠	27,818.56	8,415.11	1,932.38	6,482.73	21,430.61
台南辦事處	297.52	90.00	-	90.00	297.52
高雄辦事處	233.96	70.77	-	70.77	233.96



1.2.2設備產品 / 價值鏈 GRI2-6

致力驅動產業與供應鏈的正向循環，積極與供應商夥伴合作，投入供應鏈永續發展，確保供應鏈具備安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營運並致力於促進環境保護。



1.2.3 公協會會員資格 GRI2-28

公協會組織名稱	參與狀況	是否贊助	是否提供年費
自動光學檢測設備聯盟	會員	是	否
先進自動化檢測設備研發聯盟	會員	否	是
台灣智慧自動化與機器人協會	副理事長	否	是
台灣機器人產學聯盟	會員	否	是
台灣智動化系統整合聯盟	會員	否	是
台灣顯示器產業聯合總會	會員	是	否
台灣電子製造設備工業同業公會	副理事長	否	是
台灣電路板協會	會員	否	是
台灣半導體產業協會	會員	否	是
美商國際半導體產業有限公司台灣分公司	會員	是	是
國際矽光子異質整合聯盟	會員	否	是
Hi-CHIP 異質整合系統級封裝開發聯盟	會員	否	是
SEMI矽光子產業聯盟	會員	否	否
社團法人台灣工研新創協會	會員	否	是
台灣磨粒加工學會	理事	是	否
中華卓越經營協會	常務監事	否	是

公協會組織名稱	參與狀況	是否贊助	是否提供年費
中華民國全國中小企業總會	會員	否	是
台灣人工智慧晶片聯盟	會員	否	否
難削材加工技術與製程開發產學聯盟	會員	否	是
社團法人台灣平坦化應用技術協會	會員	否	是
臺日半導體科技促進會	會員	否	是
台灣產業科技推動協會	會員	否	是
台灣董事學會	會員	否	是
社團法人中華獨立董事協會	會員	否	是
社團法人台灣上市櫃公司協會	會員	否	是
ESG世界公民數位治理基金會	會員	是	否
Golf學用接軌聯盟	會員	否	是
先進智慧製造技術聯盟	會員	否	是
台灣氣候聯盟	會員	否	是
台灣科學工業園區科學工業同業公會	會員	否	是

1.3經營者的話

1.3.1董事長暨永續長的話 GRI2-22 GRI2-24

“堅守企業永續價值，迎向共享未來”

2025 年是全球動盪與轉型並存的一年。隨著 AI 技術的爆發式成長，氣候災難頻傳，世界局勢正經歷劇烈變化，地緣政治與永續發展已成為全球焦點，而這些變局不斷挑戰企業的營運韌性與應變力。在瞬息萬變的全球情勢中，均豪精密始終以「誠信」為核心，秉持「團隊、創新、責任、學習」的文化，將 ESG 理念深度融入經營方針，致力於落實聯合國永續發展目標（SDGs），與各界夥伴攜手創造共榮未來。

面對日益嚴峻的氣候挑戰與國際準則趨勢，均豪展現精益求精的決心。我們持續進行溫室氣體盤查並通過外部查證；為進一步接軌 IFRS 永續揭露準則、並確保數據的國際信任度，均豪更是在 2025 年正式啟動導入 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）。透過採用國際標準的範疇分類與計算方法，我們能更精確地掌握碳排數據，建立短中長期的減碳目標與行動方案；同時，我們透過 ISO 14001 環境管理系統持續推動資源節約與污染預防，積極履行地球公民的責任。

在 AI 技術爆發與社會結構改變的當下，人才與包容的企業文化，是企業競爭力的關鍵。均豪積極透過產學合作，為新一代技術人才投注資源與能量；同時我們亦高度重視性別平權與職場文化，自 2022 年起響應「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，並於 2024 年簽署『多元、公平與共融（DEI）』宣言，致力於建構一個讓員工能平衡工作與生活、展現多元價值的幸福職場。2025年正式對員工及供應商進行「人權盡職調查」，確保企業運作符合國際人權指引，讓每位員工都能在平等的職場中發揮自身觀點與經驗。

面對地緣政治對全球供應鏈的衝擊，均豪採取積極策略，逐年提升在地採購比例，強化供應鏈韌性。這不僅能縮短運輸距離以降低碳排放，更能優化成本並快速回應客戶需求。我們攜手供應商夥伴，將人權準則與環境責任納入合作框架，共同落實永續行動，期許成為客戶、員工及股東皆滿意的負責任企業。

展望未來，即使全球環境充滿挑戰，均豪仍將持續以透明的治理、環境的責任與社會的關懷，在變局中穩健前行。



董事長

陳政良



1.4 榮譽及肯定



第21屆台灣金根獎



第5屆機器人智動系統優質獎
傑出工程師獎



創新產品獎
次世代顯示器高精度
矩陣貼合設備



新竹市政府
ESG永續合作
協助環保志工隊清潔維護計畫



1.5對應SDGs之2025年永續作為

SDGs	2025年永續績效
	✓ 偏鄉學校共投入170,400元 ✓ 贊助ESGWD百萬學童計劃共投入80,000元
	✓ 愛無國界關懷協會認養2位學童，共捐助36,000元
	✓ 三高健康促進活動 ✓ 每年進行一次優於法規檢查項目之健檢 ✓ 人因危害調查
	✓ 全國大專院校AI智動化設備創作獎投入1,574,743元 ✓ 贊助臺大學術勵進青年講座300,000元 ✓ 贊助臺大工學院學術勵進獎300,000元 ✓ 贊助臺大優秀僑生獎學金600,000元 ✓ 亮眼均豪人暑期實習計畫投入153,195元 ✓ 辦理清華大學DIT Robotics機械人暑假營隊共投入186,370元 ✓ 贊助中平國小品格棒球隊20,000元 ✓ 贊助中原大學機械系專題競賽20,000元

SDGs	2025年永續績效
	✓ 董事會成員中有1名女性董事 ✓ 修訂及宣導性騷擾防治法
	✓ 福利制度 ✓ 退休制度 ✓ 職工福利委員會 ✓ 完善的人才培訓 ✓ ISO45001:2018職業安全衛生管理系統
	✓ 提升在地採購比例 ✓ 設計循環經濟產品 ✓ 廢棄棧板再利用
	✓ 完成GHG Protocol 外部查證 ✓ 太陽能發電系統
	✓ 加入公協會 ✓ 加入G2C+平台 ✓ 加入天下人才永續行動聯盟 ✓ 加入台灣氣候聯盟



1.6利害關係人議和

1.6.1利害關係人溝通 GRI2-29

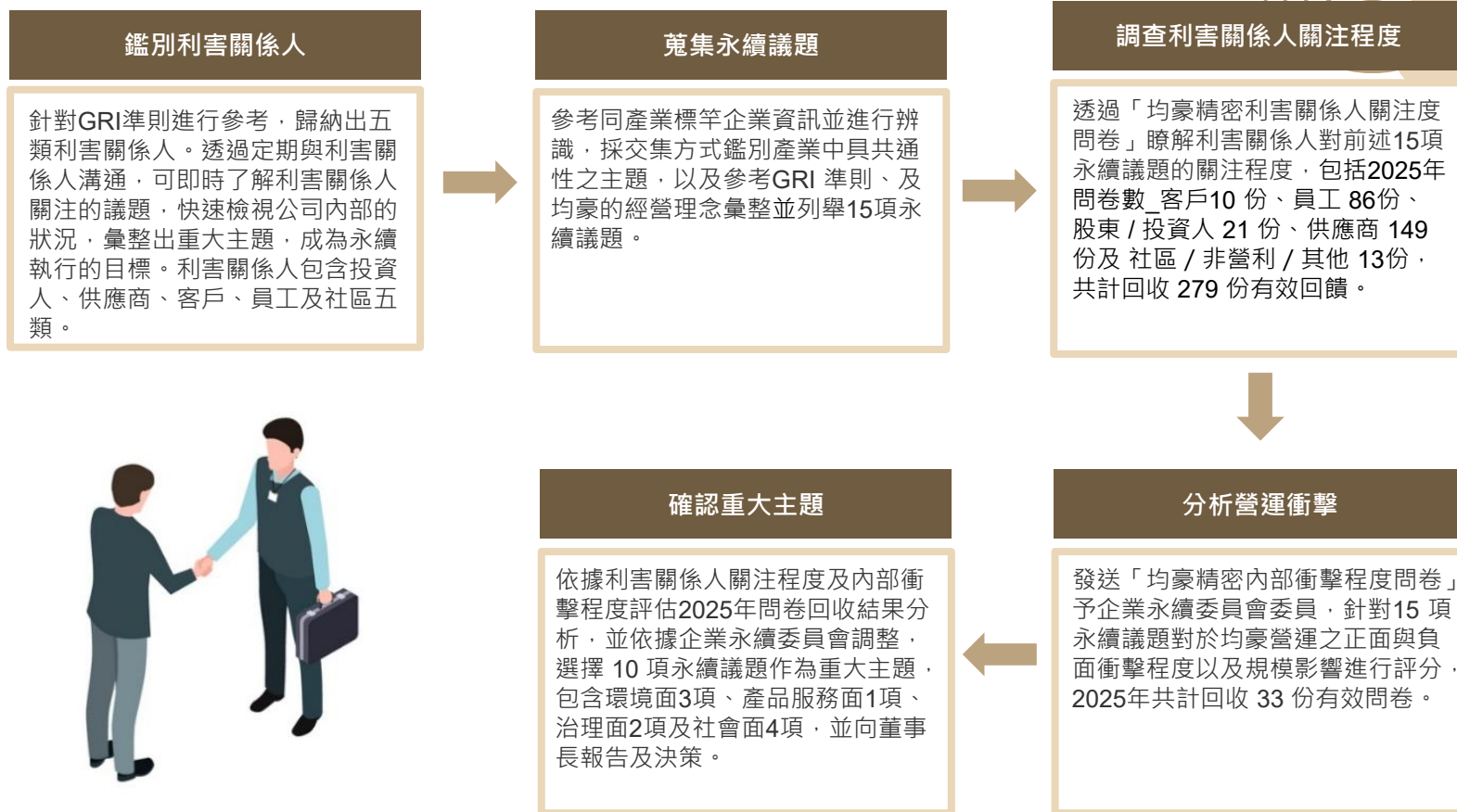
均豪針對GRI準則進行參考，歸納出五類利害關係人。透過定期與利害關係人溝通，可以即時了解利害關係人所關注的議題，快速檢視公司內部的狀況，彙整出重大主題，成為永續執行的目標。利害關係人包含投資人、客戶、供應商、員工及社區五類。

利害關係人	溝通管道	2025年度利害關係人溝通情形	關注主題	議和焦點
投資人	• 年度股東大會 • 法說會 • 公開資訊觀測站 • 公司網站	• 定期更新官網之財務、業務、公司治理及股東項目資訊。 • 隨時針對股東/投資人來訪與電詢，提供適切資訊。 • 對於公司財務業務重大影響與股東權益者，發佈重大訊息公告。	• 氣候變遷 • 水資源管理 • 能源管理 • 產品技術創新	積極與投資者溝通，展現經營績效與永續成果；主動與投資人交流，不定期更新營運資訊，達到資訊平衡。
客戶	• 客戶服務滿意 • 客服中心專用信箱 • 24小時客服專線 • 外部參展	辦理10次展覽與客戶互動	• 能源管理 • 勞雇關係 • 員工多元化與平等 • 人才發展與教育訓練 • 經濟績效	在永續的營運策略下，於展場介紹均豪永續作為，以及機台所設計的循環經濟概念，推廣永續文化。
供應商	• 供應商評鑑 • 供應鏈大會	• 完成品質改善供應商輔導10家 • 依ISO規範，每年度執行稽核重點供應商	• 職業安全衛生 • 供應鏈管理 • 產品技術創新	透過自評問卷宣達永續精神，並透過稽核及再輔導，改善供應鏈的服務品質。
員工	• 反霸凌信箱 • 總經理室信箱 • 員工意見調查 • 每季勞資會議 • 每季員工大會 • 職工福利委員會 • 職業安全衛生委員會 • 模範員工餐會	• 反霸凌信箱並未接收相關事件發生 • 總經理室信箱1封，已回覆信件 • 員工意見調查分數4.12分(滿分5分) • 召開4次勞資會議 • 召開4次員工大會 • 召開4次職工福利委員會 • 召開4次職業安全衛生委員會 • 辦理1場次模範員工餐會	• 職業安全衛生 • 勞雇關係 • 人才發展與教育訓練	與員工建立透明順暢的溝通平台，於官網揭露人權政策，提升同仁的人權意識。
社區	• 公司網站 • 公開資訊觀測站 • 總務專線	辦理許多公益及產學合作活動，偏鄉獎學金、辦理全國大專院校AI智能化設備創作獎等等，詳見章節「幸福健康職場」	• 氣候變遷 • 水資源管理 • 溫室氣體管理 • 廢棄物管理 • 社區參與	與許多團體辦理公益活動，負起企業社會責任。



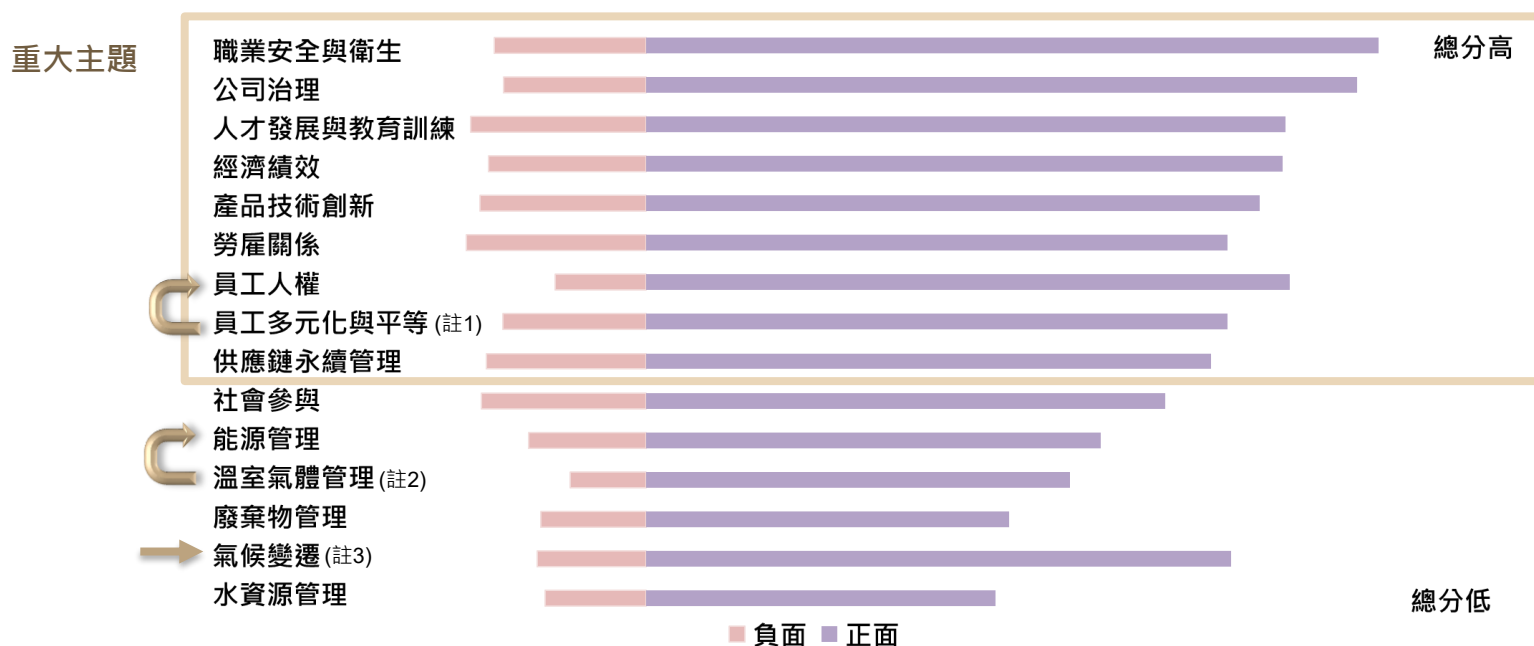
1.7 重大議題分析

1.7.1 決定重大主題的流程 GRI3-1



1.7.2 重大主題分析

以下為15項永續議題透過33份有效之「均豪內部衝擊程度問卷」，將各主題的正負面發生機率與正負面影響規模分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分，依此分數排序各主題。「均豪內部衝擊程度問卷」分析結果之前9項議題與「均豪利害關係人關注度問卷」分析結果之前9項議題極為相似，因此經過企業永續委員會調整後決定出10項重大主題。



註1：以員工人權與員工多元與平等議題共同揭露

註2：以溫室氣體與能源管理議題共同揭露

註3：因為是產業關注議題故納入重大主題

1.7.3 重大主題 GRI3-2

重大主題	活動與衝擊	報告書章節	頁碼
勞雇關係	良好的勞雇關係可以提升同仁對企業的向心力，而漠視同仁權益將會導致同仁對企業的不信任，進而降低對於工作的投入。均豪設置多元溝通管道，員工可以即時表達意見，創造員工歡心、眷屬安心的友善職場環境，以維持良好之勞雇關係。	幸福健康職場	73
職業安全衛生	零災害是安全衛生績效最直接的指標，而達成零災害的先決條件為事業單位的重視與安全衛生管理系統的落實運作，若發生職災將影響企業形象。因此均豪訂定緊急應變管制程序及事故調查辦法，及設立安全衛生突發事件件數、安全衛生意外事件件數、用於安全衛生之投資金額等觀測指標。	幸福健康職場	90
產品技術創新	當產品技術朝向節電、省水發展，可以有效減少電力及水資源浪費，對於溫室氣體的排放可以有顯著正面的效益。然而，產品技術朝向節能發展，需使用節能元件、低碳材料，增加監控系統等，會使設備生產成本增加的負面衝擊。均豪研發單位依據客戶訪談與市場技術調查，進行技術盤點與擬定下年度新產品技術開發項目，並於產品開發中納入智能化能源管理、節能元件選用、節電、省水系統設計。	永續經濟發展	37
經濟績效	透過技術引進，連結夥伴客戶需求，強力切入高附加價值之技術開發，可有效提升組織經濟發展。均豪精實半導體核心技術，貼近半導體市場，提供客戶製程解決方案，提升總體競爭力並掌握市場動向，以精進客戶競爭力及差異化。	永續經濟發展	33
溫室氣體與能源管理	因能源使用量日增，導致地球溫室效應，致使積極發展永續無汙染之能源科技，也因能源大量使用導致環境汙染及氣候變遷，地球適居環境漸趨劣化。2022年均豪成立環境永續委員會，透過擬定節能提效計畫，期望有效提升能源效率。2022年均豪成立環境永續委員會，並完成ISO14064-1:2018第三方查證。	環境永續	46
公司治理	由董事會到全體員工可以藉由有效的治理，貫徹公司長遠目標與願景，避免觸犯法規。均豪透過公司治理委員會有效運作公司治理規範，並定期自我評定績效。	永續經營管理	16
氣候變遷	氣候變遷可能改變商業型態也促使全世界重視節能減碳，例如：碳費與碳稅使得營運成本增加、極端天氣造成的供應鏈不穩定、能源轉型之對應等，利害關係人也日益的關注本議題，均豪依循TCFD框架鑑別實體風險、轉型風險及機會對均豪所帶來的影響，展開因應氣候變遷的調適策略及行動。	環境永續	47
人才發展與教育訓練	透過積極內部人才培育計畫，公司可有效提高留任率，亦提升員工之產業競爭力，進而提升公司營運績效。公司若不重視人才發展與培育，導致內部人才流失，進而影響公司營運績效，亦對產業人才環境造成負面影響。因此均豪透過每年教育訓練規劃及分析，安排同仁定期進修，提升員工之產業競爭力，進而提升公司營運績效。	幸福健康職場	81
供應鏈永續管理	供應商為公司重要的利害關係人，須建立風險管理，提升合作效益，才可避免供應鏈中斷，影響營運狀況。均豪致力提升供應鏈管理績效，發揮責任供應鏈的永續影響力。因此，提出「永續風險控管」與「在地供應優化」二大策略，秉持此核心價值執行五大行動方案，推進永續進程的正向循環。	環境永續	67
員工多元化與人權	均豪精密致力於打造多元與平等之職場環境，秉持公平原則，不因性別、種族或身心障礙等因素而有差別待遇，並於僱用、薪酬、訓練、考核與升遷等制度中落實公正機制，並提供完善申訴管道以保障員工權益；同時，人權風險評估涵蓋全體員工及供應商，定期執行人權盡職調查，針對高關注議題制定減緩與補救措施，並持續追蹤執行成效，以強化人權治理。	幸福健康職場	87



CH2 永續經營管理

- 01 公司治理
- 02 公司治理架構
- 03 治理單位組成
- 04 董事會績效評估機制
- 05 薪酬政策
- 06 誠信經營
- 07 風險管理



2.1 公司治理

2.1.1 公司治理管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性		長期以來秉持著「以人為本、團隊、創新、責任、學習」的企業文化，致力於產品技術的創新與發展，同時也善盡企業公民的責任，ESG的概念逐漸深入企業核心，透過與各利害關係人的溝通，實踐「公司治理、社會與環境」的永續理念。
政策		公司治理實務守則(詳情請見均豪官網>公司治理>公司重要內規)
具體行動		由企業永續委員會公司治理小組負責推動公司治理相關事務，並設有公司治理主管，保障股東權益及強化董事會職能。主要職責如下： 1.擬定董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十日內完成寄發董事會議事錄。 2.每年依法辦理股東會事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、股東會議事錄。 3.辦理本公司變更登記事務，如：修訂公司章程、董事改選、營業項目變更、資本額變更登記等。 4.為落實公司治理，每年依本公司訂定「董事會績效評估暨酬勞與報酬給付辦法」對董事會及個別董事進行績效評核。 5.每年評估投保「董監事及重要職員保險」。 6.向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格及任職法令規章之檢視結果。 7.辦理董事異動相關事宜。 8.不定期提供董事進修課程予董事，完成董事每年至少宜進修6小時之進修時數。 9.不定期與會計師、獨立董事、內部稽核及財會主管溝通。
責任		對內及對外：股務單位 / 對供應商：資材單位
資源		1.6名董事2025年皆完成各6小時以上之進修時數。 2.公司治理主管2025年度完成21小時進修時數。
申訴機制	內部及外部	設有違反職業道德申訴管道Email:gpmaudit@gpmcorp.com.tw 官網: https://www.gpmcorp.com.tw/
目標與標的	短期目標	1.設置公司治理主管，落實公司治理，提升董事會與營運效能。 2.持續辦理董事會及各功能性委員會績效評估。 3.依據主管機關公告版本修訂公司治理相關守則
	中期目標	1.遵循公司制度之公司治理相關守則，確保各項作業遵守法規，並持續強化公司治理，揭露重要資訊，維護股東權益。
	長期目標	1.公司鑑別內外部風險，並擬訂因應對策，以減緩風險危害，強化營運彈性。 2.提升董事會運作效能，降低公司各項營運潛在風險及永續發展。
有效性評估		1.主管機關監督機制。 2.年度公司治理評鑑。 3.每季固定一次董事會/ 審計委員會，討論相關營運規劃、法規遵循、內部控制、各項投資等。



2.1.2 公司治理運作

本公司由企業永續委員會公司治理小組負責推動公司治理相關事務，並設有公司治理主管，本公司經2024年12月19日董事會決議通過，指定黃盛宏處長擔任公司治理主管，保障股東權益及強化董事會職能。黃盛宏處長已具備於公開發行公司治理相關工作經驗達三年以上，主要職責如下：

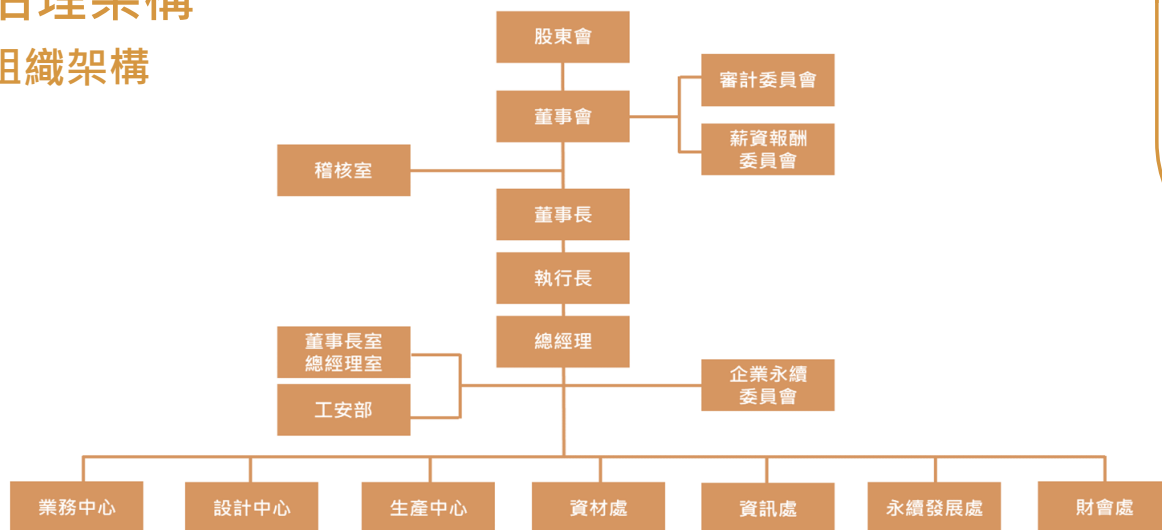
- ✓ 擬定董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十日內完成寄發董事會議事錄。
- ✓ 每年依法辦理股東會事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、股東會議事錄。
- ✓ 辦理本公司變更登記事務，如：修訂公司章程、董事改選、營業項目變更、資本額變更登記等。
- ✓ 為落實公司治理，每年依本公司訂定「董事會績效評估暨酬勞與報酬給付辦法」對董事會及個別董事進行績效評核。
- ✓ 每年評估投保「董監事及重要職員保險」。
- ✓ 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格及任職法令規章之檢視結果。
- ✓ 辦理董事異動相關事宜。
- ✓ 不定期提供董事進修課程予董事，完成董事每年至少宜進修6小時之進修時數。
- ✓ 不定期與會計師、獨立董事、內部稽核及財會主管溝通。
- ✓ 公司治理主管2025年度進修情形：

進修日期(起)	進修日期(迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/03/18	2025/03/18	證券櫃檯買賣中心	韌性台灣_櫃買永續債暨ETF論壇	3
2025/05/28	2025/05/29	社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司永續揭露實作研習	9
2025/06/30	2025/06/30	證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3
2025/07/04	2025/07/04	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「永續資訊之管理」內控內稽重點與實務案例解析	6



2.2 公司治理架構

2.2.1 公司組織架構



部門	主要職責	
董事長室 總經理室	✓ 推動長短期發展之專案、負責公司專案之管理、運用事宜等。 ✓ 執行長短期發展之政策及負責公司營運之管理事宜。 ✓ 綜理公司業務之經營與管理。	✓ 內部風險管理規劃、監督及分析作業。 ✓ 科專計畫申請及管理。
稽核室	✓ 管理制度運作之稽查。	
工安部	✓ 消除作業環境危害因子降低風險，維護員工作業安全。 ✓ 執行員工健康管理與促進之規劃與推動。	✓ 執行污染防治降低環境負荷，確保環境永續。
業務中心	✓ 負責公司所有產品銷售計畫之規劃、開發及管理業務。 ✓ 市場情報蒐集及協助新產品開發評估。 ✓ 國內外市場之開拓與維持既有客戶。	✓ 售後服務(含)設備功能未達規格改善。 ✓ 移機/改造案評估/執行。 ✓ 應收帳款催收/管理。
設計中心	✓ 提供各種不同設備產品為客戶個別需求進行機械、軟體開發、程式應用等各項設計。	
生產中心	✓ 機械設備組裝。	✓ 專案進度管理。
資材處	✓ 統合並執行跨廠區之原材料採購、委外加工，及物料進檢、儲運、調撥等作業。	
永續發展處	✓ 招募、教育訓練、員工關係、公共事務、廠務及總務等相關事務。 ✓ 統籌公司永續發展策略與目標，推動企業永續委員會運作。	✓ 薪資管理及人事相關作業。
財會處	✓ 資金調度、預算管理、投資管理、會計處理、成本計算。	
資訊處	✓ 程式設計、維護電腦正常運作、電腦化管理。	



2.2.2 審計委員會 GRI2-9

■ 審計委員會運作

負責訂定或修正內部控制制度及內部控制制度有效性之考核，及訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。管理涉及董事自身利害關係之事項，評估重大之資產或衍生性商品交易及評估重大之資金貸與、背書或提供保證。審議財務報告並評估財務、會計或內部稽核主管之任免，評估簽證會計師之委任、解任或報酬及評估募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。目前第四屆，人數為4人，包含4位獨董，當年度會議執行7次，委員親自出席比例達96%。委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三位，其中一位為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。委員會獨立董事之任期三年，連選得連任，因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會亦補選之。

詳情請見均豪官網>公司治理>審計委員會

2.2.3 薪資報酬委員會 GRI2-9

■ 薪資報酬委員會運作

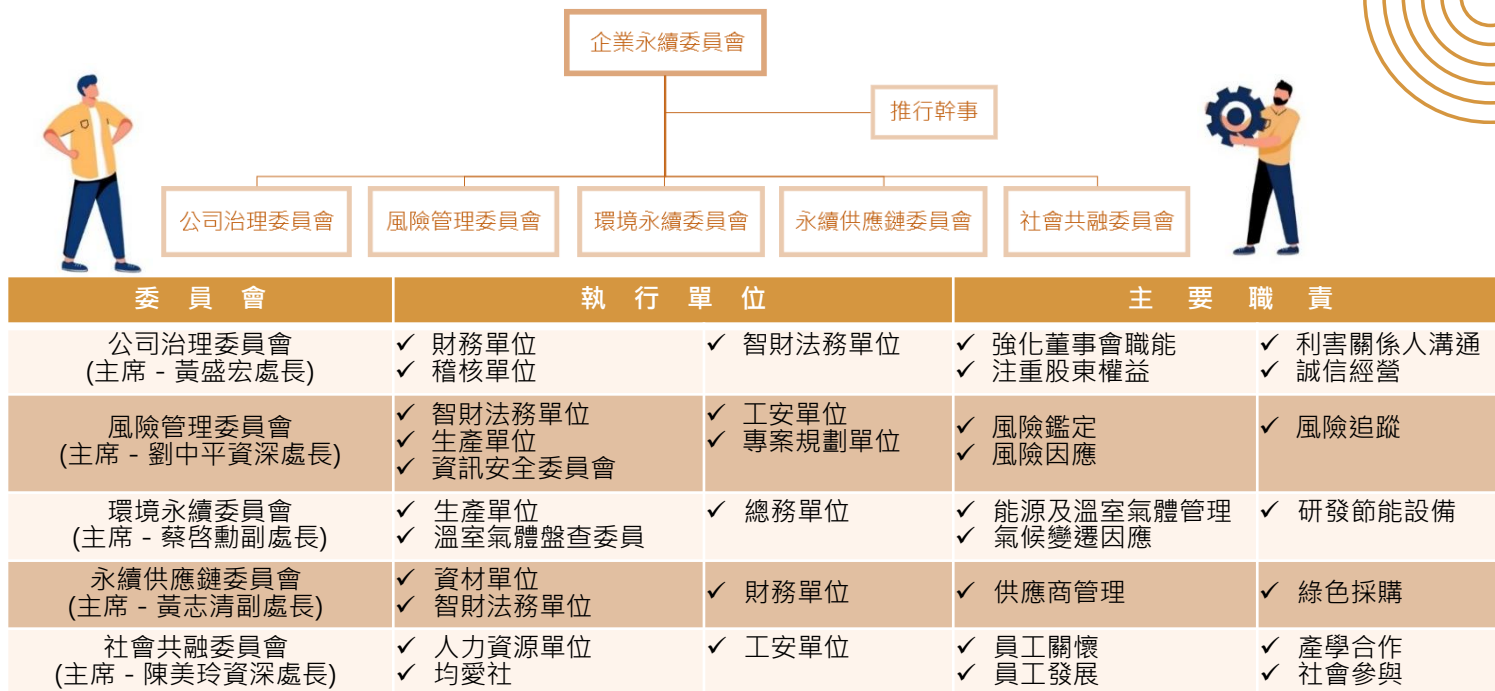
訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。目前第五屆，人數為4人，包含4位獨董，當年度會議執行5次，委員親自出席比例達95%。本委員會成員之專業資格及獨立性等條件悉依相關法令規定。本委員會成員由董事會決議委任之，其人數至少為三人。本委員會至少應有本公司獨立董事一人參與，並由全體成員推舉獨立董事一人為召集人及會議主席。

詳情請見均豪官網>公司治理>薪資報酬委員會



2.2.4 企業永續委員會

■ 組織架構



■ 委員會運作 GRI2-13 GRI2-14

均豪秉持企業永續的精神，逐步邁入ESG的領域，並分別於Environment(環境)、Social(社會)、Governance(治理)類別下，依據聯合國SDGs設立均豪未來的永續目標。企業永續委員會於2022年6月組織異動，由陳政興董事長擔任永續長，於底下增設公司治理委員會、風險管理委員會、環境永續委員會、永續供應鏈委員會及社會共融委員會，各委員會分別由處級以上之一級主管帶領，每季召開一次會議確認執行進行，並每半年於企業永續委員會向董事長報告。同時為加強董事會對於企業永續相關工作之監督，每年至少一次於董事會報告永續執行情形。將永續經營專職分工，達到最高效益。藉由各委員會的相互合作，鑑別出每年之重大主題及風險議題，成為每年必須重點管理之項目，期望快速達到永續目標。本公司企業永續委員會為非功能性委員會，每年除定期向董事會報告一次執行情形外，另不定期由董事會督導永續發展管理方針及策略目標。

詳情請見均豪官網>企業永續>永續管理



2.2.5 董事會

■ 董事會運作 GRI2-11 GRI2-12

本公司最高治理單位為董事會，應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，惟為強化董事會之獨立性，公司內部已積極培訓合適人選；此外董事長平時亦密切與各董事充分溝通公司營運狀況與計畫方針以落實公司治理。另外，企業永續委員會每年底會向董事會報告永續績效，目前本公司已有下列具體措施：

- 1.現任四席獨立董事分別在產業領域學有專精，能有效發揮其監督職能。
- 2.每年度安排各董事參加外部機構專業董事課程，以增進董事會之運作效能。
- 3.獨立董事在功能性委員會皆可充分討論並提出建議供董事會參考，以落實公司治理。
- 4.董事會成員中過半數董事未兼任員工或經理人。

■ 董事會多元化 GRI2-9

董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求，擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於性別、年齡、國籍、文化、專業知識與技能等。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司目前董事會成員共有6名，含4名獨立董事，專業領域涵蓋財務會計、法律、電子電機、材料等。董事會成員中有1名女性董事，佔所有董事比率14%；1名董事年齡在50歲以下，4名董事年齡在50-70歲，1名董事年齡在70歲以上。4名獨立董事中4名任期年資在6年以下。

姓名	職稱	性別	50歲以下	50-70歲	70歲以上	營運判斷	財務會計	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	法律
陳政興	董事	男		●		●	●	●	●	●	●	●	
梁又文	董事	男	●			●	●	●	●	●	●	●	●
許鴻銘(註)	董事	男		●		●		●	●	●		●	
馬堅勇	獨立董事	男		●		●		●	●	●	●	●	
曾國華	獨立董事	男		●			●	●	●	●	●	●	
羅偉	獨立董事	男		●			●	●	●		●	●	
陳依梅	獨立董事	女			●		●	●	●	●	●	●	

註：許鴻銘董事已於2025年8月11日辭任



2.3 治理單位組成

2.3.1 最高治理單位的提名與遴選 GRI2-10

本公司董事選舉採提名制，持有本公司已發行股份總數百分之一以上股份之股東，得以書面向公司提出董事會候選人名單，提名人數不得超過董事會應選名額，董事會提名董事候選人之人數亦同。持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東不以單一股東為限，如數股東持有股份總數之和達百分之一以上者，亦包括在內。

詳情請見均豪官網>公司治理>公司重要內規

2.3.2 多元化政策 GRI2-10

董事會設立多元化管理目標，目前皆已達成

- ✓ 董事至少含有一名不同性別董事
- ✓ 獨立董事連續任期不超過三屆
- ✓ 獨立董事席次不低於三分之一

2.3.3 避免及減緩利益衝突 GRI2-15

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，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。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。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。

2.3.4 溝通關鍵重大事件 GRI2-16

2025年度並未接收來自申訴管道的事件發生，故未向董事會溝通相關內容。2022年進行永續報告書的輔導計畫，於2023年起加入依循TCFD準則框架，完成關鍵氣候風險與機會之鑑別，並由企業永續委員會連同年度永續目標、執行成果績效一併提報董事會。



2.3.5董事會群體知識 GRI2-17

職稱	董事姓名	受訓日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	經濟	環境	社會
董事長	陳政興	2025/03/25	ESG世界公民數位治理基金會	公司治理發展及評量暨法遵案例實務	3			V
		2025/08/22	社團法人中華公司治理協會	薪資報酬委員會運作與董事、經理人績效薪酬制度	3	V		
副董事長	梁又文	2025/09/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	V		
		2025/10/31	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3			V
獨立董事	曾國華	2025/10/29	財團法人中華公司治理協會	淨零路徑與碳管理策略布局	3		V	
		2025/10/29	財團法人中華公司治理協會	劃時代的AI發展與商業應用	3	V		
獨立董事	馬堅勇	2025/10/21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「AI人工智慧世代」應用實戰與風險分析	3	V		
		2025/10/21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業永續發展與法令遵循實務_內線交易篇	3			V
獨立董事	羅 偉	2025/01/16-2025/01/17	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12			V
		2025/02/20-2025/02/21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12			V
獨立董事	陳依梅	2025/09/18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3	V		
		2025/12/05	財團法人中華公司治理協會	永續資訊揭露不實(漂綠)的法律責任分析	3			V

符合上市上櫃公司董事進修時數比例100%



2.4 董事會績效評估機制

2.4.1 董事會績效 GRI2-18

本公司訂有董事會績效評估與酬勞及報酬給付辦法，每年定期對董事會之績效進行評估，並送薪資報酬委員會及董事會討論。評估程序於受評年度結束後至最近一次召開之董事會前完成，並將評分結果報告董事會，以提升董事會運作之功能，2025年董事會績效評估結果，已於2026年2月26日向董事會報告。另訂有董事會績效評估與酬勞及報酬給付辦法，每三年由外部專業獨立機構對董事會之績效進行評估，外部評估報告於2024年12月31日由社團法人臺灣誠正經營學會執行後出具。

詳情請見均豪官網>公司治理>董事會

2.5 薪酬政策

2.5.1 薪酬政策與流程 GRI2-19 GRI2-20

董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪資報酬委員會訂定並檢討之。該委員會設有獨立董事以提供外部的薪酬建議，且每年至少召開 2 次會議檢視及確保薪資的競爭性與合理性。經理人的年度薪酬，除依據法令由薪資報酬委員會核定外，其資訊也適當揭露於公司年報，讓所有利害關係人可充分了解。

董事報酬，遵循「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定辦理，由薪資報酬委員會提案後，經董事會決議後執行。公司章程中規定，公司年度如有獲利應提撥不高於百分之三分派董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先彌補。

經理人薪酬與公司經營績效(財務性指標)連結，薪資之議定係由薪資報酬委員會參酌其所擔任之職稱、職級、職責等職位權責範圍以及對公司營運目標之貢獻度，並參考公司年度經營績效、未來風險及同業水準審議合理薪資。獎金與酬勞主要連結經理人之績效評估項目，包含財務性指標（如獲利能力、營業利益及年度策略等達成率等）與企業 ESG 永續經營相關指標（如公司治理、風險管理建構、環境資源、供應鏈管理及人才發展與關懷等）。其薪酬由薪資、變動獎金以及盈餘分配之員工酬勞組成，其中變動薪酬依據當年度公司營運績效表現核定，依職務及績效佔整體薪酬20%至50%不等，期使經理人薪酬與公司營運績效結果高度連結。

股票上市或於證券商營業處所
買賣公司薪資報酬委員會設置
及行使職權辦法



薪資報酬委員會提案董事報酬



董事會決議後執行



2.5.2 高階經理人薪資報酬與ESG相關績效評估連結之政策

為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現達到永續經營，將鑑別出之永續重大主題，與董事長兼任總經理的長期激勵薪酬掛鉤。永續發展績效指標權重如下：

績效指標(權重)	執行方式
財務績效(30%)	●公司財務績效及相較同業表現水準，如預算達成率、總資產、營收表現等
策略與管理 (40%)	●依據未來中長期策略展開之目標，如數位轉型、永續承諾達成情形、重大主題因應調適作為等 ●人才發展及職業安全衛生推動作為
永續與內控(30%)	●致力實踐三大永續承諾，重視誠信經營、法令遵循及風險控管，實踐ESG各項重點工作(含關注氣候風險並推動淨零具體作為指標占比10%)



2.6 誠信經營

GRI205-1 GRI205-3
GRI205-2

企業永續委員會下成立之公司治理委員會，包含「誠信經營」，每年定期向董事會報告執行情形。委員會建立企業誠信與倫理規範，維持清廉秩序，落實營運及財務管理，維護公司利益，保障股東權益，恪守商業行為及道德準則規範，使公司穩健成長。自2015年起，誠信經營納入董事會的正式議程，本年度並於2025年12月10日向董事會報告執行情形。

定期辦理與誠信經營相關之教育訓練，於2025年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練(含誠信經營法規、法律實務、財務及稅務管理、內線交易及歸入權法規、會計制度及內部控制等課程)，共計 436人次，合計 616 小時。

本公司落實遵守國內法令，並要求員工遵循相關內部規章，依據「上市上櫃公司誠信經營守則」作為落實誠信經營之依據。

其他有助於瞭解公司誠信經營運作情形之重要資訊（如公司檢討修正其訂定之誠信經營守則等情形）：

(一)本公司訂有內部重大資訊處理暨防範內線管理作業程序，明定董事、經理人、依公司法第27條第1項規定受指定代表行使職務之自然人及其他因身分、職業或控制關係獲悉本公司內部重大資訊之人應以善良管理人之注意及忠實義務，本誠實信用原則執行業務，並簽署保密協定。知悉本公司內部重大資訊之董事、經理人及受僱人不得洩露所知悉之內部重大資訊予不知悉之他人。

(二)本公司簽證會計師事務所為資誠聯合會計師事務所，該會計師並未擔任本公司董事，兼具專業及獨立性，本公司審計委員會及董事會每年皆會審查會計師之獨立性，並取具會計師「超然獨立聲明書」；會計師定期查核各大循環及內部控制，對本公司內部控制及會計處理事項建議。

(三)本公司供應商需簽署「供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書」，該承諾書規範供應商員工勞動條件、道德方面、環境方面之承諾，如：反歧視、禁用童工、秉持高廉潔道德標準、尊重與保護客戶資料及智慧財產權、承諾產品或零件之金屬未使用衝突金屬及廢棄物管理的程序和標準等，如違反承諾書，需賠償行賄金額或所獲取不正當利益金額之懲罰性違約金，且本公司有權自行決定撤銷、終止或解除雙方交易。

詳情請見均豪官網>企業永續>誠信經營



2.6.1反貪腐

透過多元溝通管道向內部傳達公司誠信經營理念，包括：要求所有新進員工簽署「員工保密切結、電腦資料授權暨電腦設備使用同意書」，並將誠信原則納入新進員工新人教育訓練課程；往來供應商必須簽署「供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書」並定期評估廠商是否違反誠信。定期辦理與誠信經營相關之教育訓練，2025年度舉辦與誠信經營議題相關之新人訓練、外部教育訓練(含誠信經營法規、法律實務、財務管理進階、內線交易及歸入權法規、會計制度及內部控制等課程)，共計436人次，合計616小時。

準則	說明
管理方針及其元素	誠信經營
管理方針的評鑑	公司治理委員會
已進行貪腐風險評估的營運據點	本公司2025年已進行貪腐查核的事業群為100%
有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	本公司新進員工接受反貪腐訓練比例為100%
已確認的貪腐事件及採取的行動	2025年無貪腐事件

均豪為落實誠信經營政策，積極防範不誠信行為，於2025年未有違反誠信經營情事或重大影響之缺失事項，且未有經檢舉之反貪腐、內線交易、反競爭行為、反托拉斯和壟斷或是操作市場之情形，相關法律訴訟件數及裁罰金額皆為0。



2.7 風險管理

2.7.1 風險管理委員會

風險管理委員會隸屬於企業永續委員會，依照年報要求及ISO稽核事項進行風險評鑑，未來將建立風險管理政策，使風險管理委員會有程序的進行風險鑑別及衝擊程度、衝擊頻率的評估。以下為未來預計執行的風險程序概況：

Step 1

定義產業常見的風險類別

Step 2

於每月一級主管經營月會提及之風險進行記錄

Step 3

彙整Step 1 & 2的風險類別，並製作成問卷

Step 4

由企業永續委員會填寫問卷，並進行風險 / 機會分析

Step 5

提出風險 / 機會因應措施



2.7.2 2025年風險類別

■ 銷貨集中風險

本公司以客戶服務為導向，提供半導體先進封裝、次世代顯示器設備及智慧製造解決方案，幫助客戶提高產業競爭力。長期深耕自動光學檢測、量測、研磨及拋光等核心技術，專注經營半導體設備、次世代顯示器設備及智慧製造解決方案三大領域事業，配合客戶製程需求，提供符合客戶需求的產品與服務，協助客戶製程創新升級。

■ 資安風險

本公司為維護及加強資訊安全管理，確保所屬各項資產、資訊之機密性、完整性及可用性。由「資訊安全委員會」依職掌執行各項資訊安全治理、規劃、督導及推動執行，且定期召開管理審查會議，依照評估結果、相關法令、技術及業務等最新發展現況予以適當修訂，以確保符合實際需求，並每年定期向董事會報告資安風險管理情形。

■ 職業安全衛生管理風險

均豪身為設備製造業，首要保護同仁於安全之環境中工作，於從事高風險作業時有健全的防護設備，使同仁可以安心自在地全心投入於工作中。均豪於工作安全衛生上設立許多安全措施，皆符合法規要求。實際推行措施及成效可以參見第88至98頁。

■ 氣候變遷風險

處於溫室氣體持續上升的環境中，各國皆合力減緩氣候變遷之速度，然而隨著氣候變遷風險上升，不論是環境、財務或是供應鏈等等皆對均豪產生極大影響，如氣候劇烈變遷造成各地災情，影響供應鏈生產。因此，均豪於2022年完成ISO14064-1:2018溫室氣體盤查查證，並於2023年訂出減碳路徑，對客戶及所有利害關係人承諾減碳目標，希望能與社會共同解決氣候變遷的難題。2025年均豪推動GHG Protocol盤查系統，以國際通用標準更精準掌握排碳來源，確保盤查結果具可比性與透明度，並強化減碳策略之科學依據。



2.7.3法規遵循 GRI2-27

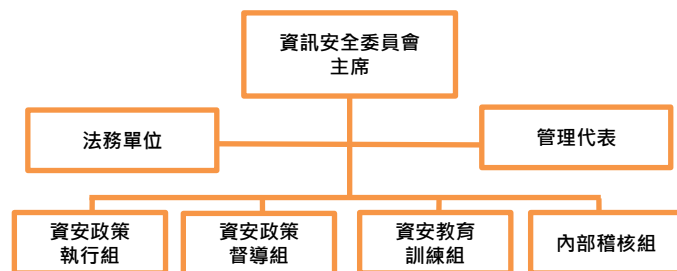
均豪於2025年並無違法重大罰款及非金錢制裁事件(重大罰款為500萬以上)，均豪法規遵循如下：



2.7.4資安管理

均豪於2021年設立「資訊安全委員會」，並開始進行ISO27001：2013之輔導作業，完成第三方認證，依職掌執行各項資訊安全治理、規劃、督導及推動執行，維護並加強資訊安全管理。且定期召開管理審查會議，依照評估結果、相關法令、技術及業務等最新發展現況予以適當修訂，以確保符合實際需求，減少公司經營風險；同時確保所屬各項資產、資訊之機密性、完整性及可用性，維護公司良好商譽，並每年定期向董事會報告資安風險管理情形。

■ 資訊安全委員會架構



■ 資訊安全委員會工作職掌

工作職掌	
資安政策執行組	#相關法律遵循之界定及更新 #執行及宣導資安政策 #擬定年度訓練計畫
資安政策督導組	#制定安全政策、目標 #制定資安事件處理流程 #重大資安事件懲處建議
資安教育訓練組	#舉辦教育訓練活動 #評估及檢討教育訓練成效
內部稽核組	#執行內部稽核計畫 #評估內部稽核成效



■ 資訊安全措施

均豪每年均於竹科廠與中科廠辦理員工資訊安全教育訓練，邀請外部資訊安全講師入廠說明外部駭客入侵詐騙手法及防範意識，同時宣導最新資安觀念，提升全員資安意識，減少風險產生，且2025年無發生資安事件。另外，資訊安全委員會建立以下安全防護措施：

外部郵件過濾機制

- 比例統計區間：2025-01-01 ~ 2025-12-31
- 防護外部各類病毒信件攻擊，保護公司電腦安全

公司電腦佈署資安端點防護軟體

防護及記錄各項電腦操作行為

網路防火牆機制

- 保護公司電腦網路連線資訊安全
- 系統發現異常連線行為立即阻絕
- 資訊處定期報表檢示

公司電腦佈署防毒軟體





CH3 永續經濟發展

01 經營績效

02 產品技術創新



3.1 經營績效

3.1.1 經濟績效管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	企業永續發展(ESG) 由環境、社會及公司治理之三大面向進行發展，均秉持永續經營理念，將企業永續經營，與客戶及社會群體建立長期夥伴關係，善盡企業公民責任，建置太陽能發電系統，使用綠色能源節能減碳，並通過GHG Protocol(溫室氣體管理系統)認證，朝向「淨零排放」目標努力邁進。同時成立企業永續委員會，負責推動企業社會責任(CSR)及誠信經營相關事宜，持續深化永續經營並善盡企業公民責任，以人為本，與員工一起成長，共同創造公司、客戶及股東最大價值。
管理機制	政策	1.整合兩岸營運系統、人才及資源，強化客戶管理、銷售與效能整合，發揮最大綜效，擴展大陸、美國、日本及東南亞市場。 2.與產、學、研單位及終端客戶進行策略聯盟，持續強化系統整合能力及開發顯示器、半導體與智能自動化等新領域之新產品、技術，提升行銷效能以獲得差異化的利基。 3.強化產品成本管控機制，搭配設計改善、效能提升及供應鏈管理，有效掌控上游供應商價格、產能預測與交貨資訊以提高競爭力，並確保產品合理利潤。 4.持續推動主要產品智慧化、模組化及標準化，簡化生產製造流程、提升產品功能與可靠性，降低成本。 5.收集公司各項即時生產數據，並以內部系統分析整合，提供各項資訊予決策主管作為執行參考依據。 6.因應客戶需求快速交貨，有效控制原物料與存貨數量及金額，降低存貨週轉天數並降低存貨跌價損失。 7.加速裝機及驗收效能、提升售後服務品質確保客戶滿意度，建立與客戶的雙贏售服體系並持續強化應收帳款及現金流管理。 8.導入綠能減碳能源政策，建置廠區太陽能電廠，不僅可將產生的電力售予台電，同時建立公司節能環保形象，為地球永續盡一份力量。
	承諾	均豪致力於提供一流的技術、產品和服務，協助客戶創新製程、提升核心競爭優勢並和客戶共同合作開發規劃製程需求，提供技術及製程之最佳Total Solution。憑藉多年累積之專業技術與經驗，專注提升技術及服務品質，並積極跨入新產業，透過強化異業策略結盟推動轉型，協助客戶創造更大的企業競爭力，共創雙贏。
	責任	對外：董事長室 對內：董事長室 對供應商：資材單位
	資源	2025年研發支出為新臺幣181,545仟元
	申訴機制	設有違反職業道德申訴管道 Email: gpmaudit@gpmcorp.com.tw 官網: https://www.gpmcorp.com.tw/



實際作為

目標與標的

- 短期目標：
 1. 精進暨有半導體領域之產品性能，以深化產品線及擴大客戶群。
 2. 透過技術引進與合作，配合夥伴客戶需求，強力切入高附加價值之半導體前段先進檢測技術開發、及中後段封裝製程之檢測與研磨等製程設備。
 3. 配合國外技術合作，強化及深耕FPD次世代高附加價值設備，驅使公司多元化永續經營，以拓展未來在顯示產業不斷創新與進步，慎選合理毛利商機，獲利為先。
 4. 延續2025年智能自動化拓展成果，集中資源提供重點產業代表性客戶之智能自動化整合方案，實現其智慧製造目標。
 5. 持續拓展與世界性一流公司合作，成為其長期夥伴，確保穩定發展之業務來源。
- 長期目標：
 1. 以創新轉型，觸角延伸，永續發展為發展策略指導原則。
 2. 營業面向
 - 半導體產業、顯示器產業及智能自動化產業深化推廣。
 - 延伸相關產品至其他國外市場業務推展。
 - 加強台商回流與國際大廠分散生產之商機。
 - 深耕設備及零組件售後服務市場，與客戶共同合作成長。
 3. 產品面向
 - 核心技術(設備與製程)深耕發展。
 - 擴展核心技術於跨域產品整合應用發展。
 4. 多元人才培育的國際化策略。
 5. 與合作夥伴公司策略結盟，合力共創，服務加值，產生最大綜效。

特定的行動

公司內部加強資訊安全，成立資安委員會宣導及落實資安運作，並通過ISO 27001(2022年版本)國際資安認證以及國際半導體協會SEMI E187資安認證，有效防範外部駭客入侵風險以及內部資料不法竊取行為，保障公司全體利益，守護員工研發成果不外流。並運用公司專業製造品牌形象及知名度，透過有效管理，發展OEM/ODM服務，爭取國際訂單，降低產業景氣循環影響，推廣與客戶結盟至其他產業領域合作，擴大營收來源。善用既有之售後服務機制，深耕與客戶關係，協助提升工廠產效，創造以服務加值創造長期性商機，謀求客戶與公司雙贏策略。持續拓展與世界性一流公司進行異業結盟合作，成為長期自動化設備夥伴，加速新產品之研發，協助客戶新產品即時上市並跨進新市場，建構長期穩定且獲利之體系。

有效性評估

每年透過ISO 9001(品質管理系統)、ISO 45001(職業安全衛生管理系統)、ISO 27001(資訊安全管理系統)及ISO 14064-1(溫室氣體盤查)、GHG Protocol(溫室氣體盤查)等稽核及第三方查驗，遵守國際管理流程標準，提升公司在各領域之工作品質管理。



3.1.2組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI201-1

■ 產品出貨量

年份	產品出貨量
2025年	453 台

■ 2025年前三大客戶交易數據

	Taiwan(A)客戶	Taiwan(B)客戶	Taiwan(C)客戶
前三大客戶出貨量	34台	33台	7台
前三大客戶營收占比	36%	23%	7%

■ 直接經濟價值

項目	2023年	2024年	2025年
直接經濟價值之產生	1,810,810	1,854,131	1,963,447
收入	1,810,810	1,854,131	1,963,447
營業收入	1,810,810	1,854,131	1,963,447
直接經濟價值之分配	1,994,597	2,063,680	2,004,298
營運成本	1,457,317	1,658,067	1,394,922
營業成本	1,457,317	1,658,067	1,394,922
員工薪資和福利	189,994	157,086	247,732
員工福利費用	189,994	157,086	247,732
支付出資人的款項	322,149	233,700	347,664
發放現金股利	294,232	196,155	289,492
利息費用	27,917	37,545	58,172
支付政府的款項	25,137	14,827	13,980
(請歷年基礎一致) 註1	25,137	14,827	13,980
社區投資	-	-	-
(請歷年基礎一致) 註2	-	-	-
留存的经济價值	183,787	209,549	40,851

稅款可包含營業稅、所得稅及財產稅，但不包含遞延稅款。

註1：支付政府的款項包含國際、國內法規規定須支付之所有所有稅款及罰金。

註2：建議與「促進社會福祉」章節所統計之社區投資金額一致。社區投資總額是指在報導期間內實際支出的款項，而非承諾支付的款項。

■ 主要生產之產品

均豪深耕半導體、顯示器設備、智慧機械及物流之設計及製造，並將持續擴展核心技術於跨領域之研發應用。均豪之產品100%為自廠生產製造，2025年主要產品之產量請詳下表

2025年主要產品名稱	年產量
顯示器製程設備	54 台
半導體製程設備	355 台
智能自動化設備	44 台
其他	0 台



3.1.3取自政府之財務補助 GRI201-4

年度	補助項目	補助對象	補助原因
2023年	半導體AI智慧倉儲物流搬運車系統開發	國家科學及技術委員會中部科學園區管理局	投資補助、研發補助及其他補補助
	強化零信任資安架構與半導體機台SEMI E187合規開發計畫	數位發展部數位產業署	投資補助、研發補助及其他補補助
	半導體異質整合封裝多維度自動光學檢查設備	經濟部工業局	投資補助、研發補助及其他補補助
	企業人力資源提升計畫補助	發展署桃竹苗分署	補貼
	2022年度推動工作與生活平衡補助計畫	勞動部	補貼
	台灣顯示器產業聯合總會touch疫情補助	台灣顯示器產業聯合總會	補貼
	2023年中部科學園區優良廠商創新產品獎	國家科學及技術委員會中部科學園區管理局	獎勵
	先進封裝智慧平坦化研磨設備	經濟部工業局產創平台	投資補助、研發補助及其他補補助
	5G專頻專網創新應用擴散計畫	數位發展部數位產業署	投資補助、研發補助及其他補補助
	2023年托兒措施補助	國家科學及技術委員會中部科學園區管理局	補貼
	2023年推動工作與生活平衡補助計畫	勞動部	補貼
	產檢補助	勞保局	補貼
2024年	先進封裝智慧平坦化研磨設備	經濟部工業局產創平台	投資補助、研發補助及其他補補助
	5G專頻專網創新應用擴散計畫	數位發展部數位產業署	投資補助、研發補助及其他補補助
	2022年「青年就業旗艦計畫」	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	補貼
	2023年「企業人力資源提升計畫」	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	補貼
	2022年「青年就業旗艦計畫」#45296	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	補貼
	陪產補助	勞保局	補貼
	2023年台中市職場創新徵健康-最佳服務獎	台中市	獎勵
	2024年度青年人才培川計畫	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	補貼
	2024年度優良創新產品獎	國家科學及技術委員會中部科學園區管理局	補貼
	先進封裝巨量三維影像資料之縫合演算法模組開發	中部科學園區	投資補助、研發補助及其他補補助
	高效節能暨平面高度均勻化設備開發	財團法人台灣中小企業聯合輔導基金會	投資補助、研發補助及其他補補助
	2024年托兒措施補助	國家科學及技術委員會中部科學園區管理局	補貼
	2024年推動工作與生活平衡補助計畫	勞動部	補貼
	2024年竹科創新產品獎獎勵金	國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局	補貼
2025年	先進封裝智慧平坦化研磨設備	經濟部工業局產創平台	投資補助、研發補助及其他補補助
	先進封裝巨量三維影像資料之縫合演算法模組開發	中部科學園區	投資補助、研發補助及其他補補助
	高效節能暨平面高度均勻化設備開發	財團法人台灣中小企業聯合輔導基金會	投資補助、研發補助及其他補補助
	2024年企業人力資源提升計畫補助	勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	補貼
	加速產業智能升級及數位優化計畫	中部科學園區	投資補助、研發補助及其他補補助
	2025年度優良創新產品獎	國家科學及技術委員會中部科學園區管理局	補貼



3.2 產品技術創新

3.2.1 產品技術創新管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	因應氣候變遷，為避免氣候災難加劇，全球升溫幅度須控制在攝氏2度內，「2050 淨零排放」已成為全球共同目標。均豪致力於節能減碳，除了工廠運行之節能行動外，產品透過研發節能設計，融合均豪的AI智能化，可以提供客戶降低能耗之產品，與客戶共同往淨零排放之方向前進。
管理機制	政策	1.教育訓練：研發人員參與專業訓練、研討會，以掌握新技術發展與市場商機。 2.產學合作：密切與研究機構、學術單位進行技術開發 3.智慧財產權保護：獎勵同仁開發之技術申請專利，保護公司之技術領先
	承諾	均豪產品技術創新理念承諾 1.以終為始：解決客戶設備使用上之痛點 2.節能減碳：融入智能化、節能、節水設計
	責任	設計中心
	資源	均豪2025年投入產品技術創新資源： 1.產品創新研發經費1.82億元，佔營業金額9.25% 2.研發人員教育訓練經費8.98萬元 3.產學合作經費185.6萬元
	申訴機制	外部聯繫電話：886-3-563-9999 外部聯繫信箱：csr@gpmcorp.com.tw



實際作為

目標
與
標的

2025年均豪產品技術創新目標：

- 1.現有產品技術延伸：研究產品技術之跨產業應用
- 2.現有產品節能設計：現有產品技術增加節能相關設計
- 3.產品新技術開發：針對客戶產業技術發展趨勢和市場需求調查，建定未來具競爭優勢之技術

特定
的
行動

1.獎勵創新研究：

鼓勵同仁全員參與，制定提案改善獎勵制度與專利申請獎勵制度，實施改善案提供額外獎金。藉此鼓勵同仁思考創新與改善

a.專利提案經過專利審查委員會審核通過，提供申請人獎勵金五千元

b.新型專利由公司提供獎勵金二萬元，發明專利提供獎勵金四萬元

2.人員教育訓練：

針對同仁安排工程研發相關課程，除由均豪資深同仁擔當講師外，聘請外部專業講師來公司進行課程；鼓勵同仁參與外部協會舉辦之研討會。

3.產學合作：

整合不同領域的技術創新，與臺灣大學、清華大學、雲林科技大學等學校長期進行產學合作，整合學校之研究資源在設備應用上，扎根厚實於技術實力。

4.業界技術合作：

a.與國外專業公司進行技術引進與合作開發，提升均豪設備之技術力，同時在技術交流中，提升均豪研發人員之技術與創新思維。

b.組成G2C+聯盟，以「強本創價，合力共創，和諧共享，同行致遠」的精神，整合聯盟中各公司人力、物力、技術，建立強大供應鏈和服務體系，串接相關製程設備及工廠自動化，提供客戶更完整的Turnkey(一站式)服務。

有效性
評估

- 1.每月由董事長召開產品月會，由各設計中心主管報告各項創新技術產品的開發進度。
- 2.每月由智財法務室追蹤專利申請進度。



3.2.2 創新研發制度及政策

均豪專精於半導體、顯示器設備設計及製造，核心技术包含：AOI&Metrology、Probing、Wet Process、Lamination&Peeling、Grinding、Intelligent Automation。

均豪秉持「顧客至上、永續經營」、「追求卓越、作育英才」的企業使命不斷的開發研究，針對人才培育訓練、研究單位產學合作、整合新創技術、投資實驗設備等，藉以在現有設備技術上，持續開發未來性的新技術。

■ 歷年創新研發投入資源/成果產出

年度	研發人力 (人數)	研發費用 (新台幣百萬元)	研發費用佔當年 營業額比例(%)	專利申請 (件數)	專利獲准 (件數)
2023	203	141	7.80%	2	4
2024	206	159	8.58%	33	22
2025	163	182	9.25%	4	20

■ 研發團隊組織

均豪研發人員163人佔比46.57%，每年投入研發費用佔比公司營收達9.25%。經由了解客戶產品製程、收集客戶製程設備痛點、市場需求調查，擬定新設備技術開發方向，投入研究資源與實驗平台建立，通過客戶產品驗證，提供給客戶最佳的Total Solution設備。均豪榮獲中部科學園區-創新產品獎、第21屆台灣金根獎，相關獎項表現出均豪的創新實力和對於產業發展的貢獻。

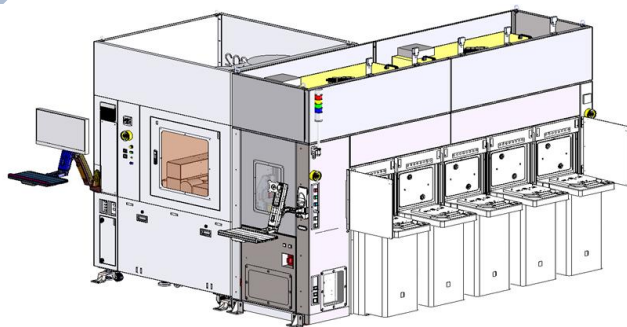
■ 研發計畫及投入之研發費用

2025年研發概況可參照2025年年報第85頁，研發項目如下所示，投入經費以年報為依據，合計427,642仟元。

	研發機台	
研發項目	● High Speed 3D Metrology for Advanced Package (先進封裝高速 3D 形貌量測機)	● High Accuracy & Cleanliness Chip Sorter (高精度 & 高潔淨晶片挑揀機)
	● Glass Substrate Grinder (玻璃基板研磨設備)	● Wafer to Wafer Chip Sorter with STLP (具多料盒晶圓至晶圓挑揀機)
	● Intelligent Quality Prediction System for Grinder Process Control (研磨品質智慧預測系統)	● Wafer to Wafer Chip Sorter with 6S AOI for Large Die (大晶片晶粒外觀檢查挑揀機)
	● Die Bonder with Laser Assisted (晶片雷射接合機)	● High-Precision Die Shift Measurement Machine for 3um Die Bond (3um 固晶量測應用之 IR 固晶精度量測機)
	● Panel Level Face Down Die Bonder (面板級面朝下黏晶機)	● High-Precision Die Bonder (Face Down) (高精度覆晶固晶機)



3.2.3 2023-2025年技術與創新具體成果



設備名稱：自動化晶圓檢測設備

應用說明：

均豪開發雙相機自動化晶圓檢測設備，根據客戶的需求設計光源、瑕疵檢測之演算法、晶圓載台檢測之移動方式，並以Robot整合各單元間的晶圓傳送，搭接EFEM單元，提供晶圓的自動化瑕疵檢測。

技術創新：

1. 由單相機變為雙相機取像系統，解析度由2.8um提高至1.5um，檢測趟數自十趟減少至七趟，縮短檢測時間及提升檢查精度。
2. 雷射測距補償相機對焦系統由載台搭載Z軸補償改為雙相機搭載Z軸同步補償，實現REALTIME追焦。



設備名稱：平面拋光設備 Reclaim CMP

應用說明：

均豪精密 (GPM) 自主開發之 CMP 平面拋光設備，為台灣首台成功進駐半導體廠的指標性機台，能精準滿足客戶對總厚度變異 (TTV) 及表面粗糙度的嚴苛要求；其研磨區採獨立作業設計，各研磨單元可並行生產或單獨維修，優化製程調度彈性，確保設備維持極高稼動率。

技術創新：

1. 智慧化控制領先：透過機構優化與智慧化軟體控制系統，產出效率 (WPH) 同等甚至可超越日系同級設備。
2. 客製化製程配置：憑藉多元的研磨參數設定與清洗工具配置，可靈活對應不同製程等級的晶面拋光需求。



3.2.4 產品價值鏈

半導體製程設備

本公司長年專注經營半導體封裝設備事業，有多項產品在市場上獲一線大廠客戶認同，具接近客戶的優勢及多年的強大的技術基礎，再輔以彈性靈活的特性以配合客製需求，能夠提供客戶長期滿意的服務。在先進封裝技術方面，更積極投入多項前瞻技術設備發展，全力為未來新製程設備展開佈局。目前已有多項新製程設備成功導入世界大廠。基於市場需求力道的升溫，2026年展望屬審慎樂觀。

顯示器製程設備

本公司有多項主力產品已陸續成功切入FPD及Micro LED主要客戶，配合公司在G8.5/G10.5設備、車用面板相關設備以及Micro/Mini LED的設備強力研發及推展，預期將協助本公司掌握未來在顯示器設備發展趨勢，並取得後續台灣業者擴廠之商機。

智能自動化設備

本公司智慧設備主要著力於「無人搬運車系統」及「智慧診斷與預防維護系統」等解決方案。系統整合能力是本公司的優勢，在半導體/面板/太陽能/PCB等高科技產業均有設備建置的實績，累積厚實生產及製造的硬功夫及系統整合的軟實力，在國內外皆受到業界極高的評價、並屢獲獎項肯定。近年來因應工業4.0與智慧機械的發展趨勢，提供智慧製造製解決方案，加速製造業在智慧製造方案的推展。



3.2.5營造創新文化

均豪重視產品技術的創新開發，因此藉由內部的教育訓練人才培訓、同仁提案改善制度，鼓勵同仁厚實專業學能，踴躍發想與提出創新改善方案，藉由獎勵制度來建立同仁創新的風氣。另外，均豪結合產官學研的研發能量，加強研發升級，提升產品核心競爭力。

教育訓練：均豪投入資源針對同仁安排工程研發相關的課程，除了由均豪資深同仁擔當講師外，也聘請外部專業講師來公司進行課程；鼓勵同仁參與外部協會舉辦的檢討會，並且提供心得報告與其他同仁分享，逐步提升同仁的專業職能。2022-2025年總人次內訓2499人次、外訓93人次，總訓練費用62.1萬元。

提案獎勵：均豪為鼓勵同仁全員參與提案改善獎勵制度，通過提案提供獎金，實施改善案再提供額外獎金。專利提案經過專利審查委員會審核通過，向經濟部智慧財產局提出申請後，即提供獎勵金五千元。通過申請之專利案，經確認領證後，新型專利提供獎勵金二萬元，發明專利提供四萬元。

產學合作：在日新月異的技術時代，需要不同領域技術的整合，來創新技術。均豪與臺灣大學、清華大學、雲林科技大學等學校長期進行產學合作，累積投入經費超過2,100萬，整合學校的研究資源在設備應用上，扎根厚實於技術實力。同時均豪贊助臺灣大學、清華大學、成功大學、臺灣科技大學、雲林科技大學、中原大學等大學在校生獎助學金超過640萬，鼓勵學校培養優秀人才。

業界合作：均豪與國外專業公司進行技術引進與合作開發，藉以提升均豪設備的技術力，同時在技術交流中，提升均豪研發人員的技術力與創新的思維。均豪的合作夥伴有日本的Toshiba Machine、MJC、Hitz、SPP；美國的IBM、Zygo、BITO等。

企業聯盟：在國內均豪(GPM)、志聖(CSUN)、均華(GMM)、祁昌電測(UTRON)、創峰(TCF)、視動自動化(VM)組成G2C+聯盟，以「強本創價 合力共創 和諧共享 同行致遠」的精神，整合聯盟中各公司人力、物力、技術，建立強大供應鏈和服務體系，串接相關製程設備及工廠自動化，提供客戶更完整的Turnkey(一站式)服務。

創新成果：均豪榮獲新竹科學園區、中部科學園區、台灣精品獎、機器人智動系統優質獎相關獎項，表現出均豪的創新實力和對於產業發展的貢獻。



創新產品獎



GC2+聯盟



台灣金根獎



機器人智動系統優質獎



3.2.6 產品服務 GRI302-5

均豪集團擁有堅強的專業工程研發團隊，專精於半導體、顯示器設備設計及製造，擁有豐富製程經驗，以顧客為導向，客製化設備與服務。優化生產流程和製造技術，減少設備的能源消耗和碳排放，並提高耗材的循環使用。以減少浪費和環境影響，實現更高效的能源利用和更低的碳排放量，提升競爭力並創造更高附加價值。

■ 研磨藥液回收過濾系統

方案說明	節能類型與績效	減量比較基準與理由
透過建置研磨藥液回收過濾系統，將藥液中結晶粒濾除，延長研磨液使用壽命，減少廢液產生量，降低廢液處理成本。	以每片wafer 原需消耗1500ml 研磨液，可回收1000ml 研磨液，但回收液使用第二次後須報廢，則處理2片wafer需要的研磨液由3000ml降為2000ml，研磨液使用量降低約33%。	與未建置前研磨液使用後不經回收直接排放比較

■ 製程廢液分離與減量系統

方案說明	節能類型與績效	減量比較基準與理由
SC1(Standard Clean 1)與DIW(Deionized Water)混合排放導致含氮的廢液量大，建置SC1 廢液分離系統，將SC1與DIW分流處理，減少含氮廢液產生量，降低廢液處理成本。	以每片wafer SC1 消耗500ml，DIW 消耗1500ml，原產生2000ml含氮廢液，導入分離功能後，SC1排放量 1000ml，DIW 排放量1000ml，含氮廢液量減量50%。	與未建置前SC1 廢液量比較



3.2.7保護公司智慧財產權

均豪歷年來累積大量的自有技術，為提升並保護公司的技術能量，以利公司有效整合技術能力及厚植提昇市場競爭力，於2009年制定了「專利管理辦法」、「創新研究獎勵實施管理辦法」，並建置「專利管理系統」，將專利進行管理系統化。截至2025年度，專利申請已超出200件。

均豪在智財權的管理包含人員教育訓練、人員專利申請獎勵、專利申請系統建立與管理。

教育訓練

針對所有同仁實施專利查詢、智慧財產權等課程

專利申請獎勵制度

- 1.專利提案經過專利審查委員會審核通過，向經濟部智慧財產局提出申請後，即提供申請人獎勵金五千元
- 2.通過申請之專利案，經確認領證後，新型專利由公司提供獎勵金二萬元，發明專利提供獎勵金四萬元

專利申請獎勵制度

建立專利管理系統，經同仁提出專利申請資料後，由智權法務室負責建立專案進度進行管理。

營業秘密保護

- 1.2013年已將營業秘密納入法律及實務受訓課程與新人報到及新人訓課程內容之一。
- 2.2025年度新進人員教育訓練與法律實務課程上課人數為330人，共330小時。
- 3.公司機密資料，依其性質、重要程度，訂定不同機密等級，設定不同之存取、閱覽及保存年限。
- 4.員工簽署「資訊安全政策同意書」和「員工保密切結、電腦資料授權暨電腦設備使用同意書」，於離職後仍需遵守保密義務，保護公司智慧財產與營業秘密。





CH4 環境永續

01 永續生產管理

02 打造永續供應鏈



4.1 永續生產管理

4.1.1 溫室氣體管理方針& 能源管理管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	均豪依循符合維持地球升溫不超過 2°C 為目標，並參考CDSB 氣候變遷報告架構，做為公司的管理依據。
	政策	均豪一直以來於節能減碳、廢棄物減量等方向著手，持續在永續領域上努力，環保政策：節能設計與採購、強化風險管理、推行工業減廢、加強污染控制、持續改善。
管理機制	承諾	依循國家政策均豪承諾於2050年淨零排放
	責任	環境永續委員會
	資源	溫室氣體盤查人力及外部查證費用 各項節能減碳投入成本：2025年投入節能改善費用210萬元
	申訴機制	外部聯繫電話：886-3-563-9999 外部聯繫信箱：csr@gpmcorp.com.tw
實際作為	目標與標的	1.均豪自2021年起，每年定期盤查本公司個體之溫室氣體排放量，並取得第三方查證。 2.2028年減少能源使用量5% 3.2030年減少能源使用量8%
	特定的行動	均豪自2021年起，每年定期盤查本公司個體之溫室氣體排放量，並取得第三方查證。 預計2026年通過GHG Protocol外部查證，識別價值鏈中主要的排放源，將範疇三系統性管理價值鏈排放，找出減碳的機會點。 2025年執行方案：1.空調水泵變頻化控制2.冰水管路增設分區電動閥門3.冷卻水塔變頻化控制
	有效性評估	制定年度減碳目標，並於年度企業永續委員會會議中向主席報告能源管理相關目標及其達成情況。



4.1.2 氣候變遷因應管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	隨著全球減碳失利造成極端氣候逐年加劇，氣候變遷儼然為當前全球企業必須面對之議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能面臨無法持續營運之風險。
管理機制	政策	均豪持續推動淘汰換老舊設備及工業減廢以落實廢棄物再利用外，亦結合TCFD框架及風險管理架構，從節能設計與採購、強化風險管理、推行工業減廢、加強污染控制、持續改善...等環保政策，持續在永續領域不懈努力。
	承諾	均豪呼應國際氣候倡議，朝SBTi科學基礎減碳目標邁進，以達成2050年淨零排碳之長期目標，向利害關係人宣示因應氣候變遷之決心。
	責任	環境永續委員會
	資源	溫室氣體盤查認證費用及各項節能減碳措施所投入之成本。
	申訴機制	外部聯繫電話：886-3-563-9999 外部聯繫信箱：csr@gpmcorp.com.tw
實際作為	短中長期目標	1.持續透過汰換老舊設備，及提升產品效能降低減碳。 2.2028年(範疇1+2)減碳5%(vs.盤查基準年2025)。 3.2030年(範疇1+2)減碳8%(vs.盤查基準年2025)。 4.2050年淨零排放。
	特定的行動	1.依循TCFD框架，定期鑑別關鍵氣候風險與機會，擬定全公司氣候治理策略，並檢視各項因應議題之對應目標執行狀況。 2.自盤查於2021年開始，持續依循ISO 14064-1進行盤查並取得外部查證，以作為建立短、中長期減碳目標及具體減碳方案的基石。 3.2026年通過GHG Protocol外部查證，識別價值鏈中主要的排放源，將範疇三系統性管理價值鏈排放，找出減碳的機會點。
	有效性評估	1.依循TCFD準則框架，完成關鍵氣候風險與機會之鑑別，並由企業永續委員會連同年度永續目標、執行成果績效一併提報董事會。 2.於年度企業永續委員會中，檢討當年能源管理、節能減碳目標及各項專案之達成情況。 3.年度供應商供貨穩定，未有因極端氣候而造成供應鏈中斷情況。



4.1.3 氣候治理

隨著COP27聯合國氣候變化大會的落幕，凸顯全球減碳失利的現況，極端氣候隨著暖化溫度提升而不斷加劇，極端降雨、乾旱等風險已逐漸躍升成為企業基礎營運之重點潛在風險，根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）企業必須積極應對並做出減緩和調適策略。作為世界公民的一員，均豪積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，導入國際金融穩定委員會制定之氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD），依循治理、策略、風險管理、指標與目標四大揭露框架，積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性。此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進，達到永續發展經營。

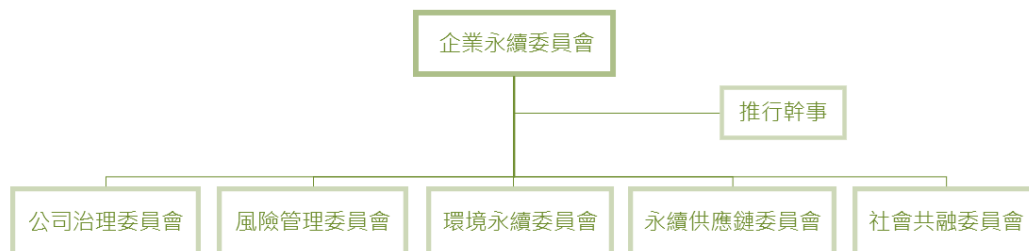
■ 董事會

均豪之氣候治理最高單位為董事會，除負責訂定公司之氣候相關策略方向，定期針對關鍵氣候風險提出整體對應策略、目標，並委派企業永續委員會進行各項行動方案之推展，透過每年1次於董事會進行之永續執行成效報告，落實永續發展及氣候治理之監督。

■ 企業永續委員會

企業永續委員會於2022年6月組織異動，由董事長擔任永續長，於底下增設公司治理委員會、風險管理委員會、環境永續委員會、永續供應鏈委員會及社會共融委員會。

為強化均豪對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別、降低受氣候變遷之影響與財務衝擊，並探尋公司於氣候變遷下之關鍵風險與機會議題，積極應對與掌握當前趨勢以提升集團之氣候韌性。氣候變遷議題定期由風險管理委員蒐集、執行衝擊評估後，再將評估結果與環境永續委員會進行討論，並與各部門主管商討因應關鍵氣候風險措施，及協助橋接資源與提供建議，作為管理的方向及目標，最終由企業永續委員會將相關成果提報給董事會。



4.1.4 氣候變遷風險管理及因應策略

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，風險管理委員會每年定期蒐整同業之永續報告書、CDP氣候問卷之風險機會議題，並向各相關廠區與部門單位蒐整年度因應氣候風險情況，透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別均豪之年度關鍵氣候風險與機會，並將評估結果告知環境永續委員會，接著由環境永續委員會設立降低風險的因應措施，以上執行過程與結果向上提報企業永續委員會，且每年度向董事會報告一次。



經由企業永續委員會召集相關執行單位，依循TCFD指引、同業報告書及國際趨勢蒐整均豪專屬氣候議題，並透過與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 4 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，依據關鍵氣候風險與機會可能影響之期程以及因應策略列示如下：

■ 氣候風險與機會議題清單

重大

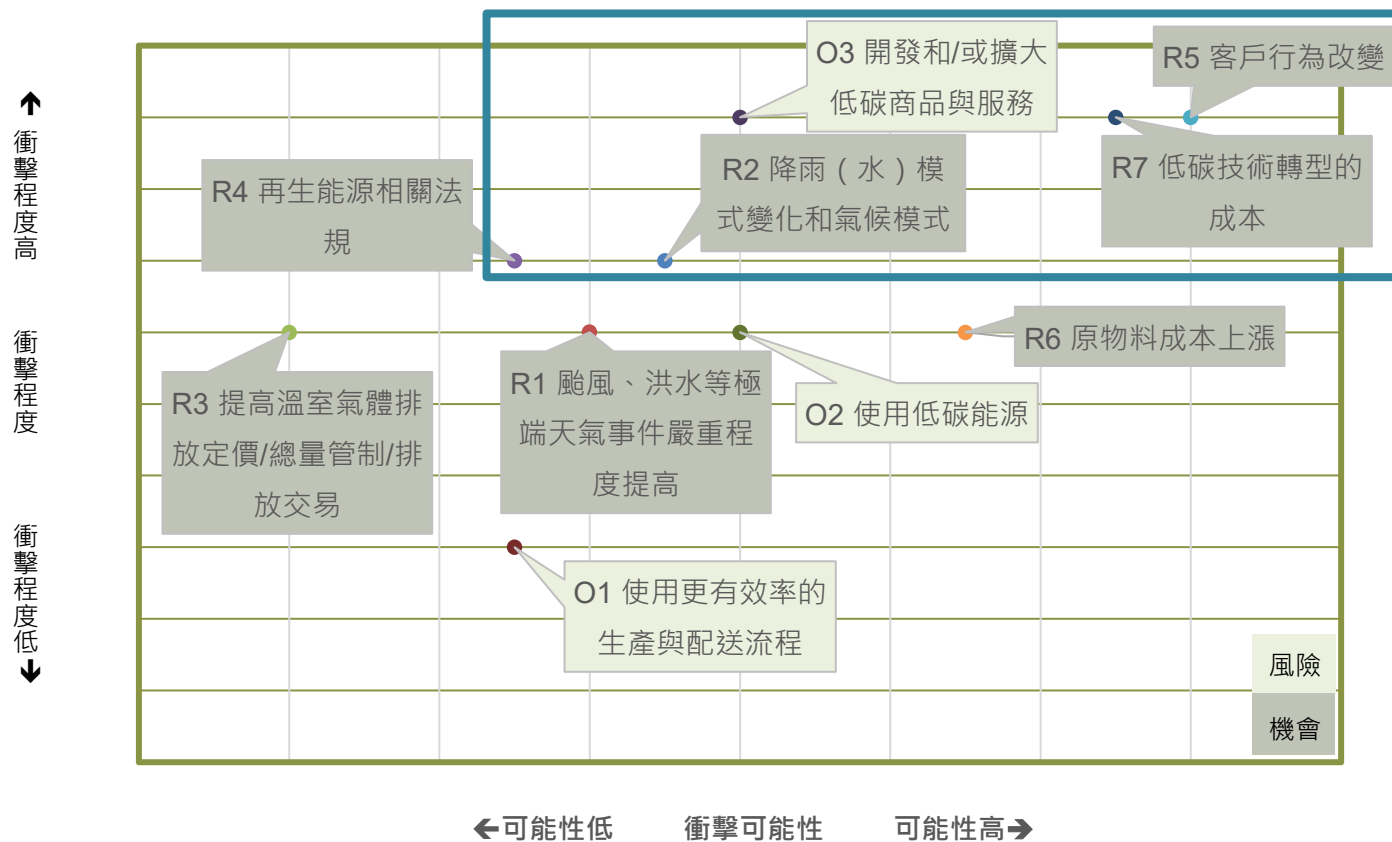
排序	氣候相關風險議題	
1	R5	客戶行為改變
2	R7	低碳技術轉型的成本
3	R2	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化
4	R6	原物料成本上漲
5	R4	再生能源相關法規
6	R1	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
7	R3	提高溫室氣體排放定價/總量管制/排放交易

重大

排序	氣候相關機會議題	
1	O3	產品與服務
2	O2	能源來源
3	O1	資源利用效率



■ 氣候風險與機會矩陣圖 GRI201-2



■ 均豪關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	財務衝擊	因應策略與管理措施
實體風險	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	中期 (3-10年內)	極端氣候加劇使全球面臨不同的氣候風險，均豪可能面臨乾旱影響，導致產品測試時無法正常運作，使得人員生產困難度提升，降低生產力。對供應鏈影響包含原物料因限水影響製程加工或缺料、溫度上升造成人員停班而延後交期、用電上升導致跳電與供電不足，皆會增加公司中斷營運之風險，並對公司財務造成衝擊影響。	■ 原物料價格上漲，導致營運成本增加 ■ 用電量上升，導致營運費用增加 ■ 員工無法出勤、供水供電不足、缺料...等致使營運中斷，造成營收減少	1. 因應乾旱，定期舉行廠區聯合會，檢討供水優先順序，降低產線影響。 2. 未來評估將太陽能電廠發電自發自用，一方面開發第二電力來源，降低因氣候影響之停、跳電狀況，提高廠區用電供應穩定；一方面能達成節能減碳目標。 3. 調整供應鏈佈局及開發替代原物料 • 加工件：若遇中區限水，啟動備用合作供應鏈，移往北區執行加工。 • 市購件：開發替代原物料，可採海外供應鏈或其他在地品牌替換合作，以避免缺料導致營運中斷之風險。 4. 因應停電事故，短期以調班的方式處理，降低出貨/交期的影響。
轉型風險	低碳技術轉型的成本	中期 (3-10年內)	低碳經濟轉型過程中，客戶對能源使用效率之產品規格提升，均豪面臨碳技術轉型之壓力，現階段透過設備增加智能模組以即時監控能源使用狀況、更新節能元件、優化設計提升水資源循環效率...等，持續投入產品研發與製程改善。	■ 投入研發之原物料及人力資源，導致營運成本增加 ■ 轉型失敗將造成訂單流失、市佔率下降，導致營收減少	1. 導入智慧製造與自動化降低產品碳排：機械設備經由數位化、智慧化，導入IDMS 設備健康診斷、故障排除...等，提高節能效率。 2. 透過定期的研發會議，朝下列目標進行專案開發： • 改善製程加工方式提升效率 • 設備功能高度複合化 • 提高設備機台能源使用效率 • 智慧化運作控制，透過自動偵錯，減少待機時間減少損耗浪費 • 均豪於近年已完成之開發項目包含： ➢ 設備冷卻水循環使用：冷卻水雙系統供給系統透過集水箱加入冷卻原液混合使用，收集研磨廢液後，進行冷卻水過濾循環使用，來達到節水。 ➢ Green Idle 管制：當設備於非生產時段自動降頻節能。 3. 產品設計源頭3R 概念，物料採購條件納入可回收/可循環材料的要求、生產過程中的副產品再利用等



■ 均豪關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	財務衝擊	因應策略與管理措施
轉型風險	客戶行為改變	中期 (3-10年內)	隨著環境與極端氣候的變遷，企業對於氣候變化意識提升，均豪與品牌客戶共同對環境的維護盡一份心力，著力於產品的技術提升與改良，以回應客戶的需求。 為減少對環境造成的衝擊，許多客戶對產品製造或設計要求改變，如：客戶期許均豪所提供之設備具備高能源使用效率，或提出產品於能資源的運用上有效精進方案，倘若無法提供或符合，可能會失去部分市場佔有率。	■ 無法滿足客戶要求，導致市場銷售降低，造成營收減少 ■ 投入研發導致營運成本增加	1. 於產品設備開發時，除預估成本外，對於能資源(水與電)之消耗量皆審慎評估，以提升產品競爭力與市佔率優勢。 2. 建立與客戶之雙向溝通管道，提供客戶回饋程序，以即時了解客戶對產品規格的需求，配合客戶需求進行設計。 3. 透過異業合作的方式，提升技術、改善產品，提高產品及服務品質。 4. 透過G2C+聯盟業務面相互提攜、提供完整的產品和服務，提高接單能力，進一步擴大營收。
機會	開發和/或擴大低碳商品與服務	中期 (3-10年內)	均豪為因應市場低碳節能、減少溫室氣體排放及碳足跡的趨勢，以符合客戶端的需求，持續投入低碳商品及服務的開發，現階段的產品減碳方向如下： • 透過元件更換，例如節能馬達，檢測元件，PC電腦效能提升設備效能 • 以IDMS智能監控，取得設備相關能耗數據，以作為後續能源效率改善的基準 • 在不影響製程良率下，更換部品，例如：UV燈改LED燈，達到節能減碳的效益 • 提供客戶新舊產品成本與效益比對方案，例如：節能保溫材，更能有效協助客戶進行設備投資決定	■ 提供低碳產品增加競爭力、市佔率，進而提升營業收入	1. 對原物料進行以下管控措施，以降低產品碳足跡。包含： • 原物料採購以國內生產製造(本土化)為優先。 • 整合均豪專屬之設計，將經常使用之材料編整成冊並隨時監控原物料水位，降低採購所發生的運輸碳排。 2. IDMS智能監控：生產單位於機台測試期間，採IDMS+電表，取得設備之耗能數據研發單位在設計時得以採用相關數據應用參考。 3. 積極尋求節能減碳或能兼具儲能之原物料能夠優化製程或達成低碳產品開發。將陸續辦理接洽空壓元件/馬達元件/變頻器元件...等知名供應商至廠內分享節能減碳產品。 4. 建立良好的供應鏈合作關係，雙方資訊透明共享，為綠色供應鏈目標，共營商機。



4.1.5 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，均豪除定期盤查溫室氣體排放量(詳見4.1.8溫室氣體盤查)外，亦針對溫室氣體訂定之類別一與類別二之具體減量目標，亦針對各營運據點面臨之極端氣候條件訂出相應目標，並透過企業永續委員會監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為均豪訂定之氣候相關目標與達成情況：

■ 管理目標及相關績效

目標類型	目標描述	2025年達成情況
減碳目標	短期：年度總碳排較基準年2025年逐年下降，朝有效控制及快速因應	執行中
	2028年較基準年(2025年) 減碳5%(範疇1+2)	執行中
	2030年較基準年(2025年) 減碳8%(範疇1+2)	執行中
	2050年達到淨零排放	執行中
再生能源目標	2028年評估太陽能自發自用之方案，並持續評估推動效益以符合法令要求與國際趨勢	評估中
	2030年提升再生能源占比使用，以兼顧減碳與能源供應穩定	執行中
	2050年朝RE100目標前進，以淨零排放為最終目標	執行中
因應氣候變遷	年度內未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	已達成
	年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	已達成
	2030年前在地採購項次比例提升70%，並提升再生料使用率	已達成
	2050年達到淨零排放	執行中



4.1.6 環境管理制度

本公司深切體認地球資源及永續發展的重要性，依循環境部訂定之環保法規(水汙染防治法、廢棄物清理法等)，制定環保政策並積極推動ISO14001環境管理系統，以PDCA模式落實執行環境管理工作與持續改善，以確保環境管理制度之完整運作與長期有效性。

ISO14001：2015於2025年通過亞瑞仕國際驗證股份有限公司外部驗證，最新證書效期起訖期間為2025/11/13~2028/11/12，符合環境管理體系標準。

■ 環保政策

- **節能設計與採購**：遵循產品設計與採購，優先節能考量，減少能源消耗和環境影響。
- **強化風險管理**：加強管控生產製造過程對環境造成衝擊之風險管理。
- **推動工業減廢**：廢棄物有效再利用，落實工業減廢。
- **加強污染控制**：針對污染源頭有效控制，確保排放標準符合法規，遵循國際法令。
- **持續改善**：落實環境管理並持續改善，達企業永續經營。

■ 114年本公司環境管理制度執行成效

- **辦理2場環境教育訓練**，提升員工環保意識與參與度。
- **飲水機過濾排放水回收再利用**：均豪廠務自製小型設備，將飲水機過濾排放水排至回收桶中，使之回收再利用，每月回收31噸水量，均豪倡導同仁可於清洗物品、拖地或幫植物澆水時使用，降低每日的用水量。
- **木棧板減量計畫**：供應商往年出貨皆會連同木棧板一併提供給均豪，以致廠內有過多木棧板暫存或丟棄，為提升木棧板的使用效率，我們向供應商提出木棧板再利用的計畫，請廠商取回木棧板自行再利用，減少木棧板的購買量，同時宣導環保的概念。2025年清運量相較2024年減少3.26公噸。



4.1.7 組織內部的能源

GRI302-1 GRI302-3
GRI302-2

均豪精密工業股份有限公司為精密設備製造商，深知能源使用效率與溫室氣體排放管理對於企業永續經營及利害關係人責任之重要性。並依循國際永續發展趨勢及台灣相關法規要求，制定本能源管理計畫，作為推動節能減碳、提升能源使用效率及支持公司 ESG 永續策略之核心管理準則。

■ 能源目標

總目標：2030年達成當年度總用電量較2025年削減35.0469MWh/年

■ 節能減碳承諾與能源政策

均豪精密承諾維護與持續改善能源績效，並確保所有必要資源到位，以達成能源目標。

能源政策：

- 持續提升能源使用效率，並落實節能減碳。
- 確保符合所有適用的能源法規與標準。
- 承諾持續改善能源管理系統與能源績效。
- 支持高效能產品與服務之採購。

■ 具體節能改善計畫

年度	目標描述	年度	目標描述
2025年	中科廠空調水泵變頻化控制	2028年	公共區域電燈感應器安裝
	中科廠冰水管路增設分區電動閥門		無人座位上方燈管改兩燈管
	中科廠冷卻水塔變頻化控制		中科廠增設100HP變頻永磁式空壓機+冷凍式乾燥機*1組
2026年	中科廠空壓管路增設分區電動閥門	2029年	竹科廠空調水泵汰換及增設變頻器
	中科廠資訊機房20RT氣冷主機汰換		竹科廠冷卻水塔汰換
	中科廠10K潔淨室迴風管增設工程		中科廠廠二樓冰水管線修改
2027年	中科廠汰換400RT磁浮變頻離心式冰水主機		中科廠市購件庫房空調管線修改



■ 能源使用情況

2025年能源總消耗為9,987.00GJ，主要能源耗用為源自製程、空調之外購電力，約佔整體能源消耗量99.957%，其次則為緊急發電及堆高機之柴油，約佔總能源消耗0.043%，年度能源密集度為0.00509（GJ/營收仟元）較前一年度上升，為產能調整之原因。無使用再生能源，再生能源使用比例0%。

均豪自2021年起規劃並開始建置太陽能發電系統，太陽能發電全數躉售台電，尚未自發自用再生能源。2025年發電量為1,302,430度，約為361戶家庭一年所使用的電量(註3)，相較2024年太陽能發電量下降0.98%。均豪密切關注政府法令及世界趨勢，針對再生能源推動策略規劃於2021年至2027年的再生能源將全數躉售台電，均豪將於2028年評估太陽能發電自用之方案，並持續評估推動效益以符合法令要求與國際趨勢。

能源消耗量													
類型	能源種類	2023年				2024年				2025年			
組織內部消耗之非再生燃料	柴油	155.88	公升	5.74	GJ	118.85	公升	4.37	GJ	118.85	公升	4.29	GJ
外購且消耗之能源	電力-一般	2,577,248	度	9,280.20	GJ	2,616,195	度	9,420.44	GJ	2,772,343	度	9,982.71	GJ
組織內部消耗能源	再生能源	0	度	0	GJ	0	度	0	GJ	0	度	0	GJ
外購且消耗之能源		0	度	0	GJ	0	度	0	GJ	0	度	0	GJ
總能源消耗量		-	-	9,285.94	GJ	-	-	9,424.81	GJ	-	-	9,987.00	GJ
能源密集度(GJ 吉焦耳/營收仟元)		0.00512				0.00508				0.00509			
再生能源百分比		0%				0%				0%			
組織出售之能源	電力-太陽能	1,351,204	度	4,865.44	GJ	1,325,117	度	4,771.50	GJ	1,302,430	度	4,689.82	GJ

註1：柴油熱值=8,629 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註2：能源密集度以營收做為分母，為每單位營收的能源消耗量。

註3：每戶家庭每年用電量以3,600 度計算。



4.1.8 節能方案 GRI302-4

均豪為降低用電量，每月定期召開節能會議與節能提案改善機制，於2025年進行空調節能改善方案，主要以汰換節能高效水泵、加裝變頻器輔以壓力回授控制，控制馬達輸出降低功率、以達到省電節能的效果。

■ 空調系統節能改善

方案說明	節能類型與績效	減量比較基準與理由
空調系統節能改善	年節電量55,357度電，換算為焦耳 $55,357 \times 3.6 \times 10^6 = 199,285.2 \times 10^6$	因未設置電表，故以 2024年用電量相減得出



4.1.9 溫室氣體盤查

均豪自2021年起，每年定期盤查本公司個體之溫室氣體排放量，並取得第三方查證。為加速符合金管會盤查與揭露規範，精準掌握碳排風險、設定減量目標，打造低碳競爭力與永續轉型實力。自 2025 年採用GHG Protocol溫室氣體盤查作業，盤查後因累計變化量高於顯著性門檻值，故重新設定基準年，由 2021 年變更為 2025 年。基準年數據呈現如下。

2025年進行溫室氣體盤查，方法學使用GHG Protocol，相關數據參照如下。

■ 基準年溫室氣體盤查

基準年-2025		
基準年二氧化碳當量CO ₂ e排放量		單位
範疇一	99.62	tonCO ₂ e
範疇二	1,313.12	tonCO ₂ e
範疇一&範疇二合計	1,412.74	tonCO ₂ e
範疇三	13,555.64	tonCO ₂ e

■ 溫室氣體涵蓋種類

	二氧化碳	甲烷	氧化亞氮	氫氟碳化物	全氟碳化物	六氟化硫	三氟化氮	全球暖化潛勢(GWP)來源
2023	V	V	V	V	V	V	V	IPCC(2006)
2024	V	V	V	V	V	V	V	IPCC(2006)
2025	V	V	V	V	V	V	V	IPCC(2006)



■ 歷年溫室氣體盤查

GRI305-1 GRI305-3
GRI305-2 GRI305-4 GRI2-4

項目	年份			單位
	2023	2024	2025	
範疇一	86.88	95.08	99.62	tonCO ₂ e
範疇二	1,273.16	1,234.02	1,313.12	tonCO ₂ e
範疇一&二合計	1,360.04	1,329.10	1,412.74	tonCO ₂ e
範疇三	1,022.40	637.21	13,555.64	tonCO ₂ e
排放強度分母	1,810,810	1,854,131	1,963,447	營業收入(仟元)
排放強度 (不納入範疇三)	0.00075	0.00072	0.00072	tonCO ₂ e/營收仟元

■ 其它重大的氣體排放 GRI305-7

項目	揮發性有機化合物 (VOC)
2023年	0.235ton
2024年	0.395ton
2025年	0.329ton

■ 2025年範疇三盤查項目

間接溫室氣體排放量明細	排放量 (公噸 CO ₂ e)	間接溫室氣體排放量明細	排放量 (公噸 CO ₂ e)
Category 1購買商品或服務	5,870.06	Category 9下游運輸和配送	19.13
Category 2上游購買的資本物品	52.74	Category 10 銷售產品加工	-
Category 3與燃料和能源相關活動	311.60	Category 11使用銷售產品	4,847.96
Category 4上游運輸和配送	6.34	Category 12銷售產品廢棄處理	1,834.76
Category 5營運產生廢棄物的處置與處理	9.36	Category 13 下游租賃資產	52.89
Category 6商務旅行	231.11	Category 14 特許經營	-
Category 7 員工通勤	275.34	Category 15 投資	-
Category 8 上游租賃資產	44.36	總計	13,555.64



4.1.10 減碳活動 GRI305-5



■ 2025年響應關燈一小時

均豪自2023年起加入Earth Hour 關燈一小時的行列，每年共同響應節能減碳。2025年3月22日晚上八點半至九點半，均豪將不需使用的電源關閉，減少能源消耗。同時，均豪也向同仁宣傳這項活動，不僅是張貼海報在佈告欄，我們也在社群網站發佈貼文，希望可以讓更多的人看見這項活動，並且喚醒大家的節能意識，降低氣候變遷的速度。未來均豪將會持續響應，將這項活動的精神不斷傳承。

■ 環境永續系列活動

為強化員工環境永續意識，均豪持續推動多元環境教育與實踐活動，協助同仁從日常行為出發，理解氣候變遷議題並落實低碳行動。

- 環境永續推動課程_共計63人參與
 - 節能減碳新思維
 - 初探淨零排放與個人綠生活
- 綠生活推行
 - 鼓勵員工騎乘YOUBIKE，減少碳排放量
達標送獎金，共計43人參與
累計減少214.4 kg CO₂e

■ 公益健行活動

均豪精密加入台灣電路板協會（TPCA），長期贊助參與「減碳綠活益起行」公益健行活動。活動號召公司員工與親屬熱情參與，不僅促進親子互動，更將 ESG 理念落實於日常生活。

🌱 行動亮點：

- 行動亮點推廣減碳三部曲：交通共乘、自帶環保壺與袋、免用一次性用品
 - 宣導永續與環保知識，提升產業與民眾的意識與參與度
 - 以實際行動支持 ESG，展現企業社會責任承諾
- 均豪精密將持續透過多元方式推動永續發展，攜手產業與社會共同邁向綠色未來。



4.1.11 共享水資源 GRI303-1

均豪的取水來源為自來水，源自於寶山二水庫、鯉魚潭水庫，中科廠取水量較總公司高之主要原因為人數上的差異。而取水量、排水量及耗水量自2025年之取水量相較於2024年呈現下降趨勢之主要原因為產品設備的測試量減少，進而減少測試時的用水，及空調冷卻水塔之補水量也隨之下降。

■ 排水相關衝擊 GRI303-2

水質標準	2023年	2024年	2025年	法規標準
氫離子濃度指數	7.4	7.2	7.3	5~10
BOD mg/L	<1	8	<1	300
COD mg/L	<10	35.3	<10	500
SS mg/L	<2.5	6.4	<2.5	300
氟鹽 mg/L	0.29	1.48	0.22	15

2025年各廠區取水量 (公噸)	總公司	中科廠	台南辦事處	高雄辦事處
	4,250	11,150	300	210
各廠區廠址	新竹科學園區創新一路5-1號	台中市中部科學園區科雅西路28號	台南市善化區中興路156號	高雄市楠梓區樂群路92號

■ 取水量、排水量及耗水量 GRI303-3 GRI303-4 GRI303-5

項目	使用量 單位:百萬公升(megaliters)=千噸		
	2023年	2024年	2025年
	所有地區	所有地區	所有地區
取水量	18.715	16.800	15.910
排水量	11.420	13.897	11.827
耗水量	7.295	2.903	4.083

無使用具水資源壓力地區的水源



4.1.12 節水目標與措施

均豪精密重視水資源管理，持續推動節水管理與製程改善，以提升用水效率、降低水資源耗用及減少環境衝擊。

本公司以「提升用水效率、落實水資源循環利用」為目標，透過定期監控用水情形、優化設備管理，持續推動節水改善措施，提升水資源使用效率，降低營運過程中的用水需求。

■ 用水減量目標

目標類型	目標描述
用水減量目標	持續推動用水回收與循環利用，提升水資源再利用率。
	2028年較基準年(2025年)減量1%
	2030年較基準年(2025年)減量2%

■ 節水措施



飲水機過濾排放水回收再利用

均豪廠務自製小型設備，將飲水機過濾排放水排至回收桶中，使之回收再利用。每月回收31噸水量，均豪倡導同仁可於清洗物品、拖地或幫植物澆水時使用，降低每日的用水量。



每季節水會議

均豪於每季皆會進行用水量的評估，檢討上一季用水情形，並與前一年同時期作比較，確保無差異太大的用水狀況。若有差異過大的情形將會與用水設計單位確認測機情形，以排除廠區內有區域漏水狀況，減少浪費水資源的現象發生。



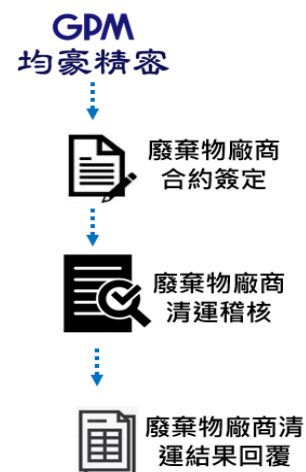
4.1.13 廢棄物處理流向

GRI306-1 GRI306-3 GRI306-5
GRI306-2 GRI306-4

廢棄物處理流向



廢棄物廠商管理機制



廢棄物種類	項目說明	其對環境的衝擊
事業活動產生之一般性垃圾	事業活動產生之一般性垃圾	不可回收或再利用
銅及其化合物(總銅) (僅限廢觸媒、集塵灰、廢液、 污泥、濾材、焚化飛灰或底渣)	研磨機台針對客戶需求進行 研發測試使用	對人體或環境有害

■ 產品再循環之百分比

由於產品屬於客製化設計，若發生客戶退回展示機台不予採購，將進入報廢環節，據統計資料2025年度僅有一筆設備報廢，相關說明如下：主要報廢內容為設備之床台、龍門、光學結構之專屬加工件與氣壓元件，共計180項，佔此工單用料45%；此工單再循環利用，經RD/生產單位確認保留/退庫，共計220項，佔此工單用料55%。



■ 廢棄物管理策略

均豪精密所製造之產品皆未列入電子產品環境評估工具之註冊範疇。隨著人類不斷製造出的環境汙染，地球開始反饋人類無法抵抗的氣候變遷，環境問題已是一項不容忽視的議題。均豪一直以來於節能減碳、廢棄物減量等方向著手，持續在永續領域上努力。均豪使用之包裝材以資源回收為優先處理方式，廢木棧板則請供應商回收再次利用，提高廢棄物的管理效益，減少廢棄物處理時對環境造成的影響，其餘廢棄物考量其性質選擇焚化處理、化學處理，對於廢棄物之廠商簽訂合約時會審核其資格，確保清運方式法規符合度，並於清運時進行稽核，確認其流向與合約簽訂內容一致。

均豪營運所產生之廢棄物皆委外第三方處理，2025年度廢棄物總量為45.15噸，其中非有害廢棄物總重量為42.8公噸，主要有三種：一為一般垃圾，處理方式為焚化，二為非有害性混合廢液，處理方式為焚化，三為紙類、鐵容器、塑膠容器及其它塑膠製品，處理方式為資源回收，非有害廢棄物之回收率為41.5%。有害廢棄物主要為銅及其化合物(總銅)，重量為2.35公噸，處理方式為化學處理，因目前有害廢棄物回收廠商回收量低，未達回收再製門檻，未來尋找合適之回收處理方法，提升回收率。

廢棄物種類	廢棄物細項	委外第三方處理			
		處理方式	廢棄物產生量與處理量(噸)		
			2023	2024	2025
非有害廢棄物	事業活動產生之一般性垃圾	焚化(非能源回收)	35.05	21.95	22
非有害廢棄物	紙類、鐵容器、塑膠容器、其它塑膠製品	資源回收	8.32	46.93	17.77
非有害廢棄物	非有害性混合廢液	焚化(非能源回收)	-	-	3.03
有害廢棄物	銅及其化合物(總銅)(僅限廢觸媒、集塵灰、廢液、污泥、濾材、焚化飛灰或底渣)	化學處理	3.37	2.16	2.35



4.1.14 廢棄物減量目標與措施

均豪精密持續推動廢棄物減量及資源循環管理，致力提升資源使用效率，降低營運活動對環境之衝擊。

本公司以「減少廢棄物產生、提升資源回收率」為管理目標，持續推動製程優化、物料有效利用、廢棄物分類管理及資源回收再利用，並透過木棧板循環使用與減量措施，降低包裝材料消耗及廢棄物產生，提升整體資源使用效率。

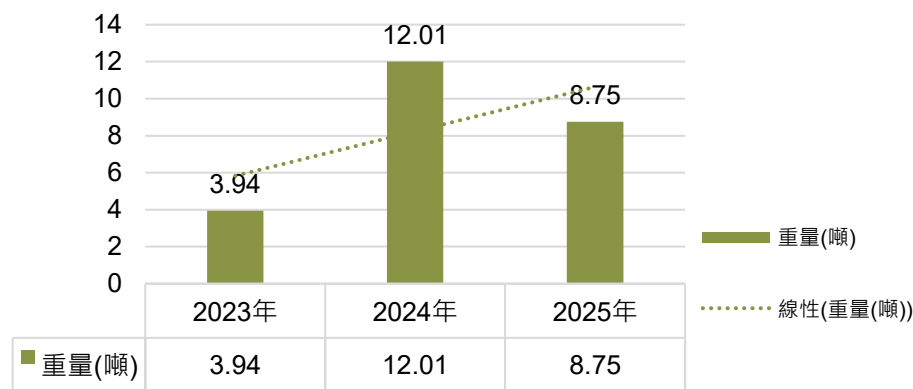
■ 廢棄物減量目標

目標類型	目標描述
廢棄物減量目標	推動木棧板減量及重複使用，提高循環使用效益。
	2028年較基準年(2025年)減量3%
	2030年較基準年(2025年)減量5%

■ 木棧板減量計畫

供應商往年出貨皆會連同木棧板一併提供給均豪，以致廠內有過多木棧板暫存或丟棄，為提升木棧板的使用效率，我們向供應商提出木棧板再利用的計畫，請廠商取回木棧板自行再利用，減少木棧板的購買量，同時宣導環保的概念。木棧板的廢棄清運數量統計如下，2020年起均豪要求配合之國內供應商送貨時需將木棧板帶回，因此木棧板清運量下降。

2023～2025年木棧板數量統計



4.2 打造永續供應鏈

4.2.1 永續供應鏈管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	提升供應鏈管理績效，發揮責任供應鏈的永續影響力，將經濟、社會、環境的永續理念向外擴展。
管理機制	政策	1.永續風險控管 要求供應商遵循從業道德規範與行為準則要求，依「供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書」執行，符合人權、衝突礦產規範，持續進行永續風險評估 2.在地供應優化 提升在地供應商核心能力，保障在地基層勞工權益，增加在地採購，並與供應商合作節電、節水與減廢。
	承諾	於官網承諾要求供應商遵循均豪準則、透過均豪專家團隊進行風險評估及稽核，並針對結果持續改善。
	責任	永續供應鏈委員會
	資源	1.QC-檢驗與輔導供應商品質與技術提升 2.工安-執行承攬商入場教育訓練與環安規定宣導 3.資材-稽核輔導供應商設備，環境，管理，交期，品質各面向
	申訴機制	外部聯繫電話：886-4-2565-8866 外部聯繫信箱：titan@gpmcorp.com.tw

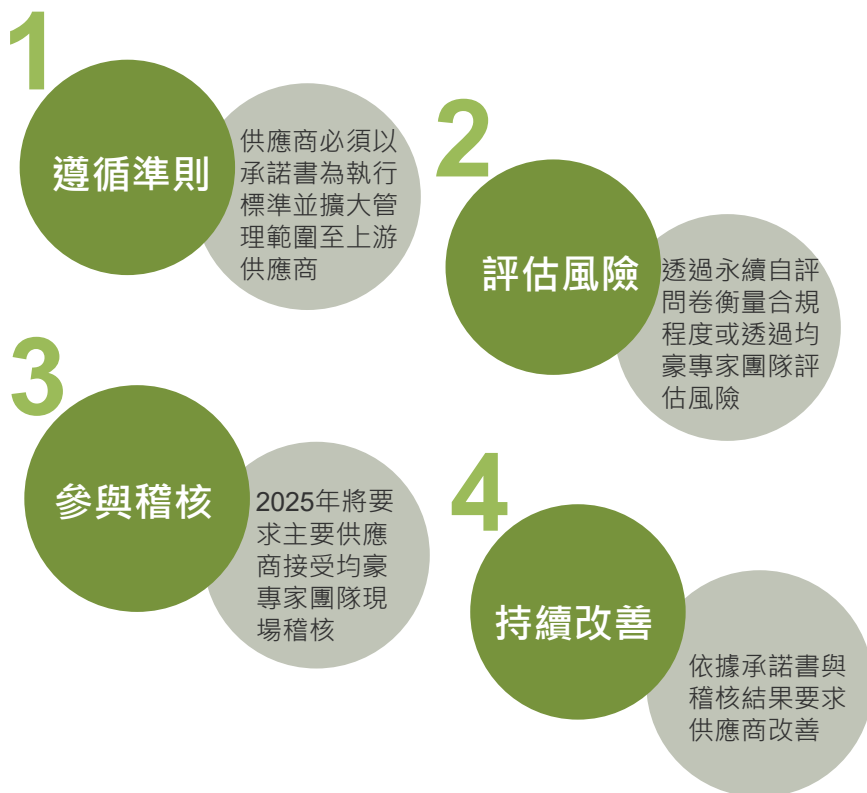


揭露內容	2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容	
實際作為	目標與標的	短期目標 1.各部前20大供應鏈重點供應商執行廉潔承諾書簽回。 2.增加新供應商同時蒐集廉潔承諾書簽回。 3.全體供應商以年度交易金額設定篩選，請各採購部門執行回收自評問卷。 中期目標 1.各部依ISO規範，設定年度評核標準，執行評核與實地勘查。 2.每年合作供應商，請各採購部門執行自評問卷簽回比例與目標並統計。 3.每年新供應廉潔承諾書設定簽回比例與目標並統計。(廉潔承諾書與自評問卷) 長期目標 1.2030年，在地採購項次比例提升至70%。 2.依各年度評核標準，執行廠商輔導與篩選。
	特定的行動	1.強化供應鏈韌性 2.確保勞工人權在地供應優化 3.精進製程與改善品質 4.落實職業安全衛生 5.降低環境衝擊。
	有效性評估	1.依供應商年度採購金額設定評核指標。 2.永續自評問卷為年度稽核評分準則。 3.對無法達標的供應商，可能降低交易量或終止交易。



4.2.2 供應鏈管理

均豪重視與供應商間的互動，希望達到永續價值鏈的精神，因此訂定多項程序及問卷。為隨時掌握重要原物料市場的供應量及需求量，設立供應商管理程序，作為開發、審核及評估的依據。另外透過自評問卷瞭解供應商於環境、社會兩面向的風險狀況，永續自評問卷回收率目標維持80%以上，並要求未提交之供應商改善，找出高風險廠商並進行持續輔導。不合格的部份會檢視原因，要求供應商改善以下為供應商管理的實施規則。



原物料管理對穩定營運及風險管控極為重要。均豪目前所鑑別之八項關鍵材料清單如下：

- | | |
|---------|------|
| ◆ 機架 | ◆ 主軸 |
| ◆ 砂輪 | ◆ 滑台 |
| ◆ ROBOT | ◆ 馬達 |
| ◆ 螺桿 | ◆ 線馬 |

上述關鍵材料具有長交期、特殊規格、獨寡佔取代性低及客戶指定等特性，為生產設備之核心料件，當業務量短時間內大幅波動，或因外部環境變化干擾程度，如疫情變化、天然災害等影響產生等情況可能產生缺料風險或使材料交期變長。

均豪透過定期確認關鍵材料供應狀況與庫存水位變化，並透過提高在地採購、與供應商培養穩定合作關係...等方式，以因應相關風險。

均豪精密根據產品開發週期，規劃相應的替代方案，並持續掌握供應鏈營運狀況。同時，積極推動供應鏈多元化發展，透過多品牌與多供應商的導入與供應能力評估，建立供應商材料儲備的緩衝機制，以降低風險並確保供應穩定。

同時，公司設有企業持續營運計畫，在遭受天然災害或不可預期的緊急事故下能採取相關措施，使企業維持正常營運，將供應予客戶的產品及其品質的影響降至最低。



4.2.3來自當地供應商採購比例 GRI204-1

均豪以在地採購原則，降低運輸過程造成的氣體排放，同時降低成本支出，符合永續經營的理念。

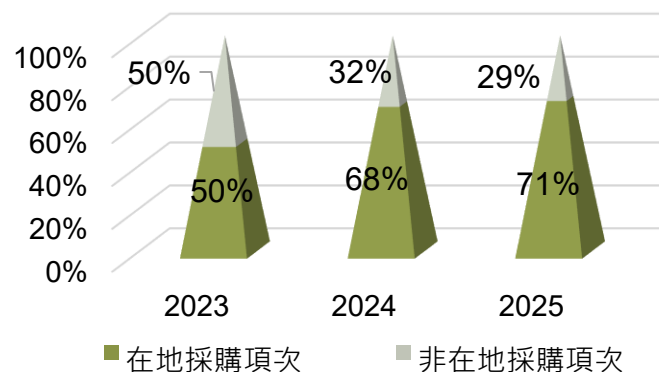
項目	定義說明
在地採購	台灣自我品牌
重要營運據點	台灣本島及管轄地區皆屬

4.2.4承諾書簽署 GRI308-1

為建立公平的交易環境並維繫良好的合作關係，設立「均豪供應商社會責任暨誠信廉潔承諾書」，並要求供應商簽署。均豪供應商社會責任暨廉潔承諾書內容包含員工勞動條件、道德規範及環境管理，確保供應商針對社會及環境面有妥善的管理。

使用環境/社會標準篩選新供應商的數量	63
新供應商數量	70
百分比	90%

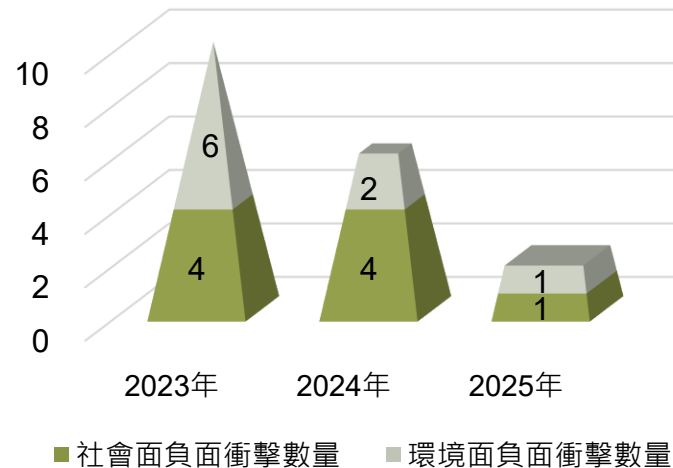
在地採購項次比例



4.2.5 供應鏈的負面衝擊 GRI308-2 GRI409-1 GRI414-2

均豪自2022年起進行供應商自評，提供永續自評問卷，不僅均豪對供應商評分，供應商也需要自行評分。藉由兩個角度的評分，可以看見不同方面的實行狀況，對於不合格的供應商將持續進行輔導，因此尚未有改善狀況可以提供。2025年均豪未與具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商合作。

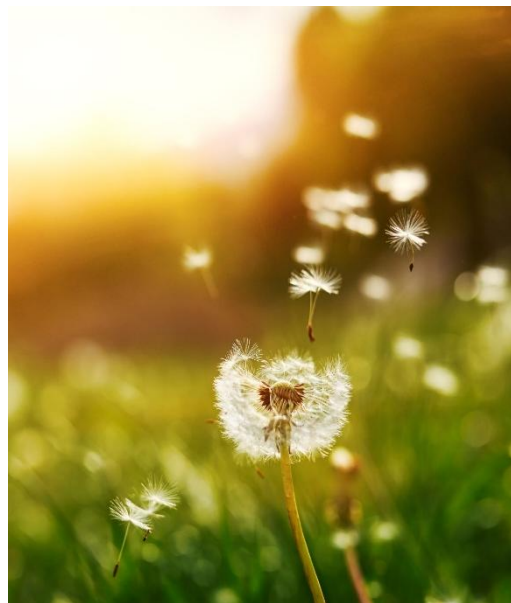
既有供應商數量	534
當年度鑑別出對社會面具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量(低於3分，滿分5分)	1
當年度鑑別出對環境面具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量(低於3分，滿分5分)	1





CH5 幸福健康職場

- 01 人力結構及福利
- 02 人才培育管理方針
- 03 安全友善環境
- 04 社會參與



5.1 人力結構及福利

5.1.1 人力結構

GRI2-7 GRI401-1
GRI2-8 GRI405-1

均秉持精實以人為本，秉持多元、包容與平等的機會，在人員招募過程中，確保每位求職者不因性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。2025年沒有收到歧視事件之投訴。截至2025年底員工總數為350人，由於產業特性屬於技術研發與技術密集型之產業差異較大，其中男性為272人，女性為78人，員工平均年齡為43.1歲，平均年資為12.24年，上述統計員工皆為全職員工。在員工多元化的部分，包括了中華民國籍、越南、宏都拉斯、馬來西亞及印度籍員工，充分顯示出員工雇用多元化，而所有外籍員工皆享有與本籍員工相同的福利，不因國籍而所有差異。另，為了積極配合政府規定輔導身心障礙人員就業機會制度及推動創新友善職場環境，2025年僱用2名身障員工(包含1名為輕度身障、1名為重度身障)分別任用至適合之部門，讓員工可以完全發揮其所長，並達到社會貢獻之目的，未來仍會持續評估適合之工作職務，提供身心障礙人士有平等就業的機會。

■ 員工人數

廠區	女性	男性	總數	契約類別	女性	男性	總數
總公司	32	61	93	定期契約	2	0	2
中科廠 (含臺南/高雄辦事處)	48	211	259	不定期契約	78	272	350
總數	80	272	352	總數	80	272	352

(包含定期契約人員及實習生)

■ 多元化組成百分比

			高階主管	中階主管	基層主管	技術職	一般同仁
性別	男性	人數	14	22	34	40	162
		佔比	87.5%	91.7%	75.6%	85.1%	73.6%
女性	人數	2	2	11	7	58	
	佔比	12.5%	8.3%	24.4%	14.9%	26.4%	
年齡	<= 30歲	人數	0	0	0	0	44
		佔比	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	31-50歲	人數	6	19	39	27	155
		佔比	37.5%	79.2%	86.7%	57.4%	70.5%
	>= 51歲	人數	10	5	6	20	21
		佔比	62.5%	20.8%	13.3%	42.6%	9.5%
總計			16	24	45	47	220

■ 新進與離職人數

項目	分類	2025新進員工		2025離職員工		2024離職員工	
		人數	比例	人數	性別占比	人數	性別占比
性別	男性	44	88.0%	53	84.1%	62	79.5%
	女性	6	12.0%	10	15.9%	16	20.5%
年齡	<=30歲	34	68.0%	20	31.7%	29	37.2%
	31-50歲	16	32.0%	32	50.8%	38	48.7%
	>=51歲	0	0%	11	17.5%	11	14.1%
總計		50		63		78	

- ※ 所揭露之離職人員數據包含契約人員期滿離職9名、退休人員4名及G2C+聯盟調動9名。
- ※ 2025年度離職率較2024年度下滑3.41%，從性別結構觀察，男性仍為主要離職群體。惟整體下降幅度主要係30歲以下女性的離職人數明顯下降及男性各年齡層離職人數皆微幅下降所致，此一變化可能是公司推動優於勞基法之婚育相關福利假，這也顯示了整體穩定性有所提升、留任狀況趨於穩定。
- ※ 均秉持精實持續努力提供員工對公司認同提升，持續秉持「顧客至上、永續經營」、「追求卓越、作育英才」的企業使命不斷的開發研究，穩健經營進而提升股東價值、創造人盡其才的工作環境。
- ※ 註：G2C+聯盟調動：由於產業性質關係，人員訓練週期較長，因此當聯盟內有急需人員的情況時，將優先調動聯盟內現有人員，以確保即戰力。
- ※ 高階主管定義為有帶人之處級以上主管。
- ※ 中階主管定義為有帶人之部級以上主管。
- ※ 基層主管定義為有帶人之課級以上主管。
- ※ 技術職定義為有領職務加給但未帶人者。
- ※ 一般同仁定義為所有其他員工，即未領職務加給且未帶人者。



5.1.2 勞資關係管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	均豪致力於企業倫理及道德之建立，秉持著誠信，以團隊、創新、責任及學習的文化，提供舒適的工作場域及完善的職涯規劃，並設置多元溝通管道，員工可以即時表達意見及提出建議，創造員工歡心、眷屬安心的友善職場環境，以維持良好之勞雇關係。
管理機制	政策	均豪精密善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「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」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。遵守營運所在地之勞動、性別平等工作法相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施。制定員工與管理階層間公開直接之溝通作業程序及提供員工多元溝通管道，宣導公司政策、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。
	承諾	均豪精密承諾保障同仁的基本人權，提供健康安全職場、結社自由、勞資協商、多元包容與平等機會，不雇用童工及強迫性勞動，並公開支持多元、公平與共融，承諾能讓每位員工無論性別、年齡、身心障礙、宗教、種族、族群、國籍、政治立場或性傾向等，都能將自身的觀點與經驗投入工作，成為公司未來重要的基石，攜手共創企業永續。
	責任	人力資源部
	資源	人力：永續發展處-人力資源部、新人教育訓練講師 物力：新人教育訓練講師費用
	申訴機制	- 定期舉辦 - 員工大會：每季舉辦，全體員工參加 - 勞資會議：每季舉辦，由員工推選之代表參加 - 職業安全衛生委員會：每季舉辦，由員工推選之代表參加 - 員工座談會：每年舉辦，由各部門模範員工代表參加 - 即時溝通 - 總經理室信箱：提供全體員工可即時利用提出，2025年度共有1封。 - 提案改善機制：提供獎勵機制，鼓勵員工提出建議，建議若有採用另發出獎勵。
實際作為	目標與標的	均豪全廠區持續打造透明的溝通管道，確保擁有良好的勞資關係 1.定期維護現行的溝通管道，如反霸凌信箱、勞資會議等。2.未來將公告公司針對收到的匿名建議所做的改善措施。
	特定的行動	【友善職場環境】1.彈性上下班制度：提供員工彈性時間安排，降低上下班通勤事故率。2.設置優於法令給假機制，如：全薪天災假、全薪病假、生日假、活力假。3.優於法令之友善婚育措施，如：「幸福999」產檢假9天、陪產假9天、產假9周、托(教)育生育每月發放補助、每胎生育補助。4.家屬同享多項福利，如：員工旅遊開放親友同享，舉辦亮眼均豪人計劃讓子女有薪實習、開放家屬參與優惠之年度體檢、開放家屬免費參與家庭日活動。



5.1.3 勞資關係經營 GRI2-30

目前均豪未成立工會，故未簽訂團體協約，關於同仁福利將由每季勞資會議及每月經營會議決議，勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人勞資雙方各 5 人，計 10 人，每季辦理一次，2025 年共辦理 4 次。以下為其它勞資溝通管道，2025 年並無發生勞資糾紛。

員工大會

每季辦理一次，公司向同仁宣達公司營運狀況及政策，同仁也可於員工大會提出疑義，2025 年辦理 4 次。

模範員工座談會

每年由各中心選出 9 位模範員工，並與總經理至五星級餐廳用餐，並提出對於公司制度的建議，2025 年辦理 1 次。

員工意見調查

每年發出前一年度的員工意見調查問卷，員工可針對公司發展、個人發展及跨部門合作等方面提出建議，2025 年分數為 4.12 分(滿分 5 分)，員工填答涵蓋率 83.19%。

總經理室信箱

員工若於平時對公司制度有建議或疑問，甚至遭到霸凌，可寄信至總經理室信箱，將有專人針對問題進行解決及回覆，2025 年已回覆結案共 1 封。

5.1.4 保險 GRI401-2

除按政府法令為每位同仁投保勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休金，均豪精密也為同仁規劃團體保險，保障內容涵蓋壽險、意外險、意外醫療險、醫療險、癌症險，意外險最高理賠上限為 1000 萬。同時為因應同仁海外出差時疾病看診需求，另投保團體海外商務旅行平安險，以照應同仁全方位保險需求。此外，均豪精密也與團險公司替同仁爭取優惠的保險費率及費用，同仁除可自費替自己提高保障外，也可讓其眷屬享有優惠的保費投保。此外公司同時亦設有雇主補償責任險及雇主意外責任險，進一步保障同仁在工作期間的安全與利益。



5.1.5友善婚育措施 GRI401-2

均豪重視員工工作與家庭照顧責任平衡的需求，致力為員工打造友善婚育與家庭照顧的暖心職場，並提供優於法令之友善措施。

2025 年度本公司於友善婚育措施之實質經濟投入（各類補助及獎勵金）總額逾 100 萬元。特別在「第三名子女托兒補助」方面，本公司提供從新生兒至大學畢業的超長週期支持，展現公司支持員工長期穩定家庭生活之決心，符合公司治理評鑑中對於「提供優於勞動法令規定之家庭照顧措施」之嚴謹要求。

■ 幸福999

- 為支持同仁於孕產期間獲得充分休息與陪伴，公司提供優於勞動法令之給假制度。
- 由專業廠護主動針對懷孕同仁提供定期衛教諮詢與母性保護關懷。

懷孕階段



準爸爸陪產檢及陪產假 7+2=9 天

2025年申請人次共計8人

準媽媽產檢假 7+2=9 天

2025年申請人次共計2人

生產階段



產假 8+1=9 周

2025年申請人次共計2人

友善設施：於廠區設置「媽媽專屬汽、機車停車位」，限同仁懷孕期間申請使用，以確保孕期通勤之安全。

■ 持續性支持

- 為鼓勵生育，設立0~1 歲生育獎勵金。
- 提供優渥「第三名子女托兒補助」，補助期間由新生兒起至大學畢業。
- 為提升同仁及子女學習的動機，當學期成績達標即可獲得獎學金。

新生兒階段



0-1歲生育獎勵金，每月發放

2025年12位子女，共領取
104,244元

學習階段



小一新生假

2025年申請人次共計7人

同仁及子女獎學金，每學期發放

2025年267人次，共領取288,400元

第三胎子女補助，每月發放至大學畢業

2025年16位子女共領取613,274元



5.1.6 退休制度

GRI201-3
GRI401-2

我們遵循相關退休法規及制度，保障員工退休權益，依勞基法訂定「員工退休辦法」，所有正式人員 100% 參與相關退休金計畫。《勞工退休金條例》（又稱勞退新制）係屬確定提撥計畫之退職後福利計畫。退休制度與其他實施情形，分為舊制及新制二種：

舊制：本公司依照勞動基準法之規定對正式聘僱員工訂有退休辦法，依該辦法規定，退休金之支付係按服務年資及退休時前六個月之平均工資計算，本公司每月依規定提撥退休準備金，交由勞工退休準備金監督委員會管理，並以該委員會名義存入臺灣銀行專戶，並依國際會計準則第 19 號公報之規定，委請精算師對於勞工退休準備金進行評估計算，並提出精算評估報告。

新制：適用於2005年7月1日之後到職員工，一律採用新制退休金，以及選擇新制之2005年7月1日以前加入之員工。公司依員工工資，每月提繳工資6%至員工個人退休金專戶中。員工亦得依個人意願於每月提繳工資0%~6%至個人退休金專戶，並由公司按月於員工之工資中代扣其提繳數額。

5.1.7 福利制度

GRI401-2



獎金/補助

- ✓ 端午獎金/中秋獎金/春節獎金
- ✓ 季績效獎金
- ✓ 年終獎金
- ✓ 員工酬勞獎金
- ✓ 餐費補助
- ✓ 員工購置房屋預支薪資措施
- ✓ 員工購置車輛預支薪資措施



表揚大會

- ✓ 資深員工紀念金幣頒獎儀式
- ✓ 模範員工獎金頒獎儀式
- ✓ 訓練學積分頒獎儀式
- ✓ 特殊表現優秀團隊表揚
- ✓ 優良訓練講師頒獎儀式
- ✓ 創新研究獎勵實施管理辦法



家庭日

每年10月均豪固定辦理家庭日，邀請同仁與眷屬一同參與，增進眷屬對均豪之認同感。於2025年至麗寶樂園辦理，增進同仁與家人間的情感。參與人數1,078人(含眷屬)，共投入1,885,980元。



尾牙

均豪每年辦理尾牙，感謝同仁一整年的付出及努力，尾牙活動中也邀請所有一級主管為同仁獻上音樂表演，使同仁感受到主管對於同仁的感謝，最後以摸彩盛大結束尾牙活動，2025年尾牙共投入2,199,415元。





社團

- ✓ 愛愛鐵馬家族
- ✓ 輕鬆打桌球社
- ✓ PK羽球社
- ✓ 均愛社
- ✓ 勇(泳)腳社
- ✓ 高爾夫球聯誼隊
- ✓ 有氧飛傲社
- ✓ 登山社
- ✓ G-SAX 薩克斯風社



節日小禮

- ✓ 婦女節花束
- ✓ 勞動節PAYEASY點數
- ✓ 母親節PAYEASY點數
- ✓ 端午節粽子/ PAYEASY點數
- ✓ 父親節PAYEASY點數
- ✓ 中秋節禮盒/ PAYEASY點數
- ✓ 當月壽星PAYEASY點數
- ✓ 聖誕節伴手禮/ PAYEASY點數



紓壓環境

- ✓ 圖書室/樂齡眼鏡
- ✓ 站立式會議區
- ✓ 交誼廳
- ✓ 健身房
- ✓ 健康小站(體重機、血壓機)
- ✓ 哺乳室
- ✓ 餐廳
- ✓ 餐點吧檯
- ✓ 咖啡機提供免費咖啡
- ✓ 洗手間設置免費生理備品

5.1.8 職工福利委員會 GRI401-2

均豪設有職工福利委員會，由各部門推派代表所組成，負責統籌、規劃及執行福委會各項福委措施、全工時制約聘人員亦可加入職工福利委員會，享有相同的員工福利項目。除了政府法定的各項福利措施外，均豪提供給員工福利項目更多元，提供員工良好的工作環境，兼顧同仁的身心健康，以達工作與生活平衡的目標。2025年福委會提供之福利有生日PAYEASY點數、節日PAYEASY點數、聖誕餐會、休閒一日遊。

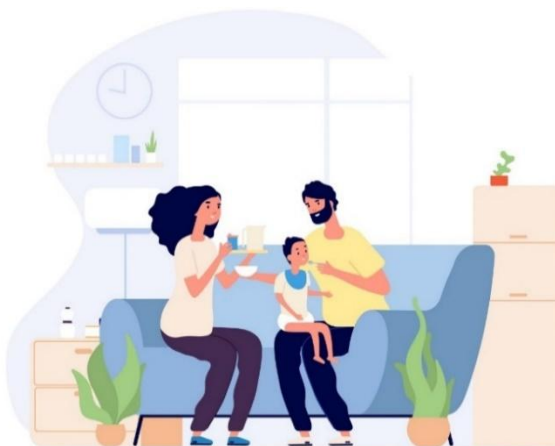


5.1.9育嬰留停 GRI401-3

均豪目前的平均年齡為43.1歲，因此較少妊娠中家庭。2025年度育嬰留停復職率為50%，而因為2024年休完育嬰假後應復職的員工總數為3人，留任率75%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025年度 - 享有育嬰假的員工總數 (A)	25	12	37
2025年度 - 實際使用育嬰假的員工總數 (B)	0	3	3
2025年度 - 休完育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	0	2	2
2025年度 - 休完育嬰假後，在2025年復職的員工總數 (D)	0	1	1
2024年度 - 休完育嬰假後，在2024年復職的員工總數 (E)	2	2	4
2024年度 - 休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數 (F)	1	2	3
育嬰留職停薪申請率 (B / A)	0%	25%	8%
復職率 (D / C)	-	50%	50%
留任率 (F / E)	50%	100%	75%

留任率為休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工比例



5.1.10年度總薪酬比率 GRI2-21

■ 非擔任主管職務全時員工薪資

均豪因應非擔任主管職務全時員工薪資資訊揭露，計算 2025年與 2024年之年化後最高薪酬與中位數的變動幅度，因應公司營運成長變動及獎酬政策，兩者間比率為-0.15倍。

薪酬倍率分析

廠區 / 年度	最高薪酬(註1)與中位數的年薪倍率		最高薪酬與中位數的變動幅度 註2
	2024年	2025年	2025年
台灣	3.06	2.30	-0.15

註 1：最高個人與組織其他員工（不包括最高個人）年度總薪酬中位數之比率。最高個人與其他員工之年度總薪酬所得組成，包括薪資、職務加給、各項獎金、各種津貼、員工酬勞擬議數（含股票紅利及現金紅利）等，若有金額或補助則加計之，若無，則視為 0。

註 2：計算公式→薪酬變動幅度倍比 = A / B

A：2025年（最高薪酬）-2024年（最高薪酬）/2024年（最高薪酬）

B：2025年（薪酬中位數）-2024年（薪酬中位數）/2024年（薪酬中位數）

項目	2024年	2025年	2025年 (變動率 註)
非主管職全時員工人數	378	328	-13.2%
非主管職全時員工薪資平均數	974	1,236	26.8%
非主管職正職員工薪資中位數	917	1,168	27.4%

註：變動率公式：(揭露年度 - 前一年度) / 前一年度

統計原則同主管機關揭露範圍，為採以應計基礎，歸屬當年度之員工薪資所得，包含本薪與按月給付之伙食、津貼補助等經常性薪資、加班費及非按月發放之獎金、依公司法第 235 條之 1 第 4 項及公司章程規定，以當年度獲利狀況分派之員工酬勞擬議數等非經常性薪資。

5.1.11男女基本薪資和薪酬比率 GRI405-2

2025 年性別薪酬比率差異主要係受限於各職類人才分布之結構性特徵（如年資、職務層級、工作屬性），未來公司將持續完善職務評價機制，並透過建置多元化人才發展梯隊與公平獎酬治理，積極優化各職級之性別組成比例，以落實實質薪酬平等之永續目標。

職務	女性	男性
高階主管	0.96	1.00
中階主管	1.02	1.00
基層主管	0.84	1.00
技術職	1.05	1.00
一般同仁	0.83	1.00

註1：高階主管為處級以上主管（不含董事長）、中階主管為經副理級主管、基層主管為組課級主管、技術職為技術類主管、排除以上主管為一般同仁。

註2：統計數據排除董事長、給薪不滿6個月同仁、顧問職



5.2 人才培育管理方針

5.2.1 人才培育管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	每位同仁都是公司的重要資產，透過訓練發掘更多潛能，我們提供充分的資源，協同仁創造自我，創造企業的價值及核心競爭力，同時促成企業發展與員工成長，共創雙贏。
管理機制	政策	教育訓練政策：持續學習，向下紮根，創造自我，提昇競爭。 我們致力成為機械業界標竿企業，我們相信唯有持續堅持不懈的訓練，提昇同仁知識、技能及態度能力，以即學即用為宗旨、應用到工作中為核心，期望達成客戶目標及滿足同仁與公司的需求與期待。
	承諾	官網承諾設置完整的訓練體系。
	責任	永續發展處-人力資源部
	資源	安排內部講師傳承技術課程及外部講師增加職能競爭力，2025年度花費新台幣91.6萬元於人才培育。
	申訴機制	每堂課後提供內 / 外訓人員意見調查表，每年10月發送教育訓練需求問卷，提供學員管道回饋公司改善方向，依據學員回饋製作結案報告，矯正課中異常並進行追蹤及結案。
實際作為	目標與標的	1.協助每一位新進同仁熟悉公司經營理念及文化內涵，並了解公司內部作業規範。 2.制訂完善的階層別主管訓練課程，從培育基層主管到高階主管，以系統性的教學給予主管管理訓練。 3.為補足員工其所需職能，以強化專業工作能力，培養優秀的技術團隊。 4.辦理健康促進課程，舉辦不同種類身心靈保健課程，致力於推廣全方位的健康促進計畫，同仁可依個人需求自主選修，藉由掌握最新衛教新知與舒壓技巧，全面提升自我健康管理意識，達成預防勝於治療的目標。議題包含正念減壓、職場溝通、肌力訓練、健康飲食、痠痛預防、中高年齡保健觀念等主題。 5.使新進員工能融入公司文化及適應工作環境，並於短時間內能在工作上創造產值及技能。讓新人在短時間內即能具備獨立運作所需的專業態度與能力，藉以傳承企業之組織文化。
	特定的行動	根據年度教育訓練需求問卷及各營運中心提出訓練需求及主管職能盤點，依照組織分析、工作分析及人員分析等歸納，擬定年度教育訓練計劃書，並依據年度教育訓練計劃書排定之期程舉辦課程 1.新進人員教育訓練：原則為每季舉辦一次新進人員教育訓練，依實際報到狀況進行開課。2025年共4梯次，共30人。 2.階層別主管訓練：每年規劃一系列主管課程，達成管理人才儲蓄，建立正向的領導模式。 3.專業別訓練：均豪內部訂定專業職能，以訓練地圖為基礎，作為全公司的訓練依據。 4.健康促進講座：今年舉辦議題包含運動傷害、健康飲食、肌力訓練、疾病預防、中高年齡保健觀念等主題。 5.師徒制：每位新人搭配一位師傅，藉以傳承企業之組織文化。並提供聚餐費每組1,000元。2025年度完成師徒輔導共8組。



5.2.2 訓練平均時數 GRI404-1

■ 歷年課程類別及時數

課程類別	2025年 訓練人時數	2024年 訓練人時數	2023年 訓練人時數
人力資源類	119.5	234.0	-
工程研發類	1,024.0	1,326.5	1,838.5
工衛安全類	3,794.5	3,293.0	2,892.5
外語訓練類	-	360.0	615.0
財務管理類	237.0	247.0	213.0
行銷業務類	14.0	43.5	-
電腦資訊類	82.0	1,484.0	1,375.0
管理發展類	795.0	1,150.0	1,040.5
生產製造類	314.0	198.0	165.0
自我發展類	1,268.0	692.5	869.0
品質智權類	880.0	562.0	773.5
新人訓練類	274.0	190.0	154.0
ESG永續類	132.0	202.0	-
總計	8,934.0	9,982.5	9,936.0



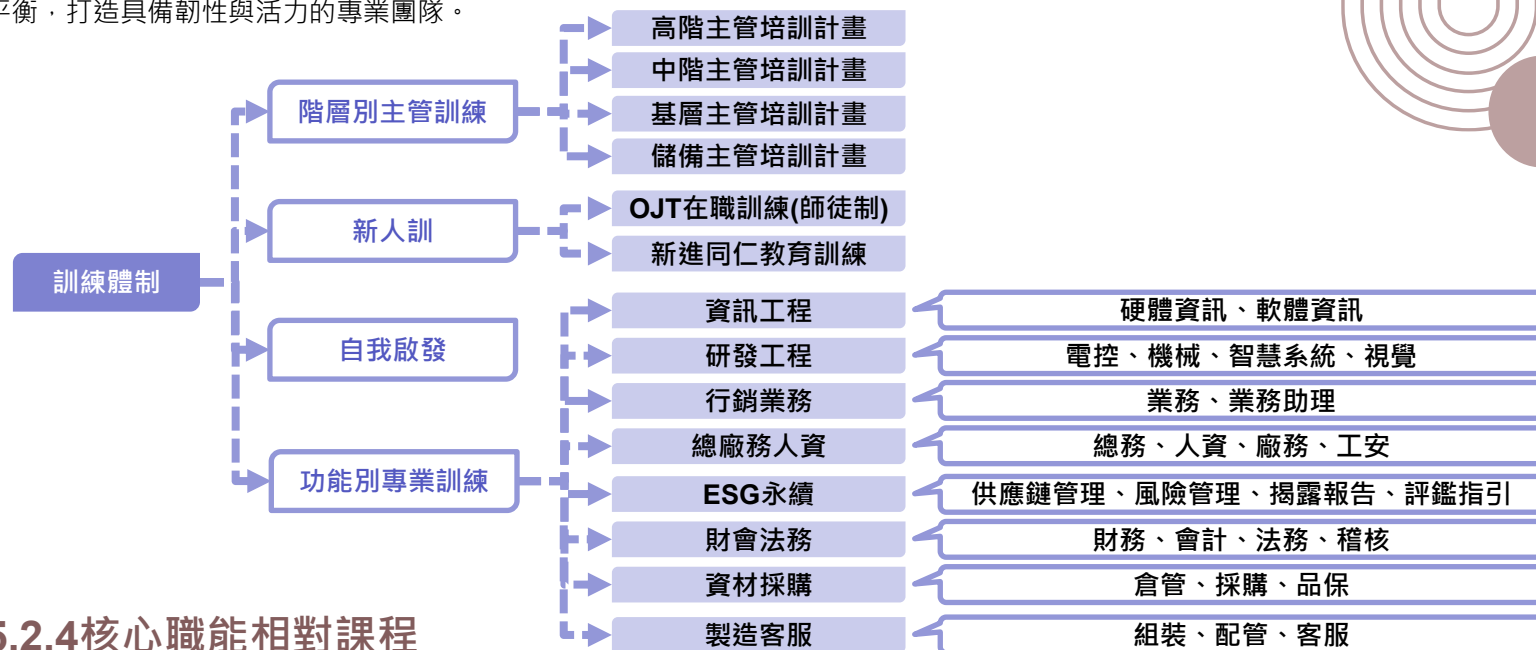
■ 歷年課程平均授課時數

在職訓練 紀錄	性別	2025年			2024年			2023年		
		人數	訓練人時數	平均 受訓時數	人數	訓練人時數	平均 受訓時數	人數	訓練人時數	平均 受訓時數
高階主管	男性	14	250.0	17.86	19	407.5	21.45	20	327.0	16.35
	女性	2	93.0	46.50	2	67.5	33.75	2	88.5	44.25
中階主管	男性	22	707.5	32.16	26	831.0	31.96	29	697.5	24.05
	女性	2	84.0	42.00	3	107.5	35.83	3	109.0	36.33
基層主管	男性	34	1,321.0	38.85	45	1,731.0	38.47	45	1,660.5	36.90
	女性	11	414.5	37.68	10	266.0	26.60	10	311.5	31.15
技術職	男性	40	837.0	20.93	37	750.5	20.28	38	744.0	19.58
	女性	7	188.0	26.86	7	158.5	22.64	7	127.5	18.21
一般同仁	男性	162	3,637.5	22.45	155	4,042.0	26.08	196	4,405.5	22.48
	女性	58	1,401.5	24.16	62	1,621.0	26.15	71	1,465.0	20.63
合計		352	8,934	25.38	366	9,982.5	27.27	421	9,936.0	23.60



5.2.3 提升員工職能 GRI404-2

以各階層別主管、新人、功能別專業訓練及軟性課程訓練規劃，提供各階段同仁學習成長。2025年度教育訓練聚焦於專業技術交流與傳承，以及奠基品質管理文化；此外，我們更透過多元軟性課程，促進同仁工作與生活之平衡，打造具備韌性與活力的專業團隊。



5.2.4 核心職能相對課程

廠別	類別	課程名稱	核心職能課程內容概述	總訓練人次	總訓練時數
中科廠 竹科廠	工程研發	基礎異質整合與先進封裝	● 了解異質整合與相關封裝技術，課程內容包含異質整合簡介、基礎IC封裝簡介、先進IC封裝簡介 (WLP、PLP)、產業實例說明。	12	12
中科廠 竹科廠	品質智權	驗收抽樣計畫設計與應用	● 協助公司建立或選擇適合的驗收抽樣計畫，減少在產品驗收過程中的品質風險，避免不良品流到客戶端，提升公司產品品質的穩定性與顧客滿意度。 ● 課程內容：驗收抽樣計畫參數說明、計畫介紹及驗收抽樣計畫建立(實務操作、抽樣風險管控與策略說明)	58	174
中科廠 竹科廠	主管-管理發展	用人主管的招募面試技巧	● 協助主管強化面試方法與技巧，進而提高精準識人的能力，招募到需求人才。 ● 課程內容包含：1.精準履歷分析。2.找對人才的面試方法。3.對焦公司面試流程與主管在面試的注意事項。	31	217
中科廠 竹科廠	主管-管理發展	績效面談與PIP輔導課程	● 提升主管能依照不同員工行為特質，運用績效面談與輔導技巧，達到績效員工績效改善目的 ● 課程內容：1.說明績效管理四大循環、重要性、溝通內容。2.主管在績效管理的角色與職責。3.區分員工類型與溝通模式，進而指導主管日常溝通與績效管理的要點。	36	252



5.2.5年度亮點課程

■ 驗收抽樣計畫設計與應用

開課目標

協助公司建立或選擇適合的驗收抽樣計畫，減少在產品驗收過程中的品質風險，避免不良品流到客戶端，提升公司產品品質的穩定性與顧客滿意度。

課程效益

- 應修人數**36**人，出席人數**31**人，學員出席率達**86%**。
- 講師滿意度達**4.63**分(滿分5分)；課程整體滿意度達**4.59**分(滿分5分)。

課程內容

- 驗收抽樣基本原理說明
- 驗收抽樣計畫參數說明 (AQL / LTPD、消費者與生產者風險、允收機率)
- 驗收抽樣計畫介紹 (單次/雙次抽樣計畫、MIL-STD-105E、MIL-STD-414)
- 驗收抽樣計畫建立(實務操作、抽樣風險管控與策略說明)

老師回饋

上課過程中學員會認真參與實際演練，也會適時提問理論如何實際應用到工作上，互動與交流都有正面的回饋。學員也反應，講師的專業度足夠，對於課程提出的疑問都能給予清楚的答覆。



■ 用人主管的招募面試技巧

開課目標

協助主管強化面試方法與技巧，進而提高精準識人的能力，招募到需求人才。

課程效益

- 應修人數**32**人，出席人數**28**人，學員出席率達**88%**。
- 講師滿意度達**4.5**分(滿分5分)；課程整體滿意度達**4.46**分(滿分5分)。

課程內容

- 說明產業在招募人才的困境。
- 指導主管找對人才的模型。
- 精準履歷分析。
- 找對人才的面試方法。
- 對焦公司面試流程與主管在面試的注意事項。
- 找對人才的面試技巧。

老師回饋

學員在課堂上會主動提問並與小組夥伴交流想法，討論時都相當投入，隨著課程的進行與產出，能看見學員逐漸掌握並內化課程所學。



同時致力於改善各項資訊安全管理機制，包含資訊安全宣導、員工資訊安全教育訓練等活動，建立「資訊安全，人人有責」之觀念，使資料之處理全程均獲安全保障；並訂定「承攬商管理辦法」及「承攬商安全衛生環保暨資訊安全承諾書」，提供安全穩定及高效率之資訊服務。



■ 內部教育訓練

課程 特色

透過線上訓練平台(e-Learning) 提供員工完善之專業知識技能及專長，訓練平台課程包含管理課程、共通課程、新人課程，提供員工線上報名及閱覽課程資訊，方便員工彈性上網學習。

為傳承專業技能，均豪安排內部講師開設多堂課程，進行技術傳承及創新思維交流；為提升品質管理意識，特邀請學界教授，指導「驗收抽樣計畫設計與應用」，協助公司建立或選擇適合的驗收抽樣計畫，減少在產品驗收過程中的品質風險，避免不良品流到客戶端，提升公司產品品質的穩定性與顧客滿意度。

2025年總計舉辦133場內部教育訓練課程，每人平均內訓練時數為20.7小時



■ 外部教育訓練

課程 特色

外部教育訓練大部分以增進員工專業能力以及符合法規規範為目的，專業技能課程包含工程研發、品質智權、行銷業務、資訊安全課程；法規要求課程則包含消防、環安衛相關課程等。各部門可依據職務特殊性需求及專業技能需要適時安排員工參加外部研討會、講座活動，能學習最新趨勢脈動，讓公司成長時有足夠的人才具備專業能力去迎合發展之需求，以達到永續經營之理念。

2025年總計參與外部教育訓練課程，總計訓練人數為239人，教育訓練時數為1,646小時。



5.2.6 績效考核 GRI404-3

績效考核管理，是透過公司策略與目標，發展組織及個人核心關鍵指標，促進員工工作效能及連結組織績效，並給予持續的回饋與評估，共同實現企業營運目標。

年度目標設定

由經營決策主管依公司經營目標，設定公司核心績效指標，並透過每半年策略會議中下達各營運中心主管，再由主管與同仁說明未來的經營目標共同訂定次年度核心關鍵指標，並為目標進行設定明確量化指標及達成時間。

期中/末績效考核

透過員工個人評核及績效面談，回饋年度核心關鍵指標完成進度，以及對年度目標設定進行調整，進而針對員工所面臨的問題提供必要協助。

考核再覆議申請

主管應明確告知考核結果並說明原因，但在績效考核過程中員工有疑慮可以提出考核覆議申請，由中心主管安排該員工及直屬主管進行面談，經深入了解後再做最後核定。若仍無法取得共識，則可以填寫再覆議申請，由人資單位召開人評會討論，並將最後結果以覆議結果通知書，通知申覆員工。

■ 2025年考核狀況

員工職別	人數	實際完成考核人數	考核比例
高階主管	16	15	93.75%
基層及中階主管	75	75	100.00%
一般同仁(含技術職)	250	219	87.60%

部分員工年資尚未符合績效考核辦法，因此考核比例未達100%。



5.3安全友善環境

5.3.1員工多元與人權管理方針

GRI406-1 GRI409-1
GRI2-23

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	為保障人權與落實企業責任，均豪精密人權風險評估範疇涵蓋全體員工與供應商，且定期執行人權盡職調查，根據辨識出的高關注人權議題，制定減緩及補救措施，並持續追蹤減緩措施的執行成果。
管理機制	政策	均豪精密善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「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」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。
	承諾	遵守營運所在地之勞動、性別平等工作法相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施，且受永續發展委員會監督與核准後實施。制定員工與管理階層間公開直接之溝通作業程序及提供員工多元溝通管道，宣導公司政策、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。
	責任	社會共融委員會為人權治理主要負責單位，負責統籌人權相關的管理事務，根據專案需求召開會議，討論議題包含多元與平等之職場環境，秉持公平原則，不因性別、種族或身心障礙等因素而有差別待遇，並於僱用、薪酬、訓練、考核與升遷等制度中落實公正機制，並提供完善申訴管道以保障員工權益勞動人權、人才招募、人才培育、員工健康與安全等，並依據實際情況修訂策略方向與行動方案，再由企業永續委員會整合企業資源與跨部門合作，並將各議題的指標達成情形與專案進度，定期呈報企業永續委員會。
	資源	均豪精密定期執行人權盡職調查並發布報告及進行新進人員人權政策宣導訓練
	申訴機制	人權政策已透過公司官網與內網公告、海報張貼、教育訓練課程、員工行為準則簽署、供應商行為準則宣導、永續供應鏈說明會等方式，傳達均豪的人權政策與申訴機制，以利利害關係人了解自身權益。可透過溝通管道進行申訴：(1)員工面:董事長座談會、總經理反霸凌信箱、員工大會、勞資會議、員工意見信箱 (2)供應商:供應商大會、供應商自評問卷、供應商後續評核表
實際作為	目標與標的	自2022年4月起於新人教育訓練進行人權政策宣導，2025年度共計31人次，合計31小時。
	特定的行動	人權盡職調查，範圍涵蓋自身營運據點、供應商。營運據點包含竹科廠、中科廠、台南辦事處、高雄辦事處。期望藉由揭露人權盡職調查流程與結果、減緩與補救措施、上年度盡職調查結果追蹤、申訴機制和管道，提升均豪精密人權治理的資訊透明度，進而向關注本公司或受本公司影響的利害關係人，傳達均豪精密在人權治理的實踐與進展。



■ 人權

均豪精密善盡企業社會責任保障全體同仁基本人權，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。遵守營運所在地之勞動、性別平等工作法相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施，且受永續發展委員會監督與核准後實施。制定員工與管理階層間公開直接之溝通作業程序及提供員工多元溝通管道，宣導公司政策、福利措施及各項活動，同時讓員工意見得以充分表達，並適時給予回應和協助。

人權政策已透過公司官網與內網公告、海報張貼、教育訓練課程、員工行為準則簽署、供應商行為準則宣導、永續供應鏈說明會等方式，傳達均豪精密的人權政策與申訴機制，以利利害關係人了解自身權益。

均豪於2025年評估員工及供應商相關人權議題風險，就衝擊程度排序後，調查結果納入相關職能和流程，並針對重要人權議題提出減緩及措施補救，以降低人權風險。

自2022年4月起，每月新進人員教育訓練皆做說明，2025年共31位新人參與，共計31小時。

人權議題	發生事件數
歧視案件	0
原住民權利事件	0
強迫勞動事件	0
童工事件	0

■ 人權治理組織

企業永續委員會是人權治理的最高監督與承諾單位，由企業永續委員會中的社會共融小組來推動人權管理，定期向「企業永續委員會」報告進展與呈報人權管理作為與成效。

層級	單位	職責
最上層	企業永續委員會	負責監督與承諾人權議題的最高治理單位
下層	社會共融小組	推動人權管理(統籌人權相關的管理事務，根據專案需求召開會議，討論議題包含勞動人權、人才招聘、人才培育、員工健康與安全等，並依據實際情況修訂策略方向與行動方案，再由企業永續委員會整合企業資源與跨部門合作，並將各議題的指標達成情形與專案進度，定期呈報企業永續委員會。)

詳情請見均豪官網>企業永續>人權管理



■ 人權盡職調查範圍

人權政策自身營運據點、供應商。

■ 人權盡職調查流程

調查流程	說明
1.人權議題風險鑑別	參考國際人權公約、國內外人權趨勢、同業與標竿企業關注的人權議題，建立潛在人權風險議題清單
2.評估人權議題風險	依據人權議題清單製作風險評估問卷，發放各利害關係人填寫
3.辨識高關注人權議題	進行問卷分析，辨識高關注人權議題
4.制定風險減緩與補救措施	針對高關注人權議題，制定風險減緩與補救措施
5.公開揭露與定期追蹤	公開揭露盡職調查結果與定期追蹤減緩措施執行成果

■ 人權盡職調查結果

針對員工的部分，本公司於2025年鑑別出兩項人權議題：多元性與平等機會、不歧視。

針對供應商的部分，本公司於2025年鑑別出一項人權議題：人權評估。

■ 減緩及補救措施

高關注議題	利害關係人	補救措施	風險減緩
不歧視	全體員工	- 本公司已完成簽署多元、公平與共融宣言。 - 提供申訴專線電話、反霸凌信箱及員工意見箱等申訴管道。	推動多元平等文化課程與活動，提升整體員工對多元、公平與共融的認知。
多元性與平等機會	全體員工	- 本公司已完成簽署職場不法侵害零容忍聲明書。 - 提供申訴專線電話、反霸凌信箱及員工意見箱等申訴管道。	開設無意識偏見教育訓練課程，宣導不歧視職場不法侵害零容忍的就業環境。
人權評估	供應商	供應商評鑑之永續自評問卷，納入人權面向自評。	定期稽核供應商人權管理制度與執行情形。



5.3.2 職業安全衛生管理方針

揭露內容		2025年均豪精密工業股份有限公司揭露內容
重要性	管理方針	我們的經營理念是以人為本，創造安全良好的工作環境，達成持續改善，邁向零災害目標。
管理機制	政策	職安衛政策 1.符合法規-遵守安全衛生法令及其他法令要求。 2.預防危害-事前的預知與防範，勝於災害發生時之搶救，更勝於災後的補償與檢討。 3.持續改善-持續改善安全衛生管理系統及安全衛生績效。 4.全員參與-提升每個人(含承攬商)之安全衛生意識與知識，使員工皆有從事安全衛生工作的權利及義務，各級主管負指導、監督之責。 5.友善職場-保障勞工權益，營造安全、合宜的工作環境。
	承諾	持續於官網揭露推動 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統，通過第三方驗證，落實工作環境安全衛生管理與符合國際管理趨勢。
	責任	工安部及職業安全衛生委員會
	資源	人力：種子人員30名(2025年度外訓人數4人) 訓練：2026年度ISO45001職業安全衛生管理系統，如人員異動就會安排訓練取得內部稽核人員資格(外部訓練)。
	申訴機制	1.針對職安衛管理系統發生之事件及不符合，預防與矯正措施之狀況及有效性與改進之新機會 2.長期性未能有效改善之項目與其分析結果及可能的對策 3.透過公司內部網站、E-MAIL與同仁交流有關職安衛事項 4.定期召開職業安全衛生委員會諮商有關職安衛事項，詳見會議紀錄。
實際作為	目標與標的	2025年除持續維持職安衛管理系統有效運作外，依職安衛內外部議題及利害相關者需求與期望，提出4項職安衛目標、方案： 1.降低三、四級風險員工人數。 2.屋頂鐵皮塗佈作業方案(竹科)。 3.CPR&AED急救教育訓練。 4.照明改善工程方案。
	特定的行動	自2017年推動OHSAS18001/TOSHMS職安衛系統並已通過驗證，目前持續運作中，並於2019年轉版驗證通過ISO45001：2018，符合公司預期目標，持續推動並維持系統運作。



5.3.3職業安全衛生管理系統

GRI403-1
GRI403-8

均豪重視員工及於廠區活動之非員工等工作之安全衛生議題，唯有安全衛生的工作環境才能讓所有工作者安心工作。為有效管理環境安全與衛生，我們採取系統化的管理模式，各廠區均持續推動 ISO 45001:2018職業安全衛生管理系統，並通過第三方驗證，落實工作環境安全衛生管理作業與符合國際管理趨勢。管理系統之涵蓋對象包含廠內所有工作者的例行性及非例行性各項作業活動，以及可能衍生之安全衛生風險。每年定期實施廠內安全衛生風險與機會鑑別以持續降低潛在風險，若有發生作業相關變更、職業災害、虛驚事件或法令更新等情況時，將隨時就該部分實施安全衛生風險的重新鑑別、分析、評估及控管。

職業安全衛生管理系統 - 員工	
職業安全衛生管理系統涵蓋員工人數 (a)	1,135
2025	348
2024	366
2023	421
經內部稽核之管理系統下涵蓋的員工人數 (b)	1,135
2025	348
2024	366
2023	421
經外部組織稽核或認證之管理系統下涵蓋的員工人數 (c)	1,135
2025	348
2024	366
2023	421
員工總人數 (d)	1,135
a / d	100%
b / a	100%
c / a	100%

職業安全衛生管理系統涵蓋之工作者 (不含員工) (工作場所在公司可管控範圍，但不是員工的單位)	
職業安全衛生管理系統涵蓋工作者 (不含員工) 人數 (a)	59
2025承攬商	16
2024承攬商	29
2023承攬商	14
經內部稽核之管理系統下涵蓋的工作者數 (b)	59
2025承攬商	16
2024承攬商	29
2023承攬商	14
經外部組織稽核或認證之管理系統下涵蓋的工作者數 (c)	59
2025承攬商	16
2024承攬商	29
2023承攬商	14
工作者 (不含員工) 總人數 (d)	59
a / d	100%
b / a	100%
c / a	100%



5.3.4 危害辨識、風險評估、及事故調查

■ 針對例行性及非例行性職業危害辨識與風險評估的流程及結果 GRI403-2

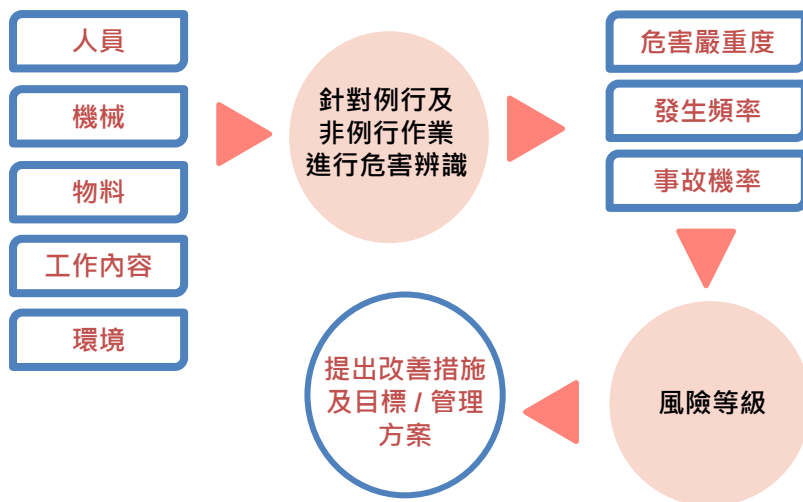
IEC 62474是由國際電工委員會(International Electrotechnical Commission, IEC)之電子電器產品和系統的環境標準化技術委員會(TC 111)制定的標準，該標準規定了製造商和供應商在進行材料聲明時必須遵守的要求，需聲明包含的材料和統一的數據交換格式，此標準的目的是提高材料聲明在全球供應鏈中的可接受性與透明度。

均豪精密產品收入含有IEC 62474物質之比例為0%，公司產品完全符合IEC 62474 材料聲明列表所列之國際相關法規之要求。廠內化學品皆需依「危險物及有害物管理程序」規範執行，以確保符合法規與均豪內部標準，並提供適當的防護設施及防護具(PPE)保護員工安全。針對儲放化學品的場所，設置防洩漏設施；廠內儲存使用溶劑及氣體之處，設置整體換氣裝置並嚴格限制領用量及其儲存方式。

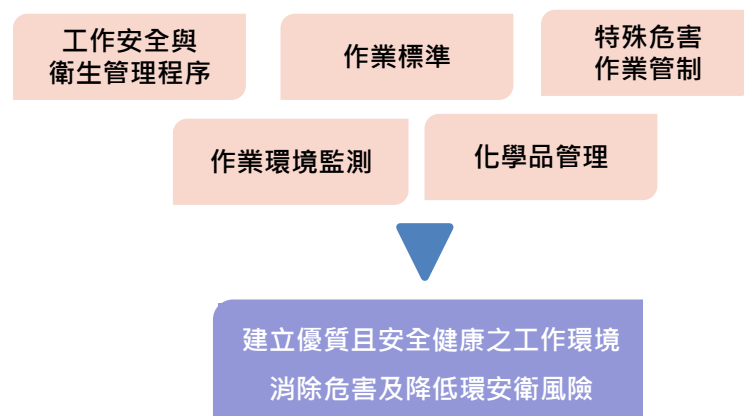
均豪精密藉由採購管控應申報物質清單之品項，當供應商提供產品或材料時，若屬於IEC 62474申報物質清單範圍內，要求供應商應確保所提供的產品或材料中的所有物質，需100%符合該清單的規範要求。

均豪對公司所有作業活動鑑別可能的危害，此鑑別範圍包括工作者及非屬受雇勞工之其他工作者，並評估此危害可能發生的風險及可能造成的傷害，如作業中各機台設備、化學品、侷限空間、庫房堆高機等進行評估與改善。2025年依據重大職安衛風險提出 2件改善計畫並如期完成。

■ 危害辨識與風險評估



■ 職安衛相關程序



■ 例行性事項

*作業環境監測

均豪依「勞工作業環境測定實施辦法」定期每6個月實施勞工作業環境監測，實施監測前討論工作暴露型態並進行危害辨識與分析並做資料收集，再依統計分析結果擬定「作業環境監測（含採樣策略）計畫書」，確保所有危害暴露因子皆有納入監測，其監測結果依評估類型實施相對應之管理如下，並將監測結果發佈全廠公告使全體員工週知。

2025年環境監測結果

檢測項目/廠區	竹科廠	中科廠
二氧化碳	Y	Y
照度	Y	Y
噪音(環境)	Y	Y
有機	NA	Y
特化	NA	NA

Y：有檢測且符合標準
N：有檢測未符合標準
NA：不適用 / 無檢測此項目

*近3年全公司失能傷害統計

	2023	2024	2025
失能傷害 頻率FR	1.21%	2.70%	3.08%
失能傷害 嚴重率SR	14.54%	1.35%	9243%
工作時數 HR	825,240	739,856	649,128

註1：失能傷害頻率 (FR) 計算公式 = (失能傷害次數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時
註2：失能傷害嚴重率 (SR) 計算公式 = (傷害損失日數 × 10⁶) ÷ 總經歷工時
註3：公司失能傷害統計不含職業病

*緊急應變演練

均豪所訂定之「緊急應變管制程序」，包括對於事故之快速反應、災害復原以及對於潛在災害建立應變程序。均豪所有廠區每年均舉行緊急應變演練，包含承攬商人員亦需一同參與演練，以確保公司將災害損失降至最低。若有異常狀況或意外事故發生，工安單位獲知後立即廣播，通報成立廠區應變小組迅速採取動，藉以提升各小組人員的緊急應變能力。

*化學品安全管理

廠內化學品皆需依「危險物及有害物管理程序」規範執行，以確保符合法規與均豪內部標準，並提供適當的防護設施及防護具 (PPE) 保護員工健康。針對儲放化學品的場所，設置防洩漏設施；廠內儲存使用溶劑及氣體之處，設置整體換氣裝置並嚴格限制領用量及其儲存方式。

■ 結果

廠區	風險內容說明	因應措施
中科廠	廠內機台裝機、測試作業	1.公司提供適宜個人防護用具(PPE)。 2.機台內作業，人員務必配戴內戴式安全帽。 3.機台測試作業，緊急制動裝置不可by pass
竹科廠 中科廠	辦公室 電腦作業	1.每月物理治療師進場協助。 2.提供電腦螢幕增高架。 3.每月醫護臨場健康諮詢服務。
竹科廠 中科廠	照明改善方案	1.現行燈具全面更換為筒燈，人員於地面使用換燈器作業，避免高空作業增加風險 2.燈具照明顏色統一，改善照明不均情形
竹科廠	頂樓鐵皮漏水改善工程	1.安全防護裝置架設(防墜母索建置) 2.個人防護用具確實配戴(安全帽、背負式雙鉤安全帶)

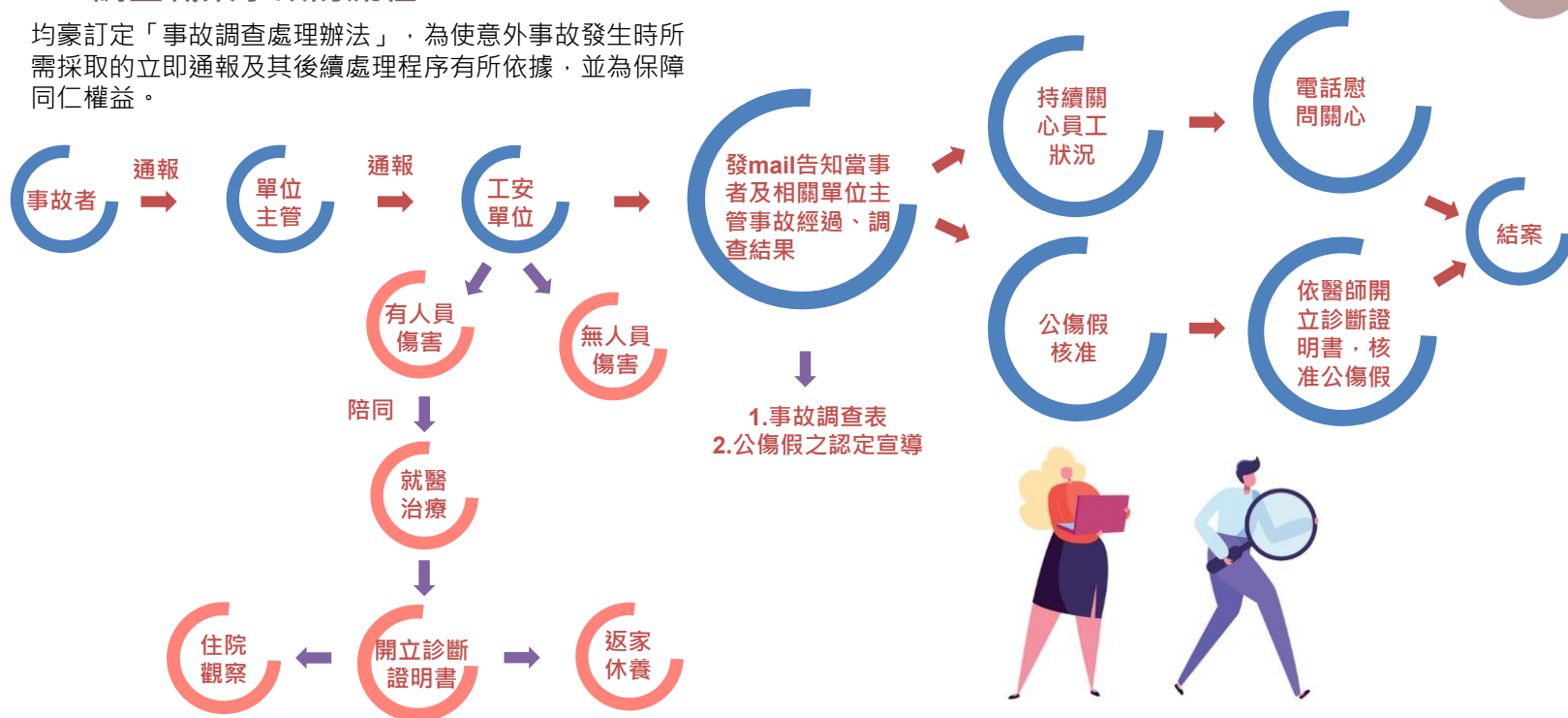


■ 危害辨識與風險評估的流程品質

依循ISO45001:2018職業安全衛生管理系統，訂定「危害鑑別與風險評鑑管理程序」，每年由各單位訓練合格人員對於各項例行或非例行性作業，可能會造成人員傷害或事故進行全面性危害鑑別與風險評估，有效降低及預防事故發生。藉由PDCA持續改善並優化職業安全衛生管理系統，以落實各項安全績效。

■ 調查職業事故的流程

均豪訂定「事故調查處理辦法」，為使意外事故發生時所需採取的立即通報及其後續處理程序有所依據，並為保障同仁權益。



■ 透過業務關係預防和減緩和公司營運相關的重大職業安全衛生負面衝擊 GRI403-7

公司訂定「承攬商管理辦法」及「承攬商安全衛生環保暨資訊安全承諾書」，承攬商進場施工前須接受入場危害告知教育訓練課程並取得長期施工證使得進場進行施工作業。透過ISO45001:2018職業安全衛生管理系統每年定期進行危害鑑別與風險評鑑作業，評鑑內容包含承攬商作業危害風險評鑑，預防危害措施等。



5.3.5職業健康服務 GRI403-3

均豪「以人為本」，發展出自有的企業文化「誠信、團隊、創新、責任、學習」，人才是均豪精密最重視的重要資產，積極創造健康、安全的工作環境，建立溫暖友善的職場空間，辦理各項健康系列活動，讓員工在工作之餘擁有強健的體魄，並提供各種溝通管道，讓員工意見可向上傳達，有健康的身體及良好的心理狀態，員工才能無憂無慮的投入工作，為公司及家庭帶來更大的價值。

由專責醫護團隊規劃全面性健康管理計畫，落實員工健康管理、健康風險管理及健康照護，持續守護員工健康及提升員工重視自我健康管理意識。

每年定期規劃一系列健康促進活動，例如：捐血活動、健走、減重活動、均豪運動日/家庭日等，激發同仁團結一致踴躍參與各項競賽之精神，增進團隊默契及同仁之間交流，從活動中徹底解放工作壓力。

護理師與職業醫學專科醫師定期駐廠門診，以母性保護、預防異常工作負荷、中高齡及高齡員工健康保護、預防職場不法侵害，與人因性危害預防之五大主軸，規劃企業內部的員工關懷方案，提供員工全面性的照護，透過此多元的健康照護方案、辦理健康講座及各類型的健康促進活動，守護同仁的身心健康。

■ 健康保護五大主軸

主軸	執行方向	2025年度執行成果
母性保護	針對懷孕、產後返回職場之女性員工進行健康風險評估，提供醫師諮詢關懷服務，守護懷孕、產後及哺乳同仁之身心健康。	一級管理：2人；二級管理：0人 (竹科廠0人；中科廠2人) 健康風險評估完成率：100%
預防異常工作負荷	依據員工健檢資料、佛萊明罕危險評估表、過勞量表等資料分析過負荷高風險族群，並且針對該族群提供臨場醫師諮詢與保護指導措施，定期發送健康訊息，持續落實員工追蹤關懷。	追蹤管理：46人(竹科廠12人；中科廠34人)
中高齡及高齡員工健康保護	為確保中高齡員工健康對於工作負荷的適任性，進行危害辨識及風險評估、預防與改善措施、執行成效追蹤，以保護中高齡及高齡員工健康。	追蹤管理：125人(竹科廠56人；中科廠69人)
預防職場不法侵害	為提供健康安全的職場環境，每年進行全廠的風險評估，並安排不法侵害、心靈成長等課程，建立優質職場環境。	均豪精密主管(100人)完成「建立良好職場環境及性騷擾防治」教育訓練。
人因性危害預防	依據作業對各部門進行人因危害風險調查，包括作業觀察、員工訪談及醫療紀錄調查，篩選出優先改善目標(作業)，依據其作業時間、荷重、姿勢及工作狀況計算量化風險等級(KIM)，逐年逐步進行工程/作業改善，預防員工因傷害之發生。	追蹤管理(NMQ>3)：16人(竹科廠2人；中科廠14人)



■ 健康管理

均豪為保障員工的健康與安全，訂定「健康管理計畫」與「員工健康檢查作業辦法」，每年定期舉辦在職員工健康檢查，為了讓員工的檢測項目更加完整仔細，優於法規增加各項超音波檢查、心電圖及甲狀腺、糞便潛血檢查等，為員工身體進行全面診斷。考量健康檢查報告內容複雜且有許多專業術語，同仁收到報告後即邀請專業醫師進行一對一健康諮詢，員工因此瞭解報告內容數據的意義，並獲得專業醫師建議，進而改善飲食及生活作息。

■ 健康促進

- ✓ 辦理減重活動、健康講座，教導預防與控制代謝症候群病徵之重要性與方法。
- ✓ 健康管理分級針對高風險個案給予健康衛教，告知腦心血管疾病及慢性病危害風險，加強健康認知改變生活型態。
- ✓ 餐廳提供少油炸主食及低油低鹽飲食，並減少含內臟之菜色。

■ 員工關懷

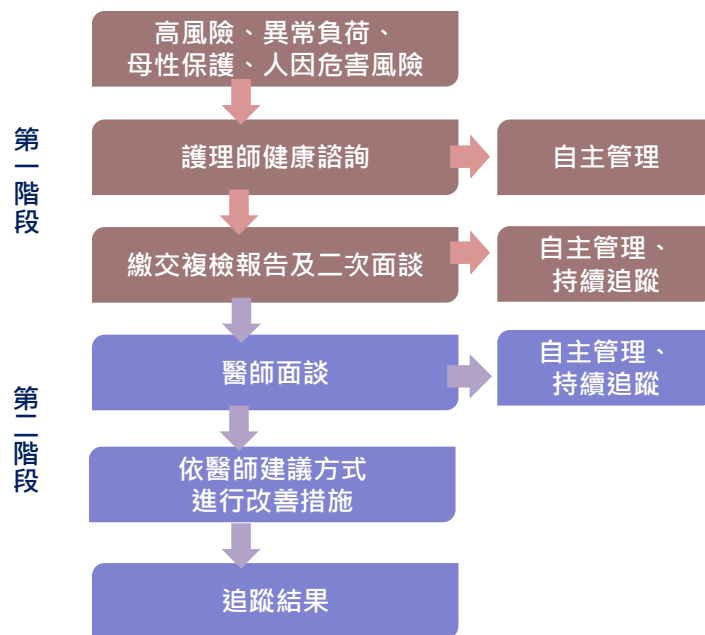
均豪重視員工身心健康，將其視為企業永續發展的重要基石。因應高壓與快速變動的職場環境，自2025年2月起，均豪正式聘請專業的諮商心理師，提供員工更多元、安心且具隱私保障的心理諮詢服務。我們深知每位員工的身心狀態，都是企業最重要的資產。透過專業心理師的陪伴與支持，協助員工面對工作壓力、情緒困擾、人際關係或個人生涯議題，讓每一份感受都能被理解、被照顧。均豪持續落實「以人為本」的企業理念，不只關注績效，更重視每一位夥伴的心理健康與生活平衡。我們相信，當員工被真正關懷，團隊才能走得更穩、更遠。

心靈捕手諮詢服務內容：

- ✓ 專業心理與情緒諮詢
- ✓ 情緒支持與壓力調適
- ✓ 一對一心靈諮詢
- ✓ 完全保密、支持機制
- ✓ 提升員工韌性與留任率

■ 心血管疾病追蹤

每年依照員工健檢報告內容，統計全體同仁的身理狀況，依照疾病嚴重程度，運用紅、綠及黃方式標出。將最急需處理之病狀標出，為同仁進行健康把關，更依此數據追蹤員工就診狀況，發揮更大的健檢效益。依照十年心血管疾病風險評估分級，由駐廠醫護進行健康衛教諮詢，管理流程如下：



5.3.6有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 GRI403-4

均豪廠區均設有職業安全委員會，負責推動所屬廠區職業安全衛生，以及溝通與申訴之回應。委員會除負責決策的主管外也設置勞工代表，為員工參與職安管理系統的主要溝通管道，員工可提供職安衛相關議題或意見給部門代表，並於每季定期會議時提出，直接透過委員會與高層溝通。

■ 2025年職業安全衛生委員會資訊

委員會名稱	資方代表人數	員工（含實習生） 代表人數	非員工之工作者 代表人數	百分比	開會次數	開會頻率
職業安全衛生委員會	1	7	10	94%	4	100%

非員工之工作者代表人數為主管職同仁的代表人數。

百分比係依員工代表及非員工之工作者代表人數，占全體委員人數之比例計算。

■ 2025年職業安全衛生委員會運作的情形

據點	開會頻率	開會次數	討論議題	決議
均豪竹科 & 中科廠	每季定期召開 (1、4、7、10月)	4次/年	2025年度各委員無提出任何職安衛相關議題於委員會議中討論，主席於會議總結時，有提出針對0120職災事故，指示工安單位規劃一系列職安衛教育訓練課程，其相關主管及同仁務必參加。各級主管務必了解職安法法源，並落實宣導同仁知悉。	職業安全衛生委員會議紀錄



5.3.7職業安全衛生教育訓練 GRI403-5

均豪自成立以來相當注重員工安全衛生議題，為使員工了解均豪的職業安全衛生規範，並具備當危害發生時如何因應之相關知識，所有新進員工入職時都必須接受新進人員職安衛教育課程；針對高風險之作業、機械設備及環境，公司提供適當的安全防護裝置及個人防護設備，將有配套訓練如：急救、消防、局限空間、化學品洩漏等應變演習，提升員工安全意識及確保工作環境之安全性，邁向「零災害」目標是我們的使命。

公司內部教育訓練課程(如：在職員工一般安全衛生教育訓練、消防演練等)完成後於e-learning system進行測驗。依職安法規定之訓練課程(如：固定式天車操作人員、堆高機操作人員、急救人員等)，於合格訓練機構完成訓練，並通過測驗，取得合格證書。

2025年課程	人數	訓練時數
新進人員安全衛生教育訓練	31	186
在職人員一搬安全衛生教育訓練	242	726
年度消防教育訓練	196	114
3公噸以上固定式起重機操作人員(複訓)	1	3
防火管理員(複訓)	-	-
堆高機操作人員(複訓)	6	18
急救人員(複訓)	-	-
6HR勞工安全衛生教育訓練(複訓)	67	201
堆高機操作人員(初訓)	-	-
急救人員(初訓)	1	16
6HR勞工安全衛生教育訓練(初訓)	23	138
防火管理員(初訓)	-	-



5.3.8健康風險與健康促進

GRI403-6

肥胖是引起相當多慢性疾病的來源，工安部規劃一系列健康促進方法，以達到控制體重的目地讓員工更健康。



5.3.9職業傷害

GRI403-9
GRI403-10

年度	工作者類別 註1	總經歷工 時 註2	主要傷害類型 註3		一般職業傷害數 量		嚴重職業傷害數 量		死亡數量		因應職業傷害 / 職業病與死亡數 量是否有額外的 改善行動與回應 說明	嚴重的職 業傷害比 率	職業傷害所造成 的死亡率		可紀錄之職業傷 害件數合計		註5 可記錄之 職業傷害 比率
			一般職 業傷害	職業病	一般職 業傷害	職業病	一般職 業傷害	職業病	一般職 業傷害	職業病			一般職 業傷害	職業病	一般職 業傷害	職業病	
2025年	正職員工	683,104	絆倒/ 被夾(捲)		1	0	0	0	1	0	員工於客戶端發 生死亡事故	0	1.46	0	2	0	2.93
	承攬商	10,816			0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
	總計	693,920			1	0	0	0	1	0		0	1.44	0	2	0	2.88
2024年	正職員工	739,856	跌倒/ 撞傷		2	0	0	0	0	0	公司依公傷假規 定辦理，休假期 間給予薪資	0	0	0	2	0	2.70
	承攬商	55,656			0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
	總計	795,512			2	0	0	0	0	0		0	0	0	2	0	2.51
2023年	正職員工	825,240	跌倒		1	0	0	0	0	0	公司依公傷假規 定辦理，休假期 間給予薪資	0	0	0	0	0	1.21
	承攬商	26,848			0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
	總計	852,088			1	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	1.17

註1：工作者類別可以是正職員工、臨時雇工、保全或承攬商等，若有不敷使用請公司自行增加欄位，惟須確認必須涵蓋所有工作者的類別。

註2：全體員工實際經歷之工作時數加總，自2025年起增加台南及高雄二據點工時。

註3：傷害類型：可為墜落、滾落、跌倒、衝撞、物體飛落、物體倒塌、崩塌、被撞、被夾、被捲、被切、割、擦傷、踩踏、溺斃、與高溫、低溫接觸、與有害物等之接觸、感電、爆炸、物體破裂、火災、不當動作、其它、無法歸類者、交通事故等。

註4：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。

註5：正職員工可記錄之職業傷害比率=年度可記錄之職業傷害件數/年度正職員工總經歷工時 × 1,000,000（小數點以下三位不計）。



5.4 社會參與

GRI413-1

■ 後山深耕服務_偏鄉獎助學金

計畫展開契機可追溯到『均豪35週年感恩晚會』上，替我們揭開序幕的桃山國小合唱團。在這因緣際會下我們認識與瞭解桃山國小孩童的學習困境，因此於同年2014年啟動均豪『後山深耕服務』計畫。服務項目從原有的『獎助學金』，拓展為現行的計畫3大主軸，包含獎助學金、圓夢協助及推廣平台，目標希望改善地處偏遠、教育資源短缺的孩童能努力向學。

目前已有新竹縣4間後山學校為本計畫的重點服務對象，包含尖石國中、五峰國中、花園國小及桃山國小。若學業成績達標準，即可藉由老師向公司申請獎助學金，國小生600元/位、國中生1,000元/位。此獎學金由均豪匯給學校，學校再逐一匯入學生專戶，確認獎學金皆有效使用。2025年共投入170,400元，受惠208人次，而2014年起長期深耕累積2,495,400元，達3,173次。



■ 在地關懷_環保志工隊&農收志工

均豪致力於實踐企業社會責任，積極支持在地社區的環境保護行動。透過贊助鄰近社區環保志工隊，號召員工共同參與環境守護行動，公司亦提供志工假制度，鼓勵員工投入志工服務，藉此提升社區居民與員工的環保意識，促進企業與社區的良好互動。此外，均豪亦關注農業發展議題，邀同仁參與志工農收活動，許多農村地區因人口外流，面臨人力短缺問題，志工的投入可協助農民減輕收成壓力並提升農業生產效率。透過志工活動，讓員工在實際參與中體驗團隊合作與互助精神，同時強化企業內部凝聚力。農業與環境生態密切相關，志工活動亦能支持友善耕作與有機農業發展，促進生態平衡。2025年共推動3場次，參與人數達75人次，累計發放132小時志工時數。



■ 全國大專院校AI智動化設備創作獎

均豪精密秉持原教育部「產業先進設備人才培育計畫」之精神，主辦「全國大專院校AI智動化設備創作獎」，並於今年特別提高競賽獎金，以實際行動支持人才培育與技術創新。本競賽由國立臺灣大學、國立臺灣科技大學、國立高雄科技大學協辦，社團法人台灣智慧自動化與機器人協會承辦，透過串聯學術界與產業界的資源與能量，呼應產業結構轉型與智慧製造發展趨勢，致力縮短產學落差，協助青年學子投入智慧製造領域。

藉由競賽交流、作品展示及觀摩學習，促進新知分享、技術精進與產學合作，激發創新思維與實務應用能力，共同培育國家智慧製造專業人才與設計創新能量，進一步提升產業整體競爭力，為產業升級與永續發展注入新動能。



本競賽聚焦當前產業關鍵發展議題進行評選，鼓勵參賽學生自訂與智慧自動化相關之創新題目，透過實作展現創意與技術整合能力。競賽分為初審與複審兩階段進行。初審將遴選出十九組優秀團隊晉級複審；複審於均豪廠區舉辦，入圍團隊將設置展示攤位，呈現其設備成果與宣傳海報。為強化實務應用與產業連結，決賽採互動式情境發表，各組須進行十分鐘口頭簡報，向評審說明作品之設計理念與應用價值。評審團由產學研專家共同組成，針對參賽作品進行專業評選與交流，最終選出前三名及三組佳作，並頒發獎狀、獎盃及獎金，以表彰優秀成果。

競賽主題貼近自動化產業趨勢制定，2025年競賽主題聚焦「AI自動化」，鼓勵學生結合前瞻技術與產業需求，延伸創新應用，培育具備創新與實務能力之技術人才。這項競賽不僅是競技平台，更見證了產學合作如何培育一代AI自動化新秀，台灣憑藉半導體產業的驅動，已成為智慧、自動化設備與機器人發展的搖籃，AI技術更是全球競爭的核心，此次活動正契合國家產業升級的願景。

每屆獲獎之優勝隊伍將受邀8月份的【台灣智慧自動化機器人季自動化大展】，於台北南港展覽館與國際級自動化廠商同台展出，展現創新成果。

2025年均豪於籌辦全國大專院校AI智動化設備創作獎共投入1,574,743元，參賽共258位學生，而長期已累積13,435,871元。



■ 亮眼均豪人實習計畫

均豪在歷次新鮮人培訓過程中觀察到，新進人員的適應期普遍為一般預期的兩倍，已逐漸成為均豪需正視的重要議題。進一步透過同仁回饋亦發現，現今學生普遍面臨實習機會不足的困境，導致多數新鮮人缺乏實際職場經驗，對於職場禮儀、組織運作及階層互動模式皆需從基礎學習，因此企業在培訓上所需投入的時間與資源亦相對增加。基於上述觀察，均豪決定由自身出發，規劃並推動實習生培育方案，我們期望不僅是提供實習機會，更能藉由系統化訓練機制，逐步強化實習生的職場適應能力，培訓內容除涵蓋職場倫理外，亦包含溝通表達與簡報能力等關鍵職能，協助學生建立完整且可延續的職場基礎。亮眼均豪暑期實習生計畫亦持續辦理，除優先提供同仁子女參與機會外，亦逐步擴大開放，期望協助更多的大學新鮮人提早銜接產業需求，縮短學用落差。

此實習計畫總共分為三階段，於前期先進行面試階段，以實際的面試流程，增進學生入職前的面試技巧，累積實戰經驗。中期以培訓及任務導向學習，共規劃五項課程，分別為「認識均豪」、「職場通識課」、「工安必修課」三大核心課程，搭配另外「兩項任務」，分別是「運動任務」與「認識設備任務」。後期進行成果發表，由實習生進行成果分享，統整學習歷程與實務收穫，培養表達與反思能力。

透過循序漸進的培訓計畫，均豪致力於打造銜接校園與職場的橋樑，培育具備即戰力的未來人才。同時導入師徒制培育模式，由資深同仁進行一對一帶領，使實習生能於實務情境中學習，透過即時提醒與督導，培養正確的職場應對與工作習慣，穩健適應職場環境。有效提升實習生對職場的應變能力，進而縮短未來進入職場的適應期，提升整體人力資源運用效率。

此實習計畫亦展現延伸性的社會效益。據同仁回饋，實習生透過親身參與職場，更能理解父母的工作型態與辛勞，進而以同理心進行溝通，促進家庭關係之正向發展。經由實習的體驗，實習生更能貼近父母的職場生活，體恤父母的工作辛勞。最重要的是，透過實習計畫，能幫助學生更清楚未來方向，做出更合適的升學與發展選擇。2025年均豪於5位學生薪資共投入153,195元，歷年累積43人。



■ 教育公益投入

臺大工學院學術勵進獎

臺灣大學為鼓勵教授持續精進、永續學習，給予學生更加優秀的師資，辦理學術勵進獎計畫，每年選出10位教授提供優渥獎金。均豪為幫助臺灣大學實踐持續學習的宗旨，自2022年起十年每年捐助30萬，十年共300萬元。

臺大學術勵進青年講座

為現職專任教師精進學術生涯成就，增進研究能量與國際競爭力，特捐助臺大學術勵進青年講座，自2023年起四年，每年捐助30萬，四年共120萬元。

臺大優秀僑生獎學金

為獎勵台灣大學成績優秀之僑生，培育傑出人才暨未來回饋鄉里，自2023年起三年共200萬元，2025年投入60萬元。



中平國小品格棒球隊

「品格棒球」為中平棒球隊的核心價值，除了提供專業棒球訓練，也選出優秀班級導師及課輔老師，使學生除了棒球的優良球技，也獲取優等的成績。均豪自2021年起5年，每年贊助2萬元，五年共10萬元。

清華大學國際志工團

均豪自2017年起，長期支持清華大學國際志工團深入史瓦帝尼、肯亞、莫三比克及坦尚尼亞推動教育服務，協助改善學習環境與縮短數位落差。累計參與義賣及費用贊助約17萬元，不包含二手電腦、投影機等設備資源支持。



機器人夢想體驗營

與清華大學合辦「DIT Robotics機器人暑期營隊」，透過舉辦科技主題的夏令營，可以吸引有興趣的同仁子女，將他們培養成企業未來需求的人才。累計投入約42萬元。

愛無國界關懷協會

貧窮、疾病及死亡每天於西非這片土地不斷經歷。連加恩醫師集結了台灣人的力量，成立了霖恩小學，照顧孩童，提供就學及食物的協助。2025年我們認養2位學童，支助學童每月1,500元，共計36,000元。





ESG世界公民數位治理基金會

與G2C聯盟公司共同贊助ESGWD百萬學童計畫2024年起四年共投入100萬，培育具全球影響力的未來領袖，推動世界公民素養教育。

零組件組捐贈

提供大專院校零組件捐贈，自2023年起已支援清華大學、成功大學、中興大學、中原大學、雲林科技大學等校教學資源，強化學生實務操作能力學習，提升人才培育成效。



社會公益投入



洋基工程籃球隊

公司秉持企業社會責任，支持在地體育發展，於2025-2026年度球季給予支持，與G2C聯盟共同贊助今年正式成軍的洋基工程籃球隊，有助於提升公司知名度，並展現支持體育與公益之企業精神。

臺大醫院代訓印尼醫師計畫

臺大醫院長期推動印尼醫療合作，代訓醫師成為臺大醫院於印尼的重要醫療種子，除提升印尼醫界對臺灣醫療技術之信賴與認同外，未來持續深化台灣醫療國際影響力與雙邊合作發展，攜手提升區域醫療照護品質。



台灣手語翻譯協會

贊助「小手傳愛」嬰幼兒手語溝通圖120套，提供給育兒機構、早療中心及有需求的家庭，讓更多孩子在成長過程中享有平等的溝通機會，並減少因語言發展遲緩所帶來的壓力。

捐愛心到花蓮

均豪響應0923花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害救援募款，並號召員工共同捐助，共計金額達50萬元，協助受災居民災後重建與生活復原，傳遞企業社會關懷力量。





附錄

- 01 GRI索引表
- 02 上櫃公司編製與申報永續報告書
作業辦法永續揭露指標- 半導體業
- 03 SASB半導體業索引表
- 04 上市上櫃氣候相關資訊
- 05 會計師有限確信報告暨確信彙總表



附錄一：GRI索引表

指標	描述	頁碼
2-1	組織詳細資訊	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	4
2-4	資訊重編	本報告書 未有資訊重編
2-5	外部保證/確信	4
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	6
2-7	員工	73
2-8	非員工的工作者	73
2-9	治理結構及組成	19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	22
2-11	最高治理單位的主席	21
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	21
2-13	衝擊管理的負責人	20
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	20
2-15	利益衝突	22
2-16	溝通關鍵重大事件	22
2-17	最高治理單位的群體智識	23
2-18	最高治理單位的績效評估	24
2-19	薪酬政策	24
2-20	薪酬決定流程	24
2-21	年度總薪酬比率	80
2-22	永續發展策略的聲明	8



附錄一：GRI索引表

指標	描述	頁碼
2-23	政策承諾	87
2-24	納入政策承諾	8
2-25	補救負面衝擊的程序	各重大主題 管理方針
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	各重大主題 管理方針
2-27	法規遵循	30
2-28	公協會的會員資格	7
2-29	利害關係人議合方針	11
2-30	團體協約	75
3-1	決定重大主題的流程	12
3-2	重大主題列表	14
3-3	重大主題管理	各重大主題 管理方針
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	35
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	51
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	77
201-4	取自政府之財務補助	36
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	70
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	26
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	26
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	26



附錄一：GRI索引表

指標	描述	頁碼
302-1	組織內部的能源消耗量	56
302-2	組織外部的能源消耗量	56
302-3	能源密集度	56
302-4	減少能源消耗	58
302-5	降低產品和服務的能源需求	43
303-1	共享水資源之相互影響	62
303-2	與排水相關衝擊的管理	62
303-3	取水量	62
303-4	排水量	62
303-5	耗水量	62
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	60
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	60
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	60
305-4	溫室氣體排放強度	60
305-5	溫室氣體排放減量	61
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	60
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	64
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	64
306-3	廢棄物的產生	64
306-4	廢棄物的處置移轉	64
306-5	廢棄物的直接處置	64
308-1	採用環境標準篩選新供應商	70
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	71



附錄一：GRI索引表

指標	描述	頁碼
401-1	新進員工和離職員工	73
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	75
401-3	育嬰假	79
403-1	職業安全衛生管理系統	91
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	92
403-3	職業健康服務	95
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	97
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	98
403-6	工作者健康促進	99
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	94
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	91
403-9	職業傷害	100
403-10	職業病	100
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	82
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	83
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	86
405-1	治理單位與員工的多元化	73
405-2	男女基本薪資和薪酬比率	80
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	87
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	71、87
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	101
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	71



附錄二：上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 永續揭露指標- 半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形		頁碼
			內容摘要	單位	
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2025年消耗能源總量為9,987.09 GJ；外購電力百分比為99.956%；再生能源使用率為0.00%。	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	57
二	總取水量及總耗水量	量化	2025年總取水量為15,938千立方公尺，總耗水量為4,111千立方公尺。	千立方公尺(m³)	62
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025年有害事業廢棄物總重為2.35公噸，回收百分比為0%。	公噸 (t), 百分比(%)	65
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025年有2件職業傷害數，為員工在廠區內絆倒/被夾(捲)及於客戶端發生死亡事故；職業傷害比率為3.00。	比率(%), 數量	100
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	均豪產品為客製組裝之設備，客戶退回展示機台不予採購，將進入報廢環節，其報廢物品無電子產品類別（依零件組再循環利用項次計算佔55%）。	公噸 (t), 百分比 (%)	64
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	均豪之關鍵材料具有長交期件、特殊規格、獨寡佔取代性低及客戶指定等特性。詳細內容請見4.2.2供應鏈管理。	不適用	69
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2025年無發生相關情事，故金額為0	報導貨幣	27
八	依產品類別之主要產品產量	量化	2025年顯示器製程設備生產54台；半導體製程設備生產355台；智能自動化設備生產44台；其他設備0台。	依產品類型而不同	35

附錄三：SASB 光電業索引表

編號	指標說明	章節
產品安全		
TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述。	2.7.4 資安管理 5.2.5 年度亮點課程
員工多元化與包容性		
TC-HW-330a.1	針對(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比。	5.1.1 人力結構
產品生命週期管理		
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比。	5.3.4 危害辨識、風險評估、及事故調查
TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比。	均豪精密所製造之產品皆未列入電子產品環境評估工具之註冊範疇。
TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比。	均豪精密所製造之產品皆非能源效率認證之資格產品範疇。
TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比。	3.2.2 創新研發制度及政策 4.1.12 廢棄物處理流向
供應鏈管理		
TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所。	4.2.2 供應鏈管理
TC-HW-430a.2	一階供應商就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不符合責任商業聯盟有效性查核程序(VAP)或同等程序之不合格比率，以及(2)相關改正行動比率。	4.2.2 供應鏈管理
原物料採購		
TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述。	4.2.1 供應鏈管理
活動指標項目		
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	3.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值
TC-HW-000.B	製造場所之面積	1.2.1 公司簡介
TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	3.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值

附錄四：上市上櫃氣候相關資訊

項目	揭露內容	頁次	對應章節
一	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	48	4.1.3 氣候治理
二	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)		
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	49	4.1.4氣候變遷風險管理及因應策略
四	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		
五	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	-	規劃中
六	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	-	規劃中
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	-	規劃中
八	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	-	規劃中
九	溫室氣體盤查及確信情形	59	4.1.8溫室氣體盤查

附錄五：會計師有限確信報告暨確信彙總表

pwc **資誠**

會計師有限確信報告

資誠字第 26003105 號

均豪精密工業股份有限公司 公鑒：

本會計師受均豪精密工業股份有限公司（以下簡稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定西元 2025 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標（以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」）執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標。有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司西元 2025 年度永續報告書之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書之「報告書範疇」段落述明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有因舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本簽證多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範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。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686

www.pwc.tw

pwc **資誠**

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，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依據確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標等因舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查與分析性程序是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標進行分析性程序，並選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

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。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。

此報告不對西元 2025 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

www.pwc.tw

pwc **資誠**

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 張瑞婷 張瑞婷

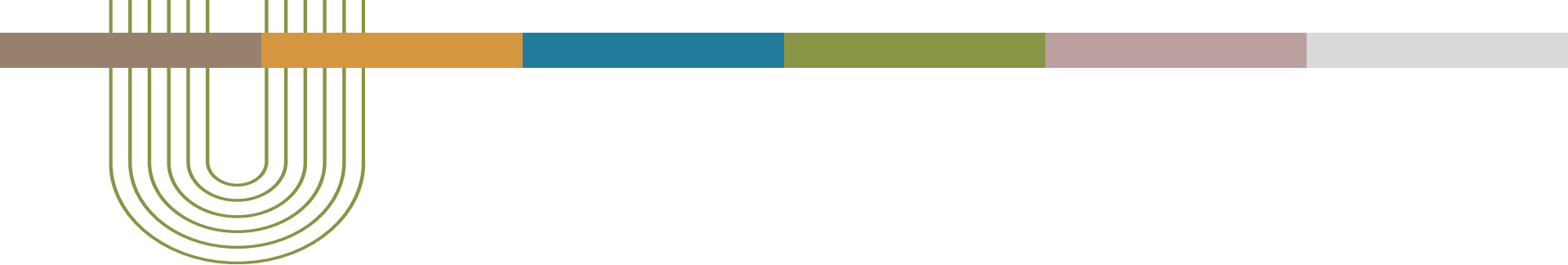
西元 2026 年 8 月 6 日

www.pwc.tw



確信項目彙整表

編號	確信項目	適用基準	頁碼
1	2025年度舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練，共計436人次，合計616小時。	2025年度員工完成誠信經營相關訓練之人次與時數的總和。 誠信經營相關訓練包含誠信經營法規、法律實務、財務及稅務管理、內線交易及歸入權法規、會計制度及內部控制等課程。	P26
2	2025年專利申請為4件；專利獲准為20件。	均豪依內部專利管理系統統計2025年度專利申請件數及依全球專利檢索系統統計2025年度專利獲准件數。	P39
3	2025年均豪總取水量為15.910 百萬公升。	均豪依水費單及內部分攤表統計之 2025年度取水量數據。	P62
4	2025年度正職員工可紀錄之職業傷害件數為2 件，可記錄之職業傷害比率為 2.93。	2025年度正職員工發生之職業傷害件數與年度正職員工總經歷工時之比例。 正職員工可記錄之職業傷害比率=年度可記錄之職業傷害件數/年度正職員工總經歷工時 × 1,000,000 (小數點以下三位不計)。	P100
5	表「多元化組成百分比」中所示的高階主管、中階主管、基層主管、技術職及一般同仁之性別及年齡代表性的百分比。	均豪依據永續會計準則理事會 (SASB) 準則TC-HW-330a.1.要求統計之2025年底高階主管、中階主管、基層主管、技術職及所有其他員工的性別及年齡百分比。 每一員工類別的性別代表性百分比等於每一員工類別中每一性別類別之員工人數除以相應員工類別中之員工總人數。 每一員工類別的年齡代表性百分比等於每一員工類別中每一年齡類別之員工人數除以相應員工類別中之員工總人數。 高階主管定義為有帶人之處級以上主管。 中階主管定義為有帶人之部級以上主管。 基層主管定義為有帶人之課級以上主管。 技術職定義為有領職務加給但未帶人者。 一般同仁定義為所有其他員工，即未領職務加給且未帶人者。	P73



GPM
均豪精密

