

聚鼎科技股份有限公司
2025 年永續報告書

Polytronics Technology Corp.
2025 Sustainability Report

目錄

目錄.....	2
經營者的話	3
2025 年永續績效亮點.....	5
關於本報告書	6
Chapter 1 企業永續經營	7
1.1 關於聚鼎科技.....	7
1.2 企業永續治理架構.....	10
1.3 重大議題鑑別與分析.....	11
1.4 利害關係人議合溝通.....	14
Chapter 2 企業穩健經營	15
2.1 公司治理.....	15
2.2 道德誠信.....	25
2.3 風險管理.....	28
2.4 法規遵循.....	31
Chapter 3 環境永續	32
3.1 環境管理政策.....	32
3.2 氣候變遷因應.....	34
3.3 能源及溫室氣體管理.....	40
3.4 廢棄物管理.....	46
3.5 水資源管理.....	50
Chapter 4 產品創新與客戶服務	54
4.1 研發創新.....	54
4.2 客戶關係管理.....	61
4.3 資訊安全與客戶隱私.....	66
4.4 永續供應鏈.....	73
Chapter 5 和諧健康職場	78
5.1 員工人權保障.....	78
5.2 人才吸引與留任.....	81
5.3 人才培育與發展.....	86
5.4 職業安全衛生.....	91
Chapter 6 社會公益	102
附錄一、GRI Standards 索引表	103
附錄二、永續揭露指標-電子零組件業	106
附錄三、上市公司氣候相關資訊	107

經營者的話

在全球產業持續重組與科技快速演進的浪潮中，永續發展已從企業願景轉化為驅動成長的核心動能。2025 年，聚鼎在穩健中求變革，在變局中創新局，透過策略聚焦與資源整合，深化核心技術、拓展高值化產品布局，持續強化企業體質與永續韌性，為長期競爭力奠定更堅實的基礎。

深化核心技術，驅動營運成長

2025 年，我們掌握 AI 應用、高效能運算及車用電子等市場趨勢，積極推動新產品開發與產品組合優化，強化關鍵客戶合作關係，帶動整體營運動能穩健提升。同時，持續投入研發資源，提升技術門檻與產品差異化優勢，將創新成果具體落實於量產與市場拓展，進一步鞏固聚鼎於產業鏈中的關鍵地位。面對國際法規與綠色轉型趨勢，我們持續開發符合環保規範之產品，落實 RoHS 2.0 與 REACH 要求，並逐步增加 PFAS Free 產品，以實際行動回應全球客戶對綠色供應鏈的期待。

強化公司治理，提升風險管理能力

在公司治理面向，2025 年我們持續深化誠信經營文化與資訊安全管理機制，完成 ISO 27001:2022 新版認證，強化資安風險識別與應變能力，確保營運資料與客戶資訊安全無虞。同時，將永續議題正式納入供應鏈管理與稽核機制，提升供應商在環境保護、勞動人權與商業道德等面向的透明度與管理水準，攜手打造負責任且具韌性的價值鏈體系。

透過數位化管理平台整合營運與 ESG 數據，我們進一步提升決策效率與資訊揭露品質，使永續績效能被更有效地追蹤與管理。

落實低碳轉型，邁向綠色營運

呼應全球淨零趨勢與政府能源政策，聚鼎持續推動節能、創能與儲能措施。2025 年，我們優化既有太陽能電站之運作效能，提升設備使用效率與發電穩定性，開始採購綠色電力並預計於 2026 年使用，以提高再生能源使用比例；同時透過製程改善與設備升級，持續降低能源使用強度與溫室氣體排放。

同時，依循 ISO 14064-1:2018 標準進行溫室氣體盤查與管理，強化碳排數據的準確性與可追溯性，並以具體減碳行動逐步朝低碳企業目標邁進。我們相信，環境責任不僅是義務，更是企業競爭力的重要來源。

打造健康職場，實踐社會共好

人才是企業永續經營的基石。聚鼎持續以「職業安全衛生法」為依循，完善職安管理制度與健康促進計畫，透過教育訓練、健康檢查與風險預防機制，營造安全、友善且具成長機會的工作環境。2025 年，我們持續維持良好職安紀錄，並提升同仁專業訓練時數與多元學習資源，強化組織整體競爭力。

在社會參與方面，我們延續公益關懷精神，透過員工志工參與、公益勸募與資源投入，關懷弱勢族群與在地社區，以實際行動傳遞溫暖，實踐企業公民責任。

展望未來，穩健前行

展望未來，聚鼎將持續深化組織協作與數位轉型，整合集團資源與永續策略，讓 ESG 融入日常營運決策之中。我們將以創新為引擎，以治理為根基，以永續為方向，在追求成長的同時兼顧環境與社會價值，朝向更具韌性與責任感的綠色企業邁進。在充滿挑戰與機會的新時代，聚鼎將秉持專業、誠信與永續的核心精神，與所有利害關係人攜手同行，共創長遠價值與永續未來。

董事長 朱復華

2025 年永續績效亮點

E(環境)	S(社會)	G(治理)
1. 能源密集度較前一年度降低 6.42% 2. 溫室氣體密集度較前一年度降低 7.43% 3. 聚鼎科技依據 2025 年完成之綠電採購合約，自 2026 年 1 月起正式導入綠電供應。 4. 聚鼎科技於 2025 年已完成 2 大重點區域之能源管理系統 (Energy Management System, EMS) 導入 5. 本年節能減碳方案，總節電 74,060 度、減少 35,104.44 公斤 CO₂e 排放。	1. 離職率較前一年度下降 3.44% 2. 員工福利平均數 1,184 仟元。 3. 同仁受訓達 646 場次，平均受訓時數 6.28 小時，每位同仁平均受訓費用 2,072 元。 4. 進行員工滿意度調查，共 161 人參加，覆蓋率 57%。	1. 個體營業額較前一年度成長約 13.83%。 2. 完成 ISO 27001，年度認證 3. 首次進行集團內部社交工程演練 4. 研發投入經費達合併營業收入 7.92% 5. 申請專利達 26 件，獲得專利 10 件，累計發明人共計 53 人次 6. 大專院校開發合作共計 3 案 7. 2025 年於上海慕尼黑電子展參展。並 2026 年將於德國慕尼黑電子展參展。

關於本報告書

編製原則

本報告書為聚鼎科技股份有限公司（以下簡稱本公司、聚鼎科技或我們）發行之永續報告書(Sustainability Report)，主要依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)於2021年公布之GRI準則2021(GRI Standards 2021)進行編製，並遵循「上市公司氣候相關資訊」及「上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

D

報導期間

本報告書所揭露的數據及內容以2025年度（2025年1月1日至12月31日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至2023年度之資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋聚鼎科技股份有限公司營運與其生產據點，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。若內文中之揭露範疇或量測計算方式、成果展現與前一版有所不同，或各章節若因涉及議題相異而影響涵蓋邊界之資訊，將以註釋方式說明。

發行日期

聚鼎科技股份有限公司將以年度定期發行永續報告書，並於聚鼎科技股份有限公司官網中供瀏覽下載。

- 本次報告書發行時間：2026年8月
- 下次報告書預定發行時間：2027年8月

報告書確信

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信，惟報告書資料及數據由永續發展推動小組彙整，呈報永續發展委員會審議，在發行前取得董事會核准。本公司每年定期就品質管理系統（IATF 16949）及環境管理系統（ISO 14001）實施內、外部稽核。

意見回饋

任何有關本報告書或對聚鼎科技股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

- 負責單位/負責人：永續發展推動小組/總召集人：朱復華 執行長
- 電子信箱：ir@pttc.com.tw
- 聯絡地址：新竹市科學園區工業東四路24-1號

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於聚鼎科技

項目	內容
重大主題	經濟績效
政策、承諾及重要性	本公司已建置完善「內部控制制度」供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失，且本公司董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理及確保公司營運穩健成長，進而增加企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。
權責單位	董事會、總經理室、稽核室及企劃室。
短中長期目標	■ 短期目標： 8. 本公司每年度編列預算及營運目標，並定期追蹤檢討。 9. 持續維持財務穩健及創新經營。 ■ 中長期目標： 5. 深化本公司在材料科技之優勢，持續增加產品線之廣度與深度。 6. 專注經營核心事業，強化技術研發、客戶服務及貼近市場需求等各層面的競爭力。 7. 積極拓展產品應用領域及新客戶的開發。
行動計畫	1. 本公司每年底經董事會通過次一年度公司營運目標，依部門分配各項預算，透過經營會議檢視目前經營績效，促使各部門員工達到預算目標。 2. 本公司設有獎金辦法，透過訂定關鍵績效指標 KPI(Key Performance Indicators, KPI)及獎金的發放，促使員工及各部門達到營運目標，若有落後目標的情況，則需檢討並提出改進方針，並持續追蹤。
2025 年績效	1. 2025 年度個體營業額為 1,504,451 仟元，較前一年度成長約 13.83%。 2. 2025 年度個體營業毛利為 637,456 仟元，較前一年度成長約 7.72%。 3. 2025 年度個體本期淨利為 57,020 仟元，較前一年度衰退約 70.14%，稅後每股盈餘(EPS)約為 0.67 元。
申訴機制	相關營運及財務狀況將即時透過公司網站及公開資訊觀測站進行資訊揭露，另亦定期召開股東會及法人說明會等。

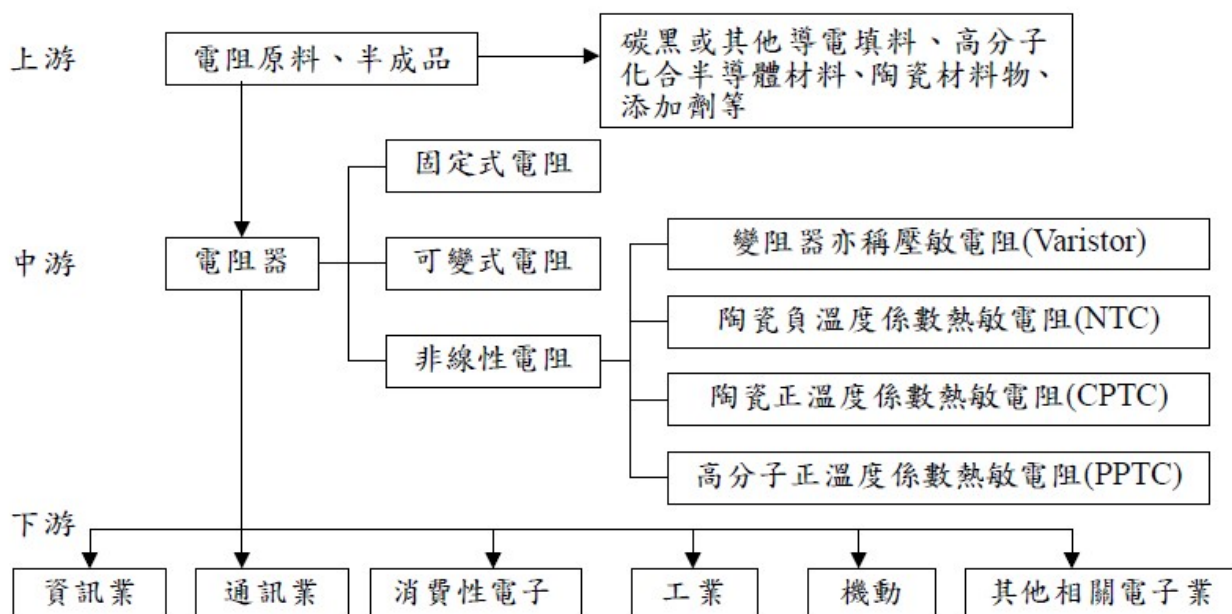
1.1.1 公司簡介

聚鼎科技股份有限公司於 1997 年成立，提供過電流保護元件及散熱基板之專業設計與製造服務，以保障日益密集的電路元件及散熱系統。本公司秉持專業研發、差異化、勤勞與合作精神，持續地拓展各項應用以提供客戶更新、更好的產品方案。

公司基本資訊	
公司全稱	聚鼎科技股份有限公司
公司簡稱	聚鼎科技
設立日期	1997/12/18
企業總部	新竹科學園區工業東四路 24 之 1 號
董事長暨總經理	朱復華
產業別	電子零組件業
股票代號	6224
股票上市日期	2009/09/17
資本額	856,453,610
主要產品項目	保護元件及散熱基板
營運據點	台灣新竹科學園區、美國威斯康辛及中國大陸昆山

註:以上資訊截至 2025 年 12 月 31 日

聚鼎科技專注於保護元件（高分子正溫度係數熱敏電阻、過電壓保護元件與三端保險絲模組）及散熱基板之研發、製造與銷售，本公司所在之產業為電子零組件業，其產業鏈關係圖如以下圖示。



▲保護元件之產業上、中、下游

1.1.2 營運與財務狀況

2025 年，聚鼎科技年營收達\$1,504,451 仟元，較前一年度成長了約 13.83%。與此同時，聚鼎科技亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 76.21%，較去年提升 16.54%。

■ 近二年財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2024	2025
直接經濟價值之產生	\$ 1,404,384	\$ 1,591,919
營業收入	1,321,665	1,504,451
利息收入	15,147	14,846
租金收入	55,000	51,648
其他收入	12,572	20,974
直接經濟價值之分配	\$ 1,041,020	\$ 1,213,188
營運成本	729,908	866,995
營業費用	298,757	315,877
財務成本	15,586	12,112
其他利益及損失	(3,231)	18,204
稅前淨利	261,378	131,242
補充揭露資訊		
營業成本-員工薪資	115,728	135,936
營業費用-員工薪資	142,059	139,259
小計-員工薪資	257,787	275,195
營業成本-員工福利	21,294	25,049
營業費用-員工福利	19,812	22,551
小計-員工福利	41,106	47,600
財務成本-利息費用	15,586	12,112
當年度分配之股利	128,468	149,879
當年度發放之股利數	128,468	149,879
當年度支付政府之款項	57,675	66,281

註：此表之數據係來自會計師簽證之 2025 年度個體財務報表。

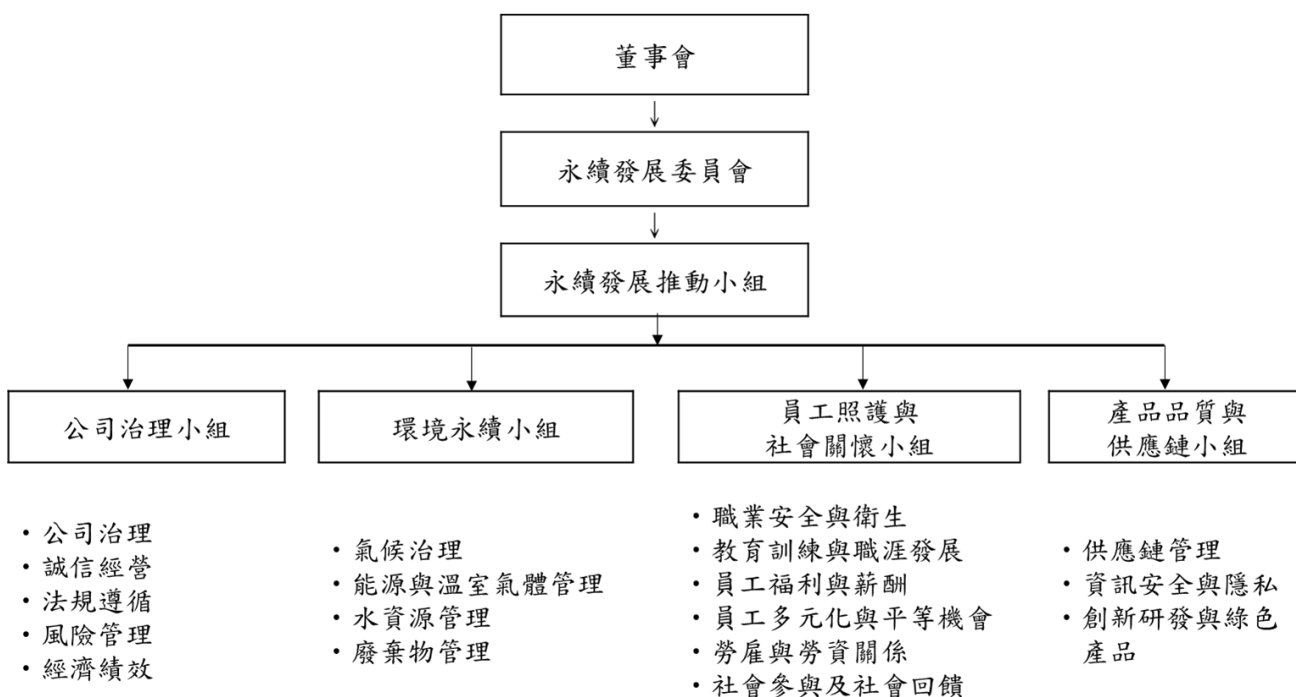
1.1.3 參與公協會組織

聚鼎除了與產業鏈上下游合作之外，也積極參與相關外部公協會組織，響應相關倡議並保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。公司參與之公協會如下：台灣科學園區科學工業同業公會、專利師公會、社團法人新竹律師公會及社團法人台北律師公會，公協會參與身分均為會員。

1.2 企業永續治理架構

聚鼎科技已於 2024 年 8 月 8 日依據「聚鼎科技股份有限公司永續發展委員會組織規程」設立永續發展委員會，該委員會由本公司董事長及獨立董事所組成，為董事會轄下一功能性委員會，並定期召開會議統籌與規劃相關永續發展項目，永續發展委員會之職權事項如下：一、公司永續發展政策之推動及強化，包含公司治理、誠信經營、風險管理、環境與社會等之目標、策略及執行計畫。二、公司永續發展執行情形與成效之檢討與管理，並提交董事會報告及決議。三、加強與各利害關係人的溝通，及關注其所重視之議題，包括政府機關、股東、媒體、客戶、供應商、關係企業、員工、同業及公協會、社區及社會等。四、督導其他經董事會決議之永續發展相關工作事項。

本公司另依據「聚鼎科技股份有限公司永續發展實務守則」，成立「永續發展推動小組」並由代理總經理擔任召集人，為公司永續發展專責單位，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理小組、環境永續小組、員工照護與社會關懷小組及產品品質與供應鏈等 4 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。聚鼎科技每年至少 1 次向董事會報告年度工作計畫與執行成果，最近一次已於 2025 年 8 月 11 日向董事會報告 2024 年各項 ESG 工作任務目標執行狀況及改善成果。



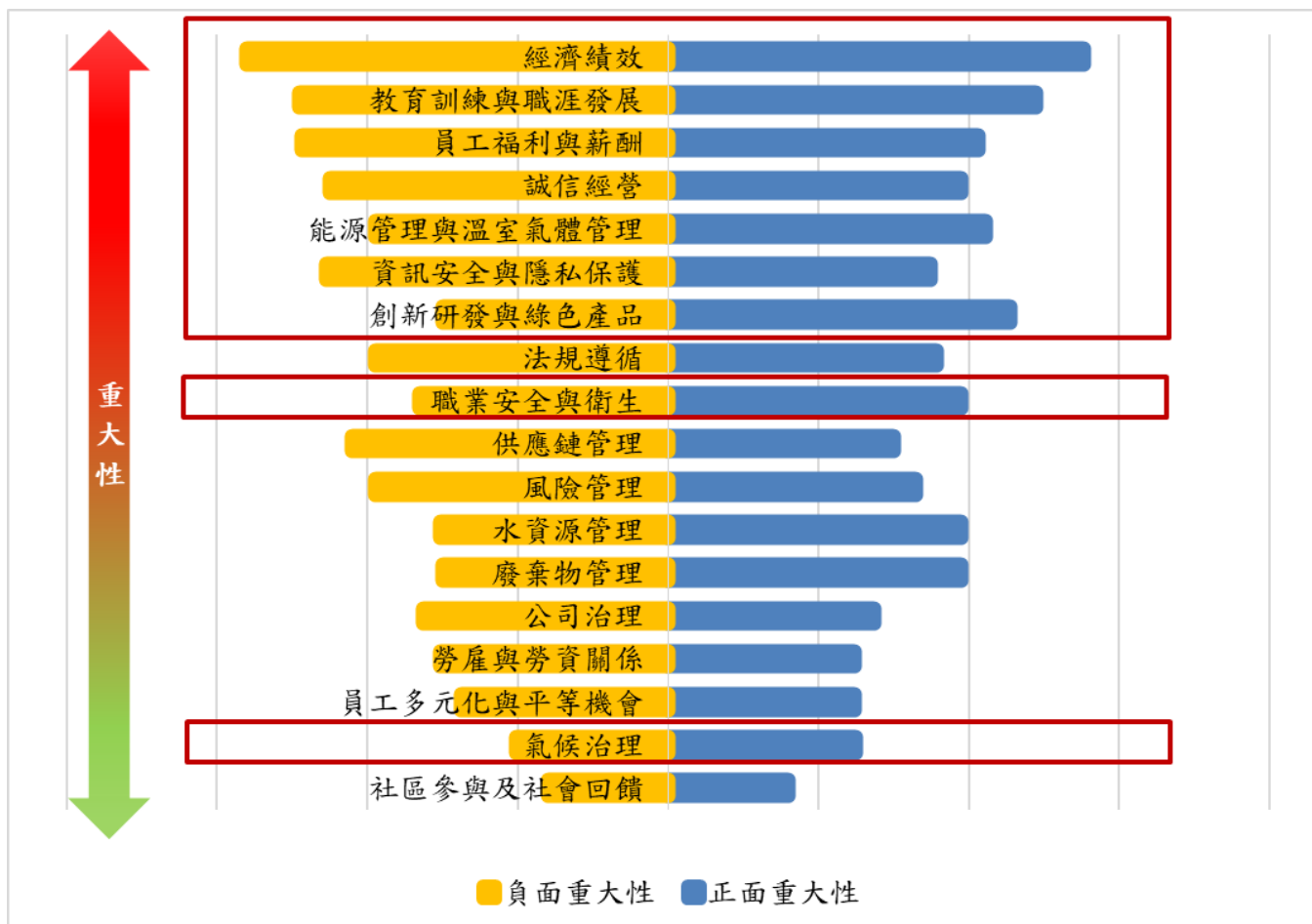
▲永續發展推動小組架構圖

1.3 重大議題鑑別與分析

2023 年聚鼎科技依據過往經驗及產業特性，篩選出聚鼎科技重要利害關係人，並依據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及 GRI 準則(GRI Universal Standards 2021)評估各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。2025 年本公司經內部討論，考量公司營運及所處產業環境並無重大變動。因此，2025 年決定沿用 2023 年的重大主題鑑別結果。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 18 項永續議題	■ 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 18 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 4 份內部問卷	■ 採問卷形式，由 4 位管理階層，對 18 項永續議題進行評分。 ■ 評估 18 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 9 項重大主題	■ 聚鼎科技永續發展推動小組經檢視內部衝擊問卷結果，並考量公司營運現況與產業趨勢，共辨識出 9 項重大主題，分別為：經濟績效、教育訓練與職涯發展、員工福利與薪酬、誠信經營、能源管理與溫室氣體管理、資訊安全與隱私保護、創新研發與綠色產品、職業安全與衛生、氣候治理。 ■ 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	■ 由永續發展推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有所被確實表達，最後報告書經董事會核定，於每年 8 月 31 日前發行。



▲聚鼎科技股份有限公司永續主題衝擊度排序圖

■ 聚鼎科技股份有限公司重大主題列表

面 向	2025 年度 重大主題	永續議題 對聚鼎科技的意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則 索引
			組織內 聚鼎科技	組織外				
				上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
治 理	誠信經營	本公司秉持誠信、守法、資訊公開的經營原則，致力於追求公司永續發展與成長。	V	V	V	V	2.2 道德誠信	GRI 205
	經濟績效	本公司致力為股東、員工及社會創造合理的利潤與價值。	V				1.1 關於聚鼎科技	GRI 201-1
	資訊安全與隱私保護	妥善的資安風險管理機制，能夠最大降低企業遇見突發狀況的衝擊，並在企業危機時快速回穩。	V	V	V	V	4.3 資訊安全與客戶隱私	GRI 418-1
	創新研發與綠色產品	為因應多元產品應用之生產技術要求及多變的市場環境，透過產品設計創新、生產技術創新等面向持續推動，保持企業成長動能與競爭力。	V		V	V	4.1 研發創新	自訂主題
環 境	氣候治理	氣候變遷對公司營運帶來衝擊，良好的減緩與調適策略可以降低氣候風險直接或間接造成的影響。	V	V		V	3.2 氣候變遷因應	GRI 201-2
	能源管理與溫室氣體管理	本公司積極因應全球暖化議題，降低溫室氣體排放量、提升能源效率，是我們低碳轉型核心策略之一。	V	V		V	3.3 能源及溫室氣體管理	GRI 302-1、3、4 GRI 305-1~305-5
社 會	教育訓練與職涯發展	本公司為人才培育提供多元的學習資源，建立完善培育制度，確保員工具備完成工作的能力，得以永續發展。	V				5.3 人才培育與發展	GRI 404-1~404-3
	員工福利與薪酬	本公司重視每位同仁為公司永續發展最重要的夥伴，提供完善的福利與薪酬制度，以留才並吸引人才。	V		V		5.2 人才吸引與留任	GRI 201-3 GRI 401-1~401-3 GRI 405-2
	職業安全與衛生	員工健康與安全是本公司重視之環節，可能對員工健康造成影響之風險，各廠已制定職業安全衛生管理措施與政策，致力守護員工健康。	V	V			5.4 職業安全衛生	GRI 403-1~403-10

1.4 利害關係人議合溝通

聚鼎科技藉由過往經驗及產業特性，篩選出 4 類利害關係人：股東、員工、客戶、供應商。聚鼎科技建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東	公司治理 誠信經營 風險管理 經濟績效 法規遵循 氣候治理	■ 公開資訊觀測站：每月 ■ 中英文法人說明會/季財務報告：每季 ■ 董事會/功能性委員會：每季 ■ 股東會：每年 ■ 年報/永續報告書：每年 ■ 企業永續專區：不定期 ■ 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	聯絡方式：IR 專線：(03) 564-3931 信箱：ir@pttc.com.tw
員工	員工福利與薪酬 教育訓練與職涯發展 勞雇與勞資關係 職業安全與衛生	■ 職工福利委員會：每季一次 ■ 勞資會議：每季一次 ■ 員工意見信箱：不定期 ■ 員工問卷調查：不定期 ■ 員工教育訓練與宣導會議：不定期 ■ 職業安全衛生委員會：每季一次	聯絡方式：人事課蘇小姐 專線：(03) 564-3931 信箱：Staff@pttc.com.tw
客戶	創新研發與綠色產品	■ 客服專線/顧客意見箱：即時 ■ 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 ■ 電子報：不定期 ■ 顧客滿意度調查：不定期 ■ 企業永續專區：不定期	聯絡方式：業管課趙小姐 專線：(03) 564-3931 信箱：Sales@pttc.com.tw
供應商	氣候治理 誠信經營 經濟績效 供應商管理	■ 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 ■ 企業永續專區：不定期 ■ 供應商會議及供應商評核：不定期	聯絡方式：資材部曹小姐 專線：(03) 564-3931 信箱：supplier@pttc.com.tw

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

聚鼎科技遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化政策，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司第十屆董事原為九席，其中一席法人董事於 2026 年 3 月 27 日辭任後，現為八席。董事成員具多元專業背景，包含四席獨立董事、二席法人董事、一席法人董事代表人及一席自然人董事。其中，兼任本公司經理人之董事計二席，不具員工身份之董事占比為 75%，已超過董事席次半數。另獨立董事占比為 50%，法人董事(含代表人)占比為 37.5%。董事年齡分布方面，61 至 70 歲者計六位，70 歲以上者計二位。董事會成員具備產學界多元背景，其經歷涵蓋國立大學專任及兼任教授、財務會計及策略管理領域之專業人士、以及來自化學、食品、貿易及金融等產業之經營管理專才。除具備必要之專業知識與基本條件外，並透過各功能委員會之運作，充分發揮專業與經驗，於公司治理、環境永續、企業社會責任、法令遵循及人權保障等面向，提供董事會監督與決策之重要支持。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢、法規異動趨勢及永續發展趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，已符合「公司治理 3.0-永續發展藍圖」所規範之每屆就任當年度進修時數至少達 3 小時之規定。2025 年全體董事實際出席董事會之出席率為 100%。



▲公司架構圖

■ 年度董事進修情形

姓名/職稱	日期(2025)	主辦單位	課程名稱	時數
謝劍平 獨立董事	4/18	社團法人 中華公司治理協會	企業創新成長與天使投資	3
	7/4		永續傳承與 AI 應用轉型之路	3
朱博湧 獨立董事	5/6	社團法人 中華公司治理協會	從營運合規到聲譽維護：企業面對永續浪潮的準備與挑戰	3
	6/3		全球經濟情勢與景氣展望	3
	8/12		川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	3
	11/12		科技與趨勢-AI 的發展與商業影響	3
李秉傑 獨立董事	10/15	社團法人中華民國 公司經營暨永續發展協會	M&A 盡職調查實戰-拆解財務數字背後的風險與機會	3
	10/31		非合意併購實務與公司治理議題	3
黃慧珠 獨立董事	5/22	社團法人 中華公司治理協會	人工智慧背後的半導體產業革新思維	3
	10/15		強化法令遵循確保永續經營	3
	10/22	財團法人中華經濟 研究院	前瞻 2026 國內外與兩岸經濟情勢	3

■ 公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之主要職務
董事長	朱復華	男	71~80歲	2023.6.21	3	■ 美國瑞侃公司 電子材料及製造部經理 ■ 美國艾克朗大學 高分子科學博士	■ 本公司執行長暨總經理 ■ 聚燁科技(股)公司董事長暨總經理 ■ TCLAD Inc. 董事長暨 CEO ■ TCLAD Europe GmbH 董事 ■ Polytronics(BVI)Corporation 董事長
董事	臺灣永光化學工業(股)公司 代表人：陳克倫	男	61~70歲	2024.3.15	3	■ 國立清華大學 化學研究所博士	■ 臺灣永光化學工業(股)公司集團研發中心副總經理 ■ 全通科技(股)公司董事 ■ 宏輝投資(股)公司董事
董事	財英投資有限公司 代表人：侯全興	男	61~70歲	2023.8.10	3	■ 中國國際商銀 外匯副科長 ■ 國立中興大學企管碩士	■ 本公司副總經理 ■ 昆山聚達電子有限公司董事長 ■ 聚燁科技(股)公司董事兼執行副總經理 ■ 蘇州聚燁電子科技有限公司董事兼總經理 ■ TCLAD Inc. 董事 ■ TCLAD Europe GmbH 董事兼總經理
董事	長徽股份有限公司 代表人：曹德風	男	71~80歲	2023.10.31	3	■ 美國桂格麥片公司 研發部處長 ■ 美國科羅拉多州立大學 食品化學工程博士	■ 佳格食品(股)公司董事長 ■ 佳乳食品(股)公司董事長 ■ 德泰科技(股)公司董事長 ■ 喝好水(股)公司董事長 ■ 長徽(股)公司董事長 ■ 沐德投資(股)公司董事長 ■ 佳允投資(股)公司董事長 ■ 佳城實業(股)公司等董事
獨立董事	謝劍平	男	61~70歲	2023.6.21	3	■ 肯特州立大學 財務博士	■ 國立臺灣科技大學財金所專任教授 ■ 祥碩科技(股)公司獨立董事 ■ 財團法人高等教育基金會董事 ■ 私校退撫儲金管理會投資策略執行小組委員
獨立董事	朱博湧	男	61~70歲	2023.6.21	3	■ 美國普渡大學 企管博士	■ 國立陽明交通大學管理科學系及 EMBA 學程兼任教授 ■ 新光鋼鐵股份有限公司獨立董事 ■ 元太科技工業(股)公司獨立董事 ■ 正新橡膠工業(股)公司獨立董事 ■ 聯冠國際股份有限公司董事 ■ 中太陽光科技股份有限公司董事長 ■ 田美生技股份有限公司董事長

職稱	董事姓名	性別	年齡	選(就)任日期	任期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之主要職務
獨立董事	李秉傑	男	61~70歲	2023.6.21	3	■ 富采投資控股(股)公司董事長 ■ 晶元光電(股)公司董事長 ■ 工研院光電所正研究員、組長 ■ 國立清華大學化學工程研究所博士	■ 無
獨立董事	黃慧珠	女	61~70歲	2023.6.21	3	■ 美國密蘇里大學企管碩士 ■ 瑞士銀行董事總經理/超高淨值部台灣區主管 ■ 美林證券董事總經理 ■ 中華開發金控資深副總/投資銀行處主管	■ 采鈺科技(股)有限公司獨立董事 ■ 鼎固控股有限公司獨立董事 ■ 譜瑞科技(股)公司獨立董事

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司的章程，董事會的設置由七至十一人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並依公司法第 198 條採用累積投票法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於三人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。

目前本公司的董事長由朱復華先生擔任，並兼任公司總經理。另依據「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第四條規定：上市公司董事長與總經理或相當職務者為同一人或互為配偶或一親等親屬者，應設置獨立董事人數不得少於四人。本公司業已設置獨立董事四人，已符合前述規範。

為避免利益衝突，聚鼎科技於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：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；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成
審計委員會	本公司審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少開會一次，工作重點在負責執行審核公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控等，本委員會之職權事項如下： 1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 2. 內部控制制度有效性之考核。 3. 依證交法第三十六條之一規定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。 4. 審核涉及董事自身利害關係之事項。 5. 審核重大之資產或衍生性商品交易。 6. 六、審核重大之資金貸與、背書或提供保證。 7. 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 8. 審核簽證會計師之委任、解任或報酬。 9. 審核財務、會計或內部稽核主管之任免。 10. 審核年度財務報告及半年度財務報告。 11. 審核其他公司或主管機關規定之重大事項。	本委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。
薪酬委員會	委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。 1. 定期檢討本規程並提出修正建議。 2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 3. 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。	本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。
永續發展委員會	本委員會之職權事項如下： 1. 公司永續發展政策之推動及強化，包含公司治理、誠信經營、風險管理、環境與社會等之目標、策略及執行計畫。 2. 公司永續發展執行情形與成效之檢討與管理，並提交董事會報告及決議。 3. 加強與各利害關係人的溝通，及關注其所重視之議題，包括政府機關、股東、媒體、客戶、供應商、關係企業、員工、同業及公協會、社區及社會等。 4. 督導其他經董事會決議之永續發展相關工作事項。	本委員會經董事會委任至少三名成員組成，其中應有半數以上成員為獨立董事且董事長為本委員會當然成員、召集人及會議主席。

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

本公司董事會評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估。評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事會成員績效評估自評結果，分數均高於 4.7 分，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 2025 年董事會績效評估自評結果

評估範圍	總分	得分	平均得分(註)
1.董事會	225	214	4.75
2.審計委員會	110	110	5.00
3.薪資報酬委員會	90	90	5.00
4.董事會成員	920	868	4.72
5.功能性委員會成員	460	457	4.97

註：依據主管機關之規定，說明分數指標意義如後：滿分為 5 分，1 分：極差，2 分：差，3 分：中等，4 分：優良，5 分：極優。

除內部自評以外，亦至少每 3 年聘請外部評估機構定期進行董事會績效評估 1 次。本公司 2025 年 3 月董事會通過每三年委託外部專業機構中華公司治理協會進行董事會績效評估，今 2026 年再度委任評估，評估資料檢視期間為 2024 年 12 月至 2025 年 11 月。協會除進行問卷書審外，並於 2026 年 01 月 21 日由評估執行委員劉鎮圖召集人率領專家團隊以視訊訪評。後續評估報告已於 2026 年 02 月 04 日完成評估作業並出具報告公告於本公司網站。

經由訪評小組檢視資料、視訊線上溝通與互動觀察結果，彙集整理提出總評與建議事項如後，供聚鼎內部使用，以為後續規劃、建置及強化董事會職能之參考。

1. 為發揮審計委員會對內控制度運作與財務報表查核之督導職能，建議本公司審計委員會分別與稽核主管及簽證會計師單獨進行閉門會議，並留下書面溝通紀錄。
2. 本公司稽核主管之年度績效，目前由董事長進行考核，但鑒於稽核主管與審計委員會互動密切，建議本公司內部稽核主管之工作目標訂定及績效考核，參酌審計委員會之意見，以強化內部稽核之獨立性及審計委員會對內部稽核之督導效能。

3. 本公司已訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，建立申訴與檢舉管道，然而吹哨者機制首重與董事會(尤其是獨立董事)之直接溝通。建議本公司設置由獨立董事(或審計委員會)同步接收之舉報管道，進一步強化吹哨者機制。

針對上述建議，本公司已於 2026 年 3 月 12 日提報董事會，並擬將其列為 2026 年公司治理改善重點，後續預計將改善方案及進度，報告並揭露於年報或公司網站中。

2.1.5 薪酬政策

本公司已設置薪資報酬委員會，協助董事會訂定本公司董事、經理人報酬及本公司薪酬政策。本公司依公司章程規定、薪資報酬委員會及董事會之運作。對於董事及經理人之酬金，本公司目前尚未將 ESG 永續發展目標執行成果納入正式薪酬連結機制，主要係考量現階段相關績效指標及量化評估制度尚在規劃與建置中，為使評估基準更具客觀性及完整性，故尚未正式納入薪酬制度。惟本公司已規劃視未來營運發展及公司治理需求，預計於未來 1 至 2 年內逐步推動相關作業。2025 年薪酬委員會召開 2 次會議，委員實際出席率為 100%。由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，相關績效、酬勞、報酬及薪酬合理性均經薪資報酬委員會審核後提報董事會議定之。

■ 薪酬政策

董事及獨立董事酬金	經理人酬金
董事會酬金皆由薪資報酬委員會提出建議，並提交董事會決議。 (1) 變動酬勞（即盈餘分派之董事酬勞） 由董事會依據章程所定成數，經董事會三分之二出席及出席董事過半數同意決議分派，並報告股東會，其中獨立董事可參與分配。本公司已訂定董事會及各功能性委員會績效評估等相關辦法，每年定期就董事會、個別董事或各功能性委員會進行自我評鑑，並將其績效評估之結果納入給付個別酬金之考量。 (2) 固定報酬 考量獨立董事需具備專業領域之工作或產業經驗、公司治理及 ESG 等專才經驗，及其對本公司具備相當程度之瞭解，有利於公司經營策略提出深入的獨到見解，在判斷及執行職務時，對公司有明顯助益，暨考量法令對於獨立董事賦予相當之責任與義務，並依據董事/獨立董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，參考同業水準及其他產業之標竿企業，給付每位董事/獨立董事每年固定報酬，若同時擔任功能性委員會之主席者，則權重予以一定比例之加乘。 (3) 出席津貼 董事及功能性委員會委員出席，每人每次補助出席車馬費。	經理人酬金，包括薪資、獎金及員工酬勞之獎酬。 (1) 固定薪資：需與市場值保持競爭力，調薪幅度係考量個人績效、部門營運績效、經營策略能力及公司營運狀況為規劃預算考量，依公司人事規章相關規定，並由薪資報酬委員會依據同業市場中的薪資水平提出建議，提交董事會決議。 (2) 員工酬勞：員工酬勞係依章程所定成數，經董事會三分之二出席及出席董事過半數同意決議分派，並報告股東會。其中總經理及副總經理之酬金將參考公司之經營績效。

2.1.6 永續治理

董事會為聚鼎科技之最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境、社會議題及溫室氣體盤查暨結果進行討論或報告，並授權董事長分層處理或直接委派予相關單位。

本公司已於 2024 年 8 月 8 日依據「永續發展委員會組織規程」設立「[永續發展委員會](#)」，該委員會由本公司董事長及 4 位獨立董事所組成，為董事會轄下一功能性委員會，並定期召開會議統籌與規劃相關永續發展項目。

本公司另依據「聚鼎科技股份有限公司永續發展實務守則」，成立「永續發展推動小組」並由代理總經理擔任召集人，為公司永續發展專責單位，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理小組、環境永續小組、員工照護與社會關懷小組及產品品質與供應鏈等 4 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。本公司每年至少 1 次向董事會報告年度工作計畫與執行成果，最近一次已於 2025 年 8 月 11 日向董事會報告 2024 年各項永續發展工作任務目標執行狀況及改善成果。

2.2 道德誠信

項目	內容
重大主題	誠信經營
政策、承諾及重要性	建立良好的商業行為和道德規範是確保公司永續經營的關鍵，可以避免違法行為和不正當利益流失所帶來的營運風險。良好的道德誠信不僅提升公司的聲譽和品牌形象，還能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進一步促使公司長期發展。因此，我們制定了「反商業賄賂管理規章」、「誠信經營守則」以及「誠信經營作業程序和行為指南」等內部規範，以規範公司人員的行為。
權責單位	管理處、企劃室及稽核室
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 每位新進員工都必須簽署保密合約且於新人入職教育訓練所簽署文件中宣導道德誠信原則，達成率為 100%。 2. 公司在過去一年中沒有發生違反任何道德行為和誠信經營守則的情況。 ■ 中長期目標： 1. 每年執行一次，對公司所有員工之道德誠信教育訓練 2. 建立「誠信經營作業」內部稽核計劃，並每年執行一次。
行動計畫	1. 遵循最高道德標準的承諾應體現在所有商業活動中，包括但不限於與員工、客戶、供應商、競爭者、政府和公眾(包含股東)的關係。 2. 建立內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置互相監督制衡機制。 3. 針對各單位之高階主管進行誠信經營宣導，提升員工與管理層級之內線交易法規與誠信政策意識。
2025 年績效	1. 全體員工於到職時簽署保密合約並宣導應遵守誠信原則，完成率達 100%。 2. 年度內未接獲任何舉報，且未有員工違反道德行為及誠信經營守則之情事。
申訴機制	1. 公司設置申訴專線及電子信箱，供員工提出申訴。 2. 鼓勵員工在懷疑或發現違反法令規章或道德行為準則的行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員舉報。 3. 對於本公司董事或經理人違反道德行為準則的情況，公司將根據道德行為準則訂定的懲戒措施予以處理，並立即在公開資訊觀測站上公開揭露有關違反道德行為準則的人員的違反日期、違反事由、違反準則和處理情況等相關資訊。

2.2.1 誠信經營政策

本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依聚鼎科技董事會 2020 年 3 月 20 日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1. 本公司應本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。
2. 本公司於商業往來之前，應考量其代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為紀錄，避免與涉有不誠信行為紀錄者進行交易。
3. 本公司與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，其內容應依實際情事包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款，或於相關協議或書面內訂定或增補含有與前述條款之文義或法律效果實質相同之約定。

2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，聚鼎科技訂有「反商業賄賂管理規章」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

2025 年度，公司已完成反貪腐評估，結果顯示本公司之據點中並未有任何貪腐情況發生，2025 年度公司內部亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉。

聚鼎科技重視誠信經營與反貪腐管理，透過教育訓練與內外部宣導機制，持續向員工與供應商傳達反貪腐政策與誠信經營原則，確保相關規範已充分溝通並落實於日常營運及商業往來中。在員工管理方面，公司透過制度化之教育訓練及內部溝通機制，將公司誠信經營理念及反貪腐要求傳達至全體員工（包含各級主管及本國與外籍員工），以強化整體組織之遵循意識與風險控管能力。2025 年度辦理反貪腐相關課程，員工除了應完成訓練之外並必須參與課後測驗，以進一步確認員工對課程內容之理解與吸收情形。共計 254 名^註員工完成教育訓練，涵蓋當期應受訓員工 100%，其中 242 名員工通過課後測驗，顯示公司已透過制度化方式強化員工對反貪腐相關規範之理解與落實能力。

註：本年度教育訓練係於 2025 年 6 月底完成統計，其人數基準係依當期參與訓練之員工名單計算，與其他人力統計之基準時點不同，故整體人數基礎可能略有差異。

在供應商管理方面，聚鼎科技將反貪腐要求延伸至供應鏈，透過簽署《供應商行為規範同意書》之方式，明確要求合作夥伴遵循反賄賂及誠信經營相關規範，以降低商業往來過程中之貪腐風險。2025 年度應簽署之供應商共計 24 家，均已完成簽署，簽署比例達 100%，顯示公司已有效將反貪腐要求落實於供應鏈管理與外部合作關係之中。

整體而言，公司已透過員工教育訓練與供應商管理機制，持續深化反貪腐溝通與宣導，並將誠信經營理念內化於各項營運流程中。

2.2.3 吹哨者制度

本公司董事會於 2016 年 11 月 11 日通過「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，且於 2025 年度期間並未接獲任何檢舉。「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」之處理程序如下：

1. 匿(具)名檢舉：設有投訴信箱，每週派專人開啟信箱、建檔、受理單位應釐清檢舉意旨及具體事證，認為確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請董事長及總經理。
2. 本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身份將絕對保密。
3. 檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。
4. 為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，本公司應予相對人申訴之機會，必要時召開人事評議會聽證之。

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

本公司積極推動風險管理機制，並已訂定「風險管理政策與程序」作業辦法，該辦法於 2021 年 12 月 23 日經董事會通過。該政策內容涵蓋風險管理範疇、組織架構等，並規定每年至少向董事會報告風險評估結果及運作情形。2025 年度風險評估報告已於 2025 年 12 月 14 日向董事會報告，內容包括資安風險等議題。

本公司依照組織架構整合既有風險管理職能單位為「風險管理小組」，該小組隸屬於總經理室，並由執行長擔任風險管理最高主管，各營運單位主管則擔任第一線風險管理人員，負責對各項風險進行偵測、辨識、評估並擬定相應對策。各單位定期向風險管理小組回報風險管理情況。以下為本公司風險管理單位之權責分工：

風險管理架構	權責分工
董事會	本公司風險管理的最高責任單位，負責確保營運方向與風險管理政策的一致性，並核定風險管理政策、程序及架構，確保建立適當的風險管理機制與文化，並監督風險管理機制的有效運作。此外，董事會負責分配與指派充分且適當的資源，確保風險管理的有效執行。
審計委員會	負責審查風險管理政策、程序與架構，核定風險接受度，確保風險管理機制能夠有效應對公司所面臨的各項風險，並將風險管理納入日常營運流程中。審計委員會還負責確定風險控制的優先順序與風險等級，執行董事會的風險管理決策，並定期檢討其適用性、執行效果與執行情況，至少每年向董事會彙整並報告公司風險管理的執行情形。
風險管理小組	專責推動與執行風險管理的單位，負責分析與辨識公司面臨的風險來源與風險類別，協助與監督各營運單位的風險管理執行，協調跨部門的風險管理運作與溝通，執行審計委員會的風險管理決策，並規劃風險管理相關訓練，風險管理小組將定期向審計委員會報告公司風險管理的執行情況，並至少每年進行一次彙整報告。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2025 年度聚鼎科技共辨識出 6 項主要營運風險，分別為財務風險、氣候變遷風險、人力資源風險、資安風險、營運風險、法遵風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2025 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	風險項目	風險因子	風險管理政策與程序	風險因應策略
治理	財務風險	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	1. 市場風險（價格風險）：本公司採取投資組合分散策略，根據設定的限額進行分散投資，以有效控制市場風險。 2. 信用風險：本公司根據內部明確的授信政策，對每位新客戶在確定付款和交貨條款之前進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，內部風險控制來評估客戶的信用品質。 3. 流動性風險：本公司將持有的剩餘現金在超過營運資金管理所需時，調撥回公司財務部，由財務部根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。
環境	氣候變遷風險	溫室氣體總量管制下與碳稅、碳費及極端天氣事件造成營運中斷或損失。	本公司之永續發展推動小組目前定期進行研究和分析，以了解氣候變遷對整體經濟環境和法規的影響。未來，本公司將進一步完善相關的風險管理政策和程序，以應對這些變動。	由於全球溫室氣體排放總量管制和碳費徵收措施的影響，聚鼎科技可能會直接或間接受到衝擊。這些衝擊可能會對本公司的營運策略、採購方針和設計理念產生影響。為因應氣候變遷所帶來的挑戰，聚鼎科技在產品設計階段將加強與業主的溝通，並逐步擴大使用低碳環保材料，以強化永續發展理念。
社會	人力資源風險	人才留任、員工發展、職場環境等。	為確保員工的安全、薪資、福利和職場環境符合相關法規，並考慮企業政策，以降低因人力資源因素引起的損失和風險，本公司制定了以下政策： 1. 人才培育政策：透過工作教導、教育訓練和師徒制度，有效促進	1. 人才培育：我們致力於通過工作教學、教育訓練和輔導員一對一制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 2. 教育訓練：每年度都會編列預算進行員工培訓，提升員工的專業技能和領導能力。同時，我們鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程。

ESG 面向	風險項目	風險因子	風險管理政策與程序	風險因應策略
			員工的學習和成長。 2. 教育訓練計劃及預算編列：每年預留預算用於員工訓練，提升員工的專業技能和領導能力。鼓勵員工自我增值，參與外部舉辦的進修課程。	
治理	資安風險	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊而勒索或外洩之風險。	透過導入 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統，協助公司建立資安管理架構，並建立緊急資安事件通報流程。	1. 資訊安全事件管理：我們建立了嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義了事件的緊急程度與相關的應變計畫。 2. 年度資訊安全內部教育訓練：我們建立了每年一次的內部資訊安全教育訓練制度，定期弱點掃描並對所有員工進行釣魚測試，以提高對資訊安全的識別和應對能力。 3. 機密文件權限管理：我們設定了公司與客戶機密文件的取得權限分級，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。
治理	營運風險	包含因營運模式改變、銷貨/採購過於集中、產品淘汰、產品與服務之設計及品質管理以及商業合約重大風險管理等。	透過風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及風險監督與審查機制等五大要素進行。	1. 提升客制化產品及技術，以配合開發不同客戶群，並強化面對客戶需求轉變之反應力，並完成差異化服務。 2. 空白市場以既有產品切入，並針對既有客戶導入新產品，全面提升市場佔有率及覆蓋率以分散市場風險。 3. 原料整併及關鍵原物料策略性採買，並持續優化生產成本及產能保證。 4. 確保進貨及銷貨對象無集中化之情事並積極拓展新市場。
治理	法遵風險	法務部份風險主要源自於商業交易上的履約風險管理、契約賠償責任風險。商標部分，主要是商標維權之風險控管。	法務部分透過改善合約流程針對商務契約於審閱時確保履約單位確實知悉每份契約之潛在風險。商標維權方面密切與主要商標使用單位及產品出貨單位跨部門配合積極蒐集商標使用證據。	1. 法務部分:即時修改合約流程，使合約履約單位能於簽約前辨識該份契約之潛在風險。 2. 商標維權部分:每半年蒐集一次商標使用證據，針對重點國家加強宣導使用證據之重要性。

2.4 法規遵循

聚鼎科技認為法規遵循是公司良好營運的基礎，公司設有法務部以負責公司法務、訴訟、合約、智慧財產權裡的商標及營業秘密。本公司持續配合主管機關、各項法令規範之修訂，適時調整內部規章及管理辦法，制定及執行法遵機制，擬定配套措施。每年會定主題舉辦法規教育訓練，例如：2025 年間，本公司已執行「品牌行銷實務與商標法應用」、「誠信經營與反貪腐課程」、「保密契約」此三主題，針對本公司內有涉及相關議題的同仁們進行宣導，課後亦會有考試，以確保及提升同仁合約概念、誠信原則及智慧財產權相關法規概念，相關課程與參與人次如下表所示：

年度	課程名稱	上課時數(小時)	參與人數(人)
2025 年	品牌行銷實務與商標法應用	1	34
	2025 誠信經營與反貪腐課程-收回扣篇	0.5	258
	保密契約 NDA 教育訓練&合約流程宣導	1	66
總計		2.5	358

聚鼎科技於近兩年度均未發生重大違規(註)事項，統計如下表：

項目	內容	2024 年	2025 年
重大違反法規事件總數(單位：件)	被罰款事件	0	0
	非金錢制裁事件	0	0
	與反競爭行為條例相關的法律訴訟	0	0
違反法規罰款的總數和金額(單位：新台幣元)	發生違反法規行為事件的罰款	0	0

註：重大違反法規指罰款達新臺幣壹百萬元以上。

關於媒體報導本公司員工涉及內線交易案，乃屬各該人員之個人理財行為，且本公司於各月初均書面通知各該內部人注意證券交易法規定之義務，故該案應由各該人等自負其法律責任，實與本公司無涉。本公司已藉此對員工進行教育訓練宣導。

Chapter 3 環境永續

3.1 環境管理政策

聚鼎科技重視氣候變遷與環境保護議題，致力於推動環境永續發展。公司依循 ISO 14001 建置環境管理系統並取得認證，透過制度化與系統化管理機制，建立環境政策作為推動各項環境管理措施之核心依據。

在日常營運過程中，遵循國內環境、職業安全及衛生相關法規，並透過教育訓練與宣導活動，持續提升員工之環境與安全意識，確保員工於安全與健康之工作環境中作業，同時降低營運活動對環境所造成之影響。



▲ ISO 14001 環境管理系統證書

在此基礎上，聚鼎科技參考國際永續發展趨勢並遵循相關法規要求，持續推動節能減碳措施，透過有效降低用電與用紙量及強化內部宣導，落實資源節約與環境管理，致力於達成環境永續之目標。

■ 具體環境目標與管理方案如下：

環境目標	績效指標	達成情形
溫室氣體	■ 2025 年當期目標： 2025 年聚鼎科技總碳排放量較基準年(2022)下降 1%	2025 年度受生產及營運需求影響，廠區用電量未能如預期下降，而外購電力仍為主要溫室氣體排放來源，致總碳排放量未達較 2022 年基準年下降 1%之目標
	■ 未來目標： 2030 年聚鼎科技台灣廠類別一、二總碳密集度較基準年(2022)降低 5%	進行中
能源	■ 2025 年當期目標： 2025 年起聚鼎科技台灣廠每年總用電量逐年降低 1%	生產總時數提升且新增生產設備進而提高生產量，故總用電量較 2024 年度高
	■ 未來目標： 2026~2030 年度每年綠電使用比例占總用電 3%	進行中
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	2025 年已達成
	年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	2025 年已達成
廢棄物管理	以 2024 年為基準年，聚鼎科技台灣廠後續每年廢棄物密集度維持不高於基準年水準	2025 年已達成

註:考量公司未來營運規模及產能調整，原訂之 2025 年溫室氣體與能源絕對減量目標已自 2025 年起進行檢視與調整，以確保目標設定符合實際營運情境並具可行性與管理效益。

3.2 氣候變遷因應

項目	內容
重大主題	氣候治理
政策、承諾及重要性	隨著全球減碳行動推動進度未如預期，極端氣候事件逐年加劇，氣候變遷已成為全球企業營運不可忽視的重要議題。若未妥善管理並因應極端氣候風險，可能導致供應鏈供貨中斷及廠區營運中斷等衝擊。 聚鼎科技因此持續關注並參與國際氣候倡議，並以 2050 年達成淨零排放為長期目標，展現企業積極因應氣候變遷及落實永續發展之決心。
權責單位	永續發展推動小組
短中長期目標	■ 短/中/長期目標 1. 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 2. 年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況
行動計畫	1. 依供應鏈要求，參與國際碳揭露計畫（CDP）氣候變遷問卷評比（SME 問卷），以提升氣候相關資訊揭露之透明度。 2. 針對潛在淹水風險較高之營運據點進行評估，並設置廠區抽水馬達等設備，以強化對極端氣候（如風災及淹水）之應變能力，降低災損及營運中斷風險。 3. 依據氣候變遷所辨識之關鍵風險與機會議題，持續關注產業與政策發展趨勢，並規劃相應策略，以強化企業氣候韌性並提升長期永續競爭力。
2025 年績效	1. 2025 年度依供應鏈要求參與國際碳揭露計畫（CDP）氣候變遷問卷評比（SME 問卷），評等結果為 B 級。 2. 2025 年度供應商供貨情形維持穩定，未因極端氣候事件發生供應鏈中斷，整體供應鏈運作維持正常。
申訴機制	1. 公司定期依據氣候風險與機會評估結果，檢視各項氣候議題對公司營運及財務之潛在影響，並持續優化相關管理及因應措施。 2. 相關氣候議題評估結果與管理執行成效，定期彙整並向董事會報告，以強化董事會對氣候相關風險與機會之監督與決策功能。

3.2.1 氣候治理

世界經濟論壇《2025 年全球風險報告》指出，在未來 10 年最具影響力之重大風險中，環境風險占比約一半，前四名皆與環境相關，包括極端氣候事件、生物多樣性崩潰、地球系統劇變與自然資源枯竭。顯示氣候與環境議題已成為全球高度關注之重要風險。

近年來極端氣候事件發生頻率與強度持續加劇，逐漸成為常態。報告指出，過去十年因極端氣候造成之經濟損失較前十年增加約 77%；此外，2024 年亦創下史上最熱紀錄，相關災害影響遍及全球，包括亞洲地區之熱浪與洪災、加拿大大規模野火及美國颶風等事件，皆顯示氣候變遷對社會與經濟所帶來之衝擊日益顯著。

作為全球社會的一份子，聚鼎科技將積極面對氣候變遷所帶來之潛在風險，並規劃相關管理策略與行動，以強化企業面對極端氣候之應變能力與氣候韌性。同時，為減緩氣候變遷所帶來之影響，公司亦持續推動營運轉型，逐步朝向低碳營運方向邁進。

■ 董事會

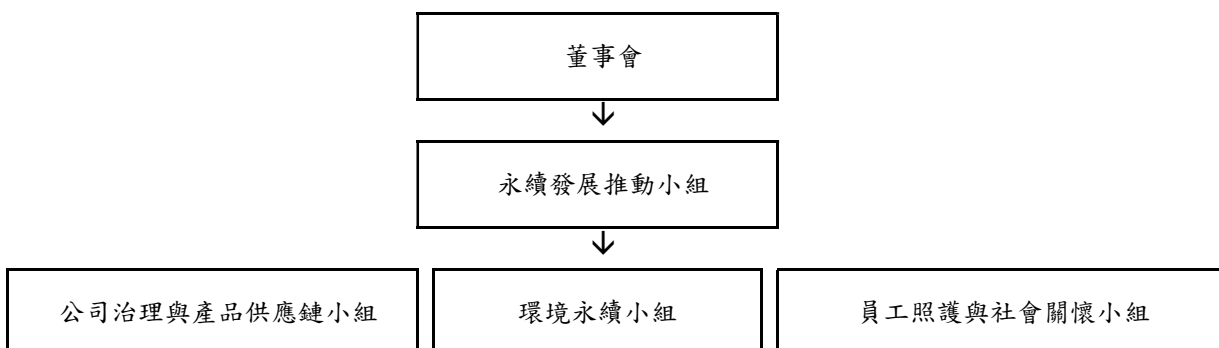
聚鼎科技之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。董事會轄下設立「永續發展推動小組」，並由代理總經理擔任委員會之總召集人。聚鼎科技股份有限公司每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。

■ 永續發展推動小組

為強化聚鼎科技對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續發展推動小組，由代理總經理擔任召集人，每年針對公司之氣候關鍵機會風險議題進行會議，並將成果提報董事會。

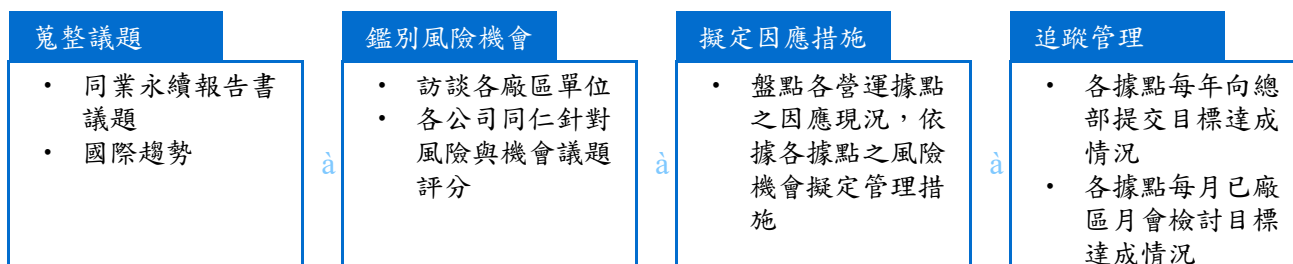
永續發展推動小組之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期評估氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司、廠區之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

為降低公司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，「永續發展推動小組」下特別設有公司治理與產品供應鏈小組、員工照護與社會關懷小組、環境永續小組等 3 個工作小組；並由部門主管擔任小組組長。永續發展推動小組主責蒐整公司之氣候議題現況，並不定期與各據點進行 ESG 會議，評估當前同業氣候風險與機會關鍵議題趨勢，並依各據點因應氣候風險議題之現況，協助橋接資源與提供建議，協助集團下各據點提升氣候韌性。



3.2.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展推動小組每年定期蒐整同業之永續報告書風險機會議題，並定期召集 3 大 ESG 工作小組；由 ESG 工作小組向各相關廠區與部門單位蒐集整年度因應氣候風險情況，並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，以彙整並鑑別聚鼎科技之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展推動小組，由董事會進行決議與訂定集團策略。



3.2.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，聚鼎科技首先進行年度氣候風險與機會關鍵議題鑑別，2023 年由永續發展推動小組召集 3 大 ESG 工作小組，參考「氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD)」，同業報告書及國際趨勢蒐整出符合公司營運特性的氣候議題，並透過訪談各氣候議題相關單位，蒐集其對各項氣候議題衝擊程度及發生可能性的評估意見，最終決議出 7 項關鍵氣候風險與機會，包含 2 項轉型風險、2 項實體風險及 3 項氣候機會，並就各議題之發生期程、現況及未來因應策略進行說明。

2025 年考量整體營運環境與氣候風險情境未有重大變化，經永續委員會決議，沿用 2023 年之氣候風險與機會鑑別結果，並持續監測外部趨勢及內部營運狀況，以確保既有策略與應對措施之適切性。

■ 聚鼎科技關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況與財務衝擊影響	因應策略與管理措施
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	中期(3-5年)	2024 年《氣候變遷因應法》規範，將於 2026 年開始針對國內首波年碳排放量逾 25,000 噸之企業開徵碳費，聚鼎科技目前雖尚未列入首波納管對象，惟考量未來納管門檻可能逐步下修，相關政策風險仍須納入評估，並可能對公司營運成本帶來增加之影響。	評估廠區現有老舊設備並編列汰舊換新預算，逐步提升設備能源使用效率；同時自 2023 年起推動碳盤查制度，依據 ISO 14064-1:2018 標準完成組織型溫室氣體盤查，建立系統化之排放盤查機制與清冊，並規劃於 2027 年前取得第三方查證，以強化溫室氣體管理能力。
轉型風險	低碳、節水技術轉型的成本	中長期(3-10年)	在低碳經濟轉型過程中，隨著客戶對低碳產品之要求提升，以及再生能源使用比例增加、儲能技術導入與製程能源效率改善等趨勢，企業需投入相應之技術開發與應用成本，進而對營運成本結構產生影響。	聚鼎科技推動 ISO 14064 溫室氣體盤查與查證，以確認實際碳排放情形，作為後續持續改善之基礎；同時持續精進內部減碳措施，透過提升運輸效率及優化日常營運管理，提高整體營運效率並達到節能成效；此外，亦積極投入開發更高階且低能耗之製程技術與創新應用，以強化低碳競爭力。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期(3年內)	聚鼎科技廠區遍布全球，隨著極端氣候日益加劇，各營運據點面臨之氣候風險亦呈現多樣化與區域差異性，相關氣候災害事件已顯著提高公司營運中斷之風險，並可能對整體營運績效及財務表現造成實質衝擊。	已制定緊急應變程序，將淹水、降雨及乾旱等氣候相關情境納入營運考量，並完成危害等級之鑑別，同時設定最大可容忍中斷時間（MTPD）及復原時間目標（RTO），以強化氣候風險應變能力；另建立供應鏈原物料備援計畫，透過逐步分散供應來源，降低單一供應商因氣候因素受衝擊而導致供應中斷之風險及相關因應成本；此外，廠區亦已設置抽水馬達，以減輕洪災可能造成之淹水影響，進一步提升整體營運韌性。
實體風險	能源供應不穩（斷電、限水）	中期(3-5年)	由於各國或地區政策調整之影響，部分營運據點可能面臨臨時性限電或限水等情形，進而導致產能下降，甚至發生生產中斷之風險。	透過拉長工廠蓄水安全庫存天數以提升用水穩定性，並強化水資源管理與應變能力，建立水情監控制度及缺水應變機制，於緊急情況下可啟動水車支援供水；同時針對突發停電風險，規劃租用柴油發電機組，以降低限電對生產之影響；此外，透過增加不同國家之生產據點或進行集團內部產能調度與生產排程調整，進一步提升整體營運彈性與韌性。

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況與財務衝擊影響	因應策略與管理措施
機會	開發和/或增加低碳商品和服務	短期 (3 年內)	客戶逐漸要求提供減碳或低碳產品，公司積極開發減碳或低碳產品，除符合客戶需求外，亦能符合永續環保。惟開發減碳或低碳產品將使研發成本增加。	與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。
機會	使用更高效率的生產和配銷流程	中期 (3~5 年)	進行節能生產設備之採購評估，配合本公司之資本預算支出，一併規劃節能生產設備之可行性及相關配套措施，減少營運管理成本。	隨著極端氣候嚴重程度與頻率提升，取得成本與難度亦逐漸提升，透過自動及智慧化的新科技應用，提升良率，並提升能源與原物料之使用率，減少物料使用與廢棄物產出、簡化生產流程及縮短交期、降低營運成本與提高生產力。
機會	提升天災抵禦能力	中期 (3~5 年)	聚鼎科技營運據點橫跨新竹縣市及苗栗縣，近 10 年內雖尚未因颱風、暴雨或洪災等極端氣候事件導致供應鏈運輸中斷或工廠停工等重大財務衝擊，惟公司仍持續透過相關氣候災害應變演練與風險管理措施之強化，預先提升應對能力，以降低潛在營運風險並減少對財務之實質影響。	透過持續營運計畫（BCP, Business Continuity Planning）系統性管理各項氣候相關風險，建置完善之災害防護措施並擬定緊急應變策略，以降低實體風險與轉型風險對營運及財務之衝擊；同時以提升公司抵禦天災能力為目標，將最大可容忍中斷時間（MTPD）及復原時間目標（RTO）縮短至 3 天，進而有效降低廠區財產損失（如修繕費用）、人力成本及資產折舊損失。

3.2.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，聚鼎科技除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，並透過永續發展推動小組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。2025 年考量公司未來營運規模及產能調整，原訂之溫室氣體與能源絕對減量目標已自 2025 年起進行檢視與調整，以確保目標設定符合實際營運情境並具可行性與管理效益。以下為聚鼎科技訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	■ 2025 年當期目標： 2025 年聚鼎科技總碳排放量較基準年(2022)下降 1%	未達成原因：2025 年度受生產及營運需求影響，廠區用電量未能如預期下降，而外購電力仍為主要溫室氣體排放來源，致總碳排放量未達較 2022 年基準年下降 1%之目標
	■ 未來目標： 2030 年聚鼎科技台灣廠總碳密集度較基準年(2022)降低 5%	執行中
能源目標	■ 2025 年當期目標： 2025 年起聚鼎科技每年總用電量逐年降低 1%	未達成原因：2025 年度因生產總時數提升且新增生產設備進而提高生產量，故總用電量較 2024 年度高
	未來目標： 2026~2030 年度每年綠電使用比例占總用電 3%	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	2025 年已達成
	年度內未有因高溫限電造成廠區停工之情況	2025 年已達成

3.3 能源及溫室氣體管理

項目	內容
重大主題	能源與溫室氣體管理
政策、承諾及重要性	能源管理與溫室氣體排放息息相關，亦是影響全球暖化的關鍵因子，近年各國紛紛出台對於產品進口碳稅之規範，台灣亦將於 2026 年開始徵收碳費，聚鼎科技深知能源與碳管理的重要性，我們承諾要求各營運據點依循 ISO 14064-1 每年執行例行性碳盤查，並逐步提升整體集團之再生能源占比，以因應未來碳相關規範對公司造成的額外成本。
權責單位	各廠區單位、永續發展推動小組
短中長期目標	為有效推動減碳管理，本公司訂定短期及中長期溫室氣體管理目標如下： ■ 短期目標（2026 年） 持續於重點廠區導入能源管理系統（Energy Management System, EMS），建立能源使用監控與分析機制，以提升能源使用效率，並作為節能績效追蹤與持續改善之依據。 ■ 中長期目標（2027–2050 年） 2030 年聚鼎科技台灣廠總碳密集度較基準年(2022)降低 5% 2026~2030 年度每年綠電使用比例占總用電 3%
行動計畫	- 能源管理系統（EMS）建置與導入，以系統性方式分析廠區能源耗用現況，提升能源使用效率。 - 規劃綠電採購，並規劃提升綠電使用占比。 - 持續推動廠區老舊設備汰換作業，逐步更新為高效能節能設備，以降低日常營運之基礎用電量並提升整體能源使用效率。 - 逐步推動聚鼎集團各營運據點執行溫室氣體盤查，並依需求委託第三方單位進行外部查證，以提升碳管理資訊之完整性與可信度。
2025 年績效	2025 年完成東四及東九廠區能源管理系統（EMS）建置與導入 - 聚鼎科技依據 2025 年完成之綠電採購合約，自 2026 年 1 月起正式導入綠電供應。 - 實施燈具、老舊機具汰換節能減碳方案，總節電 74,060 度、減少 35,104.44 公斤 CO₂e 排放。 2025 年溫室氣體盤查小組已完成年度內部查核；同時依據 International Organization for Standardization 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查標準執行溫室氣體盤查作業。 2025 年能源及溫室氣體密集度較 2024 年分別降低 6%與 7.43%。
申訴機制	- 建立內部能源與碳排放管理指標，並透過 ISO 14001 及 ISO 14064-1 建立溫室氣體盤查運作機制檢視執行績效。 - 定期提報集團執行碳盤查之進度及結果，並向董事會報告。

3.3.1 能源管理

各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，聚鼎科技身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，聚鼎科技已建構 ISO 14001:2015 環境管理系統，並透過各廠推行 ISO 14001 以降低能源使用量;此外，為建立減碳之基礎，聚鼎科技的台灣營運據點於 2023 年依循 ISO 14064-1 完成首次類別一、類別二及類別三~六之溫室氣體盤查，設立聚鼎科技溫室氣體目標之基準年為 2022 年，並建立例行性內部稽核與碳盤查管理制度，每年自主性進行溫室氣體盤查，同時視需求取得外部第三方機構之查證/確信以提高溫室氣體之數據品質。聚鼎主要能源使用為外購電力，為精準掌握各廠區能源使用情形，並持續提升整體能源管理效率，聚鼎科技於 2025 年已完成兩大重點區域之能源管理系統 (Energy Management System, EMS) 裝設。於 2025 年已聚鼎科技用具體行動響應台灣政府 2050 年淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.3.2 能源使用概況

2025 年聚鼎科技的能源總消耗 27,166.26GJ，聚鼎科技的主要營業項目為可復式熱敏電阻 (Polymeric Positive Temperature Coefficient, PPTC) 元件，因此，主要能源耗用為源自製程機台、空調之外購電力，佔整體能源消耗量 99.09%，其次則為運輸車輛(柴油)，佔比 0.91%。

2025 年度能源使用密集度 (GJ/百萬營業額) 相較 2024 年度下降約 6%，顯示本公司在營運擴張同時，能源使用效率已逐步提升。未來將持續強化能源管理機制，定期檢視各類能源使用趨勢，並推動節能改善措施，以提升整體能源績效，朝低碳營運與永續發展目標邁進。

此外，聚鼎科技依據 2025 年完成之綠電採購合約，自 2026 年 1 月起正式導入綠電採購機制，年度採購量至少達 179,700 度，藉由逐步提高再生能源使用比例，降低營運過程所產生之溫室氣體排放，並進一步強化能源使用效率，持續朝向綠色經濟與環境永續之發展願景穩步前行。

近 2 年能源消耗量			
內部能源耗用總量		2024	2025
非再生燃料	柴油(公升)	5,225.45	6,713.29
	車用尿素(公升)	81.58	112.45
外購能源	外購灰電(度)	7,026,440.75	7,475,928.57
消耗能源總熱值 (GJ)		25,492.82	27,166.26
密集度(GJ/百萬營收)		19.29	18.06

註1： 2025 年能源耗用數據統計範疇涵蓋包含聚鼎科技東四廠、東九廠及頭份廠。

註2： 柴油熱值=8,629 kcal/L(2023 年柴油熱值=8,800 kcal/L)、尿素熱值=9,000 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源署能源產品單位熱值表。

註3： 能源密集度 = 消耗能源總熱值(GJ)/年度百萬營收。

3.3.3 溫室氣體管理

2026 年，聚鼎科技依據 ISO 14064-1 標準自主完成 2025 年度溫室氣體盤查作業，除母公司外，亦完成子公司聚燁科技台灣廠之溫室氣體盤查，並彙整各類排放源之排放量。盤查結果顯示，2025 年度溫室氣體排放總量為 6,284 噸 CO₂e，其中類別一（直接溫室氣體排放）為 229 噸 CO₂e，占總排放量 3.65%，主要來自柴油貨車燃料使用及冷媒等逸散排放；類別二（能源間接排放）為 4,977 噸 CO₂e，占總排放量 79.19%，主要來源為廠區照明、空調及製程設備用電；類別三（其他間接排放）為 1,078 噸 CO₂e，占總排放量 17.16%，盤查範疇涵蓋採購商品與服務之上游排放，以及廢棄物處理所產生之溫室氣體排放。

整體而言，2025 年度類別一及類別二溫室氣體排放總量較前一年度增加 5.37%，主要係因高碳排製程產出比重提升所致；然而，類別一及類別二碳排放密集度較前一年度下降 7.43%，顯示公司持續推動節能減碳措施已逐步展現成效。

未來，聚鼎科技將持續透過定期溫室氣體盤查及數據分析，追蹤短期、中期及長期減碳目標之達成情形，並推動能源管理及減碳措施，朝低碳營運與永續發展方向邁進，善盡企業對氣候變遷因應之責任。

■ 近 2 年溫室氣體排放統計類別一、類別二溫室氣體排放量與密集度

年度	2024		2025	
單位	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
類別一 直接排放與移除	239.6055	4.85%	229.3491	4.41%
類別二 能源間接排放	4,701.1433	95.15%	4,976.7376	95.59%
類別一 & 二合計總量	4,940.7488	100.00%	5,206.0867	100.00%
類別一+類別二密集度(CO ₂ e/百萬營收)	3.7383		3.4605	
總量較前一年度提升/降低%	7%		5%	

註1：2022 年訂為本公司溫室氣體排放量之基準年。

註2：2025 年溫室氣體涵蓋範疇包含聚鼎科技各廠區(東四廠、東九廠、頭份廠)及子公司聚燁科技(原聚鼎科技東七廠)。

註3：溫室氣體係數引用：環境部公告溫室氣體排放係數、GWP 係數引用 IPCC 第六次評估報告(2021)·能源署公告之 2024 年電力排碳係數、台灣自來水係數。

註4：盤查方法學：ISO14064-1:2018。

註5：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)共計 7 種溫室氣體。

註6：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註7：排放密集度=(類別一+類別二排放)(tonCO₂e)/年度百萬營收。

註8：2025 年溫室氣體排放數據係由本公司依自主盤查作業結果彙整所得。

隨著溫室氣體盤查標準之轉換及全球碳管理趨勢之發展，聚鼎科技已逐步納入類別三~六排放之盤查作業。依據活動數據可取得性、計算方法之可靠度及活動發生頻度等條件，訂定重大性原則，並據以鑑別具代表性之排放類別。

本年度盤查結果顯示，主要納入類別四「組織使用產品之間接排放」進行盤查，範疇涵蓋購買商品之上游排放及廢棄物處置所產生之溫室氣體排放。2025 年類別四之排放量為 1,078 噸 CO₂e。

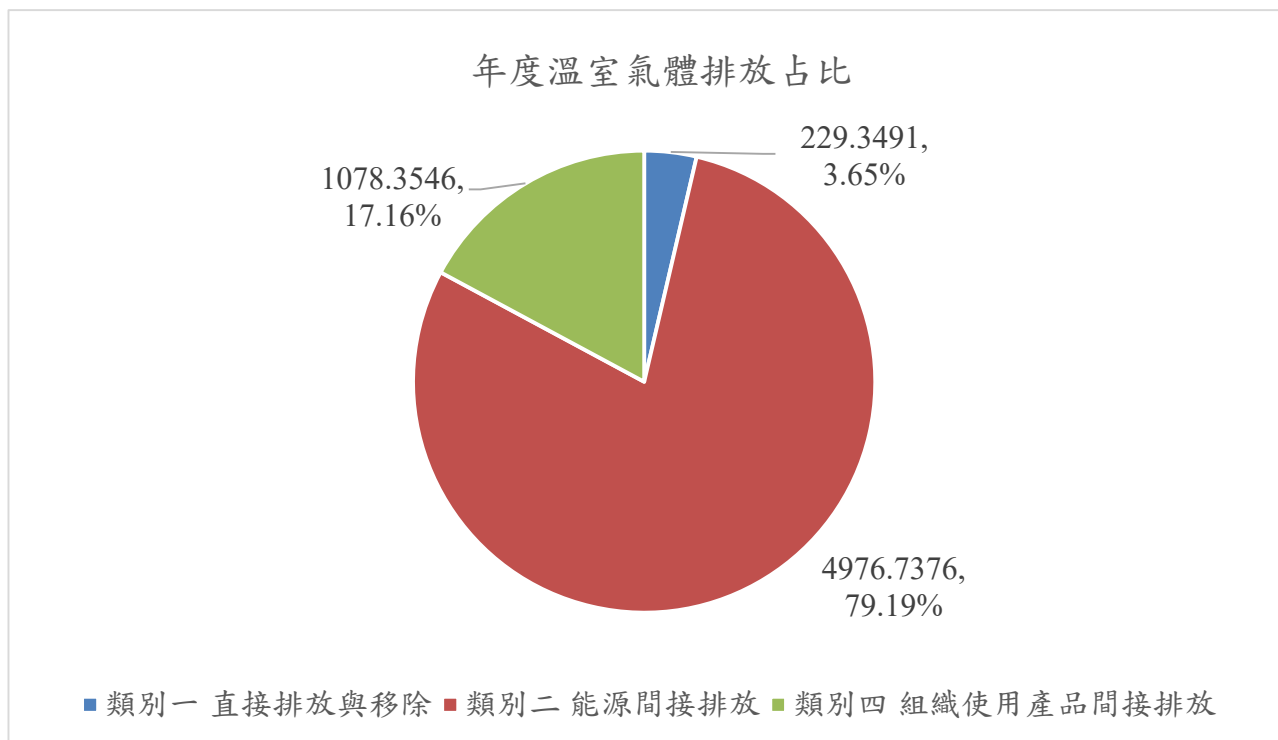
未來，聚鼎科技將持續深化溫室氣體盤查與管理機制，積極回應國際碳管理趨勢，並推動節能減碳相關專案，以持續提升整體碳管理能力。

■ 年度類別三~六排放溫室氣體排放量

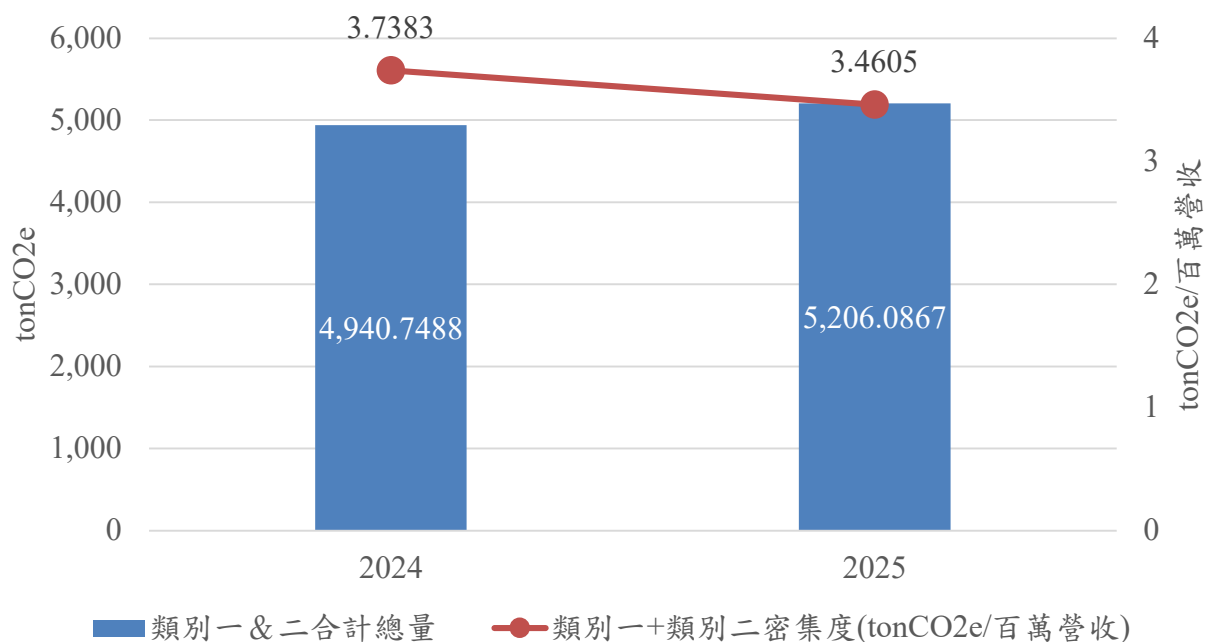
單位	2024		2025	
	tonCO ₂ e	%	tonCO ₂ e	%
類別三 運輸間接排放	—	— %	—	— %
類別四 組織使用產品間接排放	997.3845	100%	1,078.35	100%
類別五 使用組織之產品間接排放	—	— %	—	— %
類別六 其他間接排放	—	— %	—	— %
類別三~六合計總量	997.3845	100%	1,078.35	100%

註1：自 2022 年開始進行類別三~六溫室氣體盤查，排放係數引用等環境部-產品碳足跡資訊網資料。

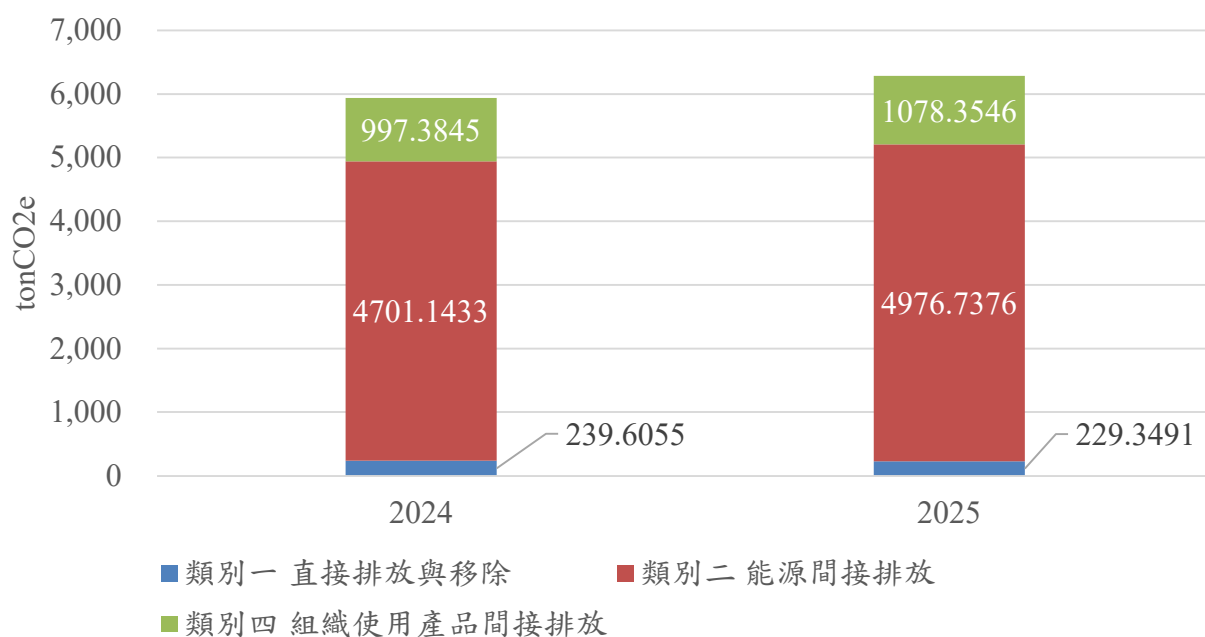
註2：類別三~六之盤查範疇涵蓋排放源為購買商品之上游排放、廢棄物處置產生的溫室氣體排放等項目。



近年溫室氣體排放總量(類別一+二)與密集度趨勢



近年溫室氣體排放總量(依類別劃分)



3.3.4 減量及節能措施

目前聚鼎科技主要的能源用於生產系統，為達成低碳營運之長期目標，2025 年各廠區依循環境 KPI 推行節能減碳方案，包含盤點及汰換廠區內老舊高耗能設備或零件、廠區照明設備更換為節能 LED 燈具等措施。

2025 年實施節能減碳措施共有 1 項，總節能 74,060 度、減少 35,104.44 公斤 CO₂e 排放。在燈具汰換方面，2025 年共更新 133 組傳統 T8 燈具，更換為節能型 LED 燈具，總節能 74,060 度、減碳 35,104.44 公斤 CO₂e 排放。

節能方案類別	節能度數	減碳量(kg CO ₂ e)	%
燈具汰換	74,060	35,104.44	100%

註：電力碳排係數採用經濟部能源署公告之 2024 年電力碳排係數 0.474kg CO₂/kWh。

3.4 廢棄物管理

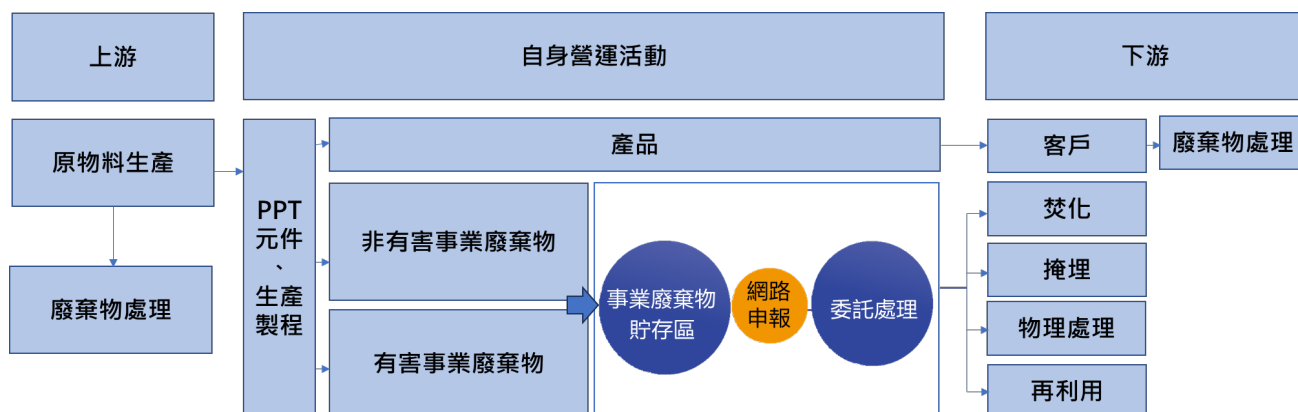
3.4.1 廢棄物管理制度

聚鼎科技之主要廢棄物可分為一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及資源回收廢棄物三大類，各廠區均設有專屬廢棄物貯存區，採集中管理方式進行分類與暫存。

廢棄物清運及處理作業係委託經環境部核可之合格清運商、處理機構及再利用機構辦理，並依相關法規執行離廠清運、最終處理及資源回收。相關作業由專責人員負責管理與定期追蹤，並依法申報廢棄物產生量及清運量，以確保作業符合環保法規要求。

為確保營運活動所產生的廢棄物不對鄰近社區及生態環境造成負面影響，聚鼎科技依循 ISO 14001:2015 環境管理系統要求，建立並落實「廢棄物處理規範」，由職安課負責執行管理與監督作業，並每年定期稽核有害事業廢棄物清運及處理業者之合規性，以確保相關作業符合環保法規及公司內部管理要求。

2025 年，聚鼎科技共完成兩家廢棄物處理廠之稽核作業，經查未發現任何任意傾倒或違反相關法規之情事。未來，聚鼎科技將持續強化對廢棄物廠商之稽核與管理機制，確保廢棄物清運與處理作業符合法令規範，並持續維持零違規之管理目標。



▲廢棄物價值鏈管理措施

3.4.2 廢棄物的產生

2025 年聚鼎科技廢棄物總量為 85.13 噸，其中一般事業廢棄物（如生活垃圾、廢木材、廢陶瓷及塑膠等）占 62%；有害事業廢棄物（如廢電子零組件、含銅污泥及 PCB 邊料等）占 38%，其中廢棄物總量較 2024 年提升 10.1%；主要係因產能擴充及營運規模成長所致；惟廢棄物密集度較去年持平，顯示在營運規模擴大的同時，廢棄物管理措施已有效維持單位產出之環境績效。

另為提升資訊揭露之一致性與數據比較性，本公司將 2024 年度訂定為廢棄物密集度之基準年，作為後續年度績效追蹤、趨勢分析及管理成效評估之依據。

未來，聚鼎科技將持續追蹤各類廢棄物產出趨勢，並透過源頭減量、分類管理及資源再利用等措施，逐步提升整體回收再利用率，以降低營運活動對環境之衝擊，朝循環經濟與永續發展目標邁進。

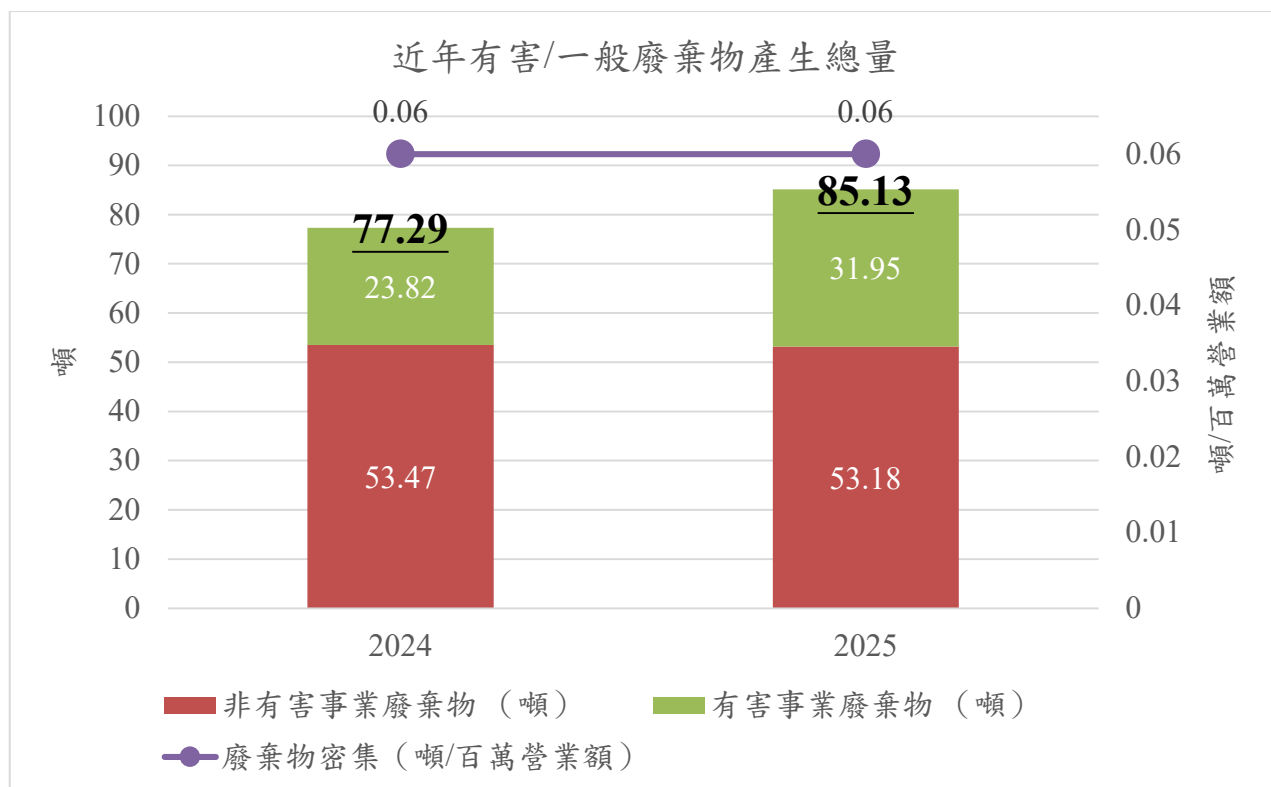
廢棄物產生量		
年份	2024	2025
非有害事業廢棄物（噸）	53.47	53.18
有害事業廢棄物（噸）	23.82	31.95
廢棄物總量（噸）	77.29	85.13
年增率（%）		10.1%
廢棄物密集（噸/百萬營業額）	0.06	0.06

註 1:廢棄物管理範圍涵蓋聚鼎科技東四廠、東九廠及頭份廠。

註 2:各廠區廢棄物均委託合格第三方清運商，依相關法規辦理離廠清運作業。

註 3:數據來源係依據 2025 年各廠區實際申報之廢棄物清運三聯單彙整統計。

註 4:廢棄物密集度 = 廢棄物總量(噸)/年度百萬營收。



■ 依直接/移轉處置劃分廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物(噸)		總處理量	
	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%	處理量(噸)	%
處置移轉 (物理處理、再 利用、回收)	16.57	51.87%	7.39	13.90%	23.96	28.15%
直接處置 (焚化、掩埋)	15.37	48.13%	45.79	86.10%	61.16	71.85%
總量	31.95	100.00%	53.18	100.00%	85.13	100.00%

■ 依有害/非有害廢棄物劃分總量

類別	總量	佔比
有害廢棄物 (噸)	31.95	38%
非有害廢棄物 (噸)	53.18	62%
總量 (噸)	85.13	100%

■ 依細項類別區分廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物細項	廢棄物的產生量(噸)	處理方式
非有害廢棄物	生活垃圾及塑膠料	24.06	焚化(能源回收)
		14.57	焚化(非能源回收)
	其他廢陶瓷等混合物	5.64	掩埋
	廢木材	0.32	焚化(能源回收)
		6.00	回收
	廢陶瓷	1.39	再利用原料
	廢塑料	1.20	焚化(非能源回收)
有害廢棄物	PCB 邊腳料	4.28	物理處理
	含銅污泥	11.37	掩埋
	廢溶劑	1.49	焚化(能源回收)
	廢溶劑容器	2.51	焚化(能源回收)
	廢電子零組件、下腳料及不良品	12.29	物理處理
廢棄物總量		85.13	

3.4.3 廢棄物減量行動

為降低營運活動所產生之廢棄物對環境的影響，聚鼎科技自產品源頭之原料管理著手，透過盤點原物料進貨所產生之廢棄紙箱及緩衝包材，推動循環利用措施，以降低資源使用量並減少廢棄物產出量。

2025 年，聚鼎科技持續推動包材循環再利用措施，共回收並出售收廢紙箱 10,510 公斤，另累計回收保麗龍板 277.22 公斤，並已全數返還原供應商處理，以確保相關資源得以妥善循環再利用。未來，聚鼎科技將持續規劃並推動廢棄物減量及循環再利用相關方案，逐步提升廢棄物再利用率，降低資源消耗，並持續強化資源循環利用成效，以落實循環經濟理念及環境永續管理。

為進一步提升廢棄物管理績效，自 2025 年起，本公司將廢棄物管理目標由總量管控調整為以「廢棄物產生密集度」為核心管理指標，並以 2024 年為基準年，後續各年度將以維持廢棄物密集度不高於基準年水準為管理目標，並持續推動源頭減量、分類管理、資源回收及循環再利用等措施，持續提升廢棄物管理績效，降低環境衝擊。

2025 年度因產能擴充及營運規模成長，廢棄物產生總量較 2024 年度增加；惟廢棄物產生密集度維持與基準年相當水準，顯示本公司在營運規模擴大之情況下，仍能維持穩定之廢棄物管理效能及資源使用效率。

3.5 水資源管理

3.5.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均已逐漸成為常態，暴雨、乾旱及洪水等氣候事件之發生頻率與強度屢創新高，不僅影響民生用水穩定性，亦提升企業供應鏈中斷及營運不確定性風險。水資源風險管理已成為企業永續經營與營運韌性不可忽視之重要議題。

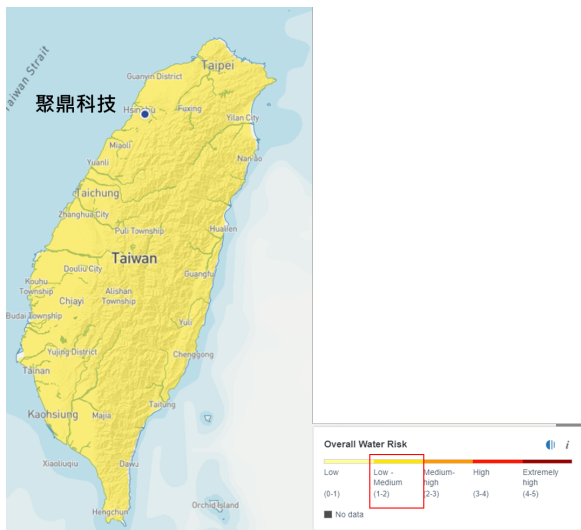
本公司運用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）開發之 Aqueduct Water Risk Atlas 水資源風險評估工具，針對各營運據點所在地進行水資源壓力（Baseline Water Stress）及相關水風險指標之分析與鑑別，作為水資源管理策略及風險辨識之依據。

經評估結果顯示，本公司各營運據點目前皆未位於高或極高水資源壓力區域。未來將持續定期追蹤各廠址所在地水資源壓力變化情形，並結合節水管理與排放控制措施，降低營運活動對當地社區與生態環境之潛在影響，強化企業氣候韌性與永續發展能力。

■ 各營運據點水資源使用與排放概況說明

本公司各營運據點之主要取水來源均為第三方供水單位，並未自行取用地下水或地表水，說明如下：

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
東四廠	第三方的水	寶山水庫	二級處理	客雅溪	低(<10%)
東九廠	第三方的水	寶山水庫	未經處理	客雅溪	低(<10%)
頭份廠	第三方的水	永和山水庫	未經處理	中港溪	低(<10%)



(查詢時間:2026 年 05 月)

3.5.2 取水、耗水與排水

聚鼎科技各據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，東四廠因進行 PCB 板材切割，需要使用軟水以降低因高速切割所產生的熱，依據每月用水平衡圖推估，製程用水約佔總用水量 80%，2025 年總取水量為 23.15 百萬公升，用水密集度為 0.02(百萬公升/百萬營收)。2025 年取水量較 2024 年提升 0.88%，主要因 2025 年製程之產出提高所致，但密集與 2024 年一致表示公司在節水上仍有一定投入。2024 年公司組織調整，原聚鼎東七廠轉型為子公司聚燁科技，該子公司因此未納入原先之盤查範圍。為反映最新組織架構及營運實況，基準年調整為 2024 年度。

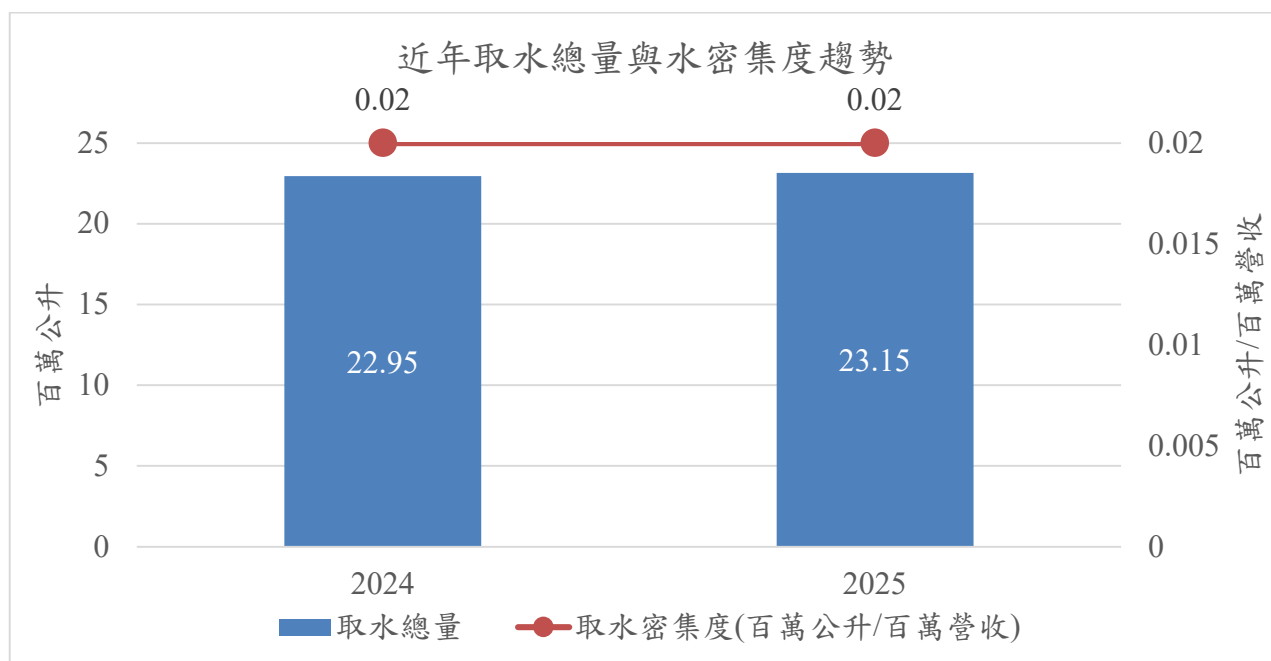
用水類別	取/排水目的地分類	2024	2025
取水量	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	22.95	23.15
	取水總量	22.95	23.15
排水量	排入廢水處理廠處理	9.60	10.52
	總排水量	9.60	10.52
耗水量	總耗水量	13.35	12.63
取水密集度(百萬公升/百萬營收)		0.02	0.02

註1：聚鼎科技(東四廠、東九廠、頭份廠)之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註2：聚鼎科技(東四廠、東九廠、頭份廠)之取水源總溶解固體皆 $\leq 1,000$ mg/L。

註3：東四廠排水量以水表實測值作為計算基礎；東九廠及頭份廠因未設置水表，排水量係參照內政部營建署相關建議之生活污水量推估係數 0.8 進行估算。

註4：取水密集度 = 取水總量(百萬公升)/年度百萬營收。



3.5.3 廢水排放管理

聚鼎科技之廢（污）水來源主要包含生活污水及製程廢水，其中僅東四廠涉及製程廢水之產生。園區各據點產生之廢（污）水均統一納入新竹科學園區管理局污水下水道系統，並依循園區訂定且符合國家《放流水標準》之水質管理規範進行管理與管制。

東四廠製程切割廢水採專管方式導入廠內廢水處理設施，經化學處理程序有效降低廢水中銅、鎳等重金屬離子濃度後，始納管送至新竹科學園區管理局污水處理系統，並由園區污水處理廠進行後續集中處理；經確認符合環境部公告之「放流水標準」後，方依規定放流至受納水體（客雅溪）。

為防範製程廢水異常排放對環境水體造成影響，東四廠由廠務部門設置專責人員，負責廢水處理系統之操作、監控與預防性保養作業，並建立日常管理與巡檢機制，以確保廢水水質持續符合納管規範。另依相關法規規定，每半年委託具合格資格之檢測機構進行廢水水質檢驗，新竹科學園區管理局亦不定期執行廢水水質抽驗。近兩年度之檢測結果皆符合園區管理局廢水水質標準，未發生超標情形。

聚鼎科技透過完善之廢水處理設施、專責管理機制與定期監測作業，持續確保廢水排放符合法規與園區要求，並降低對周邊水體、生態環境及當地社區之潛在影響。

■2025 年度製程廢水放流水水質檢測結果與新竹科學園區廢水納管水質標準對照表

據點	東四廠	
水質標準	年度檢測數值	當地標準值
pH	8.5/18.5°C	5.0~9.0
COD (mg/L)	13.6	500
BOD (mg/L)	3.4	300
SS (mg/L)	3.3	300
自由有效餘氯 (mg/L)	0.03	2.0
銅 (mg/L)	0.02	1.0
鎳 (mg/L)	ND	0.7
水溫 (°C)	18.5	38.0
真色色度	<25	0

註：廢水檢測數據係依據 2025 年 11 月 26 日委託合格檢測機構進行水質檢測之報告結果彙整而成。

3.5.4 水資源管理或減量行動

聚鼎科技深知節約用水之重要性，近年各國極端乾旱頻傳更凸顯水資源管理對企業營運之重要性，故除於每月廠務部門會議中，討論各廠區用水量，亦鼓勵生產單位每年評估與盤點部門內可執行之節水措施，以減少對水資源之依賴，減少突發性缺水對公司營運之衝擊。2025 年內聚鼎科技各營運據點共計推行 1 項節水行動，節水 4,140 度。

■ 年度節水行動與績效

營運據點	節水行動	說明	節水量(度)	計算依據(流量計/估算)
東四廠	冰水主機冷卻水塔維護	空調藥水濃縮比調整為 6 倍	4,140	冷卻水塔補充水量的計算 $\text{補水量} = \text{蒸發量} + \text{飛濺損失} + \text{排放量}$ 各廠家的飛濺損失率不一定,參考廠家的技術資料 濃縮倍數依照補充水水值而定，若原水導電度為 200 濃縮 6 倍則控制的導電度為 1200 空調藥水廠提供數據為： $21.4 - 9.9 = 11.5 \text{CMD} \times 30 \text{ 工作日}$ $= 345 \text{CMD/月} \times 12 = 4140/\text{年}$

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 研發創新

項目	內容
重大主題	創新研發與綠色產品
政策、承諾及重要性	提升電子產品的信賴性與使用壽命，持續發展過電流、過電壓以及過熱保護的產品與服務。
權責單位	技術處
短中長期目標	■ 短期目標： 滿足消費性電子產業需求，尤其是針對電子產品衍伸之高密度度、高電流與高操作溫度應用，進一步可細分為個人電腦、筆記型電腦、智慧手機、網路通訊、伺服器、事務機、電池、照明與家電等領域應用，再加上汽車電子於智慧駕駛的成長，並同時考量大自然環境溫度升高對於電子產品的影響。持續主動提案，投入創新研發，每年研發經費占比持續大於 5%。 ■ 中期目標： 因應少子化、工資上漲等課題，持續布局工業自動化、機器手臂、電機馬達、智能家居的關鍵零組件，因應電流保護、防雷擊/防突波保護等應用，對於國內外各式通訊協定、連接埠等，提供相對應的元件與服務。 ■ 長期目標： 投入基礎研究、人才培育與技術合作，拓展綠色、人工智慧產品應用，開發儲能裝置、電池管理、高速通訊、高速運算、散熱系統等所需關鍵技術，藉此大幅提升系統的安全性與穩定性。
行動計畫	1. 創新布局未來 3~5 年業界趨勢發展所需基礎與技術能力。 2. 產官學合作，依循國家政策，執行科技計畫，並與大專院校共同開發，培育國內優秀學生，永續人才發展。 3. 國際合作，延攬外籍顧問，透過日本、韓國、德國、義大利與美國，增進國際間先期參與、共同開發的合作機會，同時提升曝光度。
2025 年績效	1. 研發投入經費達合併營業收入 7.92% 2. 申請專利達 26 件，獲得專利 10 件，累計發明人共計 53 人次 3. 大專院校開發合作共計 3 案
申訴機制	1. 年度(產品)策略會議 2. 產品開發季檢討會議 3. 設計管制流程執行、進度與成果稽核 4. 客戶使用體驗回饋與客戶滿意度調查

4.1.1 主要產品與服務

聚鼎科技製造並銷售正溫度係數熱敏電阻、三端保險絲、一次性保險絲、過電壓保護元件、散熱材料、散熱元件等，及其相關研發、產製、應用設計等，提供客人全方位保護方案與服務。其應用領域包括個人電腦、筆記型電腦、手機、事務機、網絡設施、基地台、通訊、工業自動化、二次電池、儲能設備、玩具、遊戲機、電動工具、太陽能、照明、車輛與車輛週邊等。

以車輛與車輛週邊應用為例，又可以細分為行車電腦、行車輔助系統、導航影音、車聯網、胎壓偵測、充電系統、電池管理系統、座椅馬達、門鎖馬達、車窗馬達、內外燈光與方向機等。

■ 主要產品產量

(單位：仟個；新台幣仟元)

主要產品	2024 年			2025 年		
	產能	產量	產值	產能	產量	產值
保護元件	2,772,000	1,700,564	522,630	2,844,000	2,108,958	663,122



散熱材料



正溫度係數熱敏電阻



三端保險絲



過電壓保護元件

▲主要產品外觀

■ 產品發展趨勢

1. 正溫度係數熱敏電阻：

- (1) 尺寸縮小化，伴隨攜帶式/手持式終端產品使用的電子零件越來越多，電子零件可容許的安裝空間愈趨受限，透過材料技術突破，再加上元件結構設計的改變，逐步縮小元件尺寸與厚度，當前產品已大量使用在智慧手機與攜帶式電子產品上，除此之外，現已透過與終端客戶進行應用開發，將持續挑戰業界最小尺寸的 PPTC SMD 產品，大幅提高產品的設計自由度與易用性。
- (2) 耐壓最大化，著重於 SMD 封裝形式，已逐步將耐壓從 60V 逐步延伸到 120V，擴增產品可應用領域，滿足車用電子、電池管理模組與工業控制的未來發展，90V 產品目前已獲得美國與中國大陸地區客戶使用，隨著客戶的應用規格不斷的演進，預期未來將會逐漸衍進使用到 120V 的規格目標。
- (3) 封裝多樣化，例如透過塗裝、封裝等技術，提升產品的環境信賴性，因應客製化與多樣的組裝應用需求，進行各式不同的元件結構變形，達到元件耐候性、耐電壓、耐溫與抗應力等特性的提升，透過前期共同與客戶協同早期開發，以及長期測試驗證，拉高後進者的門檻，當前塗裝產品已大量銷售並持續擴張中。
- (4) 使用溫度寬廣化，因應高效能、高速運算電子產品的蓬勃發展，系統內的溫度也隨之提升，再加上地球暖化效應，一般的系列產品已不敷使用，因此這些年透過材料的科技突破，逐步推出具有寬廣溫度使用範圍的全新產品，當前已獲得歐洲、中國大陸、台灣等地汽車客戶驗證通過，滿足當前到未來數年的需求趨勢。

2. 三端保險絲

- (1) 提高單位面積電流密度，應用於小尺寸產品系列開發，滿足攜帶式/手持式終端產品的電池保護需求；同時透過微幅加既有產品尺寸，提升熔斷電流能力，滿足電動工具、儲能設備等應用所需大電流輸出的電池保護需求。
- (2) 寬廣的電壓適用範圍，擴增單一產品的電壓操作區間，提升產品的適用性，廣泛滿足不同材料系統鋰電池的電壓規範，有效減少產品的料件品號，同時也減少客戶設計與備料的負擔，同時達到降低管理成本與簡約餘料的減廢目的。
- (3) 降低有害物質使用，開發全新低鉛與無鉛系列產品，以及無 PFAS 系列產品，領先業內提前符合國際未來趨勢，同時也讓客戶有多種產品選擇。

3. 過電壓保護元件

- (1) 低電容產品，因應高速傳輸的市場趨勢與需求，在高頻應用中可以避免信號損耗與失真，保持高頻信號傳輸的完整性，以及防止高頻傳輸異常，例如 USB TYPE-C, HDMI 連接埠等，開發具有低電容值的產品系列，目前已陸續通過客戶認證，成功拓展在桌上型電腦、筆記型電腦、物聯網、伺服器等領域的應用與銷售。

- (2) 低鉗位電壓，為降低電子產品耗能，系統的操作電壓逐步下降，透過降低過電壓保護元件的鉗位電壓，增進其對於低壓主動 IC 元件的保護能力，並防止受到突波的破壞。
- (3) 高瓦數產品，提升耐突波能力，廣泛使用在電源、儲能與戶外等市場
4. 散熱材料：高導熱與高信賴性產品，藉由捲式散熱膠膜連續製程生產優勢，利用此散熱膠膜與金屬箔、金屬板，甚至是 FR4 基板結合，壓製成單層或多層散熱板的使用，大幅提升設計與製作的自由度，藉此拓展產品平台及應用領域。
5. 熱傳導元件：結合導熱絕緣核心材料與半導體封裝技術，開發出一系列具有低熱阻、高絕緣耐壓與高環境信賴性的熱傳導元件，透過熱傳導元件的跨接，將高熱傳遞到相對溫度較低的區域，有效降低系統板上熱區的溫度，避免系統因運算溫度過高進而產生降載的可能性。

4.1.2 研發人員與經費投入

每年研發投入約佔營業收入的 5~8%，同時持續招募國內外優秀人才，博碩士佔整體研發人員達 31.7%，鼓勵研發同仁返校取得更高學位或取得專業證照，當前在職進修共計一位，於元智大學攻讀碩士學位，預計 2026 年將取得學位。

■ 近二年投入之研發費用

(單位：新台幣仟元)

項目	2024 年	2025 年
合併營業收入	2,925,428	2,852,424
合併研發投入	244,214	225,988
研發費用佔營收百分比	8.35%	7.92%

■ 2025 年成功開發之技術與產品

產品別	產品範圍	應用產品
高分子正溫度係數熱敏電阻	SMD 系列，高信賴性封裝，低電阻、大電流，規格可達 6V 與多種電流範圍	攜帶式電子產品、手機電池、平板電池、藍芽音箱等
	SMD 系列，高溫、高耐壓系列，規格可達 60V 與多種電流範圍	工業控制、機器手臂、馬達保護、汽車電子等應用

產品別	產品範圍	應用產品
三端保險絲	CLF1612xxF 系列	薄型化，攜帶式電子產品，手機、平板電腦等應用
	CLM1612Pxxxx PFAS free 系列	符合歐盟趨勢，攜帶式電子產品、筆記型電腦、平板電腦、音響、智能家居等應用
	CLM3820Pxx45F 系列 CLM3820Pxx45H 系列	E-Bike、電動工具、(BBU)儲能系統等應用
陶瓷正溫度係數熱敏電阻	TCS 系列	攜帶式電子產品、手機電池、筆記型電腦與電池管理系統

■ 未來研發展望

深耕現有消費性電子客戶，持續提供全新產品與應用方案，滿足大功率、大電流、高使用溫度與高信賴性的產品組合，此外，積極開發電動車產業、行車輔助系統、電動工具、儲能與再生能源系統所需關鍵零組件，大幅提供終端產品的易用性、安全性與使用壽命。

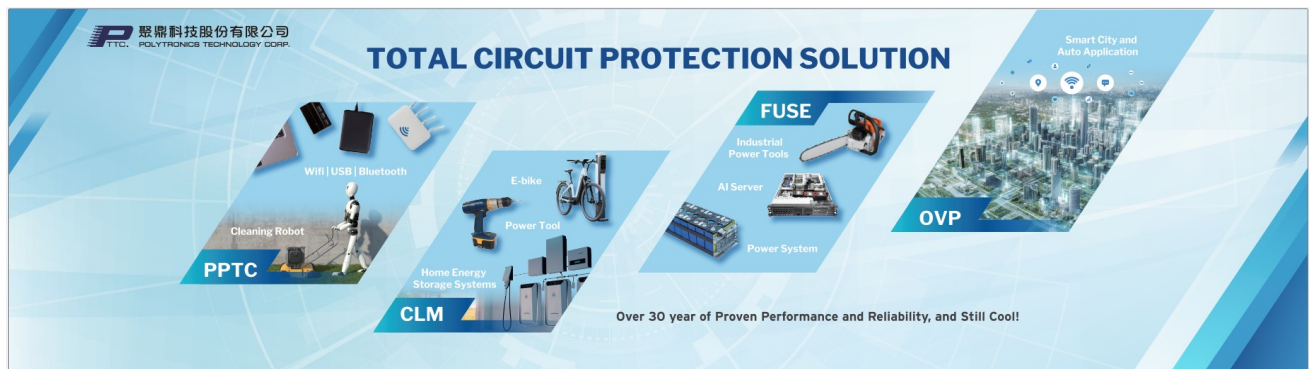
產品別	研發重點
高分子正溫度係數熱敏電阻	1. 小尺寸，挑戰業界最小尺寸的 PPTC SMD 產品，滿足攜帶式產品需求 2. 持續提升元件耐電壓與操作溫度，符合智慧工廠、電池管理與汽車電子發展趨勢 3. 擴增滿足汽車電子信賴性要求的產品平台
三端保險絲	1. 無鉛產品平台、PFAS free 產品平台，滿足環保議題趨勢，降低有害物質使用 2. 大電流產品開發，滿足當前到未來的儲能系統、電池備援電力模組的保護元件需求
過電壓產品	低電容產品持續推出，滿足高頻訊號傳輸所需的低信號損耗與失真要求，拓展在電腦、物聯網與伺服器等領域的應用

4.1.3 創新展會與產學合作

本公司積極參加多項國家專案與國際展會，以及促進產學合作，推動技術創新與行業發展：

1. 參與重要科技專案，推動車用高耐溫元件及 PPTC 材料的發展。
2. 通過產學合作，深化材料科學研究，培養人才，共計有三個產學合作案進行中。
3. 於國際展會展示最新技術，計畫在未來展會中發表創新產品。
4. 另外，公司規劃於 2026 德國慕尼黑電子展中展出新產品，展示最前沿技術。

項目	內容
產學合作	1. 成為台灣被動元件產業協會成員(自 2022 起) 2. 成功大學、東海大學、元智大學等公立大學進行交流合作，進行包括半導體製程、高分子物理、高分子化學、陶瓷與金屬材料等領域先期研究
參與國際展會	1. 2024~2025 年於上海慕尼黑電子展參展。 2. 預計將於 2026 上海慕尼黑電子展、德國慕尼黑電子展參展

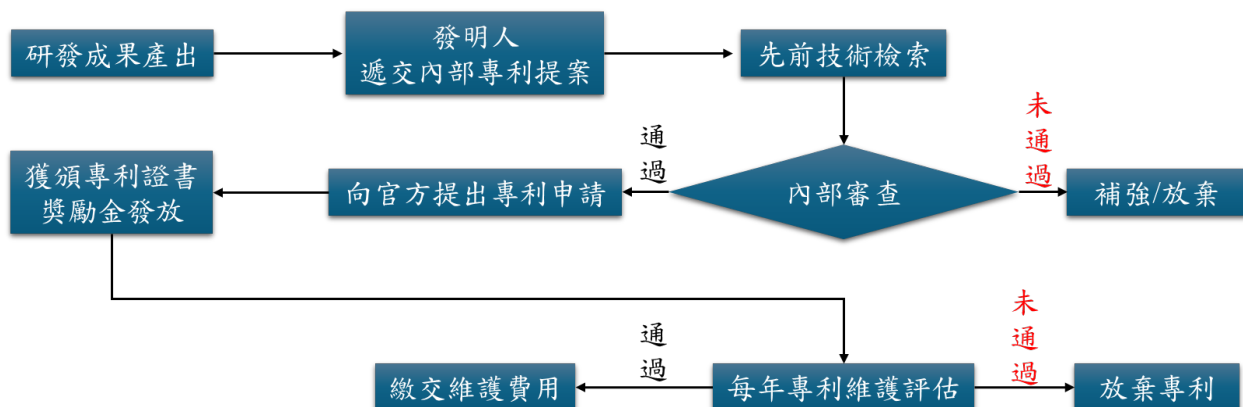


4.1.4 智慧財產保護與專利佈局

■ 智慧財產管理政策

1. 目標：配合公司營運及發展，同步落實其無形資產之保護。
2. 智慧財產之取得：透過專利保護自有技術，同時輔以商標建立品牌識別性。
3. 內部整合：建立專利管理辦法，整合內部資源並有效產出專利；透過獎勵制度，鼓勵並回饋同仁於無形資產之貢獻。
4. 風險管理及改善：定期監控同業專利並採取因應措施，定期追蹤智慧財產權現況並研擬改善方向。

■ 專利申請及維護流程

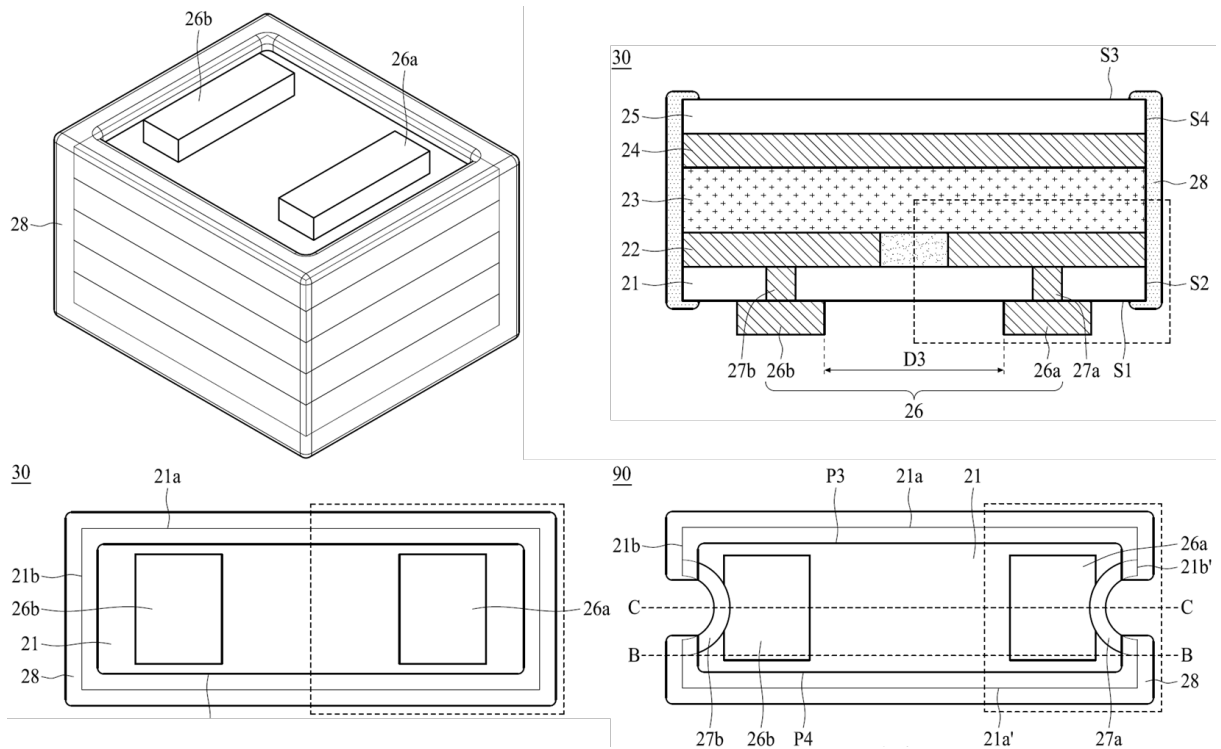


近兩年專利數量統計

項目	2024 年	2025 年
當年專利申請數量	22	26
當年專利取得數量	18	10
累計曾取得專利數量	384	395
當年重要專利簡介	導線架型式之導熱元件	具封裝結構之過電流保護元件

(統計至 2025/12/31)

2025 年度取得的過電流保護元件的美國專利，包含封裝層的設計。本發明調整過電流保護元件的焊墊位置，使得封膠得以達最大覆蓋率同時又不致因沾附電極或溢膠而影響其電氣表現。如此一來，過電流保護元件可受到封裝層的保護，免於受外界影響而出現特性衰退或電阻值不穩定的問題。此外，公司已建立定期向董事會報告智慧財產管理之機制，並於 2025 年 12 月 18 日向董事會說明 2025 年度智慧財產管理報告，就年度智慧財產布局成果及重點專利進行說明與監督。



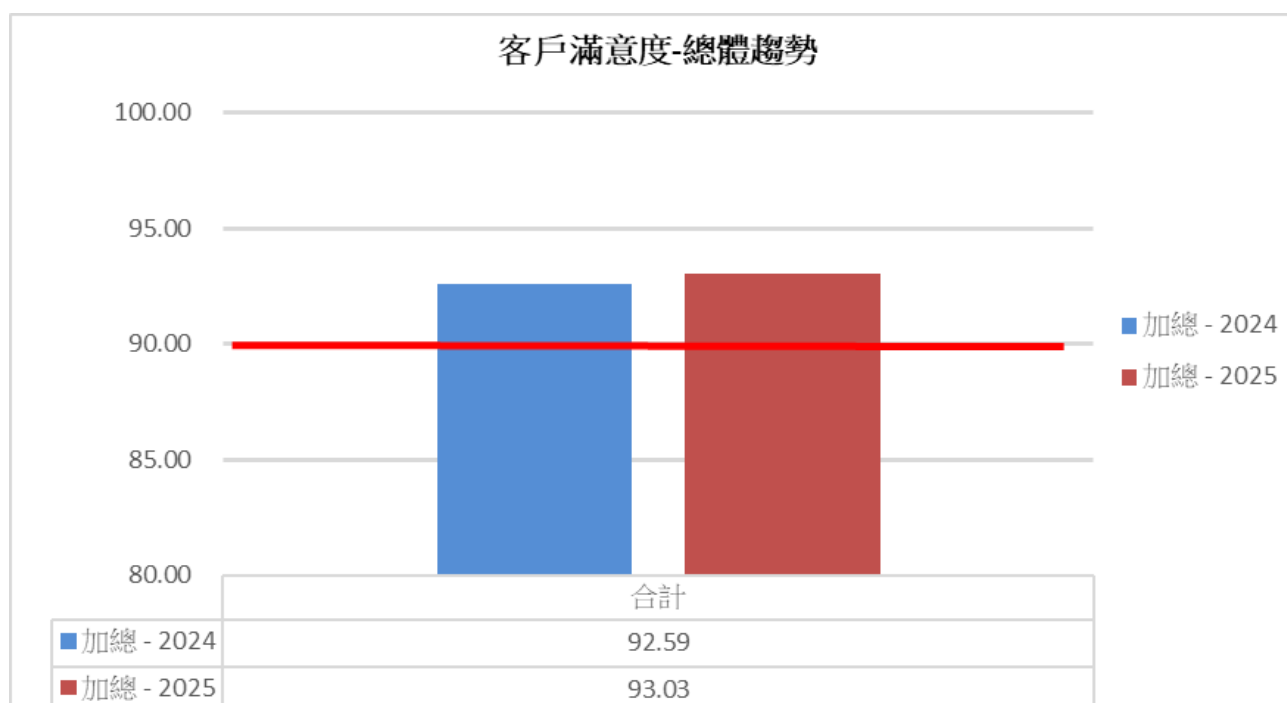
4.2 客戶關係管理

4.2.1 客戶滿意度調查

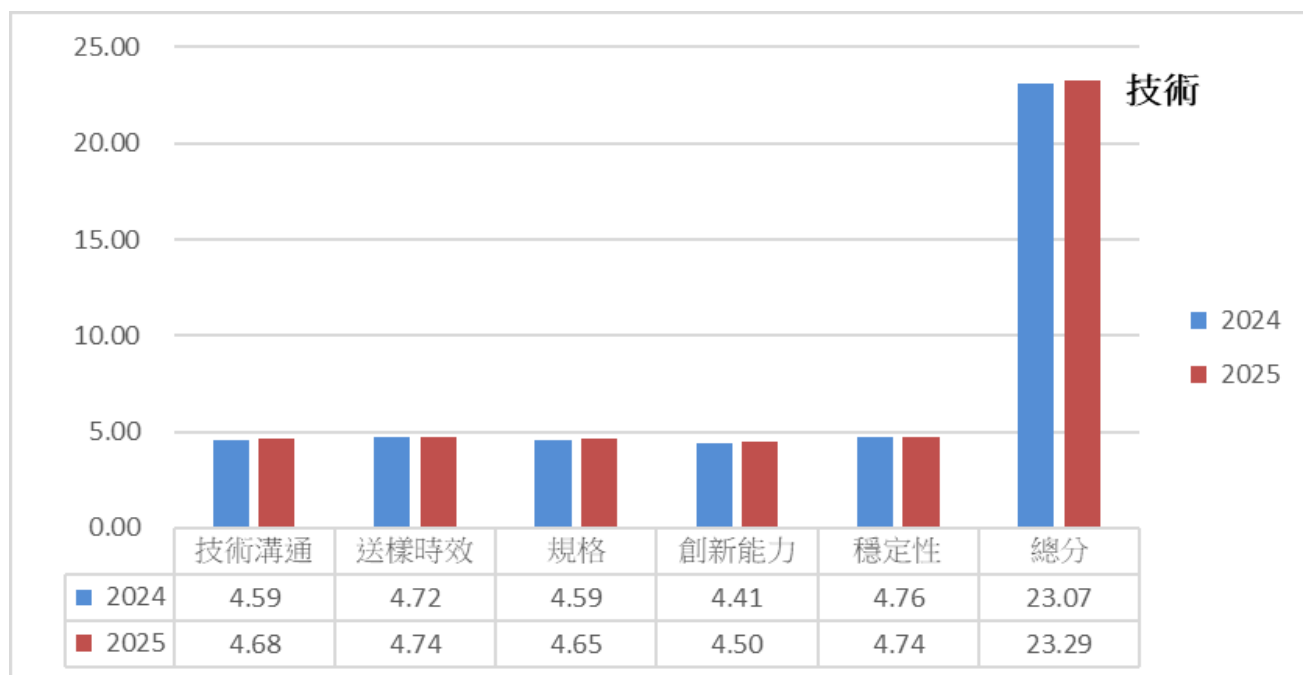
聚鼎秉持團隊、創新、質優、服務與共享之理念作為企業永續經營的基礎，以誠信建立與客戶共存榮的合作關係為信念。以供公司作為標竿比較依據，及各項機能展開缺失改善資訊。

為了獲得顧客的資訊，將其有效的反應到產品企劃、設計及品質上，聚鼎每年(或不定期)發出『客戶滿意度調查表』，邀請客戶依四個面向，即技術、業務、品質與整體，評估聚鼎提供的產品或服務之表現，目標為每次調查總分達 90 分以上，並將調查結果彙整成顧客滿意度報告，作為內部營運改善之參考，及建立各單位自身提升服務品質及矯正預防之指標。2025 年整體滿意度為 93.03 分(2024 年為 92.59)。

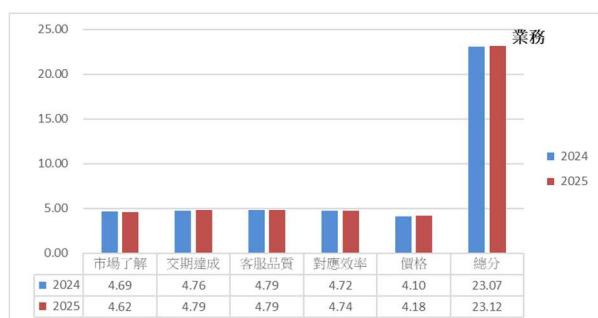
依據客戶滿意度調查四個區塊的評價，以獲得滿意程度找出競爭指標，並了解與掌握客戶各面向之需求優化客戶服務，針對分數較低及客戶意見發出改善對策追蹤，相關單位提出改善計畫持續改善以增加客戶對公司之信心與穩健雙方關係，藉此形成良性循環之正面衝擊。2025 年客戶滿意度結果技術、業務及整體滿意度皆有小幅度提高。整體而言，客戶滿意度總分較 2024 年提升 0.5%，顯示公司客戶滿意度管理機制已見成效。未來將持續透過既有機制精進服務品質，進一步提升客戶對聚鼎之整體滿意度。



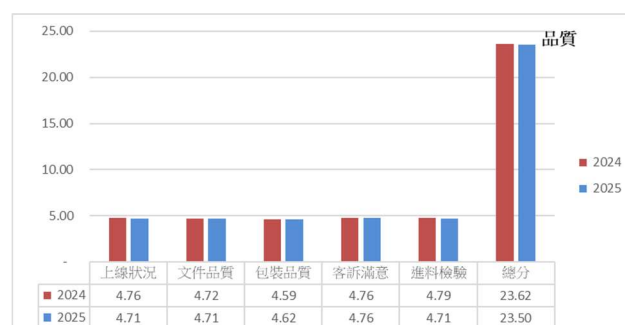
▲客戶滿意度歷年總體趨勢



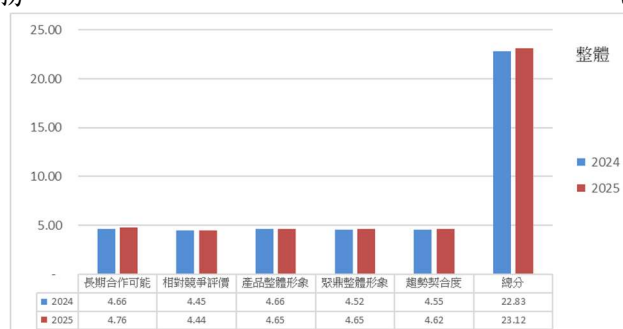
▲各面向項目表現分析



業務



品質

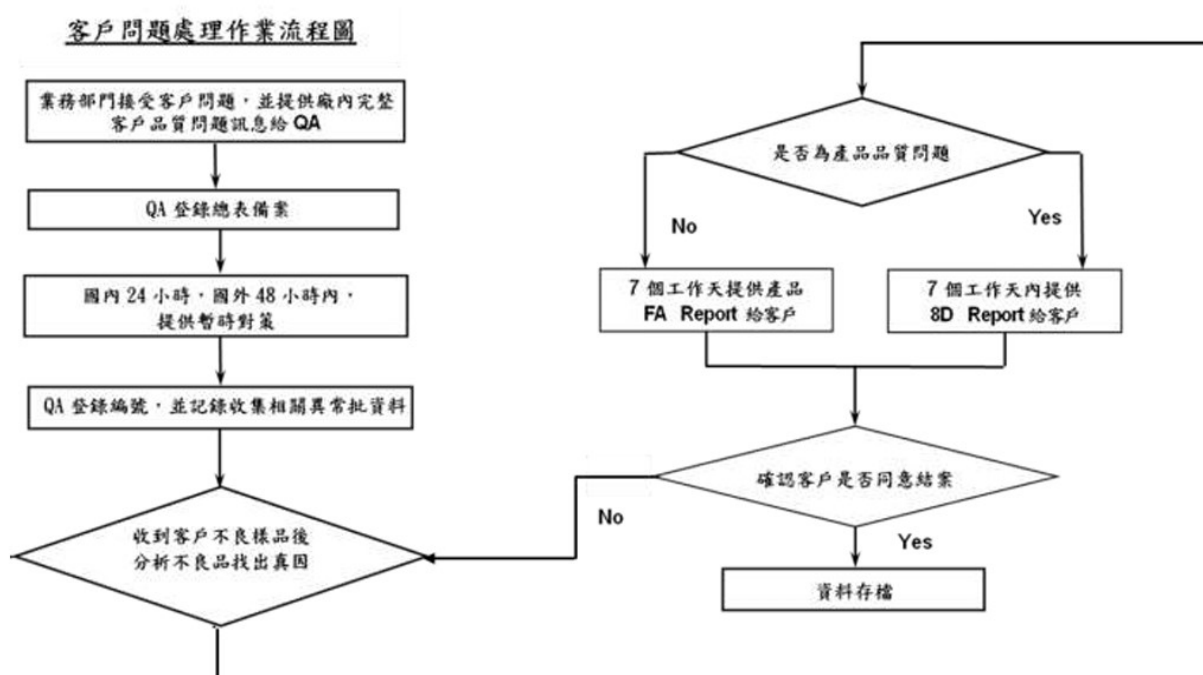


整體

4.2.2 客戶申訴與改善

對於客戶在產品品質上的申訴，我們設立了內部標準處理流程，確保第一時間立刻迅速回應給客戶。接獲申訴後，首先我們調查異常批次的生產資訊，以及擬定臨時的對應措施，並依據客戶反饋的資訊及返回的客退品，透過廠內的專業儀器或第三方認證實驗室進行逐步分析，迅速提供客戶分析結果或改善報告，以協助客戶解決製程中的問題。

基於持續不斷改善的精神，持續提升產品品質，我們除了排除製程中的異常，研發部門也針對量產順利的產品，不斷精進產品良率，穩定的提高產品的品質，減少不必要的報廢，進而降低生產成本。



▲客戶申訴處理流程圖

4.2.3 產品品質與有害物質管理

■ 聚鼎科技永續與品質政策

為建立卓越的品質系統，聚鼎科技自二十多年前即導入車用產品品質系統（IATF16949），並持續強化製程能力，以「持續改善」為核心理念，不斷提升產品品質，致力於實現本公司品質政策：

「以卓越的產品，完美的服務，與客戶一起共享成長」

■ 環境管理與綠色產品承諾

聚鼎積極落實 ISO 14001 及責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）環境管理規範，針對產品中的有害物質管理，遵循：

1. 歐盟有害物質限用指令（EU RoHS）及各國相關限用法規
2. 提供原物料測試報告與聲明書，確保產品符合法規與客戶綠色產品需求
3. 建置物料成分資料檔，並導入 XRF 光譜分析儀器作為產品進料與製程的即時檢測工具，提升原物料符合性審查效率與準確性。

我們秉持「全面提供綠色產品」的環境政策，持續改善產品，使其更加符合環保標準，共同守護地球環境。

■ 回應 REACH 法規與供應鏈管理

自 2008 年歐洲總署發布第一批 EU REACH 高度關切物質（Substance of Very High Concern,SVHC）清單，聚鼎即積極因應 SVHC 高度關切物質清單的持續更新，並要求供應商：

1. 簽署「環境危害物質不使用保證書」
2. 配合限用物質調查與禁用

從源頭把關原物料，確保供應商與聚鼎同步符合最新法規要求，讓聚鼎的產品與時俱進，不斷朝向更環保的方向邁進。

■ 無使用衝突礦產政策

針對金（Au）、鉭（Ta）、鎢（W）、錫（Sn）、鈷（Co）與雲母等可能引發衝突的礦產，採取無衝突金屬採購政策，支持 RBA 相關措施，並採用 RMI 所提供的報告範本與管理工具，要求供應商簽署「不使用衝突礦產承諾書」，以實際行動推動供應鏈透明化與責任採購，共同實踐企業永續與社會責任。

企業社會責任政策

華鼎科技為善盡企業對社會之責任，將遵守EICC各項準則，訂定社會責任政策如下：

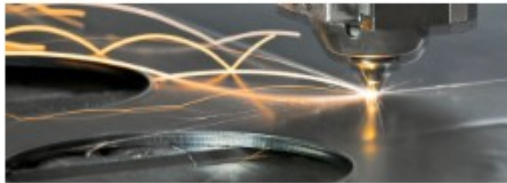
遵守法令規範，重視員工權益；維護健康安全，落實環境保護；正直經營企業，提升倫理道德；強化社會責任，推動持續改善。

一、承諾並保證符合下列標準：

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. 遵守華鼎公司道德準則符合客戶要求。 | 6. 提供平等和公平的工作環境，禁止任何形式的歧視行為。 |
| 2. 不使用童工，不接受任何供應商或分包商使用童工。 | 7. 尊重員工的基本人權，禁止任何形式的侮辱人格的行為。 |
| 3. 尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動，不接受任何供應商或分包商使用強迫勞動。 | 8. 合理安排生產計畫，合理安排員工的工作時間和休息休假。 |
| 4. 提供安全衛生的工作和生活环境，確保員工的安全和健康。 | 9. 提供合理的工資福利，至少滿足員工的基本需要。 |
| 5. 推動勞資合作，尊重員工的意見。 | 10. 尊重員工自由結社。 |

本公司對相關供應商於提供本公司或本公司關係企業產品或服務過程中，亦要求遵守本公司上開揭示政策及行為準則，並嚴加遵守。本公司將不定期稽核相關供應商，以確保供應商持續相關政策與行為準則。

二、無使用衝突礦產：



對於近年來，剛果民主共和國及剛果地區非政府軍事團體，武裝控制金Au，鈦Ta，鎢W，錳Sn等金屬，造成社會、環境、人權惡化等問題，本公司將持續採取衝突金屬採購政策，支持EICC與GeSI在衝突金屬上的策略和做法，並已採用EICC-GeSI聯合工作組發佈之衝突礦產風險評估和管理工具，調查本公司供應商是否落實上述政策。

董事長

4.3 資訊安全與客戶隱私

項目	內容
重大主題	資訊安全與隱私保護
政策、承諾及重要性	聚鼎為強化資訊安全管理的要求，聚焦於管理控制、人員訓練及科技運用，增強資訊系統、設備及網路通訊之安全及防護能力，有效降低因人為或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，以確保對股東、客戶的承諾，達到保證公司業務持續營運之目的。
權責單位	資訊課
短中長期目標	■ 短期目標： 1. 建立符合法規與客戶需求之資訊安全管理規範，以保護公司與客戶資訊的機密性、完整性與可用性，並提升全體員工的資安意識，致力達成零資安事件。 2. 強化資安防護:建置多層次防護告警與備援應對，並配合演練確保各項措施有效性。 ■ 中期目標：提供安全的生產環境，確保公司業務之永續營運。 ■ 長期目標：成為客戶眼中速度與安全堅固的夥伴。
行動計畫	1. 母公司導入 ISO 27001 並確保內容有嚴格執行，並逐步規劃子公司導入 ISO 27001 2. 年度教育訓練計畫 3. 年度弱掃與滲透測試
2025 年績效	1. 2025 年 12 月 ISO 27001，完成年度認證，並於 2026 年 1 月完成相關改善。 2. 完成全公司資通安全教育訓練(於 2025/8/15 前完成) 3. 完成 ERP 災害復原演練作業，於 11/27 由鼎新協助完成。 4. 2025 年每季執行弱點掃描，確保中、高風險弱點都能盡速修補 5. 2025 年無資安事件發生，亦無資料外洩事件發生。
申訴機制	如發現有危及機密資訊之各項事宜，均可透過 MIS 信箱提出，內部同仁可隨時透過內部分機電話直接通報。 ■ 聯絡信箱：mis@pttc.com.tw ■ 聯絡電話：03-5643931 #1120~1124

4.3.1 資安管理架構與權責

為加強資安風險管理，於 2024 年導入 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統標準，並於 2025 年底完成第二年驗證通過。強化資訊安全事件之應變能力，保護公司與客戶之資產安全。本公司依照內部資通安全事故管理辦法設置資安小組共計 7 人，負責執行資通安全事件之預防、通報與應變處理等相關作業。成員與權責如下：



職務	成員	人數	權責
召集人	法務長或副總級主管	1	督導應變計畫執行成效、核定資安事件應變處理事宜
資安主管	資訊部門主管	1	資安政策制定、推動與執行
資安處理人員	資訊部門成員	4	維護及執行資安防禦、判斷與緊急應變資安事件
內部稽核人員	稽核部門成員	1	實施資通安全稽核、評估資安風險、提出改善建議



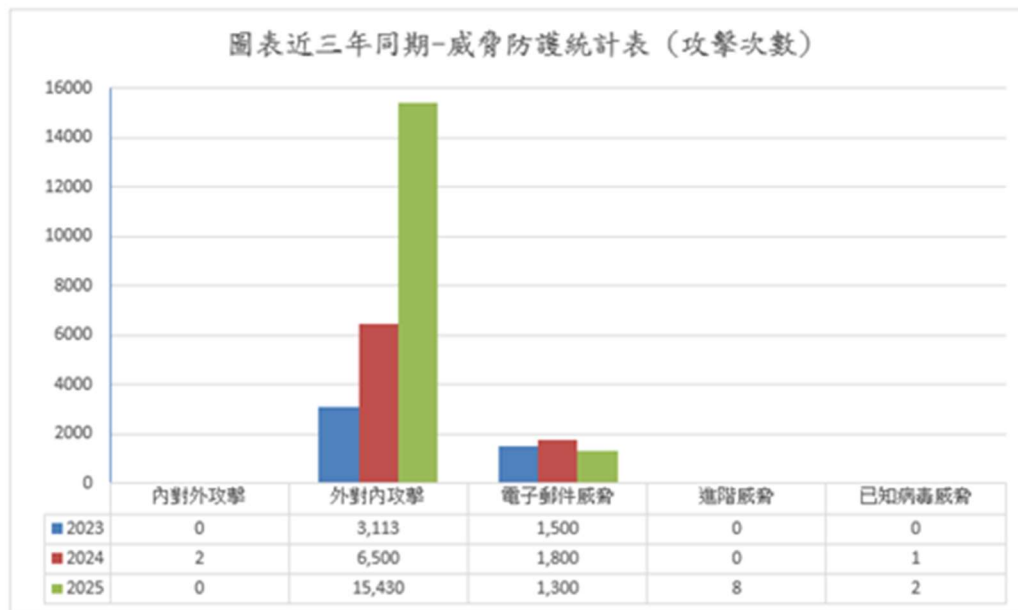
▲ISO 27001 證書(證書效期:2025.02.13-2028.02.12)

4.3.2 資安管理策略

為使本公司業務順利運作，防止資訊或資通系統受未經授權之存取、使用、控制、洩漏、破壞、竄改、銷毀或其他侵害，並確保其機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）及可用性（Availability），特制訂本政策，以供全體同仁共同遵循，本公司的資通安全目標如下：

1. 應建立資通安全風險管理機制，定期因應內外在資通安全情勢變化，檢討資通安全風險管理之有效性。
2. 應保護本公司所提供軟硬體系統機敏資訊及資通系統之機密性與完整性，避免未經授權之存取與竄改。
3. 應經常性告知（以書面電郵、現場培訓或其他形式）定期或不定期對各部門主管、董事會所有會員及獨立董事、暨各部門高階主管關於資訊安全系統之重要性；並不定期向彼等人員宣導關於本公司核心資訊安全系統韌性之重要性，暨各該部門或單位人員應配合管控及執行本公司資訊安全系統之各項程序與辦法，確保本公司業務持續營運，以達成永續發展目標。
4. 因應資通安全威脅情勢變化，辦理資通安全教育訓練，以提高同仁之資通安全意識，同仁亦應確實參與訓練。
5. 為因應緊急狀況之情事發生，本公司應訂定核心資通系統復原計畫，以確保各種不可抗力事由發生時，核心業務仍可持續運作。

依近三年資安威脅防護統計結果，2025 年外對內攻擊次數相較前期呈倍數成長，顯示整體外部資安威脅強度持續升高，對公司資訊系統與營運穩定性帶來更高風險。因應此一趨勢，公司已訂定短期資安強化目標，聚焦於建置多層次防護、告警與備援應對機制，並配合定期演練與測試，以確認各項防護與應變措施之有效性，提升整體資安防護韌性。



4.3.3 資安事件通報與因應流程

本公司 2025 年度未發生重大資安事件，亦未發生資料外洩情事。為強化資安風險管理，本公司已建置資安事件通報及應變處理機制，各單位應依循下列步驟進行處置，並保留系統異常、入侵、破壞之軌跡證據，供後續還原現場與蒐證使用。

■ 發現與通報：由資訊部門成員主動發現或由使用者通報資訊部門成員系統運作異常。

■ 確認與分類：資訊部門成員應立即確認其受影響範圍以及資安事件類別。

可分為：資料外洩(破壞與刪除)、病毒(木馬、勒索軟體)感染、駭客入侵、網路骨幹與系統服務中斷、天然災害或火災、斷電、硬體故障等。

■ 依照機密性、完整性與可用性區分影響事件等級，如下表：

機密性衝擊	完整性衝擊	可用性衝擊	影響等級
屬於本公司「機密」資料遭到大量外洩或刪除。	屬於本公司「機密」系統及資料遭到破壞或遭竄改。	造成本公司核心系統/業務中斷，但無法於可容忍中斷時間內回復正常運作	4 級
屬於本公司「敏感」資料少量遭到外洩或刪除。	屬於本公司「敏感」系統及資料遭到破壞或遭竄改。	造成本公司核心系統/業務中斷，但可於可容忍中斷時間內回復正常運作。	3 級
屬於本公司「一般」資料少量遭到外洩。	屬於本公司「一般」系統及資料出現異常狀況，可於短時間內復原。	造成本公司核心系統效能低落造成短暫停頓，可於短時間內回復正常運作。	2 級
屬於本公司「一般」資料出現異常狀況。	屬於本公司「一般」系統及資料遭到破壞或遭竄改，可立即復原。	非本公司核心業務運作遭影響或核心系統/業務短暫停頓。	1 級

■ 控制與處理程序

資安事件類別	因應流程
資料外洩(破壞與刪除)	現資料遭人蓄意或因作業不慎導至毀損、刪除之事件時，應迅速查明資料受損程度，啟用備份資料並即刻依照還原計畫執行資料還原，恢復資料存取。
病毒(木馬、勒索軟體)感染	應立即中斷受感染設備之網路連線，達到實體隔離，避免感染程度擴大。同時應儘速取得清除程式、或系統漏洞修補程式，完成病毒清除與漏洞修補。
駭客入侵	應立即中斷實體網路連線，拒絕入侵者任何存取行為、避免機敏資料外洩，或成為中繼跳板站台。同時查詢被入侵之設備與系統，是否因安全性漏洞尚未修補，或防火牆規則設定不當而產生入侵之行為。修補前應儘量保留相關入侵軌跡與記錄供日後調查，保存記錄後隨即進行修補或調整等措施。
網路、主機及系統服務中斷	應立即查明損壞點，與影響範圍。並切換備援機制，縮小受影響範圍與時程。如有簽訂維護合約者，應立即通知維護廠商進行除錯或重建，無簽訂維護合約者，應立即緊急採購備品進行汰換。
天然災害或火災、斷電等突發事件	應以人員安全為第一優先考量，待事件排除後，評估受損程度，確認是否啟動備援或還原機制。

■ 外援：如超出廠內資訊能力可復原、軌跡保存、蒐證、等作業時，應儘速委託外部技術之專業廠商進行處理。

■ 應變測試：針對相關事故與處置，每年至少需要一次演練測試，並將過程與結果紀錄，並針對找到的問題做適當的改進與修正。

■ 相關資安事件需要紀錄於 ISMS-3-05-01 資訊安全事件通報單。

4.3.4 資安教育訓練

由於目前大部分的安全防護均已設置，從防火牆到 EDR（Endpoint Detection and Response，端點偵測與回應）、MDR(Managed Detection and Response, 託管式偵測及回應)等，剩下最有可能的弱點就是員工本身。2025 年依規定，公司每位同仁每年都需要完成一次資安教育訓練，資訊部門資安小組(含主管)每年需接受一次(含以上)外部教育訓練。

項次	人員	課程名稱	上課時數
1	資安主管	資安初階課程-資訊風險評鑑與風險處理	3
2	資安主管	資安初階課程-資安事件處理經驗分享	3
3	資安人員	資安初階課程-沒有告警≠沒有攻擊」你錯過了什麼訊號？攻擊從來不是突發，而是你沒看見它正在發生。	3
4	ISO 27001 稽核小組	ISO 27001 內部稽核員訓練	6
5	聚鼎全體員工	資訊安全通識教育訓練課程	1

4.3.5 社交工程演練

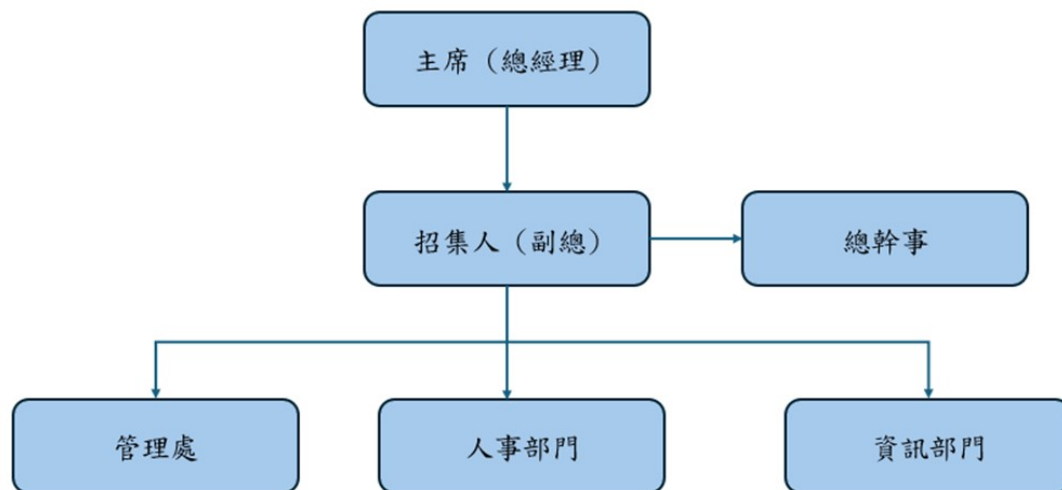
聚鼎科技 2025 年首次進行集團內部社交工程演練，本次演練範圍為使用公司 (@pttc.com.tw) E-Mail 帳號的 User，包含聚鼎與聚達子公司。配合使用第三方的演練機制，寄送測試郵件給內部同仁，若有內部同仁不小心點擊到，將會記錄並提示同仁此為社交工程演練，並再次提醒不明或可疑郵件需小心注意避免上當開啟。演練結果如下：



4.3.6 資訊安全與個人資料保護

在「社會責任」與「公司治理」的雙重架構下，本公司高度重視個人資料的保護與資訊安全管理。為遵循《個人資料保護法》及相關法規要求，我們已於 2012 年即建立內部的「HR-009 個人資料保護及管理辦法」，設置個人資料保護管理執行小組，負責個資事件相關事宜，包含認知宣導、個資事件之預防、通報與應變等。聚鼎針對個人資料保護訂定相關策略包含資料蒐集與使用的合法性、存取與保存安全機制、員工教育訓練以及利害關係人權益保障以在公司內部落實對於員工及客戶之個資保護。其中針對員工個資保護教育訓練，2025 年，聚鼎於年度「資訊安全通識教育訓練課程」中，特別針對個資法向全員工說明，並宣導個資保護是聚鼎全體員工應有之共識，需共同遵守。

未來，聚鼎將依循個資保護策略持續優化個資保護政策、內部管理制度與作業流程，以確保所有利害關係人包含員工、供應商與客戶等的資料受到妥善保護，並將個資管理視為企業永續經營與社會責任的一環，進而增進客戶信任與企業治理透明度。



▲個人資料保護管理執行小組 組織圖

■ 聚鼎個人資料保護策略

個資保護策略	說明
資料蒐集與使用的合法性	有個人資料之蒐集、處理與利用皆依法取得當事人同意，並明確說明使用目的。
存取與保存安全機制	導入多層次資訊安全防護，包括權限控管、加密技術、定期備份及資安稽核，防止資料外洩或濫用。
員工教育訓練	定期對全體員工進行個資保護與資安認知訓練，提升內部資料保護意識。
利害關係人權益保障	提供當事人查詢、更正及刪除個人資料的管道，落實資料自主權原則。

4.4 永續供應鏈

聚鼎與各供應商保持良好之合作關係，以維持原物料供應之穩定性，為提高進貨品質、降低進貨成本及便於管理，目前已建立可完全配合生產之協力廠商資訊，與各協力廠商間盡可能取得共識且密切配合。公司之主要原料為銅箔、半導體材料與陶瓷材料。

■ 聚鼎之產業鏈

產業鏈位置	供應商/客戶類別
上游	塑膠原料製造業、陶瓷原料製造業、銅製造業、高分子材料製造業、碳黑製造商。
下游	資訊業、通訊業、消費性電子、工業、機動、其它相關電子業。

■ 關鍵供應商數量

年度	2024	2025
關鍵供應商家數	6	6

註：關鍵供應商定義：供應聚鼎重要原物料廠商，包含銅箔、陶瓷基板、cover。

■ 供應商風險管理

聚鼎科技為加強供應鏈永續性風險之管理，針對任何可能造成持續營運中斷的高風險因子，如單一供應商、地域性政策變化、產能不足等風險，與供應商協調備料機制，依各單位的備料時程，建立安全庫存，以確保供應鏈暢通。另為避免缺料風險或單一供應商異常狀況發生，考量原材料評核機制，會選擇兩家以上的合格供應商，如有供應商無法繼續提供服務，會依需求開發新供應商，並透過評鑑作業，選出新的合格供應商，以確保供料無虞。

4.4.1 供應鏈管理

聚鼎供應鏈管理系統訂有《供應商評估管理程序》及《供應鏈永續管理準則》，依據 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949：2016 汽車業品質管理系統等標準及 RBA 要求執行供應商評核程序，對新供應商進行分級管理，評核結果將影響採購數量及後續合作與否之依據。所有新供應商應依風險評估程序進行評估，並建立量化指標供應商風險及成本評估調查表，以作為供應商篩選基準，並對新供應商進行前述項目之書面審查或實地評鑑，若未達合格標準，需限期改善，完成缺失改善後，才可正式納入新合格供應商之列。

■ 供應鏈永續管理

聚鼎科技遵守 RBA 行為準則，並同時要求供應商必須履行企業社會責任及簽屬『供應商行為規範同意書』以保證該公司及其供應商所提供之工作條件是安全的，工人受到尊重、有尊嚴，生產流程符合環境責任要求。聚鼎科技之供應商對其所進行的任何活動皆須符合政府的法律、規定及條例。

■ 不使用衝突礦產

要求供應商承諾不使用來自武裝衝突、非法採礦與低劣工作環境中採礦而來的金屬，追溯所有產品中含有的金(Au)、錫(Sn)、鉭(Ta)、鎢(W)等礦物來源，以確保這些金屬不是來自於“衝突礦區”或“血礦區”。於新物料評估時，其含有金屬類之物料，要求供應商揭露涉及金屬之礦產來源地並簽屬《不使用衝突礦產承諾書》，並使用衝突金屬調查範本(CMRT, Conflict Minerals Reporting Template)針對含金屬的物料供應商進行調查，定期審查礦物來源地更新狀況。

■ 環境危害物質不使用保證

要求供應商保證不使用環境危害物質，並簽屬《環境危害物質不使用保證書》，保證銷售予聚鼎科技股份有限公司及其海內外各地之子司、關係企業及工廠之產品、零部件、輔助材料、半成品，以及生產工程中的添加劑等，皆符合聚鼎「綠色產品物質應用規範」及符合歐盟 2011/65/EU RoHS 2.0 包含補充指令(EU)2015/863 指令。

4.4.2 供應鏈篩選與評鑑

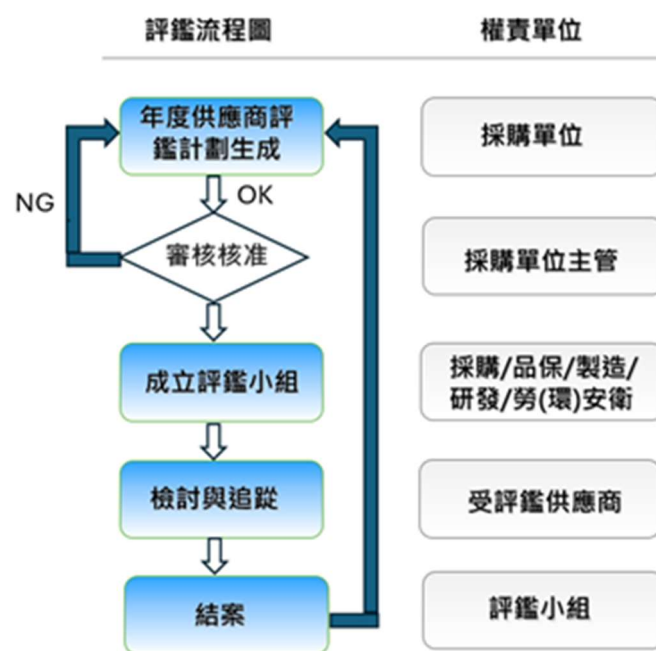
■ 新供應商/新物料之選擇與承認

針對開發新原物料、新供應商或舊供應商提供不同於過往所生產之產品，實施導入評估時，依循《供應商評估管理程序》，供應商至少需要取得 ISO 9001 並鼓勵供應商取得 ISO 14001 及 IATF16949 之認證，除了經過現場審核、採購、產能、有害物質等項目的供應商，並確保供應商建立保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，以及供應商有達到安全衛生管理、禁用童工、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求，並簽署相關的承諾書後得以成為聚鼎供應商。2025 年無新進原物料供應商。

■ 供應商永續性稽核

聚鼎科技依《物料核准程序》、《供應商評估管理程序》之物料風險、年度風險評估為基準，採用《供應商績效評核表》每三個月年針對原物料供應商進行評核，透過預防措施降低風險。年度供應商評核合格率如下，評鑑等級均為 A 級。2025 年無供應商因評鑑而停止合作。

年度	2024	2025
合格供應商總數	24	24
稽核供應商數	24	24
合格率	100%	100%



▲ 供應商年度評鑑稽核流程圖

■ 進行稽核評鑑時機：

1. 新供應商
2. 年度評鑑等級為 B 級之供應商，經由輔導改善後，3 個月內再進行評鑑。
3. 依《供應商績效評核表》核定等為 C 級之供應商，限期改善 30 天後實施再評鑑。
4. 對於供應綠色產品型號之原料供應商及外包商進行稽核時，應再確認其製程、原料及產品成份，符合公司『綠色產品物質應用規範(WI-FAC-005)』之要求，並確認其原料及產品成份與材料承認單相同，若有變更應附上相關設計或工程變更文件，並於變更前通知採購部門或品保部。

■ 供應商年度評鑑方式及分類：

於每年年底確認當年度評鑑結案狀態並制訂下一年度「供應商及外包商評鑑計劃表」。第一類供應商於每季績效評核評比等級為 A 級，則可採取書面審查，但至少每三年需進行實地評鑑，國外供應商則不在此限。

第一類	第二類	第三類
重要原物料：Copper Foil、陶瓷基板、cover	其他原物料	1. 環境供應商(如化學品廠商、廢棄物承包商) 2. 包材、緩衝材、耗材廠商 3. 供應商為客戶指定或供應商即為客戶

1. 第一類，於每季績效評核評比等級為 A 級，進行一年一次實地評鑑或自評。
2. 第二類，於每季績效評核評比等級為 A 級，進行三年一次自評進行書面審查。
3. 第三類，環境供應商(如化學品廠商、承包商)，其他不加入稽核，依日常品質管理，如發生品質異常或客訴，經由輔導改善後，3 個月內進行供應商評鑑。

評鑑小組成員包括採購或生管/品保/製造或研發/職安，評鑑成員由具有足夠產品知識並通過內部稽核員訓練的人員擔任，評鑑內容依『供應商及外包商評鑑報告表』進行。評鑑內容涵括品質系統、設計管制、文件與記錄管制、校驗、採購、供應商品質管理、製程管制、檢驗和測試狀況、不合格品的控制、環境安全及社會責任、無危害物質管理、產品審核共十二大項。

■ 評鑑等級對應處理項目：

評鑑等級	評鑑分數	評鑑結果
A	80~100%	合格供應商，保持往來
B	65~79%或總分>80%但單項評鑑<70%	需輔導供應商，需再評鑑
C	<65%	不合格供應商，取消資格

1. 評鑑等級 A 級，登錄於合格供應商名冊。
2. 評鑑等級 B 級，經由輔導改善後，3 個月內再進行評鑑。
3. 評鑑等級 C 級，為不合格之供應商及外包商，應申請撤銷供應商或外包商資格，並呈請採購主管或製造處主管及品保主管核准，採購及生管需於供應商及外包商名冊及 ERP 系統中將其撤銷登錄。廠內庫存品予以退貨處理，並取消在途訂單。
4. 經取消資格之供應商及外包商欲恢復合格供應商資格，則依《供應商評估管理程序》重新進行評鑑。

4.4.3 採購實務

聚鼎對於原物料的來源大多鼓勵在地採購，具體落實材料在地化，減少不必要的空運、海運成本，並降低運送過程中產生的碳足跡，除盡到節能減碳的環保責任外，也直接降低採購成本，聚鼎科在地採購比例皆超過 80% 以上。統計資料如下：

項目	2024 年	2025 年
在地供應商比例	83%	83%
重要供應商家數	24	24

註 1：在地供應商定義：國內採購供應商

註 2：重要供應商定義：列於本公司合格供應商名冊內的所有供應商，包含原料、物料。

註 3：聚鼎重要營運據點主要位於台灣，涵蓋主要生產及採購活動所在地。

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，聚鼎科技已依照責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance）等相關國際倡議原則，制定人權政策及執行方針，並公布於[公司官網](#)。具體的落實方案，首先本公司員工，無分男女、宗教、黨派，在就業機會上一律平等，公司並不定期宣導，以強化人權政策。塑造良好工作環境，確保員工免受歧視及騷擾。其次提供安全且衛生的工作及生活條件，成立職業安全衛生委員會，負責審議協調及建議廠內職業安全衛生及健康相關議題，並由環安單位負責安全衛生法令之執行管控。每年舉辦員工身體健康檢查，且本公司設有員工中午膳食餐點，以上措施確保員工人身安全與健康。再者提倡勞資平權，每季召開勞資會議，依法保障勞工權利，並協調勞資關係、促進勞資合作。本公司亦設有職工福利委員會，辦理各項福利措施。並依據相關辦法，不定期辦理相關教育訓練。

聚鼎科技亦訂定「聚鼎科技股份有限公司執行職務遭受不法侵害預防管理辦法」、「員工意見申訴處理、勞資會議實施管理辦法」、「工作場所性騷擾虐待防治措施、申訴及懲戒辦法」、「禁用童工及青少年工保護管理辦法」，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表、匿名意見箱等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2025 年，聚鼎科技並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練，2025 年參與相關宣傳活動時數 0.5 小時，參加人數 270 人。

5.1.2 人力結構與多元職場

2025 年，聚鼎科技股份有限公司員工總計 278 人，100%為正職員工。性別分布上，男性約佔 64.75%、女性約佔 35.25%；年齡分布上，以年齡介於 30～50 歲之同仁占比最大，約佔總員工人數 77.34%，其次為同仁年齡 50 歲以上，佔全體員工的 12.59%；員工職級分布上，共有 10 位高階主管，其中女性高階主管占 1 位，非員工工作者分別有保全男性 2 人、清潔人員男性 1 人、清潔女性 4 人、顧問男性 3 名、派遣男性 2 人、派遣女性 5 人，總計 17 人。

聚鼎科技重視多元文化與職場包容，2025 年共有 1 位身心障礙員工、78 位外籍員工，且平均服務年資達 3 年；在辦公場域，本公司亦設有無障礙坡道與哺集乳室。2025 年，本公司未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。相對於 2024 年，本公司之人數與組成無顯著波動。

■ 員工組成結構

性別	類別		年份	
			2024	2025
男性	定期契約	全職	0	0
		兼職	0	0
	不定期契約	全職	162	180
		兼職	0	0
女性	定期契約	全職	0	0
		兼職	0	0
	不定期契約	全職	97	98
		兼職	0	0

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期：參考《勞動基準法》第 9 條定義。

■ 非員工工作者組成結構

性別	類型	年份	
		2024	2025
男性	保全、清潔人員、顧問、派遣員工	6	8
女性	保全、清潔人員、顧問、派遣員工	4	9

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：保全:男性 2 名、清潔人員:男性 1 名&女性 4 名、顧問:男性 3 名、派遣員工:男性 2 名&女性 5 名

■ 多元化人力組成

員工類別	30 歲以下		30～50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
高階主管	0	0	2	1	7	0	10
中階主管	0	0	15	2	7	3	27
基層主管	1	1	21	7	1	4	35
一般員工	17	9	107	60	2	11	206
總計	18	10	145	70	17	18	278

員工類別	30 歲以下		30~50 歲		50 歲以上		總計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
占員工總數比率 (按性別區分)	6.47%	3.60%	52.16%	25.18%	6.12%	6.47%	
占員工總數比率 (按年齡區分)	10.07%		77.34%		12.59%		

註1：高階主管：執行長、總經理、副總、協理、財會主管

註2：中階主管：經理、副理

註3：基層主管：課長、組長、領班

5.1.3 順暢的溝通管道

聚鼎科技股份有限公司期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2025 年共進行 4 場勞資會議，員工反映件數 52 件(例:團膳改善、廠區清潔、調薪等)，公司處理件數 46 件(處理方式:更換團膳廠商及增加團膳費用、加強廠區清潔、依薪資調查進行調薪作業)，改善率 89%，申訴電話及 e-mail 則無任何投訴。上述會議結果適用於全體員工（100%）。為實踐勞資雙向溝通，聚鼎科技內部設有「意見箱」、「申訴專線電話及 e-mail 信箱」等多元溝通管道，即時反應各類建議與意見。

聚鼎科技為了追求企業的永續發展，體現企業對員工的關懷與尊重，我們每年進行一次員工意見調查，以了解同仁對公司各項制度與工作環境的看法，作為公司持續改善管理與提升工作環境的重要參考依據，並期望透過傾聽員工聲音，打造更具向心力與永續發展的組織。

■ 覆蓋率 57%，共 161 人參與

■ 整體員工滿意度平均 60.9%

■ 後續改善/溝通行動：

1. 透過每季勞資會議協商，強化雙向溝通。
2. 檢視現行組織內部相關制度，以提高員工工作熱情及發展的多元性。
3. 持續推動學習文化，鼓勵每位夥伴不斷提升及成長，發展自我的潛力。

聚鼎科技如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

項目	內容
重大主題	員工福利與薪酬
政策、承諾及重要性	聚鼎科技股份有限公司建構完整的職等及薪酬制度，提供員工與業界水平的薪資，以維持外部競爭力；新進人員薪酬標準係依職務所需人才之學經歷等條件而訂定，錄用後則視其工作表現逐年調薪及晉升，給予相對應之薪酬。同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們並提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力。
權責單位	人資課
行動計畫	1. 每年依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。 2. 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。
短中長期目標	■ 短期： 1. 每年執行全公司訓練需求調查，以瞭解主管及員工的技術能力、專業知識及領導管理需求，並在訓練課程架構的設計上，根據需求規劃相對應之課程 2. 建置創新多元的管道招募合適人才 3. 提供具競爭力的薪酬福利 4. 建置以員工需求為本的彈性福利方案 5. 降低離職率至 6%左右 ■ 中長期： 1. 持續提供與績效連結且具競爭力的整體獎酬 2. 提供具挑戰創性的環境，發揮員工潛能 3. 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境 4. 降低離職率至 5%以下
2025 年績效	1. 2025 年離職率較 2024 年降低 3.44%。 2. 2025 年度，員工福利平均數 1,184 仟元。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、員工意見箱，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.2.1 新進與離職狀況

2025 年度聚鼎科技股份有限公司共招募 47 位新進員工，新進率約為 16.91%，共 28 位員工離職，離職率約為 10.07%。離職率略高於目標 6%主因外籍員工數名聘僱期滿返國、員工自請退休、家庭因素:因結婚搬遷至新竹以外地區及創業等不可控因素。

後續將持續強化新人訓練與招募篩選、優化人才結構。經離職原因分析，主要包括外籍員工聘僱期滿返國、員工自願退休、家庭因素（如結婚搬遷至新竹以外地區）及創業等不可控因素。

為提升員工留任率與職場滿意度，公司將持續優化人力資源管理措施，包括：

1. 強化面談及工作說明：在招聘及入職階段，確保員工對工作內容與職責有充分理解，以降低因職務認知不符造成的離職風險。
2. 建立導師制度與新人計劃：透過由資深員工帶領新人及設計完整的新進員工計劃表，促進新人快速融入組織並提升工作效能。
3. 提供全方位員工支援：包括育嬰留職停薪、進修補助及其他彈性福利措施，協助員工兼顧工作與生活需求，提升工作穩定性與職涯發展。
4. 關注人才保留：針對優秀員工制定長期培育與激勵方案，營造支持性與包容性職場環境。

透過上述措施，公司致力於打造可持續的組織發展模式，確保員工福祉、促進人才留任，並實踐社會責任。

■ 新進員工統計

性別	年齡	2024		2025	
		新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
女	<30 歲	4	1.54%	7	2.52%
	31~50 歲	19	7.34%	12	4.32%
	>51 歲	0	0%	0	0%
男	<30 歲	9	3.47%	7	2.52%
	31~50 歲	26	10.04%	21	7.55%
	>51 歲	2	0.77%	0	0%
小計		60	23.17%	47	16.91%

註：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

■ 離職員工統計

性別	年齡	2024		2025	
		離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
女	<30 歲	4	1.54%	3	1.08%
	31~50 歲	6	2.32%	7	2.52%
	>51 歲	1	0.39%	0	0%
男	<30 歲	3	1.16%	4	1.44%
	31~50 歲	16	6.18%	14	5.04%
	>51 歲	5	1.93%	0	0%
小計		35	13.51%	28	10.07%

註：離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

聚鼎科技股份有限公司致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。

聚鼎科技非擔任主管職務之全時員工 2025 年薪資平均數 872 仟元，薪資中位數 731 仟元，相較於 2024 年，薪資平均數減少 26 仟元，薪資中位數減少 43 仟元，主要原因員工人數變動、獎金(非經常性)波動。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2024	2025
非擔任主管全時員工（人數）	212	257
非擔任主管全時員工薪資平均數	898	872
非擔任主管全時員工薪資中位數	774	731

■ 年度總薪酬比率

最高委任經理人與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人與中位數薪酬調薪幅度比率
9.33	0.80

■ 女性對男性基本薪資加薪酬的比例

員工類別	2024	2025
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1:0.14	1:2.01
中階主管	1:0.86	1:0.9
基層主管	1:0.99	1:0.93
一般員工	1:1.01	1:0.95

5.2.3 多元的員工福利

聚鼎科技股份有限公司提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含提供乾淨衛生伙食團膳、婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、社團活動等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。2025 年度，員工福利平均數 1,184 仟元。

聚鼎深信員工為最重要資產及永續經營的關鍵，創造安全安適的工作環境為基礎，輔以專業及多元化人才培育發展體系，協助守護同仁身心健康，故設有以下關懷機制與員工福利項目：

- 關懷外籍員工：聚鼎科技致力建立溫馨、正向與包容的職場環境，讓員工能安心工作，提供各式措施，例如：提供休閒運動場地、舉辦年終感恩禮拜及不定期聚餐、安排翻譯人員進行員工訪談及工作關懷等。另外，針對人力仲介公司訂有「外勞人力仲介管理及評鑑辦法」，定期評估仲介公司。本公司全額負責外籍移工同仁仲介費、體檢費、契約驗證費、宿舍水電、各項居留證件辦理費用，以減輕員工負擔。
- 關懷重大傷病員工：針對罹患重大傷病同仁，執行專案關懷予以協助。
- 免費心理諮商輔導服務：提供員工免費心理諮商輔導、心靈療癒與安頓、工作職場上所遇到的問題或挑戰、兒女教養問題、生涯規劃與人生困惑等諮商。
- 友善婚育或家庭之職場環境措施：本公司提供家庭友善措施，包括生育補助及結婚禮金，藉由小額關懷表達對員工婚育生活的支持，支持員工婚育規劃，並設置哺乳室，提供員工安心哺乳或擠奶的環境。此外，公司亦積極與優質產後護理中心及幼兒園建立合作關係，簽訂特約方案，提供員工優惠價格，減輕員工育兒初期與學前照護的負擔。自 2026 年起，育有 4 歲以下小孩的員工，每年可享有 2 日帶薪育兒假，協助員工兼顧工作與家庭責任，營造更加友善的職場環境。
- 聚鼎科技股份有限公司員工福利項目：

項目	內容
福利津貼	■ 職工福利三節禮金 ■ 勞動節禮金 ■ 生日禮金 ■ 社團補助 ■ 結婚補助 ■ 生育補助 ■ 喪葬補助 ■ 人才介紹獎金 ■ 久任獎金 ■ 退休金提撥給付 ■ 員工急難救助和撫卹
保險與健康	■ 員工保險 ■ 團體保險 ■ 定期提供瑜珈課程及其他運動課程，支持員工身心健康 ■ 海外出差旅平險 ■ 醫護人員臨場健康服務 ■ 每年定期優於法規健康檢查 ■ 哺乳室 ■ 健身器材區

項目	內容
特殊給假	■ 公務機關補班日，公司給予員工當日放假 ■ 2026 年起，育有 4 歲以下小孩的員工，每年可享有 2 日帶薪育兒假
專業諮詢	■ 心理諮商 ■ 法律諮詢
娛樂及其他補助	■ 員工旅遊補助 ■ 特約商店優惠 ■ 每季慶生會 ■ 年終尾牙餐會 ■ 語言進修補助 ■ 獎助學金

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，聚鼎科技股份有限公司依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「出勤暨請假管理辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2025 年，聚鼎科技股份有限公司共有 0 位同仁申請育嬰留職停薪，預計育嬰留停復職 1 位、實際復職 1 位，復職率達 100.00%。

項目	男性人數	女性人數	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停(A)	10	2	12
2025 年度－實際申請育嬰留停(B)	0	0	0
2025 年度－預計育嬰留停復職(C)	1	0	1
2025 年度－實際育嬰留停復職(D)	1	0	1
2024 年度－實際育嬰留停復職(E)	0	1	1
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	0%	0%	0%
復職率(D/C)	100.00%	NA	NA
留任率(F/E)	NA	0%	0%

5.3 人才培育與發展

項目	內容
重大主題	教育訓練與職涯發展
政策、承諾及重要性	■ 人才培育：我們致力於通過工作教學、教育訓練和輔導員一對一制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 ■ 教育訓練：每年度都會編列預算進行員工培訓，提升員工的專業技能和領導能力。同時，我們鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程，且為提升產業競爭力，鼓勵同仁持續進修，進而推廣專業認證並肯定同仁的專業提升，協助員工之職涯發展和就業穩定度。
權責單位	人資課
短中長期目標	■ 短期目標:平均同仁受訓時數 6 小時 ■ 中長期目標:平均同仁受訓時數 8 小時
行動計畫	1. 優化人才發展與培育計劃，能提高員工的工作技能和專業知識，增加其彈性發展與價值，進而促進企業創新與競爭力並提高員工滿意度與留任率。 2. 提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作教導及工作輪調等。
2025 年績效	1. 2025 年，同仁受訓達 646 場次。 2. 2025 年，同仁平均受訓時數 6.28 小時 3. 2025 年，投入教育訓練費用總額達 617,517 元，每位同仁平均受訓費用 2,072 元。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議、員工意見箱，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.3.1 人才發展管理

聚鼎科技股份有限公司針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2025 年，聚鼎科技股份有限公司透過部門在職訓練、派外訓練、新人教育訓練、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2025 年，教育訓練受訓達 646 場次，平均訓練時數共計 6.28 小時。

■ 人才訓練課程規劃

員工類別/ 部門	課程列表	
全體員工	■ 民防團隊訓練執行計畫 ■ 保密契約 NDA 教育訓練&合約流程宣導 ■ 設備安全意識培訓課程 ■ 上/下半年消防教育訓練課程 ■ 職場不法侵害預防及性騷擾防治之介紹	■ 誠信經營與反貪腐課程-收回扣篇 ■ RBA 訓練宣導 ■ 資訊安全通識教育訓練 ■ minil 極速賽車錦標賽(團隊溝通)
新進員工	■ 職安課程(一般安全衛生/危害通識) ■ 品質課程	■ 資安課程 ■ 公司管理制度說明
企劃室	■ Current Trends in U.S. Patent And Trade Secrets Litigation, And Risk Management ■ 川普 2.0 下的出口管制浪潮:台灣高科技產業在貿易合規與美國投資的應對策略 ■ 內部控制評價與審計實務 ■ 公司治理主管課程 稽核/財會人員違法案例分析與因應之道 ■ 公司治理主管課程「股東會」與「公司法」應注意事項及實務解析 ■ 企業數字化資產入表及其內部控制設計 ■ 信息科技風險與數據安全制理審計 ■ 美國邁斯律師事務所研討會	■ 高質量發展背景下的企業風險防控 ■ 從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會 ■ 新時期的信息系統審計 ■ 漂綠與不實永續報告書的法律責任分析 ■ 數據資產評估指導意見講解 ■ 營業秘密與核心關鍵技術之保護 ■ 競業禁止合約實務議題探討
總經理室	■ 上半年度協助職災勞工重返職場推廣活動宣導會 ■ 下半年度協助職災勞工重返職場推廣活動宣導會-實務分享 ■ 年度「製程安全評估方法參考手冊解析」實務訓練 ■ 年度工作場所科技減災暨個人防護具體驗計畫 ■ 年度作業環境監測機構精進服務品質會 ■ 年度呼吸防護專業知能提升研討會 ■ 年度消防輔導平台-招募說明會暨座談會 ■ 度無形資產評價訓練班-持續進修課程 ■ 化學品安全資訊管理 ■ 職業安全衛生優良單位觀摩活動 ■ 「溫室氣體盤查排放量計算與減量」研討會 ■ 廢棄物資源化技術說明會議 ■ Flex 供應商永續計畫 ■ 碳總管平台整合系統介紹說明會 ■ 工廠危險物品申報作業之規範及相關疑義檢討 ■ 職場不法侵害申訴程序與內部處理機制實務宣導會	■ 事業廢棄物申報及管理資訊系統功能推廣說明會 ■ 機械設備源頭安全設計及現場觀摩活動 ■ 推動勞資會議機制提升勞工福祉研習會 ■ 法顧客戶專屬勞動法令講座 ■ 年度勞工退休制度及法令說明會 ■ 美世職場健康發展與趨勢線上論壇 ■ HR 不可不知的就業歧視法律紅線(招募不踩雷) ■ 大數據 AI 在人力資源管理上的實務應用 ■ 科管局年度勞動基準法令說明暨座談會 ■ 商用英文課程 ■ 美國專利實務-答辯之道篇 ■ 美國專利審查實務-AI 輔助發明與 AI 發明審查 ■ 美國實務講座:設計與發明人異常處理 ■ 美臺中營業秘密聚焦探討-線上研討會 ■ 專利境外申請規範實務-美國篇 ■ 富士康供應商零廢棄物/CoC 教育訓練(線上課程) ■ 最新公司治理實務發展研討會 ■ 讓你輕鬆私有化企業專屬的 GPT-AI 如何讓

員工類別/ 部門	課程列表	
	■ 職場不法侵害預防宣導會 ■ 化學品危害與風險控制:從危害管理到緊急應變 ■ 防止儲存系統汙染地下水體設施及檢測設備管理辦法暨申報及管理操作說明會	■ 專利師的工作更輕鬆 ■ 研華 ESG 供應商培力計畫-EHS 理論與實務
財務處	■ 年度 ESG 評鑑宣導會(原公司治理評鑑宣導會) ■ IFRS18 與永續揭露準則的應用與策略 ■ 大陸資金匯出面面觀-法人篇 ■ 川普 2.0 時代來臨:中國大陸台商的機遇與因應研討會 ■ 不可不知 IFRS S1/S2 對內部控制及內部稽核應考量之重點及影響 ■ 內部稽核代理人課程「股東會」與「公司法」應注意事項及實務解析	■ 公司治理主管與董事會管理 ■ 公司治理評鑑簡介及延期修正內容說明 ■ 永豐金-股東會應注意事項及公司治理規範 ■ 匯利率展望講座 ■ 會計主管初任進修班 ■ 精進董事會及功能性委員會績效評估研討會
研發處	■ 3D 列印技術應用與實務操作訓練 ■ Autocad 平面製圖設計國際認證班 ■ 工業大數據分析與應用(實作) ■ 可靠度工程核心概念設計與故障分析 ■ 相圖在電子構裝的應用 ■ 基層主管十大核心職能培訓	■ 產品開發的基本利器-FMEA ■ 產品環境試驗與加速壽命分析 ■ 研發機器設備使用教學 ■ 專利發表流程教學 ■ 技術報告撰寫教學
業務處	■ 打造專屬 My GPT LINE AI 助理 ■ OKR 目標與關鍵結果	
生產處	■ 工時規範宣導 ■ 切割站作業教育訓練 ■ 包裝站作業教育訓練 ■ 吊掛作業人員訓練班(新訓) ■ 有機溶劑作業主管安全衛生在職教育訓練(複訓) ■ 呼吸防護教育訓練 ■ 物管重大作業問題解析與處理方式	■ 活用 Excel 樞紐分析+高效函數 ■ 特定化學作業主管安全衛生在職教育訓練(複訓) ■ 堆高機操作人員在職教育訓練(複訓) ■ 業務主管在職教育訓練(複訓) ■ 職業安全衛生三種業務主管在職訓練班(複訓) ■ 有效提升部門績效與部屬能力
管理處	■ RBA 行為準則 8.0&VAP8.0.1 解析暨稽核實務訓練課程 ■ 使用大型語言模型快速開發應用 ■ 當責主管之管理與領導才能養成特訓班 ■ 資安事件應變實務及範例分享	■ 資安初階課程-如何檢視企業資安防護強度 ■ ISO27001 內稽人員教育訓練 ■ 攜手 Google Cloud 決勝雲時代資安佈局與實戰
品保處	■ 8D 手法之問題分析與解決 ■ IATF16949:2016 汽車業品質管理系統內部稽核員訓練 ■ IATF16949:2016 汽車業品質管理系統六大核心工具基礎能力訓練	■ PCB 製程交流課程計畫 ■ 常用量測設備之追溯與管理 ■ 輻射防護講習<繼續再教育>
講座(自由參加)	■ 季會 ■ 人因性危害傷害及預防講座-跟肩頸痠痛說拜拜 ■ 好好睡一覺	

■ 近二年平均受訓時數

性別	員工類別	2024			2025		
		員工人數	總訓練時數	平均受訓時數	員工人數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	7	65	9.29	9	65	7.17
	中階主管	21	241	11.48	22	241	10.95
	基層主管	23	222	9.65	23	222	9.65
	一般員工	111	470	4.23	126	470	3.73
女性	高階主管	1	9	9.00	1	9	8.50
	中階主管	5	131	26.20	5	131	26.20
	基層主管	11	131	11.91	12	131	10.92
	一般員工	80	479	5.99	80	479	5.99
總計		259	1,748	6.75	278	1,747	6.28

註1： 高階主管：執行長、總經理、副總、協理、財會主管

註2： 中階主管：經理、副理

註3： 基層主管：課長、組長、領班

註4： 每名員工接受訓練的平均時數=員工接受訓練的總時數/報導年度年底之員工總數

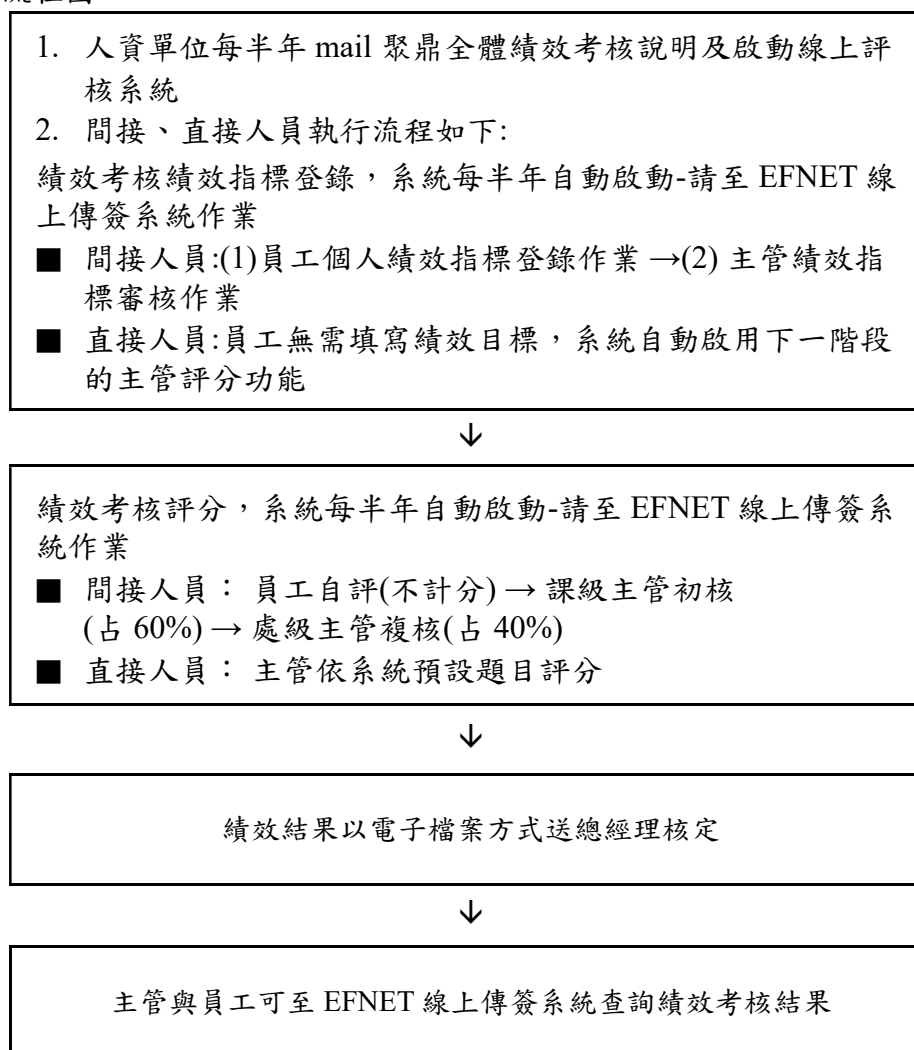
5.3.2 績效考核機制

聚鼎科技股份有限公司依循《績效管理辦法》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員晉級升等作業，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。聚鼎科技之考核分為直接人員和間接人員，績效考核流程請見下圖。

2025 年，聚鼎科技股份有限公司共 100%的正式員工完成年度績效評核，除考核期人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 績效考核流程圖



■ 聚鼎科技股份有限公司績效評核項目

評核項目	評核細項
執行能力/管理能力/ 領導能力	同仁績效目標管理與達成、遇事處理過程、管制成本與善用部門資源有效完成工作
溝通能力/同仁間關係/ 創新能力	是否能有效之人際溝通能力，部門目標達成率，同仁創新與改善公司產品、品質，對組織有貢獻
員工培育計畫	主管職同仁在過去一年是否對其部屬提供有效的資源與學習成長機會，指標包括計畫參與、專案負責、職務代理及教育訓練。
工作目標計畫表	未來半年之工作目標與行動方案，由直屬主管提供建議或修改計畫內容，使其與公司營運目標結合。
年度工作計畫	個人主要期初工作績效、績效衡量標準及期間工作成果。

5.4 職業安全衛生

項目	內容
重大主題	職業安全與衛生
政策、承諾及重要性	營造安全友善的健康職場是聚鼎一貫的承諾，本公司依循《職業安全衛生法》相關規定，並參照責任商業聯盟（RBA）行為準則，制定「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫」及「作業環境監測管理規範」等相關管理制度，持續推動職業安全衛生管理與工作環境改善，以降低職業災害風險並保障員工安全與健康。
權責單位	職安課
短中長期目標	■ 短期目標(2026)： 1. 職業傷害致死亡率維持 0% 2. 職業病致死率維持為 0%。 3. 建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統並取得認證證書。 ■ 中長期目標(2027~2030)：持續維持職業傷害致死亡率及職業病致死率均為 0%。
行動計畫	■ 短期行動計畫（2026 年） 1. 建置 ISO 45001 管理系統：完成職業安全衛生管理制度文件建置、危害辨識與風險評估作業、內部稽核及管理審查程序，並取得第三方認證證書，以強化公司職安衛管理制度之完整性與有效性。 2. 強化危害辨識與風險評估機制：定期執行各作業場所之危害辨識與風險評估作業，落實風險分級管理，並針對高風險項目推動改善與追蹤措施，以降低職業災害風險 3. 落實教育訓練與法規宣導：持續辦理職業安全衛生教育訓練、承攬商安全訓練及法規宣導活動，提升全體工作者之安全意識、危害認知及法規遵循能力。 4. 建立職災預防與異常通報機制：強化異常事件、虛驚事故及職業災害之通報、調查與改善追蹤流程 透過預防管理與經驗回饋機制，降低事故發生風險並持續提升工作場所安全。
2025 年績效	1. 重大職業安全事故與違規事件均為零。 2. 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，2025 年總受訓時數 677 小時。 3. 2025 年度職業病案例數為零。 4. 持續推動員工健康管理與職業健康促進措施，參與員工健康檢查服務之員工共計 249 人次，整體健康檢查經費投入達新臺幣 41.8 萬元。
申訴機制	本公司每季定期召開職業安全衛生委員會會議，針對各項職業安全衛生議題進行討論、檢視及改善追蹤，持續強化工作場所安全管理與健康風險預防機制，以確保員工之工作安全與身心健康。另如發生職業災害或異常事件時，將依據本公司「安全衛生事故處理辦法」相關規定辦理通報、應變、調查及改善作業，迅速採取適當處置措施，降低事故影響，並保障員工安全與健康。

5.4.1 職安衛政策與管理系統

本公司依循《職業安全衛生法》，並參照責任商業聯盟（RBA）行為準則，制定「安全衛生工作守則」、「職業安全衛生管理計畫」及「作業環境監測管理規範」等相關管理制度。

上述制度之適用範圍涵蓋聚鼎科技東四廠、東九廠及頭份廠之全體工作者，並延伸至於工作場所中受本公司指揮與管理之非員工工作者（如承攬商、保全及清潔人員等），整體管理場域覆蓋率達 100%。

此外，公司每月定期透過主管機關法規查詢系統進行法規檢視與更新，並將最新資訊納入內部文件「法規登錄總表」，同時強化跨部門之橫向溝通與宣導，確保相關職業安全衛生法令與規範於公司內部有效傳達與落實。

為推動及落實職業健康與安全管理，本公司設立職業安全衛生委員會，並透過公開程序選舉符合法定人數之員工擔任勞工代表。委員會每季定期召開會議，針對職場安全與健康管理政策進行討論，並督導職安衛工作執行情形與績效，且即時掌握並因應相關法規之更新。

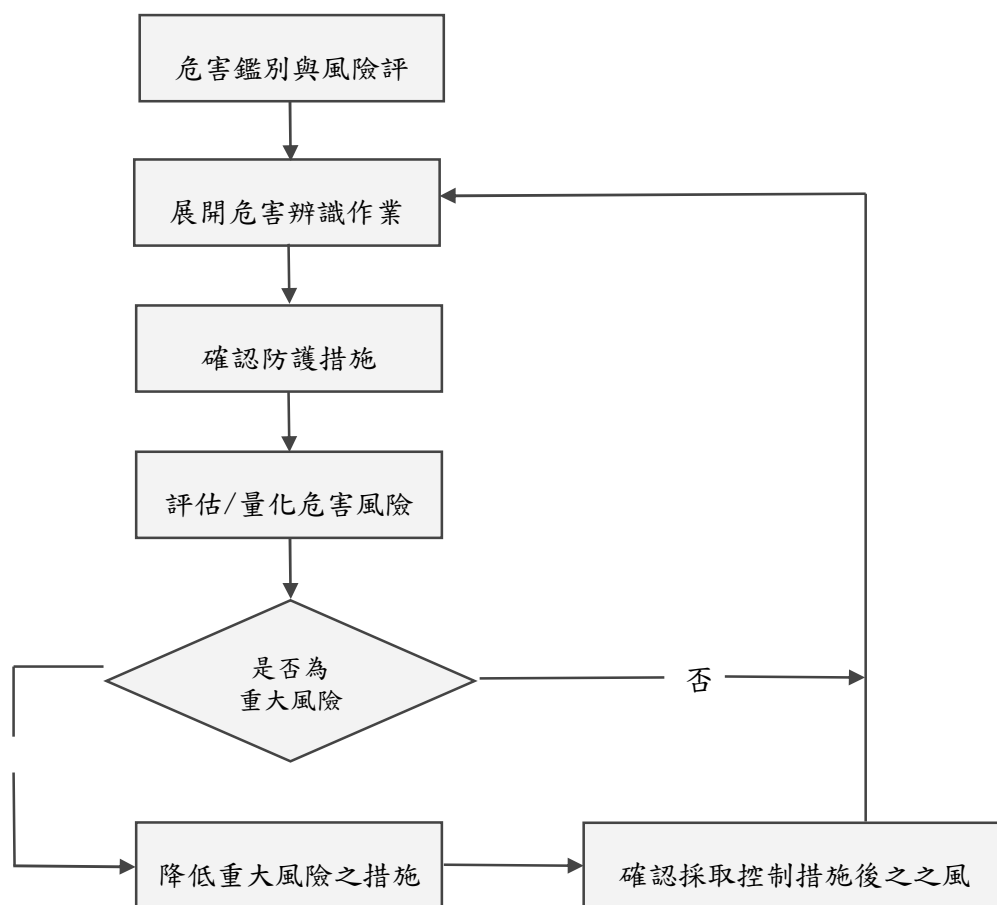
員工可透過電話或電子郵件向部門主管、職安課或勞工代表提出建議，確保相關意見得以納入委員會議中充分討論。此外，公司亦透過郵件公告及教育訓練等多元方式宣導職安衛相關法令與規範，持續提升員工對安全衛生之認知與遵循，強化整體安全文化。

5.4.2 危害辨識與風險評估管理

為有效辨識工作環境及作業活動流程可能存在之危害，本公司設置職安課專責管理單位，並每年定期執行危害辨識及作業安全風險評估作業，針對化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等潛在危害進行系統性鑑別，並依其嚴重程度及發生可能性評估風險等級，以作為風險控制措施規劃與執行之依據。

此外，職安課亦依據各項風險評估結果，制定相應之改善對策與管理方案，持續推動作業環境改善及風險降低措施，以有效降低職業災害風險，並確保全體工作者之安全與健康獲得妥善保障。

■ 危害辨識及作業安全風險評估流程如下：



■ 安全衛生風險管理

在安全衛生風險管理方面，本公司持續推動各項危害預防與風險控制措施，包括作業環境監測、工作環境改善、人員教育訓練、機械設備安全防護、個人防護具使用管理、化學品管理、消防安全設備與標示管理、職業災害調查、風險評估及緊急應變措施等，以降低工作場所潛在危害與職業災害風險。

透過系統化之安全衛生管理機制，本公司致力於提供安全、健康且友善之工作環境，使員工能安心投入工作，同時持續提升工作場域之安全與健康管理水準。

■ 作業環境監測

本公司每半年定期辦理作業環境監測，針對工作場所中可能影響員工健康之危害因子進行檢測與評估；如監測結果出現異常情形，將立即啟動改善措施與追蹤管理，以降低作業風險並維護員工健康。

作業環境監測範疇涵蓋物理性因子及化學性因子，其中物理性因子包括噪音與照度；化學性因子則包括二氧化碳、粉塵、有機溶劑及鉛等。透過定期監測、數據分析及即時改善機制，持續確保作業環境安全性，並提供員工健康與安全之全面保障。

■ 作業環境改善

在作業環境改善方面，本公司全面推行 6S 作業管理制度，以提升工作場域之整潔度、安全性及作業效率，並持續優化工作環境品質。6S 管理內容包括「整理（Sort）」、「整頓（Set In Order）」、「清掃（Shine）」、「標準化（Standardize）」、「持續養成良好工作習慣（Sustain）」及「安全（Safety）」等六大要素。

透過清除不必要物品、合理規劃物品擺放位置、定期清潔作業環境及建立標準化管理流程，強化作業一致性與現場管理效率；同時藉由持續推動良好工作習慣及安全管理措施，降低作業風險並預防事故發生。

本公司致力於透過 6S 管理制度之落實，營造整潔、安全、舒適且高效率之工作環境，以保障員工安全與健康，並提升整體營運品質與工作效率。

■ 機械設備防護

在機械設備防護方面，本公司針對堆高機等高風險機械設備，每年定期辦理檢查與維護作業，並於相關設備及作業區域設置清晰之危害警示標示，以提升作業人員之危害辨識能力與安全意識。

透過定期檢查、設備管理及安全防護措施之落實，持續降低設備操作過程中之潛在風險，確保機械設備使用安全，並提供員工安全之作業環境。

■ 噪音防制

本公司每半年委託合格檢測機構辦理作業環境監測，並針對噪音作業區域進行公告與管理，提供耳罩或拋棄式耳塞等個人防護具供員工依需求選擇配戴，以有效降低噪音對工作者健康之影響。

透過定期監測、現場管理及個人防護措施之落實，持續強化噪音危害預防機制，確保員工於安全、健康及舒適之工作環境中作業。

■ 個人防護具管理

在個人防護具管理方面，本公司要求所有可能接觸危害物質之員工，應依規定正確配戴及使用個人防護具，並針對各類防護具之使用方式、配戴方法及注意事項進行明確標示與說明，以提升員工正確使用之認知與安全意識。

透過個人防護具管理制度之落實，持續降低作業過程中可能產生之危害風險，並保障員工之安全與健康。

■ 2025 年經辨識之重大風險項目與因應措施：

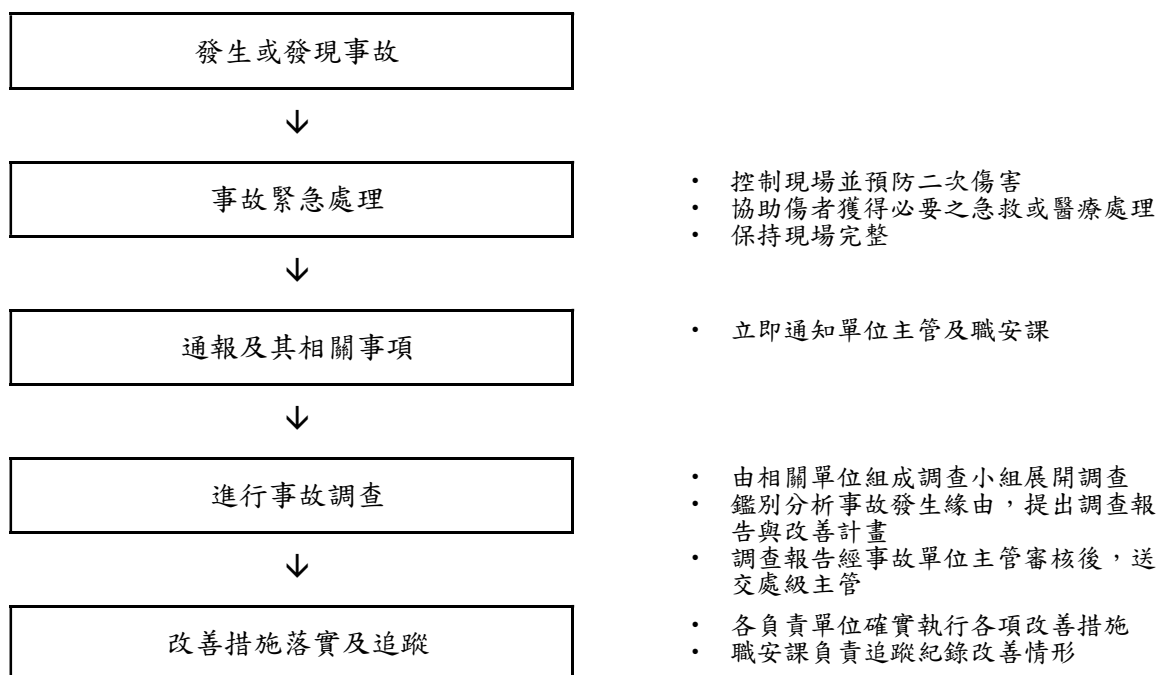
具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
堆高機操作	1. 操作不當或作業疏失，可能於行駛、倒車或迴轉過程中造成員工碰撞受傷。 2. 堆高機停放時若未妥善執行制動措施，可能導致設備滑動或碰撞，造成人員受傷事故。 3. 操作人員未依規定站立於升降作業平台或作業架內進行作業，可能發生高處墜落或摔傷風險。 4. 因設備故障、超載或操作失誤等因素，可能導致堆高機翻覆，進而造成夾傷、壓傷等重大職業災害。	1. 本公司每年委託合格專業廠商，針對堆高機實施定期檢查與保養，並制定「堆高機使用管理辦法」，以規範設備操作、使用及管理流程，確保作業安全。 2. 依據《職業安全衛生教育訓練規則》相關規定，堆高機操作人員須完成 18 小時初訓課程，並通過學科及術科測驗取得技術士證後，始得從事操作作業；另每三年須接受一次在職教育訓練，以持續強化操作安全知識與技能。 3. 每日執行堆高機作業前安全檢查，確認設備功能、制動系統、警示裝置及操作狀況正常，以確保設備維持良好安全狀態。 4. 本公司每年另委託合格專業廠商，針對相關設備進行定期基礎檢查與安全評估，以降低設備故障風險並提升作業安全性。

5.4.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，聚鼎科技股份有限公司訂定「安全衛生事故處理辦法」，明確規範事故應變流程。當工作場所有立即危險之虞時，現場負責人應即刻下令停止作業，並引導作業人員撤離至安全區域。若作業人員於執行工作期間發現潛在危險，亦可自主停止作業並撤離至安全地點，同時向上級主管通報情況，以利及時採取應變措施，並免於相關懲處。

如有聚鼎科技之工作者發生職業災害，事故現場人員應立即通報職安課，並執行緊急應變處置。後續由事故單位主管召集相關部門組成調查小組，透過人員訪談、設備檢查、文件與紀錄查核、事故現場重建等方式，徹底釐清事故原因，並提出具體的矯正與預防對策。由專責職安課負責後續追蹤與監督執行成效，全面防範類似災害再次發生。

■ 職業災害通報處理流程



5.4.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依法規及職務需求，提供員工安全衛生教育訓練，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、急救人員、職安衛委員會成員及一般員工在職訓練。2025 年共辦理職業安全衛生教育訓練，總受訓時數 677 小時，持續強化員工職業安全衛生知能與風險意識。



年度消防與緊急救護訓練課程



年度民防團訓練課程

■ 2025 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數 (受訓時數*受訓人次*舉行場次)
職安衛主管教育訓練	34	3	3	34
職安衛人員教育訓練	57	1	1	57
高壓氣體/營造作業/有害作業主管教育訓練	18	1	1	18
具有危險性機械或設備教育訓練	3	1	1	3
特殊作業人員教育訓練	24	1	1	24
勞工健康服務人員教育訓練	7	1	1	7
急救人員教育訓練(複訓)	6	2	4	12
一般安全衛生教育訓練(新進員工)	6	42	2	126
一般安全衛生教育訓練(在職員工)	396	3	3	396

5.4.5 職業健康服務與促進活動

為打造友善且健康安全的職場環境，聚鼎科技股份有限公司依據「職業安全衛生管理辦法」並導入 PDCA 循環管理架構，推動四大勞工健康保護計畫，分別為：人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫及母性健康保護計畫，全面關照員工的身心靈健康，提升員工認同感與向心力，進而為公司創造持續的競爭優勢。

聚鼎科技亦積極落實健康職場理念，持續推動多項健康服務與促進方案，致力於提全方位照護，讓員工在身、心、靈層面皆能獲得良好支持，進一步凝聚團隊向心力，強化企業永續競爭力。

■ 健康檢查

年度健康檢查適用對象為當年度 4 月 30 日前到職之全體員工，包含本國籍及外國籍員工。同仁可依個人意願參加年度健康檢查，檢查內容除符合法規要求外，另特別增列多項優於法規之檢查項目及自費加選方案，以更全面關照員工身心健康狀況，提升職場健康保障。2025 年度符合健康檢查資格之員工全數完成健康檢查，受檢人數共計 249 人，整體受檢率達 100%。

實施體格檢查與健康檢查之健康風險管理機制，針對健檢報告中的異常結果進行持續追蹤，並將檢查結果依風險程度分為 1 至 5 級。對於達 3 級以上的員工，將安排特約職業護理師或職業病專科醫師提供健康諮詢與個人化健康指導，強化對中高健康風險員工的後續追蹤與醫療協助，以保障員工健康並降低職場健康風險。2025 年度完成「2024 年度健康檢查異常管理」及「2025 年度新人體格檢查異常管理」風險個案追蹤作業，共計 152 人完成異常追蹤與健康管理，整體健康管理達成率達 100%。

■ 特殊健康檢查

公司每年均依相關法規要求辦理特殊作業健康檢查，並持續追蹤員工健康檢查結果，以保障員工於特殊作業環境下之健康與安全，讓同仁能安心執行作業。2025 年度辦理特別危害健康作業檢查項目包含游離輻射、粉塵、噪音及鉛作業等，共計 10 人完成受檢，到檢率 100%。

■ 健促活動

公司與園區員工診所合作辦理季節性流感、肺炎鏈球菌及帶狀疱疹等疫苗接種到院服務活動，提供員工及眷屬便利之疫苗接種管道。2025 年度自費疫苗接種人數（含眷屬）共計 22 人，顯示同仁於歷經疫情後，對疫苗接種及疾病預防之重要性已有更深刻之認知與重視，並積極參與各項健康防護措施，以提升個人及家庭之健康保障。

■ 母性健康保護

公司於東四廠設置集乳室，提供產後女性員工每日上班日 60 分鐘之集乳時間，並建置完善之母性健康保護機制。懷孕及產後哺乳之同仁可主動提出通報，由職安課接獲通報後，安排相關健康風險評估及醫護人員諮詢服務，落實母性健康關懷與保護措施，致力營造友善、安全之職場環境。

■ 員工健康促進與職場健康管理推動成果

2025 年度本公司持續推動員工健康促進措施，透過定期衛教宣導與專題講座雙軌並行，強化員工健康識能與自主管理能力。年度共計發送 13 篇電子衛教資訊，依年度規劃完成推動目標，內容涵蓋慢性病預防、睡眠健康、飲食管理及職場人因危害預防等議題，持續提升員工健康意識與自主健康管理能力，強化職場整體健康文化。

此外，年度辦理職場健康講座共 2 場次，推動情形如下：

1. 人因性危害預防講座

上半年由物理治療師進行臨場健康服務，辦理「人因性危害傷害及預防講座－跟肩頸痠痛說拜拜」專題課程。課程內容涵蓋職場人因性危害辨識、正確作業姿勢指導及肌肉骨骼傷害預防措施，並透過專業講解與實務示範，協助員工了解常見不良姿勢對身體之影響及改善方式。藉由本次活動，提升員工對人因性危害之辨識能力與自我保護意識，強化職場肌肉骨骼健康管理觀念，降低相關職業傷害發生風險，營造更安全健康之工作環境。



「跟肩頸痠痛說拜拜」
拯救脖子痠痛，舒緩動動操



「跟肩頸痠痛說拜拜」
示範毛巾後擺操，改善圓肩矯正

2. 心理健康與睡眠管理講座

下半年配合新竹市衛生局辦理職場心理衛生講座「好好睡一覺」，針對睡眠品質改善、壓力調適及身心健康管理進行專題分享，協助員工建立良好生活型態與壓力因

應能力。透過專題講座與持續性衛教宣導機制，本公司協助同仁建立正確健康觀念與自我照護能力，強化職場健康識能，降低人因性及身心健康相關風險，並持續營造安全、友善且健康之工作環境。



「好好睡一覺」暨毒品危害防制宣導說明

5.4.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，聚鼎科技股份有限公司以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。

在可記錄之職業傷害範疇內，聚鼎科技潛在的職業傷害風險，主要為作業過程中可能發生之割傷與夾傷，針對這些已辨識出之問題，本公司分別制定了相應的管理措施，例如：修改作業 SOP、張貼警告標示、加裝防護裝置等。在未來，聚鼎科技將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

■ 近二年職業傷病數據

年度	總經歷工時 ^{註1} 1	損失日數 ^{註2} 2	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量 ^{註5} 5
			數量	比率 ^{註3} 3	數量	比率 ^{註4} 4		
2024	457,324	0	0	0.00	0	0.00	0	0
2025	537,119	14	2	3.72	0	0.00	0	0

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、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整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

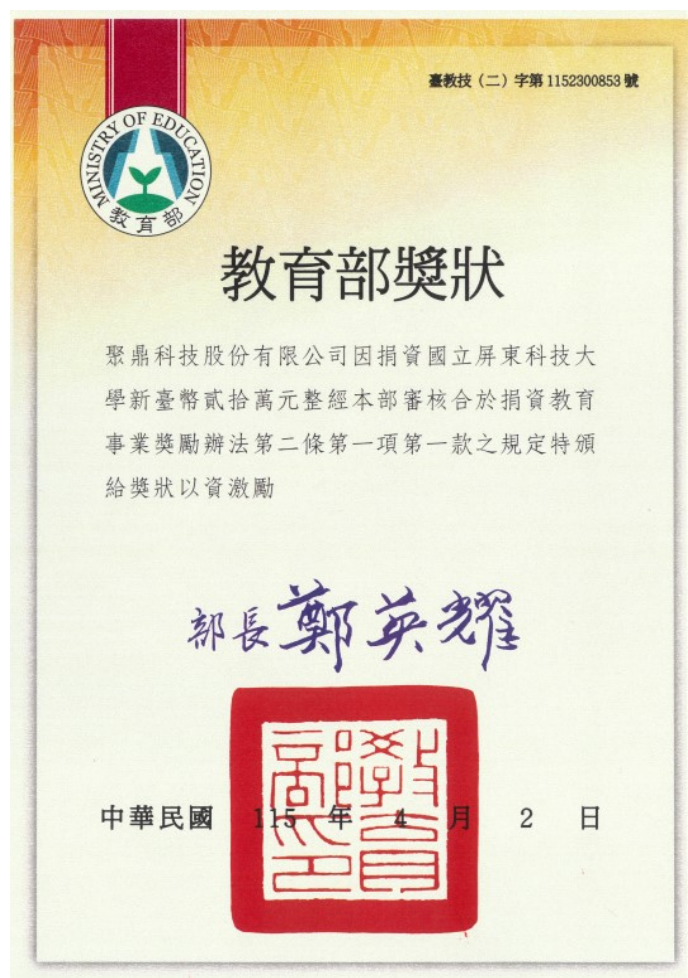
註6：2025年職業傷害類型主要以夾傷及跌倒事件為主。

註7：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數

Chapter 6 社會公益

本公司每年不定期捐獻及關懷弱勢團體，2025 年捐贈國立屏東科技大學、財團法人基督教會新竹靈糧堂等機構，共計投入 460,000 元。

捐贈對象	捐款金額(新台幣元)
國立屏東科技大學	\$ 200,000
財團法人基督教會新竹靈糧堂	\$ 150,000
財團法人臺東縣私立家立立社會福利慈善事業基金會附設臺東縣私立哈拿之家	\$ 55,000
財團法人天主教德來會附設私立德蘭兒童中心	\$ 55,000



附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	聚鼎科技股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	7	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	6	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	6	關於本報告書
	2-4 資訊重編	6	關於本報告書
	2-5 外部保證/確信	6	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	7	1.1.1 公司簡介
	2-7 員工	78	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	78	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	15	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	19	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	26	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	24	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	10 24	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	11 24	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	19	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	11 24	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	15	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	21	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	23	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	23	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	83	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	3	經營者的話
	2-23 政策承諾	26	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	26	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	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	27	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	31	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	9	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	14	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約		聚鼎目前無工會組織，亦無簽訂團體協約，每季定期召開勞資會議，勞資會議之決議亦適用所有員工。
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	11	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	11	1.3 重大議題鑑別與分析

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
經濟績效			
3-3 重大主題管理		7	1.1 關於聚鼎科技
GRI 201 (2016) ：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	9	1.1.2 營運與財務狀況
誠信經營			
3-3 重大主題管理		25	2.2 道德誠信
GRI 205 (2016) ：反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	26	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	26	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	26	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練 報導年度無發生相關情事
氣候治理			
3-3 重大主題管理		34	3.2 氣候變遷因應
GRI 201 (2016) ：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	36	3.2.3 氣候變遷因應策略
能源管理與溫室氣體管理			
3-3 重大主題管理		40	3.3 能源及溫室氣體管理
GRI 302 (2016) ：能源	302-1 組織內部的能源消耗	41	3.3.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	41	3.3.2 能源使用概況
	302-4 減少能源消耗	45	3.3.4 減量及節能措施
GRI 305 (2016) ：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	42	3.3.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	42	3.3.3 溫室氣體管理
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	42	3.3.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	42	3.3.3 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	45	3.3.4 減量及節能措施
創新研發與綠色產品			
3-3 重大主題管理		54	4.1 研發創新
資訊安全與隱私保護			
3-3 重大主題管理		65	4.3 資訊安全與客戶隱私
GRI 418 (2016) ：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	66	4.3.1 資安管理架構與權責 報導年度無發生相關情事
員工福利與薪酬			
3-3 重大主題管理		81	5.2 人才吸引與留任
GRI 201 (2016) ：經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	84	5.2.3 多元的員工福利
GRI 405 (2016) ：員工多元化 與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	83	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 401 (2016) ：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	81	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	84	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	85	5.2.4 育嬰假
教育訓練與職涯發展			
3-3 重大主題管理		86	5.3 人才培育與發展
GRI 404 (2016) ：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	86	5.3.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	86	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	89	5.3.2 績效考核機制
職業安全與衛生			
3-3 重大主題管理		91	5.4 職業安全衛生
GRI 403 (2018) ：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	92	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	92 95	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
	403-3 職業健康服務	99	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	92	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	97	5.4.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	99	5.4.5 職業健康服務與促進活動
	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	92 95	5.4.2 危害辨識與風險評估管理 5.4.3 職業事故調查程序
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	92	5.4.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	101	5.4.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	101	5.4.6 職業傷害與職業病
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 204 (2016) ：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	77	4.4.3 採購實務
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018) ：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	50	3.5.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	52	3.5.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	51	3.5.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	51	3.5.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	51	3.5.2 取水、耗水與排水
GRI 306 (2020) ：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	46	3.4.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	46	3.4.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	47	3.4.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	47	3.4.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	47	3.4.2 廢棄物的產生
GRI 400：社會			
GRI 405 (2016) ：員工多元化 與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	78	5.1.2 人力結構與多元職場
GRI 402 (2016) ：勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	80	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 406 (2016) ：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	78	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 408 (2016) ：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	78	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 409 (2016) ：強迫或強迫 勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	78	5.1.1 推動職場人權保障

附錄二、永續揭露指標-電子零組件業

項次	指標	年度揭露情況	對應章節
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	■ 消耗能源總量：27,166 GJ ■ 外購電力百分比：佔整體能源消耗量 99.09% ■ 再生能源使用率：0%	3.3.2 能源使用概況
2	總取水量及總耗水量	■ 總取水量：23.15 千立方公尺 ■ 總耗水量：12.63 千立方公尺	3.5.2 取水、耗水與排水
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2025 年有害廢棄物 31.95 公噸，回收百分比為 51.87%	3.4.2 廢棄物的產生
4	說明職業災害類別、人數及比例	■ 2025 年職業傷害類型主要以夾傷及跌倒事件為主。 ■ 人數：2 人 ■ 比例：3.72%	5.4.6 職業傷害與職業病
5	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	2025 年廢電子零組件、下腳料及不良品為 12.29 公噸，透過物理處理將廢棄物破碎後，將有價金屬取出後，其餘廢棄物會再進行最終處理	3.4.2 廢棄物的產生
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	詳見 4.4 永續供應鏈	4.4.1 供應鏈管理
7	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	本公司無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失	2.4 法規遵循
8	依產品類別之主要產品產量	保護元件:2,108,958 仟個	4.1.1 主要產品與服務

附錄三、上市公司氣候相關資訊

項次	項目	對應章節
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.2.1 氣候治理
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	3.2.3 氣候變遷因應策略
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.2.3 氣候變遷因應策略
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	3.2.2 氣候風險管理
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	規劃中
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.2.4 指標與目標
7	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
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	規劃中
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	3.3.3 溫室氣體管理

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍：

聚鼎科技個體已導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與管理制度，建立系統化之盤查機制，並以 2024 年作為溫室氣體排放量之基準年，以利後續績效追蹤與比較分析。未來將依照永續發展路徑圖，於 2027 年揭露 2026 年合併公司盤查資訊。針對 2024、2025 年母公司溫室氣體盤查資訊如下表所示。

年度		2024		2025	
項目		排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 ^{註7}	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 ^{註7}
本公司	類別一 直接溫室氣體排	161.8462	3.7383	151.9367	3.4605
	類別二 間接溫室氣體排	3330.5329		3543.5901	
	合計	3492.3791		3695.5268	
類別三~六 ^{註6}		706.0711		768.0064	

註1： 本公司溫室氣體盤查邊界涵蓋聚鼎台灣各廠區，盤查範疇包含東四廠、東九廠及頭份廠。

註2： Scope 1:直接排放:涵蓋固定式設備之燃料燃燒、製程排放源及公務車等移動源；Scope 2:能源間接排放:排放源為外購電力；Scope 3:排放源為購買商品之上游排放、廢棄物處置。

註3： 溫室氣體盤查範圍:二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化物(PF)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)共 7 種溫室氣體。

註4： 113 年溫室氣體排放量已委由香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (British Standards Institution,BSI) 進行第三方查證。

註5： 114 年溫室氣體排放數據係由本公司依自主盤查作業結果彙整所得。

註6： 範疇三之盤查範疇涵蓋排放源為購買商品之上游排放、廢棄物處置產生的溫室氣體排放等項目。

註7： 排放密集度=(類別一+類別二排放)(tonCO₂e)/年度百萬營收。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見：

為提升本公司溫室氣體盤查報告品質及 2024 年盤查資訊之準確度，委由 BSI 英國標準協會台灣分公司執行第三方外部查證。查驗前已完成相關協議，包括採用合理保證等級（涵蓋類別 1、2）及協議程序（類別 3 至 6），並依據 ISO 14064-1:2018 與 ISO 14064-3:2019 作為查驗準則；查驗年度為 2024 年，查驗範圍涵蓋聚鼎台灣各廠區及子公司，包括東四廠、東九廠、頭份廠及台灣子公司聚燁科技。2025 年資訊為本公司依 ISO14064-1 進行自主盤查，並進進行內部稽核通過。未來聚鼎科技將依照永續發展路徑圖，於 2028 年完成母公司個體 2027 年溫室氣體查證，並於 2029 年完成合併公司 2028 年溫室氣體查證資訊。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形：

本公司將依據金融監督管理委員會所公告之金管證發字第 11203852314 號令之規定：實收資本額未達新臺幣五十億元之上市上櫃公司，自 2027 年起完成溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。