



亞泰金屬工業股份有限公司

永續報告書

2025



報告期間 | 2025.01.01 - 2025.12.31

目錄



基本資訊 3

關於本報告書	4
經營者的話	6
利害關係人議合	7
重大議題管理	9



公司治理 12

公司簡介	13
治理結構	15
責任商業行為	22
氣候變遷風險機會	25
資訊安全	26



產品服務 28

產品服務	29
主要產品示意	31
產品健康與安全	32



永續供應 34

產業供應鏈	35
供應鏈管理	37



環境友善 39

能源管理	40
溫室氣體盤查	41
水資源使用	43
廢棄物監管	44



員工照護與社會參與 48

人力資本	49
薪酬與福利	55
多元發展	58
職場安全	60
社會參與	62

附錄 65

GRI 準則索引表	66
加強揭露永續指標	76
氣候相關資訊	77



基本資訊

本章內容

- 4 關於本報告書
- 6 經營者的話
- 7 利害關係人議合
- 9 重大議題管理

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為亞泰金屬工業股份有限公司（以下簡稱亞泰金屬、本公司或我們）第二次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司定期每年一次 出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書永續績效揭露邊界以亞泰金屬工業股份有限公司楊梅總部及主要營運據點為核心；財務資訊依合併財務報表口徑揭露。子公司之非財務績效依重大性、管理成熟度及資料可比性分階段納入。

1.1.4 資訊重編

本報告書為第二次發行，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，並以 2024 年度作為前期比較基準。除另有註明外，財務資訊採合併報表口徑，環境及人力指標以母公司主要營運據點為邊界；若統計方法或資料邊界調整，均於相關表格附註說明。

1.1.5 聯絡資訊

聯絡單位：亞泰金屬工業股份有限公司 董事長室

聯絡窗口：陳宥渝

電話：+886-3-472-7111#491

電子信箱：Chenyuyu@asiametalinc.com

公司網站：<https://www.asiametalinc.com>

地址：桃園市楊梅區民富路二段 199 巷 16 號

1.2 經營者的話

永續，不只是目標， 更是企業經營的日常實踐。

隨著全球綠色轉型與數位革新浪潮席捲，企業在追求成長之際，更需以長遠視野審視永續發展之責任。亞泰金屬自創立以來，始終堅持「技術創新、品質為本、誠信經營」的核心價值，持續深耕高階精密塗佈設備及含浸設備技術，並積極強化全球佈局與智慧製造升級，以穩健腳步邁向國際市場。



2025 年，公司持續推動營運據點與產品能力升級，並延續 2024 年啟動之 ISO 27001 建制評估、碳盤、節能規劃與智慧製造等工作，強化永續治理基礎。面對未來，我們將持續以數據驅動決策，逐步完善 MES 系統、資安控管與自製智慧設備，提升組織韌性與綠色競爭力。

我們相信，唯有將 ESG 嵌入營運流程、產品生命週期與價鏈中，才能創造長期且共享的價。亞泰金屬將持續以開放、透明、責任的態度，攜手員工、客戶、股東與所有利害關係人，共同邁向兼顧經濟、環境與社會發展的永續未來。

亞泰金屬工業股份有限公司
董事長 鄒貴銓

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

亞泰金屬考量公司行業屬性及營運模式，參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對亞泰金屬具有影響性及受亞泰金屬影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含員工、客戶、供應商、投資人／股東、政府機關。

1.3.2 利害關係人溝通

為瞭解並回應利害關係人關注事項，公司於 2025 年持續透過員工調、客戶訪談、供應商問卷、股東會與主管機關溝通等管道蒐集意見，並依議題重要性由各權責單位提出回應方案。本年度各類利害關係人溝通機制、頻率及主要關注議題如下。

亞泰金屬主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{#1}
員工	公司營運與永續發展的核心動能，其專業貢獻與積極參與驅動組織持續成長與轉型。	員工意見調查、內部教育訓練、座談會、內部通訊系統	每季一次意見調／教育訓練，每月內部溝通	資訊安全 經濟績效 員工福利與薪資 勞資溝通 誠信經營 產品品質與安全
客戶	公司穩定營運的關鍵夥伴，透過長期信任與合作，促進業務拓展與永續價值創造。	客戶滿意度調查、企業網站、產品永續說明、業務拜訪	每日即時回應、每年滿意度調查、每季產品溝通會	員工福利與薪資 職業安全衛生 誠信經營 經濟績效 能源 產品品質與安全
供應商	提供產品製造所需的原物料與服務，確保品質穩定與交期的重要合作夥伴。	供應商問卷	每季	誠信經營 資訊安全 經濟績效 廢棄物 職業安全衛生 員工福利與薪資

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 ^{註1}
投資人 / 股東	公司穩健經營與永續成長的重要支持者，透過資金挹注與治理關注，促進企業長期價值與責任導向的經營策略實現。	股東大會、法人說明會、公開資訊觀測站、年報、投資人網站	每年股東大會、年度法人說明會 1 次、重大訊息即時揭露	產品品質與安全 員工聘雇與留任 資訊安全 誠信經營 經濟績效
政府機關	制定並監管法律與產業規範，為企業合法合規營運的重要依據。	政府部門舉辦的會議/說明會	不定期	用水與排放水 綠色產品 供應鏈管理 溫室氣體排放 原物料使用 採購實務

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

亞泰金屬依據本公司的營運活動、產業型態、價鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI 行業標準、SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 21 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

重大議題鑑別結果圖

本期沿用2024年問卷所辨識的重大性議題，並依各議題對營運及利害關係人的正、負面衝擊程度排序，以綜合評分前五項作為本期重大性議題，包含資訊安全、誠信經營、產品品質與安全、員工聘僱與留任及員工福利與薪資。

序	議題	綜合分數	相對評分	重大性門檻 75
01	資訊安全	92		
02	誠信經營	88		
03	產品品質與安全	85		
04	員工聘僱與留任	81		
05	員工福利與薪資	78		
06	溫室氣體排放	71		
07	能源管理	68		
08	職業安全衛生	65		
09	人權管理	61		
10	供應鏈管理	57		

▲ 本期沿用2024年問卷所辨識的重大性議題；綜合評分前五項列為本期重大議題。

Step 3. 重大議題資訊報導

由亞泰金屬永續小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由本公司永續小組再次審閱報告書內容，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為亞泰金屬重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每季與永續小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

重大議題影響邊界與目標成效（2025 年度）

重大議題	對應之 GRI 主題 ¹	影響衝擊	主要管理方針 ²	影響範圍(邊界)			KPI 與目標	報告書對應章節
				上游	公司營運	下游		
資訊安全	GRI 418-1	- 潛在負面衝擊：資料外洩造成客戶信任下降 - 潛在正面衝擊：強化資安可提升品牌形象	- 建立資安管理制度與防護系統，2025 年持續推動 ISO 27001 資訊安全管理制度建置 - 資安教育訓練		V	V	- 重大資安事件件數：目標 0 件。 - 年度備援／系統還原演練次數：≥ 1 次 / 年。 - 資安政策／內部宣導覆蓋率：100%（每季至少 1 次公告或郵件宣導，全年≥4 次）。 - 個資/客戶資料存取權限盤點：每季 1 次，完成率 100%。	2.5.1 資安管理政策
誠信經營	GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1	- 潛在負面衝擊：不當行為造成法律風險與聲譽損害 - 潛在正面衝擊：健全制度提升市場信賴	- 制定誠信經營政策與行為準則 - 內部稽核與檢舉管道 - 定期誠信教育訓練		V	V	- 反貪腐與誠信教育訓練完訓覆蓋率 100%（含董事、經理人與全體員工；每年至少 1 次）。 - 檢舉管道可近性：全年 100% 揭露於官網/內網，每年至少 1 次宣導。	2.3.1 誠信經營
產品品質與安全	GRI 416-1 GRI 416-2	- 潛在負面衝擊：產品瑕疵引發安全事故 - 潛在正面衝擊：高品質產品提升競爭力	- 嚴格品質檢驗制度 - 產品安全標準符合國際規範，依據 ISO 9001:2015 標準導入製程流程控管 - 定期改善與測試		V	V	- 出貨前安全/功能測試覆蓋率 100%；關鍵零組件追溯完整率 100%。 - 法規或客戶規範不符合 0 件（含召回、罰鍰、重大客訴）。	3.2.1 產品品質管理 3.2.2 產品風險評估
員工聘僱與留任	GRI 202-2 GRI 401-1	- 潛在負面衝擊：人員流失影響營運穩定性 - 潛在正面衝擊：穩定團隊有助技術累積	- 員工職涯規劃與培訓制度 - 營造良好的工作環境與員工關懷		V		- 關鍵職務（研發/製造/專案）留任率：≥ 90%。 - 高階主管在地化比例：≥ 90%。 - 平均年資維持 ≥ 7 年。	6.1.2 人才聘雇

重大議題	對應之 GRI 主題 ¹	影響衝擊	主要管理方針 ²	影響範圍(邊界)			KPI 與目標	報告書對應章節
				上游	公司營運	下游		
員工福利與薪資	GRI 201-3	- 潛在正面衝擊：完善福利提升員工幸福感與生產力	- 提供多元化福利制度（保險、健康檢查）		V		-勞退新制提撥達成率 100%；團保/職責保險覆蓋率 100%。 -既有福利（健檢、節慶、員訓）覆蓋率 100%；定期健檢參與率 ≥ 95%。	6.2.1 平等優渥薪酬 6.2.2 完善福利措施 6.2.3 友善育兒職場
	GRI 202-1							
	GRI 401-2	- 潛在負面衝擊：福利成本增加影響財務	- 薪資結構透明化與定期調整 - 與員工持續溝通需求					
	GRI 401-3							
	GRI 405-2							

註 1：代表與該重大議題有關的 GRI 指標，本年度各指標揭露情形，請詳 GRI 附錄表。註 2：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。



公司治理

本章內容

- 14** 公司簡介
- 16** 治理結構
- 23** 責任商業行為
- 27** 氣候變遷風險機會
- 29** 資訊安全

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

亞泰金屬 成立於 1973 年，從事自動化機械設備之研發、設計、組裝、銷售及售後服務產品，總部位於臺灣 桃園市，並在桃園楊梅、蘇州昆山及泰國春武里府等地設有研發組裝據點；售服安裝據點；服務據點等。

2025 公司概况

亞泰金屬工業股份有限公司

成立年份

1973

1973.01.01

2025 員工人數

132

2024 : 133 人

2025 淨銷售額

16.34 億

2024 : 15.05 億

實收資本額

2.69 億

268,841,770 元

企業定位

公司型態

上櫃股份有限公司

產業類別

電子零組件及產品製造業



主要產品與服務

含浸、塗佈等自動化設備
研發、設計、組裝、銷售、售後服務

公司沿革

亞泰金屬工業股份有限公司（股票代號：6727）創立於1973年，早期以生產不鏽鋼餐具與膠帶塗佈機為主。1976年起因應產業升級與技術轉型，跨足銅箔基板（CCL）含浸設備研發與製造，成功進入電子與高科技精密設備領域，並於1986年起積極開發應用於PCB、MLCC、FCCL、光學薄膜、碳纖維與新能源材料等領域的塗佈設備。

公司產品以捲對捲（Roll-to-Roll, R2R）精密塗佈技術為核心，具備跨產業應用能力，已由傳統設備業升級為具備技術門檻與自主研發能力的高階設備製造商。2019年登錄興櫃，2020年正式上櫃，成為國內第一家以含浸塗佈設備為主業的上櫃公司。

關鍵里程碑

1973 公司創立

2019 登錄興櫃

2020 正式上櫃

組織文化與經營理念

亞泰金屬秉持「技術創新、誠信服務、品質至上」的經營理念，以豐富的工程經驗及終身的承諾服務全球客戶，追求客戶百分百滿意。公司核心文化包括：以專業豐富的工程能力及畢生的承諾為客戶服務、持續推動技術革新與自主研發、崇尚專業與團隊合作精神、客戶完全的滿意是我們的終極目標；公司積極強化研發體系，累計取得台灣、中國多項專利，並透過品質管理與製造流程優化，導入ESG理念與智慧化轉型，朝永續經營目標邁進。

願景及策略

亞泰金屬致力於深化R2R塗佈與含浸核心技術應用，橫跨電子、光電、新能源與智慧製造等多元產業，建立全球服務體系、擴大海外市場、推動智慧製造與節能減碳，落實ESG治理，提升公司治理與社會責任表現，以及結合研發、製造與數據整合能力，提供高性價比的設備解決方案。

本公司持續以技術升級與產品差異化為核心，聚焦高階設備應用領域，涵蓋PCB、高頻CCL、軟性基板與能源材料，並導入MES、能源監控與製程品質模組等智慧製造系統，以自製自動化設備提升OEE與交期表現。公司同步拓展全球市場、強化專利能量，推動節能減碳、碳盤查、資訊透明與ESG責任。

2024年，公司參與經濟部「113年度產業低碳科技應用補助計畫」，並攜手產學單位共同驗證，提升設備節能效率與碳管理能力，為智慧工廠轉型與永續升級奠定基礎。

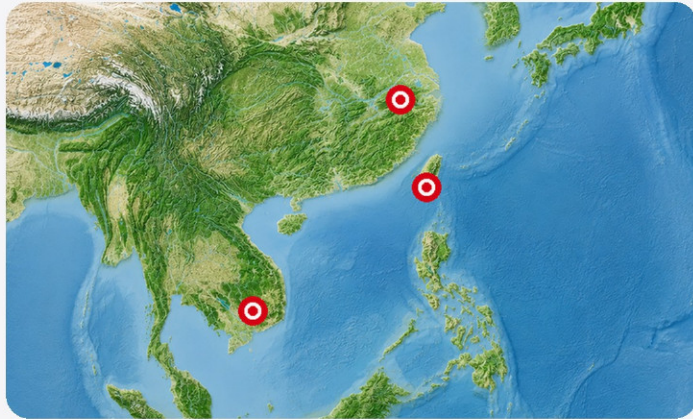
公協會會員

2025年度公司持續參與台北市進出口商業同業公會、台灣電路板協會、台灣區黏性膠帶工業同業公會及桃園企業聯合會等4個公協會組織，透過產業交流掌握法規、技術與市場趨勢。

公協會組織	會員身分
台北市進出口商業同業公會	一般會員
台灣電路板協會	一般會員
台灣區黏性膠帶工業同業公會	榮譽會員
桃園企業聯合會	一般會員

2.1.2 營運據點

亞泰金屬營運佈局



亞洲營運與服務網絡

三地據點，串聯研發製造、技術支援與在地服務

01

臺灣桃園

集團總部 | 研發、設計、生產與組裝

02

蘇州昆山

組裝、調試、技術服務與售後服務

03

泰國據點

銷售與售後服務

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。

董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任，任期 3 年並得連選連任。提名及遴選兼顧獨立性、專業背景、公司發展需求與董事會多元性；下表列示 2025 年 6 月 25 日改選後之本屆董事會名冊。

2025 年董事會共 9 席，其中獨立董事 3 席、女性董事 1 席，獨立董事及女性董事占比分別為 33.33%與 11.11%。全年召開 7 次董事會，全體董事出席率 90.44%，董事進修符合率 100%。本屆任期自 2025 年 6 月 25 日至 2028 年 6 月 24 日，董事成員具備經營管理、產業技術、財會法律、風險管理與永續治理等多元專業。

亞泰金屬本屆董事資料（任期：2025 年 6 月 25 日至 2028 年 6 月 24 日）

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3 年	鄒貴銓	男性	51 歲(含)以上	—	揚州百德光電有限公司董事	—	—
董事	3 年	黃源財	男性	51 歲(含)以上	總經理	昆山睿平精密塗佈有限公司董事長	—	—
董事	3 年	林澤銘	男性	51 歲(含)以上	—	宇資企業股份有限公司董事	—	—
董事	3 年	張峻誠	男性	51 歲(含)以上	—	佳總興業股份有限公司品保副總	—	—
董事	3 年	鄒永豪	男性	30-50 歲	董事長室特助	—	—	—
法人董事	3 年	億如投資有限公司 代表人：黎芷瑜	女性	30-50 歲	—	惟誠合署會計師事務所負責人	—	—
獨立董事	3 年	張榮銘	男性	51 歲(含)以上	—	安普華會計師事務所負責人	V	V
獨立董事	3 年	陳安順	男性	51 歲(含)以上	—	群翊工業股份有限公司董事長	V	V
獨立董事	3 年	郭登富	男性	51 歲(含)以上	—	大登法律事務所主持律師	V	V

本公司董事長未兼任總經理。

董事性別及年齡分布圖

2025 董事會多元性

9 席董事 | 獨立董事 3 席 (33.33%)

性別分布

8 男性

1 女性

年齡分布

29 歲 (含) 以下 0

30-50 歲 2

51 歲 (含) 以上 7

▲ 2025 年董事會共 9 席，其中男性 8 席、女性 1 席；30-50 歲 2 席、51 歲 (含) 以上 7 席。

董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布							
		營運判斷	財務會計分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導	決策
董事長	鄒貴銓	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	黃源財	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	林澤銘	V	V	V	V	—	V	V	V
董事	張峻誠	V	—	V	V	—	V	V	V

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布							
		營運判斷	財務會計分析	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導	決策
董事	鄒永豪	V	—	V	V	—	V	V	V
法人董事	黎芷瑜	V	V	V	V	—	V	V	V
獨立董事	張榮銘	V	V	V	V	—	V	V	V
獨立董事	陳安順	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	郭登富	V	—	V	V	—	V	V	V

• 董事進修

亞泰金屬每年依董事專業背景與治理需求安排進修課程。

2025 年 9 名董事進修總時數為 87 小時，每位董事均完成至少 6 小時進修，董事進修符合率 100%。課程涵蓋公司治理、財務會計、風險管理、資訊安全、永續發展及產業趨勢。

• 董事及高階主管薪酬結構

董事薪酬包含董事酬勞、業務執行費用及兼任員工領取之相關酬金；獨立董事則依其職責領取固定報酬。薪資報酬委員會參考公司營運成果、個人績效及同業水準提出建議，經董事會決議後辦理。

高階管理階層薪酬由薪資報酬委員會提出建議並提報董事會核定，包含固定薪資、退休金及依營運與個人績效核定之獎金。相關制度兼顧人才留任、公司長期績效及股東權益。

• 董事及高階管理階層離職與退休政策

董事與高階管理階層之離職預告期、離職金及退休制度均依所在地法規與公司制度辦理，除依法應給付之款項外，不另提供不當離職利益。

• 董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為相關指標與衡量機制尚在評估中，本公司將持續檢視可行性。

• 董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）及個別董事成員之自我績效評估，作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質

3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進修
6. 內部控制

- 2025 年度董事會、個別董事及功能性委員會均完成內部績效自評，評估結果提報董事會，並作為董事提名續任、運作改善及教育訓練規劃之參考。

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2025年1月1日至2025年12月31日	內部自評	董事會整體績效	已完成自評；整體運作良好
每年一次	2025年1月1日至2025年12月31日	內部自評	個別董事成員	已完成自評；結果提報董事會
每年一次	2025年1月1日至2025年12月31日	內部自評	審計委員會	已完成自評；整體運作良好
每年一次	2025年1月1日至2025年12月31日	內部自評	薪資報酬委員會	已完成自評；整體運作良好

利益衝突管理

亞泰金屬董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

公司依關係人交易管理程序與董事利益迴避制度審查交易條件，2025 年度關係人交易均依內部授權及法定程序辦理。

公司訂有董事及經理人道德行為準則、員工從業道德守則與利益衝突迴避機制，由稽核室監督落實並向董事會報告。2025 年度未發生經查證之重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

亞泰金屬工業股份有限公司成立永續小組，做為公司內部最高階的永續發展專責單位。亞泰金屬工業股份有限公司訂定 ESG 永續資訊管理作業辦法並經由董事會通過，規範永續小組之權責義務。永續小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司 ESG 政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果。

亞泰金屬永續小組執行情形

2025 年永續工作由董事會監督，管理階層及跨部門工作小組依治理、環境、供應鏈、員工與資訊安全等主題彙整績效，全年召開 4 次跨部門永續會議，成員平均出席率 100%，並向董事會報告 1 次。

永續小組組織圖



▲ 2025 年永續治理由董事會監督、管理階層統籌，並由跨部門永續工作小組執行。

2025 年永續治理與董事會溝通事項

開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會重大建議	審計委員會決議結果	董事會決議結果
2025 年 11 月 6 日	審議 2025 年度永續資訊蒐集、內部控制執行情形及 2026 年度永續工作計畫。	建議持續強化溫室氣體盤、供應鏈 ESG 管理與資訊安全控制。	全體出席委員決議通過	全體出席董事決議通過

• 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由 3 位獨立董事組成，2025 年度共召開 3 次會議；張榮銘、陳安順及郭登富實際出席分別為 3 次、3 次及 2 次，整體出席率為 88.89%。委員會依公司營運績效、同業薪酬水準及個人職責，審議董事與經理人薪酬政策及制度。

2025 年度薪資報酬委員會由 3 位獨立董事組成，全年召開 3 次會議，主要審議董事與經理人薪酬政策、績效目標及員工與董事酬勞分派事項。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，亞泰金屬由薪酬委員會依內部作業程序審議董事及經理人之薪酬政策與個案，並提報董事會決議；員工與董事酬勞之辦理悉依公司法及本公司章程規定，並依法揭露。

- 薪酬政策依公司章程及薪資報酬委員會組織規程辦理，2025年度相關議案均經薪資報酬委員會及董事會審議。
- 2024年度員工酬勞及董事酬勞案於2025年3月12日經薪資報酬委員會及董事會決議通過，員工酬勞為新臺幣5,832,578元、董事酬勞為新臺幣5,832,577元，均以現金發放，並於2025年6月25日股東常會報告。

- **審計委員會**

依公開之2025年度年報，審計委員會由3位獨立董事組成，2025年度共召開6次會議；張榮銘、陳安順、郭登富實際出席均為5/6，官方ESG平台彙總出席率為83%。

2025年度審計委員會由3位獨立董事組成，全年召開6次會議，張榮銘、陳安順及郭登富實際出席均為5次，整體出席率83.33%。委員會持續監督財務報表、簽證會計師獨立性、內部控制制度及重大法規遵循事項。

- 2025年度審計委員會共召開6次會議，監督財務報導、內部控制、重大法規遵循及簽證會計師獨立性。

2.3 責任商業行為

2.3.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司網站：

<https://www.asiametalinc.com/services/80>。

亞泰金屬為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、利用電子郵件、電子報、溝通會等，以及舉辦教育訓練、課程、說明會等共計五場持續宣導。其中誠信經營相關訓練課程內容為說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程（營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯）及反貪腐課程（包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢）等，藉以預防不誠信行為之發生。此外，本公司也針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻（政府官方文件、準則、倡議等）
董事長室	董事長室	誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則
董事長室	董事長室	誠信經營作業程序及行為指南	股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南參考範例
董事長室	董事長室	道德行為準則	上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例

對象	管理要求與公開資訊	簽署比例
新進員工	入職時簽署員工保密與競業禁止合約	100%
現任員工	簽定保密合約與廉潔承諾書	100%
治理及管理階層	簽定保密合約、廉潔承諾書；供應商企業社會責任政策公布於公司官網	保密 100% 廉潔 100%
新進供應商	簽定保密合約、廉潔承諾書；政策網址： https://www.asiametalinc.com/news	保密 100% 廉潔 100%
現有供應商	簽定保密合約、廉潔承諾書；政策網址： https://www.asiametalinc.com/news	保密 68% 廉潔 100%

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，亞泰金屬各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過專線電話(03-4727111#491)/信箱(chenyuyu@asiametalinc.com)，由稽核室受理、稽核室就檢舉內容及相關事證進行調，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。如經調查後發現，被檢舉人確有違反法令或本公司誠信經營政策與規定者，實施相對應之懲處措施，包括終止僱傭契約及業務往來合約在內等處置。

另有獨立稽核室負責監督檢舉事件後續處理狀況，並將誠信經營相關規範納入每年定期辦理之一般業務核項目，每年向董事會報告。並設有審計委員會審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別(如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等)，若有發生重大違規事項*，則視為重大性風險或違規事項。

2025 年度本公司未發生重大違法事件、貪腐事件、反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之法律行動，相關事件及裁罰件數均為 0 件。

2.3.2 人權政策

本公司制定不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。

為了確保供應商、承攬商亦落實本公司人權保障政策，因此於供應商企業社會責任宣導政策增列人權條款，所有供應商、承攬商均須遵守規範。公司每年亦定期舉辦教育訓練、發布宣導信件，確保人權政策在供應商、承攬商端同步落實執行。細節請分別參照供應商企業社會責任宣導政策(<https://www.asiametalinc.com/news/377>)。

• 人權風險辨識與政策制定

2025 年公司依產業特性、營運據點與供應鏈風險重新檢視人權議題，辨識項目包含歧視、結社與團體協商自由、童工、強制勞動／勞資爭議及弱勢群體權益。評估結果以強制勞動／勞資爭議列為中度風險，其餘議題為低度風險，並透過內部稽核、申訴機制、供應商審查及教育宣導持續降低風險。

人權議題	歧視	員工結社與團體協商自由	童工	強制勞動／勞資爭議	弱勢群體權益／原住民權益
政策	不法侵害預防計畫、2025 年度供應商企業社會責任宣導政策	2025 年度供應商企業社會責任宣導政策	2025 年度供應商企業社會責任宣導政策	2025 年度供應商企業社會責任宣導政策	不法侵害預防計畫、2025 年度供應商企業社會責任宣導政策
政策最高決策單位	董事長核准後實施	董事長核准後實施	董事長核准後實施	董事長核准後實施	董事長核准後實施
監督單位	稽核室、認可勞工健康顧問服務之職業安全衛生顧問服務機構	稽核室	稽核室	稽核室	稽核室
審核頻率	每年	每年	每年	每年	每年
適用對象	所有員工；供應商	所有員工；供應商	供應商	所有員工；供應商	供應商
調或溝通機制	內部稽核(每年一次)	內部稽核(每年一次)/供應商審查機制	供應商審查機制	內部稽核(每年一次)、臨場醫生服務諮詢 (每年四次)/供應商審查機制	內部稽核(每年一次)
風險等級	低	低	低	中	低
減緩與補償措施	安排相關講座、專業諮商心理、員工申訴機制	制度保障、員工申訴機制	制度保障、員工申訴機制	制度保障、專業諮商心理、員工申訴機制	制度保障、專業諮商心理、員工申訴機制

人權議題	歧視	員工結社與團體協商自由	童工	強制勞動／勞資爭議	弱勢群體權益／原住民權益
政策承諾	納入內規，暫無對外揭露。	已內含於勞資制度，未公開。	禁止童工規定已內嵌於供應商企業社會責任宣導政策，未作為獨立政策對外公告。	作業機制已建置，未對外揭露。	公司重視多元與平等，實務已落實於職場制度，惟尚未形成單獨政策文件予以公開。

註：本公司人權政策僅限內部公告，因內容屬內部治理規範，未對外揭露。

人權政策訓練

公司於新進員工報到及年度宣導時安排人權政策教育訓練，並透過會議、公司網站、同仁意見信箱與反映平台持續溝通。2025 年人權教育訓練合計 9 人時，共 9 位員工完成訓練，覆蓋率 7%；人權政策並提供中文、英文及印尼文版本供員工與合作夥伴閱覽。

- 人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，檢舉管道可以透過專線電話(03-4727111#491)/信箱(chenyuyu@asiametalinc.com)，由稽核室負責調與審核人權事件並訂定改善措施。

2025 年度本公司未發生歧視、童工、強制勞動、騷擾或其他侵害人權事件，經申訴及查證成立之案件數為 0 件。

2.3.3 法規遵循

本公司重視法令遵循，訂有相關內部控制制度與稽核機制，以確保營運各層面符合法規要求。截至報告期間止，本公司未發生任何違反環境、社會、治理與經濟、產品與服務等法規的事件（不論重大與否）。

*註解：重大違規事件定義：裁罰金額達新台幣 100 萬以上。

人權教育訓練紀錄（2025 年度）

地區	臺灣(臺灣)
人權教育訓練總時數（人時）	9.000
人權教育訓練全體員工受訓比例	7%

註：本公司之所有部門窗口代表亦必須接受人權政策教育訓練，本年度所有部門窗口代表已完成年度人權教育訓練。

2.4 氣候變遷風險機會

2.4.1 氣候治理

（一）董事會監督

本公司董事會關注氣候議題，推動並監督其下功能性委員會運作成效，依永續發展實務守則執行；永續發展工作小組每季向董事會報告重要資訊與執行情形，包含節能減碳成效、溫室氣體排放管理、氣候衝擊評估與永續目標達成進度。本公司已於109年6月23日經董事會通過修訂「永續發展實務守則」，並於年報、公開資訊觀測站及公司網站揭露公司治理守則及實際執行情形。

董事會為永續發展最高監督單位，負責審議 ESG 政策及管理辦法，並定期掌握永續策略、績效與風險因應情形。

董事會已通過「永續資訊管理作業辦法」，持續監督氣候變遷、環安衛、員工權益、供應鏈與資訊安全等重大永續議題。

（二）管理階層職責

永續發展工作小組是氣候變遷管理的最高管理單位，統籌規畫與訂定公司因應氣候變遷的行動計畫、執行相關氣候風險管控方案與對策，並訂定指標促使決策融合環境或社會層面，以協助公司達成永續發展目標。

公司由跨部門永續工作小組統籌 ESG 行動與資料彙整，稽核室協助永續資訊內部控制及揭露品質管理。

管理階層定期向董事會報告 ESG 推動成果，滾動檢視目標、資源配置及風險事項，使永續發展與營運策略保持一致。

（三）整合風險管理制度

111年12月21日本公司董事會通過之「風險管理政策與程序」亦包含氣候相關風險。透過風險辨識、風險分析與評量、風險回應、風險監督管理、風險報告與揭露等流程，各營運權責單位依短中長程目標與業務職掌辨識風險，分析風險事件發生機率並評估，依風險胃納等級提出回應改善計畫；所有執行過程及結果均透過適當機制紀錄、審鑑報告，以有效調適風險。

公司風險管理制度涵蓋氣候、環安、供應鏈、資訊安全與法規遵循，透過內部控制及稽核作業監控風險，並持續提升永續資訊之一致性與可稽核性。

本公司將依上述風險管理程序持續監控氣候風險，並滾動檢視其與營運策略、內部控制及資訊揭露之整合。

2.4.2 氣候風險與機會

本公司依據氣候相關風險與機會進行系統性評估，辨識其對業務、策略與財務在短期（3年內）、中期（3~5年）、長期（5年以上）可能產生之影響如下：

一、業務層面：

短期：業務發展面臨生產設備產品與庫存品因極端氣候導致損毀之風險，為降低影響，本公司積極開發客戶及供應商，提升營運韌性。

中期：氣候災害頻率增加，公司投入發展新技術及水平設備市場，提升終端應用多元性，強化客戶組成的穩定度。

長期：持續推動智慧化、低碳化系統及各項認證，以提升產品與服務品質，回應市場趨勢轉變。

二、策略層面：

短期：為配合永續目標調整營運模式，營運轉型所帶來的成本上升風險已被納入管理，公司透過開源節流與強化內部控制機制，以降低轉型初期衝擊。

中期：在推動相關法令配套及資源整合過程中，可能面臨技術瓶頸，本公司將深化與客戶夥伴之協作，共同研發新的設備產品。

長期：公司已將低碳轉型目標納入長期營運策略，朝向提升企業整體競爭力與產業戰略地位發展，確保永續經營。

三、財務層面：

短期：隨著企業轉型與原物料價格上升，營運成本增加，公司預計導入智慧化系統機制，提升工時運算與分析，並有效控制成本。

中期：為提升產品競爭力及因應設備更新需求，公司加大研發與創新投入，以提高產品附加價值及優化產品結構。

長期：因應全球各國碳政策尚未明朗所帶來之投資風險，公司將持續關注氣候政策動向，並評估具發展潛力的投資標的，以提升未來投資報酬與企業韌性。

2.4.3 轉型行動財務影響

極端氣候事件與低碳轉型行動對本公司財務面之潛在影響，主要可從人員、資產、原物料、物流運輸及法遵面向進行評估，並搭配具體管理作法與預防機制，以降低營運衝擊與財務風險：

在人員層面，極端氣候可能導致人員無法出勤，甚至發生人身傷亡，進而影響 ERP 系統維運及日常帳務等關鍵作業流程，造成經營決策資訊延遲與產能損失，進一步影響營收與現金流表現。為降低人力中斷風險，本公司已建置系統異地備援機制，確保關鍵營運不中斷。

在資產方面，極端氣候如地震、洪水或高溫等事件，可能造成土地、建築與設備毀損，不僅對財務報表造成資產重估影響，更可能因產能大幅減損導致營收下降與現金流異常，削弱財務體質。對此，本公司每年持續辦理地震、火災、爆炸等財產保險，以轉嫁潛在財務損失。

在原物料與能源層面，氣候變遷導致的原料短缺、水電氣價格波動，恐使生產成本提升，壓縮獲利空間。本公司係積極推動多元採購及產品多角化策略以分散風險。並評估設置智慧電表，提升能源使用效率。

於物流運輸面，交通中斷將影響原物料進料與成品出貨，造成交期延誤與客訴風險，導致短期營收損失與商譽受損。為提升供應鏈彈性，公司除已於台灣、中國與泰國設置營運據點外，亦積極評估東南亞第二據點，降低地區集中風險。

法規遵循方面，各國氣候政策逐步趨嚴，若未即時因應恐導致額外罰款或遵法成本上升。公司委請外部專家協助掌握各營運據點所屬地區之氣候法規與轉型要求，降低潛在法遵風險對財務帶來之不利影響。

2.5 資訊安全

2.5.1 資安管理政策

亞泰金屬視資訊安全為企業治理及永續發展的重要要素，已制定全面資通安全政策，保障公司營運與客戶資料之完整性與機密性。

1. 資通安全政策

建立含網路安全、資料保護、存取控管與事件應變之政策與流程，涵蓋資訊生命週期完整管理（含蒐集、傳輸、儲存、銷毀），並定期更新以符合法規及資安標準需求。

2. 資安軟體導入

全面部署防火牆與加密工具，並透過制度強化日常監控與漏洞掃描，降低被攻擊風險。

3. 推動 ISO 27001 評估

公司延續 2024 年啟動之 ISO 27001 資訊安全管理系統建置，2025 年完成差距評估、資訊資產盤點、風險評鑑及控制措施設計，並完成權限管理、備援與事件通報流程之制度化；預計 2026 年進入內部稽核與驗證準備階段。

4. 資安治理與稽核機制

經由資安小組協調各部門執行資安政策，並由稽核室定期核與持續改進，確保政策執行落實及持續改善。

5. 教育訓練與宣導

於全體員工與關鍵職能部門推動資安教育訓練與測驗，強化資安意識及事件通報流程，並提升組織應變力。

透過政策建立、軟體導入、風險評估與稽核治理三大策略，亞泰金屬致力於妥善控制資訊安全風險，並持續提升資安成熟度，以提升客戶、股東與合作夥伴對公司治理與風險控制之信任度。

2025 年度本公司未發生經證實侵犯客戶隱私、遺失客戶資料或遭主管機關裁罰之事件，相關申訴及通報件數均為 0 件。



產品服務

本章內容

- 31** 產品服務
- 33** 主要產品示意
- 34** 產品健康與安全



3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

亞泰金屬為全球銅箔基板高階含浸設備市佔率最高的製造商，專注於研發高精密軟性材料之捲對捲（Roll-to-Roll，R2R）塗佈與貼合設備，具備完整的開發、製造、安裝與售後服務能力。產品廣泛應用於 AI 伺服器、6G 高速通訊、自駕車、智慧終端裝置及柔性電子等關鍵產業，協助客戶導入高效率、可量產且具彈性的製程解決方案。



一、印刷電路板基材製程設備

亞泰金屬主力產品之一為直立式含浸機，適用於高階銅箔基板（CCL）與高頻材料製程。搭配不同樹脂系統，可生產適用於 AI 板、高頻高速板與高功率伺服器用 PCB，支援 5G/6G、AI 資料中心、汽車雷達與邊緣運算等高速低耗損應用。

同時，公司亦提供軟性電路板用貼合與塗佈設備，支援 2L/3L FCCL 製程，應用於摺疊手機、穿戴式裝置、筆電模組與醫療感測等對薄型、柔性與精密度要求極高的終端產品。

二、薄膜與功能材料製程設備

針對被動元件市場，亞泰金屬開發陶瓷薄膜塗佈機與 LTCC 塗佈設備，適用於 MLCC、LTCC 及其他高階電容與模組化元件製程。其中，LTCC 設備支援毫米波封裝整合，符合 6G 天線模組與先進封裝 (AiP、SiP) 技術發展趨勢，廣泛應用於智慧車、自駕系統與次世代行動裝置中。

三、多元應用之水平卷對卷塗佈設備

亞泰金屬亦專注於水平式卷對卷塗佈設備的開發，具備高均勻性與高產能特性，適用於多種柔性材料之精密塗佈。典型應用包含：

- 奈米銀線導電膜製程：用於大尺寸觸控面板、電子紙、無邊框設計與調光膜，具備高透光性與高導電性，支援智慧顯示、手寫輸入與建築玻璃隔熱等應用。
- 光學膜與功能薄膜製程：可應用於增亮膜、抗反射膜、防爆膜等多層塗佈，支援消費性電子與車用顯示器模組生產。
- 新興材料開發平台：可彈性整合不同乾燥方式與張力控制系統，支援研發單位進行次世代材料試量產。

亞泰金屬秉持「與客戶共同成長、共創雙贏」之理念，持續投入多元產業所需之設備開發，並以模組化設計、智慧化製程為核心，協助客戶因應高速演算、通訊升級與產品精密化趨勢，成為推動先進製造與永續轉型的重要夥伴。

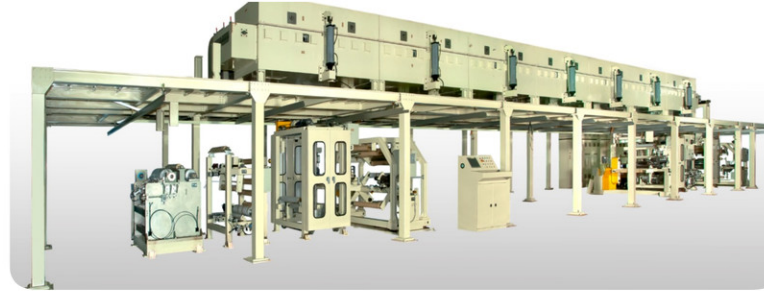
主要產品示意

精密塗佈與含浸設備 | 核心產品矩陣



01 CCL

銅箔基板塗佈與含浸設備 | 高精度張力控制與多層熱風循環



02

FCCL

軟性銅箔基板整線設備 | 對應超薄基材與低張力製程



03

PTFE

含浸與低張力塗佈設備 | 支援通訊基板及高階材料應用



04

MLCC & LTCC

精密薄膜塗佈設備 | 高速生產、薄層化與均勻性控制

3.2 產品健康與安全

3.2.1 產品品質管理

亞泰金屬致力於提供符合高品質與安全標準之精密設備，秉持「品質為本、安全為先」的理念，從產品設計、製造、出貨到售後各階段，皆建立嚴謹之品質與安全控管機制，確保產品於使用過程中具備穩定性、安全性及法規遵循性，以維護客戶、終端使用者及維修人員之安全。

一、品質與安全管理制度

本公司依 ISO 9001:2015 建置完整品質管理系統，並導入製造流程控管：

- 品質手冊：明定品質政策與組織責任，涵蓋設計、製造、品檢、出貨及客戶服務。
- 品質檢驗：進料、製程、成品與出貨皆設有檢驗標準；設備須通過性能及安全測試後方可出貨。
- 識別追溯：建立原料至成品之識別機制，異常發生時可即時追溯來源與流向。
- 矯正預防：依程序完成回報、分析、改善及預防，並由品管單位追蹤成效。

品質檢驗節點

01 進料檢驗

02 製程檢驗

03 成品檢驗

二、設計階段即納入安全考量

產品設計初期即進行可行性與風險評估：

- 設置緊急停止裝置、防呆機構與防護罩
- 結構材料符合強度與耐用性標準
- 操作介面具備異常提示與安全警告

並於開案初期確認使用環境及法規適用性。



▲ 設備組裝檢查與安全確認

品質管控流程

設計開發

>

生產製造

>

品檢測試

>

交付服務

三、使用階段的風險預防與控制

產品交付及使用階段採取以下控管與支援：

- 隨機提供說明書，交機時完成操作及安全教育。
- 發現異常時即時啟動分析、回報與改善。
- 提供保養週期及耗材更換資訊，降低老化與疏忽風險。

四、產品健康與安全績效與承諾

未來，亞泰金屬將持續強化產品全生命週期的風險辨識與安全設計，並參考 GRI 416 與 ISO 12100 系列等國際產品安全標準，提升產品健康與安全管理成熟度。

3.2.2 產品風險評估

產品風險評估

亞泰金屬重視產品對客戶與最終使用者的健康與安全影響，並將產品風險評估視為產品全生命週期管理的關鍵環節，從研發、設計、製造到出貨與售後服務，皆導入系統化的風險辨識與管理機制，以確保產品安全性與法規符合性，進一步提升客戶信任與市場競爭力。

產品風險評估機制

亞泰金屬依據《QP_ER_001 產品設計開發管理程序》，於產品設計階段導入風險辨識與預防管理，針對結構強度、電氣安全、熱源控制、設備運轉穩定性等進行技術評估，並於試產階段執行性能與安全性測試。設計審查（Design Review, DR）機制亦由跨部門團隊共同確認產品風險是否於可接受範圍內，確保量產穩定與安全。

製程與品質風險控管

依據亞泰金屬《QP_QA_003 品質檢驗管理程序》執行進料、製程、成品與出貨檢驗，落實關鍵製程參數監控，透過自主檢查與品管複檢雙重機制降低品質異常。如發現潛在異常，則依本公司《QP_QA_007 矯正與預防措施管理程序》執行根因分析與改善對策，強化源頭控管。

客戶風險回饋與售後追溯

透過亞泰金屬《QP_MK_003 客戶服務管理程序》管理客訴紀錄與異常分析，定期彙整回饋至設計端以作為改善依據。另依本公司《QP_QA_006 產品識別與追溯管理程序》建置完整的產品序號與組裝履歷，以快速追溯至責任批次與製程來源。

高風險組件之進階檢測措施

針對熱板、熱媒油管等關鍵熱交換部位，公司導入 X 光無損檢測、焊接與砂孔品質檢核；烤箱配置揮發性氣體偵測、排氣熱能回收、靜電消除及防爆監控，並納入出貨驗證，以強化製造品質、能源效率與作業安全。

2025 年度產品出貨前安全與功能測試覆蓋率 100%，產品回收事件及產品健康安全重大客訴均為 0 件；公司持續以安全功能設計、最終檢驗、操作教育及智能監控強化設備風險預警與管理效能。

永續供應

本章內容

37 產業供應鏈

39 供應鏈管理

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司位於印刷電路板基材及薄膜製程設備產業中游，提供含浸機、塗佈機、貼合機等高精密設備與機電整合服務。2025 年度主要產業定位、上游供應來源、下游客戶與其他商業關係均無重大變化，供應鏈維持穩定，客戶需求持續集中於高階電子材料、光電與能源應用市場。

所屬產業背景與發展概況

亞泰金屬所處之產業屬於電子材料設備製造領域，主要應用於 PCB、FCCL、MLCC、鋰電池、奈米材料等高精密連續式塗佈與貼合製程。隨著全球電子產品邁向輕薄短小、高頻高速、高密度封裝，特別是在 AI 運算、6G 通訊、車用電子與儲能技術快速發展驅動下，終端客戶對基材品質與熱管理需求日益提升，連帶促使上游材料與設備不斷升級。

此外，永續發展趨勢推動材料廠導入更高效率與低碳的製程設備，具備節能控制、自動化模組、智慧監控等功能之設備逐步成為市場主流。本公司持續深化設備性能開發與製程整合能力，協助客戶導入高良率、低碳足跡之生產方案，穩固其全球高階含浸與塗佈設備領導地位。

本公司企業總部設在台灣桃園市，本公司之產品製造廠區主要位於台灣。本公司所提供之產品、服務、產品與服務橫跨台灣、中國、美國、泰國、印尼、馬來西亞等地區市場，其中以中國為主要銷售市場，占 70% 營收。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如精密機械元件、電控元件、加工製造業、五金配件製造業、其他製造業等，提供本公司精密元件產品、加工製造服務。經過組裝、調試後，本公司將產品與服務提供給下游銅箔基板及其相關材料製造產業，涵蓋光學產業、太陽能產業、觸控產業、電子產業、能源產業、汽車製造產業等。

亞泰金屬價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	精密機械元件、電控元件、加工製造業、五金配件製造業、其他製造業	技術密集、服務
本公司	自動化機械設備之研發、設計、組裝、銷售及售後服務。	技術密集、服務
下游：客戶	銅箔基板及其相關材料製造產業，涵蓋光學產業、太陽能產業、觸控產業、電子產業、能源產業、汽車製造產業	技術密集

（一） 價值鏈上游供應商

526 家 合格供應商 2022/01/01–2025/12/31	321 家 2025 年有交易供應商 2025/01/01–2025/12/31	28 家 2025 年新進供應商 2025/01/01–2025/12/31
--	---	---

統計口徑：合格供應商為期間內資格有效名單；有交易供應商依 2025 年交易金額彙總；新進供應商依 2025 年首次納入名單。

▼ 公開資訊之主要供應商採購揭露

年度	主要供應商	進貨金額 (仟元)	占進貨淨額
2024	甲公司	159,223	19.10%
2025	甲公司	126,091	10.29%

註：資料取自亞泰金屬 2025 年年報 (2026 年 6 月 24 日上傳)。此處採年報「單一供應商占進貨總額 10% 以上」口徑；與前十大及第 11–20 大供應商合計占比的定義不同，不宜直接串接比較。

（二） 價鏈下游客戶

本公司價鏈下游涵蓋全球企業與研究機構，提供設備設計、組裝、維修及技術服務。2025 年客戶所在地與前期相比無重大變化，主要分布於台灣、中國及東南亞，並延續既有全球擴廠方向。

▼ 下游客戶彙整（2025 年度）

下游類型	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
企業	台灣、中國、東南亞等地區	設備產品、設備維修、技術服務	依合約
研究機構	台灣	設備產品、設備維修、技術服務	依合約

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

供應商管理三階段

本公司透過設置供應商管理準則管理供應商之穩定性交貨、品質控管及永續發展等，針對供應商的品質、交期、環境、社會、治理等面向進行稽核與管理，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝品質優良、交期穩定、永續發展等目標前進。本公司供應鏈管理政策包含：新供應商評估、現有供應商風險管理、及供應商改進輔導三個階段。

01

供應商登錄管理

建立準入標準 | 供應商管制程序、新供應商評鑑表

02

供應商評核

年度調查 | 產品品質、交期與供應穩定性

03

改善與追蹤

通知限期改善 | 追蹤改善結果並完成閉環管理

• 新供應商評估

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據「供應商管制程序」之新供應商評鑑表進行篩選與評核。本公司之新供應商通過稽核，並經評鑑核可者，方可取得與本公司合作資格。我們並於供應商合約中納入企業社會責任條款，要求供應商一同履行作為長期目標。若供應商違反條款規範，本公司可要求限期改善，或終止與解除合約。

• 現有供應商風險管理

本公司每年根據供應商評比及獎懲作業辦法，針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期等面向進行考核。同時所有供應商必須配合進行年度調查與評估。

評比分為 A~E 級，A 級、狀態：優、分數：91~100 者列入優先繼續合作對象；若為 D~E 級、狀態：差、分數：61~70 及 E 級、狀態：暫時停止採購、分數：60 分以下、則需由採購單位協同品管單位人員對供應商依「供應商管制程序」進行輔導；當月考核分數低於 70(含)分以下之供應商，由採購單位負責通知，如連續三個月考核低於標準，須由品管單位開立「供應商品質異常改善報告」，要求供應商進行改善，若情況未見改善則須會同相關單位依「供應商評鑑作業辦法」重新評鑑供應商資格。如有對於環境、社會等面向造成重大影響者，均列入不續用的名單。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

• 供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取限期改善措施方式，避免未來產生環境與社會等衝擊風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4.2.2 供應鏈稽核成效

• 稽核狀況

2025年度完成供應商稽核34家，占當年度有交易供應商10.59%，稽核項目以品質、交期、環境及社會管理為主。本年度未發現重大缺失，重大缺失0件、終止合作0家；一般改善事項均依期限完成追蹤。

2022年1月1日至2025年12月31日合格供應商共526家；2025年度有交易供應商321家，新進供應商28家。

公司要求稽核缺失提出改善計畫，經權責單位審核後持續追蹤，並視風險辦理覆稽；一般改善事項均於60日內完成追蹤與複查，未有因改善未完成而終止合作之供應商。

• 稽核結果

2025年新納入供應商28家，均完成環境與社會準則篩選，篩選率100%。公司依供應商管理程序要求不符合項目提出改善計畫，並由採購與品質單位持續追蹤；本年度高風險供應商0家。

▼供應商改善措施

負面衝擊面向	缺失類別	項目	缺失與風險內容	改善措施與應對策略
品質	產品一致性	精度偏差	供應商機構件公差未符合圖面標準，導致設備組裝配合難度提高	限期改善，要求供應商調整加工治具並提供量測報告，後續納入重點稽核項目

• 改善措施

2025年度除年度稽核外，公司亦透過進貨檢驗查核品質一致性與製程穩定性；針對零組件加工精度偏差個案，採限期改善與後續追蹤，要求供應商調整加工治具並提供重測報告，後續納入重點稽核範圍。



環境友善

本章內容

- 43** 能源管理
- 44** 溫室氣體盤查
- 45** 水資源使用
- 46** 廢棄物監管



5 環境友善

5.1 能源管理

5.1.1 能管政策

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

為了有效提升本公司能源使用效率，亞泰金屬已於主要廠區導入節能設備與智慧監測系統，以降低營運過程中的能源消耗與碳排放。雖尚未全面推行 ISO 50001 能源管理系統，惟已透過智慧電表系統進行即時用電監控，作為後續能源效率提升與系統化管理規劃之基礎，並由管理處負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；管理處每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標，並於各廠區辦理節能宣導活動與教育訓練課程，提升同仁對節能減碳議題之認知與參與度，強化全員節能文化之落實。

單位	負責人	主要職責
製造	製造主管	節能策略與執行
採購	資材主管	供應鏈能源管理
廠務	管理處主管	廠區用能管理



▲ 能源設備巡檢與用電監測

5.1.2 能源消耗

2025 年度亞泰金屬能源總消耗量為 3,350.0000 GJ，其中外購電力 3,282.8033 GJ，占 97.9941%；化石燃料 67.1967 GJ，占 2.0059%，本年度未使用再生能源。相較 2024 年 3,274.6564 GJ，能源使用量增加 2.30%。以 2025 年合併營業收入 1,634.168 百萬元為分母，能源密集度為 2.0500 GJ / 百萬元營收，較 2024 年 2.1760 下降 5.79%。

2024 年度能源總消耗量為 3,274.6564 GJ，其中外購電力 3,211.2633 GJ、化石燃料 63.3931 GJ；能源密集度為 2.1760 GJ / 百萬元營收，作為本期能源績效比較基準。

- 亞泰金屬能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		能源消耗量	能源消耗百分比
		2025 年	2025 年
外購非再生能源	化石燃料	67.1967	2.0059
	外購電力	3,282.8033	97.9941
非再生能源總消耗量		3,350.0000	100
能源總消耗量		3,350.0000	100
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		2.0500	—

註：本公司無使用再生能源。

5.2 溫室氣體盤

5.2.1 排放量總覽

亞泰金屬依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤標準，採用營運控制法設定組織邊界。本公司自 2024 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界包含亞泰金屬楊梅一、二廠，報告邊界包含類別 1（固定排放源、移動排放源、逸散排放源、製程排放源等）、類別 2（外購電力），鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(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)及三氟化氮(NF₃)共 7 種溫室氣體。

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢（GWP），換算成二氧化碳當量（CO₂e），以公噸二氧化碳當量（tCO₂e）為單位。排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」（6.0.4 版本），GWP 採用 IPCC 第六次評估報告之數值。

2025 年亞泰金屬類別 1（範疇一）排放量為 4.6793 tCO₂e，類別 2（範疇二）為 395.1051 tCO₂e，合計 399.7844 tCO₂e，排放密集度為 0.2856 tCO₂e／百萬元營業額。相較 2024 年報告書揭露之合計 427.726 tCO₂e，2025 年範疇一及二排放量減少 27.9416 tCO₂e，降幅 6.53%。盤查邊界為母公司，範疇三尚未納入統計，範疇一及二目前未辦理外部確信。

• 溫室氣體排放量分析表

(單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量	2025 年	2024 年
類別 1	4.6793	5.006
佔比 (%)	1.2	1.2
類別 2	395.1051	422.720
佔比 (%)	98.8	98.8
溫室氣體總排放量	399.7844	427.726
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)	0.2856	0.3

5.3 水資源使用

5.3.1 取水情形

本公司營運活動主要用水情形以設備、環境清潔及員工日常生活使用為主，水資源主要來源為自來水廠供應，並無使用來自水資源壓力地區之水。

2025年亞泰金屬用水量為454.3000公噸，總取水量為0.4543千立方公尺，用水密集度為0.2680公噸 / 百萬元營業額，取水來源均為第三方淡水，且未取自水資源壓力地區。相較2024年0.4130千立方公尺，總取水量增加0.0413千立方公尺。

取水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

取水來源類別	水質指標	取水量 2025	
		所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
地下水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
海水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
產出水	淡水	0	0
	其他的水	0	0
第三方的水	淡水	0.4543	0.000
	其他的水	0	0
總取水量		0.4543	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0.0	

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物管理政策

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規製作及申報事業廢棄物清理計畫書，廢棄物處置方式皆依規範執行。

本公司透過管理系統紀錄廢棄物種類、數量與清運流向，並以地磅秤重進行實際測量，彙整年度廢棄物產生量，作為管理與後續資源化處置依據。廢棄物由合格處理業者清運及處置，並定期核對清運三聯單與廠內量測數量，確保紀錄一致。

5.4.2 廢棄物清運處置

2025 年非有害廢棄物 29.3112 公噸，其中再生利用 3.2634 公噸、離場焚化 26.0478 公噸；有害廢棄物為 0 公噸，所有廢棄物均委由合格清運及處理業者處置。

本公司營運活動除產生員工生活垃圾外，亦可能產生金屬加工過程的一般事業廢棄物及資源可回收物（如廢金屬、包裝材料等）；本年度先統計生活垃圾，後續將逐步擴大納入其他廢棄物。

2025 年廢棄物密集度為 0.0172 公噸 / 百萬元營業額，再生利用率 11.13%；相較 2024 年總量 41.3430 公噸，減少 12.0318 公噸（29.10%）。

2025 年處置移轉量為 3.2634 公噸、直接處置量為 26.0478 公噸、期末貯存量為 0 公噸；直接處置均為離場焚化。統計以清運聯單與處理業者紀錄為基礎，數值口徑一致。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
	非有害事業廢棄物	29.3112	3.2634	26.0478	0.0000
	總量	29.3112	3.2634	26.0478	0.0000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2025		
		現場	離場	小計
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.0000	26.0478	26.0478
	焚化處理（不含能源回收）	0.0000	0.0000	0.0000
	掩埋處理	0.0000	0.0000	0.0000
	其他直接處理	0.0000	0.0000	0.0000
	總量	0.0000	26.0478	26.0478

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

註：本公司無產生有害事業廢棄物。



員工照護 與社會參與

本章內容

- 49 人力資本
- 55 薪酬與福利
- 58 多元發展
- 60 職場安全
- 62 永續社會活動



6 員工照護與社會參與

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

亞泰金屬視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才招聘

截至 2025 年底，亞泰金屬員工共 132 人，其中男性 105 人、女性 27 人；直接人員 50 人、間接人員 82 人。全體員工均為正職及全職員工，另有非員工工作者 2 人，主要提供保全與清潔服務。

2024 年底員工共 133 人，2025 年底為 132 人，員工總數減少 1 人，降幅 0.75%；非員工工作者均為 2 人。2025 年男性員工占 79.5%、女性占 20.5%，29 歲（含）以下占 29.5%、30 至 50 歲占 43.9%、51 歲（含）以上占 26.5%。

2025 年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	城市 桃園市	合計
全體員工	男性	105	105
	女性	27	27
	其他	0	0
全體員工（續）	小計	132	132

聘僱類型	性別	城市	合計
		桃園市	
正職員工	男性	105	105
	女性	27	27
	其他	0	0
	小計	132	132
臨時員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
全職員工	男性	105	105
	女性	27	27
	其他	0	0
	小計	132	132
兼職員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
無時數保證員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工
- 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 80%及 20%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 44%。

本公司高階主管以當地員工為主，本年度 92%高階主管為當地居民，僅 1 位主管為外國籍。

《按職級》

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		12	14	12	94	132
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		9%	11%	9%	71%	100%
多元指標						
性別	男性	11	11	9	74	105
	女性	1	3	3	20	27
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	39	39
	30-50 歲	4	7	7	40	58
	51 歲(含)以上	8	7	5	15	35
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	91.7%	78.6%	75.0%	78.7%	79.5%
	女性	8.3%	21.4%	25.0%	21.3%	20.5%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	41.5%	29.5%
	30–50 歲	33.3%	50.0%	58.3%	42.6%	43.9%
	51 歲(含)以上	66.7%	50.0%	41.7%	16.0%	26.5%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	0%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

《按職能別》

2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職能別		生產	銷售	行政人事	研發	財務	管理	合計
各職能別員工總人數		50	11	32	27	0	12	132
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		38%	8%	24%	21%	0%	9%	100%
多元指標								
性別	男性	48	9	19	19	0	10	105
	女性	2	2	13	8	0	2	27
	其他	0	0	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	25	2	6	2	0	4	39
	30–50 歲	15	3	21	17	0	2	58
	51 歲(含)以上	10	6	5	8	0	6	35
是否具原住民身分		0	0	0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0	0	0

2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比（單位：％）

職能別		生產	銷售	行政人事	研發	財務	管理	合計
性別	男性	96.0%	81.8%	59.4%	70.4%	0%	83.3%	79.5%
	女性	4.0%	18.2%	40.6%	29.6%	0%	16.7%	20.5%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	50.0%	18.2%	18.8%	7.4%	0%	33.3%	29.5%
	30-50 歲	30.0%	27.3%	65.6%	63.0%	0%	16.7%	43.9%
	51 歲(含)以上	20.0%	54.5%	15.6%	29.6%	0%	50.0%	26.5%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

2025 年新進員工 5 人，其中男性 4 人、女性 1 人，整體新進率 3.79%；離職員工 14 人，其中男性 11 人、女性 3 人，整體離職率 10.61%。公司由權責主管辦理離職面談，作為招募、留任與工作環境改善之依據。

• 亞泰金屬資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前

工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前

工作 3 年以上：30 日前

2025 年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市 桃園市	總計	新進比率（％）
男性	29 歲(含)以下	1	1	3.81%
	30-50 歲	3	3	
	51 歲(含)以上	0	0	

性別	年齡	城市 桃園市	總計	新進比率 (%)
女性	小計	4	4	3.70%
	29 歲(含)以下	0	0	
	30-50 歲	1	1	
	51 歲(含)以上	0	0	
其他	小計	1	1	0%
	29 歲(含)以下	0	0	
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
總計		5	5	3.79%

2025 年離職人員總數及比例

2024 年比較資料 | 本公司 2024 年間共招募 18 位新進員工 (男性 13 位、女性 5 位，以 29 歲含以下為主) ；另有 23 位員工離職 (含 1 位屆齡退休人員，男性 19 位、女性 4 位) 。離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。為保障員工權利並完善招聘制度，權責單位主管與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，作為後續人力資源管理改善之參考。

性別	年齡	城市 桃園市	總計	離職比率 (%)
男性	29 歲(含)以下	6	6	10.48%
	30-50 歲	4	4	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	11	11	

性別	年齡	城市 桃園市	總計	離職比率 (%)
女性	29 歲(含)以下	1	1	11.11%
	30-50 歲	1	1	
	51 歲(含)以上	1	1	
	小計	3	3	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		14	14	10.61%

6.1.3 勞資協議

亞泰金屬建立勞資會議、福利委員會、員工意見信箱及主管溝通等多元管道，保障勞資雙方權利義務並持續改善工作環境。2025 年度共召開 4 場勞資會議及 4 場福利委員會會議，期間員工正式反饋 0 件；所有營運重大變化均依年資提供 10 至 30 日預告期。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

亞泰金屬重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2025 年度最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 558%；最高薪酬個人年度總薪酬增加 6.50%，全體員工年度總薪酬增加百分比中位數為 9.68%，兩者增加率之比為 0.67。2024 年度最高個人薪酬比率為 575%，本年度差距略為縮小。

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：高階主管定義為 6 等 1 階或處級以上主管；中階主管定義為 5 等 1 階或副理級以上主管；基層主管定義為 4 等 1 階或副組長級以上主管；基層人員定義為 4 等 1 階職級以下之間接員工及直接員工。

註 3：中階主管女性薪酬平均較低，主要與人員數、職能分布及部門結構差異有關。

公司遵循各營運地區勞動法令，並以高於法定最低薪資之標準核定基層人員起薪。2025 年台灣法定每月最低工資為新臺幣 28,590 元；楊梅廠男性、女性及全體基層人員平均基本薪酬分別為法定最低工資的 2.07 倍、1.95 倍及 2.04 倍。

各職級男女薪酬比（男：女）

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
楊梅廠	1 : 0.908	1 : 0.792	1 : 0.913	1 : 0.966

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
楊梅廠	台灣	2.07 倍	1.95 倍	2.04 倍

註：2025 年台灣法定每月最低工資為新臺幣 28,590 元。

另本公司依公開之 2025 年度年報揭露薪資資訊：2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資總額為 96,311 仟元，平均人數 120 人，薪資平均數為 803 仟元、中位數為 691 仟元，較 2024 年 754 仟元及 630 仟元分別增加 6.50%與 9.68%。全體員工福利費用 149,431 仟元、薪資費用 129,343 仟元，薪資表平均員工人數 133 人；平均福利費用 1,124 仟元、平均薪資 973 仟元，較 2024 年 876 仟元增加 11.1%。

2024 年非主管全時員工薪資平均數為 754 仟元、中位數為 630 仟元；2025 年分別增加 6.50%及 9.68%。

6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，亞泰金屬制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

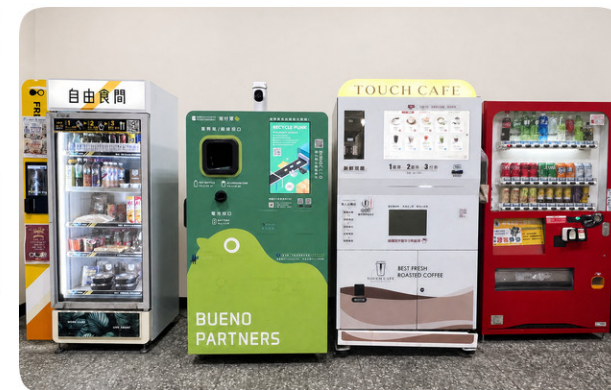
- 亞泰金屬標準福利

項目	說明
保險	- 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險。 - 規劃團體綜合保險，包含意外險、海外差旅險等保障。
優於法令的給假福利	每年提供三天帶薪颱風假，於颱風影響營運及員工通勤安全時，除符合法定放假規範外，額外給予帶薪假期，以保障員工安全與生活品質。

項目	說明
婚喪生育及年節禮金	• 生育補助 • 三節獎金 • 生日禮金 • 婚喪禮金

• 亞泰金屬其他福利措施

項目	說明
補助金或津貼	• 健康檢補助 • 旅遊津貼 • 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程)
福利活動	• 員工旅遊/補助 • 尾牙活動 • 社團活動
其他	• 實施 30 分鐘彈性上下班制度，讓同仁可依個人需求妥善規劃工作安排。 • 提供飲品補助，透過 Touch Café 智慧販賣機，每杯飲品補助 20 元。 • 持續設置智慧回收機，鼓勵同仁回收寶特瓶及鋁罐，並提供現金或 App 點數回饋獎勵。 • 每週三安排統一販賣車進場，提供同仁優惠商品選購。 • 增設「自由食間」販賣機，提供同仁於午、晚餐時段更多元且便利的餐食選擇，並可使用點數線上預訂餐點。



▲ 自由食間、智慧回收機、Touch Café 及飲品販賣機

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 5.1%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制		依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

6.2.3 友善育兒職場

本公司致力打造友善育兒職場，除依法提供育嬰留職停薪外，並提供生育補助、托兒優惠及彈性上下班制度。辦公室設有冰箱、冷凍櫃等母乳保存設備，支持同仁安心兼顧工作與家庭。

• 育嬰假人員分析 (2025 年度)

	2025 年			
	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	1	1	0	2
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	0%	—	0%
復職率 (%) (=D/C)	—	—	—	—
留任率 (%) (=F/E)	—	—	—	—

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

亞泰金屬重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，確保員工能在專業知識、實務操作及跨領域能力上全面提升。培訓課程涵蓋新人融入、專業職能、通識與永續、外語強化、管理與領導力、ISO 與制度訓練，以及財務領域，內容橫跨專業技能、跨國溝通、品質管理、永續發展與商業分析，全面強化員工專業能力與綜合職能，進一步支持企業長期競爭力與永續發展。

2025 年公司共開設 7 班次課程，培訓 56 人次，累積 234 人時；課程涵蓋新人訓練、專業職能及通識課程。男性與女性員工平均受訓時數分別為 1.92 小時及 1.21 小時，持續透過內外部課程強化專業能力與主管領導職能。

在計畫支持下，本公司於當年度規劃並開設 ISO 品質管理系統及財務報表分析等專業課程，並邀請具實務經驗之專業講師授課，協助員工掌握品質制度規範、內部稽核流程及財務資訊解讀能力。課程不僅提升員工在品質管理與財務專業領域之知識與技能，亦促進跨部門協作與營運決策效能，進一步支持公司長期的人才發展策略與營運競爭力。

教育訓練開課班次及受訓人次 / 人時數 (2025 年度)

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	2	36	124.0
專業職能課程	3	9	65.0
通識課程	2	11	45.0
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	0	0	0.0
其他	0	0	0.0
合計	7	56	234.0

各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2025 年
男性	1.92
女性	1.21
其他	0

註：平均受訓時數 = 各性別受訓總時數 ÷ 各性別年底員工人數

公司教育訓練資源不因性別而有差異。2025 年男性平均受訓時數為 1.92 小時，女性為 1.21 小時，其他性別為 0 小時；各類課程依職務需求、能力落差與個人發展規劃安排。

各職級平均受訓時數

職級	2025 年
高階主管	0
中階主管	4.54
基層主管	0.74
基層人員	1.72

註：平均受訓時數 = 各職級受訓總時數 ÷ 各職級年底員工人數

2025 年高階主管、中階主管、基層主管及基層人員平均受訓時數分別為 0、4.54、0.74 及 1.72 小時。公司持續增加專業與管理課程投入，支持員工職涯發展及組織人才傳承。

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

本公司依法設置職業安全衛生委員會，由勞資雙方共同組成，負責審議職安衛管理制度、教育訓練計畫及職業災害調查報告。管理小組定期推動職業安全衛生政策，並透過公開程序文件與多語資訊，協助全體同仁理解並落實公司職安衛要求。

工作者溝通與通報機制

- 匿名專線與專門信箱，提供職安議題回饋管道。
- 外籍員工有溝通需求時，由委託仲介機構提供翻譯協助。
- 發現立即危險時，工作者得停止作業、撤離並同步通報。
- 管理小組接獲通報後立即調查、評估、改善並公告結果。

01 回報



02 調查評估



03 改善追蹤



▲ 製造團隊

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導為提升員工及承攬人員安全衛生認知的基礎。公司依不同部門的工作型態與環境，安排一般職安、職業危害、危險活動及緊急應變等課程，以提升安全意識並預防災害；各課程內容、受訓對象與受訓時數詳見下頁。

四大訓練類別



一般職安



職業危害



危險活動



緊急應變

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	417 小時／1 次
職業危害	職業災害及職業病預防，例如化學品危害、噪音危害、高溫作業及粉塵防護等。	相關工作人員	89 小時／1 次
危險活動	高危險活動作業程序教育訓練，例如高處作業、堆高機操作、吊掛作業及受限空間作業等。	特殊作業人員	79 小時／1 次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習及停電應變等。	全體員工	139 小時／1 次

職業健康服務及健康促進活動

本公司評估高噪音及高溫作業為可能的重大健康風險，提供防護具並安排特殊作業人員接受專門健康檢查，持續追蹤身體狀況。

公司亦與勞工健康服務顧問合作，提供健康風險評估、職業病預防、工作環境改善及衛教活動；另補助年度一般健檢，追蹤中、高度異常個案，必要時轉介醫療單位。

健康促進活動項目	活動說明及成效
定期健康宣導推播	每兩個月透過公司 App 發布慢性病預防、運動保健、心理健康與均衡飲食等資訊。2025 年共推播 6 次，平均每次約 104 人次閱覽，全年累計 624 人次；另辦理駐點醫師服務 4 次、護理師到廠諮詢 12 次。

6.4.2 職業傷害與職業病

亞泰金屬制定職安衛事故標準通報程序。事件發生時，現場人員應依流程立即處置並通報事件性質、受傷人員、地點、緣由及傷害程度；安衛室接獲通報後依嚴重程度分級，同步通知相關單位並調查工作環境、人員操作及標準流程。釐清原因後，由安衛室向事故部門主管及職安衛委員會提出調查結果與改善計畫，決議工作環境或程序改善措施，並公告後續處置；事故發生後 3 個月內加強訓練與宣導。本公司 2024 年度未發生職業災害事故或職業病事件（比較資料）。依官方 ESG 數位平台，2025 年度職業災害人數 0 人、比率 0%，火災事件 0 件且死傷 0 人。

6.5 永續社會活動

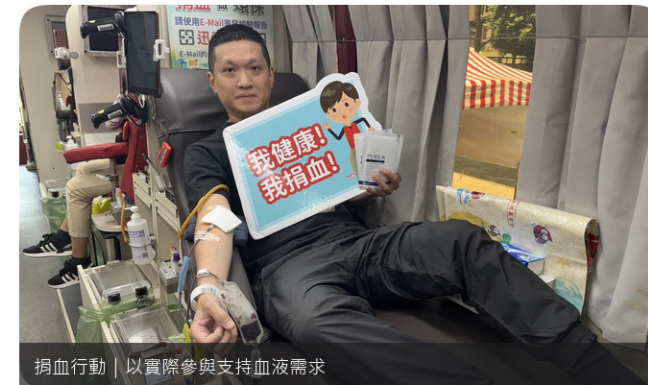
從員工關懷延伸至社區共好，讓每一次參與都成為可持續的連結。



捐血行動 | ESG 小組攜手新竹捐血中心



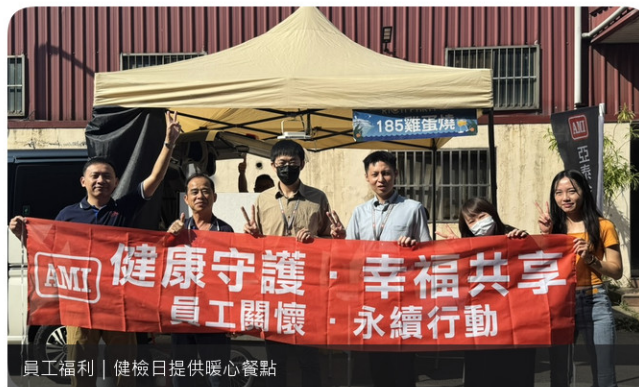
捐血行動 | 同仁響應健康公益



捐血行動 | 以實際參與支持血液需求



行動據點 | 捐血車進駐中壢圖書館



員工福利 | 健檢日提供暖心餐點



在地關懷 | 捐贈育德兒童之家

健康促進 × 員工福利 × 在地關懷

亞泰金屬持續以實際行動照顧員工與回應社區需求：邀請同仁參與捐血，支持公共健康；於員工健康檢查期間提供餐點，提升受檢便利與關懷感受；並捐贈民生物資予育德兒童之家，將企業資源轉化為穩定、可延續的在地支持。

把關懷帶進社區，讓永續成為日常

健康促進、公共健康、永續教育與弱勢關懷，形成亞泰金屬持續投入的社會行動軌跡。



公益講座 | 抗衰老健康 UP UP !

從一次活動，累積長期影響

公司持續串連圖書館、學校、捐血中心與社福機構，透過公益講座、捐血、回收材料木作體驗及物資捐贈、環境教育與贈，把健康、環境教育與弱勢關懷帶入在地社區。2023 至 2024 年兩場捐血活動共 56 人實際捐血，累計 83 袋血液。



活動交流 | 頒發感謝狀

持續投入的三大行動主軸

- 01 健康促進與公共健康
- 02 永續教育與循環實作
- 03 弱勢關懷與在地連結

資料來源：亞泰金屬官網最新消息、114 年法人說明會簡報；各活動年份依公開資訊標示。

管理系統持續升級

以制度化管理串連環境績效、作業安全與持續改善。



ISO 14001:2015 | 環境管理系統證書

POST-REPORTING-PERIOD UPDATE

報告期後重要進展 | 2026.01

亞泰金屬於2025年底完成驗證作業，並於2026年1月正式通過環境管理與職業安全衛生雙系統認證。

ISO 14001

環境管理系統

強化環境衝擊鑑別、法規遵循、污染預防與持續改善機制。

ISO 45001

職業安全衛生管理系統

系統化辨識作業風險、深化預防管理、員工參與與健康保障。

驗證路徑 2025 年底 | 驗證作業完成 → 2026 年 1 月 | 雙系統正式通過

資料來源：亞泰金屬官方網站最新消息（2026.01）；114年法人說明會簡報。



附錄

本章內容

- 69 準則索引
- 76 加強揭露永續指標
- 77 氣候相關資訊



附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：亞泰金屬已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	第 13 頁	完整揭露	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	第 4 頁		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	第 4 頁		
		1.1.5 聯絡資訊	第 4 頁		
		1.1.4 資訊重編	第 4 頁		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	第 4 頁		
	2-5 外部保證/確信	本年度報告書未經過外部保證或確信	-	完整揭露	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	第 35 頁		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
GRI 2：一般揭露 2021 (續)	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	第 13 頁	完整揭露	
		6.1.2 人才招聘	第 47 頁		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	第 47 頁	完整揭露	
		2.2.1 治理架構	第 15 頁		
	2-9 治理結構及組成	2.2.2 功能性委員會	第 20 頁	完整揭露	
		2.2.1 治理架構	第 15 頁		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	第 15 頁	完整揭露	
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	第 15 頁	完整揭露	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	第 9 頁	完整揭露	
		1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	第 9 頁	完整揭露	
		1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	第 9 頁	完整揭露	
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	第 15 頁	完整揭露	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會	第 20 頁	完整揭露	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	第 15 頁	完整揭露	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
GRI 2：一般揭露 2021 (續)	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	第 15 頁	完整揭露	
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	第 15 頁	完整揭露	
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	第 15 頁	完整揭露	
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	第 53 頁	完整揭露	
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	第 6 頁	完整揭露	
	2-23 政策承諾	2.3.1 誠信經營	第 22 頁	完整揭露	
		2.3.2 人權政策	第 22 頁		
	2-24 納入政策承諾	2.3.1 誠信經營	第 22 頁	完整揭露	
		2.3.2 人權政策	第 22 頁		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁	完整揭露	
		2.3.2 人權政策	第 22 頁		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3.1 誠信經營	第 22 頁	完整揭露	
	2-27 法規遵循	2.3.3 法規遵循	第 24 頁	完整揭露	
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	第 13 頁	完整揭露	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
GRI 2：一般揭露 2021 (續)	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	第 7 頁	完整揭露	
		1.3.2 利害關係人溝通	第 7 頁		
	2-30 團體協約	6.1.3 勞資協議	第 53 頁	完整揭露	2025 年公司未成立工會，未簽訂團體協約；透過勞資會議及員工意見管道維持溝通。
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	第 9 頁	完整揭露	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
資訊安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁	完整揭露	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5.1 資安管理政策	第 26 頁	完整揭露	
誠信經營					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁	完整揭露	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3.1 誠信經營	第 22 頁	完整揭露	2025 年 1 處主要營運據點完成貪腐風險評估，覆蓋率 100%。
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3.1 誠信經營	第 22 頁	完整揭露	2025 年董事、經理人及員工反貪腐政策溝通與訓練覆蓋率 100%。
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3.1 誠信經營	第 22 頁	完整揭露	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3.1 誠信經營	第 22 頁	完整揭露	
產品品質與安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁	完整揭露	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.2 產品風險評估	第 33 頁	完整揭露	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.2 產品風險評估	第 33 頁	完整揭露	
員工聘僱與留任					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁	完整揭露	
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才招聘	第 47 頁	完整揭露	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才招聘	第 47 頁	完整揭露	
員工福利與薪資					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	第 11 頁	完整揭露	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	第 54 頁	完整揭露	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	第 53 頁	完整揭露	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2.2 完善福利措施	第 54 頁	完整揭露	
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	第 55 頁	完整揭露	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	第 53 頁	完整揭露	

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	第 35 頁	完整揭露	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	第 40 頁	完整揭露	
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	第 40 頁	完整揭露	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水情形	第 43 頁	完整揭露	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 排放量總覽	第 41 頁	完整揭露	

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 排放量總覽	第 41 頁	完整揭露	
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 排放量總覽	第 41 頁	完整揭露	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物清運處置	第 44 頁	完整揭露	
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 廢棄物清運處置	第 44 頁	完整揭露	
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才招聘	第 47 頁	完整揭露	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	第 58 頁	完整揭露	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1 職業安全衛生管理	第 58 頁	完整揭露	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	第 58 頁	完整揭露	
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	第 58 頁	完整揭露	
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3.1 培育訓練	第 56 頁	完整揭露	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	第 56 頁	完整揭露	2025 年提供新人、專業、通識及管理課程；離職員工依個案提供職涯諮詢與離職面談。
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	第 15 頁	完整揭露	
		6.1.2 人才招聘	第 47 頁		
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.4.2 氣候風險與機會	第 25 頁	完整揭露	2025 年初步量化氣候相關財務影響約新台幣 180 萬元，主要為能源成本與防災調適支出。
GRI 306：廢棄物 2020	306-4 廢棄物轉離處置	5.4.2 廢棄物清運處置	第 44 頁	完整揭露	2025 年轉離處置並再生利用 3.2634 公噸，再生利用率 11.13%。
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 採用環境準則篩選的新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	第 37 頁	完整揭露	2025 年新供應商 35 家均完成環境準則篩選，篩選率 100%。
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	第 59 頁	完整揭露	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件及採取的改善行動	2.3.2 人權政策	第 22 頁	完整揭露	2025 年經查證成立之歧視事件 0 件。
GRI 408：童工 2016	408-1 具童工重大風險的營運據點及供應商	2.3.2 人權政策 / 4.2.1 供應鏈管理政策	第 22、37 頁	完整揭露	2025 年營運據點及新供應商篩選未辨識出童工重大風險。

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	揭露狀態	補充說明
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動重大風險的營運據點及供應商	2.3.2 人權政策 / 4.2.1 供應鏈管理政策	第 22、37 頁	完整揭露	2025 年營運據點及新供應商篩選未辨識出強迫或強制勞動重大風險。
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 採用社會準則篩選的新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	第 37 頁	完整揭露	2025 年新供應商 35 家均完成社會準則篩選，篩選率 100%。

加強揭露永續指標

附表一之十二 永續揭露指標-電子零組件業						
編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	對應章節	備註
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 年度消耗能源總量：3,350.0000 GJ（2024 年度：3,274.6564 GJ） 外購電力百分比：97.9941% 再生能源使用率：0%	十億焦耳(GJ), 百分比(%)	章節 5.1.2	
二	總取水量及總耗水量	量化	2025 年度總取水量：0.4543 千立方公尺（用水量 454.3000 公噸；密集度 0.2680；2024 修訂比較 0.413 千立方公尺） 總耗水量：不適用(營運活動不產生實質耗損或消耗水資源之情況)	千立方公尺 (1,000m³)	章節 5.3.1	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2025 年度有害廢棄物 0 公噸；非有害及總廢棄物 29.3112 公噸，其中再生利用 3.2634 公噸，回收率 11.13%；2024 年度總量 41.3430 公噸、再生利用 4.6030 公噸。	公噸(t), 百分比 (%)	章節 5.4.2	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2025 年度職業災害人數 0 人、比率 0%；火災事件 0 件且死傷 0 人。 2024 比較：職業災害人數 0 人、職業災害比率 0%。	數量, 比率(%)	章節 6.4.2	
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 (註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明)	量化	2025 年度：不適用（本年度無報廢產品或產生電子廢棄物）。 2024 比較：不適用（本年度無報廢產品或產生電子廢棄物）。	公噸(t), 百分比 (%)	章節 3.2.2	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	2025 年度：不適用（未使用國際上普遍認定之關鍵材料，原物料供應穩定，亦未涉及重大供應鏈風險）。 2024 比較：不適用（未使用國際上普遍認定之關鍵材料）。	不適用	章節 4.1.2	
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 年度：不適用（無發生反競爭行為相關的法律訴訟事件）。 2024 比較：不適用（無反競爭行為相關法律訴訟事件）。	報導貨幣	章節 2.3.1	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	主要產品為印刷電路板基材製程設備及薄膜製程設備。依公司年度產出之營收口徑，2025 年度主要產品產出為新台幣 1,634,168 千元，較 2024 年度新台幣 1,505,006 千元增加 8.58%。	依產品類型而不同	章節 3.1.1	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊		
氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施		
項目	執行情形	頁碼
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。	2.4.1 氣候治理	第 25 頁
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)。	2.4.2 氣候風險與機會	第 25 頁
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.4.3 轉型行動財務影響	第 26 頁
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。	2.4.1 氣候治理	第 25 頁
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。	否；公司採用問卷調查方法評估氣候變遷風險，故不適用。	第 25 頁
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。	是；公司以節能設備更新、用電管理、溫室氣體盤查及供應鏈溝通作為轉型計畫主軸，並以能源使用量及範疇一、二排放量追蹤成效。	第 25、40-41 頁
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	否；不適用。	第 25 頁
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	是；以 2024 年為基準年，設定 2030 年範疇一及範疇二排放量降低 5%。2025 年實際排放量較基準年降低 6.53%，未使用碳抵換或再生能源憑證。	第 41 頁

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
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。		
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 9-1 及 9-2)。	詳 9-1 及 9-2	第 41、70 頁

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形		
9-1-1 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。		
2024 年為首次盤查基準年。官方 ESG 數位平台申報之 2025 母公司範疇一排放量為 4.6793 公噸 CO2e、範疇二為 395.1051 公噸 CO2e，合計 399.7844 公噸 CO2e，密集度 0.2856 公噸 CO2e/百萬元營業額；2024 永續報告書揭露之類別 1、類別 2、合計及排放強度分別為 5.006、422.720、427.726 及 0.3。相關內容請詳章節 5.2。		

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
9-1-2 溫室氣體確信資訊		
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。		
目前無進行確信		
9-2 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。		
公司以 2024 年範疇一及範疇二合計 427.726 tCO ₂ e 為基準年，設定 2030 年排放量降低 5%之目標。2025 年排放量為 399.7844 tCO ₂ e，較基準年減少 27.9416 tCO ₂ e、降幅 6.53%。具體行動包括空調與照明效率改善、設備待機管理、用電監測及供應鏈減碳溝通；範疇三將於後續年度依重要性分階段盤。		



品質、誠信、永續

<https://www.asiametalinc.com>