



銳澤實業股份有限公司
RayZher

2025

永續報告書

Sustainability Report



目錄

contents

導言	3
關於本報告書	4
董事長的話	7
營運長的話	8
總經理的話	9
2025 我們一起做過的永續活動	10
關於銳澤	12
永續治理架構與運作機制	18
永續發展願景與使命	18
利害關係人鑑別與溝通	23
重大性主題鑑別流程	26
聯合國 SDGs 賦能企業成長	34

01 落實永續治理：誠信合規

1-1 公司治理	37
1-2 經濟績效	53
1-3 風險管理	57
1-4 企業聲譽	61
1-5 資通安全與個資隱私保護	64

02 共建永續環境：守護地球

2-1 氣候變遷因應	71
2-2 能源管理	80
2-3 環境保護	82
2-4 自然相關議題與 TNFD 導入規劃	85

03 構築綠色價值：低碳工程

3-1 供應鏈永續管理	87
3-2 客戶關係管理	92
3-3 客戶健康與安全	95
3-4 產品研發與創新	97

04 成就友善職場：員工共榮

4-1 守護員工人權	102
4-2 人才吸引與留任	107
4-3 職業安全與健康	118

05 凝聚社會價值：產業共贏

5-1 環境意識推廣與自然保育	126
5-2 社會關懷與教育賦權	128

附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	131
永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表—工程與建造服務	139
上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)	141
國際財務報導準則 (IFRS) S1,S2 揭露進度規劃	142
溫室氣體聲明確信報告	144
永續報告書保證聲明書	145



導言

科技廠房工程設計的專家

在全球半導體產業持續朝向先進製程、高效能運算、人工智慧應用及跨區域供應鏈布局發展的趨勢下，工程服務企業所面對的管理課題，已不再僅限於交期、品質與成本控管，更涵蓋安全管理、公司治理、氣候風險、供應鏈協作與資訊透明等多重面向。銳澤長期深耕高科技產業特殊氣體製程供應系統整合服務及設備製造，營運範疇涵蓋系統設計、主系統建置、二次配管、設備製造、裝機工程及維護服務，並以台灣為核心據點，逐步拓展海外服務能量，作為支撐企業穩健成長與長期競爭力的重要基礎。

延續前一年度永續資訊揭露與制度建置基礎，銳澤於 2025 年持續深化永續治理思維，並以更系統化的方式檢視企業在經濟、環境與社會面向所產生之實際與潛在影響。今年度，銳澤進一步參考 GRI Standards 2021 架構，完整辦理利害關係人鑑別與重大主題分析，從企業營運活動、價值鏈互動及利害關係人關注出發，重新盤點並確認公司應優先回應之永續主題，作為後續管理方針、揭露重點與資源配置的重要依據。前一年度報告已完成永續治理、利害關係人溝通及重大主題管理基礎架構之初步建置，2025 年則更著重於方法精進、流程完整性與揭露邏輯一致性之提升。

對銳澤而言，永續並非附加於本業之外的獨立工作，而是將公司治理、風險控管、工程品質、職業安全、人才發展、客戶信任及環境責任納入同一套經營邏輯之中。唯有在本業穩健、管理到位與資訊揭露充分的基礎上，企業方能在面對產業變動、法規要求與外部風險時，維持持續經營的韌性，並逐步累積與利害關係人之間的信任基礎。銳澤已設置永續發展推動小組，並由董事會負責監督永續發展與氣候相關風險機會之管理方向，顯示公司正逐步將永續主題由揭露層次推進至治理與管理層次。

本報告書旨在以務實、具體且可追溯的方式，呈現銳澤於永續治理、環境管理、產品與服務責任、人才照顧及社會參與等面向之推動作為與年度進程，作為公司與各界利害關係人持續溝通的重要基礎。未來，銳澤亦將持續精進資料品質、制度建置與跨部門協作能力，在兼顧營運績效與風險管理的前提下，穩健回應產業、社會與環境對企業責任的期待，逐步深化永續管理的內涵與實踐。

為利本報告書行文表述一致，除首次完整揭露公司法定名稱「銳澤實業股份有限公司」外，後續章節所稱之「銳澤」或「本公司」。





關於本報告書

編製依據與準則

本報告為銳澤實業股份有限公司編製之永續報告書，編製過程係參照全球永續性報告協會（GRI）2021 年準則所提出之八項報告原則，並輔以 AA1000 責任原則標準（AP）中之包容性、重大性、回應性與衝擊性等核心理念進行資訊蒐集與內容規劃；並參考永續會計準則委員會（SASB）工程與建造服務（Engineering & Construction Services）相關指標、氣候相關財務揭露建議（TCFD）架構，以及 IFRS S1、IFRS S2 永續揭露準則之發展方向，作為本報告書資訊架構與內容深化之參考基礎。前一年度報告已以 GRI 2021、SASB 與 TCFD 架構作為揭露依據，2025 年則進一步強化揭露邏輯、管理連結與資訊一致性。且納入金融監督管理委員會「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、永續發展路徑圖與 IFRS 永續揭露準則精神，以強化整體揭露品質與符合性。

參照國際標準與指南
GRI 永續性報導準則 (GRI Standards 2021)
TCFD 準則 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures，氣候相關財務揭露，簡稱 TCFD)
SASB 準則 _Engineering & Construction Services（工程與建造服務）

在重大主題管理方面，2025 年利害關係人鑑別與重大主題分析流程，係依 GRI 2021 尤其 GRI 2、GRI 3 之精神辦理，從公司實際營運活動、價值鏈互動、利害關係人關注事項及企業對經濟、環境與社會之實際與潛在影響進行系統性分析，據以確認本公司 2025 年應優先管理與揭露之重大主題，作為後續各章節內容編排與管理方針揭露之核心基礎。

報告期間與範疇

- 時間範圍：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
- 資訊重編：本公司於前一年度完成首份永續報告書之編製與揭露。2025 年報告書係延續前一年度揭露基礎，並依 2025 年度營運情形、重大主題鑑別結果及資料蒐集機制進行內容更新。經檢視，2025 年未發生因計算方法、資料邊界、估算基礎或前期錯誤更正而需重編前一年度已揭露資訊之重大情事。
- 發布頻率：一年一次，與財務報告週期同步
- 現行版本發布日期：2026 年 8 月
- 下一版本發布日期：預定 2027 年 8 月發行
- 為響應環保與推行無紙化政策，本報告將以電子版本公告於公司官網及公開資訊觀測站。

- 範疇：
 - 財務數據：以本公司合併財務報表揭露範圍為基礎。
 - 非財務績效：依各項永續議題之資料可得性、營運控制權及實際管理範圍分別揭露。公司治理、經濟績效、風險管理、資訊安全、供應鏈管理、客戶關係、產品研發、員工人權、人才發展、職業安全衛生、社會參與及環境管理等內容，原則上以銳澤實業股份有限公司台灣主要營運據點為主要揭露範圍；若特定指標已納入海外子公司、日本、新加坡或美國據點，則於該指標或表格註明統計邊界。為呈現部分永續績效之趨勢比較、制度推動脈絡或重大事件後續進展，部分資料將視揭露需要回溯至 2023 年，或延伸揭露至 2026 年第一季；若發生資料重編、估算方式調整或揭露統計分析方式變動等情形，亦將於對應章節說明，以維持資訊之一致性、可比較性與可追溯性。

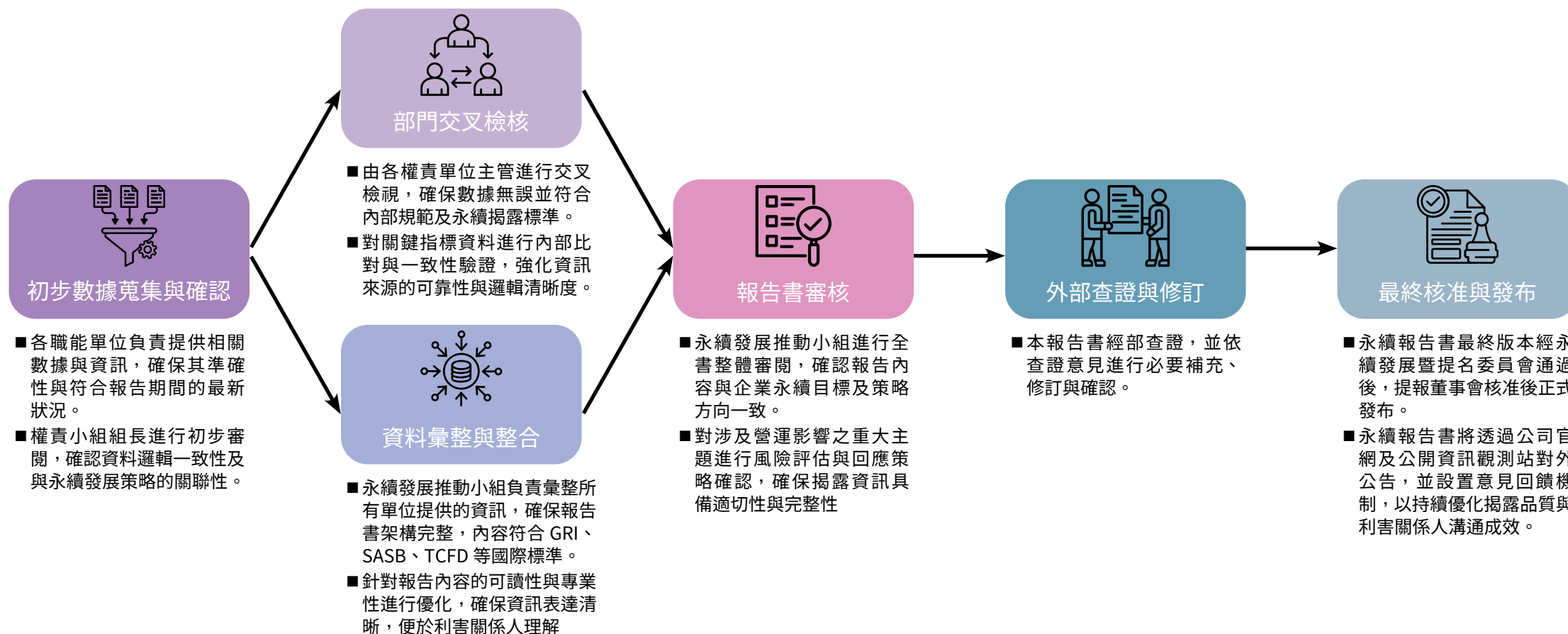


報告書管理方式

內部控制管理流程

為強化永續資訊管理效能，並確保揭露內容之正確性、一致性與可追溯性，本公司已建立《永續資訊管理作業》，並納入公司內部控制制度架構中，作為永續報告書編製與 ESG 資訊治理之依據。相關程序涵蓋資料產出、彙整、審閱、核定與發布等階段，透過部門分工、資料檢核及管理階層審閱，確保所揭露資訊具備制度化控管基礎。

報告書編製與審核流程





外部查證

為提升永續資訊揭露之可信度與完整性，本公司 2025 年永續報告書由 DQS Taiwan Inc. (優麗國際) 依據 AA1000 標準的 Assurance Standard v3 Type 1 中度保證等級規範執行獨立查證。在外部查證前，本公司仍依循《永續資訊管理作業》、《永續報告書編製與確信之作業程序》及內部控制制度，透過部門資料檢核、自我查核、交叉確認與管理階層審閱，確認揭露資訊之準確性、完整性與一致性，作為後續外部查證之基礎。

財務數據來源

引用經安侯建業聯合會計師事務所 - 呂倩慧會計師、陳政學會計師查核簽證之財報，並以新臺幣仟元為計算單位。

其他國際標準方面

2025 年持續進行溫室氣體盤查，藉由 ISO 14064-1：2018 管理制度，並委託安侯建業聯合會計師事務所，依據 ISAE3410，取得確信聲明書。

銳澤致力於維護與利害關係人之良好溝通，透過本報告書主動揭露 ESG 相關資訊，並歡迎各方提供意見與建議，作為本公司持續改善永續管理與資訊揭露品質之參考。

內容 / 標準	驗證 / 認證 / 查證機構
ISO 9001：2015 品質管理系統	嘉特國際驗證
ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統	英國標準協會
ISO/IEC 27001：2022 資訊安全管理系統	德國技術監督協會
ISO14064-1 溫室氣體盤查	安侯建業聯合會計師事務所



聯絡方式

銳澤實業誠摯歡迎各界利害關係人與本公司保持持續且建設性的溝通，提供寶貴意見與建議。若您對本報告書內容有任何疑問，或希望進一步了解銳澤實業於永續發展、環境保護與企業社會責任相關之推動作為與進展，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

聯絡人：趙宥琮 營運管理處處長暨公司治理主管

電子郵件：IR@rayzher.com.tw

電話：(03) 5500-958

公司網站：<https://www.rayzher.com.tw>

聯絡地址：302054 新竹縣竹北市嘉豐南路二段 76 號 9 樓之一

本公司將秉持公開、透明與負責之原則，持續回應利害關係人之關注與建議，作為精進公司治理與推動永續發展之重要依據，並與各界夥伴攜手共好，促進產業升級與永續未來。



銳澤信箱



銳澤官網



董事長的話

每一項工程的完成，背後都承載著許多人的專業、信任與責任。對銳澤而言，我們所交付的不只是系統與設備，更是一份對客戶承諾、對員工安全、對合作夥伴信任，以及對企業長期發展的責任。

面對全球半導體產業持續重組、科技應用快速演進與永續治理要求逐步提升的環境，企業經營已不再只是追求短期成果，而是必須在產業變動、風險管理、人才布局與社會責任之間，找到能夠走得長遠的方向。銳澤一路走來，始終以高科技產業特殊氣體製程供應系統整合服務為核心，深耕工程專業、品質管理與安全文化，也在每一次專案執行中，累積客戶對我們的信任。

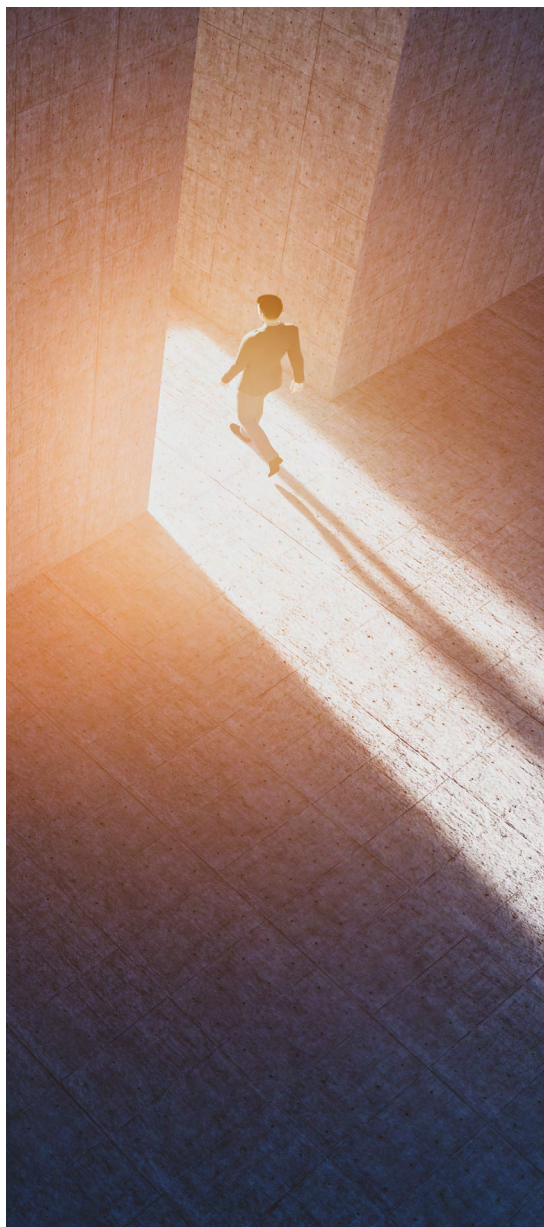
2025 年，銳澤持續深化永續治理與資訊揭露基礎，並以更系統化的方式檢視公司營運與利害關係人之間的關係。透過重大主題鑑別與內部管理機制的逐步完善，我們更清楚看見企業在治理韌性、人才發展、客戶信任、供應鏈合作及風險管理等面向所肩負的責任。這些主題不只是報告書中的揭露內容，更是銳澤未來經營策略與長期價值累積的重要方向。

展望未來三至五年，銳澤將面對半導體供應鏈全球化、海外據點管理、專業工程人才競爭、客戶低碳供應鏈要求、氣候揭露法規接軌及資訊安全風險升高等多重挑戰。這些挑戰不僅影響公司營運效率與市場拓展，也將考驗公司在治理制度、風險管理、職業安全、人才培育及價值鏈合作上的成熟度。因此，銳澤將持續以「治理透明、營運韌性、安全工程、人才共好、低碳轉型」作為未來永續推動主軸。短中期內，公司將優先強化永續資訊管理、重大主題管理、供應鏈 ESG 要求、溫室氣體盤查及 IFRS S1 / S2 接軌準備；同時持續提升工程品質、職業安全管理及客戶服務能力。中長期而言，銳澤將逐步擴大海外據點管理一致性，深化低碳工程與技術創新，並透過更完整的資訊揭露與利害關係人溝通，穩健提升企業長期價值。

感謝每一位與銳澤同行的夥伴。感謝客戶的信任，使我們得以在嚴謹的高科技產業中持續精進；感謝供應商與合作夥伴的支持，讓專案執行能夠穩定推進；更感謝每一位同仁在工程現場、管理後勤與各自崗位上的投入。銳澤的每一步成長，都來自這些看似平凡、卻極為重要的累積。

銳澤實業股份有限公司 董事長

陳進利



營運長的話

2025 年，全球產業環境持續面臨供應鏈重組、氣候變遷及地緣政治等多重挑戰，企業除了追求營運成長外，也更加重視永續治理與經營韌性。面對快速變化的市場環境，銳澤實業始終秉持穩健經營與專業技術之核心理念，持續深化本業競爭力，並逐步將永續思維融入企業治理與日常營運之中。

本公司長期深耕半導體廠務工程領域，專注於特殊氣體二次配系統及相關工程服務。隨著全球半導體產業持續朝高階製程與國際化布局發展，客戶對於工程品質、施工安全及供應穩定之要求亦日益提升。銳澤實業除持續精進核心技術能力外，亦同步強化品質管理、安全衛生管理及風險管理機制，致力提供客戶更穩定且值得信賴之工程服務。

在公司治理方面，本公司持續強化董事會職能與治理架構，並於 2025 年成立「永續發展暨提名委員會」，將永續發展議題納入董事會監督層級，透過制度化管理機制，持續推動企業永續發展方向。我們亦持續精進風險管理、法令遵循、誠信經營及資訊揭露等作業，期望以穩健透明之治理基礎，提升企業永續經營能力。

在環境永續方面，本公司已逐步建立溫室氣體盤查與管理機制，持續蒐集與分析能源使用及碳排放相關數據，作為未來減碳管理與營運改善的重要基礎。同時，我們亦持續關注能源使用效率、資源管理及供應鏈永續議題，期望透過持續改善，降低營運對環境之影響。

人才是企業永續發展的重要核心。銳澤實業持續投入員工教育訓練、職業安全衛生及人才培育資源，並致力打造安全、健康與友善之工作環境。我們深信，唯有兼顧員工成長與企業發展，才能建立具備長期競爭力與韌性的組織。

展望未來，銳澤實業將持續秉持務實穩健之經營理念，兼顧經濟、環境與社會面向，持續深化公司治理與永續管理，並與各利害關係人攜手前行，共同朝向永續發展目標邁進。

銳澤實業股份有限公司 營運長



總經理的話

2025 年對銳澤而言，是將永續從「制度建立」逐步推進到「管理落實」的重要一年。相較於過去著重於架構建置與揭露基礎，今年我們更關注如何把永續主題融入實際營運流程，讓各項管理機制在日常運作中持續發揮作用。

在營運面，銳澤持續專注於高科技產業氣體供應系統整合工程與相關設備服務，透過專案管理能力與施工品質控管，維持穩定交付與客戶信任。同時，面對產業景氣循環與成本結構變動，我們持續強化內部管理效率、優化資源配置，確保營運穩定與風險可控。

在永續管理推動上，2025 年參照 GRI Standards 2021 架構，完成利害關係人鑑別與重大主題分析，並將相關結果具體連結至各權責單位之管理作業與年度推動重點。透過跨部門合作，我們逐步將公司治理、營運績效、風險管理、資通安全、供應鏈管理、產品創新、客戶關係及人才發展等主題，納入日常管理與績效追蹤之中，使永續管理由概念走向執行。

在內部管理上，我們持續強化制度化作業與資料管理機制。透過《永續資訊管理作業》與相關內控制度，各部門依權責提供資料並進行交叉檢核，逐步提升資訊的一致性與可追溯性。2025 年亦規劃於 2026 年 6 月辦理永續報告書外部查證，這不僅是對資訊品質的檢視，也促使公司在資料管理與揭露流程上更趨嚴謹。

在人力與職場面向，銳澤持續關注員工權益、人才培育與工作環境安全。透過教育訓練、職安管理與溝通機制的建立，強化組織穩定度與同仁對企業的信任基礎。我們理解，工程服務的品質來自於每一位同仁的專業與投入，因此持續投入人才發展與安全管理，是公司長期經營的重要基石。在供應鏈與客戶面向，我們維持與合作夥伴穩定互動，透過品質要求與溝通機制，確保專案執行符合客戶需求，並逐步將永續管理概念納入供應鏈合作關係之中，提升整體價值鏈的穩定性。

銳澤在永續發展的推動上，仍持續累積經驗與能力。我們將以務實的態度面對不足，透過持續檢討與改善，使各項制度逐步成熟，並讓永續真正成為企業營運的一部分。未來，我們將持續強化管理基礎、穩定營運表現，並與利害關係人共同建立長期信任，穩健推進企業發展。

銳澤實業股份有限公司 總經理

曾建程



2025 我們一起做過的永續活動

2025 年，銳澤延續既有工程專業與永續管理基礎，持續將公司治理、風險管理、人才發展、職業安全、客戶關係、產品研發與供應鏈管理等重大主題，納入日常營運與跨部門管理流程中。面對高科技產業快速變動、客戶對品質與交付效率之要求提升，以及資訊安全、職業安全與供應鏈韌性等主題日益受到重視，銳澤持續以「穩健治理、專業服務、安全營運、人才共好」為推動方向，逐步深化企業永續管理能力。以下彙整 2025 年於治理、營運、人才、價值鏈及環境管理等面向之重點成果。



環境構面 (Environment)

- 持續依 ISO 14064-1：2018 推動**組織型溫室氣體盤查**，並委託安侯建業聯合會計師事務所依 ISAE 3410 取得**確信聲明書**，強化溫室氣體資料可信度。
- 2025 年廠區一般**廢棄物清運量**為 18.56 噸，較 2024 年 34.41 噸**減少 15.85 噸**，並持續推動分類管理、文件數位化、包材回收再利用與自備杯具倡導。
- 2025 年購買並註銷與 2024 年範疇一及範疇二排放量相當之**碳權**，作為回應碳管理與碳中和目標之階段性行動。
- 舉辦淨山、淨灘及環境教育活動，合計**清理 61.4 公斤**山海垃圾，並導入志工假制度，累計參與 46 人次、志工假總時數 92 小時。
- 推動電子簽核、雲端協作、電子會議資料及行政**流程數位化**，以降低單位業務量對紙本文件之依賴。2025 年因營運規模擴大、工程專案及文件留存需求增加，紙張採購量較前一年度小幅增加 0.8%。
- 以照明、空調、設備維護、節能採購與日常用電管理為基礎，推動營運場域能源效率改善與**綠色辦公文化**。
- 2025 年重大環境法規違規事件為 **0 件**，持續透過環境資料彙整、工程現場管理及承攬商管理機制，落實環境法遵與預防管理。



社會構面 (Social)

- 持續維持 ISO 45001 職業安全衛生管理系統有效運作，2025 年內部稽核缺失均完成改善，**外部驗證無重大缺失**，落實工程安全管理。
- 推動教育支持，資助 13 人次學生交通費，累計**節省通勤時間**約 59,681 分鐘；並捐助梧棲國小籃球隊新臺幣 **10 萬元**，支持基層體育與人才培育。
- 新進人員職安訓練 70 人次、完訓率 100%；緊急應變與逃生演練 40 人次、**完訓率 100%**，持續強化員工風險辨識與應變能力。
- 透過**舊鞋包、二手被毯與保暖物資募集**，實踐資源循環與生命關懷，將公益參與與員工共同行動結合。
- 健康諮詢服務達 99 人次；2025 年減肥比賽共有 76 人參與，**總減重達 155.25 公斤**，並推動健康職場認證、心理健康諮商與健康宣導。
- 持續深化產學合作與青年培育，近年投入新臺幣 **150 萬元**推動大學研究與技術創新合作；2025 年**培訓 1 名大學生實習生**，累計實習工時 320 小時。
- 2025 年持有職業安全衛生相關合格證照（含承攬商）**共 384 張**，涵蓋職安管理、營造業務主管、屋頂作業、缺氧作業、高空工作車、高壓氣體特定設備及防火管理等類別。



治理構面 (Governance)

- 第二屆《成功永續金質獎》中榮獲「**治理金質獎**」
- 「**TCSA 台灣企業永續獎服務業第二類銅級獎**」
- 2025 中堅潛力企業
- 企業永續報告書公開職業健康與安全指標主動評比績優企業
- 2025 年合併營收達新臺幣 25.64 億元，較前一年**成長 31.42%**；稅後淨利為新臺幣 3.00 億元，EPS 為 8.72 元，權益報酬率達 14.39%。
- 2025 年重大違反法令事件、重大環境法規違規、重大職業安全衛生違規、重大勞動法規違規及重大資訊安全或個資違規事件**皆為 0 件**。
- 供應鏈管理逐步**納入 ESG 要求**，2025 年納管供應商 630 家、關鍵供應商 20 家且完成評鑑；供應商行為準則已簽署 162 家，新進與關鍵供應商簽署率達 **100%**，並完成第一階段 37 家 ESG 自評。
- 董事會由 7 名董事組成，其中 3 名為獨立董事，占比約 43%；2025 年董事會共召開 6 次正式會議，全體董事平均出席率達 **100%**，展現治理監督與參與度。2025 年設置「永續發展暨提名委員會」，並與審計委員會、薪資報酬委員會共同協助董事會監督財務、內控、薪酬、永續發展及董事提名等治理事項。
- 完成 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統外部稽核，並於 2026 年 1 月取得 ISO/IEC 27001：2022 證書；同時接受 Panorays 第三方資安評估，長期維持 **95 分以上**安全評級。
- 研發投入支持氣體供應系統智慧化、模組化與微粒過濾等應用技術；截至 2025 年底，國內外有效專利共 **27 項**，另有 **38 件**專利申請中，並開發 **3 項**具實用性之新技術模組。

2025 代表性工程專案成果

2025 年，銳澤於台完成超過多件代表性氣體工程與設備裝機專案，涵蓋全球半導體大廠客戶，項目包括裝機工程與配管建置等，施工區域遍布新竹、台中、高雄等地，服務涵蓋 12 吋晶圓廠擴建、先進製程轉線與潔淨室系統優化。所有專案皆如期如質完工，無重大工安事件發生，展現公司高效交付與安全執行實力。

銳澤憑藉專業工程管理、嚴謹品質制度與高效施工執行力，持續支援全球半導體關鍵製程擴建專案，並以低碳、節能、安全的執行標準實踐工程永續精神。

2025 年銳澤之永續亮點，並非僅呈現單一成果或活動，而是反映公司逐步將重大主題納入治理與營運管理的過程。未來，銳澤將持續以重大主題為核心，強化管理方針、績效指標與資料品質，並透過外部查證與利害關係人溝通，持續提升永續資訊揭露之可信度與管理實效。

以上成果後續將於本報告各章節（如經濟績效、供應鏈管理、職業安全等）中進一步詳述，並揭露相關管理方針、指標與年度目標達成情形。





關於銳澤

主要營運及銷售地區

銳澤以台灣為主要營運核心，總部位於新竹縣竹北市，並於竹南設有設備製造工廠。因應台灣半導體與高科技產業聚落分布，公司於林口、竹北、湖口、新竹、台中、雲林、台南及高雄等地設有工務所或服務據點，以支援各區客戶專案執行與現場服務需求。

海外市場方面，公司已於日本及新加坡設立據點，其中日本據點主要配合當地半導體產業與客戶專案需求，新加坡則作為拓展東南亞市場與區域服務之基礎。2025 年中，公司進一步於美國設立子公司，作為未來支援北美市場與客戶海外布局之營運據點。

銳澤將依據客戶實際需求、專案進度、在地法規與人力配置情形，逐步調整海外營運資源，並以穩健方式擴展國際服務能力。

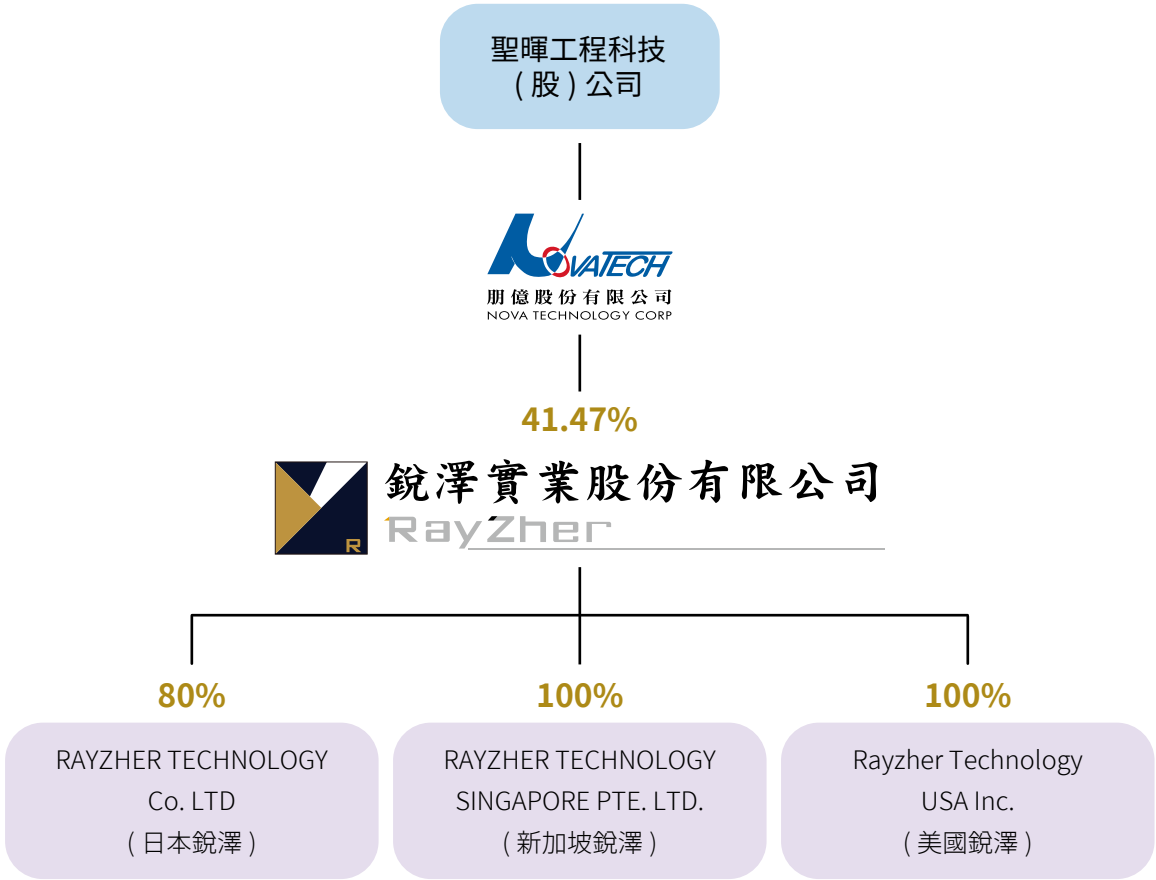
全球佈局與策略方向

因半導體產業近年受地緣政治、供應鏈重組及客戶多區域設廠趨勢影響，工程服務供應商需具備跨區域支援、在地溝通與專案協調能力。銳澤目前以台灣營運經驗為基礎，逐步建立海外服務據點，並配合客戶於亞洲及北美市場之專案需求，強化在地支援能力。

公司之全球布局策略並非快速擴張，而是以客戶需求、專案可行性、風險控管與營運資源配置為基礎，逐步建置海外組織、培養在地團隊並完善管理流程。未來，銳澤將持續關注海外據點之營運效率、人才配置、法規遵循、供應鏈支援及工程品質管理，確保國際化布局能在可控風險下穩健推進。



集團架構

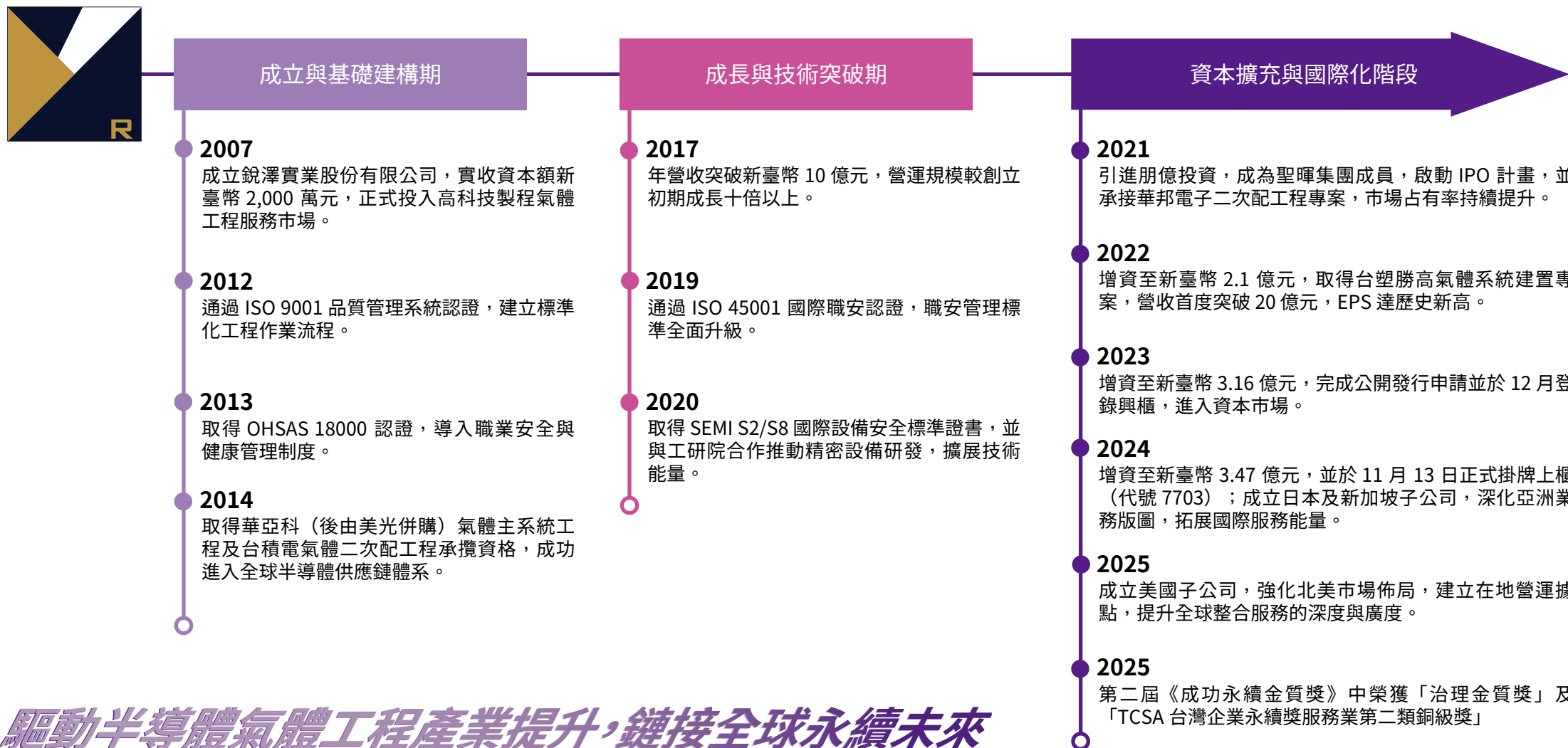


	公司名稱	銳澤實業股份有限公司	有價證券代號 7703
	英文名稱	Rayzher Industrial Co., Ltd.	
	成立日期	2007 年 11 月 20 日	
	上櫃日期	2024 年 11 月 13 日 (2023 年 12 月 21 日登錄興櫃)	
	總部地點	新竹縣竹北市嘉豐南路二段 76 號 9 樓之一	
	產業類別	其他電子業	
	實收資本額	新臺幣 347,450,000 元	
	主要營運據點	台灣、日本、新加坡等地，2025 年中拓展至美國	
	員工人數	總公司 234 人，海外子公司 20 人，共 254 人 (海外子公司員工包含日本、新加坡及美國等海外營運據點人員)	
	主要業務	高科技產業特殊氣體製程供應系統整合服務及設備製造	
	產業領域	半導體及電子產業之氣體工程、環境安全工程	
	核心產品	特殊氣體供應系統整合工程、氣體管路工程 (含主系統及二次配)、氣體供應系統設備製造及銷售 (VMB/VMP)、氣瓶櫃、廢氣處理設備	
	主要市場	台灣、日本、新加坡，2025 年拓展至美國亞利桑那州	
	認證制度	ISO 9001 (品質管理)、ISO 45001 (職業安全與健康)、ISO 14064-1 (溫室氣體盤查)、SEMI S2/S8 (半導體設備安全)、ISO 27001 (資訊安全管理系統)	



發展里程脈絡

銳澤自 2007 年成立以來，隨著台灣半導體與高科技產業發展，逐步累積氣體系統工程與設備整合能力。公司發展歷程可分為基礎建構、技術與管理能力提升，以及資本市場與海外布局三個階段。以下為公司主要發展里程：



驅動半導體氣體工程產業提升，鏈接全球永續未來



營運核心與競爭優勢

銳澤以高科技產業特殊氣體製程供應系統整合工程為核心業務，服務內容涵蓋工程設計、設備製造、現場施工、裝機配管、測試驗收及維護支援等流程。由於特殊氣體供應系統涉及製程穩定、工安風險及客戶廠務運作效率，公司在專案執行中重視前期規劃、現場協調、施工安全、品質檢核與交付管理，並透過內部管理制度與專業人員經驗，降低專案執行過程中的品質與安全風險。

銳澤之營運能力主要展現在以下幾個面向：



工程整合與專案執行能力

銳澤長期服務半導體及高科技製程產業，熟悉氣體主系統、二次配管、裝機工程及相關廠務系統整合需求。公司依據不同客戶廠區規範、施工條件與製程需求，進行專案規劃、進度管理與現場協調，並透過跨部門合作，提高工程執行之一致性與交付穩定度。



設備製造與技術支援能力

公司於竹南設有設備製造據點，可支援氣體分流閥箱（VMB）、氣瓶櫃、VMP 及相關氣體供應設備之製造與整合。透過設備製造與工程服務相互配合，銳澤得以更有效掌握部分關鍵設備之品質、交期與現場適配性，並依客戶需求進行必要之設計調整與技術支援。



品質、安全與合規管理能力

高科技製程相關工程對品質與安全要求較高。銳澤已導入 ISO 9001 品質管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並取得 SEMI S2/S8 半導體設備安全相關認證。公司透過標準作業流程、教育訓練、現場安全管理、工程檢核與異常回報機制，持續降低施工與設備整合過程中可能產生之風險。



客戶回應與在地服務能力

隨著客戶於不同區域設廠與擴產需求增加，工程服務供應商需具備快速回應與在地支援能力。銳澤目前以台灣為主要營運核心，並已於日本、新加坡及美國建立海外據點，作為支援客戶區域布局、專案執行與後續服務之基礎。海外據點仍處於逐步建置與深化階段，公司將依實際業務需求與客戶專案進展，持續調整服務資源與組織配置。

銳澤為聖暉集團成員之一，善於協同集團資源，可視專案需求與集團內相關工程、機電、潔淨室及廠務專業資源進行協作。透過集團資源整合，公司得以在複合型工程專案中提升服務支援廣度，並強化專案執行時之技術溝通與資源調度能力。這些營運優勢使銳澤在半導體氣體工程市場中建立穩固地位，亦為公司邁向國際化與永續成長奠定堅實基礎。





產品與服務

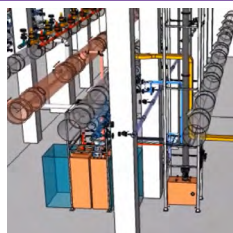
銳澤專注於高科技製程產業之特殊氣體供應系統整合與相關工程服務，主要服務內容包括氣體主系統工程、二次配管工程、氣體管路建置、設備裝機、氣體供應系統設備製造及維護支援等。相關產品與服務應用於半導體、光電、電子材料及其他高科技製程場域，協助客戶建立符合製程需求之供氣與工程支援系統。

公司主要產品與服務可概分如下：

特殊氣體供應系統整合工程

- 依客戶製程需求進行氣體供應系統設計、規劃、建置與整合。

特殊氣體供應設備設計、製作、安裝



氣體管路工程

- 包含主系統與二次配管工程，支援製程設備所需之氣體輸送與連接。



裝機工程服務

- 依據客戶廠區與設備需求，執行製程設備裝機、配管及相關工程支援。

設備 Hook up、製程設備安裝、設備相關工程服務



氣體供應系統設備

- 包含 VMB、VMP、氣瓶櫃及相關附屬設備之製造與銷售。



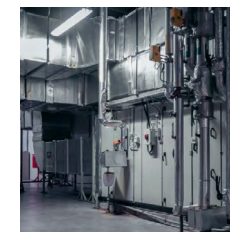
廢氣處理相關設備

- 配合客戶製程安全與環境管理需求，提供相關設備與技術支援。



維護與技術服務

- 提供客戶工程完成後之維修、保養、耗材及技術支援服務。





價值鏈與商業關係脈絡

銳澤之價值鏈以高科技製程特殊氣體供應系統整合服務為核心，涵蓋上游設備、材料與工程協力資源，中游系統設計、設備製造、工程建置與裝機服務，以及下游客戶之半導體、電子材料、光電及其他高科技製程應用場域。

在**上游端**，公司主要與氣體供應系統設備、閥件、管材、氣瓶櫃、VMB / VMP、加工零組件、工程耗材、包裝材料、物流及工程承攬商等供應商合作。供應商之品質穩定、交期配合、職業安全衛生管理、環境合規及商業誠信，均會影響公司工程交付、客戶信任與營運韌性。

在**公司自身營運端**，銳澤負責依客戶製程需求提供系統設計、設備製造、主系統建置、二次配管、設備裝機、測試驗收、專案管理、現場安全管理及維護支援等服務。公司透過工程管理、品質控管、職安衛制度、資訊安全及跨部門協作，確保服務符合客戶場域規範與高科技製程要求。

在**下游端**，銳澤服務之主要客戶為半導體及高科技製程產業，其關注重點包含工程品質、交期穩定、施工安全、法規遵循、機密資訊保護、供應鏈韌性及低碳管理能力。隨客戶全球設廠及低碳供應鏈要求提升，銳澤亦逐步強化台灣、日本、新加坡及美國據點之在地服務能力，並持续提升供應鏈管理、碳資料回應及跨區域專案支援能力。



	主要活動	主要衝擊／風險	管理作法
 上游供應鏈 設備商、材料商、加工商、承攬商、物流商	採購、加工、設備供應、工程支援	⚠ 品質異常 ⚠ 交期延誤 ⚠ 承攬商職安 ⚠ 環境合規商業誠信	☑ 新供應商審查 ☑ 關鍵供應商評鑑 ☑ 供應商行為準則 ☑ 承攬商安全管理
 自身營運 銳澤台灣及海外據點	設計、製造、施工、裝機、測試、維運	⚠ 工程安全 ⚠ 資訊安全 ⚠ 員工人權 ⚠ 能源使用 ⚠ 廢棄物	☑ ISO 9001 ☑ ISO 45001 ☑ ISO 27001 ☑ 溫室氣體盤查 ☑ 內部控制
 下游客戶 半導體、電子材料、光電及高科技製程客戶	工程交付、設備使用、後續服務	⚠ 客戶安全 ⚠ 製程穩定 ⚠ 資料保護 ⚠ 低碳供應鏈要求	☑ 專案管理 ☑ 測試驗收 ☑ 客戶滿意度 ☑ 保密管理 ☑ ESG 回覆

參與外部協會與倡議

銳澤重視產業交流、工程技術發展與永續治理趨勢，並持續透過參與產業組織及相關倡議平台，掌握市場變化、法規動態、工程管理實務與永續主題發展方向，作為公司精進營運管理與強化永續治理之參考。

2025 年，銳澤持續以會員身份參與「台灣電子製造設備工業同業公會」，透過公協會平台與產業同業交流高科技設備、工程服務、技術發展、職業安全及產業政策等主題，協助公司掌握半導體及電子製造設備產業之實務趨勢，並作為優化工程管理與服務能力之參考依據。

除產業組織參與外，銳澤亦延續參與由玉山銀行發起之 **ESG 永續倡議聯盟**，透過倡議平台關注氣候變遷、溫室氣體管理、能源效率及企業永續治理等主題。公司目前正逐步深化永續管理制度，未來將依據營運條件、資料盤點結果及管理成熟度，持續強化氣候相關資訊揭露、員工權益保障、供應鏈合作管理與利害關係人溝通機制，並將相關原則逐步落實於公司制度與日常營運之中。



永續治理架構與運作機制

永續發展願景與使命

銳澤長期深耕高科技產業特殊氣體製程供應系統整合服務及相關設備製造，營運活動與半導體及高科技製程產業之廠務系統、工程品質、施工安全及客戶交付需求密切相關。對銳澤而言，永續發展並非獨立於本業之外的附加工作，而是與公司治理、風險管理、工程品質、職業安全、人才發展、供應鏈協作與客戶信任相互連結的管理課題。隨著公司進入資本市場、營運規模擴大及海外據點逐步建立，銳澤持續強化永續治理與內部管理基礎，期望透過制度化分工、跨部門協作與資訊揭露機制，逐步提升公司面對外部環境變化、產業需求調整與永續揭露要求之應對能力。本公司將永續主題納入公司日常營運與管理流程中，重點包含：



穩健治理

強化董事會監督、內部控制、法規遵循、風險管理與資訊透明度。



專業服務

維持工程品質、專案交付、客戶溝通與產品服務穩定性。



安全營運

落實職業安全衛生管理、現場風險預防與供應鏈安全要求。



人才共好

重視員工權益、人才吸引與留任、職涯發展與職場溝通。



責任價值鏈

透過供應商與承攬商管理，提升合作穩定性與責任管理基礎。



環境管理

持續推動溫室氣體盤查、能源使用管理與環境合規作業。

永續願景與核心價值

銳澤秉持「愛地球、愛社會，永續下一代」之核心理念，並深知，企業的價值不應僅體現於財務數字，更源於對環境與社會的長期責任。銳澤透過工程專業優勢，將永續思維嵌入營運決策，推動高科技製程與環境和諧共生，實踐「企業、環境與社會共好」的願景。

永續承諾與核心維度：

環境守護

推動低碳工程技術與節能設備，落實溫室氣體減量。

企業獲利

提升工程管理效能與技術創新，維持穩健的經濟產出。

人才福祉

重職安與同仁發展，建構具備歸屬感與競爭力的職場。

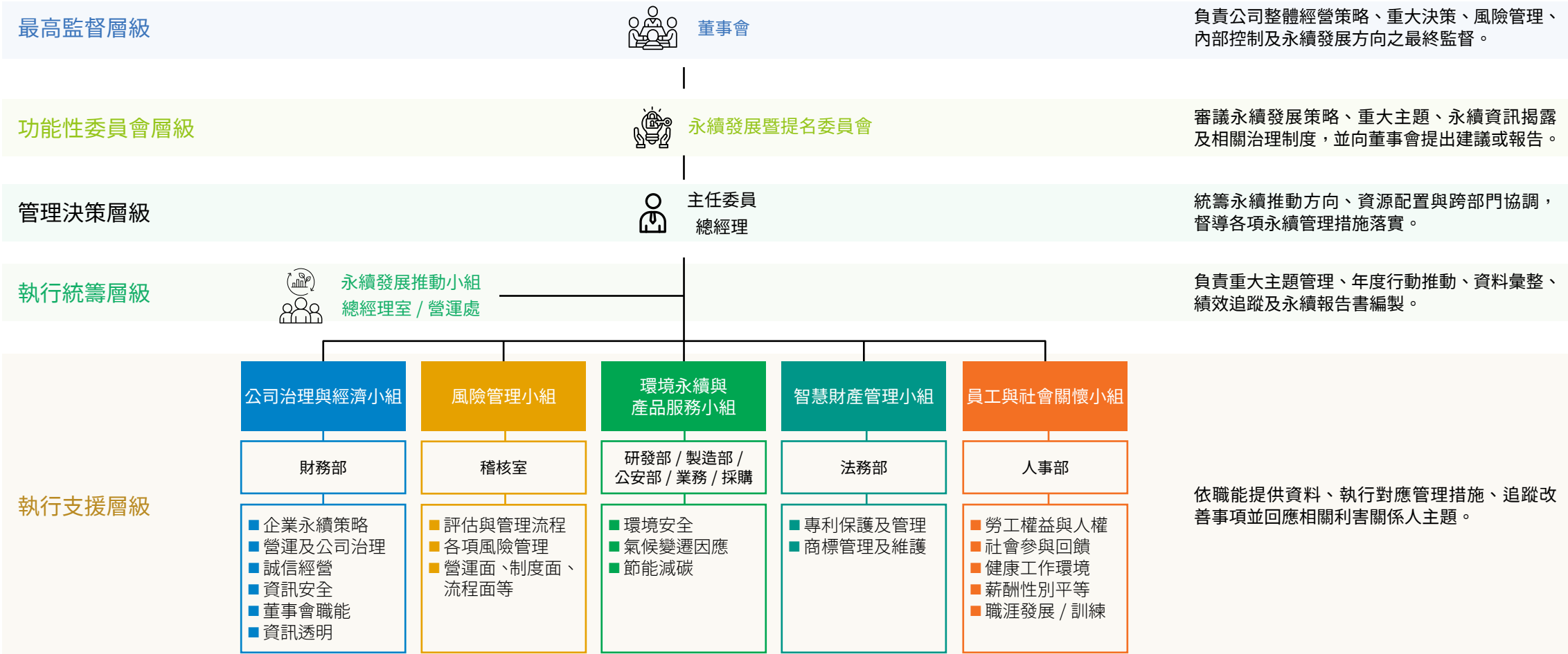




永續治理架構與運作機制

銳澤重視永續發展主題與公司治理之整合，並逐步建立由董事會監督、功能性委員會審議、管理階層統籌、永續推動小組執行，以及各權責單位落實之永續治理架構。此架構目的在於使永續主題能納入公司策略、風險管理、營運決策與資訊揭露流程中，並透過跨部門協作方式，提升永續管理之完整性與執行一致性。

2025 年，公司設置「永續發展暨提名委員會」，作為董事會下之功能性委員會之一，負責審議及監督公司永續發展策略、重大主題管理、永續資訊揭露、氣候與環境管理、人權與人才發展、供應鏈管理及公司治理相關事項，並協助董事會強化對永續主題之監督功能。在執行層面，公司由總經理統籌永續發展推動方向，並由永續發展推動小組負責跨部門協調、重大主題管理、年度行動推動、績效資料彙整及永續報告書編製等工作。各權責單位則依其職能執行對應管理措施，並提供相關數據及執行情形，作為內部檢核及對外揭露之基礎。





董事會與永續發展暨提名委員會之角色

最高治理單位對永續績效與衝擊管理之監督與評估

- 董事會為本公司永續發展、風險管理及經濟、環境與人群相關衝擊管理之最高監督單位，負責審視公司永續發展方向、重大主題管理、風險管理、內部控制及永續資訊揭露品質。永續發展暨提名委員會協助董事會審議永續發展政策、年度計畫、重大主題管理結果、永續報告書、氣候與環境管理、人權與人才發展、供應鏈管理、資通安全及利害關係人溝通等事項，並視議題重要性向董事會報告或提出建議。
- 「永續發展暨提名委員會」作為董事會轄下功能性委員會，協助董事會深化永續主題與公司治理之連結。其職責包含審議永續發展政策與策略方向、檢視重大主題管理情形、監督永續報告書編製與查證進度、關注氣候變遷與環境管理、人權與人才發展、供應鏈管理、企業聲譽及利害關係人溝通等主題，並就相關事項向董事會提出建議或報告。
- 在執行層面
各權責單位依重大主題及職能分工，定期追蹤年度目標、管理指標、執行成果、異常事件、改善事項及利害關係人回饋；相關資訊由永續發展推動小組彙整，經管理階層審閱後，提報永續發展暨提名委員會審議，並依議題性質與重要性提報董事會。董事會及功能性委員會透過審閱重大主題管理結果、永續報告書、風險管理政策、內部稽核結果、財務與營運績效、氣候相關管理進展、職業安全衛生、資訊安全及法規遵循等資訊，檢視公司對經濟、環境與人群相關實際及潛在衝擊之管理成效。
- 評估頻率方面
永續發展暨提名委員會每年至少召開二次，檢視永續發展政策、年度計畫、重大主題管理、永續資訊揭露及執行成效；**2025 年度共召開 2 次，平均出席率為 100%**。董事會則至少每年聽取一次永續發展推動情形、重大主題管理結果及永續報告書編製與查證進度；若發生重大風險、重大法規遵循、重大職業安全衛生、重大資訊安全、重大申訴或其他可能影響公司營運及利害關係人權益之事件，則依事件性質即時提報相關功能性委員會或董事會。2025 年度未發生重大事件。

透過董會與功能性委員會之分工，銳澤期望逐步建立更明確的永續治理監督機制，使永續相關主題能由治理層級進行審視，並透過管理階層與執行單位落實於公司日常營運之中。

此外，為確認最高治理單位之監督職能能有效支持公司永續發展與衝擊管理，本公司依《董事會績效評估辦法》每年辦理董事會、董事成員及功能性委員會績效評估，評估內容涵蓋董事會對公司營運之參與程度、決策品質、董事會組成與結構、董事持續進修、內部控制、法遵與風險控管及功能性委員會職能發揮等面向。外部董事會績效評估則至少每三年執行一次。相關評估結果作為董事進修規劃、功能性委員會運作精進、治理制度調整及永續監督能力提升之參考，以持續強化董事會對重大主題及經濟、環境與人群衝擊管理之監督品質



董事會的使命與責任

董事會作為公司的最高治理機構，受股東的信託，主要負責確保公司資訊的透明度和法令的遵循。董事會致力於建立健全的管理規範，推動公司業務的可持續發展，並強化各項 ESG 業務的推進，創造最大的企業價值。



永續發展願景

強化公司治理是實現永續發展的基石。將持續提升透明度，接軌國際趨勢，善盡社會責任，以支持社會的可持續發展，實現與利益相關者的共贏。



永續策略與實踐

專注於與利害關係人建立密切聯繫，深入了解 ESG 趨勢的變化，領導公司制定具體的 ESG 政策，並確保各項策略的有效執行。





治理運作機制與工作流程

銳澤永續治理運作以年度管理循環為基礎，透過重大主題鑑別、目標設定、權責分工、行動推動、資料彙整、內部審閱、委員會審議及董事會報告等流程，強化永續管理與資訊揭露品質。
運作流程說明：



永續資訊回報與監督機制

為確保永續資訊能有效向治理層級回報，銳澤建立由各權責單位、永續發展推動小組、管理階層、永續發展暨提名委員會及董事會所組成之回報流程。各部門依職能蒐集與確認資料後，提交永續發展推動小組彙整；經管理階層審閱後，視主題性質提報永續發展暨提名委員會審議，並定期向董事會報告。

與最高治理單位溝通之關鍵重大事件

2025 年度，本公司透過董事會、審計委員會、永續發展暨提名委員會及管理階層會議，向最高治理單位報告或溝通。2025 年提報最高治理單位之關鍵重大事件，主要性質包含：財務報告與預算、內部控制制度聲明書、風險管理政策、永續報告書、子公司投資與背書保證、資安與電腦化資訊系統作業、公司治理制度修訂及功能性委員會設置等。

2025 年度，未發生需提報董事會之重大法規違規、重大職業安全衛生違規、重大環境違規、重大資訊安全事件或重大申訴事件。 相關重大營運及治理事項均已依公司內部程序及法定揭露要求辦理。（申訴管道：公司網站 <https://www.rayzher.com.tw>）





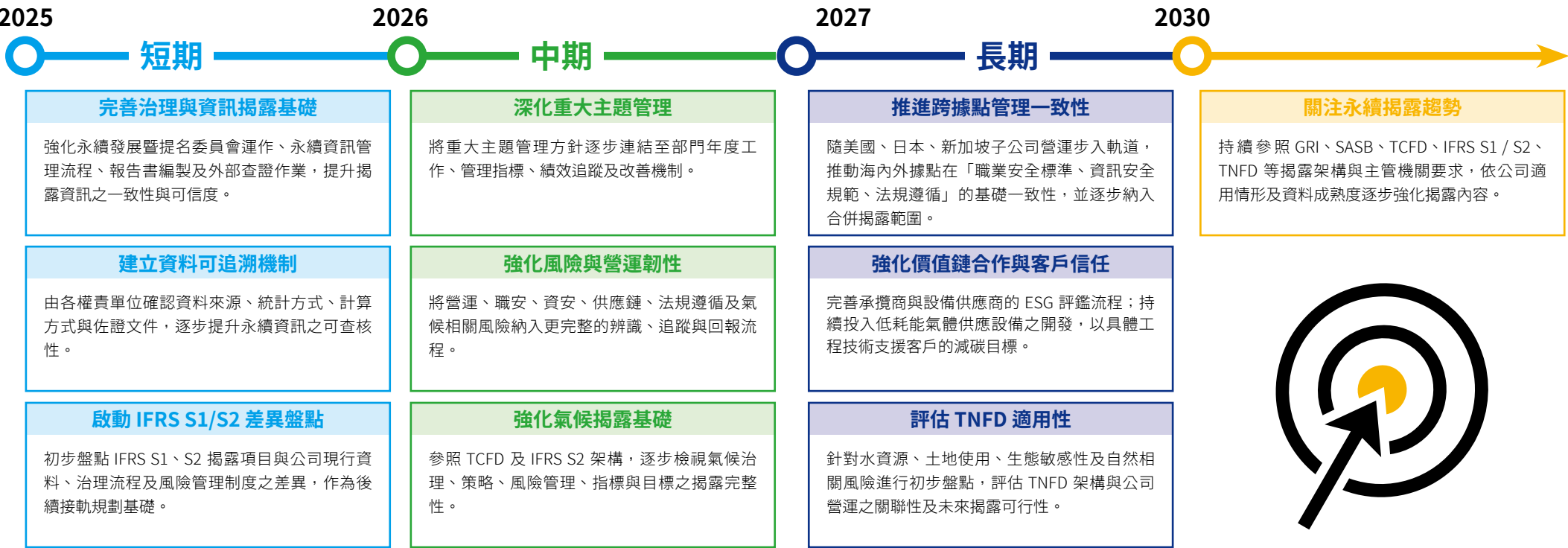
永續策略與行動藍圖

銳澤的永續推動，係以公司實際營運需求、法規趨勢、客戶要求及利害關係人期待為基礎，逐步將永續主題納入公司治理、風險管理、資訊揭露、職業安全、人才發展、供應鏈協作與客戶服務等管理流程中。

2025 年，銳澤已由前一年度的永續揭露基礎建置，逐步推進至治理架構完善與資訊管理強化階段。

公司透過董事會監督、永續發展暨提名委員會審議、管理階層統籌及永續發展推動小組執行，持續強化永續治理之運作基礎，並將外部查證、重大主題管理及利害關係人溝通納入年度重點工作。銳澤現階段之永續行動藍圖，並非以短期成果包裝為目標，而是以資料可追溯、制度可執行、風險可管理、行動可檢視為原則，逐步提升公司永續管理成熟度。

策略定位：從「揭露起點」到「管理內化」



銳澤將持續以務實、可執行及可追蹤為原則，深化永續治理與資訊管理能力。未來，公司將在維持營運穩健與風險可控的基礎上，逐步強化永續管理成熟度，並依公司營運特性、資料完整度及法規要求，分階段推動 IFRS 永續揭露準則與自然相關風險評估之準備工作，使永續治理能支援公司長期發展，並回應利害關係人對透明度、責任管理與穩定營運之期待。

我們理解，永續發展並非短期可完成之目標，而是一項需持續累積與調整之管理過程。公司將以穩健經營為前提，持续提升治理透明度與管理成熟度，並透過持續揭露與利害關係人溝通，逐步建立長期信任基礎，使永續治理能成為支撐企業發展之重要基礎。



利害關係人鑑別與溝通

銳澤深知，不同利害關係人對企業之影響程度與關注主題各有差異，若未能有效辨識關鍵利害關係人，將可能影響企業在資源配置、風險管理與策略擬定之準確性。為確保公司能持續回應外部環境變化及利害關係人期待，銳澤已建立制度化之利害關係人鑑別與溝通機制，並將其納入永續治理與重大主題管理之重要基礎。

本公司參照 GRI Standards 2021 (GRI 2-29) 及 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 原則，透過內部訪談、跨部門討論及問卷調查等方式，識別對公司營運、治理與永續發展具有實質影響之主要利害關係人族羣，並建立持續溝通與回應機制。

利害關係人鑑別方法

「利害關係人」泛指組織中影響組織目標或被組織影響的團體或個人。本公司於 2024 年已完成首次系統化利害關係人鑑別，並建立標準化鑑別流程。2025 年度並未重新進行全面性鑑別作業，而係延續既有利害關係人架構，透過問卷調查與內部檢視機制，持續評估各利害關係人之關注程度與影響性變化。2025 年透過內部永續相關委員及各部門主管進行問卷調查，共回收 22 份有效問卷，回收率達 100%。

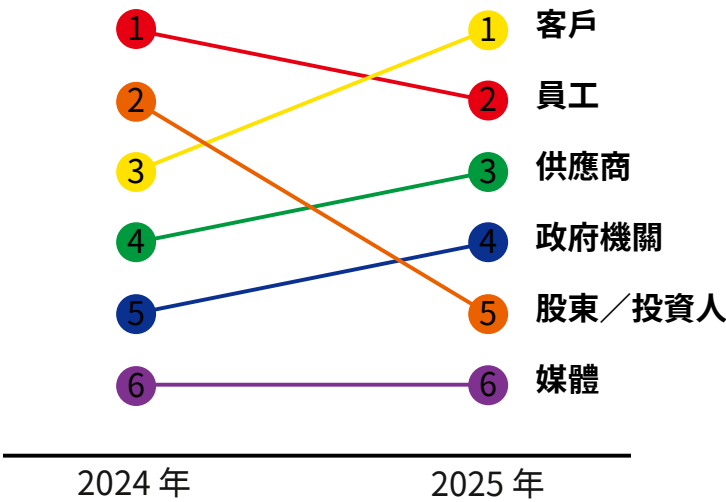
AA1000 SES 五項評估面向係用於辨識及檢視利害關係人族羣與公司之關聯程度，鑑別與檢視過程主要依據以下五項評估面向：

依賴度	影響力	關注程度	責任	多元觀點
利害關係人對企業產品或服務的依賴程度。	利害關係人對企業決策與營運的影響力。	利害關係人對企業永續主題的關注與參與度。	企業對該利害關係人負有的法律或社會責任。	利害關係人提供的多元觀點與利益差異性。



利害關係人關注排序變動

相較 2024 年，2025 年度利害關係人出現部分排序調整，主要反映外部環境變化及公司營運重點之轉移。



2025 年利害關係人優先排序之調整，主要係反映以下趨勢：

- 隨半導體產業持續擴產及專案需求增加，客戶對交付品質、工程效率與服務穩定性之關注顯著提升，使客戶重要性排序上升。
- 因應供應鏈穩定性及承攬商安全管理需求，供應商之合作與管理重要性提高。
- 在法規遵循、職安管理及氣候相關政策推動下，政府機關之影響程度逐步提升。
- 員工仍為公司營運重要基礎，但相較前期，公司已建立較穩定之人力管理機制，故關注排序略為調整。
- 股東／投資人之關注仍維持，但相對於營運與供應鏈主題，其排序有所調整。

利害關係人溝通機制與年度成果

銳澤依據利害關係人特性與關注主題，建立多元且制度化之溝通管道，透過定期與不定期溝通機制，持續蒐集各方意見並回應其關注事項。各項溝通成果亦作為重大主題檢視及管理方針調整之重要依據。

2025 年度，本公司持續由各權責單位負責利害關係人溝通與資料彙整，並由永續發展推動小組統籌檢視與分析，確保溝通內容能反映於實際營運與管理改善之中。銳澤將溝通結果彙整後，由「永續發展推動小組」定期向董事會報告。針對各群體關注之重大主題，我們建立多元溝通窗口，確保意見能實質轉化為管理改善行動：

利害關係人	對銳澤的重要性	重要關注主題	溝通方式與頻率	回應作法	年度溝通成效
 員工	員工是公司持續卓越的根基，以唯才是用及適才適所為用人原則，在合理、公平的人事制度及健全的內部組織下，使員工能發揮所能	- 勞資與勞雇關係 - 職涯發展與教育訓練 - 安全與健康工作環境	- 每季召開：勞資會議、經營主管會議、職業安全衛生委員會 - 透過 每月月會、員工意見信箱、職工福利委員會，協調各項重要訊息 - 主管經由考績面談，關心員工職涯發展並提供必要協助	- 多元徵才管道與執行新人關懷 - 年度人員發展教育訓練計畫與追蹤教育訓練發展情形 - 推動健康職場與訂定工安目標辦理職場健康促進	- 舉辦 4 場勞資會議 - 每週經營主管會議 - 醫護人員到場各項身心健康服務與諮詢達 99 人次 (1~12 月)
 供應商	建立標準及完善的供應鏈管理制度，確保供應商於原物料、工程、設備等服務皆符合品質與成本並透過採購供應鏈管理體系，落實 ESG 永續經營政策、降低營運風險提升 ESG 治理績效	- 供應商品質與交期 - 職業健康安全 - 供應商道德規範 - 勞工權益	- 供應商定期拜訪 - 供應商、承攬商評鑑及稽核 - 承攬商安全衛生管理書 - 書面或電子郵件溝通	- 每日召開工具箱會議 - 執行供應商訪視與環境評估 - 供應商管理制度（新供應商審核、既有供應商年度評鑑） - 要求供應商簽署 CSR	- 截至 2025 年度共完成關鍵供應商評鑑，完成率 100%，其中 83 家評鑑結果達合格標準，合格率約 97.6%，顯示公司供應商整體品質與管理水準穩定。 2025 年度開始本公司共有供應商 630 家、關鍵供應商 20 家且完成評鑑；其中已有 162 家完成 CSR / 供應商行為準則之簽署，2025 年認定之 20 家關鍵供應商中，已有 19 家已完成簽署，關鍵供應商簽署率達 95%。
 股東及投資人	股東 / 投資人是支持銳澤穩健成長重要投資者，加強資訊揭露的即時性與透明度，保障投資人和股東的權益	- 經營績效 - 倫理與誠信經營 - 永續治理與風險管理	- 年度股東會 - 法人說明會	- 公開資訊觀測站揭露 - 公司官網設置投資人及股務聯絡窗口 - 透過溝通管道向股東 / 投資人就已揭露財務及營運訊息進行溝通與說明	- 舉辦股東常會，本屆股東會上無股東提問。 - 舉辦四次法說會，積極與股東 / 投資人溝通

利害關係人	對銳澤的重要性	重要關注主題	溝通方式與頻率	回應作法	年度溝通成效
 客戶	客戶是支持銳澤穩健成長重要者，價格優化為維護客戶重要環節，提升品牌競爭力	■ 報價價格合理 ■ 客戶關係維持 ■ 成本估算貼近市場價格	■ 客戶定期訪談 ■ 客戶滿意度調查 ■ 供應商互通訊息掌控市場牌價	■ 排定訪談紀錄 ■ 客戶滿意度調查	■ 訪談記錄每月公司彙整管理 ■ 每年進行客戶滿意度調查
 政府機關	為公司法規遵循、勞動條件、環境管理、公共安全等營運面向的重要監管與政策制定者，其政策方向與執法標準對本公司營運合法性與永續策略影響深遠。	■ 法規與環安衛遵循 ■ 溫室氣體與氣候治理 ■ 職業安全與勞動條件 ■ 能源使用與污染防制	■ 依規定定期報送各項法定報表與稽核資料 ■ 主管機關諮詢或拜訪（不定期） ■ 政策座談會與產業公協會會議（視議題） ■ 永續揭露報告書與公開資訊觀測站同步揭露	■ 設置專責法遵窗口，定期盤點法規變動並主動通報內部單位 ■ 積極參與主管機關所舉辦之相關說明會與法規諮詢平台 ■ 依勞動部、環境署等機關要求，建置線上回報與申報機制	■ 無重大法規違規紀錄 ■ 完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並經第三方出具確信報告
 媒體	為社會大眾與企業之間的重要橋梁，其報導內容將直接影響公司品牌形象、公信力與社會觀感。	■ 公司營運績效與財務資訊 ■ ESG 承諾與實際行動 ■ 社會參與與公益成果 ■ 危機應對與公開說明	■ 發布新聞稿與媒體聲明稿（視議題） ■ 回應媒體採訪與專案需求（不定期） ■ 指派發言人窗口負責即時溝通 ■ 法說會及重大揭露同步媒體通知（每季或依法規）	■ 設置媒體聯繫專責窗口 ■ 主動發佈營運、治理及永續資訊 ■ 加強媒體說明資料之準備與核實流程 ■ 遇重大議題時即時提供澄清說明並維護企業聲譽	■ 各大媒體回覆率達 100% 無負面新聞爭議事件

藉由多元溝通管道，涵容各方觀點、聚焦重大主題，進而將核心利害關係人的需求納入企業營運與永續行動之核心，公司亦透過永續發展推動小組定期檢視溝通機制之有效性，逐步提升溝通品質與資料可量化程度，並持續強化各利害關係人之回應能力。





重大性主題鑑別流程

重大主題是銳澤進行永續管理、資源配置與資訊揭露的重要基礎。銳澤參照 GRI Standards 2021 中 GRI 3《重大主題》之精神，從公司營運活動、價值鏈互動、利害關係人關注事項，以及公司對經濟、環境與人可能產生之實際與潛在衝擊進行評估，據以確認 2025 年應優先管理與揭露之重大主題。

重大性定義

依據 GRI 3《重大主題》準則，銳澤將重大主題定義為：「**公司在自身營運活動或價值鏈關係中，對經濟、環境及人產生或可能產生重大實際與潛在衝擊，且與公司營運管理及利害關係人關注高度相關之主題。**」

衝擊定義與影響範疇

本次分析以「衝擊導向」為基礎，所稱衝擊係指銳澤於自身營運活動、工程服務、供應鏈合作及客戶服務過程中，對經濟、環境與人可能產生之實際或潛在、正面或負面影響。評估衝擊之面向包含：



經濟衝擊

意指組織對區域、國家與全球層面的經濟系統影響，例如：競爭行為、採購實務、繳稅與支付政府的款項



環境衝擊

意指組織對生物與環境的影響，特別是空氣、土地、水與生態系統，例如：能源使用、土地、水與其他自然資源耗用對環境產生的影響



人的衝擊

組織對個體與群體的影響，包括社區、弱勢族群或社會，同時涵蓋人權的影響。組織通常透過聘雇關係、供應鏈、產品與服務對人產生影響

2025 年評估採衝擊導向原則，並同時納入公司營運影響與利害關係人關注程度，使重大主題能更貼近銳澤作為高科技產業特殊氣體製程供應系統整合服務公司之實際營運情境。

重大性主題鑑別原則與方法

銳澤參照 GRI Standards 2021 中 GRI 3《重大主題》之精神，建立重大主題鑑別與管理流程。2025 年重大主題評估並非單純依據單一問卷結果判斷，而是透過「營運衝擊」、「永續衝擊」及「利害關係人關注度」三項構面進行交叉檢視，以確認各項議題對公司營運管理、經濟環境與人之影響，以及外部利害關係人之關注程度。

2025 年度，銳澤以前一年度重大主題作為候選議題來源之一，並依據公司實際營運情形、上櫃後治理要求、工程服務特性、客戶供應鏈管理需求及內部管理成熟度，進行年度重大主題檢視與排序調整。本次流程包含營運衝擊鑑別、永續衝擊因子討論、永續衝擊鑑別、利害關係人關注度問卷，以及管理階層與各權責單位討論等步驟，2025 年重大主題鑑別並非僅延續前一年度已揭露之重大主題進行排序，而是以前一年度重大主題作為永續議題來源之一，結合公司 2025 年營運變化、海外據點拓展、上櫃後治理要求、工程服務特性、客戶供應鏈管理需求、利害關係人關注度調查及內部權責單位討論結果，重新建立候選永續議題庫，並依 GRI 3-1 所揭示之四項流程進行檢視與排序。

透過上述流程，綜合評估各主題對公司營運、環境、社會及利害關係人之實際與潛在影響程度，並作為重大主題排序與調整之依據。



重大性主題鑑別四步驟

銳澤參考 GRI Standards 2021 中 GRI 3 重大主題之要求，以衝擊導向為核心辦理重大主題鑑別。2025 年重大主題鑑別並非僅延續前一年度已揭露之重大主題進行排序，而是以前一年度重大主題作為候選議題來源之一，並結合公司營運活動、價值鏈關係、法規與產業趨勢、客戶供應鏈要求、利害關係人溝通結果及內部權責單位討論，重新建立候選永續議題庫。



第一階段
了解組織脈絡
建立候選議題庫



第二階段
鑑別實際及潛在衝擊



第三階段
評估衝擊顯著程度
與排序校準



第四階段
確認重大主題優先順序
重大主題管理方針

組織脈絡檢視

銳澤首先檢視公司營運模式、主要產品與服務、工程專案特性、設備製造與系統整合服務、台灣及海外據點營運情形、上游供應鏈與承攬商合作、下游客戶產業屬性、法規要求及產業永續趨勢，以掌握公司營運活動與價值鏈中可能產生永續衝擊之環節。

候選永續議題建立

本公司以前一年度重大主題作為候選議題來源之一，並進一步參考 GRI Standards、SASB、TCFD、IFRS S1/S2、主管機關永續揭露要求、同業揭露實務、客戶 ESG 要求、利害關係人溝通紀錄及內部權責單位意見，彙整形成 2025 年候選永續議題庫。此階段之議題尚非最終重大主題，而係後續進行衝擊鑑別與排序之評估基礎。

衝擊路徑辨識

針對各項候選永續議題，辨識其可能對經濟、環境與人群產生之影響，並分析衝擊可能發生於公司自身營運、上游供應鏈、承攬商合作、客戶端應用或其他商業關係中，以確認各議題之衝擊邊界與影響路徑。

永續衝擊鑑別

由永續發展推動小組、內部永續委員及相關權責單位，依候選永續議題逐項討論其實際正面、實際負面、潛在正面及潛在負面衝擊。例如：工程品質與服務穩定可對客戶製程及營運韌性產生正面影響；職業安全衛生管理不足則可能對員工、承攬商或客戶場域工作者造成潛在負面衝擊。

衝擊顯著程度評估

本公司依衝擊之規模、範圍、可補救性及發生可能性，評估各候選永續議題之衝擊顯著程度。其中，負面衝擊著重於嚴重程度及發生可能性；正面衝擊則評估其對營運韌性、客戶價值、員工福祉、供應鏈合作、環境管理及社會信任之貢獻程度。

營運衝擊與管理優先性評估

除 GRI 3 所要求之衝擊重大性評估外，銳澤亦同步檢視各候選永續議題對公司營運穩定、財務績效、客戶信任、員工向心力、工程品質、風險控管及資源效率等面向之影響。此項評估主要作為內部管理資源配置、風險控管及年度推動優先順序之參考，並非取代衝擊重大性判斷。

利害關係人關注度校準

本公司透過利害關係人關注度問卷，蒐集利害關係人對候選永續議題之關注程度。利害關係人關注度係作為重大主題排序之校準參考，用以確認外部期待與溝通重點；重大主題之判定仍以各議題對經濟、環境與人群之衝擊顯著程度為主要依據。

管理階層與權責單位討論

永續發展推動小組彙整衝擊顯著程度、營運衝擊、利害關係人關注度及各權責單位意見後，提交管理階層、永續委員及相關單位共同檢視。針對性質相近、管理方式相同或揭露內容重疊之候選議題進行整併、名稱調整及排序確認。

確認 2025 年重大主題

經上述流程後，本公司確認 2025 年應優先管理與揭露之重大主題，作為 2025 年管理方針、章節編排、績效指標與改善行動之核心基礎。前一年度重大主題與 2025 年重大主題之差異，則於重大主題確認後進一步說明調整原因，以利利害關係人了解年度變動情形。



營運衝擊評估

2025 年度，銳澤以前一年度重大主題作為候選議題來源之一，並結合公司營運活動、價值鏈關係、法規與產業趨勢、利害關係人溝通結果及客戶供應鏈要求，重新檢視 2025 年候選永續議題及其衝擊顯著程度。本次評估聚焦於法律合規、成本控制、營運風險及市場競爭力四項營運衝擊因子，透過問卷方式蒐集內部意見，作為年度重大主題檢視與排序調整之依據。

完成營運衝擊問卷統計後，銳澤進一步由內部永續委員及相關權責單位針對評估結果進行討論，檢視各主題之管理邊界、實務關聯性及揭露重疊情形。經討論後，公司將 2024 年 14 項重大主題進行調整與整併，初步形成 2025 年 11 項重大主題架構，作為後續永續衝擊鑑別、利害關係人關注度分析及最終排序確認之基礎。2025 年營運衝擊問卷聚焦以下四項營運衝擊因子：

法律合規	評估該議題是否涉及公司法規遵循、主管機關要求、契約責任、客戶規範或可能產生裁罰、訴訟及合規風險。
成本控制	評估該議題是否影響公司在採購、工程執行、人力配置、設備維護、能源使用、異常處理及管理作業等方面之成本支出。
營運風險	評估該議題是否可能影響公司營運穩定、專案執行、供應鏈協作、資訊系統、職場安全或業務持續性。
市場競爭力	評估該議題是否影響公司服務品質、客戶信任、專案承攬能力、品牌形象、人才吸引及長期市場發展。

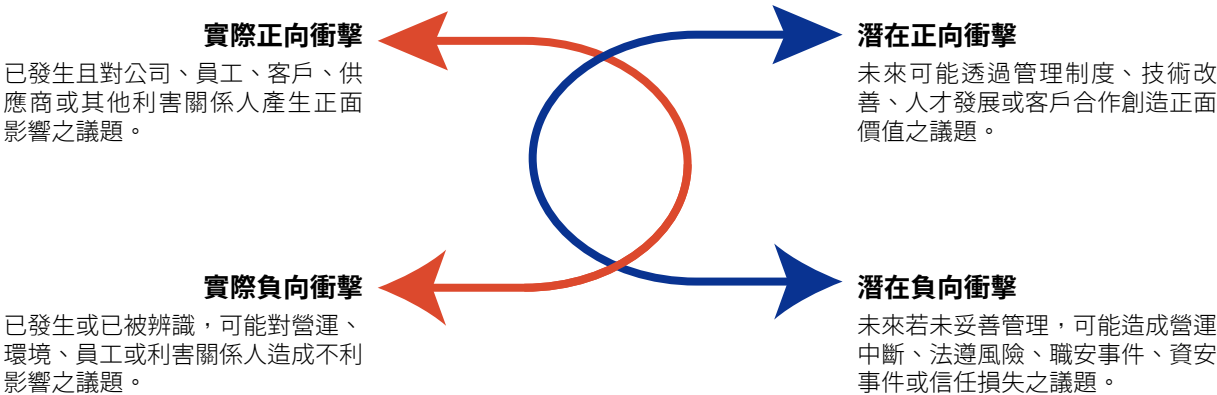
除衝擊顯著程度外，銳澤亦同步評估各候選永續議題對公司營運穩定、法規遵循、工程品質、成本控制、客戶信任、供應鏈協作及市場競爭力之影響。此項評估主要用於協助公司判斷管理資源配置及年度推動優先順序，並作為重大主題排序之輔助校準依據。

亦即，本公司重大主題之判定係以 GRI 3 所要求之衝擊重大性為主要依據；營運衝擊評估則作為內部管理優先性、風險控管及策略資源配置之參考。

永續發展衝擊鑑別

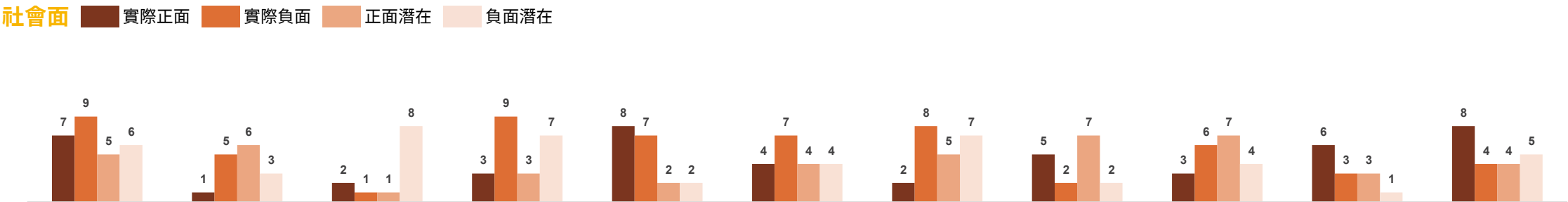
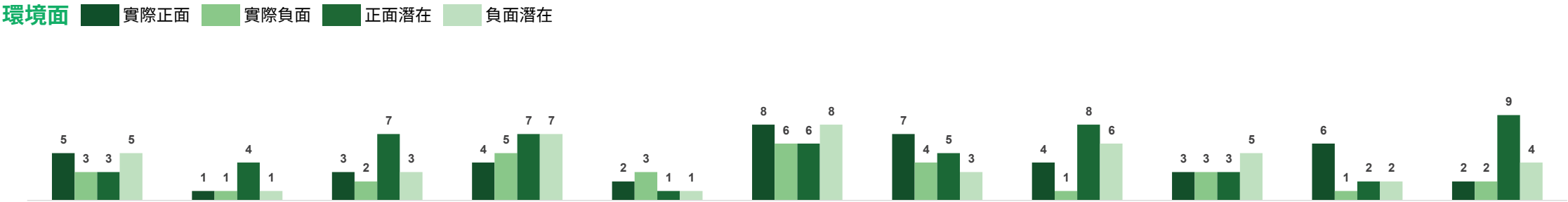
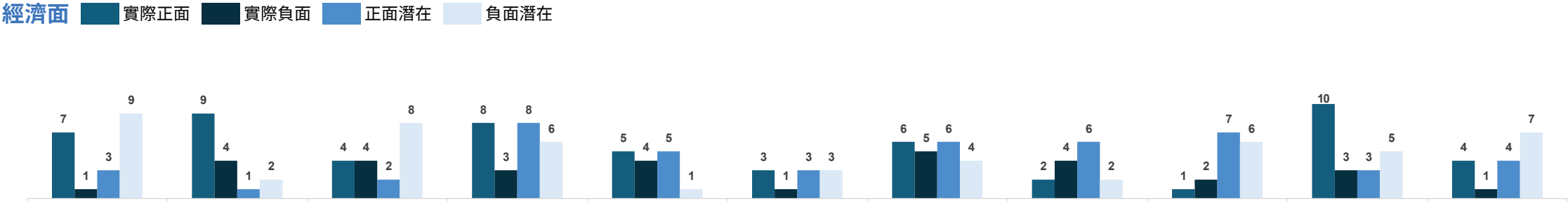
銳澤依據 GRI 3 重大主題與衝擊鑑別原則，針對各項永續議題可能對經濟、環境及人所產生之實際或潛在、正向或負向影響進行分析。2025 年永續衝擊鑑別以銳澤之工程服務、設備製造、供應鏈協作、客戶服務、員工權益與職業安全等營運活動為主要評估範圍，並由內部永續委員及相關權責單位共同討論各議題之影響路徑與管理邊界。採用雙維度評估邏輯，從「影響性質」與「時間性特徵」兩面向切入，進行各永續主題的衝擊辨識：

目前本公司正處於永續衝擊鑑別制度導入初期，已完成基礎辨識流程與評估架構之建構，並逐步納入既有院內治理與管理作業中。未來，將定期檢視衝擊評估架構與分析結果，視實務需求與政策發展，適時調整評估方法與資料基礎，並評估引入外部專業意見之可行性，以提升衝擊鑑別結果之準確性與實用性。





誠信經營與治理透明 營運財務績效 風險管理 企業聲譽 資通安全與
個資隱私保護 守護員工人權 人才吸引與留任 職場安全與健康 永續供應鏈 產品研發與創新 客戶關係



註：數字越小，表示該重大主題之衝擊越大；數字越大，表示該重大主題之衝擊越小。



利害關係人關注度調查結果

為掌握主要利害關係人對各項永續議題之關注程度，銳澤 2025 年透過利害關係人關注度問卷，蒐集不同利害關係人對永續議題之意見，作為重大主題排序之重要參考。本次問卷共回收 297 份有效問卷，問卷對象涵蓋員工、客戶、供應商、股東／投資人及媒體等主要利害關係人類別。

考量政府機關係公司法規遵循、政策要求、職業安全、環境管理、公司治理及資訊揭露等事項之監管與政策制定角色，其關注方向多體現在法令規範、政策推動、主管機關公告、檢查要求及產業監理趨勢中，故 2025 年未以問卷方式蒐集政府機關對各項永續議題之主觀評分。銳澤改以法規政策盤點、主管機關公開資訊、產業公協會資訊、新聞與產業趨勢觀察等方式，持續掌握政府機關對永續相關議題之關注動向，並將其納入重大主題鑑別、法規遵循、風險管理及管理方針檢討之參考。

整體調查結果顯示，受訪利害關係人最為關注的前五項主題依序為：營運財務績效、產品研發與創新、永續供應鏈、誠信經營與治理透明及人才吸引與留任。上述結果亦結合營運衝擊、永續衝擊及內部管理討論進行交叉檢視，作為 2025 年重大主題排序與揭露重點之依據。



受訪利害關係人關注排序

2025 年重大主題	受訪利害關係人 關注排序
企業聲譽	1
職場安全與健康	2
營運財務績效	3
人才吸引與留任	4
誠信經營與治理透明	5
風險管理	6
永續供應鏈	7
守護員工人權	8
資通安全與個資隱私保護	9
客戶關係	10
產品研發與創新	11



1	守護員工人權
2	職場安全與健康
3	人才吸引與留任
4	企業聲譽



1	產品研發與創新
2	營運財務績效
3	企業聲譽
4	風險管理



1	營運財務績效
2	誠信經營與治理透明
3	企業聲譽
4	風險管理



1	營運財務績效
2	企業聲譽
3	職場安全與健康
4	誠信經營與治理透明



1	守護員工人權
1	職場安全與健康
1	企業聲譽
1	營運財務績效
1	永續供應鏈
1	誠信經營與治理透明
1	資通安全與個資隱私保護
1	風險管理
1	客戶關係
1	產品研發與創新

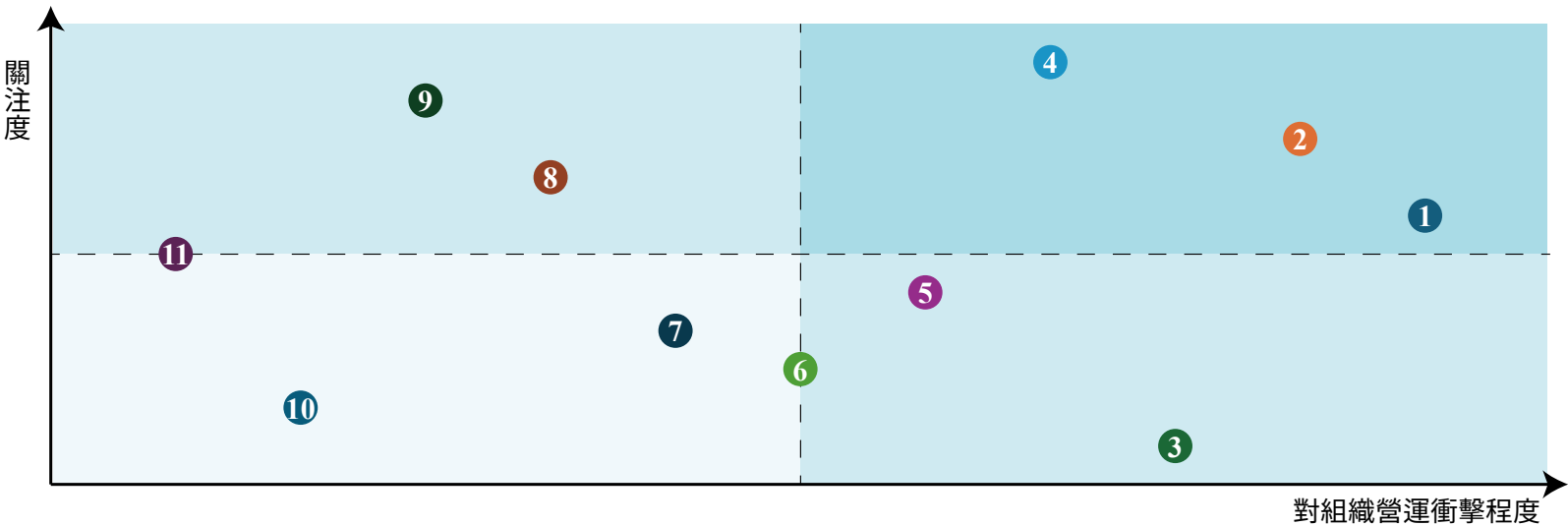
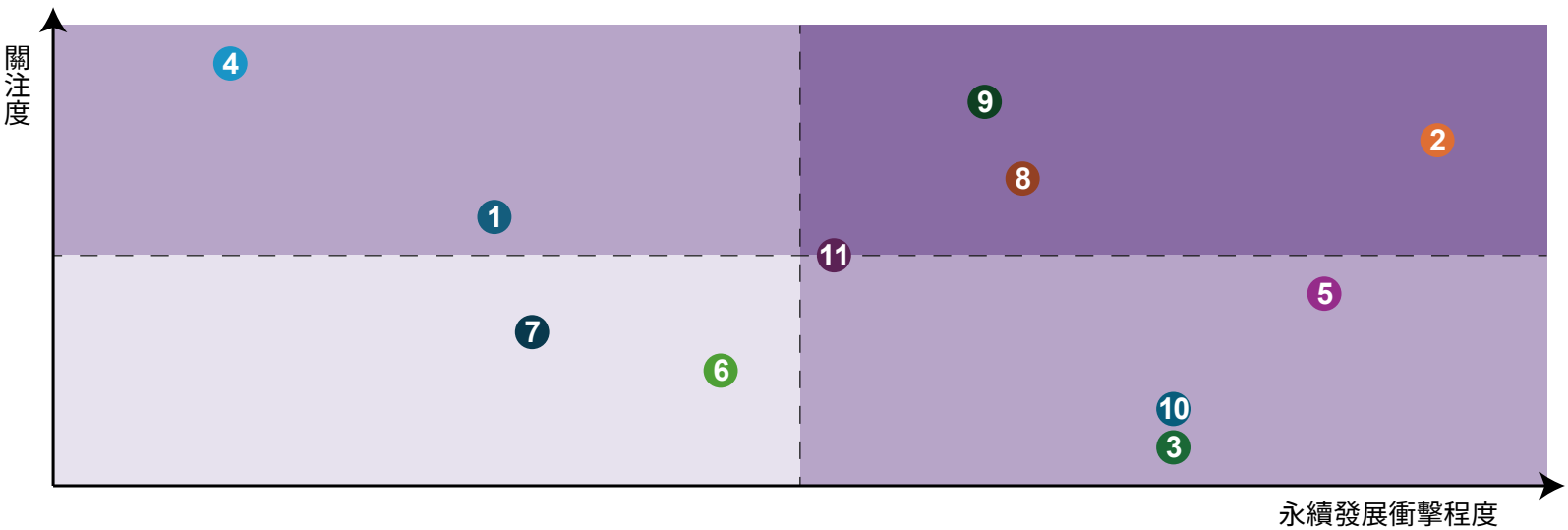


2025 年重大主題排序結果

銳澤依據 GRI 3-1 流程，綜合候選永續議題之衝擊顯著程度、營運管理優先性、利害關係人關注度及管理階層討論結果，確認 2025 年應優先管理與揭露之重大主題。重大主題之確認並非僅以利害關係人關注度或前一年度重大主題延續性作為判斷依據，而係以公司對經濟、環境及人群之實際與潛在衝擊為核心，並考量該等衝擊是否發生於公司自身營運、上游供應鏈、承攬商合作、客戶端應用或其他商業關係中。

前一年度重大主題係作為 2025 年候選永續議題庫之來源之一。2025 年經重新檢視公司營運活動、上櫃後治理要求、海外據點布局、工程服務特性、客戶供應鏈管理需求及利害關係人意見後，對議題名稱、管理邊界及揭露架構進行調整。相關調整係為使重大主題更符合公司 2025 年營運脈絡與衝擊管理需求，並非代表未列入重大主題之議題不再重要。

- 重大主題
- 1 誠信經營與治理透明
 - 2 營運財務績效
 - 3 產品研發與創新
 - 4 企業聲譽
 - 5 永續供應鏈
 - 6 資通安全與個資隱私保護
 - 7 勞動權益與職場平等
 - 8 人才吸引與留任
 - 9 職業安全與健康
 - 10 客戶關係
 - 11 營運韌性與工程風險控管





排序	2025 年 重大主題	2024 年 對應主題	調整／確認說明	主要衝擊說明	主要影響對象／價值鏈位置	管理邊界
1	營運財務績效	經濟績效	強化財務績效與營運管理、資源配置、現金流穩定及長期穩健經營之連結。	穩健營運可支持員工薪酬福利、稅務貢獻、供應鏈合作、股東回饋及研發投入；若營運或財務績效不佳，可能影響就業穩定、供應商合作及投資人信任。	員工、股東／投資人、供應商、客戶；自身營運、供應鏈	合併財務報表範圍；由財會、管理階層、審計委員會及董事會管理
2	產品研發與創新	創新與產品責任 客戶健康與安全	整合產品責任、設備改善、技術優化、工程服務創新及客戶安全需求。	技術創新與設備優化可提升氣體供應系統穩定性、工程效率、客戶製程安全及服務品質；若研發不足，可能降低客戶需求回應能力及長期競爭力。	客戶、員工、股東／投資人；自身營運、客戶端應用	新品研發、工程、製造、品質、業務及工安單位
3	永續供應鏈	供應鏈管理	強化供應商、承攬商、工程協作、品質交期、職安衛、環境合規及誠信要求。	供應商及承攬商之品質、交期、職安與環境合規表現，會影響工程交付、客戶信任及現場工作者安全；若管理不足，可能導致品質異常、交期延誤或安全事件。	供應商、承攬商、客戶、員工；上游供應鏈、承攬商、客戶場域	採購、品保、工安、工程及供應商管理流程
4	誠信經營與治理透明	商業倫理與誠信經營 法規遵循與政策	原「誠信經營與治理透明」建議調整為較具衝擊導向之主題，聚焦誠信經營、反貪腐、資訊透明、利益衝突迴避及法遵文化。一般董事會組成與治理架構則回歸 GRI 2 章節揭露。	誠信經營與透明治理可降低貪腐、舞弊、利益衝突、重大違規及資訊不對稱風險，提升資本市場與商業夥伴信任；若管理不足，可能造成法遵、財務、聲譽及商業合作負面衝擊。	股東 / 投資人、客戶、員工、供應商、主管機關；自身營運、商業關係	董事會、審計委員會、公司治理單位、稽核、法遵及各權責單位
5	人才吸引與留任	訓練與教育	由單一訓練揭露擴大至招募、留才、職涯發展、薪酬福利、教育訓練及接班培育。	穩定人才可支持工程品質、技術傳承、專案管理及客戶服務；若招募困難或人才流失，可能影響專案交付、組織韌性及營運成長。	員工、客戶、公司；自身營運	人資、各事業單位、工程、製造及管理階層
6	資通安全與個資隱私保護	隱私保護	擴大原隱私保護範疇，納入資訊安全、資料保護、系統風險、客戶資訊及營業秘密管理。	資訊安全管理可保護客戶工程資料、營業秘密、員工個資及公司營運系統；若發生資安事件或資料外洩，可能影響客戶信任、營運連續性及法遵責任。	客戶、員工、供應商、股東／投資人；自身營運、客戶關係、第三方協作	資訊部門、資料使用單位、ISO 27001 管理系統及資安事件通報流程
7	客戶關係	客戶關係管理	保留為獨立主題，聚焦客戶溝通、滿意度、交付品質、服務回應及長期合作關係。	良好客戶關係可提升需求掌握、問題回應、工程交付品質及長期合作穩定性；若溝通或服務不足，可能造成客戶信任下降、專案爭議或合作機會流失。	客戶、員工、供應商；下游客戶、自身營運	業務、工程、品質、製造、專案管理及客訴處理流程
8	企業聲譽	原未獨立列示	回應客戶信任、資本市場評價、資訊透明、品牌形象、媒體溝通及重大事件回應之重要性。	穩定聲譽有助於客戶合作、人才吸引、投資人信任與社會觀感；若發生重大負面事件，可能影響公司品牌、商業機會及利害關係人信任。	客戶、股東／投資人、員工、媒體、社會大眾；自身營運、外部溝通	管理階層、發言人制度、投資人關係、法遵、客戶服務及危機應變流程
9	職場安全與健康	職業健康與安全	保留核心議題，並使名稱更貼近工程現場、製造據點、日常職安及承攬商管理實務。	完善職安管理可降低員工及承攬商傷害風險，維持工程現場安全與客戶信任；若管理不足，可能造成職災、停工、違規或對工作者健康安全之負面衝擊。	員工、承攬商、客戶場域工作者；自身營運、客戶場域、承攬商	工安部、工程單位、製造據點、職安衛委員會及承攬商管理流程
10	勞動權益與職場平等	勞資與勞雇關係	原「守護員工人權」建議調整為較具管理對象與衝擊邊界之主題，整合勞動權益、平等對待、申訴機制、職場尊重及不歧視。	保障勞動權益與職場平等可提升員工福祉、組織信任及留任意願；若發生不當勞動條件、歧視、騷擾或申訴處理不當，可能對員工身心健康與基本權益造成負面衝擊。	員工、求職者、承攬商工作者；自身營運、部分供應鏈合作關係	人資、管理階層、職場不法侵害申訴機制、勞資會議及供應商／承攬商管理
11	營運韌性與工程風險控管	原未獨立列示	原「風險管理」建議調整為更具體之營運韌性與工程風險主題，聚焦工程專案、海外據點、供應中斷、法遵、職安、資安及營運持續性。	系統化風險控管可降低工程延誤、供應中斷、海外據點管理落差、資安事件及法遵風險；若風險辨識或應變不足，可能造成營運中斷、成本增加及利害關係人權益受損。	客戶、員工、供應商、股東／投資人；自身營運、海外據點、供應鏈、客戶場域	董事會、審計委員會、管理階層、稽核、風險管理小組及各權責單位

註：2025 年重大主題由 2024 年 14 項調整為 2025 年 11 項，主要係依據營運衝擊評估與永續衝擊鑑別結果，並經內部永續委員與管理階層討論後進行議題合併與排序優化，並非代表未列入重大主題之議題不再重要。



2024 年銳澤共鑑別出 14 項重大主題。2025 年度經營運衝擊評估、永續衝擊鑑別及內部委員討論後，考量部分議題於管理權責、揭露內容及實務執行上具有高度重疊，因此進行**整併與名稱優化，使重大主題更貼近公司實際管理需求。**

重大性主題篩選與補充揭露機制

近年來，隨著全球淨零趨勢、法規政策變化與客戶需求提升，我們進一步強化對環境主題的關注。儘管部分主題未列入原始重大性範圍，但因其關注度提升，本公司決定將以下環境相關主題納入補充揭露，並制定階段性管理目標，以確保全面應對：



■ 水資源管理



■ 廢棄物管理

本報告中針對上述主題進行額外資訊披露，確保利害關係人充分了解公司在環境永續領域的應對措施與長期發展方向。

這套分析與揭露機制目前正逐步建構與優化中，在永續發展的進程上仍持續學習與精進。我們認知到，隨著外部環境變化加劇及法規標準不斷提升，現有機制尚有許多進步空間。因此，我們將持續透過內部檢討與外部專家的專業指導，不斷完善重大性主題的鑑別流程與揭露策略，期望在穩健營運的同時，逐步提升永續經營的深度與廣度，確保能夠更全面回應利害關係人的期望與全球永續發展趨勢。

重大主題管理方針

依據 GRI 3-3《重大主題管理》之揭露要求，針對 2025 年度鑑別之 11 項重大主題，建立對應之管理方針架構，並納入公司治理與營運管理機制中進行持續推動與績效追蹤。本公司之重大主題管理，透過目標設定、策略推動、權責分工、資源投入及績效檢視等機制，逐步將永續議題內化於各部門運作流程之中，使其能與營運決策及風險管理相互連結。

為避免資訊重複揭露並強化各主題之實質管理說明，本報告書已於各章節中，依重大主題分別揭露其管理方針，以確保揭露內容能與實際管理作業及數據呈現相互對應。



聯合國 SDGs 賦能企業成長

聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）為全球企業推動永續發展提供共同語言與行動方向。銳澤參考 SDGs 之精神，將其作為檢視公司永續策略、重大主題管理與年度行動方向之輔助架構，藉以強化公司治理、環境管理、人才發展、供應鏈協作與客戶服務等面向之整體連結。

2025 年度，銳澤以前一年度重大主題作為候選議題來源之一，並依據重大主題鑑別結果，將 **11 項** 重大主題對應至相關 SDGs 目標。此對應並非表示公司已全面涵蓋所有 SDGs 議題，而是依據銳澤目前營運特性、工程服務內容、管理制度及利害關係人關注重點，辨識公司較具實質連結之永續目標，作為後續管理與揭露之參考。

聚焦重大永續主題，接軌國際標準

未來，銳澤亦將持續關注我國金管會、國發會及相關部會所推動之臺灣永續發展目標（T-SDGs），逐步納入 T-SDGs 對應指標，強化本地永續治理連結與地區性主題回應能力，並視公司營運規模、資料成熟度及管理需求，逐步強化 SDGs 與重大主題、績效指標及行動成果之連結。



面向	重大主題	關鍵影響	對應 SDGs 目標	SDGs 具體子目標
經濟／ 公司治理	誠信經營與治理透明	強化董事會監督、誠信經營、法規遵循與資訊透明度，提升公司治理品質與利害關係人信任。	 SDG 16 和平、正義與健全制度	16.5 減少貪腐與賄賂。 16.6 建立有效、負責且透明的制度。 16.7 確保具回應性、包容性及代表性的決策。
	營運財務績效	維持營運穩健、財務韌性與專案執行效率，支持公司長期發展與就業穩定。	 SDG 8 就業與經濟成長	8.2 透過技術升級與創新提升經濟生產力。 8.3 支持生產活動、創新與企業成長。 8.5 促進具生產力之就業與合理工作機會。
	風險管理	辨識並管理營運、財務、職安、資安、供應鏈及海外據點相關風險，提升組織韌性。	 SDG 9 工業、創新與基礎建設	9.1 發展可靠、永續及具韌性的基礎設施。
	企業聲譽	透過誠信經營、資訊透明、服務品質與利害關係人溝通，維護公司信任基礎。	 SDG 16 和平、正義與健全制度	16.6 建立有效、負責且透明的制度。
			 SDG 17 全球夥伴關係	17.17 促進有效的公私部門及利害關係人夥伴關係。
	資通安全與個資隱私保護	強化資訊系統控管、資料保護、備份機制與資安事件應變，降低營運中斷與資料外洩風險。	 SDG 9 工業、創新與基礎建設	9.1 發展可靠且具韌性的基礎設施。
			 SDG 16 和平、正義與健全制度	16.6 建立有效、負責且透明的制度。

面向	重大主題	關鍵影響	對應 SDGs 目標	SDGs 具體子目標
社會	守護員工人權	維護員工基本權益、平等對待、職場尊重、申訴機制與勞動條件。	 SDG 5 性別平等；	5.1 消除對女性及女孩的歧視。
			 SDG 8 就業與經濟成長	8.5 實現全面且具生產力的就業及同工同酬。 8.8 保障勞工權益並促進安全工作環境。
			 SDG 10 減少不平等	10.3 確保機會平等並減少不平等。
	人才吸引與留任	強化招募、教育訓練、職涯發展、薪酬福利與組織穩定，提升人才競爭力。	 SDG 4 優質教育	4.4 增加具備就業、體面工作及創業所需技能之人數。
			 SDG 8 就業與經濟成長	8.5 促進具生產力之就業及合理工作機會。
	職場安全與健康	落實職業安全衛生管理、工程現場安全、健康促進與承攬商安全管理。	 SDG 3 健康與福祉	3.9 減少危害化學品、空氣、水及土壤污染對健康之影響。
			 SDG 8 就業與經濟成長	8.8 保障勞工權益並促進安全工作環境。
	客戶關係	強化客戶溝通、滿意度管理、品質回應、專案協調與長期合作關係。	 SDG 9 工業、創新與基礎建設	9.1 發展可靠、永續及具韌性的基礎設施。
 SDG 17 全球夥伴關係			17.16 強化全球永續發展夥伴關係。 17.17 促進有效的利害關係人合作關係。	
環境	永續供應鏈	強化供應商與承攬商管理，逐步納入品質、交期、職安、環境與責任採購要求。	 SDG 12 責任消費與生產	12.4 以環境友善方式管理化學品與廢棄物。 12.6 鼓勵企業採用永續做法與永續揭露。
			 SDG 17 全球夥伴關係	17.17 促進有效的利害關係人夥伴關係。
	產品研發與創新	推動設備優化、工程技術改善、服務效率提升與資源使用效率管理。	 SDG 9 工業、創新與基礎建設	9.4 升級基礎設施與產業，使其更具永續性並提升資源使用效率。 9.5 強化科學研究與產業技術能力。
			 SDG 12 責任消費與生產	12.2 永續管理及有效使用自然資源。



除 11 項重大主題外，銳澤亦持續於相關章節揭露氣候變遷、能源管理、水資源管理、廢棄物管理及社會參與等補充議題。相關議題雖未列為 2025 年核心重大主題，仍與公司環境管理、營運合規及利害關係人期待具有一定關聯。

補充揭露議題	管理重點	對應 SDGs
氣候變遷與溫室氣體管理	持續推動溫室氣體盤查、排放數據管理及氣候相關資訊揭露。	SDG 13 氣候行動
能源管理	追蹤用電情形，逐步推動節能管理與能源效率改善。	SDG 7 可負擔與潔淨能源 SDG 13 氣候行動
水資源管理	盤點營運用水情形，維持合規使用與日常管理。	SDG 6 淨水與衛生
廢棄物管理	落實廢棄物分類、委外處理與合規追蹤。	SDG 12 責任消費與生產
社會參與	依公司資源與在地需求，持續參與公益、教育及社會關懷行動。	SDG 4 優質教育 SDG 11 永續城市與社區



1

落實永續治理

誠信合規

- 1-1 公司治理
- 1-2 經濟績效
- 1-3 風險管理
- 1-4 企業聲譽
- 1-5 資訊安全與個資隱私保護

領導廠商優勢

掌握技術能量

10年近30項專利



國內大廠重要供應鏈

半導體、石化、面板



1-1 公司治理

管理方針	重大主題		誠信經營與治理透明	
 政策	本公司已訂定並遵循多項公司治理相關制度，包括： 1. 公司治理實務守則 2. 董事會議事規則 3. 董事會績效評估辦法 4. 誠信經營守則 5. 誠信經營作業程序及行為指南 6. 內部控制制度 7. 風險管理政策 8. 薪資報酬委員會組織規程 9. 審計委員會組織規程 10. 永續發展暨提名委員會組織規程 透過上述制度之建立與落實，持續強化董事會監督機制、提升決策透明度，並完善公司治理與永續發展之管理架構。		 承諾	本公司承諾落實良好的公司治理原則，遵循相關法令規範與上櫃公司治理準則，透過健全的董事會運作、內部控制及風險管理機制，提升經營透明度與決策品質，並保障股東及利害關係人之權益，以促進企業長期穩健發展。 
 目標	短期目標（2026 年底前達成）： ■ 本公司預計於 2026 年將獨立董事席次增加至 1/2 以上 ■ 本公司預計於 2026 年完成董事性別多元化，任一性別達董事席次 1/3 ■ 持續辦理董事會績效評估，每年定期檢視董事會運作效能並提出精進措施。 ■ 永續報告書取得查證。 中長期目標（2031 年底前達成）： ■ 逐步依循 IFRS S1 及 IFRS S2 揭露架構，建立氣候相關財務資訊揭露制度。 ■ 每年董事平均進修時數 ≥ 6 小時並持續提升董事治理與永續相關專業能力。			
 責任	本公司公司治理相關事務由董事會負最終監督責任，並透過功能性委員會協助董事會落實各項治理機制。董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會，分別負責財務監督、內部控制與薪酬制度等相關事項；另設永續發展暨提名委員會，協助董事會推動公司治理與永續發展相關議題。 此外，公司成立永續小組，負責永續政策推動、跨部門協調及相關資訊蒐集與執行，以落實公司治理與永續發展管理。			
 資源	為落實公司治理及風險管理機制，本公司投入董事會及功能性委員會運作資源，並配置適當人力推動公司治理、內部控制及法令遵循等相關工作。 此外，公司透過內部稽核制度、資訊揭露管理系統及董事與管理階層教育訓練等資源投入，持續提升治理運作效率與決策透明度。			
 年度管理方針有效性的評核機制	本公司透過多元機制評估誠信經營與治理透明管理方針之有效性。董事會及各功能性委員會定期檢視公司治理制度之運作情形，並每年辦理董事會及功能性委員會績效評估，以檢視董事會運作效能及治理制度之落實情形。 此外，公司依年度稽核計畫執行內部稽核作業，定期檢視內部控制制度之執行情形，相關結果並提報審計委員會及董事會。 本公司亦參考公司治理評鑑結果、投資人關係溝通及利害關係人回饋意見，持續檢視並精進公司治理相關制度與管理機制。		 年度管理方針 評核結果	依上述評估機制，本公司每年辦理董事會及功能性委員會績效評估，以檢視董事會運作效能及治理制度之落實情形。114 年度董事會及功能性委員會績效評估結果為「優良」，顯示董事會運作及監督機制運作良好。 此外，公司內部稽核作業均依年度稽核計畫執行，並定期向審計委員會及董事會報告稽核結果。整體而言，公司治理制度運作情形良好，未發現重大異常情形。
 溝通 / 申訴管道	與各利害關係人之溝通，並建立多元溝通管道，以確保公司治理相關資訊能有效傳達與回饋。對於股東及投資人，本公司透過股東會、法人說明會、公開資訊觀測站及公司網站等管道揭露相關資訊，並設置投資人關係聯絡窗口，以回應投資人關注議題。 對於員工，公司透過內部公告、教育訓練及各類溝通機制，促進公司治理與誠信經營理念之宣導與落實。此外，本公司亦設置意見反映及申訴管道，利害關係人可透過公司網站、電子郵件或其他聯絡方式提出建議或反映意見，公司將依相關程序進行處理與回應。			

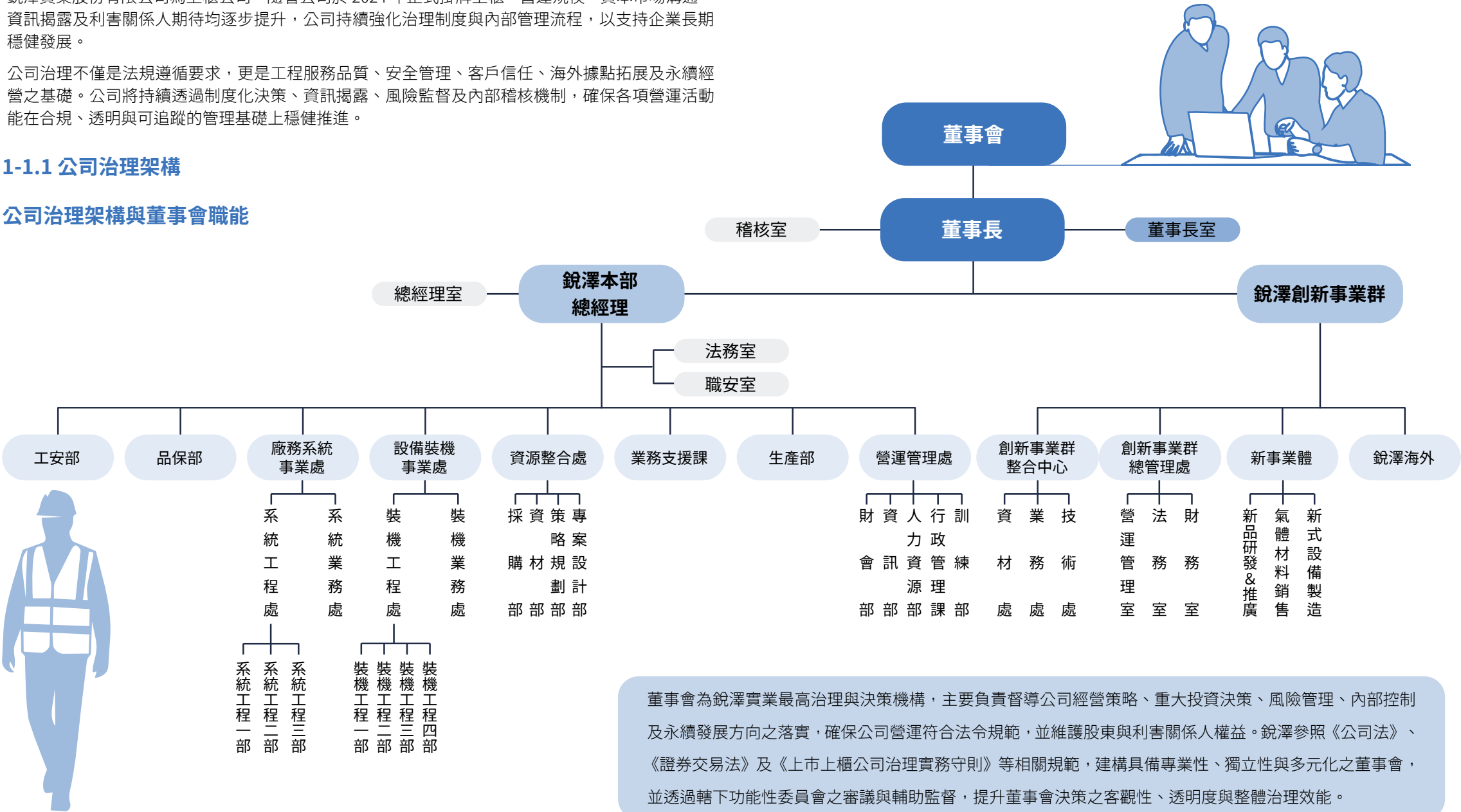


銳澤實業股份有限公司為上櫃公司，隨著公司於 2024 年正式掛牌上櫃，營運規模、資本市場溝通、資訊揭露及利害關係人期待均逐步提升，公司持續強化治理制度與內部管理流程，以支持企業長期穩健發展。

公司治理不僅是法規遵循要求，更是工程服務品質、安全管理、客戶信任、海外據點拓展及永續經營之基礎。公司將持續透過制度化決策、資訊揭露、風險監督及內部稽核機制，確保各項營運活動能在合規、透明與可追蹤的管理基礎上穩健推進。

1-1.1 公司治理架構

公司治理架構與董事會職能





董事會於永續發展中之督導角色

面對半導體與高科技產業供應鏈快速變動、特殊氣體工程服務需求提升，以及氣候治理、職業安全、供應鏈責任與資訊透明度要求日益提高，董事會除傳統財務與營運監督職責外，亦逐步強化對永續發展議題之督導功能。銳澤將環境、社會與治理（ESG）因子適度納入公司營運管理、工程服務品質、風險控管與價值鏈合作之中，董事會於永續發展上之督導重點包含：



◆ 永續方針與策略監督

董事會作為公司最高治理機構，負責審視公司永續發展方向、重大主題管理、永續資訊揭露及年度推動成果，並督導管理階層依公司營運特性與利害關係人期待，逐步完善 ESG 管理機制。



◆ 風險控管與營運韌性

持續關注工程安全、法規遵循、職業安全衛生、供應鏈管理、氣候變遷、資訊安全及海外據點營運等相關風險，督導管理階層將重要永續風險納入內部控制與營運管理流程，以提升公司面對外部變化之應變能力。



◆ 資訊透明與利害關係人溝通

督導永續報告書及重大財務／非財務資訊之編製與揭露品質，確保對外資訊具備正確性、完整性與可追溯性，並透過透明溝通維繫股東、客戶、員工、供應商及其他利害關係人之信任。

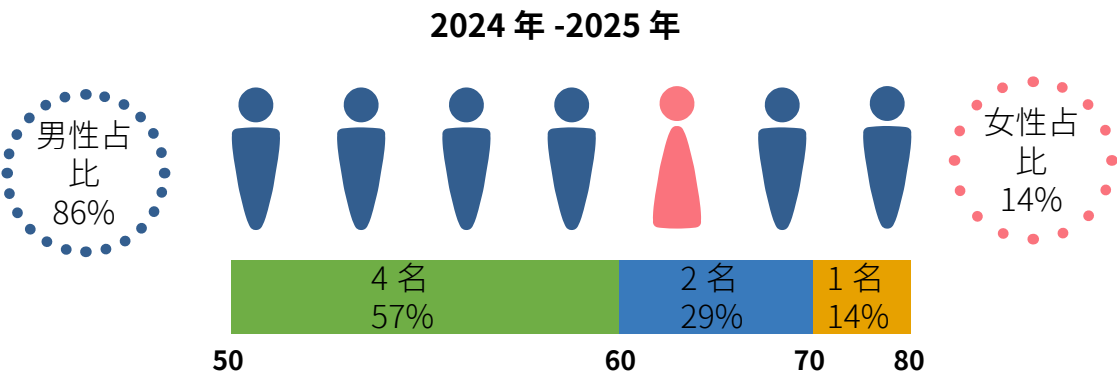
我們期許將永續理念逐步融入公司實際營運日常之中，在維持特殊氣體製程供應系統整合服務品質與營運效率的同時，公司亦致力於平衡關鍵利害關係人及社會之期待，務實履行企業責任。未來，將持續參照國內外治理趨勢與永續揭露要求，按部就班推動各項管理措施，於穩健拓展業務的同時，逐步深化環境、社會與治理相關作為，支持公司長期穩定發展。

1-1.2 董事會組成與運作

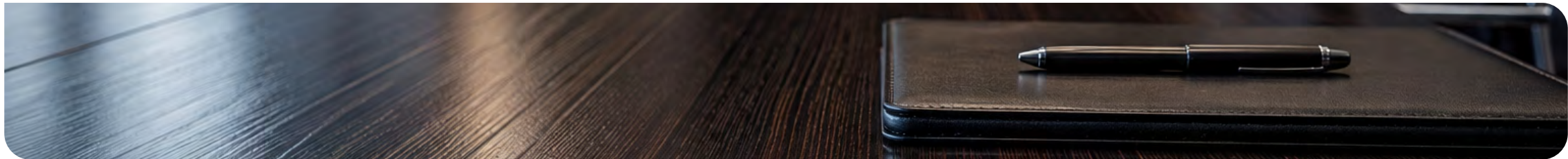
董事會成員組成與獨立性

銳澤依據《公司法》及《公司章程》設置董事會，董事會為公司最高治理與決策機構，負責督導公司經營策略、重大投資決策、風險管理、內部控制、法規遵循及永續發展方向之落實。現任董事會由 7 名董事組成，其中包含 3 名獨立董事，獨立董事席次占比約 43%，有助於強化董事會監督之獨立性與客觀性。

為提升董事會決策視角之完整性與多元性，銳澤於董事會成員配置上，兼顧性別、年齡、專業背景、產業經驗及獨立性等面向。董事成員具備企業經營管理、工程產業實務、財務會計、法律、風險管理、公司治理及國際市場等專業能力，可協助公司從多元角度審議營運策略、資本市場治理、工程服務品質、風險管理及永續發展相關議題。



2025 年度本公司董事會共計 7 席，女性董事 1 席，占比 14%。雖尚未達成三分之一門檻，但已納入董事提名規劃考量，未來將透過永續發展暨提名委員會機制積極推動性別平衡政策。



專業技能

銳澤重視董事會成員專業能力之互補性，董事會整體應具備公司營運所需之產業知識、經營管理、財務會計、法律、風險管理、國際視野及永續治理等能力，以因應高科技產業特殊氣體製程供應系統整合服務、設備製造、海外布局及上櫃後公司治理要求。

董事職稱	董事姓名	性別	國籍	年齡	專業知識 / 背景							
					營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長	梁進利	男	中華民國	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	馬蔚	男	中華民國	51-60 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	周谷樺	男	中華民國	51-60 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	洪秉宏	男	中華民國	51-60 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	蔡榮發	男	中華民國	51-60 歲	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	李彥文	男	中華民國	71-80 歲	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	吳惠蘭	女	中華民國	61-70 歲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

註：詳細資訊請參閱本公司 2025 年年報。

最高治理單位主席為董事長，其未兼任公司員工職務。

本公司董事會成員均具備執行職務所需之專業知識、產業經驗及治理素養，整體能力涵蓋資訊科技、企業經營管理、財務會計、法律、風險管理及國際市場等領域，有助於董事會從多元視角審議公司經營策略、風險管理及重大議案。相關董事會技能矩陣、多元化執行情形及成員專業背景，請參閱本公司《2025 年年報》及公司網站。

董事獨立性

董事中未有配偶或二親等以內之親屬關係。獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事未逾三家，其中至少 1 人具有會計師執業執照具備會計或財務專長，獨立董事均符合主管機關對獨立董事資格與兼任情形之相關規定，並以客觀、專業立場參與董事會及功能性委員會運作。

獨立董事主要透過審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨提名委員會參與公司治理監督，協助董事會就財務報導、內部控制、薪酬制度、永續發展、董事提名及風險管理等事項進行審議，以提升公司治理品質與決策透明度。

利益迴避

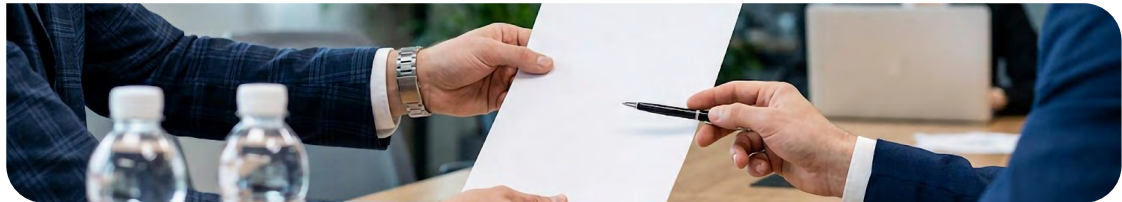
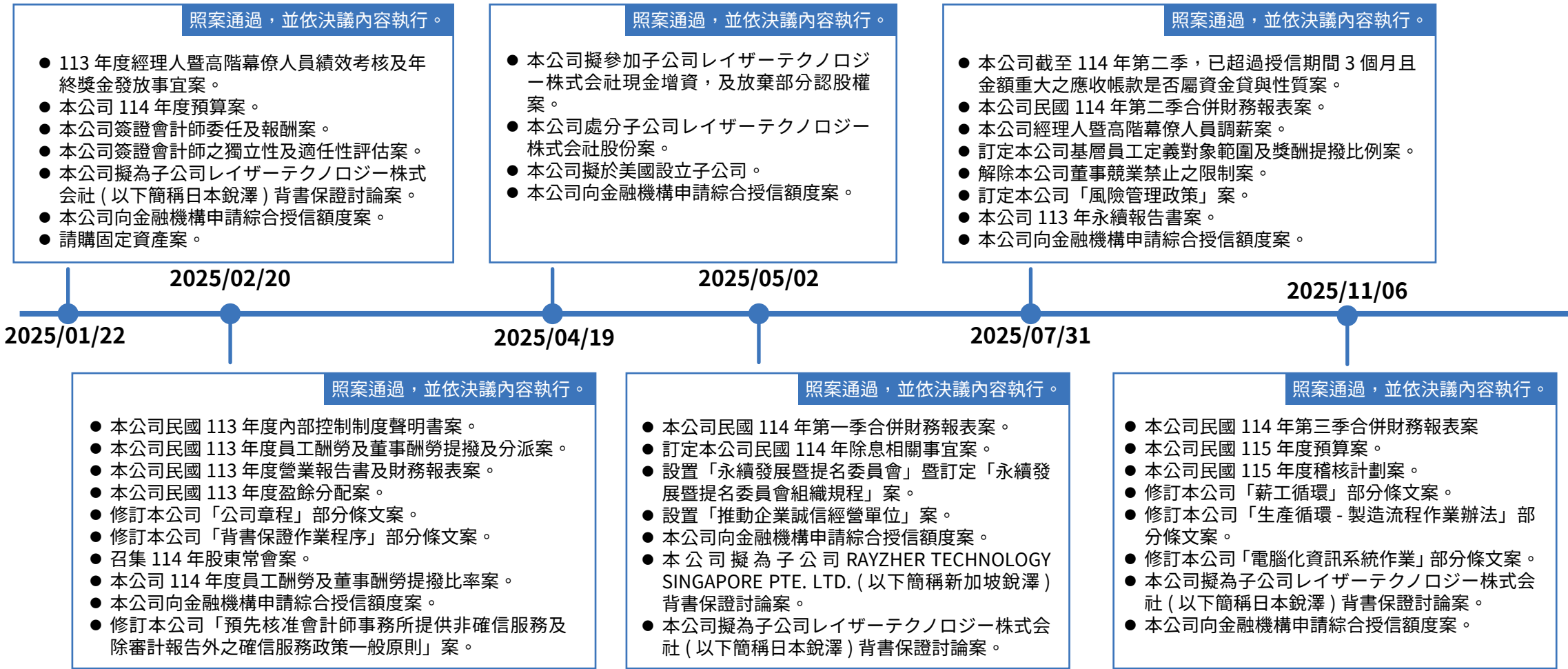
本公司利益衝突管理依據《董事會議事規則》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及相關內部控制制度辦理。董事、經理人及相關人員於涉及自身或其代表法人之利害關係事項時，應主動說明其利害關係內容；若該利害關係可能損害公司利益，相關人員不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。

2025 年度董事會議案如涉及董事或經理人自身利害關係，均依本公司相關規範辦理利害關係說明及迴避程序。經檢視，年度內共有 2 項董事會議案涉及利害關係迴避，相關人員均未參與該等議案之討論與表決，迴避情形亦已完整載明於董事會議事錄。**2025 年度未發生因利害關係未揭露、未迴避或處理不當而致公司或股東權益受有重大損害之情事。**





董事會歷次開會溝通事項 註：董事會各次會議所討論及通過之詳細議案內容，請參閱《2025 年年報》「公司治理」章節



董事會運作涵蓋以下核心職能：

經營戰略決策	審議公司長期經營計畫、投資併購及市場拓展策略。
財務監督	審查年度財務報告、預算與重大投資計畫，確保資本運用效益。
內控與風險管理	定期檢視內控機制與營運風險，強化企業韌性與穩健發展。



主要委員會設置及運作情形

為提升公司治理品質與董事會監督效能，銳澤於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會，並於 2025 年設置永續發展暨提名委員會。各功能性委員會依其專業職掌，協助董事會就財務報導、內部控制、薪酬制度、永續發展、董事提名、公司治理制度及風險管理等事項進行審議與監督，以強化董事會決策之專業性、獨立性與透明度。

2025 年度，董事會共召開 6 次會議，董事平均出席率達 100%。各功能性委員會亦依組織規程定期召開會議，並視議題需要向董事會提出報告或建議，協助董事會掌握公司治理、財務監督、薪酬管理及永續發展等重要事項之執行情形。

委員會名稱	成立年度與組成	主要職責與功能	2025 年運作情形	相關規章
審計委員會	2023 年成立；由全體獨立董事組成	監督公司財務報表、內部控制制度及稽核作業之執行情形；定期與內部稽核單位及會計師溝通；審議依法應由監察人行使之職權事項及《證券交易法》第 14 條之 5 第 1 項所列事項；協助董事會檢視風險管理與財務資訊透明度。	每季至少召開一次，並得視需要隨時召開。2025 年度共召開 6 次 ，平均出席率 100% 。	審計委員會組織規程
薪資報酬委員會	2023 年成立；由全體獨立董事組成	定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議；訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準與薪資報酬制度；依據績效評估結果，審議董事及經理人薪資報酬內容與數額，並向董事會提供專業建議。	每年至少召開二次。2025 年度共召開 3 次 ，平均出席率 100% 。	薪資報酬委員會組織規程
永續發展暨提名委員會	2025 年成立；由全體獨立董事、梁進利董事及周谷樺董事組成	制定董事會成員所需之專業知識、技術、經驗、性別等多元化背景及獨立性標準，並據以尋覓、審核及提名董事候選人；建構及發展董事會與各委員會組織架構；執行董事會與各委員會績效評估，並評估獨立董事之獨立性；訂定並定期檢討董事進修計畫；審議公司治理實務守則；制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫與策略；檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。	每年至少召開二次。2025 年度共召開 2 次 ，平均出席率 100% 。	永續發展暨提名委員會組織規程

註：詳細資訊請參閱本公司 2025 年年報

審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨提名委員會皆定期向董事會報告其運作情形及重要審議事項。若發生影響公司營運、治理或利害關係人權益之重大事件，相關權責單位將依事件性質提報對應之功能性委員會或董事會，以確保重大議題能即時受到治理層級之監督與妥善處理。

2025 年設置永續發展暨提名委員會後，銳澤進一步強化董事會對永續發展、董事提名制度及公司治理架構之監督，使永續議題能更明確地進入董事會層級討論，並與公司治理、風險管理、人才發展及中長期經營策略相互連結。

董事會透明度與溝通機制

為落實治理透明，本公司透過年度報告及公開資訊觀測站等法定揭露平台，定期向股東及利害關係人說明公司營運狀況與重大進展。同時，我們設置多元化溝通管道（包含股東會、投資人關係窗口及官方網站），以維護與各方利害關係人之良好互動，期能穩步提升市場對本公司治理品質之信任。

本公司將持續優化董事會運作機制，強化董事會在企業發展與永續經營中之督導角色，秉持審慎務實的態度，帶領企業邁向長期穩健之永續發展。





董事遴選

依據公司章程及相關法令，建置完善之董事提名與遴選制度，以確保董事會成員具備多元化背景與專業能力，並強化整體治理效能。董事候選人之提名採候選人提名制度，由董事會或持有公司已發行股份總數 1% 以上之股東依規定提出，經由董事會審查其學經歷、操守紀錄及適任性後，提請股東會選任，遴選過程公開、透明，符合誠信與責任治理原則。

董事提名標準包括以下面向：

專業背景

候選人需具備企業經營、法律、財務、資訊科技或永續發展等領域之專業知識，以輔助提升董事會整體之決策品質。

國際視野與管理經驗

考量具備國際市場經驗及企業管理能力之人才，期使公司營運方針能更貼近全球半導體產業之發展趨勢。

利益衝突迴避

候選人不得與本公司或關係企業存在重大利益衝突，藉此維持董事之獨立性與客觀監督效能。目前本公司現任獨立董事席次達 43%，具體強化了董事會之獨立運作效率。



梁進利

董事長

朋億（股）公司
代表人

具有相關產業多年經驗

- 聖暉工程科技（股）公司董事長 / 執行長
- 和碩工程（股）公司董事長
- 朋億（股）公司董事長
- 聖暉系統集成集團（股）公司董事長
- 聖暉工程技術（深圳）有限公司董事
- 深圳市鼎貿貿易有限公司董事
- Sheng Huei International Co. Ltd. 董事
- Acter International Limited 董事
- New Point Group Limited 董事
- Acter Technology Singapore Pte. Ltd. 董事

- Acter Technology Malaysia Sdn. Bhd. 董事
- 冠禮控制科技（上海）有限公司董事長
- 豐澤工程（股）公司董事及執行長
- 寶韻科技（股）公司董事長
- 蘇州冠禮科技有限公司董事長
- Novatech Engineering & Construction Pte. Ltd. 董事
- 聖暉工程科技責任有限公司（越南）董事
- Acter Technology Co., Ltd. 董事長
- 衛司特科技（股）公司董事
- PT Acter Integration Technology Indonesia 董事
- Winmax Technology Malaysia Sdn. Bhd. 董事

兼任其他公開發行公司獨立董事：無



馬蔚

董事

朋億（股）公司
代表人

具有相關產業多年經驗，目前擔任：

- 朋億（股）公司董事 / 總經理
- 寶韻科技（股）公司董事
- 豐澤工程（股）公司董事
- 達德設計（股）公司董事長 / 總經理
- 理海技研（股）公司董事長

兼任其他公開發行公司獨立董事：無



蔡榮發

獨立董事

具有多年產學經驗，目前擔任：

- 國立台北科技大學 經營管理系教授
- 金興精密工業（股）公司獨立董事

兼任其他公開發行公司獨立董事：1



周谷樺

董事

具有相關產業多年經驗，目前擔任：

- 銳澤實業（股）公司營運長
- 欣群倫投資有限公司負責人
- 研創設計顧問（股）公司法人董事長代表人
- RAYZHER TECHNOLOGY CO.,Ltd(日本銳澤) 代表取締役
- RAYZHER TECHNOLOGY SINGAPORE PTE. LTD. (新加坡銳澤) 董事長 / 總經理
- RAYZHER TECHNOLOGY USA INC(美國銳澤) 董事長 / 總經理
- 銳澤投資管理顧問（股）公司董事長 / 總經理
- 銳澤材料（股）公司董事長 / 總經理

兼任其他公開發行公司獨立董事：無



李彥文

獨立董事

具有多年法律事務相關經驗，曾任第二十六任臺灣高等法院院長，目前擔任：

- 豐謙建設（股）公司獨立董事

兼任其他公開發行公司獨立董事：1



洪秉宏

董事

台宇投資有限公司
代表人

具有相關產業多年經驗，目前擔任：

- 聯宸科技股份有限公司董事

兼任其他公開發行公司獨立董事：無



吳惠蘭

獨立董事

具有多年安侯建業會計師事務所執業會計師經驗，目前擔任：

- 宇丰玄股份有限公司 董事
- Vietnam Manufacturing and Export Processing (Holdings) Limited, VMEPH 獨立董事
- 光稜科技股份有限公司 董事
- 矽譜科技股份有限公司 董事
- 普牧惠信股份有限公司 董事長
- 旭誼工程股份有限公司 獨立董事

兼任其他公開發行公司獨立董事：1



董事薪酬與績效

本公司秉持公平、透明與合理之原則制定薪酬政策，期能藉由妥善的薪酬結構激勵董事及高階經理人發揮專業能力，並與公司長期營運目標及股東利益保持一致。薪酬政策以市場競爭力及公司整體業績為核心，並由薪資報酬委員會定期審查與調整。

董事酬金依據《公司章程》第 20 條及《董事及功能性委員會酬金給付辦法》規定辦理，每年提撥實際比例須經薪資報酬委員會與董事會審議通過，薪酬政策以市場競爭力及公司業績為核心，並定期審查與調整，以反映市場變化與公司績效。

車馬費	無論公司盈虧，董事及獨立董事於每次會議出席均可領取車馬費。
董事報酬	依據《公司章程》規定，當年度如有獲利，得由董事會決議提撥不高於 3% 作為董事酬勞。實際發放數額由薪資報酬委員會參酌各董事對公司營運之參與程度及貢獻價值提出建議，經董事會決議通過後，依法於股東會報告。
獨立董事報酬	無論公司盈虧，獨立董事每月可支領固定金額之酬勞，以維持其執行職務之獨立性。

現階段，銳澤之薪酬給付原則及計算方式已將 ESG 相關績效評估項目納入考量，績效評估項目包含公司整體表現指標佔及個人績效表現指標，相關說明請參閱下表。未來，公司將視治理成熟度、法規趨勢及永續管理需求，適時評估將氣候風險因應、資訊安全防護、職業安全管理等 ESG 相關項目，逐步納入高階管理階層績效與薪酬檢視之參考，以強化薪酬政策與公司長期穩健發展之連結。

薪酬決策與監督機制

董事酬勞核定程序如下：

- 依據《公司章程》第二十條：本公司應以當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前之利益於保留彌補累積虧損數額後，提撥不含分派員工酬勞及董事酬勞之稅前淨利不低於百分之三為員工酬勞及提撥不含分派員工酬勞及董事酬勞之稅前淨利不高於百分之三為董事酬勞。前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之三十為基層員工分派酬勞。
- 每年實際提撥比率經薪酬委員會審議通過後提送董事會決議通過後執行。

薪酬比率

2025 年度董事酬金含兼任員工領取之相關酬金總額為新臺幣 28,420 仟元，占稅後純益比為 9.37%；總經理及副總經理薪酬為新臺幣 31,512 仟元，占稅後純益比為 10.41%。



年度高階管理階層與董事薪酬占稅後純益比例

年度	2024 年	2025 年
一般董事薪酬占稅後純益比例 (含兼任員工領取之相關酬金)	6.60%	8.41%
獨立董事薪酬占稅後純益比例	1.20%	0.96%
營運長及總經理薪酬占稅後純益比例	7.26%	10.41%

年度總薪酬比率

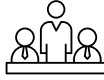
本公司 2025 年度內部薪酬最高個人（董事兼營運長）與組織其他全時員工之薪酬比率情形如下：

評估項目	2025 年度
年度總薪酬比率 (最高薪酬個人之總薪酬 vs. 員工總薪酬中位數)	15.39 倍
年度總薪資報酬變化比率	1.04 倍

董事會績效評估

本公司已訂定「董事會績效評估辦法」，訂於每年年度結束後由董事會成員以問卷方式評估其自我、整體董事會運作及各功能性委員會運作；並明定應至少每三年執行一次外部績效評估。董事完成問卷後，由公司治理單位統一收齊並計算得分情形。本公司於 2026 年 1 月完成 2025 年度董事會、董事成員、功能性委員會（包括薪酬委員會及審計委員會）績效評估。本次董事會及功能性委員會績效評估作業，已提送 2026 年 2 月 25 日召開之董事會報告評估結果。

績效評估指標涵蓋董事職責履行、參與決策積極度、監督功能發揮、法遵與風險控管等面向，評估結果將做為董事薪酬制度、進修規劃及董事提名之重要依據。

評估範圍	評估週期	評估期間	評估方式	評估內容
 董事會	每年執行一次	2025.01.01~2025.12.31	董事會 內部自評	■ 對公司營運之參與程度 ■ 提升董事會決策品質 ■ 董事會組成與結構 ■ 董事之選任及持續進修 ■ 內部控制
 董事會成員	每年執行一次	2025.01.01~2025.12.31	董事會成員 自評	■ 公司目標與任務之掌握 ■ 董事職責認知 ■ 對公司營運之參與程度 ■ 內部關係經營與溝通 ■ 董事之專業及持續進修 ■ 內部控制
 薪酬委員會	每年執行一次	2025.01.01~2025.12.31	薪酬委員會 內部自評	■ 對公司營運之參與程度 ■ 薪酬委員會職責認知 ■ 提升薪酬委員會決策品質 ■ 薪酬委員會組成及成員選任
 審計委員會	每年執行一次	2025.01.01~2025.12.31	審計委員會 內部自評	■ 對公司營運之參與程度 ■ 審計委員會職責認知 ■ 提升審計委員會決策品質 ■ 審計委員會組成及成員選任 ■ 內部控制
 永續發展暨提名委員會	每年執行一次	2025.05.02-2025.12.31 (2025/5/2 成立，故評估期間未滿一年)	永續發展暨提名委員會 內部自評	■ 對公司營運之參與程度 ■ 永續發展暨提名委員會職責認知 ■ 提升永續發展暨提名委員會決策品質 ■ 永續發展暨提名委員會組成及成員選任



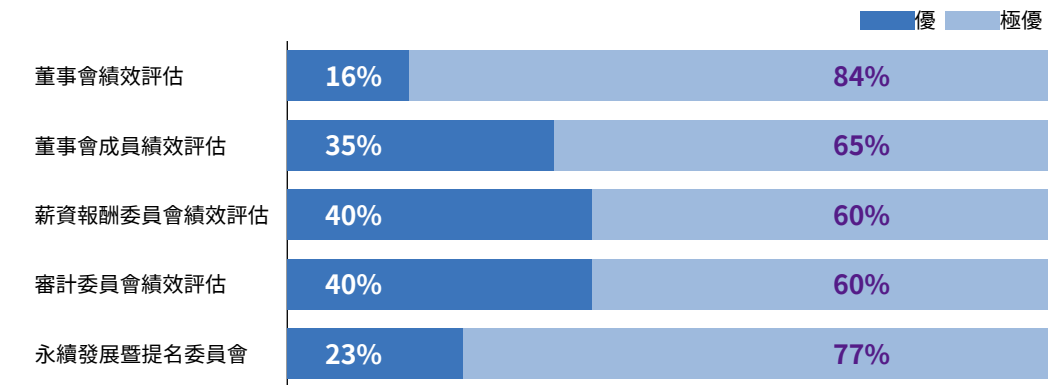


內部績效評估

本公司訂有「董事會績效評估辦法」，訂於每年年度結束後由董事會成員以問卷方式評估其自我、整體董事會運作及各功能性委員會銳澤訂有「董事會績效評估辦法」，每年年度結束後，由董事會成員以問卷方式進行董事會整體、個別董事成員及各功能性委員會之績效評估，並由公司治理單位統一彙整及計算評估結果，作為後續強化董事會職能、委員會運作及董事進修規劃之參考。

董事會績效評估內容包含：對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任與持續進修，以及內部控制等面向。個別董事成員評估內容則包含：對公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部溝通與互動、專業能力及持續進修，以及內部控制等項目。功能性委員會評估內容則涵蓋：對公司營運之參與程度、委員會職責認知、決策品質、委員會組成及成員選任，以及內部控制等面向。

銳澤已於 2026 年 2 月完成 2025 年度董事會、董事成員及功能性委員會，包括薪資報酬委員會及審計委員會之績效評估，並已提報 2026 年 2 月 25 日董事會報告。評估結果如下：



本次 **整體評估滿意度為 100%**，評估結果顯示董事會及功能性委員會整體運作情形良好。公司將持續依評估結果檢視董事會運作、議事品質、董事進修及功能性委員會職能發揮情形，以作為治理制度持續精進之依據。

外部績效評估

依「董事會績效評估辦法」，銳澤規劃至少每三年執行一次外部董事會績效評估。現階段公司仍以年度內部自評機制為主，並將視公司治理成熟度、營運規模及資本市場期待，預計於 2026 年末進行外部評估機制，以提升董事會績效評估之客觀性與完整性。未來外部評估導入規劃將著重以下原則：

結構性與客觀性	建構符合國內外治理準則的評估指標與量表。
獨立性與專業性	委託外部顧問或機構執行，確保評估具參考價值與決策依據。
回饋導向	將評估結果納入董事會改組、持續進修及報酬審議等關鍵治理節點，並提出具體優化建議以作為後續改善依據。

除上述永續績效與重大衝擊管理之定期檢視外，本公司亦每年辦理董事會、董事成員及功能性委員會績效評估，以檢視最高治理單位之運作效能及監督職能是否有效發揮。評估結果除作為董事會運作、議事品質、董事進修及功能性委員會職能精進之依據外，亦作為公司持續強化永續治理、風險監督及重大主題管理能力之參考。





董事進修與職能強化

為持續提升董事會整體治理效能與決策品質，銳澤重視董事持續進修與專業知能之精進。董事除應具備產業經驗、經營管理、財務會計及法律等基本職能外，亦需因應全球永續發展趨勢、資本市場規範及產業環境變化，逐步強化在風險管理、氣候變遷、永續揭露、資訊安全及公司治理等領域之專業能力。本公司依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》規劃董事進修機制，透過內部安排及外部專業課程、研討會及論壇，協助董事持續更新相關知識並強化履職能力。

2025 年度董事會成員皆依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》規定完成年度進修時數要求。2025 年進修課程涵蓋 ESG 及公司治理等重要主題，

董事相關進修情形

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	受訓時數	受訓日期
董事長	梁進利	財團法人商業發展研究院	公司治理研習	3	114/4/18
		台灣董事學會	如何維持核心競爭力 從台灣走向全球	3	114/4/22
		證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展 _ 共治年代下的標竿作為	3	114/7/19
		財團法人中華公司治理協會	從董監角度看企業併購之人力資源策略	3	114/12/6
董事	馬蔚	證券暨期貨市場發展基金會	上市櫃公司永續揭露宣導會	3	114/5/29
		證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3	114/6/30
		財團法人中華公司治理協會	從董監角度看企業併購之人力資源策略	3	114/12/6
董事	周谷樺	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程 - 人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3	114/11/28
		社團法人台灣專案管理學會	SDGs 與 ESG 永續管理	3	114/12/26
董事	洪秉宏	財團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析 - 風險與機會	3	114/12/3
		財團法人中華公司治理協會	從董監角度看企業併購之人力資源策略	3	114/12/6
獨立董事	蔡榮發	證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3	114/6/30
		財團法人中華公司治理協會	從董監角度看企業併購之人力資源策略	3	114/12/6
獨立董事	李彥文	證券櫃檯買賣中心	投資人關係經營分享會	3	114/6/30
		財團法人中華公司治理協會	從董監角度看企業併購之人力資源策略	3	114/12/6
獨立董事	吳惠蘭	台灣董事學會	公司治理升級：打造人才競爭力新局	3	114/4/11
		財團法人中華公司治理協會	從董監角度看企業併購之人力資源策略	3	114/12/6

註：進修課程明細與出席紀錄，請詳本公司 2025 年年報，或參閱公開資訊觀測站。

2025 年度董事會成員皆依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》規定完成年度進修時數要求。進修課程涵蓋 ESG 及公司治理等重要主題，透過持續進修與知識更新，強化董事會在永續治理、風險監督及策略決策之專業能力，以支持公司在穩健營運基礎上逐步提升治理成熟度與長期發展韌性。





1-1.3 誠信經營政策與實踐

銳澤秉持「誠信樸實」之經營理念，將法規遵循與誠信治理視為公司穩健營運與永續發展之基礎。公司依據《公司法》、《證券交易法》、《勞動基準法》及環境保護、職業安全衛生、個人資料保護等相關法令，建立內部控制、法規遵循與風險管理機制，確保各項營運活動、工程執行、財務揭露及利害關係人互動均符合法令規範與公司治理要求。

為強化誠信經營文化，本公司已訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》等內部規範，作為董事、經理人及全體員工執行職務與商業往來之行為依循。相關規範內容涵蓋利益衝突迴避、不正當利益禁止、商業往來誠信、保密義務、反貪腐、反舞弊及違反誠信行為之處理程序，要求公司成員於採購合作、工程承攬、客戶服務、財務資訊揭露及日常業務往來中，均應遵循公平、誠實、守信與透明原則。



制度建置

依據《誠信經營守則》、《道德行為準則》及相關內部辦法，建立誠信經營、利益衝突迴避、不當利益禁止及員工獎懲等管理規範。



專責推動單位

由營運管理相關權責單位負責誠信經營制度之規劃、推動與執行，並視執行情形向管理階層或董事會報告。



法規追蹤與制度調整

持續關注公司治理、證券法規、職業安全衛生、環境管理、勞動權益、資訊揭露及個資保護等相關法規變化，並依營運需求調整內部規範與作業流程。



內部控制與稽核監督

透過內部控制制度、內部稽核作業及功能性委員會監督機制，定期檢視財務報導、營運流程、法遵作業及風險控管情形。



誠信宣導與通報機制

透過內部宣導、教育訓練及申訴／檢舉管道，使董事、經理人及員工了解誠信經營要求，並提供利害關係人反映不當行為之安全管道。



外部專業諮詢

視營運需求徵詢法律顧問、會計師或其他外部專家意見，作為重大法規變動、資訊揭露、財務會計及治理制度調整之參考。

銳澤亦透過董事會、審計委員會、內部稽核及各權責單位之分工合作，強化對公司營運行為之監督與管理，並將法遵與誠信要求落實於日常決策及各項作業流程中。2025 年度，公司持續以零重大違規為管理目標，強化合規意識與內控執行，以維護公司聲譽及利害關係人信任。

內部稽核與誠信治理機制

重大法遵主題與控管

銳澤將誠信經營、法規遵循及內部控制納入公司治理重要管理項目，透過制度規範、內部稽核、申訴檢舉管道及管理階層監督，降低不當行為、舞弊、利益衝突及違規風險。

內部稽核單位依年度稽核計畫執行相關查核作業，查核範圍涵蓋內部控制制度、財務報導流程、採購及工程管理、法規遵循、資產管理及其他重要營運流程。查核結果依規定向審計委員會及董事會報告，並追蹤改善情形，以確保缺失能獲得適當處理與改善。

誠信經營與反貪腐	明確規範禁止賄賂、回扣、不當利益輸送、舞弊及其他違反誠信之行為，並透過內部規範與宣導強化員工認知。
利益衝突管理	要求董事、經理人及相關人員於涉及自身利害關係之議案或業務往來時，依規定進行揭露及迴避。
法規遵循	持續追蹤公司治理、證券法規、職安、環保、勞動、個資及資訊揭露等相關規範，並依需求調整作業流程。
內線交易防範	強化非公開重大資訊之保存、傳遞及揭露管理，提醒董事、經理人及內部人遵守內線交易防範相關規範。
檢舉與申訴處理	建立意見反映、申訴及檢舉管道，並依程序辦理受理、調查、回應及追蹤，重視案件保密性與當事人權益保障。

制度執行成效：

2025 年，銳澤未發生因違反反貪腐、反競爭、內線交易或其他重大法規而遭主管機關處以重大罰鍰或非金錢性制裁之情事。公司將持續透過制度宣導、內部稽核及風險控管機制，強化誠信治理之落實。



反貪腐與利益衝突防範

銳澤將反貪腐與利益衝突防範視為誠信經營之重要基礎。公司透過《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範董事、經理人及員工於業務執行過程中不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，亦不得利用職務或公司資源謀取個人或第三方不當利益。

為預防不誠信行為，公司採取以下管理措施：

申訴與檢舉管道	設置內部申訴及檢舉管道，受理員工或利害關係人對誠信、法遵或業務行為疑義之反映。
利益衝突揭露	董事、經理人及相關人員於涉及自身利害關係之事項時，應依規定揭露並迴避，以維持決策之公正性。
案件處理與追蹤	相關案件由權責單位依內部程序辦理受理、調查、回應與追蹤；如涉及重大異常，則依權責提報管理階層或董事會。
保密與權益保障	案件處理過程重視資料保密及當事人權益，避免檢舉人或相關人員因提出反映而遭受不當或不公平對待。

制度執行成效：

2025 年，公司**未發生**經司法機關或政府機構確認之反貪腐、舞弊或違反誠信經營規範之重大事件。

重大訊息揭露與內線交易防範

為確保公司經營資訊透明、重大訊息即時揭露，並防範內線交易等不當行為，銳澤依據證券交易法、櫃買中心重大訊息相關規範及公司內部控制制度，建立重大訊息發布流程與保密管理機制。公司重大訊息由發言人或代理發言人統一對外說明，員工不得擅自對外發布、評論或揭露未公開資訊。凡實際知悉公司未公開重大訊息之人員，均應遵守內線交易防範規定，不得於訊息公開前或公開後法定期間內買賣公司股票，亦不得洩漏或利用該資訊為本人或他人謀取不當利益。

銳澤亦要求員工對未公開資訊、公司與客戶之營業秘密及客戶資料負有保密義務；涉及投資、併購、採購、工程合作或其他重要商業往來之外部單位或人員，則視合作內容簽署保密程度不一的保密協議，以降低未公開資訊外洩或被不當利用的風險。公司將持續透過內部宣導、資訊控管及重大訊息發布流程管理，強化員工對資訊揭露、保密義務及內線交易防範之認知，維護資本市場公平性及利害關係人信任。

制度執行成效：

2025 年度，公司**未發生**違反內線交易或相關證券法規之重大情事。

利害關係人誠信經營標準

本公司參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》，制定《誠信經營守則》與相關政策規範，針對潛在誠信風險建立預防措施與補救機制，並設有監督單位負責追蹤案件處理情形，確保制度有效落實與持續改善。公司誠信經營守則經董事會審議通過後實施，適用對象涵蓋全體董事、經理人、員工及商業夥伴。針對利害關係人，公司透過契約條款與誠信聲明書制度，明確要求合作對象恪守誠信原則與相關行為準則，共同維護透明、公正的營運環境。





1-1.4 法規遵循

我們主要從事高科技產業特殊氣體製程供應系統整合服務及相關設備製造，營運活動涉及工程承攬、現場施工、設備製造、供應鏈協作及跨國據點管理。因此，公司將法規遵循視為營運風險管理的重要環節，透過制度化管理及定期檢核，協助各權責單位即時辨識法遵風險並採取改善措施。本公司稽核作業由內部稽核單位依年度稽核計畫執行，並視營運需求辦理法令遵循稽核、作業稽核及專案稽核等工作。針對法規變動較快或與公司營運密切相關之議題，相關部門亦結合法律顧問、會計師及其他外部專業意見，適時檢視內部作業程序及管理措施，以提升法遵管理之完整性與即時性。綜合本公司營運特性，法遵管理主要涵蓋下列面向：

- 公司治理與證券法規
- 財務申報與資訊揭露規範
- 工程承攬與商業交易法規
- 職業安全衛生與施工安全法規
- 環境保護、溫室氣體與能源管理相關法規
- 勞動、人權與職場平等相關法規
- 智慧財產權、營業秘密與資訊安全保護
- 國際貿易、進出口管理與海外據點合規要求

其中，環境、職業安全衛生、勞動管理、資訊安全及供應鏈管理等議題之具體管理作為與績效，分別於本報告書相關章節中揭露。本節主要著重於制度面、法遵管理範疇及法遵結果之說明，以避免重複揭露。



法遵面向	管理重點	執行作法
公司治理與證券法規	確保董事會運作、資訊揭露、內部控制及股東權益維護符合上市櫃公司治理要求。	依《公司法》、《證券交易法》及公開發行公司相關規範，辦理董事會、功能性委員會、重大訊息公告及定期申報作業。
財務申報與資訊揭露	維持財務資訊與重大訊息揭露之正確性、完整性與及時性。	透過財會、稽核及外部會計師查核機制，檢視財務報導流程及申報作業。
工程承攬與商業交易	降低工程契約、採購合作、承攬管理及客戶服務之不合規風險。	透過合約審查、採購流程、供應商管理及工程專案管理程序進行控管。
職業安全衛生	確保工程現場、設備製造及作業活動符合職安法規與客戶工安要求。	參考 ISO 45001 管理精神，執行教育訓練、現場稽核、危害辨識、緊急應變及承攬商安全管理。
環境與溫室氣體管理	管理能源使用、溫室氣體盤查、廢棄物及環境合規議題。	持續進行溫室氣體盤查與環境資料彙整，並依相關法令及客戶要求進行管理。
勞動與人權	維護員工勞動權益、職場平等、申訴管道與合理勞動條件。	依《勞動基準法》、《性別平等工作法》等規範辦理人事管理、教育宣導與員工溝通。
智慧財產與資訊安全	保護公司技術、智慧財產權、營業秘密、客戶資料及資訊資產。	透過申請專利保護、以營業秘密保護、簽署保密協議、權限管理、資訊安全宣導及資料保護流程降低外洩風險。
國際貿易與海外據點	因應日本、新加坡、美國等海外據點及跨境業務之法遵需求。	視業務需求諮詢外部專業顧問與透過長期合作的法律事務所，檢視當地法規、稅務、勞動及商業往來要求。

年度法令遵循成果總覽

本公司所稱「重大違反法令」係指對公司營運、財務、聲譽、利害關係人權益或法定揭露義務產生重大影響之違規事件，並綜合考量事件影響程度、主管機關裁罰性質及金額、是否涉及非金錢性制裁、是否造成業務中斷，以及是否屬重複或持續性事件等因素進行判定。

2025 年度，銳澤未發生重大違反法令情事，亦未因重大違規而受重大罰鍰或重大非金錢性處分。公司將持續透過內部控制、教育訓練、稽核檢查及法規追蹤機制，降低法遵風險並維持營運穩定。

項目	2025 年結果
重大違反法令事件	0 件
因重大違規所受罰鍰	0 元
因重大違規所受非金錢制裁	0 件
重大職業安全衛生違規事件	0 件
重大環境法規違規事件	0 件
重大勞動法規違規事件	0 件
重大資訊安全或個資違規事件	0 件



關鍵法令與制度遵循情形

公司由營運管理處負責統籌法規遵循政策之建構與推行，主要包含以下重點措施：

- 制定《道德行為準則》、《員工獎懲辦法》等行為規範，要求員工依法行政、廉潔自持。
- 建立內部控管制度與「稽核計畫」，針對高風險作業定期執行專案稽核與法遵檢查。
- 定期檢視並更新與公司營運相關之社會、經濟、勞動、安全、環保等法令，以符合法令趨勢。

環境法令遵循

銳澤持續關注環境保護、溫室氣體盤查、能源使用及廢棄物管理等相關法規要求。考量公司主要營運型態為工程服務與設備製造，環境管理重點包含營運據點能源使用、工程現場環境管理、廢棄物合法處理及溫室氣體盤查資料之彙整與追蹤。

公司已依 ISO 14064-1：2018 架構推動溫室氣體盤查作業，並持續建立能源與排放資料管理基礎。針對環境相關法規與客戶要求，透過內部管理流程、現場作業要求及供應商／承攬商管理機制，逐步提升環境合規與資料可追溯性。

➡ 2025 年度，公司**未發生**重大環境法規違規事件。

職業安全與健康法令遵循

銳澤營運活動涉及工程現場施工、特殊氣體系統建置及相關設備製造，職業安全衛生為公司法遵管理之核心項目。公司依據《職業安全衛生法》及相關法令要求，並參考 ISO 45001 職業安全衛生管理系統精神，建立職安管理制度，涵蓋危害辨識、風險評估、教育訓練、現場巡檢、承攬商管理、緊急應變及事故通報等作業。公司透過環安衛權責單位及現場主管執行日常管理，針對高風險作業進行管制與檢查，並要求員工及承攬商遵循安全作業程序，以降低職災風險並維護工作者安全。

➡ 2025 年度，公司**未發生**重大職業安全衛生違規事件；職安相關管理成果另於「職場安全與健康」章節揭露。



勞動法令遵循與人權保障

銳澤遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》及其他勞動相關法規，維護員工基本權益，並重視公平聘僱、薪酬福利、工作時間、職場尊重及申訴機制等管理面向。

公司設有員工溝通與申訴管道，作為員工反映工作權益、職場互動或不當行為疑義之機制。相關案件由權責單位依程序辦理受理、調查、回應與追蹤，並重視當事人權益與資料保密。公司亦透過教育訓練、內部宣導及制度檢視，持續強化員工對勞動權益、職場平等及人權議題之認知。

➡ 2025 年度，公司**未發生**重大勞動法規違規事件；相關管理作為另於「守護員工人權」及「人才吸引與留任」章節揭露。

智慧財產、營業秘密與資訊安全保護

銳澤重視工程技術、設備設計、專案資料、客戶資訊及營業秘密之保護。公司遵循《營業秘密法》、《著作權法》、《專利法》、《個人資料保護法》等相關法令，並透過保密協議、權限控管、文件管理、資訊安全宣導及內部規範，強化員工對機密資訊及客戶資料保護之意識。

➡截至 2025 年底，本公司持有有效專利共 27 項；2025 年度**未發生**重大智慧財產侵權、營業秘密外洩或個資重大違規事件。

法遵教育與文化推動

本公司深知法遵文化需由內部日常管理逐步建立。公司依不同職務屬性與風險程度，推動誠信經營、內線交易防範、個資保護、職業安全衛生、勞動法規、資訊揭露及 ESG 相關法規之教育宣導，協助董事、經理人及員工理解其職責與應遵循之規範。

法遵教育推動重點包含：

宣導主題	對象	管理目的
 誠信經營與反貪腐	董事、經理人、全體員工	強化誠信經營、利益衝突迴避及不當利益禁止之認知。
 內線交易防範	董事、經理人及任何可能接觸重大資訊之人員	強化非公開重大資訊控管與證券交易法遵意識。
 職業安全衛生	工程、製造、現場管理及承攬商相關人員	提升安全作業、危害辨識與緊急應變能力。
 勞動法規與職場平等	主管、人資及全體員工	保障員工權益，促進友善與尊重之職場環境。
 個資與資訊安全	全體員工及資訊相關人員	強化資料保護、權限控管及資訊安全意識。
 永續揭露與公司治理	董事、管理階層及永續相關窗口	提升永續資訊揭露、公司治理及資料管理能力。

面對法規環境變化、上櫃公司治理要求提升、海外據點發展及客戶供應鏈管理期待，將持續深化法規遵循與稽核管理體系，強化法遵風險預警與應變能力，並透過制度化支持公司於穩健經營基礎上，逐步提升治理品質與長期發展韌性。



1-2 經濟績效

管理方針	重大主題	營運財務績效	
 政策	銳澤以客戶服務為主要導向的基本理念，提供業主高品質、高可靠度及快速反應之工程服務。銳澤具有技術領先的設計團隊、豐富優良的管理經驗及技術精良的管理幹部。並結合新式電腦化管理、資料庫整合等做法。期能為業主提供更高品質且更經濟的工程方案。 結合業界中具經驗之專業人員，專精於設計規劃能力、施工管理、強化成本控管之優勢，並提供業主最佳之工程服務品質。 在此競爭激烈的市場中，降低成本已是每家工程公司必備的生存條件。銳澤從設計段、準備段至施工段，透過既有之能力、經驗並與業主充分的溝通。降低錯誤造成的損失，以及給予業主安全、品質可靠的工程服務。	 承諾	本公司秉持「落實 ESG 精神」的願景，專注於核心業務與產業創新，結合聯合國永續發展目標（SDGs）與自身優勢，積極推動綠色低碳工程、建立責任供應鏈、營造多元包容的職場環境、培育產業人才，並關懷弱勢族群，為社會創造共享價值。我們致力於以卓越的永續經營治理，贏得廣泛的信任與口碑。未來，我們將持續努力，與營運夥伴及利害關係人緊密合作，為環境、社會及經濟的正向發展，貢獻最大的力量。 
 目標	短期目標（2026 年底前達成）： 營收較前一年度成長，毛利率維持 20% 以上；因應全球布局策略，設立德國子公司並初始運營。 中長期目標（2031 年底前達成）： 營收較前一年度成長，毛利率維持 20% 以上；海外子公司營運皆步上正軌，為集團貢獻營收並回收設立資本金。		
 責任	內部部門由財會部負責資金、稅務與風險管理，落實 KPI 追蹤，確保營運目標達成並維持財務透明度，共同建構穩健的治理架構。審計委員會與董事會為最高監督層，負責審核財務報表允當性、內控有效性及重大投資決策。並透過功能性委員會協助董事會落實各項治理機制。董事會下設置審計委員會及薪資報酬委員會，分別負責財務監督、內部控制與薪酬制度等相關事項；另設永續發展暨提名委員會，協助董事會推動公司治理與永續發展相關議題。 此外，公司成立永續小組，負責永續政策推動、跨部門協調及相關資訊蒐集與執行，以落實公司治理與永續發展管理。		
 資源	投入人力：董事會各成員及功能性委員會委員、稽核及財會部。 軟體資源：ERP Tiptop、簽核系統 BPM 等各項軟體使用費。 會計師事務所年度審計及非審計公費。		
 年度管理方針有效性的評核機制	■ 預算執行分析：每月 / 季召開營運會議，比對「實際營運績效」與「年度預算目標」的差異（如營收成長率、毛利率、營業利益率）。 ■ 專案獲利管理：針對執行中專案，評核完工百分比與成本控制的準確性，確保無重大超支或利潤高估。針對已完工專案，評核執行成本控制的成果。檢視比率需達 100%，重大異常專案不超過執行專案 1%。 ■ 由會計師事務所每季執行財務報告簽證查核及內控制度審計，並出具查核報告，確保財務績效數據的真實性及內部控制制度的有效性。 ■ 審計委員會監督，至少每季審閱一次財務表現與內控執行狀況。 ■ 其他功能性委員會如永續委員會、薪資報酬委員會每年至少召開二次，監督公司治理情形。		
 年度管理方針評核結果	■ 2025 年度間每月召開各公司營運會議，每季召開集團層級營運會議，檢視預算執行分析與年度達成率。 ■ 2025 年度間檢視執行中專案無確保無重大超支或利潤高估，檢視比率 100%；已完工專案無重大利潤迴轉，異常專案數量 1 筆。 ■ 2025 年度間會計師事務所財務報告查核未有重大損益調整或對內部控制制度有效性產生疑慮。 ■ 2025 年度間召開 6 次審計委員會，並於每季出具財務報告正確性及內部控制制度有效性未產生疑慮。 ■ 2025 年度間召開 3 次永續委員會、2 次薪資報酬委員會功能性委員會監督公司治理情形並留存會議紀錄。		
 溝通 / 申訴管道	遵循證券法令每月 10 日前於公開資訊觀測站上提供本公司上月營收報告與重大訊息即時公告；每季召開法人說明會，積極與投資人進行雙向溝通，致力提升資訊揭露品質與互信基礎，確保投資人對本公司營運策略與發展計畫有充分掌握。 本公司亦於官方網站提供財務資訊、公司治理及其他投資人關係等相關資訊，作為各利害關係人獲取資訊之有效管道，以維護股東權益並強化公司透明度。		

2025 年，銳澤持續面對半導體產業投資節奏、全球供應鏈變動、海外市場拓展及工程人力調度等挑戰。公司在既有台灣市場基礎上，持續深化日本、新加坡等海外服務能量，並配合客戶全球布局需求，逐步強化跨區域專案執行與在地支援能力。財務策略上，銳澤重視營收品質、資本穩定、成本控管與現金流管理，並依法規及國際財務報導準則編製財務報告，以維護財務資訊透明度及利害關係人權益。

1-2.1 財務管理與策略

營收與獲利能力

2025 年度，銳澤持續以特殊氣體供應系統整合工程及相關設備製造為主要營運核心，透過專案承攬、工程執行、設備製造及維運服務，支持高科技產業客戶之製程建置與擴充需求。公司將持續檢視專案毛利、費用結構、工程交付效率與資源配置，以提升營運韌性及長期獲利品質。

項目	2023 年 (NTD/ 千元)	2024 年 (NTD/ 千元)	2025 年 (NTD/ 千元)	年變動率 (%)
合併營收	1,779,726	1,951,312	2,564,418	31.42
營業毛利	417,909	420,290	578,144	37.56
營業利益	303,335	266,207	362,903	36.32
稅前淨利	309,086	286,347	369,293	28.97
本期稅後淨利	244,277	237,289	299,871	26.37
每股盈餘 (EPS)	9.08 元	7.41 元	8.72 元	17.68

財務結構與資本運用

銳澤重視財務結構穩健性與資金調度彈性，透過資本配置、應收帳款管理、專案成本控管及投資效益評估，支持公司營運發展與海外市場布局。隨著公司正式進入上櫃市場，財務透明度、資本運用效率與股東回饋亦成為公司治理及利害關係人溝通的重要基礎。公司持續依據營運需求及市場變化進行資本規劃，確保工程專案執行、設備製造、海外據點營運及日常資金需求均能維持穩定。未來，銳澤將持續以審慎原則進行資金運用與投資評估，兼顧短期營運需求與中長期市場拓展；視「營運績效」、「利害關係人價值分配」與「財務穩健」為經濟面永續的三大核心指標，未來將持續深化多元收入來源、智慧化工程技術與綠色轉型布局，厚植長期企業價值與全球競爭優勢；近年財務資訊如下：

財務指標	2023 年	2024 年	2025 年
總資產 (NTD/ 千元)	2,060,928	2,652,775	2,946,047
負債總額 (NTD/ 千元)	515,473	629,694	802,568
股東權益 (NTD/ 千元)	1,545,455	2,023,081	2,143,479
資產報酬率 (%)	12.75	10.10	10.79
權益報酬率 (%)	19.38	13.29	14.39
流動比率 (%)	356.71	380.31	340.90





財務風險管理

為提升公司面對產業景氣循環、工程專案變動、匯率波動及資金需求之韌性，銳澤從資本結構、信用風險、資金調度及財務透明度等面向進行財務風險管理。

風險管理面向	管理作法	2025 年執行情形
 資本結構管理	透過審慎資本配置與財務規劃，維持適當負債水準與資金彈性。	2025 年持續檢視資本結構及負債比率，依據營運需求及市場環境動態調整資金配置，透過銀行融資及內部資金調度機制，維持適當流動性與財務彈性；並定期評估資金成本，確保整體資本結構穩健。
 信用風險管理	針對客戶交易條件、應收帳款及收款進度進行追蹤，降低資金回收風險。	2025 年持續執行客戶信用評估機制，針對主要客戶設定授信額度並定期檢視；同時強化應收帳款追蹤與帳齡分析，落實催收及異常帳款管理，以降低呆帳風險並維持應收帳款品質。
 資金調度與流動性	維持足夠營運資金與融資彈性，以支應專案執行及海外據點營運需求。	2025 年透過資金預估與滾動式現金流量管理，確保營運資金充足；並維持與金融機構良好往來關係，保有穩定融資管道，以因應短期資金需求及營運擴張；整體流動性維持穩定。
 財務透明與合規	依規定編製財務報告，並透過內控、稽核與會計師查核機制提升資訊品質。	2025 年依相關法令及準則編製財務報告，並透過內部控制制度及稽核機制強化財務資訊品質；同時配合會計師查核作業，確保財務資訊揭露之正確性與即時性，提升公司治理透明度。



1-2.2 市場拓展策略

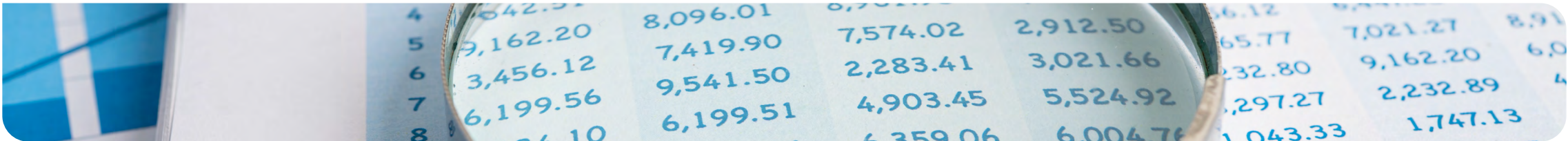
銳澤主要服務半導體及高科技製程產業，提供特殊氣體製程供應系統整合工程、氣體管路工程、氣體供應系統設備製造及相關工程服務。面對全球半導體供應鏈區域化與客戶海外建廠需求，公司持續強化台灣、日本、新加坡及其他海外市場之服務能量，並透過在地據點、專案管理能力及集團資源協作，提升跨區域服務效率。

公司市場拓展策略包含：

深化高科技工程服務	持續強化特殊氣體系統工程、二次配工程、設備製造及現場施工管理能力。
強化海外據點支援	配合客戶全球布局需求，逐步建構日本、新加坡及其他海外市場之在地服務能力。
提升專案交付效率	透過工程管理、品質控管、職安要求及供應鏈協作，提升專案執行穩定性。
發展設備與技術優化	持續投入設備改善、模組化設計及工程效率提升，強化服務附加價值。
維持客戶信任	透過服務回應、品質管理、工安管理及長期合作關係，提升客戶黏著度。

主要營收來源與市場布局

項目	2024 年		2025 年		說明
	金額 (新臺幣千元)	佔比 %	金額 (新臺幣千元)	佔比 %	
特殊氣體系統整合工程合約收入	1,916,313	98.21	2,494,290	97.27	公司主要營運項目，支援半導體及高科技製程廠務需求。
氣體管路工程 設備材料銷售收入	34,999	1.79	70,128	2.73	支援半導體及高科技製程廠務需求。 包含 VMB / VMP、氣瓶櫃等設備。



1-2.3 財務成長的社會貢獻

財務績效不僅反映公司經營成果，亦是支持人才發展、供應鏈合作、技術投入、稅務貢獻及股東回饋的重要基礎。透過穩健營運與資本運用，公司持續創造直接經濟價值，並將經營成果分配予員工、政府、資本提供者及合作夥伴，形成企業與利害關係人之共同價值。

項目	2024 年	2025 年	說明
員工薪酬與福利支出（新臺幣千元）	258,088	309,030	包含薪資、獎金、保險、退休金及其他員工福利。
所得稅費用（新臺幣千元）	49,058	69,422	依規定繳納稅負，履行企業合規責任。
股利發放（新臺幣千元）	221,200	191,098	反映公司對股東之經營成果回饋。
研發投入（新臺幣千元）	-	10,932	支持設備優化、工程技術改善及產品服務創新。

除上述直接經濟價值分配外，銳澤亦透過採購合作與供應商管理，將營運成果延伸至價值鏈夥伴。公司在符合品質、成本、交期及客戶要求之前提下，持續優先與具備即時支援能力之台灣在地供應商及工程協力夥伴合作，以提升工程專案調度彈性、縮短溝通與交付時程，並強化供應鏈韌性。相關採購資料由公司內部依管理需求留存備查，作為後續供應鏈合作、風險控管及永續管理精進之基礎。

財務策略延伸之永續連結

銳澤視財務績效為支持永續發展的重要基礎。透過穩健營運與資源配置，公司得以持續投入員工薪酬福利、教育訓練與職涯發展，強化人才吸引與留任能力；同時，藉由採購合作與供應商管理，支持工程專案穩定執行，並逐步提升供應鏈韌性。在技術與服務面向，銳澤將財務資源投入設備優化、工程技術改善及模組化產品開發，以提升專案執行效率與服務品質。公司亦依規定繳納稅款並持續提升財務資訊透明度，維護資本市場信任，履行企業對社會制度之基本責任。

此外，銳澤透過穩健營運成果與合理股利政策，回應股東與投資人對公司長期價值之期待。未來，公司將持續在財務穩健、人才發展、供應鏈合作、技術創新及治理透明之間取得平衡，使經濟績效能逐步轉化為支持企業永續經營的長期動能。



1-3 風險管理

管理方針	重大主題		風險管理	
 政策	本公司重視風險管理對營運穩定、治理健全與永續發展之重要性，依循公司治理實務、內部控制制度及相關作業程序，建立風險辨識、評估、監控與改善機制，將風險管理納入日常營運與決策流程。 本公司目前風險管理作業係結合董事會監督、審計委員會審議、管理階層推動及各部門執行之治理架構，針對營運活動中可能面臨之市場、法律、財務、資訊安全、氣候變遷及其他重大風險進行辨識與管理。年報已揭露審計委員會職權包含「訂定風險管理政策與程序並監督風險運作情形」，且內部控制制度涵蓋財務、營運、風險管理、資訊安全及法令遵循等控制措施。			
 承諾	本公司秉持穩健經營與永續發展之理念，透過完善之風險管理制度，積極辨識、評估及管控各項營運風險，確保公司營運之持續性與利害關係人權益。公司承諾依循相關法規及公司治理原則，建立系統化之風險管理架構，並透過定期檢視與持續改善機制，以降低潛在風險對企業營運、環境及社會所造成之影響。 本公司承諾遵循營運所在地之相關法律法規，並透過內部控制制度及管理政策，落實財務、營運、環境、安全衛生及資訊安全等風險管理措施。此外，公司亦持續強化風險意識與管理能力，將風險管理納入日常營運決策之重要依據，確保企業在面對市場變化及外部環境不確定性時，仍能維持穩定與負責任的營運模式。			
 目標	短期目標（2026 年底前達成）： ■ 完成年度整體風險盤點與評估作業 1 次 ■ 各權責單位重大風險項目辨識完成率達 100% ■ 重大風險項目因應措施建置完成率達 100% ■ 風險管理或內部控制相關教育訓練至少辦理 1 次 ■ 內部稽核查核缺失改善完成率達 90% 以上 ■ 重大法規違規事件 0 件 ■ 重大內控制度失效事件 0 件 ■ 重大風險管理事項至少提報董事會或審計委員會 1 次以上		中長期目標（2031 年底前達成）： ■ 持續提升風險辨識、評估與追蹤作業之完整性，年度風險盤點完成率維持 95% ■ 逐步建立跨部門整合性風險管理機制，將重大風險議題定期納入經營管理與永續治理檢討 ■ 持續提升重大風險項目改善追蹤效率，重大改善事項如期完成率維持 90% 以上 ■ 持續維持重大法規違規事件與重大內控制度失效事件為 0 件 ■ 逐步強化氣候風險、資訊安全風險及海外營運風險之管理成熟度，建立可逐年比較之管理指標與追蹤基礎	
 責任	本重大主題由董事會作為最高監督單位，負責督導公司整體風險管理方向；審計委員會協助董事會審議風險管理政策、程序及監督運作情形。公司年報已揭露審計委員會最近年度審議事項包含「訂定風險管理政策與程序並監督風險運作情形」。 在執行層面，由管理階層統籌推動風險管理相關作業，並由風險管理小組、稽核室及各部門權責主管依職掌辦理風險辨識、風險評估、控制措施執行及改善追蹤。		 資源	■ 人力資源：管理階層、稽核室、財務會計、法務、資訊、工安及各部門主管共同參與風險辨識與管理 ■ 制度資源：內部控制制度、各項管理辦法、作業程序、稽核計畫及風險管理相關文件 ■ 技術資源：資訊系統、文件管理機制、會議與通報流程、風險資料彙整與追蹤工具
 年度管理方針有效性的評核機制	每年至少辦理整體風險盤點與評估 1 次，由各單位辨識與更新重大風險項目，並檢視風險等級、影響範圍及因應措施完整性。 建議追蹤指標： 風險盤點完成：90% 重大風險項目建檔完成率：95% 重大風險因應措施建置完成率：95%		依年度稽核計畫執行查核，針對風險較高之流程、作業循環及控制點進行檢視，並追蹤查核缺失之改善情形。 內部稽核執行完成率：100% 稽核缺失改善完成率：95% 重大內控制度失效事件件數：0 透過內部教育訓練、法令宣導、內控制度宣導及專責人員課程，提升員工與主管對風險管理之理解與執行能力。 建議追蹤指標： 年度教育訓練辦理次數：1 參訓率：95% 訓練完成率：100% 重大風險事件件數：1 異常案件改善完成率：100% 重大申訴／重大負面事件件數：0	



 年度管理方針 評核結果	透過上述評核機制進行風險管理制度之檢視，整體執行情形良好，評估結果如下： ■ 內部管理檢核結果 完成公司整體風險盤點與評估作業，各部門皆依據公司制度進行風險辨識與評估，未發現重大制度缺失。 ■ 績效目標達成情形 已完成年度風險盤點及風險管理相關教育訓練。 ■ 利害關係人回饋結果 透過利害關係人溝通過程所蒐集之意見，未發現重大與風險管理相關之負面回饋。 ■ 申訴與溝通回饋 2025 年末接獲重大與公司風險管理制度相關之申訴案件，公司將持續透過各項溝通機制蒐集改善建議。
 溝通 / 申訴管道	本公司重視與利害關係人之溝通，並建立多元溝通管道，以即時掌握外部意見與需求，作為公司風險管理與營運改善的重要參考。主要溝通方式如下： ■ 員工溝通 透過內部會議、教育訓練及內部公告等方式，與員工分享公司風險管理政策與相關資訊。 ■ 客戶與供應商溝通 透過業務往來、會議交流及日常營運合作過程，了解客戶及供應商對公司營運與管理制度之意見。 ■ 公司官方溝通管道 透過公司電子郵件、電話及官方網站等方式，提供利害關係人提出意見與建議之管道。 ■ 管理會議與定期檢討 透過公司管理會議或跨部門會議，定期檢討風險管理相關議題並進行改善。





1-3.1 風險管理政策與原則

銳澤考量高科技產業工程服務之營運特性，將風險管理視為公司治理與營運管理之重要一環，並納入董事會監督架構下持續推動。公司透過制度化之風險管理機制，針對營運、財務、工程安全、資訊安全、供應鏈及法規遵循等面向進行辨識、評估與控管，以降低不確定性對營運之影響，並提升組織韌性。

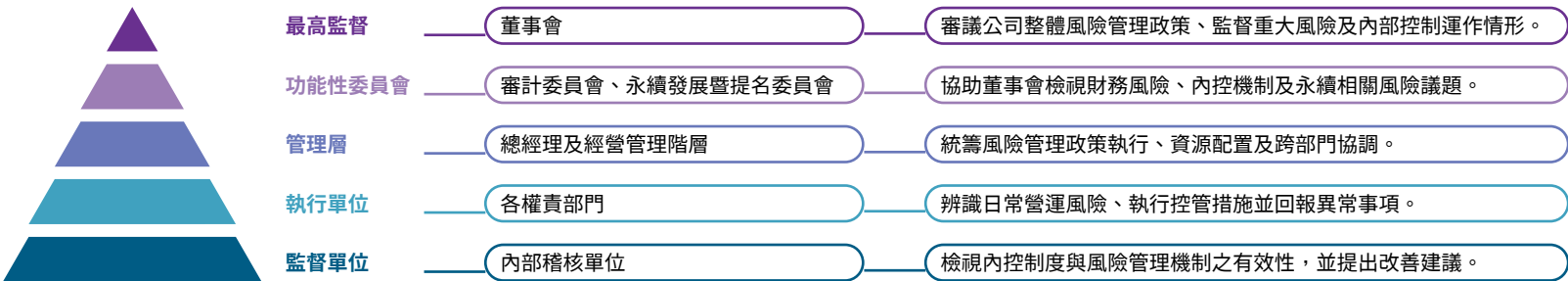
本公司風險管理原則如下：

- 將風險管理納入公司治理架構，由董事會負最終監督責任
- 依據營運活動及產業特性，建立系統化風險辨識與評估機制
- 透過內部控制、稽核與跨部門協作，落實風險控管措施
- 持續追蹤外部環境變化，滾動調整風險管理策略



風險管理架構與權責分工

銳澤風險管理採分層負責機制，由董事會、管理階層及各權責單位共同執行，形成由上而下監督、由下而上回報之運作模式。



風險辨識與評估流程

依據營運特性建立風險管理流程，定期由各部門進行風險盤點，並透過內部會議與管理階層檢視，確認重大風險項目及應對措施。

1	風險辨識	各部門依營運活動、工程專案、法規變化及市場環境辨識潛在風險。
2	風險評估	依風險發生可能性及影響程度進行評估，區分風險等級。
3	風險控管	擬定對應管理措施，如制度建立、流程優化或技術改善。
4	監控與回報	定期追蹤風險變化，並於必要時向管理階層或董事會報告。
5	持續改善	依內部稽核或實務執行情形，滾動調整風險管理機制。

1-3.2 關鍵風險構面與因應策略

依據公司營運特性，銳澤主要風險類型如下：

法律風險	工程合約、智慧財產權或產業法規爭議，可能導致訴訟、商譽受損或財務損失。	由法務審查合約，辦理法遵教育與標準合約的制定與訓練，建立法律風險評估，並由稽核單位制訂進行與執行追蹤制度。
財務風險	匯率波動、利率升高或稅負變動影響營運成本、資金調度與財務績效。	建立多元融資渠道，強化預算控管與現金流預警機制，靈活調整資本結構以降低財務風險敞口。
營運風險	工程進度延誤、供應鏈中斷或施工品質問題影響專案交付時效與客戶信任。	強化專案進度管理、設立備援資源、推動標準化作業流程與跨部門協作，確保施工品質與交期穩定。
人力資源風險	專業技術人員短缺或人才流失可能影響技術傳承與專案執行力。	建立人才留任制度、推動內部培訓與輪調機制，強化組織韌性與員工職涯發展。
資訊安全風險	資訊系統遭駭或資料外洩可能導致營運中斷、機密外洩與信譽受損。	建置資安管理制度，導入多重驗證、防火牆與備援系統，定期進行資安演練與員工資安教育訓練。

主要風險類型與管理措施

風險類型	風險項目	說明	管理措施
營運風險	工程專案風險	專案進度延誤、品質不符或施工風險	建立專案管理制度、施工標準及品質檢核機制
	客戶需求變動	客戶投資計畫調整影響接單	強化客戶關係與多元市場布局
	海外營運風險	海外據點管理與法規差異	建立在地管理機制、及時法規追蹤與專業顧問支援
財務風險	資金調度風險	專案資金需求與現金流壓力	維持適當流動資金與資本結構
	應收帳款風險	客戶付款延遲或違約	強化信用評估與帳款管理機制
	匯率風險	海外業務涉及匯率波動	視情況採取避險或調整報價策略
職安與工程風險	工安風險	工程現場作業風險	落實 ISO 45001 管理精神與教育訓練
	承攬商風險	外包施工人員安全管理	建立承攬商管理制度與稽核機制
資通安全風險	資料外洩風險	客戶與公司資料外洩	建立權限控管、備份與資安宣導
	系統中斷風險	資訊系統異常影響營運	建立備援與系統維運機制
法規遵循風險	法規變動風險	法規調整影響營運	持續追蹤法規並調整內部制度
	資訊揭露風險	揭露不完整或不及時	強化內控制度與申報流程
供應鏈風險	供應中斷	材料或設備供應不穩	多元供應商策略與長約策略
	品質風險	供應商品質不穩	建立評鑑與稽核機制

風險管理執行成效

2025 年度，銳澤透過內部控制、稽核機制及日常營運管理，持續落實風險辨識與控管。整體營運維持穩定，**未發生**重大營運中斷、重大財務風險事件或重大資訊安全事件，顯示公司風險管理機制具備基本有效性。



1-4 企業聲譽

管理方針	重大主題	企業聲譽	
政策	本公司制定之主要政策文件包含：《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》		
承諾	本公司致力於維護商業行為的最高道德價值與信譽，承諾以「誠信」為經營原則，落實「服務、誠信、專業、共贏」之經營理念。要求全體員工、經理人、董事及供應商嚴格遵守法律、廉潔守則與防範內線交易等規範，絕不容忍任何貪腐、賄賂或不當利益輸送，以建立誠信經營之企業文化並確保企業聲譽		
目標	短期目標（2026 年底前達成）： ■ 內部員工（含新進人員）誠信經營、防範內線交易及道德行為準則相關教育訓練完訓率達 100%。 ■ 維持年度 0 件重大違反誠信經營與道德行為準則之檢舉或裁罰事件。		中長期目標（2031 年底前達成）： ■ 將誠信經營與企業聲譽管理機制 100% 深化至所有海內外子公司與營運據點。 ■ 主要供應商與合作夥伴簽署「誠信廉潔承諾書」比例達 100%，打造全價值鏈的誠信與永續發展環境。 ■ 持續維持在證交所「公司治理評鑑」之優良級距表現。
責任	本公司推動企業聲譽與誠信經營之專責單位為「總經理室」及「永續發展（ESG）委員會」，負責政策之制定與推動；並由獨立運作之「稽核室」負責監督與查核執行成效，每年至少一次定期向「董事會」報告執行情形。	資源	■ 人力與財務資源：設立專職與兼職之法務、稽核與永續推動人員負責相關業務推行與防弊監督。 ■ 系統與技術資源：建置並維護內部 E-learning 線上培訓系統及獨立安全且具保密性之檢舉信箱系統。 ■ 訓練資源：每年常態性投入時間與成本辦理誠信經營相關之教育訓練，每年累計投入超過 300 小時以上的員工受訓總時數（包含實體宣導與線上必修課程）。
年度管理方針有效性的評核機制	■ 內、外部稽核或驗證：由內部稽核室依據年度稽核計畫，定期針對各營運循環進行誠信經營遵循狀況查核。 ■ 企業自訂的績效評估方式：透過年度永續發展委員會或相關管理審查會議，檢視各項教育訓練完訓率、供應商承諾書簽署率等年度目標達成狀況。 ■ 外部績效評估或是標竿比較：參與台灣證券交易所舉辦之「公司治理評鑑」，透過外部指標檢視公司在維護企業聲譽與誠信經營面向的成效。 ■ 申訴機制或其他溝通管道的回饋：設立獨立的「違反誠信經營檢舉信箱」及投資人關係（IR）專線與信箱，由專責單位即時受理、展開調查並定期統計回報。		
年度管理方針評核結果	■ 內、外部稽核或驗證：當年度內部稽核未發現重大違反誠信經營或舞弊之缺失，查核結果及落實情形皆已依規定提報至董事會。 ■ 目標績效：當年度辦理之內部重大資訊處理、防範內線交易及誠信經營等線上與實體教育訓練，員工受訓完訓率達 100%。 ■ 外部績效評估：公司於最近一期「公司治理評鑑」中表現優良，符合並超越多數同業標準。 ■ 申訴機制回饋：當年度申訴機制與檢舉信箱接獲之違反誠信經營或損害企業聲譽案件為 0 件。		
溝通 / 申訴管道	■ 內部員工溝通：透過內部企業網路（Intranet）與 E-learning 學習平台公告政策及規範；並於年度全員會議中由高階主管親自進行誠信經營政策及具體作法之宣導。 ■ 供應商溝通：於採購作業程序中宣導並要求供應商簽署「誠信廉潔承諾書」，並於採購單上明確註明相關誠信要求。若有違反將解除雙方交易行為。 ■ 投資人與外部大眾溝通：透過公開資訊觀測站及公司官網「ESG / 永續發展專區」與「投資人關係（IR）專區」揭露相關政策與執行成效；對外提供專屬 IR 聯絡信箱與違反誠信經營檢舉信箱，確保多元且暢通之溝通與通報管道。		

1-4.1 企業品牌管理架構

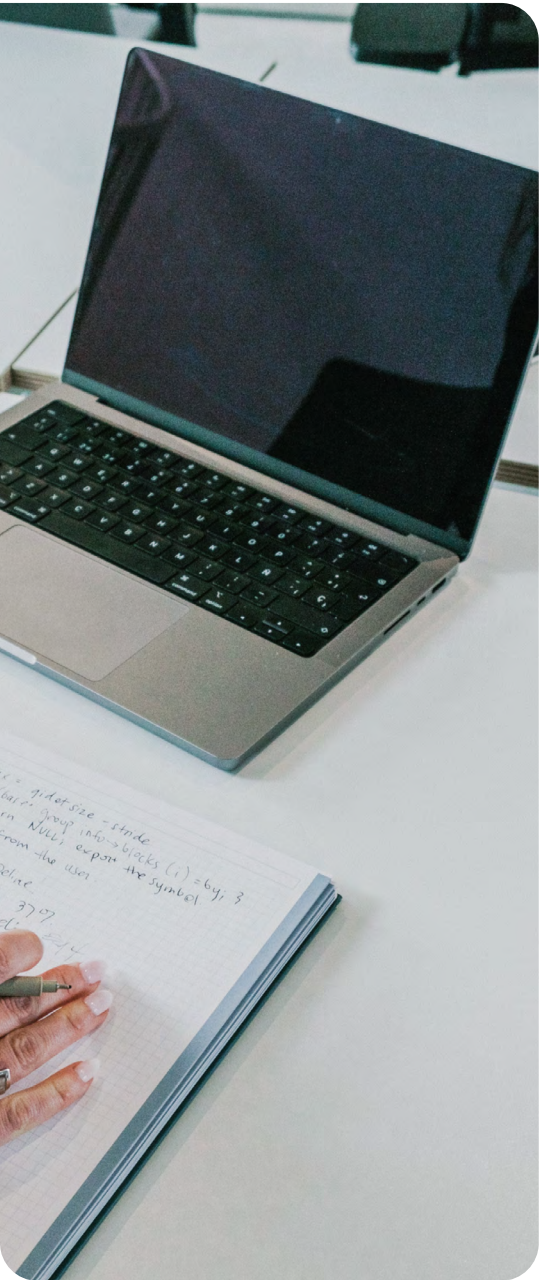
企業聲譽管理並非單一部門之工作，而是由公司治理制度、工程專案執行、客戶服務、法規遵循及資訊揭露共同支撐。公司透過跨部門協作，確保各項可能影響公司形象與信任關係之議題能被即時辨識、回應與改善。

	公司治理與誠信經營	落實董事會監督、法規遵循、誠信經營、利益衝突迴避及內部控制制度。
	工程品質與交付能力	強化專案管理、施工品質、設備可靠度、交期管理及現場協調能力。
	職業安全與施工管理	落實職安衛管理、承攬商安全要求、教育訓練及現場風險控管。
	客戶關係與服務回應	透過客戶溝通、滿意度調查、專案會議及問題回應機制，維持長期合作關係。
	資訊揭露與投資人溝通	依法辦理重大訊息、財務資訊及永續資訊揭露，維持資訊透明與一致性。
	資通安全與資料保護	強化客戶資料、工程資料、營業秘密及內部資訊之保護，降低資料外洩風險。
	供應鏈合作管理	透過供應商與承攬商管理，提升品質、交期、職安與合作穩定性。

聲譽風險辨識與回應機制

銳澤依據公司營運特性，將可能影響企業聲譽之風險納入日常管理及風險辨識範圍。若發生可能影響公司形象、客戶信任、投資人權益或利害關係人關注之事件，將由權責單位進行初步確認，並依事件性質通報管理階層，必要時提報董事會或透過重大訊息機制對外說明。

可能聲譽風險	可能影響	管理與回應方式
重大工安事件	影響員工安全、客戶信任及工程專案執行	透過職安管理、現場巡檢、教育訓練及緊急應變機制降低風險。
工程品質或交付異常	影響客戶滿意度、合作關係及市場評價	透過專案管理、品質檢核、客戶溝通及改善追蹤機制進行管理。
法規違規或誠信事件	影響公司治理評價、資本市場信任及商業合作	透過法遵管理、內部稽核、檢舉申訴及誠信經營制度降低發生可能性。
資訊安全或資料外洩事件	影響客戶資料保護、營業秘密及公司信任	透過權限控管、資料備份、資安宣導及事件通報流程進行管理。
資訊揭露不完整或不即時	影響投資人權益、資訊透明度及主管機關信任	依法執行重大訊息揭露、財務申報及內部審核流程。
媒體或社群負面事件	影響公司形象與利害關係人觀感	由權責單位確認事實、統一對外說明，並依事件性質進行後續改善。



1-4.2 利害關係人溝通與聲譽維護

企業聲譽來自長期一致的行動與透明溝通。銳澤透過不同利害關係人之溝通管道，蒐集各方意見並回應其關注事項，作為公司改善管理制度及維護信任關係之重要依據。

利害關係人	聲譽相關關注重點	溝通與回應方式
 客戶	工程品質、交期、服務回應、職安管理、資訊保護	專案會議、日常溝通、客戶滿意度調查、異常改善追蹤。
 員工	工作環境、薪酬福利、職場安全、尊重與公平	勞資會議、員工申訴管道、教育訓練、內部公告與溝通。
 股東／投資人	財務績效、公司治理、資訊透明、風險控管	股東會、公開資訊觀測站、公司網站、重大訊息公告。
 供應商／承攬商	合作穩定、付款條件、職安要求、誠信合作	採購溝通、供應商評鑑、承攬商管理、合約及作業規範。
 政府機關	法規遵循、資訊申報、職安環保合規	法定申報、主管機關往來、稽核查核及法遵改善。
 媒體與社會大眾	公司形象、重大事件、永續作為	重大訊息揭露、新聞回應、公開資訊及永續報告書揭露。

年度管理成果

2025 年**未接獲**對公司營運造成重大影響之聲譽事件

指標	2025 年
重大負面媒體事件	0 件
重大聲譽影響事件	0 件
因資訊揭露不當造成之重大更正或裁罰	0 件
因客戶重大爭議影響合作關係之事件	0 件
對公司營運造成重大影響之利害關係人申訴事件	0 件
客戶滿意度調查結果	回收率 100%，滿意度 100 分，無改善事項

註：本表聚焦於企業聲譽管理相關指標；法規遵循、誠信經營、資通安全及職業安全相關績效，已於本報告書各對應章節揭露。





1-5 資通安全與個資隱私保護

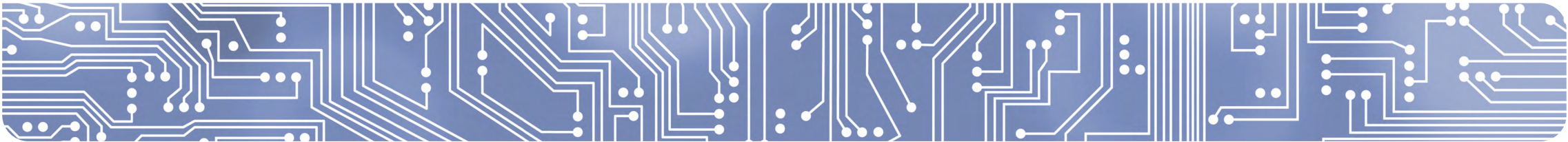
管理方針	重大主題	資通安全與個資隱私保護
 政策	本公司為確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，訂定《資訊安全政策》，並依循 ISO 27001 資訊安全管理系統（ISMS）架構建立資訊安全管理制度。公司透過資訊資產管理、風險評鑑與管理、存取控制、系統與網路安全管理及資訊安全事件管理等相關程序，持續強化資訊安全管理機制，以降低資訊安全風險並確保公司營運與資訊安全。 相關制度文件包括：《資訊安全政策》、《適用性聲明書》及各項資訊安全管理程序。	
 承諾	本公司重視資訊安全與個人資料保護，致力於建立完善之資訊安全管理制度。公司已導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統 (ISMS)，並依循相關法規及內部制度，持續強化資訊資產保護、存取控制、資安風險管理及資安事件應變機制，以確保資訊系統及資料之機密性、完整性與可用性。 此外，本公司亦遵循相關個人資料保護法規，落實個人資料蒐集、處理及利用之管理措施，並透過教育訓練及內部稽核機制持续提升同仁之資訊安全意識，以降低資安與個資外洩風險，確保公司營運及利害關係人之權益。	
 目標	短期目標（2026 年底前達成）： ■ 持續維持 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統之有效運作。 ■ 端點威脅偵測與回應（MDR）系統部署率 >90% 以上 ■ 每年至少執行 1 次核心系統弱點掃描。 ■ 員工資安教育訓練完成率達 90% 以上。 ■ 每年執行社交工程（釣魚信件）演練，參與率達 90% 以上。  中長期目標（2031 年底前達成）： 資安監控與威脅偵測能力 ■ 持續強化資安監控與日誌分析能力，提升對異常行為與潛在威脅之偵測與應變效率。 持續強化資安監控與日誌分析能力，建置集中化監控與事件管理機制，導入 Graylog 日誌集中管理平台及 Zabbix 監控系統，整合各項資訊系統、伺服器、網路設備、防火牆及應用服務之日誌與監控資料，建立統一監控儀表板與告警機制，提升對異常行為、系統異常及潛在資安威脅之即時偵測、分析與應變能力。 另透過 Graylog 強化日誌蒐集、事件關聯分析與資安軌跡追蹤能力，並運用 Zabbix Server 建立主機、網路設備及關鍵服務之可用性與效能監控機制，持續優化告警規則、監控流程與事件處理效率，以降低資安事件及系統異常對營運之影響，並提升整體資訊安全管理成熟度。 ■ 滲透測試與安全檢測機制 視資訊系統之風險等級、資料敏感性及營運需求，適時導入滲透測試及相關安全檢測機制，針對關鍵系統進行弱點驗證與安全性評估。並依檢測結果進行改善與追蹤，持續強化整體資訊安全防護能力。 ■ 持續強化身分驗證與存取控制機制 優先針對資訊部人員及高權限帳號之遠端連線與關鍵系統存取情境進行強化，以提升整體資訊安全防護能力。	
 責任	本公司由 資訊部門 負責推動與管理資訊安全及個人資料保護相關事項，並依 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統建立資訊安全管理組織，負責資訊安全政策推動、資安風險評估、資安事件通報及相關管理制度之規劃與執行，以確保公司資訊系統及資料之安全。	
 資源	配置資訊安全管理所需之組織、人力、技術、教育訓練及財務資源，以支持資訊安全與個人資料保護管理制度之有效運作。公司設有資訊安全管理組織，並配置資訊安全專責主管及專責人員，負責資安制度推動、風險評估、事件應變、制度維運及內外部稽核配合等工作。 ■ 技術與系統資源方面 公司持續導入並維運多項資安防護機制，包含多因子認證、端點安全控管、防毒與惡意程式防護、郵件安全、防火牆、文件加密、資料備份、災難復原演練、弱點掃描及社交工程演練等措施，以強化資訊系統、網路環境及機敏資料之防護能力。 ■ 人員能力建構方面 公司定期安排資訊安全專業課程，並透過內部入口網站、電子郵件、季會宣導及資安測驗，提升員工對資訊安全與個人資料保護之認知。2025 年度公司資訊安全相關投入預算約新臺幣 292 萬元，主要用於資安系統建置、設備維運、資安檢測、認證輔導及教育訓練等項目。	



年度管理方針有效性的評核機制	■ 公司已導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統，並定期辦理內部稽核及管理審查，以檢視資訊安全管理制度之執行情形。內部稽核由具主導稽核員資格之外部顧問協助執行，以確保稽核作業之專業性與客觀性；此外，公司亦由第三方驗證機構定期進行外部稽核與驗證，以確保資訊安全管理制度持續符合國際標準及相關法規要求。 ■ 本公司由資訊部門依資訊安全管理制度訂定資訊安全目標，並透過「資訊安全目標量測表」定期追蹤各項資安管理指標之達成情形，包括資安風險評估、弱點管理、資安事件通報及教育訓練等執行情形，並依檢視結果持續進行改善與優化。 ■ 接受外部機構之稽核與評估，藉由外部專業機構之檢視結果，持續提升資訊安全管理制度之成熟度與管理效能。 ■ 本公司設有多元溝通與申訴管道（如公司信箱、相關聯絡窗口），可透過相關管道反映資訊安全或個人資料保護相關意見與問題，公司將依程序進行處理與回覆，並作為後續管理制度改善之參考依據。
年度管理方針評核結果	■ 本公司依資訊安全管理制度定期執行內部稽核。2025 年度內部稽核於 2025 /10/31 日完成，共提出 4 項觀察事項，相關改善措施均已完成並確認改善。此外，公司接受 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統外部稽核，並於 2025/12/26 日完成驗證稽核並順利通過，並於 2026/1/20 日正式取得 ISO/IEC 27001：2022 資訊安全管理系統驗證證書。 ■ 公司透過資訊安全目標量測表定期追蹤資訊安全管理指標，包括資安事件通報、帳號權限管理、弱點管理及備份還原測試等項目。2025 年度各項資訊安全管理措施均依規劃執行，相關指標達成預期管理目標，並持續透過制度檢討與改善機制提升資訊安全管理成效。 ■ 公司配合重要客戶 TSMC 之供應鏈資訊安全管理要求，接受 Panorays 第三方資安評估與弱點掃描，評估結果長期穩定維持 95 分以上之安全評級，顯示公司資訊安全管理與防護能力維持良好水準。 ■ 本公司設有公司信箱及相關聯絡窗口，即時反映資訊安全或個人資料保護相關問題。2025 年度未接獲重大資訊安全或個資相關申訴案件。
溝通 / 申訴管道	■ 透過 EIP 及電子郵件發布威脅警訊，並於每季全員大會進行資安政策宣導與測驗。 ■ 官方網站公開揭露《資訊安全政策》、資安組織架構。 ■ 設立「內部資訊安全通報窗口」與緊急應變機制。

在數位化管理、跨據點營運及高科技工程服務需求持續提升的環境下，資通安全與個資隱私保護已成為銳澤維持營運穩定、客戶信任與風險控管的重要基礎。銳澤主要服務半導體及高科技製程產業，營運過程涉及工程專案資料、客戶資訊、技術文件、供應鏈合作資訊、員工個人資料及內部營運資料等多類資訊資產。若資訊管理不當，可能影響專案執行、客戶合作、營業秘密保護及公司聲譽。

因此，銳澤將「資通安全與個資隱私保護」列為 2025 年重大主題之一，並持續以制度化、分層管理、風險預防及持續改善為原則，建構資訊安全治理架構、技術防護措施、個資管理流程與事件應變機制，以降低資訊安全與資料外洩風險。



1-5.1 資訊安全治理架構

制定「資訊安全組織管理辦法」，成立資訊安全組織，明訂資訊安全相關權責分工，以推動資訊安全政策、制度建置、日常管理、事件通報及緊急應變作業。公司資訊安全組織包含召集人、副召集人、資安專責主管，並設有稽核小組、執行小組及緊急應變小組，負責資訊安全風險辨識、制度執行、異常追蹤及改善措施推動。

公司參考 ISO 27001 資訊安全管理系統之精神，並以 PDCA 管理循環作為資訊安全持續改善之基礎，定期執行資訊系統盤點、風險評估、內部檢查與改善追蹤，以維持公司重要資訊之機密性、完整性與可用性。

資訊部定期執行資訊安全檢查，並將檢查結果呈報權責主管覆核；如發現異常事項或改善需求，則由相關權責單位進行原因分析、改善執行與後續追蹤。稽核室亦每年依內部控制制度，就電腦化資訊處理作業進行查核，評估資訊作業內部控制之有效性；若查核發現缺失，將要求受查單位提出改善計畫，並定期追蹤改善成效。

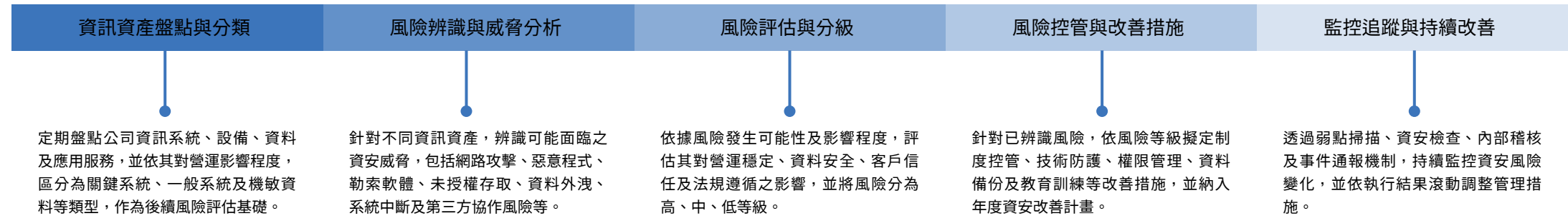
此外，銳澤已制定《資安事故通報及處理管理辦法》，明確規範資訊安全事件之通報流程、作業權責、事件處理及後續改善機制。當發生資訊安全事件時，公司可依既定程序迅速掌握事件狀況、啟動必要應變措施，並於事件處理後檢討原因與改善對策，以降低事件損害並避免類似情形再次發生。

層級	單位／角色	主要職責
策略層級	高階管理階層／資訊安全組織召集人	督導資訊安全政策方向、資源配置及重大資安風險應對。
管理層級	資安專責主管／資訊安全組織	規劃及推動資訊安全制度、資安風險評估、資安專案及教育訓練。
執行層級	資訊部門／執行小組	執行系統維運、權限控管、備份管理、端點防護、網路安全及異常監控。
稽核層級	稽核小組／內部稽核單位	依年度稽核計畫執行電腦化資訊處理作業查核，追蹤缺失改善情形。
應變層級	緊急應變小組	於資安事件發生時進行事件判定、通報、處置、復原及改善追蹤。

1-5.2 資安風險辨識與管控流程

銳澤依據資訊資產重要性與作業敏感程度，逐步建立資訊安全風險辨識與管控流程，並將資訊安全管理納入整體風險治理架構。公司以「**預防為主、即時監控、持續改善**」為原則，由資訊部門與資安專責人員協同執行風險盤點與管控作業，定期檢視系統、資料與業務之關聯性與風險程度。

本公司資安風險辨識流程，主要依循以下步驟進行：





1-5.3 資安風險管理與技術防護

銳澤依據資訊資產重要性、業務敏感程度及系統風險情境，逐步建立資訊安全風險辨識與管控流程。公司以「預防為主、即時監控、快速應變、持續改善」為管理原則，定期進行資訊系統盤點、帳號權限檢視、弱點掃描、資安檢查與風險評估，並依風險結果滾動調整防護措施。

主要資安風險與管理措施

風險類別	可能衝擊	管理措施
網路攻擊與惡意程式入侵	可能造成系統異常、資料損毀、營運中斷或機密資訊外洩。	建置次世代防火牆、防毒系統、入侵防禦、郵件防護及異常流量監控機制。
勒索軟體與資料綁架	重要資料可能遭加密或毀損，影響業務持續運作。	建立每日備份、異地備份及可防護勒索病毒之儲存設備，並定期檢視備份與復原能力。
帳號權限不當使用	可能造成未授權存取、資料下載或內部資料外洩。	採最小權限原則、網域及使用者權限控管、定期密碼更新及權限審查。
機密文件外洩	可能影響公司技術資料、客戶資料及營業秘密保護。	導入文件加密、文件管理系統、異常檔案異動告警及 USB 裝置管控。
郵件與社交工程攻擊	可能造成釣魚郵件、惡意連結或帳號外洩。	導入 APT 防禦、Spam 防禦、DLP 防護及電子郵件歸檔系統，並辦理社交工程演練與宣導。
機房與實體設備風險	可能因斷電、溫濕度異常、火災或未授權進入影響系統可用性。	機房門禁、監視錄影、溫濕度監控、不斷電設備、備援空調及定期檢查。
遠端連線與無線網路風險	可能因未授權連線造成外部入侵或資料外洩。	VPN 多因子認證、無線網路白名單機制及連線設備控管。
第三方協作風險	委外廠商或協力廠商若管理不足，可能影響資料安全。	要求相關人員及合作單位遵守資訊安全規範，並視合作內容簽署保密協議。

除針對上述風險建立對應管理措施外，銳澤亦依資訊資產類型與風險程度，導入下列制度、技術與應變措施，形成多層次資安防護架構。



制度與管理

定期檢視資訊安全內控制度並配合內部稽核確認執行成效；建立資訊安全政策與作業規範；制定核心業務持續運作管理辦法。



備援與營運持續

建立每日備份與異地備援機制，使用 Veeam Backup 及 Veritas Backup Exec 等備份軟體；導入 Dell PowerProtect DD3300 等防勒索備份設備；定期檢視復原能力；建置機房備援空調、不斷電設備及溫濕度監控。



資料與文件保護

導入 DVC 加密系統保護營業機密文件；建立文件管理系統，集中管理技術文件與制度資料；設置異常檔案操作告警機制，以即時掌握大量複製或刪除等異常行為。



機房與實體安全

各系統主機伺服器設置於專用機房內，機房門禁上鎖並設有監視錄影裝置；非資訊人員進出機房須由資訊單位陪同，並進行進出紀錄。



端點與使用者控管

採用網域管理及權限控管機制；限制未授權軟體安裝與設備異動；導入 IP Guard 管理 USB 與資訊資產；強化密碼管理與螢幕鎖定機制。



外部資安強化機制

2023 年加入台灣 CERT / CSIRT 資安聯盟，取得即時資安情報；導入 MDR 偵測與回應服務，由第三方專業團隊提供威脅偵測與應變支援；定期執行資通系統盤點及風險評估。



網路與系統防護

建置次世代防火牆，涵蓋 Firewall、IPS、Web Filter、DNS Filter、Gateway 防毒及 WAF 等功能；部署防毒系統與自動更新機制；導入 APT、Spam、DLP 等郵件防護；VPN 採多因子驗證，無線網路採白名單控管。

上述資安防護措施涵蓋制度面、技術面與人員管理面，有助於降低資料外洩與系統異常風險，強化工程資料與客戶資訊保護能力，並提升系統穩定性與營運持續能力。





1-5.4 個資隱私與資料保護

我們重視員工、客戶、供應商及合作夥伴之個人資料與機密資訊保護，並依據《個人資料保護法》及相關內部規範，管理個人資料及敏感資訊之蒐集、處理、利用、保存及銷毀程序。在隱私治理方面，資訊部門負責資訊系統存取控管、資料備份、資料傳輸安全及技術性防護作業；人事部門則負責員工個人資料之授權、查閱、保存、封存及銷毀作業。公司將視實務需求逐步強化個資分級、權限審查、資料去識別化或匿名化處理機制，並定期盤點個人資料保存與使用狀況，以提升隱私保護制度化程度。

權限與資料存取管理	針對涉及個資、客戶資料或敏感資訊之系統與檔案，採最小權限原則，僅授權必要人員存取。
資料保存與刪除	依業務需求與法令要求設定資料保存期限，對逾期或不再使用之資料執行刪除、銷毀或必要之匿名化處理。
紙本資料管理	建立紙本資料保管與粉碎銷毀流程，降低紙本資料流轉或棄置過程中之外洩風險。
第三方資料保護	對外合作時，透過 NDA 或保密條款約定資料保護責任，降低資料流轉風險。
內部教育與宣導	透過年度宣導、案例提醒與內部通知，提高員工對個資保護、資料處理及保密責任之認知。

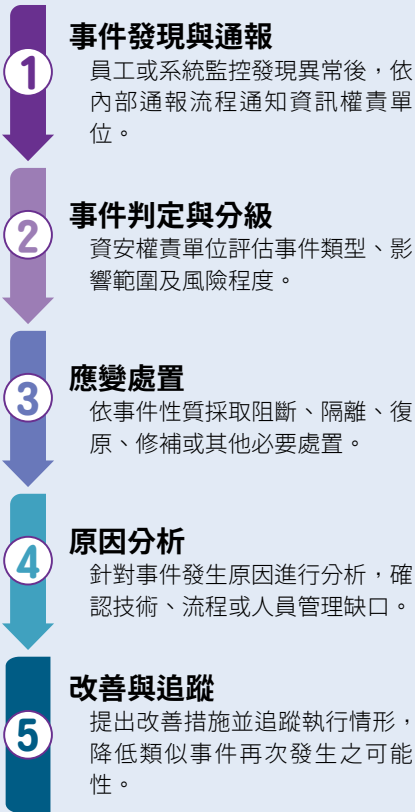
資安事件應變與通報機制

銳澤已制定《資安事故通報及處理管理辦法》

明確規範資訊安全事件之通報、處理、權責及後續改善流程。

當員工發現或懷疑發生資訊安全事件、資料外洩或系統異常時，應依規定立即通報資訊安全權責單位。

由緊急應變小組進行事件判定、影響評估、緊急處置、原因分析與改善追蹤。



資安意識培訓與教育訓練

公司透過新進人員教育、年度資安宣導、社交工程演練及資安專責人員進修，提升員工對資安威脅、個資保護及機密資訊管理之認知。公司現行資安培訓作法如下：

- 新進同仁須接受資訊安全及個資保護相關宣導，了解公司資訊使用規範。
- 不定期提供資安威脅資訊、釣魚郵件案例及應對方式，提升全員警覺性。
- 每年定期辦理社交工程攻擊演練，並依演練結果進行回饋與再宣導。
- 資安專責人員每年定期接受專業教育訓練，掌握最新威脅與防護技術。
- 透過線上教育訓練、教材回看、課後測驗及紀錄保存，追蹤訓練成效。





年度資安與隱私管理績效

2025 年度，銳澤**未發生**重大資訊安全事件或個人資料外洩通報紀錄。公司持續針對高風險區域執行資安弱點修補與技術強化作業，並透過多因子認證、端點防護、備份復原、弱點掃描及資安教育訓練等措施，提升資訊系統防禦能力與營運穩定性。

為進一步強化資訊安全治理體系，銳澤已推動 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統導入與外部驗證作業，並於 2026 年初取得 ISO/IEC 27001 認證。未來公司將持續透過資訊安全管理制度維運、定期風險評估、內外部稽核及持續改善機制，強化資安風險控管能力，並提升客戶、供應鏈合作夥伴及其他利害關係人對公司資訊安全管理之信任。

在 2025 年度，我們的隱私管理成效如下：

評估面向	2023 年	2024 年	2025 年
重大資訊安全事件	0 起	0 起	0 起
個資外洩事件	0 起（維持零個資外洩紀錄）	0 起（維持零個資外洩紀錄）	0 起（維持零個資外洩紀錄）
重大系統中斷事件	0 件	0 件	0 件
資安內控查核	依年度稽核計畫執行電腦化資訊處理作業查核。	依年度稽核計畫執行電腦化資訊處理作業查核。	依年度稽核計畫執行電腦化資訊處理作業查核。
社交工程演練次數	自 2024 年起執行，故 2023 年為零。	1	1
社交工程演練參與人次	自 2024 年起執行，故 2023 年為零。	654	681
資安宣導（小時）	188	236	569
資安宣導覆蓋率	100%	100%	100%
第三方資安服務	持續透過台灣 TWISAC 資安情報等外部資源強化監控與應變能力。	持續透過 MDR、台灣 TWISAC 資安情報等外部資源強化監控與應變能力。	持續透過中華電信先進網路防禦系統服務、MDR、台灣 TWISAC 資安情報等外部資源強化監控與應變能力。





2

共建永續環境

守護地球

2-1 氣候變遷因應

2-2 能源管理

2-3 環境保護

2-4 自然相關議題與 TNFD 導入規劃





銳澤秉持務實、合規與持續改善之原則，逐步建立環境管理基礎，並透過溫室氣體盤查、能源使用追蹤、節能措施推動及污染防治管理，降低營運活動對環境造成之潛在影響。本公司已參考 ISO 14064-1:2018 架構推動組織型溫室氣體盤查，並持續強化碳排放資料管理與氣候風險辨識能力，作為後續減碳策略與環境目標設定之基礎。

同時，因應國內外永續揭露趨勢與主管機關要求，銳澤已依金管會「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」規劃，逐步推動 IFRS S1、S2 導入作業，並將氣候相關風險與機會辨識、重大性分析及財務影響評估納入後續管理重點。除氣候議題外，公司亦將持續關注 TNFD 自然相關財務揭露框架之發展，初步檢視水資源、廢棄物、污染防治及自然資源依賴等議題之適用性。

本章將說明銳澤於氣候變遷因應、能源管理及環境保護等面向之管理作為與年度進展，逐步提升環境管理成熟度，並回應客戶、主管機關及利害關係人對低碳轉型與環境責任之期待。

2-1 氣候變遷因應

公司自 2022 年起參考 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查準則，逐步建立內部碳盤查與排放資料管理基礎，並於 2023 年完成首次溫室氣體排放盤查。2024 年進一步啟動氣候相關風險與機會辨識作業，作為後續接軌 TCFD 及 IFRS S2 氣候相關揭露要求之基礎。

銳澤現階段氣候管理以「資料盤點、風險辨識、制度建置、行動落實」為推動主軸，透過溫室氣體盤查、能源使用追蹤、氣候風險與機會辨識及減碳目標設定，逐步提升組織面對氣候變遷之應變能力。

組織因應與管理策略



治理

董事會為氣候相關議題之最高監督單位，負責審閱與監督氣候風險、永續政策及相關執行情形。公司已設置永續發展推動小組，由總經理統籌跨部門協作，負責氣候風險與機會辨識、策略規劃、目標管理及執行成果彙整，並視議題重要性向治理層級報告。



策略

銳澤參考 TCFD 架構，依短期（1 年內）、中期（3 年內）及長期（5 年內）評估氣候風險與機會。短期重點包含極端天氣可能影響工程進度與現場作業；中期關注碳費、能源價格及政策遵循成本；長期則逐步檢視低碳轉型、客戶減碳需求及低碳工程服務所帶來之市場機會。



風險管理

永續發展推動小組協調相關部門進行氣候風險盤點，關注能源與碳費政策、極端氣候衝擊、工程合約風險、材料成本波動及供應鏈穩定性等議題。未來將持續完善氣候風險分類、情境分析及財務影響評估機制，提升氣候風險管理之系統性。



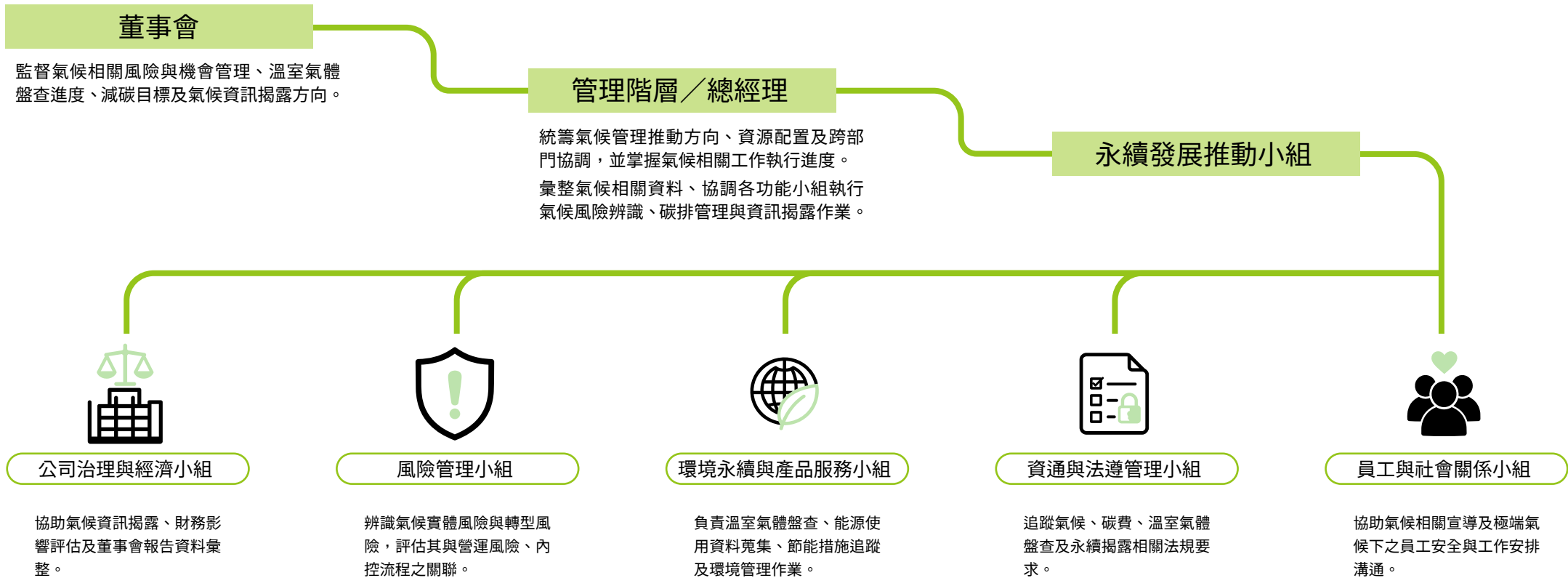
指標與目標

公司已啟動能源與資源使用數據盤點，並完成溫室氣體盤查與確信作業。銳澤以 2025 年為基準年，設定 2030 年集團合併範疇一與範疇二溫室氣體排放量減量 10%。



2-1.1 治理

本公司逐步將氣候變遷議題納入公司永續治理與風險管理架構中，由董事會擔任最高監督角色，負責審視公司氣候相關政策、溫室氣體盤查成果、節能減碳措施、法規遵循情形及永續資訊揭露進展。透過治理層級之監督，公司得以將氣候議題逐步納入營運決策、資源配置與風險管理流程，強化組織面對低碳轉型與極端氣候事件之應變能力。為落實氣候管理之跨部門協作，銳澤已成立永續發展推動小組，將氣候相關議題納入永續發展推動小組之工作範疇，由董事會負責監督氣候相關重大事項，管理階層統籌推動方向，並由各功能小組依職責執行氣候風險辨識、碳排盤查、能源資料管理、法規追蹤與資訊揭露等工作。此架構主要目的在於使氣候議題能與營運風險、法規遵循及資訊揭露流程連結，作為後續接軌 TCFD 及 IFRS S2 氣候相關揭露之治理基礎。



2-1.2 策略

銳澤持續依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，逐步建立氣候風險與機會識別與回應機制。2024 年，永續發展推動小組延續既有基礎，邀集各部門就氣候變遷主題進行初步評估，並以短期（1 年內）、中期（3 年內）及長期（5 年內）三階段策略，規劃氣候風險管理與因應方向，作為未來導入碳治理決策依據。

雖目前尚未建置完整氣候情境模擬與財務影響評估模型，銳澤已依據 ISO 14064-1:2018 完成第三年度組織碳盤查作業，並逐步展開範疇三（Scope 3）資料蒐集與分析。後續將參考國內外產業實務，結合內部能資源盤點與外部顧問建議，擬定中長期氣候行動方案，並強化氣候主題的跨部門協作與制度整合。

氣候相關風險鑑別

經由「發生可能性」與「衝擊程度」之綜合評估，銳澤鑑別出前十大氣候風險項目，主要集中於**實體風險及轉型風險**。

排序	風險項目	風險種類	邊界／主體	風險說明	員工	客戶	供應商	股東／投資人	政府機構	媒體
1	國內外碳費／碳稅開徵	轉型－法規政策	公司／供應商	碳費、碳稅可能推升公務車燃油、工程設備用電及上游原物料隱含碳成本。	○	●	●	●	●	○
2	氣候揭露與碳管理法規加嚴	轉型－法規政策	公司治理、ESG 管理、財會、採購、營運流程	主管機關強化溫室氣體盤查、氣候資訊揭露與供應鏈碳管理要求，將增加管理資源、系統建置及外部輔導成本。	○	○	○	●	●	○
3	強降雨致地下管溝與廠區淹水	實體－立即型	施工現場／設備	瞬間強降雨可能造成半導體新建廠區地下管溝淹水，損害氣體管線或設備，導致重工與材料報廢成本。	●	●		●		
4	極端降雨與淹水造成據點受損	實體－立即型	竹北總公司、竹南工廠、各工務所、倉儲區	極端降雨或區域淹水可能造成辦公據點、工廠或倉儲區受損，影響專案排程與營收認列。	●	●	○	●	○	○
5	永續資訊揭露法規趨嚴	轉型－法規政策	公司／股東	金管會擴大溫室氣體盤查與 IFRS S1／S2 揭露要求，可能增加顧問、查證與系統導入成本。	●	○		●	●	
6	颱風與強風造成工程停工	實體－立即型	客戶工地、裝機與二次配工程現場、分包施工團隊	颱風、強風或豪雨導致工地停工、吊掛中止、材料無法進場，造成工期展延與成本增加。	●	●	○	●	○	○
7	客戶淨零供應鏈要求	轉型－市場	公司／客戶	若公司碳盤查或減碳績效未能回應客戶要求，可能影響供應商資格與接單機會。	●	●	○	●		
8	極端天氣導致跨境物流延誤	實體－立即型	國外原物料、設備供應商、海空運輸、專案現場	航班取消、港口壅塞或海空運延誤，可能造成關鍵材料與設備無法如期到貨。	○	●	●	●	○	○
9	強烈颱風與極端降雨	實體－立即型	施工現場／營運據點／設備	客戶端廠務配管工程可能被迫停工，並造成管路、設備及管材受潮損壞。	●	●	○	●	○	○
10	停電、電壓不穩與通訊中斷影響營運	實體－立即型	工廠、辦公據點、測試設備、工地監測系統	極端氣候可能引發停電、電壓不穩或通訊中斷，影響測試、資料傳輸、工地協調及製造排程。	○	●	○	●	○	○

氣候時程定義

銳澤依據營運特性與半導體產業節奏，定義氣候變遷影響之時間維度如下：

短期	1 年內	建立氣候變遷主題管理架構，盤點能源使用、溫室氣體排放與關鍵作業風險，完成碳盤查作業並設定初步管理指標。
中期	3 年內	強化碳盤查覆蓋範圍與數據完整性，逐步導入減碳機制與能源效率方案，擬定低碳採購政策與設施設備汰換規劃，結合 ESG 評估與管理。
長期	5 年內	評估接軌國際淨零減碳要求之可行性，發展公司低碳轉型策略、投資氣候韌性設施，並逐步建構氣候財務影響分析能力與揭露機制。

氣候相關機會鑑別

氣候變遷同時為銳澤帶來轉型契機。我們透過提升技術效率與開發低碳產品，強化在半導體供應鏈中的競爭地位。

排序	機會項目	機會種類	邊界／主體	機會說明	員工	客戶	供應商	股東／投資人	政府機構	媒體
1	受惠全球半導體擴產與海外設廠趨勢	市場	日本子公司、新加坡子公司、海外營運據點、國際客戶	隨半導體供應鏈國際化與海外建廠需求增加，銳澤可藉由海外據點就近服務，提高接單機會並分散區域風險。	○	●	○	●	○	○
2	建立碳數據回應與盤查服務能力	產品／服務	ESG 管理、供應鏈資料、客戶稽核回應、專案管理	若提早建立碳排與能源資料蒐集機制，可提升客戶稽核回應效率，並延伸為內部管理與客戶溝通優勢。	○	●	○	●	●	○
3	切入客戶低碳轉型與廠務升級需求	市場	既有客戶、半導體及高科技廠務市場、工程服務組合	高科技產業持續推動節能、減碳與智慧廠務升級，公司可承接既有客戶改造、擴建與升級專案。	○	●	○	●	○	○
4	取得大廠綠色供應鏈優先採購資格	市場	公司／客戶	落實溫室氣體盤查與減碳目標，有助於回應龍頭客戶 ESG 評鑑要求，維持長期訂單及市占。		●	○	●		
5	強化品牌形象與投資人溝通	韌性	永續揭露、投資人關係、官網、永續報告書	具體揭露氣候治理、減碳、能源管理與供應鏈管理成果，有助於提升品牌可信度與投資人信心。		○	○	●	●	●
6	導入節能管理降低營運成本	資源效率	竹北總部、竹南工廠、各據點辦公區、倉儲及測試場域	透過空調優化、照明汰換、設備待機管理及用電監測，降低營運支出並強化能源管理能力。	○			●	○	
7	發展低碳工程提案與綠色採購配套	產品／服務	工程標案、提案文件、供應鏈資料、採購管理	整合低碳材料、節能設計、施工減廢與碳資訊揭露能力，可提升標案加分、得標率與客戶黏著度。	○	●	●	●	○	○
8	取得永續連結貸款與綠色融資	韌性	公司／財務	透過永續揭露與 ESG 績效，爭取較優惠之永續連結貸款或綠色融資，降低工程周轉資金成本。				●	●	
9	提升雇主品牌與綠色人才吸引力	韌性	員工／媒體	積極回應氣候變遷可提升年輕世代工程人才對公司認同，協助改善工程業缺工與人才留任議題。	●			○		●
10	以低碳用電策略回應客戶要求	能源來源	工廠、製造設備、內部用電結構、客戶溝通	透過能源轉型與用電優化，作為客戶提案、稽核及永續溝通之具體優勢。		●	○	●	○	○

現階段銳澤氣候策略仍處於「風險辨識與制度建構階段」，以建立基礎管理能力與資料盤點為主，尚未全面進入量化財務影響與轉型投資決策階段。未來將依 IFRS S2 導入進度，逐步強化情境分析、財務影響評估及策略整合。





2-1.3 風險管理

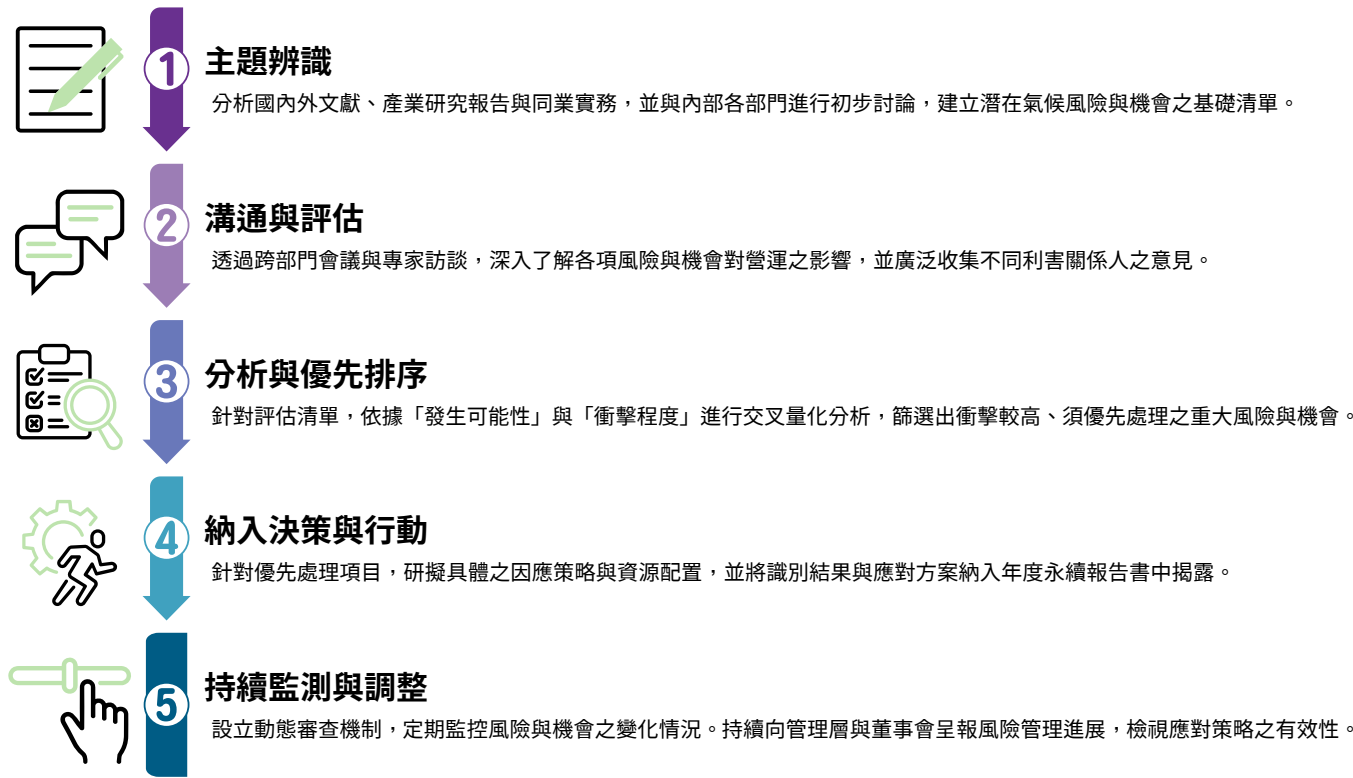
銳澤現階段之氣候風險管理，主要聚焦於辨識與公司營運、工程執行、供應鏈協作及法規遵循高度相關之實體風險與轉型風險，並將鑑別結果作為後續管理措施、資訊揭露及 IFRS S2 導入作業之基礎。

風險 / 機會鑑別流程

參考 TCFD 架構，建立適用於公司營運規模與工程服務特性之氣候相關風險與機會鑑別流程。2025 年度由永續發展推動小組統籌，並結合外部顧問意見及各權責單位回饋，進行跨部門氣候議題盤點與風險識別作業，評估內容涵蓋極端氣候對工程排程與營運據點之影響、碳費及氣候揭露法規要求、客戶低碳供應鏈期待、能源與材料成本變動，以及低碳工程服務機會等面向。

2025 年公司已完成初步氣候風險與機會排序，惟尚未全面導入量化財務情境模擬。後續將配合 IFRS S1、S2 導入時程，逐步強化氣候風險之財務影響評估、情境分析及管理追蹤機制。

本公司採以下五個步驟進行鑑別與管理：



重大氣候風險與因應策略

依據 2025 年氣候風險與機會鑑別結果，銳澤針對衝擊程度較高之氣候風險，初步盤點可能影響之營運環節及財務面向，並依公司目前管理能力，建立對應之管理措施。

風險主題	風險類型	衝擊說明	潛在財務影響	2025 年因應策略與管理作為
國內外碳費／碳稅開徵	轉型風險－法規政策	碳費、碳稅可能推升燃油、工程設備用電及上游原物料成本。	營運成本、工程成本增加。	持續追蹤碳費制度與客戶碳管理要求，並透過溫室氣體盤查掌握排放來源。
氣候揭露與碳管理法規加嚴	轉型風險－法規政策	主管機關及客戶對溫室氣體盤查、氣候揭露與供應鏈碳管理要求提高。	管理、查證、顧問及系統建置成本增加。	啟動 IFRS S1 ／ S2 導入規劃，完成教育訓練及初步現況盤點。
強降雨致地下管溝與廠區淹水	實體風險－立即型	瞬間強降雨可能造成工程現場地下管溝淹水，導致管線、設備或材料受損。	重工、材料報廢、工程延誤及違約風險增加。	強化施工前風險確認、現場排水檢查及工地異常回報機制。
極端降雨與淹水造成據點受損	實體風險－立即型	極端降雨或區域淹水可能影響竹北總部、竹南工廠、工務所及倉儲區。	設備修復、停工、資料損失及復原成本增加。	檢視營運據點防汛與設備保護措施，並維持重要資料備份機制。
永續資訊揭露法規趨嚴	轉型風險－法規政策	IFRS S1 ／ S2、溫室氣體盤查及永續揭露要求逐步提高。	揭露作業、內部資料管理及外部查證成本增加。	建立永續資訊蒐集流程，並由權責單位逐步確認資料來源、計算方式及佐證文件。

重大氣候機會與發展策略

在氣候轉型與半導體供應鏈永續要求提升下，銳澤亦辨識出與市場需求、工程服務、供應鏈合作及財務資源相關之機會。公司目前以既有工程能力與客戶服務基礎為核心，逐步回應低碳工程、碳數據管理及海外市場需求。

機會主題	機會類型	機會說明	潛在財務影響	2025 年發展策略與具體作為
受惠全球半導體擴產與海外設廠趨勢	市場	半導體供應鏈國際化帶動海外工程與設備服務需求。	海外專案及服務收入機會增加。	持續建立日本、新加坡及美國據點服務能力，支援客戶海外建廠需求。
建立碳數據回應與盤查服務能力	產品／服務	提早建立碳排與能源資料蒐集機制，可提升客戶稽核回應效率。	提升客戶信任與專案服務附加價值。	完成溫室氣體盤查及確信，並逐步強化碳數據彙整與回應能力。
切入客戶低碳轉型與廠務升級需求	市場	高科技客戶推動節能、減碳及智慧廠務升級，帶動工程改善需求。	增加改造、擴建及升級專案機會。	持續關注客戶低碳工程需求，並結合既有氣體工程與設備服務能力回應。
取得大廠綠色供應鏈優先採購資格	市場	落實碳盤查與永續管理，有助於回應國際客戶 ESG 評鑑。	有助維持客戶合作與訂單穩定性。	強化客戶 ESG 問卷、供應商評鑑及碳管理資料回覆品質。
強化品牌形象與投資人溝通	韌性	具體揭露氣候治理、碳盤查、能源管理及風險因應成果。	提升投資人信任及資本市場溝通品質。	透過永續報告書及公開資訊揭露氣候管理進展。



溫室氣體排放

銳澤因應氣候變遷風險與國內外碳治理趨勢，持續推動溫室氣體盤查與排放管理作業。公司自 2022 年起參考 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查準則，逐步建立內部碳盤查制度，並自 2023 年起完成溫室氣體盤查及第三方確信作業，以掌握主要排放來源與後續減量改善方向。

本公司以 2025 年為溫室氣體管理基準年，設定階段性減量目標：2030 年達成集團公司減量 10% 為長期目標。另本公司已於 2025 年購買並註銷與 2024 年範疇一及範疇二排放量相當之碳權，以回應碳中和目標。惟此為公司自主性抵換行動，尚未經第三方查證，後續將視實際需求評估導入國際查驗標準，以提升揭露透明度與可信度。

溫室氣體盤查方法

盤查邊界	參考 ISO 14064-1:2018 標準及主管機關溫室氣體盤查相關指引，以營運控制權設定組織邊界。
盤查氣體	涵蓋 CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFCs、PFCs、SF ₆ 、NF ₃ 等 7 類溫室氣體。
盤查範疇	2024 年盤查範圍涵蓋範疇一、範疇二，並部分盤查範疇三相關排放項目。
基準年	以 2023 年作為溫室氣體排放管理基準年，作為後續年度排放管理與減量績效比較基礎。
計算方式	主要採排放係數法，公式為：活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢值（GWP）＝ 二氧化碳當量（CO ₂ e）。
排放係數與 GWP	排放係數主要參考主管機關公告資料及相關盤查工具；GWP 值依盤查採用版本 ar6(2021) 及查證要求辦理，並於盤查文件中留存計算依據。

溫室氣體現況與風險分析

2025 年公司完成依據 ISO 14064-1:2018 標準執行的最新一輪組織層級溫室氣體盤查，以進一步掌握實際排放狀況並識別潛在氣候風險。

類別	盤查狀況	管理觀察與風險說明
類別一／範疇一	已完成	主要來自公務車輛燃料使用、設備操作及冷媒逸散等直接排放。公司無天然氣鍋爐、重油或燃煤設備，直接排放風險相對較低。
類別二／範疇二	已完成	主要來自外購電力，為目前主要排放來源，後續將持續透過用電管理、節能措施及設備效率改善降低排放。
類別三至六／範疇三	部分完成	目前已初步盤點部分價值鏈間接排放，因資料來源較分散、供應鏈資料完整度及盤查經驗仍待強化，後續將逐步提升數據品質與盤查覆蓋率。

年度盤查結果

單位：公噸 CO ₂ e				
盤查範疇 (ISO 類別)	主要氣體	2023 年 (基準年)	2024 年	2025 年
範疇一：直接排放 (類別 1：直接溫室氣體排放)	CO ₂ , CH ₄ , HFCs	97.6107	78.2916	119.0911
範疇二：能源間接排放 (類別 2：輸入能源之量化)	CO ₂	187.1651	255.4994	327.9865
範疇三：其他間接排放 (類別 3-6)	-	-	-	4,487.2008
年度總排放量 (不含範疇三)		284.775	333.791	447.078
年度總排放量 (含範疇三)		284.776	333.791	4,934.278

範疇三、其他間接溫室氣體排放量

範疇三：其他間接溫室氣體排放	排放當量 (公噸 CO ₂ e)	占比 (%)
3.1 購買的產品和服務	4,239.5662	84.84
3.2 資本產品	-	0.00
3.3 與燃料和能源有關的活動	97.2299	1.95
3.4 上游的運輸和配送	-	0.00
3.5 營運中產生的廢物	3.8064	0.08
3.6 商務旅行	111.0746	2.22
3.7 員工通勤	73.7864	1.48
3.8 上游租賃資產		
3.9 下游的運輸和配送	-	0.00
3.10 售出產品的加工		
3.11 售出產品的使用		
3.12 售出產品的最終處理		
3.13 下游租賃資產		
3.14 特許經營		
3.15 投資		

範疇一：直接排放	範疇二：能源間接排放	範疇三：其他間接排放
主要來自本公司實際控制下之直接排放源，包括公務車輛燃料使用及部分辦公設備與設施之冷媒逸散。由於本公司未設置生產製造設施，直接排放來源相對單純，排放量占總量比例亦相對較低。	100% 來自本公司日常辦公與機房伺服器所使用之外購市電（由台灣電力公司供電）。 來自本公司辦公場所之外購電力，涵蓋照明、空調、資訊設備及公共區域等日常用電需求，係目前本公司最主要之排放來源。現階段本公司已建立用電資料彙整作業，作為年度碳盤查、能源管理及後續節能改善之基礎。	涵蓋員工通勤、差旅及供應鏈排放。目前尚處於方法論評估階段，未來視法規逐步納入。
年度總排放量 (不含範疇三)		
2025 年範疇一及範疇二排放量較前一年度增加，主要原因如下： 1. 因應未來營運發展及海外布局，提前增聘人力，使辦公室用電需求增加。 2. 配合業務推展及新據點建置，跨區出差及公務交通增加，致直接排放提升。 3. 前述投入屬營運擴展之前置作業，相關效益尚未於當年度營業額完全反映，因此以營業額計算之排放強度亦較前一年度增加。 公司將持續推動能源管理、節能措施及差旅管理，並隨營運效益逐步顯現，持續改善排放強度。		
年度總排放量 (不含範疇三)		
2025 年首次盤查範疇三，故未有去年同期數據可比較。		

溫室氣體減量計畫

依據盤查結果，銳澤將範疇二外購電力列為優先管理重點，並持續推動能源使用效率提升、流程數位化及低碳作業文化。主要減量作法如下：	
碳排管理制度	依 ISO 14064-1:2018 建立年度盤查制度，以 2025 年為基準年，持續追蹤範疇一與範疇二排放變化。
節能管理	持續檢視照明、空調及用電設備使用情形，推動節電提醒、用電檢視及設備效率改善。
流程數位化	推動電子化表單及內部流程數位化，降低紙張採購與行政作業資源耗用。
員工低碳行為	鼓勵同仁落實節電、減紙、自備餐具及資源分類等日常低碳行動。
後續改善方向	視營運需求評估碳管理工具、再生能源使用及第三方查驗機制之導入可行性。



2-1.4 指標與目標



銳澤依據氣候風險與機會鑑別結果，設定可追蹤之管理指標，作為永續發展推動小組檢視氣候管理成效及後續改善之依據。現階段公司以溫室氣體盤查、能源使用管理、電子化作業、工程氣候風險控管及低碳服務能力建立為主要管理重點，並依年度執行結果滾動調整後續目標。

類別	氣候議題	指標 / 目標	2025 年目標	2025 年進度	達成狀況
氣候風險	碳管理與法規遵循	完成溫室氣體盤查與揭露	完成範疇一、二盤查並確信	已完成並取得第三方確信	達成
	節能減碳管理	推動 Green Office 與節能措施	年度宣導 ≥ 12 次	已完成	達成 / 部分達成
	數位化減碳	提升電子化作業比例	表單數量較前一年增加 10%	已完成 (+10.4%)	達成
	排放減量	每單位營收排放強度降低	-0.5%	未完成，2025 年每百萬元 營收排放強度為 0.1746，較 2024 年增加 2.40%。	未達成，主係因： 1. 因應未來營運發展及海外布局，提前增聘人力，使辦公室用電需求增加。 2. 配合業務推展及新據點建置，跨區出差及公務交通增加，致直接排放提升。 3. 前述投入屬營運擴展之前置作業，相關效益尚未於當年度營業額完全反映，因此以營業額計算之排放強度亦較前一年度增加。 公司將持續推動能源管理、節能措施及差旅管理，並隨營運效益逐步顯現，持續改善排放強度。
	工程氣候風險	建立應變與保險機制	完成高風險據點盤點	已進行初步盤點	部分達成
	市場拓展	新客戶場域開發	每年新增 1 產業應用	已執行	達成 / 部分達成
氣候機會	低碳服務	低碳工程導入	推動低碳工程方案	已開始導入	進行中
	技術研發	減碳技術與產品	投入研發與合作	已投入	達成
	ESG 市場	供應鏈資格	維持客戶合作	已維持	達成
	能源轉型	節能與再生能源評估	評估導入	已盤點	進行中

註 1：本表 2025 年進度如涉及年度盤查結果，將依當年度溫室氣體盤查及內部資料彙整結果更新。
註 2：部分管理指標仍屬制度建置與可行性評估階段，後續將依營運規模、法規要求及客戶需求滾動調整。



銳澤中長期氣候目標將以年度溫室氣體盤查結果、營運規模變化、主管機關規範及客戶要求為依據滾動調整，避免設定超出公司現階段資料基礎與執行能力之承諾。

期間	管理方向	目標設定原則
中期	2026–2040 年	依年度溫室氣體盤查結果、營運規模及法規要求，滾動調整減量目標、能源管理措施與氣候風險因應作法。
長期	2041–2050 年	持續關注國內外淨零政策、客戶要求及公司營運條件，逐步評估再生能源、碳權抵換、低碳工程及氣候財務影響管理之可行性。

2-2 能源管理

銳澤主要營運活動包含辦公營運、設備製造、工務所管理及工程專案支援，能源使用以外購電力為主，主要用於照明、空調、資訊設備、機房伺服器、製造設備及日常營運需求。面對能源價格波動、碳管理要求提升及客戶對低碳供應鏈之期待，公司持續透過用電資料追蹤、節能設備改善與員工行為引導；在內部管理層面，銳澤已針對辦公據點、工務所與設備製造工廠推動節能設備升級，導入高效率照明、空調與動力系統，並強化能效標章與綠色材料的採購原則，逐步提升能源使用效率。

年度能源使用概況

項目 / 年度	2023	2024	2025
年度碳排放總量	284.7758 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二)	333.791 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二)	447.078 公噸 CO ₂ e (含範疇一與二) 尚在查驗中，待取得證書後補充
主要排放來源	電力使用 (範疇二) 佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統	電力使用 (範疇二) 佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統	電力使用 (範疇二) 佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統
年用電減少量 (kWh)	不適用，本年為基礎年，故無比較基數	本期因營收及員工人數較去年同期增加，故用電量較去年增加 49.0152 公噸 CO ₂ e	本期因營收及員工人數較去年同期增加，故用電量較去年增加 72.4871 公噸 CO ₂ e
來自電網之能源比例 (%)	0	0	0
再生能源比例 (%)	0	0	0

註 1：溫室氣體排放總量係揭露範疇一與範疇二排放量，單位為公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。
註 2：年用電減少量以台電用電帳單統計之千瓦小時 (kWh) 計算，並依 1 kWh = 0.0036 GJ 換算為十億焦耳 (GJ)
註 3：本公司已於 2025 年主動購買並註銷與 2024 年度排放量相當之碳權，作為碳中和轉型之階段性行動。

能源管理原則與現行作法

為提升營運場域能源效率，銳澤自 2023 年起陸續針對辦公場域、工務所及製造廠推動基礎節能改善。現階段公司尚未導入完整能源管理系統或大規模再生能源專案，仍以可行、可追蹤之方式，逐步建立能源資料管理與節能改善基礎。



本公司自逐步推動溫室氣體盤查與日常節能措施，並透過追蹤「單位碳排放強度」與各項節能方案之執行情形，期能客觀掌握能源管理之成效。下表彙整近年本公司在能源管理方面之相關數據與主要行動方案。透過長期的數據追蹤，作為後續擬定減碳目標與改善計畫之量化依據：

年度	單位碳排放強度 (kg CO ₂ e/ 百萬元營收)
2023	0.1600
2024	0.1711
2025	0.1746

推動面向	現行作法	預期效益
 照明管理	辦公區及部分場域逐步導入 LED 照明，並加強非使用時段關燈管理	降低照明用電
 空調管理	部分工務所及廠區導入空調節能模組，並設定使用時段	降低空調長時間運轉耗能
 設備維護	建立空調、動力設備及相關設備維護排程	維持設備運轉效率
 採購管理	優先選用具節能標章或高效率之辦公與營運設備	逐步改善能源績效
 日常管理	推動下班關機、螢幕節能、會議後關燈等節能行為	減少非必要用電

員工參與與行為引導

本公司認為，辦公場所能源效率之提升，除仰賴設備優化外，亦與員工日常使用行為密切相關。因此，公司透過內部溝通、行政提醒及部門巡檢等方式，引導同仁落實節能觀念，包括下班關機、離席關閉螢幕、適度設定空調溫度及減少非必要用電等，以逐步培養節能習慣並建立綠色辦公文化。目前推動的做法包含：



推動項目		建議內容	可能效益
	能源意識宣導	定期向同仁推廣節能減碳觀念，強化隨手關閉電源、空調溫度適當設定等日常節能習慣。	提高員工基本節能認知
	簡易節能行為指引	制定辦公室節能標語，如「離席超過 30 分鐘請關閉螢幕」、「空調設定 26° C」共同實踐低碳辦公。	統一行為標準，利於落實
	儲電設備使用管理	提醒員工減少過度使用非必要插座或個人冷氣、電扇等高耗電設備	降低非必要能源使用
	指標回饋制度	依年度用電數據，提供簡易趨勢圖於內部公告，讓各部門了解用電狀況	增加部門間對能源成效的關注與自我管理
	自願參與行動	未來可試辦「節能週」、「綠色辦公日」等輕量型行動，鼓勵自願參與	建立正向參與文化，提升可見度



2-3 環境保護

2-3.1 水資源管理

銳澤屬非高耗水型產業，日常用水主要來自自來水，使用範圍包含辦公區生活用水、茶水間與洗手間、設備製造相關清潔、空調補水及一般營運需求，未涉及大量製程用水或高強度水資源耗用。依公司目前營運型態，水資源使用風險相對有限，尚未對營運造成重大影響。儘管如此，銳澤仍重視用水效率與日常管理，透過用水紀錄、設備維護及員工節水提醒，逐步建立與營運規模相符之水資源管理基礎。

年度	總用水量（度）
2023 年	2,077.62
2024 年	2,908.22
2025 年	2,483.48

註：自來水 1 度約等於 1 立方公尺（m³）。

水資源管理措施

現階段以落實漏水改善、提升整體用水效率及推動節水行為為主要管理方向，後續將依實際需求逐步導入用水監測與分區管理機制，作為深化水資源管理之基礎。

水資源管理措施建議

管理面向	實施措施
基本用水行為管理	■ 洗手間、茶水間張貼節水標語（如「隨手關水」） ■ 清潔人員落實定量清洗／不持續開放水源
廠區設施維護與檢修	■ 定期巡檢清潔水管、閥件、洗手間／茶水間之設備異常 ■ 避免滴漏、老舊設備長時間未修繕導致用水損耗 ■ 評估用水密集區如冷卻水塔、洗模機等設施是否有節水升級空間
用水資料紀錄與監測	■ 每月記錄總用水度數，建立用水趨勢基本台帳 ■ 比較年度／月份間水量變動，作為行為改善依據 ■ 評估設立簡易水錶分區管理重點樓層（如茶水區、洗手間）

員工參與與意識提升

- 辦公場所用水管理除仰賴設備維護外，亦與員工日常使用習慣密切相關。雖本公司整體用水量有限，仍持續透過內部宣導與日常提醒，引導同仁養成節約用水習慣，例如使用完畢隨手關水、留意設備滴漏情形、減少一次性耗材使用等，逐步將節水觀念融入日常工作行為之中。
- 現階段，本公司尚無高強度用水需求或顯著水資源風險，水資源管理重點仍以基本紀錄、異常通報及節水倡導為主。未來，將持續配合辦公場所管理需求，檢視用水資料及設施運作情形，並透過內部宣導與日常管理，逐步深化節水文化與資源節約觀念，作為企業環境責任實踐之一環。





2-3.2 廢棄物減量與資源循環

銳澤主要從事高科技製程氣體供應系統整合、設備製造及工程服務，廢棄物來源包含辦公活動產生之一般廢棄物、紙類與包材，以及工程施作或設備製造過程中產生之一般事業廢棄物、包裝材料、金屬邊料或木質棧板等。工程現場多位於客戶場域，相關廢棄物依客戶規範、法規要求及合格清運機制進行分類與處理。

公司秉持「源頭減量、分類管理、合規清運」原則，透過辦公流程數位化、資源回收、包材再利用及合格廠商清運等方式，降低營運活動對環境之影響。

廢棄物分類管理作法

針為提升廢棄物處理透明度與管理完整性，公司依據不同使用場景，實施以下分類管理方式：

廢棄物類型	常見項目	管理與處理方式	管理依據
 一般事業廢棄物	塑膠包材、紙箱、一般金屬邊料	依據廠區或工程場域規範分類暫存，並由合格清運或回收業者處理。	一般事業廢棄物
 生活類廢棄物	一般垃圾、飲料容器、少量廚餘	依各據點規範分類，由清潔人員或大樓管理單位統一清運。	生活類廢棄物
 辦公資源回收	影印紙、紙箱、文件碎紙、塑膠包裝	設置資源回收區，定期進行分類回收。	辦公資源回收
 資訊與電子設備	汰換電腦、螢幕、電子零組件	依內部資產管理流程辦理報廢，交由合格回收或處理單位處置。	資訊與電子設備
 一次性用品	紙杯、塑膠餐具、一次性備品	鼓勵員工自備水杯與餐具，降低一次性用品使用。	一次性用品
 木質包裝與棧板	木棧板、紙板襯墊	以重複使用為優先；無法再利用者依規定交由供應商或合格業者回收處理。	木質包裝與棧板

營運減廢措施

銳澤持續從營運日常出發，落實減廢與分類管理，公司以源頭控管與清楚分類為重點，降低廢棄物產出總量，提升資源回收效率，同時確保清運與處理流程符合相關法規要求。目前實施重點包括：

 垃圾分類與回收	各據點依地方政府、客戶場域或大樓管理規定辦理垃圾分類與資源回收，包含紙類、瓶罐、塑膠、金屬、電池、燈管及電子設備等。
 文件與行政流程數位化	持續推動電子簽核、雲端協作、電子會議資料及數位化行政流程，降低紙本文件使用與列印需求。
 耗材採購與使用控管	由總務或權責單位統一管理文具與印表機耗材，避免過度採購與不必要浪費。
 簡報與會議無紙化	內部簡報與會議資料原則以電子檔傳閱或投影方式進行，減少紙本印製。
 包材回收與再利用	工程與設備運送所產生之紙箱、泡棉及棧板，優先評估重複使用或回收處理。
 自備杯具倡導	鼓勵員工自備水瓶、環保杯及餐具，減少一次性瓶裝水、紙杯與塑膠餐具使用。



年度廢棄物統計

年度	廠區一般事業廢棄物／生產廢棄物（公噸）	電子廢棄物清運／報廢紀錄	說明
2023	一般廢棄物 2.5 噸	無	廢木 / 材板、一般非有害廢棄物委外離場處理
2024	一般廢棄物 34.4 噸	無	廢木 / 材板、一般非有害廢棄物委外離場處理
2025	一般廢棄物 18.6 噸	無	廢木 / 材板、一般非有害廢棄物委外離場處理

註 1：本表統計範圍為銳澤廠區產生並委由清運廠商處理之一般事業廢棄物及相關生產廢棄物，主要包含廢木材、板材及一般垃圾等。
註 2：2025 年電子廢棄物無單獨清運或報廢紀錄。未來若發生資訊設備、電子零組件或其他電子廢棄物汰換，將逐步建立分類、數量及處理流向紀錄。

2025 年廢棄物統計範圍以廠區委外清運之一般事業廢棄物及相關生產廢棄物為主，主要包含廢木材、板材及一般垃圾等。辦公室日常生活垃圾、資源回收物及零星廢棄物因目前尚未建立獨立秤重與分類統計機制，暫未納入本表數據。

另雖然 2025 年紙張採購量未較前一年度下降，公司仍將此項目納入日常環境管理與行政流程改善重點，持續推動會議資料電子化、內部簽核無紙化、印表機耗材控管及同仁減紙宣導，以降低業務成長所衍生之紙本使用需求，並逐步建立可追蹤之用紙管理機制。

未來銳澤將逐步擴大廢棄物盤查範圍，強化辦公室、廠區及電子廢棄物之分類、紀錄與流向管理，以提升廢棄物數據完整性與環境管理成效。



2-3.3 工程環境風險與生態保護實踐

銳澤工程服務多於客戶既有廠區、建廠場域或高科技製程環境中執行，主要工作包含氣體管路工程、設備裝機、二次配工程及相關系統整合。公司雖非直接開發大面積土地或高生態敏感場域之業者，仍重視工程施作過程可能涉及之環境風險，包括廢棄物分類、材料包裝、噪音、粉塵、施工安全及現場環境維護等。公司依循客戶場域規範、環保法規及內部施工管理要求，於工程執行階段落實現場管理，並與承攬商及供應商協作，降低工程活動對周邊環境之潛在影響。



管理面向	管理作法
 場域合規	依客戶廠區規範、施工許可及環安衛要求執行工程作業。
 廢棄物管理	工程廢料及包材依類別分類，並交由合格業者或依客戶場域規定處理。
 污染預防	施工過程注意粉塵、噪音、材料散落及現場清潔，降低對作業環境之影響。
 承攬商管理	要求合作承攬商遵守現場環安衛與廢棄物管理規定。
 生態敏感區檢視	現有營運據點未位於保育區、生態敏感地或瀕危物種棲地；如未來涉及新設據點或重大工程，將依主管機關規定辦理相關環境檢視。

2-4 自然相關議題與 TNFD 導入規劃

面對全球自然資本、生物多樣性與生態系服務議題日益受到重視，銳澤除持續推動氣候變遷因應、能源管理與環境保護外，亦開始關注營運活動與價值鏈對自然環境之依賴、衝擊、風險與機會。作為高科技製程氣體供應系統整合與工程服務業者，本公司雖非高度仰賴自然資源之製造型企業，惟工程活動、設備製造、供應鏈採購及客戶專案執行過程，仍可能涉及水資源使用、廢棄物管理、空氣污染防治、土地與施工場域管理、供應鏈原物料來源及周邊生態環境影響等議題。

為強化自然相關議題之管理基礎，本公司規劃於次一年度參考自然相關財務揭露框架 TNFD 及其 LEAP 方法，逐步進行自然相關議題盤點，並將初步結果作為後續環境管理、供應鏈管理、風險管理及永續資訊揭露之依據。公司將以「**先盤點、後評估、再管理**」為原則，依序辨識營運據點與自然環境之接觸點、評估營運活動對自然資本之依賴與衝擊、分析可能衍生之實體風險與轉型風險，並研擬相應之管理措施與揭露方向。

本公司亦將持續關注國內外生物多樣性、自然碳匯、自然正向及供應鏈環境管理趨勢，並結合既有之能源管理、溫室氣體盤查、廢棄物管理、水資源管理及污染防制作為，逐步建立自然相關議題之管理能力，降低營運活動對自然環境之潛在衝擊，並強化企業永續韌性。

	階段	導入方向	主要工作內容	預計成果
第一階段	前期盤點	定位	盤點總公司、工廠、工務所及主要工程場域之地理位置，初步辨識是否鄰近生態敏感區、水資源壓力區或環境管制區	建立營運據點自然相關基礎資料
第二階段	依賴與衝擊評估	鑑別	評估營運活動及供應鏈對水資源、土地使用、廢棄物處理、污染防治及生態系服務之依賴與衝擊	建立自然依賴與衝擊初步矩陣
第三階段	風險與機會分析	評估	辨識缺水、極端氣候、生態法規趨嚴、供應鏈環境要求提升及客戶 ESG 要求所衍生之風險與機會	納入企業風險管理及供應鏈管理機制
第四階段	行動與揭露	準備	研擬自然相關管理措施、指標與目標，並逐步於永續報告書揭露執行進度	建立 TNFD 導入基礎與年度揭露機制

生物多樣性承諾

銳澤重視營運活動對自然環境及生物多樣性之潛在影響，承諾於營運、工程執行及供應鏈管理過程中，遵循環境保護相關法規，並以降低自然環境衝擊為原則，推動污染預防、廢棄物妥善處理、水資源效率提升及施工場域環境管理。公司將逐步參考 TNFD、全球生物多樣性框架及國內外自然相關管理趨勢，建立適用於高科技工程服務業之生物多樣性管理方向。

自然資本與生物多樣性行動規劃

為回應自然相關財務揭露（TNFD）之國際趨勢，銳澤正在規劃於 2027 年與經濟部水利署第二河川分署合作，預期透過原生樹種植栽、雜草刈除及植栽生長維護，逐步營造友善棲地環境，提升河川沿岸生物多樣性。

預計將結合生態監測機制，持續觀察植栽區域之動植物種類變化，評估是否出現新增物種棲息、棲地品質改善及生態復育成效，作為公司後續導入 TNFD 自然依賴、自然衝擊與生物多樣性管理指標之基礎，促進河川生態系穩定發展，並深化銳澤於自然資本管理與環境永續行動之實踐。



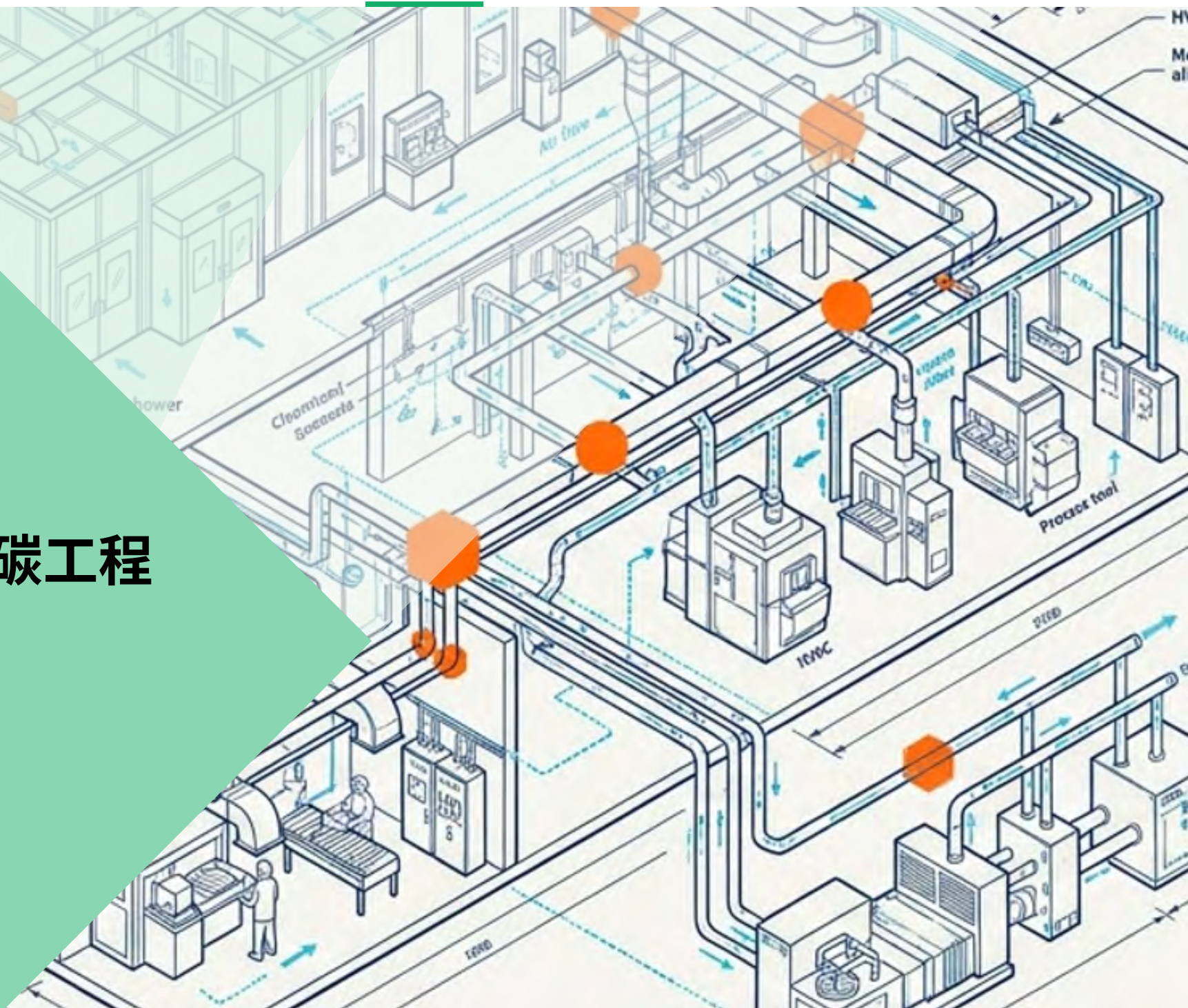


3

構築綠色價值

低碳工程

- 3-1 供應鏈永續管理
- 3-2 客戶關係管理
- 3-3 客戶健康與安全
- 3-4 產品研發與創新



3-1 供應鏈永續管理

管理方針	重大主題	永續供應鏈	
 政策	供應商行為準則暨承諾書、承攬商聲明書、承包商安全衛生管理承諾書、工作場所環境危害告知書 政策內容涵蓋供應商須遵循之環境保護、勞動人權、職業安全衛生、誠信經營、衝突礦產管理，並作為供應商評選、稽核與管理之依據。		
 承諾	遵循營運所在地法規要求，並參照國際準則（如 RBA 責任商業聯盟行為準則、聯合國全球盟約原則，推動供應商共同落實 ESG 管理，逐步提升供應鏈透明度，並要求供應商簽署《供應商企業社會責任及行為準則承諾書供應商行為準則承諾書》對高風險供應商進行評估與改善追蹤		
 目標	短期目標（2026 年底前達成）： ■ 100% 主要關鍵供應商簽署供應商企業社會責任及行為準則承諾書 ■ 前二十大供應商主要供應商完成 ESG 自評問卷 ■ 完成高風險供應商 100% 風險評估改善（依下述 ESG 問卷得分低於標準） 中長期目標（2031 年底前達成）： ■ 關鍵供應商增加到 25 家以上 ■ 鼓勵關鍵供應商 10% 達到有 ISO 14064-1 溫室氣體盤查審核通過。		
 責任	採購部、工安部、品保部		 資源 編列年度預算執行供應商稽核與教育訓練，預計投入人力約 4-5 人
 年度管理方針有效性的評核機制	■ 材料商每年一次供應商評鑑、承攬商每半年一次進行評鑑依據價格、安全、品質等進行評鑑 ■ 供應商 ESG 自評問卷 ■ 申訴機制與利害關係人溝通回饋		 年度管理方針評核結果 供應商 ESG 自評問卷總分 100 分 80 為及格分數，對不及格廠商給予再次稽核並要求限期改善
 溝通 / 申訴管道	■ 供應商定期拜訪 ■ 供應商、承攬商每半年度評鑑 ■ 公司官網聯絡窗口：郵件、電話		



銳澤主要從事高科技製程氣體供應系統整合、設備製造及工程服務，供應鏈合作對象包含材料商及工程承攬商等。由於公司服務半導體及高科技製程產業，供應商之品質穩定、交期配合、職業安全衛生、環境合規及商業誠信表現，皆與工程交付、客戶信任及營運韌性密切相關。

銳澤以「**穩定合作、風險控管、責任採購、逐步深化**」為供應鏈管理原則，透過新進供應商審查、定期評核、關鍵供應商管理、供應商企業社會責任及行為準則承諾書簽署及在地採購等作法，逐步將永續要求納入供應鏈日常管理中。考量部分合作廠商多屬中小型企业，ESG 管理制度仍處於建置階段，公司現階段採取務實推動方式，以品質、交期、環安衛、誠信經營及基本法遵為優先管理重點，逐步提升供應鏈永續管理成熟度。

3-1.1 供應鏈策略及管理

銳澤供應鏈管理以確保工程品質、交期穩定及現場安全為核心，並依供應商合作重要性、交易規模、供應風險及專案影響程度，逐步建立分級管理制度。針對供應商，公司除進行品質、交期及服務績效評估外，亦逐步納入環境、職業安全衛生、勞動條件及商業倫理等永續管理項目，作為後續合作與改善追蹤之依據。

核心領域	內容說明
在地協力夥伴布局	依據實際業務需求，優先與本地供應商及委外合作夥伴合作，提升溝通效率與交期彈性，並兼顧區域經濟發展與運輸碳排減量。
供應鏈穩定性與風險控管	針對直接關鍵供應商進行基本評核與合作關係維護，關注交期、品質、履約能力及替代性等風險。
永續意識導入與初步評估機制	將環境合規、資訊安全、勞動人權及基本治理要求納入供應商管理觀察面向，作為未來擴大永續評估範圍之基礎。

供應商分類與風險稽核機制

本公司依據《供應商管制程序》及《供應商稽核作業準則》，針對營運所需之相關供應商採分類分級管理，依年度交易金額與業務關聯程度區分為「關鍵供應商」與「一般供應商」，針對關鍵廠商執行定期評估與績效審查，並逐步導入永續評估。

類別	說明	管理重點
關鍵供應商	金額占比為前二十大之廠商直接相關之供應商或委外夥伴	關注交期、品質、履約能力及基本系統能力
一般供應商	與行政、設備、技術支援或日常營運有關之供應商	依需求進行評估與基本合作管理

供應商行為準則與責任採購

為強化供應鏈責任管理，銳澤自 2024 年起推動新進供應商簽署《供應商企業社會責任及行為準則承諾書》，作為合作夥伴共同遵循之基本原則。

準則內容涵蓋如下：

- 道德規範
- 勞工權益
- 職業健康安全
- 環境保護
- 品質與安全
- 公平競爭
- 智慧財產權義務
- 誠信合作
- 無侵權產品或商品衝突
- 礦產聲明



供應商管理機制

針對新進供應商進行基本風險評估，涵蓋如下：

管理階段		實施作法
	新進評選	新供應商需完成基本文件審查、品質與交期初評、簽訂《供應商企業社會責任及行為準則承諾書》
	定期評核	關鍵供應商每年實施一次評核，涵蓋品質、交期與服務、ESG 自評

公司也逐步建構供應鏈風險辨識與績效追蹤機制，對於現有供應商進行基本風險評估，涵蓋如下：

- 交付品質與改善能力
- 交期穩定性與履約能力
- 審核企業管理與認證及相關簽署文件（如經濟面向 ISO9001、環境面向 ISO14001、QC080000 及供應商企業社會責任及行為準則承諾書（已於 2025 年執行）等

管理階段		實施作法
	定期評核	關鍵供應商中材料商每年實施一次評核、工程承攬商則是每半年實施一次評核，涵蓋品質、交期與服務
	績效分級	材料廠商評核結果分為一至五級，評分等級較高之廠商，於採購及競標作業中享有優先權。 工程承攬商評鑑結果則區分為「及格」與「不及格」兩類；評鑑及格之供應商可獲優先承攬權
	改善機制	評核不達標供應商需限期改善，未改善者將啟動合作終止流程

上述稽核內容將彙整為年度供應商稽核報告，作為後續合作策略、改善追蹤參考依據。

類別	稽核結果	改善措施
	合格供應商	達各項評核合格分數 持續合作，建立長期供應關係
	不合格供應商	未達合格分數 未能改善不繼續合作，另尋供應商





供應商管理成果

為提升供應鏈管理之透明度與可追蹤性，銳澤逐步建立供應商基本資料、關鍵供應商辨識、評鑑結果及永續相關指標之統計機制，作為公司檢視供應鏈管理成效及後續改善之依據。

管理項目		2025 年執行情形
供應商總數	納入年度採購與合作管理之供應商總數	630 家
關鍵供應商數	依交易金額、供應重要性、品質交期及合作風險篩選之關鍵供應商	20 家
關鍵供應商評鑑	已完成關鍵供應商評鑑	20 家
供應商行為準則簽署	持續推動合作供應商簽署《供應商行為準則》	自推動開始已有 162 家已簽署，新進 / 關鍵供應商達到 100%
ESG 自評	針對合作供應商逐步推動 ESG 自評或相關資料蒐集	第一階段完成 37 家
在地採購	持續優先與具備品質、交期及即時支援能力之在地供應商合作	公司持續依專案需求、品質標準、交期配合及現場支援能力，優先評估在地供應商作為合作夥伴，以提升供應鏈回應效率、工程調度彈性及營運韌性。
改善追蹤	對評核缺失或異常事項進行溝通與改善追蹤	每年度會對於後三名供應商進行溝通討論及改善追蹤

在供應鏈合作策略上，銳澤持續重視關鍵供應商之合作穩定性與即時支援能力。公司依據專案屬性、品質要求、交期配合、現場服務能力及風險控管需求，優先評估具備關鍵供應商及工程協力夥伴，以提升專案執行效率、縮短溝通與交付時程，並強化供應鏈韌性。相關採購資料由公司依內部管理程序留存，作為供應商管理、風險評估及後續合作檢討之依據。

除關鍵供應商，本公司每年也會盡力對其他供應商進行書面審查、現場訪查或視訊會議稽核。目前採用年度評鑑與異常紀錄追蹤方式執行，聚焦於交付品質、交期穩定性與法規等潛在風險來源。評估方式包含年度定期評鑑考核、異常事件記錄。

指標項目		定義與說明	2025 年
發生重大供應風險事件件數	包含交期中斷、合規違規、外包商異常交付等		1 件 (供應商評鑑未達到及格分數)
與供應商開立異常通報與改善單件數	包含交付品質異常、服務落差等事件開立追蹤單		2 件

在供應鏈風險追蹤方面，本公司目前以年度評鑑與異常紀錄管理為主要方式，重點關注交付品質、交期穩定性與法規符合性等議題。

在地採購與供應鏈韌性

銳澤重視供應鏈穩定性與工程交付效率，在符合品質、成本、交期及客戶要求之前提下，優先與具備即時支援能力之在地供應商合作。透過在地採購，公司可降低運輸與溝通成本，提升材料調度彈性，並於工程設計修改、設備加工、測試支援及現場應變時取得較即時之服務。

銳澤在地採購推動重點包括：

	優先在地合作	優先選擇具備本地交貨能力、品質穩定及即時支援能力之供應商。
	強化交期反應	與加工、組裝、測試及工程支援廠商保持穩定合作，以提升專案調度效率。
	品質與成本檢討	定期與國內供應商檢討品質、成本與交期表現，建立長期合作基礎。
	初步綠色採購	逐步關注材料來源、包裝方式、運輸距離及環保標章等因素。



永續供應鏈推進展望

鑑於多數合作廠商以中小型企業為主，整體 ESG 管理制度多處於早期發展階段，銳澤採取漸進式推動策略，協助關鍵供應商建立基本管理架構，並以合作穩定性與實質改善為導向，逐步提升供應鏈整體永續韌性。永續供應鏈管理尚處初期推動階段，依據實際營運模式與資源條件，已逐步展開以下具體措施，以建立基本制度並為後續深化作準備。

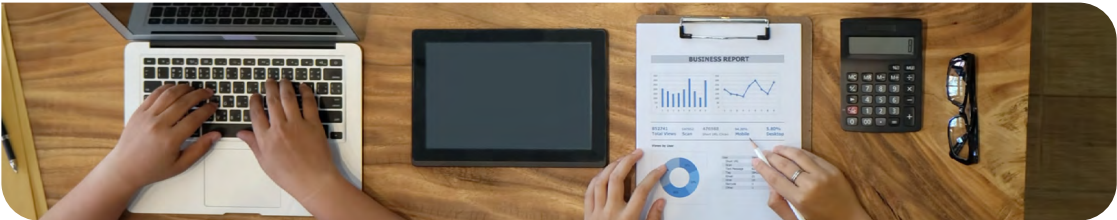
措施類型	具體作法	2025 年度實施現況
制度建置	完成《供應商管制程序》文件修訂，明訂供應商評選、評鑑與異常處理流程	已完成程序文件修訂，並依程序執行供應商評選、評鑑與異常管理作業。
定期評鑑	每年度完成一次對主要直接供應商的基本績效評鑑（品質、交期、服務）	已完成年度供應商評鑑作業，評鑑結果作為後續合作、改善追蹤及供應商分級管理之參考。
初步永續納入	供應商企業社會責任及行為準則承諾書簽署	新進供應商已 100% 完成簽署；既有供應商則採分階段方式持續推動簽署，以逐步擴大永續管理涵蓋範圍。
在地合作優先考量	採購與委外合作評估階段，優先考量設址於台灣的供應商或代工夥伴	2025 年持續以在地合作作為供應商評估參考因素之一，以提升交付效率、降低運輸與溝通成本，並強化供應鏈韌性。
溝通與合作	透過會議、電郵或專案合作期間向供應商傳達永續期望與合作方向	2025 年持續透過專案合作、定期拜訪及日常溝通，與主要供應商維持互動，並傳達公司永續管理方向與合作要求。
資料建立與追蹤	建立供應商基本資料與歷年評鑑紀錄之內部檔案管理機制	已建立供應商資料及歷年評鑑紀錄管理機制，並持續更新供應商評鑑、簽署及改善追蹤資料。

3-2 客戶關係管理

管理方針	重大主題		客戶關係
政策	本公司依據客戶抱怨處理程序建立完善之客戶申訴管理機制，確保客戶意見能即時受理、妥善處理並定期進行客戶滿意度調查，持續改善產品與服務品質。		
承諾	對於客戶提出之抱怨或建議，將依既定客戶抱怨處理程序進行受理、調查與回覆，確保每一案件皆能獲得妥善處理。 並結合客戶滿意度調查數據，持續優化、確保政策執行與目標精進		
目標	短期目標（2026 年底前達成）： 客戶抱怨案件結案率 100%，客戶滿意度調查整體平均 90 分以上 中長期目標（2031 年底前達成）： 重複性抱怨案件逐年下降，客戶滿意度調查整體平均 90 分以上		
責任	■ 負責與客戶之日常溝通與服務，受理客戶諮詢、建議及抱怨案件，並依客戶抱怨處理程序進行。 ■ 彙整客戶抱怨案件內容進行調查與原因分析，提出改善措施並落實執行，以避免問題再次發生。 ■ 定期客戶滿意度調查結果，進行統計分析並定期向管理階層報告，作為產品與服務持續改善之依據。		
資源	■ 建立客戶申訴管理機制並由主管指派負責人追蹤，以確保案件內容完整記錄與獲得妥善處理。 ■ 定期進行客戶滿意度數據的統計與分析，掌握客戶意見與趨勢，並據此提出資源調整與優化建議。		
年度管理方針有效性的評核機制	與客戶之日常接洽、定期滿意度調查收集客戶回饋資訊	年度管理方針 評核結果	定期客戶滿意度調查（滿意度 90 分，滿分 100 分）
溝通 / 申訴管道	■ 溝通管道 ■ 公司官方網站、業務窗口 ■ 溝通管理 / 方式 ■ 依客戶抱怨處理程序受理案件，並依客戶反映情節於 5-7 個工作日內回覆客戶。定期客戶滿意度調查持續優化產品與服務品質		



銳澤主要服務半導體及高科技製程產業，客戶對工程品質、交期穩定、施工安全、法規遵循及即時回應能力均有高度要求。公司將客戶關係管理視為營運穩定與長期合作的重要基礎，透過專案管理、品質控管、技術支援及溝通回饋機制，持续提升服務可靠度與客戶信任。銳澤之客戶關係管理從工程規劃、設備製造、現場施工到完工驗收，皆依據客戶規範與公司內部作業程序執行，並透過跨部門協作，確保專案執行符合客戶期待及高科技製程場域之要求。



3-2.1 客戶服務與溝通機制

銳澤之客戶合作模式多屬專案型服務，專案執行過程中的資訊透明、進度掌握與跨部門協調，對交付品質與客戶信任具有重要影響。依不同專案屬性與客戶需求，建立業務、工程、製造、品質及安全等跨部門溝通機制，於專案執行過程中即時掌握客戶需求、工程進度與異常狀況，並透過例會、現場協調、進度回報及完工檢討等方式，維持雙向溝通。



專案前期溝通

於工程規劃及報價階段確認客戶需求、規格、交期、施工條件及安全要求。由業務、工程及相關技術單位共同確認需求與可行性



專案執行管理

由專案負責人協調工程、製造、採購及現場人員，定期追蹤進度與執行品質。



現場協調回應

配合客戶工地管理規範，針對施工進度、材料進場、安全事項及異常情形即時溝通。



完工與驗收

依客戶要求完成測試、驗收及文件交付，確認工程品質及交付條件。



回饋與改善

針對客戶意見、稽核建議或專案執行問題，彙整改善事項並追蹤處理結果。

客戶滿意度與回饋管理

為瞭解客戶對公司服務品質與合作過程之評價，銳澤透過日常業務往來、專案會議、客戶稽核、驗收回饋及滿意度調查等方式，蒐集客戶意見與改善建議。調查與回饋內容主要涵蓋工程品質、交期管理、溝通效率、現場配合、安全管理及整體合作滿意度等面向。

銳澤自 2023 年起建立系統化之客戶滿意度調查機制，針對所有已完工專案進行評量，涵蓋評分項目包括：工程品質、施工進度、專案溝通、回應效率與整體滿意度等五大構面。調查方式以電子問卷為主，針對每一專案窗口定期發送，並輔以電話訪談及客戶回訪紀錄。為提升調查客觀性與回收率，問卷內容採匿名回覆機制，並由營運單位進行統計與後續改善追蹤。

年度	辦理次數	回收份數	回收率	平均滿意度得分	改善事項處理完成率
2023 年	1	15	100%	100 分	無
2024 年	1	12	100%	100 分	無
2025 年	1	12	100%	100 分	無





客戶服務與技術支援

銳澤於工程完工或設備交付後，仍持續依客戶需求提供必要之技術支援、問題確認及文件補充。若客戶於使用、維護或後續專案推進過程中提出疑義或改善需求，公司將由業務或專案窗口受理，並依問題性質協同工程、品質、製造或環安衛等單位進行確認與回覆。

一站式永續服務架構

銳澤採行「以客戶為中心」的垂直整合策略，針對每一專案場建置專屬團隊，提供全生命週期的技術支援。

全流程支援機制

涵蓋前期技術諮詢、系統模擬設計、施工安全管理、高純度氣體測試、驗收交付至長期維運支援。透過統一窗口機制，提升溝通效率，減少資訊落差產生的錯誤風險。

客製化專案管理

針對半導體、電子材料等不同產業特性，推動「個案式管理」模式。我們靈活調整工程節點，並根據客戶對先進製程的特殊需求，量身打造技術規格與驗證標準，確保專案具備高度適配性。

國際化服務版圖

2024 年正式於日本與新加坡成立子公司，展現銳澤跨區域專案的整合能力。這不僅是業務的擴張，更代表我們能為國際客戶提供即時的在地化遠端技術支援，縮短問題回應時程。

客戶異常回應與持續改善

若專案執行過程中發生品質、交期、文件、施工配合或現場安全等議題，公司將依內部程序進行原因分析、責任釐清與改善追蹤。重大異常事項則由相關權責主管督導處理，並視情況納入品質改善、供應商管理或工程流程優化。

回應機制

由業務或專案經理擔任第一線窗口。接獲需求或異常反映後，需於 2 個工作天內 完成初步確認與通報，確保客戶訴求被及時看見。

改善追蹤

依據異常處理程序，協同工程、品質、製造或環安衛單位進行原因分析。針對品質、交期、文件或施工安全等議題進行跨部門責任釐清。

預防管理

定期召開管理審查會議，將常見問題納入內部技術知識庫。透過優化材料準備、施工工法及文件電子化交付流程，降低重複性問題發生率。

客戶溝通

依案件重要性與客戶需求，提供處理進度、改善結果或後續預防措施說明。

本公司已彙整常見問題型態與初步對應方式，建立內部參考文件，並視需求持續充實 FAQ 與技術資料彙編，以提升應對效率與資訊一致性。本公司亦持續整理常見問題類型與處理經驗，作為內部知識文件與技術支援參考，以提升回應效率與資訊一致性。依內部紀錄，2025 年度客戶回覆時效維持穩定，相關案件皆能於約定時程內完成初步回應與後續追蹤。

3-3 客戶健康與安全

銳澤主要提供高科技製程特殊氣體供應系統整合、氣體管路工程、相關設備製造與裝機服務。由於特殊氣體供應系統涉及高壓氣體、製程安全、管線配置、洩漏防護及現場施工管理，其設計、安裝、測試與交付品質，均與客戶端場域安全、設備穩定運轉及作業人員健康安全密切相關。因此，銳澤將**客戶健康與安全視為產品與工程服務責任的重要一環**，並依循法規要求、客戶廠區規範及內部作業程序，於設計、製造、施工、測試、驗收與交付階段導入安全評估與管控機制，以降低設備使用及工程執行過程中可能產生之安全風險。

3-3.1 客戶健康與安全管理機制

本公司依據工程服務特性，將客戶健康與安全風險管理納入產品與服務全生命週期管理流程中，從設計規劃、材料選用、施工安裝、測試驗收至交付後支援等各階段，建立相對應之管理機制。透過分階段控管與跨部門協作，降低氣體系統工程與設備使用過程中對客戶場域及操作人員可能產生之安全風險。

管理階段	管理重點	具體作法
設計與規劃	降低系統設計與配置風險	依客戶需求、製程條件及適用法規進行設計評估，針對特殊氣體供應、配管配置、壓力條件及操作安全進行確認。
法規與標準遵循	確保產品與工程符合安全要求	依《職業安全衛生法》、《消防法》及高壓氣體相關規定執行，並依產品或設備需求參考 SEMI S2 / S8 等安全標準。
材料與部品管理	降低材料誤用與有害物質風險	依客戶規格及適用要求選用材料與零組件，並視產品需求確認 RoHS、REACH 等環保與物質管理要求。
施工與安裝	降低現場施工及接管風險	依客戶場域規範及內部施工程序執行，透過自主檢查、現場安全確認及品質查核，降低施工異常。
測試與驗收	確認系統安全與功能完整性	完工後依規範執行壓力測試、洩漏檢查、功能確認及文件交付，確保系統符合交付條件。
交付後支援	降低使用與維護風險	依客戶需求提供技術說明、文件補充、問題確認及後續支援，協助客戶正確使用與維護相關系統。

客戶安全風險預防作法

為降低客戶端使用與維運過程中可能發生之安全風險，銳澤於工程及設備交付前，依專案性質執行必要之檢查與確認程序，包含設計審查、材料確認、施工查驗、壓力測試、洩漏測試、功能驗證及驗收文件確認。若客戶於使用或維護過程中提出安全疑義或異常情形，公司將由專案窗口受理，並依問題性質協同工程、品質、製造或環安衛等單位進行原因確認與處置建議。

風險類型	可能影響	管理措施
氣體洩漏風險	可能影響客戶場域安全及作業人員健康	施工後執行洩漏檢查與系統確認，並依客戶要求提供相關測試紀錄。
高壓系統風險	可能造成設備異常或操作風險	依壓力條件及系統設計規範進行材料、管線及設備確認。
材料或零組件不符規格	可能影響系統穩定與安全性	依客戶規格進行材料與部品確認，並透過進料與製程檢查降低誤用風險。
施工品質異常	可能造成返工、延誤或安全疑慮	執行自主檢查與階段性品質確認，異常事項依內部流程改善追蹤。
文件或操作資訊不足	可能影響客戶後續維護與使用安全	依專案需求提供驗收文件、測試紀錄及必要技術說明。





施驗證與客戶交付

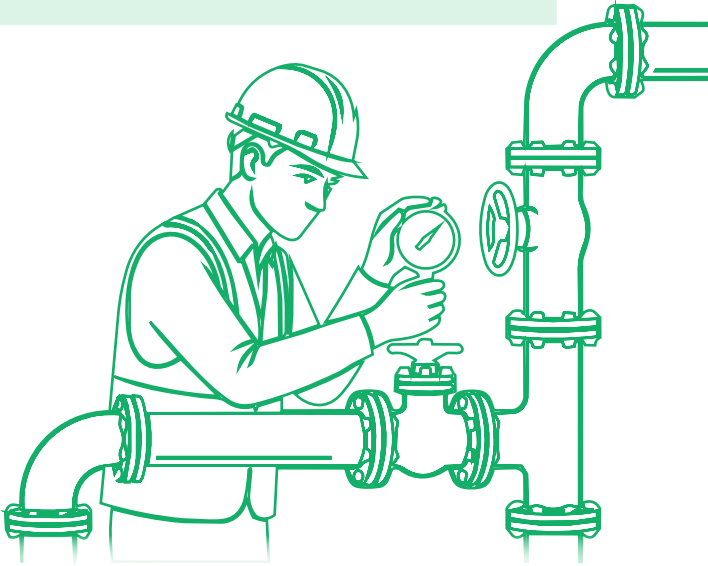
-  於設計階段即進行風險評估，導入防呆與防誤連接設計，降低人為錯誤與材料潛在風險。
-  施工現場全面推動「三級品保制度」與自主查驗流程，每一階段皆須通過品質與安全查驗後始得進入下一工程節點。
-  完工後實施壓力測試、洩漏檢查與功能驗證，並於交付前提供完整教育訓練與技術文件，協助客戶正確使用並維護設備。

客戶健康與安全績效

2025 年度無發生因設計或施工缺失導致之客戶健康或安全事故。

主要產品 / 服務類別		2025 年類別占比	是否進行健康安全評估	評估覆蓋率
	工程	83.3%	是	100%
	設備	16.7%	是	100%

指標	2025 年結果
因產品或工程服務造成之重大客戶健康與安全事故	0 件
因違反產品／服務健康與安全法規所受重大裁罰	0 件
因健康與安全議題導致重大客戶申訴事件	無
完工驗收前執行必要安全測試之專案比例	100%
客戶安全相關異常改善完成率	100%



將持續以法規遵循、設計審查、施工查驗、測試驗證與客戶回饋作為客戶健康與安全管理基礎，並逐步強化相關紀錄之完整性。未來將依客戶規範、專案風險及產品服務特性，持續優化安全測試、文件交付及異常改善追蹤機制，以降低客戶端使用與維護風險，維持工程服務之安全與可靠性。



3-4 產品研發與創新

管理方針	重大主題	產品研發與創新	
 政策	以 ISO 9001 品質管理系統、產品開發與品質管制作業、技術文件管理、專利與智慧財產管理流程，以及客戶規範與適用法規要求，作為產品研發與創新之管理依據。	 承諾	承諾以安全、穩定、品質及效率為研發核心，持續回應半導體及高科技製程客戶對氣體供應系統可靠度、設備安全、工程效率及資料可追溯性之需求。研發過程將兼顧客戶規範、適用法規、測試驗證及智慧財產保護，以提升產品與服務價值。
 目標	短期目標（2026 年底前達成）： ■ 年度研發投入占合併營收比率達 0.25% 以上，且研發費用不低於 新臺幣 5,000 仟元。 ■ 每年至少完成 1 項產品、技術模組或流程改善專案，其中至少 1 項與自動化設備、智慧監測、電路控制、節能效率提升、微粒過濾、工程效率或文件數位化相關。 ■ 每年至少 1 項研發成果進入測試、試量產或應用驗證階段，其中至少 1 項導入客戶場域或實際工程專案驗證。 ■ 主要研發專案之測試紀錄、技術文件及版本控管建置率達 100% ■ 維持產品或工程服務健康安全重大裁罰 0 件。		中長期目標（2031 年底前達成）： ■ 年度研發投入占合併營收比率穩定達 0.30% 以上。 ■ 2026 年至 2031 年累計完成至少 10 項產品、技術模組、研發產品驗證或流程改善專案，其中至少 5 項導入標準化設計、客戶專案、量產／小批量應用或維運服務流程。 ■ 國內外有效專利維持 20 項以上，並持續強化氣體供應系統智慧化、模組化、微粒過濾、電路控制及低耗能等應用技術。
 責任	新品研發部為本重大主題之主要權責單位，負責新產品與技術開發、既有產品功能與品質提升、技術資料管理及專利研發。 工程、製造、品質、業務、採購及工安等單位依專案需求共同參與，確保研發成果符合客戶需求、製造可行性、品質驗證及安全要求。		
 資源	外部技術合作、專案獎金及內部改善提案。 公司已設置新品研發部 2026 年第一季已持續投入研發費用新臺幣 2,490 仟元。		
 年度管理方針有效性的評核機制	■ 研發投入占合併營收比率達 0.20% 以上； ■ 每年至少完成 1 項產品、技術模組或流程改善專案； ■ 每年至少完成 2 件專利申請、核准、維護或技術資料登錄案件； ■ 每年至少 1 項研發成果進入測試、試量產或應用驗證階段； ■ 因產品或服務健康安全法規所受重大裁罰維持 0 件； ■ 主要研發專案之測試紀錄、技術文件或版本控管建置率達 100%。未達最低通過標準者，應由新品研發部提出原因分析及改善計畫，並於跨部門會議追蹤改善進度。		
 年度管理方針評核結果	2025 年研發投入為新臺幣 10,932 仟元，占合併營收比率 0.43%，達最低通過標準。 截至 2025 年底，國內外發明與新型有效專利共 27 項，全年新增專利 2 件，另有 38 件專利處於申請階段，並開發 3 項具實用性之新技術模組，達成專利及研發產出標準。 代表性成果包含氣瓶主動切換流量穩壓模組進入試量產測試、氣體分離與 PM2.5 捕捉設備進入研發測試，以及智慧型流量監測與調節模組進入小批量應用測試，符合研發成果測試與應用驗證標準。 產品／服務健康與安全法規重大裁罰為 0 件。		
 溝通 / 申訴管道	客戶訪談、客戶滿意度調查、業務與工程日常溝通、專案會議、完工驗收、客訴處理流程、公司官網及利害關係人聯絡信箱等管道 內部則透過跨部門專案會議、品質會議、研發討論、異常改善追蹤及專案提案。 每月定期研發報告及週報掌控研發進度。		

公司透過新品研發部、工程、製造、品質及業務單位之跨部門協作，持續推動模組化設備、智慧監測、穩壓控制、微粒過濾及文件數位化等研發與流程改善工作，並透過專利申請、測試驗證與技術資料管理，逐步提升研發成果之可追溯性與應用價值。隨著客戶製程複雜度提高，氣體供應系統之即時監測、流量控制、模組整合、設備安全與資料可追溯性，已成為提升工程品質與服務價值的重要基礎。

3-4.1 創新管理與研發策略

為回應高科技製程場域對安全、效率與穩定供氣之需求，銳澤持續由新品研發部統籌產品創新與技術改善工作，並由具專業技術背景之主管帶領跨部門團隊，推動特殊氣體供應系統、氣體流量監測、穩壓控制、防撞控制、微粒過濾、模組化設備及工程安裝效率改善等研發方向。公司依據客戶需求、工程實務經驗及設備應用情境，持續優化產品設計、測試驗證與服務流程。

2025 年，銳澤延續前一年度建立之研發制度基礎，持續推動具應用價值之技術改善與產品優化專案，並透過跨部門討論、外部技術合作、測試驗證及專利布局等方式，強化研發成果之落地應用與智慧財產管理。公司亦持續鼓勵同仁提出技術改善與產品差異化建議，並以專案獎金制度支持具實務效益之創新提案。

為提升研發成果管理與可追溯性，銳澤將專利申請、技術資料留存、測試紀錄及專案文件管理納入研發管理流程。

研發制度與投入概況

銳澤於 2024 年正式建立研發費用列支與研發部門運作機制，持續投入模組化產品、氣體設備優化及智慧監測相關技術。2025 年研發支出為新臺幣 10,932 仟元，占合併營收 0.43%。雖研發投入仍屬初期階段，但已逐步形成制度化之技術開發與智慧財產管理基礎。

歷年研發支出：

年度	研發支出 (仟元)	年增率 (%)	合併營收 (仟元)	研發占合併營收比率 (%)
2023 年 (註)	-	-	1,779,726	-
2024 年	4,721	100%	1,951,312	0.24%
2025 年	10,932	131.56%	2,564,418	0.43%

註：於 2024 年成立研發部門，故以前年度無研發費用。

依據各事業處發展方向與市場需求，持續推動具應用導向之產品開發工作，並透過專利申請、技術資料登錄與測試驗證等方式，強化開發成果的制度化管理與智慧財產保護。各項開發成果多著重於功能改善、設計優化與客戶需求導向之調整，並依產品類型區分階段性量產或應用場域測試。



專利布局與智慧財產管理

- 截至 2025 年底，國內外發明與新型之有效專利共計 27 項，另有 32 件專利處於申請審查階段。
- 目前另有數件專利處於申請審查階段，未來將持續依據實務研發成果進行補強，並依據產品應用區域，逐步評估是否擴大至國際專利佈局。

代表性研發成果項目

2025 年持續推動與氣體供應安全、工程效率及設備穩定性相關之研發項目，研發成果主要應用於半導體及高科技製程氣體工程服務中，協助提升系統操作穩定性、裝配效率及異常管理能力。
全年新增專利共 10 件，並開發 3 項具實用性的新技術模組，展現技術創新與產業應用整合能力。

研發項目名稱	研發重點與內容簡述	目前階段
組壓裝置	提升工程安裝效率與裝配穩定性，降低人為誤差與接合風險	已取得發明專利
低壓氣體供氣系統	提供 1~8 公斤低壓氣體穩定輸送方案，應用於高階製程需求	已取得新型專利
氣瓶主動切換流量穩壓模組	具氣體種類識別與自動流量控制功能，支援多模組氣瓶轉換	試量產測試中
氣體分離與 PM2.5 消除裝置	針對半導體廢氣處理問題進行技術改善，降低微粒排放	研發測試中
智慧型流量監測與調節模組	即時監測氣體流量異常並進行自動調節，提升製程穩定性	小批量應用測試

研發投入與未來方向

為因應未來產業趨勢與高端製程需求，銳澤聚焦下列六大研發方向：

	AI 應用與晶片模組	推進設計自動化，提升產品智能化與製程適應力。
	工程模組標準化	建立具備客製與通用性之模組化設計平台。
	運用新材料與創新設計	改善氣體與製程系統操作效率與可靠性。
	智慧工地與自動化建置	引進工地管理自動化、推動減碳與節能設計。
	資料化與模擬管理平台	導入數據平台，提升規劃與回饋速度。
	數位備援中心建構	建置 PC 端備援模擬中心，提供遠端數位維運支援。

產品責任與品質管理連結

銳澤之產品研發與創新，並非僅限於功能開發，而是與品質管理、客戶安全及法規遵循密切連結。公司自設計階段即考量材料適用性、系統安全、操作便利性及後續維護需求，並依客戶規範及產品需求，確認相關材料、零組件及設備是否符合 RoHS、REACH、SEMI S2 / S8 等適用標準或客戶要求。公司已導入 ISO 9001 品質管理系統，建立從設計、採購、製造、施工、測試至交付之品質控管流程，內部落實「三級品保制度」，針對設計、安裝、驗收三階段建立標準作業流程，導入 SOP 與品質內控點，將產品責任與客戶安全作為一體管理。

2025 年完成品質系統換證，並持續透過內部稽核、製程檢查、供應商評鑑與異常改善機制，提升產品與工程服務之穩定性。

公司將持續推進下列品質管理優化方向：

- 持續進行供應商評鑑與稽核，確保原物料品質穩定
- 依據品質數據分析，預防性管理調整進料管制，降低異常風險
- 推動廠商自主檢驗管理，提升交貨良率
- 每年滾動修正產品放行標準與異常容許範圍，提升出貨一致性



3-4.2 數位化與技術資料管理

為提升研發及工程交付資料之正確性、可追溯性與管理效率，銳澤逐步推動技術文件與專案資料數位化管理。公司透過電子化表單、文件版本控管、測試紀錄留存及專案文件彙整，降低紙本流轉與資料遺漏風險，並作為後續品質追蹤、異常分析及客戶支援之基礎。

管理項目		執行內容
	技術文件管理	彙整設計規格、測試紀錄、操作說明及專案文件，提升資料保存與查詢效率。
	版本控管	針對設計圖面、技術規格及驗收文件進行版本管理，降低資料誤用風險。
	測試與驗證紀錄	留存壓力測試、功能確認、設備檢查及驗收相關紀錄，作為後續追溯依據。
	流程數位化	持續推動電子表單及文件數位化，降低紙張使用並提升跨部門協作效率。
	知識累積	將常見問題、異常處理及技術經驗彙整為內部參考資料，提升服務一致性。

產品安全與法規合規

持續關注產品與工程服務之安全性及法規符合情形。

2025 年度，公司產品出貨及工程交付未發生重大產品召回事件，亦無因產品健康與安全或行銷標示相關法規違反而受重大裁罰之情形。

	2024 年	2025 年
重大產品召回事件	0 件	0 件
因產品健康與安全違規所受重大裁罰	0 件	0 件
因產品標示或行銷資訊違規所受重大裁罰	0 件	0 件
重大產品安全異常事件	0 件	0 件





4

成就友善職場

員工共榮

- 4-1 守護員工人權
- 4-2 人才吸引與留任
- 4-3 職業安全與健康





面對高科技製程工程服務對專業能力、施工安全、協調效率與現場應變能力之要求，公司持續重視人才吸引與留任、職業安全衛生、教育訓練、勞資溝通及員工照顧，期能建立穩定、專業且具支持性的工作環境。

銳澤以安全工作、專業成長、良好溝通、共創價值為人力資源管理方向，透過制度化管理與跨部門協作，逐步強化員工權益保障、職能培育、職場健康與組織凝聚力。本章將說明公司於人才發展、員工關係、職業安全及多元友善職場等面向之管理作為與年度成果，呈現銳澤如何與員工共同建立穩健且可持續發展的職場基礎。



4-1 守護員工人權

管理方針	重大主題		守護員工人權
 政策	本公司遵循依循營運所在地勞動相關法規，包括《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《就業服務法》及職業安全衛生相關法規，保障員工、平等機會、合理工時、合法薪酬與安全健康職場，並致力維護職場多元性不因性別、年齡、國籍等因素而有差別對待。 同時公司參考《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》及《國際勞工組織工作基本原則》推動人權政策與內部管理程序，作為企業永續經營與社會責任實踐之依據。供應商 / 承攬商每年進行一次 ESG 問卷調查 (評估主題含括人權議題：多元平等、勞動權益、法令遵循)，並納入供應商評鑑。		
 承諾	遵循國際人權準則與國內勞動、性別平等相關法令，確保職場環境之公平與安全。 ■ 1. 勞動權益：維護員工基本權益、平等對待、職場尊重、申訴機制與勞動條件。 ■ 2. 多元平等：打造誠信原則、多元共融公司文化，於招募、任用、升遷與薪資核給上落實性別平權，針對反歧視、反霸凌及性騷擾防治採取零容忍立場，使利害關係人自由安全表達意見。 ■ 3. 文化推動：協同商業夥伴與供應鏈合作延伸公司人權政策，共融工作環境提升產業競爭力及經濟發展。		
 目標	短期目標（2026 年底前達成）： 台灣全體同仁（含新進員工）人權、職安衛及勞動權益教育宣導覆蓋率達 100%。 台灣全體同仁（含新進員工）人權政策、申訴機制及不報復原則宣導覆蓋率達 100%。 每季召開勞資會議，重大勞資爭議事件維持 0 件。 年度勞動法規與內部制度符合性檢視完成率達 100%。 員工人權或職場不當待遇申訴案件受理及追蹤率達 100%。		中長期目標（2031 年底前達成）： 全體同仁（含新進人員）人權與職安衛及勞動權益教育訓練及宣導達成率達 100%。 落實人權盡職調查與資訊揭露，致力重大人權違規與重大職災零發生，高風險工程專案人權評估覆蓋率達 100%。 關鍵供應商人權承諾簽署率達 100%，稽核覆蓋率提升至 95% 以上。 導入國際負責商業聯盟（RBA）之標準進行盡職調查。 管理職女性比例提升至 15% 以上。 維持各職級薪資核給無性別不合理差異。
 責任	本公司將守護員工人權列為重大議題，由董事會為永續發展相關議題之最高決策單位，人力資源管理相關單位推動政策宣導、教育訓練及申訴機制，職安單位協助高風險專案安全監控，專案主管與採購單位負責工程與供應鏈人權管理，另組成功能性小組予以協調跨部門追蹤重大事件，確保即時回報董事會並落實改善措施。		
 資源	公司為落實人權保障，從人資、職安與專案管理設立專責人員，推動政策宣導、教育訓練及申訴機制運作。 導入線上學習平台與申訴機制建立，確保政策培訓覆蓋全體員工與事件處理追蹤。	 年度管理方針有效性的評核機制	內部稽核定期每年一次檢視人權政策宣導、教育訓練參與率。 將職場不法侵害申訴數列為年度管理方針有效性的重要評核指標。 透過年度勞動法規與制度符合性檢視，確保組織多樣性發展及基本薪資核給符合平權法令。
 年度管理方針 評核結果	員工人權政策宣導已廣泛推行，覆蓋率 100%。 員工人權教育訓練參與率達 100%。 供應商 / 承攬商每 ESG 問卷調查回收率 64%，關鍵供應商回收率為 100% 職場不法侵害申訴依流程妥善處理，維持 0 重大申訴案件。 各職級之基本薪資核給均遵循勞動法規，無因性別、年齡而有不合理差異之情事。		 溝通 / 申訴管道



銳澤重視員工基本權益與職場尊重，並將人權保障納入人力資源管理與日常營運原則。公司參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》十大原則、及《國際勞工組織基本公約》等各項國際人權公約精神，並依循《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《就業服務法》及職業安全衛生相關法規，建立平等、合法且尊重差異的工作環境。

銳澤人權政策適用於全體員工，並逐步延伸至商業夥伴與供應鏈合作關係。管理重點包含平等雇用、禁止歧視與騷擾、禁止強迫勞動與童工、保障合理工時與薪資、職場安全健康、個人資料保護及申訴管道建置等面向。



4-1.1 人權治理與保障機制

銳澤將人權保障視為組織治理與核心價值之基石。承諾遵循國際人權準則與國內相關法令以尊重員工尊嚴、保障平等待遇、禁止歧視、禁止強迫或非自願勞動及禁止童工，作為人力管理與日常營運的重要原則。公司成立永續發展委員會擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，透過永續發展推動小組負責永續發展政策或制度之提出及執行，逐步將企業人權政策相關理念逐步納入招募、任用、薪酬、升遷、考核與離職等各項管理環節，落實對員工基本權益之保障。

	人權政策推動	公司持續透過全員宣導提升員工對人權議題的認知與敏感度，為強化組織對於人權議題的認知，開設職場侵害防治訓練課程、主管管理訓練課程，內容涵蓋人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治、職場文化、勞動權益及資訊安全與個人資料保護等主題，使人權觀念從制度文件，轉化為具體的行為準則與組織文化的一部分。 依據《聯合國世界人權宣言》、《全球盟約》及《國際勞工組織基本公約》制定銳澤人權政策，作為企業永續經營與社會責任實踐的重要指引。
	招募、任用、薪酬、晉升、考核及離職等各階段	均遵循相關勞動法令與人權原則，避免因性別、年齡、宗教、婚姻、族群、國籍或其他與工作無關因素，對員工產生不合理差別待遇或歧視。公司亦明確要求所有聘僱行為須符合勞動法令規範，並以合法聘僱、合理工時、依法給薪及基本工作權益保障為管理原則。
	供應鏈管理	本公司訂有「承攬管理程序」，透過承攬安全衛生管理承諾書、供應商 / 承攬商訪視、環境評估以及永續問卷調查，亦逐步將不使用童工或強迫勞動及基本勞動權益保障要求納入合作期待中，並持續強化供應商人權要求與管理機制，以提升整體價值鏈的人權治理基礎。透過內部管理拓展到與外部合作並行，將人權保障由公司內部逐步延伸至商業關係之中。
	無歧視與平等待遇	公司確保所有員工不因性別、年齡、國籍、宗教、身心障礙或其他身份受到差別待遇或歧視。
	禁止強迫勞動與童工	公司明確規範所有勞動條件，確保所有聘僱行為符合勞動法規，並於供應鏈管理中納入人權審查機制，確保合作夥伴亦符合勞動標準，不使用非自願性勞動及童工。
	雇用政策	招募年齡均符合法定標準，禁止任何形式的未成年勞動或非自願性勞動。
	勞動契約與工時管理	所有員工均簽訂合法聘僱合約書，並依《勞基法》訂定工時、休假與薪資制度。
	外部委外供應鏈控管	要求供應商不得使用童工與強迫勞動，並將人權作為未來供應商評估準則之一。
	薪資與福利透明化	依據政府標準提供具市場競爭力的薪酬與福利，確保勞動條件優於法定標準
	申訴與保障機制	確保員工人權保障，公司亦已建立檢舉不當、非法與、不道德或不誠信行為案件之處理機制，並於網站揭露利害關係人溝通窗口 (IR@rayzher.com.tw)，作為內部申訴與外部回應之基礎。

人權宣導與教育

為提升員工對人權、職場尊重與勞動權益之認知，銳澤透過內部宣導、教育訓練及相關制度說明，使員工了解公司對反歧視、反霸凌、性騷擾防治、勞動權益、職業安全衛生及個人資料保護等議題之要求。

宣導

年份	2023	2024	2025
宣導對象	全體員工	全體員工	全體員工
宣導內容	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法
宣導覆蓋率	100%	100%	100%

教育訓練

年份	2023	2024	2025
對象	全體員工	全體員工	全體員工
教育訓練內容	職場文化 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法
參與人次	386	993	1719
教育訓練總時數 / 人	1.0 小時	2.99 小時	7.65 小時



4-1.2 公平與多元雇用政策

公司實施公開、透明之招募制度，強調「適才適所」與「能力導向」原則，明確禁止任何基於性別、年齡、宗教、族群、婚姻、身心障礙或政治傾向之不當差別待遇。對於具備專業潛力之外籍人士、身心障礙者與中高齡求職者，公司亦在符合法令與作業條件下，提供合理機會與職務安排，展現組織對多元共融文化之尊重與接納。在員工管理制度上，公司定期檢視性別比例、主管階層分布與年齡結構等指標，作為內部平等發展機會的追蹤依據。

公平雇用機制

公司遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》與《就業服務法》等相關規定訂定工作規則，將員工權益保障制度化，確保勞動條件公開揭露。在招募、職務晉升與薪酬制度中，排除任何基於性別、年齡、宗教、族群或婚姻狀態等因素之差別待遇，並持續強化反歧視、反霸凌、職場防騷擾與公平對待原則，優化公司內部各項管理之政策準則，作為多元共融文化的重要基礎。

性別代表

持續關注女性員工與女性管理職之參與情形，並透過公平任用與發展機制，逐步提升女性於管理階層與專業職務中的代表性。隨公司拓展海外進程，不僅重視本地女性人才開發，亦同步於全球人才選培中落實性別平等指標。公司致力落實性別平權於人才發展機制中，讓不同性別的員工都能在公平的環境下展現專業、實現自我。

註：有關員工性別、年齡、職務類別及管理職分布等人力結構與多元性統計，請參閱本章節 4-2 相關揭露內容；本節主要聚焦於人權政策、平等雇用原則與多元共融管理機制之說明。

多元背景人才支持

鼓勵多元任用、杜絕歧視，持續強化尊重差異與包容多元文化。重視不同世代、不同經歷與不同背景員工於組織中的參與價值，並持續強化尊重差異與包容文化。公司持續重視身心障礙者之就業保障，2025 年身心障礙員工依法超額進用身心障礙員工，符合並優於政府法定進用。針對身心障礙女性員工及新住民員工（2025 年統計揭露為 0 人），公司亦評估工作職務之彈性與工作環境之適配性，積極消除職場潛在偏見，推廣多元文化教育訓練，持續優化友善職場。因應公司持續擴大全球布局，對於國際化人才之需求顯著增加，積極開拓日本、美國、歐洲及東南亞等地招募版圖。外籍員工總數由 2024 年之 0 人，至 2025 年集團（母公司及海外子公司）外籍員工已成長至 7 人（包含男性 5 人、女性 2 人）。跨國人才比例上升，強化公司全球營運之韌性與競爭力。透過制度、文化與管理機制的持續推進，使多元共融不僅停留於原則層面，而能逐步落實於組織日常之中。

主題		管理作法	年度執行情形
	平等雇用	招募、任用、升遷與薪酬均依職務需求、能力與績效辦理	☑ 持續落實
	反歧視與反騷擾	辦理反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導，並設有反映與申訴機制	☑ 持續推動
	性別平等	關注女性員工與女性管理職代表性，維持公平發展機會	☑ 持續推動
	身心障礙友善	檢視職務內容與工作環境適配性，評估合理調整措施	☑ 持續檢視
	多元背景參與	尊重不同世代與背景員工之參與及發展機會	☑ 持續推動

指標項目	2025 年				2024 年			
地區	台灣		海外		台灣		海外	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
身心障礙員工	3	0	0	0	3	0	-	-
外籍員工	0	1	5	1	0	0	-	-

註 1：身心障礙員工及外籍員工如無聘用，得揭露為 0，並於內文說明現況與管理方向
註 2：2025 年各指標涵蓋母公司及海外子公司人數
註 3：外籍員工係指持有非本國護照，並依循當地勞動法規合法受聘僱於本公司之專業人員與基層工作者。

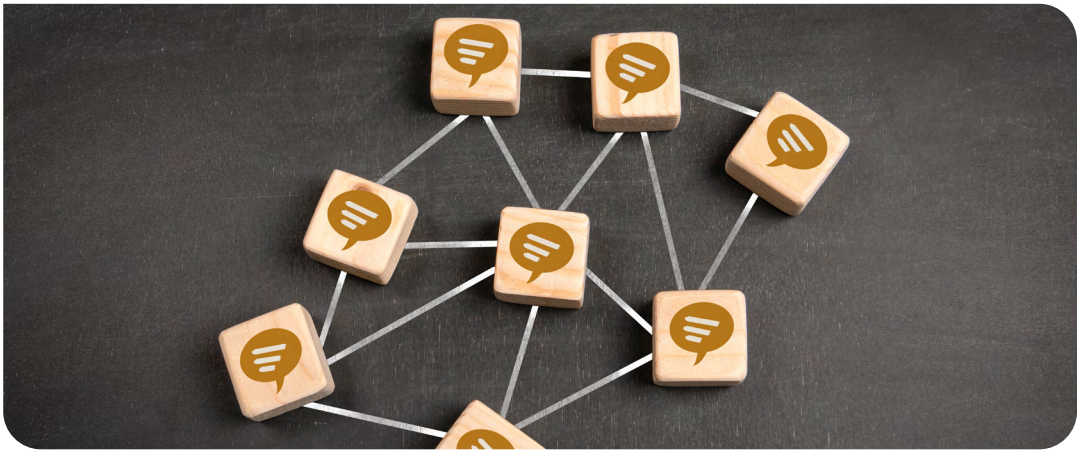


勞資溝通與協調機制

為強化員工參與與勞資互信，銳澤設置正式之《勞資會議》制度：

會議頻率	每季召開一次，由資方與勞方代表共同出席。
主題範圍	涵蓋工作條件、福利制度、職業安全、教育訓練與福利設施等。
記錄公開	會議記錄放至文管系統提供員工查閱，並納入後續追蹤作業。
全員大會	每年舉辦一次，公布經營目標與營運方針，蒐集員工建言與意見回饋。
多層次會議制度	含單位例會、主管經營會議，落實跨部門與垂直溝通管理。
申訴與保障機制	設立內部網站勞資申訴信箱 IR@rayzher.com.tw、職場不法侵害申訴檢舉信箱 hr@rayzher.com.tw 等多元方式，處理職場不當待遇、性騷擾或勞資爭議等問題，並承諾全程保密與免責保護，確保員工能夠在不受報復的情況下表達意見。

雖然目前公司尚未訂立團體協約，但公司透過定期召開勞資會議及完善的溝通與申訴機制，確保員工權益的保障與勞資關係的和諧，亦設有員工意見信箱與定期部門溝通會議，作為即時溝通與回應平台，提升管理透明度與員工參與感。



員工權益保障

銳澤秉持尊重、平等與合法原則，建構健全之勞雇制度，致力於提供員工穩定安全的工作環境與完善的福利保障。公司依循相關法令制度辦理勞工保險、就業安全、退休提撥與考勤制度，同時設置多元申訴管道，保障員工在工作期間的基本權益與申訴暢通。具體作法如下：

- 依法辦理勞工保險、全民健康保險、團體意外與醫療險等，保障員工基本社會安全權益。
- 依據《勞工退休金條例》辦理勞退新制，每月提撥員工薪資 6% 至個人退休金專戶。
- 建立出勤、請假、加班與考勤制度，明確規範權利義務管理機制。
- 不定期檢視相關制度，並依法令變動與員工需求進行滾動式修正，提升制度公平性與合理性。
- 員工認股與留才制度
- 多元友善與育嬰留停支持
- 員工享有定期健康檢查補助。
- 不定期辦理聚餐、團康活動及員工旅遊並提供旅遊補助。
- 教育訓練補助、專業證照考試費用補助。
- 參酌年度營運狀況發放年終獎金、績效獎金與員工酬勞，年終尾牙聚餐、及三節禮品等。
- 視營運績效狀況給予激勵獎金及特殊功績提報獎勵獎金。
- 提供員工宿舍
- 生育津貼及婚喪津貼
- 本公司設置零食櫃與咖啡機，提供多樣免費點心與飲品
- 本公司致力於打造優質工作環境，為員工配發筆電及雙螢幕，提升工作效率與靈活性。

年度勞資關係成效

- 截至目前為止，勞資關係和諧，並無因勞資糾紛而需協調之情事。
- 共召開 4 場勞資會議
- 無因解僱爭議或非法終止合約紀錄

我們將持續透過制度優化與雙向溝通，強化組織內部凝聚力與勞資互信基礎，確保勞資雙方共創穩定、永續的職場環境。

4-2 人才吸引與留任

管理方針	重大主題		人才吸引與留任
政策	依循《勞動基準法》及公司核心業務發展需求，訂定《員工招募與任用辦法》、《教育訓練管理辦法》及《員工績效考核與薪酬管理辦法》。針對海外擴點及高階工程技術職位，建立具市場競爭力之專案留任、技術加給與派駐人員管理政策。		
承諾	承諾打造「與半導體產業共榮」的職涯發展平台。我們致力於提供具產業競爭力的整體薪酬、完善的專業技能培訓（如高潔淨管路焊接技術、廠務專案管理），並建立透明的晉升管道，以吸引並留任海內外優秀工程與管理人才，厚植企業長期發展的專業底蘊。		
目標	短期目標（2026 年底前達成）： 重點工程技術與專案管理人才自願離職率控制在 12% 以下。 新進人員到職後 3 個月內完成公司通識、職安衛與部門專業訓練，完成率達 100%。 年度平均每人訓練時數維持 20 小時以上。 現場工程師關鍵職缺補實率達 90% 以上，並縮短關鍵職缺招募空窗期。 新進人員試用期關懷面談覆蓋率達 100%。 中長期目標（2031 年底前達成）： 建立完善之「海外派駐人員培訓與福利制度」，儲備至少 20 名具備跨國工程管理能力之核心幹部。 關鍵管理職與技術職之「接班人計畫」覆蓋率達 80%。 定期參與業界薪資調查，確保關鍵職位之整體薪酬落在市場 PR75 以上。		
責任	總經理室：督導整體營運發展與跨國人才戰略方針。 人力資源部：統籌執行招募、教育訓練、績效考核與薪酬福利制度。 各工程 / 專案部門主管：落實第一線專業技能培育、員工關懷與留才面談。	資源	人力資源管理與各部門主管之招募、培訓及留才管理人力。 年度教育訓練計畫、內外部訓練課程、證照考試補助與新進人員培育制度。 薪酬、年終獎金、員工酬勞、激勵獎金及共享經營成果機制。 員工福利措施，如團體保險、健康檢查補助、旅遊與活動補助等。 員工認股及相關激勵機制，以提升向心力與留任意願。
年度管理方針有效性的評核機制	高階經營會議按月檢視人力流動與留任報表（每年 12 次）。 每年實施員工績效考核與職涯面談 (IDP)，要求完成率達 100%。 新進人員與職安衛訓練完訓率 90% 以上，全公司人均受訓時數達 4.5 小時。 依法每季召開勞資會議（每年 4 次） 年度員工滿意度調查回收率達 90% 以上。	年度管理方針評核結果	2025 年如期完成 12 次會議檢視。全年度自願離職率控制在 26%，核心工程人員留任率達 77.7%。 2025 年度具備考核資格之員工，績效與職涯面談完成率達 100%。 新進人員與職安衛培訓完訓率達 100%；全公司年度人均受訓時數達 5.8 小時。 2025 年如期完成 4 次勞資會議。 年度員工滿意度調查回收率達 96.14%。
溝通 / 申訴管道	公司設有多元溝通管道，確保員工可反映意見或需求，包括申訴系統、定期檢討會議，以及內部公告與線上平台發布政策與福利資訊。 所有反饋均依流程追蹤處理並落實改善。		



4-2.1 人才結構概況

定期統計台灣地區員工總數、性別比例與雇用型態，作為後續招募策略、組織調整與人力資源政策滾動規劃的依據。截至 2025 年底，銳澤依據公司營運、工程專案、設備製造、行政管理及海外業務推展需求配置人力。公司以穩定聘僱與長期培育為人才管理基礎，透過正職人力維持工程品質、專案執行、客戶服務及內部管理之穩定。

員工人數依地區及性別分布

地區	男性	女性	總計	占總員工 %
台灣	141	93	234	92.13
海外	13	7	20	7.87
總計	154	100	254	100

註：2025/12/31 人力統計數據

註：2025 年各指標涵蓋母公司及海外子公司人數，海外子公司員工包含日本、新加坡及美國等海外營運據點人員

就性別結構而言，銳澤目前人力配置與工程、製造、現場施工及技術服務等職務需求密切相關。公司將持續依職務需求與專業能力進行招募與任用，並關注不同性別於各類職務及管理職之參與機會，逐步營造更具包容性與公平性的工作環境。

員工雇用類型

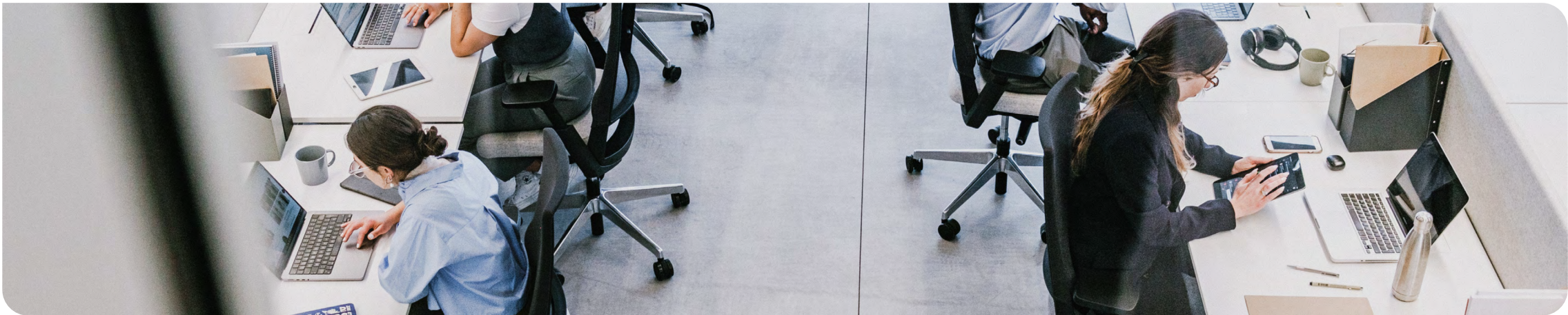
銳澤重視穩定人力配置與長期人才培育，依據實際營運需求配置全職、兼職及其他必要人力型態，並依各營運所在地勞動法令辦理聘僱、工時、薪資、福利與勞動權益管理。

2025 年全職員工為 253 人，占員工總數 99%；兼職員工為 1 人。相較 2024 年，本公司員工人數有所增加，惟雇用型態仍以全職員工為主，整體人力組成未發生重大結構性變動；報導期間內亦未聘用非保證工時員工或其他非典型僱用人員。

年份	2024 年				2025 年			
地區	台灣		海外		台灣		海外	
項目	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
全職員工	224	100	-	-	234	92.13	19	7.48
兼職員工	0	0	-	-	0	0	1	0.39
非保證工時員工	0	0	-	-	0	0	0	0
其他非典型僱用	0	0	-	-	0	0	0	0

註：2025 年各指標涵蓋母公司及海外子公司人數

註：本公司 2025 年末聘用由公司直接管控工作內容且非屬員工之工作者，例如長期派遣、臨時性非員工工作者或非保證工時工作者。公司工程專案中涉及之外部承攬商、協力廠商及供應商人員，係依承攬或採購合約提供特定工程、施工或服務，其人員聘僱、薪酬、工時及日常勞動管理由各承攬商或供應商自行負責，故未納入本公司員工或非員工工作者人數統計。



員工學歷分布

員工學歷結構以大學及專科為主，合計 223 人，占全體員工 87.79%，顯示公司之人才基礎兼具專業知識與實務導向，有助於支撐技術開發、製造管理、行政支援及跨部門協作等營運需求。

年份	2024 年				2025 年			
學歷	女性	男性	總計	%	女性	男性	總計	%
大學	79	110	189	84.38	85	127	212	83.46
專科	4	6	10	4.46	5	6	11	4.33
高中及以下	7	18	25	11.16	10	21	31	12.2
全公司	90	134	224	100	100	154	254	100

註：2025/12/31 人力統計數據

註：2025 年各指標涵蓋母公司及海外子公司人數

從學歷結構觀察，本公司在人力配置上並非單一依賴高學歷人才，而是依職務特性建構多層次人力組合，使現場作業、製程支援、業務協調與管理功能得以相互銜接。此一結構有助於維持營運彈性，亦符合公司在精實編制下重視實務能力與團隊協作之用人方向。



人員年齡分佈

銳澤定期檢視員工年齡結構與服務年資，以掌握人力配置、人才培育及組織承接能力，作為人力資源規劃與人才發展策略之參考。2025 年人員年齡分布如下表：

指標類別	項目	性別	2024 年	%	2025 年	%
年齡層	≤ 29 歲	男性	29	12.95	22	8.66
		女性	16	7.14	23	9.06
		小計	45	20.09	45	17.72
	30-50 歲	男性	96	42.86	114	44.88
		女性	71	31.70	72	28.35
		小計	167	74.55	186	73.23
	51 歲以上	男性	9	4.02	18	7.09
		女性	3	1.34	5	1.97
		小計	12	5.36	23	9.06

註：2025/12/31 人力統計數據

註：2025 年各指標涵蓋母公司及海外子公司人數

整體觀察，2025 年銳澤人力結構仍以核心工作年齡層為主，並呈現資深年齡層占比提升之趨勢，顯示公司在擴充人力的同時，亦逐步累積具經驗之人才，有助於專案管理、技術傳承及品質控管之延續。

除年齡結構外，2025 年員工平均年齡為 37 歲；平均服務年資為 3.66 年，反映公司人員具備一定程度之組織熟悉度與工作經驗。未來公司將持續透過新人培育、師徒制、職能訓練及跨世代合作機制，強化人才留任與組織韌性。

各級主管比例

銳澤重視管理人才之內部培育與專業歷練，2025 年管理職人數共 58 人，占全體員工 22.83%。其中，高階管理層 5 人，中階管理層 40 人佔比最高（15.75%），基層主管 13 人，顯示公司在組織規模相對精實的情況下，仍透過分層管理方式維持營運推動與現場督導能力。女性主管占整體管理職 20.69%，女性主管於全體員工佔比 4.72%，顯示女性同仁在現有組織中已具一定管理參與基礎。公司將持續以公平任用、職能培訓與績效表現為依據，提供不同性別與年齡層員工參與管理職與專業職發展之機會。

類別	≤ 29 歲		30-50 歲		51 歲以上		小計	比例
	男	女	男	女	男	女		
高階管理層（副總級以上主管）	0	0	2	0	3	0	5	1.97 %
中階管理層（理級主管）	0	0	26	3	10	1	40	15.75 %
基層主管（課級主管）	0	1	4	7	1	0	13	5.12 %
小計	1	1	31	10	14	1	58	22.84 %
佔總管理職比例	1.72	1.72	53.45	17.25	24.14	1.72	-	-

註：2025/12/31 人力統計數據
註：2025 年各指標涵蓋母公司及海外子公司人數



綜合前述統計，目前人才結構具備以下特徵：

- 以正職全職人力為主，有助於維持技術穩定、組織凝聚與知識累積。
- 以工程技術、設備製造、專案管理及客戶服務人力為營運核心。
- 以 31 至 50 歲員工為核心主力，具備穩定之中堅執行能量。
- 學歷結構兼具專業與實務，能支撐製造、技術與管理協作需求。
- 女性員工及女性主管已具一定參與基礎，但整體多元代表性仍有持續提升空間。
- 年輕人才占比較低，後續應持續強化接班規劃與知識傳承制度。
- 不同學歷與實務背景員工共同支撐現場作業、技術支援、業務協調及管理功能。

4-2.2 職涯發展與晉升路徑

人才招募

銳澤目前以正職員工為主要聘僱型態，招募作業以符合職務需求、具備專業能力、工程實務經驗、專案協作能力及安全意識之人才為優先。考量公司主要服務半導體及高科技製程產業，人才需求涵蓋工程設計、設備製造、現場施工、品質管理、專案管理、業務服務及行政支援等面向，因此公司重視能快速理解客戶場域規範、具備跨部門溝通能力，並可配合內部培養之人才。

在雇用公平性方面，本公司遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及《就業服務法》等相關規定，於招募、任用、培訓、考核及晉升過程中，避免因性別、年齡、婚姻、宗教、族群或其他與工作無關因素產生不合理差別待遇，持續朝尊重多元與平等參與之工作環境邁進。

同時，因目前人力結構以中高年資員工為主，公司亦持續關注世代銜接與關鍵職能延續議題，另隨著公司營運規模擴大及海外據點逐步建立，銳澤亦持續關注工程技術傳承、關鍵職能延續及跨區域人才配置議題。未來將透過職務說明文件建置、新進人員導入、主管帶領與專案實務歷練，降低人力斷層風險並提升組織延續性。

性別	年度	新進員工數	新進員工占期末總員工 %	≤ 29 歲 / 占比		30-50 歲 / 占比		51 歲以上 / 占比	
男性	2024	39	17.41%	17	7.59%	21	9.38%	1	0.45%
女性		34	15.18%	18	8.04%	15	6.70%	1	0.45%
合計		73	32.59%	35	15.63%	36	16.08%	2	0.89%
男性	2025	38	16.24%	14	5.98%	23	9.83%	1	0.43%
女性		34	14.53%	16	6.84%	17	7.26%	1	0.43%
合計		72	30.77%	30	12.82%	40	17.09%	2	0.86%

註：本表新進率係以當年度期末總員工人數為分母計算，各性別及年齡層數據係表示該類別新進員工占期末總員工人數之比例。

註 2：2025 年底在職員工總數為 234 人。（不含海外子公司 20 人）



人力穩定性與流動指標

為掌握組織人力流動情形，銳澤定期追蹤員工離職狀況，並視實際需要透過離職面談、主管回饋或人資分析，了解離職原因及可能涉及之制度改善議題。公司將離職率、新進率及部門人力需求變化納入人才管理觀察項目，作為後續調整招募策略、教育訓練、職涯發展及留才措施之依據。

年資區間	員工人數			
	男性	%	女性	%
1 年以下	36	14.17	29	11.42
1-3 年	57	22.44	43	16.93
4-10 年	52	20.47	26	10.24
11 年以上	9	3.54	2	0.79
總計	154	60.63	100	39.37

註：2025 年各指標涵蓋母公司及海外子公司人數

員工年資結構可反映組織留任情形與經驗累積程度。根據 2025 年資料顯示，銳澤於 2025 年積極拓展海外版圖，招募了大量的海外生力軍，使得年資「1-3 年」的員工占比最高，達 39.37%，顯示組織正處於快速擴張與經驗累積的關鍵階段。同時，公司仍保有一定比例的長期資深人才（年資 4 年以上者共計 89 人，占比約 35.04%），此結構對於技術承接、品質穩定與客戶服務持續性具正面意義。未來，公司建議持續以雙年度方式揭露各年資區間人數及性別分布，以更完整呈現組織人力穩定性與世代變化情形。

離職率

性別	年度	離職員工數	離職員工占期末總員工 %	≤ 29 歲 / 占比		30-50 歲 / 占比		51 歲以上 / 占比	
男性	2024	28	12.50	12	5.36%	14	6.25%	2	0.89%
女性		24	10.71	13	5.80%	11	4.91%	0	0.00%
合計		52	23.21	25	11.16%	25	11.16%	2	0.89%
男性	2025	31	13.25	15	6.41%	15	6.41%	1	0.43%
女性		30	12.82	12	5.13%	18	7.69%	0	0.00%
合計		61	26.07	27	11.54%	33	14.10%	1	0.43%

註 1：本表新進率係以當年度期末總員工人數為分母計算，各性別及年齡層數據係表示該類別離職員工占期末總員工人數之比例。

註 2：2025 年底在職員工總數為 234 人。（不含海外子公司 20 人）

整體而言，離職率維持相對穩定，顯示多數員工對公司之管理文化、工作環境與發展機會具一定認同。未來，公司將持續透過內部溝通、工作支持與職涯發展規劃，降低非預期離職風險。

為進一步掌握離職成因，公司亦針對離職原因進行分類追蹤，並透過離職訪談瞭解人員流動背後之制度、職務內容或管理面議題，以作為後續改善依據。面對不同類型之離職原因，公司將分別透過留任獎勵、工作安排優化、接班規劃及退休後再運用機制等方式，逐步提升人力穩定性。

年度員工離職原因分類

年度 離職原因類型	2024 年 %	2025 年 %	說明／因應對策
退休	0	0	退休後再運用機制
資遣	0	0	依相關法規辦理，並檢視人力配置調整
自願離職	23.21	24.41	強化留任支持、職涯發展與彈性福利規劃，及早理解員工需求變化，提供必要之協助與資源支持。

註：離職率計算公式 = 年度離職人數 / 年底在職人數



4-2.3 培育與職能導向發展

銳澤依不同職務屬性、部門需求與員工發展階段，規劃教育訓練與實務培養機制。對於工程、製造及現場施工相關人員，公司透過主管帶領、現場實作、標準作業程序、職業安全衛生訓練及客戶場域規範宣導，強化專業能力、品質意識與安全管理能力；對於業務、專案管理及行政支援人員，則透過制度說明、跨部門協作與專案經驗累積，提升溝通協調與問題處理能力。

對於具發展潛力之同仁，公司透過工作歷練、責任擴充、績效觀察及主管評估，作為後續職務發展與晉升評估基礎，逐步建立由招募、培訓、歷練到晉升之人才發展路徑。

培訓計劃架構

公司培訓計畫採模組化規劃，訓練課程涵蓋以下類別：

訓練類型	主要內容	適用對象
新進人員訓練	公司制度、職場安全、資訊安全、誠信經營及基本作業規範	新進員工
工程與技術訓練	氣體系統工程、設備製造、施工規範、測試驗證及客戶場域要求	工程、製造、品質及現場人員
職業安全衛生訓練	作業安全、施工風險、緊急應變、消防及職安法規宣導	工程、現場及相關人員
管理與專案訓練	專案管理、跨部門協作、客戶溝通、問題追蹤與改善	主管、專案負責人及潛力人才
法遵與永續訓練	誠信經營、法規遵循、人權、個資保護、ESG 與永續揭露基礎	全體員工或相關權責單位

公司所有訓練皆採分層分類模組化設計，並依員工職級與職能需求彈性安排學習內容，兼顧專業深度與綜合能力養成。並致力於協助員工個人職涯發展，透過完善的學習路徑與專業培訓機制，培養員工具備產業所需的技能與知識，讓每位員工不論在職期間或未來職涯轉換時，都能擁有持續發展的專業能力。



多元學習與發展支持

公司提供多元學習資源與支持方式，協助員工建立持續學習動能：

新進訓練	使新人快速了解公司文化、制度與安全規範，協助順利融入組織。
在職訓練	含工作指導、專案參與、實作教學，培養實戰經驗。
內部課程	針對職能需求設計，含專業知識、品質管理、安衛教育、工程流程等主題。
外部進修	補強專業技術或管理知能，參與產業技術論壇與證照課程。
線上學習平台	鼓勵員工彈性學習，建構不受時空限制的數位學習文化。

未來，公司亦將持續優化學習體制，逐步導入數位化學習歷程管理與職能地圖建構，推動人才發展制度之長期深化。

公司透過系統化培訓推動與資源整合，逐年提升訓練規模與參與度。

隨著銳澤海外版圖擴張，公司亦鼓勵員工自主學習外語，並給予外語津貼補助；同時也開設企業美語專班，為海外即戰力做好充足準備。專業知識訓練部分，公司已將內部專業知識教材翻譯為日文版與英文版，使海外員工跨越語言障礙，同步學習公司之專業知識，納入銳澤員工培訓系統，達到培育海外人才之成效。



年度訓練成效

本表統計範圍為銳澤實業母公司員工之教育訓練資料，包含內部自辦課程及派外訓練課程。由於海外據點尚處營運建置與制度導入初期，2025 年度尚未建立完整年度教育訓練計畫及系統化訓練統計流程，故本表未納入海外員工訓練資料。未來公司將逐步建立海外據點訓練規劃、紀錄保存與成效追蹤機制，並朝全公司一致性人力資本管理資料揭露方向推進。

性別		男		女		總計	
年度		2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
總訓練時數		2,550	2,854	1,734	1,685	4,284	4,540
教育訓練人次		1,032	1,301	732	872	1,764	2,173
平均每人總訓練時數		19.0	20.2	19.3	18.1	19.1	19.4
教育訓練總費用 (新臺幣元)	內訓	226,800	98,194	100,800	67,851	327,600	166,045
	外訓	475,600	464,105	283,170	150,110	758,770	614,415
平均每人訓練成本(新臺幣元)		5,242	3,988	4,266	2,344	4,850	3,334

註 1：本表統計邊界為母公司，不含海外子公司員工。
註 2：總訓練時數計算公式：訓練時數 * 參訓人次。
註 3：母公司員工數係作為平均每人訓練時數及平均每人訓練成本之計算基準。
註 4：本表包含內部自辦訓練與派外訓練課程統計。

因每年度的訓練目標與課程屬性的不同，公司每年訓練成本會有些許波動的情形，但受訓的堂數與外訓參與率仍呈現正成長。員工訓練類別整體訓練結構仍以強化職能與新進員工適應為核心，亦逐步推進管理能力與法規遵循面之學習架構。未來，公司將持續發展職能地圖，並強化學習與績效的對接機制，並同步海外員工之訓練規劃，作為永續人力資本發展的重要支撐。

4-2.4 內部晉升

為鼓勵員工長期投入與持續發展，將內部晉升視為員工職涯發展、組織穩定與管理接班的重要機制。對於具備績效表現、專業能力、責任承擔、團隊協作及發展潛力之員工，公司優先考量由內部同仁承接較高職責或管理工作，以延續工程經驗、提升組織向心力，並降低關鍵職務銜接風險。公司之晉升評估主要參考個人績效、職務能力、專案貢獻、主管評估及工作承接情形。後續將持續透過職務歷練、主管培育、關鍵職務盤點及工作文件化，逐步完善內部晉升與接班管理基礎。

內部晉升率

年度	男性晉升	男性晉升占員工總數 %	女性晉升	女性晉升占員工總數 %	總晉升人數	總內部晉升率
2024 年	11	4.91%	17	7.59%	28	12.50%
2025 年	21	8.97%	12	5.13%	33	14.10%

註：內部晉升率＝年度晉升人數 ÷ 年底在職員工人數 × 100%。

本統計範圍為銳澤實業母公司／台灣地區員工，不含海外子公司。由於海外子公司自 2024 年起陸續成立，現階段仍處營運建置與管理制度導入初期，尚未建立與母公司一致之職等、績效評核及晉升管理統計機制。為確保資料口徑一致性與年度可比較性，2025 年晉升率暫以母公司台灣地區員工為統計範圍；未來將逐步建置海外據點人力資料與晉升紀錄管理機制，並評估納入合併揭露範圍。

目前銳澤的人才結構有助於維持工程品質、專案執行與客戶服務穩定；惟隨著營運規模擴大、海外據點發展及高科技客戶需求提升，公司仍需持續面對專業人才競爭、工程技術傳承與管理接班等議題。後續將從關鍵職務盤點、知識文件化、跨世代傳承、教育訓練強化及接班安排等面向逐步精進，提升組織整體韌性與人才延續能力。



4-2.5 薪酬與福利制度

銳澤將薪酬與福利制度視為吸引、留任及激勵人才的重要基礎。公司主要從事高科技製程氣體供應系統整合、設備製造與工程服務，員工專業能力、工程經驗、現場應變能力與跨部門協作效率，皆直接影響專案品質與客戶服務穩定性。因此，公司薪酬制度以公平合理、績效導向、職務責任及市場水準為核心原則，綜合考量職務內容、專業能力、工作表現、責任程度及公司整體營運狀況，作為薪資核定、調整與獎酬發放之依據。

在薪酬治理機制上，公司依不同職級與職務屬性訂有相應管理原則：

- 新進人員薪資依職務內容、學經歷、專業能力、證照資格、工程經驗及市場薪資水準綜合評估核定。
- 年度薪資調整則配合公司營運成果、人力預算、部門需求、市場薪酬趨勢及個人績效表現進行檢視。
- 經理人及高階主管薪資報酬，依公司治理規範及內部程序辦理，並由薪資報酬委員會審議後提報董事會，以維持薪酬制度之合理性與治理一致性。
- 公司薪酬組成包含固定薪資、年終獎金、績效獎金及員工酬勞等，並依職務性質及營運成果進行配置。



公平敘薪與同工同酬原則

遵銳澤遵循《性別平等工作法》及公平雇用原則，在薪資、福利、升遷與工作條件等面向，不因性別、年齡、婚姻、宗教、族群、國籍或其他與工作無關因素設定差別待遇。公司薪酬制度以職責、能力、績效、工作風險及市場參考為主要依據，並未以個人背景作為給薪標準。惟因公司職務類型涵蓋工程現場、設備製造、專案管理、業務服務、行政支援及海外業務等，不同職務屬性、年資、工作地點、輪值安排、管理責任及專業證照需求，皆可能影響平均薪資水準。因此，在分析薪酬差異時，應以相同職級、相近職務性質及一致條件作為判讀基礎。本公司將持續強化人資資料整合與薪酬分析基礎，逐步提升薪酬制度之可追蹤性與合理性，作為推動公平敘薪、多元共融與人才留任之管理基礎。

薪資結構與市場競爭力

為維持台灣薪資制度之外部競爭力，我們持續關注市場薪資水準及同業給薪趨勢，並配合公司營運規模、財務資源與人才策略，滾動檢視各職務之薪資區間與調整機制。年度薪資檢視作業由人資相關單位彙整，並結合各部門主管建議與經營團隊審議結果辦理，以確保整體薪資結構與公司營運目標、人力資源配置及組織發展方向一致。

年份	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	191	204
一般職員年平均薪資 (新臺幣千元)	881	897
一般職員年薪資中位數 (新臺幣千元)	772	789

銳澤薪資依據職務內容、年資、績效、責任範圍及職級結構等因素有所差異，公司將持續透過薪資檢視機制，確保薪資不因性別、婚姻、年齡或其他非職務相關因素而產生不合理差異，並維持公平且合理之薪資管理制度。

獎酬制度與經營成果共享

除固定薪資外，公司亦透過年終獎金、績效獎勵及員工酬勞等制度，適度連結個人表現、團隊成果與公司經營績效，作為激勵與留任的重要機制。對於部分業務或專案相關職務，亦會視職務特性、專公司將獎酬制度與經營成果、績效管理及治理程序相互連結。

員工年度酬勞

員工酬勞	2023 年	2024 年	2025 年
發放總額 (新臺幣千元)	16,529	15,313	19,904

註：發放總額董事會擬議發放數，實際發放仍依公司相關程序辦理。上述金額為台灣母公司之發放總數。

合理且具激勵性的薪酬制度，是維繫員工動能與企業競爭力的關鍵支柱。我們在確保市場對標、公平給薪的同時，也積極回應多元世代員工對工作價值與生活品質的期待。未來，公司將持續強化薪資透明度與制度化管理，並視營運目標與人力資源策略，逐步導入更具前瞻性與包容性的獎酬機制。

福利制度與員工照顧

銳澤依相關法令規定，提供員工基本福利，並視營運狀況與員工需求，逐步完善福利與照顧措施。

公司福利制度包含勞健保、退休金提撥、完善的團體保險 (包含壽險、意外險、醫療險)，另提供員工婚喪津貼、生育津貼、在職教育訓練補助、職安衛訓練、員工健康檢查補助、制服補助...等多項福利。

公司為獎勵同仁工作辛勞，每年定期舉辦年中餐敘及年終尾牙活動...等，讓同仁兼顧工作與生活樂趣。為凝聚全體員工之向心力，會不定期舉辦公司內部活動，如國內外旅遊、部門聚餐...等，讓員工於工作之餘得以舒緩壓力、沉澱心靈，以協助員工兼顧工作、健康與生活需求，於工作和家庭維持良好的平衡。

福利項目		說明
	法定福利	依法辦理勞工保險、全民健康保險、勞工退休金提撥、團體保線及相關休假制度。
	健康照護	依職務性質與法規要求安排健康檢查、職安衛宣導及必要之健康管理措施。
	教育訓練	依職務需求安排內部訓練、外部課程、證照訓練及專業能力提升課程。
	獎金與酬勞	依公司營運成果、績效表現及董事會決議辦理年終獎金、績效獎金及員工酬勞。
	員工關懷	透過主管溝通、人資協助及員工反映管道，了解員工需求並提供必要支持。

家庭友善支持與育嬰留職停薪

遵循《性別平等工作法》及相關勞動法規，提供符合法令之育嬰留職停薪制度，協助員工於家庭照顧與職涯發展間取得平衡，降低因家庭責任而中斷職涯之可能性。除育嬰留職停薪外，公司亦提供產假、陪產檢及陪產假、產檢假、家庭照顧假及哺（集）乳室等支持措施，作為友善職場環境之延伸。

年度	類別	符合申請資格	實際申請	申請率 (%)	應復職	實際復職	復職率 (%)	復職後一年仍在職	留任率 (%)
2025	男性	8	1	13	0	NA	-	NA	-
	女性	9	6	67	5	5	100	4	80

註 1：「2025 年符合申請育嬰留停申請資格人數」，是以過去 3 年內 (2023~2025 年) 有請過產假及陪產假的員工人數計算。

註 2：「2025 年應復職 / 實際復職人數」包含 2023 至 2025 年申請的人數。

註 3：留任率 = 復職後一年仍在職 (人) / 實際復職 (人)



身心健康照護計畫

為提供更貼近需求的健康照護，公司依員工職務性質、作業環境與健康風險特性，辦理一般性與特殊性健康檢查，確保員工健康狀況與工作適能相符，並結合分層分類管理方式，強化健康追蹤與後續關懷。

年度健康檢查	一般健康檢查項目包括血壓、心血管疾病篩檢、肝腎功能、血糖代謝及胸部 X 光等，協助員工掌握自身健康狀況，及早辨識潛在風險
健康風險分級與追蹤管理	對於檢查異常個案，公司建置健康風險等級分類機制，提供必要之醫療轉介與後續追蹤，並由駐廠醫護人員提供個別化健康諮詢與關懷服務。

年度健康服務計畫執行狀況

針對健康檢查結果異常或需持續追蹤之員工，公司亦持續推動職場健康促進計畫，辦理健康服務計畫與關懷面談，並提供個人化健康指引與衛教資訊，協助員工從多面向提升健康意識與自我照顧能力。透過醫護專業支持與持續關懷，讓員工在工作負荷與生活壓力之間，仍能維持穩定之身心狀態。

2025 年公司針對近三年進行健康檢查員工共計 183 人，進行了健康服務計畫追蹤與關懷行動。截至目前，共有 99 人完成實際面談，提供個人化的健康指引與改善建議。

執行項目	執行結果		說明
	2024 年	2025 年	
法定實施健康檢查人數	9	41	納入年度健康管理範圍，覆蓋率達 100%
健康檢查補助金額 / 人 / 新臺幣 (元)	3,000	3,000	公司提供健康檢查補助
高風險個案辨識	3	3	屬異常工作負荷促發疾病高風險者
醫師面談需求	12	12	皆已安排後續健康指導
健康諮詢服務	63	99	由駐廠醫護人員提供健康關懷與諮詢
健康促進活動	健康面談、減重比賽、健康宣導 (每季戒菸 / 中秋 / 端午節日飲食宣導)、健康職場認證 - 健康促進標章、心理健康諮商、影片宣導 (健康知識與運動示範) 及反饋		持續推動職場健康促進 2025 年減肥比賽共有 76 人參與，並設有獎金，減重公斤數達 155.25 公斤

年度健康服務計畫執行成果

公司依據年度健康檢查結果及員工健康風險分級，規劃健康諮詢、健康面談、衛教宣導及後續追蹤管理作業，協助員工掌握個人健康狀況並降低職場健康風險。由於海外子公司自 2024 年起陸續成立，現階段尚處營運建置與管理制度導入初期，員工健康檢查、健康服務計畫及相關資料統計方式仍依當地法規與實務逐步建立，為確保 2025 年揭露資料之可比較性與準確性，健康服務計畫執行成果暫以母公司／台灣地區員工為統計範圍。未來公司將逐步建立海外據點健康管理資料蒐集、追蹤與彙整機制，並評估納入合併揭露範圍。對於員工健檢資料，依保密規定，專人維護管理。另本公司及其承包商作業環境，無《勞工健康保護規則》及《職業安全衛生法》規範的特別危害健康作業，故無須另做特殊健康檢查。



4-3 職業安全與健康

管理方針	重大主題	職場安全與健康	
 政策	一、符合法規：所有工程作業遵守安全衛生法規及業主對安全衛生規定之要求。 二、風險管理：消除潛在危害，防止意外事故及職業病的發生。 三、落實教育訓練：確信事故是可以防止，全面安全衛生教育訓練，養成全體工作人員正確安全衛生觀念。 四、持續工作改善：確實監督工程，持續改善，確保工作安全及員工健康。 五、堅定安全信念：尊重生命，追求公司永續經營，是以所有工作人員生命安全為基石。		
 承諾	我們深知員工是公司最寶貴的資產。建立一個安全、健康且充滿支持的工作環境，不僅是法律義務，更是我們對員工及其家屬最莊嚴的承諾。		
 目標	短期目標（2026 年底前達成）： 重大職業災害件數維持 0 件。 巡檢與稽核缺失改善完成率達 95% 以上。 高風險作業 JSA 執行率達 100%。 中長期目標（2031 年底前達成）： 持續維持重大職業災害 0 件。 維持 ISO 45001 管理系統有效運作，外部驗證重大不符合事項 0 件。 高風險作業 JSA 執行率維持 100%。 巡檢與稽核缺失改善完成率提升至 100%。		
 責任	■ 治理與管理層責任 安全健康的推動由總經理層級直接監督，確保資源與經費投入到位。 安全衛生委員會：由總經理擔任召集人，每季召開會議，檢討安全指標達成狀況，並針對重大事故隱患進行專案檢討。 ■ 專業執行單位責任 由工安部門落實控管與日常稽查。 ■ 全體同仁與承攬商責任 員工責任：嚴格遵守標準作業程序、正確佩戴個人防護具（PPE）、並具備「拒絕危險作業」之權利與義務。 承攬商責任：納入與員工同等的管理標準。		
 資源	■ 財務資源：年度安全預算編列 ■ 人力資源：專業團隊與外部諮詢		
 年度管理方針有效性的評核機制	■ 每月追蹤重大職災件數。 ■ 每年至少執行 1 次內部稽核，並追蹤缺失改善完成率。 ■ 透過高風險作業 JSA 執行情形及每日工地巡查紀錄，檢視現場管理落實程度。 ■ 定期接受 ISO 45001 外部驗證，並就驗證結果追蹤改善。	 年度管理方針 評核結果	■ 每月追蹤職災件數，年度共計追蹤 12 次。 ■ 內、外部稽核或驗證（內部稽核發現 28 項缺失，並皆以改善；外部稽核 0 缺失驗證順利通過） ■ JSA 評估資料及巡檢紀錄 ■ ISO45001 持續驗證
 溝通 / 申訴管道	■ 訂定諮詢與溝通管理程序並提供勞資會議、安衛委員會、工具箱會議、電子意見信箱、廠醫 / 廠護一對一訪談的溝通途徑。 ■ 內部溝通管道：職業安全衛生委員會 ■ 承攬商 - 進場教育訓練及每日由本公司職安人員巡視現場，即時修正違規行為。 ■ 外部溝通與管理：透過電話 (03-5500958)/email(stephen@rayzher.com.tw) 接收。		

銳澤視「安全」為工程管理與永續營運的核心基礎，致力打造無災害、健康且具韌性的工作環境。自導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統以來，公司透過系統性風險控管、員工教育訓練、承攬商管理與內部稽核制度，落實高標準的職場安全文化，並以「零災害、全員參與」為目標，強化安全治理與風險預警能力。

4-3.1 職業安全治理機制

本公司職業安全衛生管理制度之適用範圍涵蓋廠區及辦公區域內之全體員工，並延伸至進入廠區作業之承攬商與相關工作者。公司除設置員工安全衛生專責人員外，亦由各級主管依職掌落實工作現場之安全巡查、設備檢點與作業管理，形成由制度、主管與現場共同參與之管理架構。年報亦載明，公司對在職員工提供安全衛生教育訓練，對從事特別危害健康之作業者施行特定項目健康檢查，並透過定期環境檢測與不定期巡查，預防職業病及職業災害發生。



公司依據《職業安全衛生法》與相關法規，制定《職業安全衛生手冊》，定期召開職業安全衛生委員會，整合管理與現場單位之意見與改善建議。**2025 年委員會共召開 4 次會議，委員人數為 9 人，勞工代表比例為 33.3%。**每次會議均進行工地職安稽查結果、職業健康促進與教育訓練檢討，強化制度透明與參與監督。

職業安全風險辨識與預防

依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立作業風險辨識、評估與預防機制，從施工前、作業中到完工後各階段，系統性管理潛在危害，確保工程人員與承攬商安全無虞。

職業傷害預防機制

實務作法項目		具體作法說明
	作業前風險鑑別	■ 針對高風險作業（如高處、吊掛、局限空間等）執行 JSA，辨識潛在危害並制定因應措施。 ■ 施工前實施作業安全分析（JSA），針對高風險作業節點進行事前檢視及預警。
	施工中安全控管	■ 施工區域現場監工與巡檢。 ■ 遵循施工 SOP，以電子系統記錄與追蹤缺失改善。
	緊急應變與模擬演練	■ 配合業主執行緊急應變演練，包含火災、化學品洩漏等模擬演練。
	異常通報與事件調查	建置即時通報機制，異常發生時，即時通報業主與部門主管。 建立「事故處理與調查管理程序」，實施調查分析及提出改善對策。
	承攬商風險教育與分級管理	訂有「承包管理程序」及「承包商工安巡檢評核管理程序」，事前施予安全衛生訓練課程及危害告知，作業時及完工後，工安單位依現場稽核結果，每月月會公佈評核結果，依供應商管制程序處理。



承攬商安全管理

管理項目	措施內容
進場前控管	要求承攬商完成安全衛生教育訓練（含廠規、環安衛基本知識）
	提供承攬商人員申請名冊並簽署《工作場所環境危害告知單》與《承攬商安全衛生管理承諾書》
作業許可控管	高風險作業如動火作業、高架作業、侷限空間、吊掛作業等，須填寫作業許可申請單並繳交相關資料
	審核通過方可作業
現場作業監督	工安與專案主管定期／不定期現場巡查承攬作業安全狀況
	查核 PPE 配戴、危害告知與工作區隔設定
個人防護設備	所有作業人員須自備且正確穿戴個人防護具（含安全帽、防護眼鏡、安全手套、安全鞋及安全帶等）
	違規將予以紀錄罰款或終止作業資格
緊急應變要求	所有承攬商應配合本公司緊急應變計畫，熟悉廠內逃生動線與集合點
	發生事故時須立即通報並接受調查處理
事故通報與懲處	如發生工安事件，承攬商須於第一時間通報、協助原因調查與改善行動
	若屬重大違規將終止合作並列入觀察名單

■ 工地每日安全巡查通報與回報改善率達 100%。

職業災害統計與管理績效

年份		2023 年			2024 年			2025 年		
總工作天數		48,509			52,1904			54,519		
總工作時數		388,0727			417,520			436,152		
工作職災	性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
	疫情因公確診人次	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	因公確診總損失日數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	失能傷害人次數	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	失能傷害總損失日數	0	0	0	0	0	0	139	0	139
總合計	傷害人次數	0	0	0	0	1	1	4	2	6
	總損失日數	0	0	0	0	0.35	0.35	169	31	200
職災種類		-	-	-	-	-	-	物體倒塌 崩塌		-



所有缺勤均依《勞基法》進行請假與紀錄管理，並持續透過缺勤數據分析，作為風險預警與人力資源調度參考依據。

2025 年度整體平均缺勤率為 1.52%

	2023 年	2024 年	2025 年
病假與事假缺勤率	1.34%	0.81%	1.17%
公傷缺勤率 (含交通)	0%	0.0008%	0.35%
全體平均缺勤率	1.34%	0.81%	1.52%

2025 年度本公司無發生重大職業災害事故（如死亡或永久全失能案件）。

於統計期間內，發生一起失能傷害事故，係因同仁於業主端執行環境勘查時，受同場域其他施工單位之設施管理疏失影響（安全門未確實鎖固導致倒塌），致使同仁受傷骨折。

針對此意外事件，本公司採取措施如下：

- 責任判定：經調查確認事故起因為第三方單位之設備維護不當，非屬本公司作業程序缺失。
- 權益保障：公司第一時間提供職災補償，並委請法律顧問協助同仁向責任廠商辦理後續求償事宜。
- 後續追蹤：該員復原狀況良好，已於 2026 年 1 月 12 日全額薪資復工。

銳澤將此個案納入異地作業安全宣導，並持續要求同仁於非本公司管轄場域作業時，加強環境風險識別，以維護「零災害」之核心目標。

安全教育訓練規劃

■ 所有新進人員均接受職安通識課程，另辦理特殊作業（高處、侷限空間等）專訓。

銳澤將持續透過新人教育訓練及定期（半年一次）工安教育訓練，宣導提升風險辨識效率，朝向零職災目標邁進。

依職場風險類型與員工職務屬性，規劃分層分級之職業安全衛生教育訓練，並結合日常管理與突發應變演練，強化員工風險辨識能力與現場應對效率。訓練內容包括新進人員基本職安教育、危害作業訓練、緊急應變演練及健康管理等主題。

課程類別	教育內容摘要	參與對象	頻率
一般安全衛生教育訓練	廠區基本安全守則、作業注意事項、個人防護具使用、火警與緊急應變動線介紹	所有新進人員	入職時完成一次
具有危險性之機械及設備操作人員訓練	包含堆高機操作、高空作業車、高壓氣體特定設備、屋頂作業、缺氧作業等	現場操作人員	依法定回訓頻率
緊急應變演練	火災、地震與人員緊急疏散演練	所有員工	每半年一次
健康管理主題電子報	課程內容包含戒菸、減重、運動及控制飲食	所有員工	不定期

年度職業安全與健康訓練成果

課程主題	說明	訓練人次	完訓率
新進人員職安訓練	針對所有新進同仁實施基本職業安全衛生教育	70	100%
緊急應變與逃生演練	自衛消防編組訓練（通報 / 滅火 / 避難演練）	40	100%



年度職業安全衛生相關證照訓練統計

證照名稱	證照張數
職業安全衛生管理師	1
職業安全衛生管理員	8
營造甲種業務主管	49(員工) 13(承包商)
營造乙種業務主管	1
營造業六小時安全衛生課程結業	185(員工) 17(承包商)
屋頂作業主管	47
缺氧作業主管	9
堆高機操作人員	9
高空工作車操作人員	40
高壓氣體特定設備操作人員	2
防火管理人員	3
合計	384

＊均在合格效期內

目前共有 384 張具備職業安全衛生相關教育訓練合格之證照，透過這些課程，增強員工的安全意識，也為應對各類潛在風險提供了有力保障。

4-3.2 職場性騷擾防治措施

申訴與防治機制

本公司承諾打造零容忍的職場環境，確保所有員工皆能在無性別歧視、無騷擾、無霸凌的環境下安全工作。我們透過政策制定、申訴機制、教育培訓三大面向，確保職場的安全性與公平性。

■ 專業申訴管道設置

- 公司設立專人檢舉專線、電子郵件申訴管道、內部網站投訴信箱，確保員工在安全、保密的環境中提出申訴。
- 內部專責人員受理案件，確保每位員工皆能在無壓力、無報復風險的情況下獲得公平的調查與回應。
- 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
- 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《員工獎懲辦法》、《員工手冊》與《工作規則》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

■ 職場性騷擾與歧視申訴調查小組

- 公司設立性騷擾與歧視申訴調查小組，成員包含人資、法務等專業顧問，並確保女性委員比例不低於 50%，以確保調查的公平性與專業性。
- 申訴案件受理後 7 天內啟動調查，並承諾於 3 個月內完成處理，確保案件能夠快速且公正地解決。

2025 年，無發生任何職場性騷擾與不平等事件。雖然至今未發生職場性騷擾案件，公司仍持續推動職場性別平等與反騷擾宣導，確保全體員工具備相關意識與防範能力。

性別平等與職場不法侵害防治培訓與宣導

性騷擾防治與性別平權培訓，舉辦職場不法侵害預防宣導，確保員工皆能理解自身權利與企業政策。
2025 年共舉辦 2 次職場平權相關培訓宣導，累計宣導人數達 278 人以上，內容涵蓋：

主題	2024	2025
職場不法侵害防治	延長工時、強制勞動及反霸凌宣導教育訓練	延長工時、強制勞動及反霸凌宣導教育訓練
性別平等	傾聽我心：主管敏感度訓練	職場性別平等與反歧視

為深化職場多元平等與尊重文化，持續辦理性別平等、職場尊重及不法侵害防治相關宣導與教育訓練，並完善匿名通報、申訴受理及心理支持機制，確保員工於面對不當對待、歧視或職場衝突時，得以在具保密性與保障性的環境中安心反映意見。透過制度建置與文化倡導並行，公司持續營造尊重、包容且安全的工作環境，支持員工穩定發展與長期留任。



4-3.3 員工溝通與參與機制

公司重視員工於工作環境、勞動條件、職場安全及組織管理等議題上的參與權與表達權，並透過多元、暢通且具保護性的溝通機制，建立員工與公司之間的雙向對話基礎。公司相信，員工的聲音不僅是日常管理改善的重要來源，也是強化組織信任、提升向心力與促進穩健發展的重要力量。

為促進內部溝通與員工參與，公司透過正式與非正式並行的方式，建立多元化溝通機制，透過不同層次與形式的溝通安排，公司得以在制度宣導、意見反映、管理互動與員工參與之間，維持一定程度的即時性與回應性。

多元化溝通機制

2025 年，我們透過以下多項正式與非正式溝通機制，強化與員工的對話機會，討論多項涉及員工權益的重要主題，包括但不限於以下內容：

溝通管道		2024 年	2025 年
內部公告	公司內部網頁	公司內部網頁	公司內部網頁
勞資會議	每年召開 4 次會議	每年召開 4 次會議	每年召開 4 次會議
職工福利委員會會議	每年召開 4 次會議	每年召開 4 次會議	每年召開 4 次會議
與高階主管溝通會議	每月月會及每週周會	每月月會及每週周會	每月月會及每週周會
員工關係活動	家庭日	辦理小旅行、家庭日及公益活動	辦理小旅行、家庭日及公益活動

我們尊重員工依法享有之結社自由與表達意見權利，並透過勞資會議、申訴機制及主管溝通管道，維持勞資雙方之對話基礎。公司目前未與工會簽訂團體協約，以勞資會議及既有制度處理員工工作條件、福利及勞動議題。

建立信任的對話文化與保密保障

公司設有申訴管道，並由專責單位進行彙整與回應，確保員工可在不具壓力的情況下反映意見，避免任何報復性行為之發生。此外，所有員工意見皆會被納入內部分析與治理回饋機制，並定期向管理階層彙報，強化企業內部的回應能力與透明度。





5

凝聚社會價值

產業共贏

5-1 環境意識推廣與自然保育

5-2 社會關懷與教育賦權





銳澤於穩健發展工程服務與設備製造業務的同時，逐步關注企業對社會與環境之影響，並以「在地連結、員工參與、環境意識及教育支持」為主要社會參與方向。公司現階段尚未建立大規模公益投入制度，惟已透過年度活動、員工參與及在地合作方式，逐步累積社會參與經驗，並建立初步管理基礎。2025 年，銳澤以「**環境意識推廣、在地教育支持、員工參與共融**」作為社會參與主軸。從峨嵋獅山淨山、台南觀夕平台淨灘，到海洋紀錄片觀影、親子自然體驗與地方文化走讀，公司嘗試以貼近日常、可被參與的方式，讓永續不只停留在報告書文字中，而是成為同仁與家人能共同理解、感受並實踐的生活經驗。

環境保護



清理 61.4 公斤山海垃圾、推動志工假制度 (參與 46 人次、志工假總時數 92 小時)，並透過捐款支持專業生態保育組織，參與環境教育及社會關懷計畫。

教育支持



資助 13 人次 學子交通費，節省 59,681 分鐘 通勤時間

基層體育



捐助梧棲國小籃球隊 10 萬元，支持人才培育

資源循環



二手鞋包與被毯募集，降低資源浪費



社會參與與管理機制

目前社會參與主要由福委會及相關單位規劃執行，並由管理階層提供支持與資源。公司以「議題連結性」、「員工參與度」及「在地需求回應」作為活動規劃考量基礎。



議題選擇

優先聚焦環境保護、教育支持及員工家庭



活動規劃

由福委會或相關單位年度規劃



員工參與

鼓勵員工與眷屬共同參與



影響評估

以參與人數、活動成果及回饋為主



制度發展

已導入志工假制度 (2025 年)



5-1 環境意識推廣與自然保育

永續環境不僅是制度與設備的更新，更來自於每一位同仁的日常選擇。2025 年，銳澤將環境保護的觸角從室內的綠色辦公延伸至山徑與海洋，透過實地參與，強化同仁與土地的連結。

員工環境倡議與低碳實踐

我們持續於內部推動「生活中的低碳實踐」，包含：



綠色辦公文化

推動紙張電子化簽核、落實資源分類減量，並完成辦公室 LED 照明與高能效變頻冷氣之換裝。



節能意識提升

發起「關燈午休」活動，從細微動作中建立節電文化。



環境行動與生態守護

2025 年，我們共舉辦三場重大環境保護活動，並正式推動「志工假制度」，鼓勵員工以實際行動回饋社會：

淨山健行（苗栗獅頭山）

4 月，公司於峨嵋獅山舉辦淨山活動，由 47 位同仁及眷屬共同參與，針對藤平步道與水濂洞步道進行垃圾清理。儘管大環境意識提升，同仁仍於草叢角落清出將近 20 公斤的煙蒂、飲料瓶蓋等小型垃圾，守護陸域生態。





電影公益包場（沉睡的水下巨人）

公司於 6 月舉辦紀錄片《沉睡的水下巨人》電影包場活動，邀請員工與眷屬共同觀影，並透過導演映前分享，引導參與者思考海洋生態、氣候變遷與人類活動之間的關聯。該活動共有 65 位含員工及眷屬參與，成為一場結合家庭共學與永續教育的環境倡議。



安平觀夕平台淨灘

9 月於台南安平觀夕平台舉辦淨灘活動，共 30 位參與者響應，以實際行動清理海岸廢棄物，當日清運達 41.4 公斤海灘垃圾，並核發 2 小時志工假，以具體誘因支持環保參與。



5-2 社會關懷與教育賦權

一份助學金，為學童打開通往學習的路；一段實習歷程，為年輕人點亮職涯的起點。銳澤深知，每一分關懷都能創造實質改變。針對教育資源不均與在地社區發展，我們提出具體的扶助方案，期望讓資源精準抵達有需求的孩子手中。2025 年，公司亦持續支持產學合作與青年職涯探索，透過實習、職場體驗或校園合作方式，協助學生理解工程服務與高科技產業實務。對銳澤而言，教育支持不只是資源投入，也是在地人才培育與產業永續發展的一部分。

關懷主題	實施內容與成果	企業價值意義
教育交通補助	由於竹苗地區大眾運輸系統尚不完善，回應居住偏鄉地區的學生通學困境，於 2025 年上學期投入助學金新臺幣 50,000 元，資助 13 人次學生交通費，累計節省通勤時間約 59,681 分鐘。	實踐在地關懷與教育公平，強化企業與社區間的信任與連結
支持在地教育與體育人才培育	捐助梧棲國小籃球隊新臺幣 10 萬元，協助球隊改善訓練與參賽資源，支持學童持續發展運動專長與團隊合作能力。	落實企業社會責任，促進教育平權與人才培育，透過支持基層體育發展回饋在地社區，展現企業關懷下一代成長及永續發展的承諾。
產學合作實習計畫	本公司持續推動永續發展、技術創新與人才培育，近年累計投入新臺幣 150 萬元深化產學合作，包含於 2024 至 2025 年間攜手 國立臺北科技大學 投入 120 萬元研究專案，並自 2025 年起與 國立陽明交通大學 展開 30 萬元技術創新合作，透過學術交流共創永續價值。同時，公司年度投入 59,877 元培訓 1 名大學生實習生，累計實習工時達 320 小時，藉由實務經驗傳承與職場培育，強化青年人才職能與就業銜接能力。	協助培育產業所需人才，建立企業人才庫並提升雇主品牌形象
後續展望	研議擴大與大學系所合作，推動職場體驗與人才培育，落實人才永續發展，提升青年競爭力。	建構長期合作機制，深化產學連結，促進企業永續競爭力與社會價值共創





多元公益與資源循環實踐

我們相信，企業的責任在於關懷。2025 年我們透過多元化的物資募集與捐贈，實踐責任消費與資源循環的精神。

資源循環與生命關懷

「舊鞋救命」行動

連續第二年響應，於辦公室設立募集點。透過舊鞋與包包的再利用，不僅實踐資源循環、降低廢棄物，更將這份溫柔的力量跨海傳遞至貧困地區，幫助當地民眾走出貧困與疾病。

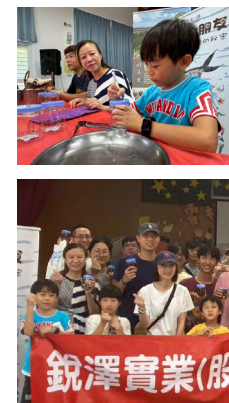
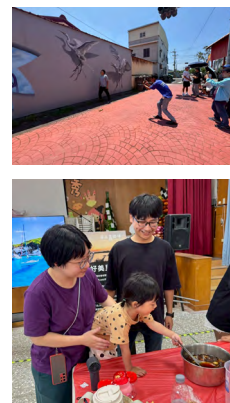
「浪浪也過冬」募集

發揮高度公益行動力，在短短五天內由各工區同仁集結五大箱二手被毯與保暖物資，送往流浪動物收容單位。此行動體現了對生命的關懷，也落實了物資的永續再利用。



員工家庭共融與文化參與

除了環境與教育行動，銳澤亦重視員工家庭與企業文化之連結。2025 年，公司舉辦苗栗自然圈親子活動，約 62 位員工及眷屬共同參與，透過自然體驗、昆蟲觀察及親子手作，促進員工與家人共同學習，也讓永續教育從工作場域延伸至家庭生活。公司亦安排嘉義好美里地方走讀與食農體驗，帶領同仁認識漁村文化、在地社區韌性及地方創生故事。透過文化、食農及社區體驗，員工不僅能在工作之外建立情感連結，也能更具體理解地方永續與社會共好的意義。



“ 我們相信，企業的價值不只存在於財報之中，更體現在一件件溫暖的行動裡。

銳澤將持續走在關懷的路上，串連社會、文化與環境，攜手每一位夥伴，一起向 永續未來 邁進。





附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表—工程與建造服務

上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)

國際財務報導準則 (IFRS) S1,S2 揭露進度規劃

溫室氣體確信報告書

永續報告書 保證聲明書

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	參考 GRI Standards（2021 年版）報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則
說明	本索引表係依 GRI Standards 2021 架構重新檢視本報告書章節內容後編製；「一」代表該項目已於對應章節揭露且無重大省略；「不適用」係因公司營運型態或報告年度情形不適用。

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI2：一般揭露				
組織報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於銳澤	12-17	揭露公司名稱、所有權與法律形式、總部、主要營運據點、產品與服務、主要市場及認證制度。
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4-6	財務數據以合併財務報表揭露範圍為基礎；非財務資訊依資料可得性、營運控制權及實際管理範圍揭露，若邊界不同於章節或表格中註明。
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4-6	揭露報告期間、發行頻率、預定發行時間及聯絡窗口。
2-4	資訊重編	關於本報告書	4-6	2025 年未發生因計算方法、資料邊界、估算基礎或前期錯誤更正而需重編前期資訊之重大情事。
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4-6	本報告書委託第三方依 AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 中度保證等級執行獨立查證；財務數據引用會計師查核簽證財報，溫室氣體盤查依 ISO 14064-1:2018 及 ISAE 3410 取得確信聲明。
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於銳澤 3-1 供應鏈永續管理	12-17 87-91	揭露主要業務、產品與服務、上中下游價值鏈、主要供應商類型、客戶產業及海外據點布局。
2-7	員工（僱員）	關於銳澤 4-2 人才吸引與留任	12-17 107-117	揭露員工人數、性別、年齡、職類及據點分布；統計邊界依章節註記。
2-8	非員工的工作者（非僱員）	4-3 職業安全與健康 3-1 供應鏈永續管理	118-123 87-91	公司已透過承攬商進場管理、教育訓練、危害告知及現場巡檢管理非員工工作者；惟完整派遣／承攬商人數及工時計算基礎仍待系統化彙整，將列為後續精進項目。
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1 公司治理	37-52	揭露董事會組成、專業背景、多元化、獨立性與功能性委員會運作；董事提名及遴選程序請併參年報與公司網站資訊。
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1 公司治理	37-52	揭露董事長與公司治理架構；董事長與總經理未為同一人。
2-11	最高治理單位的主席	永續治理架構與運作機制 重大性主題鑑別流程	18-22 26-33	董事會與永續發展暨提名委員會監督重大主題、風險管理、永續報告書與氣候相關風險機會。
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	永續治理架構與運作機制	18-22	揭露董事會、功能性委員會、管理階層、永續發展推動小組及各權責單位之分工與回報流程。



GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
2-13	衝擊管理的負責人	關於本報告書 永續治理架構與運作機制	4-6 18-22	揭露永續報告書編製、審閱、外部查證、永續發展暨提名委員會審議及董事會核准流程。
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-1 公司治理	37-52	揭露董事會運作、利益迴避及誠信經營機制；相關制度亦於公司章程、董事會議事規範及年報揭露。
2-15	利益衝突	永續治理架構與運作機制 1-3 風險管理	18-22 57-60	揭露重大營運、治理、法遵、職安、環境、資安與申訴事件之回報機制；2025 年未發生需提報董事會之重大法規、職安、環境、資安或申訴事件。
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1 公司治理	37-52	揭露董事會成員專業背景、進修與永續治理監督能力精進方向。
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1 公司治理	37-52	揭露董事會、董事成員及功能性委員會績效評估制度與外部評估規劃。
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1 公司治理 4-2 人才吸引與留任	37-52 107-117	揭露董事及經理人薪酬治理、員工薪酬與福利制度及經營成果共享機制。
2-19	薪酬政策	1-1 公司治理 4-2 人才吸引與留任	37-52 107-117	揭露薪資報酬委員會運作、薪酬制度及員工福利政策。
2-20	薪酬決定流程	1-1 公司治理 4-2 人才吸引與留任	37-52 107-117	公司已揭露薪酬政策及員工薪酬福利制度；年度總薪酬比率涉及個別薪酬敏感資訊及統計口徑，尚未建立完整公開揭露機制，未來將視法規與資料成熟度逐步評估揭露。
2-21	年度總薪酬比率	關於銳澤 3-1 供應鏈永續管理	12-17 87-91	揭露主要業務、產品與服務、上中下游價值鏈、主要供應商類型、客戶產業及海外據點布局。
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話、總經理的話 永續發展願景與使命	7、9 18-22	揭露董事長、總經理對永續治理、低碳轉型、人才共好、工程安全與長期韌性之策略承諾。
2-23	政策承諾	永續發展願景與使命 1-1 公司治理 4-1 守護員工人權	18-22 37-52 102-106	揭露誠信經營、永續發展、人權、職安、資安與供應鏈等政策承諾。
2-24	納入政策承諾	永續治理架構與運作機制 3-1 供應鏈永續管理 4-1 守護員工人權	18-22 87-91 102-106	透過內控制度、供應商行為準則、承攬商管理、教育訓練與申訴機制落實政策承諾。
2-25	補救負面衝擊的程序	1-3 風險管理 4-1 守護員工人權 4-3 職業安全與健康	57-60 102-106 118-123	揭露風險應變、申訴處理、職災通報與改善追蹤流程。
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-1 公司治理 1-5 資通安全與個資隱私保護 4-1 守護員工人權	37-52 64-69 102-106	揭露檢舉、申訴、個資與資訊安全通報及員工溝通機制。

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
2-27	法規遵循	1-1 公司治理	37-52	2025 年重大違反法令、重大環境法規、重大職業安全衛生、重大勞動法規及重大資訊安全或個資違規事件皆為 0 件。
		2-3 環境保護	82-84	
		4-3 職業安全與健康	118-123	
2-28	公協會的會員資格	關於銳澤	12-17	揭露參與台灣電子製造設備工業同業公會、ESG 永續倡議聯盟等外部組織與倡議。
利害關係人議和				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通 重大性主題鑑別流程	23-25 26-33	揭露利害關係人鑑別、溝通管道、關注議題、問卷結果及回應方式。
2-30	團體協約	4-1 守護員工人權 4-2 人才吸引與留任	102-106 107-117	公司尊重員工結社自由及勞資溝通權益；2025 年未簽訂團體協約，並透過勞資會議、申訴機制及內部溝通管道維護員工權益。

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大性主題鑑別流程	26-33	依 GRI 3 衝擊導向邏輯，結合營運衝擊、永續衝擊及利害關係人關注度進行重大主題鑑別。
	3-2	重大主題列表	重大性主題鑑別流程	26-33	2025 年確認 11 項重大主題，並說明與 2024 年主題之調整邏輯。
落實永續治理：誠信合規					
重大主題：誠信經營與治理透明					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1-1 公司治理	37-52	—
GRI 205: 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1-1 公司治理	37-52	已揭露誠信經營、風險控管及內部稽核機制；尚未以營運據點百分比量化貪腐風險評估範圍。
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1-1 公司治理	37-52	—
GRI 205: 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1-1 公司治理	37-52	2025 年未發生重大誠信經營或貪腐相關違規事件。
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭、反托拉斯及壟斷行為的法律行動	1-1 公司治理 1-2 經濟績效	37-52 53-56	2025 年未發生與反競爭行為相關之重大法律訴訟或金錢損失。
重大主題：營運財務績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1-2 經濟績效	53-56	揭露管理方針、目標、責任、資源投入及績效檢視機制。
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	直接經濟價值的創造與分配	1-2 經濟績效	53-56	—
GRI 202: 市場存在 2016	202-1	起薪與最低薪資比	同上		
GRI 413: 社區 2016	413-1	與當地社區互動與投入計畫	同上		
重大主題：風險管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理			已完整揭露管理方針、責任機制、資源、KPI 與執行成果
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	1-3 風險管理 2-1 氣候變遷因應；附錄 TCFD	57-60 71-79	已依 TCFD 架構辨識氣候風險與機會並說明財務影響方向；量化情境分析及完整財務敏感度評估將依 IFRS S2 接軌進度逐步深化。
重大主題：企業聲譽					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1-4 企業聲譽	61-63	GRI 未設企業聲譽專屬主題準則；本公司以品牌管理、發言人制度、媒體溝通、重大事件回應及利害關係人互動成果補充揭露。
重大主題：資通安全與個資隱私保護					
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	1-5 資通安全與個資隱私保護	64-69	2025 年無重大資訊安全或個資違規事件；資安管理已導入 ISO/IEC 27001 並揭露治理、風險辨識、技術防護及個資保護作法。

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
構築綠色價值：低碳工程					
重大主題：永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3-1 供應鏈永續管理	87-91	—
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的支出比例	3-1 供應鏈永續管理	87-91	2025 年以定性方式揭露在地採購推動原則與管理作法，未揭露採購支出比例；公司將視資料管理成熟度與揭露政策，評估後續揭露方式。
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選的新供應商	3-1 供應鏈永續管理	87-91	已將環境合規、污染防治及供應商行為準則納入新進／關鍵供應商管理；完整量化篩選比例將隨供應商 ESG 自評制度成熟後持續精進。
GRI 308: 環境評估 2016	308-2	現有供應商的環境衝擊與行動	3-1 供應鏈永續管理	87-91	已以供應商評鑑、異常通報與改善追蹤管理風險；2025 年末揭露依環境衝擊分類之完整供應商家數。
GRI 308: 環境評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3-1 供應鏈永續管理 4-1 守護員工人權	87-91 102-106	供應商行為準則涵蓋勞動權益、職安、商業道德與反貪腐；新進／關鍵供應商簽署率已揭露，後續將持續擴大 ESG 自評涵蓋率。
GRI 414: 社會評估 2016	414-2	現有供應商負面社會衝擊與管理行動	3-1 供應鏈永續管理	87-91	以評鑑、訪視、異常改善及供應商溝通追蹤社會面風險。
重大主題：客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	416-1	對健康安全的影響評估	3-3 客戶健康與安全 3-4 產品研發與創新	95-96 97-100	揭露特殊氣體系統設計、裝機、測試、驗收、設備安全、SEMI S2/S8 及工程品質管理。
GRI 416: 顧客健康與安全 2016	416-2	違反健康與安全法規之事件數	3-3 客戶健康與安全	95-96	2025 年末發生重大客戶健康與安全相關違規或重大缺陷事件。
重大主題：產品研發與創新					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3-4 產品研發與創新	97-100	GRI 未設產品研發與創新專屬主題準則；本公司以自訂管理指標、研發投入、專利布局、品質管理及產品安全績效補充揭露。
GRI 416：客戶健康與安全 2016	416-1	對健康安全的影響評估	3-3 客戶健康與安全 3-4 產品研發與創新	95-96 97-100	—
GRI 416：客戶健康與安全 2016	416-2	違反健康與安全法規之事件數	3-3 客戶健康與安全 3-4 產品研發與創新	95-96 97-100	2025 年因產品或工程服務造成之重大客戶健康與安全事故、重大裁罰及重大客訴事件皆為 0 件。
GRI 404: 培訓與教育 2016					

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
成就友善職場：員工共榮					
重大主題：守護員工人權					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4-3 職業安全與健康	118-123	—
GRI 405: 多元與平等 2016	405-1	治理機構與員工的多樣性	1-1 公司治理 4-1 守護員工人權 4-2 人才吸引與留任	37-52 102-106 107-117	揭露董事會性別、獨立性與員工性別、年齡及職類分布。
GRI 405：多元化與平等機會 2016	405-2	女性對男性基本薪資和薪酬比率	4-1 守護員工人權 4-2 人才吸引與留任	102-106 107-117	已揭露平等雇用與薪酬制度，不因性別產生薪資差異之原則；細部薪酬比率因個資及職級統計口徑尚未公開揭露。
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件與組織採取的改善行動	4-1 守護員工人權 4-3 職業安全與健康	102-106 118-123	揭露職場尊重、不歧視及申訴處理；2025 年未發生經確認之重大歧視事件。
重大主題：人才吸引與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4-2 人才吸引與留任	107-117	—
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新聘員工與離職率	4-2.2 職涯發展與晉升路徑	111-112	—
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-2	全職員工的福利	4-2.5 薪酬與福利制度	115-117	—
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-3	育嬰假與復職情形	4-2.5 薪酬與福利制度	115-117	—
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-1	平均受訓時數	4-2.3 培育與職能導向發展	113-114	本表統計邊界依章節註明，2025 年度教育訓練資料以母公司／台灣地區為主，海外據點後續逐步納入。
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-2	提升職能與過渡支援	4-2.3 培育與職能導向發展	113-114	—
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-3	定期績效及職涯發展檢核之員工比例	4-2.4 內部晉升 4-2.5 薪酬與福利制度	114 115-117	已揭露績效、晉升及薪酬治理機制；尚未依性別與員工類別量化定期績效檢核比例。
GRI 402：勞資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4-1 守護員工人權 4-2 人才吸引與留任	102-106 107-117	依循法令及內部溝通機制辦理重大營運變動溝通；2025 年未發生需揭露之重大勞資爭議。

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
重大主題：職場安全與健康					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4-3 職業安全與健康	118-123	—
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-1	安全體系、識別、服務、訓練、傷害	4-3.1 職業安全治理機制	119-121	—
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-2	危害鑑別、風險評估和事件調查	4-3.1 職業安全治理機制	119-121	—
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-3	職業健康服務	4-2.5 薪酬與福利制度 4-3.1 職業安全治理機制	115-117 119-121	—
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-4	勞工參與、諮詢及溝通	4-3.1 職業安全治理機制 4-3.2 員工溝通與參與機制	119-121	—
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-5	勞工健康和安全訓練	4-3.1 職業安全治理機制	119-121	—
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-6	工作者健康促進	4-2.5 薪酬與福利制度 4-3.1 職業安全治理機制	115-117 119-121	—
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3-1 供應鏈永續管理 4-3.1 職業安全治理機制	87-91 119-121	—
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-3.1 職業安全治理機制	119-121	系統涵蓋廠區及辦公區域之員工。
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-9	職業傷害	4-3.1 職業安全治理機制	119-121	揭露職業災害統計、缺勤率及事故說明與改善行動。
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-10	職業病	4-2.5 薪酬與福利制度 4-3.1 職業安全治理機制	115-117 119-121	以健康檢查、健康服務計畫及職業健康管理作為預防與追蹤；尚未以 GRI 格式獨立量化職業病件數及類型。

補充揭露議題：氣候、能源、水資源、廢棄物與社會參與					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	2-2 能源管理	80-81	—
GRI 302：能源 2016	302-4	減少能源消耗	2-2 能源管理	80-81	已揭露節能設備、綠色辦公及用電管理措施；能源減量量化追蹤將隨資料管理成熟度持續強化。
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2-1 氣候變遷因應	71-79	2025 年排放資料仍在查驗中，待取得確信結果後補充；歷年資料依章節揭露。
GRI 305：排放 2016	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-1 氣候變遷因應	71-79	同上。
GRI 305：排放 2016	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	2-1 氣候變遷因應	71-79	範疇三資料逐步盤點中，將依確信範圍與資料成熟度持續擴充。

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由 / 說明
GRI 305：排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	2-1 氣候變遷因應 5-1 環境意識推廣與自然保育	71-79 126-127	揭露減碳目標、節能作為、碳權註銷與環境倡議；實際減量績效將待盤查確信結果更新。
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	組織與水作為共享資源之互動	2-3.1 水資源管理	82	—
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	2-3.1 水資源管理	82	以自來水總用水量揭露；本公司非高耗水型產業。
GRI 303：水與放流水 2018	303-5	耗水量	2-3.1 水資源管理	82	以總用水量作為管理基礎；尚未建立分區水錶及用水去向之完整耗水量拆分。
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生及其重大廢棄物相關衝擊	2-3.2 廢棄物減量與資源循環	83-84	—
GRI 306：廢棄物 2020	306-2	廢棄物相關重大衝擊的管理	2-3.2 廢棄物減量與資源循環	83-84	—
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物產生量	2-3.2 廢棄物減量與資源循環	83-84	揭露廠區委外清運之一般事業廢棄物及相關生產廢棄物；辦公室日常垃圾與資源回收物因尚未獨立秤重，暫未納入。
GRI 306：廢棄物 2020	306-4	避免處置的廢棄物	2-3.2 廢棄物減量與資源循環	83-84	已說明包材回收、重複使用及資源回收措施；尚未量化避免處置之廢棄物重量。
GRI 306：廢棄物 2020	306-5	導向處置的廢棄物	2-3.2 廢棄物減量與資源循環	83-84	已揭露一般廢棄物清運量及電子廢棄物紀錄；後續將逐步強化處理方式與流向分類。
GRI 413：當地社區 2016	413-1	具有當地社區議合、衝擊評估及發展計畫的營運據點	第五章 凝聚社會價值：產業共贏	124-129	本公司目前以年度公益、環境倡議、教育支持與員工參與活動為主；尚未以營運據點百分比形式揭露社區議合計畫。

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表 - 工程與建造服務

主題	指標代碼	指標	揭露類型	單位	2025 年度揭露情況	章節	頁碼
專案開發的環境影響	IF-EN-160a.1	不遵守環境許可證、標準和法規的事件數量	量化	次數	公司近年未有發生環境相關不合規的事件	2-3 環境保護 1-1 公司治理	82-84 37-52
	IF-EN-160a.2	討論評估和管理與專案設計、定位和施工相關的環境風險的過程	討論與分析	N/A	本公司主要於客戶既有或規劃中廠區提供特殊氣體供應系統整合、氣體管路、設備製造及裝機服務，通常並非專案基地之業主、開發商或主設計單位。針對工程設計、施工與現場作業可能涉及之環境風險，公司於專案執行前依客戶廠區規範、施工條件、氣體及化學品特性、廢棄物處理、噪音與粉塵管理、現場安全及法規要求進行風險辨識，並透過施工計畫審查、進場教育訓練、工作場所危害告知、承攬商安全管理、現場巡檢及異常改善追蹤等方式，降低工程執行過程對環境及場域安全之潛在衝擊。	2-3.3 工程環境風險與生態保護實踐	84
結構完整性與安全性	IF-EN-250a.1	缺陷與安全相關的重工成本總額	量化	金額	2025 年未有與缺陷和安全相關的重新施工事件，故無相關損失金額	3-3 客戶健康與安全	95-96
	IF-EN-250a.2	因缺陷與安全事件而引發之法律訴訟所造成的損失金額總計	量化	金額	2025 年未有與缺陷和安全相關的重新施工事件，故無相關損失金額	3-3 客戶健康與安全 1-1 公司治理	95-96 37-52
勞工健康與安全	IF-EN-320a.1	(1) 傷害 / 死亡總記錄可追溯事件率 (TRIR) (2) 死亡率，針對 (a) 正職員工 與 (b) 外包員工	量化	比率	2025 年度本公司員工職業傷害事件 1 件，TRIR 為 0.43，無員工死亡事件。 承攬商人員係由各承攬商自行聘僱與管理，其完整工時計算基礎現階段尚未納入本公司 TRIR 統計。2025 年度未發生經本公司確認之承攬商死亡事件。	4-3 職業安全與健康	118-123
建築與基礎設施生命週期影響	IF-EN-410a.1	(1) 通過第三方永續性標準驗證的已完工專案數 (2) 正在申請該驗證之專案數	量化	件數	2025 年度無由本公司主導申請或取得第三方多屬性永續標準認證之已完工或申請中專案。本公司主要提供高科技製程特殊氣體供應系統整合、氣體管路、設備製造及裝機工程服務，並非客戶廠房或基礎設施之業主、開發商或主設計單位；若客戶整體廠房取得相關永續建築或基礎設施認證，非屬本公司可獨立主導或完整統計之範圍。	3-3 客戶健康與安全 3-4 產品研發與創新	95-96 97-100
	IF-EN-410a.2	將營運階段的能源與用水效率考慮納入專案設計規劃和設計的過程說明	討論與分析	N/A	1. 用電方面在產品設計階段盤點所需各電源所耗費之功率，並盡量選用節能標章的電子產品。 2. 在控制程序方面，設計產品具有節電模式，考慮在低作動條件下，維持產品運作所需要最低能耗。 3. 在用水方面，設計產品發展無水化技術或減少高潔淨的水用量及水回收處理機制。	3-4 產品研發與創新 2-2 能源管理	97-100 80-81

主題	指標代碼	指標	揭露類型	單位	2025 年度揭露情況	章節	頁碼
業務組合的氣候影響	IF-EN-410b.1	(1) 涉及碳氫化合物項目與 (2) 再生能源項目的在手訂單金額	量化	金額	不適用。 本公司 2025 年度在手訂單主要為半導體及高科技製程特殊氣體供應系統整合、氣體管路工程、設備製造及裝機工程，未涉及碳氫化合物能源開採、輸送、煉製或再生能源開發專案，故無涉及碳氫化合物項目或再生能源項目之在手訂單金額。	關於銳澤	12-17
	IF-EN-410b.2	因碳氫化合物項目取消而造成的在手訂單損失金額	量化	金額	不適用。 本公司 2025 年度未承攬碳氫化合物相關專案，亦無因碳氫化合物項目取消而產生之在手訂單損失金額。	關於銳澤	12-17
	IF-EN-410b.3	涉及氣候變遷因應之非能源項目的在手訂單金額	量化	金額	不適用。 本公司 2025 年度主要承攬內容為特殊氣體供應系統整合、氣體管路、設備製造及裝機服務，無可獨立認為氣候變遷因應之非能源專案在手訂單。現階段公司尚未將訂單依「氣候變遷因應之非能源專案」類別進行分類管理；未來若承攬具明確氣候調適或減碳目的之工程專案，將視資料可得性評估揭露。	2-1 氣候變遷因應 3-4 產品研發與創新	71-79 97-100
商業道德	IF-EN-510a.1	(1) 位於貪腐感知指數排名倒數 20 國家的在建專案數 (2) 訂單金額	量化	件數 金額	不適用。 本公司 2025 年度主要營運及服務市場為台灣、日本、新加坡及美國，未於貪腐感知指數排名倒數 20 國家執行在建專案或持有相關在手訂單，故無相關專案數及訂單金額。	關於銳澤 1-1 公司治理	12-17 37-52
	IF-EN-510a.2	(1) 賄賂或腐敗指控和 (2) 反競爭行為相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	金額	2025 年未有與貪腐／反競爭行為相關的法律訴訟，故無相關損失金額	1-1 公司治理	37-52
	IF-EN-510a.3	說明防止 (1) 賄賂和腐敗 (2) 專案投標過程中的反競爭行為的政策和做法	討論與分析	N/A	本公司透過《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》及內部控制制度，規範董事、經理人、員工及商業往來對象不得提供、收受或要求不正當利益，並要求採購、投標、工程承攬及客戶往來過程遵循公平、誠信與透明原則。公司設有申訴與檢舉管道，相關案件由權責單位依程序辦理受理、調查、回應與追蹤。2025 年度未發生經確認之重大貪腐、賄賂或反競爭行為事件。	1-1 公司治理	37-52

活動指標	性質	單位	指標編號	企業 2025 揭露情況	對應章節	頁碼
正在執行的專案數量	量化	數量	IF-EN-000A	截至 2025 年底，國內獲取訂單共計 1293 件，主要為氣體工程統包與二次配裝機工程。	關於銳澤 1-2 經濟績效	12-17 53-56
完工並交付之工程數量	量化	數量	IF-EN-000B	截至 2025 年底完工並交付之工程數量為 3,434 案（包含一機一工編專案）	關於銳澤 3-2 客戶關係管理	12-17 92-94
尚未完成的所有在手訂單總值	量化	金額	IF-EN-000C	2025 年底在手未完成訂單總值約為 1,017,457 千元，預計於次年度持續執行中。	1-2 經濟績效	53-56

上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)

面向 /TCFD 建議揭露項		對應章節	頁碼	說明
治理	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。	永續治理架構與運作機制 2-1 氣候變遷因應	18-22 71-79	董事會為最高決策機構，永續發展委員會與推動小組負責執行與報告
策略	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)。	2-1 氣候變遷因應 1-3 風險管理	71-79 57-60	辨識氣候風險機會，並依據短中長期時程訂定策略與管理方向
	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2-1 氣候變遷因應 國際財務報導準則 (IFRS) S1 / S2 揭露進度規劃	71-79 142-143	定量分析氣候事件及轉型成本之財務影響
	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。	2-1 氣候變遷因應 附錄 IFRS S1 / S2	71-79 142-143	尚未進行情境模擬，預計後續補充
風險管理	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。	2-1 氣候變遷因應 1-3 風險管理	71-79 57-60	風險辨識與評估流程整合入整體治理架構
指標與目標	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	永續治理架構與運作機制 1-3 風險管理	18-22 57-60	目前尚未導入內部碳定價機制
	範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	2-1 氣候變遷因應	71-79	進行三範疇排放盤查，揭露量化資訊
	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。	2-1 氣候變遷因應	71-79	初步揭露永續發展與減碳轉型計畫
	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。	2-1 氣候變遷因應 2-2 能源管理 3-4 產品研發與創新	71-79 80-81 97-100	擬訂初步碳目標與尚未規劃 RECs 規劃方向
	溫室氣體盤查及確信情形	關於本報告書 2-1 氣候變遷因應	4-6 71-79	已委託第三方確信，強化資訊可信度

國際財務報導準則 (IFRS) S1,S2 揭露進度規劃

1. 依金管會於 2023 年 8 月 17 日發布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，本公司屬實收資本額 3.47 億元之公司，應於 2028 年適用 IFRS 永續揭露準則（即 2028 年揭露依 IFRS 永續揭露準則編製之 2027 年永續資訊，並揭露於年報永續資訊專章）。本公司將依主管機關發布參考指引及相關規定，持續控管導入計畫之執行情形。
2. IFRS 永續揭露準則導入計畫之時程規劃如下，並定期提董事會報告：

導入工作里程碑	預計或已完成時間	執行進度	因應策略／管理重點
Kick-off meeting 與教育訓練	2025 年第二季	已完成	啟動專案、建立跨部門溝通與管理層認知基礎。
分析評估表填寫與說明會	2025 年第二季	進行中	盤點現行治理、策略、風險管理、指標與目標之揭露現況及資料來源。
準則落差分析與部門訪談	2025 年第三季	規劃中	確認現行揭露與 IFRS S1 / S2 要求之差異，擬定優先改善項目。
確認落差分析結果	2025 年第三季	規劃中	由權責單位核對差異盤點結果與佐證文件，修正資料邊界與口徑。
討論永續風險管理流程與辨識程序	2025 年第三季	初步建置中	建立永續／氣候風險因子清單、重大性判斷邏輯及回報流程。
確認永續風險因子清單與排序結果	2025 年第四季	初步建置中	確認最終風險與機會排序、權責單位與應對方向。
評估應對策略及財務影響	2025 年第四季至 2026 年第一季	規劃中	逐步分析氣候與永續風險之成本、收入、資產、資本支出及營運韌性影響。
確認重大性分析程序	2026 年第一季	初步建置中	建立永續相關財務資訊重大性判斷及揭露範圍決策流程。
蒐集國內外揭露案例與規劃揭露方式	2026 年第一季	規劃中	參考同業及主管機關範例，規劃年報永續資訊專章與永續報告書揭露方式。
初稿檢閱與建議	2026 年第二季	規劃中	檢視揭露內容之完整性、一致性、佐證文件與可查核性。
定期提報治理層級	持續辦理	持續推動	依導入進度，定期向董事會或永續發展暨提名委員會報告。

準則構面	揭露要求重點	後續強化方向	對應頁碼
IFRS S1：報導個體與揭露邊界	揭露永續相關財務資訊之報導個體範圍，並說明與合併財務報表範圍之一致性或差異。	關於本報告書已說明財務與非財務揭露邊界；附錄補充以合併財報觀點逐步接軌 IFRS S1。	4-6 142-143
IFRS S1：治理	揭露董事會與管理階層對永續相關風險與機會之監督、角色與回報機制。	已揭露董事會、永續發展暨提名委員會、管理階層與永續發展推動小組分工。	18-22
IFRS S1：策略	揭露永續相關風險與機會對營運模式、價值鏈、策略、資源配置及財務規劃之影響。	已以重大主題與風險管理章節揭露營運韌性、供應鏈、人才、資安及氣候議題；後續將強化財務影響量化。	26-33 57-60
IFRS S1：風險管理	說明永續相關風險與機會之辨識、評估、排序與監控流程。	已揭露重大主題鑑別、風險管理流程及治理層級回報。	26-33 57-60
IFRS S1：指標與目標	揭露用於衡量、監控與管理永續相關風險與機會之指標、目標及進度。	已於各重大主題章節揭露管理指標與年度績效，未來將統整至 IFRS S1/S2 管理儀表板。	各重大主題章節
IFRS S2：氣候治理	揭露治理單位與管理階層對氣候風險機會之監督與管理。	已於 2-1 與 TCFD 對照表揭露，並補強董事會／委員會監督邏輯。	71-79 126-127

準則構面	揭露要求重點	後續強化方向	對應頁碼
IFRS S2：氣候策略與韌性	揭露實體風險、轉型風險、氣候機會及其對業務模式與財務之影響；必要時說明情境分析。	已完成氣候風險機會辨識，情境分析與財務量化列為後續導入重點。	71-79
IFRS S2：氣候風險管理	揭露氣候風險辨識、評估、管理及與整體風險管理之整合。	已與風險管理章節及重大主題管理流程連結。	71-79 57-60
IFRS S2：氣候指標與目標	揭露範疇一、二、三溫室氣體排放、減量目標、內部碳定價、轉型計畫及年度進度。	已進行溫室氣體盤查與確信；內部碳定價、情境分析及目標財務連結將逐步建置。	71-79



溫室氣體確信報告書



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG

台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F, TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel + 886 2 8101 6666
傳真 Fax + 886 2 8101 6667
網址 Web kpmg.com/tw

溫室氣體聲明確信報告

銳澤實業股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行銳澤實業股份有限公司（以下簡稱「銳澤實業」）民國一〇四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別1直接溫室氣體排放與類別2能源間接排放（以下簡稱「類別1及類別2」）之合理確信案件詳列於附件一。

公司對溫室氣體聲明之責任

銳澤實業之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」（以下簡稱「ISO14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。如銳澤實業溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。本執業人員所隸屬會計師事務所遵循品質管理原則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

執業人員之責任

類別1與類別2 - 合理確信

本執業人員之責任係依照國際確信案件準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」（以下簡稱確信準則3410號）規劃及執行類別1及類別2之合理確信案件，基於所獲取之證據，對第一段所述銳澤實業溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得合理確信，並表示意見。

依確信準則3410號之規定，合理確信案件之工作包括對溫室氣體聲明之類別1與類別2中排放量化及相關資訊執行程序以取得證據。所選擇程序之性質、時間及範圍取決於執業人員之專業判斷，包括對溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估。作成該等評估時，執業人員已考量與銳澤實業編製溫室氣體聲明有關之內部控制。本合理確信案件已執行工作亦包括評估銳澤實業：



- 採用ISO14064-1編製溫室氣體聲明之妥適性。
- 所採用量化方法及報導政策之適當性，以及所作估計之合理性。
- 溫室氣體聲明之整體表達。

本執業人員相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示意見之基礎。

合理確信意見之結論

類別1與類別2 - 合理確信

依本執業人員之意見，第一段所述銳澤實業民國一〇四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之類別1及類別2在所有重大方面係依照ISO14064-1編製。

其他事項

本確信報告出具後，任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

呂倩慧



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

中華民國 一〇五 年 六 月 二 十 三 日



附件一：確信標的資訊彙總表

報告邊界	排放量 (二氧化碳噸當量/年)
類別1：直接溫室氣體排放和移除	119.0911
類別2：輸入能源	327.9865
合計	447.0776



永續報告書 保證聲明書



保證聲明書

致：銳澤實業股份有限公司 的管理階層與利害關係人

優麗國際管理系統驗證股份有限公司(DQS) 接受銳澤實業股份有限公司(銳澤)委託，依據AA1000AS v3 2020保證標準與GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021)執行銳澤2025年度永續報告書保證(以下稱永續報告書)。

此次保證的目的是除了對有關報告書報導流程做出獨立性結論，並對報告書質量與量化的驗證聲明，以減少利害關係人的誤解，提高報告資訊數據的整體可信度。

聲明書範疇及參考標準

DQS永續報告書之保證作業，根據AA1000AS v3 2020保證標準及全球永續性標準理事會(GSSB)發布的GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021)執行。

本聲明書包含下列：

- 1) 依照當責性原則AA1000AP 2018年版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量銳澤的永續性框架。
- 2) 銳澤的經濟、環境與人群(包括人權)指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度自 2025 年 1 月 1 日到 2025 年 12 月 31 日。
- 3) 報告書範疇：
 - 財務數據與公司年度合併財務報表範疇一致。
 - 非財務數據(環境、人群(包括人權))面向之資訊績效，以銳澤台灣為主要揭露範疇。
- 4) 銳澤負責發行、回應、績效數據、案例研究及下列管理永續發展相關數據與資訊系統相關的資訊。
- 5) 本報告書乃參考 GRI 通用準則 2021 版本、SASB 永續會計準則「工程與建造服務」行業、TCFD 氣候變遷相關財務揭露規範等編製並宣告。

保證等級

依照AA1000AS v3 2020保證標準第一應用類型，中度保證等級的要求。

限制性

本保證的內容不包含銳澤的財務數據來源、溫室氣體盤查、建築物設備與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

獨立聲明與保證單位的職能

DQS集團是一個提供基於GRI、CDP及其他特定管理與報導機制的獨立專業服務機構，與銳澤為相互獨立的組織，在執行永續報告書保證時並無與銳澤或利害關係人有利益衝突。關於銳澤的永續報告書，DQS除了對報告書保證事實報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由銳澤負責，DQS執行此項報告書保證作業的責任係依據與銳澤議定之範疇及參數準則規定，保證的委任範圍係乃參考GRI 準則為依據，該報告書內所提供之數據與資訊，做出聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS集團確保保證團隊擁有所需的能力，在整個參與過程中保持中立，並遵守道德規範。更多資訊，包括公正聲明，請參閱DQS公司網站: www.dqsglobal.com

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no.: TF-0064
www.dqsglobal.com



保證方法

本次保證所採用的保證規範乃參考AA1000AS v3 2020年版本及DQS所發展的方法如以下步驟：

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者和保證過程所需的證據類型進行分類。
2. 審查永續報告書的重大議題的鑑別，乃依照程序文件適當揭露。
3. 與銳澤位於新竹縣竹北市嘉豐南路二段76號9樓之1的主要相關經理及資訊提供者面談。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以供在需要時立即修正，或改善將來報告書內容。

意見聲明

包容性 - 人們應在影響到他們的決定中擁有發言權。

銳澤參考AA1000SES 進行利害關係人鑑別，永續發展團隊透過紀錄和執行報告，已鑑別出關鍵利害關係人，並收集與分析相關關注議題。

重大性 - 決策者應識別並清楚明白重要的永續發展議題。

建議銳澤未來可於現行重大性鑑別流程基礎上，持續優化重大主題之衝擊評估與排序方法，並參考 GRI 通用準則對重大主題鑑別之精神，定期檢視經濟、環境與社會面向之實際及潛在衝擊，以強化重大主題與利害關係人關注議題、營運管理決策及永續策略之連結。

回應性 - 組織應就重大性永續發展議題及其相關衝擊上採取透明的行動。

銳澤對其鑑別為重大的議題做出回應，在訂立重大議題的中長期可量測目標時，未來報告書應更聚焦相對應的主題準則。

衝擊性 - 組織應對其行為如何影響更廣泛的生態系統進行監測、衡量和問責。

銳澤採用參考GRI準則進行績效指標揭露，透過系統有效監控與評估其在經濟、環境與人群(包括人權)領域各項影響執行狀況，並已揭露關注相關生態影響及對應的議題。

結論

基於上述保證的活動，依據AA1000AS v3第一應用類型中度保證的條件，DQS保證團隊沒有發現到任何在本次保證業務範圍內的揭露訊息存在重大錯誤。收集和整合資料的過程已完成本次獨立保證。

代表保證團隊

July 26, 2026

Taiwan

Bob Chen

Managing Director

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014



document no.: TF-0064
www.dqsglobal.com



新竹縣竹北市嘉豐南路二段 76 號 9 樓