



銘鈺精密工業股份有限公司

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄

CONTENTS

董事長的話	03
關於本報告書	05
永續績效亮點	09
銘鈺與聯合國永續發展目標	10

01 利害關係人議合	15
1.1 永續推動組織	17
1.2 確認利害關係人	19
1.3 利害關係人溝通	20
1.4 鑑別重大主題	23

02 關於銘鈺	31
2.1 公司簡介	33
2.2 外部倡議與公協會參與	38

03 永續治理	39
3.1 治理實務	41
3.2 法規遵循	56
3.3 風險管理	57
3.4 營運績效	58
3.5 產品品質與安全	60
3.6 客戶關係	62
3.7 資訊安全管理	65

04 雙贏合作夥伴	69
4.1 供應鏈脈絡	71
4.2 供應鏈管理	74

05 社會共榮	77
5.1 人權保障	79
5.2 員工結構	81
5.3 薪酬福利	87
5.4 人才培育	94
5.5 勞資溝通	97
5.6 安全與健康職場	98
5.7 凝聚力量・共創公益價值	112

06 永續環境	113
6.1 氣候變遷之因應	115
6.2 溫室氣體管理	122
6.3 廢棄物管理	127
6.4 水資源管理	131

07 附錄	133
7.1 GRI內容索引表	135
7.2 SASB永續會計準則	142
7.3 上市公司氣候相關資訊	144
7.4 TCFD 氣候相關財務揭露	146



董事長的話

銘鈺自2001年創立以來，深耕精密金屬沖壓、電鍍與表面處理等核心業務，並以穩健經營與專業技術，持續為客戶、股東及社會創造長期價值。本人與董事會深刻認知產業特性及製程對環境與社會可能造成的影響，並將企業責任納入公司治理與經營決策的核心。

面對全球永續挑戰，銘鈺於2024年成立「永續發展委員會」，由董事會督導，統籌環境、社會與公司治理（ESG）相關策略之規劃與執行，確保永續目標與資源配置能有效落實。並於2024年起每年發行永續報告書，系統性揭露永續績效，提升資訊透明度。

展望未來，本人與董事會將持續深化永續治理，在穩健創造經濟價值的同時，積極回應利害關係人期待，為社會與環境帶來長期且正向的影響，實踐銘鈺對永續發展的核心承諾。

公司治理

銘鈺秉持誠信經營與透明治理之核心理念，持續健全公司治理架構，以確保董事會運作之獨立性、專業性與有效監督功能。公司於2013年導入獨立董事制度，並分別於2013年設立薪酬委員會、2014年設立審計委員會，以強化董事會之監督機制與決策品質；同時，自願提早採用電子投票制度，積極保障股東權益並提升股東參與度。

為進一步完善公司治理制度，銘鈺於2013年訂定並遵循「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，並於2016年制定「公司治理實務守則」，將誠信、責任與公平原則落實於日常營運與管理流程中。公司持續重視並維護利害關係人權益，深化客戶關係，並與供應鏈夥伴建立合作機制，期透過共創價值的方式，穩健朝向永續治理與長期發展目標邁進。

節能減碳重環保

銘鈺深信公司的成長與生態環境是共存共榮的，環境保護我們責無旁貸，銘鈺依此信念落實於經營方針。因此，環境永續已是日常生產工作中的重要一環，公司導入智能管理系統，從水資源保護、廢水排放，蒸氣使用到溫室氣體的排放等作資源回收再利用。自2023年起，每年自主完成ISO14064-1溫室氣體盤查及查證，並持續執行溫室氣體管理與減量，並依循國家政策，以2050淨零排放為長期目標，以實踐環境永續的核心價值。

員工照顧

員工是公司最重要的資產，讓員工發揮所長且安心工作，是公司的使命。銘鈺提供安全健康的工作環境、穩定的薪資，建置良好的福利制度，著重人才培育及養成，積極推動基層主管培訓與認證制度，辦理內外部教育訓練建構管理職能，提升員工職能發展與專業知識。

銘鈺重視員工的身心健康，補助員工全身健康檢查，成立多元的社團，讓員工有健康的身心經營家庭及安心工作。

公司員工不只是部門的人才更是組織的重要組成，銘鈺的目標不僅是維持員工的工作穩定，更要致力於員工成長及幸福感的提升。

社會關懷

銘鈺秉持著「取之於社會、用之於社會」的理念，長期關注社會弱勢議題、持續回饋地方，定期舉辦社會公益活動如捐血、淨灘、掃街、以代金鼓勵捐贈發票等。2014年成立銘鈺志工團隊，該團隊在高階主管支持與員工熱烈參與下，每年定期舉辦各項活動，承諾以人為本，助人為念回饋社會。

銘鈺志工團隊以每次的小愛心累積成長，希望每一次的付出都能讓世界變得更美好，透過「銘鈺志工團隊」所承諾的理念，希望能夠不斷為社會帶來力量和改變，讓社會更加和諧，弱勢族群能得到更多的關注。

面對未來挑戰

「2050淨零排放」身為全球一分子必須努力的方向。銘鈺將以嚴謹的態度並符合國際組織的要求達成目標；展望未來銘鈺將秉持著「掌握設計先機、迎合市場需求、提升全面品質、創造成本優勢、善盡社會責任」的經營理念，持續透過自動化製造及模具關鍵零件之系統管制、縮短模具開發時程、生產數位化管理、優化內部流程與整體效能、持續培訓員工的專業技能和創造優質的工作環境，同時提升公司治理強度以維護利害關係人權益。

未來我們將不斷創造更好的業績回饋員工、股東以及各方利益相關人，同時致力推動節能環保和社會責任。殷切期盼各界的指導與回饋，是銘鈺能持續精進的動力。感謝！

銘鈺精密工業股份有限公司

謝錦興 董事長



關於本報告書

銘鈺秉持推動企業永續經營及提升資訊揭露透明度之理念，特此編製並發行2025年永續報告書（以下簡稱本報告書）。本報告書旨在向各利害關係人完整呈現，在永續發展目標下，於強化誠信治理、落實環境保護與職業安全管理，以及優化員工薪酬與福利制度等面向所推動之具體措施與執行成果。

未來，銘鈺亦期盼持續獲得利害關係人之關注與寶貴建議，作為精進之依據，穩健推動永續發展策略，持續朝向企業長期經營與價值提升之目標邁進。

報告邊界與範疇

本報告書揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日。除另有說明外，本報告書所揭露之環境、社會及治理（ESG）資訊，均以銘鈺精密工業股份有限公司台灣營運據點為報導邊界，不包含海外關係企業、子公司或其他投資事業之營運績效。財務資訊則依各章節揭露範圍說明辦理。本報告書本年度無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更須重編之情形；若部分資訊有所調整或變更，則於各章節中說明。



撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative,下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021,GRI準則2021年)，並參考TCFD氣候相關財務揭露指引、SASB永續會計委員會之永續資訊揭露標準進行撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所簽證依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新臺幣千元為計算單位；各項數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 本年度永續報告書未取得第三方驗證單位之確信或保證意見。
- 銘鈺通過「ISO 14001：2015 環境管理系統」、「ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查管理系統」、「ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統」、「ISO 50001:2018能源管理系統」、「IATF 16949：2016汽車業品質管理系統」、「ISO 9001:2015品質管理系統」、「SA8000：2014 社會責任標準」（以下簡稱「SA 8000」）、「RBA責任商業聯盟行為準則」（以下簡稱「RBA行為準則」），並持續維持證書有效性。



ISO 14001:2015



ISO 14064-1：2018



ISO 45001:2018



ISO 50001:2018



IATF 16949:2016



ISO 9001:2015



SA8000:2014



RBA責任商業聯盟行為準則

發行頻率

這是銘鈺發布的第二本永續報告書，未來銘鈺每年會發布報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於銘鈺官網下載。

- 本次發佈日期: 2026年8月。
- 下次發佈日期: 2027年8月。

意見回饋

本報告書公開發於銘鈺官方網站供利害關係人閱覽，如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 負責單位：銘鈺精密工業股份有限公司永續發展委員會
- 聯 絡 人：公司治理主管
- 地 址：桃園市觀音區國瑞路2號
- 電 話：(03) 438-9966
- E - m a i l：investor@mapi.com.tw



永續績效亮點



公司治理	● 董事會績效評估整體平均分數4.72分。 ● 董事合計進修專業課程時數達54小時。 ● 誠信經營教育訓練新進員工共127人參與，累積訓練時數127小時。 ● 未有違反誠信案件；未有違反公司治理法規；內控作業亦未有重大缺失。
永續環境	● 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴。 ● 新進供應商「不使用衝突礦產承諾書」簽署率達100% ● 新進供應商簽署「環安衛政策宣示廠商確認函」達100%。 ● 新進供應商簽署「供應商承諾書」達100%。 ● 未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。
社會共榮	● 員工受訓時數平均達5.93小時以上。 ● 全體女性員工比例達53%。 ● 維持零災害，全體員工無發生因職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。 ● 未有勞資爭議事件。 ● 新供應商自評「供應商社會責任狀況調查表」100%。 ● 重視員工與顧客安全健康，設置AED並取得「安心場所認證」（2024~2026年），強化緊急應變能力，打造安全且安心的工作環境。

銘鈺與聯合國永續發展目標

聯合國於2015年提出了17項「永續發展目標」，作為全球在2030年實現永續發展的藍圖與指南。銘鈺對這些發展目標積極參與並且積極支持，並將其納入發展策略中。包括零污染廢水、安全與衛生、可負擔的能源、就業與經濟成長、減少不平等、責任消費與生產以及氣候行動等永續發展目標。這些目標將被視為銘鈺邁向永續發展的重要指導原則之一。銘鈺所關注的主題與SDGs的12個目標密切相關，目前已經針對各項永續發展目標制定應對措施，詳情如下表所示。

SDGs		SDGs說明	銘鈺永續發展策略行動
	消除各地一切形式的貧窮	在2030年以前，消除世界各地所有人的極端貧窮（目前定義為每人每日生活費不足1.25美元）。	訂定完善的員工福利措施與退休制度；休假制度除符合勞動基準法規定外，對於員工遇有育嬰、重大傷病或家庭有重大變故等情況，需要一段較長的時間休假時，也能申請留職停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需要。 公司章程明定提撥年度獲利3至9%為員工酬勞，以將經營成果反映於員工薪酬。 訂定「員工持股信託管理辦法」並成立員工持股會，依照員工薪資提存金額相對提撥獎勵提存金。
	確保健康及促進各年齡層的福祉	在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。 強化所有國家的早期預警、風險減少，以及國家與全球健康風險的管理能力，特別是開發中國家。	設立勞工健康服務團隊，包含醫師問診、護理人員及急救人員，以保障公司員工之身心健康。 實施員工健康檢查及危害健康作業之特殊健康檢查，且持續進行異常報告追蹤管理。 每年評估同仁健檢結果，不定期辦理健康促進相關活動。

SDGs		SDGs說明	銘鈺永續發展策略行動
	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。 西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	依據「教育訓練作業管理程序」提供訓練資源，確認員工的訓練需求，以提高受訓的成效，使員工能適任其工作及培育未來發展。 依各項訓練需求編列訓練課程；對各職位應具備之能力及考核不足之人員、各部門年度訓練計劃、新產品／技術發展需求之課程、法令規定及客戶要求；使員工得以提升個人知識及技術。
	實現性別平等，並賦予婦女權力	消除所有地方對婦女的各種形式的歧視。 採用及強化完善的政策以及可實行的立法，以促進兩性平等，並提高各個階層婦女的能力。	提供資訊鼓勵女性員工主動提出母性健康保護需求。 每季與相關單位進行風險評估，協調員工工作調整及作業現場改善。 員工於保護關懷期間內持續追蹤管理至保護結束；安排追蹤檢查結果及適性評估，提供適性安排建議，以達到員工身心健康保護之目的。
	確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理	在西元2030年以前，大幅增加各個產業的水使用效率，確保永續的淡水供應與回收，以解決水饑荒問題，並大幅減少因為水計畫而受苦的人數。	防止降雨逕流污染及非雨天時廢、污水排入雨水排放管道，以避免非法排放或污染物溢漏污染雨水溝。 識別可能影響逕流水的潛在污染源，進行控制措施並定期監測，對於意外洩漏污染或異常暴雨事件，有緊急應變或異常處理，以降低環境衝擊。

SDGs		SDGs說明	銘鈺永續發展策略行動
	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，以及現代的能源	在2030年以前，大幅提高全球再生能源的共享。 在2030年以前，將全球能源效率的改善度提高一倍。	依據實際使用之資能源，統計分析各項資能源實際消耗量，並依據資能源耗用模式擬定管制方法。 設定每月能源管控目標及指標，依據實際狀況適時調整指標，能耗異常時及時追蹤，以避免浪費資源。
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	在2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 採取立即且有效的措施，以禁止與消除最糟形式的童工，消除受壓迫的勞工；在2025年以前，終結各種形式的童工，包括童工的招募使用。 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	薪資報酬邁向優於法規標準。 秉持性別平等的精神，不因性別差異有不同的起薪。 依「勞工保護管理程序」執行。 依法執行作業環境監測，確保勞工作業環境的健康與安全。 依「職業安全衛生管理系統」執行，持續提升安衛績效。
	減少國內及國家間不平等	在2030年以前，促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身分地位。 確保機會平等，減少不平等，作法包括消除歧視的法律、政策及實務作法，並促進適當的立法、政策與行動。	於「SA8000」/「RBA行為準則」，明定公司遵循國內外人權公約，支持性別平等及禁止歧視。 唯才是用，男女平等，女性員工與男性員工同工同酬。

SDGs		SDGs說明	銘鈺永續發展策略行動
12 負責任的消費與生產	確保永續的消費與生產模式	依據議定的國際架構，在化學藥品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學藥品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。 在2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用以大幅減少廢棄物的產生。 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，尤其是大規模與跨國公司，並將永續性資訊納入他們的報告週期中。	遵守RoHS、REACH等規定，確保供應鏈符合關於化學物質的規定。推動廠區廢棄物分類處理，並訂定貯存處理原則，以避免廢棄物飛揚、逸散、滲出、污染環境。 針對法令規定需要檢測的廢棄物，定期委託合格檢測單位進行廢棄物採樣檢測，相關檢測紀錄保存備查，保留廢棄物處理追蹤記錄以供存查。 落實辦公區一般廢棄物源頭減量與資源回收再利用宣導、管理作業，持續提升垃圾減量率、資源回收再利用率。 每年發行永續報告書，揭露公司永續性資訊。
13 氣候行動	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	2025年依ISO 14064-1：2018標準進行溫室氣體排放量盤查。 不定期宣導節能減碳、節水減廢等環保議題；開辦溫室氣體盤查專業課程，提升員工專業能力。
16 和平正義與有利的制度	促進和平且包容的社會，以落實永續發展	大幅減少各種形式的貪污賄賂。 促進及落實沒有歧視的法律與政策，以實現永續發展。 所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。	依「員工從業道德管理程序」、「員工投訴及參與管理程序」、「員工保護管理程序」執行內、外部檢舉管道及處理制度，完善道德行為準則及誠信經營守則並落實執行，確保檢舉人及相對人之合法權益。 以保密方式處理舉報事件，並確保舉報人之隱私權及安全。 通過公平競爭，依法實施結合行為，擴大經營規模，提高市場競爭能力；接受公平交易委員會的監督，引導本行業的同行依法競爭，維護市場競爭秩序。

SDGs		SDGs說明	銘鈺永續發展策略行動
17 全球夥伴關係	多元夥伴關係	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	銘鈺定期實施供應商教育訓練，且以問卷調查方式確保銘鈺制定之程序能傳達給供應商。
			為監督供應商之遵循情況，銘鈺定期安排實地評鑑，評鑑項目包含「供應商品質系統稽核」、「供應商採購系統稽核」及「供應商社會責任管理一般評核」。
			對於違反社會責任及對環境有顯著影響者，得依據合約內容解除或終止合約。



1

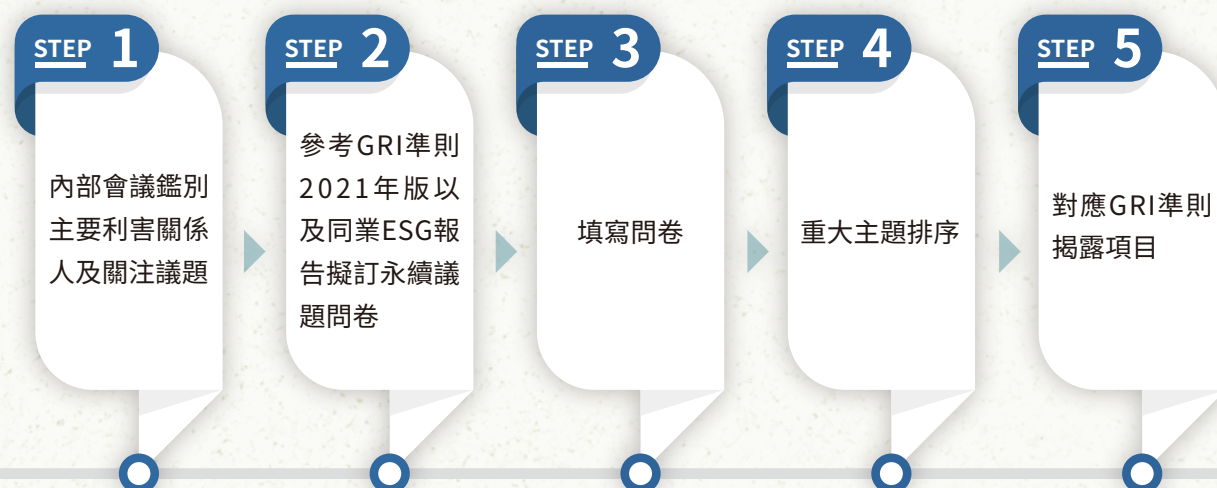
利害關係人議合

- 1.1 永續推動組織
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通
- 1.4 鑑別重大主題



01 利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程

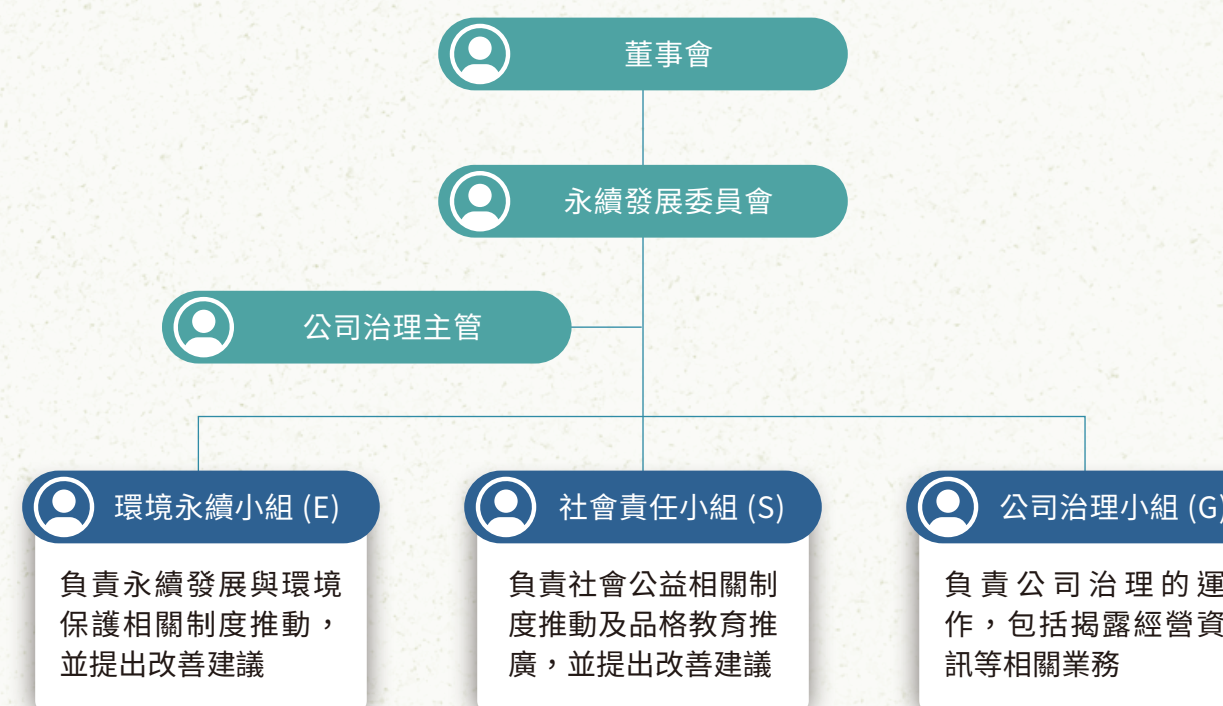


1.1 永續推動組織

銘鈺董事會成立永續發展委員會，由董事長擔任召集人，負責擬定永續發展方針，於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入銘鈺企業文化當中。為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向，永續發展委員會推行小組下設3個專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。銘鈺制訂永續發展守則及永續資訊之管理作業，並納入內部控制制度，並且每年向董事會提報前一年度ESG執行情形，內容包含銘鈺鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。永續發展委員會每年至少一次向董事會報告ESG執行情形，評估重大主題所訂政策與目標之可行性，檢視公司在各項永續議題的落實情形，並於必要時指示調整方向，以展現董事會對公司永續發展的實質監督與參與責任。此外，董事會亦負責審閱及核准永續報告書，確保揭露內容之完整性與真實性。

成立時間	成員	主要職責
2024年11月7日	由銘鈺董事長、總經理及全體處級主管為當然成員	- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 - 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。 - 督導銘鈺永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。 - 設置推動及執行永續發展事務之跨部門小組及其編組任務。

永續發展委員會組織圖



企業社會責任政策

銘鈺自2020年即遵循SA8000 社會責任標準之規範，由營運服務處負責推動並成立「社會責任績效團隊」。主任委員由總經理擔任，由總經理指派主管為管理代表，另由各部門主管依其專長擔任各系統成員，將企業社會責任議題融入銘鈺之經營策略中。2024年11月由董事會設置永續發展委員會，由董事長擔任召集人，總經理及各事業處最高主管為當然委員。

營運服務處擔任上下整合與跨部門溝通之橋樑，於每年度重點工作中設定客戶及利害關係人所關注議題作為年度執行方針。為確保重點工作與執行成效，至少每季追蹤執行狀況，並於年度結束向董事會報告永續經營事項與社會責任執行結果。

每年進行年度內部稽核與管理審查，檢查各項改善措施的執行與落實情況，至少召開一次管理審查會議，針對勞工權益、員工健康、工作環境、風險識別及改善情況、衛生、福利、常規設備、制度以及其他員工有關事宜進行追蹤。

銘鈺已建置完善之環境保護、職業安全衛生及社會責任管理機制，秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，善盡企業應有之責任。持續穩健經營與持續發展的同時，積極投入環保與公益行動，並兼顧環境永續、職業安全、公司治理與社會責任等面向。

企業社會責任政策公佈在公司網站 <https://www.mapi.com.tw/public/index.php/zh-Hant/csr/csr>

1.2 確認利害關係人



利害關係人為影響銘鈺或受銘鈺影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與銘鈺的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出6類對銘鈺而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、員工、供應商、承攬商、政府單位。

1.3 利害關係人溝通

銘鈺的主要利害關係人由於身分類別不同，使得各類別的利害關係人關注銘鈺之議題亦多有差異，銘鈺各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注銘鈺的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時銘鈺亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

利害關係人類別：股東/投資人		
對銘鈺的意義	關注議題	溝通管道/ 頻率
提供公司營運資金與發展支持，關係企業永續經營、財務穩健及長期價值創造。	- 營運績效 - 職業安全衛生 - 資訊安全 - 水資源管理 - 產品品質與安全	- 月營收資訊（每月） - 法人說明會（不定期） - 投資人會議（不定時） - 股東會（每年） - 公司網站/公開資訊觀測站（即時） - 投資人服務信箱(即時)
溝通實績	對應章節	聯絡窗口
法人說明會(1次) 重大訊息(19則) 公告(167則) 投資人電話(5次)	3.1 治理實務 3.1.1 董事會 3.1.2 功能性委員會 3.1.3 內部稽核 3.1.4 商業道德 3.3 風險管理 3.4 營運績效	發言人 電話：03-4389966 信箱：Investor@mapi.com.tw

利害關係人類別：客戶		
對銘鈺的意義	關注議題	溝通管道/ 頻率
為公司主要營收來源，影響企業營運穩定度、市場競爭力與長期發展。	- 產品品質與安全 - 永續供應鏈 - 倫理誠信 - 資訊安全	- 電話 (每天與不定時) - 通訊軟體(每天與不定時) - 信件 (每天與不定時) - 會議 (每天與不定時) - 視訊會議 (不定時) - 問卷 (年度)
溝通實績	對應章節	聯絡窗口
電話 (249通) 線上會議 (104場) 客戶滿意度調查 (2次)	3.6 客戶關係	業務部 電話：03-4389966 信箱：sales@mapi.com.tw

利害關係人類別：員工		
對銘鈺的意義	關注議題	溝通管道/ 頻率
透過員工投入與認同，形塑企業文化，提升團隊向心力與整體績效。	- 薪酬福利 - 營運績效 - 職業安全衛生 - 勞資溝通 - 資訊安全 - 員工多元與平等機會	- 每季勞資會議一年至少四次會議 - E-mail信箱 (隨時) - 實體信箱 (隨時) - 福委會一年至少四次會議 - 績效評核作業一年四次 - 公司網站信箱 (隨時) - 申訴電話(隨時) - 各部門主管及人資主管不定期與基層員工面談
溝通實績	對應章節	聯絡窗口
每季召開勞資會議，共計4場 召開移工溝通會議，共計12場 職工福利委員會共計5場 績效評核作業共計4次	5.1 人權保障 5.1.1 不歧視 5.2 員工結構 5.2.1 員工統計 5.3 薪酬福利 5.4 人才培育 5.5 勞資溝通 5.7 凝聚力量。共創公益價值	人力資源部 電話：03-4389966 信箱：hr@mapi.com.tw

利害關係人類別：供應商		
對銘鈺的意義	關注議題	溝通管道/ 頻率
採購作為供應鏈管理與溝通之關鍵角色，透過與供應商之持續互動，確保品質、交期與永續要求落實，降低營運及符合法規風險，支撐公司穩定營運。	- 客戶關係 - 職業安全衛生 - 產品品質與安全 - 營運績效 - 資訊安全 - 永續供應鏈	- 供應商評鑑 (首次交易、每年定期) - 供應商績效評估 (每季) - 訂單有加註注意事項等規範 (PO發出時要求廠商) - MAIL(不定期) - 電話聯絡(不定期) - 重大品質異常供應商會議 (發生時召開)
溝通實績	對應章節	聯絡窗口
新供應商評鑑：6次 既有供應商評鑑：19 次 採購訂單溝通：不定期 重大品質異常會議：不定期	4.1 供應鏈脈絡 4.2 供應鏈管理	採購部 電話：03-4389966 信箱：pro@mapi.com.tw

利害關係人類別：承攬商		
對銘鈺的意義	關注議題	溝通管道/ 頻率
透過與承攬商的合作，銘鈺能確保供應鏈遵循社會責任、環境保護及商業道德標準，並落實安全健康的工作環境，共同推動永續經營目標。	- 客戶關係 - 職業安全衛生 - 資訊安全 - 營運績效 - 倫理誠信 - 產品品質與安全	- 危害告知會議(每日) - 施工現場巡檢(每日)
溝通實績	對應章節	聯絡窗口
參與人員：全體現場作業人員 (平均每日 15 人) 落實效果：員工對危害認知及防護措施遵循率達 100% 落實效果：施工安全事件零發生	5.6 安全與健康職場	職安衛部 電話：03-4389966 信箱：ad@mapi.com.tw

利害關係人類別：政府單位		
對銘鈺的意義	關注議題	溝通管道/ 頻率
政府單位提供政策指導、法規規範與合規要求，對銘鈺的營運、風險管理及永續發展具有重要影響。	- 人才培育 - 倫理誠信 - 勞資溝通 - 廢棄物管理 - 水資源管理 - 永續供應鏈 - 溫室氣體管理 - 營運績效 - 職業安全衛生 - 能源管理 - 薪酬福利	- 主管機關政策宣導會議 - 政府部門召開研討會 - 定期申報作業 - 主管機關發布訊息
溝通實績	對應章節	聯絡窗口
主管機關政策宣導會議 19次，參加17人次。 定期申報作業32次 政府部門研討會 7次 主管機關發布訊息171次	3.1.4 商業道德 5.3 薪酬福利 5.4 人才培育 5.5 勞資溝通 5.6 安全與健康職場 6.1 氣候變遷之因應 6.2 溫室氣體管理 6.3 廢棄物管理 6.4 水資源管理	銘鈺發言人 電話：03-4389966 信箱：Investor@mapi.com.tw

1.4 鑑別重大主題



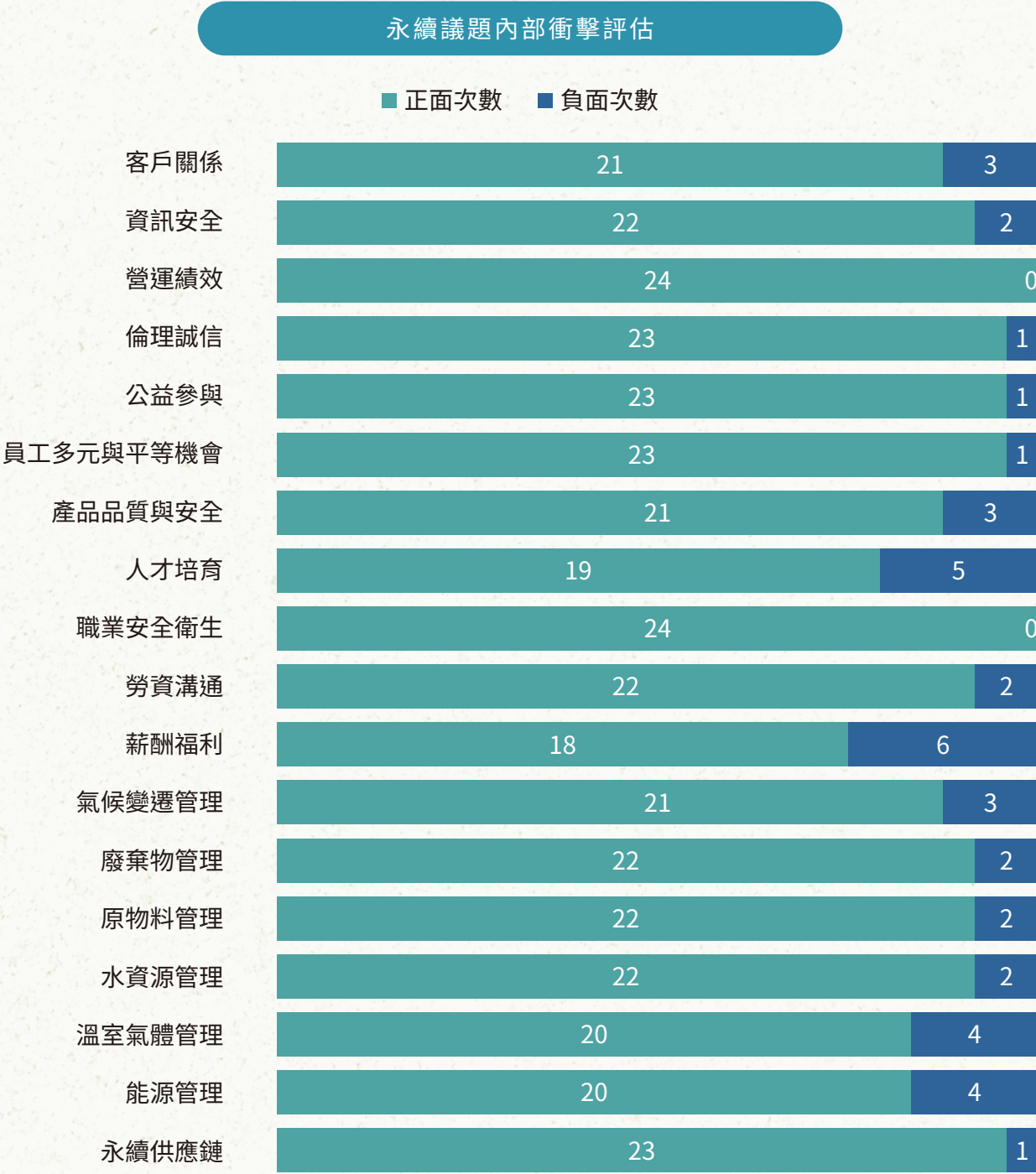
面向	重大主題
環境面	永續供應鏈、原物料管理、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理、氣候變遷管理
人群（含人權）面	薪酬福利、勞資溝通、職業安全衛生、人才培育、員工多元與平等機會、產品品質與安全、公益參與
經濟面	營運績效、倫理誠信、客戶關係、資訊安全

註 公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

銘鈺永續發展委員會擬定18項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收118份有效問卷，涵蓋股東／投資人20份、員工25份、客戶7份、供應商24份、承攬商17份及政府機關1份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；再發放線上問卷予銘鈺24位主管填寫各永續議題對銘鈺內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展委員會討論後將環境、人群（含人權）與經濟三個面向各取前兩名列入當年度重大主題，確認當年度銘鈺應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向重大主題分別為營運績效、客戶關係、職業安全衛生、產品品質與安全、水資源管理、永續供應鏈，對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓銘鈺持續成長茁壯，邁向永續經營。

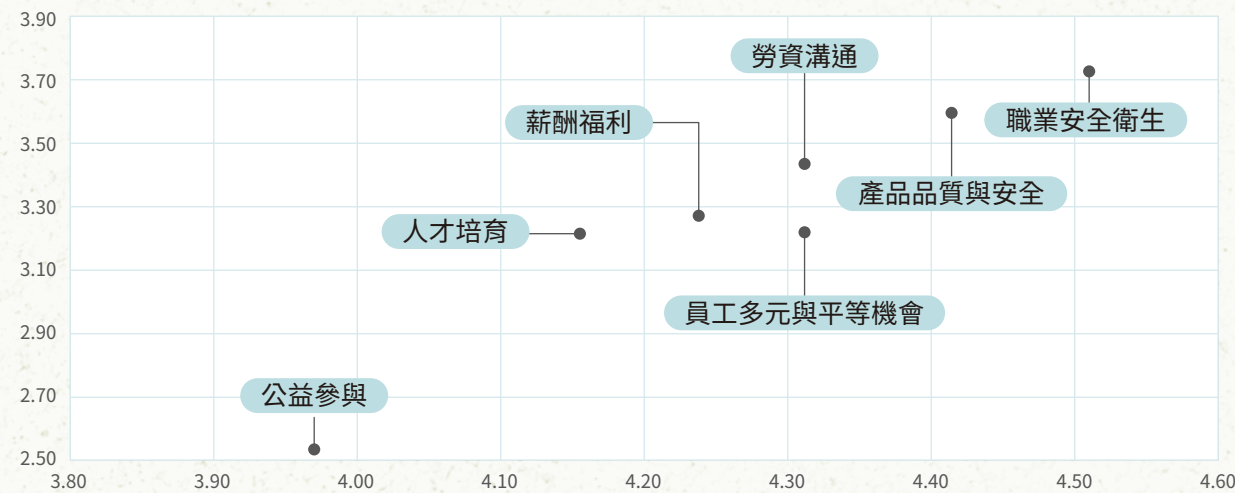
銘鈺將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露銘鈺投身公益的成果。

鑑別正負面實際潛在衝擊

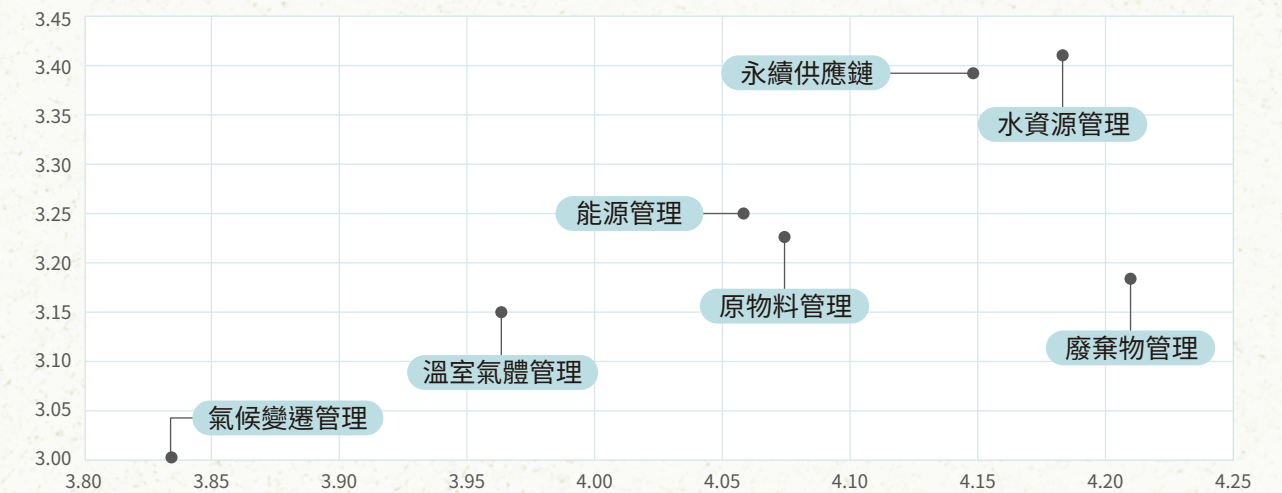


重大議題矩陣圖

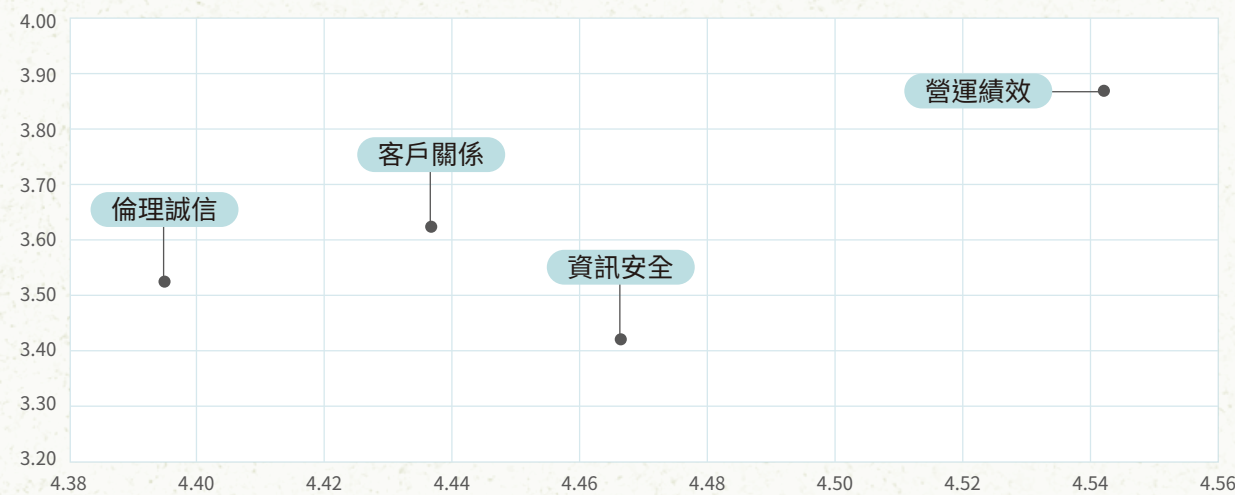
人群(含人權)面永續議題



環境面永續議題



經濟面永續議題



報導原則

準確性 · 平衡性 · 清晰性 · 可比較性 · 完整性 · 永續性脈絡 · 時效性 · 可驗證性

完整的 ESG 報告

銘鈺遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露銘鈺如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映銘鈺在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估銘鈺的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對銘鈺的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析銘鈺長期的績效；根據時效性原則：銘鈺定期發行ESG報告，適時提供ESG資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：銘鈺透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。

重大主題清單

面向	經濟面		
重大主題	營運績效		
衝擊面向	實際正面		
原因說明	影響範圍		
	上游 原物料供應	公司	下游 組裝廠
隨著市場發展，對於產品的需求更為高端，故2025年已進行擴建廠房，添購高階生產設備與檢測儀器，以應對更廣泛的材料與厚度需求，並提升沖壓與表面處理技術，滿足市場趨勢。	●	●	●
對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節		重大主題 排序
自訂主題	3.4 營運績效		維持

面向	經濟面		
重大主題	客戶關係		
衝擊面向	實際正面		
原因說明	影響範圍		
	上游 原物料供應	公司	下游 組裝廠
客戶不僅在意服務態度與價格，更在意產品品質。因此我們持續提升精密沖壓技術能力，並具備多項精密量測儀器，以提供高產品品質，提升客戶滿意度並鞏固長期訂單，當年度並無發生任何重大客戶申訴事件。	●	●	●
對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節		重大主題 排序
自訂主題	3.6 客戶關係		新增

面向	人群（含人權）面		
重大主題	產品品質與安全		
衝擊面向	實際正面		
原因說明	影響範圍		
	上游 原物料供應	公司	下游 組裝廠
本公司依循 ISO 9001 與 IATF 16949，建立客戶溝通、訂單處理、技術支援及售後服務等流程，透過專屬業務與專案團隊持續掌握客戶需求，並定期辦理客戶滿意度調查以精進產品與服務品質；當年度未發生重大客戶申訴事件，亦未有侵犯客戶隱私之情事。	●	●	●
對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節		重大主題 排序
GRI 416:顧客健康與安全	3.5 產品品質與安全		新增

面向	人群（含人權）面		
重大主題	職業安全衛生		
衝擊面向	實際正面		
原因說明	影響範圍		
	上游 原物料供應	公司	下游 組裝廠
本公司通過 ISO 45001 職業健康與安全管理系統，建立完整的職業安全風險辨識、預防與管理機制，持續改善工作環境並強化員工安全與健康管理，透過制度化作業確保各項安全措施有效落實，當年度未發生任何職業災害或職業病事件。	●	●	●
對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節		重大主題 排序
GRI 403：職業安全衛生 2018	5.6安全與健康職場		↑2

面向	環境面		
重大主題	水資源管理		
衝擊面向	實際正面		
原因說明	影響範圍		
	上游 原物料供應	公司	下游 組裝廠
面對嚴峻的環境保護挑戰，銘鈺積極響應政策，將於2026 年全面導入生物處理系統。透過技術升級，我們不僅擴大廢水處理能效，更致力於優化排放水質，以實際行動減輕環境負擔，為守護綠色大地盡一分心力。		●	●
對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節		重大主題 排序
GRI 303:水與放流水 2018	6.4 水資源管理		新增

面向	環境面		
重大主題	永續供應鏈		
衝擊面向	實際正面		
原因說明	影響範圍		
	上游 原物料供應	公司	下游 組裝廠
銘鈺於供應商管理中，將人權保障、職業安全與勞動法規遵循納入供應商承諾內容。 新進供應商須完成供應商承諾書簽署，涵蓋禁止童工、強迫勞動與歧視等基本人權原則。	●	●	●
對應GRI準則2021 一般揭露/主題準則	報告書揭露章節		重大主題 排序
GRI 204：採購實務 2016 GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016	4.1 供應鏈脈絡 4.2 供應鏈管理		新增

註 ● 為公司直接/間接造成



2

關於銘鈺

2.1 公司簡介

2.2 外部倡議與公協會參與



02 關於銘鈺

2.1 公司簡介

本公司成立於2001年，前身為「銘恩彩鍍股份有限公司」，初期主要從事金屬表面處理業務。2003年7月更名為「銘鈺精密工業股份有限公司」，並遷址至桃園市觀音區國瑞路2號。公司於2013年4月登錄興櫃，並於2016年1月正式掛牌上市（股票代號：4545）。

銘鈺以成為世界級精密沖壓領導廠商為發展目標，持續投入自動化設備與製程技術研發，致力為客戶提供高效率、高品質的客製化解決方案。秉持以客戶需求為核心的經營理念，透過專業的經營團隊與完整的技術服務，提供產品設計、模具開發及量產製造等一站式服務，協助客戶提升產品競爭力與市場價值。銘鈺將持續精進技術與服務品質，以滿足客戶需求、創造雙贏價值為企業經營宗旨。

- 設立時間：西元2001年
- 位置：桃園市觀音區國瑞路2號
- 資本額：新臺幣770,000千元
- 員工人數：台灣：539人
- 當年度個體營收：1,534,908千元
- 營運據點：台灣

銘鈺集團全球布局

銘鈺總部位於台灣桃園，並於新加坡、中國等地設有子公司，其中銘鈺主要生產精密沖壓與電鍍金屬製品，中國子公司億模塑膠科技(蘇州)有限公司(以下簡稱億模)主要為自動化機台設計與組裝，新加坡子公司MAP Plastics Pte. Ltd. (以下簡稱MAPP)主要為醫療塑膠射出產品。

億模
自動化設備
蘇州|中國

銘鈺精密
精密沖壓
桃園|台灣

MAP PLASTICS
醫療用塑膠
新加坡

股東結構

(單位：%)	本國法人	本國個人	外國機構及外國人	合計
持股比例	41.64%	29.11%	29.25%	100%

註 資料統計至2026年4月26日。

主要產品銷售佔比

產品別(單位：%)	2023年	2024年	2025年
電子沖壓零組件	55%	48%	40%
硬碟機音圈馬達上下板	35%	40%	43%
硬碟機沖壓零組件	8%	12%	15%
其他	2%	0%	2%
總計	100%	100%	100%

各區營收佔比

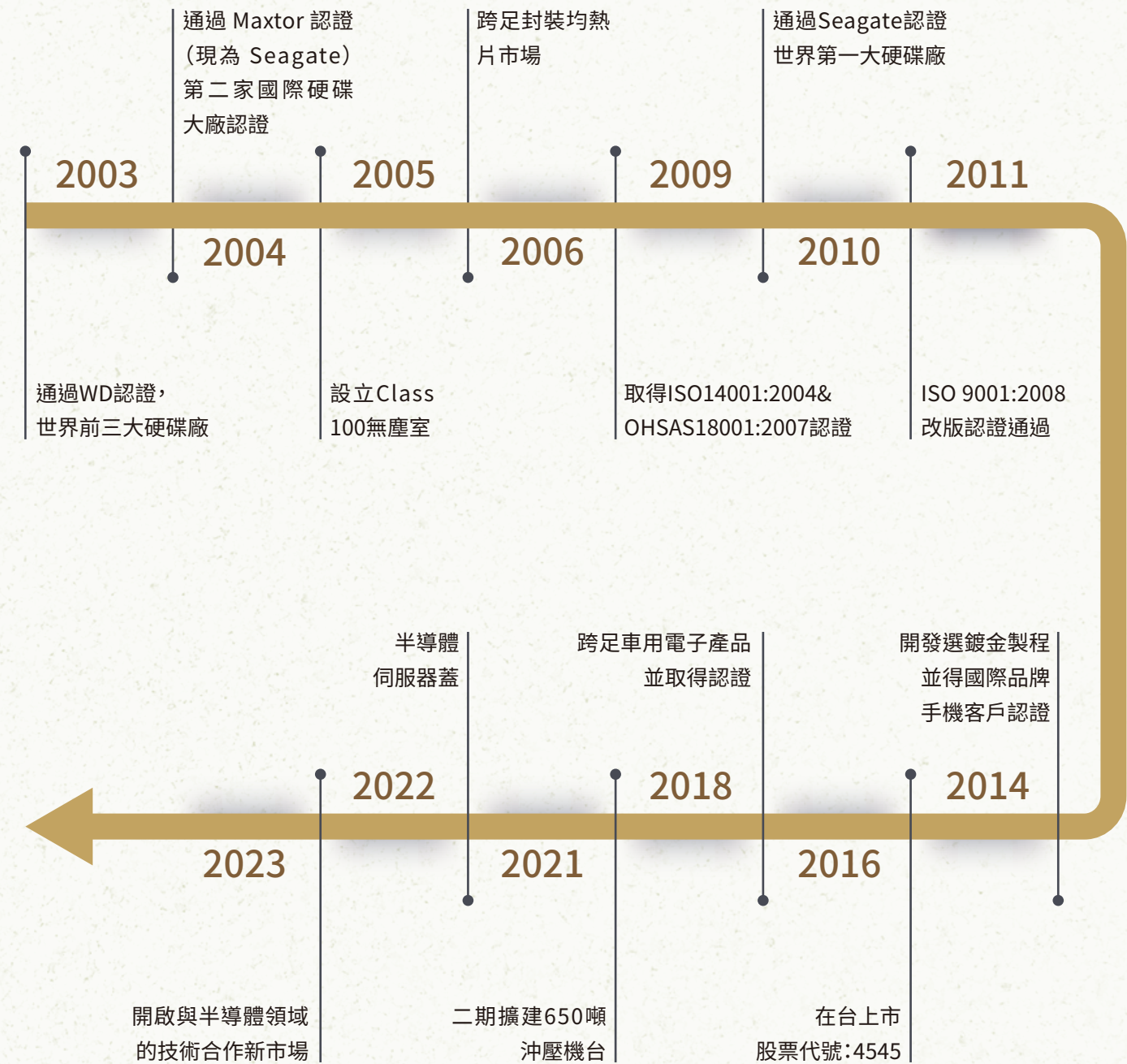
區域別(單位：%)	2023年	2024年	2025年
馬來西亞	48%	56%	60%
台灣	21%	14%	17%
泰國	13%	16%	14%
菲律賓	0%	1%	4%
中國	12%	12%	3%
其他	6%	1%	2%
總計	100%	100%	100%

整體產業鏈的上中下游位置圖

銘鈺的產品多樣，主要製造以沖壓、電鍍加工為主，上游為金屬材料、藥水供應廠商，下游主要為硬碟及電子零組件組裝廠，產品應用於電腦伺服器、消費性電子產品、半導體散熱片生產等。

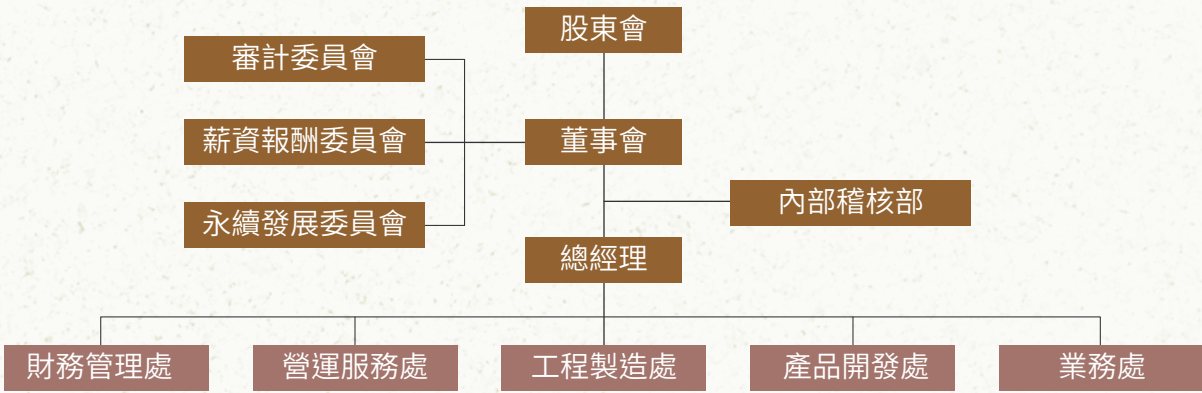


銘鈺重要里程碑



最高治理單位組成

銘鈺董事會為公司最高治理核心，並設置審計委員會、薪酬委員會以及永續發展委員會三大功能性委員會，以強化治理效能。董事會負責制定公司整體策略方向、監督管理階層執行成效，並對公司及全體股東承擔最終責任。在治理制度的各項運作中，董事會均依循相關法令、公司章程及股東會決議等規範，據以行使職權。



2.2 外部倡議與公協會參與

組織名稱	說明	會員資格
桃園市工業會	藉由交流與合作，掌握產業趨勢、政策動態與最佳實務，並將相關資訊運用於公司營運與管理，促進企業與社會的共同發展。	會員
桃園市觀音工業區廠商協進會	透過協進會活動與倡議，支持產業合作、環境永續與社區共榮。	會員
台灣區表面處理工業同業公會	積極參與產業及專業公協會，以促進技術交流、提升產業標準及強化企業社會責任，並推動環境保護、職業安全及產業永續發展，並與業界共同分享最佳實務與創新技術。	會員



3

永續治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 法規遵循
- 3.3 風險管理
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品品質與安全
- 3.6 客戶關係
- 3.7 資訊安全管理



03 永續治理

完善的公司治理涵蓋健全的董事會、嚴謹的內控制度及穩定的財務管控機制。透過相關制度之有效運作，不僅可降低公司經營風險，亦有助於提升整體競爭力並創造企業與品牌價值。同時，藉由建立以誠信與責任為核心的企業文化，恪遵相關法令並落實誠信經營，公司得以在良好的治理架構下維持營運穩健發展，並保障利害關係人之權益。

銘鈺高度重視公司於經濟、環境及社會等層面所產生之影響，並致力於推動企業永續發展。在公司治理方面，銘鈺依據《證券交易法》及相關法令規範，建立完善之公司治理制度，藉以保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度。公司已訂定並落實「公司治理守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序與行為指南」、「道德行為準則」及「永續發展守則」等重要規範，作為公司治理與誠信經營之依循準則。透過相關制度之持續建構與落實，銘鈺貫徹誠信正直之核心價值，持續強化公司治理品質與執行成效，以確保持續長期穩健經營，並促進企業價值、社會責任與永續發展目標之平衡實現。

3.1 治理實務

公司治理成果

- 2019年1月設置公司治理主管。
- 董事會成員進修永續相關訓練課程時數33小時。
- 董事會及功能性委員會績效評估結果為「優良」，強化董事會績效評核獨立與公正性。
- 女性董事佔比0%；獨立董事佔比43%。

股東會由全體股東組成，為銘鈺最高決策機構，負責審議及決定公司重大經營事項，並定期聽取董事會之營運報告。董事會則為銘鈺最高治理機關，負責擬定經營策略、監督財務績效，並確保公司各項營運活動符合法令規範。為強化公司治理效能並提升整體競爭力，董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，以協助董事會健全其監督與決策功能。此外，董事會轄下設置獨立稽核單位，定期執行內部稽核作業，並向審計委員會及董事會提報稽核結果，以確保內部控制制度之有效運作。

銘鈺重視公司治理與誠信經營，並以永續成長為長期經營目標，持續強化公司治理架構與資訊透明度，搭配完善之內部控制制度，以保障股東及其他利害關係人之權益。公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，並考量整體營運活動，建立並落實內部控制制度，且定期檢討及調整，以因應內外部環境之變化，確保內控制度之設計與執行持續有效，進而透過完善之管理機制提升營運績效，實現永續經營之目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會已設置公司治理主管，並於2020年7月決議通過任命蕭協理擔任此職務，公司治理主管職權暨業務下：

- 不定時提供董事會成員經營所需之財務業務資訊及法令變動等相關資訊。
- 依法令規定辦理審計委員會、董事會及股東會各項會務及執行相關事宜。
- 負責公司公開資訊觀測站訊息之揭露。
- 辦理公司變更登記業務。
- 配合公司治理評鑑強化公司治理情形。

公司治理主管2025年度進修與公司治理相關專業課程達21小時。

主辦單位	課程名稱	進修日期	進修時數
臺灣證券交易所	強化氣候資訊揭露以提升企業氣候韌性	2025/06/10	3
臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2025/07/09	6
中華民國工商協進會	2025台新淨零高峰論壇	2025/08/22	3
證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	2025/09/26	3
金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	2025/10/16	6
當年度進修總時數			
21			

3.1.1 董事會

董事會獨立性與多元性

本公司最高治理單位為董事會，董事會指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東會負責。提升資訊透明度與關注價值鏈跟環境與社會的關聯性，對於經濟、環境與人群(包括人權)的衝擊之程序兼顧利害關係人的均衡利益推動永續發展等事項，以因應各種潛在企業危機風險並達永續經營的目標。為了應對各種潛在的企業危機風險並實現永續經營目標，應針對經濟、環境和人群(包括人權)的影響，制定平衡利害關係人利益的程序，推動永續發展，確保各方面的協同發展。

銘鈺每屆董事任期3年，董事之選任皆依公司章程採候選人提名制度，透過公平、公正、公開之程序選任。第10屆董事會成員均由股東提名，於2023年6月21日股東會依「董事會選舉辦法」選任，由7位董事擔任，其中有3位為獨立董事，成員組成多元化，包含商業、財務、會計、法律與公司所屬產業等專業背景，除有多元的專長領域及實務工作經驗外，更期望藉由導入外部利害關係人觀點，以提升決策品質。

銘鈺已於「董事會議事規範」明訂董事對於董事會所列議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，已說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會					
職稱	姓名	性別	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景/經驗
董事長	謝錦興	男	100%	13	產業、永續、治理
董事	楊宏仁	男	100%	5	產業、永續、治理
董事	孫德文	男	100%	2	產業、永續、財會、治理
董事	郭耀文	男	80%	1	財會、治理
獨立董事	陳仲義	男	80%	4	產業、永續、治理
獨立董事	孫初偉	男	100%	1	財會、治理
獨立董事	鍾凱勳	男	100%	2	法律、治理

職 稱	董事長	
姓 名	銘異科技 (股) 公司 代表人：謝錦興	
性 別	男	
主要學(經)歷		目前兼任銘鈺及其他公司之職務
新加坡南洋大學商學院		銘異科技(股)公司董事長、執行長 Min Aik Technology USA Inc.董事 Min Aik International Development Pte. Ltd.董事 Min Aik Technology (M) Sdn. Bhd.董事 MATC Technology Malaysia Sdn. Bhd.董事 MAP Technology Holdings Pte. Ltd.董事 M&J Technologies Co., Ltd.董事 MAP Plastics Pte. Ltd. (Singapore)董事 銘裕科技(蘇州)有限公司董事 君洋科技股份有限公司董事代表人 綠發股份有限公司董事長 精曜(上海)能源科技有限公司董事 精曜(蘇州)新能源科技有限公司董事

職 稱	董事	
姓 名	銘異科技 (股) 公司 代表人：楊宏仁	
性 別	男	
主要學(經)歷		目前兼任銘鈺及其他公司之職務
輔仁大學科技管理所碩士		銘異科技(股)公司營運長 Min Aik Technology (M) Sdn. Bhd.董事 Min Aik Technology (Thailand) Co., Ltd.董事 MU-Technology Pte. Ltd.董事 MU Technology Sdn. Bhd.董事 綠發(股)公司董事代表人 銘裕科技(蘇州)有限公司監察人

職 稱	董事	
姓 名	銘異科技 (股) 公司 代表人：孫德文	
性 別	男	
主要學(經)歷		目前兼任銘鈺及其他公司之職務
臺灣大學會計系		銘異科技(股)公司財務管理處深資協理 綠發(股)公司董事代表人 君洋科技(股)公司董事代表人

職 稱	董事	
姓 名	Beacon Investments Limited 代表人：郭耀文	
性 別	男	
主要學(經)歷		目前兼任銘鈺及其他公司之職務
美國芝加哥大學企管碩士 利華資本管理有限公司董事總經理 花旗銀行副總裁		鉅陞國際開發 (股) 公司獨立董事、審計委員、薪酬委員

職 稱	獨立董事	
姓 名	陳仲義	
性 別	男	
主要學(經)歷		目前兼任銘鈺及其他公司之職務
國立清華大學材料科學工程系學士 美國南加州大學材料科學博士		益芯科技(股)公司董事長兼執行長 圓璟科技(股)公司董事長 中顯電子(股)公司董事 華上生醫(股)公司獨立董事、審計委員、薪酬委員

職 稱	獨立董事	
姓 名	孫初偉	
性 別	男	
主要學(經)歷	目前兼任銘鈺及其他公司之職務	
淡江大學會計學系學士	百駢會計師事務所負責人 臺北市會計師公會公益公關委員會委員 創為精密材料 (股) 公司獨立董 事、審計委員、薪酬委員	

職 稱	獨立董事	
姓 名	鍾凱勳	
性 別	男	
主要學(經)歷	目前兼任銘鈺及其他公司之職務	
台北大學法學研究所碩士	安成法律事務所信義辦公室資深顧問律師 翔耀實業股份有限公司法人董事代表人 三晃股份有限公司獨立董事、審計委員與薪酬委員	

董事多元化統計

本公司經董事會通過之「公司治理實務守則」第二十條已明定董事多元化政策，本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，設置五至七人之適當董事席次。

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍、種族或族群及文化等。
- 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100%	7	100%	7	100%
		女	0	0%	0	0%	0	0%
	年齡	未滿50	1	14%	1	14%	1	14%
		50以上 未滿65	4	57%	4	57%	4	57%
		65以上	2	29%	2	29%	2	29%
	學歷	研究所	4	57%	4	57%	4	57%
		大專院校	3	43%	3	43%	3	43%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%

註 女性董事百分比 =（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
男性董事百分比 =（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

避免利益衝突

為強化公司治理效能並提升董事會決策效率，本公司董事長未兼任公司其他職務，並依公司章程明確區分董事長與總經理之職責與權限。為建構健全之董事會運作與監督機制，同時確保獨立董事於執行職務時維持應有之獨立性，銘鈺精密董事會已訂定並落實「董事會議事規範」，明確規範董事及獨立董事之職責範疇與議事程序，作為董事會運作之依循準則。

董事會之召集、議程規劃及會議進行，均依前述議事規範辦理。董事如就董事會討論事項涉及自身或其代表之法人具有利害關係時，應於會中主動揭露相關重要內容；如該事項有損及公司利益之虞，相關董事不得參與討論及表決，並不得代理其他董事行使表決權。董事會成員並秉持高度自律精神，確實落實利益迴避機制，以確保董事會決策之公正性與公司整體利益。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升銘鈺董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，銘鈺訂定「董事會績效評估辦法」，每年定期進行內部績效評估，且每3年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。2025年第四季，銘鈺委託「社團法人中華公司治理協會」針對2024年11月1日至2025年10月31日期間董事會效能進行評估，作為持續精進董事會職能之參考並優化議事品質，評估結果請參閱銘鈺網站。



績效評估機制

- 每年問卷自評
- 外部評鑑



2025年度績效自評結果

- 董事會：優良/4.52分
- 董事成員：優良/4.58分
- 審計委員會：優良/4.91分
- 薪酬委員會：優良/4.91分
- 整體平均分數：優良/4.72分
- 以上績效評估執行於2026年第一次董事會進行報告



強化方案

- 增選女性董事
- 邀請獨立董事參與永續發展委員會
- 稽核主管績效考核納入審計委員會意見
- 建立高階經理人培育與接班制度，並將長期永續目標納入績效考核

溝通關鍵重大事件

公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2025年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

董事會進修與群體智識

為持續提升董事之專業能力與知識素養，本公司董事定期參與各項。於當年度全體董事累計進修時數達54小時，其中永續相關課程進修時數為33小時，占總進修時數61%。訓練內容涵蓋資訊安全管理、經營管理、財稅法律、風險管理及永續治理等主題，藉以強化董事於風險監督與策略決策之專業能力。

董事進修情形請詳閱如下。

職 稱	董事長		
姓 名	謝錦興		
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
當年度進修總時數			6

職 稱	董事		
姓 名	楊宏仁		
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
當年度進修總時數			6

職 稱	董事		
姓 名	孫德文		
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/06/16	證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
2025/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
2025/07/25	證券暨期貨市場發展基金會	2025年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
當年度進修總時數			12

職 稱	獨立董事		
姓 名	郭耀文		
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/08/22	中華民國工商協進會	2025台新淨零高峰論壇	3
2025/09/26	證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
當年度進修總時數			6

職 稱	獨立董事		
姓 名	陳仲義		
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/05/23	社團法人中華公司治理協會	公司治理主管的職責及角色	3
2025/06/24	社團法人中華公司治理協會	公司治理主管與會議管理	3
當年度進修總時數			6

職 稱	獨立董事		
姓 名	孫初偉		
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/08/22	中華民國工商協進會	2025台新淨零高峰論壇	3
2025/09/10	社團法人台灣專案管理學會	ESG 專案管理永續發展	3
2025/09/19	社團法人台灣專案管理學會	人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3
當年度進修總時數			9

職 稱	獨立董事		
姓 名	鍾凱勳		
進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2025/04/15	社團法人中華公司治理協會	公司經營權爭奪案例分析	3
2025/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
當年度進修總時數			9

3.1.2 功能性委員會

為強化公司治理效能並健全監督與管理機制，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會以及永續發展委員會等功能性委員會。各功能性委員會除依法規應獨立行使職權之事項外，均對董事會負責，並就其審議或建議事項提報董事會進行決議。

永續發展委員會

2024年銘鈺成立永續發展委員會，除董事長外，委員會成員由總經理及各事業處最高主管等高階經理人組成，負責掌握全球永續發展脈動，分析環境、社會及公司治理等永續議題，結合營運核心、產品創新與服務，訂立策略性永續方向與專案推動。

永續發展委員會每年定期向董事會報告，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。

永續發展委員會			
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率（%）
謝錦興	2	0	100%
方光義	2	0	100%
陳進東	2	0	100%
蕭佳伶	2	0	100%

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，目前由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且1名獨立董事具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2025年度共召開5次審計委員會會議，全體出席率達93%。

2025年度獨立董事與稽核主管及會計師共召開8次會議；其中8次無管理階層在場；內部稽核主管於會議中報告公司內部稽核執行狀況，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。

審計委員會			
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
孫初偉	5	0	100%
鍾凱勳	5	0	100%
陳仲義	4	1	80%

薪資報酬委員會

銘鈺為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，並由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪資報酬委員會，委員會成員有過半數由獨立董事參與，3名委員為3位獨立董事，當年度共召開3次會議，全體出席率達100%。

薪資報酬委員會			
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
鍾凱勳	3	0	100%
孫初偉	3	0	100%
陳仲義	3	0	100%

董事及經理人績效評估與酬金之連結

- 董事酬金：銘鈺董事除支領車馬費外，得每月支領固定報酬，其金額授權薪資報酬委員會及董事會依其對公司營運之參與程度及貢獻之價值，並參酌同業水準議定之，並得依每年度個別董事績效評估之結果，作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。另依公司章程提撥不高於年度獲利3%為董事酬勞，並依照「董事及功能性委員酬金給付辦法」之規定計算分配明細，提交薪資報酬委員會及董事會決議後分配之。整體董事酬金之評核內容包含：營收、稅後淨利達成率等財務性指標，以及會議參與程度、發言情形、內部控制等非財務性指標。
- 經理人酬金：包含固定薪資、年終獎金及依公司章程提撥年度獲利3%至9%之員工酬勞。固定薪資係參考同業水準以及職稱、職級、學（經）歷、專業能力與職責等項目核定；獎金與員工酬勞則考量經理人績效評估項目，包含部門年度預算達成情形、個人年度關鍵績效指標（KPI）及個人專業與行為成績三大部分，評核內容包含：營收、稅後淨利達成率、市占率、毛利率等財務性指標，以及營運管理能力、永續發展之參與、風險控管等非財務性指標，並依據「經理人薪資報酬管理辦法」及「經理人績效評核辦法」所定程序，由薪資報酬委員會建議分配原則與明細後，提交董事會核定之。
- 銘鈺酬金政策相關給付標準及制度之檢討，係以整體營運狀況為主要考量，並視績效達成率及貢獻度核定給付標準，藉以提升董事會及經理部門之整體效能。另參考業界薪酬標準，確保銘鈺管理階層之薪酬於業界具有競爭力，以留任優秀之管理人才。
- 銘鈺經理人關鍵績效指標之設定均與風險控管結合，以確保能有效管理及防範職責範圍內可能出現之風險。銘鈺經營階層之重要決策，均於評估各種風險因素後為之，該決策之績效即反映於公司之營收與獲利情形，進而經營階層之薪酬與風險之控管績效相關。
- 目前銘鈺尚處於ESG推動階段，尚未將ESG發展目標與績效連結至經理人個人薪酬；未來將持續關注相關趨勢，並預計於2026年評估導入連結機制，由薪酬委員會研議訂定相關辦法。

年度總薪酬比率

薪酬最高個人之年度總薪酬（分子）與年度總薪酬之中位數（分母）的比率

20.29

薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率

10.64

3.1.3 內部稽核

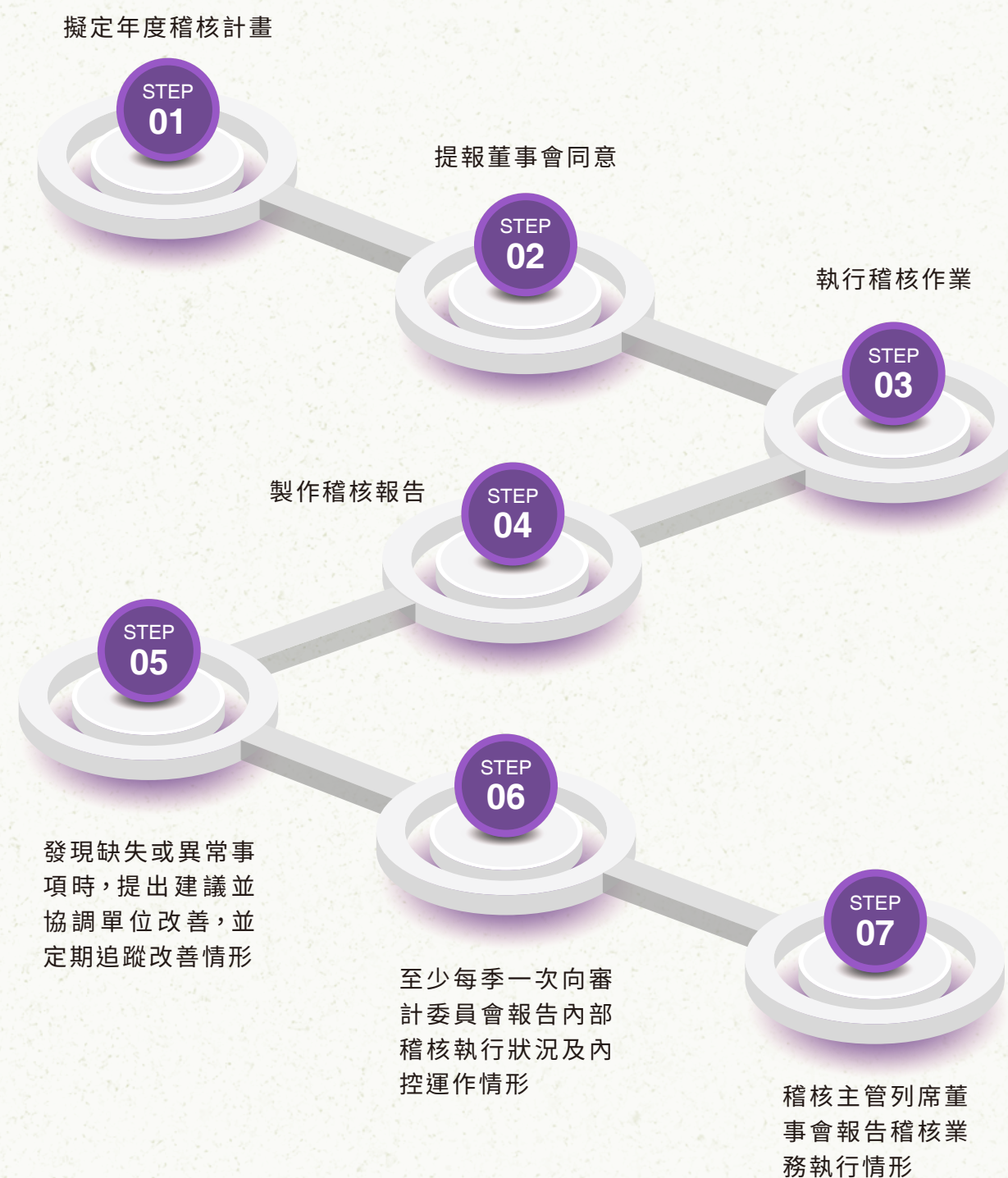
銘鈺秉持誠信經營與健全治理原則，為確保營運之透明與穩定，已建立完善的內部控制制度與稽核機制。內部稽核旨在協助董事會與經營階層檢查及評估內控制度之設計與執行成效，衡量營運效率與風險管理表現，並提供改進建議，以確保制度長期有效運作，支撐公司治理目標。本公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》規定，綜合考量公司營運特性與風險因素，建置健全內控制度，並定期檢討與改進，以因應內外部環境變化，維持制度之持續適切性與有效性。

為確保稽核作業之公正與獨立，銘鈺內部稽核單位隸屬董事會，獨立於營運體系之外，秉持客觀、專業立場執行職責。稽核人力依公司規模與業務特性配置，並設有職務代理人以維持作業連續性。內部稽核主管之任免須經審計委員會同意後提報董事會決議；若未經同意，仍須經全體董事三分之二以上同意方可通過，並於會議紀錄中載明決議內容。稽核主管除定期向審計委員會報告外，亦列席董事會說明稽核成果與內控運作情形，強化董事會監督功能；稽核人員之任免與考核則由主管簽報董事長核定，以確保獨立與公正。

為提升稽核品質與專業能力，銘鈺持續推動稽核人員專業培育，確保人員專業素養符合國際標準。2025年度稽核人員平均受訓時數為每人次12小時，課程涵蓋公司治理、風險評估、法令遵循及稽核實務。

公司每年依規定辦理內部控制制度自行評估，先由各部門依內控架構執行自評，確認控制項目運作成效，再由內部稽核單位覆核並彙整結果，提出整體分析報告。董事會與經營階層每年均檢討自評結果與稽核報告，稽核主管定期列席審計委員會及董事會報告內控執行情形，確保各層級管理單位充分掌握內控效能，2025年度內部控制制度之自行評估，並無發現重大缺失或異常之情事。

稽核流程圖



3.1.4 商業道德

營運服務處為誠信經營的主要推行單位，銘鈺制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「公司治理守則」，並經董事會核准通過。在誠信經營的落實上，透過內部控制制度之規範，由內部稽核部定期查核會計制度及內部控制制度之遵循情形，每季定期向董事會提交報告。

銘鈺貫徹商業道德、落實誠信經營，以公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，遵守營運所在各項相關法令，並建立誠信經營之企業文化及健全發展良好商業運作，積極防範不誠信行為產生，依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定有『道德行為準則』、『誠信經營守則』、『公司治理守則』規範銘鈺同仁於執行業務時必須遵守各項守則與準則；同時公司內部不定期辦理教育訓練宣達並要求同仁必須清楚了解商業道德規範內有關內線交易的預防、客戶之智慧財產、資訊安全等職業道德尊重與客戶之間協議，不得接受款待與收受禮物此舉並連結供應商、承攬商及其他商業夥伴；銘鈺要求所有同仁、各級主管與董事不得收受任何餽贈或不當利益，同時亦不得提供任何貪腐與賄賂之行為產生，銘鈺亦制訂「全球反貪腐敗（FCPA）管理程序」。員工在任何情況下均不得直接或間接向任何個人或組織包括各級政府機關及其人員、民間企業及其員工提供、給予、索要或收受任何形式的賄賂、回扣、其他腐敗性支付或貴重物品。

此外，銘鈺根據「全球反貪腐敗（FCPA）管理程序」，提倡並保護公平競爭，阻止不當競爭行為，捍衛經營者和消費者的合法權益。業務報價將遵守「全球反腐敗(FCPA)管理程序」，2025年無重大違規事件，也無因賄賂或貪腐行為造成法規訴訟的金錢損失，也無因違法競爭行為造成法規訴訟的金錢損失。

課程名稱	誠信訓練時數	當次參與人次
員工從業道德管理程序、道德管理、誠信經營法規遵行等相關課程	127	127



誠信經營申訴管道

本公司設有檢舉制度，若本公司同仁或其他利害關係人發現任何不法之情事，可透過以下管道反映意見與舉報。

外部申訴電話：03-4389010 外部申訴信箱：eicc@mapi.com.tw

3.2 法規遵循

銘鈺為專業電子零組件製造公司，在追求營收與獲利成長的同時，銘鈺承諾每一營運活動符合政府及國際法規、社會責任道德規範及環境保護方式進行。為落實企業社會責任銘鈺董事會通過「企業社會責任政策」明確定義落實公司治理、遵守法令法規、維護勞動權益、提供安全職場、執行環境保護、致力節能減碳、公平交易條件、善盡企業社會責任等肩負起環境與社會責任與治理等，同時也責成營運服務處主導推動企業社會責任，公司致力於ESG「發展永續環境」、「推動社會共榮」、「落實公司治理」等三大面向作出承諾，以達到利害關係人之期許。銘鈺承諾遵守SA8000：2014 社會責任標準與RBA責任商業聯盟行為準則各項要求，並擴及至主要供應商，要求供應商一同關注勞工與人權、安全及健康的工作環境、遵守商業道德等議題。各項政策如社會責任政策、RBA政策、環安能政策等皆公告於公司網頁內以利利害關係人查閱。為落實各項政策，銘鈺不定期辦理教育訓練，並每月於EIP(員工入口網站)及各部門月報中呈現公司政策落實狀況、生產品質及法規遵循等。

註 重大違規違法事件-因同一事件而遭不同主管機關罰鍰累計達 100 萬元以上。



3.3 風險管理

風險類別	環境面
風險說明	風險管理策略
水資源管理風險	面對氣候變遷導致的枯水期缺水挑戰，銘鈺積極導入廢水回收系統，利用薄膜處理技術將純水系統之次級廢水回收再利用。此外，針對製程中未接觸物料的加熱蒸氣冷凝水，銘鈺不僅回收水資源，更進一步回收其熱能（熱值），以減少鍋爐燃料消耗，達成能源與資源的雙重節約。
永續供應鏈管理風險	供應商環境管理評估：將環境保護與法規遵循納入供應商評選與管理機制。 永續承諾與行為準則：要求供應商遵循永續供應鏈政策並簽署相關承諾。 風險分級與稽核追蹤：依環境風險程度分級管理供應商，並定期稽核與追蹤改善。 供應鏈中斷風險控管：評估氣候與環境風險，建立備援供應商以降低衝擊。 溝通輔導與持續改善：透過溝通與輔導，提升供應商環境管理能力。

風險類別	人群(含人權)面
風險說明	風險管理策略
職業安全衛生	每年定期辦理員工消防演練、全廠大規模疏散演練、宿舍逃生演練，厚植員工緊急應變及安全逃生的能力。 取得「ISO 45001」職業與安全管理系統認證，每日進行6 S工作環境現場安全巡檢。 2025年參加工業安全衛生協會認證「累計無災害工時，共計1,637,368小時」。
產品品質與安全	加強與客戶協議及出貨機種競爭力盤點，作為公司內部生產計劃之調整。 定期產品測試，優化產品品質控管及確保退換貨機制高效，並追蹤不良率趨勢。 收集國際環保法規、監控RoHS/REACH流程，年度SVHC清單更新，確認無有害物質應用。 客戶有特定環境技術標準要求，公司應當遵守並滿足客戶要求。

風險類別	公司治理/經濟面
風險說明	風險管理策略
財務風險/營運風險	與主要往來銀行密切聯繫掌握外匯市場變化，作為報價及避險之依據，並適時減少外匯資產淨部位，降低風險。 透過技術升級與生產設備優化，持續提升市場競爭力。同時，以人才培育為核心，積極引進人才與技術創新，靈活應對市場經濟與科技變遷，實現永續經營目標。
客戶關係風險	每半年定期對客戶進行滿意度調查，分析客戶核心需求，並依據客戶意見進行原因分析與執行改善對策。 建立多元且暢通的客戶溝通管道（Email/通訊軟體/電話/線上會議等），確保客戶需求與問題能即時獲得處理。 建立標準化客訴處理流程，設定明確的處理時效與結案標準，防止客訴升級影響後續接單與商譽損害。

3.4 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的重要性	透過長期穩健的營運績效，確保在市場中保持競爭力，以增加公司的經濟價值。
政策/承諾	確保銘鈺營運資訊公開透明，誠信經營，以保障投資人權益。
短期目標(2年內)	銘鈺將依市場及客戶需求，持續落實全球化腳步，並持續導入自動化技術，藉以提高產能、生產力及產品品質，進而提高獲利能力的目標。
中長期目標(中期3~5年長期 5~7年)	秉持「永續經營」的理念，除主要產品的持續鑽研及產品開發多角化外，並朝企業群方向發展，以落實各事業體系之管理。
投入資源與實際行動	因應滿足未來客戶之需求及產品升級，銘鈺於2025年擴建廠房，並增添機台設備及檢驗設備升級，以利公司未來永續發展。
當年度績效成果	全年營業額達新臺幣1,534,908千元。
負責部門/申訴聯絡方式	公司發言人 電話：（03）438-9966 投資者信箱：investor@mapi.com.tw

銘鈺於2001年1月18日成立至今，產品以硬碟機沖壓零組件及電子沖壓零組件為大宗。其中包含了：消費性電子零組件、散熱片零件、硬碟機用沖壓零件、其他沖壓零組件與金屬部品之表面處理與電鍍服務等。

銘鈺主要產品之重要用途	
音圈馬達上下板（VCM Plate）	其主要功能是與永久磁鐵組裝成音圈馬達後作為磁頭之驅動馬達，負責帶動磁頭之徑向運動，使磁頭在磁片上任意更換磁軌以讀寫資料。
碟片夾鉗（Disk Clamp）	主要的功能是固定硬碟碟片與主軸馬達，使主軸馬達得以帶動碟片旋轉。
車用支撐片（Stiffener）	主要的功能是強化車用電路板上所需要的金屬支撐，為了局部焊接零件或增加補強以便組裝而另外貼合上去之金屬材料。
散熱片（Heat Spreader）	主要功能係為高階封裝、半導體元件提供散熱功能，將晶體中的數個熱點均勻擴散至散熱片的表面，使熱源均勻散開進而達到散熱效果。

組織所產生及分配的直接經濟價值

直接經濟價值之產生		2023年	2024年	2025年
直接經濟收入	銷貨收入	1,045,974	1,440,104	1,534,908
	利息收入	1,810	1,713	1,077
	租金收入	2,994	3,194	3,178
	其他收入-其他	9,384	16,970	905
	股利收入	218,829	119,852	91,626
產生的直接經濟價值(A)		1,278,991	1,581,833	1,631,694
經濟分配	營運成本	674,447	853,144	1,076,889
	員工薪資與福利	366,103	470,684	455,068
	支付出資人的款項	128,771	86,348	137,518
	支付政府的款項	1,568	2,778	2,318
	社區投資	3	0	33
分配的經濟價值(B)		1,170,892	1,412,954	1,671,826
留存的經濟價值(A-B)		108,099	168,879	(40,132)

3.5 產品品質與安全

重大主題	產品品質與安全
對公司的重要性	產品品質與安全是公司永續經營與品牌信譽的核心基礎，直接影響顧客信任、法規遵循、市場競爭力及營收穩定度。確保產品符合安全與品質標準，不僅可降低營運風險與法律責任，也有助於提升顧客滿意度與長期合作關係，進而強化企業整體價值。
政策/承諾	創新、管理、品質、客戶/本公司承諾依ISO 9001與IATF 16949，持續提供零缺陷產品，透過客戶專屬審核（CSR）及PFMEA風險管理，確保安全與滿意度。
短期目標	客戶評核（LAR）96%以上。 首件外觀檢驗合格率達99%以上。
中長期目標 (中期3~5年 長期 5~7年)	建立客戶需求與品質改善回饋機制。 提升製程穩定性與品質一致性。 提升客戶問題結案效率。
投入資源與 實際行動	專案團隊定期品質會議、SPC監控系統、內部稽核人員培訓。
當年度績效成果	客戶滿意度 90 %。
負責部門/ 申訴聯絡方式	品保部／qa@mapi.com.tw

品質政策為『創新、管理、品質、客戶』，透過落實作業標準化與稽核管理系統，持續改善，致力於達成『提高能獲得顧客信任與滿足之品質』。並依此政策訂定各項規範與準則以遵循，實施ISO 9001與IATF 16949品質管理系統，在依客戶圖面評估可行性，小批量試做到製造生產等服務流程中符合客戶所要求的品質標準，建立優化與改善機制，持續提升產品品質，以達到顧客滿意。2025年銘鈺並無發生重大品質事件，或因安全疑慮而造成產品遭客戶召回之情況。

鑑於廢棄電子電器產品對環境造成的危害影響日益遽增，歐盟於 2002 年發布 RoHS(Restriction of the use of Certain Hazardous Substances Directive)，列管 10 項有害物質的濃度。銘鈺所有產品 100% 符合 RoHS 指令當中要求的限值，無任何因RoHS 違規而造成的退貨情形。此外，銘鈺產品也符合歐盟及其他國際環保法規: Halogen Free、REACH SVHC之標準。

善盡企業的社會責任，響應國際組織：經濟合作與發展組織(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)及聯合國安理會決議，本公司於2019年度起推動「不使用衝突礦產」，由供應商最高管理層簽署「不使用衝突礦產承諾書」，向供應商宣導後，2025年共計40家供應商的響應。

年度	主要產品或服務類別說明	標準檢測	進行健康與安全 負面衝擊評估之百分比
2023年	硬碟機用沖壓零件/散熱片	RoHs / Halogen Free	100%
2024年	硬碟機用沖壓零件/散熱片	RoHs / Halogen Free	100%
2025年	硬碟機用沖壓零件/散熱片	RoHs / Halogen Free	100%



3.6 客戶關係

重大主題	客戶關係
對公司的重要性	客戶是銘鈺營收與經濟績效的直接來源，維持穩定的客戶關係能降低開發成本，並透過客戶回饋驅動產品技術與品質之升級並提升市場競爭力，客戶滿意度與產品品質是維持市場競爭力核心支柱。
政策/承諾	銘鈺以「專業服務、快速回應」為核心，依循 ISO 9001 品質管理系統建立標準化溝通、訂單處理及售後服務流程。我們致力於與客戶建立長久互利關係，確保無違反合約或法規（如 RoHS、REACH）之情事發生。承諾快速回應客戶詢問或客訴，並在約定時間內給予答覆，以提升客戶信賴度與市場競爭力。
短期目標 (2年內)	定期執行客戶滿意度調查，並將客戶反饋傳達給相關單位，並積極改善與落實改善對策。 持續優化客戶滿意度調查流程，確保客戶滿意度≥80%。 持續改善並精進品質，目標客戶LAR≥96%。 送樣達成率及送樣準時達成率均需≥95%。
中長期目標 (中期3~5年 長期 5~7年)	所有工作事項建立標準作業流程且書面化，並持續針對SOP進行改善與優化，以提高整體服務品質與水準，即便人員窗口異動亦不影響對客戶之服務。 針對市場需求變化趨勢持續跟蹤並評估購入新設備/儀器/機台等，以不斷提升整體技術與服務。
投入資源與 實際行動	開發撰寫多項自動化線上系統以優化整體標準作業流程與工作效率。 購入高噸數機台以提升並精進整體生產能力。
當年度績效成果	2025年營收較2024年成長7%。 2025年度客戶滿意度調查，整體平均滿意度分數為 84分。 目標客戶LAR 達 94%。 送樣達成率達100%及送樣準時達成率達90%。
負責部門/ 申訴聯絡方式	業務處、品保部／sales@mapi.com.tw ; cqe@mapi.com.tw

銘鈺：硬核技術與敏捷治理的卓越體系

以「高精密製造」為核心，結合「國際合規」與「敏捷組織」雙軌並行，構築全球供應鏈中不可替代的競爭壁壘。

3.6.1 全球合規：國際化品質與環境守護

將國際認證內化為企業經營底線，確保產品與營運兼顧品質、環保與人本，建立全方位的品質護城河。

- 高端品質鏈：嚴格執行IATF 16949與ISO 9001，以零缺失為目標，精準服務高門檻產業。
- 綠色禁限物質管控：建立嚴謹的供應鏈管理，確保全線產品 100% 符合 RoHS 與 REACH 國際法規，實現對環境與消費者的安全承諾。
- 環境與職安防護：推動ISO 14001，並落實ISO 45001，將生產風險最小化，致力追求零重大事故與零法規違規紀錄。

3.6.2 敏捷管理：跨部門團隊 (Team-Based) 戰力

銘鈺打破傳統科層體制，依產品類別（如硬碟零件、散熱片等）成立專門的「專案事業組」，實現極致的決策效率：

- 全職能整合：每個團隊內含沖壓、模具、研發、表面處理、品保及業務等全維度窗口。
- 強勢指揮鏈：實施「專案負責人 (Team Leader) 領導制」，Leader 權責高於直屬部門主管，能直接下達命令並整合資源。這種扁平化的指揮系統確保了溝通零時差，能針對客戶需求提供即時且一站式的解決方案。

3.6.3 技術領先：自動化與智慧製造

- 憑藉深厚的技術底蘊，我們將「精密加工」進化為「智慧製造」：
- 設備自研實力：銘鈺具備高度「設備自製」能力，能針對產品特性量身打造自動化檢測與生產線，將品質控管從人為判斷提升至數據驅動，大幅提升生產穩定度。
- 研發與產能：持續評估購入高噸數機台，優化模具設計並縮短開發週期，協助客戶在快速變動的市場中搶佔先機。

3.6.4 客戶滿意與經營實績

得益於敏捷的組織動能，銘鈺在各項關鍵指標上均表現卓越：

- 品質承諾：2025年客戶批次認可率 LAR 94%，送樣達成率100%，送樣準時率90%。
- 客戶信任：承諾快速響應客訴，確保整體客戶滿意度維持在 80% 以上。
- 成長動能：憑藉高黏著度的客戶關係，2025 年營收較去年成長 7%，展現強勁的競爭韌性。

3.6.5 客戶申訴處理流程

由對外單位(業務/開發/品保)接收客戶抱怨後轉達給開發(開發階段)或CQE(量產階段)負責窗口，先針對客訴狀態進行責任(客責/自責)釐清與判定，並將客戶抱怨紀錄並管理結案進度。若客戶開立異常處理單或提出要求改善之正式文件，負責窗口(開發或CQE)必須於3個工作天內或依客戶要求期限回覆客戶處理狀況並知會業務負責窗口。

3.6.6 客戶滿意度執行情形

年度	客戶滿意調查分數	客戶回覆率	後續精進措施
2023	85	100%	品質議題處理與回饋時效性需提升，及處理品質議題之專業能力需改進： 強化溝通能力以更能提供符合客需資訊。 24小時工作日內進行初步回應，72小時工作日內完成5D或是客戶基本需求。 發生品質異常時，將立即組織改善小組進行改善與回覆(包含品管/製造/技術/生管/業務等相關單位)。
2024	85	100%	要求建立充足HUB庫存，扣除在途中數量後應有1個月需求以上之庫存現貨： 依客戶需求forecast安排出貨，並控制庫存水位於45天左右。 提升製造產能並評估購入新機台已提升整體產能。
2025	84	100%	客戶回應之效率及時效性需提高： 加強對外溝通單位PM和CQE的回覆速度與頻率。

註 滿意度調查滿分為100分。

3.7 資訊安全管理

為保護客戶、供應商與員工資訊安全，確保實現營運持續不中斷之目標，銘鈺依循《資通安全管理法》參考ISO/IEC 27001框架制定「資訊安全管理系統」，做為資訊安全治理規劃與執行之依據準則。

3.7.1 資訊安全管理

- 建立管理與全面紀錄各項資訊活動：移動儲存管理、文檔操作管理、授權連接管理、設備使用管理、資產記錄管理。
- 銘鈺目前尚未投保資訊安全防護保險，為落實風險管理，在完成投保之前，具體的因應預防措施以規劃三道防護架構：

- A 備份資料進行加密機制。
- B 資料儲存設備實際建置三層架構。
- C 三地異地存放。

資訊安全管理方針

資安控制項目	執行策略
存取控制與帳號管理	帳號權限控管:依職務需求設定最小必要權限,並定期檢視與調整使用者存取權限。 身分驗證機制:採用強式密碼政策,並視風險導入多因素驗證機制。 帳號異動管理:人員到離職或職務異動時,立即進行帳號開立、異動或停用作業
資料保護與系統安全	資料分類與保護:依資料敏感程度進行分類,採取相應之存取與保護措施。 系統防護措施:建置防火牆、防毒軟體及入侵防護機制,降低資訊安全威脅風險。 備份與復原管理:定期進行資料備份與還原演練,確保系統與資料可用性。
資訊安全意識與事件應變	資訊安全教育訓練:定期對員工及相關人員進行資訊安全教育與宣導。 事件通報與處理:建立資訊安全事件通報流程,確保事件可即時回報與處置。 持續監控與改善:定期檢討資訊安全管理成效,持續強化防護與應變能力。

課程主題	參與人次	受訓時數	訓練總時數
資訊安全課程	146	1	146

3.7.2 資訊安全管理架構

銘鈺透過風險管理機制、管理方案及資源投入，建構多層次的資訊安全防護架構，以確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。

3.7.3 風險管理架構

銘鈺已建立資訊安全管理架構，涵蓋下列重點面向：

- 資訊安全組織與治理：設置專責資訊安全管理單位，明確權責分工，推動資訊安全管理制度。
- 資訊安全政策：訂定資通安全政策，作為資訊安全管理與執行之依循準則。
- 資訊資產管理：盤點與分類資訊資產，並依其重要性採取相應之保護措施。
- 人員安全管理：落實人員任用、教育訓練與保密規範，降低人為風險。
- 實體與環境安全：強化辦公及設備環境之安全管理，防止未授權存取與環境災害。
- 通訊與操作管理：規範系統操作流程與通訊安全，確保系統穩定與資訊傳輸安全。
- 存取控制：依職務需求控管系統及資料存取權限，落實帳號與權限管理。
- 系統發展與維護：於系統開發與維運階段納入資安考量，降低系統風險。
- 資安事件管理：建立資安事件通報與應變流程，確保事件即時處理與改善。
- 營運持續性管理：規劃備援與復原機制，降低資安事件對營運之衝擊。
- 法令規章遵循：遵循相關資通安全法令與規範，確保資訊安全管理之合規性。

投入資通安全管理之資源

觀念宣導	新人訓練宣導
	資安觀念公告
教育訓練	員工資訊安全教育訓練
	資安人員iPAS課程
	災害復原演練
安全防護	ISP網路資安防護
	網際網路防火牆防護
	防毒軟體防護
風險控管	郵件稽核控管
	資安權限控管
	檔案權限控管
資料備份	系統運行架構備份
	公司文件檔案備份
	重要文件異地備份



多層次、多功能、全方位資安防護體系

網路防護	ISP網路資安防護：入侵偵測、DDos防護等。
	防火牆硬體防護：IPS、WAF、Sandstorm防護、DNS Filter、DDos防護、多線路備援負載平衡。
	MPLS VPN：獨立封閉型集團訊息傳遞。
	弱點掃描測試(客戶委託第三方廠商執行，取得A級評分高於業界水平)。
伺服器防護	郵件伺服器防護：雙防毒防護、Sandstorm防護、WebMail雙因子認證。
	ERP伺服器防護：雙機熱備援、額外獨立測試備援伺服器、雙模式備份管道、IDC異地備份儲存。
	伺服器服務：一律啟用憑證、加密傳送。
程式開發防護	包含源碼掃描及獨立封閉測試。
使用端防護	資訊安全軟體防護：強化網路、硬體(USB)端點接入管理，確保授權和合規的設備能訪問公司的網路服務，禁止未經授權的訪問風險。
	端點(防毒)軟體防護。
	無線網路防護：來賓、訪客專用網路、基地台防毒過濾。
資料、檔案備份防護	機密資料、圖檔：檔案即時加密權限控管、獨立儲存媒介、加密備份軟體備份、異地備份。
	部門共用資料：單機多版次備份、快照、集團集中備份、異地備份。
	螢幕、列印浮水印控管。
	手機控管：產線門禁、手機使用控管。
員工教育訓練	新人教育訓練至少0.5小時、資通安全課程每人每年1-3小時、不定期資訊安全宣導、演練每年1-3次。

4

雙贏合作夥伴

4.1 供應鏈脈絡

4.2 供應鏈管理



04 雙贏合作夥伴

重大主題	永續供應鏈
對公司的重要性	本公司於供應商管理中，將人權保障、職業安全與勞動法規遵循納入供應商承諾內容。新進供應商須完成供應商承諾書簽署，涵蓋禁止童工、強迫勞動與歧視等基本人權原則。
政策/承諾	銘鈺視供應商為重要的合作夥伴，致力於與供應商共同建立穩定且永續發展的供應鏈。除了要求供應商在產品品質、服務及交期方面的表現外，也強調供應商履行社會責任的重要性，包括改善並關注員工的健康、安全與衛生，保護環境，重視勞動人權等。同時，供應商需完善風險管控與營運永續管理，以達成共同的發展目標。
短期目標 (2年內)	社會責任稽核擴大勞務仲介與服務廠商的稽核量能到10家。
中長期目標 (中期3~5年 長期 5~7年)	完善供應商永續管理制度，逐步導入 ESG 評估機制。 提升供應商行為準則簽署率與永續議題參與度。
投入資源與 實際行動	持續辦理供應鏈稽核與改善追蹤。 依據「供應商管理作業程序」遴選新供應商。
當年度績效成果	共有 40家新進供應商通過評選，並完成承諾書宣告。
負責部門/ 申訴聯絡方式	採購部/pro@mapi.com.tw

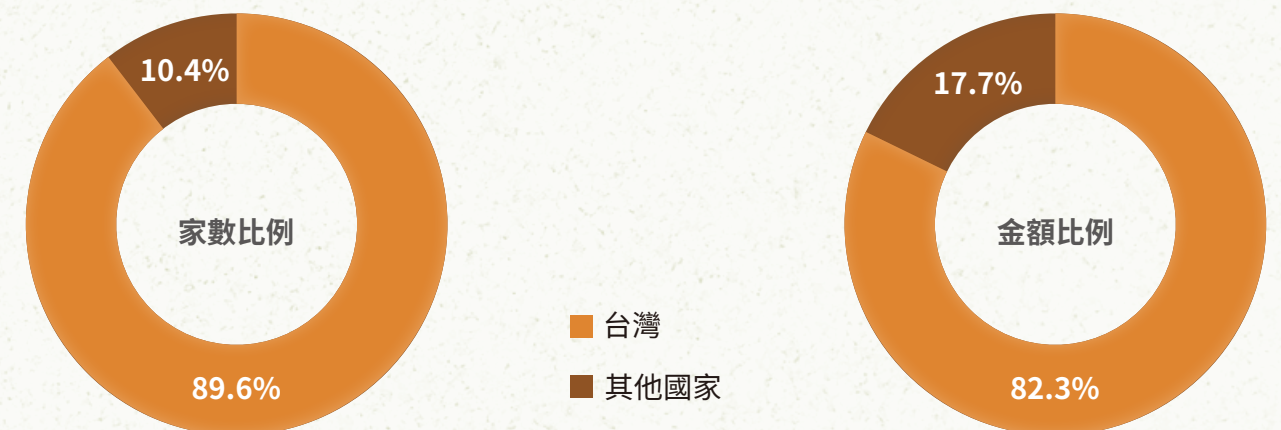
4.1 供應鏈脈絡

銘鈺的供應鏈涵蓋原物料、金屬製品、委外加工、環保工程、人力仲介、清潔、團膳、駐衛警、修繕工程、廢棄物清運及廢料回收等類型之供應商，依其性質可區分為下表所示四大類。2025年，公司供應鏈結構未發生重大變化。

供應商 外包商	供應商：原物料、金屬製品 外包商：委外加工
承攬商	環保/修繕工程
勞務仲介	人力派遣/外籍移工
服務廠商	清潔、團膳、駐衛警、廢棄物清運、廢料回收廠商

銘鈺主要原物料來源大多在地採購，具體落實在地化，減少不必要的運費及管理成本，且降低運送過程中產生的碳排放，盡到節能減碳的環保責任亦降低採購成本，因此銘鈺用料宗旨儘可能在地化。

主要原物料在地採購執行狀況：



銘鈺視供應商為重要的合作夥伴，致力於與供應商共同建立穩定且永續發展的供應鏈。除了要求供應商在產品品質、服務及交期方面的表現外，也強調供應商履行社會責任的重要性，包括改善並關注員工的健康、安全與衛生，保護環境，重視勞動人權等。同時，供應商需完善風險管控與營運永續管理，以達成共同的發展目標。

4.1.1 供應商遴選條件

為規範新供應商的加入，銘鈺制定「供應商管理作業程序」，程序的評鑑方式遴選新供應商，我們依照供應商之類別，填寫應對應的文件。包括「廉潔承諾書」、「不使用衝突礦產承諾書」、「合格供應商社會責任管理許諾書」、「廠商動態管理表」、「環安衛政策宣示廠商確認函」、「供應商社會責任狀況調查表」，共計六個表單。2025 年共有 40家新進供應商通過評選。

4.1.2 供應鏈管理規範

銘鈺合格供應商之績效監控管理除了既有的品質相關把關外，還將「RBA行為準則」導入供應鏈，要求供應鏈簽署「供應商社會責任管理許諾書」，同時要求供應商對於勞工權益、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面必須符合RBA精神，並遵守經營所在地的法律，透過廠商自評方式，銘鈺持續推動供應商共同遵守企業社會責任相關規範，銘鈺期望供應商以取得RBA、ISO 45001、ISO 14001、ISO 14064-1 等管理系統認證為最終目標，發揮企業影響力，盡社會責任進而達到ESG的精神。在生產製造方面，針對供應商提供之原物料等制定「環境管控物質保證書/不使用衝突礦產承諾書」，禁限用物質規範及衝突礦產管理政策。

銘鈺依據「RBA行為準則」，評估供應商在永續發展及社會責任的落實度，同時宣達銘鈺之永續發展政策及對供應廠商社會責任的期許，供應商進而自主實現「RBA行為準則」精神，以期達到關懷員工及社會責任落實、保護地球環境，同創共榮共存的佳績。

4.1.3 供應鏈風險評估

銘鈺為落實供應商有效管理，2024年依照供應商產品類別進行鑑別供應商風險等級，並對應「RBA行為準則」的要求：勞工、健康與安全、環境、道德、管理系統等方面進行供應鏈風險評估，對於各供應商建立不同的管理與監督機制。

銘鈺對供應商企業社會責任評估與審視以RBA、HSF、衝突礦產管理為基礎擬定供應商自我宣告許諾書，2025年分別完成「供應商社會責任管理許諾書」40家、「衝突礦產調查表」40家、「不使用衝突礦產承諾書」40家，未有發現違反衝突礦產管理政策之供應商。透過對供應商原材料來源的調查及自我宣告，使相關管理政策往前移至來源地(供應商)，確保銘鈺符合企業社會責任暨道德規範標準之要求。

4.2 供應鏈管理

4.2.1 人權價值實現

近年來，社會與環境問題逐漸引起世人重視，尤其是原料來源地與生產過程，其中來自剛果民主共和國的礦產更引起嚴重的武裝衝突。銘鈺未直接採購金屬原礦，並調查供應商與採礦公司有無直接採購關係。然而，我們深切了解公司對這個議題能有正向影響力，因此將禁用「衝突礦產」納入供應商管理中，確保銘鈺的產品不使用上述「衝突礦產」。為了確保原物料來源不能來自衝突礦產區域產出的衝突金屬，銘鈺要求供應商簽屬「不使用衝突礦產承諾書」。供應商逐步邁向「RBA行為準則」的精神，銘鈺共同與供應鏈導入社會責任之管理。

材料供應商皆應簽署「不使用衝突礦產宣告」。宣告內容如下

- 銘鈺的供應商必須負起社會與環境保護的責任。
- 銘鈺不接受來自剛果民主共和國及其周圍國家和地區的「衝突礦產」。
- 銘鈺供應商應追溯所有產品中所含的鈷(Co)、金(Au)、鈀(Pd)、鉭(Ta)、錫(Sn)和鎢(W)來源，以確保這些金屬不是來自於「衝突礦區」。
- 銘鈺供應商應將此要求傳達給其下游供應商。

風險評估

銘鈺針對供應商使用責任礦產情況進行風險評估，以確保供應鏈產品所來自的冶煉廠或精煉廠，均來自於無衝突礦產之國家／地區：

- 新供應商導入需簽署「不使用衝突礦產承諾書」，2025年回簽率100%
- 銘鈺主動提供CMRT以及EMRT表單予原物料供應商填寫。共計有 65 家供應商，於 2025 年完成衝突礦產調查。

4.2.2 工作環境安全以及勞工尊嚴

銘鈺支持「RBA行為準則」及相關管理體系，並主動將其要求與精神延伸至整體供應鏈管理，要求供應商遵循「RBA行為準則」及營運所在地之相關法令規範。並已建立相關管理程序與規範，以落實各項要求之執行與遵循，並定期由外部單位進行稽核與查核。同時，銘鈺亦定期對供應商進行評估與稽核，以確保供應鏈符合 RBA相關要求。

2025 年完成承諾書簽署之高風險供應商共計 40 家。

4.2.3 環境保護以及綠色永續

為落實銘鈺對環境保護的承諾，公司訂定綠色製造的規範，由源頭開始管控，從產品設計、採購(包含原物料、金屬製品)、製造、包裝出貨等，自我管理及要求供應商共同遵守環境規範之規定。

完成不使用衝突礦產宣告、環安衛政策宣示廠商確認函、環境管控物質保證書之供應商共有 40 家

4.2.4 供應商年度/不定期稽核管理

銘鈺制定供應商年度稽核與評鑑計畫，針對重要原物料供應商進行交期、品質及社會責任(包含環境、人權及公司治理)等三項目稽核，對稽核成績未合格之供應商，要求期限內提出改善措施。

透過定期稽核了解供應商對於品質、交期、社會責任等達成狀況，以利達成管理目標。

供應商稽核家數表

類別	計劃年度稽核家數	2025實際年度稽核家數	完成
供應商	22家	19家	86.4%
承攬商	10家	8家	80%

2025年度現場稽核均依據查檢內容進行稽核，沒有開出不符合問題，未來將持續加強環安衛方面稽核。若經發現不符事項則要求持續改善或降低採購量，嚴重者終止商業合作，2025年未發生終止關係商業合作的供應商。

此外，對於勞務仲介與服務廠商，銘鈺也同樣依照「供應商管理作業程序」除了必須回傳「供應商社會責任狀況調查表」，每年定期安排社會責任稽核，2025年共有8家完成社會責任稽核，2026年將擴大勞務仲介與服務廠商的稽核量能到10家

對於在廠內施工的承攬商，依據承攬商作業工作管理規範，進行安全衛生巡檢稽核，共計巡檢250次，發現12次異常。發現異常時，將對承攬商進行扣款，並要求提出改善措施，確認安全無虞後，再繼續作業。



5

社會共榮

- 5.1 人權保障
- 5.2 員工結構
- 5.3 薪酬福利
- 5.4 人才培育
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 安全與健康職場
- 5.7 凝聚力量・共創公益價值



05 社會共榮

銘鈺致力於保障員工的勞動權益，營造安全、幸福的職場環境。提供平等且友善的工作機會，推行性別平等政策，並培養互尊互重的企業文化。同時，銘鈺提供具市場競爭力的薪酬與福利，藉此增強員工的向心力，穩健推進企業與社會的永續發展目標。

在人才培育方面，銘鈺針對新進員工、一般員工與管理階層設計完善的教育訓練計劃，定期舉辦各類培訓課程，強化員工的專業與管理能力，提升職場競爭優勢。為確保公平與透明的升遷機制，銘鈺制定了「績效考核管理辦法」，以創造公正的工作環境，銘鈺同時重視雙向溝通文化，提供多樣化且有效的溝通渠道，鼓勵員工表達意見，並根據實際需求給予適當的回應與支持。此外，銘鈺秉持「回饋社會」的理念，積極參與公益活動，關懷弱勢團體，全力履行企業社會責任，彰顯與社會共同成長的承諾。

5.1 人權保障

銘鈺遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約之核心精神，並秉持SA8000 社會責任標準與 RBA責任商業聯盟行為準則，制定並落實人權與社會責任相關政策，致力於營造多元、平等且友善之職場環境。公司秉持「尊重人權」與「適才適所」原則，確保員工於招募、任用、教育訓練、升遷、薪酬及福利等各階段，不因國籍、種族、信仰、宗教、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他依法受保護之因素而遭受差別待遇。

為保障員工於執行職務過程中免於身體或精神不法侵害，銘鈺訂定並公告「性騷擾防治及性別平等工作管理程序」、「身分保護及防止報復工作管理程序」及「員工申訴與參與管理程序」，建立完善之申訴與處理機制，嚴禁任何形式之歧視、騷擾及不當對待。2025年度並未發生歧視或人權侵害相關申訴案件。

此外，銘鈺重視員工價值與多元發展，致力於提供員工發揮專長與職涯成長之空間，並透過各項員工關懷措施與活動，協助員工兼顧工作與家庭生活。公司同時嚴格遵循營運所在地之相關法令與國際人權規範，持續打造員工與企業共同成長、永續發展之工作環境。

5.1.1 不歧視

銘鈺反對任何形式的有形或無形歧視，無論是基於種族、國籍、性別、年齡、性取向、宗教信仰或其他身分特徵。我們致力於建立一個公平和友善的工作環境，確保每位員工、求職者及合作夥伴都能受到尊嚴的對待。依循「勞工保護管理程序」，在招募、訓練機會、工作分配、升遷等方面，我們一視同仁。

具體的做法包括：

- 招募：在執行任何人力資源政策時，不得以種族、膚色、民族、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、性別認同、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、懷孕、受保護的退伍運人身分或以往工會會員身分為由，予以歧視。
- 多元化招募管道：為了確保招募過程中的公平性，銘鈺使用多元化的招募管道，吸引來自不同背景、文化和經歷的求職者，例如社交媒體與職業平台，在不同的徵才網站與社交平台上發布職位信息，這些平台應該能夠覆蓋各種社群與背景的人才，而非僅限於特定群體。或者參加多元化徵才博覽會，主動接觸來自各個社會層面的候選人，確保招募過程中有更多樣的選擇。
- 無偏見的訓練計劃：確保所有員工無論其背景如何，都有機會參加各類專業訓練課程，並且課程內容和方式應能包容不同的學習風格和需求。
- 公平的晉升機會：在員工的晉升過程中，制定清晰的評估標準，確保所有員工的能力與表現是唯一的衡量指標，並避免基於性別、年齡或其他非工作相關的因素進行晉升決策。
- 支持弱勢群體：特別為女性、或殘障人士提供專門的發展計劃，幫助他們克服可能面臨的障礙，促進其職業發展，從而實現真正的平等機會。

通過以上措施，銘鈺不僅能夠確保招募、訓練與發展過程中的公平與無歧視，才能夠營造一個更加包容和多元的工作環境，讓每位員工都有機會充分發揮其潛力。如果員工遇到歧視的疑慮，可以通過銘鈺的申訴管道進行舉報，銘鈺將以保密方式處理，並確保不會對舉報者進行報復。2025年未發生任何歧視事件。

5.2 員工結構

銘鈺平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.2.1 員工統計

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數		470		537		539	
勞動合約		永久聘聘僱員工	臨時員工及無時數保證員工	永久聘聘僱員工	臨時員工及無時數保證員工	永久聘聘僱員工	臨時員工及無時數保證員工
性別	男	140	95	145	109	134	117
	女	172	63	200	83	199	89
地區	本國籍	282	6	312	1	296	0
	非本國籍	30	152	33	191	37	206
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	235	0	254	0	251	0
	女	235	0	283	0	288	0
地區	本國籍	288	0	313	0	296	0
	非本國籍	182	0	224	0	243	0

註1 當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。

註2 勞動契約分為永久聘僱員工（正職）與約聘員工（定期合約；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

非員工工作者

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
工作者總數		13		9		9	
契約類型		派遣	承攬	派遣	承攬	派遣	承攬
性別	男	2	4	0	4	0	4
	女	2	5	0	5	0	5
地區	台灣	4	9	0	9	0	9
	海外	0	0	0	0	0	0
工作性質		作業員	團膳、保全、清潔	作業員	團膳、保全、清潔	作業員	團膳、保全、清潔
性別	男	2	4	0	4	0	4
	女	2	5	0	5	0	5
地區	台灣	4	9	0	9	0	9
	海外	0	0	0	0	0	0

員工多元化統計

2025 年相較 2024 年，較明顯的變動主要集中在年齡結構與部分性別分布。在年齡方面，30 歲以下人數增加最為明顯。直接員工由 65 人增加至 78 人，約成長 20%；間接員工由 22 人增加至 29 人，約成長 32%，顯示年輕人力補充力道明顯。相對地，中高齡人數則呈下降趨勢，直接員工 31-50 歲約減少 3%，50 歲以上約減少 9%；間接員工 31-50 歲約增加2%，50 歲以上約減少約 10%，整體年齡結構持續往年輕化發展。在性別方面，變動較明顯出現在間接員工。女性人數由 86 人增加至 91 人，約成長 6%；男性由 59 人減少至 56 人，約下降 5%，顯示間接部門女性占比持續提高。其他項目如直接員工性別及學歷結構變動幅度皆不大，多落在 3% 以內或維持不變，整體結構相對穩定。

員工多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	179	38.09%	195	36.31%	195	36.18%
			女	156	33.19%	197	36.69%	197	36.55%
		年齡	未滿30 (30歲以下)	37	7.87%	65	12.10%	78	14.47%
			30以上未滿50 (31-50歲)	251	53.40%	282	52.51%	273	50.65%
			50以上 (51歲以上)	47	10.00%	45	8.38%	41	7.60%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	147	31.28%	166	30.80%	166	30.80%
			高中以下	188	40.00%	226	41.93%	226	41.93%
	間接	性別	男	56	11.91%	59	10.99%	56	10.39%
			女	79	16.81%	86	16.01%	91	16.88%
		年齡	未滿30 (30歲以下)	17	3.62%	22	4.10%	29	5.38%
			30以上未滿50 (31-50歲)	95	20.22%	97	18.06%	99	18.37%
			50以上 (51歲以上)	23	4.89%	26	4.85%	19	3.53%
		學歷	研究所	7	1.49%	8	1.48%	8	1.48%
			大專院校	99	21.06%	115	21.34%	115	21.34%
			高中以下	29	6.17%	24	4.45%	24	4.45%

註1 未滿30歲的直接人員百分比 = (當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

註2 研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

員工族裔指標

組別	2023年		2024年		2025年	
	占全體員工比例	占管理職比例	占全體員工比例	占管理職比例	占全體員工比例	占管理職比例
中華民國籍	62.34%	100.00%	57.28%	100.00%	61.04%	100.00%
外國籍	36.60%	0%	41.79%	0%	37.85%	0%
原住民	1.06%	0%	0.93%	0%	1.11%	0%

女性多元化指標

指標	百分比 (%)
女性占總員工	53.43%
女性占有主管	22.22%
女性占基層主管	54.35%
女性占可創造營收之單位	77.78%
女性在 STEM(科學、科技、工程、數學)相關職位	42.86%

雇用當地居民為高階主管的比例

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比率
台灣	5	5	100%

註1 「高階主管」的範圍，依年報對經理人的定義。

註2 「當地」的範圍，指台灣。

人員異動統計

2025年整體離職情形較2024年呈現明顯下降趨勢。依數據觀察，離職總人數由 2024 年約 157人下降至122人，減少約 22.3%，顯示員工流動率明顯降低。在各族群中，以31-50歲族群降幅較為顯著，由106人降至77人（約減少27.4%），女性員工亦由76人降至51人（約減少 32.9%），反映核心勞動力與女性員工留任情形有所改善。離職人數於多數結構面均呈下降趨勢，顯示銘鈺在留任措施與人力穩定策略上逐漸展現成效，有助於提升組織穩定度與降低人力流動風險。

全體員工與異動統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
當年度員工總數		470		537		539	
新進員工							
年齡	未滿30 (30歲以下)	36	7.66%	77	14.34%	52	9.65%
	30以上未滿50 (31~50歲)	82	17.45%	135	25.14%	68	12.62%
	50以上 (51歲以上)	12	2.55%	10	1.86%	7	1.30%
性別	男	62	13.19%	103	19.18%	67	12.43%
	女	68	14.47%	119	22.16%	60	11.13%
學歷	研究所 (碩、博士)	9	1.91%	3	0.56%	9	1.67%
	大專院校 (專科、學士)	70	14.89%	92	17.13%	75	13.91%
	高中以下	51	10.85%	127	23.65%	43	7.98%
地區	台灣	130	27.66%	222	41.34%	127	23.56%
	海外	0	0	0	0	0	0
離職員工							
年齡	未滿30 (30歲以下)	23	4.89%	39	7.26%	35	6.49%
	30以上未滿50 (31~50歲)	120	25.53%	106	19.74%	77	14.29%
	50以上 (51歲以上)	17	3.62%	12	2.23%	10	1.86%
性別	男	73	15.53%	81	15.08%	71	13.17%
	女	87	18.51%	76	14.15%	51	9.46%
學歷	研究所 (碩、博士)	11	2.34%	4	0.74%	8	1.48%
	大專院校 (專科、學士)	77	16.38%	70	13.04%	59	10.95%
	高中以下	72	15.32%	83	15.46%	55	10.20%
地區	台灣	160	34.04%	157	29.24%	122	22.63%
	海外	0	0	0	0	0	0

註1 以當年底的員工總人數為準。

註2 新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數) *100%。

註3 女性新進員工率 = (當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數) *100%。

註4 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數) *100%。

註5 未滿30歲離職員工率 (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數) *100%。

身心障礙雇用情形

銘鈺為維護人權，制定「勞工保護管理程序」，確保所有員工不因種族、思想、宗教、性別、婚姻狀況、身心障礙等因素而遭受差別對待，並能在公平與尊嚴的工作環境中任職。公司於社會責任政策中明確承諾遵守相關法令、維護勞動權益，並提供平等的就業機會予所有求職者。

在招募與聘僱作業上，銘鈺依循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》、《身心障礙者權益保障法》及「RBA行為準則」辦理，落實公平且人性化的管理原則。銘鈺於新進員工招募時，遵循並優於《身心障礙者權益保障法》之法定規定，積極提供弱勢族群平等之就業機會。

截至2025年12月底，銘鈺員工總人數為539人，其中身心障礙員工共4人（包含輕至中度 3人、重度1人），整體進用比例符合法規要求。銘鈺將持續推動人權政策，營造友善且包容的職場環境，並與員工建立良好勞資關係，攜手與員工共同成長。

多元聘僱－身心障礙者	2023	2024	2025
已進用人數	4	6	4
進用比率（%）	0.85%	1.1%	0.7%

註1 已進用人數依每年12月份勞動部勞工保險局統計人數。

註2 進用比率 = (公司僱用的身心障礙員工人數 ÷ 公司員工總人數) × 100%

5.3 薪酬福利

銘鈺依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供員工優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，銘鈺為了落實員工工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工每年接受績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的員工通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士；有管理能力和領導潛質的員工晉升為管理階層，為員工的職涯提供廣闊的發展前景。

整體而言，銘鈺的員工敘薪以學歷、職務內容及個人專業年資為主要考量因素，不因性別、種族、年齡等不同而有差異，隨著員工在銘鈺任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與員工分享，依據總體經濟指標及市場整體薪酬水準，每年適當調整薪資，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高員工對公司的向心力與歸屬感。

再者，銘鈺為促進員工工作效率，提供員工多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓員工減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動。

年度旅遊補助

為促進員工身心健康、提升工作與生活平衡，銘鈺透過制度化的年度旅遊補助機制，鼓勵員工於工作之餘適度休閒與放鬆。該補助由職工福利委員會統籌規劃，並於活動前辦理員工意願調查，充分蒐集員工需求與偏好，據以設計多元化旅遊方案，確保活動內容兼具參與度與滿意度。

勞動節/端午/中秋/春節禮券

銘鈺於勞動節、端午節、中秋節及春節等重要節慶，發放禮券以表達對員工的關懷與感謝。透過節慶福利制度之推動，不僅提升員工對企業的認同感與歸屬感，亦強化職場正向氛圍。

員工生日禮券

銘鈺提供員工生日禮券，於員工重要人生時刻傳達關懷與祝福，營造溫暖友善之職場氛圍。透過此項福利措施，不僅提升員工之歸屬感與工作滿意度，亦強化企業與員工間之情感連結，並有助於建立穩定且具凝聚力的工作團隊。

婚喪喜慶福利補助金

提供員工婚喪喜慶補助金，於人生重要時刻給予實質支持與關懷，展現企業對員工及其家庭之重視。

餐券或購物卡發放

提供員工餐券或購物卡發放，作為日常關懷與福利措施之一，協助減輕生活支出並提升員工滿意度，並進一步營造友善職場環境，促進員工長期穩定發展。

母親節及其他不定時活動

銘鈺於母親節及不定期活動中發放小禮物，傳遞對員工的關懷與用心，營造溫馨職場氛圍，並提升員工認同感與滿意度。

優於法定標準的休假制度與福利

項目	法定標準	優於法定標準的做法
團體保險	自員工報到日起，為其加保勞工保險及全民健康保險。	提供員工意外險之保障不論於何時何地，因意外事故而發生的醫療費用皆提供實支實付理賠。
健康服務	依勞工健康保護規則附表九 一般體格檢查、附表十 特殊體格檢查及附表十二 考量不適合從事作業之疾病規範，並提供臨場醫生服務。	提供全員工年度健康檢查服務及補助、員工健康資訊公告與定期提醒、身心健康促進、職場健康管理、健康生活支持、傳染病防治宣導與防疫措施。
員工福利	特別休假、生理假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假。	各式社團活動補助及辦理，家庭日活動、員工旅遊、電影欣賞等活動、提供生日禮卷、婚喪禮金、急難慰問金、生育補助金等福利申請。

福利措施照片集錦



戶外休閒社團活動



籃球競賽活動



康樂社團活動-密室逃脫



企業聯合羽毛球競賽

當年度績效考核統計

2025年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	245	251	97.61%
	女	284	288	98.61%
員工類別	直接人員	388	392	98.98%
	間接人員	128	147	87.07%

註1 到職未滿三個月同仁，不列入當年度績效考核統計。

註2 實際考核人數／該類別員工人數X100%

基本薪資與薪酬統計

基本薪資與薪酬的比率			2023年		2024年		2025年	
營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	直接人員	基本薪資	1.3	1.0	1.1	1.0	1.1	1.0
		薪酬	1.1	1.0	1.2	1.0	1.4	1.0
	間接人員	基本薪資	1.1	1.0	1.1	1.0	1.0	1.0
		薪酬	1.3	1.0	1.8	1.0	1.8	1.0

註1 基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金。

註2 薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額(包括、獎金、福利及加班費)。

註3 男女薪酬比=男性薪資/女性薪資。

註4 重要營運據點定義為台灣。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

統計	性別	標準薪資（註2）/當地基本工資
台灣基層正職員工（註1）	男	1
	女	1

註1 基層員工定義請以公司內部人力系統的定義為準，如直接人員、產線人員、技術員、作業員；而且基層員工以正職員工為限，不包含實習生或派遣人員。

註2 標準薪資為提供基層正職員工的每月工資（定義同勞基法的經常性薪資）。

薪資平均數及中位數

項目	2024年	2025年	2年度差異
非擔任主管職務之全時員工人數	461	505	44
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數（新臺幣：千元）	706	688	(18)
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數（新臺幣：千元）	608	591	(17)

育嬰留停人數統計

銘鈺依循相關法規，提供員工於育嬰期間申請留職停薪之制度保障。2025年度共計5名員工提出育嬰留停申請，期滿後皆順利復職，復職率達100%。銘鈺並持續追蹤復職員工之留任狀況，透過完善的人力資源管理機制與支持措施，協助員工穩定回歸職場，促進其職涯持續發展。

育嬰留停	性別	2023年	2024年	2025年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	2
	女	7	4	3
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	1	0	2
	女	6	5	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)	男	1	0	2
	女	5	3	2
復職率 (B/A)	男	100%	0	100%
	女	83%	60%	66%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	1	0	1
	女	3	2	2
留任率 (當年度C/前一年B)	男	100%	0	100%
	女	50%	40%	66%

註1 復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

註2 留任率 = (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) *100%。

友善婚育家庭照護

銘鈺致力於推動友善婚育之職場環境，持續提供多元關懷措施以支持員工家庭生活。於2025年度，發放結婚禮金共計8人、金額16,000元，生育禮金共計7人、金額11,200元，表達對員工人生重要階段的祝福與支持；同時不定期辦理親子同樂活動，促進員工與家庭成員之互動交流，強化員工對企業的認同感與歸屬感。



親子同樂活動-奶油膠製作



親子同樂活動-幸福DIY手作蛋糕

退休金

為保障員工退休金規劃，銘鈺依據勞動基準法及勞工退休金條例，訂有相關辦法，退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。針對舊制退休金，銘鈺依法按月提撥勞工退休準備金，並以勞工退休準備金監督委員會名義存儲於臺灣銀行專戶；提撥比例依相關法令規定辦理。



5.4 人才培育

銘鈺高度重視員工之職涯發展，視人才培育為企業永續經營的重要基礎。每年度依據營運策略與業務需求編列教育訓練預算，系統性規劃內、外部教育訓練課程，持續強化員工之專業技術能力與管理技能，以提升整體組織競爭力。

教育訓練採多元化方式進行，包含線上學習、實體課程及實務操作訓練，並依課程性質與學習目標，提供最適切之教學形式，以提升學習成效。課程內容依實際需求涵蓋生產管理、技術能力提升、法規遵循、財務報表理解及各項管理技能等面向，並依課程主體進一步歸納為品質管理、安全衛生、在職專業、通識教育及紀律訓練等類型。

此外，課程設計依不同學習深度與職務需求，規劃為基礎型、加強型及進階系列，以因材施教原則滿足不同職務層級及部門之訓練需求。透過多元且分級之訓練體系，公司得以針對生產、技術及支援等不同單位，培養所需之專業能力，協助員工將所學知識實際應用於工作中，並逐步累積專長，促進個人職涯發展與公司整體成長。

人員受訓統計

項目	2023年	2024年	2025年
員工人數	470	537	539
總訓練時數	1632.05	4831.6	3198.855
每位員工平均受訓時數	3.73	8.96	5.93
男性員工平均受訓時數	3.50	10.7	6.30
女性員工平均受訓時數	3.43	7.35	5.61
直接人員平均受訓時數	2.25	6.01	4.06
間接人員平均受訓時數	6.50	16.82	10.93

註1 全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

註2 每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

註3 各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

員工教育訓練



透過8D課程，學習解決問題，提升員工專業能力與跨部門協作效率，降低品質問題對客戶之影響，提升客戶滿意度。



安排移工專班訓練，於廠內辦理相關操作課程並協助取得證照，提升作業安全與專業技能，落實員工照護與職能培育。



透過理財課程導入風險管理與責任投資概念，提升員工對財務規劃及投資風險之認知，強化企業整體治理意識

職涯發展計畫

銘鈺重視員工職能發展與組織永續經營，已訂定年度教育訓練計畫，系統性規劃各項培訓課程。培訓內容涵蓋新人訓練、專業職能進修、主管管理訓練及證照培訓等面向，適用對象包含各級主管及全體同仁，並依職務別（直接人員與間接人員）規劃相應課程，以強化員工專業能力與管理素養，提升整體營運績效。

2025年度銘鈺持續投入教育訓練資源，全年教育訓練費用投入約新臺幣四十餘萬元，並透過內外部課程、在職訓練及證照補助等多元方式推動人才發展，強化員工技能與職涯成長機會。

員工職能訓練計畫

計畫名稱	全方位人才發展與能力提升計畫
地區	銘鈺精密工業股份有限公司
對象	全體員工（含管理職、間接人員及直接人員），並依職務屬性規劃差異化課程
訓練時數/參與人次	全年度辦理多元訓練課程，總訓練時數達數千小時規模；各類訓練均有廣泛員工參與，涵蓋新人、在職人員及管理階層（訓練時數3198.85小時/參與918人次）
計畫說明	本計畫涵蓋新人訓練、專業職能進修、品質與安全教育、主管管理訓練及證照培訓等面向。依不同職務別（直接人員與間接人員）及職級（管理職與一般員工）設計相應課程內容，兼顧基礎能力養成與進階專業發展。同時透過分級培訓與職能導向學習機制，強化員工專業技能、管理能力及工作安全意識，持續提升整體營運績效與組織競爭力。
投入費用	約新臺幣四十三萬元

5.5 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。銘鈺恪遵法令，內部人力資源及營運管理均符合政府勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表由高層主管出任，共計七位，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。另定期召開移工座談會，截至2025年年底共召開12場，累計905人次參加，針對各項關注事項，進行追蹤與改善，並適時回覆處理進度，以維護員工權益。

同時，銘鈺亦設有多元溝通管道，除設有員工意見箱與申訴專線外，同時亦設置獨立董事專用信箱及聯絡電話，使員工得與獨立董事直接進行溝通透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實。公司雖未成立工會亦未與員工另外簽署團體協定，而係透過定期召開的勞資會議與員工展開友善互動。截至2025年底未接獲任何員工對於人權及勞動法規的申訴，亦未發生勞資爭議情事且無因勞資糾紛所遭受之損失，亦無大量資遣員工情事(若發生將依據大量解雇勞工保護法於 60 日前預告以利員工知悉)。



5.6 安全與健康職場

重大主題	職業安全衛生
對公司的重要性	本公司通過 ISO 45001 職業健康與安全管理系統，建立完整的職業安全風險辨識、預防與管理機制，持續改善工作環境並強化員工安全與健康管理，透過制度化作業確保各項安全措施有效落實，當年度未發生任何職業災害或職業病事件。
政策/承諾	環安能政策：遵守法令、持續改善、降低風險、落實教育、諮詢溝通、節能減碳、健康促進。
短期目標 (2年內)	● 職業安全衛生教育訓練完成率100%。 ● 員工健康/特殊健康檢查後追蹤完成率100%。 ● 健康促進活動舉辦3場次以上。
中長期目標 (中期3~5年 長期 5~7年)	● 打造友善職場。 ● 持續符合ISO 45001管理系統要求。 ● 零職災(零職業病)。
投入資源與 實際行動	● 辨識作業場所風險，完成317項危害鑑別與風險評估，並依評估結果擬定15項管理方案。 ● 年度緊急應變演練，共計796人參與。 ● 大門外增設出車警示系統，投資15萬元。 ● 捐血活動共募集90袋熱血，展現員工熱心公益之精神。
當年度績效成果	● 已持續推動健康安全訓練，並達成年度訓練強化目標。 ● 工傷案件維持零發生，已達成零職災目標。 ● 已辦理健康講座，持續提升員工健康意識。 ● 已落實特殊體格檢查作業，符合法規要求並確保員工健康管理。
負責部門/ 申訴聯絡方式	職安衛部/ ad@mapi.com.tw

5.6.1 職業安全衛生系統

安全的工作環境一直是銘鈺高度重視的議題，設置職安衛部負責職業安全衛生相關事務，減少員工發生事故和疾病的可能性，自2009年即已建構OHSAS 18001職業安全衛生管理系統，每年進行稽核認證，並於2021年改版為ISO 45001職業安全衛生管理系統，並藉由 PDCA 循環持續改善，定期於公司職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標。除了保障員工安全，也將保護的範圍擴大到所有承攬商及供應商夥伴，2025年期間在ISO 45001涵蓋的範圍內，包含員工539人，以及承攬商10人，均在管理系統的保護範圍內，佔比為100%。

5.6.2 危害辨識及風險評估管理

為鑑別銘鈺活動、產品與服務有關之危害，銘鈺訂定風險評估管理程序以進行危害鑑別、風險評估對工作安全造成的衝擊，作為職安衛管理系統中改善之依據，由各單位評定危害因子鑑別及風險評估作業，評定結果為可接收風險時，以宣導/標示/ 安全衛生教育訓練管控，若評定為不可接受風險，則優先進行改善措施或管控措施。危害鑑別風險評估包含物理性、化學性、生物性、員工心理及人因性風險，總共鑑別出317項風險。

危害鑑別項目	統計
工程沖壓部	29
表面處理部	61
設備部	30
環工部	53
品保部	19
總務部	65
資訊部	15
業務部	7
資材部	16
開發部	8
財務會計	8
採購	6
合計	317

銘鈺依照《作業環境監測實施辦法》所規定之監測頻率執行作業環境監測，有效運用採樣策略進行監測，每年進行兩次作業環境監測，逐步瞭解各類型態作業人員之暴露實態，確保工作人員避免各種暴露危害。

2025年執行化學性因子共25項，物理性因子共23項監測作業。監測結果均符合法規限值或容許濃度標準。

銘鈺遵守職業安全衛生相關法令規定，當工作場所發生或有立即發生危險之虞時，銘鈺將立即停止作業，並安排員工退避至安全場所。員工於執行職務時，如發現有立即危害安全之情形，得在不危及其他同仁安全之前提下，自行停止作業並退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。銘鈺不得因員工採取前述安全措施，而予以解僱、調職、扣發停止作業期間工資或為其他不利處分。

5.6.3 事故調查處理

為防止職業災害發生，銘鈺制定檢討與改善程序，以調查確認事故發生原因，提出事故檢討之對策與預防方法，並追蹤確認改善與執行，以防止類似事故再次發生，2025年非員工工作者職業災害工傷與職業病人數統計共0起。

員工職業災害統計表	
指標	統計
員工人數	539
員工總工時數	988,714
職災人數	0
總損失日數	0
失能傷害頻率(FR)	0
產業平均失能傷害頻率(FR)	0
失能傷害嚴重率(SR)	0
產業平均失能傷害嚴重率(SR)	0
因公死亡事故數	0
職業病件數	0
職業病率（ODR）	0

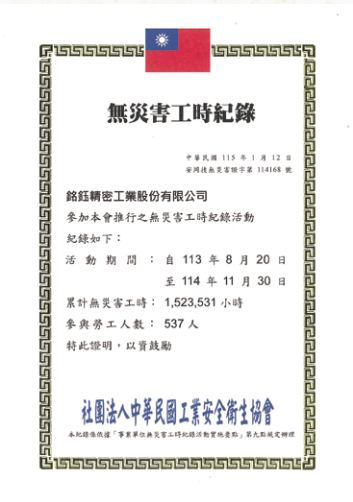
- 註1 員工人數數據為主管機關每月申報平均值。
- 註2 失能傷害嚴重率(SR)=(總損工日數/ 總經歷工時)*1,000,000 。
- 註3 失能傷害頻率(FR)=(失能傷害次數/ 總經歷工時)*1,000,000 。
- 註4 職業病率(ODR)=(職業病件數/總工作時數時) * 200,000 。
- 註5 自2025年10月起增加交通事故統計。



5.6.4 健康安全職場

員工的安全和健康是銘鈺的首要關注，遵守所有保護員工安全與健康法令，並採取必要的措施來確保員工於工作場所的安全和健康，我們提供內外部教育訓練和資源，提高員工安全意識，以降低風險及意外事件的發生。

守護生命，共創佳績：截至2025年年11月30日，銘鈺成功達成 152 萬小時無災害工時里程碑，152 萬小時，不是一組冰冷的數字，而是銘鈺全體同仁 365 天、日以繼夜對安全的堅持。這不僅僅是一個數字，更是企業對於「生命價值」與「安全文化」長期投入的具體展現。



2026無災害工時獎狀

5.6.5 危機與緊急處理對策

銘鈺重視員工的安全訓練，2025年訓練項目包含火災疏散演練、滅火器訓練、火警手動報警機訓練、化學洩漏演練等。

為掌控事故狀況，銘鈺訂定環安衛緊急應變相關計畫，定期演練以熟悉其應變步驟，此舉有助於事故發生時能降低災害之擴大及減少人員及設備之損失。



模擬發生火災，進行疏散演練

透過情境模擬、疏散引導及應變流程演練，提升員工防災意識與緊急應變能力，持續精進災害預防及風險管理機制。



滅火器訓練

辦理滅火器操作訓練，強化員工基礎防災應變能力，提升火災初期處置效率，打造安全有備的職場環境。

訓練統計表						
項次	日期	主題	課程名稱	人數	時數	合計時數
1	2025/01~2025/12	安全衛生	新進人員安全衛生教育訓練	122	3	366
2	2025/1/20	安全衛生	春節前安全宣導	13	1	13
3	2025/1/10	消防	消防總機訓練	13	1	13
4	2025/4/7	緊急應變	泰安宿舍疏散演練	31	1	31
5	2025/6/13	消防	滅火器及手動報警機訓練	33	3	99
6	2025/6/23	緊急應變	全廠疏散演練	317	1	317
7	2025/6/30	消防	消防受信總機訓練	8	1	8
8	2025/7/11	安全衛生	風險評估教育訓練	20	2	40
9	2025/9/22	緊急應變	宿舍疏散演練	38	1	38
10	2025/10/3	安全衛生	組長及安全衛生在職訓練	53	1	53
11	2025/12/5	緊急應變	化學洩漏演練	8	1	8
12	2025/12/9	緊急應變	全廠疏散演練	330	1	330
13	2025/12/12	消防	滅火器及手動報警機訓練	39	3	117
合計	1,433					

分類統計

項次	健康安全訓練	時數
1	安全衛生	472
2	消防	237
3	緊急應變	724
合計	1,433	

多重防禦、安全韌性

本公司高度重視消防安全，積極鼓勵同仁參與專業訓練。目前取得證照之「防火管理人員」人數已達 20 名，遠超法定配置員額之 20 倍。透過高密度的專業人力佈署，確保各場域皆具備即時應變與日常預防之量能，落實優於法令規範的安全管理標準。

化學洩漏演練

模擬化學品洩漏事故，進行現場封鎖、傷患緊急沖淋、防護衣正確穿戴及洩漏物清理等演練流程，提升員工對突發化學災害的應變能力與操作熟練度，降低職災風險。藉由實戰演練，強化安全意識與跨部門協作效率，守護職場與人員安全。



模擬硝酸洩漏



洩漏區域劃分、現場封鎖



洩漏預防班處理



關閉雨水閘門

交通安全、銘鈺有責

銘鈺重視員工安全，不僅僅在公司而已，員工上下班的交通安全，也是要照顧的範圍。於周邊居民及車輛的交通安全，也相當注意，並於2025年投資15萬元，於銘鈺大門外增設出車警示系統，提醒外部來車，提升行車安全。

因觀音工業區夜間照明不足，為提升通勤安全，銘鈺主動免費提供警示燈及反光背心，讓移工於騎乘腳踏車上下班時更具辨識度與安全性，期盼透過完善的防護措施，讓移工安心通勤、安心工作。此項免費提供不僅是安全管理的落實，更是一份關懷與善意，致力於全方位守護移工的生命安全。



出車警示系統



腳踏車警示燈

5.6.6 職業健康與安全之參與、諮商及溝通

銘鈺依法設立職業安全衛生委員會，成員包含主任委員一人，資方代表十人，並依職業安全衛生管理辦法之規定設置勞工代表七人，佔全體人數三分之一以上，目的於推動工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康並提供員工溝通之管道，本委員會每季召開會議，並對決議事項之辦理情形持續追蹤至完成為止。銘鈺每年亦定期召開環安衛管理審查會議，期望在各單位集思廣益下共謀安全環保衛生問題改善與促進之方案。

2025年安全衛生委員會決議事項如下

會議名稱	決議事項	成果追蹤
職業安全衛生委員會	強化動火作業管制： 須於作業前一日申請，動火作業時監工在場全程監督。	統計2025年度，共計動火作業221次，未發生意外事故。
	強化緊急應變演練有效性： ①訂定全廠疏散時間標準為2分鐘內完成。 ②訂定宿舍疏散時間標準為1分10秒內完成。 ③如超過標準時間，將重回崗位重新疏散，直至人員熟悉且迅速的疏散完成。	①2025年度全廠疏散演練，集合時間為1分44秒，達標。 ②2025宿舍疏散演練，集合時間為58秒，達標。
	為降低墜落危害發生： 每年度定期檢查合梯，由職安衛部核發合格證並張貼在合梯上。	2025年度合格31座，不合格3座，不合格合梯已進行報廢。

5.6.7 健康照護

銘鈺重視員工健康管理，除定期遴選優良醫療院所至廠內辦理巡迴健康檢查外，亦安排新進員工一般體格檢查、特殊作業區之「特殊健康檢查」，以及員工之「高階健康檢查」，並提供優於法規之費用補助，以全面提升員工健康保障，年度「特殊健康檢查」共有203人次參與，「高階健康檢查」共有14次運用，計140,000元。

針對健康檢查結果異常之員工，透過醫療機構協助進行持續追蹤管理，並提供專業諮詢，強化健康照護機制。另每月邀請職業醫學專科醫師駐廠，辦理健康訪談與諮詢服務，並會同主管進行工作現場巡視，協助員工以更安全、適切之方式執行作業，預防職業相關健康風險，落實個人健康保護與整體健康管理。

每年定期舉辦「特殊健康檢查」，包含：噪音、游離輻射、粉塵、鉻酸、鎳作業。分級為二級管理者安排職業醫學專科醫師臨場服務訪談，並實地了解員工作業模式，指導防護用具正確使用及配戴，若有分級為三級之員工，將協助員工到醫院複診，並安排職業醫學專科醫師諮詢，依員工複診結果給予關懷、衛教及適當工作調配之建議，並實施優於法令規範及項目；進行全體員工3年一次的健康檢查，檢查日皆配置外語翻譯老師，以利與移工溝通，於檢查後依據彙整資料進行分析，依條件篩選出高風險族群，採用電子聯繫、面談方式，進行健康追蹤與健康諮詢，提供個別化的衛教資訊，如：鼓勵定期監測血壓指數、健康餐盤飲食衛教、運動333推廣，以提升員工的健康意識，以達到「三段五級中的初段預防」之目的。銘鈺遵循《個人資料保護法》規定，訂定「隱私管理程序」針對員工報到資料、健檢資料等均屬於個人資料，依據勞工健康保護規則執行相關資料保存、管理及利用外，如有特殊需求使用均需經員工書面同意方能用於特定目的。



駐廠醫師訪談及確認耳塞配戴正確度

2025年度特殊體格檢查

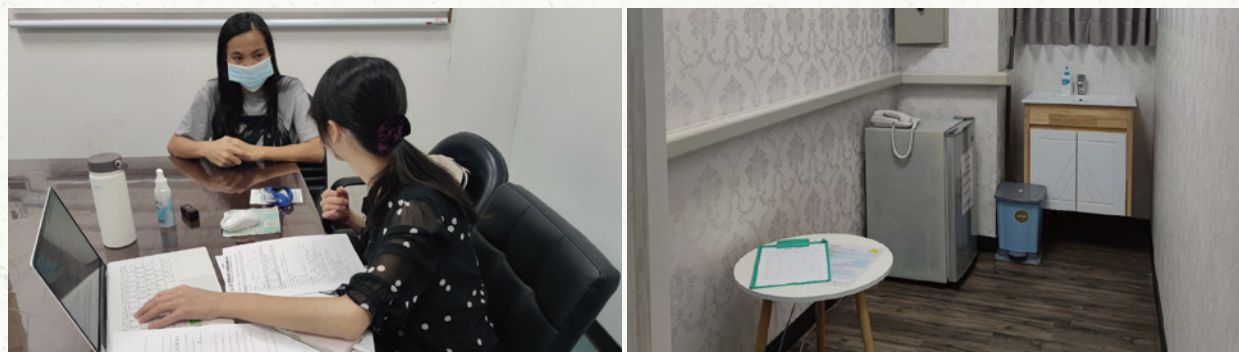
2025年度特殊體格檢查

5.6.8 母性健康保護計畫

銘鈺已依據《職業安全衛生法》第三十一條：《女性勞工母性健康保護實施辦法》等之母性勞工健康保護政策，訂定職場母性健康保護計畫，對於妊娠中及分娩後未滿1年之女性員工進行危害評估與控制、由職業醫學專科醫師面談指導、風險分級管理，依照其危害分級成第一級、第二級及第三級管理，對於第二及第三級管理，進行危害控制及行政管理，由勞工健康服務護理人員及職業醫學專科醫師訪談並持續追蹤，提供妊娠中、產後及哺乳之員工一個安全、衛生、健康的友善職場環境，以確保孕期中、產後、哺乳女性員工之身心健康，以達到母性員工健康保護目的。



提供準媽媽專屬汽機車停車位



臨場醫師進行母性關懷

優化哺乳室使用環境

【全方位友善母乳職場，做妳最堅強的後盾】

銘鈺深知女性員工在懷孕及育兒階段的辛勞，為打造更友善的職場環境，特別規劃了準媽媽專屬汽、機車停車位，藉由縮短步行距離，提供孕期員工更便利與友善之職場照護措施。同時，本年度銘鈺更重新裝潢了哺乳室，打造了更隱密、舒適、更溫馨的哺乳環境。此外銘鈺定期安排專業醫師提供孕期健康諮詢及職業安全評估服務，協助女性員工於工作期間獲得適切照護與專業建議，持續落實員工關懷與友善職場政策。

5.6.9 人因性危害及異常工作負荷預防

為降低員工人因性危害，銘鈺訂定重複性作業等促發肌肉骨骼疾病預防程序，藉由問卷調查，了解因工作負荷、作業姿勢、重複性作業危害等，所產生之人因性肌肉骨骼危害，並使用關鍵指標法(Key indicator methods)中的KIM-LHC：抬舉/握持/搬運作業、KIM-MHO：手工物料作業、KIM-PP：推拉作業進行作業評估，提供更全面的風險評估。



評估外骨骼肌力裝

使用腰背夾

人因性危害及異常工作負荷預防<ENA出料省力裝置>	
項目	內容說明
作業風險評估與辨識	針對吊掛掛籃進出設備作業，辨識可能造成肩頸、上肢、下背及手腕等部位之肌肉骨骼負荷，並列為重點管理作業。
人因工程評估工具導入	依職業醫學與人因工程原則，導入關鍵指標法（KIM）進行系統性評估，作為風險判定與改善依據。
評估方法	KIM-LHC：提舉、搬運及吊掛作業負荷評估。 KIM-PP：推拉載具與設備進出作業評估。 KIM-MHO：重複性手部與上肢作業評估。
風險判定方式	以量化方式評估作業風險等級，作為後續工程改善與管理措施之依據。
工程與作業改善措施	① 設置吊掛與導引裝置，降低人工提舉與肩部負荷。 ② 調整作業高度與對位設計，避免過度彎腰或長時間抬舉。 ③ 優化載具滑動與移動阻力，減少推拉瞬間用力。 ④ 改善設備門口空間配置，降低姿勢受限情形。
作業管理與人員保護	① 規劃作業輪調與適當休息時間，避免長時間重複性負荷。 ② 依評估結果提供輔助裝置或支撐器具。 ③ 定期辦理人因風險教育訓練，強化正確施力與姿勢認知。

5.6.10 健康促進與管理

銘鈺設有醫護室，辦理有關健康管理業務，設置專責勞工健康服務護理人員及每月一次職業醫學專科醫師臨場服務。為深入瞭解員工的身心健康，勞工健康服務護理人員及職業醫學專科醫師不定期以訪談及實地訪視的行動來關懷員工的身心健康，亦辦理健康衛教及講座，進而間接提升員工對健康的意識，建立特殊或重大疾病、職業傷病等個案管理，進行持續的追蹤與關懷，例：個案因傷病在家修養定期追蹤及關懷；復工後身體調適狀況之復工評估措施。

2025 年度職場健康管理成果

銘鈺致力於營造友善且健康的職場環境，透過「主動追蹤」與「預防教育」雙管齊下，落實員工健康守護。在母性保護方面，準媽媽提供專屬工作環境評估與健康關懷共34人次；在風險管理上，由專業醫護人員針對 123 人次進行體檢異常追蹤及高風險負荷訪談，即時掌握員工生理狀況。此外，透過銘鈺內部網站發布了40篇健康專欄，將正確的衛教知識傳遞給全體員工，達成全方位的健康促進目標。



5.6.11 承攬商管理

為保障承攬商人員、公司員工及維護廠區安全，銘鈺遵守職業安全衛生法令，制定承攬商環安衛管理程序，規範銘鈺權責單位與承攬商責任，以及環安衛應注意的相關事項。承攬商於申請入廠施工前須簽署承攬商安全衛生承諾書，並接受監工單位的入廠危害告知訓練。執行狀況參考下表；2025年計畫100% 完成訓練。

承攬商訓練時數統計表

應訓練人次	2025年實際訓練人次	完成比例	應訓練時數	2025年實際訓練時數	完成比例
3,789	3,789	100%	631.5	631.5	100%

註1 承攬商入廠作業前所完成之危害告知教育訓練，每次入廠均須實施。

註2 以危害告知單簽名人次數計算，每人次10分鐘。訓練項目包含工廠基本安全規定、高風險作業規定、環境保護規定、資訊保密規定等。

5.7 凝聚力量・共創公益價值

自2018年起持續參與觀音工業區安全衛生促進會，擔任組長，配合園區災害聯防組織運作，於園區廠商發生事故時，可第一時間互相支援。並於2023年與觀音工業區共同成立「我用心，您安心」安衛家族，皆由參與各項安全活動及交流會議，將安全衛生知識及技術推廣到園區內的公司夥伴，期望將安全的工作環境逐步擴大到觀音產業園區。



贊助創世基金會的「募款公益餐會」募款餐會在5月9日進行，銘鈺擔任贊助單位，認助2桌，合計三萬元活動餐券再轉贈弱勢家庭到場享用，作二次公益，讓愛1+1。

捐血活動共募集90袋熱血，展現員工熱心公益之精神。活動現場氣氛熱絡，員工踴躍參與，以實際行動支持醫療用血需求。透過本次活動，不僅凝聚員工向心力，也實踐企業回饋社會之承諾，持續推動公益參與與社會關懷。



6

永續環境

6.1 氣候變遷之因應

6.2 溫室氣體管理

6.3 廢棄物管理

6.4 水資源管理

06 永續環境

秉持對環境永續與資源循環的堅定承諾，銘鈺積極推動生產流程的綠色轉型。不僅致力於提升能源效率，更透過技術創新實踐「資源價值最大化、廢棄物產生最小化」的目標。藉由精準的源頭減量管理與廢水回收技術，積極降低營運過程對自然環境的衝擊，建構與自然和諧共生的韌性供應鏈。

6.1 氣候變遷之因應

近年來，隨著氣候變遷議題日益嚴峻，銘鈺為提前應對可能發生的氣候災害及降低潛在財務損失，參考了氣候相關財務揭露工作組（TCFD）所提出的建議，全面檢視與評估各類型氣候相關風險和機會。在風險方面，包括轉型風險（如政策與法規風險、技術風險、市場風險以及聲譽風險），以及實體風險（如短期突發性風險和長期漸進性風險）。同時也識別氣候相關機會，如資源使用效率提升、能源來源優化、產品與服務創新、市場拓展及韌性增強等。透過這些範疇的氣候風險鑑定，銘鈺系統化分析其對組織的影響程度及財務衝擊，制定出完善的氣候變遷風險與機會識別流程，以有效應對氣候挑戰並把握潛在機會。

6.1.1 永續與氣候治理

董事會及管理階層在氣候相關風險與機會之監督與治理

銘鈺董事會由7名成員組成，其中3名為獨立董事（占全體董事比例為42.85%），董事會對公司之氣候相關風險與機會負最終監督之責任，相關監督範圍包括如何因應氣候變遷對公司商業模式造成的影響，以及強化銘鈺氣候相關風險管理機制運作之有效性。

氣候相關風險與機會之治理及管理架構

由於氣候變遷相關法規不斷推陳出新、極端氣候的威脅亦日漸嚴峻，銘鈺為及時因應來自各方的氣候挑戰，並進而發掘可能的氣候相關機會，於2024年11月7日設置「永續發展委員會」由董事長擔任主席，總經理及全體處級主管為當然成員。各治理單位或個人係以會議方式討論相關議題，董事會相關委員會及工作小組均每季召開會議。

永續發展委員會下設有由一級主管組成之工作小組，包括永續環境小組，負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，並統籌及協調各部門對以上事項之職責，以達成環境永續之目標。該小組定期就其工作向永續發展委員會進行彙報。

具體而言，銘鈺自2025年起依公開發行公司建立內部控制制度處理準則規定建立「永續資訊之管理」之內部控制制度及將其納入稽核計畫，稽核事宜係由內部稽核職能於每年底執行，並由治理單位（審計委員會）督導。

後續每季由審計委員會召開會議討論相關議題，聽取內部稽核主管報告內部稽核部門對氣候相關風險與機會相關內部控制制度之設計及執行有效性所執行之工作，以及稽核發現事項。

氣候相關風險與機會之技能與專業能力發展

銘鈺7名董事中，具備永續相關專業能力之董事計5位（每位均有取得參與永續相關專業證照課程或具有永續相關實務經驗），前述專業能力之分布請詳下列表格。

職稱	姓名	性別	一般董事			永續（包括氣候變遷） 相關職能
			產業 經驗	財務/會計 /經濟	其他	
董事長	謝錦興	男	●		● (硬碟與週邊產業)	● (願景導航與治理監督)
董事	楊宏仁	男	●		● (硬碟與週邊產業)	● (碳盤查與減碳路徑、 永續供應鏈管理)
董事	孫德文	男		●	● (財務、會計)	● (IFRS 永續揭露準則)
董事	郭耀文	男		●	● (金融與投資)	
獨立董事	陳仲義	男			● (科技)	
獨立董事	孫初偉	男		●	● (財務、會計)	● (IFRS 永續揭露準則)
獨立董事	鍾凱勳	男			● (法律)	● (永續政策與法律)

銘鈺治理單位的知識、技能、專業能力及豐富經驗，將對推動公司永續發展具關鍵作用。因此，銘鈺持續推動治理單位培養永續智識，首年度著重於氣候變遷議題。本年度銘鈺負責監督永續相關風險與機會之董事均已進修3小時至6小時之永續課程並通過評定測驗，以確保具備足夠專業能力與技能以制定與氣候風險與機會有關之重大決策。

6.1.2 氣候變遷風險鑑別



經永續發展團隊綜合評估，近年營運環境之變動性及其衝擊程度未呈現顯著差異，故確認延續2024年重大性辨識結果，持續關注氣候變遷相關之風險與機會。

經銘鈺永續發展團隊進行風險與機會鑑別後，結果如下表所示：

風險類別		項目	對財務的衝擊	影響期間 (註1)	影響程度 (註2)
轉型風險	政策和法規風險	碳費徵收-目前2.5萬噸，長期可能會降低標準	銘鈺排碳量較少，未達徵收碳費標準	中期	低
		減碳目標-客戶要求2030年減碳20%	若未達客戶要求，失去客源與訂單	中期	中
		淨零排放	增加能源支出與節能管理成本	長期	高
	技術風險	淘汰老舊的空壓機及冰水主機	資產受影響或報廢、添購節能設備之採購成本增加	短期	低
		客戶習慣改變,要求產品可回收重工	產品研發經費、營運成本增加	短期	低
	市場風險		客戶行為轉變、營運成本增加	短期	中

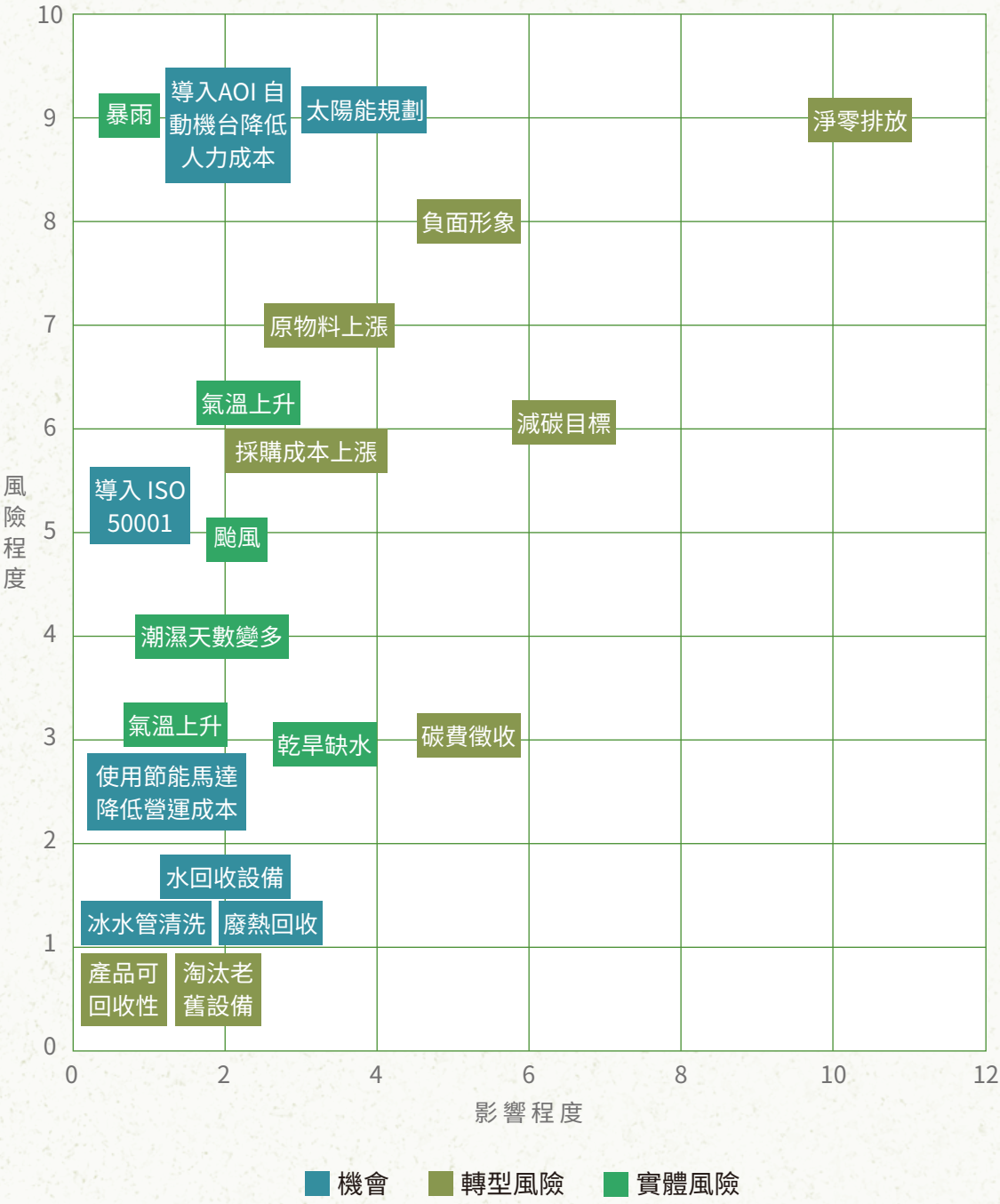
風險類別		項目	對財務的衝擊	影響期間 (註1)	影響程度 (註2)
實體風險	立即性	暴雨	生產受到衝擊、營業收入損失	短期	高
		氣溫上升	添購節能設備之採購成本增加，營運成本增加(例如水費、電費增加)	短期	中
	長期性	乾旱缺水	生產受到衝擊、營業收入損失	中期	低

註1 短期為1-3年, 中期為4-10年, 長期為10年以上。
註2 低風險1-3分, 中度風險4-6分, 高風險7分以上(分數乃以對財務衝擊的程度計)。

機會	項目	對財務的效益	影響期間 (註1)	影響程度 (註2)
資源利用效率	水回收設備	降低水資源使用成本，提升水資源利用率	短期	低
	導入ISO50001	降低能源使用成本	短期	中
能源來源	使用節能馬達	降低能源使用成本	短期	低
	廢熱回收	降低能源使用成本	短期	低
	冰水管清洗	降低能源使用成本	短期	低
產品/服務	下腳料回收	販售或回收材料以降低營運成本	短期	高

註1 短期為1-3年，中期為4-10年，長期為10年以上。
註2 低風險1-3分，中度風險4-6分，高風險7分以上(分數乃以對財務正項效益的程度計)。

實體風險/轉型風險/機會矩陣圖



6.1.3 情境分析與風險對策

銘鈺依照鑑別出風險最重大的轉型風險與實體風險，參考台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台TCCIP資訊展開氣候情境分析，其分析結果納入內部對策與管理。

風險	轉型 - 淨零	
排放情境	IPCC SSP1-1.9	
評估方法		假設條件
預估未來銘鈺溫室氣體排放量，邁向2050 年達淨零排放，需購買綠電、碳權等費用。		參考IPCC SSP1-1.9低度排放情境，至2050年達氣溫將可控制在1.5度C，達到淨零排放的目標。
風險對財務衝擊量化結果		管理方針
估計支出將會影響銘鈺營收的0.24%。		● 新增綠電設施 ● 購買綠電憑證 ● 設置節能設備淘汰老舊的空壓機及冰水主機

風險	實體 - 水災	
排放情境	IPCC AR5 RCP8.5	
評估方法		假設條件
預估極端氣候引起急降雨未來發生頻率、及降雨量可能造成營業中斷及設備損壞、重新購置及修繕的營業損失。		參考 TCCIP AR5 RCP8.5 情境未來推估年最大一日降雨量 (Rx1day) 降雨強度將增加，隨著全球暖化程度的加劇，極端一日暴雨強度呈現逐漸增強的趨勢，Rx1day降雨強度變化最嚴重的區域在中部地區增加40%，同時全臺的暴雨增加情況顯著。
風險對財務衝擊量化結果		管理方針
估計支出將會影響銘鈺營收的0.23%		● 增加營業中斷險保險費用

參考資料:台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台TCCIP,臺灣未來氣候變遷推估報告。

6.1.4 指標與目標

銘鈺為降低營運活動對周邊環境造成之衝擊，持續推動節能減碳、水資源管理及廢棄物減量等措施，期能有效提升資源效率並朝向永續發展目標邁進。

溫室氣體管理目標與時程

為落實氣候變遷治理，銘鈺依循國內外減碳要求與企業永續發展趨勢，完成以下規劃：

- 2024年

完成溫室氣體盤查作業(含範疇一與範疇二等相關排放項目)並完成第三方溫室氣體查證,以確保盤查結果之可信度與透明度。
- 2029年

合併報表子公司完成第三方溫室氣體查證,以確保盤查結果之可信度與透明度。

基準年與減量目標設定

銘鈺以 2022 年 作為環境績效改善之共同基準年，密集度為7.2(公噸/百萬元營業額)並訂定以下關鍵環境指標之量化減量目標：

- 範疇一、範疇二溫室氣體排放量：自 2027 年起，每年減量 1%。
- 輸入電力使用量：於 2030 年達成 1% 減量。
- 水資源使用量：於 2030 年較基準年密集度減少 1%。
- 廢棄物產生量：於 2030 年較基準年密集度減少 1%。

上述目標將持續透過能源管理、水資源效率提升、廢棄物循環利用及製程改善等策略落實執行，以逐步達成銘鈺之環境管理願景。

6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體盤查政策

銘鈺依據ISO 14064-1:2018標準要求，主要在說明公司溫室氣體盤查管理相關資訊，藉由盤查過程與結果，確實掌握銘鈺溫室氣體排放，更期望未來能致力於溫室氣體減量工作，對全球暖化趨勢之減緩，善盡身為地球村一份子的責任。

組織邊界設定採用營運控制權方式設定，即對於其所管理或營運控制下之設施，組織擁有百分之百溫室氣體排放與移除。盤查之溫室氣體主要為二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)四類。基準年為2022年度，並依ISO14064：2018版進行類別1至類別6盤查及第三方驗證之年度。

2025年度溫室氣體排放當量如表一，盤查清冊如表二，並已於2026年4月9日及4月16日完成第三方驗證，總排放量為9,455.4349公噸CO₂e。

溫室氣體排放當量統計表		
氣體類型	排放當量 (公噸CO ₂ e)	佔比
CO ₂	9307.0972	98.43%
CH ₄	83.7330	0.89%
N ₂ O	0.7135	0.01%
HFCs	63.8912	0.68%
PFCS	0	0.00%
SF6	0	0.00%
NF ₃	0	0.00%
合計	9455.4349	100.00%

溫室氣體盤查清冊				
類別	2024年		2025年	
	排放量 (公噸CO ₂ e)	占比%	排放量 (公噸CO ₂ e)	占比%
第1類：直接溫室氣體排放與移除				
1.1 固定式排放	1,433.6375	15.382%	1,218.2471	12.884%
1.2 移動式排放	6.1264	0.066%	5.9235	0.063%
1.3 製程排放	1.8306	0.020%	1.7270	0.018%
1.4 逸散性排放	192.3889	2.064%	146.9928	1.555%
1.5 土地使用變更之直接排放與移除	無			
第2類：輸入能源產生之間接溫室氣體排放				
2.1 外購電力	5,755.548	61.752%	5,802.2515	61.364%
2.2 外購能源	無		無	
第3類：運輸產生之間接溫室氣體排放				
3.1 上游運輸	0.2694	0.003%	230.7158	2.440%
3.2 下游運輸	412.3325	4.423%	323.0281	3.416%
3.3 員工通勤	130.5319	1.401%	156.3107	1.653%
3.4 客戶和訪客運輸	無		無	
3.5 商務旅行	20.1475	0.216%	26.0624	0.276%
第4類：組織使用產品產生之間接溫室氣體排放				
4.1 購買商品之上游排放	1,181.4659	12.676%	1,356.3069	14.344%
4.2 資本財之上游排放	68.4649	0.735%	61.9935	0.656%
4.3 廢棄物處置	117.6318	1.262%	125.8756	1.331%
4.4 上游資產之租賃使用	無		無	
4.5 購買服務	無		無	
第5類：與組織的產品使用相關之間接溫室氣體排放				
5.1 下游加工產品	無		無	
5.2 產品使用與廢氣	無		無	
5.3 下游租賃資產	無		無	
5.4 加盟	無		無	
5.5 投資運作	無		無	
第6類：其它來源產生之間接溫室氣體排放				
6.1 其它	無		無	
總計	9,320.3753	100%	9,455.4349	100%

6.2.2 直接溫室氣體排放 (類別1)

銘鈺2025年度直接溫室氣體排放當量(範疇1)總量為1,372.8904公噸CO₂e，占總排放量比例為14.52%。其中主要排放源為固定式排放，以使用於鍋爐系統的CO2排放為主，占比達88.73%。

銘鈺溫室氣體排放量計算，主要採用方法以「排放係數法」為主，排放係數主要係引用聯合國政府間氣候變化專家委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 2021所發行指引中的係數。並使用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表(6.0.4版本108/6)」進行計算。

溫室氣體排放當量統計表 (類別1)		
氣體類型	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	氣體別占比(%)
CO ₂	1224.5528	89.20%
CH ₄	83.7330	6.10%
N ₂ O	0.7135	0.05%
HFCS	63.8912	4.65%
類別1 溫室氣體排放當量	1372.8904	100%

量化公式如下：

溫室氣體CO₂e =使用量×排放係數× IPCC 2021 AR6全球暖化潛勢(GWP)

其他係數計算方法：

引用行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表 (6.0.4版本108/6)」

經濟部能源署2026年6月2日公告2025年度電力排碳係數。

6.2.3 能源間接溫室氣體排放 (類別2)

2025年度能源間接溫室氣體排放量(類別2)為5,802.2515公噸CO₂e，占總排放比例為61.36%。主要間接排放源為外購電力，其來源均為向台灣電力公司購電所得。

溫室氣體排放當量統計表 (類別 2)	
排放量	占比%
5,802.2515	61.36

銘鈺自行統計的電力數據進行換算，其數據經過第三方驗證

量化公式如下：

外購電力CO₂當量=(電力使用量×電力排放係數×1)

能源署公告2025年電力排放係數=0.474公斤CO₂e/度

1-4 其他間接溫室氣體排放(類別3~6)

本排放源是由其他公司所擁有或控制為主，銘鈺依ISO14064-1：2018標準設定間接排放重大性準則後，優先執行盤查及計算其他間接溫室氣體排放量。2025年度其他間接溫室氣體排放量(類別3~6)為2,280.2930公噸CO₂e，占總排放量比例24.12%。

6.2.4 溫室氣體排放強度

年度	營收 (佰萬元)	排放量 (公噸CO ₂ e)	排放強度 (公噸CO ₂ e / 營收)
2023年	1,046	7,509.9721	7.19
2024年	1,440	9,320.3753	6.47
2025年	1,535	9,455.4349	6.16

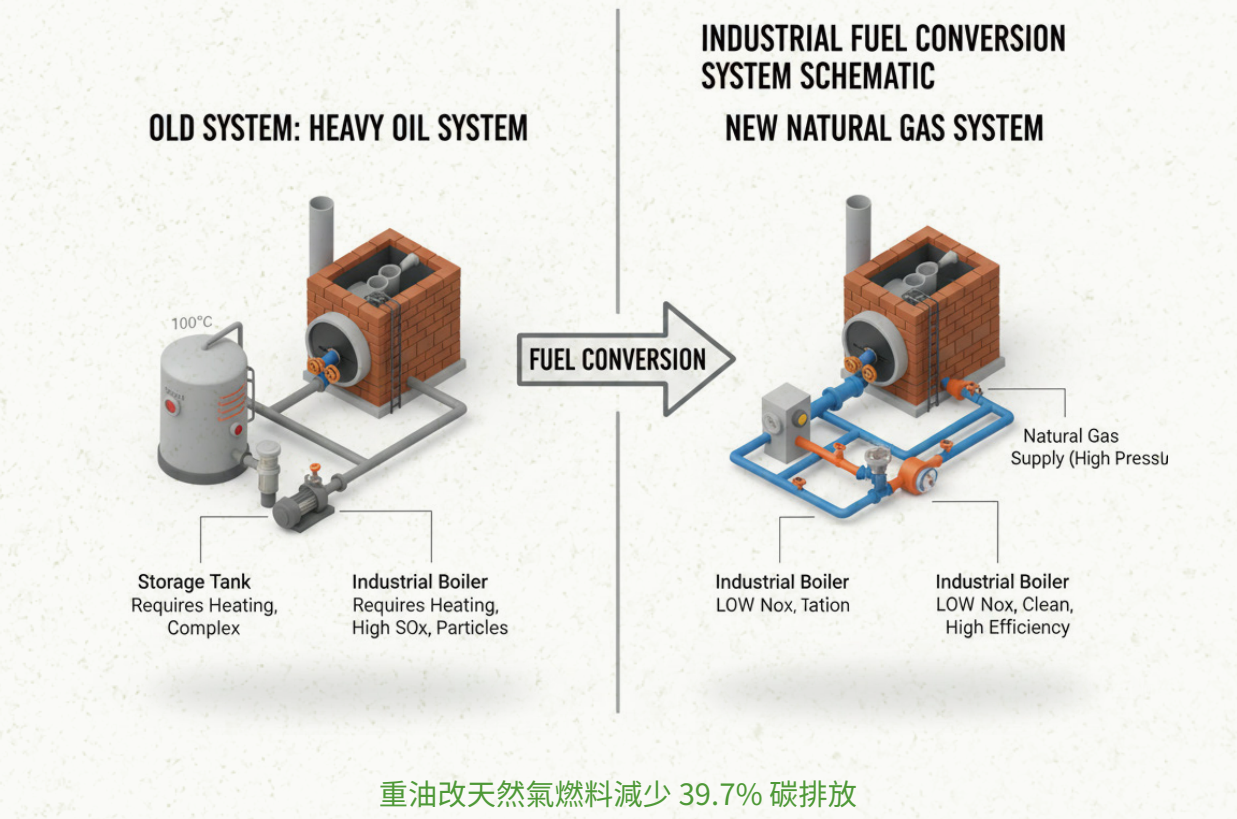
6.2.5 溫室氣體減量

2025年度溫室氣體排放來源，約24.12%是由其他公司所擁有或控制為主(類別3~6)，約61.36%為外購電力(類別2)，約14.52%為直接溫室氣體(類別1)排放。

為了實現對於溫室氣體減量的承諾，銘鈺於2024年導入ISO 50001能源管理系統，強化能源管理機制，並進行重大耗能設備的節能改善，例如空壓機管路修改，以及冰水機管路深度清洗等節能計畫，2025年度溫室氣體排放強度(公噸CO₂e /百萬營收)，較2024年度降幅為4.8%。

6.2.6 空氣污染防治

銘鈺生產製程中之氣體排放以鍋爐燃燒為主，為提升能源使用之效率，於2019年9月導入天然氣取代鍋爐燃料油，以相同熱值但產生較低的二氧化碳排放量為基礎，每年除了可削減約39.7%的CO₂排放量，亦大大減少燃燒排放可能產出氮氧化物 (NO_x)。



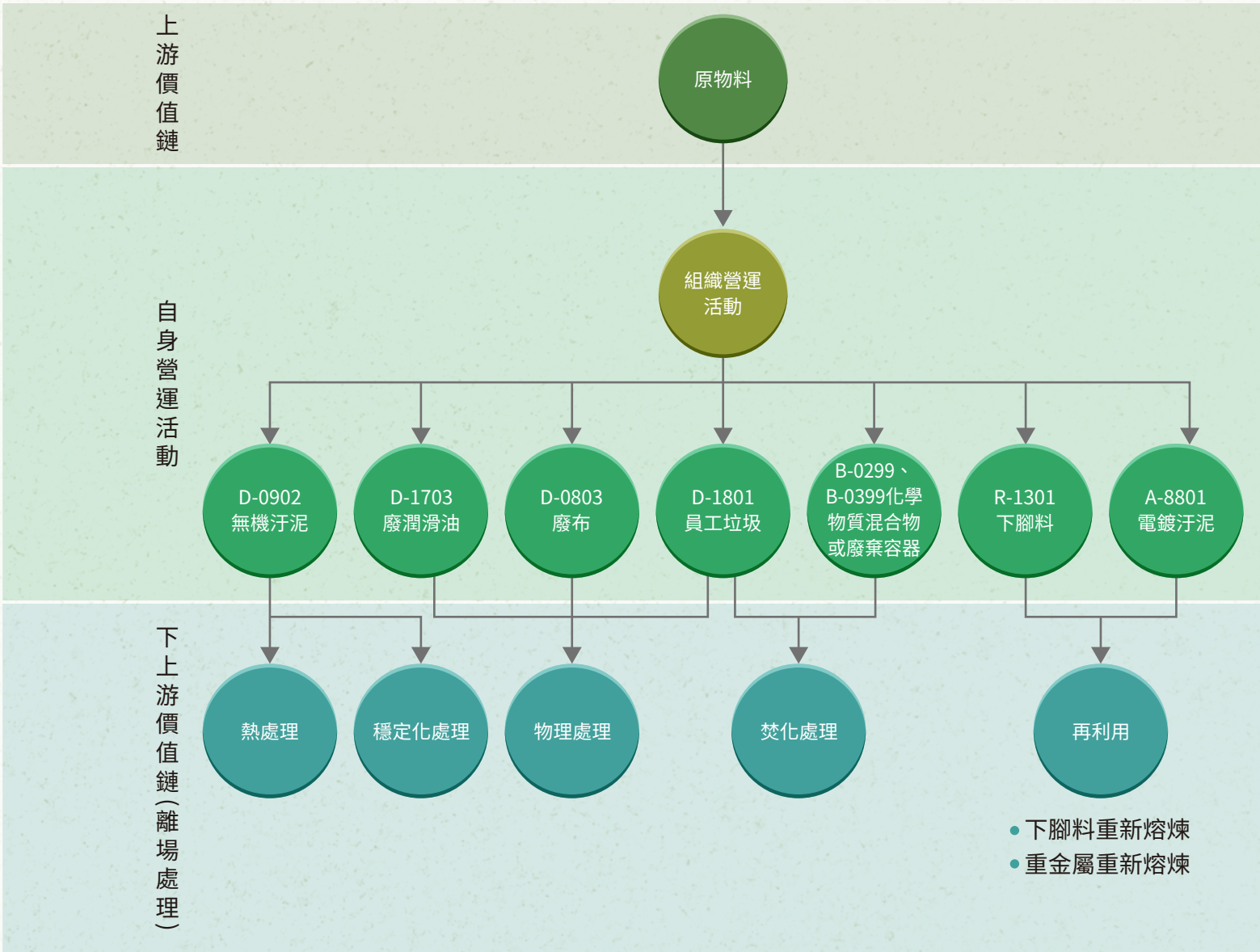
NOx 排放強度			
污染物種	2023	2024	2025
排放值(KG)	736.56	1,025	1,016.92
個體營業額(百萬元)	1,045	1,440	1,535
排放密集度	0.7	0.71	0.66

6.3 廢棄物管理

6.3.1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊

在公司的營運活動中，依據廢棄物清理法訂定公司廢棄物管理程序，進行銘鈺廢棄物的顯著的實際與潛在衝擊風險鑑別。銘鈺在廢棄物管理中，遵循環保廢棄物代碼分類及強化廢棄物回收再利用，盡可能減少廢棄物的產出，並尋求廢棄回收再利用的可能，減少環境負擔、友善環境，以企業永續經營為宗旨。要求所有廢棄物應妥善分類及處理，並確實清除與處理廢棄物，所有廢棄物皆由合格清除處理廠商處理，並依廢棄物清理法規定上網申報，並每年不定期針對廢棄廠商稽核及追蹤，以確保廢棄物接受善處理完成，降低廢棄物棄置的風險，如發現處理廠商有作業不實或違法之狀況發生時，銘鈺立即停止合作，更換廠商，2025年度廢棄物委外清理量及自行處理量如下表。2025年度無廢棄物洩漏污染周邊環境情事。

廢棄物的顯著的實際與潛在衝擊風險鑑別



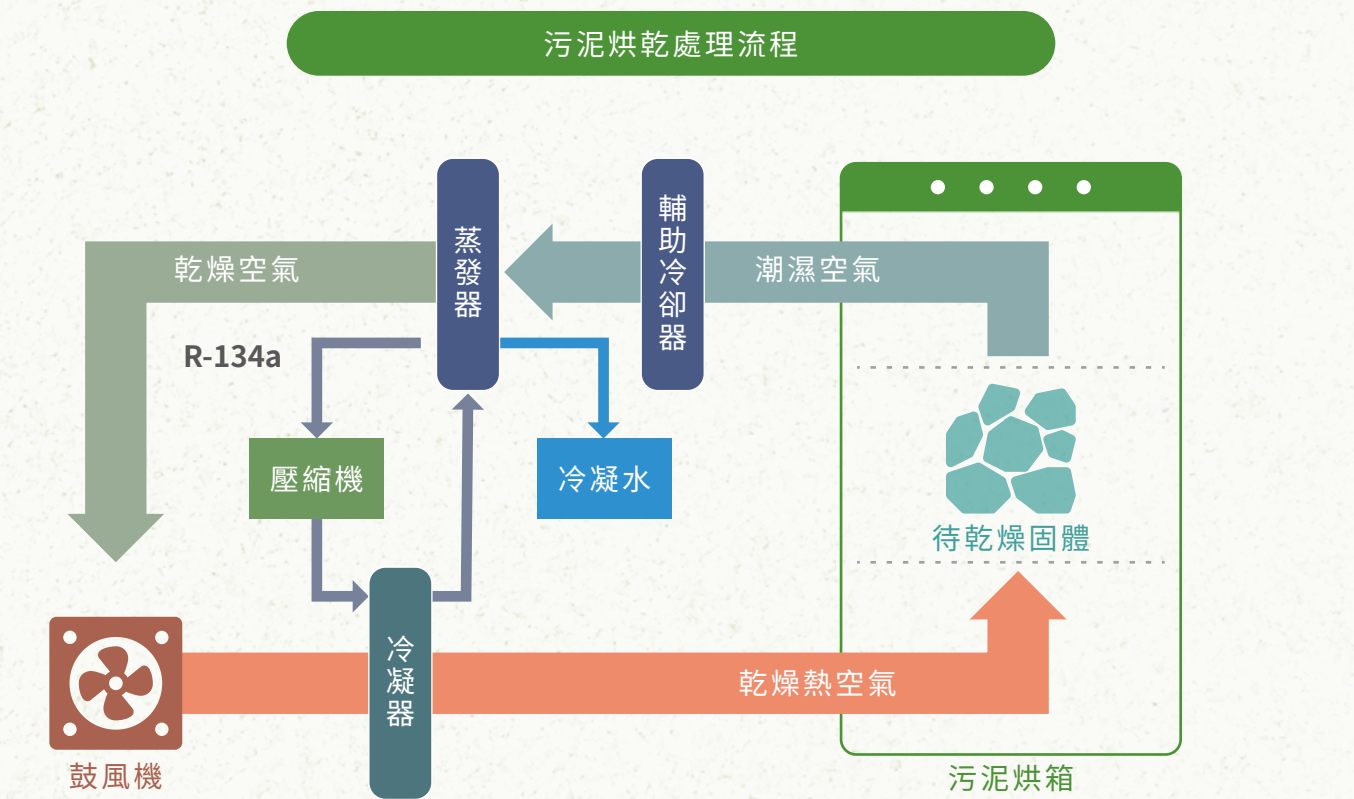
廢棄物產生量					
種類	種類	處理方法	2023年	2024年	2025年
一般事業廢棄物	D-0902 無機汙泥	熱處理	87.44	39.55	0
		穩定化處理	15.40	130.06	114.96
	D-1703廢潤滑油	物理處理	6.15	9.53	7.91
	D-0803廢布	物理處理	6.66	20.88	22.42
	D-1801生活垃圾	焚化處理	10.46	60.25	34.85
		物理處理	68.15	37.7	54.96
	R-1301下腳料	再利用	2,544.88	4,833.39	5,270.23
小計			2,739.14	5,131.36	5,505.33
有害事業廢棄物	B-0299、B-0399化學物質混合物或廢棄容器	焚化處理	0.16	0	0.07
	A-8801 電鍍污泥	再利用	91.94	96.08	111.08
小計			92.1	96.08	111.15
總廢棄物產生量			2,831.24	5,227.44	5,616.48
回收佔比(%)			93.1%	94.3%	95.8%
廢棄物密集度 (廢棄物產生(公噸)/百萬營收)			2.9	3.63	3.66

註1 廢棄物處理皆委外處理離場處理。

註2 2023-2024年回收佔比調整計算比例。

6.3.2 廢棄物減量措施

銘鈺的製造過程為一條龍的生產流程，從模具設計、沖壓成形、表面電鍍、清洗到無塵室的檢驗及包裝，過程中在各項流程中所產生的廢棄物，依循各廢棄物代碼分類管理，其中，在有害事業廢棄物的電鍍污泥，銘鈺期望將該廢棄物達到最大化的回收再利用，以減少環境負擔、友善環境。除委託取得環保署核發之清除及處理廠商進行後端處理，在A-8801有害污泥則選擇再利用，將污泥中有價金屬提煉回收，以作為熔爐之助燃劑。此外，公司亦導入污泥烘乾機，降低污泥的含水率，可減少50%的污泥產出，使得廢棄物達到源頭減量。



6.4 水資源管理

重大主題	水資源管理
對公司的重要性	面對嚴峻的環境保護挑戰，銘鈺公司積極響應政策，將於 2026 年全面導入生物處理系統。透過技術升級，我們不僅擴大廢水處理能效，更致力於優化排放水質，以實際行動減輕環境負擔，為守護綠色大地盡一分心力。
政策/承諾	環安能政策：遵守法令、持續改善、降低風險、落實教育、諮詢溝通、節能減碳、健康促進。
短期目標 (2年內)	廢水每年回收>10,000噸。
中長期目標 (中期3~5年 長期 5~7年)	找尋節水方案，持續管理水資源有效運用。
投入資源與 實際行動	將製程純水系統再生廢水取其低污染性廢水，經過UF薄膜過濾後，作為純水系統用水來源之一。
當年度績效成果	2025年總取水量為 244.8百萬公升，較前一年度下降 5.4 %。
負責部門/ 申訴聯絡方式	環工部／ad@mapi.com.tw

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估銘鈺之營運據點是否存在水風險，2025年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示銘鈺未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估水資源壓力，避免本公司用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

6.4.1 取水、耗水及排水

銘鈺之取水源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自製程用水，因產品品質需求，生產過程需大量清洗水，製程用水約佔總用水量 85%，2025年總取水量為 244.8百萬公升，較前一年度下降 5.4 %。

統計 (百萬公升)	總取水量	總排水量	總耗水量
2023年	198.2	193.5	4.7
2024年	258.6	242.9	15.7
2025年	244.8	230.0	14.8

近三年廢水排放標準及監測值				
檢測項目	觀音工業區污水下水道系統排放標準(ppm)	2023	2024	2025
		年平均監測值 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
SS	480	11.55	20.65	20.85
COD	560	85.7	79.05	115.85
陰離子界面活性劑	10	0.145	0.195	0.23
氨氮	75	9.84	0.435	9.235
氰化物	1	0	0.092	0.068
銅	1.5	0.015	0.035	0.11
鎳	0.7	0.01	0	0.215
鉛	0.5	0	0	0
鋅	3.5	0	0	0
鎘	0.02	0	0	0
總鉻	1.5	0	0	0.035
汞	0.005	0	0	0.0008
砷	0.35	0	0	0
硝酸鹽氮	50	0.61	4.07	4.375
氟鹽	15	0.175	0.35	1.365

7

附錄

7.1 GRI內容索引表

7.2 SASB永續會計準則

7.3 上市公司氣候相關資訊

7.4 TCFD 氣候相關財務揭露



7.1 GRI內容索引表

使用聲明	銘鈺精密工業股份有限公司已依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	本公司屬電子零組件業，GRI行業準則尚未訂定相關產業準則				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	33	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書/報告邊界與範疇	05	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書/發行頻率/意見回饋	08	
	2-4	資訊重編	關於本報告書/報告邊界與範疇	05	
活動與工作者	2-5	外部保證/確信	關於本報告書/撰寫依據及資訊確認方式	06	
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介/整體產業鏈的上中下游位置圖	35	
	2-7	員工	5.2.1 員工統計	81	
	2-8	非員工的工作者	5.2.1 員工統計	81	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 公司簡介	33	
			3.1.1 董事會	42	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	42	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會/避免利益衝突	46	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續推動組織	17	
			3.3 風險管理	57	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推動組織	17	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推動組織	17	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會/避免利益衝突	46	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會/溝通關鍵重大事件	47	

使用聲明	銘鈺精密工業股份有限公司已依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	本公司屬電子零組件業，GRI行業準則尚未訂定相關產業準則				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會/董事會進修與群體智識	48	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會/董事會績效評估	47	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	50	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	50	
	2-21	年度總薪酬比例	3.1.2 功能性委員會	50	
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
策略、政策與實務	2-23	政策承諾	3.1.4 商業道德	55	
			5.1 人權保障	79	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 商業道德	55	
			5.1 人權保障	79	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 利害關係人溝通	20	
			3.1.4 商業道德	55	
			5.1 人權保障	79	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通	20	
			3.1.4 商業道德	55	
			5.1 人權保障	79	
	2-27	法規遵循	3.2 法規遵循	56	
	2-28	公協會的會員資格	2.2 部倡議與公協會參與	38	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	20	
	2-30	團體協約	5.5 勞資溝通	97	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	23	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	23	
經濟面					
經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	58	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	58	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.1 氣候變遷之因應	115	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.3 薪酬福利	87	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 薪酬福利	87	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 員工統計	81	
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1 供應鏈脈絡	71	
客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 客戶關係	62	
環境面					
水與放流水					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.4 水資源管理	131	
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	6.4 水資源管理	131	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4 水資源管理	131	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	6.4 水資源管理	131	
	303-4	排水量	6.4 水資源管理	131	
	303-5	耗水量	6.4 水資源管理	131	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
排放					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.2.2 直接溫室氣體排放	124	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.2.3 能源間接溫室氣體排放	125	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6.2.1 溫室氣體盤查政策	122	
	305-4	溫室氣體排放強度	6.2.4 溫室氣體排放強度	125	
	305-5	溫室氣體排放減量	6.2.5 溫室氣體減量	126	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	不適用/無該類物質		
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它顯著的氣體排放	6.2.6空氣污染防制	126	
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.3.1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	127	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.3.1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	127	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	6.3.1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	127	
	306-4	廢棄物的處置移轉	6.3.2 廢棄物減量措施	130	
	306-5	廢棄物的直接處置	6.3.1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	127	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 供應鏈脈絡	71	
GRI 308：供應商環境 評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.1.1 供應商遴選條件	73	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊 以及所採取的行動	4.1.2 供應鏈管理規範	73	
			4.1.3 供應鏈風險評估	73	
			4.2.3 環境保護以及 綠色永續	75	
			4.2.4 供應商年度/不 定期稽核管理	75	
人群（包含人權）面					
勞雇關係					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2.1 員工統計	81	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時 或兼職員工）的福利	5.3 薪酬福利	87	
	401-3	育嬰假	5.3 薪酬福利	87	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務 之全時員工人數、非擔任主 管職務之全時員工薪資平均 數及中位數，及前三者與前 一年度之差異	5.3 薪酬福利	87	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.5 勞資溝通	97	
職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.6 安全與健康職場	98	
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.6.1 職業安全衛生 系統	99	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事 故調查	5.6.2 危害辨識及風 險評估管理	99	
			5.6.3 事故調查處理	100	
	403-3	職業健康服務	5.6.4 健康安全職場	101	
	403-4	有關職業安全衛生之工作 者參與、諮商與溝通	5.6.6 職業健康與安 全之參與、諮商及 溝通	105	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
職業安全衛生					
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6.5 危機與緊急處理對策	101	
	403-6	工作者健康促進	5.6.7 健康照護	107	
			5.6.8 母性健康保護計畫	107	
			5.6.10 健康促進與管理	111	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.6.5 危機與緊急處理對策	101	
			5.6.9 人因性危害及異常工作負荷預防	108	
			不法侵害預防	110	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6.1 職業安全衛生系統	99	
	403-9	職業傷害	5.6.3 事故調查處理	100	
	403-10	職業病	5.6.3 事故調查處理	100	
訓練與教育					
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才培育	94	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才培育/職涯發展計劃	96	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 薪酬福利	87	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 董事會	42	
			5.2.1 員工統計	81	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.3 薪酬福利	87	
不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 不歧視	80	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/ 必要解釋
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權保障	79	
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 人權保障	79	
供應商社會評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 供應鏈脈絡	71	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會準則篩選新供應商	4.1.1 供應商遴選條件	73	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1.2 供應鏈管理規範	73	
			4.1.3 供應鏈風險評估	73	
			4.2.1 人權價值實現	74	
			4.2.2 工作環境安全以及勞工尊嚴	75	
			4.2.4 供應商年度/不定期稽核管理	75	
顧客健康與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 產品品質與安全	60	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5 產品品質與安全	60	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5 產品品質與安全	60	

7.2 SASB永續會計準則

SASB index: Electrical & Electronic Equipment電氣電子設備

揭露主題 指標編號	指標說明	揭露性質 / 單位	章節	頁碼
能源管理				
RT-EE-130a.1	① 能源總消耗量 ② 使用電網佔總能源消耗比例 ③ 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化 (GJ) %	① 11,930,400 KWH ② 電網佔能源消耗比例為95% ③ 無使用再生能源	
有害廢棄物管理				
RT-EE-150a.1	① 製造過程中產生有害廢棄物重量 ② 回收率	量化 公噸 %	① 111.15公噸 ② 99.93%	
RT-EE-150a.2	① 可報告的洩漏件數和總數量 ② 復原數量*	量化 數量 kg	① 2025年未發生洩漏事件0件。 ② 2025年未發生洩漏事件，故無執行復原計畫。	
產品安全				
RT-EE-250a.1	① 召回件數 ② 總召回單位**	量化 數量	無此情事發生	
RT-EE-250a.2	產品安全違反相關法律而造成金額損失。	量化 報告貨幣	無此情事發生	
產品生命週期管理				
RT-EE-410a.1	含有IEC 62474物質的產品占營收百分比(EX電工行業產品的材料聲明-RoHS, REACH)。	量化 %	銘鈺無生產含有IEC 62474物質的產品	
RT-EE-410a.2	按營收揭露獲得能源效率認證的符合條件的商品百分比EPEAT。	量化 收入的%	銘鈺無EPEAT商品	
RT-EE-410a.3	來自可再生能源相關和能源效率相關產品的收入。	量化 報告貨幣	銘鈺無此相關產品或收入	

揭露主題 指標編號	指標說明	揭露性質 / 單位	章節	頁碼
原物料採購				
RT-EE-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理。	n/a	4.1.3 供應鏈風險評估	73
商業道德				
RT-EE-510a.1	描述防止 ① 貪腐賄賂 ② 反競爭行為的政策和作法	n/a	3.1.4 商業道德	55
RT-EE-510a.2	賄賂或貪腐行為因法規訴訟造成的金錢損失。	量化 報告貨幣	3.1.4 商業道德	55
RT-EE-510a.3	反競爭行為因法規訴訟造成的金錢損失。	量化 報告貨幣	3.1.4 商業道德	55

活動指標				
	編號	揭露性質 / 單位	章節	頁碼
總生產量	RT-EE-000A按產品類別生產的商品數量。 類別包括能源生產、能源輸送以及照明和室內氣候控制電子設備。	量化	2025年產量： 硬碟機沖壓零組件：121,663千PCS 電子沖壓零組件：13,116千PCS	

7.3 上市公司氣候相關資訊

項目	執行狀況
① 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.1.1 永續與氣候治理
② 敘明所辨識之氣候相關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)。	6.1.2 氣候變遷風險鑑別
③ 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1.2 氣候變遷風險鑑別
④ 敘明氣候相關風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.1.2 氣候變遷風險鑑別
⑤ 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.1.3 情境分析與風險對策
⑥ 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，即用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.1.3 情境分析與風險對策
⑦ 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未導入
⑧ 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.1.4 指標與目標
⑨ 溫室氣體盤查及確信情形。	詳見如下說明

7.3.1 最近兩年度溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查資訊

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

內容		單位	2024	2025
範疇一（Scope1）直接溫室氣體排放	類別1（Category 1）直接溫室氣體排放	二氧化碳當量 (tCO ₂ e)	1,633.9834	1,372.8904
範疇二（Scope2）能源間接溫室氣體排放	類別2（Category 2）輸入能源之間接溫室氣體排放		5,755.548	5,802.2515
範疇三（Scope3）其他間接溫室氣體排放	類別3~6（Category 3~6）其他間接溫室氣體排放		1,930.8439	2,280.2930
碳排放量總計		公噸(CO ₂ e)	9,320.3753	9,455.4349
營收		百萬元	1,440	1,535
溫室氣體排放強度		公噸CO ₂ e/營收(百萬元)	6.47	6.16

溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
公司回應：
銘鈺已於2026年4月9日及4月16日完成2025年度溫室氣體盤查第三方查證，委由法標國際認證股份有限公司確信，依據 ISO 14064-1:2018 及 ISO 14064-3:2019 標準執行，並取得不含保留意見之查證意見。2025年度溫室氣體排放總量為 9,455.4349 公噸 CO₂e。

7.3.2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
公司回應：
銘鈺以 2022 年 作為環境績效改善之共同基準年，密集度為7.2(公噸/百萬元營業額)並訂定以下關鍵環境指標之量化減量目標：

- 範疇一、範疇二溫室氣體排放量：自 2027 年起，每年減量 1%。
- 輸入電力使用量：於 2030 年達成 1% 減量。
- 水資源使用量：於 2030 年較基準年密集度減少 1%。
- 廢棄物產生量：於 2030 年較基準年密集度減少 1%。

7.4 TCFD 氣候相關財務揭露

四大面向	建議揭露項目	章節
治理	① 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況 ② 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	6.1.1 永續與氣候治理
策略	① 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會 ② 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊 ③ 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C或更嚴苛的情境）	6.1.2 氣候變遷風險鑑別
風險管理	① 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程 ② 描述組織在氣候相關風險的管理流程 ③ 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	6.1.2 氣候變遷風險鑑別 6.1.3 情境分析與風險對策
指標與目標	① 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標 ② 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險 ③ 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	6.1.4 指標與目標



銘鈺精密工業股份有限公司

2025 SUSTAINABILITY REPORT

