FitTech



2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

目錄

1、 關於本報告書 4
1.01 經營者的話 4
1.02 關於本公司 4
1.03 報告書資訊 5
2、 永續經營 8
2.01 永續發展策略 8
2.02 推動永續發展機制 8
2.03 董事會及功能性委員會 9
3、 利害關係人與重大主題 15
3.01 利害關係人議合 15
3.02 決定重大主題的流程 16
3.03 重大主題列表 18
3.04 重大議題之管理 18
4、 治理面 20
4.01 誠信經營 20
4.02 溝通管道及申訴機制 21
4.03 風險管理 22
4.04 資訊安全 23
4.05 參與各類社團組織 23
4.06 供應商管理 24
5、 社會面 27
5.01 人力發展 27
5.02 職業安全及衛生 32
6、 環境面 35
6.01 氣候變遷 35
6.02 溫室氣體管理 35
6.03 能源管理 36
6.04 水資源管理 36
6.05 廢棄物管理 37
7、 附錄 40
7.01 附錄一、GRI 內容索引表 40
7.02 附錄二、氣候相關資訊 45



1 關於本報告書

1.01.經營者的話
1.02.關於本公司
1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

全球氣候變遷加劇、地緣政治驅動供應鏈重組，2025 與 2026 年正是企業面臨低碳與數位「雙軸轉型」的決戰期。我們深知，企業的長遠價值不僅建立在穩健的營運績效，更取決於我們對環境、社會與治理（ESG）議題的實質行動與風險管理能力。

作為全球產業鏈不可或缺的一環，我們始終秉持「穩健經營、誠信治理、永續創新」的核心理念。過去一年，我們不僅優化內部營運與提升能源效率，更將減碳行動延伸至供應鏈生態圈，透過數位盤查與綠色製程，扎實推進範疇一至範疇三的減碳藍圖；同時，我們持續深化員工關懷、打造多元共融職場，並落實嚴謹的財務與非財務風險控管。

展望未來，永續已非選擇題，而是企業在國際市場立足的標準配備。我們將持續接軌歐盟 CBAM 等最新國際法規，確保合規並提升營運透明度，攜手利害關係人打造低碳、穩定且具備長期競爭力的產業未來。

誠摯感謝所有同仁、客戶、股東與合作夥伴的信任與同行，讓我們在綠色轉型的道路上，共同實踐更美好的未來。

1.02 關於本公司

1.公司簡介

惠特科技(FitTech，股票代碼：6706)自 2004 年創立以來，始終專注於精密光電與半導體設備的研發與製造，並於 2019 年掛牌上市。我們以引領產業的點測與測試整合技術，帶領自主品牌「FitTech」行銷全球，奠定全球 LED 測試與分選設備市場的領先地位。

隨著 AI 算力需求爆發與高速資料中心的大規模布建，惠特聚焦布局矽光子(Silicon Photonics)、共同封裝光學(CPO/NPO)與高階光通訊檢測領域。我們不僅成功開發出高精度的矽光子元件貼合機、光纖陣列功能測試機，更針對次世代分散式回饋雷射(DFB)與邊射型雷射(EEL)等關鍵 AI 光通訊元件，提供從晶片端到自動化量測的完整解決方案。

在深耕高階設備製造的同時，惠特積極建構「設備研發製造＋系統整合＋測試分選代工」的多元商業模式。透過虛擬工廠的規模經濟，我們大舉投入光通訊雷射光源代工服務，成為國內指標性的 DFB/EEL 測試分選代工重鎮。此

外，我們將卓越的光電整合能力延伸至半導體先進製程與前瞻電子領域，成功開發出具備高良率、低汙染的專用雷射清潔設備(如探針卡清潔應用)，並切入AI眼鏡等新世代穿戴裝置的精密組裝與測試自動化製程，滿足客戶對於「高效能、節能減碳」的製程要求。

為因應規模擴展與營運綜效的提升，公司已正式遷入位於台中的全新營運總部，透過研發、生產與倉儲的整合，加速新產品線的量產與交貨效率。我們深知，永續的服務源自對客戶需求的精準回應。惠特每年定期啟動客戶滿意度調查，透過多元管道深入追蹤「產品品質及交期」、「售後服務及溝通效率」與「業務支持及技術專業」等三大指標。我們持續優化產品生命週期管理，攜手全球夥伴在全球供應鏈綠色轉型的浪潮中，實現兼具高效率與環境友善的營運雙贏。

公司簡介

公司名稱	惠特科技股份有限公司
公司型態	上市公司
組織創立時間	2004
總部位置	台中市西屯區工業區九路 8 號
產業類別	光電業
主要產品及服務	LED、半導體測試設備研發、製造
實收資本額	785,488 仟元
淨銷售額	896,279 仟元
員工人數	550 人

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）；並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：台中市工業區 9 路 8 號（以下簡稱總部）、台中市工業區 35 路 3 號 1、3 樓（以下簡稱本廠）、台中市工業區 35 路 2-2 號（以下簡稱二廠）、台中市南屯區精科二路 6 號 1、2、4 樓（以下簡稱精科廠）、桃園市龜山區萬壽路一段 492 之 4 號 6 樓之 2（以下簡稱龜山廠）及台中市工業區 5 路 13 號（以下簡稱 5 路廠）等，完整公司列表請詳本公司合併財報（合併財報連結）。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 或其他盤查標準(自行說明)盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位：永續發展小組

聯絡窗口：永續發展小組

電話：04-23502319

電子信箱：service-investor@fittech.com.tw

公司 ESG 專區網站：https://zh-tw.fittech.com.tw/

公司地址：台中市西屯區工業區九路 8 號



2 永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展目標：

- 企業治理：強化內稽內控與董事會職能，落實誠信經營與資訊透明，提升營運穩健性與利害關係人信任。
- 環境保護：聚焦碳排減量、再生能源導入，推動循環經濟，朝向低碳製造與綠色供應鏈發展。
- 社會責任：重視員工安全與發展，打造友善職場；積極參與公益與社區互動，實踐企業公民責任。
- 資訊揭露：依國際準則揭露 ESG 資訊，透過數位化管理與多元溝通強化透明度，回應利害關係人關注。

惠特科技秉持「科技創新與永續並行」的理念，透過負責任的企業行為與前瞻技術，推動環境永續與社會共榮，本公司董事會通過「永續發展實務守則」，明確定義落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益以及加強企業永續發展資訊揭露等四項主要原則，作為本公司推動永續發展的最高指導原則，每年定期向董事會報告在企業永續與社會責任的執行績效及次年度規畫及目標。

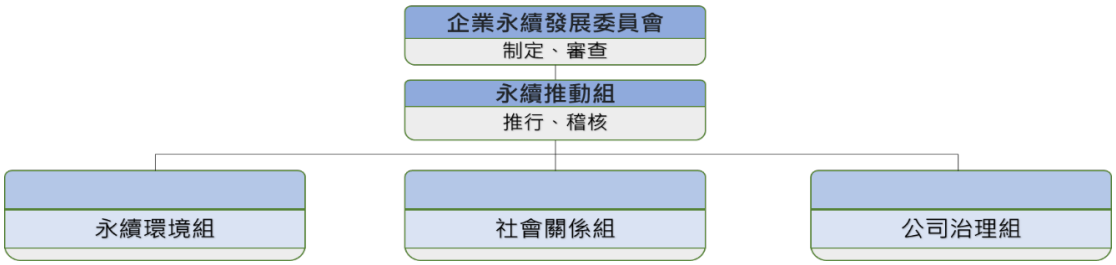
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，惠特科技股份有限公司成立永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展委員會由 3 名獨立董事組成。永續發展委員會訂定永續發展委員會組織規程並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每季定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會轄下按照功能權責成立 3 個執行小組，包含永續環境組、社會關係組以及公司治理組，各組指派一名主管擔任小組組長。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報

告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季向永續發展委員會報告。



組織名稱	執行單位	主要任務
永續發展委員會	董事會成員、總經理室、高階經理人	擬定永續發展策略及目標，制定管理年度方針及執行計畫，並進行監督與稽核
永續推動組	品保、稽核主管與各小組組長	執行委員會交辦事項，進行各項作業時程、資料蒐集、分析與整合
永續環境組	職安室(環安衛)、廠務部、品保部、製造中心、 代工中心、資材處、研發中心	職業安全、環境管理與能源管理議題之推動與規劃 產品生命週期評估、產品/產線環境衝擊因應與降低之推動與規劃
社會關係組	行政管理處、人資部、職安室(環安衛)、業務處、行銷室	員工關懷與發展、薪酬福利政策之推動與規劃， 主/被動客戶需求與議題關注與回應
公司治理組	財會處、資安、行政管理處、法務與稽核部門	公司治理之推動、營運持續，與誠信經營 氣候變遷對財務影響之評估與因應規劃

2.02.2 運作情形

除例行的 ESG 策略執行成果報告，本公司永續發展委員會將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1.董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整資訊呈報給董事會。

2.永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組檢核資料，而後進行資訊彙整上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含經營、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2025 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。績效評估內容包含以下三面向：

一、 專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋經營、金融會計及專業技術等多元領域，為公司在精密光電與半導體產業布局提供扎實且具遠見的決策指導。

二、 企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及重大事項，使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。

三、 對永續經營之態度：設置永續發展委員會，由董事長與經理人共同推動永續發展行動，並定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事進修時數達 51 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2025/05/09	川普 2.0 下美中經濟與台灣產業展望	3 小時
實體課程	2025/11/10	永續資訊之揭露趨勢	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 2024 年 06 月 14 日至 2025 年 06 月 13 日。初始由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。

於任期內，本公司於 2025 年 06 月 11 日接獲 1 位董事因個人因素提出之辭任書並於即日起生效。該員辭任後，本屆董事會成員總數變更為 8 位（含 3 位獨立董事），其中女性董事維持 1 位，占比變更為 12.5%。獨立董事席次仍符合法定組成，持續落實嚴謹、專業且具備健全風險控管的公司治理架構。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第 4 頁。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	87.5%
	女性	12.5%
年齡	51-60 歲	75%
	61-70 歲	0%
	71 歲(含)以上	25%

2.03.2.2 運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。為落實 ESG 政策及的企業願景，本公司訂定「公司治理實務守則」和「防範內線交易管理辦法」，以進一步提升公司治理績效。

本公司至少每季召開一次董事會，2025 年累積召開 5 次董事常會，平均出席率為 95.24%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事任期為 3 年，成員採候選人提名制，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理實務守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，由股東會就候選人名單選任人。

此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

本公司之董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2025 年股東會年報第 43 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1.董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付及各項津貼等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2025 年年報第 13 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2025 年年報第 14 頁。

2.薪酬比率

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為 4.37；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 4.6。

薪酬比率

項目	2025 年	2024 年	2023 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	4.37	5.44	17.61
組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	4.6	-11.69	5.67

非主管職員工薪資中位數、平均數

非主管職員工	2025 年	2024 年	變動率
人數(人)	361	372	-2.96%
薪資中位數(新臺幣千元)	631	657	-3.96%
薪資平均數(新臺幣千元)	730	772	-5.44%

本公司非主管職員工薪資之詳細資訊，已揭露於公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資/非擔任主管職務之全時員工薪資資訊(https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15)。

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1.薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位(其中 3 位為獨立董事)，男女比例為 2：1。本屆薪酬委員會任期為 2024 年 06 月 14 日至 2027 年 06 月 13 日，薪酬委員會至少每季召開一次會議，2025 年薪酬委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 93.33%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 24 頁。

2.審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(其中 3 位為獨立董事)，男女比例為 2：1。本屆審計委員會任期為 2024 年 06 月 14 日至 2027 年 06 月 13 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2025 年審計委員會共舉行了 5 次會議，整體出席率為 93.33%，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第 19 頁。



3 利害關係人與重大主題

3.01.利害關係人議合

3.02.決定重大主題的流程

3.03.重大主題列表

3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、客戶、股東/投資人、供應商/承攬商及社區民眾/公益團體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人 關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工 公司運營重要資產	• 績效面談 • 勞資會議 • 職工福利委員會 • 職業安全會生委員會 • 員工滿意度調查 • 內部健康座談會 • 教育訓練 • 現場實地巡視	每季/每半年/不定期	• 經營績效 • 員工福利 • 職場健康安全 • 勞資關係 • 人才招募與留才	人力資源部門	• 調整薪酬與獎勵制度 • 從優發放年終獎金 • 加強員工健康關懷
客戶 產品/服務使用者	• 客戶滿意度調查 • 參與商展 • 業務人員拜訪 • 公司網站「聯絡我們」 • 電話與 e-mail	每半年/每年/不定期	• 技術研發 • 客戶隱私 • 運輸安全管理 • 工業與公共安全 • 客戶滿意度調查	業務、技服部門	• 透過各種方式與客戶溝通，持續給予客戶優良品質的產品及服務

利害關係人 關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
股東/投資人 資金提供者	• 召開股東常會 • 法人說明會 • 公開資訊觀測站 • 發言人聯絡資訊 • 發行年報 • 發行永續報告書 • 發行財務報告 • 公司網站	每季/每半年/每年/不定期	• 在地重大投資 • 技術研發 • 經營績效 • 客戶隱私 • 供應商管理	投資人關係部門	• 興建營運總部案進展 • 公司營運狀況
供應商 / 承攬商 供應鏈合作夥伴	• 採購程序 • 供應商問卷調查 • 履約檢討會議 • 面對面檢討會議 • 採購人員拜會 • 市場調查	每年/不定期	• 經營績效 • 在地重大投資 • 市場形象 • 法規遵循 • 採購實務	採購部門	• 傳達遵守勞工與人權、健康與安全、環境、道德等規範，供應商評件果：全數合格

3.02 決定重大主題的流程

本公司遵循 GRI 3：重大主題 2021（GRI 3: Material Topics 2021） 之準則指引，並對齊 AA1000 當責性原則（AA1000AP） 之包容性、重大性、回應性與衝擊性。為真實反映惠特科技在光電及半導體設備領域對經濟、環境與社會所造成的顯著影響，我們透過嚴謹且系統化的四階段流程，鑑別並確立年度永續重大主題：

一、了解組織脈絡：

在鑑別永續主題之初，我們首先檢視自身在整體產業供應鏈中的定位—立足台灣、行銷全球，並因應 AI 算力爆發與高速光通訊時代，積極布局矽光子(Silicon Photonics)、共同封裝光學(CPO/NPO)與高階光通訊檢測領域。同時，我們將營運據點整併至台中全新營運總部，並考量國內外永續法規、產業趨勢及利害關係人（如客戶、員工、供應商、投資人）的多元期待，確立本公司的永續經營範疇與脈絡。

二、鑑別衝擊並評估顯著性：

根據前項步驟識別出之永續議題清單，本公司進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

1.質化與量化並行：綜合考量衝擊之「發生規模(Scale)」、「嚴重性(Severity)」及「不可回復性(Irreversibility)」。

2.正負面衝擊兼顧：不僅評估營運過程中可能帶來的負面影響(如能資源消耗、廢棄物排放與供應鏈風險)，亦納入正面貢獻之評估(如推動設備節能創新、人才培育與綠色供應鏈協同)。

三、排定衝擊優先順序：

在完成個別議題的衝擊顯著性評估後，本公司進一步結合「利害關係人關注程度」與「企業營運衝擊顯著性」進行綜合交叉分析。透過量化評分與排序機制，對各永續議題進行優先順序排列，確保資源能聚焦投入於對本公司及利害關係人最具關鍵影響力的核心議題上。

四、確定重大主題：

本公司綜合前述之衝擊優先順序分析結果，對焦外部利害關係人之期望與內部營運重點，客觀界定並正式確立本年度之重大主題。針對獲選之重大主題，本公司已於本報告書對應章節完整揭露其管理方針與績效，以作為持續精進與回應利害關係人之依據。

永續議題排序

永續議題	營運衝擊	利害關係人關注度	選定為重大主題
綠色產品 (E)	低	中	
環境能源 (E)	中	低	
溫室氣體 (E)	中	高	V
氣候變遷 (E)	低	低	
勞資人權 (S)	高	低	
員工培育 (S)	中	中	
職業安全 (S)	高	中	V
員工福利 (S)	中	中	
社會責任 (S)	低	低	
產品責任 (S)	低	低	
品質管理 (G)	高	高	V
公司治理 (G)	中	中	
道德誠信 (G)	高	中	V
經營績效 (G)	高	中	V
法令遵循 (G)	中	中	
營運持續 (G)	高	中	V
供應鏈管理 (G)	高	中	V

3.03 重大主題列表

永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 7 重大主題，2025 重大主題與前一年相比，因組織內部需求、外部期望與策略目標並無重大改變，經決議沿用前一年度鑑別結果。

重大主題清單包含

2025 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
溫室氣體	溫室氣體	無
職業安全	職業安全	無
品質管理	品質管理	無
道德誠信	道德誠信	無
經營績效	經營績效	無
營運持續	營運持續	無
供應鏈管理	供應鏈管理	無

3.04 重大議題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

永續議題	營運重要性	管理方針
溫室氣體	面對政府法令要求與半導體供應鏈減碳趨勢，加速減碳進程	• 遵循法規，階段性完成溫室氣體盤查及查證作業 • 持續研擬短中長期減碳目標
職業安全	維護員工職場安全為基本責任，並對員工信任有所影響	• 提升職安環境
品質管理	產品品質為競爭力之核心	• 優良產品、完善服務，協助客戶提升能效為品質目標
道德誠信	公司運營且永續經營之核心理念	• 強化職場道德管理 • 員工道德風險辨識
經營績效	外部競爭、經營環境挑戰，績效表現為永續經營之關鍵	• 完整半導體、光電測試應用解決方案產品 • 全球化市場，以降低營運風險
營運持續	供應鏈生態改變，影響客戶運營即影響公司	• 依循永續發展策略目標進行風險檢視與持續改善
供應鏈管理	半導體產業龐大，與關鍵供應商合作是否順暢影響績效與營運是否持續	• 強化供應鏈品質 • 針對關鍵供應商完成各項簽署與稽核



4 治理面

4.01.誠信經營
4.02.溝通管道及申訴機制
4.03.風險管理
4.04.資訊安全
4.05.參與各類社團組織
4.06.供應商管理

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司制定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及相關行為指南與作業程序，旨在協助公司建立誠信經營之企業文化與健全發展。自董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，從制度規範的訂定，至公司文化的養成。2025 年，我們舉辦「誠信經營」相關課程共 143.2 小時，上課人次 483 人，以確保全員遵守道德標準。此外，公司建立內部稽核機制，確保供應商與合作夥伴亦符合誠信標準，防止任何利益輸送或不當交易行為。

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則	董事會	各單位	https://zh-tw.fittech.com.tw/internal_policies

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	員工保密同意書	100%
現任員工	每季/半年/年	簽署文件名稱 (例：利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/屢行保密義務)	XX%
治理單位及管理階層	每季/半年/年	簽署文件名稱 (例：誠信聲明書/行為準則聲明暨承諾書/防範內線交易/屢行保密義務)	XX%
新進供應商	簽約前	供應商企業社會責任承諾書	100%
現有供應商	簽約時	簽定合約內容(例：行為準則聲明暨承諾書/反貪腐(禁止行賄)守則/尊重智慧財產權/屢行保密義務/公平競爭暨反托拉斯/其他)	XX%

4.01.2 反貪腐機制

1.反貪腐風險評估

本公司訂有「誠信經營行為指南及作業程序」，定期分析及評估營業範圍內不誠信行為之風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作。2025 年本公司員工無涉貪腐不法案件者。

2.貪腐事件處理

本公司訂有「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，受理檢舉專責單位為「稽核單位」。檢舉人可用「親身舉報」、「電話舉報」、「投函舉報」、「電子郵件舉報」及其他適當管道向本公司稽核單位提出檢舉。檢舉案件原則上於一個月內完成調查並進行呈報，受理檢舉及調查過程相關文件保存五年。

檢舉案件查證之結果，依內部制度進行檢討是否有改進之處，並適度公告予同仁知悉，對於可能涉及違法案件，應送檢調或相關機關，並於公開資訊觀測站揭露。2025 年無貪腐事件發生。

3.教育訓練

2025 年接受反貪腐教育訓練的員工(不含派遣人員)總人數達 85 人，訓練時數為 22 小時，達成率為 86%，類別及地區詳如下表；董事會成員亦已先後於任期期間接受相關反貪腐教育訓練，比例達 100%。

反貪腐教育訓練

類別	訓練人數	訓練時數	達成率
臺灣員工	389	116.7	99%

4.02 溝通管道及申訴機制

1.獨立溝通管道及申訴機制

為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司針對各項議題設置申訴機制，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

2.建議管道及程序

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂有『檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法』，提供員工、供應商或其他關係人匿名舉報不法行為之管道，並保護檢舉人員不受報復。案件一經受理立案，即啟動調查機制，調查過程嚴格落實保密規定。

- 檢舉專線：(04) 2350-2319。
- 檢舉信箱：Auditor@fittech.com.tw。
- 檢舉地址：台中市西屯區工業九路 8 號

2025 年公司無內部檢舉案件。

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

本公司採取預防性政策進行風險管理，不僅依法建立嚴謹的內控制度，並由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範。此外，公司設置功能性委員會，並由權責部門專責執行各項風險控管工作。

公司通過《風險管理辦法》，每年依「管理系統風險評估表」進行風險評估，並明確規範各風險因子的權責單位。各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。

針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，本公司由總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。

本公司原致力於 LED 測試設備的研發、生產，因近年全球總體經濟環境的衝擊，LED 係屬高度競爭且與終端應用連動性強的產業，在需求遞延、價格競爭加劇及庫存去化壓力，使得整體 LED 市場面臨營收成長停滯甚至下滑的局面，本公司積極轉型至半導體產業。本公司因應全球供應鏈不穩定及各項原物料、能源價格波動，將此識別為中期風險，採取的因應方式如下：

- 強化與關鍵供應商的合作，建立雙向溝通機制，提升供應鏈韌性。
- 導入節能設備及優化能源使用策略，降低營運成本與風險暴露。
- 進行市場需求的動態分析，靈活調整生產與銷售計畫

4.03.2 法規遵循

本公司 2025 年並無違反法令或重大罰款之情事。全年舉辦法遵相關培訓共 860 小時，共 2,358 人次，超過 99% 員工完成訓練。內部稽核法遵查核作業共 43 項，缺失為 0 件，合規率 100%。

罰鍰事件說明

類別	2025 年度支付件數 (單位：件)	2025 年度支付金額 (單位：元)
2025 年度發生之罰鍰事件	1	60,000
以前年度發生之罰鍰事件	1	750

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

重大違反法規說明

序號	發生據點	違反法規條文	違反事由說明	裁處性質	裁處內容	改善措施
無	無	無	無	無	無	無

4.04 資訊安全

4.04.1 資訊安全管理

本公司為健全資訊安全管理制度，特成立資訊安全委員會，以負責資訊安全推動及治理、資安風險監督及管理等事項。並定期召開審查會議，依照評估結果、相關法令、技術及業務等最新發展現況進行修訂，以確保符合實際需求。

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安事件通報標準流程，若發生資安事件將由資訊安全推動小組擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

4.04.2 客戶隱私保護

為保障顧客線上隱私，遵循台灣「個人資料保護法」在個人資料之蒐集、處理或利用之規範，本公司頒佈「個人資料保護管理辦法」供相關單位遵循。

本公司建立嚴格的風險監測機制，透過內部稽核制度及異常事件回報系統，確保營運風險降至最低。2025 年，公司成功防禦 7,182 個外部侵入異常事件，並持續保持企業資訊安全指標 100 分，0 件侵權案件，並維持 TIPS A 級認證榮耀。

4.05 參與各類社團組織

「取之社會、用之社會」是惠特科技始終秉持的信念，善盡企業公民責任。惠特科技在培養人才、營造平等與分享的工作環境、貢獻社會福祉、投身社會公益等方面皆不遺餘力。本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
中華民國全國中小企業總會	會員

台中市中菁會	會員
TPCA 台灣電路板協會	會員
TOSIA 台灣光電暨化合物半導體產業協會	會員
台中市工業區廠商協進會	會員
磐石獎聯誼委員會	會員
EEIA 台灣電子製造設備工業同業公會	會員
台灣中部科學園區產學訓協會	理事

4.06 供應商管理

1.採購政策

供應商是惠特科技股份有限公司推動營運效率與產品品質的關鍵合作夥伴。為因應多樣化的產品需求，包含晶圓測試設備、LED 測試系統及半導體測試自動化解決方案等，我們在採購政策上強調交期準確、成本合理與品質一致，並與核心供應商保持透明溝通與共同開發機會，以支持公司產品如期交付並滿足客戶期望。同時，透過數據化管理與內部流程控管，持續強化供應鏈的韌性與彈性，以實現惠特科技在品質、效率與永續發展上的整體採購目標

- 永續採購承諾：
  所有供應商需簽署「供應商禁用物質保證函」、「無衝突礦產宣告書」，以符合環境、社會及治理（ESG）標準。
- 供應商行為準則：
  所有供應商需簽署「供應商企業社會責任承諾書」，以確保符合環境保護、勞工權益及商業道德規範。
- 在地採購策略：
  提升在地採購比例，以減少運輸碳排放並促進地方經濟發展。
- 綠色採購：
  優先選擇符合環保標準的原材料及產品，如低碳排放、可回收材料等。

2.供應商評鑑及管理

為了確保採購料件符合標準並達到惠特科技規範的供應商資格要求，公司建立了一套完善的管理機制，包括『請採購作業程序』、『供應廠商管理辦法』以及相關規範與表單，這些措施以 ISO 9001 品質管理系統為依據，確保供應商管理模式具備高效性與持續改進能力。此外，針對特定供應商，公司進一步採用 ISO 14001 環境管理標準進行評鑑，以全方位檢視供應鏈的穩定性及採

購決策的合理性。這樣的管理體系不僅能強化產品品質，也有助於提升供應鏈的可靠度，同時展現企業對環境保護與永續發展的承諾。

2.1 供應商篩選標準：

若是屬於需要評鑑的供應商經過書面審查後轉評鑑小組進行訪廠評鑑，分別由採購單位稽核採購管理及倉庫管理、研發單位稽核設計開發及製程管制、品管單位稽核品質系統，評估供應商的環境管理、社會責任及治理能力，確保符合企業永續目標。

2.2 稽核與輔導機制：

每年定期由品管單位召集相關單位進行次年度供應廠商年度稽核計畫及重點討論，並參考當年度供應廠商品質績效較差之前三大供應廠商及發生重大客訴異常的供應廠商情形，排定次年度”年度稽核計畫表”。若遇重大客訴、異常或客戶要求時，即由品管單位啟動稽核作業不定期稽核。藉由定期與不定期對供應商進行稽核並提供改善建議，以確保供應鏈符合 ESG 標準。

2.3 風險管理：

識別供應鏈中的潛在風險，如高碳排放、高耗水、違反勞動法規等，並制定應對策略。

2.4 供應商教育與培訓：

提供永續發展相關課程，提升供應商的環境管理能力與社會責任意識。



5 社會面

5.01.人力發展
5.02.職業安全及衛生
5.03.社區參與

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，為確保員工、供應商、客戶及合作夥伴尊重包含在地原住民在內社區居民的基本人權，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、兩公約、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，並依據勞動相關法規訂定本公司「員工管理辦法」及「工作規則」，並透過教育訓練加強員工對人權保障之認識，並每年審視政策內容及執行成效，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，以保障員工與利害關係人之基本權利。

2.適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。2025 年本公司製造據點及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

3.溝通平台、減緩及補償措施

為確保的人權承諾的全面落實， 本公司同時制定了「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」以及「性平事件申訴與懲戒辦法」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。2025 年未發生人權侵害事件。

各項政策皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。

人權政策說明

人權政策	人權政策
政策最高決策單位	總經理
監督單位	稽核室
審核頻率	每年
適用對象	所有員工、妊娠與分娩後女性員工

調查或溝通機制	員工意見調查
減緩與補償措施	心理輔導、法律援助、經濟賠償
政策承諾連結	人權政策試行中，相關配套措施待完善，故尚未公告

5.01.2 人力結構

5.01.2.1 員工結構

1.員工組成

截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 550 人，男女性占比分別為 60.55%及 39.45%，而女性主管占所有管理職員之占比為 5.17%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2025 年底員工結構（單位：人）

2025	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	333	0	324	9	333
女性	217	0	212	5	217
總人數	550	0	536	14	550

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

各地區工作者人數

2025	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
臺灣地區	436	0	432	4	436
大陸地區	114	0	104	10	114

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

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員、交通司機等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2025	協力人員	派遣人員
男性	3	0

女性	4	0
總人數	7	0

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2025 年共進用身障員工 3 人，占全體員工的 0.67%；在業務人員的招募方面，本公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2030 年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 35%，女性各階主管職總人數占所有管理職人數應不低於 10%。2025 年女性員工占比為 39.45%，較前一年提升 4.19%，女性主管於所有管理職占比為 12%，較前一年提升 6.83%。

本公司職員流動情形，2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定。員工新進率為 18%，員工離職率則為 27.82%；與過去 2 年水準無明顯差異。

員工多元化

2025	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	333	60.55
女性	217	39.45
其他(由員工自行認定)	0	0
30 歲(含)以下	179	32.55
30-50 歲	347	63.09
50 歲(含)以上	24	4.36
原住民	0	0
身心障礙	3	0.55

新進與離職員工資訊

2025	新進員工(人)	占全體員工百分比(%)	離職員工(人)	占全體員工百分比(%)
男性	48	8.73	94	17.09
女性	51	9.27	59	10.73
30 歲(含)以下	60	10.91	43	7.82
30-50 歲	38	6.91	100	18.18
50 歲(含)以上	1	0.18	10	1.82

臺灣	69	12.55	153	27.82
歐洲	0	0	0	0
美洲	0	0	0	0
亞洲(不含臺灣)	30	5.45	0	0

5.01.4 員工權益及福利

本公司為提升優秀人才的留任率，設有員工持股信託制度，加入持股信託的同仁，公司等比例提撥獎勵金購置公司股票，以股東角度一同在公司營運績效持續努力。

1.保險制度：

公司除政府法令勞工保險、全民健康保險及提撥退休金外，也為每名同仁投入團體保險，也可讓其眷屬享有優惠的保費投保，另外為出差同仁加保海外商務旅平險，全方位照顧每位同仁的保障。

2.其他福利項目：

(1) 福利委員會：公司設有員工福利委員會，每年舉辦大小不同團康活動，三節禮金或禮品與同仁分享喜悅。

(2) 退休福利：依法令規定全體同仁提撥 6%勞工退休金，2025 年共認列 1,416 萬元，符合法令同時為同仁退休準備提供保障。

(3) 獎金：端午/中秋/春節等三節獎金，季度績效獎金、年度員工分紅等。

(4) 其他福利項目如每年員工健檢、結婚禮金、生育補助、午餐部分補助等

育嬰假的復職與留任情形

2025	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	30	31	61
當年度申請留職停薪人數	1	8	9
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	2	3	5
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	2	2	4
復職率(B/A)	100%	66%	80%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	2	3	5
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	1	1
留任率(D/C)	0%	33%	20%

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2025	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	1:9.6	1:9.6

非主管(臺灣)	1:1.4	1:1.4
主管(非臺灣)	不適用	不適用
非主管(非臺灣)	1:4	1:4

5.01.5 團體協約

本公司未成立工會，故未簽訂團體協約。公司設有職工福利委員會，由公司員工組成，負責規劃、推動和管理公司內部的員工福利措施。另外每季召開勞資會議，會議中主要協調勞資關係，促進勞資合作，共同解決問題並達成共識。

本公司 2025 年共召開 18 次福委會會議，4 次勞資會議，2025 年舉辦尾牙、中秋烤肉、勞動節及端午節等各項活動及禮品與全體同仁共享，凝聚向心力，促進勞資關係。

5.01.6 人才培育與發展

1.績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，公司會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，確保符合公司願景的期待。2025 年度績效考核覆蓋率達 100%。

2.教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2025 年主管層級每人平均受訓時數為 21.2 小時，較去年增加 14.5 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 8.9 小時，較前一年減少 0.25 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數

2025 年 (單位：小時)	主管	非主管	合計
男性	1,062 小時	2,396 小時	3,458 小時
女性	335 小時	1,704 小時	2,039 小時

合計	1,397 小時	4,100 小時	5,497 小時

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司致力於可持續發展的企業，對環境及社會做出貢獻，並滿足各相關方面的需要和期望。以尊重生命、關懷健康、增進福祉為原則。促使勞資協調和諧，提升工作環境品質，制定以下政策：

1、遵守安衛法規，善盡社會責任。

2、著重風險管理，預防危害發生。

3、致力教育訓練，落實安全衛生。

4、承諾持續改善、落實安全衛生。

建構安全環境之員工作業活動係為我國國家永續發展目標之一，依循勞動部秉持「讓人人享有安全衛生的工作環境」之願景，積極推動各項職場防災措施，驅使職業災害已呈現下降趨勢，因應國際發展趨勢及公司產業現況，為進一步降低職業災害及提升友善職場環境，公司提出職業安全衛生法政策，包括強化源頭防災、加強承攬管理、完善職場霸凌防治。惠特科技在職業安全衛生管理不遺餘力。職業安全衛生單位針對各部門進行執行與監督相關作業、教育訓練及內外部的溝通。並依照職業安全衛生法，設置職業安全衛生人員及委員會由總經理擔任主席、相關主管與各部門勞工代表(佔人數 1/3 以上)擔任委員。並每季定期召開會議。將各項政策與執行規劃落實於各部門，進而保障員工安全與健康。另訂有員工安全衛生、緊急應變、承攬商安全衛生、員工安全衛生工作守則等災害防止管理辦法，每月 辦理自動檢查及預防災變所必要之安全衛生教育及演練，以提升同仁對於工作環境的危害認知及緊急應變能力，確保緊急應變計畫運作之執行的有效性。

安全衛生執行規劃：

- 職業安全衛生管理機制：企業依循執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)，並建立『執行職務遭受不法侵害預防計畫之作業辦法』，並密切注意職安署法規及其他公告佈達。
- 環境評估、危害辨識：每年針對各別作業進行環境安全評估及危害辨識。針對高風險作業要求制定安全防護計畫。
- 依據全球化學品調和制度 GHS 進行化學分級管理及優先化學品管制。

- 事故預防：公司依循內部『意外事件通報、調查及改善管理程序』進行事故通報機制及職災事故進行調查與防範。
- 定期模擬化學災害緊急應變處理並結合消防演練，實境全體演練。

5.02.2 職業傷害

本公司 2025 年度總工時為 855,736 小時，發生 2 件職業傷害事件，導致 2 人傷亡、占全體員工 0.47%，職災事件類型主要為被刺、割、擦傷。專責單位皆已完成事故調查並檢討擬定改善措施，透過政策宣導與實施教育訓練，防止類似事故再發生。

職業病部分，本公司由人事醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。職業病由勞工局或職安署認定，請說明造成職業病之原因、人數比例及判斷依據/本年度無職業病死亡或未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

員工職業傷害與職業病資訊

2025	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0, 0%	0, 0%	0, 0%
職業病	0, 0%	0, 0%	0, 0%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時。
註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時。
註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害(如截肢)、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害(如併發性骨折)。
註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。

非員工職業傷害與職業病

2025	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0, 0%	0, 0%	0, 0%
職業病	0, 0%	0, 0%	0, 0%

註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時。
註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時。
註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害(如截肢)、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害(如併發性骨折)。
註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數。



6 環境面

6.01.氣候變遷
6.02.溫室氣體管理
6.03.能源管理
6.04.水資源管理
6.05.廢棄物管理

6、環境面

6.01 氣候變遷

本公司設立永續發展委員會，負責制定永續發展策略、推動 ESG 相關工作。針對識別出的風險和機遇，向董事會報告工作進度，董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照 2050 年淨零排放目標及主管機關的「氣候變遷因應法」等要求，進行相關的營運風險評估。

本公司永續發展委員會審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，以探討受到的風險災害或機會，藉以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

本公司依循 TCFD 指引、同業報告書及國際趨勢，蒐集並鑑別出本公司之氣候議題，相關之風險與機會項目及因應策略如下：

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

為因應國際淨零趨勢，本公司致力於推動溫室氣體的有效管理與減量，並制定具體策略與目標。參考政府頒布的「使用高效率動力設備，加速汰換老舊設備」節能減碳方針，並考量未來國內碳費法規落地、碳權市場交易漸趨成熟之趨勢，當擴充新廠房與空間時，以優先採用低碳排之設備，並研擬汰換燃油公務車改採電動化車輛使用。

本公司在建置新廠總部大樓時公用設備選用高效率機組，將低效率設備逐漸淘汰，並於每年度環保目標制定節電 1%要求。除達成目標外，已提出「能源-產業」與「低碳-零碳」的推動架構，將以「先減少環境汙染排放，再達淨零排為目標。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2025 年盤查結果為範疇一 33.6505 tCO_2e、範疇二 3,417.54tCO_2e，排放密集度為 3.84tCO_2e/百萬元營業額 。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2025 年	2024 年	2023 年
範疇一（tCO_2e）	33.6505	51.1761	40.1
範疇二（tCO_2e）	3,417.54	4,245.85	4,346.38
總排放量（tCO_2e）	3,451.190	4,297.0261	4,386.474
排放密集度(tCO_2e/百萬元營業額)	3.84	4.631	3.289

註 1：範疇一資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司、範疇二資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司。
註 2：採用股權比例法、財務控制法、營運控制法彙編溫室氣體排放量。
註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。
註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

本公司最大溫室氣體排放為外購電力(範疇二)，2025 年總消耗電力 7,764,909 kWh(度)電，有效管控電力能源使用為最主要課題，為提升能源使用效率及減少整體能耗，每季進行高壓用電廠區費用檢討，當季對比去年同季用電度數及電費金額，進行用電分析，尋求改善方式及優化用電習性，由能源管理權責單位負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，以制定節能改善計畫及短中長期目標。

6.03.2 能源使用情況

本公司致力於提升各項資源之利用效率，例如執行垃圾分類及資源回收，委託合格廠商回收各類廢棄物，另推動電子化公文的傳簽，文書用紙盡量雙面使用及回收紙張再利用，以減少紙張用量，及鼓勵自帶餐具等，以降低對環境之衝擊。

能源消耗分析表

能耗項目	2025 年
柴油(公升)	25,653
電力-非再生能源(kwh）	7,764,909

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理或減量目標

2025 年全廠區用水 25,103 M3，主要用水量為民生用水及空調冷卻水塔用水，在空調系統導入 CCD 觸媒水垢防止器(專利證號：TW M629378U)，為改善

冷卻水化學藥劑處理所必然產生之後遺症，發展出物理觸媒處理方式，同時達到冷卻水質控制防止結垢及腐蝕，並減少青苔滋生營養源，進而減少化學藥劑的使用量，提高冷卻水濃縮倍數減少排放，每年計畫達成減少排放 1%

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理或減量目標

本公司依循 ISO14001 管理程序設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策/減量目標為 1、垃圾分類減量。2、使用環保餐具，盡量減少免洗餐具。

在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、塑膠），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在產出方面，廢棄物總量包括一般廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。

公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。

對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，公司派遣稽核團隊前往處理業者現場，檢查其實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。

在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點開始設置記錄系統，精確追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式。每月進行內部核查，確保數據的準確性與一致性，並按季度生成管理報表，分析不同類型廢棄物的變化趨勢，作為改善廢棄物管理策略的依據。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司 2025 年產生之廢棄物總量為 80.15 公噸，範圍為僅母公司。其中 0 公噸為有害事業廢棄物、占 0%；80.15 公噸為非有害事業廢棄物、占 100%。

本公司主要採回收、焚化處理廢棄物。本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有塑膠類、鐵製品及其他，回收方式以資源回收為主。2025 年處置移轉的廢棄物量共 59.42 公噸，有害廢棄物中經回收處理者占 0 %。

除上述廢棄物外，其餘廢棄物以焚化方式直接處置，本公司 2025 年直接處置的廢棄物量共 20.73 公噸。

按處置作業直接處置的廢棄物

項目 (單位：公噸)	直接處理方式	現場處理	離場處理	合計
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0	0	0
有害事業廢棄物	焚化處理（不含能源回收）	0	0	0
有害事業廢棄物	掩埋處理	0	0	0
有害事業廢棄物	其他直接處理	0	0	0
有害事業廢棄物	總量	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0	0	0
非有害事業廢棄物	焚化處理（不含能源回收）	0	20.73	20.73
非有害事業廢棄物	掩埋處理	0	0	0
非有害事業廢棄物	其他直接處理	0	59.42	59.42
非有害事業廢棄物	總量	0	80.15	80.15

近三年事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

項目 (單位：公噸)	類型	2025 年	2024 年	2023 年
產生量	有害廢棄物	0	0	0
產生量	非有害廢棄物	0	0	0
產生量	總量	0	0	0
處置移轉(回收)量	有害廢棄物	0	0	0
處置移轉(回收)量	非有害廢棄物	59.42	38.35	16.58
處置移轉(回收)量	總量	59.42	38.35	16.58
直接處置量	有害廢棄物	0	0	0
直接處置量	非有害廢棄物	20.73	0	0
直接處置量	總量	20.73	0	0

註 1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註 2：盤查數據來源為請敘明統計數據來源，例如廢棄物清運聯單申報資訊



7 附錄

7.01.附錄一
GRI 內容索引表
7.02.附錄二
氣候相關資訊

7、 附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

此表格僅供惠特瀏覽，請於匯出永續報告書後進行編輯

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	6	
2-4	資訊重編	資訊重編	6	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	6	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	24	
2-7	員工	人力結構	28	
2-8	非員工的工作者	人力結構	28	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	11	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	12	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	12	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	10	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	8	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	10	
2-15	利益衝突	利益迴避	12	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	9	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	10	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	10	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	12	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	12	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	12	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	4 / 8	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	8	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	8	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	20	
2-27	法規遵循	法規遵循	22	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	23	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	15	

2-30	團體協約	團體協約	NA	惠特科技未限制員工組織工會，所有員工皆會簽屬勞動契約
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	16	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	18	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	18	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	6	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	35	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效	6	
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效	6	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	不適用	公司為光電及半導體設備製造商，營運活動主要聚焦於技術創新、產品研發與客戶服務，並無興建或資助外部重大公共基礎設施之業務與舉措，故本項不適用。
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務	不適用	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	24	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	20	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	21	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	21	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為	NA	無反競爭、壟斷之法律事件
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務	NA	經本公司鑑別重大主題結果，『稅務（GRI 207）』未被識別為本年度之重大主題。本公司之財務與稅務治理皆依循營運所在地之相關法令與會計準則如實辦理並依法納稅，相關財務與會計資訊
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務	NA	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務	NA	

207-4	國別報告	稅務	NA	已揭露於本公司年度財務報告中，故本年度未針對GRI 207之細項指標進行額外編製與揭露。
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	36	
302-2	能源密集度	能源使用情況	36	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	36	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	36	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	36	
303-3	取水量	用水情況	36	
303-4	排水量	用水情況	36	
303-5	耗水量	用水情況	36	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	35	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	35	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量	35	
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量	35	
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標	35	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量	35	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	37	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	37	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	37	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	37	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	37	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理		經本公司鑑別重大主題結果，『供應商環境評估』未被列為本年度之重大主題。本公司之供應商管理目前主要聚焦於品質、交期與基本社會責任遵循，對於供應鏈環境衝擊之全面性系統化評估機制尚在研議規劃中，故本年度未針對GRI 308進行揭露。
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理		
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	29	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	30	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	30	

GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	32	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	32	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	32	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	32	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	32	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	32	
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	職業安全及衛生政策	32	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	32	
403-9	職業傷害	職業傷害	33	
403-10	職業病	職業傷害	33	
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	員工教育訓練	31	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	31	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	31	
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	成員及多元化	29	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	30	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		27	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		NA	本公司之主要營運據點皆遵循所在地（如台灣）之勞動法令，依法保障員工之基本人權與結社自由。本公司雖未強制或成立特定產業工會，但透過定期舉辦「勞資會議」、設置多元暢通的內部申訴與溝通管道，維護勞資雙方權益。經評估，本公司營運據點並不存在結社自由與團體協商權利遭受重大風險之虞，故本項相關細項數據未予額外揭露。
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		24 / 25	
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		24 / 25	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區		本公司主要廠房坐落於工業區/科學園區內，經評估營運過程未對當地社區產生實質或重大之負面環境與社會衝擊，故本項相關數據為零或不適用。
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區		
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理		本公司雖認同供應商勞動人權與社會責任之重要性，並逐步透過合約或供應商規範進行溝通，但目前針對全體供應商之系統化社會評鑑、風險稽核與量化數據統計機制（如使用社會標準篩選之確切供應商比例）尚在規劃與完善中，故本年度暫無法完整揭露相關數據。
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理		
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	顧客健康與安全		本公司為工業用精密設備製造商，產品主要銷售予企業法人客戶，非屬直接面向大眾之消費性產品。本公司各項設備之設計與製造皆嚴格遵守相關安全法規與品質管理系統（如ISO 相關規範），本年度並未發生任何違反產品健康與安全法規之重大違規或裁罰事件，相關量化統計未予單獨揭露。
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全		
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示		本公司為工業用精密設備製造商，產品及服務主要面向企業客戶（B2B），非屬一般零售消費性商品。本公司之產品規格、操作說明與技術文件皆依循專業規範與客戶合約提供，且本年度並未發生任何違反產品標示或行銷傳播相關法規之事件，相關量化統計未予單獨揭露。
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		

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	客戶隱私保護		本公司雖不直接處理一般消費者的個人隱私資料，但極為重視與企業客戶往來之資訊安全與營業秘密保護。本公司建立有嚴謹的資訊安全防護與保密管理制度，全體同仁與相關合作夥伴均須恪遵保密義務。本年度本公司並未接獲任何經證實之侵犯客戶隱私、遺失客戶資料或洩漏客戶機密之投訴或主管機關裁罰事件（相關數據為 0）。

GRI 內容索引表說明

使用聲明	惠特已依循 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	N/A

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	35
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	6.01 氣候變遷	35
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	6.01 氣候變遷	35
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	NA
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。	6.01 氣候變遷	NA
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	NA
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	NA
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。	6.01 氣候變遷	NA
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	35
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	尚未進行確信
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	35

