



**GENII IDEAS**  
**SUSTAINABILITY REPORT**  
**2025 聚賢永續報告書**

# CONTENT

## 前言

|               |    |
|---------------|----|
| 關於本報告書        | 03 |
| 聚賢年度榮耀扉章      | 05 |
| 董事長的話         | 07 |
| 重大性分析與利害關係人溝通 | 08 |

CHAPTER 01 貫徹永續的實踐者 - 永續管理

|               |    |
|---------------|----|
| 1.1 關於聚賢研發    | 18 |
| 1.2 企業永續運籌管理  | 22 |
| 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 24 |

CHAPTER 02 活力包容的照顧者 - 友善職場

|             |    |
|-------------|----|
| 2.1 人才吸引與留任 | 44 |
| 2.2 人才發展    | 61 |
| 2.3 人權      | 68 |
| 2.4 安全職場    | 74 |

CHAPTER 03 多元負責的創造者 - 永續價值

|             |     |
|-------------|-----|
| 3.1 創新管理    | 88  |
| 3.2 客戶價值及共贏 | 100 |
| 3.3 永續供應鏈   | 109 |
| 3.4 經營客戶關係  | 112 |

CHAPTER 04 堅守本分務實者 - 誠信治理

|               |     |
|---------------|-----|
| 4.1 財務績效      | 122 |
| 4.2 稅務管理      | 126 |
| 4.3 公司治理      | 128 |
| 4.4 健全的風險管理   | 134 |
| 4.5 盡職治理與法規遵循 | 139 |
| 4.6 資訊安全管理    | 141 |

CHAPTER 05 成就社會的共好者

|                    |     |
|--------------------|-----|
| 5.1 共融行動，灌溉生生不息的嫩芽 | 147 |
|--------------------|-----|

## 附錄

|                                                 |     |
|-------------------------------------------------|-----|
| GRI 準則索引表                                       | 158 |
| SASB 對照表                                        | 165 |
| 《上市公司編製與申報永續報告書<br>辦法》附表一之十四 - 永續揭露<br>指標—其他電子業 | 169 |
| 會計師獨立確信報告                                       | 170 |

# 關於本報告書

聚賢研發股份有限公司（以下簡稱「聚賢」或「本公司」），為了積極回應各利害關係人於環境（Environmental）、社會（Social）與公司治理（Governance）三大面向的現行作為與未來策略，自 2022 年起每年發行一次永續報告書。誠摯邀請所有利害關係人前往 [官方網站的「ESG」專區](#)，查閱歷年永續報告書並掌握最新永續發展資訊，一同見證我們在永續道路上實踐共好的歷程。

## 報告期間與組織範疇

本報告書所揭露數據及內容，若無特別說明係以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之資料為主，部分績效數據將會追溯至 2023 年資訊或延伸至 2026 年最近資訊，以符合資訊的完整性與比較性。本報告書之揭露範圍以本公司於臺灣之營運據點為主體，合併財務報表所列之子公司（日本、新加坡、德國與美國子公司）因

| 服務據點       | 地址                                         |
|------------|--------------------------------------------|
| 新竹辦公室      | 新竹市東區林森路 231 號 9 樓                         |
| 研發實驗室暨資材倉儲 | 新竹市香山區景觀大道 252 號 1 樓之 5 及 4 樓之 8~10        |
| 林口辦公室      | 桃園市龜山區自強西路 94 號                            |
| 台中辦公室      | 台中市西屯區國安一路 137 號                           |
| 嘉義辦公室      | 嘉義縣太保市祥和二路東段 88 號                          |
| 台南辦公室      | (舊) 台南市善化區成功路 131 號之 1<br>台南市新市區豐榮 189-9 號 |
| 高雄辦公室      | 高雄市楠梓區學專路 115 號                            |

業務規模及人員編制相對較小，且非主要生產或營運據點，對本公司整體營運影響有限，故未納入本報告書之揭露範圍。報告範疇若無特別說明，則以下表服務據點共同揭露。

## 報告書撰寫原則與保證

### ■ 非財務資訊 - 依循準則

本報告書揭露內容參照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，並依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）之 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）2021 年版、AA 1000 當責性原則（Account Ability Principle Standard）、國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）之永續會計準則理事會（SASB）準則進行揭露及金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）之氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）架構鑑別氣候風險及機會並進行相關揭露等作為揭露框架進行編製（詳細之準則索引對照表請參附錄中表格，以快速檢索及查詢），部份統計數據引用本公司年報、政府機關及相關網站公開發表資訊。

### ■ 非財務資訊 - 保證

依據中華民國會計研究發展基金會發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，委託獨立第三方安永聯合會計師事務所針對特定永續績效指標進行有限確信（詳細內容請參閱本報告書 [〈會計師有限確信報告〉](#)）。

本報告書發行頻率為一年一次，相關資訊如下：  
首次報告發行日：2022 年 12 月 31 日  
上次報告發行日：2025 年 08 月 31 日  
現行報告發行日：2026 年 08 月 31 日

# 關於本報告書

## 報告書撰寫原則與保證 (續)

### 財務資訊 - 依循準則

經金融監督管理委員會認可並發布生效的 IFRSs 與證券發行人財務報告編製準則。

### 財務資訊 - 保證

本報告書之財務相關數據來源，係委託獨立第三方安永聯合會計師事務所執行財務報表查核簽證，並統一以新台幣為計算單位。

## 報告書內部審核及編審管理程序

本報告書之內容係由各部門自行統計與調查，經各單位主管審核確認後，提交予永續推動辦公室統整編撰。完成彙整後，交由第三方進行查證，並經最高管理階層（董事長）審閱核定後正式發布。相關編製及驗證作業程序亦納入公司內部控制作業，內稽內控辦公室預計於 2026 年 12 月依永續資訊揭露清單進行抽查，以確保報導具可靠性、即時性、透明性及符合相關規範。

| 報告資料匯集                              | 報告彙整校閱                                      | 外部查證與美編      | 高階審定及出版                                                                  |
|-------------------------------------|---------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 會議討論年度編寫內容<br>各部門撰寫文稿<br>資料負責部門主管審核 | 永續推動辦公室彙整與編輯初稿<br>永續推動辦公室討論檢視<br>各部門主管校閱與修訂 | 外部查證<br>美編作業 | 提報公司永續發展委員會審定<br>董事會審閱後出版<br>→本報告書於 2026 年第三季<br>提報至董事會決議通過（8 月<br>12 日） |

## 相關資訊

若您對於本報告書有任何意見、疑問或建議，歡迎您聯絡我們。

聯絡人：永續推動辦公室

地 址：新竹市東區林森路 231 號 9 樓

電 話：+886-3-5336381 #292

傳 真：+886-3-5336391

Email：esg@geniideas.com.tw

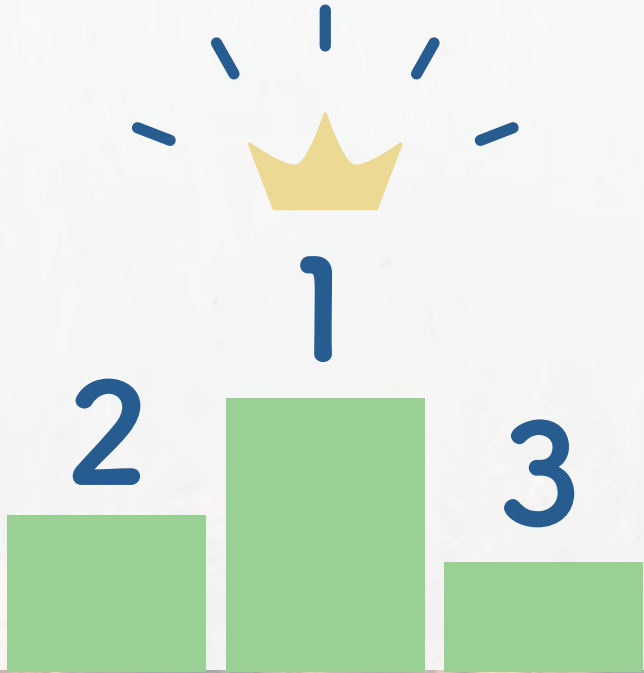
## 報告書重大變革

本年度報告書若有與以往版本不一致之處，主係因編製過程中發現 2023 年員工福利與留任統計彙整時出現人工誤植情形。（留任率統計詳細內容請參閱本報告書之 2.1.2 薪酬與福利），另因本公司於前一期報告書已因營運組織範疇調整及財務資料更正，完成 2023 年財務資訊之追溯重編（員工福利詳細內容請參閱本報告書之 4.1 財務績效），相關內容已於前一期報告書揭露。

# 聚賢年度榮耀扉章

| 構面        | 2025 年績效                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E<br>環境保護 | <ul style="list-style-type: none"><li>持續推動無紙化作業，邁向數位轉型與資源效率優化，2025 年完成 <b>7</b> 項表單電子化</li><li>淨灘活動共計清除 <b>144</b> 公斤海洋廢棄物</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| S<br>社會責任 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>關鍵研發人才留任率達 <b>100%</b></p> <p>導入「性格 / 職業適性 / 工作價值觀測驗」專案，2025 年實際收回份數為 <b>168</b> 份</p> <p>臨場健康服務管理達成率 <b>79.6%</b></p> <p>員工滿意度調查問卷有效填答率達 <b>100%</b></p> <p>持續增加員工福利項目，如：外語能力提升補貼、眷屬健康檢查優惠方案</p> <p>教育訓練費計 <b>1,502</b> 仟元，較 2024 年 1,475 仟元成長 <b>2%</b></p> <p>2025 年度公益活動影響人數共計 <b>10,570</b> 人，聚賢之愛心投入時數達 <b>3,798</b> 小時</p> |
| G<br>公司治理 | <ul style="list-style-type: none"><li>2025 年 3 月 13 日於臺灣證券交易所創新板上市掛牌</li><li>持續推動電動車補助低碳政策，2025 年度共 <b>18</b> 位同仁申請購車補助</li><li>研究發展費用計 <b>21,911</b> 仟元，較 2024 年 13,018 仟元增加 8,893 仟元，成長 <b>68.31%</b></li><li>專利數量持續增長，截至 2025 年 12 月 31 日止，有效專利為 <b>16</b> 件，包含新型專利 13 件及發明專利 3 件</li><li>截至 2025 年 12 月 31 日止，累計綠色（可全回收）產品達 <b>8</b> 件</li><li>聚賢前十大供應商「陽光行為承諾書」之簽署回收率達成 <b>100%</b></li><li>2025 年度聚賢針對台灣地區營運所需之項目，在地採購比例 <b>100%</b></li></ul>  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

聚賢年度榮耀扉章

| 構面                                                                                                               | 外部獲獎                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>S 社會責任</div> <div></div>  | <div><ul style="list-style-type: none"><li>• 榮獲台灣創新技術博覽會<b>發明競賽銅牌獎</b></li><li>• 榮獲台積電電裝機工程 2025 年度獎「管理創新模範獎」</li><li>• 榮獲<b>台積電 2025 年度優良承攬商獎</b></li><li>• 榮獲台積電 AP5 2025 年度獎「ESH 優良廠商獎」</li><li>• 榮獲台積電電裝機工程 2025 年度獎「AP6 傑出安全衛生管理獎」</li><li>• 榮獲台積電 F12A&amp;RD 2025 年度獎「年度優良承攬商獎」</li><li>• 榮獲台積電電裝機工程 2025 年度獎「F12 P8 支援貢獻獎」</li><li>• <b>10</b> 位聚賢同仁表現傑出，榮獲台積電表揚</li><li>• 榮獲友達光電股份有限公司 2025 年 Q4 TC23 承商評比<b>特優</b>之肯定</li></ul></div> <div></div> |
| <div>G 公司治理</div> <div></div> | <div></div> <div>榮獲 2025 年第十八屆 TCSA <b>企業永續報告書「2024 年度銅獎」</b><br/>榮獲商業周刊 AI 創新百強「優選獎」</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## 董事長的話

從 2021 年開始溝通推動各項永續任務進程，在 2025 年聚賢研發已由「永續推動辦公室」的架構，升級為由董事會授權之「永續發展委員會」，訂定永續政策與中長期目標，並將 ESG 議題正式納入董事會年度議程與管理階層績效考核機制中，逐步與金管會及證交所之永續揭露規範接軌。2025 年開始，永續發展委員會至少向董事會報告一次永續策略與行動成果，涵蓋氣候風險治理、能源管理、員工發展與社會參與等主題，以強化自上而下的公司治理韌性。

在環境面，本公司延續「服務減碳」與「環境關懷」的政策方向，持續推動營運據點的節能與移動交通車輛載具汰換；例如：在新購廠辦展示間採用第三代可透光鈣鈦礦太陽能作為室內照明來源，並以能源使用效率與排放強度作為核心管理指標。2025 年聚焦於提升工程與設備服務流程的能效管理，鼓勵供應鏈與協力廠商共同採用更具效能之輔治具以逐步提升效能，朝向中長期減碳目標邁進。

在社會面，聚賢研發持續以「人才永續」為核心，優化員工培訓、導入 104 職涯發展與友善職場優化專案，並透過工安與健康管理制度，提升現場工程同仁的安全韌性。同時，本公司延續「取之於社會、用之於社會」的理念，透過生生不息教育基金、在地關懷與志工服務等方案，鼓勵同仁參與公益行

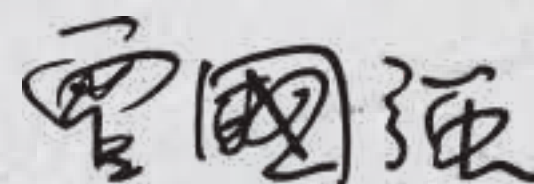
動，將永續價值內化為企業文化的一部分。

2025 年 11 月，於巴西貝倫舉行的 COP 30 會議首度在決議文字中明確承認全球升溫將超越 1.5°C 情境，並呼籲各國以更高強度的轉型行動降低超越幅度與時間，這凸顯企業在淨零路徑上已無退路。聚賢研發身為半導體與精密製造產業供應鏈的一環，更加意識到技術服務與工程方案必須同步承擔減碳與韌性治理的責任。

面對不可逆氣候變遷帶來的挑戰，聚賢研發將持續結合設備耗材開發、工程服務與系統整合的專業優勢，發展兼具效率與減碳效益的解決方案，協助客戶與供應鏈提升氣候韌性與營運競爭力。公司將在穩健財務與風險管理基礎上，持續強化永續治理、深化環境與社會行動，與利害關係人攜手面向更具不確定性的全球局勢，實踐永續成長的共同願景。

### 艱辛永續之路：日復一日修鍊

聚賢研發股份有限公司  
董事長



# 重大性分析與利害關係人溝通

## 利害關係人溝通

聚賢建立多元且完善的溝通機制，全面了解各利害關係人所關心的核心議題，並透過回饋持續強化公司營運與發展策略，以減輕可能造成的負面衝擊。聚賢日常即與「員工」、「客戶」、「供應商/承包商」、「股東/投資人」、「主管機關/政府機關」、「學研機構」與「金融機構」維持有效且穩定的溝通管道，各利害關係人可透過公司網站、電子郵件或專線電話等管道提出疑慮或申訴，詳細請參考本公司官網「聯絡我們」及「公司治理」專區。每項申訴皆可匿名，且均會被仔細記錄、調查，並由專責團隊處理，為保障舉報者權益，本公司設有嚴格的反報復措施，並定期對員工進行相關教育訓練，舉報管道全年無休，以確保每位利害關係人都能充分表達意見。2025 年，公司未收到建議請求與疑慮舉報，公司將持續精進相關機制，確保所有疑慮皆能獲得妥善處理，深入掌握其需求、期望與關注重點，藉此與利害關係人建立長期的信任與合作關係，邁向長期且穩健的永續發展。本年度利害關係人溝通管道與關注議題彙整如下：

| 對象 | 利害關係人對聚賢的意義                                                       | 關注議題                                                                                 | 溝通管道與頻率            | 2025 年溝通成效                                                                                               |
|----|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 員工 | 員工是本公司最重要的資產，他們不僅是公司運營的基礎，還是推動公司發展和成功的關鍵因素，更是公司文化的傳播者、創新者和發展的推動力。 | <ul style="list-style-type: none"><li>員工照護與福利</li><li>經營績效</li><li>勞工權益與人權</li></ul> | 勞資會議 / 每季          | 勞資會議：共 6 次                                                                                               |
|    |                                                                   |                                                                                      | 人資單位 / 任何時間        | 依面談紀錄內容持續追蹤管理                                                                                            |
|    |                                                                   |                                                                                      | 職工福利委員會 / 每季       | 職工福利委員會共召開 9 次；福委會節日禮品共發放 6 次                                                                            |
|    |                                                                   |                                                                                      | 員工意見回饋平台 / 即時      | 2025 年員工意見回饋共 55 件，透過回饋，公司持續優化日常營運流程                                                                     |
|    |                                                                   |                                                                                      | 董事長與全體同仁面對面溝通 / 每年 | 「砥礪前行 × 成就永續未來」為 2025 年董事長與全體同仁之交流對談活動主軸，董事長於活動中說明公司年度重要經營方向、永續發展目標及相關策略，並透過面對面溝通凝聚共識，強化同仁對公司發展方向之理解與認同。 |

(接下頁)

# 重大性分析與利害關係人溝通

| 對象 | 利害關係人對聚賢的意義                                                                                                   | 關注議題                                                                                       | 溝通管道與頻率              | 2025 年溝通成效                                                                                                                                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 員工 | 員工是本公司最重要的資產，他們不僅是公司運營的基礎，還是推動公司發展和成功的關鍵因素，更是公司文化的傳播者、創新者和發展的推動力。                                             | <ul style="list-style-type: none"><li>員工照護與福利</li><li>經營績效</li><li>勞工權益與人權</li></ul>       | 問卷調查 / 每年            | 員工滿意度調查問卷，調查對象共 123 人，有效填答率達 100%，依據員工回饋意見進行彙整分析，並據以檢視與優化現行福利制度，強化員工關懷與制度適切性，持續提升整體滿意度與向心力                                                   |
|    |                                                                                                               |                                                                                            | 考核訪談 / 每半年           | 2025 執行兩次績效考核，上半年平均 89.3 分，下半年平均 84.9 分，總年度平均 87.1 分，並依面談紀錄內容持續追蹤管理                                                                          |
|    |                                                                                                               |                                                                                            | 臨場健康服務 / 每月          | 2025 年健康管理應管理 93 人次，已管理 74 人次，待管理 19 人，管理達成率 79.6%                                                                                           |
|    |                                                                                                               |                                                                                            | 共識營 / 每年             | 共識營進行性騷擾防治法、人權法令及資訊安全宣導，2025 年無人權及資安相關事件發生                                                                                                   |
| 客戶 | 客戶對公司來說是創新、改進和品牌形象的推動力，理解並滿足客戶需求是公司能夠持續發展和保持競爭優勢的核心，透過建立良好的客戶關係、收集並回應反饋、維持產品和服務質量，公司能夠獲得客戶的忠誠與支持，從而實現長期穩定的發展。 | <ul style="list-style-type: none"><li>資訊安全與客戶隱私管理</li><li>職業安全衛生</li><li>勞工權益與人權</li></ul> | 公司官網<br>資訊公開 / 無特定頻率 | 環安管理部每月參與客戶召開之承攬商會議                                                                                                                          |
|    |                                                                                                               |                                                                                            | 外部溝通信箱 / 每天          | 客戶透過每月、每季及年度供應商綜合滿意度評核機制，提供績效評分與改善建議，2025 年客戶滿意度為 93.33%，問卷回收率為 4%。因回收樣本數較有限，相關結果主要作為趨勢分析與服務改善之參考，本公司將持續優化回收機制，並加強與利害關係人之溝通；2025 年度榮獲客戶肯定與表揚 |
|    |                                                                                                               |                                                                                            | 電話訪談 / 每周            |                                                                                                                                              |
|    |                                                                                                               |                                                                                            | 拜訪客戶 / 每周            |                                                                                                                                              |
|    |                                                                                                               |                                                                                            | 聚賢季刊 / 每季            |                                                                                                                                              |

(接下頁)

# 重大性分析與利害關係人溝通

| 對象           | 利害關係人對聚賢的意義                                                                                   | 關注議題                                                                                           | 溝通管道與頻率             | 2025 年溝通成效                                                                                                                                          |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 供應商<br>/ 承包商 | 供應商和承包商是公司運營中的重要外部夥伴，他們不僅提供關鍵的產品和服務，還在降低成本、提升效率、保障質量、創新合作和風險管理等方面發揮著重要作用，能與公司在合作中一同解決問題、共同成長。 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 供應鏈管理</li><li>• 資訊安全與客戶隱私管理</li><li>• 職業安全衛生</li></ul> | 公司官網 / 不定期          | <ul style="list-style-type: none"><li>• 2025 年完成 201 家供應商評鑑，評鑑率 100.00%</li><li>• 與供應商簽定「工程計價合約」及「陽光行為承諾書」</li><li>• 每日與承包商召開工具箱會議，進行危害告知</li></ul> |
|              |                                                                                               |                                                                                                | 外部溝通信箱 / 不定期        |                                                                                                                                                     |
|              |                                                                                               |                                                                                                | 供應商<br>現場稽核與輔導 / 每周 |                                                                                                                                                     |
|              |                                                                                               |                                                                                                | 拜訪供應商 / 每周          |                                                                                                                                                     |
| 股東<br>/ 投資人  | 股東和投資人對公司來說不僅提供資金支持，對公司治理、戰略方向和未來發展有深遠影響。公司重視與股東和投資人的溝通和合作，確保透明的運營、穩定的回報和永續經營。                | <ul style="list-style-type: none"><li>• 稅務管理</li><li>• 經營績效</li><li>• 資訊安全與客戶隱私管理</li></ul>    | 股東常會 / 每年           | <ul style="list-style-type: none"><li>• 召開股東會議共 1 次</li><li>• 召開法人說明會共 2 次</li></ul>                                                                |
|              |                                                                                               |                                                                                                | 法人說明會 / 每年          |                                                                                                                                                     |

(  
接  
下  
頁  
)

# 重大性分析與利害關係人溝通

| 對象             | 利害關係人對聚賢的意義                            | 關注議題                                                                                             | 溝通管道與頻率                  | 2025 年溝通成效                                                                                                                                       |
|----------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 學研機構           | 學研機構通過提供技術創新、人才資源和知識支持，幫助企業提升競爭力和創新能力。 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 人才招聘與留才</li><li>• 職業安全衛生</li><li>• 資訊安全與客戶隱私管理</li></ul> | 技術研討 / 不定期               | 2025 年度透過技術研討與不定期交流，與學研機構就技術發展趨勢及合作可行性進行討論，交流成果以資訊分享與評估為主，尚無具體專案或產品產出，惟針對技術職位實習工程師，提供就學補助，2025 年招募到 3 位實習生                                       |
| 金融機構           | 金融機構通過資金支持、風險管理和資本運作，幫助企業穩定運營並實現擴展。    | <ul style="list-style-type: none"><li>• 經營績效</li><li>• 公司治理與誠信經營</li><li>• 職業安全衛生</li></ul>      | 與銀行相關<br>金融作業 / 每月 1 次以上 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 即時與相關業務主管溝通說明</li><li>• 定期依規範上傳揭露各項資料</li></ul>                                                          |
|                |                                        |                                                                                                  | 與證券相關<br>金融作業 / 每月 1 次以上 |                                                                                                                                                  |
| 主管機關<br>/ 政府機關 | 主管機關透過查核、稽查、評鑑等方式，確保企業依法運作。            | <ul style="list-style-type: none"><li>• 溫室氣體排放管理</li><li>• 客戶關係管理</li><li>• 經營績效</li></ul>       | 正式公文 / 不定期               | <ul style="list-style-type: none"><li>• 透過與主管機關建立定期與即時之溝通機制，有效提升法規理解一致性，並強化缺失改善效率，降低違規風險</li><li>• 聚賢積極配合政府政策，建立健全的公司治理架構，嚴格遵守最新法令規範要求</li></ul> |
|                |                                        |                                                                                                  | 會議 / 不定期                 |                                                                                                                                                  |
|                |                                        |                                                                                                  | 線上申報系統 / 每月              |                                                                                                                                                  |

# 重大性分析與利害關係人溝通

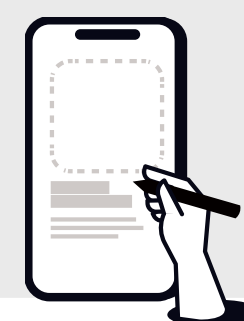
## 永續議題鑑別流程

聚賢依循國際永續標準與最新發展趨勢，參考 GRI Standards 2021、SASB 永續會計準則、SDGs 聯合國永續發展目標及 TCFD 氣候相關財務揭露建議，確保企業發展符合全球標準與產業趨勢。除了整合利害關係人的意見反饋，聚賢亦彙整並分析同業永續議題，以強化企業永續策略的前瞻性與競爭力。為確保議題鑑別的全面性，本公司透過問卷調查蒐集利害關係人對環境、社會及公司治理（ESG）三大面向的關注重點，並建立內部主管與外部利害關係人雙重評估機制，綜合衡量各議題的重要性。

## 2025 年重大議題鑑別流程圖

### Step 01.

鑑別利害關係人



向內部主管發放營運衝擊評估問卷

回收24份有效問卷  
回收率96%

### 7大利害關係人\*

依照溝通頻率、依賴程度、影響程度鑑別出利害關係人(員工、客戶、股東與投資人、供應商與承攬商、主管機關與政府機關、學術機構、金融機構)

### Step 02.

蒐集潛在永續議題

### 15項永續議題

經永續推動辦公室參考、國際永續準則(GRI Standards、SASB、TCFD和SDGs等)以及公司經營目標等，共蒐集包含ESG實際與潛在的共28項永續發展相關議題。

### Step 03.

內/外部關注度調查

2025年度向聚賢的內部主管與新增之各主要利害關係人發放線上問卷，以進行影響程度與關心程度調查，合併2024年度共發出222份問卷。

回收188份有效問卷(包含內部24份+外部164份)  
回收率84.68%



透過權重分別加權來分析問卷結果，以進行評估與排序

### Step 04.

分析與鑑別重大議題

### 7項重大議題

聚賢公司治理單位與永續推動辦公室根據問卷結果鑑別衝擊程度與關注程度均為高度的7項，列為本年度的重大主題議題，並進一步繪製出2025年聚賢的重大性矩陣。

# 重大性分析與利害關係人溝通

## STEP1 鑑別利害關係人

本公司依循 AA1000 SES 利害關係人議和原則：責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力五個面向，向內部高階主管發送利害關係人鑑別問卷，依據問卷鑑別出「員工」、「客戶」、「供應商 / 承包商」、「股東 / 投資人」、「主管機關 / 政府機關」、「學研機構」與「金融機構」共七類主要利害關係人作為本公司 2025 年的利害關係人。

## STEP2 蒐集潛在永續議題

聚賢考量公司營運模式與發展方向，並蒐集與利害關係人溝通過程之資訊，同時參考國際永續準則與趨勢（包含但不限於 GRI 2021、SDGs、SASB、TCFD 等）、國內外重要客戶永續目標與產業標竿企業之永續報告書等，並結合公司產業特性，彙總出以下涵蓋環境；社會及治理面向中實際與潛在之 15 項永續議題，作為後續進行利害關係人之關注程度調查。

| E 環境                                                                                          | S 社會                                                                                         |                                                                                                | G 治理                                                                                      |                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 溫室氣體排放</li><li>• 環境友善管理</li><li>• 資源循環與綠色產品</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 人才招聘與留才</li><li>• 勞工權益與人權</li><li>• 職業安全衛生</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 客戶關係管理</li><li>• 員工照護與福利</li><li>• 資訊安全與客戶隱私</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 公司治理與誠信經營</li><li>• 風險管理</li><li>• 經營績效</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 稅務管理</li><li>• 供應鏈管理</li><li>• 智慧財產權保護</li></ul> |

## STEP3 內 / 外部關注度調查

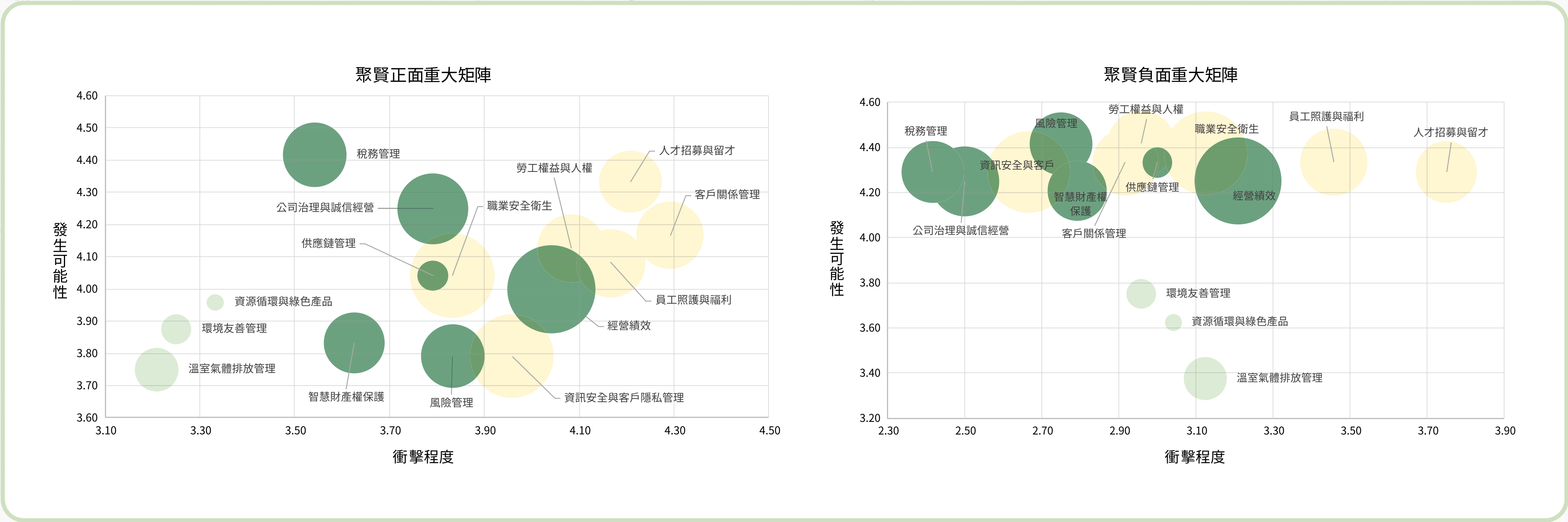
聚賢針對歸納出之永續議題，進一步鑑別各永續議題在經濟、環境及人群（包含人權）可能或已經產生之實際與潛在之正面及負面衝擊。並針對公司內部主管與鑑別出的 7 大類外部利害關係人，以線上問卷方式進行議題調查，合併 2024 年度共發出 222 份問卷，扣除無效問卷後共回收 188 份有效問卷（有效回收率達 84.68%）。包含內部主管（24 份）、員工（79 份）、客戶（12 份）、股東 / 投資人（14 份）、供應商 / 承攬商（53 份）、主管機關 / 政府機關（1 份）、學術機構（2 份）與金融機構（3 份）。



# 重大性分析與利害關係人溝通

## STEP4 分析與鑑別重大議題

整合上述步驟與排序，本公司根據各利害關係人的權重比例進行了加權分析，並經內部會議討論，繪製出 2025 年度議題矩陣圖，並辨識出 7 項重大性議題。



聚賢已依 GRI 2021 準則之揭露規範，於永續報告書相應章節依序揭露這 7 項重大議題的管理方針和相關資訊，以供各利害關係人參考。本公司將 2025 年度辨識出的結果進一步納入 ESG 政策、推動策略及長期永續目標中，確保永續發展方針得以全面落實，持續推動企業穩健成長

(詳細 GRI 內容索引請參閱本報告書附錄 1 \ GRI 準則索引表)。

年度重大性議題列表

本年度 7 項永續重大性議題清單、正負面衝擊評估與兩期變動較大的議題進行說明，請參考下表：

| 構面 | 2025 年      | 衝擊說明                                                                                                     |                                                                                                             | 與 2024 年相較之變動情形 |                                                                                           | 對應<br>章節 |
|----|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|    |             | 正面                                                                                                       | 負面                                                                                                          | 變動情況            | 說明                                                                                        |          |
| E  | 經營績效        | 有效擬定短中長期永續經營策略，開發商機領先競爭者，營收提升，提高市場競爭力。                                                                   | 公司獲利減少造成投資人投資意願降低。                                                                                          | ↑ 1 名           | 良好的經營績效不僅提升企業市場競爭力，也能增強投資者信心，加上 2025 年成功於創<br>新板掛牌上市，使公司受到更高關注。                           | 4.1      |
| E  | 客戶<br>關係管理  | 定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶<br>訂單，創造長期合作機會，有助於<br>提升工程品質與溝通效率，降低施<br>工風險與返工情形，穩定公司營運<br>並支持長期合作與永續成長。 | 未能滿足客戶要求，客訴事件增<br>加，客戶對公司失去信任並損害公<br>司形象。若客戶需求高度集中或時<br>程壓力過大，可能增加人力與成本<br>負擔，並因溝通或變更不當對專案<br>執行與營運穩定性造成影響。 | ↑ 3 名           | 良好的客戶關係管理機制可整合顧客資訊、<br>優化服務流程並提升回應效率，進而建立長<br>期且穩定的客戶關係。                                  | 3.4      |
| S  | 人才招聘<br>與留才 | 建立良好雇主品牌與發展機會，提<br>升員工歸屬感及創新能力與公司穩<br>定性，確保關鍵技術傳承。                                                       | 若缺乏培訓與職涯規劃，可能造成<br>人才外流與知識斷層，且找不到適<br>合專業人才。                                                                | ↑ 7 名           | 隨著永續議題對各產業的影響持續擴大，加<br>上公司業務拓展至海外市場，新技術相關專<br>案逐年增加，帶動整體人才需求顯著成長，<br>使相關人力議題的重要性與關注度同步提升。 | 2.1      |

(接  
下  
頁)

| 構面 | 2025 年              | 衝擊說明                                             |                                                                 | 與 2024 年相較之變動情形 |                                                                                         | 對應<br>章節 |
|----|---------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|    |                     | 正面                                               | 負面                                                              | 變動情況            | 說明                                                                                      |          |
| S  | 職業<br>安全衛生          | 透過確保員工的工作安全，企業可有效提升生產效率，並強化員工對組織的信任與認同。          | 若員工或外包商於作業範圍內發生工傷事件，恐引發職災調查、停工整改等情形，不僅損害企業聲譽，也可能造成營運流程中斷。       | ↓ 1 名           | 雖利害關係人關注程度降低，但公司高度重視員工及營運安全，將安全列為重要議題，聚賢將持續觀察此議題之影響。                                    | 2.4      |
| S  | 員工照護<br>與福利         | 企業提供優渥的獎酬制度及多項的員工福利及關懷措施，吸引優秀人才，員工幸福感提升，提升企業競爭力。 | 企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準或照護措施不足，無法吸引人才，更可能導致壓力累積人才出走，離職率提升。           | ↑ 2 名           | 此舉為公司治理與企業社會責任的重要展現，並直接影響企業聲譽、品牌形象及外界對公司永續承諾的評價。                                        | 2.1      |
| S  | 勞工權益<br>與人權         | 保障勞工權益與尊重人權，打造職場多元共融文化，提升員工敬業度及企業公信力。            | 忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升，將造成重大聲譽損害與法律風險。                  | ↑ 3 名           | 本公司自成立以來致力於打造一個包容和多元的工作環境，近年來，員工權益保障的重要性逐步提升，為落實相關承諾，公司持續維護暢通的申訴管道與匿名保護，確保員工能安心表達意見與需求。 | 2.3      |
| E  | 資訊安全<br>管理與客<br>戶隱私 | 公司妥善保護內部資訊及投資人／客戶資料，以強化資訊安全管理並提升外部利害關係人的信賴。      | 公司資料及投資人／客戶資訊若遭未授權取得，將可能造成機密資訊外洩，不僅損害公司信譽，也可能引發重大信任危機與後續法律訴訟風險。 | 新增              | -（註）                                                                                    | 4.6      |

註：本年度合併「客戶隱私」及「資訊安全管理」議題。

CHAPTER

1

## 貫徹永續的實踐者 - 永續管理

|              |    |               |    |
|--------------|----|---------------|----|
| 1.1 關於聚賢研發   | 18 | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 24 |
| 1.2 企業永續運籌管理 | 22 |               |    |

# 貫徹永續的實踐者 - 永續管理

聚賢身為貫徹永續的實踐者，秉持「反省、創新、即時、共好」的核心價值，將永續精神深植於日常營運與服務之中，致力與價值鏈夥伴攜手共創長遠發展。本公司堅信永續必須從自身做起，即使前路挑戰重重，仍不曾猶豫。為了自身與彼此的幸福，也為了實現與地球環境共生共榮的願景，聚賢將持續履行永續使命，在不斷精進中累積改變的力量，邁向生生不息，持續向前的未來。

## 1.1 關於聚賢研發

### 1.1.1 公司簡介

聚賢成立於 2018 年，定位為「高科技設備優化最佳服務商」，專注於提供氣體管路配置工程與半導體周邊零組件開發服務等整合型解決方案。同時，本公司致力於跨領域技術整合，具備氣體供應系統、高潔淨度特殊氣體配管及雷射焊接應用等專業能力，並結合材料科學、自動控制與機械加工等核心技術，持續優化施工品質與安全效能。本公司為國際半導體產協會 (SEMI) 成員。

聚賢已取得多項台灣與中國大陸專利，並建立多技能工程團隊與全球服務據點（日本、新加坡、德國與美國子公司）。未來將持續提供即時、創新且最適化的服務方案，協助客戶提升營運效益與市場競爭力。

|          |                                                                           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------|
| 公司名稱     | 聚賢研發股份有限公司（GENII IDEAS Co., Ltd.）                                         |
| 股票代碼     | 7631                                                                      |
| 成立日期     | 2018 年 01 月 23 日                                                          |
| 總部位置     | 新竹市東區林森路 231 號 9 樓                                                        |
| 主要產品與技術  | 上市其他電子業                                                                   |
| 員工人數     | 149 人                                                                     |
| 實收資本額    | 新台幣 201,420 仟元                                                            |
| 年度營業額    | 新台幣 1,102,454 仟元                                                          |
| 公司官網     | <a href="https://www.geniideas.com.tw/">https://www.geniideas.com.tw/</a> |
| 報導營運所在國家 | 台灣                                                                        |

1.1.2 沿革與大事紀

回顧近三年來，聚賢積極布局國際市場與永續發展，透過專利技術研發、業務版圖擴展與組織治理優化，展現穩健的成長動能與產業競爭優勢。重大進展涵蓋氣體供應系統統包工程承攬、設備代理拓展、核心技術專利取得、海外子公司設立、永續推動架構建置及參與資本市場等多項里程碑等，展現聚賢持續強化營運基礎、穩步邁向高科技產業鏈關鍵夥伴的堅定步伐。

|        |      |                                                                |
|--------|------|----------------------------------------------------------------|
| 2023 年 | 01 月 | 代理 Tracker/Coater/Developer 設備，提供代理設備裝機服務。                     |
|        | 03 月 | 取得臺灣「管件雷射焊接方法」發明專利。                                            |
|        | 07 月 | 1. 首次公開發行生效。<br>2. 登錄戰略新三板。                                    |
|        | 11 月 | 取得臺灣「焊把磁吸式夾具結構」新型專利。                                           |
|        | 12 月 | 取得臺灣「手持管路平口機」新型專利。                                             |
| 2024 年 | 01 月 | 轉興櫃一般板。                                                        |
|        | 03 月 | 取得臺灣「平口機的磁吸固定結構」新型專利。                                          |
|        | 04 月 | 日本子公司「GENII IDEAS JAPAN 株式会社」設立完成。                             |
|        | 05 月 | 新加坡子公司「GENII IDEAS(S) PTE. LTD.」設立完成。                          |
|        | 07 月 | 1. 成立永續發展委員會。<br>2. 取得臺灣「管路防誤開結構」新型專利。<br>3. 取得臺灣「雷射焊接裝置」新型專利。 |
|        | 09 月 | 1 德國子公司「GENII IDEAS GmbH」設立完成。<br>2. 取得臺灣「折射鏡腔體懸吊式迴轉機構」發明專利。   |
|        | 11 月 | 1. 取得臺灣「適用大尺寸管徑之雷射焊接裝置」新型專利。<br>2. 取得中國大陸「激光焊接裝置」新型專利。         |

|        |      |                                                                                |
|--------|------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 2025 年 | 01 月 | 取得中華民國「管路結晶防治裝置」新型專利。                                                          |
|        | 03 月 | 1. 正式掛牌「創新板」上市。<br>2. 辦理增資新台幣 30,000 仟元，實收資本額達 198,000 仟元。                     |
|        | 06 月 | 承攬海外統包工程。                                                                      |
|        | 07 月 | 1. 智造創能實境展示場域啟用。<br>2. 取得中國大陸「管件激光焊接方法」發明專利。<br>3. 取得中國大陸「適用大尺寸管徑之雷射焊接裝置」新型專利。 |
|        | 08 月 | 美國子公司「GENII IDEAS USA CORPORATION」設立完成。                                        |
|        | 10 月 | 榮獲 2025 台灣創新技術博覽會發明競賽銅牌獎。                                                      |
|        | 11 月 | 榮獲 2025 年第十八屆 TCSA 企業永續報告書「2024 年度銅獎」。<br>辦理增資新台幣 3,420 仟元，實收資本額達 201,420 仟元。  |

1.1.3 產品與服務領域

聚賢深耕半導體產業上游供應鏈，專注於高科技廠房的工程與設備支持服務，核心業務涵蓋高潔淨度氣體供應系統的規劃、設計與施工、製程設備零組件與耗材的開發、製造、維修與代理，以及客製化管線技術解決方案。在廠務工程方面，聚賢提供氣體二次配裝機工程、整合系統裝機工程與特殊氣體供應系統施工，建構高安全性、高穩定性的基礎設施；設備服務方面則聚焦於管路工藝流程優化、輔具及治具開發與關鍵零組件替代方案，協助客戶降低供應中斷風險並提升作業效率。

為因應市場需求與產業變化，本公司持續拓展產品線與技術服務，建置多技能管路技術團隊，並開發具節能減碳效益的自動雷射焊接系統與模組化輔具，提供整合型一站式服務，簡化客戶管理流程，強化與客戶間的合作黏著度。

### 1.1.4 永續策略

聚賢以「反省、創新、即時、共好」為核心價值，作為永續策略推動的基礎。聚賢相信，永續不僅是在制度與作為的展現，更應由內而外，深植於每一位同仁的思維與日常行動。

聚賢從「反省」出發，內化同理心作為推動永續願景的根基，鼓勵員工主動面對挑戰並回應利害關係人的多元需求，進而累積「創新」的動能，而透過持續與利害關係人溝通交流，在每個營運環節中「即時」回應問題、快速行動，展現服務效能與組織彈性，並致力於串聯不同利害關係人夥伴，以「共好」為目標，打造彼此支持、共享成果的合作關係，實踐「我願意先為您」的承諾。藉由文化內涵與日常實踐的相互推動，聚賢將持續強化永續發展的能力，邁向企業長遠共榮的發展願景。



聚識成象：品牌標誌設計精神

聚賢品牌標誌融入象徵雙人合作與溝通的「ii」圖騰意象，企業色選用「綠」色象徵公司對於永續發展的承諾與積極作為，同時體現匯聚專業人才、共築長遠願景的企業精神。



聚力前行：邁向永續未來的行動藍圖

| 永續政策         | 策略                            |
|--------------|-------------------------------|
| 人才永續 (G.S)   | 訂定與時俱進的選、育、留才策略               |
|              | 擴大社會參與，紮根建立多元人才徵選管道           |
| 減碳服務 (G.E.S) | 制定綠色減碳的產品與服務策略                |
|              | 訂定簡明的營運流程、提高服務效能以互利不同利害關係人之策略 |
| 環境關懷 (G.E.S) | 制定友善職場環境的員工關懷策略               |
|              | 投入社會環境保護的永續策略                 |

1.2 企業永續運籌管理

VUCA (Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous) 時代的來臨，加劇企業面臨忽視 ESG 風險可能帶來的信譽損失、法律爭議與使利害關係人信任流失等衝擊與挑戰，面對高變動且競爭激烈的市場環境，聚賢將 ESG 理念貫徹於營運策略中，對聚賢而言，企業的永續運籌不僅是一項道德責任，更是鞏固組織競爭力、降低潛在風險，並促進長期發展的關鍵策略。

1.2.1 永續發展組織架構

聚賢於 2024 年 7 月 31 日於董事會轄下設立「永續發展委員會」，統籌本公司整體永續發展策略，審視並督導永續發展的成效及推動進程；永續發展委員會下設有永續推動辦公室，設置專責單位及人員負責推動公司治理、社會責任、環境保護及風險管理等永續發展相關工作，由永續策略長（現由執行長兼任）統籌，負責本公司永續報告書編製與溫室氣體盤查工作，將環境、社會及公司治理（ESG）理念深化至組織文化與營運決策，並擬定年度推動計畫，掌握各項工作進度，每年至少一次向董事會報告推動成果與執行情形。



永續推動辦公室協同各部門，制定涵蓋「人才永續」、「服務減碳」與「環境關懷」三大面向的公司永續發展政策。2025 年推動的具體作為如下：

### 1. 打造人才庫：

- (1) 產學合作與人才培育：教導學生理論上專業知識及提供實務經驗並建立在職場上應有的工作態度及責任感、培養獨立，且為維護人才培育、永續栽培，針對技術職位實習工程師，提供就學補助。2025 年招募到 3 位實習生。
- (2) 組織調整：因應公司未來業務拓展與業務調整，「工程服務部」拆分為「工程服務部 / 一課」主要業務為廠務工程氣體管路服務及「工程服務部 / 二課」主要業務為非氣體系統工程服務。目前工程二課員工人數為 7 人，進一步強化服務能量與專業分工。

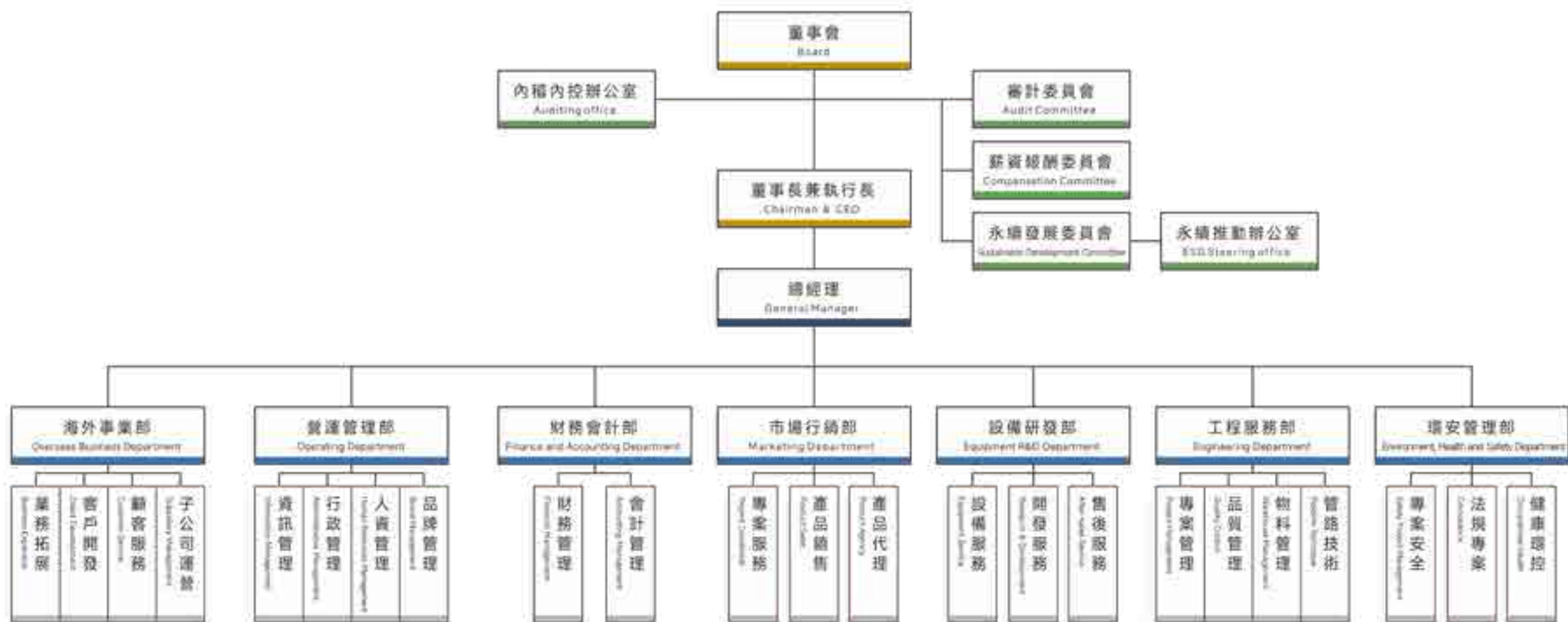
**2. 實施教育訓練：**新進人員須於一週內完成七部新人訓課程（影片）並通過測驗；在職人員依教育訓練計畫完訓並測驗；針對特殊作業人員與主管，依法安排外部必要訓練並取得證照，並定期回訓。

**3. 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統：**聚賢於 2025 年 7 月 18 日完成 ISO45001 職業安全衛生管理系統審查認證，並持續落實制度運作與持續改善。

**4. 定期檢查與申報消防系統：**依法定期實施消防系統及設備檢查與申報。2025 年度已於台中與台南舉辦兩場消防訓練，共 27 位員工參與，以及 2025 年 11 月 27 日在新竹 FPark 進行第 3 場消防演練，以鋰電池室內火災模擬為主題，強化員工安衛意識及應變能力，共 40 位員工投入演練。

（接下頁）

## 永續發展組織架構



**5. 健康檢查：**每年提供全體員工健康檢查，並落實「勞工健康保護四大計畫」及哺（集）乳室管理。2025 年度健康報告於 2026 年第一季完成，公司對於員工的健康問題，特別舉辦健康講座【辦公室核心訓練，肩頸下背痠痛 OUT】透過線上與實體並行方式，協助員工了解常見肌肉骨骼傷害與預防之道，促進自我健康管理。

**6. 節能減碳：**本公司配合政府節能減碳政策，落實資源回收、節約用水及能源管理降低電力與燃油使用量。同時，與台灣鈣鈦礦材料新創團隊合作，於新竹 Show room 建置「鈣鈦礦太陽能創能窗」，可直接供應空間內待機或低耗能設備之用電需求，展現創新能源在永續建築應用上的新契機。

**7. 公益信託：**公益信託－生生不息教育基金與聚賢於 2025 年 1 月贊助星空藝術村－海廢獵人體驗營，邀請對象皆以高中族群為主，利用身體力行從心出發，透過實際感官體驗引發學生共鳴。為提升同仁及眷屬的環境意識，公司於 2025 年 10 月 18 日舉辦「星空藝術村環境教育 × 淨灘活動」，共 28 人參與，活動結合遊戲互動與體驗學習，讓參與者從認知到實踐，深刻體會環境永續的重要性。

**8. 電動機車購車補助：**公司鼓勵員工採用低碳交通工具，推行電動機車購車補助方案，2025 年度共有 18 位員工申請購車補助，持續落實綠色通勤與減碳行動。

**9. 執行無紙化計畫：**為兼顧研發機密與作業效率，公司優先推行內部文件無紙化。目前已建置 7 項電子表單並於年底前於 Easy Flow 系統上線。

## 1.3 環境衝擊與氣候韌性

在全球氣候變遷影響持續加劇之下，極端天候與資源供給風險已對企業營運與供應鏈穩定性產生實質影響。聚賢積極將氣候相關風險與機會納入公司治理、營運策略及財務規劃中，我們透過持續的風險辨識與評估，強化企業營運韌性與低碳轉型能力，並以透明且一致的資訊揭露，協助利害關係人充分掌握本公司因應氣候變遷之管理作為與進展。



1.3.1 氣候風險管理 (TCFD)

政策或承諾

在全球氣候變遷的影響下，企業面臨著嚴峻的挑戰。為此，聚賢已於 2023 年訂定「風險管理政策與程序」，並設立專責單位負責風險管理的推動與執行，奠定了全面的風險管理架構。於氣候相關方面，本公司由永續推動辦公室作為主要執行單位，定期召集各部門主管評估氣候變遷衝擊的相關事宜，包含訂定因應措施、追蹤指標與目標等，以掌握氣候變遷影響之下的風險與機會因應方法，促進聚賢應對全球氣候變遷挑戰時的策略佈局與市場韌性。

聚賢持續深化風險管理體系，並進一步優化風險管理策略。聚賢堅信，憑藉從基層員工到高層管理者的共同努力下，依循完善的制度與措施，本公司將能有效應對氣候變遷帶來的各項挑戰，同時把握其中的機會，預防潛在風險，確保企業持續穩健發展。

氣候治理架構

本公司氣候治理架構由董事會作為最高治理機構，負責審視氣候變遷與環境管理相關議題對本公司產生的衝擊。為強化氣候與永續治理，聚賢於 2024 年 7 月 31 日於董事會轄下成立「永續發展委員會」，由董事會授權具備企業永續專業知識與能力之兩名董事會成員及永續長所組成，每年至少召開一次會議，負責制定、推動及強化公司永續發展、年度計畫及策略之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。永續發展委員會下設有永續推動辦公室專責單位及人員，負責公司治理、社會責任、環境保護及風險管理之永續發展相關工作之推展，詳細治理架構圖請參閱本報告書之 1.2.1 永續發展組織架構。

聚賢氣候相關風險與機會之指標揭露架構

聚賢依照金融監督管理委員會的要求，參考氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)，依據 TCFD 的建議「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」四項核心揭露框架，鑑別氣候變遷下所帶來的風險與機會，並揭露氣候變遷相關財務資訊，提升與利害關係人間的溝通。

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 實體<br>氣候情境 | 本公司考量可能有哪些實體影響、實體風險的後果嚴重程度，以及可能發生的時間、地點及對象等因素後，採用 IPCC 第六次評估報告中的中等溫室氣體排放情境 (SSP2-4.5) 用於實體氣候情境分析，簡述如下：<br>中排放量情境 (SSP2-4.5)<br><br>於此情境下，西元 2100 年有一半以上機率產生 3° C 以內的升溫；西元 2050 年溫室氣體排放粗估將與目前持平，爾後溫室氣體排放逐步降低。                                                                |
| 轉型<br>氣候情境 | 本公司考量我國國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」之管制方向以及自身「碳中和」之策略性目標，採用 2050 年淨零排放情境 (NZE) 用於轉型情境分析，簡述如下：<br>2050 年淨零排放情境 (NZE)<br><br>該情境為全球能源業描繪一條在 2050 年達成淨零排放的路徑。於此情境下，能源業不依賴源自外部之排放減量以達成淨零排放目標，並有一半以上機率在 2100 年將全球平均升溫控制在 1.5° C 以內。淨零排放情境 (NZE) 符合巴黎協定將全球溫度在本世紀末控制在 1.5° C 升幅以內之目標。 |

聚賢氣候相關風險與機會之指標揭露架構

聚賢依照金融監督管理委員會的要求，參考氣候變遷相關財務揭露（TCFD），依據 TCFD 的建議「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」四項核心揭露框架，鑑別氣候變遷下所帶來的風險與機會，並揭露氣候變遷相關財務資訊，提升與利害關係人間的溝通。



| 類別    | 公司管理策略與行動                                                                                |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 治理    | 氣候變遷相關風險已納入企業風險管理範疇，2023 年訂定「風險管理政策與程序」並提報董事會核准後施行。每年由永續推動辦公室向董事會報告企業風險與因應措施。            |
| 策略    | 依內部既有目標管理期程，透過跨部門討論與鑑別短期（1-3 年）、中期（3-5 年）、與長期（5-10 年及 10 年以上）的氣候風險與機會，並據以形成本公司之氣候因應策略方向。 |
|       | 召集財務部協助核算各級氣候風險與機會對財務的影響，並確定不同級距的金額範圍。                                                   |
|       | 每年度從價值鏈角度出發，綜合評估氣候變遷對於公司營運的機會與風險，並依發生可能性與影響程度指標進行重大性排序，鑑別出中度以上項目，評估其可能對聚賢帶來的潛在營運與財務衝擊。   |
|       | 透過不定期舉辦 TCFD 工作坊，提升公司高階主管對氣候風險意識與因應能力。                                                   |
| 風險管理  | 依聚賢「風險管理政策與程序」之風險鑑別流程執行。                                                                 |
|       | 依據上述氣候風險與機會之鑑別與排序結果，轉化為具體控制措施與執行項目，並納入年度風險管理流程。                                          |
| 指標和目標 | 每年依照「ISO 14064-1 標準」盤查溫室氣體範疇 1、2、3 排放數據。                                                 |
|       | 設定氣候變遷相關的管理指標。                                                                           |

Step1：氣候風險機會辨識

為提高氣候相關風險及機會之資訊揭露透明度，聚賢不定期舉辦 TCFD 工作坊，進一步加強高階主管對 TCFD 的認識，為本公司的氣候相關減緩與調適策略建立共識。此外，聚賢透過建立氣候相關風險與機會資料庫，向各部門發放資料蒐集表，促使各部門從自身業務角度識別並提出相關氣候風險與機會議題，並由永續推動辦公室彙總各部門回饋後，提交高階管理層進行會議議合，綜合評估各層面議題。本年度共彙整出 3 項實體風險、4 項轉型風險與 5 項機會議題。

Step3：訂定風險管理因應措施與目標

針對重大氣候風險與機會，聚賢永續推動辦公室召集各部門主管訂定因應措施、追蹤指標與目標，並提交相關資料至董事會進行決策，以掌握氣候變遷影響之下的風險與機會因應方法，促進聚賢應對全球氣候變遷挑戰時的策略佈局與市場韌性。聚賢制訂的行動包含四大主軸：

- 1. 強化供應鏈韌性：加強供應鏈管理，持續擴展聚賢的供應廠商家數，並尋找與本公司具有相同永續意願的合作夥伴，2025 年增加 68 家供應商。（詳細內容請參章節 3.3 永續供應鏈），強化供應鏈的韌性。
- 2. 追蹤碳排，關注減量機會：每年持續盤查溫室氣體，並關注市場技術，規劃未來持續與跨部門合作減少排放之可能方案；強化各部門同仁對永續之認知，掌握市場永續趨勢，持續強化聚賢的永續量能以建構多元的永續發展方向。

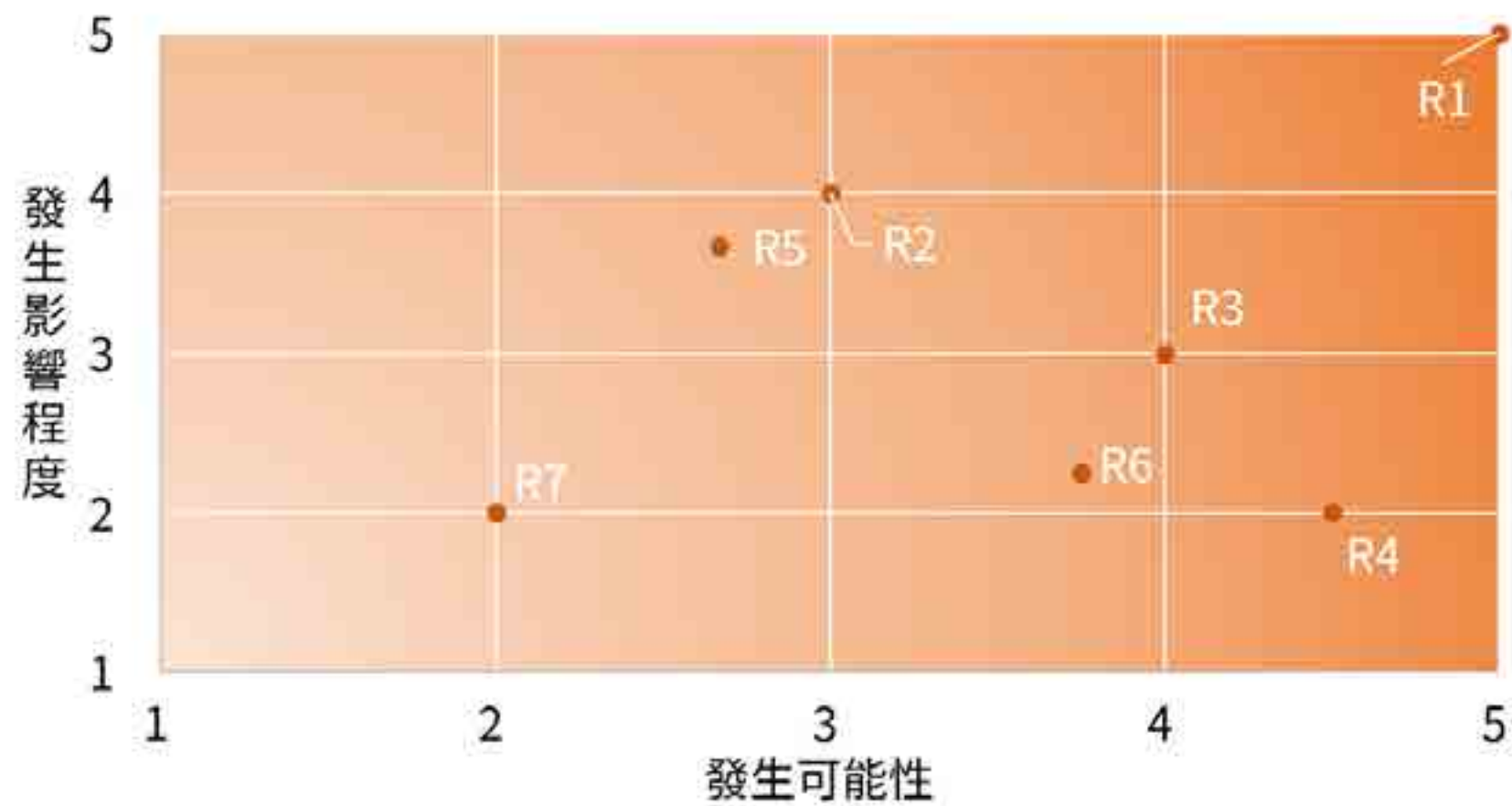
Step2：鑑別風險與機會議題

聚賢依據內部既有之「風險管理政策與程序」辨識各風險與機會之衝擊程度，以評估其可能對聚賢造成的潛在營運與財務影響。鑑別標準如下：

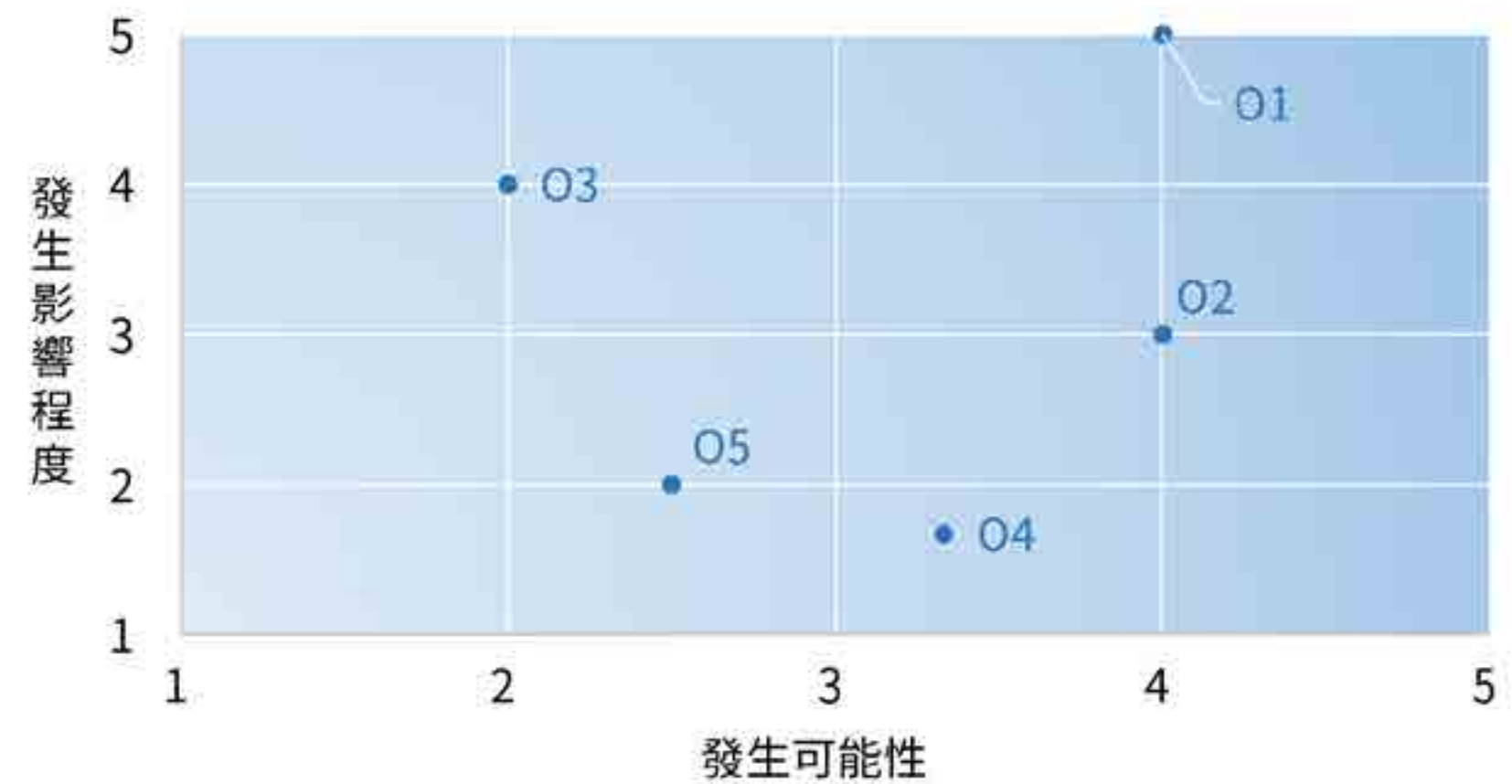
| 級距  | 「發生可能性」<br>之時間範圍 | 「發生影響程度」<br>之財務衝擊程度                |
|-----|------------------|------------------------------------|
| 1 分 | 10 年後可能發生        | 新台幣 9,000 仟元<br>(約等於稅前淨利之 5%)      |
| 2 分 | 5 至 10 年內可能發生    | 新台幣 15,750 仟元<br>(約等於稅前淨利之 8.75%)  |
| 3 分 | 3 至 5 年內可能發生     | 新台幣 22,500 仟元<br>(約等於稅前淨利之 12.5%)  |
| 4 分 | 1 至 3 年內可能發生     | 新台幣 29,250 仟元<br>(約等於稅前淨利之 16.25%) |
| 5 分 | 1 年內可能發生         | 新台幣 36,000 仟元<br>(約等於稅前淨利之 20%)    |

- 3. 鼓勵員工友善環境：以實際行動落實環境永續，推動多元措施，包含補助員工更換電動機車，鼓勵日常綠色通勤，支持採用環境友善之通勤設備，以降低能源消耗與污染排放；同時透過舉辦環境教育課程結合淨灘活動，藉由課程學習與實地體驗，提升員工對環境保護之認知與重視。
- 4. 儲備永續人才庫：增加永續推動辦公室人員，掌握市場永續趨勢，持續強化聚賢永續量能以建構多元的永續發展方向。

聚賢本年度氣候變遷相關風險與機會分別依發生之機率與發生嚴重性，繪製出氣候變遷矩陣圖及整理氣候風險與機會的識別結果如下：



| 風險名稱 |                   |
|------|-------------------|
| R1   | 氣候模式的極端變化導致之供應鏈中斷 |
| R2   | 法規與政策的不確定性        |
| R3   | 持續高溫              |
| R4   | 產業趨勢變化            |
| R5   | 溫室氣體相關法規加嚴、邊境碳關稅  |
| R6   | 極端氣候頻繁且加劇         |
| R7   | 環境負面事件            |



| 機會名稱 |                |
|------|----------------|
| O1   | 高能效設備及工程或設備零組件 |
| O2   | 再生能源發展         |
| O3   | 材料開發           |
| O4   | 節省能源耗用         |
| O5   | 低碳產品發展與推廣      |

註：8 分以上為重大風險 / 機會；4~7.99 分為中度風險 / 機會；3.99 分以下為低度風險 / 機會。

【2025 年氣候風險評估結果】

| 可能發生時間 | 類別   | 構面  | 風險名稱                  | 評估影響說明                                                                          | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                                                                                                               | 因應策略及其之財務影響                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------|------|-----|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 短期     | 實體風險 | 長期性 | R1. 氣候模式的極端變化導致之供應鏈中斷 | 1. 氣候變化可能導致運輸管道中斷或受阻，影響工程所需資源（包括人力和物料）的及時供應，導致工程進度延誤。<br>2. 工程延誤，將影響本公司接單或請款時程。 | <p><b>短期現金流不穩</b></p> <p>極端氣候事件可能造成運輸受阻或原物料交期延誤，導致工程進度落後，影響收入認列及應收帳款回收時點，對短期現金流造成壓力。</p> <p><b>營收下降及成本增加：</b></p> <p>供應短缺或專案延誤可能影響履約時程，導致訂單延後或流失；同時，本公司可能需支付替代採購、臨時運輸及加班等額外營運成本，對整體營收穩定性與獲利能力產生不利影響。</p> | <p><b>已執行措施</b></p> <p>1. 建立關鍵物料安全庫存水位並定期盤點，確保工程所需資源穩定供應。</p> <p>2. 導入供應商氣候風險評估，將氣候韌性納入供應商評選與稽核指標。</p> <p>3. 發展多元供應來源與備援供應商，降低對單一供應商或運輸路徑的依賴。</p> <p>4. 化工程排程與物料採購前置管理，於高風險季節提前備料與調整交期。</p> <p><b>企業韌性</b></p> <p>短期可能增加庫存持有與供應商稽核等營運成本；惟可降低工程延誤、專案違約與緊急採購之替代成本，提升如期完工率與收入認列穩定度，對中長期現金流與獲利具正面效益。</p> |

（接下頁）

| 可能發生時間 | 類別   | 構面    | 風險名稱           | 評估影響說明                                                                                                                               | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                                                                                                                                                  | 因應策略及其之財務影響                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------|------|-------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 中期     | 轉型風險 | 政策和法規 | R2. 法規與政策的不確定性 | <div>1. 法規與政策的不確定性可能影響本公司制定清晰的策略與行動計劃，導致營運策略需頻繁調整，增加管理難度。</div> <div>2. 聚賢如未能及時掌握相關知識，可能對使本公司營運策略的制定落後法規，進而影響永續目標與績效不如利害關係人預期。</div> | <div>營業成本與風險上升↑</div> <div>法規與政策變動可能迫使本公司調整營運策略、內控制度及管理流程，增加合規、管理、訓練及制度建置等營運成本。若未能即時因應新法規要求，亦可能面臨罰鍰、訴訟或行政處分等風險，增加非預期支出。</div> <div>營收與市場表現下降↓</div> <div>未符合利害關係人對法規遵循與本公司治理之期待，可能對本公司聲譽造成不利影響，降低市場信任度，進而影響接單機會與營業收入表現，並對整體財務穩定性帶來壓力。</div> | <div>已執行措施</div> <div>1. 建立法規追蹤與定期檢視機制，並依據 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統辦理法規符合性查核。</div> <div>2. 指派專責單位負責蒐集、彙整與解讀政策與法規動態，確保本公司即時掌握相關變化。</div> <div>3. 善用政府機關、會計師事務所及外部專業顧問資源，定期參與法規及永續相關訓練。</div> <div>4. 透過年度內部教育訓練，強化員工法遵意識與職場安全文化，提升組織因應政策與法規變動之整體能力。</div> <div>企業韌性</div> <div>因法規管理制度建置、教育訓練及外部顧問支援，可能增加部分管理與營運成本；惟可有效降低違規、罰鍰、訴訟及聲譽受損等潛在重大財務風險，並有助於維持公司營運穩定性與市場信任度，對中長期財務表現具正面效益。</div> |

(接下頁)

| 可能發生時間 | 類別   | 構面  | 風險名稱     | 評估影響說明                             | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                                       | 因應策略及其之財務影響                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------|------|-----|----------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 短期     | 實體風險 | 長期性 | R3. 持續高溫 | 極端天候使得氣溫逐年上升，不僅提高員工中暑風險，還對其健康構成威脅。 | <p>營業成本上升↑</p> <p>1. 為維持作業環境安全與舒適，需提高空調及相關設備使用，導致用電量上升造成營運費用增加。</p> <p>2. 員工健康風險上升，可能影響出勤率與工作效率，且因員工健康問題，醫療、保險及人事管理相關成本可能增加。</p> | <p>已執行措施</p> <p>1. 建立高溫防護與緊急應變機制，包含工作環境溫控管理、補水宣導及健康關懷措施，降低員工熱傷害風險。</p> <p>2. 依據營運負載情形，於人員活動較少或設備使用需求較低時段，調整設備運轉模式（如降低負載或間歇運轉），提升能源使用效率。</p> <p>3. 強化空調系統與工作環境改善，確保室內溫度與通風品質，提供安全且友善的職場環境。</p> <p>4. 配合氣象預測，當日溫度高於 30°C 時，主動宣導同仁補充水分並注意身體狀況，以預防熱中暑。</p> <p>企業韌性</p> <p>短期設備調整、空調系統改善及職安衛措施投入，可能增加部分能源與維護成本；惟可有效降低因員工健康風險導致的缺勤、醫療與人事管理支出，並維持作業效率與營運穩定，避免因人力中斷或工安事件造成的潛在損失，對中長期財務表現具正面效益。</p> |

（接下頁）

| 可能發生時間 | 類別   | 構面 | 風險名稱       | 評估影響說明                                                                                                                                                | 預期對聚賢的財務影響                                                                           | 因應策略及其之財務影響                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------|------|----|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 短期     | 轉型風險 | 市場 | R4. 產業趨勢變化 | 全球氣候政策趨嚴，半導體廠為符合環保要求，調整生產與供應鏈策略，如設備升級、原材料成本增加、能源成本上升等因素，皆可能導致產量放緩或成本上升。為降低風險，客戶可能改變採購計畫或尋找更具成本優勢的供應商，最終影響聚賢訂單與市場競爭力。因此，公司需關注產業趨勢並強化競爭優勢，以降低市場變動帶來的衝擊。 | <p>營業收入下降 ↓</p> <p>訂單數量下降，造成營收下降。</p> <p>營業成本上升 ↑</p> <p>物料價格上漲與人力成本提高，導致營運成本增加。</p> | <p><b>已執行措施</b></p> <p>1. 定期進行市場調研與需求預測，持續掌握產業趨勢、政策變化與客戶投資動向，作為業務策略調整依據。</p> <p>2. 在洽談專案時，審慎評估接案可行性，將氣候政策及成本變動納入風險考量，避免高風險或低毛利專案。並與業主協商價格調整機制，在兼顧成本控制與客戶關係維繫下，降低毛利受壓風險。</p> <p>3. 穩固長期合作夥伴關係，並持續拓展跨產業客戶，分散單一產業集中風險，提升營運穩定性。</p> <p><b>預計執行措施</b></p> <p>1. 持續擴大潛在客戶產業別與服務應用場域，提升業務彈性與市場覆蓋率。</p> <p>2. 依市場變化適時調整業務與報價策略，強化風險控管與獲利結構。</p> <p><b>企業韌性</b></p> <p>短期因市場研究、人力投入與客戶開發活動，可能增加部分營運與管理成本；惟可有效降低接單波動與價格競爭所造成的營收不穩定風險，並透過分散客戶結構、優化專案選擇，維持毛利率與營運現金流穩定，對中長期財務表現具正面效益。</p> |

(接下頁)

| 可能發生時間 | 類別   | 構面    | 風險名稱                 | 評估影響說明                                                                                                                                                                                                                                                   | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                                                                                                                     | 因應策略及其之財務影響                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------|------|-------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 長期     | 轉型風險 | 政策和法規 | R5. 溫室氣體相關法規加嚴、邊境碳關稅 | <div>1. 臺灣證券交易所對年報非財務資訊揭露要求日益詳細且嚴格。</div> <div>2. 若碳費收費辦法以及歐盟邊境碳關稅調整機制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）正式實施，可能使購買碳權或碳排放成本大幅增加。</div> <div>3. 若營運據點未能遵守當地法規要求，可能面臨罰款或其他法律風險。</div> <div>4. 為符合日益嚴格的環保標準，企業需要進行技術升級或設備更換，並採用更高效能的施工技術以降低排放。</div> | <div>營業成本上升↑</div> <div>1. 臺灣證券交易所對年報非財務資訊揭露要求的日益詳細且嚴格。</div> <div>2. 若碳費收費辦法正式實施碳交易制度，將使碳額度購買或排放成本大幅增加。</div> <div>3. 若營運據點未能遵守當地法規要求，可能面臨罰款或其他法律風險。</div> <div>4. 為符合日益嚴格的環保標準，聚賢需要進行技術升級或設備更換，增加營運成本。</div> | <div>已執行措施</div> <div>1. 建立法規追蹤與辨識機制，每月持續關注國內外溫室氣體、碳費制度及 CBAM 相關政策動態。</div> <div>2. 自 2021 年起，依據 ISO 14064-1：2018 標準推動溫室氣體盤查與管理，建置排放資料管理流程，確保數據正確性與可追溯性。</div> <div>3. 持續進行設備改善與能源效率提升措施，以降低能源使用與碳排放強度。</div> <div>本公司於中長期視政策規劃預計執行措施</div> <div>1. 依主管機關永續揭露時程，逐步完成溫室氣體盤查結果之第三方確信。</div> <div>2. 規劃導入 ISO 14067：2018 產品碳足跡標準，建立產品層級碳排放管理機制，以因應國際供應鏈與邊境碳關稅要求。</div> <div>3. 持續評估碳費、碳權與 CBAM 對營運與產品成本之影響，適時調整營運與接單策略。</div> <div>企業韌性</div> <div>因導入溫室氣體盤查制度、外部查證、設備改善及系統建置，將增加部分營運與管理成本；惟可有效降低未來碳費、碳權購置與因法規不符產生之罰鍰風險，並降低因 CBAM 或供應鏈減碳要求導致的額外關稅與成本負擔，同時提升企業在低碳市場中的競爭力，對長期獲利能力具正向影響。</div> |

（接下頁）

| 可能發生時間 | 類別   | 構面  | 風險名稱          | 評估影響說明                                                                                                                                                                                  | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                                                                | 因應策略及其之財務影響                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------|------|-----|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 中期     | 實體風險 | 立即性 | R6. 極端氣候頻繁且加劇 | <p>極端天氣事件（強降雨、乾旱、氣溫劇烈變化等）的嚴重性增加，可能對聚賢造成以下影響：</p> <p>1. 建築物（研發實驗室暨資材倉儲）淹水、電力中斷、設備損壞及人員傷亡，從而營運中斷無法營業。</p> <p>2. 原物料供應商無法正常生產或配送。</p> <p>3. 未能按期完工或達成合約要求，可能導致客戶索賠或罰款，進而影響公司獲利能力與商業聲譽。</p> | <p>營業收入下降 ↓</p> <p>工程延誤，影響本公司收入認列及請款時程隨之遞延。</p> <p>營業成本上升 ↑</p> <p>1. 為避免天災風險，聚賢增加財產（天災）保險費。</p> <p>2. 設備機器受損造成財產損失。</p> <p>3. 危害員工健康，進一步增加醫療與人事管理成本。</p> | <p>已執行措施</p> <p>1. 評估營運場所災害風險，並研擬緊急應變措施，例如使用沙包或防水閘防範淹水，或將關鍵資產移至安全區域儲存。</p> <p>2. 為關鍵生產設備配置不斷電系統，確保運作穩定。</p> <p>3. 在資訊機房建立高架地板，導入持續監控系統，並建立多重備份儲存機制。</p> <p>4. 建立內部緊急通報機制，確保突發狀況下能迅速應對並妥善處理。</p> <p>5. 設置物料倉庫，維持必要的安全存量，並針對低庫存物料提前備庫，確保供應穩定，避免生產中斷。</p> <p>6. 儲備自有施工團隊，或強化供應商緊急應變能力，確保關鍵時刻能迅速調配人力資源。</p> <p>企業韌性</p> <p>因防災設施、備援系統、庫存管理與人員訓練投入，可能增加資本支出與營運成本；惟可有效降低災害造成之營運中斷、設備重大損失、合約違約與客戶索賠風險，縮短復原時間，維持收入穩定與現金流安全，對中長期財務表現具正向效益。</p> |

（接下頁）

| 可能發生時間 | 類別   | 構面 | 風險名稱       | 評估影響說明                                                                                                                                   | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                                                                               | 因應策略及其之財務影響                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------|------|----|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 長期     | 轉型風險 | 聲譽 | R7. 環境負面事件 | 鑑於本公司具海外事業部布局，若海外子公司或供應商未能遵守營運所在地之當地或國際永續發展標準，可能面臨裁罰、停工或停產，進而導致供應鏈中斷，可能引發專案施工延誤，影響專案交付時間，並迫使本公司尋找替代供應商，或可能面臨聲譽損害的風險，進而對業務運營與市場競爭力造成不利影響。 | <p><b>營業收入下降 ↓</b></p> <p>工程延誤，影響本公司收入認列及請款時程隨之遞延。</p> <p><b>營業成本上升 ↑</b></p> <p>1. 尋找替代供應商，增加額外成本。</p> <p>2. 海外子公司或供應商未遵守當地或國際規範與客戶契約要求，可能產生的訴訟費用、罰款和賠償金額，造成營業費用增加。</p> | <p><b>已執行措施</b></p> <p>1. 定期執行供應商審查與現場評估，確保其遵循本公司永續政策與當地或國際規範與客戶契約要求，降低環境與社會風險。</p> <p>2. 與關鍵供應商建立長期合作夥伴關係，透過定期溝通、稽核與協作，協助供應商提升環保與社會責任表現。</p> <p>3. 將永續與法遵要求納入供應商管理與合約條款，明確界定雙方責任與違約處置機制。</p> <p>4. 建立替代供應商名單與備援機制，以降低單一供應商事件對營運的衝擊。</p> <p><b>企業韌性</b></p> <p>因供應商稽核、人力投入與管理制度建置，可能增加部分管理成本；惟可有效降低因供應鏈中斷、專案延誤、訴訟、罰款及聲譽受損所帶來的高額潛在損失，並提升供應穩定度與客戶信任，對長期營收穩定與獲利能力具正向影響。</p> |

【2025 年氣候機會評估結果】

| 可能發生時間 | 構面             | 機會名稱               | 機會說明                                                                                    | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                                    | 已採取的預防措施                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------|----------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 短期     | 資源使用效率 / 產品和服務 | O1. 高能效設備及工程或設備零組件 | 聚賢透過採用高能效設備及相關零組件進行施工，提升工程服務效率，降低能源使用成本，同時減少溫室氣體排放，達到環保與成本控制的雙重目標。                      | <p><b>營業收入上升↑</b></p> <p>施工效率提高，使單位時間內能完成更多項目，帶動營收成長。</p> <p><b>營業成本下降↓</b></p> <p>採用高能效設備及相關零組件進行施工，使電力與水資源費用下降。</p>         | <p><b>已執行措施</b></p> <p>1. 自行研發雷射自動焊接機與工程設備零組件，提升施工自動化與作業效率，並將高能效設計導入工程流程，降低能源使用量。</p> <p>2. 規劃產品商品化與市場導入，逐步擴大對外銷售與專案應用。</p> <p><b>企業韌性</b></p> <p>導入高能效設備與工程零組件可縮短工期、提高產能並降低能資源消耗，不僅改善成本結構，亦回應市場對低碳、高效率工程的需求，強化本公司在永續工程與節能解決方案市場的競爭優勢。</p>                                                |
| 短期     | 能源來源           | O2. 再生能源發展         | <p>1. 建置與發展再生能源，有效降低溫室氣體排放。</p> <p>2. 優先選購具節能環保認證標章的生活常用的用品或設備，減少對環境造成影響，展現聚賢的綠色責任。</p> | <p><b>營業成本下降↓</b></p> <p>1. 透過建置與使用再生能源，可降低對外購電依賴與能源價格波動風險，直接減少電力費用並穩定營運成本。</p> <p>2. 降低溫室氣體排放有助於減輕未來碳稅、碳費或供應鏈減碳要求帶來的財務壓力</p> | <p><b>已執行措施</b></p> <p>1. 推動再生能源策略，逐步降低對化石燃料之依賴。</p> <p>2. 既有辦公室汰換高耗能設備，改採高能效與環保設備，提升能源使用效率。</p> <p>3. 新設海外據點於規劃設計階段即納入 ESG 理念，優先採購節能設備與再生能源解決方案。</p> <p><b>企業韌性</b></p> <p>短期因再生能源建置、設備汰換與系統整合，可能增加資本投資與折舊費用；惟可透過長期電力成本下降、能源效率提升及減少碳費／碳稅風險，降低整體營運成本，並提升企業永續形象與接单競爭力，對中長期財務績效具明顯正面效益。</p> |

（  
接  
下  
頁  
）

| 可能發生時間 | 構面     | 機會名稱       | 機會說明                                                                                                                                                                       | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                           | 已採取的預防措施                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------|--------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 長期     | 韌性     | O3. 材料開發   | 儘管聚賢的所有設備、零組件及原物料皆透過國內代理商採購，在地化採購達100%，但材料本身來源仍高度依賴國外進口，隨著環境變化及政策不確定性，生產過程中的運送問題或國際間政策變動，可能導致供應鏈中斷或延誤，進而影響生產進度及交貨期。為降低上述風險，本公司推動新材料開發，除能夠減少供應鏈中斷造成之危機，同時增加材料的替代性使用，進而增加營收。 | <b>營業收入上升↑</b><br><br>1. 透過材料開發提升供應鏈韌性，降低中斷風險，同時提高材料的替代性使用，進而創造更多營收機會。<br><br>2. 提升低碳產品銷售比率，進而提升營收。                  | <b>已執行措施</b><br><br>1. 積極投入材料研發，提升自主供應能力，降低對外部供應商與進口來源之依賴。<br><br>2. 規劃建立當地資源整合中心，拓展跨區域材料供應與商業合作機會。<br><br>3. 發展聚賢適用之物料並建立物料流通網絡，以因應潛在物料短缺風險。<br><br><b>企業韌性</b><br><br>因研發投入、測試驗證與供應鏈建置，可能增加研發與營運成本；惟可降低因材料短缺、延遲交付或緊急採購所產生的高額成本，並透過新材料應用創造附加價值與營收來源，對中長期獲利能力與營運穩定性具正向影響。                   |
| 中期     | 資源使用效率 | O4. 節省能源耗用 | 透過減少電力與水資源的使用、提升回收材料使用比例，以及實施各項節能措施，實現降低能源消耗與減少排放量的目標。                                                                                                                     | <b>營業成本下降↓</b><br><br>1. 透過節能措施、設備效率提升及資源循環利用，可直接降低電力與用水費用，減少營運成本支出。<br><br>2. 降低能源消耗與排放量有助於減輕未來碳費、碳稅或能源價格波動帶來的財務衝擊。 | <b>已執行措施</b><br><br>1. 設立節能減排目標，透過員工培訓與宣導，建立節能與環保文化。<br><br>2. 強化設備定期保養與維護，確保空調、冰箱、飲水機等設備維持最佳效率。<br><br>3. 導入廚餘處理機，減少垃圾清運需求。<br><br>4. 持續評估導入高效能設備與流程優化方案，以降低能源使用強度。<br><br><b>企業韌性</b><br><br>因設備汰換、保養及管理制度導入而增加部分支出；惟可透過能源與水資源使用量下降，持續降低營運費用，並減少未來因碳費或能源價格上升所帶來的財務風險，對中長期獲利能力與營運穩定性具正向影響。 |

（接  
下  
頁）

| 可能發生時間 | 構面    | 機會名稱          | 機會說明                                                                                                                                                                       | 預期對聚賢的財務影響                                                                                                                                                                 | 已採取的預防措施                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------|-------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 長期     | 產品和服務 | O5. 低碳產品發展與推廣 | <div>1. 迎合環保與節能的趨勢，聚賢藉由新材料的開發與研發，積極生產創新產品，開拓低碳商機，並藉此提升企業的永續競爭力。</div> <div>2. 將新產品轉為專利，不僅能夠有效保護聚賢的智慧財產，還能在產業和市場中發揮宣傳作用。這有助於提升公司在研發方面的實力，塑造企業形象，並吸引投資者的注意，進一步提高公司曝光度。</div> | <div>營業收入上升↑</div> <div>因應市場對環保與節能產品的需求成長，發展低碳產品可拓展新市場與新客戶群，提升低碳產品銷售比率，帶動營業收入成長。</div> <div>股東權益增加</div> <div>透過專利布局與技術差異化，強化品牌價值與市場定位，有助於吸引投資人與合作夥伴，進一步提升企業估值與股東權益。</div> | <div>已執行措施</div> <div>1. 持續推動管路自動雷射焊接機研發，整合內外部技術資源，加速產品商品化。並將產品導入能源消耗紀錄功能，協助客戶進行溫室氣體盤查與環保管理，提升產品附加價值。</div> <div>2. 透過與學研單位合作（如國立虎尾科技大學育成中心），強化技術驗證與應用推廣。</div> <div>3. 逐步進行專利申請與智慧財產權布局，保護研發成果並強化市場差異化。</div> <div>企業韌性</div> <div>推動低碳產品之平均毛利率不僅高於傳統產品且帶動品牌價值之提升亦有望增加新客戶占比，對中長期獲利能力與營運穩定性具正向影響。</div> |

1.3.2 低碳辦公室

鑑於聚賢主要天然資源耗用類型為辦公場所需求，公司營運類型並非直接生產型業務，因此整體能源與資源消耗相對較低。能源使用方面以電力為主，燃料耗用則包含：汽油與少量柴油，2025 年共耗用 629.63GJ，其中外購電力占比達 57.1%，每人平均能源耗用量為 4.23GJ，較去年增加 0.72GJ，此增幅主要來自非再生能源電力的耗用量的增加，其關鍵原因係聚賢於本年度增設與搬遷營運場域，擴大辦公區域的使用範圍所致。

水資源方面，本公司全面使用自來水，生活污水則納入市政污水管道處理，故無監測與統計耗水量，2025 年總取水量為 0.64 百萬公升。為了落實水資源管理，本公司持續關注自來水使用狀況，2025 年每人平均取水量為 0.004 百萬公升，較去年增加約 0.001 百萬公升，主因為本公司於本年度增設與搬遷多個營運場域，擴大辦公區域的使用範圍，致整體用水需求提升。

單位：百萬公升

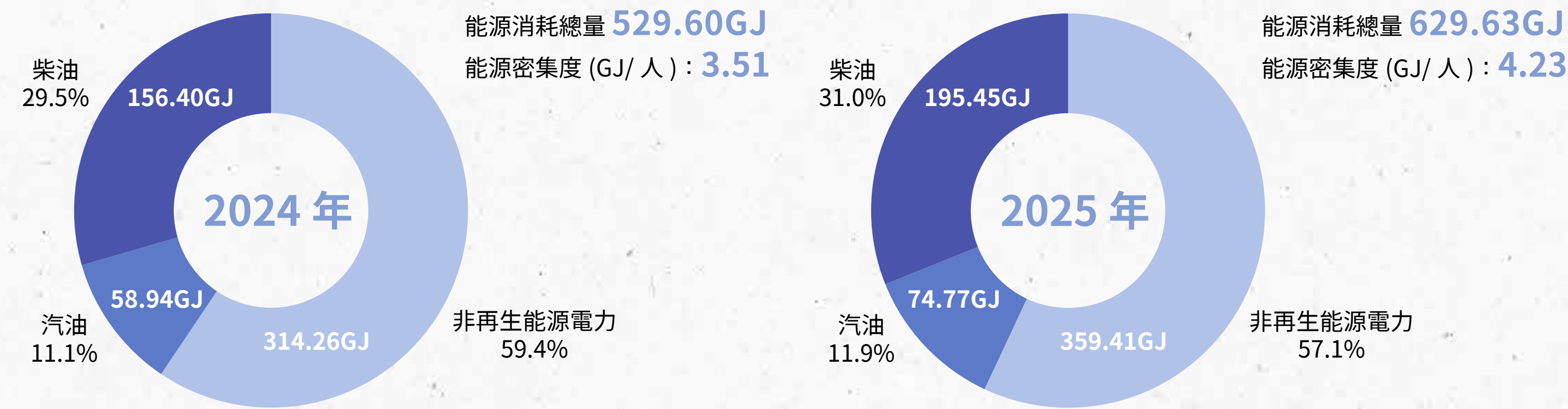
| 取水源               | 2024 年 | 2025 年 |
|-------------------|--------|--------|
| 自來水               | 0.46   | 0.64   |
| 總取水量              | 0.46   | 0.64   |
| 用水密集度 ( 萬公升 / 人 ) | 0.003  | 0.004  |

1. 數據來源依台水帳單，並已依帳單回推日均用量，故無跨期問題。

2. 僅辦公室生活用水，故總耗水量與總排水量無統計數據，以總排水量＝總取水量表達揭露。

3. 用水密集度係以聚賢年底員工總人數作為計算基礎。

能資源消耗量與密集度



1. 初級能源為汽油與柴油；次級能源為外購電力，並暫無使用再生能源。非再生能源電力數據來源依台電帳單，並已依帳單回推日均用量，故無跨期問題；汽油與柴油數據來源依採購量帳單紀錄。

2. 本表為自結數，能源轉換係數參考經濟部能源署能源產品單位熱值表中各種能源的熱值係數。2024 及 2025 年使用最新公告的修正版電力：860Kcal/ 度；汽油：7,520Kcal/L；柴油：8,629Kcal/L）。

3. 能源密集度係以聚賢年底員工總人數作為計算基礎。

## 聚焦無紙化營運：打造綠色辦公環境

聚賢將分階段推動無紙化作業，以應對低碳趨勢。此舉措不僅有助於環境保護，減少紙張使用，進而節省樹木和水資源，降低森林砍伐和水污染。此外，無紙化還能夠節省成本，減少辦公耗材消耗，並實現文件隨時隨地的存取，不受實體存放位置之限制。本公司已於 2025 年度完成各單位的系統化表單與資訊需求之盤點作業，共計 114 項，評估具系統化可行性項目 49 項，並依據此擬定分階段實行計畫，具體如下：

### 【提升效率與環保並行，持續推動無紙化作業】

- 依內部稽核與內控作業表單清單，採取階段性電子化流程推行，減少紙本使用，提升行政效率並響應環保。為兼顧研發機密與作業效率，公司優先推行內部文件無紙化，目前已建置 3 項電子表單並進入測試階段，預計 2026 年底前上線。



1.3.3 溫室氣體盤查

為使本公司之溫室氣體排放盤查與報告，符合相關性、完整性、一致性、準確度與透明度等原則，聚賢特別制定「溫室氣體盤查管理程序」，另外，成立「溫室氣體盤查與推動小組」，該小組負責追蹤溫室氣體管理系統運作，定期檢視公司在執行策略方面的進展與相關成效。

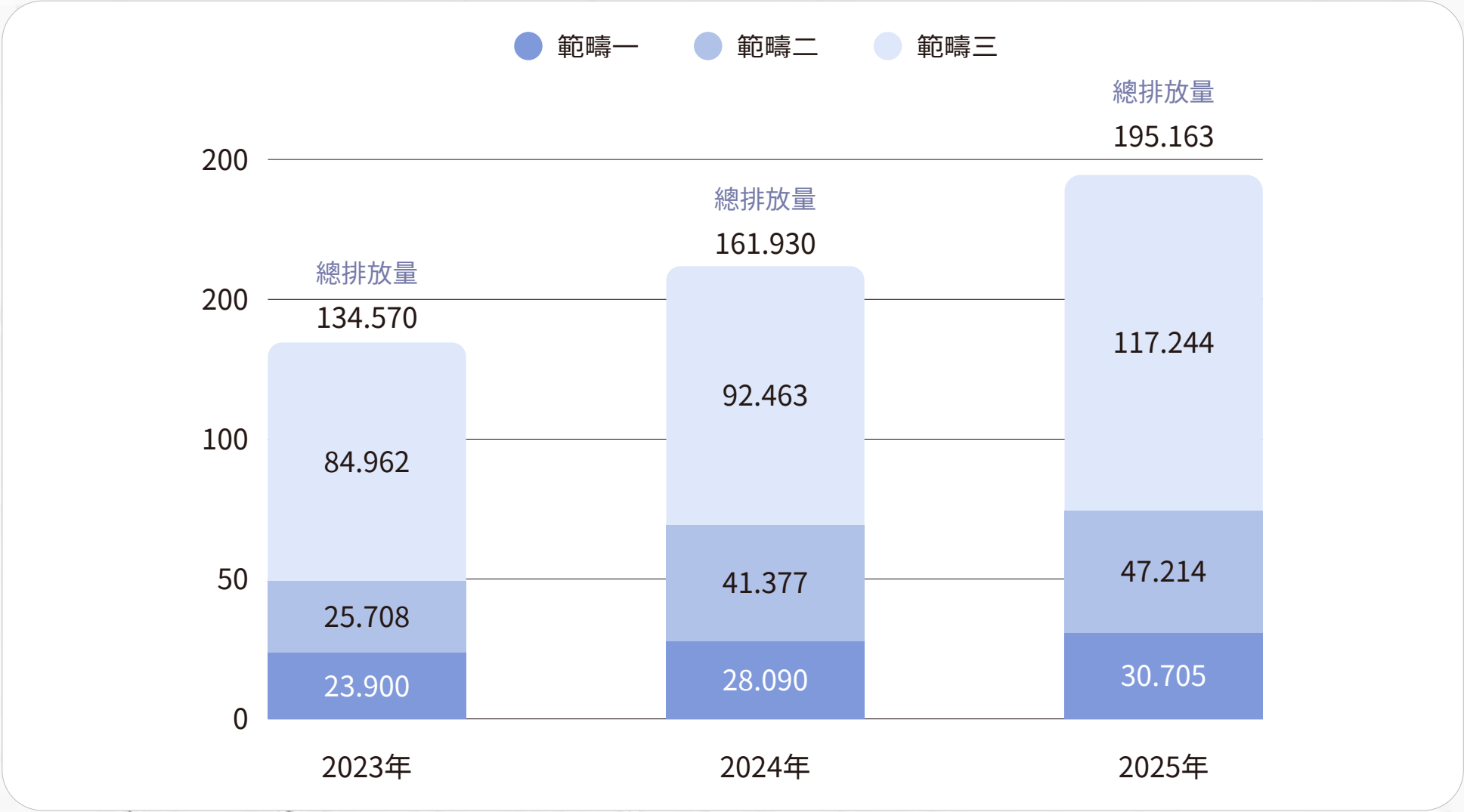
在溫室氣體盤查與推動小組的推動下聚賢公司每年均依照「ISO 14064-1 標準」定期進行盤查溫室氣體範疇 1、2、3 排放，以掌握溫室氣體排放量，並由永續策略長擬定溫室氣體減量策略及方案，每年定期向董事會報告運作情形。

目前聚賢仍非強制盤查登錄管制對象，自願性盤查依據為 ISO14064-1：2018，2025 年範疇 1 與 2 總排放量為 77.919 公噸 CO2e，較 2024 年增加 8.452 公噸 CO2e，範疇 3 排放量為 117.244 公噸 CO2e，較 2024 年增加 24.781 公噸 CO2e。

溫室氣體排放表

| 年度                         | 2023 年  | 2024 年  | 2025 年  |
|----------------------------|---------|---------|---------|
| 總排放總量 ( 單位：公噸 CO2e)        |         |         |         |
| 範疇 1 直接排放                  | 23.900  | 28.090  | 30.705  |
| 範疇 2 輸入能源的間接排放             | 25.708  | 41.377  | 47.214  |
| 範疇 3 其它間接                  | 84.962  | 92.463  | 117.244 |
| 範疇 1+2 (直接排放 + 能源間接)       | 49.608  | 69.467  | 77.919  |
| 總排放量 (範疇 1+2+3)            | 134.570 | 161.930 | 195.163 |
| 排放密集度 ( 單位：噸 CO2e/ 員工總人數 ) |         |         |         |
| 直接和間接排放強度 (範疇 1+2)         | 0.39    | 0.46    | 0.52    |
| 其它間接溫室氣體排放強度 (範疇 3)        | 0.67    | 0.61    | 0.79    |

三年度數據變化圖



### 1.3.4 廢棄物管理

為降低營運活動對環境的影響，聚賢遵循「減量、再使用、資源化」原則，持續改善廢棄物管理流程。由於本公司屬於非製造業，因此並未涉及製程相關之化學品或危險物質使用，2025 年本公司未產生任何有害事業廢棄物。2025 年度非有害廢棄物共計 37.30 公噸，相較 2024 年增加 1.86 公噸，主係因應客戶需求增加，本公司辦公室據點設置及員工人數持續成長，進而帶動相關能源與資源使用數值較 2024 年上升，本公司持續力行資源回收及提供廚餘機，並鼓勵早、午餐在公司外使用完畢，減少垃圾產出，以降低環境衝擊。



## 活力包容的照顧者 - 友善職場

|             |    |          |    |
|-------------|----|----------|----|
| 2.1 人才吸引與留任 | 44 | 2.3 人權   | 68 |
| 2.2 人才發展    | 61 | 2.4 安全職場 | 74 |

# 活力包容的照顧者 - 友善職場

聚賢一向重視對員工的承諾，致力於創造一個以人為本的工作環境。本公司深植開放溝通的企業文化，鼓勵員工在這個環境中充分發揮創意與潛力，並積極推動多元與共融的職場環境，確保每一位員工的聲音都能夠被重視與尊重，讓每個人都能夠在平等與包容的氛圍中發展與成長。此外，聚賢十分注重員工的學習與成長，提供持續學習的機會，讓員工不僅能夠在工作中磨練技能，並持續拓展自己的知識與視野。未來，聚賢將持續採取靈活而前瞻的策略，以應對不斷變化的市場需求與挑戰，並實現企業的永續發展。

## 2.1 人才吸引與留任

| 重大主題   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 人才招募與留才 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 重大主題意義 | 人才招募與留任是聚賢維持技術競爭力與營運穩定的重要關鍵。聚賢始終提供公平招募機會、安全且具尊嚴的工作環境，並尊重員工的基本權益，同時支持其職涯發展。透過逐步建置完善的人力資源管理體系，穩定人才結構，以助於提升營運效率並降低人力流動成本，確保公司在變動的市場中維持長期競爭力。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |         |
| 政策／策略  | <p>聚賢持續秉持「人才為企業最重要資產」的核心理念，在既有的人才發展基礎上，進一步強化招募策略、薪酬制度與員工關懷機制，透過系統化的人力資源政策，打造兼具吸引力、公平性與發展性的職場環境，以回應快速變動的產業趨勢與人才市場需求：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● <b>人才招募策略</b>：持續推動多元化與專業導向的人才招募，除既有參與半導體展覽、校園徵才活動外，亦透過內部推薦機制與產學合作管道，擴大人才來源，傳遞公司重視專業、尊重人才的企業文化，確保持續引進具潛力與關鍵技術能力的人才。</li><li>● <b>內外部薪資結構調整</b>：為強化留才競爭力與組織公平性，公司定期進行外部薪資市場調查，參考產業趨勢與職務價值，調整薪酬水準以維持市場競爭力；同時檢視內部薪資結構與職等制度，確保同工同酬與內部公平性，提升員工對薪酬制度的信任與認同。</li><li>● <b>多樣化福利制度</b>：持續聆聽員工建議，調整福利內容，兼顧不同職涯階段與生活需求，促進員工身心健康與工作生活平衡，提升整體幸福感與組織向心力。</li><li>● <b>職業發展與培訓機會</b>：提供系統化的教育訓練與技能精進資源，搭配明確的職涯發展與晉升機制，協助員工累積專業能力，建立長期發展藍圖，深化員工對企業的承諾。</li><li>● <b>關懷與支持的企業文化</b>：營造開放、包容且重視溝通的工作環境，鼓勵雙向回饋與跨部門合作，並有建議平台供員工對公司提出反饋，讓員工在被尊重與支持的氛圍中發揮所長。</li><li>● <b>績效與激勵計畫</b>：持續精進透明且具一致性的績效評核制度，依據員工的貢獻與表現，提供具競爭力且公平的回饋機制，連動薪資調整、獎金發放與職涯晉升機會，以肯定員工價值並激發組織動能。</li></ul> |         |

(接下頁)

| 重大主題           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 人才招募與留才                       |  |                                  |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--|----------------------------------|
| 目標             | <div>短期（2026 年）：</div> <ul style="list-style-type: none"><li>持續追蹤新進人員結構，依年齡、性別統計新進人員人數與占比（%），以年度為單位進行比較分析，作為招募多元性與公平性基礎指標。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                               |  |                                  |
|                | <div>中長期（2027-2030 年）：</div> <ul style="list-style-type: none"><li>每兩年完成至少一次外部薪資市場調查，涵蓋主要關鍵職務，並檢視內部同職等薪資分布，作為薪資結構調整依據。</li><li>建立具一致性與市場競爭力的薪酬與職涯制度，使內部同職等薪資差距逐年縮小，並持續維持外部薪資市場中位數至以上水位。</li><li>將永續與公益參與內化為組織文化，使具永續相關參與經驗之員工比例逐年成長，強化企業長期永續經營基礎。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                               |  |                                  |
| 行動辦法           | <ul style="list-style-type: none"><li>持續遵循公平、公正且公開之招募與甄選程序，確保人才任用過程符合平等與不歧視原則。</li><li>維持多元化招募管道，擴大人才來源並提升招募效率。</li><li>持續於招募階段導入「性格／職業適性／工作價值觀測驗」，協助用人單位更全面評估應聘者與職務及組織文化之適配度。</li><li>提供內部教育訓練與外部專業課程資源，支持員工專業成長與跨職能發展。</li><li>持續提供員工身心照顧措施與優於法令之福利制度，關注員工健康、心理支持與工作生活平衡。</li><li>導入外部人資顧問建議，重新檢視並劃分職務職等／職級架構，明確職務價值與責任範疇，作為人才發展與薪酬管理之基礎。</li><li>依據外部薪資市場調查結果進行薪資水位調整，並同步檢視內部薪資結構，強化同職等同工同酬與內部公平性。</li><li>辦理員工福利滿意度調查，蒐集同仁對福利制度之回饋與建議，作為後續福利優化與資源配置之參考依據。</li><li>導入導師制度，並提供導師培訓資源，確保新進人員皆配有導師，協助其加速適應組織文化、工作內容與職涯發展。</li><li>持續訂定並檢視人才招募與留任之關鍵績效指標，包括新進人員結構、留任率及福利滿意度等指標，作為政策管理與優化之依據。</li></ul> |                               |  |                                  |
| 2025 年<br>實際績效 | <div><ul style="list-style-type: none"><li>關鍵研發人才留任率達 100%</li><li>焊接人才培育計劃</li><li>產學育才計畫</li><li>導入「性格 / 職業適性 / 工作價值觀測驗」專案，2025 年實際收回份數 168 份。</li><li>對於員工提出疑問（含策略、薪資、權益）皆及時給予回覆，2025 年度未發生任何勞資問題與糾紛。</li></ul></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2025 年的目標                     |  | 達成進度及說明                          |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 依年齡及性別結構，定期追蹤新進人員人數及其占全體員工之比例 |  | 2025 年度新進人員比率提升至 20%，男女比例落差小於 5% |

（接  
下  
頁）

重大主題

人才招募與留才

溝通管道

- Email、電話、福委會、勞資會議及員工意見回饋平台

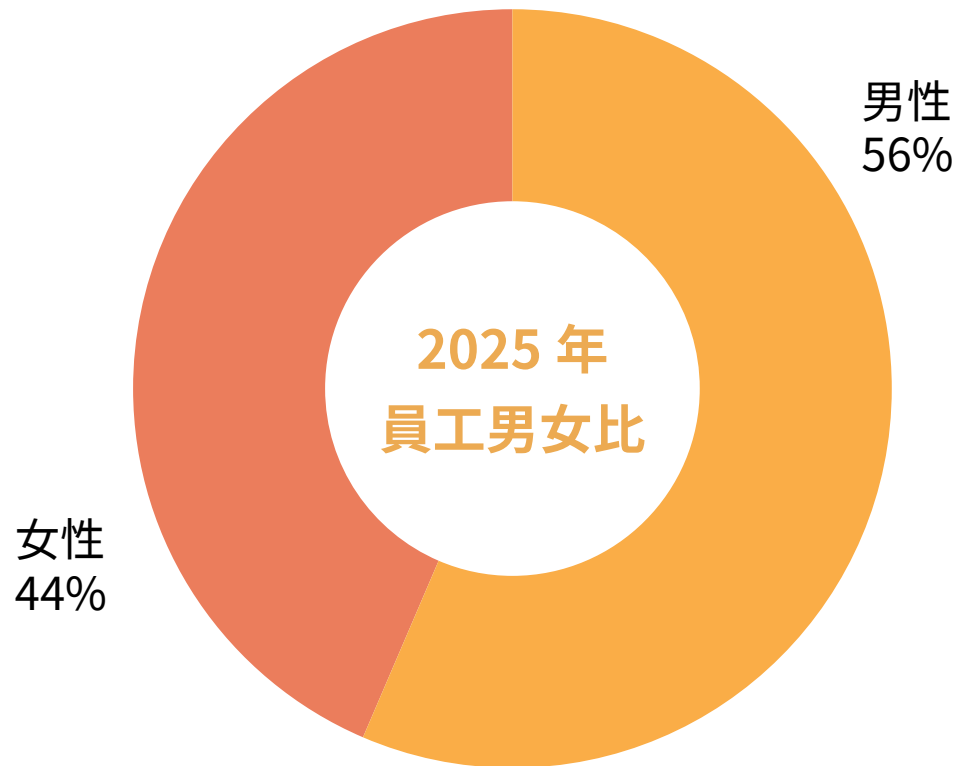
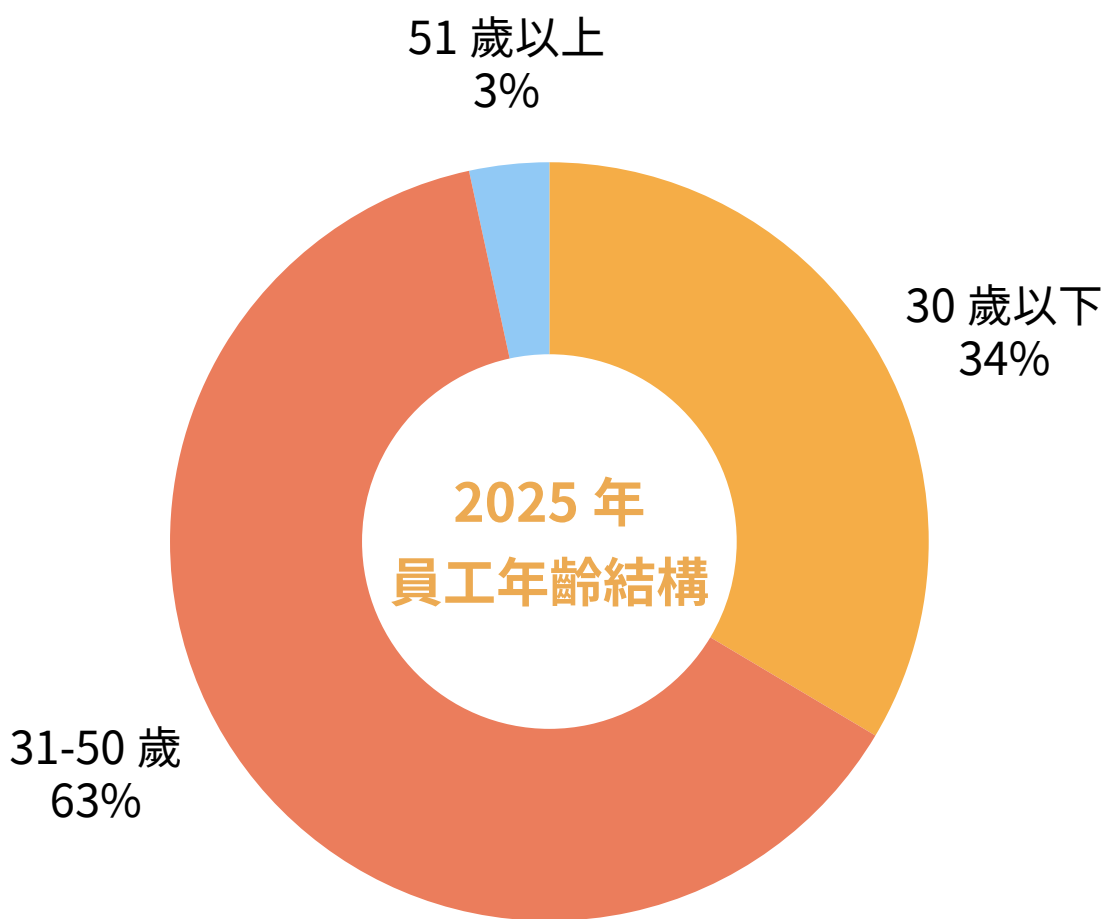
人才是本公司的核心競爭力和成功的關鍵驅動因素，聚賢在招聘、晉升或解雇過程遵循公正、公平和無歧視的原則，確保所有任用係依據員工的工作能力、表現、經驗及職能等作為標準，而不受性別、年齡、宗教、種族、性取向或其他與工作無關的因素影響，致力營造一個公平透明、無偏見的工作環境。

聚賢落實共好文化精神，致力打造積極、開放、具高度協作及健康安全的工作環境，鼓勵員工跨部門合作與溝通，營造尊重與信任的工作氛圍，透過每年舉辦共識營、家庭日、社團及年終尾牙活動，凝聚員工向心力，並透過員工滿意度匿名調查，了解員工真實感受與需求，針對調查結果所呈現出的不足進行討論及改善，致力打造優於健康和安全法規的職場環境，滿足員工期待。

### 2.1.1 聚賢的工作夥伴

聚賢的服務範圍涵蓋台灣、日本及其他海外市場，為因應業務營運規劃、未來工作型態的轉變及配合客戶需求，秉持「客戶在，聚賢就在」的服務宗旨，目前在台灣北部、中部及南部設有多個服務據點，確保能即時回應客戶的各項需求。至 2025 年底，聚賢台灣服務據點的總員工人數已達 149 人，其中，年齡分佈以 31 至 50 歲的青壯年為主。學歷方面，大學學歷員工佔總人數的 63.09%，而碩士學歷員工人數由前一年度 15 人增加至 18 人，變動比率為 20%，顯示團隊的高學歷及專業素養。

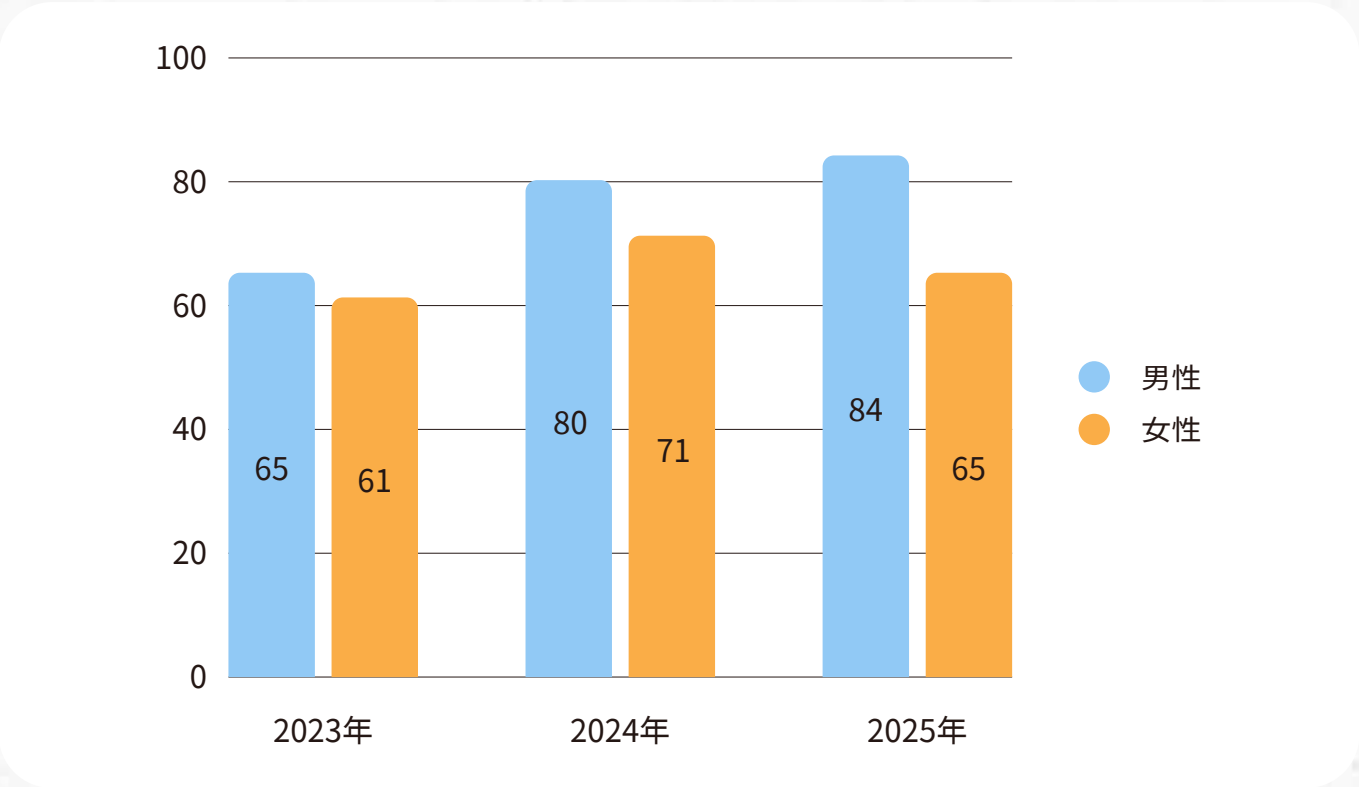
註：本章節揭露之數據若無特別說明皆以年底 12/31 當天在職為基準，且不包含當年度任職未滿 6 個月的人員。



「人才」是聚賢推動永續願景最重要的資源與經營根本。隨著公司擴編與組織調整，員工人數持續成長，2025 年，聚賢持續配合客戶拓展海外布局，投入更多跨國合作專案，包含長期駐點支援、技術交流與專案導入等多元型態的合作模式。

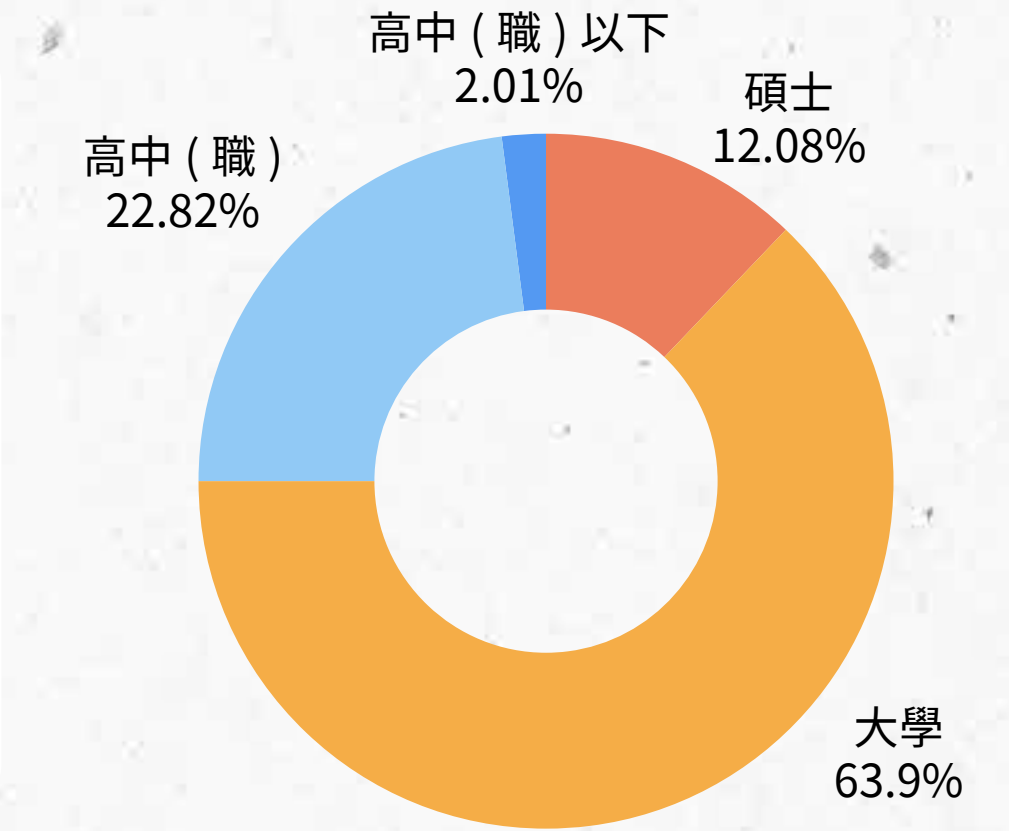
在人力規劃上，除派駐同仁至海外據點支援外，人才招聘與培育由聚賢統籌進行，協助子公司辦理招募或人員派任，並依據各地法規與市場特性，建立完善之管理規章、訓練制度與福利措施，藉由穩健的人才策略與支持系統，強化跨國團隊協作，提升員工留任率與工作幸福感，並為公司未來海外發展奠定穩固基礎。相對於 2024 年，本公司之員工人數與組成未達本公司設定之顯著波動門檻 15%，故無顯著波動之情形，此外，本公司於 2025 年度並無聘用非員工之工作者。

三年度人力結構數據



外派人力

本公司 2025 年持續擴編海外事業版圖，於海外據點聘任具跨國經驗之高階主管，強化在地營運管理與溝通協調能力，同時，並持續增加派駐人力，支援當地辦公資源建置、制度導入與人才培育，逐步形塑穩定而成熟的海外營運架構，期望在新的發展階段中，持續提升國際競爭力並穩健拓展市場。



員工結構分佈

單位：人數

| 項目 / 年度    | 2023 年 |    |     | 2024 年 |    |     | 2025 年 |    |     |
|------------|--------|----|-----|--------|----|-----|--------|----|-----|
|            | 女性     | 男性 | 總數  | 女性     | 男性 | 總數  | 女性     | 男性 | 總數  |
| 依勞雇合約分類    |        |    |     |        |    |     |        |    |     |
| 永久聘雇員工人數   | 60     | 65 | 125 | 64     | 75 | 139 | 65     | 81 | 146 |
| 臨時員工人數     | 1      | -  | 1   | 7      | 5  | 12  | -      | 3  | 3   |
| 總計         | 61     | 65 | 126 | 71     | 80 | 151 | 65     | 84 | 149 |
| 依勞雇類型分類    |        |    |     |        |    |     |        |    |     |
| 無時數保證的員工人數 | -      | -  | -   | 4      | -  | 4   | -      | -  | -   |
| 全職員工人數     | 60     | 63 | 123 | 64     | 75 | 139 | 65     | 80 | 145 |
| 兼職員工人數     | 1      | 2  | 3   | 3      | 5  | 8   | -      | 4  | 4   |
| 總計         | 61     | 65 | 126 | 71     | 80 | 151 | 65     | 84 | 149 |

員工職務分佈

聚賢員工男女比例平衡，2025 年女性員工占員工總數的 43.62%，女性主管占比為 45.83%，顯示本公司絕無性別不公或差別待遇，在聚賢，每個人都能找到展現自己才能的舞台。本公司升遷機會依循公平原則，確保晉升機會公平對待每位員工，2025 年度主管職晉升共 8 位，其中男性與女性各 4 位；另一般同仁晉升共 3 位，其中男性 1 位與女性 2 位，並有新進主管職 2 位。

員工職務分佈

單位：人數；百分比 (%)

| 項目  | 年齡      | 女性 |         | 男性 |         | 總計  |         |
|-----|---------|----|---------|----|---------|-----|---------|
|     |         | 人數 | 比例      | 人數 | 比例      | 人數  | 比例      |
| 主管  | 30 歲以下  | -  |         | 1  |         | 1   |         |
|     | 31-50 歲 | 11 | 16.92%  | 10 | 15.48%  | 21  | 6.11%   |
|     | 51 歲以上  | -  |         | 2  |         | 2   |         |
| 非主管 | 30 歲以下  | 23 |         | 26 |         | 49  |         |
|     | 31-50 歲 | 29 | 83.08%  | 44 | 84.52%  | 73  | 83.89%  |
|     | 51 歲以上  | 2  |         | 1  |         | 3   |         |
| 總計  |         | 65 | 100.00% | 84 | 100.00% | 149 | 100.00% |

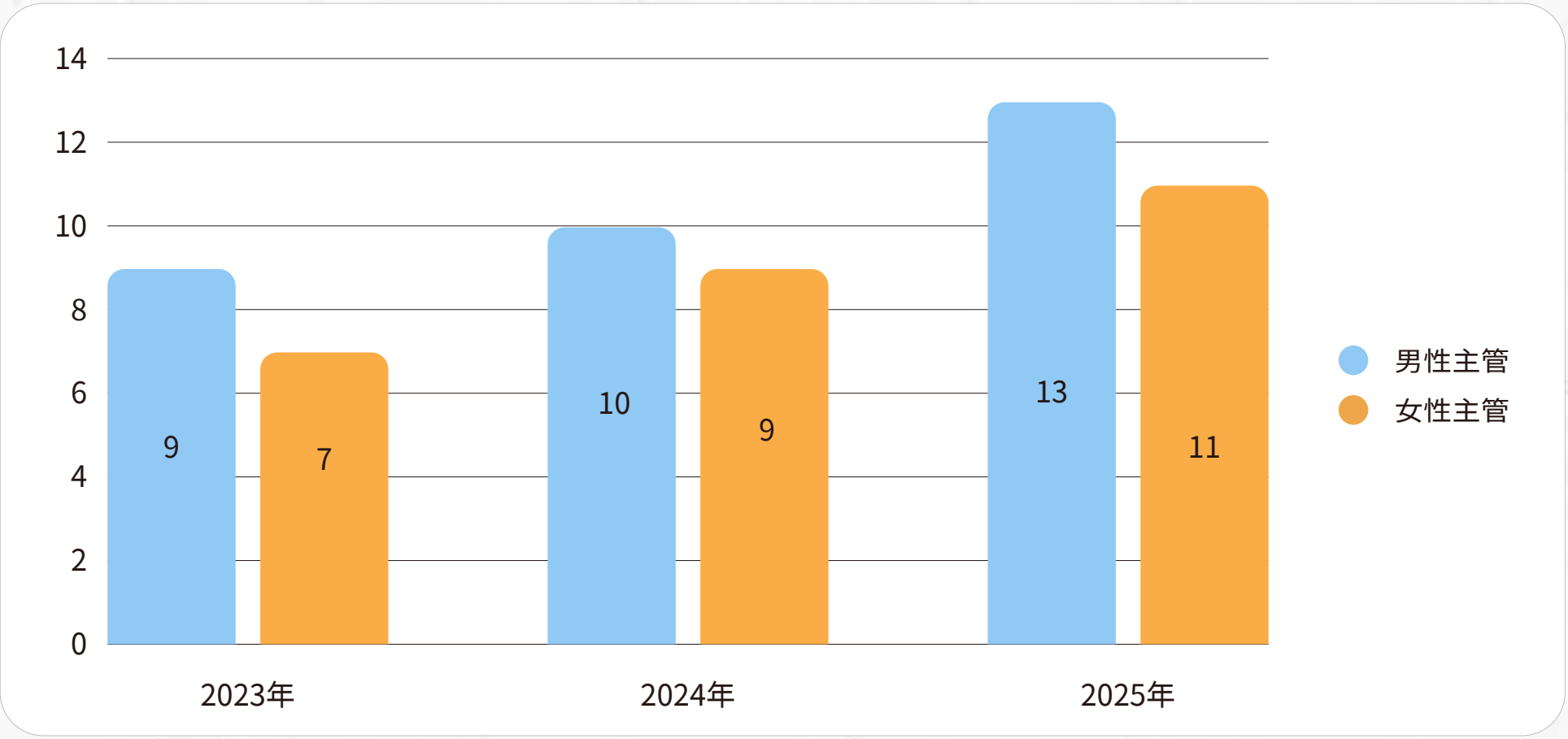
註：主管人員係指職等 60 以上員工。

隨著每年女性主管比例的逐步提高，2025 年女性主管的比例已達 45.83%，顯示出聚賢在促進女性在高層領導職位中發揮重要作用方面取得顯著進展，並進一步強化女性員工在創新與領導方面的榜樣。

截至 2025 年底，聚賢員工的平均年齡為 34 歲，彰顯員工群體的青春活力，也反映出聚賢在吸引和培養年輕人才方面的重視，使本公司成為一個充滿活力與創新精神的現代化企業。本公司並致力為年輕員工提供全面的職業發展支持，包括領導力培養、技能提升及多元化的成長通道。

三年度主管分布

單位：人數



員工結構分佈

單位：人數；百分比 (%)

| 地區 / 重要營業據點          | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| 當地居民（在地員工）擔任理級以上主管人數 | 16     | 19     | 24     |
| 當地主管總人數              | 16     | 19     | 24     |
| 當地居民主管比率             | 100%   | 100%   | 100%   |

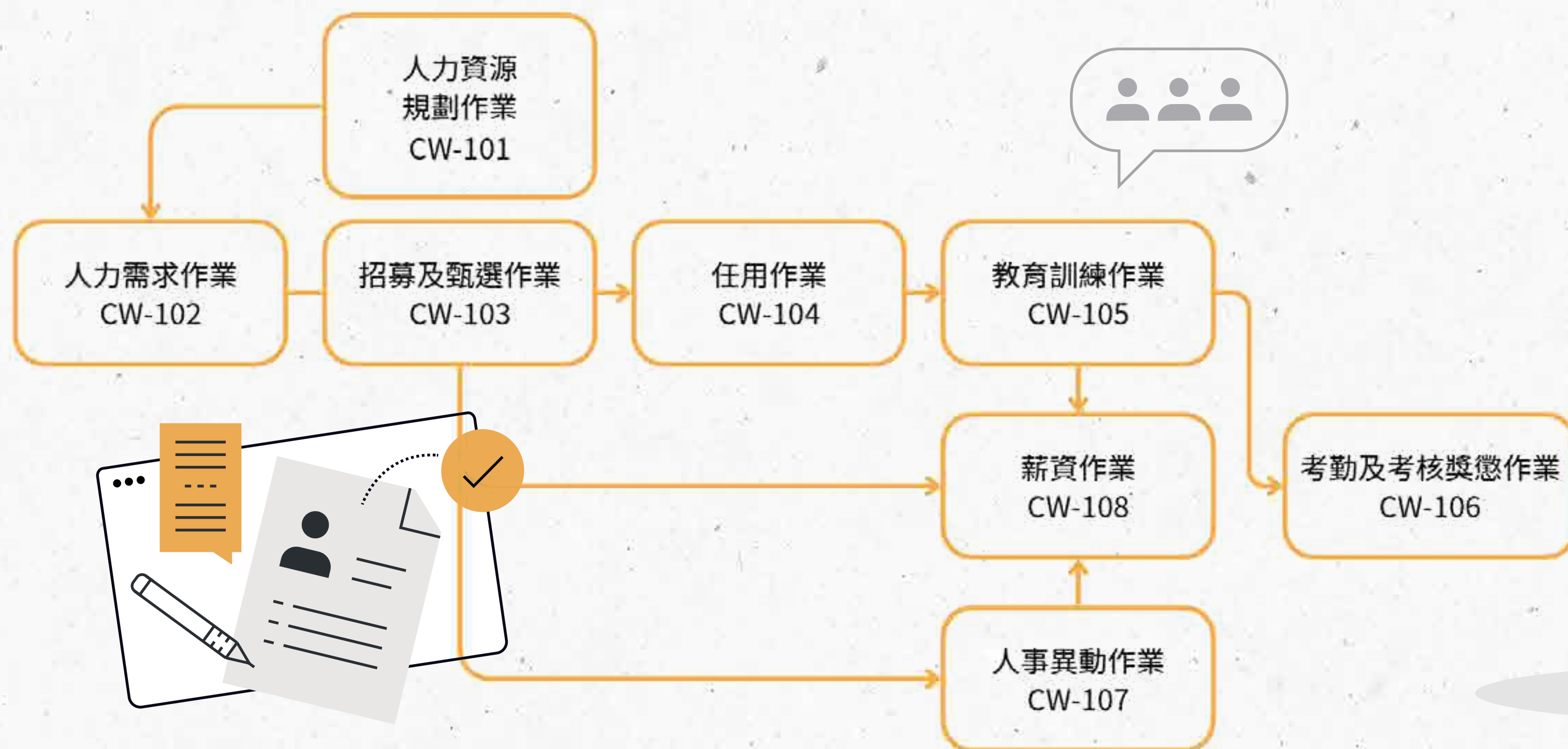
- 1. 當地定義為擁有營運據點所在地之國籍。
- 2. 主管人員係指職等 60 以上員工。

## 員工新進率與離職率

聚賢自創立初期即重視人才永續發展，致力於提供系統化的招聘、培訓和職業發展計畫，提供清晰的職涯規劃、領導力培養以及跨部門合作機會，並透過靈活的工作模式、完善的福利制度及公平的晉升機會與激勵機制，支持員工在不同階段的需求，創建積極的工作環境，確保員工的心理健康與幸福感幫助員工發揮潛力並實現長期發展，實現企業與員工共同成長的目標。

人員的聘任流程係由用人單位依據組織年度目標進行人力需求規劃，並彙總至人資單位以預估未來人力需求狀況及進行人才的招募。

聚賢所有職位均設有人才標準，包含專業能力、管理特質與核心職能，作為人才招募的優先考量，並透過多元管道進行人才招募與遴選，包含 104 人力招募平台、就業服務中心、校園招聘、內部推薦及公益信託管道等方式，期望為公司廣納不同專業、性格和經歷的人才，進而注入新的活力與創意。



### 導入【性格／職業適性／工作價值觀測驗】專案

聚賢自 2024 年底啟動人才測驗專案，透過 104 測驗平台，本公司系統化地針對求職者進行「性格」、「職能」與「工作價值觀」三大維度進行初步評估之參考資訊，並於 2025 年正式轉化為公司標準化的人力資源遴選工具，成為主管進行用人判斷的核心依據之一，藉由科學數據的分析，提升選才的精準度與適配性，更有效透過將價值觀適配納入前端選才之考量，降低後續不適配之風險，確保組織在快速擴張中維持穩定的專業密度與文化共融。

聚賢透過多元人才推薦計畫提供獎勵與激勵措施，鼓勵現有員工推薦具備優異技能與豐富經驗的優秀人才，確保人才選擇契合公司長期發展需求的同時，也促進內部員工對公司文化的認同與參與，為新進人才打造更具活力與成長性的工作環境，推動組織持續進步與永續發展。

### 卓越人才發展 【優秀人才推薦計畫】

聚賢穩定推動既有的優秀人力推薦計畫，對於各職類職缺（包含行政、會計、研發等全公司職位）均開放投遞，確保人力資源得以依業務需求及部門規劃彈性補充。

其辦法細則說明如下：

- （一）被介紹人為職等〔40（含）〕級以上  
到職三個月後評估為適任者，介紹人領取一次性推薦獎金 \$40,000。
- （二）被介紹人為職等〔20~30〕級

1. 被介紹人於第一階段試用期，符合提前調薪者，介紹人於被介紹人調薪當月領取第一階段介紹獎金 \$10,000，並加發激勵獎金 \$3,600；被介紹人入職滿一年當月，介紹人領取第二階段介紹獎金 \$5,000。
2. 入職滿六個月通過升正評核於第七個月轉正，介紹人於被介紹人升正當月領取第一階段介紹獎金 \$10,000；被介紹人入職滿一年當月，介紹人領取第二階段介紹獎金 \$5,000
3. 入職滿六個月未通過升正評核，延長試用期者，介紹人於被介紹人升正當月領取第一階段介紹獎金 \$10,000；不發放第二階段介紹獎金。

卓越人才發展  
【跨系統人才推薦計畫】

因應聚賢近期營運策略調整與人才擴編需求，本計畫為因應特定業務拓展所啟動之策略性短期招募措施，以階段性策略目標施行。不同於以往以特殊氣體領域為主的招募方向，現已擴展至非氣體領域之關鍵技術職能，藉由多元專業背景網羅具潛力之技術人才，提升聚賢多元化的專業能力，支援公司未來發展重點並強化整體競爭動能。

其辦法細則說明如下：

- (一) 介紹人引薦一被介紹人為職等〔40 (含)〕級以上
1. 到職當月，介紹人領取一次性推薦獎金 \$10,000。
  2. 到職三個月後評估為適任者，介紹人領取一次性推薦獎金 \$40,000。

- (二) 介紹人引薦一被介紹人為職等〔20~30〕級
1. 到職當月，介紹人領取一次性推薦獎金 \$5,000。
  2. 入職滿六個月通過升正評核，介紹人於被介紹人升正當月領取第一階段介紹獎金 \$10,000。
  3. 入職滿一年當月，介紹人領取第二階段介紹獎金 \$10,000。

- (三) 被介紹人本人
1. 為職等〔20~30〕級者，入職滿六個月通過升正評核轉正，核發一次鼓勵獎金 \$6,000。
  2. 為職等〔40 (含)〕級以上者，入職滿六個月通過升正評核轉正，核發一次鼓勵獎金 \$10,000。

註：此制度執行至 2025/2/28

新進人員

隨著聚賢業務穩定成長及組織調整，公司員工人數漸趨穩定，2025 年聚賢台灣服務據點新進人員總人數為 30 人，新進率為 20%。本段所揭露之新進人員數據係以台灣服務據點為統計範圍，相關人員於台灣完成招募與培訓後，視營運需求再進行外派，未包含國外子公司當地新聘人員。

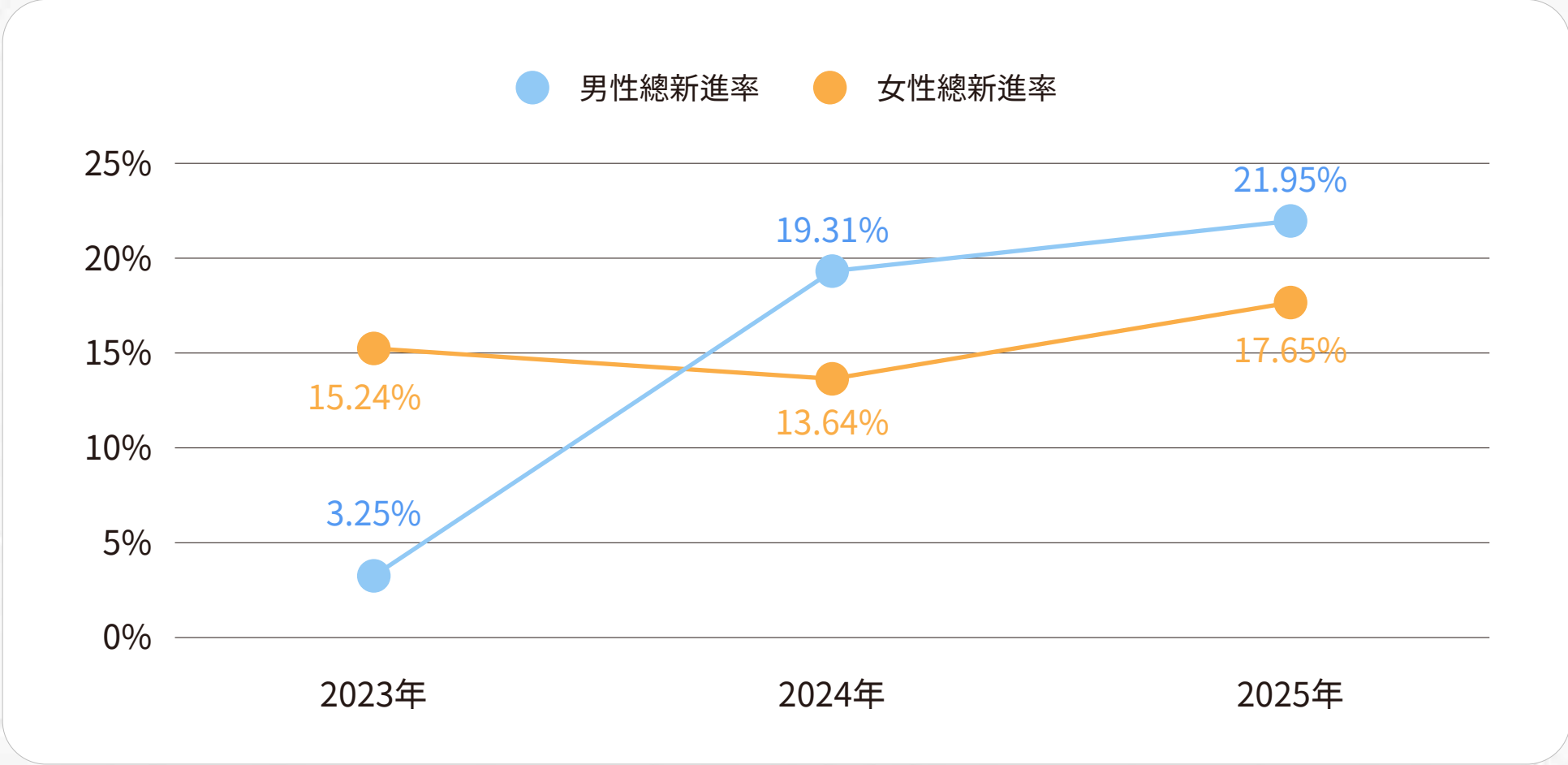
新進人員比例

單位：人數；百分比 (%)

| 年度<br>年齡 / 性別 | 2023 年 |    | 2024 年 |    | 2025 年 |    |
|---------------|--------|----|--------|----|--------|----|
|               | 男性     | 女性 | 男性     | 女性 | 男性     | 女性 |
| 30 歲以下        | 2      | 5  | 6      | 7  | 9      | 9  |
| 30-50 歲       | -      | 2  | 8      | 2  | 9      | 3  |
| 51 歲以上        | -      | 1  | -      | -  | -      | -  |
| 合計新進人數        | 10     |    | 23     |    | 30     |    |
| 總新進率          | 8.77%  |    | 16.61% |    | 20.00% |    |

新進率 (%) = 年度新進人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數) / 2) \* 100%

三年度新進率



註：男 / 女性總新進率 (%) = 年度男 / 女性總新進人數 / (( 當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數 )/2) \* 100%

離職人員

聚賢高度重視員工福祉，當員工提出離職申請時，將由部門主管與人資單位共同進行至少一次離職員工面談，以積極了解員工的想法，及時溝通與協商，作為後續管理改善與留才策略調整之參考。

關於員工的工作變動，最短預告期將根據《勞動基準法》的相關規定，依員工在職期間而有所不同，未滿半年者需提前 10 日通知；在職半年以上未滿一年者為 10 日；滿一年以上未滿三年者為 20 日；滿三年以上者則為 30 日。公司依照法定標準執行，確保遵守相關勞動法規，保障員工的權益。

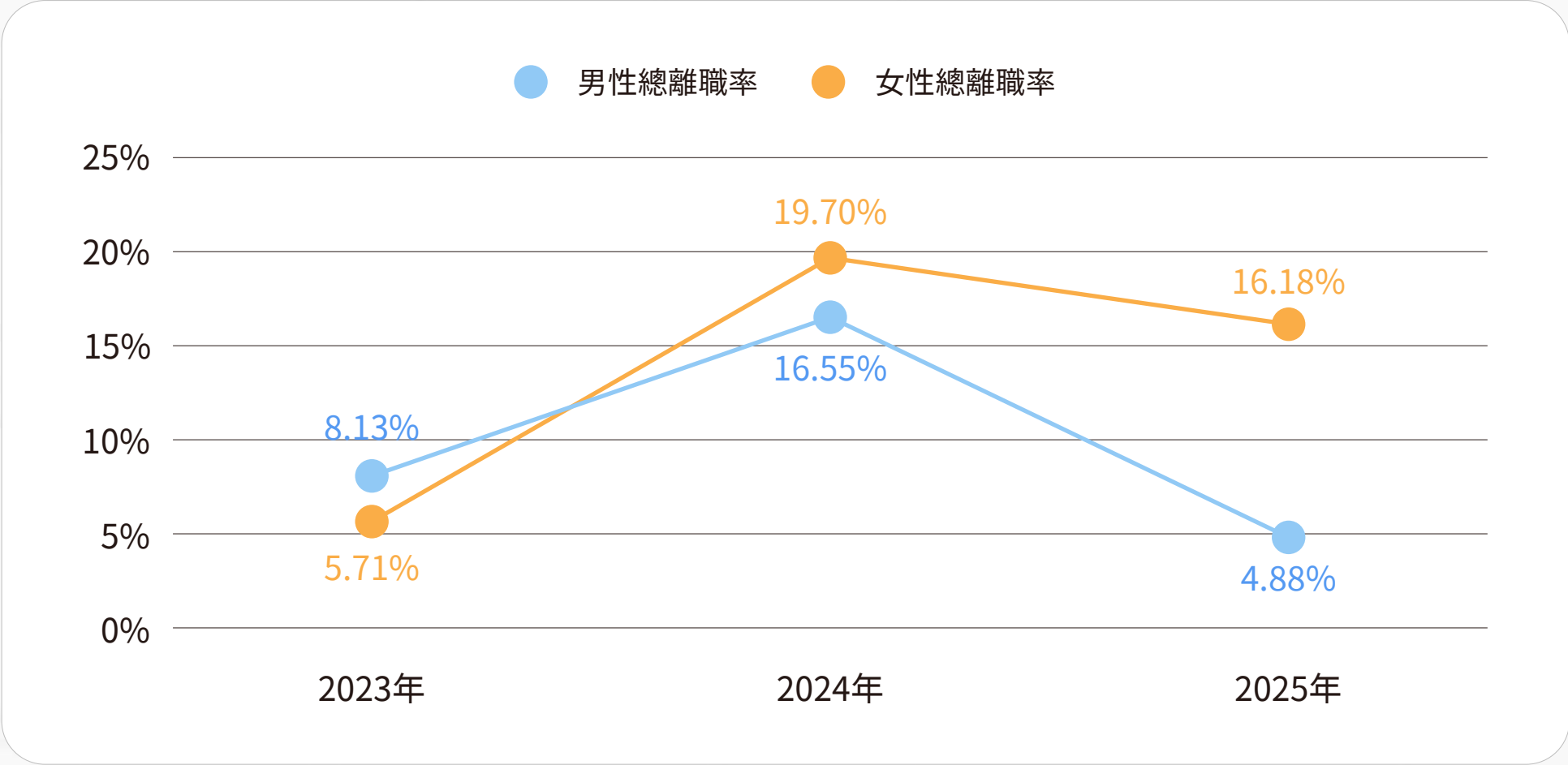
離職人員比例

單位：人數；百分比 (%)

| 年度      | 2023 年 |    | 2024 年 |    | 2025 年 |    |
|---------|--------|----|--------|----|--------|----|
| 年齡 / 性別 | 男性     | 女性 | 男性     | 女性 | 男性     | 女性 |
| 30 歲以下  | 2      | 3  | 7      | 7  | 4      | 6  |
| 30-50 歲 | 3      | -  | 5      | 6  | 4      | 5  |
| 51 歲以上  | -      | -  | -      | -  | -      | -  |
| 合計離職人數  | 8      |    | 25     |    | 19     |    |
| 總離職率    | 7.02%  |    | 18.05% |    | 12.67% |    |

註：總離職率 (%) = 年度總離職人數 / (( 當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數 )/2) \* 100%

三年度離職率



註：男 / 女性總離職率 (%) = 年度男 / 女性總離職人數 / (( 當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數 )/2) \* 100%

此外，研發人才的留任對於強化企業創新動能與維持市場競爭優勢具有關鍵影響，有助於確保持續推進研發項目之技術深化與創新成果之累積。2025 年度，聚賢研發人員留任率達 100%，展現出在專業人才管理與組織承諾上的卓越成效。

單位：人數

| 項目         | 2024 年  | 2025 年  |
|------------|---------|---------|
| 關鍵人才人數     | 3       | 4       |
| 期初關鍵研發人才人數 | 3       | 4       |
| 關鍵研發人才離職人數 | -       | -       |
| 研發人員總數     | 5       | 6       |
| 研發關鍵人才留任率  | 100.00% | 100.00% |

- 註：
- 1. 關鍵人才：研發單位滿兩年，且考績 B+ 以上之人員
  - 2. 留任率 = (期初人數 - 離職人數) / 期初人數
  - 3. 關鍵人才占比 = 關鍵人才 / 研發人員總數



| 重大主題   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 員工照護與福利 |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 重大主題意義 | 聚賢視員工為企業最重要的夥伴，秉持保障基本權益、支持身心健康及提升工作生活平衡的理念，持續完善員工照護與福利制度；致力於創造企業價值與員工福祉的雙贏，確保在市場變動中維持長期競爭力與永續經營能力。                                                                                                                                                                                                                                                                                           |         |
| 政策／策略  | <ul style="list-style-type: none"><li>聚賢以「人才永續」為核心，持續打造安全、友善且具支持性的職場環境。公司承諾提供符合法規之健康與安全職場，並推動異常工作負荷與人因性危害之預防管理；同時關注員工身心健康，提供健康檢查與關懷支持機制。</li><li>在福利與發展面向，聚賢落實公平與非歧視原則，持續檢視薪酬與福利制度，並提供系統化教育訓練與職涯發展機會，協助員工成長與留任，共同推動企業永續。</li></ul>                                                                                                                                                           |         |
| 目標     | <p>短期（2026 年）：</p> <p><b>薪酬競爭力落實</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>完成薪酬福利重組，確保全體同仁薪資落點符合市場前中位數水平</li><li>持續落實「員工認股權憑證」核發，連結員工收益與公司經營績效</li></ul> <p><b>強化職場健康與安全管理</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>完成異常工作負荷與人因危害計畫之年度檢討與改善</li><li>健康檢查與追蹤覆蓋率達 100%</li></ul>                                                                                                      |         |
|        | <p>中長期（2027-2030 年）：</p> <p><b>薪酬競爭力與留才激勵</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>每兩年進行一次市場薪資全面對標，確保核心技術與管理職位之薪資落點穩定維持在市場前中位數水平。</li><li>股權激勵擴大覆蓋：持續推動員工認股權計畫，目標於 2030 年達成關鍵績效同仁（KPI 前 30%）之認股權參與率達 100%。</li></ul> <p><b>職場健康與全方位福祉</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>重大職災零紀錄：達成連續年度失能傷害頻率與失能傷害嚴重率均為 0 的長期目標。</li><li>幸福職場指數：年度「員工敬業度與身心健康調查」分數，目標穩定維持在 85 分以上。</li></ul> |         |

（接下頁）

| 重大主題 | 員工照護與福利                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                               |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 行動辦法 | <ul style="list-style-type: none"><li>進行內外部薪資比對與職務落點分析</li><li>推動薪酬與福利重組、檢討職等／職級制度</li><li>建立績效連動調薪與獎酬機制</li><li>規劃並執行員工認股權激勵制度</li><li>針對績效偏低人員實施改善面談與追蹤</li><li>定期執行異常工作負荷與人因危害評估</li><li>規劃年度健康檢查與異常個案追蹤</li><li>辦理健康促進與壓力管理活動</li><li>建立事故與近失事件通報、檢討與改善機制</li></ul> |                                                                                                                                               |
|      | <div>2025 年實際績效</div> <div><div>1. 完成 100% 核心職位與半導體市場薪資水平之交叉對標，並完成內部職等職級系統重組</div><div>2. 於 2025 年正式核發首次「員工認股權憑證」，將人才留任與公司長期股東價值深度連結</div><div>3. 全體員工健康檢查覆蓋率達 79.6%</div><div>4. 檢查異常個案追蹤完成率達 92.3%</div><div>5. 完成異常工作負荷與人因危害評估，無發生個案</div></div>                     |                                                                                                                                               |
| 溝通管道 | 2025 年的目標                                                                                                                                                                                                                                                               | 達成進度及說明                                                                                                                                       |
|      | <ul style="list-style-type: none"><li>每半年執行個人績效考核</li><li>每年定期檢視公司內部工作準則</li></ul>                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>2025 年執行兩次績效考核，上半年平均 89.3 分，下半年平均 84.9 分，總年度平均 87.1 分</li><li>2025 年 3 月及 2025 年 12 月公告調整工作準則</li></ul> |

### 2.1.2 薪酬與福利

在高度競爭的商業環境下，薪資與福利制度不僅為吸引與留任優秀人才之關鍵驅動力，更是展現企業文化與核心價值的重要指標。本公司綜合市場趨勢、產業水準、員工需求與組織發展策略等多元面向，精心規劃並設計整體薪酬與福利方案，旨在提升員工滿意度。

#### 薪資政策

聚賢重視公平、透明與具競爭力之薪酬治理，薪資考核依循內部訂定之「員工工作準則」，並以個人工作績效為核心，進行定期薪資調整。公司每年 4 月為年度例行調薪時點，另於 10 月針對表現優異之同仁提供加碼調薪機會，使獎酬能及時反映工作表現，並提升激勵效果。

薪資調整係綜合評估員工前一年度整體績效及當年上半年之表現，調整幅度依個別績效差異而定。對於考核落於後 10% 或經通報需改善之人員，將安排績效改進面談並持續追蹤，協助其改善工作表現並提供必要支持。

為確保薪酬制度與市場競爭力一致，2025 年公司啟動薪酬與福利全面檢視計畫，透過內外部薪資水準交叉比對，分析各職務薪資落點與合理性，同步檢討職等、職級架構及福利設計。未來將建立定期檢討機制，逐步優化薪酬透明度與公平性，並強化對關鍵人才的吸引與留任，福利制度亦同步滾動檢討，將依員工實際需求與營運發展，分階段推動調整。



聚賢為讓獎酬更有效連結公司長期經營成果、股東價值與 ESG 永續目標，公司已依《公司法》第 167-2 條規劃「員工認股權憑證發行辦法」，藉由股權激勵提升員工對企業之參與度與歸屬感。相關配套將依職務屬性設定績效指標（KPI），並納入 ESG 貢獻（如公益參與等），使努力成果能反映於長期回饋，達成企業與員工共創價值。



非主管職員工薪資數據

單位：人數 / 金額

| 項目                    | 2023 年 <sup>註</sup> | 2024 年  | 2025 年  | 2025 vs 2024 增長率 |
|-----------------------|---------------------|---------|---------|------------------|
| 非主管之全時員工薪資總額 (A)      | 89,276              | 102,248 | 122,073 | 19.39%           |
| 非主管全時員人數 (B)          | 126                 | 116     | 127     | 9.48%            |
| 非主管之全時員工「薪資平均數」 (A/B) | 709                 | 881     | 961     | 9.08%            |
| 非主管之全時員工中位數 (仟元 / 年薪) | 699                 | 791     | 842     | 6.45%            |

註：2023 年非主管職員工薪資計算方式係採用未滿一年之員工其薪資還原整年，且主管職定義為職級 60 以上

為確保每位員工皆能獲得與其貢獻與表現相符之報酬回饋，公司建立具差異化導向的績效獎懲機制，針對年度考核結果表現優異、排名前 10% 的同仁，提供獎勵性考核獎金，以資肯定與激勵；而對於考核結果落於後 10% 者，則將依照相關內部規範視情況提供輔導，以強化績效導向文化。

此外，針對績效未達標準，或於考核期間經查證有具體投訴之員工，公司將安排績效改善面談，以釐清問題根源並共同訂定具體改善目標，後續透過定期追蹤機制，持續觀察員工改善進度，視情況提供進一步的支持或專業輔導，協助員工強化職能、正向發展，促進個人與組織雙向成長。

本年度績效考核人數與比率彙總於下表：

單位人數；百分比 (%)

| 性別   | 男性    |     |         | 女性    |     |         |
|------|-------|-----|---------|-------|-----|---------|
| 員工類型 | 受評核人數 | 總人數 | 受評核 (%) | 受評核人數 | 總人數 | 受評核 (%) |
| 主管   | 12    | 13  | 92%     | 9     | 11  | 82%     |
| 非主管  | 71    | 71  | 100%    | 54    | 54  | 100%    |
| 合計   | 83    | 84  | 99%     | 63    | 65  | 97%     |

註：主管人員係指職等 60 以上員工。

福利制度

聚賢建構完善之員工福利體系，致力於促進員工工作與生活平衡，涵蓋優於法規的休假政策、定期健康檢查、旅遊補助等多項措施，並由職工福利委員會規劃多元化員工關懷與團隊活動，強化同仁向心力與歸屬感。

聚賢亦設有多項育兒與生活支持方案，回應同仁家庭照護與育兒需求，包含但不限於：育嬰留職停薪期間薪資補助、幼兒教育津貼等。同時響應環境永續理念，提供員工電動機車購車補助，鼓勵同仁於日常生活實踐低碳行動，兼顧家庭與環保的雙重價值，福利制度亦持續檢討優化，依員工實際需求與營運發展，分階段推動調整。



員工相關福利

| 項目         | 聚賢提供之福利說明                                                                              |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 生日假        | 員工到職「升正後隔年」開始享有之有薪假期                                                                   |
| 公益假        | 鼓勵同仁參與社會服務活動、捐血之有薪假                                                                    |
| 樂活假        | 員工到職次月起，每月享有 1 日，提升同仁的整體工作生活平衡                                                         |
| 流感疫苗補助     | 正職員工且自費施打疫苗者，得以申請補助 1,000 元                                                            |
| 環境保護津貼     | 出勤交通工具為電動汽車之正職同仁，每月薪資交通津貼補助 500 元                                                      |
| 旅遊補助津貼     | 旅遊補助發放之前一個年度，年資滿一年者全額補助 23,000 元                                                       |
| 電動機車購車補助   | 正職同仁購買新電動機車，補助每月定額 2,000 元，補助上限 36 個月（以單純車價金額為最高發放上限）                                  |
| 育嬰留停津貼薪資補助 | 正職員工且年資滿 1 年以上，依性別工作平等法之規定，辦理育嬰留職停薪，政府發放育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 80% 金額，公司補助發放另外 20% 金額 |

（接下頁）

員工相關福利 ( 續 )

| 項目                                                                           | 聚賢提供之福利說明                                                                                                     |              |       |      | 項目            |               |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|------|---------------|---------------|
| 幼兒教育津貼                                                                       | 為減輕本公司同仁育兒負擔，自 2024 年 1 月 1 日起，屬正職員工且年資滿 1 年以上者，得依其子女年齡申請教育津貼補助如下：                                            |              |       |      | 聚賢研發<br>內部外語班 |               |
|                                                                              | (1) 0-3 歲子女可申請 \$3,000/ 月                                                                                     |              |       |      | 保險            |               |
|                                                                              | (2) 4-6 歲子女可申請 \$2,000/ 月                                                                                     |              |       |      |               |               |
|                                                                              | (3) 7-12 歲子女可申請 \$1,000/ 月                                                                                    |              |       |      |               |               |
| 結婚補貼                                                                         | 類型                                                                                                            |              | 公司賀金  | 檢附文件 | 健康檢查          |               |
|                                                                              | 婚                                                                                                             | 年資滿三年以上之正職同仁 | 2,800 | 戶籍謄本 |               |               |
| 外部培訓機構語言課程                                                                   | 順應現今國際化社會，鼓勵同仁進修外語並考取相關證照，使自己更具備職場競爭力                                                                         |              |       |      |               | 聚賢研發<br>內部外語班 |
|                                                                              | (1) 課程費用補助                                                                                                    |              |       |      |               |               |
|                                                                              | 個人報名外部培訓機構語言課程，補助同仁學習英語、日文語言進修費用，當年度申請最高金額上限為 25,000 元。經公司所編列語言機構訓後一年內考取相關語言證照，並達公司規定補助標準，可執證照正本申請相關補助歸檔後返還本人 |              |       |      |               |               |
|                                                                              | (2) 證照費用補助                                                                                                    |              |       |      |               |               |
|                                                                              | 經公司所編列語言機構訓後一年內考取相關語言證照，並達公司規定補助標準，可執證照正本申請考試補助費用：英語 2,000 元、日語 1,600 元                                       |              |       |      |               |               |
| 外聘日語、英語講師至公司設立外語班，加強能與人溝通簡單及例行性工作日常用語，全方位提升職場軟實力                             |                                                                                                               |              |       | 保險   |               |               |
| 同仁於到職後即享有團體保險，且提供年資滿一年以上之正職同仁之配偶、子女免費加保團體保險（意外跟醫療）                           |                                                                                                               |              |       |      |               |               |
| 員工到職升正後隔年，生日當月可享生日假及免費健康檢查一次                                                 |                                                                                                               |              |       |      |               |               |
| 一般體檢一到職年紀 35 歲以下者，享一般勞工健檢補助津貼 1,100 元                                        |                                                                                                               |              |       | 健康檢查 |               |               |
| 全日體檢一年紀為 35 歲（含）以上，且到職後服務年資滿三年以上同仁，享有全日型健康檢查補助津貼 20,000 元（每三年一次）             |                                                                                                               |              |       |      |               |               |
| 高階主管健檢一職等 80（含）以上主管，到職第一年起每年補助高階健康檢查津貼 30,000 元，且到職每兩年另補助健康檢查加做項目津貼 30,000 元 |                                                                                                               |              |       |      |               |               |
| 正職員工可安排親人、眷屬，使用公司優惠方案自費進行全日型高階健康檢查                                           |                                                                                                               |              |       |      |               |               |

( 接下頁 )

員工相關福利 ( 續 )

| 項目      | 聚賢提供之福利說明                       |                                        |               |
|---------|---------------------------------|----------------------------------------|---------------|
| 定期活動舉辦  | 共識營－依公司年度需求設定主題、課程內容，活動天數 1~2 天 |                                        |               |
|         | 家庭日及尾牙晚宴－正職員工之配偶、子女（不限名額）全額補助   |                                        |               |
| 職工福利委員會 | 下午茶津貼                           | 每人每次補助金額 100 元，每季部門最多 2 次下午茶津貼         |               |
|         | 三節獎金                            | 端午 / 中秋 / 五一勞動節，發放禮券或禮品等               |               |
|         | 生育補助                            | 第一胎 6,000 元、第二胎 8,000 元、第三胎以上 10,000 元 |               |
|         | 生日福利                            | 生日當日為基準之在職員工，每月初發放當月生日壽星生日小禮乙份         |               |
|         | 住院慰問金                           | 住院 1~3 日，一次性住院慰問金 2,000 元              |               |
|         |                                 | 住院 4~7 日，一次性住院慰問金 5,000 元              |               |
|         | 特約廠商福利                          | 與各大知名店家簽訂合約，享有聚賢員工專屬優惠                 |               |
|         | 類別                              |                                        | 公司賀奠品         |
|         |                                 |                                        | 公司賀金 / 奠儀     |
|         | 婚                               | 本人                                     | -             |
| 喪       |                                 | 本人                                     | 奠儀與慰問金 21,000 |
|         |                                 | 配偶                                     | 奠儀與慰問金 11,000 |
|         |                                 | 父母、子女配偶                                | 1,100         |
|         |                                 | 之父母、養父母                                |               |
|         |                                 | 本人之祖父母、外祖父母                            |               |

社團活動

2025 年度，公司持續支持員工社團運作及職工福利委員會相關福利措施之推動，活動內容以各社團自主規劃之交流活動及職工福利委員會例行辦理之福利事項為主。2025 年公司成立「全動活力社」並於后里舉辦「單車騎行暨烤肉聯誼活動」，透過騎乘放鬆身心、親近自然，並在烤肉交流中增進同仁情誼，營造友善職場。此外，公司透過提供必要資源與支持，持續鼓勵員工參與社團活動，促進同仁間交流，達成工作與生活之平衡。



育嬰留職停薪

對員工家庭生活的關懷，通過提供育嬰留停制度來支持員工兼顧事業與家庭，並且保證員工在育兒或生育期間不會失去工作權，讓員工能夠安心待產及嬰幼兒照護。本公司育嬰假無性別限制，截至 2025 年度共 1 名男性提出申請，2025 年育嬰留停及產假後復職率達 100%，育嬰留停薪資補助共計 123 仟元。本公司近三年員工育嬰留停、復職及留任統計如下表所示：

單位：人數；百分比

| 項目              | 2023 年 |        |        | 2024 年 |      |      | 2025 年 |      |      |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|------|------|--------|------|------|
|                 | 男性     | 女性     | 合計     | 男性     | 女性   | 合計   | 男性     | 女性   | 合計   |
| 當年度申請人數 (A)     | 1      | 2 註    | 3 註    | 1      | 1    | 2    | -      | 2    | 3    |
| 當年度應復職人數 (B)    | 1      | 4      | 5      | -      | 3    | 3    | -      | 2    | 2    |
| 當年度實際復職人數 (C)   | 1      | 4 註    | 5 註    | -      | 3    | 3    | -      | 2    | 2    |
| 前年度復職人數 (D)     | -      | 3      | 3      | -      | 2    | 2    | -      | 2    | 2    |
| 前年度復職持續一年人數 (E) | -      | 3      | 3      | -      | 2    | 2    | -      | 2    | 2    |
| 復職率 (C/B)*100%  | 100%   | 100% 註 | 100% 註 | -%     | 100% | 100% | -%     | 100% | 100% |
| 留任率 (E/D)*100%  | -%     | 100%   | 100%   | -%     | 100% | 100% | -%     | 100% | 100% |

註：2023 年數據彙整時出現人工誤植情形，本年度修正 2023 年度之當年度申請人數女性正確為 2 位；合計為 3 位、2023 年度之當年度實際復職人數女性正確為 4 位；合計為 5 位以及 2023 年度之當年度復職率女性正確為 100%；合計為 100%。

退休制度

聚賢依「勞工基準法」按月為勞工提繳每月工資 6% 的勞工退休金，並遵循政府新制規定辦理員工退休，給予退休金給付。2025 年度提撥之勞工退休準備金總額為 5,067 仟元。

【迴力鏢員工計畫】

(一) 迴力鏢員工係指曾於「聚賢研發股份有限公司」具有服務年資，經公司評測，符合並理解公司企業文化精神，且過去未有違反勞動基準法解雇項目者（如：曠職、暴力、酗酒吸毒等）

(二) 回任鼓勵

1. 回任當月，領取一次性回任獎金 \$6,000
2. 回任滿一年且績效考核成績於全員前 30%，領取一次性回任鼓勵獎金 12,000
3. 原年資保留 2-5 成
  - 依照過去績效落點，與原年資換算，由總經理進行最終保留年資核定
  - 特休日數、績效獎金計算，依照以上核定年資換算發給
  - 離職時為正職同仁者，回任無半年試用期，到職後即享所有正職同仁公司福利
  - 離職時為正職同仁者，回任當月即扣職工福利金，同享職工福利委員會所有福利

2025 年度尚無迴力鏢員工



## 2.2 人才發展

人才是聚賢實踐願景的核心動能，本公司透過吸引、培育與留任策略，精準預測未來職能並深耕領導力，在提升員工福祉的同時，強化組織應變力，確保企業在持續成長中保有領先的競爭優勢。

### 2.2.1 人才培育與發展

聚賢重視管理智慧的傳承，董事長透過「聚智慧管理講堂」親自賦能管理團隊。課程內容涵蓋管理職能提升與願景目標傳遞，藉由直接的互動教學，建立高效、透明的雙向溝通管道。

#### → 學習與發展

為回應半導體產業對資訊安全與作業安全的嚴苛需求，聚賢將「保密責任」與「專業安全規範」融入新進員工訓練。本公司藉由契約化管理與系統性教學，確保同仁能快速掌握產業核心規範，不僅是為了保障組織的營業秘密，更是為了建立一個高度專業且安全的勞動環境，從源頭強化公司的永續經營競爭力。

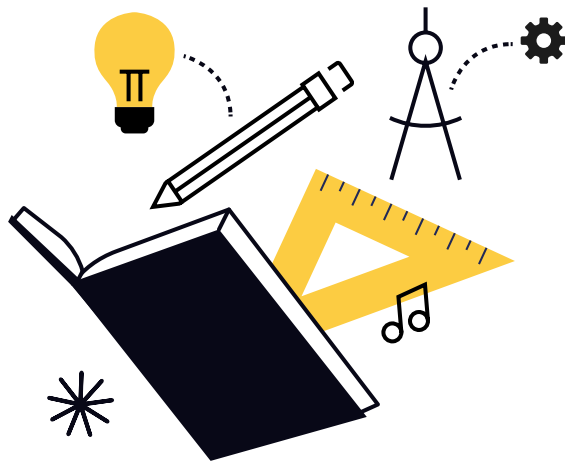


| 對象   | 課程類型    | 課程內容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 新進職員 | 通識課程    | <ul style="list-style-type: none"><li>• 公司簡介及理念目標傳達：說明公司使命、願景和核心價值觀，讓員工了解公司的文化和精神理念</li><li>• 公司環境及制度規範介紹：說明工作場所的設施、環境，以及公司內部的各項制度和規範，確保員工熟悉工作環境和相關規定</li><li>• 出勤系統使用說明：指導員工如何使用公司的出勤系統，包括打卡、請假、加班等操作流程，確保出勤紀錄的準確性</li><li>• 職業安全教育訓練：提供必要的安全衛生教育和預防災變訓練，增進員工的安全意識，防止職業災害的發生</li><li>• 部門組織、個人職責說明：介紹部門的組織架構和各職位的職責，讓員工了解自己在團隊中的角色和工作流程</li></ul> |
|      | 各部門教育訓練 | 由資深同仁帶領新進同仁進行例行工作訓練，幫助新進同仁在最短的時間內掌握所需的技能和知識，同時也能夠讓資深員工發揮其教學能力，進一步促進內部的知識傳承與團隊合作                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 在職職員 | 內訓      | 公司內部人才發展的重要一環。不僅能夠提升員工的專業技能，還能夠促進員工之間的知識交流，並幫助內部講師發展授課技巧。通過有針對性的課程設計、定期的實施計劃，公司建立持續學習與成長的文化，進一步提升員工的整體能力                                                                                                                                                                                                                                           |
|      | 外訓      | 結合客戶、部門需求以及員工的職業發展需求，幫助員工獲得工作技能和專業資格，進一步提升員工的競爭力與工作表現。選擇適合的外部培訓機構和課程，並對訓練過程進行有效的評估與反饋，確保外訓的效果並促進員工的持續成長                                                                                                                                                                                                                                            |

實踐中學習：做中學的力量

聚賢強調實踐中學習的核心精神，針對專業性極高的「管路技術組」規劃了為期五年、共三階段的系統化培訓方案。從初期的現場辨識基礎，到中期核心焊接技術的養成與證照取得，最終銜接至大型機台的複雜配置實務。

透過這種由淺入深、循序漸進的實作培訓，本公司確保每位技術人員都能建立紮實的專業根基，在保障工程品質的同時，也達成技術職涯的永續發展。



2025 年人才培訓統計

為確保員工獲得符合其專業、職能需求的訓練及知識，聚賢依各職務與職級規劃教育訓練（包括內部及外部訓練）。2025 年度聚賢共舉辦 4,908 小時的訓練課程。

| 類型 | 單位       | 訓練主題                                                                                         | 受訓人數（人次） | 總受訓時數（小時） |
|----|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|
| 內訓 | 全公司學習與發展 | 新人教育訓練受訓內容：<br>1. 以公司簡介說明公司理念、願景、核心價值<br>2. 公司福利制度說明、到職引導教學公司內部 ERP 系統操作<br>3. 組織部門人員 / 主管介紹 | 新進同仁     | -         |
|    | 全公司學習與發展 | 法令遵循教育訓練（含性騷擾防治法）                                                                            | 141      | 70.5      |
|    | 全公司學習與發展 | 資訊安全宣導                                                                                       | 141      | 23.5      |
|    | 工程服務部    | 焊接檢驗教育訓練                                                                                     | 22       | 11        |
|    |          | 支撐架教育訓練                                                                                      | 30       | 15        |

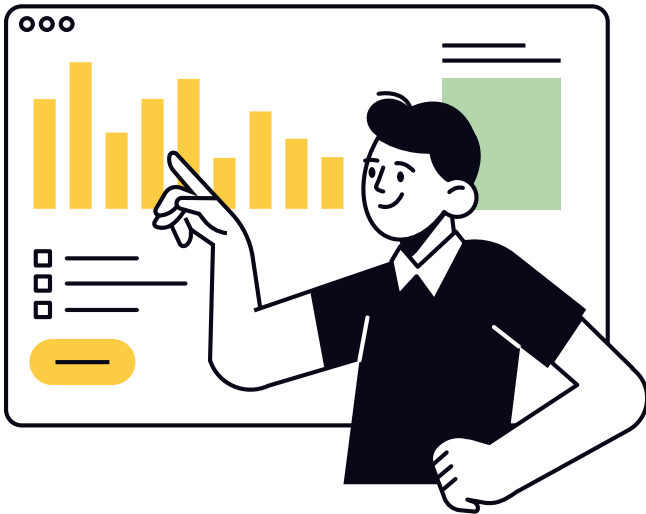
（接下頁）

| 類型 | 單位             | 訓練主題                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 受訓人數 ( 人次 ) | 總受訓時數 ( 小時 ) |
|----|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|
| 內訓 | 設備研發部          | 電機領域教育訓練                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 7           | 7            |
|    |                | AI 機櫃液冷清洗                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 7           | 7            |
|    |                | 風力發電                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 10          | 5            |
|    |                | 雷射基礎通識                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 11          | 5.5          |
|    |                | 飛行船                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 8           | 4            |
|    |                | 鋰電池的種類與應用                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 8           | 12           |
|    |                | 雷射的種類與應用                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 8           | 16           |
|    |                | 量測工具介紹                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 8           | 4            |
|    | 工程服務部<br>環安管理部 | <div>「進擊吧！新人」共 7 部教育訓練</div> <div>第一部 - 聚賢最高工作準則</div> <div>第二部 -PIP 及門禁</div> <div>第三部 -PPE 個人防護具</div> <div>第四部 - 碼頭區作業規範</div> <div>第五部 - 無塵室規範</div> <div>第六部 - 施工現場作業規範</div> <div>第七部 - 緊急應變措施及回報流程</div> <div></div> | 30          | 60           |

( 接下頁 )

| 類型 | 單位             | 訓練主題                  | 受訓人數 ( 人次 ) | 總受訓時數 ( 小時 ) |
|----|----------------|-----------------------|-------------|--------------|
| 內訓 | 工程服務部<br>環安管理部 | 廠區規範、施工作業說明宣導、案例宣導及分享 | 3,375       | 1,125        |
|    |                | 高空工作車作業               | 30          | 4            |
|    |                | 氣體管路拆除作業 (L1)         | 39          | 5            |
|    |                | 吊掛、屋頂、天花板作業           | 32          | 5            |
|    |                | 急救概論                  | 36          | 6            |
|    |                | 工安 6S                 | 39          | 5            |
|    |                | 開盤作業 (L2)             | 36          | 6            |
|    |                | 化學防護及呼吸器防護            | 39          | 5            |
|    |                | 客戶廠區表單                | 48          | 8            |
|    |                | 五項測試教育訓練              | 32          | 16           |
| 外訓 | 全公司<br>學習與發展   | 外語班 (日語、英語)           | 15          | 900          |
|    |                | Mentor 教育訓練課程         | 31          | 124          |
|    | 工程服務部          | 品質與認證                 | 28          | 215.5        |
|    |                | 生產專業技能類               | 3           | 24           |

( 接下頁 )

| 類型 | 單位                                                     | 訓練主題                                                                                           | 受訓人數 ( 人次 ) | 總受訓時數 ( 小時 ) |
|----|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|
| 外訓 | 內稽內控辦公室<br>永續推動辦公室<br>海外事業部<br>營運管理部<br>市場行銷部<br>財務會計部 | 經營管理類<br>   | 80          | 1,199        |
|    | 永續推動辦公室<br>海外事業部<br>市場行銷部<br>設備研發部<br>工程服務部<br>環安管理部   | 工作安全類<br> | 116         | 1,020        |

聚賢致力打造共學的永續文化，從觀點到實踐－建構學習型組織，除了上述課程外，亦透過不定期「聚智慧商周文章分享」與「ESG 小知識」雙軌並進的溝通模式，鼓勵同仁在吸收國際商業觀點的同時，反思如何優化現有流程，進而激發在日常工

作與生活中實踐具體行動，不僅強化組織的應變力與競爭力，更體現聚賢對於人才永續發展及職場共融的具體承諾。

持續進修的補助政策

「終身學習，成就卓越：建構全方位教育支持體系」聚賢將人才視為公司最寶貴的資產，持續支持同仁追求學術與專業領域之成長。透過彈性工時與住宿支援，讓同仁能在無後顧之憂的環境下精進自我。針對產學合作的「技術實習生」，公司更制定了涵蓋就學貸款、住宿、獎學金及地點固定的四項安心保障，旨在消除學習與就業間的經濟鴻溝，這份承諾不僅體現了對員工職涯的投資，更是聚賢維持產業競爭力、實現組織韌性的具體實踐。此外，本公司亦於員工跨部門轉職時採導師培訓機制，協助適應新職務並強化職涯過渡支持。



| 年度      | 學校       | 學制       | 累計人次 | 狀態  | 備註          |
|---------|----------|----------|------|-----|-------------|
| 2025 年度 | 國立台灣藝術大學 | 創作碩士學位   | 1    | 已畢業 | 投入約 42.4 仟元 |
| 2025 年度 | 國立中興大學   | 財金碩士在職學位 | 1    | 已畢業 | 投入約 38.6 仟元 |

2.2.2 領航青年多元發展

為強化校園人才接軌機制，聚賢積極與多所大專院校及技職體系建立合作夥伴關係，提供不限科系的實習機會，並定期舉辦招募說明會與參與畢業季升學就業規劃輔導，協助學生拓展職涯視野，提升公司對青年就業人才的品牌吸引力與選才準確性。2025 年的產學合作成果如下表，期間亦已有 1 位實習生於計畫結束後順利轉任正職。

| 學校 / 科系        | 合作內容     | 實際績效            |
|----------------|----------|-----------------|
| 臺中市立臺中工業高級中等學校 | 焊接人才培育計劃 | 2025/05 廠校媒合會   |
| 國立草屯高級商工職業學校   | 焊接人才培育計劃 | 2025/05 校園徵才說明會 |
| 國立台灣體育大學       | 產學育才計畫   | 2025/12 校園徵才說明會 |

## 學生獎助學金

聚賢每年定期與多所大專院校合作辦理實習生計畫，依據學生個人特質與職涯興趣，安排於寒暑假或整學期期間，提供實習薪資至公司各業務或技術單位參與實習，透過實際參與職場任務，激發學生學習動力並提升實務能力，累積產業實作經驗。

實習生遴選機制採需求部門主管面談制，依學生背景與志向進行評估及錄取。實習期間，公司指派資深同仁擔任專屬指導導師，協助學生理解產業運作模式與部門工作流程，實習期滿並通過內部考核者，於畢業後可優先轉任正式員工，且可承認其實習期間之年資，縮短職場適應期，強化校園與職場接軌成效。

實習工程師在學期間，學期成績平均達 80（含）分以上者，每學期可憑成績單申請當學期 6,000 元獎助學金。

### 2.2.3 人才發展評估

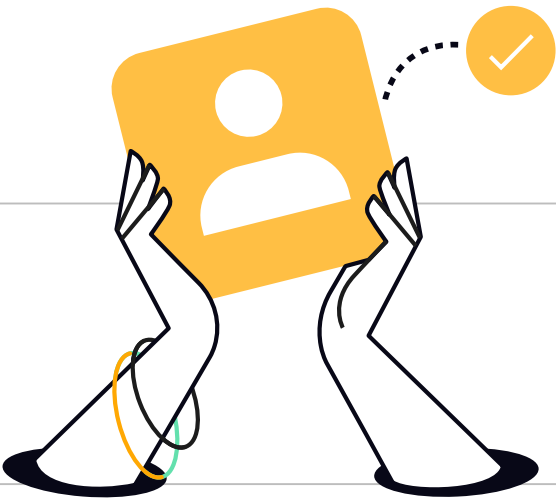
本公司依照公司發展規劃訂定「員工晉升規範」，劃分三大職等（高階主管級、中階主管級與一般人員）以及四大職稱（管理職、技術專業職、行政職與業務職）架構，綜合考量員工績效、專業年資、重大貢獻及當年度公司各職等升等比率等，為員工建立適切的晉升管道，並於每年度 3 月調整該年度人力規劃。



## 2.3 人權

維護基本人權是聚賢不變的堅持，本公司主動評估並掌握潛在的人權風險，並據此制定完善的預防及補救措施，以確保管理效能。本公司承諾守護每位勞工的合法權益，打造一個無歧視、具尊嚴且友善的勞動力環境，讓尊重與平等的精神落實於組織的每一個角落。

| 重大主題   |                                                                                                                                                                         | 勞工權益與人權 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 重大主題意義 | 對聚賢而言尊重勞工權益和保障人權，不僅是對社會履行法律和道德責任的責任，更是對所有員工、供應商及相關合作成員全體承諾。遵循在地人權保障、勞動法令、兩性平等相關法令規範，禁止任何強迫、歧視、虐待實行及侵犯人權的行為，不論其職位、職級均應遵守此標準，採取積極的措施來促進人權的尊重和保護，不僅可建立和諧的工作環境，亦可提升員工的凝聚力。  |         |
| 政策／策略  | 聘用過程中遵守法律法規透過公正的甄選和評估程序，保護每一位員工的基本人權，確保員工在無強迫、無歧視的環境中工作，並訂定相關規章制度，定期主動公告，保障員工合法權益為員工創造一個公平、尊重的工作環境。                                                                     |         |
| 目標     | <b>短期（2026 年）：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>強化法規遵循與標準接軌，並透過定期稽核與內部教育訓練，確保投控及其子公司切實落實人權保障措施。</li></ul>                                                      |         |
|        | <b>中長期（2027-2030 年）：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>重大違規案件：0</li></ul>                                                                                       |         |
| 行動辦法   | <ul style="list-style-type: none"><li>明確人權風險管理目標，保障員工基本人權並促進供應鏈人權保護</li><li>持續監測、審查、改進與調整，追蹤與檢視執行成果並適時揭露人權政策與作為之推動成果</li><li>規劃人權及勞動法令教育訓練</li><li>反歧視與職場騷擾宣導</li></ul> |         |



（  
接  
下  
頁  
）

| 重大主題           | 勞工權益與人權                                                                                                                                                                 |                                                                                          |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2025 年<br>實際績效 | <ul style="list-style-type: none"><li>落實相關規章制度，2025 年無接獲違反人權申訴</li><li>落實安全健康工作環境、禁用童工及未成年工、禁止強迫勞動、禁止歧視與騷擾、自由結社、個人資料保護作業辦法、性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法、職場不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫</li></ul> |                                                                                          |
|                | 2025 年的目標                                                                                                                                                               | 達成進度及說明                                                                                  |
|                | <ul style="list-style-type: none"><li>訂定之相關規章制度，並追蹤人權議題風險進行橫向衡量分析及時採取有效的減緩措施</li></ul>                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>2025 年 7 月共識營 - 對全體員工實施性騷擾防治法宣導及人權法令教育訓練</li></ul> |
| 溝通管道           | <ul style="list-style-type: none"><li>個人資料侵害事故通報、性騷擾申訴書、職場不法侵害通報、員工意見回饋平台</li></ul>                                                                                     |                                                                                          |

2.3.1 人權政策

本公司於人員新進時即對其說明勞基法相關的勞工權益，保障職員知曉的權利。2025 年本公司未接獲任何人權事件而發生之違法情事亦或是申訴案件，顯示本公司於人權管理的政策訓練課程和申訴機制相輔相成，並有穩定成效。

聚賢重視並承諾落實對勞工人權的保障，在工時管理、健康安全與工作尊嚴方面制定具體措施，以實際行動回應國際對勞動人權的關注。本公司依法保障員工基本工時，依法給予合理報酬，杜絕剝奪勞動者正當報酬之情形，維護員工的基本勞動權

益。針對員工健康與安全，以及防止強迫加班等高風險人權議題，聚賢亦訂定明確內部規範，確保員工於工作安排過程中能獲得應有尊重與保護，同時，公司導入數位化考勤系統，並設置工作時間管理與限制機制，主動監控與預警異常工時狀況，預防員工因工作負荷過重而產生長時間加班或過勞風險。透過制度化管理與風險控管，落實對勞動尊嚴與人權保障的具體承諾。

聚賢訂有「供應商陽光行為承諾書」，要求所有供應商應承諾遵守執行經營業務時，均須完全符合當地所有相關適用之法規，並遵行國內外之永續發展相關法規及標準，確保供應商提供安全之工作環境，明確承諾尊重與保障所有工作者之基本人權，此項承諾適用於所有類型之工作者，包括正式員工、臨時人員、移工、工讀生、約聘人員與其他派遣或外包勞動人員。供應商禁止任何形式之強迫勞動、童工、歧視或騷擾行為，並應建立合理工時與報酬制度，以促進公平、安全且具尊嚴之工作條件，同時善盡環境保護責任，遵守道德規範及智慧財產權等相關規範，共同實踐經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展。

人權管理之相關政策訓練課程

| 年度           | 2023 年  | 2024 年 | 2025 年 |
|--------------|---------|--------|--------|
| 訓練人數 ( 人次 )  | 139     | 119    | 141    |
| 訓練總時數 ( 小時 ) | 64      | 119    | 70.5   |
| 員工受訓百分比      | 110.32% | 78.81% | 94.63% |

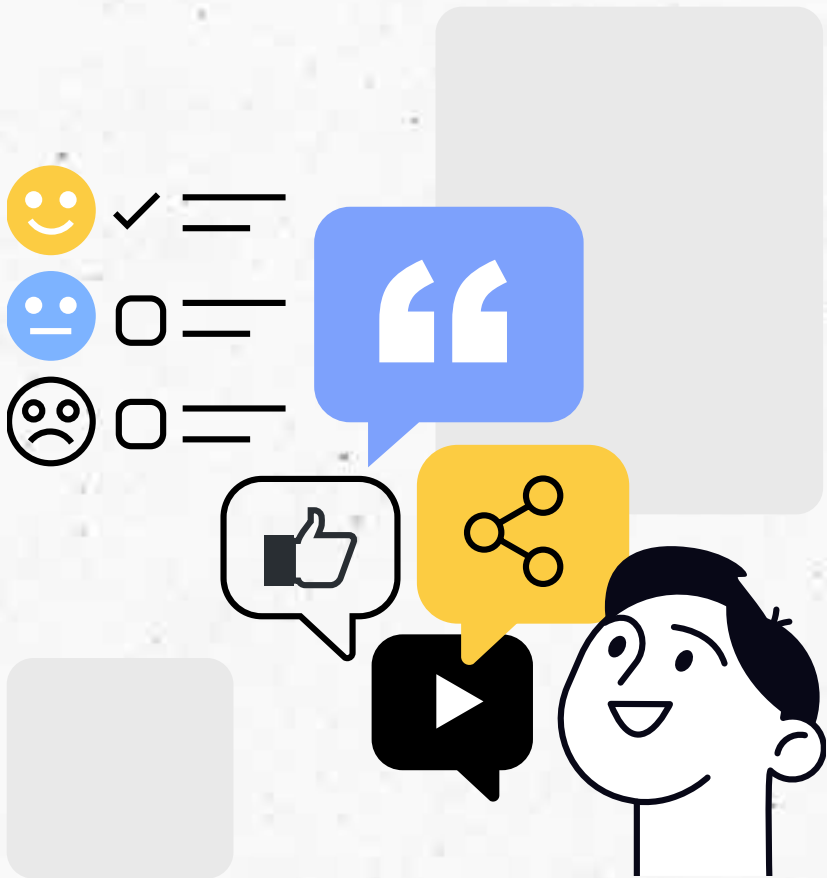
註：員工受訓百分比 = 當年度訓練人次 / 當年度員工總數

2.3.2 人權風險評估與風險及減緩措施

| 議題            | 說明                                                                                                                  | 利害關係人            | 目標 / 減緩措施                                                                                                                                            | 2025 年成效                        |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 安全健康<br>工作環境  | 降低傷害及疾病之預防、火災、觸電感應、墜落、交通事故、財產損失等風險。                                                                                 | 全體員工、<br>承攬商、供應商 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 實施安全衛生教育訓練，增進員工對安全衛生的認知及能力</li><li>• 進行交通安全宣導，並公告張貼相關文宣品</li></ul>                                           | 除偶發出勤之交通事故 ( 人員皆輕傷 )，無其他重大工安事件。 |
| 禁用童工<br>及未成年工 | 雇用兒童進行工作，將剝奪兒童應有之正常童年成長、上學機會，恐於兒童精神上、身體上、社會上與道德上造成威脅或損害；故不錄用未滿 15 歲之兒童，及不與任何故意雇用童工的供應商合作。                           | 全體員工、<br>承攬商、供應商 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 招募時必須採取合理、有效的方法鑒別求職者的真實年齡</li><li>• 入職建立勞工真實、完整的人事檔案，並確認有效證件</li><li>• 僅招募 18 歲以上職員，並確保其工作量與體力得以平衡</li></ul> | 本公司自成立以來，未雇用任何童工。               |
| 禁止強迫勞動        | 尊重員工，禁止任何形式之強迫勞動行為，包含行動限制、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅、扣留身分文件、扣發薪資等非自願性勞動情形。                                                      | 全體員工             | <ul style="list-style-type: none"><li>• 公司大型聚會宣導</li><li>• 員工勞動契約均依循法規制訂及簽署</li></ul>                                                                | 本公司自成立以來，未發生強迫勞動之情事。            |
| 禁止<br>歧視與騷擾   | 提供不受騷擾、無不法侵害及非法歧視的工作場所。公司不得因人種、膚色、年齡、性別、性取向、性別認同和性別表現、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治派別或婚姻狀況等在招聘和雇傭過程中（如晉升、獎勵和培訓機會等）歧視、霸凌或騷擾勞工。 | 全體員工、<br>承攬商、供應商 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 公司大型聚會宣導</li><li>• 公告張貼相關文宣</li><li>• 設有申訴管道</li></ul>                                                       | 自公司成立以來無相關事件申訴。                 |
| 自由結社          | 尊重所有員工結社意願（如：組建或加入工會、集體談判與和平集會）及拒絕參加此活動的權利。                                                                         | 全體員工             | 員工或其代表應能與公司就工作條件和管理政策公開交流溝通並表達看法和疑慮，而無需擔心會受到歧視、報復、威脅或騷擾                                                                                              | 目前無員工提出工會相關集體談判與和平集會之活動。        |
| 個人資料保護        | 本公司有訂定「個人資料保護作業辦法」管理辦法，落實隱私及個人資料保護管理辦法與制度，同時兼顧隱私及個人資料之合理利用。                                                         | 全體員工             | 所有人員應遵循的個人資料保護目標，於合理的範圍內蒐集、處理及利用個人資料，以避免人格權受侵害                                                                                                       | 目前無員工提出個人資料侵害事故通報紀錄。            |

2.3.3 暢通的溝通管道

每位夥伴的聲音都是推動聚賢前進的力量，聚賢提供多元化的對話場域，讓溝通不受限於形式與職級。透過每季定期的勞資會議，落實法規保障與權益討論；而每年的共識營則成為跨部門情感凝聚與價值對齊的重要契機。本公司也提供臨場健康服務以及員工協助方案(EAP)，及時照顧員工的感受及身心狀況。本公司 2025 年度未接獲任何重大的員工相關申訴案件。



| 溝通管道         | 簡述內容                                                                            | 頻率                  | 次數 / 人數 | 解決情形                                                                                         |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 勞資會議         | 依勞資需討論內容及福利相關內容進行例行或臨時性會議                                                       | 每三個月一次<br>(臨時會議不拘)  | 6 場     | 相關議題皆已決議                                                                                     |
| 申訴信箱 / 熱線    | 申訴信箱、電話 / 員工意見回饋平台                                                              | 隨時                  | 無       | -                                                                                            |
| 考核訪談         | 針對考核被投訴者及投訴者分開進行私下訪談，了解事件因果。                                                    | 每半年一次<br>(若無人投訴則停辦) | 15 場    | 由營運管理部人資單位及部門主管針對被投訴事件約談相關人員，釐清實際情形並給予相關改善意見。                                                |
| 員工協助方案 (EAP) | 透過此方案可輔導、協助同仁們如：工作適應、人際、婚姻、家庭照顧、健康、法律等，影響個人工作表現的相關因素，並且具備一定程度保密，不隨意透漏、洩漏個人相關資訊。 | 隨時                  | 35 人次   | 給予同仁身心關懷及輔導。                                                                                 |
| 員工滿意度調查      | 透過第三方協助員工滿意度匿名調查，了解同仁員工對於公司的滿足狀態，分析所收集到的資訊，針對調查結果所呈現出的不足進行討論及改善。                | 每年一次                | 123 人   | 2025 年 6 月針對員工福利制度辦理問卷調查，回收率達 100%。依據員工回饋意見進行彙整分析，並據以檢視與優化現行福利制度，強化員工關懷與制度適切性，持續提升整體滿意度與向心力。 |

職場申訴事件及機制 - 受理流程

聚賢致力於營造開放且透明的溝通氛圍，針對不當行為設有專屬的匿名通報機制，保障員工與合作夥伴的發聲權益。本公司視舉報人的安全為首要考量，在調查過程中嚴格執行隱私保護協定，透過標準化的書面與電子化紀錄管理，確保每一件申訴都能在公平、公正的程序下審理，並將處理結果妥善保存以供稽核。

| 項目   | 公司內容                                                                                                                                                                                       |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 政策說明 | 本公司有訂定「員工工作準則」、「內部控制制度」、「騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」以及「個人資料保護作業辦法」等管理辦法，規範公司人員之誠信與道德等行為，其嚴禁全體同仁做出任何危及公司商譽及權益之行為，亦不得主動要求或被動接受廠商任何形式之饋贈行為（金錢、禮品、公司股份等），如發現有以上情事發生，一律革職處分，並委任聘顧之法律顧問依法提出刑事告訴，且依民事求償公司損失費用。 |
| 申訴機制 | 本公司有設置檢舉管道供利害關係人舉報，受理單位於接獲後將進行調查，並將受理內容、調查過程及結果以及懲處留存書面文件或電子檔。                                                                                                                             |
| 申訴管道 | 可透過各相關作業辦法申訴表單進行申訴，亦可透過申訴信箱、電話及員工意見回饋平台進行申訴。                                                                                                                                               |

共識營

為打破地理限制並強化組織韌性，定期舉辦「共識營活動」，此活動不僅是團隊互動的場域，更是經營理念傳遞的核心機制，透過面對面的溝通，將公司的願景、使命與年度目標精準傳達至每位成員，確保同仁能深刻理解企業文化，進而凝聚全體向心力，朝著共同的戰略目標邁進。

| 年度     | 活動簡述                                                                     | 員工反饋             |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 2019 年 | 以影片欣賞、解析模式，帶動同仁於群體中互相配合 & 理解角度，並延伸至工作範圍內實際運用。                            | -                |
| 2020 年 | 外聘專業管顧公司，對於全公司人員進行 DISC 分析，著重於不同類型人員性格了解，與實際溝通最具效益之建議。                   | -                |
| 2021 年 | 因疫情停辦一年。                                                                 | -                |
| 2022 年 | 由各部門代表宣達事項及年度目標，提升公司向心力；帶動同仁分組活動增進同仁之間的信任，用最簡單的方式達到與同仁之間的溝通，為公司帶來其他有效意見。 | 活動中同仁提出有關福利制度建議。 |

| 年度     | 活動簡述                                                                                                                                                                                                                                                                            | 員工反饋                                                                                                                                                                        |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2023 年 | <p>本次活動主題為永續與公司願景，由各部門代表進行宣達事項及相關宣導，及外聘會計師事務所專業律師進行誠信經營及防範內線交易宣導，讓每位同仁精準有效瞭解公司願景及目標，達到循序漸進、全員參與之目的。</p>                                                                                                                                                                         | <p>其中有 7 位同仁於共識營活動回覆單所反饋的內容，敘述真誠的體悟與精準掌握欲達內涵，特此給予表揚。</p>                                 |
| 2024 年 | <p>本次活動主題為永續行動，在全球、社會、企業及個人層面均具有深遠的意義。面對極端氣候變遷、資源枯竭與環境污染等迫切挑戰，全員必須攜手合作，採取行動來緩解或避免相關衝擊及災害。</p> <p>在此背景下，企業肩負著推動永續發展的關鍵角色，透過明確的政策與實踐，提升員工對永續議題的認知與參與度。聚賢透過培訓與內部倡議，讓永續理念深植於企業文化，進而驅動實質改變。</p> <p>此外，企業核心價值如同理、品德與信任，不僅強化組織的責任感，也能凝聚員工共識，使全體成員真正投入並落實永續行動，推動企業向更具影響力與社會價值的方向邁進。</p> | <p>共識營活動結束後進行滿意度調查，共計回收 39 份問卷，其中 8 位參與者提供正面意見回饋，作為後續活動優化之參考依據。</p>                     |
| 2025 年 | <p>本次活動主題為永續行動，旨在深化全體同仁對誠信治理與永續經營的共識。在公司治理方面，進行法令遵循培訓，涵蓋重大訊息、內線交易防範、道德準則與誠信經營，並強化資安防護意識，構築企業韌性。在員工照顧上，除落實職場性騷擾及不法侵害防治，亦詳細說明薪資福利與員工持股信託制度，建立長期利潤共享機制。</p> <p>此外，永續推動辦公室正式宣導邁向「B 型企業」的願景，將 ESG 理念轉化為日常行動。本次活動全面整合合規、安全與福祉，展現公司落實共融職場與誠信經營的堅定承諾。</p>                               |   |

## 2.4 安全職場

聚賢致力於打造「零災害、零傷害、零缺失」的安全職場環境，確保全體員工在安心、受尊重的工作環境中發揮所長。公司透過系統化的職場健康管理機制，主動辨識並降低潛在健康風險，並結合健康促進與關懷措施，支持不同角色與需求的員工，持續守護員工身心健康，實踐活力包容、以人為本的友善職場承諾。

| 重大主題   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 職業安全衛生管理 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 重大主題意義 | 本公司重視員工、承攬商及相關工作人員之職業安全與健康，承諾遵循相關法令與其他要求，並依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，建立與落實風險辨識、危害評估及事故預防機制。透過教育訓練、持續改善與績效監督，安全、健康之工作環境，預防職業災害發生，保障員工身心健康，並支持企業永續經營。                                                                                                                                                                                                                                              |          |
| 政策／策略  | <p>公司重視員工、承攬商及相關利害關係人之職業安全與健康，依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，訂定並落實以下管理方針：員工及其代表進行諮詢，並鼓勵積極參與職業安全衛生管理系統中相關活動</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 遵循並符合政府職業安全衛生相關法令及其他要求，確保作業安全與員工健康</li><li>• 建立完善之風險辨識、危害評估與控制機制，預防職業災害發生</li><li>• 落實安全衛生教育訓練，提升員工及供應商安全衛生意識與能力</li><li>• 強化健康管理、作業環境監控及緊急應變措施，安全健康工作環境</li><li>• 鼓勵員工參與與溝通，持續改善職業安全衛生管理績效</li><li>• 以降低事故風險、追求零重大職災為長期目標，支持企業永續經營</li></ul> |          |
| 目標     | <p>短期（2026 年）：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 落實全體員工及承攬商之職業安全衛生教育訓練，提升安全意識與作業風險辨識能力，年度安全教育訓練完成率達 95% 以上</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                |          |
|        | <p>中長期（2027-2030 年）：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 透過持續改善職業安全衛生管理系統，降低工傷與職業災害發生頻率，逐年減少事故造成之損失與營運影響，目標事故發生率降低 5%、工傷相關成本降低 10%，並將重大缺失事件控制於每年 10 件以下。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                    |          |



| 重大主題 | 職業安全衛生管理                                                                                |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 行動辦法 | 為落實職業安全衛生管理方針並降低職災風險，本公司於報導年度推動以下行動計畫：                                                  |
|      | 1. 強化職業安全衛生教育訓練                                                                         |
|      | 依據不同職務與作業風險規劃分級教育訓練制度，包含新進人員安全訓練、在職員工定期訓練及特殊作業專項訓練，透過課程講授、案例分享與實務演練，提升員工安全意識與正確作業能力。    |
|      | 2. 持續辨識與管控作業風險                                                                          |
|      | 定期進行作業風險辨識與評估，針對高風險作業制定標準作業流程與防護措施，並落實現場查核與改善追蹤，以預防職業災害及降低事故發生率。                        |
|      | 3. 優化作業流程與工作安排                                                                          |
|      | 透過作業流程檢討與人力調配，減少不必要的跨區移動與重複作業，降低因作業疲勞或通勤移動所衍生之安全風險，提升整體作業安全與效率。                         |
|      | 4. 建立緊急應變與事故通報機制                                                                        |
|      | 訂定並定期演練緊急應變計畫，確保員工熟悉事故通報、應變處置及疏散流程，提升突發事件之應變能力，降低人員傷害與營運衝擊。                             |
|      | 5. 落實管理制度與持續改善                                                                          |
|      | 制定「安全衛依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統架構，透過內部稽核、管理審查及 PDCA 循環，持續檢討與精進職業安全衛生管理作為，確保管理制度之有效性與永續運作。 |

| 重大主題       | 職業安全衛生管理                                                                                                                                                                                                                                                            |                            |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 2025 年實際績效 | <ul style="list-style-type: none"><li>投入 39 位員工於職業安全衛生管理中</li><li>2025 年度外訓訓練費用 130,189 元 ( 上課總時數 1,020 小時 )</li><li>客戶 (TSMC) 頒發年度優良工安獎狀、工程掌控及工安管理表現優異感謝狀</li></ul>                                                                                                |                            |
|            | 2025 年的目標                                                                                                                                                                                                                                                           | 達成進度及說明                    |
|            | 每年同仁安全培訓完成率需達 95% 以上                                                                                                                                                                                                                                                | 達標，2025 年度同仁 100% 完成安全培訓課程 |
| 溝通管道       | <ul style="list-style-type: none"><li>各部門於 2025 年持續定期與員工召開溝通會議，藉此加強對工作進度及安全衛生管理系統運作成效瞭解，並持續評估適用性、適切性及資源需求，以確保管理措施有效性。</li><li>若有任何職業安全衛生相關之問題、建議或異常反映事項，員工可透過部門主管或公司職業安全衛生管理單位進行通報與處理。</li><li>公司持續提供員工意見回饋平台及多元溝通管道，確保申訴與建議可被即時受理，並於保密及不受不利影響前提下妥善回應與改善。</li></ul> |                            |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                            |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                            |

## 2.4.1 環安衛政策與管理系統

本公司始終高度重視員工的工作環境安全與衛生管理，並將其視為對員工、客戶、供應商及社會的重要承諾與責任。公司依循 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，建構完善的安全衛生管理架構，落實預防為主的管理原則，致力於打造安全、健康且具支持力的友善職場環境。為降低作業風險並保障員工身心健康，2025 年公司持續推動各項安全衛生管理措施，包括定期實施安全教育訓練、辦理員工健康檢查及職場安全衛生宣導，宣導內容涵蓋傷害與疾病預防、火災防範、用電安全、高處作業風險、交通事故及財產損失等潛在危害因子，以提升員工風險辨識與自主管理能力，針對不同製程風險與作業特性，亦持續檢視並調整教育訓練內容，強化員工安全意識與應變能力。



公司於 2025 年度執行例行性安全衛生檢查，檢查項目涵蓋作業環境安全、機具與設備運作狀況、消防設施、用電安全、個人防護裝備配戴情形及環境整潔度等。經檢核結果，整體設施與設備均維持良好運作狀態，未發現重大職業安全衛生缺失；針對可優化事項，已及時完成改善並納入後續追蹤管理機制，持續提升職場安全品質。為確管理制度持續有效運作，公司 100% 員工均依據 ISO 45001：2018 標準訂定相關政策與實施準則，並於 2025 年定期召開環境安全衛生管理系統審查會議，檢討管理成效並規劃持續改善作為。此外，公司持續提供充足、衛生且功能完善的廁所與洗滌設施，保障員工基本使用權益。為保障員工於安全無虞的環境中執行工作任務，公司於員工報到時即

提供必要之個人防護裝備，包括安全帽、安全眼鏡、施工背心及無塵工作套組，並明訂所有需進入客戶廠區之員工，須全程配戴完整個人防護裝備。透過持續檢討與更新環安衛措施與政策，深化以人為本的照顧理念，實踐活力包容的友善職場承諾。

此外，鑑於安全鞋為高頻率使用之個人防護用品，長期穿戴易產生磨損而降低保護效果，進而提高工傷風險，公司每年提供每位員工新台幣 1,000 元安全鞋補助，用以購置合腳、符合防護規格之安全鞋，全面提升作業現場的安全保障。同時，公司亦為需接觸高風險作業的同仁，配發符合個人尺寸、防切割規格的手套，確保手部防護到位，降低作業傷害風險，落實全方位的安全保障與員工關懷。



安全帽



安全眼鏡



施工背心



防割防滑手套



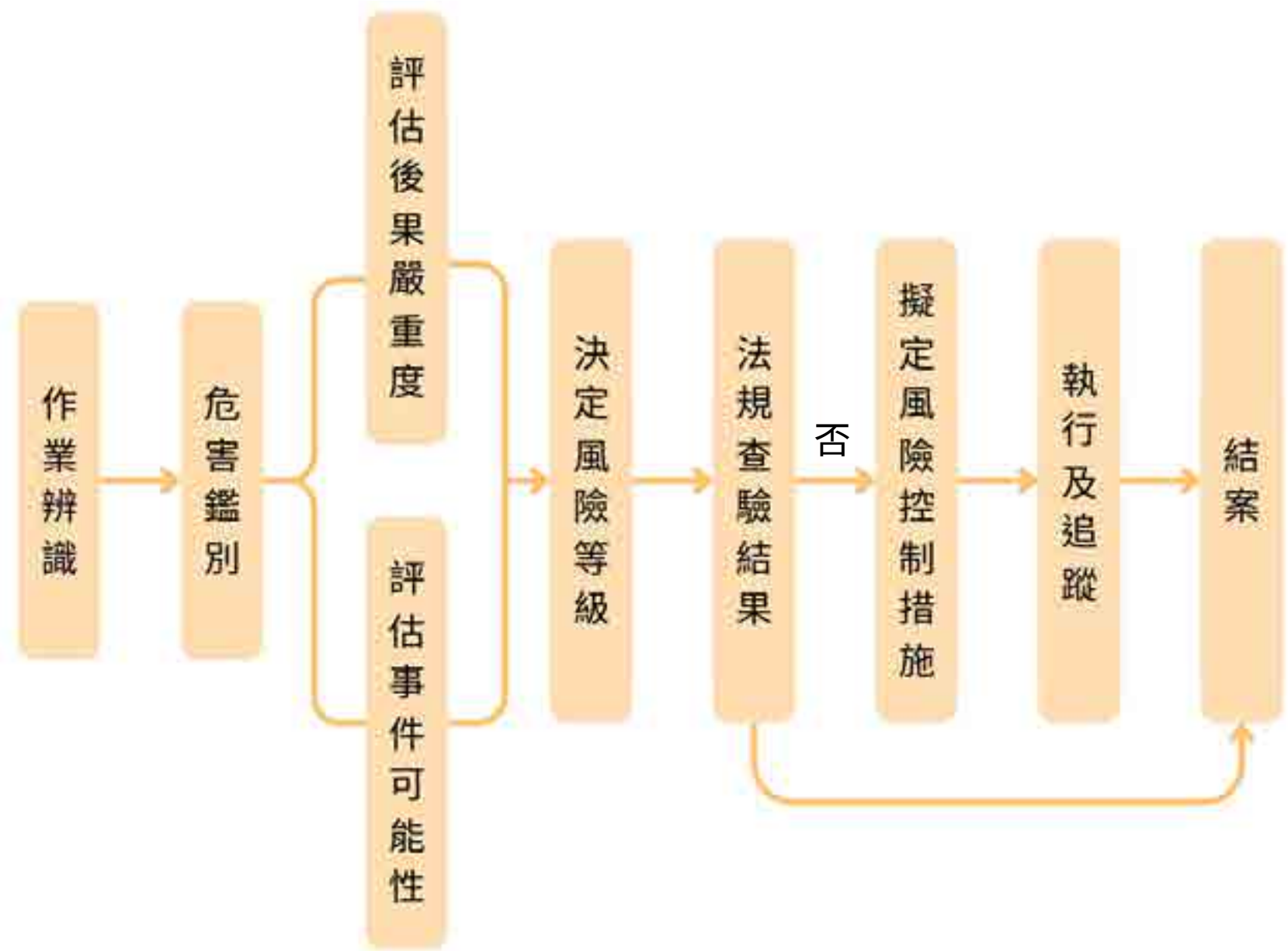
工作安全鞋



防靜電無塵包

2025 年職業安全發生事件警告 / 違規行為

針對職業安全事件，本公司一旦接獲事故通報，即啟動應變處理機制，並完整保留事故紀錄與原因分析資料。針對違規或缺失事項，依據調查結果研擬具體改善策略，並納入教育訓練與制度修訂之依據，強化預防與管理成效。本公司秉持最高標準原則，對各類職業安全事件採取最嚴謹的處置態度，並持續追蹤後續改善情況，確保相關缺失不再重演。2025 年度，公司持續強化應變流程與跨部門協作並持續推動相關教育訓練及宣導作業，除提升事故通報效率與管理效能，亦透過每週部門會議及工具箱會議，強化員工對職業安全的認知與日常落實，確保防護措施及制度能及時反應實務需求。



為進一步強化預防機制，2025 年公司持續精進管理職能，確保各施工單位能主動辨識作業場所潛在風險，並制定明確、具體且可執行之防範措施，落實源頭管理。針對協力廠商，公司亦持續釐清責任歸屬與分工機制，確保外部人員遵循相同安全標準，整體提升職場安全水準與作業管理效能。2025 年度，公司職業安全相關之警告或違規事件共 18 件，然並未發生重大職業災害事件且均已完成改善與追蹤。透過持續教育訓練、制度化管理及協力廠商安全機制，公司致力於打造安全、專業、可持續的工作環境，守護全體同仁之職場安全與健康。

| 事件原因          | 件數 |
|---------------|----|
| 人員紀律 /PIP/PPE | 7  |
| 違反作業程序        | 6  |
| 暫存區管理         | 3  |
| 環境風險 (碰撞或損壞)  | 2  |

2.4.2 員工照護與關懷

本公司每年持續提供員工定期健康檢查，包括新進同仁報到前所需完成的檢查，確保員工身體狀況符合工作需求除涵蓋各主要健康檢查項目，並依照不同職務風險及工作型態，適時調整檢查範圍與項目，落實健康風險管理。本公司亦高度重視員工心理健康照護，持續提供心理健康問卷評估與電話諮詢服務，員工可依個人需求主動聯繫專業護理師，進行個別關懷與心理輔導，協助紓解壓力、提升情緒穩定性，全面守護員工身心靈健康。

2025 年度，公司持續推動健康促進措施，結合教育宣導、風險預防與心理支持，建構全面、系統化的職場健康管理機制，確保所有員工能在安全、友善及支持性的工作環境中發揮最佳效能。

聚賢提供健康檢查項目：

- 1. 新進同仁報到前須完成健康檢查，並提供必要檢查項目。
- 2. 員工到職轉正後隔年生日當月，可享生日假及免費健康檢查一次。
- 3. 到職年紀 35 歲以下者，於生日當日可至合作健檢中心進行法規規定項目之體檢（一年一次）。
- 4. 到職年紀為 35 歲（含）以上，且年資滿三年以上者，享有全日型健康檢查（每三年一次）。

「員工協助方案」（EAP）

本公司於 2023 年引入「員工協助方案」（EAP），並與宇聯心理健康志業群的專業團隊合作，為全體員工提供支援服務。透過 EAP，公司可以提供輔導和協助，涵蓋工作適應、人際關係、婚姻、家庭照顧、健康、法律等各方

面可能影響個人工作表現的相關因素。公司亦保證在一定程度上保密，不會隨意透露或洩漏個人相關資訊。

2025 年度 EAP 第二、三期提供諮詢統計如下：

第二期

- （一）EAP 電子 / 電話 / 個人諮詢統計分析（人次）

| 類別  | 電子關懷 | 電話諮詢 | 個人諮詢 | 合計   |
|-----|------|------|------|------|
| 次數  | 16   | 4    | 3    | 23   |
| 百分比 | 70%  | 17%  | 13%  | 100% |

- （二）類別統計分析（人次）

| 類別  | 心理 | 工作   | 管理 | 醫療 | 法律 | 理財 | 合計   |
|-----|----|------|----|----|----|----|------|
| 次數  | 0  | 20   | 0  | 0  | 0  | 0  | 20   |
| 百分比 | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% |

- （三）性別統計分析（人次）

| 類別  | 男  | 女    | 合計   |
|-----|----|------|------|
| 次數  | 0  | 20   | 20   |
| 百分比 | 0% | 100% | 100% |

第三期

- （一）EAP 電子 / 電話 / 個人諮詢統計分析（人次）

| 類別  | 電子關懷 | 電話諮詢   | 個人諮詢  | 合計   |
|-----|------|--------|-------|------|
| 次數  | 9    | 2      | 1     | 12   |
| 百分比 | 75%  | 16.78% | 8.33% | 100% |

- （二）類別統計分析（人次）不含個別諮詢

| 類別  | 心理     | 工作     | 管理 | 醫療 | 法律 | 理財 | 合計   |
|-----|--------|--------|----|----|----|----|------|
| 次數  | 8      | 3      | 0  | 0  | 0  | 0  | 11   |
| 百分比 | 72.73% | 27.27% | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% |

- （三）性別統計分析（人次）不含個別諮詢

| 類別  | 男      | 女      | 合計   |
|-----|--------|--------|------|
| 次數  | 8      | 3      | 11   |
| 百分比 | 72.73% | 27.27% | 100% |

本公司自 2022 年起導入臨場健康服務，委請外部專業機構，針對公司工作環境量身打造職場健康專案，為員工打造更安全的職場環境以及促進自身健康。

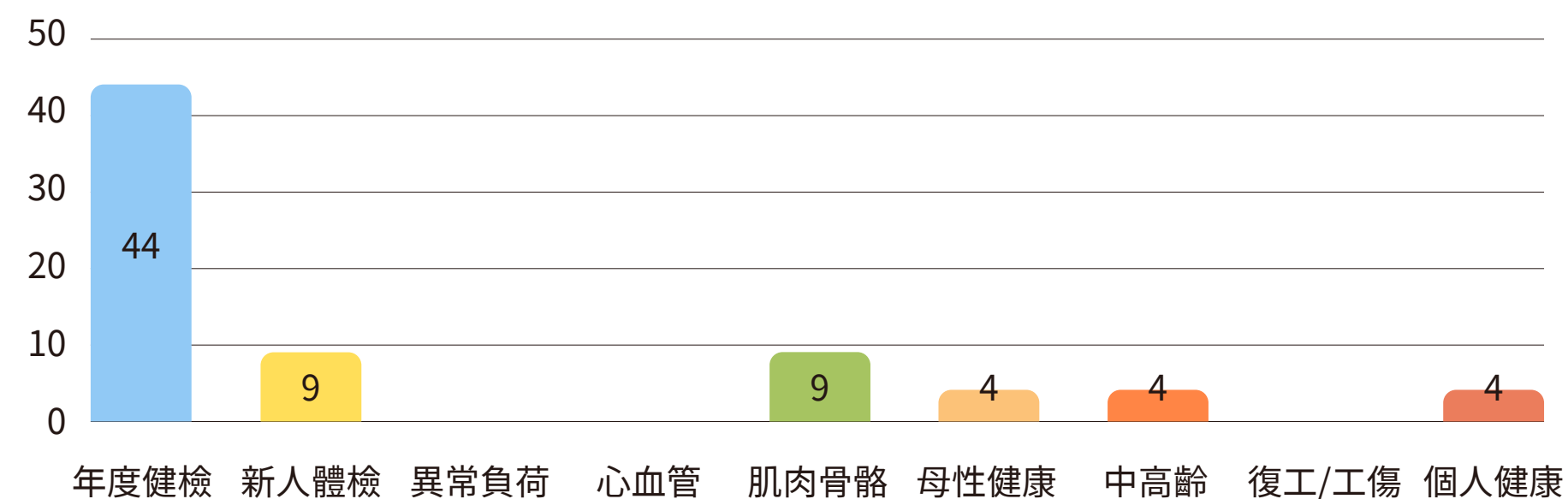
### 醫師

每年 **4** 次 / 每次 **2** 小時

### 護理人員

每月 **4** 次 / 每次 **2** 小時

### 健康管理統計圖



### 2025 年公司健康管理執行成效：

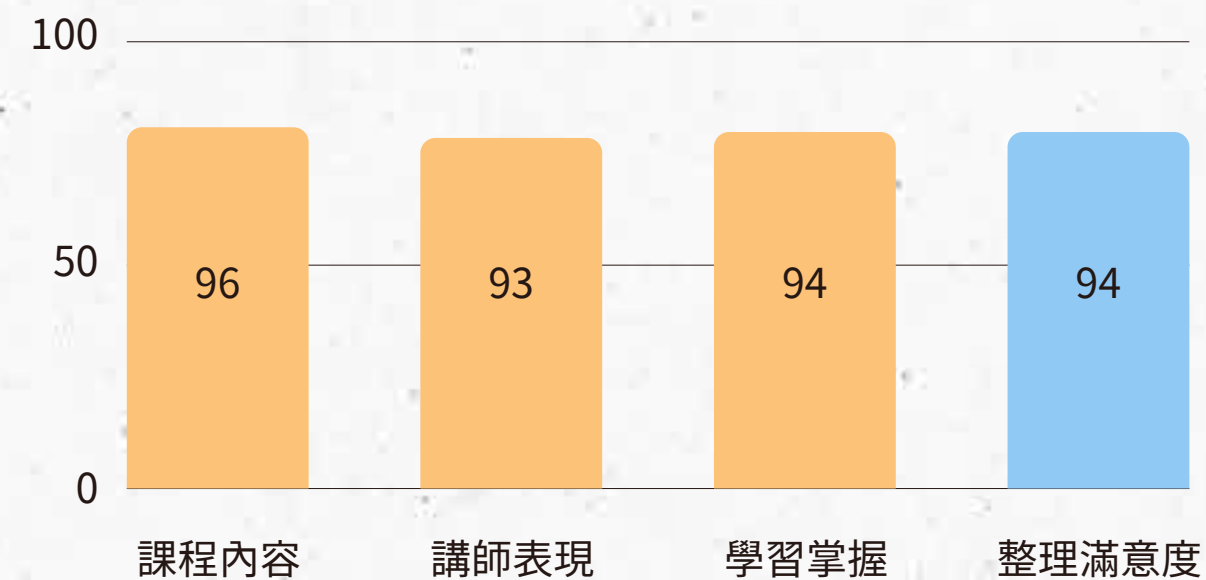
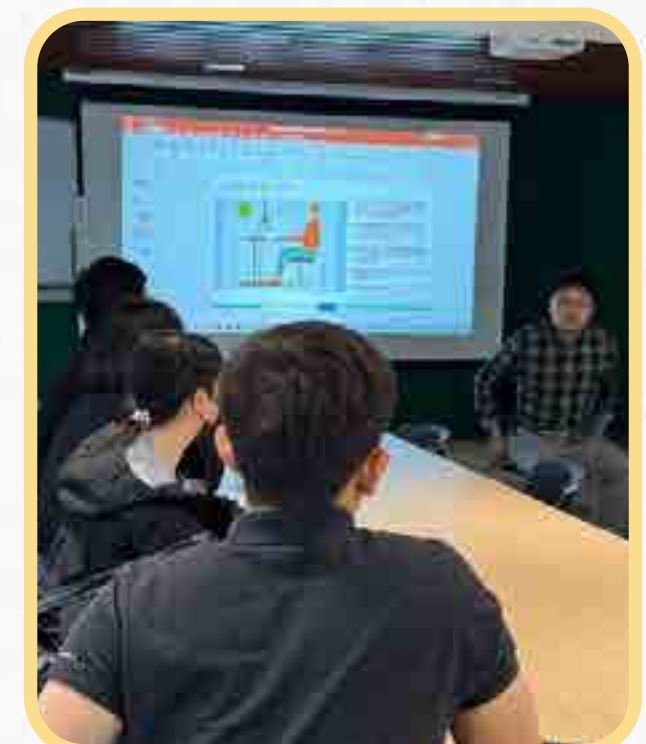


### 2025 年健康促進講座

辦理健康促進講座：『講座主題：辦公室核心訓練，肩頸下背痠痛 OUT』，公司員工主要工作內容以辦公室電腦作業為主，依 2024 年度肌肉骨骼調查結果員工主要不適部位以上半身不適居多共 64 人次（約佔 58.7%），其中又以肩頸、背部不適為最主要問題，故課程目的為教導人員如何舒緩上肢、下背及肩頸痠痛，並加強肌力訓練，以有效預防職業性人因危害之發生。

本次活動參與成果如下：

1. 參與人數：共 23 人（實體 17 人、線上 6 人）
2. 課程大綱：
  - 常見肌肉骨骼傷害原因
  - 常見辦公室肌肉骨骼痠痛問題
  - 如何改善痠痛問題
3. 課程滿意度調查結果：整體滿意度為 94 分



健康促進 - 主題式衛教文宣

【上班族健康大補帖】

聚賢自 2025 年 3 月至 12 月期間規劃推動「上班族健康大補帖」主題式衛教宣導，共推出 10 篇系列文宣，為預防上班族長期處於久坐生活型態及身體活動少而衍生出許多的健康隱憂，公司內從事電腦操作作業易有「久坐」問題約佔 32.1%，久坐問題易導致腸胃不適、疲勞倦怠、情緒低落、代謝變差等問題發生。期望透過相關保健衛教宣導，提昇公司員工預防觀念，以降低罹病之風險及促進健康。



【健康減重小學堂】

為強化員工健康意識與正確體重管理觀念，聚賢自 2024 年 4 月至 2025 年 12 月期間規劃推動「健康減重小學堂」主題式衛教宣導，共推出 10 篇系列文宣，內容涵蓋減重基本原則、飲食調整、運動建議與生活習慣養成等完整健康識能。透過階段性宣導，協助員工掌握正確體重控制方法，有效降低肥胖相關健康風險，進而維持良好體能與生活品質。



## 失能統計傷害

本公司之業務屬工程服務，外勤同仁雖駐廠於客戶廠區，但主要擔任管理職及監督職，實際工程多發包給承攬商；內勤同仁與業務同仁除拜訪客戶外，多於辦公室內執行相關作業。2025 年度，公司發生 2 起工作場所內工傷事故及 8 起通勤交通事故，皆已依應變流程完成處置與改善措施。未發生職業病死亡，亦無經判定確診之職業病或工作相關疾病個案。

針對工作場所事故，公司完整保留事故紀錄及原因分析，研擬具體改善策略，並納入教育訓練與制度修訂之依據，確保類似事件不再重演。透過持續監控、教育訓練及制度化管理，公司致力於建立安全文化、降低營運風險，守護全體同仁之職場安全與健康。針對本年度工作場域內工傷事故之相關說明如下：

### 2025 工傷說明

#### 1. 職業傷害類型：廠區戶外樓梯因雨天走路滑倒

**事件原因：**下雨造成樓梯階面濕滑，未即時清理或設置防滑警示標示，增加人員滑倒風險。樓梯缺乏防滑處理（如防滑貼條、防滑墊等），在濕滑天氣下易造成意外。

**後續追蹤：**廠區已開會重新審視階梯問題，並針對易濕滑區域增設「小心地滑」等警示標示。

#### 2. 職業傷害類型：廠區跨越施工圍籬腳被連桿絆倒受傷

**事件原因：**人員貪圖方便，未確實將連桿拿起再進入施工區域，導致受傷。

**後續追蹤：**爾後如有行徑施工圍籬區域，需將角錐圍籬拿起進入後再復歸或是繞道而行，不可用跨越方式進入，避免再次發生人員受傷。

經統計，2025 年本公司職業傷害原因多為割傷、碰撞、跌倒及物體飛落砸傷所致。為防止類似事故再次發生，公司已即刻針對作業現場採取以下強化防護與管理措施，並持續強調作業人員須確實遵循各項安全管理規範，以提升整體作業安全：

- 1.加強現場防護設施：**於施工區域開口處設置明顯警示標誌與圍籬，並安排專人駐點警戒，防止人員誤入高風險區域。
- 2.提升人員安全意識：**針對相關人員進行加強型安全教育與訓練，提升其風險辨識能力與防護行為落實度。
- 3.建立應變處置流程：**制定並實施事故應變處理程序，確保在突發情況發生時能即時啟動應變機制，有效控管現場風險與人員安全。
- 4.落實稽核安全管理措施：**定期執行作業現場安全稽核與巡查，確保各項安全制度確實落實，並將稽核結果納入管理考核機制。

另外，公司持續透過部門週會及主管宣導，提醒員工遵循行車安全規範，降低通勤交通事故發生風險。透過上述防護、教育、應變及稽核措施的綜合運作，公司致力於維持零職災目標，並持續打造安全、專業、可持續的工作環境，守護全體同仁之職場安全與健康。

| 類別              | 項目                   | 單位      | 2023                 | 2024    | 2025    |
|-----------------|----------------------|---------|----------------------|---------|---------|
| 總經歷工時 ( 含加班 )   |                      | 小時      | 221,291              | 233,155 | 263,425 |
| 職業傷害            | 職業傷害所造成的死亡人數         | 人       | -                    | -       | -       |
|                 | 職業傷害所造成的死亡比率         | 比率      | -                    | -       | -       |
|                 | 嚴重的職業傷害人數 ( 排除死亡人數 ) | 人       | -                    | -       | -       |
|                 | 嚴重的職業傷害比率 ( 排除死亡人數 ) | 比率      | -                    | -       | -       |
|                 | 可記錄的職業傷害總件數          | 件       | 1                    | 1       | 2       |
|                 | 工傷率 (IR)             | 比率      | 4.52                 | 4.29    | 7.59    |
|                 | 因工傷造成的請假時數           | 小時      | 44                   | 20      | 637     |
|                 | 總計損失工作天數             | 天       | 5.50                 | 2.50    | 79.63   |
|                 | 失能傷害嚴重率 (SR)         | 比率      | 24.85                | 10.72   | 302.27  |
| 職業病             | 職業病所造成的死亡人數          | 人       | -                    | -       | -       |
|                 | 職業病所造成的死亡比率          | 比率      | -                    | -       | -       |
|                 | 職業病總數                | 件       | -                    | -       | -       |
|                 | 職業病比率 (ODR)          | 比率      | -                    | -       | -       |
| 缺勤天數 ( 僅包含工傷假 ) |                      | 天       | 5.50                 | 2.50    | 79.63   |
| 缺勤率 (AR)%       |                      | 百分比 (%) | 0.00% <sup>註 9</sup> | 0.01%   | 0.24%   |

註：

1. 上述工傷數據不包含上下班交通事故
2. 總經歷工時＝ 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間勞工實際經歷之工作時數 ( 含加班 )
3. 職業傷害所造成的死亡比率＝ ( 職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時 ) × 1,000,000
4. 嚴重的職業傷害比率 ( 排除死亡人數 )＝ ( 嚴重的職業傷害人數 ( 排除死亡人數 ) / 總經歷工時 ) × 1,000,000
5. 工傷率 (IR)＝可記錄之職業傷害比率＝ ( 總計工傷件數 / 總經歷工時 ) × 1,000,000
6. 失能傷害嚴重率 (SR)＝ ( 總計失能傷害損失日數 ( 工傷假 ) / 總經歷工時 ) × 1,000,000
7. 職業病比率 (ODR)＝ ( 職業病總數 / 總經歷工時 ) × 1,000,000
8. 缺勤率 (AR)＝ ( 缺勤天數 ( 工傷假 ) / 全體員工全年工作總天數 ) × 100%
9. 數值極小但非零，經四捨五入後顯示為 0.0

### 2.4.3 環安衛教育訓練與推廣

為了有效避免工傷事件，聚賢承諾在日常運營中持續執行和強化環境安全與職業衛生教育訓練，藉此提升員工對於安全操作規範的認識和遵守程度，並確保每位員工都具備處理潛在危險和緊急情況的知識與技能。

#### 勤前教育及規範

1. 本公司提供全額補助之外部教育訓練課程，協助同仁依據客戶廠區之不同作業需求及相關法規規定，接受必要且專業之教育訓練。針對涉及特殊作業之工作內容，公司亦要求相關人員取得相應之特殊作業主管或專業證照，以確保作業安全與專業執行品質。
2. 2025 年度，環安衛年度教育訓練主題涵蓋化學防護衣、吊掛作業、屋頂及天花板作業、客戶廠區表單、工安 6S、急救概論、氣體管路拆除作業、開盤作業、高空工作車作業共 9 類作業項目，由環安管理部規劃並定期辦理教育訓練課程。為強化實務經驗傳承，公司持續邀請已完成相關特殊作業訓練並取得證照之資深同仁參與教材製作與經驗分享，協助同仁提前了解特殊作業內容，並做好危害預防與緊急應變準備。



3. 公司自 2022 年推動「每週廠區 20 分鐘教育訓練」，由工程服務部與環安管理部共同執行，於廠區或公司庫房進行短時且高頻率之環安衛教育訓練，採用口述說明、案例分享或實地操作等方式進行。2025 年持續依實際作業需求與事故風險趨勢，定期檢視並更新教育訓練教材與宣導影片主題，使訓練內容能貼近實務並回應現場需求。為確保教育訓練成效，公司於相關課程後安排測驗或理解度檢核機制，確認同仁對關鍵安全觀念與作業要求之掌握情形，並將檢核結果作為後續訓練強化與課程調整之參考依據。透過系統化的教育訓練規劃、教材更新與成效檢核，公司持續深化環安衛管理，降低作業風險，朝向零缺失、零事故之目標邁進，並提升客戶對本公司工程服務品質之信任

標邁進，並提升客戶對本公司工程服務品質之信任

4. 為有效降低新進人員於廠區作業時之風險，本公司自 2022 年起，針對新進同仁及協力廠商之新進人員，提供完善且標準化之教育訓練機制。特別製作「進擊吧！新人」系列教育訓練影片，共計 7 部，並將其影音檔上傳至雲端，方便員工及協力廠商隨時連接觀看學習，且明確要求工程服務部、環安管理部及協力廠商所有新進人員，皆須理解影片內容，並通過測驗，確保其充分理解職場安全要求與作業規範：

第一部 - 聚賢最高工作準則

第二部 - 機密資訊保護（PIP）及門禁

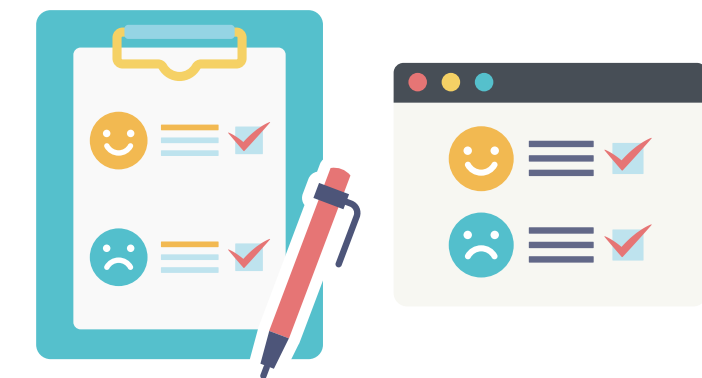
第三部 - 個人防護具

第四部 - 碼頭區作業規範

第五部 - 無塵室規範

第六部 - 施工現場作業規範

第七部 - 緊急應變措施及回報流程



2025 年聚賢新增的員工共有 30 位，新進主管職 2 位，一般同仁共 28 位，均已完成新人教育訓練課程，確保新進人員具備必要的知識與基本技能。

## 5. 承攬作業區內的安全與衛生管理

為確保承攬作業區域內之安全與衛生管理成效，聚賢制定「承攬商安全衛生規範」及「承攬商罰則規範」，作為協力廠商作業期間之管理依據，並要求其嚴格遵守本公司與業主共同訂立之「承攬商安全衛生規則」、「無塵室作業安全規則」以及「職業安全衛生法」等相關法規。首次合作時，本公司將提供承攬商完整之安全衛生規範，該規範有效期限為五年，期間如有修訂，將以抽頁更新方式即時提供最新版本。協力廠商負責人有責任完整理解並落實相關要求，並確保其所屬作業人員全面遵守各項規範。於實際施工期間，協力廠商須確保其於承攬作業區域內之一切行為，皆符合法令及本公司、業主規範之要求。如經查有違反情事，將由本公司開立「矯正措施單」，要求即時改善，以確保現場作業安全及衛生品質不受影響。

此外，本公司各專案工安人員亦將依據承攬商管理制度及客戶廠區安全標準，進行不定期巡檢與查核，確認協力廠商防護措施執行情形。若發現缺失，將即時要求改善，以保障現場人員作業安全，並有效降低業主稽核時潛在的風險與不符事項。

### 火災緊急應變訓練

為確保工作場所之安全防範，本公司持續採取多項管理與預防措施。首先，針對電氣設備與線路進行正確維護與管理，並採取適當覆蓋及絕緣措施，以降低潛在用電風險；同時，妥善存放可燃廢料及易燃材料，消除火災發生之可能性。此外，公司亦嚴格落實同仁之急救與消防安全教育訓練，確保相關人員具備正確處理易燃物、使用警報器及滅火器之基本知識與技能。

2025 年度，公司持續推動消防安全教育與實地演練，於

北、中、南各區域皆辦理火災逃生相關演練，共計三次訓練，累計受訓人數為 78 人，強化員工對於緊急疏散流程與應變處置之熟悉度。另因北區辦公室設有電能相關設備，公司亦於 2025 年針對該據點辦理電池相關災害講習、逃生演練及電能危害辨識訓練，提升同仁對電能設備潛在風險之認知與防範能力。

透過持續性的教育訓練、分區演練及風險辨識宣導，公司強化員工面對火災及電能相關災害時之應變能力，落實預防為主之安全管理原則，全面提升職場安全與營運穩定性，2025 年度於全公司範圍內未發生火災事故，顯示相關防災措施持續發揮成效

### 環安衛人才管理

本公司為落實職場環境安全衛生管理，對於員工專業度皆有嚴格要求。各廠監工人員須依承接之專案性質，持續開發不同領域之專業能力，並考取相對應之專業證照後，方可執行相關作業。

聚賢延續此培訓動能，持續輔導公司工程服務部人員與環安管理部人員考取職業安全衛生業務證照（包含職業安全衛生業務主管、屋頂作業主管、缺氧作業主管、有機溶劑作業主管、特殊化學性作業主管、堆高機技術士證等），2025 年度完成 51 證照取得，整體維持穩定水準，反映公司持續投入專業能力建構與職安管理之決心，並為打造更安全、健康之工作環境奠定堅實基礎。

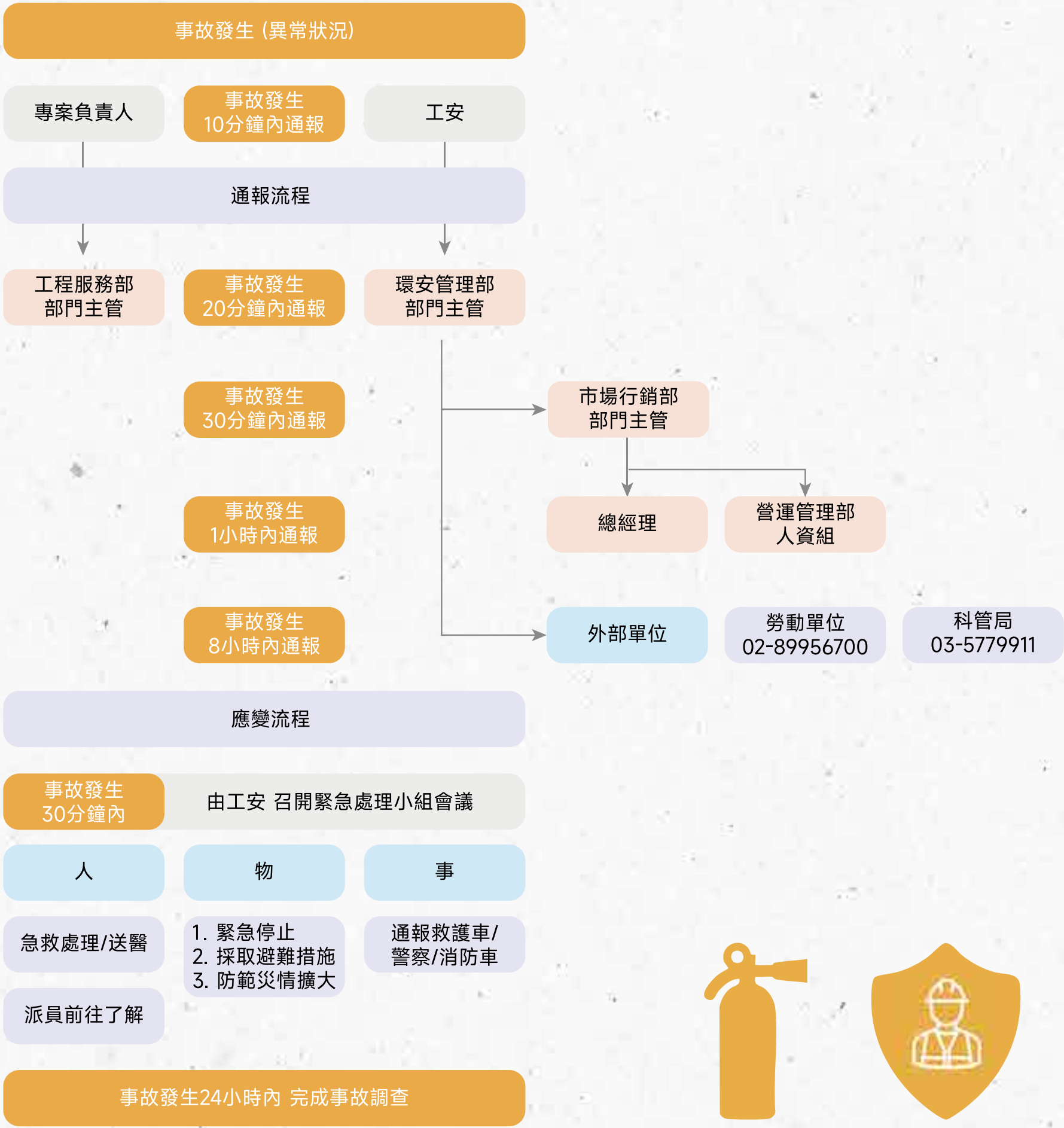


人員證照資訊彙總

| 地區 | 人員配置                         | 擁有證照       | 2023 年度 | 2024 年度 | 2025 年度 |
|----|------------------------------|------------|---------|---------|---------|
| 北部 | 工程服務部人員：25 人<br>環安管理部人員：14 人 | 職業安全衛生業務主管 | 28      | 36      | 37      |
|    |                              | 屋頂作業主管     | 9       | 15      | 15      |
|    |                              | 缺氧作業主管     | 3       | 3       | 3       |
|    |                              | 有機溶劑作業主管   | 3       | 2       | 2       |
|    |                              | 特殊化學性作業主管  | 1       | 5       | 4       |
|    |                              | 堆高機技術士證    | -       | 1       | 1       |
|    |                              | 急救人員       | 2       | 2       | 2       |
| 中部 | 工程服務部人員：18 人<br>環安管理部人員：12 人 | 職業安全衛生業務主管 | 15      | 11      | 11      |
|    |                              | 屋頂作業主管     | 9       | 7       | 6       |
|    |                              | 缺氧作業主管     | -       | 1       | 1       |
|    |                              | 有機溶劑作業主管   | 2       | 1       | 2       |
|    |                              | 特殊化學性作業主管  | 4       | 7       | 6       |
|    |                              | 職業安全衛生管理員  | 1       | 1       | 1       |
|    |                              | 急救人員       | 2       | 2       | 2       |
|    |                              | 高空工作車操作人員  | -       | 2       | 4       |
|    |                              | 施工架組配作業主管  | 1       | 1       | 1       |
| 南部 | 工程服務部人員：22 人<br>環安管理部人員：13 人 | 職業安全衛生業務主管 | 22      | 19      | 19      |
|    |                              | 屋頂作業主管     | 8       | 10      | 10      |
|    |                              | 缺氧作業主管     | 1       | 1       | 1       |
|    |                              | 有機溶劑作業主管   | 2       | 2       | 4       |
|    |                              | 特殊化學性作業主管  | 4       | 4       | 3       |
|    |                              | 職業安全衛生管理員  | 1       | 1       | 3       |
|    |                              | 急救人員       | 2       | 2       | 3       |

緊急事故通報流程

為有效預防突發緊急事件，本公司預先編制緊急應變通報流程，降低本公司在作業活動與服務據點可能產生的環安衝擊。



# 3

## CHAPTER

### 多元負責的創造者 - 永續價值

|             |     |            |     |
|-------------|-----|------------|-----|
| 3.1 創新管理    | 88  | 3.3 永續供應鏈  | 109 |
| 3.2 客戶價值與共贏 | 100 | 3.4 經營客戶關係 | 112 |

## 多元負責的創造者 - 永續價值

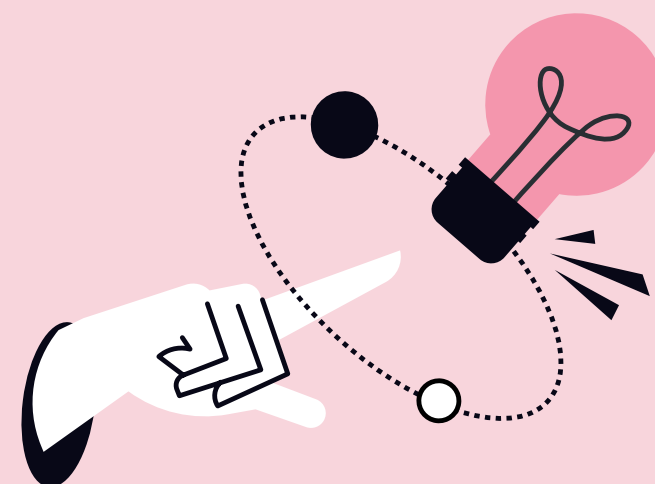
面對多變的產業環境與永續挑戰，綠色創新持續成為科技產業邁向可持續發展的重要驅動力。聚賢以廠務特殊氣體二次配工程為核心，結合廠務工程實務、客戶回饋及現場經驗，持續挖掘與深化專屬的創新 DNA。公司以「新技術探索」、「新商業模式試驗」及「新市場佈局」三大營運策略為指引，將核心技術持續應用於綠色解決方案中，推動產品與服務的低碳化、節能化與高效率化，並與客戶及合作夥伴共同拓展永續價值，穩健地站在綠色创新的前沿。

### 【聚賢創業起家的核心能力－氣體二次配】

氣體二次配在半導體製程中依然扮演關鍵角色，尤其在高度依賴特殊氣體的先進製程中，氣體供應的穩定性與配管設計的精準性仍是確保製程效率、安全性與連續運作的基礎。氣體二次配，指從主要供氣主管路延伸至各製程設備之間的連接工程，可類比於日常生活中的自來水系統：自來水公司將高壓管線鋪設至建築物外部總開關後，再透過配管分送至各用水點；氣體二次配則將氣源從總管路安全、有效地延伸至廠內各設備或使用點，確保整體系統穩定運作。

聚賢結合多年現場經驗、工程實務與客戶回饋，持續優化設計與施工流程，提供高品質、可靠且符合安全規範的氣體二次配服務，成為半導體及相關高科技產業不可或缺的专业夥伴。

- 歡迎掃描 QR Code 觀看影片
- 深入了解聚賢的專業服務與理念



## 3.1 創新管理

本公司持續將創新視為推動企業長期發展與競爭力提升的核心動能，並將創新思維深植於組織文化與日常營運之中。透過系統化的創新管理架構，結合明確的策略方向、內部政策與具體承諾，引導同仁將創意轉化為可落地的技術、流程與服務成果。公司致力於營造支持嘗試與持續精進的環境，鼓勵跨部門合作與知識交流，使創新不僅停留於概念層次，而能實際回應市場需求與客戶挑戰。藉此，聚賢穩健累積創新能量，形塑可持續發展的成長基礎，並持續為客戶與產業創造長期價值。

### 【2025 年聚賢創新亮點】

#### 研發概念（目的）：

為因應少子化與老年化帶來的人力挑戰，本公司研發管路自動雷射焊機，旨在降低對操作人力的依賴，提升工程自動化與效率，同時確保管路焊接安全與穩定。透過自動化設備，既能解決人力不足問題，又可保障生產流程持續運作，實現技術與社會需求兼顧的永續目標。

#### 問題改善效益：

- 1.降低人力依賴與操作風險：透過自動化操作，焊接過程不須倚靠經驗，操作人員可透過教育訓練快速上手，降低對專業操作技能的依賴，並減輕勞動強度。
- 2.提升效率：自動化操作加快焊接流程，縮短工程施工時間，支援人力有限的環境。
- 3.可追蹤與量化管理：焊接參數及排碳數據可系統化追蹤，便於品質管理與永續改善。

#### 管路自動雷射焊機



完成，銷售中

#### 產品特色說明：

- 1.節能：雷射光源集中，可降低能源耗用。
- 2.高效：降低人工及經驗依賴，提高生產效率。
- 3.量化：排碳數據可量化追蹤，利於永續管理。
- 4.良率：減少碳析出，提高客戶晶片生產良率。
- 5.便捷：搭配無線遙控，節省人力支出。
- 6.市場競爭力：自主開發，具成本競爭優勢。

### 2025 聚賢創新產品

▶ 管路自動雷射焊機

管路抗結晶震動機構

細微金屬線材固定裝置

伺服器基板  
測試對位治具

偏光板後加工對位治具

設備固定座及  
晶圓底座固定支架

（  
接  
下  
頁  
）

### 研發概念（目的）：

為延緩管路內結晶的形成，本公司研發管路抗結晶震動機構。該設備透過精準控制的振動頻率與幅度，干擾結晶生成過程，減緩沉積物累積速度，降低因結晶堆積造成的流量阻塞與製程波動。此設計可減少人工維護頻率，提升製程連續性與系統可靠性，支援高科技產業對穩定、長期運行管路系統的需求。

### 問題改善效益：

- 1.延緩結晶形成：持續震動干擾結晶生成，減少管路阻塞風險。
- 2.提升製程穩定性：氣體流量與製程運作更穩定，有助於產品良率提升。
- 3.降低維護成本與人力需求：減少人工清理與維護作業頻率，支援人力有限環境。
- 4.可追蹤監控：震動運作參數可數據化追蹤，便於設備維護與製程管理。

### 產品特色說明：

- 1.節能：振動控制精準，能量消耗低。
- 2.高效：自動化震動操作，降低人工干預及操作經驗依賴。
- 3.量化：管內結晶可數據化追蹤，利於製程管理與品質控制。
- 4.良率：有效延緩結晶形成。
- 5.便捷：安裝簡便，操作直觀，可快速整合至現有管路系統。
- 6.市場競爭力：自主開發，提供客製化方案，具成本與技術優勢。



管路抗結晶震動機構

完成，銷售中

細微金屬線材固定裝置



完成，已交貨

### 研發概念（目的）：

在半導體與精密製程中，細微金屬線材因尺寸極小、易位移或受應力影響而難以固定。本公司研發細微金屬線材固定裝置，旨在提供穩定、安全且可重複使用的固定方案，確保線材在製程與測試過程中保持精準位置，降低製程異常與損耗。此設備可支援高精度操作，同時減少對操作人員經驗的依賴，提升整體製程效率與可靠性。

### 問題改善效益：

- 1.穩定固定：確保細微金屬線材位置穩定，降低移位、斷裂或短路風險。
- 2.提升製程良率：減少因線材固定不良造成的產品缺陷，提高下游良率。
- 3.降低操作依賴：裝置設計以 PLC 精準控制，減少人工操作經驗依賴。
- 4.減少維護與重作成本：穩定固定減少重作或返工頻率，降低製程成本。

### 產品特色說明：

- 1.高精度：可固定極細線材，確保位置與應力控制精準。
- 2.高效：操作簡單，減少人工調整時間。
- 3.穩定可靠：設計耐用，可重複使用，降低更換與維護成本。
- 4.便捷：不影響既有機台運作方式，可快速安裝。
- 5.市場競爭力：自主開發，具客製化能力與成本優勢。

（接下頁）

研發概念（目的）：

伺服器基板在測試過程中需精準對位，以確保測試點與設備接觸精準且穩定。本公司研發伺服器基板測試對位治具，旨在提供高精度、可靠且可重複使用的對位方案，降低因人工對位造成的誤差或測試失敗風險，提升測試效率與品質穩定性，同時減少對操作人員經驗的依賴。

問題改善效益：

1.提升測試精準度：確保基板與測試

設備精準對位，減少接觸偏差與測試失誤。

2.提升製程良率：降低因對位誤差造成的測試失敗或返工，提升產品良率。

3.降低操作依賴：裝置操作直觀，操作人員可透過教育訓練快速上手，降低對經驗的依賴。

4.減少維護與重作成本：穩定對位減少返工次數，降低測試與維護成本。

產品特色說明：

1.高精度：確保基板與測試設備精準

對位，可依照各種伺服器進行設計製造。

2.高效：操作簡單，縮短測試前準備與對位時間。

3.穩定可靠：耐用設計，適合重複使用與長期測試需求。

4.便捷：安裝快速，操作直觀，可快速整合至現有測試流程。

5.市場競爭力：自主開發，具成本與技術優勢，可客製化對應不同板型需求。



完成，已交貨

伺服器基板測試對位治具

偏光板後加工對位治具



完成，已交貨

研發概念（目的）：

偏光板在後加工過程中需精準對位，以確保切割、貼合及測試等工序準確無誤。本公司研發偏光板後加工對位治具，旨在提供高精度、穩定且可重複使用的對位方案，降低因人工對位造成的偏差或加工失敗風險，提升加工效率與產品品質，同時減少對操作人員經驗的依賴。

問題改善效益：

1.提升對位精準度：確保偏光板與加工設備準確對位，減少偏差導致的加工缺陷。

2.提升製程良率：降低因對位誤差造成的加工失敗或返工，提升產品良率。

3.降低操作依賴：治具操作直觀，操作人員可透過教育訓練快速上手，減少對經驗的依賴。

4.減少維護與重作成本：穩定對位減少返工次數，降低加工成本與時間浪費。

產品特色說明：

1.高精度：確保偏光板與加工設備精準對位，適用各種板型與規格。

2.高效：操作簡單，縮短加工前準備與對位時間。

3.穩定可靠：耐用設計，可重複使用，支援長期加工需求。

4.便捷：安裝快速，操作直觀，可快速整合至現有加工流程。

5.市場競爭力：自主開發，具成本與技術優勢，可客製化對應不同偏光板需求。

（接下頁）

### 設備固定座及晶圓座固定支架

#### 研發概念（目的）：

為提升設備運作穩定性與晶圓製程精度，本產品開發設備固定座及晶圓底座固定支架，主要目的在於強化設備與承載平台之結構剛性與定位精準度。透過優化機構設計與材料選用，使設備在高速運轉或精密製程條件下，仍能維持穩定支撐與精準定位，進而降低製程誤差並提升整體設備可靠度與使用壽命。

#### 問題改善效益：

- 1.降低設備震動與位移問題：有效吸收與分散設備運作時所產生之震動，減少設備晃動及定位偏移。
- 2.提升製程穩定度與良率：透過穩固支撐晶圓底座，降低加工過程中因震動或結構不穩所造成之製程誤差，提升產品一致性與良率。
- 3.改善設備維護與校正效率：模組化結構設計，使設備安裝、拆卸及維護更加便利，縮短停機時間。
- 4.延長設備使用壽命：降低長時間運轉所造成之機構疲勞與變形風險，提高設備整體耐用度。



#### 產品特色說明：

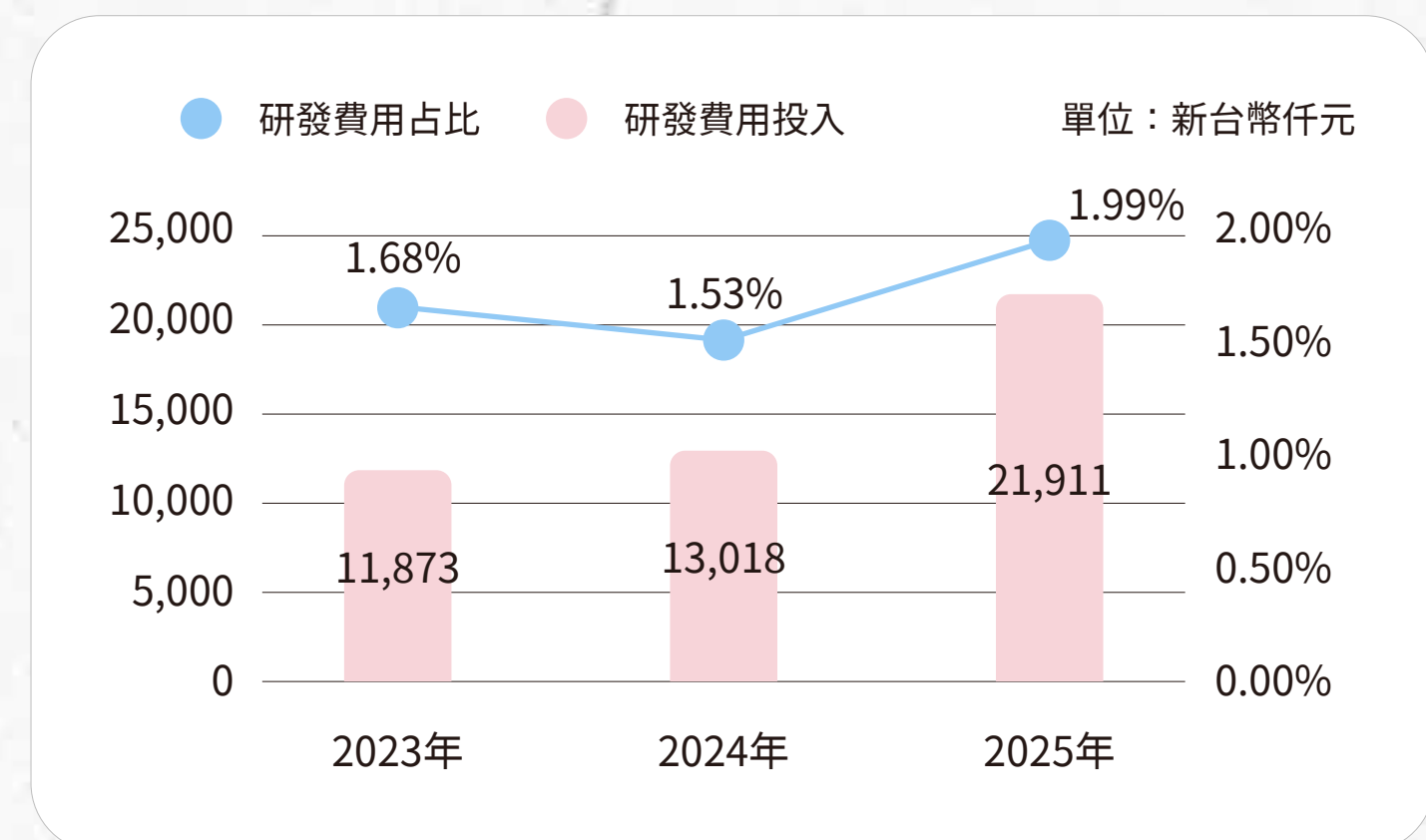
- 1.高剛性結構設計：採用高強度材料與優化結構配置，提高整體支撐強度與抗變形能力。
- 2.高精度定位設計：結合精密加工與定位機構，確保設備及晶圓底座安裝位置精準一致。
- 3.優異減震與穩定性能：可依需求搭配減震元件或緩衝結構，有效降低設備運作震動影響。
- 4.模組化與客製化設計：可依不同設備型式與製程需求進行彈性調整，提升產品適用性。
- 5.高相容性設計：可搭配多種設備平台與晶圓載具使用，降低導入與整合難度。

(更多公司產品介紹請參本公司↘[官網](#) / [核心服務總覽專區](#)或↘[114 年股東會年報 P.77](#))

### 3.1.1 聚焦創新

#### 產品創新的關鍵角色

半導體產業已發展為台灣重要的產業聚落，隨著先進製程與產能擴張持續推進，廠務建置與管路工程的需求日益提升。然而，相關施工技術長期仰賴國外原廠既有模式，創新替代方案相對有限，難以完全回應在地製程條件與現場實務需求。聚賢立基於多年廠務工程實務經驗，持續培育具備跨領域能力的技術團隊，並將第一線施工回饋轉化為研發動能，投入自主技術與設備的開發，提供更貼近現場需求的解決方案。透過不斷累積的實績與技術深化，越來越多客戶與合作夥伴看見聚賢在客製化解決方案上的能力，能針對不同製程條件、空間限制與專案需求，提出具可行性與彈性的創新作法。聚賢以創新為核心，結合工程專業與研發能量，持續提升施工效率與品質，並在產業中扮演推動產品與工程創新的關鍵角色，與客戶共同因應產業升級與技術演進的挑戰。



聚賢持續以開放且前瞻的思維，主動吸收跨領域知識、關鍵技術與流程優化經驗，營造鼓勵思考、交流與實踐的工作環境，使創新構想能夠從概念逐步落實為具體成果。公司透過參展、專業培訓課程及內部知識分享機制，持續累積研發能量與創新動能。藉由緊密連結市場趨勢與第一線客戶回饋，聚賢得以更即時掌握產業需求變化，並將學習成果轉化為具實用性與差異化的產品與服務方案。這樣的創新運作模式不僅支撐公司穩健成長，也強化了聚賢在產業鏈中作為產品與解決方案創新關鍵角色的定位，持續為客戶創造更高附加價值。2025 年投入之研發費用高達 21,911 仟元，較去年增加 68.3%，約佔營業收入 1.99%。

### 內部創新管理策略：競爭利基的關鍵

為因應多變的市場環境與快速演進的技術挑戰，聚賢持續擴展組織知識儲備，並透過多元學習管道培育具備前瞻思維與問題解決能力的研發人才。公司依據研發團隊的實務需求，系統性推動強化專業能力與創新意識的培育策略，包含內部教育訓練計畫、業界展覽參訪、內部讀書會交流及實務經驗分享等多元學習機制。設備研發部每位同仁皆完成四本專業書籍之研讀，持續深化工程理論與技術應用基礎；同時參與共八場主題式內部教育訓練，訓練內容涵蓋電機領域、風力發電、雷射技術、鋰電池種類與應用、量測工具介紹等關鍵技術主題。各場訓練時長介於 30 分鐘至 120 分鐘不等，全年受訓時數達 60.5 小時，有效提升團隊整體技術深度與跨域理解能力。

此外，研發團隊全年共完成六次產業展覽觀摩與技術資訊蒐集，主動掌握市場趨勢與新興技術發展，並將外部學習成果回饋至內部討論與研發規劃之中。透過持續學習與實務連結的循環機制，聚賢逐步累積穩定且可延續的創新能量，強化研發團隊面對技術挑戰與市場變化時的應變能力，進一步鞏固公司的競爭利基。（公司整體的年度人才培訓統計請參閱本報告書 2.2 人才發展）

聚賢持續推動部門共讀與知識交流機制，鼓勵研發團隊透過閱讀與分享深化思維廣度與技術洞察力。在既有讀書會制度的基礎上，調整為由同仁自行選擇具前瞻性與啟發性的書籍進行研讀，並於部門會議中安排分享交流，說明書籍核心觀點及其於工作或生活中的實際應用情境。透過此方式，不僅保留閱讀所帶來的深度思考，也讓部門成員能在有限時間內接觸更多不同主題與觀點，擴大整體知識涵蓋範圍，而不再侷限於個人所閱讀的單一本書。選書內容涵蓋設計思維、管理策略、技術研發與創新觀點等多元領域，促進跨領域理解與對話。



藉由同仁主動選書與分享的學習模式，聚賢進一步強化知識流動與團隊互學氛圍，使閱讀成果更有效轉化為集體智慧，持續培養研發團隊的創新思維與問題解決能力，並形塑支持持續學習與創新實踐的組織文化。

同時，配合公司推動持續進修的補助政策（詳細持續進修的相關補助政策內容請參閱本報告書 2.2.3 人才發展評估），本公司於 2025 年持續強化部門同仁之專業培育與職能發展，鼓勵員工透過進修與證照取得提升整體競爭力。設備研發部於 2025 年規劃並培育部門同仁進修丙種職業安全衛生業務主管相關課程，協助研發人員強化對業務流程、專案管理與客戶溝通之理解，促進技術端與業務端的有效整合。透過專業證照培育與持續學習機制，本公司持續深化研發團隊之跨職能能力，提升組織在市場應變與服務支援上的整體效能，為公司長期創新與永續發展奠定穩固的人才基礎。

## 外部資源整合策略：提升綜效之道

面對人口結構失衡與技術人才日益短缺的挑戰，本公司持續以長期人才布局為核心，在研發團隊建構上採行「內外部徵才並進」與「產學合作並行」的雙軌策略，致力於建立穩定且具成長潛力的技術人力資源體系。

自 2022 年起，本公司即與國立虎尾科技大學相關系所展開產學合作，透過「以案代訓」模式，讓學生參與實際研發與工程專案，提前培養符合產業需求的即戰力人才，並持續作為公司研發人力的重要來源之一。

2024 年，本公司進一步參與國立臺灣科技大學推動之「菁英學生計畫」，資助優秀海外學生來台攻讀碩士學位，並安排其於寒暑假期間至本公司實習，讓學生在學期間即能累積實務經驗，實習期滿後得以無縫銜接加入本公司研發團隊，強化研發組織之國際視野與多元背景。

2025 年，本公司延續既有產學合作與徵才策略，並配合組織發展與客戶需求升級，正式成立售後服務部門，專責設備交付後之技術支援、維護與問題回饋整合工作。該部門除提升客戶服務品質與回應效率外，亦作為研發團隊的重要回饋窗口，將第一線使用經驗與實務問題系統化回饋至研發端，促進產品與技術的持續優化。

透過自 2022 年以來逐步深化的產學合作、2024 年引入之國際化人才培育計畫，以及 2025 年研發與售後服務組織之完善分工，聚賢持續強化技術人力結構，建立兼具研發深度、實務經驗與服務韌性的團隊，為公司長期創新能力與永續發展奠定穩固的人才基礎。（詳細產學合作內容請參閱本報告書 ↘ [2.2.2 領航青年多元發展](#)）

## 未來研發方向

本公司秉持以核心能力結合永續發展理念，持續優化既有服務流程，並以提供客戶更安全、更高效率的作業輔具與製程支援為首要目標。過去一年，聚賢在研發布局上逐步展現成效，特別是在特殊氣體供應系統與雷射應用相關技術的深化上，已成功將研發成果導入實際工程與製程場域，獲得客戶正向回饋，並驗證自主研發方向的可行性與市場價值。在特殊氣體供應系統領域，透過持續優化氣體二次配工程的施工流程，聚賢已完成多項手工具、輔助設備及作業模組的實地應用，提升現場作業效率與安全性。同時，在雷射應用方面，公司結合既有工程經驗與設備研發能力，逐步建立雷射客製化解決方案，針對不同管徑、材料特性與現場條件，提供差異化的自動化與半自動化作業方案，有效回應客戶在品質穩定性、效率提升與人力

依賴降低上的需求。（詳細綠色產品說明請參閱本報告書 ↘ [3.1.2 發展綠色產品](#)）。

展望 2026 年，聚賢將延續並深化既有研發策略，從三大核心面向—「特殊氣體管線應用系統」、「製程設備零件開發製造」以及「產品導入永續設計考量」—進行整體研發藍圖布局。

具體策略包括（詳請參閱  
↘本公司 114 年股東會年報 P.96-P.97）：

- 特殊氣體供應系統與雷射應用深化：持續精進氣體二次配施工技術，並結合雷射焊接與相關加工技術，發展可依客戶需求調整的雷射客製化解決方案，提升施工品質一致性與作業安全性。
- 製程設備零組件與輔助設備創新：自主設計與製造具節能減碳、材料輕量化與可回收特性的設備與零組件，協助客戶提升設備效能與製程效率。
- 智慧化與自動化解決方案導入：持續推進自動雷射焊接機、自動繪圖裝置及相關智慧化輔助設備之研發，降低對高經驗人力的依賴，並提升現場作業穩定性與整體產能。

## 未來研發方向（續）

透過上述研發策略與藍圖布局，聚賢不僅持續強化技術競爭優勢，也逐步建立以雷射客製化解決方案為特色的差異化定位，進一步拓展廠務工程與製程設備相關市場。未來，公司將持續以貼近終端客戶需求的智慧化與永續解決方案，深化與客戶及協力廠商的合作關係，為產業創造更高效、安全且具永續價值的發展成果，同時為公司帶來穩健且具成長潛力的營運動能。

### 3.1.2 發展綠色產品

聚賢同時具備穩定批量生產與靈活回應客製化需求的能力，所生產之零組件產品依標準化程度區分為標準化產品與非標準化產品兩大類別，展現公司在不同專案條件下的高度適應力與技術整合優勢。所有產品開發皆以解決客戶實際痛點為核心出發點，透過深入理解客戶的應用場景、製程限制與技術需求，提供最貼近現場的解決方案。

在研發與製造過程中，聚賢持續思考如何在促進經濟效益與落實環境保護之間取得最佳平衡，將節能設計、材料最佳化與製程效率納入產品開發考量。藉由不斷的技術探索與實務累積，公司逐步結合創新工法與工程經驗，並秉持三大核心特性，持續推動多元化系列產品的研發與應用，強化產品差異化與市場競爭力。

相關努力亦具體反映於公司營運成果中，2025 年設備服務相關營收相較前一年度成長 21.37%，顯示設備服務與客製化解決方案已逐步成為公司營運結構中具關鍵性的發展領域，並持續為公司帶來穩定且具成長潛力的營收動能。

#### 3 聚賢綠色產品核心特性

- 1. 節能減碳：**透過產品設計與技術優化，有效協助客戶降低能源消耗與碳排放，實現節能減碳目標。
- 2. 新型輕量化材料：**導入新材質，兼顧結構強度與輕量化，提升產品的人因工程表現與操作直覺性，強化使用者體驗。
- 3. 產品全回收：**採用單一材質一體化設計，簡化回收流程，降低廢棄物產生，促進資源循環再利用。

### 創新推動：年度綠色產品

■ 開發能力突破：拓展更廣泛的產品範疇

聚賢持續以系統化的產品開發流程推動綠色產品與創新解決方案，本公司之產品開發流程自提案至銷售共分為 6 大步驟，對於未通過可行性評估之產品提案，皆完整保留相關紀錄，確保產品在技術可行性、環境效益與市場需求間取得平衡。

1.構想提案 2.可行性評估 3.設計開發 4.試作驗證 5.量產導入 6.市場銷售

針對尚未通過可行性評估之產品提案，公司延續既有做法，完整保留相關技術資料、評估紀錄與市場回饋，並透過定期檢視機制，於技術條件、成本結構或市場需求成熟時重新評估其開發可行性，使創新構想得以持續累積而不被中斷。在此基礎上，聚賢逐步拓展產品開發範疇，將綠色設計理念導入更多設備、零組件與客製化解決方案之中，兼顧節能減碳、材料最佳化與製程效率提升。透過穩健的開發管理與彈性的創新評估機制，公司不僅強化年度綠色產品的產出品質，也持續累積跨領域研發能量，為未來產品線擴展與永續發展奠定長期基礎。

聚賢依據創新提案的互動來源，將研發專案區分為三大類型，藉此提升研發流程的前瞻性與彈性，並加速創新成果的累積與實際轉化，透過跨部門與客戶端的多元互動機制，公司持續將需求導向與技術創新有效結合。本年度創新互動成果說明如下：

### 1. 客戶需求導向

依據客戶提出之特殊需求所啟動的研發專案共 8 件，其中已有 5 件完成客戶端需求驗證並投入實際應用，另有 3 件仍處於開發階段，持續依專案進度推進中。

### 2. 自主研發導向

由設備研發部主導之自主研發專案共 4 件，其中已有 1 件完成並投入實際應用，另有 3 件處於開發中階段，聚焦於技術可行性驗證與產品功能優化。

### 3. 內部需求導向

由工程服務部提出之內部研發專案共 1 件，目前仍在開發階段，主要針對現場作業流程與效率改善進行技術優化。

透過上述三類提案來源的系統化管理，聚賢有效整合內外部需求與研發能量，持續強化創新成果由構想到落地的轉化效率，為公司長期技術發展與永續創新奠定穩固基礎。

## 創新推動：年度綠色產品與其生命階段考量

截至 2025 年，聚賢持續深化綠色產品與綠色製程的推動成果，除既有已開發之綠色產品外，亦進一步將永續理念延伸至客戶端的材料加工與製程支援服務中。公司在協助客戶進行材料加工與應用設計時，全面導入可全回收材料之選擇原則，並將節能減碳、材料最佳化與資源循環等概念納入整體解決方案之中。

從原料採購、加工製造、交付使用至後續回收處理，聚賢皆以降低環境衝擊為核心考量，透過實際製程與工程應用，協助客戶在滿足功能需求的同時，兼顧環境責任。此一作法不僅延續公司在綠色創新上的既有成果，也展現聚賢將永續設計理念由產品開發拓展至客戶服務與製程支援層面的具體實踐，持續強化公司於綠色創新領域的整體影響力。



## 【聚賢的 8 項綠色產品】

### Klaws

台灣專利號：M628652  
中國專利號：ZL202220230854.9

針對傳統金屬管夾易生鏽、導電及安裝不便等問題，採用耐環境腐蝕、絕緣不導電的單一材質設計，確保耐用性與安全性。其創新快鎖機制可快速夾持管件，並在狹小空間內無需工具即可安裝。產品導入回收機制，實踐循環經濟理念，並提供回收折扣，提高客戶回收意願。



### HexaKap

台灣專利號：M631137

針對設備與 GASBOX 內的狹小空間設計，確保管路接點的安全性與氣密性。安裝於 VCR 接頭後，鎖附至尾端斷裂即達標準密封要求，並透過特殊斷裂溝設計防止碎片產生。同時，可作為視覺標記，輔助快速檢查接頭鎖緊狀態，減少手動確認需求。產品 100% 可回收，並導入回收與品質監控機制，兼顧環保與安全，提升作業效率與可靠性。



### 端面機磁梭環

台灣專利號：M652049

採用磁吸式設計，取代傳統螺絲鎖附方式，讓夾具更換時間由 23 秒縮短至 9 秒。初次安裝後，可輕鬆透過磁力更換不同尺寸夾具，無需額外工具。產品選用可回收塑膠材質，相較金屬更輕便易攜，適用於各類端面機操作，提供高效、便捷的使用體驗。



### 管路結晶防治裝置

台灣專利號：M657909

在半導體製程中，因製程廢氣特性所導致的管路結晶問題，長期以來皆為影響設備穩定度與營運效率的關鍵痛點。傳統透過加熱帶等方式進行結晶緩解，不僅能耗高，亦存在維護頻繁與整體效益有限等限制。為有效回應此一產業挑戰，聚賢結合實務經驗與工程技術洞察，自主研發「管路抗結晶震動裝置」，提供一套高效、穩定且易於導入的創新工程解決方案。



本裝置之研發核心，在於透過高頻機械振動原理，對管路內部逐步形成之結晶體施加物理性干擾，延緩其附著與成長速度，降低結晶堆積風險，進而延長管路維護週期與使用壽命。相較於傳統被動式或高能耗的處理方式，此一設計以低能耗、高效率為出發點，達到對製程影響最小化的目標。

在結構設計上，管路抗結晶震動裝置採用非侵入式夾持結構，可直接安裝於既有閥體或管路外部，無須拆卸、切割或改動原有管閥系統。此一設計不僅大幅降低施工風險與停機時間，也確保產線運作的完整性與穩定性，使設備導入更具彈性與便利性。

此外，本裝置整合「延緩結晶形成」與「即時狀態偵測」兩大核心功能，透過振動與感測回饋機制，即時掌握管路運行狀態，協助使用者及早辨識潛在異常，從被動維修轉為預防性管理。藉由結合預防性干預與狀態監測，本產品提供全方位的管路健康管理方案，有效提升製程穩定度並降低長期維護成本。

整體而言，管路抗結晶震動裝置展現聚賢在半導體廠務工程與設備研發領域的創新能力，透過機械原理與實務需求的深度整合，為高階製程管路系統提供兼具效率、可靠性與永續效益的解決方案。

### 焊把夾具磁梭環

台灣專利號：M647830

採用磁吸式設計，取代傳統螺絲鎖附方式，將更換夾具時間從 42 秒縮短至 13 秒。初次安裝後，可快速透過磁力更換不同尺寸夾具，減少工具使用，提高操作便利性。此外，產品提供耗材回收服務，兼顧環保與效率，適用於各類焊接作業環境。



### ValveLock

台灣專利號：M657909

新型 ValveLock 針對閥件因誤觸或碰撞導致開關狀態不完全的問題，提供更緊密結實的固定機制，確保球閥維持恆開或恆關狀態，避免機台因氣源異常停機。其安裝簡便，僅需 3 至 5 秒，即可快速固定並明確標示開關方向，提高作業效率與安全性。產品採用單一 PP 材質，具備耐環境酸鹼性，並可回收再利用，兼顧耐用性與環保效益。



### 激光焊接裝置

中國專利號：ZL202420548267.3

- 節能：採用高功率雷射焊接技術，焊接速度提升達 60%，整體能源消耗降低約 35%。
- 高效：導入自動化設定流程，簡化操作步驟，降低對操作人員經驗的依賴。
- 量化：設備具備自動控制與數據紀錄功能，可蒐集碳排放數據，利於後續管理與追蹤。



### 雷射焊接裝置

台灣專利號：M657859

- 節能：採用高功率雷射焊接技術，焊接速度提升，整體能源消耗降低。
- 高效：導入自動化設定流程，簡化操作步驟，降低對操作人員經驗的依賴。
- 量化：設備具備自動控制與數據紀錄功能，可蒐集碳排放數據，利於後續管理與追蹤。



2025 年，聚賢持續延伸既有綠色產品發展基礎，透過既有技術平台之深化整合與專利策略之持續佈局，進一步強化產品技術門檻與差異化優勢，提升整體市場競爭力，同時降低同業仿製風險，並使產品在實際應用與服務效能上更具穩定性與可靠性。

在推廣與銷售策略方面，公司延續既有作法，持續向既有客戶提供試用產品，蒐集實際使用回饋並進行後續追蹤，作為產品優化與改版之重要依據；同時亦將綠色產品導入至聚賢合作之發包廠商體系中，透過實際工程場域應用，加速市場導入、擴大實用驗證範圍，並累積多元使用情境下的運行經驗。另方面，公司亦持續參與產業相關展覽與技術交流活動，系統性展示歷年及當年度之研發成果，以提升品牌能見度並拓展潛在市場機會。

於產品設計階段，聚賢延續循環材料與可回收設計理念，持續朝向材質簡化與結構強化方向優化產品設計，優先採用單一材質結構，提升產品於使用年限結束後之回收可行性，落實產品全回收之設計目標。生產階段則持續秉持環境友善與資源節約原則，優先採用大量包裝或減量包裝方式以降低塑膠包材使用量，並視產品特性導入無包材或低包材設計，以減少製程與物流過程中之環境負擔。

從源頭到末端－聚賢產品生命週期中的環境風險識別

| 生命週期階段  | 環境風險識別                     |
|---------|----------------------------|
| 設計階段    | 設計方法造成不同的環境衝擊              |
| 生產階段    | 委外加工生產之溫室氣體排放等相關污染物產生與處理方式 |
| 運輸階段    | 運輸過程中溫室氣體排放                |
| 使用與維修階段 | 溫室氣體排放、期限長短、維護保養           |
| 回收階段    | 回收分類、暫存與後續處理方式             |

截至 2025 年，相關綠色產品已持續於市場端與實際工程場域中試用，惟因產品使用年限尚未屆滿，仍未發生實際回收案例，故於使用、維修及回收階段之相關數據仍待累積。公司未來將持續追蹤產品使用狀況與回收可行性，並逐步評估建立回收與循環再利用機制之可能性，作為後續推動產品循環經濟的重要基礎。（詳細產品回收計畫內容請參閱本報告書之 3.2.3 創造綜效，實現雙贏局面）

3.1.3 專利佈局與管理

專利管理

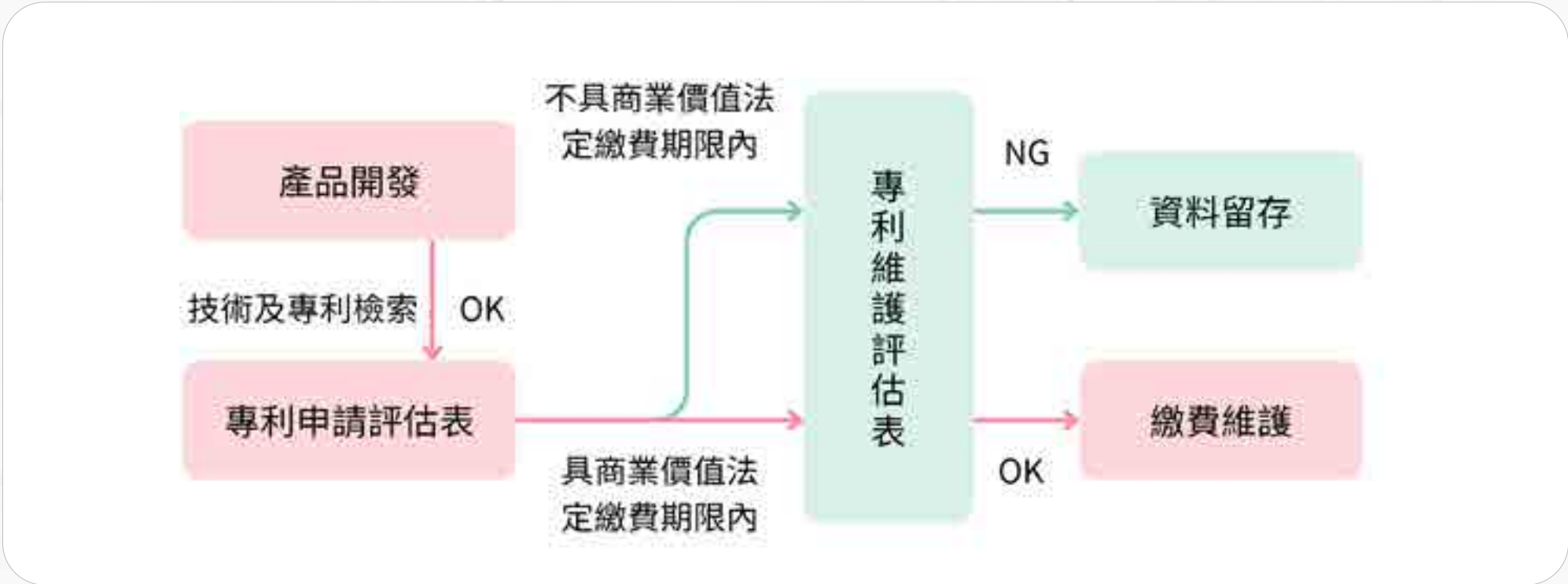
聚賢一向重視並尊重智慧財產權，秉持不侵犯他人權利的原則，同時積極建構自有專利防護網，強化技術優勢與研發成果保護。相關措施包括：

1. 不侵犯他人權利：於技術、產品及製程開發初期的可行性評估階段，即會請合作的專利公司進行專利檢索，確保研發項

目不涉及侵權風險，維護合法性與開發正當性。

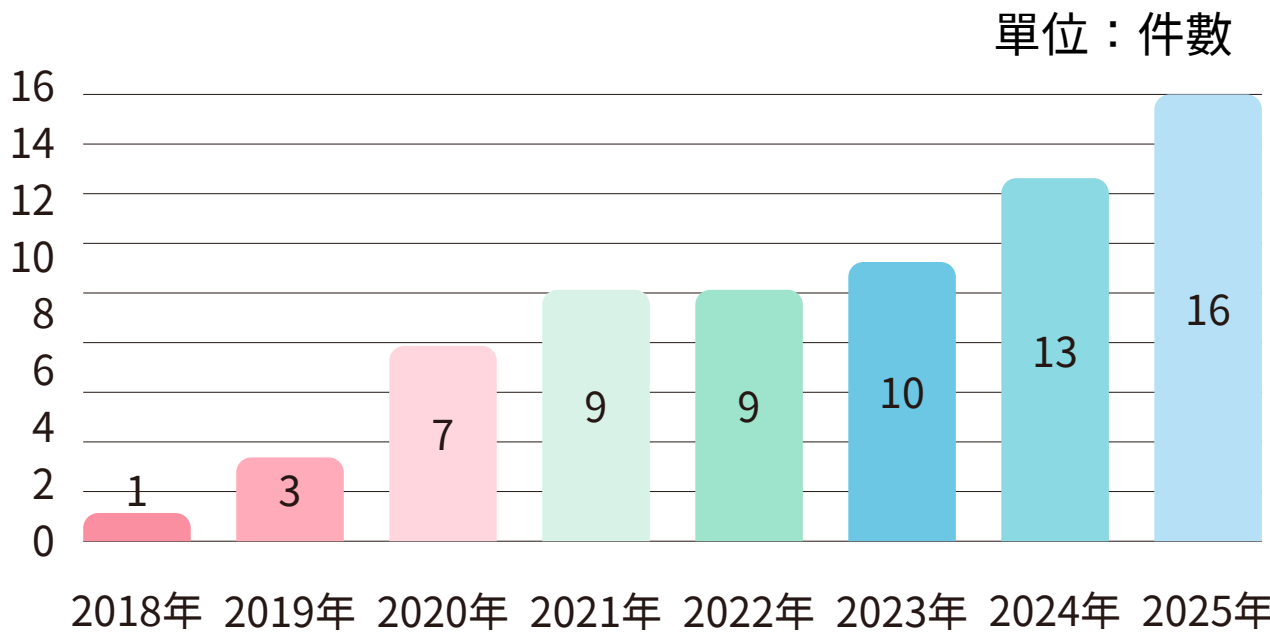
2. 建構自有專利防護網：為強化公司的研發成果之保護與未來商業利益，本公司致力於落實創新理念，系統性建構專利佈局。依循稽核內控研發循環規定訂定之「智慧財產權管理辦法」管理創新成果，並定期檢視與維護專利效期，確保智慧財產權之有效管理與公司持續競爭力。

專利管理流程



至 2025 年度仍有效專利件數

聚賢智慧財產佈局成果展現在每年穩定申請與取得的專利實績上。2025 年因應客戶端海外佈局，本公司於日本熊本、新加坡、德國德勒斯登及美國亞利桑那設立子公司，並將專利佈局由原先的台灣與中國大陸，進一步擴展至美國、新加坡、日本、德國及韓國，目前各國申請案均已陸續送件審查中。截至本年度專利總件數達 44 件，經統整當年度新增與不續約失效之案件，截至 2025 年底聚賢共持有 16 件有效專利。



年度專利項目

聚賢目前的專利開發以管路技術為主，製程設備相關耗材為輔，以下為本年度完成的專利項目：

| 項目             | 專利類型        | 專利證號             | 說明                                                                                                                                                                                 |
|----------------|-------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 平口機的磁吸固定結構     | 臺灣 - 新型專利   | M652049          | 分別對應於綠色產品「端面機磁梭環」與「管路防誤開結構（ValveLock）」之相關專利項目。（詳細產品說明請參閱本報告書之 3.1.2 發展綠色產品）                                                                                                        |
| 管路防誤開結構        | 臺灣 - 新型專利   | M657909          |                                                                                                                                                                                    |
| 雷射焊接裝置         | 臺灣 - 新型專利   | M657859          | <ul style="list-style-type: none"><li>節能：採用高功率雷射焊接技術，焊接速度提升達 60%，整體能源消耗降低約 35%。</li><li>高效：導入自動化設定流程，簡化操作步驟，降低對操作人員經驗的依賴。</li><li>量化：設備具備自動控制與數據紀錄功能，可蒐集碳排放數據，利於後續管理與追蹤。</li></ul> |
| 懸吊式雷射焊接機構      | 臺灣 - 發明專利   | I855822          |                                                                                                                                                                                    |
| 適用大尺寸管徑之雷射焊接裝置 | 臺灣 - 新型專利   | M662514          |                                                                                                                                                                                    |
| 激光焊接裝置         | 中國大陸 - 新型專利 | ZL202420548267.3 |                                                                                                                                                                                    |
| 管件激光焊接方法       | 中國大陸 - 發明專利 | ZL202210100294.X | <ul style="list-style-type: none"><li>節能：採用高功率雷射焊接技術，焊接速度提升達 60%，整體能源消耗降低約 35%。</li><li>高效：導入自動化設定流程，簡化操作步驟，降低對操作人員經驗的依賴。</li><li>量化：設備具備自動控制與數據紀錄功能，可蒐集碳排放數據，利於後續管理與追蹤。</li></ul> |
| 適用大尺寸管徑的激光焊接裝置 | 中國大陸 - 新型專利 | ZL202421965976.8 |                                                                                                                                                                                    |
| 管路結晶防治裝置       | 臺灣 - 新型專利   | M666844          | 在半導體製程中，製程廢氣所導致的管路結晶問題，長期影響設備穩定度與營運效率。相較傳統以加熱帶進行緩解的方式，常伴隨高能耗與維護負擔，整體效益有限。為回應此一產業痛點，聚賢結合實務經驗與工程技術，自主開發「管路抗結晶震動裝置」，提供高效且易於導入的創新解決方案。                                                 |

## 3.2 客戶價值及共贏

2025 年，聚賢持續以「反思精進、創新共好」作為企業發展的核心信念，在既有基礎上深化技術實力與組織韌性，積極回應快速變動的產業環境與市場需求。本公司相信，唯有持續累積研發能量、強化跨部門協作並即時調整策略方向，才能在穩健成長的同時，實現與員工、股東及合作夥伴的長期共好，在價值共創層面，聚賢持續透過創新技術與客戶實際需求緊密連結，協助業主優化製程效率、提升設備穩定度與整體競爭力，進一步促進產業技術升級與結構優化，推動產業鏈的共榮發展。同時，面對 ESG 永續趨勢持續深化，聚賢於 2025 年進一步強化廠務系統整合、氣體供應系統與設備研發等核心技術的應用，並透過跨產業、跨領域合作模式，探索兼顧營運效率、環境友善與長期價值創造的永續解決方案，逐步形塑可複製、可擴展的永續共好新典範。

### 3.2.1 綠色工程服務

#### 產品與服務領域

##### ■ 成為高科設備優化最佳服務商

聚賢專注於高科技廠房之廠務供應系統工程，所營業務之主要內容為高科技廠房廠務供應系統工程之規劃、設計、施工與設備服務。(公司近三年營業比重請參閱本報告書 ↘ 4.1.1 財務表現)

面對激烈的供應商競爭環境，聚賢持續調整營運策略，以更貼近客戶需求的服務為依歸。技術層面上，本公司建構了涵蓋雷射光學、材料科學、自動控制與機械加工等領域的跨領域研發能力，聚焦於廠務特殊氣體管路供應系統的技術佈局，並在此基礎上，積極推動氣體二次配工程施作的優化改良，開發出實用的專用工具、輔治具與設備，有效提升工程作業效率與品質。透過提供一站式的整合服務，不僅能深入理解客戶在廠務系統工程中的痛點，亦能提出精準且具前瞻性的解決方案。

本公司以專業、效率與高品質的服務，成功在競爭激烈的市場中脫穎而出，成為眾多客戶長期合作的首選供應商，目前之產品及服務項目如一右：

#### 1. 廠務工程

- 高科技廠房氣體供應系統設計施工工程
- 高科技廠房整合二次配系統裝機工程
- 廠務系統創新解決方案

#### 2. 設備產品與設備服務

- 製程設備零組件及耗材設計開發
- 製程設備優化、升級解決方案

#### 3. 雷射光源跨產業應用解決方案 (雷射光源情境應用實驗室)

- 雷射加工系統設計與整合
- 客製化雷射光源解決方案
- 售後與技術支援



## 深入了解聚賢的專業產品與優質服務

聚賢團隊深耕廠務工程領域近二十年，長期專注於高科技廠房之製程系統工程，負責整體工程的施工管理、安全控管與品質驗收等關鍵環節；至於管路測量、配置、測試與拆除等專業作業，則透過嚴謹遴選之外包協力廠商執行，以確保施工品質、工期控管與現場作業安全皆符合高標準要求。

隨著半導體製程持續朝向高精密、高穩定度發展，製程機台設備日益昂貴且結構複雜，設備的穩定運行高度仰賴各項製程系統工程的精準配合，尤其在廠務製程管路

的設計與配置上，更需不斷精進技術能力、施工效率與品質控管，方能支撐客戶製程穩定度並維持產業整體競爭優勢。

在產品與解決方案提供上，聚賢不僅著眼於工程執行，更自產品設計階段即導入永續思維，延續循環材料與可回收設計理念，持續朝向材質簡化與結構強化方向優化產品設計。公司優先採用單一材質結構，提升產品於使用年限結束後之回收可行性，落實產品全回收的設計目標，並在兼顧實用性與耐用性的同時，回應客戶對環境友善與永續發展的期待。

### 【聚賢－氣體供應系統安全防線的守護者】

半導體晶圓製造與封裝測試是一個高度精密和複雜的行業，其中涉及超過 200 種特殊氣體的使用。這些氣體在製造晶片過程中（如清潔、蝕刻、沉積或摻雜等程序）扮演著至關重要的角色。因此，這些特殊氣體具有毒性、腐蝕性、易燃性等不同性質，而最須確保客戶的特殊氣體管路系統品質和安全性。以下是一些聚賢在特殊氣體管路系統品質管控上的關鍵點：

1. 防止洩漏：特殊氣體如若洩漏，不僅會對生產環境造成污染，還會對工作人員的健康造成威脅。一個品質良好的管路系統可以有效防止洩漏，確保工作環境的安全性。
2. 防止火災和爆炸：若特殊氣體具可燃性或爆炸性，如果管路系統存在瑕疵，可能會引發火災或爆炸事故。高品質的管路設計與施工可降低此類風險，確保整體產線的安全。
3. 維持氣體純度：半導體製程中對氣體純度要求極高，若管路系統使用不潔材料或不當工法，會影響氣體純度，進而影響產品良率。
4. 確保耐腐蝕性：特殊氣體如具有強腐蝕性，或含毒害性物質，需搭配高品質材

特殊氣體如具有強腐蝕性，或含毒害性物質，需搭配高品質材料與系統以提供良好的耐腐蝕性和耐壓性，以保證長期使用的可靠性和安全性。

5. 符合法規與標準：氣體管路系統的設計與施工需依據相關的行業標準和法規要求，如 SEMI 標準。遵循這些標準可以降低系統設計和施工的瑕疵，保障安全。
6. 維護和測試：定期的維護與測試是確保管路系統安全運行的重要措施。高品質的管路系統設計通常會考慮後續的檢修與維護便利性，降低維護成本和風險。

**聚賢的角色即是為客戶把關特殊氣體管路系統的品質安全與可靠性，為半導體製造過程提供穩定的特殊氣體供應。**

其中，又以特殊氣體、特殊化學品與電力系統此三大輸送系統的輸送品質、純度及安全性最為關鍵。流體管路宛如半導體製程的血脈，負責傳輸著製程中不可或缺的關鍵要素，其品質直接影響最終產品的良率與穩定性，而管線建置的效率更攸關客戶能否達成量產目標的時程與競爭力。因此，聚賢在半導體製造體系中，扮演著舉足輕重的關鍵角色。以下為聚賢基於核心技術所發展的產品藍圖：

| 類別   | 裝置耗材                                                                                 | 加工設備                                                                                                                                                         | 工藝流程                                                                                            | 管路建置                                                                                                              |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 服務類型 | 開發、製造、維修及代理與售後服務                                                                     |                                                                                                                                                              | 規劃、設計、施工（包含配置與拆除）                                                                               |                                                                                                                   |
| 項目   | <ul style="list-style-type: none"><li>製程設備零組件及耗材設計開發</li><li>製程設備優化、升級解決方案</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>管路自動雷射焊接機無線遙控器</li><li>管路防誤開結構 (ValveLock)</li><li>快速夾持管路結構</li><li>管路接頭扭力套環</li><li>新型端面機</li><li>管路自動雷射焊接機</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>雷射加工系統設計與整合</li><li>客製化雷射光源解決方案</li><li>售後與技術支援</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>高科技廠房氣體二次配裝機工程</li><li>高科技廠房整合二次配系統裝機工程</li><li>高科技廠房氣體供應系統設計施工工程</li></ul> |
| 權責單位 | 設備研發部                                                                                | 設備研發部                                                                                                                                                        | 設備研發部                                                                                           | 工程服務部 / 管路技術組                                                                                                     |

由工程服務部主要負責上述提及之高科技產業廠務供應系統工程規劃、設計及施工，並與公司內各部門通力合作，統合客戶所需的服務及供應商資源管理。客戶僅需提供必要資訊，如安裝設備數量、現場配置條件及預計量產日期，即可由本公司規劃後續安裝專案執行，有效簡化多方反覆協調確認的流程。為協助客戶在新建或擴建專案中順利推進，

聚賢提供客戶統整式的單一窗口服務，避免因現場統籌不周導致的無效工時，以確保能如期完成量產準備，滿足客戶交付產品時程為首要任務。

此外，鑑於工程需實地進駐客戶高科技廠區施作，為確保本公司持續保有產業領先優勢，並保障員工作業安全與精進其專業能力，特採影音與實體並行的混

成式內外部訓練機制，全面強化工程團隊整體素質。2025 年工程團隊分別完成公司內部教育訓練，及多堂廠區規範與生產專業技能類之實體訓練課程。（公司整體的年度人才培訓統計請參閱本報告書之 2.2 人才發展）



### 【組建多技能管路技術服務團隊－管路技術組】

聚賢之工程服務多以小時或天為單位進行供需安排，需根據客戶的工程需求即時整合並靈活配置公司分布於北、中、南地區的服務團隊人力資源，以確保不同規模與時程的工作皆能順利執行。

而在現場專業焊接技術人力日益短缺的少子化趨勢之下，董事長前瞻性地提出培育自主焊接人才的需求，為此於工程服務部下特別成立「管路技術組」，除自行承接工程專案外，亦肩負推廣焊接等管路核心技術之重任，致力於技術的承接與傳承，強化公司在特殊氣體及化學品供應系統域中的自主實作能力。

### 【參與 TSMC「人人是人才，打造源源不絕的人才庫」專案】

本公司響應台積電推動之「人人是人才，打造源源不絕的人才庫」專案，攜手國立臺灣體育大學競技運動學院，提供清寒學生經費資助與實作學習機會，邀請學生實地參與聚賢的半導體廠務工程技術訓練。藉由此機會打造人才培育與技術傳承的平台，實踐企業社會責任，並朝向持續深耕與永續成長的 ESG 發展目標穩健邁進。



### 工程專案之評估與執行

聚賢延續「反省、創新、即時、共好」之核心價值，於工程專案評估與執行階段，進一步將綠色工程理念納入決策與管理流程，公司於專案前期即進行整體評估，涵蓋工程可行性、施工風險、資源配置與環境影響，並依據評估結果訂定合適之專案執行策略。

在工程執行過程中，工程團隊依循標準化專案管理程序，於各施工階段建立應變計畫與合作夥伴管理機制，確保各參與單位明確其責任與作業規範。同時，透過流程優化與跨部門協作，降低重工與資源浪費，提升施工效率與管理品質。藉由將綠色思維融入專案評估與執行，聚賢持續強化工程品質、成本控管與整體管理水準，實踐與客戶及產業鏈共創永續價值之目標。



| 階段   | 項目   | 實施規範             | 2025 年管制措施                                                                                                                                                                                                              |
|------|------|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 工程前  | 現場現勘 | 了解客戶場域條件         | <ul style="list-style-type: none"><li>根據客戶需求及現場空間，進行各系統管路最佳化設計</li></ul>                                                                                                                                                |
|      | 溝通需求 | 了解客戶需求           | <ul style="list-style-type: none"><li>主動與客戶確認工期、施作區域與配合窗口等細節，確保雙方資訊一致，降低工程執行過程中產生落差的風險</li><li>明確與客戶、公司內參與此案的相關人、協力廠商，確認服務類型，並於施工前經鼎新 ERP 系統查核發包狀態</li><li>與管理部確認是否投保工程險，若未完成發包程序或未投保工程險，應暫緩工程作業，以確保流程合規與作業安全</li></ul> |
|      | 規劃設計 | 採購材料與規劃人力        | <ul style="list-style-type: none"><li>透過鼎新 ERP 系統，精準掌握施工前所需的材料廠牌、規格、數量、時程與是否有需要其他的附屬設備做搭配，並同步確認外包請購流程，確保所採購的材料符合品質與規範要求</li><li>施工前由現場項目經理（PM）進行人工核對再確認，確保關鍵材料準備無虞</li></ul>                                            |
| 工程中  | 第一階段 | 施工品質及進度掌握 - 施作內容 | <ul style="list-style-type: none"><li>由現場項目經理透過人工方式即時監控施工進度，並依據現況靈活調配所需材料，確保進度與品質達成雙重控管</li><li>工程師需會同承攬廠商現場勘查施作內容，確認是否依據施工圖面準確執行</li></ul>                                                                             |
|      | 第二階段 | 施工品質及進度掌握 - 品質管理 | <ul style="list-style-type: none"><li>由品管人員執行現場巡檢作業，依據施工項目進行品質驗證，並製作品檢紀錄表，確保工程品質符合標準規範</li></ul>                                                                                                                        |
| 驗收階段 | 完工測試 | 依品檢表進行項目全檢驗收     | <ul style="list-style-type: none"><li>驗收須備齊點數表、品檢表及施工圖作為驗收依據</li><li>落實進度單之填報並上傳佐證文件，以確保進度的正確性和可追溯性</li></ul>                                                                                                           |
| 後續服務 |      | 配合現場狀況與合約內容      | <ul style="list-style-type: none"><li>由於本公司氣體管路具細徑且具彈性特性，當多項工程於狹窄空間同步施工時，易因他方施工人員擠壓而產生變形。針對此類情況，聚賢依據合約規定，於完工後之保固期間內，持續提供客戶必要之現場調整與維護服務，以確保系統穩定運作與使用安全</li></ul>                                                         |

綜上所述，聚賢所採取的整合管理方式，不僅有助於提升施工效率，還有效降低了成本，並且提高了管理的整體水準。

### 3.2.2 產品品質與安全

#### 品質管理政策

為進一步系統化並強化既有品質管理機制，聚賢自 2025 年 7 月起正式推動導入 ISO 9001 品質管理系統，藉此提升企業整體形象與客戶關係，強化內部管理與營運效率，降低成本與資源浪費，促進公司永續發展，並預計於 2026 年第 2 季完成第三方驗證並取得證書。

品質是信賴的基礎，尤其在半導體產業中，生產流程批次投入金額龐大，若製程供應系統故障可能導致重大損失。此外，氣體管路的安裝與拆除具有較高風險，客戶對於品質和穩定性的要求門檻亦相當高，因此對於優質供應商具有較強的忠誠度，這也構成了新廠商進入市場的壁壘。

聚賢日常運營中，遵循內部稽核與內控研發循環的，發展出一套完善的品質管理系統。

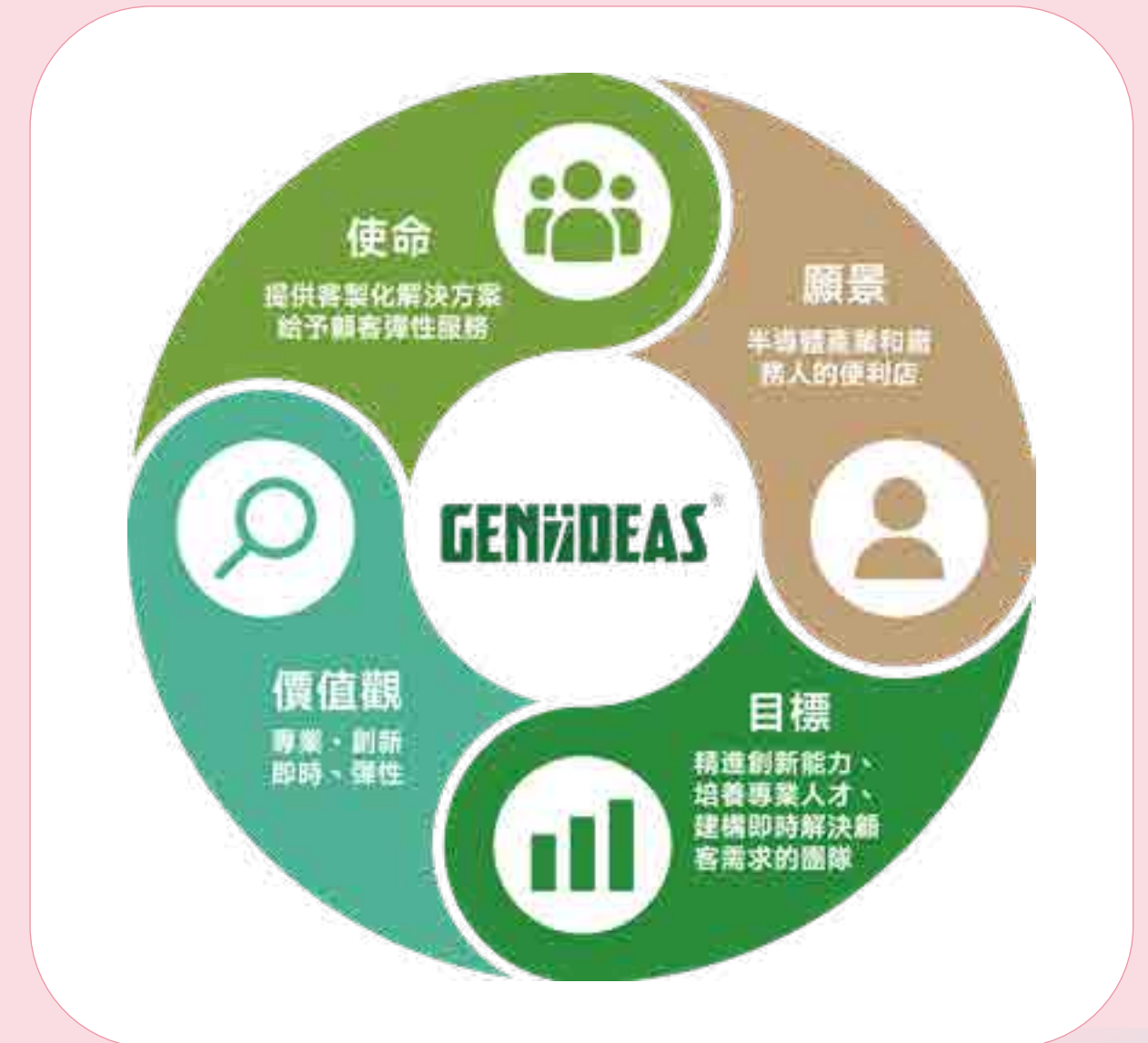
工程服務方面：根據工程契約、設計圖紙、規範以及相關技術法規，制定了涵蓋管理職責、施工要領、品質查驗頻率以及不合格品的管制等流程的「品質管理計畫」。

設備服務方面：於產品開發各階段進行品質檢驗時，若發現有無法達到規格或性能要求之情事，將立即提出修正方案，進行設計變更；若係於客戶端實地模廠測試過程中出現未達預期之結果，研發單位將詳實記錄於「技術／設備／產品試驗評估報告」，作為後續研發與優化的重要依據；同時，亦視需求委託第三方實驗室執行驗證測試。例如 2023 年委託塑膠工業技術發展中心，針對當年度新產品－Klaws 進行四種溫度條件下的老化測試；2024、2025 年管路自動雷射焊接機所產生的焊口也已通過 SGS 拉力檢測，2025 年管路自動雷射焊接機也通過雷射安規認證、CE 認證及 SEMIS2 的認證。

2025 年度聚賢未有違反產品與服務相關之健康和安安全法規，亦未發生任何違反產品與服務資訊及標示與行銷溝通相關法規之情事。

#### → 品質異常事件

2025 年，廠務端現場品管人員共執行 116,616 次稽查作業，其中發現 222 起品質異常缺失，經即時校正與追蹤改善後，已全數完成修正，達成 100% 改善率，展現公司對品質管理的高度重視與落實。



### 3.2.3 創造綜效，實現雙贏局面

#### 技術與專利支援：聚賢價值鏈

半導體需求受 5G、人工智慧、自駕車等終端產品需求驅動儘管具備成長潛力，但市場波動大、技術快速迭代、消費者需求難以預測，市場需求變化可能對產業穩定性構成風險，進而影響企業營運。因此聚賢透過跨產業合作與技術創新與研發，降低單一市場需求波動的影響。

### ■ 廠務工程與設備裝機兼具的專業

高科技廠房內生產設備雖由國外直接進口，但現場組裝及內部連結多委由國內廠商進行，本公司除協助客戶進行廠務端系統工程管線配置連結外，兼協助國外設備原廠進行生產設備內的管線連結整合服務，同時結合自有研發團隊可以協助客戶客製化零組件的設計製作生產，提升其交貨效率，因此深受廠務與原廠設備客戶之信賴，築高競爭對手跨入門檻。未來，本公司亦延伸此核心優勢，積極與研究機構展開跨域合作，共同開拓新興市場。目前與工研院合作在台南沙崙園區進行以二氧化碳作為催化生長的科學驗證、智慧電網控制系統的運用，以及以低碳運作達成自供電

溫室管理的系統，期望透過研究與驗證，找出農場自行供電的可行性，探索並打造出全新綠電經濟模式，今年聚賢設立智造創能實境展示場域，將核心量能廠務端供應系統整合能力、設備開發能力、客製化解決方案提供及第三代鈣鈦礦太陽能應用在此展示，藉以說明聚賢不僅具備高科技廠房關鍵系統整合的即戰力，更擁有將研發成果快速轉化為可落地商業應用的能力。

透過智造創能實境展示場域，聚賢得以將「廠務系統工程 × 設備整合 × 客製化研發 × 綠色能源應用」

的完整價值鏈具體呈現，讓業主、設備原廠與合作夥伴能在實際場景中理解技術運作模式、導入效益與未來擴充潛力。此展示場域不僅是技術驗證平台，更是跨域整合與商業模式創新的孵化基地。

展望未來，聚賢將持續以高科技廠房工程整合為核心，結合前瞻研發與低碳能源技術，深化與研究機構及產業夥伴的合作，協助客戶在確保製程穩定與交期效率的同時，逐步邁向低碳化、智慧化與自主供能的永續營運目標，進而在高門檻的產業鏈中建立長期且難以複製的競爭優勢。

### 【跨產業社會共好實踐－沙崙農電共生專案】

因應極端氣候，全球以訂定 2050 淨零排放為目標。工研院攜手廠務系統整合服務商聚賢，於臺南沙崙綠能示範場域，以臺灣亞熱帶高溫氣候為基礎，依據不同階段進程共同打造太陽能模組溫室，並以啤酒花為載體進行場域驗證。藉由試驗場域模擬極端氣候下，作物在新型態溫室內的創新栽培與應用，期望透過研究與驗證，找出農場自行供電的可行性，探索並打造出全新綠電經濟模式。

**投入內容：**聚賢運用其配管工程與太陽能板安裝統包能力，協助建置具備二氧化碳（CO<sub>2</sub>）氣體供應系統，以作為植物光合作用的催化劑。同時，導入新一代臺灣鈣鈦礦太陽能模組，於台南沙崙建構實驗型光電溫室。

**實驗設計：**專案分為兩階段，依序種植兩種外來作物啤酒花和咖啡豆，驗證不同作物於光電溫室條件下的生長可行性與系統應用效益。

**專案成效：**此沙崙光電溫室作為農電共生的實證場域，具備模擬與驗證功能，能支援農業部推動農型溫室方法學進行階段性測試，透過實際操作數據與模型分析，可提升農型溫室覆蓋率的可行性，期待能為臺灣農業生產提供不同的創新思路與解方，進一步為實現綠能創電並強化農業應對氣候變遷的韌性奠定基礎。



➔ 更多內容請參

ESGTimes

工業技術研究院報導

■ 自主研發產品的回收計畫

高科技廠務管路施工技術過去長期依賴國外原廠，且由於廠務管路間之連結必須倚賴焊接設備，而該設備供應商近乎壟斷，加上半導體產業對於資訊安全要求極高，工作場所的資訊完全無法與外界流通，導致市場上鮮少相關替代品；同時，客戶對新技術導入普遍持保留態度，憂慮其可能影響製程穩定與產品良率，故不樂見廠務系統施工技術改變。在此產業氛圍下，多數廠務系統供應商缺乏投入資源更新或優化服務的誘因，僅追隨標

準化方式進行施工，導致各廠務系統供應商之工程服務差異性逐漸降低。然而，傳統標準化施工方式之弊端，例如需在狹小空間中長時間操作與常伴隨機具笨重等問題，在少子化趨勢下，產業面臨技術工缺乏和新生代學徒接續意願低落等挑戰，已成為產業不得不面對的關鍵課題。

聚賢憑藉多年深耕廠務工程經驗，深入理解半導體產業特性與使用者痛點，於公司成立之初便自主投入研發廠務工程相關裝置耗材，目前所開發之多款產品（詳細產

品介紹請參閱本報告書 \ 3.1.2 發展綠色產品）已陸續取得客戶認同及採用。同時，聚賢亦重視產品責任與循環經濟推動，以構建永續供應鏈為目標，將廢棄產品回收機制整合至銷售流程，提供回收折扣以鼓勵客戶參與，若供應商願意協助聚賢處理產品的後續回收，本公司將優先將其納入供應商名單中，在日後選擇供應商時，將根據產品製作方向挑選最合適的供應商，有效提升回收與再製效率，實踐永續產品生命週期管理。

以下分別為產品 Klaws 與 HexaKap 的產品回收方案。



## 聚賢 can help：提供最佳解決方案

為了為客戶打造最具溫度的服務體驗，聚賢始終秉持「客戶至上」的理念，竭誠提供全方位的支持。不僅聆聽您的問題，更願意與您攜手合作，共同解決每一個挑戰，確保您的每個需求都得到妥善回應。

### 【DHC 上線，安全再升級】

**契機說明：**對流型除氫器（DHC）產品專為應對廠區氫氣洩漏情境而設計，考量到人員抵達事故現場可能需時甚久，屆時洩漏氫氣濃度恐已接近爆炸臨界值，形成重大潛在危害，故透過安裝 DHC，可在第一時間內自動控制氫氣濃度於安全範圍內，為後續救援與維修作業提供穩定且安全的作業條件。

**聚賢的努力：**考量 DHC 產品性能，特別適合導入於高要求的半導體產業，因此本公司與鼎佳能源簽訂經銷合約，引進該產品，期盼結合聚賢的技術背景，定能提供從產品應用諮詢、功能測試到技術支援的完整服務體系，確保 DHC 產品符合產業需求。然而，將構想化為實際可行的解決方案，過程並非一蹴而就，聚賢歷經兩年時間，與客戶反覆討論細節，並持續針對 DHC 產品進行調整與優化，最終為客戶打造最適切的解決方案。

### 【緩解結晶問題，推出管路結晶防治裝置】

**契機說明：**隨著半導體製程朝向高精密與長時間連續運轉發展，製程廢氣所造成的管路結晶問題，容易導致流量不穩、設備異常及維護頻率增加。傳統透過加熱或人工清潔方式雖可緩解問題，但仍存在能耗高與維護成本高等限制，因此產業對於更高效率、低能耗且可長期穩定運行的解決方案需求日益提升。

**聚賢的努力：**聚賢結合半導體廠務工程經驗與振動控制技術，自主開發「管路抗結晶震動裝置」，透過非侵入式安裝與精準震動控制，干擾結晶附著與成長，有效延長管路使用壽命並降低維護頻率。同時數據化監控機制，協助客戶建立預防性維護模式，提升製程穩定性與整體營運效率。

## 3.3 永續供應鏈

聚賢視供應商為營運的重要夥伴，透過緊密合作及互信推動企業社會責任，除了品質與交期的考量外，督促供應商重視與符合勞工人權、環境保護及安全衛生等要求，攜手共同追求企業永續經營及成長，創造雙贏的永續供應鏈。

### 3.3.1 供應商與承攬商管理

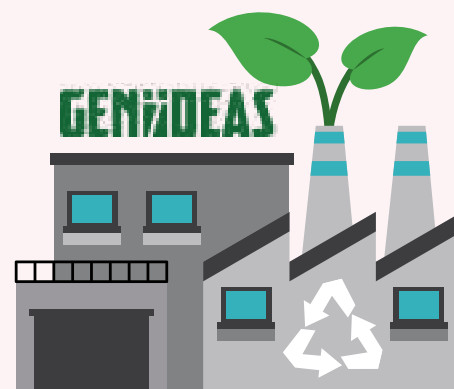
#### 上下游關係

#### 上游

- 原物料
- 廠務供應設備
- 製成生產設備
- 客製化產品



#### 中游



- 廠務系統整合商
- 設備代理商
- 設備裝機、維修服務商

#### 下游

- 半導體廠
- 面板廠
- DRAM 廠
- 化工廠



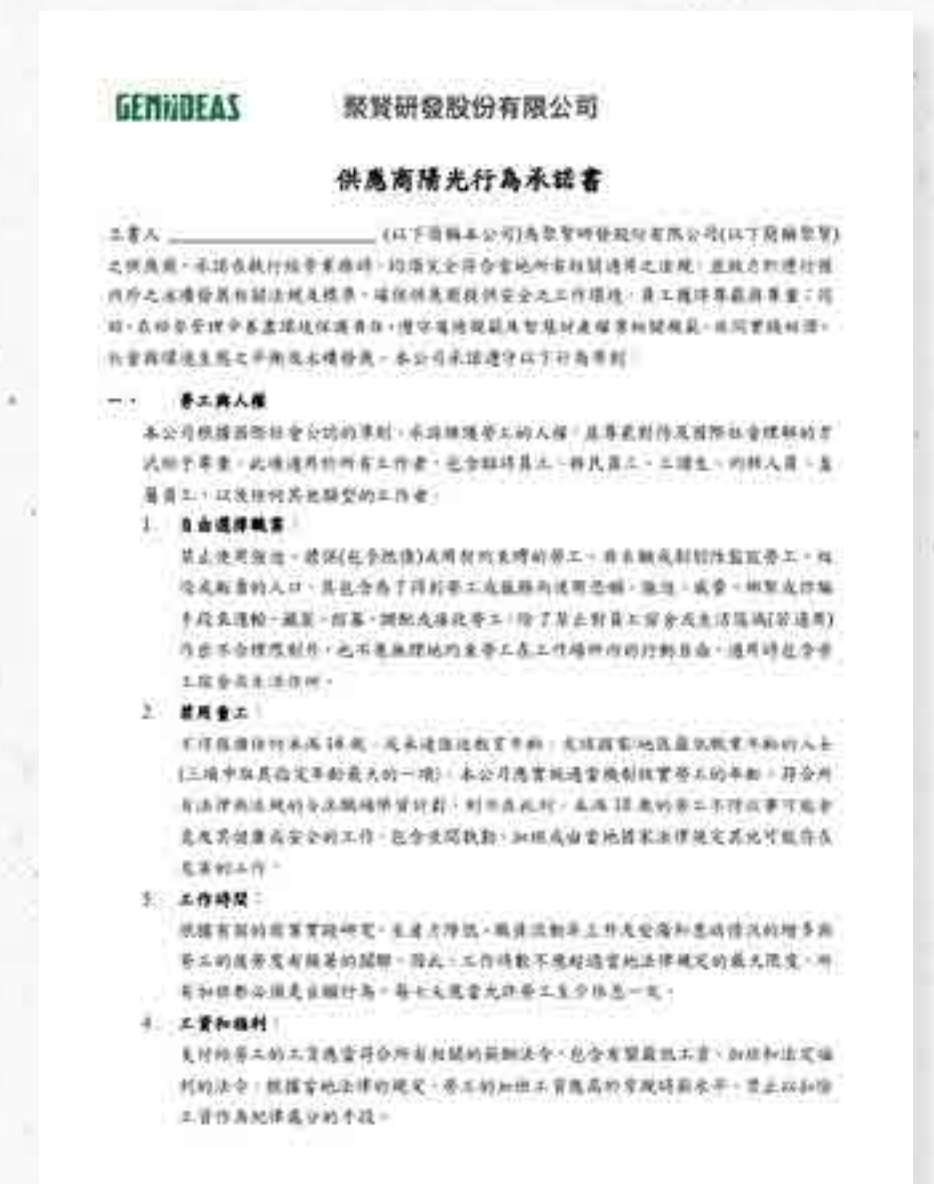
本公司供應鏈結構可區分為三大層級：

上游由原物料供應商與工程承攬商所構成，提供基礎資源與專業技術支援；中游則由廠務服務廠商與工程承包單位組成，聚賢即位處於此關鍵環節，負責承接並執行各類廠務工程與系統整合；下游涵蓋半導體廠、面板廠及化工廠等終端應用產業，為聚賢技術與服務成果的主要受益對象。

#### 建立穩固夥伴關係：供應商管理政策

聚賢訂有明確之「供應商管理政策」與「承攬商罰則手冊」，並依據相關規範建立新供應商遴選機制、年度評鑑制度及標準採購流程，以維持供應鏈運作之紀律與透明度，並作為執行懲戒措施之依據。為強化供應鏈整體安全性與韌性，聚賢持續優化管理機制，嚴格遵循法規要求，加強與供應商之溝通協作，全面提升供應鏈安全績效，致力成為客戶最值得信賴的安全供應鏈合作夥伴。

供應商須配合本公司供應鏈安全政策，簽署「承攬商遵守安全衛生規範保證書」及「陽光行為承諾書」，承諾具備管理自身供應鏈、勞工與人權、健康與安全、環境以及道德規範的能力，並共同遵守職業安全與勞動人權等相關規範。於 2025 年，聚賢前十大供應商「陽光行為承諾書」之簽署回收率達成 100%，陽光行為承諾書簽署 53 份，展現供應鏈整體對企業責任與永續目標的高度共識與支持。



建立信賴的第一步：新進供應商 / 承攬商評核

為提升供應鏈的彈性與穩定性，聚賢採取多項前瞻性管理措施。首先，建立安全存量策略，以確保在突發供應中斷情境下仍能維持穩定供貨。其次，持續評估並開發替代材料供應商，積極拓展多元供應來源，以降低對單一供應商的依賴風險。

本公司於新供應商加入前，將進行書面資料審查，全面瞭解其產品、服務技術及營運狀況等資料作為初步篩選依據；當供應商建檔完成後，採購部門將主動通知相關單位啟動評核程序，評核內容涵蓋品質表現、環境安全衛生及人權等關鍵面向，確保新供應商符合公司整體管理標準與永續發展目標。各面向評核說明如下：

- 1. 品質：**實施「首批交貨全檢」機制，全面篩檢首批供貨產品，針對瑕疵品進行問題彙整與分析，並於後續將召開與供應商的檢討會議，共同討論並提供改善建議；於次批交貨時，針對 50% 批量再進行抽，若持續出現重大或重複性問題，將再次召開會議檢討，並視情況啟動供應商替換機制，以確保供應品質穩定。
- 2. 環境安全衛生：**所有新進承攬商於進場前，必須完成環境安全衛生教育訓練，充分瞭解並熟悉本公司相關規範。同時，須簽署「承攬商遵守安全衛生規範保證書」，以確認所有作業人員在入廠作業前，皆已了解並承諾遵守相關安全衛生規定，落實本公司職業安全政策與目標。
- 3. 人權：**聚賢重視人權與合法聘僱，為避免童工等違法用工情事，將針對所有工程類承攬商要求提供勞保清冊，作為勞動力合法性審查之依據，確保供應鏈作業符合勞動法規與人權原則。

建立穩固夥伴關係：常規供應商評鑑標準

相關單位每年定期 1 次依據供應商所屬服務類別，分別對工程類與非工程類往來的供應商進行定期評鑑。供應商評鑑項目與協同部門如下：

工程類

(1) 工程服務部：施工配合度、品質、交期、缺失改善；(2) 環安管理部：廠區內的 PIP、6S 管理、異常通報；(3) 市場行銷部：驗收資料的準確性；(4) 營運管理部：價格及付款條件、請款的準時性

非工程類

(1) 請購部門或倉管人員：主要針對品質、交期、包裝、隨貨文件；(2) 採購單位：則以價格及付款條件、交期配合度、售後服務

2025 年度，聚賢由權責採購單位主導，針對總供應商中共 201 家廠商進行評鑑，最終結果顯示有 2 家廠商列為「待觀察等級」（評比等級為 C），0 家廠商不予採用（評比等級為 D）

單位：家數

| 供應商考核狀況  | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|----------|--------|--------|--------|
| 供應商考核家數  | 203    | 218    | 201    |
| 獲得 A 級家數 | 3      | 18     | 47     |
| 獲得 B 級家數 | 167    | 185    | 152    |
| 獲得 C 級家數 | 31     | 15     | 2      |
| 獲得 D 級家數 | 2      | -      | -      |

註：本公司與歷年 D 級供應商均無交易往來。

### 3.3.2 責任採購

#### 採購政策

本公司之採購作業，係依據各專案承接狀況與施工進度規劃辦理，並遵循相關內部程序進行原物料採購或委由次承包商執行。聚賢所合作之原物料供應商與工程廠商，多為國內具良好信譽且經客戶核可之業者，雙方多年來已建立穩固且互信的合作關係，使原料供應狀況穩定，品質亦具高度保障。

但為降低環境變遷或其他不可抗力因素對原料供應造成斷料或短缺風險，本公司已針對各項主要原物料預先規劃安全存量策略，藉此強化供應韌性，確保營運穩定與專案如期推進。

#### 在地採購

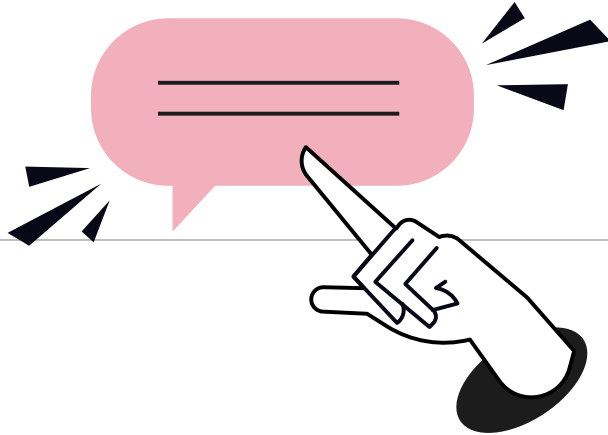
為強化集團全球供應鏈韌性，本公司長期致力於扶植在地供應鏈，2025 年度針對台灣地區營運所需之項目，包括用料、五金、研發、庶務及設備，在地<sup>註</sup>採購比例仍維持 100%。

註：聚賢將「在地」定義為臺灣地區，以臺灣地區營運活動範圍為計算基礎，不包含集團跨區供應鏈協同採購交易。

## 3.4 經營客戶關係

聚賢持續以客戶價值為核心，將「以客為尊」由理念落實為制度化管理，透過標準化溝通機制與專案管理流程，確保即時回應客戶需求並提升服務穩定度。公司重視客戶在專案全生命週期中的體驗，持續蒐集並回饋客戶意見，作為優化服務品質與風險控管之依據，進一步強化客戶信任與長期合作關係，支持企業穩健經營與永續發展。

| 重大主題   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 客戶隱私 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 重大主題意義 | 對聚賢而言，客戶關係管理不僅是業務往來，而是在高風險、高專業的廠務工程環境中，建立可被信任、可被複製、可被延續的長期合作關係。透過穩定且深度的客戶合作，聚賢得以提前參與專案規劃，落實專業技術於前端決策，有效降低工程風險、減少資源浪費，並提升施工安全與整體品質。同時，長期客戶關係亦支持公司穩健擴張與人才留任，成為推動公司永續經營的重要基石。                                                                                                                                                                            |      |
| 政策／承諾  | <ul style="list-style-type: none"><li>聚賢秉持誠信溝通與專業的服務原則，建立長期且互信的客戶關係，並以風險導向思維保障工程品質與安全。</li><li>本公司承諾持續精進專業能力、跨部門協作與資訊透明，以提升服務穩定性與可預測性，與客戶共同實現安全、品質、效率與永續之目標。</li></ul>                                                                                                                                                                                |      |
| 目標     | <p>短期（2026 年）：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>優化項目規劃與管理：透過即時的當面溝通，並根據不同專案，24 小時內回覆客戶，提升回應效率，降低工程延誤與返工情形</li><li>提升人員專業與客戶信任：建立制度化客訴處理機制，確保即時回應與改善，提升客戶互動品質與信任度</li><li>強化跨系統專業整合：透過跨部門協作與專案檢討，整合多元專業能力，降低問題重複發生</li></ul>                                                                                                                  |      |
|        | <p>中長期（2027-2030 年）：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>公司持續深化與前十大客戶與長期合作客戶之長期合作關係，目標使既有客戶再次合作比例維持於 70% 以上</li><li>透過提前參與專案規劃與跨系統整合服務，逐年降低工程重工率與工期延誤情形</li><li>藉由制度化關係管理與服務品質提升，穩健拓展新市場與海外專案，支持公司營運成長與長期永續發展</li></ul>                                                                                                                         |      |
| 行動辦法   | <ul style="list-style-type: none"><li>建立長期且互信的客戶關係，包含秉持誠信溝通與專業服務原則</li><li>建立標準化的客戶溝通、回饋與回應機制，包含完善客戶需求釐清、會議紀錄與回覆時效設定</li><li>提升服務透明度與穩定性，包含定期追蹤專案執行狀況與蒐集客戶意見</li><li>設置明確的客訴處理與改善流程，包含建立事件分級與責任指派，結案時程與重複發生率列入管理指標</li><li>強化跨部門協作與專業培訓，包含跨部門共同參與前期技術審查與設計可行性評估、針對高風險議題進行案例檢討與內部訓練，提升服務一致性</li><li>將客戶回饋納入內部檢討與流程優化，包含將客戶關係互動作為關係深化與前期溝通的工具</li></ul> |      |



| 重大主題           |                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 客戶隱私 |                                                                                                           |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2025 年<br>實際績效 | 年度實績：                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |                                                                                                           |
|                | 2025 年的目標                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      | 達成進度及說明                                                                                                   |
|                | 持續優化專案規劃與管理機制，縮短工程施工時程                                                                                                                                                                                                                                                                     |      | 達標，公司持續精進專案規劃以維持施工時程穩定，並透過外部專業訓練與跨部門協作提升同仁專業能力及客戶溝通品質；同時因應全球布局策略，新進人員均具備相關產業經驗與外語能力，逐步擴充跨系統整合人才，強化整體團隊能量。 |
|                | 持續提升人員專業能力，提高與客戶互動頻率及信任度                                                                                                                                                                                                                                                                   |      |                                                                                                           |
|                | 擴充跨系統的專業人才                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |                                                                                                           |
| 2025 年<br>實際績效 | 規劃並參與年度半導體展，整合市場行銷、工程服務與設備研發成果，展示新技術、新產品及跨公司合作成果                                                                                                                                                                                                                                           |      |                                                                                                           |
|                | <ul style="list-style-type: none"><li>蒐集並分析市場資訊（包含產業趨勢、客戶需求與競爭動態），定期回饋至內部，支援工程服務與產品策略規劃。</li><li>透過穩定的數位媒體、對外資訊發布及產業活動參與，提升既有客戶再次合作意願並拓展新市場洽談。</li><li>協助業務單位進行客戶簡報、展會接洽與潛在合作機會開發。</li></ul>                                                                                               |      |                                                                                                           |
|                | 投入資源說明： <ul style="list-style-type: none"><li>由市場行銷部專責人員主導規劃與執行，並結合工程服務部、設備研發部及業務單位共同投入前期技術審查與需求回饋。</li><li>相關支出包含展覽參與、行銷製作與推廣活動費用，納入年度行銷預算控管，工程與專案改善所需之內部人力與會議成本亦納入營運管理。</li><li>運用既有內部溝通平台、客戶回饋表單、資料彙整工具與簡報系統，進行市場資訊蒐集、分析與跨部門分享。</li></ul>                                               |      |                                                                                                           |
| 申訴機制<br>/ 溝通管道 | <ul style="list-style-type: none"><li>公司以利害關係人導向建立透明且可近用的申訴與溝通機制，透過公司信箱、電話及網站聯絡專區等多元管道，確保意見得以即時回應<br/><a href="https://www.geniideas.com.tw/tw/contact">https://www.geniideas.com.tw/tw/contact</a></li><li>申訴案件將啟動標準化管理流程，指派專責人員進行釐清、改善與追蹤，並完整保存處理紀錄，定期檢視與回饋，作為持續優化服務品質與治理成效之依據</li></ul> |      |                                                                                                           |

### 3.4.1 客戶關係管理

#### 聚賢服務精神理念

聚賢持續以建立互信、長期合作的夥伴關係為核心，將「與客戶共創價值」由服務理念深化為可執行的管理實踐。公司以專業、誠信與即時回應為服務基礎，透過制度化的溝通與專案管理機制，確保服務品質穩定並貼近客戶實際需求。聚賢重視在專案全過程中與客戶的協同合作，藉由流程優化與專業整合，協助客戶降低風險、提升效率，避免單一價格競爭導向，展現差異化價值，並以長期信任關係為基礎，實踐企業、客戶與產業共好的永續經營目標。

#### 客戶隱私的確保

聚賢持續依循個人資料保護法及公司資訊安全政策，落實隱私權保護與資料管理制度，確保客戶、供應商、承包商及網站使用者之個人資料與商業資訊受到妥善保護。公司持續依據「隱私權政策」及「營業秘密管理辦法」，強化資料存取控管與內部管理機制，避免客戶名稱、專案內容及相關敏感資訊於未授權情況下外洩。

### 3.4.2 客戶滿意度

#### 多元溝通管道

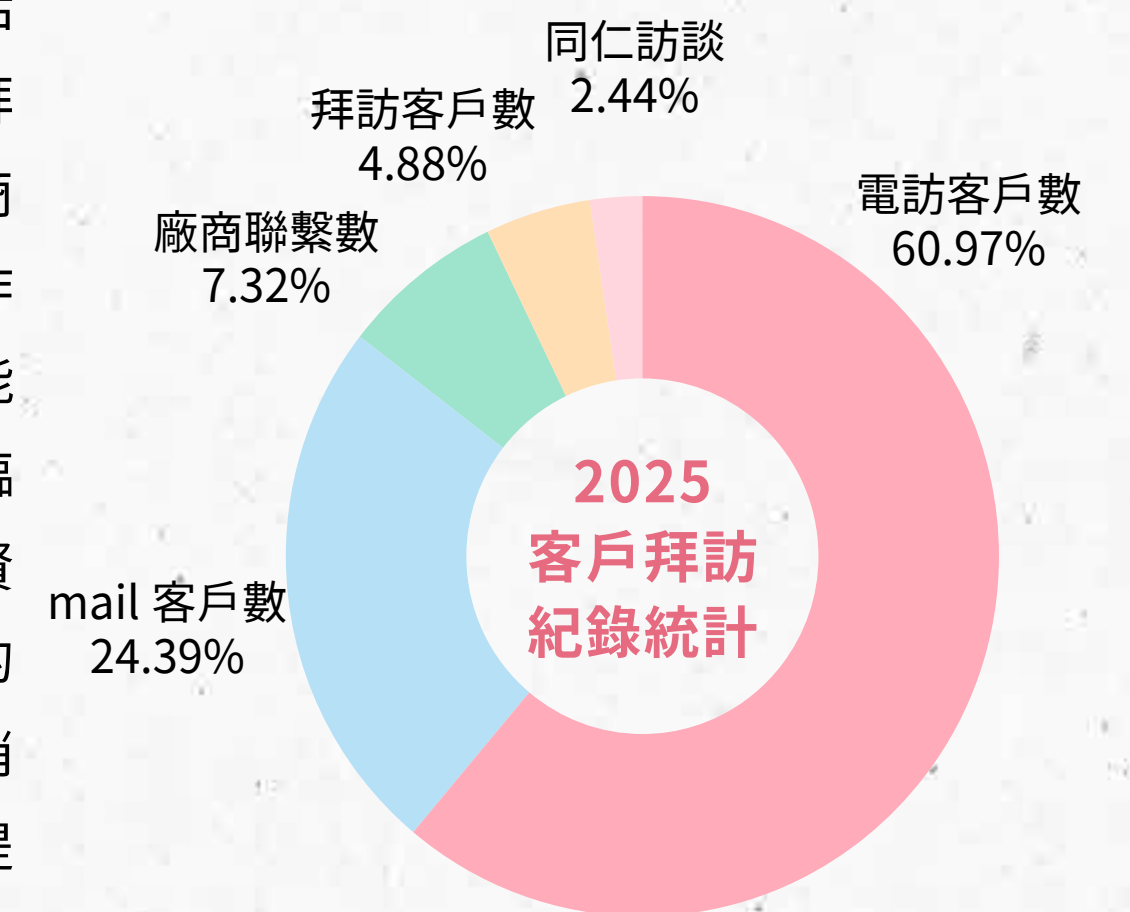
聚賢持續透過多元且系統化的溝通管道，主動蒐集並回應客戶需求與意見，包含專案會議、定期業務拜訪、現場交流及產業活動參與等方式，以深化對客戶營運情境與實際需求的理解。針對客戶提出之服務需求或建議，公司即由北部、中部及南部辦事處之專責團隊就近支援，確保溝通即時性與服務效率。

不僅延續既有海外服務規劃，聚賢依客戶布局需求，逐步強化跨區域支援與協作機

制，提升對國內外客戶之回應速度與服務完整性。透過在地化與跨區整合的溝通模式，公司持續提升服務品質與客戶滿意度，建立穩定且長期的合作關係。

#### 紮根日常：連結客戶心

在日常營運中，聚賢透過每週的電話或電子郵件聯繫，以及每月的親自拜訪等多元溝通方式，與客戶和供應商保持密切聯繫，從而建立穩固的合作關係，透過這些頻繁的交流，聚賢能夠深入了解客戶在工作流程中所面臨的挑戰和潛在需求。2025 年，聚賢通過這些策略，成功擴展了 7 家新的設備服務研發供應商資源，並通過銷售零組件設計與製造以及解決方案提供，新增了 3 家合作客戶。此外，聚賢自 2023 年第四季起，開始每季發佈「聚賢季刊」，並以電子郵件的方式提供給利害關係人，這不僅加深了利害關係人對公司的了解，也進一步推廣了聚賢的產品與服務。

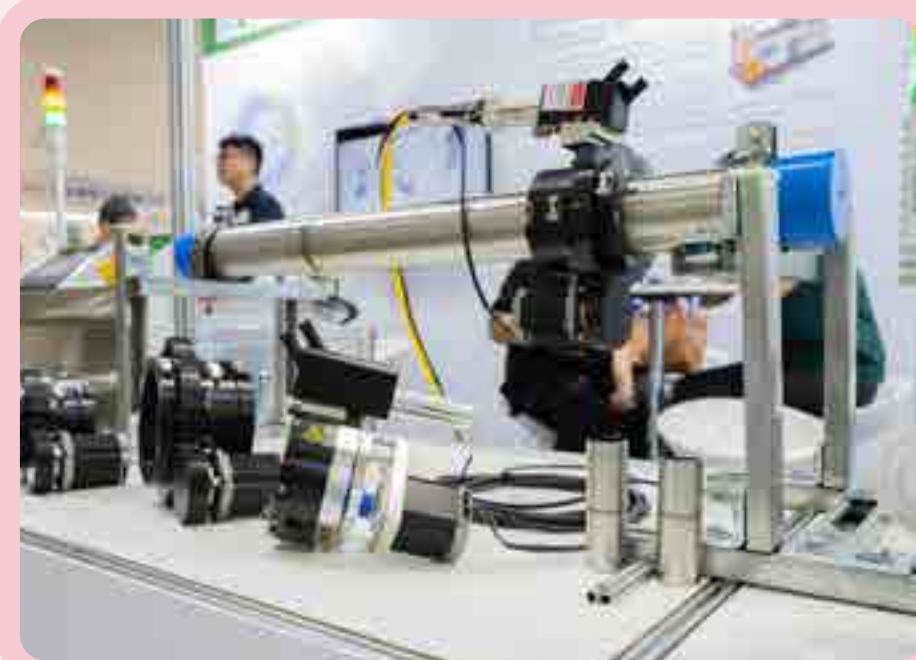


## 跨領域參與：半導體 × 航太 × 創新技術

### SEMICON Taiwan 國際半導體展、台北國際航太暨國防工業展

聚賢的服務能量貫穿半導體產業鏈，並積極透過前瞻性布局深耕市場。我們採取「預算先行、跨部協作」的策略，由市場行銷、工程服務與設備研發部深度整合，於各年度盛會中完整呈獻創新成果。

2025 年，聚賢全面放大「雷射技術」的研發量能，透過三大指標性展會展現技術實績：於 SEMICON Taiwan 2025 鞏固半導體核心優勢、在台北國際航太暨國防工業展發揮高精密技術、並於台灣創新技術博覽會突顯創新實力獲得銅牌肯定。透過這些國際化平台，聚賢不僅強化了客戶的信任與品牌認同，更顯著提升企業能見度，為全球業務拓展奠定堅實基礎。



### 日本東京半導體展

配合全球拓展策略，聚賢於 2024 年首度與日本合作夥伴攜手進軍「東京半導體展 (SEMICON Japan)」。透過此國際平台，我們不僅精準掌握全球半導體技術趨勢，更在跨國合作與技術交流中奠定穩固基礎。延續此成功策略，2025 年聚賢持續參展，旨在透過不間斷的國際參與，深度對接全球供應鏈需求，提供客戶更即時、更具國際競爭力的服務。



## 【聚賢拓展海外市場的關鍵成果】

### 新型端面機外銷日本並登上「GAS REVIEW」專刊

聚賢產品於 2024 年日本東京半導體展亮相後，新型端面機憑藉卓越性能吸引業界高度關注，完美展現台灣製造的研發實力。此一重大里程碑不僅提升了品牌國際知名度，更奠定海外市場的信心基礎。2025 年，我們乘勝追擊，持續參展並加入「管路自動雷射焊接機」作為展出重點，期能藉由雷射技術的量能放大，全方位展現聚賢在精密設備領域的核心量能。



## 【榮獲 2025 台灣創新技術博覽會銅牌獎】

### 聚賢以「金屬管路自動雷射焊接設備」勇奪創新技術銅牌獎。

聚賢團隊在 2025 年台灣創新技術博覽會以自主開發的「金屬管路自動雷射焊接設備」參展，以其高效率、高穩定性與具體可量化的節能減碳效益，在眾多競品中脫穎而出，榮獲創新技術銅牌獎。



#### 六大技術優勢：打造新世代金屬管路焊接標準

本次獲獎設備整合自動化工藝與精密雷射加工能力，並對應產業 ESG 與智慧製造需求，具備以下六項核心優勢：

- 市場 — 自主開發技術，具明顯成本競爭優勢
- 節能 — 雷射光源集中效率高，降低能源耗用
- 高效 — 降低人工、經驗依賴，一鍵式生產
- 量化 — 排碳數據可追蹤，符合 ESG 要求
- 良率 — 減少碳析出，提升晶片級產品製程可靠度
- 便捷 — 支援無線遙控，降低操作負擔與人力支出

聚賢將以此次獲獎為新起點，持續投入產品優化、跨產業應用拓展，並與客戶合作打造更智慧、更節能、更可靠的生產製程，協助產業在效率與永續之間取得最佳平衡。

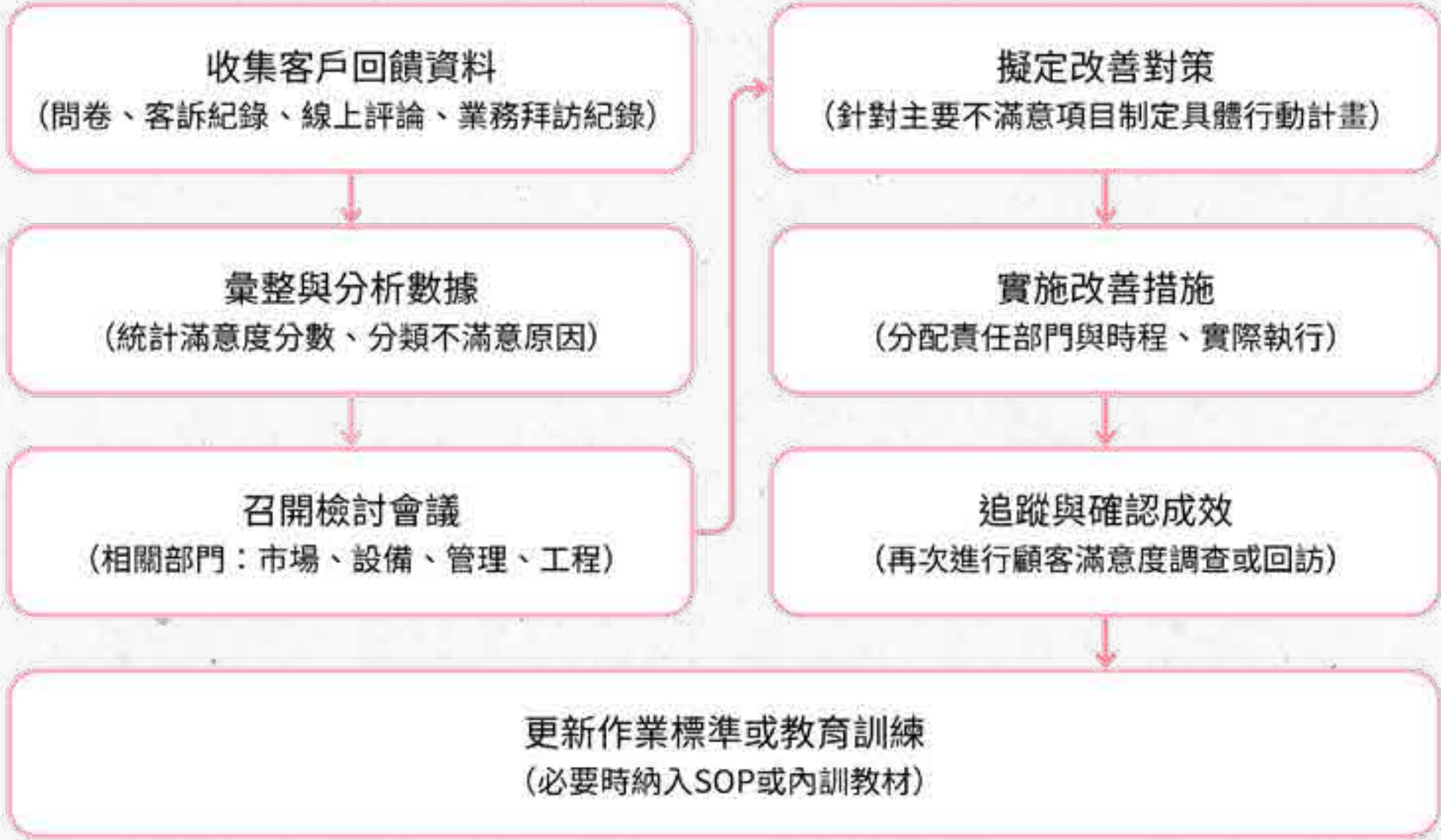
更多內容請參本公司 [官網](#)

客戶服務滿意度調查

聚賢持續以客戶滿意度作為檢視服務品質與營運管理的重要指標，並穩定執行客戶滿意度調查機制，透過問卷回饋系統性蒐集客戶意見。調查範圍涵蓋主要合作客戶，評估面向包括施工／產品品質、工程進度／交期表現及整體服務體驗，作為檢討服務成效與精進管理流程的重要依據，確保公司服務品質能持續符合客戶期待。

在實務執行上，聚賢將調查結果視為「必須回應的行動訊號」，結合日常拜訪回饋、線上意見及客訴紀錄，進行交叉分析與內部檢討，並透過跨部門會議提出具體改善作法。相關成果回饋至專案管理、流程優化與人員培訓中，形成持續修正、持續進步的管理循環，不僅回應客戶當下需求，更提前為長期合作關係打好基礎。

客戶滿意度檢討措施流程



### 客戶滿意度調查優化：

本公司於 2025 年度持續辦理客戶滿意度調查，透過蒐集客戶意見與回饋，作為服務品質精進及客戶關係管理的重要依據。目前調查回收機制仍處於優化階段，問卷回收率約為 4%。為提升客戶參與度與回饋，本公司已訂定短、中、長期目標，並擬定多項改善措施，例如：未來將持續優化問卷設計、採用多元化發送方式、提升問卷互動性，並視情況提供回饋獎勵等，藉此建構更完善的調查機制，提升回收率與資料代表性。

短期目標：

**2026 年問卷回收率達 40%**  
**平均分數達到 80 分以上**

中期目標：

**2027 年問卷回收率達 45%**  
**平均分數維持 80 分以上**

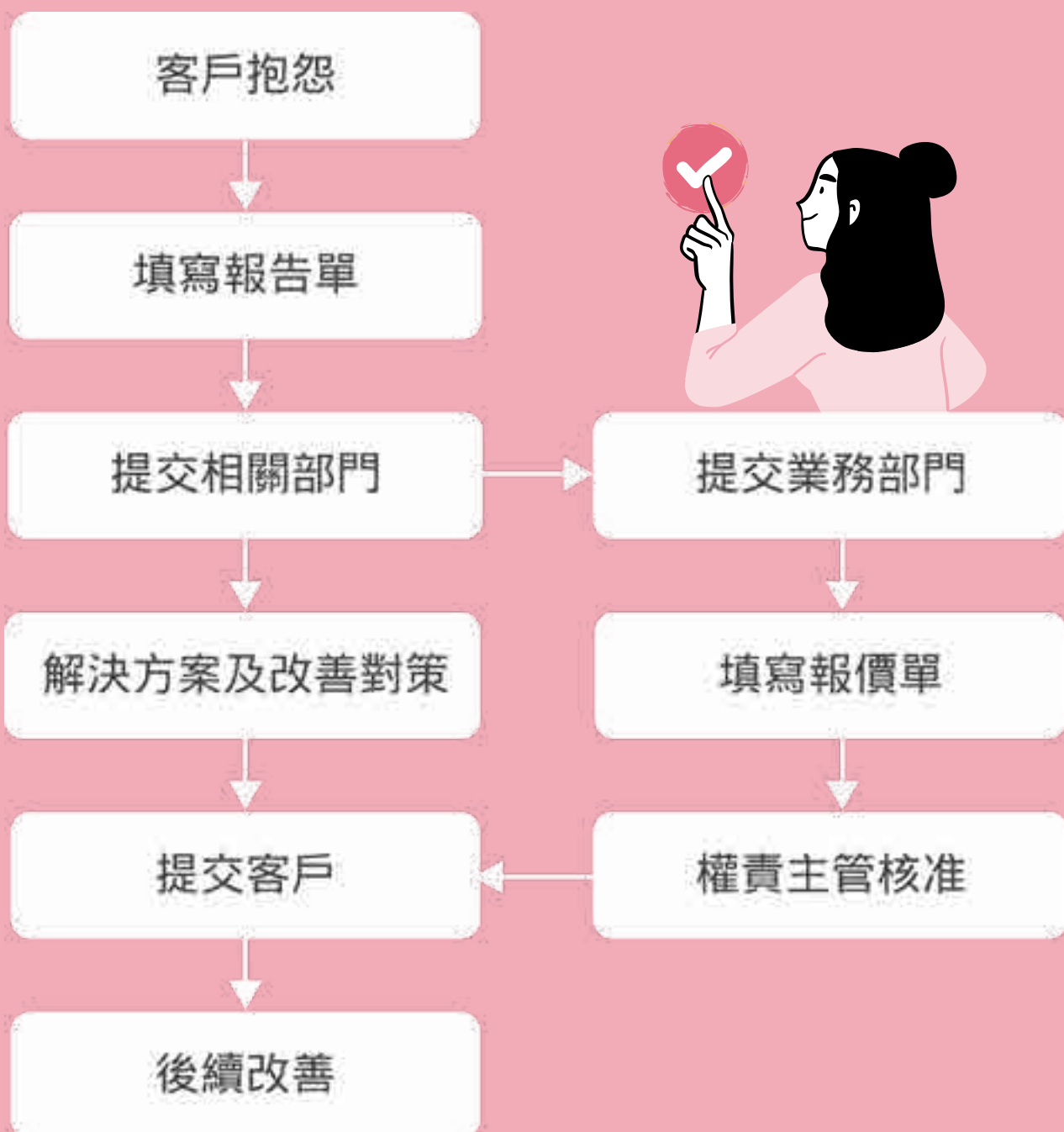
長期目標：

**2031 年問卷回收率達 60% 以上**  
**平均分數維持 80 分以上**

### 客訴機制速覽

透過持續運作完善且可即時啟動的客訴處理機制，與標準化流程與跨部門協作，確保客戶意見能被即時回應、妥善處理並有效追蹤，降低對專案執行與營運之影響。截至 2025 年報告期間，本公司未接獲任何重大客訴事件，顯示現行客戶溝通與服務管理機制運作穩定；公司仍持續檢視與優化相關流程，以強化預防管理並維繫客戶長期信任。

### 客戶申述處理流程



### 3.4.3 業務拓展

#### 產業發展與策略

面對半導體產業持續演進與技術快速迭代，業務拓展策略以產業趨勢觀察與市場需求分析為核心，透過參與半導體展與產業交流活動，深化對技術走向、客戶需求及供應鏈變化的理解，並藉由展會平台展示廠務工程、設備服務與系統整合等專業成果。市場行銷部持續從市場研究、競爭分析、客戶與合作夥伴互動、產業資訊及公開媒體等多元管道蒐集情報，並將重點趨勢彙整於

##### 短 / 中期業務計畫

1. 短中期業務布局以「服務效率提升與市場拓展」為主軸，持續從設備使用者與現場操作者角度出發，優化工程與設備服務流程，並透過自主產品與設備導入，降低營運成本、簡化作業流程與提升整體效率。同時，累積設備代理與服務實績，深化客戶服務關係，帶動關鍵零組件與系統整合能力成長，並逐步擴充自有工程服務能量，發展多元服務模式。
2. 在市場拓展方面，持續擴大工程服務應用範疇，將核心技術延伸至不同產業場域，並配合客戶全球化布局需求，逐步強化海外服務與支援能力。此外，結合核心技術優勢與研究單位進行跨域合作，探索特殊氣體供應系統於智慧農業、再生能源等新興領域之應用，開拓未來成長動能。

##### 長期發展計畫

1. 長期發展以「人才、技術與永續並進」為核心，持續建構多元徵才管道與系統化人才培育機制，強化關鍵專業人力供給，提升組織韌性。同時，將永續與 ESG 議題深化融入營運與產品服務設計，攜手客戶及利害關係人回應產業在安全、效率與環境面臨的挑戰。
2. 在技術與商業模式上，持續投入管路焊接、檢測及相關設備與系統之開發，結合設備使用訓練、維修服務與專業認證，逐步發展多元化之服務與合作模式；並透過自有研發能力，延伸產品應用至不同產業，擴大客群結構，支持公司長期穩健成長與永續經營。

每週跨部門主管會議中討論，作為業務布局與資源配置的重要依據。

在執行上，業務拓展以深化既有客戶合作、擴大工程與服務範疇為主軸，同時持續關注擴廠、新建廠與跨產業機會，並透過產業夥伴與各種渠道掌握潛在專案資訊；另結合數位媒體與實體活動提升品牌能見度，藉由參展與產業聚會建立長期聯繫關係，逐步拓展業務版圖，強化市場競爭力並支持公司穩健成長。聚賢規劃以下長、短期業務發展計畫：

##### 攜手產業夥伴：擴展技術版圖

攜手產業夥伴進行跨領域技術合作，已成為業務拓展與技術升級的重要策略。透過與設備商、系統整合商及研究單位等多元夥伴合作，持續擴展產品與工程技術應用範疇，強化系統整合能力與服務深度。

藉由共同開發、技術交流與實務驗證，將創新技術有效導入實際專案，提升產品競爭力與市場辨識度，同時創造多方共贏的合作模式，支持公司長期成長與產業價值鏈升級。（本年度詳細專案內容請參閱本報告書 ↘ 3.1.1 聚焦創新）

##### 與客戶共同佈局新地域

2025 年度，公司持續深化海外專案執行量能，完成多項制度化建置與營運基礎強化。公司取得建築管理機構（BCA）承包

商註冊系統 CR01 執照及 GST 登記，並透過跨部門協作導入客製化服務模式，以因應不同客戶之工程支援、供應商整合、專案協調與現場管理需求。同時，建置並落實供應商拓展與評估流程，實際導入多家在地協力廠商支援專案執行，並於 VSMC 專案成功拓展 9 家協力廠商，有效提升海外供應鏈韌性。在內部管理方面，公司完成永輝 ERP 系統導入，整合採購、供應商管理與內部作業流程，並通過新加坡 BizSafeLevel3 認證，建立符合當地法規之職業安全管理制度。此外，公司亦擴充人力並完成海外倉庫與辦公據點建置，以強化物料管理、工程協調及行政支援能力，確保專案得以即時且有效落地執行。

（公司海外子公司的布局詳細內容請參閱本報告書 ↘ 1.1.2 沿革與大事紀）。

# 4

CHAPTER

## 堅守本分務實者 - 誠信治理

|          |     |               |     |
|----------|-----|---------------|-----|
| 4.1 財務績效 | 122 | 4.4 健全的風險管理   | 134 |
| 4.2 稅務管理 | 126 | 4.5 盡職治理與法規遵循 | 139 |
| 4.3 公司治理 | 128 | 4.6 資訊安全管理    | 141 |

## 4.1 財務績效

聚賢已於 2025 年 3 月 13 日成功轉型創新板上市掛牌，並在 2025 年受惠於 AI 帶動的半導體建廠需求，全年營收實現雙位數成長，達 11 億元不僅創歷史新高，獲利表現更優於 2024 年。聚賢在 2025 年積極擴展海外市場，跟隨客戶腳步，已於日本、新加坡、德國及美國設立子公司，這些海外佈局在 2025 年陸續產生效益，尤其來自新加坡的大型訂單貢獻營收，推升公司營收創新高，並預期將延續至 2026 年，實現全球化布局與業務多元化目標。

| 重大主題   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 經營績效 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 重大主題意義 | 以高科技廠務工程及設備服務起家，透過核心技術如材料、雷射、自控，以研發創新驅動永續發展（Sustainable Development），開發出智慧、節能的「管路自動雷射焊接機」，顯著降低能耗與碳排，並拓展雷射技術至太陽能、封測等領域，協助客戶實現淨零目標、提升競爭力。公司建立永續推動辦公室，結合人才、技術與市場需求，將永續視為機會而非成本，提供減碳、回收的客製化解決方案，積極佈局全球。                                                                                                                                                 |      |
| 政策／承諾  | 聚賢的經營績效管理政策體現於公司治理、人才激勵與長期發展策略，包含董事會的監督與指導（公司治理實務守則、風險管理、永續發展），透過績效獎金、研發提案獎金等激勵員工創新與貢獻，並以多元化人才、自建平台及深化設備服務等策略穩健成長，確保穩定的股東回報與企業永續發展。                                                                                                                                                                                                                 |      |
| 目標     | <b>短期（2026 年）：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 營收與市場拓展：讓新加坡子公司穩定貢獻營收；加速設立美國子公司在 2026 年爭取統包工程；日本子公司、德國子公司超前部署，為 2027 年做準備</li><li>• 產品與技術創新：將管路自動雷射焊接機導入量產；將自研自動化焊接機推向市場，滿足節能減碳與提高效率需求</li><li>• 提升工程與獲利能力：從純工程服務延伸至設備開發、租賃、認證服務，實現業務廣度與深度發展</li></ul>                                                                                   |      |
|        | <b>中長期（2027-2030 年）：</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• 深化現有事業：持續優化廠務工程流程，並投入研發以提高設備與零組件的營收佔比</li><li>• 開拓海外市場：積極拓展日本、新加坡、德國及美國的廠務工程市場，並透過代理商銷售自有品牌設備</li><li>• 探索未來事業（投入約 30% 資源）：<ul style="list-style-type: none"><li>✧ 智慧農業：與工研院合作，於台南沙崙建置強韌型溫室，發展「農電共生」新商業模式</li><li>✧ 再生能源：研究第三代太陽能（鈣鈦礦）技術，並與石化業者合作推動廢氫回收純化再利用專案</li></ul></li></ul> |      |

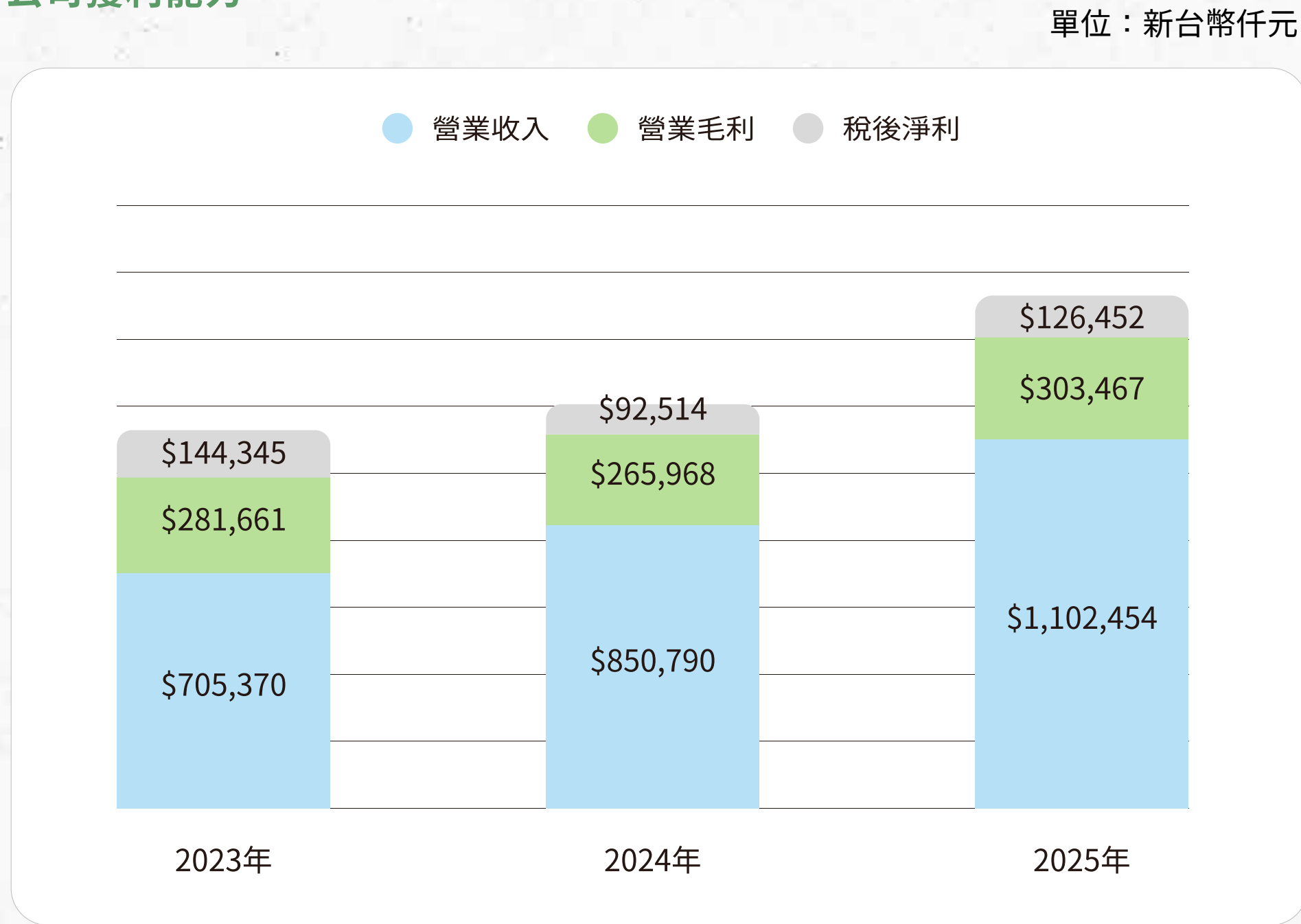
（  
接  
下  
頁  
）

| 重大主題           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 經營績效                                                                                                      |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 行動辦法           |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                           |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                           |
| 2025 年<br>實際績效 | <ul style="list-style-type: none"><li>持續延攬各專業領域之人才加入本公司</li><li>不斷投入研發支出，使技術持續進步</li><li>協助員工習得工作相關知識、技能與行為，規劃各項內部訓練及提供外部訓練經費補助</li><li>每月合併營收及自結損益，公告至證交所公開資訊觀測站及公司官網財務資訊</li><li>每季合併財務報表，亦公告至證交所公開資訊觀測站及公司官網財務資訊</li></ul>                                                                                                                                          |                                                                                                           |
|                | <ul style="list-style-type: none"><li>2025 年 3 月 13 日順利在台灣證券交易所創新板掛牌上市，股票代號 7631</li><li>2025 年營收表現亮眼，全年營收已達 11 億元，年增 29.59%</li><li>美國子公司「GENII IDEAS USA CORPORATION」設立完成</li><li>2025 年研究發展費用計 21,911 仟元，較 2024 年 13,018 仟元增加 8,893 仟元，成長 68.31%</li><li>2025 年全公司員工淨增加 11 人，較 2024 年的淨增加 10 人再成長，年增幅約 10%</li><li>教育訓練費計 1,502 仟元，較 2024 年 1,475 仟元成長 2%</li></ul> |                                                                                                           |
|                | 2025 年的目標                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 達成進度及說明                                                                                                   |
|                | 聚焦核心管理能力，持續優化現有服務流程，藉由自有開發產品降低成本與服務人力，提升工作效率創造獲利                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 達標，公司持續精進專案規劃以維持施工時程穩定，並透過外部專業訓練與跨部門協作提升同仁專業能力及客戶溝通品質；同時因應全球布局策略，新進人員均具備相關產業經驗與外語能力，逐步擴充跨系統整合人才，強化整體團隊能量。 |
|                | 累積設備代理實績，深化設備客戶服務，帶動關鍵零組件開發量能                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                           |
|                | 自建工程、設備服務團隊，增加服務客戶廣度，推動新的商業模式                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                           |
|                | 與學校產學合作，以實務的專案合作，加速人才發揮所學應用於實務上                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 達標，透過產學合作機制成功聘用 1 位同仁轉任正職，展現公司在人才培育與接軌學研資源上的持續成果。                                                         |
|                | 2025 年營業收入及 EPS 財務預測數                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2025 年營收達 11 億元，超過原訂期望目標；EPS 為 6.56 元，雖未達成預期目標，但全年仍維持獲利表現。                                                |
| 申訴機制<br>/ 溝通管道 | <ul style="list-style-type: none"><li>提供電子郵件信箱與 Line 群組等申訴管道資訊，讓本公司內部夥伴可以即時的進行溝通對話</li><li>於公司官網↘聯絡我們架設留言專區，供聚賢與外部利害關係人溝通</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                           |

4.1.1 財務表現

聚賢兼顧企業營利與社會責任，承諾為員工和股東創造企業經營利潤與成長，以穩定的股利政策回饋股東。2025 年度營業收入為 1,102,454 仟元，每股稅後盈餘 6.56 元。

公司獲利能力



最近三年財務績效

單位：新台幣仟元

| 項目 / 年度  |          | 2023 年    | 2024 年   | 2025 年    |
|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| 營業收入     |          | 705,370   | 850,790  | 1,102,454 |
| 營業成本     |          | 423,709   | 584,822  | 798,987   |
| 營業毛利     |          | 281,661   | 265,968  | 303,467   |
| 營業費用     |          | 102,357   | 127,155  | 149,874   |
| 營業損益     |          | 179,304   | 138,813  | 153,593   |
| 營業外收入及支出 |          | 2,305     | (19,574) | 4,606     |
| 稅前淨利     |          | 181,609   | 119,239  | 158,199   |
| 所得稅費用    |          | 37,264    | 26,725   | 31,747    |
| 稅後淨利     |          | 144,345   | 92,514   | 126,452   |
| 每股盈餘     |          | 8.74      | 5.51     | 6.56      |
| 員工薪資和福利  | 薪資費用     | 119,767 註 | 128,333  | 155,662   |
|          | 保險費用     | 9,512     | 10,289   | 11,379    |
|          | 退休金費用    | 4,103     | 4,480    | 5,067     |
|          | 其他員工福利費用 | 7,947 註   | 7,622    | 15,709    |
| 支付出人的款項  | 利息支付數    | 1,114     | 1,691    | 2,441     |
|          | 股利支付數    | 110,040   | 58,800   | 48,390    |
| 支付政府的款項  |          | 54,965    | 69,356   | 35,850    |
| 社區投資     |          | 1,300     | 1,878    | 33        |

註：於 2025 年出具之 2024 年度財務報告中進行財務數據更正，追溯調整 2023 年度之財務數據。

最近三年財務結構及獲利能力分析

聚賢在保持資本結構健康與營運規模持續擴大的同時，整體財務結構與獲利能力維持良好表現，2025 年雖因毛利率略為下滑及海外事業布局與人力擴編使營業費用增加，惟稅後淨利仍較前一年度大幅成長 36.68%，顯示公司獲利能力持續提升。2025 年財務結構方面，負債占總資產比率由 49.45% 降至 43.30%，財務風險降低，另長期資金占不動產、廠房及設備比率亦由 556.48% 提升至 778.97%，反映公司長期資金支應固定資產之能力充足，整體財務體質更趨穩健。

| 項目 / 年度         | 2023 年   | 2024 年 | 2025 年 |
|-----------------|----------|--------|--------|
| 負債佔資產比率 (%)     | 36.27    | 49.45  | 43.30  |
| 長期資金占固定資產比率 (%) | 1,781.56 | 556.48 | 778.97 |
| 資產報酬率 (%)       | 19.58    | 10.69  | 10.33  |
| 股權權益報酬率 (%)     | 34.82    | 18.67  | 18.72  |
| 稅前純益占實收資本比率 (%) | 108.10   | 70.98  | 78.54  |
| 純益率 (%)         | 20.46    | 10.87  | 11.47  |
| 每股盈餘 (元)        | 8.74     | 5.51   | 6.56   |

各項分類產品最近三年之營收佔比

單位：新台幣仟元；百分比 (%)

| 項目 / 年度 | 2023 年  |         | 2024 年  |         | 2025 年    |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|
|         | 銷值      | 銷售佔比    | 銷值      | 銷售佔比    | 銷值        | 銷售佔比    |
| 工程收入    | 692,259 | 98.19%  | 827,927 | 97.31%  | 1,072,027 | 97.24%  |
| 商品銷售收入  | 13,111  | 1.81%   | 22,863  | 2.69%   | 27,749    | 2.52%   |
| 其他營業收入  | -       | -%      | -       | -%      | 2,678     | 0.24%   |
| 合計      | 705,370 | 100.00% | 850,790 | 100.00% | 1,102,454 | 100.00% |

主要產品之銷售地區

單位：新台幣仟元；百分比 (%)

| 項目 / 年度 | 2023 年  |         | 2024 年  |         | 2025 年    |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|---------|
| 內銷      | 704,555 | 99.88%  | 747,206 | 87.82%  | 860,861   | 78.09%  |
| 外銷      | 815     | 0.12%   | 103,584 | 12.18%  | 241,593   | 21.91%  |
| 合計      | 705,370 | 100.00% | 850,790 | 100.00% | 1,102,454 | 100.00% |



4.1.2 政府補助

聚賢積極響應政府的政策，申請「疫後振興利息補助」、「低碳智慧納管利息補助」與「中小企業臨場健康服務補助」之政府補助，以促進聚賢在商業創新和業務擴展方面的發展，同時強化員工福利並提升職場的健康照護水平。本公司 2025 年接受政府補助項目如下：

單位：新台幣元

| 項目名稱             | 補助單位          | 受補助金額   | 政府補助內容簡述              |
|------------------|---------------|---------|-----------------------|
| 疫後振興利息補助         | 經濟部<br>中小企業處  | 345,269 | 2025 年<br>利息補貼 1.72%  |
| 中小企業<br>臨場健康服務補助 | 勞動部<br>職業安全衛生 | 118,796 | 勞動部補助每次<br>臨場服務費之 60% |
| 低碳智慧<br>納管利息補助   | 經濟部<br>中小企業處  | 利息補貼    | 2025 年<br>利息補貼 1.72%  |
| 合計               | 464,065       |         |                       |

註：本公司並無任何政府持股，2025 年度亦無財務和實物政治捐獻情事。

4.2 稅務管理

本公司稅務治理由財務會計部統籌，嚴格遵循稅務法規並隨時掌握海內外各稅法訊息，不利用租稅天堂或低稅負區來進行稅務規避，拒絕透過特殊架構或非常規交易進行利潤移轉；本公司亦透過向會計師諮詢討論，以降低稅務爭議風險，優化公司整體稅負。海外子公司帳務委託熟知當地稅務之會計師事務所進行記帳並進行稅務規劃及處理，每月提供報表予母公司覆核。

4.2.1 稅務政策

聚賢之稅務管理，依循公司訂定之六項原則，並按規定期限誠實申報繳納稅捐，於財務報表揭露稅務資訊傳達給利害關係人（詳細資訊請參見公司官網的「[投資人關係專區](#)」或至「[公開資訊觀測站](#)」查詢本公司年報及財報）。

- 1. 符合當地稅務法規和揭露要求
- 2. 提升為股東創造的永續價值
- 3. 執行有效的風險管控
- 4. 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力
- 5. 不使用租稅規劃或避稅天堂避稅
- 6. 不人為將利潤移轉到無實質營運的低稅率國家



4.2.2 稅務管理組織

本公司設立明確的稅務管理架構，由董事會作為最高決策單位，根據整體營運策略和經營環境來核定稅務治理政策。由財務會計部負責日常執行，並由總經理與財務長每年至少一次監督與審查落實政策運作，再定期於董事會上報告稅務管理的實施情況。本公司 2025 年稅務治理的風險鑑別及因應對策如右：

最近三年財報稅務資訊

單位：新台幣仟元

| 項目       | 2023 年  | 2024 年  | 2025 年  | 三年度平均稅率 |
|----------|---------|---------|---------|---------|
| 稅前淨利     | 181,609 | 119,239 | 158,199 | -       |
| 所得稅費用    | 37,264  | 26,725  | 31,747  | -       |
| 有效稅率     | 21%     | 22%     | 20%     | 21%     |
| 所得稅現金支付數 | 41,129  | 57,880  | 19,418  | -       |
| 現金稅率     | 23%     | 49%     | 12%     | 28%     |

最近三年其他租稅支出

單位：新台幣仟元

| 項目  | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|-----|--------|--------|--------|
| 印花稅 | 1,088  | 1,577  | 1,432  |
| 牌照稅 | 28     | 28     | 28     |
| 燃料稅 | 27     | 27     | 27     |

風險描述

證管、稅務法令及經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際會計準則

緩解措施

財會部門專業人員隨時關注相關法律修改外，建立標準化申報作業流程，定期培訓稅務人員以提升專業素養。此外，也密切與外部稅務顧問配合強化專業知識以將降低相關風險，並秉持資訊透明原則與稅務機構保持互信關係。

稅務知識更新

考量稅法與法規的變動可能會對本公司的有效稅率產生影響。因此，本公司除了持續關注台灣稅務法規的變化外，更積極與主管稅務機關溝通，委任或諮詢外部專業顧問的意見。鼓勵相關人員持續進修，以確保人員具備處理稅務作業所需的最新知識和能力，確保本公司時刻遵循最新的稅務法規，並有效應對任何稅務事項的挑戰。2025 年聚賢同仁總計完成 15 小時的稅務培訓。

| 課程主題                          | 受訓人數（人次） | 受訓時數（小時） |
|-------------------------------|----------|----------|
| 國際多角化經營之財稅規劃實務與案例解析           | 1        | 3        |
| 公司申報營利事業所得稅案件，稅捐稽徵機關查核重點分析講座班 | 1        | 6        |
| 企業財務會計人員必備的法律與觀念實務講座班         | 1        | 6        |

## 4.3 公司治理

聚賢致力於建立高效且專業的外部溝通機制。進入 2025 年，我們持續優化系統化管理制度，藉由明確的權責分工、多元化的溝通管道及嚴格的內容複核流程，確保企業資訊傳遞之準確性與一致性，以因應組織擴張帶來的多元溝通挑戰。

### 4.3.1 公司治理架構

聚賢研發於台灣北、中、南均設有服務辦公室作為據點，並於新竹大綠景景觀科技園區設立研發實驗室。此外為因應市場的變化，於營運透明的同時亦能提供安全高效率的產品給客戶，目前於董事會下設有內稽內控辦公室、薪資報酬委員會、永續發展委員會，並於總經理下設立七大部門，分別處理本公司財務績效、客戶關係管理、開發綠色產品以及供應商管理等事務（詳細內容請參見章節「[1.2 企業永續運籌管理](#)」）。

### 4.3.2 最高治理架構之組成及運作

#### ■ 董事會

本公司董事會為最高治理單位，由董事長擔任主席，領導董事會制訂與監督公司各項業務之執行。董事長同時兼任本公司高階管理階層（執行長），如董事會討論議案涉及與自身有利害關係時，即依規定進行利益迴避，由代行主席依序協助主持會議，維護董事會決策之客觀與獨立性。

當董事會審議之議案涉及董事自身或其所代表之法人與該事項具有利害關係，且該利害關係可能損及公司利益時，相關董事必須依程序自動迴避，不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。涉及董事配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係公司之利害關係事項時，亦視為該董事就議案具自身利害關係，應

同樣遵循迴避規範。若於審議過程中發生利益衝突情形，本公司將立即依程序啟動相關調查與處理機制，確保決策不受不當影響，維護公司治理的透明與正直。董事會成員定期揭露其於其他企業董事會之任職情況、與供應商或其他利害關係人之交叉持股比例，以及是否涉及具控制力之股東等情事。此外，本公司定期將董事會相關資訊揭露於年報及公開文件中，使利害關係人清楚掌握董事會運作情況，確保公司治理之透明度，並維護公司與所有利害關係人之權益。（有關董事會相關資訊，請參見本公司 114 年股東常會年報及公開資訊觀測站）

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（內含永續推動辦公室）。審計委員會負責財務報告、內部控制及審計相關事務，薪酬委員會則負責董事及經理人的薪酬政策和方案，永續發展委員會致力於公司在環境保護和社會責任方面的策略與實踐，亦負責決策和監督管理本公司對經濟、環境和人群之衝擊。

為建立良好的董事會治理制度，擁有健全的監督功能及強化管理機能，本公司遵循《公開發行公司董事會議事辦法》第二條之規範，修訂「董事會議事規範」，定期針對公司營運計畫、重要財務業務報告、內部稽核業務及其他重要事項進行議事。

聚賢現任董事會成員由 9 位具備多元豐富之產學經驗、財務、管理及行銷等專業背景董事組成，其中包含 4 名獨立董事，占比為 44%，任期年資在 3 年以下；女性董事 3 位，占比為 33%。董事會成員年齡分佈：31~50 歲佔 44%、51~70 歲佔 44%、71 歲以上佔 12%。

若聚賢發生重大事件，將由事件發生單位就重大違反法令或重大評鑑結果等事項，擬具原因說明及改善措施，並提報本公司董事會。2025 年，本公司無關鍵重大事件發生，亦無發生任何貪腐、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為事件。

本公司之最高治理機關董事會，由股東會依《公司法》第一百九十二條之一候選人提名制度選舉產生。董事提名及遴選過程應兼顧多元性、獨立性及與本公司營運特性相關之專業能力，確保董事會之組成能有效因應公司發展需求，且遴選時應考量之多元化面向包括性別、年齡、國籍、文化背景，以及法律、會計、財務、產業、行銷或科技等專業知識技能及產業經驗；獨立董事之資格及選任，悉依《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《上市上櫃公司治理實務守則》辦理，確保其獨立行使職權，不受外界干擾。董事會亦依本公司營運發展及績效評估結果，適時檢視並調整董事會成員組成，使其具備因應產業變化與相關衝擊之能力，持續提升治理品質。2025 年度共召開 6 次董事會議。全體董事以專業職能積極參與議

事，平均實際出席率達 96%。

本公司依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》，持續深化董事會成員之專業職能，嚴格要求每位成員每年至少完成六小時之公司治理與永續發展相關進修課程，以確保董事會能有效行使職權並掌握前瞻趨勢。下表彙總董事及獨立董事於 2025 年度針對經濟（E）含公司治理（G）、環境（E）及社會（S）等關鍵議題之進修概況。透過多元化的專業訓練，協助董事會成員落實決策品質與監督責任。（有關董事會成員之學歷背景、年度會議出席率及詳細進修課程清單，請參見本公司 ↘ [114 年股東常會年報 P.34-P.35](#)）。

| 姓名  | 職位   | 課程           | 舉辦單位         | 進修時數 / 人 |
|-----|------|--------------|--------------|----------|
| 曾國強 | 董事長  | 企業社會責任與永續競爭力 | 社團法人中華公司治理協會 | 3 小時     |
| 廖佩君 | 董事   |              |              |          |
| 鄭惠芸 | 董事   |              |              |          |
| 陳勝標 | 董事   |              |              |          |
| 陳偉鈞 | 董事   |              |              |          |
| 邱奕賢 | 獨立董事 |              |              |          |
| 楊維如 | 獨立董事 |              |              |          |

股東會

聚賢視股東權益為公司治理之核心，持續遵循「股東會議事規則」，確保股東會運作之專業度與合規性。股東會之決議於董事會運作過程中嚴格遵守利益迴避原則，更透過多元化的投票管道（如電子投票），保障股東參與決策的權益，透過強化董事會監督力量，穩固公司永續經營之基石。本公司股權比例達百分之五以上或股權比例占前十名之股東如下：

| 姓名         | 持有股數      | 持股比例   |
|------------|-----------|--------|
| 聚鄺永續股份有限公司 | 6,562,400 | 33.14% |
| 銖豐投資股份有限公司 | 1,514,628 | 7.65%  |
| 曾國強        | 1,439,221 | 7.27%  |
| 榮鈞投資有限公司   | 911,333   | 4.60%  |
| 鄭俊忠        | 815,000   | 4.12%  |
| 鵬崴投資有限公司   | 757,500   | 3.83%  |
| 竹勝投資有限公司   | 636,300   | 3.21%  |
| 懿善投資股份有限公司 | 606,606   | 3.06%  |
| 廖佩君        | 586,000   | 2.96%  |
| 昱佳投資有限公司   | 461,000   | 2.33%  |

薪資報酬委員會

聚賢依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，設置薪資報酬委員會，旨在建立專業、客觀之評估機制，據以擬訂董事及經理人之薪酬政策。2025 年度薪資報酬委員會運作概況如下：

高獨立性之組成結構：

本屆薪酬委員會由 3 席委員組成。為落實權責制衡並深化治理品質，本公司委員會成員全數（100%）由獨立董事擔任（計 3 席）。此結構確保了報酬審議過程之獨立性與客觀性，有效避免利益衝突，維護全體股東權益。

優異之會議出席率：

2025 年度本委員會共召開 5 次會議。全體委員以專業職能積極參與議事，平均實際出席率高達 100%。透過穩健的運作頻率與高出席率，確保公司薪酬制度與長期經營策略、社會價值緊密結合。

年度核心職能：

本年度委員會重點審議項目包含經理人績效目標設定、年度獎金分配原則，以及持續檢視薪酬結構與永續經營績效（ESG）之關聯性，確保薪資制度能導向公司之長遠發展。

## 審計委員會

聚賢為建立卓越之審計委員會治理制度、健全監督功能並強化管理機能，依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」訂定「審計委員會組織規程」。本委員會旨在協助董事會落實財務報表之允當表達、內部控制之有效實施、公司重大風險之控管，以及確保公司遵循相關法令。2025 年度審計委員會運作概況如下：

### 高獨立性之組成結構：

本屆審計委員會由 3 席委員組成。為落實高度專業之監督職能，本委員會成員全數由獨立董事擔任，並推舉具備會計或財務專業背景之獨立董事擔任召集人，確保審查過程之獨立性、客觀性與權威性。

### 優異之會議出席率：

2025 年度委員會運作極為穩健，共計召開 5 次會議。全體委員針對各項重大議案進行深度審議，平均實際出席率高達 100%，充分展現對公司治理、查核監督及風險預警之高度重視。

### 年度工作重點：

本年度委員會重點關注於財務報告審閱、內部控制制度之有效性評估、重大資產交易審查，以及簽證會計師之適任性與獨立性評核，為公司財務透明度與資產安全嚴格把關。

## 永續發展委員會

聚賢於 2024 年為實踐本公司永續發展目標，並強化永續經營管理機制，爰依「永續發展實務守則」第九條第一項及「公司治理實務守則」第二十七條第三項之規定，設置「永續發展委員會」。2025 年，委員會持續強化永續發展治理架構，負責擬訂並落實本公司 ESG 策略方針。藉由制度化的運作機制，確保公司治理功能與永續目標之緊密結合，推動組織邁向長遠的價值創造。

### 4.3.3 績效與薪酬評估

聚賢設有獨立薪資報酬委員會，專責監督薪酬決定流程，確保客觀公正。聚賢廣泛蒐集參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、本公司近年給予同等職位者之薪資報酬等，並將其納入薪酬政策的考量。

聚賢公司依據現行績效評估辦法與酬勞管理規定，作為董事及經理人薪酬發放之準據。2024 至 2025 年間，我們持續透過系統化的評估程序，將經營績效、個人績效達成率及營運效益貢獻度列為綜合評核重點，給予合理且具市場競爭力之報酬。為確保薪酬制度之公平性，本公司每年經由薪資報酬委員會及董事會，針對董事績效評估結果與薪資報酬之政策、標準及結構進行深度檢討，落實以績效為導向的治理文化。

本公司董事會績效評估係依《董事會及各功能性委員會績效評估辦法及程序》辦理，每年進行一次內部評估，評估面向包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業與持續進修及內部控制等項目，目前董事會績效評估尚未將監督組織管理環境與人群相關衝擊之績效納入正式評估依據。董事會自評結果蒐整後，將彙編成評估結果報告，提交董事會進行檢討與改進，作為精進董事會運作與提升治理效能之參考。（有關董事會績效評估結果，請參見本公司「114 年股東常會年報」）。

為強化董事會對永續議題之重視與專業能力，本公司於 2025 年邀請專業講師辦理企業社會責任與永續競爭力相關課程，持續深化董事對 ESG 趨勢之理解，並促進公司在永續發展與長期競爭力之提升。

#### 董事薪酬政策

本公司董事酬勞之訂定係依公司章程授權董事會辦理，並參考董事對公司營運之參與程度、其貢獻價值及業界常行水準決定；如本公司年度有獲利，並依章程規定提撥不高於 5% 作為董事酬勞。薪資報酬委員會亦依年度董事會績效評估結果，評估董事酬勞與公司經營績效之連結，提出分派建議後，送交董事會決議並提報股東會後發放。獨立董事之薪酬依《董事、獨立董事及經理人薪資報酬與酬勞管理辦法》辦理，由董事會決議每月給付定額報酬，並提供出席會議之交通費；獨立董事不參與董事酬勞分派。本公司董事會成員之薪酬組合包括現金報酬、認股權、退休或離職給付、各項津貼及其他實質獎勵措施，均依薪資報酬委員會組織規程辦理，並與公開發行公司年報應行記載事項準則一致。本公司無設置董事會酬金索回機制及退休福利機制。



高階管理階層薪酬政策

聚賢經理人之薪酬係依據《董事、獨立董事及經理人薪資報酬與酬勞管理辦法》辦理，由薪資報酬委員會秉持專業與公正原則擬定，並提請董事會決議。本公司旨在建立具市場競爭力且與營運成效緊密連結之激勵機制，以留任並吸引優秀管理人才。公司目前未提供簽約獎金，也未設置薪酬追繳機制，高階管理階層亦無離職金制度，惟 2025 年度總薪酬比率等資訊屬於機密資訊不予揭露。2025 年度薪酬構成與評核機制如下：

|               |                                                                                |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 固定薪資<br>與激勵獎金 | 經理人薪酬包含每月固定薪資，以及與公司中短期績效連結之年中獎金；年中獎金將於每年第三季結束前，依經營績效發放，金額不超過基本薪資 4 倍。          |
| 年度績效<br>與年終獎金 | 年度結束後，本公司將綜合評估公司整體營運績效、個別經理人年度關鍵績效指標（KPI）達成情形與獎懲結果，據此發放年終績效獎金。                 |
| 特殊貢獻<br>與長期價值 | 對於具特殊績效或對公司有重大貢獻之人員，經薪資報酬委員會審議並報董事會核定後，得另行給予專案獎勵，以鼓勵內部創新與卓越表現。                 |
| 制度檢討<br>與優化   | 每年定期於薪資報酬委員會及董事會中，針對經理人績效評核制度與薪資報酬結構之合理性、公平性及與未來風險之關聯性進行深度檢討，確保薪酬政策能驅動組織之永續成長。 |

永續相關薪酬連結

聚賢致力於將永續發展目標（ESG）納入組織核心驅動力，並建立實質之薪酬連結機制，以激勵全體同仁落實企業社會責任。2025 年度具體實踐與成效如下：

|                    |                                                                                                                                              |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 員工認股權憑證<br>之永續既得條件 | 本公司延續 2023 年發行之員工認股權憑證制度，將「永續參與」列為權利既得之關鍵指標。2025 年持續要求同仁每年應參與公司號召之公益活動或其他志工服務達指定時數。透過此機制，我們將同仁的長期酬勞與社會共好目標緊密結合，強化員工對公司永續願景之認同感與行動力。          |
| 公司治理主管<br>之職能深化    | 自 2024 年 4 月設置公司治理主管以來，2025 年進一步發揮其專業職能，全面負責推動公司治理優化、董事會運作實務及企業永續發展事務。公司治理主管作為董事會與管理層間的溝通橋樑，確保公司各項決策符合永續治理精神，並定期追蹤 ESG 目標達成狀況，作為經營團隊評核之參考依據。 |
| 永續績效與<br>薪酬之整合     | 本公司目前尚未將永續績效指標納入薪酬連結機制，將持續探索將減碳成效、工安表現及人才培育等永續指標與董事及高階主管薪酬掛鉤之可能性，以建立更具前瞻性的治理架構，落實利害關係人價值最大化之承諾。                                              |

## 4.4 健全的風險管理

聚賢風險管理的範疇包含：資安風險、職安風險、財務風險、營業秘密、氣候變遷風險、供應商管理等，為確保公司之穩健經營與永續發展，目前由各單位針對可能對企業造成經營的不確定風險因素進行風險管理，並遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」相關規範訂定「風險管理政策與程序」，以作為各單位風險管理之最高指導原則，強化公司預防性措施與面對風險時之系統性策略和管理措施。

### 風險管理組織框架

| 單位           | 職責說明                                                       |
|--------------|------------------------------------------------------------|
| 董事會          | 風險管理之最高監督單位，負責核准風險管理政策與重大決策，監督整體風險控管機制的運作成效。               |
| 審計委員會        | 審核內部控制制度之有效性，確保內部控制制度有效執行，並監督公司存在或潛在風險之控管情形。               |
| 永續發展委員會      | 負責風險管理政策之推動與規劃，監督風險管理相關事務之執行。                              |
| 內稽內控辦公室      | 隸屬董事會之獨立單位，依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，執行制度稽核並協助監督風險管理機制落實情形，並提出改善建議。 |
| 總經理          | 風險管理小組的統籌並監督風險管理制度之執行與協調運作，持續監控各部門風險應變與控制之成效。              |
| 各部門 ( 執行單位 ) | 為風險發覺、評估與控制之直接單位，主管須負風險管理責任，監督並控管所屬單位之風險，確保風險管理制度能有效落實。    |

風險管理程序

聚賢的風險管理程序包含風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應、風險監督與審查、風險報導與揭露。本公司通過實施內部控制措施、風險管理以及功能性委員會制定的各種管理辦法和程序，依據以往經驗及資訊，考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，透過「由下而上」及「由上而下」的分析討論，結合策略風險與營運風險，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。

各部門執行單位辨識風險後，運用相關資訊判斷風險之影響程度與事件發生之可能性，以研判其風險等級。辨識其所可能面對之風險後，應視不同風險類型訂定適當之衡量方法，作為風險管理的依據。針對風險回應宜訂定相關處理計畫，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計劃之執行情形。風險管理小組定期彙整公司風險管理執行情形，並定期（至少一年一次）向董事會報告。

重大風險與應對

| 風險項目  | 對聚賢的衝擊與影響                         | 因應策略                                                                                                                                                                                                                   |
|-------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 競爭風險  | 公司為了提升競爭力，需大量投入資源（成本），可能會影響營收之毛利率 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 主動了解客戶需求，並蒐集市場上其他競爭廠商之相關情報，作為業務策略參考。</li><li>• 藉由定期拜訪客戶，並於每週部門例行會議中整合各方客戶意見，凝聚團隊力量以快速回應需求、即時解決問題，進而達成既定目標。</li></ul>                                                           |
| 專利權管理 | 公司未能允當維護專利權，導致公司受侵害導致訴訟情事         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 在相關技術、產品及製程的開發可行性評估階段，將與合作之專利公司進行專利檢索，以確保開發項目不涉及侵犯他人智財專利權。</li><li>• 訂定「智慧財產權管理辦法」，強化公司資料與投資人 / 客戶資訊獲得完善保護及有效管理智慧財產權研發成果並降低營運風險。</li></ul>                                     |
| 創新管理  | 公司未能持續研發並創新，導致公司營運狀況停滯不前          | <ul style="list-style-type: none"><li>• 透過參與技術相關展覽、專業訓練課程及讀書會分享，掌握市場最新技術發展趨勢，同時深入思考商業模式，適時調整技術方向與產品策略。藉由持續學習與成長，確保技術與客戶需求緊密契合，進而提供更具價值的解決方案。</li><li>• 持續強化並擴展既有產品之基礎技術能力，不斷精進其功能、品質與性能，同時擴充知識儲備，以因應多元需求與挑戰。</li></ul> |

（接下頁）

| 風險項目      | 對聚賢的衝擊與影響                                                                 | 因應策略                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 品質管理      | 若品質控管不佳，將導致瑕疵、退貨、重工 / 報廢與召回等成本上升、交期延誤，進而提升客訴與合約風險；長期則可能造成關鍵客戶降量或流失與品牌信任受損 | <div><ul style="list-style-type: none"><li>• 每周一次至少 20 分鐘實作教育訓練，增加工程服務部同仁專業知識的熟悉度。</li><li>• 每年規劃專業課程訓練與成效檢視，確保服務品質持續精進。</li></ul></div> <div></div>                                                                                                                                   |
| 氣候變遷與環境風險 | 低碳能源使用已是未來趨勢，投入研發再生能源或儲能技術，為市場解決能源危機，並減緩氣候變遷                              | <div><ul style="list-style-type: none"><li>• 強化原料、再生料與廢棄物的分流管理，鼓勵升級回收與再利用，並推動產品使用單一材質設計，提升再生資源添加比例，以逐步取代原生物料的使用。</li><li>• 藉由研發與生產新產品、開拓低碳商機，提升企業在低碳市場之競爭優勢。</li><li>• 持續關注及掌握能源及減碳相關政策法規之變動，積極參與氣候變遷因應法等相關法規之新（修）定研商公聽會，確保公司營運符合最新法規要求。</li><li>• 每年推動各廠區進行碳盤查並委由第三方查驗，搭配相關節能減碳措施，致力於達成碳減量目標，邁向企業永續發展。</li><li>• 針對國內外重大永續相關做案例宣導，從事故案例中學習，提升公司氣候風險因應能力。</li></ul></div> |
| 工作環境與員工安全 | 工作中若有傷害及職業病的發生，可能導致修復期間無法繼續工作，進而影響產能、增加成本支出                               | <div><ul style="list-style-type: none"><li>• 因應公司承接之專案涵蓋高空作業、特殊化學性作業等多元領域，安排員工取得相關專業證照，強化不同領域之專業知識與作業能力。</li><li>• 為新進員工及承攬商辦理新進人員教育訓練，加強其安全意識與操作規範，降低作業風險。</li><li>• 推動員工協助方案（EAP），提供員工不管是在工作、人際關係或家庭上所需的支持與協助，同時透過臨場健康服務專案，進行健康管理與即時追蹤，保障員工身心健康。</li><li>• 執行臨場健康服務專案，進行員工健康管理與即時追蹤，確保身心健康狀況良好。</li><li>• 密切關注相關法規及政策動態，並建立靈活的應對機制，持續符合法規要求。</li></ul></div>            |

（接下頁）

| 風險項目            | 對聚賢的衝擊與影響                                                          | 因應策略                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 供應商<br>管理、缺料    | 公司對供應商依賴度過高或供應商品質管理不良，且不符合客戶永續相關要求，易失去客戶信任及訂單                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• 持續進行供應商開發與評估作業，並針對既有供應商實施定期評鑑及分級管理，以確保合格供應商數量充足，維持穩定且具品質保障之供應鏈。2025 年度共新增 68 家供應商，全年評鑑總數達 201 家。</li><li>• 為降低斷料風險並確保供應及時與彈性，針對重要資材，由相關單位與合格供應商協商數量與交期，以強化供應穩定性。</li><li>• 強化對承攬商之管理，簽署《陽光行為承諾書》，承諾在執行業務過程中，全面遵守當地適用法規，確保供應商提供安全且尊重人權之工作環境。同時，要求其在經營管理中善盡環境保護責任，遵循商業道德規範，並確保智慧財產權等相關權益之保障。</li><li>• 強化承攬商管理機制，訂定《承攬商安全衛生規範》及《承攬商罰則規範》，並要求協力廠商確實遵循，以維護作業紀律。另透過定期稽核，確保相關規範落實執行並持續改善。</li></ul> |
| 關鍵材料            | 部分材料可能受市場供需變化、國際原物料價格波動、地緣政治情勢、供應鏈中斷或法規限制等因素影響，進而對工程進度、成本及客戶交期造成衝擊 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 持續關注工程及設備服務所需之關鍵材料供應風險，包括管材、閥件、特殊氣體相關零組件及機電設備材料等。</li><li>• 多元供應商布局、供應商評估與分級管理、安全庫存控管及替代材料評估等方式，提升供應鏈韌性。</li><li>• 定期檢視主要材料供應狀況及市場變化趨勢。</li><li>• 針對重要供應商，除關注交期、品質及價格外，亦逐步納入環境、安全衛生及法規遵循等面向之管理要求。</li></ul>                                                                                                                                                                                   |
| 人員異動、<br>勞資關係處理 | 未顧及員工權益導致留任率下降，影響公司繼續營運之風險                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>• 強化人員招聘管道，落實員工執行業務之資格審查，並加強教育訓練相關作業之管理、執行與監督，以提升整體人力素質與作業品質。</li><li>• 強化個人資料之蒐集、處理及利用管理措施，持續完善書面規範機制，並尊重員工（當事人）之個人資訊權益，確保資訊安全與法令遵循。</li><li>• 確保人力資源相關管理程序與行政作業符合現行法令規範。</li></ul>                                                                                                                                                                                                            |

| 風險項目        | 對聚賢的衝擊與影響                                                          | 因應策略                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 負面形象        | 一旦發生負面爭議，短期會影響客戶信任、削弱定價權；同時使合作夥伴信心下降、招募與留才難度增加、監管與訴訟風險升高           | <ul style="list-style-type: none"><li>• 善盡各利害關係人之溝通管道：公司企業網站更新，增加使用者互動溝通機會，展現公司豐富多元形象及品牌形象。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 資訊系統與機密資訊保護 | 公司的機密資訊若未能加以控制，導致資料外洩的風險                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>• 已訂定《電腦化資訊系統作業辦法》及《個人資料保護作業辦法》，並依規定持續落實資訊系統管理與個人資料保護作業，確保資訊蒐集、處理與利用符合法規要求，建立完善之資訊安全與隱私保護制度。</li><li>• 同時執行機密資訊分級管理制度與存取權限控管機制，定期檢視帳號權限與異動情形，確保重要資訊之完整性與保密性。</li><li>• 所有新進員工於到職時均須簽署《保密暨競業禁止契約書》，並依《營業秘密管理辦法》規範落實核心技術與商業機密之保護措施。</li><li>• 持續規劃並導入資安防護措施，針對主機、網路及應用程式進行弱點風險評估與改善。</li><li>• 建置檔案加密機制，規劃安全雲端服務以降低機敏資料外洩的風險。</li><li>• 除技術防護外，亦重視人員資安素養培養，透過教育訓練與實務演練雙軌並行，降低人為操作風險，年度共識營安排最新資安攻擊手法與防範措施之教育訓練，提升整體防禦知能。114 年共 141 人完成訓練。</li><li>• 定期進行災害備援演練，強化資料安全備份機制，並建立應對各類資安事件的反應能力，以確保公司營運持續能力。</li></ul> |
| 利率變動        | 利率上升可能導致庫存周轉放緩與現金週期延長；相反地，利率下行會壓縮現金與固定收益資產報酬，取決於公司是否設有對沖與利率敏感度管理機制 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 監控利率市場變化，控管現有長短期借款部位，適時利用市場工具鎖定利率成本。</li><li>• 掌握資金狀況，依據年度預算需求評估各式籌資方式及工具，降低資金成本。</li><li>• 維持良好銀行關係，爭取最佳的融資利率以及存款利率。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

## 4.5 盡職治理與法規遵循

聚賢一向重視法規遵循，視其為企業永續經營的基本要求之一。本公司持續檢視並增訂相關內部辦法，以因應法令變動與營運需求。同時，公司亦邀請具專業資歷之外部機構於共識營進行宣導，深化全體同仁法遵意識，落實誠信經營與風險防範之目標。

### 4.5.1 倫理與誠信經營

本公司董事會已正式通過訂立《公司誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，作為全體董事、經理人（含所屬團隊）及員工執行職務之行為依據。全體人員應秉持積極進取、認真負責的態度，摒棄本位主義，強調團隊合作精神，並恪守誠實信用原則。

公司一切商業行為皆應基於「公平、誠實、守信、透明」之原則，並將該原則融入公司相關制度與規範中，從而有效落實誠信經營與法令遵循，確保企業永續發展與社會責任之實踐。2025 年度透過共識營向 141 位員工辦理法令遵循與誠信經營教育訓練，課程內容涵蓋內線交易防範、道德行為準則、重大訊息處理、誠信經營理念，以及職場性騷擾與不法侵害防治等，藉此強化員工法遵意識與誠信文化。

#### 盡職治理

本公司依據內部重大資訊處理及揭露機制，要求公司員工與合作夥伴簽訂雇用相關契約，如：《保密暨競業禁止契約書》、《工作準則切結書》、《個人資料告知事項暨同意書》、《勞動契約》及《陽光行為承諾書》等。



### 4.5.2 營運相關法令遵循

本公司於 2025 年度無任何重大（罰款超過新台幣 100 萬元）的違法情事，包括非金錢的處罰案件。



#### 內部稽核

為強化內部控制機制與風險管理效能，本公司於 2025 年度陸續制定並通過多項內部管理制度，作為內部稽核及公司治理的重要依據，進一步完善公司整體控管架構。所制定之辦法包括「投資管理程序」、「交際費用作業辦法」。透過稽核部門內設有稽核管理師 1 名，定期執行稽核程序，且稽核人員定期參加研討會以獲取最新資訊及提升專業水平。

| 訓練主題                            | 受訓人數<br>(人次) | 總受訓數<br>(小時) |
|---------------------------------|--------------|--------------|
| 企業社會責任與永續競爭力                    | 1            | 3            |
| 董事會對公司治理評鑑之因應與運用                | 1            | 3            |
| 全球趨勢分析 - 風險與機會                  | 1            | 3            |
| 資訊治理與內控內稽<br>( 個資、營業秘密保護與人工智慧 ) | 1            | 6            |
| 機器學習與 AI 人工智慧於稽核應用實例演練          | 1            | 6            |
| 內稽人員必懂的「生成式 AI」與「AI 數據保護」       | 1            | 6            |
| Power BI- 資料整合與分析               | 1            | 6            |

#### 年度稽核結果

本公司以定期稽核等方式據實揭露評估結果，並通過稽核報告持續追蹤其改善情形，本公司改善完成率一直保持在 100%。2025 年識別出之缺失項目，相關單位已於當年度內完成所有改善作業，確保內控機制持續有效運作。

| 項目     | 2023 年  | 2024 年  | 2025 年  |
|--------|---------|---------|---------|
| 稽核計畫   | 27      | 47      | 44      |
| 發現缺失件數 | 6       | 5       | 3       |
| 完成改善件數 | 6       | 5       | 3       |
| 改善完成率  | 100.00% | 100.00% | 100.00% |

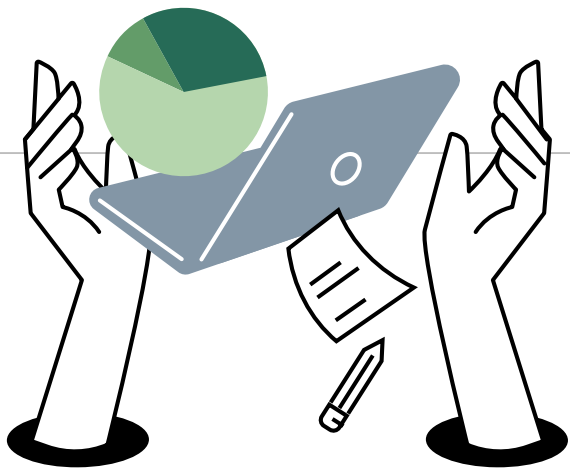
註：改善完成率 = (完成改善件數 / 發現缺失件數) \*100%

## 4.6 資訊安全管理

隨著 AI 技術的快速演進，資訊攻擊模式已發生根本性轉變。駭客利用 AI 大幅壓縮攻擊籌備期，預測至 2026 年，資安攻擊窗口恐將從數天驟減至 24 至 48 小時內，防禦時效性面臨嚴峻挑戰。

面對此一趨勢，我們採取多層次防護策略，涵蓋數據加密、存取控制、即時監控及災難復原計畫，確保資訊在傳輸與儲存過程中的絕對安全。除持續優化內部教育培訓、更新資安政策與硬體設備外，更積極導入先進軟體工具偵測系統弱點，並由專業資安人員進行精準判讀與即時修補，全面構築堅實的資安防線。

| 重大主題   | 資訊安全                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 重大主題意義 | 為了保障聚賢員工、客戶、供應商或承包商，本公司秉持著符合法規相關要求，並於每年度提供教育訓練，有效將低人為疏失，天然災害、等導致資訊外洩、盜竊、竄改、破壞，透過嚴格的維護資料安全，有效降低風險與損失。                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 政策／承諾  | 除擁有多項的資安管理措施之外，聚賢依循法規，建立資料保護機制、定期更新防毒軟體、風險評估、資安教育訓練等。並每年度檢視設備狀況適時的汰換老舊或無法更新設備，以防潛在風險並維持資訊系統效能及穩定性。                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 目標     | <div>短期（2026 年）：</div> <ul style="list-style-type: none"><li>• 每年至少一次落實公司內部同仁對於資訊安全的認知</li><li>• 2026 年重大資安事件數：0 件</li><li>• 客戶隱私外洩事件數：0 件</li><li>• 持續推動資訊安全教育訓練與內部宣導，提高全員資訊安全意識</li><li>• 持續透過年度資訊安全稽核，持續檢視並防範潛在違規風險</li></ul> <div>中長期（2027-2030 年）：</div> <ul style="list-style-type: none"><li>• 每年持續宣導，確保同仁具有資訊安全意識。</li><li>• 加強公司資訊安全管理並符合法規的資訊安全協定</li><li>• 維持 2030 重大資安事件數：0 件</li></ul> |



（接下頁）

| 重大主題           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 資訊安全 |                                                                          |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------|
| 行動辦法           | 公司每年度進行線上或線下資訊安全宣導，並每年度 7 月和 12 月會有資訊安全抽查，並將於 2026 年度後改為每季度抽核一次，確保同仁具備防範意識。在年度資訊安全稽核中，會檢視員工的權限是否符合當前職務需求，並遵循最小權限原則，同時檢查是否有員工瀏覽不良網站或下載含有威脅的檔案，以確保公司資料不會外洩。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |      |                                                                          |
| 2025 年<br>實際績效 | <ul style="list-style-type: none"><li>• 完善資安治理與合規制度</li><li>• 透過完善「電腦化資訊系統作業辦法」與「個人資料保護作業辦法」，明確規範員工及客戶隱私保護標準；嚴格執行機密資訊保護，2025 年度員工入職簽署「保密暨競業禁止契約書」100%</li><li>• 深化技術防禦與監控機制<ul style="list-style-type: none"><li><b>主動檢測：</b>全面評估資安風險，定期執行系統弱點掃描、網站安全檢測、滲透測試及防火牆規則檢視，主動發掘並修補潛在漏洞。</li><li><b>存取控制：</b>維護 Active Directory（AD）網域服務，落實終端設備權限控管；導入單一登入（SSO）機制，集中管理帳號與密碼策略，降低閒置帳號遭入侵風險。</li><li><b>資料防護：</b>強化資料備份機制，針對重要資料庫欄位實施加密處理；嚴格控管業務電腦之 USB 及藍牙端口使用權限，降低資料外洩風險。</li><li><b>設備維護：</b>定期維護防火牆與備份裝置，確保資安基礎設施運作正常。</li></ul></li></ul> |      |                                                                          |
|                | 2025 年的目標                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |      | 達成進度及說明                                                                  |
|                | 客戶隱私零外洩                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |      | 2025 年聚賢無侵犯客戶隱私的情事發生，亦無接獲隱私遭侵犯之投訴案件。                                     |
|                | 持續推動資訊安全教育訓練與內部宣導，提高全員資訊安全意識                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |      | 2025 年 7 月共識營向全體員工進行資安議題宣導及灌輸資安防範概念，並導入 SSO 系統，以統一管理員工身分，提升資訊安全防護層級與管理效率 |
|                | 持續透過年度資訊安全稽核，持續檢視並防範潛在違規風險                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      | 2025 年度無發生資訊安全稽核缺失                                                       |
| 申訴機制<br>/ 溝通管道 | <ul style="list-style-type: none"><li>• Email、員工意見回饋平台、電話、勞資會議</li><li>• 於本公司官方網站設置 ↘聯絡信箱，提供利害關係人溝通</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |      |                                                                          |

4.6.1 資訊安全管理政策

聚賢始終秉持誠信原則，致力於高標準的客戶隱私保護。我們制定了「內部重大資訊保密作業程序」與「個人資料保護作業辦法」，並要求全體員工於入職時簽署保密協議，定期接受資安宣導，嚴格禁止洩漏個人或客戶隱私，全面落實資訊安全責任。

為建構全方位的資安防護網，公司從制度、技術與管理三大面向同步推進，依據營運需求與風險評估動態調整控管措施，確保資安管理深入日常營運的每一環節。針對科技廠區之高規格規範，我們嚴格禁止攜帶具備拍攝、錄影及錄音功能之電子設備進入廠區。

在兼顧資安合規與溝通效率的前提下，公司統一配發無拍攝功能之公務手機供現場同仁聯繫使用；同時，為強化網域防護，嚴禁以非公務設備（如個人電腦）連接內部網路。各廠區亦設有專屬辦公空間，供工務及行政人員處理庶務，確保資料安全無虞並維持高效作業。

2025 年度，聚賢未發生任何違反資安規範之事件，亦無資安威脅或系統弱點通報紀錄，具體展現了我們對客戶隱私及資訊安全管理的高度重視與嚴謹執行力。

資訊安全管理政策

更多資訊安全管理政策內容可參考公司 ↘ 114 年股東會年報 P.89

| 策略      | 目的              | 因應方式                                                                                            |                                                                                |
|---------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 資安管控    | 強化設備維運與資訊資產安全   | <div><ul style="list-style-type: none"><li>定期檢測弱點、限縮連線來源</li><li>門禁管制、環境監測、定時巡檢</li></ul></div> | <div><ul style="list-style-type: none"><li>資訊資產盤點、異動變更管理</li></ul></div>       |
| 網路及資安管理 | 提升網路使用安全並防範外部威脅 | <div><ul style="list-style-type: none"><li>密碼強度要求</li><li>網段區塊隔離、網路流量監測管控</li></ul></div>       | <div><ul style="list-style-type: none"><li>防火牆更新、入侵防禦偵測、惡意郵件攔阻</li></ul></div> |
| 資訊存取控制  | 確保資訊存取權限分工與控管落實 | <div><ul style="list-style-type: none"><li>權限分級與分工管理</li><li>員工異動即時調整權限</li></ul></div>         | <div><ul style="list-style-type: none"><li>委外廠商簽署保密協議與資訊使用規範</li></ul></div>   |
| 資料備份與復原 | 確保資訊可用性與災後復原能力  | <div><ul style="list-style-type: none"><li>建置資料備份計畫與監控機制</li></ul></div>                        | <div><ul style="list-style-type: none"><li>定期備份與還原演練</li></ul></div>           |
| 資安宣導與稽核 | 提升資安意識與制度有效落實   | <div><ul style="list-style-type: none"><li>定期辦理資安講習與宣導活動</li><li>新進人員簽署保密協定</li></ul></div>     | <div><ul style="list-style-type: none"><li>實施內部資安稽核作業</li></ul></div>          |



資訊安全管理規範

| 管理機制      | 目的                                           | 方法                                                                                                                                                                                                      |
|-----------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 網路威脅控管    | 主動防禦，即時封鎖網路異常行為                              | <ul style="list-style-type: none"><li>設置適當防火牆防範惡意網路攻擊，並定期測試</li></ul>                                                                                                                                   |
| 本地備份與異地備份 | 預防重要資訊因外部天災或人禍而遭遺失或破壞                        | <ul style="list-style-type: none"><li>重要資訊系統或設備已建置適當的備份或監控機制並定期演練，以維持其可用性</li></ul>                                                                                                                     |
| 網路弱點評估    | 針對上網行為管控及威脅偵測，以防止威脅入侵                        | <ul style="list-style-type: none"><li>個人電腦均已安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權的軟體</li><li>持續評估內外部威脅可能造成之資通安全風險，透過系統弱點掃描、網站安全檢測、滲透測試、防火牆規則檢視等作業。並定期評估網路基礎架構環境，持續修補內部系統潛在弱點，及導入資訊安全設備及資安技術應用，強化資安基礎防禦力</li></ul> |
| 資安意識      | 增強資訊安全意識，減少資安風險                              | <ul style="list-style-type: none"><li>不定期辦理資訊安全及個人資料保護之宣導作業</li></ul>                                                                                                                                   |
| 權限管理      | 防範員工任意移動或存取機密資訊                              | <ul style="list-style-type: none"><li>依據文件與職權設定存取權限、保管、加密、解密流程之管理措施</li></ul>                                                                                                                           |
| 商業機密安全    | 防範員工使用可移動儲存裝置洩漏機敏資訊                          | <ul style="list-style-type: none"><li>針對本公司以外之機構或人員因參與本公司併購、重要備忘錄、策略聯盟、其他業務合作計畫或重要契約之簽訂，應簽署保密協定，並不得洩露所知悉之本公司內部重大資訊予他人</li></ul>                                                                         |
| 郵件安全      | 防範員工遭受釣魚信件等社交工程作業威脅                          | <ul style="list-style-type: none"><li>為提升郵件安全與資安意識，故不定期向員工宣導定期更改電子郵件信箱密碼（符合複雜密碼規則）與不隨意點擊信件內之連結的重要性</li></ul>                                                                                            |
| 網路存取控管    | 增強資訊安全意識，強化網路憑證                              | <ul style="list-style-type: none"><li>要求同仁帳號、密碼與權限應有保管與使用之責任，並定期更換密碼</li></ul>                                                                                                                          |
| 防火牆升級計畫   | 全面提升資訊安全防護韌性與風險控管能力，降低設備老化與設定異質所造成的安全缺口與故障風險 | <ul style="list-style-type: none"><li>汰換各辦公據點之舊型防火牆</li></ul>                                                                                                                                           |

### 資訊安全教育訓練

聚賢於每年度 7 月份之大型活動期間，借助公司大型活動的機會定期為全公司同仁進行資訊安全教育訓練。本年度訓練主要聚焦於社交網路詐騙，跟同仁宣導最新的詐騙手法，提供公司對於社交網路工程犯罪的認知。2025 年度亦舉辦一次資訊安全宣導活動加強其資訊安全防護觀念，持續強化全體員工的資安意識與應對能力。

### 4.6.2 資訊安全處理流程

除本公司內稽內控每年度至少一次資訊安全及個資保護控制作業之稽核外，每年度也會有外部稽核稽查，同時若發生重大資訊洩漏情事，依上市公司管理辦法中，進行向上呈報，並啟動緊急應變程序。倘若需要外部協助，將請協力廠商或尋求國內資安組織協助，最後應邀集內部稽核等部門商討處理對策，並於結案後將結果做成紀錄，以供內外部稽核進行查核。

#### 資訊事件通報程序

本公司資訊安全通報流程如下，資安事件之通報處理，皆遵循該程序之規範進行。



# 5

## CHAPTER

### 成就社會的共好者

#### 5.1 共融行動，灌溉生生不息的嫩芽 147

# 成就社會的共好者

聚賢秉持「道常無為而無不為」的信念，持續以善為本、以道為行，落實企業社會責任，實踐共好理念。2025 年，聚賢延續過往以來的信念與行動，從環境保護到社會參與，皆致力以實際作為回應社會期待。期盼與大道同行、以善為路，為員工、社會與下一代共築一條凝聚善念、邁向永續的長路。

## 5.1 共融行動，灌溉生生不息的嫩芽

秉持着「社會之所需，我們之所為」的信念，聚賢深知單打獨鬥雖有理想，卻難以成就大業。聚賢以公司為凝聚之力，積極鼓勵員工參與公益活動，凝聚各方力量，以扎根、培育及永續教育三個層次為推動目標，建立企業社會責任之文化。如同明言所示：「志同道合者，其利斷金」。聚賢致力於以行動回饋社會，實踐本公司的使命，持續為台灣生生不息付出行動。

董事長曾國強、董事陳勝標與董事暨營運長廖佩君，深受母親無私奉獻、潛移默化的教養精神所啟發，也深為自然界孕育萬物、循環不息的生命力所感動。這股源自家庭與天地間的關懷初心，凝聚成綿延不絕的信念，三位創辦人遂於 2022 年共同成立「公益信託一生生不息教育基金」（下文簡稱生生不息教育基金）。以「人與自然，共融共好」為核心價值，致力於推動教育平權，關注偏鄉學童的學習需求，扶助普羅大眾與社會弱勢群體，讓每一位孩子不因資源匱乏而失去學習與成長的機會。期盼透過教育傳遞善的力量，讓希望在土地上生長、茁壯，綿延為滋養社會向前的堅定力量。

展望未來，聚賢期盼凝聚更多志同道合的企業與夥伴，匯聚涓滴善意，形成綿延不息的支持力量，共同灌溉希望的土壤，培育出充滿韌性與溫度的生命力。透過持續

### 公益信託生生不息教育基金的即時資訊

不斷的關懷實踐，讓生生不息的信念不只落實於行動，更在每一份滋養中萌芽茁壯，織就一片永續共好的沃土。

### 生生不息教育基金：育苗成林，滋養希望的種子

| 專案名稱 | 對象                                                                                                                   |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 扎根教育 | <ul style="list-style-type: none"> <li>國中、小學童、一般社會大眾、社會弱勢團體急難救助</li> <li>校園及社會之永續教育推廣</li> </ul>                     |
| 培育教育 | <ul style="list-style-type: none"> <li>高中至研究所學生參與五育及各項技能、技藝競賽，頂尖學生之獎學金提供</li> <li>提供學生就業或實習管道，協助生涯規劃</li> </ul>      |
| 永續教育 | <ul style="list-style-type: none"> <li>永續學校工程：鏈接學校及產業彼此的核心能力，促進產學合作</li> <li>「生生不息」講座</li> <li>「生生不息」永續創新</li> </ul> |

## 5.1.1 聚賢共榮：社區各角落的連結與影響

### 2025 年度聚賢與公益信託生生不息教育基金共融行動之豐碩成果

#### 共融行動成效

服務學生：10,570 位

服務學校 / 單位：192 所

參與愛心：717 人

參與愛心企業：19 家

參與愛心時數：3,798 小時

捐血活動：55 人，13,750 C.C.



#### 聖誕禮物包裝

利用三天完成了 2,100 份聖誕禮物的打包任務無論是負責不同產線的包裝、善後整理，或是辛苦搬運厚重紙箱的幾位壯丁，大家的合作與效率都讓每一個環節得以順利接上，讓活動得以順利進行。



#### 種籽志工社—以行動灌溉善的種子

聚賢設立「種籽志工社」，作為凝聚同仁參與公益行動的重要平台，將企業關懷轉化為具體行動。透過此平台，同仁得以回應內心對公益的真誠期待，在付出與陪伴的過程中，感受助人的價值，並促進個人成長與正向循環。

2025 年，聚賢攜手「公益信託—生生不息教育基金」與本公司「永續推動辦公室」，共同推動多項公益行動，包含聖誕送暖活動、校園訪視、永續議題桌遊課程、守護我們的星球電影院包場及淨灘活動等，展現企業於社會參與及環境關懷的持續投入。



聖誕送暖

在這個美好的聖誕季節，聚賢與公益信託生生不息教育基金舉辦的「分享快樂的種子」－聖誕送暖已經是第五年，2025 年我們前往 33 所小學，共 1,875 位小朋友受惠。今年活動的一大亮點是除宏遠證券股份有限公司長期支持外，亞昕資訊股份有限公司與州巧科技股份有限公司認同理念後亦主動加入行列，EMBA 校友會則透過募資方式共同響應，讓孩子們收到滿滿的溫暖與祝福。



訪視活動

持續關注家庭環境較弱勢的族群，安排志工們陪伴青年並訪視幫助，且期待藉由持續的公益達成更廣泛的社會效益。目前共有 17 位員工分別與關懷志工許女士一同前往各地區訪視需幫助的家庭並給予關懷。



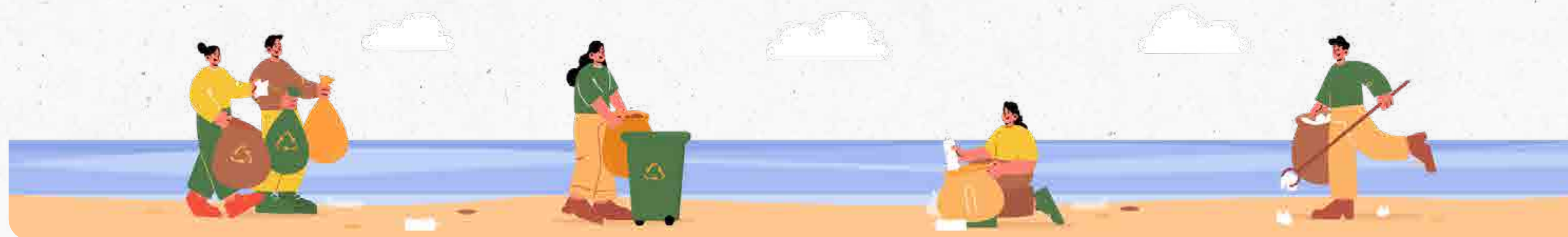
## 淨灘活動

2025 年，聚賢與長期合作夥伴「星空藝素村」共同規劃一日體驗活動，結合蔬食體驗與淨灘行動，推動永續生活實踐。活動開始前，先進行淨灘注意事項與環境保護說明，內容結合海洋保育與永續發展議題，引導同仁建立正確的環境意識。

活動中，除實際參與海灘清理行動外，亦透過蔬食午餐體驗，讓同仁理解飲食選擇亦能成為友善土地與環境的具體行動。下午則以互動式遊戲方式，深化同仁對海洋保護與永續發展相關議題的認識，並鼓勵同仁攜家人一同參與，在寓教於樂的過程中，共同為守護地球盡一份心力。

→ 活動總計 **28** 人次參與 (含員工與家屬)

→ 總共清理了 **144kg** 的垃圾，減少約 **72~173 公斤** CO2e 碳排放量



## 美力台灣 3D 行動電影院偏鄉環島

公益信託生生不息教育基金長期關注教育扎根與永續素養的推動，深信從教育根基出發，能夠培育出具有永續影響力的下一代。2025 年，公益信託生生不息教育基金暨聚賢研發攜手「美力台灣」，以行動電影院深入校園、社區與偏鄉，以教育為起點，貫徹「扎根、培育、永續」的理念，從真實的生命故事出發，透過影像引導觀眾看見土地的美好、理解生命的價值，並學習與自然共生共存。秉持聯合國 SDGS 永續發展目標之精神，推廣「人與自然共融」的核心精神，讓善與美的力量在循環中生生不息，代代傳承。

2.0 版全新升級的電影車配備亞洲尖端的 3D LED 播映設備，搭載太陽能蓄能系統，更設有「綠能小教室」，讓孩童實地學習台灣四大能源—風力、太陽能、水力與地熱，透過互動式引導，幫助學童認識太陽能板的運作與生活應用，同時提升環保意識。教學深化方面，每場播映後提供《台灣超人 AR 數位親子繪

本》給學校，以 AR 情境與共讀設計延伸 3D 影像學習，強化孩子對勇氣、同理、責任與韌性的理解。92.7% 師長回饋認為繪本能提升學生對 AR 的理解並提升學習意願，寓教於樂；善用 3C 工具，從小培養良好數位素養。

巡演片單涵蓋《美力台灣》系列與《台灣超人》系列，從海洋、高山、生態、人文百工到真實人物不凡的生命故事，以 3D 立體影像加強臨場感，推動觀眾進一步思考如何守護這份美麗。聚賢透過支持與贊助《美力台灣》行動電影車公益巡演，不僅讓多元族群透過 3D 影像看見台灣、看見生命的力量，也提升觀影者對環境永續與社會共融之認知。

這是美力台灣電影所傳遞的價值信念，也是生生不息教育基金支持此公益影像計畫的初衷所在。透過影像所激發的正向力量，成為啟發下一代的養分，鼓勵孩子們在困境中堅持夢想、勇敢前行。



→ 觀看更多電影車製造過程的紀錄片

台灣超人，是超越自我的子人。

是真心付出、不畏艱難，在通往夢想的路上不斷前行的子人。

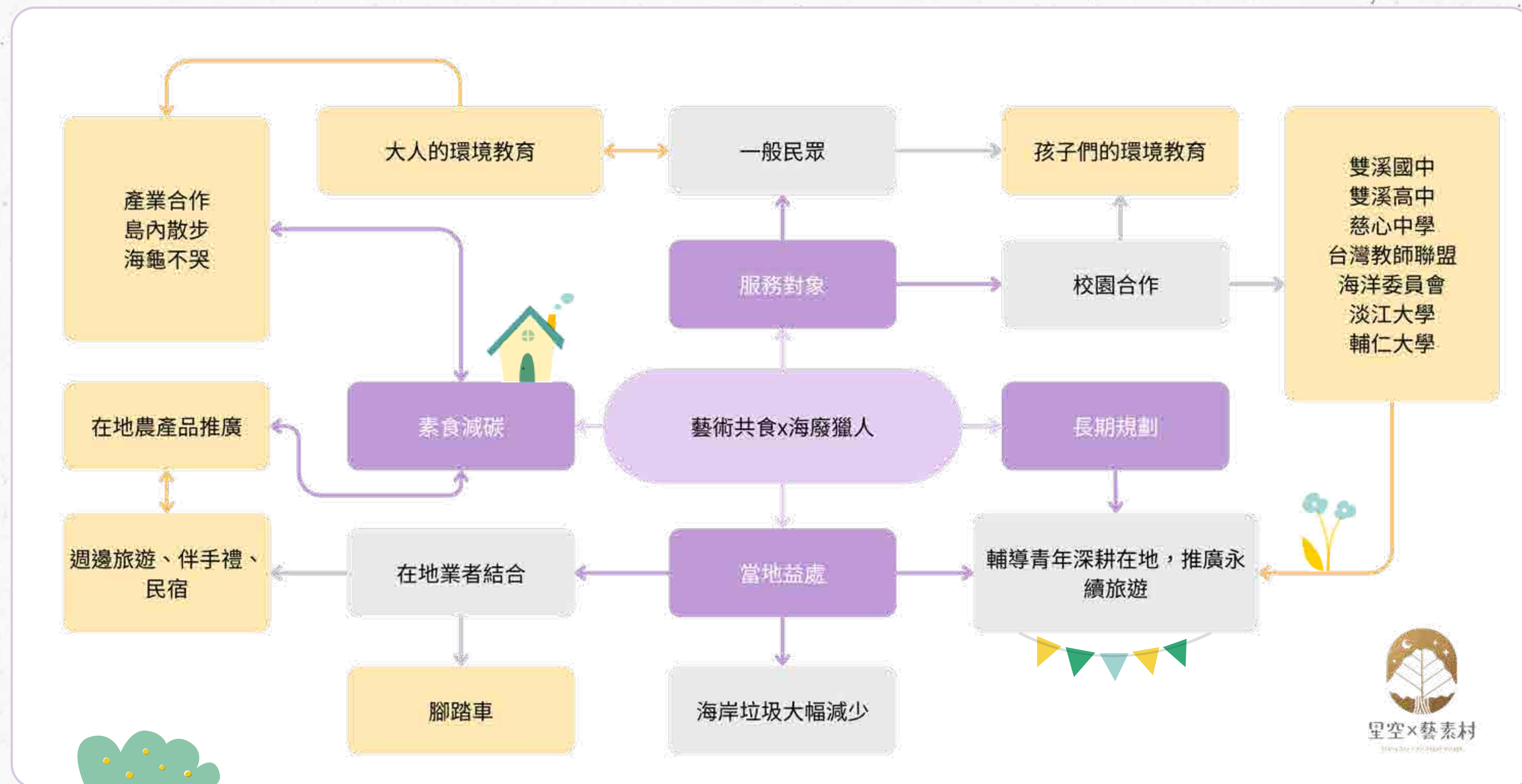
## 贊助星空藝素村－海廢獵人體驗營

2025 年公益信託生生不息教育基金與聚賢持續與「星空藝素村」共同推動海洋與環境教育，藉由贊助星空藝素村於 1 月舉辦之「海廢獵人體驗營」，邀請高中生參加專題講座、淨灘實作、環保手作與五感體驗，利用身體力行從心出發，共同「撿起一片海廢、改變一份習慣」。專案設計以青年為起點，透過感官連結導入「海廢拼圖」、「以物易物」等互動關卡，讓參與者在團隊合作與溝通中感受資源價值、理解交換倫理，進一步把環保從勞動轉為「心的責任」。

此專案源自生生不息教育基金與星空藝素村的相知相遇，將藝術 × 自然 × 永續的地方連結擴展為持續性的社群行動；聚賢看見覺知轉化行為的力量，也看見企業責任不僅止於捐贈，更在於陪伴公眾培養下一代的公共參與能力。未來將持續與其合作守護環境、實踐公益與推動永續素養，讓參與者在體驗中深刻感受土地的重量。



## 星空藝素村影響力延展地圖



## 臺體大培育—翻轉困境 奔向榮耀之路

經由得知臺灣體育大學（下文簡稱臺體大）的清寒學生面臨就學困境，甚至有選手因家庭突發變故陷入急難時，聚賢與公益信託生生不息教育基金便第一時間提供無償援助，盼能協助他們度過低谷。對潛力選手的投入，不只望能爭取獎牌，更是為了讓他們站上國際舞台，為國爭光，展現臺灣體育的實力與影響力。截至 2025 年，生生不息教育基金已累計投入 200 萬元。回顧 2025 年一公益信託生生不息教育基金與聚賢在 114 學年中，贊助臺體大共計 50 萬元學生的助學經費，得以讓臺體大於全國大專運動會奪得 55 金、56 銀及 72 銅佳績，受惠學生們於各項賽事中表現亮眼，不僅體現優異競技實力與培育成果，亦充分展現企業支持體育人才培育之正向影響與成效。

2025 年為鼓勵學生於學業成績與專長術科表現並進，特獎勵 113 學年度上下學期臺體大博士班、碩士班、大學部學業優良之學生共計 80 名受惠，藉此讓臺體大更多的學生感受到公益信託生生不息教育基金與聚賢對臺體大學生的關懷與照顧。

從運動場上反覆練習的汗水，到國際賽場上的奮力一躍，背後不只是選手的堅持與努力，也有來自企業及社會的默默支持與陪伴。翻轉的不只是學生的人生，更是體制與企業之間的連結模式。聚賢與生生不息教育基金攜手讓困境成為起點，助力年輕學子奔向榮耀，也為永續人才的未來鋪設更寬廣的道路。



更多臺體大培育影片



## 舒夢蘭導演電影—《守護我們的星球》包場活動

紀錄片《守護我們的星球》是台灣首部跨越南北極、歷時 15 年的生態紀錄作品，從極地物種的生存挑戰切入，引發參與者對氣候變遷的直觀感受與長期關懷，片中影像不僅呈現極地壯麗而純粹的自然景觀，更透過海洋動物的生命歷程與生態故事，具體描繪氣候變遷與環境惡化對生物生存所帶來的直接衝擊。短短十年間所發生的巨大變化，從冰層消融、棲地縮減到食物鏈失衡，清楚提醒人類：環境衝擊並非遙遠的未來，而是正在發生、且與人類生活息息相關的議題。

為提升大眾對氣候變遷與環境永續議題之關注，聚賢透過文化與教育結合之方式，辦理《守護我們的星球》電影包場活動，藉由影像傳遞環境保護理念，強化利害關係人之永續意識。

本活動分別於 2025 年 6 月 14 日（新竹場）及 8 月 16 日（南投場）辦理。新竹場次邀集公司同仁及其眷屬、偏鄉學校師生及合作夥伴共同參與，總計 124 人參加；南投場次則邀請西嶺國小、光華國小、漳和國小、明潭國小及鹿谷國小師生與其眷屬參與，進一步擴大偏鄉學童接觸環境教育之機會，培養學童對自然環境之尊重與同理心，並將環境意識轉化為日常行動，如節能減碳、資源珍惜及生態保護等。



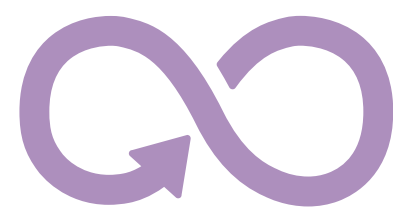
活動除放映交流，也搭配公司推動之公益假／公益時數制度，鼓勵員工以「行動學習」延伸個人對環境議題的投入；聚賢相信「唯有了解，才會在乎；唯有在乎，才能改變」，透過觀影與引導式學習，參與者得以直觀理解氣候變遷對生態系統之影響，並深化人類行為與環境變化之關聯認知。透過本次活動，聚賢不僅促進內部員工及其家庭對環境議題之認識，亦將永續理念延伸至外部社群與教育體系，展現企業於氣候行動與社會關懷面向之具體實踐，持續提升企業社會影響力。



## 「循環之邦」桌遊種子玩家工作坊

聚賢攜手公益信託生生不息教育基金共同舉辦「永續議題走進教育場域—循環之邦」工作坊，以寓教於樂的體驗呼應「SDG 12 — 責任消費與生產」之精神。課程從台灣在地的資源回收現況與大眾認知痛點出發，透過知識傳遞與桌遊型式設計，將回收從「遵循規範」提升至「策略思維」：

## 12 責任消費與生產



參與同仁可在情境推演中全面理解回收體系的運作流程、回收市場背後的經濟邏輯，以及多元回收技術的差異與挑戰，進而看見從投料端到再製端的完整價值鏈，重新思考生活中能付諸行動的改變。同時，聚賢也鼓勵同仁走入校園擔任志工，把這份正向能量與趣味知識持續擴散，影響更多人。透過遊戲，我們希望同仁能帶走以下「實用價值」與「永續思維」：

- 材質選擇：理解回收前清理的重要性，並認識單一材質比複合材質更容易再生
- 循環經濟：了解不同回收管道的後續差異，體會循環經濟如何優於線性經濟並減少碳排放
- 再生應用：掌握資源回收後可再製成的各類產品，強化對資源再生的想像
- 政策與趨勢：關注台灣政策方向與國際永續潮流，與全球發展接軌

這場活動讓學習不僅止於遵循規範，而是轉化為日常消費與回收行為中的永續態度，讓我們攜手同行，共同打造對環境更友善的島嶼。



# 附錄

CHAPTER

|                            |     |           |     |
|----------------------------|-----|-----------|-----|
| GRI 準則索引表                  | 158 | 會計師獨立確信報告 | 170 |
| SASB 對照表                   | 165 |           |     |
| 《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十四 | 169 |           |     |
| - 永續揭露指標—其他電子業             |     |           |     |

GRI 準則索引表

|              |                                                                   |
|--------------|-------------------------------------------------------------------|
| 使用聲明         | 聚賢遵循 GRI 準則出版 2025 年度永續報告書。報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 |
| 使用 GRI 1 版本  | GRI 1：基礎 2021                                                     |
| 適用的 GRI 行業標準 | N/A                                                               |

GRI 2 - 一般揭露

| GRI 準則  | 揭露項目             | 對應章節                 | 頁碼      | 備註                                  |
|---------|------------------|----------------------|---------|-------------------------------------|
| 組織與報導實務 |                  |                      |         |                                     |
| 2-1     | 組織詳細資訊           | 1.1 關於聚賢研發           | 18      |                                     |
| 2-2     | 組織永續報導中包含的實體     | 關於本報告書               | 3       |                                     |
| 2-3     | 報導期間、頻率及聯絡人      | 關於本報告書               | 3-4     |                                     |
| 2-4     | 資訊重編             | 關於本報告書               | 4       |                                     |
| 2-5     | 外部保證 / 確信        | 關於本報告書               | 3-4     | 本公司尚屬非強制要求第三方驗證單位確信或保證之企業，未來將依需求規劃。 |
| 活動與工作者  |                  |                      |         |                                     |
| 2-6     | 活動、價值鏈和其他商業關係    | 1.1 關於聚賢研發、3.3 永續供應鏈 | 18、110  |                                     |
| 2-7     | 員工               | 2.1 人才吸引與留任          | 46-47   |                                     |
| 2-8     | 非員工的工作者          | 2.1 人才吸引與留任          | 47      | 聚賢無此情況                              |
| 治理      |                  |                      |         |                                     |
| 2-9     | 治理結構及組成          | 4.3 公司治理             | 128-131 |                                     |
| 2-10    | 最高治理單位的提名與遴選     | 4.3 公司治理             | 129     |                                     |
| 2-11    | 最高治理單位的主席        | 4.3 公司治理             | 128     |                                     |
| 2-12    | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.3 環境衝擊與氣候韌性        | 25      |                                     |

（  
接  
下  
頁  
）

| GRI 準則   | 揭露項目           | 對應章節          | 頁碼      | 備註                   |
|----------|----------------|---------------|---------|----------------------|
| 2-13     | 衝擊管理的負責人       | 1.2 企業永續運籌管理  | 22      |                      |
|          |                | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 25      |                      |
| 2-14     | 最高治理單位於永續報導的角色 | 關於本報告書        | 4       |                      |
| 2-15     | 利益衝突           | 4.3 公司治理      | 128     |                      |
| 2-16     | 溝通關鍵重大事件       | 4.3 公司治理      | 128     |                      |
| 2-17     | 最高治理單位的群體智識    | 4.3 公司治理      | 129     |                      |
| 2-18     | 最高治理單位的績效評估    | 4.3 公司治理      | 132     |                      |
| 2-19     | 薪酬政策           | 4.3 公司治理      | 132-133 |                      |
| 2-20     | 薪酬決定流程         | 4.3 公司治理      | 132-133 |                      |
| 2-21     | 年度總薪酬比率        | 4.3 公司治理      | 133     | 年度總薪酬比率等資訊屬於機密資訊不予揭露 |
| 策略、政策與實務 |                |               |         |                      |
| 2-22     | 永續發展策略的聲明      | 董事長的話         | 7       |                      |
| 2-23     | 政策承諾           | 2.3 人權        | 69      |                      |
|          |                | 3.3 永續供應鏈     | 110     |                      |
|          |                | 4.5 盡職治理與法規遵循 | 139     |                      |
| 2-24     | 納入政策承諾         | 2.3 人權        | 69      |                      |
|          |                | 3.3 永續供應鏈     | 110     |                      |
|          |                | 4.5 盡職治理與法規遵循 | 139     |                      |
| 2-25     | 補救負面衝擊的程序      | 重大性分析與利害關係人溝通 | 8       |                      |
| 2-26     | 尋求建議和提出疑慮的機制   | 重大性分析與利害關係人溝通 | 8       |                      |
|          |                | 2.3 人權        | 72      |                      |
| 2-27     | 法規遵循           | 4.5 盡職治理與法規遵循 | 140     |                      |

( 接下頁 )

| GRI 準則  | 揭露項目      | 對應章節          | 頁碼   | 備註                                                 |
|---------|-----------|---------------|------|----------------------------------------------------|
| 2-28    | 公協會的會員資格  | 1.1 關於聚賢研發    | 18   | 聚賢為國際半導體產協會 (SEMI) 成員                              |
| 利害關係人議和 |           |               |      |                                                    |
| 2-29    | 利害關係人議合方針 | 重大性分析與利害關係人溝通 | 8-14 |                                                    |
| 2-30    | 團體協約      | 2.3 人權        | 71   | 聚賢雖未成立工會，無團體協約，但不定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工 |

GRI 3 – 重大主題

| GRI 準則 | 揭露項目      | 對應章節                                                                                 | 頁碼                                                               | 備註 |
|--------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----|
| 3-1    | 決定重大主題的流程 | 重大性分析與利害關係人溝通                                                                        | 12-14                                                            |    |
| 3-2    | 重大主題列表    | 重大性分析與利害關係人溝通                                                                        | 15-16                                                            |    |
| 3-3    | 重大主題管理    | 重大性分析與利害關係人溝通、<br>2.1 人才吸引與留任、2.3 人權、<br>2.4 安全職場、3.4 經營客戶關係、<br>4.1 財務績效、4.6 資訊安全管理 | 15-16、44-46、<br>54-55、68-69<br>74-75、113-114、<br>122-123、141-142 |    |

GRI 200 系列 - 經濟主題

| GRI 準則   | 揭露項目                 | 對應章節          | 頁碼    | 備註 |
|----------|----------------------|---------------|-------|----|
| 201 經濟績效 |                      |               |       |    |
| 201-1    | 組織所產生及分配的直接經濟價值      | 4.1 財務績效      | 124   |    |
| 201-2    | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 28-38 |    |

(接下頁)

GRI 200 系列 - 經濟主題 ( 續 )

| GRI 準則        | 揭露項目                 | 對應章節        | 頁碼      | 備註         |
|---------------|----------------------|-------------|---------|------------|
| 201-3         | 確定給付制義務與其他退休計畫       | 2.1 人才吸引與留任 | 60      |            |
| 201-4         | 取自政府之財務援助            | 4.1 財務績效    | 126     |            |
| 202 市場地位      |                      |             |         |            |
| 202-2         | 雇用當地居民為高階管理階層的比例     | 2.1 人才吸引與留任 | 48      |            |
| 204 採購實務      |                      |             |         |            |
| 204-1         | 來自當地供應商的採購支出比例       | 3.3 永續供應鏈   | 112     |            |
| 205 反貪腐       |                      |             |         |            |
| 205-3         | 已確認的貪腐事件及採取的行動       | 4.3 公司治理    | 128     | 本年度無相關事件發生 |
| 206 反競爭行為     |                      |             |         |            |
| 206-1         | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 4.3 公司治理    | 128     | 本年度無相關事件發生 |
| 207 稅務 (2019) |                      |             |         |            |
| 207-1         | 稅務方針                 | 4.2 稅務管理    | 126     |            |
| 207-2         | 稅務治理、管控與風險管理         | 4.2 稅務管理    | 126-127 |            |
| 207-4         | 國別報告                 | 4.2 稅務管理    | 127     |            |

GRI 300 系列 - 環境主題

| GRI 準則 | 揭露項目       | 對應章節          | 頁碼 | 備註 |
|--------|------------|---------------|----|----|
| 302 能源 |            |               |    |    |
| 302-1  | 組織內部的能源消耗量 | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 39 |    |
| 302-3  | 能源密集度      | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 39 |    |

( 接下頁 )

GRI 300 系列 - 環境主題 ( 續 )

| GRI 準則           | 揭露項目            | 對應章節          | 頁碼 | 備註 |
|------------------|-----------------|---------------|----|----|
| 302 能源           |                 |               |    |    |
| 302-4            | 減少能源消耗          | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 39 |    |
| 303 水與放流水 (2018) |                 |               |    |    |
| 303-1            | 共享水資源之相互影響      | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 39 |    |
| 303-3            | 取水量             | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 39 |    |
| 303-4            | 排水量             | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 39 |    |
| 303-5            | 耗水量             | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 39 |    |
| 305 排放           |                 |               |    |    |
| 305-1            | 直接（範疇一）溫室氣體排放   | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 41 |    |
| 305-2            | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 41 |    |
| 305-3            | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 41 |    |
| 305-4            | 溫室氣體排放強度        | 1.3 環境衝擊與氣候韌性 | 41 |    |

GRI 400 系列 – 社會主題

| GRI 準則   | 揭露項目                   | 對應章節        | 頁碼    | 備註 |
|----------|------------------------|-------------|-------|----|
| 401 勞雇關係 |                        |             |       |    |
| 401-1    | 新進員工和離職員工              | 2.1 人才吸引與留任 | 51-52 |    |
| 401-2    | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 2.1 人才吸引與留任 | 57-59 |    |
| 401-3    | 育嬰假                    | 2.1 人才吸引與留任 | 60    |    |

（  
接  
下  
頁  
）

GRI 400 系列 – 社會主題 ( 續 )

| GRI 準則            | 揭露項目                 | 對應章節              | 頁碼          | 備註         |
|-------------------|----------------------|-------------------|-------------|------------|
| 402 勞 / 資關係       |                      |                   |             |            |
| 402-1             | 關於營運變化的最短預告期         | 2.1 人才吸引與留任       | 52          |            |
| 403 職業安全衛生 (2018) |                      |                   |             |            |
| 403-1             | 職業安全衛生管理系統           | 2.4 安全職場          | 76          |            |
| 403-2             | 危害辨識、風險評估及事故調查       | 2.4 安全職場          | 77          |            |
| 403-3             | 職業健康服務               | 2.4 安全職場          | 78          |            |
| 403-4             | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 | 2.4 安全職場          | 78          |            |
| 403-5             | 有關職業安全衛生之工作者訓練       | 2.2 人才發展、2.4 安全職場 | 62-65、83-84 |            |
| 403-6             | 工作者健康促進              | 2.4 安全職場          | 78-80       |            |
| 403-9             | 職業傷害                 | 2.4 安全職場          | 81-82       |            |
| 403-10            | 職業病                  | 2.4 安全職場          | 81-82       |            |
| 404 訓練與教育         |                      |                   |             |            |
| 404-2             | 提升員工職能及過渡協助方案        | 2.2 人才發展          | 66          |            |
| 404-3             | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比  | 2.1 人才吸引與留任       | 56          |            |
| 405 員工多元化與平等機會    |                      |                   |             |            |
| 405-1             | 治理單位與員工的多元化          | 2.1 人才吸引與留任       | 46-48       |            |
| 406 不歧視           |                      |                   |             |            |
| 406-1             | 歧視事件以及組織採取的改善行動      | 2.3 人權            | 70          | 本年度無歧視事件發生 |
| 408 童工            |                      |                   |             |            |
| 408-1             | 營運據點和供應商使用童工之重大風險    | 2.3 人權            | 70          | 聚賢未聘雇童工情事  |

( 接下頁 )

GRI 400 系列 – 社會主題 ( 續 )

| GRI 準則      | 揭露項目                    | 對應章節        | 頁碼      | 備註                 |
|-------------|-------------------------|-------------|---------|--------------------|
| 409 強迫或強制勞動 |                         |             |         |                    |
| 409-1       | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | 2.3 人權      | 70      | 本年度無強制勞動事件發生       |
| 411 原住民權利   |                         |             |         |                    |
| 411-1       | 涉及侵害原住民權利的事件            | 2.3 人權      | 70      | 本年度無強涉及侵害原住民權利事件發生 |
| 415 公共政策    |                         |             |         |                    |
| 415-1       | 政治捐獻                    | 4.1 財務績效    | 126     | 聚賢本年度無財務和實物政治捐獻情事  |
| 416 顧客健康與安全 |                         |             |         |                    |
| 416-2       | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件    | 3.2 客戶價值及共贏 | 105     | 本年度未違反任何相關法規       |
| 417 行銷與標示   |                         |             |         |                    |
| 417-2       | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件   | 3.2 客戶價值及共贏 | 105     | 本年度未違反任何相關法規       |
| 417-3       | 未遵循行銷傳播相關法規的事件          | 3.2 客戶價值及共贏 | 105     | 本年度未違反任何相關法規       |
| 418 客戶隱私    |                         |             |         |                    |
| 418-1       | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴     | 4.6 資訊安全管理  | 142-143 | 本年度無相關事件發生         |

SASB 對照表

| 揭露主題            | 代碼              | 永續揭露會計指標                         | 單位   | 數據                                             |
|-----------------|-----------------|----------------------------------|------|------------------------------------------------|
| 專案開發對環境的影響      | IF-EN-160a.1    | 未遵循環境許可、標準及法規之事件數量               | 數量   | 0 件 ( 未違反相關法規 )                                |
|                 | IF-EN-160a.2    | 對評估及管理專案設計、選址與建造相關環境風險之流程之討論     | 不適用  | 本公司通過實施內部控制措施、風險管理以及功能性委員會制定的各種管理辦法和程序，積極規避風險。 |
| 結構完整性與安全性       | 與缺失或安全相關的       |                                  |      |                                                |
|                 | IF-EN-250a.1    | 與瑕疵及安全相關之重工成本金額                  | 表達貨幣 | 0 元 ( 均為聚賢所提供的後續服務不涉及額外的重新施工費用 )               |
|                 | IF-EN-250a.2    | 與瑕疵及安全相關事件有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額     |      | 0 元 ( 無相關訴訟發生 )                                |
| 勞工健康與安全         | 總可記錄事件比率 (TRIR) |                                  |      |                                                |
|                 | IF-EN-320a.1    | (a) 直接員工                         | 比率   | 失能傷害嚴重率 (SR) 為 302.27 ( 詳參章節 2.4 安全職場 )        |
|                 |                 | (b) 契約員工                         |      | 0                                              |
|                 | 死亡率：            |                                  |      |                                                |
|                 | IF-EN-320a.1    | (a) 直接員工                         | 比率   | 0                                              |
|                 |                 | (b) 契約員工                         |      | 0                                              |
| 建築物及基礎設施之生命週期影響 | 經第三方之多屬性永續標準認證之 |                                  |      |                                                |
|                 | IF-EN-410a.1    | (1) 已完成專案                        | 數量   | 不適用 ( 聚賢主要產品不含建築 )                             |
|                 |                 | (2) 尋求此認證之現行專案之數量                | 數量   |                                                |
|                 | IF-EN-410a.2    | 對將營運階段之能源及用水效率之考量納入專案規劃及設計之流程之討論 | 不適用  |                                                |

( 接下頁 )

| 揭露主題          | 代碼                                        | 永續揭露會計指標                                    | 單位                     | 數據                      |
|---------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| 業務組合<br>之氣候影響 | IF-EN-410b.1                              | 碳氫化合物相關專案                                   | 表達貨幣                   | 0 元                     |
|               |                                           | 再生能源專案之待完成訂單之金額                             |                        |                         |
|               | IF-EN-410b.2                              | 與碳氫化合物相關專案有關之待完成訂單取消之金額                     |                        |                         |
|               | IF-EN-410b.3                              | 氣候變遷減緩相關非能源專案之待完成訂單之金額                      |                        |                         |
| 商業倫理          | 於國際透明組織清廉印象指數中排名最低之 20 個名次之國家之            |                                             |                        |                         |
|               | IF-EN-510a.1                              | (1) 現行專案數量                                  | 數量 / 表達貨幣              | 0 件 ( 目前所有服務均限於台灣地區提供 ) |
|               |                                           | (2) 待完成訂單                                   |                        | 0 件 ( 目前所有服務均限於台灣地區提供 ) |
|               | IF-EN-510a.2                              | 與 (1) 賄賂或貪瀆及 (2) 反競爭行為之指控相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 | 表達貨幣                   | 0 元 ( 無相關訴訟發生 )         |
| IF-EN-510a.3  | 預防於專案投標過程中 (1) 賄賂及貪瀆，及 (2) 反競爭行為之政策及實務之描述 | 不適用                                         | 不適用 ( 聚賢主要服務中投標占比比率低 ) |                         |
| 永續揭露活動指標      |                                           | 單位                                          | 數量                     |                         |
| 現行專案之數量       |                                           | 數量                                          | 1,083 件                |                         |
| 已完成專案之數量      |                                           | 數量                                          | 1,040 件                |                         |
| 待完成訂單總額       |                                           | 表達貨幣                                        | 新台幣 457,654,294 元      |                         |

《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表二上市公司氣候相關資訊對照表

| 編號 | 項目                                                                                                           | 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。                                                                                 | 1.3.1 氣候風險管理 (TCFD)                       | 25    |
| 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)。                                                                     | 1.3.1 氣候風險管理 (TCFD)                       | 25-38 |
| 3  | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。                                                                                         | 1.3.1 氣候風險管理 (TCFD)                       | 25-38 |
| 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。                                                                              | 1.3.1 氣候風險管理 (TCFD)                       | 25-38 |
| 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。                                                            | 1.3.1 氣候風險管理 (TCFD)                       | 25-38 |
| 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。                                                           | 本公司尚未執行此計畫，預計隨著減碳目標設定執行相關措施。              |       |
| 7  | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。                                                                                    | 本公司目前尚未導入內部碳定價。                           |       |
| 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。 | 本公司目前尚未使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)，未來視其必要性與否再行規劃。 |       |

(接下頁)

| 編號 | 項目                          | 對應章節                                                                                                                                                | 頁碼 |
|----|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 9  | 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。 | -                                                                                                                                                   |    |
|    | (1) 溫室氣體盤查資訊                | 1.3.3 溫室氣體盤查                                                                                                                                        | 41 |
|    | (2) 溫室氣體確信資訊                | ( 不適用 ) 聚賢為實收資本額未達五十億元之上市公司，目前仍非強制確信資訊登錄管制對象。本公司將依據金融監督管理委員會 ( 以下簡稱金管會 ) 公告之上市櫃公司永續發展路徑圖時程分階段揭露溫室氣體相關資訊，自 2028 年起完成母公司個體確信資訊揭露，2029 年起完成合併公司確信資訊揭露。 |    |
|    | (3) 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫      | ( 不適用 ) 聚賢為實收資本額未達五十億元之上市公司，目前仍非強制資訊登錄管制對象。本公司將依據金管會揭露時程規劃，以不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度之減量目標、策略及具體行動計畫，並於往後年度持續揭露相關溫室氣體相關資訊和前一年度減量目標達成情形。             |    |

《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》附表一之十四 - 永續揭露指標—其他電子業

| 編號 | 指標                                  | 指標種類 | 單位                           | 揭露內容 / 對應章節                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------|------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率              | 量化   | 十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)            | 消耗能源總量 629.63 GJ<br>外購電力百分比 100%<br>再生能源使用率 0%                                                                                |
| 2  | 總取水量及總耗水量                           | 量化   | 千立方公尺 (1,000m <sup>3</sup> ) | 總取水量 0.64 百萬公升<br>總耗水量 0 百萬公升                                                                                                 |
| 3  | 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比                   | 量化   | 公噸 (t), 百分比 (%)              | 有害廢棄物重量 0t<br>有害廢棄物回收百分比 0%                                                                                                   |
| 4  | 說明職業災害類別、人數及比率                      | 量化   | 數量 , 比率 (%)                  | 2.4 安全職場                                                                                                                      |
| 5  | 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 | 量化   | 公噸 (t), 百分比 (%)              | 報廢產品及電子廢棄物重量 0t<br>報廢產品及電子廢棄物重量再循環百分比 0%                                                                                      |
| 6  | 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述                   | 質化描述 | 不適用                          | 4.4 健全的風險管理                                                                                                                   |
| 7  | 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額          | 量化   | 報導貨幣                         | 新台幣 0 元 ( 本年度無相關事件發生 )                                                                                                        |
| 8  | 依產品類別之主要產品產量                        | 量化   | 依產品類型而不同                     | 本公司之主要業務為高科技廠房廠務供應系統工程之規畫、設計、施工以及設備服務，故較適合以新台幣進行統計。<br>高科技產業廠務供應系統工程新台幣 1,072,027 仟元<br>設備服務新台幣 27,749 仟元<br>勞務服務新台幣 2,678 仟元 |

## 會計師獨立確信報告



安永聯合會計師事務所

40756 台中市北屯區北屯路146號26樓  
26F, No.146, Shungeng Rd, 7th Road,  
Taichung City, Taiwan, R.O.C

Tel: 886-4-2259-8999  
Fax: 886-4-2259-7999  
ey.com/tw\_cn

### 會計師有限確信報告

聚賢研發股份有限公司 公鑒

#### 確信範圍

本會計師接受聚賢研發股份有限公司(以下簡稱「聚賢公司」)之委任，對 2025 年度永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」)，執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

#### 標的資訊及其適用基準

有關聚賢公司之標的資訊及其適用基準詳列如附件一。

#### 管理階層之責任

聚賢公司管理階層之責任係依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之規定，以及依照適當之基準編製標的資訊，包括依照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之 2021 年 GRI 準則(GRI Standards)及 貴公司針對依行業特性所選定之標的資訊，採用自行制定之其他基準。聚賢公司管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制，維持適當之記錄並作成相關之估計，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

#### 本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。



### 會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

### 所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量聚賢公司內部控制之有效性，惟本確信案件並非對聚賢公司內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與聚賢公司人員進行訪談，以瞭解聚賢公司之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解聚賢公司之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求，雙方具體之溝通管道，以及聚賢公司如何回應該等期望與需求；
- 與聚賢公司攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 針對報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 辨認及測試支持計算的假設；
- 針對來源資訊之相關文件，抽選樣本進行測試以檢查其正確性；
- 閱讀聚賢公司之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致。



### 先天限制

因永續報告書中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

### 結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：黃靖雅



西元二〇二六年七月十六日

會計師獨立確信報告



附件一：聚賢公司所選定之標的資訊及其適用基準。

| 編號      | 頁次     | 內文標題            | 標的資訊                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 適用基準 |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |
|---------|--------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|--------|---------|--------|-------|-----|-------|-------|--------------------|--------|-------|----|--------|--------|----------------------|
| 1       | 39     | 1.3.2 低<br>碳辦公室 | <p>聚賢公司 2025 年消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率如下：</p> <table><tr><th>定量指標</th><th>GJ</th><th>百分比</th></tr><tr><td>非再生能源電力</td><td>359.41</td><td>57.1%</td></tr><tr><td>汽油</td><td>74.77</td><td>11.9%</td></tr><tr><td>柴油</td><td>195.45</td><td>31.0%</td></tr><tr><td>總計</td><td>629.63</td><td>100.0%</td></tr></table> <p>註：<br/>1. 聚賢公司再生能源使用率為 0%。<br/>2. 轉換係數為參考能源局公布之能源產品單位熱值表，電力 3,600KJ/kWh；汽油 7,520Kcal/L；柴油 8,629Kcal/L。<br/>3. 非再生能源電力之能源消耗量係以台電報單進行統計，並依照第四節日均用量，故無除開問題；汽油與柴油之能源消耗量係依照報單統計。</p> | 定量指標 | GJ | 百分比    | 非再生能源電力 | 359.41 | 57.1% | 汽油  | 74.77 | 11.9% | 柴油                 | 195.45 | 31.0% | 總計 | 629.63 | 100.0% | 聚賢公司 2025 年能源使用統計數據。 |
| 定量指標    | GJ     | 百分比             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |
| 非再生能源電力 | 359.41 | 57.1%           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |
| 汽油      | 74.77  | 11.9%           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |
| 柴油      | 195.45 | 31.0%           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |
| 總計      | 629.63 | 100.0%          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |
| 2       | 39     | 1.3.2 低<br>碳辦公室 | <p>聚賢公司 2025 年自來水之取水量及耗水量統計如下：</p> <table><tr><th>類別</th><th>單位</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>取水量</td><td>百萬公升</td><td>0.64</td></tr><tr><td>耗水量</td><td>百萬公升</td><td>0</td></tr></table> <p>註：低碳辦公室生活用水，故無耗水量與耗水量統計數據，以總排水量－總取水量表達減量。</p>                                                                                                                                                                                                                                                         | 類別   | 單位 | 2025 年 | 取水量     | 百萬公升   | 0.64  | 耗水量 | 百萬公升  | 0     | 聚賢公司 2025 年用水統計數據。 |        |       |    |        |        |                      |
| 類別      | 單位     | 2025 年          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |
| 取水量     | 百萬公升   | 0.64            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |
| 耗水量     | 百萬公升   | 0               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |    |        |         |        |       |     |       |       |                    |        |       |    |        |        |                      |



| 編號           | 頁次      | 內文標題          | 標的資訊                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 適用基準    |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
|--------------|---------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|----------|-------|-------------|--------|--------------|---------|-----------|---------|---------|-------|------------------------|-------|-------|----|---------|---------|---------|---------|------------------|
| 3            | 82      | 2.4.2 員工照護與關懷 | <p>聚賢公司 2025 年員工職業傷害如下：</p> <table><tr><th>類別</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>缺勤率(AR)%</td><td>0.24%</td></tr><tr><td>失能傷害嚴重率(SR)</td><td>302.27</td></tr><tr><td>職業傷害所造成的死亡比率</td><td>0.00</td></tr><tr><td>嚴重的職業傷害比率</td><td>0.00</td></tr><tr><td>工傷率(IR)</td><td>7.59</td></tr></table> <p>註：<br/>1. 上述工傷數據不包含上下班交通事故。<br/>2. 總經歷工時＝2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間勞工實際經歷之工作時數(含加班)。<br/>3. 缺勤率(AR)＝(缺勤天數/工傷假)/全體員工全年工作總天數×100%。<br/>4. 失能傷害嚴重率(SR)＝(總計失能傷害損失日數/工傷假)/總經歷工時×1,000,000。<br/>5. 職業傷害所造成的死亡比率＝職業傷害所造成的死亡人數/工作小時×1,000,000。<br/>6. 嚴重的職業傷害比率＝(嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)/總經歷工時)×1,000,000。<br/>7. 工傷率(IR)＝可記錄之職業傷害比率＝(總計工傷件數/總經歷工時)×1,000,000。</p> | 類別      | 2025 年 | 缺勤率(AR)% | 0.24% | 失能傷害嚴重率(SR) | 302.27 | 職業傷害所造成的死亡比率 | 0.00    | 嚴重的職業傷害比率 | 0.00    | 工傷率(IR) | 7.59  | 聚賢公司 2025 年員工職業傷害統計數據。 |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 類別           | 2025 年  |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 缺勤率(AR)%     | 0.24%   |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 失能傷害嚴重率(SR)  | 302.27  |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 職業傷害所造成的死亡比率 | 0.00    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 嚴重的職業傷害比率    | 0.00    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 工傷率(IR)      | 7.59    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 4            | 112     | 3.3.2 責任採購    | <p>聚賢公司 2025 年在地採購金額百分比如下：</p> <table><tr><th>國家/地區</th><th>用料</th><th>五金</th><th>研發</th><th>服務及設備</th></tr><tr><td>國內(台灣)</td><td>100.00%</td><td>100.00%</td><td>100.00%</td><td>100.00%</td></tr><tr><td>國外</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td><td>0.00%</td></tr><tr><td>合計</td><td>100.00%</td><td>100.00%</td><td>100.00%</td><td>100.00%</td></tr></table> <p>註：<br/>1. 當地採購金額佔比＝向當地供應商採購金額/總採購金額×100%。<br/>2. 聚賢公司將「在地」定義為臺灣地區，以臺灣地區營運活動範圍為計算基礎，不包含集團跨區供應鏈協同採購交易。</p>                                                                                                                                                                    | 國家/地區   | 用料     | 五金       | 研發    | 服務及設備       | 國內(台灣) | 100.00%      | 100.00% | 100.00%   | 100.00% | 國外      | 0.00% | 0.00%                  | 0.00% | 0.00% | 合計 | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 100.00% | 聚賢公司 2025 年採購金額。 |
| 國家/地區        | 用料      | 五金            | 研發                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 服務及設備   |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 國內(台灣)       | 100.00% | 100.00%       | 100.00%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 100.00% |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 國外           | 0.00%   | 0.00%         | 0.00%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 0.00%   |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |
| 合計           | 100.00% | 100.00%       | 100.00%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 100.00% |        |          |       |             |        |              |         |           |         |         |       |                        |       |       |    |         |         |         |         |                  |



| 編號                                       | 頁次     | 內文標題            | 標的資訊                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 適用基準                                     |  |         |        |         |     |                |    |                |     |                |   |                             |   |                     |
|------------------------------------------|--------|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--|---------|--------|---------|-----|----------------|----|----------------|-----|----------------|---|-----------------------------|---|---------------------|
| 5                                        | 111    | 3.3.1 供應商與承攬商管理 | <table><tr><td colspan="2">聚賢公司 2025 年供應商評鑑標準之各等級的家數及 D 級廠商之交易往來如下：</td></tr><tr><td>供應商考核狀況</td><td>2025 年</td></tr><tr><td>供應商考核家數</td><td>201</td></tr><tr><td>獲得 A 級家數 / 項目數</td><td>47</td></tr><tr><td>獲得 B 級家數 / 項目數</td><td>152</td></tr><tr><td>獲得 C 級家數 / 項目數</td><td>2</td></tr><tr><td>獲得 D 級家數 / 項目數<sup>a</sup></td><td>0</td></tr></table> <p>註：聚賢公司與歷年 D 級供應商均無交易往來。</p> | 聚賢公司 2025 年供應商評鑑標準之各等級的家數及 D 級廠商之交易往來如下： |  | 供應商考核狀況 | 2025 年 | 供應商考核家數 | 201 | 獲得 A 級家數 / 項目數 | 47 | 獲得 B 級家數 / 項目數 | 152 | 獲得 C 級家數 / 項目數 | 2 | 獲得 D 級家數 / 項目數 <sup>a</sup> | 0 | 聚賢公司 2025 年供應商評鑑數據。 |
| 聚賢公司 2025 年供應商評鑑標準之各等級的家數及 D 級廠商之交易往來如下： |        |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          |  |         |        |         |     |                |    |                |     |                |   |                             |   |                     |
| 供應商考核狀況                                  | 2025 年 |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          |  |         |        |         |     |                |    |                |     |                |   |                             |   |                     |
| 供應商考核家數                                  | 201    |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          |  |         |        |         |     |                |    |                |     |                |   |                             |   |                     |
| 獲得 A 級家數 / 項目數                           | 47     |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          |  |         |        |         |     |                |    |                |     |                |   |                             |   |                     |
| 獲得 B 級家數 / 項目數                           | 152    |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          |  |         |        |         |     |                |    |                |     |                |   |                             |   |                     |
| 獲得 C 級家數 / 項目數                           | 2      |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          |  |         |        |         |     |                |    |                |     |                |   |                             |   |                     |
| 獲得 D 級家數 / 項目數 <sup>a</sup>              | 0      |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                          |  |         |        |         |     |                |    |                |     |                |   |                             |   |                     |



**GENII IDEAS<sup>®</sup>**

聚賢研發股份有限公司

2025 聚賢永續報告書

© GENII IDEAS Co., Ltd. All rights reserved