

股票代碼：5488

松普科技股份有限公司

2025 年永續報告書

發行日期：2026 年 8 月 20 日

目錄

1、報告書資訊.....	5
1.01 經營者的話.....	5
1.02 關於本公司.....	5
1.03 報告書資訊.....	7
1.03.1 編製依據.....	7
1.03.2 報告涵蓋期間、頻率.....	7
1.03.3 報告邊界與範疇.....	8
1.03.4 資訊重編.....	8
1.03.5 外部確信/保證情形	8
1.03.6 永續報告之責任單位.....	8
2、永續經營.....	9
2.01 永續發展策略.....	9
2.02 推動永續發展機制.....	10
2.02.1 推動永續發展之治理架構.....	10
2.02.2 運作情形.....	11
2.03 董事會及功能性委員會.....	12
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果.....	12
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形.....	12
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估.....	13
2.03.1.3 對永續發展之持續進修.....	14
2.03.2 董事會結構及運作情形.....	14
2.03.2.1 成員及多元化.....	14
2.03.2.2 運作情形.....	15
2.03.2.3 董事會成員之提名與遴選.....	16
2.03.2.4 利益迴避.....	16
2.03.2.5 薪酬政策.....	17
2.03.3 功能性委員會結構及運作情形.....	18
3、利害關係人與重大主題.....	20
3.01 利害關係人議合.....	20
3.02 決定重大主題的流程.....	21
3.03 重大主題列表.....	26
3.04 重大主題之管理.....	27
4、治理面.....	30
4.01 經濟績效.....	30
4.02 稅務.....	31
4.03 誠信經營.....	31

4.03.1	誠信經營理念、政策、行為規範.....	31
4.03.2	反貪腐機制.....	33
4.03.3	反競爭行為.....	34
4.04	溝通管道及申訴機制.....	34
4.05	風險管理.....	35
4.05.1	風險管理機制.....	35
4.05.2	法規遵循.....	36
4.06	資訊安全及客戶隱私保護.....	37
4.06.1	資訊安全管理.....	37
4.06.2	客戶隱私保護.....	39
4.07	參與各類社團組織.....	39
4.08	產品及服務管理.....	40
4.09	供應商管理.....	41
5、社會面.....		43
5.01	人力發展.....	43
5.01.1	人權政策與承諾.....	43
5.01.2	人力組成.....	43
5.01.2.1	員工結構.....	43
5.01.2.2	非員工結構.....	45
5.01.3	員工多元包容及平等.....	46
5.01.4	員工權益及福利.....	46
5.01.5	團體協約.....	47
5.01.6	人才培育與發展.....	47
5.02	職業安全及衛生.....	48
5.02.1	職業安全及衛生政策.....	48
5.02.2	職業安全衛生管理作法.....	49
5.02.3	職業健康與安全績效指標.....	50
5.03	社會參與.....	50
6、環境面.....		51
6.01	氣候變遷.....	51
6.02	溫室氣體管理.....	53
6.02.1	溫室氣體管理之策略、方法與目標.....	53
6.02.2	溫室氣體排放量.....	53
6.02.3	溫室氣體減量作為與管理.....	54
6.03	能源管理.....	55
6.03.1	能源使用政策.....	55
6.03.2	能源使用情況.....	55
6.04	水資源管理.....	56

6.04.1	水資源管理.....	57
6.04.2	用水情況.....	57
6.05	廢棄物管理.....	57
6.5.1	管理政策與目標.....	58
6.5.2	廢棄物分類與處置流程.....	58
6.5.3	減量績效與產出統計.....	58
7、	附錄.....	60
7.01	附錄一、GRI 內容索引表.....	60
7.02	附錄二、氣候相關資訊.....	62
7.03	附錄三、SASB 準則對照表（電子零組件產業）	64

1、報告書資訊

1.01 經營者的話

隨著政府積極推動 ESG 永續發展，永續已不再只是企業的口號，而是松普科技經營策略與價值創造的核心。面對氣候變遷風險加劇與天然資源壓力升高，加上歐盟碳邊境調整機制（CBAM）正式上路、台灣碳費制度啟動，以及 IFRS S1 與 S2 永續揭露準則的推行，企業所面臨的已不僅是合規要求，更是關乎營運模式與產業競爭力重塑的關鍵轉折。在此背景下，環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）三大面向，已成為松普科技推動永續經營的重要依據。我們期許在創造企業價值的同時，也能積極回應利害關係人的期待，為環境保護與社會永續盡一份心力。

永續行動，落地實踐

我們深信，永續發展不僅止於制度的建立，更在於具體行動的落實。在政府政策的引導與法規要求下，松普科技持續強化在環境管理、公司治理、社會參與、資訊安全及供應鏈管理等面向的實務作為，並確保各項營運活動符合相關法規與外部查證標準。在環境面向上，我們主動推動節能減碳措施，透過製程優化、自動化導入、設備汰舊換新及高效能改善專案，逐步降低能源使用與碳排放強度。同時，我們將永續目標納入營運管理指標，促進環境績效與經營成果之連結，落實由內而外的低碳轉型。

展望未來

面對 ESG 相關法規持續強化與國際趨勢快速演變，松普科技將持續秉持「創新、誠信、務實」的核心精神，並以「技術決定成敗、管理決定盈虧、制度決定服務品質」作為企業經營的重要準則，穩健推動永續轉型。展望 2026 年，本公司將持續強化永續治理架構，深化供應鏈合作關係，推動低碳製造與能源效率提升，並進一步強化資訊安全防護機制，全面提升組織韌性與風險應對能力。我們期許在穩健經營的基礎上，持續創造長期價值，邁向企業永續發展的新里程。本報告書後續章節，將分別就環境、社會及公司治理三大面向之具體作法與績效進行說明。

1.02 關於本公司

公司簡介

自 1983 年成立以來，松普科技即不斷地致力於各種中高階線材的研發與生產，四十餘年來，我們以創造員工愉快的工作環境為公司的願景；以精進成本改善、完美產品品質做為公司之經營策略，由於我們對高品質的堅持和對客戶需求的真正重視，因而深獲世界各地客戶的信賴與肯定。

松普了解客戶的產業競爭態勢，也對於如何讓客戶更茁壯備感關切，因此我們不斷的改進我們的經營模式以貫徹「誠信、務實、創新」的理念。強化我們的研發能力與產品檢測能力，積極申請並通過各項國際安規與認證標準，以符合「正確地滿足所有顧客要求」的品質政策。

為有效掌握國際競爭優勢及市場動態，我們積極的投入最先進的製程設備如伸押機、伸線機、三倍對絞機等並積極的做人才培育計劃，以因應客戶對於製程及製造能力的要求，此外我們更自我要求做到縮短產品設計週期，加快新產品上市的腳步，以及迅速交貨的完善客戶服務。

我們相信唯有以優異穩定的產品品質加上不斷的求新求變，了解客戶的要求才能為客戶提供更好的服務，讓產品的質與量都達到國際標準，領先同業進入市場。

組織名稱	松普科技股份有限公司
公司型態	上櫃公司
股票代號	5488
董事長	駱國呈
總經理	駱秀勇
組織創立時間	1983 年 5 月 21 日
總部位置	桃園市龜山區
產業類別	電子零組件業
主要產品及服務	3C 產品用線
實收資本額	9.16 億元
淨銷售額	314,768 仟元
員工人數	67 人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	桃園市龜山區大華里頂湖五街 3 號

松普科技產業定位與供應鏈體系

松普科技股份有限公司主要從事電子零組件之製造及相關應用產品開發，產品廣泛應用於智慧型行動裝置、消費性電子及資訊通訊產品等領域。隨著行動通訊技術與智慧終端設備持續發展，本公司持續強化製程能力與產品品質，並依市場需求調整產品組合，以提升整體競爭力。

在產業鏈定位上，松普科技位於電子產業供應鏈之中游，主要負責關鍵零組件之製造、加工及品質控管，並與上下游業者形成分工合作之價值鏈體系。上游供應商主要提供原材料及關鍵零組件（如電子材料、金屬零件及相關加工元件），下游則為系統整合廠商、品牌客戶及終端產品製造商，產品最終應用於各類電子與智慧型裝置。

本公司以電線產品之 OEM 代工製造為主要營運模式，依客戶需求進行客製化生產，未設置自有品牌銷售通路或經銷體系。2025 年度，上游合作供應商約 85 家，下游往來客戶約 84 家，整體價值鏈結構相對單純，主要以企業對企業(B2B)模式運作。

整體而言，本公司透過穩定之供應鏈合作關係與客戶服務機制，維持營運之穩定性與產品品質，並定期檢視主要供應商及客戶合作狀況，作為營運管理與風險評估之參考。

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 2021 年版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards），並依本公司營運特性，揭露相關重大主題之管理方針與執行情形。

同時，本報告亦參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）之行業準則，針對電子產業相關之永續議題進行揭露，涵蓋能源管理、溫室氣體排放、產品品質、供應鏈管理、職業安全衛生及商業道德等面向，以提升資訊揭露之完整性與可比較性。

此外，本報告亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行編製，相關對照表詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為松普科技股份有限公司出版第 2 本報告書，松普科技永續報告書每年定期出版，本次揭露 2025 年（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）年度之財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與

社會相關作為，同時公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月

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

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋松普科技股份有限公司母公司本身（以下簡稱松普科技），包含總公司（龜山廠），未涵蓋合併財報子公司。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

- 聯絡單位：永續推動小組
- 聯絡窗口：李振陽
- 電話：03-3285480
- 電子信箱：eddie@tw.sunfpu.com
- 公司 ESG 專區網站：<https://zh-tw.sunfpu.com/list/cate-392406.htm>

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司在面對氣候變遷、法規趨嚴及利害關係人對企業永續表現日益重視之趨勢下，已將永續發展納入整體經營策略，並視為提升企業長期競爭力之重要基礎。透過系統性盤點營運活動對環境與社會之影響，結合利害關係人關注議題，本公司已鑑別出涵蓋治理、社會及環境面向之重大主題（詳見第三章），並據以發展對應之永續策略與行動方案，主要聚焦於以下四大面向：

● 強化公司治理與風險管理機制

本公司持續精進公司治理架構，強化資訊透明度與法令遵循，並建立誠信經營文化。同時，因應數位化與營運風險，本公司亦持續提升資訊安全與個人資料保護機制，並強化營運與財務資訊揭露品質，以確保企業穩健經營並回應投資人及利害關係人之期待。

● 打造以人為本之永續職場環境

本公司重視人才發展與員工權益，致力於建構安全、健康及多元共融之工作環境。透過完善之人才培育機制與員工關懷措施，提升員工專業能力與組織向心力，並持續推動職業安全衛生管理，以降低職業災害風險，促進員工身心健康與長期發展。

● 深化供應鏈管理與客戶價值創造

本公司位於電子產業供應鏈中游，與上下游夥伴維持密切合作關係。為提升整體供應鏈韌性與競爭力，本公司持續優化供應鏈管理機制，並逐步導入永續供應鏈管理概念，關注供應商在環境與社會面向之表現。同時，本公司亦致力於提升產品品質與服務水準，強化客戶關係管理，以創造長期穩定之價值。

● 推動低碳轉型與資源效率提升

因應全球淨零排放趨勢，本公司積極推動能源管理與溫室氣體盤查，並透過製程優化、設備效率提升及節能措施，降低營運過程之能源消耗與碳排放。同時，本公司亦持續投入產品創新與研發，提升產品附加價值，並強化企業在低碳經濟下之競爭優勢。

本公司將持續滾動式檢視重大主題及其對應策略，並透過內部管理機制與績效指標之建立，確保永續發展策略得以有效落實。相關重大主題之鑑別過程與管理方式，將於本報告書第三章「利害關係人與重大主題」中進一步說明。展望未來，本公司將持續深化永續治理，結合技術創新與營運管理能力，推動低碳轉型與供應鏈升級，並在兼顧經濟成長的同時，降低對環境之衝擊，促進企業與社會之永續共好發展。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

本公司永續發展之治理架構，由董事會作為最高監督單位，負責核定永續發展策略方向及重大決策，並定期檢視永續相關執行成果，以確保公司營運方向符合國內外永續發展趨勢與法規要求。

在執行層面，為因應永續發展初期導入需求，本公司於總經理支持下，成立跨部門之「永續推動小組」，作為階段性之任務導向組織，負責整合各部門資源，推動永續相關專案之規劃與執行。該小組由總經理擔任指導角色，並得視實際運作情形指派財務部最高主管負責統籌協調，配合外部專業顧問推動永續相關作業。

永續推動小組成員主要由各部門中階主管組成，透過跨部門協作機制，負責執行永續報告書資料蒐集與彙整、溫室氣體盤查活動數據提供，以及公司永續政策之內部宣導與推動等工作事項。透過此一機制，本公司逐步建立永續議題之內部溝通平台與資料管理基礎，強化各部門對永續發展之認知與參與程度。

本公司永續推動機制係依據營運特性及重大主題，整合治理、環境及社會面向之管理作為，並透過專案化推動與跨部門合作方式，逐步建立永續管理制度。相關執行成果與未來推動方向，將定期彙整並向董事會報告，以確保永續策略之有效落實。

展望未來，隨著永續發展工作逐步制度化，本公司將評估由任務導向小組轉型為常設性治理組織之可行性，並規劃設置永續發展委員會，由高階管理階層或具相關專業背景之董事成員參與，進一步強化永續治理之組織層級與專業分工，提升整體決策品質與執行效能。

2.02.2 運作情形

本公司於 2025 年度透過永續推動小組之運作，逐步推動永續發展相關工作，並完成重大主題鑑別及永續報告書編製作業，持續建立永續管理基礎。

永續推動小組於專案推動初期密集召開會議，於第一季共召開 6 次會議，出席率達 100%，主要聚焦於永續報告書編製規劃、利害關係人鑑別及重大主題分析等重點工作，確保相關作業得以如期完成。主要推動事項如下：

● 專案規劃與前期診斷

於專案初期，透過行前會議整合財務部及管理部等相關單位，針對永續報告書編製作業進行整體規劃，包括前一年度（2024 年）報告書內容檢視、2025 年度編製準則確認、利害關係人鑑別方式及重大主題分析流程設計，並同步確認專案執行時程與分工。

● 永續推動小組建置與任務佈達

透過專案啟始會議，在總經理支持下正式成立跨部門永續推動小組，由財務部、管理部、業務部、廠務部、稽核室、資訊部及工程與品質相關單位之中階主管共同參與。會中明確說明小組之任務分工、資料提供機制及各項配合事項，作為後續永續推動之執行基礎。

● 永續觀念宣導與能力建構

為提升內部對永續發展之認知，本公司辦理 ESG 教育訓練課程，強化小組成員及相關同仁對永續議題、報告書架構及國際準則之理解，以利後續推動工作之順利進行。

● 利害關係人鑑別與重大主題分析

本年度透過多次會議逐步完成利害關係人鑑別、問卷設計與發放，以及重大主題分析作業。各階段會議均依主題進行討論與確認，並據以產出重大主題分析結果，作為本報告書揭露內容及公司永續策略發展之重要依據。

綜上所述，本公司已透過永續推動小組之運作，完成永續報告書編製及重大主題鑑別等階段性任務，並建立跨部門協作與資料整合機制。相關推動成果已納入年度永續發展執行情形，並適時向董事會報告，以作為後續策略調整與管理精進之

參考。未來，本公司將持續優化會議運作機制及議題管理深度，並逐步導入量化績效指標，以強化永續推動成效。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

松普科技董事會為公司最高治理單位，負責監督整體營運方向與風險管理機制，並就永續發展相關議題提供策略指導與決策支持。董事會透過定期會議及專案報告機制，掌握公司在公司治理、營運績效、風險管理及法令遵循等面向之執行情形，確保營運方向符合長期發展與永續經營原則。

在永續治理推動上，本公司目前由總經理主導跨部門永續推動小組，董事會則扮演監督與指導角色，透過年度報告及必要時之專案簡報，了解永續相關工作之推動進度與成果。未來將持續強化董事會對永續議題之參與程度，並逐步建立更完善之永續治理架構。

永續報導管理

本公司建立制度化之永續報導管理機制，以確保資訊揭露之完整性與即時性。重大主題之辨識採定期與滾動檢視並行之方式進行，原則上每三年辦理一次完整之重大主題評估，透過問卷調查蒐集內部高階管理層及外部利害關係人之意見，鑑別各項 ESG 議題對經濟、環境及社會之影響程度，以確認公司之重大主題。

於兩次完整評估期間，本公司每年針對既有重大主題之執行績效進行檢視，並視營運環境變化、法規趨勢或利害關係人關注議題，進行必要之滾動調整，以確保重大主題之適切性與時效性。

永續報告書之資料蒐集，由各權責部門依分工提供相關資訊，並經部門主管審閱確認後彙整；報告書編製過程由財務部負責統籌與整合，完成後呈報董事會核閱，並對外發布。

未來，本公司永續報告書之編製與揭露，將依循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」辦理，並由最高治理單位進行最終檢視與核准，以強化資訊揭露之治理機制與透明度。

重大主題管理機制

項目	頻率	說明
重大主題全面評估	每三年	問卷＋利害關係人分析
重大主題滾動檢視	每年	檢討績效與外部變化
報告書編製	每年	各部門資料彙整
治理層核准	每年	最高治理單位審核

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，每年定期執行董事會、功能性委員會及個別董事成員之績效評估，以強化董事會對公司經營及永續發展之督導功能。

董事會績效評估採多元方式進行，包括董事會內部自評、董事成員自評或同儕評估，並得視公司狀況與需要於每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。績效評估結果於次一年度第一季前完成，並提報董事會檢討及持續改善。

績效評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，其評估內容主要包括以下面向：

- 對公司營運之參與程度及決策品質
- 董事會組成與多元化結構
- 董事之選任機制及持續進修情形
- 內部控制制度之監督與落實
- 功能性委員會之運作效能

此外，董事成員之評估亦涵蓋對公司目標與任務之掌握、職責認知、內部溝通協調能力及專業精進等構面，以全面檢視董事履職情形。

董事會績效評估結果除作為董事提名與遴選之參考依據外，亦納入董事薪酬決策考量，以強化績效導向之治理機制。

在永續治理方面，本公司雖尚未設置專責永續發展委員會，惟透過董事會對永續報告書之最終審議機制，持續發揮監督與指導功能。永續相關議題（如溫室氣體盤查、重大主題鑑別及永續策略規劃）均由管理階層彙整後提報董事會審議，確保永續發展方向與公司整體經營策略一致。

未來，本公司將持續精進董事會績效評估制度，並逐步強化永續相關指標之納入，以提升董事會對永續議題之監督深度與決策品質。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

為強化董事會成員對公司治理及永續發展議題之認知，本公司定期安排董事參與相關專業進修課程。2025 年度已邀請外部專業講師，針對以下主題進行教育訓練：

- 公司治理與證券法規：檢察官視角下之公司治理風險解析
- 營業秘密保護與企業因應機制

透過上述課程，協助董事了解法規遵循、風險管理及資訊保護等重要議題，提升治理決策品質。未來將持續規劃涵蓋永續發展、氣候變遷及國際揭露準則（如TCFD、IFRS S1/S2）等相關課程，以強化董事會對永續議題之專業能力。

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

松普科技董事會之組成係依公司章程及相關法規設置，並重視董事會整體專業性與多元化。董事成員之遴選，考量其專業背景、產業經驗及管理能力，涵蓋財務、法律、產業經營及公司治理等領域，以確保董事會具備完整之決策能力。

本公司亦依據「董事選任程序」規範，推動董事會多元化政策，考量性別、年齡、國籍及文化背景等基本條件，以及專業知識與產業經驗等面向，提升董事會整體運作效能。董事會整體應具備營運判斷、經營管理、財務分析、風險控管及決策能力，以因應公司發展及外部環境變化。

職稱	姓名	經歷	專長
董事長	駱國呈	六合電線（股）公司課長、大興電線、華新麗華電線	產業經營與策略管理
董事	駱秀勇	六合電線（股）公司課長	產業技術與製造管理
董事	洪水棟	唯晟實業有限公司	風險管理與內部控制
董事	洪文華	亨諭實業有限公司、亨鑫鋼纜（股）公司	永續發展與 ESG 管理
董事	張太陽	苗栗縣議員、苗栗縣議員張可	法務與法規遵循

		欣服務處助理	
董事	鐘碧賓	松普科技股份有限公司	風險管理與內部控制
獨立董事	林典志	富典投資有限公司董事長	財務會計與資本市場
獨立董事	邱鈺發	綠訊能源科技股份有限公司 董事長	資訊科技與數位轉型
獨立董事	蔡坤進	芊和企業股份有限公司董事 長	國際經營與供應鏈管理，行銷 管理與客戶關係

董事會組成

本屆董事會任期為 2025 年 6 月 26 日至 2028 年 6 月 25 日，由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。

項目	分類	占比
性別	男性	89%
性別	女性	11%
年齡	50 歲（含）以下	0%
年齡	51 歲（含）以上	100%

2.03.2.2 運作情形

本公司董事會依規定定期召開會議，並視需要召開臨時會議，以審議公司重大經營決策、財務報表、內部控制制度及風險管理等事項。董事會運作均依公司章程及相關內部規範辦理，並確保董事能充分取得決策所需資訊，以提升決策品質與透明度。

各項議案於會前提供完整資料，並於會中充分討論，必要時邀請相關部門或專業人員列席說明，以利董事掌握議題內容。董事會會議紀錄均依規定保存，以確保決策過程具備可追溯性與合規性。

本公司董事會原則上每季召開至少一次會議，並視實際營運需求適時召開臨時會。2025 年度共計召開 6 次董事會（含臨時會），董事實際出席率達 100%，顯示董事會運作情形良好。

全年度董事會共審議議案 32 案，決議通過 32 案，決議達成率為 100%，顯示各項提案均經充分討論並有效決策，有助於提升公司治理之運作效率與決策品質。

2.03.2.3 董事會成員之提名與遴選

松普科技董事之提名與選任，係依據「公司法」、「證券交易法」及本公司訂定之「董事選任程序」辦理，並遵循「上市上櫃公司治理實務守則」等相關規範，以確保董事選任之公平性、公正性與公開性。

本公司採候選人提名制度，董事候選人之遴選，除考量其學經歷與專業背景外，並綜合評估其獨立性、多元性及對公司營運之貢獻潛力。董事會於審查提名人選時，亦會參酌獨立董事意見及利害關係人之合理期待，經審議通過後，提請股東會選任。

在董事會組成方面，本公司重視成員多元化與整體運作效能，依據公司營運型態及發展需求，訂有董事會多元化方針，考量面向包括但不限於性別、年齡、國籍與文化背景，以及法律、會計、財務、產業、科技或行銷等專業知識與實務經驗。董事會整體應具備營運判斷、經營管理、財務分析、風險與危機處理、產業知識、國際視野及決策領導等核心能力，以提升治理品質與決策效能。

此外，為維持董事會之獨立性與監督功能，本公司董事間具備一定比例之獨立性，並避免過度集中之親屬關係。獨立董事之資格與選任，皆依「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定辦理。

本公司董事之選舉採累積投票制，並依公司章程規定之席次，分別計算獨立董事及非獨立董事之當選名額，由股東會依投票結果選任之。符合條件之股東，亦得依相關法規提名董事候選人。

未來，本公司將持續依據董事會績效評估結果，適時檢討與優化董事會組成，以強化公司治理效能，並回應永續發展與利害關係人之期待。

2.03.2.4 利益迴避

為維持董事會決策之客觀性與公正性，本公司已建立利益迴避機制。董事對於與其自身或所代表法人有利害關係之議案，應依法令及公司內部規範主動說明其利害關係，並於相關議案討論及表決時予以迴避，不得參與決議。

透過上述機制，確保董事會決策過程之獨立性，並降低潛在利益衝突風險，以維護公司及全體股東之權益。

2.03.2.5 薪酬政策

本公司董事及經理人之薪資報酬政策，係依據公司整體營運績效、個人績效表現及市場薪酬水準訂定，並設置薪資報酬委員會進行專業審議，相關決議提報董事會核定，以確保薪酬制度之合理性與透明度。

本公司薪酬制度之設計，兼顧公司長期發展策略與經營績效，透過適當之報酬結構，達成激勵機制與風險控管之平衡，使管理階層之決策與公司整體利益及永續經營目標一致。薪資報酬委員會亦定期檢視薪酬制度及其執行情形，並適時提出優化建議。

在薪酬結構方面，本公司薪資報酬主要分為固定薪資與變動薪資兩大類：

- 固定薪資：以每年 12 個月之本薪為主
- 變動薪資：包含三節獎金、年終獎金、員工紅利及績效獎金等

相關變動薪資之核發，係依據公司整體獲利狀況、部門與個人績效達成情形、財務表現及工作貢獻等因素綜合評估，並依公司規範提列與發放。

此外，本公司定期蒐集與分析製造業及同業薪酬水準，隨時關注市場趨勢，以維持整體薪酬之競爭力；對於績效表現優良或具發展潛力之員工，亦透過調薪或晉升機制予以適當激勵。

在薪酬公平性方面，本公司持續關注不同性別員工之薪資與報酬差異，並透過數據分析與揭露，確保薪酬制度符合公平與合理原則。相關資訊將以非擔任主管職務之全時員工薪資水準及性別薪酬比例等指標呈現，以強化資訊透明度。

本公司最高治理單位與管理階層持續督導薪酬制度之運作，確保其符合公司對環境、經濟與社會之永續發展目標，並遵循相關法令規範。

2023 至 2025 年松普科技非擔任主管職務之全時員工薪資

	2023 年	2024 年	2025 年
當年任職給薪滿六個月以上之員工人數	66	63	64
當年任職給薪未滿六個月之員工人數	2	5	3
扣除擔任主管職務之員工人數	52	53	54
扣除部分工時之員工人數	68	68	67
非擔任主管職務之全時員工人數（餘額）	52	53	54
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	22,522,728	25,882,200	34,104,849

非擔任主管職務之全時員工薪資（平均數）	433,128	488,340	550,078
非擔任主管職務之全時員工薪資（中位數）	425,508	492,000	529,006
當年任職給薪滿六個月以上之員工人數	66	63	64

註 1：統計資料來源包括：員工基本資料檔、人事薪資清冊、所得扣繳計算明細、其他管理性報表等。

註 2：本公司所列申報資訊經過事務所會計師查證簽章。

註 3：本公司員工薪資高於勞動基準法規定之最新薪資，男性員工與女性員工薪資亦無明顯差異。

2023 至 2025 年度非擔任主管職務之全時員工薪資（滿 12 個月）松普科技女性對男性基本薪資與薪酬的比例

2023 年	女性與男性薪資比例			薪資與基本薪資的比例	
	女性員工	男性員工	比例	女性/最低薪資	男性/最低薪資
30 歲以下	30,835	35,373	87%	117%	134%
30-50 歲	38,522	38,801	99%	146%	147%
50 歲以上	41,961	65,608	64%	159%	249%
2024 年	女性與男性薪資比例			薪資與基本薪資的比例	
	女性員工	男性員工	比例	女性/最低薪資	男性/最低薪資
30 歲以下	41,057	43,797	94%	149%	159%
30-50 歲	39,401	43,598	90%	143%	159%
50 歲以上	42,130	64,505	65%	153%	235%
2025 年	女性與男性薪資比例			薪資與基本薪資的比例	
	女性員工	男性員工	比例	女性/最低薪資	男性/最低薪資
30 歲以下	\$34,098	\$42,803	80%	119%	148%
30-50 歲	\$37,216	\$43,330	86%	120%	146%
50 歲以上	\$38,830	\$38,399	101%	108%	112%

註 1：2023 年最低基本工資月薪為 26,400 元，每年為 316,800 元

註 2：2024 年最低基本工資月薪為 27,470 元，每年為 329,640 元

註 3：2025 年最低基本工資月薪為 28,590 元，每年為 343,080 元

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

功能性委員會

本公司設有薪酬與審計兩個功能性委員，審計委員會任期與董事會一致，本期任期為 2025 年 6 月 26 日至 2028 年 6 月 25 日。薪酬委員會，本期任期 2025 年 8

月 12 日至 2028 年 6 月 25 日。各委員會成員名單、學經歷及任期等資訊，皆揭露於股東會年報。

● 薪酬委員會

本公司設置薪資報酬委員會，協助董事會執行董事及經理人之薪資報酬相關事項。該委員會由獨立董事組成，並由獨立董事擔任召集人，定期召開會議，以確保薪酬制度之公平性與合理性。

薪資報酬委員會之主要職責，係以善良管理人之注意義務，忠實履行相關職權，包括定期檢討薪資報酬相關規章並提出修正建議，訂定並持續檢視董事、經理人之績效目標與薪資報酬政策、制度、標準及結構，並定期評估其績效目標達成情形，據以提出個別薪資報酬內容與數額之建議。

此外，本公司亦透過薪資報酬委員會之運作，檢視董事及經理人之績效評估機制與薪酬制度之適切性，並參酌同業水準進行比較分析，以確保整體薪酬制度兼顧市場競爭力與公司長期發展需求。相關建議事項均提報董事會審議，以強化公司治理與決策品質。2025 年，薪資報酬委員會共舉行 2 次會議，出席率為 100%。

● 審計委員會

本公司設置審計委員會，由全體獨立董事組成，並定期召開會議，以協助董事會履行監督職責，強化公司治理及風險控管機制。

審計委員會之主要職責包括監督財務報表之允當表達、評估內部控制制度之有效性、檢視公司法令遵循情形，以及關注公司營運過程中之重大風險事項，並負責簽證會計師之委任、解任及其獨立性與績效之評估等事項。

2025 年度，審計委員會共召開 5 次會議，出席率良好。主要審議事項涵蓋年度決算、各季財務報表及年度預算規劃等重要財務議題，並就內部控制制度之運作情形進行檢視，同時審議內部稽核相關制度文件之修訂，以及重大資訊處理程序之完善，以持續強化公司內部管理機制與資訊揭露品質。

審計委員會之決議事項均提報董事會討論，透過完善之監督機制，協助董事會掌握公司財務狀況與營運風險，確保公司治理運作之健全與透明。2025 年，審計委員會共舉行 5 次會議，出席率為 100%。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

本公司參考 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015），依據依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，系統性鑑別對本公司具有影響性或受本公司營運影響之利害關係人群體。

本年度於永續推動小組之參與下，綜合考量公司營運特性與各類利害關係人之互動關係，透過評分機制進行分析與排序，選定與本公司關聯性較高之主要利害關係人。經評估結果，主要利害關係人包括：（下游）顧客/客戶、股東（含董事會）、員工、上游供應商及往來金融機構。

為持續瞭解並回應利害關係人之關注議題與需求，本公司已於官方網站設置利害關係人專區，提供包含員工、供應商、客戶等利害關係人多元溝通管道及聯絡窗口。透過該平台，本公司蒐集利害關係人之意見與建議，並建立回應機制，如專欄說明、問答集及個案回覆等方式，以強化雙向溝通並回應其合理期待。。

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式溝通及溝通頻率
政府與主管機關	● 法規遵循 ● 客戶保護與溝通 ● 公司治理 ● 風險管理 ● 主管機關溝通	● 不定期參與主管機關之政策討論會、座談會。 ● 配合主管機關監理與查核。 ● 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。 聯絡窗口： 發言人：李振陽 財務經理 電話：+886 3 3285480 轉 222 E-Mail： eddie@tw.sunfpu.com
員工	● 員工福利 ● 員工考核機制 ● 營運績效 ● 勞資關係 ● 企業形象	● 內部網站或內部電子郵件公告：不定期公告各項員工福利事項（健檢、團險等）、福委會資訊、公司重要營運訊息、教育訓練課程資訊、年度績效管理作業等訊息。 ● 定期與不定期勞資會議。

		● 員工申訴信箱。 聯絡窗口：呂先生 E-Mail：service@tw.sunfpu.com
股東與投資人	● 公司治理 ● 風險管理 ● 股東參與 ● 營運績效	● 重大訊息：公開資訊觀測站，即時公告重要訊息，如公司治理、重要業務發展、營運績效等股東及投資人關注之相關資訊。 ● 年度股東會及年報。 ● 每年舉辦國內法說會。 ● 設置股務及投資人關係聯絡窗口進行雙向溝通。 聯絡窗口： 發言人：李振陽 財務經理 電話：+886 3 3285480 轉 222 E-Mail：eddie@tw.sunfpu.com
客戶	● 資訊安全 ● 客戶保護與溝通 ● 資訊透明 ● 服務品質 ● 公司治理	● 提供客戶多元溝通管道：客戶申訴專線、網站訪客留言板。 ● 客戶滿意度調查。 ● 國內外展覽。 ● 不定期客戶現場稽核及客戶拜訪。 ● 專屬對應窗口。 聯絡窗口：呂小姐 E-Mail：service@tw.sunfpu.com
供應商	● 資訊安全 ● 企業形象 ● 資訊透明 ● 供應商管理	● 不定期進行雙向溝通。 ● 供應商評鑑作業。 ● 專屬聯絡窗口。 聯絡窗口：謝小姐 E-Mail：service@tw.sunfpu.com

本公司亦進一步透過問卷調查方式，蒐集內部及外部利害關係人對永續議題之關注程度，並據以進行交叉分析，作為重大主題鑑別之重要依據。

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司依循 AA1000 當責性原則 (Account Ability Principles)，包含重大性 (Materiality)、包容性 (Inclusivity)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact)，

並參考 GRI 3：重大主題（2021）之架構，建立重大主題鑑別與分析流程，評估各項永續議題對經濟、環境及社會之實際與潛在衝擊，據以決定本年度重大主題。本年度重大主題鑑別流程說明如下：

● 了解組織脈絡與議題蒐集

本公司延續前一節利害關係人鑑別結果，於永續推動小組會議中，綜合考量公司營運模式、產業特性及風險管理需求，蒐集並彙整可能影響公司永續發展之議題。議題蒐集來源包括：

- 同業及競合企業歷年永續報告書揭露之重大主題
- 本公司 2024 年度既有重大主題
- 國內外永續發展趨勢及政策方向（如 ESG 相關指引）
- 國際揭露準則（GRI Standards、IFRS S1/S2）
- 金管會永續揭露指引
- 本公司實際營運活動及風險評估結果

經綜合分析後，初步歸納出 12 項永續議題，並兼顧環境（E）、社會（S）及治理（G）面向之平衡性，作為後續評估之基礎。

● 鑑別衝擊並設計評估機制

針對前述 12 項永續議題，本公司分別從外部利害關係人及內部管理角度進行評估，建立雙軌量化分析機制：

- 利害關係人關注程度（外部觀點）：透過問卷調查方式，蒐集主要利害關係人對各項議題之關注程度，採五點量表進行評分，並計算各議題之平均分數。
- 公司營運衝擊程度（內部觀點）：由跨部門永續推動小組成員，針對各議題對公司營運衝擊評估（衝擊程度×發生可能性=加權衝擊程度）進行評估，同樣採五點量表進行評分，並彙整計算各議題之綜合評估結果。考量面向包括：
 - ◆ 對財務表現之潛在影響
 - ◆ 對法規遵循及合規風險之影響
 - ◆ 對品牌聲譽及利害關係人關係之影響
 - ◆ 對營運穩定性及長期競爭力之影響

● 排定衝擊優先順序

本公司透過問卷調查蒐集外部利害關係人對公司永續議題的關注程度，結合內部

永續推動小組成員對各項議題之營運衝擊評估（衝擊程度×發生可能性），進行統計分析與整合，計算各議題之平均分數並進行排序。透過上述量化分析方法，本公司得以系統性辨識各項議題之相對重要性，並掌握其對企業營運及利害關係人之影響程度，作為重大主題判定之重要依據。

■ 外部利害關係人關注度（X）評估結果

身分/議題	1. 公司治理與資訊透明	2. 法令遵循與誠信經營	3. 營運與財務績效揭露	4. 資訊安全與個人資料保護	5. 人才吸引、留任與員工發展	6. 員工權益與多元平等	7. 職業健康與安全管理	8. 客戶關係與服務品質	9. 永續供應鏈管理	10. 能源管理與使用效率	11. 溫室氣體與碳排放管理	12. 產品創新與研發投入	跨議題 - 平均
上游供應商 - 平均	3.83	4.33	4.50	4.00	3.83	4.33	4.33	4.33	4.67	4.00	3.83	4.50	4.21
下游顧客/客戶 - 平均	3.25	3.75	3.17	3.25	2.92	2.83	3.00	3.83	3.67	3.50	3.33	3.58	3.34
投資人/股東 - 平均	4.60	4.60	4.90	4.30	4.20	4.60	4.70	4.10	4.20	4.30	4.30	4.20	4.42
社區與合作夥伴 - 平均	4.33	3.67	4.67	3.67	4.00	4.33	4.33	4.00	3.67	4.33	4.33	3.67	4.08
員工 - 平均	4.80	4.60	4.00	4.60	4.20	4.00	4.60	4.20	4.20	4.00	4.40	4.20	4.32
跨身分 - 平均	4.03	4.19	4.11	3.89	3.69	3.86	4.03	4.06	4.06	3.94	3.92	4.00	3.98

- ◆ 有效問卷 36 份，總平均 3.98 分
- ◆ 優先關注（平均分數>總平均）：法令遵循與誠信經營，營運與財務績效揭露，客戶關係與服務品質，永續供應鏈管理
- ◆ 持續關注（平均分數<總平均）：公司治理與資訊透明，職業健康與安全管理，產品創新與研發投入，資訊安全與個人資料保護，員工權益與多元平等，能源管理與使用效率，溫室氣體與碳排放管理，人才吸引、留任與員工發展

■ 內部利害關係人（小組成員）衝擊程度（Y1）評估結果

#	1. 公司治理與資訊透明	2. 法令遵循與誠信經營	3. 營運與財務績效揭露	4. 資訊安全與個人資料保護	5. 人才吸引、留任與員工發展	6. 員工權益與多元平等	7. 職業健康與安全管理	8. 客戶關係與服務品質	9. 永續供應鏈管理	10. 能源管理與使用效率	11. 溫室氣體與碳排放管理	12. 產品創新與研發投入	總平均
平均	3.50	3.60	4.20	3.70	3.80	3.10	3.30	4.10	3.80	3.70	3.40	3.80	3.67

- ◆ 總平均 3.67 分
- ◆ 顯著衝擊（平均分數>總平均）：營運與財務績效揭露，客戶關係與服務品質，人才吸引、留任與員工發展，永續供應鏈管理，產品創新與研發投入
- ◆ 一般衝擊（平均分數=總平均）：資訊安全與個人資料保護，能源管理與使用效率，公司治理與資訊透明，法令遵循與誠信經營，員工權益與多元平等，職業健康與安全管理，溫室氣體與碳排放管理

■ 內部利害關係人（小組成員）發生可能性（Y2）評估結果

#	1. 公司治理與資訊透明	2. 法令遵循與誠信經營	3. 營運與財務績效揭露	4. 資訊安全與個人資料保護	5. 人才吸引、留任與員工發展	6. 員工權益與多元平等	7. 職業健康與安全管理	8. 客戶關係與服務品質	9. 永續供應鏈管理	10. 能源管理與使用效率	11. 溫室氣體與碳排放管理	12. 產品創新與研發投入	總平均
平均	3.10	2.90	3.00	3.20	3.20	2.40	2.70	3.70	3.50	2.80	2.70	3.70	3.08

- ◆ 總平均 3.08 分
- ◆ 高度發生可能性（平均分數>總平均）：客戶關係與服務品質，產品創新與研發投入，永續供應鏈管理，資訊安全與個人資料保護，人才吸引、留任與員工發展，公司治理與資訊透明
- ◆ 相對較低發生可能性（平均分數<總平均）：法令遵循與誠信經營，營運與財務績效揭露，員工權益與多元平等，職業健康與安全管理，能源管理與使用效率，溫室氣體與碳排放管理

■ 內部利害關係人（小組成員）衝擊程度×發生可能性（Y）評估結果

#	1. 公司治理與資訊透明	2. 法令遵循與誠信經營	3. 營運與財務績效揭露	4. 資訊安全與個人資料保護	5. 人才吸引、留任與員工發展	6. 員工權益與多元平等	7. 職業健康與安全管理	8. 客戶關係與服務品質	9. 永續供應鏈管理	10. 能源管理與使用效率	11. 溫室氣體與碳排放管理	12. 產品創新與研發投入	總平均
平均	3.24	3.16	3.45	3.41	3.46	2.67	2.96	3.87	3.63	3.15	2.99	3.70	3.31

- ◆ 總平均 3.31 分
- ◆ 顯著綜合衝擊（平均分數>總平均）：營運與財務績效揭露，資訊安全與個人資料保護，人才吸引、留任與員工發展，客戶關係與服務品質，永續供應鏈管理，產品創新與研發投入
- ◆ 一般綜合衝擊（平均分數<總平均）：公司治理與資訊透明，法令遵循與誠信經營，員工權益與多元平等，職業健康與安全管理，能源管理與使用效率，溫室氣體與碳排放管理

● 重大主題判定

本公司依據利害關係人關注程度及營運綜合衝擊程度之分析結果，將各項議題繪製於「利害關係人關注程度 × 營運衝擊程度」之重大性矩陣中，並經管理階層審議後設定重大性門檻。位於「優先關注且顯著綜合衝擊」區域之議題，列為本年度重大主題，納入本報告書重點揭露範圍，並作為永續策略規劃及績效管理之核心依據。

此外，為強化各項議題之管理與溝通，本公司依據分析結果，將議題進一步區分為四種類型，作為後續管理策略之參考：

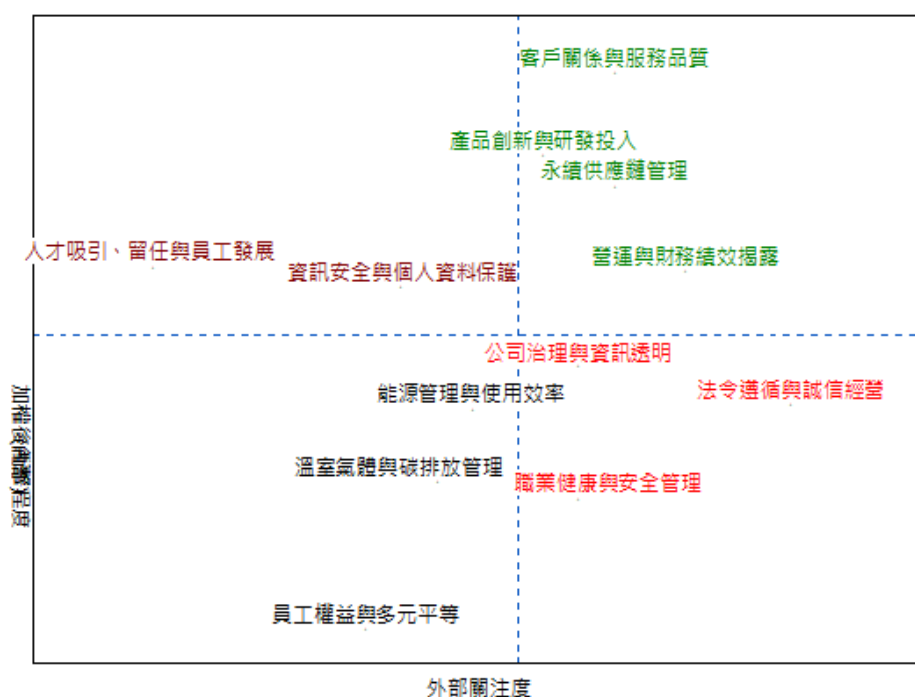
- 優先關注 × 顯著綜合衝擊：列為當年度重大主題，優先推動管理措施，並設定相關目標與績效指標（KPI）。

- 優先關注 × 一般綜合衝擊：屬利害關係人高度關注議題，本公司將強化資訊揭露與溝通說明，以回應其關注需求。
- 持續關注 × 顯著綜合衝擊：屬對公司營運具潛在重要影響之議題，列為內部優先管理事項，並持續追蹤其發展。
- 持續關注 × 一般綜合衝擊：屬影響程度相對較低之議題，本公司將持續監測其變化，並適時檢討管理方式。

其中，「優先關注」與「持續關注」係依利害關係人關注度調查結果，以平均分數作為區分基準；「顯著綜合衝擊」與「一般綜合衝擊」則依各議題對公司營運之衝擊程度及發生可能性之綜合評估結果進行分類。

各議題之分類清單以及重大性矩陣圖如下。

永續議題	外部關注度	加權後衝擊程度	重大議題處理順序
1. 公司治理與資訊透明	4.03	3.24	優先關注 × 一般綜合衝擊 → 強化溝通與說明
2. 法令遵循與誠信經營	4.19	3.16	優先關注 × 一般綜合衝擊 → 強化溝通與說明
3. 營運與財務績效揭露	4.11	3.45	優先關注 × 顯著綜合衝擊 → 重大議題(必揭露、設 KPI)
4. 資訊安全與個人資料保護	3.89	3.41	持續關注 × 顯著綜合衝擊 → 內部優先管理(前瞻性)
5. 人才吸引、留任與員工發展	3.69	3.46	持續關注 × 顯著綜合衝擊 → 內部優先管理(前瞻性)
6. 員工權益與多元平等	3.86	2.67	持續關注 × 一般綜合衝擊 → 持續監測
7. 職業健康與安全管理	4.03	2.96	優先關注 × 一般綜合衝擊 → 強化溝通與說明
8. 客戶關係與服務品質	4.06	3.87	優先關注 × 顯著綜合衝擊 → 重大議題(必揭露、設 KPI)
9. 永續供應鏈管理	4.06	3.63	優先關注 × 顯著綜合衝擊 → 重大議題(必揭露、設 KPI)
10. 能源管理與使用效率	3.94	3.15	持續關注 × 一般綜合衝擊 → 持續監測
11. 溫室氣體與碳排放管理	3.92	2.99	持續關注 × 一般綜合衝擊 → 持續監測
12. 產品創新與研發投入	4.00	3.70	優先關注 × 顯著綜合衝擊 → 重大議題(必揭露、設 KPI)
平均	3.98	3.31	



● 管理階層確認與持續精進

重大主題之最終結果由永續推動小組彙整，並提報管理階層核定，作為本公司永續發展策略、目標設定及相關管理措施之依據。未來，本公司將持續精進重大主題鑑別流程，逐步強化量化分析方法及資料品質，並視外部環境及營運變化進行滾動式檢討，以確保重大主題能適切反映公司永續發展之核心議題。

3.03 重大主題列表

重大主題列表

本公司依據前述重大主題鑑別流程，綜合利害關係人關注程度及營運綜合衝擊程度之分析結果，並經永續推動小組彙整與管理階層審議後，歸納 2025 年重大主題共四項，分別如下：

- 公司治理面：營運與財務績效揭露
- 社會面：客戶關係與服務品質、永續供應鏈管理
- 綜合面：產品創新與研發投入

上述重大主題將作為本公司永續發展策略規劃及相關管理措施之核心依據，並納入本報告書重點揭露範圍。

與前一年度重大主題之比較

本公司 2024 年度重大主題共五項，包括：

- 治理面：經濟績效、市場地位
- 社會面：職業健康與安全、勞雇關係與就業、市場地位
- 環境面：能源管理

相較於 2024 年度，2025 年度重大主題呈現調整，主要變動情形如下：

- 治理面議題之延續與聚焦：原「經濟績效」及「市場地位」議題，於本年度整併並聚焦為「營運與財務績效揭露」，強化對公司營運成果與資訊透明度之關注。
- 社會面議題之轉換：原「職業健康與安全」及「勞雇關係與就業」等議題，於本年度未列入重大主題，主要係因利害關係人關注度及衝擊評估結果相對下降；相對地，「客戶關係與服務品質」及「永續供應鏈管理」之重要性提升，顯示公司營運重心及利害關係人關注焦點之轉變。
- 環境面議題之變化：2024 年度列為重大主題之「能源管理」，於 2025 年度未列入重大主題。經檢視近三年溫室氣體排放及能源使用情形，本

公司整體排放呈現下降趨勢，並已透過設備汰換及節能措施持續改善能源使用效率，使相關議題之衝擊程度及關注度相對降低。

綜合而言，本年度重大主題之調整，係反映利害關係人關注重點、公司營運策略及實際績效之變化。對於未列入重大主題之議題，本公司仍將依其分類結果持續進行管理與監測，確保整體永續發展之完整性與一致性。

3.04 重大主題之管理

政策與承諾、管理措施及績效指標

本公司依據重大主題分析結果，針對各項重大主題之衝擊性質，建立相對應之管理方針與行動措施，並由各權責單位負責推動與落實相關策略，以確保永續發展目標能有效融入日常營運之中。在管理機制上，本公司透過跨部門協作，整合營運管理、風險控管及永續發展相關作業，並依各主題特性訂定適切之績效指標（KPI），定期追蹤執行情形與目標達成度，作為持續改善與策略調整之依據。

以下依本年度重大主題，分別說明其管理方針、推動措施及績效指標執行情形。

營運與財務績效揭露（治理面）

管理方針	本公司重視營運與財務績效之透明揭露，致力於提供完整且具一致性之資訊，以協助利害關係人瞭解公司之經營成果、財務狀況及未來發展方向。除依法令規範揭露財務資訊外，亦於永續報告書中整合營運策略、風險管理及永續發展作為，強化資訊揭露之完整性與可理解性。 同時，本公司逐步強化永續發展與營運績效之連結，透過說明節能措施、營運流程優化及管理制度改善等作為對成本結構、營運效率及風險控管之影響，提升永續投入與企業價值創造之關聯性。
管理措施	■ 強化營運與財務資訊揭露內容，提升揭露之完整性與一致性 ■ 整合永續發展策略與財務績效資訊，建立跨面向揭露架構 ■ 持續優化內部管理制度與營運流程，以提升經營效率與風險控管能力
績效指標（KPI）	■ 營運與財務關鍵指標揭露率（%）：2025 年度已完成公司內部認定之核心營運與財務指標全數揭露，揭露率達 100%，顯示本公司在資訊透明度與揭露完整性方面已具備一定基礎。 ■ 永續相關投資專案與財務績效連結案例數（件/年）：2025 年度尚未建立具體可量化之永續投資與財務績效連結案例。未來本公司將

	持續強化永續行動與營運績效之連結機制，逐步建立相關評估方法與揭露內容。
權責單位	財務部
對應 GRI 準則	■ GRI 2：一般揭露 2021 ■ GRI 2-6：活動、價值鏈和其他商業關係 ■ GRI 2-7：員工 ■ GRI 201：經濟績效 ■ GRI 201-1：組織所產生及分配的直接經濟價值

客戶關係與服務品質（社會面）

管理方針	本公司重視客戶關係之維繫與服務品質之提升，致力於建立長期穩定之客戶合作關係。透過系統化之溝通與回饋機制，持續掌握客戶需求與市場變化，並將相關資訊回饋至內部管理與營運流程，以強化整體服務品質與回應效率。 同時，本公司持續優化服務流程及跨部門協作機制，確保產品交付品質與服務時效符合客戶期望，提升客戶滿意度與信任基礎。
管理措施	■ 建立客戶溝通與回饋機制，蒐集並分析客戶意見 ■ 持續優化服務流程與內部協作效率 ■ 強化客戶申訴處理機制與追蹤管理
績效指標（KPI）	■ 客戶申訴案件結案率（%）：2025 年度共受理客戶申訴案件 15 件，均已完成處理，結案率達 100%，顯示本公司已建立有效之客戶申訴處理與回應機制。 ■ 重大客戶滿意度調查執行次數（次/年）：2025 年度共執行 10 次客戶滿意度調查或回饋蒐集作業，持續掌握客戶需求並作為服務改善之依據。未來將逐步強化調查制度之系統化與一致性。
權責單位	業務部
對應 GRI 準則	■ GRI 416：顧客健康與安全 ■ GRI 416-2：不符合健康與安全影響之事件 ■ GRI 417：行銷與標示 ■ GRI 417-3：不符合行銷溝通之事件

永續供應鏈管理（社會面）

管理方針	本公司為 OEM 製造型企業，供應鏈穩定性為營運之重要基礎，爰持續強化供應鏈管理機制，並逐步導入永續發展相關概念，以降低供應鏈風險並提升整體營運韌性。 目前本公司已建立穩定之供應商合作關係，未來將依營運發展需要，逐
------	---

	步推動供應商永續管理制度，包含供應商評估、風險識別及合作溝通等機制，以促進供應鏈之永續發展。
管理措施	■ 建立供應商基本管理制度，維持供應穩定性與品質 ■ 持續蒐集供應鏈風險資訊，強化風險辨識與應對能力 ■ 規劃導入供應商永續評估機制（如 ESG 評估或行為準則）
績效指標 (KPI)	■ 關鍵供應商永續評估覆蓋率(%)：2025 年度尚未正式導入供應商永續評估機制，覆蓋率為 0%。未來將依公司永續發展規劃，逐步建立供應商評估制度並擴大評估範圍。 ■ 供應鏈重大風險事件件數(件)：2025 年度未發生因供應商勞工安全、法規遵循、交期或環境議題等造成公司營運影響之重大事件，顯示供應鏈整體運作維持穩定。。
權責單位	■ 廠務部
對應 GRI 準則	■ GRI 308：供應商環境評估 ■ GRI 308-1：新供應商環境篩選 ■ GRI 414：供應商社會評估 ■ GRI 414-1：新供應商社會篩選

產品創新與研發投入（創新與競爭力）

管理方針	本公司持續投入產品創新與研發資源，以因應市場需求變化與技術發展趨勢，提升產品競爭力與附加價值。透過研發活動之持續推進，強化產品差異化並支撐公司長期營運發展。 同時，本公司逐步強化研發成果與營運績效之連結，並透過對外揭露相關資訊，使利害關係人得以瞭解研發投入對企業價值創造之貢獻。
管理措施	■ 持續投入研發資源，提升產品技術與品質 ■ 依市場需求調整產品開發方向 ■ 強化研發成果與營運績效之連結與揭露
績效指標 (KPI)	■ 研發投入占營收比率(%)：2025 年度研發投入為 4,684 千元，占營業收入 314,767 千元之 1.49%，顯示本公司持續投入資源於產品開發與技術提升。 ■ 研發成果商品化或應用案件數(件/年)：2025 年度共完成 21 件研發成果之商品化或實際應用，展現研發活動對產品與營運之具體貢獻。
權責單位	工程部、研發部
對應 GRI 準則	■ GRI 203：間接經濟衝擊 ■ GRI 203-1：基礎建設投資與服務 ■ GRI 201：經濟績效 ■ GRI 201-1：直接產生及分配之經濟價值

4、治理面

本公司持續關注公司治理相關制度之健全與風險管理能力之提升，並逐步強化誠信經營、法規遵循及資訊安全等重要治理面向。考量永續發展與企業經營之連動性，松普科技於 2025 年度啟動永續報告書編製及相關管理機制之建置，並透過跨部門協作逐步建立治理基礎。

在治理能力提升方面，本公司於 2025 年度邀請外部專業講師，針對「公司治理與證券法規－檢察官視角下之公司治理風險解析」及「營業秘密保護與因應之道」等主題，為董事會成員進行專題授課，強化對法規遵循、營運風險及資訊保護之認知。透過持續教育訓練，提升董事會對公司治理及風險管理之監督能力，作為未來完善治理制度之重要基礎。

整體而言，本公司目前已建立基本治理架構，並將持續依據法規要求及產業趨勢，逐步強化各項治理機制，提升企業營運透明度與風險控管能力，朝向穩健且永續之經營方向邁進。

4.01 經濟績效

營運表現

2025 年松普科技合併總營收為 770,320 仟元較 2024 年減少 8.11%，全年稅後淨利為 10,391 仟元，每股盈餘為 0.11 元，其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財報。

2025 年松普科技合併財務表現	
資產總額	1,420,560 仟元
債務比例	32%
權益比例	68%
產生之直接經濟價值	
收入	790,477 仟元
分配之經濟價值	
營運成本	774,526 仟元
員工薪資和福利	146,142 仟元
支付出資人的款項	0
支付政府的款項	5,560 仟元
社區投資	576 仟元
留存之經濟價值	10,391 仟元

註1：「支付政府的款項」僅包含「支付之所得稅」，其他支付予政府之款項（營業稅或其他稅捐、罰鍰等）係列於營運成本。

註2：留存之經濟價值=「產生之直接經濟價值」-「分配之經濟價值」。「產生之直接經濟價值」為收入；「分配之經濟價值」為營運成本、支付出資人的款項及支付政府的款項，其中營運成本已包含員工薪資和福利及社區投資。

財務補助

本公司 2025 年未向政府申請財務援助。

4.02 稅務

本公司依法繳納各項稅賦，並遵循相關稅務法規，確保稅務申報與繳納之正確性與即時性。未來將持續強化稅務資訊揭露與管理機制，以提升透明度並符合利害關係人期待。

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

誠信經營政策與治理架構

本公司秉持誠信經營之核心價值，參照主管機關相關規範及「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」，訂定「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「舞弊舉報處理程序」等內部規範，作為全體董事、經理人及員工之行為依循。相關制度經董事會通過後施行，並納入公司治理架構中持續檢討與精進，以確保制度之有效性與適切性。

依據本公司「公司治理實務守則」，誠信經營係公司治理之重要基礎之一，並透過內部控制制度之設計與落實，定期檢討各項作業流程與風險控管機制，以防範不誠信行為並強化營運透明度。

本公司指定總經理室為誠信經營專責單位，隸屬董事會並定期（至少每年一次）向董事會報告執行情形，其主要職責包括：

- 將誠信與道德價值融入公司經營策略，並建立相關防弊措施。
- 定期辨識及評估不誠信行為風險，並據以制定防範方案。
- 建立相互監督與制衡機制，以降低高風險營業活動之不誠信風險。

- 推動誠信經營相關教育訓練與宣導。
- 規劃及維護檢舉制度之有效運作。
- 定期評估誠信經營措施之落實情形並提出報告。
- 建立並保存相關政策、承諾及執行成果之文件化資訊。

誠信經營之推動與落實情形

為確保誠信經營理念落實於日常營運，本公司透過制度建置、教育訓練及宣導機制持續推動相關措施，包括：

- 制度宣導與內部溝通：不定期於內部會議及公告中宣導誠信經營理念，強化全體同仁對於誠信規範之認知與遵循。
- 承諾與文件簽署：全體員工均須簽署保密承諾書，並遵循公司誠信經營相關規範，以確保資訊安全與商業道德。
- 教育訓練：每年定期辦理誠信經營、法令遵循及內線交易防範等教育訓練，2025 年度已針對董事及員工辦理多場相關課程，內容涵蓋誠信行為宣導、營業秘密保護及公司治理法規等議題，以提升整體法遵意識與風險控管能力。

檢舉制度與溝通管道

本公司重視利害關係人之溝通與申訴機制，並建立多元且暢通之檢舉管道，以確保誠信經營制度之落實。

- 內部申訴機制：設置員工意見箱及申訴管道，鼓勵員工反映不當行為或疑慮。
- 外部溝通管道：利害關係人（如客戶、供應商及投資人）可透過公司官網聯絡信箱等方式提出申訴或檢舉。
- 檢舉案件處理：由專責單位依內部規範進行受理、調查與處理，並確保過程之保密性與公正性。

2025 年本公司受理檢舉案件為 0 件，顯示整體誠信經營制度運作情形良好。

未來精進方向

本公司將持續關注國內外誠信經營及公司治理發展趨勢，定期檢討並強化相關制度，並規劃進一步完善供應商管理、風險評估及教育訓練機制，以深化誠信文化，提升企業永續經營之基礎。

4.03.2 反貪腐機制

貪腐風險評估與管理機制

本公司依據「誠信經營作業程序及行為指南」及「舞弊舉報處理程序」等內部規範，建立反貪腐管理架構，並由總經理室擔任誠信經營專責單位，隸屬董事會督導，負責誠信政策之推動、風險評估及防範措施之規劃與執行。

專責單位定期分析及評估營運活動中潛在之不誠信行為風險，並依風險評估結果訂定防範措施，包括強化內部控制制度、建立權責分工與相互制衡機制，以及導入標準作業程序，以降低貪腐及舞弊風險之發生。相關評估與執行情形並至少每年一次提報董事會，以確保治理監督之有效性。

反貪腐落實與內控機制

本公司依循公司治理實務守則及內部控制制度規範，持續強化稽核與監督機制，包含：

- 定期檢視誠信經營相關規章之妥適性與有效性，必要時進行修訂
- 透過內部稽核與自行評估作業，檢視各項業務流程之遵循情形
- 建立檢舉制度與獨立申訴管道，並納入內部控制制度進行管理

此外，本公司亦透過內部稽核單位定期執行查核作業，並將查核結果及改善建議提報董事會，以確保相關制度有效運作並持續精進。

反貪腐教育訓練與宣導

本公司透過教育訓練、內部宣導及公開承諾等方式，持續深化誠信經營文化，宣導對象涵蓋董事會成員及全體員工。

2025 年度推動情形如下：

- 辦理誠信經營、法令遵循及內線交易防範等教育訓練
- 董事會成員參與公司治理及誠信相關課程，以強化法遵與風險意識
- 全體員工簽署保密承諾書，並透過內部公告及會議持續宣導誠信經營理念

透過上述措施，本公司持续提升全體同仁對誠信與法遵之認知，並將誠信價值內化為日常營運之重要準則。

檢舉機制與案件處理

本公司已建置內外部檢舉與申訴管道，包含員工意見箱及官網聯絡信箱等，確保利害關係人得以透過適當管道反映疑似不誠信行為。檢舉案件由具獨立性之專責單位依既定程序受理、調查及處理，並視案件性質提報董事會或相關單位。

2025 年度未發生經查證屬實之貪腐案件。

4.03.3 反競爭行為

公平競爭與法令遵循

本公司秉持誠信經營原則，於營運過程中嚴格遵循相關競爭法規，並於內部規範及供應商行為準則中明確禁止不公平競爭、壟斷及不當限制交易等行為，以維護市場秩序及商業道德。

本公司於與供應商及合作夥伴往來時，均依公平、公開及合理原則進行，並透過契約及管理機制要求合作對象遵循相關法令規範，共同建立健全之商業環境。

管理機制與風險防範

為降低反競爭行為風險，本公司透過下列措施加以管理：

- 將公平競爭與反托拉斯規範納入誠信經營及法遵教育訓練內容
- 建立內部控制制度與作業流程，確保業務行為符合法令規範
- 透過內部稽核與法遵檢視機制，持續監督相關風險

執行情形

2025 年度，本公司未發生任何違反反競爭法規、反托拉斯或壟斷行為之情事。

4.04 溝通管道及申訴機制

補救負面衝擊之措施及執行有效性

為即時辨識並降低各項議題可能產生之負面衝擊對利害關係人及公司營運之影響，本公司已建立多元溝通與申訴機制，供利害關係人反映意見、提出建議或申訴事項。相關溝通管道已於「3.01 利害關係人議合」章節中揭露，涵蓋員工、客戶、供應商及其他利害關係人之主要聯絡窗口及回應機制。

當利害關係人透過上述管道反映意見或提出申訴時，由權責單位（如管理部或相關業務單位）負責受理與處理，並依事件性質進行評估與分類，採取適當之因應措施。必要時，將跨部門協調處理，確保問題能夠即時回應與妥善解決，並降低潛在風險或衝擊。

此外，本公司亦透過內部管理制度及持續改善機制，針對已發生或潛在之問題進行原因分析與改善追蹤，以提升整體管理效能及利害關係人滿意度。

2025 年度，本公司未接獲任何重大申訴案件，顯示既有溝通與管理機制運作穩定，並具一定成效。

申訴及建議管道與程序

為建立透明且暢通之溝通環境，本公司設置多元申訴及建議管道，供內外部利害關係人反映意見。除既有之對外聯絡窗口外，公司內部亦提供員工填寫紙本「意見反應表」之機制，以確保員工能夠透過正式管道表達建議或反映問題。

申訴及建議處理程序原則如下：

- 受理：由權責單位統一受理申訴或建議事項，並確認資料完整性。
- 評估與調查：依案件性質進行初步評估，必要時由相關單位進行調查與事實釐清。
- 處理與回應：依調查結果採取適當處置措施，並回覆申訴人或相關利害關係人。
- 改善與追蹤：針對事件原因進行檢討，並持續追蹤改善成效，以避免類似情形再次發生。

本公司透過上述機制，確保利害關係人之意見能被充分傾聽與回應，並持續精進內部管理與溝通品質，以強化企業治理與永續經營之基礎。

4.05 風險管理

4.05.1 風險管理機制

本公司目前尚未建立全面性之企業風險管理（ERM）制度，惟已依據既有內部控制制度及品質管理系統（ISO 9001）相關程序，逐步建構風險辨識、評估與控管之基礎架構，作為日常營運風險管理之依據。

在既有管理機制下，本公司透過內部稽核制度及各項管理程序，執行風險控管與

監督作業，相關機制包括：

- 風險辨識與評估：各部門依其職掌，定期針對營運活動、產品與服務過程中之內外部風險進行辨識，涵蓋品質、法規、供應鏈、設備及人員等面向，並透過風險發生可能性與影響程度之評估，判定風險等級及應對優先順序。
- 風險控制與應對措施：依據風險評估結果，採取風險規避、風險降低或風險接受等策略，並由各權責單位負責執行與追蹤改善措施，以降低潛在衝擊。
- 內部稽核與監督機制：稽核室依年度內部稽核計畫，至少每年一次針對法規遵循及內控制度執行情形進行查核，並將結果納入改善追蹤，以確保制度持續有效運作。
- 管理層面風險控管：針對員工管理、職業安全、設備維護、災害應變及營運環境等面向，已建立相關管理程序及因應措施，並依據法規要求定期執行檢查與演練。

整體而言，本公司目前風險管理機制係以內控制度及品質管理系統為核心，逐步累積風險管理實務經驗，並透過跨部門協作進行風險控管。

在此基礎上，本公司已建立重大主題之通報機制，將永續相關重大主題及其風險評估結果納入公司治理與決策流程。各部門依據營運狀況及外部環境變化，定期檢視可能影響公司之重大主題，並由永續推動小組彙整相關資訊，提報管理階層審閱。

經彙整之重大主題及其對應風險與因應措施，將提交董事會進行審議，作為策略規劃與資源配置之重要參考依據；本公司永續報告書亦經董事會審核通過後對外發布，以確保重大主題之揭露與管理符合公司治理要求。

未來，本公司規劃於 2026 年下半年推動風險管理相關教育訓練，強化管理階層及同仁對於 ESG 風險管理（含氣候變遷、供應鏈及法規風險）之認知，並逐步建構更完整之企業風險管理架構，以提升整體風險應變能力與經營韌性。

4.05.2 法規遵循

本公司重視法令遵循，已訂定「法令法規風險管理程序」，將法規遵循納入內部控制制度之一環，並明確劃分各單位權責：

- 管理部：負責產品安全、環境安全、職業安全、智慧財產權及個人資料保護等相關法規之遵循

- 財務部：負責證券、期貨及國際會計準則等相關法規之遵循
- 稽核室：負責查核各單位執行情形，並將法規遵循納入年度稽核計畫

各執行單位持續關注法規之增修訂情形，並即時調整內部規範與作業流程；稽核室則透過定期查核與內控評估，確認各項作業符合相關法令規定，以降低法規遵循風險。

2025 年度，本公司未發生重大違反法規之事件，顯示現行法規遵循機制運作穩定且具一定成效。

未來，本公司將持續強化法遵教育訓練與內部控制機制，並結合風險管理制度之建構，提升整體合規管理能力，以確保營運活動符合法令規範及利害關係人期待。

4.06 資訊安全及客戶隱私保護

4.06.1 資訊安全管理

資訊安全治理與管理架構

松普科技重視資訊安全對企業營運之重要性，目前由資訊部作為專責單位，負責公司資訊系統之日常維運、風險辨識、評估與管控，並依據「電腦資訊系統風險管理程序」執行相關管理作業。各部門則依業務需求配合執行資訊安全措施，共同維持整體資訊環境之穩定與安全。

本公司尚未設置專責之資訊安全委員會，惟已建立基礎之資訊風險管理制度，未來將視營運規模與法規要求，逐步強化資訊安全治理架構。

資訊風險管理機制

本公司已訂定「電腦資訊系統風險管理程序」，將資訊風險區分為內部風險與外部風險，並針對主要風險項目建立對應之控管措施，重點如下：

● 內部風險管理

- 機房與設備風險：透過溫濕度控制、設備維護及資料備份機制，確保系統穩定運作
- 員工電腦使用風險：導入防毒軟體、定期更新與設備汰換機制，降低病毒與設備故障風險

- 網路與電子郵件風險：建置郵件過濾與防毒機制，並規範網路與系統使用申請流程
- 網路設備風險：透過網路架構管理與設備維護，提升故障排除效率

● 外部風險管理

- 外接裝置風險：透過申請與審核機制控管 USB 及外接設備使用
- 資料外洩風險：強化員工資安宣導與設備使用規範，降低機敏資料外流可能性

資訊安全控管措施

本公司目前資訊安全控管以「制度管理」與「人員行為控管」為主，並搭配基本技術防護措施，包括：

- 建置防毒軟體與郵件過濾機制
- 定期執行資料備份
- 控管資訊系統與網路使用權限
- 設立資訊服務申請流程（如網路、設備、外接裝置使用）

此外，資訊部持續檢視系統運作狀況與潛在風險，並依實務需求調整相關作業規範。

資訊安全教育與意識提升

為強化員工資訊安全意識，本公司透過內部宣導方式，推動以下措施：

- 宣導員工定期備份資料
- 提醒避免開啟不明郵件及附件
- 強化對不明網站及外部裝置使用風險之認知

未來亦將規劃更系統化之資訊安全教育訓練，以提升整體資安防護能力。

未來精進方向

松普科技將持續強化資訊安全管理機制，未來規劃方向包括：

- 評估導入資訊安全管理系統（如 ISO/IEC 27001）之可行性
- 建立更完整之資訊安全治理架構
- 強化資安風險評估與事件應變機制

以逐步提升企業資訊安全成熟度。

4.06.2 客戶隱私保護

松普科技重視客戶資料與商業資訊之保密性，於日常營運中透過資訊系統使用控管與內部管理制度，降低資料外洩風險。

本公司透過下列方式落實客戶隱私保護：

- 限制未經授權之外部裝置與資料存取
- 建立資訊使用申請與審核機制
- 宣導員工妥善保管與使用公司及客戶資料
- 透過防毒與郵件過濾機制降低資安威脅

截至 2025 年，未發生重大客戶個資外洩或影響營運之資訊安全事件。

持續改善機制

未來，本公司將持續關注個人資料保護及資訊安全相關法規之發展，並逐步強化以下事項：

- 建立更完善之客戶資料保護制度
- 強化資安事件通報與應變流程
- 提升員工對個資保護之認知與敏感度

以確保客戶資訊安全，並維護企業信譽。

4.07 參與各類社團組織

本公司積極參與產業相關組織，透過公協會平台掌握產業發展趨勢、政策動向及技術交流機會，並強化與同業間之溝通與合作。

本公司董事長 駱國呈 先生曾擔任台灣區電線電纜工業同業公會第 18 屆（109 年 9 月至 112 年 8 月）理事，現任第 19 屆（112 年 9 月至 115 年 8 月）監事，長期參與公會活動與相關會務運作，並就產業發展提供相關建言。

透過參與公協會組織，本公司得以即時掌握產業趨勢及法規變動，並促進與政府及產業間之交流合作，作為公司營運決策與永續發展規劃之重要參考。

2025 年，本公司共參與 3 個公協會組織，並於林口工四工業區設有營運據點（總公司及龜山廠）。年度相關會費支出合計為新台幣 11.3 萬元，相關參與組織及據點資訊如下表所示。

組織名稱	性質	說明
台灣區電機電子工業同業公會	公協會	產業交流
台灣區電線電纜工業同業公會	公協會	產業交流
桃園市工業會	公協會	地區性產業組織
林口工四工業區	產業園區	總公司營運據點

未來，本公司將持續關注相關產業組織之參與機會，強化外部連結，提升企業整體競爭力與永續發展能力。

4.08 產品及服務管理

本公司主要營運模式為企業對企業（B2B），未直接面對終端消費者，故本章節著重於客戶關係經營與服務品質管理。為持续提升產品與服務品質，並強化客戶合作關係，本公司每年定期針對重要客戶（以往來交易前十名為主）辦理客戶滿意度調查，作為產品與服務優化之重要依據。

本公司客戶滿意度調查問卷設計涵蓋「產品」、「服務」及「整體反應」三大構面，各構面分別設計 2 至 4 項評估指標，並採五等分制（非常滿意、滿意、良好、尚可、不滿意）進行衡量。

在「產品」構面，評估項目包括生產速度、品質穩定性、交期彈性及產品正確性；「服務」構面則涵蓋報價回應速度、服務態度及電話溝通禮貌性；「整體反應」構面則針對客戶需求回應效率及產品整體品質滿意度進行評估。透過多面向指標設計，本公司得以全面掌握客戶對產品與服務之實際感受與期待。

在整體滿意度之計算方式上，本公司依據營運特性採用加權平均機制，三大構面權重分別為產品 60%、服務 30%、整體反應 10%。此權重設計係考量本公司為專業 OEM 製造廠，核心競爭力在於穩定提供符合客戶需求之產品品質與交付能力，故以產品構面為主要評估基礎，同時兼顧服務品質與整體合作體驗之表現。

自辦理調查以來，整體客戶滿意度呈現穩定提升趨勢，顯示本公司在產品品質精進及服務體驗優化方面持續獲得客戶肯定。尤其近三年（2023 年至 2025 年）整體滿意度維持於高水準，顯示相關改善措施已具成效並持續深化。

2025 年度之調查結果顯示，「產品」、「服務」及「整體反應」三大構面之平均滿意度皆優於歷年表現，整體平均分數亦首次突破 90 分，顯示本公司在產品品質、交付能力及服務品質等面向之持續投入，已獲得客戶高度認同。此結果亦反映本公司不僅重視營運效率，更致力於提供具溫度之服務體驗，強化與客戶之長期合作關係。

構面(權重)\年度	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
產品 (60%)	84.5	82.5	88.0	87.5	88.3	90.0
服務 (30%)	93.3	82.0	90.7	91.3	90.0	95.3
整體反應 (10%)	89.0	81.0	86.0	90.0	88.0	90.0
平均分數	87.6	82.2	88.6	88.9	88.8	91.6

未來，本公司將持續透過客戶回饋機制，滾動式檢討產品與服務品質，並結合內部管理與流程優化，進一步提升整體顧客滿意度與市場競爭力。

4.09 供應商管理

松普科技將供應商管理視為落實永續經營的重要基礎之一，透過制度化管理機制，強化供應商在品質、交期、環境與誠信經營等面向之表現，並致力於建立穩定且具韌性的供應鏈體系。本公司秉持與供應商長期合作之夥伴關係，透過明確的管理程序與評估機制，持續提升供應鏈整體運作效率與風險控管能力。

供應商篩選與管理機制

本公司已訂定「供應商管理程序」，建立系統化之供應商篩選與評鑑制度，針對新進供應商進行多面向評估，評估項目涵蓋品質管理、設計開發能力、採購與製程管制、檢驗與測試、不良品管理、矯正與預防措施、內部稽核、品質紀錄及文件管理等，確保供應商具備穩定供貨與品質控管能力。

供應商須通過評鑑並列入「合格供應商名單」後，方可建立合作關係；其中，原物料供應商原則上需通過 ISO 9001 及 ISO 14001 等品質與環境管理系統認證，或具備相當之管理能力。

供應商績效評估與分級管理

松普科技透過月度「供應商評核報表」，定期就供應商之交期準確性、產品品質、品質異常狀況、配合度及環保相關資料等項目進行績效評估，並依評分結果將供應商分為 A、B、C、D 四級。

針對評核結果未達標準之供應商，將啟動改善機制：

- 評為 C 級者，由品管及工程單位協助進行改善輔導，並由採購單位加強交期管理；
- 若連續兩個月評為 C 級且未改善，將評估替代供應來源；
- 評為 D 級者，則暫停採購，並須重新通過評鑑程序後始得恢復合作。

此分級管理機制有助於持續優化供應商品質，並降低供應鏈營運風險。

供應鏈永續與合規管理

在永續發展趨勢下，本公司逐步將環境與社會議題納入供應鏈管理，並透過以下措施強化供應商之合規性：

- 禁限用物質管理：要求供應商簽署「產品符合 REACH SVHC 規範保證書」，確保產品符合相關法規要求。
- 無衝突礦產政策：承諾不使用來自衝突地區之金屬礦產，以降低供應鏈人權風險。
- 誠信經營要求：依據公司「誠信經營作業程序及行為指南」，要求供應商遵循公平、透明之商業行為。
- 供應商稽核機制：透過實地稽核、文件審查及樣品承認等方式，持續監督供應商之營運狀況。

截至 2025 年，本公司尚未全面導入供應商 ESG 評估制度，未來將逐步建立相關評估機制，以強化供應鏈永續管理能力。

在地採購與供應鏈結構

為降低運輸碳排放並強化供應鏈韌性，松普科技持續推動在地採購策略，優先與營運據點周邊之供應商建立合作關係。2025 年在地供應商概況如下：

- 在地供應商家數比率：
 - 總公司（龜山廠）：85 家供應商中，在地供應商 82 家，占比 96%
- 在地供應商採購金額比率：
 - 總公司（龜山廠）：採購總金額 198,820 仟元，其中在地採購 186,226 仟元，占比 94%

整體而言，本公司供應鏈以在地供應商為主，有助於提升供應穩定性並降低外部風險。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

本公司秉持「共存共榮、精益求精」之經營理念，重視員工基本人權與尊嚴，致力於打造安全、健康與尊重的工作環境。公司遵循相關勞動法規，並落實公平對待原則，確保無歧視、無騷擾之職場環境。

在員工行為規範方面，公司訂有明確之倫理準則，要求員工忠實履行職責、遵守內部規章、保守業務機密，並禁止任何形式之不當利益行為（如收受回扣、利益輸送等），以建立誠信且具紀律之組織文化。

此外，公司亦透過安全衛生措施及緊急應變機制，確保員工之人身安全與健康，持續精進職場環境品質。

- 2025 年員工申訴案件數（含人權/歧視/騷擾）：0 件

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

人力結構

本公司重視人力資本之穩定發展，持續優化整體人力配置，以支應營運發展與組織成長需求。員工組成涵蓋不同性別、年齡層、學歷背景及職務類別，並依據公司營運策略進行適當配置與調整。

截至報告期間，本公司人力結構以正式員工（全職員工，含外籍移工）為主，目前尚無使用派遣人力或其他非僱傭型態之人力資源。

為完整呈現人力資源概況，本公司延續前一年度永續報告書之揭露方式，針對員工基本組成、流動性及變動情形進行統計分析，以作為人力管理與組織發展之參考依據。

員工現況分析

本公司員工現況主要透過以下面向進行揭露與分析：

- 平均服務年資、平均年齡及學歷分布
- 性別與國籍統計
- 新進員工統計（年度流入）
- 離職員工統計（年度流出）

透過上述指標，本公司持續掌握人力結構變化趨勢，作為人力資源規劃、招募策略及人才留任機制優化之依據。

松普科技近三年度員工平均服務年資、平均年齡及學歷分佈情形

平均服務年資、平均年齡及學歷分佈				
		2023 年	2024 年	2025 年
員工國籍分布	本國籍	47	45	44
	外國籍	21	23	23
員工學歷分布	博士	0	0	0
	碩士	4	4	4
	大專	22	23	24
	高中	29	30	28
	國中（小）	13	11	11
年度員工人數合計		68	68	67
平均服務年資		13.04	13.01	13.65
平均年齡		42	43	43

松普科技近三年度員工性別與國籍統計

員工性別與國籍統計							
		2023 年		2024 年		2025 年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
全公司	男	44	65%	45	66%	45	67%
	女	24	35%	23	34%	22	33%
	30 歲以下	8	12%	7	10%	12	18%
	30-50 歲	42	62%	43	63%	35	52%
	50 歲以上	18	26%	18	26%	20	30%
	小計	68	100%	68	100%	67	100%
副課長級以上主管	男	11	79%	11	79%	11	79%
	女	3	21%	3	21%	3	21%
	30 歲以下	0	0%	0	0%	0	0%

	30-50 歲	7	50%	7	50%	7	50%
	50 歲以上	7	50%	7	50%	7	50%
	小計	14	100%	14	100%	14	100%
本國籍		47	69%	45	66%	44	67%
外國籍		21	31%	23	34%	23	33%
總計		68	100%	68	100%	67	100%
平均服務年資		13.04		13.01		13.65	
平均年齡		42		43		41.8	

松普科技近三年度新進員工

新進員工						
年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	2	20%	4	50%	5	83%
女	8	80%	4	50%	1	17%
30 歲以下	1	10%	4	50%	6	100%
30-50 歲	9	90%	3	38%	0	0%
50 歲以上	0	0%	1	13%	0	0%
總計	10	100%	8	100%	6	100%

松普科技近三年度離職員工

離職員工						
年度	2023 年		2024 年		2025 年	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	6	46%	3	38%	5	83%
女	7	54%	5	63%	1	17%
30 歲以下	3	23%	2	25%	2	33%
30-50 歲	8	62%	5	63%	4	67%
50 歲以上	2	15%	1	13%	0	0%
總計	13	100%	8	100%	6	100%

5.01.2.2 非員工結構

本公司之人力運用以正式員工為主，並透過合法人力仲介機構聘用部分外籍員工。前述外籍員工係依我國相關法規辦理聘僱，並納入公司日常管理與工作指揮體系，其勞動條件、工作環境及相關權益，均依公司內部制度及適用法令規

範辦理，與本國籍員工一致適用相關管理機制。

除上述外籍員工外，本公司目前未聘用透過協力廠商間接僱用之協力人員，亦未使用人力派遣公司提供之派遣人力。整體而言，本公司非員工工作者之使用情形單純，尚未涉及多元型態之非典型人力配置。

未來，本公司將持續依營運需求與法規要求，審慎評估各類人力運用模式，並確保所有工作者之基本權益與工作安全，落實企業對勞動人權之承諾。

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司致力於打造多元、包容且平等的工作環境，於員工招募、任用、培訓、晉升及薪酬制度等各項人力資源管理措施中，均以個人能力與績效表現為主要依據，並秉持公平原則，避免任何形式之性別、年齡、種族或其他不當差別待遇。

在制度面上，本公司已建立相關人力資源管理規範，以確保員工於職場中享有平等發展機會，並透過內部管理機制與日常溝通，促進員工之間的相互尊重與合作，營造公平、友善且具包容性的職場文化。

此外，本公司持續關注員工多元性與平等議題，並透過相關人力資源數據之統計與分析，作為檢視人力結構與管理措施之參考依據，以落實多元共融之管理目標。

5.01.4 員工權益及福利

本公司重視員工福祉，透過完善之福利制度與健康促進措施，協助員工在工作與生活之間取得平衡，並致力於營造安全、健康且具支持性的工作環境。

■ 健康與安全職場

為提供安全且健康之工作環境，本公司推動多項職場健康與安全措施，包括：

- 建立無菸工作環境，營造健康友善之職場氛圍
- 提供安全飲用水，並定期委託合格機構進行水質檢測與設備維護
- 定期及不定期辦理火災、地震等緊急應變演練，以提升員工防災意識與應變能力
- 鼓勵員工參與戶外活動（如登山、員工旅遊等），促進身心健康與團隊凝聚力

■ 福利制度

本公司提供多元化之員工福利措施，涵蓋基本保障與關懷制度，包括：

- 依法提供勞工保險、全民健康保險及團體保險
 - 設置員工餐廳並提供伙食補助
 - 定期舉辦員工旅遊、聚餐及年終活動，增進員工互動與組織凝聚力
 - 推動多元員工關懷措施，關注員工身心狀況與工作需求
- 退休制度

本公司依相關法規建立完善之員工退休制度，保障員工退休權益，主要措施如下：

- 依「勞動基準法」設立退休準備金監督委員會
- 按月提撥退休準備金，確保資金運用符合規範
- 依「勞工退休金條例」提繳退休金至員工個人專戶
- 持續關注員工職涯發展，並透過制度支持在職能力提升與長期就業穩定

此外，本公司持續透過內部制度與相關措施之推動，關注員工權益保障與福利制度之適切性，並視營運發展與員工需求，適時檢視與優化相關制度，以提升整體員工滿意度與組織向心力。

5.01.5 團體協約

本公司目前尚未設立工會組織，亦未簽訂團體協約。惟公司秉持勞資和諧之經營理念，已設置福利委員會，作為員工溝通與福利推動之主要平台，並透過完善之薪酬制度、員工福利、教育訓練及多元溝通機制，持續維持良好之勞資關係，確保員工權益之保障。

未來，本公司將持續關注員工需求與相關法規發展，並依營運規模與組織發展狀況，適時評估工會組織或團體協約等制度之建立，以進一步強化勞資關係與員工參與機制。

5.01.6 人才培育與發展

本公司視人才為最重要資產，持續投入教育訓練資源，以提升員工專業能力與組織競爭力。

教育訓練制度如下：

- 每年規劃內部及外部教育訓練課程

- 外部訓練費用由公司全額補助
- 依年度計畫執行內部培訓課程
- 鼓勵員工持續學習與自我成長

透過系統化訓練與發展機制，協助員工強化職能並提升整體營運績效。

員工教育訓練平均時數（小時）

年度	性別	主管	非主管	合計
2025 年	女	25	53	78
	男	22	82	104
	合計	47	135	182
2024 年	女	25	75	100
	男	48	73	121
	合計	73	148	221
2023 年	女	19	54	73
	男	71	38	109
	合計	90	92	182

註 1：主管為副理級或課長級（含）以上。

註 2：平均時數=該類別員工教育訓練總時數÷該類別員工總人數。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

松普科技秉持「安全為先，健康為本」之核心理念，致力於提供員工安全、健康且無虞之工作環境。公司深知職業安全與衛生管理(Occupational Health and Safety, OHS)為企業永續經營之重要基礎，故將其納入日常營運管理之重要項目，並依相關法規推動各項安全衛生管理措施。

本公司已訂有「安全衛生管理計畫」，由安衛主管及相關管理人員負責推動執行，並由各部門配合落實。管理內容涵蓋作業風險辨識、教育訓練、設備管理、健康管理及緊急應變等面向，以系統化方式降低職業災害風險並強化作業安全。

在管理原則上，公司推動以下重點方向：

- 全員參與：透過教育訓練與宣導，強化員工安全意識，確保各項作業符合安全規範

- 法規遵循：依據勞工安全衛生相關法規，落實各項安全管理措施
- 風險預防：針對作業環境進行危害辨識與風險評估，並依優先順序採取控制措施
- 持續改善：透過自主檢查、現場巡視及事故檢討機制，持續優化安全衛生管理制度

5.02.2 職業安全衛生管理作法

依據公司安全衛生管理計畫，松普科技推動以下主要管理作法：

- **作業環境危害辨識與風險控制**：針對作業場所可能發生之危害進行辨識與風險評估，並依消除危害、源頭控制、作業改善及個人防護等原則，逐步降低作業風險。
- **安全衛生教育訓練**：依據人員類型辦理教育訓練，包括新進人員、在職人員及特殊作業人員等，每年定期辦理安全衛生教育訓練並留存紀錄；另針對特定作業人員安排外部專業訓練及複訓。
- **機械設備與作業安全管理**：針對各類機械設備訂定操作規範及安全措施，並要求操作人員具備必要資格；危險性設備依法設置安全設施並執行定期檢查。
- **自主檢查與現場巡視**：透過作業檢點、自動檢查及現場巡視，確保各項安全措施確實執行，並留存紀錄以利追蹤改善。
- **危險物與有害物管理**：建立危險物及有害物清冊與標示制度，並設置安全資料表，定期更新並辦理相關教育訓練，以降低暴露風險。
- **作業環境監測**：針對噪音及其他特殊作業環境，定期辦理作業環境測定，並依結果進行改善與追蹤。
- **職業健康管理**：推動員工健康檢查與追蹤管理制度，包括新進人員健康檢查、在職員工定期健康檢查，以及特殊作業人員之加強檢查，並依檢查結果進行必要之健康管理與工作調整。
- **個人防護具管理**：提供並管理各類個人防護具，確保其正常使用與定期檢查，並加強使用教育訓練。
- **緊急應變與事故處理**：建立緊急應變機制及編組，定期辦理消防及應變訓練；發生事故時進行調查分析，並追蹤改善措施，以避免類似事件再次發生。
- **承攬商安全管理**：針對承攬作業進行風險評估與進場管理，並落實安全告知及作業監督，以確保外部人員作業安全。

5.02.3 職業健康與安全績效指標

本公司持續關注員工健康與安全相關指標，2025 年度相關績效如下：

- 健康檢查參與率（%）：86.5%
- 特殊健康檢查人數：1 人

5.03 社會參與

本公司目前未有重大對外公益或社會參與專案，未來將視營運發展逐步規劃相關活動。

6、環境面

6.01 氣候變遷

氣候治理與監督架構

松普科技目前尚未設置專責之「永續發展暨氣候變遷因應委員會」，氣候相關議題之管理與推動，現階段係由董事會負責整體監督，並透過跨部門之「永續推動小組」進行氣候議題之資料盤點、風險辨識及相關管理措施之推動。

永續推動小組由總經理擔任召集人（或授權高階主管代理），成員涵蓋財務、管理、廠務、業務、工程、資訊、研發及稽核等部門，負責執行包括溫室氣體盤查、能源使用管理及永續報告書編製等工作，並視需要向董事會報告相關執行情形。

為因應國際氣候揭露趨勢及主管機關要求，本公司規劃逐步強化氣候治理架構，未來將評估設置專責永續發展或氣候相關委員會之可行性，以提升治理層級與專業性。

氣候相關風險與機會之鑑別與管理

松普科技考量氣候變遷對企業營運之潛在影響，已初步將氣候相關風險納入永續議題評估範疇，並透過永續推動小組進行風險與機會之初步辨識。目前公司關注之氣候相關議題主要包括：

● 轉型風險

- 國內外氣候法規（如碳費制度）導入
- 客戶對供應鏈減碳與揭露要求提升
- 能源成本上升與低碳轉型壓力

● 實體風險

- 極端氣候對生產據點與供應鏈穩定性之影響
- 高溫及氣候變化對設備運作與能源使用效率之影響

● 潛在機會

- 提升能源效率以降低營運成本
- 強化供應鏈永續管理，提升客戶信任與競爭力

■ 發展高附加價值產品與製程優化能力

未來，本公司將逐步導入更系統化之氣候風險管理流程，並結合企業風險管理機制（ERM），強化氣候議題之辨識、評估與因應能力。

氣候情境分析與能力建構（規劃中）

目前松普科技尚未正式導入氣候情境分析工具（如TCFD建議之情境分析方法），惟已規劃於後續年度逐步建立相關能力。

依據公司中長期規劃：

- 2026 年：辦理氣候變遷與 TCFD 相關內部教育訓練，提升跨部門對氣候議題之認知
- 2027 年：逐步導入氣候風險評估架構，並於永續報告書中揭露初步分析結果
- 2028 年以後：結合溫室氣體盤查與財務資訊，強化氣候相關財務揭露能力（銜接 IFRS S1 / S2）

未來將參考國際氣候情境（如升溫 2°C 及高排放情境），評估可能之營運衝擊，作為策略調整與風險管理之依據。

指標與目標

目前本公司已完成 2023 年至 2025 年之溫室氣體排放盤查，並持續追蹤排放趨勢與能源使用情形，作為氣候管理之基礎。在管理方向上，松普科技將以以下重點作為短中期氣候行動主軸：

- 持續精進溫室氣體盤查制度（涵蓋範疇一與範疇二）
- 推動能源使用效率提升（如設備汰換與節能措施）
- 建立碳排放數據管理與內部揭露機制
- 規劃未來減碳目標與路徑（中長期）

相關量化數據與績效，將於本章後續「溫室氣體管理」及「能源管理」章節中揭露。

內部碳定價（規劃階段）

目前松普科技尚未正式導入內部碳定價機制，惟考量未來碳費制度與國際碳市場趨勢，已將碳成本內部化之概念納入中長期規劃。

未來將評估導入「影子碳價格 (Shadow Price)」或內部碳費機制之可行性，作為投資決策與節能減碳專案評估之參考依據，以逐步強化低碳轉型之管理工具。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法與目標

松普科技依循國際溫室氣體盤查議定書-公司會計與報告標準 (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard) 及相關主管機關規範，建立 2025 年溫室氣體盤查與管理機制，逐步掌握營運活動所產生之碳排放情形，作為氣候變遷管理之基礎。

本公司現階段以範疇一 (直接排放) 及範疇二 (能源間接排放) 為主要管理範圍，並已完成 2023 年至 2025 年之溫室氣體盤查作業，並持續追蹤排放趨勢及變化原因。

在管理策略上，松普科技以「盤查—分析—改善」為核心架構，推動以下措施：

- 建立年度溫室氣體盤查制度，確保數據一致性與可追溯性
- 識別主要排放來源 (如電力使用、燃料使用) 並進行重點管理
- 結合設備汰換與製程改善，逐步降低能源使用與碳排放強度
- 配合永續報告書揭露，提升資訊透明度

短期內，本公司將持續精進盤查品質與數據管理能力；中長期則規劃逐步評估減碳目標設定之可行性，並與能源管理及營運策略進行整合。

6.02.2 溫室氣體排放量

松普科技已完成近三年度 (2023 年至 2025 年) 之溫室氣體盤查，盤查邊界涵蓋總公司 (含龜山廠)，並依據排放來源區分為範疇一 (直接排放) 與範疇二 (能源間接排放)。

整體排放結構顯示，本公司溫室氣體排放以外購電力 (範疇二) 為主要來源，占比約九成以上，顯示能源使用為影響碳排放之關鍵因素。範疇一排放則主要來自汽柴油等燃料使用，占比較低。

近三年排放趨勢呈現下降，主要原因包括：

- 推動老舊設備汰換（如空調系統更新）
- 加強能源使用管理與節能措施
- 營運規模變動對用電需求之影響

溫室氣體排放量與密集度（單位：公噸 CO₂e）

年度	範疇一	範疇二	合計	排放強度
2025 年	39.012 (8.70%)	409.583 (91.30%)	448.596 (100%)	1.43
2024 年	42.304 (8.86%)	435.322 (91.14%)	477.626 (100%)	1.44
2023 年	41.184 (7.06%)	542.214 (92.94%)	583.398 (100%)	1.22

註 1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；堆高機使用之柴油，以加油紀錄統計；液化石油氣、二氧化碳用量以採購紀錄統計；電力以電費單統計。

註 2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及 GWP 係 IPCC 第六次評估報告（2021）數值；2025 年固定燃料燃燒及移動燃料燃燒參考環境部 2026 年 2 月 10 日公告最新熱值；電力排碳係數為經濟部能源署公布之電力排碳係數。

註 3：溫室氣體排放種類包含 CO₂、N₂O、CH₄、HFCs；範疇二依據地點基礎方法計算。

註 4：排放強度單位為公噸 CO₂/佰萬元營收；2025 年個體營收淨額為 314.768 佰萬元；2024 年個體營收淨額為 331.316 佰萬元；2023 年個體營收淨額為 478.683 佰萬元。

註 5：液化石油氣單位換算採用能源署能源產品單位熱值表 1 公斤為 1.818 公升計算。

從排放強度觀察，2024 年較 2023 年上升，主要係營收下降幅度大於排放減少幅度所致；2025 年則略為下降，顯示在節能措施與設備優化逐步發揮效益下，單位產出之碳排放已有初步改善。整體而言，排放強度除受減碳措施影響外，亦與營收規模及產能利用率高度相關。

未來，本公司將逐步強化溫室氣體排放數據之應用，作為能源管理、成本分析及氣候風險評估之重要依據，並持續推動節能減碳措施，以提升碳管理績效並朝向低碳營運目標邁進。

6.02.3 溫室氣體減量作為與管理

為降低營運過程中之溫室氣體排放，松普科技持續推動各項減碳措施，主要包括：

- 設備改善：汰換高耗能設備，提升能源使用效率
- 能源管理：優化用電管理機制，降低不必要能源浪費
- 製程優化：透過流程改善降低能源使用需求
- 管理制度：建立排放數據管理與定期檢視機制

目前減量成效主要反映於整體排放量下降趨勢，未來將逐步建立量化減碳指標，並評估導入更系統化之減碳路徑規劃。

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

松普科技致力於提升能源使用效率，降低營運對環境之影響，並將能源管理視為推動溫室氣體減量之重要基礎。

本公司能源管理之主要原則如下：

- 持續監測與分析能源使用情形
- 推動節能措施與設備優化
- 將能源效率納入營運管理考量
- 配合溫室氣體管理，提升整體減碳成效

未來將逐步建立更完整之能源管理制度，並評估導入系統化管理工具（如能源管理系統），以強化管理效率。

6.03.2 能源使用情況

松普科技之能源使用以電力為主要來源，用於生產設備運作及辦公室日常營運。

能源使用統計（2023 年至 2025 年）

能源項目	2025 年	2024 年	2023 年
汽油（公升）	2,305.65	3,099.98	2,276.15
柴油（公升）	649.92	600.77	893.92
液化石油氣（公斤）	0.00	107.16	0.00
電力-非再生能源（kwh）	864,100	918,400	1,097,600
營收（百萬）	314.768	331.316	478.683

能源（GJ）使用統計（2023 年至 2025 年）

能源項目（GJ）	2025 年	2024 年	2023 年
汽油	78.85	106.02	77.84
柴油	25.09	23.16	34.51

液化石油氣	0.00	5.36	0.00
電力-非再生能源	3,110.76	3,306.24	3,951.36
總能源耗用量	3,214.70	3,440.78	4,063.71
能源使用密集度	10.22	10.38	8.49

註 1：本公司能源使用量之換算係依據主管機關公告之燃料低位熱值進行計算，汽油：0.0342 GJ/L，柴油：0.0386 GJ/L，液化石油氣（LPG）：0.0473 GJ/kg，電力：1 kWh = 0.0036 GJ

本公司能源使用結構以外購電力為主，占總能源使用量約 95%以上，其次為汽柴油等燃料使用。近三年整體能源使用量呈現下降趨勢，主因包括設備汰舊換新、能源效率提升，以及營運規模變動等因素所致。

在能源使用效率方面，本公司 2023 年至 2025 年能源使用密集度分別為 8.49、10.38 及 10.22 GJ/百萬元。2024 年能源密集度較 2023 年上升，主要係營收下降幅度大於能源使用減少幅度所致；2025 年則略為下降，顯示能源使用效率已有初步改善。整體而言，能源使用密集度除受節能措施影響外，亦與營收規模及產能利用率高度相關。

未來，本公司將持續推動能源管理措施，並透過製程優化及設備效率提升，進一步強化能源使用效率，以降低單位產出之能源消耗，朝向低碳營運之目標邁進。

6.03.3 節能措施與成效

松普科技持續推動各項節能措施，以提升能源使用效率並降低營運成本，主要措施包括：

- 空調設備更新與效率提升
- 生產設備能源效率改善
- 用電管理與使用行為優化
- 定期檢視能源使用異常狀況

未來，本公司將進一步：

- 建立能源績效指標（EnPI）
- 評估節能專案投資效益
- 強化能源數據與碳排放數據之整合

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理

本公司用水來源主要為地下水，係因公司設立初期即採自行取水方式，並沿用至今。自來水則作為輔助性水源，使用量相對有限。

考量營運特性及歷史沿革，本公司目前尚未建置完整之水資源管理系統，惟基於永續發展及資訊揭露透明原則，已開始逐步盤點並強化水資源管理相關機制，以因應未來主管機關對永續報告書確信之要求。

在現行管理作法上，本公司以排放合規管理為核心，確保用水後之排放不對環境造成不良影響。桃園市環保主管機關不定期至本公司進行放流水水質抽樣檢測，檢測結果未曾出現違反水污染相關法規之情事。

為提升水資源管理之可驗證性與管理強度，本公司已規劃逐步導入以下改善措施：

- 建立自主水質檢測機制：規劃委託具合格資格之第三方檢測機構，定期（預計每季一次）針對廠區排放水進行水質採樣與分析，並留存完整檢測報告，以作為環境合規之佐證依據。
- 強化排放管理與紀錄留存：建立排放水管理紀錄制度，確保相關數據可追溯並符合未來外部查證需求。
- 逐步導入水資源管理制度：未來將評估導入水資源盤查、節水措施及管理指標，逐步提升水資源使用效率與管理成熟度。

6.04.2 用水情況

本公司目前用水以地下水為主，主要用於生產製程及員工日常使用。由於尚未全面建置取水量量測設備，現階段尚無完整之年度取水量數據可供揭露。

為提升用水數據之完整性與管理能力，本公司已規劃於主要抽水設備加裝流量計，建立每日取水量紀錄機制，作為未來用水盤查與管理分析之基礎。並作為未來揭露用水相關指標（如總取水量及用水密集度）之基礎。

本公司營運據點未位於高水風險區域，惟仍持續關注氣候變遷對水資源供應之潛在影響。未來將依據蒐集之用水數據，逐步建立用水統計與分析制度，並研議訂定用水效率指標與節水目標，以強化水資源管理績效。

6.05 廢棄物管理

6.5.1 管理政策與目標

松普科技積極落實環境永續責任，遵循 ISO 14001 環境管理系統規範設置專責單位，確保廢棄物從產出、分類、貯存至處置之全過程皆受到嚴謹監控。本公司產出之廢棄物主要分為辦公活動產生之「生活垃圾」及生產製程產生之「一般事業廢棄物」。

針對事業廢棄物，本公司嚴格遵守「廢棄物清理法」，依法編製「事業廢棄物清理計畫書」，並將廢電線電纜、廢塑膠及廢銅等項目進行精確分類與妥善貯存。自公司成立以來，從未發生任何事業廢棄物或有害物質嚴重洩漏事件，亦無涉及有害廢棄物跨國運輸之情事。

6.5.2 廢棄物分類與處置流程

為最大化資源循環效率，松普科技建置符合法規之貯存場地，並採取以下處置策略：

- **資源化回收：**

針對生活垃圾中之紙類、塑膠、玻璃及電子電器，以及事業廢棄物中之廢電線電纜與廢膠，優先進行內部細分類，並委託合法專業之回收商進行再利用處理。

- **終端處置：**

- **生活垃圾：** 存放於廠區內兩座子母車桶，每週固定清運，最終以焚化方式處理。2025 年總計清運 96 車次。
- **一般事業廢棄物：** 存放於專屬倉庫，累積至一定數量後由現場管理人員通知合格廠商載運。處置方式以物理處理（拆解、破碎）為主，以利後續資源再生。
- **供應商稽核：** 為確保廢棄物最終去向之合法性與安全性，權責部門定期對合作之清理與處理廠商進行**追蹤稽核**，避免對環境造成負面衝擊。

6.5.3 減量績效與產出統計

松普科技致力於推動源頭減量，透過製程優化與精準管理，有效降低廢棄物產出。2025 年廢棄物產出概況如下：

廢棄物種類	處置方式	2025 年產出 量（公噸）	2024 年產出 量（公噸）	較 2024 年增減 量（公噸）	減量幅度 （%）
一般事業廢 棄物（註）	物理處理（拆 解、破碎）	22.385	26.485	-4.130	15.6%
生活垃圾	焚化處理	96 車次	96 車次	持平	-

註：一般事業廢棄物統計範圍以不可回收再利用之廢電線電纜為主。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

本報告書依據 Global Reporting Initiative (GRI) 2021 準則編製，並參考 GRI 1、GRI 2 及 GRI 3 通用準則與相關主題準則進行揭露，對應如下：

GRI 1：基礎 (Foundation)

使用聲明	松普科技已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露 (General Disclosures)

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	5	已揭露
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	8	已揭露
2-3	報導期間、頻率與聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	7 8	已揭露
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	8	已揭露
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	8	已揭露
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司 4.09 供應商管理	5 41	已揭露
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	43	已揭露
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	45	已揭露
2-9	治理架構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理結構 2.03.2.1 成員及多元化 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	10 14 18	已揭露
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 董事會成員之提名與遴選	16	已揭露
2-11	最高治理單位的主席	2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	12	已揭露
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	12	已揭露
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	10	已揭露

2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	12	已揭露
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	16	已揭露
2-16	溝通關鍵重大事件	3.02 決定重大主題的流程 4.05 風險管理	21 35	已揭露
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	14	已揭露
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	13	已揭露
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	17	已揭露
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	17	已揭露
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	17	已揭露
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	9	已揭露
2-23	政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	27 31 43	已揭露
2-24	納入政策承諾	3.04 重大主題之管理 4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	27 31 43	已揭露
2-25	補救負面衝擊的程序	4.04 溝通管道及申訴機制	34	已揭露
2-26	尋求建議和提出疑慮	4.04 溝通管道及申訴機制	34	已揭露
2-27	法規遵循	4.05.2 法規遵循	36	已揭露
2-28	公協會參與	4.07 參與各類社團組織	39	已揭露
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	20	已揭露
2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	47	已揭露

GRI 3：重大主題揭露（Material Topics）

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	21
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	26
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	27

經濟面（GRI 200）

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
201	經濟績效 2016	4.01 經濟績效	30
204	採購實務 2016	4.09 供應商管理	41
207	稅務 2019	4.02 稅務	31

環境面（GRI 300）

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
302	能源 2016	6.03 能源管理	55
305	排放 2016	6.02 溫室氣體管理	53
306	廢棄物 2020	6.05 廢棄物管理	57

社會面（GRI 400）

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
401	勞雇關係 2016	5.01 人力發展	43
403	職業安全衛生 2018	5.02 職業安全及衛生	48
404	訓練與教育 2016	5.01.6 人才培育與發展	47
405	員工多元化與平等機會 2016	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 員工多元包容及平等	14 46
406	不歧視 2016	5.01.1 人權政策與承諾	43
414	供應商社會評估 2016	4.09 供應商管理	41

7.02 附錄二、氣候相關資訊

本附錄係參考「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表二之氣候相關資訊揭露項目編製。公司依據該附表之揭露架構，檢視本報告書各章節內容，並彙整相關對應資訊。

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	6.01 氣候變遷	51
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	6.01 氣候變遷	51
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	6.01 氣候變遷	51
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理	6.01 氣候變遷	51

	流程如何整合於整體風險管理制度	4.05 風險管理	35
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明相關假設與分析	6.01 氣候變遷（規劃中）	51
6	若有轉型計畫，說明風險管理指標與目標	6.01 氣候變遷 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法與目標	51 53
7	若使用內部碳定價，說明價格制定基礎	6.01 氣候變遷（規劃中）	51
8	氣候相關目標與進度（含排放範疇、期程等）	6.01 氣候變遷 6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法與目標	51 53
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊	6.02.2 溫室氣體排放量	53
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊	1.03.5 外部確信/保證情形（未執行外部確信）	8
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法與目標 6.02.3 溫室氣體減量作為與管理	53 54

以下就本公司氣候相關之治理、策略、風險管理及指標與目標等面向，進一步說明相關管理作為與揭露內容。相關資訊係參考 TCFD 架構，並對應 IFRS Foundation 所發布之 IFRS S2 準則進行揭露。

● 治理（Governance）

本公司董事會負責監督整體永續發展與氣候相關議題，並透過永續推動機制推動相關管理作為（詳 2.02 節）。董事會定期檢視氣候變遷對公司營運之影響，並納入經營決策考量。

● 策略（Strategy）

本公司已辨識氣候變遷對營運之主要風險與機會：

氣候風險

- 法規風險（碳費、CBAM）
- 市場轉型風險（客戶低碳要求）

氣候機會

- 提升能源效率
- 發展低碳製造
- 強化企業競爭力

● 風險管理 (Risk Management)

氣候相關風險已納入整體風險管理機制（詳 4.05 節），透過：

- 定期風險辨識
- 風險評估與因應措施
- 納入營運管理流程

● 指標與目標 (Metrics & Targets)

溫室氣體排放

- 依 GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard 進行盤查（詳 6.02 節）

能源管理

- 持續推動節能措施（詳 6.03 節）

減碳策略

- 透過製程優化與設備改善降低排放

未來規劃

- 強化氣候風險量化分析
- 評估導入 SBTi
- 建立長期減碳目標

7.03 附錄三、SASB 準則對照表（電子零組件產業）

本報告書參考 Sustainability Accounting Standards Board 準則中「電子零組件（Electronic Components）」產業之揭露主題，並依公司營運特性進行對應揭露：

環境面 (Environment)

SASB 主題	指標內容	對應章節	頁碼	備註
能源管理	能源使用量、能源效率	6.03 能源管理	55	已揭露
溫室氣體排放	範疇一、範疇二排放量	6.02 溫室氣體管理	53	已揭露
水資源管理	用水量與管理措施	6.04 水資源管理	56	部分揭露
廢棄物管理	廢棄物產生與處理	6.05 廢棄物管理	57	已揭露

社會資本 (Social Capital)

SASB 主題	指標內容	對應章節	頁碼	備註
產品品質與安全	產品品質管理與客戶要求	4.08 產品及服務管理	40	已揭露
客戶隱私與資料安全	資訊安全與隱私保護	4.06 資訊安全及客戶隱私保護	37	已揭露
供應鏈管理	供應商管理與風險控管	4.09 供應商管理	41	已揭露

人力資本 (Human Capital)

SASB 主題	指標內容	對應章節	頁碼	備註
員工健康與安全	職業災害與安全管理	5.02 職業安全及衛生	48	已揭露
員工招募與留任	員工結構與流動	5.01.2 人力組成	43	部分揭露
員工培訓與發展	教育訓練與能力提升	5.01.6 人才培育與發展	47	已揭露
多元與平等	性別比例與薪酬公平	5.01.3 員工多元包容及平等 2.03.2.5 薪酬政策	46 17	已揭露

商業模式與創新 (Business Model & Innovation)

SASB 主題	指標內容	對應章節	頁碼	備註
產品設計與生命週期	製程優化與產品應用	1.02 關於本公司 4.08 產品及服務管理	5 40	部分揭露
永續供應鏈	供應鏈 ESG 管理	4.09 供應商管理	41	已揭露

本公司依據 SASB 準則所關注之重大永續議題，已於本報告書相關章節進行揭露。考量公司營運模式與資訊揭露之適切性，部分指標採質化說明或以替代性指標呈現，未來將持續評估揭露內容之完整性與量化程度，以提升資訊透明度與決策參考價值。