



寶一科技股份有限公司

寶一科技股份有限公司

2025 年永續報告書



目錄

報告書編輯方針	3
董事長的話	5
2025 年度亮點與成果績效	6
第一章 推動永續發展	12
1.1 企業概況	12
1.2 永續實踐	15
1.3 利害關係人溝通	17
1.4 重大主題鑑別	22
第二章 公司治理	28
2.1 董事會運作	28
2.2 經濟績效	43
2.3 誠信經營與法規遵循	46
2.4 風險管理	50
第三章 永續供應鏈	54
3.1 產品與服務	54
3.2 採購與供應鏈管理	59
第四章 綠色環境	63
4.1 重大主題管理	63
4.2 氣候變遷管理	65
4.3 節能減碳	68
4.4 水資源管理	71
4.5 廢棄物管理	72
第五章 打造幸福職場	73
5.1 人才招聘與培訓	73
5.2 員工福利與保障	81
5.3 健康與安全	86
5.4 社會回饋	96
附錄	98
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	98
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	103
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	105
附錄四：溫室氣體查證報告意見書	108

報告書編輯方針

寶一科技股份有限公司（以下簡稱『寶一科技』、『寶一』或『本公司』）首度依據『上市公司編製與申報永續報告書作業辦法』發行永續報告書。本報告書秉持透明、誠信的原則，揭露本公司在環境、社會及公司治理（ESG）三大面向的永續作為與成果績效，以期讓利害關係人了解寶一科技在專業領域中，持續精進永續經營與善盡社會責任的決心。

報告書範疇

本公司本次發行永續報告書，報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，揭露之數據資訊範疇、發行頻率與財務報告一致。為考量揭露訊息之實質性以及實際管理需求的完整性，部份數據亦回溯至 2025 年以前與以後的事例。報告書資訊涵蓋範圍以臺灣營運地區。本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。另本公司 2025 年永續報告書無資訊重編情形。

項目	公司明細
報告書範疇	寶一科技股份有限公司之臺灣營運據點（新營總廠_第 1~3 廠）及（新營二廠_第 4 廠）

撰寫依循

本報告書架構參照全球報告倡議組織（GRI）於 2021 年發布之通用準則（Universal Standards 2021）作為資訊揭露之基礎，並呼應『上市上櫃公司永續發展實務守則』、氣候相關財務揭露框架（TCFD）及永續會計準則委員會（SASB）準則，以確保資訊揭露的完整性、一致性與公信力，並滿足企業營運及利害關係人需求。寶一科技 2026 年發行之報告書雖未經由第三方進行查證確信，為確保報告書中所有財務、環境和社會方面的資訊和數據的準確性，本報告書之資料及數據由寶一各部門提供，經永續發展小組彙整編輯、主管複核修訂，再循核決程序送總經理與董事長核閱定稿，並提報永續發展委員會及董事會，目前本報告書未經外部保證或確信，未來將規劃進行外部查證事項。另因應證交所《永續報告書編製與申報管理辦法》第五條之規定，應建立永續報告書編製及確信之作業程序，並納入內部控制制度，報告內容涵蓋經濟、治理、社會及環境等面向的具體實踐與績效數據，其中財務報告資訊已由勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證，並以新臺幣計算；另為確保品質及環境管理等相關績效，將採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

發行時間

寶一科技股份有限公司出版之「永續報告書」將每年定期發行，並持續提升企業永續資訊揭露的完整性。

- 預計發行版本：2026 年 08 月
- 上一發行版本：2025 年 08 月(首次發行)
- 下一發行版本：2027 年 08 月(預劃)

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問或建議，竭誠歡迎您與我們聯繫。

聯絡人：寶一科技股份有限公司 公司治理

地址：臺南市新營區新工路 13 巷 1 號

電話：06-6535001 #122

電子郵件：juli@aerowin.com

永續發展專區：http://www.aerowin.com/Content_Layout.php?Id=p8-8

永續發展專區



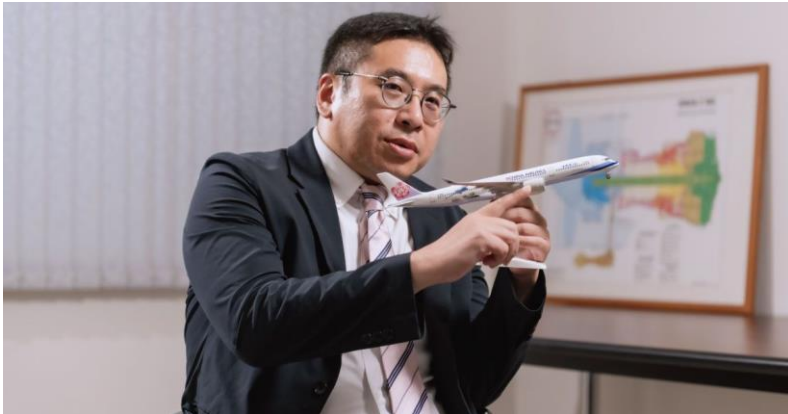
董事長的話

回顧 2025 年，是全球經濟動盪紛亂的一年，因國與國之間的關係惡化，造成地緣政治風險、能源價格調漲、通膨壓力升高與供應鏈重組等影響，對許多企業經營者來說是極為艱辛的一年。但也促使公司重新檢視及調整相關應變措施及培養永續經營能力，以確保穩定生產與對客戶交期的承諾。

隨歐盟企業永續報告指令(CSRD)全面實施，亞太地區碳定價機制日趨成熟，投資者對 ESG 資訊透明度的要求空前提高，面對氣候變遷帶來的嚴峻挑戰，我們深知企業責任與永續經營的緊密關聯，積極回應外部要求，並持续提升永續表現，將環境保護、社會責任與治理透明度深植於企業策略與日常營運中。

為實現 2050 年淨零排放目標，寶一科技已於 2025 年 6 月 12 日完成首次溫室氣體盤查報告，並於 7 月 24 日通過第三方驗證，後續亦將每年持續規畫完成。因應全球能源價格持續調漲，目前各國致力於能源轉型及發展再生能源政策，本公司於 2025 年已完成第 4 廠屋頂太陽能板 202KW 以增加自主用電比率，並且增設廠房遮陽、汰換老舊空壓設備與導入高能源效率機種等措施減少能源之損耗，積極朝向淨零排放的目標前進。

展望未來，寶一科技將持續投入資源，致力推動公司治理、友善環境和社會共融之企業永續發展，並關注重點議題及做好風險管理與因應對策，期望能發揮正向的力量，讓所有利害關係人共享企業經營的美好成效。



董事長

曾國浩

2025 年度亮點與成果績效

E 環境面

2025 年完成箱型冷氣汰換及檢驗區冰水機汰換，預計每年可節省 **117,971** 度。

2025 年**無**違反有關環境保護法規，亦**無**重大罰款。

2025 年**提前**進行溫室氣體盤查及查證。

S 社會面

2025 年離職率較前一年**減少 0.28%**。

2025 年**無**違反人權或歧視事件。

2025 年**無**發生任何職業災害與職業病之情事。

2025 年共計聘雇弱勢族群員工 **42** 位。

2025 年落實社會公益金額共 **43,000** 元。

G 公司治理面

2025 年董事會聘請 **3** 位女性董事。

2025 年**無**違反任何侵犯隱私之違規事件，亦**無**因資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之情形發生。

2025 年董事教育訓練課程時數達 **74** 小時。

2025 年獲獎榮耀(或者歷年獲獎榮耀)

2023 年 1 月本公司榮獲國健署頒發【健康職場認證-健康促進標章】



2023 年 10 月 參加勞動部職業安全衛生署【人因危害預防優良實務案例競賽活動】獲頒佳作獎座。



2023 年 11 月 參加衛生福利部國民健康署【績優健康職場與優良推動人員】活動，獲頒企業健康銀齡獎。

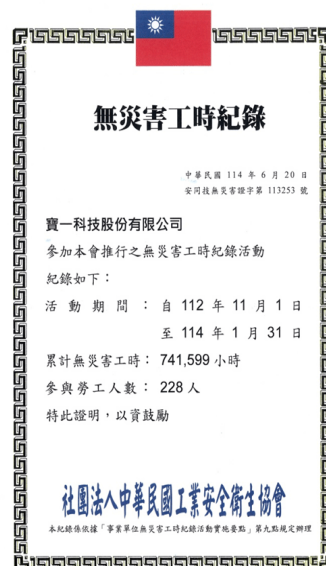


2025 年 3 月 積極參與勞動部【全國職場安全健康週活動】

為塑造本公司職場安全衛生文化，營造友善工作環境，實現尊嚴勞動健康活力企業形象，提升本公司職業安全衛生管理的整體水準，積極參加勞動部「全國職場安全健康週活動實施計畫」，推動各項促進職業安全與健康相關活動。



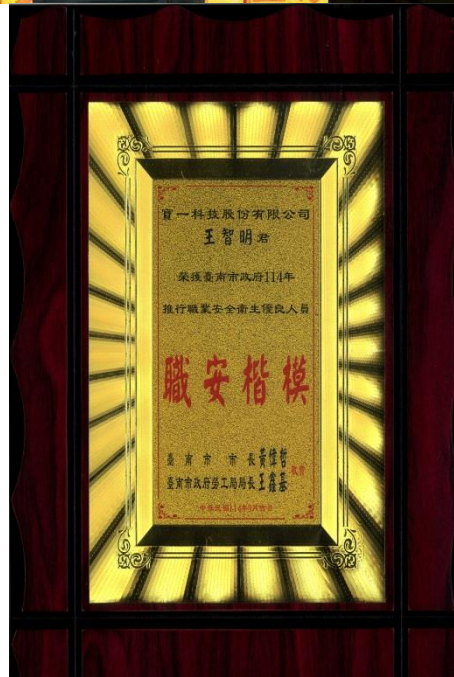
2025 年 6 月參加由勞動部委由工安協會辦理，所推動的職安活動「無災害工時紀錄」，強化自主管理能力，藉由安全衛生規劃、執行、查核與改善的管理循環機制，提高勞雇雙方安全衛生意識，並落實全方位的安全衛生管理，創造安全舒適的工作環境，宣揚職場零災害理念，消弭職業災害，挑戰職場零災害之目標，截至 2025 年 1 月累計無災害工時共 741,599 小時。



2025 年 7 月 本公司榮獲國健署頒發【健康職場促進-自主評核合格證明】



2025 年 9 月 本公司職業安全衛生室王主任榮獲臺南市政府 2025 年度推動職業安全衛生優良人員



2025 年 10 月 榮獲勞動部職業安全衛生署舉辦之【2025 年企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比】TOP 10% 績優企業殊榮。



2025 年 11 月 本公司榮獲衛生福利部國民健康署-
全國績優職場 群體健康守護獎 (銅獎)



2025 年 12 月 本公司參加臺南市政府勞工局 2025 年度「臨廠工作環境健康診斷服務優良實務案例競賽」人因性危害改善以流量室流量檢驗人工作業為例，榮獲【優選】獎項。



第一章 推動永續發展

1.1 企業概況

寶一科技成立於 1974 年，深耕航太產業逾五十年，早期以超合金薄板金屬件製造起家。近年來，公司積極拓展營運版圖，在新營工業區購置土地及廠房，並重整經營團隊、擴充產能與設備、強化技術研發。

憑藉在超合金及鈦合金成型、焊接、機械加工、熱處理及表面處理等領域之卓越技術，寶一科技已獲得世界一流航太引擎製造商的零組件認證與長期訂單，成為臺灣少數具備完整製造能力與豐富經驗的民間航空引擎零組件供應商。

公司基本資訊

公司名稱	寶一科技股份有限公司
英文名稱	AERO WIN TECHNOLOGY CORPORATION
成立日期	1974 年 10 月 05 日
市場別	上市
上市日期	2015 年 01 月 27 日
股票代碼	8222
產業類別	電機機械
主要經營業務	各型航空器及其零件之製造、修理及買賣業務航空合金材料及五金之買賣業務發電、輸電、配電機械及其零件之製造及買賣業務
董事長	曾國浩
員工人數	233 人(截至 2025 年 12 月底統計)
公司總部	臺南市新營區新營工業區新工路 13 巷 1 號
其他營業據點	臺南市新營區新營工業區新工路 18 號
實收資本額(仟元)	685,735



2015 年 12 月 第 4 期廠房啟用



持股結構

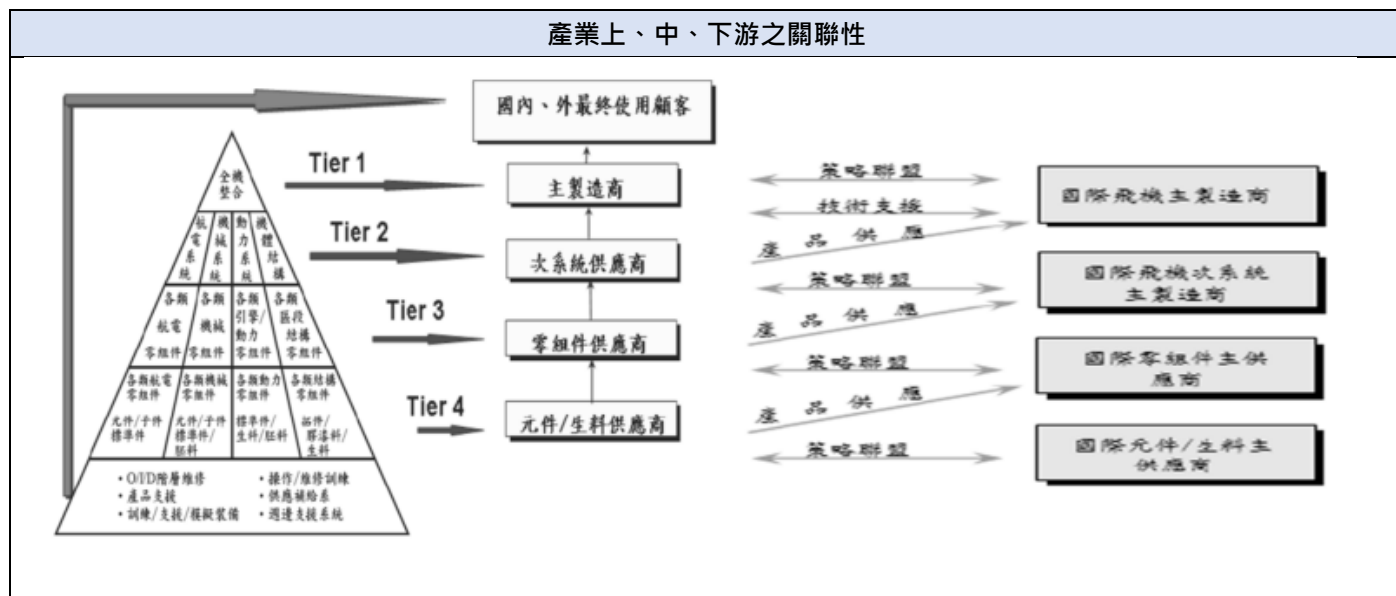
下表為本公司之股東結構、持股數及比例：

股東結構表		
截止日期：2026 年 04 月 26 日		
股東	持有股數	持股比例
金融機構	394,854	0.58%
其他法人	15,854,072	23.12%
外國機構及外人	1,515,751	2.21%
個人	50,808,823	74.09%

市場及產銷概況

航空產業具有技術密集、資本密集、附加價值高及產業關聯性廣的特性，促使各國政府均全力支持其永續發展，其範圍涵蓋航空工業、軍用航空工業、航空服務業及航空運動休閒業等，生產製造流程相當複雜，需要各種產業相互密切配合，在政府長期對國內產業的扶持下，國內業者擁有高水準的航空製造及維修技術、品質管理和交貨品質，已成為國際主要航空大廠的重要合作對象，在全球航空供應鏈的市場地位已趨於穩固，將帶動關聯產業技術與增加市場競爭力，並創造衍生效益。

國際航空飛機及發動機生產供應鏈大致分為四階，依次為：元件/生料供應商(Tier 4)、零組件供應商(Tier 3)、次系統供應商(Tier 2) (機載設備、模組段特殊關鍵性零件)供應商及主體結構主要組件供應商(Tier 1)，和飛機引擎整機製造商，航空業價值鏈國際垂直分工體系如下圖：



以飛機製造而言，波音公司及空中巴士公司為全機整合業者，而飛機引擎製造商主要為奇異航空公司(GE Aviation)、勞斯萊斯公司(Rolls-Royce)、賽峰公司(Safran Aircraft Engines)及普惠公司(Pratt & Whitney)四大集團與其控制之子公司，其具備裝配整套飛機引擎的能量並直接對應飛機全機整合廠商，本公司主要產品為發動機零組件，位居產業中游的零組件供應商。

產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
航太組件 (機製薄鈹及特殊製程 等加工程序)	臺灣	航空航天與防務類別	11,921	EA
	亞洲	航空航天與防務類別	15,435	EA
	歐洲	航空航天與防務類別	50,037	EA

	北美洲	航空航天與防務類別	172,713	EA
其他 ^(註*)	臺灣	航空航天與防務類別	2	EA
	歐洲	航空航天與防務類別	1	EA
註：其他包含海空運費差價				

Material: 17-4PH Stainless steel $\phi 975.8 \times \phi 838.8 \times 131.8 \text{ mm}$ 	Material: 17-4PH Stainless steel $\phi 754.08 \times \phi 653.1 \times 82.25 \text{ mm}$ 	Material: Inconel 718, Ni base Superalloy $\phi 618.2 \times \phi 347.45 \times 38.35 \text{ mm}$ 
Material: 17-4PH Stainless steel $\phi 328.51 \times \phi 53.425 \times 204.55 \text{ mm}$ 	Material: 17-4PH Stainless steel $\phi 474.2 \times \phi 326.6 \times 192 \text{ mm}$ 	Material: CP Titanium alloy $338.1 \times 276.08 \times 22.57 \times 0.8 \text{ t mm}$ 
Material: Inconel 718, Ni base Superalloy $\phi 1074.26 \times \phi 1006.3 \times 24.19 \text{ mm}$ 	Material: Inconel 718, Ni base Superalloy $\phi 608.55 \times \phi 458.5 \times 36.6 \text{ mm}$ 	Material: Haynes 188, Co base Superalloy $79.68 \times 20.28 \times 6.4 \times 0.5 \text{ t mm}$ 
Material: Haynes 188, Co base Superalloy $79.33 \times 24.1 \times 10.3 \times 0.5 \text{ t mm}$ 	Material: AISI 321 Stainless steel $216 \times 106.31 \times 115.50 \times 1 \text{ t mm}$ 	

公協會參與

寶一科技秉持技術領先與產業共榮的理念，透過公會與政府單位，積極參與航太產業相關政策研議、法規標準及市場策略，讓寶一科技能夠掌握國際航太品質標準與技術創新，強化產品製造與研發實力，確保企業競爭的優勢與全球市場接軌。

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格(擔任職位)
台灣區航太工業同業公會	會員/理事

1.2 永續實踐

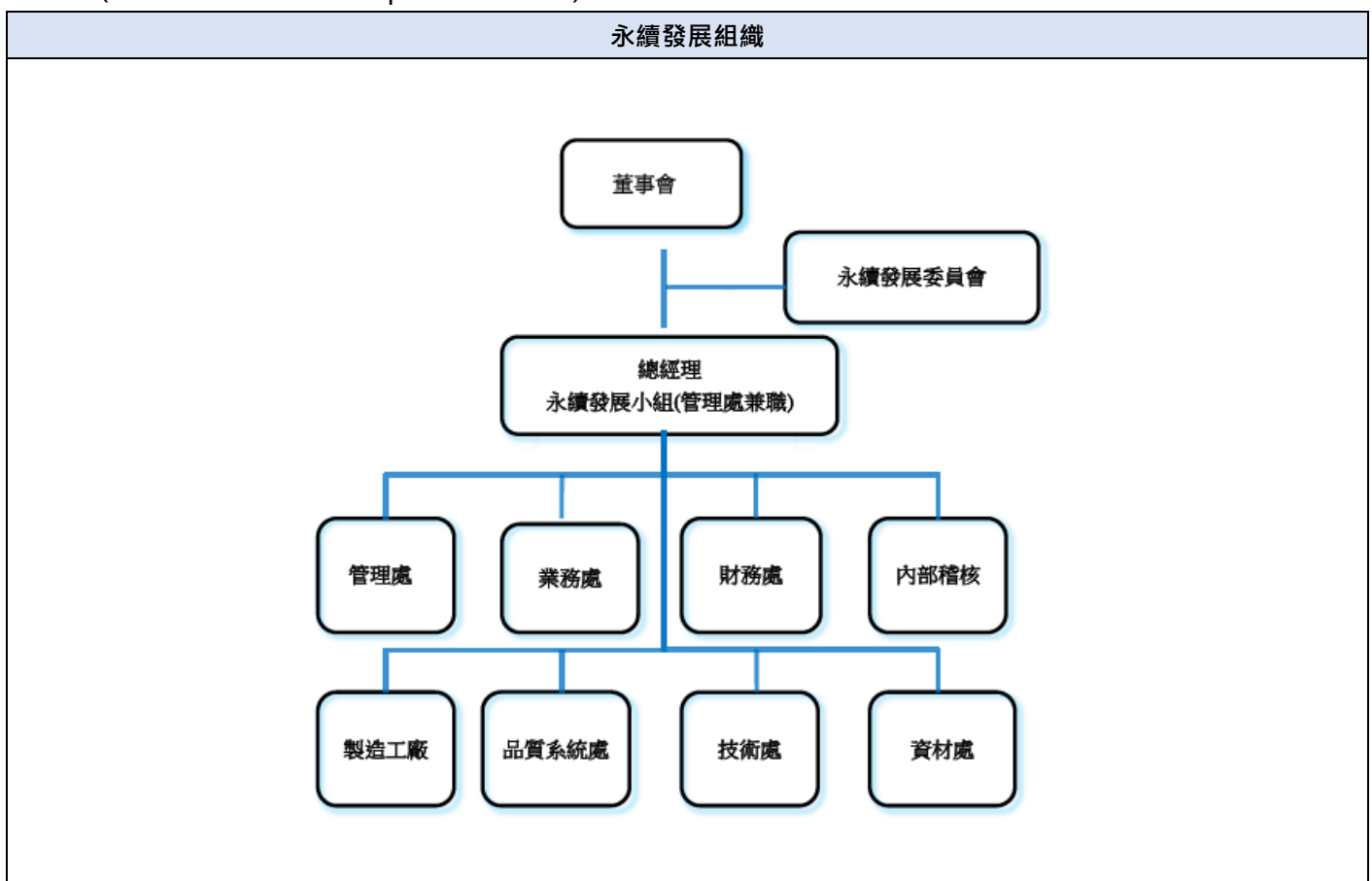
永續發展組織

遵循本公司 ESG 政策的願景與使命，以董事會為永續發展相關議題之最高決策及指導單位，本公司已訂定「永續發展實務守則」，並於 2025 年 6 月 16 日成立功能性委員會「永續發展委員會」，由董事長擔任主席，與公司具專業領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，並訂定中長期的永續發展計畫。

管理處兼任推動永續發展小組，總經理為執行之主導單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，而董事會對於本公司提報之執行策略，評判可行性及檢視策略的進展，於必要時促使公司調整或修改。

其中，永續發展小組負責掌握解析全球永續脈動、管理永續政策目標和具體行動，組織負責統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，永續報告書之編撰及審核發行，定期檢視績效和目標達成進度，並引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造。

每年定期向董事會報告其當年度之執行情形，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果提交至董事會核示，期望透過利害關係人議合，鑑別重大關注主題與回應聯合國永續發展目標 SDGs(Sustainable Development Goals)，並揭露永續目標和永續創新專案成果。



永續發展專責單位運作情形

本公司已訂定「永續發展實務守則」，並於 2025 年 6 月 16 日成立功能性委員會「永續發展委員會」，管理處為推動永續發展之兼職單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期每年向董事會報告其當年度之執行情形。董事會對於本公司提報之執行策略，評判可行性及檢視策略的進展，於必要時促使公司調整或修改。

2025 年董事會共審議 40 案，其中涉及政策、經濟、環境及社會議題計 26 案。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每季提上一次董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時並安排董事視察，於經理部門詳加說明，董事間互相溝通充分，其確能深度瞭解議案內容。下表為董事會上與 ESG 相關之重大事件報告。

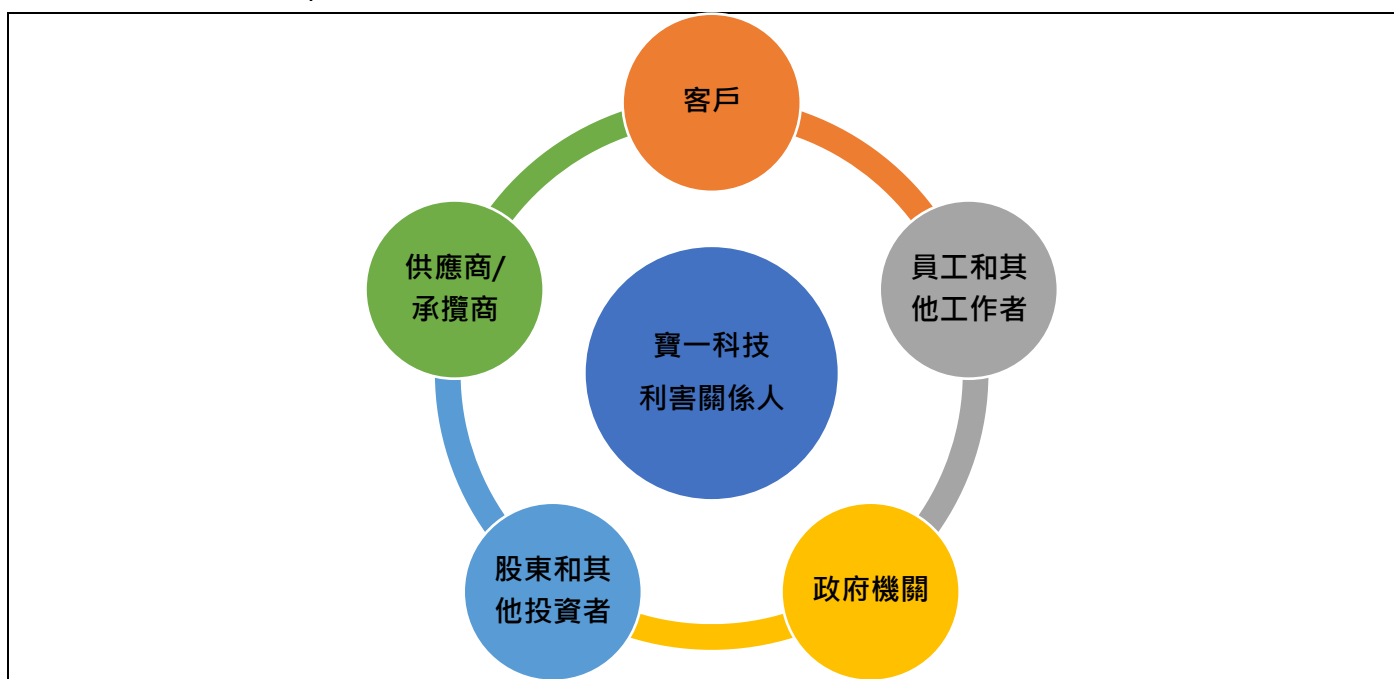
性質	重大事件數量	溝通議案概述
環境面	4 件	1. 本公司 2024 年第四季溫室氣體盤查及查證報告。 2. 本公司 2025 年第一季溫室氣體盤查及查證報告。 3. 本公司 2025 年第二季溫室氣體盤查及查證報告。 4. 本公司 2025 年第三季溫室氣體盤查及查證報告。
經濟面	5 件	1. 通過本公司 2024 年度營業報告書及財務報表案。 2. 2025 年度簽證會計師之獨立性及適任性評估案。 3. 通過本公司 2025 年第一季財務報表案。 4. 通過本公司 2025 年第二季財務報表案。 5. 通過本公司 2025 年第三季財務報表案。
社會面	6 件	1. 通過本公司經理人 2024 年度年終獎金發放款案。 2. 通過本公司 2025 年度董事酬勞及員工酬勞分配比率案。 3. 通過本公司經理人 2024 年度員工酬勞分配案。 4. 通過本公司經理人之薪酬調整案。 5. 通過 2024 年度員工酬勞及董事酬勞分配案。 6. 通過本公司 2024 年(民國 113 年)永續報告書案。
管理面/治理面	11 件	1. 2024 年度董事會及功能性委員會績效評估執行情形及結果報告。 2. 2024 年度企業營運風險管理報告。 3. 2024 年度履行企業誠信經營情形報告。 4. 2024 年度與各利害關係人溝通情形報告。 5. 2024 年度實一永續發展推動情形報告。 6. 通過 2024 年度內部控制制度聲明書案。 7. 通過「實一科技股份有限公司公司章程」部分條文修訂案。 8. 通過召開 2025 年股東常會相關事宜案。 9. 通過本公司 2024 年度董事酬勞發放案。 10. 通過設置「永續發展委員會」及訂定「實一科技股份有限公司永續發展委員會組織規程」案。 11. 通過委任第一屆永續發展委員會委員案。

1.3 利害關係人溝通

本公司依據 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 所訂定之五大原則：「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」，作為利害關係人鑑別的核心依據。為確保鑑別過程的完整性與全面性，亦參考 GRI 永續報告準則之精神，初步界定可能的利害關係人，包括：股東與其他投資人、政府機關、金融機構、員工與其他工作者、客戶、商業夥伴、供應商、公協會等。

經檢視本公司 2025 年與各類利害關係人間之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響與潛在正面影響程度，與前年度並無重大差異性改變。

及業經本公司第一屆第三次永續發展委員會決議通過，本公司 2025 年度之五大類重要利害關係人與 2024 年度一致，分別為「客戶」、「員工與其他工作者」、「政府機關」、「股東和其他投資者」、「供應商/承攬商」。



寶一科技除透過日常業務活動與利害關係人維持多元互動外，亦設有正式溝通機制，各利害關係人若有任何建議或疑問，除透過主要溝通管道外，亦可於公司官網填寫相關表單，將由有專人回覆與聯繫。

股東及其他投資人		聯絡窗口	➤ 聯絡人：洪經理 juli@aerowin.com
對寶一的意義	股東/投資人是寶一科技股票持有者，我們必須對其負責。		
關注議題	溝通管道		溝通頻率
➤ 公司治理 ➤ 永續發展策略 ➤ 風險管理 ➤ 營運財務績效 ➤ 股東參與	➤ 臺灣證券交易所「公開資訊觀測站」 ➤ 寶一科技公司網站 ➤ 法人說明會與股東會 ➤ 公司年報 ➤ 財報 ➤ e-mail		➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 每年一次 ➤ 每年一次 ➤ 每季一次 ➤ 不定期
2025 年溝通成效			
➤ 召開股東(2025/06/16)及法人說明會(2025/04/25)，有效揭露企業的財務狀況及未來展望。 ➤ 公開資訊觀測站及公司網站公佈重大訊息及經營狀況。			

客戶		聯絡窗口	➤ 聯絡人：林協理 jasonlin@aerowin.com
對寶一的意義	客戶信任我們的產品與服務，是業務發展的關鍵		
關注議題		溝通管道	溝通頻率
➤ 產品品質/技術研發 ➤ 客戶服務管理 ➤ 客戶滿意度調查 ➤ 顧客隱私 ➤ 法規遵循		➤ e-mail ➤ 客戶拜訪 ➤ 專案檢視會議 ➤ 客戶滿意度調查 ➤ 與顧客駐本公司之代表即時溝通 ➤ 參展	➤ 即時 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 不定期
2025 年溝通成效			

- 配合客戶評鑑程序，執行相關稽核業務。
- 經由拜訪客戶增進彼此了解。
- 主要客戶每月定期相關滿意度調查，也會針對年度十大客戶進行滿意度調查，並將未達標之項目，提出改善方案與建議。2025 年客戶滿意度 92.6 分。
- 達成各國國際大廠客戶之專案首件交運目標。

政府機關		聯絡窗口	➤ 聯絡人：胡副總 susan@aerowin.com
對實一的意義	我們所推出的產品與服務及相關營銷行為，皆受主管機關的檢核與監督並貫徹勞動法令之執行、維護勞雇雙方權益。		
關注議題	溝通管道		溝通頻率
➤ 法規遵循 ➤ 公司治理 ➤ 風險管理 ➤ 主管機關溝通	➤ e-mail ➤ 公文 ➤ 會議 ➤ 電話 ➤ 親洽拜訪 ➤ 公司治理評鑑 ➤ 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		➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 即時 ➤ 不定期 ➤ 一年一次 ➤ 不定期 ➤ 不定期
2025 年溝通成效			
➤ 將主管機關公文來函、法規修訂於公司相關管理規章，若有不符規定，立即採取改善預防措施。 ➤ 參加政府機關舉辦宣導活動及研討會。 ➤ 依規定於期限內申報各項資料。 ➤ 依法令規定如期公布公司營運結果及相關資訊。且依政策宣導，逐步完善公司治理。 ➤ 參與座談會及交流會、課程等，如 XBRL 申報財務報告宣導會、上市公司業務宣導會、採用國際財報準則宣導說明會等。 ➤ 2025 年公司治理結果 51%~65%。			
員工和其它工作者		聯絡窗口	➤ 聯絡人：人資 沈專員 hr@aerowin.com

對寶一的意義	員工是寶一重要的基石，員工的專業技術與能力更與公司是密不可分的關係，因此持續培育員工也是永續經營的關鍵。	
關注議題	溝通管道	溝通頻率
➤ 公司治理 ➤ 營運財務績效 ➤ 職涯發展與教育訓練 ➤ 勞資關係 ➤ 員工權益與福利 ➤ 員工考核機制 ➤ 職業安全衛生	➤ e-mail ➤ 電話服務/網站 ➤ 職工福利委員會 ➤ 勞資會議 ➤ 職業安全衛生管理委員會 ➤ 內部申訴管道 ➤ 員工意見箱 ➤ 公佈欄 ➤ 健康檢查 ➤ 員工教育訓練	➤ 即時 ➤ 不定期 ➤ 一年四次 ➤ 一年四次 ➤ 一年四次 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 一年一次 ➤ 不定期
2025 年溝通成效		
➤ 每三個月定期舉辦勞資溝通會議，落實勞資和諧溝通之履行。 ➤ 每三個月定期舉辦職工福利委員會。 ➤ 每三個月定期舉行職業安全衛生委員會。 ➤ 跨部門主管溝通會議。 ➤ 直屬主管適時溝通。 ➤ 完善訓練課程及工作環境。 ➤ 每年為員工辦理免費健康檢查，2025 年參與人數共 224 人。 ➤ 舉辦員工教育訓練辦場次數共 8 場次。		

供應商/承攬商		聯絡窗口	➤ 聯絡人：胡副總 susan@aerowin.com		
對寶一的意義	龐大的產品與服務鏈，仰賴眾多供應商(承攬商)提供穩定的品質與準時交付的供料與服務來達成目標。				
關注議題		溝通管道		溝通頻率	
➤ 供應商管理 ➤ 永續發展策略 ➤ 廉潔誠信 ➤ 資訊安全、透明 ➤ 職業安全衛生		➤ 電話及 e-mail ➤ 線上會議 ➤ 供應商稽核 ➤ 供應商訪查 ➤ 教育訓練 ➤ 施工協調/組織會議		➤ 即時 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 不定期 ➤ 每年一次 ➤ 不定期	
2025 年溝通成效					

- 每年舉辦 1 次供應商教育訓練，俾使供應商更了解本公司規範政策。
- 討論交期與品質問題，達成穩定供料。
- 事先預防或預見材料短缺可能造成影響進行討論與解決。
- 符合職安法規的安全施工環境，保障雙方勞工安全健康。
- 不定期供應商稽核，2025 年度完成 9 家，完成率 75%。

1.4 重大主題鑑別

為確保永續發展報告書揭露之資訊能充分回應利害關係人需求，本公司依循以下四大步驟，系統化鑑別並決議 2025 年重大永續主題。

STEP 1 了解組織脈絡與背景	實一科技彙整出 35 項 對公司營運可能產生重大影響的永續議題，包含參考 GRI 主題準則、SASB 準則，以及參考同業的重大議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分超過 30 分之永續議題，判定為本公司之重大永續主題。此外，為考量產業特性與永續發展趨勢，SASB 準則所列之相關主題，經評估後優先納入重大永續主題範疇。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各部門之單位主管進行深度討論，探討其議題之影響程度與可能性，並基於過往營運經驗，分析確定 8 項 實一具重大性的永續議題。
STEP 4 揭露與報告	最後重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，將 8 項歸納出 6 項 重大性永續議題，藉由本報告書向利害關係人進行溝通與回應。

重大主題鑑別結果

本公司 2025 年度之六項重大議題，沿用 2024 年度鑑別結果，並提報第一屆第三次永續發展委員會決議通過，分別為：「職業安全衛生」、「訓練與教育」、「經濟績效」、「關鍵物料採購實務」、「節能減碳」以及「客戶隱私與資訊安全」。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1.職業安全衛生 (*員工健康與安全) →「職業安全衛生」		2.訓練與教育 →「訓練與教育」		3.經濟績效 →「經濟績效」	
4.採購實務 (供應鏈) →「關鍵物料採購實務」		5.物料 (*材料採購) →「關鍵物料採購實務」		6.能源 (*能源管理) →「節能減碳」	
7.排放 (*燃料經濟與排放) →「節能減碳」		8.客戶隱私與資訊安全 (*數據安全) →「客戶隱私與資訊安全」			
其他主題					
9.顧客的健康與安全 (*產品安全)		10.*產品生命週期管理		11.*再製造設計及服務	
12.國機(艦)國造 (自訂主題)		13.產品或技術研發(輕量化、減量化、省電化)(自訂主題)		14.童工	
15.強迫與強制勞動		16.員工多元化與平等機會		17.不歧視	
18.間接經濟衝擊		19.勞雇關係		20.勞資關係	
21.供應商環境評估		22.廢棄物 (*有害廢物管理)		23.供應商社會評估	
24.市場地位		25.反貪腐 (*商業道德)		26.水與放流水	
27.當地社區		28.反競爭行為		29.稅務	
30.生物多樣性		31.結社自由與團體協商		32.保全實務	
33.原住民權利		34.公共政策		35.行銷與標示	
註：「*」為SASB準則列出之行業主題(產業別：航空航太與國防)。					

與前一年度重大主題差異

寶一科技股份有限公司參照 GRI Universal Standards (2021)重大主題指引，作為 2025 年重大主題判別原則，決議沿用 2024 年度之六項重大議題。

新增重大主題項目：

2025 年無新增重大主題。

前一年度為重大主題，而本次未列入重大主題項目：

無。



重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
經濟績效 (GRI 201)	經濟績效對公司而言至關重要，無論是財務健康、競爭力提升、員工激勵、還是長期可持續發展，良好的經濟績效都是企業成功的基石。企業應持續關注經濟績效的提升，並結合適當的策略進行資源配置，這將有助於實現企業的穩定增長和可持續發展。	經濟面-實際/正面： 穩健的經濟績效有助於吸引投資，促進企業成長和市場繁榮、提升財務績效，使公司營運的營收增加。 環境面-實際/正面： 績效提升可支持環保技術研發與推廣，減少對環境的負面衝擊。 環境面-潛在/負面： 若企業在經濟活動未重視環保，可能導致空氣、水和土地污染，並加劇氣候變遷。 人(人權)面-實際/潛在： 若經濟績效良好能改善工作環境、提高員工福利及勞動保障，若加強企業穩定運作，會增加股東、投資人投資的意願。	● 賣一(造成) ● 股東及其他投資人(直接相關) ● 員工和其它工作者(直接相關) ● 客戶(促成) ● 供應商/承攬商(直接相關) ● 政府機關(促成)	2.2經濟績效

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
關鍵物料採購實務 (GRI 204 & GRI 301)	強化供應商管理，與供應商密切溝通，因應實際狀況調整材料交期，降低庫存過多風險及準時進料讓產品能如期交付提升顧客滿意度，有效的管理供應商及物料品質，可確保關鍵材料在重要的時候避免缺料，並落實環境保護及人權。	經濟面-實際/正面： 疫情期間現有訂單適時調整訂單交期，此期間頻繁審查並縮短購料期間因應。疫情後，因應材料交期，預先下較長期間訂單，視實際狀況適時調整訂單交期。視客戶需求與供應商協調下所做的交期調整，可減緩庫存過多及減緩資金壓力或是因為缺料而影響廠內生產需求。 經濟面/人權面-實際/負面： 疫情期間許多客戶需求延後，造成庫存過多；而疫情後航太業恢復，各家航太廠購料大幅增加，但因疫情期間人員離職，無法於短期內補足，因此交期增長，無法準時交付的狀況頻繁出現。	● 賣一(造成) ● 股東及其他投資人(促成) ● 員工和其它工作者(直接相關) ● 客戶(促成) ● 供應商/承攬商(直接相關)	3.2 採購與供應鏈管理
節能減碳 (GRI 302 & GRI 305)	本公司秉持企業社會責任，積極參與全球減緩氣候變遷的行動，並致力於有效管理相關風險。為此，我們持續提升能源使用效率，推動能源管理系統的落實，以減少溫室氣體排放，因此賣一為了有效管理氣候變遷因應行動，除了提昇能源使用效率也落實能源管理系統，以降低溫室氣體排放，致力打造成為綠色工廠。然而，透過積極管理，不僅能降低潛在成本與風險，更能增	經濟面/環境面-實際/正面： 依循政府節能政策並秉持節能減碳社會責任照明器具均全面更換為LED節能燈具，空氣壓縮機亦全面汰換成變頻型式節能機具及責成使用單位定期巡檢避免使用管路洩露，冷氣空調也逐步汰換成變頻式冷氣以達到節能目標，達到排放減量以降低生產成本，提高產品競爭力。 經濟面-潛在/負面： 若沒有管理好能源管理可能會讓相關單位蒙受財物或商譽損失，甚至可能觸犯法律。	● 賣一(造成) ● 股東及其他投資人(促成) ● 員工及其他工作者(直接相關) ● 客戶(促成) ● 供應商/承攬商(促成) ● 政府機關(促成)	4.3 節能減碳

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
	強產品的永續競爭力，展現企業在環境保護方面的承諾與前瞻性。			
職業安全衛生 (GRI 403)	實一建置完善的職業安全衛生管理制度包括對環境實施危害辨識及風險評估、落實安全衛生教育訓練，降低職災的風險以及建立良好的安全衛生文化，保障工作者的安全、衛生與提供舒適良好的工作環境是公司永續經營的基本。	人權面-實際/正面： 完善的職業安全衛生管理制度以及落實安全衛生教育訓練以建立良好的安全衛生文化。 人權面-潛在/正面： 重視企業安全衛生責任，提高勞工工作時的保障、降低各種危害。 經濟面-潛在/負面： 若沒有妥善的管理職業安全衛生可能觸犯法律，蒙受財物、停工或商譽損失。	● 實一(造成) ● 員工及其他工作者(直接) ● 客戶(促成) ● 政府機關(促成)	5.3 健康與安全
訓練與教育 (GRI 404)	隨著人口減少及老化現象的產生，整體社會青壯人力供給減少，另再加上科技業的人才磁吸效應，使得傳統產業面臨技術經驗無法傳承的人才斷層，為吸引優秀人員及人才穩定為企業保持競爭優勢之關鍵。	經濟面/人權面-實際/正面： 本公司培養良好之技術及管理人才，以達到『選、訓、考、用』合一之目的，並藉由教育訓練使各級人員在組織系統上充份發揮其本身之職能，並予啟發其知識與智能，進而達到相互協調，提高工作效率，提昇公司競爭力及公司獲利力，同時為永續發展奠定基石。 經濟面/人權面-潛在/負面： 若無提供相關培育或訓練，企業將面臨接單能力下降的問題進而影響企業營運情形。	● 實一(造成) ● 員工及其他工作者(直接相關) ● 客戶(間接) ● 政府機關(促成)	5.1 人才招募與培訓
客戶隱私 (GRI 418)	在數位時代，完善的保護客戶隱私已經成為企業營運中不可或缺的一環。無論是大型企業還是小型企業，都必須重視這個議題，否則一旦發生資安事件或隱私洩露，將對	經濟面/人權面 -實際/正面： 持續精進資安管理制度、強化防護能力，以符合國內外相關法規及客戶之要求，並落實於日常營運作業，致力減緩資安風險，維持客戶信賴度、公司聲譽及市場競爭力。 經濟面-潛在/負面：	● 實一(造成) ● 客戶(直接相關) ● 政府機關(促成)	3.1 產品與服務

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	對應章節
	企業造成巨大的損失。	若客戶隱私洩露可能導致企業面臨集體訴訟，造成巨大的經濟損失。		
主要影響對象說明： 1. 造成：組織因其自身的活動導致衝擊。 2. 促成：組織的活動致使、促進或誘使另一個實體造成衝擊。 3. 直接相關：組織沒有造成或促成負面衝擊，其營運、產品或服務因其商業關係而與負面衝擊相關。				

第二章 公司治理

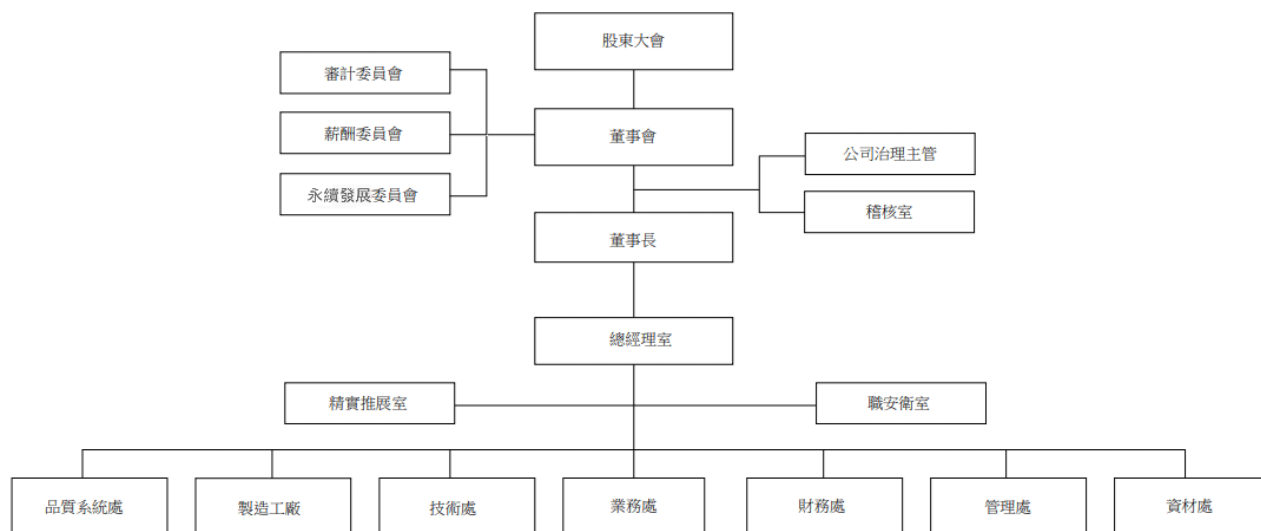
2.1 董事會運作

董事會運作

本公司以董事會作為最高治理單位，掌管公司營運及發展走向，為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設「審計委員會」、「薪酬委員會」、「永續發展委員會」，負責重要議案及經濟、環境、社會、風險等重要議題之討論。

公司治理架構圖

寶一科技股份有限公司組織圖
AERO WIN TECHNOLOGY CORP
ORGANIZATION CHART



部門	職掌
公司治理主管	1.依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。 2.製作董事會及股東會議事錄。 3.協助董事就任及持續進修。 4.提供董事執行業務所需之資料。 5.協助董事遵循法令。 6.向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。 7.辦理董事異動相關事宜。 8.其他依公司章程或契約所訂定之事項等。
稽核室	營業活動、作業流程、例行稽核及內部控制制度執行與改善，並提供管理階層相關分析與報告。
精實推展室	1.持續推展精實改善活動。 2.建立生產情報與策略管理平台，提升工廠整體效能。
管理處	1.總務：廠房庶務管理、辦公設備、車輛、環境管理及警衛管理與資產管理、合約、其他契據保

	管、廠內機電、水電、消防等廠務設備維護保養及維修等。 2.人事：員工出勤、招募、考核及教育訓練等人事管理、薪資結算、人事規章制度之擬定。 3.資訊：資訊作業、ERP 系統暨防火牆等網路系統相關規劃及維護管理。
職安衛室	負責職業安全政策、法規與制度及相關措施之研擬、規劃、推動及督導；規劃、督導有關人員實施巡視、定期檢查、重點檢查、危害通識及作業環境測定提供有關職業安全衛生管理資料及建議。
業務處	新產品、新市場及新客戶之開發。 綜整本公司一切對外報價、業務接單及客戶服務事宜。
財務處	負責成本及一般會計帳務、稅務申報作業及預算作業編制。 負責資金調度、一般出納作業、有價證券之保管及登錄、投資計劃評估等。
品質系統處	建立、執行及維持本公司品保系統並取得本公司相關產業所須之品質系統認證。 解決及鑑別品質問題、制定品質政策、綜整製程改善及客服客訴等相關事宜。 本公司生產之出廠品質之確保及製程產品與完工產品之檢驗作業等。
資材處	負責國內外採購事宜、工程發包作業、採購請款作業、建立專業性採購制度及倉管、材料成本之控制。進出口業務及事務事項之綜合業務。
技術處	負責本公司 MOT 之製作、工程技術之督導及研發、協助業務估價、新產品開發之進度管制。
製造工廠	產銷協調、工時成本之控制、工程管制及生產計劃建立及維護等事宜。薄板工程、電廠維修、表面塗層等生產及工程事宜。機械加工及協助工程單位彙整及修訂 MOT 等事宜。

董事提名及遴選

本公司依據 2016 年 5 月 4 日董事會通過之「公司治理實務守則」第 20 條，就董事會成員擬訂多元化方針並落實執行，並揭露於公司網站及公開資訊觀測站。本公司董事會成員之提名及遴選係遵照公司章程之規定，除評估各候選人之學經歷資格外，並參考利害關係人之意見，遵守董事選舉辦法及公司治理實務守則，以確保董事成員之多元性及獨立性。

本公司現任董事會由 8 位董事組成，包含 2 位非執行董事 (25%)、4 位獨立董事(50%)及 2 位執行董事(25%)，成員具備產業經營、財經及管理領域之豐富經驗與專業。

此外，本公司重視董事組成之性別平等，並致力提升女性董事席次至三分之一(33%)以上，目前董事會成員男性 5 位(62%)，女性 3 位(38%)，已達成目標。而全體董事成員皆為中華民國國籍，但惟因經常參與國際性之活動(如：參展、教育交流等)，對於各國文化皆見識良多，具有多元文化色彩之觀念。

下表為董事會各成員之學、經歷資料：

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財 務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財 務分 析	資訊 科技	風險 管理
董事長	曾國浩	男	50 歲 以上	2011/06/24	1. 日本東京大學 精密機械工 學博士 2. 將群專利事務所 專利工程 師 3. Fujikura Ltd. 研發係長 4. 寶一科技(股)公司董事長特 別助理、技術處協理 5. 煦康科技系統(股)公司 董事 6. MEB COMERCIAL IMPORTADORA EXPORTADORA LTD.董事 長	1. 寶一科技(股)公司 總經理&永續發展 委員會召集人 2. 文麥(股)公司 董事 3. 極致投資(股)公司 董事長 4. 嘉悉(股)公司 董事 5. 得寶投資(股)公司 董事長		✓		✓		✓	
董事	胡淑賢	女	50 歲 以上	2016/04/26	1. 銘傳大學 管理學博士 2. 銘傳大學 管理科學研究所 碩士 3. 輔仁大學 法律系財經法學 組學士 4. 寶一科技(股)公司 董事長特 別助理 5. 煦康科技系統(股)公司 監察 人	1. 寶一科技(股)公司 副總經理&永續發 展委員會委員 2. 駐龍精密機械(股) 公司 獨立董事& 薪酬委員(召集人) &審計委員(召集 人)&永續發展委 員會(召集人)	✓	✓			✓		✓

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財 務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財 務分 析	資訊 科技	風險 管理
					6. 共通科技(股)公司 副總經理	3. 旭東機械工業(股) 公司 獨立董事& 薪酬委員&審計委 員&永續發展委員 會委員							
董事	林高順	男	50 歲 以上	2020/06/22	1. 輔仁大學企業管理學學士 2. 淳安電子(股)公司董事、監 察人	1. 文麥(股)公司董事 長暨總經理 2. Monterey Cayman INC.董事 長 3. 嘉悉(股)公司董事 長 4. 宏高科技(張家港) 有限公司董事長 5. 高緯投資(股)公司 監察人		✓					
董事	蔡美麗	女	50 歲 以上	2003/06/30	1. 國立政治大學會計研究所碩 士 2. 世新大學董事 3. 交通銀行投資部科長 4. 台北大學兼任講師 5. 世新大學兼任講師	1. 歐華投資開發(股) 公司 董事暨總經 理 2. 倫飛電腦實業(股) 公司 法人董事代 表人	✓	✓			✓		

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財 務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財 務分 析	資訊 科技	風險 管理
					6. 文化大學兼任講師	3. 元翎精密工業(股) 公司 法人董事代 表人							
獨立 董事	蘇慶陽	男	50 歲 以上	2014/6/24	1. 成功大學機械系學士 2. 政治大學企研所企家班 3. 金屬工業發展中心常務董事 4. 台灣區車輛工業同業公會常 務理事 5. 中華汽車工業(股)公司 董事 暨總經理 6. 華擎機械工業(股)公司 董事 長 7. 順益汽車(股)公司 副董事長 8. 匯豐汽車(股)公司董事長 9. 中華賓士汽車(股)公司 總裁 10. 裕隆汽車製造(股)公司董事 11. 佳世達科技(股)公司 獨立董 事 12. 馬來西亞商陳唱集團資深集 團顧問 13. 中國機械工程學會副理事長 14. 中國工程師學會傑出工程師	1. 彥臣生技藥品(股) 公司 董事 2. 瑞智精密(股)公司 獨立董事&薪酬委 員(召集人)&審計 委員(召集人) 3. 博士學投資(股)公 司 董事長 4. 寶一科技(股)公司 薪酬委員(召集人) & 審計委員(召集 人)		✓	✓		✓		

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財 務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財 務分 析	資訊 科技	風險 管理
					評審委員								
獨立 董事	黃敏恭	男	50 歲 以上	2020/6/22	1. 國立政治大學 法學學士(法學院政治學系) 2. 國立政治大學 法學碩士(法學院公共行政研究所) 3. 台北市政府秘書處法制室科員 4. 台灣省自來水公司專員、第十一區管理處總務室主任 5. 國立中興大學企業管理學系兼任講師 6. 台灣省選舉委員會行政室主任 7. 台灣省議會秘書處股長、秘書、專門委員、主任秘書、副秘書長、秘書長 8. 台灣省諮議會簡任十四職等秘書長 9. 桃園縣副縣長 10. 桃園縣代理縣長 11. 臺灣自來水公司董事長 12. 行政院研究發展考核委員會	1. 財團法人二十一世紀基金會執行長 2. 倫飛電腦實業(股)公司 法人董事代表人 3. 寶一科技(股)公司 薪酬委員&審計委員		✓					✓

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財 務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財 務分 析	資訊 科技	風險 管理
					副主任委員 13. 行政院政務副秘書長 14. 台灣車輛(股)公司 董事長 15. 尚茂電子材料(股)公司董事 長								
獨立 董事	盧文祥	男	50 歲 以上	2015/1/15	1. 國立政治大學科技管理博士 2. 美國 Franklin Pierce Law Center 富蘭克林 法學院智 慧財產碩士 3. 臺灣中興大學（現台北大 學）法學碩士 4. 臺灣東吳大學法律系比較法 學士 5. 駐新加坡臺北代表處顧問兼 經濟組組長 6. 經濟部智慧財產局副局長 7. 法務部資訊處簡任專門委員 8. 臺灣花蓮、士林、臺北地方 檢察署檢察官 9. 臺灣士林地方法院民庭法官 10. 臺灣板橋地方法院刑庭法官	1. 立積電子股份有限 公司獨立董事、薪 酬委員、審計委員 2. 智慧財產及商業法 院特聘調解委員 3. 廈門大學知識產權 研究院兼職教授 4. 東吳大學法律研究 所兼任教授 5. 盧文祥律師事務所 主持律師 6. 寶一科技(股)公司 薪酬委員&審計委 員 7. 亞果生醫科技(股) 公司獨立董事&審 計委員					✓	✓	

職稱	姓名	性別	年齡	初次（選） 就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公 司職務	產業經驗				專業能力		
							銀行 / 財 務	經營 管理	業務 行銷	研發	會計 及財 務分 析	資訊 科技	風險 管理
獨立 董事	李定安	女	50 歲 以上	2023/06/28	1. 國立台灣大學會計學系學士 2. 台灣舞弊防治與鑑識協會 董事暨公共關係委員會主委 3. 朱莉國際有限公司 獨立董 事 4. 駿吉-KY 獨立董事 5. 晟鈦(股)公司 獨立董事、薪 酬委員 6. 文麥(股)公司 獨立董事	1. 建誠聯合會計師事 務所 會計師 2. 台北市政府商業處 諮詢會計師 3. 經濟部投資審議委 員會諮詢會計師 4. 台北市產業發展局 諮詢會計師 5. 中華國際投融資促 進會 監事 6. 寶一科技(股)公司 薪酬委員&審計委 員 7. 蘭亭水舍投資(股) 公司 董事長 8. 蘭亭書閣投資(股) 公司 監察人	✓				✓		✓
註： 第九屆董事會任期：2023 年 06 月 28 日至 2026 年 06 月 23 日。 第十屆董事會任期：2026 年 06 月 24 日至 2029 年 06 月 23 日(2026 年 06 月 24 日股東常會董事全面改選完成)。 董事會成員 50 歲以上 8 位。													

董事會運作情形

本公司董事會以每季召開 1 次為原則，審查經理部門提報董事會事項，2025 年計召開 6 次董事會議（董事平均出席率為 97.92%）。經理部門視議案內容列席董事會備詢，使董事會與經理部門有充分之時間溝通。

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	曾國浩	6	0	100%
董事	胡淑賢	6	0	100%
董事	林高順	5	1	83.33%
董事	蔡美麗	6	0	100%
獨立董事	蘇慶陽	6	0	100%
獨立董事	黃敏恭	6	0	100%
獨立董事	盧文祥	6	0	100%
獨立董事	李定安	6	0	100%

董事獨立性與利益衝突管理

公司針對董事之利益迴避訂有明確制度，除依相關法令規定事項須為迴避外，亦明定有董事應自行迴避之事項，另亦落實執行本公司及子公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。

本公司制定防止利益衝突之政策，並提供適當管道供董事與經理人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。本公司於 2023 年股東常會全面改選增加獨立董事席次至 4 席，董事皆秉持高度自律，對董事會所列議案與其自身或其所代表之法人有利害關係或有損及公司利益之虞時，於該議案進行時離席迴避，全程未參與討論及表決，且過半數之董事未兼任員工或經理人。本公司董事改選規劃時，已加以避免董事間具有配偶、二親等內血親之關係，董事間亦堅守誠信原則，所列議案如與董事具有控制從屬關係之公司時，於該議案進行時離席迴避，全程未參與討論及表決，且未有相互支援進行表決之情事發生。

本公司目前有 4 位獨立董事，獨立董事占比 50%，且董事會成員間均無配偶或二親等以內之親屬關係，所有外部董事皆符合獨立性情形，另為經營發展及實務運作的需要，有 2 位董事擔任本公司經理人。本公司訂定「獨立董事之職責範疇規則」，且明確訂定「獨立董事如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明」、「本公司或董事會不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務」及「獨立董事執行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員或聘請專家協助辦理」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。以下董事對利害關係議案迴避之執行情形：

董事會議屆次/日期	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
第 9 屆第 10 次 2025/01/07	本公司經理人 2024 年度年終獎金發放案。	個人報酬支給	曾董事長國浩、胡董事淑賢離席迴避，全程未參與討論及表決
第 9 屆第 12 次 2025/05/09	本公司 2024 年度董事酬勞發放案。	個人報酬支給	董事個別離席迴避不參與討論及表決

第 9 屆第 13 次 2025/06/16	決議本公司經理人 2024 年度員工 酬勞分配案。	個人報酬支給	曾董事長國浩、胡董事淑賢離席 迴避，全程未參與討論及表決
第 9 屆第 13 次 2025/06/16	委任第一屆永續發展委員會委員 案。	委任第一屆永續發展 委員會委員之公正性	曾董事長國浩、胡董事淑賢離席 迴避，全程未參與討論及表決

董事會進修情形

因應產業環境快速變化與創新，本公司董事們定期接受培訓課程提高企業治理能力、保障企業營運、加強風險管理，並推動企業永續發展。董事會每位成員定期接受教育課程至少 6 小時以上。

董事會進修一覽						
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	曾國浩	2025/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3	
董事	胡淑賢	2025/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		2025/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
董事	蔡美麗	2025/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		2025/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	
法人董事代表人	林高順	2025/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	6
		2025/11/20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	展望2026年全球及台灣經濟趨勢	3	
獨立董事	蘇慶陽	2025/05/08	社團法人中華公司治理協會	法律風險解析-內線交易暨勞動爭議防免	3	6
		2025/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	
獨立董事	黃敏恭	2025/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	9
		2025/07/09	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
獨立董事	盧文祥	2025/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	9
		2025/07/31	臺灣證券交易所	114年度壯大臺灣資本市場高峰會	3	

		2025/10/03	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	李定安	2025/06/16	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	2	26
		2025/02/18 ~ 2025/02/20	SGS Taiwan Ltd.	ISO14064-1:2018 溫室氣體盤查標準主導查證員訓練課程	24	

功能性委員會

審計委員會

本公司依據證券交易法規定設立審計委員會，由全體獨立董事組成。委員會的運作以監督公司財務報表允當表達、簽證會計師選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司風險管控等事項為主要目的，主要職責包括審議下列事項：

1. 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任、報酬及其獨立性及適任性之評估。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 年度財務報告及半年度財務報告。
11. 營業報告書以及盈餘分派或虧損撥補之議案。
12. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議，2025 年度召開審計委員會共計 5 場。

2025 年度召開審計委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	蘇慶陽	5	0	100%
委員	黃敏恭	5	0	100%
委員	盧文祥	5	0	100%
委員	李定安	5	0	100%
註： 第二屆審計委員會任期自 2023 年 06 月 28 日至 2026 年 06 月 23 日。 第三屆審計委員會任期自 2026 年 06 月 24 日至 2029 年 06 月 23 日。				

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董監事及經理人之報酬。依據中華民國法律及本公司「薪酬委員會組織章程」規定，薪資報酬委員會成員應由董事會任命，成員為四人，其中過半數成員應為獨立董事。目前本公司之薪酬委員係由四位獨立董事組成。薪酬委員會每年至少召開二次會議，但得視需要另行召開。本委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

1. 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其薪資報酬之內容及數額。
4. 本公司年度如有獲利，提撥不高於 3% 為董事酬勞，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。

本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪酬委員會組織章程」辦理，每年至少召開二次常會，2025 年度召開薪酬委員會共計 4 場。

2025 年度召開薪資報酬委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	蘇慶陽	4	0	100%
委員	黃敏恭	4	0	100%
委員	盧文祥	4	0	100%
委員	李定安	4	0	100%
註： 本屆(第五屆)薪資報酬委員會任期自 2023 年 08 月 07 日至 2026 年 06 月 24 日。				

永續發展委員會

為落實本公司企業社會責任及達成永續發展理念，本公司已訂定「永續發展實務守則」及於 2025 年 6 月 16 日設置「永續發展委員會」及由董事會委任第一屆永續發展委員會委員。

依據中華民國法律及本公司「永續發展委員會組織規程」規定，永續發展委員會成員應由董事會委任之，成員不得少於三人，且至少一名董事參與督導。目前本公司之永續發展委員係由二位董事及一位公司高階主管組成。永續發展委員會每年至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。

「永續發展委員會」秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

本公司永續發展委員會運作方式係依本公司「永續發展委員會組織規程」辦理，每年至少召開一次常會，2025 年度召開永續發展委員會共計 2 場。

2025 年度召開永續發展委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	曾國浩	2	0	100%
委員	胡淑賢	2	0	100%
委員	鐘易全	2	0	100%
註： 本屆(第一屆)永續發展委員會任期自 2025 年 06 月 16 日至 2026 年 06 月 24 日。				

董事會薪酬制度

本公司給付董事之酬金政策，係依據公司法及本公司章程規定，本公司年度如有獲利，得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 3% 為董事酬勞，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「經理人薪資報酬政策及制度」經理人酬金包含薪資及獎金，薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

董事會及功能性委員會績效評估結果

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依據上市上櫃公司治理實務守則，本公司「寶一科技股份有限公司董事會績效評估辦法」之修訂，經 2020 年董事會決議通過，規範每年執行一次內部董事會及功能性委員會績效評估。

本公司為考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，為妥善執行董事權力及義務，包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修等。董事會績效評估程序說明如下：

- 確立當年度受評估之單位、期間及範圍（整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等）。
- 確立評估之方式（董事會內部自評、董事成員（自我或同儕）自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等）。
- 挑選適當之評估執行單位。
- 由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」等相關自評問卷，最後由公司治理主管將資料統一回收後，針對評估指標之
評分標準加以記錄評估結果後，提報董事會。
- 評估期間：2025 年度(自 1 月 1 日至 12 月 31 日止)，評估結果應於次一年度第一季結束前完成。

2025 年度董事會暨功能性委員會評估得分皆為 95 分以上，足以顯示本公司董事會暨功能性委員會整體運作完善，符合公司治理之要求。依「寶一科技股份有限公司董事會績效評估辦法」規定，將評估結果於 2026 年 1 月 12 日提報董事會。2025 年度評估作業結果如下：

董事會		
整體評估：公司治理單位依據評量表進行評鑑，評估得分為 96.00 分		
評估指標	題數	各面向得分(滿分 5 分)
一、對公司營運之參與程度	12	4.83
二、提升董事會決策品質	12	4.83
三、董事會組成與結構	7	4.71
四、董事之持續進修	7	4.71
五、內部控制	7	4.86
合計/平均分數	45	4.80

個別成員自評		
整體評估：統計各董事自評問卷結果，評估得分為 98.26 分		
評估指標	題數	各面向得分(滿分 5 分)
一、公司目標與任務之掌握	3	4.96
二、董事職責認知	3	5.00
三、對公司營運之參與程度	8	4.89
四、內部關係經營與溝通	3	4.92
五、董事之專業及持續進修	3	4.88
六、內部控制	3	4.88
合計/平均分數	23	4.91

審計委員會		
整體評估：公司治理單位依據評量表進行評鑑，評估得分為 97.14 分		
評估指標	題數	各面向得分(滿分 5 分)
一、對公司營運之參與程度	4	5.00
二、審計委員會職責認知	5	5.00
三、提升審計委員會決策品質	7	4.86
四、審計委員會組成與結構	2	4.50
五、內部控制	3	4.67
合計/平均分數	21	4.86

薪資報酬委員會		
整體評估：公司治理單位依據評量表進行評鑑，評估得分為 96.19 分		
評估指標	題數	各面向得分(滿分 5 分)
一、對公司營運之參與程度	4	5.00
二、薪資報酬委員會職責認知	5	4.80
三、提升薪資報酬委員會決策品質	7	4.86

四、薪資報酬委員會組成與結構	2	4.67
五、內部控制	3	4.50
合計/平均分數	21	4.81



2.2 經濟績效

重大主題：經濟績效			
重要性	健全且穩健的經濟績效是企業追求永續經營的基石。優異的財務健康度不僅能引領企業提升核心競爭力、優化資源配置，更是激勵員工與深化技術研發的實質後盾。本公司致力於結合核心策略與永續思維，在追求營收與盈利穩定增長的同時，兼顧環境與社會效益，以實現企業與利害關係人的長期共榮。		
影響與衝擊	經濟面： ▲：穩健的經濟表現能有效提升市場與投資人信心、吸引優質資本注入，並透過穩定的獲利能力，健全公司財務結構，促進核心業務的實質成長。 ▼：若不幸發生營運虧損，將面臨資源緊縮、限縮研發動能，並可能對企業商譽造成衝擊。此外，若過度盲目追求短期財務績效，恐導致經費配置失衡，增加企業的長期營運風險。 環境面： ▲：充足的經濟資源可支持公司加大在「綠色製程、低碳技術、節能設備及廢棄物減量」等領域的研發與資本投入，積極降低營運對環境的負面衝擊。 ▼：隨著經濟與生產活動產能的擴張，若未採取相對應的環保與節能減碳措施，可能增加能源消耗，甚至對空氣、水體造成額外負擔，加劇氣候變遷風險。 人（人權）面： ▲：良好的經濟效益使公司有能力持續改善職場工作環境、提供具競爭力的薪酬福利、強化勞動保障與人才培育，進而打造安心職場、降低流動率。 ▼：若企業在追求利潤極大化的過程中，忽視了勞動權益、犧牲職場安全或忽略對當地社區的關懷與溝通，將嚴重侵害利害關係人權益，損及企業的道德責任與社會形象。 ▲：正面 / ▼：負面		
政策	秉持穩健之財務與營運原則，透過完善的公司治理架構、嚴謹的風險控管機制，在追求經濟價值穩定增長的同時，積極兼顧環境與社會效益，實現長期的永續經營。		
策略	機會積極管理	- 持續投資於新技術與研發創新，精準滿足客戶與市場需求。 - 積極響應政府產業政策，參與產業升級創新輔導計畫，促進企業數位成長與永續發展。	
	風險預防管理	- 定期追蹤各項法規變動，並透過參與主管機關與專業機構之研討會，確保營運全面合規。 - 實施多元化供應商管理策略，並定期進行供應商風險評估與評鑑，避免單一來源失效導致生產中斷。	
	負面衝擊補救措施	- 建立健全之財務防禦機制，如遇重大外部衝擊導致財務損失，透過短期融資工具與彈性成本結構管理，確保營運資金穩健。 - 面臨經濟景氣波動時，秉持勞資共榮原則，優先以「不裁員、保障員工基本福利、推動內部轉調與培訓」等模式，與同仁共體時艱，維持組織韌性。	
目標與標的	短期目標： 優化營運成本結構，提升生產效率以實現穩健之盈利增長。		

	中期目標： 持續成長與購置先進技術與節能設備，全面提升製程效率與產品品質。
	長期目標： 確立行業領導地位，具備全球競爭力。
管理評量機制	以公司董事會定期監督財務績效並委請專業會計師進行財務簽證。
績效與調整	2025年營收相較於2024年上升136,883仟元。 2025年稅前淨利相較於2024年下降59,659仟元。
註： 短期3年以內、中期3~10年、長期10年以上。	

營運績效

寶一科技作為航太零組件產業的領導企業，積極拓展國際市場並深化供應鏈合作，以提升市場佔有率，於 2025 年全年營業收入為新台幣 961,015 仟元，營業毛利為 177,992 仟元，相較於 2024 年的全年營業收入顯著成長，原因係為航空業供應鏈復甦。

寶一科技 2024 年與 2025 年經營績效一覽			
項目 / 年度		2024 年	2025 年
營業收入（新台幣仟元）	「產生的直接經濟價值」	824,132	961,015
營業成本（新台幣仟元）	「分配的經濟價值」	638,880	783,023
營業毛利（新台幣仟元）		185,252	177,992
營業損益（新台幣仟元）		72,506	63,364
營業外收入及支出（新台幣仟元）		30,021	(20,496)
稅前淨利（新台幣仟元）		102,527	42,868
本期稅後淨利（新台幣仟元）		102,088	37,446
本期綜合損益總額（新台幣仟元）		102,260	36,983
每股盈餘（新台幣元）		1.490	0.55
員工福利金額（新台幣仟元）		2,820	2,996
股利（仟新台幣元）		20,572	48,001
員工薪資（含員工福利）（新台幣仟元）		188,484	178,480
留存經濟價值(新台幣仟元)		163,123	123,142
支付出資人款項（新台幣仟元）	「分配的經濟價值」	20,572	48,001
支付政府的款項（新台幣仟元）	「分配的經濟價值」	1,504	6,806
社區投資（新台幣仟元）	「分配的經濟價值」	53	43
註： 1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。 2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。 3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如:員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。 4. 社區投資指的是捐款及捐贈。 6. 留存的經濟價值:「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。			

政府財務補助

寶一科技為促進產業升級及持續發展，積極參與政府相關產業補助計劃與人力資源提升，於報導期間接受政府單位之財政補助共 9,112,595 元，詳細補助如下表：

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額 (元)
產業升級創新平台輔導計畫	經濟部產業發展署	9,057,495
貨物稅	國稅局	35,700
陪產檢及陪產假薪資補助	勞動部勞工保險局	19,400
總計		9,112,595
註：稅收減免、補助計畫、疫情補助皆為政府財務補助。		

稅務管理

為有效管理稅務風險，本公司遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅收風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。由財務長為稅務管理負擔最終責任，董事會委託審計委員會監督公司執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循(包含稅務遵循)、企業風險管理等重大事項，日常稅務行政與管理則由財務處執行，並由合格且經驗豐富的外部稅務專業人員協助履行本公司的稅務義務。

法令遵循	本公司全面遵循國際租稅準則及營運所在地國家之稅務法規，於法定期限內誠實申報及完納稅負。 解讀稅務法令應同時考量法條文字及立法精神，秉持常規交易原則，絕不透過不具商業實質之交易安排，進行人為利潤移轉至低稅率國家之行為。
資訊透明	本公司定期於公開管道（如：公開資訊觀測站之財務報告、年報及永續報告書等），適當且合規地揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保稅務資訊之透明度與可信賴性。
誠信溝通	與各營運所在地國家之稅務機關建立互信尊重及誠實溝通之聯繫，適時進行稅務事項討論及釋疑，並維持和諧良好關係。

本公司積極透過多管道與利害關係人進行交流，並實際參與稅務倡議等行動來支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。

財報	年報
	

2.3 誠信經營與法規遵循

落實誠信經營

寶一科技恪守最高商業道德標準，以杜絕貪汙以及任何形式之舞弊行為，為此，寶一為建立誠信經營之企業文化及健全發展，依相關法令規範訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」，經董事會通過。明確規範禁止不誠信行為，包括行賄及收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助及接受不正當利益等，並嚴格遵守與客戶簽訂之合約及其它相關規定，禁止從事不公平之競爭行為，確保治理階層及內部所有員工、供應商均以公平與透明之方式進行商業活動。本公司為健全誠信經營之管理，設置隸屬於董事會之專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並定期向董事會報告。且訂定具體之檢舉制度，以確保執行之有效性。並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或誠信及道德之行為時，向審計委員會、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報，並透過多管道宣導，包括新進員工訓練、公司公布欄及網站公告，確保所有員工充分了解並遵循誠信守則。

針對防範內線交易情事之發生，本公司訂有防範內線交易管理辦法及內部重大資訊處理作業程序。每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理「防範內線交易管理辦法」、「內部重大資訊處理作業程序」及相關法令之教育宣導，對新任之董事、經理人及受僱人則於上任後適時提供教育宣導以供遵循。

2025 年誠信經營執行狀況如下：

供應商承諾	建立供應商手冊，並簽署「最優惠待遇清廉保證協議」及「保密協議書」。
教育訓練	●完成誠信法遵教育共計 344 人(106 小時)。 ●完成安全衛生教育共計 274 人(176 小時)。
承諾	員工入職簽署服務承諾書(簽署率 100%)，董事及高階主管簽署遵循誠信經營守則聲明書(簽署率 100%)。
宣導	透過公告及 E-mail 進行誠信及保密責任宣導，並設立檢舉制度， <u>舉報申訴電子郵件</u> susan@aerowin.com 。

2025 年並無發生貪腐之事件，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知審計委員會。相關檢舉制度如下：

檢舉制度	
● 建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供公司內部及外部人員使用。 ● 指派檢舉受理專責人員或單位，檢舉情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至審計委員會，並訂定檢舉事項之類別及其所屬之調查標準作業程序。 ● 訂定檢舉案件調查完成後，依照情節輕重所應採取之後續措施，必要時應向主管機關報告或移送司法機關偵辦。 ● 檢舉案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄與保存。 ● 檢舉人身分及檢舉內容之保密，並允許匿名檢舉。 ● 保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施。 ● 檢舉人獎勵措施。	

若有相關情事發生，可直接利用信箱進行舉報，所有舉報事項將由副總經理直接處理，除法律另有規定外，本公司將對舉報人之身分及所提供之資訊嚴格保密，並採取適當措施保護其個人資料及隱私。經查證屬實之舉報，本公司將針對不法行為予以嚴懲處置。

檢舉管道	
受理單位	胡淑賢 副總經理
通信地址	730 台南市新營區新工路 13 巷 1 號
檢舉電話	(06)653-5001
電子郵件	susan@aerowin.com

法規遵守總覽

公司治理相關法規	勞工權益相關法規
- 無違反公司法 - 無違反商業法 - 無違反證券金融法規 - 無貪腐事件	- 無違反性別平等工作法 - 無強迫勞動 - 無使用童工 - 無違反歧視或人權事件
產品相關法規	環境保護相關法規
- 未有禁止或具爭議性之產品 - 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 - 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 - 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 - 無違反客戶隱私事件 - 無違反行銷傳播法規	無環保法規事件
註： 1. 依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」第4條第1項第26款之規定：單一事件罰鍰金額累計達新台幣100萬元以上者，為重大違規事件需對外發布重訊。 2. 職安法法規，30萬以上就稱為重大裁罰。	

違反法規相關情事

本公司高度重視法規遵循，對於違反法規之裁罰案件，均以嚴謹態度處理。於報告期間，共計一起違反法規事件，皆已於期限內完成現場缺失改善。為強化職業安全衛生管理，本公司將導入 ISO 45001 納入長期目標規劃。

處罰款事件	
處分類型	職業安全衛生法
違反日期	2025 年 5 月 15 日
發文字號	臺南市政府勞工局南市勞安字第 1140734511 號函
違反法令	二廠 1 樓電焊區油壓式斜度滾圓機，經量測機台設備外殼對地電壓達 108 伏特。
處分內容	電焊區油壓式斜度滾圓機部份停工，罰款 10 萬元。
因應說明	經修復該設備接地線後於 2025 年 6 月 3 日擬定復工計畫書提出復工申請後核准復工。

人權盡職遵守

本公司嚴格遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》等相關法規，明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等；為有效管理人權風險，我們建立員工申訴管道，掌控人權風險，並實施運用人權盡職調查程序蒐集相關人權議題，進行議題重大性篩選與評估，執行預防及減緩措施，透過修正回饋與持續改善的流程，持續完善供應鏈的人權管理。

為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視事件發生，於公司內部網站發布「宣導事項」及辦理性別平等與人權相關教育訓練。

為確保勞動人權的落實及遵守中華民國「勞動基準法」與「性別工作平等法」等規定，會不定期檢視童工與未成年工、強迫勞動、性騷擾、勞資溝通、表達自由等各項議題的落實情形。

本公司人權管理政策及具體方案摘要如下：

良好勞資關係	員工權益與福利不僅關係到員工的個人生活品質，還直接影響到組織的營運、競爭力及長期發展。實一致力維持良好的勞資關係，積極提供最好的福利條件，將可增強員工對實一的歸屬感和忠誠度，為公司帶來更穩定、永續的營運環境。
和諧勞資關係	提供公平合理的薪資與工作條件提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實雇用、薪酬福利、訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之事情。
建立安全與健康的工作環境	提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。
不歧視	杜絕歧視並確保工作機會均等為保障員工工作機會均等，不允許對個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等有任何差別待遇或任何形式之歧視。2025 年無發生任何歧視事件發生。
禁用童工	本公司遵循政府勞動法規，符合聘僱最低年齡的法律和規定，不雇用童工。2025 無發生雇用童工之情事。
不強迫勞動	本公司遵循政府勞動法規，定期關心及管理員工出勤狀況，不強迫勞動。2025 年無此情事發生。
保護隱私及防治騷擾	性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇及健康與安全工作環境。並且透過公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任避免發生職場不法侵害。保護隱私- 一旦發生職場不法侵害，公司設有申訴專線，並致力於同仁申訴過程中保護個人隱私，以打造友善之工作環境。 【性騷擾防治申訴及調查處理辦法】 公司訂有"性騷擾防治申訴及調查處理辦法"以確保公司同仁進入到實一可以獲得相對應的保障，建立友善的工作環境，消除工作環境內源自於性或性別的敵意因素，以保護員工不受性侵害及性騷擾之威脅。也會定期舉辦或鼓勵人員參與性侵害及性騷擾防治相關教育訓練，經公司同意參加者，將給予公差登記及經費補助。本公司受理性騷擾申訴之管道如下： ■ 專線電話：06-6535001 分機 313 ■ 專線傳真：06-6535057 ■ 專用電子信箱：hr@aerowin.com

提供申訴機制及管道	內部建有員工申訴專線、申訴信箱及勞資會議等多元溝通管道，提供員工反映問題。
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	關懷員工身心健康，定期提供員工免費健康檢查。

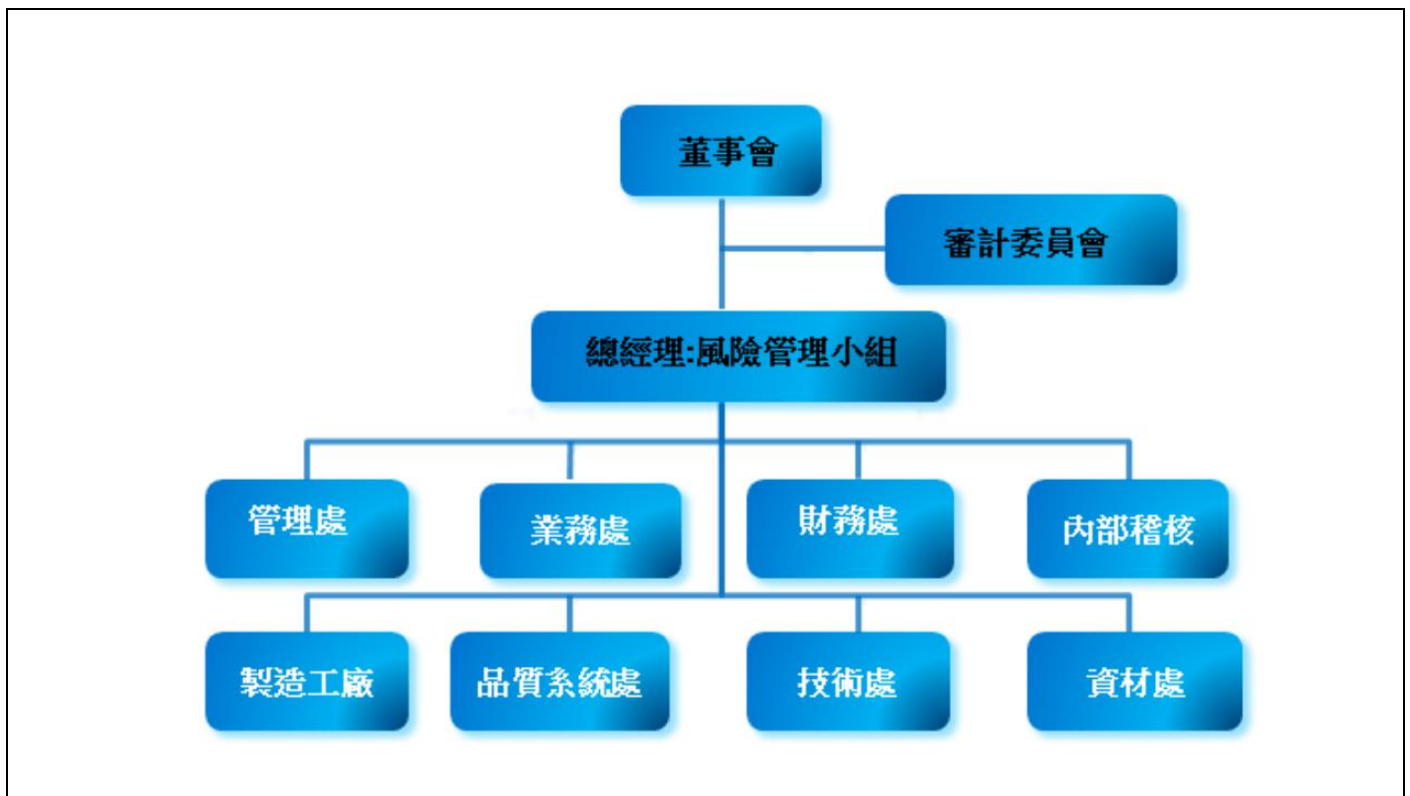


2.4 風險管理

本公司於 2021 年 05 月 07 日訂定「風險管理政策與程序」，並經審計委員會及董事會通過，作為本公司風險管理之最高指導原則。

本公司審計委員會負責風險管理辦法與相關政策之制定與修正，董事會為風險管理之最高單位，於 2021 年 10 月 1 日授權由總經理擔任風險管理小組總召集人，各業務單位定期進行風險因子鑑別與風險控管，以促進風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率。定期召開風險管理小組會議並每年一次向董事會報告其運作情形。2025 年分別在安全庫存量、客戶滿意度、人力資源穩定性、員工教育訓練等 40 項風險項目進行評估，未有發現超過風險接受度之情形，並於 2026 年 1 月 12 日提報於董事會。

● 風險管理架構：



各權責單位之執掌如下：

董事會	為本公司風險管理之最高單位，依整體營運策略及經營環境，以遵循法令、推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
稽核室	為隸屬於董事會之獨立部門，依公司內部控制與稽核計畫定期查核各單位落實情形，依稽核結果製作稽核報告呈報董事會並追蹤。
總經理	執行風險管理決策並協調跨部門之風險管理互動與溝通。
管理階層	各部處級之主管負有風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效進行。

● 2025 年度風險項目與因應方案：

風險控管範疇		
類型	可能風險	因應作法
財務風險	利率、匯率變動、通貨膨脹情形	➤ 利率風險：本公司之利率風險主要來自營運活動所需之銀行借款。為因應全球及國內央行之利率變動政策，本公司財務部門密切監控市場利率走勢，與往來銀行保持良好溝通，並適時調整長短期借款配置。同時，採取優化債務結構之策略，在合規與風險可控前提下，尋求低利率之融資管道以控管利息支出，降低利率變動對公司獲利之影響。 ➤ 匯率變動：本公司產品以出口外銷為主，部分生產原物料及機器設備則自國外進口，利用外幣營收直接支應外幣採購需求，以降低整體外匯部位之曝險。此外，財務部門亦透過即時監控市場匯率變動，彈性調整結匯時程與外匯留存部位，透過穩健的保守型資金調度，有效維護公司利潤與營運財務之穩健。 ➤ 通貨膨脹影響：本公司對此透過落實精實生產、優化採購策略與提升製程效率等內部管理手段，積極控管各項生產與營運成本，截至目前為止，通貨膨脹情形並未對本公司之營運及損益造成重大不利影響。
	進貨或銷貨集中	(1) 本公司最近三年度及申請年度並無發生任何供貨中斷或缺乏之情事，其所生產之航空發動機零組件係屬高品質及高穩定度產品，因此配合客戶要求，搭配所需原料之廠商。最近三年度除向 Howmet Aerospace Components (Suzhou) Co., Ltd 及 Aerospatiale Hemmingford inc 進貨金額之比重較高外，餘對單一供應商之比率皆在 20%以下。因 Howmet Aerospace Components (Suzhou) Co., Ltd 及 Aerospatiale Hemmingford inc 為本公司主要銷貨客戶之指定用料供應商，客戶亦會向原料供應商預示需求量，故其原料供應尚不致於出現短缺或中斷之情事。於 2023~2025 年度本公司自 Howmet Aerospace Components (Suzhou) Co., Ltd 之進貨金額佔總進貨金額之比重分別為 23%、23.97%、30.35%及 Aerospatiale Hemmingford inc 之進貨金額佔總進貨金額之比重分別為 27.39%、21.45%、25.03%，且本公司與其主要供應商之間已建立長期良好合作關係，其最近兩年度相關供應商交貨狀況尚屬良好，尚未發生供貨短缺、中斷或延遲以致影響生產

		作業等情況，其供貨來源尚屬穩定。 (2) 本公司主要從事航空發動機零組件之設計、製造、加工及銷售等業務，其 2023~2025 年度第一大銷貨客戶 Safran Aircraft Engines 及 Kawasaki Heavy Industries 之銷售金額佔各年度營業收入之比例分別為 37.87%、37.43%、30.52%，因本公司生產製程及交貨品質深獲 Safran Aircraft Engines 肯定，而成為其長期合作之主要供應廠商之一，採購訂單持續且供應產品項目逐年增加，進而帶動銷貨金額之提升，而本公司在產能及資源相對受限之情況下，致有銷貨集中於單一客戶之情事。本公司因銷貨集中所面臨之風險為主要客戶取消訂單或臨時抽單，進而影響公司營收與獲利，針對以上可能發生之風險，本公司所採取之因應措施如下： A. 維繫穩定合作關係，提高客戶之信賴度 基於安全性之考量，航太產業對產品品質、製程及良率均有相當高之要求，各項零件均需經過嚴格的測試與認證，才可能被國際大廠採用，且在此之前亦須先被認定為具有發展潛力之供應商，國際大廠才願意先將所需零件之各項品質、信賴度及產品壽命等規範提供給供應商做為產品研發及測試使用，故航太產業之嚴格認證機制已形成高進入門檻，加上產品開發時程長二至三年，且需經過長期穩定性考驗，一旦成為合格供應鏈廠商，即可取得 6~10 年以上之長期訂單，短期間內不易被競爭對手取代，故客戶取消訂單或臨時抽單之風險相對較低。本公司與主要客戶往來多年，品質與技術深獲對方信賴，致主要客戶採購金額及產品項目逐年增加，雙方業已培養良好之合作默契且持續合作開發新型號發動機之零件，合作關係穩定，未來本公司仍將持續用心維繫雙方合作關係，並持續提升研發技術與特殊製程能力滿足客戶需求，成為客戶高度信賴之策略合作夥伴，以降低客戶取消訂單或臨時抽單之風險。 B. 積極開發新客戶，分散訂單來源 本公司製造之產品均通過國際航空發動機大廠嚴格之認證程序，近年來對國際大廠之銷售量及銷貨金額均維持一定水準，足見本公司產品品質及製造能力深獲肯定，本公司除持續加強品質管制以提供高品質之產品服務，並持續與國際大廠合作開發新產品，以藉此合作經驗提昇技術層次，目前本公司與主要發動機製造商均有開發計畫進行中。由於國際大廠營運規模龐大，與之長期合作除可維持產能稼動率，並能確保營收之穩定，亦有助於爭取其他國
--	--	--

		際發動機大廠之認同與訂單，未來隨本公司產品獲得客戶認可及陸續量產出貨後，本公司對單一客戶之依存度應能有效降低，以分散其銷貨集中之風險。	
		綜上所述，本公司目前除與原有客戶持續維持穩定之業務往來外，亦積極開發新客戶，未來隨新客戶族群效益逐步顯現，營收及獲利能力將可望提升，進一步降低銷貨集中之風險。	
營運風險	高風險金融活動政策	本公司一向秉持穩健保守之財務政策，未從事高風險或高槓桿之金融衍生性商品活動。為健全內部控制制度並落實風險控管，本公司已依據主管機關之相關法令，訂定了「取得或處分資產處理程序」、「背書保證作業程序」、「資金貸與他人作業程序」等完善之內部管理規範，凡相關作業均嚴格依循上述程序辦理，以確保公司資產安全並維護股東權益。	
	未來研發計劃及預計投入之研發費用	研發計畫	須再投入之研發費用(仟元)
		TRV NG 第二階段品質改善	1,000
		PW1000G(30G4868) 設計變更	3,000
		SAB Ring-stage 1 零組件開發	1,000
		SAB Ring-stage 4 零組件開發	4,000
		KHI BLOCK D 燃燒筒開發	10,000
		機械手臂打磨	1,000
		伺服沖床應用	1,500
		SAB Rise 環形件開發	3,000
		SAB Outer ring 加工	5,000
		Leap 1A stage 開發	10,000
	科技改變(包括資通安全風險)及產業變化	本公司除了本身所擁有之尖端製造技術外，並透過航太產業工會及航太小組之協助獲取產業資訊並掌握市場最新資訊。輔以平時建立與客戶之關係，將可即時把握業務機會，為未來創造出更佳的業績。	
企業形象改變對企業危機管理之影響	本公司一貫秉持正派經營之理念，以品質交期及成本提供客戶最佳之服務，同時與同業保持產品區隔相互合作的關係，於業界之形象一向良好，尚無因企業形象改變導致對公司產生重大影響之企業危機管理情事。		
法遵風險	國內外重要政策及法律變動	本公司平時對國內外及客戶在政經情勢發展及法律變動即保持高度之注意及妥善之因應能力，並向律師、會計師或其他財務會計等相關專業單位諮詢評估，是以國內外重要政策及法律變動，尚不致於對本公司財務業務產生重大之影響。	

第三章 永續供應鏈

3.1 產品與服務

重大主題：客戶隱私與資訊安全			
重要性	在數位時代，完善的保護客戶隱私已經成為企業營運中不可或缺的一環。無論是大型企業還是小型企業，都必須重視這個議題，否則一旦發生資安事件或隱私洩露，將對企業造成巨大的損失。客戶隱私是資安保護的重要一環，而資安措施的落實也是保護客戶隱私的有效手段。資通安全與客戶隱私是企業發展的基石。企業只有在確保資通安全和保護客戶隱私的前提下，才能建立良好的品牌形象，獲得客戶的信任，實現可持續發展。		
影響與衝擊	經濟面： ☹：隨著科技的進步，客戶的隱私越來越受到重視，完善的資安防護為實一與客戶建立安全的橋樑，若客戶隱私洩露可能導致企業面臨集體訴訟，造成巨大的經濟損失。 ☺：建立安全、可靠的資訊系統環境，使本公司業務永續經營，營收上升。 人權面： ☺：完善的資訊安全政策，確保本公司重要資訊之機密性，落實資料存取控制，凡使用本公司資訊以提供資訊服務或執行相關資訊業務等，皆有責任及義務保護其所取得或使用本公司之資訊資產，以防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。 ☹：若公司沒有完整的資訊安全政策，可能會使客戶不願意下單，間接影響公司商譽。 ☺：正面 / ☹：負面		
政策	2021年12月成立資訊安全管理小組及擬定相關資安政策。		
策略	機會積極管理	成立資訊安全管理小組，確認本公司資訊安全管理運作之有效性。	
	風險預防管理	建立資訊資產清單，依資安風險評鑑進行風險管理，落實各項管控措施，以及新進同仁須參與資訊安全教育訓練以提昇資訊安全防護之認知觀念。	
	負面衝擊補救措施	如有資安事件發生，將即刻依規定啟動緊急應變程序，若造成本公司利害關係人權益受損或影響公司營運，須立刻啟動重大事件通報程序，並依法規時限內於公開資訊觀測站發布重大訊息。	
目標與標的	短期目標：		
	資訊安全目標為企業持續營運，資訊系統資源強化。達成完善的資訊系統備援機制。		
	重大資安事件發生件數=0		
目標與標的	一年至少實施一次資安演練與資安會議。		
	中期目標：		
	強化資訊系統韌性		
目標與標的	長期目標：		
	零資安事件發生。		
	管理評量機制	由稽核室及查帳會計師事務所執行內、外部資安稽核。	
績效與調整	2025年發生重大資安事件為：0件。		
績效與調整	實施一次資安演練與資安會議。		
績效與調整	進行年度資安推進作業，執行資訊資產盤點、內部資安稽核及資安管理審查。		
績效與調整	定期以郵件方式跟同仁宣導資安相關議題，以提升員工資安意識。		

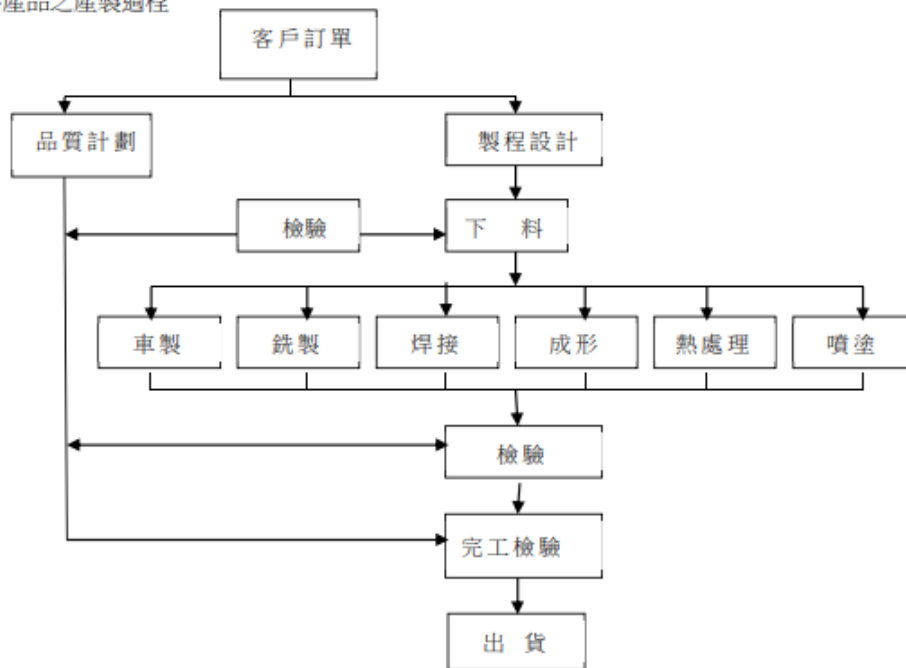
註：
短期3年以內、中期3~10年、長期10年以上。

產品與服務

本公司品質系統處會依照各客戶規範要求，若有特別包裝標示要求，則提出並已加註於廠內物管制定的一般貨品出貨包裝程序。在原料部分生管單位會依照工作程序單中的備料單需求，並且依據客戶需求計劃提出請購，由採購單位依照客戶核准商源及要求規範購料，進廠後檢驗單位擁有各項檢測設備，依相關要求進行材料接收檢驗後入庫。

寶一科技所有產品與服務資訊標示均符合適用法規與標準。截至 2025 年未曾發生任何違反標示法規而遭受裁罰的情事，充分展現企業對法規遵循與品質管理的承諾。

主要產品之產製過程



品質認證

本公司已取得 ISO 9001 國際品質管理系統、AS9100 航太品質管理系統及 Nadcap 等航太認證，皆依相關法令規定辦理，並隨時檢討其執行成效，持續改進。同時為確保客戶服務品質，提供客戶駐廠代表辦公室隨時進行會議討論溝通，及定期主動客戶拜訪聯繫，加強和客戶之間的合作關係。

產品或服務取得安規認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
公司出貨相關產品	ISO 9001 品質管理系統驗證 AS 9100 品質管理系統驗證 NADCAP 特殊製程驗證	100%
註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。		

 ISO 9001 國際品質管理系統	 AS 9100 航太品質管理系統認證	 Nadcap 航太認證：非傳統加工
 Nadcap 航太認證：熱處理	 Nadcap 航太認證：非破壞性檢測	 Nadcap 航太認證：焊接

技術研發

憑藉深厚的產業經驗，本公司已於航太領域掌握多項核心技術，包括超合金及鈦合金之成形、焊接及機械加工等技術、超合金之熱處理及表面處理技術、航太級產品品質保證系統及鑑定能力。2025 年，本公司投入研發費用達 53,569 仟元，持續致力於開發發動機相關零組件等計畫，透過持續投入研發、精進製程，提升產品與服務品質，拓展客戶群，並擴大市場佔有率。

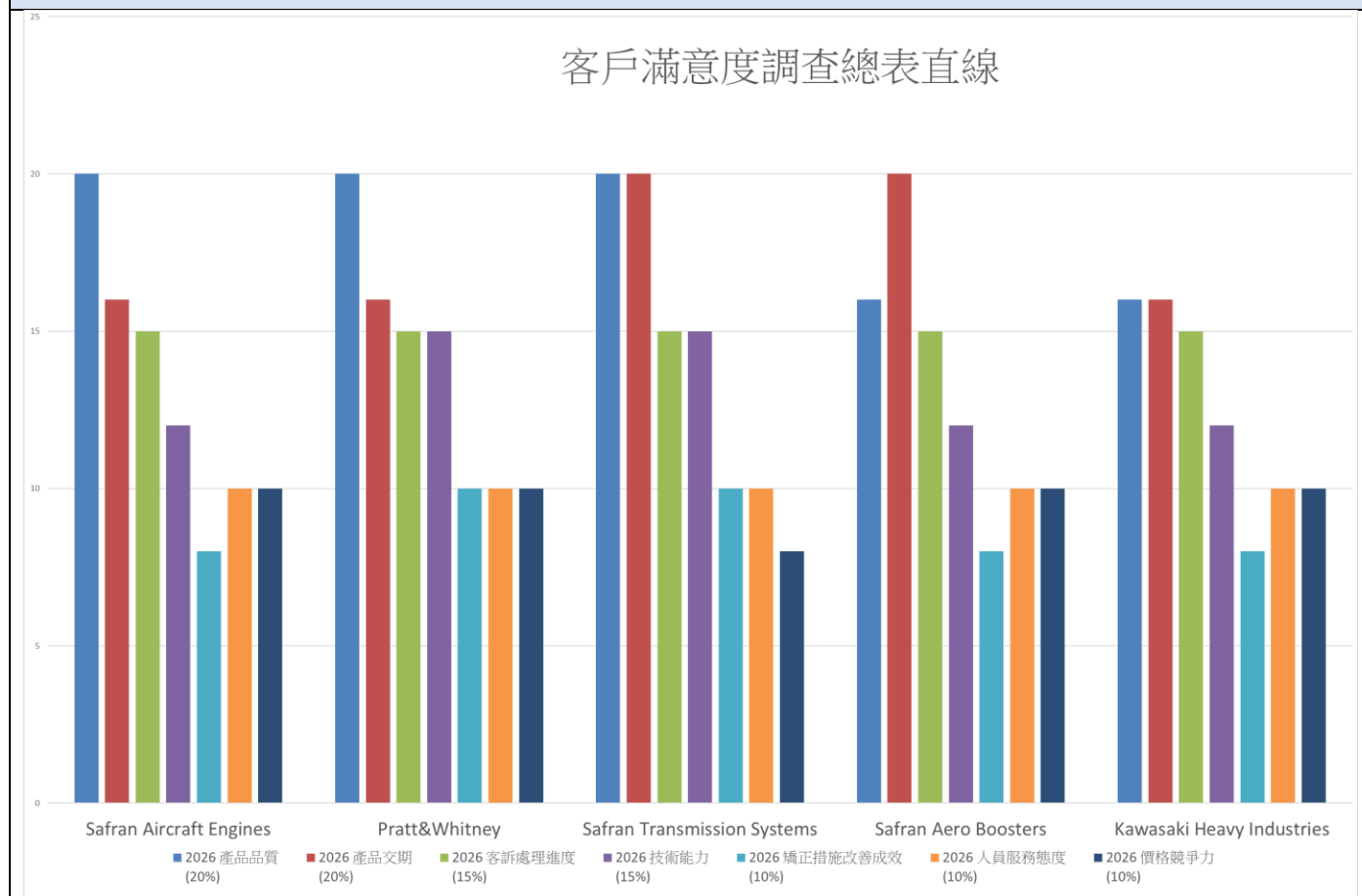
客戶滿意度

本公司訂有「客訴作業程序」及「服務程序」，並設置客戶滿意度調查之服務系統，對於收到客訴案件時，業務單位於當天立即與客戶聯繫，並於客戶指定之期限內回覆產品異常之原因及後續處置之結果。本公司產品均依客戶提供的藍圖製造，並嚴格遵循航太相關品質規範，以提供高品質產品與銷售服務。

為全面評估客戶滿意度，本公司透過問卷調查，針對產品品質（20%）、產品交期（20%）、客訴處理進度（15%）、技術能力（15%）、矯正措施改善成效（10%）、人員服務態度（10%）及價格競爭力（10%）等七大面向進行評估。2025 年調查共回收十家客戶廠商問卷，整體滿意度達 92.6 分，顯示客戶對本公司產品與服務的高度肯定。

2025 年客戶滿意度調查

客戶滿意度調查總表直線

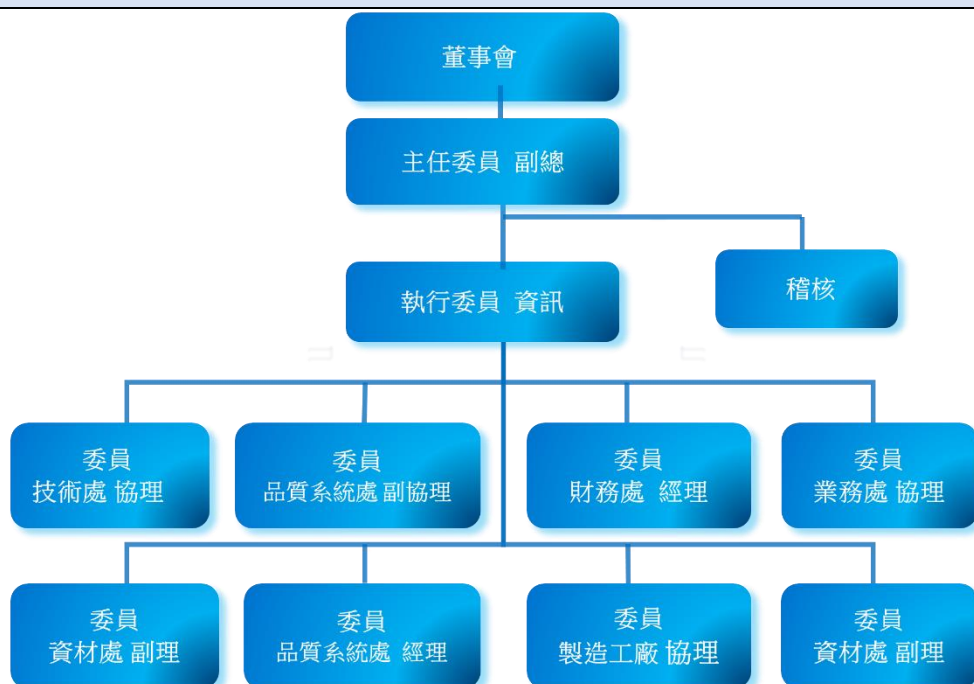


資通安全與客戶隱私

本公司於 2021 年設置「資訊安全委員會」，由主任委員副總經理擔任小組召集人，成員包括各單位資安官(由各部門兼任)，每年召開一次(得視需要增開)會議審查資通安全管理，以確保本公司業務資訊之機密性、完整性及可用性，並將會議決議事項提報董事會。在公司營運永續運作上，相關資訊安全控制措施之執行皆符合或高於資安相關法令、法規及客戶資安要求與檢測，達成業務持續之安全運作，資通安全政策同步揭露於官網。

並建立持續精進資通訊安全管理系統，以確保本公司資通訊安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險。本公司於 2025 年度並無因重大資通安全事件而遭受營運損失。

資訊安全管理組織



3.2 採購與供應鏈管理

重大主題：關鍵物料採購實務			
重要性	強化供應商管理，與供應商密切溝通，因應實際狀況調整材料交期，降低庫存過多風險及準時進料讓產品能如期交付提升顧客滿意度，有效的管理供應商及物料品質，可確保關鍵材料在重要的時候避免缺料，並落實環境保護及人權。		
影響與衝擊	經濟面： ☝：延續疫情後航太業有大量訂單需求，由於上游原料商訂單過多，交期持續增加，因此多數材料已提前下單因應。然而2025年美國關稅問題、國際局勢不穩定、加上客戶有新舊版本更換問題，導致不同機型的需求變化較往年波動更大。 生管計畫人員定期審查客戶需求，通知採購單位適時與供應商協調並調整訂單交期以調節庫存狀況、減緩資金壓力並可避免因缺料而影響廠內生產需求的問題。 經濟面/人權面： ☹：由於需求巨幅波動無法準時交付的隱憂或在廠商生產交期內短期間無法調整延後交期導致庫存增加的風險。 人權面： ☝：面對需求巨幅波動考驗下，產線已引進移工補足人力不足問題，來全力配合客戶需求。公司對客戶展現了高可信度讓產品可以準時交貨，使公司的社會形象提升。 ☝：正面 / ☹：負面		
政策	視客戶訂單狀況調整購料及交期計畫，頻繁詢問供應商交期的變化並提前知會客戶，請客戶對於可預見的交期問題給予協助。		
策略	機會積極管理	生產計劃人員定期審查客戶訂單及購料排程並調整交期作為因應，同時與客戶密切配合定期審查生產及材料狀況。	
	風險預防管理	採購人員定期詢問廠商交期並提供給客戶及生產計劃人員，生產計劃人員依客戶訂單需求狀況，提出調整交期需求給採購人員，由採購人員向廠商詢問交期調整的可能性。	
	負面衝擊補救措施	當客戶需求大幅增加原材料無法準時交付時，請客戶給予協助，或由客戶協助支付海空運差價因應；當客戶需求減少請供應商配合調整交期。	
目標與標的	短期目標： 視客戶狀況調整購料計畫，並且頻繁詢問供應商交期的變化。由於客戶需求變化增大，生產計劃人員在此期間重新檢討購料計畫，採購人員也每周審查材料狀況，也與不同的客戶進行每周或每月的材料會議，針對交期不穩的廠商頻繁溝通如線上會議及更密切的郵件追蹤或是電話聯繫，並3~6個月更新材料交期來控管廠商交貨進度。盡量達成準時交貨率每月需≥90%之KPI。 中期目標： 與客戶簽長期合約的供應商，多數交期極長，因此除了配合供應商交期拉長購料計畫，也盡可能提供後續預估需求給供應商，讓他們知道未來的需求量，同時若交期不足時，也讓客戶知道需要給予更多訂單。 當廠商回報上游製造廠交期有問題有可能會影響客戶需求時，隨時讓客戶知道，並密切跟催生產計劃人員每季審查是否購料，採購人員每周的交期追蹤，並提供預估需求給交期較長的廠商持續達成KPI每月≥90%之要求。		

	長期目標： 因供應商皆需經航太認證體系認證，需符合客戶品質要求的合格供應商，因此配合客戶，除了從廠商端開發第二商源原料，客戶也協助開發其他合格供應商，以分散風險。持續達成準時交貨率每月需 $\geq 90\%$ 之KPI。
管理評量機制	除了內部每月的KPI審查供應商交貨績效外及隨時通知發生議題，目前每周與客戶有固定會議討論供應商交貨狀況，同時每周及每個月提供給客戶的材料議題資料讓客戶知道未來可能的風險，互相討論如何預防及因應。
績效與調整	- 由於客戶需求變化大，除了特殊狀況無法準時交貨已提前知會客戶，讓客戶可以及早因應外，在現有管理方式及客戶協助下，多數的材料可以趕上客戶需求。 2025年KPI達成率：95.08%。
註： 短期3年以內、中期3~10年、長期10年以上。	

採購管理

本公司主要產品所需之原材料必須經過航太引擎廠認證，目前絕大多數仰賴進口，近來已與國外原廠建立良好合作關係，直接向原廠購料，原料成本因此得以降低且貨源供應品質穩定。2025 年交易供應商(含承攬商)總家數為 67 家。

2025 年寶一採購統計表			
契約種類	採購地區	家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
勞務 (承攬與服務)	國內	26	10.39
	國外	0	0
財物 (原物料)	國內	3	1.765
	國外	38	87.845
總計		67	100
說明： 1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。 2.契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。			

寶一科技在營運過程中，使用的物料多為不可再生的原物料，包含鎳基/超合金原物料、滑道油及切削油。為了持續落實減少原物料耗損的管理，並秉持物盡其用的原則，我們將不定期地檢視公司原物料的使用狀況。

未來，我們將更加努力實現低碳和永續資源利用的目標，確保每一項資源都能得到有效利用。我們致力於節約資源、減少碳排和推動循環經濟，為保護環境和實現永續發展作出貢獻。

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

2025 年與 2024 年物料使用統計				
原物料名稱	單位	是否可再生	2025 年	2024 年
鎳基/超合金原物料	噸	不可再生	189.27	169.27
滑道油 切削油	公升	不可再生	11,318	12,943
乳化劑	公升	不可再生	1,448	2,472
顯影劑	公升	不可再生	0	21

鹼洗液	公升	不可再生	2,600	2,600
丙酮	公升	不可再生	2,550	2,400
酒精	公升	不可再生	1,110	1,600
黃銅管	噸	不可再生	3.155	2.89
硬焊粉末	噸	不可再生	0.48	0.51
車刀 銑刀	噸	不可再生	1.95	2.23
紙箱	KG	不可再生	32,386	41,117
客供鍛件	噸	不可再生	138.72	161.04

註：

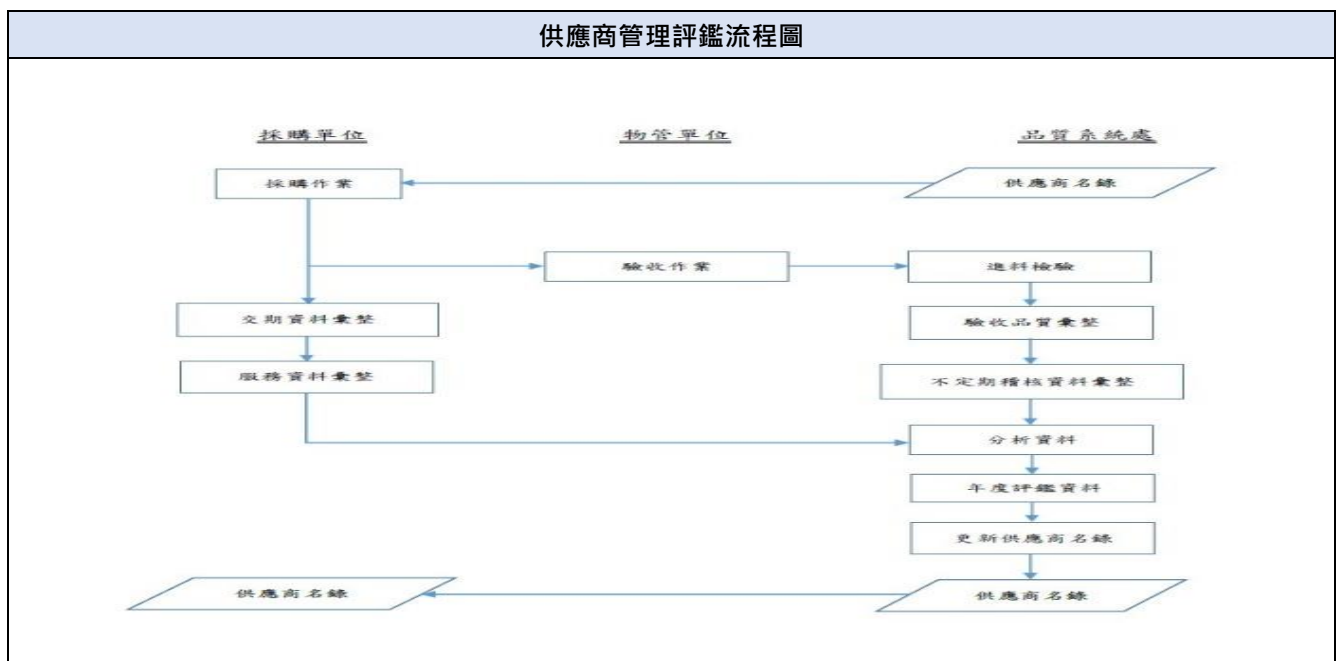
- 1.物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料。
- 2.不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。

供應商評鑑管理

因供應商皆需經航太認證體系認證，以符合客戶品質要求。因此本公司依據供應商管理程序，對供應商執行品質系統要求管理與年度評鑑，目前社會標準選項非供應商管理程序內之篩選條件，後續將再依客戶之品質要求納入評鑑項目中。

在國內共有 12 家製程供應商，2025 年度，已完成 9 家供應商之製程稽核，約佔 75%左右。在供應商評鑑過程中，若發現不符合要求之處，本公司將開立矯正措施單，要求供應商依規範於期限內完成改善，並確認改善成效後方可結案。

若供應商評鑑結果為 D 級不良（低於 60 分），本公司將要求其立即改善，並於未改善前暫停其承包權利。品保單位視需要知會相關單位並重新執行評鑑或視情況自合格供應商名錄移除；若為客戶核准之供應商須提報客戶，當供應商的表現未得到改善時，由採購單位呈報總經理裁示並持續追蹤管制。



供應商評估應包含以下內容：	
工程與製造能力	製造合約產品和管制設計和流程變更能力。
品質管制能力	滿足品質要求和交付合格產品的能力。依 ISO/AS9100/NADCAP 認證或客戶核可商源。
採購、計劃和能力	考慮到所有資源以及供應鏈管理，滿足當前和未來需求的能力。
商業、法律和環境	滿足商業、監管業務和客戶要求的能力。



第四章 綠色環境

4.1 重大主題管理

重大主題：節能減碳		
重要性	本公司秉持企業社會責任，積極參與全球減緩氣候變遷的行動，並致力於有效管理相關風險。為此，我們持續提升能源使用效率，推動能源管理系統的落實，以減少溫室氣體排放，因此實一為了有效管理氣候變遷因應行動，除了提昇能源使用效率也落實能源管理系統，以降低溫室氣體排放，致力打造成為綠色工廠。然而，透過積極管理，不僅能降低潛在成本與風險，更能增強產品的永續競爭力，展現企業在環境保護方面的承諾與前瞻性。	
影響與衝擊	經濟面： ☛：導入節能技術可降低能源使用與溫室氣體排放，減少能源費用支出，助推經濟轉型，創造綠色產業與就業機會。 ☛：短期內可能增加企業成本，如再生能源設置條例與碳費相關法規，提高企業營運成本。 環境面： ☛：減少溫室氣體排放，響應環保政策，提升企業形象，減少污染與資源耗竭，促進生態永續。 ☛：部分技術轉型可能帶來新污染風險，全球溫室氣體排放仍持續導致氣候變遷與全球升溫。 人權面： ☛：節能減碳助推經濟轉型，創造綠色產業與就業機會。 ☛：正面 / ☛：負面	
政策	本公司秉持「社會責任、永續發展、邁向國際」的排放政策，積極推動溫室氣體排放基線盤查，以精確掌握各廠區的排放熱點，進而制定有效的改善措施，降低環境影響。同時，我們透過環境教育與培訓，提升員工的節能減碳意識，確保減排行動得以全面落實，以實際行動強化企業的永續競爭力。	
策略	機會積極管理	因應全球淨零趨勢，積極減少溫室氣體排放，以降低氣候變遷對環境的影響。
	風險預防管理	為確保減碳成效，進行溫室氣體盤查，以掌握排放現況並制定對應策略。
	負面補救措施	- 透過科學管理與盤查結果，逐年減少溫室氣體排放。 - 積極採購綠電或設置太陽能發電設施，推動再生能源應用。
目標與標的	短期目標： - 廠內 6 組傳統型式空氣壓縮機汰換為 4 組變頻式空氣壓縮機，預計每年減少溫室氣體排放量 60 公噸 CO₂e/年。 - 完成溫室氣體盤查。 - 完成溫室氣體盤查之第 3 方查證。 - 第 4 廠房屋頂建置 202 仟瓦太陽能光電系統，已於 2025 年 12 月完成。預計可降低約溫室氣體排放量 120 公噸 CO₂e/年。 中期目標： - 於新廠區建置節電裝置與太陽能光電系統。 - 廠內冰水機空調系統汰換為各分區單獨使用變頻分離式冷氣，可彈性開關冷氣。預計每年節省電力度數為 500,000 度。	

	3.以高效馬達與幫浦汰換舊式裝置。 長期目標： 1.持續汰換耗能舊型設備，引入高效新型設備。 2.持續提高綠電比例。
管理評量機制	進行溫室氣體盤查、用水、電、油量監控，並藉由定期及不定期的現場巡查，檢視對環保法規的符合性，如不符合，則執行改善措施。每年檢視整體減碳成效，並擬定排放減量策略，同時持續打造符合綠建築認證的綠色廠房；若減量成效不如預期，本公司亦積極採購再生能源，並尋求相關單位共同溝通與合作。
績效與調整	1.完成溫室氣體盤查與第三方查證。 2.本公司依短期節能目標實行於 2023 年已節能用電度數 100,000 度，2024 年電力用電度數節省 300,000 度，2025 年電力用電度數節省 300,000 度。
註： 短期 3 年以內、中期 3~10 年、長期 10 年以上。	



4.2 氣候變遷管理

氣候變遷影響企業營運與產品發展，我們將持續關注並實踐各項氣候行動目標，納入永續發展策略中，本公司董事會為風險管理之最高單位，由總經理擔任風險管理小組總召集人，各業務單位定期進行風險因子鑑別與風險控管，以促進風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率。定期召開風險管理小組會議並每年一次向董事會報告其運作情形。包括核示各項氣候變遷因應策略、推動氣候行動議題與目標管理。影響時間定義為短期：3 年以下、中期 3~10 年、長期：10 年以上。

風險管理組織與架構



本公司依據「永續發展實務守則」，積極推動永續環境相關政策，並針對氣候變遷進行風險與機會評估。根據評估結果，制定減碳策略規劃，以期減少能源消耗、降低碳排放，邁向低碳經濟的永續發展，落實企業永續發展目標。本公司參考「氣候相關財務揭露」(TCFD)架構，揭露未來可能面臨之風險及其因應策略。

治理單位	董事會為本公司風險管理之最高決策單位，負責核定風險管理政策及重大風險管理制度，並監督風險管理執行情形，以確保風險控管的有效性。 「永續發展委員會」，由董事長擔任主席，與公司具專業領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，並訂定中長期的永續發展計畫。 總經理室為風險管理主導單位，並由管理處兼任永續發展推動工作，負責溫室氣體盤查、自主再生能源建置，以及各項節能、省水與減廢措施之推展。各單位則依職掌執行流程優化與設備改善等相關作業，管理處亦定期檢視氣候變遷相關議題，規劃因應策略與計畫，持續強化風險防護及審核執行成效，並於必要時提報「永續發展委員會」及董事會。										
風險類別	2025 年短、中、長期氣候風險重大議題如下： <table border="1" data-bbox="320 1653 1473 1933"> <thead> <tr> <th colspan="2">轉型風險</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>政策與法規</td><td> - 短期風險：政府課徵碳稅/碳費、電費上漲、原物料成本上漲。 - 中期風險：國外徵收碳稅。 - 長期風險：強化排放量報導義務。 </td></tr> <tr> <td>技術風險</td><td>中期風險：能源轉型。</td></tr> <tr> <td>名譽風險</td><td>短期風險：低碳技術轉型。</td></tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="320 1933 1473 1975"> <thead> <tr> <th colspan="2">實體風險</th></tr> </thead> </table>	轉型風險		政策與法規	- 短期風險：政府課徵碳稅/碳費、電費上漲、原物料成本上漲。 - 中期風險：國外徵收碳稅。 - 長期風險：強化排放量報導義務。	技術風險	中期風險：能源轉型。	名譽風險	短期風險：低碳技術轉型。	實體風險	
轉型風險											
政策與法規	- 短期風險：政府課徵碳稅/碳費、電費上漲、原物料成本上漲。 - 中期風險：國外徵收碳稅。 - 長期風險：強化排放量報導義務。										
技術風險	中期風險：能源轉型。										
名譽風險	短期風險：低碳技術轉型。										
實體風險											

	立即性	極端天氣事件的嚴重性和頻率增加。				
	長期性	- 因天災等極端氣候事件導致國內外供應鏈斷鏈，造成營運中斷的可能損失。 - 氣溫上升導致水電用量攀升問題。				
機會類別	資源使用效率 - 提高能源使用效率(短期)。 - 開發或擴大低碳產品服務(短期)。 - 創新開發或擴大客戶低碳產品服務，增加營收(中長期)。					
策略及財務影響	短、中、長期因應措施：					
	風險因應策略					
	短期	(1)評估推行公司內部碳定價機制、建置太陽能光電系統及持續優化能源管理。 (2)簽訂年度採購合約，提前規畫原料交期及穩定價格之採購政策因應。 (3)汰換老舊空壓設備與導入高能源效率機種。 (4)進行 GHG protocol 自願性溫室氣體盤查。				
	中期	(1)持續鑑別法規變動及評估實施內部碳定價機制、爭取相關節能補助及輔導。 (2)積極投入再生能源使用以及開發。				
	長期	(1)研發低碳產品及服務、善用公部門獎勵辦法。 (2) 每年定期檢視盤查結果，並制定相對應策略。				
	機會因應策略					
	短期	增置節能機台器具，提高能源使用效率。(EX.汰舊換新)。				
	中、長期	創新開發或擴大客戶低碳產品服務，增加營收(EX.拓展綠能產品及服務等)。				
	財務影響					
			營運成本	營業費用	資本支出	營業收入
	風險	政府課徵碳稅/碳費	▲		▲	
		電費上漲	▲	▲		
		原物料成本上漲	▲	▲		
		國外徵收碳稅	▲		▲	
		強化排放量報導義務	▲			
		低碳技術轉型		▲		
	機會	極端天氣事件的嚴重性和頻率增加		▲		
		提高能源使用效率	▼	▼		
		開發或擴大低碳產品服務			▲	▲
		創新開發或擴大客戶低碳產品服務，增加營收	▼			▲
▲上升/▼下降						
風險管理	依據氣候風險的重大性，管理階層指派管理處評估氣候風險，擬定因應策略與措施，並由管理階層確認因應措施後，落實於日常營運，整合於風險管理流程中。 1. 風險管理結合環保法令定期評估。 2. 鑑別相關法規、技術，考量對公司整體風險。					
指標和目標	因應「氣候緊急狀態」帶來的氣候變遷挑戰與轉型契機，寶一科技致力於引領客戶邁向低碳綠					

	色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為實踐並推動永續發展，寶一積極推動相關事務，制定綠色管理策略目標，並展開多項專案，執行綠色管理與成效評估。透過外部查證，我們不斷檢視與提升績效成果，確保在實現低碳目標的同時，落實保護地球環境的責任。 ● 本公司以 2050 年達成淨零排放為長期目標，由總經理室主導，管理處負責推動各項永續發展改善工作。這些工作包括主持溫室氣體盤查、建置自主再生能源設施、推動節能、節水以及減少廢棄物等環保活動。各部門則致力於執行流程改善與設備升級，全面推動公司在永續發展方面的努力與目標。 ● 因大多數客戶與原料供應商均在國外，範疇 3 之上下游運輸里程多以海運與空運為主。所以本公司以節省電力資源、發展再生能源、減少直接溫室氣體排放與廢棄物，展開範疇 1、範疇 2 與範疇 4 之各項減少碳排放措施。
碳定價基礎	本公司非政府列管登錄及查驗的排放源，以及溫室氣體年排放量未達 2.5 萬公噸 CO ₂ e. 尚不屬於首波碳費徵收對象。
溫室氣體盤查計畫	2024 年→進行 ISO14064 自願性溫室氣體盤查（範疇：台灣）。 2025 年→為符合中央主管機關對範疇 3 引用 IFRS S2 的規定，將轉換成 GHG protocol 標準進行溫室氣體查證。 2030 年→碳排放量減少 50%。 2050 年→淨零排放。
外部保證或確信	於 2025 年 6 月 12 日完成首次溫室氣體盤查報告，並於 7 月 24 日通過第三方驗證，後續每年依 GHG protocol 標準，持續辦理相關驗證。



4.3 節能減碳

環境管理制度

本公司依循環境部訂定之環保法規（空氣汙染防制法、水汙染防治法、廢棄物清理法及毒性及關注化學物質管理法等）制定環安衛管理辦法。

- 在污染防治方面，增加污染防治設施，於運轉產生異常狀況時，避免造成環境污染。
- 在能源與資源節約方面，加裝省電裝置，節省能源之耗用。
- 在廢棄物管理方面，進行相關減廢活動，減少紙張及投影片使用、資源回收、減少廢空桶和切削液等廢棄物之產生。
- 推動節能減碳、環境教育，善盡企業社會責任。

能源消耗

寶一科技在日常營運中主要使用電力和汽油，以下為 2025 年公司使用的能源消耗量，我們會持續透過有效的能源管理，來減少能源消耗、降低對環境的影響，朝永續發展的目標前進。

寶一科技 2025 及 2024 年能源使用狀況			
定量指標	單位	2025 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	7,615,480	8,005,880
	GJ	27,415.73	28,821.17
汽油使用量	L / 年	1,549.18	2,637.7
	GJ	49.35	84.03
柴油使用量	L / 年	1,797.29	1,884.6
	GJ	65.03	68.189
總能源使用量	GJ	27,530.11	28,973.39
組織特定度量值	營業額(佰萬元)	961.015	824.132
能源強度	GJ/KG	28.65	35.16
備註： 1. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。 轉換係數來源以溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版與環境部 114.02.13 公布之最新熱值，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m ³ ；液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.184 KJ。			

減少溫室氣體排放措施

本公司致力於推動節能減碳，積極導入各項節能改善方案，於報導期間完成箱型冷氣汰換及檢驗區冰水機汰換，預計每年可節省 117,971 度，此外，本公司節能已完成更換廠內 6 部傳統型式空氣壓縮機汰換為變頻式空氣壓縮機，預計每年減少溫室氣體排放量 60 公噸 CO₂e/年，將持續優化能源使用效率，降低營運成本，提升企業競爭力。以下實施節能改善方案與實施成果：

節能方案	節能效益與成果
箱型冷氣汰換	將 1 部 52.5kW 舊式箱型冷氣，汰換為 2 部 14kW 分離式變頻冷氣。 節能效益計算： 1 部 52.5KW 舊箱型=12.35kw/h*8,640h=106,704 度。

	2 部 14KW 分離型變頻冷氣= $220V \times 21.5A = 4,730/1,000 = 4.73kw$ *2*8,640h=81,734 度。 預計減少能源耗用量約 $106,704 - 81,734 = 24,970$ 度。
檢驗區冰水機汰換	將原 2000 年份 30RT 老舊冰水機，汰換為 3 部 12.5kW 分離式變頻冷氣。 節能效益與計算方式： 30RT 冰水機= $30 \times 0.746kw \times 8640h = 193,363$ 度。 3 部新分離式變頻冷氣 $12.5kw = 17.6A \times 220V/1,000 \times 3 \times 8,640h = 100,362$ 度。 預計減少能源耗用量約 $193,363 - 100,362 = 93,001$ 度。
空氣壓縮機汰換	將原廠內 7 部傳統型式空氣壓縮機，汰換為變頻式空氣壓縮機。 節能效益計算： 初期汰換老舊空壓機 3 組，導入 1 級能效之永磁變頻空壓機 1 組。預計減少溫室氣體排放量 60 公噸 CO ₂ e/年。 節能效益與計算方式： 3 組 30hp 空壓機耗能→ $23.145kw \times 0.746 \times 8640$ 小時*3 組=447,539 度。 1 組 50hp 變頻式空壓機耗能→ $30.047kw \times 0.45 \times 8640$ 小時=116,822 度。 預計減少能源耗用量約 $447,539 - 116,822 = 330,717$ 度。
全廠換裝 LED 燈	預計減少溫室氣體排放量 107.5 公噸 CO ₂ e/年。
相關宣導活動	時常進行內部宣導活動，提醒員工應隨手關燈與電腦、垃圾分類。於日常辦公環境鼓勵資源重複利用，例如使用電子發票、導入政府公文電子交換機制，紙張雙面使用。
設置太陽能板	廠房屋頂建設太陽能板，增加自主用電比率：寶一第 4 廠房屋頂新增太陽能板裝置（約 202KW 的裝置容量），已於 2025 年 12 月完工，預計可降低約溫室氣體排放量 120 公噸 CO ₂ e/年。
更新公務車輛	自 2023 年 12 月起，逐步更換公務車輛為油電混合車型，預計減少溫室氣體排放量 1.9 公噸 CO ₂ e/年。

寶一積極為客戶有效降低能源損耗，同時也降低製造成本與物料消耗，透過利用同類型零件，進行共用夾治具，原 5 項產品需 5 組治具，單塊治具重量約 3.2kg，總重達 16kg，現僅需共用 1 組，可大幅減量 20%重量；在產能提升方面，產品外環 CNC 加工時間由 3 小時/件，縮短至 2.8 小時/件，產能提升 7%。

溫室氣體管理

本公司為達成 2050 年淨零排放的目標，於 2024 年 1 月起，依照 ISO 14064-1 溫室氣體盤查之標準正式執行溫室氣體盤查，溫室氣體排放計算範疇，包含範疇一、範疇二及範疇三的溫室氣體排放源，並於 2025 年 6 月 12 日完成首次溫室氣體盤查報告，並於 7 月 24 日通過第三方驗證。

為符合中央主管機關對範疇 3 引用 IFRS S2 之規定，本公司 2025 年度之溫室氣體盤查標準將轉換成 GHG protocol 查證標準，並已於 2026 年 7 月 6 日取得溫室氣體第三方查證報告意見書，以持續推動永續經營，善盡企業責任。

寶一科技溫室氣體排放狀況		
項目	2025 年(GHG Protocol)	2024 年(ISO 14064-1)
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	47.8780	73.5436
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	3,548.8137	3,794.7871
範疇三：其他間接排放源(公噸 CO ₂ e)	1,603.1851	1,445.0042
合計	5,199.877	5,313.3349
組織特定度量值 (營業額(佰萬元))	961.015	824.132
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/營業額(佰萬元))	5.41	6.45
註： 1.範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。 2.範疇二是指能源間排放，如外購電力。 3.溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)。 4.外購電力引用經濟部能源局公告之電力排碳係數，2022 年電力排碳係數 0.495 kgCO ₂ e/kWh、2023 年電力排碳係數 0.494 kgCO ₂ e/kWh、2024 年電力排碳係數 0.474 kgCO ₂ e/kWh、2025 年電力排碳係數 0.466kgCO ₂ e/kWh。		

空污防治管理

寶一科技依法令規定，應申領污染設施設置許可證或污染排放許可證或應繳納污染防治費用或應設立環保專責單位人員者，定期進行檢測廠內排放氣體，確保符合法規。為確保監測的準確性與代表性，本公司選擇四個單位進行檢測，包括特製打磨、機製打磨、軸套打磨及噴砂作業區，並以手動方式監測主要污染物，包含揮發性有機物(VOCs)與粒狀污染物(TSP)。

2025 年，本公司主要污染物的監測值均符合排放標準，且未使用任何破壞臭氧層的物質 (ODS)。我們將持續強化環境管理，確保污染物排放達到相關法規標準。

寶一空氣污染物排放標準及監測值				
檢測項目	2025 年		2024 年	
	排放標準	年平均監測值	排放標準	年平均監測值
揮發性有機物 VOCs	不得超過 200 ppm	12 ppm	不得超過 200 ppm	12 ppm
粒狀污染物 TSP	日平均標準：250 µg/m ³	43.5 µg/m ³	日平均標準：250 µg/m ³	44.25 µg/m ³



4.4 水資源管理

寶一科技致力於關心水資源與環保議題，並秉持永續發展的理念，從日常生活中全面落實節約用水，積極優化製程耗水量，以最大化水資源的使用效益，以實現環境保護與企業成長的平衡發展。

本公司營運所在地點位於新營產業園區，並透過世界資源研究所的「水資源風險評估工具」(WATER RISK ATLAS)查詢營運所在地點的水資源風險，評估結果顯示其水資源風險為中低風險。主要供水來源為自烏山頭水庫。

2025 年本公司用水量為 18.87 百萬公升，排水量為 15.1 百萬公升，相關資訊如下表：

寶一科技 2025 年及 2024 年用水情形		
年度	2025 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	18.87	18.86
排水量 (百萬公升)	15.1	15.045
耗水量 (百萬公升)	3.77	3.815
組織特定度量 (單位)	營業額(佰萬元)	營業額(佰萬元)
組織特定度量值	961.015	824.132
用水密度	0.0196	0.0228
備註： 1.耗水量=取水量-排水量。 2.水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。 3.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。 4.組織特定度量單位：營業額(佰萬元)		

廢污水排放情形

寶一科技 2025 年因製產及生活過程中所產生之廢水排放總量約為 15.1 百萬公升，且經廢污水處理設備前處理至符合新營產業園區規定的放流水標準後，統一納入產業園區污水下水道，納管排放至產業園區污水廠作最終處理，本公司廢污水處理方式皆符合環境部相關之合法規定。

鑒於近年來水資源日益匱乏，本公司積極尋求有效利用有限水資源的方法，並計劃於未來兩年內建置廢水回收系統及儲水水塔，以進一步提升水資源循環利用效率，持續推動永續經營與環境保護。

寶一科技 2025 年及 2024 年廢水排放標準及監測值				
	2025 年		2024 年	
檢測項目	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)	排放標準 (ppm)	年平均監測值 (ppm)
化學需氧量(COD)	560	199	560	199

寶一科技 2025 年及 2024 年各營運據點廢水排放量統計表(百萬公升)		
營運據點	2025 年	2024 年
本廠(第 1 廠~第 3 廠)	13.86	13.621
二廠(第 4 廠)	1.24	1.424
合計	15.1	15.045

4.5 廢棄物管理

寶一科技在生產過程中會產生事業廢棄物，主要包括紙箱、泡棉、塑膠袋及員工日常垃圾，均依規定分類回收。生產製程中，生活垃圾佔最多，達 61.66 噸，占總量 44.95%；其次是廢木材為 35.49 噸，占 25.87%；廢油混合物 30.63 噸，占 22.33%。一般事業廢棄物主要送至公民營處理機構進行處理，或依《廢棄物清理法》進行資源回收與再利用。有害事業廢棄物則運至經濟部輔導的事業廢棄物綜合處理中心或合格的甲級公民營廢棄物處理機構進行處理，或依再利用相關規定辦理。

為加強廢棄物管理及減量，本公司委託的第三方合格清運公司已設置 GPS 定位系統，以精確追蹤與管理廢棄物的清運過程，並推動源頭減量與再利用工作。公司積極致力於減少末端廢棄物的產出量，並持續尋求提升廢棄物再利用率的技術與方案。2025 年本公司未發生任何廢棄物洩漏事件，顯示出對環境保護與企業社會責任的高度承諾。

此外，寶一科技主要製程集中於零件生產與檢驗，過程中產生的鐵屑及廢料會依材質分類後集中存放，並出售給專業材料商進行回收熔煉，實現資源再利用目標。對於機器設備更換所產生的切削與潤滑油品，將委託專業且合格的處理廠商進行回收與妥善處理。針對特殊檢驗設施，本公司亦依相關法規與條例設置完善的防護及管制措施，確保操作安全與環境保護。

寶一科技 2025 年及 2024 年廢棄物處理				
廢棄物組成成分	有害/非有害	離場		
項目		2025 年 廢棄物的產生(噸)	2024 年 廢棄物的產生(噸)	處理方式
D-1799 廢油混合物	有害	30.63	36.29	焚化(不含能源回收)
D-2407 噴砂廢棄物	有害	0	5.80	掩埋
D-2406 廢砂輪(研磨石)	有害	8.54	6.20	掩埋
D-0902 無機污泥	有害	0	2.30	其他處置作業
D-0299 廢塑膠混合物	有害	0.86	2.00	焚化(不含能源回收)
R-0701 廢木材	非有害	35.49	27.18	再生利用
D-1801 生活垃圾	非有害	61.66	60.13	焚化(不含能源回收)
註： 1. 廢棄物組成成分可參考「廢棄物清理計畫書」之分類填寫(A/B/C/D/E/R.....等類別)。 2. 廢棄物重量均以公噸為單位。 3. 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。 4. 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。 5. 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。 6. 處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。 7. 可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。 8. 「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。				

第五章 打造幸福職場

5.1 人才招聘與培訓

重大主題：訓練與教育	
重要性	隨著人口減少及老化現象的產生，整體社會青壯人力供給減少，另再加上科技業的人才磁吸效應，使得傳統產業面臨技術經驗無法傳承的人才斷層，為吸引優秀人員及人才穩定為企業保持競爭優勢之關鍵。
影響與衝擊	經濟面/人權面： ➡：(1)培養良好之技術及管理人才，以達到『選、訓、考、用』合一之目的，並藉由教育訓練使各級人員在組織系統上充份發揮其本身之職能，並予啟發其知識與智能，進而達到相互協調，提高工作效率，提昇公司競爭力及公司獲利力。 (2)實一期望打造一支專業、創新且靈活應變的員工團隊，進一步提升產業的競爭力與市場地位，同時為永續發展奠定基石。 ➡：公司若無提供相關培育或訓練，企業將面臨接單能力下降的問題進而影響企業營運情形。 ➡：正面 / ➡：負面
政策	各單位業務需要及各類專業從業人員之法令要求等，由各部門於每年底擬訂次年度之員工教育訓練計畫及預算經陳報核准後實施，課程範圍涵蓋通識、專業及管理職能訓練等各方面，讓員工得到充分的學習，藉由完整的學習，培育公司優秀員工，讓企業營運更為順暢。
策略	每年規劃教育訓練課程，讓同仁參與與自身工作相關之內部或外部專業訓練課程，員工藉由相關專業性訓練，除提升本身專業能力外，另可協助公司取得專案業務、承包資格及專業認證，藉由多元化的學習資源，協助員工增進專業能力與開發潛能，並強化員工持續受雇能力及協助職能管理與終生學習計畫。
目標與標的	短期目標： 各部門提供之年度計畫表能有效性的成長 10%之達成率。
	中期目標： 1.提升員工專業技術能力。 2.強化內部管理與稽核效能。
	長期目標： 鼓勵員工參與內部講師計畫，將外部培訓學習的知識分享至團隊，形成內部學習網絡，降低重複培訓成本。
管理評量機制	- 主管考核。 - 取得相關作業人員之資格授證/章。 - 維持客戶端認證代表資格。
績效與調整	2025 年未達成短期目標，後續會持續追蹤。
註： 短期3年以內、中期3~10年、長期10年以上。	

員工概況

本公司始終視員工為最重要的資產，也是推動企業永續發展的核心力量。本公司廣納各種不同背景及專長的人才，並致力於個人能力的培育與發展，營造激勵成長的工作環境。

2025 年本公司所有員工均聘用正職且全職員工，員工總人數為 233 人（男性 185 人、女性 48 人）；其中，在報導期間，廠內非員工工作者人數為 5 人（外包保全共 3 人，外包清潔人員共 2 人）。

寶一科技 2025 年員工人數概況								
地區	契約類型	女性			男性			總數
		未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	
台灣	員工數	2	35	11	32	134	19	233
	正職員工數	2	35	11	32	134	19	233
	臨時員工數	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工數	2	35	11	32	134	19	233
	兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0
寶一科技 2024 年員工人數概況								
地區	契約類型	女性			男性			總數
		未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	未滿 30 歲	30-50 歲	超過 50 歲	
台灣	員工數	1	34	11	38	133	20	237
	正職員工數	1	34	11	38	133	20	237
	臨時員工數	0	0	0	0	0	0	0
	全職員工數	1	34	11	38	133	20	237
	兼職員工數	0	0	0	0	0	0	0
備註： 1.性別由員工自行認定。 2.資料日期：2025 年 (2025/12/31)・2024 年(2024/12/31)。 3.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(如：美國、越南等)。 4.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。 5.正職：簽訂不定期契約之個人。 6.臨時：簽訂定期契約之個人。 7.全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。 8.兼職：排除全職之員工。 9.本表計算採用人數/全時等量法。								

寶一科技公司非員工工作者資訊				
地區	工作者類型	與公司的契約關係	2025 年工作者總數	2024 年工作者總數
台灣	門禁保全員	承攬	3	3
	環境清潔員	承攬	2	2

為加強與地方的和諧關係並提升員工穩定性，本公司招募人力時以台灣當地地區人才為主，並百分之百由當地居民擔任經理級以上高階主管。雖因產業特性之關係，女性員工占比不高，但我們對於員工公平性是非常重視的，並致力於創造多元化的職場環境，為打造「性別友善職場」而持續努力。在女性擔任管理階層的比例佔 27%。

2025 年與 2024 年員工職別分布如下：

員工職別分布				
年度			2025 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	人數	人數
主管人員	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	5	5
		50 歲以上	6	6
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	2
		50 歲以上	2	2
高階主管人員總計			15	15
非主管人員	男性	30 歲以下	32	38
		30-50 歲	126	128
		50 歲以上	16	14
	女性	30 歲以下	2	1
		30-50 歲	33	32
		50 歲以上	9	9
非高階主管人員總計			218	222
正職人員總計			233	237
註：				
經理級以上為高階主管。				

新進與離職概況

本公司擁有完善的「選、育、用、留」教育訓練管理制度，並投入大量資源於人才培育。新進員工須接受職前基礎與專業訓練，在職員工則依職務需求與職涯規劃，接受相應的職能與階層訓練，確保「人盡其才」，提升組織運作效率與顧客服務品質。

本公司於 2025 年共招募 16 名人員（男性 14 人，女性 2 人），新進率為 6.87%；離職人數共 20 名人員（男性 20 人，女性 0 人），離職率為 8.58%較 2024 年下降 0.28%，由於產業性質關係使本公司男性員工相對較多，因此 2025 年度的離職人數中，男性依舊占多數。然而與 2024 年相比女性員工離職率為零且下降 2.11%。本公司將持續加強留才措施及暢通內部調轉機制，以維持健康離職率。

下表為公司 2025 年與 2024 年員工新進與離職人員概況。

新進與離職員工統計									
年度		2025 年				2024 年			
項目		新進		離職		新進		離職	
性別	年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	30 歲以下	5	2.15%	0	0%	19	8.02%	3	1.27%
	30-50 歲	9	3.86%	19	8.15%	13	5.49%	9	3.80%
	50 歲以上	0	0%	1	0.43%	2	0.84%	4	1.69%
合計男性新進/離職人數及比率		14	6.01%	20	8.58%	34	14.35%	16	6.76%
女性	30 歲以下	1	0.43%	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	1	0.43%	0	0%	4	1.69%	4	1.69%
	50 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	1	0.42%
合計女性新進/離職人數及比率		2	0.86%	0	0%	4	1.69%	5	2.11%
總計員工新進/離職人數及比率		16	6.87%	20	8.58%	38	16.03%	21	8.86%
員工總人數		233				237			
註：									
1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。									
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。									
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。									
4. 界定公司離職的員工的類別：辭職。									
5. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。									
6. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數/當年末營運據點總人數。									

進用多元族群員工

本公司 2025 年聘用國際移工 35 名、原住民 2 名、少數及弱勢群體員工 5 名，共 42 名。其中，僱用身心障礙者佔總員工人數 2.15%，符合政府「身心障礙者權益保障法」第 38 條定額進用所規範之標準，以保障弱勢及相關族群平等就業機會。以下為本公司 2025 年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

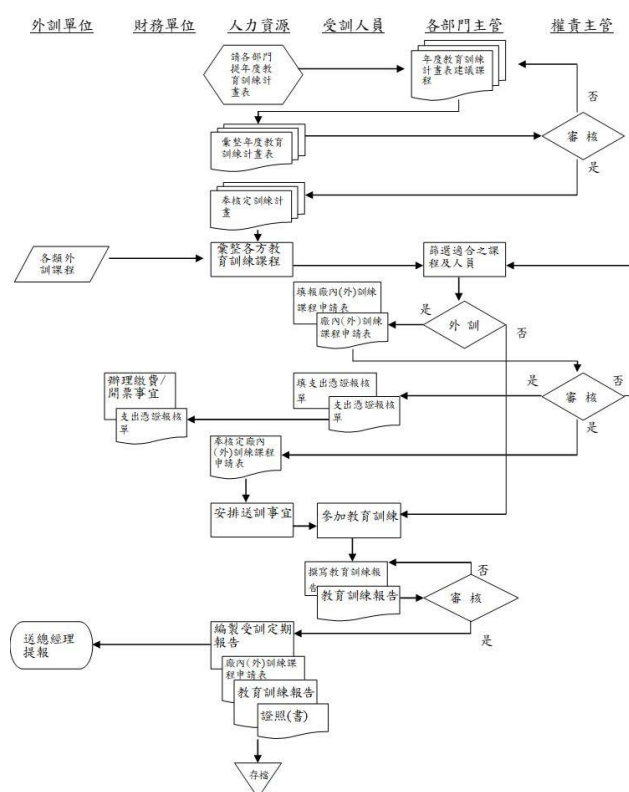
弱勢群體員工人數統計				
年度		2025 年		2024 年
項目/性別	年齡	人數		人數
少數或弱勢 群體	男性	30 歲以下		22
		30-50 歲		20
		50 歲以上		2
	女性	30 歲以下		0
		30-50 歲		0
		50 歲以上		0

員工培訓機制

為持續提供員工個人能力的培育與發展，寶一科技積極營造激勵成長的工作環境，制定「員工教育訓練管理辦法」和「教育訓練作業程序」，來建立公司教育訓練之規劃，實施、評估與檢討等作業以落實訓練工作，以為執行之準則。

本公司由人力資源單位主要負責訓練工作之推動，並根據「教育訓練流程圖」執行與規劃。先由各部門單位主管於年底提出年度教育訓練計劃表，包含技術教育、在職訓練以及對品質手冊、品質程序及系統上的認知教育，各單位列出需要組織內部或外部教育訓練項目後交人力資源單位彙整規劃。後續，人力資源單位於年底收集各單位之訓練需求後，整理提出次年之訓練計劃，呈報總經理核准後實施。

教育訓練流程圖



本公司提供多樣化的學習資源，包含實務師徒制及實體、線上課程，並且推出貼近員工工作與生活需求的直播課程。這些學習資源讓員工可以選擇最符合個人需求的內容與方式，並滿足客戶端對產品查驗放行授權代表的知識與經驗要求，進而提升工作績效與自我價值。本公司深知「人才」是強化競爭力的關鍵策略之一，因此積極推動個人知識與經驗分享，在企業內部快速傳承智慧並創造價值。這不僅有助於擴大企業內知識的有效傳遞，也能提升員工在職場中的能力與自我價值感。

在新進人員訓練方面，由管理處統一於每年一、四、七、十月擇期針對新進員工進行訓練，訓練內容應包括技術教育、在職訓練、對品質手冊、品質程序。新進人員職業安全衛生及危害通識教育訓練以新進人員報到當天實施。2025 年員工訓練總時數達 1,398 小時，受訓費用為 858,284 元，平均每人約 6 小時，教育訓練相關資料統計如下表。

教育訓練										
2025 年	項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
	單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
	總人數	人	11	4	174	44	137	21	48	27
	受訓總時數	小時	66	24	1044	264	822	126	288	162
	平均受訓時數	小時 / 人	6	6	6	6	6	6	6	6
	受訓費用	元	40,524	14,736	640,928	162,096	504,708	77,276	176,832	99,468
2024 年	項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
	單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
	總人數	人	11	4	180	42	142	19	49	27
	受訓總時數	小時	66	24	1041	252	822	114	285	162
	平均受訓時數	小時 / 人	6	6	5.78	6	5.8	6	5.8	6
	受訓費用	元	16,456	5,984	269,288	62,832	212,432	28,424	73,308	40,396
註： 1. (管理職總人數+非管理職總人數) = 營運據點總人數。 2. (直接人員總人數+間接人員總人數) = 營運據點總人數。										

課程照片	
主管級-安全衛生教育訓練(講師具甲級職安衛技術士資格)	主管級-環境教育課程(講師具環境教育師資格)
	

績效管理制度

本公司每年定期實施績效考核，建立完善的評核制度，激勵同仁持續精進，提升工作動力。考核結果亦作為職務派任、職位晉升及培訓發展的重要參考依據，確保人才適才適所，促進企業與個人共同成長。此外，我們精心規劃年度培訓計畫，幫助同仁在現有崗位上發揮專業能力，同時鼓勵持續學習，培養晉升所需的核心技能，打造專業發展的堅實基礎。

員工考核統計表				
項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例(%)	91	100	100	100
接受考核的女性員工比例(%)	75	100	100	100
註：管理職考核對象排除董事長、副總經理，故接受考核比率未達 100%。				

打造多元與包容 (DEI) 的招募環境

本公司為協助畢業生順利接軌職場，善盡社會公民義務，落實 SDG8 (尊嚴就業與經濟成長)，特與當地學校，國立新化高工及私立育德工家等學校，提供穩定且合理的薪資與勞動條件，讓畢業生也是準社會新鮮人獲得經濟賦權與尊嚴發展，創造公平競爭的友善環境，將一定比例的職缺保留給無經驗的應屆畢業生，解決青年失業率與學用落差，在學生畢業前夕提供多場次的工廠參觀體驗活動，讓求職期提前，降低畢業生的媒合風險與社會成本。

高工畢業生參觀工廠體驗活動

國立新化高工參觀工廠



私立育德工家參觀工廠



5.2 員工福利與保障

員工薪酬制度

為確保市場競爭力，寶一每年依據市場薪資調查結果，參考各職務市場水位與個人績效表現進行調薪。基層員工的標準薪資高於當地最低工資 1.04 倍，並落實同工同酬原則，薪資制度不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或工會社團身份而有所差異。薪資調整亦綜合考量年資及工作表現，致力提供公平合理的報酬機制。

2025 年，本公司男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.04	1.04

本公司提供的起薪均符合勞基法規定，並秉持公平原則，不因性別而有所區別。薪資水準則依據個人能力、對公司貢獻度、績效表現、具競爭性及考量公司未來營運風險後決定。因此不同職別之薪酬可能有所差異。報導期間年薪酬與基本薪資比比例如下所示：

各職別薪酬比例	人數		薪酬比		基本薪資比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	4	11	0.92	1	0.89	1
非管理職	44	174	0.9	1	1.0	1
直接人員	21	137	0.87	1	0.94	1
間接人員	27	48	0.84	1	0.82	1

備註：

1.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。

2.女性對男性的基本薪資比率(底薪比率)：為“該類別男性底薪/該類別女性底薪”。

薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率為 4.51 倍，且該薪酬最高個人與員工中位數薪酬的比率減少為 5.9%。於報導期間，本公司之年度總薪酬比率如下表所示：

年度總薪酬比率		
國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	4.51 倍	-5.9%

備註：

1.董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。

2.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。

3.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

非擔任主管職務之全時員工薪資結構

單位: 新臺幣仟元			
項 目	2024 年	2025 年	與前一年度之差異 【百分比】
非擔任主管職務之全時員工人數	221	225	1.81%

非擔任主管職務之全時員工薪資總額	143,386	137709	-3.96%
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	649	612	-5.70%
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	606	579	-4.46%
註 1：與前一年度之差異【百分比】。			
註 2：公式：2025 年-2024 年【(2025 年-2024 年)/2024 年】。			
註 3：詳細資訊可參閱公開資訊觀測站(https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15)。			

人權政策管理

寶一科技為善盡企業社會責任，保障全體同仁、顧客及利害關係人之基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)》及國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，制定適用於本公司之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為。除遵守各項聘僱及勞工法規外，嚴禁任何形式之歧視與騷擾行為，包括種族、性別、宗教、國籍、隱私權、結社自由等，並持續營造安全、健康與正向的工作環境，維護勞資和諧。

寶一人權政策執行狀況	
項目	執行狀況
杜絕任何歧視保障同仁公平性	- 本公司遵循勞基法規、性別平等工作法等相關法規規定，明訂杜絕不法歧視且確保工作機會均等；員工申訴管道掌控人權風險，亦運用人權盡職調查程序蒐集相關人權議題，進行議題重大性篩選與評估，執行預防及減緩措施，修正回饋與持續改善的流程，持續完善供應鏈的人權管理。2025 年本公司與供應商無發生任何歧視事件情事。 - 為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視事件發生，於公司內部網站發布「宣導事項」及辦理性別平等與人權相關教育訓練。2025 年本公司實施人權保障相關訓練，共計 280 人(3 小時)。
結社自由及團體協商	- 本公司雖未設立工會，但員工權益仍受勞動法規保障。若因組織調整涉及單位增設、遷移或裁併，將事先通知員工異動情形。本公司定期召開勞資會議，與勞方代表充分溝通各項議題，以促進勞資和諧，維護穩定的勞資關係。2025 年共有 4 場勞資會議。 - 本公司協助員工維持身心健康與工作生活平衡公司提供員工免費健檢、鼓勵員工自組社團，並舉辦旅遊活動、歲末餐敘、家庭日...等活動，使同仁可以兼顧家庭生活，調劑身心與凝聚向心力。2025 年本公司無違反結社自由及集體協商之情事。
禁用童工	- 為確保遵守企業社會責任及道德規範，本公司禁止僱用童工(指任何未滿 15 歲、或未達強迫教育年齡、或該國家/地區最低就業年齡的人士)。 2025 年本公司無使用童工之情形。
保障勞工權益與禁止強迫勞動	- 對於職工之每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。 2025 年本公司無發生強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。
建立友善職場環境	- 提供同仁關懷溝通管道，處理人權相關議題。 - 重視員工需求，推動健康促進活動與提供多元活動，鼓勵同仁自主參與。 - 持續透過對供應商稽核，傳達公司人權政策理念。

員工福利

寶一秉持著員工為重要資產的信念，除了提供健全的人事制度，更堅持給員工多元、完善的各項福利，同時透過各項活動增進員工間互動頻率與情誼，建立一個快樂和諧的工作職場。現行福利措施要項如下：

寶一科技員工福利列表	
福利措施	說明
合理工時制度	遵循勞工相關法令規定，每日工時八小時，每週週休二日。
彈性休假制度	- 遵行勞動基準法及性別工作平等法請假規定，除特休假及事病假外並依實給予員工婚假、產假、陪產假、喪假、生理假、家庭照顧假、產檢假等特殊假別。 - 尊重員工請假權利，請假最小單位為 30 分鐘，讓員工可彈性充份運用各項假別。 - 不分男女員工均可依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並保障其復職權利。 - 員工特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，按日發給未休工資，保障員工權益。
多元福利項目	- 遠程員工宿舍、員工餐廳免費供餐、圖書室、哺乳室、三節禮金、生日禮金、年終獎金、員工認股權、員工紅利、年度健康檢查、汽機車停車場、員工旅遊補助、結婚禮金、喪亡慰問及其法定應有的員工福利等。 - 保障員工人身安全加保團體保險(意外險、意外醫療及意外住院保險)，於員工海外出差時更提供旅遊平安保險。

員工福利_尾牙活動照片



營運變更之最少公告期限

為保障員工的工作權益，本公司嚴格遵守勞動基準法的相關法規。若公司發生重大營運變化或需終止與員工的勞雇關係，將依照政府規定進行勞動契約終止，並按法定要求提前通知員工。

1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

員工退休制度及實施情形

本公司重視員工退休生活，自 2005 年 7 月 1 日起，依規定為新進人員及選擇新制之原有員工，每月提繳 6% 工資至勞保局個人退休金帳戶；而對於選擇舊制者，則依原辦法保留年資，並提撥退休準備金至台灣銀行專戶。員工退休後如有意願回任，將依其專長安排適當職務重新聘用。

育嬰留停執行概況

本公司遵循《勞動基準法》及《性別工作平等法》的規定，實施員工育嬰留職停薪制度。積極協助符合申請育嬰留停資格的員工完成申請手續，並於留職停薪期滿後，安排其回任原單位與職務，協助員工順利重新融入職場。

近三年員工育嬰留停一覽									
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	7	1	8	4	1	5	6	1	7
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	1	0	1	1	1	2	4	1	5
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	1	1	2	0	2	3	2	5
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	1	1	2	0	2	3	2	5
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	1	1	2	0	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數(F)	0	0	0	0	1	1	2	0	2
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	100	100	100	-	100	100	100	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	0	0	0	100	100	100	0	100
註：									
1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。									
2. 2025 年留任人數=2024 年實際復職人員且 2025 年/12/31 仍在職人數。									
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。									
4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。									

員工協助服務

本公司於 2025 年導入 EAP 員工協助方案，實施計畫由 2025 年第四季職業安全衛生委員會審議通過，以工作面、生活面、健康面等三大面向，整合公司各單位資源協助員工解決影響工作效能的個人與職場問題，進而提升企業整體生產力與幸福感。

2025 年提供員工協助服務如下：

- (一) 辦理員工健康檢查：辦理員工一般健康檢查，提供員工及家屬疾病預防及健康促進之諮詢。
- (二) 提供心理諮詢及諮商服務：個別諮商與輔導、電話諮詢服務、各項心理性向測驗服務。
- (三) 法律諮詢服務：本公司聘有法律顧問，提供員工免費專業上的建議與諮詢服務。
- (四) 社團活動：本公司提倡社團活動，供員工於公餘時聯絡感情舒展身心。
- (五) 設置哺集乳室：為鼓勵產後員工哺餵母乳設置哺集乳室，提供員工使用。
- (六) 體育措施：每周由高階主管帶領員工健康操伸展運動及超慢跑，提升體適能。

- (七) 理財諮詢服務：提供員工理財、稅務、債務及保險等諮詢服務。
- (八) 辦理員工心理健康相關措施：辦理相關心理健康講座。
- (九) 提供公司內及公司外心理諮商輔導相關資訊：提供特約心理健康與諮商之醫療資源。
- (十) 醫療諮詢服務：提供員工免費醫療諮詢服務。

關心移工在台灣生活及工作情形，2025 年每月定期召開移工會議共 12 場次，會中宣導環境衛生、交通安全、公司政策及規定，辦理當月移工壽星慶生，每逢臺灣農曆過年貼心為移工準備年菜，端午節提供肉粽應景，中秋節提供烤肉食材及月餅，減少員工獨在異鄉為異客，每逢佳節倍思親的傷感。

每月定期召開移工會議



年節贈禮

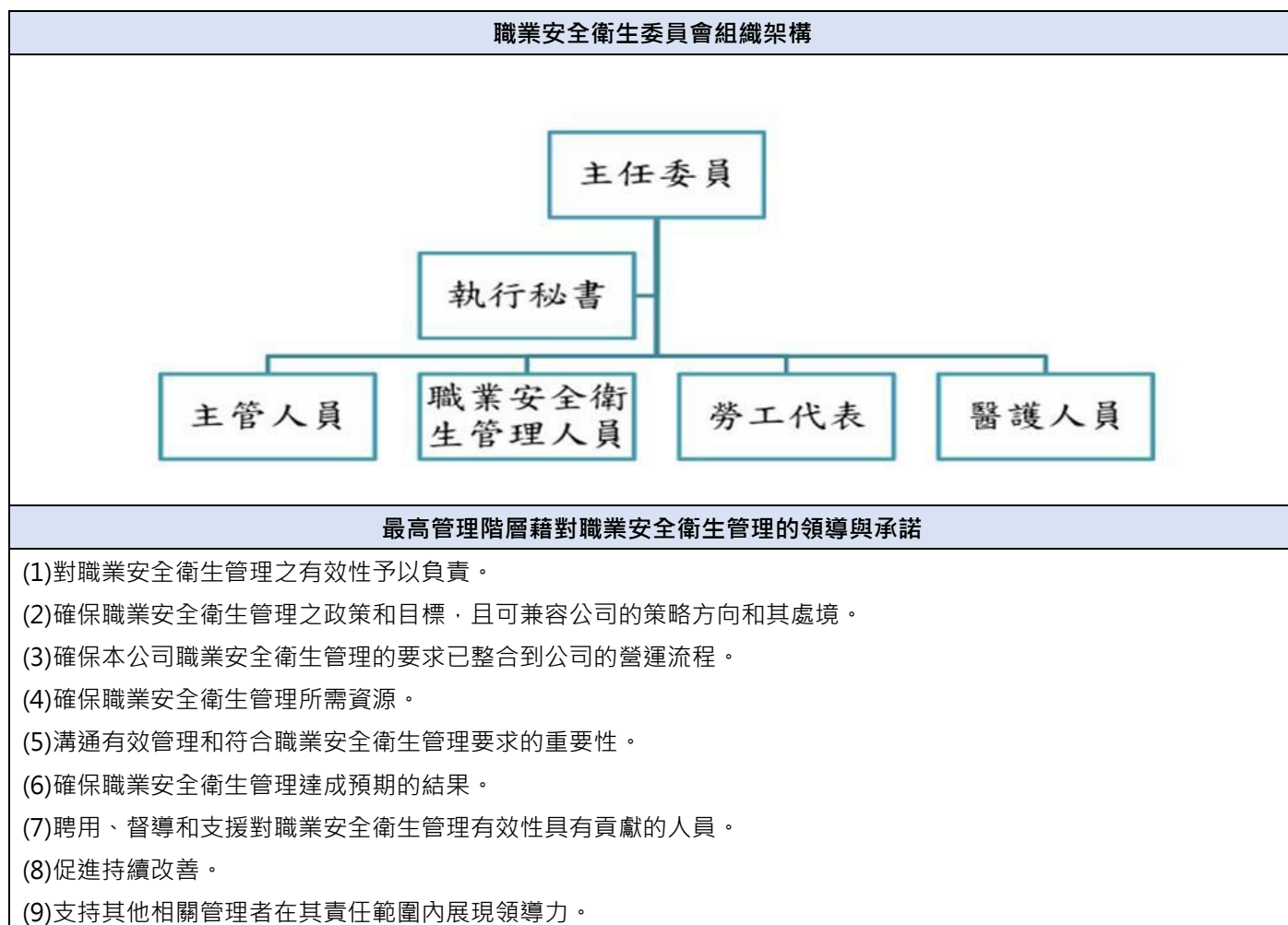


5.3 健康與安全

重大主題：職業安全衛生		
重要性	實一建置完善的職業安全衛生管理制度包括對環境實施危害辨識及風險評估、落實安全衛生教育訓練降低職災的風險以及建立良好的安全衛生文化，保障工作者的安全、衛生與提供舒適良好的工作環境是公司永續經營的基本。	
影響與衝擊	人權面： 👉：(1)完善的職業安全衛生管理制度以及落實安全衛生教育訓練以建立良好的安全衛生文化。 (2)重視企業安全衛生責任，提高勞工工作時的保障、降低各種危害。 👎：若企業無法保障在廠內工作的員工，可能導致員工離職率提升。 經濟面： 👉：提升職安管理制度，降低職安的發生，對公司產生正面的經濟效益。 👎：若沒有妥善的管理職業安全衛生可能觸犯法律，蒙受財物、停工或商譽損失。 	

職業安全衛生管理

寶一科技雖尚未建置職安衛管理系統，但為落實職場安全與健康管理，已設立「職業安全衛生委員會」，負責擬訂、規劃與推動安全衛生管理事項，並指導相關部門執行。職業安全衛生委員會主要職掌在於對擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調相關事項，以落實災害預防、溝通與管理。



為確保職業安全衛生管理的有效運作，最高管理階層透過各項措施展現對職業安全衛生的領導與承諾，以滿足顧客及利益相關者需求，並由職業安全衛生委員會每季定期進行管理審查。本公司之職業安全衛生管理機制適用於所有勞動場所、員工及非員工工作者，並涵蓋承攬商、再承攬商及到訪客戶等，確保職場安全與健康的持續提升。

涵蓋人員	人數	占比(%)
全體員工總人數	233	100
非員工工作者總人數	6 (保全員3人+清潔員2人+團膳人員1人)	100

災害防範措施與應變

為確保職安衛管理持續有效，寶一秉持「安全零災害」的理念。定期檢視職安衛管理結果與既定目標，並制訂審查程序，持續改進以提升績效。透過風險評估、危害辨識及安全教育，提高員工

的安全意識與知識。訂立「緊急應變處理程序」、「營運持續管理程序」、「安全衛生工作守則」等，事前做好災害防止、搶救注意事項及事故職災通報程序。明確規範本公司各級人員事前及事後因應重大事件如天災、重大傷害等重大突發狀況之應負責任及任務內容，並每年委託專業公司進行安全檢查。

依據《職業安全衛生法》相關規定，本公司定期進行作業環境測定並遵守相關法令，積極導入完善的安全管理系統，改善工作環境和設備，保障員工的健康與安全。為落實安全措施，亦定期進行教育訓練及緊急應變演練，使員工熟悉防護工具及操作標準，確保能夠遵守安全規範，實現零災害目標。



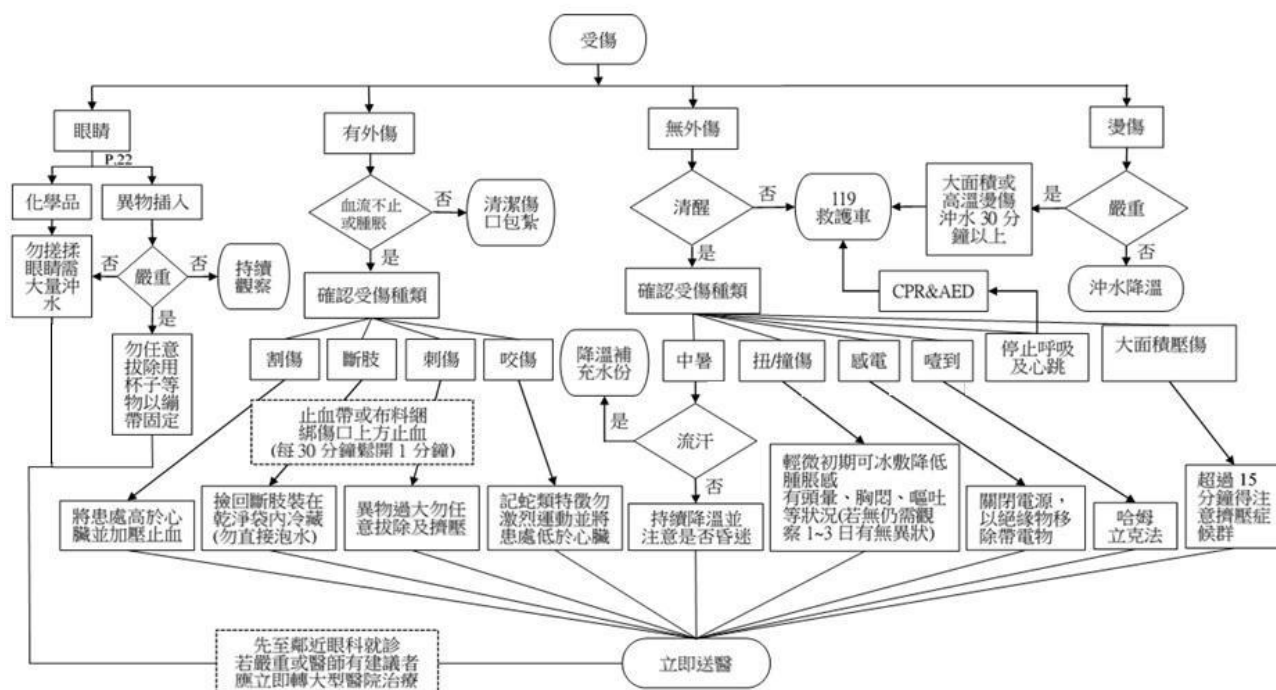
事故通報管道與處理流程

本公司提供暢通且多元的員工申訴與意見反應管道，包括電子郵件、申訴電話、線上電子表單、紙本文件及口頭反應等方式，並於餐廳、各單位公告欄及差勤刷卡機等七處張貼申訴資訊，便利員

工提出建議與反映意見。於工作場所若有立即危險發生之虞，現場負責人應即令停止作業，並引導員工撤離至安全地點；若勞工在執行職務時發現潛在危險，亦可在不危及他人安全的前提下，自行停止作業並撤離，並立即向直屬主管通報。若發生意外災害，應依急救流程迅速檢傷與送醫，並即時通知單位主管及職業安全人員；如事件符合通報主管機關之要件，應於八小時內完成通報，除必要急救外，應保持現場完整性，由職安人員進行初步調查並完成災害報告。

此外，對於提出申訴之勞工，依據《職業安全衛生法》第 18 條第 2 項及第 3 項規定，公司不得終止其勞動契約，亦不得予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或作出其他不利之處分，以保障申訴人之權益。然而，若雇主能證明勞工濫用停止作業權，並經主管機關認定，且其處分行為符合勞動相關法令規定，則不在此限。

事故急救處理流程



職業安全教育訓練

本公司每年依需求辦理安全衛生教育訓練，包含必備課程、職務專長訓練及緊急應變措施，並依照法規要求，定期推廣安全衛生文化與觀念。透過相互溝通與共識，培養員工安全工作習性，提高危害辨識能力，降低職災風險。

職業安全衛生訓練的項目統計

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
職業安全衛生管理人員在職(回訓)安全衛生教育訓練	3	0
固定式起重機操作人員在職(回訓)安全衛生教育訓練	5	0
有害作業主管(回訓)安全衛生教育訓練	3	0
急救人員(回訓)安全衛生教育訓練	6	0
堆高機操作人員(初訓)安全衛生教育訓練	7	0
固定式起重機操作人員(初訓)安全衛生教育訓練	3	0

堆高機操作人員(回訓)安全衛生教育訓練	5	0
危險性設備操作人員(回訓)安全衛生教育訓練	3	0
備註：		
1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。		
2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。		
3.這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。		

員工身心健康措施

寶一科技專注於航空器引擎零件的製造，屬於高風險的第一類事業單位，對員工健康與安全高度重視。每年，對到職滿一年的員工進行法定健康檢查，並且優於法規要求的健檢頻率。此外，透過健康檢查結果及問卷資料，將相關數據輸入公司健康管理系統，進行深入分析並評估，選擇健康異常較為嚴重的項目推動改善，確保健康促進活動的效果。本公司聘請職業醫師及專任護理人員，提供醫療諮詢、緊急救護與心理調解服務，以保障員工健康與安全。在工作場所的安全管理上，本公司特別針對噪音、粉塵、游離輻射等高風險環境進行專項管理，並設有聽力保護教育訓練、呼吸防護具密合度測試等措施，定期檢查及更換防護設備，以降低職業危害風險。

此外，公司對新進員工以體格檢查為主，並對在職滿一年的員工進行更全面的健康管理，確保每位員工都能在健康的工作環境中發揮最大潛能，以避免職業病的發生。2025 年本公司員工與非員工工作者無發生職業病之情事。

員工健康檢查人數與費用統計總表	
一般健康檢查	
檢查項目	1. 作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。 2. 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 3. 胸部X光(大片) 攝影檢查。 4. 尿蛋白及尿潛血之檢查。 5. 血色素及白血球數檢查。 6. 血糖、血清丙胺酸轉胺酶、肌酸酐、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。
檢查人數(人)	224
檢查費用(元)	每人 350 元(共計 78,400 元)
特殊健康檢查	
檢查項目	噪音、粉塵、游離輻射
檢查人數(人)	29
檢查費用(元)	0(申請勞保局勞工職業災害保險預防職業病健康檢查補助)

員工健康促進活動

寶一科技重視員工心理健康與職場幸福感，積極推動多元化的健康促進措施。2025 年寶一科技邀請新營區衛生所至廠內辦理職場舒壓講座，內容涵蓋健康促進、壓力紓解、情緒管理與人際溝通等面向，協助員工提升身心靈健康，並了解公司所提供的心理健康服務及協助資源。也運用衛福部心理健康促進網頁中的宣導素材，推動 SMILE 活動，並配合職場不法侵害防止計畫，由職護列管職

場霸凌或職災後的個案進行訪談。透過心情溫度計量表了解個案情緒與心理狀況，以及早發現如失眠、緊張、易怒、憂鬱等心理健康議題。

在健康促進活動方面，我們鼓勵員工攜家帶眷參與登山社舉辦之健行活動，其深受好評，每次參與人數均超過五成以上員工。此外，職安衛室亦定期辦理各項宣導與活動，包括伸展操、年節健康衛教、舒壓課程、節能減碳、環境教育及工作場所安全衛生相關講座等。

除實體課程外，相關教材亦製作成 QR CODE，讓員工可將資訊帶回家，供家人掃描學習。如有進一步需求，也歡迎員工於職醫護臨廠時段提出問題，並由專業人員提供諮詢與協助。

健康促進活動	
辦公室伸展操	戒菸班
	
職醫護健康衛教訪談	鄭世岳教授-健康操教學課程
	
健康操-品質系統處	工作場所-健康操
	

高階主管-健康操(室內)



高階主管-超慢跑(室內)



高階主管-健康操



廠長-健康操



高階主管-戒菸比賽 測 CO



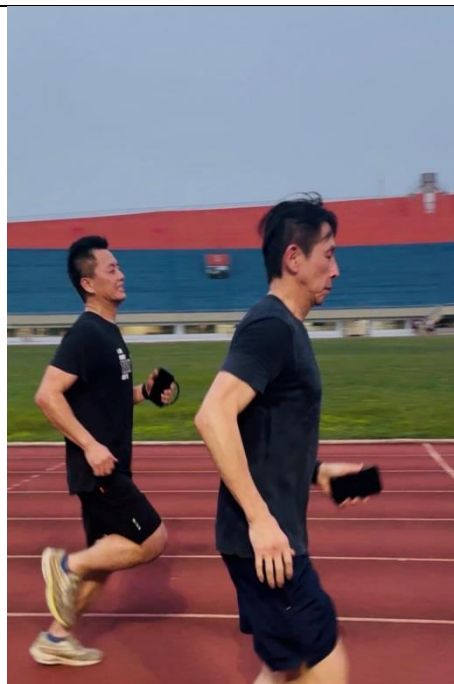
高階主管-戒菸比賽 測 CO



戒菸班成員參加衛福部肺癌篩檢 LDCT 檢查



戒菸班成員揪團跑步運動



高階主管帶領戒菸班成員健身房重訓



高階主管帶領戒菸班成員健身房重訓



麟趾山登山活動



登山 x 皮克敏社團活動



推行健康飲食紅黃綠活動	餐點標示相對應的顏色供選擇
	

承攬商安全衛生管理

為了確保承攬商進入寶一科技可獲得保障，本公司要求首次承攬本公司業務之廠商簽署「承攬商安全衛生承諾書」、「危害告知單」，並於施工前告知承攬作業環境、危害因素及相關注意事項後，承攬商方得進行相關之施工作業。如發現施工作業場所所有危害因素或違反相關安全衛生規定時，應即刻要求承攬商改善，若有屢勸不聽之行為被本公司安衛人員得以相片舉證，依承攬商作業違反安全衛生罰款標準罰款金額由工程款中扣除給付之；承攬商使用之機器、工具及安全設備，應符合有關法令之規定，若使用法定危險性之機械、設備應取得檢查合格證，且檢查合格證不得逾有效期限，而從事法定危險性機械、設備或特殊作業操作人員，必須取得法定之「操作合格證」。

二家以上承攬商共同承攬或在同一工作場所承攬作業時（即共同作業之型態），應互推一人為代表，連帶負責防止職業災害之責任，承攬商及其所屬人員除應遵守「勞動基準法」、「職業安全衛生法及其相關法規」、「勞動檢查法」及有關附屬法規外，並應遵守本公司安全衛生管理相關規定。

職業災害統計

本公司於 2025 年員工及其他非員工工作者無職業傷害、無重大職災及因工死亡案例，顯示我們在員工職業安全的努力。相關統計如下表：

員工之職業傷害情形統計表			
類別	項目	2025 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	94,968	93,500
	男性總經歷工時	381,992	371,500
	總經歷工時	476,960	465,000
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0

	總計死亡人(次)數	0	0
嚴重的職業傷害 人數(排除死亡人 數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
可記錄之職業傷 害數(含死亡人 數、嚴重職業傷 害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0	0
嚴重的職業傷害比率%		0	0
可記錄的職業傷害比率%		0	0

備註：

- 1.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。
- 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

非員工之工作者職業傷害統計表			
類別	項目	2025 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	4,560	4,000
	男性總經歷工時	6,048	6,000
	總經歷工時	10,608	10,000

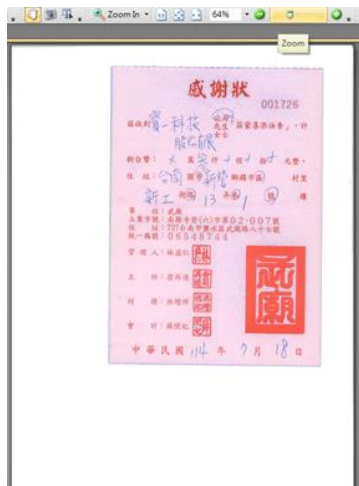
備註：

- 1.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。
- 2.嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 3.可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
- 4.嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
- 5.可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

5.4 社會回饋

社會公益

實一科技秉持「取之於社會，用之於社會」之企業精神，致力於社會公益，善盡企業社會責任。贊助台南市新營區北家扶-寒冬送暖溫馨活動及當地武廟平安麵，2025 年落實社會公益金額共 43,000 元。

公益活動名稱	金額(新台幣元)	說明
贊助平安麵	3,000	當地武廟
贊助寒冬送暖	40,000	新營區北家扶中心
		
贊助寒冬送暖		贊助平安麵



2025 年 7 月 6 日晚上 11 時 40 分丹娜絲颱風在嘉義縣布袋鎮登陸，由於在丹娜絲登陸前後，台南遭到風暴眼壁東南側橫掃，實測持續風速超過每小時 150 公里，多處民宅受損，副總在聽取公司災損報告時，得知在本公司服務超過二十五年的警衛先生，住宅在這次風災受損而多日無法到班且停水停電多日，生活條件欠佳，即主動提出要購買日常生活物資幫助他先撐過這期間，同時由各位同仁募捐的慰問金，在風雨轉小後親自送至其家中，在路上我們看到農民的心血農作泡湯，看到屋頂、水塔、玻璃、招牌、路樹等各方面的損害，農家人賴以為生的農作，卻因為天公不作美把農民當季的希望浸潤在雨水中景象十分嚴重，來到警衛先生家逐一將車上生活物資搬進家中後，由副總雙手奉上裝著慰問金的紅包，從物資補給、災後修繕，到一句溫暖的問候表達對其誠摯的關懷。

風災慰問



促進當地與就業機會

寶一科技於 2025 年積極與新營產業園區廠商協進會合作，提供就業機會、急難救助、房屋修繕、婚喪喜慶補助及電費申請等服務，並安排專員進行家戶拜訪，強化與居民的溝通及需求評估。

為配合業務發展，寶一科技於新營產業園區購置土地及廠房，投入約 4 億元，並預計自 2027 年起陸續完成重建。不僅有助於當地就業，預計可新增 50 個職位，還將帶動周邊商業繁榮，並協助政府推動相關產業發展及跨境電商業務拓展。

為減少夜間設備噪音對鄰近居民及環境的影響，本公司持續嚴格執行監控及環保復育措施，並安裝隔音牆與隔音設備，力求將營運衝擊降至最低。未來若有新據點生產計劃，將於開發前進行生態多樣性及環境影響評估，確保符合環境保護標準。

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	寶一科技股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025/01/01-2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	n/a

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 企業概況	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書編輯方針	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書編輯方針	3	
	2-4	資訊重編	報告書編輯方針	3	
	2-5	外部保證/確信	報告書編輯方針	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 企業概況	12	
	2-7	員工	5.1 人才招募與培訓	73	
	2-8	非員工的工作者	5.1 人才招募與培訓	73	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 董事會運作	28	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會運作	28	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 董事會運作	28	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續實踐	15	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續實踐	15	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續實踐	15	
	2-15	利益衝突	2.1 董事會運作	28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 永續實踐	15	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 董事會運作	28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 董事會運作	28	
	2-19	薪酬政策	2.1 董事會運作	28	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 董事會運作	28	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 員工福利與保障	81	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	2.1 董事會運作	28	
	2-24	納入政策承諾	2.1 董事會運作	28	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 董事會運作	28	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營與法規遵循	46	
	2-27	法規遵循	2.3 誠信經營與法規遵循	46	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 企業概況	12	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	17	
	2-30	團體協約	5.2 員工福利與保障	81	

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	22	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	22	
重大主題：經濟績效 (GRI 201)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.2 經濟績效	43	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經濟績效	43	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷管理	65	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 員工福利與保障	81	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.2 經濟績效	43	
重大主題：客戶隱私 (GRI 418)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 產品與服務	54	
GRI 418	客戶隱私 主題揭露 2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 產品與服務	54	
重大主題：關鍵物料採購實務(GRI 204-1 & GRI 301)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.2 採購與供應鏈管理	59	
GRI 301	物料 主題揭露 2016	-	301-1	所用物料的重量或體積	3.2 採購與供應鏈管理	59	
			301-2	使用回收再利用的物料	-		不適用
			301-3	回收產品及其包材	-		不適用
GRI 204	採購實務 主題揭露 2016	-	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 採購與供應鏈管理	59	
重大主題：節能減碳(GRI 302+GRI 305)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理	63	
GRI 302	能源主題 揭露 2016	-	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 節能減碳	68	
			302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 節能減碳	68	
			302-3	能源密集度	4.3 節能減碳	68	
			302-4	減少能源消耗	4.3 節能減碳	68	
			302-5	降低產品和服務的能源需求	4.3 節能減碳	68	
GRI 305	排放主題 揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3 節能減碳	68	
			305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3 節能減碳	68	
			305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3 節能減碳	68	
			305-4	溫室氣體排放強度	4.3 節能減碳	68	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.3 節能減碳	68	
			305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.3 節能減碳	68	
			305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	4.3 節能減碳	68	
重大主題：訓練與教育 (GRI 404)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 人才招募與培訓	73	

GRI 編號	議題	行業準則 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	-	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 人才招募與培訓	73	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 人才招募與培訓 5.2 員工福利與保障	73 81	
			404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 人才招募與培訓	73	
重大主題：職業安全衛生 (GRI 403)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.3 健康與安全	86	
GRI 403	職業安全衛生主題管理 揭露 2018	-	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 健康與安全	86	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 健康與安全	86	
			403-3	職業健康服務	5.3 健康與安全	86	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 健康與安全	86	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 健康與安全	86	
			403-6	工作者健康促進	5.3 健康與安全	86	
GRI 403	職業安全衛生主題揭露 2018	-	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3 健康與安全	86	
			403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 健康與安全	86	
			403-9	職業傷害	5.3 健康與安全	86	
			403-10	職業病	5.3 健康與安全	86	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
市場地位					
GRI 202	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 員工福利與保障	81	
市場地位主題揭露 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 人才招募與培訓	73	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會回饋	96	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.4 社會回饋	96	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營與法規遵循	46	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營與法規遵循	46	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營與法規遵循	46	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-		
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.2 經濟績效	43	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2 經濟績效	43	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 經濟績效	43	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-		無須編制國別報告
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	71	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	71	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	71	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	71	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	71	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-		本公司之營運據點與其他作業場所並無在國家保護區與生物棲息地
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-		
	304-3	受保護或復育的棲息地	-		
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-		
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	72	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	72	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	72	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	72	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	72	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.5 廢棄物管理	72	
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 採購與供應鏈管理	59	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 採購與供應鏈管理	59	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 人才招聘與培訓	73	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 員工福利與保障	81	
	401-3	育嬰假	5.2 員工福利與保障	81	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 員工福利與保障	81	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 人才招聘與培訓	73	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 員工福利與保障	81	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 員工福利與保障	81	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.2 員工福利與保障	81	
童工					

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 員工福利與保障	81	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2 員工福利與保障	81	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-		不適用。
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-		2025 年未發生此情事。
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 社會回饋	96	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社會回饋	96	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 採購與供應鏈管理	59	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 採購與供應鏈管理	59	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻			2025 年未發生此情事。
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品與服務	54	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品與服務	54	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品與服務	54	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品與服務	54	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品與服務	54	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：資源轉型-航空航太與國防

揭露主題	指標編號	單位	揭露指標	報告內容揭露		對應章節	頁碼
能源管理	RT-AE-130a.1	吉焦耳(GJ) 百分比(%)	(1) 總能耗 (2) 用電量所占百分比 (3) 可再生能源百分比	(1)總能源消耗量(GJ) = 27,530.11 GJ (2)電網電力的百分比= 27,415.73/27,530.11= 0.9958= 99.58% (3)可再生能源的百分比 = 0%		4.3 節能減碳	68
有害廢棄物 管理	RT-AE-150a.1	公噸 (t) 百分比(%)	(1) 廢棄物總量 (2) 有害廢棄物百分比 (3) 非有害廢棄物百分比	(1)廢棄物總量 137.18 公噸， (2)有害廢棄物占比 29.18%， (3)非有害廢棄物占比 70.82%。		4.5 廢棄物管理	72
	RT-AE-150a.2	千克(kg)	洩漏的次數和總量，以及回收的總量	2025 年本公司無發生任何廢棄物嚴重洩漏事件。			
數據安全	RT-AE-230a.1	百分比(%)	(1) 數據違規數量 (2) 涉及機密信息的百分比	(1) 數據洩露事件數量：0 (2) 涉及機密信息的百分比：0%		3.1 產品與服務	54
	RT-AE-230a.2	N/A.	針對公司營運及產品識別和解決數據安全風險的方法	風險評估	資產識別、威脅分析、脆弱性評估、影響分析。	3.1 產品與服務	54
				員工培訓	培養員工養成良好的資安習慣。		
				實施強大的存取控制	實施最小權限原則，只授予員工必要的存取權限；定期審核和更新存取權限。		
				建立備份和恢復機制	(1)定期備份重要數據，並將備份存儲在安全的地方。 (2)定期測試恢復機制，確保在發生數據損失時能夠快速恢復。		
				實施入侵檢測和防禦系統	(1)監控網路流量，及時發現並阻止入侵行為。 (2)採用防火牆、入侵防禦系統等安全設備。		
				制定應急響應計畫	制定詳細的應急響應計畫，明確各個角色的責任和流程，並定期演練，確保計畫的有效性。		
				持續監測和更新	(1)定期監控系統和網路的安全性，及時發現新的威脅。 (2)定期更新軟體和系統，修補漏洞。 (3)針對產品識別和解決數據安全風險。		
產品安全	RT-AE-250a.1	數字	發布產品召回的次數、召回總數量	不適用，2025 年本公司無此情事發生。		-	
	RT-AE-250a.2	百分比(%)	檢測到的偽造零件數量百分比	2025 年本公司無此情事發生。		-	
	RT-AE-250a.3	數字	收到的適航指令數量，受影響的數量	本公司主要生產航太結構零組件，因此並無		-	

				直接受到適航指令之影響。		
	RT-AE-250a.4	貨幣	貨幣的損失總額與產品相關的安全相關法律訴訟的結果	2025 年本公司無此情事發生。	-	
產品生命週期管理	RT-AE-410a.1	貨幣	可再生能源相關產品的收入	0 元	-	
	RT-AE-410a.2	N/A.	描述與產品燃油經濟、溫室氣體排放的相關策略與方法	2030 年前本公司將全面改租用以油電混合動力或插電式 PHEV 電油車款，陸續取代目前燃油車款，汰換全燃油車輛，並於 2050 年前全面改用不排碳車輛，如：電動車、氫能車等。	-	
材料採購	RT-AE-440a.1	N/A.	與使用關鍵材料相關的風險管理說明	1. 本公司屬航太產業，主要原料是鎳基合金及超合金材質，主要採購項目是板料、鍛件及該材質的組件。 2. 因航太材料交期極長，因此原料準時交付避免缺料是管制重點。	-	
商業倫理	RT-AE-510a.1	貨幣	與腐敗事件、賄賂和非法國際貿易事件有關的法律程序，貨幣損失總額	2025 年本公司無此情事發生。	-	
	RT-AE-510a.2	貨幣	來自排名 E 或是 F 級的國家或地區的收入，和國際政府國防反腐敗指數	2025 年無與等級 E 及 F 的國家進行交易。	-	
	RT-AE-510a.3		描述價值鏈商業道德風險管理	<u>請詳見對應章節</u>	2.3 誠信經營與法規遵循	46

活動測量	類別	衡量單位	編號
報導範圍的生產量	量化	245,750 件	RT-AE-000.A
員工人數	量化	233 人	RT-AE-000.B

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

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。	4.2 氣候變遷管理	65
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)。	4.2 氣候變遷管理	65
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	65
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。	4.2 氣候變遷管理	65
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。	尚未採用(評估中)	-
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。	尚未採用(評估中)	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未採用(尚不屬於首波探費徵收對象)	-
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。	尚未採用(評估中)	-
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 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.2 氣候變遷管理	65

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

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

項目	2025 年(GHG Protocol)	2024 年(ISO 14064-1)
直接溫室氣體排放 (範疇一)	47.8780 (公噸 CO ₂ e)	73.5436(公噸 CO ₂ e)
能源間接溫室氣體排放 (範疇二)	3,548.8137 (公噸 CO ₂ e)	3,794.7871(公噸 CO ₂ e)
其他間接排放源(範疇三)	1,603.1851 (公噸 CO ₂ e)	1,445.0042(公噸 CO ₂ e)
密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	5.41	6.45
資料涵蓋範圍	寶一科技股份有限公司 (臺南市新營區新工路 13 巷 1 號) 及 (臺南市新營區新工路 18 號)	

註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)及其他間接排放量(範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依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」(下稱本作業辦法)第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

日期	紀事摘要
2025 年 6 月 12 日	實一於 2025 年開始進行 2024 年度之溫室氣體盤查，並於當年 6 月 12 日完成首次溫室氣體盤查報告，並由外部單位金屬工業研究發展中心依據 ISO 14064-1 之標準進行第三方驗證。
2025 年 7 月 24 日	取得金屬工業研究發展中心出具之查證報告意見書。
2026 年 6 月 23 日	本公司為配合金管會接軌 IFRS 政策，2025 年度溫室氣體盤查更改為 GHG Protocol 之標準模式，並由外部單位法標國際認證股份有限公司於 2026 年 6 月 23 日進行第三方驗證。
2026 年 7 月 6 日	取得法標國際認證股份有限公司出具之查證報告意見書。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料 □ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業 □ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司 ■ 資本額未達 50 億元之公司	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露 □ 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 □ 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫 ■ 2027 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
--	--

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量目標			
	短期目標	中期目標	長期目標
能源及溫室氣體管理	1.持續更換廠內傳統型式空氣壓縮機汰換為變頻式空氣壓縮機。 2.完成溫室氣體盤查。 3.完成溫室氣體盤查之第三方查證。 4.第 4 廠屋頂建置 202 仟瓦太陽能光電系統。	1.於新廠區建置省電裝置與太陽能光電系統。 2.汰換廠內冰水機空調系統為各分區單獨使用變頻分離式冷氣可彈性開關冷氣。 3.以高能效馬達與幫浦汰換舊式裝置。	1.持續汰換耗能舊型設備，引入高能效新型設備。 2.持續提高綠電比例。
2025 年減量達成情形			
能源及溫室氣體	具體作為與績效： 1. 更新公務車輛。自 2023 年 12 月起，逐步更換公務車輛為油電混合車型，預計減少溫室氣體排放量 1.9 公噸 CO ₂ e/年。 2. 持續汰換老舊幫浦與馬達，導入能源效率 IE3 以上的機種與優化管路系統。 3. 時常進行內部宣導活動，提醒員工應隨手關燈與電腦、垃圾分類。於日常辦公環境鼓勵資源重複利用，例如使用電子發票、導入政府公文電子交換機制，紙張雙面使用。		

排放減量

4. 寶一第 4 廠屋頂太陽能板 202KW，於 2025 年 12 月完工，將減少溫室氣體排放量 120 公噸 CO₂e/年。

5. 已汰換老舊空壓機 6 組，導入 1 級能效之永磁變頻空壓機 4 組。預計減少溫室氣體排放量 60 公噸 CO₂e/年。

2025 年及 2024 年溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)如下：

項目	2025 年 (GHG Protocol)	2024 年 (ISO 14064-1)
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	47.8780	73.5436
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	3,548.8137	3,794.7871
範疇三：其他間接排放源(公噸 CO ₂ e)	1,603.1851	1,445.0042
總排放量合計 (範疇一+範疇二+範疇三)	5,199.877	5,313.3349

2025 年減量達成情形：

- 全廠換裝 LED 燈，減少溫室氣體排放量 107.5 公噸 CO₂e/年。
- 本公司節能已完成更換廠內 6 組傳統型式空氣壓縮機汰換為變頻式空氣壓縮機，預計每年電力用電度數將節省 300,000 度。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 114 年完成 113 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 113 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



附錄四：溫室氣體查證報告意見書



Certificate

Certificat

報告編號：(TH04-358 / 第 1 版)

溫室氣體查證報告意見書 THGHGP04358-00

查證範圍： 實一科技股份有限公司
730 台南市新營區新工路 13 巷 1 號
☒ 涵蓋其他場域範圍如附頁所示。

查證準則： GHG Protocol

查證目標： 法標根據 ISO 14064-3：2019 標準，確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體盤查報告書)依據雙方協議之查證準則進行盤查並提出報告，法標以客觀公正的立場及原則(相關性、完整性、一致性、準確性、透明度)執行查證。

數據期間： 114 年 1 月 01 日至 114 年 12 月 31 日 (檢視的數據為歷史性質)

查證數據：	直接溫室氣體排放量(範疇 1)：	47.8780	公噸 CO ₂ e
	能源間接溫室氣體排放量(範疇 2，位置基礎)：	3,548.8137	公噸 CO ₂ e
	間接溫室氣體排放量(範疇 3)：	1,603.1851	公噸 CO ₂ e

全球暖化潛勢值(GWP)：引用 IPCC 第 6 次評估報告，2021 年

聲明依據：本聲明必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。

溫室氣體盤查報告 (版次： 3 ; 日期： 115 年 06 月 23 日)

溫室氣體盤查清冊 (版次： 3 ; 日期： 115 年 06 月 23 日)

意見類型： ☒ 不含保留意見 ☐ 含保留意見(請見附頁) ☐ 放棄簽發

查證結論： 確認組織依據雙方協議查證準則之要求提出溫室氣體聲明，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，與雙方協議的查證範圍、目標和準則一致。

聲明範疇 1、範疇 2 的盤查數據為合理保證等級，範疇 3 的盤查數據為有限保證等級。

本文件核發日期： 115 年 07 月 06 日

APPROVED BY

Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

113-2024/00

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司 - 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.

T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29099712 - <https://international.afnor.com/en/>

afnor
GROUPE



Certificate

Certificat

報告編號：(TH04-358 / 第 1 版)

多場址範圍之地理位置：

公司/廠區/辦公室	活動範圍地址
工廠	730 台南市新營區新工路 13 巷 1 號
工廠	730 台南市新營區新工路 18 號

各範疇排放量數據：

範疇	內容說明	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	備註
(範疇 1) 直接溫室氣體排放	固定式燃燒源、移動式燃燒源、 逸散性排放源、製程排放源	47.8780	
(範疇 2) 輸入能源之間接溫 室氣體排放	外購電力	3,548.8137	位置基礎
(範疇 3) 其他間接溫室氣體 排放	類別 1 購買商品或服務	4.3749	
	類別 2 購買資本商品	NA	
	類別 3 與燃料和能源相關活動	846.4018	
	類別 4 上游運輸和配送	101.3999	
	類別 5 營運產生廢棄物的處理	52.6303	
	類別 6 商務旅行	NA	
	類別 7 員工通勤	83.3021	
	類別 8 上游租賃資產	NS	
	類別 9 下游運輸和配送	515.0761	
	類別 10 銷售產品加工	NS	
	類別 11 使用銷售產品	NS	
	類別 12 銷售產品廢棄處理	NS	
	類別 13 下游租賃資產	NS	
	類別 14 特許經營權	NS	
	類別 15 與投資相關	NS	

生質燃燒排放： 0.0000 公噸 CO₂e

113-2024/00

第 2 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司 - 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.

T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No.29099712 - <https://international.afnor.com/en/>

afnor
GROUPE



Certificate

Certificat

報告編號：(TH04-358 / 第 1 版)

其他查證相關資訊

組織邊界：	營運控制權
溫室氣體類型：	二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF ₆)、三氟化氮(NF ₃)
預期使用目的：	自願理解溫室氣體排放狀況做為減量策略依據。 (本聲明責任僅適用於上述預期使用目的，不適用其他任何目的。)
電力係數：	引用 115 年 06 月 02 日能源署公告之 114 年度電力係數(0.4660000000)(高電用戶)
數據來源：	☒ 初級數據來源於現場營運活動的數據蒐集。 ☒ 範疇 3(類別 1~15)排放量計算為使用估算數據。 次級數據來源為：環境部產品碳足跡資訊平台 ☐ 其他說明：
查證方法	☒ 現場查證： ☐ 非現場查證：
保留意見：	無
其他：	無
查證作業實施日期：	115 年 06 月 16、23 日
報告日期：	115 年 06 月 25 日

113-2024/00

第 3 頁 / 共 4 頁

(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司 - 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.

T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29099712 - <https://international.afnor.com/en/>

afnor
GROUPE



Certificate

Certificat

報告編號：(TH04-358 / 第 1 版)

查證團隊與技術審查

主導查證員：張興聰

簽名：張興聰

查證員：黃奕翔

簽名：黃奕翔

查證員：陳哲宇

簽名：陳哲宇

獨立審查者：凌孝光

簽名：凌孝光

查證程序

法標以風險評估方法及管制為基礎，證據蒐集程序包括：行前評估、現場訪視、與場址的人員訪談、確認所提供的文件證據、對排放數據進行抽樣、評估數據管理系統、確認排放數據的蒐集與彙總、生產與能源消耗之間的分析，並確認所參考的協議條款是否被適當應用。

角色與職責

受查組織責任方依據查證準則規定，負責準備並提出溫室氣體聲明。此項責任包括規劃、實施及維護與溫室氣體聲明有關的數據管理系統，溫室氣體盤查清冊和盤查報告確認。

法標對所報告的溫室氣體排放量提供獨立的第三方查證，出具本次查證組織型溫室氣體排放量之查證意見。查證團隊具獨立及公正性，不存在任何利益衝突。

第 4 頁 / 共 4 頁

(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司 - 20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.

T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 29099712 - <https://international.afnor.com/en/>

afnor
GROUPE

113-2024/00