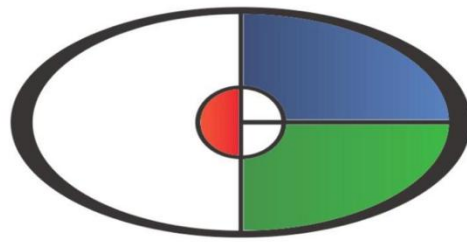


2025



CBTech

PROGATE GROUP CORPORATION

永續報告書

ESG REPORT

目錄

目錄	2
導言	4
關於本報告書	5
董事長的話	8
川寶 2025 精彩紀實	10
關於川寶科技	13
永續治理架構與運作機制	18
永續發展願景與使命	18
利害關係人鑑別與溝通	21
重大性主題鑑別流程	24
連結世界脈動 SDGs 行動實踐	29
第一章 穩健治理運行	31
1-1 公司治理	31
1-2 遵循法規誠信經營	40
1-3 經營績效管理	44
1-4 營運風險管理	50
第二章 邁向淨零行動	61
2-1 氣候變遷因應	61
2-2 能資源管理	69
第三章 共創供應價值	75
3-1 永續供應鏈管理	75
3-2 客戶關係維護	80
3-3 產品技術創新	86
第四章 構築安心職場	92
4-1 人才佈局	92
4-2 人才培育與職涯支持	95
4-3 勞雇關係與多元共融	102
附錄	112
全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表	112

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表.....	115
上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)	117
第三方查證聲明書	118

導言

光影之間，穩健前行

川寶科技自創立以來，持續專注於曝光製程設備及相關技術應用之研發與製造，並隨著電子製造、印刷電路板及半導體相關產業的演進，逐步調整產品技術、服務模式與市場布局。光影之間，承載的是公司對技術深耕的堅持，也是面對產業變動時持續尋求穩定與突破的實務精神。

2025 年，全球產業環境仍受到終端需求變化、供應鏈重組、地緣政治不確定性、氣候變遷與永續法規發展等多重因素影響。對川寶科技而言，永續發展不僅是外部趨勢的回應，更是企業在變動環境中維持營運韌性、強化治理基礎與深化利害關係人信任的重要課題。

延續前一年度永續資訊揭露的基礎，川寶科技於本年度持續以務實態度推動公司治理、環境管理、供應鏈合作、客戶服務與員工照護等相關工作。面對組織調整與資料蒐集挑戰，本公司更重視資訊揭露的可追溯性與審慎性，優先呈現可取得、可確認且與營運實務相符之內容；對於尚未建立完整量化管理機制之項目，則以定性說明方式揭露目前管理方向與後續改善規劃。

在技術與市場面向，川寶科技持續關注高階製程設備、TGV 金屬化應用、半導體相關設備與東南亞市場布局等發展方向，並依據客戶需求與產業變化，逐步調整資源配置與營運策略。公司深知，轉型並非一蹴可幾，而是需要在研發、製造、品質、供應鏈、人才與財務管理等面向持續累積基礎，才能逐步形成具韌性的營運體質。

在永續治理面向，川寶科技持續以「穩健推動、逐步完善」為原則，將永續議題納入日常營運管理與跨部門溝通之中。無論是能源使用與碳資訊盤點、供應商誠信與品質管理、法規遵循、職場安全，或是利害關係人溝通，本公司均以符合實際管理能力與資源條件的方式逐步推進，避免過度承諾，並持續檢視改善空間。

本報告書記錄川寶科技於 2025 年度在永續管理道路上的推動情形。它不僅是對外揭露的文件，也是公司檢視自身治理成熟度、資料管理能力與永續行動落實情形的重要工具。未來，川寶科技將持續以技術為本、治理為基、韌性為方向，在不確定的產業環境中穩健前行，與員工、客戶、供應商、股東及各界利害關係人共同累積長期且可信賴的永續價值。



關於本報告書

編製依據與準則

本報告書為川寶科技股份有限公司（以下簡稱「川寶科技」或「本公司」）延續前一年度永續資訊揭露基礎所編製之永續報告書，報告內容係說明本公司於 2025 年度在公司治理、環境管理、員工照護、供應鏈管理、客戶關係及利害關係人溝通等面向之推動情形。

本報告書依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之 GRI Standards 2021、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）產業指標，以及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構進行編製；並參酌金融監督管理委員會、證券櫃檯買賣中心有關上櫃公司永續資訊揭露之相關規範、「上市櫃公司永續發展路徑圖」及 IFRS 永續揭露準則之精神，作為本報告書內容編製、主題鑑別與資訊揭露之依循基礎。

考量本公司永續治理與資料管理制度仍處於持續完善階段，本報告書以可取得、可追溯且經內部權責單位確認之資料為揭露基礎。對於尚未建立完整量化統計或資料邊界仍需逐步釐清之項目，則採取定性說明方式揭露目前管理作法、推動方向與後續改善規劃，以避免過度推論或不實陳述。

編製依據與準則

本報告書主要依循以下國際標準、架構與指引進行編製：

參照標準或架構	說明
GRI Standards 2021	依循 GRI 通用準則、重大主題準則及相關主題準則，揭露本公司於經濟、環境及社會面向之重大衝擊與管理作法。
TCFD 氣候相關財務揭露架構	參考治理、策略、風險管理、指標與目標四大構面，說明本公司對氣候相關風險與機會之初步辨識及管理方向。
SASB Standards	參考資源轉換類 - 工業機械與用品行業（Resource Transformation – Industrial Machinery & Goods）相關揭露指標，作為產業永續資訊揭露之補充依據。
AA1000 責任原則標準（APS）	參考包容性、重大性、回應性與影響性等核心理念，強化利害關係人議合、重大主題鑑別與報告內容回應性。
IFRS 永續揭露準則精神	參酌 IFRS S1 與 IFRS S2 對永續相關財務資訊及氣候相關資訊揭露之方向，作為未來銜接永續資訊管理與財務資訊整合之參考。

本報告書依循 GRI Standards 2021 通用準則所提出之報告原則，並輔以 AA1000 責任原則標準之核心精神進行資訊蒐集、內容編製及重大主題回應。本報告所載資料主要來自公司內部統計資料、公開揭露資訊、各職能單位提供之管理紀錄，並經權責單位確認後彙整而成。

報告內容主要聚焦於與本公司營運活動及利害關係人關注密切相關之主題，並透過重大性主題鑑別程序進行辨識與排序，作為揭露內容與範疇設定之依據。未來，本公司將持續檢視報告書編製流程、資料蒐集機制與揭露品質，逐步提升永續資訊之完整性、可比較性與可信度。

本公司期望透過本報告書，清楚揭露在經濟績效、公司治理、環境管理、社會責任與價值鏈管理等面向之推動情形，並說明公司於制度與行動層面逐步落實企業責任之作法。

報告期間與範疇

報告期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
------	----------------------------------

財務數據範疇	以川寶科技及合併財務報告所涵蓋之母公司與子公司整體營運績效為主，相關財務資訊將依 2025 年度經會計師查核或核閱之財務報告為揭露依據。
非財務績效範疇	以川寶科技本公司營運活動資訊為主。部分永續主題績效及數據，如涉及子公司、海外據點或特定營運據點，將於相關章節、內文或表格中註明揭露邊界。
資料延伸與回溯	為完整呈現永續推動脈絡，部分指標可能回溯至 2024 年度，或依揭露需求延伸至 2026 年第一季之重大事件或管理進展。如涉及揭露邊界調整、資料重編或統計基礎變動，將於相關處明確註記。
發布頻率	每年發布一次，原則上與年度財務報告及永續資訊揭露週期相互銜接。
現行版本發布日期	預定 2026 年 8 月發布。實際發布日期將依公司內部審核及董事會核准時程調整。
下一版本發布日期	預定 2027 年 8 月發布。
發布形式	為響應環保與推動無紙化政策，本報告書將以電子版本公告於公司官方網站。
資訊重編	本公司於前一年度完成首份永續報告書之編製與揭露。2025 年報告書係延續前一年度揭露基礎，並依 2025 年度營運情形、重大主題鑑別結果及資料蒐集機制進行內容更新。經檢視，2025 年末發生因計算方法、資料邊界、估算基礎或前期錯誤更正而需重編前一年度已揭露資訊之重大情事。

永續資訊內部控制管理流程

為提升永續資訊揭露之正確性、完整性與一致性，本公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及主管機關對永續資訊管理之相關要求，逐步建構永續資訊內部控制管理流程。

本公司永續資訊揭露作業係依循既有永續治理架構推動，由董事會擔任永續治理最高監督單位，永續發展委員會負責督導永續政策與重大議題推動情形，總經理協調永續策略方向與跨部門資源整合，永續發展辦公室負責統籌報告書編製、資料整合及資訊揭露作業；並由永續發展小組及其下設之三大任務小組，包括環境保護組、社會參與組及公司治理組，依各自職掌協助資料盤點、內部確認與管理作為說明。

考量本公司永續資訊管理制度仍處於持續完善階段，本年度報告書內容以可取得、可追溯且經內部權責單位確認之資料為揭露基礎。各任務小組依其所屬議題面向進行資料蒐集與初步確認，再由永續發展辦公室彙整、校對與檢視揭露一致性，必要時提請永續發展委員會進行審閱，最終提報董事會核准後發布。

流程階段	說明
第 1 階段 資料蒐集與初步確認	各職能單位依報告書需求提供 ESG 相關資料、管理紀錄及佐證文件，並初步確認資料來源、統計期間與揭露邊界。環境類資料由環境保護組協助彙整，社會與人力相關資料由社會參與組協助彙整，治理、法遵、風險及資訊揭露相關資料由公司治理組協助彙整。
第 2 階段 任務小組檢核	三大任務小組依所屬議題檢視資料完整性、合理性與佐證文件可追溯性，確認揭露內容是否符合實際營運情形及可揭露範圍。
第 3 階段 資料彙整與內容整合	永續發展辦公室統籌彙整各任務小組及職能單位提供之資料，進行前後年度一致性檢視、文字整合、準則對應及揭露邏輯校對。
第 4 階段 管理階層審閱	針對重大主題、重要數據、風險性敘述、外部揭露內容及需跨部門確認之事項，由總經理協調相關單位進行確認，必要時提請永續發展委員會討論。
第 5 階段 最終核准與發布	報告書最終版本提報董事會審議通過後發布。如有第三方確信、外部認證或特定資料來源，將於報告書相關章節或附錄中揭露。

本公司將持續強化永續資訊內部控制流程，逐步提升資料蒐集效率、跨部門協作能力及揭露品質，並視法規要求、利害關係人期待及公司實務能力，評估導入更完整之永續資訊管理與確信機制。

外部查證

本公司 2025 年度永續報告書係依據 GRI Standards 2021 及相關永續揭露架構編製，並由內部永續推動權責單位彙整各項資料，經相關職能單位確認後揭露。考量本公司永續資訊管理制度仍處於逐步

完善階段，且部分非財務績效資料之統計邊界與量化方法仍需持續強化，本年度永續報告書暫不委託第三方機構進行外部確信或保證。未來，本公司將視主管機關規範、永續治理成熟度、資料完整性及利害關係人期待，評估適時導入第三方確信作業，以提升永續資訊揭露之透明度與可信度。

惟本報告書中部分資料已引用經外部查核、核閱或認證之資訊，相關說明如下：

類別	查證/認證內容說明	查證/認證單位	備註說明
經濟	財務報表、營運績效、投資回報等	勤業眾信聯合會計師事務所 (方蘇立會計師、張至誼會計師)	本報告書所揭露之財務資料將引用經會計師查核或核閱之 2025 年度合併財務報告，未另行編製或調整，以確保與公開公告資訊一致。
管理	國際品質保證與內部管理制度	ISO 9001 品質管理系統認證	本公司已建置品質管理相關制度，並持續依管理系統要求進行流程檢視、內部稽核及改善作業。

聯絡方式

歡迎各界利害關係人與本公司持續交流，並提供寶貴建議。若對本報告書內容有任何疑問，或欲進一步瞭解川寶科技之永續作為，歡迎透過以下方式與本公司聯繫，本公司將依權責單位及議題性質進行回應。

	內容
負責單位	永續發展委員會
地址	桃園市蘆竹區長興路三段 277 巷 33 號
電話	03-3249948
電子信箱	spokesman@cbtech.com.tw
官方網站	http://www.cbtech.com.tw/

董事長的話

厚植先進封裝新動能，打造行穩致遠的川寶

2026 年，全球電子製造與半導體產業仍處於快速變動與結構轉型的關鍵期。總體經濟環境與地緣法規的變遷，持續考驗著企業的應變速度與經營韌性。對川寶科技而言，過去這一年我們沒有停下腳步等待景氣回溫，而是持續深化體質、調整步伐、精進核心技術並鞏固治理基礎。我們深知，真正的穩健並不是墨守成規，而是在充滿挑戰的環境中，以務實的態度把每一步腳印踩得更紮實，將外部考驗轉化為集團重新出發的創新動能。



策略轉型與高階半導體技術逐步落地

川寶科技長期專注於曝光製程設備及相關技術應用，陪伴客戶面對 PCB、高階載板、光電及半導體製程持續演進的需求。面對市場競爭與產業板塊移動，我們緊跟客戶步伐，持續優化既有產品線，並依據產業趨勢精準布局新興技術。

在過去一年中，除了持續推進高階曝光設備、直接成像（LDI）技術、自動光學檢測（AOI）與載板應用外，在先進封裝領域，伴隨人工智慧（AI）算力需求的爆發式增長，高速、高密度與高效能散熱的晶片封裝成為剛性需求，這也加速推進了 TGV（Through-Glass Via, 玻璃透孔）技術在下一代 AI 晶片基板的應用浪潮。

面對此一歷史性機遇，川寶科技在 TGV 玻璃基板金屬化代工與製程整合服務上取得了決定性的突破。我們所佈局的 TGV 金屬化代工線已正式邁入「小量產」階段，這不僅驗證了川寶在玻璃製程上的技術領先性與高良率表現，對川寶而言，更代表著集團成功從傳統的設備供應商，正式跨足到高價值製程服務與整合解決方案提供者的重要里程碑。

同時，為深度對接先進封裝與下一代半導體的需求，集團在半導體關鍵零組件、第三代半導體後段測試設備的基礎上，進一步延伸至高階原子層沉積（ALD/PEALD）設備的開發。這些策略布局需要時間的淬鍊，更仰賴研發、製造、品保、供應鏈與管理團隊的跨界協作。轉型從來不是一蹴可幾，但只要戰略方向清晰、基礎紮實，每一項前瞻技術與代工線的投入，都會成為川寶面向未來、迎戰下一個 AI 驅動週期的重要養分。

永續治理，從制度深化至企業日常

2026 年是川寶科技在前期永續資訊揭露基礎上，持續深化 ESG 治理的關鍵一年。透過董事會下設之永續發展委員會、永續發展辦公室，以及環境保護、社會參與、公司治理三大任務小組的運作，我們已建立起更為高效、透明的權責分工與跨部門協作機制。

本年度的永續報告書，我們依然秉持「務實、審慎、誠信」的核心原則，優先揭露具備可追溯性與內部嚴格確認之數據資訊。對於仍在持續建置、優化的制度與量化指標，我們選擇誠實說明現況與未來

的改善路徑。我們始終相信，不流於華麗包裝的真誠揭露，才是川寶與社會、股東及客戶建立長期信任的基石。

攜手生態系夥伴，共創永續價值

永續的道路是一場馬拉松，需要所有利害關係人的共同參與。在此，誠摯感謝全體客戶與合作夥伴在產業變動中給予川寶的信賴，也感謝供應鏈夥伴在品質、交期與誠信治理上的並肩同行。

真正能留下價值的成果，絕非僅來自短期的財務數字，而是在於企業能否在環境變局中展現強大的抗壓性與責任感。川寶科技將持續在變局中扎根、在挑戰中前行，與各位夥伴一同攜手，走向更穩健、更具韌性，且兼具永續價值的未來。

川寶科技股份有限公司 董事長 張鴻明

川寶 2025 精彩紀實

光影年輪 | 在變局中，穩健刻下新的足跡

變動的時代裡，企業的成長不只來自速度，也來自每一次穩健選擇的累積。2025 年，川寶科技持續面對產業競爭、供應鏈重組、組織調整與永續資訊管理等多重挑戰。我們選擇回到本業基礎，從技術、品質、治理、環境、供應鏈與人才照護等面向，一步一步累積更具韌性的營運體質。

這一年，川寶科技延續前一年度永續揭露基礎，持續推動永續治理架構運作，強化跨部門資料蒐集與內部確認流程，並逐步將永續議題融入日常管理。面對資料取得與制度建置仍需完善的實務情況，我們以審慎、務實的態度揭露可確認的資訊，也如實說明仍在改善中的管理方向。

推動面向	2025 年度推動重點	說明
永續治理制度深化	永續發展委員會持續運作	延續前一年度設置基礎，透過永續發展委員會、永續發展辦公室與永續發展小組，持續推動 ESG 相關議題。
跨部門協作強化	三大任務小組分工推動	由環境保護組、社會參與組及公司治理組依職掌協助資料盤點、議題追蹤與管理作為說明。
資訊揭露品質精進	編製第二本永續報告書	延續前一年度永續資訊揭露基礎，持續優化資料蒐集、內部確認、揭露邊界檢視與報告書編製流程。
重大主題滾動檢視	持續檢視利害關係人關注議題	依據重大主題鑑別與利害關係人溝通結果，檢視年度揭露內容與管理方針之適切性。
外部溝通與責任回應	維持多元溝通管道	透過公司網站、公開資訊、股東會、客戶與供應商互動、員工溝通等管道，持續回應利害關係人關注事項。

年度四大主軸

治理與揭露 | 讓永續成為可被追蹤的制度

2025 年，川寶科技持續依循既有永續治理架構推動 ESG 相關工作。由董事會擔任最高監督角色，並透過永續發展委員會、永續發展辦公室及永續發展小組，協調環境保護組、社會參與組與公司治理組之分工，逐步建立跨部門協作與資料確認機制。

本年度重點不在於提出過度擴張的承諾，而是強化資料可追溯性、揭露一致性與內部責任分工，讓永續管理逐步從報告書編製延伸至日常營運管理。

環境與碳管理 | 從盤點開始，累積減碳基礎

面對氣候變遷與淨零轉型趨勢，川寶科技持續盤點能源使用、溫室氣體排放及廠區環境管理資訊。公司將以既有碳盤查基礎為起點，逐步檢視主要能源使用來源與管理流程，作為後續節能、減碳與氣候風險管理之參考。現階段，環境管理仍以基礎資料蒐集、內部流程建立及改善機會辨識為主。未來將視法規要求、客戶期待與公司資源條件，逐步強化環境數據管理與揭露品質。

推動面向	核心行動	說明
碳盤查與排放輪廓建置	完成總部與主要據點碳盤查啟動	盤點範疇一（直接排放）與範疇二（能源間接排放）來源，建立初步排放資料庫。
	識別高碳排放來源	聚焦高耗能設備與主要排放環節，作為未來節能與減碳規劃依據。
	建立碳盤查作業流程	初步規範碳數據蒐集、內部整合、審核及確認機制，奠定碳資訊管理基礎
能源效率盤點與節能潛力評估	完成主要廠區能源使用盤點	統計總用電量、能源密集度等指標，分析節能改善潛力。
	識別高能耗設備與運轉效率	檢視主要製程與設施，規劃節能升級方向。

	擬定初步節能減碳行動草案	為後續設定具體減碳目標與專案鋪路。
--	--------------	-------------------

價值鏈合作 | 以品質、誠信與信任支撐長期合作

川寶科技深知，穩定的供應鏈與客戶關係，是企業韌性的重要基礎。2025 年，公司持續透過供應商管理程序、供應商評估、供應商評分紀錄及誠信廉潔暨保密承諾等制度，強化供應商在品質、交期、配合度與誠信合作上的管理基礎。

同時，川寶也持續關注客戶需求與產業技術變化，推進高階曝光設備、檢測設備、TGV 玻璃基板金屬化代工及半導體相關服務等發展方向，期望在轉型過程中累積更穩定的客戶信任與市場應變能力。

人才與社會 | 在變動中，守住組織前行的溫度

面對產業變動與組織調整，川寶科技更加重視制度延續、知識傳承與員工照護。公司持續透過員工福利、健康檢查、職業安全、教育訓練及內部溝通機制，支持同仁在工作中穩定發揮專業。

推動面向	核心行動	說明
員工福祉與福利制度完善	完善員工福利機制	提供午餐補助、加班餐費補助、節慶禮盒、急難救助與生日禮金等多元福利，提升員工生活支持。
	健康促進與財務支持措施	定期辦理免費健康檢查、執行員工認股權
安全健康職場環境建置	落實職業安全衛生管理制度	設置專責職安人員，定期辦理安全教育訓練與職場環境檢測，強化安全防災意。
	健康管理與關懷機制	提供壓力舒緩活動，守護員工身心健康。
多元共融文化推動	落實平等機會與差異尊重	強化公開透明的晉升與歷練機制，確保員工不因性別、年齡、身心狀況等因素而受限。
	推動職場多元共融培訓	建構尊重差異、重視多樣性組織文化，提升員工共融意識與組織適應力。

關懷員工福祉統整

關懷員工福祉	方式	2024 年度投入金額	2025 年度投入金額
部門聚餐	餐敘、聯誼活動、員工聚餐或慶祝會	408,235 元	466,518 元
節慶祝賀	春節、中秋等重大節慶發放節慶禮盒或禮券及舉辦活動	806,680 元	360,382 元
免費午餐/加班餐	每日午餐補貼，加班餐費補助	2,367,854 元	2,801,100 元
團體意外保險	為全體員工提供團體意外保險，涵蓋職場內外風險	232,576 元	328,019 元

在社會參與方面，公司持續依資源條件投入公益支持、教育關懷與環境公益等行動，期望讓企業的成長不只停留在營運成果，也能逐步回應社會需要，累積更有溫度的正向影響。

推動面向	核心行動	說明
公益資源投入與社會參與	持續擴大公益捐贈資源	近年支持多元慈善組織及落實社會公益計畫。
	強化資源流向管理	建立公益捐贈登錄與流向追蹤機制，提升公益資源透明度與可追溯性。
推動供應商誠信廉潔承諾	要求供應商簽署誠信廉潔暨保密承諾書	促進供應鏈誠信經營文化，防範不當交易與資訊洩漏風險，確保交易透明與責任履行。
強化社會參與文化	推動企業內部社會參與文化	規劃志工參與機制，鼓勵員工親身投入公益行動。
	串聯內外部資源	與地方社區、非營利組織合作，擴大公益影響力。
	培養社會共好認同	將社會責任精神內化為企業文化的一部分，建立有溫度的組織氛圍。

公益捐贈與支持行動概覽

說明	支持資源	頻率
弱勢關懷-伊甸社會福利基金會	贊助	每年贊助
環境公益-電路板環境公益基金會	捐款	不定期

走過 2025，邁向更穩健的下一步

2025 年，是川寶科技在轉型、治理與永續管理上持續累積的一年。許多制度仍在完善，許多資料仍在建立，但每一次盤點、每一項改善、每一次跨部門協作，都是川寶邁向更穩健未來的重要足跡。後續章節將依公司治理、環境管理、供應鏈與客戶關係、產品技術創新及員工照護等主題，進一步說明本公司於 2025 年度之管理作法與推動情形。



關於川寶科技



川寶科技股份有限公司成立於 1999 年，總部位於台灣桃園市，主要從事印刷電路板（PCB）曝光製程設備之研發、製造、銷售與技術服務。公司自創立以來，持續深耕光學曝光、CCD 影像對位、數位直接成像及自動化製程設備等核心技術，產品應用範圍涵蓋內層、外層、防焊、HDI、IC 載板等 PCB 及高階載板製程環節，並持續發展 LDI 直接成像曝光系統、AOI / AVI 檢測設備及相關智慧製程解決方案。

近年來，川寶科技除持續強化 PCB 與高階載板設備之核心業務外，亦透過集團資源與轉投資事業逐步延伸至半導體設備、關鍵零組件、設備翻修與後段測試相關服務等領域。其中，寶虹科技主要聚焦於半導體製造設備翻修、零組件銷售、組裝、維護及整廠設備轉移解決方案；海外據點則依客戶產能移轉與在地化服務需求，支援區域市場拓展與售後服務能量。

面對產業競爭、供應鏈重組與高階製程需求變化，川寶科技將持續以技術研發、品質管理、客戶服務與營運韌性作為核心發展基礎，並以審慎務實的方式推動 TGV 玻璃基板金屬化代工、半導體設備相關服務及東南亞市場布局。公司將持續透過母公司與集團資源整合，逐步累積長期競爭力與永續經營基礎。

公司名稱	川寶科技股份有限公司
英文名稱	Chime Ball Technology Co., Ltd.
成立年份	1999 年
市場別	2010 年 10 月核准登錄興櫃交易。 2011 年 10 月股票正式上櫃掛牌交易
總部地址	桃園市蘆竹區長興路三段 277 巷 33 號
有價證券代號	1595
實收資本額	新台幣 541,995 仟元
主要營運據點	台灣（桃園）、大陸（昆山及東莞）、泰國（CBT Converge Co., Ltd.）
員工人數	82 人（統計截止至 2025/12/31，以母公司為主）
主要業務	PCB 曝光製程設備、直接成像設備、自動化檢測設備及相關設備零組件與技術服務
事業單位	本部門（川寶科技）與轉投資事業：寶虹科技、CBT 泰國等 寶虹科技主要聚焦半導體設備翻修、關鍵零組件及相關服務；CBT Converge 主要支援東南亞市場及曝光機設備相關業務
核心產品	TGV 金屬化代工、直接成像曝光設備、AOI、AVI（川寶）、半導體再生設備、後段老化測試設備與關鍵零組件（寶虹）
主要市場	台灣、東北亞、東南亞、歐美等 PCB、半導體、光電產業、微機電市場

技術營運為基，精進製程創價

2025 年，川寶科技延續「技術營運為基，精進製程創價」之經營方向，持續檢視既有設備競爭力，並依據市場需求逐步推進高階曝光設備、AVI 外觀檢查設備、TGV 玻璃基板金屬化代工及半導體設備相關布局。公司理解轉型並非短期即可完成，因此將以客戶需求、技術可行性、品質穩定及資源配置為基礎，逐步推動新產品與新服務模式發展。

在永續經營面向，川寶科技持續將公司治理、環境管理、供應鏈管理、客戶關係及人才照護納入營運管理思維。透過永續發展委員會、永續發展辦公室及永續發展小組之分工，公司逐步強化永續資訊蒐集、跨部門協作與資訊揭露品質，期望在產業轉型與組織調整過程中，建立更穩健的營運韌性。

年份	發展里程碑說明
1999 年	川寶科技成立，以開發 PCB 曝光機為主，為全球領導品牌。 取得日本 USHIO 公司台灣區 PCB 燈管銷售代理。 成功開發首台內層、外層半自動曝光機。
2000 年	成功推出內層 CCD 影像檢查對位非平行光與平行光曝光機，以接觸式曝光機產品深耕台灣 PCB 市場，建立市場基礎。
2001 年	完成第一台外層半自動曝光機
2002 年	開發防焊半自動曝光機
2008-2010 年	完成內層、外層全自動 CCD 對位曝光機開發
2010 年	因應高階製程需求，積極開發直接成像 (DI) 曝光系統，支援微細線路及 IC 載板製程。 取得 ISO 9001 品質管理系統認證，強化品質管理與營運效率。
2013 年	收購美國 Maskless 直接成像曝光機專利與研發團隊。
2015 年	成功開發數位直接成像 (DI) 曝光機 Phoenix/Raptor 系列，開啟高階製程應用新篇章。 取得公司治理制度評量認證證書-CG6008 通用版
2017 年	收購寶虹科技成為 100% 子公司，正式切入半導體再生設備及關鍵零組件領域。
2020 年	持續拓展 LDI 產品線，推出 Titan8600 系列等防焊、線路及多功能直接成像曝光機，並強化雙台面自動化機種開發。
2023 年	展開泰國擴點計畫，佈局東南亞市場提升海外市場服務能量。
2024 年	成立 TGV 金屬化代工事業部。 正式啟動永續發展委員會，推動破盤查、資訊揭露及社會責任制度建置，邁向制度化 ESG 治理階段。
2025 年	持續推進 TGV 玻璃基板金屬化代工、半導體設備、關鍵零組件及後段封測相關服務等新發展方向；同時延續永續治理架構，強化資訊揭露與內部管理流程。

經營策略方向

技術深耕：聚焦核心設備與高階應用

川寶科技持續聚焦 PCB、載板、光電及半導體相關製程設備之研發與製造，以曝光製程、影像對位、直接成像、自動化檢測及製程整合能力為核心。公司持續依據客戶需求與市場變化，投入高階曝光設備、LDI、AOI、AVI 及 TGV 玻璃基板金屬化等相關技術發展，逐步強化產品差異化與服務價值。

品質管理：以穩定製程支撐客戶信任

公司導入 ISO 9001 品質管理系統，透過標準化作業、異常回報、品質檢核與持續改善機制，提升製造穩定性與產品一致性。面對高階製程設備對精度、可靠度與交期之要求，公司將持續強化品質控管、供應商管理及售後服務能力，以支撐長期客戶關係。

服務延伸：由設備供應逐步走向整合解決方案

除既有設備研發與製造外，川寶科技亦逐步探索製程服務、設備整合、關鍵零組件與後段封測相關服務等新營運模式。TGV 玻璃基板金屬化代工即為公司嘗試由設備供應延伸至製程服務的重要方向之

一。惟相關新事業仍需依市場需求、客戶驗證、產線建置與營運資源配置逐步推進，因此本報告書以審慎方式揭露其發展方向。

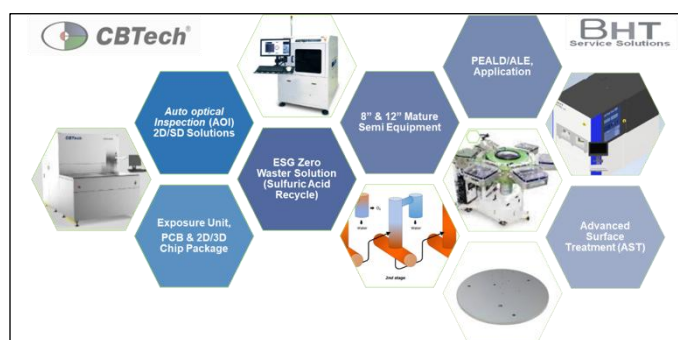
永續治理：將 ESG 納入日常營運管理

川寶科技於前一年度建立永續治理基礎後，2025 年持續透過永續發展辦公室、永續發展小組及三大任務小組推動公司治理、環境保護與社會參與相關工作。公司將持續強化永續資訊蒐集、利害關係人溝通、重大主題管理及跨部門協作，使永續管理逐步從報告書編製延伸至日常營運管理。

產品與服務

川寶科技主要提供高精度曝光製程設備、智慧製程輔助設備、檢測設備及相關技術服務，支援 PCB、IC 載板、光電及半導體相關產業之製程需求。公司亦透過集團資源逐步推動 TGV 金屬化代工及半導體設備相關業務，期望在既有設備製造基礎上，拓展更具整合性的服務模式。

產品 / 服務類別	應用產業	核心功能與特色	主要用途
接觸式曝光機	PCB、軟硬複合板	具備穩定光源輸出與對位能力，支援多層板製程需求。	內層、外層、防焊等曝光製程。
LDI 直接成像曝光系統	HDI、IC 載板、高階 PCB	採數位影像成像技術，支援微細線路與高精度製程需求。	mSAP、ABF、IC 載板及高階封裝板曝光。
AOI / AVI 檢測設備	PCB、載板、半導體相關製程	透過影像檢測與自動化辨識，協助提升檢測效率與品質穩定。	外觀檢查、缺陷檢測及製程品質控管。
智慧製程輔助模組	智慧製造、自動化製程	整合自動對焦、影像辨識、遠端監控或製程參數管理等功能。	設備監控、製程優化、維護管理。
TGV 玻璃基板金屬化代工	先進封裝、玻璃基板、半導體相關應用	發展玻璃基板金屬化製程服務，探索由設備製造延伸至製程服務之營運模式。	TGV 金屬化製程、先進封裝相關應用。
半導體設備與關鍵零組件	半導體製程與封測產業	子公司及集團資源投入半導體設備、關鍵零組件及後段測試服務相關布局。	半導體製程設備、老化測試、關鍵零組件與相關服務。
系統整合與售後服務	電子製造產業	提供設備導入、技術支援、操作訓練、異常排除與維護保養服務。	協助客戶提升設備稼動率與製程穩定性。



主要營運及銷售地區

川寶科技營運重心長期聚焦於電子製造產業之關鍵設備領域，主要銷售地區涵蓋台灣、中國大陸、東北亞、東南亞及其他海外市場。公司將持續依據客戶產能配置、產業供應鏈變化、地緣政治風險及在地服務需求，調整市場經營與服務策略。

公司自 2024 年起同步展開組織改造與轉型布局。2025 年，公司持續以台灣為研發與營運管理核心，並關注東南亞市場之在地化服務與生產基地布局，以支援客戶產能移轉及區域製造需求。

年份	2023 年		2024 年		2025 年		說明
地區	金額	佔比	金額	佔比	金額	佔比	

台灣	785,568 仟元	55.80%	591,258 仟元	64.58%	503,695 仟元	70.33 %	本地 PCB 製造商與載板設備客戶為主
中國大陸及其他地區	622,194 仟元	44.20%	324,256 仟元	35.42%	212,476 仟元	29.67 %	主要服務華南、華東區域 PCB 與半導體產業
合計	1,407,762 仟元	100%	915,514 仟元	100%	716,171 仟元	100%	-

表：年度地區銷售金額（新台幣仟元）

營運據點

截至本報告書編製期間，川寶科技以台灣桃園總部作為主要研發、製造、品質管理與營運管理基地，並透過中國大陸及東南亞相關據點，支援區域客戶服務與市場拓展。公司將依據客戶需求、產業供應鏈變化及營運資源配置，逐步調整各據點之功能定位。

據點	地區 / 功能描述	備註
台灣總部	桃園市蘆竹區 / 研發、生產、品質、售服	主要製造與研發基地
集團轉投資事業	寶虹科技及其他轉投資事業	支援半導體設備、關鍵零組件與相關服務布局
上海子公司	中國上海市 / 業務窗口	負責大中華區業務統籌
東莞分公司	中國廣東省 / 華南區域服務據點	服務電子製造聚落
昆山分公司	中國江蘇省 / 華東區域服務據點	服務 IC 載板 / PCB 客戶
泰國據點	曼谷地區	因應客戶產能轉移與在地化需求

市場佈局與策略方向

面對全球電子製造產業競爭、PCB 市場供需變化、半導體供應鏈重組及地緣政治不確定性，川寶科技持續以「穩健經營、技術升級、服務延伸、區域布局」作為市場策略方向。

在 PCB 與載板設備領域，公司將持續強化高階曝光設備、LDI、AVI 外觀檢查及製程自動化設備之研發與服務能力，並透過成本結構改善與產品性能提升，維持既有市場競爭力。

在新事業布局方面，公司持續關注 TGV 玻璃基板金屬化、半導體製程設備、關鍵零組件及後段封測相關服務等發展機會。川寶集團已將 TGV 代工事業與半導體相關服務視為轉型方向之一；惟相關營運成果仍將依市場需求、技術驗證、客戶導入與實際接單情形逐步呈現。

區域布局方面，公司將持續關注台灣、中國大陸、東南亞及其他海外市場之客戶需求與供應鏈變化，並視資源條件推動在地化服務、售後支援及生產基地布局，以提升市場應變能力與客戶服務密度。

參與外部協會與產業交流

川寶科技持續參與電子製造、PCB、半導體及企業經營相關產業協會與交流平台，藉由與產業鏈上下游、同業、專業機構及外部組織互動，掌握技術趨勢、市場需求、法規變化及永續發展方向，作為產品研發、營運策略與治理制度調整之參考。公司亦秉持政治中立原則，專注於本業發展、技術創新、客戶服務與永續經營，未從事政治性活動或政治捐款。以下是參與的主要外部協會及相關活動：

名稱	擔任職務	組織影響力
台灣電路板協會	會員	有助掌握產業動態與技術趨勢，並參與政策建言與標準制訂，強化產業鏈連結與企業能見度。
中華民國全國創新創業總會	會員	聚焦創新技術、創業育成與資源整合的平台，透過會員身份可參與創新趨勢交流與政策論壇，有利企業探索跨界合作與技術轉譯的機會。
中華民國全國中小企業總會	會員	參與該會能提升企業政策參與度與產業代表性，進而拓展產業網絡與提升市場影響力。

台日半導體供應鏈交流協會	理事	致力於促進台灣與日本在半導體產業鏈上的深度合作與資源整合，受邀入會並擔任理事，將能直接參與台日半導體產業政策、技術交流與合作平台的規劃與推動，擴大在國際供應鏈中的能見度與話語權，有助於提升公司於日系半導體大廠及全球供應鏈中的策略地位。
--------------	----	---

永續治理架構與運作機制

永續發展願景與使命

永續願景與承諾推動

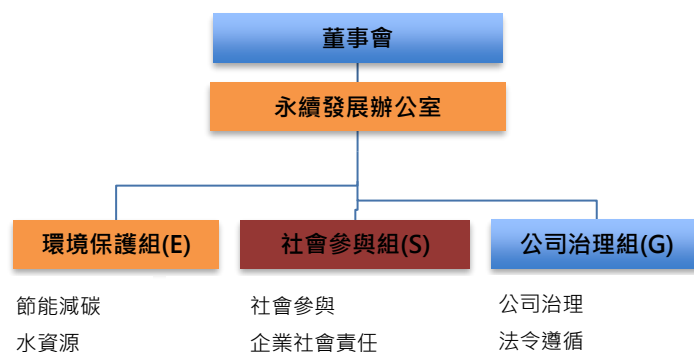
川寶科技自創立以來，長期專注於高精度製程設備之研發、製造與技術服務，致力於提供穩定可靠的設備與製程解決方案，支援印刷電路板、IC 載板、半導體相關應用及高階電子製造產業之發展。面對產業技術演進、供應鏈重組、氣候變遷與利害關係人對企業責任期待提升，本公司以務實態度推動永續治理，將永續發展納入公司治理、營運韌性、技術轉型與價值鏈合作之中。本公司對永續發展願景，立基於穩健推動、務實落地、與核心營運整合三項原則。川寶科技並不將永續視為短期宣示或形象包裝，而是將其作為強化治理透明、提升營運韌性、回應客戶需求與建立長期信任的重要基礎。2025 年，延續前一年度永續治理與資訊揭露基礎，透過董事會監督、永續發展辦公室統籌，以及永續發展小組與三大任務小組之執行分工，推動環境保護、社會參與與公司治理相關議題。考量部分資料管理流程仍在完善，本公司以經內部確認之資料為基礎進行揭露，並於年度作業中滾動檢視改善空間。

永續治理架構與運作分工

川寶科技之永續治理架構由董事會擔任最高監督單位，董事會下設永續發展委員會，與審計委員會、薪資報酬委員會共同支援董事會履行公司治理與監督職責。其中，永續發展委員會負責督導公司永續發展政策、重大永續議題、永續資訊揭露、氣候與環境管理、利害關係人溝通及年度永續推動方向。在經營執行層面，本公司設置永續發展辦公室，負責統籌永續事務、永續報告書編製、資料整合、內部溝通及對外資訊揭露作業。永續發展辦公室並協調永續發展小組及其下設之三大任務小組，包括環境保護組、社會參與組及公司治理組，依各自職掌推動相關永續議題。

各任務小組依據環境、社會與治理三大面向分工，進行資料盤點、議題追蹤、管理作為說明與內部確認，再由永續發展辦公室彙整整體資訊。若涉及重大永續議題、資源配置、風險管理或需高階決策事項，則由永續發展辦公室彙整後，依公司治理程序提報永續發展委員會、管理階層或董事會審視。

永續治理架構與職責分工



組織層級	單位 / 角色	核心職責與對應議題
最高監督層	董事會	擔任永續治理最高監督單位，負責督導公司永續發展方向、重大議題管理、風險因應及資訊揭露情形。

功能性委員會	永續發展委員會	督導永續政策、重大主題管理、氣候與環境議題、社會責任、公司治理、利害關係人溝通及永續資訊揭露相關事項，並視議題需要提報董事會。
統籌執行層	永續發展辦公室	統籌永續報告書編製、永續資訊蒐集與彙整、重大主題管理、利害關係人回應、內部溝通及對外資訊揭露作業。
跨部門執行層	永續發展小組	由相關職能單位組成，配合年度永續工作計畫，提供 ESG 資料、管理紀錄與執行成果，並協助進行內部確認。
任務小組	環境保護組	負責氣候變遷因應、能源使用、溫室氣體盤查、水資源、廢棄物、污染防治及環境管理相關資料蒐集與推動。
	社會參與組	負責員工照護、職業安全衛生、勞資關係、教育訓練、多元平等、公益參與及社會關懷相關議題。
	公司治理組	負責公司治理、法令遵循、誠信經營、風險管理、資訊安全、供應鏈管理及永續資訊揭露相關議題。

橫向協作與決策回饋機制

為提升永續議題推動效率，川寶科技透過永續發展辦公室協調永續發展小組及三大任務小組，建立跨部門資料蒐集、議題討論、進度追蹤及回饋調整機制。各任務小組依其職掌負責環境、社會及治理相關資料盤點，並由各職能單位提供營運實務資料與佐證文件。針對跨部門共責議題，永續發展辦公室將依實務需求召集相關單位進行討論，協助釐清權責分工、資料邊界及改善方向。若涉及重大風險、資源配置或需高階決策之事項，協調後提交管理階層討論，必要時依公司治理程序提報董事會審視。2025 年度，本公司將持續以滾動式管理方式檢視永續議題推動情形，並依據法規要求、客戶需求、利害關係人回饋及公司營運實況，調整年度工作重點，使永續政策與實際執行保持連動。

內部監督與績效評估機制

永續發展辦公室負責彙整年度推動成果、重大議題進展及資訊揭露內容，並視議題性質向管理階層或董事會報告。考量本公司永續資訊管理仍處於持續完善階段，現階段績效追蹤以年度工作進度、透過明確的跨部門交叉檢核、指標追蹤 (KPIs) 與 管理階層覆核資料蒐集完整性、報告書編製進度、法規遵循、重大主題管理及利害關係人回應情形為主。除確保所有 ESG 數據與管理作為均具備可追溯性，更強化資訊透明度與治理信賴度。

永續策略藍圖與行動規劃

面對全球永續趨勢、產業結構調整與主管機關永續資訊揭露要求，川寶科技以「制度持續運作、資料逐步完善、行動務實推進」為年度工作原則，聚焦環境保護、社會參與與公司治理三大主軸。

永續主軸	2025 年度推動方向	說明
環境保護	持續推動碳盤查與能資源管理	延續既有溫室氣體盤查基礎，持續蒐集能源使用、排放、水資源及廢棄物資料，逐步強化環境數據管理與節能改善機會辨識。
	關注氣候風險與法規發展	持續關注氣候變遷、碳費、淨零政策及客戶供應鏈碳管理需求，作為未來環境管理策略調整之參考。
社會參與	強化員工照護與職業安全	持續推動員工福利、職業安全衛生、教育訓練與內部溝通，支持同仁在變動環境中穩定發揮專業。
	維持公益與社會關懷行動	依公司資源條件，持續投入教育扶助、弱勢關懷、環境公益或地方社群相關活動，累積具溫度的社會連結。
公司治理	強化永續資訊揭露與內控流程	延續前一年度永續報告書基礎，持續優化資料蒐集、內部確認、佐證文件保存及揭露邊界管理。
	深化利害關係人溝通與重大主題管理	透過利害關係人溝通、重大主題鑑別及年度資料檢視，滾動調整永續資訊揭露內容與管理方向。

	推動責任供應鏈與誠信經營	透過供應商管理程序、供應商評估、誠信廉潔暨保密承諾及品質交期管理，逐步強化供應鏈合作基礎。
--	--------------	---

年度行動規劃

2025 年，川寶科技將延續既有永續治理架構，以「制度持續運作、資料逐步完善、行動務實推進」為年度工作原則。重點行動如下：

面向	核心行動項目
環境	持續執行溫室氣體盤查資料蒐集與排放資訊管理；檢視能源使用、水資源、廢棄物及節能改善機會；關注氣候相關法規及客戶碳資訊需求。
社會	持續推動員工福利、職業安全衛生、教育訓練及內部溝通；依公司資源條件延續公益支持與社會參與；強化供應商誠信合作及責任管理基礎。
治理	由永續發展辦公室及永續發展小組協調跨部門永續工作；編製第二本永續報告書；強化永續資訊內部控制、重大主題管理及董事會督導機制。

利害關係人鑑別與溝通

為確保企業營運與永續發展策略能回應關鍵利害關係人之合理關切與期待，川寶科技持續建立符合公司規模與營運實況之利害關係人溝通框架，作為永續資訊揭露、重大主題管理及年度行動規劃之參考基礎。

利害關係人鑑別原則

本公司將利害關係人界定為「對公司營運產生影響，或受公司營運活動、產品、服務及決策影響之個人或組織」。前一年度本公司已完成初步利害關係人鑑別，辨識出六類核心利害關係人，包括員工、客戶、股東／投資人、供應商、政府機構及金融機構，並作為後續溝通與重大主題分析之基礎。

2025 年，考量全球供應鏈重組、氣候相關法規加嚴（如 IFRS S2、碳費等）以及公司內部營運焦點的動態調整，永續發展委員會決議不重新啟動外部大規模鑑別，而是採取「內部專家評估與年度覆核」機制。係延續前一年度六類核心利害關係人，並透過永續發展小組及相關任務小組成員問卷，依 AA1000 SES 利害關係人參與標準之五大原則，包括依賴性、責任性、影響性、多元觀點及張力／關注度，重新檢視各類利害關係人與公司營運及永續議題之關聯程度，作為年度溝通優先順序調整之依據。

年度優先性覆核方式

本次利害關係人優先性覆核由永續發展辦公室統籌，邀集永續發展小組及三大任務小組成員，依據各部門日常互動經驗、營運影響程度及資訊揭露需求進行問卷評估。

問卷採 AA1000 SES 五大原則進行評分，並以等權重方式計算加權總分。相關評估原則如下：

評估原則	說明
依賴性	該利害關係人對公司營運、產品、服務或決策之依賴程度，或公司對其支持之依賴程度。
責任性	公司對該利害關係人是否具有法定、契約、道德或營運管理責任。
影響性	該利害關係人對公司營運、聲譽、策略方向或永續管理之影響程度。
多元觀點	該利害關係人是否能反映不同觀點、專業意見或外部期待。
張力／關注度	該利害關係人對公司相關議題之關注強度、急迫性或潛在衝突程度。

經由定性討論與定量評分資料彙整後，我們識別本年度川寶科技利害關係人優先順序。

利害關係人	2024 年	2025 年	順位變動	2025 年度覆核說明
員工	2	1	上升 1 名	公司面對產業變動、組織調整及轉型推動，人才穩定、知識傳承、職業安全、員工溝通及組織凝聚力，對營運韌性與永續管理落實之影響提高，因此本年度順位上升。
客戶	1	2	下降 1 名	客戶仍為公司營收、產品技術發展、服務品質及市場信任之核心利害關係人。本年度因員工議題之相對優先性提高，客戶順位調整至第二，並不代表公司降低對客戶需求、產品品質及服務承諾之重視。
供應商	4	3	上升 1 名	隨公司持續推動新產品、新服務及區域市場布局，供應穩定、品質、交期、誠信合作與即時回應能力，對公司履行客戶交付承諾及推動營運轉型之影響提高，因此順位上升。
股東／投資人	3	4	下降 1 名	股東與投資人仍為公司治理、經營績效、資訊透明及長期價值創造之重要溝通對象。本年度因供應鏈穩定議題之相對優先性提高，順位調整至第四；公司仍持續透過股東會、法人說明會、財務報告、重大訊息及投資人溝通管道維持資訊透明。
金融機構	6	5	上升 1 名	配合公司轉型投資、資金調度及營運資源配置需求，授信條件、資金運用彈性與金融風險管理，對公司財務韌性及策略推動之影響相對提高。公司目前與金融機構維持穩定之授信與合作關係，本年度順位上升一名。

政府主管機關	5	6	下降 1 名	2025 年度溫室氣體盤查、永續資訊揭露及勞動法規持續發展，公司仍高度重視法規遵循、政策配合及法定資訊申報。本次順位後移主要係其他利害關係人之相對優先性提高所致，不代表法規遵循與主管機關溝通之重要性降低。
--------	---	---	--------	--

註 1：順位變動係各類利害關係人之相對排序變化，不代表公司降低對任何利害關係人之重視程度。

各類利害關係人皆由對應部門設置專責窗口，負責日常溝通與主題回應，並由永續發展辦公室統籌追蹤與整合。

溝通運作機制與策略

本公司採取分層分工、分類對應之方式進行利害關係人溝通管理。各權責單位負責日常互動與議題回應，永續發展辦公室則定期彙整各單位回饋，作為永續報告書編製與重大主題檢視之基礎。

初步架構與推動邏輯

本公司依據利害關係人類型與關注主題的不同，採取分層分工、分類對應的方式進行管理，並建立例行互動與彈性回應的雙軌策略，以提高整體溝通覆蓋率與實務落地性。

溝通原則	說明
主動理解需求	透過日常互動、業務往來、問卷調查、會議及窗口回饋，掌握利害關係人關注重點。
資訊公開透明	透過年報、永續報告書、公開資訊觀測站、公司網站及各類正式文件，揭露營運與永續相關資訊。
維持雙向互動	透過電話、電子郵件、會議、拜訪、問卷、申訴或意見反映管道，維持即時或定期溝通。
納入管理參考	對具代表性或重複出現之關切事項，由相關單位評估是否納入重大主題管理、內部改善或後續揭露內容。

透過此一流程，我們逐步建立利害關係人互信基礎，並使外部關切與內部管理作業形成連結。

溝通頻率成效追蹤

	對本公司的意義	主要關注與溝通議題	溝通方式與頻率	2025 年度的溝通成效
員工	推動公司營運與創新研發的根基，為公司長期穩定與競爭力的關鍵來源，透過良好工作環境與持續培育可強化組織韌性與凝聚力。	職業安全與健康、福利薪酬、教育訓練、人才留任、內部溝通。	勞資會議 / 每季；安全衛生溝通 / 每季；教育訓練 / 不定期；員工大會與表揚會 / 每年；意見箱、信件系統與心理諮詢管道 / 常態運作。	2025 年度 CBT 共辦理教育訓練課程 40 場，受訓人次達 199 人次；職業安全衛生相關訓練 2 場，參與人次 58 人次。勞資與福委會會議共 8 場，其中 CBT 4 場、BHT 4 場。各據點皆舉行員工大會與表揚會 1 場；BHT 辦理福委活動 5 次、績效面談 2 次。兩廠皆設置心理諮詢管道與意見箱並常態運作。
客戶	是公司營收的主要來源，更能透過反饋與需求引導產品創新與服務改善，穩定長期合作關係對公司市場競爭力具重大影響。	產品品質、交期、售後服務、技術支援、客戶滿意度。	業務拜訪 / 定期或依需求；技術支援會議 / 依案；售後服務 / 即時；顧客滿意度調查 / 每年；客訴與回饋追蹤 / 依事件。	各區業務人員每週固定拜訪客戶至少 1 至 2 家，全年累計約 100 家。國際客戶主要以電子郵件聯繫，並視需求安排年度出差拜訪 1 至 2 次。客服人員每週或即時進行巡檢與聯繫；業務、研發及工程單位每週召開 1 次定期討論。客戶回饋採每日追蹤，目前彙整追蹤紀錄共 5 次，並持續經營線上社群平台。
股東 / 投資人	提供資金支持並關注企業財務績效與公司治理，為推動公司成長與永續發展的重要支持力量與監督角色。	供應穩定、品質交期、價格條件、誠信保密、供應商評核。	股東會 / 每年；法說會 / 依公司規劃；重大訊息公告 / 即時；財務報告 / 每季；投資人專線與信箱 / 常態開放。	2025 年度股東大會共 2 場，CBT 與 BHT 各 1 場；CBT 辦理法說會 1 場。CBT 全年揭露重大訊息 50 則；財務報告每季發布 1 次，全年共 4 次。投資人專線、電子信箱與線上訪談管道常態開放並持續運作；董事會年度召開 7 次。

供應商	協助公司取得穩定且符合品質要求的原物料與零組件，為公司產品生產與交貨的關鍵合作夥伴，長期信任關係有助於降低營運風險。	經營績效、財務資訊、公司治理、重大訊息、ESG 揭露。	採購與交期溝通 / 依案或每月；品質與技術規格會議 / 依需求；供應商評估與評分 / 依程序；合約與價格協議 / 依案；郵件與即時通訊 / 持續。	本年度持續透過採購、品保、研發及相關權責單位與供應商進行日常溝通，針對交期、品質、技術規格、價格條件及合作事項進行協調。公司並依供應商管理程序進行供應商評估、評分與資料維護，並要求交易對象遵循誠信、廉潔與保密相關要求。
政府機構	掌握政策與法規推動力，透過合規經營與主動溝通可避免營運風險並爭取資源與支持，是公司營運順暢與形象建立的重要角色。	財務穩健、授信合作、償債能力、資金調度、治理透明。	法規申報與報表提交 / 依規定；政府計畫申報 / 依時程；主管機關函文或查核回覆 / 依需求；緊急應變通報 / 即時；法規宣導與主管進修 / 不定期。	CBT 定期完成法規申報或報表提交 4 次，BHT 依主管機關規定辦理。兩廠皆設有即時啟動通報機制，以因應重大異常或緊急事件。CBT 會計、稽核與治理主管皆完成 12 小時進修。
金融機構	提供授信、融資與金融服務，影響公司資金調度與風險控管能力，維持良好互動有助於提升公司財務穩健度與資金運用彈性。	法規遵循、公開申報、公司治理、環境職安、主管機關溝通。	財務報表與授信資料提供 / 每季或依需求；授信條件檢討 / 每年；授信與合約說明 / 依需求。	CBT 與 BHT 皆完成財務與授信相關報表提供 4 次。董事會層級授信條件檢討與合約說明各執行 1 次，協助金融機構掌握公司財務狀況、授信需求與營運風險管理情形。

註：CBT 指川寶科技股份有限公司；BHT 指寶虹科技。涉及子公司或集團據點之溝通成效，係依公司可取得資料揭露，相關揭露邊界將視各章節資料來源另行說明。

2025 年度，川寶科技延續前一年度利害關係人鑑別結果，並以問卷方式重新覆核各類利害關係人之年度優先順序。問卷結果已納入本年度重大主題管理、利害關係人溝通及永續資訊揭露之參考。未來，本公司將持續優化溝通紀錄彙整、議題追蹤及回饋管理機制，使利害關係人關切事項能更有效地反映於公司永續治理與營運管理之中。

重大性主題鑑別流程

川寶科技於前一年度已依據 GRI Standards 2021 及 AA1000 SES 利害關係人參與原則，建立重大性主題鑑別流程，並透過營運衝擊、永續衝擊及利害關係人關注度等構面，辨識與公司營運及利害關係人高度相關之重大主題。於前一年度鑑別結果已確認經營績效管理、產品技術創新、人才吸引與留任、勞雇關係、公司治理、風險管理、客戶關係維護及永續供應鏈管理等重大主題，作為本公司永續管理及資訊揭露之基礎。

2025 年度，本公司未重新進行重大主題鑑別作業，而係延續前一年度重大主題及潛在永續議題基礎，依據本年度營運情境、組織調整、轉型推動、利害關係人關注變化及內部管理需求，重新執行年度覆核程序。

本年度覆核作業包含三項主要工作：

- 一、是執行營運衝擊問卷，評估各主題對公司營運穩定、成本、收入、研發、人才與資源效率之影響；
- 二、是確認永續衝擊因子，重新檢視各主題對經濟、環境及社會 / 人群可能造成之正負面、實際或潛在衝擊；
- 三、是執行永續衝擊問卷及利害關係人關注度問卷，綜合內部評估與外部關注程度，作為本年度重大主題優先順序確認之依據。

重大性定義與原則

在永續管理過程中，「重大性」係指企業需從眾多永續議題中，辨識出對自身營運發展具高度關聯性，並可能對經濟、環境、社會及利害關係人產生實質影響之關鍵主題。進行重大性主題分析，有助於公司聚焦有限資源，強化策略推動方向，並提升永續資訊揭露之針對性與透明度。

本公司依循 GRI 3《重大主題》之精神，將重大主題界定為：

「企業在營運活動或價值鏈中，對經濟、環境及社會 / 人群造成正向或負向、實際或潛在之重大衝擊，且與公司營運發展或利害關係人關注具有高度關聯性之主題。」

本年度評估仍採「衝擊導向」原則，並從下列角度進行判斷。前一年度報告已將衝擊分為實際或潛在、正向或負向，並依經濟、環境及社會三大範疇進行分析；2025 年度延續此邏輯，但調整為年度覆核方式執行。

衝擊類型	說明
經濟衝擊	指企業對地區、國家或全球經濟系統的影響，例如：採購實務、稅務遵循、資本運用等。
環境衝擊	指營運活動對自然環境與生態系統的影響，包括：能源、水資源、排放、廢棄物管理等。
社會衝擊	指企業對個人、社群或社會整體的影響，涵蓋勞雇關係、人權保障、員工安全與社區互動等。

兩大評估維度

分析層面	定義與應用
已發生之實際影響	透過內部量化數據，評估主題對營運績效、法遵風險、聲譽與價值鏈造成的實際結果。
潛在未來影響	採用情境推估與定性分析，研判未來外部變化對營運策略與利害關係人可能產生的中長期衝擊。
正向影響	聚焦可為公司與利害關係人創造價值之主題，協助掌握創新與成長機會。

負向影響	辨識潛在風險來源，並提前建立因應管理機制，降低不利影響可能性與程度。
------	------------------------------------

透過上述分析，我們得以釐清各項永續主題的潛在影響方向與管理必要性，並作為後續排序、資源配置與策略規劃的重要基礎。

2025 年度重大性主題覆核流程

分析方法與邏輯基礎

2025 年度重大性主題覆核作業由永續發展辦公室統籌，並由永續發展小組及相關職能單位協助執行。各單位依其業務職掌及與利害關係人互動經驗，提供問卷評估、衝擊因子確認及議題排序建議，最後由永續發展辦公室彙整分析結果，作為本年度重大主題優先順序之確認依據。

階段	作業內容	說明
第一階段： 延續既有議題基礎	延續前一年度重大主題及潛在永續議題清單	本年度未重新建立完整議題庫，而係以前一年度鑑別結果為基礎，檢視是否因營運模式、法規要求、客戶需求或組織調整而需修正。
第二階段： 營運衝擊問卷	評估各主題對公司營運之影響	由內部相關單位依業務經驗評估各主題對成本控制、營收成長、員工向心力、研發創新及資源效率等面向之影響程度。
第三階段： 永續衝擊因子確認	檢視正負面、實際 / 潛在衝擊	針對各主題可能對經濟、環境及社會 / 人群造成之衝擊進行確認，並補充本年度營運情境下之風險與機會。
第四階段： 永續衝擊問卷	評估各主題對外部環境與社會之影響	依衝擊嚴重度、發生可能性、影響邊界，評估各主題之永續衝擊程度。
第五階段： 利害關係人關注度問卷	蒐集主要利害關係人關注程度	透過利害關係人關注度問卷，了解各類主要利害關係人對永續議題之重視程度。
第六階段： 綜合排序與確認	決定本年度重大主題優先順序	綜合營運衝擊、永續衝擊及利害關係人關注度結果，確認本年度重大主題排序，並作為報告書揭露與管理方針編製之依據。

雙重重大性評估

此次持續參考歐盟執委會對「雙重重大性」的原則架構，並吸收世界經濟論壇所倡議的「動態重大性」觀念，針對重大性主題覆核採三構面進行綜合評估，分別為「營運衝擊」、「永續衝擊」及「利害關係人關注度」。此三項評估結果共同作為重大主題優先排序之基礎。

評估構面	評估對象	評估重點	用途
營運衝擊	內部權責單位、永續發展小組	評估議題對公司營運穩定、財務績效、成本結構、研發創新、人才穩定及資源效率之影響。	判斷該主題對公司經營與策略執行之重要性。
永續衝擊	永續發展小組、三大任務小組及相關職能單位	評估議題對經濟、環境、社會 / 人群可能造成之正負面、實際或潛在衝擊。	判斷該主題對外部環境、社會及價值鏈之影響程度。
利害關係人關注度	主要利害關係人及對應權責窗口	評估利害關係人對各項永續主題之關注程度與資訊期待。	判斷該主題是否為利害關係人高度關注事項。

在這一過程中，我們也同步檢視各主題與公司中長期發展目標的連結性，確保其具備策略推動意義，並據此擬定未來應投入資源與行動的優先順序。

重大主題之營運衝擊評估

營運衝擊問卷主要評估各項永續主題對公司經營效率、財務穩定、客戶關係、研發動能、組織穩定及資源配置之影響。2025 年度，本公司依據實際營運狀況及各部門職掌，由相關權責單位填答問卷，並由永續發展辦公室彙整結果。

構面	說明內容
----	------

成本控制	評估主題對生產、人力、採購等營運成本優化的影響程度，是否有助於提升成本結構效率或降低長期支出。
營收成長	檢視主題對產品競爭力、市場接受度、品牌價值及營收擴張的潛在貢獻，是否能創造新商機或提升附加價值。
員工向心力	衡量主題是否與員工認同感、職場穩定、人才吸引及留任等面向密切相關，並進一步強化組織凝聚力與內部信任。
研發與創新	評估主題對新技術、新產品、新流程的驅動效果，是否有助於加速研發投入或推動創新成果落地。
資源效率	檢視主題在物料使用、能源耗用、流程整合與自動化導入等層面是否有助於提高整體營運資源利用率。

量化評估與優先排序

在評分方式上，我們採用五級量化標準（1~5分），由各單位主管依據部門職掌進行評估，並由永續推動小組彙整平均得分，進行主題之綜合排序與影響權重分析。

對標產業趨勢與監管要求

此外，為確保本次評估結果具備產業參照性與政策符合度，我們亦參酌下列外部標準與趨勢：

- SASB 永續會計準則指引（依所屬產業_資源轉換類 - 工業機械與用品行業相關揭露指標）
- 金管會 2024 年產業永續揭露主題彙整資料
- 亞太地區永續主題趨勢與利害關係人回饋

透過內外部資料交叉比對分析，進一步確認重大性排序是否貼合本公司實際營運情境與利害關係人之關注。

永續發展衝擊鑑別

為符合 GRI 3 對衝擊導向分析之要求，本公司於本年度重新檢視各重大主題之永續衝擊因子，並依經濟、環境及社會 / 人群三大面向，確認各主題可能造成之正面、負面、實際及潛在衝擊。

完成衝擊因子確認後，本公司進一步透過永續衝擊問卷評估各主題之影響程度，並以問卷結果作為重大主題優先排序之依據之一。若部分主題雖未列於最優先排序，但仍涉及法規趨勢、客戶要求或環境管理需求，仍將於相關章節進行補充揭露。

本次鑑別結果依據經濟、環境與社會三大構面，分別對 8 項重大主題進行「實際 / 潛在 × 正向 / 負向」的評估與記錄。各面向初步評估如下：

經濟

重大主題		實際正面衝擊	實際負面衝擊	正面潛在衝擊	負面潛在衝擊
1	公司治理	3	4	7	3
2	人才吸引與留任	1	2	2	1
3	客戶關係維護	5	2	3	2
4	產品技術創新	2	1	1	2
5	勞雇關係	1	1	4	4
6	風險管理	4	3	5	3
7	永續供應鏈管理	6	6	8	5
8	經營績效管理	7	5	6	6

環境

重大主題		實際正面衝擊	實際負面衝擊	正面潛在衝擊	負面潛在衝擊
1	公司治理	2	3	1	1
2	人才吸引與留任	6	6	2	4
3	客戶關係維護	3	2	4	2
4	產品技術創新	2	2	3	3
5	勞雇關係	1	1	6	6

6	風險管理	4	3	5	2
7	永續供應鏈管理	7	5	4	5
8	經營績效管理	5	4	5	5

社會

	重大主題	實際正面衝擊	實際負面衝擊	正面潛在衝擊	負面潛在衝擊
1	公司治理	5	6	2	5
2	人才吸引與留任	6	5	5	3
3	客戶關係維護	3	2	6	4
4	產品技術創新	1	3	1	1
5	勞雇關係	2	1	7	2
6	風險管理	4	4	3	6
7	永續供應鏈管理	6	7	4	7
8	經營績效管理	6	6	4	6

本公司目前正處於永續衝擊鑑別制度建立初期，已初步建構基礎辨識與管理架構，並納入現有永續治理流程中。雖然實務操作仍有持續優化的空間，但已為後續推動永續策略與資訊揭露奠定重要基礎。

利害關係人關注度

為使重大主題排序能反映利害關係人之合理期待，2025 年度本公司同步執行利害關係人關注度問卷，蒐集主要利害關係人對各項永續主題之關注程度。作為辨識主要受影響對象、檢視各主題溝通需求，以及確認報告書是否充分回應利害關係人期待之參考。透過此一安排，可在維持重大主題排序邏輯一致性的同時，保留利害關係人參與對管理方針及資訊揭露的重要性。

本年度問卷對象涵蓋員工、客戶、供應商及股東／投資人等主要利害關係人。針對金融機構、政府機構等較難以大規模量化問卷蒐集之對象，本公司則透過日常業務往來、法規申報、金融往來、公開資訊揭露及主管機關要求等資訊進行輔助判斷，以補足主題排序之完整性。

重大主題優先順序確認

2025 年度，川寶科技延續前一年度所辨識之八項重大主題，並依本年度營運情境、組織調整、技術與服務轉型、供應鏈變化及永續衝擊評估結果，分別從「營運衝擊」及「永續衝擊」兩個構面進行年度覆核。本年度營運衝擊與永續衝擊之綜合覆核結果顯示，「產品技術創新」及「人才吸引與留任」為公司現階段較優先之管理焦點。公司正持續推動高階曝光設備、檢測設備、TGV 玻璃基板金屬化及半導體相關服務，產品與技術轉型除影響公司未來營運模式及市場競爭力外，亦與客戶製程需求及產業技術發展密切相關。

永續面向	重大主題	主要價值鏈衝擊	員工	客戶	供應商	股東／投資人	金融機構	政府機構
G / E	產品技術創新	產品開發／技術與服務轉型	●	●	○	○	●	△
S	人才吸引與留任	人力資源／組織穩定	●	●	△	●	○	●
G	公司治理	治理制度／資訊透明	△	○	●	●	●	○
S	勞雇關係	人力資源／員工權益	●	○	○	○	△	●
G	經營績效管理	公司主體／財務與營運績效	○	△	●	△	○	○
G / S	客戶關係維護	客戶服務／產品與交付管理	○	●	△	○	△	●
G / S	永續供應鏈管理	供應鏈／採購與合作夥伴	△	△	●	△	○	△
E / S / G	風險管理	治理制度／營運韌性	○	○	○	●	●	○

註：

- 主要關聯：該主題對該類利害關係人具有直接影響，或為其主要關注事項。

○ 一般關聯：該主題與該類利害關係人具有明確關聯，但影響較偏向特定情境或間接管理。

△ 間接關聯：該主題與該類利害關係人仍有關聯，但主要透過公司治理、價值鏈或其他主題間接反映。

重大主題與 2024 年度排序差異說明

由於 2025 年度調整重大主題之呈現方式，以營運衝擊及永續衝擊作為優先排序之主要依據，利害關係人結果則改作受影響對象及溝通需求之輔助判斷，因此本年度不直接以名次升降方式與前一年度進行比較，以避免因評估方法及資料基礎不同而造成誤解。未來，公司將持續採用一致之評估架構，逐步提升重大主題年度趨勢之可比較性。

補充揭露機制

本年度重大主題排序雖以八項主題為主要揭露重點，雖部分環境議題未列入本年度最高優先重大主題，惟本公司仍將依據法規要求、客戶期待及內部管理需求，持續揭露能源使用、溫室氣體盤查、水資源及廢棄物管理等相關資訊，並作為後續環境管理與氣候風險檢視之基礎。

制度機制與後續優化方向

川寶科技目前重大性主題管理機制仍處於持續完善階段。本年度透過問卷覆核與衝擊因子確認，已較前一年度進一步強化主題排序之資料基礎與內部參與程度。未來，公司將持續依據營運變化、法規要求、客戶需求及利害關係人回饋，及強化問卷資料品質，持續優化營運衝擊、永續衝擊及利害關係人關注度問卷設計，使評估結果更具一致性與可比較性，滾動檢視重大主題之適切性。

連結世界脈動 SDGs 行動實踐

在全球邁向淨零轉型與永續發展的關鍵推動期，川寶科技始終堅持將企業社會責任與國際共識深度結合。延續前一年度首度導入之重大性主題鑑別機制，2025 年本公司進一步系統性檢視各項核心議題與聯合國永續發展目標（SDGs）及《台灣永續發展目標》（T-SDGs）之對應關聯，期望將企業的日常營運方針實質融入國家永續發展脈絡之中，作為中長期行動擘劃與永續資訊揭露的堅實基石。

鏈結永續目標，聚焦川寶重大主題

2025 年度，本公司未重新建立全新重大主題清單，而係延續前一年度重大主題鑑別基礎，並依本年度鑑別結果，重新檢視各重大主題與 SDGs / T-SDGs 之對應關係。

本公司透過此對應盤點，期望更清楚掌握經營績效、產品技術、人才照護、供應鏈管理、公司治理、風險管理與客戶關係等主題，如何與國內外永續發展方向相互連結。相關對應係作為管理與揭露之參考，並不代表本公司已全面涵蓋或達成所有 SDGs 目標與子目標。

永續主題	關鍵影響說明	SDGs 目標	T-SDGs 目標	對應 SDGs 子目標
人才吸引與留任	建構具吸引力與穩定性的職場環境，透過人才招聘、培育與留任，支持公司轉型、技術傳承與長期營運韌性。	SDG 8 體面工作與經濟成長	T-SDG 8 促進包容且永續的經濟成長，提升勞動生產力，確保全民享有優質就業機會	8.5 促進充分且具生產力之就業與合適工作；8.6 促進青年及人才發展
經營績效管理	提升財務穩健、營運效率與資源配置能力，協助公司在產業變動與轉型過程中維持營運韌性。	SDG 8 體面工作與經濟成長	T-SDG 8 促進包容且永續的經濟成長，提升勞動生產力，確保全民享有優質就業機會	8.2 提升經濟生產力；8.4 提高資源使用效率
永續供應鏈管理	透過供應商評估、品質交期管理、誠信廉潔與保密承諾，強化供應鏈穩定性與責任合作基礎。	SDG 12 責任消費與生產；SDG 17 夥伴關係	T-SDG 12 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式；T-SDG 17 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景	12.6 鼓勵企業採取永續實務並揭露永續資訊；12.7 推動永續採購；17.17 鼓勵有效的夥伴關係
產品技術創新	持續投入高階曝光設備、檢測設備、TGV 玻璃基板金屬化及半導體相關服務，提升技術自主、產品價值與產業應變能力。	SDG 9 工業、創新與基礎建設	T-SDG 8 促進包容且永續的經濟成長，提升勞動生產力；T-SDG 12 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式	9.4 促進產業升級與永續化；9.5 提升研發能力與技術創新
公司治理	健全治理制度、誠信經營、法令遵循與資訊透明，提升公司問責能力與利害關係人信任。	SDG 16 和平、正義與健全制度	T-SDG 16 促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系	16.5 減少貪腐與賄賂；16.6 建立有效、負責且透明的制度；16.7 促進具包容性的決策
風險管理	辨識並管理營運、供應鏈、氣候、資訊安全、法規遵循與轉型風險，強化企業面對外部變化的應變能力。	SDG 13 氣候行動；SDG 16 和平、正義與健全制度	T-SDG 13 完備減緩調適行動以因應氣候變遷及其影響；T-SDG 16 建立具公信力且廣納民意的體系	13.2 將氣候變遷措施納入政策與管理；16.6 建立有效、負責且透明的制度
勞雇關係	維護員工權益、職業安全衛生、勞資溝通與工作環境品質，支持員工穩定發展與組織凝聚。	SDG 3 健康與福祉；SDG 8 體面工作與經濟成長	T-SDG 3 確保及促進各年齡層健康生活與福祉；T-SDG 8 確保全民享有優質就業機會	3.8 促進健康照護與福祉；8.8 保障勞動權益並促進安全工作環境

客戶關係維護	透過產品品質、交期管理、售後服務、技術支援及客戶回饋機制，維持長期合作信任與市場競爭力。	SDG 12 責任消費與生產；SDG 9 工業、創新與基礎建設	T-SDG 12 促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式；T-SDG 8 促進包容且永續的經濟成長	12.6 鼓勵企業揭露永續資訊；12.8 提升永續發展資訊與意識；9.5 提升研發與創新能力
--------	--	---------------------------------	--	--

第一章 穩健治理運行

1-1 公司治理

管理方針要素	要素內容說明
政策/承諾	川寶科技以「誠信經營、穩健治理、資訊透明及權責分工」為公司治理原則，依《公司治理實務守則》、《董事會議事規範》、《董事選舉辦法》、《董事會績效評估辦法》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《內部重大資訊暨防範內線交易管理作業程序》及內部控制制度辦理。 董事會為最高治理與監督單位，透過審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會、公司治理主管、永續發展辦公室之分工，保障股東與其他利害關係人權益，強化財務、內控、風險、法遵、誠信及永續資訊之監督與揭露。報告書所載治理架構亦明確將董事會定位為經營策略、重大決策、內部控制、風險管理及永續治理的核心監督單位。
正面效益描述	健全治理可提升董事會決策品質、獨立監督、資訊透明度與資源配置效率，降低財務、法遵、誠信及永續資訊錯誤風險，並增進股東、投資人、員工、客戶、供應商及金融機構的信任。 2025 年董事會及三個功能性委員會持續運作，董事會審議通過《2024 年度永續報告書》，並透過董事會績效自評、董事進修、內部稽核及永續治理分工，強化公司營運韌性與長期價值。
負面衝擊描述	若董事會監督、利益衝突迴避、內控制度或資訊揭露未有效落實，可能造成：重大決策偏誤、財務或永續資訊不完整、不正確或逾期、內線交易、舞弊或法令違反、股東權益受損及利害關係人信任下降 若董事會多元性、永續與風險專業或跨部門協作不足，也可能降低公司對產業轉型、氣候、資安及供應鏈風險的辨識及應變能力。
補救機制/措施	■ 由董事會及審計、薪資報酬、永續發展委員會依權責審議重大事項，必要時要求管理階層提出改善及追蹤報告。 ■ 稽核室依年度稽核計畫查核內部控制；永續資訊依五階段內控流程完成確認、審閱與核准。 ■ 每年辦理董事會、個別董事及功能性委員會績效評估，作為運作改善、董事進修、薪酬檢討及續任提名參考。 ■ 落實利益迴避、重大資訊管理、防範內線交易、誠信與法遵宣導及依法及時揭露。 ■ 設置股東、投資人、利害關係人及檢舉 / 申訴管道，依保密、防報復、調查、改善及結案追蹤程序處理。
目標	短期目標 (2026 年底前達成) :
	■ 重大違法、重大貪腐 / 舞弊、內線交易及重大訊息逾期案件維持 0 件。 ■ 董事會、個別董事及功能性委員會年度績效評估完成率 100%，董事會整體自評平均分數維持 90 分以上。 ■ 全體董事依主管機關規定完成年度進修，完成率 100%，課程涵蓋公司治理、法遵、風險、資安或永續議題。 ■ 年度永續報告書及重大永續資訊依治理程序完成內部審閱並提報董事會；永續發展委員會每年至少彙整一次年度成果及次年度計畫供董事會掌握。
	中期目標 (2029 年底前達成) :
	■ 將公司治理、風險管理、永續資訊內控及重大主題進度整合為定期管理報告。 ■ 持續改善公司治理評鑑及公司網站、公開資訊揭露品質，法定申報準時率維持 100%。 ■ 董事、經理人及關鍵權責人員的誠信、內線交易、資安及永續資訊內控訓練覆蓋率達 100%。 ■ 於下屆董事提名及選任時，持續提升性別與專業多元性。 ■ 完成永續報告書第三方確信可行性評估，並視法規、資料成熟度及資源條件決定導入時程。
	長期目標 (5 年以上) :
	建立透明、誠信、專業、多元且具問責性的治理文化，使公司治理、風險管理、永續衝擊及財務資訊，成為策略、投資及資源配置的常態決策依據。
責任	最高監督單位：董事會 專責審議單位：功能性委員會 監察單位：稽核室 協作單位：財會、資訊、人資、採購、業務、研發、品質及其他職能單位依業務職掌落實治理決議
資源	財務與專業資源：依年度預算及實際需求投入董事與主管進修、財務報表查核、法律 / 公司治理 / 股務專業服務、永續報告書編製及資訊揭露系統維運等費用。因報告書未揭露公司治理固定專案預算，本管理方針不另行推估或填列未經確認之金額。

	外部資源：包括簽證會計師、律師、股務代理機構、董事進修與永續訓練機構，以及依案件需求聘用之外部專業顧問。
管理方針有效性的評核機制	■ 治理單位運作 董事會每年至少召開 4 次；審計委員會及薪資報酬委員會依組織規程及議案需求召開，並統計年度會議次數、委員實際出席率及重大議案審議情形；兩委員會實際出席率原則達 80% 以上。 ■ 董事會績效評估 董事會整體、個別董事及各功能性委員會每年完成至少 1 次內部績效評估；董事會整體自評達 80 分以上，個別董事及功能性委員會平均達 4.0 分以上，並將評估結果作為董事進修、運作改善及續任提名之參考。 ■ 董事職能與多元性 董事年度進修完成率達 90% 以上；每年至少檢視 1 次董事會組成，包括獨立董事比例、性別、年齡、產業經驗及財務、法律、資訊科技、風險與永續等專業能力。 ■ 內部控制與稽核 年度稽核計畫執行率達 90% 以上；每年統計內控缺失及改善事項件數。若發現重大缺失，應全數列管並提報審計委員會或董事會持續追蹤。 ■ 法遵與資訊揭露 每年統計財務報告發布次數、重大訊息揭露則數，以及逾期、違規或遭裁罰案件數；重大違法、貪腐、舞弊、內線交易或違反誠信經營案件，如有發生，均應完成調查、改善及後續追蹤。 ■ 永續治理與資訊內控 永續報告書每年至少提報董事會審議 1 次；每年至少完成利害關係人優先性覆核及重大主題年度覆核各 1 次，並依永續資訊內控流程完成資料蒐集、檢核、整合及管理階層審閱。
管理方針評核結果	■ 2025 年董事會共召開 7 次；審計委員會召開 6 次、薪資報酬委員會召開 2 次，兩委員會實際出席率均為 100%。董事會各次議案均經出席董事無異議通過，整體治理單位運作正常。 ■ 已完成董事會整體、個別董事及三個功能性委員會之年度內部自評 ■ 2025 年全體 10 位董事均完成年度進修，每人完成 6 小時，進修完成率為 100%，合計 60 小時。董事會共 10 席，其中獨立董事 3 席，占 30%；女性董事 1 席，占 10%，並已揭露董事之年齡及經營管理、產業技術、財務會計、法律、資訊科技與風險管理等專業組成。 ■ 2025 年年度稽核計畫執行率為 100%；內控改善事項為 0 件，未發現需列管之重大內控缺失。 ■ 2025 年財務報告依季發布，共完成 4 次；全年揭露重大訊息 50 則。重大訊息公告違規或逾期為 0 件，內線交易或重大資訊違規案件為 0 件；年度內亦未發生經確認之重大違法、貪腐、舞弊、違反誠信經營規範案件或重大法規裁罰。 ■ 董事會於 2025 年 8 月 8 日審議通過《2024 年度永續報告書》，年度永續資訊提報董事會達 1 次。2025 年另完成利害關係人優先性覆核 1 次及重大主題年度覆核 1 次
溝通管道 申訴管理/方式	內部透過董事會、功能性委員會、管理會議、稽核報告及跨部門協作；外部透過股東會、法人說明會、公開資訊觀測站、公司網站、永續報告書及各利害關係人窗口

1-1.1 公司治理架構

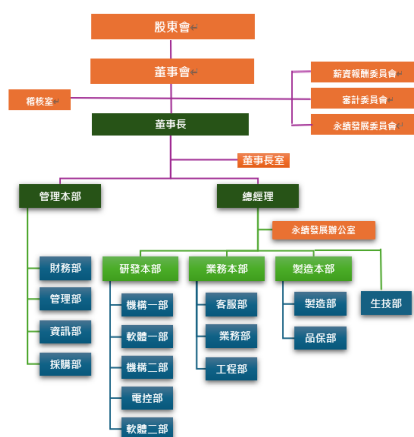
公司治理架構與董事會職能

川寶科技秉持誠信經營、穩健治理與資訊透明之原則，持續強化公司治理架構與董事會監督職能。公司治理架構以股東會為最高權力機構，董事會為公司經營策略、重大決策與風險監督之核心治理單位，旗下設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，各功能性委員會分工明確，落實獨立稽核、財務監督、高階薪酬審議及永續戰略指引。

治理層級 / 單位	主要職責
股東會	為公司最高權力機構，依法行使股東權利，審議公司章程、董事選任、盈餘分配及其他重大事項。
董事會	為公司經營決策與監督核心，負責審議經營策略、重大投資、財務報告、內部控制、風險管理、永續治理及其他重大營運事項。
審計委員會	協助董事會監督財務報告、內部控制制度、內部稽核、法令遵循及重大風險管理事項。

薪資報酬委員會	審議董事及經理人薪資報酬政策、制度、標準與結構，確保薪酬制度具合理性並符合公司長期利益。
永續發展委員會	督導公司永續發展政策、重大永續議題、永續資訊揭露、氣候與環境管理、社會責任、公司治理及利害關係人溝通事項。
稽核室	執行內部稽核作業，檢視內部控制制度落實情形，並向董事會及審計委員會報告稽核結果。
董事長 / 總經理	負責公司整體營運方向、策略執行與跨部門資源整合，帶領各營運單位落實董事會決議及年度營運目標。
永續發展辦公室	統籌永續報告書編製、永續資訊蒐集與彙整、重大主題管理、利害關係人回應、跨部門溝通及永續資訊揭露作業。
各營運本部與職能單位	依其業務職掌執行研發、製造、業務、客戶服務、財務、管理、資訊、採購、品質及生技等營運工作，並配合提供永續相關資料與管理成果。

隨著永續資訊揭露及利害關係人期待逐步提升，公司亦透過永續發展委員會、永續發展辦公室及永續發展小組之分工，彙整重大永續議題、永續報告書編製進度及永續資訊管理情形，必要時依公司治理程序向管理階層或董事會報告。本公司已設置公司治理主管，負責統籌董事會及功能性委員會會議安排、董事進修、公司治理相關資訊揭露及股東會相關事務，並協助董事即時取得必要之營運、財務、法規與永續資訊，以提升董事會決策品質與監督效能。



董事會於永續發展中的角色

在經營執行層面，公司由董事長及總經理帶領各營運本部與職能單位推動日常營運管理。為使永續議題能與公司營運實務銜接，本公司設置永續發展辦公室，負責統籌永續報告書編製、永續資訊蒐集、跨部門協調、重大主題管理及對外資訊揭露作業，並依實際議題需求與各職能單位合作推動相關工作。永續發展辦公室所彙整之永續推動情形，將依公司治理程序提交永續發展委員會、管理階層或董事會審視，以強化永續治理與日常營運之連結。

公司亦設置稽核室，隸屬董事會，負責執行內部稽核作業，協助董事會及審計委員會檢視內部控制制度之有效性。透過董事會、功能性委員會、稽核單位、管理階層及各職能部門之分層治理與協作，本公司逐步建構權責明確、運作透明且具風險意識之治理架構。

1-1.2 董事會運作與多元化政策

功能性委員會設置與監督分工

為強化董事會監督職能、提升決策品質並落實公司治理，川寶科技於董事會下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，分別就財務監督、薪酬治理及永續發展議題提供專業審查、監督及建議。各功能性委員會依其組織規程運作，並視議案性質將審議結果或建議事項提報董事會。

審計委員會及薪資報酬委員會由獨立董事組成，以強化監督獨立性；永續發展委員會則協助董事會督導永續政策、重大永續議題、氣候與環境管理、社會責任、公司治理及永續資訊揭露等事項。透過功能性委員會之分工，本公司逐步強化董事會對財務、風險、薪酬與永續議題之監督深度。

董事會屆次與出席情形

截至 2025 年 12 月 31 日，川寶科技現任董事會為第十屆，2025 年共召開 7 次董事會會議。董事會審議事項涵蓋財務與營運績效、內部控制與風險管理、資本運作與策略投資、經理人任命與薪酬，以及永續資訊揭露等重要議題。

其中，董事會於 2025 年 8 月 8 日審議通過《2024 年度永續報告書》，將永續資訊揭露納入董事會監督範疇。相關任期與出席情形皆已詳實揭露於年報中，維持資訊透明與問責原則。

年度功能性委員會運作情況

委員會	設置與組成	核心職掌	2025 年度運作實績
審計委員會	2021 年 7 月 7 日首次設置；本屆於 2024 年 6 月 18 日委任，由全體獨立董事組成。	監督財務報告、簽證會計師獨立性與適任性、內部控制有效性、法令遵循及風險管理。	召開 6 次會議，實際出席率 100%；重要議案依程序提報董事會審議。
薪資報酬委員會	2011 年 8 月 22 日首次設置；本屆於 2024 年 6 月 18 日委任，由獨立董事組成。	檢討董事及經理人薪酬政策、績效目標與個別薪酬，確保薪酬制度與公司長期績效及風險管理相連結。	召開 2 次會議，實際出席率 100%；審議結果依程序提報董事會。
永續發展委員會	2024 年 12 月 27 日設置；由董事、獨立董事及公司治理主管組成，任期與本屆董事會相同。	審議永續發展政策、年度計畫、重大永續議題及永續報告書，並追蹤各項永續策略之執行成效。	督導公司治理、社會公益及環境永續三個工作小組推動年度工作；工作小組每週檢視目標、績效與進度，財務長定期向董事會報告溫室氣體盤查及查證進度。

註：有關功能性委員會成員名單、會議召開情形及更詳細運作情形，請參閱本公司 2025 年年報及官方網站「公司治理」專區。

三大委員會皆依據其組織規程召開會議，並由召集人就重要事項提報董事會審議。透過制度化機制運作，川寶科技持續強化治理效能，促進公司永續經營與利害關係人價值共創。

董事會成員組成與多元、獨立性

川寶科技依《公司法》、公司章程及公司治理相關規範設置董事會。董事會為公司經營策略、重大決策、風險監督及永續治理之核心單位，成員具備產業經驗、經營管理、財務會計、法律、資訊科技、風險管理及公司治理等多元專業背景，可從不同角度參與公司重大決策與監督作業。

截至報告期間，本公司董事會共設董事 10 席，其中獨立董事 3 席，獨立董事比例為 30%；女性董事 1 席，女性董事比例為 10%。董事會成員涵蓋不同年齡層與專業領域，有助於提升董事會決策之完整性、穩健性與多元觀點。董事會成員之學經歷、專業背景、獨立性、兼任情形及出席情形，均依相關規範揭露於年報及公司治理專區。

性別平衡

目前董事會中女性董事 1 位，占比 10%，已達成公司訂定之性別多元基本目標，雖尚未達成兩位女性董事的內部期望目標，但公司已將性別平等納入董事提名政策，持續朝提升女性董事比例與落實性別多元之方向努力，促進包容性治理文化的建立。

年齡分布

年齡分布整體結構展現公司在資深經驗與年輕觀點間的平衡，提升決策層穩健性。

項目	分類	人數	占比
性別	男性	9	90%
	女性	1	10%
年齡	29 歲(含)以下	-	-
	41-50 歲	1	10%
	51~60 歲	2	20%
	61~70 歲	7	70%
	71~80 歲	-	-

董事會多元組成與專業背景

川寶科技董事會重視多元性與專業性，致力於在性別、年齡、專業領域與產業經驗等構面上建構兼容穩健與前瞻的治理架構。截至 2025 年 12 月 31 日止，董事會共計 10 位成員，具備經營管理、產業技術、財務會計、法律、資訊科技、國際觀與風險管理等專業能力。成員中包含女性董事 1 位，另依年齡層分布，過半數具備豐富實務經驗，有助於強化決策穩健性與產業敏銳度。相關統計詳列如下：

多元化核心		基本組成							專業背景				專業知識與技能					
		性別	員工身份	年齡				獨立董事任期年資(3 年以下)	會計	產業	財務	科技	營運判斷能力	經營管理能力	領導決策能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀
				41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	71-80 歲											
董事	張鴻明	男	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	曾昌彥	男	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	魏景川	男	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	呂理宏	男	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	蔡龍泉	男	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	楊淑芳	女	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓
法人董事	鼎茂科技(股)公司代表人林泰宇	男	-	✓	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事	呂學博	男	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	王關生	男	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	黃俊杰	男	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓

註：更多相關資訊請參閱本公司 2025 年年報及官方網站公司治理專區。

董事會成員及資格、經驗

姓名	職稱	專業資格與經驗	任期起訖	初選年度	兼任其他公開發行公司獨立董事
張鴻明	董事長	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2009	無
魏景川	董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2009	無
曾昌彥	董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2009	無
呂理宏	董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2018	無
蔡龍泉	董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2018	無
楊淑芳	董事	具有會計、財務之領域能力及工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2024	無

林泰宇	董事	具有會計、財務、資訊工程、商務、運籌之領域能力及工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2024	久威國際股份有限公司
呂學博	獨立董事	具有五年以上公司業務所需之工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2016	泓瀚科技股份有限公司
黃俊杰	獨立董事	具有財務、法律之領域能力及工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2024	無
王關生	獨立董事	具商務或公司業務所需五年以上工作經驗	2024/6/18 - 2027/6/17	2024	廣明光電股份有限公司

註：更多相關資訊請參閱本公司 2025 年年報及官方網站公司治理專區。

整體而言，川寶科技董事會成員組成兼顧多元性與專業性，有助於強化企業治理品質與永續發展決策的全面性。

董事遴選、提名制度與利益迴避

川寶科技依《公司法》、公司章程及董事選舉相關規範辦理董事選任作業，採候選人提名制度進行董事遴選。董事候選人應具備良好品格、專業能力、產業經驗與獨立判斷能力，並能有效履行經營決策、風險監督、法令遵循與公司治理相關職責。

在董事提名與選任過程中，本公司綜合考量候選人之學經歷背景、產業經驗、專業能力、誠信紀錄、獨立性及是否符合公司長期發展需求，並兼顧董事會整體組成之多元性。獨立董事候選人之資格、獨立性、兼職限制及相關應遵循事項，均依主管機關規範辦理。

本公司亦重視董事利益衝突管理。董事對會議事項如有自身利害關係，應依相關規定說明其利害關係重要內容，並於可能有害公司利益時迴避討論及表決，且不得代理其他董事行使表決權。透過提名制度、獨立性管理及利益迴避機制。公司現任三位獨立董事皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》之規定，包括獨立性、專業性與兼職限制，無超過法定兼任家數或具近親關係情形。並要求董事與其代表法人如有自身利害關係，須迴避討論與表決，不得代理其他董事行使表決權。

完整董事選任辦法、候選人提名資格、董事名單、學經歷及兼任情形，請參閱本公司年報及公司治理專區。

董事薪酬與績效制度

本公司秉持公平、透明與合理原則，訂定具激勵性與治理導向的薪酬制度，確保董事與高階經理人薪酬兼顧專業貢獻與公司永續經營目標，並與股東長期利益一致。

董事薪酬政策與核定方式

已依主管機關規定設立薪資報酬委員會，負責審議並建議董事薪酬制度與發放標準，並由董事會最終審議通過。董事薪酬核定依據本公司「董事會績效評估辦法」辦理，並參考同業薪資水準、公司經營績效、董事職責履行情形及其對公司之實質貢獻，綜合考量後予以核定。

該酬金決策流程明確，具備以下特點：

- 依法律規定組成薪資報酬委員會，成員均為獨立董事，強化其客觀性與專業性。
- 每年定期檢視薪酬政策，考量市場趨勢與公司策略目標調整建議方案。
- 委員會建議案提交董事會討論通過後方能執行，確保程序合規並具正當性。

薪酬決策與監督機制

本公司董事酬金項目主要包括固定報酬、出席費依公司章程規定辦理之董事酬勞。薪酬制度以維持合理誘因、強化董事履職責任及兼顧股東長期利益為原則。

固定報酬	每年核定之基本報酬，薪資報酬委員會審議及董事會決議。
出席費	董事或獨立董事於每次會議親自出席，可領取固定出席費。
董事酬勞	當年度如有獲利，依章程規定可由董事會決議提撥不高於 3% 為董事酬勞，經股東會報告後實施。

目前本公司董事與高階主管薪酬尚未明確連結量化 ESG 績效指標。惟公司已透過永續發展委員會、永續發展辦公室及永續發展小組推動永續議題管理與資訊揭露，未來將視永續治理成熟度、資料可得性及實務推動情形，評估將永續相關管理指標納入高階管理人員績效評量或薪酬決策之參考。

薪酬比率

若需進一步了解各董事個別報酬明細與薪酬計算依據，請參閱《川寶科技 2025 年年報》及公司治理資訊公開專區。

董事會績效評估

為強化董事會運作效能與董事履職品質，川寶科技訂有《董事會績效評估辦法》，定期辦理董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估結果作為董事會運作改善、董事進修規劃、薪酬制度檢討及董事續任提名之參考。

本公司目前董事會績效評估以內部自評方式辦理，評估範圍涵蓋董事會整體、個別董事成員，以及審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會。評估期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，並於 2026 年 3 月 11 日提報董事會。評估方式採用自評問卷進行，評估問卷內容依據本公司訂定之三份正式工具，由議事單位主導執行，依據：

- 《董事會績效評估自評問卷》
- 《董事成員績效評估自評問卷》
- 《功能性委員會績效評估自評問卷》

內部績效評估

評估對象	主要評估面向	評估方式	2025 年度揭露
董事會整體	對公司營運參與程度、決策品質、董事會組成與結構、董事選任與進修、內部控制。	內部自評問卷	董事會績效自評整體平均分數為 96 (滿分 100 分)
個別董事成員	公司目標掌握、董事職責認知、營運參與、內部溝通、專業進修、內部控制。	董事成員自評	個別董事成員績效自評整體平均分數為 4.78 分 (滿分 5 分)，顯示整體董事會運作良好
審計委員會	對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任 內部控制	委員會成員自評	4.99 分
薪資報酬委員會		委員會成員自評	5.00 分
永續發展委員會		委員會成員自評或依公司內部評估程序	4.89 分

2025 年度整體董事會平均自評分數為 96 分 (滿分 100 分)，個別董事平均 4.78 分 (滿分 5 分)，審計委員會與薪資報酬委員會分別獲得 4.99 與 5.00 的高分，顯示各單位運作效能良好。評估成果將作為董事薪酬、續任提名及職能培訓之依據，亦納入未來治理改善與績效目標規劃。

外部績效評估

本公司積極關注外部董事會績效評估之市場趨勢。為確保治理制度之穩健落地，現階段評估作業優先以「內部自評」為核心。未來將視公司治理體系之成熟度與實務推動情形，研議導入外部獨立第三方評估機制，期透過外部專家的客觀檢視與專業建議，進一步提升董事會決策效能與治理透明度。

董事進修與職能強化

川寶科技重視董事專業能力與治理職能之持續提升，依據上市上櫃公司董事進修相關規範，安排董事參與公司治理、法令遵循、財務會計、內部控制、風險管理、資訊安全、溫室氣體盤查、永續資訊揭露及產業趨勢等課程，以協助董事掌握法規變動、產業趨勢及永續治理相關議題。

上市上櫃公司董事進修推行要點指出，新任董事就任當年度至少宜進修 12 小時，就任次年度起每年至少宜進修 6 小時；續任董事任期中每年至少宜進修 6 小時。該要點亦要求公司應瞭解董事學經歷及專業背景，衡酌公司經營主軸與業務發展方向，安排適當進修內容，並於年報、公開資訊觀測站及公司網站揭露董事進修情形。

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	時數
董事長	張鴻明	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續資訊之管理內部稽核重點與實例	6
董事	曾昌彥	財團法人中華民國會計研究發展基金會	建立內部控制處理準則	6
董事	魏景川	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續資訊編製與申報實務研習	6
董事	呂理宏	財團法人台北金融研究發展基金會	生成式 AI 的商業價值與數位風險	3
董事	呂理宏	財團法人台北金融研究發展基金會	115 年公司治理評鑑亮點	3
董事	蔡龍泉	台灣科學工業園區科學工業同業公會	企業如何規劃 ESG 永續發展策略	3
董事	蔡龍泉	台灣科學工業園區科學工業同業公會	從公司治理談智慧財產權的稅務管理	3
董事	楊淑芳	財團法人中華民國會計研究發展基金會	建立內部控制制度處理準則修訂	6
法人董事	鼎茂科技股份有限公司 法人代表:林泰宇	財團法人中華民國會計研究發展基金會	IFRS18 財務報表中表達與揭露準則與實務解析	6
獨立董事	呂學博	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業永續發展與法令遵循	3
獨立董事	呂學博	財團法人中華民國會計研究發展基金會	非常規交易法律責任與實務案例解析	3
獨立董事	王關生	社團法人中華獨立董事協會	2025 地緣政治下最新經濟趨勢—由全球財經變化看未來市場變化	3
獨立董事	王關生	社團法人中華公司治理協會	IFRS 永續準則的關鍵原則與實踐以及中鼎的因應策略	3
獨立董事	黃俊杰	財團法人中華民國會計研究發展基金會	國際內部稽核職業準則新版簡介 (IPPF 2024)	6

註：更多相關資訊請參閱本公司 2025 年年報。

董事會亦透過設置公司治理主管，統籌規劃並協助董事獲取最新治理趨勢與永續議題發展方向，確保董事能及時掌握業務資訊與法規動向，有效履行監督與決策職責。未來，將持續擴大進修主題涵蓋範圍，並依公司發展重點與治理需求，彈性規劃課程與學習形式，以系統性強化董事專業職能與永續治理能力。

董事會透明度與溝通機制

為提升公司治理品質與決策透明度，川寶科技建立董事會溝通與資訊揭露機制。董事會定期召開會議，審議營運策略、財務報告、重大投資、內部控制、風險管理、永續資訊揭露及其他重大營運事

項。功能性委員會則依其職責就財務監督、薪酬治理及永續發展議題提供專業建議，協助董事會進行監督與決策。董事會成員可透過會議資料、管理階層簡報、內部稽核報告、財務資訊、永續資訊及外部專業課程，取得履職所需資訊。獨立董事亦可視需要與內部稽核、財務會計、公司治理及永續相關權責單位進行溝通，以強化其獨立監督與判斷能力。

重大風險、重大違規、重大利害關係人關切事項或其他可能影響公司營運及利害關係人權益之議題，將依公司治理程序由權責單位彙整後，透過管理階層、功能性委員會或董事會進行報告與討論。

資訊公開方面，本公司依相關法規於公開資訊觀測站、公司年報及公司官方網站揭露董事會及功能性委員會之組成、出席情形、主要決議、董事進修、公司治理主管設置及公司治理相關資訊，使股東及其他利害關係人能公平取得公司治理資訊。

1-2 遵循法規誠信經營

川寶科技秉持誠信、透明與負責任之經營原則，將法規遵循與誠信經營視為公司穩健營運與長期信任之基礎。本公司透過董事會監督、管理部統籌、內部稽核查核、各職能單位落實及外部專業協助等機制，持續強化公司治理、法令遵循、反貪腐、防範利益衝突、內線交易防範及利害關係人通報等管理作為。本公司已訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，並揭露於公司網站，作為董事、經理人、員工及商業往來對象共同遵循之行為準則。相關制度經董事會同意，內容包含防範不誠信行為、違規懲戒及申訴制度，並指定管理部為誠信經營專責單位，負責監督執行。

本節說明本公司於誠信經營、反貪腐、利益衝突防範、檢舉與申訴機制、內線交易防範及法規遵循管理上的政策、制度、執行成果與後續強化方向。

1-2.1 誠信經營政策

川寶科技已建立誠信經營制度基礎，明定公司人員於執行業務時應遵循之行為準則，包括防範不誠信行為、違規懲戒、申訴制度、利益衝突迴避及對外商業往來之誠信要求。管理部每年底向董事會提出當年度推動企業誠信經營之執行報告。

本公司誠信經營制度主要涵蓋以下面向：

管理面向	具體作法
制度建置	訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，明定不誠信行為防範、作業程序、懲戒、申訴與檢舉機制。
董事會監督	誠信經營執行情形由管理部彙整，並依公司治理程序定期向董事會報告。
專責推動	由管理部擔任誠信經營專責單位，協助制度推動、宣導、追蹤及執行情形彙整。
內部查核	內部稽核人員依年度稽核計畫或專案計畫，定期或不定期查核內部控制與誠信經營遵循情形。
商業往來管理	與交易對象建立商業關係前，評估其合法性及是否曾涉及不誠信行為，並要求供應商於交易前簽署廉潔承諾書。
資訊揭露	於公司網站、年報及公開資訊觀測站揭露誠信經營守則內容與推動成效。

本公司與往來對象建立商業關係前，會先評估交易對象合法性及是否曾有不誠信紀錄，並要求所有供應商在交易前簽署廉潔承諾書，同時嚴禁員工及往來交易對象於執行業務時提供或收受不正當利益。

反貪腐與利益衝突防範

川寶科技將反貪腐與利益衝突防範納入公司治理與內部控制重要範疇。本公司明確禁止董事、經理人、員工及商業往來對象於業務活動中提供、收受、承諾或要求任何形式之不正當利益，包括賄賂、回扣、不當餽贈、招待、佣金或其他可能影響交易公平性之利益安排。

本公司亦於《董事會議事規則》及《誠信經營守則》中訂有利益迴避制度。董事對於董事會議案如與其自身或其代表法人有利害關係，且有害公司利益之虞者，應於討論及表決時迴避，且不得代理其他董事行使表決權。

反貪腐管理重點

管理重點	說明
禁止不當利益	禁止任何形式之賄賂、回扣、不當餽贈、佣金、招待、旅遊或其他可能影響交易公平性之利益。
利益衝突迴避	董事、經理人及員工於執行業務時，應避免與公司產生利益衝突；如有潛在衝突，應依程序揭露並迴避。
供應商廉潔承諾	新進及既有供應商於交易前或簽約時應簽署誠信廉潔暨保密相關承諾文件。
內部稽核查核	透過內部控制及稽核制度查核誠信經營執行情形，重大異常依權責提報管理階層或董事會。

違規處理	如發生違反誠信事件，公司得召開由跨單位高階主管組成之評會進行審議；若涉及經理人層級，將依規定進一步提報董事會。
------	---

川寶科技《誠信廉潔暨保密承諾書》明定，交易對象不得為達成交易目的向川寶人員給付不正當利益，也不得誘使川寶人員共同編造虛假議價資料、影響交易價格或從事其他損害川寶利益之行為；承諾書亦將回扣、佣金、不當餽贈、招待及旅遊列為不正當利益態樣。若承諾方違反承諾，川寶有權解除或終止交易，且不需承擔違約責任。

檢舉、申訴與補救機制

為使員工、供應商、客戶、股東及其他利害關係人能就不誠信行為、違法情事、利益衝突或重大異常事項提出反映，川寶科技設有利害關係人溝通與檢舉管道，並於公司網站提供通訊信箱與電話作為陳述管道。本公司網站設有利害關係人專區，提供通訊信箱及電話供檢舉人舉報不法行為；亦載明受理檢舉事項之標準作業程序、調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制。此外，公司承諾對檢舉人身分及檢舉內容確實保密，並保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當處置。

流程階段	作業內容
受理	透過公司網站、利害關係人專區、電話、電子郵件或其他正式管道受理檢舉與申訴。
初步判斷	由權責單位確認案件性質、涉及對象、急迫性及是否需保密處理。
調查處理	依案件性質指派適當權責單位或專責人員進行調查，必要時由管理階層參與。
改善與懲戒	經查證屬實者，依內部規章辦理懲戒、改善、追蹤或提報人評會；重大案件依權責提報董事會。
保密與防報復	對檢舉人身分與檢舉內容進行保密，並避免檢舉人因通報行為遭受不當對待。
結案追蹤	對改善措施進行追蹤，必要時檢討內部制度或流程缺口。

誠信/反貪腐宣導

雖目前尚未推動系統化的誠信教育訓練課程，惟已透過內部定期會議、主管日常宣導及新進員工手冊等形式，強化員工對於「禁止收受不當利益」、「拒絕商業賄賂」與「避免利益衝突」等基本行為準則之認識與遵循。後續將視實務需求與資源可行性，逐步評估導入分層分眾之誠信教育機制，以強化全體同仁辨識風險與應對能力。

制度執行成效：2025 年度，全面通過內部及外部稽核，未因違反反競爭、反貪腐及內線交易等國內外法規而受到任何重大罰款或非金錢性處罰。

內線交易防範

川寶科技重視內部重大資訊管理與內線交易防範，避免公司未公開資訊遭不當使用或提前揭露。本公司訂有「內部重大資訊暨防範內線交易管理作業程序」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，作為內部重大資訊處理、資訊揭露及防範內線交易之依據。本公司透過董事與內部人宣導、重大資訊管理、內部流程控管及教育訓練，強化董事、經理人及相關人員對內線交易法規與資訊揭露責任之認知。公司於董事改選時，已向董事宣導內部人應遵循之相關法規，並個別簽署「無違反誠信原則聲明書」；另有董事及主管參與內線交易、永續資訊管理內控及內部人股權宣導相關課程。

項目	2025 年度結果
內線交易或重大資訊違規案件	0 件
內部人法遵宣導或訓練場次	每月主管例會宣導一次
董事、經理人或內部人簽署相關聲明情形	10 位董事宣導內部人應遵循之相關法規，並個別簽署「無違反誠信原則聲明書」
重大訊息公告違規或逾期情形	0 件

利害關係人誠信經營要求

參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》建立誠信經營制度，並於董事會核准後實施《誠信經營守則》，逐步推動涵蓋公司內外部利害關係人的誠信治理架構。公司現行制度要求新進員工、治理單位及管理階層、供應商於適當時間點簽署相關文件，以強化保密、廉潔、誠信與責任履行。

身分	時間點	須簽署文件	年度簽署比例
新進員工	入職時	勞動契約書、員工保密與競業禁止契約書、個人資料同意書	100%
治理單位及管理階層	任職時	主管服務履約契約書	100%
新進供應商	簽約前	誠信廉潔暨保密承諾書	100%
現有供應商	簽約前	誠信廉潔暨保密承諾書	100%

1-2.2 法規遵循

為強化法規遵循效能，川寶科技透過法規動態追蹤、內部控制與稽核、外部專業諮詢及各權責單位分工，掌握公司營運相關法令變化，並將合規要求納入日常管理流程。

法遵管理機制

管理機制	執行方式
法規動態追蹤與制度更新	由各權責單位依職掌關注公司治理、證券交易、財務會計、勞動、環境、職安、資安及永續揭露相關法規變動，必要時調整內部制度與作業流程。
內部控制與稽核查核	稽核室依年度稽核計畫或專案計畫執行定期及不定期查核，並按季向董事會報告；財務報表則委託勤業眾信聯合會計師事務所執行查核。
外部專業諮詢與主管機關溝通	視議題需要徵詢會計師、律師、股務代理、主管機關或外部顧問意見，作為制度修訂與法遵因應之參考。

關鍵法規管理重點

法規類別	管理重點	2025 年度成果
公司治理與證券法規	遵循《公司法》、《證券交易法》及上櫃公司治理相關規範，依法召開董事會及股東會，辦理重大訊息、財務報告及內部控制制度聲明書等公告申報。	按期完成重大訊息、財報、內控聲明及公司治理相關申報且無重大違規或裁罰。
財務會計與內部控制	依財務報導準則編製財務報表，並透過會計師查核與內部稽核制度確保財務資訊及內控制度之有效性。	財報查核情形、內控聲明、稽核執行情形皆無有重大缺失。
誠信經營與反貪腐	遵循《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，落實防範不誠信行為、利益衝突迴避、檢舉申訴及供應商廉潔承諾。	無反貪腐案件及誠信案件，供應商承諾書簽署情形及年度董事會報告情形。
反競爭行為	避免聯合行為、價格操縱、不公平競爭或其他違反公平交易法規之行為。	無發生與反競爭、反托拉斯或壟斷行為相關之法律案件。
內線交易與重大資訊管理	透過內部重大資訊管理程序、董事與內部人宣導、重大訊息公告流程，降低未公開資訊不當使用風險。	無內線交易相關違規案件、宣導訓練與重大訊息公告合規情形。
環境法規	遵循空污、水污、廢棄物、能源、溫室氣體盤查及永續揭露相關規定，並持續蒐集用電、用水、溫室氣體等環境資料。	無環境裁罰、重大環境違規、溫室氣體盤查與能源資料管理情形。
職業安全與勞動法規	遵循《職業安全衛生法》、《勞動基準法》、《性別平等工作法》等規範，落實教育訓練、職安管理、勞資溝通及申訴處理。	無重大職災、勞資爭議、性騷擾或職場不法侵害案件及改善情形。
資訊安全與個資保護	透過資訊系統權限、資料備份、資安宣導與內部管控，降低資料外洩或營運中斷風險。	無重大資安事件、個資外洩事件及客戶資料保護措施。

產品與客戶法規	依客戶需求簽署材質宣告、保密協議，並配合 RoHS 等環保或產品規範要求。本公司對銷售產品會依客戶需求簽署材質宣告書，包括符合電子零件安全認證及歐盟 RoHS 環保法規等規範。	無產品法規違規、客訴重大案件、客戶資料保護及產品合規聲明情形。
---------	--	---------------------------------

本公司持續強化法規遵循制度與組織文化，在環境保護、職業安全、人權保障及資料安全等面向皆以超越法規為原則，落實內控機制與稽核查核，建立法遵治理之韌性與彈性，為永續經營奠定穩固基礎。

法遵教育與文化推動

川寶科技透過新進員工宣導、主管會議、內部公告、董事及高階主管外部進修、內部人法遵宣導及永續資訊內控相關訓練，逐步推動法遵文化。公司定期向新進人員實施相關教育訓練，並安排董事及高階主管接受外部相關教育訓練與宣導。考量公司目前仍處於永續資訊與法遵教育制度逐步完善階段，目前以宣導模式為主，未進行系統性課程規劃；未來將視公司資源與實務需求，持續擴展教育對象與內容，深化員工法遵認知與合規行為，強化整體合規文化基礎與營運韌性。此外，公司正規劃於未來導入更具體的法遵學習機制與管理記錄制度，並評估逐步納入以下面向的實務行動：

教育 / 宣導對象	課程或宣導主題	頻率	年度執行情形
新進員工	誠信經營、保密義務、職場規範、個資保護、職安基本要求	入職時	確認 34 場次、47 人次
董事及高階主管	內線交易防範、公司治理、永續資訊內控、重大資訊揭露	每年或依外部課程安排	確認 60 時數
全體員工	誠信經營、禁止收受不當利益、申訴檢舉管道、資訊安全	內部公告或會議宣導	確認 6.5 時數

2025 年度，川寶科技未發生因違反經濟、環境、社會、反貪腐或反競爭相關法規而遭受重大罰款或非金錢性制裁之情事；亦未發生經確認之重大貪腐、舞弊、內線交易或違反誠信經營規範案件。相關結果係依公司內部稽核、管理部、財會及各權責單位彙整資料為基礎。

1-3 經營績效管理

管理方針要素	要素內容說明
政策/承諾	集團依循《公司法》、《證券交易法》、國際財務報導準則及主管機關財務與資訊揭露規範，透過年度營運計畫、預算管理、財務報告、內部控制及董事會監督，持續追蹤營收、獲利、現金流、資本結構與投資效益。公司承諾以審慎財務管理、資訊透明、有效資源配置及長期價值創造為原則，在改善營運效率的同時，兼顧研發、人才與永續投入，並持續推進 PCB 高階設備、TGV 玻璃基板金屬化、半導體相關設備與服務及區域市場布局。
正面效益描述	透過年度計畫、預算控管與績效檢討，可提升資源配置效率與經營決策品質。公司持續布局 PCB 設備、半導體設備、TGV 玻璃基板金屬化代工及東南亞市場，有助於分散市場風險，強化營運彈性並創造新成長動能。
負面衝擊描述	全球景氣循環、地緣政治、匯率利率波動、同業低價競爭、終端需求遞延及供應鏈調整，可能造成營收、毛利、現金流與投資效益波動。若過度追求短期財務表現，亦可能壓縮必要研發、人才及永續投入，影響長期競爭力。
補救機制/措施	1. 以月結、季報、預算差異分析及經營會議追蹤營收、成本、費用與現金流。 2. 推動產品組合優化、成本改善、彈性製造、替代供應商與安全庫存策略。 3. 強化新事業投資評估、投後追蹤與風險控管，避免資本支出失衡。 4. 透過董事會、審計委員會、內部稽核與會計師查核確保財務資訊正確與內控有效。
目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	1. 年度及各季財務報告依法定期限完成申報，準時率 100%。 2. 每年至少完成 1 次年度營運計畫與預算檢討，並提報董事會審議。 3. 建立部門績效彙整格式，至少涵蓋財務、專案 / 交期、人力及成本等 4 類指標，年度彙整完成率 100%。 4. 研發費用占營業收入比重維持不低於 6%。 5. 重大投資及新事業案件 100% 建立進度、預算及效益追蹤，並每年至少檢討 1 次。 6. 每年至少辦理 1 次法人說明會或投資人溝通活動。
	中期目標（2029 年底前達成）：
	1. 透過 PCB 高階設備、半導體製程設備與 TGV 相關業務提升營收多元性。 2. 建立跨部門績效儀表板，將財務、專案、品質、交期、研發與 ESG 指標整合管理。 3. 重大投資案建立投後效益追蹤機制，年度檢討完成率達 100%。
	長期目標（5 年以上）：
	成為 IT 生態產業製造解決方案提供者，維持穩健獲利能力、良好現金流與股東報酬，並使財務績效與永續績效同步納入公司策略管理。
責任	董事會負責經營策略與重大投資監督；總經理室統籌營運目標與資源配置；財會部門負責財務資料彙整、預算控管與資訊揭露；各事業部與功能部門負責執行年度目標與回報績效；稽核室負責內部控制查核。
資源	1. 財務資源：年度預算、資本支出計畫、營運資金及銀行授信額度。 2. 人力資源：財會、稽核、各事業部主管及專案負責人投入績效管理。 3. 系統資源：財務會計、採購、生產及專案管理資料系統。 4. 外部資源：會計師查核、法人說明會、銀行與專業顧問服務。
管理方針有效性的評核機制	■ 財務與營運檢視 每季至少檢視 1 次營收、毛利、費用、現金流及資本結構，全年至少 4 次；每年至少提報 1 次次年度預算與營運計畫。 ■ 財報與資訊揭露 每年統計年度及各季財務報告之申報件數、準時情形，以及重大訊息違規或逾期件數；年度財務報告須完成會計師查核，並經審計委員會及董事會審議。 ■ 研發與轉型投入 每年至少檢視 1 次研發費用、占營收比重及 PCB 高階設備、TGV、半導體相關業務之推動進度。 ■ 重大投資治理

	重大投資、新事業、資產處分及資本運作案件依權限提報董事會，並每年統計相關議案之審議與追蹤情形。 ■ 內部控制與稽核 年度稽核計畫執行率原則達 90%以上；每年統計內控缺失及改善事項，重大缺失須提報審計委員會或董事會。 ■ 股東與投資人溝通 每年統計股東會、法人說明會、財務報告、重大訊息及投資人詢問之辦理與回應情形，確認各項溝通管道持續運作。
管理方針評核結果	■ 財務與營運檢視 2025 年度合併營業收入較 2024 年度減少 21.77%；營業損失較前一年度擴大。2025 年底負債比率由 2024 年底約 35.37%降至約 27.02%，財務槓桿趨於保守。董事會於 4 次會議中審議年度或季度財務報告，並於 2025 年 12 月 30 日審議 2026 年度預算及營運計畫。 ■ 財報與資訊揭露 年度及各季財務報告共發布 4 次，並依規定完成申報；年度財務報告已完成會計師查核及審計委員會、董事會審議。全年揭露重大訊息 50 則，重大訊息公告違規或逾期為 0 件。 ■ 研發與轉型投入 2025 年度研發費用占營業收入比重 10%，高於 6%的管理基準。 ■ 內部控制與稽核 2025 年度稽核計畫執行率為 100%，內控改善事項為 0 件，未發現需列管之重大內控缺失。 ■ 股東與投資人溝通 2025 年度川寶科技召開股東會 1 場、辦理法人說明會 1 場，並持續透過公開資訊觀測站、公司網站、投資人專線及電子信箱提供財務與營運資訊。
溝通管道/申訴管理/方式	溝通管道：內部透過董事會、審計委員會、主管會議、預算檢討及財務管理會議進行溝通；外部透過股東會、法人說明會、公開資訊觀測站、公司網站投資人專區、年度及季度財務報告、重大訊息、發言人及代理發言人窗口揭露資訊。 申訴管理方式：股東及投資人對財務、營運或資訊揭露之疑義，可透過發言人、股務窗口、電話或電子信箱提出，由財會、公司治理或相關權責單位受理、查證及回覆。涉及重大資訊不實、違法或不當行為者，依公司檢舉與申訴程序處理，必要時提報審計委員會或董事會。

面對全球電子製造產業需求變化、PCB 市場競爭加劇、終端應用庫存調整、供應鏈重組及地緣政治不確定性，公司持續以審慎財務管理、成本費用控管、資本結構調整及產品服務轉型作為年度經營重點。

2025 年度，川寶科技整體營運仍處於產業調整與轉型投入階段，營收及獲利表現承受壓力。公司一方面持續檢視既有 PCB 曝光設備、LDI、AOI / AVI 等核心業務競爭力，另一方面亦審慎推進 TGV 玻璃基板金屬化代工、半導體設備及相關新服務布局，期望透過產品組合調整、服務模式延伸與市場區域布局，逐步改善營運韌性。

本章節將說明 2025 年度公司整體財務表現、資本結構、資金運用、財務風險管理、市場布局及經營績效對永續價值之支撐作用。

1-3.1 經營概況與財務表現

公司財務策略聚焦於強化獲利能力、優化資產結構、提升營收成長動能、嚴謹成本控管、與提升資本靈活性，並依循國際財務報導準則 (IFRS) 與主管機關揭露規範，提升資訊透明度與投資人信賴基礎，確保財務資訊透明度與利害關係人權益。2025 年度整體營運環境雖面臨產業景氣與外部需求波動，公司仍維持基本財務穩定性。

營收與獲利能力

2025 年度，川寶科技整體營運仍受到 PCB 產業競爭、終端需求波動、客戶資本支出保守及轉型布局投入等因素影響。公司 2025 全年合併營業收入較 2024 年度減少約 21.77%。2025 年度營業毛利為與 2024 年度約 27.28%相近，顯示公司雖營收規模下降，毛利率仍大致維持於相近水準。

惟受營收規模縮小、營運費用負擔及轉型投入影響，2025 年度營業損失為 114,310 仟元，歸屬母公司業主淨損為 105,505 仟元，EPS 為-1.95 元。相較 2024 年度 EPS 為-0.06 元，2025 年度虧損幅度擴大，顯示公司仍處於營運調整與轉型投入壓力較高之階段。

財務指標變化分析

項目	2024 年度	2025 年度	增減金額	變動幅度
營業收入	915,514	716,171	-199,343	-21.77%
營業毛利	249,757	194,108	-55,649	-22.28%
營業利益 / 損失	-63,786	-114,310	-50,524	虧損擴大
本期淨利 / 淨損	-5,180	-106,121	-100,941	虧損擴大
歸屬母公司業主淨利 / 淨損	-2,670	-105,505	-102,835	虧損擴大
每股稅後盈餘 (EPS)	-0.06	-1.95	-1.89	虧損擴大
毛利率	約 27.28%	約 27.10%	-0.18 個百分點	大致持平
營業利益率	約-6.97%	約-15.96%	-8.99 個百分點	下降

註 1: 單位: 新台幣仟元; EPS 單位: 新台幣元

註 2: 2025 年度資料係依公司 2025 年度合併財務報告董事會決議公告資訊彙整。

整體而言，2025 年度川寶科技之經營表現呈現營收規模下降、毛利率大致維持、營業損失與淨損擴大之特徵。對公司而言，財務績效不僅反映年度營運成果，也直接影響研發投入、產品轉型、人才穩定、供應鏈合作及市場布局能力。因此，本公司將持續以營運效率改善、資源配置優化及轉型項目審慎管理作為後續經營重點。

財務結構與資本運用

面對營運承壓與轉型布局並行之情境，川寶科技持續以審慎資本配置及資金流動性管理作為財務管理重點。公司將資源投入方向與核心業務改善、新產品 / 新服務布局、海外市場服務需求及營運韌性相互連結，並透過資本結構調整及資金調度管理，降低短期營運波動對公司長期發展之影響。

2025 年底，公司期末總資產為 3,729,309 仟元，期末總負債為 1,007,414 仟元，期末歸屬母公司業主之權益為 2,721,616 仟元。相較 2024 年底總資產 4,435,660 仟元、總負債 1,568,923 仟元及歸屬母公司業主權益 2,865,842 仟元，2025 年度公司總負債明顯下降，惟權益亦受年度虧損影響而減少。

財務結構概況

項目	2024 年	2025 年	變動說明
期末總資產	4,435,660	3,729,309	資產規模下降，反映資金運用、營運調整及資產配置變化。
期末總負債	1,568,923	1,007,414	負債下降，有助於降低財務槓桿與資金成本壓力。
歸屬母公司業主之權益	2,865,842	2,721,616	受年度營運虧損影響，權益較前一年度下降。
負債比率	約 35.37%	約 27.02%	負債比率下降，顯示財務槓桿趨於保守。

註：單位: 新台幣仟元

2025 年度，本公司總資產及股東權益受營運調整與年度虧損影響而較前一年度下降；惟總負債同步下降，負債比率由 2024 年底約 35.37%降至 2025 年底約 27.02%，顯示公司持續控管財務槓桿與資金成本壓力。面對營運承壓與轉型投入並行之情境，本公司將持續以審慎資本配置、現金流管理及成本效益評估作為財務管理重點，以支撐後續營運調整與中長期發展。

1-3.2 財務風險與營運韌性

面對全球經濟不確定性、利率環境變化、匯率波動、客戶需求變動及產業競爭壓力，川寶科技持續強化財務風險辨識與控管。公司以保守穩健為原則，從資金流動性、信用風險、匯率風險、利率風險、成本與庫存管理及投資風險等面向，逐步建立財務韌性管理基礎。

財務風險管理

面對全球經濟與金融環境高度變動的挑戰，川寶科技持續強化財務風險辨識與控管作為，建立涵蓋利率、匯率、通膨、資金調度與高風險投資的管理機制。公司並依據營運實際情境與市場趨勢，彈性調整資本運用策略，確保資金穩定、降低財務風險，支撐企業中長期發展韌性。

以下彙整各財務風險面向之管理策略與 2025 年度執行成效：

風險類型	管理策略與說明	2025 年度管理重點
流動性風險	透過現金流預測、授信額度管理、資金調度與應收帳款追蹤，維持營運資金穩定。	在營收下降與虧損擴大情況下，持續關注現金流與短期償債能力，避免資金調度風險擴大。
利率風險	依借款結構、資金成本及金融市場狀況，評估負債規模與資金成本。	2025 年底負債總額較 2024 年底下降，有助於降低利率變動對財務成本之影響。
匯率風險	依銷售幣別、採購幣別及外幣收付款部位，進行外匯風險觀察及必要之控管。	配合海外客戶及供應鏈交易需求，持續追蹤外幣部位，降低匯率波動對營運成果之影響。
信用風險	透過客戶信用評估、收款條件管理及應收帳款追蹤，降低呆帳或延遲收款風險。	在市場需求波動期間，強化客戶收款進度與專案回款追蹤，確保資金回收效率。
成本與庫存風險	透過採購節奏調整、存貨管理、製造效率改善及費用檢討，降低營收波動對獲利之影響。	因營收規模下降，公司需持續檢視存貨、產能與費用結構，提升資源使用效率。
投資與轉型風險	針對 TGV、半導體設備、新服務及海外布局等投資項目，進行市場需求、技術驗證、資本支出及效益評估。	以階段性檢視方式推動轉型投資，避免短期資源過度集中於尚未穩定產生收益之項目。

整體而言，2025 年度公司財務風險管理重點在於守住流動性、降低財務槓桿、審慎配置轉型資源。在營運仍處於調整階段之情況下，川寶科技將持續透過財務紀律與跨部門營運檢討，維持資金穩定與營運延續性。

市場拓展策略與營收結構

川寶科技長期深耕 PCB 曝光製程設備、LDI 直接成像設備、自動化檢測設備及相關售後服務。近年因應 PCB 產業競爭加劇、客戶產能移轉與半導體供應鏈變化，公司持續檢視市場布局與產品服務組合，並逐步推動 TGV 玻璃基板金屬化代工、半導體設備及東南亞市場服務等轉型方向。

2025 年度公司營收仍以既有設備及相關服務為主要基礎，惟因市場需求、客戶投資節奏及產業競爭影響，整體營收規模較前一年度下降。未來公司將持續以「核心設備競爭力改善、新服務逐步驗證、區域服務能力強化」作為市場策略方向。

市場佈局管理方向

管理面向	說明
核心設備市場	持續強化曝光設備、LDI 直接成像設備、AOI / AVI 檢測設備等核心產品之技術、品質與售後服務能力。

新服務布局	審慎推進 TGV 玻璃基板金屬化代工、半導體設備及關鍵零組件等轉型方向，逐步驗證市場需求與營運模式。
區域服務能力	因應客戶產能轉移及供應鏈重組趨勢，持續關注東南亞及其他海外市場之服務需求。
客戶關係深化	透過業務拜訪、技術支援、售後服務及客戶回饋追蹤，提升客戶信任與長期合作穩定性。
產品組合調整	依據市場需求、客戶技術規格及公司資源條件，調整產品與服務投入優先順序。

主要產品營收結構

公司主力為光學精密設備與自動化量測解決方案，應用涵蓋半導體、電子元件、面板模組等高精度產業。近年則積極拓展智慧檢測與醫療感測等垂直整合市場，逐步優化產品組合，提升整體營收毛利表現。

營收分類	2025 年度	占比 (%)	說明
PCB 曝光及相關設備	222,204 仟元	31.03%	含接觸式曝光機、LDI 等設備。
半導體相關服務	493,967 仟元	68.97%	含 AOI / AVI 及相關設備、零件、維修、技術支援等。



國內外市場營收分布

川寶科技營運重心長期聚焦於 PCB、IC 載板及半導體相關設備與服務市場，主要銷售地區涵蓋台灣、中國大陸、東北亞、東南亞及其他海外市場。公司依據客戶產能配置、區域製造移轉、供應鏈重組及在地服務需求，持續調整市場布局與服務策略。2025 年度，受整體市場需求、客戶投資節奏、產業競爭及公司轉型布局影響，本公司全年合併營業收入為 716,171 仟元。

面對全球供應鏈重組及電子製造產業區域化趨勢，本公司將持續以「核心市場深耕、海外服務支援、東南亞布局觀察」作為市場策略方向。台灣市場將聚焦既有客戶關係、技術服務與新應用拓展；海外市場則依客戶需求、售後服務能量及資源條件，逐步強化在地支援與市場應變能力。

年度	2024 年		2025 年		變動說明
地區	銷售額	占比	銷售額	占比	
台灣	591,258	64.58%	503,609	70.33%	核心市場，持續深化既有客戶服務與技術支援。
中國	136,390	14.90%	146,188	20.41%	受價格競爭及產業投資節奏影響，持續審慎經營。
韓國	85,713	9.36%	27,871	3.89%	高階設備及技術型客戶市場之一。
越南	34,684	3.79%	2,208	0.31%	配合東南亞製造移轉趨勢，觀察服務需求。
美國	30,272	3.31%	30,751	4.29%	以技術服務、品牌信任及專案合作為主。
泰國	28,828	3.15%	3,318	0.46%	配合東南亞供應鏈布局與客戶在地化需求。
其他地區	8,369	0.91%	2,226	0.31%	依專案或通路需求提供服務。
合計	915,514	100.00%	716,171	100.00%	2025 年度營收較 2024 年度下降，後續將持續調整市場與產品服務布局。

1-3.3 經濟價值與利害關係人貢獻

經營績效不僅代表公司年度財務成果，也反映企業能否持續投入研發、穩定雇用、維持供應鏈合作、回應客戶需求及創造股東價值。雖然 2025 年度川寶科技營運仍面臨虧損壓力，公司仍持續維持日常營運、研發活動、員工福利、供應商往來、財務資訊揭露及轉型布局，支撐企業長期經營基礎。

財務成長的社會貢獻

對川寶科技而言，經營績效管理的意義不僅在於當年度營收或獲利數字本身，更在於公司是否能在產業調整與轉型過程中，維持資金穩定、保留研發能量、支持人才與組織穩定，並逐步推動符合未來市場需求的產品與服務。2025 年度，川寶科技因年度營運結果及稅務調整後未產生應納營利事業所得稅額，惟本公司仍依法完成營利事業所得稅及各項相關稅務申報作業，並持續落實稅務資料保存、申報時程控管與法規遵循管理，以維持稅務治理之完整性與透明度。

經濟價值項目	2025 年度	對應利害關係人	說明
直接產生之經濟價值：營業收入	716,171 仟元	客戶、股東、員工、供應商	反映公司透過產品與服務創造之年度收入。
營運成本	522,063 仟元	供應商、合作夥伴	包括採購、製造、服務及其他營運支出。
員工薪資與福利	211,735 仟元	員工	包括薪資、獎金、福利、保險及退休金等。
支付資金提供者	38,373 仟元	金融機構、股東	包括利息費用、股利或其他資金成本。
支付政府款項	1,063 仟元	政府機構	包括所得稅、其他稅費或規費。
社會投資與公益支出	33 仟元	社區、公益團體	包括捐贈、公益參與及社會關懷支出。
保留經濟價值	-57,096 仟元	公司、股東	直接產生經濟價值扣除分配項目後之餘額。

1-4 營運風險管理

管理方針要素	要素內容說明
政策/承諾	參考「上市上櫃公司風險管理實務守則」，依既有內部控制、公司治理、財務管理、資通安全、法規遵循及永續治理機制，逐步建構風險管理架構。公司承諾以預防優先、分層負責、跨部門協作、即時通報及持續改善為原則，由各權責單位辨識及控管風險，重大事項依程序提報管理階層、功能性委員會或董事會。
正面效益描述	有效的風險管理可提升營運韌性、資產與資訊安全、法遵能力及財務穩定度，使公司能及早辨識市場變動、供應鏈中斷、資安事件與氣候相關風險，並透過應變機制降低損失。
負面衝擊描述	若風險辨識、預警、通報或應變不足，可能造成轉型投資失衡、營收與現金流波動、供應延遲、品質或客戶服務異常、資訊與個人資料外洩、法規違反，或因火災、地震、極端氣候及系統故障導致人員傷害、設備損失與營運中斷，進而影響公司財務、聲譽及利害關係人信任。
補救機制/措施	1. 建立風險辨識、評估、分級、回應與追蹤流程，重大風險提報董事會或主管會議。 2. 強化資安防護、資料備份、異地備援、病毒掃描、防火牆與權限管理。 3. 針對供應鏈、財務、氣候及營運中斷風險建立替代方案、保險、備援與緊急應變流程。 4. 發生異常事件時，依通報機制啟動原因分析、矯正措施與復原追蹤。
目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	1. 每年執行 1 次資安或營運中斷風險演練，參與部門覆蓋率達 100%，並完成改善報告。 2. 建立 6 項以上高風險類別的公司風險分類架構與追蹤表。 3. 建立風險分級與預警制度，異常事件 24 小時內通報達成率達 90%以上。 4. 每年執行 1 次公司層級風險辨識、分類與評等，涵蓋全部門與營運據點。
	中期目標（2029 年底前達成）：
	1. 風險管理制度逐步接軌 IFRS S1/S2 與 TCFD 揭露架構，納入財報或永續報告重大風險敘述。 2. 重大風險事件回應與復原平均時間小於 7 天。 3. 每年完成至少 1 場風險或資安主題教育訓練，主管與關鍵部門參與率達 90%以上。
	長期目標（5 年以上）：
	建立整合式企業風險管理（ERM）文化與數據化風險儀表板，使風險資訊成為策略、投資、供應鏈、資安與永續管理的常態決策依據。
責任	董事會負責重大風險監督；審計委員會與稽核室負責內控與風險查核；資訊部/資安主管負責資訊安全與系統復原；財會部負責匯率、利率及資金風險監控；各部門負責業務範圍內風險辨識與通報；永續發展委員會協助氣候與永續風險整合。
資源	1. 技術資源：防毒、防火牆、權限管理、備份與異地備援系統。 2. 人力資源：稽核人員、資訊人員、財會人員與各部門風險通報窗口。 3. 財務資源：資安系統維運、保險、教育訓練、外部顧問與災害演練預算。 4. 外部資源：會計師、法律顧問、保險公司、資安或氣候風險顧問。
管理方針有效性的評核機制	■ 風險辨識與氣候風險 每年至少完成 1 次風險類型及因應措施檢視，至少涵蓋 6 類核心風險，並統計辨識類別、責任單位及管理措施；氣候風險與機會清單每年至少覆核 1 次。 ■ 內控與治理監督 審計委員會每年至少召開 4 次，檢視財務報告、內部控制、稽核、法令遵循及重大財務風險；每年統計重大內控缺失，如有重大缺失應 100%提報並持續追蹤。 ■ 資通安全與隱私 核心資料備份成功率達 95%以上；每年至少完成 2 次資料還原測試及 1 次災難備援或異地復原測試，並統計重大資安、隱私事件及異常處理時間。 ■ 財務風險 資金流動性、授信、匯率、利率及應收帳款等財務風險每季至少檢視或報告 1 次，全年至少 4 次；董事會每年至少檢視 1 次授信條件或重大資金事項。 ■ 災害應變與營運持續 每年至少完成 1 次消防或避難演練及 1 次資訊備份或復原測試，並統計消防設備檢查、重大營運

	中斷事件、停工天數及演練改善情形；改善事項完成率原則達 80%以上。 ■ 事件通報與改善 每年統計重大風險事件件數；如有案件，應 100%完成登錄、原因調查、矯正預防及結案追蹤，並檢視 24 小時內部通報情形。
管理方針評核結果	■ 風險辨識與氣候風險 2025 年完成 11 類主要風險盤點，並依 TCFD 架構辨識 5 項優先氣候風險及 5 項氣候機會。 ■ 內控與治理監督 審計委員會召開 6 次，實際出席率 100%；財務、內控、稽核及資安查核均未發現重大缺失。 ■ 資通安全與隱私 核心資料每日備份並定期執行還原測試，備份成功率 100%；完成異地還原演練 1 次，復原時間維持 6 小時內；重大資安及個資外洩事件均為 0 件。 ■ 財務風險 CBT 與 BHT 各完成財務及授信資料提供 4 次；董事會完成授信條件檢討及合約說明各 1 次。 ■ 災害應變與營運持續 完成消防或避難演練 2 次、消防設備檢查 18 次及資訊備份或復原測試 1 次；演練改善完成率 100%，重大營運中斷事件及停工天數均為 0。 ■ 事件通報與改善 2025 年末發生重大營運風險事件，因此無實際案件可計算 24 小時通報達成率。
溝通管道/申訴管理/方式	風險事件由各部門依內部通報流程回報主管、稽核室、資訊部或財會部；資安事件由資訊窗口受理並啟動應變。外部利害關係人可透過公司網站、發言人、業務/客服/採購窗口或利害關係人信箱提出風險相關意見或申訴。

面對全球電子製造產業競爭加劇、供應鏈重組、客戶投資節奏變化、地緣政治不確定性、氣候變遷、資訊安全及人才流動等多重挑戰，持續將風險管理納入公司治理與日常營運管理之中。公司透過董事會、功能性委員會、管理階層、內部稽核及各職能單位之分工，辨識可能影響營運穩定、財務績效、客戶服務、供應鏈合作及永續發展之重要風險，並依風險性質採取相應控管措施。

1-4.1 內部控制與風險管理系統

風險治理架構與管理責任

依據「上市上櫃公司風險管理實務守則」，公司建立風險管理制度宜考量整合性、結構化、客製化、動態管理、有效資訊利用與持續改進等原則，並應依公司規模、業務特性及營運活動制定適切的風險管理框架。本公司目前風險管理制度仍處於持續完善階段，採取由各權責單位依業務職掌進行風險辨識與控管，並透過管理階層、審計委員會、永續發展委員會及董事會進行監督與必要討論之方式運作。

治理層級 / 單位	風險管理角色
董事會	擔任風險管理最高監督單位，審視重大經營決策、財務風險、內部控制、重大投資及可能影響公司營運之重大風險事項。
審計委員會	協助董事會監督財務報告、內部控制制度、內部稽核、法令遵循及重大財務風險。
永續發展委員會	督導永續發展政策、重大永續議題、氣候與環境風險、永續資訊揭露及利害關係人關注事項。
薪資報酬委員會	審視董事及經理人薪酬政策與績效制度合理性，降低薪酬誘因與公司長期利益不一致之風險。
管理階層	統籌日常營運風險管理，協調各部門資源，並就重大風險事項進行決策或提報董事會。
稽核室	依年度稽核計畫及風險評估結果進行查核，追蹤內部控制缺失與改善情形。
永續發展辦公室	彙整永續相關風險、重大主題、利害關係人關注與永續資訊揭露需求，並協調永續發展小組及三大任務小組執行相關工作。
各職能單位	依業務職掌辨識與管理研發、製造、品質、採購、業務、財務、人資、資訊、環安及法遵等營運風險。

1-4.2 風險鑑別與因應對策

本公司依據營運目標、內外部環境變化、產業趨勢、客戶需求、法規要求、利害關係人關注及過往管理經驗，辨識可能影響營運穩定與永續發展之風險。風險辨識範圍涵蓋策略、營運、財務、供應鏈、資訊安全、法規遵循、誠信經營、氣候變遷及其他新興風險。

風險管理流程

管理階段	管理重點說明	實務執行方式
風險辨識	定期識別內外部影響營運之潛在風險	- 結合各部門自評、稽核建議與 BIA 結果盤點主要營運、財務、資訊與法規風險 - 透過市場趨勢、法規變動與客戶回饋強化外部情境掌握
風險評估	評估風險的嚴重性與發生機率，決定處置優先順序	- 建立分級制度（高、中、低），納入影響程度、復原時限（RTO）與風險容忍度分析 - 制定評估報告與處置建議作為年度風險清單依據
風險控制	建立預防與應變措施，降低風險發生機率與衝擊	- 對高風險設置控制點與預警機制（如資安監控、設備維護排程、客戶信用限額） - 規劃應變計畫與資源調度（含供應替代方案與異地備援配置）
風險監測與回應	確保持管持續有效並即時修正應變策略	- 訂立 KRI（關鍵風險指標）監測、定期稽核追蹤風險控管有效性 - 異常通報流程導入跨部門危機管理小組研判與回應

我們將逐步評估結合數據驅動與動態預警系統，提升風險預測與跨部門應變整合效率，建構具前瞻性與高度韌性的營運風險管理體系。

關鍵風險領域與防範機制

為因應企業營運所面臨的多元風險，我們參考國際風險管理標準，依據公司營運實務，已初步建構涵蓋財務、營運、供應鏈、法規遵循與人力資源等面向的風險識別與管理架構。透過年度風險項目盤點與等級評估作業，公司逐步導入內外部監控機制與稽核流程，強化風險辨識能力與初步應變能力。

主要風險類型與應對策略

針對不同類型的風險，制定相應的監控機制與管理措施，以確保企業營運穩定性。

風險類別	風險說明	潛在影響	管理與因應措施
策略與轉型風險	公司正逐步推動 TGV 玻璃基板金屬化代工、半導體設備及新服務布局，相關市場驗證、客戶導入、資本支出與技術成熟度仍需時間累積。	若轉型進度不如預期，可能影響資源配置效率、研發投入回收及中長期營運改善時程。	採階段性投資與進度追蹤方式推動轉型項目，定期檢視市場需求、技術驗證、客戶回饋與財務效益，避免資源過度集中於尚未穩定產生收益之項目。
市場與營收風險	PCB 及電子製造產業受終端需求、客戶資本支出、價格競爭與區域供應鏈變化影響，營收波動風險提高。	可能導致營收下降、產能利用率不足、毛利壓力及客戶專案延後。	持續維護核心客戶關係，強化售後服務與技術支援，檢視產品組合及報價策略，並關注東南亞及其他海外市場需求。
財務與流動性風險	營收下降、虧損擴大、應收帳款延遲或轉型投資需求，均可能增加資金調度壓力。	可能影響研發、採購、供應商付款、投資計畫及日常營運資金。	透過現金流預測、授信管理、費用控管、應收帳款追蹤、投資效益評估及負債結構檢視，維持財務彈性。
供應鏈風險	原物料、零組件、外包加工或關鍵供應商若發生交期、品質、價格或合作穩定性問題，可能影響產品交付。	可能造成生產排程延誤、成本增加、品質異常或客戶滿意度下降。	依供應商管理程序執行評估、評分與改善追蹤，透過採購、品保、研發與供應商保持溝通，並要求供應商遵守誠信廉潔與保密要求。
品質與客戶服務風險	設備精度、可靠度、售後服務與客訴處理品質，均會影響客戶信任與長期合作。	可能導致客訴、退換修、專案延誤、保固成本增加及品牌信任下降。	透過 ISO 9001 品質管理系統、異常回報、客訴追蹤、技術支援、教育訓練及跨部門改善機制，提升產品與服務穩定性。

人才與組織風險	公司處於營運調整與轉型階段，人員異動、技術傳承、專業人才不足及內部溝通落差可能影響組織穩定。	可能影響研發進度、客戶服務、製造品質、資料保存及永續資訊蒐集。	持續推動教育訓練、內部溝通、職務交接、制度化資料保存及員工照護措施，強化關鍵職能延續性。
資訊安全與營業秘密風險	資訊系統異常、資料外洩、營業秘密保護不足或供應商／客戶資料管理不當，可能造成營運與聲譽風險。	可能導致機密資訊外洩、營運中斷、客戶信任下降或法遵風險。	透過資訊權限控管、資料備份、保密協議、員工保密義務、供應商保密承諾及內部宣導，降低資訊風險。
法規遵循與誠信風險	公司須遵循公司治理、證券交易、財務會計、勞動、環境、職安、個資、資安及反貪腐等法規。	若未能符合規範，可能產生裁罰、訴訟、商譽損害或營運限制。	透過《誠信經營守則》、法遵宣導、內部稽核、外部專業諮詢、申訴檢舉管道及董事會監督，降低法遵與誠信風險。
氣候與環境風險	氣候變遷、能源成本、碳盤查要求、客戶供應鏈碳管理需求及環境法規變化，均可能影響公司營運。	可能增加能源管理、排放盤查、法規遵循及客戶資訊揭露壓力。	透過溫室氣體盤查、能源資料蒐集、環境法規追蹤及永續發展委員會督導，逐步建立環境風險管理基礎。上市上櫃公司永續發展實務守則亦建議企業評估氣候變遷對公司現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關因應措施。
海外與區域布局風險	公司關注東南亞及海外市場服務需求，惟海外據點或區域布局涉及法規、人才、成本、客戶需求及營運管理挑戰。	可能影響投資時程、成本控管、服務品質及海外市場拓展成果。	依客戶需求及資源條件審慎配置海外服務能量，透過階段性投入、成本效益評估及管理階層檢討降低風險。
營運中斷與災害風險	火災、地震、極端氣候、設備故障、供電異常或重大公共衛生事件，可能影響生產與服務連續性。	可能造成生產停擺、交期延誤、人員安全風險及客戶服務中斷。	透過職安管理、緊急應變通報、設備維護、廠區巡檢、保險安排及必要之備援作業，降低營運中斷影響。

2025 年度，本公司未發生對營運連續性、財務狀況、客戶交付、資訊安全或法規遵循造成重大不利影響之重大營運風險事件。川寶科技持續依既有公司治理架構與內部控制制度推動風險管理。面對營運承壓、轉型投入及外部環境變化，公司以財務紀律、供應鏈穩定、客戶服務、資訊揭露、法規遵循及組織韌性作為年度風險管理重點。

營運持續策略

公司亦評估規劃營運中斷風險演練制度，透過模擬資安異常、自然災害與供應鏈斷鏈等突發情境，並結合人員教育訓練、宣導與跨部門協作，進行資源調度與災後回復演練。

應變規劃重點如下：

- 營運中斷應對：對關鍵製程與供應鏈建立臨時轉單、替代人員、物料備援等應變計畫。
- 異地備援佈建：針對資訊系統與管理據點，導入資料備份與遠端辦公機制，降低災難事件影響。
- 人員應變與訓練：針對高風險單位安排應變 SOP 與通訊演練，加速跨部門協調機制建立。

1-4.3 資訊安全與隱私保護管理

在數位營運與智慧製造加速發展的情境下，資訊安全與個人資料保護已成為企業營運管理的重要議題。公司深知，資訊資產的安全性不僅關係營運穩定，更直接影響客戶信任與合作夥伴的期待。

資訊安全治理原則與制度

目前資訊安全與個人資料保護相關管理事務，主要由管理部門統籌執行，並由治理單位協助監督與推動跨部門協調。雖尚未設立資訊安全專責單位，惟公司依據現行營運規模與資訊使用風險，採滾動式管理原則，就高敏感性資料存取權限、系統帳號使用、資料備援等項目進行控管。

針對異常資訊事件，公司已建立內部通報處理流程，相關部門於發現資安異常或潛在風險情形時，將依規定通報管理部進行紀錄與追蹤，並於必要時召集跨部門會議研商處理。公司亦定期檢視資料存取與系統設定狀況，確保基本資訊安全控管符合業務需求與合規要求，後續將視實際需求強化制度與資源配置。

資安風險辨識與管控流程

依資訊資產之重要性與作業敏感程度，逐步建構資安風險辨識與防護管理流程，並以「預防優先、持續監控、即時回應」為原則，強化對高風險資訊資產之控制能力。公司現行管理涵蓋端點設備、內部伺服器、資料儲存、網路存取及跨部門共享資料等範圍，並透過資訊資產盤點、風險等級分類與權限分級管理，作為配置防護措施與檢視作業風險之基礎。

主要資安防護措施

防護面向	管理措施	推動情形
備份管理	建立離線備份與定期還原測試機制	已建置 Veeam 離線備份系統，持續辦理資料備份與測試還原。
異常監控	建立異常通報與即時回應流程	已有資安異常回報與處理機制，並結合日常維運管理進行追蹤。
權限控管	導入帳號分級與最小授權原則	依職務需求控管資料與系統存取權限，並定期檢查登入與異動紀錄。
端點與網路防護	防毒、防駭及網路防護機制	已建置多層次防護架構，降低惡意程式與異常連線風險。
事件應變	建立初步資安事件通報與應變流程	針對勒索病毒、釣魚郵件與系統異常逐步建立標準處理程序。

在既有防護措施中，資料備份與異常監控為公司目前較具體之資安基礎。公司已完成離線備份系統佈建，並導入資安聯防機制，以提升關鍵資料與核心系統之保護能力。後續亦將視實際營運需求，持續評估更完整之監控機制、災難復原流程及異地備援安排，以提升資訊系統發生異常時之復原能力。

資安事件情境與應變策略

資訊安全不僅攸關企業內部營運效率，也可能直接影響客戶信任、供應鏈穩定性與企業聲譽。為降低潛在資安風險，公司依據實務情境與外部資安通報，定期評估資訊安全衝擊來源，並強化制度性控管與技術防護作法，以提升事件應變能力。

資安事件風險情境分析

參考 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統，進行風險評估，加以識別與管理可能影響企業運作的資安風險。我們將資安風險分為以下幾大類別，並針對不同類型威脅擬定相應的防護與應變策略。

資安風險控管措施

資安風險類型	潛在衝擊	對應控管措施
網路攻擊與惡意軟體入侵	系統癱瘓、營運中斷、資料外洩	建置防火牆與端點防毒，每日自動更新病毒碼
		導入異常流量即時監控，異常即通報 IT
		每半年執行一次滲透測試與弱點掃描，並追蹤修補
勒索病毒與數據綁架	生產資料無法復原、營運中斷	導入 Veeam 離線備份系統，進行每日備份與每季還原測試
		關鍵系統配置異地備援儲存區
		評估導入 EDR 系統以監控端點異常行為
權限誤用或內部資料洩漏	機密資訊流出、內控失效	設定最小權限原則，定期檢查帳號與權限使用紀錄

		實施雙因素驗證與異常登入警示機制
		每年執行一次社交工程測試與員工資安訓練
第三方 / 供應鏈資安風險	外部滲透引發連帶風險	合約明訂供應商須通過資安審查或具備 ISO 27001 證明
		外部系統存取權限須申請並限時授權
		定期審查供應商資訊交換機制與加密措施
個資與隱私保護缺口	員工與客戶個資外洩、法規違規	建立個資存取控管流程與資料加密原則
		涉及個資處理職務人員每年完成合規訓練
		實施存取紀錄留存與定期內稽抽查

公司將參考 ISO/IEC 27001 框架，進一步補強資安事件通報與分級機制，建立針對不同衝擊程度的應變流程與時效管理制度，並評估推動資安戰情中心建置計畫，導入 24 小時主動監控能力，全面提升資安韌性與事件反應效率。

資安意識培訓與教育訓練

資訊安全不僅依賴技術防護，亦需全體員工共同參與與維護。為此，公司持續推動資安意識宣導與教育訓練規劃，逐步建立資訊安全通識課程、職務導向訓練及社交工程防範觀念之基礎。現階段，公司已完成部分教育訓練架構與模擬情境之基礎規劃，後續將依推動進度逐步擴大員工參與範圍與訓練深度，以提升同仁對資安事件、釣魚郵件及社交工程攻擊之辨識與應變能力。

我們透過以下方式增強員工的資安能力：

- 資訊安全通識訓練：所有員工皆須接受資訊安全與個資保護訓練，並視情況調整課程內容。
- 開發人員資安培訓：安排開發人員參加安全程式碼開發課程，通過測驗可參與核心系統開發。

資安防禦與法遵措施

公司目前採多層次資安防禦架構，涵蓋端點設備、伺服器、內部網路、雲端應用與物聯網設備，亦逐步擴及供應鏈資料交換環節。現行管理重點包括：

- 逐步建立資訊安全推動機制，由管理部門統籌執行，負責制度推動與事件通報處理。
- 制定資訊分級與資料權限控管原則，搭配定期備份檢查與資安異常修復作業。
- 對應《個人資料保護法》與金管會資通安全管控指引要求，導入個資處理流程與稽核抽查機制。
- 採用「資安零容忍」原則，強化敏感資料處理控管與異常行為追蹤，持續擴充監控技術與資源。

年度資安執行狀況

資通安全不僅影響公司內部作業與系統穩定性，也可能直接衝擊客戶信任、供應鏈運作與企業聲譽。因此，公司持續依實務情境與外部風險變化，檢視可能之資安風險來源，並透過制度化控管與技術防護措施，降低營運受資安事件影響之可能性。現階段，公司尚未發生重大資通安全事件，整體資安管理機制已具備基本防護功能。針對已識別的關鍵風險，公司部署了以下具體資安措施：

資安防護措施	說明	狀況	2025 年度執行成效
離線備份系統 (Veeam)	備份營運核心資料並異地儲存，降低勒索病毒風險	已建置並常態執行	完成每日備份與季還原測試，備份成功率達 100%

資安聯防系統	核心系統部署多層聯防架構，實施即時異常偵測	核心系統已完成佈建	防火牆阻擋惡意連線 1000 多筆，異常事件回報平均 1 小時內處理
內部資安稽核	針對資訊系統操作、帳號使用與通報機制執行內稽外稽	持續進行中	完成內部稽核，未發現重大缺失
資訊存取控管與雙因素驗證	實施最小權限原則與登入雙重驗證，保障資料安全	已全面導入	登入異常通報成功率達 100%，帳號誤用情形明顯下降
災難備援與系統還原演練	執行異地還原測試與災後復原演練，驗證應變能力	測試完成並逐年強化	完成異地還原演練 1 次，RTO 維持 6 小時內達標

面對資安威脅日益多元、攻擊手法持續演進及法規要求逐步提高，我們將持續以穩健務實之方式強化資訊安全管理體系。後續推動重點包括：

- 持續精進備份、異常監控與資安事件通報機制。
- 逐步評估導入更完整之災難復原與異地備援規劃。
- 強化資安意識教育與員工參與，提升日常風險辨識能力。
- 視營運需求評估更進階之監控技術與管理架構，提升整體資安韌性。

整體而言，本公司已逐步建立資通安全管理之制度基礎，未來將持續透過制度精進、技術補強與教育宣導，提升對資訊系統與關鍵資料保護能力，作為支撐公司穩健營運與利害關係人信任之重要基礎。

1-4.4 數據隱私與保護

在數位化營運環境下，數據隱私與保護已成為企業治理與營運管理的重要課題。本公司重視員工、客戶及合作夥伴相關資料之合法蒐集、妥善使用與安全管理，並依據《個人資料保護法》及內部管理制度，逐步建構涵蓋資料蒐集、存取、授權、保存、調閱、封存與銷毀之管理機制，以降低資料外洩、誤用或未經授權存取所衍生之風險。

針對數據隱私管理以合法性、必要性、最小授權及可追溯性為原則，針對個人資料與機敏營運資訊，持續強化制度面管理與作業面控管，並透過權責分工、授權程序、紀錄留存及內部檢核，提升資料處理流程之安全性與一致性。

隱私治理架構與權責分工

為落實數據隱私管理，本公司已逐步建立涵蓋個人資料與機敏資訊之管理架構，並依資料類型及使用情境進行權責分工。現行管理由管理部統籌制度推動與監督，人事單位與相關業務單位依職掌負責實際資料處理、保存、授權與調閱管理，並由管理單位持續檢視制度執行情形，作為後續改善依據。

數據隱私管理原則與流程

本公司針對各類涉及個人資料與敏感資訊之作業，依資料生命週期逐步建立管理流程，重點包括蒐集、存取、使用、保存、移轉與銷毀等階段，以確保資料處理行為具備一致性、可追溯性及合規性。

資料處理階段	管理原則	現行作法
資料蒐集	合法、必要、目的明確	僅於業務或管理需要範圍內蒐集必要資料，避免過度收集。
資料存取與使用	最小授權、限權使用	依職務需求設定操作與查閱權限，未經授權不得任意調閱或使用。
資料保存	分級保管、集中管理	依資料型態採紙本與電子方式分級管理，並設有保管與存放規範。
資料調閱與移轉	留痕管理、簽核控管	涉及跨單位調閱或對外使用時，須依權限程序核准並留存紀錄。

資料封存與銷毀	定期盤點、安全處置	依保存期限辦理封存、銷毀或刪除，降低過期資料留存風險。
---------	-----------	-----------------------------

數據隱私控管措施

為降低敏感資訊在內外部流轉過程中外洩或誤用風險，本公司已逐步導入以下隱私保護與管理措施：

控管面向	管理措施	說明
最小權限控管	帳號分級與權限審查	所有涉及個人資料或機敏資訊之系統、檔案與設備，均依職務需求設定授權層級，並依異動或盤點結果調整。
紙本與電子資料分級保管	分類儲存與實體管制	紙本資料由權責單位專責保管；電子資料集中存放並採登入與權限管理機制控管。
存取紀錄與查核	留存操作紀錄	系統對個資存取、下載或異動作業保留紀錄，作為追蹤與查核依據。
加密與隔離保護	降低資料傳輸與儲存風險	重要資料於傳輸或儲存過程中採取保密防護措施，並將機敏資料與一般資料區隔管理。
保存與銷毀機制	依期限定期清理	依業務需求與法規要求設定保存週期，逾期資料依程序辦理銷毀或刪除。

第三方資料處理與跨單位調閱管理

本公司於營運過程中，可能因業務合作、外部服務支援或內部跨單位作業需要而涉及資料交換與調閱。為降低第三方處理或跨部門使用所產生之隱私風險，公司已逐步建構授權、調閱、留痕與資料保護相關管理措施，確保資料交換行為有明確目的、適當範圍與完整紀錄。

管理情境	管理要求
外部合作單位需存取資料	應限於特定目的、時效與資料範圍內，並經授權程序核准後始得存取。
跨部門調閱個資	應經單位主管核准，並留存完整調閱紀錄，以利後續追蹤。
敏感資料交換	依資料敏感程度採取保密與分層控管措施，降低外洩風險。
第三方資料處理	依合作內容逐步強化授權、保護與責任界定作業。

資料保存/封存與銷毀機制

為降低冗餘資料留存帶來之資訊風險，本公司持續依內部管理制度逐步完善資料保存、封存與銷毀機制，並針對不同資料型態與保存需求進行定期盤點與處理。

項目	管理方式
員工個人資料	依內部規範保存，期滿後由權責單位統一清查、封存或銷毀。
書面資料	由各單位集中彙整，依程序辦理封存與後續銷毀。
電子資料	由資訊相關單位依程序辦理刪除、覆寫或除役，並保留處理紀錄。
銷毀作業	所有銷毀作業均應留存紀錄，並經權責主管核備後辦理。

事件應變與通報機制

為提升對隱私事件與資料異常之即時應變能力，本公司已逐步建立基本事件通報與處理流程。當同仁發現異常存取、資料外洩、誤寄、系統異常或其他可疑事件時，應依內部規定即時通報，由權責單位進行初步判斷、事件分級與後續處理，以確保風險得以及時掌握並降低影響範圍。

階段	執行單位 / 責任	說明
異常發現與初步通報	管理部為主要通報窗口	受理異常存取、資料洩漏、系統異常等事件回報。

事件受理與初判	管理部及相關權責單位	進行初步分類、紀錄與處理等級判定。
事件處理與應變	權責單位協同處理	視事件性質採取暫停存取、帳號調整、資料處理或其他應變措施。
紀錄留存與追蹤	權責單位與管理階層	留存事件紀錄，必要時納入內部檢討與後續改善。

員工隱私意識與內部管理

除制度建置外，本公司亦重視員工對隱私保護與資料處理責任之認知，並透過日常宣導、操作指引及內部提醒機制，協助同仁掌握正確之資料處理觀念與實務注意事項。現行宣導重點包括資料蒐集與使用原則、授權調閱流程、保存與銷毀要求，以及敏感資料處理時之注意事項，藉以降低因人為疏失所產生之風險。

隱私管理績效與後續精進方向

本公司持續依既有制度辦理個人資料與敏感資訊之管理作業，並透過權限控管、資料保存、調閱授權與紀錄留存等措施，維持隱私管理之基本穩定性。

2025 年度未發生重大個人資料外洩事件或重大隱私違規情事。

後續，公司將持續依實際營運需求與法規變動，逐步精進資料分類、授權管理、保存與銷毀機制，並評估更完善之資料保護工具與管理作法，以提升資料處理效率與降低人為操作風險。整體而言，川寶科技將持續以穩健務實方式推進數據隱私與保護管理，作為強化客戶、員工及利害關係人信任之重要基礎。

1-4.5 災害風險與營運持續管理

面對極端氣候事件、地震、火災、淹水、公共衛生事件及其他突發營運中斷風險，川寶科技將員工安全、廠區設施保護、資訊資料保存及營運復原能力視為風險管理的重要面向。本公司透過廠區安全管理、消防與避難演練、設備維護、資訊備援、內部通報及跨部門協作等方式，逐步強化災害應變與營運持續能力，以降低突發事件對人員安全、客戶交付、設備資產及公司營運穩定性之影響。

災害風險管理架構

目前本公司災害風險管理仍處於持續完善階段，尚未全面導入完整之企業營運持續管理制度；惟已依據廠區實務需求及既有管理經驗，針對主要災害情境建立初步應變措施，並透過職安管理、設備檢查、資訊備份、應變通報及教育訓練等方式，累積後續制度化基礎。

災害風險管理原則

管理原則	說明
預防	透過廠區巡檢、消防設備維護、逃生動線確認、設備保護、資訊備份及職安宣導，降低災害發生機率及潛在損失。
應變	於災害或異常事件發生時，透過通報機制、應變分工、人員疏散、設備停機與現場安全確認，降低對人員與設施之立即影響。
復原	依事件影響程度進行人員安全確認、設備檢修、資訊系統恢復、客戶與供應商溝通及復工作業評估。
改善	針對災害事件、演練結果或異常狀況進行檢討，作為後續設施改善、教育訓練及應變流程優化之依據。

主要災害風險情境與因應措施

災害風險類型	潛在衝擊	既有管理與因應措施
地震	可能造成人員受傷、設備損壞、廠房設施受損、生產中斷或資訊系統異常。	建立廠區避難動線、逃生標示及緊急集合概念；視需求辦理避難及消防相關演練；針對重要設備進行固定、防震或安全檢視；災後進行人員安全確認與設備狀態檢查。
水災 / 淹水	可能造成設備受損、電力中斷、物料受潮、資訊設備異常及營運停擺。	檢視廠區排水條件與易淹水區域；針對重要設備、電力設施及資訊設備採取必要防護；視需求配置抽水、阻水或臨時應變設備；災後進行設備安全與復工條件確認。
火災	可能造成員工安全風險、廠房及設備損失、停工、交期延誤及供應鏈影響。	依法或依管理需求維護消防設備、警報系統、緊急照明及逃生標示；辦理消防或疏散演練；建立火災通報及初期應變流程；定期確認消防設備可用性與現場用電安全。
颱風及極端天氣	可能造成停電、淹水、交通中斷、員工出勤受影響、交貨延誤及廠區設施損壞。	依氣象資訊及主管機關公告進行事前準備；確認廠區門窗、排水、供電及重要設施狀況；必要時調整出勤、出貨或現場作業安排；災後進行設施檢查與營運恢復評估。
公共衛生事件 / 疫病傳播	可能造成員工健康風險、人力短缺、供應鏈延遲及營運調度困難。	視疫情或健康風險狀況採取健康關懷、環境清潔、防疫物資管理、人員分流或彈性出勤措施；必要時調整會議、出差、訪客及廠區進出管理。
資訊系統中斷	可能造成資料遺失、內部作業中斷、客戶服務延誤及營運資訊無法即時取得。	維持資訊資料備份與權限控管機制；視資訊系統重要性規劃備份、復原與異常通報流程；災害或系統異常後優先確認關鍵資料與重要系統可用性。

災害復原與業務持續流程

為提升企業面對災害風險時的應變彈性與營運延續能力，我們持續強化防災應變管理，並針對關鍵設施、作業流程與人力支援進行分階段風險分析與復原機制規劃。目前公司正逐步建立營運持續性管理架構，涵蓋災後人員安全確認、重要設備檢修、資料與系統恢復、內外部通訊協調等關鍵流程。

現階段已落實防災措施

管理面向	既有作法
人員安全	設置逃生動線、緊急照明、避難標示及集合概念，並透過演練或宣導強化員工對災害應變程序之認識。
消防與廠區安全	依法或依管理需求維護消防設備、警報裝置、逃生設施與廠區安全設施，定期檢視用電、設備及作業環境安全。
資訊備援	維持資訊資料備份及權限管理機制，降低系統異常或災害事件造成資料遺失或作業中斷之風險。
設備與物料保護	重要設備、關鍵備品及必要物料進行盤點與管理，並依設備重要性及作業需求安排保護、檢修或復原優先順序。
通報與分工	透過內部聯絡名冊、主管通報、部門群組或其他即時溝通方式，進行災害事件通報、任務分工與復原進度追蹤。
教育與演練	依職安、消防及廠區需求辦理防災、避難、消防或緊急應變相關訓練，提升員工災害應變意識。
復原檢查	災害或重大異常事件後，依影響範圍進行人員安全、設備狀態、廠區設施、資訊系統及復工條件確認。

2025 年度，本公司持續以人員安全與營運穩定為優先，維持消防設備、逃生標示、緊急照明、資訊備份及內部通報等基礎管理措施，並依廠區實際狀況進行災害風險檢視與應變安排。面對極端氣候及天然災害風險，本公司將持續關注廠區設施安全、重要設備防護、資訊資料保存及復工作業安排，以降低災害事件對營運連續性之衝擊。

指標	2025 年度
消防或避難演練場次	2
參與演練人次	58
消防設備檢查次數	18
災害或重大營運中斷事件	0 次
因災害造成之停工天數	0 天
資訊備份或復原測試次數	1 次

災害演練後改善事項完成率	100%
--------------	------

2025 年度，本公司未發生因地震、火災、淹水、颱風、公共衛生事件或資訊系統中斷而造成重大人員傷害、重大財產損失或重大營運中斷之情事。

第二章 邁向淨零行動

氣候變遷、能源成本、碳資訊揭露要求及供應鏈低碳管理，已逐步成為企業營運與價值鏈合作的重要課題。川寶科技雖非高耗能或高排放產業，但作為電子製造與精密設備供應鏈之一環，仍須面對客戶對碳資訊、能源管理、環境合規及資源效率日益提高的要求。

本章將從氣候變遷因應、溫室氣體管理、能源效率、水資源管理及廢棄物減量與資源循環等面向，說明川寶科技於環境管理上的推動情形。現階段，本公司以資料盤點、風險辨識、制度建置、逐步改善為推動原則，優先建立可追溯之環境數據基礎，並依據公司營運規模、資源條件及法規要求，逐步完善低碳轉型與環境管理機制。

2-1 氣候變遷因應

川寶科技關注氣候變遷對企業營運、供應鏈穩定、能源成本、廠區安全及客戶低碳要求所帶來的影響。本公司已逐步建立溫室氣體盤查與能源資料蒐集基礎，並參考 TCFD 架構之「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大構面，檢視氣候相關風險與機會對公司營運之潛在影響。

目前，公司氣候管理仍處於持續建置與完善階段，尚未建立完整量化情境分析模型；惟已透過永續發展委員會之監督、永續發展辦公室之統籌，以及永續發展小組與環境保護組之協作，蒐集能源使用、溫室氣體排放、用水、廢棄物與極端氣候影響等基礎資料，作為後續氣候風險管理、減碳規劃與環境資訊揭露之基礎。

本公司亦持續關注主管機關永續資訊揭露要求、碳費與碳定價政策、客戶供應鏈碳盤查要求，以及國際氣候揭露準則之發展。後續將依公司營運規模、法規時程、資料成熟度及客戶需求，逐步強化氣候治理、碳盤查、能源效率及環境管理作為。

四大主軸	組織因應與管理策略
治理	董事會為公司永續與風險管理最高監督單位，董事會下設永續發展委員會，負責督導公司永續政策、氣候與環境管理、重大永續議題及永續資訊揭露相關事項。永續發展辦公室負責統籌永續報告書編製、環境數據彙整及跨部門溝通，並協調永續發展小組與環境保護組推動能源、溫室氣體、水資源及廢棄物管理工作。重大氣候或環境議題將依公司治理程序提報永續發展委員會、管理階層或董事會審視。
策略	依氣候變遷風險與機會評估，定義短期為 1~3 年內、中期為 3~5 年內、長期為 5 年以上。本公司擬定氣候變遷政策作為公司因應氣候變遷之最高指導原則，並預計制定低碳減量計畫作為整體計畫推展策略方向。 依據 TCFD 架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻。
風險管理	本公司透過永續發展辦公室及相關權責單位，初步辨識氣候相關風險。相關風險將納入營運風險與永續風險管理檢視，並透過能源資料蒐集、溫室氣體盤查、災害應變、供應鏈溝通及法規追蹤等方式逐步管理。
指標與目標	現階段本公司以能源使用量、溫室氣體排放量、用水量、廢棄物產生量及回收情形作為環境管理基礎指標。未來將依主管機關規範、盤查資料完整性及客戶需求，逐步評估建立能源效率、排放強度、節能改善、廢棄物回收率等管理指標。

2-1.1 治理

本公司目前尚未設置專責氣候治理委員會，惟已由永續發展小組作為氣候議題之統籌單位，負責初步蒐集與彙整氣候變遷相關資訊，並將氣候風險與機會納入永續報告之揭露內容。

永續發展小組於日常營運中，視國內外碳法規、能源政策與主要客戶需求動向，召集相關部門進行資訊交流與初步因應討論，並就氣候趨勢與永續回應策略適時向高階管理階層進行報告。

單位 / 層級	職責說明
董事會	董事會負責監督氣候議題
高階管理階層	透過永續發展小組提出之重大議題報告，掌握初步氣候風險與碳政策動向，提供策略性參考。
永續發展小組	統籌氣候相關議題蒐集與資料彙整，作為永續報告書編撰依據，並負責內部溝通與部門協作機制。
各部門窗口	協助提供營運相關能源使用、供應鏈管理、風險因應等實務資料，作為氣候影響初步分析基礎。

2-1.2 策略

已開始關注氣候變遷對企業營運可能帶來的風險與機會，並參考 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構，於本年度首度盤點與整理氣候風險與機會情境。透過永續發展小組跨部門會議，初步針對短、中及長期三個層次進行識別與探討，並彙整影響程度與管理方向，以建立未來氣候議題回應策略之基礎。

氣候相關風險與機會之時間區間

期程	時間段	策略
短期	1-3 年	以法規符合、碳盤查資料蒐集、能源使用管理、客戶碳資訊需求回應及廠區災害應變為主。
中期	3-5 年	逐步建立能源效率管理、排放熱點辨識、減碳改善計畫及氣候風險定期檢視機制。
長期	5 年以上	評估低碳營運、產品與服務轉型、供應鏈低碳合作及可能之中長期減碳目標。

本公司依據風險性質與可能影響範圍，將氣候相關風險與機會依時程區間分類如下：

風險/機會 類型	風險/機會描述	可能影響之時間區間		
		短期 1-3 年	中期 3-5 年	長期 5 年以上
實體風險	極端天氣 (如颱風、暴雨) 可能造成營運中斷、設施受損或供應延遲。	◎	◎	◎
轉型風險	碳費與排放法規強化，增加合規成本；若無碳揭露與盤查制度，將不利爭取客戶或融資支持。		◎	◎
	客戶對低碳產品需求升高，若未導入低碳設計與環境標準，恐喪失市場競爭力。	◎	◎	◎
	銀行與投資機構將 ESG 評等納入貸款或評價參數，碳排與管理表現將影響融資成本與吸引力。		◎	◎
	若未導入智慧節能與數位化技術，將逐漸不符智慧製造與永續供應鏈要求。	◎	◎	◎
機會	導入節能管理、再生能源與供應鏈合作可望降低長期成本與碳風險。		◎	◎
	掌握再生能源使用轉型趨勢，有助長期能源結構轉型與穩定電力成本。	◎	◎	◎
	發展低碳設計與產品碳足跡資訊，有助滿足客戶合規需求並取得新市場商機。		◎	◎
	積極回應揭露與國際倡議 (如 CDP)，有助提升企業聲譽與品牌價值。		◎	◎

依據 TCFD 架構，川寶科技針對氣候變遷可能帶來之實體風險與轉型風險進行系統化辨識，並參考公司營運特性、主要據點、產品與服務發展方向、供應鏈管理、利害關係人關注議題及問卷統計結果，評估各項風險對公司營運、財務、客戶關係、供應鏈及治理揭露之潛在影響。

氣候相關風險影響分析

項目	風險種類	邊界/主體	風險說明	受衝擊的利害關係人					
				員工					

					客 戶	供 應 商	股東/ 投資 人	金融 機構	政府 機構
產品碳數據與供應鏈數位化能力不足	轉 型 - 技術	ERP/B2B 平台、供應商資料、產品 BOM、碳數據管理	若川寶未能把能源、材料、運輸、維修與供應商碳排資料整合至 BOM 及客戶回應流程，將難以快速產出可查核的產品碳資料，增加人工作業及資料錯誤風險。	●	●	●	○	○	○
PCB 市場結構轉向 AI 伺服器、IC 載板與 TGV，傳統曝光機需求波動加劇	轉 型 - 市場	PCB 設備事業、DI/LDI 產品、TGV 與高階載板客戶	傳統 PCB 需求受供過於求及中國低價競爭影響；若市場快速轉向 AI 伺服器、IC 載板與 TGV 等高階應用，川寶需加快產品轉型，否則營收與產能利用率可能受壓。	●	●	●	●	○	●
主要客戶將減碳績效納入供應商評比與採購決策	轉 型 - 市場	PCB、載板、半導體客戶、業務與供應商評鑑	全球電子與半導體客戶逐步以碳盤查、減量目標、再生能源、永續揭露及供應鏈管理作為供應商評估項目；若川寶進度落後，可能失去既有客戶或新案資格。	●	○	○	●	○	●
颱風與短延時強降雨造成桃園蘆竹廠區收發貨、倉儲與出貨中斷	實 體 - 立即型	桃園蘆竹總部/廠區、倉儲、物流出貨、供應商收料	川寶主要營運據點位於桃園市蘆竹區，若颱風、短延時強降雨或道路積淹水造成周邊交通中斷，將影響光學模組、精密零組件進廠、成品出貨與客戶交期，並增加趕工及物流調度成本。	●	○	●	○	○	○
能源價格與再生能源採購成本波動壓縮製造及售服毛利	轉 型 - 市場	製造用電、測試用電、海外服務、報價與合約條款	川寶用電為主要排放來源，若電價、再生能源憑證或綠電採購成本上升，將推升產品製造與設備測試成本；若無法轉嫁，將影響毛利及接單競爭力。	○	○	○	●	○	●

氣候相關機會影響分析

除風險管理外，川寶科技亦同步盤點氣候變遷與低碳轉型可能帶來之正面機會。依問卷統計結果，較高優先之氣候機會主要集中於：TGV 與半導體試產線之節水與能資源效率管理、海外服務與備品據點韌性、永續治理與盤查內控強化、供應鏈備援與替代料件管理，以及低碳與數位碳管理人才培育。這些機會不僅有助於降低營運成本與提升營運韌性，也可強化公司對客戶 ESG 要求、投資人治理期待及金融機構氣候風險評估之回應能力。

項目	機會 種類	邊界 / 主體	機會說明	員 工	客 戶	供 應 商	股東 / 投資人	金 融 機 構	政 府 機 構
TGV 與半導體試產線導入用水、清洗與冷卻最佳化	資 源 效率	TGV 金屬化小量產線、半導體設備研發、清洗 / 冷卻 / 試產流程	若於 TGV 與半導體相關試產階段即導入節水、回收水、低耗水清洗與冷卻管理，可降低未來量產階段之水資源壓力與營運成本。	○	●	○	●	○	●
海外服務、備品據點與遠端支援提升災害後客戶服務恢復力	韌 性	台灣、中國、韓國、泰國、越南等客戶服務範圍	建立分區備品、遠端診斷與跨區工程支援，可降低極端天候造成之售服延誤，並提升客戶對高階設備長期維護能力之信任。	●	●	●	●	○	○

永續發展委員會與盤查內控提升治理可信度與資本市場韌性	韌性	董事會、永續發展委員會、財會、管理部、合併子公司	公司已設置永續發展委員會並建立盤查基礎；若進一步強化氣候目標、內控流程與年度揭露，可提升投資人、金融機構與客戶對氣候治理成熟度之信任。	○	○	○	●	●	●
替代料件、雙來源與安全庫存強化極端氣候下供應穩定	韌性	光源模組、DMD 控制套件、精密載台、機械加工與外包供應商	針對高單價、長交期或單一來源材料建立替代料件評估、雙來源與安全庫存，可在水災、停電、物流中斷或供應商停產時維持出貨能力。	○	●	●	●	●	○
低碳、半導體、TGV 與數位碳管理人才培育提升轉型韌性	韌性	人力資源、研發、製造、品保、業務與永續團隊	結合半導體設備、TGV、能源管理、產品碳資料與客戶 ESG 需求設計訓練，可吸引並留任跨域人才，支撐公司由設備製造逐步朝低碳解決方案與製程服務方向轉型。	●	●	○	●	●	○

2-1.3 風險管理

本年度，川寶科技以 TCFD 架構作為氣候風險與機會鑑別基礎，並參酌 IFRS S2 氣候相關揭露準則對財務影響資訊之要求，逐步將氣候議題由永續管理層面銜接至營運與財務管理層面。現階段，本公司主要透過問卷統計、跨部門討論及營運資料檢視，進行氣候風險與機會之定性辨識及半量化排序；後續將視資料成熟度、主管機關要求及公司資源條件，逐步評估氣候風險與機會對營收、營運成本、資本支出、資產價值、現金流量及資金成本之潛在影響。

由於本公司目前尚未建立完整氣候財務量化模型，本年度揭露以風險與機會辨識、優先排序及可能受影響之財務項目說明為主。

風險/機會鑑別流程

本公司本年度氣候風險與機會鑑別流程分為五大階段，透過主題辨識、問卷評估、統計排序、策略回應及持續追蹤，使氣候相關議題能逐步納入公司永續治理與營運風險管理之中。

步驟	流程	說明
1	主題辨識	參考 TCFD 架構、產業趨勢、主管機關永續揭露要求、客戶供應鏈需求及公司營運特性，彙整可能影響川寶科技之氣候相關風險與機會清單。
2	跨部門討論與問卷評估	由永續發展辦公室協調永續發展小組及相關權責單位，依各部門營運經驗，針對風險與機會之衝擊程度及發生可能性進行問卷評分。
3	統計分析與優先排序	彙整問卷結果，依衝擊程度與發生可能性進行加權分析，排列氣候相關風險與機會之優先順序。
4	納入管理與行動規劃	將高優先風險與機會納入永續報告書、能資源管理、供應鏈管理、產品技術創新及營運風險管理之後續規劃。
5	持續監測與滾動調整	依氣候法規、客戶需求、營運變化及利害關係人回饋，定期檢視風險與機會變化，必要時提報永續發展委員會、管理階層或董事會。

重大氣候風險與因應策略

依據 2025 年度 TCFD 風險問卷統計結果，本公司選列加權排序較高且與營運關聯性較強之氣候風險，作為本年度優先管理項目。相關風險不代表短期已發生重大財務損失，而是作為公司提前辨識、監控及規劃因應策略之依據。

風險項目	衝擊說明	潛在財務影響	2025 年因應策略與管理實績
產品碳數據與供應鏈數位化能力不足	若能源、材料、運輸、維修與供應商碳排資料未能有效整合至產品 BOM 及客戶回應流程，將增加產品碳資料彙整困難、人工錯誤及客戶回覆風險。	可能增加碳盤查、資料彙整、客戶問卷回覆及內部管理成本；若資料不足，也可能影響供應商評鑑或客戶合作信任。	本年度已透過溫室氣體盤查及永續資訊蒐集，逐步建立能源與碳排資料基礎。後續將評估整合採購、供應商、產品 BOM 及碳資料管理流程，以提升資料可追溯性。
PCB 市場結構轉向 AI 伺服器、IC 載板與 TGV，傳統曝光機需求波動加劇	傳統 PCB 市場受供需變化與價格競爭影響，若市場快速轉向 AI 伺服器、IC 載板、TGV 及高階封裝應用，公司需加快產品與服務轉型。	可能影響既有設備營收、產能利用率及產品毛利，並增加研發與新事業投入壓力。	公司持續推進高階曝光設備、LDI、AVI、TGV 玻璃基板金屬化及半導體相關服務布局，並依客戶需求與市場變化調整產品開發與資源配置。
主要客戶將減碳績效納入供應商評比與採購決策	全球電子製造、PCB 與半導體供應鏈逐步將碳盤查、減量目標、再生能源與永續資訊揭露納入供應商評估。	若公司碳管理進度落後，可能影響既有客戶合作、客戶稽核結果或新案參與資格。	公司已逐步建立溫室氣體盤查、能源資料蒐集及永續資訊揭露流程，並由永續發展辦公室協調相關單位回應客戶 ESG 與碳管理需求。
颱風與短延時強降雨造成桃園蘆竹廠區收發貨、倉儲與出貨中斷	極端降雨、颱風或道路積淹水可能影響光學模組、精密零組件進廠、成品出貨與客戶交期。	可能增加物流調度成本、趕工成本、交期延誤風險及客戶服務壓力。	公司持續透過災害風險管理、廠區巡檢、倉儲管理、內部通報及營運持續安排，降低極端天氣對收發貨與出貨作業之影響。
能源價格與再生能源採購成本波動壓縮製造及售服毛利	本公司溫室氣體排放以外購電力為主要來源，若電價、再生能源憑證或綠電採購成本上升，將推升設備製造、測試及售服成本。	可能造成營運成本上升，進一步壓縮毛利與報價彈性。	公司持續彙整用電資料，推動照明、空調、設備待機及日常用電管理，並視客戶需求及營運條件評估低碳能源或再生能源憑證之可行性。

機會掌握與發展策略

除風險管理外，本公司亦同步盤點氣候變遷與低碳轉型可能帶來之市場機會。問卷結果顯示，川寶科技較高優先之氣候機會主要集中於 TGV 與半導體試產線能資源最佳化、海外服務韌性、永續治理與碳盤查內控、供應鏈備援，以及低碳與數位碳管理人才培育等面向。

機會項目	機會說明	潛在財務影響	2025 年發展策略與具體作為
TGV 與半導體試產線導入用水、清洗與冷卻最佳化	若於 TGV 與半導體相關試產階段即導入節水、回收水、低耗水清洗與冷卻管理，可降低未來量產時之水資源壓力與營運成本。	有助降低未來製程用水、清洗及廢水處理成本，並提升客戶對環境管理能力之信任。	公司已於水資源及廢棄物管理章節納入 TGV 潛在水資源與廢棄物議題，後續將依實際試產與產線規劃評估用水、清洗、廢液及回收管理措施。
海外服務、備品據點與遠端支援提升災害後客戶服務恢復力	建立分區備品、遠端診斷與跨區工程支援，可降低極端天候造成售服延誤，提升客戶對設備維護能力之信任。	有助降低售服中斷、出差延誤及客戶停機損失，並提升客戶續約或後續合作機會。	公司持續透過業務、客服、工程及技術支援團隊維持客戶服務，並逐步累積設備維修、異常處理及遠端協助紀錄。
永續發展委員會與盤查內控提升治理可信度與資本市場韌性	公司已設置永續發展委員會並建立盤查基礎，若持續強化氣候治理、內控流程與年度揭露，可提	有助降低永續資訊揭露風險，提升資本市場與金融機構對公司治理成熟度之評價。	本年度持續推動永續報告書編製、溫室氣體盤查、重大主題管理及永續資訊內部確認流程，後續將視規範要求逐步強化查證準備。

	升投資人、金融機構及客戶信任。		
替代料件、雙來源與安全庫存強化極端氣候下供應穩定	對高單價、長交期或單一來源材料建立替代料件、雙來源與安全庫存，可降低水災、停電、物流中斷或供應商停產對出貨之影響。	可降低供應中斷、急單採購、出貨延遲及客戶賠償風險，並提升供應鏈韌性。	公司已透過供應商管理程序、供應商評分、交期品質溝通及誠信廉潔管理建立基礎，未來將針對關鍵供應商逐步建立風險清單與替代來源評估。
低碳、半導體、TGV 與數位碳管理人才培育提升轉型韌性	結合 TGV、半導體設備、能源管理、產品碳資料及客戶 ESG 需求設計訓練，可吸引並留任跨域人才，支撐公司轉型。	有助提升研發能力、客戶回應效率、碳資料管理能力及新服務導入速度。	公司已逐步安排研發、工程及相關人員參與 AI、智慧化、光機電及永續相關課程，後續將依產品技術與永續資訊需求，強化跨域人才培育。

為銜接 IFRS S2 對氣候相關風險與機會財務影響揭露之要求，本公司將採取分階段方式推動氣候財務影響量化。現階段以定性辨識與問卷排序為基礎，逐步辨識各項氣候風險與機會可能影響之財務項目；後續將進一步蒐集可量化數據，作為財務影響評估之基礎。

溫室氣體排放

川寶科技關注氣候變遷、能源成本、碳資訊揭露及客戶供應鏈管理要求對企業營運之影響。為逐步建立低碳管理基礎，本公司依循 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查架構，進行溫室氣體排放資料蒐集、排放源鑑別、活動數據彙整與排放量計算，作為後續能源效率改善、氣候風險管理及永續資訊揭露之依據。

本公司營運型態以設備研發、製造管理、銷售服務、技術支援及售後維護為主。依目前盤查結果，類別 1 直接排放主要來自公務車燃料使用、冷媒逸散、緊急發電設備或其他少量直接排放來源；類別 2 能源間接排放主要來自外購電力，為目前本公司最主要之溫室氣體排放來源。類別 3 至類別 6 之其他間接排放則依資料可得性、顯著性及盤查能力逐步蒐集與評估。

本年度溫室氣體盤查係由公司內部依既有資料及盤查流程執行，尚未委託第三方機構進行外部查證。未來，本公司將依主管機關規範、資料成熟度、營運需求及利害關係人期待，評估導入第三方查證作業，以提升溫室氣體資訊之透明度與可信度。

溫室氣體盤查方法

盤查設定項目	具體設定方式與說明
組織邊界設定	採「營運控制權法」作為組織邊界設定原則。盤查邊界以川寶科技主要營運據點為主；如涉及子公司或其他營運據點，將依資料可得性及揭露邊界於相關表格中註明。
盤查年度	本次揭露以 2025 年度活動數據為主要盤查期間。
基準年設定	雖 2024 年為首次導入組織層級盤查作業之年度，將 2025 年設定為盤查基準年，作為後續年度排放管理與績效比較之客觀基準。
盤查種類	涵蓋《京都議定書》規範之七大溫室氣體：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)。
活動數據與係數引用	採用「排放係數法」進行量化 (活動數據 × 排放係數 × GWP 值)。 排放係數：優先引用中華民國環境部公告之最新「溫室氣體排放係數管理表」及台灣電力公司公告之電力排碳係數。 全球暖化潛勢 (GWP)：採用聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 公布之評估報告數值。

溫室氣體現況與風險分析

2025 年公司完成依據 ISO 14064-1:2018 標準執行組織層級溫室氣體盤查，以進一步掌握實際排放狀況並識別潛在氣候風險。

排放類別	盤查狀況	風險與管理說明
類別 1：直接溫室氣體排放	已完成主要排放源盤點	本公司無大量燃燒設備，直接排放來源相對有限，主要可能來自公務車燃料、冷媒逸散、緊急發電設備或其他少量直接排放源。後續將持續確認排放源完整性及活動數據可追溯性。
類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放	已完成主要資料盤點	類別 2 主要來自外購電力，為目前本公司主要排放來源。能源價格、電力排碳係數及用電效率將影響公司後續碳排管理與營運成本。

年度盤查結果

指標	單位	2024 年	2025 年	變動率
組織邊界	—	母公司	母公司	—
範疇一直接溫室氣體排放量	tCO ₂ e	14.29	86.84	507.55%
範疇二能源間接溫室氣體排放量	tCO ₂ e	479.68	501.78	4.61%
範疇一及範疇二排放量合計	tCO ₂ e	493.97	588.62	19.16%
範疇二占範疇一及二排放量比例	%	97.11	85.25	—
外購電力使用量	MWh	971.007	1,183.44	21.88%
外購電力折算能源量	GJ	3,495.63	4,260.39	21.88%
溫室氣體排放強度	tCO ₂ e / 新臺幣百萬元個體營業收入	2.06	6.49	215.05%
外購電力占電力使用量比例	%	100	100	—
再生能源電力使用比例	%	0	0	—

溫室氣體減量計畫

川寶科技現階段尚未設定正式淨零目標或經外部認證之減碳目標。本公司將以盤查先行、資料可信、熱點辨識、逐步改善為原則，依據盤查結果與營運可行性，推動碳排管理與節能改善作業。

碳排管理制度建構

管理方向	具體作法
建立年度盤查機制	依 ISO 14064-1 架構持續執行組織型溫室氣體盤查，逐步提升活動數據、排放源鑑別及佐證文件之完整性。
確認盤查邊界與基準年	依公司正式核定結果確認基準年、組織邊界與報告邊界；若未來邊界或計算方法變動，將依重編原則說明。
強化數據管理工具	視公司資源與管理需求，評估導入碳管理平台或持續優化內部資料表單，以提升碳數據彙整、保存及分析效率。
建立內部覆核流程	由永續發展辦公室協調環境保護組及相關權責單位進行資料蒐集、初步檢核與彙整，必要時提交永續發展委員會或管理階層審閱。
查證準備	依金管會上市櫃公司永續發展路徑圖時程，逐步準備第三方查證所需之盤查清冊、排放源清單、活動數據佐證及內部控制文件。

能源效率與排放熱點改善

管理方向	具體作法
照明節能	逐步檢視老舊燈具汰換、辦公區照明管理及非必要照明關閉措施。
空調管理	透過空調溫度設定、定時控制、設備維護及分區管理，降低不必要能源消耗。
設備用電管理	針對高耗能設備、待機設備、資訊設備及公用設施用電進行檢視，評估節能改善機會。
製程與營運流程優化	依設備使用率、產線安排及維修保養需求，降低不必要能源浪費。
排放熱點分析	依年度盤查結果辨識主要排放來源，作為未來節能專案及減碳改善之優先參考。

員工參與與文化倡導

- 鼓勵同仁實踐低碳生活行為，透過內部公告、會議宣導、電子訊息或現場標示，提醒同仁落實關燈、節電、空調管理及設備關閉。
- 減紙化作業，持續推動電子化文件、線上簽核或內部資料數位化，降低紙張使用。
- 不定期透過簡報、電子看板與內部訊息推廣氣候變遷與減碳知識。
- 鼓勵員工提出節能、節水、減廢或流程改善建議，並由權責單位評估可行性。

2-1.4 指標與目標

我們目前正處於氣候管理制度的起步階段，本年度已完成溫室氣體盤查，並著手建立碳排資料追蹤機制。鑒於目前仍處於制度建構初期階段，公司尚未設定過於進取或量化的氣候管理目標。現階段以強化用電管理、逐步建立碳資料追蹤機制、掌握營運風險及提升資訊揭露完整性為優先重點。

項目	指標	目標
碳排放管理	每年溫室氣體排放量 (噸 CO ₂ e)	到 2026 年，比 2025 年為基準年，中央空調系統電力碳排放量減少 5%； 到 2030 年，減少 25%。
設備使用低碳產品零件	低碳產品零件使用率 (%)	到 2027 年，產品使用低碳零件佔比增長 3%； 到 2030 年 增長 5%。
員工參與減碳行動	員工參與率 (%)	到 2027 年，至少 75% 員工參與公司內部的減碳計畫； 到 2030 年，員工參與率達到 100%。
董事會 ESG 監督機制	董事會 ESG 監管頻率 (次/年)	到 2026 年，董事會 ESG 參與與監管頻率每年至少 4 次

未來將依據客戶要求、法規演進及內部資源狀況，審慎調整推動節奏與管理重點，逐步發展具可行性之碳管理制度，穩健邁向永續營運目標。

2-2 能資源管理

川寶科技雖非高耗能或高污染產業，惟公司營運涉及研發、製造管理、設備銷售、技術支援及售後服務等活動，日常營運仍會產生能源使用、水資源消耗及廢棄物處理需求。面對能源成本上升、氣候變遷、客戶供應鏈低碳要求及環境法規日益受到重視，本公司將能資源管理視為環境管理與營運效率提升的重要基礎。

2025 年度，本公司延續既有環境資料蒐集與溫室氣體盤查基礎，逐步強化能源、水資源及廢棄物資料管理。現階段能資源管理仍以資料盤點、日常管理、法規遵循與改善機會辨識為主，並依公司營運規模、資源條件及資料可得性，逐步建立更完整的統計、追蹤與改善機制。

本節依序說明本公司於能源管理、水資源管理及廢棄物管理之現況、管理作法、執行成果與後續改善方向。

2-2.1 能源管理

本公司主要能源來源為外購電力，主要用於生產及測試設備、辦公區域空調、照明、資訊設備及其他營運設施。依溫室氣體盤查結果，外購電力所產生之類別 2 排放為本公司目前主要碳排來源，因此提升用電效率、降低不必要能源消耗，為本公司能源管理之優先重點。

現階段，本公司尚未導入完整能源管理系統，惟已透過日常管理、設備檢視及用電資料彙整，逐步掌握能源使用情形。未來將依營運需求與資料成熟度，評估建立更完整之能源使用追蹤與節能績效管理機制。

能源盤查與使用概況

項目	2024 年	2025 年
溫室氣體排放總量 (tCO ₂ e)	493.971	588.62
揭露範圍	母公司	母公司
主要排放來源說明	電力使用（範疇二）佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統	電力使用（範疇二）佔最大比例，來源包含製造設備、照明與空調系統
年用電增(減)量 (kWh)	-281,847	212,435
年用電增(減)量 (GJ)	-1,013.93	764.77
碳排放增(減)量 (tCO ₂ e)	158.86	94.649
碳排放強度/營業收入 (tCO ₂ e / 新臺幣百萬元個體營業收入)	2.06	6.49
來自電網之能源比例 (%)	100%	100%
再生能源比例 (%)	0%	0%

註 1：溫室氣體排放總量係揭露範疇一與範疇二排放量，單位為公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。

註 2：年用電減少量以台電用電帳單統計之千瓦小時 (kWh) 計算，並依 1 kWh = 0.0036 GJ 換算為吉焦耳 (GJ)

2025 年度溫室氣體排放總量為 588.620 tCO₂e，較 2024 年度 493.971tCO₂e 增加 94.649 tCO₂e。主要原因係部分廠內設備使用年限較長，能源效率相對較低；同時，因應美國客戶設備機台 Demo 需求，公司於報導期間進行設備連線測試及功能驗證，導致測試期間製造與研發相關設備運轉時數增加，進而帶動整體用電量及範疇二排放量上升。

雖然 2025 年度用電量及碳排放量較前一年度增加，公司仍將持續透過設備巡檢、空調與照明管理、老舊設備汰換評估、測試排程優化及用電資料追蹤，逐步提升能源使用效率。未來，公司將依營運需求與資料成熟度，評估建立更完整之能源使用追蹤與節能績效管理機制，並將高耗能設備及測試作業納入優先檢視項目，以降低營運活動對能源與碳排放之影響。

能源效率管理實踐

目前公司主要能源來源為電力，應用於生產設備、辦公空調與照明設施。公司由管理部門負責能源監督與用電數據彙整，每月彙報電力使用量，現階段已推動或逐步規劃之措施如下：

推動階段	措施項目	說明內容	預期效益
現行措施	冷氣空調定期保養	定期辦理冷氣空調保養與濾網清潔，降低設備運轉負荷。	提升空調運轉效率，降低能源耗用。
	LED 節能燈具使用	辦公室照明逐步採用 LED 節能燈具。	降低照明用電量，提升照明能源效率。
	資訊設備節能管理	推動資訊設備休眠設定與下班關機管理。	減少待機耗電，降低非必要用電。
	日常用電巡檢	透過行政提醒與部門巡檢，降低待機用電與非必要耗能。	強化日常節能管理，培養節能習慣。
規劃中作法	用電監測設備評估	逐步評估於主要用電設備或回路設置簡易用電監測裝置。	強化用電數據掌握，作為後續改善依據。
	辦公溫控管理	持續推動辦公溫控管理，降低不必要空調耗能。	減少空調用電，提升辦公室能源使用效率。
	節能設備優先採購	優先採購具節能標章之辦公設備與公共設備。	逐步汰換耗能設備，改善整體能源績效。
中長期方向	節能設計評估	未來若有搬遷、裝修或辦公環境調整需求，評估納入節能設計原則。	從空間設計面提升長期節能效果。
	綠電與再生能源評估	視政策趨勢、成本效益與實際需求，評估綠電或再生能源憑證可行性。	逐步提升低碳能源使用比例。
	能源績效追蹤強化	逐步強化能源績效數據追蹤與年度比較分析能力。	提升能源管理系統性與揭露完整性。

員工參與與行為引導

能源管理除仰賴設備改善與制度規劃，亦需員工日常行為配合。本公司透過主管提醒、現場標示及日常溝通方式，鼓勵同仁將節能行為融入日常工作流程。目前推動的做法包含：

推動項目	建議內容	可能效益
能源意識宣導	透過內部電子郵件、簡報或新人訓練簡介，融入基本節能觀念（如關機、溫控）	提高員工基本節能認知
簡易節能行為指引	制定辦公行為小貼士，如「離席超過 30 分鐘請關閉螢幕」、「室溫 25°C 最舒適」	統一行為標準，利於落實
儲電設備使用管理	提醒員工減少過度使用非必要插座或個人冷氣、電扇等高耗電設備	降低非必要能源使用
指標回饋制度	依年度用電數據，提供簡易趨勢圖於內部公告，讓各部門了解用電狀況	增加部門間對能源成效的關注與自我管理
自願參與行動	未來可試辦「節能週」、「綠色辦公日」等輕量型行動，鼓勵自願參與	建立正向參與文化，提升可見度

成果績效與未來目標

目前雖尚無具體節能成效指標，但公司已觀察到員工在日常操作中逐漸培養節能意識，對於非必要用電之主動關閉比例明顯提升。未來將視資源與實務可行性，逐步導入節能行為績效追蹤與定期統計分析，以利後續提出更具體的管理目標與改善計畫。

2-2.2 水資源管理

本公司營運據點位於桃園，水資源取得主要仰賴市政公共自來水系統，未取用地下水或地表水。依本公司目前營運情況觀察，相較高度用水密集型產業，本公司整體用水量較低，且目前未涉及大量製程用水或高污染性製程廢水排放，水資源風險相對有限。尚無因缺水、水源不穩定或高耗水需求而對營運造成重大影響之情形。儘管如此，我們仍重視日常用水管理與資源節用觀念，透過辦公場所管理、設備維護與員工行為引導，逐步建立與營運規模相符之水資源管理作法。

年度	總公司（度）
2023 年	3,746
2024 年	3,160
2025 年	7,244

註：本表用水量以總公司市政自來水用量為主。

2025 年總公司用水量為 7,244 立方公尺，較 2024 年增加 4,084 立方公尺，增幅約 129.2%。目前公司用水統計係以總公司整體市政自來水用量為主，尚未建立分區及用途別之量測資料，因此現階段尚無法就本年度用水增幅來源進行精確拆解。公司將持續透過月度用水量比對、用水設備巡檢及異常情形查核，逐步釐清用水變動原因，並將分析結果作為後續節水措施及水資源管理目標調整之依據。

水資源管理措施

營運型態以辦公、研發、設備組裝、測試與技術服務為主，用途以員工日常生活與生產輔助清潔為主。公司秉持資源永續精神，透過制度管理、設施設計與員工參與，持續落實節水行為與日常監控，提升水資源使用效率。為進一步強化管理效能與提升節水效益，公司參考辦公場域實務需求與設備現況，建置下列五大管理面向：

管理面向	實施措施
基本用水行為管理	■ 洗手間、茶水間張貼節水標語（如「隨手關水」） ■ 鼓勵員工使用感應式水龍頭、減少放水等待時間 ■ 清潔人員落實定量清洗 / 不持續開放水源
非接觸式節水設備應用	■ 洗手台採用按壓式水龍頭 ■ 茶水間與公共廁所已設置「減壓閥」，並進一步評估設置「氣泡出水器」 ■ 衛浴馬桶逐步採雙段式省水裝置
廠區設施維護與檢修	■ 定期巡檢清潔水管、閥件、洗手間 / 茶水間之設備異常 ■ 避免滴漏、老舊設備長時間未修繕導致用水損耗 ■ 評估用水密集區如冷卻水塔、洗模機等設施是否有節水升級空間
用水資料紀錄與監測	■ 每月記錄總用水度數，建立用水趨勢基本台帳 ■ 比較年度 / 月份間水量變動，作為行為改善依據 ■ 評估設立簡易水錶分區管理重點樓層（如茶水區、洗手間）
員工參與與文化倡議	■ 於內部月會、ESG Line 群組傳遞用水知識或用水常識 ■ 設立部門節水排行榜或獎勵制度，提升參與動能

創新節水與資源再利用嘗試

除日常節水措施外，本公司亦關注節水設備與資源再利用之可行性。例如辦公區已導入除濕水回收相關設備，將空氣中水氣凝結後進行收集與過濾處理，作為水資源再利用之示範性嘗試。

考量水質安全、用途適切性及相關衛生規範，未來公司將視設備運作情形、維護成本、實際節水效益及安全性，評估是否擴大應用於非飲用用途，例如清潔、澆灌或其他適當場域。

目前本公司用水仍以員工生活用水、一般清潔及少量營運輔助用水為主，水資源風險相對有限。惟未來若 TGV 金屬化相關業務擴大，且涉及濕式製程或製程用水需求，本公司將重新檢視水資源管理邊界，並依實際製程內容評估用水量、廢水排放、廢液處理及相關法規遵循要求。

員工參與與意識提升

我們認為，水資源管理的推動，員工日常使用習慣亦是實際成效的重要環節。公司透過場域觀察與日常倡議，持續在內部推動節水意識培養與使用行為優化，重點作法如下：

推動方式	說明
視覺提醒與現場告示	於茶水間、洗手間及公共區域設置節水提醒，並提供簡易漏水通報指引，鼓勵同仁主動回報異常。
日常行為改善	鼓勵同仁於洗手、清潔及茶水使用時減少非必要放水，並避免過度清洗或重複用水。
減少一次性用品	鼓勵自備水杯與餐具，間接降低紙杯、塑膠杯及相關清潔用水需求。
意見回饋	透過主管反映、內部溝通或建議管道，蒐集節水改善建議，作為後續設施改善及管理措施調整之參考。

2-2.3 廢棄物減量與資源循環

川寶科技營運活動所產生之廢棄物主要來自辦公行政、設備組裝、維修測試、包材使用、耗材更換及零組件退料等日常營運活動。現階段廢棄物型態以一般事業廢棄物、辦公資源回收物及包材類廢棄物為主，並未涉及大量高污染性製程廢棄物。本公司秉持源頭減量、分類回收、合法清運及資源再利用之原則，逐步推動廢棄物分類管理與行政減廢作業。現階段主要管理重點包括辦公區垃圾分類、紙類與包材回收、耗材使用控管、文件數位化、會議無紙化及員工減廢意識提升。對於電池、燈管、3C 產品、零組件退料等較具特殊性之物品，則採分類收集或依實際狀況交由合適回收或清運管道處理。2025 年度，本公司未產生重大有害或須特殊處理之事業廢棄物；惟考量未來 TGV 玻璃基板金屬化等新服務若進一步擴大至試產或量產，可能涉及化學品包材、製程廢液、含金屬污泥、濾材或特殊廢棄物管理需求，本公司將視實際製程內容與法規要求，提前評估廢棄物分類、暫存、清運、申報及委外處理機制。

現行執行作法

措施項目	說明內容
垃圾分類與回收	辦公室垃圾筒:紙類垃圾 公設區垃圾筒:一般垃圾 資源回收-平面類:廢紙類、舊書和乾淨塑膠袋 資源回收-立體類:各類瓶罐、紙容器 資源回收桶旁:電池、燈管、3C 產品 (參照台北市環保局垃圾分類方式) 由大樓管委會委託合格清潔業者清運
文件與行政流程數位化	持續推動電子簽核、雲端協作、電子會議資料及數位化行政流程，降低紙本文件使用與列印需求。
耗材採購與使用控管	由總務統一採購文具與印表機耗材，並依使用情形進行控管，降低過度採購與不必要浪費。
簡報與會議無紙化	內部簡報與會議資料原則採電子化方式傳閱或投影，減少紙本印製。

飲水設備管理與自備杯具倡導	透過飲水機使用與鼓勵員工自備水瓶或環保杯，減少一次性瓶裝水及紙杯使用。
---------------	-------------------------------------

目前，公司已建立辦公區域與廠區生活廢棄物之分類指引，並委託合格清運單位進行後續處理；針對部分特殊性資源（如電子設備、耗材包材等），亦已展開初步清點與回收可行性評估，未來將持續視產出性質與處理條件進行精化分類與資訊紀錄。

年度廢棄物產出概況

近年，本公司廢棄物產出皆以一般廢棄物為主，未產生重大有害事業廢棄物。後續仍將持續強化廢棄物來源分類與數據紀錄，以提升揭露完整性與可追溯性。

年度	一般廢棄物產出量	有害事業廢棄物	資源回收量	說明
2023 年	12 公噸	0 公噸	尚未完整量化統計	以一般辦公及營運廢棄物為主。
2024 年	3.2 公噸	0 公噸	尚未完整量化統計	一般廢棄物產出量較前一年度下降。
2025 年	20.29 公噸	0 公噸	尚未完整量化統計	-

註：本表揭露範圍以公司可取得之廢棄物清運或內部統計資料為基礎。

廢棄物分類與管理作法

為提升廢棄物處理透明度與管理完整性，本公司依廢棄物來源及性質進行分類，並透過合格清潔業者、回收管道或合格清除處理機構進行後續處理。現階段管理重點如下：

廢棄物類型	常見項目	管理與處理方式	管理重點
一般廢棄物	辦公室一般垃圾、員工生活垃圾、清潔廢棄物	由合格清潔業者依規定清運處理。	避免可回收物混入一般垃圾，維持分類品質。
紙類與辦公資源回收物	影印紙、文件碎紙、舊書、紙箱、紙袋	設置紙類回收區或分類回收桶，定期集中處理。	推動無紙化與雙面列印，降低紙張使用量。
塑膠與瓶罐類回收物	飲料瓶、塑膠容器、紙容器、乾淨塑膠袋	依平面類、立體類或現場分類方式進行回收。	透過標示與宣導提升正確分類率。
特殊回收物	電池、燈管、3C 產品、資訊設備	於指定區域分類收集，依規定交由合適回收或處理管道。	避免與一般垃圾混合，降低環境與安全風險。
包材與耗材	紙箱、塑膠包材、緩衝材、耗材外包裝	優先重複使用或回收，無法再利用者依類別清運。	推動包材重複使用與採購端減量。
零組件退料與金屬類物料	機構零件、金屬邊料、退料零組件	依內部倉儲、退料或回收流程管理，必要時交由合格回收業者處理。	建議建立重量或批次紀錄，以利後續統計。
有害或特殊事業廢棄物	製程廢液、含金屬污泥、廢油、化學品包材等	2025 年度未產生重大有害事業廢棄物。若未來製程涉及，將依廢棄物清理法及相關法規委由合格業者處理並保存紀錄。	未來 TGV 或濕式製程擴大時，需提前評估分類、暫存、申報與清運要求。

現行管理做法

管理面向	實施內容與作法
垃圾分類與回收	辦公室及公設區設置一般垃圾與資源回收分類設施，分類項目包含紙類、塑膠袋、瓶罐、紙容器、電池、燈管及 3C 產品等，並由大樓管委會或合格清潔業者執行後續清運。
文件與行政流程數位化	持續推動電子簽核、雲端協作、電子會議資料及數位化行政流程，降低紙本文件與列印需求。
簡報與會議無紙化	內部簡報與會議資料原則採電子檔傳閱或投影方式呈現，減少紙本印製。
耗材採購與使用控管	文具、印表機耗材及辦公用品由總務或權責單位統一管理，依使用情形進行採購與領用控管，降低過度採購與不必要浪費。
包材重複使用	紙箱、緩衝材及部分包裝材料優先重複使用於內部物流、零件轉運或倉儲管理，降低一次性包材使用。
飲水設備與自備杯具倡導	透過飲水設備與自備水杯倡議，減少一次性瓶裝水、紙杯與塑膠杯使用。

清運與合規管理	一般廢棄物與資源回收物依大樓或廠區清運安排處理；若涉及特殊廢棄物，則依規定交由合格業者處理並保存紀錄。
---------	---

2025 年度，公司未產生任何有害或須特殊處理之廢棄物，並持續依據環保法規與主管機關要求執行申報與查核作業。內部回收資源以紙類、包裝塑料為主，回收量穩定，透過流程優化與作業調整，已成功減少部分耗材使用與報廢件數。

內部行政減廢文化

川寶科技雖非大量製程廢棄物產生企業，惟日常辦公、行政作業、會議、飲食及耗材使用仍會產生資源消耗。本公司透過行政流程優化與員工參與，逐步建立減廢文化。

推動項目	說明
無紙化辦公	推動電子簽核、雲端共享、電子文件及線上資料傳閱，降低紙本文件使用。
列印行為管理	影印機預設雙面列印，並鼓勵減少彩色列印及非必要輸出。
資源重複使用	可再利用之文具、資料夾、紙箱及包材優先回收再使用，降低一次性資源消耗。
減少一次性用品	鼓勵員工自備水杯與餐具，減少紙杯、塑膠杯、免洗餐具等一次性用品。
分類標示與提醒	於公共區域、資源回收區及辦公區張貼分類提示，提升員工正確分類意識。
員工減廢倡議	透過內部公告、月會、ESG 溝通群組或現場提醒，推廣減廢與資源循環觀念。

未來 TGV 相關廢棄物風險與管理方向

目前本公司廢棄物以一般事業廢棄物及辦公資源回收物為主，環境衝擊相對有限。然而，若未來 TGV 玻璃基板金屬化相關業務進一步擴大，且涉及表面處理、清洗、無電鍍、電鍍或其他濕式製程，廢棄物管理的重要性將提高。本公司將於 TGV 相關業務推進過程中，同步評估廢棄物種類、產出量、處理方式、合格清運商、法規申報及環境影響，確保新業務發展與環境管理同步規劃。

2024 年度，本公司一般廢棄物產出量較前一年度下降，顯示行政減廢、分類回收及日常管理已有初步成效。2025 年度，公司將持續以源頭減量、分類回收、合法清運及員工參與為管理重點，並逐步強化廢棄物數據紀錄與資源回收統計。

第三章 共創供應價值

3-1 永續供應鏈管理

管理方針要素	要素內容說明
政策/承諾	依據《供應商管理程序書》、《供應商調查評估表》、《月份供應商評分管理記錄表》及《誠信廉潔暨保密承諾書》執行供應商開發、評估、月度評分、維持與改善。公司承諾與供應商共同遵守品質、交期、價格、配合度、環保、法規、誠信及保密要求，逐步將 ESG 條件納入供應商管理。
正面效益描述	完善的供應商管理可提升材料品質、交期穩定性與採購透明度，降低停工待料、品質異常及誠信風險。透過定期評核、在地採購、低碳與無毒材料推動，可促進供應鏈韌性與區域永續發展，並支持客戶對綠色供應鏈之要求。
負面衝擊描述	供應商若發生品質不良、交期延誤、價格異常、單一來源依賴、違反誠信廉潔或環境/人權規範，可能造成生產中斷、客訴、成本上升、法律責任或企業聲譽受損。供應商 ESG 資料不足亦可能影響破管理與永續揭露品質。
補救機制/措施	1. 新供應商依供應商調查評估表進行資格審查，必要時由採購、品管、研發協同實地稽查。 2. 既有供應商以品質、交期、價格、配合度進行月度評分與分級管理，C 級以下要求改善，D 級得停止交易或尋找替代供應商。 3. 對供應商責任造成之品質不良或交貨延期，依程序要求賠償、限期改善或減量交易。 4. 要求供應商簽署誠信廉潔暨保密承諾書，對違反廉潔、保密或社會責任事項得解除或終止合作。
目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	1. 建置供應商永續能力評比制度，導入至少 3 項 ESG 指標（如碳排查意願、禁用物質政策、人權風險），並納入年度採購評選。 2. 在地採購比重提升至 95% 以上（以台灣廠商金額占比計算）。 3. 發送年度供應商 ESG 自評表，回收率達 70% 以上，內容完整率達 90% 以上。 4. 新供應商正式合作前 100% 完成基本資料、資格文件與誠信承諾書建檔。
	中期目標（2029 年底前達成）：
	1. 有效供應商 100% 完成 A/B/C/D 分級與年度維持評估。 2. 具永續稽核或永續自評資料之主要供應商占比達 90% 以上
	長期目標（5 年以上）：
	主要供應商均具備永續管理與改善追蹤制度，在地採購比重提升至 98% 以上，並逐步建立供應商破資料、環境合規與人權風險管理資料庫。
責任	採購單位為供應商開發、評選、議價、交期與資料建檔之主責單位； 品管單位負責進料品質、IQC 不良與品質改善追蹤； 研發單位協助替代料件與技術規格評估； 永續發展小組/管理部負責永續指標整合與執行情形彙整。
資源	1. 表單/系統：供應商調查評估表、月份供應商評分管理記錄、供應商資料庫與 B2B 平台。 2. 人力：採購、品管、研發及管理部門人員共同執行訪廠、評分與改善追蹤。 3. 財務：供應商稽核、培訓、破資料蒐集及替代供應商開發之相關預算。 4. 外部：必要時採用第三方驗證、法規資訊或客戶指定供應商要求。
管理方針有效性的評核機制	■ 每年統計適用新供應商評估家數及誠信廉潔暨保密承諾書簽署率；承諾書簽署率原則達 90% 以上。 ■ 供應商評分與分級 適用供應商依品質、交期、價格及配合度進行績效紀錄，每年至少完成 1 次綜合評核，並統計評核家數及各等級分布。 ■ 品質與交期改善 每年統計因品質、交期或配合度異常而要求改善之供應商家數、未結案件數及處理情形；重大異

	常改善建檔率原則達 90% 以上。 ■ 誠信與永續管理 每年統計承諾書簽署率、重大誠信或保密違規案件及環境、人權或職安重大事件；並至少檢視 1 次供應商 ESG 指標導入進度。 ■ 在地採購 每年統計國內供應商採購金額及占比，在地採購比重原則維持 80% 以上。 ■ 供應鏈韌性 每年統計重大供應鏈中斷事件，並檢視單一來源、替代供應商及安全庫存之管理情形；如有重大事件，應建立應變及後續追蹤紀錄。
管理方針評核結果	新供應商建檔 43 家，已完成資格文件及評估 43 家，誠信廉潔暨保密承諾書簽署率為 100%。年度受評新供應商完成 43 家，其中 A 級 10 家、B 級 19 家、C 級 14 家、D 級 0 家；C/D 級或重大異常改善案件共 0 件。本年度未發生因供應商重大誠信、環保、人權或社會責任違規而造成公司重大損失或終止合作之情事。整體而言，供應商管理已持續支援品質、交期與採購透明度，後續將強化 ESG 自評、改善結案與關鍵物料備援管理。
溝通管道/申訴管理/方式	供應商可透過採購窗口、B2B 平台、電子郵件、電話、訪廠會議及採購單/交貨文件進行溝通。涉及品質、交期、價格、廉潔、保密或申訴事項，由採購單位受理並會同品管、研發或管理部門追蹤處理；必要時提報主管會議並依合約與承諾書處置。

川寶科技長期深耕曝光製程設備、自動化檢測設備、TGV 玻璃基板金屬化及半導體相關設備與服務，供應鏈夥伴在原物料、零組件、加工、設備、服務及工程支援等面向，皆為公司維持產品品質、交期穩定、技術服務及客戶信任的重要基礎。

面對全球供應鏈重組、客戶對品質與交期要求提升、永續資訊揭露及責任採購趨勢發展，本公司持續透過供應商管理程序、供應商評估、供應商評分、交貨規範、誠信廉潔暨保密承諾等制度，強化供應鏈之品質、交期、成本、配合度與誠信合作基礎。

本章將說明川寶科技於供應鏈永續管理、產品與技術創新、客戶關係維護及責任服務等面向之管理作法。公司現階段供應鏈管理仍以品質、交期、價格、配合度與誠信合作為主要管理核心，後續將依客戶要求、法規趨勢及公司資源條件，逐步納入環境、社會、人權、職安、資訊安全及碳管理等永續議題，以提升供應鏈韌性與長期合作價值。

3-1.1 供應鏈管理與永續策略

川寶科技之供應商管理範圍涵蓋與公司產品、服務及營運活動相關之供應商，包括原物料、半成品、製成品、成品、財產設備、一般事務性用品，以及提供客戶產品或工程施作所需之供應商。此一範圍可支援公司於研發、製造、組裝、售後服務、設備安裝、工程支援及一般營運所需之採購活動。

依供應內容及對公司營運之影響程度，本公司供應商可概分為以下類型：

供應商類型	主要內容	管理重點
原物料與零組件供應商	機構件、電子零件、光學元件、標準材料、加工件等。	品質穩定、交期可靠、技術規格符合、價格合理。
設備與工程服務供應商	設備訂製、加工、施工、工程安裝或技術服務等。	供應能力、施工品質、安全管理、配合度。
外包加工與協力廠商	機械加工、表面處理、組裝協力或其他專案型服務。	技術能力、品質紀錄、交期、改善配合度。
一般事務與行政供應商	辦公用品、衛生用品、清潔、顧問或一般行政採購。	合法登記、價格合理、服務品質與合約配合。
新事業或特殊材料供應商	TGV、半導體設備、關鍵零組件或特殊材料相關供應商。	技術驗證、供應穩定、保密、品質、潛在環境與合規風險。

本公司目前供應商管理以直接影響產品或服務品質之供應商為優先管理對象。對於一般事務性採購或低風險採購項目，則依實際採購需求及內部核決流程辦理，並以擇優交易、合法合規及風險可控為原則。

供應商評選與管理機制

川寶科技透過供應商管理程序建立供應商選擇與評估機制。供應商來源可由各專案單位、採購單位或承辦單位依需求蒐集，來源包含既有往來廠商、商務資訊、商展資料、廠商提供之樣品或型錄、相關承包商推薦或其他市場資訊。

新供應商評估時，本公司依供應產品或服務之性質，由採購、品管及研發等單位共同參與評估。針對新料件、替代料件、客製設備、加工、施工或工程安裝等較具技術或品質風險之供應商，將視需求進行資料審查、樣品或規格確認、內部測試、實地查核或供應商調查評估。

合格供應商評估重點

評估面向	說明
合法性與基本資格	供應商應為經政府立案且具合法證照之登記廠商。
品質系統或標準符合性	供應商如具 ISO 9000 等品質系統證明，或其產品符合政府檢驗、國家或國際標準，例如 CNS、ANSI、JIS、UL 等，可作為資格評估參考。
產品或服務能力	檢視供應商是否具備穩定供貨、工程施作、加工、設備安裝或技術服務能力。
品質與交期紀錄	評估供應商過往供貨品質、進料檢驗結果、客訴紀錄及交期配合情形。
價格與成本合理性	評估報價透明度、價格合理性及配合降低成本之態度與行動。
配合度與改善能力	評估供應商溝通效率、售後服務、問題解決能力、共同改善意願及新產品開發配合度。
誠信與保密要求	要求供應商遵守誠信、廉潔及保密承諾，避免不當利益、資料外洩或其他損害公司權益之行為。

供應商分級管理

為持續維持供應商供貨品質與交期穩定，本公司依供應商考核細則，針對對產品或服務品質有直接影響之供應商進行評分管理。評分項目包含品質、交期、價格及配合度四大面向，並由品管、採購及相關權責單位提供資料。

供應商考核項目與權重

評分項目	權重	評估內容
品質	30%	包含 IQC 批退率、材料使用不良率、客訴件數、進料檢驗相同連續不良等品質表現。
交期	30%	評估供應商對訂單及交貨回覆是否即時完整、是否依首次承諾交期入料，以及延誤是否影響生產計畫。
價格	20%	評估價格是否符合市場行情、報價是否即時透明，以及是否具配合降低成本之態度與行動。
配合度	20%	評估單據提供、溝通效率、新品開發配合、改善建議、售後服務及定期溝通情形。

供應商評分結果將作為採購決策、交易量調整、改善要求及替代供應商開發之依據。依評分結果，本公司將供應商分級如下：

供應商等級	主要管理方式
A 級(85 ~ 100 分)	■ 維持原有訂單合作 ■ 優先納入新產品開發件試作與量產 ■ 視專案需求適度增加採購量
B 級(70 ~ 84 分)	■ 維持現有合作關係 ■ 無需額外獎懲，列入例行觀察名單
C 級(55 ~ 69 分)	■ 建議維持目前訂單，並尋求第二家備用供應商 ■ 低於 69 分，須請供應商於考核表中填寫檢討改善說明

D 級(40 ~ 54 分)	■ 限期提出改善計畫並配合追蹤 ■ 如未達標，經內部審查，廠長核准後取消其合格供應商資格
----------------	---

若供應商因品質不良或交貨延遲造成公司損失，將依合約、採購條件及供應商管理程序要求其改善或負擔相應責任。長期合作供應商若出現價格明顯偏高、延遲交貨頻率高、供貨品質不良或其他損害公司權益之情事，採購單位將與其協商改善；若改善無效，將取消長期合作關係並另尋供應來源。

交期、品質與交貨管理

川寶科技重視供應商交貨品質與入料效率，透過採購單、B2B 平台、出貨憑證、進料檢驗及交貨注意事項，強化供應商交貨配合作業。

供應商交貨時應依本公司要求提供採購單號、專案編號、貨品編號、數量、出貨憑證及必要文件。對需進貨檢驗之料件，應配合標示及進料檢驗作業，以利倉庫點料、品管檢驗、系統入帳及後續請款流程順利執行。透過上述交貨與品質管理機制，本公司可降低入料錯誤、檢驗延誤、帳務不一致及交期異常風險，並提升供應鏈合作效率。

供應商年度評鑑結果

年度	A 級占比(%)	B 級占比(%)	C 級供應商占比(%)	D 級供應商占比(%)
2024 年	45	33	22	0
2025 年	46	33	21	0

責任供應鏈推動作法

供應商誠信合作是川寶科技責任供應鏈管理的重要基礎。本公司要求交易對象遵守誠信、廉潔與保密原則，並透過《誠信廉潔暨保密承諾書》明確規範供應商於交易洽談、供貨、服務、承攬、技術合作、物流、付款及其他履約活動中應遵循之行為標準。

策略面向	內容說明
誠信與合規	所有供應商須簽署《誠信廉潔暨保密承諾書》，明定商業行為準則與資訊保護責任。
風險識別與管理	對供應商進行年度交貨、品質與配合度評分，對高風險供應商建立觀察與追蹤機制。
廉潔原則	供應商不得為達交易目的向川寶人員提供不正當利益，亦不得誘使員工編造虛假議價資料、影響交易價格或從事損害公司利益之行為。
禁止不當利益	不正當利益包括回扣、佣金、不當饋贈、招待、旅遊或其他可能影響交易公平性之利益。
保密義務	供應商於接收公司機密資料後，應負保密義務，未經公司同意不得利用或向第三方洩漏、交付相關資訊。
違約責任	若供應商違反誠信、廉潔或保密義務並造成公司損失，公司得要求賠償，並得解除或終止交易而不負違約責任。
ESG 議題納入	漸進導入 ESG 評分項目（如碳管理政策、人權聲明、危害物質控管），作為評選與合作條件之一。
在地採購與減碳	鼓勵在地採購，降低物流碳足跡與供應不穩風險，2025 年在地採購金額占比約為 95%。
合約管理	明訂契約中關於誠信履約、環境規範與終止合作條款，強化合作關係透明度與可預期性。

公司將以分階段推進策略，逐步建立正式的供應商永續評估流程與在地採購準則，並透過教育、輔導與合作方式，協助核心供應商強化自身永續能力，朝向建立具韌性與責任導向的在地供應鏈體系邁進。

雖目前尚未全面納入 ESG 指標作為正式評鑑項目，公司已著手推動下列責任供應鏈作法：

- 永續政策盤點：要求供應商填寫《供應商調查評估表》，回報有無碳管理、人權保障或有害物質禁用等永續作為。

- 在地合作倡導：採購部門優先評估國內供應商，減少運輸風險與成本，支持本地產業鏈穩定。
- 階段性能力提升：規劃透過年度會議、合作交流與改善建議方式，協助核心供應商建立風險管理與永續意識。

3-1.2 在地採購

目前本公司尚未建立完整量化之在地採購比例或綠色採購 KPI，惟已透過合法登記、供應商資格審查、品質與交期評估、誠信廉潔承諾及供應商分級管理，建立責任採購之基礎。本公司長期以來即以在地採購作為供應策略核心，大多數原物料與零組件皆由國內廠商供應，已形成穩定而緊密的在地供應鏈網絡。2025 年度，公司持續與本地合作夥伴深化協作關係，國內採購金額達新台幣 105,698 仟元，高達採購比例達 9 成以上，涵蓋機構件加工、電子零組件與系統整合等關鍵項目，不僅有助於確保交期穩定，也展現公司對提升營運韌性與促進區域產業發展的承諾。

在地採購策略重點

推動方向	實施內容與說明
優先採購原則	針對具替代性材料或加工項目，優先洽詢國內廠商，降低國際供應鏈斷鏈風險。
價格與碳足跡評估	在價格與交期條件可接受前提下，將碳排放與運輸距離納入採購考量，提升綠色採購比重。
長期合作夥伴	建立核心在地供應商名單，透過穩定訂單與技術交流，共同提升品質與交期履約能力。
危機應變能力	以國內供應來源作為備援方案，因應突發性疫情、海運瓶頸等國際情勢變化，強化供應鏈韌性。

年度供應鏈管理成果

2025 年度，本公司持續依既有供應商管理程序進行供應商選擇、評估、評分及合作管理。供應商管理以品質、交期、價格與配合度為核心，並透過誠信廉潔暨保密承諾、交貨注意事項及日常採購溝通，強化供應鏈合作基礎。

指標	2025 年度結果
主要供應商家數	242 家
新供應商評估家數	43 家
A / B / C / D / E 級供應商分布	A 級 10 家、B 級 19 家、C 級 14 家、D 級 0 家
供應商誠信廉潔暨保密承諾書簽署率	100%
因品質或交期要求改善之供應商家數	2
因重大違反誠信或保密要求而終止合作案件	0 件
重大供應鏈中斷事件	0 件
在地採購比例	90%以上

未來，本公司持續依供應商管理程序辦理供應商評估、交期品質溝通、供應商評分及誠信廉潔管理。供應商量化統計資料將於後續年度逐步完善，作為強化供應鏈管理及永續資訊揭露之基礎。

3-2 客戶關係維護

管理方針要素	要素內容說明
政策/承諾	依據客戶服務、產品安裝、售後維修、品質管理、客訴處理及客戶資料保密作業，建立從銷售、交付、安裝培訓到售後支援的管理流程。公司承諾以客戶導向、品質可靠、快速回應與資訊保密為原則，持續提升客戶滿意度與長期合作關係。
正面效益描述	良好的客戶關係可提升客戶信任、續購率、售後服務效率與產品改善速度。透過客戶拜訪、展覽、滿意度調查、技術支援及問題追蹤，可即時掌握市場需求並回饋研發與製造，提升產品競爭力。
負面衝擊描述	若產品故障、安裝延遲、服務回應不及時或客訴處理不當，可能影響客戶生產、造成合約或商譽損失。若客戶資料或機密資訊管理不足，也可能造成資訊外洩與法律/信任風險。
補救機制/措施	1. 建立客訴處理與技術回報流程，針對重大故障設定初步回應時效與追蹤結案。 2. 客訴與維修案件進行原因分析、矯正措施與預防再發。 3. 透過定期客戶拜訪、滿意度調查及跨部門會議檢討客戶回饋。 4. 強化客戶資料權限管理、保密承諾及專案文件控管，保障客戶隱私與商業機密。
目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	1. 客戶滿意度調查每年執行 1 次，整體滿意度平均達 85 分以上，回收率達 70%。 2. 重大故障初步回應時效控制在 4 小時內，處理完成率達 95%以上。 3. 客戶續約率達 85%以上。 4. 新客戶開發數每年新增至少 10 家，並完成建檔。 5. 每年新增專案採購/訂單件數成長率達 10%以上。 6. 每年與既有客戶至少進行一次主動聯繫或技術互動，覆蓋率達 90%。
	目標達成情形
	截至 2025 年度，公司持續以 2024 年度客訴處理機制、客戶拜訪、展覽參與及客戶滿意度調查作為客戶關係維護管理基準。2025 年度在客戶滿意度調查、客訴與技術回報、重大故障回應、既有客戶互動及新客戶開發方面已有初步進展，其中客戶滿意度調查辦理 1 次，回收率為 100%，整體滿意度平均為 90.9%；重大故障初步回應平均為工作日 4 小時內，年度處理完成率為 90%；新客戶建檔 10 家，主要既有客戶主動聯繫或技術互動覆蓋率為 85%。
	中期目標（2029 年底前達成）：
	1. 內部系統客戶資料建檔完整率達 95%，含公司名稱、產業類別、聯絡人、合作產品、歷史訂單紀錄等。 2. 年度追蹤客戶回購率或導入第二產品線之轉化率達 50%以上。 3. 關鍵客戶 3 年內續約率平均達 90%以上。 4. 與主要客戶共創或技術評估專案數量達 3 案以上。
	長期目標（5 年以上）：
	建立以客戶成功為核心的全球服務網絡，透過資料化客戶管理、技術共創及售後服務標準化，成為主要客戶長期信賴的設備與解決方案夥伴。
責任	業務部負責客戶關係、報價、合約與需求彙整；客服/售服單位負責安裝、維修、技術支援與客訴追蹤；研發、製造與品管單位負責產品改善與品質原因分析；總經理室定期檢視客戶滿意度及重大客戶回饋。
資源	1. 人力資源：業務、客服工程師、技術支援、研發/製造/品管改善團隊。 2. 財務資源：售後服務、現場支援、教育訓練、備品與耗材管理預算。 3. 系統資源：客戶資料、客訴/維修紀錄、滿意度調查與問題追蹤表。 4. 外部資源：海外代理或技術服務夥伴協助部分地區支援。
管理方針有效性的評核機制	■ 客戶滿意度 每年至少辦理 1 次客戶滿意度調查，調查回收率原則達 60%以上，整體滿意度平均達 80%以上；低於 80%之項目應進行原因檢討並提出改善措施。 ■ 客訴與售後服務 客訴、技術回報及重大故障應建立受理與追蹤紀錄；重大故障原則於 4 小時內完成初步回應，年度處理完成率達 80%以上。

	■ 客戶回饋與改善追蹤 每年至少彙整 1 次客戶意見及技術問題，並由業務、客服、研發、工程或品管單位每季至少檢討 1 次；重大案件應進行原因分析、改善措施及後續追蹤。 ■ 客戶互動與關係維護 主要既有客戶每年至少進行 1 次主動聯繫、拜訪或技術交流，年度互動覆蓋率原則達 80% 以上，並統計客戶拜訪與技術交流家數。 ■ 客戶開發與資料管理 每年統計新增客戶及完成建檔家數，新增並完成建檔之客戶原則至少 5 家；客戶基本資料、合作產品及服務紀錄由權責單位持續維護。 ■ 客戶資訊與隱私保護 每年統計重大客戶資料外洩或隱私違規案件；如有案件，應完成通報、調查、改善及後續追蹤，並檢視資料權限與保密管理措施。
管理方針評核結果	■ 客戶滿意度 2025 年辦理客戶滿意度調查 1 次，回收率為 100%，整體滿意度平均為 90.9%，高於基本評核門檻及 2026 年短期目標。 ■ 客訴與售後服務 重大故障初步回應平均為工作日 4 小時內，年度處理完成率為 90%，已達基本評核門檻；惟與 2026 年「4 小時內回應、處理完成率 95% 以上」之目標仍有改善空間。 ■ 客戶回饋與改善追蹤 2025 年共彙整客戶回饋追蹤紀錄 5 次，並採每日追蹤方式管理；業務、研發及工程單位每週召開 1 次討論會議，持續檢視客戶需求、技術問題與改善進度。 ■ 客戶互動與關係維護 各區業務人員每週固定拜訪客戶約 1 至 2 家，全年累計約 100 家；主要既有客戶主動聯繫或技術互動覆蓋率為 85%，已達 80% 之基本評核門檻，惟尚未達 2026 年 90% 之短期目標。 ■ 客戶開發與資料管理 2025 年新增並完成建檔之客戶共 10 家，已達基本評核門檻及 2026 年短期目標。 ■ 客戶資訊與隱私保護 2025 年未發生重大個人資料外洩事件或重大隱私違規情事；公司持續透過資料權限、調閱授權、紀錄留存及保密措施管理客戶與其他機密資訊。
溝通管道/申訴管理/方式	客戶可透過業務窗口、客服窗口、公司網站、電話、E-mail (sales@cbtech.com.tw)、客戶拜訪、技術會議、展覽及滿意度調查提出需求或申訴。客訴由業務/客服受理後建立紀錄，依問題性質轉交研發、製造、品管或管理階層追蹤改善並回覆客戶。

川寶科技重視客戶於設備導入、產線運作、製程穩定及售後維護上的實際需求。公司長期以產品品質、交期管理、技術支援、售後服務及即時回應作為客戶關係管理核心，透過業務、研發、工程、品保及客服單位之跨部門協作，協助客戶解決設備使用與製程應用過程中所面臨之問題。

面對全球電子製造、PCB、IC 載板及半導體相關產業對品質、效率、服務即時性、資訊安全與永續供應鏈要求提升，本公司持續優化客戶溝通、問題回報、異常追蹤及滿意度調查機制，期望透過穩定且透明的服務流程，強化客戶信任並維持長期合作關係。

現階段，本公司客戶關係管理仍以實務服務與案件追蹤為主要基礎，並逐步強化服務紀錄、客訴處理、滿意度調查與跨部門改善機制。未來將依客戶需求、產品服務型態及內部資源條件，持續提升客戶服務數據管理與回饋分析能力。

3-2.1 客戶滿意度與服務機制

川寶科技以持續提升客戶體驗與服務品質為目標，建立涵蓋售前技術諮詢、售中交期協調、設備導入支援及售後維護服務之客戶服務流程。客戶可透過業務、客服、工程及技術窗口反映產品使用、交期、品質、維修或服務需求，相關單位依案件性質進行回應、追蹤與改善。

本公司自 2019 年起導入客戶滿意度調查制度，以問卷方式蒐集客戶對產品品質、交期準時性、技術支援、服務回應及整體合作體驗之意見。調查結果作為內部檢討與服務改善之參考，並由相關權責單位依客戶回饋內容研議改善措施。

定期客戶滿意度調查

公司每年定期辦理客戶滿意度調查，針對產品品質、交期準時性、技術支援與服務回應等指標進行評分。調查結果將作為內部改善行動之依據，並納入年度 KPI 審核。透過數據分析，公司能掌握趨勢變化與潛在痛點，並透過跨部門協作，擬定具體改善行動。

為強化客戶回饋的處理效率與服務品質改善，公司透過滿意度管理流程與即時應對機制，涵蓋數據分析、服務優化與客戶回應三大重點方向：

- 數據分析機制：應用大數據技術分析客戶回饋，辨識服務瓶頸與長期趨勢，做為後續優化方向與個性化服務推進的依據。
- 服務改善流程：依據滿意度調查結果，擬定年度服務品質提升計畫，跨部門推動改善行動，持續優化客戶整體體驗。
- 回應時效標準：建立「工作日 4 小時內初步回覆」原則，針對客戶反應事項提供快速應對與有效協助，提升客戶信任與滿意度。

年份	客戶滿意度% (達「滿意」以上)	客戶投訴處理完成率 (%)
2022 年	87.3%	100%
2023 年	97.4%	100%
2024 年	91.3%	100%
2025 年	90.9%	100%

2025 年度客戶滿意度雖較 2024 年度下降，仍維持在九成以上；本公司將持續追蹤客戶對產品品質、交期與服務支援之回饋，並將調查結果納入後續服務流程、產品改善及跨部門協作之參考。

客戶回饋與改善流程

為提升客戶問題處理效率，本公司依案件性質進行分類處理，並由權責單位追蹤回應進度。一般服務或技術問題由業務、客服或工程單位協助處理；若涉及產品品質、重大異常或重複性問題，則由品保、研發及相關單位共同分析原因並提出改善措施。

本公司客戶回饋處理流程如下：

客戶反映需求或異常

- 業務 / 客服窗口受理
- 判斷案件性質與權責單位
- 技術支援、品質分析或改善處理
- 回覆客戶並追蹤改善結果
- 必要時納入內部流程或產品改善

管理重點	具體作法
------	------

回饋蒐集	透過客戶拜訪、電話、電子郵件、即時通訊、客訴系統或滿意度調查蒐集客戶意見。
問題分類	依產品品質、交期、技術支援、維修服務、文件資訊或其他服務需求進行分類。
跨部門處理	由業務、工程、客服、品保及研發單位依案件性質共同處理。
改善追蹤	針對重大或重複性問題建立改善紀錄，必要時檢討產品設計、製程、服務流程或供應商管理。
客戶回覆	依案件急迫性與複雜度提供初步回應及後續處理進度，避免客戶問題懸而未決。

售後服務與技術支援

川寶科技設備多應用於客戶產線及製程環節，售後服務與技術支援對客戶設備稼動率、產線穩定及製程良率具有重要影響。本公司透過現場服務、遠端技術支援、定期保養、異常排除與維修紀錄管理，協助客戶降低設備停機風險，並將服務過程中累積之問題回饋作為產品改善及技術升級之參考。

■ 技術支援體系與區域化佈局

- 設有專責技術支援團隊，服務涵蓋國內及海外市場；
- 提供客製化支援模式，包括現場駐點維修、遠端操作指導、例行保養等；
- 技術紀錄已數位化，建置維修履歷資料庫，做為設備改進與服務品質評估基礎。

■ 產品資訊透明化管理

- 所有產品均附有完整的使用手冊與維護說明，並依據市場法規要求進行標示管理；
- 產品資訊標示合規率達 100%，確保資訊正確性與操作安全性；

■ 客戶反饋與信任監測機制

- 建立產品投訴與回饋系統，確保客戶能即時回報問題，並由專人負責追蹤處理狀況；
- 每年辦理品牌信任度與服務認知調查，檢視行銷策略與溝通成效；
- 客訴案件處理完成率與回覆時效納入服務部門績效指標，持續提升應對效率。

區域化服務與客戶支援

本公司服務對象涵蓋台灣、中國大陸、東北亞、東南亞及其他海外市場。為回應不同區域客戶之服務需求，公司透過業務窗口、技術支援人員及在地服務安排，提供客戶必要之售前、售中及售後支援。

3.2.2 產品服務品質與安全

本公司透過 ISO 9001 品質管理系統、進料檢驗、製程管控、最終檢驗、售後服務與客戶回饋機制，逐步建立產品與服務品質管理基礎。針對不同產品類型、銷售市場與客戶規格需求，公司亦依實際情況提供必要之產品資訊、操作說明、維護指引、技術文件與合規資料，協助客戶正確、安全且有效地使用設備。

在客戶資料與商業機密保護方面，本公司於合作過程中可能接觸客戶設備規格、製程需求、專案資訊、圖面、技術文件或商業資料。公司透過合約、保密承諾、資料權限控管及員工保密義務，降低資訊外洩風險，並維護客戶信任。

品質管理體系與製程管控

川寶科技導入 ISO 9001 品質管理系統，建立標準化品質管理流程，涵蓋原物料進料、生產組裝、製程檢查、最終檢驗、出貨確認及售後服務等階段。公司透過文件化程序、內部稽核、異常追蹤、品質會議及改善措施，持續檢視品質管理系統之有效性。

管理面向	具體作法
品質制度	依 ISO 9001 品質管理系統要求，建立品質政策、作業流程、檢驗標準及文件紀錄。
進料品質	針對關鍵零組件、原物料及外包加工件進行進料檢驗，降低初期品質異常風險。
製程管理	透過製程檢查、組裝確認及異常回報，降低批次性不良或重複性問題。
出貨檢驗	依產品規格、客戶要求及內部標準進行最終檢驗，確認產品功能、外觀及出貨條件。
異常改善	針對品質異常、客訴或售後問題，由品保、工程、研發、客服及相關單位共同分析原因並追蹤改善。

多層級品質檢驗流程

為確保產品品質之一致性與穩定性，本公司於不同階段導入品質檢驗機制，降低原物料、製程及出貨階段之品質風險。

品質檢驗環節	說明
IQC 進料檢驗	針對原物料、關鍵零組件、加工件及外購品之規格、尺寸、外觀或文件進行檢查，確認供應品質符合需求。
IPQC 製程檢驗	於組裝或製程過程中，依產品特性進行關鍵項目檢查，以降低異常擴散及重工風險。
FQC 最終檢驗	出貨前依產品規格、功能需求及客戶要求進行最終確認，確保產品符合交付條件。
售後回饋追蹤	將客戶使用、維修、異常及客訴回饋納入後續產品改善與服務優化參考。

產品安全與合規管理

我們重視產品於客戶端使用之安全性與合規性。公司於設計開發、樣品驗證、產品測試、出貨交付及售後服務階段，依產品用途、銷售市場、客戶規格及適用法規要求，檢視產品安全、材料使用、標示文件及操作說明等項目。由於公司產品型態多元，適用之法規或標準會依市場別、客戶要求及產品規格有所不同，因此本公司採取「依產品及市場需求對應」之管理方式，不以單一標準概括所有產品。

管理面向	具體作法
法規與標準檢視	依產品銷售市場、客戶規格及設備用途，確認是否涉及 CE、RoHS、REACH、BSMI、TS、UL、FCC 或其他相關標準與文件需求。
材料與環保要求	依客戶需求提供材質證明、限用物質聲明、材料安全資料或相關檢測文件。
操作安全	於設備交付時提供必要操作說明、維護資訊及技術支援，協助客戶降低操作風險。
出貨文件	依客戶及產品需求提供技術文件、使用手冊、維護說明、檢驗紀錄或其他必要資料。
異常處理	若發生產品安全、品質或合規相關疑慮，由權責單位進行調查、改善及客戶回覆。

國際產品安全標準對應與合規機制

公司所有出廠產品均依據市場別導入對應法規與技術標準

法規 / 標準	說明與適用情境
CE (歐盟安全標章)	符合歐盟低電壓、機械設備、EMC 等安全指令要求，產品可於歐洲市場流通
TS (國內型式檢定)	適用於部分特定機械設備之政府檢驗規範
RoHS (限用物質)	控制電子與機械產品中鉛、汞等六大有害物質含量
REACH (化學物質註冊)	控管高關注物質 (SVHC) 之使用，並符合歐盟製程與進口標準

針對出口不同市場，公司透過設計階段審查機制，由業務端與工程單位共同確認產品於開發初期即符合最終市場合規需求。

產品 / 市場對應之合規法規總覽

銷售市場區域	對應法規標準	公司產品是否適用	合規執行情形
--------	--------	----------	--------

歐盟 EU	CE、RoHS、REACH	是	已完成標章與文件建置
台灣 TW	TS 型式檢定、BSMI	是	特定產品送檢通過
日本 JP	PSE、JIS	否	無輸出產品
北美 NA	UL、FCC	是（特定客製產品）	客戶要求時配合送檢

產品安全管理機制

將產品安全視為客戶信賴的核心要素，自設計階段起即導入預防性風險控管，並搭配標準化驗證與異常應變機制，確保所有產品在上市前皆符合相關法規與安全標準，並能於異常情況下快速應對、妥善處理。

產品上市前檢核流程

新產品或客製化設備於量產或出貨前，依產品特性及客戶需求進行檢核。實際執行項目將視產品用途、銷售市場及客戶規格而定。實際執行項目將視產品用途與輸出市場規範調整。

流程節點	主要負責單位	主要檢核項目	文件或紀錄
設計開案	業務 / 研發	客戶需求、產品規格、適用市場及初步法規要求	客戶規格書、產品設計需求、法規需求確認紀錄
樣品或試作	研發 / 工程 / 品保	功能測試、材料檢核、結構與操作安全確認	測試紀錄、材料文件、樣品驗證紀錄
出貨前確認	品保 / 工程	外觀、功能、規格、文件與必要標示確認	出貨檢驗紀錄、產品履歷或放行紀錄
客戶導入	業務 / 客服 / 工程	安裝、調校、操作說明、維護建議及客戶回饋	安裝紀錄、服務紀錄、客戶回饋紀錄
售後追蹤	客服 / 工程 / 品保 / 研發	異常排除、客訴處理、維修保養及改善追蹤	維修紀錄、客訴處理紀錄、改善紀錄

產品資訊透明與客戶資料保護

本公司於設備交付、售後服務與技術支援過程中，依產品特性提供必要之產品使用資訊與維護指引，協助客戶正確操作設備並降低使用風險。對於客戶提供之技術文件、圖面、設備規格、製程資訊及商業資料，公司亦依保密義務與內部權限管理原則辦理。

管理面向	具體作法
產品使用資訊	依設備或服務內容提供使用說明、操作建議、維護資訊及必要技術支援。
產品標示與文件	依產品規格、客戶要求及適用規範提供必要標示、技術文件或測試資料。
客戶機密保護	對客戶圖面、設備規格、製程資訊、合約資料及商業資訊進行保密管理。
資料權限控管	依職務需求限制客戶資料存取範圍，降低不必要資料擴散。
異常回報	如發生可能影響客戶權益之品質、交期、資訊或服務異常，依權責單位進行回報、處理及改善追蹤。

年度產品合規情況

2025 年度，本公司未發生重大產品召回、重大產品安全違規、重大產品標示違規或重大客戶資料外洩事件。相關結果係依品保、客服、業務及資訊權責單位彙整資料為基礎。

未來，本公司將持續依客戶需求、產品技術變化及市場法規要求，強化產品品質、安全合規及資訊透明管理。

3-3 產品技術創新

管理方針要素	要素內容說明
政策/承諾	政策： 本公司訂有《產品設計開發管理程序》，系統規範新產品之開發流程、技術可行性評估、市場驗證機制與專利申請規劃，並納入節能設計與材料選型原則。在設計階段依循 RoHS、REACH 等國際環保法規，兼顧環境友善與產品壽命管理，並逐步導入數位化知識管理工具以優化研發流程。 承諾： 持續投入研發資源，強化產品創新、製程優化與智慧應用，朝向高效能、低能耗與長壽命設備發展（例如優化 405nm 雷射二極體於特定功率區間之輸出穩定性，減少無效能耗）。積極推動智財權保護與技術專利布局，鞏固技術自主優勢。
正面效益描述	透過研發高效能之新型曝光設備（如 LDI 直接成像與 RTR 捲對捲設備），能有效提升客戶端之生產良率與精度，協助 PCB 及半導體供應鏈降低整體生產能耗，並帶動產業技術升級與永續發展。
負面衝擊描述	在新產品研發、原型機製作與功能測試階段，無可避免需消耗電力、電子零組件與實驗耗材，並可能伴隨產生部分實驗廢棄物與溫室氣體排放。
補救機制/措施	落實研發專案前期的技術可行性評估，精準規劃系統配置（如優化設備佈局與時序控制），以減少開發過程中的資源浪費與重工。嚴格遵守環境與無毒材料法規（RoHS/REACH），並將實驗廢棄物依循公司環安衛規範妥善回收處理。
目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	1. 每年至少完成 1 項新型曝光設備（如 Hybrid 混合型技術機型）研發專案。 2. 所有新產品上市前須完成使用者需求驗證與測試報告，並數位化歸檔保存。 3. 原型轉入量產比率達 50% 以上，以實際出貨為準。 4. 研發費用占營業收入比重維持不低於 6%。 5. 研發人員年度技術訓練：外部專業課程平均每人 8 小時以上；內部技術導讀 / 跨部門技術交流每季至少 1 場，研發人員參與率 90% 以上。
	目標達成情形
	1. 已完成新世代機型 Cobra-R12（軟板 FPC 用 RTR 曝光機）、Gemini-R12（細線路曝光機）之規格制定與研發作業。 2. 前期（2024-2025）遞延之新產品功能性與使用者回饋測試已全數結束並產出報告。 3. 測試完成之原型機已順利銜接量產評估與製造流程，原型轉入量產比率已達標（符合或大於 50% 之設定標準），並持續追蹤後續出貨商轉進度。 4. 2025 年度公司持續穩定挹注研發資源，全年度研發費用占營業收入比重符合設定目標（維持不低於 6%） 5. 未達成。2025 年度研發人員外部專業訓練實際為 1 人次、18 小時，低於年度規劃，主要受營運調整與專案排程壓縮影響；期間研發能力累積以專案實作及內部技術交流為主，惟相關時數尚未完整納入訓練紀錄制度。2026 年度將建立研發訓練時數登錄表，將內部技術導讀會納入正式訓練紀錄，並依機構、電控、軟體、光學四職能訂定個人年度訓練計畫。
	中期目標（2029 年底前達成）：
	1. 公司產品中具備綠色或永續應用技術之比例達 50% 以上（如節能光源模組、乾式製程等）。 2. 建立跨部門「提案制度」，累計提案達 120 案以上並追蹤改善。 3. 研發專案之商業化成功率達 70%，以實際量產或銷售為準。 4. 至少完成 2 項與外部研發機構或客戶之合作專案。
	長期目標（5 年以上）：
	1. 建立完善的研發數位知識庫與技術傳承系統。 2. 每年申請 3 件以上技術專利，累計取得 15 件以上國內外專利（含核准與審查中案件），建構高門檻的技術專利護城河。
責任	1. 系統研發處與軟體研發處：負責新產品核心技術開發與系統整合。 2. 製造處與客服處：提供現場實務回饋與量產導入評估。 3. 總經理室：每季檢視產品創新進度，並於策略會議中進行報告與決策。

資源	1. 人力：配置研發人員超過總員工 20%，涵蓋光學、電控、材料、軟體專業。 2. 財務：每年編列專屬預算用於新機型開發、測試設備與專利申請。 3. 資訊：導入開發環境、版本控制系統與通訊協定整合知識庫。 4. 外部：參與官方技術補助案，並與國內外學研機構（如半導體中心）合作。
管理方針有效性的評核機制	1. 每年召開 1 次研發制度執行檢討會議，檢視整體績效並歸檔。 2. 每月追蹤「新產品開發進度表」，確保填報率達 90% 以上。 3. 專案節點必須產出實驗報告、內部技術紀錄或使用測試報告，作為放行依據。
管理方針評核結果	整體管理方針運行良好。已成功完成新設備之研發階段里程碑；相關之研發檢討會議與進度追蹤作業均達標（填報率 >90%）；未完成之測試報告缺失亦已透過跨部門協作補齊，順利銜接原型量產評估
溝通管道/申訴管理/方式	跨部門技術交流 技術導讀會議 客戶回饋由業務與客服彙整 內部技術會議 聯繫電話：03-3249948 Email：vincent.lu@cbtech.com.tw; louis@cbtech.com.tw; sid_lin@cbtech.com.tw

面對電子製造、PCB、IC 載板、半導體及先進封裝相關應用之技術演進，公司持續聚焦曝光製程設備、數位直接成像、自動化檢測、光機電整合與製程服務等領域，透過研發投入、產品改善、專利布局、技術驗證及跨部門協作，強化產品穩定性、製程效率與服務價值。

近年來，川寶科技除持續精進既有 PCB 曝光設備與 LDI 直接成像產品外，亦逐步推進 Lead Frame AVI 外觀檢查、TGV 玻璃基板金屬化、半導體製程設備及相關自動化模組等新發展方向。相關布局仍需依市場需求、客戶驗證、技術成熟度及資源條件逐步推進，本公司將以審慎務實之態度，持續累積技術能量與營運轉型基礎。

3-3.1 研發投入與技術創新基礎

研發制度與投入概況

本公司依產品設計開發管理流程推動新產品與技術開發作業，研發程序涵蓋需求確認、可行性評估、設計開發、樣品驗證、品質檢核、客戶測試及量產或導入評估等階段。針對涉及材料安全、客戶規格、產品合規或出口市場要求之產品，則由研發、品保、業務及相關權責單位依實際需求進行確認。2025 年度，本公司研發支出為新台幣 7,136 萬元，較 2024 年度 6,905 萬元增加 3.35%；研發支出占營收比重則由 2024 年度 7.54% 提升至 2025 年度 10.00%。雖受整體產業景氣及市場需求變化影響，公司仍持續維持研發投入強度，並將研發資源聚焦於 PCB 高階設備、直接成像曝光技術、載板應用、半導體設備及關鍵零組件等技術布局，以支撐公司中長期產品升級與營運轉型。

歷年研發支出

年度	研發支出 (萬元)	年增率 (%)	占營收比重 (%)
2023 年	9,912	15.89%	7.04%
2024 年	6,905	-30.33%	7.54%
2025 年	7,136	3.35%	10%

近年公司持續依據產業趨勢、客戶需求及產品應用發展方向制定研發專案，並透過階段性評估機制追蹤專案進度與成果驗證。2025 年度研發支出占營收比重提升，顯示公司在營運環境變動下，仍將技

術研發視為維持競爭力與推動轉型的重要基礎。未來，公司將持續強化跨部門協作及研發成果商品化能力，提升研發資源投入效益，並促進開發成果轉化為實際應用、產品附加價值及客戶解決方案。

主要研發方向

依據產業趨勢與公司技術布局，川寶科技近年研發方向可歸納為下列四大主軸：

研發主軸	說明
高階曝光與直接成像設備	持續精進 PCB、HDI、IC 載板及高階電子製程所需之曝光設備與直接成像技術，提升解析度、對位精度與製程效率。
自動化檢測與視覺應用	推進 AVI 外觀檢查、Reticle AOI 及其他檢測設備應用，協助客戶提升缺陷辨識、品質檢測與製程穩定性。
TGV 與製程服務布局	逐步推進 TGV 玻璃基板金屬化相關技術與服務模式，探索由設備供應延伸至製程服務之可能性。公司於 TGV 玻璃基板新技術領域投入 TGV 金屬化代工，並於 2025 年建置小量產線。
半導體設備與自動化模組	透過集團及子公司資源，關注半導體製程設備、12 吋 PECVD 設備、關鍵零組件、自動化傳送模組及封測相關服務等發展方向。子公司投入 12 吋 PECVD 設備與關鍵零組件自主設計與研發。

年度研發產品成果

2025 年研發成果包括 Cobra-R12 軟板 RTR 曝光機與 Gemini-R12 細線路曝光機，2024 年有 LED + Laser 混波 LDI 機與 Lead Frame AVI 外觀檢查機，2023 年則有 TiTAN 8600W Mini LED 白油專用直接成像曝光機與 Gemini 8600 SR_F 軟板防焊直接成像曝光機等。這些產品皆強化高精度直接成像與光源整合之能力，有助提升良率與製程效率。

年度	主要研發成果	技術或應用意義
2023 年	Gemini 8600 SR_F 軟板防焊直接成像曝光機	強化軟板防焊與直接成像應用能力。
2023 年	TiTAN 8600W Mini LED 白油專用直接成像曝光機	支援 Mini LED 及高階曝光製程應用。
2023 年	直接成像雷射光源 + UV LED 混合光源	強化光源整合與製程應用彈性。
2023 年	CBT-50RT30 軟板平行光曝光機	支援軟板製程曝光需求。
2024 年	LED + Laser 混波 LDI 機	強化直接成像設備之光源整合與製程應用彈性。
2024 年	Lead Frame AVI 外觀檢查機	擴展自動化外觀檢查設備應用，支援高階零組件與封裝相關檢測需求。
2025 年	Cobra-R12 軟板 (FPC) 用 RTR 曝光機	使用 Laser 光源技術，專為軟板設計之捲對捲 (Roll-to-Roll) 連續式生產設備，大幅提升高精度直接成像之產能效率與製程良率。
2025 年	Gemini-R12 細線路曝光機	導入 LED 與 Laser 混波光源技術，強化高解析度直接成像能力，滿足高階 PCB 細線路製程對於高精度與穩定性之嚴格需求。

專利與智慧財產管理

截至 2025 年底，川寶科技已累計申請國內外專利，涵蓋光學對位、雙載台曝光、雷射成像整合等核心技術。以下為具代表性的專利項目摘要，顯示公司於高精度直接成像設備之創新布局成果。公司並由研發與法務單位協同執行智慧財產策略，定期盤點專利組合，確保技術優勢與市場競爭力。

公開公告日	專利名稱	專利公告號
2012/12/11	用於光學微影技術之光學對準系統及所用的光學對準基板之方法 OPTICAL ALIGNMENT SYSTEM FOR PHOTOLITHOGRAPHY AND METHOD OF OPTICAL ALIGNING SUBSTRATE THEREWITH	I379175
2017/11/21	標靶影像對位裝置及具有該裝置之曝光機	I606314
2018/12/21	雙載台曝光機	M571985

	Double stage exposure machine	
2020/05/21	雙載台曝光機	I694315
2021/05/11	曝光機台 EXPOSURE APPARATUS	M611895
2021/10/01	印刷電路板曝光機 EXPOSURE APPARATUS FOR PRINTED CIRCUIT BOARDS	D214418
2021/12/11	印刷電路板曝光機 EXPOSURE APPARATUS FOR PRINTED CIRCUIT BOARDS	D215888
2022/08/01	離線校驗模組 OFFLINE CHECKING MODULE	M630088
2023/03/01	決定基板之轉向的方法與曝光機台 METHOD FOR DETERMINING A ROTATION OF A SUBSTRATE AND EXPOSURE APPARATUS	I794734

本公司將持續依核心技術發展與市場競爭需求，檢視專利組合及技術保護方式，並透過智慧財產管理，支援產品升級、客戶合作與新事業布局。

產學研合作與外部技術交流

川寶科技積極鏈結產學研資源，透過合作研究、技術轉移與試驗平台建立，加速創新技術之研發與商品化。公司曾與國內知名學術機構（如工研院、中央大學、成功大學、半導體中心等）建立長期合作夥伴關係，針對半導體、AI 影像辨識、精密對位系統與次微米製程等領域展開聯合研發計畫，提升公司關鍵技術自主率與研發深度。除技術合作外，亦參與政府推動之產業創新方案（如經濟部 A+ 計畫、智慧機械推動計畫、產業升級創新平台），爭取研發補助與人才支持，強化公司研發能量與產業鏈聯動效益。

公司並透過下列方式深化合作成果：

- 與學術單位共同設立實驗驗證場域，建立技術模組之試作機台與樣品線；
- 支援研究生專題與碩博士實作，導入技術專案人力資源，形成人才培育與技術傳承鏈；
- 定期召開產業趨勢研討會與技術導讀會，促進內部技術交流與外部觀念接軌；
- 協助參與單位進行技術成果的商品化驗證與可行性評估，提升實際應用落地率。

研發人員培訓與技術能力提升

產品技術創新需要仰賴研發人才與跨部門技術能力。川寶科技透過內部訓練、外部課程、產業研討、軟體工具訓練及專案實作，逐步強化研發人員之機構設計、電控設計、軟體應用、自動化、AI 應用及製程知識。

年度	進修主題	舉辦單位	人數	平均時數	適用技術領域
2024 年	SOLIDWORKS Electrical Schematic Professional 訓練課程	電控組	3	6	電控線路圖繪製
2024 年	SOLIDWORKS Electrical 3D 訓練課程	電控組	3	6	電控配置 3D 化
2025 年	機械產業智慧化 AI 3 日班	TEEIA 台灣電子設備協會	1	18	AI 應用及智慧化技術

製程自動化與光機整合平台

為因應先進製程升級與客製化需求快速變動的挑戰，川寶科技持續深化自有核心技術平台建構，聚焦於機構整合、自動化控制與光學模組之最佳化設計，逐步建構智慧製造體系與模組化設計能力。

公司以「曝光機」、「對位系統機」、「智慧檢測設備」為核心發展主軸，投入多軸機構整合、自動換線、視覺辨識與參數調控自動化模組設計，並透過研發中心跨部門整合，建立通用模組與應用平台，提升客製開案速度與開發彈性。

此外，竹科研發中心專責先進製程設備自動化與機構設計，已具備智慧化真空傳送模組（VTM）、晶圓傳送平台（EFEM）等自主設計能力，並於半導體設備領域布局先進載具與自動搬運系統，加強高階應用市場競爭力

3-3.2 永續導向產品與數位服務創新

在永續製造、能源效率、設備使用壽命、維修便利性及客戶低碳需求逐步受到重視的背景下，川寶科技開始將節能、模組化、可維修性、材料合規、數位化服務及操作安全等元素納入產品開發思考。現階段公司尚未全面導入產品生命週期評估（LCA）或產品碳足跡制度，惟已透過產品設計、設備維護、材料規格確認及客戶應用回饋，逐步累積永續導向產品設計之管理基礎。

永續產品設計原則與應用方向

本公司雖尚未全面導入生命週期評估（LCA）或碳足跡管理制度，但針對主要設備如曝光機、對位系統機與自動化檢測模組，已陸續強化以下幾項永續設計導向。

設計原則	具體作法或評估方向	永續效益	現況說明
節能與效率優化	評估高效率光源模組、曝光效率提升、散熱設計改善、設備待機耗能降低等方向。	降低設備使用能源需求，協助客戶提升製程效率。	目前以工程改善與機型間比較為主，尚未建立完整產品能耗量化揭露。
模組化與可維修性	關鍵模組如光源、平台、電控及部分機構設計朝模組化方向發展，提升維修與更換便利性。	延長設備使用壽命，降低停機時間與備品浪費。	已於部分產品與維修服務中累積經驗，後續將持續優化模組化設計。
材料安全與法規符合	依客戶需求及出口市場規範，提供 RoHS、REACH 或相關材質與環保文件。	降低材料對環境與人體健康之潛在風險。	依產品與客戶需求執行。
設備使用壽命管理	透過保養建議、維修紀錄、零組件更換及售後服務，協助客戶維持設備穩定運作。	降低故障率、延長設備效能期間。	尚未建立完整全生命週期管理制度，後續可依服務資料逐步完善。
智慧化與檢測優化	導入影像檢測、自動化辨識或設備控制功能，提升檢測效率與品質穩定性。	提升良率，降低重工與材料浪費。	已於 AVI、AOI 及部分高階檢測應用中發展，後續依市場需求擴展。
遠端支援與數位服務	透過遠端技術諮詢、維修紀錄、服務追蹤及設備資料累積，提升售後服務效率。	減少現場維修等待時間，降低客戶設備停機風險。	目前以實務服務與紀錄累積為主，未來可評估更完整之遠端維運功能。
使用者安全與操作設計	提供操作指引、防呆設計、異常提示及維護說明，降低誤操作風險。	提升使用安全與客戶操作體驗。	依產品特性與客戶需求導入。

數位服務與智慧製造應用

川寶科技持續關注智慧製造與數位服務發展趨勢，並逐步評估 AI 影像辨識、自動化檢測、設備資料紀錄、遠端維運及預防性維護等技術之應用可行性。現階段相關應用以特定設備、特定客戶或專案需求為主，尚未全面標準化導入所有產品線。

產品技術創新是川寶科技維持客戶信任、支撐營運轉型與提升長期競爭力的重要基礎。未來，本公司將持續以技術深耕、品質穩定、客戶需求及永續設計為核心，逐步提升產品效率、可維修性、資訊透明及數位服務能力，為客戶與供應鏈夥伴共同創造長期價值。

第四章 構築安心職場

4-1 人才佈局

川寶科技將人才佈局視為營運穩定、技術傳承與組織韌性的重要基礎。面對產業技術升級、客戶需求變化及公司轉型布局，公司持續透過正式聘僱、職能分工、教育訓練、跨部門協作及員工照護制度，強化組織運作能力與人才穩定性。

2025 年度，公司人力規模較前一年度收斂，反映營運調整、組織精實及人力配置重新檢視之情形。未來，公司將持續以「穩定核心人才、強化技術傳承、培育中階主管、提升人資資料管理」為人才布局方向，逐步建構更具彈性與韌性的人才團隊。

4-1.1 人才結構概況

截至 2025 年 12 月 31 日，川寶科技全體員工總數為 82 人，皆為台灣正職員工及全職員工，未採行約聘、臨時性、兼職、非保證工時或其他非典型僱用形式。2025 年度男性員工 61 人，占 74%；女性員工 21 人，占 26%。整體性別比例維持穩定，顯示公司在人力招募與用人管理上，秉持性別平等與公平對待的原則。本節所揭露之性別、學歷、年齡、職務類型及年資等人力資料，均以台灣地區員工為統計範圍。

員工雇用類型

年份	2024 年				2025 年				揭露說明
項目	男性		女性		男性		女性		
	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	人數 (人)	比例 (%)	
正職員工	53	68.8	24	31.1	61	74	21	26	全數為正式聘僱
臨時性工作	0	0	0	0	0	0	0	0	無
全職員工	53	68.8	24	31.1	61	74	21	26	全數為全職
兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	無
非保證工時員工	0	0	0	0	0	0	0	0	無
其他非典型僱用	0	0	0	0	0	0	0	0	無

註：本表統計範圍為川寶科技股份有限公司台灣地區員工，統計基準日為 2025 年 12 月 31 日。未納入子公司、海外據點或其他關係企業員工；如後續揭露邊界調整，將於相關表格註明。

2025 年度，公司員工以男性為主，主要與設備研發、工程製造及技術支援等職務特性有關。公司於人才招募與任用過程中，持續秉持適才適所與平等對待原則，不因性別、年齡或其他非職務相關因素而有差別待遇。

員工學歷分布

川寶科技員工以大學及碩士學歷為主，大學以上員工共 62 人，占全體員工 76%，顯示公司人才結構具一定專業知識基礎，可支撐技術研發、設備工程、客戶服務及管理支援需求。其中，女性員工大學以上學歷者共 16 人，占女性員工 76%，反映女性人才在公司專業職能中亦具有重要角色。相較於多數中小製造業以高中與專科為主的人才結構，我們整體大專以上學歷員工比例超過七成，顯示公司持

續提升人才品質、建構具專業導向之營運團隊，有助於支撐未來技術導入與客製開發需求的深度發展。

學歷	女性員工	男性員工	總計(人)	比例(%)
博士	0	0	0	0
碩士	6	8	14	17
大學	10	38	48	59
專科	1	10	11	13
高中及以下	4	5	9	11
全公司	21	61	82	100

註：2025/12/31 人力統計數據

年齡與服務年資概況

2025 年度，川寶科技員工平均年齡為 45.46 歲，較 2024 年度 44.7 歲略為上升；平均服務年資為 7.95 年，較 2024 年度 9.09 年減少。此一結果顯示公司具備一定比例之資深員工與長期技術經驗累積，有助於維持產品知識、客戶經驗及營運流程之穩定性。

惟面對產業轉型、新技術導入及組織調整需求，公司亦需持續關注世代交替、知識傳承及年輕人才引進，避免因核心人力高齡化或關鍵職能集中而影響未來營運韌性。

年份	<=29 歲		30~50 歲		51 歲以上		總計	
性別	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
男性	2	3	30	40	21	18	53	61
女性	2	3	13	10	9	8	24	21
總計	2	6	37	50	37	26	77	82
比例	2.6	7.3	48.7	61	48.7	31.7	100	100

註：2025/12/31 人力統計數據

項目	2025 年	2024 年
平均年齡 (歲)	45.46	44.7
平均服務年資 (年)	7.95	9.09

註：2025/12/31 人力統計數據

職務類型

人力配置以工程與製造、業務與客服支援、行政與管理、技術研發等職能為主。整體配置反映公司以設備研發、工程製造、客戶服務及營運支援為核心之營運型態。

職務類型	男性	女性	合計	占全員比例	說明
技術研發	17	3	20	24.4	含光學設計、機構設計、電控、軟體及產品開發相關人員。
工程與製造	23	4	27	32.9	負責產品組裝、設備測試、製造支援、設備維護及交付品質。
業務與客服支援	15	3	18	22.0	含業務、售後服務、技術支援及客戶溝通窗口。
行政與管理	6	11	17	20.7	含人資、財會、採購、總務及經營管理等支援職能。
合計	61	21	82	100%	—

從職務分布觀察，男性員工主要集中於技術研發、工程製造及業務客服等職務；女性員工則於行政管理及部分研發、業務支援職能中扮演重要角色。未來公司將持續依職務需求與人才條件進行適才配置，並推動跨部門協作與專業培育，以支持營運及轉型需求。

管理職與主管結構

川寶科技致力於穩健的管理團隊建構，現行主管多由具備長期資歷與內部歷練的員工晉升，展現公司對內部人才培育與經驗傳承的重視。從整體管理職結構來看，管理階層以中階主管為主體，顯示公司在組織管理上重視實務執行力與橫向溝通效能。在性別多元方面，女性主管已涵蓋中高階職位，逐步展現女性人才在決策參與與領導職能的發展潛力。

類別	≤29 歲		30-50 歲		51 歲以上		小計	比例
	男	女	男	女	男	女		
高階管理層（處級以上主管）	0	0	2	0	3	1	6	18.2
中階管理層（理級主管）	0	0	13	3	7	0	23	69.7
基層主管（課級主管）	0	0	3	1	0	0	4	12.1
小計	0	0	18	4	10	1	33	100
佔總管理職比例	0	0	56.3	9.4	31.3	3.1	-	100

註：2025/12/31 人力統計數據

4-2 人才培育與職涯支持

管理方針要素	要素內容說明
政策/承諾	依據《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等勞動法規，建立涵蓋招募任用、薪酬福利、教育訓練、績效評估、晉升與職涯發展之人力資源管理制度。公司承諾以公平、透明、非歧視及尊重人權為原則，持續優化招募效率、人才培育與留任機制，營造安全、友善且具成長性的工作環境，強化組織韌性與員工歸屬感。
正面效益描述	穩定且具能力的人才隊伍可支撐研發、製造、客服與海外布局，提升產品開發效率與交付品質。透過教育訓練、職涯發展與福利制度，可提升員工專業能力與認同感，降低人員流動造成的知識斷層，並促進跨部門協作與客戶服務品質。
負面衝擊描述	若招募週期過長、關鍵人才流失或訓練不足，可能造成專案延期、品質波動、服務回應延遲及同仁工作負荷增加。若薪酬福利、晉升或溝通機制未能符合員工期待，也可能影響士氣、留任意願與雇主品牌。
補救機制/措施	1. 針對關鍵職缺建立招募進度追蹤與優先序管理，必要時擴大招募管道與外部合作。 2. 新進人員導入 onboarding、試用期關懷，降低適應落差。 3. 定期執行離職原因分析、部門人力盤點與薪酬福利檢討，作為改善依據。 4. 透過員工意見箱、勞資會議、績效面談與申訴機制回應員工需求，並追蹤改善結果。
目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	1. 招募平均時程：母公司控制於 45 天內，子公司控制於 60 天內。 2. 一年內離職率控制於 20%以下。 3. 新進人員三個月內完成 onboarding 與基礎訓練，完成率達 100%。 4. 員工滿意度調查覆蓋率達 90%以上，整體滿意度達 80%以上。 5. 員工每年接受訓練：母公司每人平均 20 小時以上；子公司每人平均 2 次訓練，參與率達 100%。
	中期目標（2029 年底前達成）：
	1. 建立關鍵職務人才梯隊與接班風險盤點機制，完成率達 90%以上。 2. 每年完成部門人才發展地圖與能力落差分析，並導入對應訓練計畫。 3. 員工敬業度或滿意度維持 80 分以上，並針對低分項目提出改善方案。
	長期目標（5 年以上）：
	建立具競爭力且多元包容的人才生態，維持穩定人力結構，支撐公司轉型為高階設備與半導體解決方案供應者；透過人才培育與留任制度，使關鍵技術與服務能力能長期傳承。
責任	管理部 / 人力資源窗口為主責單位，負責招募任用、薪酬福利、訓練發展、離職分析與員工溝通。各部門主管為第一線人才管理責任人，需定期檢視人力需求、績效回饋與職能發展。總經理室定期追蹤關鍵職缺補足率、人才穩定度及重大人力風險。
資源	1. 人力資源：配置管理部與各部門主管共同執行招募、訓練與留任管理。 2. 財務資源：編列教育訓練、員工福利、健康檢查、團體保險與部門活動等預算。 3. 系統/工具：使用人事資料、績效紀錄、訓練紀錄及離職原因統計作為管理依據。 4. 外部資源：依需求使用外部訓練機構、招募平台與專業顧問。
管理方針有效性的評核機制	■ 招募與新人導入 每年彙整新進員工人數、性別、年齡及職務分布；新進人員職前或職業安全導入訓練完成率原則達 90%以上。 ■ 人力穩定與離職管理 每季或每年至少彙整 1 次離職人數、年度離職率、一年內離職人數及離職原因。年度離職率以 30%作為管理警戒值；高於警戒值或較前一年度上升時，應進行原因分析並提出改善措施。 ■ 教育訓練 每年彙整年度訓練計畫與實際執行之課程數、受訓人次及總訓練時數；年度訓練課程執行率原則達 50%以上，並保留訓練及成效紀錄。

	■ 人才結構與職涯支持 每年至少完成 1 次員工年齡、服務年資、職務分布及關鍵人力結構盤點；若平均服務年資下降或新進人員占比提高，應檢討知識傳承、新人融入及人才留任措施。 ■ 員工溝通與回饋 CBT 及 BHT 每年至少各辦理 4 場勞資、福委會或員工溝通會議；員工意見箱、電子郵件、主管反映及諮詢管道應持續運作，重大意見應建立處理及追蹤紀錄。
管理方針評核結果	■ 招募與新人導入 2025 年度川寶科技台灣地區新進員工共 47 人，其中男性 26 人、女性 21 人；29 歲以下 14 人、30 至 50 歲 28 人、51 歲以上 5 人。新進人員職業安全導入訓練共 47 人次，完成率 100%，達基本評核標準。 ■ 人力穩定與離職管理 2025 年度離職人數共 42 人，其中一年內離職人數 20 人，年度離職率為 51%，高於 30% 管理警戒值，且較 2024 年度 41% 上升。離職原因以外部職涯機會為主，占 98%；資遣占 2%，退休占 2%。本項未達基本管理標準，後續應持續透過離職訪談、主管回饋、人力盤點及薪酬福利檢討推動改善。 ■ 教育訓練 2025 年度訓練計畫為 71 場，實際執行 40 場，課程執行率約 56.3%，達 50% 以上之基本評核標準；實際受訓人次為 199 人次，總訓練時數為 447.5 人時。後續仍應提高課程執行率及員工平均訓練時數，以逐步達成 2026 年度目標。 ■ 人才結構與職涯支持 2025 年底員工共 82 人，其中服務年資 11 年以上者 31 人，占 38%；服務年資 1 年以下者 16 人，占 20%。平均服務年資為 7.95 年，較 2024 年度 9.09 年下降。公司仍具一定比例資深核心人力，但應持續強化經驗傳承、新人融入及關鍵人才留任。 ■ 員工溝通與回饋 2025 年度勞資與福委會會議共辦理 8 場，其中 CBT 及 BHT 各 4 場；各據點另辦理員工大會與表揚會各 1 場，並持續設置心理諮詢管道及員工意見箱，員工溝通機制持續運作。
溝通管道/申訴管理/方式	員工可透過管理部窗口、部門主管、勞資會議、績效面談、員工意見箱及電子郵件提出建議或申訴。涉及性騷擾、人權、勞動條件或重大權益之案件，由管理部依內部程序受理、保密處理、追蹤結案，並視案件性質提報管理階層。

公司持續透過人才招聘、教育訓練、職能培養、績效溝通、薪酬激勵及友善職場制度，協助員工於不同職涯階段累積專業能力。本公司依循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》及相關勞動法規，建立公平聘僱、平等對待與合法勞動條件管理原則。就業服務法明定雇主不得以性別、年齡、婚姻、身心障礙等非職務相關因素對求職人或員工予以歧視；本公司亦以專業能力、職務需求及適任性作為招募、任用、訓練、晉升及薪酬決定之依據。

2025 年度，川寶科技在組織調整與營運轉型過程中，持續將人才穩定、職能傳承與員工支持列為管理重點。

4-2.1 職涯發展與晉升路徑

人才招聘

川寶科技高度重視專業人才之招募與培育。由於公司所處產業涉及曝光設備、光學光路系統、影像辨識、電控軟體、精密機構設計、自動化設備及售後技術服務等專業領域，人才取得與職能養成均需較

長時間累積。因此，公司在招募策略上除關注外部人才延攬，也持續透過內部訓練、職務歷練、跨部門合作及技術經驗傳承，強化組織內部人才能力。

推動方向	說明
專業人才招聘	依研發、工程、製造、業務客服及管理職能需求，招募具光機電、軟體、自動化、製造及服務經驗之人才。
產學合作評估	視公司實際需求與資源條件，評估與大專院校或學研單位合作，作為年輕人才接觸與培育管道。
內部職能培養	透過教育訓練、專案參與、主管指導與工作交接，強化員工專業能力與職務熟悉度。
技術傳承	針對資深員工經驗與關鍵作業流程，逐步透過文件化、內訓及導師制度累積組織知識。
關鍵人才留任	透過薪酬福利、績效溝通、職涯討論及工作支持，降低關鍵人員流動對營運造成之影響。

公平與多元化雇用政策

川寶科技秉持公平、公正與無差別對待之原則辦理招募與任用。公司於聘僱過程中以職務需求、專業能力、經驗條件及適任性作為主要判斷依據，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政治立場、婚姻、年齡、身心障礙或其他非職務相關因素而有差別待遇。

本公司依職務需求與員工適任性進行人力配置，並尊重不同背景員工之工作權益。2025 年度，本公司持續聘用身心障礙員工，並以台灣地區在地居民為主要員工來源之一。2025 年度，本公司台灣地區員工中，身心障礙員工 1 人，占總員工 1.2%；在地居民 81 人，占總員工 98.8%，顯示公司對在地就業及社區連結具一定貢獻。

雇用類別	員工人數 (人)	占總員工比率 (%)	說明
身心障礙員工	1	1.2%	依《身心障礙者權益保障法》比例聘用，保障其就業權益。
原住民員工	0	0%	採無歧視聘用原則，尊重多元文化，平等開放各族群就業機會。
新住民員工	0	0%	以專業職能與適任性為原則，提供平等工作條件與文化尊重職場環境
在地居民	81	98.8%	指設廠台灣並具戶籍或實際居住者，促進地方就業與社區共融。

註：本表統計範圍為川寶科技台灣地區員工，統計基準日為 2025 年 12 月 31 日。

員工世代與性別分佈

新進人員主要集中於 30 至 50 歲及 51 歲以上族群，顯示公司在人才招聘上以具一定工作經驗與專業技能之人才為主。考量公司專業設備產業屬性，具實務經驗之人才對於縮短上手時間、支援技術服務及維持客戶交付品質具有實質幫助。

性別	<=29 歲	30~50 歲	51 歲以上	新進員工數	新進員工 佔性別總員工比例(%)
男性	7	15	4	26	50.9
女性	7	13	1	21	67.7
總計	14	28	5	47	-

青年人才發展

重視青年人才的培育的長期價值，持續關注自動化設計、智慧製造與資訊管理等領域之技術發展趨勢。2025 年度，公司尚未全面推動制度化實習生計畫，惟已將產學合作、實習安排及年輕人才培育列為未來可評估方向，並與部分大專院校保持交流，未來將視實務需求與人力布局，逐步推動產學實習計畫，促進新世代人才與企業接軌。

職能發展與培訓機制

公司依職務需求及部門專業特性，安排新進訓練、職能訓練、專業技術訓練、法規宣導、職業安全衛生訓練及外部專業課程，協助員工持續提升工作能力。

教育訓練管理機制

本公司依教育訓練管制程序辦理訓練規劃及紀錄管理，訓練內容依新進員工、一般員工、專業職能及管理職能等不同需求進行安排。現階段訓練以職務技能、安全衛生、專業工具、管理能力及外部技術交流為主。

訓練類型	訓練目的	主要內容
新進員工訓練	協助新進員工理解公司制度、工作規範與基本安全要求。	公司制度、工作規則、誠信與保密、職安衛基本規範、部門作業流程。
職能訓練	提升員工執行職務所需之專業技能。	研發、工程、製造、品保、客服、財會、人資、採購等職務相關訓練。
專業技術訓練	強化特定技術工具與產業應用能力。	SOLIDWORKS、AI 應用、光機電、自動化、設備維護、品質管理等。
管理職能訓練	強化主管管理、溝通與跨部門協作能力。	團隊管理、績效溝通、問題解決、專案管理、法規與風險意識。
職業安全衛生訓練	降低職場安全風險，建立員工安全意識。	消防、緊急應變、作業安全、職安法規、災害預防。
外部課程與研討	掌握產業趨勢與技術變化。	產業協會課程、研討會、外部講座、專業認證或技術工作坊。

年度教育訓練成效

依公司提供資料，2025 年度 CBT 共辦理教育訓練課程 40 場，總計訓練時數 447.5。此一數據顯示，公司持續透過內部及外部訓練，提升員工職能、作業安全與組織學習基礎。

2025 年訓練成效	年度訓練計畫課程	實際執行成果
訓練堂數	71	40
總訓練人次	322	199
總訓練時數（每堂人數*每堂上課時數）	648	447.5

4-2.2 人才留任制度

為確保組織知識持續性與核心能力穩定發展，川寶科技透過制度化的人才留任管理策略，從離職數據監測、內部晉升機制、福利支持制度與世代融合推動等多面向著手，致力提升員工對組織的認同與歸屬感，降低人力流動風險，強化營運韌性。

人力穩定性與流動指標

2025 年度，公司員工年資結構顯示，服務年資 11 年以上者共 31 人，占全體員工 38%；服務年資 1 年以下者 16 人，占 20%。此一結構顯示公司同時存在資深核心人力與新進人員，需要兼顧經驗傳承、新人融入及留任管理。透過追蹤與分析員工流動數據，依據年資區間、職級類別與部門進行分類統計，作為人力風險預警與人資規劃依據。

年資區間	2024 年		2025 年	
	員工人數	占比	員工人數	占比
1 年以下	22	29%	16	20%

1-3 年	15	20%	27	32%
3-10 年	9	12%	8	10%
10 年以上	30	39%	31	38%
總計	76	100%	82	100%

從年資結構觀察，公司具備一定比例之長期服務員工，有助於維持技術經驗、客戶服務及內部流程穩定；同時，新進員工占比亦較高，反映公司仍需強化新人訓練、職務銜接與留任支持。未來，公司將持續透過主管關懷、教育訓練、職務交接及制度化文件，降低人員流動對營運造成之影響。

新進員工雇用情形

性別	年度	新進員工數	29 歲以下 (人)	30-50 歲 (人)	51 歲以上 (人)	新進率 (%)
男性	2024	16	2	13	1	47%
女性		18	2	14	2	53%
合計		34	4	27	3	100%
男性	2025	26	7	15	4	55%
女性		21	7	13	1	45%
合計		47	14	28	5	100%

註：統計範圍為川寶科技台灣地區正式員工。占比係以年度新進員工總數為分母計算。

註：新進率 = 年度新進人數 ÷ 2025 年底員工總數。

近 3 年離職率統計

	年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
離職人數	男性	11	13	13	18
	女性	3	11	18	24
	小計	14	24	31	42
一年內離職人數		2	8	14	20
年度離職率(%)		19%	30%	41%	51%

註：離職率計算公式 = 年度離職人數 / 年底在職人數

年度員工離職原因分類統計

年度	2025 年	說明 / 因應對策
離職原因類型	佔比 (%)	
退休	2%	自請退休，由內部同仁晉升
資遣	2%	依相關法規辦理，並檢視人力配置調整
外部職涯機會	96%	強化留任支持、職涯發展與彈性福利規劃

近三年離職率呈上升趨勢，顯示公司在營運環境變化與組織調整期間，人才穩定與留任管理面臨挑戰。為降低人才流動風險，公司將持續針對離職原因進行分類追蹤，並透過離職訪談、主管回饋及部門人力檢討，辨識職務內容、薪酬福利、工作負荷、管理溝通或職涯發展等潛在改善空間。

內部晉升與接班培育

為鼓勵員工長期投入並累積專業能力，川寶科技已建立基本職級與晉升管理機制，透過主管推薦、績效考核及職能評估，作為員工職務發展與晉升考量。公司優先關注具備良好績效、專業能力、責任感及發展潛力之員工，並透過職務歷練、專案參與及主管指導，培育關鍵人才。

現階段，公司仍在逐步完善關鍵職能接班梯隊與職務傳承制度。未來將針對研發、工程、製造、品保、客服及管理與等關鍵職務，建立更清楚之職能要求、培訓路徑及職務交接機制，以提升組織穩定性與知識延續性。

多元友善與育嬰留停支持

川寶科技重視員工在不同人生階段之工作與家庭需求，並依《性別平等工作法》及相關勞動法規，提供育嬰留職停薪、母性保護、照顧責任支持及性別平等相關申訴機制。公司理解員工家庭照顧需求因個人情況而異，將持續透過主管關懷、制度宣導及員工溝通，協助員工在工作與生活間取得平衡。未來，公司將持續依法提供育嬰留停、產假、陪產檢及陪產假等相關權益，並鼓勵有需求之員工透過正式管道申請與諮詢。

育嬰假申請與復職率

年度	類別	符合申請資格	實際申請 (人)	申請率 (%)	應復職 (人)	實際復職 (人)	復職率 (%)	復職後一年仍在職 (人)	留任率 (%)
2024	男性	4	0	0	0	0	0	0	不適用
	女性	0	0	0	0	0	0	0	不適用
2025	男性	0	0	0	0	0	0	0	不適用
	女性	2	2	100%	2	2	100	2	100%

註 1：「2025 年符合申請育嬰留停申請資格人數」，是以過去 3 年內（2023~2025 年）有請過產假及陪產假的員工人數計算。

註 2：「2025 年應復職人數」包含 2023~2025 年申請育嬰留停並應於 2025 年復職的人數。

註 3：「2025 年實際復職人數」包含 2023~2025 年申請育嬰留停並於 2025 年復職的人數。

註 4：如當年度無實際申請或復職情形，留任率可註明為「不適用」。

4-2.3 完善薪酬制度

公司薪資設計以公平、合理與績效導向為原則，並依職務責任、專業能力、工作經驗、績效表現及公司營運狀況進行薪酬配置。公司亦配合法規要求及內部管理流程，檢視薪資制度與獎酬政策，以維持員工信任與組織穩定。

薪酬結構與激勵制度

本公司薪酬制度以固定薪資為基礎，並視公司營運成果與個人績效，提供年終獎金、績效獎金、專案獎金及員工酬勞等激勵措施。薪資核定與調整原則上依職務內容、職等、能力、績效與市場行情綜合評估，不因性別、年齡、宗教、婚姻或其他非職務因素而產生差別待遇。本公司採行「職責導向與能力區間」薪資架構，確保同工同酬原則，新進人員起薪依據職等、職務內容與經歷條件評估核定。薪資調整作業原則上每年檢視一次，並配合公司營運成果及整體人力預算彈性調整，經管理階層及董事會審核後執行。此外，為激勵表現優異之員工，公司除了有非金錢性激勵措施外，另設有年終獎金制度，並依個人績效、團隊達成率與公司整體營運狀況核發。部分業務或專案單位另設專案獎金、績效分紅與即時獎勵，以提升整體組織效能。

薪酬構成項目	說明
固定薪資	依據職務等級與工作內容訂定，為月薪制，提供穩定收入保障
年終獎金	依據公司年度營運成果及個人考核表現發放，反映績效導向獎酬精神

績效獎金 / 專案獎金	針對專案或年度績效表現達成特定目標者，發放獎金，作為激勵工具
員工酬勞	董事會依公司章程與獲利狀況提撥，依法辦理並依規定公告
非金錢激勵	透過表揚、職務歷練、教育訓練與主管肯定，提升員工投入與成就感。

年度薪酬調整與員工酬勞

公司依營運成果、市場薪資趨勢及內部薪酬檢討結果，完成年度薪資調整，整體薪資調整幅度約 16%。

薪酬調整指標	2024 年	2025 年
整體薪資調整幅度 (%)	4%	16%

為與員工共享經營成果，公司依法提撥員工酬勞，並視財務績效與董事會決議進行分配。惟 2025 年度公司營運結果無獲利，員工酬勞為 0 元。未來，公司將持續視財務績效、營運目標與人力資源策略，審慎檢討薪酬制度及激勵措施。

員工酬勞	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
發放總額(元)	2,459,561	2,319,477	0	0

性別薪資公平原則

公司依循《性別平等工作法》及公平雇用原則，嚴禁於招募、敘薪、升遷與獎酬過程中因性別產生不合理差別待遇。薪酬核定係依職務類別、職級、專業能力、績效表現及工作責任綜合判斷，現階段初步薪資結構分析顯示，男女員工在同職級與同職務間並無顯著差異。

職級	性別	2023 年	2024 年	2025 年
基層員工	男	1	1	1
	女	0.88	0.92	1.04
課級主管	男	1	1	1
	女	0	0	0
理級主管	男	1	1	1
	女	1.09	1.22	1.21
處級以上主管	男	1	1	1
	女	1.3	1.25	1.03

註 1：本表統計範圍為台灣地區在職滿一年之正式員工，不含短期、外包或非典型人力。

註 2：男性薪資設定為 1.00，女性薪資比為同職級女性平均薪資相對於男性平均薪資之比值。

薪酬競爭力與市場對標

為吸引並留任關鍵人才，本公司參考同業薪酬水準、職務特性、員工績效及公司財務狀況，作為年度薪酬檢討之參考。公司薪酬結構涵蓋固定薪資、變動獎酬與員工酬勞，並依職等、職務屬性、專業能力及績效表現進行配置。

近年非擔任主管職務之全時員工平均薪資及薪資中位數如下：

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工人數 (人)	72	60	65	72
一般職員平均薪資 (新台幣千元)	696	700	762	822
一般職員薪資中位數 (新台幣千元)	597	599	644	671

本年度一般職員平均薪資與薪資中位數均較前一年度提升，顯示公司即使面對營運壓力，仍持續維持員工薪酬調整與人才留任支持。未來，公司將持續視營運成果、財務能力及市場薪酬趨勢，滾動檢討薪酬制度與獎酬機制。

4-3 勞雇關係與多元共融

4-3.1 多元與平等職場

管理方針要素	要素內容說明
政策/承諾	依據《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》及公司工作規則與人事管理規章，建立公平、穩定與透明的勞雇制度。公司承諾尊重員工組織與表達意見的權利，保障工時、休假、薪資、退休、勞健保及職業安全衛生，並避免歧視、騷擾、強迫勞動及任何不公平對待。
正面效益描述	穩健的勞雇關係可促進互信、降低爭議與流動風險，提升員工參與、工作效率與職場安全。透過勞資會議、福利制度、健康檢查與安全衛生訓練，可使員工權益獲得保障並維持良好組織氛圍。
負面衝擊描述	若勞雇溝通不足、申訴處理不即時、職場安全管理不足或員工權益未獲保障，可能造成勞資爭議、職業災害、員工士氣下降、違法裁罰及公司聲譽損失。
補救機制/措施	1. 定期召開勞資會議並追蹤會議決議與員工意見。 2. 建立申訴與性騷擾防治機制，重大案件由管理部保密受理、調查與追蹤改善。 3. 持續辦理勞動法規、職場尊重、安全衛生與消防演練教育訓練。 4. 發生爭議或安全事件時，立即啟動調查、矯正預防措施與再教育。
目標	短期目標（2026 年底前達成）：
	1. 勞資會議每季召開 1 次，並於 10 日內完成會議紀錄與後續追蹤。 2. 性騷擾、人權或重大申訴案件之初步回應時效控制於 3 個工作日內，處理結案率達 100%。 3. 每年辦理勞動法規遵循之內部自我檢核，重大缺失件數為 0。 4. 每年彙整員工溝通滿意度問卷，調查回收率達 80%以上。
	目標達成情形
	截至 2025 年度，公司持續以 2024 年度職工福利、勞工退休金提撥、團體保險、健康檢查及重大勞資/工安事件紀錄作為勞雇關係管理基準。2025 年度在勞資溝通、員工申訴、勞動法規自我檢核、職業安全衛生及員工意見回饋方面已有初步進展，其中勞資會議召開【4】次，會議紀錄與追蹤事項完成率為【100】%；員工申訴案件初步回應平均為【10】個工作日，年度結案率為【100】%；勞動法規自我檢核完成【1】次，員工溝通或滿意度問卷回收率為【0】%。
	中期目標（2029 年底前達成）：
	1. 建立數位化勞雇溝通與申訴追蹤台帳，案件結案率達 100%。 2. 全體主管至少每兩年完成一次勞動法規、職場尊重或溝通技巧訓練。 3. 員工溝通滿意度維持 80 分以上。
	長期目標（5 年以上）：
	建立穩定、尊重、平等且安全的職場文化，使勞雇互信成為公司人才留任、營運穩定與永續發展的重要基礎。
責任	管理部/人力資源為主責單位，負責勞雇制度、福利、申訴及勞資會議；職業安全衛生主管負責安全衛生管理；部門主管負責第一線溝通與工作安排；勞資會議代表參與議題討論與意見回饋；總經理室監督重大勞雇議題。
資源	1. 福利資源：職工福利委員會、福利金、員工旅遊/禮金/津貼、健康檢查、團體保險。 2. 法定資源：勞保、健保、退休金提撥、法定休假與留職停薪制度。 3. 人力資源：管理部、職安人員、各部門主管與勞資會議代表。 4. 教育訓練：消防演練、安全衛生訓練、勞動法規與職場尊重宣導。
管理方針有效性的評核機制	■ 勞資溝通 每年統計勞資會議及職業安全衛生委員會召開場次，原則各至少 4 次，並留存會議議題、員工意見及後續處理紀錄。 ■ 申訴與補救 勞動權益、性騷擾、歧視及職場不法侵害案件 100%建檔；初步受理確認原則於 5 個工作日內完成，年度完成調查、結案或持續列管率達 90%以上。 ■ 法規與職場平等 每年統計重大勞動法規裁罰、重大勞資爭議、歧視及性騷擾事件；人權、職場平等或性騷擾防治宣

	導覆蓋率原則達 80%以上。 ■ 職業安全與應變 新進人員職安訓練完成率達 90%以上，每年至少完成 1 次緊急應變演練；重大職業災害維持 0 件，演練或職安改善事項追蹤率達 80%以上。 ■ 員工福利與健康 每年檢視勞健保、退休金及團體保險辦理情形；應受檢員工健康檢查覆蓋率原則達 80%以上，重大投保或提繳異常維持 0 件。 ■ 員工意見 每年至少完成 1 次員工意見與溝通管道運作檢視，資料來源可包括勞資會議、意見箱、面談或問卷；如辦理問卷，回收率原則達 60%以上，具代表性意見應建立追蹤紀錄。
管理方針評核結果	■ 勞資溝通 2025 年勞資會議召開 4 場、職業安全衛生委員會召開 4 場；員工意見箱、部門會議、一對一面談及內部公告等溝通管道持續運作。 ■ 申訴與補救 2025 年未發生性騷擾、歧視、重大職場不法侵害或重大勞資爭議案件。 ■ 法規與職場平等 2025 年未發生重大勞動法規裁罰或因勞資爭議造成重大損失之情事；人權、職場平等及性騷擾防治相關宣導覆蓋率為 100%。 ■ 職業安全與應變 新進人員職安訓練共 47 人次、緊急應變與逃生演練共 58 人次，完訓率均為 100%。年度重大職業災害為 0 件，無罹災損失工時紀錄。 ■ 員工福利與健康 公司持續依法辦理勞保、健保及退休金提繳；團體保險初始投保 75 人，後續依在職人數辦理加退保。應受檢員工 77 人，實際受檢 68 人，健康檢查覆蓋率為 88.3%，高於基本評核門檻。 ■ 員工意見 2025 年尚未辦理正式員工溝通或滿意度問卷，因此無問卷回收率及滿意度結果；目前以勞資會議、意見箱、主管溝通及面談紀錄作為意見蒐集方式，正式問卷列為後續改善項目。
溝通管道/申訴管理/方式	員工可透過勞資會議、管理部窗口、部門主管、員工意見箱、電子郵件、績效面談或個別面談反映意見。涉及勞動權益、職場不法侵害、性騷擾或歧視之案件，依內部申訴程序保密受理、調查、回覆與追蹤改善。

我們重視和諧、平等且具包容性的職場環境，並將良好的勞雇關係視為組織穩定、人才留任與營運韌性的重要基礎。公司依循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》等相關法規，維護員工基本權益，並透過勞資溝通、福利制度、員工關懷、申訴管道與多元平等管理，支持員工在安全、尊重與公平的環境中發揮專業。

人權與平等雇用承諾

本公司尊重員工基本人權與勞動權益，並以合法聘僱、公平任用、平等對待及安全職場為管理原則。公司於招募、任用、薪酬、教育訓練、晉升、考核與福利制度中，均以職務需求、專業能力、工作表現及適任性作為主要考量，不因性別、年齡、族群、宗教、婚姻、身心障礙或其他非職務相關因素而有差別待遇。公司現階段尚未建立完整獨立之人權政策文件與人權盡職調查制度，惟已於日常管理中參考國際人權精神與國內勞動法規，落實禁止歧視、禁止強迫勞動、禁止童工、反霸凌、性騷擾防治、職業安全衛生及個人資料保護等基礎管理作為。未來將視公司營運規模、法規要求及利害關係人期待，逐步強化人權政策、教育訓練、申訴處理及紀錄管理機制。

人權與平等職場管理

管理面向	管理作法
------	------

禁止歧視	招募、任用、訓練、晉升、薪酬及福利制度均以職務需求及適任性為基礎，不因性別、年齡、族群、宗教、婚姻、身心障礙等因素差別對待。
禁止童工	招募對象均須符合勞動法規規定之就業年齡，公司不聘用童工。
禁止強迫勞動	公司不採取任何形式之強迫、脅迫、奴役或非自願性勞動，員工依法享有離職、休假與工作選擇權益。
性騷擾與職場不法侵害防治	依《性別平等工作法》及職場相關規範，建立申訴與處理機制，並透過宣導降低職場不法侵害風險。
平等薪酬	薪酬核定依職務、職等、能力、經驗、績效及公司制度辦理，不因性別或其他非職務因素產生不合理差異。
申訴與溝通	透過主管溝通、意見箱、電子郵件、勞資會議或其他內部管道，受理員工意見與申訴事項。
個資與資訊保護	對員工個人資料、人事紀錄及相關文件依權限進行管理，降低資料不當使用或外洩風險。

人權與職場平等宣導

川寶科技透過新進員工說明、內部宣導、主管會議、公告或教育訓練等方式，強化員工對人權、反歧視、反霸凌、性騷擾防治、職業安全衛生與個資保護之認識。公司目前仍以基礎宣導與重點議題教育為主，未來將逐步強化訓練紀錄、課程內容與成效追蹤

年份	2024 年	2025 年
宣導對象	全體員工 / 新進員工 / 主管	全體員工 / 新進員工 / 主管
課程內容	人權承諾、反歧視、反霸凌、性騷擾防治宣導 職場文化 勞動權益 職業安全衛生 資訊安全暨個人資料保護法	建議延續人權、性平、職安、申訴管道、個資保護與職場不法侵害防治等主題
完訓率	100%	100%

退休制度

川寶科技依法為員工提撥退休金，提供基本退休保障。適用《勞工退休金條例》之員工，公司每月依規定提繳員工每月工資 6%之退休金至個人退休金專戶；如仍適用《勞動基準法》舊制退休金制度之員工，則依相關規定辦理。公司將持續依法執行退休金提繳及相關勞動權益保障，維持員工長期工作安全感。

4-3.2 多元福利政策

我們重視員工福祉與生活品質，除依法提供勞健保、退休金、休假及其他基本勞動保障外，亦透過職工福利委員會及公司福利制度，推動節慶關懷、生日祝賀、保險保障、補助慰問、員工活動、社團支持及留職停薪等措施，期望在工作、生活與家庭支持之間建立更具溫度的職場環境。

多元健康活動與文化傳承

本公司依法設立職工福利委員會，依《職工福利金條例》及公司內部規範提撥與運用福利金，規劃員工生活支持、家庭關懷及團隊活動。福利制度除照顧員工個人需求，也透過節慶、活動與部門交流，增進團隊凝聚力與員工歸屬感。

福利管理面向	說明
福利金運用	依規定提撥福利經費，用於員工生活支持、節慶關懷、活動補助及其他福利事項。
補助項目	提供結婚、生育、喪葬、住院、重大災害慰問及其他員工關懷補助。
活動規劃	辦理員工旅遊、部門聚餐、尾牙、春酒、競賽活動或其他促進員工交流之活動。
健康資訊推廣	透過公告或內部溝通管道推廣健康、營養、職場安全及心理壓力調適資訊。

制度優化	依員工需求、公司資源及法規要求，持續檢視福利制度之適用性與執行方式。
------	------------------------------------

年度福利措施與執行情形

福利措施	內容	2025 年執行成效
打造多元包容的職場環境	本公司承諾在各營運據點，皆遵守國際公認之勞動人權，不因種族、性別等有任何不平等待遇，致力消除各種形式之就業歧視。	CBT 身心障礙聘用人數 1 人。
提供在職同仁免費團體保險	在本公司任職期間，本人因傷病需要住院診療，甚至不幸身故或失能時，同仁及家庭能獲得生活和經濟上的保障。保險內容包括：壽險、意外傷害保險、住院醫療健康險、癌症醫療保險。	CBT 初始投保 75 人，投入總金額新台幣 328,019 元。每月再依員工人數增減加退保。
孕婦及傷病同仁專屬停車格	友善與體恤懷孕婦女、傷病同仁，於接近辦公室建築物位置，設置相關車位。	有，設立專屬停車位 2 格。
各類補助費	依營業收入千分之 0.5 提撥福利金、下腳收入百分之 30 提撥福利金等，並按月依員工薪資千分之 5 代為扣繳福利金，交由職工福利委員會辦理各項福利業務。 提供結婚禮金、生育補助、喪葬慰問金等。	CBT 1. 舉辦休閒育樂相關活動（旅遊補助、活動競賽、部門聚餐等）737,482 元 2. 生日禮金 37,500 元 3. 節慶禮金 215,000 元 4. 結婚、生育、喪葬慰問金 12,600 元
友善留職停薪措施	育嬰留職停薪：同仁任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。 傷病留職停薪：醫師診斷，普通傷病假超過法令上限，雙方協商是否同意留職停薪，但留職停薪期間最長以一年為限。 個人事由留職停薪：須親自處理私人事務短暫離開職場，或外籍員工久未返鄉者。	CBT 申請人數 2 人。
社團活動	為調劑員工身心增強團隊精神，職工福利委員會支持同仁成立各類社團並鼓勵員工參加團體活動，職工福利委員會給予社團經費補助。	目前有籃球社、高爾夫球社

員工活動與職場文化

川寶科技希望透過多元活動與社團支持，促進跨部門互動與團隊凝聚。公司透過職工福利委員會規劃員工活動、社團補助及節慶關懷，讓員工除工作任務外，也能有交流、休閒與情感連結的機會。

活動類型	說明
員工聚餐與部門活動	支持部門交流、團隊合作與員工關係建立。
節慶與生日關懷	透過節慶禮金、禮盒、生日祝賀等方式，表達公司對員工之關懷。
社團活動	支持籃球社、高爾夫球社等員工社團，促進工作外之身心調劑。
健康資訊宣導	透過公告或內部訊息分享健康、營養、心理壓力調適等資訊。
友善職場設施	設置孕婦及傷病同仁專屬停車位，提供更便利與友善的工作環境。

川寶重視員工福祉與生活品質，除依法提供法定保險與休假外，亦設置多元且具溫度的福利制度，涵蓋生活支持、健康照護、關懷補助與員工關係活動等層面，強化員工歸屬感並促進組織向心力。

4-3.3 職業安全衛生管理

本公司依循《職業安全衛生法》及相關子法要求，並依公司營運型態與作業風險，逐步建立安全衛生管理、教育訓練、危害辨識、緊急應變、承攬商安全管理及職場不法侵害防治等措施。

本公司營運型態以辦公、研發、設備組裝、測試、維修及技術支援為主，職業安全風險相較高危害製造業較低；惟仍可能涉及電氣設備操作、機台組裝、搬運、工具使用、久坐與肌肉骨骼負荷、消防應變、承攬商進場作業及客戶現場服務等風險。因此，公司仍以「預防優於補救」為原則，透過日常巡檢、教育訓練、異常通報與改善追蹤，降低職安風險發生機率。

職業安全風險辨識與預防

在《風險和機會作業程序》中，規範定期進行職場危害辨識與風險評估，針對高風險作業場所、設備、化學品操作等，採取適當的風險管控措施，如機械安全防護、化學品標示管理、作業區分級與監測等，以減少事故風險。公司透過現場巡檢、主管觀察、員工反映、事故通報、作業檢討與教育訓練，辨識可能風險並採取改善措施。若發現高風險作業或異常狀況，將由權責單位協調改善，並視需要調整作業流程、加強防護設備或補充教育訓練。

預防機制	說明
作業風險辨識與巡查	由職安權責人員與部門主管依現場作業情形進行風險盤點，針對設備、動線、電氣、搬運、清潔及作業環境提出改善建議。
作業分級與許可管理	對高風險作業，例如動火、高處、吊掛、密閉空間或特殊維修作業，視實際作業需求進行事前評估、危害告知及作業許可管理。
化學品與 SDS 管理	對清潔液、油品、溶劑或其他化學品進行基本盤點與標示，並保存安全資料表（SDS），以利員工了解危害特性及應變方式。
設備與環境安全	透過定期檢視設備、電氣設施、消防設備、逃生動線、緊急照明及急救箱等項目，降低環境與設備風險。
異常通報與改善追蹤	發現安全異常、設備故障、環境危害或人員受傷事件時，依通報流程處理，並由權責單位追蹤改善。

職業傷害預防機制

公司透過職前安全訓練、作業安全宣導、消防演練、急救訓練與設備巡檢，提升員工風險辨識及突發事件應變能力。新進人員到職時，依職務需求接受基本安全衛生說明，內容包含工作場所安全規範、緊急疏散動線、個人防護具使用、設備操作注意事項與事故通報流程。

若發生職業傷害或重大異常事件，公司將依內部流程啟動通報與處理程序，由相關單位即時處理並進行事故調查。調查結果將用於判斷事故原因、擬定矯正與預防措施，並由責任單位追蹤改善完成情形，以降低同類事件再次發生之可能。

承攬商安全管理

我們將外包廠商視為整體職業安全管理體系的一環，對所有承攬商進場作業人員實施嚴謹的安全管理制度。公司規定，凡進入廠區從事施工、設備安裝或維護等作業之承攬人員，皆須符合以下控管機制：

管理項目	措施內容
進場前控管	要求承攬商完成安全衛生教育訓練（含廠規、環安衛基本知識）
	簽署《承攬商安全管理承諾書》與《作業安全責任切結書》
作業許可控管	高風險作業如動火、高處、密閉空間、吊掛等，須填報風險評估表與作業許可單（Permit to Work）
	審核通過方可作業
現場作業監督	環安部與專案主管定期 / 不定期現場巡查承攬作業安全狀況
	查核 PPE 配戴、危害告知與工作區隔設定
個人防護設備	所有作業人員須自備且正確穿戴個人防護具（含安全帽、防護眼鏡、安全帶等）
	違規將予以記錄或終止作業資格

緊急應變要求	所有承攬商應配合本公司緊急應變計畫，熟悉廠內逃生動線與集合點
	發生事故時須立即通報並接受調查處理
事故通報與懲處	如發生工安事件，承攬商須於第一時間通報、協助原因調查與改善行動
	若屬重大違規將終止合作並列入觀察名單

職業災害統計與分析

截至 2025 年底，川寶科技連續三年未發生任何職業災害、因公傷病或通報事故，亦無罹災損失工時紀錄。未來，公司將持續精進風險辨識與教育訓練機制，營造零災害、安全可靠的工作環境。

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
病假與事假缺勤率	0.8%	1.0%	0.1%	1.20%
公傷缺勤率(含交通)	0%	0%	0%	0.01%
全體平均缺勤率	0.8%	1.0%	0.1%	1.29%

所有缺勤均依《勞基法》進行請假與紀錄管理，並持續透過缺勤數據分析，作為風險預警與人力資源調度參考依據。

根據近年缺勤統計結果，川寶科技整體缺勤率已大幅下降，其中 2025 年病假與事假合計缺勤率為 1.20%，公傷病或交通事故導致之缺勤紀錄 0.01%，全體平均缺勤率為 1.29%。

分層預防機制與職安教育訓練

本公司秉持「預防優於補救」的安全文化，依據職場風險類型與員工職務屬性，規劃分層分級的職業安全衛生管理措施。透過危害辨識、作業標準化、教育訓練、模擬演練與員工通報機制，強化員工風險辨識能力與現場應變效率。

預防層級	管理機制	實施內容
第一道防線	危害辨識與現場改善	定期檢視作業環境與高風險作業點，針對異常或潛在風險提出改善。
第二道防線	作業標準化與許可制度	建立作業 SOP，對動火、高處、吊掛、電氣維修等作業進行事前評估與必要許可。
第三道防線	教育訓練與模擬演練	依職務需求辦理基礎安全、專業作業、消防、急救及緊急應變訓練。
第四道防線	員工反饋與事故通報制度	透過主管通報、內部反映及異常事件紀錄，提升潛在風險回報與改善透明度。

安全教育訓練規劃

定期舉辦針對不同崗位的安全課程，涵蓋操作規範、緊急應變以及健康管理等，幫助員工提高風險辨識能力和安全意識。

課程內容

課程類別	教育內容摘要	參與對象	頻率
基礎安全入職訓練	廠區基本安全守則、作業注意事項、個人防護具使用、火警與緊急應變動線介紹	所有新進人員	到職時或入職初期完成一次
危害作業訓練	包含高處作業、起重吊掛、堆高機操作、有機溶劑使用與電氣安全等	現場操作人員、主管	依作業需求或法規要求
安全巡檢教育	現場日常巡檢技巧、異常通報流程、SOP 稽核方式	現場主管、管理者	依需求辦理
緊急應變演練	火災、地震、化學品洩漏與人員緊急疏散演練，結合實地模擬與檢討會	全體員工（含承攬商）	每年或依廠區需求
健康與壓力管理	課程內容包含職場心理健康、壓力識別與應對、同仁互助提醒系統	所有員工	依需求辦理

年度職業安全與健康訓練成果

課程主題	說明	訓練人次	完訓率（%）
新進人員職安訓練	針對所有新進同仁實施基本職業安全衛生教育	47	100%
緊急應變與逃生演練	模擬火災、地震、化學品外洩等狀況	58	100%

註：各項訓練均由合格講師授課，並採測驗與實地操作方式驗收學習成果。

年度職業安全衛生相關證照訓練統計

證照名稱	證照張數
乙級職業安全衛生管理員	1
急救人員	1
防火管理人	1

* 均在合格效期內

目前共有 3 張具備職業安全衛生相關教育訓練合格之證照，透過這些課程，不僅增強了員工的安全意識，也為應對各類潛在風險提供了有力保障。

安全衛生管理實務

雖目前尚未取得 ISO 45001 或職安衛管理系統認證，但本公司定期實施以下安全衛生活動：

- 年度職安教育訓練：包含新進人員職場安全導入、工作區域注意事項等，訓練完成率達 100%
- 防災演練：定期配合消防單位進行火災與緊急疏散演練
- 緊急應變設施管理：如滅火器、急救箱、照明與出口指示燈維護與補充
- 設備巡檢與異常通報機制：確保設備維持安全狀態與及時維修

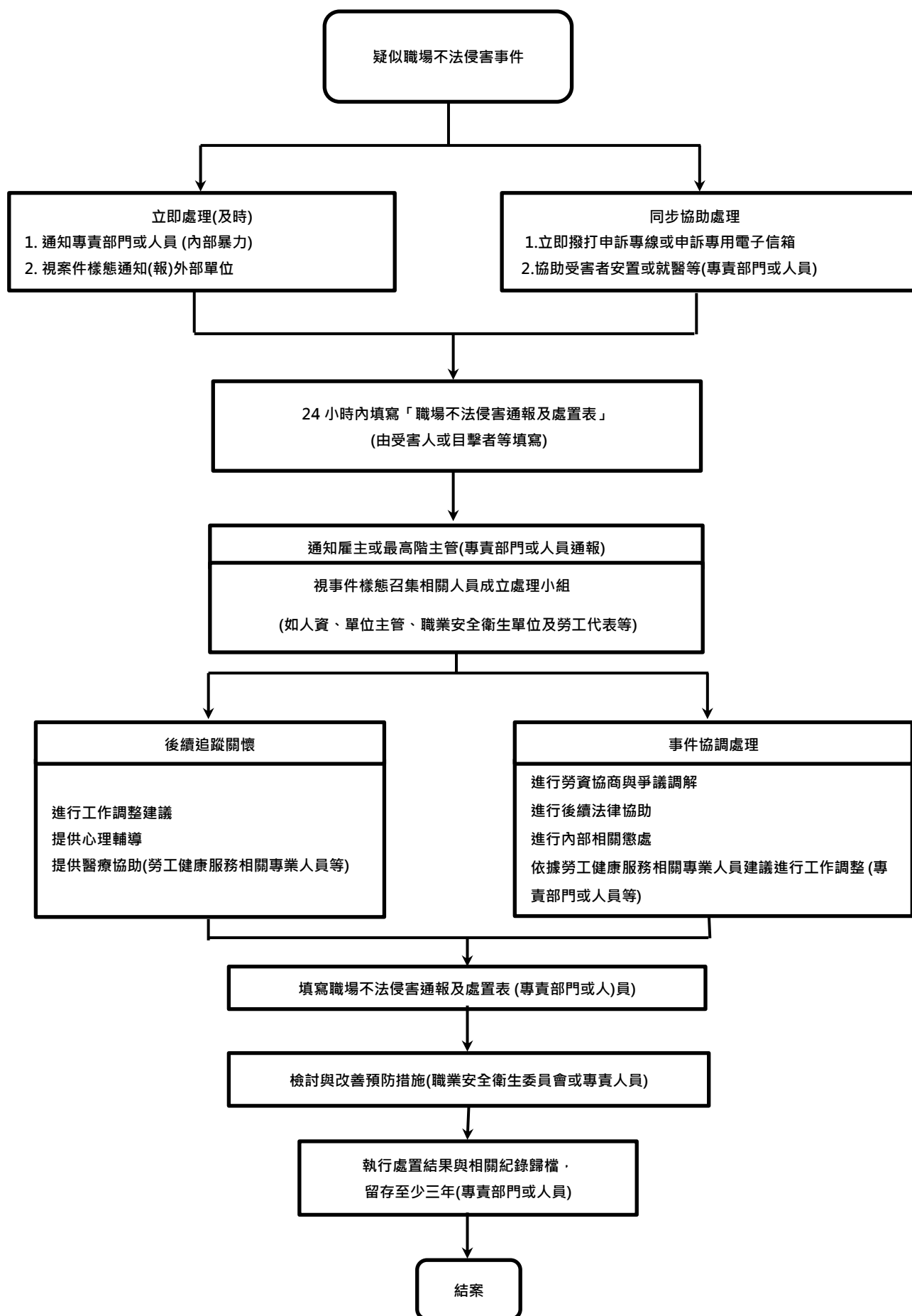
職場性騷擾防治措施

承諾打造零容忍的職場環境，確保所有員工皆能在無性別歧視、無騷擾、無霸凌的環境下安全工作。我們依法落實《性別工作平等法》，建構職場性騷擾防治制度，保障所有同仁的身心安全與尊嚴。

- 制度建置與責任單位
 - 訂定《防治性騷擾行為處理原則》，明確定義性騷擾類型、通報程序、處理流程與懲處方式。
 - 由人力資源單位擔任承辦窗口，協助通報與調查程序，並落實後續改善與保護機制。
- 申訴與通報機制
 - 建立匿名與實名並行的申訴管道，包括電子郵件、書面及面談等形式。
 - 專責單位於接獲通報後依法於七日內啟動調查程序，並確保調查過程中申訴人與被申訴人之隱私權利。
 - 強調「保密原則」、「免於報復原則」與「合理時程原則」，保障通報人權益與調查公正性。
- 教育訓練與宣導
 - 每年針對全體員工辦理至少一次職場性騷擾防治宣導課程，內容涵蓋法規認識、案例解析與處理流程。
 - 新進人員於到職教育中即納入職場性騷擾防治說明，強化第一線防範意識。
 - 配合職場節點（如婦女節、反歧視日）發送宣導資訊，建立正確觀念。

雖然至今未發生職場性騷擾、歧視或重大職場不法侵害案件，公司仍持續推動職場性別平等與反騷擾培訓，確保全體員工具備相關意識與防範能力。

職場性騷擾申訴調查處理流程圖



透明的處理流程與懲戒機制

- 公平調查與隱私保護
- 申訴案件調查期間，公司確保申訴人與被申訴人皆採隱私保護處理，所有案件處理程序均予以保密，以避免可能的報復或不當影響。
- 針對調查完成後發現其不當行為若屬實，公司會根據《性騷擾防治管理辦法》與《人員獎懲辦法》，對違規行為進行必要的懲處措施，最重將依據勞動基準法第十二條規範予以解雇處份。

性別平等與職場防治培訓與宣導

每年針對全體員工辦理至少一次職場性騷擾防治宣導，內容涵蓋法規認識、案例解析與處理流程新進人員於到職教育中即納入職場性騷擾防治說明，強化第一線防範意識。配合職場節點（如婦女節、反歧視日）發送宣導資訊，建立正確觀念。2025 年進行多次職場平權相關培訓宣導，覆蓋率達 100%。

4-3.4 員工健康與安全

川寶科技除依法落實職業安全衛生管理外，公司亦透過健康檢查、健康風險關懷、異常工作負荷管理、健康資訊宣導及個別化追蹤，協助員工掌握自身健康狀況，降低潛在健康風險，營造安全、健康且具支持性的工作環境。本公司營運型態以辦公、研發、設備組裝、測試、售後服務及技術支援為主，健康風險除一般職場安全外，亦包含久坐、用眼負荷、肌肉骨骼不適、工作壓力、心血管風險及外勤服務人員作業負荷等面向。因此，公司以「預防、早期辨識、關懷追蹤、必要轉介」為健康管理原則，逐步完善員工健康照護機制。

員工身心健康照護計畫

川寶科技依相關勞動與職業安全衛生法規，推動員工健康檢查與健康管理作業。公司目前採雙年規劃方式辦理員工健康檢查，並依員工年齡、作業性質及法規要求安排必要之健康檢查或健康追蹤；若有特定年齡層或特殊作業須依規定提高檢查頻率，則依法辦理。

管理面向	具體作法
定期健康檢查	依公司健康管理規劃及法規要求辦理員工健康檢查，協助員工掌握健康狀況。
健康風險分級	依健康檢查結果，針對異常項目或高風險個案進行分級管理與後續關懷。
個別化健康關懷	對健康檢查異常、心血管風險、異常工作負荷或特殊健康需求員工，提供必要提醒、諮詢或轉介建議。
異常工作負荷管理	針對長工時、高壓力、外勤服務或特殊任務人員，視情形評估工作負荷與健康風險。
健康資訊宣導	透過公告、內部訊息或主管提醒，分享健康促進、壓力調適、營養、運動及職場健康資訊。
資料保密與尊重	員工健康資料依個資與內部權限管理原則保存，避免不當使用或揭露。

健康檢查與風險追蹤

公司透過定期健康檢查，協助員工早期發現潛在健康風險。健康檢查項目原則上涵蓋一般身體檢查、血壓、心血管相關指標、肝腎功能、血糖代謝、胸部 X 光及其他必要項目；實際檢查項目依年度健檢方案、法規要求及員工適用情形辦理。

對於健康檢查結果異常或需追蹤之員工，公司將依實際情況提供健康提醒、後續追蹤或醫療轉介建議。若涉及工作適性、異常工作負荷或職業健康風險，則由權責單位依規定進行評估與必要管理，以協助員工維持身心健康與工作安全。

年度健康管理成果

川寶科技定期推動員工健康檢查，並以公司補助方式鼓勵員工參與。持續透過健康資訊宣導與個別關懷維持健康管理。

執行項目	執行結果	說明
	2025 年	
應實施健康檢查人數	77	納入年度健康管理範圍
實際受檢人數	68	健康檢查覆蓋率 88.3%
健康檢查補助金額	74,800	

4-3.5 員工溝通與參與機制

公司重視員工於工作環境、勞動條件、職場安全及組織管理等議題上的參與權與表達權，並透過多元、暢通且具保護性的溝通機制，建立員工與公司之間的雙向對話基礎。公司相信，員工的聲音不僅是日常管理改善的重要來源，也是強化組織信任、提升向心力與促進穩健發展的重要力量。

我們秉持「與員工同行」的理念，視溝通為雙向對話的重要機制，不僅強化政策宣導與經營理念傳達，更透過傾聽與回應機制，深化員工對企業的認同與信任，進而促進組織穩健發展。

暢通溝通管道與勞資和諧

本年度，我們透過以下多項正式與非正式溝通機制，強化與員工的對話機會，討論多項涉及員工權益的重要主題，公司目前雖未簽訂團體協約，仍透過制度化與日常化的多元溝通機制，強化員工參與、保障表意權，並以具體行動建構和諧、透明、互信的勞資關係。

溝通管道	年度成果	具體措施說明
內部公告	不定期	透過公告欄與內網定期發布政策更新、人事資訊與福利措施。
每季勞資會議	4 場	依《勞資會議實施辦法》定期召開，代表雙方就工時、福利、職安與制度建議進行溝通。
職工福利委員會會議	不定期	規劃並執行各項員工福利與補助措施，增進員工福祉與參與感。
每季職業安全衛生委員會	4 場	涵蓋職場安全、健康風險與作業改善建議，鼓勵員工共同參與職安管理。
部門會議	不定期	各部門依任務推進與需求召開工作協調會議，強化日常溝通。
一對一會談	不定期	主管與員工定期就績效評估、職涯發展與工作回饋進行個別面談。
教育訓練課程與通識講座	不定期	包含職能訓練、通識講座與 ESG 主題課程，鼓勵員工持續學習。
員工關係活動	不定期	舉辦旅遊、聚餐與節慶活動，促進部門間交流與團隊凝聚力。
員工意見信箱	隨時	設有匿名投遞與專責窗口，由人資單位定期彙整、回應與追蹤處理。

建立信任的對話文化與保密保障

我們尊重員工依法享有之結社自由與表達意見權利，並透過勞資會議、內部溝通信箱、申訴機制及主管溝通管道，維持勞資雙方之對話基礎。公司並設有匿名意見信箱與申訴管道，並由專責單位進行彙整與回應，確保員工可在不具壓力的情況下反映意見，避免任何報復性行為之發生。

附錄

全球永續性報導準則 (GRI) 內容索引表

使用聲明	參考 GRI Standards (2021 年版) 報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI2：一般揭露				
組織報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於川寶科技	13-17	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5-7	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5-7	
2-4	資訊重編	N/A	-	2025年度無需重編前期資訊之重大情事。
2-5	外部保證/確信	N/A	-	本報告書整體未進行第三方確信；財務資料及ISO 9001另有外部查核認證。
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於川寶科技 3-1 永續供應鏈管理	13-17 75-79	
2-7	員工(僱員)	4-1 人才佈局	92-94	
2-8	非員工的工作者（非僱員）	4-1 人才佈局	92-94	員工人數不含承攬商；未另量化非員工工作者人數。
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-11	最高治理單位的主席	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-13	衝擊管理的負責人	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續治理架構與運作機制	18-30	
2-15	利益衝突	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通 1-1.1 公司治理架構	21-23 32-33	已揭露溝通與提報機制；未量化關鍵重大事件總件數。
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-19	薪酬政策	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-20	薪酬決定流程	1-1.1 公司治理架構	32-33	
2-21	年度總薪酬比率	1-1.1 公司治理架構	32-33	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展願景與使命	18-20	
2-23	政策承諾	董事長的話 永續發展願景與使命	8-9 18-20	
2-24	納入政策承諾	永續發展願景與使命	18-20	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人鑑別與溝通	52-53	各重大主題管理方針

		1-4.2 風險鑑別與因應對策		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通	-	各重大主題管理方針申訴/溝通管道
2-27	法規遵循	1-2 遵循法規誠信經營	40-43	2025年度無重大經濟、環境或社會法規裁罰。
2-28	公協會的會員資格	關於川寶科技	13-17	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人鑑別與溝通	21-23	
2-30	團體協約	4-3.5 員工溝通與參與機制	111	目前未簽訂團體協約；以勞資會議及多元溝通管道替代。

GRI 特定主題揭露：重大主題					
主題	GRI Standards 揭露項目		對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 3： 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大性主題鑑別流程	24-28	
	3-2	重大主題列表	重大性主題鑑別流程	24-28	
穩健治理運行					
重大主題：公司治理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	31	
GRI405:員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1-1.2 董事會運作與多元化政策； 4-1.1 人才結構概況	33-39 92-94	已揭露董事會性別、年齡與專業組成，以及員工性別、年齡與職務類型
重大主題：經營績效管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	44	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	直接經濟價值的創造與分配	1-3.1 經營概況與財務表現	45-47	
重大主題：風險管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	50	
共創供應價值					
重大主題：永續供應鏈管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	75	
GRI 204: 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3-1.2 在地採購	79	
重大主題：客戶關係維護					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	80	
GRI 416: 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-2.1 客戶滿意度與服務機制	81-83	2025 年無產品安全違規或客戶健康安全事件
GRI 417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3-2.1 客戶滿意度與服務機制	81-83	產品資訊標示合規率 100%，符合市場法規與安全標準
重大主題：產品技術創新					

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	86	
構築安心職場					
重大主題：人才吸引與留任					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4-2 人才培育與職涯支持— 管理方針	95	
GRI201: 經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與 其他退休計畫	4-2 人才培育與職涯支持	95- 101	
GRI 404: 培訓與教 育 2016	404-1	每位員工每年平均 受訓時數	4-2.1 職涯發展與晉升路 徑； 4-2.2 人才留任制度	96- 100	
GRI 404: 培訓與教 育 2016	404-2	員工技能提升與轉 型支援	4-2.3 完善薪酬制度—性別 薪資公平原則	101	
GRI 405: 多元與平 等機會 2016	405-1	多元化員工組成 (性別、年齡等)	4-2 人才培育與職涯支持	95- 101	
GRI 405: 多元與平 等機會 2016	405-2	性別薪資差異	4-2 人才培育與職涯支持	95- 101	
重大主題：勞雇關係					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大性主題管理方針	102	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工與員工流 動率	4-2.1 職涯發展與晉升路 徑； 4-2.2 人才留任制度	96- 100	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-2	全職員工福利	4-1.1 人才結構概況； 4-3.1 多元與平等職場； 4-3.2 多元福利政策	92-94 104- 105	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	4-2.2 人才留任制度	100	
GRI 406: 非歧視 2016	406-1	歧視事件及補救措 施	4-3.1 多元與平等職場； 4-3.3 職業安全衛生管理	102- 104 108	

永續會計準則委員會 (SASB) 內容索引表

產業類別

大分類：資源轉化 (Resource Transformation)

小分類：工業機械與物品 (Industrial Machinery & Goods)

SASB 產業代碼：RT-IG

主題	會計指標	類別	單位	指標編號	說明
能源管理	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	量化	十億焦耳 (GJ) · 百分比(%)	RT-IG-130a.1	2025 年度，本項指標揭露邊界涵蓋川寶科技股份有限公司 (CBT) 及寶虹科技股份有限公司 (BHT) 之台灣營運據點。CBT 外購電力使用量為 1,183,442 kWh，折合 4,260.39 GJ；BHT 外購電力使用量為 144,377 kWh，折合 519.76 GJ；兩者合計外購電力使用量為 1,327,819 kWh，折合 4,780.15 GJ。能源主要用於設備製造、機台組裝與測試、辦公及空調系統。兩營運據點之電力均由台灣電力公司供應，未使用自發自用電力、具再生能源屬性之購電協議 (PPA) 或再生能源憑證。在確認年度內無汽油、柴油或其他直接能源消耗之前提下，2025 年總能源消耗量為 4,780.15 GJ，電網電力占總能源消耗量比例為 100%，再生能源占總能源消耗量比例為 0%。
勞工健康與安全	(a)直接員工及 (b)約聘員工之 (1)總可紀錄事故比率 (TRIR) (2)死亡率 (3) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	比率	RT-IG-320a.1	2025 年度，全年未發生可記錄職業傷害、死亡事故或虛驚事件。 (a) 直接員工：TRIR 為 0.00、死亡率為 0.00、NMFR 為 0.00。 (b) 約聘 / 承攬人員：不適用。
燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸 公里公升	RT-IG-410a.1	本公司不從事中型或重型道路車輛之設計、製造或銷售，產品組合亦不包含以道路運輸為主要功能之車輛。因此，本公司無中型及重型車輛銷售量或銷售加權燃料效率數據，本指標不適用。
	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公 升	RT-IG-410a.2	本公司相關設備均以電力驅動，不含以汽油、柴油或其他液體燃料為動力之內燃機非道路設備，因此無以每小時公升表示之銷售加權燃料效率數據，本指標不適用。
	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千 焦耳	RT-IG-410a.3	本公司未開發、設計、製造或銷售固定式發電機及相關發電設備，產品於客戶端運作時亦不屬於以燃料發電之設備，因此無固定式發電機銷售加權燃料效率數據，本指標不適用。
	(a)船用柴油引擎 (b)鐵路機車柴油引擎 (c)道路中型及重型引擎及 (d)其他非道路柴油引擎之 (1)氮氧化物(NOx)及 (2) 粒狀物(PM)之銷售加權排放量	量化	每千焦耳 公克	RT-IG-410a.4	本公司產品未涉及船用、鐵路、道路中型及重型或其他非道路柴油引擎之設計、製造、整合或銷售，亦無相關產品應用於柴油動力裝置，因此無 NOx 或 PM 銷售加權排放量可供揭露，本指標不適用。
材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	RT-IG-440a.1	依供應來源、可替代性、採購交期及對生產之影響，將光學與關鍵零組件列為高風險材料。主要風險包括單一來源、停產或規格變更、交期延誤、地緣政治、物流中斷、價格與匯率波動及品質異常。公司依《供應商管理程序》辦理資格審查、樣品測試、實地稽核及定期評鑑，並透過替代料件、第二供應來源、安全庫存及交期監控降低供應中斷風險。供應商須遵守誠信、廉潔及保密要求；重大違規者將被要求改善、減少交易或終止合作。
再製之設計及服務	再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	RT-IG-440b.1	2025 年度本公司來自設備升級與系統翻新等再製服務之收入為新台幣 438,833,123 元，占全年合併營收約 61.27%

活動指標	類別	單位	指標編號	說明
------	----	----	------	----

生產單位數量， 按產品類別劃分	量化	數量	RT-IG-000.A	川寶科技（CBT）：傳統曝光機 10 台、新型曝光機 12 台，設備類產品合計 22 台。 寶虹科技（BHT）：半導體設備類產品 74 台，涵蓋晶圓傳輸模組與再生設備；另完成零組件及耗材 1,567 件。 CBT 與 BHT 設備類產品合計為 96 台。
員工人數	量化	數量	RT-IG-000.B	本項指標之揭露邊界為 CBT 及 BHT 之台灣營運據點，期末員工總數為 135 人，其中 CBT 為 82 人、BHT 為 53 人。本項人數為期末在職人數，不包含未納入本項揭露邊界之海外營運據點及其他關係企業。

上市上櫃公司氣候相關財務揭露 (TCFD)

本公司氣候相關財務揭露 (TCFD) 內容，主要集中於 第二章〈2-1 氣候變遷因應〉，並依 TCFD 四大面向分別於子節中呈現。

面向	建議揭露項	對應章節	頁碼	說明
治理	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。	永續發展願景與使命 2-1.1 治理	18-20 61-62	董事會負責監督，永續發展委員會及管理階層負責推動與提報。
策略	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)。	2-1.2 策略	62-64	揭露短、中、長期氣候風險與機會及其營運與財務影響。
	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2-1.2 策略	62-64	揭露極端氣候與轉型措施對成本、營運及投資之可能影響。
	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。	2-1.2 策略 - 情境分析說明	62-64	本年度尚未執行情境分析，後續將依規範趨勢及客戶需求評估導入。
風險管理	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	1-4 營運風險管理 2-1.3 風險管理	50-60 64-68	氣候風險已納入整體風險管理，辦理辨識、評估、因應及追蹤。
指標與目標	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2-1 氣候變遷因應	61	本年度尚未採用內部碳定價，後續將視碳費制度及管理需求評估。
	範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險	2-1.3 風險管理 2-1.4 指標與目標	66-68	揭露範疇 1、範疇 2 及適用之範疇 3 排放量與相關風險。
	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。	2-1.2 策略 2-1.4 指標與目標	62-64 68	揭露氣候風險因應措施及相關管理指標與目標。
	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。	2-1.3 風險管理 2-1.4 指標與目標	66-68	揭露目標範圍、期程及年度進度；本年度未使用碳抵換或再生能源憑證。
	溫室氣體盤查及確信情形	2-1.3 風險管理 2-1.4 指標與目標	66-68	揭露盤查邊界、量化方法及查證或確信情形。

第三方查證聲明書



Certificate

Certificat

Certificate of Registration

TTQ09214-05

川寶科技股份有限公司

驗證範圍：印刷電路板設備及觸控面板用曝光機之設計、維修及製造

338 桃園市蘆竹區長興路三段 277 巷 33 號

之品質管理系統通過艾法諾國際 (AFNOR ASIA) 之驗證
符合下列國際品質管理系統標準

ISO 9001 : 2015 (CNS 12681 : 2016)

證書認可日

29-MAR-2012

證書發行日

13-MAR-2024

證書有效日

20-MAR-2027



Management System
Certification
MS012



APPROVED BY
Patrick Ni

Patrick Ni
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

104 - 2011/09

AFNOR Asia Ltd - 艾法諾國際股份有限公司 - 20F, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330 R.O.C. - Taiwan
T: +88 63 220 0066 - F: +88 63 220 7889 - No. 29095712 - www.asia.afnor.org

afnor
GROUPE