



2025 宜特科技

Sustainability Report

永續報告書



目錄

Table of contents

前言

經營者的話	03
關於報告書	05

關於宜特	07
永續績效亮點	12

1. 永續管理

1.1 永續治理	15
1.2 永續政策藍圖	17
1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	19

2. 治理領航力

2.1 公司治理	40
2.2 誠信經營與法規遵循	47
2.3 風險管理	50
2.4 財務績效	56
2.5 資訊安全管理與隱私保護	58
2.6 智慧財產權保護	64

3. 環保永續力

3.1 氣候行動 (TCFD)	68
3.2 環境與溫室氣體管理	77
3.3 能源管理	79
3.4 水資源管理	81
3.5 廢棄物管理	83

4. 價值鏈競爭力

4.1 技術創新	88
4.2 客戶關係管理	91
4.3 品質管理	98
4.4 負責任採購	101

5. 社會共榮力

5.1 人權管理	111
5.2 職場多元共融	117
5.3 人才吸引與留任	119
5.4 人力資本發展	122
5.5 友善健康職場	133
5.6 職安衛與健康促進	137
5.7 促進社會參與	145

6. 附錄

6.1 GRI 內容索引表	153
6.2 SASB 準則索引表	159
6.3 TCFD 建議事項索引表	160
6.4 上櫃公司永續揭露指標	161
6.5 ISO 26000 社會責任指引對照表	163
6.6 聯合國全球盟約十項原則索引表	164
6.7 UNGP 報告框架索引表	165
6.8 溫室氣體查證聲明書	167
6.9 獨立第三方保證聲明書	168

經營者的話

2025 年全球半導體產業進入轉型的關鍵里程碑。隨著生成式 AI 跨越商用門檻，以及共同封裝光學（CPO 矽光子）邁向量產進程，高效能運算（HPC）對傳輸頻寬與算力的剛性需求，正驅動產業鏈進行結構性的轉變。

面對此結構性轉型，宜特在 2025 年全面實踐「宜特 2.0」戰略與布局，涵蓋「汽車電子驗證」、「太空環境測試」、「AI 高速驗證與訊號模擬測試」、「先進製程與封裝」、「智慧即時全球可靠度驗證」，不僅成功將核心價值進化為「讓客戶研發更輕鬆」的全面解決方案提供者，更針對「AI 高速運算」、「CPO 矽光子」以及「ALD 次二奈米新材料驗證」三大核心領域完成超前佈署，為宜特未來成長奠定穩固基礎。

而在深耕技術與布局未來的同時，身為負責任的企業，宜特持續專注推動各項永續作為，除致力低碳轉型、建立責任供應鏈、打造多元友善共融與健康職場、培育人才、關懷社會，更積極與內外部利害關係人議合，以邁向更具韌性之永續未來。

2025 年，宜特完成多項節能方案，年度總節電量達 2,829.195 仟度，相當於減少 1,341.038 公噸二氧化碳當量。我們完成建置並開始使用再生能源，共發電 196.416 仟度，提供零碳再生能源予竹科二廠使用。2025 年宜特溫室氣體排放強度較基準年大幅降低 18.52%，達成降低溫室氣體排放強度 8% 目標。今年，我們也於高能耗廠區導入 ISO 50001 能源管理系統並取得第三方驗證，且已有相當節能之成效，2025 年透過該系統節電成效約 147.992 仟度，未來，我們除將持續於各廠區導入能管系統，以提高能源使用效率，亦將持續透過各項節能減碳措施及使用低碳能源，以逐步邁向減量與淨零目標。

宜特致力深耕「以人為本」之企業文化，秉持「尊重人權」與「多元包容」理念，打造多元平等共融之健康友善職場。2025 年，我們依據「宜特人權政策」，首度推動宜特「人權盡職調查」，除了解同仁對工作環境人權議題之感受度，我們亦針對供應鏈夥伴進行調查，期確保宜特營運活動無任何侵害或違反人權之行為，並作為人權管理行動的參考，以保障員工與價值鏈夥伴之權益。

“ 宜特之經營使命
乃為客戶、員工、股東
創造最大價值 ”



2025 年女性員工人數佔比 49.8%，女性主管佔比 39.4%，顯示宜特致力實踐職場性別平權努力之成果。宜特重視員工體驗及員工價值主張，我們積極建構多元暢通之員工意見溝通平台以即時回應員工需求與建議，2025 年度內部客戶滿意度調查分數為 4.33 分，展現宜特對員工需求及意見回應之成果。

為落實永續共好的願景，宜特致力攜手供應鏈夥伴打造負責任供應鏈。2025 年，宜特引領重要供應商夥伴完成「職業健康與安全自評問卷」，藉由自評盤點供應商在職業安全衛生之現況以做為未來提升供應鏈管理之參考；更針對重要組裝廠及板廠進行 ESG 實地評鑑與輔導，藉由企業社會責任評鑑，審查供應商在職業安全、環境保護、勞動人權是否符合評鑑標準並輔導協助改善。未來我們將持續要求與輔導供應鏈夥伴於 ESG 核心面向之作為，將供應鏈管理從「篩選」提升至「共同成長」的層次，期透過宜特的影響力打造負責任供應鏈。

2025 年，宜特在永續領域中獲得相當的肯定與榮耀，展現宜特在公司治理、社會共融、人才永續之卓越表現。除個人獲得 APEA（亞太企業商會）卓越企業領袖獎，公司亦獲得卓越企業管理獎，展現我們在公司治理與企業競爭力之堅強實力與優異表現。

在企業永續獎項，宜特除獲得《天下雜誌》2025 年「天下永續公民獎」及「天下人才永續獎」小巨人組第一名；首度參與 TCSA 單項績效評選即獲得「人才發展領袖獎」及「職場福祉領袖獎」榮譽，顯現宜特在企業社會責任之努力成果及致力打造重視人才培育及員工福祉關懷與友善職場之成果。宜特也獲得勞動部職安署健康勞動力領航企業獎—新興楷模獎，證明宜特以邁向優於法規，重視員工身心靈之健康福祉，並主動將影響力擴及供應鏈管理，建立安全與關懷的企業文化。

這些榮耀涵蓋環境、社會與公司治理等層面，彰顯了宜特對公司治理、社會共融及人才永續之卓越成果，我們亦將持續強化精進，以落實永續經營。

展望未來，宜特將持續致力技術創新，開發前瞻性之解決方案，以維持宜特競爭優勢，深化永續治理，強化價值鏈合作及氣候韌性，攜手客戶、員工、社會及股東，成就一個更美好的社會，期許宜特不僅實踐企業公民角色，更能攜手各界利害關係人，發揮宜特影響力，創造共榮社會與共好未來。



余維斌

董事長暨 ESG 指導委員會主席



關於報告書

關於「宜特科技 2025 永續報告書」

宜特科技股份有限公司（公開發行代碼 3289 TW，後文簡稱宜特）發行「永續報告書」主要目的是向社會大眾透明且公開的呈現本公司在企業社會責任方面的做法與成果以及相關策略與目標。本公司永續報告書採每年定期出版方式發行；本「永續報告書」於 2026 年 8 月出版，報告書中主要呈現 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間宜特在環境保護、公司治理與社會參與之作為與各項績效數據，部分績效數據亦回溯 2022 年。

本報告書報導期間對應之營運活動、產品、服務（含銷售市場地區）與價值鏈的實體與活動皆已予以揭露，報告書中之財務報表數字以新臺幣計算，社會面與環安衛相關績效則以國際通用指標表達；若有推估或假設條件，將於各相關章節註明。



- 報告發行時間：預定每年持續發行
- 現行發行版本：2026 年 8 月發行
- 下一發行版本：預定 2027 年 8 月發行

響應環保，推行無紙化，本報告書以電子版本公告於[公司網頁](#)。

■ 報導範疇

本報告內容考量影響集團運作之經營實體後，將報告範圍經濟指標部分以合併報表為範疇，其餘環境指標與人群（包括人權）以本公司臺灣 9 個營運據點為範疇，宜特於 1994 年開創 IC 電路修改 (FIB) 服務，改變了整體半導體產業既有驗證模式；爾後逐年拓展新服務，包括故障分析 (FA)、可靠度驗證 (RA)、材料分析 (MA)、化學 / 製程微汙染分析、訊號測試與 ESG 溫室氣體、車規品質與功能安全輔導等，建構完整驗證分析工程平台與全方位服務，進而協助客戶進入國際大廠價值鏈。客群囊括電子產業上游 IC 設計至中下游成品端：主要服務面向中 / 歐 / 美 / 日等地客戶。本報告內容不包括臺灣以外之其他分公司與轉投資公司；若有例外，將於報告中特別註明。資料統計及計算方式以及對先前報告書中所賦予之任何資訊進行重編之原因與結果皆說明於各章節中。

■ 報導框架

本報告乃依據全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 永續性報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）進行編製，同時依循財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、SASB 專業與商業服務指引、氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）與國際財務報導準則 S2（IFRS S2: Climate-related Disclosures）來作為報導原則，亦採取依循 GRI 準則（in accordance with the GRI Standards）為揭露原則。因應主管機關要求，預計於 2029 年完成 IFRS S1/S2 揭露。

■ 外部查證

為提供閱讀者可信賴之公開資訊，本報告書由英國標準協會臺灣分公司（BSI）依據 AA1000 標準的 AS v3 版 (Assurance Standard 2020) Type2 中度保證等級執行獨立第三方查證。財務數據由勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 查證。

■ 管理流程

本報告書依循宜特「永續報告書編製、驗證及公告申報作業程序」進行管理，報告書內容由各 ESG 分委會提供永續行動與績效等相關資料，經秘書室彙編完成初稿後，依序經各分委會覆核、第三方外部查證，最終提報 ESG 委員會、ESG 指導委員會及董事會逐級核定後發行。本報告書各項永續資訊、編製流程與驗證機制依循宜特「永續資訊管理作業」已納入公司內部控制體系，透過系統化管控確保報告資訊具備可靠性、透明度與完整性，且符合國內外永續揭露準則要求。

- 初稿 ● ESG 分委會提供永續行動與績效等相關資料，經秘書室彙編完成初稿
- 查證 ● 各分委會審閱及第三方查證完成，確保資料與數據正確性
- 核定 ● 提報 ESG 委員會、ESG 指導委員會及董事會審閱後核定

本報告書於 2026 年 8 月 6 日提報董事會決議通過

■ 國際財務報導準則 (IFRS) S1 與 S2 導入計畫

- 為因應我國接軌 IFRS 永續揭露準則之規範，並提升永續相關財務資訊透明度及一致性，宜特將依主管機關發布之接軌藍圖與公司專屬路徑圖，分階段推動 IFRS S1「永續相關財務資訊揭露之一般規定」及 IFRS S2「氣候相關揭露」導入作業。
- 2026 年第 4 季，啟動 IFRS 永續揭露準則導入計畫，成立跨部門專案小組，由董事會督導導入進度，管理階層統籌執行，並定期向董事會報告。
- 2027 年，進行差異分析與制度建置，辨識永續及氣候相關風險與機會，評估對營運及財務之影響，建立資料蒐集機制，並檢視內部流程、內控制度及各部門作業程序。
- 2028 年，依適用時程試行編製年報永續資訊專章，持續優化揭露內容、內控制度及教育訓練。
- 2029 年，正式於年報永續資訊專章揭露 IFRS S1 與 IFRS S2 相關資訊。

■ 聯絡方式

感謝您閱讀本報告書，若對於本報告書的任何意見，歡迎您聯絡我們。

宜特科技股份有限公司 ESG 委員會

信箱 ESG@istgroup.com

網址 esg.istgroup.com

地址 新竹市新竹科學園區力行一路 10-1 號

電話 03-5799909 ext 1080

**INTEGRATED
SERVICE
TECHNOLOGY****宜特科技**

關於宜特

公司沿革

■ 公司概況

 設立日期	西元 1994 年
 總公司	新竹市新竹科學園區力行一路 10-1 號
 聯繫電話	(03)579-9909
 員工總數 非員工的工作者	1,347 人 41 人 (2025 年)

■ 公司簡介

iST 宜特，深耕電子產業多年的第三方驗證分析實驗室，自 1994 年成立以來，即站在亞洲半導體產業發展的關鍵節點，率先開創 IC 電路修改（FIB）服務，協助客戶進行 IC 除錯與分析，強化產品品質與可靠度，扮演「產品研發最佳助攻員、品質把關最佳防守員」。

隨著產業技術與應用快速演進，宜特持續拓展服務版圖，涵蓋故障分析（FA）、可靠度驗證（RA）、材料分析（MA）、高速訊號測試、化學分析、各類輔導及硬體解決方案等，建構完整的驗證與分析工程平台，服務範圍橫跨電子產業上游 IC 設計端至中下游系統與成品應用端。

面對雲端運算、行動裝置、物聯網、車用電子與人工智慧等趨勢發展，宜特亦持續投入先進製程、先進封裝、車用電子、AI、矽光子 CPO 與太空環境測試等關鍵驗證能量，協助客戶因應新世代技術挑戰。

此外，宜特也是許多下游國際終端品牌大廠的合格實驗室，宜特協助上中游臺灣零組件廠商，解讀規範，協助廠商提升產品品質，突破新應用的產品瓶頸，向下一世代躍進。



布局全球、放眼世界

宜特從臺灣出發，陸續在世界拓展營運據點，包括中國 - 宜特（昆山）檢測技術服務有限公司；日本、美國、馬來西亞、以色列宜特，期能為客戶提供更完整、快速、先進與創新之高品質技術服務，與全球領先趨勢共同成長，近年來相關服務與價值鏈無重大改變。

■ 營運據點



臺灣營運據點

新竹總部（竹科一廠）新竹市新竹科學園區力行一路 10-1 號

新竹（竹科二廠）新竹市新竹科學園區園區二路 15 號

新竹（埔頂廠）新竹市東區埔頂路 19 號

新竹（德安廠）新竹市東區埔頂路 16 號 1 樓、18 號 1 樓及 4 樓、22 號 1 樓

新竹（常憶廠）新竹市新竹科學園區科技五路 2 號 5 樓

臺北（內湖廠）臺北市內湖區南京東路六段 501 號 3 樓

新竹（台元一廠）新竹縣竹北市台元一街 6 號 2 樓之 2

新竹（台元二廠）新竹縣竹北市台元一街 38 號 1 樓

新竹（中興廠）新竹縣竹東鎮中興路四段 669 號 4 樓

■ 宜特里程碑



■ 企業定位

- 為客戶提供超越期待的電子產品解決方案，加速電子產品上市。
- 擔任「第三方公正實驗室」角色，協助客戶把關產品品質。

▶ 電子產品生命週期 (包含設計到退貨)，每個階段都需宜特把關



■ 主要營業項目

30年來宜特不斷創新與發展，目前所提供的服務可概分為六大類 - 故障分析、可靠度驗證、材料分析、訊號測試、太空環境測試與硬體解決方案，協助客戶加速研發，並對其產品做品質的把關。



當IC發生異常時，透過電特性檢測、非破壞分析、故障點偵測、物性分析，找出故障原因，作為後續晶片改善設計的依據。



模擬IC晶片在使用期間可能遭遇的溫度、濕度、震動等環境變化，確保其壽命與品質是否符合終端客戶要求。



針對新型材料或製程的開發，進行元素成份分析、表面分析、熱特性分析、晶體結構觀察，有助於掌握材料在先進製程中的穩定性。



測試兩種或多種設備之間的通訊與訊號交換是否順利，確認是否符合標準協定(如USB、PCIe、Ethernet等)，以保障系統整合後的穩定性與兼容性。



模擬太空環境條件，驗證產品在極端溫度、真空、輻射及振動環境下的穩定性與可靠度。



從SI/PI模擬設計、PCR導電膠、工程載版、測試治具、測試載板 (Load Board) 到探針卡的一站式服務。

■ 積極參與國際組織，領先解析國際規範，提供完整解決方案

宜特歷年來積極參與 AEC、MIH、SMTA、IPC、JEDEC 等國內外知名國際組織，在大型研發專案中曾擔任關鍵的驗證測試角色。透過這些參與，宜特不僅協助半導體廠商進行晶片驗證，還能深入了解國際大廠的實驗方法，掌握全球品質控管趨勢，進一步為客戶解析國際規範，提供全面且符合標準的解決方案。



技術類

- | | |
|-----------------------|----|
| 1 SEMI矽光子產業聯盟(SiPhIA) | 會員 |
| 2 固態技術協會(JEDEC) | 會員 |
| 3 台灣電路板協會(TPCA) | 會員 |
| 4 台灣工研新創協會(TINVA) | 理事 |
| 5 台灣太空產業發展協會(TSIDA) | 會員 |
| 6 台灣半導體產業協會(TSIA) | 會員 |

- | | |
|---------------------------|---------------|
| 7 台灣電子設備協會(TEEIA) | 會員 |
| 8 台灣被動元件產業協會(TPCIA) | 會員 |
| 9 台灣科學園區科學工業同業公會(ASIP) | 會員 |
| 10 新竹市工業會(HCIA) | 會員 |
| 11 新竹市機器商業同業公會 | 會員 |
| 12 社團法人中華民國全國創新創業總會(NiEA) | 副總會長(余維斌 董事長) |



永續類

- | | |
|--------------------|----|
| 1 碳減排體系服務聯盟(CRSSA) | 會員 |
| 2 天下永續會(CWS) | 會員 |

註：2025 年除捐贈社團法人中華民國全國創新創業總會響應臺北地區僑校課桌椅籌募計畫新臺幣 10 萬元外，其餘公協會均僅繳交常年會費。

永續績效亮點

治理領航力

合併營收較前一年成長**11.44%**

侵犯客戶隱私或遺失客戶資料
之投訴**0**件

在地供應商採購比例**92.7%**

客戶滿意度**9.9**分
滿意客戶比例**98.12%**

高階經理人薪酬獎勵
連結之永續績效指標均達標 ✓



環保永續力

降低溫室氣體排放強度**18.52%**

降低電力使用強度**7.92%**

節電量達**2,829.195**仟度

降低廢棄物密集度**10.47%**

降低水資源密集度**3.32%**

完成再生能源系統建置並啟用 ✓



社會共榮力

女性主管佔比達**39.4%**

員工離職率**9.1%**

績優人員留任率達**95.4%**

主管職缺由內部員工晉升比率達**84.2%**

員工年度平均學習時數達**42.81**小時

首次完成人權盡職調查(包含供應商) ✓



獲獎與肯定

2025 年，宜特在開放創新、公司治理、永續發展及人才培育與發展等領域屢獲殊榮，充分展現我們在全球產業的競爭力與影響力，今年度獲得獎項如下：



APEA(亞太企業商會)
卓越企業領袖獎



APEA(亞太企業商會)
卓越企業管理獎



HR ASIA
亞洲最佳企業雇主獎



HR ASIA
多元平等包容獎



HR ASIA
雇主關懷獎



天下人才永續獎
(小巨人組)- 第一名



天下永續公民獎
(小巨人組)- 第七名



親子天下
友善家庭職場獎



勞動部職安署
健康勞動力永續領航企業 -
新興楷模獎



勞動部職安署
永續報告書職安績效
TOP 10%



GCSA
(全球企業永續獎)
永續報告書 - 銅獎



TCSA
(台灣企業永續獎)
永續報告書 - 金獎



TCSA
(台灣企業永續獎)
人才發展領袖獎
職場福祉領袖獎



CH1 永續管理

永續治理	15
永續政策藍圖	17
重大主題決定與利害關係人溝通	19



永續治理

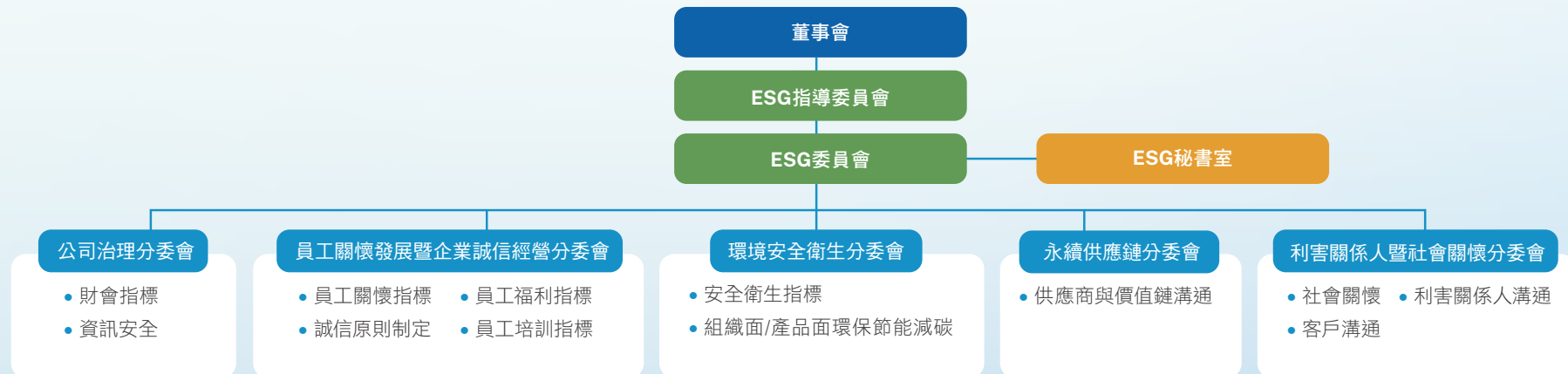
永續治理架構

宜特以「成為客戶導向之全方位服務平台」為願景，依循「客戶至上、恪守誠信、創新突破、永續共榮、共創價值」之核心價值，建構「以人為本」的企業文化，秉持「乃為客戶、員工、股東創造最大價值」之經營使命，為落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及加強企業永續發展資訊之揭露，經董事會通過制定「永續發展實務守則」，為宜特永續政策最高指導原則。此外，宜特亦定期追蹤國內外永續準則發展趨勢，依據法規更新與產業環境變化，據以優化公司永續發展管理架構。

為善盡企業社會責任並呼應全球永續發展趨勢與公司成長需求，宜特於 2023 年建構「ESG 指導委員會」與「ESG 委員會」二大管理機制，以董事會為永續治理最高層級，扮演督導與指導角色，以具體行動落實永續理念與政策並為利害關係人持續創造價值。「ESG 指導委員會」由余維斌董事長主席與相關領域的獨立董事擔任委員共同審視攸關公司營運的永續議題，訂定 ESG 中長期發展策略與目標，由「ESG 委員會」召集人陳文吟副總經理年度定期向董事會提報相關執行成效與決議計畫，董事會依執行相關決議提供必要之資源並給予指導回饋與建議。由余維斌董事長帶領 ESG 委員會高階主管進行跨部門整合 ESG 策略方針與資源，以落實公司治理 / 社會關懷 / 環境永續之目標及政策，與員工、股東、客戶、供應商、承攬商、政府、公協會等社會利害關係人建立良好互動，創造共好價值。

宜特 ESG 委員會轄下設置「ESG 秘書室」及「公司治理分委會」、「員工關懷發展暨企業誠信經營分委會」、「環境安全衛生分委會」、「永續供應鏈分委會」、「利害關係人暨社會關懷分委會」共計五個分委會，執行企業社會責任之經濟、環境及社會等三構面的管理指標，由管理處陳文吟副總經理擔任 ESG 委員會召集人，負責帶領「ESG 秘書室」並偕同分委會成員推動 ESG 相關工作，定期召開會議確認與檢討 ESG 推動成效並向 ESG 指導委員會定期報告，以確保落實經濟、環境及社會的績效管理指標。

■ 宜特永續治理推行架構



■ 宜特永續治理組織職責

宜特 ESG 指導委員會負責宜特永續發展相關工作之決策及督導單位，指導督促 ESG 委員會永續相關作為，以深耕企業永續文化，強化並落實對健全公司治理 (G)、環境保護 (E)、社會關懷 (S) 及對利害關係人之承諾，使董事會得履行保障公司、員工、股東及利害關係人權益之職責，並使宜特成為客戶、員工、股東滿意之負責任企業。ESG 委員會負責永續發展工作之推動，並定期對董事會呈報公司於經濟、環境和治理相關衝擊，董事會本身為永續最高治理單位。

董事會

- 督促與確保永續發展政策之實踐
- 審查及核決永續報告書

ESG 秘書室

- 協助規劃與執行永續發展相關工作
- 協助規劃及執行利害關係人與永續重大主題之篩選作業
- 協助委員會篩選及訂定永續發展方案與資料蒐集
- 協助委員會執行永續發展內部溝通

ESG 指導委員會

- 督導永續發展理念之實踐
- 委派主任委員針對永續負面衝擊事件執行盡職調查
- 確保公司永續發展政策之落實及執行成效之追蹤
- 每年負責審查和批准永續報告書內重大主題與績效
- 每年定期向董事會報告 ESG 委員會執行成果
- 委派 ESG 委員會召集人
- 審查永續報告書

ESG 委員會

- 定期向 ESG 指導委員會及董事會報告利害關係人關注之重大永續議題與執行成效
- 董事長擔任主席，各處主管擔任委員，跨部門整合永續策略方針與資源，並由召集人帶領秘書室人員統籌推展永續政策與活動
- 負責永續活動與政策之決策單位，審查永續報告書
- 定期召開會議並檢視永續目標與活動推動成效以確保落實永續政策

員工關懷發展暨企業誠信經營分委會

- 建構誠信治理合規文化與道德認知
- 建構多元平等友善職場
- 提升人員吸引與留任
- 強化人才培育與發展

環境安全衛生分委會

- 管控環境風險
- 確保遵循環保法規，減少環境負荷
- 導入節能減碳方案
- TCFD 氣候風險行動執行小組

利害關係人暨社會關懷分委會

- 協助與社會利害關係人執行永續議題溝通與議合
- 致力社會關懷與社會公益
- 善盡客戶溝通與經營

公司治理分委會

- 落實誠信經營與公司治理
- 秉持法規遵循與風險管理
- 提升公司治理資訊透明度
- 維護公司資訊安全

永續供應鏈分委會

- 制訂供應商永續資訊宣導與規範
- 建構永續價值鏈

永續政策藍圖

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，茲訂定宜特永續政策，本公司承諾秉持此政策原則以實踐企業永續發展，為利害關係人創造最大價值，以創共榮社會及永續未來。



■ 永續發展政策呼應 SDGs 作法

永續政策	宜特永續發展作法	未來 ESG 目標	主要負責單位
 落實公司誠信治理與風險管控機制，實踐永續經營 	• 設置隸屬於董事會之 ESG 指導委員會，由董事長擔任召集人，確保治理決策與永續目標對齊。 • 每年執行誠信經營教育訓練，並設有完善公開的檢舉管道與利益衝突迴避機制。 • 定期進行資訊安全演練與異地備援，保護客戶研發機密與核心技術資料。	• 維持年度 0 件賄賂與違反誠信經營之案件記錄。 • 提升資訊安全管理等級，確保客戶滿意度維持高水準。	• 公司治理分委會 • 員工關懷發展暨企業誠信經營分委會
 形塑低碳價值觀，逐步邁向淨零目標 	• 持續執行溫室氣體管理並減量，依循國家 2050 淨零排放政策。 • 持續推展 ISO 50001 能源管理系統，逐步降低能源密集度。 • 持續推動太陽能自發自用，並規劃綠電轉供直購 (CPPA)，提升再生能源使用佔比。 • 透過 ISO 14001 環境管理系統，進行環境風險管理，確保環境的永續。	• 逐步設定與達到每年度之溫室氣體強度、能源密集度、用水強度、廢棄物密集度下降目標。 • 取得 ISO 50001 第三方驗證建構節能減碳機制。 • 持續優化 TCFD 氣候財務資訊揭露品質。	• 環境安全衛生分委會
 建構多元友善共融職場，成就員工價值實踐永續發展 	• 建立完善的職業安全與健康管理制，以照顧員工身心健康，降低職場風險與事故。 • 重視員工人才培育與發展，提供教育訓練與技能提升機會。 • 落實全面性員工照顧，推動性別平等與職場多元共融，鼓勵女性主管比例提高並營造友善職場文化。	• 持續提升員工滿意度、性別平等指標與工作安全績效。 • 落實職涯發展與教育訓練投資，提高員工專業能力與幸福感。 • 追求零災害、零傷害目標。	• 員工關懷發展暨企業誠信經營分委會
 提高社會參與及強化利害關係人經營，共創永續價值 	• 拓展產學研合作，與學術機構及產業夥伴共同開展專業技術、永續研究或人才培育計畫。 • 積極參與社區與公益活動，回應社會期待並建立企業公民形象。 • 與商業夥伴攜手推動企業社會責任，強化供應鏈永續管理。	• 持續投入社會公益活動以提升社福公益機構福祉及宜特之社會貢獻。 • 持續強化產學合作與青年培育活動以強化青年人才發展。 • 建立多元利害關係人溝通平台與回饋機制，提高社會參與及永續影響力。 • 透過合作與共享機制，提升社會共同發展的永續成果。	• 利害關係人暨社會關懷分委會 • 永續供應鏈分委會

重大主題決定與利害關係人溝通

重大主題鑑別流程

本報告書中藉由重大主題分析流程，鑑別利害關係人所關注及對組織營運與永續具衝擊的永續議題，以此作為資訊揭露參考基礎，除達到有效溝通的目的外，也成為宜特未來規劃企業永續發展方向之重要依據。

宜特依循 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018）與全球永續性報告準則（GRI Standards），落實包容性（Inclusivity）、衝擊性（Impact）、重大性（Materiality）與回應性（Responsiveness）四大核心原則，透過「利害關係人確立」、「永續議題蒐集」、「問卷調查」、「重大性分析」與「核定與揭露」等系統化步驟，精確檢視永續議題與確定宜特永續重大主題。

在重大性分析方面，宜特接軌國際趨勢，參考世界經濟論壇（World Economic Forum ,WEF）提出的動態重大性與歐洲永續發展報告準則（European Sustainability Reporting Standards ,ESRS）建議的雙重重大性概念為核心架構，透過「利害關係人關注度」、「組織營運衝擊」與「永續發展衝擊」三重維度的交叉評估，建立兼具前瞻性與深度的重大性分析流程。

利害關係人確立與溝通

利害關係人與重大主題之溝通及篩選是企業社會責任重要議題，宜特可藉此瞭解相關利害關係人關注之議題，並透過永續報告書之揭露，讓相關的利害關係人瞭解本公司 2025 年在企業社會責任上的努力以及達成績效。

宜特 ESG 委員會依本公司相關部門日常作業及內外的業務溝通中所得之實質性議題進行評選，就組織營運交流與利害關係人包容性鑑別利害關係人，以全球永續性報告準則（GRI Standards）與利害關係人議合標準（AA 1000 Stakeholder Engagement Standards,2015）作為依循架構，建構企業永續發展重大性主題鑑別流程及永續報告書之揭露依據，選出優先溝通對象與其關切的議題進行回應，初步判別出主要利害關係人及其關切議題；其中，利害關係人共分為客戶、員工、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府 / 公協會及社會等六類利害關係人。

有鑑於利害關係人議合是宜特永續議題管理的重要組成部分；本公司除了透過日常業務以各型式與利害關係人保持互動外，也利用各種管道包括電話溝通、ESG 網站、滿意度調查、實地拜訪、參與公協會等方式進行議合；由利害關係人所提出之關注議題，透過本報告書回應被鑑別為重大主題。

■ 利害關係人議合

利害關係人	對宜特的意義	關心議題	議合方法 (頻率)	2025 年溝通成效	因應之道回應章節
 員工	員工為宜特持續創新與前進的重要資產，建立穩定的勞資關係與良好的互動機制，是維護核心競爭力並創造價值的根基。	- 人才吸引與留任 - 人力資本發展 - 職業安全衛生	- 勞資會議 (每季) - 職工福利委員會 (每季) - 職業安全衛生委員會 (每季) - 環安衛管理審查會議 (每年) - 勞工作業環境監測 (每半年) - 員工意見調查 (每兩年) - 績優人員座談會 (每年) - 員工園地意見回饋平台 (不定期) - 訓練發展機制與記錄 (不定期) - 文化共識營與座談 (不定期) - 新人回饋及訪談 (不定期) - 外籍同仁座談會 (不定期) - 申訴專線 / 信箱 (不定期)	- 勞資會議共計 4 次，提案共 72 件，答覆率 100%。 - 文康活動規劃 23 項，活動執行率 100%。 - 績優人員座談會參與率 100%。 - 文化共識營座談共有 7 場，共 220 位出席參加，新進員工參與率 100%。 - 員工園地意見回饋平台，直接了解同仁聲音並即時溝通。 2025 年員工園地意見回饋平台共 68 件，答覆率 100%。 - 外籍座談會共計 7 場，參與率 100%。 - 新進人員滿意度調查平均 4.7 分 (5 分量表)。	CH5. 社會共榮力
 客戶	客戶為宜特營運成長的主要來源與夥伴，維持專業的溝通與信賴關係，能協助公司掌握市場需求，確保技術服務精確對接產業脈動。	- 客戶關係管理 - 技術創新 - 資訊安全與隱私保護	- 客戶滿意度調查 (每年) - 電話訪問 (每週) - 公司網站諮詢信箱 (不定期) - 參展、研討會、電子報、公司網站、社群媒體等 (不定期) - ESG 評核問卷 (不定期) - 公司 ESG 網站 (不定期) - 主管機關溝通 (不定期)	- 年度滿意度問卷為「滿意」的比例為 98.12%，回收率為 31.90%。 - 電話抽查 (採每週分層隨機抽樣) 訪問客戶共達 1,311 人次 / 年，客戶評分委案體驗感受達 9.9 分。 - 公司網站諮詢信箱諮詢人次：818 人次。 - 海內外參展 18 場、研討會 9 場、電子報發 29 篇、社群媒體發布 231 篇。 - 共回覆 27 份客戶 ESG 相關評核問卷。 - 定期透過問卷與客戶溝通資訊安全，2025 年共計 2 家客戶完成溝通。	CH2. 治理領航力 CH4. 價值鏈競爭力
 股東 / 投資人	股東與投資人為支持公司發展與規模擴張的資本後盾，維持透明的溝通與健全的治理，是實現長期投資價值與經營穩定的保障。	- 經濟績效 - 誠信經營 - 風險管理	- 股東會 (定期) - 財務年報 (定期) - 公司網站 (每月) - 重大訊息發布 (不定期) - 投資人關係信箱 (不定期) - 發言人專線電話 (不定期) - 公司 ESG 網站 (定期)	- 持續依年度計畫辦理股東會，並上傳股東會議影片。 - 法人說明會 2 場次。 - 定期於公司網站投資人服務揭露公司治理暨財務資訊。 - 配合金管會完成公司治理評鑑作業。 - 每月及每季於公司網站揭露營收及財務報告。 - 於公開資訊觀測站發布 59 則重大訊息。 2025 年首度進行公司風險辨識並揭露。	CH2. 治理領航力

■ 利害關係人議合

利害關係人	對宜特的意義	關心議題	議合方法 (頻率)	2025 年溝通成效	因應之道回應章節
供應商 / 承攬商	供應商與承攬商為宜特營運不間斷的重要外部支持，透過穩定的合作與管理，是確保實驗室產能與整體營運韌性的關鍵。	- 誠信經營 - 客戶關係管理 - 職業安全衛生	- 資訊安全宣導 (每年) - 供應商 ESG 評鑑 (每年) - 供應商 ESG 宣導 (不定期) - 公司 ESG 網站 (不定期)	2025 年度計有 31 家供應商完成『廠商資訊安全自我宣告』、『廠商資訊安全自評表』、『保密同意書』等文件。 - 供應商資訊安全課程測驗通過率 100%。 - 供應商簽署不使用衝突礦產宣告書完成率達 100%。 - 供應商簽署廉潔承諾書完成率達 100%。 - 承攬商安全衛生環保同意書簽署率 100%。 2025 年舉辦承攬商安全教育訓練 14 場次，參與受訓人數 200 人次。 - 推動供應商『職業健康與安全績效自我評量』並依回填分數進行供應商分級及供應商輔導。回收 101 家自評問卷並完成 4 家輔導。	CH2. 治理領航力 CH4. 價值鏈競爭力 CH5. 社會共榮力
政府 / 公協會	政府與公協會為企業合規經營與技術接軌的關鍵對象，維持透明的雙向交流，是確保公司營運合法性與掌握趨勢變革的橋樑。	- 職業健康與安全 - 氣候策略與行動 - 能源管理	- 座談會 / 法規說明會 / 宣導會 (不定期) - 環安衛相關稽核或輔導 (不定期) - 公文往返 (不定期) - 廢污水、職安衛等相關等申報 (每半年、每月)	- 環安衛蒞廠稽核 6 次。 - 定期申報廢污水、廢棄物、再生能源使用度數、職業災害統計。 - 未發生重大違規事件。	CH3. 環保永續力 CH5. 社會共榮力
社會	社會與在地社區為企業永續經營的環境基石，透過積極的社會參與與資源共享，是建立品牌信賴感與獲得社會認同的基礎。	- 社會貢獻參與 - 人權維護	- 推動偏鄉地區教育支持計畫 (每年) - 促進社區健康發展 (每年) - 為在地障礙者提供技能培訓與職業發展支持 (每年) - 公司 ESG 網站 (定期) - 專責單位負責外部溝通 (不定期) - 新聞稿 (不定期) - 公開資訊觀測站 (每月 / 季) - 專業媒體平台 (定期)	2025 年與 3 家機構合作，共參與 276 所國中小學教育相關活動計畫。 2025 年共舉辦參與 14 場關懷弱勢群體活動。 2025 年與 6 家機構合作，共舉辦 70 場支持在地障礙者職業發展活動。 2025 年經實地訪查並合作的社福團體共計 15 間，志工參與人次共計 271 人。 - 營收新聞發布 16 篇，媒體專訪 8 次。	CH5. 社會共榮力

永續議題蒐集

鑑別重大考量面流程乃基於 GRI Standards 框架中報告原則與界定報告內容指引，由於永續議題涵蓋廣泛，宜特藉由下列來源蒐集相關議題並收斂為重大主題，並為使本報告書更易於利害關係人了解宜特之 ESG 績效表現，2025 年對於聚焦之永續議題編排與意涵說明進行調整，最後彙整出 20 個如下表。

■ 宜特永續議題來源



永續標準與規範

- GRI 永續性報導準則 (GRI)
- 永續會計準則委員會 (SASB)- 專業與商業服務
- 氣候相關財務揭露 (TCFD)
- 國際財務報導準則 (IFRS)
- 上櫃公司編製與申報永續報告書要求揭露資訊



永續倡議

- 聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 聯合國全球盟約 (UN Global Compact)
- 負責任商業聯盟 (RBA)
- 聯合國工商企業與人權指導原則



公司永續政策及管理方針

- 宜特永續政策
- 歷年重大議題
- 利害關係人溝通與回饋



■ 2025 及 2024 永續議題調整比較

2025 年永續議題	2024 年永續議題	調整方式	調整原因
經營績效	• 間接經濟衝擊 • 市場地位 • 經濟績效	整併議題，並調整議題意涵	整併 2024 年永續議題，擴大經營績效的範疇。
公司治理	• 公共政策	更名，並調整議題意涵	強化宜特公司治理概念，包含董事會運作、永續績效連結等治理策略與績效。
誠信經營	• 反貪腐 • 反競爭行為 • 社會經濟法規遵循	更名、整併議題，並調整議題意涵	整併 2024 年永續議題，包含反貪腐、反競爭及相關法遵等內容。
技術創新	-	新增議題	創新突破為宜特重要價值觀及動力來源，故 2025 年新增。
資訊安全與隱私保護	• 客戶隱私	更名，並調整議題意涵	擴大議題內容，包含客戶隱私、資安管理及個資保護。
永續供應鏈管理	• 採購實務 • 供應商社會評估	更名、整併議題，並調整議題意涵	整併 2024 年永續議題，並擴大一題內容，包含供應商環境、社會等議題。
客戶關係管理	-	新增議題	客戶至上為宜特重要價值觀，故 2025 年新增。
品質管理	-	新增議題	品質導向為宜特重要企業文化，故 2025 年新增。
智慧財產權保護	-	新增議題	因應宜特利害關係人對智慧財產權及營業秘密的關注，故 2025 年新增。
風險管理	-	新增議題	因應宜特利害關係人對風險管理的關注，故 2025 年新增。
氣候策略與行動	• 溫室氣體排放	更名	強化宜特於氣候議題的關注，故更名「氣候策略與行動」。
能源管理	• 能源	更名	強化宜特對能源的管理面向，故更名「能源管理」。

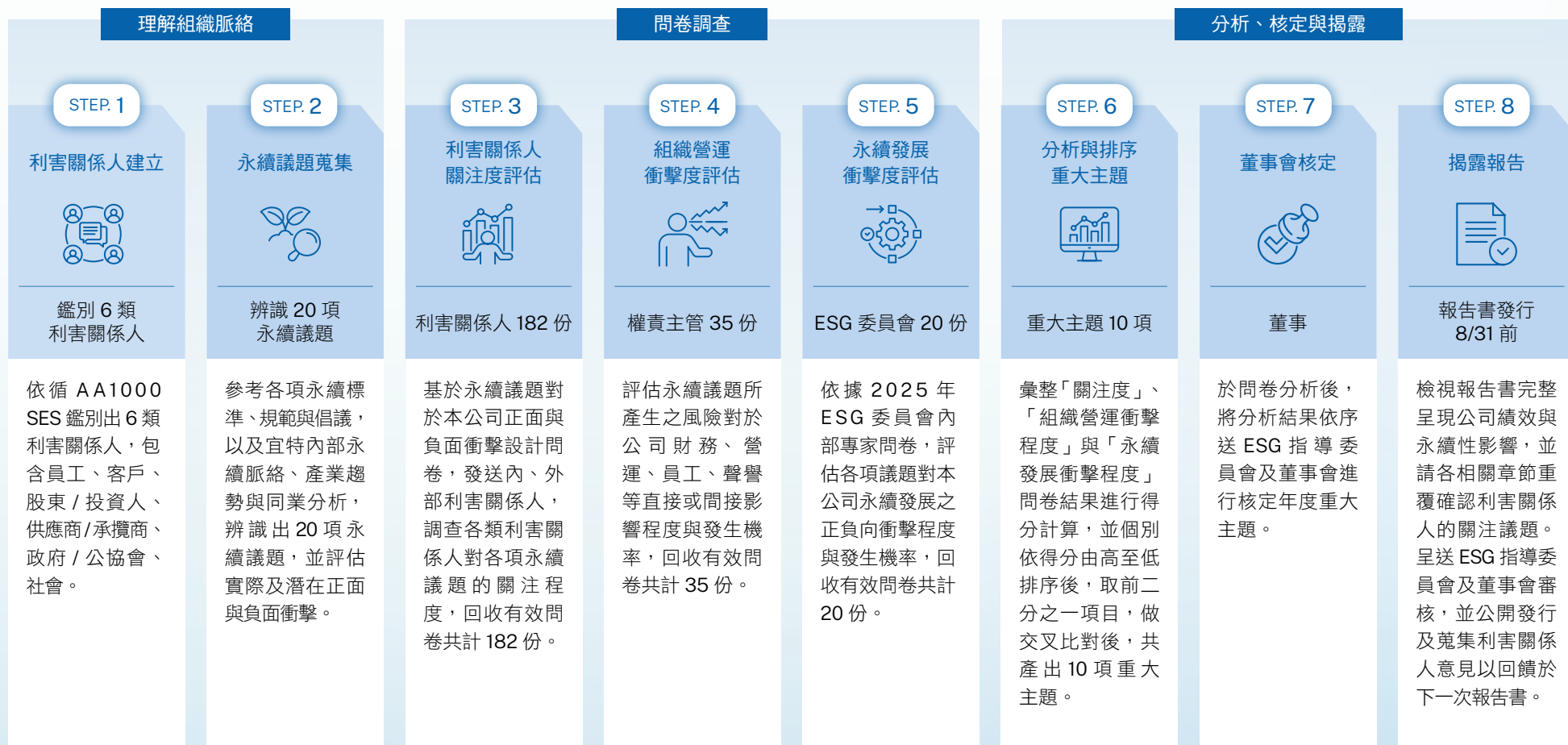
■ 2025 及 2024 永續議題調整比較

2025 年永續議題	2024 年永續議題	調整方式	調整原因
水資源管理	水與放流水	更名	強化宜特對水資源的使用、回收與排放的綜合管理，故更名「水資源管理」。
廢棄物管理	- 物料 - 廢棄物	更名與整併議題	整併 2024 年永續議題，強化宜特於廢棄物的管理，故更名「廢棄物管理」。
人權維護	- 人權評估 - 強迫或強制勞動 - 保全實務 - 童工 - 結社自由與團體協商 - 原住民權利	更名、整併議題，並調整議題意涵	整併 2024 年永續議題，包含各項人權相關議題，強化宜特於人權相關議題的關注與管理，故更名「人權維護」。
多元與共融	- 不歧視 - 員工多元與共融	更名與整併議題	聚焦說明宜特內部人才多元與共融、不歧視等議題。
人才吸引與留任	- 勞資關係 - 勞雇關係	更名、整併議題，並調整議題意涵	整併 2024 年永續議題，擴大此主題範疇為「人才吸引與留任」，強調宜特在勞動條件、友善職場的作為。
人力資本發展	訓練與教育	更名，並調整議題意涵	強化整體人力資本發展的規劃，包含訓練與教育、績效考核、職涯發展機會規劃等，故更名「人力資本發展」。
職業健康與安全	職業安全衛生	更名，並調整議題意涵	強化員工健康元素，故更名「職業健康與安全」。
社會貢獻與參與	當地社區	更名，並調整議題意涵	強化宜特對社會的貢獻及參與，故更名「社會貢獻與參與」。

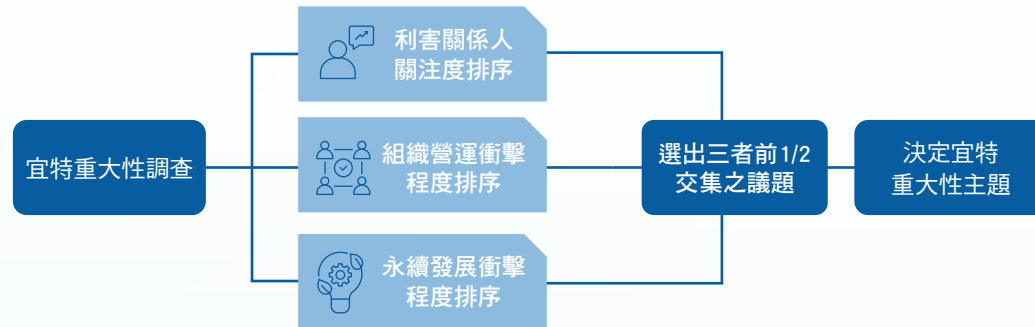
重大主題調查、分析結果與揭露

宜特透過系統化的問卷調查與分析，確保重大主題之鑑別具備完整性與公信力。本年度針對 20 項永續議題展開三維度調查，回收包含利害關係人關注度、部級以上主管之組織營運衝擊評估及 ESG 相關推行單位之內部專家意見等共計 237 份問卷。分析過程彙整利害關係人關注度、組織營運衝擊與永續發展衝擊三重維度之得分，將各項議題依高低排序並選取前二分之一項目進行交叉比對，最終產出 10 項年度重大主題。所有分析結果經呈送 ESG 指導委員會及董事會核定後，完整揭露於永續報告書，落實透明溝通與治理責任。

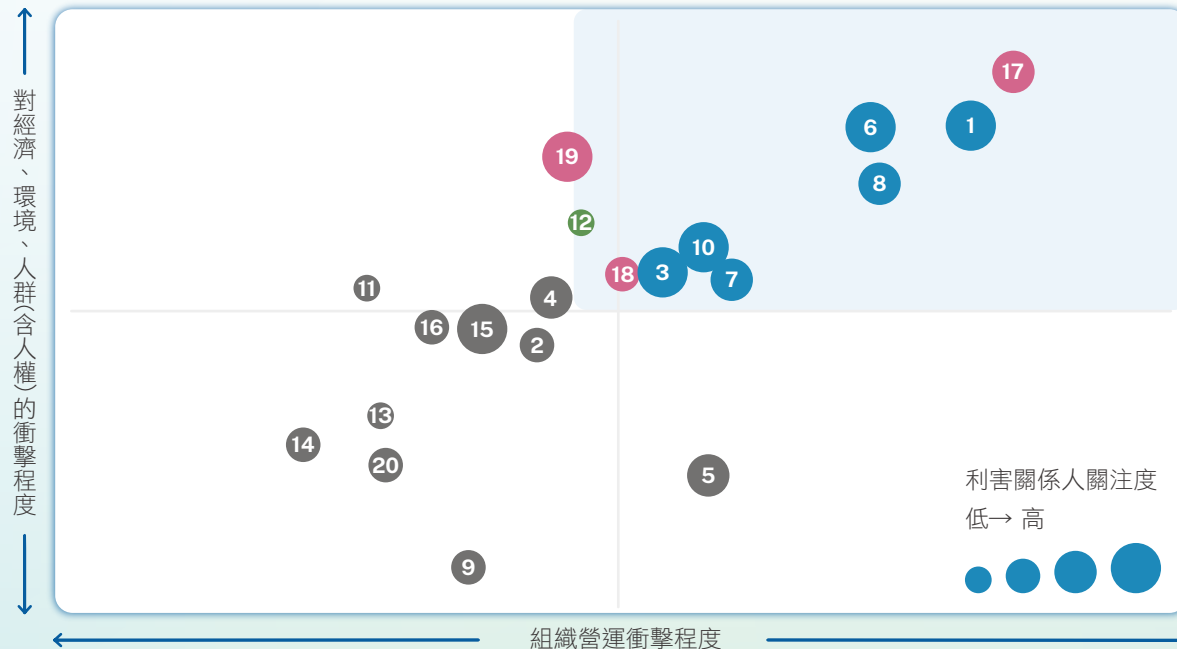
■ 重大主題辨識流程



■ 重大性主題決定



■ 重大性矩陣圖



■ 2025 與 2024 重大性主題排序差異

關注議題	排序	前次排序	變動
人才吸引與留任	1	11	▲
經濟績效	2	3	▲
資訊安全與隱私保護	3	1	▼
品質管理	4	New	-
客戶關係管理	5	New	-
智慧財產權保護	6	New	-
職業健康與安全	7	4	▼
誠信經營	8	2	▼
能源管理	9	6	▼
人力資本發展	10	7	▼

■ 2025 年重大主題

● 治理面 ● 環境面 ● 社會面

- | | |
|-------------|------------|
| 1 經濟績效 | 11 氣候策略與行動 |
| 2 公司治理 | 12 能源管理 |
| 3 誠信經營 | 13 水資源管理 |
| 4 風險管理 | 14 廢棄物管理 |
| 5 技術創新 | 15 人權維護 |
| 6 資訊安全與隱私保護 | 16 多元與共融 |
| 7 智慧財產權保護 | 17 人才吸引與留任 |
| 8 品質管理 | 18 人力資本發展 |
| 9 永續供應鏈管理 | 19 職業健康與安全 |
| 10 客戶關係管理 | 20 社會貢獻與參與 |

重大主題邊界

對於每一個鑑別出為重大的主題，我們評估其衝擊並決定主題在組織內部或外部主要利害關係人是否發生影響。

■ 宜特價值鏈與報告內重大主題邊界

面向	重大主題	對宜特的意義	宜特價值鏈衝擊			GRI 主題類別	SASB 主題類別	回應章節
			上游	宜特	下游			
治理 領航力	經濟績效	穩健的經濟績效有助於支撐宜特長期技術投資與營運布局，提升企業財務韌性並強化市場競爭力。		●		201	-	2.4 財務績效
	資訊安全與隱私保護	完善的資訊安全與個資保護機制有助於維護客戶信任，降低資安事件風險，確保營運穩定與服務可靠性。	●	●	●	418	SV-PS-230a.1 SV-PS-230a.2 SV-PS-230a.3	2.5 資訊安全管理與隱私保護
	智慧財產權保護	健全的智慧財產權與營業秘密管理可降低侵權風險，維持宜特競爭優勢。	●	●	●	自訂主題	-	2.6 智慧財產權保護
	誠信經營	落實誠信經營有助於強化公司治理品質，降低法遵風險，並提升投資人與利害關係人信任。		●	●	205 206	SV-PS-510a.1 SV-PS-510a.2	2.2 誠信經營與法規遵循
環境 保護力	能源管理	良好的能源管理可降低營運成本與碳排放風險，提升能源使用效率，並因應電價上漲與氣候政策趨勢。		●		302	-	3.3 能源管理
價值鏈 競爭力	品質管理	良好的品質管理可確保檢測服務準確性與一致性，提升客戶滿意度，並強化宜特品牌信譽與市場地位。		●	●	自訂主題	-	4.3 品質管理
	客戶關係管理	有效的客戶關係管理有助於深化長期合作夥伴關係，提升客戶黏著度，支撐營收成長與市場拓展。		●	●	自訂主題	-	4.2 客戶關係管理
社會 共榮力	人才吸引與留任	完善的人才吸引與留任機制有助於穩定專業人力結構，維持服務品質與技術競爭力。		●	●	202 401 402	SV-PS-330a.2 SV-PS-330a.3 SV-PS-000.A SV-PS-000.B	5.3 人才吸引與留任
	職業健康與安全	健全的職安衛管理有助於降低職災風險，保障員工健康安全，並維持營運穩定性。		●		403	-	5.6 職安衛與健康促進
	人力資本發展	持續的人才培育與技能提升可強化組織專業能力，支撐宜特技術創新與長期成長。		●	●	404	-	5.4 人力資本發展

註：● 直接影響；● 間接影響

次要主題

10 個次要主題亦依循 GRI 主題類別於本報告書中摘要重點說明。

■ 次要主題影響說明與揭露章節

面向	次要主題	影響說明	回應章節
治理領航力	公司治理	健全的公司治理架構有助於提升決策透明度與管理效能，降低經營風險，並強化投資人與利害關係人信任。	2.1 公司治理
	技術創新	持續推動技術創新可強化宜特核心檢測能力，提升服務附加價值，支撐高階市場布局與營收成長動能。	4.1 技術創新
	風險管理	系統化風險管理機制有助於提前辨識營運與外部環境風險，提升應變能力，維持公司長期營運穩定。	2.3 風險管理
環境保護力	氣候策略與行動	積極推動氣候策略與減碳行動有助於降低能源與碳排風險，因應氣候政策與電價變動，提升企業永續競爭力。	3.1 氣候行動 3.2 環境與溫室氣體管理
	水資源管理	有效的水資源管理有助於確保實驗室與營運用水穩定性，降低缺水風險，支撐營運持續性。	3.4 水資源管理
	廢棄物管理	完善的廢棄物管理機制有助於降低環境衝擊與合規風險，同時提升資源使用效率與營運效能。	3.5 廢棄物管理
價值鏈競爭力	永續供應鏈管理	完善的供應鏈管理有助於降低供應中斷與合規風險，確保服務交付穩定性，並強化整體營運韌性。	4.4 負責任採購
社會共榮力	人權維護	重視人權議題有助於保障員工與供應鏈勞動權益，降低勞資與合規風險，維護企業聲譽。	5.1 人權管理
	多元與共融	推動多元與共融文化有助於打造友善工作環境，提升員工投入度與組織創新能力。	5.2 職場多元共融
	社會貢獻與參與	積極參與社會公益與在地發展有助於強化企業社會形象，建立良好社區關係，支持長期營運發展。	5.7 促進社會參與

重大主題管理

10 個重大主題管理如下說明，經濟績效已定期於永續報告書、財報及年報揭露進展，因此未列為制定短中長期目標的優先選項。

■ 重大主題：資訊安全與隱私保護

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
落實資訊安全與隱私保護管理，有助於確保客戶與公司資訊之機密性、完整性與可用性，降低資安風險，提升客戶與利害關係人對公司專業性與可信度之信任，支持公司營運穩定與長期合作關係。	若資訊安全或隱私保護措施不足，可能導致資訊外洩、系統中斷或未經授權存取，進而損害客戶信任，增加法律責任與賠償風險，並影響公司聲譽與營運穩定性。	• 設置資訊安全治理架構，明確資安管理權責與運作機制。 • 訂定並落實資訊安全政策與相關作業程序，確保資訊資產妥善管理。 • 辦理員工資訊安全與隱私保護教育訓練，提升資安意識與遵循能力。 • 持續強化資訊安全管理制度，以因應資安威脅與法規要求。	• 由資安相關委員會定期檢視資訊安全管理成效。 • 透過 ISO 27001 管理系統稽核或第三方審查，確保制度有效運作。 • 定期追蹤員工資安訓練完成率、內外部資安事件數及重大資安事件通報情形。

► 目標管理

✓ 達標 ✗ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
資訊安全	• 資訊安全教育訓練完成率維持 100%	• 資訊安全教育訓練完成率維持 100% ✓	• 資訊安全教育訓練完成率維持 100% • 重大資安事件數 0 件 • 資安國際標準驗證第三方查證結果重大缺失數 0 件	• 建立自動化資安監控與威脅偵測系統 • 與供應鏈簽署資安 / 隱私責任契約，並導入評鑑機制 • 培養全員資安文化
客戶隱私	• 侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 0 件	• 無任何侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 ✓	• 侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 0 件	• 侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 0 件

■ 重大主題：誠信經營

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
展現正面之公司形象、強化公司商譽，增強客戶與利害關係人的信任、提升競爭力，促進公司永續發展。	- 若有違反誠信事件，將損及公司商譽，影響公司利益。 - 若對揭弊行為缺乏保護制度或處理機制，將導致組織互信危機，引發內部不安與對立。	- 依據法規訂定相關規章及政策。 - 強化全體員工之誠信意識與責任。 - 設置檢舉信箱及專線，並對檢舉資訊保密。	- 每年對全體員工進行誠信課程訓練。 - 每年向董事會報告誠信經營之推動情形及執行結果。

► 目標管理

✓ 達標 ✗ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
教育訓練 全員完訓率	教育訓練完訓率維持 100%	教育訓練完訓率維持 100% ✓	教育訓練完訓率維持 100%	教育訓練完訓率維持 100%

■ 重大主題：智慧財產權保護

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
完善的智慧財產權與客戶技術資料保護，有助於提升客戶對公司專業性與可信度之信任，強化檢測與驗證服務的市場競爭力，降低合作風險，支持公司長期穩健經營。	- 若發生智慧財產權侵害或機密資料外洩事件，可能造成客戶信任流失、法律責任或商業損失，影響公司聲譽與營運。 - 若內部管理或資訊安全控管不足，可能增加員工誤用或不當揭露客戶技術資料之風險。	- 依循相關法規訂定智慧財產權及營業秘密管理制度。 - 與員工、客戶及供應商簽署保密協議，規範資料使用與揭露原則。 - 建立資訊安全管理與存取權限控管機制，確保資料機密性。 - 定期辦理智慧財產權及資訊安全教育訓練，提升員工保護意識。 - 設置通報與申訴管道，妥善處理相關疑慮或違規事件。	- 每年持續辦理員工智慧財產權與資訊安全教育訓練。 - 定期檢視智慧財產權及資訊安全管理制度之執行情形。 - 彙整智慧財產權相關事件或申訴案件，並向管理階層報告。

► 目標管理

✓ 達標 ✗ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
教育訓練 全員完訓率	智慧財產權課程全員完訓率 100%	智慧財產權課程全員完訓率 100% ✓	智慧財產權課程全員完訓率 100%	智慧財產權課程全員完訓率 100%
智財權保護同意 書簽署率	智財權保護同意書簽署率 100%	智財權保護同意書簽署率 100% ✓	智財權保護同意書簽署率 100%	智財權保護同意書簽署率 100%

■ 重大主題：能源管理

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
有效的能源管理有助於提升能源使用效率、降低營運成本與溫室氣體排放，強化公司在檢測與驗證服務營運上的資源使用效率，並回應利害關係人對節能減碳與永續經營之期待。	- 若能源使用效率不佳或管理措施不足，可能導致營運成本上升，並增加碳排放相關法規與政策風險。 - 能源供應中斷或設備能源使用異常，可能影響實驗室運作與服務交付，進而影響客戶滿意度。	- 訂定能源管理相關制度，持續監控各營運據點之能源使用情形。 - 推動高耗能設備之效率管理與汰換，提升整體能源使用效率。 - 透過內部宣導與教育訓練，提升員工節能減碳意識。 - 配合法規及客戶要求，持續精進能源管理作為，降低環境衝擊。	- 定期統計與分析用電量等能源使用數據。 - 持續推動節能改善措施並追蹤成效。 - 定期向管理階層報告能源使用情形與節能成果。

► 目標管理

✓ 達標 ✗ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
電力密集度	電力使用密集度較基準年降低 5%	電力使用密集度降 7.92% ✓	- 電力使用密集度較基準年降低 6% - 通過 ISO 50001 能源管理系統驗證	2030 年電力使用密集度較基準年降低 10%

註：基準年設定為 2022 年。

■ 重大主題：客戶關係管理

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
透過專業且即時的驗證分析服務，並維持穩定且有效的客戶溝通機制，有助於提升客戶滿意度與長期合作關係，強化客戶黏著度與品牌信任，進而支持公司業務拓展與營運成長。	若未能即時回應客戶需求或妥善處理客戶意見與申訴，可能導致客戶滿意度下降、重複委託率降低，影響公司市場競爭力與營運績效。	- 建立客戶關係管理流程，確保客戶需求與意見能被即時蒐集、回應與追蹤。 - 透過跨部門合作機制，提升服務品質與問題處理效率。 - 持續檢視客戶服務流程，強化客戶溝通與服務一致性。	- 定期進行客戶滿意度調查或訪談，了解客戶需求與服務回饋。 - 依客戶意見與滿意度調查結果，研擬並執行改善措施。 - 定期彙整客戶關係管理執行情形，作為服務優化與管理決策參考。

► 目標管理

✓ 達標 ✗ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
客戶忠誠度	- 客戶委案滿意度達 9 分以上 - 年度滿意率達 96% 以上	- 客戶委案滿意度達 9.90 分 ✓ - 年度滿意率達 98.12%	- 客戶委案滿意度維持 9 分以上 - 年度滿意率維持 96% 以上	- 電話抽查（採每週分層隨機抽樣），客戶評分委案體驗感受不低於 9 分。 - 年度滿意度問卷為「滿意」的比例達 97.8% 以上，且回收率達 30% 以上。

■ 重大主題：品質管理

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
透過建立完善的品質管理制度與標準化的驗證分析流程，有助於確保驗證結果之準確性與一致性，提升服務品質與交付可靠度，強化客戶對公司專業能力與服務品質之信任。	若未依規範執行驗證分析流程，或品質管理機制未能有效落實，可能導致分析結果偏差、報告延誤或品質異常，進而影響客戶決策、損害公司聲譽並降低客戶信任度。	- 建立並落實品質管理制度，確保各項驗證分析作業符合內部規範與客戶要求。 - 定期辦理品質相關教育訓練，提升人員對品質管理與作業標準之認知。 - 透過內部查核與持續改善機制，確保品質管理制度有效運作。	- 定期執行品質系統內部稽核與管理審查，檢視制度落實情形。 - 針對驗證分析流程進行一致性與準確性檢核，並持續改善。 - 透過每月不定期執行 6S 查核，維持實驗室作業環境與作業品質。

► 目標管理

✓ 達標 ✗ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
降低失誤	工程人為失誤率 (MO) 控制於 0.02% 以下	工程人為失誤率 (MO) 0.017% ✓	工程人為失誤率 (MO) 維持於 0.02% 以下	工程人為失誤率 (MO) 維持於 0.02% 以下
持續優化	提案改善件數 30 件以上	提案改善件數 44 件 ✓	提案改善件數 30 件以上	提案改善件數 30 件以上
品質課程完訓率	實驗室人員品質相關課程完成率 100%	實驗室人員品質相關課程完成率 100% ✓	實驗室人員品質相關課程完成率 100%	實驗室人員品質相關課程完成率 100%

■ 重大主題：人才吸引與留任

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
強化人才市場競爭力與雇主品牌形象，吸引並留任高潛力人才，並藉由員工的正向體驗提升員工認同與參與，促進高效能團隊的穩定運作，提升公司競爭優勢與運作動能。	若未能強化公司獎酬體系的競爭力及員工認同感，將導致公司無法吸引且留用優質人才，進而影響公司整體競爭力與長期發展。	- 擬定人才招募策略與員工關懷留任機制。 - 建立多元且暢通的員工溝通管道，強化員工參與度。 - 每年進行市場薪資調查，提供具吸引力的薪酬福利措施，建立公平且透明的晉升與獎勵機制，激勵員工不斷追求卓越，為公司長期發展貢獻。 - 打造工作與生活平衡的工作環境，促進員工的工作滿意度與長期留任。	- 每兩年進行員工意見調查，收集員工反饋，制定具體優化方案，解決員工關心的問題，提升員工的敬業度與忠誠度，並促進高效能團隊的發展。 - 每年檢視市場與同業薪資資料，並依據年度績效結果，進行調薪及變動薪酬核定作業。

► 目標管理

✓ 達標 ✗ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
離職率	- 員工離職率 ≤10.0% - 新人離職率 ≤10.0%	- 員工離職率：9.1% - 新人離職率：9.3% ✓	- 員工離職率 ≤10.0% - 新人離職率 ≤10.0%	- 持續提高員工留任率 ≥90.0% - 持續提升新人留任率 ≥90.0%
留任率	績優人員留任率 ≥90.0%	績優人員留任率：95.4 % ✓	績優人員留任率 ≥90.0%	持續強化績優人員留任率 ≥95.0%
內部晉升比率	主管職缺由內部員工晉升比率 ≥50.0%	主管職缺由內部員工晉升比率：84.2% ✓	主管職缺由內部員工晉升比率 ≥50.0%	主管職缺由內部員工晉升比率 ≥55.0%
員工敬業度	內部客戶滿意度調查 ≥ 3.0 分	內部客戶滿意度調查達 4.33 分 ✓	- 員工敬業度分數達 3.5 分以上 - 內部客戶滿意度調查 ≥3.0 分	每兩年進行員工敬業度調查，且分數達 3.5 分以上 (5 等量表)，填答率 ≥70.0%
育嬰留停復職與留任率	育嬰留停復職率 ≥ 80.0%，留任率 ≥80.0%	育嬰留停復職率 83.3%，留任率：83.3% ✓	育嬰留停復職率 ≥80.0%，留任率 ≥80.0%	持續提升員工育嬰留停復職率及留任率

■ 重大主題：人力資本發展

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
落實多元人才發展機制，提升員工職能與自我成長需求，以支持員工職涯發展與組織成長轉型之韌性、齊備組織人才梯隊。	- 未落實人才培育機制，將導致員工無法系統性精進關鍵職能，人才無法與時俱進，影響企業的競爭優勢與整體競爭力。 - 員工未與公司持續成長，將造成員工學習動能不足與職涯發展停滯，引發人才流失，進一步影響企業永續競爭力。	- 依據各職能發展需求規劃與訓練，持續提升員工核心職能之能力。 - 制定各部門與職系之專業技術藍圖與認證機制，提升技能發展之系統性與持續性。 - 提供多元學習管道與實踐機會，強化員工學習動機，促進專業知識轉化與應用。 - 推動多元職涯發展制度，支持員工持續精進，提升員工對企業的認同感與留任意願。 - 打造學術與產業共同發展之人才培育體系，提升優秀學子未來職場競爭力。	- 每年檢視專業技術藍圖完備性，確保人才培育計畫持續發展。 - 定期追蹤與評估核心職能及專業技能之訓練成果，除確保各項訓練目標達成狀況亦持續優化及改善。 - 依據組織目標與需求每年動態調整重點課程，提升整體學習效能。 - 每年推動多元產學合作專案，協助學子接軌業界實務，達成人才與企業的雙向成長。

► 目標管理

✓ 達標 ✗ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
在職訓練時數	員工年度平均學習時數為 ≥25 小時	員工年度平均學習時數 42.81 小時^{註1} ✓	員工年度平均學習時數為 ≥40 小時	員工年度平均學習時數為 ≥45 小時

註1：自 2025 年起調整員工平均學習時數之計算方式，以當年度平均在職人數（各月底在職人數加總後除以 12）為基數，並納入新進同仁職前訓練時數，使其更貼近實際情況。若仍依原計算方式，2025 年員工年度平均學習時數為 25 小時，亦達既定目標。

■ 重大主題：職業健康與安全

衝擊描述		管理方針及相關承諾政策	追蹤行動
⊕ 正面衝擊	⊖ 負面衝擊		
落實職業健康與安全管理，有助於打造安全健康的工作環境，降低職災風險，提升員工士氣與工作效率，並吸引與留任專業人才，同時確保公司營運符合相關法規要求，支持企業永續經營。	若未有效執行職業健康與安全管理，可能導致職業傷害或健康風險增加，影響員工身心狀況與工作士氣，並增加醫療、補償及法規裁罰成本，進而影響公司聲譽與營運穩定性。	- 依循公司環安政策，建立並持續推動職業健康與安全管理制度。 - 定期進行風險辨識與評估，規劃並執行職業安全與健康促進措施。 - 辦理職業安全衛生教育訓練，提升員工安全意識與自我防護能力。 - 透過事故通報、調查與改善機制，持續精進職安管理成效。	- 每年辦理 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方驗證。 - 於職業安全衛生委員會中定期檢討職安績效與改善進度。 - 持續追蹤職業災害、虛驚事件及健康風險指標，作為管理改善依據。

► 目標管理

✔ 達標 ✘ 未達標

衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
失能傷害頻率 失能傷害嚴重率 職業病率 死亡率	- 失能傷害頻率 <0.9 - 失能傷害嚴重率 <15 - 職業病率 0 - 死亡率 0	- 失能傷害頻率 0 - 失能傷害嚴重率 0^{註 1} - 職業病率 0 - 死亡率 0 ✔	- 失能傷害頻率 <0.8 - 失能傷害嚴重率 <14 - 職業病率 0 - 死亡率 0	2030 年達成以下職業傷害指標： - 失能傷害頻率 <0.4 - 失能傷害嚴重率 <10 - 職業病率 0 - 死亡率 0
員工協助方案滿意度 (5 等量表)	員工協助方案使用滿意度 ≥4.0 分	員工協助方案使用滿意度 4.8 分 ✔	員工協助方案使用滿意度 ≥4.0 分	持續提升員工協助方案使用滿意度，提供更全面的健康與心理支持

註 1：統計資料以 2025 年發生的職業災害為主，2025 年之前所發生之職災不列入統計。

CH2 治理領航力



合併營收成長 **11.44 %**



高階經理人薪酬獎勵連結
之永續績效指標均達標



侵犯客戶隱私或遺失
客戶資料之投訴 **0** 件

公司治理	40
誠信經營與法規遵循	47
風險管理	50
財務績效	56
資訊安全管理與隱私保護	58
智慧財產權保護	64



目標管理

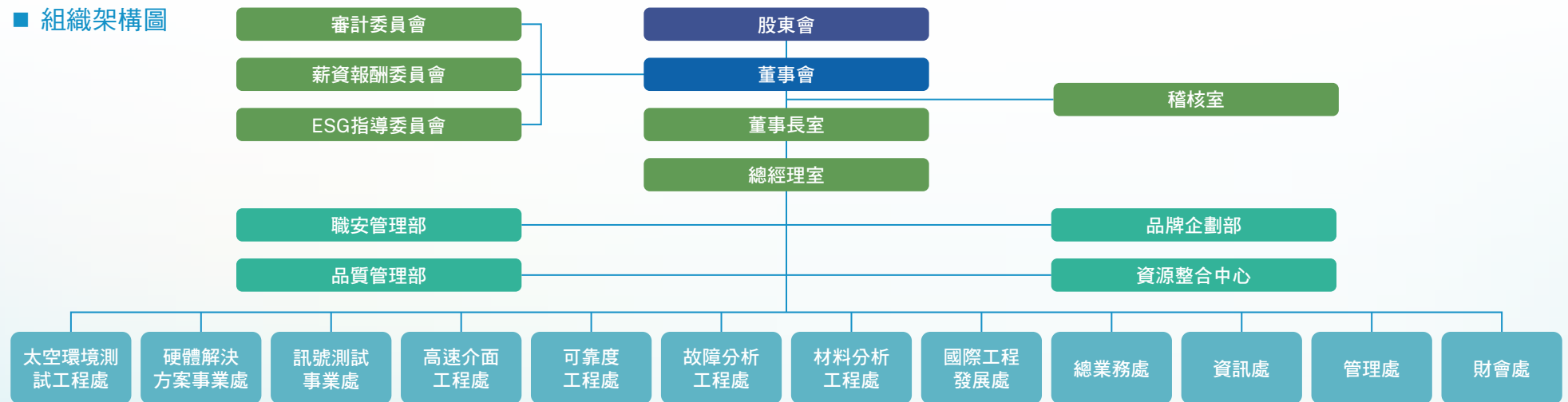
	衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
 資訊安全 暨隱私保護	資訊安全	資訊安全教育訓練完成率維持 100%	資訊安全教育訓練完成率維持 100% 	- 資訊安全教育訓練完成率維持 100% - 重大資安事件數 0 件 - 資安國際標準驗證第三方查證結果重大缺失數 0 件	- 建立自動化資安監控與威脅偵測系統 - 與供應鏈簽署資安 / 隱私責任契約，並導入評鑑機制 - 培養全員資安文化
	客戶隱私	侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 0 件	無任何侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 	侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 0 件	侵犯客戶隱私或是遺失客戶資料的投訴 0 件
 誠信經營	教育訓練全員完訓率	教育訓練完訓率維持 100%	教育訓練完訓率維持 100% 	教育訓練完訓率維持 100%	教育訓練完訓率維持 100%
 智慧財產 權保護	教育訓練全員完訓率	智慧財產權課程全員完訓率 100%	智慧財產權課程全員完訓率 100% 	智慧財產權課程全員完訓率 100%	智慧財產權課程全員完訓率 100%
	智財權保護同意書簽署率	智財權保護同意書簽署率 100%	智財權保護同意書簽署率 100% 	智財權保護同意書簽署率 100%	智財權保護同意書簽署率 100%

公司治理

治理組織

宜特治理組織架構由全體股東所組成之股東會為最高議事機關，經股東會選任之董事組成董事會為公司之業務執行機關，並選任獨立董事組成審計委員會監督公司業務之執行。董事長為董事會主席，對外代表公司為公司之最高負責人，並兼任總經理。

■ 組織架構圖



宜特重視營運透明及公司治理，依據公司法、證券交易法及其他相關法令規定，建置有效的公司治理架構、強化董事會職能、保障股東權益、內部控制與稽核，以及提升資訊透明度，並秉持誠信經營原則，制定各項制度與辦法，落實公司治理精神，以提升公司營運績效及實踐企業永續的經營。

我們將持續努力強化董事會效能，以提升董事會職能；參與公司治理評鑑，以形塑公司治理文化；建置完善的利害關係人聯繫平台，以促進股東行動主義；提升非財務性資訊之揭露品質，以強化公司治理資訊揭露。

董事會組成

宜特 2024 年股東常會進行第十二屆董事選舉，遵循公司章程採候選人提名制度，依法於股東會召開前之停止股票過戶日前，公告受理董事（含獨立董事）候選人提名之期間、應選名額，且受理期間不得少於十日，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，使得股東亦得參與董事候選人之提名程序。董事（含獨立董事）候選人名單經董事會評估其符合董事（含獨立董事）所應具備條件後，送請股東會選任出 6 席董事及 5 席獨立董事（其中 1 席獨立董事為女性），任期自 2024 年 6 月 14 日至 2027 年 6 月 13 日。

董事會多元化與獨立性

宜特基於多元化政策及強化公司治理並促進董事會組成與結構健全之發展，目前董事會成員共 11 位，包含 5 位獨立董事（佔全體董事成員比例 45%）及 1 位具員工身份董事（佔全體董事成員比例 9%），董事成員以性別區分為 10 位男性與 1 位女性，且董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，因此本公司董事會具有獨立性。

公司全體董事均具有豐富之經營管理與領導決策經驗，以及產業專業知識，並針對會計、財務分析之專業背景與專長，可從不同角度給予公司專業建議。有關董事的學經歷及兼任其他公司職務之情形，請參閱本公司年報（2025 年版）。

董事長兼任總經理一職，係因董事會依法代表股東行使權益，督導公司策略之制定，並由內部與外部董事組成；總經理執行服務或投資之策略布局，攸關公司中、長期發展方向，評估由董事長兼任，更得以內部董事身份分享相關重要資訊，與董事會有效溝通並接受監督，尚無利益衝突之疑慮。如在董事會遇有利害關係之議案，均執行利益迴避。

■ 第十二屆董事落實多元化情形

姓名	國籍	性別	具員工身份	年齡			多元化核心項目											
							專業背景				專業知識與技能部分							
				51-60	61-70	71-80	會計	產業	財務	科技	營運判斷能力	會計及財務分析能力	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	ESG 永續發展
董事	漢勝投資（股）公司 代表人：余維斌	中華民國	男	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	慧龍（股）公司 代表人：陳勁卓			●				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	杜忠哲				●		●	●	●		●	●	●	●			●	●
	劉復漢				●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	凱歐投資（股）公司 代表人：陳陽光				●			●	●		●	●	●	●	●	●	●	●
	羅文豪			●				●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	王志鴻			●				●	●	●	●		●	●	●	●	●	●
	洪文明				●			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	樓永堅				●			●		●	●		●	●	●	●	●	●
	于卓民					●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	謝佩娟		女		●		●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●

董事會運作

董事會為公司最高治理單位及重大經營決策機構。董事會指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責。在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。同時，對經營管理階層提供專業策略及建議，為股東創造更高利益，保障所有利害關係人權益。2025 年時董事會已設立審計委員會、薪資報酬委員會及 ESG 指導委員會等 3 個功能性委員會，藉以協助董事會履行其監督職責。各委員會之組織章程皆經董事會核准，且定期向董事會報告其活動與決議。

本公司董事會依據「董事會議事規則」之規定，至少每季召開 1 次，董事會之召集，應載明事由，於 7 日前通知各董事，但遇有緊急情事時，得隨時召集之。每屆第一次董事會中由當選董事推選董事長，第十二屆董事會仍由余維斌先生當選董事長。本公司 2025 年董事會開會 7 次，董事會議出席率（包含親自及代理出席）平均為 98.70%。公司關鍵重大事項，如重大投資案、財務報告、盈餘分派等依法令及章程規定應由董事會決議之事項，經董事會討論通過後，依法於公開資訊觀測站辦理公告申報並揭露於公司網站與年報。

2025 年度提報董事會之關鍵重大事件總數計 62 件，同時可參看本公司年報（2025 年版）查詢到相關資訊。歷屆董事會重要決議亦可自公司網站查詢。

■ 2025 年呈報董事會議中與 ESG 相關之議題

開會日期	開會日期	開會日期	開會日期
3/7	5/9	8/7	12/17
報告與核決內容			
- 溫室氣體排放盤查及查證作業報告案 - 修訂本公司「誠信經營作業程序及行為指南」部分條文案 - 審議本公司高階經理人薪酬連結 ESG 績效指標案	114 年 Q1 溫室氣體排放盤查及查證作業報告案 - 本公司 2024 年度永續報告書編製進度報告案 - 本公司 2025 年度永續報告書重大主題分析結果	114 年 Q2 溫室氣體排放盤查及查證作業報告案 - 本公司 2024 年度永續報告書編製完成 - 本公司 2025 年度永續報告書工作目標指標	114 年度資訊安全報告案 114 年 Q3 溫室氣體排放盤查及查證作業報告案 114 年度本公司與利害關係人溝通情形報告案 114 年推動永續發展執行情形報告案 114 年度誠信經營推動情形及執行結果報告案 - 本公司「永續發展實務守則」修訂案

董事會績效評估與進修

宜特董事會已於 2020 年 8 月 6 日通過「董事會績效評估辦法」，於每年定期進行董事會、個別董事成員、各功能性委員會績效評估作業，分別由負責之議事單位人員協助辦理，依指標制定問卷、評分，其評估結果於次一年度第一季董事會報告。本公司另於 2024 年 12 月 26 日董事會通過修訂，將 ESG 之關注納入績效評估項目中。2025 年績效評估結果於 2026 年度第一季董事會報告，並揭露於本公司年報 (2025 年版) 及公司網站。

宜特每年透過董事進修課程的管道，提供最高治理機構在法令、經濟、環境和社會議題上的整體知識，並持續精進董事會面對風險的管理能力，同時參照「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司董事進修推行要點」，持續推動董事 (含獨立董事) 進修安排，課程主題以涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、企業社會責任或永續發展等構面為主，安排進修課程或教育訓練至少 6 小時，若為上櫃新任董事，亦鼓勵於就任首年度完成 12 小時的董事進修課程。宜特在 2025 年自辦 2 場董事進修課程，包含「從檢調角度看內線交易」及「從 ESG 投融資談企業永續轉型」，各董事可視需要參與本公司安排之課程或自行參加外部提供之相關進修課程，全體董事進修情形請參閱本公司年報 (2025 年版)。

董事酬金

宜特的酬金政策和程序充分遵守公司章程及「董事、薪資報酬委員、經理人薪酬政策」的規定。根據章程規定，當年度公司如有獲利，本公司董事之報酬依公司章程之規定，如有獲利應提撥不高於 3% 為董事酬勞。

董事酬金包含車馬費、業務執行費用及酬勞。個別董事的報酬是基於其對公司營運的參與程度和貢獻價值，新增納入對公司永續發展的關注程度，並考慮公司的經營績效、未來風險和個人表現等因素進行評估，其酬勞經薪資報酬委員會的審議和董事會的批准，並提股東會報告，強化董事報酬與公司長期績效之連結。

董事責任保險

宜特經營面對總體經濟、商業競爭環境與法規修訂等因素變動迅速，為激勵董事會成員及經營團隊勇於任事，及有效降低該等人員因執行職務所需面臨之未知風險與可能衍生之損失及法律與財務責任，公司已持續為其投保董事及重要職員責任保險，並定期提報董事會。



功能性委員會

委員會名稱	組成	主要職責	2025 年運作情形	
			召開次數	委員平均出席率 (包含親自及代理出席)
 審計委員會	2019 年 6 月 13 日成立，截至 2025 年底為第三屆委員會 - 經董事會通過訂定「審計委員會組織規程」 - 成員：由全體獨立董事組成且至少 1 人應具備會計或財務專長 - 于卓民獨立董事（主席） - 樓永堅獨立董事 - 洪文明獨立董事 - 王志鴻獨立董事 - 謝佩娟獨立董事	- 審閱各季財務報表。 - 訂定或修訂內部控制制度暨相關重要辦法。 - 內部控制制度有效性之考核。 - 修訂取得或處分資產處理程序。 - 修訂資金貸與他人及背書保證作業程序。 - 審核公司重大之資產或衍生性商品交易。 - 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 - 涉及董事自身利害關係之事項。 - 公司管理資訊安全與風險管理事項。 - 審議本公司簽證會計師獨立性、適任性及簽證會計師異動事項。 - 其他公司或主管機關規定之重大事項。	5 次 (每季至少召開 1 次)	100%
 薪資報酬委員會	2011 年 12 月 13 日成立，截至 2025 年底為第六屆委員會 - 經董事會通過訂定「薪資報酬委員會組織章程」 - 成員：由 2 位獨立董事及 1 位外部人士組成 - 洪文明獨立董事（主席） - 王志鴻獨立董事 - 李天翔	- 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，後續並將董事會審核 ESG 成效的完成率列為績效評估之參考。 - 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。 - 其他經董事會授權之事項。	4 次 (每年至少召開 2 次)	100%
 ESG 指導委員會	2023 年 12 月 15 日成立，截至 2025 年底為第二屆委員會 - 經董事會通過訂定「ESG 指導委員會組織章程」 - 成員：由董事長及 2 位獨立董事組成 - 余維斌董事長（主席） - 洪文明獨立董事 - 樓永堅獨立董事	- 督導 ESG 永續發展理念之實踐。 - 委派 ESG 主任委員針對 ESG 負面衝擊事件執行盡職調查。 - 確保公司永續發展政策之落實及執行成效之追蹤。 - 委派 ESG 委員會召集人。 - 每年負責審查和批准 ESG 報告重大主題與績效。	3 次 (每年至少召開 1 次)	100%

註：各功能性委員會績效評估及重要決議事項，請參閱公司年報或公司網站。

利益衝突管理

宜特於「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織章程」及「ESG 指導委員會組織章程」等組織規章中，皆有利益迴避之規定。董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，遵循組織規章之規定進行迴避，相關董事姓名及迴避情形均載明於會議記錄。而董事會議事單位在提供各項議案與報告資料予董事會成員時，均會事前審視呈報內容是否有與利害關係人相關並應適當迴避之情形，並給予相對人事前提醒。另外，宜特設有獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議，董事會討論任何議案時，充分考量獨立董事意見，如獨立董事有反對或保留意見且有記錄或書面聲明，除應於議事錄載明外，並應依法令於董事會之日起二日內於主管機關指定之資訊申報網站辦理公告申報。

此外，宜特每年度於年報揭露董事兼職、利益迴避情形，以及主要股東及其相互間之關係，並依財務報告編製準則於財務報告書中揭露關係人資訊。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通

宜特獨立董事可直接就公司財務、業務狀況與內部稽核主管及會計師進行溝通並了解。另外，稽核主管每月定期提供獨立董事稽核報告，雙方針對報告內容疑義隨時以電話或信件方式討論。另稽核主管參與公司召開之審計委員會，向獨立董事進行稽核業務報告及其追蹤執行情形，並列席董事會議及報告內部稽核業務情形。除按月提供報告和透過審計委員會議溝通外，稽核主管亦會於審計委員會議前或依據獨立董事之會議需求進行單獨座談會。

此外，會計師於每季列席參加審計委員會，針對公司每季財務報表及公司治理進行溝通並提供最新財務、稅務資訊，並於會議中與獨立董事討論及交換意見。除透過審計委員會議溝通外，會計師亦會於審計委員會議前或依據獨立董事之會議需求進行單獨座談會；相關溝通事項摘要，請參閱本公司年報 (2025 年版) 及公司網站。

設置公司治理主管及治理執行

宜特於 2022 年董事會決議通過，任命財會處林榆桑財務長兼任公司治理主管，其擔任公開發行公司財務主管已達三年以上，資格條件符合法令規定。公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄之相關事宜、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等，其下配置充足之專業公司治理人員，以保障股東權益並強化董事會職能，並有指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、定期公司網站相關訊息更新。

宜特依「上市上櫃公司治理實務守則」訂定並揭露「公司治理守則」於公司網站及公開資訊觀測站，並訂有「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，以及董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前五日之封閉期間，交易其持有本公司在證券商營業處所買賣之股票或其他具有股權性質之有價證券。除內部人就任時提供相關法令宣導外，為確保內部人確實知悉並遵循相關規範，並對現任董事及員工進行相關教育宣導。

2025 年執行業務如下：

1. 辦理 7 次董事會及 2025 年股東常會之會議相關事宜，並於會後完成董事會及股東會議事錄。
2. 自辦 2 場董事進修課程，並協助 11 位董事完成進修時數共 69 小時。
3. 提供董事執行職務所需相關資料。
4. 進行獨立董事任職期間審查，並於 2025 年 12 月 17 日董事會報告審查結果。

2025 年公司治理主管進修情形如下表

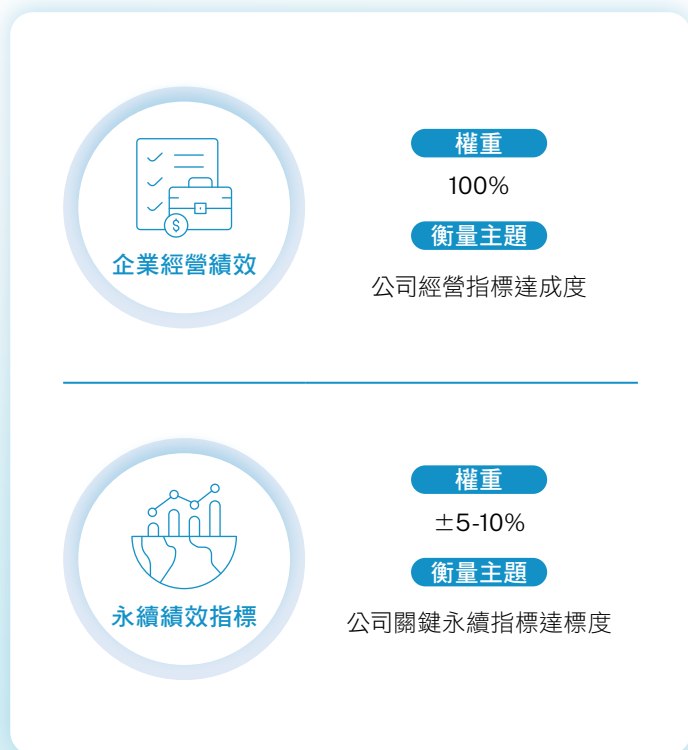
職稱 / 姓名	進修機構	課程名稱	時數
財務長 / 林榆桑	社團法人中華公司治理協會	從檢調角度看內線交易	3
	中華民國內部稽核協會	「內線交易」與「財報不實」實務探討與因應之道	6

高階經營團隊薪酬連結永續績效指標

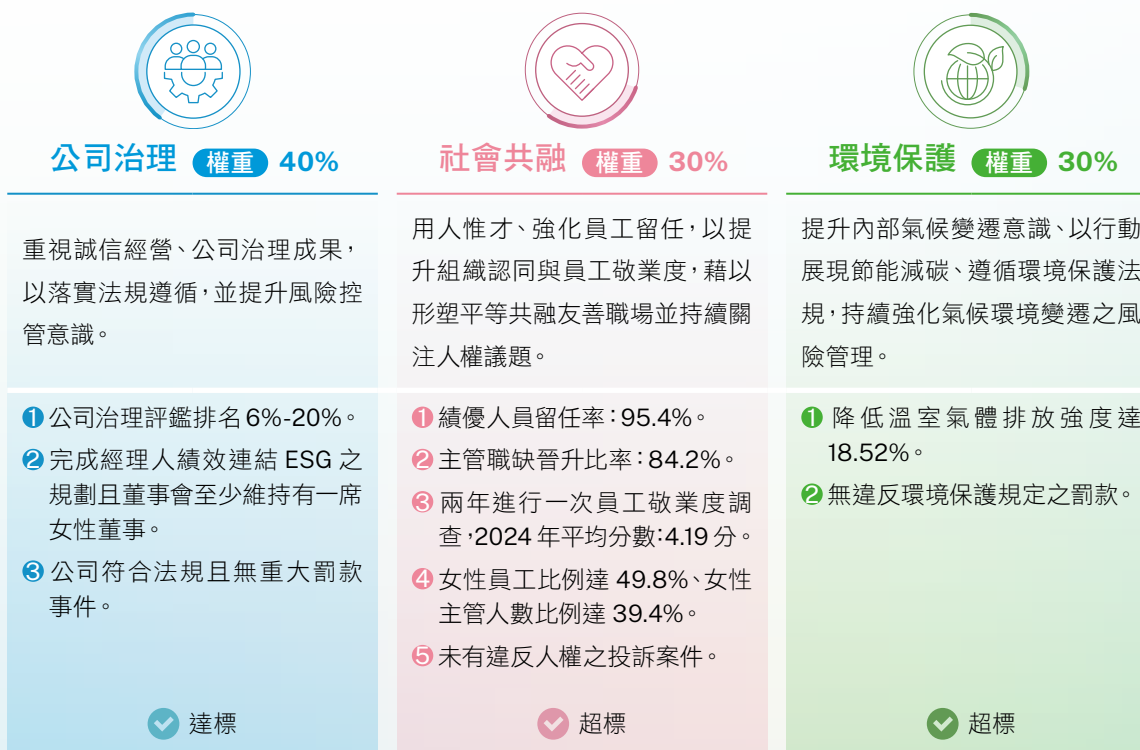
為落實宜特永續發展與強化公司治理，2024 年宜特通過「宜特高階經理人薪酬政策」之修訂，明確訂定經理人薪酬獎勵政策連結永續績效指標，將經理人獎酬連結公司經營績效、關鍵永續指標達標度及未來風險，且關鍵永續指標達標度將直接影響高階經理人之年度獎酬，以此展現致力實踐重大永續發展目標之決心。

高階經理人年度獎酬以企業經營績效為主要依據，連結宜特永續發展重大議題之關鍵指標，根據當年度關鍵永續指標達標度進行年度獎酬之增減調整。關鍵永續指標亦明確訂定衡量面向，以具體檢核 ESG 各項重點工作之落實度。2025 年高階經營團隊積極推動永續目標，相關永續指標皆達成並超標，展現經營團隊對企業長遠價值之高度重視。

■ 高階經營團隊年度獎酬與績效連結



■ 宜特關鍵永續指標



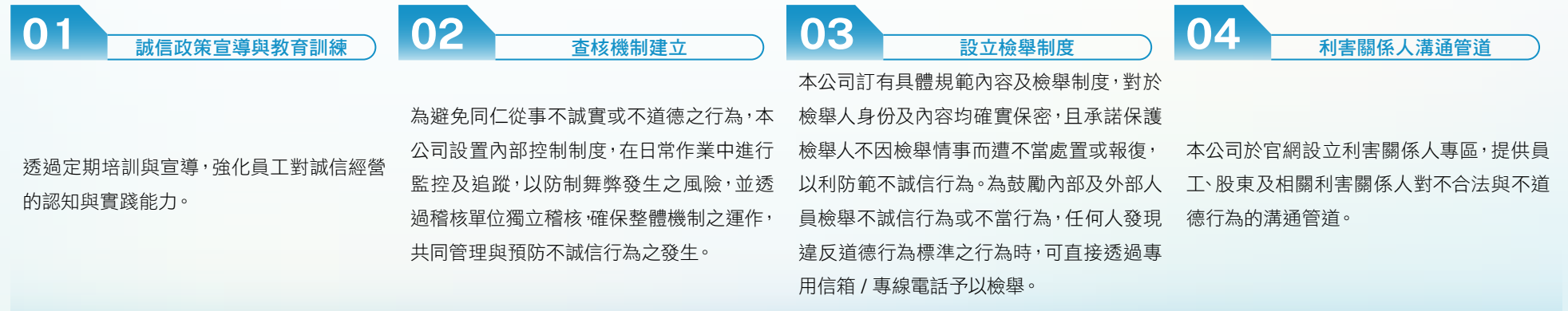
誠信經營與法規遵循

誠信經營政策與承諾

宜特致力落實誠信經營與法令遵循，宜特依據「公司法」、「證券交易法」及「上市上櫃公司治理實務守則」制定公司「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，要求所有同仁皆需瞭解並遵守從業道德規範，尊重並嚴守與客戶間的機密協定，處理業務之行為及程序規範上，避免利用職務為個人及親屬謀取不當利益，嚴禁洩漏客戶隱私，不隨意接受禮物或特殊款待，共同支持並實踐宜特誠信之核心價值。管理處負有執行本準則之主要職權與責任，並建置相關必要的程序，以確保本準則之實施，如有違反相關規範情事，則依據公司獎懲規範進行相關處置。年度誠信經營之落實狀況，亦由管理處於每年底向最高管理單位董事會進行報告及檢討。

誠信經營執行機制

宜特管理處為推動企業誠信經營之專責單位，執行情形如下：



舉報處理程序



檢舉與保護

對於任何違反商業道德之不正當行為，宜特鼓勵所有內部員工與外部利害關係人透過檢舉管道向公司反映，公司接受匿名舉報，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭受不當處分。本公司設有舉報[申訴管道](#)，針對違反行為準則之舉報案件，以管理處為主要受理單位。我們也透過「溝通作業程序」對各類利害關係人提供 ESG 相關申訴回饋管道進而確認補救措施有效性。同時，鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為相關之意見，每年由管理處向最高管理單位董事會報告執行情形，2025 年度並未有違反商業道德之情事，2025 年度舉報案件數合計 0 件，因不誠信行為導致合約終止案件數合計 0 件。

法規遵循管理

宜特每年定期關注全球政策與法令變革，確保營運活動符合法規要求，避免因違法行為導致鉅額罰款。



防範內線交易

本公司訂定「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，明定公司內部人於獲悉財務報告或相關業績內容之日起，包括董事在內的封閉期間內不得交易公司股票或其他具有股權性質之有價證券。此程序亦揭露於公司網站，以規範並禁止內部人利用未公開資訊進行交易。



董事進修與培訓

每年規劃董事進修時數，並提供內部人與董事防範內線交易相關課程資訊。



營業秘密保護

每年辦理營業秘密等宣導課程，要求新進及在職員工參與一定時數之線上學習，強化法令遵循意識。



公平交易與反貪腐

本公司將公平交易與反貪腐條款整合於「誠信經營守則」中，並透過宣導與訓練，確保 ESG 要求貫穿公司內外部作業與業務活動，降低公司之營運據點發生違反公平交易或貪腐之風險。

法規遵循落實情況

2025 年宜特無因違反公司治理、反貪腐、反托拉斯法或其他法令而受到新臺幣 100 萬元以上罰款之重大事件，亦未發生隱私權洩漏或侵害事件，更無董事及經營團隊違反內線交易之行為。若遇重大訴訟案件，均即時呈報審計委員會並溝通相關處理與因應措施。

此外，本公司高度重視環境保護及員工健康與安全，透過內部標準作業流程控制相關風險，並定期檢視規範以確保完善。2025 年宜特未因環境或員工健康與安全問題及人權問題遭受新臺幣 100 萬元以上之重大罰款。

誠信經營與法遵相關訓練

宜特透過員工行為準則及誠信經營與法規遵循訓練，落實誠信經營理念。我們在內部網站提供法規遵循相關資料，並於公司網站公開相關法規，同時安排線上課程供同仁學習，培訓課程包含：隱私法、智慧財產權、營業秘密法、著作權法等，新進同仁為必修課程，並列為全體同仁每年必要回訓項目，且須通過測驗。2025 年度員工誠信經營與法遵修課率達 100%，新進同仁簽訂包含「行為準則」之任職同意書簽署率達 100%。董事根據當年度經營策略重點進行相關培訓，以確保誠信經營理念的落實。

透過系統化的培訓與考核機制，宜特持續強化員工的從業道德認知與法規遵循能力，確保公司營運符合法律與道德標準，並為企業永續發展奠定堅實基礎。

宜特持續強化誠信經營文化，並透過制度化教育訓練深化員工對行為準則與法令遵循之認知。2025 年度共辦理員工行為準則相關訓練 94 場次，累計參與人次達 259 人次，訓練總時數為 518 小時；另就誠信經營與相關法遵議題，全年共開立 225 梯次課程，累計參訓時數達 7,215 小時。透過多元且持續性的教育推動，強化員工倫理意識與風險防範能力，確保公司營運符合誠信原則與永續治理要求。

■ 道德行為準則訓練概況

類型	年度	員工人數	主管人數	總人數	涵蓋率
 員工行為準則	2023	227	4	231	100%
	2024	215	9	224	100%
	2025	256	3	259	100%
 誠信經營相關訓練	2023	710	172	882	100%
	2024	819	179	998	100%
	2025	903	185	1,088	100%

風險管理

面對全球政經情勢變動、產業技術快速演進、法規要求日益提升及永續議題持續深化，企業經營所面臨之風險類型已趨於多元且相互連動。宜特深信，健全的風險管理與內部控制機制，不僅是維持穩健營運與落實公司治理的重要基礎，更是提升組織韌性、支撐企業永續發展的關鍵能力。

為有效因應內外部環境變化所帶來之挑戰，宜特建構以董事會為最高治理單位之風險治理架構，並透過系統化之風險辨識、分析、評量、因應與監控機制，持續掌握可能影響營運目標達成之重大風險事項。同時，結合內部控制制度與內部稽核機制，強化各項作業流程之管理與監督，確保營運效率、財務報導可靠性及法令遵循。

宜特除聚焦於當前營運風險管理外，亦持續關注新興風險與外部趨勢變化，透過跨部門協作、滾動式檢討及持續改善機制，提升整體風險應變能力與管理效能。藉由風險管理與內部控制雙軌並行，宜特致力於建立更具前瞻性、系統性與韌性的治理基礎，以支持企業長期穩健發展並回應利害關係人之期待。

風險治理與管理

■ 風險治理組織

宜特風險管理組織以三道防線架構進行管理，董事會為最高治理單位，各部門及事業單位為第一道防線，由該單位最高負責主管擔任風險議題管控與因應，藉以減緩與調適之因應策略以降低風險可能對營運造成的衝擊，以確保達成營運目標。第二道防線由獨立於營運單位之 ESG 指導委員會負責監督風險管理落實狀況，並提供各營運事業單位風險相關專業知識與協助，確保達成風險管理目標，並由永續長監督與管理。風險管理執行情形審查由董事會之 ESG 指導委員會定期進行，提出必要之改善建議，並定期向董事會報告風險管理成效。第三道防線為稽核室，負責宜特內部稽核，依循各項管理程序每年進行稽核，以獨立與客觀性進行查核，確保風險管理、控制和治理過程的有效性和充分性，強化組織風險管理價值。

■ 風險管理程序

面對環境的動態變化，宜特從風險辨識、風險分析、風險評量、風險因應，至風險監控等 5 個步驟，依序循環落實風險管理。

宜特從經濟、產業、政治、法規與自然環境等宏觀構面，結合企業永續經營目標、永續管理之重大主題、過往企業經營經驗與利害關係人關注重點等，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。透過辨識涵蓋策略風險、營運風險、環境風險、財務風險及新興風險等 5 項風險類別之風險項目。



辨識



分析



評量



因應



監控

風險議題識別

- 參考世界經濟論壇 (WEF) 的 2024 及 2025 年全球風險報告、安永、pwc 臺灣風險分析、宜特內部營運等，進行討論產出。

風險問卷設計 | 風險問卷統計方法

- 由處部級主管及永續權責單位進行填答。
風險 = 影響程度 (1-5) * 發生機率 (1-5)。
- 進行風險統計並設定低中高風險分數。

確認風險等級

- 依據平均數及加權，完成繪製風險矩陣圖 (分析風險處置、容忍及胃納)。

因應措施管理

- 針對風險處置及容忍級別進行因應對策或措施，並進行監控。

風險報告與揭露

- 定期董事會報告其風險管理執行成果。

風險辨識與因應

風險辨識

2025 年度，宜特由風險管理小組發放風險評估問卷，系統性盤點涵蓋策略、營運、環境與財務構面之 24 項潛在風險，全面辨識可能影響公司目標達成或造成營運損失之風險事件。評估作業由各部級（含）以上主管依其業務職掌進行，並同時考量財務性與非財務性因素，針對風險發生機率及衝擊程度予以衡量，以確保評估結果具完整性與專業性。

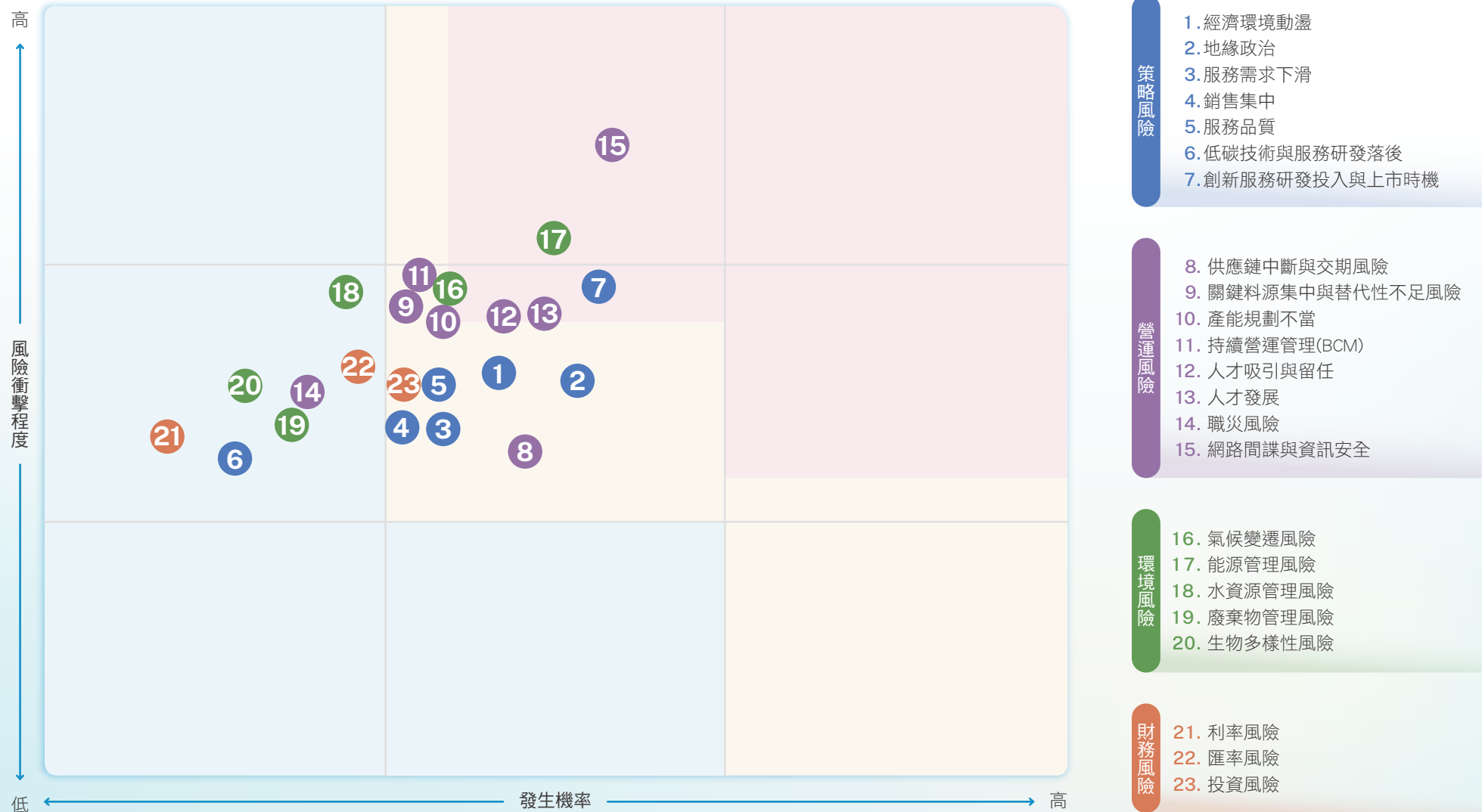
宜特透過風險辨識矩陣，依據風險發生機率與衝擊程度，評估各項營運及永續相關風險，並依其相對位置，對應不同層級之風險管理方式。

其中，位於高衝擊或高發生機率區域之風險，視為可能超出公司可接受範圍，需進一步規劃並執行具體風險處置措施；對於衝擊與發生機率屬中度之風險，則於既定管理機制下進行持續監控，屬於公司風險容忍範圍；其餘風險則屬於公司在策略與營運考量下可接受之風險胃納範圍，並透過既有制度進行管理。考量風險事件發生機率、衝擊程度後共辨識 5 項高風險項目，並對其進行風險處置。

風險等級及管理屬性說明

風險等級	風險管理屬性	說明
高風險項目	風險處置 (Risk Treatment)	指風險發生機率或潛在衝擊程度較高，可能對公司營運、財務表現或長期發展造成顯著影響，已超出公司可接受範圍之風險，需規劃並採取具體因應或降低風險之管理措施。
中風險項目	風險容忍 (Risk Tolerance)	指風險雖可能對營運造成一定影響，但目前仍在公司可承受範圍內，且已有既定管理機制或控制措施因應，無須立即採取額外處置行動之風險。
低風險項目	風險胃納 (Risk Appetite)	指在公司策略目標與營運規劃下，可被接受且視為正常營運活動一部分之風險，對公司整體營運影響有限，並透過既有制度與日常管理予以控管。

■ 風險矩陣



■ 風險排序與因應

經綜合評估後，確認 5 項重要風險作為年度優先管理議題。針對各項風險，公司已由權責單位提出具體因應方向與管理措施。

除個別風險管理措施外，公司亦持續檢視風險間之關聯性，例如人才流動可能影響技術能力累積、能源成本變動可能影響營運成本結構、資安事件可能衍生法律與聲譽風險等，以避免單點管理而忽略系統性影響。

重要風險之管理情形由相關單位定期回報，並透過跨部門討論機制滾動檢討，確保因應措施具持續有效性。

■ 風險排序與因應措施

排名	風險項目	風險描述	影響或潛在衝擊	因應對策
1	網路間諜與資訊安全	隨著檢測服務數位化及資料量持續增加，公司於營運過程中需處理大量客戶技術資料、測試結果及內部研發資訊，若遭受網路攻擊、駭客入侵或內部管理疏失，可能導致資訊外洩或系統中斷。	可能影響客戶信任與公司聲譽，並衍生法規遵循風險、營運中斷及潛在法律責任，進而影響公司營運穩定性與競爭力。	透過資訊安全管理制度及內部控管機制，強化系統存取權限、資安防護與日常監控作業，並定期進行教育訓練與資安風險評估，以降低資訊安全事件發生之可能性。
2	能源管理風險	公司營運及檢測設備高度仰賴電力供應，若能源價格波動、供電不穩或相關法規要求提高，可能影響營運成本與能源使用效率。	能源成本上升可能增加營運壓力，亦可能對公司減碳目標及永續經營表現造成影響。	持續推行能源管理系統並強化能源效率提升措施，涵蓋用電監控、廠設升級及設備節能改善，並關注能源政策與市場趨勢，降低能源使用風險。
3	創新服務研發投入與上市時機	檢測技術與市場需求變化快速，若研發方向與市場趨勢判斷不當，或新服務推出時機不佳，可能影響投資效益與資源配置效率。	可能造成研發投入未能如期回收，影響營運績效與競爭優勢，亦可能延誤公司於新興市場之布局。	透過跨部門評估機制與市場趨勢觀察，審慎規劃研發方向與資源投入，並依市場回饋動態調整服務內容與推出時程。
4	人才發展	檢測與驗證服務高度仰賴專業技術人才，若人才培育與能力發展不足，可能影響服務品質及技術競爭力。	可能導致營運效率下降、服務品質不穩定，進而影響客戶滿意度與公司長期發展。 當產業技術快速演進而人力技能未能同步升級時，亦可能削弱企業在高階檢測、先進製程與差異化服務上的競爭優勢，對營運穩定性與長期成長構成潛在風險。	持續推動教育訓練與專業能力培育機制，強化員工技能發展與跨領域學習，提升整體組織專業能量。同時，依據產業趨勢與技術發展方向，定期檢視人才發展策略，推動進階技能培訓與多元職涯發展，提升人才留任與組織整體技術能量，以確保服務品質穩定並維持技術競爭力。
5	人才吸引與留任	半導體與電子服務產業競爭激烈，若薪酬制度、工作環境或職涯發展規劃不足，可能影響優秀人才招募與留任。	人才流動率上升可能影響營運穩定性、技術累積與組織知識傳承，並增加招募與訓練成本。	透過定期檢視並優化具競爭力之薪酬福利制度、建立明確之職涯發展與升遷管道機制，提升員工投入度與體驗值，強化留任意願。

■ 新興風險管理

隨著全球風險型態快速變化，宜特除關注既有營運風險外，亦主動參考世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 的「2024 年全球風險報告」、「2025 年全球風險報告」及「KPMG 第二屆臺灣永續風險大調查」，辨識出 3 項可能對宜特中長期發展產生影響之新興風險議題。

針對篩選出之三項重點新興風險，公司透過管理階層討論，評估其可能對產業結構、營運模式及人才策略產生之變化影響，並建立持續觀察與檢視機制。若外部環境出現顯著變動，將適時納入正式風險評估範圍，並調整資源配置與因應策略。此機制有助於公司由被動因應轉向前瞻規劃，強化長期競爭優勢與經營韌性。

■ 新興風險鑑別與因應措施

風險項目	風險衝擊	對宜特影響	因應對策
環境法規與 能源成本結構 調整風險	隨著環境與氣候相關法規加嚴，企業於溫室氣體盤查、資訊揭露及減碳管理方面之要求提高，同時能源政策調整與電價上漲，使能源使用成本與波動性增加，對高度仰賴電力之營運活動形成結構性壓力。	能源使用為宜特營運碳排放與成本的主要來源。電價上漲將增加營運支出，並提升能源管理、設備投資及減碳策略規劃的複雜度，同時需遵守相關環保法規，影響成本結構與中長期營運彈性。	持續推動能源管理與效率提升，透過能源管理降低能源消耗強度，緩解電價上漲對成本的影響；並將高能效設備投資、用電結構調整及綠電採購等方案納入風險管理與營運決策，同時確保遵守相關環保法規，以提升對能源成本及氣候轉型風險的因應能力。 氣候相關風險於 TCFD 章節進行詳述。
人口結構變遷與 專業技術人才 供給風險	少子化與高齡化趨勢導致勞動人口結構發生長期變化，新進勞動力補充放緩，同時在職人力年齡結構上升，對企業人力供給穩定性與工作設計帶來挑戰。	人才吸引與留任難度提高，可能影響專業技術累積、知識傳承與服務量能，若未妥善規劃，可能影響組織知識累積與創新動能，增加營運成本與影響長期競爭力。	因應人口結構變遷可能帶來之風險，本公司持續關注人力結構變化，透過推動人才培育、技能精進及職涯發展相關措施，以留任關鍵專業人才，降低人口結構變化對人力資本之潛在影響。同時，強化產學合作與多元招募管道，延攬國際人才，以擴大專業技術人才來源。 針對在職之中高齡同仁，則依據工作屬性與專業經驗進行職務再設計等工作安排，支持其延續專業貢獻並促進知識傳承，建立員工關懷與支持機制，適時提供協助與資源轉介。藉由上述措施，強化組織在不同世代與人力型態下之留才與用才能力。
新興科技發展衍生 之資訊安全風險	AI 與自動化技術快速發展，使網路攻擊與自動化入侵手法更加精密，增加營運系統、研發資料及客戶資訊遭受未經授權存取或外洩之風險。	資安事件可能影響客戶信任、公司聲譽與營運穩定性，並衍生法規遵循與法律責任風險。	持續強化資訊安全管理與防護機制，提升系統監控與事件應變能力，並透過教育訓練與定期風險評估，降低新興科技發展帶來之資安衝擊。

內稽內控制度

宜特依據金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令、函文號，制定公司內部控制制度，由經理人設計並經董事會通過落實執行於各項作業準則，以促進公司之健全經營，確保公司政策及規定被有效執行，以達到營運效果及效率、財務報導之可靠性與法令遵循等三大目標。

宜特內部稽核單位為稽核室，隸屬於董事會，負責檢查及覆核公司內部控制制度之有效性與落實情形，提供內部單位諮詢及改善建議，並直接向審計委員會及董事會報告。稽核主管之任免，經審計委員會同意及董事會通過。

■ 內部稽核工作執行情序



■ 內部稽核執行情形

內部稽核單位依據金融監督管理委員會規定除每年必須查核項目外，另依據風險評估結果將部分營運循環及控制作業列入年度稽核項目，形成年度稽核計畫。而內部稽核單位依董事會通過的年度稽核計畫執行例行稽核作業，經查核各作業後做成稽核報告，如有發現缺失，會持續追蹤改善結果，以確定受查單位已採取適當之改善措施，經陳核後並於法定期限前交付各獨立董事查閱，以及稽核主管列席定期性之審計委員會及董事會報告稽核計畫執行情形。2025 年宜特共進行 32 項稽核作業，並針對缺失項目逐一進行追蹤查核至 100% 改善完成。

另宜特及子公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，每年辦理內部控制自行評估作業，以落實自我監督機制、及時因應環境改變，調整內部控制制度之設計及執行，由內部稽核單位覆核宜特各單位及子公司之自行評估資料，併內部稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性與出具內部控制制度聲明書之主要依據。

► 內部稽核年度申報事項

1 月底前	2 月底前	5 月底前	12 月底前
- 內部稽核人員其職務代理人資料 - 內部稽核人員其職務代理人進修時數	上一年度內部稽核計畫執行情形	上一年度內部控制缺失及異常事項改進情形	- 次一年度內部稽核計畫經董事會通過日期 - 次一年度內部稽核計畫



申報方式

公開資訊觀測站
電子認證申報系統

► 2025 年稽核主管進修情形

進修機構	課程名稱	時數
中華民國 內部稽核協會	如何運用大數據強化稽核作業	6
	Power BI- 風險評估與視覺化分析	6
	Power BI- 資料整合與分析	6

財務績效

宜特秉持企業經營的透明度，在公司官網設置投資人服務專區，定期更新營收、財務報表、股利等財務資訊，以及發布股東會及法人說明會等相關資料，供投資人參考，同時亦會在公開資訊觀測站揭露公司重大訊息。透過即時的資訊提供，使股東及其他利害關係人能同步更新公司營運狀態。

宜特在全體同仁共同的努力及客戶的支持下，近三年的合併營收表現亮眼，2025 年合併營收為新臺幣 (以下同) 4,842,577 仟元續創新高；獲利方面，宜特於 2025 年辦理現金增資，在股本增加的影響下，每股盈餘 4.81 元，較過去二年下降。宜特堅守股東權益，以穩定的股利政策回饋股東，截至 2026 年第一季止董事會共決議分派 2025 年盈餘 4.8 元，盈餘發放率達 99.79%；合併財務績效請參閱本公司財務報表及公司網站。

■ 近三年經營表

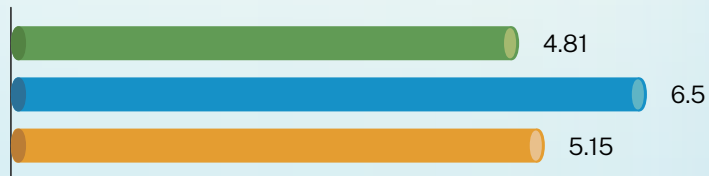
● 2025年 ● 2024年 ● 2023年

單位：新臺幣仟元

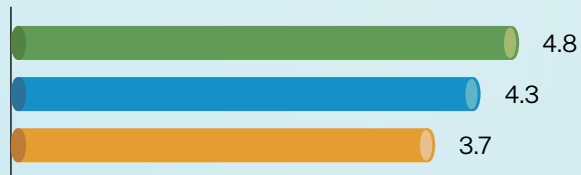
營業收入 (單位：仟元)



每股盈餘 (單位：元)



現金股利 (單位：元)



項目	2025 年	2024 年	2023 年
A 產生的直接經濟價值			
合併營收	4,842,577	4,345,526	3,811,719
其他 (其他收入加總金額) ^(註)	91,378	193,308	65,922
B 分配的經濟價值			
營運成本	2,163,979	1,913,885	1,662,454
員工薪資和福利支出	1,928,603	1,705,595	1,542,104
支付股東的款項 (股利支出)	334,778	276,915	224,325
利息支付	60,195	59,830	59,295
社區投資	4,005	4,068	999
納稅金額	81,097	54,761	33,601
保留之經濟價值 = A-B			
保留之經濟價值合計	361,298	523,780	354,863

註：其他收入包含利息、租金收入、股利收入、補助款收入、處分固定資產利益淨額、處分投資及金融資產淨額。

註：範疇與合併報表一致。

政府補助

宜特於 2025 年度取得與營運及投資活動相關之政府資源支持，包含人才與就業相關補助、設備節能績效相關補助、租稅優惠（投資抵減），以及政府優惠利率貸款。為提升資訊透明度，本公司區分「現金性補助」與「租稅優惠 / 金融協助」分別揭露如下。

01



現金性
政府補助

2025 年度本公司取得之政府補助主要來自勞動部人才與就業相關方案及經濟部能源署設備節能績效相關方案，合計獲撥現金補助金額為新臺幣 5,580 仟元，認列政府補助收入為新臺幣 3,676 仟元。

02



租稅優惠
投資抵減

宜特於 2025 年度申報 2024 年度臺灣營利事業所得稅，適用 5G 智慧機械投資可抵減應納營利事業所得稅額，申報可抵減稅額計新臺幣 20,808 仟元，實際抵減當期稅額計新臺幣 20,808 仟元。惟該申報案件截至本報告書出刊時尚未經稅捐稽徵機關核定；本公司將依主管機關後續審核結果辦理必要之調整與揭露，並持續強化投資抵減適用條件之佐證文件與內部覆核程序，以降低後續被更正或補稅之風險。

03



金融協助
政府優惠利率貸款

宜特取得「根留臺灣企業加速投資行動方案」之政府優惠利率貸款核准額度新臺幣 11.6 億元，截至 2025 年底實際動用新臺幣 9.6 億元，補助後利率約 1.645%~1.67%。該資金主要用於購置機器設備及營運資金周轉，以支持產能與營運需求。本公司依貸款契約及相關規範執行資金用途管理與還款 / 利率條件遵循，並由財務單位定期監控授信條件與資金使用情形。

稅務治理

宜特致力於資訊透明化，並且相信誠實納稅有助於經濟成長及企業永續發展，我們制定稅務管理方針且遵循法令規定落實執行，持續創造公司長期價值，充分保障股東及投資人的權益。財會處為負責各類稅務之權責單位，於辦理各項稅務申報時，取得適當權限之核准。同時為確保稅務管理機制之有效運作，持續人才培訓及提升稅務專業素質，並委任外部稅務諮詢機構辦理相關稅務事項，以確保正確遵循稅務規範及申報義務。本公司所得稅費用主要來源為臺灣，佔比 99%，現金有效稅率與現行臺灣所得稅率 20% 接近，2025 年合併所得稅費用新臺幣 81,097 仟元，有效稅率約 19.50%。

■ 治理原則

01

遵循所有營運所在地的稅務法規與其相關稅務立法精神，於期限內申報及繳納稅捐，善盡納稅義務。

02

相關企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 公布的國際公認移轉訂價準則。

03

財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。

04

不以避稅為目的，使用避稅天堂或進行租稅規劃。

05

基於互信及尊重原則，適時與稅務機關保持良好溝通及討論。

06

持續瞭解相關國家法令新知及變化，強化稅務專業能力並降低未來的稅務風險。

綠色及永續存款

為響應國際永續趨勢，宜特 2025 年持續與兆豐銀行承作存款天期至少 3 個月以上之綠色及永續定期存款。資金將由銀行貸放予其他企業，運用於各項符合規定之綠色融資專案。宜特透過多元的管道參與永續金融，延伸宜特對環境及社會產生正面影響與長期效益的行動。

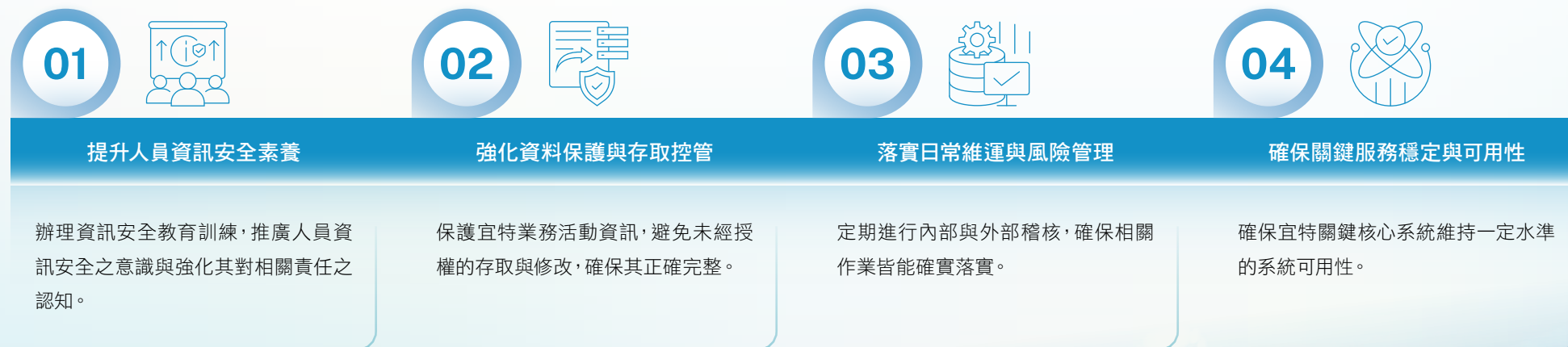
資訊安全管理與隱私保護

創造客戶價值是宜特永續發展策略之一，作為專業技術服務公司，宜特深知提供準確與精確數據可以加快客戶研發進度，有鑑於相關分析資料皆屬客戶財產與心血結晶，務必妥善保管。對此，宜特透過 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統建構資安合規文化，進而確保宜特的專業服務能提升客戶價值。

資訊安全

■ 資訊安全政策

宜特依據 ISO/IEC 27001 制訂資訊安全政策及相關作業管理規範，透過定期審查，根據最新的資訊安全相關法規或是趨勢，制訂或修訂相關管理規範，以確保符合資訊安全政策。宜特的資訊安全政策與目標為：



■ 資訊安全管理架構

為確保宜特與客戶之資訊資產安全，宜特設置安全管控委員會，整合公司內部資源進行資訊安全風險評估，以及制訂年度資訊安全計畫與檢核標準。並協調相關資源以及跨單位活動，進行各項資安管制措施、人員年度資安教育訓練、資訊安全稽核作業。安全管控委員會每半年召開會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，落實資訊安全管理措施的有效性。

宜特也加入科學園區資安資訊分享與分析中心 (SP-ISAC)、台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 等組織，透過平台達成情資共享，資安聯防的目的。

宜特透過三項作業方針－『建立專責資安組織』、『取得高階主管支持』、『落實全員參與』，並配合 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統相關要求，建立各項資訊安全管理措施，例如資訊安全政策、管理程序以及作業規範，以期維護宜特、客戶之資訊資產安全與利益。

專責資安組織

設置『安全管控委員會』，轄設：

- 召集人：確保資訊安全政策與目標建立，且切合組織策略方向，推動持續改善。
- 執行秘書：協助召集人進行資訊安全相關作業程序與改善作業。
- 資訊安全執行小組：負責規劃及執行各項資訊安全作業。
- 緊急處理小組：負責資安事件發生之處置作業。
- 資訊安全稽核小組：負責評估資訊安全管理制度之執行情形。
- 文管中心：負責文件發行等相關作業。

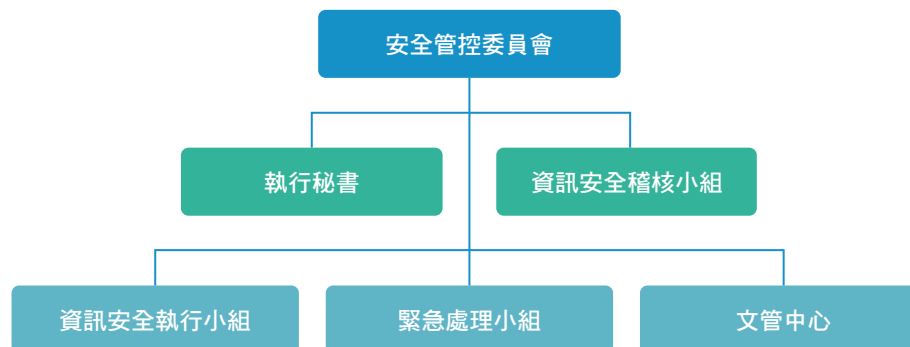
高階主管支持

安全管控委員會由本公司資安長擔任召集人，處級主管為當然委員。每半年至少召開一次會議，檢視內外部資訊安全議題，決議資訊安全措施與政策。

落實全員參與

透過各項教育訓練與演練，落實並強化全員資安意識。

▶ 安全管控委員會組織架構



■ 傳達資安訊息、落實資安訓練

為了加強宜特的資訊安全防護能力，除了透過資安工具或是管理措施進行防範，也必須注意人員資安意識的養成與提升。因此，宜特藉由『建立多面向資訊安全訊息傳達』、『落實資安教育訓練』提升人員之資安意識以及整體資安韌性。

建立多面向資訊安全訊息傳達

- 在安控區以及實驗室入口張貼資安管理標語，針對時事或是資安措施說明發送電子報。

落實資安教育訓練

- 所有新進同仁需於報到當日通過資訊安全教育訓練。
- 年度資安教育相關訓練課程回訓完成率 100%。
- 安控區作業人員需通過特定之安控區資訊安全教育訓練，每年度也需要通過課程回訓。
- 鼓勵資安人員取得認證或是參加外部資安訓練，提升資安認知與技術能力。

■ 建構資安運營管理

宜特依據 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統中風險鑑別流程進行年度風險評鑑，透過 " 資訊資產價值 "、" 事件發生可能性 "、" 事件發生衝擊性 " 進行分數加乘，當分數超出可接受風險值即須進行風險改善。2025 年宜特識別出兩個高風險資產為 ERP 系統以及儲存設備，並擬定對應之風險改善計畫。

回應 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統、相關法規與上市櫃公司作業要求、以及來自客戶稽核回饋，針對以下構面設定對應之作業目標，期能持續完善資訊安全營運管理。

► 2025 年重點資安措施

網路安全控管

作業目標

網際網路安全
與存取控制
邊界網路安全
內部網路安全

- 強化防毒防駭措施，擴大導入 MDR 範圍。
- 嚴格控管網路連接，禁止連接娛樂性、高風險、低信用評等之網站，並加強禁止下載檔案行為，使用客戶檔案傳輸系統或是服務需進行事先申請審核後。
- 持續落實系統組態變更申請與審核程序。
- 持續監控網路流量與活動，確保盡早發現異常行為。
- 網路設備持續修補與驗證。
- 持續改善網站資安評分，滿足客戶要求水準。
- 主機設定微分子防火牆，強化資安防護。
- 導入 WAF。
- 導入 CDN(內容傳遞網路) 服務，透過流量分散與邊緣節點防護機制，降低官網遭受 DDoS 攻擊之風險。

資訊資產管理

作業目標

資產管理管控
應用程式安全

- 持續落實帳號存取管理、禁止使用私人設備、電子郵件保護。
- 持續完善系統開發與上線流程管理、主機弱點掃描與修正。
- 導入主機健康度監控系統。
- 導入備份專用一體機。

存取控制安全

作業目標

資料管理與存放控管
帳號 / 網路存取控制

- 進行重要資產盤點與資料分級管理、檔案透過文件加密軟體進行加密、透過申請審核程序落實資料存取權限控管。
- 資訊分級管理、高權限帳號進行遠端存取控制時須雙因子驗證。

實體與環境安全

作業目標

實體安全防護
樣品安全管理

- 安規樣品存放於門禁管理與監控之庫房。
- 安規樣品收送車輛使用 GPS 管理系統，即時掌握樣品動態與行進軌跡。
- 持續優化樣品收送、跨部門與廠區傳遞的電子化記錄，方便追蹤樣品足跡。
- 透過定期內部稽核，確保安規區作業、作業雲環境符合資安作業要求。

人員資安管理 與教育訓練

作業目標

一般同仁資安認知
資安團隊專業訓練

- 進行一般同仁資訊安全教育訓練、社交工程教育訓練、企業資訊安全宣導課程完成率 100%。其中社交工程教育訓練、企業資訊安全宣導課程頻率為一年兩次。
- 執行兩次全員社交工程演練。
- 發布 16 份資安電子報。
- 安規區資訊安全教育訓練課程完成率 100%。
- 作業雲資訊安全教育訓練課程完成率 100%。
- 資安團隊人員平均完成專業資安教育訓練約 14.5 小時。
- 員工因未遵守資訊安全作業規範而受到懲處的比例為 0%。
- 在內部員工資安 5 分量度問卷調查中，員工『清楚公司資安政策與作業要求』、『認同資安的重要性』、『資安保護的落實度』、『資安防護作為的滿意度』均達 4.4 分以上。

■ 資訊安全措施推動執行成果

▶ 近年新增資安管理系統相關規範如下表

 新增或修訂 資安規範	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
	27 份	8 份	7 份	17 份	19 份

▶ 近年違反資安規定彙整如下表

 員工因未遵守資訊安 全規定而接受懲處	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

▶ 近年教育訓練與宣導彙整如下表

課程名稱	2025 年	2024 年	2023 年	2022 年	2021 年
資訊安全教育訓練課程	228 人次	231 人次	245 人次	299 人次	174 人次
年度資訊安全教育訓練(回訓)	1,103 人次	1,005 人次	897 人次	826 人次	763 人次
發布資安電子報	16 份	18 份	18 份	10 份	26 份
社交工程教育訓練	2,168 人次	1,006 人次	917 人次	834 人次	192 人次 ^{註 1}
企業資訊安全宣導課程	2,168 人次	2,050 人次	2,802 人次	2,542 人次	無 ^{註 2}
安控區資訊安全教育訓練	1,026 人次	871 人次	324 人次	296 人次	162 人次
作業雲教育訓練	291 人次	376 人次	266 人次	163 人次	無 ^{註 3}
資安人員專業教育訓練 ^{註 4}	14.5 小時	32.78 小時	10.16 小時	5.6 小時	3.04 小時

註 1：2021 年未要求全員上訓練課程，透過演練，共有 192 人次被捕獲而須接受教育訓練。

註 2：該年度尚無訓練課程，而是以資安電子報形式發佈。

註 3：該年度尚未啟用。

註 4：以平均每人計算。

▶ 稽核

完成並通過 2 家客戶實地稽核，15 家客戶資安問卷評核。

▶ 內部問卷調查

5 分量度問卷中，主管填答率 75%，同仁 73%，共計 816 份問卷。



註：分數說明：5 分：非常清楚 / 完整 / 認同、1 分：非常不清楚 / 不完整 / 不認同。

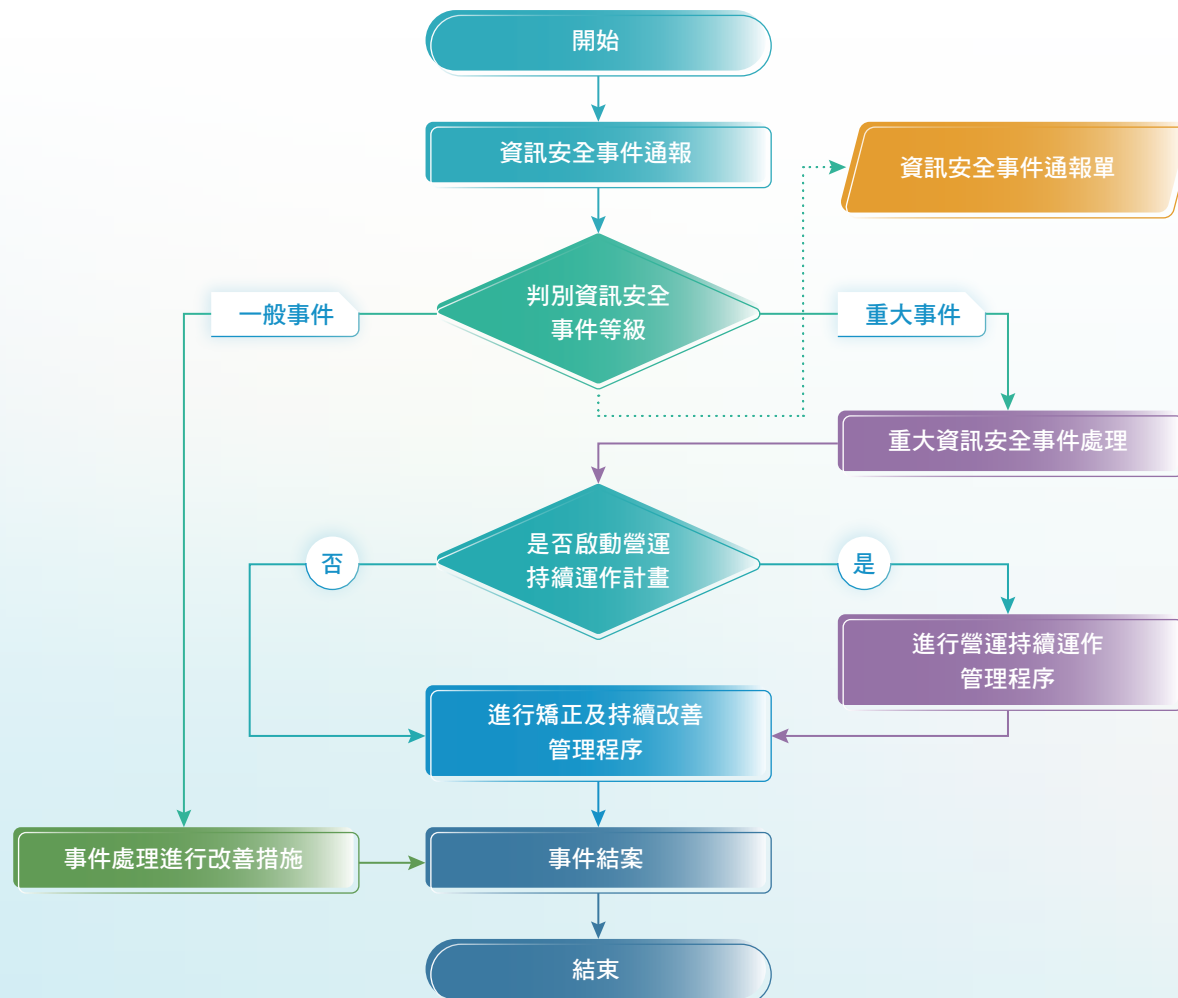
▶ 資安演練相關資訊

2025/06	2025/08
模擬官網服務遭受竄改	模擬主機房發生 PDU 故障
參與對象：IT、維護廠商	參與對象：IT、廠務

■ 資訊事件通報機制

為確保於資訊安全事件發生時，能迅速依程序進行通報，並採取必要之應變措施與建立事件學習機制，以降低事件所造成之損害，宜特設置資訊安全事件通報與應變作業流程。宜特所有人員於業務處理過程中發生資訊安全事件，或發現與資訊安全有關之潛在風險時，應向資訊安全通報窗口通報，並由資訊安全執行小組進行該事件等級評估以及後續處置作業程序。

► 安全事件通報與應變作業流程



說明	權責分工
- 察覺資訊安全事件 - 資訊安全事件通報	 所有人員
- 評估資訊安全事件之等級，並填製「資訊安全事件通報單」 - 進行資訊安全事件之證據蒐集及判斷是否啟動營運持續運作計畫 - 參考「營運持續運作管理程序」，並啟動營運持續運作管理程序 - 依照進行矯正及持續改善管理程序，進行該事件之排除或執行改善措施 - 事件結案，必要時依相關法規究責	 資訊安全執行小組

隱私保護

宜特為落實對個人資料之保護及管理，確保公司對個人資料之收集、處理及利用皆符合「個人資料保護法」（下稱「個資法」）、個資法施行細則等相關法令規範，除了於公司網站公布「隱私權政策」，說明如何收集、處理及利用個人資料外。公司現行並定義個人資料範圍涵蓋本公司員工，及與本公司有業務往來之客戶、供應商、應徵者等；除非取得個資當事人的同意或其他法令之特別規定，本公司絕不會將個資當事人的個人資料揭露予第三人或使用於蒐集目的以外之其他用途，違反公司相關規範者，均依「員工獎懲辦法」進行處置。個人資料的保護與管理由各權責部門負責，員工及應徵者個人資料由管理處管理，客戶之資料由業務處管理，供應商之資料由資材部管理，各部門均設有相關權限控管，避免不當存取資訊。

另外，本公司要求新進同仁須完成「個人資料保護法介紹及公司因應對策」相關教育訓練，以強化同仁對個資保護法規與內部管理制度之認知。2025 年度共辦理隱私與個資保護相關訓練，累計 259 人次參與，訓練總時數達 207.2 小時。

透過上述嚴謹的資安管控與個人資料保護措施，於 2025 年，公司對內部員工及對外部客戶均未有違反個資法、侵犯隱私或因個資外洩引發投訴之相關案件發生。



智慧財產權保護

宜特將智慧財產管理核心聚焦於「營業秘密保護」與「技術信賴感」。我們致力於建構最高規格的資訊安全防護網與誠信經營準則，確保每一項驗證結果的獨立性與機密性。

智財治理與監督機制

宜特將智慧財產管理視為公司治理的重要基石，確保管理機制由上而下貫徹：

決策與監督

由專責單位主導智財管理政策，為確保策略執行之透明與落實，宜特規劃每年定期向董事會報告執行情形，使智財策略與公司長期經營方針緊密連結。

策略佈局優化

結合經營方針系統性優化管理流程，將「客戶隱私保護」與「法規風險控制」納入核心布局，建立公司堅實的智財運作能力，作為長期獲利之最佳後盾。

商標權制度化管理

為維護宜特之品牌專業形象，我們將商標管理制度化，落實以下措施：

管理流程

建立公司商標申請及同仁申請使用之標準流程，確保商標使用之合法性與統一性。

維護與盤點

定期檢閱公司現有已取得之商標，同步更新維護清單，並配合現況調整管理程序，以確認商標使用狀況及有效性，避免商標失效及潛在之侵權風險。

專利權管理與不侵權保證

宜特對智財權向來特別關注，尤其著重「專利權不侵權」議題，並將此法遵精神落實於設備採購與服務合約：

- 採購端風險防範：公司在採購設備前均會探詢供應商設備是否為自行研發，並透過內部同仁及外部專家之審查機制，確認無侵犯他人專利之風險。
- 供應商承諾：要求設備商簽訂「智財權保證書」，防範公司遭遇侵權風險，展現尊重他人智財權之堅定立場。
- 服務端權益維護：於客戶契約中訂定保證條款，承諾不以侵犯他人專利權之技術與方法提供相關檢測服務。

營業秘密管理

公司深知就營業秘密保護之議題，對公司自身及客戶而言極其重要，因此宜特乃分別從內部規範及實務措置出發，來建構完整公司營業秘密保護之機制，2025 年商業合作之保密協定 (NDA) 簽署率達成 100%。

■ 內部規範部分

機密資料管理

訂定公司機密資料管理規則，區分機密重要性等級及員工申請機密使用之權限及程序。

法律義務履行

員工於任職及離職時均需簽訂同意書，明訂有不對外揭露於工作中所知悉公司與客戶之機密資訊之義務。

■ 實務措置部分

商務往來防護

公司跟客戶及供應商在準備進行商業合作、接單、接受委案、採購與其他商務往來，均一定會先簽訂 NDA，以保護彼此的營業秘密，維護各自利益。

技術管控

實施檔案自動加密系統，對外傳送電子郵件附件需經解密程序。

實體管控

廠區重要工程區域實施出入權限門禁及專門設置攝像監控，確保出入人員之管理及客戶隱私保障。

實行完善智財教育訓練

內部教育訓練

對全體員工每年進行線上智財相關概念及營業秘密保護之教育訓練課程，並需百分之百通過課後測驗，以驗證學習成效，進而提升員工對智財之保護意識，2025 年員工完訓率及課後測驗通過率均達成 100%。

外部教育訓練

公司支持並鼓勵員工就外部智財相關專業課程，提出外部訓練申請，核准後公司將會負擔全額訓練費用，藉以和內部訓練課程達成相輔相成之效，更進一步提高員工智財保護及管理相關之專業能力。

■ 2025 年智慧財產權與營業秘密培訓概況

類型	非管理職		管理職		合計	
	人次	時數	人次	時數	人次	時數
智慧財產權相關課程	256	128	3	1.5	259	129.5
營業秘密相關課程	2,003	1,008.94	336	168.96	2,339	1,177.9
總計	2,259	1,136.94	339	170.46	2,598	1,307.4

強化智財佈局與競爭優勢

公司之智財管理除應有清晰的策略作為指引外，並應結合適切強化智財佈局，以提昇公司整體的智財強度，以保持公司在市場上之競爭優勢。我們將「守護客戶資產」視為布局核心，於此所採取之具體佈局措置為：訂立與公司經營方針緊密連結的智慧財產管理措施，並系統性地優化其相關管理流程，且同時致力於公司之商標價值暨品牌專業形象的提昇與保護、栽培員工智財保護意識、完善機密管理程序、確保公司研發成果、以及落實公司智財相關法規遵循與風險控制，基此，藉由以上智財佈局履行，以建構公司智財權運作能力、穩健累積智財資產、擴大市場應用範圍，俾能作為公司將來持續發展及長期獲利之最佳後盾。

CH3 環保永續力



降低溫室氣體排放強度 **18.52 %**



降低電力使用強度 **7.92 %**



2025年啟用再生能源，發電量
達 **196,416 kWh**

氣候行動（TCFD） 68

環境與溫室氣體管理 77

能源管理 79

水資源管理 81

廢棄物管理 83



目標管理

	衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
 能源管理	電力密集度	電力使用密集度較基準年降低 5%	電力使用密集度降低 7.92% 	- 電力使用密集度較基準年降低 6% - 通過 ISO 50001 能源管理系統驗證	2030 年電力使用密集度較基準年降低 10%
 氣候策略與行動	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放強度較基準年降低 8%	溫室氣體排放強度降低 18.52% 	溫室氣體排放強度較基準年降低 9%	2030 年溫室氣體排放強度降低 13%
 水資源管理	用水強度	用水強度較基準年降低 1%	用水強度降低 3.32% 	用水強度降低 3%	2030 年用水強度降低 5%
 廢棄物管理	廢棄物密集度	廢棄物密集度較基準年降低 4%	廢棄物密集度降低 10.47% 	廢棄物密集度降低 4.5%	2030 年廢棄物密集度降低 6.5%

註：基準年設定為 2022 年。

氣候策略與行動、水資源管理及廢棄物管理雖不是重大主題，但為落實及管理宜特永續政策，亦設定該主題之年度目標。

 達標  未達標

氣候行動 (TCFD)

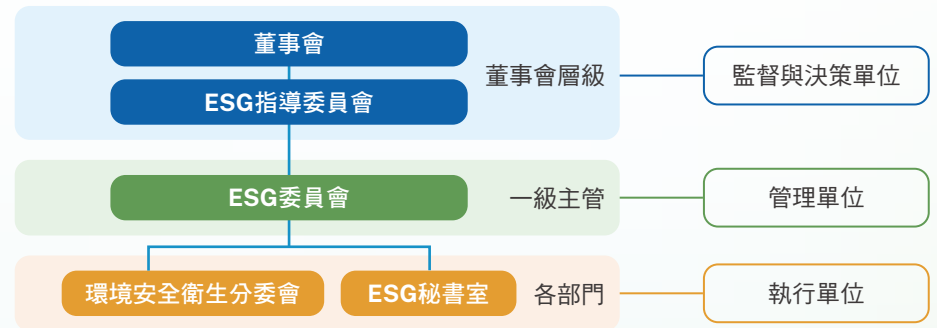
氣候相關財務揭露 (TCFD)

宜特關注氣候風險，參照國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 於 2017 年 6 月發布《氣候相關財務揭露建議》(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 相關文獻，依循 TCFD 架構辨識以管理氣候變遷轉型風險與實體風險，並針對高度風險因子進行財務衝擊評估，並將氣候變遷風險考量納入公司既有的風險管理架構中，以利長期追蹤與確保氣候議題治理成果。

氣候治理機制與架構

宜特董事會為最高氣候治理單位，由董事會層級之 ESG 指導委員會為宜特內部監督氣候風險與機會之最高組織，且定期安排氣候相關訓練，使董事會成員關注國際最前線的氣候變遷進展並具備氣候相關知能。並以 ESG 委員會做為整合部門資源、專案合作及溝通平台。由環境安全衛生分委會做為推動 TCFD 專責單位並定期進行氣候相關風險與機會之評估，另由 ESG 秘書室定期向 ESG 委員會、ESG 指導委員會及董事會報告氣候相關議題發展、各項風險與機會、未來計畫及目標。宜特透過氣候相關風險與機會之鑑別會議及設定未來目標等機制幫助公司完善氣候風險與機會管理，持續回應政府等各類利害關係人對於宜特氣候治理的關注與期待。

■ 宜特氣候治理組織架構



■ 宜特氣候治理單位權責與成果

治理單位	組成	權責範疇	2025 年至報告書發布前成果
董事會	董事	- 最高氣候治理決策單位 - 指導氣候相關策略、轉型計畫、預算與商業計畫相關的行動方案	針對公司氣候相關之目標進行年度檢視。同時，將氣候相關議題考量納入審查公司重要資本支出、年度預算和商業計畫。
ESG 指導委員會	包含董事長在內，共 3 位董事	- 氣候風險與機會最高層級監督單位 - 督導氣候相關議題的推動與績效成果	針對氣候風險與機會評估結果、執行成果提至董事會報告。
ESG 委員會	董事長及各一級主管	- 氣候風險與機會最高管理單位 - 跨部門整合 ESG 策略方針與資源	推動與管理氣候相關各項目標達成進度、督導節能節水節廢管理。
ESG 秘書室	秘書室成員	定期進行跨部門溝通討論氣候變遷議題，以辨識、評估、因應氣候相關風險	向 ESG 委員會報告氣候風險機會評估狀況及因應措施等永續執行成效，並透過管道向利害關係人揭露。
環境安全衛生分委會	環安、廠務等部門	- 負責執行氣候相關風險與機會之鑑別及評估 - 定期針對能資源使用狀況及碳排放量等氣候相關指標與目標進行彙整分析	評估氣候相關風險與機會及設計規畫因應措施等。

氣候風險鑑別與因應

宜特已將氣候變遷相關議題系統性納入公司整體風險管理機制中，透過蒐集國內外氣候變遷研究成果、執行內部風險辨識與評估程序，並綜合考量利害關係人關注重點及國際永續發展趨勢，持續進行氣候風險之鑑別、分析與因應規劃。

在風險分類與分析架構上，宜特係依循 TCFD 及 IFRS S2 所建議之風險架構，將氣候相關風險區分為「轉型風險」與「實體風險」，分析政策與法規、科技、市場、企業聲譽，以及立即性與長期性氣候事件帶來的影響。

風險鑑別機制

風險評估涵蓋範疇	風險評估涵蓋類型	風險評估涵蓋時程	風險評估的頻率
在氣候風險鑑別與評估上，宜特除關注自身營運活動所面臨的潛在風險外，亦將上游供應鏈可能承受的實體風險與轉型風險納入評估範圍，同時考量下游客戶對低碳與永續解決方案之需求變化，以及氣候議題對宜特品牌形象與企業聲譽所帶來的影響。	宜特參考 TCFD 及 IFRS S2 建議，考量當前與新興法規、科技、市場、企業聲譽、立即性與長期性的實體風險，辨識對宜特營運具重大性之氣候風險。	為確保風險的鑑別及評估能協助內部營運掌握風險因應的優先性，宜特依據產業特性與營運週期，將風險發生時間區分為不同期間：短期為三年內，中短期為三至六年，中長期為六至十年，十年以上則視為長期風險，作為風險優先順序判斷與因應策略規劃之依據。	宜特每兩年定期辦理氣候風險調查，並於年度營運管理過程中持續檢視風險變化；同時參考最新國際研究報告、TCFD 相關知識平台、我國政府發布之氣候變遷與氣象資料，以及法規動態與市場研究報告等多元資訊來源，綜合評估各項氣候風險之衝擊程度、發生可能性與潛在財務影響。

氣候風險與機會鑑別流程

宜特將氣候變遷相關因子納入公司整體風險管理架構，透過定期執行之風險辨識、評估、控制、監督與溝程序，系統性掌握氣候變遷風險之範疇與潛在影響。

由環境安全衛生分委會綜合參考國際氣候變遷相關研究、利害關係人關注議題、公司內部營運策略，以及同業與標竿企業所關注之氣候議題，建立初步之氣候相關風險與機會議題清單，並就各項議題之風險意涵進行描述。進一步透過設計內部風險評估問卷，邀集各單位主管依據氣候相關議題對公司可能造成之財務衝擊程度及發生時間進行評估，並彙整評估結果，作為後續氣候風險管理與因應作為規劃之基礎。



■ 氣候重大風險與機會

① 氣候風險與機會因子清單

為因應氣候議題，考量宜特面臨之風險與容受能力執行韌性分析，宜特將環境安全衛生分委會所辨識出之氣候風險機會因子，根據其風險特性及對本公司產業影響性與供應鏈及研發相關功能後，進一步收斂為 12 項風險機會因子清單如下：

項次	宜特風險 / 機會因子	類型	影響急迫性	財務衝擊程度 (投資 / 財損) ^{註 1}
OP1	使用新能源技術 *	機會 基於技術	中短期	中低
OP2	開發低碳產品與服務	機會 基於服務	中長期	中
OP3	提升運營效率	機會 資源效率	中長期	中低
OP4	使用低碳能源	機會 基於能源來源	中長期	中
TR1	溫室氣體排放總量管制 *	轉型風險 法規政策	中短期	中
TR2	電價調漲 *	轉型風險 法規政策	短期	高
TR3	市場要求轉型朝向低能耗 / 低碳排服務	轉型風險 技術	長期	高
TR4	利害關係人加強關注公司氣候韌性 *	轉型風險 商譽	短期	中低
PR1	強颱侵襲頻率上升 *	實體風險 極端氣候衝擊	短期	中低
PR2	極端氣候導致供應鏈運輸成本上升		中長期	中低
PR3	水 / 旱災		中長期	中高
PR4	氣溫上升		長期	高

註 1：財務面衝擊，高：新臺幣 4,001 萬元以上，中高：新臺幣 2,501-4,000 萬元，中：新臺幣 1,501-2,500 萬元，中低：新臺幣 501-1,500 萬元，低：新臺幣 500 萬元以下。

② 重大氣候風險與機會分析結果

宜特將 12 項風險機會因子，透過內部專家依據財務衝擊程度及影響急迫性，自風險與機會因子清單中鑑別出對宜特營運有重大性衝擊之高關注氣候風險。根據鑑別結果，針對影響急迫性中短期以下之 1 項機會與 4 項風險議題展開風險管理方案。

► 氣候變遷風險與機會矩陣



③ 高關注氣候風險及機會

宜特依循以上氣候風險鑑別脈絡，以下就鑑別為高優先級別的氣候因子，進一步說明其對宜特的風險意涵與財務衝擊部位，以及本公司採取的因應措施如下：

► 關注轉型風險的財務影響與因應作為表

類別	風險	風險描述	財務影響面向	宜特因應作為
轉型風險	政策與法規	溫室氣體排放總量管制	費用支出增加	- 推動溫室氣體減量，降低溫室氣體排放量 - 自建太陽能發電設施 - 長期評估購買綠電 / 綠電憑證
	政策與法規	電價調漲	費用支出增加	- 持續進行節能方案，降低用電密集度 - 推動 ISO 50001 驗證，透過系統化方法持續優化能源使用效率
	商譽	利害關係人加強關注公司氣候韌性	費用支出增加	- 強化公司內部與永續相關之溝通與知能，如：永續相關教育訓練等 - 持續取得溫室氣體排放第三方查證聲明書，增加可信度 - 持續利用宜特 ESG 網站與永續報告書與利害關係人溝通與揭露相關氣候行動

► 關注實體風險的財務影響與因應作為表

類別	風險	風險描述	財務影響面向	宜特因應作為
實體風險 立即性	強颱侵襲頻率上升	- 颱風暴雨等自然災害的強度與頻度上升，導致員工無法上班，造成客戶訂單延誤 - 強颱導致限電進而影響分析服務排程 - 強颱導致建築物受損	費用支出增加 營收下降	- 擬定停限電緊急應變措施 - 重要設備導入不斷電系統 (UPS) - 投資再生能源，提高電力獨立性 - 新增與增加不同地區廠區調度能力，確保產能

► 關注機會的財務影響與因應作為表

類別	氣候相關機會	機會描述	財務影響面向	宜特因應作為
機會 基於技術	使用新能源技術	透過導入高能效設備與節能相關技術，提升能源使用效率，降低單位營運活動之能源消耗，進而減少對電力價格上漲與能源成本波動之敏感度，並強化整體營運韌性	降低費用支出	- 持續評估並導入高能效設備與節能相關技術，提升用電效率 - 逐步汰換傳統耗能設備，包含照明系統與相關設施 - 推動公務車輛以油電混合車為優先選項，降低能源消耗 - 持續關注政府能源效率與節能相關補助方案 - 定期檢視綠色電力採購與能源使用結構調整之可行性

④ 風險因應措施與策略

宜特持續依不同類型氣候風險及其可管理程度，針對高關注之氣候風險項目，從「減緩 (Mitigation)」與「調適 (Adaptation)」兩個面向進行系統性管理，以降低潛在衝擊並提升營運韌性。



減緩

透過提升能源使用效率與強化能源管理機制，降低營運活動對能源之依賴程度，包括已導入部分自建再生能源設施，並持續推動節能措施與評估導入能源管理系統 (如 ISO 50001)，以減緩能源成本上升與溫室氣體排放風險；同時，逐步評估導入內部碳定價機制，作為能源管理與相關投資決策之參考依據。



調適

針對宜特主要營運據點及關鍵供應商可能面臨之淹水、乾旱、高溫及土石流滑坡等實體氣候風險，進行短期、中期及長期之風險分析，提前掌握潛在營運影響，並作為營運規劃與風險管理調整之依據。

氣候情境分析

宜特依循 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 與相關國際指引，針對氣候變遷下的「轉型風險」與「實體風險」，評估不同溫室氣體管控情境對營運據點及供應鏈之潛在影響。

轉型風險方面，宜特聚焦臺灣 2050 淨零排放路徑與碳費徵收政策之衝擊，考量國家電力能源配比調整，供電商為對標淨零路徑，需投入龐大資本於再生能源建設、電網韌性強化及儲能系統投資，加上碳費徵收所帶來的外部環境成本內部化，共同推升了整體電力系統的營運成本。鑑於「電價調漲」已成為未來必然之政策趨勢，宜特參考國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 2024 年發布的世界能源展望報告 (World Energy Outlook 2024, WEO 2024) 之能源轉型路徑模型，並對標臺灣環境部碳費公告說明，以宜特 2025 年用電情形為基準，進行低排放與極高排放情境之短中長期壓力測試，據以量化電價波動對營運成本之財務衝擊。

實體風險評估方面，宜特參考政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 發布第 6 次評估報告 (The Sixth Assessment Report, AR6)，並整合臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (TCCIP) 之統計降尺度數據，以及國家災害防救科技中心 (NCDR) 之氣候變遷風險調適平台等工具。藉由模擬共享社會經濟情境 (Shared Socioeconomic Pathway, SSP) 中低排放情境 (SSP1-2.6) 及極高排放情境 (SSP5-8.5)，辨識極端氣候事件可能對宜特營運據點及關鍵供應商地理位置之潛在衝擊，據此擬定精確的調適策略，以全面強化企業之氣候防護韌性。

■ 氣候情境說明

選用情境	情境說明與影響	預估世紀末升溫	情境來源
SSP1-2.6 低排放情境	在此情境下，全球朝向永續發展路徑前進，全球二氧化碳排放量隨時間減少，並於約 2075 年前後達成淨零碳排，全球升溫幅度受相對控制。	約 2°C	IPCC AR6
SSP5-8.5 極高排放情境	全球經濟高度依賴化石燃料，極高能源密集型產業的快速發展，溫室氣體排放量快速成長，且幾乎無任何氣候政策的約束。於此情境下，氣候模式顯示本世紀末全球氣候變異顯著加劇，導致 2050 年全球溫室氣體排放量翻倍，臺灣地區年降雨量可能增加約 15%，惟降雨變化在時間與空間分布上具高度不確定性；其他地區亦因梅雨鋒面活動增強，整體降雨趨勢呈現上升。	大於 4°C	IPCC AR6

■ 轉型風險 - 電價調漲衝擊分析

宜特之營運活動涉及大量高精密測試、實驗等設備，對電力供應具高度依賴性。隨著氣候變遷加劇與全球淨零排放政策推進，電力系統之成本結構與供需條件正發生結構性轉變，電價調漲已成為對企業營運成本與財務穩定性具實質影響之氣候相關轉型風險。依據 TCFD 建議，宜特針對「電價調漲」進行情境分析，評估在不同氣候路徑下，電價變動對公司營運與財務之潛在衝擊，並檢視公司對該風險之調適能力與營運韌性。

► 電價調漲與氣候變遷之關聯，主要透過以下兩條風險機制驅動

轉型風險

在淨零排放與能源轉型政策下，碳定價制度、再生能源發展及電網升級投資，將逐步提高電力系統整體成本。上述轉型成本將透過電價費率審議機制反應於售電價格，對用電密集型企業形成直接成本壓力。

實體風險

氣候變遷造成極端高溫事件頻率與強度增加，推升空調與冷卻需求，使尖峰用電負載上升，並提高電力系統調度、備轉容量與韌性投資需求，進而形成中長期電價上行壓力。

因此，電價調漲同時反應氣候變遷下之轉型風險與實體風險，屬於具高度氣候關聯性的轉型風險項目。

宜特針對 2025 年用電特性及氣候情境進行電價敏感度量化分析，結果顯示在 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 兩種路徑下，電價上行對年度電費成本之影響存在顯著差異。高排放且氣候壓力加劇情境下，電價上升至中長期 20 至 30% 將可能使年度電費成本增加新臺幣 41 百萬元至 62 百萬元（以 2025 估計用電量計）。為穩健因應此轉型風險，本公司將持續推動節能效率提升、再生能源布局與電力需量管理等措施，以降低電價調漲與氣候變遷對營運成本之衝擊。

► 轉型風險財務衝擊評估結果

氣候情境	時間尺度	電價調漲假設	年度電費成本增量 (百萬元)	分析結果
SSP1-2.6 低排放 / 有序轉型	短期 (2026-2028)	5%	10.3	電價雖呈現長期上行趨勢，但上升幅度相對平緩，宜特可透過既有節能與能源管理措施逐步吸收成本壓力。
	中期 (2029-2035)	10%	20.5	
	長期 (2036-2040)	15%	30.7	
SSP5-8.5 高排放 / 實體風險加劇	短期 (2026-2028)	10%	20.5	持續使用燃煤及燃氣發電導致電價上升幅度與不確定性顯著提高，且可能與高溫造成之用電量增加同時發生，形成電價上升與用電增加的雙重成本風險。
	中期 (2029-2035)	20%	41.0	
	長期 (2036-2040)	30%	61.5	

註：上述金額係依 2025 年用電量 47,978,000 kWh 及 2025 年電價費率審議會決議之工業電價 4.27 元 / 度估算。

電價調漲比例假設參考環境部 2024 年 10 月 7 日公告說明的第 5 次碳費費率審議會初步建議，預估 2030 年後每公噸二氧化碳當量一般費率為新臺幣 1,200 元至 1,800 元及台灣電價調整歷史趨勢進行估算。實際影響可能因用電行為變化而放大。

以上幣值均為新臺幣。

■ 實體風險 - 極端氣候事件衝擊分析

宜特參考 IPCC AR6 SSP 情境，選擇低排放情境 (SSP1-2.6) 與極高排放情境 (SSP5-8.5) 進行實體風險情境分析，全面檢視宜特各營運據點及關鍵供應商在短中長期的潛在風險，包括淹水、乾旱、高溫、強風災害、暴雨造成的土石流與滑坡災害、海平面上升等風險。

► 情境分析方法與流程



① 情境分析結果



01 淹水風險

整體而言，宜特多數營運據點之淹水風險評估結果均不顯著。僅德安廠及埔頂廠於 SSP1-2.6 與 SSP5-8.5 情境下，被評估為中度風險等級，主要係指潛在淹水事件之發生機率與影響程度仍屬可管理範圍。供應鏈方面，少數供應商之營運據點位於淹水高風險區域，宜特已將該等供應商納入優先關注名單，並持續透過供應來源分散、備援規劃及風險溝通等管理措施，以降低對營運連續性之潛在衝擊。



02 乾旱風險

宜特營運據點之用水依賴度相對不高，在 SSP5-8.5 情境下，宜特各營運據點均未顯示具顯著之乾旱風險。供應鏈方面，具顯著乾旱風險之供應商主要集中於雲林、台南及高雄等地區。



03 高溫風險

於 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 情境下，高溫風險隨時間推移及情境極端化而逐步升高。在 SSP5-8.5 情境下，未來可能因空調及設備用電需求增加，而推升營運成本；惟就目前評估結果而言，高溫風險主要體現在營運成本層面，尚未對宜特各營運據點之實體運作造成顯著影響。供應鏈方面，部分供應商具顯著高溫風險，且主要集中於南部地區。



04 其他氣候風險

經依據既有氣候資料與地理條件進行評估，短、中、長期情境下，宜特及關鍵供應商營運據點均未顯示具顯著之土石流、滑坡、強風或海平面上升風險，相關氣候因子之潛在影響有限。

綜上而言，在 SSP5-8.5 情境下，宜特核心營運模式仍具備基本韌性，主要壓力集中於營運成本面，尚未影響營運連續性與服務交付能力。

② 宜特實體風險管理

宜特依據氣候情境分析結果，評估營運據點相關實體風險整體影響程度較不顯著，爰針對淹水及高溫所可能衍生之營運影響，規劃相應之因應措施並定期追蹤執行狀況。於淹水風險方面，考量部分據點評估結果屬中低風險等級，宜特以沙包配置、抽水馬達備援及緊急應變演練等措施，降低潛在營運衝擊；針對高溫可能導致之用電量增加，則以減緩策略進行管理，相關措施詳見「指標與目標」章節。

在供應鏈層面，於氣候情境分析中，初步將供應商納入整體實體風險評估範疇，辨識供應商營運據點於淹水、乾旱及高溫等氣候風險之潛在暴露情形。針對具較高實體風險暴露之供應商，宜特已納入優先關注名單，並透過供應來源分散、備援規劃及風險溝通等方式，降低氣候事件對營運連續性之潛在影響。

此外，宜特於新建廠房之選址與設計階段，已將實體風險情境分析結果納入評估考量，作為提升整體營運韌性之重要依據。

指標與目標

宜特持續落實氣候變遷因應策略，以提升能源使用效率及擴大再生能源使用等節能與減碳措施為主要減緩目標，因宜特面臨之實體風險經評估後多不顯著，因此以氣候災害不會造成生產中斷為目標，詳細之目標達成與設定將於環境保護力章節揭露。

策略措施預計達成之目標與指標

 氣候承諾 形塑低碳價值觀， 以逐步邁向淨零目標	短期 (1-3 年)	減緩 - 持續提升能源使用效率、選擇再生能源或替代能源，並汰換能效較差設備等節能減碳措施，以達降低電力使用密集度 6% 目標。 - 持續進行減碳措施，以達較基準年降低溫室氣體排放強度 9% 目標。 - 持續進行永續相關環境議題之利害關係人溝通，以確保公司商譽不受影響。 - 導入 ISO 50001 能源管理系統，提升能源使用效率。
		調適 氣候災害造成生產中斷 0 天。
	中期 (3-10 年)	- 申請設施 / 設備重大資本支出時，將設備能耗列入技術評估。 - 開發低能耗 / 低碳排之分析服務技術。 - 達成一定比例之綠電購電協議 (CPPA)，鎖定固定價格以規避供電商碳費轉嫁。
	長期 (10 年以上)	- 逐步增加再生能源使用比例，確保用電獨立性。 - 透過供應商分級管理，針對所有關連性大、排放量大之關鍵供應商要求執行 ISO 14064-1 盤查與減排。 - 採取符合環境部自願減碳方法學之節能措施，以申請碳權並配合國家 2050 淨零排放政策。



環境與溫室氣體管理

環境治理

宜特以企業永續發展為核心，持續將「節能減碳」、「環境保護」及「綠色生產」內化為營運與管理的重要理念。我們承諾遵循相關環境保護及能源法規，並回應客戶與利害關係人之期待，主動配合政府環境政策，透過制度化管理與持續改善，降低營運對環境所造成之影響，落實污染預防責任。

為強化環境與職業安全衛生管理，宜特自 2019 年起即取得 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，並持續透過系統化機制推動資源效率提升、污染預防與環境風險控管，作為公司邁向永續經營的重要基礎。

在環境管理實務上，宜特依循「善用資源、預防污染、持續改善」之環境政策，確保各項營運活動符合相關環境法規要求。同時，面對氣候變遷趨勢，宜特持續推動溫室氣體盤查與減量管理，逐步強化數據管理與分析能力，精準掌握營運過程中之碳排放來源，作為後續減碳行動與管理決策之重要依據，穩健朝向低碳與永續營運目標邁進。

針對空污部分，宜特僅少部分使用臭氧消耗物質 R-22/R123 (ODS)，用於廠務設施冷媒，2025 年填充量為 0 並已陸續於設備汰換時更換環保冷媒。本公司未有顯著排放氮氧化物、硫氧化物及其他空污氣體，故未達空污申報標準。

環境保護相關支出

宜特關注污染排放導致的外界環境成本，故持續透過環保支出以降低環境污染，2025 年具體環保支出請參考下表。

項目	金額 (NTD)
廢污水處理費用 (廢水納管費用 / 檢測費用 / 廢水處理設施維護費用)	4,030,001
廢棄物清理費用 (一般及有害廢棄物處理費用 / 廢清書審查)	1,884,713
空氣污染防治費用 (空污防制設備運營費用)	1,201,630
ISO 14001 維護費用	131,250
植栽綠化費用	193,940



落實「環境保護」為宜特之承諾，藉由我們持續實踐環保政策之作為，宜特於**2025**年度並無重大違規事件，也未因環境污染相關輿情或罰款而導致組織盈餘及競爭地位受到負面衝擊。宜特將持續精進環境管理，確保營運穩健並降低環境風險。



溫室氣體管理

在全球氣候變遷風險日益升高之情勢下，宜特重視營運活動對環境所造成之影響，持續推動溫室氣體排放管理與減量行動，以降低對氣候環境之衝擊。公司透過落實綠色生產、強化低碳管理觀念及提升能源使用效率，促進生態環境品質，並善盡企業社會責任，朝向永續經營目標邁進。

宜特自 2021 年起，依循 ISO 14064-1 及環境部溫室氣體查驗指引，建置系統化之溫室氣體盤查與管理流程。2021 年完成竹科一廠溫室氣體排放之自我盤查，2022 年將盤查範圍擴及全廠區；2023 年起溫室氣體盤查結果皆通過第三方驗證公司查證，以確保盤查數據之完整性與可信度。相關盤查成果作為公司擬定溫室氣體減量措施與強化環境管理決策之重要依據。

宜特溫室氣體盤查以營運控制做為盤查組織邊界，2025 年盤查廠區為竹科一廠、竹科二廠、埔頂廠、德安廠、台元廠、常憶廠、內湖廠、中興廠。溫室氣體種類為：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆。

溫室氣體排放總量（如下表）包含：範疇一（類別 1）直接溫室氣體排放源量為 1,706 公噸 CO₂e 佔 6.79%，主要來自於設備冷媒、公務車輛等，範疇二（類別 2）能源間接溫室氣體排放量為 22,860 公噸 CO₂e 佔 91%，主要來自於外購電力使用，類別 3 與類別 4 其他間接溫室氣體排放量為 554 公噸 CO₂e 佔 2.21%，主要來自員工通勤、廢棄物處理及運輸。因此宜特之溫室氣體減量策略著重於提高用電效率及減少用電量，2025 年溫室氣體排放量（類別 1 及類別 2）較 2024 年略為增加 1,899 公噸 CO₂e，但整體營收增加 14.16%，溫室氣體排放強度較基準年 2022 年降低 18.52%，達成降低溫室氣體排放強度 8% 目標，2025 年執行 6 項節能方案，共節電 2,829.195 仟度（以自行預估方式計算），相當於減少碳排 1,341.038 公噸二氧化碳當量。

■ 2025 年溫室氣體排放量表

GHG(單位：公噸 CO ₂ e)	竹科一廠	竹科二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	常憶廠	內湖廠	中興廠	合計
範疇一 (類別 1)	947	25	63	383	171	117	0	0	1,706
範疇二 (類別 2)	10,447	2,630	2,441	2,034	468	2,561	67	2,212	22,860
範疇三 (類別 3、類別 4)	301	66	111	17	10	0	22	27	554
總和	11,695	2,721	2,615	2,434	649	2,678	89	2,239	25,120

註：相關排放係數與 GWP 來源為 IPCC AR6、台電公告係數、環境部公告係數、台綜院研究報告及其他國際係數；類別 3 盤查項目為員工通勤；類別 4 盤查項目為廢棄物處理及運輸。

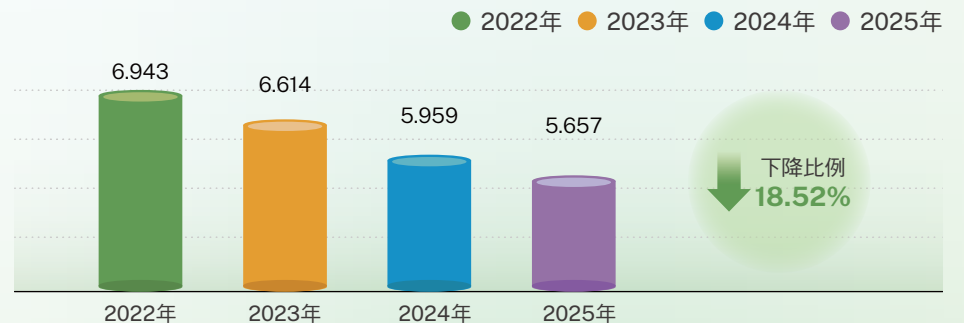
■ 2022-2025 年溫室氣體排放強度表 (以營業額計算)

年度	營業額 (NTD 百萬元)	GHG 總和 (公噸 CO ₂ e)	GHG 排放強度 (以營業額計算) (單位：公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
2022 年	3,213.134	22,308.77	6.943
2023 年	3,424.332	22,648.03	6.614
2024 年	3,803.818	22,667.86	5.959
2025 年	4,342.541	24,566.18	5.657

註：GHG 總和為範疇一（類別 1）及範疇二（類別 2）總量。

以上幣值均為新臺幣。

■ GHG 排放強度



能源管理

宜特使用能源包含電力及汽 / 柴油，無使用供熱等其他能源，使用來自於政府公營發電廠及加油站，其中以電力使用最為主要，汽油為公務車、柴油為發電機使用，2025 年開始啟用再生能源，用電密集度與能耗密集度（如下表）。

■ 2025 年能源消耗統計表

能源密集度 (電力)	竹科一廠	竹科二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	內湖廠	常憶廠	中興廠	合計
外購電力用量 (非再生)(MWh)	22,039	5,548	5,149	4,292	987	142	5,403	4,667	48,227
外購電力消耗 (非再生)(GJ)	79,341	19,971	18,538	15,451	3,553	512	19,450	16,800	173,617
自發電力消耗 (再生)(GJ)	0	707	0	0	0	0	0	0	707
汽油消耗 (GJ)	2,383	0	0	0	0	0	0	0	2,383
柴油消耗 (GJ)	2	7	3	0	0	0	0	0	12
可再生能源用電量占比 (%)	0.41								
再生能源佔總能源比例 (%)	0.40								
用電密集度 (GJ/ 百萬)	40.14								
能源密集度 (GJ/ 百萬)	40.695								

註：電力轉換係數採用 1 kWh = 0.0036 GJ (依國際能源轉換標準)。

竹科二廠設置太陽能發電系統，再生能源電力為實際發電量統計值。

汽油與柴油熱值係數參考經濟部能源署資料，汽油約 0.03150 GJ/L，柴油約 0.03613 GJ/L，並換算為 MWh 進行能源統計。

以上幣值均為新臺幣。

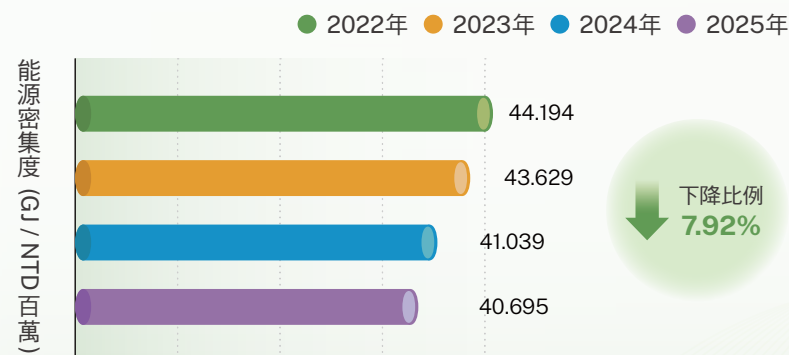
■ 能源消耗表

年度	直接能耗 (GJ)	間接能源消耗 (GJ)	能源消耗總和 (GJ)	營收 (百萬)
2022 年 (基準年)	1,929	140,072	142,001	3,213.134
2023 年	1,967	147,434	149,401	3,424.332
2024 年	2,234	153,870	156,104	3,803.818
2025 年	2,395	174,324	176,719	4,342.541

註：直接能耗以汽 / 柴油為主。

2025 年合計汽油 75,663.17L / 柴油 340.59L；依能源署資料，每 L 汽油 = 0.03150 GJ；每 L 柴油 = 0.03613 GJ。

以上幣值均為新臺幣。



■ 2025 年節能方案與績效表

宜特 2025 年執行 6 項提升能源使用效率及汰舊廠設設備方案 (如下表)，總投資金額為新臺幣 26,026 仟元，較 2022 年降低電力使用密集度 7.92%，達成降低電力使用密集度 5% 目標，2025 年宜特竹科二廠太陽能再生能源已開始啟用，未來將持續提升能源效率、選擇再生能源或替代能源等節能減碳措施，為地球永續發展盡一份心力。



註：相關排放係數與全球暖化潛勢來源為 IPCC 第六次評估報告、台電公告係數、環境部公告係數。



節能量合計

2,829.195 (仟度)

10,185.10 (GJ)



節碳量合計

1,341.038 (公噸CO₂e)

水資源管理

宜特各廠區用水來源皆為自來水，未使用地下水，用水以民生使用、空調冷卻水及少量實驗室純水為主，無大量用水需求。依世界資源研究所 (WRI)「渡槽水風險地圖集」評估，廠區均位於中低度缺水地區，非用水緊張區域，對水資源及水源地生態環境未造成顯著衝擊。

2025 年總取水量為 89.842 千噸，用水強度較 2022 年降低 3.32%，達降低 1% 目標。未來將持續透過「減量、再利用及回收」三項策略，提升整體用水效率。

為因應乾旱或缺水風險，宜特已建立缺水應變機制，於接獲乾旱、限水或停水通知時，立即啟動跨部門應變小組，通知各單位配合節約用水，並依序規劃限 / 停水措施及全廠用水系統供應順序；實施期間全力配合政府限水政策，加強節水宣導，並停止非必要用水，以降低營運衝擊並確保用水穩定。

■ 2023-2025 年各廠區取水表

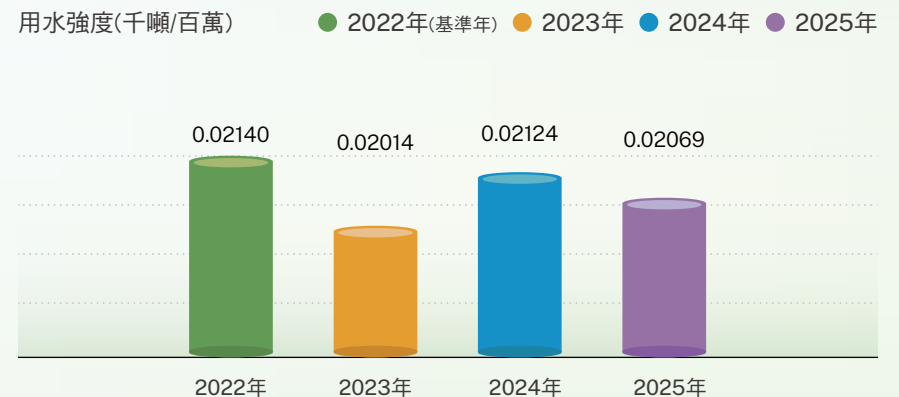
年度	竹科一廠	竹科二廠	埔頂廠	德安廠	台元廠	常憶廠	內湖廠	中興廠	合計 (千噸)
2023 年	41.022	4.112	11.522	10.346	0.715	1.257	0.195	-	68.974
2024 年	43.975	7.973	15.156	10.629	0.814	1.437	0.755	0.054	80.793
2025 年	43.875	19.257	11.207	10.201	1.911	1.002	1.730	0.658	89.842

註：以上之取水量均來自淡水 ($\leq 1,000\text{mg/L}$ 總溶解固體)。

■ 2022-2025 年用水強度統計表

年度	用水量 (千噸)	營業額 (百萬)
2022 年 (基準年)	68.767	3,213.134
2023 年	68.974	3,424.332
2024 年	80.793	3,803.818
2025 年	89.842	4,342.541

註：以上幣值均為新臺幣。



放流水管理

各廠員工產出的生活污水，經由建築物地下處理系統處理後排放，竹科一廠因員工人數較多，建置了薄膜生物反應器 (Membrane Bio-Reactor, MBR) 系統來處理員工生活污水產生的氨氮。

產生廢水之廠區為竹科一廠及竹科二廠，主要來源為實驗室作業廢水。廢水經廠區廢水處理系統處理後排入園區污水下水道，並由新竹科學園區污水處理廠進行集中處理。排放水質須符合國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局相關水質標準；若監測結果出現異常，將依內部管理機制即時改善並持續追蹤。

竹科廠區 (竹科一廠、竹科二廠、常憶廠) 廢污水經由處理後主要排放為客雅溪；埔頂廠、德安廠為頭前溪；台元廠為鳳山溪；內湖廠則排放為基隆河。具體排水量與耗水量如下表。

節水措施與缺水風險管理

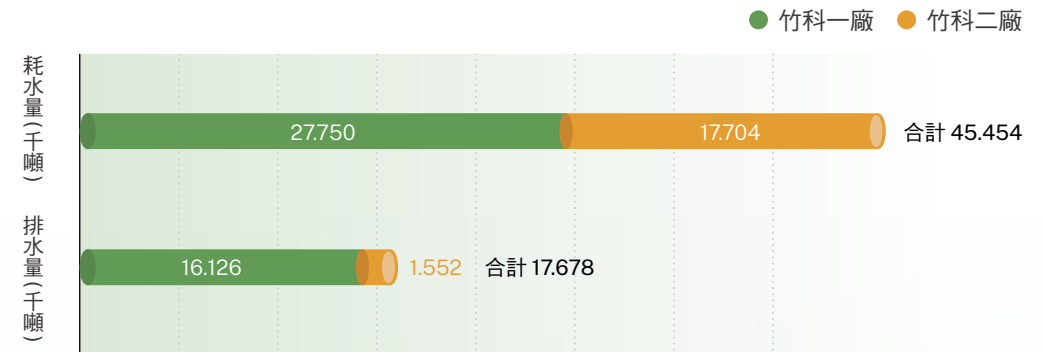
為提升水資源使用效率並降低營運風險，公司持續推動節水管理措施，從製程改善、設備優化及人員行為管理等多面向著手，全面強化水資源管理。

在製程用水方面，導入廢水回收處理及純水系統回收機制，將可再利用水源有效回用於生產流程及冷卻系統，以降低對外部水資源之依賴。竹科一廠建置了空調冷凝水及研磨 UF 廢水處理回收系統設置，近 3 年共回收水量約 34.701 千噸，2025 年回收水量佔取水量 26%，其餘廠區為公用集合式大樓，未設置回收系統。未來亦將持續規劃執行各項節水計畫，並提升整體製程廢水回收量。

在生活用水管理方面，逐步導入節水設備，並透過宣導與教育訓練強化員工節水意識，落實日常節約用水行為。此外，公司亦建立用水管理與監測機制，持續掌握各項用水情形及回收再利用狀況，並透過水管制與設備運轉最佳化，提升整體用水效率。

同時，針對乾旱或停水等水資源風險，公司已建置應變管理機制，於接獲相關訊息時，啟動跨部門應變程序，進行用水調度與管控，並配合外部限水政策落實節水措施。於應變期間，優先確保關鍵製程用水需求，並停止非必要用水、強化節水宣導及調整設備運轉條件，以提升用水效率。在極端缺水情境下，亦規劃外部水源支援機制，以維持營運穩定。

2025 年各廠耗 / 排水列表



註：以竹科一廠 / 竹科二廠為統計標的，因竹科一廠 / 竹科二廠設有放流水錶，其他廠區因無設置放流水錶，故暫無排水 / 耗水量數據。

以上之排放均為淡水 ($\leq 1,000\text{mg/L}$ 總溶解固體)。

2023-2025 年竹科一廠回收水量統計表

年度	UF 回收水量 (千噸)	空調冷凝水回收量 (千噸)	總回收水量 (千噸)
2023 年	0.573	11.106	11.679
2024 年	0.576	10.826	11.402
2025 年	0.557	11.063	11.620

廢棄物管理

宜特大多位於規劃完善的工業區或科學園區內，其所處區域均通過政府的環境影響評估，不處於環境敏感區域，對週遭環境的生物多樣性並無顯著而重大的衝擊。身為電子產業之技術服務業，宜特營運生產模式乃以提供專業服務而非提供生產製造，主要產出一般廢棄物與有害廢棄物。一般廢棄物為員工生活垃圾，有害事業廢棄物主要來源則為實驗室產出化學廢液及電子零組件下腳料。

2025 年宜特一般事業廢棄物產出量 30.47 噸，有害事業廢棄物產出量 8.42 噸，均依法委由合格清理廠商進行妥善之清除處理，部分廠區（台元、內湖、常憶廠區）一般事業廢棄物由大樓管委會統一處理。藉由以下管理作為，妥善處理廢棄物確保對本公司環境無顯著衝擊。

■ 廢棄物管理作為



各部門依廢棄物特性進行分類貯存後，由環安人員依不同廢棄物種類尋找合法清除、處理廠商，確認具有環保許可、相關環安證照後評估簽約。每年針對廢棄物處理廠商進行現場稽核，依據處理廠商環安衛相關許可證照符合度、廢棄物貯存區管理情形、各項污染防治設備運作情形、現場作業安全管理等，評估是否持續續約合作。



每年依法針對有害事業廢棄物由第三方檢測機構進行廢棄物特性檢測，確認有害事業廢棄物屬性符合廢棄物代碼及處理方式。每月進行各廠區廢棄物暫存量及產出量申報作業，確認廢棄物的產出與清除有達到質能平衡。



定期針對廢棄物貯存場所巡檢、稽核並紀錄，確認廢棄物分類貯存情形、貯存環境的安全及符合法令規範。



廢棄物清除離廠前，上網申報「事業廢棄物委託共同處理管制遞送三聯單」，清除車輛皆需裝有 GPS 定位系統，以進行廢棄物清除過程之管控，確保廢棄物妥善送達處理機構。宜特確認處理機構收受該批廢棄物後，至環境部系統網站確認清除、處理廠商申報廢棄物清除、處理情形，確保廢棄物達到合法最終處置。

廢棄物清理及資源化

廠內生產製造所產生之廢棄物，除了源頭減量尋找替代材料以減少廢棄物產生外，並將廢棄物有效再利用，以收集、分類、減量及回收，例如：樣品包裝材料及木棧板回收再利用。2025 年資源回收廢棄物可回收項目總重量為 26.04 噸。透過廠內落實垃圾分類措施，有效分類出廢紙、廢塑膠、廢金屬等資源回收項目，故資源回收量逐年提升，2025 年降低廢棄物密集度 10.47%，達成降低廢棄物密集度 4% 目標，廢棄物清理狀況及廢棄物密集度如下表。

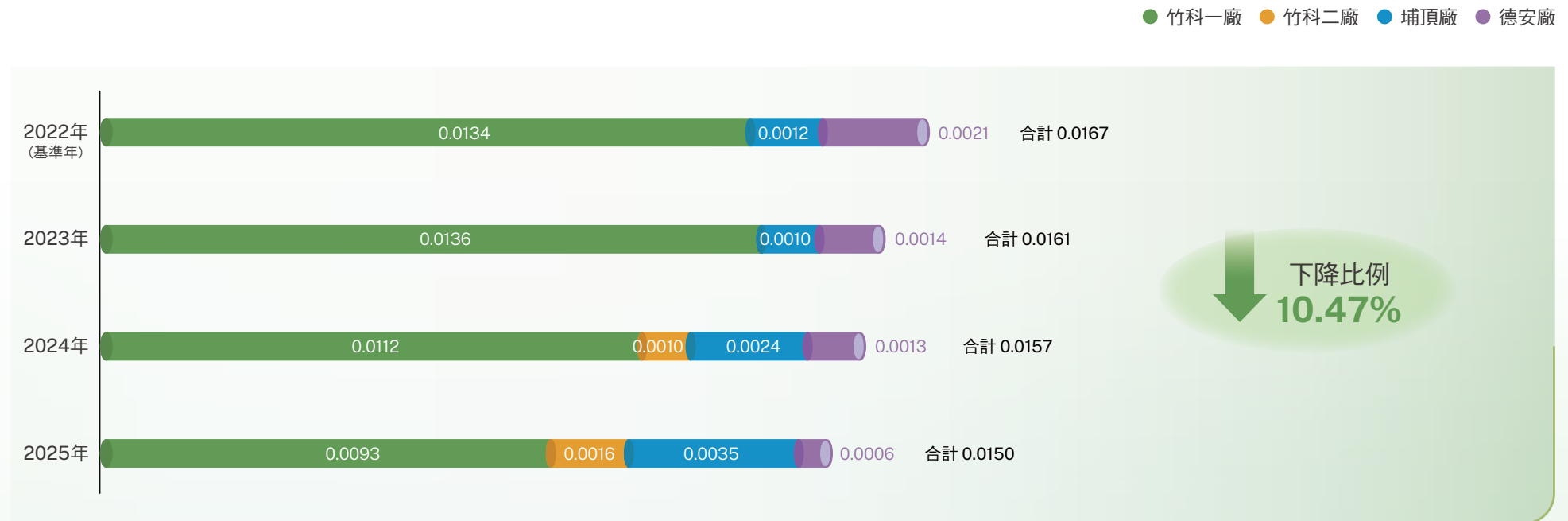
■ 2025 年廢棄物清理統計表

廢棄物清理分類 (單位噸)		處置方式	竹科一廠	竹科二廠	埔頂廠	德安廠	合計
非有害 事業廢棄物	直接處置總重量 離廠	焚化 (含能源回收)	20.12	4.27	3.62	2.46	30.47
		焚化 (不含能源回收)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		掩埋	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	處置移轉總重量 離廠	再使用準備	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		再生利用	12.17	2.82	11.05	0.00	26.04
有害 事業類廢棄物	直接處置總重量 離廠	焚化 (含能源回收)	5.35	0.00	0.38	0.00	5.73
		焚化 (不含能源回收)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		掩埋	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		其他處置 ^{註 1}	2.54	0.00	0.16	0.00	2.69
廢棄物直接於廠內處置總重量			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
總計			40.17	7.09	15.21	2.46	64.93
營業額 (百萬)					4,342.541		
單位營業額廢棄物量 (噸 /NTD 百萬)					0.0150		

註 1：其他處置包含物理及化學處理。

註：台元廠 / 常憶廠 / 內湖廠為集合式廠辦大樓廢棄物由管委會統一處理；廢棄物重量數據呈現以四捨五入至第二位呈現；以上幣值均為新臺幣。

■ 2022-2025 年廢棄物密集度 (噸 / 百萬)



註：考量竹科二廠營運時間點，其廢棄物密集度至 2024 年開始統計。

■ 2023-2025 年有害及非有害廢棄物重量統計

單位：噸

廠別	竹科一廠		竹科二廠		埔頂廠		德安廠	
	有害廢棄物	非有害廢棄物	有害廢棄物	非有害廢棄物	有害廢棄物	非有害廢棄物	有害廢棄物	非有害廢棄物
2023 年	7.52	39.13	0	0.11	0.91	6.62	0	4.69
2024 年	7.64	34.78	0	3.66	0.45	8.52	0	4.83
2025 年	7.88	32.29	0	7.09	0.54	14.67	0	2.46

註：資料統計範圍為竹科一廠 / 竹科二廠 / 埔頂廠 / 德安廠；其餘廠區如台元廠 / 常憶廠 / 內湖廠為集合式廠辦大樓廢棄物由管委會統一處理，未列入統計。

宜特也優先尋求距離新竹較近之廢棄物清理廠址，以降低溫室氣體排放量。宜特落實廢棄物清理計畫與遞送聯單查核機制對清除處理業者執行查核，2025 年無廢棄物洩漏情事。

CH4 價值鏈競爭力



客戶委案滿意度 達 **9.9** 分



年度滿意客戶比例 達 **98.12** %



在地供應商採購比例 **92.7** %

技術創新 88

客戶關係管理 91

品質管理 98

負責任採購 101



目標管理

	衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
 客戶關係管理	客戶忠誠度	- 客戶委案滿意度達 9 分以上 - 年度滿意度達 96% 以上	- 客戶委案滿意度達 9.9 分  - 年度滿意度達 98.21%	- 客戶委案滿意度達 9 分以上 - 年度滿意度達 96% 以上	- 電話抽查 (採每周分層隨機抽樣), 客戶評分委案體驗感受不低於 9 分 - 年度滿意度達 97.8 以上, 回收率達 30% 以上
 品質管理	降低失誤	工程人為失誤率 (MO) 控制於 0.02% 以下	工程人為失誤率 (MO) 0.017% 	工程人為失誤率 (MO) 維持於 0.02% 以下	工程人為失誤率 (MO) 維持於 0.02% 以下
	持續優化	提案改善件數 30 件以上	提案改善件數 44 件 	提案改善件數 30 件以上	提案改善件數 30 件以上
	品質課程完訓率	實驗室人員品質相關課程完成率 100%	實驗室人員品質相關課程完成率 100% 	實驗室人員品質相關課程完成率 100%	實驗室人員品質相關課程完成率 100%
 永續供應鏈	國內採購金額比重	國內採購金額比重達 90%	國內採購金額比重達 92.7% 	維持國內採購金額比重達 90%	國內採購金額比重達 95%
	不使用衝突礦產承諾書簽署完成率	要求供應商簽署不使用衝突礦產承諾書完成率達 100%	供應商簽署不使用衝突礦產承諾書完成率達 100% 	維持供應商簽署完成率達 100%	維持供應商簽署完成率達 100%
	一階供應商 ^{註1} ESG 稽核比率	一階供應商 ESG 稽核比率 100%	一階供應商 ESG 稽核比率 100% 	維持一階供應商 ESG 稽核比率 100%	維持一階供應商 ESG 稽核比率 100% 且改善率達 100%

註：永續供應鏈雖不是重大主題，但為落實及管理宜特永續政策，亦設定該主題之年度目標。

註 1：一階供應商管理以年度直接交易金額高於新臺幣 500 萬元且年度交易次數高於 3 次之供應商為主。

 達標  未達標

技術創新

技術創新發展

宜特持續以技術創新為核心，因應 AI、高速運算、車用電子與航太產業的快速發展，逐步深化前瞻驗證技術與整合式解決方案布局。公司聚焦於 CPO 光電整合、ALD 新材料驗證、AI 高速驗證與訊號模擬測試、先進製程與封裝、硬體設計整合服務，以及汽車電子與太空環境測試等關鍵技術領域，建構完整且系統化的驗證能力。

透過跨領域整合與一站式服務模式，宜特協助客戶在研發階段即掌握潛在風險，提升產品可靠度與驗證效率，縮短產品開發與上市時程，進而強化在全球市場中的競爭優勢。此一以驗證為核心、以效率與可靠度為導向的技術創新策略，不僅回應產業快速演進的需求，也展現宜特在推動高品質、可持續技術發展上的長期承諾。



CPO
(Co-Packaged Optics)
推動高速光電整合
與 AI 運算效能升級

因應 AI 伺服器與 HPC 系統對 800G/1.6T 光模組與光電混合封裝的需求，宜特布局矽光子與 CPO 驗證技術，回應高速傳輸與能效提升趨勢。面對光電整合帶來的耦合損耗與光路穩定等挑戰，宜特攜手光焱科技，整合電性與光學量測能力，建構涵蓋元件、晶圓至模組的一站式驗證平台。透過光學檢測與後段分析整合，協助客戶於研發與量產前精準掌握風險，提升產品可靠度與量產可行性。



硬體設計整合服務
完善測試體系，
提升產品驗證效率
與可靠度

宜特憑藉超過三十年於可靠度驗證、材料分析與故障分析的深厚經驗，將驗證專業延伸至測試介面硬體的設計與整合。面對高壓、高頻、高溫與長時間等嚴苛測試條件，宜特持續優化測試系統前端關鍵介面，提供從晶圓級至封裝階段的一站式硬體設計與製作服務。透過系統化的硬體整合能力，宜特協助客戶提升測試穩定性與數據一致性，降低重工與資源浪費，縮短產品驗證時程，進而提升整體研發效率，展現對高效與永續研發流程的具體實踐。



ALD (原子層沉積)
支援先進製程新材料驗證
與量產導入

隨著先進製程節點持續微縮，新材料與薄膜品質成為製程穩定性的關鍵。宜特建構 ALD (Atomic Layer Deposition) 新材料驗證平台，結合製程評估、薄膜均勻性分析與奈米尺度檢測能力，支援材料開發與製程驗證全流程。透過完整的驗證架構，宜特協助客戶降低試錯成本、加速新材料導入量產，並提升整體製程可靠度，強化半導體材料供應鏈的創新動能。



汽車電子驗證
強化車用產品安全
與穩定性

宜特為 AEC (Automotive Electronics Council) 會員，並通過 IATF 16949 品質管理系統驗證，提供符合國際規範的車用電子可靠度驗證與分析服務。透過嚴謹的測試流程與風險控管機制，宜特協助客戶確保車用產品在長時間與高風險應用情境下仍具備高度安全性與穩定性。此一驗證體系不僅提升產品品質與市場信賴度，也強化車用電子供應鏈的整體競爭力。



AI 訊號測試
因應高速運算架構
的驗證挑戰

針對 AI 伺服器、高速運算與先進封裝所帶來的高頻訊號挑戰，宜特持續深化 AI 相關的高速訊號測試與驗證服務。透過整合設計模擬、訊號完整性分析與實體量測，協助客戶於產品開發初期即發現潛在風險，確保產品符合高速規格與市場應用需求。此一驗證能力有效提升測試效率與產品穩定性，支援 AI 產業快速迭代與技術落地。



太空環境測試
打造亞洲最完整
的太空驗證實驗室

因應低軌衛星與航太產業快速發展，宜特建構亞洲最完整的太空環境測試實驗室，提供涵蓋振動、衝擊、輻射與熱真空等關鍵項目的一站式測試服務。透過模擬從地面到太空的極端環境條件，宜特協助確保衛星與航太零組件在嚴苛情境下仍具備高度可靠度與耐久性，為亞洲航太產業的技術發展與永續布局提供重要支撐。

永續技術服務與輔導成果

宜特將核心檢測與驗證專業延伸至永續發展領域，以顧問型專業服務角色協助企業導入國際永續揭露框架、氣候風險管理機制與環境管理制度。透過制度建置、數據架構設計與管理流程優化，宜特協助客戶建立可被查證、可持續運作且符合國際標準之永續管理體系，支援企業因應投資人資訊需求、氣候政策趨勢與供應鏈合規要求。

在服務過程中，宜特結合對產業流程、製程特性與營運風險的理解，提供具產業適配性的顧問建議，協助企業將永續議題由「揭露需求」轉化為「管理能力」，促進永續治理與營運績效的整合。

■ 永續揭露與氣候治理服務

客戶面臨挑戰	宜特服務內容	為客戶創造價值	代表性輔導實績
永續資訊揭露需求提升	ESG 報告書 (GRI) 編制與重大性分析輔導及企業社會責任 E 化系統	強化揭露品質與法規符合度，提升利害關係人溝通透明度	力成科技、台橡公司、光寶科技、迎廣科技、攸泰科技、研華公司、美商德菲特、國喬石化、瀚宇彩晶
氣候風險管理與揭露壓力增加	TCFD 氣候風險與機會揭露輔導	協助企業系統化管理氣候風險，支援策略決策	台橡公司、年益實業、旺玖科技、美商德菲特、國喬石化、晶相光電、越南碩益實業
投資人導向永續資訊需求	SASB/CDP 揭露輔導	強化產業重大性揭露，提升國際評比表現	旺玖科技、美商德菲特、晶相光電、越南碩益實業

■ 環境與氣候變遷管理服務

客戶營運需求	宜特服務內容	為客戶創造價值	代表性輔導實績
環境、能源管理 與職業安全衛生制度建置	ISO 14001、45001 與 50001 導入	提升營運效率，降低環境與合規風險	力英電子、木星光電、日煙國際、立象科技、全智科技、美商昆騰、健策精密、博發電子、新康運動、碁達科技、碩禾電材、鴻海精密工業、應普徠、瀚宇博德
碳盤查與減碳目標管理	ISO 14064-1 組織碳盤查 SBTi 減碳目標輔導	支援減碳策略與氣候揭露需求	元耀科技、全冠企業、波若威科技、易鼎公司、海華科技、華夏海灣、康全電訊、強茂公司、新揚科技、興勤電子
產品低碳化需求	ISO 14067 產品碳足跡盤查	協助產品進入低碳供應鏈市場	力晶科技、台達電子、年益實業、合勤科技、技嘉科技、佳世達科技、明基電通、神達電腦、統一企業、嘉捷科技、精英電腦、穎華科技、鴻海精密、瀚宇彩晶

■ 供應鏈責任與環保產品

客戶營運需求	宜特服務內容	為客戶創造價值	代表性輔導實績
供應鏈社會責任要求	RBA/SA8000 輔導	強化供應鏈合規能力與稽核通過率	和鑫光電、健策精密、誠遠科技、瀚宇博德
有害物質 與產品合規管理	QC080000 有害物質管理系統導入	降低產品法規風險，支援國際市場需求	力英電子、久元電子、台橡公司、立積電子、和鑫光電、南亞電路板、高力熱能、晶兆成科技、順德工業、達爾生技、達輝光電、新揚科技、新應材、漢民科技、碩通散熱、銀鎔科技、聯發科技、瀚宇彩晶、瀚宇博德
環保產品市場需求	環保標章輔導	提升產品環保競爭力	六采公司、攸泰科技、冠信電腦、精英電腦、醫揚科技

■ 永續服務對宜特營運與技術布局的價值

永續顧問服務已成為宜特技術應用的重要延伸，不僅擴大服務價值鏈，也強化公司於高附加價值專業服務市場的布局。透過顧問型永續服務，宜特得以深化與客戶的長期合作關係，提升服務黏著度，並建立具成長潛力的多元營收來源，同時強化公司於永續科技服務領域的市場定位。

客戶關係管理

「為客戶創造價值」就是宜特的價值

「鞏固品質、解決客戶痛點、讓客戶更輕鬆，扮演加速客戶產品上市的研發夥伴」是宜特經營願景。宜特的品牌刻畫在全球電子產業的歷史上，一路累積千百種解決方案與核心技術平台，接軌國際認證規範，定義新的準則，甚至創造新的指標。這一切的全力以赴，都為了一個初衷：「為客戶創造更大的價值」。

有鑑於當前電子產業專業分工的態勢下，各企業分別專注於產品的研發、製程和組裝。而宜特的存在，就是分工體系下的創新利基事業，扮演串接上下游供應鏈把關角色。

■ 宜特於台灣電子產業之定位



建立以客戶為導向之全方位服務平台

宜特秉持「以人為本」的核心價值，致力於「建立以客戶為導向之全方位服務平台」。在競爭激烈的半導體產業中，高度製程變遷、高速產品新陳代謝成為常態，每一次技術演進都決定了市場競爭力。宜特深知，除了精準的分析能力，更重要的是以客戶為中心，成為他們最可靠的技術夥伴。我們不僅提供專業的驗證與分析，更將客戶服務視為核心準則，這些準則不僅是我們服務的基石，更是每位宜特人及業務人員應秉持之價值觀。



宜特全員認知與能力建構



建立客戶忠誠度

以誠信與專業為基石

與客戶建立關係，不只是提供驗證分析報告，而是深度參與他們的挑戰與突破。宜特嚴格把關每一次分析，確保準確性，並積極回應客戶需求。我們主動溝通、快速回應，以專業與誠信建立長久合作，超越客戶期望。我們相信，唯有真正了解客戶的需求，才能提供符合市場趨勢的最佳解決方案，進而建立持久的信賴關係。



問題分析與解決

面對未知，勇敢探索

半導體製程日新月異，許多分析需求來自全新技術與材料，無法依賴過去案例。宜特的工程團隊以創新思維拆解問題，運用多層次測試與驗證，確保分析結果不僅具參考價值，更能幫助客戶突破技術瓶頸。我們深知，每一次分析都是在為客戶的產品競爭力奠基，因此我們不僅提供數據，更協助客戶解析問題根源，讓他們在市場競爭中搶占先機。



品質導向

精準與專業，決定未來

在產品生命週期短暫的市場中，每一份分析報告都影響產品方向，甚至關係到合約與賠償。宜特以最高標準執行品質管理，確保數據準確，提升報告可信度，讓客戶的決策更具保障。品質不僅是標準的要求，更是我們對客戶的責任。我們的每一次分析，都代表著我們對客戶的承諾，確保客戶能夠獲得最精確的資訊，為未來的技術發展鋪路。



服務至上，客戶至上

解決客戶的痛點，
是我們的責任

宜特始終秉持「解客戶的痛，就是我們的價值所在」。我們不只是技術提供者，更是客戶信賴的夥伴，透過貼心的服務、專業的分析，協助客戶克服挑戰，在瞬息萬變的半導體市場中，攜手共創未來。我們要求自己站在客戶的立場思考，理解客戶面臨的挑戰，提供超越期待的解決方案。只有真正把客戶的需求放在首位，我們才能持續成長，與客戶共創雙贏局面。

業務人員專業養成，打造顧問級服務實力

在瞬息萬變的半導體產業，技術日新月異，產品生命週期短暫，市場需求轉變更是轉瞬即逝。在這樣的環境下，唯有迅速反應市場需求，並即時調整策略，才能始終保持競爭優勢。我們的董事長時常強調：「業務的使命不只是銷售產品，而是幫助客戶解決問題，與客戶共創價值。」因此，我們建立了一套系統化且高度客戶導向的教育訓練機制，確保業務同仁具備市場敏銳度、技術前瞻性，以及靈活應變的能力，為客戶提供最即時、最精準的服務。

以市場與客戶為 核心的業務訓練

我們每月舉辦一次業務訓練，確保業務團隊能夠即時掌握市場動態，快速應對客戶需求。訓練內容涵蓋：

- 市場需求與技術趨勢解析——深入研究半導體產業供應鏈變化、電子產品生命週期、技術發展方向，確保業務團隊能夠預見市場變化，提前準備解決方案。
- 快速反應與策略調整——透過實戰模擬與案例討論，訓練業務在極短時間內做出決策，即時應對市場變化，避免落入被動局面。
- 問題解決與客戶痛點分析——強化跨部門協作與資源整合能力，不僅提供產品，更能針對客戶的痛點，給予最有效的解決方案，提升服務價值。
- 精準溝通與客戶關係管理——強調快速回應、靈活應變，讓業務團隊能夠以最快速度提供客戶所需資訊，確保決策時效性，建立長期信任。

2025 年，我們已舉辦 12 場針對上述之定期業務教育訓練，累積培訓時數超過 480 小時。

完整培訓機制 確保即戰力

新進業務同仁必須通過新人訓練與考核，才能正式上任。我們的新人培訓不僅讓同仁熟悉公司產品與運作，更著重於市場應變能力的養成。透過市場趨勢分析、客戶應對情境模擬、專業銷售技巧訓練，確保新進業務一上場就能迅速進入狀態，並具備即時應變的能力。

強化內外部協作 提升市場競爭力

我們不僅強化業務人員的專業技能，也重視內部跨部門協作，確保業務團隊能夠與技術、品保、供應鏈等部門緊密合作，快速應對市場變化。此外，我們透過業務助理的專業培訓（如：報價管理、訂單處理、對帳與發票作業），讓行政流程更加順暢，確保業務團隊能專注於市場開發與客戶服務。

持續精進 確保我們永遠 站在市場前端

未來，我們將持續調整訓練內容，透過市場數據分析、客戶回饋與產業趨勢追蹤，確保業務團隊始終具備快速應變、靈活調整的能力，不僅與客戶並肩前行，更能帶領客戶搶占市場先機。

在半導體產業，稍有遲疑就可能落後。我們深知，唯有持續學習、即時應變，才能與客戶攜手迎接每一次的市場挑戰，創造更長遠的成功。

全員客戶服務技巧與能力培訓

宜特高度重視客戶服務技巧與能力的培訓，不僅針對業務團隊，更對於全體公司同仁定期進行相關服務職能訓練。為提升服務品質，宜特特別編制了「關鍵時刻行為模式」，將這些行為模式與服務精神深植於同仁心中，以降低服務疏漏的風險。

同仁的培訓分為兩大面向：客戶服務技巧與客戶服務能力。



客戶服務技巧

包括但不限於：關鍵時刻行為模式、接案技巧、有效接案流程、客訴處理技巧、客戶服務與職能發展、服務品質提升、iST MOT 系列等。



客戶服務能力

則著重於同仁專業能力的培養，使其能夠迅速協助客戶進行問題分析與解決，例如：各項分析實驗室專業課程、產品與服務特色等。

2025 年，宜特共舉辦了 56 場客戶服務相關培訓課程，參與人次達 2592 人，總培訓時數累計達 2,927.49 小時。

透過系統化的培訓與持續學習，宜特確保每一位同仁都能以專業的態度與能力，為客戶提供最優質的服務，共同推動半導體產業的進步與創新。

2025 年客戶服務技巧與能力培訓概況

類型	員工			主管			合計		
	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數
客戶服務技巧	21	1,848	2,401.34	13	35	72.74	34	1,883	2,474.08
客戶服務能力	21	708	452.91	1	1	0.05	22	709	453.41
總計	42	2,556	2,854.25	14	36	73.24	56	2,592	2,927.49

■ 建立顧客忠誠度導向之業務能力發展－銷售技巧研習營

宜特將「建立顧客忠誠度」明確定位為公司最關鍵的核心職能之一，並持續強化業務銷售專業能力之培育，以提升企業長期顧客價值與市場競爭力。公司透過系統化之銷售技巧訓練，協助業務團隊深化對客戶需求、產業趨勢及長期合作關係經營之理解，進一步強化以客戶為中心之價值創造能力，確保銷售行為與企業長期發展策略一致。同時，公司亦將「顧客忠誠度經營」與「客戶成功導向」正式納入業務能力模型，並透過高階管理層親自參與之培訓機制，強化組織整體之影響力與實務落實。2025 年董事長更親自規劃並主持為期兩日之業務銷售技巧研習營，分享其多年累積之市場洞察與實務經驗，引導業務團隊建立以信任、專業與長期價值為導向之客戶經營思維。課程設計導入雙向交流機制，鼓勵同仁提出實際客戶經營挑戰，並由高階管理層即時提供策略回饋，促進跨層級對話與組織共識之形成，進一步提升顧客關係管理成效與整體服務品質。此項培訓機制充分展現公司治理層對人才發展與客戶價值創造之高度承諾，並透過將以客戶為中心之理念深植於業務人才培育與企業文化之中，持續強化企業競爭優勢與永續經營基礎。本次研習營共培訓業務人員 51 名，課程整體滿意度達 4.83 分，學員回饋顯示課程有助於深化對客戶需求之理解、提升問題解決能力，並有效促進由產品導向轉向以客戶價值為核心之銷售模式，進一步支持企業長期穩健經營與永續發展。



藉由本課程，不僅能學習到難得的業務實戰經驗，也使我對現行的客戶經營策略有更明確的方向與信心。



課程內容貼進實務，對於業務會面對的各種考驗，都有給予解決方案，很實用。



課程中提到「業務不是推銷產品，而是解決問題」這句話讓我印象深刻，這不僅改變了我對銷售的看法，也提醒我應更多站在客戶的角度思考需求。



本次課程學習到如何吸收銷售技巧以及處理人際關係的相關知識更加有效率。

學員學習回饋



■ 強化客戶關係，提供卓越服務

宜特致力於提升客戶服務品質與關係管理，透過多元管道深化與客戶的連結，確保每位客戶都能獲得即時且專業的協助。我們持續強化業務與技術團隊的培訓，確保團隊能以最新的產業知識與高標準的服務，回應客戶需求，提供最精確、最具價值的解決方案。

為提升服務效率，我們在公司網站設置專屬諮詢信箱，讓客戶能快速聯繫專業團隊，獲得即時回應。並提供多元溝通管道，確保客戶無論何時何地，都能輕鬆獲取所需資訊。

我們不僅是技術服務的提供者，更是客戶值得信賴的長期夥伴，透過持續優化服務流程，與客戶攜手共創更高價值！

2025 年度，各平台諮詢管道共計接獲 808 筆客戶來訊，平均每月約有 67 件訊息諮詢，且全部諮詢案件皆已完成回覆。

重視客戶 - 重視客戶感受，持續改善服務品質，建立客戶忠誠度，提高品牌聲譽

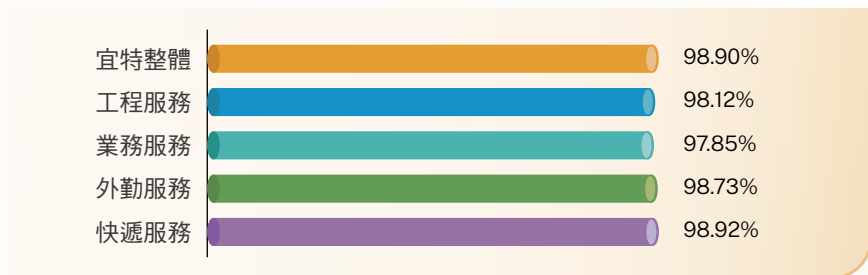
宜特關注客戶滿意度的方式來自兩方面：「每週電話訪問客戶」以及「年度問卷滿意度調查」。2025 年度每週電話訪問平均分數達 9.90 分，年度滿意度問卷之滿意比例更達 98.12% 以上。

■ 每週電話訪問客戶

宜特每週以電話抽樣調查方式，即時關注顧客至宜特委案的體驗感受。電話訪問內容包含「服務態度」、「專業能力」、「諮詢回覆速度」與「實驗交期」等項目，請顧客針對本公司工程部門所提供的產品與服務給予滿意程度分數。2025 年電話抽樣訪問之客戶總人數達 1,254 人次，客戶平均給予滿意分數達 9.90 分。

■ 年度問卷滿意度調查

宜特每年舉辦滿意度調查活動，將邀請當年度所有曾經委案的客戶，請客戶針對今年度的委案體驗進行滿意度評分。2025 年共接獲 1,726 位客戶有效問卷，針對「宜特整體服務」、「工程服務」、「業務服務」、「外勤服務」與「快遞服務」等項目，客戶評分為「滿意」的比例達 98.05% 以上。



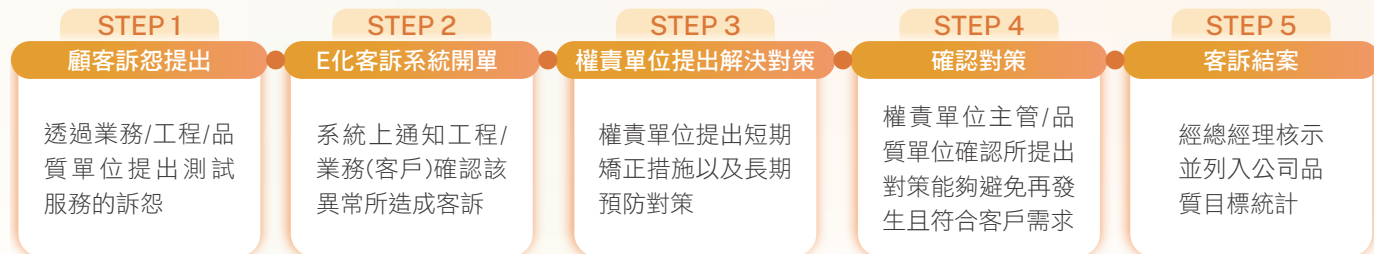
■ 年度顧客滿意度調查電訪程序之流程



客訴處理流程

宜特客訴案件處理流程如下：

宜特為加強對顧客的各項服務，為了提供優質服務，了解客戶需求，使顧客在接受本公司各項業務與相關服務項目時，對於其所提出之各種問題、抱怨事項均能有效及迅速的獲得解決，並採取適當的對策，以便提昇顧客對公司的滿意程度。



即時分享產業新知，協助產業接軌零時差

宜特除舉辦研討會外，亦不定期推出小學堂電子報、製作 YouTube 影片，發布於各個社群媒體平台與客戶分享最新產業趨勢、技術新知。宜特自 2018 年起至 2025 年底，累積閱覽 / 觀看次數超過 428 萬次。

Facebook 頻道



YouTube 頻道



公司網站 - 技術文章專區



Linkedin 頻道



貼心與環保兼具，為客戶提供多元化收送件服務

宜特服務範圍涵蓋全台北中南各區，搭配快遞物流提供全方位的收送件服務，也針對客戶特殊需求提供多元化的配套措施，以符合客戶期待。

全球關注的碳排放量議題，宜特嘗試透過優化路線規畫，使用更節能和環保的車輛，至今已陸續替換八部 HYBRID 油電車，其餘 16 輛物流專車也全數使用符合行政院環保署汽油車排放第五期標準之車輛，為地球環保盡一份心力。



多元服務管道，提升客戶體驗

宜特公司網站提供繁體中文、簡體中文、英文與日文四種語系，滿足不同地區客戶的瀏覽需求。網站內容涵蓋公司資訊、完整的服務項目，並即時更新國內外媒體報導、展會資訊與最新動態，讓客戶隨時掌握產業趨勢與宜特的最新發展。

為了提供更即時的客戶服務，公司網站設有諮詢信箱功能，於上班時間內均有專人即時服務，協助客戶快速找到所需資訊或聯繫窗口。此外，我們也透過電子郵件、電話及社群平台，建立多元溝通管道，確保每位客戶都能獲得迅速且精準的服務支援。宜特致力於以高效、便捷的方式，與客戶保持緊密聯繫，共同邁向成功！

宜特除了官方網站，另設有官方 Line 粉絲團、Facebook 粉絲專頁、YouTube 頻道與 LinkedIn 專頁，透過多元社群平台，提供即時、豐富的資訊，讓客戶能隨時掌握業界動態與宜特的最新服務。



公司官網

宜特
Facebook 粉絲頁宜特
YouTube 頻道宜特
LINE 粉絲團宜特
LinkedIn 專頁

品質管理

品質持續強化

宜特成立 6S 稽核小組，藉由推動 6S 活動，使全體員工在創造良好的工作環境之後，皆能有效維護工作場域。而每月定期稽核裁量各實驗室缺失，使全體員工皆能重視自身工作安全，確實落實顧客財產之保密原則。為超越顧客期望，宜特藉由統計分析、品管手法與多元的改善管道，不間斷地改進工程技術與內部流程，建立起全員持續參與品質提升的能力。

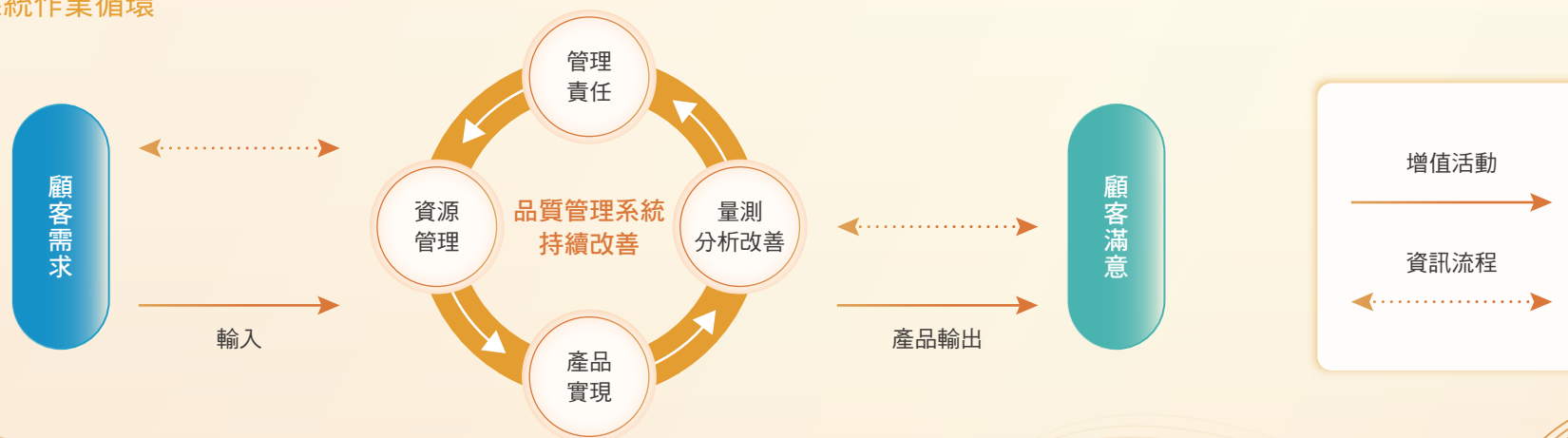
■ 透過 6S 活動的落實執行，提升服務品質水準



持續提升技術能力及品質強化，提供信賴的驗證服務

宜特多年來依循公司制定之品質政策「提供顧客快速及高品質之全方位服務」，致力於技術能力的提昇及品質水準之強化，順利取得多項國際知名且具公信力的機構驗證，成為國際頂尖實驗室之一，依據國際標準（ISO 9001、ISO/IEC 17025）要求，與滿足顧客、法規主管機關及驗證機構相關之需求方式，提供信賴的驗證服務。

■ 品管系統作業循環



多項專業驗證證書，提供信賴驗證服務

宜特多年來致力於技術能力的提昇及品質水準之強化，順利取得多項國際知名且具公信力的機構驗證，成為國際頂尖實驗室之一。本實驗室擁有多項專業驗證證書及符合國際標準之完善儀器設備，提供信賴的驗證服務。

■ 宜特品質管理相關榮耀與驗證



ISO/IEC 17025



ISO 9001



ISO/IEC 27001



ISO 14001



ISO 45001



ANSI/ESD S20-20

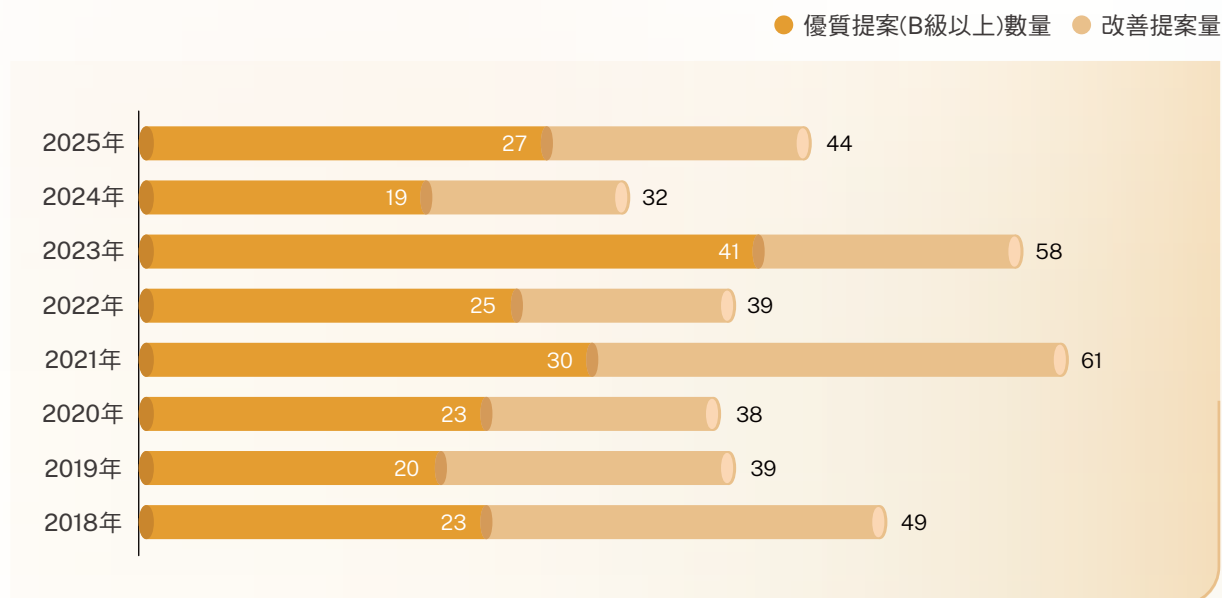
最了解問題的專家就在現場，提案改善活動不斷創造高效工作

提案改善讓全體員工都能思考工作技術與手法，提出自己創造性的改善方法，經由公司規定的管道及審查基準加以評定，並給予獎勵。藉此，提高員工工作士氣並開發員工腦力資源及激發潛能，以達到提高生產效率、與降低不良率及成本、創造營收等最大效益。

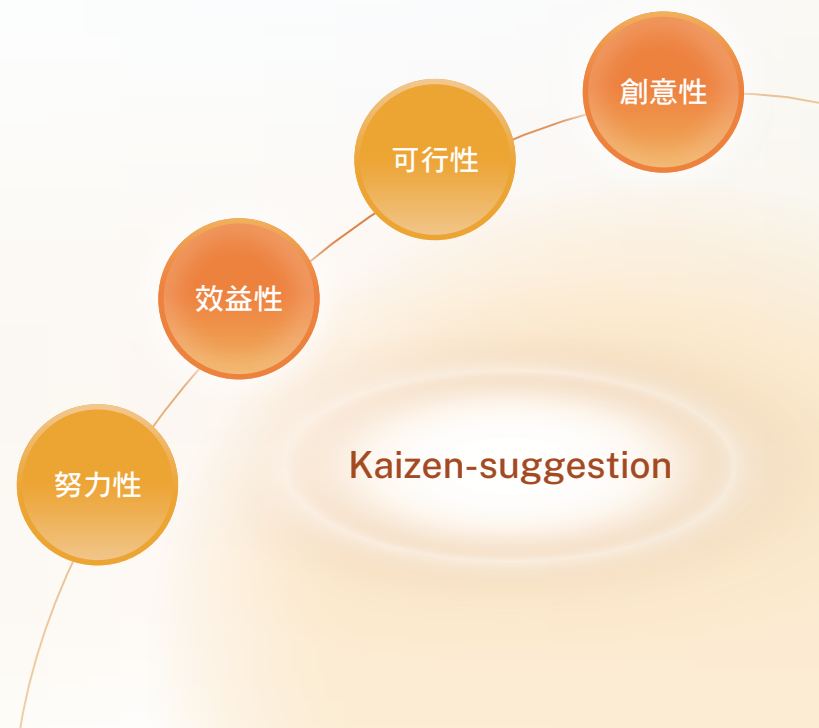
改善提案審議會議則針對委員評比之各提案『改善提案實地審查表』，進行討論審核並投票決定各提案之評等。

評等	A	B	C	D	E
分數	5.00~4.20	4.19~3.40	3.39~2.60	2.59~1.80	1.79~

■ 近年提案改善數量



■ 改善提案之四大評比面向



負責任採購

創造永續價值鏈

宜特價值鏈示意圖如下



宜特將供應商夥伴視為共同創造價值的營運夥伴，期許和供應商一同建構永續發展的服務價值鏈，在為客戶提供最佳解決方案的同時，亦降低環境與社會風險，建立一個積極負責的價值鏈網絡。

供應商組成

宜特之營運模式以高精密檢測設備、耗材採購與專業技術服務支援為主，供應鏈結構涵蓋設備製造商、材料與耗材供應商、工程與維修服務商、資訊與系統服務商，以及行政與後勤支援廠商等類型。

2025 年度主要供應商以國內供應商為主，輔以部分國際設備原廠與技術供應商，整體採購項目以檢測設備、PCB、實驗室耗材、資訊系統服務及營運相關服務為主要支出項目。此供應結構有助於縮短交期、提升服務彈性，並降低物流風險。

依供應商類型區分，宜特供應鏈主要可分為下列類別：

關鍵設備與技術供應商	PCB與電子元件相關	材料與耗材供應商	資訊與系統服務供應商	工程與後勤服務供應商
提供半導體檢測設備、量測儀器及專業技術支援，為核心營運能力的重要基礎。	PCB製作、組裝及搭配客戶IC之可靠度實驗所需對應的被動元件。	提供實驗室耗材、化學品與相關輔助材料，直接影響檢測品質與作業安全。	支援資安、資料管理與營運系統穩定運作。	包含設備維護、工程施工、物流與行政支援等服務。

截至 2025 年底，宜特總計與 3,383 家供應商建立合作關係，除了將供應商分類管理外，也進行供應商分級管理，透過將不同合作程度與不同規模之供應商進行分級，提供最適切的管理要求與標準，期許不同規模與不同類別之供應商皆能響應宜特對永續的承諾。

2025 年供應商分級方面，宜特將年度交易金額高於新臺幣 500 萬元且年度交易次數高於 3 次之一階供應商進行管理，共 62 家，佔總採購金額 70%，針對單一供貨來源更分為關注之一階供應商共 2 家，佔總採購金額 1.5%，未來將逐步擴大管理覆蓋率，以擴大宜特影響力。

供應鏈管理制度

宜特秉持永續發展、環境友善、誠信經營、資訊安全，宜特與供應商在環保、安全或衛生等議題共同努力確實履行企業責任，於公司 ESG 官網公佈『供應商行為準則』，以作為供應商之遵循標準，摘要如下：

勞動人權



宜特與供應商共同肩負勞工人權維護、健康與安全、公司管理機制及系統的責任，不聘僱童工、不要求超時工作並致力打造健康、安全、優質之工作環境為目標。

環境友善



供應商認同環保責任為製造世界級之產品不可或缺的一部份。製造過程中應儘量減少對社區、環境及於自然資源造成的負面影響，從源頭或透過實踐減少碳排放以及產生廢棄物、污染物，透過改良生產、維修、替換材料、回收再利用降低自然資源之損耗。

健康與安全



供應商應盡力降低工作相關的傷病發生外，安全、健康的工作環境有助提昇產品和服務品質、生產的穩定性及勞工的忠誠度和士氣，供應商也應瞭解員工的反饋及投入員工教育訓練是識別與解決工作場所內健康與安全問題的關鍵，遵守在職業安全、緊急應變準備、職業傷害和職業病、工業衛生、體力勞動等相關規定。

資訊安全



因與宜特交易而獲得之商業資訊，供應商應善盡保密責任，未經宜特許可不得將相關資料予以複製、修改、重組、逆向解析(reverse engineer、reverse assemble or de-compile)、試圖導出設計、基礎資料或以任何型態揭露於第三方。

誠信經營



在所有商業互動中均應謹守最高誠信標準。供應商應採取零容忍政策禁止任何形式的賄賂、貪污、勒索和挪用公款行為。



■ 供應商（含承攬商）管理方針

設備商另需簽署『資訊安全宣告書』，設備商有責任及義務保護其所取得或使用客戶之資訊資產、防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。2025 新增 14 家新設備商已全數完成簽署。

宜特重視工安議題，規定所有進廠施工廠商、設備商須受宜特環安單位之入廠安全講習，2025 年舉辦承攬商安全教育訓練 14 場次，參與受訓人數 200 人次，廢棄物處理之處理商須具備相關證照且符合相關環保法規並簽署『承攬商安全衛生環保同意書』，不得違反承攬商安全衛生環保管理準則。本年度新增施工廠商及設備商 20 家已 100% 簽署完成。

公司要求供應商承諾嚴格遵守宜特制定之廉潔管理相關規定，在與宜特正常交易往來期間，絕不會為促成雙方商業上之往來，而向宜特員工或其關係人作相關之承諾、要求、期約進行任何賄賂或給付其他不正當利益、絕不為其利益，唆使、遊說或利誘宜特員工違背其職務或其對公司履行忠實義務之行為。針對重大金額之供應商要求簽署『供應商廉潔承諾書』，2025 年新增 31 家已全數簽回。

► 供應商分類管理機制

所有供應商	- 符合「供應商管理程序」之要求 - 簽署「保密協議」 - 配合 ESG 宣導	- 年度採購金額較高者需額外簽署「供應商廉潔承諾書」 - 年度採購金額較高者額外簽署「永續經營 ESG 評分表」並執行 ESG 審查
機台供應商	- 另簽署『資訊安全宣告書』 - 另簽署『不使用衝突礦產承諾書』	
PCBA 組裝廠	另簽署『不使用衝突礦產承諾書』	
施工廠商	- 另須符合「承攬商安全衛生環保管理程序」 - 另簽署『承攬商安全衛生環保同意書』	

■ 新進供應商風險評估

為確保供應品質、交期穩定性及營運風險控管，宜特依據「供應商管理程序」與「採購管理程序」，於新進供應商導入階段即執行風險評估作業，從源頭強化供應鏈管理機制。

宜特針對重要供應商，依品質管理制度、營運管理流程、供應穩定性、異常處理機制及基本法規遵循能力等面向進行評分評估，採取量化分級管理方式：

70分以上	60-70分	60分以下
列為合格供應商 可正式納入採購名單	有條件核可 須配合改善事項後方可合作	不予採用 降低營運與品質風險

此外，所有合格新進供應商均須簽署保密合約（NDA），以確保宜特及客戶之技術資料、商業資訊與測試內容之安全性，降低資訊外洩與營業秘密風險。

透過新進供應商前端篩選與風險評估機制，宜特得以在供應鏈初期即建立品質與永續管理基礎，提升供應穩定性並降低潛在營運與合規風險。

宜特亦逐步將環境管理、職業安全與人權遵循等永續相關評估要素納入新進供應商評估流程，作為後續供應商分級管理與永續稽核作業之基礎。2025 年共 135 間新進供應商皆進行環境與社會面之風險評估。

供應商永續性稽核

為強化供應鏈永續管理並降低潛在環境與社會風險，宜特依供應商類型與風險程度，建立分級供應商永續性稽核制度，採取「書面稽核」與「實體稽核」雙軌並行之管理方式。

書面稽核

宜特針對所有一階供應商全面執行書面永續性稽核，透過供應商自評問卷、法遵狀況及相關佐證文件蒐集方式，評估供應商於勞動人權、職業安全、環境管理、法規遵循及商業道德等面向之基本管理機制與合規狀況。

書面稽核結果作為供應商風險分級與後續管理之依據，針對潛在風險較高之供應商，將列入後續追蹤或進階稽核名單。

實體稽核

除全面性書面稽核外，宜特亦依據採購金額、營運關鍵性及風險評估結果，挑選重點供應商進行實地訪查。2025 年度共完成 4 家供應商實體永續稽核，稽核範圍涵蓋勞動條件、職業安全衛生、環境管理措施及現場營運合規狀況。透過實地查核作業，宜特得以更深入了解供應商實際營運管理情形，並與供應商進行改善建議交流，促進供應鏈整體永續管理能力提升。

■ 永續性稽核缺失輔導改善行動

針對稽核過程中發現之缺失事項，宜特將要求供應商提出改善計畫並進行追蹤管理；若發現重大違規情事，將依合約規範及公司供應商管理政策採取必要處置措施，以確保供應鏈符合公司永續經營原則。2025 年所有經查核具缺失之供應商皆承諾進行改善行動，達成所有缺失 100% 進行改善。

► 供應商永續性稽核與輔導



► 2025 年永續性稽核執行情況

稽核方式	執行方式	對象	家數
書面稽核	透過公開資訊、永續問卷及相關佐證，進行書面稽核並評分	一階供應商 ^{註1}	59
實體稽核	由宜特永續、職安、採購單位進行實際到場稽核，溝通與輔導改善事項	一階供應商 ^{註1} 及 高風險供應商	4

註：一階供應商中有 3 間於 2025 年已停業或併購，故無法進行稽核。

註1：一階供應商管理以年度直接交易金額高於新臺幣 500 萬元且年度交易次數高於 3 次之供應商為主。

► 2025 年供應商永續性稽核之主要發現缺失

面向	分類	缺失	改善方案
勞工與人權	企業承諾	未將禁止強制勞動、進用童工與反歧視等人權相關議題明確寫入公司內部辦法或程序中	將人權相關議題納入公司相關辦法與程序，降低人權相關風險
	工時	未有效管理員工加班時數	導入工時管理系統，降低加班超時現象
健康與安全	職業安全	未設置職業安全委員會	依職業安全衛生管理辦法設置職業安全委員會，並定期召開會議
		未依班別設置相關作業主管	派員受訓增加作業主管數量
		工作場所所有安全隱患，缺乏安全警示	定期確認安全隱患處，並進行安全警示
	健康與安全溝通	工作場域未以外籍員工能理解的語文，提供健康與安全警語	增加外籍員工能理解之安全警語
		無設置員工安全相關意見溝通管道	增設員工安全意見溝通管道
		未建立員工健康檢查管理機制	建立員工健康檢查管理機制，確保員工皆落實完成健康檢查
	工業衛生	緊急應變防護措施無法使用	定期巡檢各緊急應變防護措施，確保保持可使用性
		個人防護用具不足	於改善期間內完成採購並提供員工於作業時使用
環境	應急準備	未落實火警偵測及滅火設備有效性之查 / 巡檢	建立火警偵測及滅火設備定期檢查表進行紀錄
	廢棄物管理	化學廢液存放方式不當	調整存放方式，降低外溢風險
商業道德	誠信經營與公平競爭	未建立誠信經營相關辦法及流程	制定相關規範，並定期審查
	身分保護及防止報復	未建立相關匿名舉報或申訴機制	建立相關機制以保護舉報人的身分與權益
管理制度	培訓	安全衛生教育訓練紀錄不詳實	制定符合紀錄之格式，以確保遵守規範與要求
		未落實安全衛生教育訓練	制定安全衛生教育訓練程序，並定期追蹤成效
	文檔與紀錄	未能即時提供佐證文檔與紀錄	平時進行文檔與紀錄妥善保存，以確保遵守規範與要求
	要求供應商	未建立相關永續性要求給其供應商	制定相關供應商行為準則，並依循辦理

供應者評鑑

針對重大金額經常交易之一階供應商進行年度評鑑，以成本、交期、服務、製程為評分項目，3.5 分以上為合格；3.0~3.5 分為有條件合格，3.0 以下為不合格，2023 年新增將供應商永續經營 ESG 評分納入年度評鑑評分項目，2025 年評鑑廠商 59 家，全數均合格且未發生嚴重違反 ESG 之情況。

2025 針對重要組裝廠及板廠共 5 家進行實地評鑑，除評估供應商製程能力、品質、交期管控、內部管理流程外，2023 年起評鑑項目新增企業社會責任評鑑項目，審查供應商在職業安全、環境保護、勞動人權是否符合企業社會責任，若經發現不符事項則要求持續改善或降低採購量、嚴重者終止商業合作。

綜上所述，宜特於落實其供應鏈管理時，不只思考效率、成本，同時也注重合作夥伴在環境、社會、治理等各面向的績效，也透過定期評估的方式，持續了解供應商營運狀態，提升彼此永續能力，同時鼓勵供應商將 ESG 內化至公司管理與營運當中，此舉可提高宜特整體供應鏈在面臨突發事故的承受能力與應變能力，確保宜特能持續提供客戶相關專業服務，確保供應鏈韌性。

供應商職安衛能力建置計畫

2025 年，宜特針對重要供應商共 110 家發出「職業健康與安全自評問卷」，涵蓋 GRI 403 架構中對職災管理系統、教育訓練、通報程序、風險評估及員工參與機制等要素進行盤點，期許透過此份自評盤點供應商在職業安全衛生之現況及做為未來提升供應鏈管理之參考，最終共收到 101 家廠商回覆，自評填回率達 92%，展現供應鏈對永續議題的積極回應。依據自評總分，宜特依績效將供應商分為三級：

級別	分數	家數	佔比	類別
A	75-100 分	55	50%	表現優異，具備完整的職安制度與實務落實紀錄。
B	50-74 分	36	33%	制度具雛形但仍有待強化，如教育訓練頻率、風險評估紀錄不足。
C	0-49 分	10	9%	缺乏明確職安政策與運作流程，潛藏較高營運與合規風險。
未填家數		9	8%	
總家數		110	100%	

註：針對年交易金額 100 萬以上供應商進行調查。

針對評等為 B、C 級之供應商，宜特進一步遴選其中 4 家納入改善計畫，聚焦於廣泛性 ESG 議題及職業安全衛生管理，透過實地與線上稽核、評鑑方式，深入檢視其管理制度與執行情形，並依稽核結果提出具體改善建議。相關供應商均展現高度配合意願，積極回應改善措施，攜手宜特共同落實企業職業安全衛生，持續提升供應鏈職業安全衛生能力。

衝突礦產採購政策

宜特遵循經濟合作暨發展組織 (OECD) 所制訂的「來自有衝突或高風險地區的礦產其負責任的供應鏈盡職調查指南 (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)」的指導原則建立盡責調查架構。除了宣導「禁止使用“衝突礦產”之要求」外，並須簽署『不使用衝突礦產承諾書』，並需在每年供應商 ESG 調查中進行佐證資料提供，以利評估調查供應商所提供之原物料與零組件是否使用衝突礦產。2025 年新增板廠或設備商供應商 12 家調查，均符合『不使用衝突礦產承諾書』相關規定，全數板廠或設備商供應商皆簽署『不使用衝突礦產承諾書』完成率達 100%。

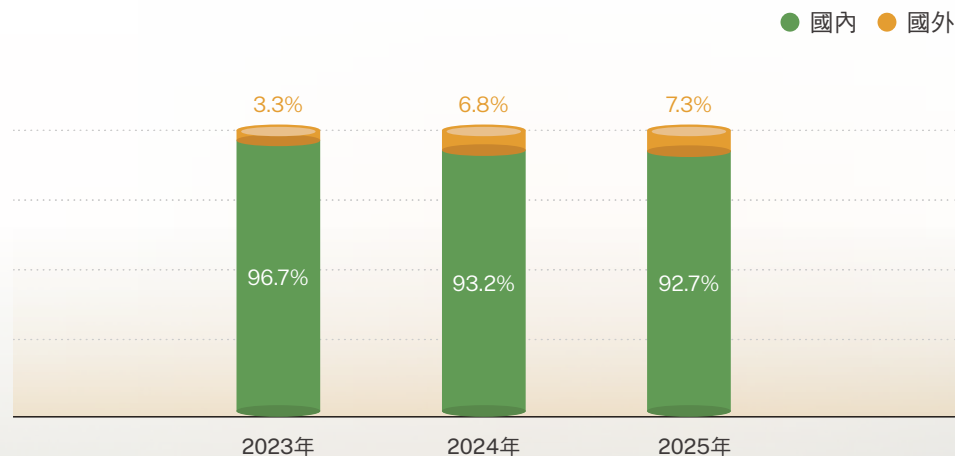
綠色暨 ESG 採購政策

宜特為國內外重要客戶認可之大型第三方實驗室，所採購之設備須符合客戶驗證要求，除大型設備須向國際知名廠商採購以外，其它項目如：經常性使用耗材、儀器、化學品、外包、測試周邊皆以永續經營為目標，綜合考慮採購、物流、回收和再利用等多個環節的節能環保因素，積極降低價值鏈活動的碳足跡，與供應商共同履行環境保護、節能減排等社會責任，貨品優先選擇在地生產、環境友善之供應商（產品具環保標章及經環境部認定符合再生材質），以打造綠色供應鏈，為強化供應鏈彈性，2025 年積極開發國內廠商 165 家確保供應不斷鏈及營運成本優勢。宜特也要求全體供應商於接受訂單時，同步確認 ESG 事項。2025 年採購金額達新臺幣 1,641,730,662 元，國內採購比例達 80%；由於大型實驗室設備多須符合國際級客戶規格要求，採購來源選擇較受限制，扣除大型設備採購後，近三年國內採購金額占比皆達九成以上。

■ 在地採購統計表

年度採購金額		2023 年比重	2024 年比重	2025 年比重
PO (Non-Equip.)	國外	3.3%	6.8%	7.3%
	國內	96.7%	93.2%	92.7%
	總金額	100%	100%	100%
PO (ALL)	國外	26%	34%	20%
	國內	74%	66%	80%
	總金額	100%	100%	100%

► PO (Non-Equip.) 採購比重



CH5 社會共榮力



女性主管佔比 達 **39.4 %**



員工年度平均學習時數 達 **42.81** 小時



首次完成人權盡職調查 包含供應商

人權管理	111
職場多元共融	117
人才吸引與留任	119
人力資本發展	122
友善健康職場	133
職安衛與健康促進	137
促進社會參與	145



目標管理

	衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
 人才吸引與留任	離職率	- 員工離職率 ≤10.0% - 新人離職率 ≤10.0%	- 員工離職率：9.1% ✓ - 新人離職率：9.3%	- 員工離職率 ≤10.0% - 新人離職率 ≤10.0%	- 持續提高員工留任率 ≥90.0% - 持續提升新人留任率 ≥90.0%
	留任率	績優人員留任率 ≥90.0%	績優人員留任率：95.4% ✓	績優人員留任率 ≥90.0%	持續強化績優人員留任率 ≥95.0%
	內部晉升比率	主管職缺由內部員工晉升比率 ≥50.0%	主管職缺由內部員工晉升比率：84.2% ✓	主管職缺由內部員工晉升比率 ≥50.0%	主管職缺由內部員工晉升比率 ≥55.0%
	員工敬業度及內部客戶滿意度	內部客戶滿意度調查 ≥3.0 分	內部客戶滿意度調查達 4.33 分 ✓	- 員工敬業度分數達 3.5 分以上 - 內部客戶滿意度調查 ≥3.0 分	每兩年進行員工敬業度調查，且分數達 3.5 分以上 (5 等量表)，填答率 ≥70.0%
	育嬰留職停薪復職與留任率	育嬰留職停薪復職率 ≥80.0%，留任率 ≥80.0%	育嬰留職停薪復職率 83.3%，留任率：83.3% ✓	育嬰留職停薪復職率 ≥80.0%，留任率 ≥80.0%	持續提升員工育嬰留職停薪復職率及留任率
 人才資本發展	在職訓練時數	員工年度平均學習時數為 ≥25 小時	員工年度平均學習時數 42.81 小時^{註1} ✓	員工年度平均學習時數為 ≥40 小時	員工年度平均學習時數為 ≥45 小時
 多元共融	員工及主管性別比	- 女性員工比例 ≥45% - 女性主管比例 ≥35%	- 女性員工比例 49.8% ✓ - 女性主管比例 39.4%	- 維持至少女性員工比例 ≥45% - 維持至少女性主管比例 ≥35%	- 維持至少女性員工比例 ≥45% - 維持至少女性主管比例 ≥35%
 人權管理	風險評估	每二年進行一次風險評估	完成人權風險評估，營業據點涵蓋率 100% ✓	維持每二年進行一次風險評估	持續強化全員人權意識
	教育訓練全員完訓率	人權相關教育訓練全員完訓率達 100%	人權相關教育訓練全員完訓率達 100% ✓	維持人權相關教育訓練全員完訓率達 100%	維持人權相關教育訓練全員完訓率達 100%

註：多元共融、人權管理及當地社區雖不是重大主題，但為落實及管理宜特永續政策，亦設定該主題之年度目標。

註1：自 2025 年起調整員工平均學習時數之計算方式，以當年度平均在職人數（各月底在職人數加總後除以 12）為基數，並納入新進同仁職前訓練時數，使其更貼近實際情況。

✓ 達標 ✗ 未達標

若仍依原計算方式，2025 年員工年度平均學習時數為 25 小時，亦達既定目標。

	衡量指標	2025 年目標	2025 年成效	2026 年目標	中長期目標
 職業安全衛生	- 失能傷害頻率 - 失能傷害嚴重率 - 職業病率 - 死亡率	- 失能傷害頻率 <0.9 - 失能傷害嚴重率 <15 - 職業病率 0 - 死亡率 0	- 失能傷害頻率 0 - 失能傷害嚴重率 0^{註 2} - 職業病率 0 - 死亡率 0	- 失能傷害頻率 <0.8 - 失能傷害嚴重率 <14 - 職業病率 0 - 死亡率 0	- 失能傷害頻率 <0.4 - 失能傷害嚴重率 <10 - 職業病率 0 - 死亡率 0
	員工協助方案滿意度	員工協助方案使用滿意度 ≥4.0 分	員工協助方案使用滿意度 4.8 分 (5 等量表)	員工協助方案使用滿意度 ≥4.0 分	持續提升員工協助方案使用滿意度，提供更全面的健康與心理支持
 當地社區	偏鄉教育培力	- 參與課程及接受獎學金學校單位至少 195 間以上 - 受惠學生數量至少計 620 人以上	教育合作項目共與 276 間學校合作，受惠學生達 660 人	- 參與課程及接受獎學金學校單位至少 200 間以上 - 受惠學生數量至少計 630 人以上	每年參與偏鄉教育及青年培力項目之合作學校數量至少 210 間以上，受惠學生人數至少達 700 人以上
	關懷弱勢	- 公益活動場次至少達 45 場以上 - 資助合作的弱勢團體數量至少達 12 家 - 志工服務時數達 400 小時以上，公益活動受惠人次達 200 人	- 公益活動場次達 66 場 - 資助合作的弱勢團體數量達 16 家 - 志工服務時數達 980 小時，公益活動受益人數共計 445 人	- 公益活動場次至少達 48 場以上 - 志工服務時數達 450 小時以上，企業內部志工人次達 200 人次以上	- 每年舉辦各式公益活動至少 50 個場次以上 - 志工服務時數達 500 小時以上，企業內部志工人次達 220 人次以上

註：多元共融、人權管理及當地社區雖不是重大主題，但為落實及管理宜特永續政策，亦設定該主題之年度目標。

註 2：統計資料以 2025 年發生的職業災害為主，2025 年之前所發生之職災不列入統計。

✓ 達標 ✗ 未達標

人權管理

人權政策

宜特承諾遵循國際人權相關公約，參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《RBA 責任商業聯盟行為準則》之精神及其他適用的行業標準和國際公約，秉持「以人為本」與「尊重人權」之原則，平等對待及尊重同仁，並致力於建立誠信、健康及安全的工作環境，確保工作環境的安全與衛生條件符合標準，持續改善全體員工之工作環境條件與員工福利。宜特人權政策適用於全體經理人及員工、關係企業、供應商、承攬商、夥伴（客戶、社區）等利害關係人，致力杜絕任何人權侵害。

為落實人權保障理念與政策之執行，宜特人權政策以多元、開放、雙向之溝通管道，傾聽利害關係人意見，並定期於公司 ESG 網站及永續報告書中揭露人權管理的目標、作為、績效與進展；宜特積極推行多元人權保障之訓練與宣導，包括廠區安全衛生、緊急應變處理、急救人員訓練、個人資料保護、友善職場之職場不法侵害及職場性騷擾與其他不法侵害防治等議題進行課程導入及演練，提高員工的人權意識；為持續落實並優化人權政策保障之執行，宜特持續導入「杜絕性騷擾與職場霸凌」之人權治理與訓練機制。2025 年共計 4,199 人次參加課程，總訓練人時數為 5,534.59 小時，2025 年重大違反人權案件 0 件。

■ 宜特人權管理相關措施及成效如下



建立多元包容、歧視零容忍、禁止騷擾、人道對待的工作環境

- 制定《執行職務遭受不法侵害預防作業指導書》、《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》。
- 舉辦職場不法侵害預防教育訓練課程共計 4,199 人次參與。
- 違反員工人權投訴案件 0 件。



禁止雇用童工、禁止強迫勞動及人口販運等違反人權之行為

- 依法簽署勞動契約，且保證不以任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動。
- 遵守法規，不任用未滿 18 歲之童工及青年勞工。
- 不允許任何可能造成僱用童工的行為。



提供公平合理之薪酬與工作條件

- 與每位員工簽訂符合臺灣勞動及人權相關法規之勞動契約。
- 定期檢核薪資制度，確保整體獎酬於人才市場之競爭性。
- 福利及休假制度優於勞基法，以利內部公平性與外部競爭力。



確保符合健康、安全衛生之工作環境

- 建構 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，定期舉行職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會。
- 於工作規則中明訂女性同仁之保護措施。
- 妊娠女工之保護措施：包括不得於夜間工作及不得從事危險性工作等。
- 設置 EAPs、廠護專線「885」。



提供自由表達意見之管道與環境，尊重員工自由結社之權利

- 設置多元、保密的意見回饋平台。
- 定期舉行部門內部會議，鼓勵員工提出建議和疑慮。



確保所有人員之工作機會均等，杜絕任何形式之歧視行為

- 於工作規則中闡明本公司不因各項因素如種族、宗教、信仰、性別、婚姻或生育狀況、年齡、政治背景、國籍、殘疾、性取向、星座、血型等任何理由影響招募的過程與任用決定。
- 違反招募任用相關投訴案件 0 件。



提供獨立申訴機制並落實調查程序以維護員工權益，禁制報復行為

- 不法侵害零容忍，設置申訴專線「995」。
- 鼓勵檢舉不誠信行為或不當行為設置申訴信箱及申訴專線「1995」。



尊重個人隱私，確保個人資料蒐集以及使用符合法規要求

- 與每位員工簽訂符合臺灣法令規定之文件。
- 在符合規範下明確告知資料蒐集目的。
- 制訂管理措施保護個人資料安全。
- 定期對員工進行資料保護與隱私法規的培訓。



定期評估人權風險並採行適時之補救措施

- 制定明確人權政策，確保企業高層和員工了解人權風險。
- 建立補救機制，即時應對，提供有效的補救措施，並防止類似事件再發生。



維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台營造開放溝通文化

- 定期舉行勞資會議、福委會議。
- 定期舉行員工意見調查。
- 主管與員工進行定期個別面談。

人權推動組織

宜特努力推行人權管理，並將其體現於日常營運過程中，確保在業務運營的各個方面皆尊重尊嚴和保護人權。

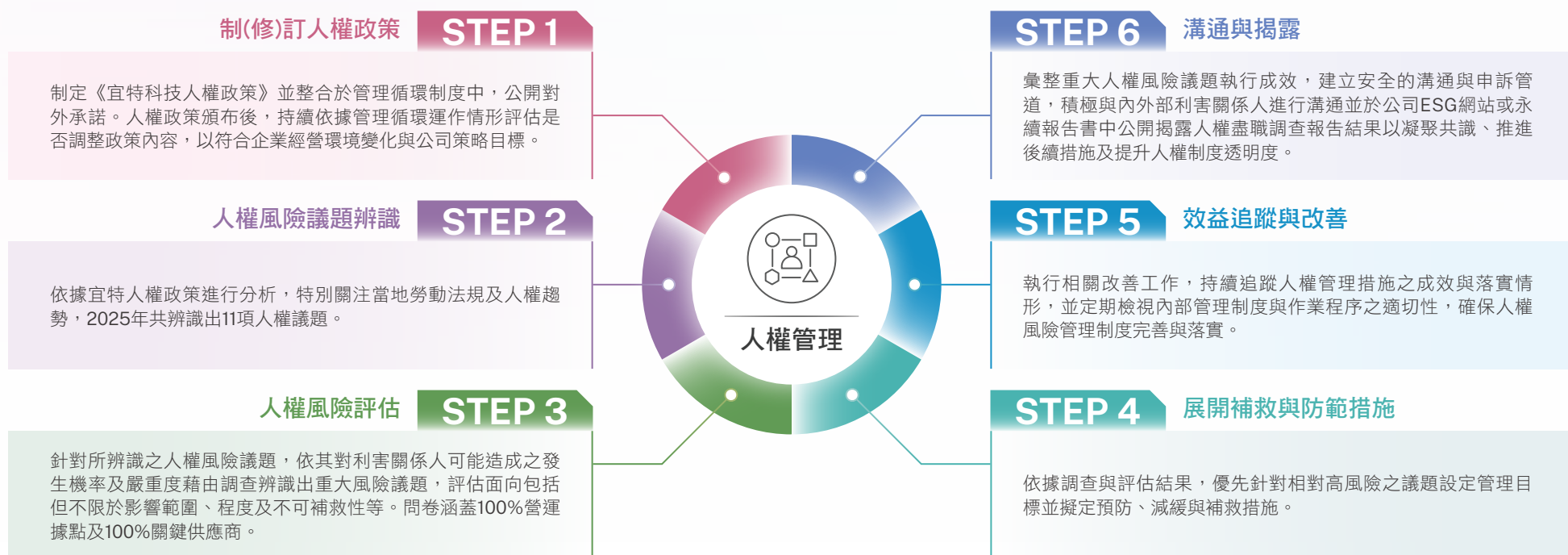
宜特以董事會為人權管理之最高治理單位，董事會層級之 ESG 指導委員會為監督單位，由「ESG 委員會」及「ESG 分委會」負責公司治理、客戶服務、人力資源、資訊安全、法務及供應鏈管理等各功能組織，以推動人權管理作為；人權管理由員工關懷發展暨企業誠信經營分委會負責召集，以落實人權保障及人權盡職調查等職責以建立友善和諧職場，「ESG 指導委員會」主席定期向董事會報告人權管理作為與執行成果。

人權管理與盡職調查

宜特人權盡職調查根據國際人權標準與框架、結合風險管理與永續管理方法論，各階段之操作方式，按調查標的之營運範疇、產業型態、組織結構與管理模式調整。

為確保人權政策能夠有效落實，2025 年宜特依據聯合國《企業與人權指導原則》以及企業永續相關規範等進行每兩年一次之人權盡職調查，並參考國內外「人權盡職調查流程」標準和指南，評估及定義宜特人權風險議題且確保議題具包容及多樣性；人權盡職調查範疇為臺灣總部全體成員，營運據點涵蓋率達 100% 及全數一階供應商，並依風險鑑別流程，進行盡職調查評估以確保無潛在風險。

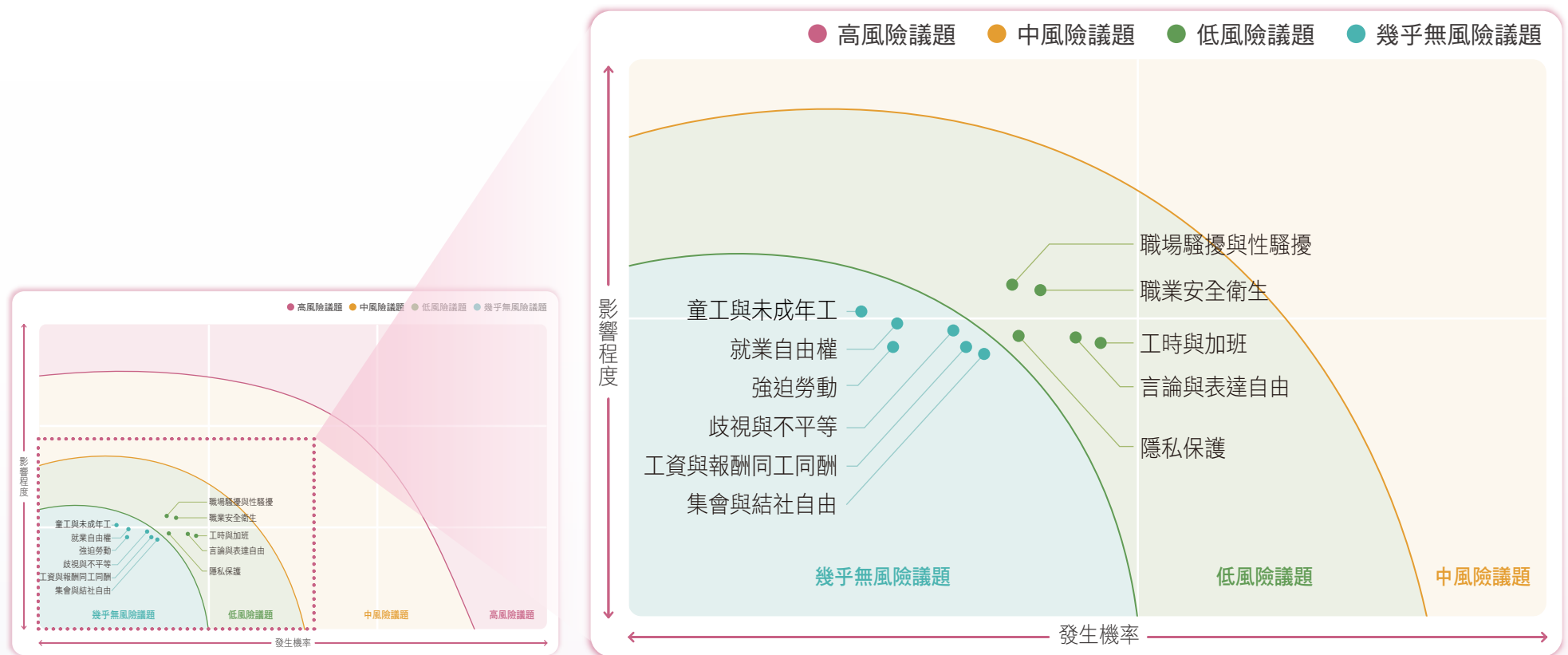
■ 人權管理流程



■ 人權風險評估結果

人權風險矩陣依發生機率及嚴重程度的風險，定義每個議題的風險程度，本次調查結果顯示宜特無任何高風險議題需立即處理，在職業安全衛生、職場騷擾與性騷擾、言論與表達自由、工時與加班、隱私保護等五項議題為低風險議題，其餘均落在幾乎無風險範圍內。顯示員工普遍認為宜特發生危害人權事件的可能性低，且損及個人權益程度很低。

► 人權風險矩陣圖



■ 預防與補救措施

2025 年透過問卷鑑別重大人權議題，檢視自身營運及價值鏈相關活動，蒐集主要利害關係人（含不同職級、性別之員工等）對人權風險的意見，調查結果顯示整體人權風險分數屬低風險，其中初步鑑別出 5 項相對高之人權關注議題分別為「職業安全衛生」、「職場騷擾與性騷擾」、「言論與表達自由」、「工時與加班」、「隱私保護」，綜合分析各產業環境中違反人權法規的案例特徵，結合宜特自身營運期間曾發生的相關事件及申訴情形，制定對應的減緩與補救措施。

利害關係人	顯著人權議題	減緩措施	補救措施
員工	童工與未成年工	- 於招募時即留意應徵者身分，不安排未成年應徵者面試。 - 每次新人報到作業時，依據相關資料，進一步確認員工身分之真實性。 - 遵守法規，不任用未滿 18 歲之童工及青年勞工。 - 不允許任何可能造成僱用童工的行為。	若不小心僱用童工或未成年工，應立即停止其工作且提供補救協助其重返學校或接受職業訓練。
	職場騷擾與性騷擾	- 制定《執行職務遭受不法侵害預防作業指導書》、《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，並恪遵檢舉申訴、管理辦法等制度。 - 進行全廠區友善職場與性騷擾防治宣導，並舉辦職場不法侵害及性騷擾防治教育訓練。	若遇案件發生，依據職場不法侵害管理辦法，進行調查並召開職場不法侵害申訴處理委員會，依規定懲處與通報；提供受害者保護、安置與協助措施。
	職業安全衛生	- 於新進人員教育訓練時，宣導安全衛生相關注意事項。 - 制定風險危害鑑別評估程序，定期由職業安全衛生人員召集各單位窗口執行風險危害鑑別評估，辨識潛在危害因子，制定管理方案降低風險，落實職業安全衛生政策。	如遇職業災害案件發生，依據「事故處理及調查作業管理辦法」成立事故調查委員會，由職安單位召集事故單位主管進行調查並依據結果採取補救及改善措施，以消弭事故原因，預防再次發生。
	工時與加班	- 於工作規則中明訂每日工時不得超過 12 小時、每週工作天數不得超過 7 天、每月加班上限為 46 小時。 - 透過出勤與工時管理系統進行控管，定期檢視員工工時狀況。 - 當工時接近或超過上限時，系統即時提醒，由主管介入調整。 - 透過勞資會議與內部溝通宣導相關工時規範。	定期彙整與檢視出勤與工時報表，當發現異常或超時情形時，由人資單位與用人主管共同確認原因，並協助員工調整工時或補休安排；如涉及制度或管理問題，將進行檢討與改善，確保員工權益不受影響，並避免類似情形再次發生。
	隱私保護	- 建立個人資料保護政策與作業流程，確保資料蒐集與使用合規。 - 透過系統權限控管與資訊安全措施，限制個人資料存取。 - 定期對員工進行資安與個人資料保護教育訓練。 - 強化資料使用、保存及傳輸之管理機制。	提供保密之申訴與通報管道，當發生或疑似發生個人資料外洩、誤用或未授權存取事件時，由專責單位即時啟動調查與應變程序，釐清事件原因與影響範圍，並依規定通知受影響當事人及採取必要修復措施；同時檢討相關責任與管理流程，強化系統控管與教育訓練，以防止類似事件再次發生。

■ 供應鏈顯著人權議題

宜特對所有關鍵供應商發放人權調查問卷，依據問卷結果前三項較有風險議題分別為『言論與表達自由』、『就業自由權』、『職場騷擾與性騷擾』，將採取以下措施降低風險衝擊：

利害關係人	顯著人權議題	減緩措施	補救措施
供應商	言論與表達自由	- 在進行採購決策時，將供應商對行為準則的遵循程度納入評估考量。 - 提供申訴管道予供應商。 - 利用書面或現場稽核進行溝通與輔導。	- 制定供應商行為準則，內容包含勞工、健康安全、環境、商業道德及管理體系五大面向，並公告於公司官網供所有供應商遵循。 - 每年對供應商進行人權盡職調查抽查。 - 申訴管道除宣導布達外，亦需透過其他管理方式讓全員都了解。
	就業自由權		
	職場騷擾與性騷擾		

多元正向的員工溝通

宜特重視員工意見與權益，積極建立內部溝通管道傾聽員工聲音，鼓勵員工提出創新想法，以多元暢通之溝通平台讓員工意見“直達天聽”，得到高階主管之重視，以即時且有效解決問題，創造和諧之職場環境，2025 年員工意見反饋結案率 100%。公司亦堅持不法侵害零容忍，同仁申訴管道保密且暢通。

新進員工報到當天即可透過員工守則清楚理解勞動規定，入職後可藉由新人回饋與教練評鑑系統定期反映意見與建議；除了員工意見平台之意見反映，我們也鼓勵員工透過勞資會議提出與公司商業行為及勞動條件等相關之意見。2025 年全體勞工皆委派代表參與勞資集體協商。

勞資會議

每季舉辦，勞資雙方充分溝通達成共識，展現正向的勞資關係。

福委會會議

透過福委掌握同仁心聲與期待，舉辦適當員工交流活動，讓員工福祉最佳化。

績優人員座談會

董事長親自傳達肯定與感謝，亦與績優同仁交換意見，建立正面雙向互動，也讓同仁瞭解董事長的期許與公司未來展望。

外籍同仁座談會

不定期宣導法令、健康照護或相關措施，並藉由同仁意見反映，達雙向溝通目的。

員工協助專線

不法侵害零容忍，申訴專線「995」；廠護專線「885」。

員工意見調查

定期舉行員工意見調查，落實正向員工溝通、打造多元平等共融職場。

員工園地意見回饋平台

多元、保密的意見回饋平台，直接了解同仁聲音並即時溝通，展現問題解決之效率。

文化共識營及座談

董事長藉由文化共識營分享他對企業策略、文化價值觀與員工發展之期許，讓新進員工都能與董事長直接互動與交流，強化組織認同。

新人回饋及訪談

在每位新人到職後一週、一個月及三個月時進行新人關懷，並從新進人員學習狀況、主管指導與管理、同儕互動及工作環境等多面向進行了解，讓新人安心進而建立歸屬感。

活動問卷回饋

進行各項活動滿意度調查，蒐集同仁回饋，以做為未來活動規劃之參考。

社群平台

即時以花絮影音等方式分享各項員工關係及員工照護活動資訊，透過開放的信息交流，快速讓所有同仁及潛在應徵者了解公司對員工的重視與照顧，期望持續打造組織正向成長循環。

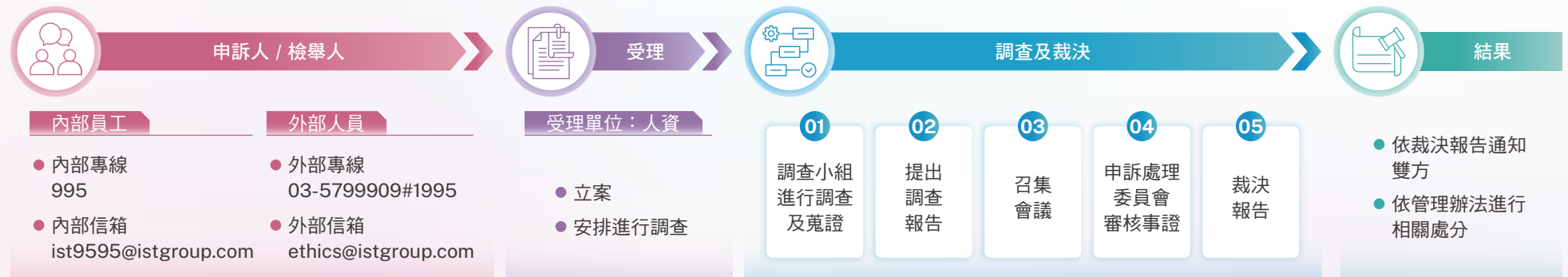
申訴管道與機制

宜特秉持人權保障原則，訂定《執行職務遭受不法侵害預防作業指導書》，對任何形式之霸凌、歧視與騷擾採取零容忍態度，確保所有同仁在尊嚴且安全的環境下工作並建置完善且公開的申訴機制與管道，提供員工、供應商及其他利害關係人檢舉非法、違反人權、行為準則或誠信經營守則之行為，盡速調查違反狀況並採取實際行動減少負面的人權衝擊；同時保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其它不利之處理，確保同仁在面臨侵害時有管道可循，落實《職業安全衛生法》對雇主防範不法侵害的責任。

2025 年所有員工意見與申訴案，皆由專責單位即時處理、回應及追蹤，回覆及結案率達 100%。公司除了立即提供申訴者相關協助與保護措施，亦針對不當行為員工依情節輕重進行職務調整、甚至解僱等懲處，以彰顯公司之重視度。因應 2025 年職場不法侵害法令之修訂，宜特即時更新課程，著重宣導事件發生時，同仁應知道的申訴管道與保護機制，落實職場暴力零容忍之承諾，打造安全無虞的職場溝通環境。

■ 申訴流程

宜特建置完善且公開的申訴機制與管道，提供員工、供應商及其他利害關係人檢舉非法、違反人權、行為準則或誠信經營守則之行為，盡速調查違反狀況並採取實際行動減少負面的人權衝擊；同時保護檢舉人不受歧視、脅迫、調職或其它不利之處理。相關申訴流程如下：



持續改善與公開揭露

對於人權盡職調查實施之追蹤，宜特透過 ESG 委員會及人力資源部門，定期對緩解及預防管理措施之有效性進行檢查及審核，並於 ESG 指導委員會及董事會中呈報調查結果及管理措施。

未來除了持續捍衛職場不法侵害零容忍之堅定立場，宜特將持續對全體員工進行人權教育，適時調整人權相關辦法及管理制度，同時，將人權議題列入公司風險評估機制，並透過供應商管理，促使供應商共同維護並保障其員工之人權。宜特亦將定期評估人權風險、政策、執行成效，持續打造及提供員工更優質的工作環境，並將執行成果公開揭露於企業永續報告書中，供利害關係人公開檢視，以落實持續改善並邁向公司企業永續發展目標。

職場多元共融

人力資源

宜特承諾遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《RBA 責任商業聯盟行為準則》之精神，及其他適用的行業標準和國際公約，秉持「尊重人權」與「用人適才」原則，積極推動性別平權，致力打造多元平等共融職場，不因其種族、信仰、宗教、黨派、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他政府法令保護者等非工作因素而有差異，此等原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利，期待同仁與公司共同成長。宜特持續塑造正向溝通之友善環境，亦建立完善的勞資溝通管道，傾聽員工心聲，讓員工於職場與家庭取得適當的平衡點，2025 年育嬰留職停薪留任率達 83.3%，讓員工安心返回職場；宜特極為重視勞工與商業道德政策推動，透過工作規則、文件管理系統及公告系統等平台進行宣導，並定期檢視、優化相關制度，尊重所有同仁人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工。

多元任用

秉持「以人為本，多元共融」之精神，宜特用人首重品格與才能，確保招募過程中不因其性別、年齡、宗教、種族、國籍或政治傾向而有不公平對待，我們優先聘用在地員工並藉由具競爭力之整體薪酬吸引人才，基層人員標準薪資優於當地法規薪資要求，並全數聘用台籍居民為臺灣營運據點高階管理階層。

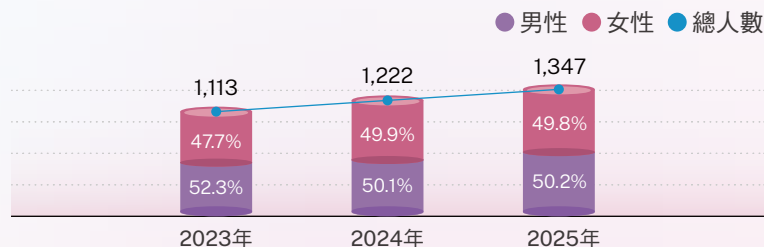
2025 年員工數為 1,347 人，包含 188 位主管人員、1,159 位專業技術人員，其中 30-50 歲員工佔全體員工 65.2%，平均年齡為 34.7 歲，為主要之人力結構並支撐公司成長動能；2025 年新進員工中有 49.4% 為女性員工，以全公司員工人數檢視女性同仁則佔 49.8%，整體男女比例均衡，展現友善職場之成效；按聘僱類型正職員工佔 98.7%、非正職員工佔 1.3%，優質且穩定的勞動力結構，展現了公司在人力資本經營上的卓越韌性與承諾。宜特致力於建構開放且包容的職場環境，持續拓展多元人才以期為組織注入多元觀點與創新動力，將多元思維轉化為企業成長的實質動能。

2025 年員工人力結構

年度		2025 年					
類別	分類	男性	男性比例	女性	女性比例	總計	總佔比
年齡	30 歲以下	200	51.0%	192	49.0%	392	29.1%
	30-50 歲	432	49.2%	446	50.8%	878	65.2%
	50 歲以上	44	57.1%	33	42.9%	77	5.7%
職務	主管人員	114	60.6%	74	39.4%	188	14.0%
	專業技術人員	562	48.5%	597	51.5%	1,159	86.0%
國籍	本國籍	600	53.6%	519	46.4%	1,119	83.1%
	外國籍	76	33.3%	152	66.7%	228	16.9%
學歷	博士	6	100.0%	0	0.0%	6	0.4%
	碩士	87	50.9%	84	49.1%	171	12.7%
	學士	474	51.9%	440	48.1%	914	67.9%
	專科	52	40.0%	78	60.0%	130	9.7%
	高中職	50	43.1%	66	56.9%	116	8.6%
	其它	7	70.0%	3	30.0%	10	0.7%
聘僱身分	正職	664	50.0%	665	50.0%	1,329	98.7%
	非正職	12	66.7%	6	33.3%	18	1.3%
總計		676	50.2%	671	49.8%	1,347	100.0%

註：人數以當年度 12/31 在職人數計算，身分包含正職、非正職（包含約聘人員 1 位、企業實習生 16 位及派遣人員 1 位）；主管人員含技術職以上主管（全數為台籍主管），其餘為專業技術人員；宜特聘僱以正職且全職員工為主，無兼職及無時數保證之員工。正職員工對應 GRI 準則分類為永久員工，非正職為非永久員工。

2023-2025 年員工人力結構



2025 年非員工之工作者人力結構

類別	性別	保全	團膳	清潔
30 歲以下	男性	1	1	0
	女性	0	0	0
30-50 歲	男性	1	1	1
	女性	5	1.5	1
50 歲以上	男性	12	0	0
	女性	4	1.5	11
小計	男性	14	2	1
	女性	9	3	12
人數合計		23	5	13

註：採 FTE 全時等量法，以 8 工時/人天，對照每年工時 (220 人天及每人天 8 小時)，換算人數。

友善平權照護

宜特落實多元平等、推動性別平權，我們依照員工個人能力與職務需求進行人才進用薪資核定，不因性別、種族而有差異，各組織階層皆持續完備人才梯隊，顯現公司對於員工成長的重視及內部晉升機制順暢性，提供穩定且具有挑戰性的職涯發展平台。宜特積極聘僱及拔擢女性員工，2025 年新進女性員工人數佔比達 49.4%，臺灣女性員工佔總人數比例約 49.8%；惟基於科技產業特性因素，管理階層與技術人力較多為男性，2025 年女性基層主管的比例為 41.5%，女性高階主管的比例為 17.6%，宜特將持續以多元任用為永續方針，讓每位員工充分發揮潛力，進而促進組織長遠發展。

■ 生育支持措施

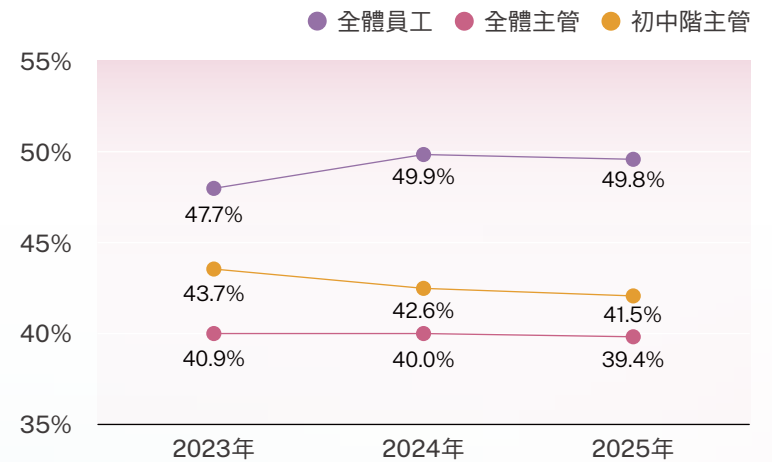
宜特自 2025 年起全面性調整生育相關之支持與照顧措施，以落實友善家庭之目標，提供女性員工在分娩前後計有 10 週共 70 天的產假及 8 天產檢假、男性員工於配偶產檢或妊娠期間計有 8 天陪產檢及陪產假。2025 年共有 9 位員工提出申請，當年度平均復職率為 83.3%；宜特亦持續觀察已回任員工的留任情形，育嬰留職停薪回任且於 2025 年任職滿 1 年之同仁留任率為 83.3%，顯示公司在支持員工工作與家庭平衡之努力和成效；宜特將持續營造友善平等職場，以提高人員留停復職率與留任率。

► 年度留停狀況

年度	2024 年			2025 年		
類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰留職停薪員工人數 (A)	46	55	101	49	44	93
實際使用育嬰留職停薪員工人數 (B)	4	11	15	1	8	9
當年度應復職員工人數 (C)	4	10	14	2	10	12
當年度實際復職員工人數 (D)	4	8	12	2	8	10
前一年度實際復職人數 (E)	0	7	7	4	8	12
前一年度復職且在職超過一年人數 (F)	0	7	7	2	8	10
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	8.7%	20.0%	14.9%	2.0%	18.2%	9.7%
復職率 (D/C)	-	80.0%	85.7%	100.0%	80.0%	83.3%
留任率 (F/E)	-	100.0%	100.0%	50.0%	100.0%	83.3%

註：自生育起三年內之員工均符合育嬰留職停薪資格，2025 年人數統計區間 2022/1/1-2025/12/31 生育之員工（資訊來源：產假、陪產假之申請人數）。

► 女性工作者各階層比例



註：初中階主管指技術職、課級與部級主管。

人才吸引與留任

為強化在地聘用並落實多元共融之聘任政策，宜特透過「校園徵才」、「區域性徵才」、「政府就業服務暨職涯發展中心」、「產學合作」與「多元任用獎勵方案」等不同招募策略並積極投入各項人才招聘方案，亦鼓勵內部同仁推薦優秀人才，以吸引並晉用優質人才；宜特用人不分年齡、性別、國籍，選才標準首重品格與才能，其次為專業技能，2025年新進員工人數為259人，新進男性員工為50.6%、女性員工人數佔比達49.4%，顯示公司在保障工作權之性別平等面向之重視及女性員工在職場上平等發展之支持。為落實尊嚴勞動，宜特倡議提升中高齡者勞動參與，促進中高齡者再就業，2025年新進人員中，中高齡者佔比2.7%，期能維護中高齡者之就業權益並建構友善就業環境。

為落實建構友善就業環境，宜特持續聘任身心障礙者，2025年共聘用輕度或中度身心障礙者共6人，重度身心障礙者共4人，身心障礙者聘用加權後比例已超過政府法令聘任標準，身心障礙員工皆為實際參與工作業務之同仁，人員入職後，我們針對個人狀況提供適當的人員協助、設備器材等支援，讓身心障礙同仁能安心工作，宜特將持續提供身心障礙者職缺，以吸引更多潛在合適之身心障礙者應徵，維護身心障礙者之工作及社會參與權益。

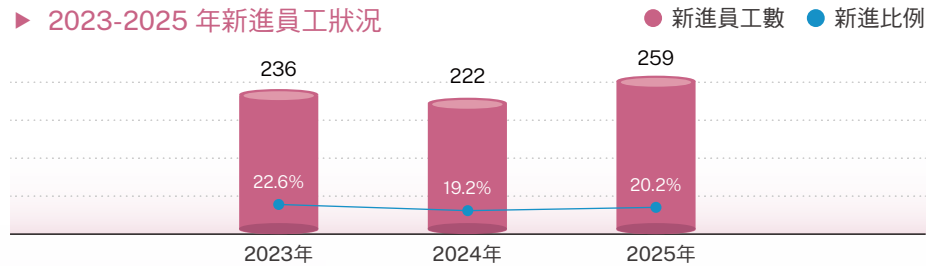
■ 2025年新進 / 離職狀況

宜特重視每位同仁的意見與回饋，我們致力打造多元暢通之溝通管道並鼓勵員工意見反饋與建言，以做為精進管理之參考，亦希藉由強化公司員工之互動交流，以有效強化公司與員工之溝通，進而提升員工對公司的認同與向心力。係因公司致力創造和諧之職場環境，提供具吸引力的薪酬福利與訓練發展平台，2025年離職率為9.1%，宜特在暢通的職涯發展機會、具競爭力之員工獎勵福利及健康安全的工作環境等投入，皆獲得員工認同。針對績效未達標準之員工皆會先進行績效輔導計畫之協助，若未通過輔導考核需終止勞動契約者，將依據法規提供資遣費與謀職假等協助。健康的人才流動有助公司長期成長需求，我們與每位離職同仁進行留任訪談、協助轉任適當職務，並分析留任與離職的關鍵因子，期望即時改善問題，以留任優秀員工。公司若因重大營運變化而影響勞工權益或中止與部分員工僱傭關係時，將依法令規定提前預告，2025年宜特並無重大營運變化之事宜。

年度		2025年新進人員		2025年離職人員	
類別	分類	人數	佔該類別總員工比例	人數	佔該類別總員工比例
性別	男	131	20.3%	54	8.4%
	女	128	20.0%	62	9.7%
年齡	30歲以下	142	37.6%	60	15.3%
	30-50歲	116	13.9%	54	6.2%
	50歲以上	1	1.4%	2	2.6%
合計		259	20.2%	116	9.1%

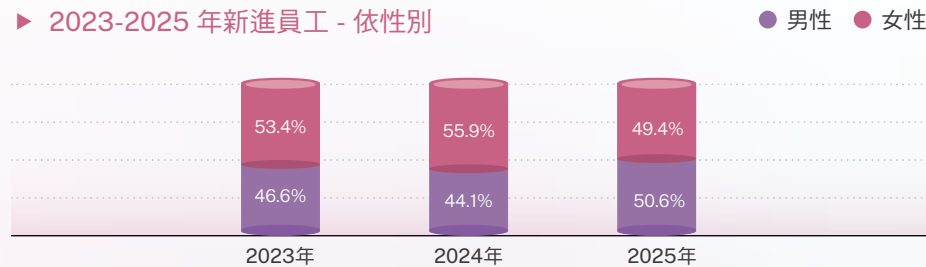
■ 新進 / 離職人員人力結構

▶ 2023-2025 年新進員工狀況

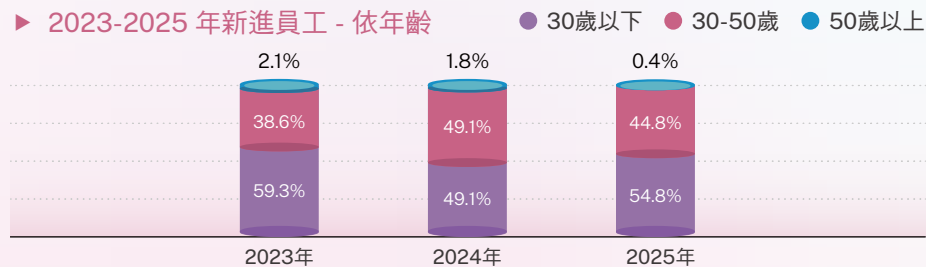


註：新進人員比例 = 新進正職員工人數 ÷ ((年初正職員工人數 + 年末正職員工人數) ÷ 2)

▶ 2023-2025 年新進員工 - 依性別



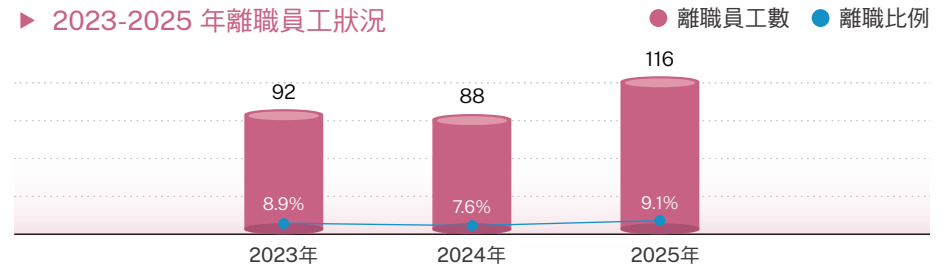
▶ 2023-2025 年新進員工 - 依年齡



■ 績優人員留任

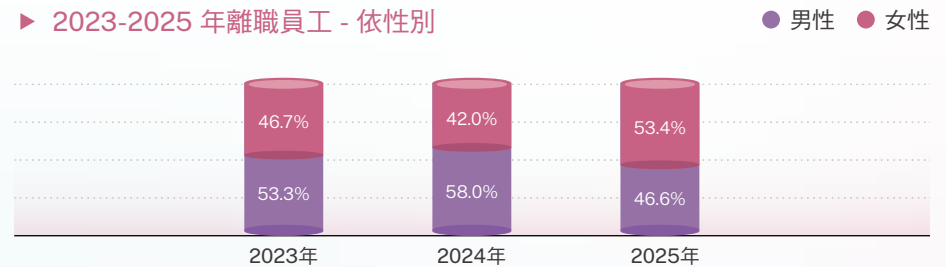
此外宜特透過完善的人才培育發展、績效管理及績效調薪等管理機制，以系統性之管理措施建立良好的工作氛圍，持續優化工作與生活平衡之工作環境；隨著科技日新月異之發展，宜特提供富挑戰性的工作內容，讓員工發揮專業能力達成自我成就，吸引並留任績優人員；近三年績優人員留任率皆高於 90.0%，2025 年達 95.4%，顯示績優員工對公司之高度認同，亦展現宜特「以人為本」及人才留任之具體成果。

▶ 2023-2025 年離職員工狀況

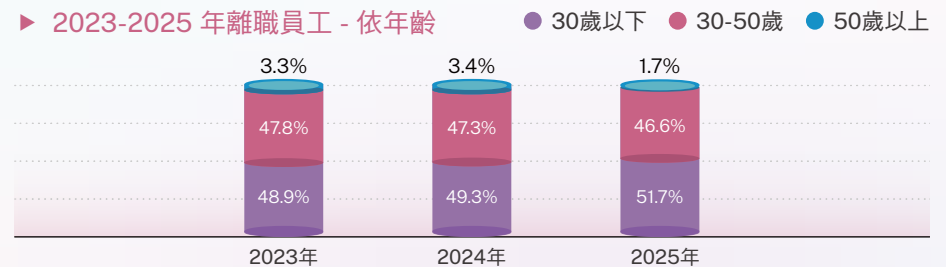


註：離職人員比例 = 離職正職員工人數 ÷ ((年初正職員工人數 + 年末正職員工人數) ÷ 2)

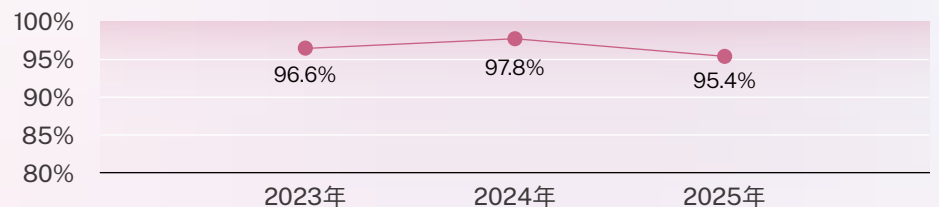
▶ 2023-2025 年離職員工 - 依性別



▶ 2023-2025 年離職員工 - 依年齡



▶ 績優人員留任率



具競爭力的薪酬福利

宜特提供具競爭力的薪酬，以吸引、培育並留任人才，我們堅持性別平等，薪資核定乃依照個人能力、績效與貢獻，秉持公平合理之原則，不因性別而有差異，以確保薪酬政策具外部競爭性與內部公平性，並提供同仁優渥獎金激勵、良好工作環境和完善福利制度以吸引並留任人才，讓同仁工作、生活皆能均衡發展。2025 年宜特員工平均薪資為新臺幣 1,115,694 元，薪資中位數為新臺幣 968,963 元，均較前一年度成長，除落實與同仁共享成果，亦展現競爭力之持續提升。2025 年宜特員工總薪資（不含退休金）中位數約為新臺幣 96.9 萬元，與董事長兼總經理總薪資（不含退休金）相較約為 1 比 17；董事長兼總經理年度總薪資增加百分比相較於員工總薪資中位數增加百分比約為 -5 比 1。

■ 基層人員薪資與當地法令基本薪資比率

地區	臺灣	
類別	男性	女性
比率	1.23	1.21

■ 各階層男女員工平均基本薪資比例

年度	2024 年		2025 年	
類別	男性	女性	男性	女性
一般同仁	1:0.91		1:0.91	
主管人員	1:0.85		1:0.88	

■ 各階層男女員工平均薪資比例

年度	2024 年		2025 年	
類別	男性	女性	男性	女性
一般同仁	1:0.91		1:0.91	
主管人員	1:0.81		1:0.85	

■ 年度薪資狀況

年度	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工人數	1,102	1,222
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	1,083,696	1,115,694
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	943,511	968,963

註：基層人員薪資指最低職等員工之每月固定薪資。

薪酬制度

宜特重視人才，員工獎勵與個人績效緊密連結，每年調薪幅度優於業界。公司提供具競爭力的薪酬水準，落實公平的薪酬制度，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍、身心障礙等因素而有差異，亦透過多元化的激勵獎金制度，與員工享受營運成果。

■ 穩固的退休金及保險制度

宜特提供具競爭力之福利政策，落實妥善照顧員工之信念，讓同仁無後顧之憂為公司創造價值。公司依據《勞動基準法》訂定退休辦法提供確定退休金福利計畫並設立勞工退休準備金監督委員會，負責監督及管理退休準備金之提撥、支領等運作，並每月依薪資 2% 提撥退休基金，儲存於臺灣銀行專戶，每年透過專業會計師，進行退休準備金精算，並已經會計師簽證，確保足額提撥。員工符合勞基法舊制退休條件者，依退休前服務年資及六個月平均工資計算退休金給付；自民國 2005 年 7 月 1 日起依據《勞工退休金條例》，適用勞工退休金條例者，公司每月按員工薪資 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。除法定保險制度外，宜特也為員工規劃完善的團體綜合保險，保費由公司全額負擔，保險項目涵蓋壽險、意外險、醫療險、癌症險等，增加員工整體保障。

■ 獎勵制度措施

 員工薪資 每年進行市場薪資調查，確保提供具市場競爭力之員工薪資。 員工酬勞與公司營運績效、團隊表現及個人績效直接相關。	 激勵獎金、績效獎金 依據各季公司營運目標達成，並連結部門績效及個人貢獻度而核定獎金。	 多元化的獎勵 包含高額績優獎勵金、衝刺獎金、達標獎金、推薦獎金、改善提案獎金、教練獎金、留任獎金等。	 員工分紅與認股權 為吸引及留任專業優秀人才，公司制定認股權憑證發行及認股辦法，以激勵並提高員工對公司之向心力。
--	--	--	---

人才資本發展

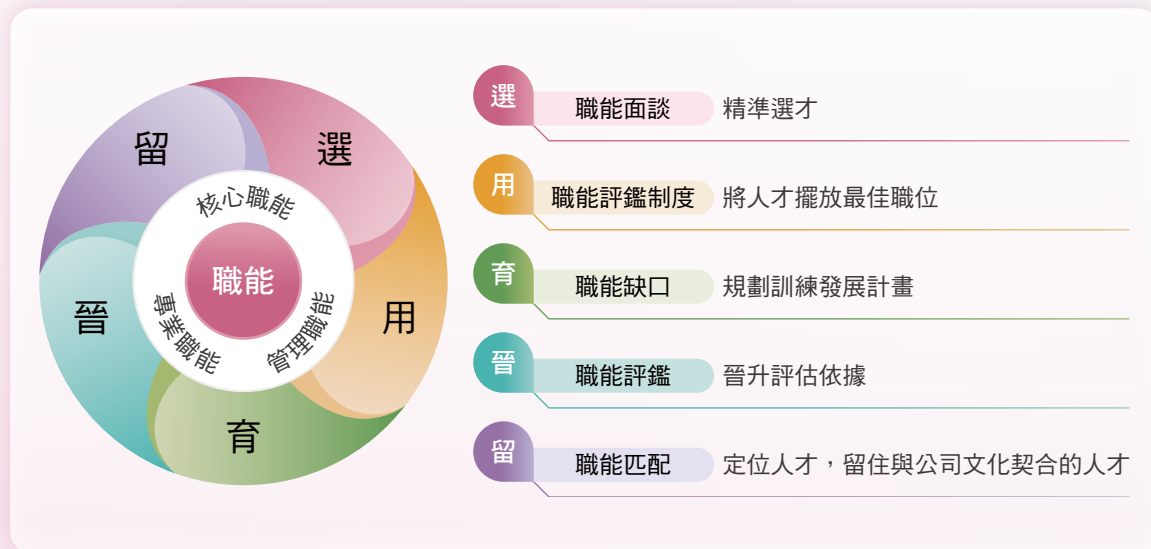
宜特自許為半導體產業的醫學中心，長期致力於專業技術的深耕、培育與持續發展，並秉持「以人為本」之核心理念，作為企業經營與組織發展的重要基石。因應產業發展趨勢及公司營運策略轉型需求，更為強化深耕永續理念之落實，宜特重新定義企業價值觀與核心理念，調整為以「服務」、「誠信」、「創新」、「共贏」與「永續」為核心價值，期透過更全面且前瞻的價值觀之形塑，吸引志同道合的夥伴、形塑宜特人共同認知並強化組織韌性及企業競爭力，進而實踐宜特永續價值，讓宜特持續朝向成為員工引以為傲、社會信賴的卓越企業邁進。

■ 宜特核心價值



宜特以「職能」為人才管理與發展系統架構，並依此進行人才的選、用、育、晉、留，每年承接組織的營運策略目標，展開當年度人才發展策略方向，並緊扣核心主軸與價值觀以規劃訓練發展方針，我們提供多元發展管道實現員工的發展，並透過各職位訓練藍圖與多元發展管道深耕並儲備專業能力，創造一個讓員工有無限發展可能的職場環境，打造人才競爭力。

■ 完善的人才管理發展體系

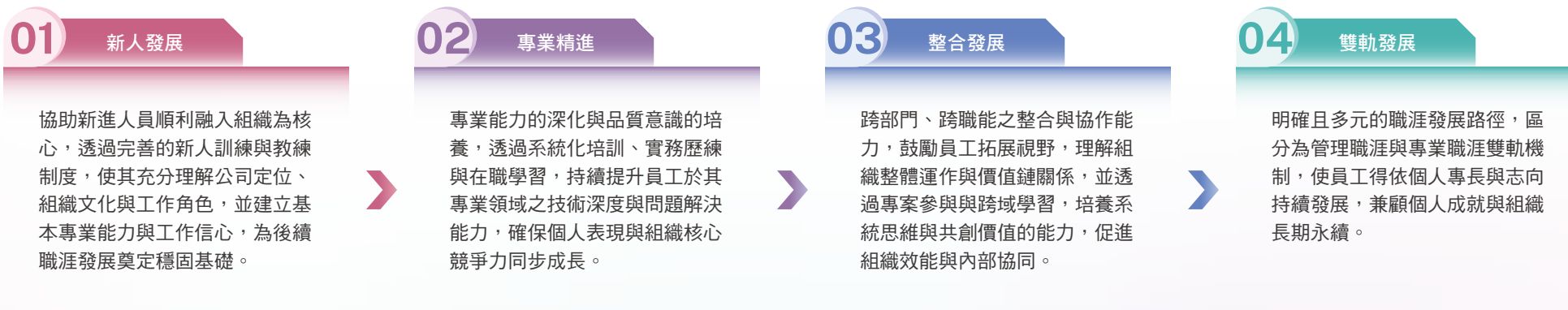


■ 員工能力金字塔



人才發展藍圖

宜特透過由淺入深的培育歷程，協助員工從融入組織、深化專業能力，進而拓展跨域整合視野，最終銜接多元且清晰的職涯發展路徑，不僅回應個人成長需求，更有效支撐組織長期策略與永續發展目標。



訓練發展體系

宜特依據員工在不同職涯階段與職務角色中的發展需求，系統性規劃八大類別學程，作為公司整體人才培育與能力提升的重要架構。各學程結合組織策略目標與關鍵職能需求，涵蓋專業技術、管理能力、跨域整合及未來關鍵能力等面向，協助員工在專業深化與多元發展之間取得平衡。



■ 培訓投入時數 - 依性別及身分

類別	項目	2023 年	2024 年	2025 年
 性別	女性	受訓時數	12,549	14,812
		員工人數	531	610
		平均受訓時數	24	24
	男性	受訓時數	13,447	15,697
		員工人數	582	612
		平均受訓時數	23	26
 身分	員工	受訓時數	22,926	26,930
		員工人數	937	1,034
		平均受訓時數	25	26
	主管	受訓時數	3,070	3,579
		員工人數	176	188
		平均受訓時數	17	19

■ 培訓投入狀況 - 依課程類型

課程類別	課程類型	2023 年			2024 年			2025 年		
		梯次	人次	時數	梯次	人次	時數	梯次	人次	時數
新進員工類	員工行為準則與新人能力訓練及認證	459	3,597	7,415	586	4,279	7,496	1,383	6,100	29,279
核心職能類	客戶服務與職能發展訓練	40	2,977	2,023	39	3,194	2,780	33	2,079	1,577
專業技術類	專業職能發展、專題講座與技術研討會	306	2,129	3,277	258	1,625	3,352	370	2,798	5,421
職安管理類	環境安全與認證	54	1,240	3,689	61	2,477	5,685	89	1,698	3,493
管理職能類	管理規章與職能發展	17	165	442	17	234	209	14	62	96
品質管理類	品質系統與管理	28	1,210	2,023	23	1,358	812	22	2,472	1,492
誠信經營類	誠信經營與法規遵循訓練	33	10,911	7,127	45	13,350	8,923	37	12,257	6,619
通識能力類	身心健康支持講座與課程	0	0	0	18	1,861	1,252	60	6,204	6,692
總計		937	22,229	25,996	1,047	28,378	30,509	2,008	33,670	54,668

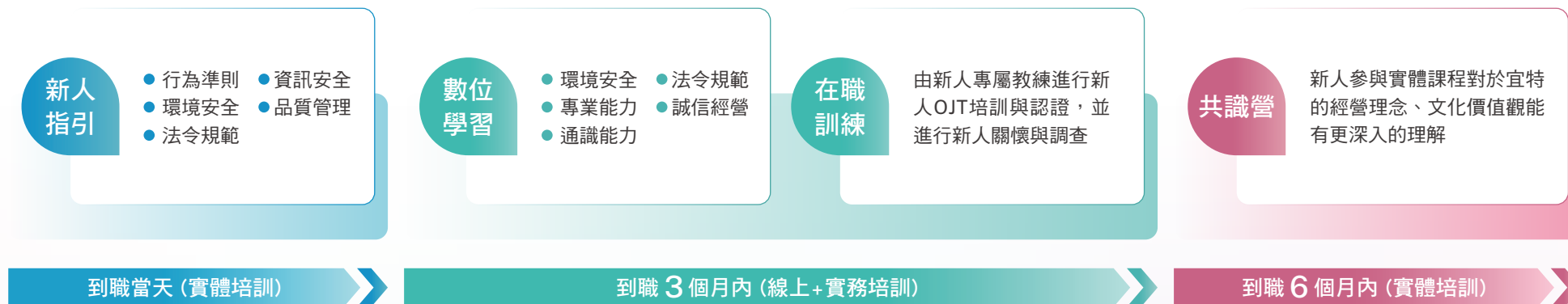
註：2023 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 22,229 人次，共 937 梯次，訓練總時數為 25,996 小時，員工年度平均學習時數為 23.4 小時；總訓練費用為新臺幣 1,628,926 元。

2024 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 28,378 人次，共 1,047 梯次，訓練總時數為 30,509 小時，員工年度平均學習時數為 25 小時較去年提升 6.84%，主要因為積極豐富線上課程資源，推動員工自主且彈性學習，有效提升整體培訓參與度與學習時數，同時透過培訓內部講師，有效降低訓練成本，總訓練費用為新臺幣 1,285,528 元。

2025 年：宜特培訓各類課程，總參與人次為 33,670 人次，共 2,008 梯次，訓練總時數為 54,668 小時，員工年度平均學習時數為 42.81 小時；總訓練費用為新臺幣 1,592,400 元。自 2025 年起調整員工平均學習時數之計算方式，以當年度在職人數（各月底在職人數加總後除以 12）為基數，並納入新人職前訓練時數，使其更貼近實際情況。若仍依原計算方式，2025 員工年度平均學習時數為 25 小時。

新人發展與關懷

■ 新人發展藍圖



宜特深知「人」是企業最關鍵的資產。為了確保新進人員能夠順利融入宜特文化、發揮潛能，我們制定了一套完整的新人發展藍圖，目標是提升員工的職業成長、促進公平發展的機會。在新人發展藍圖的推動下，我們不僅強化每位宜特人的專業能力，更透過共識營傳遞公司經營理念與文化價值觀。我們相信，唯有建立一致的價值觀與團隊精神，才能攜手迎接挑戰，共同創造卓越的未來。

■ 教練制度 - 助力人才成長

新進人員需要時間了解公司的文化、專業技能與工作模式，為了加速這一過程，確保每位新人都能順利發揮潛能，宜特落實教練機制以傳承部門專業技術與知識。2025 年新增合格教練共計 32 位，教練除了專業領域的教導，也給予新人工作與生活的照顧與關懷，協助新人快速步上工作軌道，共創宜特競爭力。

教練天職



■ 新人關懷與支持：打造安心融入的職場體驗

宜特重視每位新進同仁的入職體驗，建立完善的「新人關懷」制度，透過部門主管、專屬教練及人力資源單位共同陪伴，於新人不同適應階段提供關懷與支持，協助快速融入團隊、建立工作信心，並透過持續溝通與回饋機制，打造開放、透明、互信的職場文化，提升組織認同感與留任意願。2025 年新人關懷滿意度達 4.7 分（滿分 5 分）。

► 新人關懷三階段機制

建立信任與學習基礎

到職第 1 週

提供完整的新人資源與工作指引，協助快速熟悉工作內容、團隊運作及企業文化，同時確認教練帶領與輔導情形，建立新人與教練間的信任關係，奠定後續學習基礎。

追蹤適應與即時支持

到職第 1 個月

由人力資源單位及教練主動關懷新人適應狀況，了解工作學習、團隊合作及制度體驗等回饋，針對需求提供即時協助與資源，協助順利適應職場。

職涯發展與成長對話

到職第 3 個月

由主管進行關懷訪談，檢視工作目標達成情形及組織適應狀況，並與新人討論專業能力發展及職涯規劃，透過雙向溝通支持員工持續成長。

新人回饋



教練身上業務較多，但是在空檔時間仍不忘安排我的學習進度，並確保我有每天學習到新的知識跟技能，十分感謝他。



對於新人的教育訓練真的是目前體驗下來很有系統，和非常關心、照護的！會讓新進員工感受到很大的重視與尊重！會很有動力想要一直接觸並學習新事物。



對於剛出社會較無工作經驗的我來說，能夠跟有工作經驗的人專屬學習我覺得是很好的制度及規劃，在很多不確定的當下，教練能夠即時給我解答及回應。



終於有教練的感覺而不是一昧地用講解，而是帶著我實際去做，讓我實做中找出問題並且不厭其煩的熱心回答解惑。



很感謝教練都是非常溫柔的解答我的問題，若我問了奇怪的問題還會協助替我找到答案非常感謝她，且教練即使在忙碌的時刻也都耐心的協助我，讓我感覺非常安心。

► 董事長傾聽新聲，新人溝通零距離



宜特重視每位新進同仁的入職體驗，更於共識營中安排 Danny's Talk 新進員工交流活動，由董事長親自與新進同仁面對面分享企業願景、經營理念及核心價值，並透過雙向溝通傾聽新人想法與建議，讓每位新進同仁都能感受到公司的重視與支持。透過高階主管主動關懷與開放對話，新進同仁更能深入理解企業文化與發展方向，提升組織認同感與歸屬感。

學員學習回饋



整體而言，這次的共識營安排相當用心，從高層經營者的理念傳遞、到實務能力的演練，再到互動式競賽與情境模擬，不僅豐富而有層次，也充分展現出宜特在人才發展上的高度重視。對我而言，這不只是一場學習活動，更是一場文化與價值觀的深度之旅。



這是一堂讓人有「帶走收穫，也留下動力」的課程。我由衷感謝主辦單位與余董與各位講師的用心，不僅啟發我從不同角度理解職場能力，更讓我在參與過程中建立信心、凝聚團隊。感謝你們的用心付出，也期待未來有更多這樣兼具深度、溫度與互動性的訓練機會。

加速人才能力提升的引擎

■ 硬實力 + 軟韌性：內部教練培訓的雙軸升級

宜特重視內部教練之專業成長與心理韌性培養，於教練培訓課程中除系統性傳授教學技巧、引導方法與課程設計能力外，亦納入「轉念與壓力調適」單元，協助教練覺察自身在教學與帶領過程中所面臨之壓力來源，並透過正向心理與認知調整工具，提升其情緒管理能力與教學穩定度。透過此一整合式設計，不僅強化教練專業效能，亦有助於促進組織內部健康職場與永續人才發展。2025 培訓 62 位教練，滿意度 4.57 分。



學員學習回饋



講師提供有效方法教導新人，提供指導新人的硬體技巧外，針對心理方面增加留任率，提出一個很好的切入觀點。



上完這堂課，收穫良多，讓自己更明白教練職責、指導技巧，也讓自己知道哪裡可以再加強，以及如何調適自身壓力。



很感謝公司這樣的課程，讓身為教練的我很榮幸可以參加這整天的學習，整個課程的安排進度都非常好，用很簡顯易懂的互動遊戲讓我們馬上進入狀況，對於教練教學的重點技巧都收穫良多，未來會在實務上善加運用讓新人感受到我們的專業、用心及很棒的公司文化，謝謝。



此次學到很多帶新人的技巧，包含由淺入深，讓新人能快速融會貫通，由大到小，從大方向到小細節說明，以及過去到現在的產品經歷等等，還有關心新人以及說話的技巧方式，受用很多。

■ 內部講師驅動之人才培育

為鼓勵員工於企業內部知識傳承與經驗分享，希望透過內部講師制度，讓優秀且資深的員工有機會成為「知識傳遞者」，共創共享成長機會。宜特積極培育專業傳承梯隊，有計畫地累積並傳承關鍵知識，分享和擴散學習效益，讓寶貴的經驗與專業知識能在組織內部流動與傳承。近三年內部講師授課場次累計已超過 72,000 人次，培訓人時數也逐年遞增。其中，2025 年數位課程佔比 60%，顯示數位化學習已成為員工知識傳承與學習的主流方式。

▶ 內部講師近年授課狀況

年度	2023 年		2024 年		2025 年	
培訓方式	實體	數位	實體	數位	實體	數位
培訓梯次	101	243	80	200	122	183
	344		280		305	
培育總人次	2,356	19,081	3,091	21,024	2,999	23,906
	21,437		24,115		26,905	
培訓總人時數	9,459	10,276	7,541	12,610	6,885	13,658
	19,735		20,151		20,543	

▶ 教師節贈禮



■ 高階主管親授的策略型專業課程

宜特邀請高階主管擔任內部講師，規劃並推動以 IC 載板為核心的策略型專業訓練課程，由董事長親自主持課程進行。課程採實務導向設計，聚焦關鍵製程技術、產業發展趨勢及品質管理實務，協助學員深入理解公司核心技術與產品競爭優勢，並掌握企業中長期發展方向。

透過高階主管的直接參與與經驗分享，課程有效促進跨層級的知識交流與技術傳承，強化員工對產品、研發與策略連結的整體認知，進而提升專業能力與業務溝通效能，厚植公司在高科技產業中的關鍵人才基礎，並支撐企業永續經營與長期競爭力，2025 年度此課程共計培訓 65 位工程同仁，整體課程滿意度達 4.79 分，展現本次課程具備高度專業性與實務價值，並獲得學員一致肯定。



學員回饋



透過新服務的說明，深入了解公司具競爭力的研發項目，對企業未來發展更具信心。



課程內容淺顯易懂，有效協助業務人員理解新產品的技術優勢與市場價值。



副總完整說明產品研發內容與發展方向，使學員更清楚產品定位與公司整體策略，收穫豐富。

■ 員工自主學習 - 線上多元學習資源

宜特致力打造持續學習的環境，強化員工「自主學習」意識，鼓勵員工根據自身需求安排學習進度，故與內部講師共同推出線上微課程、閱讀文章等技術資源，迄今逾 500 堂線上多元學習資源讓員工自主選擇。2025 年參與員工閱讀人次逾 24,155 人次，整體閱讀時數達 26,656 小時。主管也可以透過學習儀表板了解轄下員工之學習歷程，讓同仁透過工作或專案參與提升能力，以支持員工的自主成長。



核心職能發展

宜特依循 70-20-10 的核心職能發展，透過 10% 的認知與概念學習，20% 的行為展現練習，與 70% 的工作實踐學習，以達學習效益極致化。公司每年舉辦多元文化活動，激發員工自主展現職能行為，落實職能要求。宜特採用柯氏四級培訓評估模式（Kirkpatrick Model），透過反應、學習、行為、結果四個評估層次追蹤培育成效，最終達到個人與組織雙贏之目標。宜特文化與職能發展透過遊戲中學習的方式吸引員工參與，2025 年開設 22 場實體文化和職能的挑戰關卡，參與人數 380 人，其中管理職主管佔比超過 10%。

70-20-10 核心職能發展



關鍵時刻小卡

讓每位員工知道各職類人員與客戶應對的行為要求。

葵花寶典

讓每位員工知道職能的行為準則。

文化共識營

透過培訓清楚公司文化與價值觀，以及核心職能與行為與客戶至上心態與行為的重要性。



團隊服務競賽

以實體活動結合數位平台，規劃一系列發展活動，搭配混成的設計方式，有效吸引員工，促使員工將心態面與認知面，活化應用於工作行為的展現。

神秘客

透過外部人員扮演客戶，讓同仁依循指標實際演練並及時給與回饋與指導。



於工作中實踐

透過行為事例紀錄實際情境任務、行動與結果，透過做中學的方式，持續精進與改善，並連結績效管理架構的職能管理，用以激勵員工實踐，並達到組織績效目標。

2025 成效評估

L1

反應評估

核心職能(實體)培訓課程，平均滿意度達4.6。

L2

學習評估

核心職能(線上)影片觀看，平均測驗分數達100分。

L3

行為評估

● 職能行為落實於工作

2025年共有1,046人次提交重點職能行為事例報告，並經主管審核，他們將職能行為應用於工作中，並留下記錄。

● 神秘客稽核

2025年員工在建立顧客忠誠度的職能行為落實與滿意度，整體分數為89.2分。

● 內部客戶滿意度調查

宜特員工為內部顧客，傾聽員工需求並持續優化與提出解決方案，2025年內部客戶滿意度為4.33分。

L4

結果評估

● 績效管理評鑑

核心職能行為實踐，透過自評與主管核定，平均分數為3.6。

● 客戶滿意度調查

2025年客戶滿意度調查滿意度達到9.9，相較去年提升0.04%，顯示穩定且持續提升的客戶滿意度。

玩中學，形塑宜特文化 DNA

為了形塑宜特文化，更不讓價值觀淪為口號，宜特從 2008 年開始，每年都會推展文化策略與行動方案，也為了讓員工瞭解、接納與改變，我們以活潑且符合當下流行之元素規劃與設計「年度團隊競賽」，並透過各項線上線下關卡與活動挑戰並結合年度員工重點發展職能與客戶服務精神，藉由「玩中學」的方式吸引並提升員工參與意願，進而達到學習的效果，也讓員工於繁忙工作之餘，有機會與團隊夥伴共同參與、互相交流、學習以提升團隊凝聚力，透過整年度持續性活動之推動與進行，宜特文化也在「玩中學」中潛移默化的形塑了員工的價值觀，打造宜特人 DNA。

1 See it 宣傳期

每年設計的文化海報會張貼於各廠區，以隨時提醒員工今年的方向與重點職能之行為，並且每年開工的第一天，發佈文化序幕預告短片，迎接嶄新的一年。

2 Own it 推廣期

宜特高階主管承接年度發展策略與方向調整，調整與整併當年競賽組別，由上至下，邀請各初中階主管帶領團隊齊心協力完成今年各項任務挑戰，爭取團隊最高榮耀。

3 Solve it 發展期

依當年文化設計提案，於規劃的各時間推出活動與課程，並且透過多元方式與創意的構思，推陳出新，營造輕鬆且趣味的學習方式。

4 Do it 落實期

確保團隊成員的參與與追蹤，並於每年 12 月結算團隊分數，針對前三名團隊給予鼓勵與獎勵，並在尾牙頒獎典禮進行表揚。

企業核心價值團隊競賽活動



神秘客機制進行服務品質檢核

宜特用心對待外部客戶，透過神秘客機制進行服務品質檢核，從客戶服務認知學習到行為改變之檢視，神秘客稽核回饋讓同仁不斷改善服務品質，近兩年神秘客稽核分數近 90 分，2025 年客戶滿意度高達 9.9 分 (10 分量表)，具體展現神秘客與各項企業文化形塑之成果。



員工就是宜特的內部顧客

宜特視員工為內部顧客，站在員工的角度思考，致力於掌握回饋、傾聽需求，並持續優化與提出解決方案，期望帶來更好的員工體驗。隨著公司近年規模擴大，員工人數持續成長，各群體對不同管理面向的接觸程度有所差異，使回饋意見更加多元，進而影響整體平均分數。宜特將持續關注各層面的需求，強化溝通機制，確保每位員工的聲音都能被聆聽與回應，以進一步提升員工滿意度。2025 年內部客戶滿意度為 4.33 分。

培育領導力，鞏固管理基石

為激發員工潛能與留住人才，宜特透過各職位訓練藍圖與多元發展管道深耕並儲備專業能力，並以管理職能與專業職能之「雙軌制」，讓員工適才適性發展，提高員工積極度與投入度。



管理領航者

依循管理職能學程的培育，提升主管於規劃、組織、領導、指導等全方位的領導能力，讓組織各階層穩固且持續的成長。



技術領航者

持續耕耘在技術服務的研究與開發，提供組織內更為專業判斷及建議，並展望未來技術服務的拓展方向。

■ 管理能力對症下藥，每年進行 180 度管理能力評鑑

宜特以管理職能為核心發展基礎，系統性強化各階主管之管理能力，藉此促進整體團隊績效之提升。公司每年定期實施 180 度管理能力評估機制，透過部屬回饋，全面檢視主管於各項管理職能之表現強弱。評估面向涵蓋客戶導向、決策制定、授權委責、執行追蹤、計畫與組織能力、績效提升、團隊建立、夥伴關係經營、部屬指導以及持續改善等關鍵能力指標。

評估結果除有助於主管自我覺察與能力精進外，亦作為公司規劃管理培訓發展重點及晉升決策之重要依據。2025 年度管理職能回饋機制之參與率達 70.96%，整體評鑑平均分數為 4.13 分，顯示公司在推動管理職能發展與回饋文化上已具備良好基礎，並持續朝向精進管理效能與組織發展之目標邁進。

■ 以管理職能為基礎，循序提升主管管理能力

宜特依循管理職能訓練藍圖進行主管人才培育，提升主管管理能力，形塑組織當責文化，正向積極之工作態度、勇於承擔交付成果，提升組織競爭力。2025 年主管培訓共 14 梯次，參與主管總計 62 人次，參與人時數 89 小時，課程滿意度達 4.8 分。

■ 強化教練式領導，啟動團隊績效成長動能

宜特持續深化主管領導力培訓，規劃並推動「輔導績效達至巔峰」之管理核心課程，協助初中階主管由傳統管理角色轉型為具備教練式領導能力的引導者。課程以系統化方法為架構，引導主管有效支持部屬突破工作瓶頸，促進個人潛能發揮，並提升團隊整體績效表現。

透過實務案例演練與情境模擬，主管得以深化對員工差異化需求的理解，並實際運用正向回饋、持續輔導與績效對話機制，逐步建立高信任度與高投入度的工作關係。此一培訓設計有助於強化主管在日常管理情境中的領導影響力，提升組織整體領導效能。

2025 年度共培訓 13 位新任主管，整體課程滿意度達 4.84 分，展現學員對課程內容與實務應用價值的高度肯定。



主管回饋



課程對實務工作上非常有幫助，事實上課完隔天就遇到課內新進同仁的學習狀況落後，立即與對方做快速的改進型輔導，並於輔導中運用KP與IG，讓同仁了解到主管不是要為難他，而是要共同一起解決他目前學習上遇到的困難。



透過互動與安排實際演練，使我能更深刻理解輔導績效的核心意義，是要透過持續性的對話、傾聽與回饋，協助同仁在工作過程中成長。課程提醒了我，身為主管不僅是指派任務，更要扮演教練角色，適時透過提問引導，讓同仁們能在支持與引導下找到改善方法，進而提升團隊的整體績效與凝聚力。

績效管理與發展

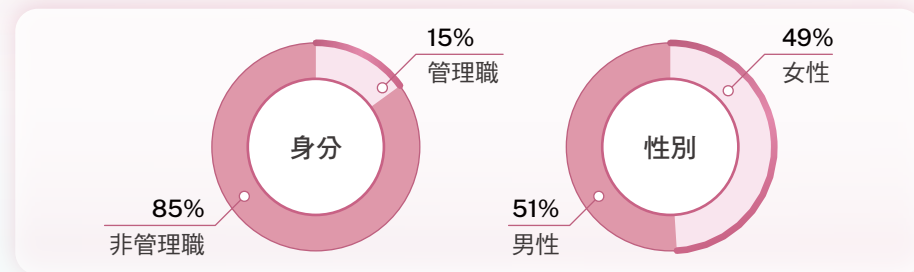
宜特透過績效管理與發展制度確保組織、部門、個人目標的連結和一制性，並藉由及時的績效檢視與溝通，確保績效成果之展現，並依此做為員工職務派任、晉升、調薪與發展之依據。

▶ 績效管理與發展



全體員工績效結果與個人發展、晉升獎酬緊密結合，除了新進且尚未通過三個月試用期的同仁外，宜特每年均透過績效管理制度，對全體員工進行績效評核與回饋，2025年績效考核佔總體員工 100%，藉此促進員工職涯發展並支持公司營運持續成長。對員工來說，除了突破個人的成就感，更獲得薪酬實質的回饋與肯定。主管在績效管理機制中扮演持續激勵團隊之關鍵角色，所以公司每年度也檢視主管管理能力，並依此進行主管管理能力培訓與晉升依據。

▶ 員工類比百分比



■ 績優人員激勵與留任

宜特除了重視組織與個人之績效，更關注績優人員發展與留任，績優同仁除了有專屬頒獎座談、優渥績優獎金、績優榮譽假、具競爭力之高幅調薪與獎金，更享有組織重點培育與加速發展機會，2025年績優人員留任率 95.4%。

▶ 2025 年績優人員表揚暨座談會



友善健康職場

定期員工意見調查

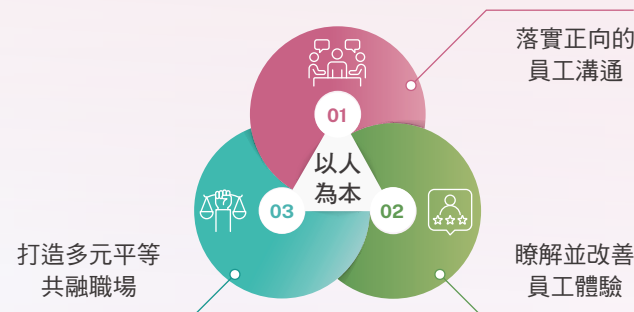
宜特長期以來秉持「以人為本」之精神，將員工視為最重要的資產，專注聆聽員工的聲音並研擬相應的改善措施，實為公司所關切的重要面向。為落實正向的員工溝通、打造友善共融職場進而優化員工體驗值，2024 年公司啟動員工意見調查作業，且每兩年定期檢視，期望透過調查結果掌握組織關鍵問題，了解員工期待並積極展開優化對策，強化關鍵人才留任，提升宜特全體同仁的幸福感。

■ 重視員工回饋、凝聚組織認同

2024 年員工意見調查整體平均得分近 4.2 分（五點量表），顯示同仁對公司各面向具有一定程度之肯定與認同，而在「員工敬業度與認同度」亦得到 4.2 分之成果，顯示同仁能展現正向之敬業度並對公司具有認同感；該調查完成後，除了整體回饋資訊之檢視與優化，我們亦進一步標示特定議題，偕同主管透過訪談或其他方式探究回饋資訊所呈現之意涵，對焦問題點展開改善方案，例如：2025 年全面性調整生育相關之支持與照顧措施、以打造友善家庭之目標、亦提供旅遊補助與員工團體旅遊安排，讓同仁能與家人朋友同行而獲得美好的旅遊體驗；此外，公司也提高餐費補助，以提升同仁福利。

宜特亦將持續關注員工的需求與發展，以誠信回應透明溝通、不斷提升員工體驗值及落實正向員工溝通為期許目標，致力打造重視員工、開放、包容、安全且健康之共融職場。

► 員工意見調查



健全的員工福利

「有快樂的員工，才有滿意的客戶」是宜特堅持的信念，我們視員工為家人，關心所有「宜家人」的身心健康，期透過健全的員工福利及多元活動的舉辦，鼓勵同仁攜手家人，共同參與公司各項員工活動，讓同仁於工作與生活中取得平衡，建立溫暖正向的職場文化。

宜特亦持續營造友善育兒職場環境，我們提供優於法令的假別、適合親子與眷屬參與的活動及多元的員工旅遊，打造宜家人幸福職場。自 2025 年起，宜特全面提高育兒相關補助及措施，生育補助，第一胎補助新臺幣 10,000 元、第二胎 20,000 元、第三胎（含）以上 60,000 元，協助同仁減輕育兒初期經濟負擔。此外，公司提供優於法令的友善育兒福利，包含 10 週產假，以及陪產假 8 天、產檢假 8 天，支持同仁兼顧工作與家庭照顧需求，打造更具支持性的職場環境。

此外，宜特更提供同仁優渥的旅遊補助與彈性措施，2025 年每位員工享有新臺幣 3 萬元之旅遊補助，總金額達新臺幣 31,170,000 元。全年共辦理國內旅遊 31 梯次，累計參與人數達 3,125 人。

■ 健全的員工福利項目

分類	項目	2025 年執行成果
 福利補助	- 生育補助、住院補助、婚喪禮金、社團補助 - 員工旅遊補助金 - 部門聯誼基金補助 - 員工宿舍與宿舍津貼補助	- 福利相關補助，含生育補助、疾病住院補助、婚喪禮金、子女教育基金補助、社團補助，發放超過 104 萬元。 - 旅遊補助金，發放超過 3,117 萬元。 - 部門聚餐基金、午茶基金、交誼基金，發放超過 979 萬元。 - 宿舍津貼，發放超過 208 萬元。
 員工與家庭照顧支持	- 員工協助方案 - 居家辦公 - 設置集乳室及優於法規之哺（集）乳時間 - 與外部托育機構或幼兒園簽定特約	- 員工協助方案：2025 年電話諮詢累計 356 人次，個別諮商 22 人次。服務滿意度高達 4.8 分（滿分 5 分）。 - 員工因個人、健康或家庭照顧等因素，可依據工作屬性申請居家工作，以兼顧健康休養或家庭照顧所需。 - 提供安全舒適之哺（集）乳空間與設施。 - 優於法規之哺（集）乳時間與次數。 - 與外部托育機構或幼兒園簽定特約，滿足育兒的彈性需求。
 其他福利	- 多元慶生活動、節慶禮金及禮品 - 多元的休憩空間 - 舒壓按摩 - 多樣化選擇的員工餐廳	- 生日禮金、慶生活動、節慶禮品及禮金，發放超過 1,219 萬元。 - 宜特廠區設有運動中心、多功能教室、員工休息室，讓同仁休憩。 - 同仁可預約舒壓按摩服務，超過 1500 人次。 - 宜特提供員工餐廳、咖啡廳讓同仁選擇。
 醫療保險與健康照顧	- 員工保險 - 員工健康檢查及個人健檢報告說明會 - 保健疫苗接種	- 新進員工即投保團體保險、旅平險、職災險。 - 健檢補助金額每人 8000 元，依個人需求規劃專屬健檢項目。2025 年健檢參與人數 708 人，補助總額逾 469 萬元。 - 媒合醫療院所進入廠區，辦理流感及新冠疫苗接種服務。接種總人數為 201 人。
 優於法規的假別	- 產假 - 產檢假 - 陪產假 - 彈性假 - 專屬榮譽假 - 全薪病假 - 志工假	- 產假：10 週產假。 - 產檢假：8 天產檢假。 - 陪產假：8 天陪產假。 - 彈性假：每位員工皆享有全薪彈性休假，自由彈性運用，不需提出任何證明。 - 專屬榮譽假：為肯定優秀表現員工，給予績優人員專屬榮譽假。 - 全薪病假：112 小時全薪病假、128 小時七成薪病假，讓同仁放心休養。 - 志工假：為鼓勵員工自主參與環境保護、地球永續與各項公益服務。

■ 員工活動與社團

宜特重視員工身心健康與工作生活平衡，持續規劃並推動多元化活動，透過健康促進方案、主題講座及紓壓手作課程等，全面提升員工幸福感與職場凝聚力，同時積極鼓勵員工眷屬共同參與，致力打造兼顧工作與生活的健康職場環境。宜特積極支持員工發展興趣並促進團隊正向交流與互動，公司社團經營成效顯著，參與人數持續成長，2025年員工成立或加入社團比例已將近20%，並涵蓋運動、休憩、益智等多元類型，有效促進跨部門交流與正向互動。

在健康促進方面，公司以「宜起動起來」為核心理念，鼓勵員工培養規律運動習慣，並透過補助與獎勵機制，提升參與各類運動活動之動機與持續性。2025年由員工自發組成「宜起划龍周」龍舟隊，參與新竹市端午龍舟競賽，充分展現團隊合作精神與積極進取的企業文化；同年亦參與新竹路跑活動，吸引近200位員工及眷屬攜手健康路跑，一起為健康打卡，實踐健康生活。此外，公司亦積極推動員工與眷屬共同參與多元活動，包括電影節、淨灘行動、志工服務及旅遊活動等，鼓勵員工在投入工作與社會公益的同時，亦能與家人共享高品質且具意義的生活時光，進一步強化家庭連結與整體生活品質。

未來，宜特將持續透過制度化設計與多元活動推動，深化員工健康管理與團隊合作文化，持續打造具吸引力與幸福感的優質職場，為企業與產業創造長期且穩健的價值。



員工旅遊-澎湖海味之旅



員工旅遊-宜蘭森呼吸



員工旅遊-新北美食之旅



員工旅遊-遊樂園漢來之旅



熱血揪團馬拉松路跑



員工組隊龍舟賽



宜特家族電影節



造山者電影包場



親子健走趣



好血有你·公益捐血



羽球社



露營社



壘球社



籃球社



花藝研習社

■ 2025 年社會共榮相關獎項

01

天下永續公民獎



2025 年蟬連榮獲天下永續獎，並榮獲小巨人組第七名，展現宜特持續積極推動企業永續發展，在環境保護、社會責任與公司治理（ESG）等面向之長期投入成果。

02

天下人才永續獎



2025 年蟬連榮獲天下人才永續獎，並榮獲小巨人組第一名！宜特持續打造以人為本、共好共榮的職場，讓「人才永續」成為推動社會與產業進步的關鍵力量。

03

親子天下友善家庭職場獎



2025 年宜特首次參與「親子天下友善家庭職場獎」評比，即榮獲友善家庭職場獎，也肯定我們在打造支持員工家庭、兼顧工作與生活平衡的努力與成果。

04

HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎



2025 年度宜特首次參加評比，榮獲人力資源權威雜誌《HRAsia》之亞洲最佳企業雇主獎、員工關懷獎、多元平等共融獎，肯定了宜特在員工福祉、職場文化及永續經營等方面的實踐與深耕成果。此項榮譽不僅是對宜特人才策略的高度認可，更體現了我們長期以來打造正向、幸福且具發展性職場環境的承諾與努力。

05

職安署健康勞動力永續領航企業 - 新興楷模獎



2025 年首次參與即榮獲職安署評選「健康勞動力永續領航企業」，安全、健康與幸福是價值創造的起點，也是宜特推動永續成長的核心基石，我們以人為本，打造安全、健康、幸福的永續職場。

06

勞動部 2025 年大專青年預聘計畫 - 績優工作崗位訓練單位



2025 年大專青年預聘計畫績優工作崗位訓練單位，宜特長期深耕人才培育、積極推動產學合作、實踐青年培力、永續發展承諾的最佳證明。

07

TCSA 台灣企業永續獎 - 職場福祉領袖獎及人才發展領袖獎



宜特於 2025 年榮獲「TCSA 台灣企業永續獎」之「職場福祉領袖獎」及「人才發展領袖獎」，肯定公司長期在打造健康友善職場環境與強化人才培育機制上的持續投入與具體成果。透過完善的員工關懷措施、多元福利制度及系統化的人才發展策略，宜特致力於提升員工身心健康、工作滿意度與職涯成長機會，展現企業以人為本、促進組織與員工共榮發展的永續承諾。

職安衛與健康促進

環境安全衛生政策

宜特致力於提供故障分析、可靠度驗證、材料分析及硬體解決方案等完整驗證及專業分析工程，為落實員工照顧及實踐環境保護，我們致力營造優質工作環境，建構健康安全之工作職場以確保提供員工身心支持與發展，更於本業中實踐環保節能，以身作則。

宜特將以降低作業、設施及活動導致之環境及職業安全衛生衝擊為目標，我們承諾：



職業安全衛生管理系統

宜特依循環境安全衛生政策建構 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，提供員工一個安全可靠的工作場所，減少員工發生事故和疾病的可能性，並藉由 PDCA 循環持續改善，定期於職業安全衛生委員會及環安衛管理審查會議檢討各單位績效指標，期望在各單位集思廣益下共謀安全環保衛生問題改善與促進之方案。2025 年宜特新竹廠區及內湖廠區全體員工人數共為 1,347 人，均導入職業安全衛生管理系統作業要求，其中竹科一廠於 2019 年取得 ISO 45001 第三方獨立機構驗證，員工數為 496 人，佔比為 36.8%，承包商人數為 200 人，佔比為 100%。

職業健康與安全之參與、諮商及溝通

宜特依法設立職業安全衛生委員會，作為勞工參與及諮商職業安全衛生相關事項之正式機制。委員會由主任委員一人、資方代表十三人及勞工代表十三人組成，勞工代表人數佔全體委員三分之一以上，符合相關法規規定。透過定期召開之委員會會議，勞工代表得就工作安全、作業風險、事故預防及改善措施等事項進行參與與諮商，相關決議事項並持續追蹤其執行情形，以確保管理措施有效落實。

除職業安全衛生委員會外，公司亦建立多元溝通與諮商管道，促進勞工於日常營運中參與職業安全衛生管理，包括透過勞資會議進行勞工意見交流，於部門內部會議中討論作業風險與改善需求，並提供員工得以直接向主管、職安單位或管理單位反映及諮詢相關議題之管道。透過上述機制，確保勞工能在不受不利影響之情況下，參與、表達意見並獲得適當回應。

藉由制度化之參與、諮商與溝通機制，宜特持續強化職業安全衛生管理透明度與員工參與程度，並將勞工意見納入風險辨識與改善流程，落實職業安全衛生之持續改善。

危害辨識及風險評估管理

為有效鑑別並管理營運活動、產品及服務過程中可能產生之職業安全衛生風險，宜特已訂定並確實執行「危害鑑別、風險評估與鑑定管理程序」，由各單位依其作業特性系統性辨識相關危害因子，評估其對人員安全與健康之影響，並作為風險管控與持續改善之依據。各部門每年定期辦理危害鑑別與風險評估作業，針對 14 類職業安全危害及 6 類職業衛生危害進行全面分析。2025 年共鑑別安衛危害因子考量面之作業計 1,031 項，並依危害嚴重度與發生機率進行分級管理。評估結果如屬可接受風險，則透過宣導、標示及安全衛生教育訓練等措施加以控管；如判定為不可接受風險，則優先納入部門改善項目或年度管理方案，並依循消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等風險控制層級原則，逐步降低潛在風險。

此外，於發生意外事故或其他非例行性狀況時，將即時重新執行風險評估，檢視既有管控措施之有效性並持續改善；相關人員亦定期接受安全衛生教育訓練，以強化專業知能。另當營運活動、產品內容、法規要求、利害關係人意見或管理目標發生變更時，亦將同步檢討並更新風險評估內容，以確保整體職業安全衛生管理系統之有效運作。

宜特依照「作業環境監測實施辦法」所規定之頻率執行作業環境監測，有效運用採樣策略，逐步瞭解各類型態作業人員之暴露，確保工作人員避免各種危害，2025 年執行化學性因子共 67 項，物理性因子共 235 項監測作業。監測結果均符合法規限值或容許濃度標準。

宜特遵守職安法令規定，當工作場所有立即發生危險之虞時，即令停止作業，並使員工退避至安全場所。員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。公司不會對員工予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

職業安全衛生委員會組成表

身分	人數	比例
主任委員	1	52%
資方代表	13	
勞工代表	13	48%
合計	27	100%

事故調查處理

為強化職業安全衛生管理並防止工安事故再發生，本公司訂定完善之工安事故處理與調查作業機制，明確規範事故通報、調查分析、改善追蹤及補償流程，確保事故原因得以釐清並落實預防對策。適用範圍涵蓋各類職業災害、公傷事故、交通事故、虛驚事故及誤警事件，並依事故嚴重程度區分為重大、中型、輕型及其他類型，以利分級管理。

事故發生時，優先採取必要之急救與搶救措施，並依規定時限通報職安單位；重大職災依法於八小時內通報勞動檢查機關。針對重大、中型及輕型事故，事故單位主管將會同職安人員、相關部門及勞工代表組成調查小組，進行事故原因分析，提出矯正與預防措施，並提送勞工安全衛生委員會審議。相關改善措施須於指定期限內完成，並由職安單位持續追蹤其執行成效，以防止類似事故再發生。

此外，對於經認定屬執行職務所致之職業災害，將依相關法令辦理公傷假及保險補償事宜，保障員工權益。透過制度化之事故調查、通報與改善追蹤機制，本公司持續降低職業安全衛生風險，強化工作環境安全，落實持續改善之管理精神。2025 年度無發生職業災害。

危機與緊急處理對策

宜特建立完善之緊急應變管理制度，訂定「緊急應變程序」，適用於火災、地震、颱風、化學品及氣體洩漏等可能影響人員安全與環境之事故。依事故嚴重程度分為三級應變機制，由現場單位、全廠應變組織至外部專業單位逐級啟動，確保即時有效處置。公司明確劃分各級人員權責，成立搶救、通報、醫護及後勤等應變編組，並定期進行教育訓練與演練，提升員工應變能力。

宜特 2025 年共辦理 10 場次緊急應變訓練及演練，包含自衛消防編組訓練暨疏散演練 / 地震緊急應變演練 / 民防訓練等。

滅火班訓練



救護班訓練



夜班緊急應變演練



2025 年職業災害統計表

指標	統計
員工平均人數	1,295
員工總工時數	2,542,536
職災人數	0
總損失日數	0
失能傷害頻率 (FR)	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0
透過公司安排的運輸工具造成事故數	0
虛驚事故	0
職業傷害所造成的死亡人數	0
職業傷害所造成的死亡比率	0
職業病件數	0
職業病率 (ODR)	0

註：失能傷害嚴重率 (SR)=(總損失日數 / 總經歷工時)*1,000,000。

失能傷害頻率 (FR)=(失能傷害次數 / 總經歷工時)*1,000,000。

職業病率 (ODR)=(職業病件數 / 總工作時數)*200,000。

職業災害統計不包含上下班通勤交通事故，但包含透過公司安排的運輸工具造成之事故。

職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時)*1,000,000。

嚴重的職業傷害比率(超過6個月以上的失能傷害)=(嚴重的職業傷害數 / 工作小時)*1,000,000。

非員工工作者總人數 41 人，總工時數 72,160 小時，2025 年未發生職業病及職業災害事件。

安全衛生教育訓練

宜特重視員工安全與健康，透過完善的安全衛生教育訓練制度，確保同仁具備執行職務所需之專業能力，並符合相關法令規範與公司長期人力發展目標。公司依據「環安教育訓練指導書」，規劃新進人員、職務異動人員及特定作業人員之分級訓練，內容涵蓋職業安全衛生法規、危害辨識、緊急事故應變、消防與急救常識等，強化同仁風險意識與應變能力。

針對有機溶劑、特定化學物質、游離輻射等特定作業人員，依法安排至主管機關認可之訓練機構受訓並取得合格證照，並於規定期限內完成複訓，以確保作業安全。另依法令及內部管理需求辦理多項廠內自辦訓練，由專責單位統籌規劃與執行，並留存完整訓練記錄。

訓練類別	訓練內容分項	訓練對象	訓練總時數
安全衛生教育訓練	定期 一般安全衛生教育訓練	新進與在職同仁	801
	定期 化學品危害通識訓練	新進與在職同仁	801
	不定期 專業人員證照初訓 (eg 職安人員、有機溶劑、特定化學物質、輻射操作人員及急救人員等)	特殊作業主管及同仁	215
	定期 在職證照人員複訓 (eg 職安人員、有機溶劑、特定化學物質、輻射操作人員及急救人員等)	特殊作業主管及同仁	247
	定期 緊急應變教育訓練	緊急應變小組成員	674

承攬商安全管理

本公司重視承攬商於各項工程與業務執行過程中之安全、衛生與環境管理，為降低職業災害風險、預防環境污染並確保人員與資產安全，已建立完整之「承攬商安全衛生環保管理制度」，適用於所有承攬商及再承攬商。透過制度化管理，要求承攬商於進廠前即遵循本公司相關規定，落實安全與環境責任，共同維護廠區安全。

在工程或業務發包前，由工程 / 業務管理部門進行危害鑑別與風險評估，並完成安全危害告知文件簽署，確保承攬商充分瞭解施工內容、潛在危害及必要之防護措施。所有進廠施工人員須接受承攬商入廠安全講習並取得工安講習證，特殊作業如動火、局限空間或吊掛作業，則須依規定申請作業許可，經確認安全無虞後方可施作。

施工期間，由本公司監工人員及環安單位進行現場督導與不定期稽核，確認承攬商落實安全衛生管理、佩戴必要防護具、遵守出入廠管制及妥善處理施工所產生之廢棄物。若發現違反規定或有危害安全衛生環保之情形，得要求立即停工，並依獎懲規定辦理改善或處分。發生事故時，則依既定緊急應變與事故調查機制，迅速通報、處置與檢討，以防止類似事件再發生。

透過完善的承攬商管理制度與跨部門合作機制，本公司持續強化供應鏈安全、環境保護與風險管理，展現對員工安全、環境永續及企業社會責任之重視。

2025 年承攬商未發生職業病及職業災害事件。



職業健康管理

宜特設有醫務室辦理有關健康管理業務，依法規聘僱專責護理師，一般醫師及職業醫學專科醫師定期臨場服務，以訪談及實地訪視的行動來關懷同仁的身心健康，並辦理健康促進活動，提升同仁健康意識，且建立特殊或重大疾病、職業傷病個案管理，進行持續關懷及追蹤。

宜特每年舉辦「勞工健康檢查」、「特殊健康檢查」，健檢安排優於法令規範，全體同仁每兩年可接受健檢，為讓員工有更完善之檢查服務，宜特全體員工採到院檢查方式，檢查項目優於法定項目，於檢查後舉辦健檢說明會，並進行資料彙整及分析，依條件篩選出高風險族群，採用電訪、面談方式，進行健康追蹤與健康諮詢，提供個別化的衛教，以達到「即早預防疾病發生」之目的。針對非員工之工作者則依照法令規定於入職接受「勞工健康檢查」，並對其提供之健康檢查報告，給予報告異常的衛教建議。

宜特年度健檢時針對從事特別危害作業之同仁，實施特殊健康檢查。分級為二級管理者安排醫師臨場服務訪談，若有分級為三級之同仁，將協助醫院就診複判，並安排醫師諮詢，依同仁狀況給予關懷、衛教及建議適當之工作調配，2025 年無職業病案例發生。

宜特重視員工身心健康，職安單位依循「執行職務遭受不法侵害預防作業指導書」，評估職場心理不適、語言暴力、性別歧視與性騷擾等社會面向之職安衛衝擊，提早採取因應對策，保障員工權益。

宜特遵循個資法規，針對員工健檢資料屬於個資，除依據勞工健康保護規則執行相關資料保存、處理及利用外，需經勞工書面同意方能用於特定目的。

■ 醫務室服務統計表

辦理項目	服務人次
健康檢查	708
特殊健康檢查	100
醫師臨場服務	65
護理服務件數	88

預防保健

為提升員工健康防護力，宜特於 2025 年初配合政府 2024 年擴大疫苗接種政策 - 接種對象擴及全國出生滿六個月以上尚未接種之民眾，由新竹市衛生局協助媒合醫療院所進入廠區，辦理流感及新冠疫苗接種服務。此次接種總人數為 201 人，其中流感疫苗 195 劑，新冠疫苗 117 劑，有效提升員工對傳染病之防護能力。

於 2025 年 11 月辦理廠內設站之自費流感疫苗接種服務，提供員工多元且便利的健康選擇，當日共完成 100 劑流感疫苗接種。

■ 廠內設站流感疫苗接種



健康促進活動

為了持續落實並維護同仁的健康本公司積極推動員工健康計劃，「宜起動起來」的多元的系列活動，透過系列性及永續性的活動，打造多元的健康計劃，促進全員健康、增進健康知識、增強環保意識、永續性維持運動習慣，進一步提升工作效率。

健康教育推動

宜特與新竹市衛生局合作辦理健康促進課程，2025年共舉辦系列課程，主題「電子煙及加熱菸的危害」、「肌力有氧」、「飲食有技巧，三高不來擾」以及「運動營養」，等，累計參與148人次。透過持續健康教育推動，提升同仁健康知能並促進健康生活型態。

此外，宜特亦配合新竹市衛生局推動之兒童事故傷害防制宣導計畫，透過辦理宣導課程，強化同仁對事故預防與保護機制之認識，協助建立家長及民眾正確安全觀念，以降低兒童事故傷害風險，維護兒童生活安全，展現企業對員工家庭與社會健康之關懷與責任。

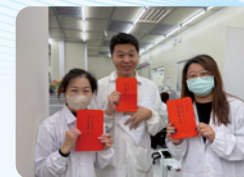


健人腳勤

宜特積極鼓勵同仁建立安全的運動習慣，每年舉辦「健人腳勤」活動，鼓勵同仁日行5,000步。

公司持續結合員工健康與社會關懷，號召同仁一起做公益，實踐「你出力、我出錢」的公益概念，只要員工每月健走步數達標，宜特即代表該名員工捐贈予弱勢團體，讓全員不僅為了健康而走、更為了社會公益大步邁進。

2025年共邁出5.8億步的驚人步數，2025結合公益活動，累計公益捐款達新臺幣212,900元。



勤瘦之王

每年舉辦「勤瘦之王」活動，以健康吃、多運動之健康減重為目標，鼓勵同仁健康甩脂，改善同仁潛在及現存健康問題，減少疾病發生，以提升個人健康。本活動旨在協助同仁改善體位與生活習慣，降低因體重過重所可能引發之慢性疾病風險，並透過持續性的健康行動，強化個人健康管理能力。2025年，參加同仁狂甩514公斤、體脂也狂降264%。



路跑活動、龍舟賽、健走活動

多元有趣的健康促進活動，讓員工自發參與並達到「宜起動起來」之健康宗旨，進而形塑幸福健康的職場文化，同時增進團隊凝聚力。新竹市政府端午節龍舟競賽、Zepro路跑活動、寶山健走活動等。

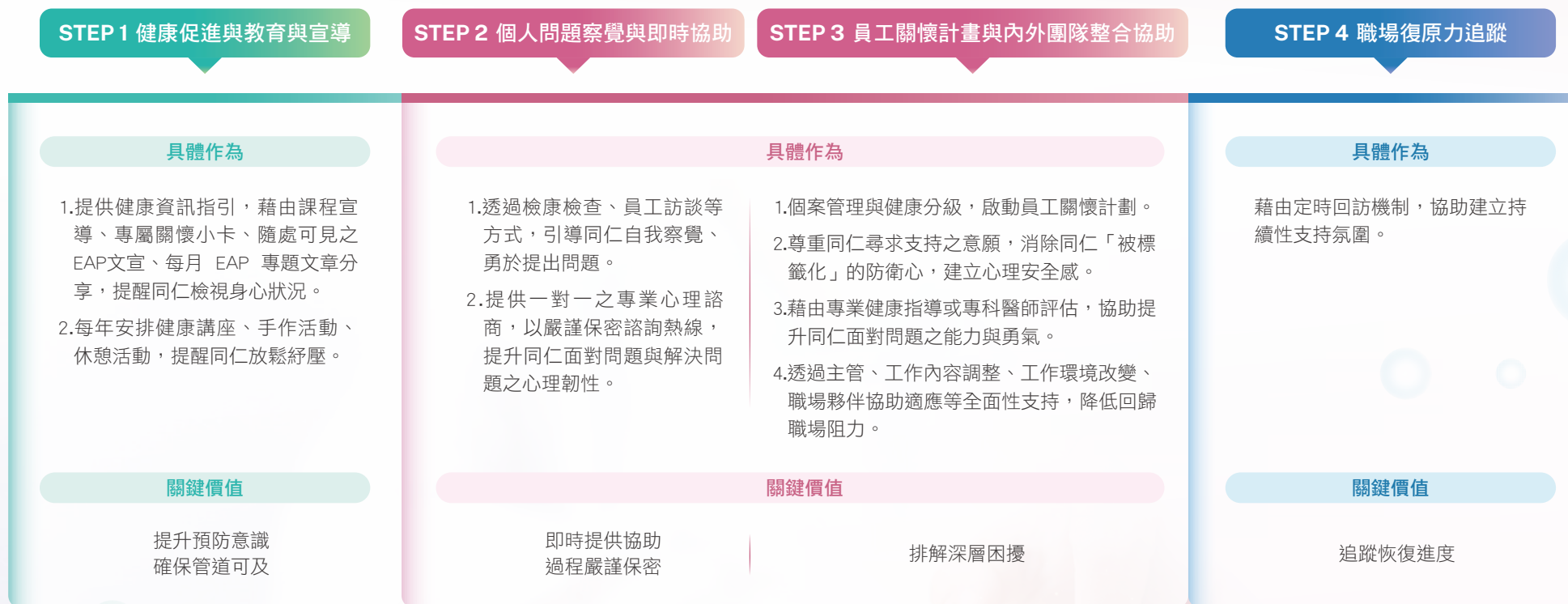


全方位身心守護機制：員工協助方案 (EAPs)

宜特視員工身心健康為企業永續經營的基石，除了營造工作與生活平衡之職場氛圍，更積極實踐「工作 * 生活整合」(Work-Life Integration) 之人才留任策略，提升整體工作生活滿意度與職涯滿足感。2024 年正式引進專業 EAPs，委託外部專業機構提供專業協助，提供涵蓋職場、心理、家庭及人際管理等多元面向之支持服務。

■ 系統化健康防護體系

宜特透過結構化的防護機制，建立覆蓋全體同仁的身心健康防護網，積極強化員工的心理韌性：



■ 員工協助方案執行績效

服務廣度：電話諮詢累計 356 人次，個別諮商 22 人次，透過多元管道有效承接同仁需求，穩定組織效能。

同仁信賴度：服務滿意度高達 4.8 分（滿分 5 分），同仁回饋具有極高的續約預約意願，顯示本方案已轉化為同仁職場向心力與安全感的重要指標。



► 宣導小卡



► 每月文章



■ 母性健康風險評估

宜特重視母性健康保護，對於妊娠中或分娩後未滿 1 年之女性同仁進行危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施。屬於母性健康保護對象之同仁，由駐廠醫師依據專業，進行健康風險分級，依照其危害分三級管理，對於第二及第三級管理，進行危害控制及行政管理，並由廠護及駐廠醫師訪談並持續追蹤，2025 年完成母性保護工作適性評估共 14 人，評估結果均為一級管理，定期產檢率 100%，需調整或縮短工作時間 0 人，需變更工作者 0 人。

■ 人因性危害及異常工作負荷預防

為管理員工人因性危害及異常工作負荷，宜特訂定相關預防作業指導書，藉由問卷調查，了解因工作負荷、作業姿勢、重複性作業危害等，所產生之人因性危害、肌肉骨骼傷害及異常工作負荷危害風險，若調查確認與工作相關者，依據預防計畫流程，將請廠護及職業醫學科醫師協助進行進階改善計畫至結案，2025 年人因性危害預防高風險族群調查及異常負荷促發族群調查共 517 人，其中建議醫師面談者共 1 人，已安排醫師臨場服務訪談追蹤，並持續進行關懷。



醫師臨場服務現場訪視

促進社會參與

身為電子產業驗證分析的領導者，宜特深知自己採取的行動將連帶影響客戶、供應商、我們生活及營運據點所在的社區，以及全球氣候和環境。宜特謹記自身責任，追求營運成長之餘，宜特仍不忘善盡企業社會責任，致力在關懷弱勢、環境安全、多元包容職場等面向推動。

宜特除內湖廠位於廠辦大樓外，主要廠區集中於新竹地區，產業聚落特徵明顯，目前已透過品牌企劃部與福委會陸續對當地社區溝通並執行環境、社會衝擊評估、分析社區的風險與機會；報導期間對周邊社區與鄰廠並無明顯環境、社會及經濟等衝擊。宜特亦配合主管機關對於環境及安全的要求，不定期接受主管機關查核，積極配合改善，確保員工安全及營運活動不會對環境造成衝擊，展現對於永續環境的高度承諾。

此外，宜特不但對營運所在地周邊社區無潛在負面衝擊，多年來更持續透過周邊社福團體支持及獎學金挹注等方式，培育未來的科技人才與偏鄉弱勢學童，提升未來競爭力，及結合社區辦理相關社會公益活動，促進社會之和諧美好與社區認同。

宜特更進一步提供員工志工假，鼓勵員工參與志工，提高社會參與。

攜手助弱，翻轉未來

秉持企業社會責任與永續發展理念，我們積極投入公益行動，以實際行動回饋社會。2025 年，我們透過多場次的社會公益活動，涵蓋教育培力、弱勢關懷、環境保護等多個面向。我們相信，透過資源共享與行動支持，能夠縮小城鄉差距、改善弱勢群體的生活處境，進一步推動社會共融與和諧發展。

青年培力

青年是社會創新與產業發展的重要動能，也是企業永續發展的關鍵夥伴。宜特秉持「以人為本」的核心理念，深信培育青年不僅是企業人才策略的重要一環，更是企業回饋社會、促進世代共好的具體行動。因此，我們從「人才培育」與「教育平權」兩大面向出發，透過產學合作及教育公益行動，打造多元且具影響力的青年培力體系。

在產業端，我們透過與大專院校及政府專案合作，建立從校園學習、實習訓練到職場銜接的完整培育路徑，協助青年學子提升專業能力並順利進入職場，縮短學用落差，為產業培育未來關鍵人才；在教育端，我們關注教育資源分布不均的議題，攜手教育組織深入偏鄉及特殊需求族群，透過科學教育與陪伴學習，拓展學童的視野並提升學習機會。

透過產業與教育雙軌並進的青年培力策略，宜特不僅致力於培養具備專業能力與國際視野的產業人才，也期望為下一代創造更公平且多元的學習環境，持續以實際行動推動人才永續與社會共好。

產學合作一領航育才：全方位產學價值的共創與共享

宜特堅信人才是產業進步與企業永續的重要根基，在追求營運成長的同時，我們積極將永續實踐融入企業 DNA，從實驗室的技術創新到校園的人才培育，我們不僅努力精進技術創新提升產業競爭力，更期許能為社會儲備未來的科技種子，達成企業與環境、社會的和諧共生。面對全球半導體產業人才缺口，2025 年，我們不僅致力於內部同仁的培育發展，更積極向前端延伸，透過「產學深度合作」與「政府專案對接」，宜特建立了一套結合政府資源、學術專業與產業實務的三位一體培育模式，致力縮短學用落差，讓初出校園的青澀學子，能透過宜特的舞台，蛻變為專業的工程人才。

我們透過八大關鍵行動，打破產學藩籬，不僅為宜特儲備未來關鍵技術專家，更為臺灣培育具備國際視野的半導體精英。

■ 多元產學合作：走進校園，播下專業的種子

在以人為本、落實青年培力行動指引下，宜特將合作網絡擴展至全臺 19 所指標學府，涵蓋清華、陽明交大等研究型大學、臺科大、北科大等技職龍頭，以及淡江、明新等重點院校，構築互補的人才生態圈。我們透過「扎根學習計畫」贊助原文教科書，並於淡江大學建置「宜特書苑」優化空間，從基礎教育與學習環境雙管齊下，協助學子深化專業素養。

在實務接軌方面，我們藉由「多元實習計畫」強化崗位訓練與預聘機制，並透過實習生交流茶會加速文化融入，同時擴大「檢測分析技術補助」支持學術創新。每年舉辦多場「職場參訪」與「職人講堂」，傳遞產業經驗。針對優異理工人才，則提供「菁英人才獎學金」與「新鮮人預聘計畫」，結合實務訓練與職位保障，確保學子畢業後能無縫接軌職場，成為企業未來的關鍵技術專家。

1 菁英人才獎學金

透過獎學金與企業實習的雙軌模式，鎖定全合理工系所優異學子。我們將專業培育深度整合，協助學生無縫銜接學術與實務，持續為產業儲備具即戰力的未來技術專家。

獎學金 114 萬



菁英人才獎學金頒獎典禮

2 新鮮人預聘計畫

聚焦企業長期戰略需求，精選具潛力之準畢業生。透過提前專業培訓與實務鍛鍊，協助新進人才在校即能與職場接軌，縮短入職適應期，培育具備即戰力的專業能量。

預聘獎金 > 255 萬



就業學程實習訪視與交流

3 多元實習計畫

合作學校增至 19 所，並強化實習與預聘機制，提供專業職場訓練與發展機會。此外，透過茶會等活動，促進實習生交流，幫助他們快速融入企業文化，提高學習與適應力。

實習生留任率 > 80%



多元實習計畫
啟航座談活動現場

4 職人講堂

舉辦 12 場職人講堂，由業界專家親授前沿趨勢與實務經驗。透過知識共享與課程優化，為學員打造極具實戰價值的學習體驗，縮短校園與產業的認知差距。

滿意度達 4.7 分 (滿分 5 分)



業師授課

5 檢測分析技術補助計畫

持續深化產學研發，除淡江、明新外，更擴展至清交、中央及龍華等校合作。我們大幅提升計畫經費，由新臺幣600萬元增加至1,500萬元，提供專業檢測分析補助，實質支持電子與材料等領域的技術創新，建構產學共榮的研發生態。

檢測分析補助金 **1,500萬**

6 職場參訪計畫

舉辦9場職場參訪計畫，邀請學生與求職者走進企業核心。透過深入實驗室與工作環境，讓學生親身感受企業文化與產業脈動。

滿意度達 **4.8分** (滿分5分)

7 扎根學習計畫

持續與各大系所建立長期合作，捐贈必修課程原文教科書及專業教材。為學子減輕學習負擔，協助學生在關鍵學科奠定扎實理論基礎，達成全方位的學習成效。

贈送書目 **> 250冊**

8 攜手淡江打造優質學習場域

協助淡江大學優化教學與研究環境，承諾捐贈專款予淡江大學，支持淡江優化多功能閱覽之空間利用並建置「宜特書苑」，以行動驅動專案的積極展開，助力學子提升專業。

捐贈專款 **400萬**



企業參訪大合照



贈書活動



宜特書苑揭牌啟用儀式



宜特書苑空間實景



校園徵才活動



校園徵才活動



Cake 2025半導體電子科技夏季徵才博覽會



半導體人才基地成果發表暨徵才活動

政府合作計畫 - 推動青年就業，強化職場競爭力

宜特積極參與政府各項就業促進專案，透過產官學研高度協作，全力縮短學用落差。我們持續與全臺多所大專校院合作，共同參與勞動部「就業學程」及教育部「產業學院」，並結合國科會「科學園區人才培育補助計畫」，從制度面與實務面雙軌推動產業所需人才養成，協助青年學子順利銜接職場，2025 年合作學校包含龍華科大、輔英科大、明新科大及中華大學。同時，亦積極推動「大專青年預聘計畫」，針對青年求職困難及產業缺工等關鍵議題，在學生畢業前一年即先行聘僱並從事崗位訓練，透過安排實務導向之職務訓練、提供系統化的專業培育，協助學員達成「畢業即就業」的無縫轉銜，並憑藉此卓越的培育機制與成效，榮獲勞動部 114 年度「大專校院優良學程暨績優訓練單位」肯定。

大專校院優良學程暨績優訓練單位頒獎典禮

宜特積極推動「大專青年預聘計畫」，畢業前即先行聘用學子，並安排專屬職場導師進行實務崗位訓練，讓學生在出校園前便掌握實務即戰力。在這套健全的培育體系與卓越的成效下，宜特榮幸獲得 114 年度大專校院優良學程暨績優訓練單位的肯定。



頒獎典禮大合照



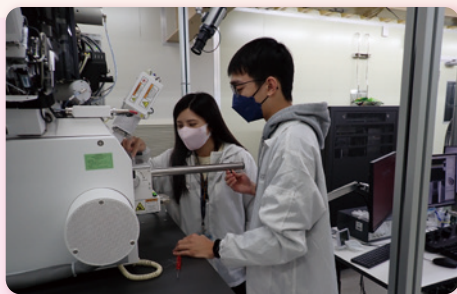
勞動部勞動力發展署署長頒獎



獲獎單位代表分享培育成果

勞動部就業學程計畫

宜特攜手大專院校規劃半導體檢測課程，引導學員進入一線崗位實地訓練。透過實務授課與職場體驗，將最新檢測技術與實務現場接軌，縮短學用落差。



同學參與實務訓練

國科會科學園區人才培育補助計畫

宜特提供完整的理論與實踐訓練，並特別重視雙向溝通。透過合作學校老師定期的現場訪視與座談，關懷學員實訓狀況、交流培育成果，攜手打造紮實的職場銜接環境。



國科會計產學訪視大合照



與實習學生進行座談與經驗分享

同時，2025 年度重點聚焦於「數位創新青年培育就業計畫」，透過全年度縝密的階段性行動落實育才目標：從年初的「青年產業人才需求研商會議」精準對接市場脈動，到計畫宣傳記者會擴大社會影響力，並於企業實習媒合會為學子與職場牽線，最終透過實習成果發表會展現深耕數位人才的具體成效。

數位創新青年培育就業計畫



企業實習媒合會現場



實習訪視與交流關懷



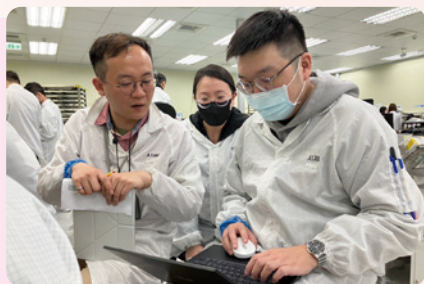
實習成果發表會合影



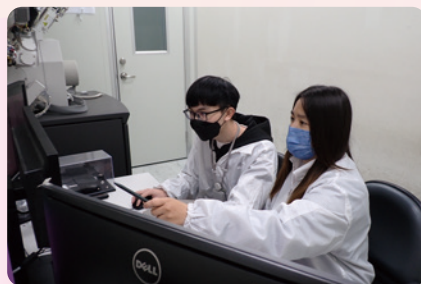
實習學員成果分享

青年就業旗艦合作計畫

在穩定就業方面，我們持續深耕「青年就業旗艦計畫」，建立了一套高品質的職場導入與轉銜機制。透過專業的導師制度與系統化訓練，我們不僅協助青年快速融入產業環境，更達成80%以上的高完訓率。



工程師實務培訓實況



分析技術操作培訓

工研院人才基地計畫

此外，宜特亦深入參與「工研院人才基地計畫」，透過工程人才職能強化活動、人資講座及快速面試，與STEM背景學子直接互動並協助其精準對接產業需求。透過這些專案的多元推行，宜特不僅有效緩解產業缺工痛點，更協助求職者提升專業技能，具體落實企業社會責任並促進整體就業發展。



工程人才職能強化活動合影

透過系統化且長期深耕的產學合作與政府專案參與，宜特成功建構一套以人才為核心、以實務為導向的育才生態系，將教育資源、產業需求與青年職涯緊密串聯。從校園扎根、實習預聘到職場銜接，宜特不僅有效縮短學用落差、回應產業缺工挑戰，更為青年打造穩健且具發展性的職涯起點。未來，宜特將持續以「共創價值、共享成果」為核心理念，攜手學界與政府深化合作，為臺灣半導體產業培育具國際競爭力的關鍵人才，實踐企業永續與社會共好的長遠承諾。

偏鄉教育

■ 偏鄉教育培力 - 與教育組織合作，縮小城鄉教育資源差距

教育是翻轉未來的關鍵，然而偏鄉學童往往因資源匱乏，難以獲得與都市學童相同的學習機會。我們長期關注偏鄉教育、情緒教育及心理健康議題，透過與專業教育組織合作，提供多元學習資源，幫助學童開拓視野、提升學習興趣。2025 年教育合作項目共與 276 間學校合作，受惠學生達 660 人。

我們攜手「化學遊樂趣」計畫，深入資源不足地區，帶領學童進行趣味科學實驗，讓孩子們透過親身體驗，理解科學原理，提升學習動機。此外，我們也與機構合作，支持罕病孩童統感課程志工計畫，透過志工陪伴與引導，幫助有特殊需求的兒童進行感覺統合訓練，提升學習能力與日常適應力。

► 攜手「化學遊樂趣」計畫，前進偏鄉教育資源不足校園，探索科學奧秘



社會公益

■ 公益活動 - 關懷社會不同角落公益團體，落實雪中送炭精神，貢獻社會

宜特多年來持續關懷社會各角落的公益群體，透過實際行動協助身心障礙者、自立能力不足者及高齡長者等族群，並延伸關懷觸角至環境保護領域，定期發起海岸淨灘行動，為人與土地提供溫暖支持。為落實志工服務文化，宜特積極引導同仁參與社會關懷、生態保育等志工活動，並特別設立「志工假」制度，鼓勵同仁投身公益。2025 年，宜特合作資助的社福機構團體達 16 家；此外，我們舉辦了 66 場愛心義賣活動，並完成 1 場淨灘專案，志工服務時數達 980 小時，公益活動受益人數共計 445 人。

我們透過支持弱勢團體的商品義賣活動，幫助庇護工場的學員銷售產品，提升經濟獨立性，並讓社會大眾更認識這些努力不懈的工作者。此外，我們也鼓勵身心障礙者透過農務培養自立能力，提升其社會參與度與自我認同感。在高齡化社會日益嚴峻的情況下，我們也關注獨居長者的需求。我們參與「陪伴獨老購物活動」，由志工陪伴長者外出採買生活必需品，讓他們在獲得實質協助的同時，也讓長輩在陪伴中找到情感上的寄託。



鼓勵身心障礙者投入農業工作，號召同仁參與農場體驗活動



邀請弱勢團體進廠義賣，支持身心障礙夥伴與社會融合



陪伴獨老長者外出購物，提供心靈溫暖陪伴及實質幫助

環境保育

■ 環境行動倡議

宜特以「世界地球日」作為年度環境永續推動的重要節點，透過倡議活動提升同仁對氣候變遷與環境保護議題之關注，並將永續理念融入企業文化，強化全員環境責任意識。

■ 海洋保育行動

2025 年，宜特第五度發起企業淨灘行動，號召近百名同仁投入海岸清潔，並吸引多位同仁攜家帶眷共同參與。透過親子協作方式，在實際撿拾海岸廢棄物的過程中深化環境教育，提升對海洋污染與減廢議題之認識，展現企業落實環境保護之具體行動力。

■ 日常永續實踐與參與成果

除大型環境行動外，宜特亦持續推動多元環保活動，包括蔬食推廣、手作綠植栽、廢電池回收捐贈、環保杯使用倡議、環保知識互動測驗及環保主題微電影等，鼓勵同仁於日常生活中實踐永續行動。

2025 年環境相關活動累計參與人次已超過 606 人次，顯示環境保護理念已逐步內化為企業文化之一環。未來，宜特將持續擴大環境公益行動之影響力，結合企業資源與社會參與，推動更具深度與廣度之永續發展行動。

► 宜特同仁及眷屬積極響應淨灘活動



► 地球日相關永續行動



CH6 附錄

GRI 內容索引表	153
SASB 準則索引表	159
TCFD 建議事項索引表	160
上櫃公司永續揭露指標	161
ISO 26000 社會責任指引對照表	163
聯合國全球盟約十項原則索引	164
UNGP 報告框架索引	165
溫室氣體查證聲明書	167
獨立第三方保證聲明書	168



附錄一、GRI 內容索引表

	使用聲明	宜特依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間內容
	使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021
	適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於報告書 關於宜特 2.1 公司治理	5 7 40	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於報告書	5	
	2-3 報告期間、頻率和聯繫人	關於報告書	5 6	
	2-4 資訊重編	關於報告書	5	
	2-5 外部保證 / 確信	關於報告書 附錄 獨立第三方查證意見聲明書	5 168	
	2-6 活動、價值鏈及其他商業關係	關於報告書 關於宜特 1.3 重大主題決定與利害關係人溝通 4.4 負責任採購	5 7 27 101	
	2-7 員工	關於宜特 5.2 職場多元共融	7 117	
	2-8 非員工的工作者	關於宜特 5.2 職場多元共融	7 117	
	2-9 治理結構及組成	關於宜特 2.1 公司治理	7 40	
	2-10 最高治理單位的提名及遴選	2.1 公司治理	40	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理	40	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續治理 2.1 公司治理	16 44	

GRI 準則 / 來源	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 永續治理	16	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	5	
		1.1 永續治理	16	
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理	45	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	19	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理	43	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理	43	
	2-19 薪酬政策	2.1 公司治理	43	
			46	
	2-20 薪酬決定流程	2.1 公司治理	43	
			44	
	2-21 年度總薪酬比率	5.3 人才吸引與留任	121	
	2-22 永續發展策略聲明	1.2 永續政策藍圖	17	
	2-23 政策承諾	1.2 永續政策藍圖	17	
	2-24 納入政策承諾	1.2 永續政策藍圖	17	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	29	
		2.2 誠信經營與法規遵循	48	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	20	本次報導期間無客戶或供應商提出 ESG 相關申訴
		2.1 公司治理	44	
		2.2 誠信經營與法遵	47	
		5.1 人權管理	116	
	2-27 法規遵循	2.2 誠信經營與法遵	48	2025 年因違反勞動法規遭裁罰事件共 1 件，罰鍰合計新臺幣 5 萬元，後續均已加強內部相關管理機制。另有 1 件營業秘密相關之訴訟案件仍在進行中。
	2-28 公協會的會員資格	關於宜特	11	未對外部公共事務提供相關倡議
	2-29 利益關係人議合方針	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	19	
	2-30 團體協約	省略	省略	不適用，未籌備工會
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	19	
	3-2 重大主題列表	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	26	
	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	29	

議題	GRI 準則	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
經濟績效 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	29	
	GRI 201：經濟績效 2016				
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 財務績效	56	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險機會	3.1 氣候行動	70	
	201-3	定義福利計畫義務与其它退休計畫	5.3 人才吸引與留任	121	
	201-4	取自政府之財務援助	2.4 財務績效	57	
誠信經營 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	30	
	GRI 205：反貪腐 2016				
	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營與法規遵循	47	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營與法規遵循	47	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營與法規遵循	48	2025 年無相關情事
	GRI 206：反競爭行為 2016				
能源管理 *	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信經營與法規遵循	48	2025 年無相關情事
	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	32	
	GRI 302：能源 2016				
	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理	79	176,719 GJ
	302-2	組織外部的能源消耗量	3.3 能源管理	79	
	302-3	能源密集度	3.3 能源管理	79	40.695 GJ/NTD 百萬
水資源管理	302-4	減少能源消耗	3.3 能源管理	80	節電 2,829.195 仟度
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3 能源管理	80	
	GRI 303：水與放流水 2018				
	303-1	共享水資源之相互影響	3.4 水資源管理	81	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4 水資源管理	81	
	303-3	取水量	3.4 水資源管理	81	89.842 千噸
	303-4	排水量	3.4 水資源管理	82	17.678 千噸
	303-5	耗水量	3.4 水資源管理	82	45.454 千噸

* 為 2025 年宜特重大主題。

議題	GRI 準則	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
氣候策略與行動	GRI 305：排放 2016				
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 環境與溫室氣體管理	78	類別 1
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 環境與溫室氣體管理	78	類別 2
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 環境與溫室氣體管理	78	盤查類別 3 員工通勤類別及 4 項目為廢棄物處理及運輸計算
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2 環境與溫室氣體管理	78	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.3 能源管理	80	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	3.2 環境與溫室氣體管理	78	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它顯著的氣體排放	3.2 環境與溫室氣體管理	78	
廢棄物管理	GRI 306：廢棄物 2020				
	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5 廢棄物管理	83	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 廢棄物管理	83	
	306-3	廢棄物的產生	3.5 廢棄物管理	84	
	306-4	廢棄物的處置轉移	3.5 廢棄物管理	84	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.5 廢棄物管理	84	
人才吸引與留任 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	35	
	GRI 202：市場地位 2016				
	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 人才吸引與留任	121	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 職場多元共融	117	
	GRI 401：勞雇關係 2016				
	401-1	新進員工和離職員工	5.3 人才吸引與留任	119	
	401-2	提供給全職員工的福利	5.3 人才吸引與留任 5.5 友善健康職場	121 134	
	401-3	育嬰假	5.2 職場多元共融	118	
	GRI 402：勞 / 資關係 2016				
	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 人才吸引與留任	119	

* 為 2025 年宜特重大主題。

議題	GRI 準則	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
職安衛與健康促進 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	37	
	GRI 403：職業安全衛生 2018				
	403-1	職業安全衛生管理系統	5.6 職安衛與健康促進	137	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.6 職安衛與健康促進	138	
	403-3	職業健康服務	5.6 職安衛與健康促進	141	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.6 職安衛與健康促進	138	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6 職安衛與健康促進	140	
	403-6	工作者健康促進	5.6 職安衛與健康促進	142	
	403-7	預防和減輕與業務直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.4 負責任採購	105	
			5.6 職安衛與健康促進	140	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.6 職安衛與健康促進	141	
	403-9	職業傷害	5.6 職安衛與健康促進	137	
	403-10	職業病	5.6 職安衛與健康促進	139	2025 年無相關職業病事件發生
人力資本發展 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	36	
	GRI 404：訓練與教育 2016				
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人力資本發展	124	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才吸引與留任	119 121	
品質管理 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	34	
	自訂	品質管理	4.2 品質管理	98	
客戶關係管理 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	33	
	自訂	客戶關係管理	4.1 客戶關係管理	91	
智慧財產權保護 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	31	
	自訂	智慧財產權保護	2.6 智慧財產權保護	64	

議題	GRI 準則	揭露項目 Disclosure	對應章節	頁碼	說明
職場多元共融	GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理 5.2 職場多元共融	41 117	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 人才吸引與留任	121	
人權管理	GRI 406：不歧視 2016				
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權管理	111	無歧視相關案件
	GRI 407：結社自由與團體協商 2016				
	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1 人權管理	111	
	GRI 408：童工 2016				
	408-1	營運據點與供應商使用童工之重大風險	5.1 人權管理	111	
	GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
社會貢獻與參與	GRI 413：當地社區 2016				
	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.7 促進社會參與	145	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.7 促進社會參與	145	
永續供應鏈	GRI 204：採購實務 2016				
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4 負責任採購	107	
	GRI 308：供應商環境評估 2016				
	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.4 負責任採購	103	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.4 負責任採購	104	
	GRI 414：供應商社會評估 2016				
	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.4 負責任採購	103	
資訊安全與隱私保護 *	GRI 3：重大主題 2021				
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	29	
	GRI 418：客戶隱私 2016				
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5 資訊安全管理與隱私保護	58	無相關證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

* 為 2025 年宜特重大主題。

附錄二、SASB 準則索引



使用聲明

宜特依循 SASB 專業與商業服務指引
報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日間內容

使用的版本

專業與商業服務 2023-12

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節	頁數	說明
 資料安全	SV-PS-230a.1	質化	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	2.5 資訊安全管理與隱私保護	60	
	SV-PS-230a.2	質化	與管理客戶資訊之蒐集、使用及保存之政策與實務之描述	2.5 資訊安全管理與隱私保護	60	
	SV-PS-230a.3	量化	(1) 資料被侵害數量 (2) 係屬 (a) 客戶機密商業資訊與 (b) 個人資料被侵害之百分比 (3) 受影響之 (a) 客戶與 (b) 個人之數量	2.5 資訊安全管理與隱私保護	63	(1)0 件 (2)0% (3)0 戶
 勞工多元與投入	SV-PS-330a.1	量化	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層及 (c) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	5.2 職場多元共融	117	
	SV-PS-330a.2	量化	員工之 (1) 自願及 (2) 非自願離職率	5.3 人才吸引與留任	119	(1)8.5% (2)0.6%
	SV-PS-330a.3	量化	員工投入百分比	5.4 人力資本發展	122	100%
 專業誠信	SV-PS-510a.1	質化	確保專業誠信之作法之描述	2.2 誠信經營與法規遵循	47	相關內容詳見本公司「誠信經營守則」及「員工行為準則」
	SV-PS-510a.2	量化	與專業誠信相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2.2 誠信經營與法規遵循	48	2025 年未因職業道德相關之法律訴訟造成金錢損失
 活動指標	SV-PS-000.A	量化	按 (1) 全職與兼職、(2) 臨時及 (3) 約聘之員工數量	5.2 職場多元共融	117	
	SV-PS-000.B	量化	員工之工作時數、可計費工作時數之百分比	5.2 職場多元共融	117	2025 年全體員工總工時為 2,438,7182 小時，計費率為 100%

附錄三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

編號	TCFD 建議揭露事項	對應章節	頁數
治理			
TCFD 1(a)	董事會對氣候相關風險與機會的監督	3.1 氣候行動	68
TCFD 1(b)	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會方面的角色	3.1 氣候行動	68
策略			
TCFD 2(a)	鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	3.1 氣候行動	70
TCFD 2(b)	衝擊組織在業務、策略和財務規劃的氣候相關風險與機會	3.1 氣候行動	70
TCFD 2(c)	組織在策略上的韌性，並考量不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	3.1 氣候行動	73
風險管理			
TCFD 3(a)	氣候相關風險的鑑別和評估流程	3.1 氣候行動	69
TCFD 3(b)	氣候相關風險的管理流程	3.1 氣候行動	69
TCFD 3(c)	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程和整合在組織的整體風險管理制度	3.1 氣候行動	69
指標與目標			
TCFD 4(a)	組織依循其策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	3.1 氣候行動	76
TCFD 4(b)	範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險	3.2 環境與溫室氣體管理	78
TCFD 4(c)	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	3.1 氣候行動	76

附錄四、上櫃公司編制與申報永續報告書要求揭露資訊

依臺灣證交所〈上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法〉規定，附表一之十四、永續揭露指標－其他電子業，範疇：宜特科技股份有限公司（不含臺灣以外據點）

編號	指標	指標種類	2025 年揭露情況	對應章節	頁數	備註
一	消耗能源總量	量化	176,719 GJ	3.3 能源管理	79	
	外購電力百分比	量化	98.24%	3.3 能源管理	79	
	再生能源使用率	量化	0.40%	3.3 能源管理	79	
二	總取水量	量化	89.842 千噸	3.4 水資源管理	81	
	總耗水量	量化	45.454 千噸	3.4 水資源管理	82	
三	有害廢棄物重量	量化	8.42 噸	3.5 廢棄物管理	84	
	有害廢棄物回收百分比	量化	0%	3.5 廢棄物管理	84	
四	職業災害類別	量化	0	5.6 職安衛與健康促進	139	
	失能傷害人數	量化	0	5.6 職安衛與健康促進	139	
	失能傷害比率	量化	0%	5.6 職安衛與健康促進	139	失能傷害比率 = 職災人數 ÷ 總員工人數
五	產品生命週期管理之揭露	不適用，宜特主要提供分析服務，故無產品。				
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	宜特極少部分服務使用到金屬材料，其皆符合衝突礦產相關規範		4.4 負責任採購	101	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	2.2 誠信經營與法遵	48	2025 年無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失
八	依產品類別之主要產品產量	不適用，宜特主要提供分析服務，故無產品。				

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

依臺灣證交所〈上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法〉規定，附表二、上櫃公司氣候相關資訊，範疇：宜特科技股份有限公司（不含臺灣以外據點及子公司）

項次	項目	對應章節	頁數
一	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	3.1 氣候行動	68
二	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）	3.1 氣候行動	70
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.1 氣候行動	70
四	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。	3.1 氣候行動	69
五	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	3.1 氣候行動	73
六	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	3.1 氣候行動	76
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未啟用內部碳定價	
八	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	環保永續力 3.1 氣候行動	76
九	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.2 環境與溫室氣體管理	78

附表二 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

年度	範圍	排放量 (公噸 CO ₂ e)			密集度 ^{註1} (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	確信資訊		
		範疇一	範疇二	範疇三		機構	準則	意見
2024	宜特臺灣據點 (不含子公司)	1,553.41	21,114.45	14.74	5.959	DQS	ISO 14064-1:2018	合理保證 (範疇一 & 二) 有限保證 (範疇三)
2025		1,706.49	22,859.51	554.66	5.657	BSI		

註：2024 範疇三僅盤查類別 4 廢棄物清理及運輸；2025 範疇三盤查新增類別 3 員工通勤。

註 1：密集度計算以範疇一級範疇二為主。

附錄五、ISO 26000 社會責任指引對照表

類別	議題	對應章節	頁數
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	2.1 公司治理	40
人權	守規性的查核	2.2 誠信經營與法規遵循	47
	人權的風險處境	5.1 人權管理	111
	避免有同謀關係 - 直接、利益及沉默等同謀關係	5.1 人權管理	113
	解決勞騷埋怨	2.1 公司治理	45
	歧視與弱勢族群	2.2 誠信經營與法規遵循	48
	公民與政治權	5.1 人權管理	111
	經濟社會與文化權	5.1 人權管理	111
	工作的基本權利	5.2 職場多元共融	117
	聘僱與聘僱關係	5.1 人權管理	111
	工作條件與社會保護	5.2 職場多元共融	117
勞動實務	社會對話	5.1 人權管理	111
	工作健康與安全	5.2 職場多元共融	117
	人力發展與訓練	5.1 人權管理	111
	聘僱與聘僱關係	5.3 人才吸引與留任	119
	工作條件與社會保護	5.3 人才吸引與留任	119
環境	社會對話	5.3 人才吸引與留任	119
	工作健康與安全	5.5 友善健康職場	133
	人力發展與訓練	5.6 職安衛與健康促進	137
	污染預防	5.4 人力資本發展	122
	永續的資源利用	3.4 水資源管理	81
公平的經營實務	氣候變遷的減緩與適應	3.5 廢棄物管理	83
	自然環境的保護與恢復	3.3 能源管理	79
	反貪腐	3.5 廢棄物管理	83
	負責任的政治參與	3.1 氣候行動	68
	公平競爭	3.2 環境與溫室氣體	77
	促進價值鏈的社會責任	2.2 誠信經營與法規遵循	47
	尊重智慧財產權	無參與政治活動	48
		2.2 誠信經營與法規遵循	48
		4.4 負責任採購	101
		2.6 智慧財產權保護	64

類別	議題	對應章節	頁數
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	2.2 誠信經營與法規遵循	48
	保護消費者的健康與安全	4.3 品質管理	98
	永續消費	4.1 技術創新	88
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	4.2 客戶關係管理	91
	消費者資料保護與隱私	2.5 資訊安全管理與隱私保護	58
	提供必要的服務	4.2 客戶關係管理	91
	教育與認知	5.7 促進社會參與	145
社會參與與發展	社區參與	5.7 促進社會參與	145
	教育與文化	5.7 促進社會參與	145
	創造就業與技術發展	5.2 職場多元共融	117
	科技發展	4.1 技術創新	88
	創造財富與收入	2.4 財務績效	56
	健康	5.6 職安衛與健康促進	141
	社會投資	5.7 促進社會參與	145

附錄六、聯合國全球盟約十項原則索引表

議題	十項原則	對應章節	頁碼
人權	企業應尊重和維護國際公認的各項人權	5.1 人權管理	111
	確保不參與任何漠視與踐踏人權的行為	5.1 人權管理	111
勞工	企業應維護結社自由，承諾勞資集體協議的權利	5.1 人權管理	111
	企業應徹底消除各種形式的強迫性勞動	5.1 人權管理	111
	企業應有效杜絕童工	5.1 人權管理	111
	企業應杜絕在聘用與工作上的歧視行為	5.1 人權管理	111
環境	企業應對環境危害進行未雨綢繆的規劃	環保永續力	66
	企業應展開並承擔更多的環境責任	環保永續力	66
	企業應鼓勵對環境友善科技的發展	4.1 技術創新	88
反貪瀆	企業應抵制各種形式的貪瀆，包含勒索和行賄	2.2 誠信經營與法規遵循	47

附錄七、UNGP 報告框架索引

框架指標	章節	頁數
A 部分：尊重人權的治理		
A1. 政策承諾		
A1.1 公司如何制定公開政策與承諾	5.1 人權管理	111
A1.2 公司的公開政策與承諾保護哪些對象的人權	5.1 人權管理	111
A1.3 如何傳達公開政策與承諾	5.1 人權管理	111
A2. 將尊重人權付諸實踐		
A2.1 公司內部如何訂定人權議題管理成效的職責，以及為何如此訂定	5.1 人權管理	112
A2.2 高階管理層與董事會討論哪些類型的人權議題，討論的原因為何	5.1 人權管理	112
A2.3 公司如何協助員工與承攬商工作者了解尊重人權對其決策與行動的影響	5.1 人權管理	114
A2.4 公司如何在其商業關係中展現對尊重人權的重視	5.1 人權管理	116
A2.5 報告期間內公司在尊重人權方面汲取哪些經驗，以及促成哪些改變	5.1 人權管理	114
B 部分：定義報告重點		
B1. 顯著議題的聲明：說明在報告期間內公司營運活動與商業關係中的顯著人權議題	5.1 人權管理	114
B2. 確認顯著議題：說明公司如何決定顯著人權議題，包括來自利害關係人的觀點	5.1 人權管理	114
B3. 選擇聚焦的地理區域如果顯著人權議題著重揭露某些特定營運據點或地區，說明選擇這些地區的原因	5.1 人權管理	112
B4. 其他重大影響說明報告期間內非顯著議題所產生的任何重大衝擊，並說明公司如何因應這些重大衝擊	5.1 人權管理	114
C 部分：顯著人權議題管理		
C1. 具體政策		
C1.1 公司如何向政策執行者明確傳達政策的關聯性與意義	5.1 人權管理	111

框架指標	章節	頁數
C2. 利害關係人議合		
C2.1 公司如何鑑別各個顯著議題應議合的利害關係人，並說明何時以及如何溝通	5.1 人權管理	111
C2.2 報告期間內公司有哪些利害關係人參與討論各個顯著議題，以及參與的原因為何	1.3 重大主題決定與利害關係人溝通	20
C2.3 說明報告期間內利害關係人的觀點如何影響公司對各個顯著議題的理解和 / 或關注顯著議題的方式	5.1 人權管理	114
C3. 評估影響		
C3.1 說明報告期間內顯著議題是否出現值得關注的趨勢，如有，該趨勢是什麼	5.1 人權管理	113
C3.2 報告期間內是否有與顯著議題相關的重大衝擊，如有，該衝擊是什麼	5.1 人權管理	114
C4. 整合發現與採取行動		
C4.1 如何使決策和行動能對顯著議題管理產生影響的部門，參與至尋求及落實因應措施的流程中	5.1 人權管理	114
C4.2 當顯著議題的預防或減緩措施與公司內部其他商業目標產生矛盾時，公司如何解決	5.1 人權管理	114
C4.3 報告期間內公司針對各個顯著議題採取了哪些預防或減緩措施	5.1 人權管理	114
C5. 追蹤績效		
C5.1 報告期間內哪些具體案例可顯示各個顯著議題皆得到有效管理	5.1 人權管理	116
C6. 補救		
C6.1 公司透過什麼方式獲得各個顯著議題相關的申訴或疑慮	5.1 人權管理	116
C6.2 公司如何確保受影響者具能力且賦有權利提出申訴或疑慮	5.1 人權管理	116
C6.3 公司如何處理申訴並評估處理結果的有效性	5.1 人權管理	116
C6.4 報告期間內與各個顯著議題相關的申訴或疑慮，及其結果的趨勢與共通性為何；公司從中汲取哪些經驗	5.1 人權管理	116
C6.5 報告期間內公司是否針對顯著議題相關的實際衝擊提供或使之得到補救，如是，說明具代表性或重大的案例	5.1 人權管理	114

附錄八、ISO 14064-1 溫室氣體查證聲明書



Verification Opinion

Verified as Satisfactory	
Reasonable Assurance: Based on the process and procedures conducted, the GHG statement contained in the Integrated Service Technology Inc. 2025 GHG Report produced by Integrated Service Technology Inc., covering the direct GHG emissions and removals (Scope 1) and the indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2):	Is materially correct and is a fair representation of GHG data and information.
Limited Assurance: Based on the process and procedures conducted, there is no evidence that the GHG statement contained in the Integrated Service Technology Inc. 2025 GHG Report produced by Integrated Service Technology Inc., covering the other indirect GHG emissions (Scope 3):	- Has been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and its principles. - Is not materially correct and is not a fair representation of GHG data and information. - Has not been prepared in accordance with ISO 14064-1:2018 and its principles - For certain categories, greenhouse gas emissions are estimated using secondary data, which may introduce inherent uncertainty in the resulting emissions figures.
Lead Verifier	Alen Kao
Independent Reviewer	Eddy Chuang
Signed on behalf of BSI	<i>Alan Kao</i> Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance
Issue Date	2026-04-13
BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch, 2nd Floor, No.37, Ji-Hu Road Nei-Hu Dist., Taipei 114700, Taiwan NOTE: BSI Group Singapore Pte. Ltd. Taiwan Branch (hereafter referred to as BSI Taiwan) is independent to and has no financial interest in Integrated Service Technology Inc. This 3rd party Verification Opinion has been prepared for Integrated Service Technology Inc. only for the purposes of verifying its statement relating to its GHG emissions more particularly described in the scope above. It was not prepared for any other purpose. In making this Statement, BSI Taiwan has assumed that all information provided to it by Integrated Service Technology Inc. is true, accurate and complete. BSI Taiwan accepts no liability to any third party who places reliance on this statement.	

Certificate Number and date of issuance of opinion: CFV 837655 Dated 2026-04-13



Page: 1 of 4

Organizational GHG Statement

Organization	Integrated Service Technology Inc. 宜特科技股份有限公司 No.10-1, Lixing 1st Rd., Hsinchu Science Park, Hsinchu City 300094, Taiwan	
Organizations GHG Report containing GHG Statement	宜特科技 2025 年溫室氣體查證報告-20260401 宜特科技 2025 年溫室氣體查證清冊-20260401	
Organizational Boundary	Operational Control	
Locations included in the Organizational Boundary	See Appendix A	
Exclusions from Organisational Boundary	The organizational boundary for the GHG inventory excludes the areas of Prosperity Power Technology Inc. and DEKRA IST Reliability Services Inc.	
Scope of activities	IC Diagnosis & Failure Analysis, Reliability Testing, Green Product Analysis and IC Testing	
Reporting Boundary	Direct GHG emissions (Scope 1)	- Stationary combustion - Mobile combustion - Fugitive (anthropogenic systems)
	Indirect GHG emissions from imported energy (Scope 2)	Imported electricity
	Indirect GHG emissions from transportation (Scope 3)	Employee commuting (Covers company shuttle buses and private motorized vehicles (cars and motorcycles) only)
	Indirect GHG emissions from products used by organization (Scope 3)	The disposal of solid and liquid waste (only incineration, solidification, and physical/chemical treatment, excluding recycling, recovery, and wastewater treatment, at Science Park Building 1, Science Park Building 2, Pudong Plant, and Dean Plant)
	Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization (Scope 3)	Not significant
	Indirect GHG emissions from other sources (Scope 3)	Not significant
Criteria for developing the organizational GHG Inventory	ISO 14064-1:2018	
Reporting Period	2025-01-01 to 2025-12-31	

Page: 3 of 4

GHG Emission Summary:

Category	tonnes CO ₂ e
Direct emissions (Scope 1)	1,706.4928
Indirect emissions from imported energy (Scope 2) - Location Based	22,859.5101
Indirect GHG emissions from transportation (Scope 3)	538.9543
Indirect GHG emissions from products used by organization (Scope 3)	15.7061
Total (location based)	25,120.663

Appendix A

Location	Address
竹科一廠	新竹市科學園區力行一路 10-1 號
竹科二廠	新竹市科學園區國區二路 15 - 17 號
埔頂廠	新竹市東區埔頂路 19 號及 21 號
德安廠	新竹市東區埔頂路 16 號 1 樓、18 號 1 樓及 4 樓、22 號 1 樓
常流廠	新竹市科學園區科技五路 2 號 5 樓
台元廠	新竹縣竹北市台元一街 6 號 2 樓之 1、2 樓之 2
台北內湖廠	新竹縣竹北市台元街 38 號 1 樓
中興廠	新竹縣竹東鎮中興路四段 669 號 4 樓

Page: 4 of 4

附錄九、獨立第三方保證聲明書



獨立保證意見聲明書

宜特科技 2025 永續報告書

英國標準協會與宜特科技股份有限公司(簡稱宜特)為相互獨立的公司。英國標準協會除了針對宜特科技 2025 永續報告書進行評估和查證外，與宜特並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對宜特科技 2025 永續報告書所界定範圍內的相關事項進行查證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查宜特提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍僅於並侖限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由宜特一併回覆。

查證範圍

宜特與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 查證作業範疇與宜特科技 2025 永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 2 應用類型評估宜特遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度、以及特定永續性績效資訊的可信程度。
3. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估適用的 SASB 準則永續揭露的符合性。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結宜特科技 2025 永續報告書內容，對於宜特之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、宜特所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書內容為實質正確之呈現。我們相信有關宜特的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了宜特對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就宜特所提供之足夠證據，表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則和 SASB 準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於宜特政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性；
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式，同時，我們抽樣訪談了 1 個外部利害關係人(團體)；
- 訪談 14 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工；
- 審查重大性評估流程；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查財務與非財務報告相關的會計系統之廣度與成熟度；
- 審查內部稽核的發現；
- 藉由與負責收集資料管理者的會議，查證報告書中的績效數據與宣告；
- 審查資料收集的流程與確保數據的準確性，數據追溯至最初來源並進行深度抽樣；
- 比對財務數據與經會計稽核的財務報告數據之一致性；
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查；
- 對組織使用 SASB 準則的指標或目標來評估和管理與主題相關的風險和機會進行評估。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性、永續性績效資訊、GRI 永續性報導準則與 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

2025 年報告書反映出宜特已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了宜特之包容性議題，除持續展現由最高管理階層支持之永續作為，亦於組織階層落實展開。

重大性

宜特公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了宜特之重大性評估流程與重大性議題。

回應性

宜特執行來自利害關係人的期待與看法之回應。宜特已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了宜特之回應性議題。

衝擊性

宜特已識別，並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。宜特已建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了宜特之衝擊性議題。

績效資訊

基於本聲明書所述之我們的查證方法，並且在為宜特提供 ESG 績效資訊保證過程中無利益衝突，特定績效資訊係在宜特與英國標準協會協議之查證範圍內，報告書揭露的重大主題之永續揭露。以我們的觀點，基於引導，重新追蹤，重新計算和確認所採取的程序，並未發現宜特科技 2025 永續報告書揭露之數據與資訊存在重大錯誤、遺漏或陳述不實。

GRI 永續性報導準則

宜特提供依據 GRI 永續性報導準則 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則(包含適用的經濟、環境與社會資訊的揭露項目)之重大主題，其揭露項目係依據全部報導要求的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了宜特的永續性主題。

SASB 準則

宜特提供有關依據 SASB 準則(專業與商業服務永續會計準則，2023-12 版本)進行永續揭露之自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了宜特適用的 SASB 準則之永續揭露主題、相關會計指標與活動指標。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查 SASB 準則為中度保證等級。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為宜特負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。



For and on behalf of BSI:

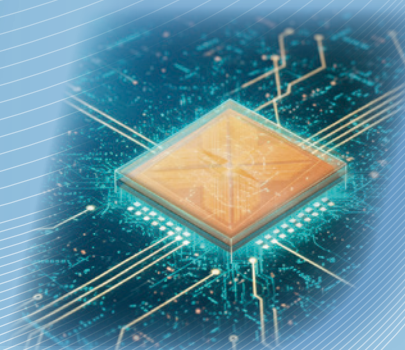
Joe Hsieh, Managing Director Northeast Asia, APAC Assurance

Statement No: SRA-TW-837657

2026-05-04

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



INTEGRATED
SERVICE
TECHNOLOGY

宜特科技

www.istgroup.com

ESG@istgroup.com

+886-3-5799909

300新竹市新竹科學園區力行一路10-1號

