

Dynamic

2025

鉅明永續報告書

Sustainability Report



目錄

關於報告書	3
總經理的話	4
公司簡介	6
永續績效	11

01 永續管理

1.1 ESG永續發展推動	15
1.2 重大主題分析	16
1.3 利害關係人溝通	22

02 誠信治理

2.1 公司治理	25
2.2 營運績效	32
2.3 誠信經營	33
2.4 法規遵循	34
2.5 風險管理	34
2.6 資訊安全	36
2.7 股東權益維護	39
2.8 稅務	40

03 創新研發永續產品

3.1 供應鏈管理	42
3.2 產品品質管理	46
3.3 創新研發與專利	47
3.4 客戶服務	49

04 環境保護

4.1 氣候變遷調適與行動	52
4.2 能源與排放管理	57
4.3 水資源管理	60
4.4 廢棄物管理	61

05 職場發展與安全

5.1 人權管理	67
5.2 員工結構	68
5.3 招募任用	71
5.4 友善職場	72
5.5 人才發展	76
5.6 職業安全衛生與健康	79

06 社會關懷

6.1 公益活動	87
----------	----

07 附錄

I GRI Standards對照表	90
II SASB索引表	97



關於報告書

編輯者的話

本報告書為鉅明股份有限公司（以下簡稱鉅明）發行之第二本永續報告書，透明且完整的呈現鉅明在ESG-環境（Environmental）、社會（Social）以及治理（Governance）三大面向之努力成果，忠實表達鉅明與利害關係人溝通，期望通過本報告書回應利害關係人之期待與需求，落實永續願景。

報告範疇

本報告書內容揭露鉅明永續經營績效，與本公司合併財報相比不包含子公司及海外據點範圍，主要揭露邊界為台灣營運據點活動(和發廠、大發廠、裕民廠、新厝廠)，以上所揭露之量化指標若有範疇不一致之情形將於報告書中特別說明。本報告書係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）編製，財務資訊來源係為財務報表並由安侯建業聯合會計師事務所簽證，財務數字計算單位為新臺幣。關係企業相關資料請參閱《鉅明股份有限公司 114年度年報第 97 頁》，若揭露範疇與前述不一致或有部分歷史數據重編之情事，將於本文中備註說明。

撰寫原則

本報告書主要依循全球永續性標準理事會(GSSB)發布之最新版GRI準則（GRI Standards 2021年版）以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，同時參酌國際永續準則委員會（International Sustainability Standards Board, ISSB）發布之永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 以及聯合國永續發展目標（SDGs）等永續指標及倡議，作為報告書架構編製與資訊揭露之原則。

報告書審核與外部保證/確信

本報告書揭露之資訊係由ESG永續發展推動小組權責單位提供，並由執行秘書整合彙編。完成之報告書經由內部各單位確認內容完整性與資訊正確性後，提送最高治理單位董事會核准發行。本報告書內容經由董事會審閱後核准發行，尚未執行第三方查證和確信。

發行資訊

永續報告書報導期間：2025年1月1日至2025年12月31日

報導週期：一年一次

本次報告發行時間：2026年8月發行

下次報告發行時間：2027年8月發行

鉅明每年發行永續報告書，所發行報告書與年度個體財務報導期間相同，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時發表於公司官方網站上揭露。

意見回饋

若有任何有關本報告書或對公司永續發展的建議，歡迎您與我們聯繫。欲瞭解更多本公司相關資訊及最新的消息，可至公司官網查詢。

聯絡單位：永續發展委員會

聯絡窗口：管理部

電話：(07) 7875510#539

電子信箱：eric_yen@dynamic.com.tw

公司網站：<http://www.dynamic.com.tw/>

地址：高雄市大寮區和業八路8號

總經理的話

全球環境衝擊對於鉅明所帶來的影響

當前，全球正持續面臨氣候變遷、生態系統退化及資源壓力等多重挑戰。極端氣候事件頻繁發生，全球產業供應鏈與經濟發展也因此受到不同程度的影響。對於鉅明股份有限公司而言，這些全球性的環境與產業變化既帶來挑戰，也促使企業持續思考轉型與創新的契機。

作為高爾夫球桿頭的專業製造商，鉅明深刻體認製造業對環境可能產生的影響，因此持續透過技術精進與管理優化，提升資源使用效率，導入更環保的材料與製程，並在生產過程中降低對環境的衝擊。同時，我們也將環境壓力視為企業創新的驅動力，積極探索新的營運模式與永續機會。

面對快速變動的國際環境，企業韌性成為永續經營的重要基礎。鉅明持續強化公司治理機制，並與供應鏈夥伴密切合作，建立更具彈性與穩定的營運體系。我們堅持品質與技術的核心價值，並致力於在企業發展與環境保護之間取得平衡。這份永續報告書不僅呈現我們對全球永續議題的回應，也記錄鉅明如何將挑戰轉化為實際行動，持續邁向更綠色、更永續的未來。

永續的鉅明

企業的成就不僅體現在營收與成長，更體現在對社會與環境所創造的正向價值。透過本報告書，我們分享鉅明在追求營運績效的同時，如何落實環境永續與社會責任，並在創造經濟價值的同時，持續回饋社會。

2025年，全球經濟情勢仍充滿不確定性，氣候變遷議題持續受到國際社會重視，各國對於碳排放管理與永續治理的要求日益提升。同時，人工智慧與數位科技快速發展，也為產業帶來新的契機與挑戰。面對這樣的環境，鉅明將持續秉持「健康、和諧、創新、永續」的企業願景，透過永續發展推動小組，持續推動各項永續行動，並靈活調整營運策略，以強化企業競爭力，穩健朝向全球高爾夫產業供應鏈領導者邁進。

環境永續保護

在環境永續方面，鉅明持續以節能減碳、廢棄物減量及綠色能源使用為重要方向。2025年，我們持續深化氣候風險管理，透過能源管理與製程優化，提升能源使用效率，並加強資源回收再利用，以降低對環境的影響。

此外，鉅明亦持續推動溫室氣體盤查與碳管理機制，藉由掌握產品生命週期中的碳排放資訊，逐步改善生產製程，朝減碳目標邁進。同時透過環境教育與內部宣導活動，提升員工對於環境保護與永續發展的認識，讓永續理念能落實於企業日常營運之中。

總經理的話

社會共榮責任

隨著企業社會責任的重要性日益提升，人才培育與員工照護亦成為企業永續發展的重要基礎。面對少子化與人才競爭的挑戰，鉅明持續推動多元共融的職場文化，重視性別平等、員工關懷與人才培育。

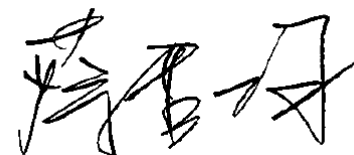
2025年，鉅明持續透過教育訓練與永續相關課程，提升員工對ESG議題的理解與參與度；同時推動多元的人才發展策略、技能培訓及完善的薪酬福利制度，讓每一位同仁都能在工作中發揮專業價值。透過鉅明文教基金會，我們亦持續投入社區關懷與公益活動，支持弱勢族群與地方發展，實踐企業回饋社會的承諾。

永續發展治理

在公司治理方面，鉅明持續以誠信經營為核心，遵循國內外法規及治理準則，維持穩健透明的治理制度。2025年，公司在法規遵循、誠信經營與內控制度方面持續保持良好表現。

同時，鉅明亦積極推動供應鏈永續管理，與合作夥伴共同落實企業社會責任。透過供應商CSR聲明簽署與供應商評鑑制度，持續提升供應鏈管理績效，建立長期穩定且具永續價值的合作關係。我們相信，唯有攜手供應鏈夥伴共同努力，才能在未來的產業競爭中持續成長並創造共榮。

鉅明股份有限公司
總經理 蔡昌均

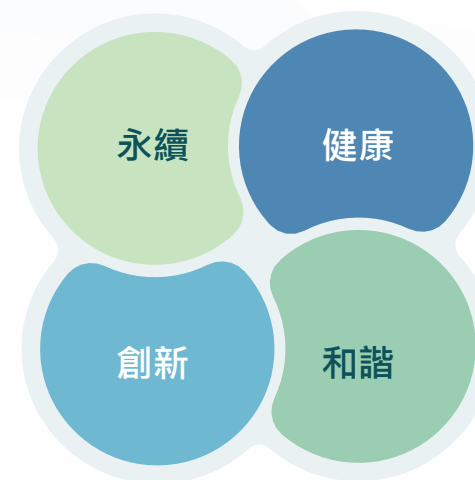


公司簡介

本公司為一高爾夫球桿頭之專業製造廠，從事精密鑄造及機械加工之生產製造，秉持公司的作法—「客戶第一」，以為海內外客戶提供最佳的產品及服務為宗旨，不定時拜訪客戶，了解客戶需求，期能在微利時代，創造彼此雙贏的局面。

邁入二十一世紀的今天，未來將是一個國際化、多元化的發展時代；而台灣也將面臨全球更快速與激烈的全面競爭。本公司除運用內部核心技術，致力精進產品服務的品質與效率，以建構「產品客製化、生產標準化」的e化團隊為目標外，並將本著國際集團應有的企業責任，紮根台灣、前進世界。

公司願景/經營理念



組織概述

鉅明股份有限公司創立於1973年，為全球前四大高爾夫球桿頭之專業製造商，年產量可達100萬支以上。我們橫跨50餘年專心致力於高爾夫球頭的研發與製造，具備優良的管理以及專業的開發能力，深受世界頂級客戶好評。憑藉超過50年不鏽鋼精密鑄造及30年鈦合金真空鑄造所累積之生產技術，從模具、鑄造、加工、組裝到成品，不論是開球木桿、球道木桿、複合材料製品或是其他金屬零件，我們在研發、技術與生產控制上皆累積了強大的實力。

作為全球最大高爾夫品牌TaylorMade的主力供應商，我們持續與客戶維持良好的關係，部分往來客戶已達20年以上。在林董事長帶領下，秉持「客戶第一」的原則，向海內外客戶提供最佳的產品及服務為宗旨，因此我們時常拜訪客戶並了解客戶需求，以達到客戶100%滿意為目標，期望能在微利時代，創造彼此雙贏的局面。

近年來，為因應客戶需求並落實永續經營，鉅明繼 2020 年申請「根留台灣」方案後，於2025年持續加強佈局：在高雄和發廠擴增加工機並搭配自動化系統；於大發廠執行設備汰舊換新，導入環保設備並新增廢水處理系統；同時在高雄裕民廠增設RTO高效VOC燃燒爐，強化空污防治。除了導入自動化設備與研發技術，我們更落實綠色能源轉型，於廠房屋頂建置太陽能設施，並採用變頻空壓機與空調系統，以達成節能降耗並顯著減少碳排放。這些具體投資不僅確保高爾夫球桿頭的精良製作技術在台灣紮根茁壯，亦為高雄地區創造更多本國就業機會，實踐企業與地方共榮的承諾。

公司沿革-重大紀事

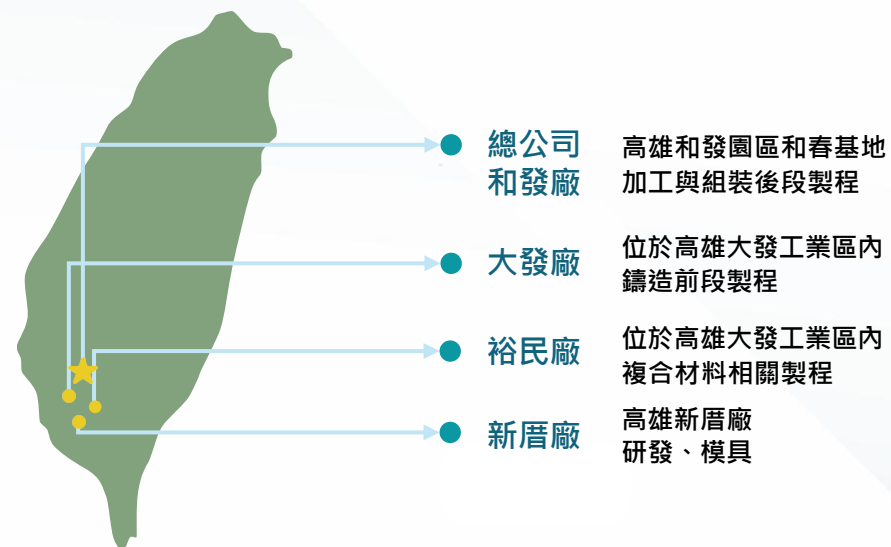
2025年06月	於和發廠設置CNC加工產線，導入智慧化自動設備以提升製程效率。
2023年10月	總公司搬遷至和發產業園區和發廠。
2022年09月	和發產業園區和發廠建廠完成。
2020年01月	和發產業園區和發廠動土典禮。
2019年09月	完成和發產業園區和春基地和發廠土地申購程序及土地點交。
2018年04月	屏東縣內埔廠重新復廠，取得工廠登記證。
2017年05月	大發工業區裕民廠經主管機關核准及客戶認證通過，可以順利投入生產增加產能。
2017年04月	獲選經濟部第四屆潛力中堅企業。
2016年01月	大發工業區裕民廠建廠完成。
2015年12月	廣州鉅東娛樂用品有限公司完成清算程序。
2015年01月	大發工業區裕民廠動土典禮。
2014年10月	購買大發工業區裕民街土地、新厝廠建立研發樣品線、高週波感應溶解電爐投入生產。
2014年08月	辦理減資彌補虧損，金額新臺幣壹億貳仟柒佰壹拾參萬伍仟零肆拾元，資本額減至新臺幣伍億零捌百萬元。
2013年08月	大發廠設立NPS第三線、組桿第二生產線，正式量產。
2013年05月	總公司新購五軸、三軸加工機與研發SolidWork、PRO/E軟體建置完成，正式量產。

2013年03月	大陸廣州鉅東娛樂用品有限公司停止生產。
2012年12月	大發廠設立NPS第二線，正式量產。
2011年11月	新購PVD設備試車完成，投入量產。
2011年02月	大發廠高附加價值產品NPS線及組桿一線，正式量產。
2010年11月	大型鈦閥類成功導入生產。
2009年04月	鈦閥類通過PED認證。
2008年12月	辦理庫藏股票減資新臺幣壹仟陸佰柒拾貳萬元，資本額減至新臺幣陸億參仟伍佰陸拾柒萬伍仟壹佰玖拾元。
2007年07月	導入「精實生產」制度。
2006年11月	將轉投資之大陸廣州鉅明廚具有限公司，連同第三地區投資事業一併處分完成。
2006年04月	辦理公司債轉換普通股新臺幣參仟捌佰零柒萬陸仟捌佰壹拾元，資本額增加至新臺幣陸億伍仟貳佰參拾玖萬伍仟壹佰玖拾元。
2005年04月	ERP正式上線及大發廠新購鈦合金爐試車完成。
2004年09月	辦理員工紅利及未分配盈餘轉增資新臺幣貳仟貳佰伍拾柒萬陸仟貳佰肆拾元，資本額增加至新臺幣陸億壹仟肆佰參拾壹萬捌仟參佰捌拾元。
2003年08月	辦理員工紅利及未分配盈餘轉增資新臺幣貳仟壹佰壹拾肆萬玖仟壹佰伍拾元，資本額增加至新臺幣伍億玖仟壹佰柒拾肆萬貳仟壹佰肆拾元。

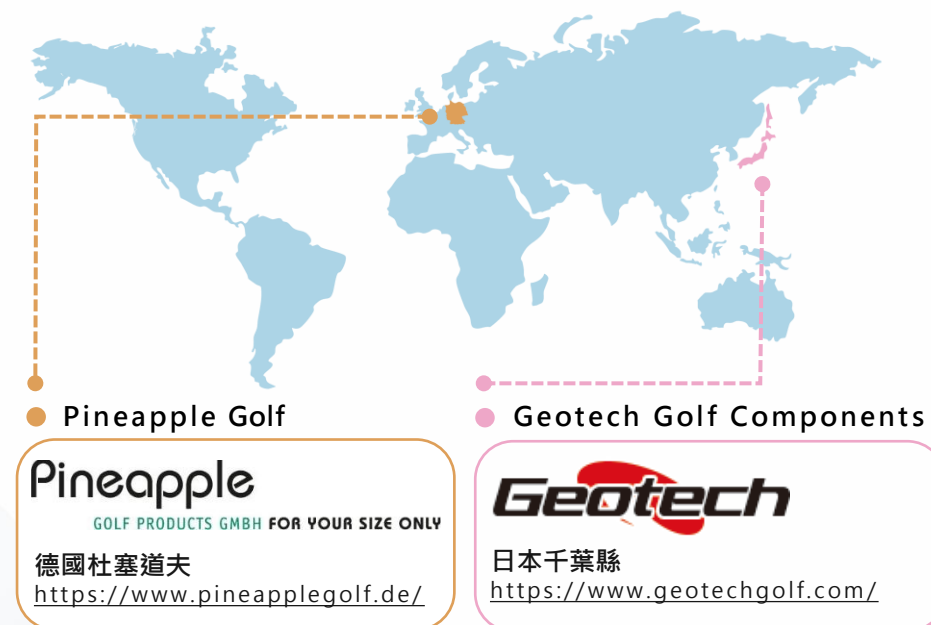
公司基本資料

公司名稱	鉅明股份有限公司 Dynamic Precision Industry Corp.
公司型態	上櫃
組織創立時間	1973-06-25
總部位置	高雄市大寮區和業八路 8 號 NO.8, Hoyer 8th Rd., Daliao District, Kaohsiung City 831130, Taiwan, ROC
產業類別	運動休閒
主要產品或服務	高爾夫球頭製造、鈦合金五金鑄件、不鏽鋼五金鑄件
實收資本額	508,540仟元
淨銷售額	2025年合併營收3,419,870仟元
員工人數	約1,150人

全球營運布局/營運據點



子公司(高爾夫相關配件銷售通路 / 自有品牌球具銷售)



主要產品應用

鉅明公司創立於1973年，超過50年不鏽鋼精密鑄造及30年鈦合金真空鑄造所累積之生產技術，提供客戶從模具設計、模具製造、鑄件鑄造、加工、組裝到成品。不論是高爾夫球頭、五金製品或是其他金屬零件在研發、技術與生產控制上累積了堅強的實力。

近年來因應國內外客戶需求，本公司技術優良之開發團隊運用多元材料及先進設備為其他產業服務，如自行車業、機車業、化工業、石油產業、醫療產業、船用五金、衛浴設備等共同開發新鑄件產品。運用鈦合金等多元材料，提供客戶從模具設計、開模、鑄造的服務。

► 球頭鑄件 高爾夫球頭鑄件

► 零件鑄件 五金、機械設備

► 粉末冶金(MIM)

鉅明在粉末冶金技術創新性地應用於高爾夫球桿頭製作，旨在提升球桿頭的性能、優化其結構設計，並實現更精準的擊球回饋。方向上著重探索如何通過粉末冶金獨特的成型工藝，滿足高爾夫球運動對球桿頭在重量分佈、重心控制以及材料強度和韌性方面的嚴苛要求，為滿足客戶對球頭重心的需求，在製作高比重的配件粉末冶金的技術必不可少。

► 金屬3D列印

目前高爾夫球頭及其配件產品多數還是由傳統鑄造技術、粉末冶金、料塊加工等技術製作而成，這些技術大致都包含模具製作、CNC加工製作、金屬燒結等技術才能完成。

鉅明自2024年開始研發3D打印的技術，可實現傳統工藝無法成型的設計或需由複雜的CNC加工才可成型的設計，此技術也可讓球頭、配件產品設計更具有創意，樣品開發時程能夠加快，讓客戶能更快收到樣品並確認外觀功能性測試。

各類產品銷售佔比

單位：新臺幣仟元；%

產品名稱	2023年	%	2024年	%	2025年	%
高爾夫球組桿	1,827,213	70.4%	1,907,579	60.2%	1,608,057	47.0%
高爾夫球頭	639,967	24.6%	1,125,125	35.5%	1,561,799	45.7%
高爾夫球具	12,943	0.5%	2,980	0.1%	6,425	0.2%
其他	116,984	4.5%	131,632	4.2%	243,589	7.1%
合計	2,597,107	100.0%	3,167,316	100.0%	3,419,870	100.0%

銷售區域佔比

單位：新臺幣仟元；%

年度/銷售區域	2023年度		2024年度		2025年度	
	金額	%	金額	%	金額	%
美國	883,557	34%	1,190,512	38%	1,307,192	38%
日本	521,026	20%	551,482	17%	490,023	14%
墨西哥	393,898	15%	614,386	19%	1,030,285	30%
韓國	274,634	11%	-	-	-	-
其他國家 (未達營業收入淨額10%以上)	523,992	20%	810,936	26%	592,370	17%
合計	2,597,107	100%	3,167,316	100%	3,419,870	100%

註 1: 韓國自2024年起併入其他國家。

註 2: 本表各項百分比係採四捨五入至整數方式計算，故各分項數值加總與合計數若有微幅落差，係因進位因素所致；2025年「其他國家」數據已進行尾差調整以維持加總一致性。

生產技術

鉅明採用重力鑄造、離心鑄造、真空鑄造等鑄造設備，並使用鑄造模流軟體，模擬鑄造材質於殼模內流動的狀況，分析出最佳的蠟模組樹方案，提高鑄造的良率。依客戶的需求，可生產100公克到30公斤的產品。

客製化服務(設計圖表)

- ▶ 採用五軸加工機進行模具製作。
- ▶ 使用PROE、Solidwork等軟體，製作與修改客戶產品的3D/2D圖檔。
- ▶ 使用逆向工程設備，依客戶的需求，建立產品的3D圖檔。
- ▶ 使用電漿焊接機械臂，依客戶產品的需要，進行精密的焊接。

客戶設計圖 → 模具 → 射蠟 → 組樹 → 浸漿 → 脫蠟 → 鑄造 → 熱處理 → 加工 → 複合材料加工 → 美工 → 膠合 → 組桿

生產產業交流-公協會會員

協會名稱	會員	擔任角色	參與狀況	贊助
社團法人高雄市大發工業區廠商協進會	一般會員	會員	積極參與	2025年贊助12,000元。響應廠協會號召；推動產業聚落合作。
社團法人高雄市和發產業園區廠商協進會	一般會員	會員	積極參與	2025年贊助24,000元。響應廠協會號召；強化園區資源整合以提升在地供應鏈韌性。
和發義消顧問團	一般會員	顧問	積極參與	2025年贊助30,000元，響應公益活動。
和發義消	一般成員	小隊長	每月	2025年訓練時數計76小時、協勤8.1小時、待命協警44.5小時。響應廠協會號召；投入專業人力支援社區災害防救。
新大寮社區發展協會	無	鄰里社區	每年三次贊助	2025年睦鄰贊助金額共計6,000元。
大寮新厝里福德祠	無	鄰里社區	2025年度	社區敦睦。
高雄市林園家庭文化協進會	無	鄰里社區	2025年度	2025年贊助100,000元。教育關懷；支援弱勢家庭與文化發展。
鉅明文教基金會	無	創作者/核心資助	2025年度	2025年贊助700,000元。教育關懷；推動在地人才培育與教育資源平權。
財團法人高雄高爾夫俱樂部	一般會員	會員	2025年度	高雄高爾夫公開賽贊助款。
社團法人高雄市大發工業區廠商協進會	一般會員	會員	每年一次	2025年贊助15,000元。路樹認養；維護生物多樣性與環境品質。
國立台灣大學醫學院附設醫院	無	無	2025年度	2025年贊助600,000元。社會公益；支持國家級醫療研究與促進社會公益健康。

公司治理

- 合併營收3,419,870仟元，相較前一年度**增加7.97%**。
- 董事會女性董事占比 **22%**，推動董事會多元化。
- 2025年**無**相關貪腐事件及涉及反競爭行為和反托拉斯、壟斷行為之法律事件與訴訟。
- 2025年**無**單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上之重大違規情事。
- 2025年**無**發生任何客戶資料外洩及重大資通安全事件。
- 2025年客戶滿意度達成率達 **89%**，超越 85% 目標值。



環境

- 自2023年10月起執行溫室氣體盤查。
- **ISO 14001** 環境管理系統於 2018 年導入，每年接受稽核驗證。
- 2025 年全公司外部購電量較前一年度**大幅減少約 163 萬度**。
大發廠購入電力下降 22%、天然氣消耗下降 12.4%；裕民廠耗電量大幅降低 28%。
- 再生能源持續穩定維持裕民廠與和發廠發電系統運作，2025 年合計售電量達 646,096 kWh。
- 2025年廢水監測均**符合**法規要求。
- 環境面缺失裁罰已全數改善完畢，投入污水改善等相關設施金額約**1,900,000元**，後續監測均**優於法定標準**。



社會

- 員工職能教育訓練時數平均 **5.6小時**，較去年顯著提升。
- 合格供應商稽核完成率達 **75%**。
- 在地採購占總採購金額比例達 **74%**。
- 2025年**無**嚴重職業安全衛生事故發生，落實零災職場。
- 2025年**無**違反人權、勞資爭議等負面事件發生。
- 2025年產品均**符合**有害物質規範，無違反產品健康和 safety 相關法規事件。
- 2025年公益回饋支出共計**1,487,000元**。



近期獲獎與業界感謝

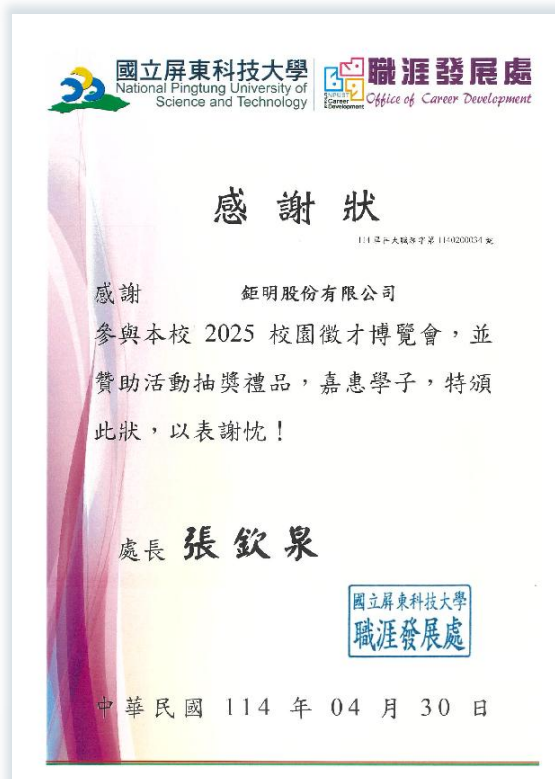
獲獎殊榮

▼ 1111人力銀行



業界感謝

▼ 國立屏東科技大學



▼ 高雄市政府衛生局



鉅明股份有限公司首辦捐血凝聚愛心

中華捐血運動協會電子報
2025/11/13

在近日颱風豪雨影響下，南部多場捐血活動因豪雨假而取消，血庫存量告急之際，鉅明股份有限公司於114年8月10日首度舉辦捐血活動。活動當日獲得熱情響應，最終成功募集272袋寶貴血液，為醫療前線注入即時支持。

鉅明公司自創立以來，在林董事長的帶領下，始終秉持「取之於社會、用之於社會」的理念積極投入公益。此次透過舉辦捐血活動，號召員工與鄰近社區民眾一同參與，將愛心化作實際行動，傳遞「回饋社會」的核心價值。除了協助穩定血庫，此舉更強化員工間的凝聚力，提升公司品牌的正面形象。

這場活動作為鉅明公司的首次嘗試，公司在籌備過程中展現高度用心。不僅精心設計醒目的宣傳海報，並透過多元管道向社區宣傳，主辦同仁更親自站在現場邀請民眾參與。當日雖然天氣炎熱，卻絲毫未澆熄捐血者的熱情，捐血現場人潮不斷，氣氛溫馨而熱絡。

值得一提的是，受颱風與豪雨影響，近期全台多場捐血活動取消，各血型庫存量普遍僅剩3至5天，鉅明的捐血活動正為急需用血的醫療體系補充能量。

鉅明公司表示，本次活動不僅達成了「首辦即成功」的佳績，更為未來持續推動公益奠定基礎。公司將把這一次的行動化為長遠承諾，讓「第一次」的感動延續為「每一次」的堅持，期望透過定期舉辦捐血活動，讓涓涓熱血持續匯聚成社會正能量，發揮更深遠的影響力。



註：媒體報導之 272 袋為活動現場初步統計，經公司最終結算確認為 276 袋。



01

永續管理



1.1 ESG永續發展推動	15
1.2 重大性分析	16
1.3 利害關係人溝通	22

1.1 ESG永續發展推動

鉅明秉持「健康、和諧、創新、永續」經營理念，對於環境保護、人員安全與健康、勞動條件、道德價值及能源之維護不遺餘力，並訂定短中長期目標，積極推展與持續改善，致力成為國內產業先驅。

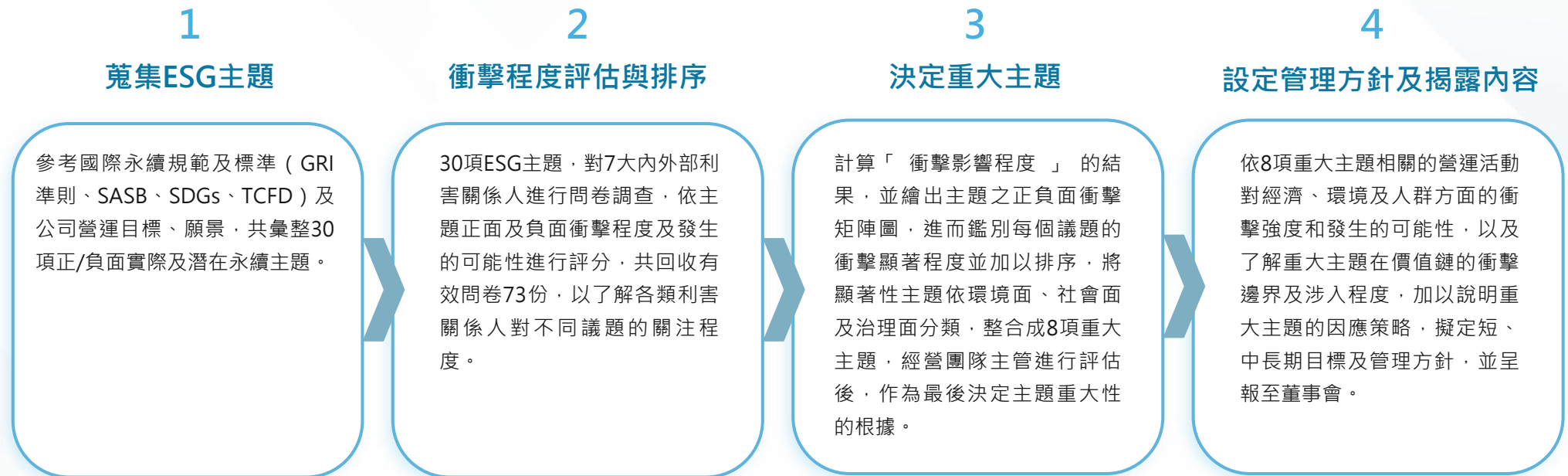
永續布局藍圖

ESG	願 景	方 針
環境永續	以「節能減碳與友善環境」為核心願景，致力於2040年前達成碳中和，打造永續發展企業。	• 建立溫室氣體盤查與查證機制 • 設定2040年碳中和目標，落實階段性減碳行動 • 推動節水與資源效率提升，減少營運浪費
社會責任	以「打造安全幸福職場，鉅明員工引以為傲的企業」為願景，致力於推展員工照護及社會參與行動。	• 落實員工照護：全方位建置友善且平等的職場環境，營造優質工作環境。 • 聆聽員工心聲：從需求出發，讓員工感受實質照護與支持。
永續治理	以「誠信經營，取信投資者與善盡照顧股東權益」為願景，致力於實踐企業之永續發展。	• 堅守誠信經營，實踐企業之永續發展 • 建立穩定的風險管控機制，穩健公司治理

1.2 重大主題分析

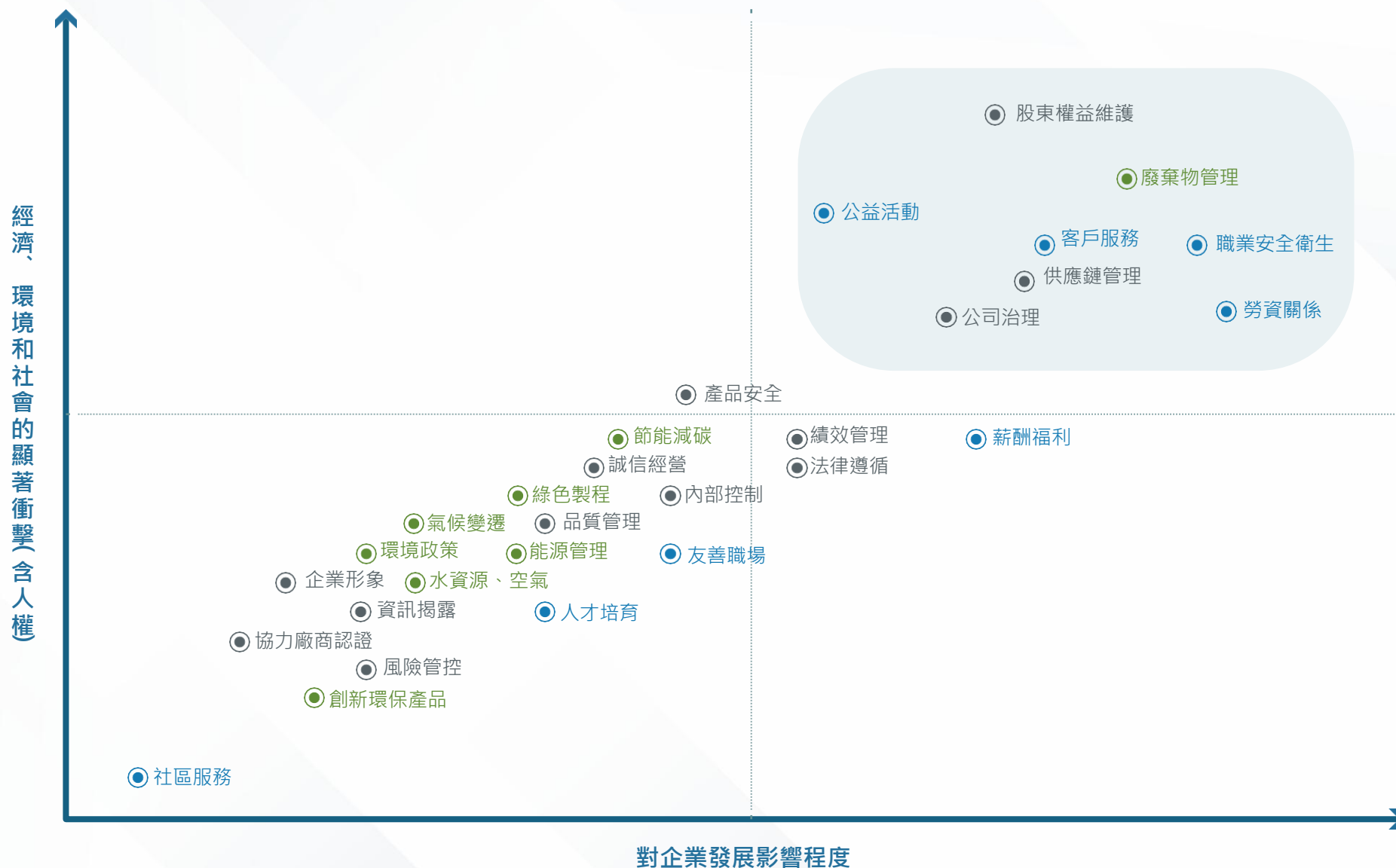
鉅明依循《GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 》的《GRI 3：重大主題 2021 (GRI 3：Material Topics 2021) 》，以「鉅明營運活動對外部經濟、環境、社會（人群與人權）所造成的實際或潛在衝擊程度」及「對鉅明永續經營可能產生之影響程度」作為評估原則，建立以衝擊為基礎的重大性分析方法學，辨識重大主題，建立利害關係人溝通策略，以及內部擘畫永續策略藍圖。

重大主題評估流程



鉅明每年進行永續重大性主題分析，並以三年為一周期檢視重大性主題與其造成的衝擊。第一年廣泛蒐集外界關注的主題變化以及利害關係人意見，以計算主題的衝擊程度；第二和第三年除了定期檢視重大性主題，更著重運用質性研究方法（訪談、資料分析等），深入瞭解利害關係人觀點。2025年屬於重大性分析周期之第二年。重大性分析決定8項重大主題，依主題衝擊度、發生可能性區分高度、中度及低度重大區塊以決定重大主題排序，並對應GRI準則特定主題與主題邊界。

重大主題矩陣表及矩陣圖

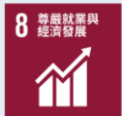


重大主題影響邊界

ESG	重大主題	衝擊敘述與重大原因		對應 GRI 指標	價值鏈影響邊界					回應章節
		對經濟、環境及社會的衝擊	對公司營運的衝擊		上游	營運	下游	營收成長	員工關係	
E 環境	廢棄物管理	有效執行減廢與資源分類，金屬廢料回爐、砂材回收再利用，廢蠟回收使用，減少原物料開採壓力，降低對土壤與水源的潛在污染風險。	優化廢棄物處理成本，規避環保法規裁罰風險；透過循環利用提升資源效率，強化綠色供應鏈競爭力。	GRI 306		●	●	●		4.4 廢棄物管理
	職業安全衛生	預防職災發生以保障員工家庭生計與勞動力品質，促進社會安全網的穩定。	降低因事故導致的生產中斷與賠償成本，提升企業雇主品牌吸引力，確保人才留任。	GRI 403	●	●	●		●	5.6 職業安全衛生與健康
	勞資關係	建立公平、透明的對話機制，促進健康的人才發展環境，維護社會就業穩定與和諧。	強化組織凝聚力與員工敬業度，降低勞資爭議衍生的法律風險與管理流失成本。	GRI 402	●	●	●		●	5. 職場發展與安全
	客戶服務	確保產品安全與數據隱私，引導客戶使用低碳方案；維護消費者權益，共同實踐永續消費轉型。	建立深厚的品牌信任度，降低退貨與申訴損失；擴大綠色產品市佔率，確保長期獲利增長。	自訂主題		●	●	●	●	3.4 客戶服務
S 社會	公益活動	透過資源投入縮減數位落差，促進社區發展與弱勢共融，累積社會信任資本。	提升企業社會特許經營權，鞏固在地經營與長期發展之公信力。	GRI 203-1		●	●		●	6. 社會關懷
	股東權益維護	提供高品質的資訊揭露，確保投資大眾權益不受損害，維護資本市場的穩定與透明。	提升投資人信心與公司股價韌性，確保資金募集便利性，落實與股東長期利益共享。	GRI 2 GRI 402		●		●	●	2.7 股東權益維護
	供應鏈管理	透過供應商稽核與輔導，降低全球價值鏈的人權風險與碳足跡，驅動產業轉型。	防範因供應商違規導致的斷鏈或聲譽風險，符合國際綠色關稅要求，確保大型合約穩定性。	GRI 308-1 GRI 414-1	●	●	●	●	●	3.1 供應鏈管理
	公司治理	建立健全的決策透明度與監督機制，確保企業運作符合社會期待與法規要求，維護資本市場秩序。	強化組織經營韌性與決策品質，降低舞弊與法律訴訟風險，提升投資人信任並確保長期籌資成本之優勢。	GRI 2	●	●	●	●	●	2.1 公司治理

影響 ● = 直接 / ○ = 間接 | 「上游」為原物料及設備、相關提供服務的主要供應商 | 「下游」為鉅明服務之客戶 | 「營運」指鉅明推動永續管理方針

永續發展目標呼應SDGs

面向	SDGs目標	重大主題	2025年執行實績	短期目標 (2026 年 -2028 年)	中長期目標 (2029-2031 年)
環境	 7 可負擔的潔淨能源	廢棄物管理	1. 2025 年因業務成長帶動產量提升 8.4%，廢棄物總量增加 15.5%，未能達減量目標。針對此情況，組織將運用創新思維優化管理模式，持續推動公司向節能減廢的願景邁進。 2. 調整製程增加回收料使用，提升回收料使用率達 80%。	1. 每廠減少 1 桶垃圾子車清運量。 2. 年度廠製程可回收料使用率 $\geq 50\%$ 。	1. 減少每支球頭廢棄物產出 1%。 2. 年度廠製程可回收料使用率 $\geq 60\%$ 。
	 17 夥伴關係				
社會	 1 消除貧窮	職業安全衛生	1. 消防演練場次：10。 2. 安全衛生相關教育訓練（含健康促進）：場次：18 人次：540 3. 健康促進約談參與率 94%。 4. 承攬商作業安全訓練共 59 場次。	1. 推動安全衛生教育訓練和健康促進事項。 2. 零職災、廠區消毒 1 年 2 次、飲用水水質檢測每季 1 次。	1. 制定政策、教導、巡檢、監督改善、預防再發生。 2. 因應新廠區範圍廣大，強化各單位間之溝通聯繫及支援。 3. 職災 0 事故。 4. 作業環境工程改善，降低危害因子，維護勞工安全及健康，員工體檢覆蓋率達 90%。 5. 建立綠色職場，提升職場健康計畫，減少 30% 勞工過勞風險。
	 4 優質教育				
	 5 性別平等	勞資關係	1. 展開研發單位彈性工時制度，因應客戶會議時差與拜訪需求，可彈性延後一小時上下班。 2. 共召開 4 次大型勞資會議，完成生日禮金調增至 500 元及優於《災保法》之公傷假認定等措施，全年無重大勞資爭議情事。 3. 員工滿意度達 80%，總離職率由 17% 降至 13%。 4. 員工平均教育訓練時數達 5.6 小時，並對全體員工辦理性別平等教育訓練。	1. 員工滿意度持續維持於 80% 以上。 2. 員工教育訓練平均時數規劃達 8 小時以上。 3. 改善工作環境，優化廠區雨天漏水及積水情形。	1. 全面落實彈性工作制度與心理健康支持體系。 2. 透過多元共融（DEI）活動提升團隊凝聚力，達成員工參與度之量化提升。
	 8 尊嚴就業與經濟發展				

面向	SDGs目標	重大主題	2025年執行實績	短期目標 (2026 年 -2028 年)	中長期目標 (2029-2031 年)
社會	 1 消除貧窮	公益活動	1. 2025/08/10舉行捐血活動，一共募集了276袋血。 2. 公司在林園地區與鄉里合作進行了社區清掃活動及淨灘活動兩場次。 3. 與文教基金會合作舉行桌球賽事。	每年參與三場與地方合作的公益活動。	1. 持續支持在地教育與文化發展，贊助鄰近區域（大寮、林園）學校活動與獎學金。 2. 持續建構具代表性、與政府及基金會合作的年度品牌公益活動，與鉅明文教基金會、高雄市政府運動發展局合作舉辦「鉅明盃桌球賽」。
	 4 優質教育				
	 12 負責任的消費與生產	客戶服務	1. 客戶滿意度達89%。 2. 透過定期拜訪與季度業務會議傾聽客戶意見，並依客戶產品開發新材料與新技術，建立規劃時程，期能更準確地安排調度並配合客戶之進度需求。	1. 客戶滿意度>85%。 2. 客訴案件<5件。 3. 客戶稽核無重大違規項目。	1. 客戶滿意度>88%。 2. 客訴案件 <3件。
公司治理	 8 尊嚴就業與經濟發展	股東權益維護	2025年營業淨利達85,073仟元；每股配發現金股利0.8元。	1. 每年至少召開1次股東會。 2. 每季召開法說會，以提升股東結構透明度。	1. 深化治理透明度：運用數位工具提升股東參與便利性，確保資訊揭露即時、準確且對稱。 2. 吸引責任投資人：內化 ESG 策略並對接國際評等，吸引重視長期價值之機構投資者。 3. 驅動長期獲利韌性：透過技術創新與策略布局提升核心競爭力，創造穩定之經營價值。 4. 落實利潤穩健共享：維持平衡且具成長性的股利政策，確保經營成果回饋予全體股東。
	 9 產業創新與基礎設施				
	 12 負責任的消費與生產				

面向	SDGs目標	重大主題	2025年執行實績	短期目標 (2026 年 -2028 年)	中長期目標 (2029-2031 年)
公司 治理	8 尊嚴就業與 經濟發展	供應鏈管理	1. 2025年新增合格供應商6家。 2. 2025年共完成直接供應商稽核家數50家，合格率100%。	1. 依年度採購金額較高供應商實施書面調查或實地訪談，稽核廠商ESG 執行狀況。 2. 供應商社會責任暨誠信經營準則簽署率達60%。 3. 供應商資訊安全及個資保護。 4. 直接供應商完成ISO 14064-1盤查。	1. 直接供應商取得ISO 14064-1查證證書。 2. 直接供應商2050年完成碳中和。
	9 產業創新與 基礎設施				
	12 負責任的 消費與生產				
	17 夥伴關係	公司治理	1. 公司治理評鑑分數66%-80%。 2. 成立永續發展委員會後舉辦第一屆永續發展委員會會議。 3. 公司期中財務報告2025年第1~3季合併財務報告皆經審計委員會同意，並提董事會討論決議。	1. 製作英文版議事手冊及年報、英文版永續報告書、建置英文版公司官網。 2. 利害關係人溝通之情形提報董事會。 3. 揭露2026年度英文版之合併及個體財務報告。 4. 永續報告書取得第三方驗證。	1. ESG評鑑分數維持在51%-65%。 2. 建立提升企業價值計畫。 3. 設置提名委員會。 4. 設置資訊安全委員會。 5. 制定智慧財產管理計畫。

1.3 利害關係人溝通

鑑別利害關係人

本公司參考GRI 2021準則與AA 1000當責性原則標準，納入經濟、環境、人跟人權的衝擊 (Impact)、全球永續趨勢以及鉅明的營運發展目標，透過不同的溝通管道蒐集利害關係人關注之永續主題，2025年永續發展推動小組與外部專家討論相關永續趨勢與影響力分析，以包容性、重大性、影響性、衝擊性四大原則，考量雙重重大性，從對於企業發展、績效、定位與公司價值的影響程度，以及公司組織活動對環境和社會 (包括人權) 所造成的影響程度進行衝擊評估。執行重大性分析的頻率，每三年一次，今年已屆第二年。

利害關係人	對於鉅明意義	排序
股東/投資人	投資人/股東長期且穩定的支持對鉅明是重要的肯定，藉由透明資訊揭露，維持與投資人/股東暢通的溝通管道	1
客戶	客戶是公司營收之主要來源，以客戶為尊，提供專業的技術與產品服務，攸關公司生存與長期永續發展	2
政府機關	遵循政府法令規範及相關政策，建立公司內部制度與強化公司治理，內部人共同遵守執行	3
金融機構	金融機構提供公司資金融通，協助建立穩固的企業基礎，帶動更具社會效益之商業活動	4
員工	傾聽員工心聲，重視每一位員工的權益，尊重與關懷每一位員工，提供安全與健康的工作場所，積極培育人才	5
供應商	供應商主要策略合作夥伴，重視公平採購與評鑑，確保品質穩定供應平衡，以達客戶滿意	6
媒體	經營公司形象及聲譽，傳遞公司各類型議題資訊、新聞稿，維持公司與外界溝通橋樑	7

利害關係人溝通途徑及議合實績

鉅明透過各種溝通途徑瞭解利害關係人關切的主題，用來做為報告書內容呈現與未來企業社會責任發展的重要參考因素，同時我們也藉由報告書回應利害關係人，促進公司內部與外部持續的交流，與利害關係人之溝通情形，每年將於永續發展委員會會議報告，並提送至董事會報告。

利害關係人	關注的前3大永續主題	溝通方法與頻率	2025溝通實績
股東/投資人	1. 股東權益維護 2. 公司治理 3. 供應鏈管理	• 每年：董事會、股東大會、年報 • 每季：財報 • 每月：月營收狀況 • 不定期：投資人關係網站更新 • 設立投資人關係及股務專屬信箱	• 董事會5場 • 股東大會1場 • 發布年報1次 • 公告財報4次 • 公告月營收狀況12次
客戶	1. 客戶服務 2. 公司治理 3. 供應鏈管理	• 每年：實體會議 • 每季：主要客戶視訊會議 • 每週：視訊會議 • 不定期：會議、E-mail、客訴處理、客戶來訪	• QBR會議1場 • 季QBR視訊會議4場 • 生產進度和品質會議42場
政府機關	1. 廢棄物管理 2. 公司治理 3. 供應鏈管理	• 不定期：依各主管機關要求與規定，提供相關報告或回覆、配合政府之法令，修正或新增內部規章	• 依法公告應申報事項、依規定上傳申報，揭露相關資訊計10次 • 發行永續報告書(2024)
金融機構	1. 公司治理 2. 股東權益維護 3. 供應鏈管理	• 每年：中長期授信業務及短期授信業務	• 銀行授信作業 10次 • 發布年報1次
員工	1. 職業安全衛生 2. 勞資關係 3. 公司治理	• 每季：召開職安會議、勞資會議 • 不定期教育訓練、公告、宣導	• 每年四次職安會議 • 每年四次勞資會議 • 每年四次職福會議 • 員工調查滿意度80%
供應商	1. 供應鏈管理 2. 公司治理 3. 廢棄物管理	• 每季：與主要供應商電話、email聯繫 • 不定期與專員電話、email聯繫(溝通)、宣導供應商落實妥善處理	• 供應商來訪與拜訪供應商82場次
媒體	1. 股東權益維護 2. 供應鏈管理 3. 職業安全衛生	• 不定期：發布新聞稿、專職單位及專人溝通回覆	• 建立常態化媒體溝通窗口，全年即時回應媒體諮詢與採訪需求，維持資訊透明度。

02

誠信治理



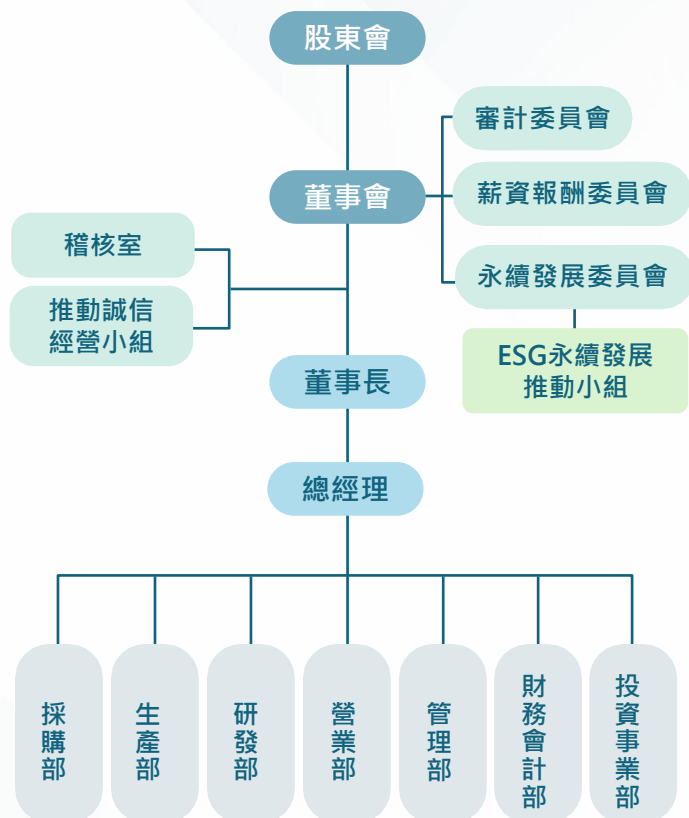
2.1 公司治理	25	2.5 風險管理	34
2.2 營運績效	32	2.6 資訊安全	36
2.3 誠信經營	33	2.7 股東權益維護	39
2.4 法規遵循	34	2.8 稅務	40

2.1 公司治理

重大主題-公司治理管理方針(GRI2)

管理目的	確保企業運作的透明性、誠信性與效率，藉此增強股東與利益相關方的信任，實現企業長期穩健的成長與永續發展。 1. 提升經營效率與決策品質 2. 保障股東能公平參與公司重大決策 3. 促進永續發展				
管理評核機制	鉅明股份有限公司致力於建立健全的公司治理機制，確保透明、有效的管理流程，包括以下幾個關鍵元素： 1. 功能性委員會 除了董事會是鉅明公司治理的最高決策機構，負責制定企業策略、審議重大事項並監督公司運營。還設有審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會，負責對公司運營中的關鍵領域進行細緻監控與分析。 2. 內部控制 鉅明設有完善的內部控制制度，涵蓋財務、業務流程等各方面，確保資源有效利用與風險管理 3. 管理層 公司管理層由總經理及各部門主管組成，負責執行董事會所決定的策略，並確保日常營運的高效運行。管理層積極推動公司目標的實現，並定期向董事會報告業務進展與運營狀況。 4. 資訊披露與透明度 鉅明秉持資訊透明原則，定期於公開資訊觀測站及官方網站揭露財務資訊與重大訊息，確保資訊揭露符合主管機關相關規範，保障投資人權益。 5. 利害關係人的參與監督 鉅明積極與股東、員工、供應商、客戶及社會社群保持良好溝通，聽取各方意見，並透過回饋機制不斷改進管理運作。以定期的股東會等方式，保障各利益相關方的權益，促進雙向溝通與合作。				
管理政策	鉅明股份有限公司對公司治理的管理政策，旨在確保我們的治理結構與運作符合法規要求並符合最佳實踐，並持續提升公司治理的透明度、效能與公平性。作為企業發展的重要保障，我們每年定期進行公司治理自我評估，對照國內外相關法規、行業標準及股東期望，全面檢視公司治理的各個方面。				
短期目標 (2026年-2028年)	1. 製作英文版議事手冊及年報、英文版永續報告書、建置英文版公司官網。 2. 利害關係人溝通之情形提報董事會。 3. 揭露2026年度英文版之合併及個體財務報告。 4. 永續報告書取得第三方驗證。				
中長期目標 (2029年-2031年)	1. ESG評鑑分數維持在51%-65%。 2. 建立提升企業價值計畫。 3. 設置提名委員會。 4. 設置資訊安全委員會。 5. 制定智慧財產管理計畫。				
行動與成果	1. 公司治理評鑑分數66%-80%。 2. 成立永續發展委員會後舉辦第一屆永續發展委員會會議。 3. 公司期中財務報告2025年第1~3季合併財務報告皆經審計委員會同意，並提董事會討論決議。				
權責單位	永續發展委員會、董事會、稽核室、財務會計部、管理部				

公司治理架構組織圖



2.1.1 董事會運作與組成

鉅明依循「董事選舉辦法」進行董事會成員之提名與遴選流程，採候選人提名制度，同時考量董事成員多元化、專業能力與經驗，以確保董事會成員的適任性。為增進公司治理，董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成(如：年齡、性別等)、也各自具有產業經驗與相關技能，(如：財會、銀行業、建設業等)，以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。衡諸本公司第 17 屆董事會 9 名董事成員(含4名獨立董事)，整體具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力；其中擁有銀行業務相關者為蔡清雲獨立董事、黃文道獨立董事，建設相關產業者為林進能董事長、蔡崇禮獨立董事、高清松董事；擅長於行銷者為林進能董事長、蔡崇禮獨立董事、蔡清雲獨立董事；而林萌俐董事、林萌妍董事、高偉賓獨立董事、林昌享董事等具備財務專業能力及管理等經驗。董事多元化面向、互補及落實情形已包括且優於本公司「公司治理實務守則」第 21 條載明之標準；未來仍舊視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

◆ 本公司董事平均任期為3年，4席獨立董事佔董事成員比重44%，其中1位獨立董事任期年資在3年以下，1位獨立董事任期年資為12年，2位獨立董事任期年資在4年~9年。董事成員皆為本國籍，組成結構占比為4名獨立董事44%。董事成員年齡分布區間計有3名董事年齡位於51-60歲、1名董事位於61-70歲、4名董事位於71-80歲、1名董事位於81-90歲。除前述外，本公司亦注重董事會組成之性別平等，本屆董事成員包含2位女性成員，女性董事占比達22%，未來仍持續致力於提升女性董事占比目標，本公司無證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事。

◆ 本公司建立簽證會計師評估機制，董事會每年至少一次參考審計品質指標（AQIs），就會計師之專業能力、獨立性、服務品質及適任性進行整體評估，以確保審計作業之品質與客觀性。相關評估程序由審計委員會進行審議，並提請董事會決議通過，以強化公司治理機制及財務資訊揭露之透明度。

◆ 為強化公司治理機制及董事會監督功能，本公司建立獨立董事與內部稽核主管及簽證會計師之定期溝通機制。透過定期且獨立之會議安排，使獨立董事得以直接與內部稽核主管及簽證會計師進行意見交流，以充分瞭解公司內部控制制度之運作情形、財務報導品質及重大財務與業務事項。

◆ 本公司每年度至少二次安排獨立董事分別與內部稽核主管及簽證會計師進行單獨溝通，溝通內容涵蓋公司財務與業務概況、內部稽核查核計畫與查核結果、財務報告相關重大事項及法令遵循情形等。透過上述溝通機制，獨立董事得以即時掌握公司營運及內控制度執行情形，並就相關議題提供專業建議與監督意見。

◆ 本公司將持續透過定期溝通與資訊揭露，強化董事會監督功能，提升公司治理透明度及內部控制之有效性，以確保公司營運符合相關法令規範並維護利害關係人權益。

治理單位組成

職稱	姓名	性別	年齡區間	兼任本公司職位	兼任其他公開發行公司獨立董事	獨立性	專業能力與經驗								委員會		
							領導決策	經營管理	國際市場觀	產業知識	財務管理分析	營運判斷	風險管理/危機處理	ESG	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會
董事長	林進能	男	81-90歲	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
董事	元開投資(股)公司 代表人：林昌享	男	71-80歲			✓	✓	✓	✓	✓		✓					
董事	林萌妍	女	51-60歲	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
董事	高清松	男	71-80歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓					
董事	林萌俐	女	51-60歲			✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓			✓
獨立董事	蔡清雲	男	71-80歲			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
獨立董事	蔡崇禮	男	61-70歲			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
獨立董事	黃文道	男	71-80歲			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
獨立董事	高偉賓	男	51-60歲			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓

董事進修課程及時數表

姓名	課程類別	課程名稱	訓練時數
林進能	ESG永續/公司治理/法令遵循	「漂綠」(greenwashing)與不實永續報告書的法律責任分析	6
林昌享	ESG永續/公司治理	上市櫃公司永續發展實務宣導會	3
		2025安侯建業領袖學院論壇-公司治理升級：打造人才競爭力新局	3
高清松	ESG永續/公司治理	2025上半年董監事公司治理論壇	3
		2025下半年董監事公司治理論壇	3
林萌俐	ESG永續/公司治理	上市櫃公司永續發展實務宣導會	3
		2025安侯建業領袖學院論壇-公司治理升級	3
林萌妍	ESG永續/公司治理法令遵循	「漂綠」(greenwashing)與不實永續報告書的法律責任分析	6
蔡清雲	ESG永續/公司治理/內稽內控	投資人關係經營分享會	3
		財務報表舞弊探討	3
蔡崇禮	ESG永續/公司治理	2025安侯建業領袖學院論壇-公司治理升級：打造人才競爭力新局	3
		2025上半年董監事公司治理論壇	3
黃文道	ESG永續/公司治理	2025安侯建業領袖學院論壇-公司治理升級：打造人才競爭力新局	3
		2025上半年董監事公司治理論壇	3
高偉賓	ESG永續/公司治理/財務會計	從金融市場看全球經濟變化	3
		國際政經動盪下的理財規劃	3

總進修時數 54小時

本年度董事持續參與公司治理、永續發展、法規遵循、財務監督及總體經濟等相關進修課程，藉以提升董事會專業能力與治理效能。透過相關課程，董事得以掌握最新公司治理與永續發展趨勢，強化對策略規劃、重大決策及管理階層之監督功能；同時深化對永續資訊揭露、財務報導及法規遵循之理解，有助於提升資訊透明度並降低法規及營運風險。此外，透過投資人關係及國際經濟情勢相關議題之研習，董事能更全面掌握資本市場動態與外部經營環境變化，協助公司強化與投資人之溝通並制定具前瞻性的經營策略。整體而言，董事持續精進專業職能，有助於強化公司治理、推動永續發展並提升企業長期競爭力與企業價值。

董事會績效評估

為提升董事會職能，加強董事會運作效率，訂定「董事會及經理人績效評估辦法」對董事會運作評估及董事對自身參與評估，採用自評問卷方式由管理部負責執行。績效評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據，並將董事及功能性委員會成員績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

本公司內部董事會績效評估之衡量項目包括六大面向：

- 1 對公司營運之參與程度
- 2 提升董事會決策品質
- 3 董事會組成與結構
- 4 董事的選任及持續進修
- 5 內部控制
- 6 董事職責認知

- 每年1月問卷悉數回收後，本公司管理部依前開辦法分析，將結果提報董事會，並針對董事之建議提出可加強改善之作法。本公司於2026年1月完成董事會、董事成員及各功能性委員會績效評估，並於2026年2月24日召開之董事會將評鑑結果及2026年度將持續強化之方向進行提報。本年度綜合各項評估結果於各評量面向之表現均屬優良，顯示整體運作健全且具成效，對董事會之建議及改善行動如下：
- 本公司除定期邀請簽證會計師列席董事會，就財務報表查核結果及相關重大事項進行報告與討論外，未來亦將視議題性質及公司發展需要，不定期邀請相關專業人士（如產業顧問、法律顧問、風險管理或永續發展專家等）列席董事會，就重要議題提供專業分析與建議。
- 藉由引進外部專業觀點與實務經驗，協助董事即時掌握產業趨勢、法規動態、市場變化及公司策略發展方向，強化董事會對重大議題之判斷深度與決策品質，使董事於參與討論及決議時，能提出更具前瞻性與專業性之建言，進一步提升董事會整體運作效能與公司治理品質。

董事及高階主管薪酬結構

本公司董事及經理人薪酬係依公司章程辦理，由薪資報酬委員會定期審核其績效目標與薪酬結構。薪資報酬委員會每年評估個人績效達成情形，據以訂定個別薪資數額，並提交董事會決議。公司高階經理人之薪酬績效指標主要連結於財務及營運表現，針對「環境、社會及治理（ESG）績效」與薪酬之連結，目前公司尚未正式將其納入績效評核占比中。展望未來，本公司計畫逐步將永續目標（如碳排強度、職場安全、誠信治理）納入薪酬評估體系，以落實經營階層對永續發展之承諾，並持續優化與國際永續評等接軌之治理框架。

董事及高階管理階層離職與退休政策

董事就任期間除依公司章程規定領取董事酬勞外，解任時未給付任何離職金，高階管理階層之離職與退休，係依照勞動基準法及公司相關離退辦法而定，預告天數與計算方式與其他員工無差異。

利害衝突迴避管理

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。

本公司修訂「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」要求董事及依「證券交易法」所規範之內部人不得於年度財務報告公告前三十日及每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易股票。本公司於年度財務報告公告前三十日及每季財務報告公告前十五日以郵件通知內部人於封閉期間禁止交易公司股票，並於每季通知召開董事會時，以郵件提醒董事等內部人各季財務報告公告前之封閉期間避免誤觸該規範。

2025年度董事對利害關係議案迴避之執行情形

董事會期別	議案內容	參與表決情形
2025/02/26	2025年度董事酬金領取情形。	本案獨立董事蔡清雲、獨立董事蔡崇禮為薪資報酬委員，依法已迴避本案之討論及表決。

關鍵重大事件

本公司2025年度並無環境、社會經濟之單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上重大違規事件。2025年共發生2件裁罰案，分別為違反空氣污染防治法2件，總罰款金額共975,000元，缺失已改善完畢，並已投資新型式空污防制設備，預計2026年完成啟用。公司內部加強各層級人員教育訓練，避免違反法令規定。

2.1.2 治理架構

永續發展委員會

本公司已於2024年11月11日經董事會決議通過成立永續發展委員會，並於同日召開第一屆第一次永續發展委員會會議，由黃文道董事擔任召集人及主席。委員會下設四個推動小組，分別負責環境（E）、社會（S）及公司治理（G）相關業務之推動，並由董事分別督導各面向之執行情形。各推動小組依委員會決議執行永續發展相關計畫，並負責跨部門協調與執行成果彙整，定期向委員會報告執行情形。委員會則負責監督整體推動進度及策略方向，以確保公司永續發展目標之達成。此外，本公司已建立永續資訊揭露機制，透過永續報告書及公司網站對外揭露相關資訊，並持續強化與利害關係人之溝通，以提升企業形象及永續經營績效。未來永續發展委員會將配合公司財務報告公告時程召開會議，定期向董事會報告推動成果。

董事會針對永續發展委員會之管理方針、策略與目標制定、施行措施上提出建議及督導執行情形。鉅明與董事會溝通關鍵重大事件面向包含重大交易議案、ESG相關執行情形及主管機關規定事項等2025年經董事會決議之議案共計 1項。ESG相關議題之報告事項共計2次。

永續發展委員會組織圖



永續發展委員會職責

職稱	職責
永續發展委員會召集人	負責督導永續發展委員會及各專責小組之運作，確保整體永續策略之有效推動與落實。
永續發展委員會委員	擔任部門溝通窗口，統籌永續發展相關議題之規劃與執行；負責永續發展計畫推動、進度管理。
推動小組召集人	負責各小組之整體規劃與管理，追蹤執行進度並定期向委員會回報。
推動小組組員	依職責提供各項永續相關數據與佐證資料，配合推動各項永續發展工作。

2025年度永續發展委員會向董事會報告事項

會議日期	議案內容	執行措施及成效
2025/11/11	1. 推舉永續發展委員會召集人 2. 確定委員會職責範圍與推動小組之分工關係 3. 擬定首年度工作計畫與時程	均依計畫時程進行
2026/02/24	1. 本公司2025年永續發展工作計畫項目執行情形報告 2. 近期永續相關法規與資訊揭露趨勢說明 3. 本公司2025年永續資訊揭露及永續報告書編製方向案	均依計畫時程進行

薪資報酬委員會

本公司之薪資報酬委員會委員計3人，本屆(第6屆)委員任期：2024年5月24日至2027年5月23日，2025年度薪資報酬委員會開會3次，委員皆親自出席，出席率達100%。

審計委員會

本公司之審計委員會委員計4人，本屆(第2屆)委員任期：2024年5月24日至2027年5月23日，2025年度審計委員會開會5次，委員皆親自出席，出席率達100%。審查本公司年度個體財務報表及合併財務報表及本公司年度盈餘分派案、年度內部控制制度有效性考核案、修正本公司「公司章程」部分條文案及定期評估簽證會計師獨立性及適任性之情形、簽證會計師委任及更換安侯建業聯合會計師事務所簽證會計師案。

2.2 營運績效

鉅明的主要營收項目分為高爾夫球組桿、高爾夫球頭及高爾夫球具等製造買賣業務，隨著消費者應用需求的逐漸增長、持續開發適用於高爾夫球頭新素材、除了必需的高強度不鏽鋼系、鈦合金系外更著重於高比重金屬、輕量化金屬及高分子材料的應用（例如：可焊接或噴覆之鎢鎳合金、輕量化的鎂鋁合金、碳纖維、減震用的矽膠、塑膠等。）除了延續以往新材質所具備低成本、高強度的金屬材料特性外，更加上低環境污染及可回收性作為開發目標。

最近三年營運績效

單位：新臺幣仟元

年度	2023	2024	2025
營業收入	2,597,107	3,167,316	3,419,870
營業成本	2,393,043	2,791,044	3,013,415
營業毛利	204,064	376,272	406,455
營業費用	252,803	270,755	321,382
營業淨利	-48,739	105,517	85,073
營業外收入及支出	11,513	74,127	3,411
稅前淨利	-37,226	179,644	88,484
所得稅費用	-968	39,768	16,441
稅後淨利	-36,258	139,876	72,043
員工薪資總額	544,744	632,367	629,535
員工福利支出	141,940	137,576	142,215
社會投入	1,000	2,369	1,487

合併股東權益報酬率

	年度	2023	2024	2025
每股股利	現金股利(元)	0.7	1.7	0.8
	股票股利(元)	0	0	0
	股利合計(元)	0.7	1.7	0.8
	股利發放率(%)	NA	62%	56%

註：福利總額得包括：

- 定期提撥款，例如：退休金、保險費、公務車及私人醫療；
- 其他的員工補貼費用，例如：住房補助、無息貸款、大眾交通工具補助、教育津貼及解僱補貼。

社會投入包括：

- 向慈善組織、非政府組織、研究單位（與組織自身的商業研發無關）的捐贈。
- 支援社區基礎設施的資金，例如：休閒設施。
- 社會活動的直接成本，包括藝術和教育活動。

政府財務補助

鉅明近三年取自政府之財務補助主要為財務補貼及投資補助、研發補助及其它相關類型補助共計30,802,295元。本公司將持續深化與政府、學術機構的研發合作，利用財務補助資源持續投入關鍵技術開發與永續解決方案之研究。並將「資源效益極大化」視為治理目標，確保每一分外部補助皆轉化為企業競爭力與社會共好之動能。

單位：新臺幣元

政府補助項目	2023年	2024年	2025年
報廢行政院補助回收	0	1,000	0
臨場健康服務補助	17,920	32,960	28,160
勞動部托兒措施經費補助	38,600	33,600	24,800
安穩僱用計畫政府獎勵金	30,000	0	0
工業技術研究院動力設備補助款	740,000	555,000	560,000
接班傳承數位轉型規劃	0	2,000,000	2,000,000
勞動部補助續用高齡者補助計畫費	78,000	168,000	135,000
研發投抵減免稅額	0	5,227,705	6,939,937
智慧設備抵減稅額	0	1,880,641	3,455,369
未分配盈餘減免	3,770,918	0	3,084,685

註1：補助項目包括稅收減免及抵減、補貼、投資補助、研發補助及其他相關類型補助、獎勵、權利金豁免期、來自於出口信貸機構（ECAs）的財務援助、財務獎勵、針對組織任何營運，從任何機構得到或可得到的財務補助。

註2：為確保財務資訊揭露之嚴謹性，本年度針對2023年及2024年部分政府補助項目進行數據修正，係因配合會計年度最終核定金額及財務報表之實質確信結果進行調整。2023年工業技術研究院動力設備補助款由原揭露之370,000元修正為740,000元。2024年接班傳承數位轉型規劃由原揭露之1,000,000元修正為2,000,000元。2024年研發投抵減免稅額由原揭露之8,888,073元修正為5,227,705元。2024年智慧設備抵減稅額更新為1,880,641元。

2.3 誠信經營

鉅明以誠信經營為核心價值，致力於提升透明度，樹立可信、負責之企業形象。本公司訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」等辦法，建立內部控制和監督機制，積極防範不誠信行為，並設置隸屬於董事會的審計委員會，至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

所有董事成員皆需簽屬「遵循誠信經營政策聲明書」，規範董事於職務期間內不得從事任何違反、不法或違背受託義務等不誠信行為。

本公司重視誠信經營，並依據誠信經營相關規範推動各項管理措施，透過內部控制制度、權責分工及相關管理辦法，強化員工及管理階層之誠信意識與法令遵循觀念。針對可能涉及不誠信行為之事項，公司設有相關監督及管理機制，並透過教育訓練、宣導及內部稽核等方式，持續提升誠信經營文化與風險意識，以降低不誠信行為發生之風險。

亦制定有「利害關係人建言及申訴管理辦法」，並於公司網站成立利害關係人建言及申訴服務窗口，用以作為利害關係人於權益受侵害時之申訴管道，並於每季審計委員會報告利害關係人建言及申訴案件之處理情形。

違反從業道德舉報措施流程

鉅明以誠信經營為核心價值致力於提升透明度，樹立可信、負責之企業形象，本公司訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等辦法，建立內部控制和監督機制，積極防範不誠信行為，至少一年一次向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

本公司對於所有營運據點建立不誠信行為風險之評估機制，於編制年度稽核計畫時，將不誠信行為風險之影響程度納入評估項目中，以定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，並依風險評估結果規劃年度稽核作業，期能藉以防範潛在具較高不誠信風險之行為。

2.4 法規遵循

鉅明恪遵法規視為企業經營之底線，透過嚴謹的內部控制流程，確保所有營運據點之營運活動均符合在地法令要求，2025年無單一事件罰鍰金額累計達新臺幣壹佰萬元以上之重大違規情事。針對2025年發生之兩項環境行政裁罰，本公司不僅於第一時間完成缺失改善，更深入追蹤根本原因，並投入資源升級防制設備，相關環境改善措施已全數執行完畢，後續監測均優於法定標準。

單位：新臺幣元

違反法令	不符合事項	違反說明	罰鍰金額	改善措施與現況
空氣污染防制法	粉塵逸散	2025年05月大發廠廠區內作業產生粉塵逸散。	165,000	缺失已立即改善完畢，並加強廠內集塵設備保養頻率與落實密閉作業規範，後續監測均符合標準。
	異味污染	2025年3月裕民廠空氣污染物-異味污染物濃度逾排放標準值。	810,000	缺失已立即改善完畢，至今未再接獲周邊居民或主管機關之異味陳情投訴，運作穩定合規。未來也將持續針對操作人員辦理專案教育訓練，強化對異味發生源的識別與應變能力。

2.5 風險管理

為落實公司永續治理義務及掌握營運之內外部潛在風險，於2025年5月22日經董事會核准通過「風險管理實務守則」，依公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。本公司風險評估範疇包括但不限於市場風險、營運風險、財務風險、危害風險或其他可能使公司產生重大損失之風險。

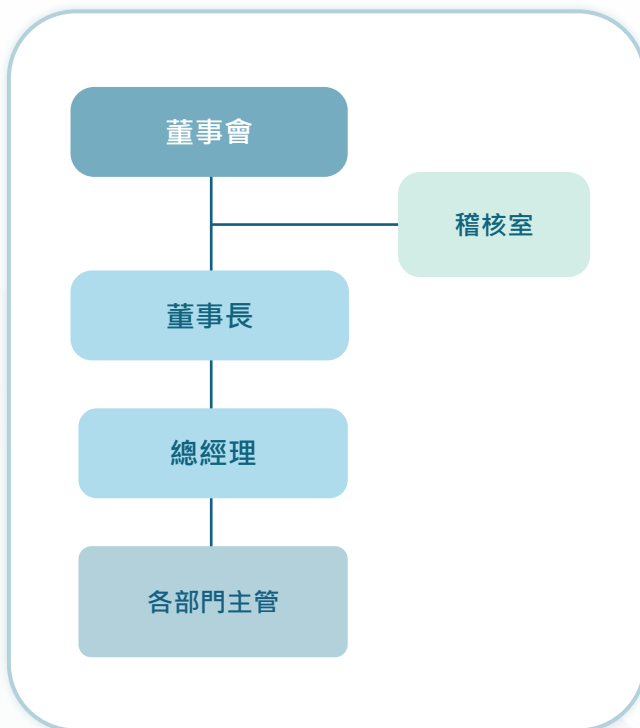
此外，本公司參考國內外永續標準與規範 (GRI、SASB、TCFD等)、內外部利害關係人溝通議題及整合公司組織內部資訊後，依公司整體營運方針來鑑別各類風險，並依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理策略，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值。

風險管理政策

若有發生風險管理之情事，應立即呈報其直接上級主管、稽核室、總經理、本公司董事會。

本公司依循主管機關規範，落實內部控制、稽核與自評程序，透過各單位主管的主動監控，進行日常嚴密監控與預警；同時，董事會扮演最高監督角色，針對重大風險事件具備即時應變與決策機制，確保企業在多變的環境中維持營運韌性。

風險管理組織架構圖



風險管理的執行與負責單位

若有發生風險管理之情事，應立即呈報其直接上級主管、稽核室、總經理、本公司董事會。

本公司為有效因應各項營運挑戰，我們依循主管機關規範，建立完善的內部控制、稽核及自評程序，在執行層面，由各業務部門主管擔任第一線風險監控者，進行日常營運風險的辨識與嚴密管控；在監督層面，董事會則扮演最高治理與決策角色，具備重大風險事件的即時召開與高效應變機制，確保風險管理落實於組織的各個核心環節。

負責單位名稱 主要職掌

董事會	本公司董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
經營管理會議	為董事長或總經理主持之主管會議或營運會議，負責審核第一機制起動的各種計劃、專案的風險評估。
管理部	管理部負責本公司之法規遵循之審查。為協助控管此法律風險，管理部除與本公司法律顧問保持聯繫外，並隨時檢查內部規章，期使本公司即時因應主管機關法規改變對本公司業務之衝擊。
財務會計部	本公司財務部門獨立於各業務部門之資金調度單位，負責監視每一業務單位之授信額度使用情況，以及掌理財務結構之整體規劃、會計制度之建立，確保風險控管機制與程序能有效執行。
稽核室	本公司稽核室為獨立之部門，隸屬董事會，職司評估內部控制制度之缺失及衡量營運效果及效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助董事會及管理階層確實履行其責任，進行定期與不定期之稽核等工作，以確實評估內部控制制度遵行之健全性、合理性及有效性。
各業務單位	各業務單位主管負有第一線風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

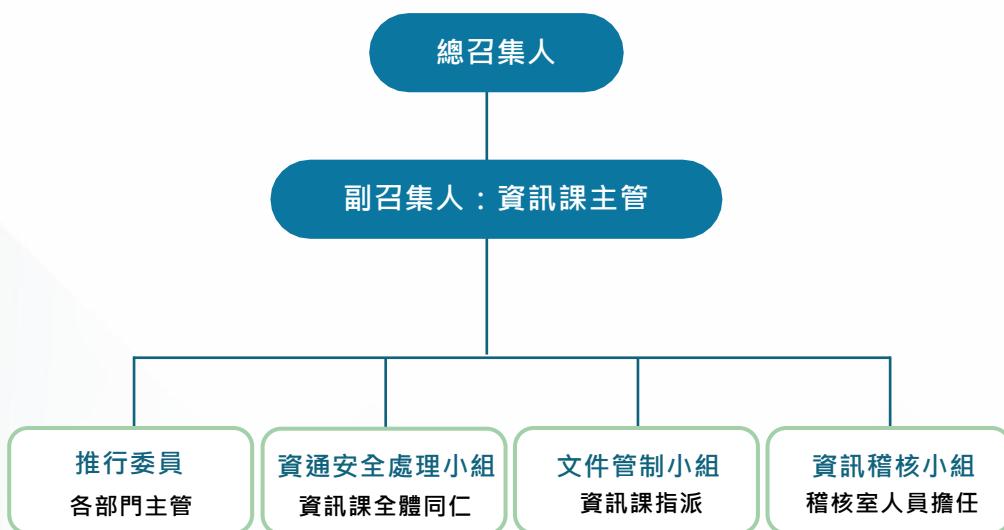
內控制度

內部稽核為獨立單位，隸屬於董事會，除列席董事會例行會議報告外，定期或必要時向董事長、審計委員會及獨立董事報告。鉅明公司2025年執行之稽核計畫，主要稽核發現項目多屬輕微疏失，皆於承諾期限內改善完成，內部稽核單位積極追蹤以確保內部控制制度得以持續有效實施。鉅明依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，訂有內部稽核實施細則，據以執行檢查及評估內部控制制度執行情形及衡量營運之效果及效率，適時提供改進建議，以合理確信內部控制制度得以持續有效實施；其查核範圍包含公司、子公司的所有營運作業；透過檢核稽核計畫中已辨識出之風險，或視需要執行專案稽核，作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據，並依規定提報審計委員會同意通過後，依法提請董事會決議。2025年共進行46次內部稽核。

2.6 資訊安全

鉅明為強化資訊安全管理、確保資訊的機密性、完整性與可用性、資訊設備，包括電腦硬體、軟體、週邊與網路系統之可靠性以及同仁對資訊安全之認知，並確保上述資源免受任何因素之干擾、破壞、入侵、或任何不利之行為與企圖，針對資訊安全管理訂定資訊安全管理辦法，並為統一資訊安全管理等事項之協調、規劃、稽核及推動，成立資訊安全推動小組。

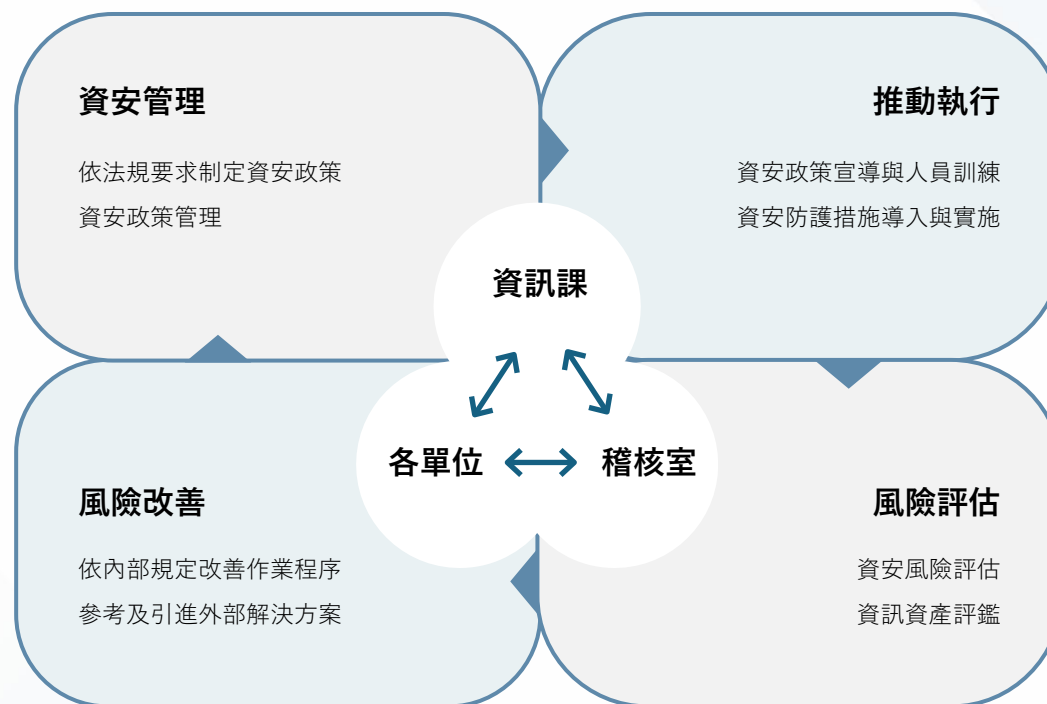
資訊安全組織架構



資訊安全小組權責

- 資訊安全政策、計畫及技術規範之研議、建置及評估等事項，由資訊課負責辦理。
- 資料及資訊系統之安全需求研議、管理及保護等事項，由各業務單位負責辦理。
- 資訊機密維護及安全稽核等事項，由稽核室會同資訊課及相關單位負責辦理。

資訊安全小組權責



系統發展及維護安全管理

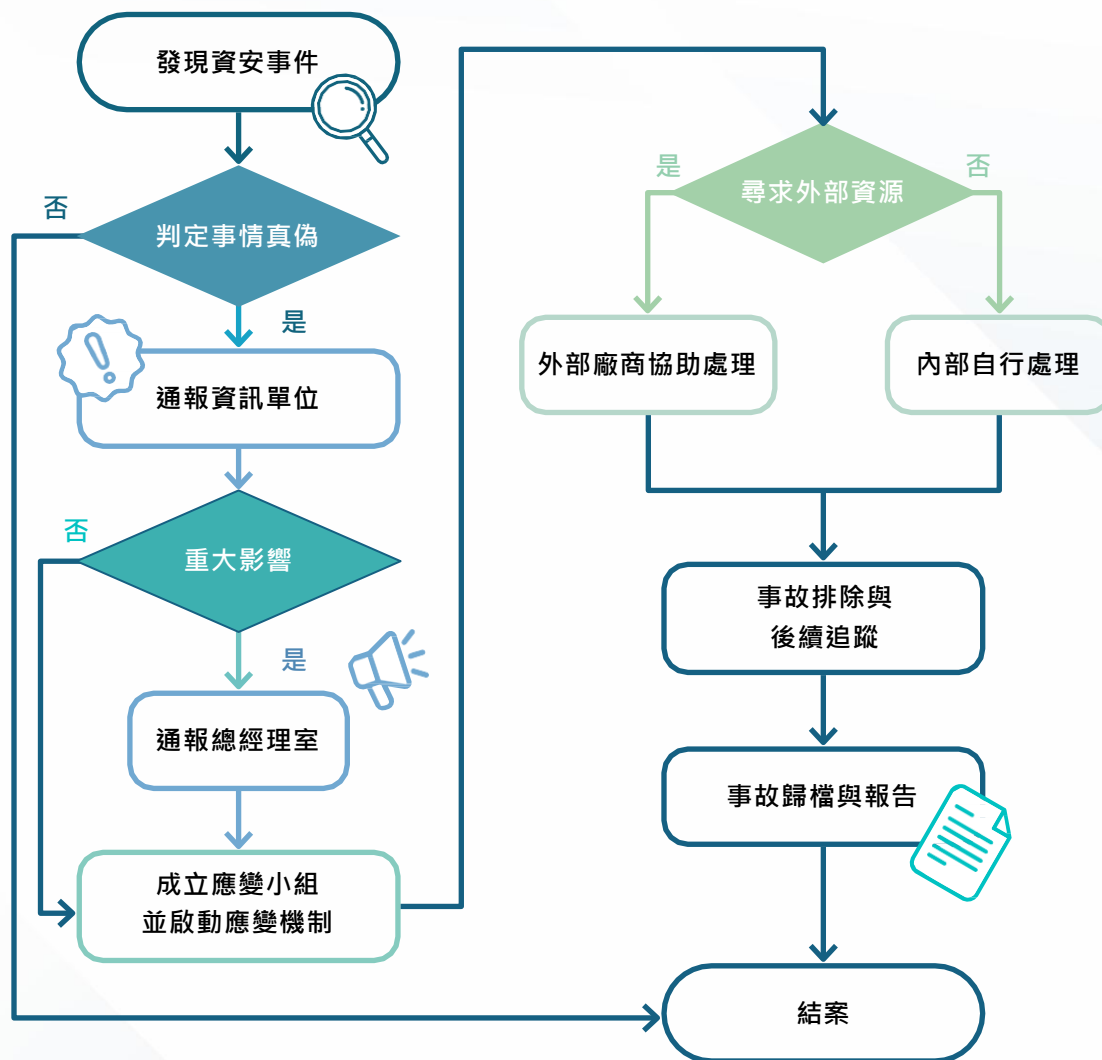
自行開發或委外發展系統，應在系統生命週期之初始階段，即將資訊安全需求納入考量；系統之維護、更新、上線執行及版本異動作業，應予安全管制，避免不當軟體、暗門及電腦病毒等危害系統安全。

對廠商之軟硬體系統建置及維護人員，應規範及限制其可接觸之系統與資料範圍，並嚴禁核發長期性之系統辨識碼及通行密碼。如基於實際作業需要，得核發短期性及臨時性之系統辨識及通行密碼供廠商使用，但使用完畢後應立即取消其使用權限。

委託廠商建置及維護重要之軟硬體設施，應在本公司資訊課相關人員監督及陪同下始得為之。

與委外廠商長期配合，不間斷地針對內外部進行資訊安全偵測與防範，並適時修補相關資安漏洞。

資訊安全通報機制



人員資訊安全教育訓練

- 對資訊相關職務及工作，應進行安全評估，並於人員進用、工作及任務指派時，審慎評估人員之適任性，並進行必要的考核。各業務主管人員，應負責督導所屬員工之資訊作業安全，以防範任何不法及不當行為。
- 針對管理、業務及資訊等不同工作類別之需求，定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，建立員工資訊安全認知，提升資訊安全水準。
- 於使用資訊設備之場所，如會議室或辦公室設立資訊安全告示牌，以警示使用者於使用資訊設備上需注意資訊安全相關事項。

精進防護能量：從硬體布建到資安意識培力之規劃

為促進公司整體發展加強數位轉型，本公司擬向經濟部產業發展署申請數位轉型策略藍圖架構補助款，本公司已符合產業發展署113年「中小製造業接班傳承數位轉型」申請資格，計劃期間2024年2月26日至2024年8月25日申請完成，總額度為新臺幣貳佰萬元，經2024年8月8日於董事會上全體出席董事同意照案通過，目前此「中小製造業接班傳承數位轉型」計劃已進入執行階段，計畫總經費共計一仟肆佰萬元，計畫時程為2025年4月2日至2026年10月31日，並於2026年1月30日通過委員會之期中查審。



2.7 股東權益維護

重大主題-股東權益維護管理方針(GRI2、GRI402)

管理目的	持續保有股東權益最大化，妥善運用資金，並降低營運風險，為公司營運資金的主要來源，鉅明定期揭露營運成果，創造股東最大利潤。		
管理評核機制	定期透過股東會、法說會、股務手冊、財務報告、年度報告、公司網站或媒體新聞等方式揭露。		
管理政策	本公司遵循主管機關相關法令規範，致力於建構完善法令遵循制度，並因應法令變動適時更新相關作業規章，同時透過定期辦理內控自評作業與法令遵循教育訓練，強化全體員工之法令遵循意識，內化為全公司之法令遵循文化。		
短期目標 (2026年-2028年)	1. 每年至少召開1次股東會。 2. 每季召開法說會，以提升股東結構透明度。		
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 深化治理透明度：運用數位工具提升股東參與便利性，確保資訊揭露即時、準確且對稱。 2. 吸引責任投資人：內化 ESG 策略並對接國際評等，吸引重視長期價值之機構投資者。 3. 驅動長期獲利韌性：透過技術創新與策略布局提升核心競爭力，創造穩定之經營價值。 4. 落實利潤穩健共享：維持平衡且具成長性的股利政策，確保經營成果回饋予全體股東。		
行動與成果	2025年營業淨利達85,073仟元；每股配發現金股利0.8元。		
權責單位	永續發展委員會、董事會、財務會計部、管理部		

本公司將股東視為推動企業永續成長的核心夥伴，並將「股東權益極大化」與「資訊揭露透明化」視為公司治理之基石。我們透過董事會與永續發展委員會的高層督導，建立了完善的溝通機制與內部控制體系，確保全體利害關係人能即時掌握公司的財務與非財務績效。

在實踐面上，我們不僅落實年度股東常會，更積極透過每季法說會強化與市場的雙向互動，確保資訊傳遞的對稱性與有效性。2025年度本公司展現穩健的經營實力，營業淨利達85,073仟元，並決議配發每股現金股利0.8元，以實質獲利回饋投資人之信任。

展望未來，本公司已擬定短中長期轉型藍圖。我們將持續優化股權結構，積極對接國際 ESG 評等，並運用數位工具深化股東參與度。透過「技術創新」與「穩健股利」的雙軌策略，我們致力於在多變的全球經濟環境中，維持卓越的獲利韌性，達成企業與全體股東的長期價值共榮。

2.8 稅務

稅務方針

鉅明以董事會為稅務治理最高決策及監督單位，並由會計主管負責稅務管理，每年定期向董事會報告。鉅明以遵循稅務法規、善盡企業責任、審慎評估風險及資訊透明揭露為稅務政策，同時遵循法令規定之申報事項，確保稅務風險有效管理。2025年度無重大稅務裁罰之情形。

稅務效率

單位：新臺幣仟元

年度	2023	2024	2025
稅前淨利	37,226	179,644	88,484
所得稅費用	968	39,768	16,441
有效稅率	NA	22%	19%





03

創新研發永續產品

.....

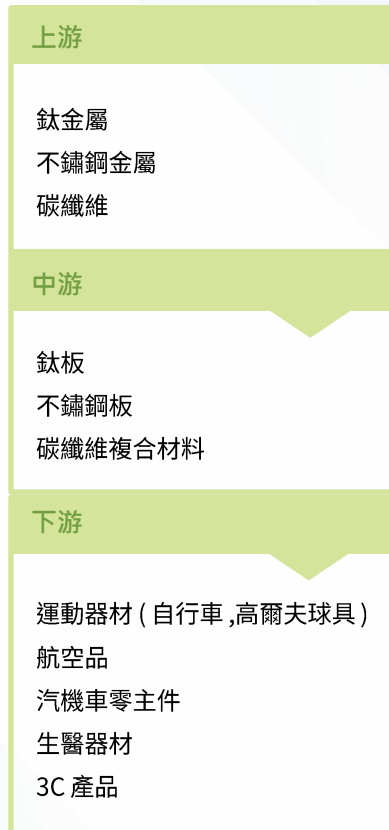
3.1 供應鏈管理	42
3.2 產品品質管理	46
3.3 創新研發與專利	47
3.4 客戶服務	49

3.1 供應鏈管理

重大主題-供應鏈管理方針(GRI308-1、414-1)

管理目的	本公司訂有「供應商責任守則」，要求供應商的所有活動都遵守所在國家的法律、法規，以保證員工有安全的工作環境、尊重員工人權、並且在經營中承擔環境保護責任和遵守道德規範。鉅明與長期配合之供應商建立良好的溝通管道，並重視廠區施工廠商各項作業安全性，因此建立穩定互信且永續經營之供應鏈關係，共同以尊重人權、降低工安意外事件與重視環保為目標一同成長。
管理評核機制	依照供應商評鑑輔導與發展作業程序，針對供應商進行盡職調查與定期執行稽核，確保供應商各項事項均符合法規與公司要求。合作廠商的責任包含但不限於下列項目： - 不得雇用童工 - 保障勞工免於騷擾、歧視 - 保障勞工結社自由 - 保障移工權益 - 不報復政策 - 不得強迫勞動 - 符合勞基法工時規定 - 符合最低基本工資 - 符合職安法安全衛生要求 - 遵守環保法規 - 禁用管制化學品 - 禁用衝突礦產
管理政策	依循 ISO 9001 每年進行管理審查，確保供應商遴選、供應商月評鑑與年度稽核評鑑確實執行。本公司並提供自評表給廠商評估是否符合我方要求。為配合本公司反恐安全政策，要求合作貨運業者簽屬「商業夥伴聲明書」，以確保貨物運輸安全。本公司每年對於供應商進行評鑑，不符合要求者，給予持續輔導。
短期目標 (2026年-2028年)	依年度採購金額較高供應商實施書面調查或實地訪談，稽核廠商 ESG 執行狀況。 1. 供應商社會責任暨誠信經營準則 60%。 2. 供應商資訊安全及個資保護。 3. 直接供應商完成ISO 14064-1 盤查。
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 直接供應商取得 ISO 14064-1查證證書。 2. 直接供應商 2050 年完成碳中和。
行動與成果	1. 2025年新增合格供應商6家。 2. 2025年共完成直接供應商稽核家數 50 家，合格率100%。
權責單位	永續發展委員會、董事會、管理部、財務會計部

3.1.1 產業價值鏈



3.1.2 供應鏈稽核成效

新供應商評鑑

為確保供應鏈可持續性與社會責任，鉅明要求所有供應商填寫供應商評鑑表、合作廠商責任標準及簽署合作廠商責任標準自評表共同承諾永續發展精神。也需符合ISO14001 環境管理標準，落實廢棄物管理及具備減碳方案、材料產品能符合法規為進行價格，交期及品質項目完整評估並確保新供應商能符合永續風險。

合格供應商管理

評鑑方式	供應商評比	文件稽核	免稽
直接供應商	定期針對品質、交期、服務等面向進行評核，以確保供應商之整體表現符合要求，並彙整作為年度評鑑依據	原物料供應商年採購月數、採購量低於一定數量，良率無異常	當年度考核皆為A 級的供應商或無採購記錄者，隔年得排訂免稽
間接供應商		原物料供應商年採購月數、採購量低於一定數量者安排文件稽核	

環境篩選標準

本公司積極推動供應鏈永續管理，協助供應商提升其永續績效，以強化整體營運韌性與國際競爭力。

主要評估供應商在環境管理與永續發展是否符合企業及國際規範要求，透過系統稽核與分級管理才能有效降低環境風險，並提升整體供應鏈的ESG表現。

- 1 符合法規遵循: 是否符合當地及國際環保法規，例如: 廢氣, 廢水, 廢棄物處理；是否曾有環境違規或罰款紀錄，是否具備合法排放證。
- 2 污染與排放管制: 是否有監測機制，排放是否有達標；溫室氣體排放(CO2)、空氣汙染(有害氣體)、廢水處理與排放標準，具備防治設備與監測系統。
- 3 資源使用效率: 能源使用(水、電力、燃料) 是否有效管理；水資源使用與回收利用，原物料使用是否減量。
- 4 綠色產品及化學品管理: 化學品管控，MSDS符合RoHS規範；有無使用有害物質，是否推動環保材料代替

- 5 環境管理系統: 是否有導入ISO 14001等環境管理系統；是否有定期內外部稽核機制，是否有持續改善。
- 6 氣候與永續承諾: 是否有揭露碳排資訊，是否有設定碳排目標；是否發行ESG永續報告書。
- 7 稽核成效評估: 環境缺失改善率；碳排放強度降低(減少)，水、能源使用效率變高,高風險供應商比例下降。

效益

透過供應商永續評鑑機制，強化供應商之法規遵循能力，有效降低因環境或勞動違規所導致之營運中斷風險；同時推動節能措施，協助供應商降低能源使用與營運成本，並透過碳盤查輔導及相關教育訓練，持續提升供應商在環境與社會面向之管理能力，促進供應鏈整體永續發展。

供應商風險管理

供應商風險評估

財務風險	評估營收穩定性、債務比率及現金流是否足以支撐營運。
營運風險	評估供應中斷風險（如戰爭、天災、疫情）、生產能力不足及設備老舊等情形。
政治與地緣風險	評估是否涉及貿易制裁、貪污與賄賂（資訊透明度不足）或不符公司行為準則等情形。
環境風險	評估污染排放違規、高碳排產業特性、天災發生頻率及資源過度使用（如水與能源）等議題。

風險管控措施

稽核機制	透過定期及不定期稽核，包含文件審查（如自評問卷）及現場查核。
改善與追蹤	要求供應商提出改善計畫，設定改善期限並持續追蹤改善成效。
供應商淘汰與替代機制	建立多元供應來源以避免單一依賴，推動在地化或區域分散策略，並針對關鍵料件建立安全庫存。
持續監控	每年定期執行風險評估，並透過即時事件（如新聞）進行動態追蹤。

供應商管理實績

經合格之供應商也必須每年度進行審核與評鑑(品質、交期、價格、服務等)，因5家供應商於2025年已無交易，供應商總數減少至185家。

年度	應簽署供應商 行為準則總家數	未簽署、提供自家 公司文件家數	已簽署供應商 總家數	簽署供應商佔全部 供應商家數比例	累計簽署供應商年 度採購金額佔比
2023年	170	33	137	81%	70%
2024年	190	85	105	55%	80%
2025年	185	50	135	73%	70%

3.1.3 原物料管理政策

為了有效掌握關鍵材料狀況，鉅明將原物料供應商進行風險等級區分，直接供應商為高風險，間接供應商為中風險，其他供應商則為低風險，並將直接供應商提供之原物料定義為關鍵原物料，定期針對直接供應商進行評鑑與追蹤。

為降低供應鏈斷鏈風險，鉅明因應策略包含：

- 1 積極開發多元化供應鏈。
- 2 建立安全庫存水位機制，以確保供應鏈斷鏈後仍可讓生產線運作。
- 3 若遇材料稀缺，亦會與客戶協商使用替代材料。並定期針對高風險供應商進行 ESG 評估及永續風險評鑑，持續追蹤改善關鍵原材料風險。

3.1.4 在地採購

鉅明除了客戶指定或關鍵材料供應商外，也會積極建立支持優先採購當地原產料。在地化採購可減少運輸成本及碳足跡，降低國際貿易風險匯率波動，同時也能促進地方經濟發展，鉅明在供應商選擇上，除了規格上考量及供應來源限制外盡可能提高在地化比例，材料選用過程要求廠商須通過相關檢驗，並附檢驗報告，除了避免對使用者產生危害也降低對環境的影響，注重本土供應商權益，在地採購占總採購金額比例達74%。

原物料採購金額占比和在地採購占比

單位：新臺幣仟元

採購類別	供應商		當地供應商		當地供應商 家數佔比	當地採購 金額佔比
	家數	採購金額	家數	採購金額		
原料	52	1,072,931.41	32	877,032.54	61.5%	81.7%
物料	403	406,004.55	259	192,933.01	64.3%	47.5%
機械設備	30	81,116.06	29	79,748.68	96.7%	98.3%
其他	44	9,324.97	43	9,324.97	97.7%	100.0%

註1：當地定義：台灣國內採購。

註2：計算方式：（該類別採購金額/總採購金額）=採購金額占比。

3.1.5 原物料使用

本公司目前原料供應相當穩定，品質亦良好，供應狀況為：

1 不鏽鋼鋼錠

主要來源係國內供應商，部分採購自國外廠商。

2 鈦料

主要來源係國外廠商，部分採購自國內供應商。

3 毛胚

主要來源係國內廠商。鉅明主要原物料均為不可再生原物料，為降低對環境的衝擊，在包材使用上均以可重複利用之材料為主，並由供應商自發回收後重複使用。

包材回收方式

本公司儘可能在生產過程中減少廢棄物的產生，並且採用回收和再利用技術，以減少廢棄物對環境造成的影響，並與合作夥伴建立循環經濟模式，將廢棄物轉化為有價值的產品或原料。

3.2 產品品質管理

我們致力於提供高品質的產品與服務，並以客戶滿意為核心價值，全面落實品質管理系統（ISO 9001:2015），確保公司所提供之產品與服務皆符合客戶需求與相關品質標準。並以數據為基礎進行決策，在滿足客戶需求的同時，持續推動改善作業，以提升整體營運與品質績效。定期檢討與覆核品質相關程序與文件之適用性，作為公司全面推動品質管理的指導綱要，亦作為各部門訂定與落實品質目標之依據。

客戶導向流程(COP)



客戶導向流程(COP)

以顧客需求為核心，所建立的相關過程。此流程由客戶端的要求作為起始，經過正確地產品開發、驗證與嚴謹的製程管控，確保客戶需求與期待得已滿足的流程。

支援流程(SOP)

每項主過程，衍生一個或多個支援性過程，包含文件/紀錄管控、人力資源、教育訓練等。

管理流程(MOP)

對組織與品質系統管理的過程，包含內部稽核、管理審查、矯正預防、持續改善等。

有害物質管理

本公司環保專責單位定期向主管機關申報毒化物使用情況。其濃度必須遵守環境相關的化學物質管理相關規定之有害物質的允許濃度。當客戶反應、生產製程、製程變更不符合規定時，鉅明會依程序執行並提出適當的有害物質解決方案。廠內易燃、易爆化學品的數量由專門小組嚴格控管，該小組成員包括化學品使用單位、生產管理人員、職業安全人員及採購人員，負責確保各廠區內化學品存放量不超過法規限制，並確保公司營運符合公共危險物品管制標準。有害廢棄物管理詳見章節4.4 廢棄物管理。

此外，公司對於化學品的使用、貯存、排放與清除，不僅投入污染防制設備（如空氣污染防治設備、廢水處理系統）及委託合格清除、處理業者，更積極強化人員教育訓練，使員工對危害預防有清晰認知，確保各單位與各層級皆重視有害物質管理。

管理成果

針對原物料有害物質管理，新原物料供應商需簽署「商業夥伴聲明書」、「鉅明合作廠商責任標準」，並提供安全資料表(SDS)、營業執照等相關許可，經管理部審核後才能成為合格供應商。

安全資料表(SDS)資訊每三年更新一次，若須變更材料成分，需提前告知且提供更新後安全資料表及第三方檢測報告給管理部，並送樣品給技術部門進行材料確認。若經本公司或客戶檢驗超出規範之管制標準，本公司將要求該供應商提出改善計畫，至改善完成後始能重新審查是否接受該供應商之材料，若無法改善，則需立即停止交貨。

鉅明的合格供應商皆符合本公司要求，對於出貨管理之產品標示、包裝、裝箱、出貨打包，以客戶要求為準。2025年末發生違反健康安全法規、產品標示法規、客戶投訴或自願性違規之事件。

3.3 創新研發與專利

鉅明秉持品質與永續雙軌並進，2025年研發重點致力於低碳排材料應用與綠能製程優化。我們透過3D金屬粉末列印技術研發，縮短50%樣品開發時程，顯著降低研發階段的材料損耗。同時，本公司所有新開發產品均參酌國際環境規範，確保產品符合RoHS有害物質管控標準。未來我們將結合智慧自動化系統，致力於達成單位產品能耗年減1%之目標。

研發策略

為落實循環經濟目標，鉅明積極開發具備高循環材料應用潛力之粉末冶金技術。我們預計透過製程優化，使可用回收料比例達到25%以上。為強化數據品質管理，本公司參考UL 2809等國際標準，推動建立內部「循環材料溯源與物料衡算系統」。雖然目前尚處於數據校準階段，但我們承諾將持續針對循環材料投入量進行統計分析，確保每一分資源的減廢效益皆能被精確追蹤與揭露。

- 1 持續於投入新技術與製程研發，以符合產品設計方向與潮流，協助客戶開發具備競爭力的產品，拓展銷售市場。
- 2 導入生產履歷追蹤控管系統與自動化設備整合運用，落實數位化管理，以提升資源使用效率，並快速回應市場的變化。
- 3 整合公司內部資源及外部廠商合作，開發高附加價值之產品，並尋求其他產業的發展機會。

近年研發重點

1. 不鏽鋼新鑄造與熱處理技術開發與製作。

2. 高強度低單價球頭面板開發與製作。

3. 配合客戶開發新功能球具。

4. 鈦合金與碳纖維等複合材料結合運用。

單位：新臺幣仟元

研發計劃	未來研發得以成功之主要影響因素	預計投入之研發費用
積木化高爾夫球頭設計開發	低成本，耐衝擊，耐天候組合，性能更符合市場。	20,000
不鏽鋼及鈦合金五金開發	模具開發，鑄造能力的提升。	
低耗能自動化機器人系統開發導入	低耗能、減少人力、品質穩定。預計導入後，可提升製程能效達30%，降低單位產品能耗。	
單品多色PVD表面處理	環保節能，表面處理技術提升，遮罩材料的測試。	
360度無邊界碳纖維複合材料設計開發結合運用	提升球頭性能、增加擊球距離、幾何重心位置配置。	
金屬粉末射出成型暨球頭設計應用	提高產品良率、創新設計、綠能製作以及減少人工需求，連結至「循環經濟」，說明其粉末冶金材料的可回收潛力。	

2025年研發成果

1. 全鋁製材質球頭的研發

2. 鋁材質球頭本體與不鏽鋼配重組合的樣品開發

3. 3D金屬粉末列印的配件製作研發

4. 粉末冶金推桿的製作研發

5. 樣品的新功能與耐久測試的新運用

6. 低耗能智慧無人搬運機(AMR)

近年成果與專利

本年度研發費用為112,599仟元，較上年度94,659仟元增加17,940仟元，主要用於新製程及複合材料相關技術的研發，並擴大研發團隊，深入新產品的測試與開發。目前鉅明有效專利件數為5件。

為強化核心競爭力並建立技術壁壘，鉅明已計畫於2026至2028年內啟動導入台灣智慧財產管理規範 (TIPS) 或參考ISO 56001建立標準化智權管理流程，將專利、商標及營業秘密納入標準化管理流程。透過盤點研發成果與專利布局，降低侵權風險，並定期向董事會報告智權管理成效。

單位：新臺幣仟元

項目 / 年度	2023年	2024年	2025年
研發費用	90,789	94,659	112,599
營業收入	2,597,107	3,167,316	3,419,870
比例 (%)	3.50%	2.99%	3.29%
專利編號	專利名稱	專利申請日期	
D219060	輻條	2021/11/18	
D219061	高爾夫球袋推車	2021/11/18	
D219226	輪圈	2021/11/18	
M624169	車輪快拆結構	2021/11/18	
M624834	高爾夫球袋推車	2021/11/18	

3.4 客戶服務

重大主題-客戶服務管理方針(自訂主題)

管理目的	鉅明重視客戶的意見和反饋，及時發現並解決客戶的潛在問題，做為公司制定未來的發展策略和改進計劃之參考。
管理評核機制	鉅明針對客戶關注主題(價格、品質、交期、服務)，公司內部定期召開產銷會議追蹤及檢討，滿足客戶需求。
管理政策	每年透過客戶滿意度調查了解客戶需求，同時也能夠了解客戶對我們產品和服務的需求和期望。 每季一次與客戶開會討論，對於產品設計、生產技術、品質管理等議題交換意見，進一步了解客戶需求，並對新產品開發及未來合作方向取得共識；每年接受客戶委託第三方機構稽核，稽核內容包含工資工時、勞動條件、職業安全衛生、消防安全、環境面、人權面等項目，透過員工訪談、文件審查、實地訪察等，結果均符合客戶要求。
短期目標 (2026年-2028年)	1. 客戶滿意度>85%。 2. 客訴案件<5件。 3. 客戶稽核無重大違規項目。
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 客戶滿意度>88%。 2. 客訴案件 <3 件。
行動與成果	1. 客戶滿意度達89%。 2. 透過定期拜訪與季度業務會議傾聽客戶意見，並依客戶產品開發新材料與新技術，建立規劃時程，期能更準確地安排調度並配合客戶之進度需求。
權責單位	永續發展委員會、營業部

客戶溝通與服務

鉅明將「精準回應客戶需求」視為永續經營的第一要務。面對高爾夫球頭產業產品邁向多樣化與複雜化的趨勢，本公司不僅在球頭開發、製程設定與量產管理上精益求精，更積極推動自動化機台之研發與量產投入，透過智慧製造轉型提升生產效率與產品品質。我們致力於優化現有製造流程，提供超越客戶期望的加值產品與服務，鞏固全球客戶信賴的戰略合作夥伴地位。

為落實客戶滿意度管理，鉅明建立專責回饋機制，系統化蒐集各部門之客戶意見並導入專用資料庫，確保各事業單位能針對特定議題提出對策並進行閉環追蹤管理。

我們的客戶管理指標已超越傳統品質範疇，全面涵蓋以下維度：

技術與交付 包含工程技術升級、嚴密的交期管控與完善的售後服務。

ESG 責任對接 主動將供應鏈勞動人權、環境管理及溫室氣體管理等永續議題納入溝通核心，回應國際品牌客戶對企業社會責任的嚴格要求。

營運溝通機制 落實每季營運績效評比 (Quarterly Business Review, QBR)，與客戶保持透明且深度的雙向溝通。

2025年鉅明在客戶滿意度指標上展現卓越成果，客戶滿意比率達89%，穩定超越原定85%之年度目標，顯示客戶對本公司全方位服務的高度肯定。全年客訴案件僅6件，展現出在高複雜度產品製程中優異的良率控管與品質韌性。

客戶滿意度調查結果

	2023年	2024年	2025年
目標	85%	85%	85%
實際	87%	90%	89%

客戶隱私

鉅明嚴謹維護客戶隱私權及合約協定保密承諾，遵循個人資料保護法等相關法規規範，將客資保護納入公司治理的重點項目，為落實個人資料保護及管理，鉅明參照在地之法規相關要求，訂定隱私權政策，作為隱私保護之最高指導原則，其涵蓋對象包含鉅明、子公司及供應商、承包商、協力廠商等。該政策對個人資料之使用及保護等相關事項皆有明確之規範及要求，我們要求所有成員應確實依循，以落實保護個人資料及相關權益。同時，在員工到職時的新人訓練中，我們也會將「客戶隱私權保護」納入課程中，透過訓練及管理，確保每位員工都能做好與客戶往來時之保密工作。在具體的機制管控下，2025年並無因違反客戶隱私權或客戶資料遺失，而傷害客戶權益之事發生。



04

職場發展與安全

4.1 氣候變遷調適與行動	52
4.2 能源與排放管理	57
4.3 水資源管理	60
4.4 廢棄物管理	61

4.1 氣候變遷調適與行動

近年來隨著國際永續揭露準則（IFRS Sustainability Disclosure Standards）、歐盟永續分類標準及歐盟企業永續發展報告指令（CSRD）陸續發布，企業面對氣候風險揭露與減碳轉型的要求日益提升。作為能源密集型之鑄造產業，本公司深知能源使用與溫室氣體排放管理為關鍵議題。因此持續推動溫室氣體盤查與第三方查證，強化能源使用效率，優化製程設備與燃燒效率管理，並評估再生能源導入之可行性，以降低範疇一與範疇二排放強度。同時透過廢棄物減量、回收再利用及資源效率提升，降低營運過程對環境之影響。

未來，本公司將持續深化低碳轉型策略，結合能源管理、製程改善與供應鏈協作，提升整體營運韌性與永續競爭力。

依照 TCFD 建議揭露四項核心元素

核心元素	管理策略與行動
治理	鉅明永續發展委員會每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃執行進度，2025年氣候相關報告內容包括溫室氣體盤查及查證進度與規劃、風險管理運作情形（含氣候變遷風險）等，透過永續發展委員會運作並進行相關氣候議題之報告和討論，有利於制定更好的因應策略，促進鉅明之永續經營。
策略	面對日益嚴峻的經營環境，企業不可忽視法規要求和全球暖化所帶來的氣候行動。鉅明長期關注氣候變遷，並致力於永續治理推動，為響應金融監督管理委員會「永續發展路徑圖」及國家發展委員會「臺灣2050淨零排放路徑」，鉅明參考「氣候相關財務揭露建議」架構，及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之上市上櫃公司氣候相關資訊之揭露建議，進行氣候變遷風險、機會之評估與鑑別。
風險管理	鉅明參考TCFD（氣候相關財務揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures）建議之氣候風險與機會來源，透過會議討論盤點可能與鉅明相關之風險與機會主題，包括轉型風險（政策法規、技術、市場、名譽）、實體風險（立即性、長期性）及機會來源，針對各項主題定義情境範疇並進行風險、機會鑑別，以可能性（發生機率、頻率）及衝擊程度評估其對鉅明的影響程度，同時評估該主題預期發生之時程，將其分為短期（2026-2028年）、中期（2029-2031年）以及長期（2032-2050年），做為擬定因應策略依據。
指標與目標	為降低氣候變遷帶來的營運衝擊，本公司針對溫室氣體排放、再生能源使用、廢水回收、廢棄物減量、資源循環再利用等項目訂定短、中、長期管理目標，作為定期檢視和評估目標達成情況，制定相應的改善計畫如後附表。

2025年氣候相關主題呈報董事會要點

董事會報告日期	報告內容
2025/02/26	溫室氣體盤查及查證時程執行情形。
2025/05/07	溫室氣體盤查及查證時程執行情形。
2025/08/07	溫室氣體盤查及查證時程執行情形。
2025/11/11	溫室氣體盤查及查證時程執行情形。

氣候相關目標與薪資報酬與之連結

為落實鉅明對於ESG等相關長期經營績效之重視，達成公司所擬定在氣候變遷、循環經濟、社會影響力等永續目標，鉅明將研擬規劃依據各高階主管之年度績效評核結果、公司整體獲利狀況以及相應公司方向之策略性貢獻，制定ESG目標權重為±10%，並合併關鍵指標（合併營收、稅後利益）計算之。本公司透過具體的獎勵機制和績效考核制度，將ESG與氣候相關目標與績效指標納入薪酬政策之中，以激勵同仁積極參與相關目標的實現，讓公司的永續與氣候相關目標得以被實踐。

氣候相關風險機會影響與對策說明

策略性決策時間區間

鉅明將氣候相關風險與機會時間區間與內部策略決策時間區間進行連結，其短期、中期與長期的定義與其連結關係，如鉅明氣候相關風險與機會之時間區間中所示：

期間	短期	中期	長期
定義	3年以下	3年以上至5年以下	5年以上
與策略性決策之連結	內部重大決策之規劃週期約為3年，重點在於「合規」與「基礎設施升級」，包含推動溫室氣體盤查第三方查證與導入內部碳定價。	鉅明承諾於2030年達成階段性減碳目標，重點在於「供應鏈協同」與「製程深度轉型」，包含將循環材料占比提升至25%以上。	鉅明期許於2040年達成碳中和目標，將營運全面轉向低碳模式，並結合智慧能源管理系統達成零廢棄企業願景。

風險類別	構面	風險主題	影響期間	價值鏈影響			報導期間財務影響	預期財務影響	對應策略
				上游	自身營運	下游			
轉型風險	政策與法規	碳稅 (費) 造成之財務衝擊與法令趨嚴	短期	V	V	V	- 環保支出總額：共計14,156仟元（含空污防治3,451仟元、水污防治2,088仟元、廢棄物處理8,617仟元）。 - 政府補助收益：取得「動力設備補助款」及「數位轉型規劃」補助共2,560仟元。	營運成本增加：台灣預計於2026年開徵碳費，將直接增加能源密集製程之負擔。	導入內部碳定價每噸300元，並執行空壓機與空調系統汰舊換新以降低排放強度。
	市場	客戶需求改變與綠色溢價要求	短期	V	V	V	研發費用投入：達112,599仟元（佔營收 3.29%），主要用於複合材料與 3D 金屬粉末列印等低碳製程開發。	營收波動風險：品牌客戶對低碳材料需求提升，若未達標可能流失訂單。	積極開發粉末冶金循環材料技術，目標循環材料占比達25%以上，強化綠色供應鏈競爭力。
	技術	低碳產品與技術轉型需求	短期	V	V	V	節能設備補助：智慧設備抵減稅額達3,455仟元。	資本支出增加：需投入更多研發經費於3D金屬粉末列印與自動化產線。	持續投入新製程研發，2025年研發費用投入達1.12億元，年增18.9%，並優化CNC智慧化自動設備。
	商譽	企業永續競爭力與評等	短期		V		社會公益投入：共計1,487仟元，用於環境保護（路樹認養）、教育關懷與社區回饋，強化綠色企業形象。	籌資成本影響：若ESG評等不佳，可能影響與金融機構之綠色融資合作。	強化永續資訊揭露透明度，落實ESG績效與薪資報酬連結，提升利害關係人信任度。

風險類別	構面	風險主題	影響期間	價值鏈影響			報導期間財務影響	預期財務影響	對應策略
				上游	自身營運	下游			
實體風險	長期風險	極端天氣致災（如淹水）與資源短缺	短期	V	V	V	設施韌性投入：針對大發廠污水處理設備升級投入約1,900,000元，確保極端氣候下產能提升之合規性。	資產減損風險：和發、大發等廠區位於高度淹水風險區，可能導致停工損失。	建立極端氣候應變計畫與BCP體系，並升級污水處理與雨水溝設施，強化廠區抗災韌性。
機會類別	構面	風險主題	影響期間	價值鏈影響			報導期間財務影響	預期財務影響	對應策略
				上游	自身營運	下游			
氣候機會	產品和服務	低碳產品服務機會與新市場進入	短期		V	V	營收成長效益：2025年合併營收達3,419,870仟元，年增7.97%。	營收增加：開發符合環保規範之高附加價值產品，滿足高端客戶需求。	持續推動「全鋁製球頭」與「360度無邊界碳纖維」研發，提供客戶多元且低碳之產品選擇。
	能源來源	再生能源使用與自發自用計畫	短期		V		綠電躉售收益：裕民廠與和發廠太陽能系統穩定運作，2025年合計售電量達646,096 kWh，產生穩定之業外收益。	電費支出減少：透過屋頂太陽能設施，可顯著降低外購電力成本。	2025年裕民與和發廠太陽能發電，將評估由躉售轉為自用，降低碳排放強度。
	資源效率	製程回收料再利用與水循環	短期	V	V		污水改善設施投入：針對環保缺失改善與污水處理設備升級，投入約1,900,000元，確保合規並規避潛在裁罰風險。	採購成本降低：提升回收料使用率，可減少原始礦產採購與廢棄物處理費。	投入千萬資金升級化學混凝污水處理系統，並參考UL 2809建立循環材料物料衡算系統。

情境分析

為深入評估氣候衝擊所帶來之財務影響，本公司參考「氣候變遷災害風險調適平台」，以RCP 8.5升溫4°C情境及RCP 6.0升溫2°C情境，評估實體淹水風險程度。評估結果顯示和發廠、大發廠、裕民廠、新厝廠位於高度風險淹水地區，應掌握氣候變遷在各面向可能產生的影響，降低極端氣候可能帶來的營運衝擊，建立韌性的氣候變遷文化。

推動內部碳定價

2023年2月公告施行《氣候變遷因應法》，增訂碳費徵收機制，收費辦法及具體費率等詳細內容將由環境部制定相關子法，徵收對象規劃採先大後小分階段徵收，費率將定期檢討朝漸進式調高。為提前因應政府政策，並有效應對氣候變化及降低碳風險，本公司規劃於2026年導入內部碳定價制度，價格將參考國內碳費的定價基礎，初期設定每噸碳價為300元並規劃將此制度整合到企業的決策及投資評估流程中，評估碳排放對業務營運的影響，加速執行減碳措施。並同時將舉辦兩場教育訓練讓相關單位同仁理解內部碳定價之概念及應用方式，協助各廠盡速導入落實，並規劃辦理一場碳相關通識課程，廣邀同仁參加，提升全體員工減碳意識，達成企業永續經營目標。

IFRS 永續揭露準則

自2026年，所有上市櫃公司分三階段適用IFRS永續揭露準則，鉅明將於2026年成立跨部門IFRS專案小組，並按季將執行情形提報董事會管控，IFRS專案小組組織由總經理統籌領導，各部門跨部門合作，評估重大風險與機會對公司造成的潛在財務衝擊與影響。

規劃路徑圖：

2025

2026

2027

2028

2029

- 依IFRS永續揭露準則編製永續資訊
- 年報揭露2028年IFRS永續揭露準則資訊
- 配合2028年度財報公告時程，同時申報年報及財報



4.2 能源與排放管理

4.2.1 能源使用

鉅明之能源使用包含外購電力、汽油、柴油及天然氣，其中以外購電力為主要能源來源，佔整體能源支出費用約89%，主要用於製程動力設備、空壓系統及其他生產相關用電設施；其餘能源則應用於公務車、堆高機及燒結爐等設備運轉。

為有效管理能源使用並持續改善能源績效，鉅明於2023年10月導入ISO 14064溫室氣體盤查機制，系統性掌握溫室氣體排放情形，作為減碳策略規劃之基礎。同時，依循相關法規要求設置電表及流量計，針對重大耗能設備進行分項監測與數據分析，以強化能源使用透明度與管理效率。

此外，公司規劃於未來五年內導入ISO 50001能源管理系統，建立更完整之能源績效管理架構，透過持續改善機制提升能源使用效率。目前亦符合政府規範之平均年節電率1%要求，展現公司在能源管理與節能推動方面之具體成果。

近年年太陽光電發電量及各廠能源使用數據

能源類型			2024 電力	2024 天然氣	2025 電力	2025 天然氣
廠區	類別		kWh	m ³	kWh	m ³
裕民廠	太陽光電	出售	317,344	NA	298,059	NA
和發廠	太陽光電	出售	363,683	NA	348,037	NA
大發廠	耗能	購入	8,465,200	500,925	6,603,200	438,999
新厝廠	耗能	購入	2,509,000	NA	2,568,400	NA
裕民廠	耗能	購入	3,871,344	NA	2,777,820	NA
和發廠	耗能	購入	670,600	NA	1,936,800	NA

2024至2025 年度能源管理說明

一 致力環境永續，推動總體能耗下降

本公司秉持環境永續之核心精神，持續推動溫室氣體減量與能源效率提升計畫。回顧2024至2025年度，企業整體外部購電量顯著減少約163萬度，展現了營運轉型與節能減碳的初步成效。我們透過產能的重新配置與老舊設備的汰換，在維持企業競爭力的同時，實質降低了整體營運對環境的衝擊。

二 廠區整併與製程優化

在各廠區的能源表現中，大發廠與裕民廠的能耗顯著下降。大發廠的購入電力大幅減少22%，天然氣消耗亦下降12.4%；裕民廠的耗電量則降低28%。此數據變化不僅反映了產能的戰略性轉移，更體現了我們對環境保護的積極作為。

三 資源集中佈局

在部分廠區降載的同時，和發廠的耗電量呈現了188%的顯著成長，而新厝廠則維持穩定的微幅增長（2.3%）。和發廠的數據增長，為本公司推動「產能集中化」的具體展現。透過將核心業務與產線轉移至具備較新廠房條件與自動化基礎的和發廠，我們得以發揮規模經濟，優化單位產品的生產能效。

四 再生能源績效與未來展望

2025年裕民廠與和發廠的太陽光電出售量分別呈現6%與4%的微幅減少。經評估，此差異主要受年度日照時數等不可控氣候因素，以及太陽能模組自然光衰所影響。未來，除了持續加強設備巡檢與維護以維持發電效能外，也將持續深化綠色製造，朝向低碳轉型的永續目標邁進。

節能措施與績效

本公司於2020年起啟動汰換老舊空壓機計劃，至2025年底，總共汰換了18台成效不彰空壓機，達成政府要求每年節電量1%成效。

4.2.2 溫室氣體管理

為強化溫室氣體管理，鉅明於2023年依循ISO14064-1：2018標準進行廠內溫室氣體排放盤查，2026年12月將完成第三方外部查證，並以2023年之排放量作為基準年，以確實掌握本公司溫室氣體排放狀況。

台灣廠近年溫室氣體排放量

單位：公噸 CO₂e

排放源	2023年	2024年	2025年
直接排放(類別一)	1,203.98	1,213.65	1,077.03
間接排放(類別二)	6,699.94	7,354.65	6,484.86
其他間接排放(類別三)~(類別四)	12,527.29	17,716.67	19,466.83
總排放當量	20,431.21	26,284.98	27,028.73

註：2024 年度溫室氣體總排放當量由原先揭露之 23,450.81 公噸 CO₂e修正更新為 26,284.98 公噸 CO₂e。

減碳規劃

鉅明制定之「減碳規劃」藍圖，採取由內而外、循序漸進的轉型策略，旨在落實環境永續並展現卓越的氣候風險管理能力。

在啟動階段，規劃以提升能源效率為核心，透過硬體設備的汰換優化與綠色文化的培訓，達成具體的年度節電目標，並藉由用電結構調整與廢棄物減量，建立穩固的低碳營運基礎。隨著計畫推進至中期，策略轉向深層的製程革新與供應鏈協同，導入低排放生產技術與低碳物流方案，並大幅提高再生能源的使用比例，將減碳責任延伸至合作夥伴，共同落實精準的廢棄物產出控管。

展望長期目標，本公司將致力於建構循環經濟模式與智慧化碳管理體系，利用數位監控平台實現即時數據決策。最終願景是推動所有生產及辦公設施全面轉型為低碳甚至零碳營運，結合大規模的自主能源管理技術，達成廢棄物循環再利用率80%之指標，建立零廢棄的永續生產模式。

短期目標 (2026年-2027年) 效率優化與文化深耕	中期目標 (2028年-2030年) 製程轉型與供應鏈協同	長期目標 (2031年-2032年) 淨零願景實踐
1. 能源效率提升 ■ 更換高效節能設備 (如節能空調)。 ■ 改善現有設備運行效率，減少能源浪費。 2. 用電優化 ■ 調整用電高峰期，降低碳足跡。 ■ 引入再生能源 (如購買綠電)。 3. 廢棄物減量 ■ 推行資源回收與循環利用，提高廢棄物處理效率。 ■ 減少一次性包材的使用。 4. 培訓與推廣 ■ 推動綠色文化，提升全員參與意識。 5. 符合相關規定每年節電1%	1. 製程優化 ■ 導入低碳生產技術或製程，減少能源和原料消耗。 ■ 整合供應鏈，選擇低碳排放的原材料與物流方案。 2. 再生能源佔比提升 ■ 提高自有再生能源的使用比例。 3. 供應鏈與合作 ■ 與供應商、合作夥伴共同制定減碳目標。 4. 每支球頭減少廢棄物產出1%	1. 循環經濟模式 ■ 促進原材料的全循環利用，建立零廢棄生產模式。 2. 建立碳管理系統 ■ 開發數位化碳排放監控平台，實現即時數據監測與決策。 3. 全面改造基礎設施 ■ 所有生產及辦公設施轉型為低碳甚至零碳運營。 ■ 大規模使用智慧能源技術實現完全自主能源管理。 4. 廢棄物回收，循環再利用達80%

4.3 水資源管理

本公司高度重視水資源永續利用與污染防治管理，主要水源取自高雄鳳山水庫，取水過程均嚴格遵循當地法規，確保對周邊生態環境不造成重大衝擊。2025年全廠區總用水量約為55,832百萬公升，總廢水排放量為33,379百萬公升。面對極端氣候帶來的供水挑戰，公司持續強化各廠區監測機制與應變策略，透過數據追蹤落實動態管理，並整合大發、裕民、新厝及和發四大廠區資源，積極推動水資源減量與回收再利用計畫，以提升整體水資源使用效率與韌性。

此外，本公司持續優化廠內污水處理與環境管理作業，確保污水經妥善處理後，穩定符合工業區納管排放標準，降低對環境之衝擊，同時減輕工業區污水處理系統負荷。公司亦持續強化污染預防及法規遵循管理，降低環保違規與罰鍰風險，並透過持續改善污水處理操作流程，降低異常排放情形發生，提升整體環境管理績效。未來將持續強化水資源資訊揭露與循環管理，具體實踐企業對 ESG 環境治理與永續經營之長期承諾。

近三年水資源使用

單位：百萬公升

項目	2023年					2024年					2025年				
	大發廠	裕民廠	新厝廠	和發廠	合計	大發廠	裕民廠	新厝廠	和發廠	合計	大發廠	裕民廠	新厝廠	和發廠	合計
自來水用量	26,577	12,327	7,255	1,271	47,430	28,727	12,925	5,871	3,112	50,635	33,176	9,260	6,132	7,264	55,832
廢水排放量	10,640	6,399	NA	NA	17,039	12,787	8,041	NA	3,054	23,882	20,382	4,530	NA	8,467	33,379



4.4 廢棄物管理

重大主題-廢棄物管理方針(GRI306)

管理目的	為妥善處理廢棄物，鉅明依循廢棄物相關管理法規，委託具有合格許可證之清除處理機構進行相關作業。並定期確認受託單位資格，要求提供妥善處理文件，定期查訪委託之廢棄物操作管理情形，以善盡環境保護之義務。		
管理評核機制	■ 使用產出廢棄物 / 資源 - 廢棄物收集及分類管理 - 定期網路申報廢棄物產出和儲存情形 - 每月定期貯區巡檢確認法規符合度 - 源頭管理檢討，降低廢棄物產生 - 推動廢棄物減量方案	■ 廢棄物清運管理 - 網路申報清除出廠之廢棄物重量 - 清運機具即時追蹤系統 (GPS 定位) - 委託共同處理管制遞送三聯單留存備查 - 清除廠商稽核管理	■ 廢棄物處置管理 / 資源化再利用 - 處理廠商網路申報收受廢棄物重量 - 妥善清理紀錄書面文件留存備查 - 處理廠商稽核管理 - 資源化再利用紀錄彙整
管理政策	■ 基本文件審查 - 環保許可證 - ISO 管理系統	■ 廢棄物貯存 / 處理 - 法規符合度 - 處理方式與合約/ 聯單是否相符	■ 廢棄物最終處理 - 最終處理方式及流向確認 - 最終處理方式與合約/ 聯單是否相符
短期目標 (2026年-2028年)	- 每廠減少1 桶垃圾子車清運量。 - 年度廠製可回收料使用率$\geq 50\%$。		
中長期目標 (2029年-2031年)	- 減少每支球頭廢棄物產出 1%。 - 年度廠製可回收料使用率$\geq 60\%$。		
行動與成果	2025年因業務成長帶動產量提升8.4%，廢棄物總量增加15.5%，未能達減量目標。針對此情況，組織將運用創新思維優化管理模式，持續推動公司向節能減廢的願景邁進。 - 調整製程增加回收料使用，提升回收料使用率達80%。		
權責單位	永續發展委員會、製造部、行政部		

減碳規劃

分類收集	依廢棄物性質分為一般垃圾、一般事業廢棄物、有害物、可回收物等。
暫存管理	設置專區暫存，並標示類型與危險性。
檢測與記錄	定期做TCLP檢測，並建立廢棄物台帳。
合法中間處理	本公司嚴格落實產源責任，所有一般及有害事業廢棄物均委託具合法許可證之廠商處理。針對不同屬性廢棄物，採行焚化、物理或化學處理等中間處理程序，並透過環境部廢棄物申報系統即時追蹤清運流向，確保最終處置符合法規要求。
持續優化	廠內廢紙箱與廢紙皮分類後交由合格回收業者處理；零配件包材回收後送回供應商重複使用；鑄造製程產生之殼模砂經破碎後回製程再利用，以提升資源循環效率並降低廢棄物產生。

事業廢棄物清運

本公司針對事業廢棄物清運建立嚴格的管控制度，由環保專責單位主導，確保廢棄物處理全流程符合永續治理與環境保護標準。當貯存場所堆置達預定限量時，即啟動標準作業程序，委請經政府核可之合格清除機構進行清運，並落實「清運現場即時監督」機制，嚴防廢棄物飛散、濺落或任何形式的二次環境污染。

為強化數據透明度與追蹤能力，清運過程皆詳實記錄清除日期、執行人員、運輸車號及廢棄物種類與精確數量，實現廢棄物生命週期的數位化管理。若監測過程中發現任何未達標準之作業情事，即要求立即改善。此外，本公司定期由管理部執行清除商之合規性稽核，確保其作業程序完全遵循相關法令規範，藉由嚴謹的外部服務商管理與內部風險查核，體現企業對於環境風險零容忍之具體實踐，進而深植永續價值。



近三年廢棄物處置量與回收再利用統計表

單位：公噸

項目	2023年					2024年					2025年					處理方式	處理地點
廠區	大發廠	裕民廠	新厝廠	和發廠	合計	大發廠	裕民廠	新厝廠	和發廠	合計	大發廠	裕民廠	新厝廠	和發廠	合計		
非有害廢棄物	127.97	117.72	19.32	1.30	266.31	136.12	125.23	28.93	4.58	294.86	170.90	123.06	22.91	18	334.87	焚化、熱處理、掩埋、固化、回收	離場
有害廢棄物	11.07	9.26	0	0	20.33	14.47	13.05	0	0	27.52	24.82	12.69	0	0	37.51	委託合格業者處理	離場
廢棄物清理量	139.04	126.98	19.32	1.30	286.64	150.59	138.28	28.93	4.58	322.38	195.72	135.75	22.91	18	372.38		
回收再利用 殼模砂 (廢鑄砂)	1479.17	0	0	0	1479.17	1859.65	0	0	0	1859.60	1533.90	0	0	0	1533.90	委託合格業者清運或回製程	
循環再利用率	91%	0%	0%	0%	84%	93%	0%	0%	0%	85%	89%	0%	0%	0%	80%	循環再利用率(%) = 回收再利用量 / 廢棄物總量 * 100%	

有害廢棄物

本公司有害廢棄物為廢化學溶劑，採專用儲存桶承裝，置於防洩漏棧板上，並存放於指定安全區域。該區域設有消防器材等安全措施，確保突發情況可即時應對。定期檢查儲存設施，防止洩漏與污染；廢溶劑記錄列帳、定期檢測、委託合格業者依法規進行清運處置。

環保支出費用

2025年本公司積極投資環保，重點投入於污水處理設備的升級與改造。原有的薄膜生物反應系統（MBR）因無法應對產能提升帶來的污水量增長，現已全面升級為化學混凝處理系統。本公司投入仟萬元資金，引入電子監控系統，實現加藥及酸鹼控制的全自動化，確保污水處理效率大幅提升，穩定達到環保排放標準，為可持續發展目標前進。

單位：新臺幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
空氣污染防治	1,664	755	3,451
水污染防治	103	1,198	2,088
一般事業廢棄物處理	6,413	6,712	8,617
小計	8,180	8,665	14,156

註：不含固定資產投資





05

職場發展與安全

5.1 人權管理	67
5.2 員工結構	68
5.3 招募任用	71
5.4 友善職場	72
5.5 人才發展	76
5.6 職業安全衛生與健康	79

5-職場發展與安全

重大主題-勞資關係管理方針 (GRI402)

管理目的	卓越的人力資本是推動技術突破與維繫生產優勢的基石。 1. 本公司致力於打造具競爭力的職場環境，藉由優化員工福祉與職涯發展路徑，確保核心技術之傳承與組織韌性之提升。 2. 面對產業人才流動趨勢，我們主動識別人才短缺之潛在風險，防範人力缺口導致的技術停滯或生產效能降低。
管理評核機制	定期進行薪資校準與員工滿意度調查每季度召開勞資暨企業社會責任會議，作為雙向溝通之核心機制。同時，監測員工受訓時數、新進人員留任率及總離職率等量化指標。
管理政策	1. 就業平等：任用政策遵循《勞動基準法》，確保人人就業機會均等，薪資結構不因性別、宗教、年齡等而有差異。 2. 溝通與結社：支持同仁獨立、自由結社權利。雖無設立工會，但透過定期勞資會議討論工時、環境、管理系統等議題。 3. 營運變化預告：若涉及人員異動或勞動條件變更之重大營運變動，均依勞動相關法令規定之最短預告期間，提前通知受影響同仁。
短期目標 (2026年-2028年)	1. 員工滿意度持續維持於80%以上。 2. 員工教育訓練平均時數規劃達8小時以上。 3. 改善工作環境，優化廠區雨天漏水及積水情形。
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 全面落實彈性工作制度與心理健康支持體系。 2. 透過多元共融 (DEI) 活動提升團隊凝聚力，達成員工參與度之量化提升。
行動與成果	1. 展開研發單位彈性工時制度，因應客戶會議時差與拜訪需求，可彈性延後一小時上下班。 2. 共召開4次大型勞資會議，完成生日禮金調增至500元及優於《災保法》之公傷假認定等措施，全年無重大勞資爭議情事。 3. 員工滿意度達80%，總離職率由17%降至13%。 4. 員工平均教育訓練時數達5.6小時，並對全體員工辦理性別平等教育訓練。
權責單位	永續發展委員會、管理部人資、職工福利委員會

5.1 人權管理

鉅明致力於維護員工基本人權，並積極建立良好的企業道德文化，透過公司人權政策與制度之建立，承諾遵循國際人權公約及準則定期進行人權評估。自我審視勞工、環境、安全、衛生、道德各構面，避免侵犯人權之情事發生。

本公司承諾尊重並促進所有員工、合作夥伴及相關利害關係人的基本人權，遵循《世界人權宣言》及相關國際標準，並積極履行《商業與人權指導原則》中的責任。我們將通過政策、教育訓練和透明溝通，確保人權風險得以有效識別及管理，並落實於日常運營中。

人權相關教育訓練

訓練範疇

1. 提供全體員工、新進人員及管理層定期的人權教育訓練，內容涵蓋反歧視、反騷擾、不得強迫勞動、自由結社等議題。
2. 與供應商及合作夥伴舉辦人權研討會，強化其對人權責任的認知。

頻率與形式

1. 每年至少舉行一次全員性的人權意識培訓。
2. 線上課程與實體課程相結合，提升學習效果。

人權相關教育訓練

供應鏈責任	1. 在所有供應商及外包合約中加入人權條款，包括反歧視、不得強迫勞動、自由結社等具體要求。 2. 要求合作夥伴簽署《鉅明合作廠商責任標準》，並接受公司定期稽核。
員工 聘僱合約	在勞動合約中明確載明反歧視、反騷擾等政策，確保所有員工在公平、安全的環境中工作。
在人權風險 評估機制	1. 定期進行人權風險評估，識別潛在的風險點，如地域差異、供應鏈中的強迫勞動問題等。 2. 針對高風險領域，制定具體的改善計畫，並建立報告與應急處理機制。
透明報告	每年發布人權實踐報告，公開揭露風險評估結果及改善行動。
強迫勞動	1. 零容忍政策： • 明確禁止任何形式的強迫或非自願勞動，包括但不限於扣押薪資、身份證件等行為。 2. 監督與執行： • 設立匿名舉報機制，讓員工能安全地報告疑似強迫勞動情況。 • 每年進行內部及供應商的專項審核，確保無強迫勞動的情況。
自由結社	1. 尊重權利： • 支持員工依法成立或加入工會、參與集體談判的權利。 2. 溝通管道： • 提供員工意見箱及定期座談會，確保充分的溝通與意見表達機會。
反歧視及 公平原則	在招聘、晉升、薪酬及福利分配上，堅持不因種族、性別、宗教、年齡、國籍、身心障礙等進行任何形式的歧視。
反騷擾	提供安全工作環境： • 提供零容忍的工作環境，明確禁止任何形式的性騷擾、霸凌或言語攻擊。 • 設立匿名申訴熱線，確保每一個案件都能被及時受理並妥善處理。 • 為受害者提供心理輔導或法律支持。

調查與糾正措施

對於職場上歧視、騷擾或對此政策其他違規行為的檢舉或申訴，均將由本公司或受委託調查之第三方依內部相關程序，進行深入的檢視及調查。如果調查結果顯示確實有違反此政策的行為，本公司將採取措施以糾正行為人之違規行為並確保有效及適當地執行懲戒或處理措施。於必要情形下，本公司將於法令及內部規則規定範圍內，依違規情節對行為人施以警告、懲戒等不利處分，如情節嚴重時，得解聘之，以排除該歧視、騷擾或違規行為。

檢舉或申訴人之保護

對於職場上歧視或騷擾行為，檢舉或申訴人得以具名或匿名方式進行舉報。除法律另有規定外，本公司及受委託調查舉報事項之第三方，對於檢舉或申訴人與檢舉內容將予以保密，並依法採取適當之保護措施，保護檢舉或申訴人之個人資料及隱私，避免其遭受不公平的報復或對待。



5.2 員工結構

人力結構說明

鉅明遵守各項與勞工相關的法律、法規和制度，遵循「合法、平等、自願」的原則與員工簽訂勞動合約，招聘保證公開、公平、公正。我們運用線上人力銀行系統為招募管道與實體面談招募搭配結合，定期進行員工滿意調查並優化相關措施，以留任員工與建立更緊密的員工關係。

2025年鉅明員工總人數1,150人，女性659人（57.3%）、男性491人（42.7%），皆為正職、全職員工。若以職別區分，主管67人（5.8%）、非主管（含其他員工）1,083人（94.2%）。

鉅明致力建立工作平等和具有多元包容性的友善工作環境，所有同仁不論性別，都享有同等的薪酬待遇和晉升機會。本公司落實工作平等及具多元包容性之友善工作環境，全體同仁不分性別皆擁有同工同酬的獎酬條件及平等的晉升機會，本公司2025年非管理職員工中，女性員工占比為59.5%、管理職員工中，女性主管占比為22.4%，讓員工不因性別限制，皆能擁有相同之舞台發揮。

在身心障礙員工及原住民員工聘僱方面，本公司均依據《身心障礙者權益保障法》招募及聘用，針對未足額部分除依法令規定向勞工主管機關繳納身心障礙者就業基金差額補助費外，還擬定預防改善措施，2025年聘用身心障礙員工人數18人（1.56%）、原住民員工人數0人。

員工集中於台灣地區，人力組成包含業務銷售、研發、製造、品保、財會、人資、資訊、採購等，勞動合約簽訂覆蓋率達100%，無聘用臨時(定期)勞雇合約依勞基法第9條規定之4類員工。

檢舉、申訴管道

申訴專線：

申訴專用電子信箱：

07-7872935 #28 cheng_ricky@dynamic.com.tw

2025年員工人力結構統計

類別		男性		女性		合計	
		人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例
職務	高階主管	4	0.3%	1	0.1%	5	0.4%
	中階主管	48	4.2%	14	1.2%	62	5.4%
	基層人員	440	38.3%	643	55.9%	1,083	94.2%
年齡	18-29歲	115	10.0%	110	9.6%	225	19.6%
	30-50歲	276	24.0%	442	38.4%	718	62.4%
	51歲以上	100	8.7%	107	9.3%	207	18.0%
台灣廠 國籍	台灣	325	28.3%	504	43.8%	829	72.1%
	越南	167	14.5%	154	13.4%	321	27.9%
弱勢團體人數		12	1.04%	6	0.52%	18	1.56%

註1：弱勢團體是具有特定生理、社會、政治、經濟條件或特點的一群人，這些條件或特點使這群人承受重負的風險較高；或可能因組織營運活動對社會、經濟或環境產生的衝擊而面臨不成比例的負擔。包括兒童和青年、老人、身障人士、退役軍人、境內流離失所人口、難民或回國的難民、受愛滋病影響的家庭、原住民和少數民族。

註2：高階主管指協理級以上之管理人員；中階主管指經、副理(含特助)、課級主管(含副課)之管理人員；基層人員指非管理職務人員。

註3：「占全體員工比例」計算方式為該類別人數/全體員工總數。

2025年新進與離職統計

類別		新進員工					離職員工				
		男性		女性		佔該類別之比例	男性		女性		佔該類別之比例
		新進人數	新進比例	新進人數	新進比例		離職人數	離職比例	離職人數	離職比例	
年齡	18-29歲	10	22%	20	35%	29%	12	17%	25	30%	24%
	30-50歲	32	70%	35	60%	64%	45	63%	48	59%	61%
	51歲以上	4	8%	3	5%	7%	14	20%	9	11%	15%
	合計	46	44%	58	56%	100%	71	46%	82	54%	100%

註1：「新進(離職)比例」計算方式為該年齡層、該性別新進(離職)人數/該性別新進(離職)員工總數。

註2：「佔該類別之比例」計算方式為該年齡層新進(離職)總人數/全體新進(離職)員工總數。

員工歷年離職率

離職率呈現逐年遞減之正面趨勢，這不僅體現了員工對公司文化與發展願景的認同感提升，亦展現了人力資源管理策略在實務層面的具體績效。透過離職率的精準管控，本公司有效降低了人才流失導致的知識斷層與招募成本，確保核心技術與生產效能的穩定傳承。未來，我們將持續監測人才流動數據，推動更具競爭力的激勵方案與職涯發展規劃，以建構具備高度韌性的人才梯隊，實踐企業與員工共好之永續目標。

年度	2024年	2025年
總離職率	17%	13%



5.3 招募任用

吸引優秀的人才、留住人才，是確保公司能長期發展和維持競爭優勢之關鍵因素。建構穩定的人力資源體系不僅能夠吸引具有優秀能力和潛力的人才進入組織，還能夠提供員工所需的照顧和福利，確保他們的權益得到保障。員工是企業永續經營最重要的資產，企業的成長與發展都依賴著員工的貢獻與付出。鉅明積極建立人性化的管理文化，不論在員工招募或任用，均嚴格遵循勞動法，且不因種族、膚色、年齡、性別、性別認同及表現、殘疾、懷孕、信仰、政治立場、團體背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況在聘僱上有歧視求職者之行為。

員工招募管道

2025年持續舉辦校園徵才，包括地方徵才活動說明會、內部徵才與線上招募，希望透過多元管道發掘並培養出具有潛力的人才，使其成為未來的管理層或專業人員。



2025年徵才活動實績

1. 參與四場就業中心舉辦的徵才活動



- 刊登內部介紹宣導海報
- 利用人力銀行 (104) 刊登徵才廣告
- 利用人力銀行 (1111) 刊登徵才廣告
- 使用區域仲介提供面試機會
- 校園徵才活動

5.4 友善職場

5.4.1 薪酬制度

鉅明在考量外部競爭、內部公平及合法性之前提，提供合理且具市場競爭力之薪資，並與公司績效評核連結，提供多元並具競爭力的薪酬制度以員工利潤共享的理念，吸引、留任、發展、激勵員工。另依公司章程明定，公司年度如有獲利，除尚有累積虧損，應預先保留彌補數額外，將依稅前淨利提撥不低於6%為員工酬勞。

鉅明以優於勞基法最低基本工資聘用新進員工，提倡職場多元化與平等，全體同仁薪資結構不依人種、性別、宗教、年齡、性向而有所差異。此外，公司依所訂定的「薪資管理辦法」執行各項薪資核敘、調整及核發等作業。按營運狀況給予各項獎金，如：績效獎金/季獎金/生產獎金/年終獎金。各項補助，如：生育補助/教育補助/生日禮金/三節禮金/旅遊補助/部門餐會/公司尾牙/公司社團補助等，持續提供具市場競爭力的薪資水準。

2025年基層人員平均標準薪資與該年度最低工資相比，皆符合台灣當地法令基本工資28,590元標準，男女薪資差異主要與人員工作站別性質不同差異因素有關。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

職務 / 年度	2023		2024		2025	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
高階主管	1.31	1	1.24	1	1.30	1
中階主管	1.16	1	1.18	1	1.06	1
基層人員	1.12	1	1.11	1	1.05	1

註1：假設女性薪酬為1，其他性別薪酬比率。

註2：高階主管定義：特助及協理(含)以上管理職。

註3：「基本薪資」為每月固定發放之經常性薪資；「薪酬」為年度總薪酬，包含月薪、獎金等。

註4：本表以台灣營運據點為主。

年度總薪酬比率

項目 / 年度	2023	2024	2025
全時員工人數	1,137	1,109	1,104
全時員工平均年薪數	446,340	533,659	537,543
年薪中位數	419,392	505,093	512,134
年度總薪酬比率	302.6%	287.1%	318.5%
年度總薪酬比率之增加百分比	-2.4%	4.3%	4.2%

註1：年度總薪酬比率=薪酬最高個人的年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率。

註2：年度總薪酬比率之增加百分比=年度總薪酬最高個人薪酬的增加比率/所有員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數增幅比率。

2025年基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

標準薪資與當地最低薪資的比率	台灣
男性基層人員	1.58%
女性基層人員	1.48%

5.4.2 勞資協議

本公司一向以誠信對待員工，並遵循相關勞動法規保障員工合法權益，並透過充實安定員工生活的福利制度及良好的教育訓練制度與員工建立起互信互賴之良好關係。

鉅明公司重視與同仁間之溝通，支持所有員工獨立、自由結社並給予集體談判協商權利。鉅明確保時時維持良好的勞雇溝通管道，勞資條件調整上也能符合每位關係人需求。雖無設立工會及訂定團體協約，但透過每季度定期勞資暨企業社會責任會議，討論行事曆、法定及變形工時班表、企業社會責任（勞工、安全衛生、環境、道德、管理系統）相關議題，透過內部設置多元溝通管與同仁進行溝通，貼近同仁傾聽心聲，及時反映各項意見及建議，作為維護員工權益之管道。2025年無勞資爭議之情事發生。如營運發生重大變動，除須召開勞資會議並將其列為重大議題，經勞方代表同意外，凡涉及人員異動或勞動條件變更者，均應依《勞動基準法》有關營運變化之最短預告期間規定，提前通知受影響之同仁。

2025年溝通情形如下：

日期	重大案由	執行成果
2025/02/20	員工生日禮金調整	從300元提高至500元
2025/06/11	公傷假申請討論	經勞資雙方溝通後,以優於災保法的規定,先認定公傷
2025/09/25	2026年度行事曆討論	勞資雙方達成一致共識,比照行政院人事行政總局版本
2025/11/26	2025年度未休完特休假遞延	勞資雙方達成一致共識



5.4.3 員工福利

在員工照顧與福利方面，本公司除了依法規提供每位員工的勞保、健保、勞退、育嬰假和其他勞動基準法規定的相關假別外，並成立職工福利委員會，提供多元且優於法規的員工福利措施。2025年員工福利費用(不含薪資)共約6,632,860元，平均每位員工的福利費用為5,768元。

福利項目 / 具體措施

依法成立職工福利委員會

員工旅遊

三節禮券及生日發放禮品或代金

員工子女獎助學金

對同仁之婚、喪、撫卹、住院提供各項補助費用

職災補償

教育訓練

績效獎金、年終獎金及員工分紅制度獎勵員工、共同分享經營成果

每年員工體檢



育嬰福利

本公司遵循勞動部「育嬰留職停薪實施辦法」，提供符合資格之員工育嬰留停，確保員工依法享有育嬰假的權益。2025年共計7位員工符合育嬰留停申請資格，共計5名員工申請育嬰留停，復職率63%、留任率90%。經由本公司深入進行離職訪談與關懷了解，未回任之同仁主要係基於親自陪伴子女成長及家庭照顧之階段性需求，選擇回歸家庭。鉅明秉持尊重同仁生涯選擇的精神，對其長期以來的貢獻表示感謝，並承諾維持通暢的回任管道，持續優化「母性保護」與「育兒支持」機制。

員工育嬰留停/年度	2025年	
	男	女
申請育嬰留停的員工數	0	5
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	1	15
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	1	9
復職率 (B/A)	100%	60%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	1	6
留任率 (C/前一年B)	100%	90%

註1: 享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2: 復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

註3: 留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。

註4: 符合育嬰留停申請資格指子女 3 歲以內的員工。

退休福利

為保障員工退休後的經濟保障，協助同仁能在退休前後妥善安排並適應未來的生活改變，鉅明嚴格遵守法令規定，依據「勞動基準法 (舊制)」與「勞工退休金條例 (新制)」，按月為每位員工提撥勞工退休金。截至2025年底，採用全舊制員工比例為1.45%；新制比例為98.55%。

適用舊制退休金

本公司對正式聘用員工訂有退休辦法。依辦法規定，退休金之給付按其工作年資，年滿一年給予兩個基數，超過十五年之工作年資 (三十個基數) 後，每滿一年給予一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計，滿半年者以一年計。退休金基數的標準，係指核准退休前六個月之平均工資。

本公司設有勞工退休準備金監督委員會以管理退休準備金之提撥、提領等事宜。

適用新制退休金

自2005年7月1日起，本公司因應勞退新制之施行，設立勞工退休金提繳單位，並按月為選擇勞退新制之員工提繳勞退金，提繳金額按其申報提繳工資之6%。本公司保留員工年資，員工達退休資格時，則按其新舊制年資計算退休金。

單位：新臺幣仟元

廠區	2023		2024		2025	
	企業部分提撥	個人部分提撥	企業部分提撥	個人部分提撥	企業部分提撥	個人部分提撥
大發廠	15,219	2,323	14,638	2,522	16,389	3,045
新厝廠	2,174	540	2,097	539	2,155	619
裕民廠	6,564	308	5,333	382	4,390	402
和發廠	805	115	1,643	195	1,658	288
退休計畫項目	金額	人數	金額	人數	金額	人數
	16,665	11	10,980	7	10,658	8

5.5 人才發展

本公司深知欲在日趨競爭且多變的環境中佔有一席之地，並求永續經營與發展，則公司管理制度之強化與人力資源之培訓乃為其重要的施行方針。和諧的勞資關係亦是相當重要的一環，需靠良好的員工福利制度來維繫。有鑑於此，本公司除了藉由書面化和標準化的制度建立一套合理且健全的管理制度外，並特別重視員工福利與團隊士氣之激勵，以期維持和諧的勞資關係、提升經營績效，共創公司最大利潤。

安全職場承諾	遵守安全法規，致力於提供安全的工作場所給每位同仁。並依據同仁的工作績效及表現，提供公平的薪酬水準、適當的薪資福利、合理的升遷管道、共學共好的職場環境。
制度化承諾	公司優先保障同仁工作權益，避免侵害同仁權益行為發生。而同仁亦需依循公司明定的規章制度，若違反規章則可能會受到公司懲戒。
工作激勵承諾	針對同仁的職務內容，定義具體且可量化的工作指標。並透過定期性工作績效評核，檢視同仁及主管的表現，並透過具體績效獎勵措施，適時獎勵同仁，吸引人才長期留任。
共同成長承諾	藉由員工教育訓練拓展員工技能，採取多能工提高人力資源運用效率，以尋求最佳競爭利基。依各職能需求設立專業課程內容，持續將鉅明打造為成長型的工作環境，讓跨部門同仁之間得以共學共長、知識交流，凝聚同仁們對於與鉅明一同成長的決心。

職能教育訓練計畫

在2025年度，本公司持續致力於建構全方位人才發展體系。根據年度培訓數據顯示，本公司達成100%的全員核心職能教育覆蓋率，特別是在《個資法》、職業安全衛生教育及環境政策等法規遵循課程上，透過大規模培訓確保員工具備高度的合規與風險意識。提供員工所需的技能培訓，並鼓勵員工在職進修，增加自我職能以滿足職業發展需求。

針對職務職能提升，本公司採行分層培訓策略：管理階層聚焦於「組織競爭力」與「跨文化溝通」等軟實力課程，人均訓練時數顯著高於平均，展現公司對領導力傳承的重視；基層人員與技術職別則專注於職業安全、量測作業及技術實務，確保營運品質之卓越。未來，本公司將持續優化資源配置，提升每位員工的平均發展時數，並強化數位化培訓資源，落實人才永續發展目標。

年度教育訓練統計表

項目		總訓練時數	員工人數	每位員工平均受訓時數
性別	男性	2,834	492	5.8
	女性	3,575	658	5.4
合計		6,409	1,150	5.6
職務	高階主管	79	5	15.8
	中階主管	768	62	12.4
	基層人員	5,562	1,083	5.1
合計		6,409	1,150	5.6

職能教育訓練課程及參與情形

員工類別	課程內容	總訓練時數	訓練人次	平均訓練時數
管理類	個資法	1,114	1,114	1
	組織競爭力	252	36	7
	新產品說明暨跨文化視野與職場溝通	216	36	6
職安類	職業安全衛生教育	1,114	1,114	1
	廠房及產品安全	1,114	1,114	1
	環境政策	1,114	1,114	1
	性別平等宣導	1,114	1,114	1
技術類	外語培訓	10	1	10
	堆高機回訓	3	1	3
	儀校人員作業標準	16	2	8
品質類	量測人員產品簡介	28	7	4
	量測人員儀器使用	36	6	6
	量測人員產檢作業	36	6	6
財會類	財務報表之表達與揭露	6	1	6
	企業溫室氣體盤查	12	2	6
合計		6,185 小時	5,668 人次	1.1 小時/人次
2025年員工教育訓練費用總計為567,500元				

員工平均受訓費用

單位：元

性別	受訓總費用	平均受訓費用
男性	444,152	903
女性	123,348	187
合計	567,500	493.5

註：各性別平均受訓費用 = 當年度各性別受訓總費用 / 當年度各性別總人數。

績效考核

為了激勵員工實現公司年度營運目標，日後將透過組織資源和管理機制，以促進分工合作和垂直整合。作為提升員工績效管理、薪酬管理、員工訓練發展及員工晉升異動之參考。鉅明重視每位員工的職涯成長和發展，預計自2027年起定期進行績效評核，透過評核制度的運作，提供有助於員工個人成長和職涯發展的支持和指導，同時提高組織整體的績效和競爭力。



5.6職業安全衛生與健康

重大主題-職場安全衛生管理方針(GRI 403)

管理目的	1. 創造安全有紀律的作業環境，朝零災害的目標努力。 2. 採用適當的風險控制，減少危害之風險。 3. 遵守職安衛法規及其他相關規範要求。 4. 推動健康管理，重視員工身心健康。 5. 透過定期稽核與審查，提升職安衛管理績效。
管理評核機制	1. 定期辨識、評估和控制作業危害，對機械設備進行點檢管理。 2. 標示危險和有害物質，定期進行有害作業環境監測。 3. 執行採購和承攬商管理，制定安全衛生作業標準，進行定期檢點和現場巡視。 4. 推動安全衛生教育訓練和健康促進事項。
管理政策	本公司安全衛生政策為「尊重生命，安全不容妥協；防止災害，工作不容馬虎」。 1. 推動職業安全衛生管理系統。 2. 審視職業安全衛生管理績效及法規符合度。 3. 定期召開職業安全衛生委員會，檢討安全衛生管理執行成效。
短期目標 (2026年-2028年)	1. 推動職業安全衛生教育訓練和健康促進事項。 2. 零職災、廠區消毒1年2次、飲用水水質檢測每季1次。
中長期目標 (2029年-2031年)	1. 制定政策、教導、巡檢、監督改善、預防再發生。 2. 因應新廠區範圍廣大，強化各單位間之溝通聯繫及支援。 3. 職災0事故。 4. 作業環境工程改善，降低危害因子，維護勞工安全及健康，員工體檢覆蓋率達90%。 5. 建立綠色職場，提升職場健康計畫，減少30%勞工過勞風險。
行動與成果	1. 消防演練場次：10場。 2. 職業安全衛生相關教育訓練(含健康促進)： 場次：18 人次：540 3. 健康促進約談參與率94%。 4. 承攬商作業安全訓練共59場次。
權責單位	永續發展委員會、管理部、製造部、行政部

職業安全衛生管理系統

鉅明深信「人」是企業永續經營最重要的資產，為落實「健康、和諧、創新、永續」的經營理念，我們致力於建構完善的職業安全衛生管理機制，並將「尊重生命，安全不容妥協；防止災害，工作不容馬虎」定為公司安全衛生政策。

系統實施概況 與依循規範

鉅明已全面實施內部職業安全衛生管理系統，其建置主要依據以下規範：

- 法令要求：本公司為防止職業災害、保障勞工安全與健康，依據臺灣《職業安全衛生法》第 34 條，以及《職業安全衛生法施行細則》第 41、42、43 條之規定，訂定並落實「鉅明股份有限公司安全衛生工作守則」，要求全體員工於作業時有所遵循。
- 公認標準與指引：目前系統運行主要參考臺灣《職業安全衛生管理辦法》之架構，並導入PDCA（規劃、實施、檢查、改進）管理模式，對機械設備點檢、有害物質標示及作業環境監測進行系統化管理。此外，為進一步與國際標準接軌，鉅明已設定於2029-2031年（中長期目標）取得ISO 45001職業安全衛生管理系統認證。

涵蓋範疇與工作者

鉅明之職業安全衛生管理系統旨在確保所有在廠區內工作的人員之安全與健康，其涵蓋範圍如下：

- 涵蓋場所：系統覆蓋鉅明於台灣的所有營運據點，包含和發廠、大發廠、裕民廠及新厝廠。
- 涵蓋活動：包含產品研發、精密鑄造、機械加工、行政管理及廢棄物處置等所有營運相關活動。
- 涵蓋工作者：
 - 正式員工：涵蓋 100% 正職全職員工，不分性別與職別均納入管理。
 - 非員工之工作者：包含派遣員工及進入廠區作業之承攬商人員。鉅明針對承攬商訂有作業安全訓練及管理規範，確保其於廠區內之作業行為符合公司安全標準。
- 排除情形：本管理系統目前無排除任何工作者、活動或工作場所，凡於鉅明營運範圍內執行工作之人員，均受本系統之監督與保障。

治理與推行組織

為確保系統有效運作，我們成立了職業安全衛生委員會，由各級主管與勞工代表共同組成。

- 組織組成：委員會由協理擔任主任委員，成員包含廠長、各部門主管、資深技術人員及廠護，並設有13位勞工代表，比例達46%，優於法規要求之三分之一，確保員工能參與安全決策與溝通管道。
- 運作職掌：定期召開委員會議，審視安全衛生管理績效、法規符合度，並針對職災案例進行檢討與預防改善。

評估工作可分為三個階段：

01 準備階段

收集有關資料，現場勘察，進行初步的工程分析和危險、危害因素的識別，劃分評估單元，確定評估方法。

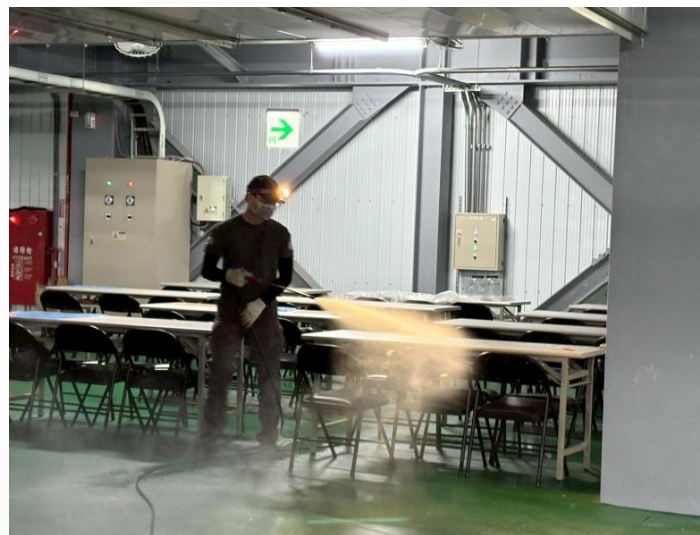
02 調查分析階段

對工廠進行安全狀況調查、綜合分析，對各評估單元的主要危險、危害因素運用相應的評估方法進行定性分析和定量計算，評估出可能發生的事故類型及危險、有害程度，分析符合國家相關法律法規要求的情況，並提出勞動安全衛生對策措施。

03 報告書編寫階段

匯總整理第二階段提出的各種資料、資料，對照國家相應的法規和技術標準，提出評估結論和建議。

工廠生產過程中，主要危險為機械傷害、觸電、物體撞擊、火災、燒燙傷以及噪聲聾、肺部傷害、中毒（有機溶劑中毒）等。一旦發生可能造成重大傷亡的事故有爆炸（包括熔爐爆炸、壓力容器爆炸、鍋爐爆炸以及易燃易爆氣體爆炸）、火災（包括火災傷亡人員以及人員疏散中踩踏傷亡人員等）、觸電、職業病等機械傷害、火災、爆炸，其次為機械傷害、起重傷害、觸電、高處墜落、車輛傷害和物體撞擊等。



◀ 作業環境檢測、環境消毒

工安事故調查流程

1 事故發生與緊急處置	4 制定與落實處置方案
2 成立調查小組	5 報告與溝通
3 事故調查	6 跟蹤與持續改進

2025年職安衛教育訓練辦理情形

2025年度本公司持續優化職安衛培訓體系，聚焦於「安全衛生教育訓練」、「化學品管理」、「環境政策」以及「廠房及產品安全」四大核心主題。透過系統化的課程設計，確保每一位作業者皆具備應對現場危害的辨識能力與緊急應變技能。

廠區	總時數	總人次	課程內容
大發廠	996	996	安全衛生教育訓練 化學品教育訓練 環境政策 廠房及產品安全教育訓練
裕民廠	466	534	安全衛生教育訓練 化學品教育訓練 環境政策 廠房及產品安全教育訓練
新厝廠	441.5	462	安全衛生教育訓練 化學品教育訓練 環境政策 廠房及產品安全教育訓練
和發廠	466	444	安全衛生教育訓練 化學品教育訓練 環境政策 廠房及產品安全教育訓練

註: 包含一般以及派遣員工人數及時數統計。



員工職業病及職業傷害統計

類別	項目	2023年	2024年	2025年
總工時	男性總經歷工時	690,261	765,752	836,296
	女性總經歷工時	958,936	1,006,400	1,147,744
	小計	1,649,197	1,772,152	1,984,040
職業傷害所造成的死亡人數	男性死亡人(次)數	0	0	0
	女性死亡人(次)數	0	0	0
	小計	0	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	小計	0	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	男性總計職業傷害人(次)數	8	0	0
	女性總計職業傷害人(次)數	5	0	0
	小計	13	0	0
職業傷害所造成的死亡人數比率	男性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	女性職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
	小計	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	男性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	女性總計嚴重職業傷害比率	0	0	0
	小計	0	0	0
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	男性總計職業傷害比率	11.5898	0	0
	女性總計職業傷害比率	5.2141	0	0
	小計	7.8826	0	0

員工健康管理與促進

員工是公司最寶貴的資產，健康的員工是公司成功的重要基礎。我們致力於營造安全舒適的工作環境，並視員工的健康為企業邁向成功及永續發展的關鍵要素。依法規配置健康管理師及特約臨廠醫師，遵循法令規範及落實健康管理，協助員工取得工作與生活的平衡，維持身心健康，朝「健康管理」、「健康促進」與「特殊保護」三大方向努力。

急救 / AED 教育訓練	每年 2 次，4 廠共 8 場次
員工健康檢查	每年 1 次
健康講座	每年 1 次～ 6 次

2025年廠醫、職護的追蹤訪談、醫師問診、配工訪查、母性保護諮詢等次數統計如下表：

廠區	次數
大發廠	93
裕民廠	98
新厝廠	33
和發廠	72
合計	296

醫師駐診服務

廠內設有專業的護理師和委外的職業醫學科醫師每月進行一次現場訪視，針對訪視結果進行評估並討論改善方案，並提供心理諮商等多種服務，以確保員工的身心健康。2025年共完成296人次的約診，讓同仁接受駐診醫生駐診健康諮詢及健康管理服務。

健康檢查

為照顧在職員工健康情形，在於受雇或變更作業時提供職醫、職護問診及諮詢，並依優於勞工健康保護規則，每年安排定期健康檢查及特殊健康檢查，也積極配合政府機關相關防癌篩檢，讓員工隨時掌握自身的身體狀況，對於公司管理上也可以針對員工情況，分級管理（如下），在工作職務上適度派任或調整，建立健康管理資料，實施健康管理措施。

第一級	全部項目正常，或部分項目異常，但經醫師綜合判定為無異常者。
第二級	部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。
第三級	部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。
第四級	部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。



06

社會關懷



6.1 公益活動

87

6.1 公益活動

鉅明自1988年成立「鉅明文教基金會」以來，始終將「培養優秀人才」與「宣導社會正面價值」視為核心使命。我們不只追求營運績效，更致力於將資源轉化為社會信任資本，2025年度鉅明在公益回饋支出總額達1,487,000元，透過教育關懷、體育推廣及地方安全守護，多維度實踐企業公民責任。我們的社區參與策略主要聚焦於：

- 1 贊助各校體育與技藝活動以及社團，並鼓勵學生發展多元興趣
- 2 並鼓勵學生發展多元興趣培養優秀人才與學術及發明之獎勵
- 3 設置獎金，獎勵各級學校優秀社團人才
- 4 舉辦其他與創立宗旨有關之公益、文化、教育事業獎勵
- 5 設置急難救助經費



社區參與之公益活動

項目	說明
資助教育經費	近年持續對林園、大寮與鳳山地區共十二所國高中小學資助教育經費。
資助各校發展特色社團活動經費	每兩個月捐助經費，鼓勵各校發展特色活動社團，讓學生透過多元活動，發展個人興趣。
急難救助專案	基金會亦設立急難救助專案（於高雄市立林園高級中學、高雄市林園區金潭國民小學設置），為困境中的學生提供緊急援助。
高雄市政府運動發展局運動發展基金專戶	贊助高爾夫球運動發展。
推廣桌球運動	支持高雄市體育會桌球委員會協辦盃賽。
舉辦全國性桌球比賽	至 2025 年已連續辦理九屆「鉅明盃」全國少年桌球比賽。
公益活動	舉辦捐血活動、淨灘活動、社區清掃、加入高雄市義勇消防隊。

展望未來，鉅明將持續建構具代表性的品牌公益活動，結合數位轉型與綠色文化的培訓，確保每一分公益投入都能精準對接社區需求，實現「健康、和諧、創新、永續」的經營願景。

當地社區申訴管道

申訴專線：07-7872935#28

申訴專用電子信箱：cheng_ricky@dynamic.com.tw



07

職場發展與安全



I	GRI Standards對照表	90
II	SASB索引表	97

附錄

I. GRI準則對照表 鉅明自2025年1月1日至2025年12月31日期間內，依循GRI準則進行報導。

GRI 1：基礎(2021)

GRI 2：一般揭露(2021)

GRI 3：重大主題(2021)

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介		
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	3	
2-4	資訊重編	關於報告書、2.2營運績效、4.2能源與排放管理	3、33、58	本年度針對2023年與2024年之部分歷史數據進行重編，包含政府財務補助與溫室氣體排放量，詳細說明請參閱指定章節。
2-5	外部保證/確信	關於報告書	3	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於鉅明、3.1供應鏈管理	8-10、43	
2-7	員工	5.2員工結構	69	
2-8	非員工的工作者	5.2員工結構	68	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1公司治理	26-27	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1公司治理	26	
2-11	最高治理單位的主席	2.1公司治理	26-27	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1公司治理	26-27	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1公司治理	26-27	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1公司治理	31	
2-15	利益衝突	2.1公司治理	30	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1公司治理	30	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1公司治理	27-28	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1公司治理	29	
2-19	薪酬政策	2.1公司治理、5.4友善職場	29、72	
2-20	薪酬決定流程	2.1公司治理、5.4友善職場	29、72	
2-21	年度總薪酬比率	5.4友善職場	72	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	總經理的話、1.1ESG永續發展推動	4-5、15	
2-23	政策承諾	1.1ESG永續發展推動、5.1人權管理	15、67	
2-24	納入政策承諾	2.3誠信經營、2.4法規遵循、5.1人權管理	33-34、67	
2-25	補救負面衝擊的程序	2.5風險管理、5.1人權管理	34-35、68	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3利害關係人溝通	22-23	
2-27	法規遵循	2.4法規遵循	34	
2-28	公協會的會員資格	產業交流-公協會會員	10	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.3利害關係人溝通	22-23	
2-30	團體協約	5.4友善職場	73	
GRI 3：重大主題				
3-1	決定重大主題的流程	1.2重大主題分析	16	
3-2	重大主題列表	1.2重大主題分析	17-18	
3-3	重大主題管理	1.2重大主題分析	19-21	
GRI 201：經濟效益				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2營運績效	32	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險	4.1氣候變遷調適與行動	53-55	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4友善職場	75	
201-4	取自政府之財務援助	2.2營運績效	33	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目	報告書章節	頁碼	備註
GRI 203：間接經濟衝擊			
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6社會關懷	87	
GRI 204：採購實務			
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1供應鏈管理	45	
GRI 205：反貪腐			
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4法規遵循	34	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4法規遵循	34	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4法規遵循	34	
GRI 206：反競爭行為			
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律	2.4法規遵循	34	
GRI 207：稅務			
207-1 稅務方針	2.8稅務	40	
207-2 稅務管理、管控與風險管理	2.8稅務	40	
GRI 302：能源			
302-1 組織內部的能源消耗量	4.2能源與排放管理	57	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 303：水與放流水				
303-1	共享水資源之相互影響	4.3水資源管理	60	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3水資源管理	60	
303-3	取水量	4.3水資源管理	60	
GRI 305：排放				
305-5	溫室氣體排放減量	4.2能源與排放管理	58	
GRI 306：廢棄物				
306-3	廢棄物的產生	4.4廢棄物管理	63	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.4廢棄物管理	62	
306-5	廢棄物的直接處置	4.4廢棄物管理	63-64	
GRI 308：供應商環境評估				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1供應鏈管理	43	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1供應鏈管理	43	
GRI 401：勞雇關係				
401-1	新進員工和離職員工	5.2員工結構	70	
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	5.4友善職場	74-76	
401-3	育嬰假	5.4友善職場	75	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 403：職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.6職業安全衛生與健康	80	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.6職業安全衛生與健康	81	
403-3	職業健康服務	5.6職業安全衛生與健康	85	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.6職業安全衛生與健康	81	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.6職業安全衛生與健康	83	
403-6	工作者健康促進	5.6職業安全衛生與健康	85	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.6職業安全衛生與健康	82	
403-8	職業傷害	5.6職業安全衛生與健康	84	
GRI 404：訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5人才發展	77	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.5人才發展	77	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5人才發展	78	
GRI 405：員工多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1公司治理、5.2員工結構	26、68-69	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4友善職場	72	

I. GRI準則對照表

準則揭露項目		報告書章節	頁碼	備註
GRI 406：不歧視				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行為	5.1人權管理	68	
GRI 407：結社自由與團體協商				
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	67	
GRI 409：強迫或強制勞動				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1人權管理	67	
GRI 414：供應商社會評估				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1供應鏈永續管理	43	
GRI 417：行銷與標示				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2產品品質管理	47	
GRI 418：客戶隱私				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4客戶服務	50	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料投訴之情形。

II. SASB永續會計準則對照表

SASB行業別 -玩具及體育商品 (Toys & Sporting Goods) CG-TS

指標代碼	揭露指標	揭露情形	報告書章節
產品之化學品與安全危害			
CG-TS-250a.1	(1)召回之次數及(2)召回之單位總數量	2025年度鉅明未發生任何產品召回事件（包含自願及非自願召回），召回次數及召回產品數量均為0；產品均符合有害物質管理規範，且未發生任何違反產品健康、安全及標示相關法規之情事。報導期間內亦未發生任何與產品安全相關之法院判決行政裁罰、監理處分或和解案件，因此因產品安全事件所產生之貨幣性損失總額為0元。	2.3誠信經營、3.2 產品品質與服務
CG-TS-250a.3	與產品安全相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額		
CG-TS-250a.4	對評估及管理與產品中之化學品相關之風險或危害之流程之討論		
鉅明建立嚴謹的有害物質管理機制，全面遵循ISO 9001品質管理系統，確保產品100% 符合RoHS等國際環境規範。管理流程包含：(1) 供應商源頭管理：要求供應商簽署「商業夥伴聲明書」並提交安全資料表 (SDS) 及第三方檢測報告，且每三年定期更新 SDS 資訊。(2) 專業團隊監控：由跨部門專門小組（包含使用單位、職安與採購）嚴格控管化學品存放量，並投入污染防治設備與員工預防培訓。(3) 變更管控：若原物料成分變更，須提前告知並通過技術部門材料確認。2025年未發生任何違反產品健康與安全法規事件。			
供應鏈中之勞動條件			
CG-TS-430a.1	經依社會責任行為守則查核之場所之數量	鉅明依據《供應商責任守則》執行供應商社會責任管理，查核內容涵蓋童工、強迫勞動、薪資工時及職業安全衛生等議題。2025年度共完成50家直接供應商社會責任稽核（含書面調查及實地訪談），稽核合格率高達100%，未發現任何不符合事項因此優先不合格比率及其他不合格比率均為0%，無須執行改善措施。此外，公司4處營運據點每年均接受主要客戶委託之第三方社會責任稽核，查核範圍涵蓋勞動條件、人權及職業安全衛生等面向，2025年度查核結果皆符合客戶要求。	3.1 供應鏈管理
CG-TS-430a.2	直接供應商之社會責任查核，就(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不合格比率及(2)相關改正行動比率		

II. SASB永續會計準則對照表

SASB行業別 -玩具及體育商品 (Toys & Sporting Goods) CG-TS

活動指標代碼	揭露指標	揭露情形	報告書章節	頁碼
CG-TS-000.A	年度產量	鉅明為全球前四大高爾夫球桿頭之專業製造商，年產量可達100萬支以上。	公司簡介	6
CG-TS-000.B	製造場所之數量，外包百分比	鉅明於台灣共設有 4 處主要製造與營運據點，包含和發廠、大發廠、裕民廠及新厝廠。本報告書揭露邊界為台灣營運據點活動，不包含子公司及海外據點；生產流程由公司自有場所高度整合（包含模具、鑄造、加工及組裝）。		8