

股票代碼：2429



銘旺科技 2024 年永續報告書

發行日期：2025 年 7 月 11 日

本報告書公告網址：

<https://www.abonmax.com.tw/index.php?route=investor/duty>

ESG 資訊申報網址：

<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/info/individual>

目錄

前言	1
關於本報告書	1
經營者的話	2
CH1 關於銘旺科技.....	4
1.1 營運概況	4
1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	4
CH2 永續未來.....	7
2.1 ESG 推動小組	7
2.2 年度永續策略主軸與目標	7
2.3 重大性分析	10
2.4 重大主題及價值鏈邊界表	15
2.5 利害關係人及溝通議合	16
CH3 永續承諾與營運.....	20
3.1 公司治理與誠信經營	20
3.2 營運策略與經濟績效	30
CH4 客戶價值.....	33
4.1 客戶服務管理	33
CH5 綠色營運.....	37
5.1 氣候變遷減緩與調適	37

CH6 以人為本.....	42
6.1 人才招募與留任	42
6.2 員工關懷與勞動保障.....	51
附錄	57
GRI 索引表.....	57
作業辦法附表二-氣候相關資訊	63

前言

關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在經營績效、公司治理、創新服務、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以銘旺科技股份有限公司為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關財務數據來源，皆依經金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRSs) 及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算。

報導期間及週期

● 報導期間

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。
報告書發布日期為 2025 年 7 月 11 日

報導週期

此報告書為本公司第一本永續報告書，銘旺科技將每年定期發行永續報告書。

外部保證或確信

本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行外部保證或確信。

資訊重編	意見回饋及負責單位
此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。	<ul style="list-style-type: none">● 負責單位：財務處● 電子信箱：jaming_chen@abonmax.com.tw● 電話：(03)533-6666#123● 地址：320 桃園市中壢區高鐵站前西路一段 286 號 3F-1

經營者的話

致關心銘旺科企業永續的各位股東及合作夥伴：

2024年全球進入後疫期時代，也是全球政治經濟進入極度不確定的一年；極端氣候加劇、地緣政治與區域衝突、能源與原物料成本飆升、通膨高漲，衝擊全球既有結構與秩序。隨著全球對永續發展的關注日益增加，企業已經開始意識到，影響其營運的因素已不僅僅是經濟上的考量，還包括了環境和社會因素。在這個快速變動的大環境中，企業必須更加審慎且全面地思考對應可持續發展危機及風險的策略，當高度不確定性成為世界運作的新常態，唯有具備營運韌性的企業才能挺過挑戰，基業長青。銘旺科依然堅守我們的承諾，致力於推動環境、社會和企業治理 (ESG) 的全面發展，我們深知，企業的成功不僅僅表現在財務業績上，更體現在我們對地球和社會所肩負的責任。

銘旺科身為地球的一份子，將持續先從自身實踐永續行動，再擴大影響力至合作夥伴與社會大眾。我們響應國際經濟合作論壇G20(二十大工業國) 政策，導入氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 以有效管理氣候變遷風險、主動掌握其中淨零轉型機會。我們也決策加速減碳行動，朝向淨零目標，在產品端，我們持續精進再生料與省電技術；製造端，應用AI 技術，使製程更為節能、節水及減少廢棄物產生，並持續與利害關係人進行互動與溝通，了解彼此需求，強化經營韌性，進行實質轉型與進化，也賦能視聽產品新的視野與篇章。另通過發展綠色能源事業，我們大幅減少了碳排放量，我們亦積極參與各類環保項目，推動可持續發展的理念，以實際作為來滿足環境及社會的期待。

在社會責任方面，我們持續遵守責任商業聯盟、國際人權協議與其他勞工標準，並將人權標準推展至供應商夥伴，以維護供應鏈上所有勞工權益。我們也積極關注公司中不同群體的需求，致力於打造多元平等共融DEI的企業文化，讓每一位員工對公司都有歸屬感及幸福感，我們持續關注員工福祉，為他們提供良好的工作環境和職業發展機會。同時，我們也投入資源支持社區發展和公益事業，回饋社會。企業治理方面，我們保持透明度，確保公司的運營符合最高的道德和合規標準。通過加強內部控制和風險管理，我們進一步提升了企業的可持續發展能力。

展望未來，銘旺科始終將永續融入經營策略中，我們用心於ESG 各面向行動，將持續貫徹永續發展藍圖，規劃短、中、長期目標及行動方案，進行超前佈署以回應國際趨勢及利害關係人要求，在確保合規之外，更強化企業風險與成本管理，展現銘旺科的競爭力與永續力。感謝每一位銘旺科的員工、合作夥伴和股東的支持和信任。未來，我們將繼續努力，為創造更美好的明天而不懈奮鬥，永續發展，再創巔峰。

銘旺科技股份有限公司董事長-周維昆

CH1 關於銘旺科技

1.1 營運概況

營運簡介

銘旺科技股份有限公司（「銘旺科技」、「公司」或「本公司」）於西元 1978 年 11 月 30 日成立。台灣總部設立於桃園。本公司主要營業項目為買賣光學面板、光電玻璃基板及電子白板之銷售業務，並跨足綠能產業，發展太陽光電電站。銘旺科技及其子公司員工總人數為 43 人。2024 年，營業收入總額達新台幣 307,957 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

公司全名	銘旺科技股份有限公司
成立日期	1979 年 11 月 30 日
產業別	光電業
總部位置	桃園市中壢區高鐵站前西路一段 286 號 3 樓之 1
實收資本額	新台幣 855,000 仟元
2024 年合併營收	新台幣 307,957 仟元
股票代號	TWSE 2429

1.2 活動、價值鏈和其他商業關係

1.2.1 營業收入

2024 年公司合併營收為新台幣 307,957 仟元，稅後淨損為新台幣 134,128 仟元。

營業比重

單位：新台幣仟元

產品	年度	2023 年		2024 年	
		金額	%	金額	%
光學面板		461,365	90.01	293,937	95.45
其他		51,179	9.99	14,020	4.55
合計		512,544	100.00	307,957	100.00

註：其他類產品包括代工及馬達銷售。

依地區別(城市/國家)之銷售比重

所佔比例 \ 年度	2023 年	2024 年
內銷	48.68%	20.94%
外銷	51.32%	79.06%
合計	100.00%	100%

註：外銷主要銷售地區為：中國。

1.2.2 價值鏈概況

本公司主要營業項目分為：

1. 觸控面板產業

本公司主要係從事玻璃基板之裁切、拋光、強化以及薄化，屬於該產業之上游。產業中游為觸控面板製造商，產業下游則為包含行動電話、平板裝置、電子書閱讀器、衛星定位系統、金融提款機、自動售票機、電子觸控白板、工業用設備及公共資訊查詢站等各類終端應用產品之供應商。

2. 太陽光電產業

屬於該產業之中、下游；上游為工程商、建造者，產業中游為發包商，產業下游則為電站持有人。

3. 無人機產業

屬於該產業之中游-組裝製程代工；上游為零組件供應商，產業下游則為品牌商。

市場需求與下游客戶概況

我們提供許多產業優良的產品及服務。

1. 觸控面板產業下游包含行動電話、平板裝置、電子書閱讀器、衛星定位系統、金融提款機、自動售票機、電子觸控白板、工業用設備及公共資訊查詢站等各類終端應用產品之供應商
2. 太陽光電產業下游為系統建置與應用，其中以安裝於地面與屋頂之太陽光電發電系統為主要應用，目前積極於台南、台中及台東等地設置電站，依靠政府的保證收購機制 (FiT) 為收入來源。
3. 無人機廣泛終端應用領域，如軍事用途、勘測監控、精準農業、物流運輸等。

1.2.3 供應商概況

銘旺科技於 2024 年主要採購類別包含 TFT LCD、玻璃、馬達、鉛酸電池、Touch Panel、電子白板、小電腦、主動筆等；2024 年總採購金額約為新台幣 332,462 仟元，而採購支出較高的項目是 TFT LCD、玻璃及馬達，佔所有供應商比例約 99.49%。

1.2.4 公協會的會員資格

銘旺科技積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於 2024 年共參與 1 個國內外相關公、協會與非營利組織。

參與公協會組織列表	
公協會名稱	擔任職務
台灣淨零科技產業聯盟	會員

CH2 永續未來

2.1 ESG 推動小組

為落實永續發展目標，公司未來將設有銘旺科技 ESG 推動小組，針對永續議題進行管理及決策，由董事會指派總經理擔任召集人，並每年由召集人，向董事會報告其決策及執行成果。

2.2 年度永續策略主軸與目標

企業社會責任及永續發展進程與策略

銘旺科技致力於企業社會責任和永續發展，將永續理念融入公司運作，推動符合全球趨勢的重點議題。我們檢視環境和利害關係人的期望，並結合企業營運目標，制定企業社會責任策略，旨在深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效，逐步實現強化治理、創新發展和建立典範的目標。為了響應聯合國的永續發展目標（SDGs），我們參考了相關倡議的精神，並遵循四大原則：「推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」。這些指導方針成為我們日常運作的依據。我們相信，通過有效的管理和執行，能將 ESG 行動與經營策略相結合，並將其內化為我們發展和運營策略的核心，與員工共同為社會的永續發展做出持續貢獻。

人權政策及人權盡職調查流程

為了落實員工之合法權益及企業尊重人權理念，銘旺科技恪遵國內勞動暨相關法規，未來持續關注相關議題並規劃制定人權政策及人權盡職調查流程。

責任商業行為相關的政策與規範

銘旺科技恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布公司治理實務守則、誠信經營守則、道德行為準則等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。每項政策承諾先由相關部門提出及草擬，經財務處 / 總管理處優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。

此外，銘旺科技遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

責任商業行為相關的主要政策與規範

面向	相關政策	核准層級	宗旨說明	溝通方式	連結
誠信經營	公司治理實務守則	董事會	本公司為建立良好之公司治理制度，並促進證券市場健全發展，針對保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益及提昇資訊透明度等四大面向，訂定相關控管措施以落實公司治理。	相關辦法皆公佈於公司官網供工作者、商業夥伴及其他相關團體知悉，並於官網利害關係人專區提供聯絡窗口及反應管道。	公司官網/投資人資訊/公司各項規章
	誠信經營守則		為建立誠信經營之企業文化及健全發展，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。		
	道德行為準則		為導引本公司董事及經理人(包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人)之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，訂定本準則，以資遵循。		

納入政策承諾

2024 年銘旺科技推動永續發展相關之工作由財務部負責，並規劃於 2025 年設置 ESG 推動小組，且將下設 5 大推動小組，主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行，由董事會授權總經理擔任委員會召集人，小組召集人由公司內部相對應之部門最高管理者兼任，規劃 5 大推動小組分別為：公司治理組(由財務處擔任，財務長兼任治理主管)、綠色低碳組(由綠能事業處擔任)、創新服務組(由前瞻及整合事業處擔任)、永續供應鏈組(由管理處擔任)、員工福利組(由人資擔任)，ESG 推動小組每一年至少召開 1 次會議，透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策，並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

責任商業行為宣導與推動

銘旺科技董事會已通過訂立「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」及「道德行為準則」，對落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露等持續推動。另為確保員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司每年至少辦理一次宣導，向公司內部傳達誠信之重要性。

另外，本公司與往來客戶與廠商均秉持誠信原則為前提往來，推動契約的合法性並隨時注意客戶與廠商之交易情形，若有重大異常之情形，將會評估終止交易。

銘旺科技恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。本公司不定期透過員工教育訓練或會議中宣導誠信經營相關事項。

2.3 重大性分析

銘旺科依循 GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析，鑑別本公司對於經濟、環境、社會 (人群與人權) 具顯著衝擊之永續議題，作為報告書資訊揭露基礎，與利害關係人進行有效溝通。2024 年銘旺科透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別，決定出重大主題，於 GRI 3 重大主題管理中，有效回應各利害關係人所關注之議題。

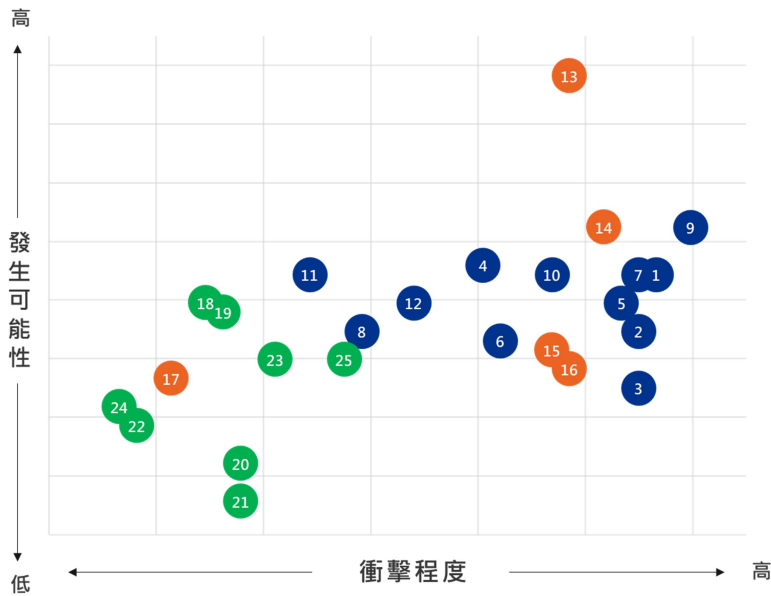
重大主題鑑別流程

<p>步驟 1</p>	<p>鑑別 溝通對象</p>	<p>依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向銘旺科同仁 (含管理層) 發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類五大類利害關係人群體：客戶、股東與投資人、員工、金融機構/信評機構、政府與主管機關。</p>
<p>步驟 2</p>	<p>蒐集 永續議題</p>	<p>為有效了解組織脈絡，銘旺科綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出銘旺科 2024 年永續議題清單，共 25 項永續議題。</p>
<p>步驟 3</p>	<p>評估衝擊</p>	<p>由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 • 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估

<p>步驟 4</p>	<p>衝擊顯著性 排序</p>	<p>彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定氣候變遷減緩與調適、人才招募與留任、員工關懷與勞動保障、營運策略與經濟績效、客戶服務管理，共 5 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事長。</p>
<p>步驟 5</p>	<p>確認及揭露 重大主題</p>	<p>董事長再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。董事長核准確立上述 5 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於銘旺科內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。</p> <p>內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。</p>

銘旺科 2024 年重大主題鑑別

負面衝擊矩陣



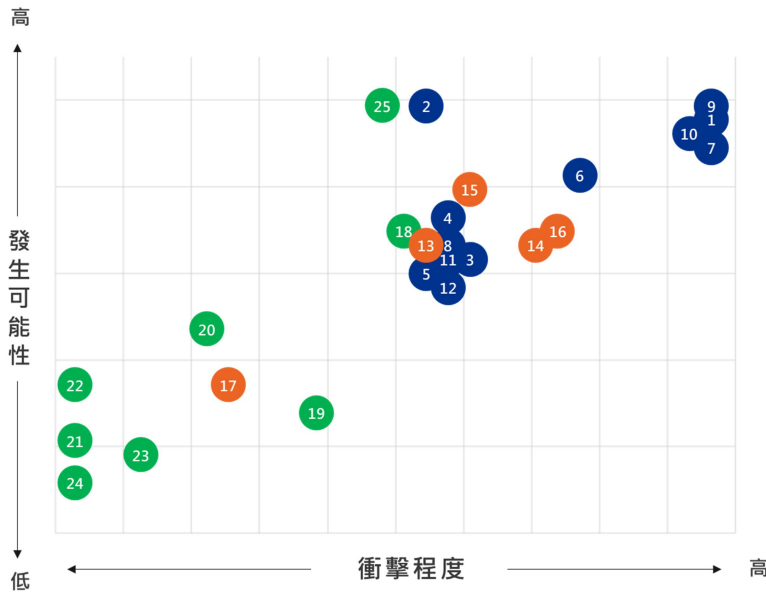
環境面	
18 能源管理	22 氣候變遷減緩與調適
19 溫室氣體排放管理	23 有害物質管理
20 廢棄物管理	24 能源公平性
21 水資源管理	25 生物多樣性

社會面	
13 人才招聘與留任	16 職業安全衛生
14 員工關懷與勞動保障	17 社會公益參與
15 尊重人權	

治理/經濟面	
1 營運策略與經濟績效	7 客戶服務管理
2 稅務責任	8 供應鏈管理
3 公司治理及誠信經營	9 產品品質管理
4 法規遵循	10 產品研發與創新
5 企業風險管理	11 數位轉型
6 資訊安全及客戶隱私權保護	12 原物料管理

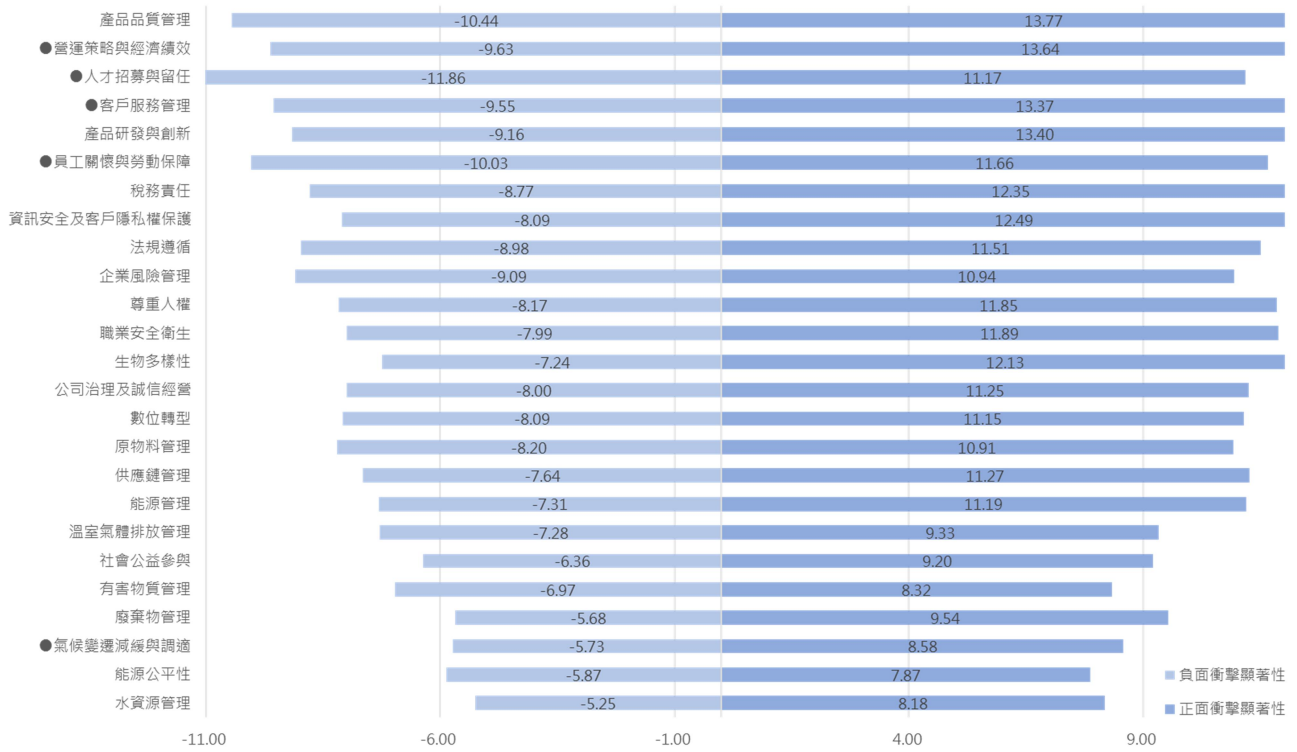
7 項 首要的負面衝擊主題	12 項 次要的負面衝擊主題	6 項 持續追蹤的負面衝擊主題
人才招聘與留任 產品品質管理 員工關懷與勞動保障 營運策略與經濟績效 客戶服務管理 產品研發與創新 企業風險管理	法規遵循 稅務責任 原物料管理 尊重人權 資訊安全及客戶隱私權保護 數位轉型 公司治理及誠信經營 職業安全衛生 供應鏈管理 能源管理 溫室氣體排放管理 生物多樣性	有害物質管理 社會公益參與 能源公平性 氣候變遷減緩與調適 廢棄物管理 水資源管理

正面衝擊矩陣



7 項 首要的正面衝擊主題	12 項 次要的正面衝擊主題	6 項 持續追蹤的正面衝擊主題
產品品質管理 營運策略與經濟績效 產品研發與創新 客戶服務管理 資訊安全及客戶隱私權保護 稅務責任 生物多樣性	職業安全衛生 尊重人權 員工關懷與勞動保障 法規遵循 供應鏈管理 公司治理及誠信經營 能源管理 人才招聘與留任 數位轉型 企業風險管理 原物料管理 廢棄物管理	溫室氣體排放管理 社會公益參與 氣候變遷減緩與調適 有害物質管理 水資源管理 能源公平性

永續議題正負面衝擊顯著性評估



● 考量公司產業特性以及氣候變遷為主管機關關注之重要議題，鑑別為重大主題。

2.4 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之 SDGs 永續 目標	重大主題	價值鏈邊界影響			回應章節
			上游	銘旺科技 內部	下游	
治理 經濟面		營運策略與 經濟績效	●	●	●	3.2 營運策略與經濟 績效
		客戶服務 管理		●	●	4.1 客戶服務管理
環境面		氣候變遷減 緩與調適	●	●	●	5.1 氣候變遷減緩與 調適
社會面		人才招聘與 留任		●		6.1 人才招聘與留任
		員工關懷與 勞動保障		●		6.2 員工關懷與勞動 保障

● 直接影響 ● 間接影響

2.5 利害關係人及溝通議合

利害關係人鑑別

為了履行企業社會責任，銘旺科技重視與利害關係人的溝通，並建立了透明且暢通的溝通管道，將利害關係人的意見納入公司管理方針與營運活動，以達成永續經營的目標。銘旺科技依據 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五大原則 (責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性) 來定義主要利害關係人，並透過向管理階層及員工發送問卷進行調查，最終鑑別出五大類利害關係人：客戶、股東與投資人、員工、金融機構/信評機構、政府與主管機關。為了與利害關係人建立良好的溝通方式，我們提供開放且雙向的溝通管道，確保所有利害關係人關注的議題能得到適當的回應。透過持續的溝通與協商，共創雙方的效益與信任。

2024年與各利害關係人關注議題與溝通情形如下：

利害關係人	對銘旺科技的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
客戶	銘旺科技專注於為客戶創造卓越價值；我們透過溝通，深入了解客戶需求，並建立堅實的信任基礎，協助客戶達成目標，共同邁向成功。	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理及誠信經營 • 營運策略與經濟績效 • 資訊安全及客戶隱私權保護 • 客戶服務管理 • 產品品質管理 	客戶滿意度調查	每年一次	接獲客戶反應產品售後服務需求均立即協助解決問題，確保問題得到迅速解決；2024年本公司與客戶溝通順暢，未接獲不滿意之回饋。
			客服專線 聯絡信箱	即時	
			公司網站 投資人資訊/利害關係人專區		
聯絡窗口					
部門：營業處					
電話：(03)4336666 分機156					
信箱：sales@abonmax.com.tw					

利害關係人	對銘旺科技的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
股東與投資人	銘旺科技承諾維護股東與投資人的權益，公平對待所有股東與投資人，並確保他們在公司重大決策中擁有充分的知情權、參與權和決策權。	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理及誠信經營 • 營運策略與經濟績效 • 企業風險管理 	股東會	每年一次	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年共舉行1次股東會。 ● 2024年受邀參加國票綜合證券舉辦之法人說明會1次。 ● 每月及每季於公開資訊觀測站揭露營收或財報資料；2024年於公開資訊觀測站公告重大訊息共56則。
			法人說明會	每年一次	
			財務報告	每季	
			公司網站/投資人資訊 公開資訊觀測站	即時	
聯絡窗口					
部門：發言人 電話：(03)4336666 分機201 信箱：audit@abonmax.com.tw					

利害關係人	對銘旺科技的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
員工	銘旺科技承諾將員工視為重要夥伴，致力於營造一個尊重人權、多元包容的幸福工作環境，並滿足員工在工作和生活上的需求。	<ul style="list-style-type: none"> 員工關懷與勞動保障 尊重人權 人才招募與留任 職業安全衛生 	勞資會議	每三個月一次	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度共召開福委會議 4次，討論內容涵蓋了員工福利、以及其他相關事項。 2024年度共舉辦教育訓練1次，教育訓練內容為資訊系統教育訓練。
			職工福利委員會		
聯絡窗口					
部門：管理部					
電話：(03)4336666 分機156					
信箱：hr@abonmax.com.tw					

利害關係人	對銘旺科技的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
金融機構/ 信評機構	銘旺科技承諾以公開透明的方式展示資金使用情況，並通過與金融機構/信評機構的密切溝通，獲得穩定且具競爭力的營運資金，確保企業的持續發展。	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理及誠信經營 營運策略與經濟績效 法規遵循 	專人拜訪	每年一次	配合之金融機構定期由專人至公司進行拜訪，若公司有資金之需求亦會派專人協助申辦。
			法人說明會		
			公司網站投資人專區	即時	
公開資訊觀測站					
聯絡窗口					
部門：總經理室					
電話：(03)4336666 分機201					
信箱：audit@abonmax.com.tw					

利害關係人	對銘旺科技的重要性	關注議題	溝通管道與回應方式	溝通頻率	2024年與利害關係人溝通情形
政府與主管機關	銘旺科技承諾全面遵守政府與主管機關的規定，並積極配合政策，以確保企業的穩定運營。	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理及誠信經營 • 法規遵循 • 稅務責任 • 企業風險管理 	電子郵件 電話聯繫	即時	<ul style="list-style-type: none"> ● 接獲政府及主管機關聯繫後均即時回覆並處理相關問題。 ● 透過公文往來，確保與政府機關溝通，並依據最新的法規更新和相關解釋進行資訊申報。
			公開資訊觀測站		
			公文往來		
聯絡窗口					
部門：總經理室 電話：(03)4336666 分機201 信箱：audit@abonmax.com.tw					

CH3 永續承諾與營運

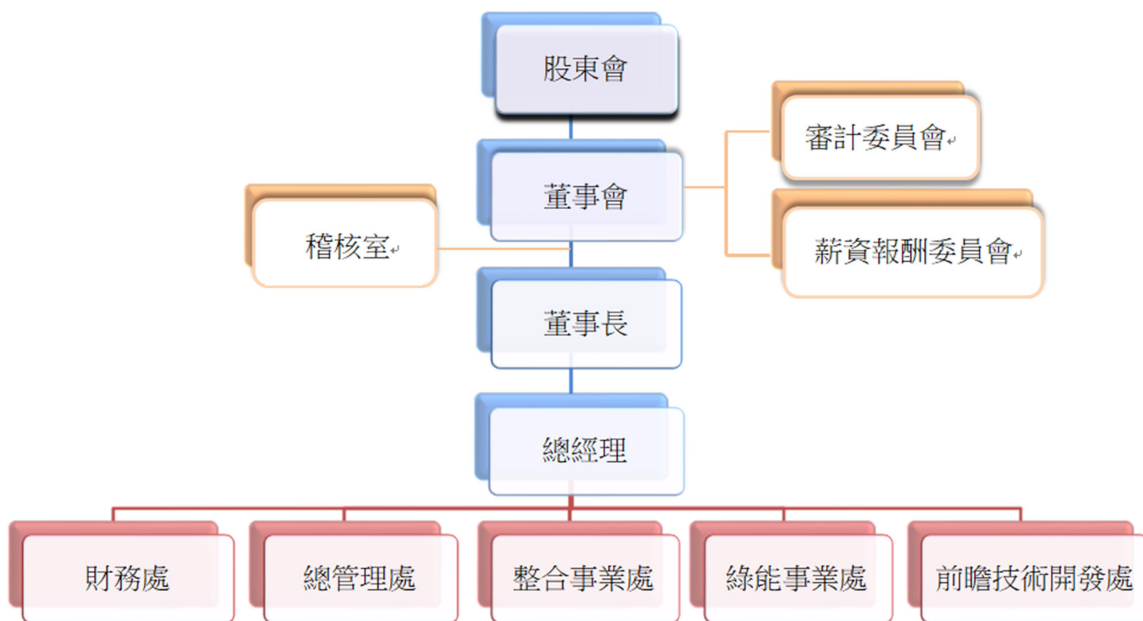
3.1 公司治理與誠信經營

3.1.1 公司治理組織

治理結構及組成

銘旺科技董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



3.1.2 董事會運作

董事會組成

銘旺科技董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第 17 條規定，董事會由 7 位董事組成，包含 3 位獨立董事，獨立董事人數占全體董事席次 42.85%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司 2024 年度年報。

本公司董事會每季至少召開 1 次，2024 年總計召開 11 次。

董事會運作情形

職稱	姓名	2024 年董事會實際出席率 (%)
董事長	周維昆	100%
董事	向富棋	100%
董事	鍾凱勳	93%
董事	林依瑩	67% _(註)
董事	劉真真	100% _(註)
獨立董事	林利萱	100%
獨立董事	沈華榮	100%
獨立董事	李天行	71%

註：2024 年 12 月 5 日法人董事改派劉真真擔任法人董事代表人

董事會多元性

本公司為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，董事會成員之選任均不分國籍、性別、年齡，在符合法規下，以適才適所為原則，以期在各董事成員相關工作經驗累積之經營管理、財會分析、領導決策與危機處理等能力下，可強化董事會職能。

董事會成員多元化情形

公司現任董事會由 7 席董事組成，包含 4 席非獨立董事與 3 席獨立董事，各具有相關經驗，符合公司董事選任原則，獨立董事分別具有大學財會、企管、及相關實務經營管理之工作經驗，故整體董事會具備專業以及經驗所累積之營業判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力和決策能力等，可達到董事會多元化政策的目標。本公司獨立董事占比為 42.85%；女性董事占比為 14.29%，董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

董監事姓名	多元化	國籍	性別 年齡	獨立董事任期		相關產業或 學術經驗	專業能力				
				3年	3-9 年		財會	企 管	經 營	風 險 管 理	兼 任 員 工
世達興實業(股)公司 法人董事代表人 周維昆		中華 民國	男 51~60			√		√	√	√	√
向富棋 (董事)		中華 民國	男 61~70			√		√	√	√	
承濬投資(股)公司 法人董事代表人 鍾凱勳		中華 民國	男 51~60			√		√	√	√	
世達興旺股份有限公司 法人董事代表人 劉真真		中華 民國	女 51~60			√	√	√	√	√	√
林利萱 (獨立董事)		中華 民國	男 71~80		√	√	√			√	
沈華榮 (獨立董事)		中華 民國	男 71~80	√		√		√	√	√	
李天行 (獨立董事)		中華 民國	男 61~70	√		√	√	√	√	√	

最高治理單位的提名與遴選

銘旺科技董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，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，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席

銘旺科技董事會目前為第 5 屆，由周維昆擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任行政作業，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。

為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司 2024 年度年報。

衝擊管理的負責人

董事會已指派總經理負責管理衝擊。總經理須於每年於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由總經理檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024 年永續報告書於 2025 年 7 月 10 日經董事會討論並決議通過。

利益衝突

銘旺科技依據「公司法」第 206 條之規定，於《董事會議事規範》中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形 (包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形)，請詳本公司 2024 年度年報。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，銘旺科技每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形 (包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等)，請至公開資訊觀測站/董事及監察人出(列)席董事會及進修情形查詢。

2024 年董事會進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事 代表人	鍾凱勳	2024/07/03	其它(臺灣證券交易所)	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
法人董事 代表人	周維昆	2024/11/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
獨立董事	李天行	2024/04/17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	新南向國家之經濟情勢與市場商機	3
獨立董事	李天行	2024/04/19	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務認知行為財務與公司決策	3
董事	向富棋	2024/09/05	財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何應用機器人流程自動化 RPA 提升內部控制效能	6
獨立董事	沈華榮	2024/11/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
獨立董事	林利萱	2024/07/03	其它(臺灣證券交易所)	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6

3.1.3 功能性委員會及其運作

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，銘旺科技設置「審計委員會」由 3 位獨立董事擔任審計委員會委員，2024 年審計委員會共召集 8 次，委員平均出席 87.5%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報。

薪資報酬委員會

銘旺科技設置「薪資報酬委員會」，由 3 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，依據《薪資報酬委員會組織規程》第七條規定，本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

1. 定期檢討本規程並提出修正建議
2. 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構
3. 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

2024 年薪資報酬委員會共召集 3 次，委員平均出席 88.89%，其職能係以善良管理人注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報。

3.1.4 股東溝通及權益

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2024 年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
財會部	財務資訊 財務報告	每季	4 次
稽核室	稽核報告	每季	1 次
	稽核計畫	年度	1 次

董事會績效評估

為增進董事運作效能，本公司董事會於 2020 年 8 月 13 日通過《董事會績效評估辦法》，評估範圍包括董事會、個別董事成員之自評，內部董事會績效評估每年執行 1 次，外部董事會績效評估則至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行 1 次，董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

2024 年董事會評鑑執行情形

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2024 年 1 月 1 日 至 2024 年 12 月 31 日	董事會及其 個別成員	董事會及其 個別成員 內部自評	董事會績效評估內容包括五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制；個別董事成員績效評估內容包含：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等。 董事會及其個別成員績效評估結果均為「介於普通到良好之間」。

評鑑結果：2024 年度董事會評鑑結果已於 2025 年 3 月 13 日提報董事會。

董事會及高階管理階層之薪酬政策

● 董事、監察人之酬金

依本公司章程規定，本公司董事、監察人之報酬，授權董事會依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業薪資通常之水準議定之，本公司應以不低於當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事、監察人酬勞前之利益之 4% 分派員工酬勞及應以不超過當年度獲利狀況之 3 % 分派董事及監察人酬勞，但公司尚有累積虧損時，應予彌補。本公司支付董事及監察人酬金之政策及訂定酬金之程序，與經營績效具正向關聯性。

● 總經理、副總經理等經理人之酬金

依本公司人事管理規章「經理人薪酬管理辦法」規定，經理人本薪按學歷、工作表現、職等等因素支給，津貼按職務內容、工作性質、專業技術及環境等因素支給，獎金按工作績效、貢獻度及公司盈餘狀況等因素支給。本公司支付總經理及副總經理酬金之政策及訂定酬金之程序，與工作績效呈正向關聯性。

董事及總經理及副總經理之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，於評估其薪酬時尚未與績效及 ESG 連結，未來，銘旺科技將規劃評估其薪酬時把永續經營績效納入董事和經理人之績效評核考量，以作為薪酬評量之依據。

退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

薪酬決定流程

銘旺科技訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請詳本公司 2024 年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。且於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由 3 位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

2024 年總薪酬比率 (其他員工為 1)

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	11.19 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	0.21 : 1

註：

1. 年度總薪酬包括：薪資、獎金
2. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，請詳見公開資訊觀測站。<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

3.1.5 法規遵循

銘旺科技訂定《誠信經營守則》規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。銘旺科技 2024 年未有反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件。

此外，本公司將重大違規事件定義為單一案件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上。2024 年，銘旺科技 100%持有子公司亮崑電力(股)公司，2024 年有 1 筆重大違反電業法之記錄，公司已按期繳納罰鍰，後續並請同仁注意法規規範。

2024 年非屬重大違規之裁罰事項共 1 件，裁罰金額共計新台幣 3 萬元。對於受裁罰事件，探討裁罰事件發生過程、發生原因，提出說明、原因分析及因應措施，以避免再次發生。

2024 年裁罰事件及改善措施如下：

處分日期	2024 年 2 月 23 日	2024 年 4 月 12 日
違反法規	電業法第 15 條第 1 項	對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 15 條
事由	未取得工作許可證而施工。	未依規定發佈重大訊息
處分內容	罰鍰 1,500,000 元	罰鍰 30,000 元
因應措施	繳納罰鍰，後續並注意相關法規規範。	繳納罰鍰，後續並注意相關法規規範。

尋求建議和提出疑慮的機制

為強化防範不法行為、健全公司誠信經營，銘旺科技設有稽核室及法務，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每年至少一次向董事會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。

本公司訂有《誠信經營守則》及《檢舉制度實施辦法》之規範，已明定檢舉制度，公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，並透過公司官網宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。

諮詢與舉報管道

外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	blow@abonmax.com.tw
內部管道	員工申訴信箱	hr@abonmax.com.tw

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠信經營(含內線交易) / 永續發展之宣導措施、公司內部電子郵件宣導等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過內部獨立檢舉 Email 信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並於每月定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤。銘旺科技於 2024 年並無發生檢舉案件。

3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理方針

重大主題	營運策略與經濟績效
衝擊描述	正面衝擊： 我們公司治理體系完善，秉持誠信經營原則，嚴格遵守道德及行為準則，避免違法風險和法律責任，並致力於維護企業的聲譽和形象，以保障所有利害關係人的權益；我們亦將持續創造經濟價值，提升股東經濟利益，以活絡資本市場運作。
	負面衝擊： 營運績效不佳將影響公司持續順利運作，甚至造成投資人的虧損。
政策 / 承諾	有感於國際對永續發展及再生能源之提倡與重視，我們成立綠能事業處，從太陽能電站建置及營運為切入點並跨足再生能源產業，積極尋求轉型及企業永續經營，提升股東權益力求為股東創造最大價值；同時持續進行經營體質的改善及優化，讓公司能持續穩健成長，期許未來能創造領先同業的財務績效。
採取行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出。 2. 拓展客戶，控制成本費用。 3. 配合政府規範，訂定相關政策及辦法並共同遵守，避免違法事件對公司之持續營運、財務等構面產生衝擊。
追蹤評核機制	每年度編製財務預算，並定期與各部門召開營經會議，充份掌握市場狀況以追蹤檢討及確定因應措施。

重大主題	營運策略與經濟績效		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	<ol style="list-style-type: none"> 無違反公司治理相關法規重大違法情事。 依業務需求完成教育訓練與宣導，目標每年至少舉辦1場教育訓練與宣導。 	維持透明與良好的公司治理，務求以完善制度，持續創造領先業界的財務績效。	以全球市場為目標、注重長期策略、追求永續經營、成為有市場影響力之世界級潔淨能源公司。
年度績效	2024年積極投資綠色產業，聚焦先進動力及無人機關鍵零件組，成功開發30MW以上光電案場，共19處。		
利害關係人的參與	股東/投資人： <ol style="list-style-type: none"> 每月及每季於公關資訊觀測站揭露營收或財報資料。 公司官網利害關係人專區提供聯絡窗口。 		

2024 年營業策略

為因應台灣產業環境的變化，本公司主要經營策略如下：

短期	中、長期
<ol style="list-style-type: none"> 1. 滿足客戶交期，穩定訂單來源。 2. 提高附加價值產品與同業形成區隔，增加競爭優勢。 3. 積極開發海外市場，持續開拓新廠訂單。 4. 穩定供應鏈關係，充份掌握供貨來源。 5. 發展電動輔助自行車業務。 6. 發展太陽光電電站，取得長期穩定收益來源。 7. 發展光加儲能業務並優化光儲系統創造新商業模式。 8. 加速發展無人機市場及供應鏈布局。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 垂直整合供應鏈鎖定重要關鍵零組件產能建立長期合作基礎。 2. 配合市場產品趨勢，開發新技並優化商業模式提升市場競爭力。 3. 開發及設計創新產品，提升獲利能力。 4. 積極推廣自有品牌產品、佈局產品專利確保公司產品優勢。 5. 持續擴展太陽光電及其他再生能源實績，並拓展海外市場。 6. 持續推進無人機性能並以建置邊緣運算中心下因應無人機自動飛行及任務鎖定之技術。

經濟績效資訊

單位：新台幣仟元

年度	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值：營業收入	520,739	512,544	307,957
營運成本	380,705	412,995	301,495
員工薪資和福利 (註)	140,953	135,061	65,203
支付出資人的款項	11,710	16,675	4,906
按國家別支付政府的款項	8,069	11,263	19,130
社區投資	-	-	72
留存的經濟價值	(20,698)	(63,450)	(82,849)

註：

1. 「員工薪資及福利」已扣除屬於營業成本者。
2. 本公司 2024 年本公司無取自政府之財務補助。

CH4 客戶價值

4.1 客戶服務管理

重大主題管理方針

重大主題	客戶服務管理
衝擊描述	正面衝擊：與客戶建立多元化的溝通管道，即時回應客戶需求，與客戶建立互信基礎，以維持良好關係。
	負面衝擊：若未能落實客戶關係管理，無法即時回應客戶需求，失信於客戶，將影響客戶對品牌的滿意度。
政策 / 承諾	<ol style="list-style-type: none">1. 滿足客戶交期，穩定訂單來源。2. 與客戶保持密切的聯繫，並確保產品達到預期的可靠性和品質。3. 保護客戶隱私，強化資安意識，落實資安管理。
採取行動	<ol style="list-style-type: none">1. 本公司設有客服單位負責客訴問題處理。2. 本公司提升資訊安全與客戶隱私保護資訊並維護系統機密性、安全性與可用性，確保客戶資料安全。
追蹤評核機制	<p>本公司建立定期追蹤與評估機制，以確保客戶服務及資訊安全管理的有效性與持續改善，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 每月召開跨部門會議向高層報告檢討，並優化各類流程與產品品質。2. 內部稽核與定期報告：<ul style="list-style-type: none">● 內部稽核部門每年進行一次流程審查，確保產品符合標準並將稽核結果向管理層報告。● 稽核部門定期進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內控之有效性。3. 資訊安全與客戶資料保護監控：<ul style="list-style-type: none">● 設立資訊安全管理機制，定期檢視系統安全與隱私保護措施。● 確保客戶數據受到妥善加密與存取控管，防止資料外洩風險。

重大主題	客戶服務管理		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	1. 產品有害物質 (HSF)客訴每月0件 2. 資訊外洩事件0件	1. 確保產品100%不對健康造成威脅 2. 資訊外洩事件0件	1. 導入或升級資訊系統，提高資訊處理效率和決策支援能力 2. 推動綠色生產，採取環保措施，減少對環境的負面影響
年度績效	2024年並無客戶投訴關於隱私權侵犯，和資料外洩等事件發生。		
利害關係人的參與	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶：透過mail及電話訪談調查與回饋機制，了解客戶需求與滿意度，作為服務改善依據。 ● 員工：為有效傳承公司核心及企業發展，定期舉辦教育訓練提升同仁專業職能並提高應變能力與問題解決能力。 ● 供應商與合作夥伴：建立合作機制，確保供應鏈端的產品與服務品質符合客戶期望。 		

4.1.1 客戶服務系統

在高度競爭的商業環境中，企業須構築一套整合的客戶服務系統，以快速回應客戶需求、持續優化服務流程，並以數據與回饋為導向，打造高效且具韌性的客戶服務體系，進而鞏固品牌信任並提升市場競爭力，並在滿足客戶需求的同時提升運營效率。

整合化的客戶服務系統

- **客戶資料管理**：集中管理客戶的基本資料、聯絡紀錄、購買歷史、服務請求等，以便提供個人化的服務。
- **訂單管理系統**：有效追蹤和管理客戶提出的問題和需求，確保及時處理和回覆。

4.1.2 客戶健康與安全

評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

為了保障顧客健康安全及滿足客戶要求，在進行產品健康和安全管理時，我們會採取以下步驟：首先，向供應商索取產品的安全數據表 (SDS)、成分報告、測試報告和認證文件，以確保所有產品相關的訊息齊全並符合最新的安全標準。其次，了解供應商的健康和安全管理體系，確保其符合相關法規和行業標準。接著，收集客戶對產品或服務的健康和安全相關意見、投訴和不良事件報告，並根據反饋進行改進。此外，我們會關注市場上同類產品或服務的健康和安全問題，並根據市場趨勢調整管理策略。最後，向客戶提供清晰、準確的健康和安全資訊，幫助他們正確使用產品並減少風險。這些步驟能夠有效管理產品和服務的健康和安全問題，提升客戶的信任和滿意度。2024 年產品 100%符合法規評估以確保客戶健康與安全；且未發生任何違反有關產品與服務的健康和安全法規事件。

產品和服務資訊與標示的要求

銘旺科技致力於提供高品質、高可靠性的電子零組件之產品，並確保所有產品資訊標示完整透明。公司於產品包裝、技術文件及使用手冊中，明確揭示產品來源、主要組成成分、正確使用方式、安全操作建議與廢棄處理指引。相關資訊皆符合歐盟 RoHS、WEEE 等國際環保與產品安全規範，並依據市場法規持續更新。且配合各國運輸法規，配送產品前審慎辦理各型運輸許可資格證，亦配合產品輸入國之法規要求，在產品外包裝上皆貼上批次/生產日期/品名/產地/安全性等法規要求之標示內容，避免客戶端及消費者發生誤用情事，提供安全且環保的產品資訊。2024 年公司所出貨之主要產品 100%符合法律及客戶要求；且未發生與產品安全標示相關之違規情事。

另，為使消費者能快速了解產品，本公司設有客服信箱，由專業的客服人員協助並處理消費者的相關疑問，2024 年無發生與行銷傳播相關之違規情事。

4.1.3 資訊安全管理

本公司資訊部門為非隸屬使用者單位之獨立部門，負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進公司資訊安全管理系統之技術、產品或程式等。稽核部門定期進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內控之有效性。

為貫徹本公司各項資訊管理制度能有效運作執行，維護重要資訊系統的機密性、完整性、可用性，以確保資訊系統、設備網路之安全維運，達到永續經營目的。

1. 遵守資安制度，規範作業行為。
2. 建置資安設備，落實資安管理。
3. 加強教育訓練，提昇資安意識。
4. 做好緊急應變，迅速災害復原。
5. 推動持續改善，確保永續經營。

本公司依據資訊管理程序，訂定「資訊通訊安全規範」、「電腦資料機密安全管制辦法」、「電腦系統備份與回復作業標準」、「電腦機房門禁安全管制辦法」、「電子文件機密管制辦法」與「電腦資料機密安全管制辦法」，明訂公司資訊安全管制程序與規範。

本公司對所有員工不定期實施資訊安全觀念宣導與訓練，強化同仁對資訊安全的認知並提升防護的能力，以各項系統化工具進行監控與分析，建立主動防護與警示能力，資料進行異地備份並每年演練回存驗證，確保重大意外之系統復原能力，若同仁有違反相關資安管制規定，依據獎懲管理辦法進行懲處。在各資安技術防護層面有效防止各式外部攻擊下，2024 並未發生任何資安事件及客戶隱私外洩情事的投訴。

CH5 綠色營運

5.1 氣候變遷減緩與調適

重大主題管理方針

重大主題	氣候變遷減緩與調適
衝擊描述	正面衝擊： 營運據點受到強降雨、颱風及水災等衝擊，所造成的實體風險，藉由良好的調適策略，有效控管氣候相關風險，降低氣候變遷所帶來對公司營運及財務的潛在影響。
	負面衝擊： 無法有效控制溫室氣體排放將導致全球氣候變遷加劇，並提升氣候風險，導致電站受損，增加維修成本，造成營運中斷、影響員工生活等問題且相關的復原成本將使管理成本增加和銷售減少並造成保險費用上升。
政策 / 承諾	<ol style="list-style-type: none">1. 將氣候變遷納入企業永續經營重大風險項目之一，依「減緩」及「調適」兩大面向進行管理。2. 持續擴展太陽光電及其他再生能源實績，並拓展海外市場，與公營單位合作開發再生能源項目，利用其資源和專業知識，提升項目成功率。3. 致力於降低溫室氣體排放及有效利用能資源，以確保環境保護與企業永續發展共存共榮。
採取行動	積極鑑別風險，建構調適能力，研析氣候變遷機會點，持續投資於綠色能源與解決方案，並結合能源管理核心本業，推展節能永續。
追蹤評核機制	由綠能事業處負責太陽光電案件的設計規劃、執行及議題追蹤與監控，包括標案之評估審查、規劃與執行，以及各項工程發包、施工品質及進度管理。此外，還負責電廠的監控及維運管理，確保發電效率和安全性，並減少故障和停機時間。

重大主題	氣候變遷減緩與調適		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	<ol style="list-style-type: none"> 與台灣廠商合作，研發創新可拆式模組化三電系統並發展自有品牌之高、低階電動輔助自行車款式,提供消費者更多元之選擇。 規劃導入ISO 14064-1，進行溫室氣體盤查。 	<ol style="list-style-type: none"> 目標新設電站 10處 並持續投資相關綠能產業。 規畫與租賃業者合作，在觀光區推廣本公司自有品牌電動輔助自行車之租賃，以擴大品牌能見度。 導入ISO 14064-1，進行溫室氣體盤查，並根據盤查結果設定碳排減量目標。 	<p>在降低營運成本的同時，積極投入資源以降低營運活動造成的碳足跡。</p>
年度績效	<p>2024年之營運主係積極佈局綠能市場，主要電站專案說明如下，裝置容量共達 10.168 MW。</p> <ol style="list-style-type: none"> 台中港一、二、三期共 7.857 MW 台東海端 2.311 MW 		
利害關係人的參與	<ul style="list-style-type: none"> 員工：教育訓練、推廣活動。 股東/投資人：公開資訊觀測站重訊及揭露營收或財報資料、法人說明會及股東會等。 政府/主管機關：參加公司治理評鑑、年報、財報、公文、問卷、訪談及電話溝通等。 		

5.1.1 氣候變遷因應

氣候治理

銘旺科董事會為氣候相關議題之最高治理單位，負責推動及決策公司之氣候相關策略方向，並監督整體氣候行動的推展；董事會在決議公司氣候承諾與目標方面扮演關鍵角色，不定期討論當前氣候風險和機會趨勢，並監督整體策略以應對關鍵氣候風險，確保公司永續經營。

2024 年，銘旺科由總經理負責執行氣候相關議題之管理與推動，指揮各專（兼）職單位針對氣候變遷相關議題進行溝通，並監督與審視 ESG 各面向之目標及進度（包括氣候變遷相關議題）之推動現況，且每年至少召開一次會議，將永續策略規劃及年度執行成果提報董事會並將執行成果揭露於永續報告書中。

氣候相關風險及對營運、財務之影響

風險類別	實體風險
風險構面	立即性
風險內容	颱風事件嚴重程度提高
影響時間	短期(1-3 年)
風險對公司策略、營運、財務的影響	颱風將導致電站受損，增加維修成本造成營運中斷、影響員工生活等問題。相關的復原成本將使管理成本增加和銷售減少。電站營運中斷一天約使收入減少 83,141 元，且造成保險費用上升。
因應策略方案	颱風影響時啟動應變小組留守機制，巡檢及確保各重要設備正常運作，投保災害保險確保遭受災害時減輕衝擊。
因應方案的財務影響	應變小組的年開支及保險花費共計投入 1,288,561 元。
2024 年成果與實績	因應極端氣候對營運可能造成之衝擊，銘旺科為產品投保，轉嫁貨損風險；2024 年為產品投保相關災害保險，投保金額約新臺幣 483,218 元。

氣候相關機會及對營運、財務之影響

機會類型	市場
機會內容	進入新市場
影響時間	短期(1-3 年)
機會對公司策略、營運、財務的影響	隨著用電大戶政策及碳費收費辦法公布，本公司預期屋頂型太陽光電之市場將有增長，亦將積極開發屋頂型太陽光，取得長期穩定收益來源，將使營收增加。
因應策略方案	銘旺科已組建專業經營團隊，將持續於市場中尋求體質優良之已發電電站，與持有者洽談收購或合作，並投資綠能事業。
因應方案的財務影響	<ul style="list-style-type: none"> ● 與持有者收購或合作，預估資本支出將增加新臺幣 437,170,243 元 ● 透過收購已發電電站，銘旺科可以減少新建電站的成本，並利用現有設施提高運營效率。
2024 年成果與實績	2024 年之營運主係積極佈局綠能市場，已成功收購 6 個已發電電站。

機會類型	產品和服務
機會內容	開發和 / 或增加低碳商品和服務
影響時間	颱風事件嚴重程度提高
影響時間	長期(5-10 年)
機會對公司策略、營運、財務的影響	持續擴展太陽光電及其他再生能源實績，並拓展海外市場，有助於銘旺科增加市場份額，促進技術創新，提升產品競爭力。
因應策略方案	我們看好東南亞市場，多次帶領團隊到泰國進行考察，協助泰國當地企業建置屋頂型太陽能發電。
因應方案的財務影響	透過完全自主開發、設計、施工方式，將技術移轉給當地外，並培養泰國在地工班，帶動泰國當地技術發展，建立長期的密切合作夥伴關係，長期來看，將在當地市場樹立良好的品牌形象，提升品牌價值，進而使收益逐步提升。
2024 年成果與實績	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年主要電站專案共 2 個(台中港一、二、三期共 7.857MW、台東海端 2.311MW) ● 拓展東南亞市場，首案屋頂太陽能光電案 15MW，預估 2025 年開發目標將達 500 MW。

氣候風險管理制度

在 2024 年，銘旺科尚未將氣候風險的辨識、評估及管理流程整合到整體風險管理制度中。目前依據日常業務性質協請各單位相關負責人進行風險與機會辨識，由總經理負責評估和管理氣候相關風險與機會，並由財務處協助跨部門的資訊統整，並將辨識的成果納入每年的永續行動匯報流程，在後續的風險監督管理中進行報告和跟進。

銘旺科計劃在未來將制定氣候變遷風險的管理流程，並將其納入公司整體的企業風險管理機制中。確保氣候變遷相關風險與營運、財務等其他重要風險同步管理，從而提升整體風險應對能力。

5.1.2 能源管理

組織內部的能源消耗量

銘旺科技能源使用類別為電力與非再生燃料（柴油），以外購電力為主要使用量，無使用再生能源及出售能源。2024 年能量耗用量為 105.68 GJ（十億焦耳），能源密集度為 0.34 GJ/營業額（新台幣百萬元）

2024 年能源耗用情形

能源種類		單位	2024 年
非再生燃料	柴油	公升	583.65
		GJ	20.53
購買使用	外購電力	度	23,648
		GJ	85.15
能源消耗總量(合計)		GJ	105.68
度量標準		合併營收(新台幣百萬元)	307.96
能源密集度		GJ / 度量標準	0.34

註：

- 數據統計範圍為銘旺科技股份有限公司
- 能源使用量已換算為十億焦耳（GJ），各類能源熱值轉換係數依據 112 年經濟部能源署之能源產品單位熱值表換算：柴油 1 公升 = 8,400 kcal；電力 1 度 = 860 kcal；1 kcal = 4.187 KJ；1 KJ = 10^{-6} GJ
- 本數據統計自 2024 年台電用電資料及油品採購紀錄，無任何估算值。
- 能源密集度計算公式：能源消耗總量（GJ） / 年度合併營收（新臺幣百萬元）

CH6 以人為本

6.1 人才招募與留任

重大主題管理方針

重大主題	人才招募與留任
衝擊描述	<p>正面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 吸引並留任優秀人才可提升企業競爭力，促進創新，提高生產力、獲利能力。2. 穩定的員工團隊可減少人員流動成本，包括招聘、培訓及生產力下降等額外支出。3. 透過提供有吸引力的薪酬與職涯發展機會，公司可強化品牌形象，提高市場信譽，吸引更多優秀人才。
	<p>負面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 若產業競爭激烈、人才需求高，企業可能需要支付更高的薪資與福利，增加人力成本壓力。2. 員工流動率過高可能影響團隊穩定性與工作效率，導致專業知識流失，影響長期發展。
政策 / 承諾	<p>致力於打造公平、多元、具吸引力的工作環境，以確保優秀人才的持續引進與留任。我們的管理方針基於以下核心價值與目標：</p> <ul style="list-style-type: none">● 公平與多元包容：確保所有員工皆享有公平的就業機會，並推動多元與包容文化，提升團隊創新力與凝聚力。● 職涯發展與培訓：提供完善的培訓與職涯發展機制，協助員工持續成長，實現個人與公司共同發展。● 員工福祉與工作環境：優化辦公環境，並提供健康、彈性的工作模式，提升員工滿意度與留任率。● 競爭力薪酬與獎勵：提供符合市場水準且具競爭力的薪資與獎勵制度，確保員工的付出獲得公平回報。 <p>透過以上政策，我們期望建立穩定、高效且具發展性的團隊，並確保企業能夠在永續發展的道路上穩健前行。</p>

重大主題	人才招募與留任
採取行動	<p>為有效管理人才招募與留任的衝擊，本公司未來可採取以下行動，並將持續優化相關措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 強化人才吸引與招聘策略： <ul style="list-style-type: none"> ● 優化招聘流程：縮短應徵與錄取時間，確保人才快速到位。 ● 多元化招聘管道：包括內部推薦、產學合作、多元媒合平台，確保人才來源多元。 2. 提升員工發展與職涯規劃 <ul style="list-style-type: none"> ● 內部晉升機制：優先考慮內部晉升機會，提升員工對公司的信任與忠誠度。 ● 導師制度：資深員工帶領新進同仁，提升適應速度與工作效率。 3. 優化薪資與福利制度 <ul style="list-style-type: none"> ● 競爭力薪酬：定期進行市場薪資調查，確保薪資具競爭力。 ● 員工福祉：提供健康檢查、心理諮詢等。 4. 提高員工滿意度與留任率 <ul style="list-style-type: none"> ● 員工意見回饋：定期進行員工滿意度調查，並據此調整政策與管理方式。 ● 員工關懷與文化建設：舉辦團隊活動、員工旅遊、家庭日等，增強歸屬感。
追蹤評核機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司一切制度均務求合理化與制度化，並配合勞基法有關規定辦理，維持公司與員工勞資關係良好，並建構多項員工溝通管道，包括定期舉行員工座談會、設意見箱，確保員工的聲音能夠被聽到並得到回應。 2. 本公司重視員工的職業發展，提供多樣化的培訓計劃和職涯規劃服務，幫助員工提升技能並實現職業目標。公司還設有完善的福利制度，包括健康保險、退休金計劃，旨在提升員工的工作滿意度和生活品質。 3. 為獎勵並激勵員工，依據公司年度營運狀況及員工個人表現、績效，核發年終獎金。年終獎金的計算方式透明且公平，並根據員工的工作表現、貢獻度及公司整體業績進行評估。

重大主題	人才招募與留任		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	<ol style="list-style-type: none"> 員工流動率20%以下。 提升員工的技能和知識，每年至少舉辦1次員工教育訓練。 提供更完善的線上培訓平台，支持遠端員工學習與成長。 	<ol style="list-style-type: none"> 員工流動率15%以下。 每年至少舉辦2次員工教育訓練。 	<p>持續創造優質的工作環境，以吸引及留任優秀人才，成為業界最佳雇主品牌之一，以提高人才吸引力與員工忠誠度。</p>
年度績效	2024年員工新進率為7%、離職率為6%，未來公司將針對高流動性職位進行薪酬與工作內容的全面檢討，以降低員工流動率。		
利害關係人的參與	<ol style="list-style-type: none"> 員工代表參與定期會議，提供工作環境與管理政策的建議。 與部門主管合作，確保人才管理計畫符合業務需求。 		

轉型挑戰中的穩健成長與內部韌性

2024 年是銘旺科技轉型關鍵年，歷經裁員及兩次搬遷的挑戰，公司選擇穩中求進，除了持續進行新招募，並專注於現有人才的培育與成長。透過系統性教育訓練，提升員工多工技能與適應能力，逐步穩定組織運作，並強化內部職能轉化。訓練內容涵蓋職場安全、流程 SOP、新辦公環境適應與跨部門支援，展現企業即使在艱困時期仍持續投資人才、深化內部韌性的決心，為未來穩健發展奠定基礎。

在面對裁員與轉型挑戰後，銘旺科技將人力資源策略核心轉向「穩定中求成長」。公司未特別設定招募擴編目標，而是聚焦於強化既有員工的專業職能與適應力，並透過教育訓練來實現組織穩定運作與內部升級。全年人資發展的目標包括：確保所有部門關鍵職位持續運作不中斷、提升員工的多功能應用能力（如跨單位支援）、建立新辦公環境作業熟練度，以及維持內部學習文化持續運作。公司希望透過訓練機制的落實，仍能有效支撐業務持續與組織韌性，並為未來的再成長階段奠定穩固基礎。

訓練課程以「數位工具操作、流程再學習、產業知識普及」為主軸，設計內容說明如下，而課程設計則採「短時段、高密度、實務導向」原則，降低對日常業務的干擾，並強調內容與實務操作的連結。

- ERP 系統操作訓練：協助員工熟悉資訊系統介面與操作流程，強化日常作業效率與數據準確性。
- 內部流程教育訓練：針對搬遷與組織調整後的業務流程進行統一說明與實務演練，促進跨部門協作順暢。
- 產業轉型知識普及：導入基礎產業趨勢、市場結構與公司未來定位，提升員工對轉型方向的理解與認同。

由各部門推派一位內部員工擔任講師，負責課程規劃與教學內容，並以部門熟悉的實務範例協助同仁快速吸收與應用。訓練場地則運用公司會議空間靈活安排，並視情況搭配簡報教材或實機操作練習。

推動過程中，員工表現出高度的學習熱忱與正向態度，普遍對新資訊、新系統與新環境充滿興趣。課堂中常見主動提問與交流，同仁自發性協助補充內容或整理學習筆記，形成良好的共學文化。各部門內部講師也因此更具備成就感與教學動力，進一步提升整體學習氣氛。

透過這樣由內而外的推動方式，不僅成功讓員工在短時間內熟悉轉型後的系統與流程，也建立了正向學習文化與部門間的知識交流機制，為公司持續穩健營運與未來發展奠定基礎。

在訓練期間，員工反應良好，並主動提出問題與分享應用經驗，展現高度學習動能與正向文化。雖然目前尚未導入正式測驗與滿意度調查，但初步觀察顯示，教育訓練已成功建立高參與、高互動的學習文化，員工已能將課程內容應用於日常工作中，提升效率與部門間協作。未來將規劃導入簡易課後評量、學習回饋問卷，作為課程優化依據，同時建立年度訓練 KPI 與追蹤表，提升管理成效。也將進一步發展內部講師制度，擴大部門參與度，並評估導入線上學習工具，提升學習彈性與延續性，朝制度化、數據化發展邁進。

6.1.1 人力概況

截至 2024 年 12 月 31 日，銘旺科技員工人數為 39 人，正職員工 38 人，佔整體人數 97.44%，非正職員工（定期契約勞工）1 人，佔整體人數 2.56%，報導期間內，員工人數沒有重大顯著波動。

銘旺科技在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例為 100%。銘旺科技確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，所有員工皆位於主要營運據點台灣。

銘旺科技重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1.05：1。

另，銘旺科技除 39 位員工外，截至 2024 年 12 月 31 日共 3 人為非員工的工作者執行專業領域諮詢之委任顧問。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

員工人力結構（依性別、工作地區分類）

類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域 / 台灣	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比	人數	佔總員工人數比
勞雇合約	永久聘雇員工	20	51.28%	19	48.72%	39	100.00%	39	100.00%
	臨時員工	-	-	-	-	-	-	-	-
	無時數保證的員工	-	-	-	-	-	-	-	-
勞雇類型	全職員工	19	50.00%	19	50.00%	38	97.44%	38	97.44%
	兼職員工	1	100%	-	-	1	3.45%	1	3.45%

註：

1. 員工人數截至 2024 年 12 月 31 日，以實際員工人數統計計算。
2. 統計涵蓋範圍為銘旺科技股份有限公司。
3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

治理單位成員之分布及百分比

員工類別	性別	年齡	2024 年	
			董事會(人數)	佔董事會人數比例(%)
治理單位成員	男	<30 歲	-	-
		30~50 歲	-	-
		>50 歲	6	85.71%
	女	<30 歲	-	-
		30~50 歲	-	-
		>50 歲	1	14.29%

各項員工類別之分布及百分比

員工類別	性別	年齡	2024 年	佔全體員工比例(%)
管理階層	男	<30 歲	-	-
		30~50 歲	9	23.08%
		>50 歲	1	2.56%
	女	<30 歲	-	-
		30~50 歲	4	10.26%
		>50 歲	1	2.56%
非管理階層	男	<30 歲	4	10.26%
		30~50 歲	6	15.38%
		>50 歲	-	-
	女	<30 歲	5	12.82%
		30~50 歲	7	17.95%
		>50 歲	2	5.13%
總計			39	100%

註：管理階層意指擔任經理(七等)以上主管職同仁

員工多元共融

員工類別	多元化指標	性別	年齡	2024 年	
				人數	佔全體員工比例(%)
管理階層	原住民	男	30~50 歲	1	2.56%

註：管理階層意指擔任經理(七等)以上主管職同仁

新進員工及離職員工

新進員工及離職員工		2024 年							
		新進員工				離職員工			
		男	%	女	%	男	%	女	%
台灣地區	<30 歲	4	10.26%	4	10.26%	1	2.56%	1	2.56%
	30~50 歲	10	25.64%	8	20.51%	11	28.21%	8	20.51%
	>50 歲	-	-	-	-	-	-	1	2.56%
年底在職總員工人數		39							
合計新進人數		26							
總新進率(%)		66.67%							
合計離職人數		22							
總離職率(%)		56.40%							

註：統計範圍為銘旺科技股份有限公司

雇用當地居民為高階管理階層的比例

本公司促進在地人才發展及地方共榮，2024 年銘旺科技重要營運據點高階主管 100%由當地居民擔任。

項目	高階管理階層	
	男	女
雇用當地居民為高階管理階層人數	5	1
高階管理階層總人數	6	
比例	83%	17%

註：

1. 高階管理階層意指擔任處長(八等)以上主管職同仁
2. 當地意指台灣地區
3. 重要營運據點為銘旺科技股份有限公司

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

員工之基本工資乃是依當地法定基本工資訂定，再參考當地人才市場的薪酬水準進行調整，重要營運據點的基層人員薪資均高於當地法令最低薪資規定；本公司不因性別、國籍、族群等而有所歧視差異，由於工作性質（如管理師、工程師）及專業技術的不同，而使男女基層人員的起薪水準有所差別。

當地基本工資比較

地區	台灣	
	女	男
項目		
當地基本工資（新台幣）	27,470	
基層人員的起薪水準（新台幣）	35,000	40,000
基層人員的起薪水準與當地基本工資之比例	1.27	1.46

註：重要營運據點為銘旺科技股份有限公司

2024 年女性對男性基本薪資加薪酬的比率

員工類別	總薪酬
管理階層	1.37 : 1
非管理階層	0.91 : 1

註：

1. 總薪酬 = 薪資 + 酬金
2. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為 1
3. 管理階層意指擔任經理(七等)以上主管職同仁
4. 重要營運據點為銘旺科技股份有限公司

6.2 員工關懷與勞動保障

重大主題管理方針

重大主題	員工關懷與勞動保障
衝擊描述	<p>正面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供完善的勞動保障與員工關懷措施，可提升員工滿意與工作效率，流動率減少，相對減少招聘與培訓成本。 2. 透過員工健檢與職安政策，減少職業病與工傷故，確保員工在安全的環境中工作，有助於提升企業社會責任形象。 3. 公司提供健康、安全的工作環境，確保員工享有勞動權益與職業發展機會，以期工作與生活平衡。 <p>負面衝擊：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工若因缺乏適當的福利和勞動保障而離職，會導致企業營運成本上升，影響生產效率及市場競爭力。 2. 員工若缺乏適當的職業健康管理，會導致工傷、疾病增加，影響企業營運及聲譽。 3. 員工若缺乏適當的員工關懷機制，會導致員工壓力過大，職業倦怠，甚致影響心理健康。
政策 / 承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供符合市場水準的薪資。 ● 設立職業安全標準，確保員工工作環境安全。 ● 透過持續改善相關員工福利制度，以提高員工滿意度與忠誠度。
採取行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 負責管理衝擊的層級與職能 <ul style="list-style-type: none"> ● 人力資源部門：負責員工福祉、薪酬與勞動保障政策的推動。 ● 安全衛生管理單位：確保工作場所符合職業安全與健康標準。 2. 內部決策、預算分配與監督流程 <ul style="list-style-type: none"> ● 內部決策：定期檢討薪酬與福利方案，確保與市場趨勢接軌。 ● 預算分配：每年投入健康、安全與員工福利計畫，確保資源充足。 ● 監督流程：透過定期員工滿意度調查與內部審查，評估政策執行成效。
追蹤評核 機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度員工福祉報告：分析員工滿意度、健康狀況與安全指標。 ● 工傷與健康監測：定期檢查工傷發生率與職業病趨勢，確保安全管理成效。

重大主題	員工關懷與勞動保障		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	定期進行調查與面談，確保管理措施符合員工需求，員工滿意度提升至 80%。	<ol style="list-style-type: none"> 持續進行調查與面談，員工滿意度達 85% 以上。 規劃建立完整的職業安全管理系統，降低工傷發生率至 0.5%。 	<ol style="list-style-type: none"> 持續維持員工滿意度達 85% 以上。 建立完整的職業安全管理系統，降低工傷發生率至 0.3%。
年度績效	2024年歷經裁員、搬家、業務轉型，這些變化使得未能如期進行員工滿意度調查。隨著轉型的完成，公司將進一步優化工作環境和薪資結構，以提升員工的工作滿意度和整體福利。		
利害關係人的參與	與員工代表與工會定期會議，討論勞動條件與福利優化方案。		

6.2.1 人才培育

在瞬息萬變的市場與技術環境中，持續強化員工職能已成為企業維繫競爭優勢與應對挑戰的關鍵舉措。一套完善的職能提升方案，應同時結合內部與外部資源：內部訓練課程可針對企業文化、流程工具與實務經驗進行深度傳授，強化員工對組織核心價值與運作模式的理解；外部課程訓練則引入最新業界趨勢、專業資格與跨領域知識，以拓展人才視野並引導創新思維。透過這兩者的協同運作，企業不僅能快速補足關鍵技能缺口，更能營造持續學習氛圍，提升員工自主成長動能。

訓練項目	計劃描述	2024 年執行成果
內部訓練課程	內部訓練課程涵蓋了基礎技能、專業技能和領導力三大方面。員工將學習溝通技巧、時間管理和問題解決等基礎技能，提升工作效率和職業發展信心。專業技能培訓包括技術知識和行業趨勢，幫助員工掌握最新技術。領導力培訓則著重於團隊管理和決策能力，促進團隊合作和創新能力。	2024 年，共計 22 名員工參與內部訓練課程，參與率 59%；透過內部訓練課程將顯著提升員工的滿意度和工作效率。員工將因技能提升而對職業發展更有信心，工作方法更加高效。團隊合作也將因溝通和領導力培訓而更加緊密，促進內部協作。專業技能和行業知識的增強將激發員工的創新思維，提升創新能力，從而推動公司整體發展。
資助外部課程訓練	資助外部課程訓練包括專業認證課程、高等教育課程和技能提升課程。公司將資助員工參加行業內的專業認證以及參加短期技能提升課程這些課程旨在提升員工的專業知識和技能，應對工作挑戰，並促進員工的職業發展。	2024 年，共計 1 名員工參與外部課程，參與率 2.56%；員工透過參加外部課程，專業知識和技能得到顯著提升，能夠更好地應對工作挑戰。

6.2.2 員工績效管理

績效評估採一年一次作為調薪及年終獎金參考依據，並無依性別不同而做區分，所有考核內容將由人事課予以密存。除當年度部分員工已確定要離職或為時薪人員不予辦理績效考核外，其餘員工均依規定辦理。

2024 年定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

員工類別	績效考核人數			績效考核人數佔全體員工比例
	男	女	小計	
管理階層	9	4	13	33.33%
非管理階層	6	12	18	46.15%

註：管理階層意指擔任經理(七等)以上主管職同仁

6.2.3 職業健康安全

職業傷害

本公司致力於提供健康安全的工作環境，並為所有員工提供必要的安全設施，以確保他們的福祉和身體健康。我們係依照我國《職業安全衛生法》填載職業傷害與職業病內容與統計。2024 年期間銘旺科技員工及非員工工作者於報導期間無發生職業傷害亦無發生職業病之案例，本公司將持續努力維護職業安全 and 健康，確保所有員工在工作中保持安全和健康的狀態。

職業健康服務

本公司重視員工的健康與福祉，並嚴格遵守《勞工健康保護規則》所規範的檢查項目與頻率。根據這些規定，全體同仁每兩年進行一次全面的健康檢查。這些檢查包括但不限於血液檢查、心電圖、視力檢查、聽力檢查以及其他必要的健康評估項目。透過定期的健康檢查，我們能夠及早發現並處理任何潛在的健康問題，確保員工能夠在最佳狀態下工作。此外，銘旺科技提供員工健康諮詢服務，幫助員工了解檢查結果並提供相應的健康建議。我們相信，健康的員工是公司成功的基石，因此我們將繼續致力於提供高品質的健康保護措施。

6.2.4 人權保障

歧視事件及改善

在 2024 年，我們公司沒有發生任何歧視或騷擾事件。我們致力於維護一個安全、尊重和包容的工作環境，確保所有員工都能在無歧視和騷擾的情況下工作。我們透過定期舉辦培訓，以提升員工對多樣性和包容性的認識。此外，我們還設有匿名舉報機制，讓員工可以放心反映任何不當行為，確保每個人的聲音都能被聽到和重視。

結社自由與團體協商

本公司勞資問題多採溝通協調方式處理，故勞資雙方關係和諧，平時舉行各部門會議及產銷會議，藉以作適當之雙向溝通，另定期舉行職工福利委員會會議，藉以對各項福利措施作適當之討論，以加強勞資關係之和諧，並供管理單位作參考。2024 年度並無面臨結社自由及團體協商風險的營運據點和供應商。

強迫或強制勞動

本公司所有員工均受到勞動合約之充分保障；所有員工的聘僱條件均在雙方自由意志、合意條件下進行，沒有強制勞動或脅迫任何無意願之人員進行勞動；本公司 2024 年度並無具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商。

銘旺科技依法聘僱員工，杜絕強迫勞動，以及奴隸、人口販賣、僱用童工等違反勞動人權行為發生。2024 年度並無使用童工之營運據點和供應商。

6.2.5 員工權益與福利

團體協約

銘旺科技無成立工會和集體協商協定，定期透過勞資相關行政會議及多元方式與員工溝通，未來公司將持續與工會保持良好互動，恪守當地勞動法規，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

營運變化的最短預告期

公司遵循《勞動基準法》，針對涉及員工的營運變更（如裁員、組織重組、工廠遷移等），提供法定最短預告期。

公司遇有下列情形之一時，得終止勞動契約： 一、歇業或轉讓時。 二、虧損或業務緊縮時。 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。 六、其他原因須依法遣散時。	資遣員工其預告期間依下列各款之規定： 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日 前預告之。 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日 前預告之。 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告 之。
---	--

員工福利措施

項目	福利內容
健康與保險	依法投保勞工保險及全民健康保險。
營運績效獎金	依公司整體營運狀況發給年終獎金、專案獎金等。
育嬰假	依《性別平等工作法》，男性及女性同仁於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年；且員工於育嬰留職停薪期間，均可繼續參加原有的社會保險。
人才發展與學習	公司內部舉辦教育訓練
職工福利委員會提供之各項福利	包含節慶禮券、生日禮券、結婚禮金、喪葬奠儀、住院慰問金、年節禮金...等

註：重要營運據點為銘旺科技股份有限公司

退休制度與過渡協助方案

● 退休制度

適用勞退舊制之員工，依《勞動基準法》規定，由公司按月提存退休金至臺灣銀行設立之退休金專戶；適用勞退新制之員工，銘旺科技依《勞工退休金條例》訂定員工退休計畫，按月依提繳工資分級表提繳 6%至員工個人退休金專戶。此外，員工亦可依個人意願，於每月工資 6% 範圍內自願提繳退休金至個人專戶。

2024 年度，公司確定提撥（新制）之退休金費用總額為新台幣 1,622,526 元，另有 4 位員工選擇自願提繳 6%退休金。

● 過渡協助方案

針對終止勞雇關係之員工，公司提供必要的協助與支持，協助其順利銜接後續職涯發展。離職員工可透過公司轉介，獲得勞動部勞動力發展署所屬各地就業中心之就業服務資源，包括職涯諮詢、職業訓練、就業媒合及創業輔導等多元協助，協助其重新投入職場，降低轉職期間的不確定性與壓力。

附錄

GRI 索引表

使用聲明	銘旺科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

組織及報導實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書	<u>1</u>
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 營運概況	<u>4</u>
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	<u>1</u>
	2-4 資訊重編	關於本報告書	<u>1</u>
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	<u>1</u>
活動與工作者			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	<u>4</u>
	2-7 員工	6.1 人才招募與留任	<u>42</u>
	2-8 非員工的工作者	6.1 人才招募與留任	<u>42</u>

治理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	2

策略、政策與實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-23 政策承諾	2.2 年度永續策略主軸與目標	7
	2-24 納入政策承諾	2.2 年度永續策略主軸與目標	7
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.2 營運策略與經濟績效	30
		4.1 客戶服務管理	33
		5.1 氣候變遷減緩與調適	37
		6.1 人才招募與留任	42
		6.2 員工關懷與勞動保障	51
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理與誠信經營	20
	2-27 法規遵循	3.1 公司治理與誠信經營	20
2-28 公協會的會員資格	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	4	
利害關係人議合			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	2.5 利害關係人及溝通議合	16
	2-30 團體協約	6.2 員工關懷與勞動保障	51

重大主題揭露			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大性分析	10
	3-2 重大主題列表	2.4 重大主題及價值鏈邊界表	15

營運策略與經濟績效			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 營運策略與經濟績效	30
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 營運策略與經濟績效	30
	201-4 取自政府之財務援助	3.2 營運策略與經濟績效	30

客戶服務管理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 客戶服務管理	33
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1 客戶服務管理	33
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 客戶服務管理	33
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.1 客戶服務管理	33
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.1 客戶服務管理	33
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 客戶服務管理	33
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	4.1 客戶服務管理	33

氣候變遷減緩與調適			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 氣候變遷減緩與調適	37
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷減緩與調適	37
GRI 302 : 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1 氣候變遷減緩與調適	37
	302-3 能源密集度	5.1 氣候變遷減緩與調適	37
人才招募與留任			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.1 人才招募與留任	42
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	6.1 人才招募與留任	42
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人才招募與留任	42
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 人才招募與留任	42
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	6.1 人才招募與留任	42
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 人才招募與留任	42

員工關懷與勞動保障			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.2 員工關懷與勞動保障	51
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2 員工關懷與勞動保障	51
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工的福利	6.2 員工關懷與勞動保障	51
GRI 402 : 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.2 員工關懷與勞動保障	51
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	6.2 員工關懷與勞動保障	51
	403-9 職業傷害	6.2 員工關懷與勞動保障	51
	403-10 職業病	6.2 員工關懷與勞動保障	51
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 員工關懷與勞動保障	51
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 員工關懷與勞動保障	51
GRI 406 : 不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.2 員工關懷與勞動保障	51
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	6.2 員工關懷與勞動保障	51
GRI 408 : 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.2 員工關懷與勞動保障	51
GRI 409 : 強迫或強制勞動 2016	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	6.2 員工關懷與勞動保障	51

作業辦法附表二-氣候相關資訊

項目	項目	報告書章節 / 說明	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.1 氣候變遷減緩與調適	37
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	5.1 氣候變遷減緩與調適	37
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷減緩與調適	37
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	5.1 氣候變遷減緩與調適	37
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	銘旺科 2024 年尚未採用情境分析進行評估。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	銘旺科在 2024 年尚未制定具體的轉型計畫或相關指標與目標。然而，未來銘旺科將針對鑑別出的氣候相關風險與機會進行全面評估，並制定相應的策略和措施，以應對氣候變遷帶來的挑戰。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2024 年本公司尚未實施內部碳訂價機制。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	2024 年公司尚未設定氣候相關目標及使用碳抵換或購買再生能源憑證（RECs）。	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	請見下方表格	-

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

● 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2026 年揭露 2025 年度母公司個體溫室氣體盤查資訊；2027 年揭露 2026 年度合併公司溫室氣體盤查資訊。

● 1-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2028 年揭露 2027 年度母公司個體溫室氣體確信情形；2029 年揭露 2028 年度合併公司溫室氣體確信情形。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。