



SPEC

友鈺 股份有限公司

SPEC PRODUCTS CORP.

2025

永續報告書

ESG REPORT

目錄

關於本報告書	3
經營者的話	5
ESG 績效亮點	6



第一章 穩健透明的永續治理 7

1.1 關於友鈹與永續願景	8
1.2 產品供應鏈與市場概況	12
1.3 永續發展組織與策略	14
1.4 重大主題鑑別與溝通	14



第二章 誠信營運與風險控管 24

2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29
2.2 穩健的經營成果	38
2.3 氣候治理與行動	40
2.4 誠信經營與法令遵循	41



第三章 綠色供應鏈 43

3.1 產品管理與服務	44
3.2 永續供應鏈	46



第四章 環境保護 48

4.1 氣候變遷管理	51
4.2 能源與水資源管理	55
4.3 物料使用及廢棄物處理	56
4.4 溫室氣體盤查與查證情形	57



第五章 幸福職場與社會共融 59

5.1 員工多元化	62
5.2 人才培育與關懷	65
5.3 人權保障	73
5.4 職場安全與健康	75
5.5 社會參與、在地共榮	79

附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則)對照表	85
----------------------------	----

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	90
---------------------	----

附錄三：氣候相關資訊執行情形	90
----------------	----

關於本報告書

本報告書為友鉞股份有限公司 (以下簡稱「友鉞」或「本公司」) 所發行之 2025 年度永續報告書。我們秉持透明、負責的態度，向利害關係人揭露友鉞在環境保護 (E)、社會責任 (S) 及公司治理 (G) 三大面向的具體行動與轉型成效。

編制準則

本報告書參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之 GRI Standards (2021 年版)通用準則、行業準則及重大主題準則編製，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 永續會計準則編撰。

揭露資訊

本報告書之資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。揭露範疇涵蓋友鉞於台灣地區之主要營運據點，除非另有註記說明，否則暫不包含合併財務報表內之子公司及海外據點。為完整呈現永續專案之延續性，部分具體實踐與成效回溯延伸至 2025 年前後之關鍵時點。本報告書為首次發行，故無資訊重編之情事。

報告內容詳實記錄本公司在環境 (E)、社會 (S) 及公司治理 (G) 面向之實踐績效。財務數據取自經安永聯合會計師事務所查核簽證之年度財務報告，並以新台幣為計價單位；非財務資訊則由本公司永續報告書編製小組彙整各部門與廠區提供之數據，經主管覆核修訂，再依行政程序送總經理、永續發展委員會審核後，經董事會決議通過後發布。

本報告書雖未經第三方查證，但財務資訊均依國際財務報導準則 (IFRS) 進行簽證揭露。在非財務績效部分，本公司藉由各項管理系統之定期內稽與外部查證 (如：ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14001 環境管理、ISO 9001 品質管理及 IATF 16949 汽車產業品質管理系統) 確保數據之正確性，落實誠信透明的揭露原則。

報告書發行

友鉞每年定期發布永續報告書，並對外公開於本公司官方網站「永續發展專區」，以確保資訊透明與議合暢通。

現行版本：2026 年 8 月發行 (揭露 2025 年度績效)

下一年度版本：預計 2027 年 8 月發行



若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡方式

友鉞股份有限公司



聯絡人：管理部門副總 張則皓



地址：臺南市東區東門路一段358號9樓之4



電話：06-2360687#711



E-mail：spec.pro@spec.com.tw



經營者的話

友誠自創立之初便深植永續經營的理念，這是對所有員工、廠商、社會甚至未來世代負責任的表現，也是公司能持續成長與健全發展的關鍵及基礎。

首先，我們已經著手將環境保護納入公司營運的核心，也開始採取各種措施減少污染，包括生產過程中的廢棄物、降低能源消耗、推動資源再利用和循環經濟等，同時引進綠色科技、能源，鼓勵員工參與環境保護行動，以確保公司的生產與環境保護相容並且可以持續。

我們公司將致力於社會責任的履行，藉由不斷的努力提升產品品質與服務的質量，同時確保員工的工作環境與條件的舒適合理性。支持當地社區的發展並長期捐助需要幫忙的弱勢團體及公益慈善活動，我們希望成為社會各界信賴的企業，並透過這些關懷與參與來實現公司與社會的共同發展。

同仁是友誠最珍貴的資產，公司自創始以來即維持和諧的勞資關係與極低的員工流動率。隨著公司規模擴大，公司資源投入日益擴大，啟動員工訓練及人才培育、員工入股等永續經營措施。公司創始之日起，即重視公司治理與透明度，並建立完善的公司治理結構及流程，促進公司內部及外部的互信和溝通，我們長期在財務報告及社會責任上全面公開，讓股東及員工與社會能夠全面了解公司營運及發展情況。

在未來的發展中，我們將繼續關注永續發展議題，透過產品與治理創新，持續改善的方法實現公司健全的發展，同時確保我們的社會和環境責任得到充分履行，我們相信只有這樣，我們才能夠實現公司和社會的共同繁榮。

友誠股份有限公司 董事長

張宏誠

張宏誠



ESG 績效亮點



環境面 Environmental



高成品達成率：2025 年度線材使用量為 1491 噸，報廢量為 134.42 噸，成品達成率達到 91.0%。



循環利用與減廢：生產線現場導入可重複使用之抹布、拖把，替代回收抹布與棉手套，從源頭大幅減少廢棄布料產生。



環保零違規：2025 年度維持優異的法規遵循紀錄，無任何違反環境保護法規的情事，亦無重大罰款。



管理體系認證：持續運作的 ISO 14001 環境管理系統，確保各項環境績效數據的準確性與改善成效。



社會面 Social



離職率大幅下降：2025 年員工總離職率為 1.57%，相較於 2024 年的 2.31%，下降 32%。



穩定投入薪酬福利：2025 年個體員工薪資與福利支出總計達 1.58 億元。



性別平等領導層：積極推動性別平等，公司經營階層中女性主管的比例已達 40%以上。



社會參與：自 2006 年起固定認養國內兒童(每月 2 萬元)，2025 年獲頒家扶中心扶養人二十週年獎牌。



公司治理面 Governance



穩健的經濟表現：2025 年個體營業收入為 22.45 億元，較前一年成長 0.09%。



穩定獲利：2025 年個體稅後淨利為 1.69 億元。



董事會治理與決策品質：2025 年董事會平均出席率高達 95.56%。



董事會績效評估滿分：2025 年度董事會內部績效評估中，「董事會整體績效」獲得 40 分滿分。



客戶品質滿意度：2025 年客戶滿意度達 90.7%，維持穩定高標。



優質供應鏈：2025 年度供應商評鑑符合標準率高達 99.28%。



智慧轉型與佈局：斥資 3 億元於台南新吉工業區建置新廠，以應對電動車市場及扣件智能轉型之需求。



01

穩健透明的永續治理

- 1.1 關於友鈹與永續願景
- 1.2 產品供應鏈與市場概況
- 1.3 永續發展組織與策略
- 1.4 重大主題鑑別與溝通

第一章、穩健透明的永續治理

1.1 關於友鉞與永續願景

友鉞股份有限公司創立於 2001 年，深耕特殊汽車零配件、高強度螺絲螺帽及各類精密五金產品之研發、製造與全球出口業務。憑藉完整的製程技術與嚴謹的品質管理體系，我們致力於提供卓越的扣件產品解決方案。友鉞的銷售網絡遍及全球，主要市場涵蓋美加、歐洲、英國、日本及澳洲等地，透過與國際客戶建立深厚的長期策略合作關係，持續擴張全球市場版圖。

我們秉持「專業、品質、速度、服務」之核心理念，致力成為全球客戶最值得信賴的零配件供應夥伴。友鉞高度重視產品品質與利害關係人期待，除持續投入資源於技術創新，更將員工視為企業發展的最重要資產。透過優於法令的福利制度與完善的人才培育計畫，我們營造具備歸屬感的工作環境，並與同仁共享經營成果，促進企業與員工的共同成長。

友鉞的永續願景在於建構一個具備「產業韌性」與「長期獲利能力」的現代化企業。我們將永續發展融入經營策略，透過數位轉型提升生產效率、落實環境守護責任，並在追求企業成長的同時，守護社會與世代價值。我們深信，唯有建立透明、誠信且具備社會責任的營運模式，方能引領友鉞在變動的全球市場中穩定前行，創造永續的企業價值。

公司概況

公司名稱	友鉞股份有限公司
英文名稱	SPEC PRODUCTS CORP.
公司型態	上櫃公司
股票代號	7718
成立時間	2001 年 10 月 02 日
董事長	張宏誠
產業類別	電機機械
主要產品及服務	扣件 (螺絲、螺帽、鉚釘等五金)、製程研發、製造、銷售
實收資本額	新台幣 463,565 仟元
員工人數	127 人
總部位置	台南市東區東門路一段 358 號 3 樓
公司網址	https://www.spec.com.tw/



營運據點

友誠-總部	台南市東區東門路一段 358 號 3 樓及 9 樓之 4	
友誠-仁德廠	台南市仁德區保安路一段 60 號	
友誠-新吉廠	台南市安南區佃東里安新五路 188 號	
必誠股份有限公司	台南市東區大同路二段 615 號 10 樓之 4	
蘇州友連貿易有限公司	蘇州工業園區東環路 1408 號 1505 室	

總部



必誠



仁德廠



友連



新吉廠



公司沿革

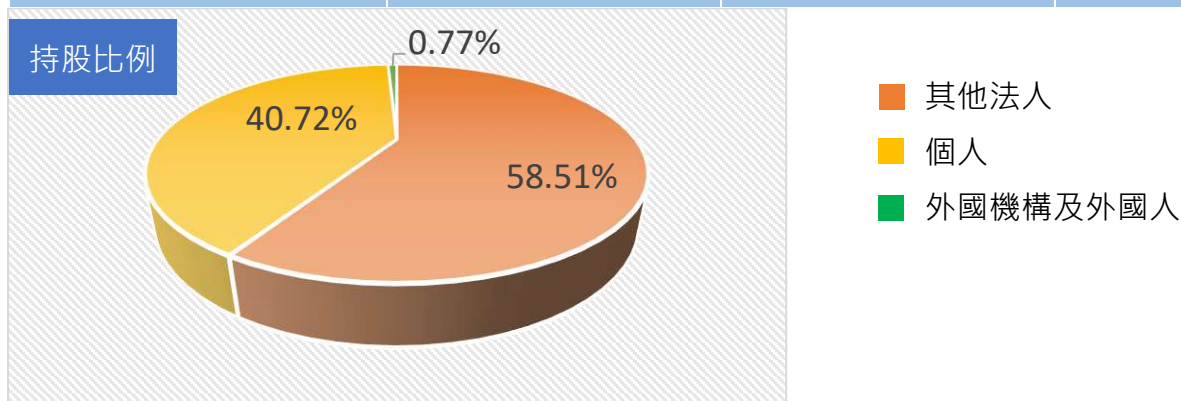
- 2001** ▶ 公司創立，初期投資資本額新台幣 500 萬元。
- 2005** ▶ 現金增資，資本額新台幣 1,500 萬元。
- 2007** ▶ 現金增資，資本額新台幣 3,500 萬元。
- 2011** ▶ 投資永誠科技股份有限公司，提供客戶更多元化之服務及產品，進入生產製造之領域。
- 2013** ▶ 為擴充生產基地，取得仁德車路墘段土地。
- 2015** ▶
 - ◇ 規劃興建總部辦公大樓成立營運總部，購買城光段中山路土地作未來規劃使用。
 - ◇ 取得海外授權在台製造「螺絲」專利-MATHread®。
- 2017** ▶
 - ◇ 生產基地仁德保安新廠(仁德車路墘段)成立。
 - ◇ 取得「螺絲及其製法」專利。
- 2018** ▶
 - ◇ 盈餘轉增資，資本額新台幣 5,600 萬元。
 - ◇ 購買新吉工業區土地 4,056 坪，籌建第二生產基地。
 - ◇ 取得台灣經濟部智慧財產局及中華人民共和國的「兩件式防鬆螺帽組件」及「兩件式防鬆螺絲組件」專利。
- 2019** ▶
 - ◇ 盈餘轉增資、發行新股合併力誠股份有限公司與永誠科技股份有限公司、購併必誠股份有限公司及轉投資蘇州友連貿易有限公司，資本額新台幣 1 億 8,198 萬元。
 - ◇ 取得台灣經濟部智慧財產局「三階段表面改質不銹鋼材料及其製造方法」專利。
 - ◇ 取得日本特許廳「兩件式防鬆螺帽組件」及「兩件式防鬆螺絲組件」專利。
- 2020** ▶ 籌備新吉工業區廠房之建造。
- 2021** ▶ 資本公積轉增資，資本額新台幣 3 億 6,397 萬元。
- 2022** ▶ 承租大樓 3 樓擴增辦公空間，全面整合行銷、品保系統、研發與模具設計等關鍵專業資源，透過跨部門協作優化，提供客戶更多元且高附加價值的全方位服務。
- 2023** ▶
 - ◇ 3 月新吉工業區廠房動土，開始建造。
 - ◇ 10 月股票公開發行生效。
 - ◇ 12 月現金增資，資本額新台幣 4,500 萬元。
- 2024** ▶ 證券櫃檯買賣中心與櫃掛牌交易。
- 2025** ▶
 - ◇ 證券櫃檯買賣中心上櫃掛牌交易。
 - ◇ 現金增資，資本額新台幣 5,460 萬元。
 - ◇ 新吉工業區廠房完工。

股東結構

股權分散表

截止日期：2026/03/27

股東	持有股數	持股比例	人數
其他法人	27,123,890	58.51%	25
個人	18,878,014	40.72%	1,121
外國機構及外國人	354,580	0.77%	6
合計	46,356,484	100.00%	1,152



產業公協會與外部倡議參與

本公司積極參與國內產業公協會及相關組織，透過與產業夥伴之交流合作，掌握產業趨勢、法規動態及國際市場發展，並持續強化公司治理、永續發展及產業競爭力。透過參與各項協會運作，本公司亦積極履行企業公民責任，促進產業健全發展及永續價值之推動。

一、參與組織如下：

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣螺絲工業同業公會	理事
社團法人台灣螺絲貿易協會	會員
中華民國中東貿易協會	理事
台灣區電機電子工業同業公會	會員
玉山金控 ESG 永續發展倡議書	倡議夥伴

二、參與目的與效益

本公司透過參與上述產業公協會，達成以下目標：

1. 掌握產業趨勢：即時獲取產業發展資訊及國際市場動態，提升營運決策品質。
2. 強化法規遵循：了解政策法規變動，確保公司營運符合相關規範。
3. 促進產業交流：與同業建立合作關係，提升整體產業競爭力。
4. 推動永續發展：參與永續相關倡議與活動，提升企業 ESG 表現。

1.2 產品供應鏈與市場概況

友鉞專注於工業扣件領域的研發、製造與銷售，產品線涵蓋高精密工業零配件、客製化特殊螺絲螺帽及高階汽車專用扣件。我們擁有從研發設計到精密製造的完整製程技術，並建構嚴謹的品質管理體系，致力於提供超越客戶期待的高品質產品。憑藉卓越的技術實力，我們的產品已廣泛應用於航太精密組件、汽車關鍵零件及大型建築工程等高標準產業，展現極高的產品應用韌性與專業深度。

友鉞深耕台灣、服務全球，客戶結構穩健且具備高度產業代表性。我們的銷售足跡遍及全球主要市場，透過與國際客戶建立深厚的長期策略夥伴關係，積極開拓新興市場，以靈活的國際化佈局強化企業整體的全球競爭優勢。

本公司秉持「品質至上、客戶導向」之經營核心，透過持續的研發投入與製程優化，精進產品精密度與交期管理效率。我們不僅是零組件的供應商，更是客戶解決複雜技術挑戰的策略夥伴，透過提供高靈活度的客製化服務，深獲全球市場的肯定與信賴。

公司產品與服務項目

單位：仟元



產品或服務項目

國際貿易業
扣件製造業
金屬鍛造業



客戶類型

航太、汽車業、建築、
船舶、農耕機、鐵路...
等等OEM扣件相關類
型產業。



銷售金額

69,919
(2,245,102)

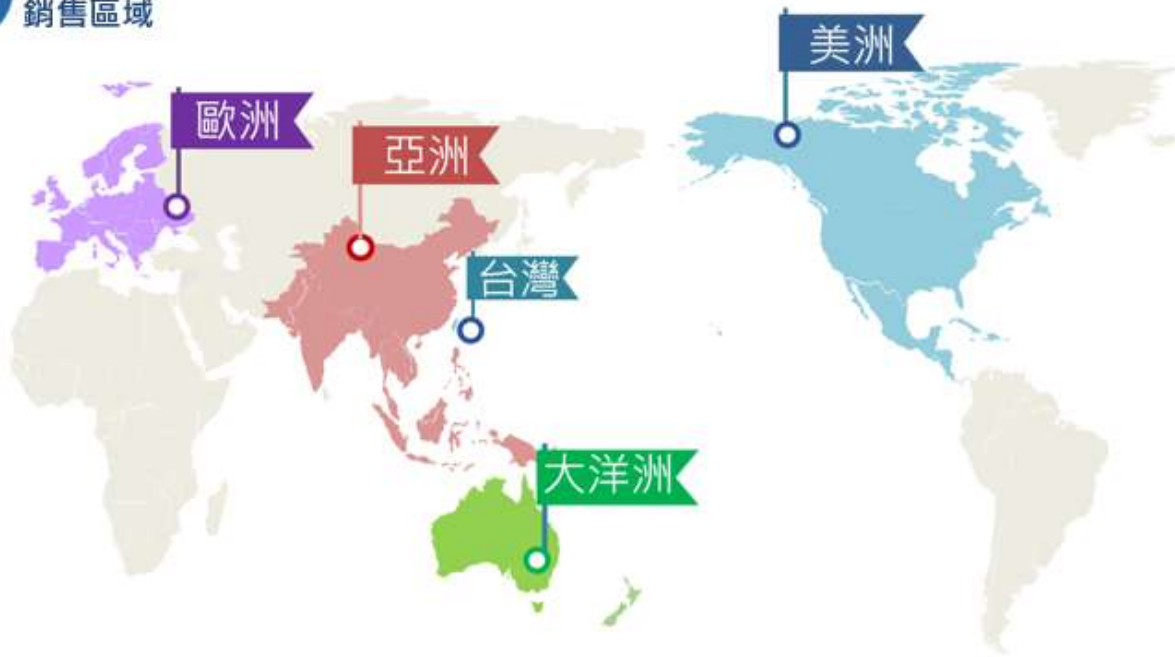


銷售金額單位

USD
(NTD)



銷售區域

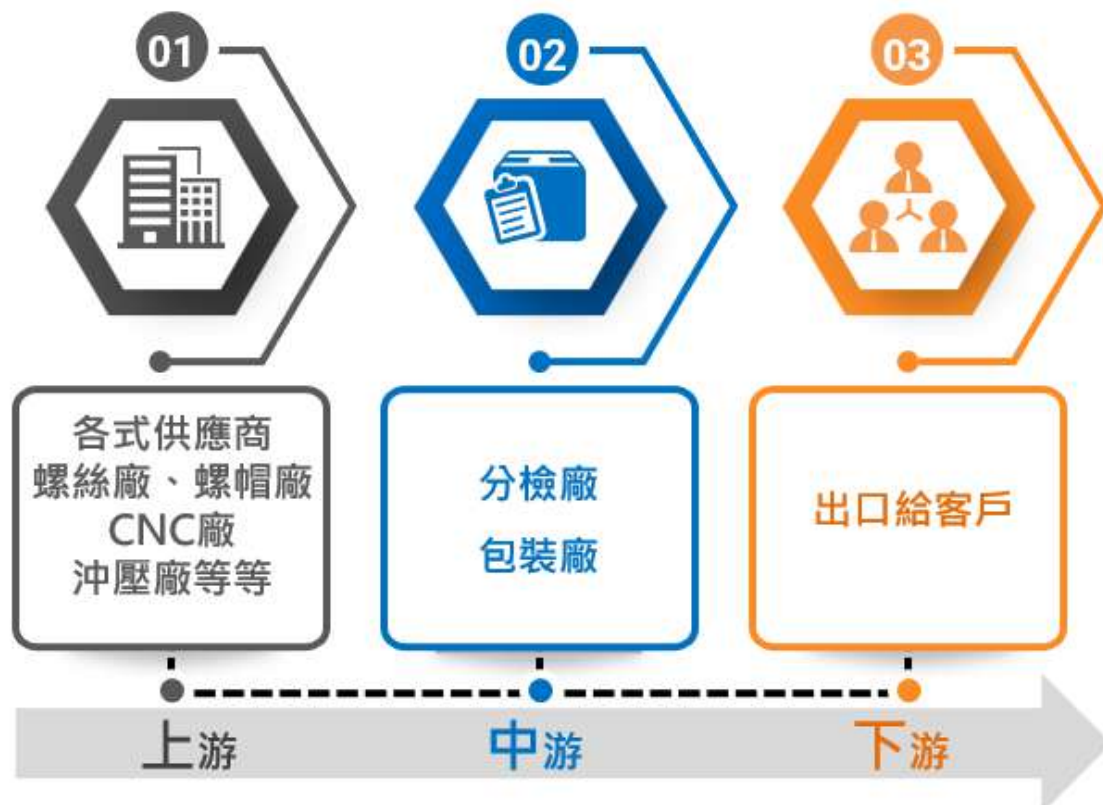


友鉞扣件相關供應鏈

Supply Chain of SPEC PRODUCTS CORP.



友鉞貿易部門供應鏈



1.3 永續發展組織與策略

友誠公司於 2024 年設置永續發展委員會，作為推動公司永續治理之核心單位，並由董事會擔任最高監督機構，負責督導誠信經營、人權保障及永續發展策略之落實。本公司秉持「誠信經營、穩健發展」之理念，依據《誠信經營守則》及《道德行為準則》，建立完善之內部控制制度與管理機制，以預防舞弊、不當行為及利益衝突之發生，確保企業營運之透明性與正直性。

在人權保障方面，本公司深信尊重人權與打造有尊嚴之工作環境為企業永續經營之重要基石，並承諾遵循多項國際人權準則，包括「世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約十項原則」、「消除對婦女歧視公約」、「兒童權利公約」、「兒童權利和商業原則」、「身心障礙者權利公約」及「消除一切形式種族歧視國際公約」等，並恪遵各營運據點所在地之相關法令規範。

本公司以勞工權利、環境權利、表達與參與、性別平等、服務與產品責任及治理與安全六大面向推動人權管理，平等對待並尊重所有人員。人權政策適用於全體經理人與員工（受本公司僱用從事工作並獲取報酬者）、關係企業、關聯企業、供應商、承攬商及其他商業夥伴（包括客戶與社區），致力杜絕任何形式之人權侵害。

在誠信經營與反貪腐方面，本公司透過嚴謹之簽核流程與內部控制制度加以控管，並建立多層級監督機制。高階經營團隊每月至少召開一次營運會議，檢視公司財務及營運績效，並即時因應外部環境變化與內部營運需求，進行策略調整與風險控管，以提升企業經營韌性及永續發展能力。

在供應鏈管理方面，本公司持續辦理供應商評鑑與管理，並協助供應商針對不符合項目進行改善與精進，確保其符合相關法令及本公司永續發展要求。透過與供應商建立長期合作關係，共同防範不當勞動條件（如強迫勞動、童工）、不法行為及環境破壞等風險，攜手提升整體供應鏈之永續表現。

在環境永續方面，本公司配合政府政策推動 ESG 相關作業，包括溫室氣體盤查及環境管理制度建置，並已導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、ISO 14001 環境管理系統，以強化環境風險控管能力。當營運活動對環境產生潛在影響時，相關單位即啟動改善機制，召開專案會議並執行改善計畫，以降低環境衝擊。此外，本公司亦於辦公室推動節能減碳措施，例如減少紙張使用、提升資源重複利用率及採用節能設備（如烘手機），落實環境友善之營運模式。

未來，本公司將持續精進永續治理制度，強化 ESG 績效管理及資訊揭露機制，並導入國際永續發展趨勢與標準，以提升企業長期價值，實現與環境及社會共榮之永續經營目標。

1.4 重大主題鑑別與溝通

本公司參考 AA 1000 當責性（AA1000 AccountAbility Principle, 2018）與 GRI 永續性報導準則，依循重大性（Materiality）、包容性（Inclusivity）、回應性（Responsiveness）及衝擊性（Impact）四大原則，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1

了解組織脈絡

本公司考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時參考國際永續標準以及國際評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋 7 個治理面向、5 個環境面向及 7 個社會面向共 19 項永續議題。

2

鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

1. 實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。
2. 實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

3

排定衝擊優先順序

本公司針對利害關係人溝通情形及整合內外部結果，將正面及負面衝擊發生可能性及衝擊程度進行評估，依序列出各議題對公司營運的重要性。

4

確定重大主題

本公司根據以 2025 年度評估結果來看，歸納出 7 項重大主題，包括治理面向的誠信治理、經濟績效、風險管理、資安與隱私管理；環境面向的能源管理，及社會面向的職業安全衛生、勞雇關係。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

重大主題鑑別結果：



重大主題列表

重大主題	主題說明	影響衝擊	利害關係人 關注重點	對應章節
 誠信治理 GRI 2 GRI 205 GRI 206	建立誠信經營文化，強化公司治理、法令遵循、反貪腐及內部控制制度，以提升企業透明度與永續治理能力。	健全之誠信治理有助提升企業形象、投資人信任及營運穩定性；若管理不足，可能導致法令違規、商譽受損及利害關係人信任下降。	公司治理、法令遵循、反貪腐、董事會監督	第二章
 經濟績效 GRI 201	維持穩健營運與獲利能力，持續提升企業競爭力與長期經營能力，並兼顧股東、員工及供應鏈之永續發展。	穩定之經濟績效有助提升企業永續發展及市場競爭力；若營運績效波動，可能影響投資人信心、員工穩定及供應鏈合作關係。	營收獲利、經營績效、永續成長	第二章
 風險管理 GRI 2 GRI 3	建立完善風險管理機制，辨識並控管營運、財務、法遵及外部環境等相關風險，以降低經營衝擊。	有效風險管理有助提升企業韌性與應變能力；若管理不足，可能造成營運中斷、財務損失或供應鏈異常等風險。	營運風險、內部控制、供應鏈風險	第二章
 資安與隱私管理 GRI 418	強化資訊安全管理及個人資料保護機制，確保公司營運資訊、商業機密及客戶資料安全。	完善資安管理有助維護資訊安全及客戶信任；若發生資安事件，可能造成資料外洩、營運中斷及商譽受損。	資訊安全、個資保護、系統穩定性	第二章
 能源管理 GRI 302 GRI 305	推動節能減碳與能源管理措施，提升能源使用效率，降低營運對環境之影響。	提升能源效率有助降低能源成本及環境衝擊；若能源管理不足，可能增加營運成本與碳排放壓力。	能源使用、節能措施、碳排管理	第四章

重大主題	主題說明	影響衝擊	利害關係人 關注重點	對應章節
 職業安全衛生 GRI 403	建立安全健康之工作環境，落實職業安全衛生管理、風險預防及教育訓練，降低職災風險。	完善職安管理有助保障員工安全與健康並提升工作效率；若管理不足，可能導致工安事故及員工健康風險。	職場安全、健康照護、教育訓練	第五章
 勞雇關係 GRI 401 GRI 402	重視員工權益與勞資溝通，提供友善職場環境及完善福利制度，以提升員工向心力與組織穩定性。	良好勞雇關係有助提升人才留任與企業競爭力；若溝通不足，可能影響員工士氣、組織穩定及人才發展。	員工福利、勞資溝通、人才留任	第五章

利害關係人議合

1. 利害關係人辨識與分類

本公司依據營運特性及參考 全球報告倡議組織 (GRI) 準則，辨識與公司營運具重大影響之利害關係人，並依其影響力及關注程度進行分類，並依其影響力及關注程度進行分類，主要包含：員工/其他工作者、股東 / 其他投資人、客戶、供應商、社區及非營利組織、政府機關。



2. 議合原則與機制

本公司秉持「透明、即時、雙向溝通」原則，建立多元且常態化之溝通管道，定期蒐集利害關係人關注議題，並納入公司決策與永續發展策略。

議合機制包括：定期會議與溝通（如股東會、董事會）、問卷調查與滿意度調查、專屬聯絡窗口與申訴管道、官方網站／公開資訊觀測站揭露資訊。

3. 利害關係人溝通成果

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。2025 年與各利害關係人溝通情形彙整如下表。（請參考下方表格）

友誠股份有限公司 SPEC PRODUCTS CORP.



2025 年度與各利害關係人溝通情形報告



員工與其他工作者

重視主題	溝通方式與管道	溝通頻率
1.誠信經營	1.勞資會議	1.每季一次
2.職業安全衛生	2.職工福利委員會會議	2.每季一次
3.員工福利與薪資	3.員工健康檢查	3.依規定
4.營運財務績效	4.勞工健康臨場服務	4.每月一次
	5.教育訓練	5.不定期
溝通窗口	6.電子郵件/電話	6.隨時
管理部門	7.內部意見及申訴信箱	7.隨時
	8.單位主管溝通	8.隨時
	9.內部網站公告	9.不定期
	10.LINE 群組	10.不定期

溝通情形

1. 總共召開 6 次勞資會議及會議紀錄。
2. 內部公告共發布 54 則，包括績效評量、組織及人事異動、會議紀錄、活動等公告。
3. 福委會舉辦各項活動及禮金發放。
4. 勞工健康臨場服務共 24 次。
5. 教育訓練課程共 41 場。
6. 兩年一次全體員工健康檢查。
7. 全體職安宣導 2025 年合計 247 人次，包括火災消防演練、衛生教育講座、民眾版 CPR+AED 訓練等。



股東與其他投資人

重視主題	溝通窗口	溝通方式與管道	溝通頻率
1.公司治理	管理部門	1.股東常會	1.一年一次
2.誠信經營		2.股東臨時會	2.不定期
3.營運財務績效		3.法人說明會	3.不定期
4.客戶關係與產品服務		4.電子郵件/電話	4.隨時
5.資訊/網路安全		5.公開資訊觀測站	5.不定期
6.風險管理		6.公司官網	6.不定期

溝通情形

1. 2025/06/02 召開股東常會
2. 重大訊息 34 則(參閱公開資訊觀測站)
3. 公告 18 則(參閱公開資訊觀測站)
4. 2025/02/19 上櫃前業績發表會
5. 公司網站投資人專區及公開資訊觀測站揭露每個月營收及每季財報。



客戶

重視主題

- | | |
|-------------|-------------|
| 1.道德/倫理行為準則 | 6.產品品質 |
| 2.職業安全衛生 | 7.技術創新 |
| 3.風險管理 | 8.客戶關係與產品服務 |
| 4.營運財務績效 | 9.資訊/網路安全 |
| 5.產品安全 | 10.企業形象 |

溝通方式與管道

- 客戶滿意度調查
- 客戶稽核
- 電子郵件/電話
- 客戶拜訪或視訊
- 參加展覽

溝通頻率

- 一年一次
- 不定期
- 隨時
- 不定期
- 不定期

溝通窗口

業務部門

溝通情形

2025 年新進客戶 34 家	2025 年拜訪客戶 25 家	2025 年客戶滿意度調查，滿意度分數 90.7 分
-----------------	-----------------	----------------------------

2025 年至 2026 年參展：

2025 年

時間	展覽
3 月	德國斯圖加特螺絲展
7 月	M-Tech Tokyo 展
8 月	台南國際扣件展
9 月	美國 Vegas 螺絲暨機械設備展
12 月	Nagoya Automotive World 展

2026 年

時間	展覽
4 月	名古屋機械要素技術展
4 月	高雄國際扣件展
7 月	東京機械要素技術展
10 月	美國鳳凰城螺絲暨機械設備展
10 月	台北國際電子產業科技展 台灣國際人工智慧暨物聯網展



供應商 (承攬商、外包商)

重視主題

- | | |
|-----------|-----------|
| 1.營運財務績效 | 5.廢棄物管理 |
| 2.供應鏈管理 | 6.資訊/網路安全 |
| 3.採購政策 | 7.公司治理 |
| 4.空氣污染物管理 | 8.法規遵循 |

溝通方式與管道

- 供應商稽核
- 供應商拜訪
- 電子郵件/電話
- 會議或視訊

溝通頻率

- 年度評鑑
- 不定期
- 隨時
- 不定期

溝通窗口

採購部門

溝通情形

- 2025 年新增供應商 8 家
- 2025 年現場稽核共 7 家
- 針對品質、交期及服務進行供應商評鑑，評核結果供應商評等合格比率 95%



社區及非營利組織

重視主題	溝通窗口	溝通方式與管道	溝通頻率
1.營運財務績效 2.空氣污染物管理 3.廢棄物管理 4.公司治理 5.企業形象	管理部門	1.管委會會議 2.電話連繫或訪視 3.活動參與 4.公益捐助	1.不定期 2.隨時 3.不定期 4.不定期

溝通情形

- 2025 年 11 月東門辦公室大樓管委會召開區權人大會。
- 2025 年管委會共開會 12 次。
- 本公司與玉山金控簽署永續發展倡議書。
- 持續認養國內兒童二十年，獲家扶基金會愛心永續表揚。
- 本公司 2025 年度回饋社會捐助如下：

受贈對象	捐款額度
認養家扶中心 10 位國內兒童獎助學金	24 萬
小腦萎縮基金會	7.2 萬
心路基金會	7.2 萬
喜憨兒基金會	6 萬
創世紀基金會	9.6 萬
華山基金會	6 萬
小天使基金會	6 萬
屏東慈幼之家	6 萬
中華基督教救助協會(食物銀行)	24 萬





政府機關

重視主題

- 1.法規遵循
- 2.職業安全衛生
- 3.道德/倫理行為準則
- 4.公司治理
- 5.誠信經營

溝通窗口

管理部門

溝通方式與管道

- 1.法規宣導會議
- 2.機關網站申報
- 3.公文往返
- 4.電子郵件/電話
- 5.公開資訊觀測站揭露

溝通頻率

- 1.不定期
- 2.依規定期限申報
- 3.不定期
- 4.隨時
- 5.依規定期限揭露

溝通情形

透過與主管機關往來溝通，可強化並改善各項營運作業，遵循最新法令變更條款，同時依規定於公開資訊觀測站發佈重大訊息及揭露與回覆主管機關相關資訊，保持溝通暢通。

2025 年，參加政令宣導會及法規說明會 10 場；主管機關來訪視有 6 次。



02

誠信營運與風險控管

- 2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能
- 2.2 穩健的經營成果
- 2.3 氣候治理與行動
- 2.4 誠信經營與法令遵循

第二章、誠信營運與風險控管

重大主題管理

誠信治理

衝擊說明	誠信治理為公司治理之核心，直接影響企業營運之透明度、法令遵循及利害關係人信任程度。若未妥善落實誠信經營，可能導致舞弊、不當利益輸送或違反法規等情形，進而損害公司聲譽並影響營運穩定性；反之，健全之誠信治理制度有助於提升企業形象、強化投資人信心並促進企業長期永續發展。
政策承諾	本公司秉持誠信經營理念，依據《誠信經營守則》、《道德行為準則》及相關內部規範，建立完善之內部控制與管理制度，防範舞弊、不當行為及利益衝突之發生。並承諾所有營運活動皆遵循相關法令規定與國際治理原則，致力建立誠信、透明及負責任之企業文化。
責任	誠信治理由董事會負責最高監督責任，並由稽核單位及各部門共同推動與落實。董事會定期檢視公司治理及內部控制制度之運作情形，管理階層負責日常執行與監督，各部門依其職掌落實相關規範，以確保誠信經營制度有效運作。
特定行動	本公司為落實誠信治理，採取以下具體措施： 1. 建立完善內部控制制度及多層級簽核流程，強化營運監督機制。 2. 訂定誠信經營相關規範，並要求全體員工遵循。 3. 設置檢舉與申訴管道，保障檢舉人權益並強化案件處理機制。 4. 定期辦理誠信經營及法令遵循教育訓練，提升員工遵循意識。 5. 強化供應商管理，推動供應鏈誠信與法遵要求。
目標與標的	本公司訂定以下誠信治理目標： 1. 重大違反誠信或法規事件：0 件 2. 誠信相關教育訓練覆蓋率：100% 3. 檢舉案件件數：0 件 4. 檢舉案件處理完成率：100%
執行成果	2025 年度本公司誠信治理執行情形如下： 1. 全年度無發生貪污或重大違反誠信經營之事件。 2. 已建立完整內部控制制度及簽核機制，運作情形良好。 3. 誠信經營相關規範已全面推行，並持續強化員工遵循意識。 4. 2025 年度董事會出席率 80%以上，顯示董事會運作良好。 整體而言，本公司誠信治理制度運作穩健，有效提升企業透明度與法令遵循程度，並強化利害關係人對公司之信任。

重大主題管理

經濟績效

衝擊說明	本公司之經濟活動對企業本身及利害關係人具有重大影響，包括創造營收與利潤、提供就業機會、穩定供應鏈發展及促進產業成長。良好之經濟績效不僅有助於公司長期穩健經營，亦可提升股東報酬、員工福利及社會貢獻，形成正向循環；反之，若經營績效不佳，可能影響投資信心、員工穩定及供應鏈合作關係。
政策承諾	本公司秉持穩健經營及永續發展原則，致力提升營運效率與獲利能力，並透過持續創新與市場拓展，創造長期經濟價值。同時，本公司重視誠信經營與法令遵循，確保所有經濟活動皆符合相關法規與公司治理要求，並兼顧利害關係人權益，實現企業與社會之共榮發展。
責任	經濟績效之管理由董事會負責監督整體經營績效與發展策略，並由高階經營團隊負責日常營運管理及績效達成。各部門依其職掌推動營運計畫與績效改善措施，並定期向管理階層及董事會報告執行情形，以確保經營目標之有效落實。
特定行動	為提升經濟績效，本公司採取以下具體行動： 1. 持續精進產品品質與製程技術，提高產品附加價值。 2. 積極拓展國際市場，強化全球銷售布局。 3. 優化營運流程及成本控管，提升整體營運效率。 4. 強化客戶關係管理，建立長期穩定合作夥伴關係。 5. 定期召開營運會議，檢視經營績效並即時調整策略。
目標與標的	本公司設定以下中長期經營目標： 1. 維持營收穩定成長 2. 提升獲利能力及營運效率 3. 強化市場競爭力與品牌價值 4. 持續優化成本結構
執行成果	本公司 2025 年度經濟績效執行情形如下： 1. 2025 年個體營業收入為新台幣 22.45 億元，較 2024 年成長 0.09%，整體營收維持穩定表現。 2. 2025 年個體稅後淨利為新台幣 1.69 億元，較 2024 年減少 32.03%，主係受市場環境變動及營運成本影響。 3. 2025 年員工薪資與福利支出為新台幣 1.58 億元，較 2024 年減少 4.24%，本公司持續兼顧人力成本控管與員工福利制度之穩定。 本公司持續透過穩健經營與成本管理，提升經濟績效，同時兼顧員工福祉與長期永續發展目標。

重大主題管理

風險管理

衝擊說明	風險管理為企業永續經營之重要基礎，涵蓋營運、財務、法令遵循、供應鏈及氣候變遷等各類風險。若未妥善管理，可能導致營運中斷、財務損失、法規違規或聲譽受損，進而影響企業競爭力與利害關係人信任；反之，完善之風險管理機制有助於提升企業應變能力與經營韌性，確保公司穩健發展。
政策承諾	本公司致力建立完整之風險管理制度，將風險辨識、評估與控管納入日常營運管理流程，並依據相關法令及內部規範，持續強化風險管理機制。透過制度化管理及持續監督，確保各項風險皆能即時掌握並有效控管。
責任	風險管理由董事會負責最高監督責任，定期檢視公司整體風險狀況及重大風險議題。高階經營團隊負責風險管理政策之執行與推動，各部門依其職掌進行風險辨識與控管，並由內部稽核單位負責監督及查核相關機制之有效性。
特定行動	本公司為強化風險管理，採取以下具體措施： 1. 建立風險辨識與評估機制，定期檢視營運風險。 2. 設置內部控制制度及內部稽核機制，強化監督功能。 3. 定期召開經營會議，檢討營運績效與潛在風險。 4. 建立異常事件通報與應變機制，以降低風險衝擊。 5. 將氣候變遷及永續相關風險納入管理範疇，強化企業韌性。
目標與標的	本公司訂定以下風險管理目標： 1. 重大風險事件發生數：0 件 2. 風險評估覆蓋率：100% 3. 內部控制缺失改善完成率：100%
執行成果	2025 年度本公司風險管理執行情形如下： 1. 未發生重大影響公司營運之風險事件。 2. 已建立完整之內部控制與風險管理制度，運作情形良好。 3. 各部門已依規定執行風險辨識與控管措施，並定期檢討改善。 整體而言，本公司風險管理機制健全，能有效因應外部環境變動及內部營運挑戰，提升企業經營穩定性與長期發展能力。

重大主題管理

資安與隱私管理

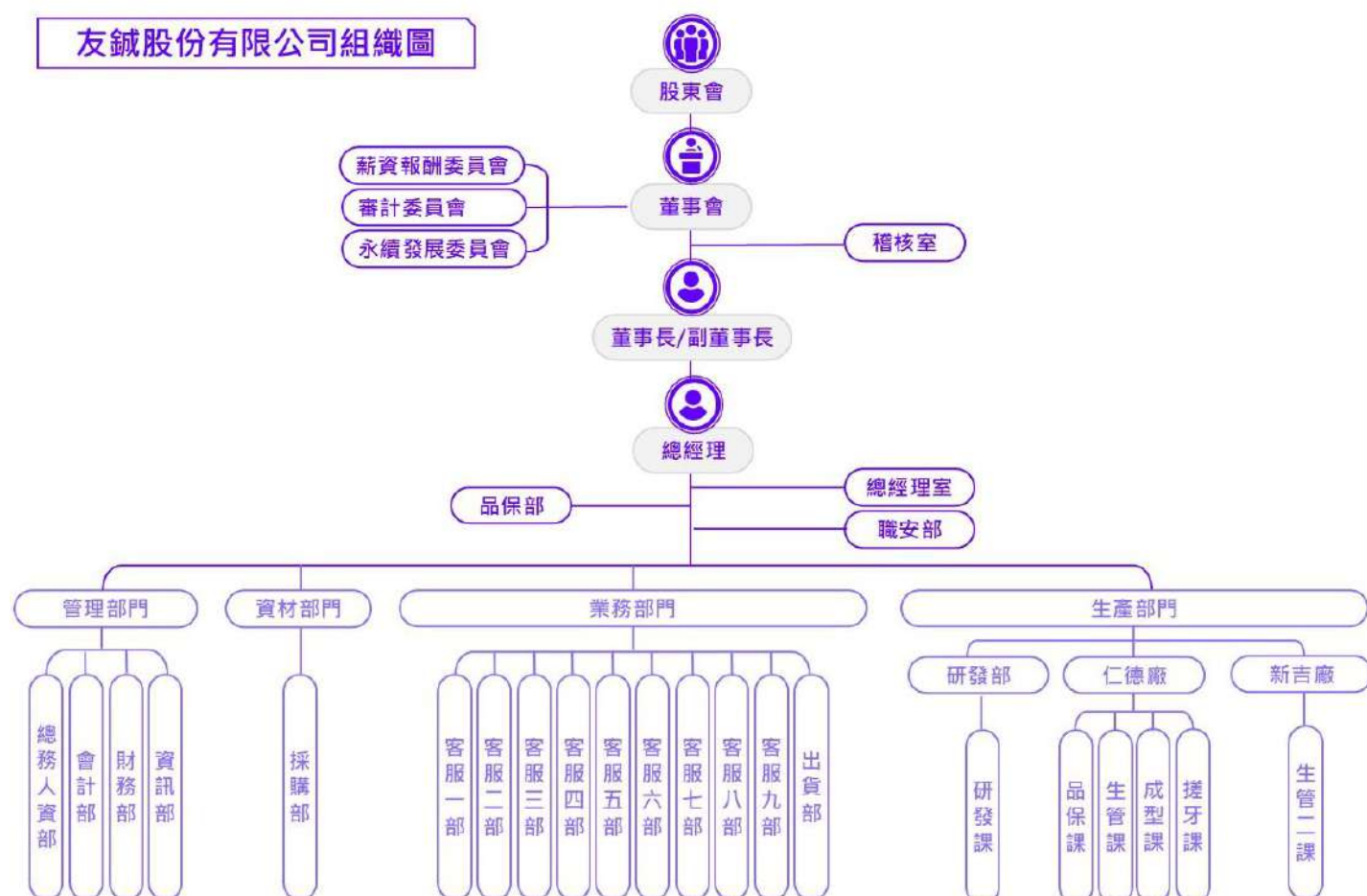
衝擊說明	資通安全與個人資料保護攸關公司營運穩定、商業機密及客戶信任。若發生資安事件或資料外洩，可能導致營運中斷、財務損失、法律責任及企業聲譽受損；反之，健全之資安與隱私管理制度有助於提升資訊安全防護能力，確保公司與利害關係人資料之完整性、機密性與可用性，並強化市場信任。
政策承諾	本公司重視資通安全與個人資料保護，建立資通安全管理制度及相關內部規範，落實系統權限控管、資料保護及風險管理機制。並承諾遵循相關法令規定，持續強化資安防護能力，確保資訊資產安全。
責任	資安與隱私管理由董事會負責監督整體政策與風險控管方向，由資訊部門統籌資通安全相關業務，並設置資安主管及專責資安人員，負責資通安全政策之規劃、執行及監督，各部門依其職掌配合落實相關資安措施。另透過內部稽核機制，定期檢視資安管理制度之有效性，以確保持續改善。
特定行動	本公司為強化資安與隱私管理，採取以下措施： 1. 建立資訊系統存取權限管理制度，確保資料使用符合權限規範。 2. 定期辦理資安教育訓練，提升員工資安意識。 3. 建置防火牆、防毒軟體及系統監控機制，防範外部攻擊。 4. 建立資料備份及災害復原機制，確保營運持續性。 5. 建立資安事件通報與應變機制，降低事件影響。
目標與標的	本公司訂定以下資安管理目標： 1. 重大資安事件發生數：0 件 2. 資安宣導教育訓練覆蓋率：100% 3. 系統備份與復原成功率：100%
執行成果	2025 年度本公司資安與隱私管理執行情形如下： 1. 全年度未發生重大資安事件或個資外洩情形。 2. 已建置完善之資訊安全管理制度，系統運作穩定。 3. 定期執行資料備份與系統維護作業，確保資訊安全。 4. 全體員工均已簽署保密協議。 5. 已施行災害復原演練，確保發生時能即時反應。 整體而言，本公司資安與隱私管理制度運作良好，有效保障公司及利害關係人之資訊安全，並提升企業營運穩定性與信任度。

2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能

本公司建立完善之公司治理架構，以股東會為最高權力機構，負責重大事項之最終決議；董事會為最高治理單位，負責公司經營策略之制定、重大決策之審議，以及對經營管理階層之監督與績效評估。董事會下設置審計委員會、薪資委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別就財務報導與內部控制、董事及經理人薪酬政策，以及永續發展策略與 ESG 相關議題進行專業審議與建議，以提升決策品質與治理透明度。

本公司另設置隸屬於董事會之稽核室，由專職稽核人員獨立執行內部稽核業務，定期評估內部控制制度之落實情形，並直接向董事會提報。透過獨立且透明的治理架構，友誠得以強化風險控管韌性、提升經營效益，並切實保障股東及廣大利害關係人之權益。

公司組織架構



董事提名及遴選與利益迴避

一、董事提名及遴選機制

本公司董事之選任，悉依《公司章程》、《董事選舉辦法》、《公司治理實務守則》及相關法令規定辦理，並採候選人提名制度，由董事會或持股百分之一以上之股東提出董事候選人名單，經董事會就候選人資格條件審查通過後，提請股東會選任之。

董事候選人之遴選，係綜合考量其專業背景、產業經驗、經營管理能力、誠信品德及決策判斷能力，並兼顧董事會整體之多元化及獨立性。董事會成員組成除重視專業互補與治理效能外，亦衡酌性別、年齡、專業領域及產業歷練等多元面向，以強化董事會之決策品質、監督效能及風險管理能力。

獨立董事之選任，除須符合主管機關所定獨立性資格條件外，並應具備財務、會計、法律、企業管理或公司治理等相關專業知識與實務經驗，以提升董事會整體專業性及客觀性，健全公司治理運作。

本公司於 2023 年 11 月 28 日股東臨時會選任第九屆董事，共計 9 席，其中獨立董事 4 席，占全體董事席次三分之一以上；另設有 1 席女性董事。全體董事均具中華民國國籍。董事會成員組成及多元化推動情形，具體管理目標與達成情形如下：

管理目標	達成情形
獨立董事席次達董事席次三分之一以上	達成
獨立董事任期未逾三屆	達成
董事成員間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係	達成
董事成員至少含一位女性董事	達成

二、利益迴避機制

為建構卓越的董事會治理制度、強化監督管理機能，友誠不僅在《董事會議事規則》第 15 條中明定嚴謹的「董事利益迴避規範」，更將其視為誠信經營的核心。

當董事對於會議議案與其自身、或其代表之法人存在利害關係時，本公司落實以下管理機制：

- 主動說明：董事應於當次會議中，詳實說明自身利害關係之關鍵內容。
- 迴避原則：若該事項有損害公司利益之虞，該董事須落實迴避原則，不得參與該案之討論及表決，且不得代理其他董事行使表決權。
- 關係人規範：迴避對象延伸涵蓋董事之配偶、二親等內血親，或具控制從屬關係之公司，皆視為具自身利害關係。

本公司嚴格遵循《公司法》相關準用規定辦理董事會決議，確保每一項決策皆具備高度的公正性與獨立性。透過此制度化的利益衝突管理，我們貫徹董事之忠實義務，切實維護公司與全體股東之長期權益。

董事會

本公司董事會依《公司章程》規定，每季至少召開一次會議，負責審議經營策略、財務報告、內部控制制度及重大投資等核心事項。2025 年度，本公司共計召開 5 次董事會，全體董事之出席情形優異，平均出席率均維持在 80% 以上的高度參與水準。董事會具體運作詳情及重大決議內容，請參閱 2025 年度股東會年報第 15 頁。

為進一步強化董事會職能並落實專業治理，本公司設有審計委員會及薪資報酬委員會，分別負責監督與決策建議之職：

- 審計委員會：秉持公正獨立之精神，負責監督財務報告之允當表達、內部控制制度之有效性、法令遵循情形及重大風險管理，有效健全公司內部之審計與監督機制。
- 薪資報酬委員會：定期檢討董事及經理人薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並將專業審議結果提送董事會討論，確保薪酬決策具備高度合理性、公平性及透明度。

2025 年度董事進修情形

為持續精進董事會專業效能並強化公司治理韌性，本公司積極鼓勵董事參與公司治理、財務會計、法令遵循及永續發展等多元領域之專業課程。透過制度化的進修安排，確保決策層能精準掌握全球治理趨勢，落實對公司經營的實質指導與監督。

2025 年度，本公司全體董事之進修範疇廣泛涵蓋企業併購策略、稅務法規變革、永續發展趨勢 (ESG) 及國際政經風險分析等關鍵議題。課程內容兼具合規要求與戰略視野，協助董事會有效預判經營風險並引領永續轉型。全體董事之進修時數均嚴格遵循主管機關之規範，並透過持續學習機制優化董事會整體決策品質，進而實踐對股東及利害關係人之長期承諾。

2025 年度董事進修情形如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長 (總經理) 副董事長 (業務部門副總) 董事 (生產部門副總) 董事 (資材部門副總) 董事 獨立董事 獨立董事 獨立董事	張宏誠 劉立基 張啓祥 張瑞玲 黃錦源 邱芳才 洪卧波 周勝煌	114/04/15	社團法人中華公 司治理協會	企業併購之公司治理及董事經 理人之責任	3
		114/05/12	社團法人中華公 司治理協會	投資人都在想什麼-從ESG投融 資談企業永續轉型	3
		114/08/11	社團法人中華公 司治理協會	最新稅法變革對企業營運的影 響與因應	3
		114/11/14	社團法人中華公 司治理協會	董事會應了解之永續揭露準則	3
獨立董事	張瑞星	114/05/12	社團法人中華公 司治理協會	投資人都在想什麼-從ESG投融 資談企業永續轉型	3
		114/06/23	社團法人中華公 司治理協會	川普2.0、全球化之死與區域 戰爭	3
		114/08/11	社團法人中華公 司治理協會	最新稅法變革對企業營運的影 響與因應	3
		114/11/14	社團法人中華公 司治理協會	董事會應了解之永續揭露準則	3



董事會績效評估

為落實卓越治理並持續優化決策品質，友誠依據《上市上櫃公司治理實務守則》訂定「董事會績效評估辦法」。透過程序、指標與執行方式的標準化，建立起嚴謹且制度化的績效管理機制。

依據該辦法，本公司每年針對「董事會整體」、「個別董事成員」及「各功能性委員會」進行內部績效評估。評估指標涵蓋公司目標及任務的掌控、決策品質、內部控制、以及利害關係人溝通等面向。評估結果除作為董事提名與薪酬調整之重要依據外，亦是公司持續精進治理效能的核心指標。

本公司 2025 年度已完成董事會內部績效評估，評估結果如下：

- 董事會整體績效：40分（滿分40分）
- 個別董事成員績效：22分（滿分22分）
- 審計委員會績效：21分（滿分21分）
- 薪資報酬委員會績效：18分（滿分18分）
- 永續發展委員會績效：17分（滿分17分）

綜合董事會整體、個別董事成員及各功能性委員會之績效評估結果，顯示本公司董事會運作情形良好且具高度效能，反映董事會在策略決策、風險監督、內部控制及永續治理等面向均具備良好表現。

本公司並將績效評估結果落實於下列管理機制：

1. 作為董事薪資報酬調整之關鍵依據，實現績效與報酬之正向連動。
2. 納入董事提名續任之參考指標，確保董事會成員之專業性與適任性。
3. 作為營運檢討之基礎，針對評估建議事項納入改善追蹤機制。

本次績效評估結果已於2026年3月提報董事會，並納入後續改善追蹤機制，以持續精進董事會運作品質。有關董事會績效評估之執行情形及相關內容，請詳2025年度股東會年報第17頁。

審計委員會

本公司於 2023 年 11 月 28 日經董事會通過，依「審計委員會組織規程」設置第一屆審計委員會，由全體獨立董事組成，委員任期為三年。審計委員會每季至少召開一次會議，以協助董事會履行監督職責，強化公司治理及風險管理機制。2025 年度共召開 5 次審計委員會，委員出席情形良好，整體運作健全。相關運作情形及重要決議事項，請詳 2025 年度股東會年報第 18 頁。

一、職權範圍

本公司審計委員會依相關法令及公司內部規範，主要職權如下：

1. 依《證券交易法》第十四條之一規定，訂定或修正內部控制制度。
2. 評估內部控制制度之有效性及執行情形。
3. 依《證券交易法》第三十六條之一規定，訂定或修正重大財務業務行為之處理程序，包括取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人及為他人背書或提供保證等。
4. 審議涉及董事自身利害關係之事項。
5. 審議重大資產交易或衍生性商品交易事項。
6. 審議重大資金貸與、背書或提供保證事項。
7. 審議募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 審議簽證會計師之委任、解任及報酬。
9. 審議財務、會計或內部稽核主管之任免事項。
10. 審議年度財務報告及半年度財務報告。
11. 其他依公司法令或主管機關規定應由審計委員會決議之重大事項。

二、運作成效

本公司審計委員會透過定期會議及必要之專案審議，持續監督財務報導之允當性、內部控制制度之有效性及法令遵循情形，並與內部稽核單位及簽證會計師保持良好溝通管道，以確保公司資訊揭露之透明度與可靠性。此外，審計委員會亦定期檢視公司重大風險事項及內部控制缺失改善情形，督導管理階層落實改善措施，以強化公司整體風險管理機制及提升治理品質。



薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會對薪資報酬之管理功能，並保障投資人權益，本公司依據《證券交易法》第 14 條之 6 第 1 項及金融監督管理委員會發布之《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》規定，於 2023 年 11 月 28 日經董事會通過設置第一屆薪資報酬委員會，由全體獨立董事組成，委員任期為三年。

本公司薪資報酬委員會之運作，係依《薪資報酬委員會組織規程》辦理，每年至少召開二次會議，以審議董事及經理人之薪資報酬政策及相關事項。2025 年度共召開 4 次薪資報酬委員會，委員出席率達 100%，整體運作情形良好。相關運作情形及重要決議事項，請詳 2025 年度股東會年報第 26 頁。

一、職權範圍

本公司薪資報酬委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論：

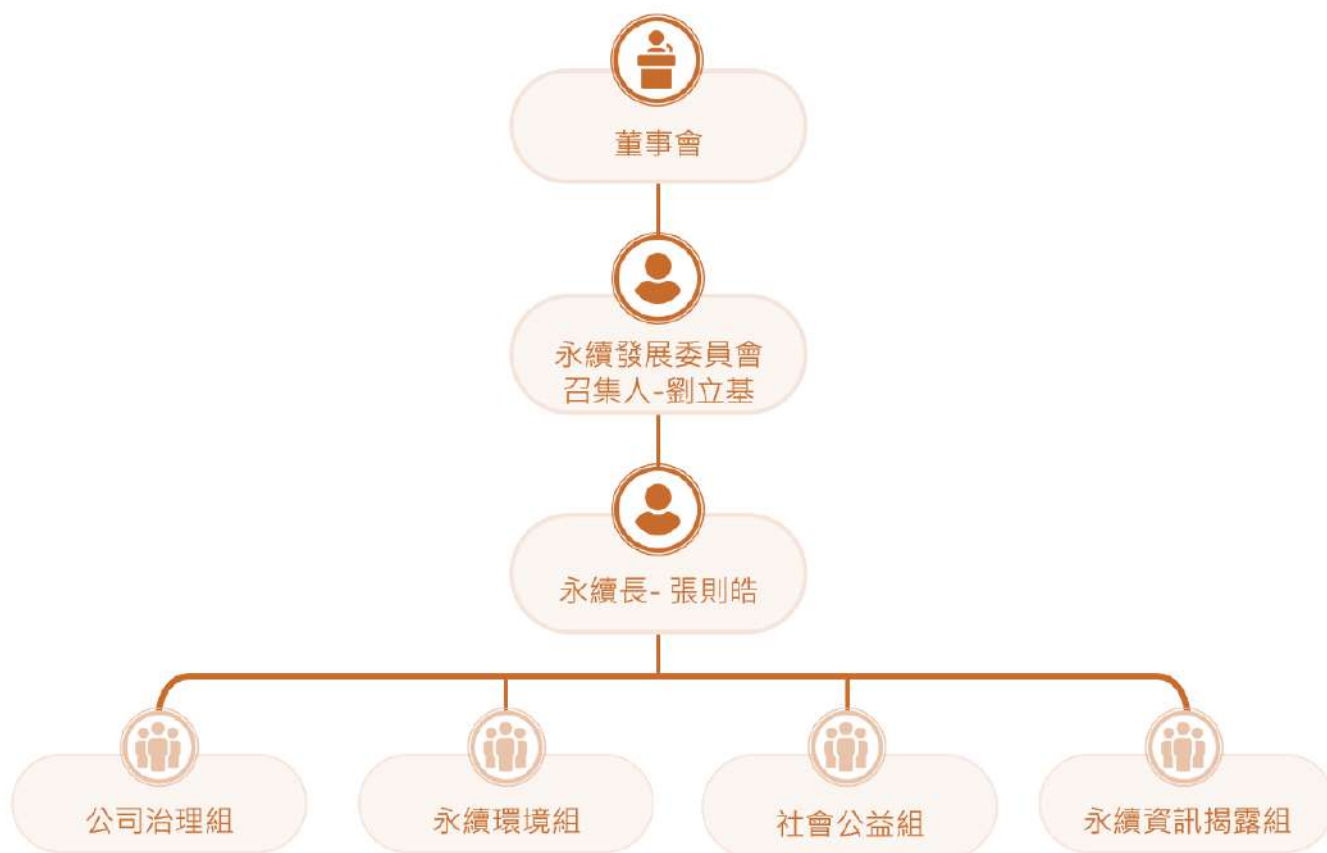
1. 定期檢討薪資報酬委員會組織規程，並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度績效目標及薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估董事及經理人績效目標達成情形，並依據評估結果，審議其薪資報酬之內容及數額。

二、運作成效

本公司薪資報酬委員會運作秉持專業性與獨立性原則，透過制度化之績效評估與薪酬決策機制，確保董事及經理人之薪資報酬與公司經營績效、長期發展策略及股東利益相連結。此外，委員會亦定期檢視市場薪酬水準及產業趨勢，兼顧競爭力與合理性，建立具激勵效果且符合公司治理精神之薪酬制度，以吸引及留任優秀經營人才，並促進公司永續發展。



永續發展委員會



一、永續治理架構

本公司為落實永續發展 (Sustainability) 理念，並強化公司治理與風險管理機制，依據《上市上櫃公司治理實務守則》及《上市上櫃公司永續發展實務守則》相關規定，建構由董事會主導之永續治理架構，將環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance, ESG) 議題納入整體營運策略中。

董事會為本公司永續發展之最高監督單位，負責審議永續發展政策、策略方向及重大議題，並督導管理階層執行相關計畫。為強化永續治理功能，本公司於 2024 年 8 月 14 日設置「永續發展委員會」，作為董事會下之功能性委員會，協助董事會推動及落實各項永續發展工作。

二、永續發展委員會運作

永續發展委員會由副董事長擔任召集人，並由董事會成員組成，委員任期為三年，確保永續策略與公司整體經營方向一致。委員會負責制定永續發展政策、審議年度計畫、檢討執行成效及監督資訊揭露，並定期向董事會報告推動成果。

2025 年度本公司共召開 2 次永續發展委員會，委員出席率達 100%，顯示委員會運作積極且治理功能完善。本公司並已將 2024 年度永續發展推動成果提報董事會審議，透過董事會之監督機制，持續精進永續管理效能。

三、永續推動組織與執行機制

為落實永續發展策略，本公司設置永續長 (Chief Sustainability Officer, CSO)，由管理部門副總經理兼任，統籌跨部門資源整合與推動工作。並依業務性質設立四大功能小組：



各小組依年度計畫執行相關任務，並定期彙整執行情形，提報永續發展委員會審議後，再由董事會進行最終監督與決策，形成完整之「規劃 - 執行 - 檢討 - 改善」管理循環 (PDCA)，確保永續發展策略有效落實。

四、永續策略與管理方針

本公司以「穩健經營、永續發展」為核心理念，將 ESG 三大面向融入企業營運策略，並訂定中長期發展目標。於環境面，持續推動節能減碳、資源有效利用及環境管理制度；於社會面，重視員工權益、職業安全及社會責任；於治理面，強化董事會職能、提升資訊透明度並落實誠信經營。

此外，本公司透過利害關係人議合機制，定期蒐集並回應利害關係人關注之重大議題，並將其納入永續發展策略規劃及風險管理架構，以提升企業長期價值及競爭力。

五、永續資訊揭露與精進機制

本公司依循國際永續報導準則 (如 GRI Standards) 及主管機關相關規範，編製永續報告書，揭露公司於環境、社會及治理面之管理方針、執行情形及績效成果，並持續提升資訊揭露之透明度與完整性。

未來，本公司將持續精進永續治理制度，強化氣候變遷風險管理、推動低碳轉型及深化企業社會責任實踐，並透過制度化管理及績效追蹤機制，確保永續發展策略與企業營運目標相互結合，邁向企業永續經營之目標。

2.2 穩健的經營成果

本公司及子公司合併營運經營績效保持著穩定的成長趨勢，產品也在市場上贏得了良好的口碑，我們將繼續與客戶和合作夥伴密切合作。通過創新的產品研發、持續提升產品質量和客戶滿意度，我們公司將持續穩健經營，創造更大的商機。

類別	項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接 經濟價值	營業收入	2,284,597	2,408,468	2,443,169
	營業外收入及支出	41,075	79,127	13,151
分配的經濟價值	營業成本	1,826,522	1,923,742	2,016,050
	員工薪資 (含員工福利)	182,260	193,508	184,346
	支付出資人款項	120,944	129,949	167,196
	支付政府的款項	87,181	92,284	78,459
	社區投資	918	1,134	1,606
留存的經濟價值		107,847	146,978	8,663

備註：

- 1.支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
- 2.支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
- 3.「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、重大傷病補助金、五一勞動節禮金等，已非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
- 4.社區投資指的是捐款及捐贈。
- 5.幣別為新台幣；單位仟元。



稅務管理方針

本公司秉持誠信經營、合法合規及風險管理原則，遵循各項稅務相關法令規範，誠實申報並按時履行納稅義務，以善盡企業社會責任並維護公司聲譽。

本公司由會計單位負責稅務管理及執行事項，並透過專業稅務人員及外部專業顧問協助，持續關注國內外稅務法規變動，適時調整相關作業流程及管理機制，以降低稅務風險並提升稅務治理品質。本公司稅務管理原則如下：



- ◇ 遵循稅務法令及相關規範，誠實申報並備妥相關證明文件。
- ◇ 持續關注稅務法規變動，評估對公司營運之影響並採取適當因應措施。
- ◇ 維持與稅務主管機關之良好溝通，配合相關查核及資訊提供作業。
- ◇ 稅務規劃以合法、透明及符合商業實質為原則，不從事不當避稅安排。
- ◇ 關係人交易遵循常規交易原則，確保交易條件符合經濟實質及公平原則。
- ◇ 透過內部控制及風險管理機制，定期檢視稅務作業之適法性與正確性。

本公司亦透過公司網站投資人專區揭露相關財務及稅務資訊，以提升資訊透明度並強化與利害關係人之溝通。

2025 年度本公司無重大違反稅務法令或重大稅務裁罰情事。



2.3 氣候治理與行動

治理單位

董事會

我們依循 ISO 14064 標準，進行溫室氣體盤查、風險評估與策略規劃，落實氣候治理，推動低碳轉型與永續發展。



重要氣候風險

風險類別

潛在影響

- ◇政策和法規：強化排放量報導義務，增加人事及無形成本。
- ◇技術：過渡到低排放技術的轉型。
- ◇市場：增加能源成本。
- ◇立即/實體：極端天氣事件的嚴重性和天災頻率

- ◇增加減碳設備建置成本。
- ◇客戶要求指標及報告，而轉移致營收減少。
- ◇低碳技術轉型成本增加。
- ◇增加再生能源購買成本。
- ◇極端氣候、雨量致營運中斷或影響工作安全。

機會類別

重要氣候機會

- ◇資源效率：減少紙張使用量，採用節能設備。
- ◇調整服務流程（無紙化）。
- ◇創新客戶服務方案，增加營收。
- ◇提升企業綠色環保形象。



指標與目標

已依據 ISO 14064 完成溫室氣體盤查，並取得第三方驗證報告，往後將持續觀察國際情勢隨時做目標訂定、調整。



財務影響

節能減碳、環境保護友善等措施，是未來競爭力的重要因素之一，本公司將會納入未來重要評估事項。



溫室氣體盤查計畫

已完成 ISO 14064 之溫室氣體盤查並取得驗證報告，預計將循序漸進達成 GHG Protocol 之要求。



2.4 誠信經營與法令遵循

本公司秉持合法合規之經營原則，持續關注並遵循公司治理、勞動、人權、職業安全衛生、環境保護及誠信經營等相關法令，包括公司法、證券交易法、勞動基準法、職業安全衛生法、空氣污染防治法、水污染防治法及廢棄物清理法等，並透過內部控制、教育訓練及稽核機制，落實法規遵循管理，以降低營運風險並維護利害關係人權益。

本公司由各權責單位負責法規遵循事項之執行與管理，並透過內外部稽核機制定期檢視各項制度執行情形；若發現異常事項，將立即進行改善與追蹤，以確保各項作業符合相關法令規定。

2025 年度本公司未發生重大違反法令情事，亦無重大裁罰案件。

反貪腐機制

本公司秉持誠信經營理念，對貪腐、賄賂、舞弊及任何不誠信行為採取零容忍政策，並依據《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及相關內部規範，建立反貪腐管理機制，以落實誠信經營與法令遵循。

本公司由永續發展委員會下設之公司治理小組負責推動反貪腐及誠信經營相關事項，定期檢視制度執行情形，並透過內部控制制度、權責分工及稽核機制，降低營運、舞弊及法遵風險。

為強化誠信文化，本公司定期或不定期辦理誠信經營與反貪腐教育訓練及宣導活動，對象涵蓋董事、經理人及全體員工，必要時亦邀請供應商及商業往來對象共同參與，以提升內外部利害關係人對誠信政策之認知與遵循。

本公司亦設有檢舉及申訴管道，任何涉及不誠信、舞弊或違反法令之情事，均可透過相關管道提出檢舉，公司將依規定進行調查與處理，並對檢舉人身份及內容予以保密，以保障其權益。

2025 年度本公司未發生重大貪腐、賄賂或違反誠信經營之情事。



溝通管道及申訴機制

本公司重視與利害關係人之溝通與意見交流，為建立公開、透明及有效之溝通機制，設置多元溝通與申訴管道，包含電話、電子郵件、公司網站及內部意見反映機制等，供員工、客戶、供應商、股東及其他利害關係人反映意見或提出申訴。

本公司設有檢舉及申訴制度，受理涉及誠信經營、職場不法侵害、性騷擾、歧視、違反法令或其他不當行為等案件，並由相關權責單位依規定辦理調查及後續處理。

為保障申訴人及檢舉人權益，本公司對申訴內容及檢舉人身分均予以保密，禁止任何形式之報復或不當對待，並依案件性質採取適當改善與矯正措施，以維護公平、安全及友善之工作與營運環境。

2025 年度本公司未發生重大違反誠信經營或重大申訴案件。



違反誠信檢舉管道

信箱：mary.huang@spec.com.tw

電話：06-2360687#702

受理單位：黃子紘 稽核室主管



員工申訴管道

信箱：joyes.cheng@spec.com.tw

電話：06-2360687#710

受理單位：鄭嘉慧 總務人資部主管



意見溝通管道

信箱：matt.chang@spec.com.tw

電話：06-2360687#711

發言人：張則皓 管理部門副總





03

綠色產業鏈

3.1 產品管理與服務

3.2 永續供應鏈

第三章、綠色產業鏈

3.1 產品管理與服務

本公司主要提供各種螺絲帽、五金零件等產品，通過 IATF 16949 汽車產業品質管理系統、ISO 9001 品質管理系統及 ISO 14001 環境管理系統等認證。



產品或服務取得安規認證項目統計

產品或服務 項目名稱	安全規範認證或國際服務認證系統	提供客戶已評估之產 品或服務比例
生產流程	遵循 ISO 9001 品質管理系統驗證、IATF 16949 汽車產業品質管理系統。	100%
電鍍流程	遵循 ISO 9001 品質管理系統驗證。 符合 CQI-11 特殊流程：電鍍系統評估 (Plating System Assessment) 、 符合 CQI-12 特殊流程：塗裝系統評估 (Coating System Assessment) 。	100%
熱處理流程	遵循 ISO 9001 品質管理系統驗證。 符合 CQI-9 特殊流程：熱處理系統評估 (Heat Treat System Assessment) 。	100%
環境	遵循 ISO 14001 環境管理系統。	100%

備註：百分比=(提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。



以下為外部證書：

外部證書



IATF 16949
汽車產業品質管理



ISO 9001:2015



ISO 14001:2015



ISO 14001:2015
檢核通過證明

本公司產品主要外銷至國外客戶，並依海關、客戶及各目的地國家或地區相關規範，於產品包裝上標示商品名稱、規格型號、數量、重量、生產日期、適用標準及貨物識別號碼等資訊，必要時亦配合標示產地標識、警示標誌及相關識別碼，以確保產品資訊之完整性與合法性。

本公司持續檢視產品與服務資訊標示之合規性，確保相關內容符合客戶要求及法令規範。2025 年度產品資訊與標示評估完成率達 100%。

2025 年本公司未發生違反產品與服務資訊標示及行銷傳播相關法規之情事。

客戶隱私與資料保護

本公司高度重視客戶隱私權與資料安全，對於客戶資料之蒐集、處理、利用及保存，均嚴格遵循相關法令規範與資訊安全管理原則，以落實客戶權益保障並維護公司信譽。



在管理機制上，我們依據業務需求建立完善的資料分類與權限控管制度，確保僅限授權人員於職務範圍內存取相關資訊。同時，透過內部管理制度的落實、資訊安全設施的建置以及常態性的員工教育訓練，全方位降低資料外洩、遺失或遭未經授權存取之風險。

此外，本公司要求全體員工恪遵保密義務，嚴禁擅自洩露或不當使用客戶資訊；針對合作廠商或第三方服務提供者，亦於合約中明確要求其遵循相同的保密及資安規範，共同維護資料安全。

為確保防護機制之有效性，本公司持續優化資訊安全管理體系，並定期檢視各項制度的執行情形，以提升資料保護韌性與風險管理能力。

2025 年本公司未發生重大客戶資料外洩或侵犯客戶隱私之情事。

3.2 永續供應鏈

2025 年本公司合作之供應商總計 169 家。我們與供應商維持緊密且長期穩定的策略夥伴關係，這不僅確保了供應鏈整體的運作韌性，更是我們能精準達成客戶訂單、如期交付產品的核心關鍵。

我們努力建立互信和共贏的關係，共享資訊，提供市場趨勢和客戶需求的洞察力，我們致力滿足客戶需求，共同努力提高產品品質與效率。

契約種類	採購地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)	家數	該項採購金 額佔總採購 金額比例(%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例(%)
勞務 (承攬與服務)	國內	143	99	143	99	149	99
	國外	2	1	3	1	3	1
財物 (原物料)	國內	2	100	2	100	2	100
	國外	-	-	-	-	-	-
工程 (建築與設備)	國內	7	100	4	100	15	100
	國外	-	-	-	-	-	-
總計		154	100%	152	100%	169	100%

說明：

1. 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。
2. 契約種類依公司內部分類為主填入，預設項目（勞務、財物、工程）若無可忽略。

供應商評鑑

一、供應商管理政策

本公司依循 ISO 9001 品質管理系統及仁德廠通過之 IATF 16949 汽車產業品質管理系統要求，建立完善之供應商管理機制，透過制度化之遴選、評核及稽核程序，確保供應鏈品質穩定並符合法規要求。供應商管理除品質要求外，亦納入 ESG 面向考量，涵蓋商業道德、勞動人權、環境保護與職業安全衛生，以及技術能力與供應穩定性，致力建構兼具品質與永續之責任供應鏈。

二、供應商評鑑制度

本公司建置供應商評分管理系統，透過客觀量化指標進行全面評估，以確保供應商交期準確性與品質穩定性。主要評分項目包括：品質系統（是否具備 ISO 或 IATF 認證）、品質可靠度、交期表現、服務品質。依評分結果及權重計算，將供應商區分為 A、B、C、D 四個等級，並每年定期檢視與更新評等結果，以持續強化供應鏈管理效能。

三、供應商分級管理機制

本公司依供應商評等結果採取差異化管理措施，有助於降低供應鏈風險並提升整體品質管理水準。

- (1) A、B 級供應商：維持正常合作並持續追蹤績效。
- (2) C 級供應商：加強輔導與改善追蹤，必要時進行專案稽核。
- (3) D 級供應商：列為高風險對象，原則停止下單，若有特殊需求，須經品質單位評估、稽核合格並呈報總經理核准後，方得例外採購。

四、2025 年度供應商評鑑成果

本公司 2025 年度納入評鑑之供應商共計 139 家，其品質系統分布如下：
供應商評等結果如下：



五、評鑑結果分析與改善措施

針對評鑑結果為 C 級的供應商，其主要扣分項目為尚未建立完善的品質管理系統及交期達成率不佳。本公司已主動啟動輔導機制，並對其改善進度進行持續追蹤，旨在協助供應夥伴提升品質控管與交付能力，以符合本公司的作業標準。

對於評鑑結果為 D 級之供應商，因曾發生客訴事件，本公司系統已自動啟動風險控管機制並暫停下單。隨後由品質單位實施專案稽核，要求供應商提出具體的根本原因分析與改善對策；待確認改善成效並經總經理核准後，始得恢復交易往來。透過嚴謹的懲處與復權機制，本公司確保了整體供應鏈的品質穩定與經營韌性。





04

環境保護

- 4.1 氣候變遷管理
- 4.2 能源與水資源處理
- 4.3 物料使用及廢棄物處理
- 4.4 溫室氣體盤查與查證情形

第四章、環境保護

重大主題管理

能源管理

衝擊說明	能源使用為企業營運之重要資源，直接影響營運成本及溫室氣體排放。若能源使用效率不佳，將增加營運成本並對環境造成負面影響；反之，透過有效之能源管理，可降低能源消耗與碳排放，提升資源使用效率，並強化企業永續競爭力。
政策承諾	本公司致力於提升能源使用效率，並持續推動節能減碳措施，將能源管理納入永續發展策略。透過制度化管理及持續改善機制，降低營運過程對環境之影響，朝向低碳製造及綠色營運發展。
責任	能源管理由永續發展委員會負責政策方向之制定與監督，並由永續環境小組及相關部門負責執行與推動。各部門依其業務性質進行能源使用管理，並定期回報執行情形，以確保管理目標之達成。
特定行動	本公司為強化能源管理，採取以下措施： 1. 推動節能設備汰換，導入高效率用電設備。 2. 優化生產製程，降低能源消耗。 3. 推動辦公室節能措施，如 LED 照明及空調溫控及定時管理。 4. 強化員工節能意識，推動節能宣導（如走樓梯、搭乘大眾運輸）與教育訓練。 5. 定期監控能源使用數據，作為改善依據。 6. 工廠屋頂建置太陽能發電設備，利用零污染之太陽能再生能源達成綠能電力環保理念。 7. 電動堆高機減少空氣污染。 8. 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查作業。
目標與標的	本公司持續推動能源管理及節能減碳措施，並依據營運需求及永續發展方向，訂定短期、中期及長期能源管理目標，以提升能源使用效率並降低環境衝擊。 （一）短期目標（1 至 3 年） 1. 推動高耗能設備汰換及節能改善措施。 2. 落實 LED 照明、空調節能及能源管理。 3. 建立能源使用監控與統計機制。 4. 持續執行溫室氣體盤查作業。 （二）中期目標（3 至 5 年） 1. 持續降低能源強度並提升能源效率。 2. 推動低碳管理及綠色採購。 3. 強化溫室氣體數據管理與揭露品質。 4. 評估再生能源導入可行性。

(三) 長期目標 (5 年以上)

1. 持續推動節能減碳及低碳營運。
2. 強化再生能源及綠色能源使用規劃。
3. 將氣候風險納入營運與投資決策。
4. 朝低碳轉型及永續經營目標邁進。

執行成果

2025 年度本公司能源管理執行情形如下：

1. 已持續推動節能措施並優化設備使用效率。
2. 辦公室及營運場所落實節能管理措施，有效降低不必要能源耗用。
3. 建立能源使用監控機制，持續追蹤能源使用情形。
4. 2025 年取得 DNV 第三方查驗 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查確信報告。

整體而言，本公司能源管理制度持續精進，並朝向提升能源效率及降低環境影響之目標邁進。

4.1 氣候變遷管理

一、氣候治理

面對全球氣候變遷與淨零排放趨勢，友誠股份有限公司持續關注氣候相關風險與機會，並將氣候議題納入公司永續發展策略與營運管理機制中，以提升企業韌性與長期競爭力。

本公司董事會為氣候治理最高監督單位，負責督導氣候相關政策、風險管理及永續推動方向。為強化永續治理架構，本公司於 2024 年 8 月 14 日正式設置「永續發展委員會」，並訂定《永續發展委員會組織規程》及《永續發展實務守則》，由副董事長擔任召集人，4 位委員由董事會成員組成，另指派管理部門副總經理擔任永續長，負責推動各項永續發展工作。

永續發展委員會依任務編組設置公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組，協助推動氣候變遷、能源管理、溫室氣體盤查及永續資訊揭露等相關事項，並定期向董事會報告執行情形與推動成果。

二、氣候風險與機會

本公司持續關注國際氣候變遷趨勢、法規政策及市場需求變化，並針對氣候相關風險與機會進行短期、中期及長期評估，以作為營運策略及資源配置之重要參考。

(一) 短期風險與機會 (1 至 3 年)

短期內，氣候變遷可能造成能源成本增加，例如工廠用電、空調設備使用頻率提高，進而增加營運支出。此外，極端氣候事件如高溫、暴雨或颱風，亦可能造成物流延遲、供應鏈波動及員工出勤影響，進而對營運效率產生衝擊。

為降低相關風險，本公司逐步推動溫室氣體盤查、空調節能管理及辦公空間綠色管理，並加強能源使用效率，以降低能源成本與營運風險。

(二) 中期風險與機會 (3 至 5 年)

隨著國際減碳趨勢及國內碳費制度逐步推動，企業將面臨綠電使用、碳排放管理及 ESG 評估等要求。客戶亦可能要求供應商提供碳足跡資訊及低碳產品，以符合供應鏈減碳目標。本公司將持續關注主管機關政策方向及客戶需求，供應鏈管理及能源改善措施，以強化低碳轉型能力與市場競爭力。

(三) 長期風險與機會 (5 年以上)

長期而言，氣候變遷可能影響產業需求與產品應用趨勢，例如高溫及極端氣候環境可能提高市場對耐熱性、抗腐蝕性及高耐久性扣件產品之需求。

因此，本公司將持續關注產業技術發展與市場變化，適時調整產品研發方向及設備投資規劃，並將氣候韌性納入未來廠房與設備規劃考量，以降低極端氣候對營運造成之衝擊。

三、氣候風險管理

本公司已將氣候相關風險納入整體風險管理架構中，透過跨部門合作及永續發展委員會定期檢視氣候議題，辨識可能影響公司營運之實體風險與轉型風險。

(一) 風險辨識

本公司氣候風險主要包括：

- 實體風險：如颱風、暴雨、高溫、水資源短缺等對營運場所、供應鏈及員工安全之影響。
- 轉型風險：如碳費制度、法規變動、綠色採購要求及客戶低碳需求等。

(二) 風險評估

公司依據「發生機率」與「影響程度」進行風險評估，並納入企業風險矩陣中，評估其對營運、財務、法遵及聲譽之潛在影響。

(三) 風險因應措施

針對重大氣候風險，本公司持續推動下列管理措施：

- 強化廠區防災及設備維護管理。
- 推動節能設備汰換及能源效率提升。
- 建立溫室氣體盤查與管理制度。
- 推動綠色採購及供應鏈永續管理。
- 強化員工環境教育與節能減碳宣導。

本公司並定期檢視氣候風險管理成效，以持续提升企業營運韌性。



四、溫室氣體管理

本公司依據 ISO 14064-1:2018 標準執行溫室氣體盤查，並採營運控制法 (Operational Control) 界定組織邊界，盤查範圍涵蓋範疇一 (直接溫室氣體排放) 及範疇二 (外購能源間接排放)。

本公司自 2023 年起進行溫室氣體盤查作業，2024 年起擴大至合併財務報表所有子公司，並委由第三方驗證機構 DNV (立恩威國際驗證股份有限公司) 進行查證，取得合理保證等級之無保留意見，顯示本公司溫室氣體揭露資訊具高度可靠性。

2025 年度本公司溫室氣體總排放量為 400.447 公噸 CO₂e，主要排放來源為電力使用所產生之間接排放。本公司將持續透過能源管理及設備改善措施，降低能源使用與碳排放。

五、減碳目標與行動方案

本公司持續推動節能減碳及低碳營運，並配合主管機關政策及國際永續發展趨勢，逐步建立減碳管理機制。考量新吉廠尚處於整頓階段，為提升盤查資料完整性，本公司預計以 2027 年作為溫室氣體減量基準年，逐步推動減碳目標如下：



未來展望

未來，本公司將持續關注國內外氣候變遷趨勢及相關法規要求，逐步強化氣候治理與風險管理機制，並持續評估導入氣候情境分析、低碳轉型及再生能源等相關措施，以提升企業面對氣候變遷之調適能力與營運韌性，朝向低碳永續經營目標邁進。



4.2 能源與水資源管理

本公司及子公司主要使用能源為電力，近三年所使用之能源消耗量如下表所示：

定量指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力使用量	度 / 年	675,623.9	725,567.3	749,533.2
	GJ	2,432.25	2,612.04	2,698.32
汽油使用量	L / 年	9,866.9	10,426.5	11,402.3
	GJ	313.17	330.94	361.91
柴油使用量	L / 年	8,151.5	6,724.2	6,362.8
	GJ	294.54	242.97	229.91
組織特定度量	營業收入(仟元)	2,284,597	2,408,468	2,443,169
組織特定度量值	單位			
能源強度	GJ/營業收入 (仟元)	0.0013	0.0013	0.0013



- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 轉換係數來源為環境部氣候變遷署之事業氣體排放量資訊平台公佈之熱值，汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L。
- 1 kcal=4.184 KJ。

2025 年度能源使用量較 2024 年度增加，主要係因新吉廠逐步投入營運及整體營運規模擴大所致。然而，能源強度仍維持於 0.0013 GJ / 仟元營收，顯示本公司持續推動節能管理、設備優化及能源效率提升措施已發揮成效，有效維持單位營收之能源使用效率。未來將持續推動節能減碳及能源管理措施，降低能源使用對環境之影響，朝低碳營運及永續發展目標邁進。

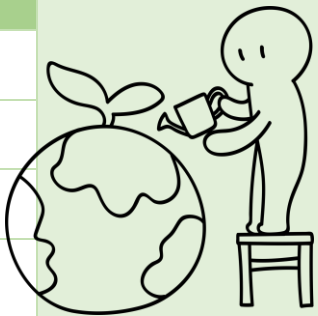
水資源管理

本公司營運據點位於台南市，屬低水資源風險區域，用水來源主要為自來水，取自南化水庫供水系統。本公司持續推動節水管理措施，提升水資源使用效率並降低環境影響。

在水資源管理方面，本公司全面採用節水型設備，並落實日常節約用水宣導及管理措施，定期檢視用水情形，以降低不必要之水資源耗用。

本公司用水主要為員工日常生活用水，生產製程無製程廢水產生，亦無重大水污染情形。

年度	2024 年	2025 年
取水量 (百萬公升)	7.26	17.39
組織特定度量 (單位)	營業收入(仟元)	營業收入(仟元)
組織特定度量值	2,408,468	2,443,169
用水密度(百萬公升/仟元營收)	0.0000030	0.0000071



2025 年度本公司自來水(第三方供水)取水量為 17.39 百萬公升，用水密度為 0.0000071 百萬公升 / 仟元營收。本年度取水量增長，主要係因年度內發生效部分管線破損滲漏，導致階段性用水量異常上升，公司已於第一時間全面完成檢修與優化改善。未來將持續落實節水型設備之應用，深化日常巡檢與用水監測，以提升整體水資源使用效率，朝向環境友善與永續經營目標邁進。

4.3 物料使用及廢棄物處理

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

原物料名稱	單位	是否可再生	2023 年	2024 年	2025 年
核心生產製程使用 鋼鐵	噸	不可再生	1,542.56	1,585.00	1,491.35
備註：					
1.物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。					
2.不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。					



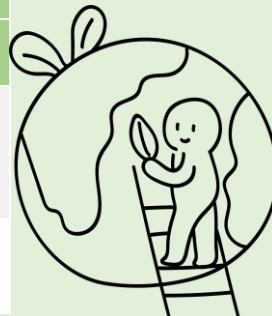
生產線場導入可重複使用之抹布、拖把，替代回收抹布與棉手套，從源頭大幅減少廢棄布料產生，以降低一次性擦拭布耗用量，回收再利用比例約達 90%，有效提升資源使用效率並減少廢棄物產生。

本公司持續推動資源有效利用與循環經濟管理，透過原物料使用最佳化、回收再利用及廢棄物減量措施，降低資源耗用與環境衝擊。

廢棄物管理

本公司生產過程產生之廢棄物以下腳廢鐵為主，約占總廢棄物 97%。本公司持續推動廢棄物分類管理及資源再利用，並委託合格清運廠商進行清除與處理，以降低環境衝擊並提升資源循環效益。另透過 GPS 系統追蹤廢棄物清運流向，以強化廢棄物清運管理及處理透明度。

廢棄物組成成分	有害/非有害	廢棄物的產生(噸)		
		2024 年	2025 年	離場/處理方式
廢油	非有害	4.75	5.94	直接/移轉處置 焚化或物理處理
廢布	非有害	0.34	0.17	
廢鐵	非有害	193.51	134.42	移轉處置 再生利用



本公司持續推動原物料最佳化管理，朝向降低廢棄物產生及提升資源使用效率之方向邁進，以兼顧生產效益與環境保護。2025 年度線材使用量為 1,491 噸，報廢量為 134.42 噸，成品達成率達 91%，顯示本公司持續提升製程管理與資源使用效率已逐步展現成效。

本公司未來將持續推動原物料減量、資源循環再利用及廢棄物管理措施，以提升資源使用效率並降低環境負荷，朝循環經濟及永續經營方向邁進。

4.4 溫室氣體盤查與查證情形

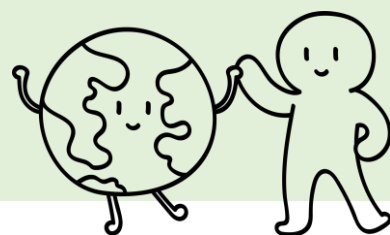
本公司持續推動溫室氣體盤查與第三方查證作業，依據 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，並委由第三方驗證機構 DNV 執行查證，以提升溫室氣體資訊揭露之透明度與可信度。

近三年度溫室氣體盤查揭露情		單位：公噸 CO ₂ e		
項目 \ 年度	2023	2024	2025	
範疇一(類別 1)直接溫室氣體排放(噸 CO ₂ e)	66.6887	70.7402	74.0590	
範疇二(類別 2)輸入能源之間接溫室氣體排放(噸 CO ₂ e)	333.7582	365.2440	381.0634	
總排放量(噸 CO ₂ e)	400.447	435.9842	455.122	
營業額(百萬元)	2080	2408	2443	
排放密集度(噸 CO ₂ e/百萬元)	0.1925	0.1811	0.1863	

註：範疇一：直接溫室氣體排放（來自於公司所擁有或控制之排放源）。

範疇二：外購能源間接排放（主要來自外購電力等能源使用所產生之間接排放）。

溫室氣體排放量之密集度係以溫室氣體排放總量除以合併營業收入(新臺幣百萬元)計算。



2023 年度溫室氣體盤查範圍涵蓋東門辦公室、仁德廠及新吉廠，並完成第三方查證，取得合理保證 (Reasonable Assurance) 之無保留意見。

2024 年度盤查範圍進一步擴大至合併子公司，包含必誠股份有限公司及蘇州友連貿易有限公司，持續由 DNV 執行查證，並取得無保留意見。

2025 年度溫室氣體盤查範圍涵蓋友誠股份有限公司及其合併子公司各營運據點，採營運控制法 (Operational Control) 作為組織邊界，並依 ISO 14064-1:2018 及金管會永續發展路徑圖相關規範執行查證。2025 年總溫室氣體排放量為 455.122 公噸 CO₂e，其中範疇一直接排放為 74.0590 公噸 CO₂e，範疇二能源間接排放為 381.0634 公噸 CO₂e，盤查結果已委由第三方驗證機構 DNV 依 ISO 14064 系列標準進行查證，並取得「合理保證 (Reasonable Assurance)」之「無保留意見」。

(Unmodified Opinion)」。查證結果確認本公司溫室氣體盤查資料無重大差異，符合相關查證準則要求。

近三年度溫室氣體排放量增加，主要係因營運規模擴大、合併子公司納入盤查範圍及新廠區陸續投入營運所致；惟本公司持續推動節能減碳及能源效率提升措施，以降低單位營收之碳排放強度。

本公司將持續推動節能減碳、能源效率提升及溫室氣體管理措施，並逐步強化碳排放數據管理與揭露品質，以落實低碳轉型及永續經營目標。



減碳有目標
永續有未來

SPEC

友誠股份有限公司
SPEC PRODUCTS CORP.



05

幸福職場與社會共融

- 5.1 員工多元化
- 5.2 人才培育與關懷
- 5.3 職場安全與健康
- 5.4 社會參與與關懷

第五章、幸福職場與社會共融

重大主題管理

職業安全衛生

衝擊說明	職業安全衛生管理直接影響員工之生命安全與健康，以及企業營運之穩定性。若未妥善管理，可能導致職業災害、工時損失及法律責任，並影響員工士氣與企業形象；反之，完善之職安衛制度可降低事故風險、提升工作效率並促進員工福祉，進而強化企業永續發展能力。
政策承諾	本公司重視員工之健康與安全，致力提供安全、健康之工作環境，並依相關法令建立職業安全衛生守則，落實風險預防及持續改善機制。透過制度化管理與教育訓練，提升全體員工之安全意識，朝向零重大職災之目標邁進。
責任	職業安全衛生由董事會負責監督整體政策方向，管理階層負責制度推動與執行，各部門主管依其職掌落實現場安全管理，並由職業安全衛生單位（職安部）負責規劃、教育訓練及監督檢查，以確保制度有效運作。
特定行動	本公司為強化職業安全衛生管理，採取以下措施： 1. 建立職業安全衛生守則，定期進行風險評估與危害辨識。 2. 辦理員工職安教育訓練與安全宣導，提升安全意識。 3. 定期進行工作場所安全檢查與設備維護，降低潛在風險。 4. 提供必要之個人防護具，確保員工安全。 5. 建立職災通報與應變機制，迅速處理突發事件。
目標與標的	落實職業安全衛生管理，保障工作者、客戶、供應商、承攬商、社區居民安全健康及保護公司資產，營造安全、舒適的工作環境。本公司訂定以下職業安全衛生管理目標： 1. 重大職業災害事件：0 件 2. 職業安全教育訓練覆蓋率：100% 3. 職場安全檢查執行率：100% 4. 職業安全衛生違規紀錄：0 件
執行成果	2025 年度本公司職業安全衛生執行情形如下： 1. 員工職災之件數 1 件、人數 1 人，占員工總人數 127 人比率為 0.79%。 改善：加裝防夾裝置，並宣導及加強員工設備操作訓練。 2. 辦理職安教育訓練與安全宣導，持續提升員工安全意識。 (1)消防及防災演練，分別是 6/25、7/4、12/24 共 82 人次 (2)衛教類宣導共 84 人次 (3)民眾版 CPR+AED 訓練，分別是 8/20、8/21 共 81 人次 3. 工作場所安全檢查及設備維護均依計畫執行，整體作業環境安全穩定。 4. 火災件數為 0 5. 職安業務主管證照共 5 張。 整體而言，本公司職業安全衛生管理制度運作良好，有效降低職災風險，並持續提升員工工作安全與健康保障。

重大主題管理

勞雇關係

衝擊說明	良好之勞雇關係直接影響員工穩定性、工作投入度與企業營運績效。若勞資溝通不良或員工權益未獲妥善保障，可能導致人員流動率上升、勞資爭議及企業聲譽受損；反之，健全之勞雇關係有助於提升員工滿意度與組織凝聚力，進而強化企業競爭力與永續發展。
政策承諾	本公司重視員工權益與勞資和諧，遵循相關勞動法令規範，提供公平合理之薪資與福利制度，並致力營造尊重、多元及包容之工作環境。透過完善之人力資源制度與員工關懷措施，促進員工與公司共同成長。
責任	勞雇關係管理由董事會負責監督整體政策方向，總務人資部負責制度規劃與執行，各部門主管負責日常管理與溝通，並透過跨部門合作機制，確保員工權益及相關制度有效落實。
特定行動	本公司為強化勞雇關係，採取以下措施： 1. 建立員工溝通管道（如意見反映機制、定期勞資會議等），促進雙向交流。 2. 提供完善薪資福利制度，包含各項津貼、三節獎金及員工關懷措施。 3. 依員工服務年資給與久任年資獎勵。 4. 辦理國內外員工旅遊。 5. 辦理員工教育訓練，提升專業能力與職涯發展。 6. 推動員工滿意度調查，了解員工需求並持續改善。 7. 落實勞動法規遵循，保障員工基本權益。
目標與標的	本公司訂定以下勞雇關係管理目標： 1. 員工流動率維持穩定。 2. 員工滿意度持續提升。 3. 勞資爭議事件：0 件。
執行成果	2025 年度本公司勞雇關係執行情形如下： 1. 勞資關係維持和諧，未發生重大勞資爭議事件。 2. 已持續推動員工關懷與教育訓練，提升員工工作滿意度。 3. 員工福利制度運作穩定，提供具競爭力之工作環境。 4. 員工流動率（1.57%）。 5. 員工滿意度分數：3.97（最低 1 分/最高 5 分）。 6. 女性主管比例：41% 整體而言，本公司勞雇關係良好，員工穩定度高，並持續強化組織凝聚力與企業競爭力。

5.1 員工多元化

員工是友誠最重要的資產之一，我們致力於創造一個平等、多元、包容並且激勵和支持員工成長的工作環境，我們重視員工的發展和持續學習，與員工攜手共同成長與成功。

本公司截至 2025 年 12 月 31 日止總員工人數為 127 人，女性人數 73 人(佔 57%)，男性人數 54 人(佔 43%)，非員工工作者，包含外包承攬人員、自營作業者共 3 人。

以下為 2025 年員工人數概況：

 友誠 2025 年員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	72	55	127
	正職/全職員工數	72	55	127
	臨時/兼職員工數	0	0	0

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
清潔人員	外包承攬	2
清潔人員	自營作業者	1

本公司擔任中階主管人員為組長、課長、經理，高階主管人員為副總、總經理。高階管理階層 100% 為台灣國籍。我們積極推展性別平等措施，2025 年女性多元化指標顯示：女性佔總員工 57.48%、基層主管 56%、STEM 職位 63.64% 及營收單位 81.25%，整體主管佔 50%。高階主管目前佔 20%，目標於 2030 年提升至 25%。

近三年員工職別分布如下：

項目 / 性別		年齡	2023 年	2024 年	2025 年
 主管人員 中階主管 (組長、課長、經理) 高階主管 (副總、總經理)	 男性	30 歲以下	1	0	0
		30-50 歲	9	8	12
		50 歲以上	3	4	6
	 女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	7	6	6
		50 歲以上	4	6	6
	主管人員總計		24	24	30

項目 / 性別		年齡	2023 年	2024 年	2025 年
 非主管人員	 男性	30 歲以下	4	5	2
		30-50 歲	30	28	31
		50 歲以上	2	3	4
	 女性	30 歲以下	8	13	10
		30-50 歲	40	36	44
		50 歲以上	3	3	6
非主管人員總計			87	88	97
正職人員總計			111	112	127



友誠 2025 年新進員工共計 **22** 人，新進率為 **17.32%**，其中女性 **13** 人，男性 **9** 人；離職員工共計 **7** 人，離職率為 **5.51%**。



新進統計

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	1	0.90	-	-	-	-	7	6.25	1	0.79	2	1.57
30-50 歲	-	-	1	0.90	6	5.36	2	1.78	5	3.94	10	7.87
51 歲以上	-	-	-	-	2	1.78	-	-	3	2.36	1	0.79
新進合計	2				17				22			
員工總人數	111				112				127			
總新進率	1.8%				15.17%				17.32%			

說明：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/員工總人數。
3. 新進率=當年新進人數/員工總人數。



離職統計

年度	2023 年				2024 年				2025 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	-	-	1	0.90	1	0.90	1	0.90	1	0.79	2	1.57
30-50 歲	-	-	1	0.90	1	0.90	3	2.67	2	1.57	1	0.79
51 歲以上	-	-	-	-	1	0.90	-	-	1	0.79	-	-
離職合計	2				7				7			
員工總人數	111				112				127			
總離職率	1.8%				6.25%				5.51%			

說明：

1. 離職的員工人數為自願離職。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/員工總人數。
3. 離職率=當年離職人數/員工總人數。

進用多元族群員工

本公司重視人權相關權利，於招募與雇用員工時均遵循《勞動基準法》、《就業服務法》及《兩性平等工作法》等相關勞動法規及《ILO 人權公約》之本義，不因特定種族、族群身份不同，在任職、升遷上受到不公平的對待。本公司並無發生侵害原住民權利之情事。

我們重視員工多元性，近三年（2023-2025 年）依《身心障礙者權益保障法》規定進用身心障礙員工（法定應僱用 1 名，實際僱用 1 名）。我們亦尊重不同族裔之文化習俗，未發生違反其工作權及人權之相關情事。未來我們將持續落實《就業服務法》及《兩性平等工作法》，積極建構多元、包容的職場環境，提供各族群平等的職涯發展機會。

5.2 人才培育與關懷



為確保市場競爭力，本公司定期參與同業薪資調查，並依職能、職等及績效表現，進行公平的薪資調整與職位異動。同時，我們深切重視性別平等，全面落實新進人員同工同酬，確保男女起薪一致，建構平等的職場環境。

新進同職級起薪標準優於當地最低薪資 **1.46 倍**

各職別薪酬比例



國家/地區	最高個人之年度總薪酬與 員工(不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	最高個人之年度總薪酬與 員工(不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
台灣	8.75 倍	-

備註：

- 1.最高之個人薪酬為總經理。
- 2.年度薪酬中位數比率：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
- 3.年度薪酬增加比率：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。
- 4.本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊（含平均數、中位數及年度變動情形），已依規定揭露於公開資訊觀測站。

🔍 查詢路徑：<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>

本公司積極落實獲利共享，近兩年非主管全時員工之薪資，已充分反映公司薪酬政策與員工績效之正向連結。

教育訓練

我們重視員工的發展和持續學習，提供培訓和發展計劃，幫助員工不斷提升專業技能和職業素養。
以下為本公司年度教育訓練計畫：

業務部新進人員：

- 1.原部門受訓至少一到三個月不等，依員工狀況做調整。
- 2.至品保部門實習一周，熟悉螺絲相關產品的特性、種類。



所有員工：

- 1.不定期在公司內部召開業界相關講座，如品質異常檢討會議、螺紋披覆的相關知識講座。
- 2.定期派與人員參與 TFTA、金屬中心、國稅局、勞動部等專業課程訓練。
- 3.不定期舉辦跨界知性講座。從金融理財的穩健規劃到知名人士的生命智慧分享，友誠不僅關注同仁的專業知識精進，也在意員工個人成長與身心平衡。



管理職：本公司已與卡內基簽定合約，每位主管至少會接受一次卡內基完整的課程受訓。

2025 年教育訓練概況：

項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女
總人數	人	18	12	8	51	29	9
受訓總時數	小時	261	174	116	738	420	130
平均受訓總時數	小時 / 人	14	14	14	14	14	14
受訓費用	元	173,053	115,637	14,661	93,470	45,700	14,346



員工教育訓練 - 楊士毅用美好心意與世界相聚



員工教育訓練 - 安泰銀行財金知識

公平績效管理制度

本公司訂有公平的績效管理制度，分為平時與年度績效考核。我們從「工作能力與發展潛力、工作效率、工作態度、團體合作等」等進行客觀評估，作為薪資調整、職位晉升及三節獎金之重要依據。此外，亦將公司經營成果與個人績效深度連結，發放績效三節獎金與員工酬勞，以實質回饋同仁貢獻，共享企業經營成果並激勵團隊持續成長。

本公司員工年度績效考核比例如下表，因總經理未受考核，故比率未達 100%。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	98%	100%	100%	99%
接受考核的女性員工比例	100%	100%	100%	100%

註：部分接受考核比率未達 100%，排除為總經理、新進未滿三個月人員。

員工完善福利

本公司視同仁為最珍貴的永續資產。我們深信，唯有重視員工的身心健康與打造良善的職場環境，才能與同仁一同共榮、共好，並共享公司的營運成果。



健全的勞資溝通與福利組織運作

為落實同仁權益保障與雙向溝通，公司依法設立「職工福利委員會（福委會）」與「勞資會議」，透過定期對話機制，建構和諧的勞資關係：

職工福利委員會運作

福委會每三個月定期召開一次會議，並得視必要召開臨時會，由主任委員負責召集；若經全體委員三分之一連署請求臨時會，主任委員將於七日內召集之。

福委會核心任務涵蓋：職工福利事業之審議、促進與督導；福利事業之籌劃、保管與動用；以及經費之分配、稽核與收支報告等事項。

穩健的福利金來源保障

為確保各項福利措施具備充足且永續的資金支持，本會負責保管與動用之職工福利金來源皆嚴格依法提撥，包含：事業單位創立時就資本總額提撥 0.5%、每月營業收入總額內提撥 0.05%、每月於每位同仁薪資內提扣 0.5%，以及下腳變賣時提撥 20%。

和諧的勞資會議

勞資會議同福委會運作機制，每三個月定期召開一次，並得視必要召開臨時會，確保同仁聲音能即時、透明地傳遞至管理階層，達到充分溝通與集體智慧之治理目標。

全方位員工福利與友善職場措施

本公司攜手福委會，以「身心健康、幸福家庭、長期留任」為核心，規劃超越法定標準的多元福利方案，全面照顧同仁各階段的需要：

幸福家庭與生育支持（友善職場）



積極響應少子化社會議題，推動多項家庭照顧福利。提供同仁結婚禮金每人每次 12,000 元（最高 2 次）；並設有優於業界的生育補助，每胎補助 3,600 元，針對第三胎（含）以上更特別加碼至每胎 6,000 元，且貼心涵蓋非自願性流產之急難慰問。在硬體與環境上，公司亦規劃溫馨哺乳室、孕婦專用停車位及特約幼兒園補助，提供孕產期同仁最安心的後盾。

健康與安全職場保障



公司定期依法辦理同仁一般及特殊健康檢查作業，並重視職場環境安全，全額提供安全輔具及安全皮鞋補助。此外，除依法投保外，全面為同仁規劃完善的員工意外團險（含 200 萬元意外險及 5 萬元意外醫療險），確保同仁於工作與生活皆享有妥善保障。

多元節慶禮金與急難補助



為落實即時關懷，設有員工重大傷病補助金 10,000 元，提供同仁急難支持。此外，每年確實發放生日禮券與贈書、開工紅包、勞動節禮金，以及中秋與端午三節禮金，將公司的感謝轉化為實質的心意。

工作生活平衡與豐富休閒



鼓勵同仁放鬆身心，福委會與公司每年共同規劃高額的「員工旅遊津貼」，補助足跡遍及沖繩、熊本、及北海道等國內外優質行程。福委會提供同仁 100% 旅遊全額補助（15,000 元），公司亦針對資深同仁加碼補助最高達 6.1 萬元；針對不克參加之同仁，亦發放 30% 之補助款，兼顧全員權益。

久任期許與尊榮年資獎



為感謝與公司並肩同行的資深夥伴，特別設立「年資服務獎」留任激勵機制。同仁服務滿 5 年、10 年、20 年、30 年，即可依年資獲贈象徵尊榮之特製金元寶、金牌或手錶、3C 產品等，上限自 2 萬至 20 萬元不等之等值久任年資獎勵，期盼與同仁共享共榮。

晶英飯店。年終尾牙



大員飯店。年終尾牙



國內 員工旅遊



海外 員工旅遊



員工持股信託制度



本公司為激勵員工績效、留任優秀人才，並全面提升同仁的向心力與夥伴參與感，本公司特別規劃並推動「員工持股信託」制度。透過此一制度，協助同仁定期定額投資公司股票，讓同仁得以共享公司長期的營運成果與發展紅利，實現共榮、共好、共享之永續目標。

全員參與與透明管理

凡正式編制且年資滿 3 個月並通過考核之同仁均可自由申請入會。系統定期於公開市場定期定額買入友誠股票 (7718)，並提供數位平台供同仁自主查詢個人持股明細。

1 : 1 強力相對補助

採取「員工自提、公司 100% 相對補助」原則。同仁每月自由自提，公司則依職級提供同等補助金一併撥入信託專戶。

人性化彈性異動

持股自提金調整以半年為原則。凡同仁面臨職災工傷假滿 2 個月、留職停薪或育嬰假等特殊狀況，皆貼心提供暫停扣款機制；同仁因退休、辭職等原因退會時，亦全面保障其股票與現金結算權益，落實全方位同仁照顧。



截至 2025 年底

全體符合資格同仁之員工持股信託參與率已達 **76%**

本公司當年度共計投入相對補助金約新台幣 **114 萬**

員工退休制度與實施情形

本公司依法全面落實法定退休保障。全體同仁均適用《勞工退休金條例》(勞退新制)，公司每月皆依勞動部公告之「勞工退休金月提繳工資分級表」，由公司全額負擔，如實且足額提撥 6% 至同仁之個人退休金專戶。

同時，公司亦積極鼓勵同仁進行自主退休規劃，同仁得於每月工資 6% 範圍內自願提繳退休金。歷年來，本公司均 100% 依法如期完成退休金提撥，保障同仁退休權益，且未有任何因違反相關勞動法令而受裁罰之情事。

育嬰留停執行情形

本公司積極打造多元、包容且兼顧家庭照顧的友善職場環境。我們全面落實《勞動基準法》及《性別平等工作法》之相關規定，建立完善的員工育嬰留職停薪制度，支持同仁在不同生涯階段中，皆能完美平衡工作與家庭生活。

近年來，公司育嬰留職停薪之申請辦法與流程皆嚴格遵循政府法令辦理，近三年 (2023 至 2025 年度) 之同仁育嬰假實施成效如下表所示：

年度	2023 年			2024 年			2025 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	5	1	6	5	1	6	6	1	7
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	1	2	1	-	1	-	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	1	1	2	1	-	1	-	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	1	2	1	-	1	-	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	-	-	-	1	1	2	1	-	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	-	-	-	-	1	1	-	-	-
復職率%(D/C)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
留任率%(F/E)	-	-	-	0%	100%	50%	0%	-	0%

計算方式：

1.應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。

2.復職率=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數

3.留任率=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數

4.說明：

100% 復職保障：歷年來本公司育嬰留停之應復職同仁，皆達成 100% 順利重返職場之目標，顯示公司對於孕產期、育兒期同仁回任給予充分的友善協助與職缺保障。

●2024 年度男性留任率為 0%，係因 2023 年復職之 1 名男性同仁因個人生涯規劃，於復職未滿一年內離職，公司皆依法辦理相關程序。

●2023 年復職之 1 名女性同仁於 2024 年持續穩定留任，並因喜迎第二胎，於 2025 年再度安心申請育嬰留職停薪。公司全面支持同仁之家庭照顧需求，職缺與年資皆予以保留，落實職場母性保護措施與人才留任。

5.3 人權保障



本公司秉持以人為本的精神，堅決捍衛同仁的基本人權。
本公司嚴格依循《勞動基準法》及國際勞工組織 (ILO)《人權公約》精神，建立完善的內部控制與人事管理規章

100% 杜絕童工

公司於招募與任用階段皆進行嚴格身分核對，所有受僱者均為年滿 18 歲以上之法定成年勞工，歷年來未曾發生任何使用童工之情事。

全面禁止強迫勞動

本公司嚴格禁止任何形式的強迫或強制勞動。透過健全的《請假管理辦法》與出勤監控機制，人資單位每週及每月定期盤點、查閱同仁出勤與加班記錄，如遇異常狀況，將於 5 個工作日內主動通知同仁落實請假、加班或出勤證明流程，並呈報權責主管。

落實人性化加班管理

公司訂有嚴謹的「加班管理」規範，延長工時皆需基於業務實際必要，採事前報備、事後填單並經權責主管與部門主管層層簽核，以確保同仁加班之真實性、合理性與必要性，防範超時勞動，維護同仁身心健康。

營運變更之最少公告期限

為確實保障同仁之合法工作權益，本公司將勞雇關係的穩定視為企業社會責任的重要指標。若公司發生重大營運變化或依法需調整勞雇關係時，本公司皆嚴格遵守《勞動基準法》相關法令規定辦理，提供優於或完全符合法規之預告期間，讓同仁有充分的時間因應與準備。其法定期限劃分如下：

工作滿 3 個月以上，未滿 1 年者：於 10 日前依法預告之。

工作滿 1 年以上，未滿 3 年者：於 20 日前依法預告之。

工作滿 3 年以上者：於 30 日前依法預告之。

勞資雙向溝通，建構多元互信職場

本公司目前雖無工會組織，但高度重視內部民主與集體協商精神。為促進勞資和諧並凝聚團隊向心力，我們在各辦公室及廠區均積極建立暢通的溝通管道：

民主推舉勞資與福委代表

公司各廠區與辦公室皆依法成立「勞資會議」及「職工福利委員會」。全體委員與員工代表均由同仁本著自主、公開之原則，經由全員投票民主推舉產生。

定期召開會議與建立共識

勞資會議與福委會皆維持每三個月定期召開會議之頻率，針對同仁權益、勞資合作、職場福利等多元議題進行理性且透明的對話。



5.4 職場安全與健康



本公司視員工與承攬商之安全福祉為永續經營之首要責任。我們積極建構兼顧身心健康與職場安全的優質環境，攜手利害關係人共同降低職場風險。

專責職安組織與教育訓練

公司設立專責「職安部」，配置相應數量且領有合格證照之專業管理人員與臨場職護。雖未達法規設立委員會之門檻，仍偕同各級主管與勞工代表，依法訂定「職業安全衛生工作守則」及管理計畫。公司定期安排員工參與急救、消防及危險機械操作等專業教育訓練，建立即時應變能力。

PDCA 風險辨識與環境監測

職安團隊採 PDCA 循環模式，不定期對轄下作業環境進行危害辨識與風險評估；新建工程則嚴格落實危險性工作場所安全評估。同時，定期執行現場作業環境監測（如噪音、照明等），並鼓勵員工透過提案改善機制，攜手優化安全健康的作業環境。

全方位健康促進與醫療關懷

公司依法辦理同仁健檢與特殊作業檢查，搭配臨場職護追蹤異常指數，並與駐廠醫護專業人士合作，定期進行同仁訪談、衛教諮詢與健康追蹤，落實「預防勝於治療」，達成工作與生活之平衡。

多元申訴管道與零歧視職場

公司全面禁止職場暴力、辱罵或騷擾等不法侵害。內部設有檢舉專線、性平與職場霸凌申訴專線，承諾以獨立管道查證並落實絕對保密措施，全力保護申訴者免受不當處置。

本公司於 2025 年期間無發生任何歧視事件。

職業安全衛生是本公司非常重視的議題，為確保所有員工的健康和安全，提高員工對於安全注意事項的認知度和掌握緊急措施的技能，我們落實相關教育訓練，包括特殊噪音衛教、急救人員訓練、職業安全主管、堆高機及固定式起重機等的回訓、消防及防災演練等。



報導期間訓練統計

訓練類別	訓練 項目名稱	受訓 人次	受訓 費用	費用/成效說明
法定專業證照	起重機吊掛	6	18,286	依法落實特殊危險機械操作訓練
法定專業證照	堆高機講習	2	1,142	確保高風險作業人員具備合格證照
操作回訓	職業安全主管回訓	-	-	各職安人員資格皆在有效期內， 本年度無須回訓。
特定危害衛教	衛教類宣導 (特殊噪音)	84	-	由臨場職護進行內部衛教， 故講師費為 0 元。
急救能力	急救人員訓練	2	1,333	充實廠區法定急救編組員額
急救能力	民眾版 CPR+AED 訓練	81	-	邀請台南市消防大隊蒞臨講授， 故講師費為 0 元。
全員防災演練	消防及防災演練	82	-	由內部人員擔任講師舉辦全員實作演 練。
年度總計	共 7 大項核心訓練	257 人次	20,761 元	註 1、2

備註：

1.包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。

2.非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。

急救、CPR及AED使用



急救、CPR及AED使用



消防及防災演練(總公司)



消防及防災演練(仁德廠)



本公司依《職業安全衛生法》、《職業安全衛生管理辦法》及《職業安全衛生法施行細則》，訂有「職業安全衛生守則」及「安全衛生管理計畫」。其內容涵蓋所有在本公司內部作業之本公司員工及所有進入本公司轄區內之工作者，為預防受到供應商或承攬商對公司產生危害風險或負面衝擊，全面要求進入公司轄內區域的供應商或承攬商遵守本公司之「職業安全衛生守則」始可進行作業。

本公司對於所有供應商進行系統的自動化評分，分為 ABCD 四級，每年會針對(1)有客訴(2)有重大缺失(3)評分降級(4)許久未拜訪等等的廠商做稽核、電訪。其中稽核項目除了生產流程管控外，也包含職業安全、環境、人權等議題，以此來預防輔導供應商有相關職業安全危害。

職業傷害統計

我們嚴格遵守所有相關的職業健康安全法規，並且致力於持續改進公司的安全管理體系，以追求更高的安全水準。

本公司總經歷工時如實記錄，作為計算各項職安比率之分母。員工總經歷工時逐年穩健增長，2023 至 2025 年度分別為 183,682 小時、192,512 小時及 205,154 小時（2025 年女性工時 119,165 小時、男性 85,989 小時）；非員工工作者近三年則維持每年 1,096 小時（皆為女性工時）。

在職安部與全員的努力下，近三年（2023 至 2025 年度）無論員工或非員工工作者，在「職業傷害/職業病死亡人數」、「嚴重職業傷害人數（排除死亡）」及「可記錄之職業傷害與職業病件數」上，不分性別、連續三年皆為 0 人、0 件，無發生任何重大工安事件，我們將持續致力於提供一個安全且健康的工作環境，以促進員工的持續發展，並避免所有職業健康與安全事件的發生。

2023 至 2025 年，連續三年皆為 0 人、0 件，無發生任何重大工安事件。



5.5 社會參與、在地共榮

本公司深信企業的成長應與在地社會及環境並肩同行。為精準對接全球電動車市場需求，並加速扣件產業的智能轉型，本公司斥資 5 億元於台南新吉工業區傾力打造「新吉新廠」，並已於 2025 年下半年正式完工投入營運。



新吉新廠的落成與營運，不僅是友鉞邁向智慧製造的重要里程碑，更是我們對在地社會與環境的具體永續承諾

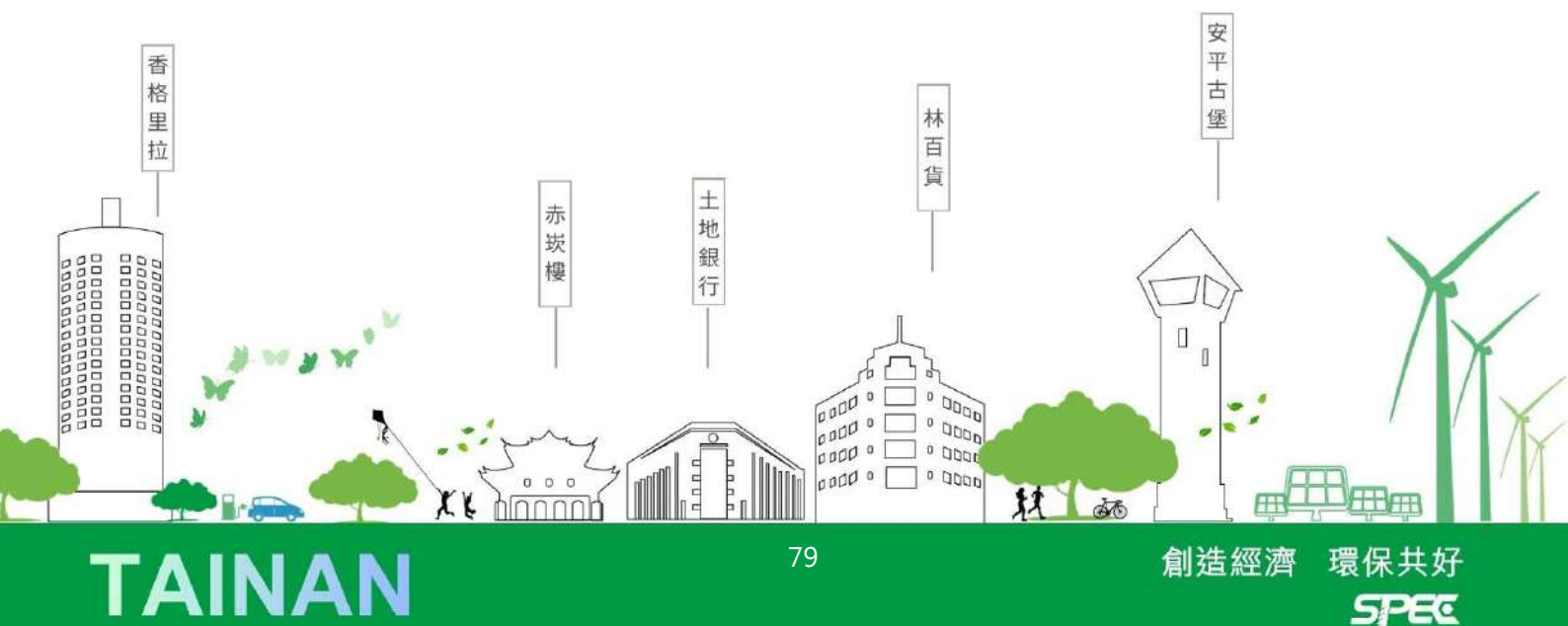


活絡在地經濟與創造優質就業

新吉新廠以智慧倉儲、自動化點膠包裝及高階特殊緊扣件為核心，透過導入先進的智能生產體系，大幅提升營運效率。同時，我們優先攜手在地人才，為台南當地創造了諸多優質且高技術價值的就業機會，與社區共榮發展。

實踐「創造經濟與環保共好」之承諾

在追求卓越經濟績效的同時，新吉新廠全面融入永續發展思維，積極響應政府綠能政策。建廠與營運過程中，嚴格落實各項環保生態保育措施，降低低碳轉型過程中的環境衝擊，具體實踐友鉞綠色製造的長期承諾。



溫暖社會：跨越國界的在地關懷

友誠股份有限公司秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，將企業社會責任落實於日常營運，持續投入弱勢關懷、兒童扶助、教育支持及公益捐贈等社會參與行動，透過實際行動回饋社會，攜手利害關係人共同創造共享價值，打造更具包容與溫暖的社會環境。

除積極推動本業發展外，本公司亦將公益精神融入企業文化，鼓勵長期投入社會公益，持續關懷弱勢族群，落實企業永續發展目標。



深耕弱勢扶助，二十載不間斷的兒少認養

本公司深知兒童是國家未來的希望。自 2006 年起，本公司攜手台灣兒童暨家庭扶助基金會（家扶基金會），每年固定投入 24 萬元（每月 2 萬元）認養國內弱勢兒童。這項溫暖承諾長跑至今已邁入第 20 年，期間從未間斷。2025 年，本公司榮獲家扶基金會頒發「愛心永續」感謝獎座，肯定友誠長期幼吾幼以及人之幼、陪伴弱勢孩童安心成長的用心。



家扶基金會「愛心永續」獎





長期扶助弱勢兒童

為協助弱勢家庭兒童獲得完善的課後陪伴與生活照顧，本公司亦長期捐助「臺南市沐風關懷協會」，提供學童必要的教育資源。本公司於 2025 年獲頒感謝狀及「2025 沐風愛心企業」獎座，表彰友誠對弱勢家庭與健全兒少發展之卓越貢獻。



沐風關懷協會 感謝狀

2025 年度公益捐贈情形

本公司持續透過多元管道進行公益捐贈與資源投入，全面支持兒童福利、弱勢照顧及社會公益，期望與社會共同成長，創造正向影響力。2025 年度本公司之公益捐贈總金額為新臺幣 96 萬元，共計支持 9 家社會公益團體，捐贈明細如下表所示：

受贈對象	捐款額度(新臺幣)	
認養家扶中心 10 位國內兒童獎助學金	24 萬	
小腦萎縮基金會	7.2 萬	
心路基金會	7.2 萬	
喜憨兒基金會	6 萬	
創世紀基金會	9.6 萬	
華山基金會	6 萬	
小天使基金會	6 萬	
屏東慈幼之家	6 萬	
中華基督教救助協會(食物銀行)	24 萬	



推動永續合作倡議

SPEC 友誠 X 玉山銀行 E.SUN BANK

為凝聚更大的永續影響力，本公司與玉山金控共同簽署《永續發展倡議書》，承諾積極落實企業永續發展理念，深化在環境保護 (E)、社會共融 (S) 及公司治理 (G) 等面向的具體行動。透過與領先金融機構的跨界合作，持續提升企業的永續管理能力，攜手利害關係人共創環境與經濟雙贏。



永續發展倡議書





企業永續成果與外部肯定

友誠長期將社會責任與穩健經營緊密結合，在持續推動公益關懷與永續轉型下，兼顧經濟成長、環境保護及社會責任，歷年成果備受外部權威機構肯定：



2025 年，本公司榮獲美商鄧白氏 (Dun & Bradstreet) 頒發此項殊榮。該獎項依據企業經營規模、財務穩健度、成長潛力及商業信用等多項客觀指標進行綜合評比。此獎項不僅表彰了友誠在企業經營、財務穩健與商業信用上的優異表現，更高度肯定了本公司長期穩健經營與持續創造企業價值的永續成果。



2025 社會參與成果摘要

為綜觀全年度於社會共融與企業永續之推動成效，本公司針對 2025 年度的核心成果進行系統性盤點，關鍵績效摘要如下表：





附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	友誠股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布。

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 產品供應鏈與市場概況	12	
	2-7	員工	5.1 員工多元化	62	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工多元化	62	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-15	利益衝突	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-19	薪酬政策	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能	29	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才培育與關懷	65	
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
	2-23	政策承諾	1.3 永續發展組織與策略	14	
	2-24	納入政策承諾	1.3 永續發展組織與策略	14	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 永續發展組織與策略	14	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
	2-27	法規遵循	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於友誠與永續願景	8	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.4 重大主題鑑別與溝通	14	
	2-30	團體協約	-	-	無

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
經濟績效 (重大主題類別)					
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 穩健的經營成果	38	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理	51	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 人才培育與關懷	65	
	201-4	取自政府之財務援助	-	-	無
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2 人才培育與關懷	65	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工多元化	62	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.4 社會參與、在地共榮	79	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.4 社會參與、在地共榮	79	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 永續供應鏈	46	
反貪腐 (重大主題類別)					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
反競爭行為 (重大主題類別)					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.2 穩健的經營成果	38	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2 穩健的經營成果	38	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 穩健的經營成果	38	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料使用及廢棄物處理	56	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.3 物料使用及廢棄物處理	56	
	301-3	回收產品及其包材	4.3 物料使用及廢棄物處理	56	
能源 (重大主題類別)					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與水資源管理	55	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	無
	302-3	能源密集度	4.2 能源與水資源管理	55	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源與水資源管理	55	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	無
水與放流水					
GRI 303	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 能源與水資源管理	55	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
水與放流水主題管理揭露 2018	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2 能源與水資源管理	55	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.2 能源與水資源管理	55	
	303-4	排水量	4.2 能源與水資源管理	55	
	303-5	耗水量	4.2 能源與水資源管理	55	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	無
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	無
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	無
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	無
排放 (重大主題類別)					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體盤查與查證情形	57	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體盤查與查證情形	57	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體盤查與查證情形	57	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 溫室氣體盤查與查證情形	57	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體盤查與查證情形	57	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	-	-	無
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它顯著的氣體排放	4.2 能源與水資源管理	55	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 物料使用及廢棄物處理	56	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 物料使用及廢棄物處理	56	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 物料使用及廢棄物處理	56	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 物料使用及廢棄物處理	56	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 物料使用及廢棄物處理	56	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	無
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈	46	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 永續供應鏈	46	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
勞雇關係 (重大主題類別)					
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工多元化	62	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2 人才培育與關懷	65	
	401-3	育嬰假	5.2 人才培育與關懷	65	
勞/資關係 (重大主題類別)					
GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 人才培育與關懷	65	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
職業安全衛生 (重大主題類別)					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 人權保障	73	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職場安全與健康	75	
	403-3	職業健康服務	5.4 職場安全與健康	75	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職場安全與健康	75	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場安全與健康	75	
	403-6	工作者健康促進	5.4 職場安全與健康	75	
	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	5.4 職場安全與健康	75	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職場安全與健康	75	
	403-9	職業傷害	5.4 職場安全與健康	75	
	403-10	職業病	5.4 職場安全與健康	75	
訓練與教育					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育與關懷	65	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才培育與關懷	65	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才培育與關懷	65	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工多元化	62	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 人才培育與關懷	65	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
童工					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4 誠信經營與法令遵循	41	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.4 職場安全與健康	75	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 員工多元化	62	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.4 社會參與、在地共榮	79	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.4 社會參與、在地共榮	79	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 永續供應鏈	46	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 永續供應鏈	46	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	無
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.1 產品管理與服務	44	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 產品管理與服務	44	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.1 產品管理與服務	44	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 產品管理與服務	44	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.1 產品管理與服務	44	
客戶隱私 (重大主題類別)					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 產品管理與服務	44	

重大主題

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別與溝通	14	
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別與溝通	14	



附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：資源轉化_工業機械和物品					
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)使用來自電網的用電量比 (3)再生能源使用量占總能源使用佔比	定量	4.2 能源與水資源管理	55
員工健康和 safety	RT-IG-320a.1	(1)可記錄事故率(TRIR) (2)死亡率 (3)虛驚事件率(NMFR)	定量	5.4 職場安全與健康	75
使用階段 之燃料經濟與排放	RT-IG-410a.1	中型與重型車輛之銷售權重平均燃料效率	定量	不適用	-
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售權重平均燃油效率	定量	不適用	-
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售權重平均燃油效率	定量	不適用	-
	RT-IG-410a.4	(a)船舶柴油引擎、(b)火車柴油引擎、(c)道路中 重型車輛、(d)非道路柴油引擎之銷售權重平均 (1)氮氧化物(NOx)、(2)懸浮微粒(PM)排放率	定量	不適用	-
原物料溯源	RT-IG-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	討論和分析	不適用	-
翻新設計與服務	RT-IG-440b.1	由翻新產品與翻新服務產生之營收	定量	不適用	-

附錄三：氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
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。	2.1 董事會及功能性委員會運作與治理效能 4.1 氣候變遷管理
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.1 氣候變遷管理
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷管理
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候變遷管理
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。	本公司目前尚未使用情境分析進行評估，但預計針對此評估工具進行評估，以提高面對氣候變遷風險之韌性。
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。	轉型計畫須依據公司實際情況來制定，本公司在實施前會做好各項風險評估並擬訂策略，以降低本公司對氣候變遷及轉型風險的影響。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具。

項目	執行情形
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。	(1)本公司 2025 年度總溫室氣體排放量為 400.447 公噸 CO ₂ e，涵蓋範疇一（燃料直接排放）與範疇二（外購電力間接排放）。由於本公司辦公室用電量不高，且廠房規模適中，尚未達成「用電大戶」標準，因此目前尚無強制性碳盤查或碳費負擔。 (2)有關氣候相關目標尚在規劃中。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	4.4 溫室氣體盤查與查證情形





友鉞股份有限公司
SPEC Products Corp.

股票代號 7718

📍 台南市東區東門路一段358號3樓

☎ +886-6-236-0687

📠 +886-6-236-2687

✉ spec.pro@msa.hinet.net



www.spec.com.tw