

2025 永續報告書

2025 Sustainability Report



www.wholetech.com.tw

股票代號:3402

CONTENTS

2025 永續報告書

01 關於永續報告書

1.1 經營者的話	2
1.2 永續管理架構	3
1.3 永續成果	5
1.3.2 財務績效	6
1.4 利害關係人溝通	7
1.4.1 利害關係人識別與溝通機制	7
1.4.2 利害關係人意見反饋與行動回應	8
1.5 重大主題管理	9
1.5.1 重大主題界定與篩選流程	9
1.5.2 重大主題與永續發展目標 (SDGs) 的對應	10

02 關於漢科

2.1 公司概況	12
2.1.1 基本企業資訊	12
2.1.2 組織與運營規模	13
2.1.3 業務與主要服務項目	15
2.2 經營理念	16
2.2.1 企業使命與核心價值	16
2.2.2 永續發展戰略方向	16
2.3 品質政策	17
2.3.1 品質管理承諾	17
2.3.2 品質認證與標準	17
2.4 公司大事紀	18

03 永續治理

3.1 公司治理	21
3.1.1 董事會結構與獨立性	21
3.1.2 董事會運作與監督職能	23
3.1.3 薪酬委員會與激勵制度	24
3.2 經營情形	25
3.2.1 2025年度營運績效概覽	25
3.2.2 營運風險管理與市場展望	27
3.3 風險管理	28
3.3.1 企業風險管理架構	28
3.3.2 氣候風險與機會評估	29
3.3.3 內部控制與內部稽核	30
3.4 誠信經營	31
3.4.1 誠信經營政策與體系	31
3.4.2 誠信經營績效與舉報機制	32
3.5 法令遵循與政府政策	33
3.5.1 法令遵循管理體系	33
3.5.2 與政府機構的互動與政策回應	34
3.6 薪酬政策	36
3.6.1 薪酬結構與水平	36
3.6.2 薪酬公平性與透明度	37
3.7 永續治理架構	38
3.7.1 永續治理體系	38
3.7.2 永續工作推動機制	39
3.7.3 永續治理與GRI對標	39

04 利害關係人溝通與重大主題鑑別

4.1 利害關係人溝通管理	41
4.1.1 利害關係人識別與分級	41
4.1.2 利害關係人溝通機制與頻率	42
4.1.3 利害關係人參與成效	43
4.2 重大主題管理	44
4.2.1 重大主題分析流程	44
4.2.2 確認重大主題清單	44
4.2.3 重大性矩陣描述	45
4.2.4 重大主題治理與績效追蹤	47
4.3 申訴與回應機制	48
4.3.1 申訴管道與程序	48
4.3.2 申訴處理保證	49
4.3.3 申訴案件統計與類型分析	49
4.4 重大主題與永續策略的連結	50

05 高品質的產品與服務

5.1 主要產品與服務	52
5.2 高品質策略	53
5.3 客戶隱私保護	54
5.4 供應商管理	55

06 環境友善行動

6.1 溫室氣體與能源管理	58
6.2 氣候變遷因應與調適	61
6.3 廢棄物與水資源管理	65
6.4 環保產品與綠色工程	67

07 社會共融

7.1 勞資關係	69
7.2 員工酬勞	71
7.3 友善職場	73
7.3.4 心理健康與員工關懷	74
7.4 人才培育	75
7.5 職業安全衛生管理	77
7.6 社會參與	79

08 附錄 GRI 內容索引

8.1 GRI準則索引	82
8.2 SASB準則索引	89
8.3 內部政策與治理文件	91
8.4 相關國際標準與框架	91
8.5 重大主題之管理面向說明	92
8.6 第三方驗證證明	92
8.7 參考資料	93

01.關於永續報告書

1.1 經營者的話

漢科系統科技股份有限公司（以下簡稱「漢科」或「本公司」）自2025年發布首份（2024年度）永續報告書以來，始終致力於在持續創新與永續發展之間尋求平衡，將企業社會責任與商業策略深度融合，作為邁向永續發展的重要里程碑。2025年，本公司繼續深化永續管理體系，以「責任、創新、共榮」為核心價值，推動企業治理與環境、社會各面向的整合發展。

在經營理念上，漢科堅持將永續發展作為長期經營策略的核心。作為從事高科技工程服務與AI整合解決方案的企業，本公司深刻理解產業對於社會的責任與影響。2025年度，本公司營收達新台幣5,245,806千元，淨利達新台幣547,754千元，展現出穩健的營運績效與經營韌性。與此同時，本公司亦持續強化公司治理、風險管理、員工關懷與環境永續等各項工作。

漢科認為，真正的永續發展需要多元利害關係人的共同參與與協力。本公司定期與員工、客戶、供應商、監管機構及社區等利害關係人進行溝通，以深入瞭解彼此的期待與需求，並據此調整與優化本公司的永續策略。本報告書涵蓋本公司2025年1月1日至12月31日期間的永續績效及相關重大議題，期透過透明、誠實的資訊揭露，與各利害關係人建立信任與理解，共同為美好未來而努力。



董事長

溫永宏

總經理

謝清泉

1.2 永續管理架構

漢科的永續管理架構採行上下一體、權責明確的治理模式，以確保永續發展策略能有效融入日常營運與決策過程。本公司董事會為最高永續治理單位，負責監督永續發展方向、重大議題認定與策略推進；總經理督導永續辦公室推動小組日常工作；永續辦公室設置5個功能小組，分別負責公司治理、員工關懷、客戶關懷、社會關懷及環境永續五大面向。



永續治理架構運作機制：

董事會定期審議永續報告書、永續策略目標及重大議題管理情形，並確保永續相關議題與風險整合入企業風險管理機制。永續辦公室推動小組由總經理直接督導，統籌協調各部門的永續工作推進。各功能小組由不同業務部門代表組成，定期召開會議討論與評估各自領域的永續績效指標、目標進展與改善方案。此架構設計允許本公司在各利害關係人關切的重大議題上保持專注與投入，同時確保資源配置與責任分配的合理性與效率性。

本公司於2025年持續強化永續治理基礎設施，包括完善永續資訊系統、建立永續績效指標監測機制、推動利害關係人的定期溝通，以及整合各部門的數據蒐集與報告工作。為確保永續管理的有效性與持續改進，本公司並建立了內部稽核與獨立董事監督機制，使永續治理工作在監督、檢視與改善的循環中不斷進化。



永續辦公室五大功能小組：



公司治理小組

由法務、財務、稽核部門代表組成，負責廉潔經營、風險管理、內部控制、法規遵循等事項，確保公司治理符合法律要求與業界最佳實踐。



員工關懷小組

由人資、各事業部代表組成，負責薪酬福利、員工安全衛生、人才發展、勞資溝通等事項，推進職場友善與員工幸福。



客戶關懷小組

由業務、客服、品質保證部門代表組成，負責客戶滿意度、產品品質、隱私保護、售後服務等事項，確保客戶價值實現。



社會關懷小組

由總管理處、企業社會責任部門代表組成，負責社區參與、教育支持、公益投資、社會影響評估等事項，推動企業回饋社會。



環境永續小組

由總務、採購、風險部門代表組成，負責溫室氣體減量、廢棄物管理、水資源節約、綠色供應鏈等事項，推進環境友善營運。

各功能小組定期召開會議向永續辦公室推動小組報告進展，由永續辦公室推動小組匯總至董事會監督。



1.3 永續成果

1.3.1 2025年永續績效概覽

漢科在2025年度各項永續工作上取得顯著進展。在公司治理方面，董事會依法運作，獨立董事比例達43%（共7名董事中3名獨立董事），年度董事會會議數達6次；審計委員會由3名獨立董事組成，全年召開會議4次；薪酬委員會全年完成2次會議，出席情形詳見114年報。2025年度董事會成員參與永續相關訓練共21小時，展現本公司對董事素質培養與永續意識提升的重視。

在員工發展與關懷方面，本公司台灣地區2025年員工總數為497人，其中男性378人（佔76%）、女性119人（佔24%）。員工教育程度分布為：學士及副學士413人、碩士28人、高中54人、國中以下2人。員工年齡結構中，30歲以下佔24%、31至50歲佔68%、51歲以上佔8%。非主管職員平均薪資達新台幣877,000元（較2024年成長0.69%），中位數為新台幣739,000元（較2024年成長2.50%）。本公司實行員工利潤分享制度，員工年度獎金總額2024年達新台幣56,083,797元。

誠信經營方面，本公司制定完整的《誠信經營守則》，涵蓋賄賂防止、政治獻金、慈善捐贈、禮物與招待、智慧財產權保護、公平競爭與消費者保護等範疇，適用對象包括董事、經理人、員工及50%以上持股的子公司。2024年及2025年本公司均未發生貪污事件。2025年員工誠信經營訓練完成率達69%。

永續績效指標

永續績效指標	2025年	2024年	增減(%)
台灣員工總數	497	500	-
男性員工比例	76%	74%	-
非主管平均薪資(年薪,千元)	877	871	+0.69%
非主管中位薪資(年薪,千元)	739	721	+2.50%
員工獎金(百萬元)	61.81	56.08	10.2%
誠信訓練完成率	69%	62%	-
董事會訓練時數(小時)	48	45	-



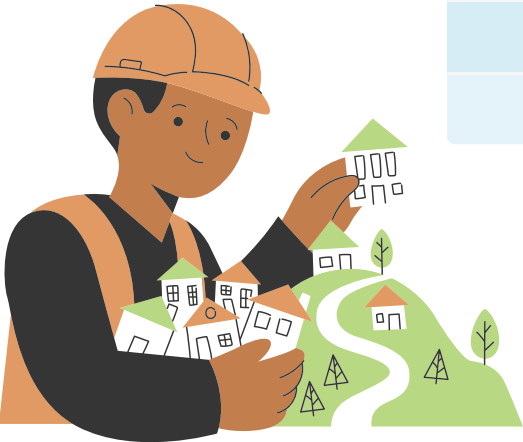
1.3.2 財務績效

2025年度，漢科展現穩健的財務績效。根據經審計之財務報表，本公司2025年度營業收入達新台幣5,245,806千元，2024年度營業收入為新台幣5,487,092千元，年度間下降約4.4%，主要係反映市場週期變化與客戶端需求調整。2025年度淨利達新台幣547,754千元，較2024年度淨利新台幣495,124千元成長10.6%，顯示本公司之成本控制與營運效率持續改善。2025年度基本每股盈餘（EPS）為新台幣7.50元，稀釋後每股盈餘為新台幣7.44元。

本公司總資產於2025年度為新台幣6,320,670千元，股東權益為新台幣2,261,897千元，資本適足性與財務穩定性良好。上述財務績效展現本公司有效的資源配置能力與長期價值創造能力，為推進永續發展奠定堅實的財務基礎。

單位：千元

財務指標	2025年	2024年	變動
營業收入	5,245,806	5,487,092	-4.4%
淨利	547,754	495,124	+10.6%
基本EPS	7.50	6.78	+10.6%
稀釋EPS	7.44	6.72	+10.7%
總資產	6,320,670	6,523,352	-3.1%
股東權益	2,261,897	2,064,184	+9.6%



1.4 利害關係人溝通

1.4.1 利害關係人識別與溝通機制

漢科將利害關係人定義為受本公司營運與決策直接或間接影響，或對本公司營運與發展具有重大影響力的各界人士與組織，主要包括員工、客戶、供應商、監管機構、股東及投資人、社區組織。

本公司建立多層次的利害關係人溝通機制，採用不同的溝通渠道、頻率與方法，以確保與各利害關係人群體的有效互動與意見蒐集。

各類利害關係人的溝通方式與頻率：



員工

本公司與員工之間通過員工大會、部門例會、員工意見信箱、線上問卷調查等多種形式進行常態性溝通，頻率為月度或季度；每年並舉辦一次以上的員工座談會，就公司營運與永續發展現況進行對話。此外，本公司設置專責的員工申訴管道與勞資協商機制，確保員工的聲音能被及時聽取與回應。



客戶

本公司通過定期的客戶滿意度調查、技術交流會、年度客戶高峰論壇等活動與客戶進行溝通，頻率為季度與年度。客戶意見與反饋被納入本公司的產品開發與服務改進流程，確保本公司能有效回應客戶的期待。



供應商與承包商

本公司與供應商進行年度一次以上的合作會議，並通過供應商評核制度、定期稽核與溝通，確保供應鏈的質量與誠信。



股東與投資人

本公司定期召開股東大會（每年至少一次），並通過年度法說會、公司網站與公開資訊系統等渠道，與股東與投資人進行有效溝通。



監管機構與政府

本公司積極配合政府部門的相關調查與文件要求，並通過業界協會參與政策對話與交流。



社區組織

本公司通過社區參與計畫、公益慈善活動與捐贈等方式，與社區與相關組織進行互動。

1.4.2 利害關係人意見反饋與行動回應

本公司於2025年度針對員工、客戶與供應商進行了全面的意見調查與需求評估，以識別與確認重大永續議題，並據此調整永續策略與工作重點。在員工方面，調查顯示員工對職業安全衛生、薪酬與福利、職涯發展、工作環境與公司文化等議題高度關切。本公司因此加強了安全衛生訓練、員工福利與專業發展機會的投入。在客戶方面，質量穩定性、環保與法規合規、技術創新能力等成為關鍵議題，本公司通過強化品質管理與環保承諾進行回應。

所有利害關係人反饋與建議均被系統地記錄、分析與分類，並由相應的責任部門進行評估與行動規劃。重大的利害關係人關切事項被定期報告至董事會與永續辦公室推動小組，確保高層管理團隊的重視與參與。本公司承諾對所有利害關係人的意見進行及時、誠實與專業的回應，無論其意見是正面或負面。



1.5 重大主題管理

1.5.1 重大主題的界定與篩選流程

漢科採用國際標準的物質性 (Materiality) 評估方法，識別對本公司與利害關係人具有重大影響的永續議題。本公司在2025年度進行了更新的物質性評估，流程包括議題清單開發、利害關係人問卷調查、內部專家訪談、同業對標研究、以及董事會的評審與確認。

重大議題識別過程：

階段一：議題清單開發 - 本公司參考GRI準則2021、SASB基礎設施工程與建築指標 (IF-EN)、以及本公司營運特點，開發初步的議題清單，涵蓋公司治理、員工關懷、客戶關懷、社會貢獻、環境永續等五大面向的逾30項潛在議題。

階段二：利害關係人調查 - 本公司於2025年Q4期間進行了線上問卷調查，向五大利害關係人群體發放問卷，共蒐集76份回收。問卷設計採用5分量表，涵蓋31項永續議題，要求受訪者就每項議題對本公司與利害關係人的重要性進行評分。

階段三：內部評估 - 本公司由永續辦公室推動小組與業務負責人組成的內部專家小組，根據議題對本公司經營績效、風險管理、利益相關者關係等方面的影響，進行專業評估與排序。

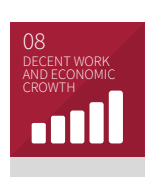
階段四：董事會確認 - 評估結果報請董事會審議與確認，最終確定本報告期間的重大議題清單。

根據上述流程，本公司在2025年度確認的重大議題共計5項，分別為：(1) 經濟績效、(2) 誠信與反貪腐、(3) 勞僱關係 (勞工人權與法遵)、(4) 員工關係 (員工關係與教育訓練)、(5) 行銷 (品質與客戶滿意度)，分別被納入永續報告書的各相關章節進行深入披露與管理說明。



1.5.2 重大主題與永續發展目標 (SDGs) 的對應

本公司在識別重大議題時，同時將聯合國永續發展目標 (SDGs) 納入考量，旨在確保本公司的永續策略與國際永續發展願景的一致性。根據評估，本公司的重大議題與以下SDG目標具有最高度的對應關係：

	• SDG 3 良好健康與福祉 - 與職業安全衛生、員工健康與福利管理議題相對應		• SDG 12 負責任的消費與生產 - 與供應鏈管理、採購政策、產品質量與安全議題相對應
	• SDG 5 性別平等 - 與性別薪酬平等、性別多樣性與女性領導力發展議題相對應		• SDG 13 氣候行動 - 與能源管理、溫室氣體排放、氣候風險管理議題相對應
	• SDG 8 體面工作與經濟成長 - 與薪酬福利、職涯發展、勞動人權議題相對應		• SDG 16 和平、正義與有效的機制 - 與誠信經營、風險管理、法令遵循議題相對應

本公司將在各相關章節中說明具體的管理策略、目標與績效，以及與SDGs的對應關係，展現本公司對國際永續發展承諾的實踐。



02 關於漢科



*From Hsinchu,
We Set Sail for the World*



02關於漢科

2.1 公司概况

2.1.1 基本企業資訊

漢科系統科技股份有限公司(以下簡稱漢科或本公司)，成立於民國79年(1990年)，總部設於台灣新竹市，並於林口、台中、台南及高雄設有據點，另於中國、新加坡、美國、日本及德國等地設有子公司。作為工程服務產業的領先專業承包商，漢科專注於高科技產業所需的製程管路工程、無塵室工程、特殊氣體供應系統、機電統包、化學品供應與監控設備、廢氣處理設備及智慧工廠整合服務。本公司憑藉專業研發能力與豐富的專案經驗，持續為全球客戶提供高效能、高品質且符合永續發展的工程解決方案。

企業聯絡資訊

	公 司 名 稱	漢科系統科技股份有限公司
	股 票 代 號	3402 (財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心，上櫃)
	地 址	新竹市東華路14號8樓之1
	聯 絡 電 話	+886-3-522-8823
	電 子 信 箱	esg@wholetech.com.tw
	官 網	www.wholetech.com.tw
	資 本 額	新台幣730,476,920元
	主 要 負 責 人	董事長 溫永宏、總經理 謝清泉
	產 業 分 類	其他電子業

本公司下設子公司遍佈全球，包括中國、新加坡、美國、日本與德國等地，子公司均為本公司100%持股的全資子公司，形成完整的國際服務網絡，以更好地服務全球客戶的多樣化需求。



2.1.2 組織與運營規模

截至2025年12月31日止，漢科全球員工總數為 668 人，較 2024 年的 681 人微幅減少；其中，台灣地區員工為 497 人，海外地區員工共計 171 人。

員工地區分布

地區	2025 年		2024 年	
	員工數量	占 比	員工數量	占 比
 台灣	497	74.40%	500	73.42%
 中國	94	14.07%	106	15.57%
 新加坡	55	8.23%	56	8.22%
 美國/日本/德國	22	3.29%	19	2.79%
總計	668	100.00%	681	100.00%

在台灣地區員工的組成上，性別比例為男性 378 人（占 76%）、女性 119 人（占 24%）。
在年齡分布方面，團隊結構呈現年輕化趨勢，30 歲（含）以下員工占 24%，31 至 50 歲之中堅主力占 68%，51 歲（含）以上則占 8%，顯示整體團隊具備高度的活力與創新動能。

此外，本公司深具人才素質優勢。依據教育程度統計，具備大學或專科學位者共計 413 人（占 83%），碩士學位者 28 人（占 6%），高中（職）學歷者 54 人（占 11%），國中（含）以下者 2 人（占 0.4%）。具備大專校院（含）以上學歷的員工占比達 89%，顯示漢科員工整體專業素質優異，能為公司挹注堅實的技術與創新研發量能。

台灣員工人力資源指標

人力資源指標		2025 年	占比	2024 年	占比
 總員工數		497	100%	500	100%
性別 	男性員工	378	76%	370	74%
	女性員工	119	24%	130	26%
年齡 	30 歲以下	121	24%	92	23%
	31-50 歲	336	68%	347	71%
	51 歲以上	40	8%	61	6%
學歷 	碩士	28	6%	45	9%
	大學/專科	413	83%	439	87%
	高中	54	11%	15	3%
	國中以下	2	0.4%	1	1%



2.1.3 業務與主要服務項目

漢科的核心業務是為半導體、光電、生技醫藥等高科技製造業提供專業的工程設計、設備整合與技術服務。公司主要產品與服務組合主要分別是：

1. 製程管路工程設計施工

- (1)提供半導體、光電及面板產業所需之氣體、化學品、真空管路工程。
- (2)負責管路規劃、設計、安裝與驗收，確保製程穩定運行。

2. 無塵室及機電統包

- (1)針對半導體、電子、資訊、光電、太陽能、生技製藥等產業，提供無塵室、空調、機電、消防工程的設計、規劃與施工。
- (2)確保施工符合ISO 14644無塵室標準與SEMI S2安全標準，滿足高科技產業的嚴格要求。

3. 特殊氣體氣瓶櫃及廢氣處理設備

- (1)設計與監造特殊氣體分配盤、氣瓶櫃及特殊氣體供應系統，確保高科技產業安全與穩定的供氣需求。
- (2)提供自動化與智能監控解決方案，強化供應系統的安全性與運行效率。
- (3)研發廢氣處理設備、PFC減排系統、溫室氣體管理技術，確保工程符合環保法規。
- (4)設備通過SEMI S2、SEMI S23安全及能源標準，並支援客戶達成碳減量目標。

4. 濕製程設備、化學系統統包及其他

該業務提供與濕製程相關的化學品供應與技術支持，為本公司的補充業務。

5. 智慧工廠與數位化解決方案

- (1)提供物聯網 (IoT) xAI行動智慧廠務系統，協助企業提升生產效率、智慧監控及能源管理。
- (2)研發工業4.0相關技術，如智能巡檢系統、RFID物料管理、大數據分析與智慧工安管理，助力企業數位轉型。



2.2 經營理念

2.2.1 企業使命與核心價值

漢科系統科技致力於成為高科技製造產業不可或缺的戰略夥伴，秉持《誠信守法、安全品質、創新服務》的經營理念，通過創新的工程解決方案、卓越的服務品質與誠信的商業實踐，為客戶創造長期價值，為員工提供安全與發展機會，為社會與環境作出貢獻。本公司的經營理念奠基於以下核心價值：

1. 責任 (Responsibility)

責任是漢科的核心價值之一。本公司承諾對所有利害關係人——客戶、員工、供應商、股東、社區與環境——負起應有的責任。在客戶端，本公司以最高標準的品質與安全確保客戶的滿意與信任；在員工端，本公司提供安全的工作環境、公平的薪酬與福利、與豐富的發展機會；在供應鏈端，本公司建立透明與公平的合作機制，推動供應商的共同進步；在社會與環境端，本公司遵法守紀、保護環境、參與社區發展。

2. 創新 (Innovation)

創新是驅動本公司可持續發展的動力。漢科深刻認識到，在高科技產業中，唯有不斷創新、提升技術能力與服務水平，才能在激烈的競爭中立於不敗之地。本公司積極投入研發，開發新的工程解決方案，並持續改進現有的服務流程，以適應市場變化與客戶需求的演進。

3. 共榮 (Shared Prosperity)

共榮體現了本公司對於長期經營哲學的理解。本公司相信，唯有實現與客戶、員工、供應商、社區等各利害關係人的共同繁榮與成長，本公司的長期發展才能得以保障。因此，本公司在追求自身商業成功的同時，亦致力於與全價值鏈的參與者分享成果、共創價值。

2.2.2 永續發展戰略方向

在永續發展方面，漢科將永續發展與長期商業策略深度融合，制定了清晰的永續發展目標與行動計畫。本公司的永續發展戰略主要聚焦於以下幾個方向：

1. 強化公司治理與風險管理

本公司致力於建立透明、廉正、有效的公司治理體系，確保董事會、審計委員會與薪酬委員會的獨立性與專業性，推動企業風險管理的系統化與科學化，以保護股東利益與企業長期價值。

2. 保護和發展人力資本

本公司將員工視為最寶貴的資產。通過提供安全的工作環境、有競爭力的薪酬與福利、多元的職涯發展機會與公平的晉升機制，本公司致力於吸引、培養與保留優秀人才，同時推動性別平等與多樣性管理。

3. 建立負責任的供應鏈

本公司通過制定與實施嚴格的供應商評核標準，要求供應商在勞動權利、安全衛生、環境保護與誠信經營等方面符合本公司的高標準要求，以確保供應鏈的可靠性與可持續性。

4. 推動環境保護與氣候行動

本公司認識到氣候變化與環境污染對人類社會的深刻威脅。因此，本公司致力於降低營運中的環境足跡，包括能源消耗、溫室氣體排放、水資源使用與廢棄物產生，同時推動客戶端的環保解決方案，為應對氣候變化作出貢獻。

5. 促進社會發展與社區參與

本公司相信企業應該對所在社區與社會作出貢獻。因此，本公司通過教育贊助、社區參與、公益慈善等方式，支持社區發展與社會進步。

2.3 品質政策

2.3.1 品質管理承諾

品質是漢科的生命線。漢科深刻認識到，高品質的產品與服務是贏得客戶信任、保持市場競爭力的基礎。因此，本公司將品質管理列為企業戰略的重要組成部分，致力於為客戶持續提供符合甚至超越期望的產品與服務。

漢科的品質政策基於以下基本原則：

1. 客戶導向

本公司的所有品質工作均以客戶滿意與客戶需求為中心。本公司定期收集與分析客戶意見，並據此持續改進產品與服務。

2. 過程控制

本公司相信優質的產品來自於嚴格的過程控制。因此，本公司建立了完整的品質管理體系，涵蓋設計、採購、製造、檢測、運送與售後服務等全價值鏈環節。

3. 全員參與

品質是全公司的責任。本公司通過訓練與授權，使所有員工都對品質有深刻的認識與責任感，形成人人關注品質、人人參與改進的組織文化。

4. 持續改進

本公司採用科學的方法論，如六西格瑪、精益製造等，以及多個改進工具，如PDCA循環、根本原因分析等，推動品質的持續提升。

5. 符合法規與標準

本公司承諾遵守所有適用的品質法規與標準，並根據客戶的具體要求，通過第三方認證，確保產品與服務的合規性與可靠性。

2.3.2 品質認證與標準

本公司的品質管理體系已通過多項國際與產業認證，充分展示了本公司對品質的承諾與能力：

ISO 9001認證(品質管理體系)

本公司的品質管理體系符合ISO 9001最新標準，該認證覆蓋本公司的主要業務單位與運營場所，確保產品設計、採購、製造、檢測與客戶服務的全過程符合國際品質管理標準。

SEMI S2與SEMI S23認證(半導體設備安全標準)

本公司已獲得SEMI S2(安全和衛生標準)與SEMI S23(客戶工廠的安裝檢測程序)認證，這些認證專門適用於半導體設備與系統，確保本公司的產品在半導體客戶工廠的運營中符合最高的安全與品質標準。

ISO 45001認證(職業安全衛生管理體系)

本公司的職業安全衛生管理體系已通過ISO 45001認證，確保本公司在設計、製造、安裝與維保過程中提供安全的工作條件與環境。

ISO 14001認證進展(環境管理體系)

本公司正積極推進ISO 14001環境管理體系的建立與認證工作，旨在系統化地管理與降低營運中的環境影響。

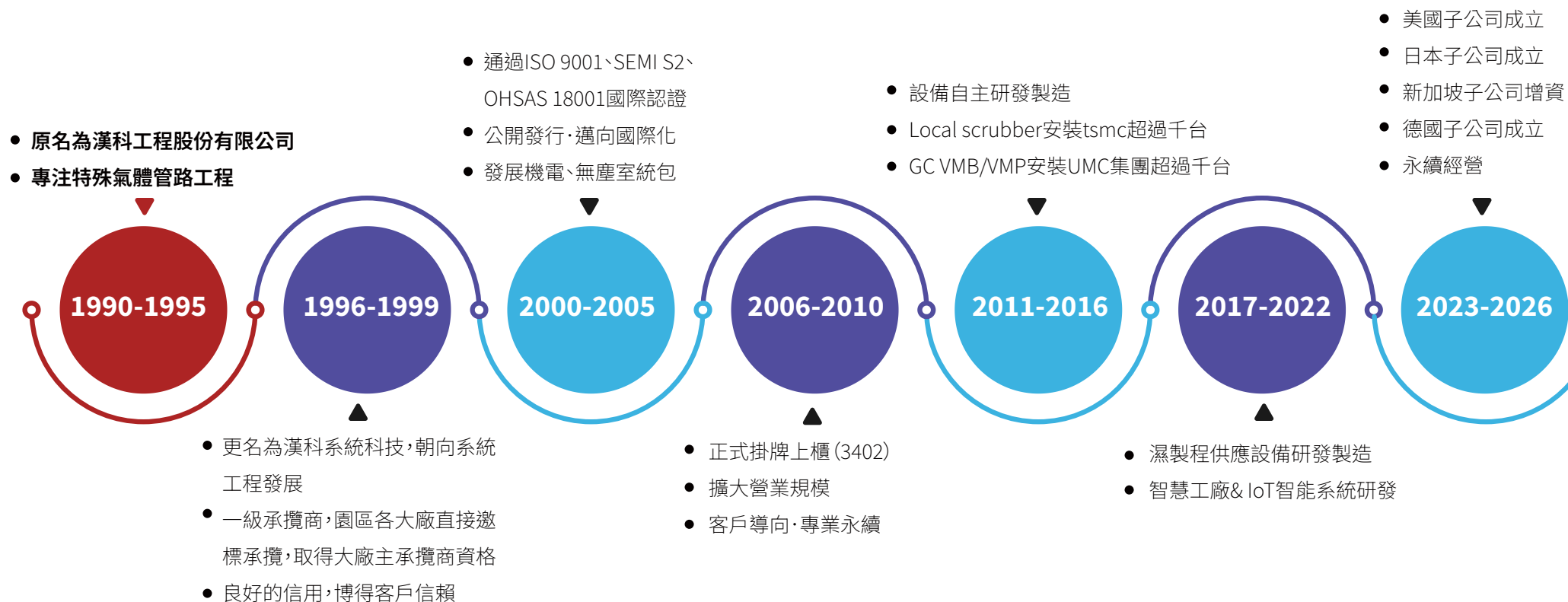
台灣專利

本公司持有臺灣多項發明專利，該專利涉及本公司的關鍵技術，充分保護本公司的技術創新成果。

其他第三方認證

本公司至2025年止持有多項有效之第三方認證，涵蓋品質、安全等多個領域，這些認證的持續有效展示了本公司在多個專業領域的卓越能力與遵規承諾。

公司大事紀



報告書資訊說明

報告期間：2025年1月1日至2025年12月31日

報告發佈週期：本公司承諾每年發佈一份永續報告書，上年度(2024年)報告書於2025年8月發佈，本年度報告書預計於2026年8月發佈，下一份報告書預計於2027年8月發佈。

永續報告書聯絡方式：

聯 絡 單 位	漢科系統科技股份有限公司 永續辦公室推動小組
聯 絡 人	陳耀宗
電 子 郵 件	esg@wholetech.com.tw
電 話	+886-3-522-8823
官 網	www.wholetech.com.tw



利害關係人對本報告書有任何疑問或建議，歡迎透過上述方式聯繫本公司。

資訊重編：本年度報告書因應前一年度(113年度)水資源原始數據分類誤植，為確保資訊之準確性與可比性，本公司已於本報告書中針對歷史水資源揭露數據進行重新表達。此修正僅涉及數據類別與單位調整，對本公司實際營運與財務績效並無影響。(詳見6.3 廢棄物與水資源管理)。

除上述水資源數據外，本報告書其餘章節未涉及對上年度已揭露資訊的重編或調整。

外部保證：為確保資訊揭露的透明度與可信度，加強績效的可比較性和報告實質性，本報告內容經永續辦公室推動小組編製，並由總經理審議，最終呈報董事會核可後發布。

目前本報告書未經第三方驗證，未來將視需求，委託外部機構進行獨立查證與驗證，以進一步提高資訊可靠性。

報告邊界與納入基準：本報告書的主要揭露邊界為漢科系統科技股份有限公司台灣營運體系，包括新竹總公司、林口公司、台中工廠、台南工廠及高雄工廠。海外據點(中國、美國、日本、新加坡、德國)的主要營運數據亦逐步納入報告範圍。除書中另有特別註明之特定指標外，財務數據一律以合併財務報告為編製基礎；非財務數據部分，環境數據之統計範疇已擴大涵蓋台灣營運體系與新加坡據點，其餘非財務數據則以台灣營運體系為主。

註：因本報告書採階段性擴大環境盤查邊界，已將新加坡納入統計，故與股東會年報(僅限台灣)範圍不同。



03 永續治理



3.1 公司治理

3.1.1 董事會結構與獨立性

漢科的公司治理框架遵循《公司法》、《證券交易法》、《上市上櫃公司治理實務守則》及本公司《公司章程》的相關規定，致力於建立透明、廉正、有效的治理體系。本公司董事會是最高的公司治理與決策單位，負責制定公司戰略、監督執行團隊、保護股東利益與確保誠信經營。

董事會組成與獨立性：

截至2025年，漢科董事會由7名董事組成，其中獨立董事3名，獨立董事比例達43%，高於臺灣上櫃公司的監管最低要求。獨立董事具有獨立行使職能所需的專業知識、經驗與判斷力，獨立於管理層，並對所有股東負責。董事會中包含1名女性董事，性別多樣性得到逐步提升。所有董事均根據《公司章程》規定經股東大會選舉或指派，任期為3年，期滿得連選連任，確保董事會的新陳代謝與持續活力。

董事會成員基本資料

職稱	姓名	性別	主要學經歷
 董事長	溫永宏	男	大華工專電子機械科 聯華電子(股)公司廠務經理
 董事	謝清泉	男	清華大學高階主管經營管理碩士 本公司副總經理
 董事	曾光榮	男	英國薩爾塞斯大學企業管理研究所博士 玄奘大學企業管理學系(所)專任教授、客座教授兼副校長 佛光大學管理學院講座教授
 董事	漢唐集成(股)公司 代表人：許俊源	男	台北工專電機系 漢唐集成(股)公司業務長
 獨立董事	楊台寧	男	台灣大學商學研究所碩士 中國文化大學國際企業管理學系教授 中信金融研究所教授
 獨立董事	蔡靜美	女	清華大學EMBA碩士 東吳大學會計系學士 中華民國會計師高等考試及格 中華民國內部稽核師考試及格
 獨立董事	高金門	男	台灣大學商學研究所碩士 晨星半導體副總經理 漢唐集成(股)公司獨立董事 富宇翔電通股份有限公司董事

董事的專業背景與專業委員會分配：

本公司董事會成員具有豐富的產業經驗、財務與審計背景、法律與合規知識，以及永續發展與風險管理專業，確保董事會在制定戰略與監督決策時具有全面的專業視角。每位董事根據其專業與經驗被指派到相應的委員會工作，以充分發揮其專業優勢。

本公司董事會成員多元化情形如下：

多元化核心項目	基本組成									產業經驗			專業能力				
	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立董事任期年資			無塵室/機電統包工程	氣體/特殊管路工程	綠能	國際	會計	化學	電機	電信
60歲以下				61至70	70歲以上	3年以下	3至9年	9年以上									
董事姓名																	
溫永宏	中華民國	男	✓		✓					✓	✓		✓			✓	
謝清泉	中華民國	男	✓	✓						✓	✓		✓		✓		
曾光榮	中華民國	男				✓							✓				
漢唐集成(股)公司-代表人:許俊源	中華民國	男			✓					✓	✓					✓	
楊台寧	中華民國	男				✓	✓						✓	✓			
蔡靜美	中華民國	女			✓		✓						✓	✓			
高金門	中華民國	男				✓	✓			✓	✓		✓	✓			

3.1.2 董事會運作與監督職能

董事會會議運作：

本公司董事會定期召開會議，2025年度董事會會議數為6次，符合法規要求。每次董事會會議均有詳實的會議紀錄，包括出席人員、議題討論、決議事項與表決結果等，會議紀錄由董事會秘書保管並提供給全體董事與監管機構。董事會會議通常在提前7日通知董事與監事，提供會議資料與背景說明，以確保董事有充分時間準備與理性審議。

董事會的主要職責包括：

1. 制定並監督公司經營戰略與中長期發展計畫
2. 審議並批准年度預算、財務報表與重大投資項目
3. 監督執行團隊的績效與合規情況
4. 評審與批准董事及高級管理人員的薪酬與激勵方案
5. 監督風險管理、內部控制與審計工作
6. 確保誠信經營與法律合規
7. 監督永續發展與社會責任的推進

董事會對永續治理的監督：

漢科董事會高度重視永續發展，將永續治理列為董事會的重要議題之一。董事會定期審議永續報告書、永續策略與目標、物質性評估結果、以及重大永續議題的管理進展情況。董事會同時監督永續辦公室推動小組的建立與運作，確保永續工作能夠有效推進。為支持董事對永續事務的深入參與與決策，本公司為董事提供永續發展、氣候變化、社會責任等相關的訓練機會。2025年度董事會成員參與永續相關訓練共48小時。

審計委員會的職能：

本公司審計委員會由3名獨立董事組成，其中至少1名委員具有會計或財務專業背景，以確保委員會的專業性。審計委員會的主要職責包括：

1. 監督公司的內部控制制度與風險管理
2. 監督內部稽核工作的執行與品質
3. 監督財務報告的正確性與合規性
4. 推薦與監督外部審計人員的工作
5. 監督公司對法律與監管要求的遵循
6. 討論與評審重大交易與關聯交易的合理性與公平性

2025年度審計委員會召開會議4次，出席率100%。所有審計委員會會議均有詳實的會議紀錄與決議追蹤。審計委員會與外部審計人員進行定期溝通，確保財務報告的品質與信息揭露的完整性。

3.1.3 薪酬委員會與激勵制度

薪酬委員會的組成與運作：

本公司設置薪酬委員會，由3名獨立董事組成，以確保委員會的獨立性與專業性。薪酬委員會的主要職責包括：

1. 評審董事長與總經理的績效與薪酬
2. 評審董監事與高級管理人員的薪酬結構與福利制度
3. 評審公司的員工薪酬政策與激勵方案
4. 提出薪酬相關的建議與方案供董事會審議
5. 監督薪酬制度的執行與有效性

薪酬委員會全年召開會議2次，出席率100%。每次會議均有詳實的紀錄與決議文件。委員會與人力資源部門、財務部門及外部顧問保持密切溝通，確保薪酬決策基於公平、客觀與市場導向的原則。

薪酬政策與結構：

本公司的薪酬政策旨在吸引與保留優秀人才，激勵員工的貢獻與績效，同時確保薪酬的公平性與競爭力。本公司的薪酬結構通常包括以下組成部分：

1. **基本薪資** - 根據員工的職位、資歷、教育程度與市場行情確定，年度進行評審與調整
2. **績效獎金** - 根據個人與公司的績效目標達成情況確定，激勵員工的貢獻與成果
3. **員工利潤分享** - 根據公司年度利潤，按比例分配給所有員工，通常為年度利潤的8%
4. **福利與津貼** - 包括健康保險、退休金、住房津貼、交通津貼等多項福利

2025年度非主管員工平均薪資達新台幣877千元，較2024年成長0.69%；非主管員工中位薪資達新台幣739千元，較2024年成長2.50%。2024年度員工年度獎金總額達新台幣56,084千元；2025年度員工酬勞經董事會決議為新台幣61,810千元，較2024年度成長約10.21%。上述薪酬數據充分展示本公司對員工薪酬競爭力的重視。

3.2 經營情形

3.2.1 2025年度營運績效概覽

2025年度，漢科在市場環境波動的背景下，通過有效的成本控制與營運優化，實現了淨利潤的同比增長，展現出穩健的經營韌性。

主要財務指標：

(單位：新台幣千元)

指標	2025年	2024年	差異(絕對值)	差異(%)	備註
 營業收入	5,245,806	5,487,092	-241,286	-4.4%	
 營業成本	3,985,750	4,325,519	-339,769	-7.9%	成本控制改善
 營業毛利	1,260,056	1,161,573	+98,483	+8.5%	毛利率提升
 淨利	547,754	495,124	+52,630	+10.6%	
 總資產	6,320,670	6,523,352	-202,682	-3.1%	
 股東權益	2,261,897	2,064,184	+197,713	+9.6%	
EPS 基本EPS	7.50	6.78	+0.72	+10.6%	
EPS 稀釋EPS	7.44	6.72	+0.72	+10.7%	
 毛利率	24.02%	21.17%	+2.85%	—	
 淨利率	10.44%	9.02%	+1.42%	—	

營收分析：

2025年度營業收入為新台幣5,245,806千元，較2024年度下降4.4%（下降241,286千元）。該降幅主要反映以下因素：

- 半導體與光電產業下游需求的市場週期性調整
- 部分客戶的資本支出計畫延期或縮減
- 全球經濟環境的不確定性與地緣政治風險的影響

儘管營收同比下降，本公司通過以下措施有效控制了成本與費用：

- 優化製造流程，提升生產效率
- 優化人力配置，控制人力成本增長
- 進行成本結構評估，減少非核心支出
- 強化應收帳款管理，改善現金流量

淨利潤分析：

相較之下，2025年度淨利達新台幣547,754千元，較2024年度淨利新台幣495,124千元，增加新台幣52,630千元，增長率達10.6%。淨利率（淨利/營業收入）由2024年的9.02%提升至2025年的10.44%，展現出本公司營運效率的改善與盈利能力的提升。該成果來自於成本控制、營運優化與非營業項目的貢獻。

每股盈餘 (EPS) 分析：

2025年度基本每股盈餘為新台幣7.50元，較2024年度的新台幣6.78元增長新台幣0.72元，增長率達10.6%，反映出本公司盈利能力的提升與股東價值的增長。稀釋後每股盈餘為新台幣7.44元

直接產生及分配的經濟價值：

依據合併財務報告，本公司直接產生及分配的經濟價值如下

單位：新台幣百萬元			
經濟價值項目	2025年	2024年	說明
直接產生的經濟價值			
營業收入	5,246	5,487	合併營收
分配的經濟價值			
營業成本	3,986	4,326	含材料、外包等
員工薪酬與福利	866	849	含薪資、保險、退休金、員工酬勞
政府稅賦貢獻	197	175	所得稅費用
股東股利分配	365	329	含現金股利 (2025年度擬配每股6.0元)
公益捐贈(註)	3.4	30	捐贈機關團體、弱勢關懷及專案捐贈等

註：2024年度金額較高，係因捐贈學校基金會之單次性專案；2025年則回歸常態性之機關團體與弱勢關懷贊助。公益捐贈金額係依本公司會計帳務紀錄彙整；2025年度3.4百萬元均屬一般性捐贈。

股利政策：

本公司2024年度(民國113年) 盈餘分配案經董事會決議，每股現金股利新台幣3.5元，現金股利總額為新台幣255,667千元；另以資本公積分配現金每股1.5元，共新台幣109,572千元。2025年度(民國114年) 盈餘分配案經115年3月10日董事會擬議，擬配發現金股利每股新台幣6.0元，現金股利總額為新台幣438,286千元

營收地區分布 (2025年度)：

地區	營收 (千元)	占比 (%)
 台灣	3,596,095	68.6
 新加坡	991,036	18.9
 中國大陸	568,685	10.8
 日本	84,527	1.6
 美國	5,463	0.1
合計	5,245,806	100.0

3.2.2 營運風險管理與市場展望

營運環境與風險因素：

2025年漢科營運面臨以下主要風險與挑戰：

1. **市場需求風險** - 半導體與光電產業的景氣週期波動直接影響本公司的營收與利潤。產業下游客戶的投資決策受宏觀經濟、技術進步、地緣政治等多重因素影響。
2. **客戶集中風險** - 本公司的主要客戶集中度較高，依據 2025 年度資料，佔合併營收 10% 以上之主要客戶共計 4 家，其營收貢獻合計達新台幣 3,684,855 千元，約佔年度總營收 5,245,806 千元的 70.24%。大客戶的訂單波動或客戶流失將對本公司營運造成重大影響。
3. **供應鏈風險** - 本公司的製造與服務依賴於上游供應商的及時供應與品質保證。全球供應鏈的中斷、原材料價格波動或供應商問題可能影響本公司的交付能力與成本。
4. **技術與創新風險** - 高科技產業技術快速迭代，本公司需要持續投入研發，保持技術領先性。技術創新不足或競爭對手的技術突破可能削弱本公司的競爭力。
5. **人才風險** - 高科技工程人才緊缺，本公司需要投入資源吸引與保留優秀人才。人才流失或人力成本上升將影響本公司的營運。
6. **匯率風險** - 本公司具有國際業務，營收與成本涉及多種貨幣，匯率波動將影響本公司的財務績效。
7. **法規與合規風險** - 本公司在多個國家與地區營運，需要遵守各地的法律與監管要求。法規變化或合規失敗可能導致罰款與聲譽損害。
8. **環境與社會風險** - 環保要求日趨嚴格，社會對企業ESG績效的期望不斷提高。未能滿足環保與社會期望可能導致成本增加與聲譽風險。

風險應對措施：

本公司採取以下措施管理上述風險：

1. **多元化客戶與市場** - 深化現有客戶關係，同時積極開拓新客戶與新市場，降低客戶集中風險。
2. **供應鏈管理** - 建立供應商多元化戰略，進行供應商評核與風險評估，確保供應鏈韌性。
3. **研發投入** - 持續加大研發投入，開發新產品與新解決方案，保持技術領先性。
4. **人才發展** - 提供有競爭力的薪酬與福利，建立清晰的職涯發展路徑，投資員工訓練與發展。
5. **財務與風險管理** - 建立完整的企業風險管理框架，進行定期的風險評估與監測，實施必要的風險對沖與保險安排。
6. **法令遵循** - 建立完整的法務與合規體系，進行定期的法律與合規審計，確保營運的合法性與規範性。
7. **ESG承諾** - 制定與實施清晰的ESG目標與行動計畫，強化環保與社會責任承諾。



3.3 風險管理

3.3.1 企業風險管理架構

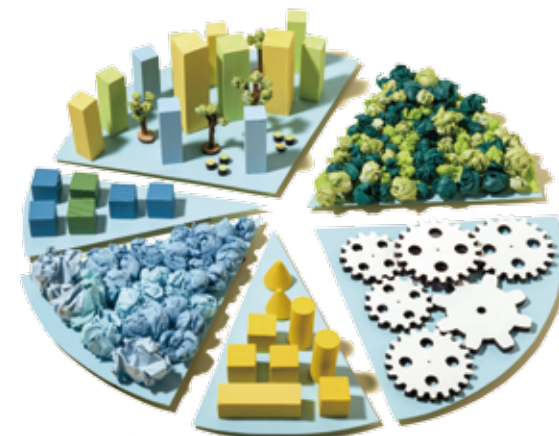
漢科依據產業特點與營運環境建立風險管理機制，防範對公司營運、財務及聲譽可能造成的負面影響。本公司的風險管理組織架構與責任分工如下：

- **董事會** - 審批企業風險管理策略與框架，監督風險管理工作的有效性，定期審議重大風險與管理進展。
- **審計委員會** - 監督風險管理體系的建立與運作，評審內部控制的有效性，建議重大風險應對措施。
- **風險管理部門/內部稽核部** - 統籌企業風險管理工作，進行定期的風險識別與評估，推動風險應對計畫的實施，監測風險管理的進展。
- **各業務部門與職能部門** - 識別部門層級的風險，實施相應的控制措施，定期報告風險狀況與應對進展。
- **執行管理層** - 確保風險管理框架的有效實施，分配必要的資源，推動風險文化的建設。

風險管理流程：

本公司採用「識別-評估-應對-監測-報告」的五步循環流程進行風險管理：

- 1.風險識別** - 通過內外部資訊分析、部門訪談、流程分析等方法，系統地識別可能影響公司的各類風險。風險識別涵蓋戰略風險、營運風險、財務風險、法律與合規風險、環保與社會風險等多個維度。
- 2.風險評估** - 對識別的風險進行定性與定量評估，評估維度包括風險發生的可能性（概率）與潛在影響程度（影響），形成風險熱力圖，確定風險優先級。
- 3.風險應對** - 根據風險評估結果，針對高優先級風險制定應對措施，應對策略包括風險規避、風險減輕、風險轉移與風險承受等四類。
- 4.風險監測** - 建立風險監測指標體系，定期監測風險狀況與應對措施的有效性，及時發現風險的變化與新興風險。
- 5.風險報告** - 定期向董事會、審計委員會與相關管理層報告風險評估與管理情況，推動風險管理的持續改進。



3.3.2 氣候風險與機會評估

漢科認識到氣候變遷對公司營運、財務績效與長期戰略的重大影響，將氣候風險管理列為企業風險管理的重要組成部分。

氣候風險識別：

本公司識別的氣候相關風險包括：

物理風險 (Physical Risks)：

- 極端天氣事件 (颱風、豪雨、乾旱等) 可能導致本公司廠房與供應商設施受損，影響營運與交付能力
- 長期的氣候模式變化 (如溫度升高、降水模式改變) 可能影響工廠營運成本 (如空調與冷卻成本) 與資源可用性 (如水資源)
- 海平面上升與洪災風險可能對沿海或低海拔廠房造成威脅

轉型風險 (Transition Risks)：

- 環保政策與法規日趨嚴格，可能導致本公司的合規成本增加
- 客戶的碳足跡與環保要求不斷提高，推動本公司進行綠色供應鏈轉型
- 競爭對手的低碳與綠色創新可能削弱本公司的競爭力
- 投資者對企業碳排放與氣候治理的期望提高，可能影響本公司的融資成本與股票表現

氣候機會 (Climate Opportunities)：

- 綠色與清潔能源產業 (如光電、風電) 的快速增長為本公司提供新的市場機遇
- 客戶對環保解決方案的需求提升，本公司可開發低能耗、低排放的產品與服務
- 能源效率與資源循環利用的技術創新為本公司帶來商業機遇
- 企業ESG績效提升有助於改善本公司的品牌形象與投資者關係

氣候風險應對措施：

本公司正推進以下氣候風險應對與機會把握措施：

- 1.溫室氣體排放清單與減量目標** - 本公司依據 ISO 14064-1:2018 定期盤查溫室氣體排放量，並定期設定與檢視減碳目標，以降低範疇一及範疇二之碳排放量。針對減量目標，本公司預計於 2030 年降低 5% 之排放量。
- 2.能源效率改善** - 通過設備升級、流程優化、員工教育訓練等措施，提升製造與辦公場所的能源效率，降低能耗與碳排放。
- 3.可再生能源使用** - 為響應淨零碳排趨勢並落實能源轉型，本公司正積極評估導入再生能源與綠電採購之可行方案，藉由優化整體能源結構，實質提升營運能效，穩步邁向低碳營運目標。
- 4.綠色供應鏈** - 在供應商評核與管理中納入氣候與環保要求，推動供應商進行低碳轉型。
- 5.產品與服務創新** - 開發環保型、低能耗的產品與解決方案，滿足客戶的綠色需求。
- 6.氣候韌性與適應** - 進行廠房與供應鏈的氣候風險評估，制定應對極端天氣事件的應急預案，投資防災與適應設施。
- 7.氣候揭露** - 根據TCFD建議，在永續報告書中定期揭露氣候治理、戰略、風險管理與績效指標，提升信息透明度。

3.3.3 內部控制與內部稽核

漢科建立了完整的內部控制體系，以確保營運的有效性、財務報告的可靠性與法規的遵循。內部控制涵蓋營運控制、財務控制與合規控制三個層面，並貫穿公司的各個業務流程與職能部門。

內部控制的五個主要組成要素：

1. **控制環境** - 建立強有力的誠信與道德文化，確立清晰的組織架構、職責分工與授權體系，制定與實施內部政策與程序。
2. **風險評估** - 識別可能影響公司目標達成的風險，評估風險的發生可能性與影響程度，優先應對高優先級風險。
3. **控制活動** - 設計並實施相應的控制活動，以預防或及時發現並導正偏差，確保各項風險得到有效管理。
4. **信息與溝通** - 建立有效的資訊系統，確保各級管理層與員工能夠及時獲得準確的資訊，進行有效的溝通與協作。
5. **監測** - 通過管理層的日常監測、內部稽核與外部評估，持續監測內部控制的有效性，並進行必要的改進。

內部稽核的職能與工作：

本公司設置稽核室，專職內部稽核單位並直接隸屬於董事會。稽核室的主要職責包括：

1. 評估內部控制的設計與運作有效性
2. 評估風險管理體系的有效性
3. 評估公司治理的運作情況
4. 進行定期的部門稽核與專項稽核，發現並建議改進內部控制的不足
5. 追蹤稽核建議的改善與執行進度

2025年度，本公司內部稽核部進行了50次部門稽核與118次專項稽核，內部稽核工作的開展有力支撐了內部控制體系的持續完善與有效運作。

3.4 誠信經營

3.4.1 誠信經營政策與體系

漢科秉持「誠信優先」的核心價值觀，致力於在所有商業活動中體現最高的誠信標準，建立良好的商業聲譽與利害關係人信任。本公司制定了《誠信經營守則》適用於所有董事、經理人、員工，以及50%以上持股的子公司。

誠信經營守則的主要內容：

誠信經營守則涵蓋以下主要範疇：

- 1. 廉政與反貪污** - 禁止董事、經理人與員工從事任何形式的貪污、賄賂、貪污或非法獲利行為，無論涉及公務人員、私人對象或商業夥伴，違反者將受到嚴厲懲處。
- 2. 政治獻金與利益迴避** - 規定公司政治獻金的政策與程序，確保獻金符合法律要求且不會影響商業決策。同時要求董事與員工在涉及個人利益或家庭成員利益的事項上進行利益揭露與迴避。
- 3. 慈善捐贈與社會贊助** - 建立慈善捐贈與社會贊助的評核與決策流程，確保捐贈與贊助不被用於隱蔽的商業利益或不當目的。
- 4. 禮物與招待** - 規定員工接受客戶或供應商禮物與招待的限制與報告程序，確保禮物不被用於非法影響商業關係，禁止接受現金或高價值禮物。
- 5. 智慧財產權保護** - 要求員工尊重他人的智慧財產權，禁止未經授權使用、複製或分發他人的專利、著作權、商業機密等；同時保護本公司的智慧財產權。
- 6. 公平競爭** - 禁止從事任何反競爭行為，如卡特爾、綑綁銷售、掠奪性定價等，確保市場競爭的公平與健康。
- 7. 消費者保護** - 要求員工提供真實、準確的產品與服務信息，不得欺瞞或誤導消費者，確保產品與服務符合安全與品質標準。
- 8. 環境與安全** - 要求員工遵守環保法規，保護環境，確保工作場所的安全與衛生。
- 9. 舉報與保護** - 建立保密的舉報機制，鼓勵員工舉報違反誠信經營守則的行為，並承諾對舉報人進行保護，防止報復。
- 10. 教育訓練與溝通** - 定期進行誠信經營教育訓練，確保所有員工理解與遵守誠信經營守則。



3.4.2 誠信經營績效與舉報機制

2025年誠信經營績效：

本公司於2024年與2025年均未發生貪污事件，充分展示了本公司誠信經營政策的有效性與員工的高度遵法自覺。該成果來自於以下工作：

- 1.完整的誠信經營政策體系與定期更新
- 2.持續的員工誠信教育訓練與意識提升
- 3.嚴格的舉報與調查機制
- 4.透明的懲處與改進流程
- 5.供應商與商業夥伴的廉政評核與協議

2025 年度本公司員工誠信經營訓練之完成率為 69 %，相較於上一年度的 62% 已展現進步成效。本公司高度重視誠信治理之實踐，後續將加強內部宣導與追蹤機制，目標於 2026 年將訓練完成率提升至 70% 以上。

舉報與調查機制：

本公司建立了多層次、便利的舉報機制，鼓勵員工舉報任何違反誠信經營守則的行為。舉報機制包括：

- 1.直接舉報 - 員工可向直屬上司或人力資源部門直接舉報違規行為。
- 2.匿名舉報電話 - 本公司設置獨立的誠信舉報電話03-5228823分機1820，員工可通過匿名方式舉報。
- 3.檢舉信箱 - 本公司設立獨立的舉報郵箱，地址為 icac@wholetech.com.tw，員工可以書面形式舉報。
- 4.董事會與審計委員會 - 對於涉及高層或重大事項的舉報，員工可直接向董事會或審計委員會報告。

所有舉報均被保密對待，舉報人身份與舉報內容不得洩露，除非法律要求或舉報人同意。公司承諾對所有舉報進行及時、公正與專業的調查，並對違反者進行適當的懲處。同時，公司承諾保護舉報人免受報復與騷擾。

本公司2025年未有接獲違反誠信經營之舉報情事。

供應商廉政與評核：

本公司在與供應商、承包商與商業夥伴的合作中，要求其也遵守廉政與誠信經營的標準。供應商評核中包含廉政與誠信評項，供應商需簽署《誠信經營協議》，承諾不從事任何不法或不誠信行為。對於嚴重違反誠信經營原則的供應商，本公司將終止合作關係。

3.5 法令遵循與政府政策

3.5.1 法令遵循管理體系

漢科將法令遵循作為企業治理與風險管理的重要基礎，致力於建立規範、透明的法律合規體系。本公司的法令遵循體系涵蓋法律、法規、政策、行業標準等多個層面，確保公司的所有營運活動均符合適用的法律與監管要求。

法律與合規的組織架構：

- **法務部門** - 統籌公司的法律與合規工作，進行法律與監管風險評估，提供法律意見與建議，起草與審核法律文件與合同。
- **審計委員會** - 監督公司對法律與監管要求的遵循，評審法律與合規風險，推薦改進措施。
- **各業務部門與職能部門** - 在日常工作中遵守適用的法律與政策，及時報告法律風險與合規問題，配合法務部的合規檢查與教育訓練。

法令遵循的主要領域：

本公司的法令遵循工作涵蓋以下主要領域：

1. **公司治理與證券法** - 遵守《公司法》、《證券交易法》、《上市上櫃公司治理實務守則》等，確保董事會、股東大會、信息揭露等的合法性與規範性。
2. **勞動與就業法** - 遵守《勞動基準法》、《勞動檢查法》、《職業安全衛生法》等，確保員工薪酬、工作時間、安全衛生、福利等符合法律要求。
3. **稅務與會計法** - 遵守《稅務法》、《會計法》、《所得稅法》等，確保稅務申報、財務報告、會計記錄的準確性與合法性。
4. **環境與污染防治法** - 遵守《環境基本法》、《廢棄物清理法》、《水污染防治法》、《空氣污染防制法》等，確保營運中的環保合規。
5. **知識產權法** - 遵守《專利法》、《著作權法》、《商標法》等，保護本公司的知識產權，尊重他人的知識產權。
6. **反竊商業機密法** - 遵守《貿易祕密法》，保護本公司與客戶的商業機密，防止非法竊取或洩露。
7. **出口管制與國際貿易法** - 遵守《進出口貿易法》、《戰略性高科技貨品輸出管制條例》等，確保產品出口與國際貿易的合法性。
8. **反賄賂與反貪污法** - 遵守《貪污治罪條例》、《公務人員廉政倫理規範》、《防止賄賂條例》等，確保商業交往的廉政。
9. **隱私與個人資料保護法** - 遵守《個人資料保護法》，保護客戶、員工與供應商的個人資料，建立完整的資料保護與隱私保護政策。
10. **食品與產品安全法** - 雖然本公司不從事食品生產，但對於涉及食品生產設施的工程服務，本公司遵守食品安全法規的相關要求。

法令遵循的定期評估與審計：

本公司定期進行法律與合規風險評估，評估適用法律的變化、新增的監管要求、以及公司的遵循情況。內部稽核定期進行合規審計，檢查公司各部門與流程對法律與政策的遵循。對於發現的遵循不足，本公司及時制定改進措施，並跟進實施。

3.5.2 與政府機構的互動與政策回應

政府溝通與政策倡導：

漢科作為上櫃企業與產業領導者，積極與政府部門進行溝通，參與政策討論與制定過程，以確保公司的聲音被聽取，同時理解與支持政府的政策方向。本公司的政府溝通工作主要涵蓋以下方面：

1. **監管合規與政策適應** - 密切關注政府部門（如經濟部、環境部、金融監督管理委員會、勞動部等）發佈的新法規與政策，及時進行政策影響評估，制定相應的適應措施。
2. **業界協會參與** - 本公司是多個業界協會的成員，通過協會平台參與產業政策討論與倡導，提出企業與產業的建議與意見。
3. **稅務與海關合作** - 與稅務與海關部門進行定期溝通，確保進出口、稅務申報等的合規，並參與稅務與關稅政策的討論。
4. **環保與安全衛生配合** - 與環境、勞動與安全衛生監管部門進行溝通，及時更新環保與安全衛生措施，配合政府的檢查與認證工作。
5. **科技與創新政策** - 參與與理解政府的創新與科技政策（如研發稅收優惠、科技園區政策等），評估與利用相關的優惠政策。

2025年主要政策回應：

法令遵循機制：

漢科積極配合政府政策，確保營運活動符合台灣永續發展方向，並全面落實企業社會責任（CSR）與環境、社會及治理（ESG）目標，透過公司治理透明化、環境法規遵循、勞工權益保障、供應鏈管理及誠信經營等多方面策略，推動企業永續經營。

1. 公司治理與財務透明化方面，公司依據金管會《上市上櫃公司治理實務守則》，落實董事會職能、資訊揭露、內部控制與誠信經營，依照GRI準則進行ESG績效揭露，確保資訊公開透明，維護投資人權益。
2. 環境與能源管理法規遵循方面，公司積極配合《氣候變遷因應法》，推動減碳計畫、能源效率提升與環保設備升級，確保符合政府碳中和與2050淨零排放政策。同時，依據ISO 14001環境管理系統，全面落實廢水、廢氣、碳排放及能源管理標準，以降低環境衝擊並提升企業永續競爭力。
3. 勞工權益與職業安全方面，公司遵循《勞動基準法》與《職業安全衛生法》，確保員工享有安全健康的工作環境，並導入ISO 45001職安管理標準。此外，公司保障結社自由與員工權益，推動多元包容的企業文化，確保勞資關係公平，營造友善的職場環境。
4. 供應鏈管理與綠色採購方面，公司配合政府推動綠色供應鏈政策，落實ESG供應鏈管理機制，確保供應商符合環保、社會責任與治理標準。同時，透過供應商合規稽核制度，確保所有合作夥伴遵循台灣及國際法規，降低供應鏈風險，提升整體供應鏈的永續性。

- 5.反貪腐與公平競爭方面，公司依據《誠信經營守則》與《公平交易法》，確保市場競爭公平，並規劃導入ISO 37001反貪腐管理系統，強化企業誠信經營文化。此外，公司已設立內部檢舉管道（icac@wholetech.com.tw），確保違規行為可被即時通報與處理，並提供檢舉人保護機制，落實誠信治理，確保企業經營合規與透明。
- 6.內部稽核與法令風險評估方面，公司設有審計委員會，每季監督內部控制與法令遵循機制，確保財務與營運透明度。此外，內部稽核單位定期審查營運流程，確保所有業務活動均符合政府法規與企業內部規範，並由法務與合規專責團隊持續監督法規變動，定期向董事會報告企業的法令遵循狀況，以確保公司經營合規並降低潛在風險。
- 7.公司持續強化供應鏈稽核管理，每年針對供應商與承攬商進行法令遵循審查，確保合作夥伴符合法規與商業道德標準，避免潛在風險。目前正評估導入ESG評鑑機制，以更全面掌握供應鏈的環境與社會績效，推動永續發展。
- 8.資訊透明度方面，公司依據GRI永續報導標準，每年發布永續報告書，完整揭露企業ESG績效與法令遵循狀況。此外，公司確保財務與營運資訊即時更新，透過公開資訊觀測站、公司官網等平台，提升資訊透明度，確保投資人與利害關係人能夠獲取準確且即時的企業資訊。
- 9.公司在2025年度持續強化法令遵循與合規管理，確保企業營運符合國內外法規及ESG永續標準，並透過內部監管與教育訓練，深化企業治理與供應鏈合規。本年度公司達成100%內部法令遵循合規率，所有業務單位皆符合法規要求，確保企業運作的合法性與穩定性。此外，公司積極推動員工法令教育訓練，培養全體員工對企業治理、反貪腐及環境法規的認識，進一步鞏固內部合規文化。
- 10.在供應鏈管理方面，公司嚴格執行供應商合規稽核，確保所有合作夥伴符合環境與社會責任標準，落實負責任的供應鏈管理機制。此外，2025年度公司無重大法令違規事件，充分展現穩健的合規管理機制，確保企業誠信經營並符合公司治理實務守則。
- 11.未來，漢科將持續強化內部合規監控、供應鏈管理及資訊透明化，持續精進法令遵循、誠信治理與永續發展管理水準，推動企業長期穩健成長。
- 12.2025年，公司無重大法規違規事件，持續確保企業合規經營。

違規類別	2024年事件數	2025年事件數	處理措施
環境法規違規	0	0	持續監測
勞動法規違規	0	0	確保員工權益
反貪腐與商業誠信	0	0	定期教育訓練

3.6 薪酬政策

3.6.1 薪酬結構與水平

漢科的薪酬政策致力於建立公平、透明、具有市場競爭力的薪酬體系，以吸引與保留優秀人才，同時激勵員工的高績效與長期貢獻。本公司的薪酬結構通常包括基本薪資、績效獎金、福利與津貼、以及長期激勵等組成部分。

薪酬水平與年度調整：

2025年度，漢科非主管職員（一般員工）的平均薪資（年薪）達新台幣877,000元，較2024年的新台幣871,000元成長新台幣6,000元，增長率達0.69%。非主管職員的中位數薪資（年薪）達新台幣739,000元，較2024年的新台幣721,000元成長新台幣18,000元，增長率達2.50%。上述薪資增長高於同期臺灣基本工資的增長幅度，展示了本公司對員工薪酬競爭力的重視。

薪酬指標	2025年	2024年	增長率
非主管全時員工之薪資平均數(年薪)	877,000	871,000	+0.69%
非主管全時員工之薪資中位數(年薪)	739,000	721,000	+2.50%
最高與中位薪資比	未揭露(註1)	-	-
性別薪資平等指數	未揭露(註2)	-	-

註1：本公司最高薪酬個人為可具體識別之特定自然人，其個別薪酬金額涉及個人資料保護及本公司薪酬保密規範。依我國公開發行公司年報應行記載事項準則，董事及經理人酬金係以級距方式揭露，本公司循相同體例，未揭露最高薪酬個人之精確金額及其與員工薪酬中位數之比率；相關酬金級距資訊請參閱本公司年報「董事、監察人、總經理及副總經理之酬金」章節。

註2：本表所列為非主管職全時員工整體之女男平均薪資比。GRI 405-2 另要求按員工類別及重要營運據點分別揭露，惟本公司部分員工類別之女性人數為個位數，按類別揭露將可回推特定員工之個人薪資，基於個人資料保護，該細部比率未予揭露。

薪酬結構分析：

本公司員工的薪酬結構由以下主要組成部分構成：

1. 基本薪資

基本薪資（固定薪金）根據員工的職位、職級、資歷、教育程度與市場薪資行情確定。基本薪資會定期評審，通常年度進行一次調整。調整考慮的因素包括公司的營運績效、員工的績效評估、市場薪資動向與通貨膨脹率。本公司的基本薪資政策確保同職級、同資歷的員工無論性別、年齡、國籍或其他特徵如何，均獲得相同或相近的基本薪資，體現公平的薪酬原則。

2. 績效獎金

績效獎金是根據員工的個人績效、部門績效與公司整體績效情況確定的變動薪酬。績效獎金通常在年終進行發放。績效評估基於明確的績效目標與評估標準，評估過程透明且公開，評估結果與獎金金額與員工溝通，允許員工進行申訴與異議。

3. 員工利潤分享

本公司實行員工利潤分享制度，根據公司年度利潤，按固定比例（通常為年度利潤的8%）分配給所有員工。利潤分享制度旨在讓員工分享公司成功的成果，激勵員工對公司利潤的關注與貢獻。2024年度員工年度獎金與利潤分享的總額達新台幣56,083,797元；2025年度員工酬勞為新台幣61,809,940元。

4. 福利與津貼

本公司為員工提供全面的福利與津貼，包括：

- 健康保險（涵蓋員工與家庭成員）
- 退休金與退休計畫（確定提撥制）
- 住房津貼（對於在指定地區工作的員工）
- 交通津貼（公車、捷運、停車、油資補助）
- 健康檢查與員工健康計畫
- 餐飲補助
- 旅遊補助
- 結婚、生育、喪葬等特殊事項補助

上述福利與津貼會定期評審，確保其與市場行情相近，保持本公司的吸引力。

3.6.2 薪酬公平性與透明度

性別薪酬平等：

本公司每年依據市場薪資水準與績效考核進行薪資調整，確保薪酬政策的公平性，並確保薪資結構不因性別、種族、年齡等因素產生差異，落實性別平等與多元包容的職場環境。

薪酬透明度與溝通：

本公司重視薪酬的透明度與員工溝通。所有員工均獲得清晰的薪酬說明，包括基本薪資、績效獎金、福利與津貼的明細與計算方式。員工對薪酬決策有疑問或不同意時，可通過人力資源部門進行溝通與申訴。薪酬委員會在制定薪酬政策與調整時，考慮市場調查結果與員工的薪酬期望。

本公司定期進行內部薪酬公平性評估，比較同職級、同資歷的員工的薪酬，識別任何不公平之處，並進行相應的調整。此外，本公司也進行外部薪酬對標，比較自身薪酬與市場行情，確保薪酬的競爭力。

薪酬與績效的掛鉤：

本公司的薪酬與績效緊密掛鉤，旨在激勵員工的高績效與對公司目標的貢獻。績效評估基於明確的目標設定、過程監控與結果評價，評估結果直接影響績效獎金、晉升與職涯發展機會。為確保績效評估的公平性，本公司建立了標準化的評估流程與工具，要求管理層接受績效評估與管理的教育訓練，定期進行評估結果的審查與溝通。



3.7 永續治理架構

為整合推動永續發展各項工作，漢科系統科技在總經理督導下建立完善之永續治理架構。

3.7.1 永續治理體系

(1) 決策層：董事會

- 職責：監督永續發展策略與目標、評估永續風險與機會、審查永續績效報告
- 運作：定期於董事會會議中討論永續發展重大議題

(2) 執行層：總經理與永續辦公室推動小組

- 總經理：對永續發展負最終責任，指導並監督永續工作推行
- 永續辦公室推動小組：由總經理督導，統籌永續發展計畫、協調各部門工作、編製永續報告書

(3) 功能層：五大功能小組

漢科系統科技設置五個功能小組，各司其職、協力推動永續工作：

功能小組	主要職責	推動重點
 公司治理小組	完善治理架構、監督法令遵循、推動誠信經營	董事會運作、內部控制、反貪污
 員工關懷小組	保障員工權益、發展人才、提升員工福祉	薪酬福利、職涯發展、工作安全
 客戶關懷小組	提升客戶滿意度、保護客戶權益、優化服務品質	產品品質、客服機制、客戶隱私
 社會關懷小組	履行企業社會責任、參與社區發展、支持公益活動	社區投資、公益捐贈、志工服務
 環境永續小組	推動環保工作、實踐碳中和目標、優化資源使用	節能減碳、廢棄物管理、綠色採購

3.7.2 永續工作推動機制

漢科系統科技建立完善之永續工作推動機制，確保各項永續計畫有效執行：

1. **永續策略與目標制訂**：定期制訂永續發展中期與長期目標，納入公司策略規劃
2. **計畫與預算管理**：為各項永續計畫編列預算、分配資源、明確責任分工
3. **監控與績效評估**：定期監控計畫進度、評估績效達成情況、進行績效報告
4. **改進與最佳實踐**：基於評估結果進行改進、分享最佳實踐、持續提升
5. **溝通與利害關係人互動**：定期與利害關係人溝通永續進展、蒐集反饋意見

3.7.3 永續治理與GRI對標

漢科系統科技永續治理遵循國際永續會計準則委員會 (SASB)「基礎設施—工程與建設服務 (IF-EN)」行業標準，同步參考全球永續報告倡議組織 (GRI) 永續揭露標準，建立符合國際慣例之透明治理與永續報告機制。

本章之內容對標GRI永續揭露標準，涵蓋GRI 2 (一般揭露)、GRI 205 (反腐敗) 等要求，致力於為利害關係人提供完整、可靠之永續治理與績效資訊。

結語與未來展望

漢科在2025年度繼續推進永續發展工作，通過完善的公司治理、風險管理、誠信經營與法律合規，構建了穩健的企業基礎。同時，公司也在員工關懷、客戶服務、環境保護與社區貢獻等方面取得了進展。

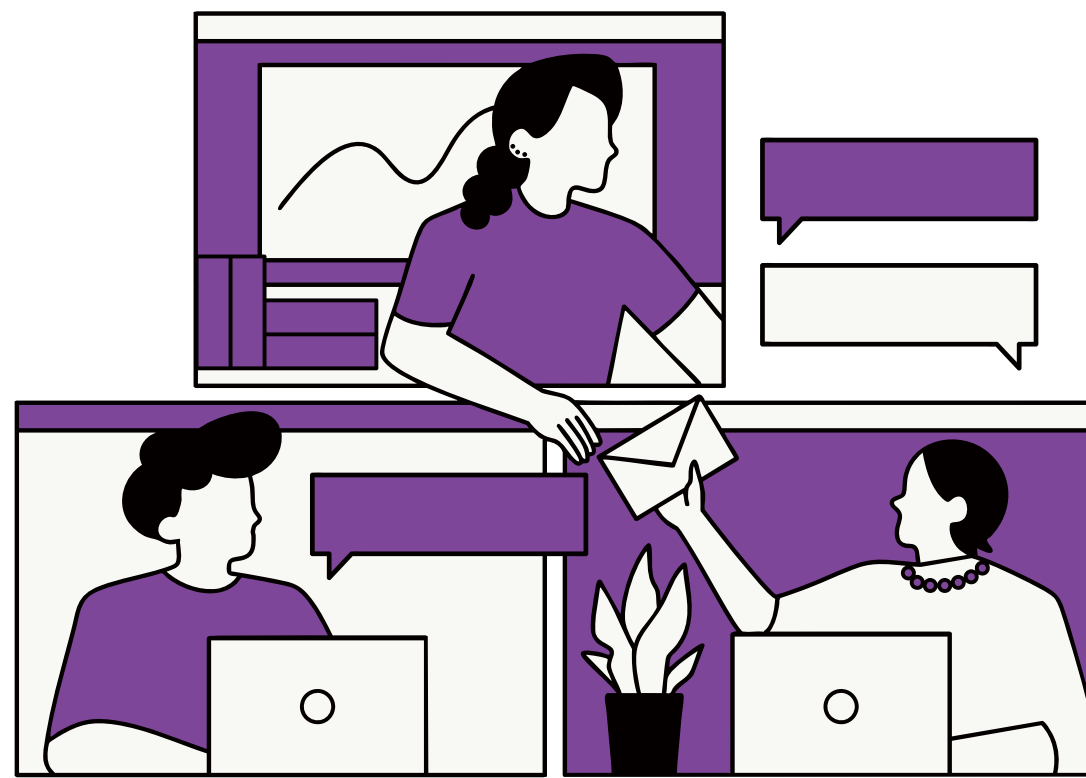
展望未來，漢科將以更高的標準推進永續發展，聚焦以下重點工作：

1. **深化永續治理** - 進一步完善永續管理架構，強化董事會與各委員會對永續議題的監督與指導，推進永續目標的科學化與可測量化。
2. **推進環境永續** - 完成ISO 14001認證，制定科學化的溫室氣體減量目標，推進能源效率改善與可再生能源使用，建立綠色供應鏈。
3. **強化人才發展** - 提升員工誠信訓練完成率至 70%以上，推進性別平等與多樣性管理，投資員工技能與領導力發展。
4. **完善風險管理** - 深化氣候風險評估與應對，強化供應鏈韌性與應急預案，推進企業風險管理體系的持續優化。
5. **擴大社會貢獻** - 增加社區參與與公益活動投入，支持教育與技能發展，參與應對重大社會課題。

本公司承諾持續與所有利害關係人進行坦誠的對話，聆聽期待與建議，透明地揭露永續績效，共同推進永續發展，為美好的未來而努力。



04 利害關係人溝通與重大主題鑑別



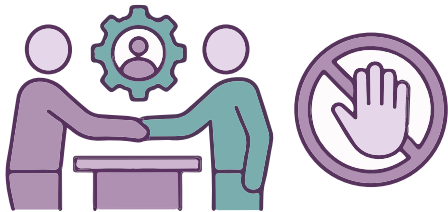
4.1 利害關係人溝通管理

4.1.1 利害關係人識別與分級

漢科系統科技以系統性的方法識別及分級利害關係人，參考AA1000利害關係人議合標準 (SES 2015)，根據依賴性、責任、張力、衝擊與多元觀點等五大維度進行評估。經過2025年利害關係人議合分析，由內部召開會議進行評分，公司共識別五大關鍵利害關係人群體，按影響力總分優先順序排列如下：

表4.1:利害關係人優先級排序 (AA1000五維度評估)

序號	利害關係人類別	影響力總分	依賴性	責任	張力	衝擊	多元觀點	主要關切議題
1	客戶	15.67	3.20	3.07	3.07	3.20	3.13	行銷與標示、訓練與教育、客戶隱私
2	員工	15.40	2.87	3.60	3.33	3.13	2.47	勞資關係、勞僱關係、職業安全與健康
3	承攬商	13.33	2.73	2.80	2.93	2.53	2.33	經濟績效、反貪腐、反競爭行為
4	供應商	13.13	2.67	2.67	2.73	2.47	2.60	經濟績效、反貪腐、客戶隱私
5	股東/投資人	12.47	2.00	2.53	3.07	3.00	1.87	勞資關係、經濟績效、勞僱關係

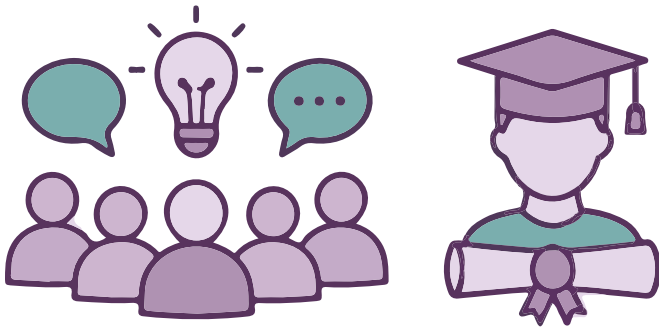


4.1.2 利害關係人溝通機制與頻率

為確保與各利害關係人的有效雙向溝通，公司建立了多元化的溝通管道與機制，並依據各利害關係人特性設計相應的互動方式。

表4.2:利害關係人溝通機制矩陣

利害關係人類別	主要關切議題	溝通方法	溝通頻率	負責單位
客戶	產品品質、法規遵循、服務品質、隱私保護	年度客戶滿意度調查、24小時客服支援、技術研討會、定期產品更新說明會	持續/年度	業務部、客服部、技術支援
員工	薪酬福利、績效評估、職業安全、教育訓練、多元包容	年度員工滿意度調查、員工座談會、教育訓練課程、內部通訊、工會協商	持續/年度	人力資源部、各部門主管
承攬商 供應商	物料品質、供應商管理、環境法規、ESG績效	年度評估訪視、供應鏈稽核、永續供應商會議、問卷調查	年度	採購部、品質保證處
股東/投資人	公司治理、永續績效、風險管理、財務表現	股東大會、投資人說明會、年度報告書、永續報告書、定期財務公告	年度/季度	財務部、董事會秘書室



註：表4.1之「主要關切議題」係依利害關係人問卷評分排序之GRI議題（前三名）；表4.2之「主要關切議題」為溝通機制設計所涵蓋之關注面向，兩者資料來源與口徑不同。

4.1.3 利害關係人參與成效

漢科系統科技致力於建立與利害關係人的信任關係，通過定期溝通與反饋機制，持續改善與各利害關係人的互動品質。

2025年度利害關係人議合問卷成果

本公司於2025年第四季進行永續議題關注度問卷調查，共回收76份問卷涵蓋五大利害關係人群體。問卷設計涵蓋31項永續議題，採用5分量表評量各議題之關注程度。各群組問卷分析情形如下：

各群組最關注議題(關注度平均分數前三名)：

利害關係人群體	第一關注議題	第二關注議題	第三關注議題
客戶	行銷與標示 (4.67分)	訓練與教育 (4.67分)	客戶隱私 (4.60分)
員工	勞資關係 (4.73分)	勞僱關係 (4.70分)	職業安全與健康 (4.67分)
承攬商	經濟績效 (4.58分)	反貪腐 (4.53分)	反競爭行為 (4.42分)
供應商	經濟績效 (4.75分)	反貪腐 (4.75分)	客戶隱私 (4.75分)
股東/投資人	勞資關係 (5.00分)	經濟績效 (4.75分)	勞僱關係 (4.75分)

客戶滿意度

2025年度客戶滿意度調查結果達95%，相比2024年的92%顯著提升，增長幅度達3個百分點。此滿意度提升反映公司在產品品質、服務響應時間與客戶支援方面的持續改進。公司通過24小時客服支援體系確保客戶隨時獲得技術協助，同時每年舉辦多場技術研討會與產品說明會，加強與客戶的技術交流與關係維繫。

員工滿意度

2025年度員工滿意度調查結果為85.82分(滿分100分)，調查涵蓋率達75.45%，共計375名員工參與。該調查覆蓋公司所有主要部門，反映員工對薪酬福利、職涯發展、工作環境與企業文化的評價。公司根據調查反饋持續優化人力資源政策，並通過員工座談會、教育訓練計畫與工會協商等機制，深入瞭解員工訴求並實施改善措施。

供應鏈合作

公司每年對承攬商與供應商進行評估訪視，涵蓋品質績效、安全衛生與環保遵循等多個面向。2025年新增永續供應商會議機制，邀請主要供應商參與ESG政策說明與最佳實踐交流，共同推動供應鏈永續發展。

4.2 重大主題管理

4.2.1 重大主題分析流程

漢科系統科技依循全球永續會計準則委員會 (SASB) 與全球報導倡議組織 (GRI) 的指導框架，特別是GRI 3 (2021) 針對重大性的要求，建立系統化的重大主題識別、評估與驗證流程。該流程包含四個主要階段：

- 1.議題識別階段：**參考SASB基礎設施工程與建築服務產業標準 (IF-EN) 與GRI特定主題指引，同時考量公司營運特性、利害關係人關切與產業趨勢，識別出初步重大議題清單。
- 2.內部評估階段：**邀請公司各部門主管 (包括營運、財務、法務、人資與永續辦公室推動小組) 進行內部研討會，評估各議題對公司的影響程度與管理優先性，並確定評估問卷的關鍵設問。
- 3.利害關係人評估階段：**設計並發放利害關係人議題重要性問卷，向五大利害關係人群體 (客戶、員工、承攬商、供應商、股東/投資人) 蒐集其對各議題重要性的評價，確保報告內容符合利害關係人期望。
- 4.驗證與決議階段：**將內部評估與利害關係人評估結果進行交叉分析，繪製重大性矩陣，並由管理階層與永續辦公室推動小組進行最終驗證與決議，確保重大主題清單符合GRI 3 (2021) 的雙重重大性概念。相關篩選門檻與評估結果業經管理階層會議確認，會議紀錄由公司留存備查。

4.2.2 確認重大主題清單

經過系統化的分析與驗證流程，漢科系統科技確認了**5項重大主題**，涵蓋經濟、治理與社會等面向。這些重大主題既反映對企業財務與營運的實質影響 (企業面重大性)，亦符合利害關係人與社會對永續發展的期待 (影響面重大性)，完整體現GRI 3 (2021) 的雙重重大性要求。



表4.3：2025年度重大主題清單與對應GRI/SASB議題

序號	重大主題	主題說明	對應GRI主題	對應SASB主題 (IF-EN)	報告書章節
1	經濟績效	公司財務表現與經濟價值創造分配	GRI 201：經濟績效	NA	第03章經營績效
2	誠信與反貪腐	誠信經營、反賄賂、廉潔治理	GRI 205：反腐敗；GRI 2：治理	Regulatory Capture & Political Influence	第02章 公司治理
3	勞僱關係 (勞工人權與法遵)	勞動人權保障、勞動法規遵循	GRI 401：僱傭；GRI 402：勞資關係；GRI 407：結社自由	Labor Practices	第07章(7.1) 社會共融
4	員工關係 (員工關係與教育訓練)	人才培育、職涯發展、員工溝通	GRI 404：教育與訓練；GRI 403：職業安全衛生	NA	第07章(7.4、7.5) 社會共融
5	行銷 (品質與客戶滿意度)	工程品質管理、客戶服務與滿意度	GRI 416：客戶健康與安全；GRI 417：行銷與標示	Product Quality & Safety	第05章(5.2) 高品質策略

4.2.3 重大性矩陣描述

漢科系統科技建立的重大性矩陣以「企業面重大性」(縱軸) 與「影響面重大性」(橫軸) 為二維評估框架，展現各重大主題對公司與利害關係人的相對重要程度，並依循GRI 3 (2021) 的雙重重大性框架。

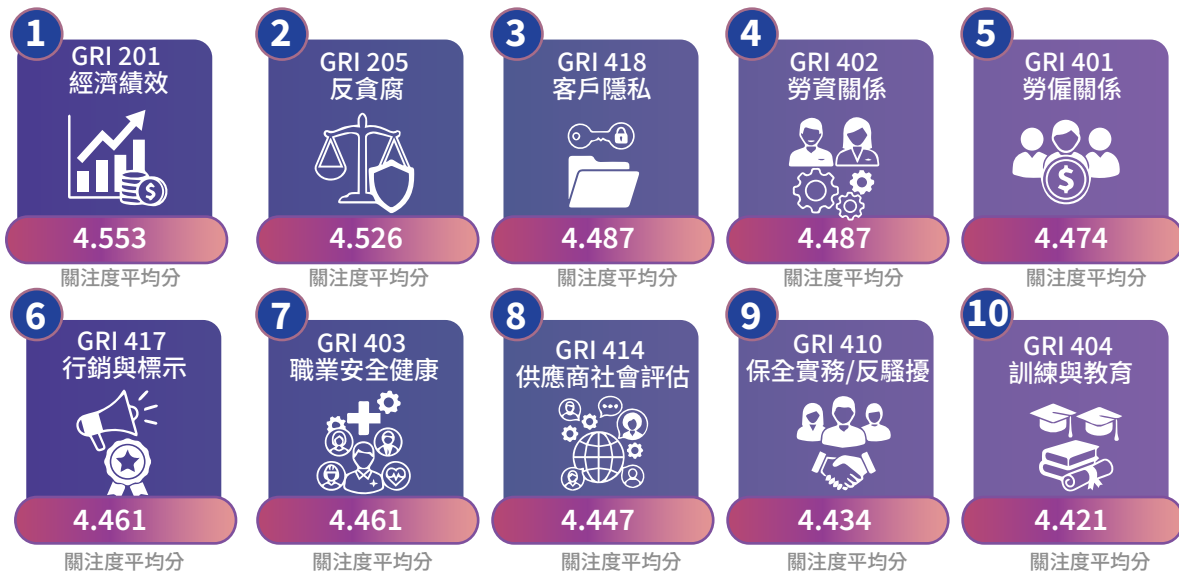
矩陣評估邏輯與方法論：

•**縱軸(企業面重大性)** — 評估各議題對漢科系統科技財務績效、營運效率、風險管理與競爭力的實質影響程度，採用五點量表 (1-5分)，衡量指標包括：(1) 對營收與利潤的影響；(2) 營運成本與效率；(3) 品牌聲譽與市場地位；(4) 法律風險與合規成本；(5) 投資人與融資機構的信心。評分係以既有影響程度分析換算為1-5分，並經管理層依策略重要性確認。

•**橫軸(影響面重大性)** — 評估各議題對利害關係人、社會與環境的實質影響程度，同樣採用五點量表，衡量指標包括：(1) 對員工福祉與人權的影響；(2) 對客戶與消費者權益的影響；(3) 對社區與社會發展的影響；(4) 對環境品質與生物多樣性的影響；(5) 對供應鏈與產業發展的影響。評分由利害關係人調查與專家評估進行。各群組得分經影響力加權計算，確保反映利害關係人相對影響力。

全體利害關係人議題關注度排名(平均)：

依據76份問卷結果，31項永續議題之全體平均關注度排序如下(前10名)：



矩陣分佈特徵與優先級：

重大性矩陣分析結果揭示以下關鍵分佈特徵：

本年度確認之5項重大主題在矩陣中均落於高重要性區域，其利害關係人關注度加權分數與矩陣定位說明如下(加權分數=該利害關係人群體對該議題之關注度平均分(1-5分)×該群體影響力總分(見表4.1)，故數值高於1-5分量表區間)：

1.經濟績效(GRI 201) — 全體平均4.553分，位列第1名，位於矩陣右上方。客戶加權67.90、員工加權70.33、供應商加權62.37，各群組均為最高關注議題之一。本公司2025年度淨利達5.48億元，較2024年成長10.6%，展現穩健的經濟價值創造能力。

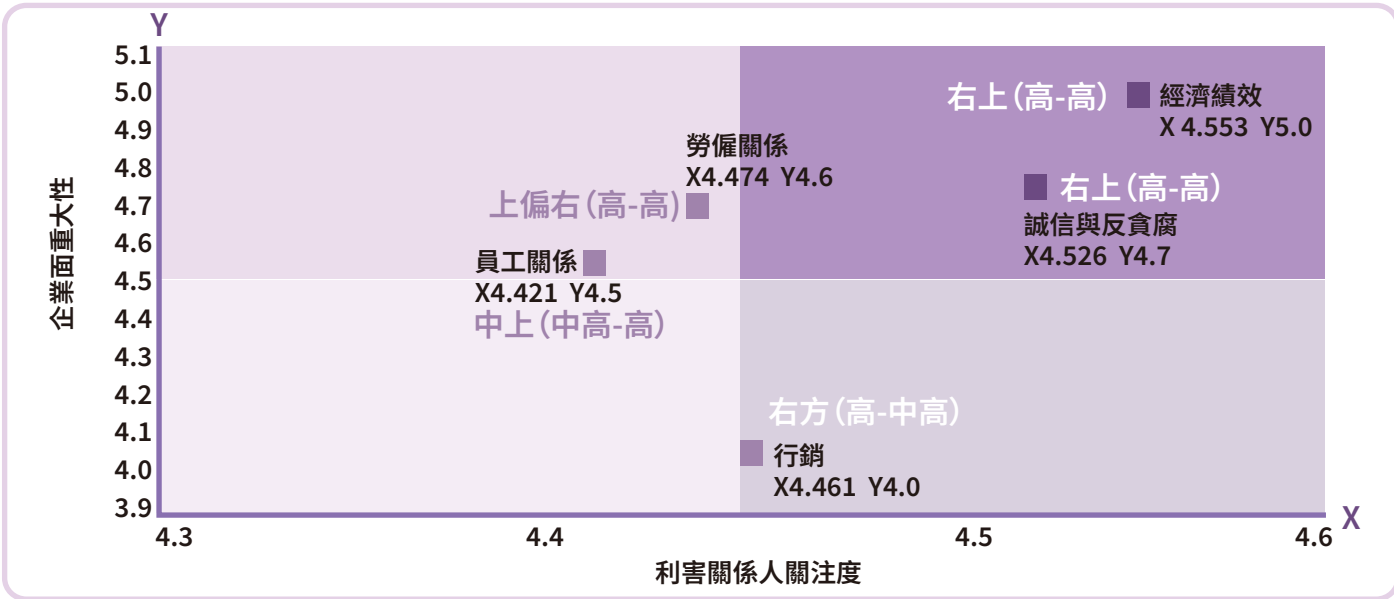
2.誠信與反貪腐(GRI 205) — 全體平均4.526分，位列第2名，位於矩陣右上方。供應商關注度4.75分(並列第1)、承攬商4.53分(第2)，反映外部利害關係人對企業廉潔治理的高度期待。本公司已建立完整的《誠信經營守則》與反貪腐機制，2024及2025年均無貪污事件。

3.勞僱關係(GRI 401/402) — 勞僱關係(GRI 401)全體平均4.474分(第5名)、勞資關係(GRI 402)全體平均4.487分(第4名)，均位於矩陣上方偏右。股東對勞資關係關注度高達5.00分(滿分)，員工對勞僱關係關注度4.70分(第2名)，反映內部利害關係人對勞動權益保障的高度重視。

4.員工關係(GRI 404 訓練與教育) — 全體平均4.421分(第10名)，客戶加權73.13分(並列第1名)，位於矩陣中上方。客戶對員工訓練關注度4.67分(第1名)，顯示客戶重視本公司人才培育對服務品質的影響。本公司持續投入教育訓練資源。

5.行銷(GRI 417 行銷與標示) — 全體平均4.461分(第6名)，客戶加權73.13分(並列第1名)，位於矩陣右方。客戶對品質與行銷標示關注度4.67分(第1名)，直接關係企業競爭力與客戶價值。本公司透過ISO 9001品質管理體系與SEMI標準認證，確保工程服務品質。

重大性矩陣圖：



重大性矩陣的動態更新與驗證：

漢科系統科技承諾每年更新重大性矩陣評估，以反映內外環境變化與利害關係人期待的演進。重大性矩陣經董事會與管理層驗證，並與獨立董事、利害關係人代表進行討論與確認。

4.2.4 重大主題治理與績效追蹤

為確保重大主題的有效管理，漢科系統科技建立了清晰的治理結構與績效指標體系。

治理結構

- **董事會層級：**每年至少審議永續相關風險與機會，監督重大主題的策略方向與資源分配。
- **永續辦公室推動小組：**由各部门主管組成的跨功能小組，負責重大主題的具體執行與績效追蹤。小組依需求召開會議，檢討進展情況並識別改善空間。
- **各部门：**依據所負責的重大主題，制定年度目標、規劃具體行動方案，並每季向永續辦公室推動小組報告績效。

績效指標體系

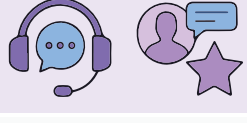
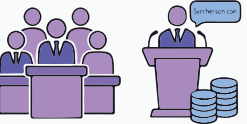
公司對5項重大主題各自設定了量化或質化的績效指標，用以衡量管理成效與目標達成情況。相關指標詳見各章節(第03、05、07章)的個別主題說明。

4.3 申訴與回應機制

4.3.1 申訴管道與程序

漢科系統科技建立了多層次、多管道的申訴機制，鼓勵員工、供應商、客戶及其他利害關係人報告其關切事項、投訴或建議，並確保所有申訴獲得公平、及時與保密的處理。

表4.4: 申訴管道與聯絡方式

	申訴類型	申訴管道	負責單位/頻率
	員工職場問題 (歧視、騷擾、工作環境)	-員工意見反應系統 -員工反應信箱hr@wholetech.com.tw -部門週會	人力資源單位/隨時
	供應商與業務合作爭議	-採購單上載明謝絕禮金、禮品及不誠信行為及檢舉電話。 資材部: 呂先生 andy.lu@wholetech.com.tw	資材單位/隨時
	客戶服務與品質申訴	-客戶可至公司網站依所配合事業部窗口聯絡 -內部客戶意見反應系統	業務單位
	股東或投資人	-本公司設有發言人及代理發言人，股東及利害關係人皆可透過此管道溝通。 -發言人: 蕭小姐novia.hsiao@wholetech.com.tw -股務: 蕭小姐novia.hsiao@wholetech.com.tw	2次/月
	反貪腐與誠信經營問題	-檢舉信箱 (icac@wholetech.com.tw)	稽核單位/隨時

4.3.2 申訴處理保證

公司的申訴處理遵循以下保證標準，確保申訴人的權利與隱私：

時程保證

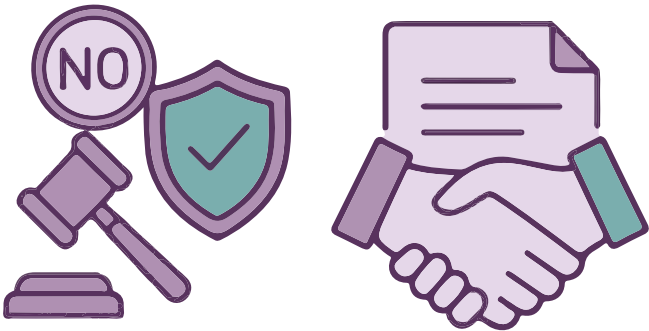
- 3日內確認：**收到申訴後3個工作日內，廉正管理單位應向申訴人確認收訴，說明預期處理時程。
- 7至30日內調查：**依申訴複雜程度，在7至30個工作日內完成初步調查，並於必要時延長調查期限。延長原因應書面通知申訴人。
- 30日內結案：**調查結束後，應在30個工作日內提出調查結論，並根據調查結果採取改正措施或提出防止再犯方案。

保護機制

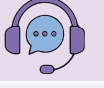
- 匿名保護：**申訴人可選擇匿名舉報，公司確保舉報身份保密，不因匿名舉報而洩露申訴人身份。
- 反報復保護：**公司禁止對誠實舉報的申訴人進行任何形式的報復、歧視或不公正對待。任何報復行為均屬違反公司誠信政策的重大違規。
- 資訊安全：**申訴相關文件與資訊受到最高等級的保密保護，非經授權不得洩露予無關人等。

4.3.3 申訴案件統計與類型分析

漢科系統科技致力於建立透明、完善的申訴案件追蹤與統計機制，以確保所有反饋均獲得系統化管理與妥善處理。本公司秉持《誠信經營守則》之精神，健全各項檢舉與申訴管道；透過定期統計與管理階層的風險評估，主動識別內部控制之改善契機，全面深化企業誠信文化。



申訴案件統計：

申訴類型	申訴類型
 員工關係相關申訴	0
 供應商合約爭議	0
 客戶服務與品質問題	17
 反貪腐與誠信問題	0
總計	17

4.4 重大主題與永續策略的連結

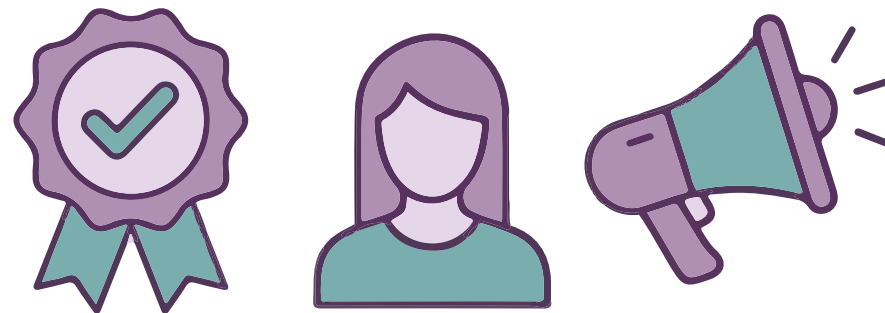
漢科系統科技的永續策略係以5項重大主題為基礎，透過前述利害關係人溝通與申訴機制，持續將外部期待內化為內部行動計畫。

策略對應關係

- **客戶面：**客戶隱私保護、客戶滿意度、產品責任等主題驅動公司強化產品品質管制、客戶資料保護與服務創新。
- **員工面：**員工教育訓練、職業安全衛生、員工權益保護等主題推動公司投資於人才發展、安全文化建設與薪酬福利改善。
- **治理面：**公司治理、利益衝突管理、稅務管理等主題要求公司維持高標準的內部控制、道德規範與法規遵循。
- **環境面：**能源管理、廢水管理等主題引導公司實施綠色營運方案、減少環境足跡。
- **供應鏈面：**供應鏈管理、童工消除等主題促使公司加強供應商評估、推動供應鏈永續發展。

章節小結

第四章闡述了漢科系統科技的利害關係人管理與重大主題分析框架。通過識別五大關鍵利害關係人群體並建立多元溝通管道，公司確保永續策略與決策過程納入外部聲音。經過系統化的重大主題分析，公司確認了5項重大主題，涵蓋經濟、社會與環境三大面向，並建立了相應的治理結構與績效追蹤機制。此外，公司建立的申訴與回應機制確保利害關係人的關切獲得公平與及時的處理，形成持續改進的良性循環。這些管理體系構成了漢科系統科技永續發展的基礎，將在後續章節（06至07章）中詳細展開各重大主題的具體管理與績效。





05 高品質的產品與服務



5.0高品質的產品與服務

漢科系統科技將產品與服務品質視為核心競爭力與永續發展的基石。本章節闡述公司在產品組合、品質策略、客戶隱私保護與供應商管理方面的承諾與實踐成果。

5.1 主要產品與服務

業務範疇概述

漢科系統科技主要服務半導體、光電、生技醫藥等高科技製造產業，提供製程管線工程設計建造、無塵室與機電整合、特殊氣瓶櫃與廢氣處理設備，以及濕式製程設備與化學系統等綜合解決方案。2025年度營業收入結構如下：

2025年主要產品營收占比

業務類別	營收占比	主要應用產業
製程管路工程設計施工	79.74%	半導體、光電
無塵室及機電統包	6.19%	半導體、光電、生技醫藥
特殊氣體氣瓶櫃及廢氣處理機	11.95%	半導體、面板、高科技產業、綠能產業
濕製程設備、化學系統統包及其他	2.12%	半導體、電子製造、智慧製造、工業4.0應用

產品組合與市場表現

公司核心產品線WTC系列設備涵蓋WTC-100至WTC-2000等八個規格等級，針對不同客戶需求提供靈活配置方案。本公司持續推進節能技術創新，新產品 WTC-700 相較於既有型號 WTC-300，在維持相同處理效能的條件下成功節電 27%，顯著提升客戶營運之能源效率，充分體現公司在節能技術上的持續創新與進展。2026年度預期將進一步擴展至更多高端製程應用領域

創新與技術整合

漢科系統科技積極融合人工智慧技術，開發下一代智能化解決方案，提升產品競爭力與客戶體驗。公司持有台灣專利第I301875號（鋼瓶拆卸安全裝置），有效期至2026年，該項專利應用於特殊氣體儲存設備的安全性能優化。此外，公司已取得或維持多項主要第三方認證，包括SEMI S2、SEMI S23等國際標準認證，確保產品設計、製造與服務全程符合國際最高規範。

5.2 高品質策略

系統科技建立完善的品質管理體系，通過ISO 9001:2015國際品質管理標準認證，將品質控制融入產品設計、製造、交付與售後服務的全生命週期。公司每年進行系統化的內部稽核與外部審驗，確保品質體系持續有效運行。

產品設計階段採用失效模式影響分析 (FMEA) 及設計審查 (Design Review) 等前期品質保證工具，識別並預防潛在風險。製造階段執行關鍵工序的過程監控與統計製程控制 (SPC)，確保每一批次產品均符合規範。交付前進行100%功能檢驗與環境測試，驗證產品在各類工作環境下的可靠性與安全性。

認證與標準符合性

漢科系統科技現已取得或正在進行以下國際認證：

認證項目	認證機構	有效期	涵蓋範圍
ISO 9001	BSI/英國標準協會台灣分公司	2027-05-10	品質管理系統
SEMI S2	TUV/台灣德國萊因技術監護顧問公司	持續有效	安全衛生標準
SEMI S23	財團法人精密機械研究發展中心	持續有效	客戶工廠安裝標準
ISO 45001	依證書所載	2027-05-10	職業安全衛生
台灣專利 I301875	經濟部智慧財產局	2026-07-06	相關專利技術
TTQS-企業機構版銅牌	勞動部勞動力發展署	2027-11-10	教育訓練與人才發展

客戶滿意度管理

漢科系統科技建立系統化的客戶滿意度評估機制。2025年度客戶滿意度調查結果為95%，較前一年度提升3%。公司定期蒐集客戶回饋，包括產品功能、服務響應時間、技術支援品質等維度，並將改善建議納入產品開發與服務優化流程。

針對關鍵客戶，公司指派專責客服團隊，建立定期溝通機制，及時掌握客戶需求變化與市場動態。客戶滿意度量化的指標與改善行動列入主管績效評核，確保品質承諾得以落實。

5.3 客戶隱私保護

資訊安全治理體系

漢科系統科技將客戶資料保護視為重大責任，建立多層次資訊安全治理體系。公司根據《個人資料保護法》與《資訊安全管理辦法》等相關法律，制定《資訊安全政策》《資訊安全事件管理程序》等規範文件，明確員工、承包商及供應商在資訊安全與隱私保護上的權利與義務。本公司設有資訊安全委員會，由總經理擔任召集人，下設資訊安全官，並設執行小組、稽核小組與緊急處理小組，每年定期召開2次會議檢視安全風險評估結果與改善措施，並定期向董事會報告。公司投資資訊技術基礎設施，包括防火牆、入侵偵測系統、資料加密等防護機制，提升客戶與公司內部資訊防護能力。

資訊安全教育訓練與文化

漢科系統科技認為資訊安全防護需要全員參與。公司每月對所有員工進行資訊安全與隱私保護教育訓練及宣導。教育訓練內容涵蓋密碼管理、釣魚郵件識別、工作場所資訊應維護、客戶資料保護與事件通報流程等關鍵要項。

新進員工在報到時需簽署《保密協議》，明確個人資訊使用與保護責任。公司定期進行資訊安全模擬演練與滲透測試，評估防護體系有效性，並根據測試結果優化防護策略。此外，公司建立內部舉報機制，鼓勵員工報告安全漏洞與可疑活動，獎勵揭露與改善貢獻者。

資料洩露事件與預防

2024至2025年度：零起資料安全事件

漢科系統科技在2024年度與2025年度未發生任何客戶資料洩露事件或內部資訊安全事件。

公司將此成果歸因於：

- 1.防護機制完善：**採用業界先進的加密技術與存取控制，確保客戶資訊即使遭取得亦無法被不當利用。
- 2.供應商管控：**要求處理客戶資訊之第三方供應商簽署保密協議，以規範其資訊保護義務。
- 3.監控與快速回應：**24小時資訊安全監控，建立事件應變小組，確保發現異常時能快速隔離與處置。

客戶隱私政策透明度

漢科系統科技在官方網站、採購合約與服務條款中明確揭露客戶隱私政策，說明：

- 收集客戶資訊的類型與目的
- 資訊保存期限與處理方式
- 客戶享有的知情權、查詢權、更正權與刪除權
- 資訊安全事件的通知與處理程序

客戶可透過公司客服窗口或法律部門聯絡方式，提出隱私相關諮詢與申訴。公司承諾在30日內回應客戶隱私相關請求。

5.4 供應商管理

供應商評估與遴選

漢科系統科技將供應商視為價值鏈重要夥伴，建立系統化的供應商評估與管理制度。新供應商遴選過程包括：

- 1. 資質審查：**驗證營業執照、資質認證、財務狀況、生產能力與品質體系。
- 2. 現場稽核：**組織採購、品質與工程部門人員，對供應商工廠進行實地評估，檢視製造能力、品質控制、環保與安全管理。
- 3. 樣品驗證：**對供應商樣品進行全面檢驗，確認規格、性能與可靠性符合要求。
- 4. 商務評估：**評估價格合理性、交期承諾與售後服務能力。

年度供應商評估與監督

漢科系統科技每年進行全面供應商評估，評估準則涵蓋五大面向：

評估面向	評分權重	評估內容
品質表現	30%	來料不合格率、退貨率、客訴頻率
交期表現	20%	準時交貨率、交期達成度
成本管理	20%	價格競爭力、成本改善建議
環保與安全	20%	環保合規、安全衛生表現、認證狀態
服務響應	10%	技術支援、溝通效率、問題解決能力

評估結果分為「優秀」「符合」「改善」三個等級。「改善」等級供應商需在規定時間內提交改善計畫，未如期改善者列入觀察或取消合作資格。2025年度共發出50份供應商評估調查表，實際回收35份，回收率70%。依品質、交期、成本、環保與安全及服務響應等評估項目進行綜合評核，35家供應商評等結果皆達90分以上，評定為「優秀」等級（「符合」「改善」等級均為0家），整體供應鏈管理績效良好。本年度未回收之15份問卷尚未建立後續追蹤機制，公司將於後續年度將問卷回收與追蹤納入供應鏈管理改善事項。

ESG供應商要求

本公司依循《誠信經營守則》及相關內部規章，要求所有供應商與承攬商共同遵循漢科之「環境安全衛生政策」並落實以下 ESG 行為：

環境保護：

- 環境法規合規：全面不使用受限制物質，積極配合 RoHS、REACH 等國際綠色指令之符合性調查，並建立自主廢棄物與排放管理。
- 綠色營運宣導：推動環境管理系統之減廢與降低成本精神，鼓勵夥伴逐步提升能源與資源利用效率，降低整體環境破壞風險。

社會責任：

- 職業安全衛生：主要供應商與承攬商需落實高風險作業重點管制，並針對特定作業取得政府規定之人員技能認證，積極與漢科攜手達成零事故、零傷害目標。
- 人權與勞動權益：嚴格遵守在地勞動法規，禁止使用童工與強迫勞動，提供安全的工作環境與合理薪資福利。
- 權益保障與溝通：建立健全的員工申訴機制與機密保護制度，保障勞工合法權益。

公司治理與誠信道德：

- 簽署誠信承諾：全面簽署《承攬商道德規範承諾書》，嚴禁收受賄賂、索取回扣或從事不正當交易輸送。
- 誠信經營政策：建立利益衝突申報與迴避機制；尊重智慧財產權，嚴禁任何不正當複製或侵權之商業行為。

採購循環與供應商動態管理制度

本公司嚴格按照內部控制制度之《採購管制程序》與《協力廠商管制程序》執行採購與供應商管理體系，落實流程之透明化與系統化：

標準化採購流程：

依據規範嚴謹執行，建立透明化付款流程，確保合作方之合法權益。

新供應商資信與品質把關(雙軌審查)：

- 資信審查：商業往來前全面評估其經營規模與信用狀況，於資材單位建立「廠商資料表」，鎖定「無不良紀錄」之廠商進行首次往來。
- 技術與實地調查：由漢科工程、採購、品管組成跨部門團隊進行品質系統 (QSA) 與品質製程 (QPA) 文件審查，並視需求親赴生產單位進行實地調查，通過後方核可為合格供應商。

多元分級與暢通溝通：

- 名單分類管理：針對合作對象落實「合格供應商名單、觀察名單、禁用名單」之分類分級動態控管。
- 雙向溝通機制：定期舉辦「承攬商協議組織會議」，並於雙方議價會議時，主動宣導人權、永續發展、環境、安全與健康等遵行準則；建立投訴機制，妥善處理商務紛爭。

採購與供應商管理制度

漢科系統科技按照《採購管制程序》與《協力廠商管制程序》執行採購與供應商管理工作。主要

制度規範包括：

- 採購流程：需求提報→招標→評標→合約簽訂→交付驗收→付款
- 供應商名單管理：合格供應商名單、觀察名單、禁用名單分類管理
- 合約管理：明確規定交期、品質、價格、技術文件與售後服務條款
- 付款政策：建立透明化付款流程，供應商無須透過非正式管道獲取付款
- 紛爭解決：建立供應商投訴機制，妥善處理採購與合作糾紛

漢科系統科技相信透過完善的供應商管理制度，能夠與夥伴企業共同實現商業誠信、環保責任與社會責任的多維度目標，構建可持續發展的價值鏈。



06 環境友善



06 環境友善行動

漢科系統科技認識到氣候變遷與環境議題對全球與企業永續發展的影響。本章節闡述公司在溫室氣體與能源管理、氣候變遷因應與調適、廢棄物與水資源管理方面的目標、現況與行動計畫。

6.1 溫室氣體與能源管理

溫室氣體盤查與統計

漢科系統科技依據《GHG Protocol》與《ISO 14064-1:2018溫室氣體排放量化與報告規範》進行溫室氣體盤查，涵蓋Scope 1與Scope 2排放源。

2025年度(民國114年)溫室氣體排放統計：			單位：tCO ₂ e
排放源類別	2025年度	2024年度	
Scope 1直接排放	218.0723	174.9300	
Scope 2間接能源排放	395.9405	453.0800	
總溫室氣體排放	614.0128	628.0100	



註：與年報數據差異及邊界擴大說明

- 1.電力排碳係數更新：**本報告書Scope 2 (外購電力) 碳排放量，係採用經濟部能源署最新公告之114年度電力排碳係數計算。本數據與年度股東會年報有些微差異，主係因年報編製期間官方尚未公布最新係數，故採用前年度係數推估所致。
- 2.盤查邊界擴大：**為建構更全面之溫室氣體管理基線，2025年度除台灣營運體系外，已擴大盤查邊界涵蓋新加坡海外子公司。上述2025年排放總量中，已內含新加坡子公司之排放實績 (Scope1：42.3526 tCO₂e；Scope2：14.9773 tCO₂e)。扣除新加坡子公司後，台灣營運體系 (個體公司) 之排放量合計為556.6829 tCO₂e。
- 3.數值表達：**本節溫室氣體排放量係依盤查系統輸出，採無條件捨去至小數第四位表達；各據點盤查清冊加總值與本表之尾差(0.0001 tCO₂e)即由此產生。

本公司持續推進綠色治理，2025 年度除了母公司據點外，另新增新加坡海外子公司盤查據點，擴大營運邊界之碳盤查。2025 年度經盤查營運邊界內之溫室氣體排放量為614.0128 tCO₂e。此一階段性成果不僅完善了本公司整體營運邊界之數據揭露，更為漢科建構了更具代表性且全面的溫室氣體管理基線，以作為未來制定集團中長期減碳策略與路徑之科學化依據。

排放密集度 (依營運地區別)：單位：tCO₂e／百萬元營業收入

營運地區	2025年度	2024年度
台灣營運據點	0.1548	0.1640
新加坡子公司	0.0578	--

註：排放密集度＝各營運地區溫室氣體排放量÷該地區營業收入。營業收入採本公司合併財務報告附註「地區別資訊」所列之來自外部客戶收入(2025年度：台灣3,596.095百萬元、新加坡991.036百萬元；2024年度：台灣3,828.404百萬元)。2024年度盤查範圍僅涵蓋台灣新竹、林口、台中、台南四據點，尚未納入高雄據點與新加坡子公司，故新加坡2024年度不適用。

直接排放溫室氣體排放量及占比(2025年度)：

溫室氣體種類	排放量 (tCO ₂ e)	占比	主要來源
CO ₂	162.9626	74.7287%	燃料燃燒
CH ₄	10.5701	4.8471%	燃料燃燒、化糞池分解
N ₂ O	2.6068	1.1959%	燃料燃燒、半導體製程
HFCs	41.9036	19.2154%	冷凍系統洩漏
NF ₃	0.0279	0.0128%	製程氣體使用

排放係數說明：

- 汽油排放係數：依照能源署114年公布之修正熱值計算。
- 柴油排放係數：依照能源署114年公布之修正熱值計算。
- 台灣電力排放係數：依照經濟部能源署公告之114年度電力排碳係數 0.467 kgCO₂e/kWh；新加坡電力排放係數：依新加坡能源市場管理局 (EMA) 公告之2024 年電網排放係數 (Grid Emission Factor) 0.402 kgCO₂e/kWh

排放源詳細分析

Scope 1排放源 (直接排放)：

2025年度Scope 1排放量218.0723 tCO₂e。主要排放源組成：

1. 汽車燃料 (汽油、柴油)：運輸現場工程人員與施工材料的公務車，2025年度消耗汽柴油約62475公升，排放量164 tCO₂e。
2. 固定燃料 (液化石油氣LPG、應急發電機)：廠區加熱、烹飪與應急電力供應，2025年度排放約1.4 tCO₂e。
3. 冷媒洩漏 (HFCs、HCFOs)：空調系統與製程冷凍設備運行中的製冷劑自然洩漏與人為損耗，2025年度排放41.94 tCO₂e。
4. 製程氣體 (NF₃、SF₆、N₂O)：半導體代工服務與研發活動使用的高全球暖化潛勢氣體，2025年度排放0.03 tCO₂e。
5. 廢棄物處理 (現場廢棄、化糞池有機分解)：廠區廢棄物處理與化糞池厭氧分解，2025年度排放約9.96 tCO₂e。



Scope 2排放源(能源間接排放)：

2025年度Scope 2排放量395.9405 tCO₂e，排放源為外購電力，涵蓋：

- 台灣廠區電力(新竹、林口、台中、台南、高雄)：2025年度消耗電力約815,767 kWh，排放約380.9632 tCO₂e；2024年度台灣據點用電量約860,514 kWh(統計範圍：新竹、林口、台中、台南四據點)。
- 新加坡廠區電力：2025年度消耗電力約37,257 kWh，排放約14.9773 tCO₂e(2024年度尚未納入新加坡據點統計)

能源效率改善與措施

漢科系統科技實施多項能源效率提升計畫，主要措施包括：

1. LED照明系統全面更新

- 2025年度完成新竹、林口、台中、台南、高雄公司室內照明LED改造，涵蓋約3,500盞燈具。
- 相比傳統螢光燈與白熾燈，LED照明節電效率達35-40%，能有效改善用電情形。

2. 智慧能源監控系統導入

- 在新竹、林口、台中、台南、高雄公司部署能源管理系統(EMS)，實時監控各部門用電、用水、用氣情況。
- 建立用電基準線與異常預警機制，及時發現與修正高耗能設備。
- 2025年度透過系統優化與用電習慣改善，台灣據點總用電量較2024年度減少5.2%(由860,514 kWh降至815,767 kWh)，達成原設定5-8%之節電預期；若以與2024年度相同統計範圍(不含高雄據點)比較，減幅達8.5%。

3. 空調與製冷系統優化

- 對標高效能空調設備，分階段更換老舊空調機組。2025年度安裝5台高效能空調。
- 建立製冷劑檢測與維護計畫，減少洩漏損失。HFC溫室氣體之減量目標(含基準年、目標值與期程)現正規劃中。

4. 製程設備能源標準達成

- 推動符合SEMI S23《半導體設備能源使用效率標準》的製程設備採購，確保新導入設備能效水準符合國際標準。
- WTC-700型設備相比WTC-300型能源效率提升27%，新世代產品逐步替代老舊機型。

5. 太陽能光電系統規劃

- 評估在新竹總部、台南工廠屋頂安裝光電發電系統，若評估可行目標於2028年底前竣工。

能源效率改善目標與措施

短期目標(2025-2027年)：

- 推動辦公室LED照明全面升級，預期節能3%
- 優化冷空調系統運行策略，提升製冷效率
- 推進員工節能意識教育，建立綠色辦公文化

中期目標(2028-2030年)：

- 探索再生能源使用機會，規劃屋頂太陽能發電系統
- 升級高耗能設備，導入變頻與智慧控制技術
- 建立能源管理信息系統，實現實時監控與優化

關鍵績效指標(KPI)：

- 能源消耗強度(Energy Intensity) - 目標年度下降3-5%
- 溫室氣體排放強度 - 目標年度下降1%(2027年相較2025年基線)

減量目標與進展

2030年度目標：5%減量(相較2025年度基準線)

- 目標：2030年度溫室氣體排放控制在583.3122 tCO₂e以下
- 預計減量路徑：
 - 2025-2026年：透過LED照明、能源監控系統、空調優化達成2-3%減量
 - 2027-2028年：光電發電並網運行、能源管理優化，達成額外2%減量
 - 2029-2030年：車隊電動化、製程優化，完成最後1%減量

科學基礎減量目標(SBTi)評估中

漢科系統科技評估向Science Based Targets initiative(SBTi)提交科學基礎減量目標申請，SBTi目標將與全球氣候目標(將升溫控制在1.5°C以內)對齊，制定更有效的減量軌跡。

6.2 氣候變遷因應與調適

氣候風險與機會識別 (TCFD框架)

漢科系統科技依據氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 四大支柱框架，進行全面的氣候風險與機會評估，以指導戰略決策與風險管理。

支柱一：治理 (Governance)

漢科系統科技在公司治理層面建立氣候與環保責任體系：

- 1.董事會層級監督：董事會監督、總經理督導之永續辦公室推動小組，負責監督氣候政策、減量目標與重大環境事項。推動小組定期召開會議，向董事會報告氣候相關風險與進展。
- 2.管理層執行：總經理與副總經理級定期檢視環保績效與改善項目，將氣候目標納入高管績效評核。
- 3.職能部門分工：
 - 環保部門：溫室氣體盤查、減量計畫制定與執行
 - 工程部門：製程優化、能源效率改善
 - 採購部門：供應商綠色採購與碳揭露要求
 - 人資部門：員工氣候素養與技能教育訓練
- 4.年度報告與透明度：漢科系統科技每年在永續報告書中揭露氣候相關財務信息、風險評估結果與減量進展，接受利益關係人監督。

支柱二：策略 (Strategy)

漢科系統科技識別出以下主要氣候相關風險與機會：

物理風險 (Physical Risks)：

風險類型	發生可能性	財務影響	因應措施
極端氣候事件 (豪雨、颱風)	中高	廠房設施損害、施工 延誤、供應鏈中斷	廠房防災加固、多廠區 備份、供應商多元化
乾旱與缺水	中	製造用水受限、生產 成本上升	水資源回收利用、節 水技術投資
熱浪與氣溫上升	中	空調能耗增加、員工 工作效率下降	高效能冷卻系統、工 作時間調整

因應行動：

漢科系統科技針對物理風險採取以下因應措施：(1) 廠房防災加固 — 完成廠房防災風險評估與加固改善 (2025年第四季完成)，強化廠房結構抗風力、防水能力與應急備份電力系統；(2) 供應商多元化 — 建立供應商多元化採購機制，降低單一地區風險，特別是對台灣與東南亞關鍵供應商進行區域分散與備用方案設置；(3) 政府預警協調 — 與台灣環保署、新竹市政府及新加坡國家環境局 (NEA) 建立合作機制，掌握重大氣候預警信息與防災政策動向，及時調整營運計畫。

轉型風險(Transition Risks)：

風險類型	發生可能性	財務影響	因應措施
碳定價與碳稅	中高	營運成本增加、國際競爭力下降	加速減量、採購綠電、提升產品競爭力
綠色建築法規強化	中高	客戶需求變化、銷售風險	研發能效更優產品、取得綠建築認證
供應商低碳轉型不足	中	供應鏈風險、合規困難	供應商碳評估、技術支持與協助減量
融資成本上升	中	融資難度加大、利息支出增加	改善ESG評分、尋求綠色融資

因應行動：

漢科系統科技針對轉型風險採取以下因應措施：(1) 供應商碳管理 — 推動供應商碳揭露與減量計畫 (2025年啟動)，要求主要供應商簽署碳減排承諾，並提供技術支持協助其低碳轉型，將供應商碳績效納入採購評估；(2) 科學基礎目標 — 積極申報SBTi科學基礎減量目標，提升企業氣候信用與融資機構評分，為未來綠色融資做準備；(3) 產品創新 — 開發符合SEMI S23能源效率標準與高效能源優化設備與解決方案，提升市場競爭力與客戶價值。

氣候機會 (Climate Opportunities)：

機會類型	市場潛力	戰略行動
能效產品與服務	高	推廣WTC-700等高效能設備、提供能源諮詢服務
綠色建築與認證	中高	協助客戶達成LEED、BREEAM、EEWH等綠建築認證
清潔技術與製程	中	投資廢氣吸收與污水處理技術、減少客戶排放
企業永續融資	中	改善ESG績效、獲取綠色貸款優惠

支柱三：風險管理 (Risk Management)

為接軌IFRS永續揭露準則，漢科系統科技規劃整合氣候風險評估至企業整體風險管理框架中：

- 1. **定量風險評估：**規劃導入情境分析 (1.5°C、2°C、3°C升溫情景)，以量化各情景下的財務影響；截至2025年度尚未正式採用情境分析。
- 2. **定性風險識別：**組織跨部門工作坊，識別價值鏈各環節的氣候脆弱性，評估優先度與因應成熟度。
- 3. **早期預警與監測：**建立氣候指標監測系統，追蹤全球氣候政策動向、市場碳價趨勢、供應商碳表現等關鍵信息。
- 4. **舒困計畫與備用方案：**對高風險廠區制定應急預案，包括生產轉移、供應商啟動、融資替代方案等。



支柱四：指標與目標 (Metrics and Targets)

量化績效指標：

指標	2025年度	2030年度目標
溫室氣體排放(tCO ₂ e)	614.0128	≤583.3122
再生能源占比 (%)	0 (規劃中)	≥15% (光電發電)
能源效率提升 (%)	--	≥5.0%

質化目標：

- 2028年底前：完成太陽能光電系統建置
- 2030年底前：達成SBTi科學基礎減量目標、將業務風險與機會整合至戰略規劃



6.3 廢棄物與水資源管理

廢棄物管理與減量

漢科系統科技認識廢棄物管理對環境保護與資源循環的重要性。公司遵循《廢棄物清理法》與相關地方環保法規，實施廢棄物減量、回收、處理與最終處置的全流程管理。

廢棄物分類與管理：

漢科系統科技產生的廢棄物分為一般營運廢棄物與有害廢棄物兩類：

1.一般營運廢棄物：

- 辦公紙張、塑膠包材、飲食廚餘等一般垃圾
- 金屬邊角料等加工廢料
- 年度產生量約60.7996公噸

2.有害廢棄物：

- 2025年度產生量為0公噸

註：廢棄物統計範圍為台灣營運據點；新加坡據點尚未納入統計。

2025年度廢棄物管理重點工作：

1.廢棄物源頭減量：

- 推行綠色採購，選擇最小化包裝的原物料供應商
- 優化製造工藝，減少邊角料與廢料產生
- 推行無紙化辦公，降低紙張使用

2.廢棄物分類與回收：

- 各部門設置分類垃圾桶，訓練員工正確分類習慣
- 建立回收清單與統計系統，追蹤回收績效
- 與社區機構合作，建立食堂廚餘堆肥計畫

3.有害廢棄物管理強化：

- 完成廢油、廢溶劑儲存設施改善，確保無洩漏風險
- 編訂危險物品操作手冊，強化員工安全意識
- 定期委託檢測機構進行環境採樣與檢驗

水資源管理與節約

漢科系統科技製造過程中使用水資源進行冷卻、清洗與製程所需，同時面臨水資源短缺風險，特別是在台灣與東南亞地區面臨的乾旱壓力。公司建立節水目標與措施，推動水資源的可持續利用。

水資源使用統計：

單位：公噸

水資源類型	2025年度	2024年度	增減變化
總用水量	4,036.3064	3,734.2707	+8.09%

註：歷史數據資訊重編說明

2024 (113) 年度：原揭露用水量 0.63 公噸，係因數據類別歸類誤植（原數據 0.63 實為用水之碳排放量，單位tCO₂e）。此修正僅涉及單位與類別調整，實際用水來源及費用實績均無異動，本表已更正為實際自來水用水量 3,734.2707 公噸。用水量數據係依各據點自來水費單彙整計算。

2025年度總用水量為4,036.3064公噸，較2024年度3,734.2707公噸增加302.0357公噸，除業務擴張與廠房增設外，亦包含本年度環境數據盤查範疇擴大納入新加坡據點所致。目前漢科系統科技的水資源皆來自市政供水，未建立回收系統。

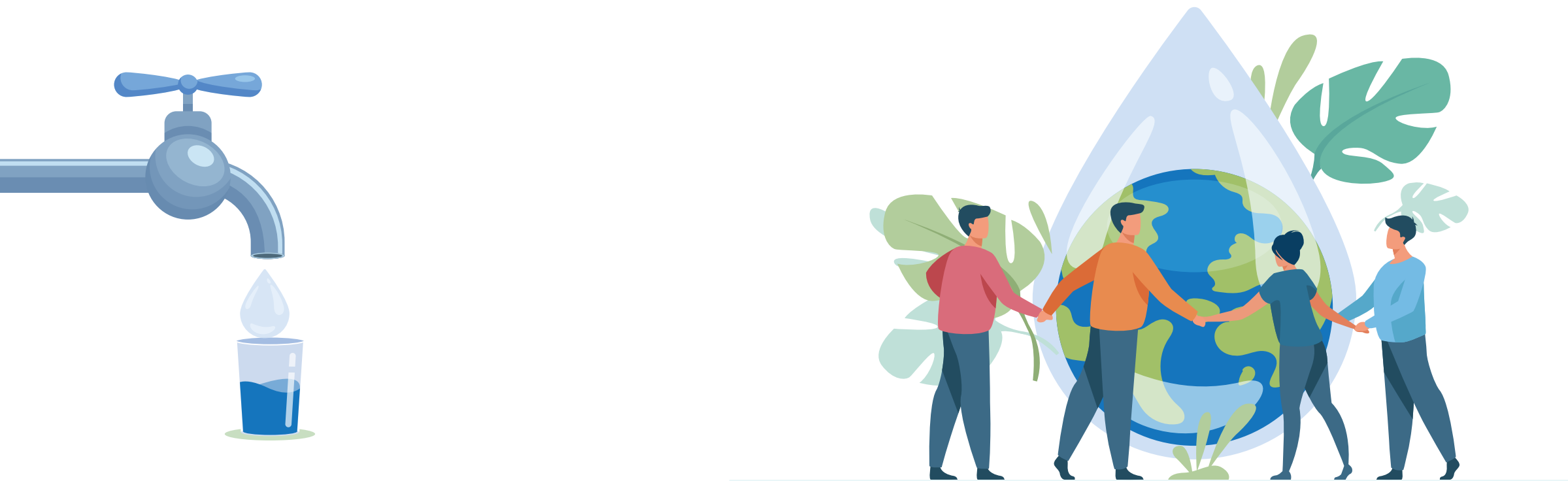
水資源節約措施：

漢科系統科技實施多項節水措施，包括：

1. **用水設備現代化** — 逐步更換低流量水龍頭與自動感應設備，減少人為浪費。
2. **廢水回收利用規劃** — 廢水再生利用，將使用過之廢水重覆在利用。
3. **用水監控與預警** — 在各廠區安裝用水監控儀表與自動記錄系統，建立每日用水統計與異常預警機制。設定用水基準線，與各部門負責人掛鉤。定期進行管線檢查與維修，配備洩漏檢測設備，預防與及時發現管線洩漏，預期年度漏水損失率控制在5%以下。
4. **員工用水節約教育** — 推行「節水從我做起」內部宣傳活動，透過海報、電子通知、內部網站提升員工用水意識。在廠區設置節水標示與提示，鼓勵員工參與節水行動，建立員工節水建議獎勵機制。

環保合規與無違規紀錄

漢科於2025年度無環保法規違規紀錄或遭處罰鍰。



6.4 環保產品與綠色工程

綠色製程與環保解決方案

漢科在其核心業務領域(特用氣體供應、潔淨室工程、廢氣處理等)持續推進綠色創新,開發與提供環保的工程解決方案。

Local Scrubber廢氣處理系統:

本公司供應給上市櫃公司1000+台套Local Scrubber系統,以最小化廢氣逃逸、提升淨化效率為設計目標,幫助客戶達成環保排放標準,同時優化能源效率。

化學供應與安全管理系統:

供酸櫃與化學供應車系統採用緊密的洩漏防護設計,防止化學品洩露與環境污染,符合SEMI S23與環保法規要求。

IoT智慧廠務系統應用:

WTC-700系統可實時監測製程運行狀況,幫助客戶優化能源使用、減少浪費、提升資源效率,是綠色工程的典型案例。

產品生命週期環保考慮

漢科在產品設計、製造、安裝、運輸至報廢的全生命週期中納入環保考慮:

設計階段:

- 選用環保材料,優先使用可回收物料
- 設計中考慮易於拆解與回收的結構
- 優化能源與資源效率,減少製造與運行中的環境影響

採購與製造:

- 要求供應商提供環保認證與材料清單(如RoHS、REACH合規)
- 在製造過程中最小化廢棄物與污染
- 優化包裝設計,使用可回收或可生物降解包裝材料

安裝與使用:

- 安裝過程中採用清潔施工技術,最小化現場污染
- 提供環保使用指南,幫助客戶優化運行效率
- 建立產品回收與翻新計劃

報廢與回收:

- 建立廢舊設備回收機制,委託有資質的廠商進行環保拆解與回收
- 優先實施翻新與升級改造,延長產品使用壽命





07 社會共融



07 社會共融

7.1 勞資關係

漢科系統科技重視勞資協調與員工權益保護，以誠摯、對等的原則與員工建立良好的勞資關係。公司恪守法令，保障員工享受合法權益，並建立完善的溝通機制，確保雙方利益平衡。

員工概況

漢科在臺灣的員工結構如下表所示：

指標	2025年	2024年	變化
員工總數	497人	500人	-0.6%
♂ 男性員工數	378人(76%)	370人(74%)	+2%
♀ 女性員工數	119人(24%)	130人(26%)	-8.5%
員工類型	全職員工	全職員工	-

年齡分布：

2024年員工年齡結構為：30歲以下23%、31-50歲71%、51歲以上6%。2025年調整至：30歲以下24%（約121人）、31-50歲68%（約336人）、51歲以上8%（約40人），呈現年齡結構逐步優化趨勢。

教育背景：

2025年員工學歷統計顯示，碩士學位28人、大專學歷413人、高中學歷54人、國中以下2人。公司聘僱全為全時制永久員工，零part-time及約聘人員，體現人力資本的穩定承諾。



人員流動與招募

在人員流動管理上，漢科維持健全的招募與留任機制：

項目	單位	2025年	2024年	差異	備註
新進人員數	人	121	123	-2	
新進率	%	24.3%	24.6%	-0.3	
離職人員數	人	122	120	2	
離職率	%	24.5%	24.0%	0.5	
其中男性新進	人	88	99	-11	
其中女性新進	人	33	24	9	
其中男性離職	人	77	105	-28	
其中女性離職	人	45	22	23	
育嬰假復職率	%	66.67%	100%	-33.33	
育嬰假留任率	%	100%	100%	-	

2025年新進人員佔員工總數24.3%，離職率為24.5%，人員流動率處於產業合理水準。特別值得關注的是，所有申請育嬰假的員工復職率為67%、留任率則是達100%，充分展現公司對家庭友善政策的實踐成果。

勞資溝通機制

公司建立多層級的勞資溝通機制，包括：

- 1.定期勞資會議：每月召開正式勞資會議，討論薪酬、福利、工作條件等相關事項
- 2.工會組織：尊重員工組織工會之權利，與工會進行集體協商
- 3.員工意見箱：設置實名與匿名管道，接納員工建議與申訴
- 4.高層對話：領導團隊定期與基層員工進行面對面溝通
- 5.內部公告欄：及時發佈公司政策、重要決議與員工權益訊息

公司承諾保障員工的結社自由、集體協商權，不因員工行使勞動權利而進行任何差別待遇。所有員工政策、工作規則與懲罰措施均遵循《勞動基準法》及相關法規制定，確保勞資關係的公正與透明。

7.2 員工酬勞

公司實施具競爭力的薪資政策與完善的激勵制度，確保員工獲得公平合理的報酬，同時分享公司經營成果。

薪資水準與福利

2025年薪資統計顯示

薪資指標	2025年	2024年	增長率
非管理職薪資平均數 (年薪)	NT\$877,000	NT\$871,000	+0.69%
非管理職薪資中位數 (年薪)	NT\$739,000	NT\$721,000	+2.50%

非管理職薪資平均數(年薪)成長0.69%至NT\$877,000，中位數(年薪)成長2.50%至NT\$739,000，反映公司逐年提升員工薪酬的承諾。薪資決策基於職位、資歷、績效與市場競爭力綜合評估，確保內部公平性與外部競爭力。

利潤分享與獎金

公司實施利潤分享政策，依公司章程規定如有獲利應提撥8%員工酬勞及不高於2%提撥員工酬勞及董事酬勞，其中前項員工酬勞數額中應提撥不低於20%分派予基層員工，建立利益共享機制。2024年員工獎金總額為NT\$56,083,797；2025年度經董事會決議之員工酬勞為NT\$61,809,940，較前一年度成長10.9%，充分體現員工對公司營運成果的貢獻與受益。

項目	單位	2025年	2024年	差異(絕對值)	差異(%)	備註
利潤分享比例	%	淨利8%	淨利8%	—	—	依公司章程規定
員工酬勞	元	61,809,940	56,083,797	+5,726,203	+10.2%	以2025年度淨利為基礎 (經董事會決議)

完善的福利體系

公司提供完整的福利制度，涵蓋以下項目：

法定保險與保障：

- 勞保、健保、團保（含意外險、壽險、醫療險）
- 提撥退休金

健康與生活：

- 定期員工健康檢查
- 旅遊及戶外活動補助
- 結婚、喪葬津貼
- 子女教育補助

工作生活平衡：

- 托嬰服務合作機構
- 行動電話補貼
- 住房補助

漢科致力於創造友善且具競爭力的薪酬福利環境，使員工能安心工作、提升生活品質。



7.3 友善職場

建構多元包容、安全舒適的工作環境，是漢科人力資源策略的核心。公司重視員工身心健康，致力於消除歧視、支持性別平等，並創造職涯發展機會。

員工多元與包容

2025年漢科員工多元性統計如下：

多元族群	人數	占比
身心障礙者	1人	0.2%
原住民族	1人	0.2%

雖然多元族群代表度有限，公司已建立零歧視政策，禁止以任何理由（性別、年齡、種族、宗教、身心障礙、性傾向等）進行差別待遇。公司承諾持續提升多元族群招募力度，營造更具包容性的職場文化。

性別平等與女性賦權

漢科重視性別平等，於組織各階層推進女性賦權：

層級	女性人數	占比
女性員工	119人	24%
女性主管	45人	19%
女性高階主管	2人	1%
女性中階主管	3人	1%
女性基層主管	40人	17%

2025年女性員工占比24%，較2024年26%略有下降，主要因應組織需求調整。女性經理人占比19%，顯示女性在管理階層的參與度；其中基層主管女性占比17%。漢科將持續推進女性升遷機制，建立導師計畫與領導力培育課程，提升女性高階主管比例。

職場友善措施

工作環境與條件：

- 辦公場所符合《勞動安全衛生法》規範
- 通風、採光、溫度控制達到舒適標準
- 供應飲用水、廁所設施、休息區
- 停車位充足，並設置無障礙設施

員工心理健康：

- 設置員工諮詢專線
- 定期心理衛生講座
- 壓力管理與工作生活平衡課程
- 家庭照顧假、病假彈性規定

防止職場騷擾與霸凌：

- 建立零容忍政策，嚴禁性騷擾、語言暴力、霸凌
- 設置申訴管道與調查機制
- 對受害者提供支持與保護
- 對違反者進行懲罰與教育

無歧視招聘與晉升：

- 招聘標準透明化，基於能力與績效
- 晉升評估過程公開、公正、公平
- 禁止基於個人特徵的差別待遇

漢科承諾建構尊重、包容、支持的職場文化，讓每位員工都能展現潛能、安心貢獻。

7.3.4 心理健康與員工關懷

本公司重視員工心理健康與工作滿意度，透過多項措施關懷員工。

心理健康與關懷計畫：

- 員工滿意度調查 - 定期進行，了解員工心聲與需求
- 主管溝通訓練 - 強化主管之領導與溝通能力
- 工作壓力管理 - 推動工作環境改善，減輕員工工作壓力



7.4 人才培育

漢科將員工視為最重要的資產，透過系統性的教育訓練與發展機制，提升員工專業能力，促進職涯成長。

教育訓練投資與覆蓋率

教育訓練指標(統計範圍:台灣員工497人)

教育訓練指標(統計範圍:台灣員工497人)	單位	2025年	2024年	差異 (絕對值)	差異 (%)	備註
員工平均教育訓練時數	小時/人	16.43	18.89	—	—	
管理階層平均訓練時數	小時/年	12.74	12	—	—	
一般員工平均訓練時數	小時/年	17.13	20	—	—	
直接人員(生產)教育訓練時數	小時/年	24	24	—	—	含安全訓練
間接人員(辦公)教育訓練時數	小時/年	12	12	—	—	
績效評估覆蓋率	%	95%	90%	—	—	
ESG相關教育訓練參與人次	人次	31	50	—	—	
工安教育訓練人次	人次	1035	893	142	15.9	

平均教育訓練時數由2024年18.89小時，2025年16.43小時，主要因應業務調整與教育訓練內容重組。不同職務類別的教育訓練投入差異反映工作特性差異：生產部門直接人員每年24小時，強調安全與技能；管理與辦公人員每年12小時，著重專業與領導能力。績效評估涵蓋95%員工，確保人才評估的系統性。能力。績效評估涵蓋95%員工，確保人才評估的系統性。

教育訓練課程體系

職業技能教育訓練：

- 製造技術與工藝改善
- 信息技術與系統應用
- 品質管理與ISO標準
- 專業認證課程 (SEMI S2/S23等)

管理與領導力教育訓練：

- 新任主管上任教育訓練
- 中階主管管理能力提升
- 高階主管策略規劃與決策
- 人力資源管理與團隊建設

安全與健康教育訓練：

- 職業安全衛生教育
- 應急預案與疏散演習
- 工業衛生與職業病預防

ESG與企業文化教育訓練：

- 2025年ESG相關教育訓練參與人數：31人次
- 企業倫理與誠信建設
- 環境永續與節能減碳
- 社會責任與社區參與

外部進修與學位課程：

- 支持員工參加研究所進修
- 補助專業證照考試費用
- 安排行業會議與研討會參與

人才發展與職涯規劃

公司建立完善的職涯發展機制：

- 1.績效管理與發展計畫：**每年與員工溝通績效評估結果與發展方向，制訂個人發展計畫
- 2.內部晉升機會：**優先錄取內部員工，提供清晰的晉升路徑
- 3.導師制度：**資深員工與新進員工配對，加速融入與成長
- 4.輪調機會：**提供跨部門、跨職務的發展機會，拓展視野
- 5.職能評估：**透過定期評估識別高潛能人才，提供加速發展機會

TTQS訓練認證：漢科已取得TTQS銅牌認證，展示公司人才培育制度的系統性與成效。

員工滿意度與發展成效

員工滿意度是評估人才培育成果的重要指標：

指標	2025年	2024年	變化
員工滿意度評分	85.82/100	91/100	- 5.18分
調查覆蓋率	75.45% (375人)	-	-

2025年員工滿意度為85.82分（滿分100），涵蓋497名員工中的375人（75.45%）。較2024年91分有所下降，公司已啟動專項調查與改善計畫，以瞭解滿意度下降的主要因素，並採取對應措施。公司將於薪資、職涯發展、工作環境、管理溝通等面向持續改進，重建員工信心與歸屬感；具體改善指標與期程現正規劃中。

7.5 職業安全衛生管理

漢科將員工安全與健康視為最高優先，致力於建構「零傷害」的安全文化，透過完善的制度、教育與科技管理，確保員工在安全的環境中工作。

安全績效與認證

安全認證與管理體系：

- ISO 45001職業安全衛生管理系統認證
- 零死亡事件 (覆蓋範圍：100%員工)
- 100%員工均納入職業安全衛生管理範疇

傷害統計與分析：

安全指標	2025年	2024年	備註
工作場所傷害率	0%	-	零工作場所傷害
通勤交通事故	6起	-	非工作場所傷害
因事故喪失工作日數	93日	-	通勤事故所致
失能傷害頻率 (FR)	0	-	2025年無工作場所失能傷害；總經歷工時945,112小時
失能傷害嚴重率 (SR)	0	-	同上；通勤事故所致之93日損失日數屬非工作場所傷害，依主管機關職業災害統計規定不計入
員工總人數	497人	500人	-

2025年共發生6起員工通勤交通事故 (非工作場所傷害)，導致93個工作日喪失。公司已加強通勤安全宣導，包括提醒員工遵守交通規則、使用安全裝備、規劃合理通勤路線等。

安全管理制度與實踐

安全組織與責任：

1. 設置安全衛生委員會，由管理層與員工代表組成
2. 指派安全衛生主任與管理員，確保法令遵循
3. 各部門設置安全責任人，落實安全責任到位
4. CEO定期主持安全會議，確認安全目標進度

安全風險管理：

- 實施工作危害分析 (JHA)，識別高風險作業
- 建立危險物質管理與儲存規範
- 定期設備檢驗與維護計畫
- 工地日常安全檢查
- 落實定期勞動檢查

特殊措施：

- **施工現場安全：**每日進行工具箱會議 (Daily Toolbox Meetings)，針對當日工作內容進行安全交付，強化現場安全意識
- **機械防護：**確保所有機械設備具備安全防護裝置，防止夾、碰、切等傷害
- **電氣安全：**定期檢查電氣設備，防止觸電與火災

職業健康與促進

健康檢查與監測：

- 聘僱時進行健康檢查，確保員工身體狀況符合工作要求
- 定期職業健康檢查，早期發現與預防職業病
- 建立健康檔案與追蹤管理機制
- 關注特殊族群 (孕婦、新進員工) 的健康

職業病預防：

- 識別可能的職業病危害 (粉塵、化學物質、照明、噪音、人體工學等)
- 實施工程控制、行政管制與個人防護
- 提供防護具 (安全帽、護目鏡、手套、耳塞等)
- 定期監測工作環境參數

身心健康支持：

- 提供心理諮詢服務
- 人因工程防護
- 舉辦健康講座 (如營養、健身、壓力管理)
- 促進運動社團與健康活動

安全教育與訓練

定期安全教育訓練：

- 2025年安全教育訓練場次共計12場、合計2905訓練小時，涵蓋所有員工 (安全教育訓練時數係本公司全部教育訓練之一部分；員工平均教育訓練時數詳7.4節)
- 新進員工必修安全教育 (包括公司安全政策、設備操作、應急程序)
- 工作異動時進行換位訓練
- 特殊作業 (高處、動火、用電、密閉空間、化學品等) 進行專項教育訓練

應急預案與演習：

- 建立應急組織與應急預案
- 定期進行疏散演習
- 配備應急物資與急救箱
- 安排急救訓練，確保員工具備基本急救能力

持續改進與承諾

漢科遵循「計畫-執行-檢查-改善」(PDCA) 循環，每年檢視安全績效指標、分析事故根本原因、制訂改善措施，逐步提升安全績效。2025年安全管理目標為維持零工作場所傷害率，並進一步降低通勤事故率。公司承諾將安全文化融入日常運營，使「安全第一」成為每位員工的共識與習慣。



7.6 社會參與

漢科積極履行社會責任，回饋社會與扶助弱勢，實踐「企業公民」角色，建構與社區的良性互動關係。

社會公益投資

漢科系統科技重視企業社會責任，致力於回饋社會並扶助弱勢族群。依據《公司法》第1條善盡企業社會責任之精神暨相關法規，公司建立完善的公益投資制度，規範公益捐贈的決策流程、資金管理與成效評估機制。公司每年編列年度公益預算，由董事會批准與監督，確保資金用於最需要的社會領域。

公益投資規模與支持對象：

公司2025年度持續公益捐贈。本公司承諾將公益投資與聯合國永續發展目標 (SDGs) 對齊，聚焦於消除貧困、優質教育、環保行動等核心領域，力求實現可量測的社會影響。主要支持與捐助對象包括 (1) 教育與學術研究：捐助國立清華大學、社團法人台灣清華企業家協會等學術機構，並參與新竹企經永續公益日活動，捐款贊助家扶清寒學子，促進穩定就學，邁向脫貧；(2) 社會福利與弱勢關懷：積極協助弱勢團體，委託「財團法人新竹市天主教仁愛社會福利基金會」印製年曆，並因長年支持獲「財團法人喜憨兒社會福利基金會」頒發熱心公益感謝狀，同時亦持續支持「財團法人華山社會福利慈善事業基金會」等多元社福機構；(3) 地方共榮與警政安全：每年持續捐贈警察之友會及義警訓練經費，保護市民身家安全，本公司董事長更獲新竹市警察局少年隊敦聘為「少年輔導志工顧問團顧問」，深化公私協力；(4) 文化與專業協會：支持在地文化，捐贈「心築愛樂合唱團」舉辦多場慈善音樂會，藉由音樂傳播溫暖；並積極參與「社團法人台灣高科技廠房設施協會」與「社團法人新竹企業經理協進會」等專業組織之公益活動。



社區發展與參與

漢科致力於與所在社區的互動與共榮，秉持「敦親睦鄰，回饋社區」之精神，主要措施包括：

1. **在地採購與供應商支持：**優先採購本地供應商產品，支持地方經濟發展
2. **校企合作與人才培育：**與大專院校進行產學合作，提供實習機會與技術指導
3. **社區活動參與：**員工參與社區環保、文化、運動等活動
4. **公共設施貢獻：**支持社區基礎設施改善

教育與文化支持

漢科認為教育是改善社會的根本，致力於教育與文化推廣：

- **獎學金與助學：**設置清寒學生獎學金，支持優秀但家庭困難的學生完成學業
- **職業教育：**與技職學校合作，提供技能教育訓練與就業輔導
- **社員工教育訓練：**支持員工參加文化課程與專業進修
- **文化贊助：**贊助藝文活動、文化展覽、音樂會等

環保與永續社區

作為負責任企業，漢科在社區層級推進環保與永續發展：

- **環保宣導：**開展社區環保教育與宣傳活動
- **垃圾減量與回收：**參與社區垃圾分類與資源回收計畫
- **綠色空間：**支持社區綠化與公園建設
- **潔淨家園：**定期參與社區環保掃除活動

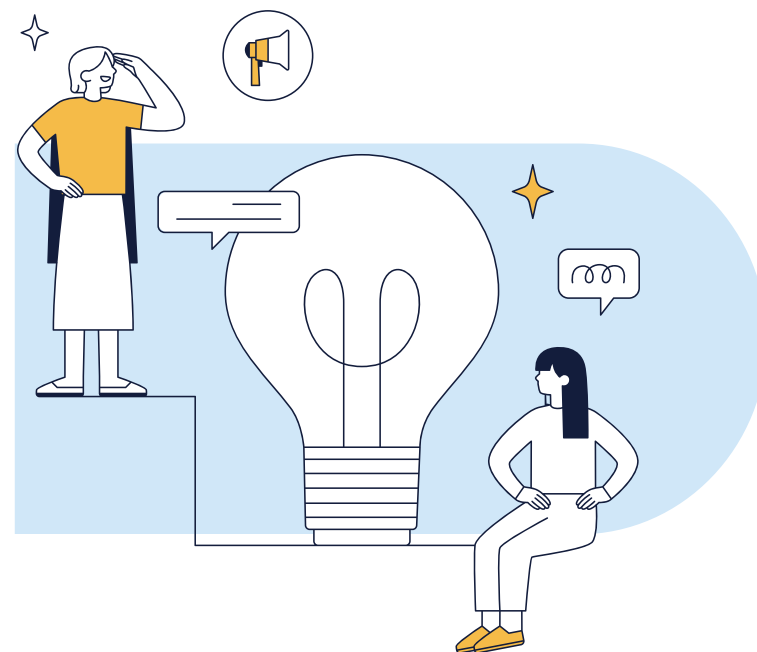
災害救援與社會急難

漢科建立了快速反應機制，在社會發生重大災害或急難時提供援助：

- **員工救援基金：**為遭受災害的員工提供緊急援助
- **社區救災：**在洪水、地震等災害時支持社區救援工作
- **募款與捐贈：**支持紅十字會、慈善機構的募款活動

承諾與展望

漢科將持續擴大社會參與範疇與深度，建立長期的公益策略，整合員工力量，提升社會影響力。公司期待透過社會參與，與社區建立互信關係，共同推進永續發展目標的實踐。





08 附錄



8.1 GRI準則索引

漢科系統科技依循全球報導倡議 (Global Reporting Initiative, GRI) 2021年標準版編製本報告書，以下列表呈現本報告書與GRI標準揭露項目的對應關係。

GRI準則索引表

GRI準則索引表

GRI準則	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 2-1	組織詳細資訊	組織名稱、總部位置、營運地點	第02章(2.1)	見第02章第2.1節	基本資訊
GRI 2-2	組織治理結構內實體	組織中的實體及管制架構	封面/前言	見報告書資訊說明	組織結構
GRI 2-3	報告期間、報告頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、發佈頻率、聯絡方式	封面/前言	-	年度報告
GRI 2-4	資訊重編	前期資訊重編情形	封面/前言	見報告書資訊說明	由顧問最終判斷說明
GRI 2-5	外部保證	報告外部保證與驗證安排	第08章(8.6)	見第08章第8.6節	本報告書尚未進行第三方驗證
GRI 2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	組織的主要活動、價值鏈、商業關係	第02章(2.1)	見第02章第2.1節	營運範疇
GRI 2-7	員工	員工總數及性別、就業型態、地區分佈	第07章(7.1)	見第07章第7.1節	員工統計
GRI 2-8	員工以外的工作者	契約員工、臨時工、其他非僱傭人力	第07章(7.1)	見第07章第7.1節	零契約員工
GRI 2-9	治理結構及組成	董事會、管理層組成、多元性	第03章(3.1.1)	見第03章第3.1.1節	董事會結構
GRI 2-10	最高治理機構的提名與選舉	董事會成員提名與選舉程序	第03章(3.1.1)	見第03章第3.1.1節	公司治理
GRI 2-11	最高治理機構主席	最高治理機構主席是否兼任執行主管	第03章(3.1)	見第03章第3.1節	角色分離
GRI 2-12	最高治理機構在監督影響管理方面的角色	董事會在永續議題監督的角色	第03章(3.1.2)	見第03章第3.1.2節	治理承諾
GRI 2-13	為影響管理委派責任	管理層在永續影響管理中的責任	第03章(3.7)	見第03章第3.7節	責任分工

GRI準則	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 2-14	最高治理機構在永續報導中的角色	董事會參與永續報告編製	前言	-	治理參與
GRI 2-15	利益衝突	利益衝突的管理與揭露	第03章(3.4)	見第03章第3.4節	廉政管理
GRI 2-16	溝通重要關注事項的過程	利害關係人關切事項的溝通機制	第03章(3.4)	見第03章第3.4節	利害關係人溝通
GRI 2-17	最高治理機構的集體知識	董事會專業能力與教育訓練	第03章(3.1.1)	見第03章第3.1.1節	董事專業發展
GRI 2-18	最高治理機構績效評估	董事會績效評估機制	第03章	見第03章	績效管理
GRI 2-19	薪酬政策	最高治理機構及管理層薪酬政策	第03章(3.1.3)	見第03章第3.1.3節	薪酬揭露
GRI 2-20	薪酬決定流程	薪酬決定過程	第03章(3.1.3)	見第03章第3.1.3節	薪酬程序
GRI 2-21	年度薪酬比率	最高薪酬與員工中位數薪酬比	第03章(3.6)	見第03章第3.6節註1	薪酬公平
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	最高治理機構對永續發展策略的聲明	第01章(1.1)	見第01章第1.1節	CEO致詞
GRI 2-23	政策承諾	經濟、環境、社會政策	第03章(3.4)	見第03章第3.4節	政策承諾
GRI 2-24	政策融合	政策在組織中的融合	第03章(3.4)	見第03章第3.4節	政策執行
GRI 2-25	補救程序	處理負面影響的程序	第04章(4.3)	見第04章第4.3節	申訴機制
GRI 2-26	尋求建議和報告問題的機制	舉報違規行為的管道與保護	第03章(3.4)	見第03章第3.4節	廉政舉報
GRI 2-27	遵守法律法規	違反法律法規的情形	第03章(3.5)	見第03章第3.5節	法規遵循
GRI 2-28	組織會員資格	參加的行業協會及倡議	第03章(3.5.2)	見下方說明	TEEIA、SEMI、新竹市企業經理協進會、水管/冷凍空調/電氣工程同業公會
GRI 2-29	利害關係人參與方式	利害關係人識別與參與流程	第04章(4.1)	見第04章第4.1節	利害關係人管理
GRI 2-30	團體協約	納入團體協約涵蓋的員工比例	第07章(7.1)	見第07章第7.1節	勞資協商

GRI 3: 重大主題

GRI準則	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 3-1	重大主題的決定流程	重大議題的確認與評估方法	第04章(4.2.1)	見第04章第4.2.1節	重大性評估
GRI 3-2	重大主題清單	確認的重大議題清單	第04章(4.2.2)	見第04章第4.2.2節	重大主題
GRI 3-3	重大主題的管理	各重大主題的管理方式與成果	第03章、第05章、第07章	見第03、05、07章	議題管理
GRI 201-1	直接產生及分配的經濟價值	營收、成本、薪酬、稅款、利潤等經濟價值	第03章(3.2.1)	見第03章第3.2.1節	財務績效
GRI 201-2	氣候變化相關風險與機會	氣候變化對營運的影響與因應	第03章(3.3.2)	見第03章第3.3.2節	氣候風險
GRI 201-3	既定福利責任	員工退休金及福利計畫	第07章(7.2)	見第07章第7.2節	退休福利
GRI 201-4	政府協助	獲得政府補助或獎勵情形	不適用	-	本公司2025年度未接受任何政府之財務協助或補助
GRI 203-1	基礎設施投資及提供的服務	公共基礎設施與服務的投資	第07章(7.6)	見第07章第7.6節	社區發展
GRI 203-2	重大間接經濟影響	創造就業、供應商發展、社區發展	第05章(5.4)、第07章(7.6)	見第05章第5.4節、第07章第7.6節	經濟效益

GRI 204: 採購實踐

GRI 204-1	向當地供應商採購的支出比例	本地供應商採購比例	第07章(7.6)	見第07章第7.6節	供應商管理
-----------	---------------	-----------	-----------	------------	-------

GRI 205: 反腐敗

GRI 205-1	已進行反腐敗政策與程序評估的營運點	反腐敗政策涵蓋範圍	第03章(3.4)	見第03章第3.4節	廉政政策
GRI 205-2	反腐敗政策與程序的溝通及教育訓練	接受廉政教育的員工比例	第03章(3.4)	見第03章第3.4節	廉政教育
GRI 205-3	確認的腐敗事件及採取的行動	腐敗事件、調查與懲罰	第03章(3.4)	見第03章第3.4節	廉政監督

GRI準則	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 302: 能源					
GRI 302-1	組織內部的能源消耗	燃料、電力、蒸汽、冷卻水等能源消耗量	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	能源消耗
GRI 302-2	組織外部的能源消耗	上下游價值鏈能源消耗	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	供應鏈能耗
GRI 302-3	能源強度	單位產值/面積的能源消耗	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	能耗強度
GRI 302-4	減少能源消耗	節能措施與成效	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	能源效率
GRI 302-5	產品與服務之能源需求的降低	產品設計節能改善	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	產品節能
GRI 303: 水與放流水					
GRI 303-1	共享水資源的相互影響	水資源的取得、排放與相互影響	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	水資源管理
GRI 303-2	放流水相關的影響管理	水質與放流水管理	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	廢水管理
GRI 303-3	水的取用	組織水的取用量	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	取水統計
GRI 303-4	放流水	廢水排放量與特性	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	排水統計
GRI 303-5	水消耗	水消耗量與變化	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	耗水量
GRI 305: 排放					
GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	直接燃燒等產生的GHG排放	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	直排排放
GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	購電等間接GHG排放	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	電力排放
GRI 305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	價值鏈相關GHG排放	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	價值鏈排放
GRI 305-4	溫室氣體排放強度	單位產值/面積的GHG排放	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	排放強度
GRI 305-5	溫室氣體排放減少	減排措施與成效	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	減排績效

GRI準則	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 305-6	臭氧層破壞物質的排放	ODS物質排放情形	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	環保物質
GRI 305-7	氮氧化物、硫氧化物及其他主要 空氣污染物排放	NOx、SOx等排放量	第06章(6.1)	見第06章第6.1節	空污排放

GRI 306: 廢棄物

GRI 306-1	廢棄物的產生及廢棄物相關重大 影響	廢棄物產生源與影響評估	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	廢棄物管理
GRI 306-2	廢棄物相關重大影響的管理	廢棄物減量與管理措施	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	廢棄物對策
GRI 306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生量、組成、處理方式	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	廢棄物統計
GRI 306-4	廢棄物的轉移	轉移給第三方的廢棄物	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	廢棄物轉移
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	組織直接處置的廢棄物	第06章(6.3)	見第06章第6.3節	廢棄物處置

GRI 401: 僱傭

GRI 401-1	新進員工及員工流動率	新進及離職員工數與率	第07章(7.1)	見第07章第7.1節	人員流動
GRI 401-2	提供給全職員工 (不包括臨時或 兼職員工) 的福利	員工福利項目清單	第07章(7.2)	見第07章第7.2節	福利政策
GRI 401-3	育嬰假	育嬰假復職與留任率	第07章(7.1)	見第07章第7.1節	家庭友善

GRI 402: 勞資關係

GRI 402-1	最少通知期	重大營運變化的通知期限	第07章(7.1)	見第07章第7.1節	勞資溝通
-----------	-------	-------------	-----------	------------	------

GRI準則	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 403: 職業安全衛生					
GRI 403-1	職業安全衛生管理體系	職業安全衛生管理系統與認證	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	安全管理
GRI 403-2	危害識別、風險評估及事件調查	危害識別與風險評估程序	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	風險評估
GRI 403-3	職業健康服務	職業健康檢查與諮詢服務	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	健康服務
GRI 403-4	職業安全衛生之工作者參與、協商及溝通	員工安全建議與參與機制	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	員工參與
GRI 403-5	職業安全衛生之工作者教育訓練	安全衛生教育訓練覆蓋率與內容	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	安全教育訓練
GRI 403-6	推廣工作者健康	健康促進計畫與成效	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	健康推廣
GRI 403-7	預防和減輕與業務關係直接相關的職業安全衛生影響	供應商安全衛生要求	第05章(5.4)	見第05章第5.4節	供應商管理
GRI 403-8	職業安全衛生管理體系涵蓋的工作者	安全衛生體系涵蓋人數與百分比	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	覆蓋率
GRI 403-9	工傷	傷害率、重傷率、死亡率	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	安全績效
GRI 403-10	職業病	職業病發生情形與預防措施	第07章(7.5)	見第07章第7.5節	職業病防治
GRI 404: 教育訓練及教育					
GRI 404-1	每名員工每年平均教育訓練時數	各層級員工教育訓練時數統計	第07章(7.4)	見第07章第7.4節	教育訓練統計
GRI 404-2	員工技能提升及轉職協助計畫	職業發展與轉職協助計畫	第07章(7.4)	見第07章第7.4節	人才發展
GRI 404-3	定期接受績效及職涯發展檢視的員工百分比	績效評估覆蓋率	第07章(7.4)	見第07章第7.4節	績效管理

GRI準則	揭露項目	揭露項目名稱	對應章節	頁碼	備註
GRI 405: 多元與平等機會					
GRI 405-1	治理機構與員工多元性	性別、年齡、種族等多元性指標	第07章(7.1, 7.3)	見第07章第7.1、7.3節	多元統計
GRI 405-2	男女薪酬比	性別薪酬平等指標	第03章(3.6.1, 3.6.2)	見第03章第3.6.1、3.6.2節	薪酬公平
GRI 406-1	歧視事件及採取的改善行動	歧視事件統計與處理情形	第07章(7.3)	見第07章第7.3節	不歧視政策
GRI 418: 客戶隱私					
GRI 418-1	關於違反客戶隱私或遺失客戶資料的投訴之實質解決	隱私事件與洩露情形	第05章(5.3)	見第05章第5.3節	資料保護

8.2 SASB準則索引

漢科系統科技採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) IF-EN標準 (基礎設施-工程與建設業)，以下為與本報告書對應的SASB揭露項目。

SASB IF-EN產業標準索引表

SASB代碼	指標名稱	計量單位	2024年	2025年	對應章節	備註
IF-EN-000.A重要項目數據						
IF-EN-000.A	在建工程項目數	項目數	4,305	4,378	第08章(8.2)	見第08章第8.2節SASB指標說明
IF-EN-000.B						
IF-EN-000.B	已完成工程項目數	項目數	1,488	1,400	第08章(8.2)	見第08章第8.2節SASB指標說明
IF-EN-160a.1環境合規管理						
IF-EN-160a.1	環境法律法規違反數	件/次	0	0	第06章(6.3)	見第06章第6.3節，零違反
IF-EN-250a.1工程品質與返工						
IF-EN-250a.1	返工成本	NT\$或%	0	0	第08章(8.2)	見第08章第8.2節SASB指標說明
IF-EN-320a.1員工及承包商安全						
IF-EN-320a.1	工傷率 - 員工	%	0%	0%	第07章(7.5)	見第07章第7.5節，工作場所傷害率
IF-EN-320a.1	工傷率 - 承包商	%	0%	0%	第08章(8.2)	見第08章第8.2節SASB指標說明
IF-EN-410a.1職業安全衛生認證與審查						
IF-EN-410a.1	ISO 45001認證	是/否	是	是	第07章(7.5)	見第07章第7.5節，職安體系
IF-EN-410a.1	ISO 9001認證	是/否	是	是	第05章(5.2)	見第05章第5.2節，品質管理
IF-EN-410a.1	SEMI S2/S23認證	是/否	是	是	第05章(5.2)	見第05章第5.2節，產業標準

SASB代碼	指標名稱	計量單位	2024年	2025年	對應章節	備註
IF-EN-510a.2廉政與商業操守						
IF-EN-510a.2	貪腐案件造成損失	NT\$或件	0	0	第03章(3.4)	見第03章第3.4節，廉政管理
IF-EN-510a.3反腐敗政策						
IF-EN-510a.3	反腐敗政策的涵蓋	是/否	是	是	第03章(3.4)	見第03章第3.4節，廉政政策
IF-EN-510a.3	反腐敗政策涵蓋比例	%	100%	100%	第03章(3.4)	見第03章第3.4節，所有營運單位

SASB指標說明

IF-EN-000.A & 000.B (項目數據)

在建與已完成項目數反映公司的營運規模與業務活動。2024年公司進行4,305項在建工程與完成1,488項工程，顯示公司在基礎設施工程領域的重要角色。2025年公司進行4,378項在建工程與完成1,400項工程。

IF-EN-160a.1 (環保法規遵循)

公司在2024年環境相關法律法規遵循情況良好，未發生任何違反環保法令的事件。公司於營運各環節落實環保管理，建立廢棄物、污水、廢氣等管制措施，確保完全合規。

IF-EN-250a.1 (施工品質與返工)

返工成本是衡量施工品質與效率的重要指標。公司通過完善的品質管理體系 (ISO 9001) 與嚴格的施工監督，將返工成本控制至0，反映卓越的工程品質。

IF-EN-320a.1 (工傷率)

公司員工工傷率在2024年達成0%的優異成績，彰顯職業安全衛生管理的有效性。承包商工傷率亦保持0%，透過完善的供應商安全要求與監督。2025年數據0%，公司承諾持續維持零傷害目標。

IF-EN-410a.1 (認證與審查)

漢科持續維持多項國際與產業認證，包括ISO 45001職業安全衛生管理系統、ISO 9001品質管理系統，以及SEMI S2/S23產業標準認證，顯示公司在安全、品質與產業標準的卓越承諾。

IF-EN-510a.2 & 510a.3 (廉政管理)

公司建立完善的反腐敗政策與機制，覆蓋100%營運單位與員工。2024年未發生任何貪腐案件，貪腐損失為0。公司持續強化廉政文化、員工教育訓練與監督機制，維持廉潔經營。

8.3 內部政策與治理文件

漢科系統科技建立完善的內部政策體系，以確保永續發展目標的落實。主要內部政策與治理

文件包括：

公司治理與合規

1. **公司章程** - 規定公司組織、權力義務、股東權利等基本事項
2. **企業永續政策** - 明確永續發展方向、目標與五大功能小組職責
3. **內部控制制度** - 規定財務、營運、合規、風險管理之控制程序
4. **誠信經營政策** - 規範董事、主管及員工之誠信行為準則
5. **揭露政策** - 規範財務、非財務訊息揭露之程序與標準

人力資源管理

1. **員工手冊** - 規定員工權利、義務、工作紀律、獎懲制度
2. **薪酬與福利政策** - 規範薪資結構、績效獎金、福利項目
3. **教育訓練管理程序 (WECA-002~005, WECF-029)** - 規定新進、職能、分級訓練及進修補助制度
4. **職業安全衛生管理制度** - 基於ISO 45001標準建立
5. **員工績效評估制度** - 規範績效評估流程與晉升機制
6. **性騷擾及職場霸凌防制措施** - 保護員工工作環境安全與尊嚴

客戶與供應鏈管理

1. **客戶服務與滿意度管理政策** - 規範客戶溝通與服務標準
2. **供應商評鑑與管理政策** - 規範供應商選擇、評鑑、改善機制
3. **品質管理體系** - ISO 9001認證，確保產品與服務品質

環境與永續管理

1. **環境管理政策** - 規範能源管理、廢棄物管理、污染防治
2. **綠色採購政策** - 優先採購符合環境標準之產品與服務
3. **社區參與與社會責任政策** - 規範社區互動、公益活動、志願服務

8.4 相關國際標準與框架

漢科系統科技承諾依循國際永續發展標準與框架，包括：

國際標準

1. **ISO 9001** - 品質管理體系認證
2. **ISO 45001** - 職業安全衛生管理體系認證
3. **GRI Standards 2021** - 全球報導倡議標準
4. **SASB Standards** - 永續會計準則委員會標準
5. **TCFD Framework** - 氣候相關財務揭露框架 (部分對應)

聯合國永續發展目標 (SDGs)

漢科系統科技將本公司的永續策略與聯合國永續發展目標 (Sustainable Development

Goals, SDGs) 相對應，重點關注以下目標：

- **SDG 3 良好健康與福祉** - 透過職業安全衛生管理與員工健康促進
- **SDG 5 性別平等** - 透過性別多元化與家庭友善政策
- **SDG 8 體面工作與經濟成長** - 透過公平薪酬、福利與職涯發展
- **SDG 12 負責任的消費與生產** - 透過環保製程與供應鏈管理
- **SDG 13 氣候行動** - 透過能源效率與減碳措施
- **SDG 16 和平、正義與有效的機制** - 透過誠信經營與廉政建設

8.5 重大主題之管理面向說明

本節為4.2.2認定之5項重大主題以外之一般管理面向補充說明。漢科系統科技於2025年就日常營運管理面向進行盤點，透過利害關係人調查、內部焦點小組與永續指標檢視，歸納出以下管理面向：

經濟與治理面重大主題

1. **公司治理與風險管理** - 董事會監督、內部控制、法令遵循
2. **創新與技術領導** - 產品創新、技術發展、競爭力維持
3. **客戶滿意度與服務品質** - 客戶溝通、品質管理、技術支援

社會面重大主題

1. **員工發展與職涯成長** - 訓練投資、晉升機會、職涯規劃
2. **員工薪酬與福利** - 公平薪酬、完善福利、利潤分享
3. **職場安全與健康** - 安全衛生管理、健康促進、零傷害目標
4. **人權與包容性** - 性別平等、反歧視、多元職場
5. **社區關係與社會貢獻** - 公益活動、社區參與、志願服務

環境面重大主題

1. **環境管理與污染防治** - 廢棄物管理、污染預防、環境監測
2. **能源效率與減碳** - 能源管理、溫室氣體減排、綠色製程
3. **供應鏈可持續發展** - 供應商評鑑、倫理貿易、社會責任

8.6 第三方驗證證明

本報告書為漢科系統科技第二份永續報告書，目前尚未委託第三方驗證機構進行外部保證。本報告書之內容係由永續辦公室推動小組統籌編製。

資料品質控管措施：

儘管本報告書尚未進行第三方驗證，公司已透過以下措施確保報告內容之品質與可信度：

1. **內部審查機制** — 各章節數據均由權責部門提供並經部門主管簽核確認，永續辦公室推動小組進行跨章節數據交叉核對，確保前後一致性。
2. **外部顧問審閱** — 委任具備ESG專業資格之外部顧問，針對報告架構、GRI準則對應、SASB揭露完整性及重大議題管理方法進行專業審閱與建議。
3. **財務數據查核** — 本報告書引用之財務數據均援引經會計師查核簽證之合併財務報告，確保財務資訊之正確性。
4. **溫室氣體盤查** — 公司已依ISO 14064-1及GHG Protocol完成2025年度溫室氣體盤查，盤查結果作為本報告書環境數據之基礎。

未來規劃：

漢科系統科技將視公司永續治理成熟度之提升及法規要求，評估於未來年度報告書導入第三方驗證之可行性與時程。可能考量之驗證標準包括AA1000保證標準或ISAE 3000有限確信等國際通行規範。

已取得之第三方認證(非報告書驗證)：

以下為公司目前已取得之管理系統與產品認證，雖非針對本永續報告書之第三方驗證，但可作為公司管理體系有效性之佐證：

認證標準	認證內容	狀態
ISO 9001	品質管理系統	有效
ISO 45001	職業安全衛生管理系統	有效
SEMI S2/S23	半導體設備安全與能源標準	有效
CE驗證	歐盟機械指令符合性	有效
TÜV驗證	設備安全性能確認	有效



8.7 參考資料

本報告書編製過程參考以下資料與標準：

國際標準與指引

- 1.Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021
- 2.Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Standards
- 3.Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) Framework
- 4.United Nations Sustainable Development Goals (SDGs)
- 5.United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

相關法令與政策

- 1.《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》
- 2.臺灣《證券交易法》及相關法規
- 3.臺灣《勞動基準法》及相關勞動法規
- 4.臺灣《職業安全衛生法》及相關法規
- 5.ISO 9001、ISO 45001認證標準

內部資料

- 1.漢科2025年財務報告與決算書
- 2.漢科系統科技公司章程
- 3.內部永續政策與程序文件
- 4.各部門績效報告與統計數據



漢科系統科技股份有限公司

Wholetech System Hitech Limited



www.wholetech.com.tw

2025 漢科永續報告書
Sustainability Report

