



百達精密工業股份有限公司

2025 年永續報告書

目錄

第一章 關於本報告書	4
經營者的話	4
關於本公司	6
價值鏈簡介及銷售概況	7
未來營運發展策略	11
報告書資訊	13
第二章 利害關係人與重大議題	15
利害關係人議合溝通	15
重大議題鑑別與分析	17
重大主題列表	19
第三章 永續經營	20
公司結構與董事會組成	20
公司董事成員與背景	22
董事會成員提名及遴選	26
董事利益迴避與獨立性	26
功能性委員會	26
年度董事進修情形	28
績效評估	28
薪酬政策	29
重要議題溝通	30
法規遵循	31
道德誠信	31
經濟績效	34
第四章 環境面	36
氣候變遷管理	38
能源管理及使用概況	39
溫室氣體管理	40
物料管理	42
水資源管理	43
廢水排放管理	43
取水、耗水與排水	43
廢棄物管理	44
第五章 社會面	51
員工概況	53
人才留任	56
員工薪酬	57
退休制度	62

員工福利措施.....	63
育嬰假執行情形.....	64
教育訓練概況.....	65
績效考核.....	66
職業安全衛生.....	67
危害辨識與風險評估.....	67
溝通機制.....	67
職業安全實績數據.....	67
附錄	68
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表.....	68
附錄二：上市公司氣候相關資訊對照表.....	75
附錄三：永續會計準則委員會（SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD, SASB）指標對照表	79

第一章 關於本報告書

經營者的話

過去一年，全球政經環境仍持續處於高度變動之中。地緣政治、區域衝突、關稅政策及匯率波動等因素，均使企業面臨更複雜的營運挑戰；同時，氣候變遷、能源轉型、供應鏈重組、資安治理及人才發展等議題，也已成爲企業永續經營過程中必須持續面對的重要課題。在多重系統性風險交錯影響下，企業不僅需要追求營運成長，更需建立足以因應外部變局的韌性，並在經濟、環境及社會責任之間取得平衡。

2025 年對本集團而言，是營運規模與業務結構產生重大變化的一年。本公司於 2024 年完成公開收購新加坡大道工業集團有限公司後，2025 年起開始完整反映併入後集團之全年營運成果，使本集團營業收入由 2024 年新台幣 17.82 億元成長至 2025 年新台幣 93.23 億元，營運規模大幅提升。隨著 AI 運算、雲端儲存及大容量資料保存需求持續增加，HDD 相關應用市場亦展現成長動能，HDD 夾取臂金屬與組裝加工部分成爲本集團重要營運主軸，並使百達進一步跨入全球記憶裝置供應鏈之重要位置。

然而，營運規模快速擴張的同時，也伴隨組織整合、產能配置、成本結構、匯率變動及國際貿易政策不確定性等挑戰。2025 年本集團受美國關稅政策、終端客戶生產計畫調整、匯兌波動，以及 HDD 生產製造逐步由中國調整至泰國等因素影響，短期獲利表現仍有壓力。面對此一轉型過程，本集團將持續檢視全球生產布局、設備投資與管理成本，透過產能優化、自動化設備導入及營運效率提升，逐步穩定集團體質，將短期調整轉化爲長期競爭力。

在產業發展方面，百達將持續以精密金屬加工、自動化設備、HDD 夾取臂及服務型機器人等核心能力爲基礎，深化產品技術與客戶合作關係。HDD 業務將配合客戶朝更高階及大容量儲存應用持續研發；金屬零組件業務則將提升模具與精密加工能力，並逐步拓展至汽車以外之應用市場；沖壓設備業務將因應客戶對大型及高階設備之需求，持續推動新設備之研發設計；服務型機器人亦將依據市場使用情境，強化產品適用性及安全性。成長與創新是企業發展的重要基礎，但本集團亦深切認知，企業成長不應以環境及社會成本作爲代價。

隨著全球對減碳與氣候治理的要求不斷提升，碳稅、碳費、碳排放交易及供應鏈碳管理等機制，已逐步成爲企業營運中必須面對的常態。本集團將持續推動能源及溫室氣體管理，依循相關標準進行溫室氣體盤查，並逐步強化各營運據點之能源使用管理、節能措施及環境風險控管。未來，本集團亦將視營運規模與資源配置，逐步優化廠區管理，透過更精確的生產與能源管理，提升效率並降低環境衝擊，以實踐企業對環境維護之責任。

在公司治理及社會責任方面，本集團將持續秉持誠信正直、品質第一、永續經營之理念，強化董事會與經營團隊對永續議題之監督與推動，並透過永續發展推動小組落實公司治理、員工照護、環境永續、供應鏈管理及客戶關係等工作。面對跨國營運據點與多元員工組成，本集團將持續遵循各地法規，重視勞資溝通、職業安全衛生、人才培育與員工福利，並與供應商、客戶及各營運據點所在社區維持良好互動，共同建立穩健且負責任的價值鏈。

永續發展並非一蹴可幾，而是企業在每一次營運決策、每一項產品開發、每一個管理制度中逐步落實的長期承諾。未來，百達將在全球產業快速變遷中，持續以穩健經營爲基礎，以技術創新爲動能，以環境及社會責任爲方向，逐一完

善各項永續目標。無論面對股東、客戶、員工、供應商或社區，本集團皆將盡力追求共榮共存之關係，使企業成長、社會責任與環境維護得以並行，並為企業長遠永續發展奠定更穩固的基礎。



董事長 黃亮莊

關於本公司

百達集團 (百達-KY) 成立於 1992 年，總部位於新加坡，為全球金屬加工與自動化設備領域的專業領導廠商。本公司早期以研發、設計與製造機械式 (肘桿) 沖壓機及自動機械手系統為核心，隨著全球製造業的設備升級需求，自 2001 年起積極推動多元化佈局，將核心競爭力延伸至高品質的零部件製造領域。

歷經三十餘年的穩健發展，百達集團不斷突破技術框架，致力於提供一體化的工藝技術解決方案。我們整合了專業精沖、冷鍛、金屬沖壓，以及深厚的模具設計與製造能力，並為客戶提供從概念測試、工藝轉換評估、成套製造流程到連續製造的全方位專業支援。今日，百達集團在全球擁有超過 2,000 名員工，持續不懈地追求卓越，致力於為客戶、供應商、員工及整體社會創造長遠的永續價值。

使命與願景

我們的使命代表衡量公司行動和決定所依據的標準。

- 成為金屬加工領域的領導者和創新者。
- 透過投資於研發與 ODM 製造，讓產品持續改進和多樣化達到重要市場佔有率提升。
- 和我們的合作伙伴一同創造價值及同步成長。
- 堅持不懈地在可靠性、質量上及價值上追求卓越。

我們的願景是整體公司營運框架及公司行為準則，讓我們可以維持業務發展與質量的持續成長。我們相信在有剛性及紀律框架下，同時鼓勵保有創造力和自由發想的空間。

- 員工：建立一個有自律的環境，培養員工的自信心、責任感及主動性。
- 綜合效益：為世界帶來突破性的技術來促進營運效率的綜合效益。
- 伙伴：與客戶及供應商建立綿密網絡，一起創造持續互利的價值。
- 利潤：致力於履行我們的社會責任，同時保持員工及股東的最佳回報。
- 生產力：培養專注、精實及幹練的組織。

公司基本資訊			
公司名稱	百達精密工業股份有限公司	英文名稱	Patec Precision Industry Co., Ltd
公司型態	上市公司	產業別	汽車工業
股票代碼	2236	實收資本額	621,309,760
成立日期	2011 年 6 月 29 日	掛牌日期	2015 年 6 月 3 日
董事長	黃亮莊	總經理	黃泓杰
台灣據點	臺北市松山區敦化北路 205 號 3 樓 303 室	員工人數	2377
主要產品及服務	機器設備及維修服務、汽機車用金屬零組件、HDD 夾取臂、機器人租賃及銷售	2025 年營收	9,323,367(仟元)

價值鏈簡介及銷售概況

百達深耕金屬加工與自動化設備領域逾三十年，早期核心業務以研發、製造機械式沖壓機及自動機械手系統起家。面對全球供應鏈的快速變遷與科技產業的升級需求，百達-KY 秉持彈性與韌性的營運策略積極轉型，並於 2024 年成功併購新加坡大道工業 (Broadway Industrial Group Limited, 以下簡稱 BIGL)，迎來了企業營運結構的重大里程碑。

透過此次策略性併購，我們成功將營運重心聚焦於 HDD 夾取臂、汽機車用零組件、沖壓生產線設備及機器人租賃及銷售四大核心業務。其中，HDD 夾取臂更一舉躍升為本集團的核心主力，佔總營收比重超過 75%。憑藉擴大後的跨國營運規模，我們靈活調整全球生產板塊：在製造端結合產能南移策略優化整體配置；而在具備高敏感情境的服務型機器人業務上，則推動高規格信賴供應鏈佈局。

主要產品類別	服務項目
HDD 夾取臂	提供儲存硬碟中夾取臂之金屬 CNC 加工，及終端客戶委託之夾取臂組裝服務。
沖壓生產線設備	依據市場需求及特性要求，銷售客戶所需之沖壓生產線設備，並提供差異化服務，如現地裝機及指導操作服務，維修、保養及零配件供應之後勤技術支援服務。
汽機車用金屬零組件	提供充沛大量且多元化之產品規格及類別，主要為機車零組件及汽車安全系統部件，如：門鎖件、座椅件、煞車盤減震器、法蘭及排氣系統掛勾等。
機器人租賃及銷售	為安保服務型機器人之出租及銷售業務。

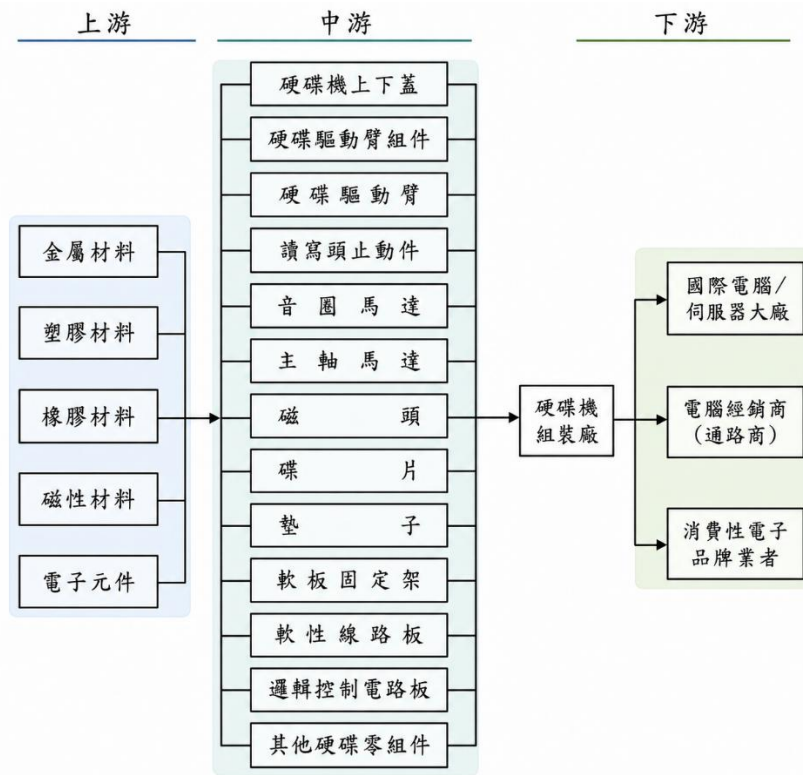
單位：新台幣千元；%

主要產品	2025 年		2024 年	
	金額	比率	金額	比率
機器設備及維修服務	176,276	1.89	65,603	3.68
汽機車用金屬零組件	1,602,467	17.19	1,516,744	85.10
HDD 夾取臂	7,477,389	80.20	133,631	7.50
機器人租賃及銷售	67,235	0.72	66,293	3.72
合計	9,323,367	100	1,782,271	100.00

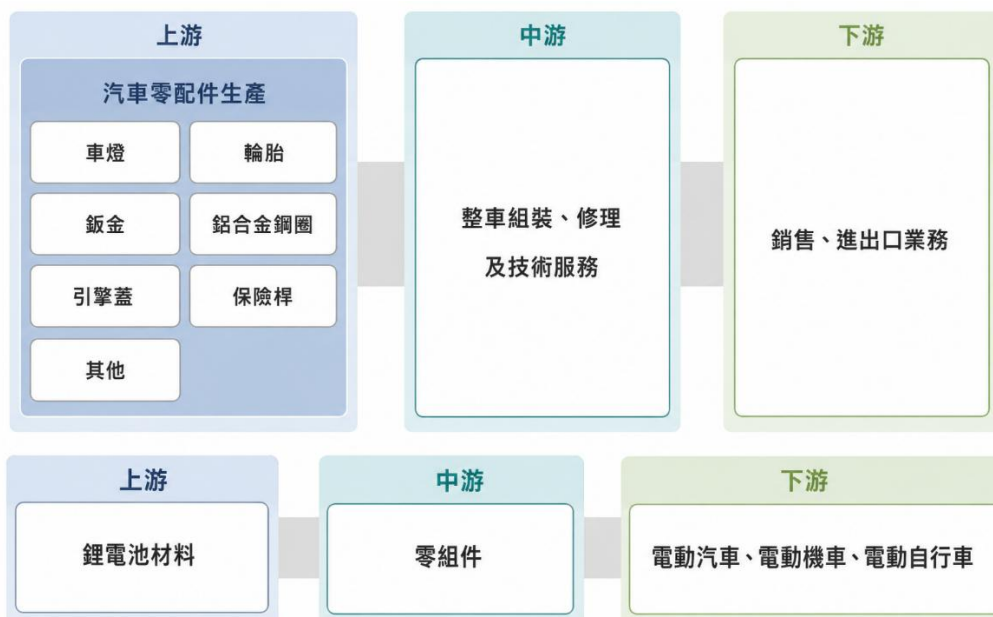
單位：新台幣千元；%

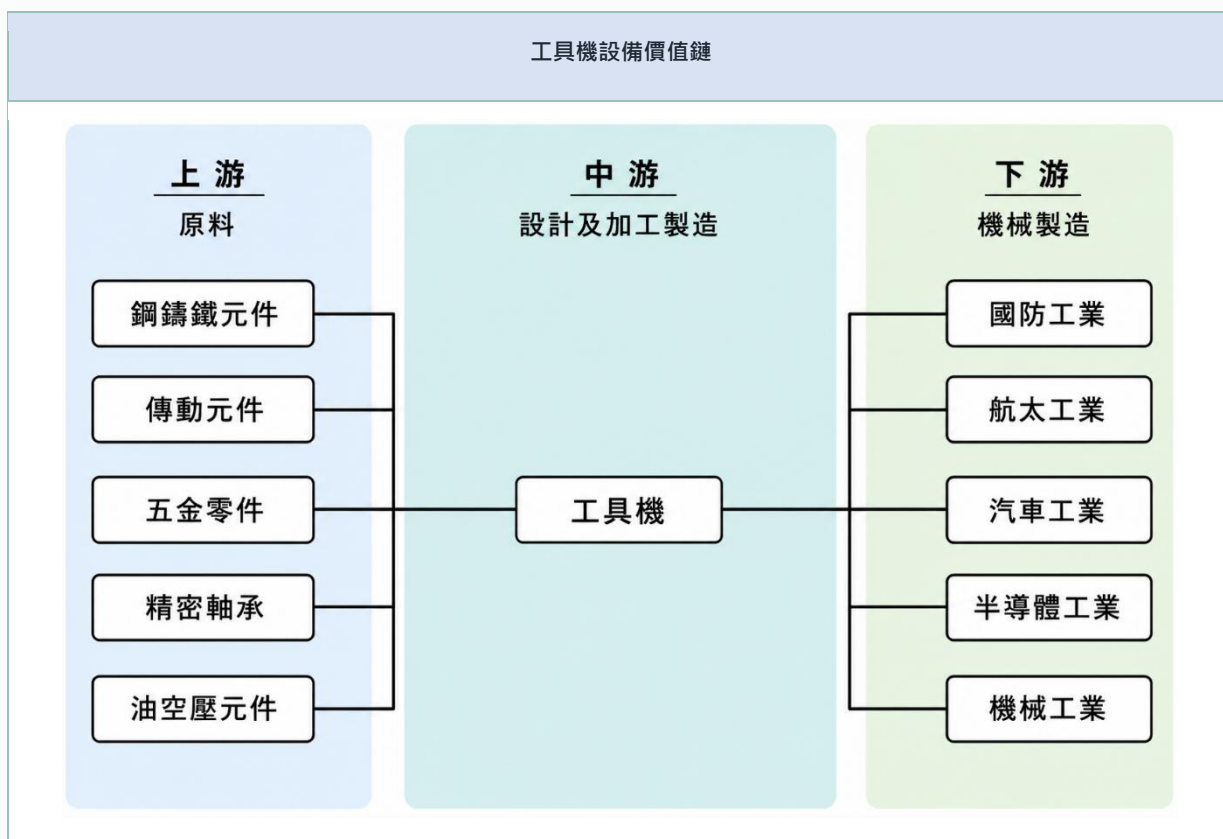
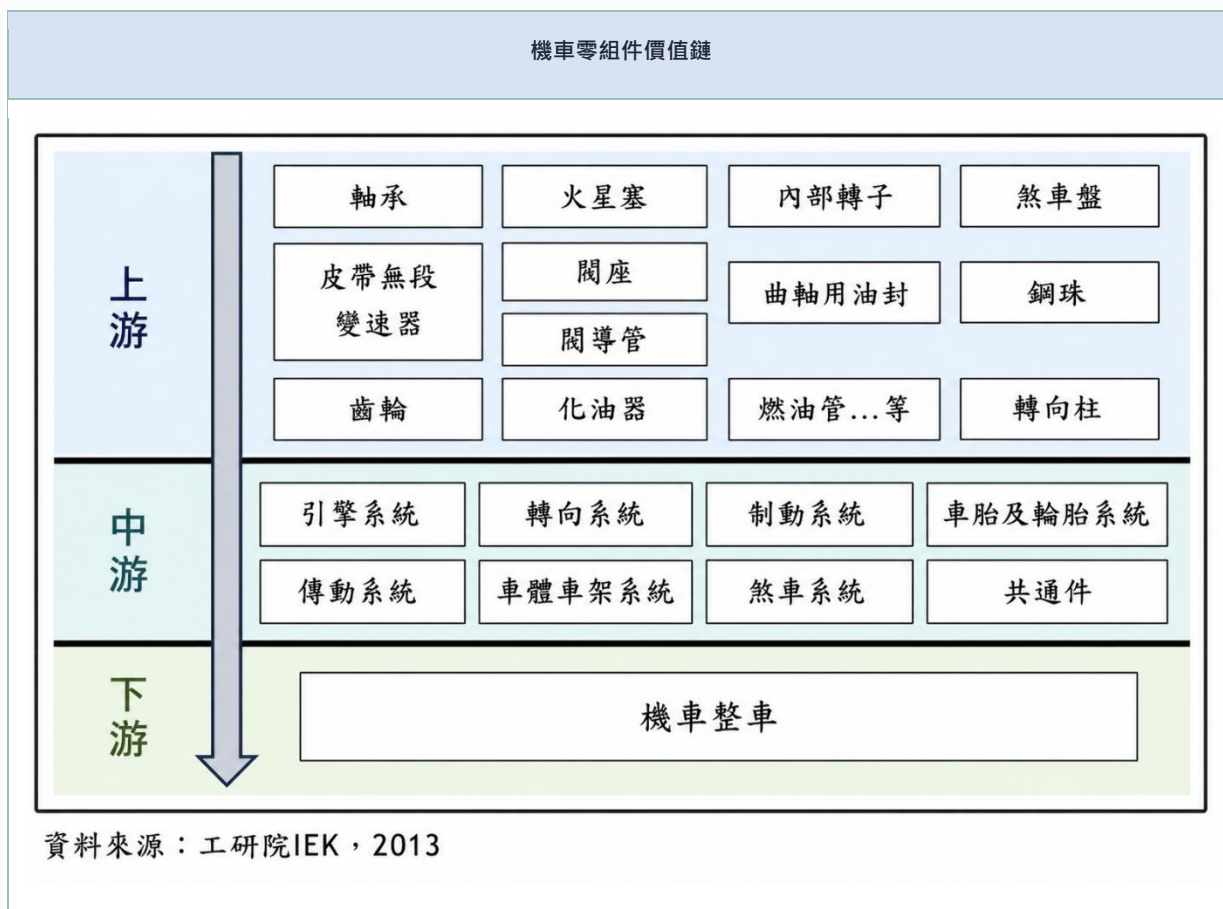
地區	2025 年		2024 年	
	金額	比率(%)	金額	比率(%)
中國	2,883,847	30.93	489,864	27.48
東南亞	5,853,553	62.79	598,463	33.59
歐洲	427,132	4.58	430,811	24.17
其他	158,835	1.7	263,133	14.76
合計	9,323,367	100	1,782,271	100

HDD 夾取臂價值鏈



汽車零組件價值鏈





服務型機器人價值鏈

■ 機器人產業供應鏈



圖片：HDD 夾取臂價值鏈、汽車零組件價值鏈、機車零組件價值鏈、工具機設備價值鏈、服務型機器人價值鏈之資料來源為工研院 IEK 產業情報網 (<https://ieknet.iek.org.tw/>)。

未來營運發展策略

一、財務與全球產能重組

- 財務調度以總部為主：為集團資金有效應用，以取得更有利銀行往來額度，將在考量各營運子公司應備營運資金外，盈餘分配回集團總部，總部可以因應子公司擴產需求調度或協助子公司洽談更有利融資條件，使資金調度與現金流量更具彈性。
- 產能調度：硬碟 (HDD) 部分，將其主力生產移轉客群聚落與生產已達規模經濟效益的泰國。中國及印尼金屬沖壓零件生產則不僅只關注於過去主要的汽車市場，對於新產業應用，也將進行研發與客群拓展。

二、核心業務精準佈局

●HDD 夾取臂：伴隨 AI 運算的雲端儲存需求大增，HDD 整體市場供不應求，以客戶所提供市場預測，需求熱度持續上升不減。

● 沖壓設備：因應全球 AI 晶片散熱片需求產業，專注佈局於 650 噸以上重型沖壓設備。並著手開發新機型與更高噸數設備 (1600-2000 噸) 以因應市場需求。

● 服務型機器人：針對高敏感地區或場域，推動高規格信賴供應鏈佈局與軟體在地化開發策略，已進駐機場與政府機關；新加坡市場亦成功獲取大型酒店專案。

營運據點	公協會 / 組織名稱	參與身分	交流實績
台灣	台北市機器商業同業公會	會員	促進台灣機械設備產業之商業交流與法規動態掌握。
新加坡	新加坡工商聯合總會	會員	與當地工商界保持密切聯繫，掌握國家經濟與商業政策發展。
	新加坡精密工程科技協會	會員	積極參與協會推動之數位化、智慧製造與工業 4.0 轉型計畫，並透過協會主辦之國際展覽 (如東南亞國際半導體展) 提升全球市場能見度。
中國	無錫市新吳區空港經濟開發區商會	會員	加強與當地供應鏈及社區之互動，促進區域經濟共榮。
	無錫新吳區人力資源工作協會	會員	交流人力資源管理實務，優化員工照護與招募發展策略。

報告書資訊

編製原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發行之 GRI Standards：2021年版，並參考臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》進行編製，依據其編輯原則揭露百達重大主題之相關策略、目標和具體作為(GRI內容索引詳如附錄一)。本報告書為百達所發行之第二本永續報告書。本年度報告書所揭露之各項資訊、數據及內容，均由公司各相關部門提供，並經跨部門審查及管理階層確認後彙整編製，最後提報董事會審議通過。本年度報告書尚未委託外部第三方機構進行查證或確信。

邊界範疇

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，呈現百達集團於經濟、環境及社會面向之管理方針與執行情形。為確保資訊之完整性與可比較性，部份專案績效或歷史趨勢資料將不限於 2025 年度。

考量本集團於 2024 年完成跨國併購新加坡大道工業 (BIGL)，目前正處於全球營運版圖與資訊系統之整併過渡期。因此，本報告書之財務數據揭露範疇與合併財務報告一致；然而，在非財務數據 (環境與社會面) 之揭露上，本年度優先以對集團營運具重大實質影響之核心營運據點為主，此與合併財務報告之實體邊界略有差異。

針對部分環境績效指標 (如溫室氣體排放、水資源及廢棄物等)，因部分海外新併入之廠區尚在建置標準化之數據蒐集機制，若未能完整涵蓋前述所有核心據點，將依循 GRI 準則宣告「資訊無法取得/不完整」之省略理由，並於該章節段落中明確標示實際之統計範疇。未來本集團將視組織整合進度，逐年擴大並完善全球據點之非財務數據揭露。

內容中所揭露的統計數據主要為百達自行統計與調查，並採用國際通用指標呈現，若有推估情形皆會於相關章節註明；財務數據則採用經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證後之公開資訊，以新臺幣為計算單位。本報告書為百達第二次編製之永續報告書，本年度未有歷史數據之重大資訊重編情形。主要的變動在於「重大主題」的整併與收斂，為使資訊揭露更契合百達跨國營運核心與發展策略，經營團隊重新評估各永續議題對內外環境之實質衝擊，對上年度之重大主題進行了整體的收斂與重新聚焦。

本報告書揭露範圍		
報告書揭露的實體	1. 百達精密工業股份有限公司 2. PATEC Pte. Ltd. 3. Broadway Industrial Group Limited 4. BIGL ASIA Pte. Ltd. 5. 百達晶心精密機械（無錫）有限公司 6. 鏐偉科技（無錫）有限公司 7. BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.	
報告書部分揭露及未揭露的實體	● 鏐偉科技（深圳）有限公司 ● 鏐偉科技（重慶）有限公司 ● 百達鏐偉科技（深圳）有限公司 ● 深圳市卓瑩宇精密工具有限公司 ● 無錫百達精密成型設備有限公司 ● 無錫科棒安智能科技有限公司 ● 百達智能裝備（無錫）有限公司 ● PT. Patec Presisi Engineering ● PT. PDF Presisi Engineering	● PT. API Precision ● ZLY Precision Tool (Thailand) Co., Ltd. ● BIGL Korea Co., Ltd. ● BIGL Vietnam Co., Ltd. ● Press Automation Technology Pte. Ltd. ● Cognicept Systems Pte. Ltd. ● Patec Precision Kft ● BIGL Asia Pacific Limited ● Kabam Pte. Ltd.

發行概況

百達未來將每年編製與發行永續報告書。

- 2024年報告書發行日期為2025年8月
- 2025年報告書發行日期為2026年8月
- 2026年報告書預計發行日期為2027年8月

聯絡資訊

任何有關本報告書或對百達永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：代理發言人 簡懿琦

電子信箱：eliza.chien@patec.com.sg

聯絡電話：(02)27500076

聯絡地址：台北市松山區敦化北路205號3樓303室

第二章 利害關係人與重大議題

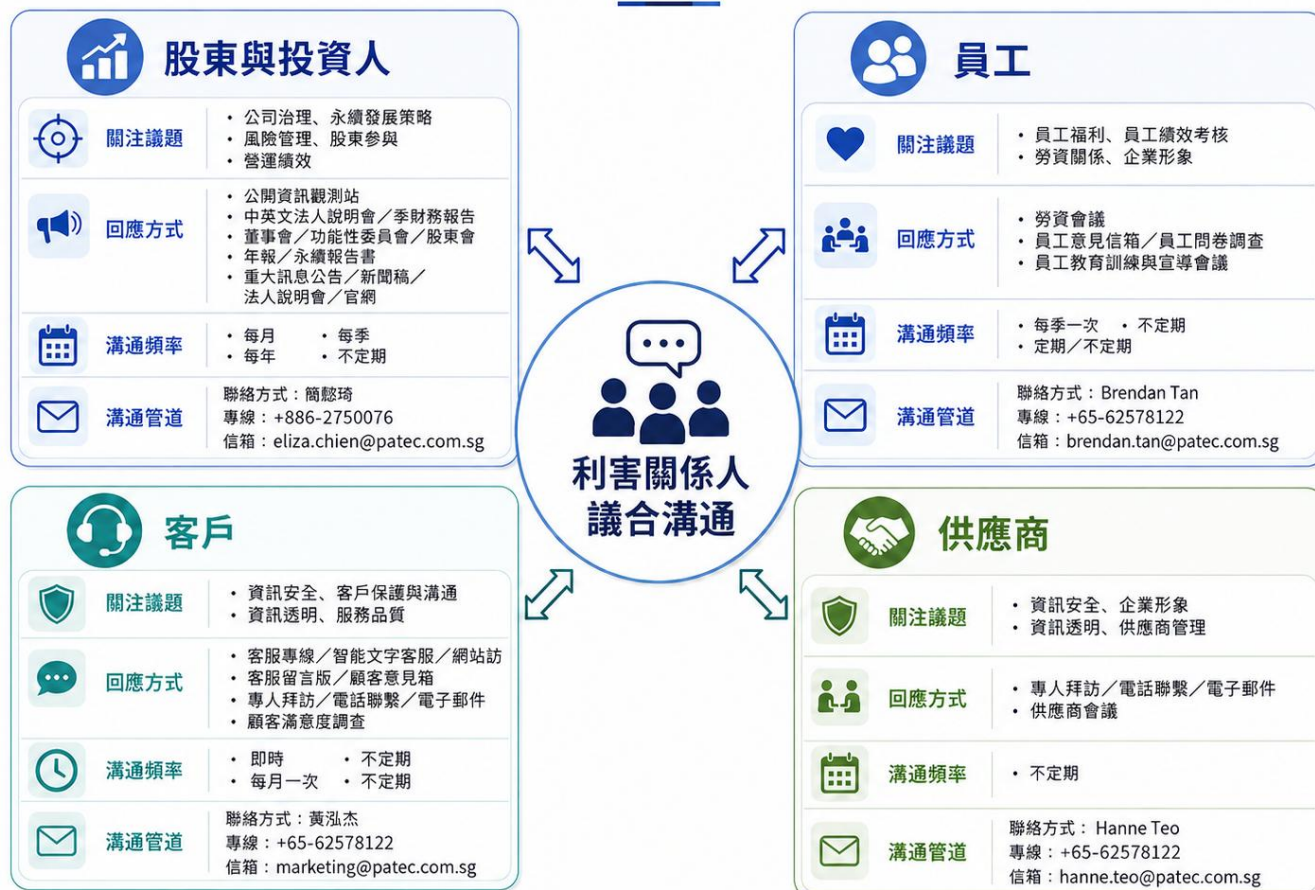
利害關係人議合溝通

百達於參酌以下原則，並以經驗及產業特性辨識重要利害關係人：

1. 公司對個人或團體，在法律、財務、營運等方面決策具相關責任者。
2. 受到公司營運所產生之衝擊，而影響之個人或團體。
3. 會對公司經營表現產生影響的個人或團體。

經本公司重新檢視2025年度之集團營運架構、商業模式及整體價值鏈，評估核心業務與利害關係人之互動網絡並未發生根本性改變。因此，經上述原則分析與內部確認後，2025年決議沿用2024 年度之鑑別結果，維持篩選出 4 類利害關係人：「員工」、「股東媒體與投資人」、「客戶」、「供應商」。百達將持續透過相關部門代表與利害關係人建立有效的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人議合溝通總覽



利害關係人總覽

利害關係人	關注議題	回應方式	溝通頻率	溝通管道
員工	員工福利 員工績效考核 勞資關係 企業形象	勞資會議 員工意見信箱/員工問卷調查 員工教育訓練與宣導會議	每季一次 不定期 定期/不定期	聯絡方式：Brendan Tan 專線：+65-62578122 信箱： brendan.tan@patec.com.sg
股東與投資人	公司治理 永續發展策略 風險管理 股東參與 營運績效	公開資訊觀測站 中英文法人說明會/季財務報告 董事會/功能性委員會/股東會 年報/永續報告書 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網	每月 每季 每年 不定期	聯絡方式：簡懿琦 專線：+886-27500076 信箱： eliza.chien@patec.com.sg
客戶	資訊安全 客戶保護與溝通 資訊透明 服務品質	客服專線/智能文字客服/網站訪客留言版/顧客意見箱 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件 顧客滿意度調查	即時 不定期 每月一次 不定期	聯絡方式：黃泓杰 專線：+65-62578122 信箱： marketing@patec.com.sg
供應商	資訊安全 企業形象 資訊透明 供應商管理	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件 供應商會議	不定期	聯絡方式：Hanne Teo 專線：+65-62578122 信箱： hanne.teo@patec.com.sg

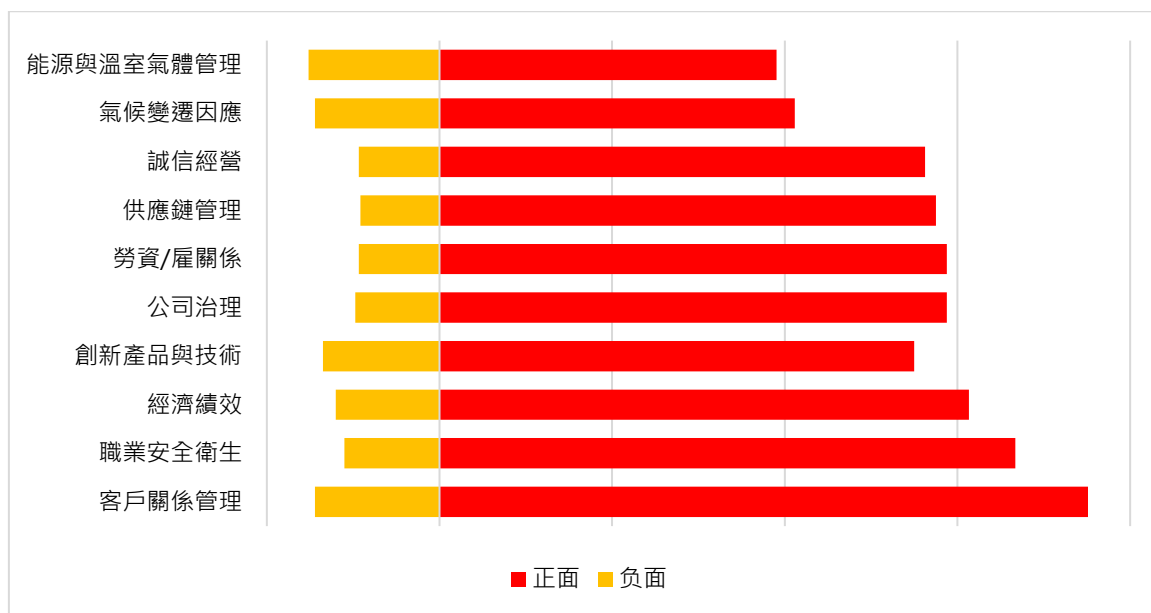
重大議題鑑別與分析

百達依據臺灣「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，依循GRI準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出百達重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

● 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 10 項永續議題	根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 10 項永續議題。
Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 12 份內部問卷	- 採問卷形式，請參與永續報告書撰寫之成員及公司主管填寫，對 10 項永續議題進行評分，最後回收 12 份有效問卷。 - 評估 10 項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊影響程度」、「正/負面衝擊發生機率」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 6 項重大主題	- 百達永續推動小組評估問卷回收的各主題衝擊程度總分，並參酌同業及利害關係人關注議題，篩選出 6 個重大主題，分別為：氣候變遷因應、職業安全衛生、公司治理、經濟績效、客戶關係管理、創新產品與技術。 - 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	由永續推動小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組成員進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事會核定，於每年 8 月 31 日前發行。

百達永續主題衝擊度排序圖



重大主題列表

邁入2025 年，本公司參考了2024年度的重大主題評估結果與利害關係人回饋。為使本年度報告書能精準反映企業當下最重要的挑戰，我們以去年的評估結果為基礎，由高階管理階層重新進行了深度的探討與評估。經過經營團隊與高層的充分討論與審慎斟酌，最終決定從去年的清單中，選出對公司當前轉型衝擊最大的四個核心主題：『經濟績效』、『氣候變遷因應』、『排放』及『勞雇與勞資關係』。

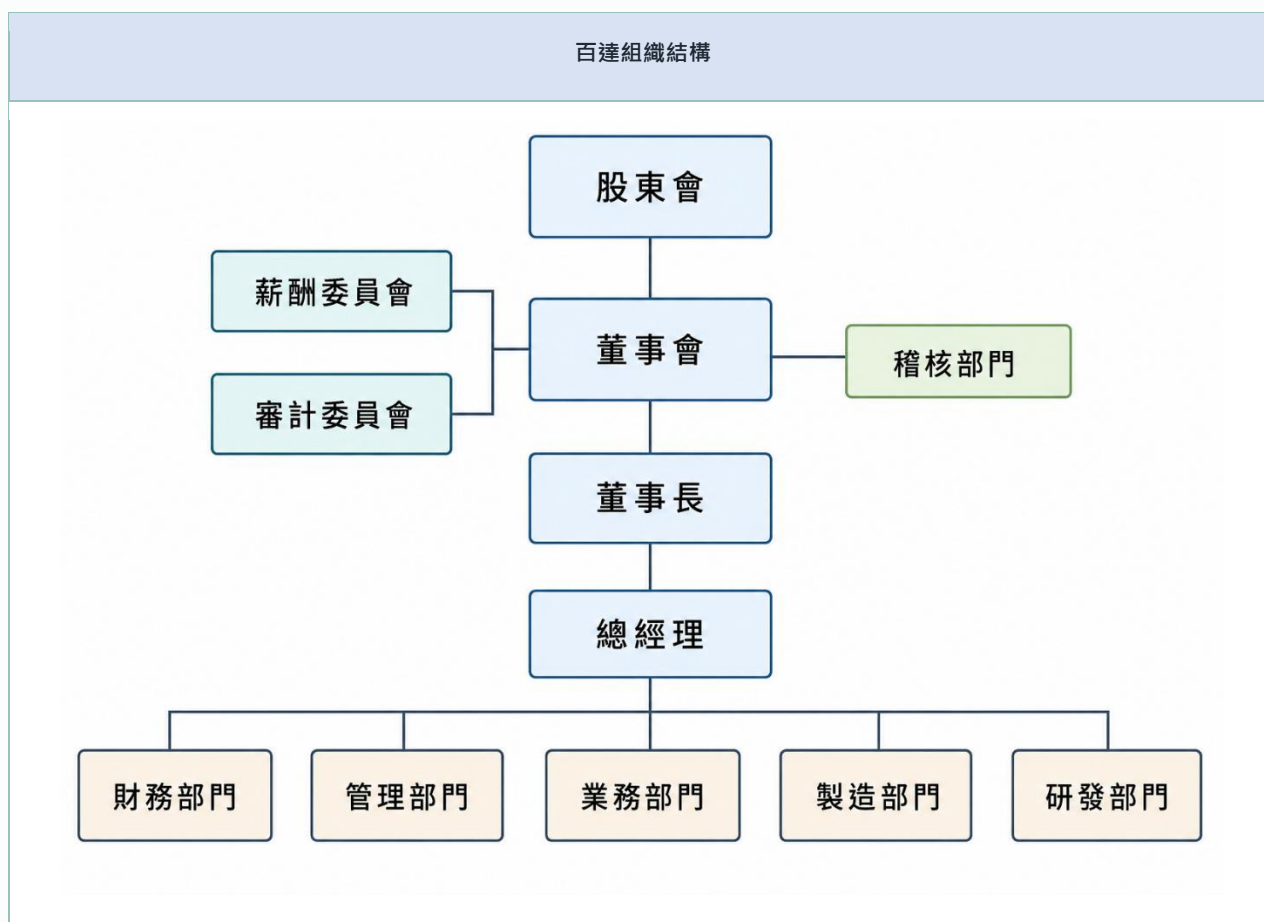
重大主題列表		
2025 年重大主題	2024 年度重大主題	變動說明
經濟績效	經濟績效	沿用
氣候變遷因應	氣候變遷因應	沿用
排放	無	新增。因應台灣法規剛性時程要求，本年度將「排放」獨立並提升為重大主題，以落實相關規範。
勞資/雇關係	無	新增。因應集團跨國營運版圖擴張，本年度提升並聚焦「勞資/雇關係」主題，以強化多元包容職場與勞資議合之管理效益。
-	職業安全衛生	刪除。經管理階層依今年營運現況審查，決議將其轉為內部常態防護。
-	公司治理	刪除。公司治理乃企業營運基石而非單一衝擊主題，相關作為將全面回歸報告書「一般揭露」專章敘述。
-	客戶關係管理	刪除。經管理階層綜合評估今年度衝擊聚焦權重，未列入核心重大主題，相關業務回歸各單位常態管理。
-	創新產品與技術	刪除。經管理階層審議調整今年度永續聚焦順序，本項轉由官方網站及股東會年報進行常態性揭露。

第三章 永續經營

公司結構與董事會組成

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事會共7席，分別由3名一般董事與4名獨立董事組成，而女性董事占1席，女性董事占比14%。成員年齡介在40歲~79歲間，專業背景包含商務、會計及法律等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。2025年，董事會出席率為87.5%，充分展現董監事對公司治理的高度參與。而為讓股東了解公司財務情況與營運展望，本公司亦依法每年舉行2次法說會。



各部門執掌	
部門	主要職掌
董事會	對公司經營業務做成政策性指示及目標方針之訂定
薪酬委員會	訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬
審計委員會	監督公司之業務及財務狀況、公司財務之允當表達及內部控制之有效實施
稽核部門	掌理公司有關內部稽核之公司
總經理	執行董事會之決議，總理公司一切事物
管理部門	掌理公司有關採購、人力資源管理、資訊管理、物流、文件收發存查及職工福利等業務
財務部門	掌理公司有關資金調度及會計帳務處理之工作，負責預算控制，並執行財務結構、損益變動、會計報告等之分析與解釋。
業務部門	掌理各地市場資訊蒐集、產品銷售、客戶服務，並進行產品及客戶開拓
製造部門	掌理公司產品及設備之生產製造相關事宜
研發部門	掌理產品技術之開發、測試、改進及管理

公司董事成員與背景

職稱	姓名	性別 年齡	選(就)任 日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
董事長	黃亮莊	男 70 79	2024.6.25	West Coast University 美國西海岸大學工商管理博士 Fujitec 生產工程師 Maxton Intl Pte. Ltd.銷售經理 日本小松Komatsu業務經理	百達精密工業股份有限公司/董事長 PATEC PTE. LTD./ Director PRESS AUTOMATION TECHNOLOGY PTE LTD./ Director 百達晶心精密機械(無錫)有限公司/董事長 無錫百達精密成型設備有限公司/ 董事長 Patec Precision Kft/ Director PT. Patec Presisi Engineering/ Commissioner PT. PDF Presisi Engineering/ Commissioner PT. API Precision/ President Commissioner Broadway Industrial Group Limited/ Chairman

職稱	姓名	性別 年齡	選(就)任 日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
董事	黃泓杰	男 40 49	2024.06.25	Royal Melbourne Institute of Technology 澳洲墨爾本皇家理工大學電機工程、商業管理學系學士 Patec Precision Kft 業務經理 百達精密工業股份有限公司 總經理特助	百達精密工業股份有限公司/ 董事兼總經理 Patec Pte. Ltd./ Director Press Automation Technology Pte. Ltd./ Director Kabam Pte. Ltd./ Director 百達智能裝備(無錫)有限公司/董事長 百達晶心精密機械(無錫)有限公司/董事 無錫科棒安智能科技有限公司/董事長 Patec Precision Kft/ Director PT. Patec Presisi Engineering/ President Director PT. PDF Presisi Engineering/ President Director PT. API Precision/ President Director BIGL Asia Pte. Ltd./ Director BIGL Technologies (Thailand) Co., Ltd./ Director 鏌偉科技(重慶)有限公司/ 董事長 鏌偉科技(無錫)有限公司/ 董事長 鏌偉科技(深圳)有限公司/ 董事長 百達鏌偉科技 (深圳) 有限公司/ 董事長 BIGL Korea Co., Ltd./ Director BIGL Vietnam Co., Ltd./ Director 深圳市卓萃宇精密工具有限公司/ 董事 ZLY Precision Tool (Thailand) Co., Ltd./ Director
董事	沈慧誠	男 70 79	2025.02.21	政治大學法律系學士 大慶證券執行副總	美好證券股份有限公司/資深副總 亞帝歐光電股份有限公司/ 董事 御嶺國際股份有限公司/法人董事代表人 晟鈦股份有限公司/ 獨立董事 誠研科技股份有限公司/ 獨立董事/薪資報酬委員會委員/ 審計委員會委員

職稱	姓名	性別 年齡	選 (就)任 日 期	主要經 (學) 歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
獨立董事	嚴俊德	男 50 59	2024.06.25	東海大學會計系 大宇資訊 (股) 財務長	百達精密工業股份有限公司/獨立董事/薪資報酬委員會委員/審計委員會委員 唯晶科技股份有限公司/集團財務長
獨立董事	靳知勇	男 60 69	2024.06.25	美國凱斯西儲大學會計碩士 淡江大學國際貿易系學士 中華民國會計師考試及格 美國會計師考試及格 泛亞國際聯合會計師事務所協理	百達精密工業股份有限公司/獨立董事/薪資報酬委員會委員/審計委員會委員 立全國際會計師事務所/所長及執業會計師 順天醫藥生技科技(股)公司/獨立董事/薪資報酬委員會委員/審計委員會委員 太空梭高傳真資訊科技(股)公司/獨立董事/審計委員會委員
獨立董事	陳清怡	女 50 59	2024.06.25	國立政治大學法律系博士班 國立臺灣大學法律系碩士 國立臺灣大學法律系學士 臺灣高等法院法官 臺灣桃園地方法院民事第一庭 (兼 非訟中心) 庭長 臺灣桃園地方法院法官 臺灣桃園地方法院民事執行處法官	百達精密工業股份有限公司/獨立董事/薪資報酬委員會委員/審計委員會委員 杰論法律事務所/執行長 慧洋海運股份有限公司/獨立董事/薪資報酬委員會委員/ 審計委員會委員 開曼群島商竣邦國際股份有限公司/獨立董事/薪資報酬委員會委員/審計委員會委員
獨立董事	陳煜琛 (TAN HEOK TING)	男 40 49	2024.06.25	西澳大學 法律系學士 西澳大學 商業學系學士	百達精密工業股份有限公司/獨立董事/薪資報酬委員會委員/審計委員會委員 Spindex Industries Limited/董事總經理

董事會成員多元化能力							
職稱	董事長	董事	董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
姓名	黃亮沅	黃泓杰	沈慧誠	嚴俊德	靳知勇	陳清怡	陳煜琛
兼任本公司員工	✓	✓					
專業知識與才能							
產業經驗	✓	✓	✓				✓
財務/會計				✓	✓		
法律			✓			✓	
行銷/業務	✓	✓					
專業及產業經驗							
領導力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
決策力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
國際市場觀	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
產業知識	✓	✓	✓				✓
財務管理能力	✓	✓		✓	✓		✓
營運及製造	✓	✓					✓
業務開發	✓	✓	✓				✓
風險管理/危機處理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
環境永續	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
社會參與	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

董事會成員提名及遴選

根據本公司章程，董事會的設置至少五人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於三人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

董事利益迴避與獨立性

根據本公司章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由黃亮茫擔任，並由黃泓杰擔任總經理。

為避免利益衝突，百達於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

功能性委員會

為強化公司治理，並確保針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會及薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

● 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目
審計委員會	審計委員會由全體獨立董事組成，其中一人為召集人，委員會成員以獨立立場協助董事會作出決策，有效監督管理層的經營活動。本委員會的運作目的主要為監督以下事項： 一、公司財務報表之允當表達。 二、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。 三、公司內部控制之有效實施。 四、公司遵循相關法令及規則。 五、公司存在或潛在風險之管控。 審計委員會通過專業的監督與評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。

功能性委員會	主要職責與監督項目
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，使薪酬制度更加透明、公平，薪酬委員會將以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：一、定期檢討本規程並提出修正建議。 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。 薪酬委員會將履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。

審計委員會出席情況				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
獨立董事	嚴俊德	6	-	100%
獨立董事	靳知勇	6	-	100%
獨立董事	陳清怡	6	-	100%
獨立董事	陳煜琛	5	1	83%

薪酬委員會出席情況				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
獨立董事	嚴俊德	3	-	100%
獨立董事	靳知勇	3	-	100%
獨立董事	陳清怡	3	-	100%
獨立董事	陳煜琛	2	1	67%

年度董事進修情形

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，本公司董事及獨立董事均已符合法令規定完成進修時數。

董事會進修一覽					
職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	黃亮莊	社團法人中華民國內部稽核協會	內線交易與財報不實實務探討	6	6
董事	黃泓杰	社團法人中華民國內部稽核協會	年度營運計劃與預算編製之稽核實務研討	6	6
董事	沈慧誠	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公平待客、董監事非常規交易分析與案例探討	3	6
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業誠信經營、詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹(含內線交易宣導)	3	
獨立董事	靳知勇	社團法人台灣投資人關係協會	企業永續與風險管理	3	6
		社團法人台灣投資人關係協會	企業永續-從焦慮到策略	3	
獨立董事	陳清怡	社團法人中華獨立董事協會	溫室氣體減排因應之道:擘劃企業淨零藍圖	3	6
		社團法人中華公司治理協會	董事如何善盡注意義務	3	

績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事及經理人績效評估辦法」，訂定董事會每年應至少執行一次針對董事會及董事成員之績效評估。董事會內部評估期間應於每年年度結束時，依此辦法進行當年度績效評估。

在自評過程中，董事長填寫「董事會績效評估自評問卷」，而其他董事則填寫「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

董事會績效評估之衡量項目	董事成員績效評估之衡量項目	功能性委員會績效評估之衡量項目
對公司營運之參與程度	公司目標與任務之掌握	對公司營運之參與程度
提升董事會決策品質	董事職責認知	提升功能性委員會決策品質
董事會組成與結構	對公司營運之參與程度	功能性委員會組成與結構
董事的選任及持續進修	內部關係經營與溝通	委員之選任及持續進修
內部控制	董事之專業及持續進修	-
-	內部控制	-

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評，評估結果介於94.66分～98.18分。依據2025年董事會績效評核結果，本董事會整體運作尚屬良好。

薪酬政策

本公司根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。定期評估本公司董事和經理人的績效目標達成情況，並依據績效評估標準所得之評估結果，制定其個別薪資報酬之內容及數額。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

薪酬政策	
董事	經理人
本公司的董事薪資報酬按照「董事薪資報酬辦法」所制定的規定進行。以下是所指薪資報酬的具體內容： 1. 報酬：包括董事的薪資、職務加給、各項津貼和獎金等。 2. 退職退休金：指員工退休時獲得的退休金。 3. 酬勞：根據本公司章程的規定，根據年度獲利分配提撥酬勞給董事。（若章程未規定董事酬勞則不適用） 4. 業務執行相關費用：包括車馬費、特殊支出費用和差旅費等。 董事薪資報酬的組成部分在「董事薪資報酬辦法」中有明確規定，以確保報酬的合理性和透明度。 董事薪酬目前本公司採年度定額制，未來將評估上市公司平均董事薪酬及同業發放情形後，進行調整。	根據員工的「薪資管理辦法」、「績效評核辦法」、「績效獎金辦法」和「員工酬勞分派辦法」，經理人的薪酬結構如下： 固定薪資： 1. 本薪：基本薪資水準。 2. 主管加給：針對擔任主管職位的經理人給予的額外加給。 3. 專業加給：基於專業技能或特殊工作要求而給予的加給。 4. 伙食津貼：用於餐飲費用的津貼。 5. 交通津貼：用於交通費用的津貼。 6. 加班費：因超時工作而給予的額外報酬。 7. 誤餐費：因工作時間調整而給予的額外津貼。 變動薪資： 1. 績效獎金：根據業務表現、工地表現和年度結果而發放的獎金。 2. 員工認股及員工酬勞：根據公司制度，給予員工的股權激勵和其他酬勞形式。 薪酬及獎金發放評和方式 薪資經薪酬委員會依據上市公司同業狀況評估後核可，提董事會同意 當年度績效獎金方法除參考營運效益成長對比整體市場同業成長比率後，經核可提董事會同意

重要議題溝通

2025 年本公司共召開 2 次董事會議，董事平均出席率達 82.14%。針對營運活動所涉及之經濟、環境及社會之永續相關議題，由董事會授權高階管理階層負責執行與管理，並視議題重要性適時向董事會報告處理情形。為確保董事會決議事項有效落實，每次董事會均提報前次決議事項之執行進度，尚未結案案件則持續追蹤至完成。另針對重大議案，均於會前與董事充分溝通，必要時由專責單位提供詳細說明，以協助董事充分掌握議案內容並審慎決策。2025 年報導期間內，本公司無重大關鍵事件須提報董事會審議。

法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。百達秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢和審查利害關係人的契約，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司依法令管理企業的營運活動，並定義重大法規事件為受主管機關裁罰金額達50萬元之事件，於營運中，時刻引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。經理人和各部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：

建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。

定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。

各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。

2025年，百達未發生違反環境相關法規、社會相關法規的重大裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）重大法規之事件；且無違反重大法規而受金錢制裁或非金錢制裁事件。

道德誠信

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，百達於2014年4月訂有「道德行為準則」，並於2024年3月更新準則內容，於2014年4月訂有「誠信經營守則」，並於2020年5月更新守則內容，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依百達董事會2020年5月更新之「誠信經營守則」之規定，以及「誠信經營行為指南」，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制，未來也積極規劃設立誠信經營專責單位。目前相關誠信經營政策如下：

誠信經營政策

1. 本公司訂定「誠信經營守則」，並於董事會及各管理階層會議中積極宣導公司誠信經營精神。
2. 本公司訂定「誠信經營守則」及「誠信經營行為指南」，針對不誠信行為提出防範措施。
3. 本公司已訂定「誠信經營行為指南」，並定期參考最新修正之「上市上櫃公司誠信經營守則」進行檢討修正。
4. 本公司規章明訂公司同仁在進行交易前應先評估交易對象是否有不誠信行為之記錄，避免與有不信行為紀錄者進行交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象。
5. 本公司人員於執行公司業務時，發現與其自身有利害衝突情形，應將相關情事呈報直屬主管，直屬主管應提供適當指導。
6. 稽核單位已依風險評估結果擬定稽核計畫執行內部稽核，並於稽核後出具稽核報告，並定期向審計委員會報告稽核執行情形。

公司過去尚未針對營運據點進行反貪腐評估，預估2026年度將進行相關事宜之規劃與查核，目前尚未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。

百達積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，過去年度透過非正式內部課程或會議方式，與員工進行反貪腐與誠信經營之溝通，未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

吹哨者制度

本公司將按照董事會於2020年5月更新之「誠信經營守則」之規定，及「誠信經營行為指南」，發現或接獲檢舉本公司人員有不誠信之行為時，應即刻查明相關事實，經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

雖然本公司尚未制定具體的書面檢舉辦法，但我們已設立專責單位來處理接收檢舉事項，並在2025年度未接獲任何檢舉。同時，本公司也按照董事會於2020年5月更新之「誠信經營守則」之規定及「誠信經營行為指南」，建立收到檢舉時的處理流程，包括以下內容：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，依其檢舉情事之情節輕重，酌予獎勵，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。

檢舉人應至少提供下列資訊：

1. 檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
2. 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料。
3. 可供調查之具體事證。

本公司處理檢舉情事之相關人員應對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

本公司專責單位依下列程序處理檢舉情事：

檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。並設立違反誠信經營行為檢舉系統，受理所有員工、供應商、股東等相關人士之檢舉。

檢舉管道資訊如下：

1. 檢舉專線：(886) 2 2750-0076。
2. 檢舉信箱：ceo.office@patec.com.sg或郵寄台北分公司(台北市松山區敦化北路205號3樓)檢舉信箱。
3. 檢舉案件之受理單位：本公司總經理辦公室。

經濟績效

重大主題：經濟績效	
重要性	確保公司穩健獲利，並將營運成果實質分配給股東與員工。公司唯有持續賺錢，才能為員工提供穩定的薪資福利、為股東帶來合理的股利回報，進而維持企業的長期生存與發展。
影響與衝擊	實際正面衝擊：公司維持穩健獲利與獲利成長，能直接轉化為員工的薪酬調升、績效獎金與年終回饋，提供穩定的職涯保障；同時，亦能依循股利政策給予股東合理的投資回報與股息分紅。 潛在負面衝擊：若受到全球市場波動或跨國管理成本增加導致獲利下滑，將直接壓縮可分配的利潤空間，可能導致員工獎金縮減，或造成股東投資回報不若預期。
政策	1. 編制年度預算，並定期檢討達成狀況，若有異常情形，採取必要措施管控。 2. 加強與原有客戶新專案開發並拓展逐步成為一線供應商的地位。 3. 即時揭露公司重要財務資訊，並不定時透過參加法人說明會或論壇說明公司營運成果。 4. 依據投資效益評估，逐步投入自動化生產設備，提升生產效益並達到成本控制。
策略	100% 遵守客戶要求，並提供更完善的服務品質
目標與標的(短期)	2~3 年營業收入、毛利與淨利潤維持穩健成長
目標與標的(中期)	3~5 年持續擴大集團營收規模，強化核心業務發展與市場競爭力
目標與標的(長期)	以每年度營運皆為現金流入為目標，同時可達成未來以現金股利為股利政策基礎之企業
管理評量機制	透過經會計師查核簽證之每季/年度合併財務報告，檢視營收與獲利達成率
績效與調整	1. 2025 年度為百達集團成功併購 BIGL 後的第一個完整財務合併年度，受惠於 BIGL 全年度的營收挹注，集團的營業收入呈現爆發性成長，因而與 2024 年無比較之意義，此後將逐年比較各項財務指標。 2. 2025 年因併購 BIGL，預計未來年度營收也將較 2025 年度成長，同時集團組織調整與生產基地調整所產生的高額支出，預計能在 2026 年後，逐步產生並購後的經濟效益。

2024 年的財報僅涵蓋了完成併購 BIGL 後的部分月份營收，而2025年則受惠於BIGL完整全年度的營收挹注，帶動集團整體規模大幅躍升。也使得財報上的核心收入來源發生根本性改變，HDD 夾取臂正式躍升為集團絕對主力，佔總營收比重超過75%。百達嚴格恪守全球各營運據點當地的稅務法規，依循當地標準誠實申報並繳納各項稅款，以善盡企業公民之納稅義務。此外，在 2025 年度本公司各項業務主要依賴集團內部資源與正規融資推動。

單位：新台幣千元

經營績效一覽表		
項目/年度	2025	2024
營業收入	\$9,323,367.00	\$1,782,271.00
營業外收支	(\$59,245.00)	\$711,057.00
產生的直接經濟價值(A)	\$9,264,122.00	\$2,493,328.00
營業成本	\$7,638,322.00	\$1,469,713.00
員工薪資與福利	\$1,318,650.00	\$512,713.00
支付出資人款項	\$233,196.00	\$68,464.00
支付政府款項	\$133,732.00	\$27,874.00
社區投資	\$0.00	\$0.00
分配的直接經濟價值(B)	\$9,323,900.00	\$2,078,764.00
留存的經濟價值(A-B)	(\$59,778.00)	\$414,564.00
備註： 1. 為避免與下方「支付出資人款項」中的利息費用重複扣減，此處將財報上的「營業外收支」總額剔除財務成本(利息)後計算。 2. 營業成本的計算邏輯此欄位代表支付給組織外的真實現金支出，因此必須將財報的營業成本與營業費用相加後，扣除員工福利費用、折舊與攤銷。		

第四章 環境面

重大主題：溫室氣體排放														
重要性	溫室氣體管理直接影響百達的法規遵循與國際訂單。若未妥善控管，未來可能面臨法規剛性要求的罰則與成本增加；反之，落實減碳與盤查，能精準滿足國際終端客戶的減碳要求，確保公司的市場競爭力。													
影響與衝擊	實際與潛在負面衝擊： 未妥善控管將直接違反金管會剛性申報規定而面臨法規罰則；為符合碳稅政策法規，需投入資源建立碳排放監測、數據管理與報告機制，同時被加徵的碳稅，有壓縮利潤的風險。缺乏對各國碳稅制度的了解，可能錯失稅負減免機會或面臨裁罰與訴訟等風險。 未來潛在業務機會： 積極落實溫室氣體盤查，識別因氣候變遷而改變的客戶偏好，能精準滿足國際終端客戶對供應鏈的剛性碳管制要求，在全球碳中和趨勢下，優先爭取到綠色低碳訂單與跨國新業務機會。													
政策/策略	透明盤查與揭露： 依循 GHG Protocol 國際標準，逐步推動第三方確信，確保排放數據的透明與準確性。													
目標與標的(短期)	2027 年揭露 2026 年合併公司溫盤資訊													
目標與標的(中期)	1. 2028 年完成母公司個體 2027 年的溫盤確信作業 2. 2029 年完成合併公司 2028 年的溫盤確信作業													
目標與標的(長期)	長期目標 (2050 年)：達成全價值鏈淨零排放 (Net Zero)，實現企業永續轉型與氣候韌性。													
管理評量機制	未來將依循法規進行溫室氣體盤查之第三方認證，屆時將以認證數據與基準年對比。													
績效與調整	下表為近兩年台北據點溫室氣體盤查據點之數據，2025 年上升 68.85%，其主要原因是隨著公司的發展，員工人數逐步增加，2024 年 8 月辦公室遷至新址。辦公室面積增加，故用電增加，導致范疇二排放上升。 單位：公噸 CO2e <table><tr><th></th><th>2025</th><th>2024</th></tr><tr><td>範疇一</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>範疇二</td><td>15.6099</td><td>9.2451</td></tr><tr><td>合計</td><td>15.6099</td><td>9.2451</td></tr></table>			2025	2024	範疇一	-	-	範疇二	15.6099	9.2451	合計	15.6099	9.2451
	2025	2024												
範疇一	-	-												
範疇二	15.6099	9.2451												
合計	15.6099	9.2451												

重大主題：氣候變遷因應	
重要性	隨著極端氣候逐年加劇，做好氣候變遷因應為各企業不可忽視的議題，若未妥善管理及預防極端氣候，將可能提升供應鏈供貨中斷以及廠區無法持續營運之風險。
影響與衝擊	實際與潛在負面衝擊：公司可能因極端氣候而造成生產設備損害或生產中斷而造成營運成本上升；公司員工或供應鏈上下游、物流工作人員因異常氣候導致正常上班或通勤受影響，從而造成生產或運輸延期。 未來潛在業務機會：良好的因應能確保面對極端氣候展現的韌性，不僅因應法規要求，亦爭取跨國業務機會。
政策/策略	為落實氣候治理，本公司秉持以下政策方向： 落實氣候治理：建立氣候變遷管理機制，由管理階層督導相關工作，定期檢視氣候相關風險、機會及管理績效。 推動溫室氣體管理：定期執行溫室氣體盤查，持續精進排放數據品質，作為減碳策略及目標制定之依據。 強化氣候風險管理：辨識並評估氣候變遷可能造成之實體風險及轉型風險，研擬因應措施，以提升企業營運韌性。 促進供應鏈永續發展：鼓勵供應商共同推動節能減碳、環境管理及永續發展，攜手降低供應鏈氣候風險。 持續改善與資訊揭露：依循相關法規及國際準則，持續精進氣候相關資訊揭露，並定期檢討管理成效，以落實持續改善精神。
目標與標的(短期)	短期目標（2027 年）：分階段完成全球營運據點之範疇一、二溫室氣體盤查，建立集團內部碳數據管理體系。
目標與標的(中期)	中期目標（2028 至 2032 年）：依循法規完成全集團碳盤查之外部第三方確信；並啟動範疇三盤查
目標與標的(長期)	長期目標（2050 年）：達成全價值鏈淨零排放（Net Zero），實現企業永續轉型與氣候韌性。
管理評量機制	氣候風險與機會評估：定期辨識及評估氣候變遷所帶來之實體風險、轉型風險及相關機會，並依評估結果調整管理措施。 法規遵循與政策因應：持續關注國內外氣候相關法規、政策及市場趨勢，評估對公司營運之影響，適時調整因應策略。
績效與調整	- 年度供應商供貨穩定，未有因極端氣候而造成供應鏈中斷情況。 - 完成台灣、大陸、新加坡及泰國據點的溫室氣體盤查作業。

氣候變遷管理

在全球氣候快速變遷的趨勢下，百達為確保營運持續性及服務穩定性，持續強化氣候變遷風險之調適與管理機制，以降低極端氣候事件及環境變化對營運活動可能造成之衝擊。透過建立完善的氣候風險評估與因應機制，持续提升企業韌性，強化風險管理能力，並降低氣候變遷所帶來之潛在影響，同時善盡企業保護環境及維護人類健康之責任。

此外，百達參考 IFRS 永續揭露準則，系統性鑑別營運過程中可能面臨之氣候相關實體風險、轉型風險，以及潛在氣候機會，並依據鑑別結果擬定相應之管理措施與行動方案，以提升企業面對氣候變遷之因應能力及長期經營韌性。相關氣候風險與機會之管理策略及執行情形說明如下：

氣候變遷風險、機會與財務影響	
治理	董事會的監督： 2025 年度氣候相關風險與機會主要由管理階層進行辨識及評估，董事會尚未正式審查及核准相關事項。公司將持續建立及完善氣候相關風險與機會之治理及管理機制，並視相關機制之推動情形，逐步強化董事會對氣候相關議題之監督。 管理層的角色： 管理階層負責辨識及評估氣候相關風險與機會，並持續關注氣候變遷可能對公司營運及策略產生之影響，作為後續氣候風險管理及相關決策之參考。
策略	技術風險（轉型風險）： 現有的生產設備可能因更高能效的技術升級要求而面臨淘汰，導致資本支出增加或資產報廢。 市場風險（轉型風險）： 潔淨能源轉型預計將推升原物料（特別是金屬）的需求與價格，導致生產成本增加。 聲譽風險（轉型風險）： 若無法及時滿足主要客戶嚴格的 ESG 策略和目標要求，可能會流失潛在的商業營收。 實體風險（急性和慢性）： 公司可能因極端氣候而造成生產設備損害或生產中斷而造成營運成本上升；公司員工或供應鏈上下游、物流工作人員因異常氣候導致正常上班或通勤受影響，從而造成生產或運輸延期。 氣候機會（資源效率）： 透過減少日常用電量，將有助於降低營運成本並提高資源使用的效率，進而增加市場競爭力。
風險管理	鑑別與評估： 集團在鑑別出相關的氣候風險與機會後，會根據「發生的可能性」以及「潛在衝擊的嚴重程度」兩大維度進行評估。 管理流程： 氣候風險評估的結果將作為集團決定風險管理策略的輸入值。除了風險的可能性與衝擊外，集團也會考量實施成本和所需時間等其他相關因素。董事會與管理層將定期審查已鑑別的氣候風險及其管理方法，且集團目前正著手將 ESG 與氣候風險評估整合至整體的企業風險管理 (ERM) 框架中。
指標和目標	短期目標（2027）： 分階段完成全球營運據點之範疇一、二溫室氣體盤查，建立集團內部碳數據管理體系。 中期目標（2028~2032）： 依循法規完成全集團碳盤查之外部第三方確信；並啟動範疇三盤查 長期目標（2050）： 達成全價值鏈淨零排放 (Net Zero)，實現企業永續轉型與氣候韌性。

氣候變遷風險、機會與財務影響

溫室氣體盤查
與確信計畫

- 依據金管會 2023 年 11 月 13 日金管證發字第 11203852314 號令，百達應自 2027 年起完成盤查資訊、減碳目標、策略及具體行動計畫之揭露，2029 年起完成確信資訊揭露。
- 百達已於 2026 年完成 2025 年溫室氣體盤查，但尚未取得外部保證與確信。

能源管理及使用概況

百達主要營業項目為生產汽車零組件及提供金屬沖壓設備服務，因此，設備為主要用電來源，針對生產廠區有導入 ISO 14001 環境管理系統，針對用電設備標準化的管理措施，包含針對照明設備行控管、逐步汰換耗電量大的設備，以及每月統計設備用電量進行分析，並討論降低電能消耗的可行性。2025 年百達已揭露之個體的能源總消耗達 128,475.33GJ，主要源自於製造設備及空調設備等外購電力佔能源總量 99%，未來百達將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。



百達近二年能源使用狀況

	能源項目	單位	2025 年	2024 年
非再生 燃料	汽油	L / 年	22,759.1	14,738.60
		GJ	722.85	883.33
	柴油	L / 年	46,730.1	10,494.61
		GJ	1,689.63	547.87
外購能 源	外購灰電	度 / 年	35,017,457.2	43,824,804.53
		GJ	126,062.85	157,769.30
總能源使用量		GJ	128,475.33	159,200.50
組織特定度量值		營業收入(百萬元)	9,323.37	1,782.27
能源強度		GJ / 組織特定度量值	13.7799	89.3245

備註：

1. 能源涵蓋範圍：2024 年百達精密工業股份有限公司、百達晶心精密機械（無錫）有限公司；2025 年百達精密工業股份有限公司、百達晶心精密機械（無錫）有限公司、鏌偉科技（無錫）有限公司、Broadway Industrial Group Limited、BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.。
2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
3. 係數取自於環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版及溫室氣體盤查指引 2022.5 月版本，1 kcal=4.1868kJ。
4. 2022 年-2023 年轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m³；液化石油氣 6,635kcal/L；1 kcal=4.1868 kJ。
5. 2024 年計算燃料熱值引用環境部 2025.2.13 公告，汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L。
6. 2025 年計算燃料熱值引用環境部 2026.2.10 公告，汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L。

溫室氣體管理

2025年度為百達集團完整併入新加坡大道工業（BIGL）後的第一個財務合併年度，帶動集團整體營業收入呈現爆發性的遽增。考量企業正處於營運據點擴張與產能整併期，本年度尚未全面統計整體之能源消耗數據；然而，受惠於併購帶動的營收規模大幅躍升，做為計算分母的營收基期急遽擴大，使得本年度整體的溫室氣體排放強度隨之下降，展現出營收成長與碳排放逐步脫鉤的正面趨勢。

經盤查，溫室氣體排放量主要來自於電力的使用，因此在節能減碳措施上，以降低耗電量為首要，如室內溫度設定為26°C，並提倡隨手關燈，以期達到節約能源效果。

溫室氣體排放統計表		
項目	2025	2024
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	642.3294	65.7988
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	16,318.1351	2,469.7888
總排放量=範疇一+範疇二 (公噸 CO ₂ e)	16,960.4645	2,535.5876
合併財報營業收入 (百萬元)	9,323.37	1,782.27
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/營業收入 (百萬元))	1.819	1.423

備註：

1. 溫室氣體涵蓋範疇：2024 年百達精密工業股份有限公司、百達晶心精密機械（無錫）有限公司；2025 年百達精密工業股份有限公司、百達晶心精密機械（無錫）有限公司、鏌偉科技（無錫）有限公司、Broadway Industrial Group Limited、BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.。
2. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源署最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
3. 範疇二是指能源間接排放，如外購電力。
4. 範疇三是指其他間接排放，由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。
5. 溫室氣體排放種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)。
6. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2023 年電力排碳係數=0.494 kgCO₂e/kWh、2024 年及 2025 年電力排碳係數=0.474 kgCO₂e/kWh。
7. 彙整溫室氣體量的方法：營運控制權法。

物料管理

本公司主要產品為金屬零組件與硬碟 (HDD) 零部件等，生產過程中所投入的物料主要包含金屬原物料 (如鋁、銅等)、製程所需的間接材料 (如潤滑油、液壓油)，以及用於保護產品交貨的各式包裝材料 (如塑膠托盤、紙箱與木棧板)。

BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.		
資源屬性	具體物料名稱	總耗用量 (公噸)
非再生物料	鋁材	885.42
	銅材	40.07
	潤滑油與液壓油	3.37
	塑膠袋	24.02
	塑膠托盤	30.92
可再生物料	紙箱	10.49
	木棧板	0.02
備註： 1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、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。 2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。		

水資源管理

百達於金屬沖壓、切割等製程中僅少量用水及產生排廢水，排水多為員工產生之生活污水，惟近年來，極端氣候現象變得越來越嚴峻，全球降雨的分布不平衡已經成為常態。暴雨、乾旱和洪水的發生頻率和嚴重程度不斷刷新歷史紀錄，不僅對日常生活的用水造成影響，還增加了企業供應鏈的不穩定性和生產運營中斷的風險。因此，水資源風險管理已成為企業運營中不可忽視的關鍵議題。

為評估百達之各營運據點是否存在水風險，2025年我們採用世界資源研究所的Aqueduct Water Risk Atlas線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示百達部分據點坐落於非常高水資源壓力區域，為因應此情形，廠區內部訂有能源、資源管理程序，提醒同仁時刻注意節約用水控管水資源使用，以避免百達用水對當地居民及生態造成衝擊，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力。

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
百達晶心精密機械 (無錫)有限公司	無錫市水務集團 有限公司	太湖	初級處理	碩放水處理廠	非常高(>80%)

廢水排放管理

鎂偉科技（無錫）有限公司之廢水管理機制

- 排放標準與目的地：廠區內無設立專屬廢水處理設施，因此所有廢水皆直接排入當地政府指定的「梅村污水處理廠」進行後續的集中處理。
- 水質標準與監控：其放流水水質嚴格遵循《污水綜合排放標準》以及《污水排入城鎮下水道水質標準》之規範限值。為確保水質無虞，廠內裝設有化學需氧量（COD）在線監測儀，並與無錫新區環保部門進行系統聯網以達成即時監控。
- 準則與水體考量：由於當地政府的廢水處理要求已涵蓋接收水體的承受概況，依循政府法規辦理，並未額外採用其他的行業特定準則或內部指引。

百達晶心精密機械（無錫）有限公司之廢水管理機制

- 排放標準與內部指引：百達晶心（無錫）同樣受到當地法規的嚴格列管，其內部制定的水質標準與指引，全面執行《污水綜合排放標準》（GB8978-1996）表 4 中的三級標準。
- 準則與水體考量：百達晶心精密機械（無錫）有限公司在評估接收水體概況及設定排放標準時，完全參考並落實前述的國家綜合排放標準，並無額外增設其他特定行業的環保規範。

取水、耗水與排水

百達全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自生活用水，生產過程中無需大量用水，僅用少

量水與潤滑油等溶劑混合使用，全部廢水皆排放至污水處理廠。

用水類別	取/排水目的地分類	2025	2024
取水量	取水總量(百萬公升)	16.58	15.67
排水量	總排水量(百萬公升)	13.26	12.54
耗水量	總耗水量(百萬公升)	3.32	3.14
組織特定度量 (單位)	-	營業額 (百萬元)	營業額 (百萬元)
組織特定度量值	-	93.2337	17.8227
用水密度	-	0.1778	0.8792
備註：			
1. 耗水量=取水量-排水量。			
2. 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) /組織特定度量值。			

廢棄物管理

透過全面盤點，鑑別出自身營運與上下游價值鏈的廢棄物主要來源與潛在衝擊如下：

1. 自身營運之廢棄物與衝擊：

- 鏌偉科技（無錫）有限公司及 BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.：廠內產生最大宗的廢棄物為一般固廢（主要為金屬碎屑與不合格報廢品），源自機械加工（切削、沖壓、磨削）及模具組裝製程。因製程中需使用金屬原材料、切削液及潤滑油，若未妥善處理，可能導致佔用土地資源、土壤重金屬污染或切削液滲漏污染地下水之風險。
- 百達晶心精密機械（無錫）有限公司：具潛在高度環境威脅之有害廢棄物主要為「廢活性碳」，源自膠水烘烤、危廢庫及機加工後的二級活性碳治理過程。若未依規處置，可能對環境造成土壤、水體與大氣的污染或危害。

2. 價值鏈上游之廢棄物與衝擊：

百達晶心精密機械（無錫）有限公司在向供應商採購原料時，常會產生大量的包裝廢棄物（如防鏽袋、托盤、紙箱及塑膠膜等）。若未妥善回收，將造成資源浪費與掩埋場的額外負擔。

3. 價值鏈下游之廢棄物與衝擊：

我們的產品與精密模具、機械零部件於終端客戶處報廢後，會產生廢鋁合金等金屬廢棄物。廢金屬難以自然降解，若處置不當或露天堆放，將造成長期的固體廢物堆積，並可能導致鐵、油類等污染物滲入土壤或引發粉塵污染。

廢棄物相關衝擊之管理與減量行動

為落實循環經濟與源頭減量，本公司於 2025 年度推動以下具體管理措施：

1. 製程端源頭減量（以百達晶心精密機械（無錫）有限公司為例）：2025 年我們積極優化生產排程，實施「早班集中生產、晚班停產」策略。透過此舉，我們得以在晚班同步關停廢氣處理設施，大幅降低了活性碳的吸附負荷並延長其更換週期，從源頭有效減少了「廢活性碳」的產生量。

2. 價值鏈議合：我們積極要求並協助供應商及客戶落實廢棄物減量，優先透過「循環使用」機制（如包材回收再利用），實質降低整體使用量。

3. 嚴格的清運商監管與數據追溯：

合法資質與軌跡監控：我們的廢棄物全數交由具備合格資質的環保單位處置。清運車輛皆強制配備 GPS 定位系統，確保廢棄物流向完全透明且可追溯，堅決杜絕非法亂倒情事。

數位化監管系統：廢棄物重量數據皆具備高度公信力。除了以實際過磅單為準外，中國廠區更嚴格對接當地環保局的「一企一檔」危廢處理監管系統進行雙重勾稽。

廢棄物產生量

廢棄物重量：百達晶心精密機械（無錫）有限公司		
廢棄物名稱	有害/非有害	重量(噸)
清洗廢水	有害	55.464
廢研磨液		1.843
廢乳化液		3.288
研磨污泥		2.8475
含油抹布手套		0.889
一般固廢	非有害	3,915.5

廢棄物重量：鏌偉科技（無錫）有限公司		
廢棄物名稱	有害/非有害	重量(公噸)
廢濾芯	有害	0.092
廢舊油漆桶		0.04
廢原料包裝桶		0.8085
廢線路板		0.05
COD 測試廢液		0.399
空壓機廢冷卻油		0.035
廢活性炭		2.261

BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.		
廢棄物名稱	有害/非有害	重量(公噸)
廢冷卻液	有害	163.18
廢燈泡		0.35
電子廢棄物		0.02
廢容器		3.74
受污染海綿		0
墨水匣		0
廢潤滑油		0.59
其他受污染材料		17.68
實驗室廢棄物		0.11
化學拋光廢液		1.78
廢鹼		3.02
一般廢棄物	非有害	108.23
廚餘		74.05
廢紙箱		21.88
廢木棧板		1.38
廢金屬：鋁、銅		362.2
廢塑膠托盤		2.44

廢棄物的處置

本公司優先將廢棄物導入回收與再利用體系，減少進入最終處置的比例：

回收再利用：以 BIGL Technologies Thailand Co., Ltd. 為例，我們於廠內直接進行了高達 135.86 公噸紙箱的「再使用準備」，讓包裝材料得以循環利用。

廢棄物直接處置：針對無法回收之廢棄物，皆交由合格廠商於廠外進行妥善的最終處置。

鐳偉科技（無錫）有限公司：有害廢棄物主要採取無能源回收之焚化處理（約 3.65 公噸）；非有害廢棄物則採其他合規處置作業（約 69.59 公噸）。

百達晶心精密機械（無錫）有限公司：所產生之 64.33 噸有害廢棄物與 3,915.5 噸非有害廢棄物，皆全數交由廠外進行合規的直接處置。

百達晶心精密機械（無錫）有限公司				
廢棄物類別	處置作業分類	現場 (廠內自行回收)	離場 (交由廠外回收)	總量
有害廢棄物	再使用準備	-	-	-
	再生利用	-	60.595	60.595
	其他回收作業	-	-	-
	有害廢棄物處置總量	-	60.595	60.595
非有害廢棄物	再使用準備	-	-	-
	再生利用	-	3915.5	3915.5
	其他回收作業	-	-	-
	非有害廢棄物處置總量	-	3915.5	3915.5

百達晶心精密機械（無錫）有限公司				
廢棄物類別	處置作業分類	現場 (廠內自行處置)	離場 (交由廠外處置)	總量
有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	-	3.7365	3.7365
	焚化 (不含能源回收)	-	-	-
	掩埋	-	-	-
	其他處置作業	-	60.595	60.595
	有害廢棄物處置總量	-	64.3315	64.3315
非有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	-	-	-
	焚化 (不含能源回收)	-	-	-
	掩埋	-	-	-
	其他處置作業	-	3915.5	3915.5
	非有害廢棄物處置總量	-	3915.5	3915.5

鏌偉科技（無錫）有限公司				
廢棄物類別	處置作業分類	現場 (廠內自行處置)	離場 (交由廠外處置)	總量
有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	-	0.035	0.035
	焚化 (不含能源回收)	-	3.6505	3.6505
	掩埋	-	-	-
	其他處置作業	-	-	-
	有害廢棄物處置總量	-	3.6855	3.6855

鎂偉科技（無錫）有限公司				
廢棄物類別	處置作業分類	現場 (廠內自行處置)	離場 (交由廠外處置)	總量
非有害廢棄物	焚化 (含能源回收)	-	-	-
	焚化 (不含能源回收)	-	-	-
	掩埋	-	-	-
	其他處置作業	-	69.59	69.59
	非有害廢棄物處置總量	-	69.59	69.59

BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.				
廢棄物類別	處置作業分類	現場 (廠內自行回收)	離場 (交由廠外回收)	總量
有害廢棄物	再使用準備	-	-	-
	再生利用	-	-	-
	其他回收作業	-	163.18	163.18
	有害廢棄物處置總量	-	163.18	163.18
非有害廢棄物	再使用準備	135.86	-	135.86
	再生利用	-	387.99	387.99
	其他回收作業	-	-	-
	非有害廢棄物處置總量	135.86	387.99	523.85

第五章 社會面

重大主題：勞雇與勞資關係	
重要性	員工是公司永續經營及穩定成長的核心。身為精密金屬加工與設備製造商，擁有技術熟練且穩定的勞動力，是維持高產品良率與準時交貨的關鍵。建立和諧的勞雇與勞資關係，不僅能提升員工的向心力與工作效率，更能降低人才流失率，進而確保公司在面對市場變動時展現強大的營運韌性。
影響與衝擊	正向衝擊：透過提供具競爭力的薪酬福利（高於當地基本薪資）、完善的教育訓練與升遷發展機會，以及安全健康的職場環境，能顯著提升員工的生活品質與經濟福祉，並促進營運據點當地社區的繁榮與就業穩定。 負向潛在衝擊：若未能提供平等、無歧視的職場環境，或勞資溝通管道不夠暢通，可能引發勞資糾紛、罷工或高離職率，這將直接導致生產線中斷、產品延遲交貨，並嚴重損害企業的雇主品牌形象與營運獲利。
政策	《人權政策》與《員工手冊》：嚴禁僱用童工、禁止任何形式之強迫勞動、確保職場無歧視與騷擾，並以公平、合理、友善的態度對待所有正職與非員工工作者。 - 遵循國際標準：各廠區依據當地營運特性導入國際標準，如BIGL Technologies Thailand Co., Ltd. 遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，百達晶心（無錫）、鏌偉科技（無錫）參照 SA8000 社會責任標準與反歧視、反強迫勞工政策。
策略	- 多元暢通的勞資溝通機制：針對未成立工會之營運據點，依法設立「勞資會議」作為集體協商之核心替代機制，凡攸關員工權益之勞動條件變更皆須經雙方代表協商。針對已成立工會之據點，則透過工會代表進行協商並簽署團體協約。 - 完善的福利與薪酬保障：提供優於法令的多元福利（如婚喪喜慶補助、生育補助等），並確保不同性別的基層人員標準薪資皆不低於當地法定最低薪資。
短期目標	維持無違反勞動法規之重大裁罰事件；保持百達精密工業股份有限公司「勞資會議」與百達晶心精密機械（無錫）有限公司「工會團體協約」100% 的員工涵蓋率。
中期目標	持續優化薪酬結構與福利制度，確保員工整體滿意度維持於 85% 以上，並維持新進與離職率的穩定健康流動。
長期目標	打造百分之百平等、多元且包容的幸福職場，達成職場霸凌、性別平權申訴與歧視事件「零發生」之目標。
管理評量機制	- 定期勞資對話與意見追蹤：百達精密工業股份有限公司定期召開勞資會議，百達晶心精密機械（無錫）有限公司透過工會例會，即時處理同仁反映的問題。 - 申訴與防報復機制：設置由人事單位管理的內部申訴管道，並依法對檢舉資訊予以保密，嚴格實施防報復機制，保障申訴員工免受懲罰或不公平對待。

重大主題：勞雇與勞資關係

	3. 績效考核機制：每年進行一次全體員工績效考核，將評核結果作為調薪、晉升及培訓發展之依據，確保制度的公平性。
績效與調整	1. 勞資協商涵蓋率：2025 年百達精密工業股份有限公司適用「勞資會議」之員工涵蓋比例達 100%；百達晶心精密機械（無錫）有限公司簽署「團體協約」之員工涵蓋比例亦達 100%。 2. 職場平權與申訴處理：2025 年度透過新進員工訓練與內部信件，落實職場霸凌及性騷擾防治宣導。本年度員工意見箱反映 0 件，職場霸凌與性平申訴 0 件，經確認之歧視事件總數亦為 0 件，展現友善職場成效。 3. 績效考核涵蓋率：100%



員工概況

2025年百達集團正式併入Broadway Industrial Group Limited，全球營運與產能大幅擴張。帶動全集團總員工人數自前一年度的 260 人激增至 2,090 人，同時我們亦聘用 700 人的非員工工作者，以彈性且穩定的勞動力共同支持集團業務的擴張。

在人才結構上，百達積極落實多元包容。併購後，集團女性員工達 1,407 人，佔全球總勞動力的 67.32%，為各營運階層與決策注入了豐富的多元觀點與創新動能。

此外，面對跨國事業版圖擴展，我們深耕「在地化經營」策略。2025年度，全集團在地高階主管聘用比例高達 75%。透過拔擢在地優秀人才進入管理核心，確保了集團在轉型磨合期能展現敏捷的應變能力，更帶動營運據點當地的社區發展。

2025 年度員工人數				
地區	員工類型	女性	男性	總數
新加坡	永久聘僱員工	16	19	35
	臨時員工	1	1	2
	員工總數	17	20	37
	全職員工	17	43	37
	兼職員工	0	0	0
	員工總數	17	20	37
台灣	永久聘僱員工	6	1	7
	臨時員工	0	0	0
	員工總數	6	1	7
	全職員工	6	1	7
	兼職員工	0	0	0
	員工總數	6	1	7

中國	永久聘僱員工	162	147	309
	臨時員工	130	144	274
	員工總數	292	291	583
	全職員工	292	291	583
	兼職員工	0	0	0
	員工總數	292	291	583
泰國	永久聘僱員工	1,092	371	1,463
	臨時員工	0	0	0
	員工總數	1,092	371	1,463
	全職員工	1,092	371	1,463
	兼職員工	0	0	0
	員工總數	1,092	371	1,463

備註:

- 1.性別由員工自行認定。
- 2.員工可以不揭露其性別。
- 3.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(如：美國、越南等)。
- 4.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
- 5.正職：簽訂不定期契約之個人。
- 6.臨時：簽訂定期契約之個人。
- 7.無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
- 8.全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- 9.兼職：排除全職之員工。
- 10.本表採用人數計算，統計至 2025 年 12 月 31 日實際在職人數。

2025 年度非員工人數			
地區	工作者類型	與公司契約關係	工作者總數
新加坡	直接人工	-	-
	顧問	承攬/派遣契約	8
	總數		8
中國	直接人工	派遣契約	435
	顧問	-	-
	總數		435
泰國	直接人工	派遣契約	257
	顧問	-	-
	總數		257

備註：

1. 本表採用人數計算，統計至 2025 年 12 月 31 日實際在職人數。

高階主管在地雇用比例			
重要營運據點	高階主管總人數	在地身分之高階主管人數	在地雇用比例 (%)
新加坡	10	8	80%
中國	6	5	83%
泰國	4	2	50%
合計	20	15	75%
備註：高階管理階層 = 資深總監及以上（總部辦公室）及 副總經理及以上（各廠區 / 據點）。			

營運據點	簽署「團體協約」之員工涵蓋比例 (工會)	適用「勞資會議」或「溝通大會」之涵蓋比例	未受團體協約涵蓋員工之勞動條件決定方式
百達精密工業股份有限公司	0%	100%	本公司未設企業工會，惟依法設立「勞資會議」作為集體協商替代機制。任何涉及薪酬福利或工作條件之變更，須經雙方代表協商同意。
PATEC Pte. Ltd.	0%	100%	無工會
Broadway Industrial Group Limited	0%	100%	無工會
BIGL ASIA Pacific Limited	0%	100%	無工會
BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.	0%	100%	無工會
百達晶心精密機械（無錫）有限公司	100%	0%	全員都屬於工會成員
鏌偉科技（無錫）有限公司	0%	100%	公司內部有工會，任何涉及薪酬福利或工作條件的變更，須經雙方代表協商同意。

人才留任

百達持續優化全球人才布局，以支持跨國營運及業務發展需求。2025 年因應海外營運據點業務整併、產業人力市場變化，以及併購 Broadway Industrial Group Limited 後的人力資源重新配置，集團整體人才流動率於短期內呈現較明顯波動，新進及離職人數均較往年有所增加。未來，百達將持續檢視各營運據點之人力配置與勞資政策，完善人才招募、留任及培育機制，提升組織韌性與人才競爭力，以支持集團長期穩健發展。

實體	類別	子類別	年底在職總人數	新進人數	新進率	離職人數	離職率
新加坡	性別	男性	20	14	37.8%	11	29.7%
		女性	17	8	21.6%	4	10.8%
	年齡	未滿 30 歲	6	6	16.2%	3	8.1%
		30-50 歲	20	14	37.8%	8	21.6%
		超過 50 歲	11	2	5.4%	4	10.8%

實體	類別	子類別	年底在職總人數	新進人數	新進率	離職人數	離職率
台灣	性別	男性	1	2	28.6%	3	42.9%
		女性	6	6	85.7%	4	57.1%
	年齡	未滿 30 歲	0	0	-	0	-
		30-50 歲	5	4	57.1%	4	57.1%
		超過 50 歲	2	4	57.1%	2	28.6%
中國	性別	男性	291	276	47.3%	298	51.1%
		女性	292	200	34.3%	176	30.2%
	年齡	未滿 30 歲	131	318	54.5%	275	47.2%
		30-50 歲	362	125	21.4%	180	30.9%
		超過 50 歲	90	33	5.7%	19	3.3%
泰國	性別	男性	371	432	29.5%	372	25.4%
		女性	1,092	1,383	94.5%	1,344	91.9%
	年齡	未滿 30 歲	266	640	43.7%	594	40.6%
		30-50 歲	1,079	1,170	80.0%	1,107	75.7%
		超過 50 歲	118	5	0.3%	15	1.0%
合計	性別	男性	683	724	34.6%	684	32.7%
		女性	1,407	1,597	76.4%	1,528	73.1%
	年齡	未滿 30 歲	403	964	46.1%	873	41.8%
		30-50 歲	1,466	1,313	62.8%	1,299	62.2%
		超過 50 歲	221	44	2.1%	40	1.9%

員工薪酬

本集團秉持公開透明與平等包容之薪酬政策。各營運據點之員工薪資，皆依據個別同仁之專業能力、職務職掌、工作經歷及績效表現等客觀因素進行綜合敘薪，因應人才市場供需與職務屬性之差異，致使薪酬數據呈現階段性之常態

波動。

然本集團於薪酬制度之設計與執行上，皆嚴格恪守性別平等原則，凡屬同一職務且工作內容與範疇相同者，均落實「同工同酬」之核心方針，絕不因性別、種族或其他非相關因素而有差別待遇。各據點基層同仁之標準起薪亦皆優於或等同於當地法定最低薪資標準。

關於本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，已依規定詳實申報，敬請參閱公開資訊觀測站相關專區。

營運地區	法定最低起薪	男性基層標準起薪	女性基層標準起薪	最低薪資倍數(男)	最低薪資倍數(女)	備註
台灣	NTD 28,590	NTD 35,000	NTD 40,000	1.224204267	1.399090591	月薪
中國	CNY 2,490	CNY 2,490	CNY 2,490	1	1	月薪
泰國	THB 357.00	THB 362.00	THB 362.00	1.014005602	1.014005602	日薪

基本薪資比率 (女性:男性)基本薪資比率不適用於主管層級			
營運據點	員工類別	女性	男性
百達精密工業股份有限公司	高階主管	-	-
	中階主管	0.43	1
	行政支援	-	-
	技術員(直接人員)	-	-
PATEC Pte. Ltd.	高階主管	0.3	1
	中階主管	1.6	1
	行政支援	0.6	1
	技術員(直接人員)	-	-
Broadway Industrial Group Limited	高階主管	-	1
	中階主管	1	-
	行政支援	-	-
	技術員(直接人員)	-	-

BIGL ASIA Pte. Ltd.	高階主管	-	1
	中階主管	1	1
	行政支援	1	1
	技術員(直接人員)	-	-
BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.	高階主管	0	1
	中階主管	0.52	1
	行政支援	0.89	1
	技術員(直接人員)	0.91	1
百達晶心精密機械(無錫)有限公司	高階主管	1	-
	中階主管	0.9	1
	行政支援	0.8	1
	技術員(直接人員)	0.8	1
鏌偉科技(無錫)有限公司	高階主管	0.88	1
	中階主管	0.82	1
	行政支援	0.82	1
	技術員(直接人員)	0.88	1
合計	高階主管	0.56	1
	中階主管	0.90	1
	行政支援	0.89	1
	技術員(直接人員)	0.86	1

備註：

1. 在個別區域同一職階無兩性數據者不做對比。
2. 由於不同公司業務不同因此分開比較
3. 由於新加坡當地無最低薪資，故無法計算

年度總薪酬比率 (女性:男性)			
營運據點	員工類別	女性	男性
百達精密工業股份有限公司	高階主管	-	-
	中階主管	0.43	1
	行政支援	1	1
	技術員(直接人員)	-	-
PATEC Pte. Ltd.	高階主管	0.35	1
	中階主管	1.6	1
	行政支援	0.6	1
	技術員(直接人員)	-	-
Broadway Industrial Group Limited	高階主管	-	1
	中階主管	1	-
	行政支援	-	-
	技術員(直接人員)	-	-
BIGL Asia Pte. Ltd.	高階主管	-	1
	中階主管	1	1
	行政支援	1	1
	技術員(直接人員)	-	-

年度總薪酬比率 (女性:男性)			
營運據點	員工類別	女性	男性
BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.	高階主管	0	1
	中階主管	0.52	1
	行政支援	0.89	1
	技術員(直接人員)	0.91	1
百達晶心精密機械 (無錫) 有限公司	高階主管	1	1
	中階主管	0.9	1
	行政支援	0.8	1
	技術員(直接人員)	0.8	1
鏢偉科技 (無錫) 有限公司	高階主管	0.90	1
	中階主管	0.81	1
	行政支援	0.84	1
	技術員(直接人員)	0.80	1
合計	高階主管	0.56	1
	中階主管	0.89	1
	行政支援	0.89	1
	技術員(直接人員)	0.84	1

備註：

- 在個別區域同一職階無兩性數據者不做對比；由於公司業務因據點所有不同，因此分開比較。
- 本表 2025 年度之數據僅包含本表所列之各據點資料，其餘未包含據點之數據仍在準備階段，將於未來年度永續報告書揭露。

退休制度

一、確定提撥計畫

以下營運據點採用政府管理之確定提撥計畫，公司依法按月提撥退休金至政府統籌安排之專戶，除按月提撥外，公司無其他法定義務。

- 百達精密工業股份有限公司：適用《勞工退休金條例》，公司每月按員工薪資總額的 6% 提撥退休金至勞工保險局之員工個人專戶。
- 中國廠區 (百達晶心精密機械 (無錫) 有限公司、鏌偉科技 (無錫) 有限公司等)：遵循中華人民共和國政府規定之養老保險制度，每月依員工薪資總額之一定比例 (如無錫鏌偉提繳比例為 16%) 提撥養老保險金，交由當地社保局統籌管理。

二、確定福利計畫

針對本集團BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.，依循當地政府勞動法規之規定，訂有確定給付之退休辦法。

負債提列與精算：確定福利義務現值皆委由合格精算師進行精算。

2025 年負債狀況說明：截至 2025 年 12 月 31 日，合併公司認列於資產負債表之淨負債為新台幣 59,996 仟元。相較於前一年度有顯著增加，此係因本公司於 2025 年度完整併入Broadway Industrial Group Limited，其轄下涵蓋具備龐大基層勞動力之泰國廠區，使得整體認列之確定給付義務規模隨著集團營運版圖擴張而相應上升。

營運變更之最少公告期限

一、營運變更之溝通與預告政策

若因應市場環境變化、企業併購或產能重組等因素，必須進行涉及關廠、大量解僱等重大營運變更時，本集團承諾嚴格遵守各營運據點之勞動法規，給予員工及當地主管機關最充足的預告緩衝期。在推動任何重大變更前，本集團皆會透過企業工會或勞資會議等正式管道，與員工代表進行事前充分溝通、意見徵詢與雙向協商，確保所有變更規劃皆透明公開，並妥善安排員工後續之轉職或資遣配套措施，以保障勞資雙方權益之平衡。

二、2025 年重大營運變更實績

2025 年度為百達集團完整併入 Broadway Industrial Group Limited 後的關鍵轉型期，本公司嚴格遵守新加坡當地規範。在充分說明公司營運現況與重組必要性後，整體重組過程平和順利，並依據員工年資與職級給予合理之預告期與妥善安排。

三、各營運據點重大營運變更之預告期與協商規範

針對重大營運變更，本集團各核心營運據點之最短預告期與勞資協商機制如下：

各地區重大營運變更預告期與配套規範表

地區	法定與公司承諾之最短預告期間	勞資協商與團體協約規範
台灣	依《大量解僱勞工保護法》，於重大變更前至少 60 日前向主管機關及員工代表通報並啟動協商。	未成立工會，無團體協約。依法透過勞資會議進行充分溝通與雙向協商。
中國廠區	依《勞動合同法》第41條規定，於大規模裁員前至少提前 30 天 向工會或全體員工說明情況，並報備勞動部門。	百達晶心精密機械（無錫）有限公司：員工 100% 加入工會。涉及人員安置問題時，依法向工會徵求意見並進行協商。 鏞偉科技（無錫）有限公司：未成立工會，無團體協約。依法定規範辦理並進行內部溝通。
泰國廠區	依《泰國勞工保護法 (LPA)》第121條，因組織重組或引進新技術導致裁員，雇主須給予 至少 60 天 的書面預告。	未成立工會，無團體協約。依法定規範辦理並進行內部溝通。
新加坡	試用期預告期為 2 週；正式員工依職級為 1 至 2 個月預告期	未成立工會，無團體協約。依法定規範辦理並進行內部溝通。

員工福利措施

依據 2025 年百達集團各核心營運據點之制度，全職員工與臨時/兼職員工在主要福利項目之差異與具體實施情形如下：

1. 醫療與各項保險 (Life, Health, and Disability Insurance)

- 全體保障：所有工作者皆享有法定之基本醫療保障與職業災害保險（如台灣之全民健保與職災保險、中國廠區之社保與雇主責任險等）。
- 全職員工專屬：為強化員工風險防護網，Broadway Industrial Group Limited為全職員工提供年度健康檢查與額外之醫療保險；新加坡地區據點亦為全職員工投保專屬之企業醫療險。

2. 育嬰與家庭照顧假 (Parental Leave)

- 全體適用：建立友善家庭職場是百達的全球共識。本集團全職與臨時/兼職員工皆依法享有育嬰留職停薪或帶薪育兒假之權利（如台灣依法提供最長 2 年之育嬰留停；中國地區據點針對 3 歲以下幼兒父母提供每年 10 天之帶薪育兒假；新加坡地區據點則規定連續服務滿 3 個月之員工皆享有家庭照顧假）。

3. 退休金提撥 (Retirement Provision)

- 全體適用：本集團嚴格遵守當地法規為員工提撥退休金。以百達精密工業股份有限公司為例，無論全職或兼職員工，皆依《勞工退休金條例》按月提撥 6% 薪資至勞保局個人專戶；部分中國地區據點亦按月為全職與

部分勞務派遣員工提繳 16% 之養老金。

4. 員工持股與利潤分享 (Stock Ownership)

- 全職員工專屬：為鼓勵員工與公司共享營運成果，本公司依公司章程之規定，以最低百分之0.1之稅前淨利作為員工酬勞。

5. 其他津貼與補助 (Other Benefits)

- 全職員工專屬：全職員工享有更多元的生活與財務支持。例如：中國地區據點提供端午、中秋、春節等購物卡或禮品；泰國與新加坡地區據點則依職務性質提供交通、餐費及通訊等額外津貼，上述企業加碼福利原則上僅適用於正式之全職員工。
- 鼓勵婚育：實施 08:30-09:00 與 17:30-18:00 之彈性上下班分流機制，實質協助育兒同仁靈活調配幼童接送時間，紓解雙薪家庭照顧壓力，積極響應職場鼓勵婚育之願景。

育嬰假執行情形

協助員工在「職涯發展」與「家庭照顧」間取得平衡，是企業留才與永續發展的關鍵。我們恪守全球各營運據點之勞動與性別平權法規，全面實施育嬰留職停薪或帶薪育兒假制度。本集團不僅保障女性員工的母性照護權益，亦積極鼓勵男性員工共同分擔家庭照顧責任，確保所有申請育嬰假的同仁（含全職與兼職/臨時人員）在復職時，皆能回到相同或具備同等勞動條件之工作崗位，免受任何形式的歧視或不利對待。本年度全集團共有 28 名員工具備育嬰假申請資格，實際申請人數達 22 人。

在復職與留任表現上，2025 年全集團整體育嬰假復職率高達 77.8%，其中男性員工之復職率更達到完美的 100%；而在長期留任表現上，2024年度復職且持續在職滿一年的整體留任率亦達 94.1%，其中女性員工留任率高達 93.8%，充分展現本公司友善職場政策之實質成效。

男性員工的實際申請人數（6人）高於女性（19人），且男性的復職率達 100%，打破了傳統製造業由女性承擔主要照顧責任的刻板印象，顯示公司內部鼓勵男性參與家庭照顧的文化已深耕發酵。

2025 年度 百達集團育嬰假申請與復職留任統計表				
統計項目		男性	女性	總計
A.	2025年度具備育嬰假申請資格之員工人數	6	19	25
B.	2025年度實際申請育嬰假之員工人數	6	14	20
C.	2025年度育嬰假結束「應復職」之員工人數	6	12	18
D.	2025年度育嬰假結束「實際復職」之員工人數	6	8	14
(D ÷ C)	2025年度育嬰假復職率	100%	66.7%	77.8%

2025 年度 百達集團育嬰假申請與復職留任統計表				
統計項目		男性	女性	總計
E.	2024年度育嬰假結束實際復職之員工人數	1	16	17
F.	2024年度復職後，至今持續工作滿 12 個月之員工人數	1	15	16
(F ÷ E)	2024年度育嬰假留任率	100%	93.8%	94.1%

教育訓練概況

本年度全集團員工總受訓時數高達 24,452 小時。其中，我們投注了大量資源於第一線製造人員（技術員/直接人員）的技能提升，其人均受訓時數達 12.5 小時，居全集團之冠；此外，在性別資源分配上，女性員工平均受訓時數（11.7 小時）略高於男性（11.8 小時），充分展現本公司在人才培育上的性別平權與專業導向原則。

類別	子類別	年底在職總人數 (A)	當年度總受訓時數 (B)	平均受訓時數 (B÷A)
性別	男性	683	8037	11.8
	女性	1407	16415	11.7
員工類別	高階主管	29	243	8.4
	中階主管	72	483	6.7
	行政支援	128	545	4.3
	技術員(直接人員)	1861	23181	12.5

績效考核

為確保員工個人目標與公司整體營運策略一致，並提供公平透明的升遷及調薪依據，百達集團實施定期之績效考核制度。2025 年度，全集團整體績效考核涵蓋率約達 85.0%。其中，台灣、中國及新加坡等營運據點，皆達成了 100% 的績效考核覆蓋率。

類別	子類別	年底在職總人數 (A)	接受考核人數 (B)	考核比率 (B÷A)
性別	男性	683	613	89.8%
	女性	1407	1188	84.4%
員工類別	高階主管	29	29	100%
	中階主管	72	71	98.6%
	行政支援	128	126	98.4%
	技術員(直接人員)	1861	1581	85.0%

職業安全衛生

本公司於全球各核心生產基地（包含百達晶心精密機械（無錫）有限公司、鏌偉科技（無錫）有限公司、BIGL Technologies Thailand Co., Ltd.）皆已導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並遵循當地職安法規與 RBA 責任商業聯盟行為準則。我們的職安衛管理系統涵蓋了廠區內的全職員工、非員工之工作者（如派遣工）以及承攬商，整體場域覆蓋率100%。

危害辨識與風險評估

在危害辨識與風險評估上，本集團採用系統化的分級管控機制，將職業危害劃分為 5 個風險等級。針對「高度危險」以上的風險，必須經由管理層專案立項並核准改善計畫。同時，公司明文保障員工的「退避權」，當員工發現工作場所所有立即危險之虞時，有權自行退避至安全場所並提出改善建議，公司嚴格承諾不會對此進行任何形式的報復或處分。

溝通機制

安全委員會與勞資會議：在各海外製造廠區，我們設立了專屬的「安全委員會」，成員涵蓋總經理、職安衛代表、各級主管與基層操作人員，共同監督安全政策的執行與內部稽核。在台灣營運總部，則依法定期舉辦「勞資會議」作為勞資集體協商與職安衛溝通的核心機制。

職業安全實績數據

根據 2025 年度全球人力資源盤查結果，全集團之職業傷害相關實績如下：

- 職業傷害與重大工傷事件： 0 件。
- 因職業傷害導致之死亡人數： 0 人。
- 職場霸凌與安全平權申訴： 0 件。
- 職業病： 0 件。

未來，百達將持續維持高標準的工安查核與通報機制，致力於為全體同仁與承攬商提供最安全、無虞的工作環境。

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	百達精密工業股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025/1/1~2025/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

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	關於本公司	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	14	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	13	
	2-4	資訊重編	報告書資訊	-	
	2-5	外部保證/確信	報告書資訊	13	
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	關於本公司	6	
	2-7	員工	員工概況	53	
	2-8	非員工的工作者	員工概況	55	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	公司結構與董事組成	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	公司結構與董事組成	26	
	2-11	最高治理單位的主席	公司結構與董事組成	20	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	公司結構與董事組成	20	
	2-13	衝擊管理的負責人	公司結構與董事組成	20	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	公司結構與董事組成	20	
	2-15	利益衝突	公司結構與董事組成	26	
	2-16	溝通關鍵重大事件	公司結構與董事組成	15	
	2-17	最高治理單位的群體智識	功能性委員會	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	功能性委員會	28	
	2-19	薪酬政策	功能性委員會	29	
	2-20	薪酬決定流程	功能性委員會	30	
	2-21	年度總薪酬比率	員工概況	57	

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
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	4	
	2-23	政策承諾	道德誠信	31	
	2-24	納入政策承諾	道德誠信	32	
	2-25	補救負面衝擊的程序	道德誠信	32	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	道德誠信	32	
	2-27	法規遵循	功能性委員會	31	
	2-28	公協會的會員資格	關於本公司	12	
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	利害關係人議合溝通	15	
	2-30	團體協約	員工概況	56	
GRI 3：重大主題 2021					
GRI 3 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	重大議題鑑別與分析	17	
	3-2	重大主題列表	重大主題列表	19	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
重大主題：經濟績效(GRI 201)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	經濟績效	34	
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	經濟績效	35	
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	員工概況	62	
		201-4	取自政府之財務援助	-	-	無取自政府之財務援助
重大主題：氣候變遷因應(GRI 201-2)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	環境面	36	
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候變遷管理	37	
重大主題：排放 (GRI 305)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	環境面	36	
GRI 305		305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	36	

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	排放主題揭露 2016	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	溫室氣體管理	36	
		305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	-	-	尚未揭露範疇三之溫室氣體排放
		305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體管理	41	
		305-5	溫室氣體排放減量	-	-	溫室氣體排放減量措施正在研擬中
		305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	無破壞臭氧層物質的排放
		305-7	氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) 、及其他重大的氣體排放	-	-	無氮氧化物、硫氧化物、及其他重大的氣體排放
重大主題：勞雇關係/勞資關係 (GRI 401) 、 (GRI 402)						
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	3-3	重大主題管理	社會面	51	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	員工概況	56	
		401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	員工概況	62	
		401-3	育嬰假	員工福利措施	64	
GRI 402	勞雇關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	營運變更之最少公告期限	63	

其他特定主題揭露

GRI 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
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	員工薪酬	58	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	員工概況	55	
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	-	-	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	-	-	

GRI 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
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	-	-	
反貪腐					
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	道德誠信	32	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	道德誠信	32	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	道德誠信	32	
反競爭行為					
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	-	-	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	-	-	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	-	-	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	-	-	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	
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	物料管理	42	
	301-2	使用回收再利用的物料	物料管理	42	
	301-3	回收產品及其包材	-	-	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理及使用概況	39	
	302-2	組織外部的能源消耗量	能源管理及使用概況	39	
	302-3	能源密集度	能源管理及使用概況	40	
	302-4	減少能源消耗	-	-	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	43	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	43	
GRI 303	303-3	取水量	取水、耗水與排水	44	

GRI 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
水與放流水主題揭露 2018	303-4	排水量	取水、耗水與排水	44	
	303-5	耗水量	取水、耗水與排水	44	
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	-	-	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	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	-	-	
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	廢棄物管理	44	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	45	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理	46	
	306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	48	
	306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	48	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	-	-	
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	-	-	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	-	-	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
職業安全衛生					
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	-	-	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	-	-	
	403-3	職業健康服務	-	-	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	-	-	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	-	-	
	403-6	工作者健康促進	-	-	
	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	-	-	

GRI 編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	-	-	
	403-9	職業傷害	-	-	
	403-10	職業病	-	-	
不歧視					
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	教育訓練概況	65	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	-	-	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效考核	66	

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	公司董事成員與背景	25	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工薪酬	58	
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	-	-	
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	-	-	
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	重大主題：勞雇與勞資關係	51	
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	-	-	
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	-	-	
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	-	-	
當地社區					

GRI 413	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	-	
當地社區主題揭露 2016	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	-	-	
供應商社會評估					
GRI 414	414-1	使用社會標準篩選新供應商	-	-	
供應商社會評估主題揭露 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	-	
公共政策					
GRI 415	415-1	政治捐獻	-	-	
公共政策主題揭露 2016					
顧客健康與安全					
GRI 416	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-	-	
顧客健康與安全主題揭露 2016					
行銷與標示					
GRI 417	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	
行銷與標示主題揭露 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	
行銷與標示					
GRI 418	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	-	
客戶隱私主題揭露 2016					

附錄二：上市公司氣候相關資訊對照表

1 氣候相關資訊執行情形

項目	對應章節或說明
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。	董事會的監督： 2025 年度氣候相關風險與機會主要由管理階層進行辨識及評估，董事會尚未正式審查及核准相關事項。公司將持續建立及完善氣候相關風險與機會之治理及管理機制，並視相關機制之推動情形，逐步強化董事會對氣候相關議題之監督。 管理層的角色： 管理階層負責辨識及評估氣候相關風險與機會，並持續關注氣候變遷可能對公司營運及策略產生之影響，作為後續氣候風險管理及相關決策之參考。
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）。	為執行本公司長中短期的策略，可能收到對財務的影響為： ● 短期（2027）：未完成全球營運據點之範疇一、二溫室氣體盤查，建立集團內部碳數據管理體系。會產生溫室氣體顧問的費用和溫室氣體盤查平台的導入及每年的使用費用。 ● 中期（2028~2032）：依循法規完成全集團碳盤查之外部第三方確信；並啟動範疇三盤查。會產生溫室氣體顧問的費用和溫室氣體盤查平台的導入及每年的使用費用，以及全集團進行溫室氣體查證的費用。 ● 長期（2050）：達成全價值鏈淨零排放（Net Zero），實現企業永續轉型與氣候韌性。本公司對長期目標的策略執行所產生的費用尚在研議中。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	技術風險（轉型風險）： 現有的生產設備可能因更高能效的技術升級要求而面臨淘汰，導致資本支出增加或資產報廢。 市場風險（轉型風險）： 潔淨能源轉型預計將推升原物料（特別是金屬）的需求與價格，導致生產成本增加。 聲譽風險（轉型風險）： 若無法及時滿足主要客戶嚴格的 ESG 策略和目標要求，可能會流失潛在的商業營收。 實體風險（急性和慢性）： 公司可能因極端氣候而造成生產設備損害或生產中斷而造成營運成本上升；公司員工或供應鏈上下游、物流工作人員因異常氣候導致正常上班或通勤受影響，從而造成生產或運輸延期。 氣候機會（資源效率）： 透過減少日常用電量，將有助於降低營運成本並提高資源使用的效率，進而增加市場競爭力。
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。	為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續推動小組每年定期收集同業之永續報告書之風險機會議題，並定期召集內部會議，由永續推動小組向各相關廠區與部門單位收集年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題

	之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別百達之年度關鍵氣候風險與機會，由董事會進行決議與訂定集團策略。												
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。	依法令規定，實收資本額未達 50 億元之上市上櫃公司，應自 2028 會計年度起適用永續揭露準則編製永續相關財務資訊，並自 2029 年起申報。截至年報刊印日止，本公司尚非屬符合上述條件之公司，故不適用。 惟本公司已知悉相關法規要求，未來如符合適用條件，將依規定辦理，並於法定期限內完成永續相關財務資訊之編製與申報。												
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。													
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。													
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。													
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	本公司已進行溫室氣體盤查，由排放源鑑定、排放源活動數據收集等步驟，每年計算溫室氣體排放量揭露於永續報告書。 最近 2 年溫室氣體排放量如下： 單位：公噸 CO2e <table><tr><th>年度</th><th>2024</th><th>2025</th></tr><tr><td>範疇一</td><td>65.7988</td><td>642.3294</td></tr><tr><td>範疇二</td><td>2,469.7888</td><td>16,318.1351</td></tr><tr><td>合計</td><td>2,535.5876</td><td>16,960.4645</td></tr></table> 經盤查，溫室氣體排放量主要來自於電力的使用，因此在節能減碳措施上，以降低耗電量為首要，如室內溫度設定為 26°C，並提倡隨手關燈，以期達到節約能源效果。	年度	2024	2025	範疇一	65.7988	642.3294	範疇二	2,469.7888	16,318.1351	合計	2,535.5876	16,960.4645
年度	2024	2025											
範疇一	65.7988	642.3294											
範疇二	2,469.7888	16,318.1351											
合計	2,535.5876	16,960.4645											

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（噸 CO₂e）、密集度（噸 CO₂e/百萬元）及資料涵蓋範圍。

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

1. 母公司個體應自 2025 年開始盤查，於 2026 年揭露盤查資訊。

2. 合併財務報告子公司應自 2026 年開始盤查，於 2027 年揭露盤查資訊。

本公司已進行溫室氣體盤查，由排放源鑑定、排放源活動數據收集等步驟，每年計算溫室氣體排放量揭露於永續報告書。

最近 2 年溫室氣體排放量如下：

年度	2024	2025
範疇一	65.7988	642.3294
範疇二	2,469.7888	16,318.1351
合計	2,535.5876	16,960.4645
單位：公噸 CO ₂ e		

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）及能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：GHG Protocol 國際標準。

註 4：2025 年的排放量結果為本公司經溫室氣體盤查統計結果，尚未經第三方機構驗證。

註 5：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

註 6：營業收入欄位皆選用合併財報數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

2025 年度無執行溫室氣體確信，2028 年依據法規執行。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

經盤查，溫室氣體排放量主要來自於電力的使用，因此在節能減碳措施上，以降低耗電量為首要，如室內溫度設定為 26°C，並提倡隨手關燈，以期達到節約能源效果。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

附錄三：永續會計準則委員會

(Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 指標對照表

產業別：運輸_汽車零件					
揭露主題	指標編號	揭露指標	年度揭露情形	報告內容 章節對照	頁碼
能源管理	TR-AP-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比及 (3)再生百分比	(1)能源消耗總量：128,475.33 GJ (2)電力耗用所占的百分比：99% (3)未使用再生能源	能源管理及使用概況	39
廢棄物管理	TR-AP-150a.1	(1)來自製造之廢棄物總重量 (2)有害之百分比及 (3)再循環之百分比	(1)產生的廢棄物總量：4,560.4025噸 (2)有害廢棄物的百分比：1.64% (3)廢棄物回收的百分比：99%	廢棄物管理	46
產品安全	TR-AP-250a.1	(1)公布召回之次數 (2)召回之單位總數 ¹	2025年無因產品安全遭召回之情事。 召回次數：0次。 召回之商品總數：0次。	-	-
燃料效率之設計	TR-AP-410a.1	為提高燃料效率或減少排放所設計之產品之收入	百達的產品主要為零組件及金屬沖壓模具，多數產品皆有提升效率之目的，但由於皆處上游產品較難統計影響終端成效，故未統計相關資訊	-	-
材料取得	TR-AP-440a.1	與關鍵材料之使用相關之風險管理之描述	百達規範相關供應商需符合QS 9000之品保認證制度，確認原料品質，定期對供應商進行衝突礦產評估，若有不甚取得將立即尋求其他替代材料方案。	-	-
材料效率	TR-AP-440b.1	銷售之產品中可再循環之百分比	百達無回收產品及其包材之政策，故皆無銷售產品中可回收之資訊。0%。	-	-
	TR-AP-440b.2	投入材料中來自再循環或再製成分之百分比 ²	百達無回收產品及其包材之政策，故皆無銷售產品中可回收之資訊。0%。	-	-
競爭行為	TR-AP-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 ³	百達2025年度未有因與反競爭行為法規相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額。0元。	-	-

1 TR-AP-250a.1 之註 - 揭露應包括值得注意之召回之討論，諸如影響大量車輛、多種車型或與嚴重傷害或死亡有關之召回。

2 TR-AP-440b.2 之註 - 個體應描述對為再製而取得生命終結產品及零件之倡議，包括產品收回計畫。

3 TR-AP-520a.1 之註 - 個體應簡要描述貨幣性損失之性質、背景以及因而採取之任何改正行動。