



京鼎永續 報告書

2025 



fiti[®] Group



Sustainability Report



股票代碼:3413

Foxsemicon integrated Technology Inc.

刊行日期:2026年8月31日

查詢本報告書網址:https://www.foxsemicon.com/zh-tw/csr_report.aspx



目錄

CONTENT >>>

2025



一、報告書資訊

	Link
1.1關於本報告書	01
1.2經營者的話	03
1.3 2025榮耀肯定 & 永續亮點	05
1.4 關於京鼎集團	13



二、永續經營

本章亮點	Link
2.1 京鼎永續發展願景與策略	17
2.2 推動永續以及氣候與自然相關風險治理機制	18
2.3 董事會及功能性委員會	24
2.4 利害關係人與重大議題	31
2.5 年度重大議題永續治理與國際倡議對應表	52



三、治理面

本章亮點	Link
3.1 經營績效	54
3.2 稅務績效	56
3.3 誠信經營	57
3.4 溝通管道及申訴機制	60
3.5 風險管理	62
3.6 資訊安全管理	65
3.7 參與各類社團組織	68
3.8 投資人關係	69
3.9 客戶關係 (含客戶隱私管理)及產品與服務	70
3.10 供應商管理	72



四、社會面

本章亮點	Link
4.1 人力發展	78
4.2 職業安全	108
4.3 員工健康照護 (衛生)	118
4.4 社會參與與社區關懷	124



五、環境面

本章亮點	Link
5.1 氣候變遷	127
5.2 溫室氣體管理	144
5.3 能源管理	152
5.4 水資源管理	154
5.5 廢棄物管理	157
5.6 生物多樣性承諾與管理	163



六、附錄

	Link
6.1 資料重編對照表	172
6.2 GRI準則和重大性主題內容揭露索引表	172
6.3 TCFD索引表	176
6.4 TNFD索引表	177
6.5 金管會及證交所產業別永續指標資訊	178
6.6 SASB內容索引表	179
6.7 特殊危害作業檢查項目及人數	180
6.8 外部確信機構保證聲明/證書	182

報告書資訊



1.1 關於本報告書

1.2 經營者的話

1.3 2025榮耀肯定 & 永續亮點

1.4 關於京鼎集團



Foxsemicon integrated Technology Inc.



1.1 關於本報告書

京鼎精密科技股份有限公司（以下簡稱「京鼎」）自2018年起發行首本《2017年度企業社會責任報告書》，並自2022年起更名為《永續報告書》。本公司秉持企業公民責任，持續推動永續發展相關行動，呼應聯合國永續發展目標（SDGs），並向利害關係人揭露本公司於環境、社會及治理ESG各面向之重大議題、管理方針及績效資訊（包含財務與非財務資訊），展現本公司推動永續發展之承諾與成果

★ 編撰準則

本報告書依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI準則（GRI Standards 2021）》，並採「參照選項（with reference）」編製，同時參考國內外相關永續揭露準則及框架，以提升揭露資訊之完整性與可比性，包括：



AccountAbility 發布之《AA1000當責性原則標準（AA1000 AccountAbility Principles Standard, AA1000 APS 2018）》，涵蓋包容性（Inclusivity）、重大性（Materiality）、回應性（Responsiveness）及衝擊性（Impact）原則。



國際永續準則理事會（ISSB） 發布之《IFRS永續揭露準則》，包括 IFRS S1「永續相關財務資訊揭露一般要求」及 IFRS S2「氣候相關揭露」，作為本公司永續相關財務資訊揭露之參考。



永續會計準則委員會（SASB） 半導體產業標準（Semiconductors Standard），作為產業特定永續議題揭露之參考。



金融穩定委員會（FSB）發布之氣候相關財務揭露建議（TCFD），作為氣候治理、策略、風險管理及指標目標揭露之參考。



自然相關財務揭露工作小組（TNFD）框架，作為自然相關風險與機會管理及資訊揭露之參考。



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》。



報告邊界

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至12月31日，資訊揭露範圍涵蓋京鼎集團主要營運據點之永續績效表現，原則上與合併財務報表之合併個體一致。

- 📍 **台灣廠區**：包含科中廠和科研廠，涵蓋京鼎，承鼎，凱諾，銓冠四個法人之營運活動，並納入富蘭登（包括台灣新竹/南科，中國大陸蘇州和韓國廠區。以下各章節揭露富蘭登的數據時，若需要，會特別說明揭露的範圍）。
- 📍 **中國大陸廠區**：包含松江廠和昆山廠，涵蓋富士邁和富曜法人之營運活動。
- 📍 **美國廠區**：包括美國辦公室和UC site廠區。
- 📍 **泰國廠區**：包括羅勇廠和春武里廠，涵蓋UniEQ Integrated Technology Co., Ltd.法人之營運活動。

部分未納入揭露範圍之單位，主要為未具實質營運活動之海外控股公司，或員工人數、營運規模及環境與社會衝擊相對有限之非主要營運據點。經評估，其對本報告書整體永續績效資訊不具重大影響。

為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。若特定指標之揭露邊界與上述範圍不同，則將於各章節另行註明。

★ 內部管理機制

本報告書所揭露之資訊由各相關權責單位依職掌蒐集，經部門主管覆核後，提交企業永續發展推展中心進行彙整、編製與內部檢核。報告書完成後，提報永續委員會審議通過後發布。

★ 外部保證/確信

- 本報告書委託台灣檢驗科技股份有限公司（SGS）依據《AA1000保證標準（AA1000 Assurance Standard v3, AA1000AS v3）》執行第三方查證，保證等級為第一類型中度保證（Moderate Level of Assurance），並依AA1000 APS原則進行檢核。
- 財務資訊係依本公司年度財務報告揭露，並經資誠聯合會計師事務所查核簽證。
- 溫室氣體排放盤查依據ISO 14064-1:2018標準執行，並經財團法人台灣大電力研究試驗中心（TERTEC）完成查證。

★ 報告期間與發行週期

本報告書為年度發行，報導期間為2025年1月1日至2025年12月31日，部分資訊涵蓋至2026年上半年之重要進展。

本報告書每年定期發布，提供中英文版本。

★ 聯絡資訊

本報告書已公開於京鼎集團官方網站，供利害關係人查閱。
如對本報告書內容有任何建議或疑問，歡迎與我們聯繫：

京鼎精密科技股份有限公司 企業永續發展推展中心

- Email：fiti.csr@foxsemicon.com
- 電話：037-580088 #2299
- 傳真：037-582690
- 總部地址：35053新竹科學工業園區竹南園區苗栗縣竹南鎮科中路16號
- 公司網址：<https://www.foxsemicon.com>



1.2 經營者的話

董事長的話



董事長 陳偉銘

陳偉銘

今年，京鼎迎來成立25周年紀念。

在人工智慧與高效運算 (HPC) 需求持續成長，以及地緣政治風險與淨零轉型趨勢下，企業競爭的核心，已不再只是製造能力的規模與效率，而是供應鏈整合能力、技術深度，以及營運韌性的綜合表現。而永續也已不再是策略外部議題，而是競爭力的內生要素。

為此，我們重新確認自身定位——作為全球半導體供應鏈中的關鍵製造夥伴，持續強化核心製造能力與全球交付可靠性。同時，我們更著重於跨區域營運整合與供應鏈韌性建構，以支撐長期穩定成長。我們將永續發展納入治理與決策架構之中，以「永續經營=EPS+ESG」作為經營邏輯，使財務績效與ESG治理共同構成長期價值基礎。

對京鼎而言，2025年是一個承先啟後的年度。2025年全年累計合併營收達208.41億元，較2024年成長26.66%，創下歷史新高。與此同時，泰國廠區正式啟動營運，標誌著京鼎跨區域生產布局邁出關鍵一步；富蘭登拓展設備維修服務能量，強化集團在製造服務鏈上的完整佈局，共同回應地緣政治風險與客戶對供應穩定性的高度期待。營收表現持續亮眼之外，公司亦持續深化治理與永續管理體系的基礎建設，強化面對全球氣候變遷、地緣政治及科技快速演進下的企業韌性與長期競爭力。

根據年度重大性議題分析結果，我們將資源優先配置於五大領域：營運績效與韌性、資訊安全與客戶信任、供應鏈管理與責任採購、人才發展與職場安全，以及誠信治理。這些議題不僅反映利害關係人的關注方向，也構成京鼎推動永續發展與風險治理的核心架構。

這些成果的累積，來自全球員工、客戶與供應鏈夥伴長期建立的信任與協作。

展望未來，站在25周年的新起點上，京鼎將持續聚焦核心製造優勢，深化全球營運能力與產業協同布局，穩步推進永續發展。面對快速變動且充滿不確定性的全球環境，我們將持續秉持公司核心價值與經營理念，以更長期的視野與更穩健的經營步調，攜手客戶、供應鏈夥伴及各界利害關係人，持續建立可預期性，共同推動半導體產業朝向更高效、更低碳且更具韌性的未來，邁向下一個25年。

E 環境

在環境層面，我們透過製程優化、能源管理與數位技術導入，包括 AI 智慧應用，提升能源效率與減碳成效，使環境管理與營運改善有效整合。此外，我們制定《生物多樣性暨不毀林政策》，將環境管理的範疇由碳排放延伸至自然資本、生態保育及自然相關風險管理，展現企業對自然環境與永續發展的長期承諾。

S 社會

在社會層面，我們致力於打造安全、多元包容且具支持性的工作環境，持續深化員工照護與職場友善文化。2025年，公司獲得「運動企業認證」及「親善哺乳室認證」，反映我們在員工健康與福祉推動上的持續投入。同時，我們亦逐步推動員工與供應商的人權盡職調查，將人權治理逐步落實於營運活動與供應鏈管理之中，攜手供應鏈夥伴共同提升永續治理水準。

G 治理

在治理層面，我們成立 IFRS 永續揭露專案小組，以提升財務與非財務資訊的整合能力，讓企業透明度與永續資訊品質成為未來資本市場信任的重要基礎。同時，我們強化永續委員會在風險治理中的角色，特別針對資安風險、供應鏈中斷與營運韌性進行系統性管理，鞏固企業面對高度不確定環境下的營運韌性與決策能力。

執行長 暨永續委員會主席的話



執行長暨永續委員會主席 邱耀銓

京鼎成立25年來，我有幸陪伴公司一路成長，親身見證京鼎從數十人的團隊，發展成為擁有約4,500位員工、布局全球的重要企業，並成為全球半導體設備供應鏈值得信賴的重要夥伴。一路走來，我深刻體會，企業的競爭力並非來自單一技術或一時的市場機會，而是源於長期累積的管理能力、品質文化，以及對客戶承諾始終如一的堅持。唯有在股東、團隊、客戶、供應商間建立互信共榮的合作夥伴關係，並將環境、社會與公司治理融入經營策略，企業才能在快速變動的產業環境中持續成長，創造長遠價值。

2025年是京鼎成立25週年的重要里程碑，也是穩健成長、再創佳績的一年。全年合併營收突破第二個100億元達新台幣208億元，創下歷史新高。這份成果，不只是營運績效的展現，更代表全體同仁長期深耕品質文化、精進管理制度、提升營運效率及持續培育人才所累積的成果，也展現京鼎在全球半導體設備供應鏈中的競爭優勢與經營韌性。

身為執行長暨永續委員會主席，我始終認為，永續不是企業額外承擔的責任，而是企業經營的重要方法。當永續真正融入治理架構、營運流程及決策思維，不僅能提升經營效率，更能強化企業韌性，創造長期競爭優勢。因此，我們持續深化公司治理，完善風險管理機制，讓永續成為推動企業持續成長的重要力量。

人才始終是京鼎最重要的資產，也是企業持續成長的根本。我們持續完善人才培育與主管領導力發展，打造多元、共融且具發展機會的工作環境，並積極延攬跨國人才，強化全球布局。2025年，亞洲廠區新進及離職員工中，77.2%來自台灣以外亞洲地區；台灣廠區亦榮獲教育部體育署「運動企業認證」及苗栗縣政府衛生局「幸福苗栗 親善哺集乳室」認證，持續打造健康、安全且幸福的職場環境。

企業的責任，不僅在於創造經濟價值，更在於為社會帶來正向影響。2025年，京鼎台灣及中國廠區投入超過864小時志工服務，持續攜手地方社區、公益團體及社福機構，以實際行動實踐企業公民責任，攜手創造共享共好的永續價值。

25年的歷程，是京鼎持續累積實力的成果，也是邁向下一個成長階段的新起點。面對全球產業快速變化，我們將持續以客戶需求為核心，以創新驅動成長，以永續厚植競爭力，不斷提升治理品質、營運效率與全球布局能力。

未來，期待全體同仁秉持公司經營理念及核心價值，與團隊、股東、客戶、供應商及所有合作夥伴攜手前行，在創造商業價值的同時，共同打造更具韌性、更具競爭力且更具永續價值的全球半導體供應鏈，穩健迎向京鼎下一個25年的新篇章。

面對全球永續趨勢快速演進，企業關注的議題已從氣候變遷延伸至自然資本、生物多樣性、人權及供應鏈責任。京鼎提前成立IFRS永續揭露推動小組，建立更完善的資訊蒐集與管理機制，並將永續風險正式納入企業風險管理（ERM）架構；同時啟動《京鼎集團生物多樣性暨不毀林承諾》，逐步將自然相關風險與機會納入管理策略，持續提升企業面對未來挑戰的能力。

AI正快速改變全球產業的競爭模式。我認為，企業導入AI的關鍵，不在於技術本身，而在於資料治理、知識管理與人才能力。因此，京鼎成立AI推動專案委員會，統籌集團AI發展方向，並規劃建置AI知識管理系統（AI KM），協助提升公司治理、品質管理及知識傳承，同時兼顧資訊安全與客戶隱私保護，讓科技真正成為提升決策品質與企業競爭力的重要引擎。

環境永續來自每天的落實與持續改善。2025年，台灣、中國及美國廠區範疇一與範疇二溫室氣體排放量較前一年減少1,246.62公噸CO₂e，減幅約4.23%；台灣及中國廠區全年節電超過186萬度，並透過中水回用、冷凝水回收及系統優化等措施，全年節水46,637公噸。我們亦持續推動廠區綠化、生態美化及老樹保育，讓環境保護成為日常營運的一部分。



1.3 2025榮耀肯定 & 永續亮點

★ 2025榮耀肯定(台灣)



01 應用材料公司傑出供應商獎

此殊榮肯定了我們團隊的辛勤付出與努力。我們將持續精進，致力於提供高品質產品與卓越服務，不斷超越客戶期待，為應用材料公司及半導體產業創造卓越價值，並建立長期穩固的策略合作關係。



02 再度入選《外資精選台灣 100 強》

榮登《2025外資精選台灣 100 強》榜單，名列第 59 名。展現持續成長與穩健獲利能力，並持續提升營運效率，以推動企業永續發展。



03 榮獲運動部「114年運動企業認證」

展現公司致力於推動健康職場、促進員工運動風氣的成果，京鼎將持續深化健康促進策略，打造活力、健康且具永續發展力的企業。



04 入榜《2025 台灣大型企業 TOP5000》

《2025台灣大型企業 TOP5000》企業排名肯定，整體排名第387名，展現穩健營運成果。在製造業經營績效項目中位居第25名，並於「專用生產機械業」類別中取得第4名佳績。



05 榮獲 Onto Innovation 年度供應商卓越表現獎

榮獲 Onto Innovation 年度供應商卓越表現獎 榮獲半導體製程控制領域領導廠商 Onto Innovation 頒發的「2025年度供應商卓越表現獎—策略合作夥伴 類別」(Supplier Excellence Award – Strategic Partnership)



06 榮獲2025 TCSA 永續報告書銀獎

榮獲2025TCSA 永續報告書銀獎 充分展現公司在環境、社會與公司治理三面向的資訊 揭露深受肯定，也彰顯京鼎積極倡議國內外永續議題、在利害關係人溝通及淨零減碳等實績取得卓越成果。

★ 2025榮耀肯定 (富士邁、富曜)



01 2024年度“和諧共進單位”

聚焦企業勞動關係、企業文化建設與社會協同發展，體現企業在合規用工、員工關懷、政企協作方面的優秀實踐，是企業軟實力與社會責任的重要體現。



02 2024年度昆山市A級勞動保障信譽單位

昆山市人社局評定的勞動用工最高信用等級，是用工規範與人文關懷的權威認證。



03 2024年度昆山高新區“十佳綠色安全企業”

昆山高新區對企業安全生產管理、綠色環保生產、節能減排實踐的綜合表彰，體現企業在安全合規、綠色製造領域的標杆水準。



04 2025年度上海優秀台資企業

該獎項由上海市權威部門評選，是對台資企業經營合規、發展品質、社會責任與行業貢獻的高度認可，彰顯企業在滬台資標杆地位。



06 2025年松江經開區“比學趕超獎”

松江經開區表彰轄區內創新突破、業績增長、產業帶動表現突出的企業，代表企業在區域產業發展中起到標杆引領作用。



05 2025 江蘇微研客戶“卓越品質獎”

由客戶微研（江蘇）半導體頒發，表彰企業在產品品質管控、交付穩定性、品質體系建設上的頂尖表現，是客戶對企業供應鏈品質能力的最高認證。



07 2025年松江經開區“創無止境獎”

表彰企業在技術研發、管理創新、模式升級上的持續突破，彰顯企業創新驅動發展的核心競爭力與持續發展潛力。

★ 永續亮點 - 環境面

- 台灣（科中和科研）中國大陸（松江和昆山）美國（美辦和UC Site）廠區溫室氣體範疇一與範疇二排放，2025年較2024年減量1,233.7583公噸CO₂e，年減幅度約4.18%。
- 京鼎台灣廠區和中國大陸廠區推行節能專案，推估年節能超過155萬kWh與4.1萬Nm³蒸氣。
- 京鼎台灣廠區和中國大陸廠區推動中水回用、冷凝水回收及系統優化等，全年節水46,637噸，提升水資源使用效率。
- 富蘭登於建廠時廠房窗戶全面導入Low-E低輻射鍍膜玻璃，可有效降低紅外線熱能傳遞，減少夏季室內熱負荷，降低空調能耗，並兼具良好自然採光。
- 持續推動廠區綠化、認養國有非公用土地生態美化及老樹保育，提升生物多樣性與改善空氣品質。



★ 永續亮點 - 社會面

- 規劃推動員工人權盡職調查機制。
- 京鼎持續延攬跨國人才，打造多元文化與國際化人才團隊，亞洲廠區新進及離職員工中，77.2%來自台灣以外亞洲地區。
- 京鼎台灣廠區獲台灣體育署「運動企業認證」（2025-2028年）。
- 京鼎台灣廠區獲苗栗縣政府衛生局「幸福苗栗親善哺育乳室」認證（2025-2028年）。
- 京鼎台灣和中國大陸廠區累計全年超過864小時的志工服務，強化與地方、公益團體及社福機構的合作連結。



★ 永續亮點 - 治理面

- 提前部署，成立京鼎IFRS推動小組。
- 京鼎永續委員會公司治理組擴增風險管理職能。
- 因應自然相關風險機會，籌畫制定京鼎集團生物多樣性暨不毀林承諾。
- 營運再創佳績，年營收超過新臺幣208億元，EPS 21.44元。
- 推動AI轉型，如成立AI推動專案委員會，作為集團跨部門決策、審核、與執行AI轉型的最高治理單位；導入AI知識管理系統（AI KM），提升公司治理、品質管理與知識傳承。



★ 亮點專案 1

導入AI超聲波紅外線聲學相機

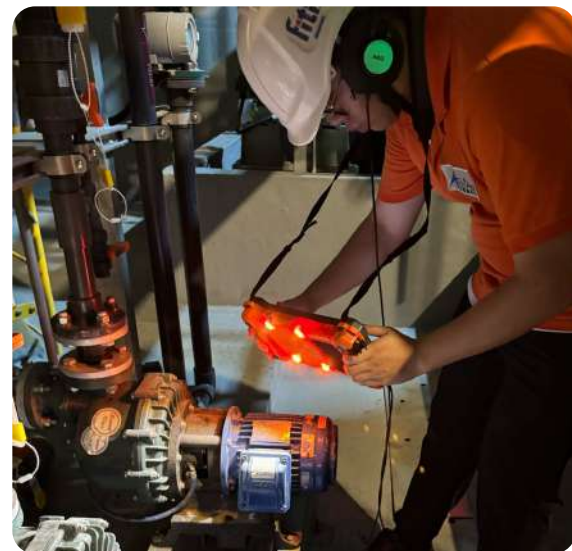
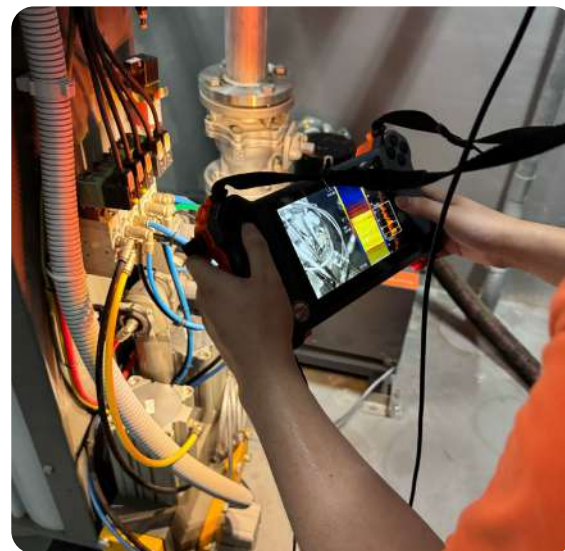
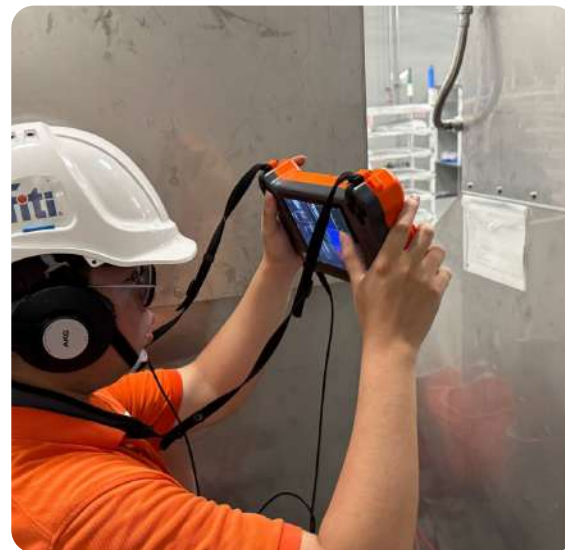


建構數位化廠區防漏機制

因應全球氣候變遷與企業淨零碳排目標，廠區積極運用數位科技主動降低營運風險。傳統廠區管線若在高噪音作業區發生氣體洩漏或設備異音，同仁往往難以即時察覺，也隱藏工安風險。為此，環安團隊導入「AI 超聲波紅外線聲學相機」檢測技術，全面強化廠區設備安全預警能力。

此技術運用超聲波與紅外線感測，將原本肉眼看不見、耳朵聽不到的「聲音與氣體洩漏問題」，即時轉化為具體的可視化影像，協助團隊精準定位異常源，全面應用於廠區內的「洩漏檢測」、「馬達異音監測」以及「電氣設備放電檢測」，精準掌握物體溫度分布與有機氣體之洩漏點，針對高噪音作業區之管線設備，從源頭杜絕非必要之能源與氣體流失，達成主動式風險控管。

透過此項創新檢測科技，團隊已成功完成多處馬達異音及氣體嚴重洩漏源的點修復改善。依據本次檢測數據推估，落實定期檢測與修復管線洩漏後：一年可為廠區節省約新臺幣 225,045 元 的能源成本。



★ 亮點專案 2

台灣廠區獲體育署運動企業認證和苗栗縣政府親善哺集乳室認證

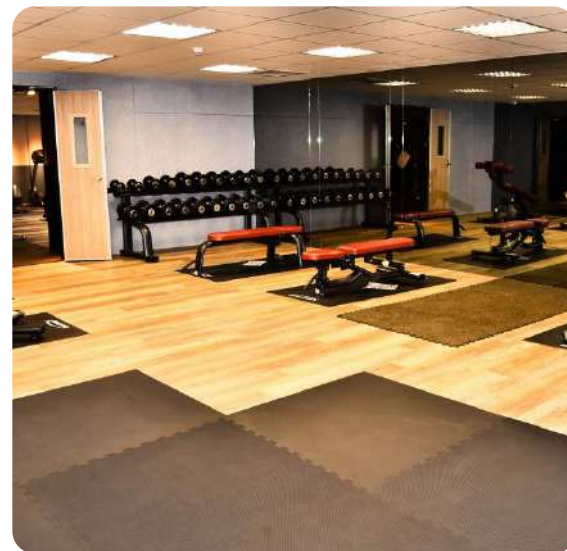
打造健康與家庭友善並行的幸福職場

京鼎持續打造健康、友善且具包容性的職場環境，2025年台灣廠區榮獲教育部體育署「運動企業認證」及苗栗縣政府「親善哺集乳室認證」，展現公司在員工健康促進、運動文化推廣及家庭友善措施上的具體成果。

京鼎以「健康員工、健康企業」為理念，於廠區建置媲美專業健身中心的免費健身房，設有有氧、重訓及功能性訓練等完善設施，並開設瑜珈、皮拉提斯等專業課程，成立羽球等多元運動社團，鼓勵員工培養規律運動習慣。2025年更組織高階主管與員工共100位參與新竹城市馬拉松活動，透過團體運動挑戰促進同仁交流與團隊凝聚力，展現京鼎推動健康生活與運動文化的積極行動。

在健康照護方面，京鼎推動優於法令標準的「全員年度免費健康檢查」制度，到職滿一年員工，不分年齡每年均享有一次免費健檢，每人最高補助新臺幣15,000元，並提供高階影像檢查及職業醫學專科醫師健康管理與追蹤服務。2025年台灣廠區健檢資格員工共682人，完成健檢541人，參與率達79%；同時提供眷屬健檢優惠方案，將健康管理延伸至員工家庭。

此外，京鼎致力打造友善育兒職場，除依法提供產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等制度，保障復職權益，並提供生育禮金、完善哺集乳空間及支持員工眷屬參與公司活動，協助同仁兼顧工作與家庭。未來，京鼎將持續深化健康促進與家庭友善措施，打造讓員工安心工作、健康生活、幸福成長的永續職場。



★ 亮點專案 3

冷卻水塔補水全面改用中水系統

強化廠區水資源循環管理能力

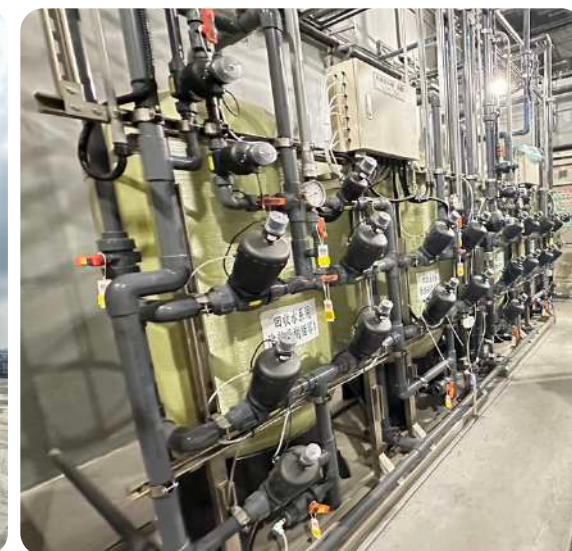
因應國內缺水風險、政府節水政策與企業永續發展目標（SDGs），廠務部門積極推動水資源循環利用，開發「冷卻水塔中水再利用技術」，以回應廠區擴產時對水源減量與自主供應之需求。

此技術主要應用於台灣地區的科中及科研廠區。透過收集純水製程中反滲透（RO）系統所產生之濃縮水（以下簡稱「中水」），全面替代原本做為冷卻水塔主要補水來源的自來水；同時，為確保空調與生產系統之運轉穩定，仍保留自來水作為第二備援補水來源。

京鼎在減少水資源消耗上不遺餘力。2025年統計數據顯示，推動此節水專案後，台灣廠區2025年的中水補給至冷卻水塔達26,757噸，其中導入中水再利用即為核心貢獻之一，此外，中水亦同步延伸應用於廠區沖廁與綠化澆灌，落實一水多用，建立水資源循環模式，透過「補水來源替代」，有效杜絕非必要的水資源浪費，將每滴水精準投入生產所需，顯著降低對自來水的依賴程度，全面提升企業抗旱韌性。

註1：冷卻水塔（Cooling Tower）：是廠務流程中負責將製程設備產生的熱量透過蒸發冷卻排至大氣的關鍵設施，為廠區自來水消耗量極大之單位。

註2：冷卻水塔有補水及排水的過程，排水取決於導電度，當導電度過高容易導致冷卻水塔有藻類孳生的狀況，取水取決於蒸發量及液位高度，以確保能達到冷卻水塔的運作。





亮點專案 4

富蘭登雨水回收與多元備援水網系統



打造多元水資源循環，全面強化廠區營運韌性

因應全球氣候變遷與極端氣候帶來的缺水風險，富蘭登廠區積極推動水資源循環利用與多元備援規劃。透過建置「雨水貯留與回收系統」以及「關鍵節點預留井水口」，降低對於自來水的依賴程度，以確保在極端氣候下的生產營運不會因為缺少用水而受到影響。

在「雨水回收」部分，廠區建置雨水貯留系統，將天然降雨收集並使用「雨水回收池」儲存，經過濾系統處理後進入消防水池，再匯入「中水池」，並以此中水全面替代原本綠化澆灌、消防用水及廁所馬桶等非製程所需之自來水；在「備援水源」部分，專案於系統關鍵節點「中水池」後端預留井水口，將地下井水納入整體供水調度鏈，提升廠區的供水保障。

廠區透過雨水回收系統之導入，顯著降低對自來水的使用，落實水資源永續循環。此外，透過備援井水系統的整合，廠區在面對外部限水或供水異常時，能迅速啟用地下水做為替代備援，有效降低缺水對營運帶來的潛在衝擊。

在系統邏輯與運作優化部分，廠務團隊設計了高效的「水源調配機制」。當雨水充沛時，系統優先滿載回收雨水並進行過濾儲存；而當面臨臨旱或外部突發限水時，則能透過預留的井水口於關鍵時刻即時接入地下井水進行水源調度調整。

透過「雨水回收再利用」與「備援水源規劃」的雙軌並進，加強每滴水資源的價值最大化，這不僅有效杜絕了非必要的水資源浪費，更建構了高耐受性、高抗災能力的綠色廠區，全面實踐企業長期營運韌性。



★ 亮點專案 5

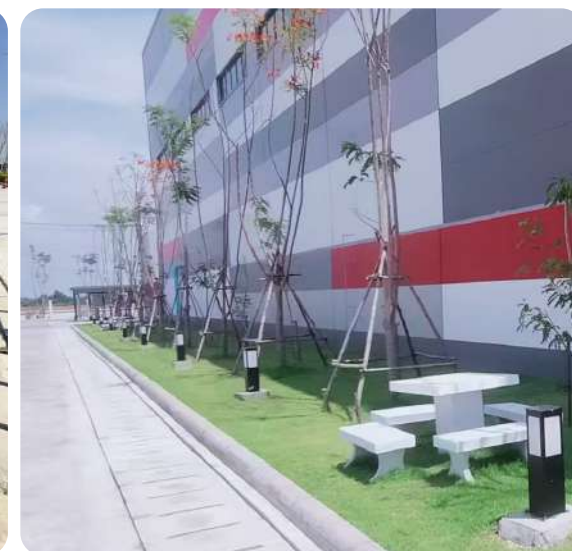
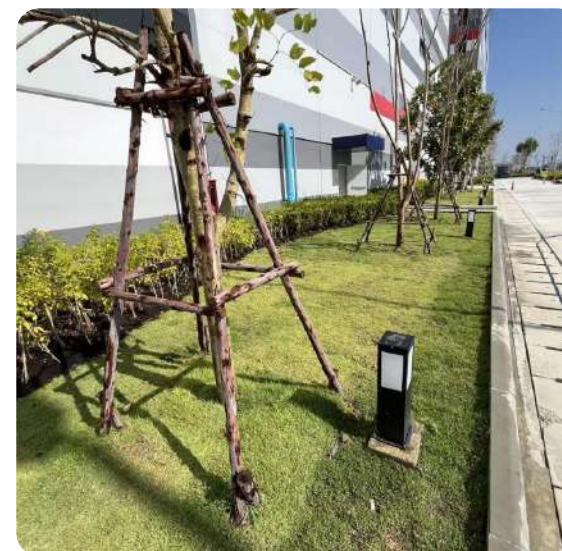
推動廠區景觀綠化與生態保育



提升綠覆蓋率並改善空氣品質

京鼎泰國新建廠區推動整體景觀綠化工程，總體綠化面積約4,200平方公尺，包括種植178株喬木，多樣性灌木26,400株，並鋪設草地3,250平方公尺，建構多層次綠化景觀，綠覆蓋率超過8%，整體綠化規模已超越泰國當地法規要求。透過增加綠覆面積及導入適地適種植物，有效改善廠區微氣候、降低高溫效應，並提升生物多樣性及整體環境品質，打造健康舒適的綠色工作環境。

富蘭登也積極推動廠區綠化與生態保育。廠區周邊設置綠籬與多元化植栽，提升廠區綠覆率與空氣品質。另認養廠區周邊國有非公用土地，將荒地轉化為生態綠美化空間，維護都市生物多樣性。最後，廠區保留百年古榕老樹，定期對其進行修剪養護，委託專業樹醫生為其進行健康檢查，展現企業落實環境和諧共生、社區世代相傳的承諾。



1.4 關於京鼎集團

★ 公司簡介

京鼎集團成立於2001年4月、並於2015年7月在臺灣證券交易所掛牌上市，為鴻海集團投資公司。總部位於苗栗竹南科學園區，主要生產營運據點分布在台灣、大陸、美國、泰國等地。主要從事半導體前段製程設備關鍵模組及零部件製造服務，半導體/工業自動化高端設備之研發、製造及銷售並提供整合性解決方案，及醫療設備製造與設計服務。京鼎公司以精密零組件製造能力為基礎，應用先進組裝、機電整合及自動化為核心技術，生產高端精密設備，為業界少數做到垂直整合的半導體設備製造商。



組織名稱

京鼎精密科技股份有限公司

公司型態

上市公司

組織創立時間

2001年4月

總部位置

苗栗竹南科學園區

總部所在位置

苗栗縣竹南鎮科中路16號

營運所在國家

中華民國

2025年實收資本額

新臺幣 1,098,195,910元
(普通股股本)

董事長

陳偉銘

總經理

邱耀銓

股票代碼

3413

產業類別

半導體設備

主要產品及服務

半導體設備整合方案

2025年員工總數

3,905

2025年淨銷售額

新臺幣 20,841,660,000元

25th 公司25年 回顧與營運里程碑

★ 光電探索與轉型陣痛期

京鼎精密科技前身為沛鑫能源，2001年更名為晶鼎能源科技，初期跨足光電與太陽能領域，然受歐債風暴衝擊與光電市場反轉，於2012年結束光電事業群，全面回歸半導體設備核心本業，展開蛻變重生之路。

★ 半導體深耕與資本騰飛期

2013年公司正式更名為「京鼎精密科技股份有限公司」，並透過減資彌補虧損、增資引進策略資金，完成資本結構重整，當年成功由虧轉盈，合併營收回升至新臺幣24.68億元。2014年進一步啟動上市進程，研發出可對應16奈米以下先進製程的關鍵次系統，營收大幅躍升至新臺幣35.07億元。2015年7月正式於台灣證券交易所掛牌上市，同年營收突破50億元。此後公司進入高速成長期。2016年營收首破新臺幣70億元，榮獲《天下雜誌》最佳營運績效50強；2017年毛利率攀至24%歷史高位，稅後淨利首度突破新臺幣10億元。2019年，隨鴻海集團全面對接「3+3」策略與工業互聯網大戰略，開啟新時代。

★ 先進製程與全球擴張期

2020年，3奈米先進製程惰性氣體充填設備研發成功，營收逼近百億，EPS達新臺幣14.91元創歷史新高。2021年營收首破百億，達新臺幣122.46億元。2022年世界第一大半導體設備商美商應用材料正式入股成為策略夥伴，竹南科研廠（2A廠）落成啟用，美國研發中心同步開幕，營收再創新臺幣148.43億元新高。面對2023年產業去庫存修正，公司啟動泰國建廠計畫，分散地緣風險，布局第三大全球製造據點，並首度榮獲TCSA台灣企業永續獎。2024年，2奈米微污染防治方案通過量產驗證，泰國廠加速推進，全年合併營收狂飆至新臺幣164.54億元，創公司成立以來歷史新高。

★ 深耕永續治理與拓展全球新局

2025年，集團持續深化全球製造布局，泰國羅勇與春武里兩座新廠相繼落成投產，並透過策略投資富蘭登，拓展客戶與產品布局、擴大垂直整合版圖，強化產品與製造整合能力。

治理面取得ISO 27001及ISO 13485認證，安全認證優質企業（AEO）高級認證亦順利通過復核；2025年全年累計合併營收達新臺幣208.41億元，較2024年成長26.66%，創下歷史新高，營運績效獲國際客戶及政府多項肯定。

同時，京鼎持續推動人才培育、職場安全、員工健康、公益關懷及生物多樣性行動，穩健落實環境、社會與治理責任，為全球化發展與永續經營奠定堅實基礎。



★ 價值鏈概述

京鼎為全球半導體產業價值鏈中的關鍵設備供應商，主要從事半導體前段製程設備關鍵模組、精密零組件及高潔淨自動化設備之研發、製造、組裝與整合服務，產品廣泛應用於晶圓製造、先進製程及高階半導體設備領域。公司透過精密製造技術、系統整合能力及全球化服務網路，協助客戶提升製程效率、產品品質與生產可靠度，於半導體設備產業鏈中扮演重要的價值創造角色。

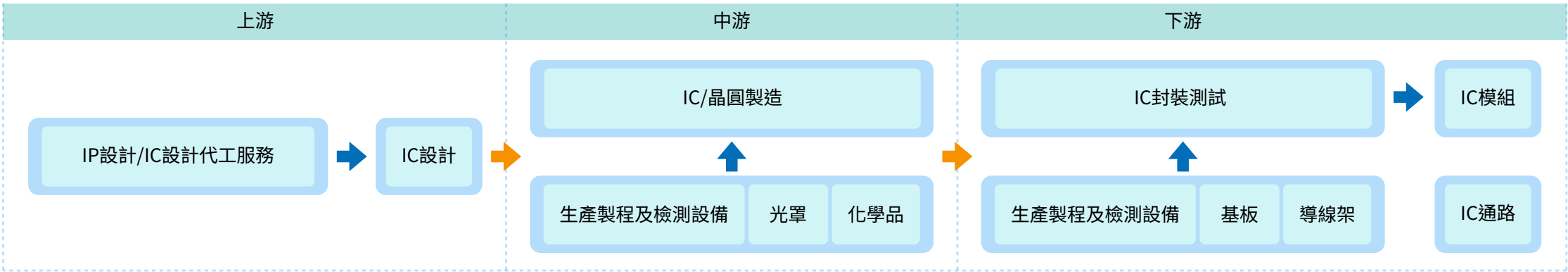
隨著高效能運算（HPC）、人工智慧（AI）、先進封裝及智慧製造等趨勢快速發展，半導體產業對高精度、高潔淨度及高自動化設備的需求持續提升。京鼎持續投入研發創新與智慧製造技術，強化關鍵模組、高潔淨設備及自動化系統之開發能力，並透過與客戶、供應商及技術合作夥伴的協作，共同推動半導體產業技術升級與永續發展。

★ 產業價值鏈定位

半導體產業具有高度分工與跨區域協作特性，其價值鏈涵蓋原材料供應、設備製造、晶圓生產、封裝測試及終端產品應用等環節。京鼎位於產業鏈中游，主要服務全球半導體設備製造商及晶圓製造相關客戶，透過供應高精密模組與設備整合服務，連結上游原物料與零組件供應商，以及下游半導體製造與電子產品應用市場。

在營運過程中，京鼎與供應商、客戶及技術合作夥伴建立長期且穩定的合作關係，並透過供應鏈管理、品質管理及技術協作機制，確保產品品質、交期穩定及營運韌性。公司營運據點涵蓋台灣、中國大陸、北美及東南亞地區，藉由在地化生產與服務能力，回應全球供應鏈區域化發展趨勢及客戶需求。

◎ 半導體產業鏈 資料來源：OTC產業價值鏈資訊平台

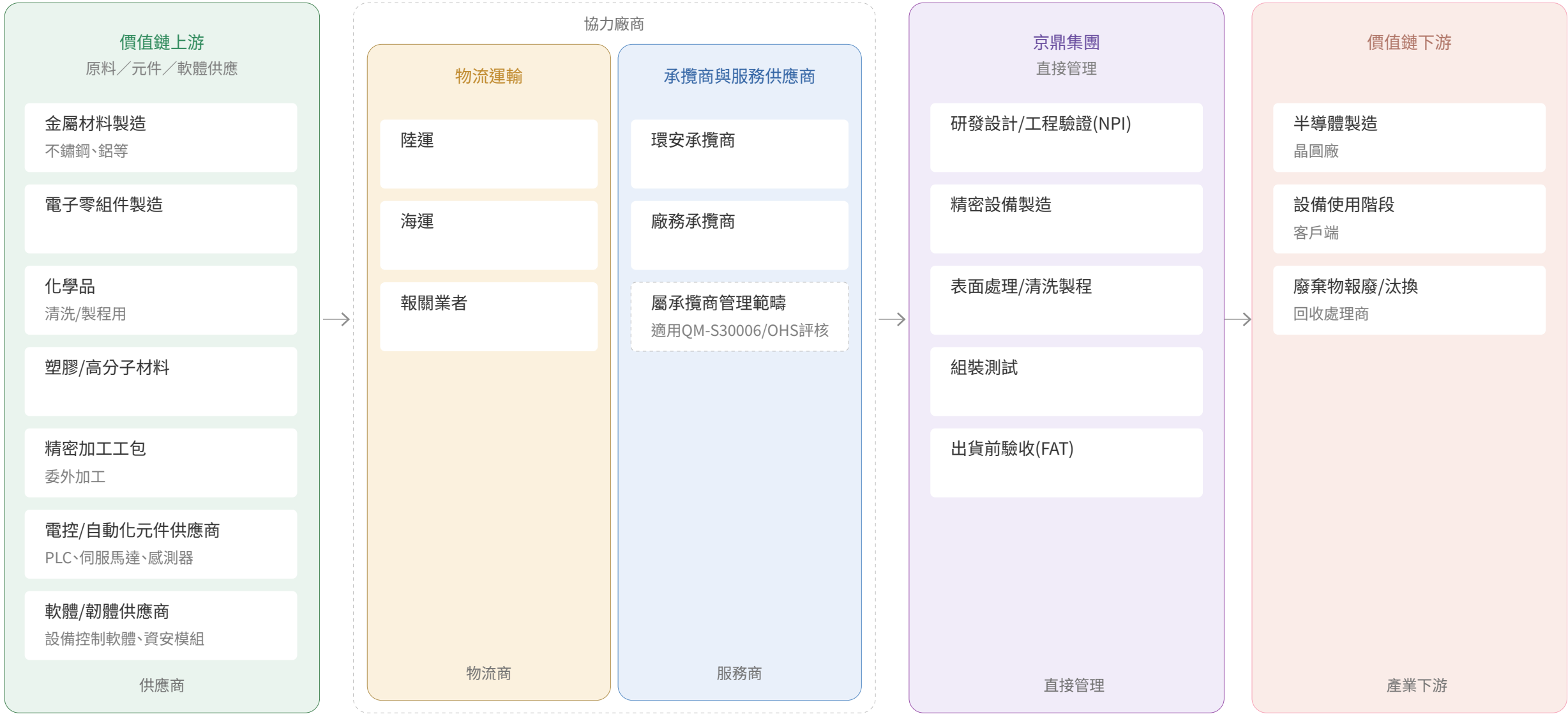


★ 京鼎價值鏈組成與主要商業關係

依據公司營運模式與產品生命週期，京鼎價值鏈主要包含以下對象：

- **上游供應商：**主要包括金屬材料、電子零組件、精密加工件、表面處理、高潔淨材料、化學品及設備零組件供應商，以及物流與運輸服務提供者。京鼎透過供應商管理制度，推動品質管理、環境管理及供應鏈永續要求，以確保原材料與零組件供應的穩定性與合規性。
- **下游客戶：**主要為全球半導體設備製造商、晶圓代工廠、整合元件製造商、封裝測試業者及相關高科技產業客戶。
- **技術合作夥伴及其他商業關係：**包括研發機構、產業聯盟及技術服務夥伴等。

京鼎集團半導體設備供應鏈上下游示意圖



產業鏈流向：

上游供應商 物流運輸 承攬商/服務供應商 京鼎(直接管理) 下游客戶
原料/零件供應→協力廠商支援→精密設備製造→半導體製程應用



2.1 京鼎永續發展願景與策略

2.2 推動永續以及氣候與自然相關風險治理機制

2.3 董事會及功能性委員會

2.4 利害關係人與重大議題

2.5 年度重大議題永續治理與國際倡議對應表

永續經營



本章亮點

1. 提前部署，成立京鼎IFRS推動小組。
2. 永續委員會公司治理組擴增風險管理職能。
3. 因應自然相關風險機會，籌畫制定京鼎集團生物多樣性暨不毀林承諾。



Foxsemicon integrated Technology Inc.



2.1 京鼎永續發展願景與策略

京鼎秉持「實踐綠色科技、共創永續價值」的ESG願景，致力於打造永續價值鏈，並推動綠色生活。

ESG策略涵蓋三大面向：在環境面，推動綠色創新與智慧轉型，並關注氣候變遷風險與自然資源保護，實現節能減碳與生態共存；在社會面，強調培育企業人才、關懷社區、共享互助，擴大正向影響力；在治理面，透過完善氣候治理與風險控管，實踐責任採購與公平交易，朝向2050淨零排放邁進



ESG 願景

實踐綠色科技 共創永續價值

ESG 使命

夥伴共榮：打造永續價值鏈
友愛社會：推動永續綠色生活



創新 Environment

循環經濟 | 綠色智能

- 承諾節能減排、綠化循環零污染
- 推動智能轉型之綠色創新技術



承諾 Social

幸福職場 | 共融社會

- 培育企業人才，發展社會公民
- 關懷社區、互助共享擴大影響力



責任 Governance

永續共好 | 風險管控

- 打造責任採購公平交易產業價值鏈
- 完善氣候治理、達成2050淨零目標

根據京鼎的2050永續藍圖，對於環境、社會、治理等面向，我們的短中長期發展策略與目標如下：

短期目標：落實內部管理與文化扎根，奠定永續基礎

- E** 導入節能減碳方案，優化生產設備能源效率。
- S** 發展員工關懷與培訓制度，提升「幸福職場」與在地社區連結。
- G** 建置氣候風險評估與永續採購制度，建立企業治理透明基準。

中期目標：深化技術創新與產業鏈合作，放大正向影響力

- E** 投入綠色製程與循環零污染技術開發，拓展綠色智能產品線。
- S** 深化員工志工與社區參與機制，實踐共融社會價值。
- G** 導入國際最新永續揭露架構，強化利害關係人溝通與治理。

長期目標：實現2050淨零願景，邁向全球產業價值鏈領導者

- E** 全面實現智慧製造與低碳生產模式，達成2050淨零目標。
- S** 建立跨國在地化永續團隊，擴大對全球社會的正向貢獻。
- G** 與供應商攜手推動永續採購與責任治理，共築公平交易生態系。

2.2 推動永續以及氣候與自然相關風險治理機制

2.2.1 推動永續發展之治理架構

★ 京鼎永續委員會組織架構說明



京鼎由董事會負責統籌督導永續發展事務，包含督導永續發展政策、管理方針、重要策略及年度目標，並透過定期會議審議相關報告，檢討永續推動成果與改善方向。同時，董事會亦監督重大氣候與自然相關議題及淨零轉型進度，並持續強化相關專業知能，以確保永續發展策略與公司營運方向一致。

在董事會的指導下，集團設置「永續委員會」為專責推動永續之最高管理單位，由董事與高階主管組成，並由總經理擔任主席（經董事會決議任命），主任委員由總經理指派，目前由資安長擔任。委員會每年至少向董事會報告一次永續推動與風險管理執行情形，並依《永續委員會組織章程》於年度內定期提交報告，以確保永續治理機制之落實。

永續委員會依任務屬性設置七個工作小組，包括綠色製造組、環境永續組、人才暨社會關懷組、責任供應鏈組、客戶關係經營組、資安管理組及公司治理組，各自依職掌執行企業永續相關事項。依《永續委員會組織章程》，委員會職權涵蓋永續政策與管理方針的提出與執行、年度目標與策略方向的議定、永續績效的追蹤檢討，以及永續報告書與相關政策的定期檢視。此外，委員會還負有審議氣候策略、風險與機會，並提供功能面策略建議並督導落實。因應氣候風險治理之趨勢，京鼎永續委員會並通過強化公司治理小組之永續風險管理職能，以提升整體風險管理之完整性與深度。

永續委員會之下設置「企業永續發展推展中心」，負責規劃永續目標與策略、減碳、能源轉型，以及氣候與自然相關風險之減緩與調適、綠色供應鏈等，並進行跨部門整合推動。

京鼎依重大性原則，針對營運相關之環境、社會與公司治理議題執行風險識別與評估，涵蓋氣候變遷、自然環境、節能與能源轉型、供應鏈管理、人才發展與社區關懷及資訊安全等。依評估結果，永續委員會制定相應風險管理政策與策略，並透過關鍵績效指標持續追蹤與監督執行成效。

企業永續發展推展中心下設跨領域任務小組，其中TCFD/TNFD推動小組負責鑑別、評估並管理氣候與自然相關風險與機會，推動全集團氣候與自然行動；CBAM產品碳調查小組則因應國際碳關稅法規，推動產品碳足跡調查與因應措施。

在監督與回報機制方面，管理階層定期將氣候與自然相關風險與機會管理及調適策略執行情形提報永續委員會審議。董事會並就管理策略與目標達成情形提供督導意見，以確保治理機制有效運作。

★ 京鼎氣候與自然永續治理組織架構說明



★ 京鼎IFRS永續揭露專案小組組織圖



因應國際永續揭露準則（IFRS Sustainability Disclosure Standards）之發展趨勢與主管機關推動方向，京鼎已成立跨部門 IFRS 永續揭露專案小組，在永續委員會督導下，由公司治理組組長擔任小組負責人，成員包括永續、財會、風險管理、人力資源、採購、法務及資訊等相關單位共同參與，建立永續資訊蒐集、風險辨識、數據管理與揭露治理機制。

專案小組將依循 IFRS S1 與 IFRS S2 架構，分階段推動重大主題盤點、氣候風險與機會分析、溫室氣體盤查、內部控制流程建立及資訊揭露品質強化等作業，並配合法規時程逐步導入管理機制與揭露流程，以提升永續資訊之透明度、可比較性與可信度，強化公司永續治理韌性與國際接軌能力。

主要職能

- 1. IFRS 治理架構、責任歸屬與內控制度。
- 2. 確保揭露內容與董事會監督機制連結。
- 3. 非財務資訊與財務報導治理一致性。



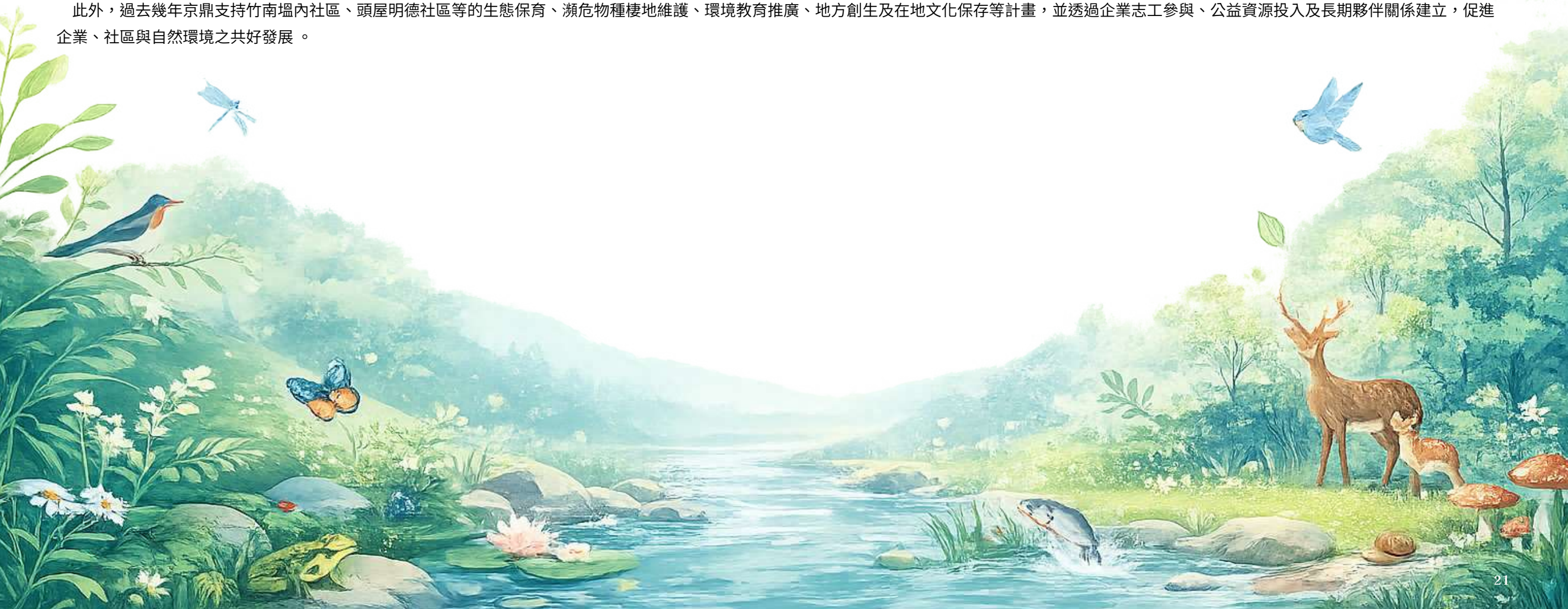
★ 自然相關議題之利害關係人參與與社區共創

京鼎以主要營運據點所在地之鄰里、鄉鎮及所屬縣市為核心社區範圍，並將受營運活動影響之當地社區、地方團體及其他利害關係人納入溝通與參與對象，定期評估營運及價值鏈活動對自然環境、生物多樣性及社區發展可能產生之風險與機會，並依評估結果規劃相應之管理措施及社區參與方案。

2025 年，京鼎亦規劃制定集團生物多樣性暨不毀林承諾（Group Biodiversity and No Deforestation Commitment），作為自然相關管理之核心政策，承諾保護生物多樣性、避免森林砍伐與自然生態系統轉換，並持續將相關原則融入營運、供應鏈管理及利害關係人合作機制，以強化自然相關風險治理與永續發展。

在自然相關議題治理方面，京鼎重視受影響利害關係人之意見，特別關注鄰近關鍵生物多樣性區域（Key Biodiversity Areas, KBA）、重要生態棲地及集水區等具生態敏感性地區之營運據點。京鼎台灣廠區鄰近關鍵生物多樣性區域（KBA）及重要集水區，因此優先透過在地合作方式推動生物多樣性保育與社區共榮行動，並與地方政府、社區組織、學術機構、環境保育團體及居民代表保持溝通與合作，了解在地需求及自然環境議題，將相關意見納入自然相關風險與機會評估及決策過程。

此外，過去幾年京鼎支持竹南塭內社區、頭屋明德社區等的生態保育、瀕危物種棲地維護、環境教育推廣、地方創生及在地文化保存等計畫，並透過企業志工參與、公益資源投入及長期夥伴關係建立，促進企業、社區與自然環境之共好發展。



2.2.2 運作情形

★ 2025年永續委員會開會情形

2025.1.8 第一次

■ 2025.1.8 第一次 永續委員會 (出席率 100%)

○ 報告與討論事項

1. 提交永續委員會組織圖調整供參。
2. 報告永續治理相關業務。

2025.7.8 第二次

■ 2025.7.8 第二次 永續委員會 (出席率 87.5%)

○ 報告與討論事項

1. 集團減碳目標與路徑。
2. 2024年永續報告書進度，碳排熱點分析與減碳策略。
3. 京鼎ESG指標與上半年達成進度
4. ESG整合型專案提案與補充事項。
5. 贊助新竹城市馬拉松之提案報告。

2025.12.16 第三次

■ 2025.12.16 第三次 永續委員會 (出席率 100%)

○ 報告與討論事項

1. 2025年經理人ESG指標達標情形。
2. 2026年經理人ESG指標設定。
3. 各組委員報告2026年減量策略規畫。
4. ESG專案提案 - 生物多樣性整合型專案。

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色與成果

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由京鼎永續委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

京鼎定期每年向內部高層、員工及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大性議題。針對當年度重大性議題，永續委員會負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，並按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，與回報永續專案執行狀況。

京鼎永續資訊及相關數據資料，由企業永續發展推展中心進行資訊彙整，每年由永續委員會委員檢核確認並通過後發佈。

京鼎已於2025年12月19日召開之董事會，報告2025年集團永續發展推動情形，董事會並對管理策略與目標達成情形提出督導意見。

2.3.2 董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，京鼎訂定《董事會績效評估辦法》，每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。

2025年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至提名委員會及董事會。

2025年績效評估內容包含以下面向與考核項目：

董事會運作績效自評	董事會成員績效自評	審計委員會績效自評	薪酬委員會績效自評
- 對公司營運之參與程度 4項 - 提升董事會決策品質 6項 - 董事會組成與結構 2項 - 董事之選任及持續進修 3項 - 內部控制 5項	- 公司目標與任務之掌握 3項 - 董事職責認知 3項 - 對本公司營運之參與程度 7項 - 內部關係經營與溝通 1項 - 董事之專業及持續進修 3項 - 內部控制 3項	- 對公司營運之參與程度 5項 - 審計委員會職責認知 5項 - 提升審計委員會決策品質 6項 - 審計委員會組成及成員選任 2項 - 內部控制 2項	- 對公司營運之參與程度 5項 - 薪酬委員會職責認知 5項 - 提升薪酬委員會決策品質 6項 - 薪酬委員會組成及成員選任 2項 - 內部控制 2項
 自評結果：優	 自評結果：優	 自評結果：優	 自評結果：優



2.3.3 董事會之持續進修

京鼎每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。
2025年董事會全體董事進修時數達42小時，平均每位董事進修時數為6小時，與永續相關的進修時數共15小時。

姓名(職稱)	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	與永續發展相關課程
劉揚偉(董事)	08月15日	中華民國公司經營發展協會	公司治理與證券法規	3小時	
	08月15日	中華民國公司經營發展協會	面對川普新政下台商的挑戰與策略	3小時	
邱耀銓(董事)	10月16日	金融監督管理委員會	第十五屆臺北公司治理論壇	6小時	●
黃榮慶(董事)	08月15日	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3小時	
	09月26日	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3小時	
陳錫智(獨立董事)	05月14日	社團法人中華公司治理協會	全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	3小時	
	08月27日	社團法人中華公司治理協會	從最新修訂之企業併購法談企業併購之風險及應注意事項	3小時	
李康智(獨立董事)	07月09日	台灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6小時	●
吳淑慧(獨立董事)	10月03日	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114年度防範內線交易宣導會	3小時	
	12月02日	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程-公司治理、公平待客原則與金融消費者保護	3小時	
黃雅惠(獨立董事)	07月21日	台灣證券交易所	114年度壯大臺灣資本市場高峰會	3小時	
	10月15日	台灣證券交易所	ESG與永續投資論壇	3小時	●

2.3.4 董事會結構及運作情形

★ 成員及多元化

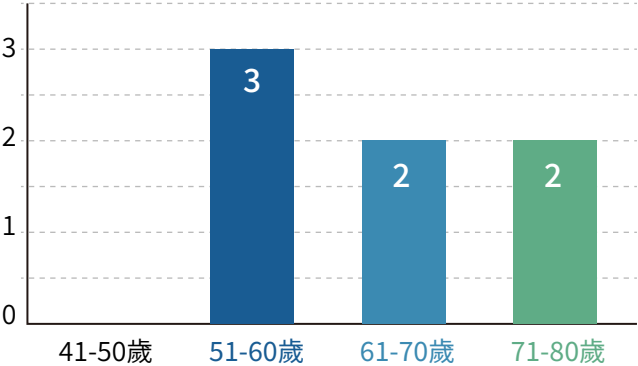
本公司於108年8月23日董事會通過修訂《公司治理實務守則》，規定董事會成員組成應注重性別平等，並普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，京鼎要求董事會整體應具備之能力如下：一、營運判斷能力。二、會計及財務分析能力。三、經營管理能力。四、危機處理能力。五、產業知識。六、國際市場觀。七、領導能力。八、決策能力。

京鼎董事會由7位董事組成，3位一般董事，4位獨立董事，成員具備財經、商務、管理、醫療、法律等領域之經驗豐富與專業。此外，本公司也注重董事長成員之性別平等，目前7位董事二位女性董事比率達28.6%。個別成員之詳細資料（如學經歷、兼任本公司或其他公司職務等），請見2025年京鼎年報第4-6頁。

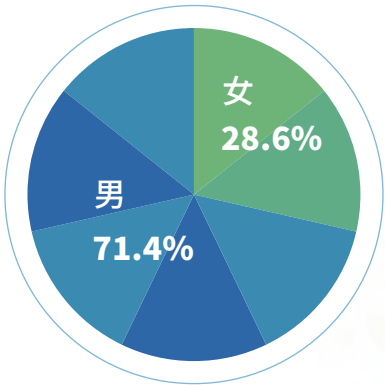
董事姓名	基本組成			年齡				獨立董事 任期年資			董事會整體應具備之能力							
	國籍	性別	兼任 本公司員工	41 至 50 歲	51 至 60 歲	61 至 70 歲	71 至 80 歲	3 年 以 下	3 至 9 年	9 年 以 上	營運 判斷 能力	會計 及財務 分析能力	經營 管理 能力	危機 處理 能力	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
鴻揚創業投資股份有限公司 法人代表人：陳偉銘	中華民國	男	--	--	--	★	--	--	--	--	★	--	★	★	★	★	★	★
邱耀銓	中華民國	男	★	--	★	--	--	--	--	--	★	--	★	★	★	★	★	★
黃榮慶	中華民國	男	--	--	--	--	★	--	--	--	★	--	--	--	★	★	★	★
陳錫智	中華民國	男	--	--	★	--	--	--	--	★	★	★	--	--	★	★	★	★
李康智	中華民國	男	--	--	--	--	★	--	★	--	★	--	★	★	★	★	★	★
吳淑慧	中華民國	女	--	--	--	★	--	--	★	--	★	★	--	--	★	★	★	★
黃雅惠	中華民國	女	--	--	★	--	--	★	--	--	★	--	--	--	★	★	★	★

註：該法人董事於115年2月26日改派陳偉銘先生任代表人。

董事成員多元化情形



董事會年齡分布



董事會性別比例

★ 董事會運作情形

2025年京鼎董事會召開7次，董事出席情形如下。董事會討論重要議案詳見年報頁46-47，與永續議題相關者見下表。

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）	備註
董事長	鴻揚創業投資股份有限公司 代表人:劉揚偉	4	3	57.14	112.5.30續任
董事	邱耀銓	7	0	100.00	112.5.30續任
董事	黃榮慶	6	1	85.71	112.5.30續任
獨立董事	李康智	6	1	85.71	112.5.30續任
獨立董事	陳錫智	7	0	100.00	112.5.30續任
獨立董事	吳淑慧	7	0	100.00	112.5.30續任
獨立董事	黃雅惠	7	0	100.00	112.5.30續任

★ 2025年董事會討論重要永續相關議案時間與議題

■ 重要決議日期與重要議案內容及後續處理

- 2025.2.26 第9屆第10次 董事會
審議本公司2025年經理人績效目標訂定及獎金計算辦法。
- 2025.12.19 第9屆第16次 董事會
修訂本公司『永續委員會組織章程』。

★ 提名與遴選

京鼎依據《董事選舉辦法》，董事成員選任採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任7人，獨立董事與非獨立董事一併進行選舉。董事任期為3年。提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

★ 利益迴避

京鼎董事依據《誠信經營守則》和《董事會議事規則》等，行使利益迴避職權。對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權。相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

2025年董事對利害關係議案迴避之執行情形見年報第16頁，董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。至於與其他利害關係人之交叉持股情況或具控制力股東及關係人的相關資訊，已在年報第48-50頁中揭露。

★ 薪酬政策

京鼎董事薪酬包括固定酬勞（如執行費及出席費）及變動酬勞。依京鼎《公司章程》第29條，公司年度如有獲利，得提撥不高於當年度獲利千分之五作為董事酬勞，並由董事會決議後提報股東會。

京鼎高階經理人薪酬包含固定酬勞及變動酬勞。其中，變動酬勞依據《公司章程》第29條規定辦理，年度如有獲利，提撥百分之三至百分之八作為員工酬勞，適用對象包含一般員工及高階經理人，並兼顧基層員工之分配比例（20-80%）。

高階經理人之變動酬勞係依據高階經理人績效評估辦法辦理，並以績效評估結果作為核發依據。績效評估項目包括年度營收、獲利表現、每股盈餘（EPS）及經理人ESG指標達成情形等。其中，ESG 績效指標權重為10%，藉此強化高階經理人薪酬制度與公司永續發展目標之連結，提升全體管理階層對永續經營之重視與執行力。

上述高階經理人薪酬制度及績效考核結果，需提報薪資報酬委員會及董事會審議，以確保其合理性與透明度，並視公司實際經營狀況及相關法令規範適時檢討與調整，兼顧公司永續經營、人才激勵及風險控管之平衡。



★ 高階經理人ESG指標如下

ESG面向	指標	2026年目標 (KPI)	2025年目標與實際達成情形
E 環境面	1.溫室氣體減量	碳密集度 ≤ 0.00179 (kg/營收元) • 邊界為台灣科中科研廠區，大陸松江昆山廠區。 • 碳密集度計算方式 = 總碳排 ÷ 年營收。	• 溫室氣體減量目標：科中/松江/昆山/美辦廠區範疇一和二溫室氣體排放較2022年（基準年）下降12.6%（≤ 20,313公噸CO ₂ e） • 溫室氣體減量目標達成情形：未達標 • 用水減量目標：各廠區用水密集度較2024年減少 1.5% （≤ 0.0186M ³ /千元） • 用水減量目標達成情形： 達標
	2.人才吸引與留任	專業技術人才留任率 ≥ 92% • 邊界為台灣廠區。 • 留任率（%）=（1 - 離職率）。 • 離職率 = 專業人才離職人數 / [（期末在職人數 + 期初在職人數）/2]。 • 專業技術人才的定義為產工，製工及設備研發同仁。	• 目標：台灣廠區專業技術人才留任率 ≥ 92% • 達成情形： 達標
S 社會面	3.失能傷害頻率	失能傷害頻率 ≤ 1.7 次/百萬工時 • 邊界為台灣廠區和中國大陸廠區。 • 每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。 • 公式：（總計失能傷害次數 * 1百萬） ÷ 目標年實際出勤總工作時數。	• 目標：台灣/大陸/美國廠區失能傷害頻率 ≤ 1.7 次/百萬工時 • 達成情形： 達標
	4.公益及永續贊助金額	0.0437% * 2026 年稅後淨利（新臺幣元） • 邊界為台灣廠區。 • 各項公益投入加總金額。	• 無
	5.志工服務時數	0.0182% * 年度總員工工時 • 邊界為台灣廠區。	• 目標：台灣廠區志工服務時數 ≥ 300 小時 • 達成情形： 達標
G 治理面	6.公司治理評鑑分數	≥ 83.35 分	• 目標：取得ISO27001資訊安全管理制度驗證 • 達成情形： 達標

2.3.5 功能性委員會結構及運作情形

京鼎已依治理需求設置審計委員會、薪酬委員會及永續委員會，並由具備專業背景與獨立性的董事擔任相關委員，以強化董事會監督功能及提升公司治理效能。下表列示各功能性委員會之董事成員，展現本公司在財務監督、薪酬制度及永續發展等面向之治理架構與運作情形。

★ 相關委員會成員

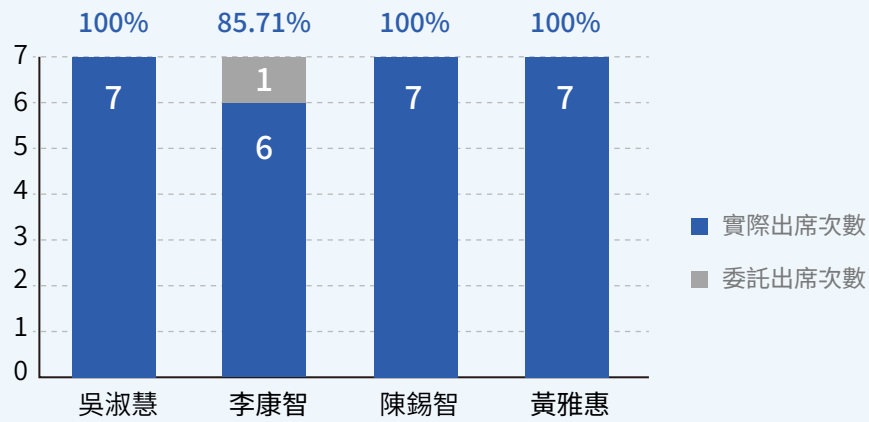
董事長	陳偉銘			
董事	邱耀銓	永續		
董事	黃榮慶			
獨立董事	陳錫智	審計	薪酬	薪酬委員會召集人
獨立董事	李康智	審計	薪酬	
獨立董事	吳淑慧	審計	薪酬	審計委員會召集人
獨立董事	黃雅惠	審計		

★ 審計委員會

京鼎審計委員會由4位獨立董事組成，推選吳淑慧獨立董事擔任召集人。

每季至少開會一次。

審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。2025年審計委員會共開會7次，獨立董事出席情形如右：

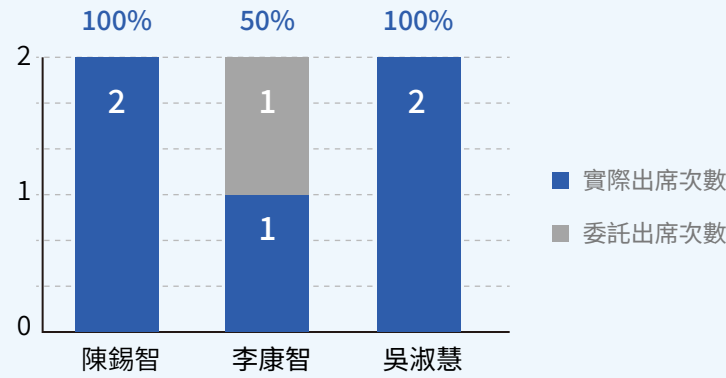


★ 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共3位均為獨立董事，負責協助董事會定期檢討薪酬委員會組織規程並提出修正建議；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；定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。委員資格請見年報頁26。

本屆委員任期為2023年5月30日至2026年5月29日。

2025年薪資報酬委員會共開會2次，委員出席情形如右：



★ 永續委員會

永續委員會由總經理兼董事擔任主席，積極履行董事會賦予的相關職權，包括推動及強化公司治理與誠信經營制度、推動及發展企業永續發展相關事項，以及督導其他經董事會決議的永續發展工作事項。2025年京鼎永續委員會共舉行3次會議。

2.4 利害關係人與重大議題

2.4.1 利害關係人識別、溝通及責任

京鼎依循全球永續性報告準則（GRI Standard）與利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000 SES）鑑別利害關係人與重大主題，據此掌握其在環境、經濟與社會面向的核心關注，並回應其訴求與期待。以依賴性、責任、影響、多元觀點與張力五大原則，京鼎鑑別出七大關鍵利害關係人：員工、股東及投資人、客戶、供應商及承攬商、政府單位、社區、銀行。為深化溝通效能，京鼎建立多元管道，系統性傾聽各方聲音、理解期望並汲取專業見解，用以擬定年度重大議題，揭露永續目標與政策方針，在達成利害關係人的期待同時，也降低對利害關係人的衝擊。

2025年的溝通執行成果與進展，已於2025年12月19日提報董事會審議。
以下詳述與利害關係人溝通機制與實踐成果：

員工

對集團重要性



高技術人才是推動創 新、品質與交付能力的關鍵資產。良好的職涯發展機制、薪酬福利與安全職場環境，有助於吸引與留住核心人力，維持技術優勢。

2025年重點成果

- ◆ 重大勞資糾紛
- ◆ 員工離職率維持穩定，核心人才留任率達目標

溝通管道及2025年溝通頻率

- 勞資會議（每季）：共4次
- 內部意見平台- 建議意見箱、舉報與申訴機制
- 福委會會議（每季）：共4次
- 員工動員大會（每季）：共3次
- 績效評核作業（每年）
- 公司網站
- 電話或email

關注議題

回應方式/作法

- 經營績效
- 人才吸引與留任
- 人權與職場尊重
- 資訊安全與客戶隱私
- 風險管理與營運韌性
- 客戶關係經營
- 定期召開勞資會議及福委會會議，蒐集員工意見並進行回應
- 設置內部意見平台（建議意見箱、舉報與申訴機制），保障申訴管道暢通
- 每季舉辦員工動員大會，強化內部溝通與資訊透明
- 執行年度績效評核，連結員工發展與薪酬激勵制度



參考章節

- 3.4 溝通管道及申訴機制

客戶 對集團重要性



作為主要營收來源，品牌客戶不僅決定市場訂單與技術要求，也越來越重視供應商的ESG表現與合規能力。維繫長期合作關係並滿足其品質、交期與永續標準，是公司競爭力的核心。

2025年重點成果

- ◆ 客戶滿意度調查維持高分，無重大客訴與未結案
- ◆ 完成客戶ESG問卷填報，符合品牌客戶永續要求
- ◆ 維持主要客戶長期合作關係，無重大訂單流失

溝通管道及2025年溝通頻率

- 電話
- 信件
- 會議
- 問卷

關注議題

- 溫室氣體排放
- 人權與職場尊重
- 職業健康與安全

回應方式/作法

- 透過定期會議與客戶溝通交期、品質及ESG合規要求
- 配合客戶問卷要求，揭露溫室氣體排放數據及人權管理資訊
- 建立客訴處理機制，確保問題即時回應與改善追蹤
- 推動職業健康與安全管理，符合客戶供應商稽核要求



參考章節

- 3.9 客戶關係（含客戶隱私管理）及產品與服務

供應商及承攬商 對集團重要性



穩定且符合ESG要求的供應鏈，是產品品質與交期的保障。協同供應商導入永續管理，亦有助於整體價值鏈的韌性與環境責任表現。

2025年重點成果

- ◆ 供應商稽核及實體拜訪執行完畢，缺失項目均追蹤改善完成

溝通管道及2025年溝通頻率

- 供應商評鑑（每季）：共3次
- 關鍵供應商月會（每月）
- 供應商風險管理會議
- 供應商稽核
- 實體拜訪
- 承攬商協議組織會議
- 承攬商施工巡檢
- 承攬商職安衛管理系統

- 電話或email

關注議題

- 經營績效
- 誠信經營反貪腐
- 資訊安全與客戶隱私
- 風險管理與營運韌性
- 供應商管理
- 物料使用與廢棄物管理

回應方式/作法

- 執行供應商稽核與實體拜訪，確認誠信經營、資訊安全及永續管理制度落實情形
- 透過電話或email維持日常溝通，確保資訊即時傳遞



參考章節

- 3.10 供應商管理

股東及投資人

對集團重要性



投資人及股東為公司主要資金來源，並影響公司在資本市場的評價，其投資決策將影響公司籌資能力、市場信任度及長期發展。

2025年重點成果

- ◆ 本年度未發生反貪腐或違反公平競爭相關情事及裁罰。
- ◆ 取得ISO 27001資訊安全管理系統國際認證。

溝通管道及2025年溝通頻率

- 月營收資訊（每月）
- 法人說明會（每季）：共4次
- 股東會（每年）：1次
- 投資人服務信箱
- 公司網站/公開資訊觀測站:發布中英文公告及重大訊息共45則

關注議題

- 經營績效
- 誠信經營與反貪腐
- 資訊安全與客戶隱私

回應方式/作法

- 定期於公開資訊觀測站及公司網站揭露公司財務與營運資訊
- 依規定揭露董事會重大決議及公司重大訊息。
- 設置發言人及代理發言人機制，即時回應投資人關注事項
- 定期召開法人說明會，說明公司營運表現並回應關切議題。
- 建立員工申訴與檢舉機制，並設有保密、保護及調查程序。
- 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統（ISMS），並持續進行風險評估與教育訓練。



參考章節

- 3.8 投資人關係

政府單位

對集團重要性



政府主管機關制定產業政策、環保法規與出口管制規定。特別是在碳盤查、淨零排放、資安、貿易合規等面向，政府的法規與政策導向將直接影響企業的營運方式與合規風險。

2025年重點成果

- ◆ 各項法定申報均按時完成，無受裁罰紀錄
- ◆ 符合主管機關的能源管理與節能目標
- ◆ 與在地社區協力推動生物多樣性計畫

溝通管道及2025年溝通頻率

- 溫室氣體盤查申報
- 依法令申報及上傳各項資料
- 公文
- 政策說明會

關注議題

- 誠信經營反貪腐
- 能源使用與節能管理
- 社區參與

回應方式/作法

- 積極配合各項法規申報作業，確保合規
- 參與政府政策說明會，掌握最新法規動向並即時因應
- 推動產業-社區協力計畫



參考章節

- 3.3 誠信經營
- 5.2 溫室氣體管理

社區 對集團重要性



企業的營運行為會對周邊社區的環境與生活品質造成響。與在地社區建立正向關係，妥善處理噪音、廢氣、交通等議題，有助於社會接受度與營運穩定性。

2025年重點成果

- ◆ 完成年度志工服務活動，累計志工服務時數達標
- ◆ 無重大環境陳情或社區衝突事件

溝通管道及2025年溝通頻率

- 公益協作/志工服務
- 電話或email
- 公司網站
- CSR信箱
- 實體拜訪

關注議題

回應方式/作法

- 經營績效
- 誠信經營反貪腐
- 風險管理與營運韌性
- 水資源管理
- 溫室氣體排放
- 氣候變遷和自然災害對工作的影響
- 定期辦理公益志工服務，回饋在地社區
- 透過CSR信箱及公司網站，提供社區溝通管道
- 建立緊急應變機制，強化面對氣候與自然災害的應對能力



參考章節

- 4.4 社會參與與社區關懷

銀行 對集團重要性



作為企業融資與資金運用的關鍵夥伴，銀行關注企業的財務穩健與永續風險。良好的ESG表現有助於取得有利授信條件與綠色融資資源，支持公司中長期發展。

2025年重點成果

- ◆ 維持良好授信關係，無違約或信用事件
- ◆ 財務與非財務資訊揭露即時，符合期待

溝通管道及2025年溝通頻率

- 電話或email
- 實體會議

關注議題

回應方式/作法

- 經營績效
- 溫室氣體排放
- 風險管理與營運韌性
- 定期提供財務報告與ESG相關資訊，維持銀行對公司的信任與評估
- 揭露氣候相關財務風險資訊，回應銀行永續金融要求



參考章節

- 3.1 經營績效

2.4.2 2025年永續議題雙重大性分析

本公司依循GRI準則及雙重重大性原則，透過利害關係人問卷調查與內部評估，分別就「對環境與社會之影響（Impact Materiality）」及「對公司財務之影響（Financial Materiality）」進行分析。影響重大性係整合內外部利害關係人意見；財務重大性則依高階主管及投資人評估結果。最終透過雙軸矩陣分析辨識關鍵重大議題，並經永續委員會審議確認，以確保結果具代表性與決策關聯性。

雙重重大性議題執行步驟與評估方式

Step 1 議題鑑別	Step 2 利害關係人分群	Step 3 問卷設計與蒐集	Step 4 問卷結果數據處理
依循國際準則與京鼎產業脈絡，建立19項初始議題清單。 1. 參考國際標準： • GRI Standards（GRI 3） • SASB（產業特定議題） • TCFD/TNFD（氣候與自然相關風險） • IFRS S1 / S2（財務揭露與氣候揭露） 2. 京鼎產業脈絡： • 京鼎歷年重大性議題（2017-2024） • 同業與產業趨勢 • 法規與政策要求 • 投資人與客戶關注議題 3. 依據核心重大議題（指歷年持續出現議題Top priorities）占70%，新興永續議題占20%，產業特定議題占10%的原則篩選。 4. 鑑別出組織活動與商業關係對經濟、環境、和人權（包含人權）的實際和潛在負面與正面衝擊。	不同利害關係人使用不同問卷設計。 1. 內部利害關係人 • 一般員工 • 高階主管（處級以上） 2. 外部利害關係人 • 投資人及股東 • 客戶 • 供應商及承攬商 • 政府 • 銀行 • 社區	1. 影響重大性（Impact Materiality） • 對象：內外部利害關係人 • 評估構面： 影響程度（Impact）、關注程度（Concern）和重要程度（Importance）最後都統一轉換為議題重要性認知（Materiality perception）。 2. 財務重大性（Financial Materiality） • 對象：高階主管，投資人及股東 • 評估內容： 對營收、成本、資本支出影響發生機率（短 / 中 / 長期）風險與機會	評分機制 • 排序題前三名者：額外各加1分 • 每題得分範圍：0-6分 • NA以0計分，且平均數計算不納入分母 • 分數排序決定結果，並比對歷年趨勢。

★ 2026年問卷題目以及與2025年題目之差異

各面向問卷議題

E 環境面向

- 物料使用與廢棄物管理
 - 能源使用與節能管理
 - 水資源管理
 - 溫室氣體排放
 - 氣候變遷與自然災害對工作的影響

S 社會面向

- 人權與職場尊重
- 人才吸引與留任
- 員工訓練與發展
- 職業健康與安全
- 員工多元化與平等機會
- 社區參與
- 勞資關係
- 行銷與標示

G 治理面向

- 經營績效
 - 誠信經營反貪腐
 - 資訊安全與客戶隱私
 - ➕ AI/ 自動化導入對工作方式與風險的影響
 - 風險管理與營運韌性
 - 客戶關係經營
 - 供應商管理
 - ➕ 生物多樣性與自然相關風險
 - 市場表現
 - 間接經濟影響
 - 採購實務
 - 產品研發創新
- 2026 年議題名稱調整
➕ 2026 年新增議題
● 2026 年移除議題

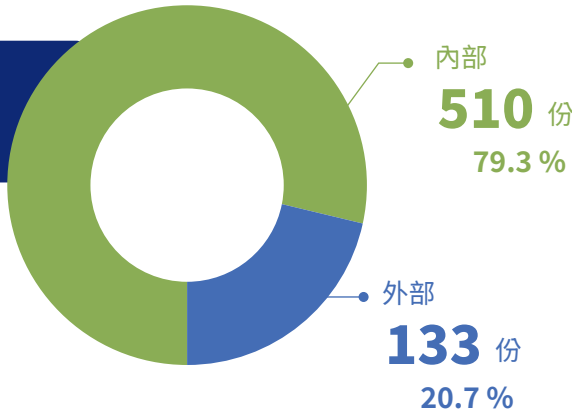
題目調整說明

- 新增「對公司整體營運影響最大」三項關鍵議題（複選），以更全面反映利害關係人關注重點與企業永續發展優先方向。
- 原「空氣污染及廢棄物管理」調整為「物料使用與廢棄物管理」，以涵蓋資源投入、使用效率及廢棄物產出之整體管理範疇。

★ 回收問卷有效份數



總有效份數
643 份



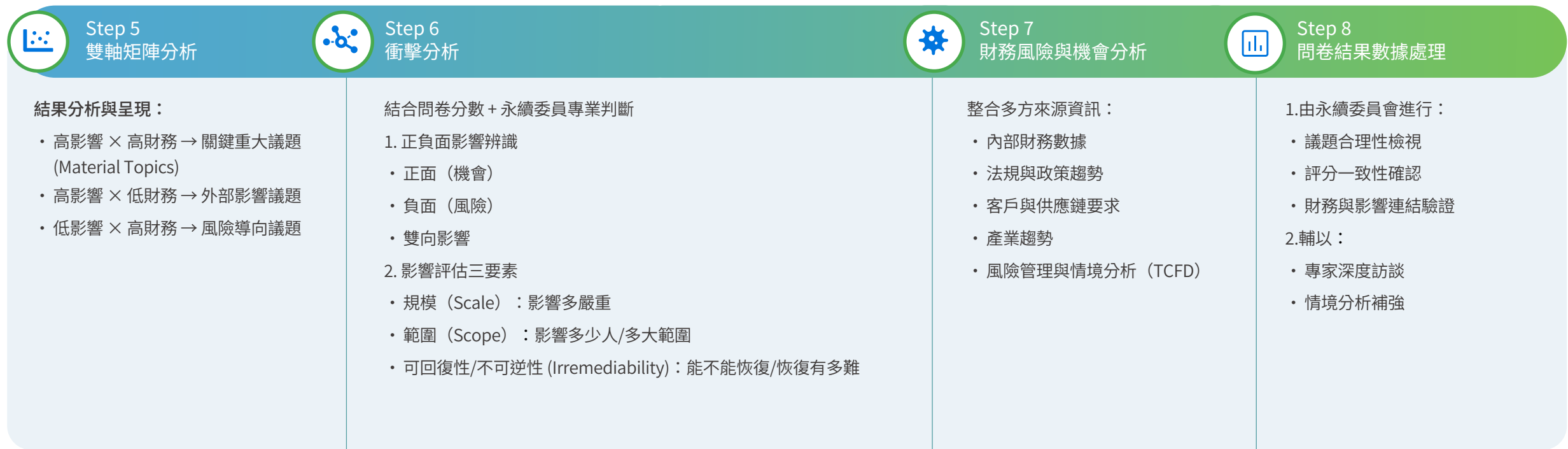
■ 內部回收明細 (共510份)

對象	份數	佔內部比例
員工	469	92.0%
高階主管	41	8.0%
小計	510	100.0%

■ 外部回收明細 (共133份)

對象	份數	佔內部比例
供應商/承攬商	107	80.0%
客戶	1	0.8%
政府	1	0.8%
銀行	10	7.5%
社區	2	1.5%
投資人/股東	12	9.0%
小計	133	100.0%

★ 評估結果與雙重重大性矩陣圖



★ 2025年重大性議題的正面和負面衝擊說明

環境面向	財務正負面衝擊說明	外部正負面衝擊說明
E1 物料使用與廢棄物管理	 正面影響：提升資源使用效率，降低原物料採購成本；廢棄物資源化創造附加收益並減少廢棄物處理費用。  負面影響：廢棄物處理不當增加環保罰款與整治成本；資源浪費提高製造成本。	 正面影響：減少廢棄物排放，改善周邊環境品質（環境）；降低廢棄物對社區居民的健康風險（社區）  負面影響：廢棄物不當處理污染土地與水源（環境）；對周邊居民健康與生活品質造成直接威脅（社區）
E2 能源使用與節能管理	 正面影響：提升能源效率，顯著降低能源採購成本；符合客戶節能要求，強化訂單競爭力。  負面影響：高耗能推升電費與能源成本，壓縮獲利空間；碳排超標面臨碳費或法規限制，增加合規成本。	 正面影響：節能減少碳排，緩解氣候變遷，貢獻環境永續（環境）；降低社會整體能源需求，有益能源安全（社會）  負面影響：高耗能加劇溫室氣體排放，對全球氣候與生態系統造成負面衝擊（環境）
E3 水資源管理	 正面影響：提升用水效率，降低水費與廢水處理成本；強化水資源韌性，降低缺水對生產的影響。  負面影響：過度用水或水源管理不當，增加供水中斷風險；廢水排放違規面臨罰款與停工風險。	 正面影響：節約用水，維護區域水資源供應平衡，保障民生與農業用水（社會）；改善廢水品質，保護水體與生態（環境）  負面影響：過度取水排擠農業與民生用水，影響社區生活（社會）；廢水排放污染水體，威脅生態環境與社區健康（環境／社區）
E4 溫室氣體排放	 正面影響：積極落實減碳目標，有效控制碳費成本與法規合規支出；符合客戶低碳供應鏈要求，強化接單競爭優勢。  負面影響：碳排放量超標面臨碳費課徵與法規罰款，增加營運成本；高碳排放形象導致客戶轉單，影響市場競爭力。	 正面影響：積極減碳貢獻全球氣候目標，惠及當代與後代（社會）；引導產業低碳轉型，促進永續發展（產業）  負面影響：溫室氣體排放加劇氣候變遷，威脅生態系統與人類健康（環境）；氣候變遷衝擊農業、社區及弱勢族群生計（社會）

 環境面向

E5 氣候變遷和自然災害對工作的影響

財務正負面衝擊說明

 **正面影響：**強化氣候調適能力，確保廠區與業務在極端氣候下穩定運作；超前部署降低氣候災害造成的資產損失。
 **負面影響：**極端氣候或天災造成廠房設備損毀、生產中斷與修復成本。

外部正負面衝擊說明

 **正面影響：**強化社區面對氣候風險的應變韌性（社區）
 **負面影響：**氣候災害威脅員工人身安全（社會）；廠區受災可能波及周邊居民及環境（社區）

 社會面向

S1 人權與職場尊重

 **正面影響：**建立尊重包容的工作環境，提升員工投入度與生產力；強化雇主品牌，有利人才吸引與留任。
 **負面影響：**歧視或不當對待引發勞資糾紛，增加法律訴訟與賠償成本。

 **正面影響：**樹立尊重人權的產業典範，帶動整體勞動環境改善（產業）
 **負面影響：**不當勞動行為引發社會批評，衝擊產業聲譽（社會）

S2 人才吸引與留任

 **正面影響：**穩定優秀人才，降低替換成本，維持組織知識傳承與競爭力。
 **負面影響：**高離職率增加招募與訓練成本，影響團隊穩定性；核心人才流失削弱創新能力與業務連續性。

 **正面影響：**良好薪酬福利帶動在地消費，貢獻社區經濟（社區）
 **負面影響：**雇主品牌不佳影響在地就業市場吸引力（社區）

S3 員工訓練與發展

 **正面影響：**提升員工技能與生產力，直接強化企業競爭力與服務品質；完善培訓體系有助留才，降低人員替換成本。
 **負面影響：**訓練不足導致工作效率低落，增加錯誤率與品質風險；能力缺口擴大提高業務中斷與客戶流失風險。

 **正面影響：**提升員工個人職能與職涯競爭力（社會）；培育產業人才，貢獻整體勞動力素質提升（產業）
 **負面影響：**訓練資源不足使員工技能停滯，影響個人長期發展（社會）；人才培育不足削弱產業整體技術能力（產業）

社會面向

S4	職業健康與安全
S5	員工多元化與平等機會
S6	社區參與

財務正負面衝擊說明

 正面影響：安全工作環境降低職災風險，減少賠償與停工損失；健全職安制度提升員工士氣與生產效率。  負面影響：職災事故造成停工、賠償及人員重置成本。
 正面影響：多元化人才提升組織創新能力與決策品質。  負面影響：不平等對待影響員工士氣與工作效能；歧視事件引發訴訟風險，損害企業形象。
 正面影響：良好社區關係降低鄰避效應風險，確保廠區營運順暢。  負面影響：社區關係惡化引發抗議，可能造成營運中斷或設廠受阻；社會衝突損及企業聲譽，影響業務拓展。

外部正負面衝擊說明

 正面影響：保障員工身心健康，改善工作品質與生活福祉（社會）；樹立職場安全典範，帶動產業整體職安水準提升（產業）  負面影響：職災造成員工傷亡，衝擊當事人及家庭（社會）；重大職安事故引發社會關注與主管機關介入（社會）
 正面影響：推動職場平等，保障弱勢族群就業機會與尊嚴（社會）；促進社會多元包容文化發展（社會）  負面影響：職場歧視限制特定族群的就業與發展機會（社會）；不平等現象加劇社會不公與貧富差距（社會）
 正面影響：積極參與在地發展，提升社區生活品質與基礎建設（社區）；企業資源回饋社會，強化對地方的正向貢獻（社區）  負面影響：忽視社區需求引發居民反彈，損及社區福祉（社區）；企業活動對當地環境與文化造成不良影響（環境）

治理面向

G1	經營績效
----	------

 正面影響：穩定營收與獲利，支持企業持續投資與成長；提升股東報酬與企業市值。  負面影響：景氣衰退或績效下滑，壓縮獲利空間與資本支出能力。

 正面影響：帶動在地就業，增加社區稅收與經濟活絡（社會）  負面影響：績效不佳導致裁員，衝擊就業機會（社會）
--

 治理面向

財務正負面衝擊說明

外部正負面衝擊說明

G2 誠信經營反貪腐	 正面影響：健全治理降低法遵風險，穩定企業信譽與獲利；誠信形象有助吸引優質客戶與投資人。  負面影響：違規行為導致罰款、合約終止與業務損失；信譽受損影響股價與融資能力。	 正面影響：維護市場公平競爭秩序，提升產業整體誠信水準（產業）  負面影響：貪腐行為破壞市場公平性，損害其他競爭者利益（產業）
G3 資訊安全與客戶隱私	 正面影響：完善資安體系降低資料外洩風險，保護企業資產與商業機密。  負面影響：資安事件導致業務中斷、數據損失與高額修復成本；信譽受損引發客戶流失與潛在法律責任。	 正面影響：提升社會對企業資料治理的信賴（社會）  負面影響：引發社會對企業資料管理的疑慮與不信任（社會）
G4 AI/ 自動化導入對工作方式與風險的影響	 正面影響：提升生產效率與產品品質，降低人力成本；加速創新能力，強化市場競爭力。  負面影響：導入成本高昂，短期增加資本支出與轉型費用；系統風險或導入失敗可能中斷業務運作。	 正面影響：推動產業智慧化升級，提升整體產業競爭力（產業）；創造新形態就業與技能發展機會（社會）  負面影響：大量重複性職務被取代，衝擊就業市場（社會）；技能落差擴大加劇勞動不平等（社會）
G5 風險管理與營運韌性	 正面影響：強化危機應變能力，確保關鍵業務持續運作；降低意外中斷風險，保護企業資產與收益。  負面影響：韌性不足導致營運中斷，造成收入損失與修復成本；重大事件影響市場信任及客戶合約續簽。	 正面影響：降低供應鏈斷鏈對產業經濟的衝擊（產業）  負面影響：營運中斷波及客戶服務與訂單履行（社會）；供應鏈不穩衝擊合作廠商及上下游產業（產業）

 治理面向

財務正負面衝擊說明

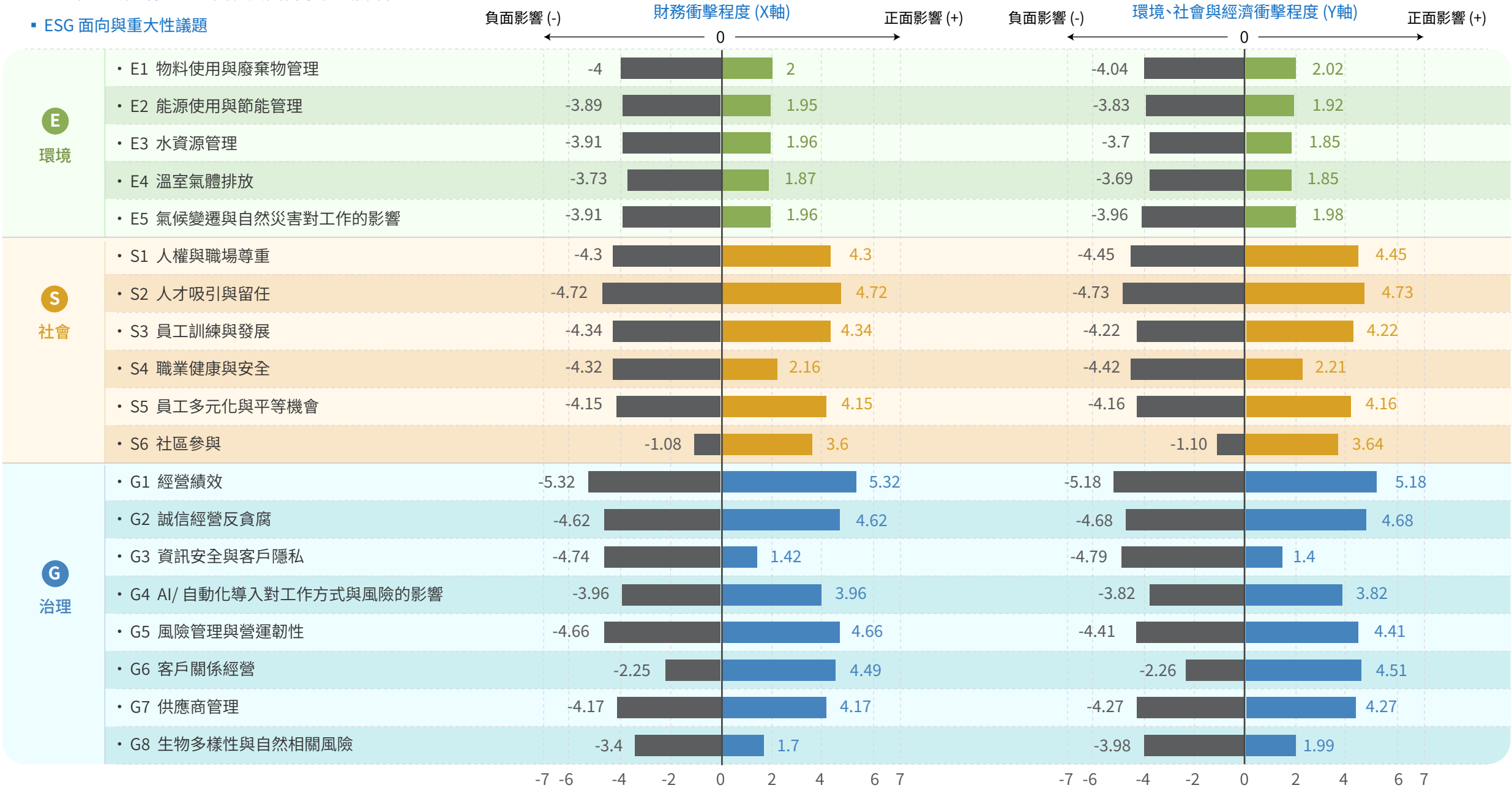
外部正負面衝擊說明

G6 客戶關係經營	 正面影響：提升客戶滿意度，強化長期合作與訂單穩定性；良好口碑帶動新客戶開發，擴大市場份額。  負面影響：客戶流失影響營收穩定，增加業務開發成本；服務糾紛或投訴影響品牌形象與市場競爭力。	 正面影響：建立互信合作關係，促進產業生態健全發展（產業）  負面影響：服務品質不佳傷害消費者利益與使用體驗（社會）
G7 供應商管理	 正面影響：建立穩定可靠的供應鏈，確保原物料與零組件穩定供應；提升產品品質與交付效率，強化客戶信任。  負面影響：供應中斷影響生產計畫，增加緊急採購與損失成本；供應商不當行為引發連帶法律與聲譽風險。	 正面影響：推動負責任採購，提升供應鏈勞工與環境保護水準（社會）  負面影響：供應商違反勞動或環境規範，對其員工及當地社區造成傷害（社會）；劣質供應鏈損及終端消費者利益（社會）
G8 生物多樣性與自然相關風險	 正面影響：妥善管理自然相關風險，確保原物料供應穩定，降低資源短缺風險；建立生態友善形象，符合客戶及投資人ESG要求。  負面影響：生物多樣性喪失導致關鍵原物料供應短缺，推升採購成本；違反環境規範面臨罰款或生產許可限制。	 正面影響：保育生態系統，維護在地生物多樣性與自然棲息地（環境）；支持社區永續利用自然資源（社區）  負面影響：開採或生產活動破壞生態系統，損及環境永續性（環境）；影響周邊社區賴以維生的自然資源（社區）

京鼎依據 GRI 3 重大主題 2021 之指引，針對各重大議題分別進行正面與負面衝擊之鑑別與評估，並以負面衝擊鑑別為優先，正面衝擊部分則依產業慣例及管理層專業判斷評估。下圖呈現各議題於財務衝擊（X 軸）及外部衝擊（Y 軸）兩個維度之正負面影響程度，旨在揭露各議題對企業及外部環境所產生之潛在影響方向與強度。由於正負面衝擊係分別透過不同方向之問卷題目加以評估，兩者不宜直接比較大小，本圖表之目的在於揭露影響方向，而非判斷正負面衝擊之相對重要性；各議題之重大性排名請參閱雙重重大性矩陣圖。

★ 2025年重大性議題的正面和負面衝擊程度排名

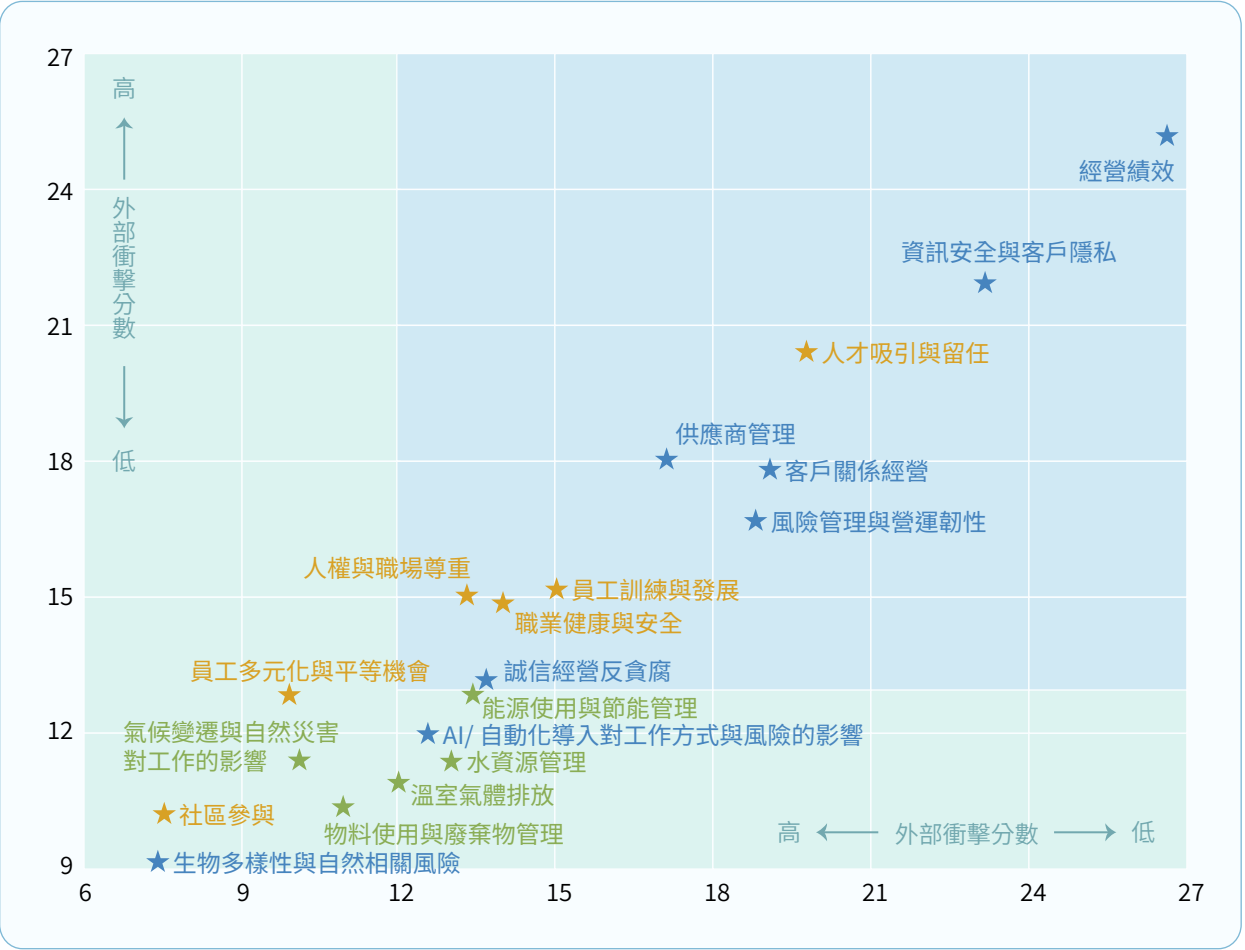
■ ESG 面向與重大性議題



★ 2025年19項重大性議題結果排名

名次	2025年重大議題	與2024 年比較	2024年前10項重大議題
1	G1. 經營績效	▲ 4	S5. 職業健康與安全
2	G3. 資訊安全與客戶隱私	▲ 4	G5. 誠信經營
3	S2. 人才吸引與留任	▲ 5	移除 S4. 勞/資關係
4	G6. 客戶關係經營	▲ 6	S3. 員工訓練與發展
5	G5. 風險管理與營運韌性	新進	G1. 經營績效
6	G7. 供應商管理	新進	G6. 資訊安全與客戶隱私
7	S3. 員工訓練與發展	▼ 3	移除 E4. 溫室氣體排放
8	S4. 職業健康與安全	▼ 7	S2. 人才吸引與留任
9	S1. 人權與職場尊重	新進	移除 E5. 廢棄物管理
10	G2. 誠信經營反貪腐	▼ 8	G9. 客戶關係經營
11	E2. 能源使用與節能管理		
12	G4. AI/ 自動化導入對工作方式與風險的影響	新增	
13	E3. 水資源管理		
14	E4. 溫室氣體排放		
15	S5. 員工多元化與平等機會		
16	E5. 氣候變遷和自然災害對工作的影響		
17	E1. 物料使用與廢棄物管理		
18	S6. 社區參與		
19	G8. 生物多樣性與自然相關風險	新增	

★ 2025年雙重重大性議題矩陣圖



★ 2025年十大雙重大性議題管理方針與目標

G1. 經營績效

2025 年績效	2026 年目標	2027 年目標	2030 年目標
2025年目標設定為每年年底董事會通過之次年度預算目標（營收，稅後淨利和每股盈餘）100%達成；實際目標均有達成且還大於100%超標。 - 營業收入新臺幣208.4億創歷史新高，稅後淨利連續四年超過二倍資本額。	營業收入及稅後淨利以超過2025/12/19董事會通過之2026年預算為目標。	參考市場調研機構對2027年半導體設備（WFE）的成長預估，於2026年12月董事會訂定2027年預算目標。	創造各利害關係人之最大利益。

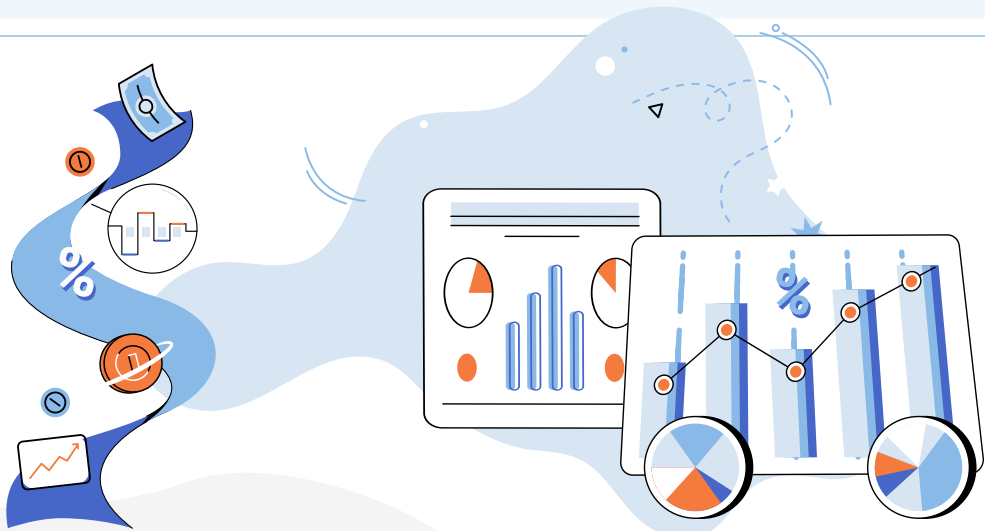
管理方針

正面衝擊之管理：

- 深化與客戶共同開發合作，提升新產品導入及量產效益。
- 持續優化產品組合與客戶結構，提升營運穩定性。
- 推動全球製造布局與海外市場拓展，強化供應能力與市場競爭力。
- 持續投入EUV光罩自動化及微污染防治設備研發，提升技術差異化優勢。

負面衝擊之管理：

- 持續關注半導體景氣循環及市場需求變化，降低營運波動風險。
- 強化供應鏈、品質管理及交期管理機制，降低營運中斷風險。
- 建立海外投資及營運風險管理機制，提升全球營運韌性。
- 強化資訊安全與設備穩定性管理，降低資訊安全及設備異常風險。



G3. 資訊安全與客戶隱私

2025 年績效

- 2025年目標設定為客戶資訊保密聲明書之員工簽署率達100%，及零低影響重大資安事件；實際為無重大資安事件，無客戶隱私洩漏，達標。

2026 年目標

- 重大資安事件0件。
- 客戶隱私洩漏投訴0件。

2027 年目標

- 重大資安事件0件。
- 客戶隱私洩漏投訴0件。

2030 年目標

- 重大資安事件0件。
- 客戶隱私洩漏投訴0件。

管理方針

定義：重大資安事件係指造成公司營運中斷、財務/聲譽損失、個人資料/機密資訊外洩、資訊系統遭竄改或加密勒索，以及依法規、主管機關要求或契約約定須對外通報的資安事件。

正面衝擊之管理：

- 導入結構性的客戶管理機制（CRM + Program Governance），將「客戶隱私保護」、「客訴即時回應」與「滿意度追蹤」全面數位化。透過數據驅動的決策機制，即時掌握客戶產品轉型、低碳產品及有害物質管制之需求，達成 100% 顧客隱私零外洩，以穩健的溝通機制展現企業治理韌性。

負面衝擊之管理：

- 持續推動資訊安全管理系統(ISMS)，建立制度化之風險管理與內控制度。
- 透過持續精進管理流程與人員意識，提升整體營運韌性與降低資安風險。

S2. 人才吸引與留任

2025 年績效

- 2025年目標設定為績優人才離職率 $\leq 2\%$ ；實際績優人才離職率為2.24%，未達標。

2026 年目標

- 績優人才離職率 $\leq 3.00\%$ 。

2027 年目標

- 績優人才離職率 $\leq 3.00\%$ 。

2030 年目標

- 績優人才離職率 $\leq 3.00\%$ 。

管理方針

績優人才定義與KPI計算公式：

- 績優人才定義：年度績效考核結果達「甲等（含）以上之同仁」。
- 績優人才離職率計算公式：績優人才離職人數 / 年底在職人數。

正負面衝擊之管理：

- 定期檢視薪酬制度與市場趨勢，確保內部公平性及外部競爭力。
- 提供多元學習及職涯發展培訓。
- 強化透明績效評核政策及獎酬制度，個人績效結合公司目標提升整體營運。
- 推動良好工作環境、安全工作場所、通暢溝通管道及員工關懷措施。

G6. 客戶關係經營

2025 年績效

- 2025年目標設定為客戶滿意度達4分以上；實際客戶滿意度評分平均分數 ≥ 4 （滿分5分），達標。

2026 年目標

- 客戶滿意度評分平均分數 ≥ 4.1 ，並維持穩定。

2027 年目標

- 客戶滿意度評分平均分數 ≥ 4.15 ，並維持穩定。
- 預測性交付與客戶供應鏈系統鏈接。

2030 年目標

- 客戶滿意度評分平均分數 ≥ 4.2 ，並維持穩定。
- 滿足客戶ESG永續要求。
- 預測性交付與客戶供應鏈系統鏈接。

管理方針

正面衝擊之管理：

- 建立結構化客戶管理機制（CRM + Program Governance），確保客戶需求、變更與風險可追蹤。
- 建立標準化回應機制（Response SLA），提升客戶溝通效率與透明度。
- 定期進行客戶需求與ESG要求對齊，強化長期合作關係。



G5. 風險管理與營運韌性

2025 年績效

- 非2024年重大性議題，因此沒有目標設定。
- 持續推進BCP計畫，2025年完成泰國春武里廠及羅勇廠開業，分散生產基地，強化客戶信心。
- 持續關注各地環境、安全、海關等各項法規及新規定，以及上市公司相關法規及問答集，與時俱進適時修訂公司SOP。2025年行政罰款1件（無重大性）。
- 定期召開公司財委會，檢視公司財務資金狀況，動態調整外幣曝險部位，減少匯率波動對公司造成獲利衝擊。

2026 年目標

- BCP營運持續計畫：持續推進BCP一期計畫。
- 合規風險：法律變更、環境法規，確保公司合法合規。
- 財務緩衝：保持充足的現金流與靈活的資金調度能力。

2027 年目標

- BCP營運持續計畫：持續推進BCP第二期計畫。
- 合規風險：法律變更、環境法規，確保公司合法合規。
- 財務緩衝：保持充足的現金流與靈活的資金調度能力。

2030 年目標

- BCP營運持續計畫：持續推進BCP第三期計畫。
- 合規風險：法律變更、環境法規，確保公司合法合規。
- 財務緩衝：保持充足的現金流與靈活的資金調度能力。

管理方針

正負面衝擊之管理：三道防線

- 第一道：業務與營運單位（自行評估與控制）。
- 第二道：風險管理與合規部門（訂定標準與監控）。
- 第三道：稽核單位（獨立檢核有效性）。



G7. 供應商管理

2025 年績效

- 非2024年重大性議題，因此沒有目標設定。
- 衝突礦產盡職調查擴展至全部關鍵物料供應商，覆蓋率達96%。
- 完成供應商不使用有害物質承諾宣告覆蓋率達95%。
- 建立綠色採購積分制度，在地採購金額比例提升至31%。（指非客戶指定之供應商）

2026 年目標

- 衝突礦產盡職調查擴展至全部關鍵物料供應商，覆蓋率達97%。
- 完成供應商不使用有害物質承諾宣告覆蓋率達95%。
- 建立綠色採購積分制度，在地採購金額比例提升至35%。

2027 年目標

- 衝突礦產盡職調查擴展至全部關鍵物料供應商，覆蓋率達98%。
- 完成供應商不使用有害物質承諾宣告覆蓋率達96%。
- 建立綠色採購積分制度，在地採購金額比例提升至45%。

2030 年目標

- 衝突礦產盡職調查擴展至全部關鍵物料供應商，覆蓋率達100%。
- 完成供應商不使用有害物質承諾宣告覆蓋率達98%。
- 建立綠色採購積分制度，在地採購金額比例提升至50%。

管理方針

正負面衝擊之管理：強化責任供應鏈管理，推動三大核心策略

- 衝突礦產數位化追溯：導入AI智慧風險預警系統，自動審查供應商CMRT/EMRT報告，建立供應商紅黃綠分級差異化管控機制，確保供應鏈透明度持續提升。
- 供應商不使用有害物質管理：提高供應商不使用有害物質比例；依據RoHS/REACH法規要求，將有害物質管理績效納入供應商ESG評核指標。
- 綠色採購與在地採購協同：建立綠色採購積分制度，推動可重複使用包材供應商比例；提高在地化採購比例。

S3. 員工訓練與發展

2025 年績效

- 2025年目標設定為每人每年平均學習時數≥ 40 小時；實際每人每年平均學習時數21小時，未達標。

2026 年目標

- 每人每年平均學習時數22小時

2027 年目標

- 每人每年平均學習時數23小時

2030 年目標

- 每人每年平均學習時數24小時

管理方針

正負面衝擊之管理：

- 致力於建立系統化的人才培育機制，透過持續性教育訓練與多元學習資源，提升員工專業能力與組織競爭力，並支持企業長期永續發展。
- 在學習發展方面，訂定員工每人每年平均學習時數之提升目標，並逐步優化內部知識傳承機制與學習品質。除量化學習時數外，亦強化內部講師制度，促進經驗傳承與組織知識累積。
- 未來將透過數位學習平台、主管職能導向訓練及多元發展課程，提升員工學習參與度與訓練成效，打造持續學習之組織文化。

KPI計算公式與定義：

- 每人每年平均學習時數係指年度內全體人員累計之學習總時數，除以年底在職人數後所得之平均學習時數，用以衡量組織人員年度學習與培訓情形。

本年度配合整體人才培育策略

- 調整教育訓練資源配置，增加主管管理職能相關課程；另受生產排程及營運需求影響，部分同仁未能於年度內完成規劃之教育訓練，致平均受訓時數未達年度目標。未來將持續優化年度教育訓練規劃，妥善配置教育訓練資源，並配合生產排程彈性安排課程及補訓機制，以提升整體參訓率及平均受訓時數，持續朝年度目標邁進。

S4. 人權與職場尊重

2025 年績效

- 非2024年重大性議題，因此沒有目標設定。
- 申訴案件受理且完成調查100%。
- 員工人權或職場尊重相關課程3項。

2026 年目標

- 申訴案件受理且完成調查100%。
- 員工人權或職場尊重相關課程3項。

2027 年目標

- 申訴案件受理且完成調查100%。
- 員工人權或職場尊重相關課程3項。

2030 年目標

- 申訴案件受理且完成調查100%。
- 員工人權或職場尊重相關課程3項。

管理方針

正負面衝擊之管理：

- 嚴格遵守當地法令，禁止任何歧視，禁用童工、禁止強迫勞動，保障員工基本權利。
- 明確訂定員工申訴機制、員工溝通溝通管道，持續提升職場尊重環境。

S1. 職場健康與安全				管理方針
2025 年績效	2026 年目標	2027 年目標	2030 年目標	
2025年目標設定失能傷害頻率為≤1.70次/百萬工時；實際失能傷害率為1.52次/百萬工時，達標。	- 失能傷害頻率 ≤1.70次/百萬工時	- 失能傷害頻率 ≤1.70次/百萬工時	- 失能傷害頻率 ≤1.60次/百萬工時	負面衝擊之管理： - 定期執行工作場所安全稽核並進行風險評估鑑別潛在作業危害。 - 定期進行職安衛宣導及報告各類危害案例，確保達到事先預防之效。 - 定期辦理廠區教育訓練並安排生產單位進行緊急應變實操，確保員工熟悉應變措施。
2025年目標設定失能傷害嚴重率為≤32天/百萬工時；實際失能傷害嚴重率為11天/百萬工時，達標。	- 失能傷害嚴重率 ≤32天/百萬工時	- 失能傷害嚴重率 ≤32天/百萬工時	- 失能傷害嚴重率 ≤30天/百萬工時	

G2. 誠信經營反貪腐				管理方針
2025 年績效	2026 年目標	2027 年目標	2030 年目標	正負面衝擊之管理： • 公司秉持誠信、廉潔之經營原則，內部制定誠信經營守則、道德行為準則、反壟斷管理程序，透過完善內稽內控制度及教育訓練之落實，嚴格自律，強化風險管理及公司治理，促進公司永續發展。
• 2025年目標設設定為無誠信違紀案件；實際無誠信違紀案件，達標	• 無誠信違紀案件及壟斷交易事件	• 無誠信違紀案件及壟斷交易事件	• 無誠信違紀案件及壟斷交易事件	

註：今年議題之正負面衝擊鑑別，由於部分議題之正負面衝擊程度相當，顯示該議題對企業及利害關係人之影響具雙向重大性，管理方針制定時同時強化風險防範與機會把握。

2.5 年度重大議題永續治理與國際倡議對照表

G1. 經營績效

對企業衝擊

LINK

GRI

GRI 201
經濟績效

SDG

8

DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

SDG 8
就業與經濟成長

UNGC

原則1
人權保障

管理方針

LINK

KPI／成果

LINK

G3. 資訊安全與客戶隱私

對企業衝擊

LINK

GRI

GRI 418
客戶隱私

SDG

16

PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

SDG 16
制度的正義與和平

UNGC

原則1
保障隱私與人權

管理方針

LINK

KPI／成果

LINK

S2. 人才吸引與留任

對企業衝擊

LINK

GRI

GRI 401
就業

SDG

8

DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

SDG 8
就業與經濟成長

UNGC

原則6
消除就業歧視

管理方針

LINK

KPI／成果

LINK

G6. 客戶關係經營

對企業衝擊

LINK

GRI

GRI 417
行銷與標示

SDG

12

RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

SDG 12
責任消費與生產

UNGC

原則1
尊重利害關係人權益

管理方針

LINK

KPI／成果

LINK

G5. 風險管理與營運韌性

對企業衝擊

LINK

GRI

GRI 201
經濟績效

SDG

8

DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

SDG 8
就業與經濟成長

UNGC

原則7
預防原則／環境風險

管理方針

LINK

KPI／成果

LINK

G7. 供應商管理

對企業衝擊

LINK

GRI

GRI 308
供應商環境評估

GRI 414
供應商社會評估

SDG

8

DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

SDG 12
責任消費與生產

17

PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

SDG 17
永續發展夥伴關係

UNGC

原則2、4、6
人權、勞工、環境

管理方針

LINK

KPI／成果

LINK

S3. 員工訓練與發展

對企業衝擊

LINK

GRI

GRI 404
訓練與教育

SDG

4

QUALITY EDUCATION

SDG 4
優質教育

8

DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

SDG 8
就業與經濟成長

UNGC

原則6
消除歧視、促進平等發展

管理方針

LINK

KPI／成果

LINK

S4. 職場健康與安全

對企業衝擊

LINK

GRI

GRI 403
職業安全衛生

SDG

3

GOOD HEALTH AND WELL-BEING

SDG 3
健康與福祉

UNGC

原則1、2
保障工作者基本人權

管理方針

LINK

KPI／成果

LINK

S1. 人權與職場尊重

 對企業衝擊
 [LINK](#)

GRI	GRI 406 反歧視	GRI 407 結社自由與集體協商	GRI 408 童工	GRI 409 強迫勞動
------------	----------------	----------------------	---------------	-----------------

SDG	 SDG 5 性別平等	 SDG 10 消弭不平等
------------	---	---

UNGC 原則1、2、3、4、5、6
 人權與勞工全系列

 管理方針
 [LINK](#)

 KPI／成果
 [LINK](#)

G2. 誠信經營反貪腐

 對企業衝擊
 [LINK](#)

GRI	GRI 205 反貪腐	GRI 206 反競爭行為
------------	----------------	------------------

SDG	 SDG 16 制度的正義與和平
------------	--

UNGC 原則10
 反貪腐

 管理方針
 [LINK](#)

 KPI／成果
 [LINK](#)



3.1 經營績效

3.2 稅務績效

3.3 誠信經營

3.4 溝通管道及申訴機制

3.5 風險管理

3.6 資訊安全

3.7 參與各類社團組織

3.8 投資人關係

3.9 客戶關係 (含客戶隱私管理)及產品與服務

3.10 供應商管理

治理面



本章亮點

1. 營運再創佳績，年營收超過新臺幣 208 億元，EPS 21.44 元。
2. 推動AI轉型，如成立AI推動專案委員會，作為集團跨部門決策、審核、與執行AI轉型的最高治理單位；導入AI知識管理系統 (AI KM)，提升公司治理、品質管理與知識傳承。



Foxsemicon integrated Technology Inc.



3.1 經營績效

3.1.1 產生及分配的直接經濟價值

京鼎2025年合併營收總額為新臺幣20,841,660仟元，較2024年16,454,476仟元成長26.66%；產生的直接經濟價值新臺幣20,790,312仟元、分配的直接經濟價值新臺幣20,037,677仟元、留存的經濟價值新臺幣752,635仟元，其他說明如下：

單位：新臺幣仟元

項目	2025年度
1 營業收入	20,841,660
2 營業外收支	(51,348)
3 產生的直接經濟價值 (A)	20,790,312
3-1 營業成本（成本 + 費用） - （薪資與福利）	13,400,282
3-2 員工薪資與福利支出（用人費用）	4,330,917
3-3 支付出資人款項（股東股利 + 利息費用）	1,656,277
3-4 支付政府的款項（包括稅款及罰金）	649,721
3-5 社區投資	480
4 分配的直接經濟價值 (B)	20,037,677
5 留存的經濟價值 (A-B)	752,635

(A)

產生的直接經濟價值
20,790,312
仟元

(B)

分配的直接經濟價值
20,037,677
仟元

(A-B)

留存的經濟價值
752,635
仟元

單位：新臺幣仟元



3.1.2 員工退休金制度

京鼎依循各營運所在地相關勞動法令與退休金制度，建立完善之員工退休制度與退休金提撥機制。在台灣地區，係依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理退休金制度；海外據點則依當地法令規範執行相關退休福利與提撥計畫，以保障員工退休權益並強化長期留任與照顧機制。

針對台灣舊制退休金制度，本公司依法按月提存退休準備金至專戶，並每年委託外部專業精算機構辦理退休金精算作業，檢視退休準備金之提撥適足性，以確保未來退休金給付能力，同時符合主管機關及上市公司財務揭露相關規範。2025年適用勞退舊制之員工共33人，截至2026年1月1日止，勞退舊制退休準備金專戶累積餘額為新臺幣44,922,632元。

針對勞工退休金新制，本公司依《勞工退休金條例》規定，按月以員工投保薪資6%提繳退休金至個人退休金專戶，並均依法足額提撥。2024年度及2025年度列入合併資產負債表之確定福利計畫金額如下：

單位：新臺幣元

項目	114年12月31日	114年12月31日
確定福利義務現值 (1)	33,280	36,510
計畫資產公允價值 (2)	(46,371)	(45,382)
淨確定福利資產 (3)= (1)- (2)	(13,091)	(8,872)

此外，美國廠區提供員工401 (k) 退休儲蓄計畫，公司提供最高達員工薪資4%之雇主配比提撥（Employer Matching Contribution），協助員工進行長期財務規劃與退休準備，建立具市場競爭力之退休福利制度。

3.1.3 取自政府之財務援助

京鼎配合各營業據點政府政策，如產業創新、建立友善、安全工作環境、培養人員增進職能各項措施，2025年京鼎集團於臺灣取得新臺幣16,210千元、中國取得新臺幣58,419千元、總計獲得新臺幣74,629千元補助，各據點獲補助項目金額彙整如下表：

單位：新臺幣仟元



3.2 稅務績效

3.2.1 稅務政策

京鼎秉持誠信原則落實法令遵循義務，並且致力於企業永續發展及善盡企業社會責任，同時恪遵法令規定審慎執行相關稅務作業，善盡誠實申報及繳納稅負義務，適時揭露稅務資訊力求資訊透明化，且秉持誠信原則與稅務機關保持良善溝通。

3.2.4 2025年度稅務繳納狀況

京鼎2025年全球各國稅務管轄區所得稅繳納狀況，臺灣-新臺幣508,920仟元、當期支付所得稅有效稅率20.16%；中國-新臺幣119,901仟元、當期支付所得稅有效稅率12.08%、合計繳納新臺幣628,821仟元、當期支付所得稅有效稅率20.56%，相關繳納狀況如下表：

單位：新臺幣仟元							
國別	主要活動	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	有效稅率	當期支付所得稅	當期支付所得稅有效稅率
台灣	總部營運、研發、生產、組裝、服務及技術支援	20,272,690	2,524,210	564,380	22.36%	508,920	20.16%
中國	生產、組裝	250,095	992,945	72,189	7.27%	119,901	12.08%
美國	技術支援、研發、生產	280,418	(193,828)	8,213	-4.24%	0	0.00%
泰國	生產、組裝	17,222	(269,053)	(5,526)	2.05%	0	0.00%
其他	生產	21,235	4,839	2,615	54.04%	0	0.00%
合計		20,841,660	3,059,113	641,871	20.98%	628,821	20.56%

註: 本公司稅務資訊基於不同地區的稅法要求，繳納營業稅、所得稅及其他相關稅費包括地區性稅收及其他附加費用，本表格僅揭露所得稅，2025年度所得稅費用及有效稅率按當地稅法計算，並考慮各項稅務優惠政策。

3.3 誠信經營

京鼎秉持誠信、透明與負責任之經營理念，致力於建立健全之公司治理與廉潔文化，並依循相關法令規範推動誠信經營管理機制。公司訂有《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法》及《防範內線交易管理作業程序》等內部規範，明確要求董事、經理人、全體員工及供應商遵循誠信原則，不得從事貪腐、賄賂、利益衝突、內線交易或其他違反法令與誠信之行為。

為強化誠信經營管理，京鼎由人資單位擔任誠信經營反貪腐專責單位，負責相關制度之修訂、執行、教育宣導、諮詢服務及檢舉案件登錄與管理，並每年至少一次向董事會報告反貪腐推動成果、教育訓練執行情形及檢舉案件處理結果。董事會亦定期持續監督誠信經營政策與反貪腐管理機制之落實情形，以強化公司治理效能。

京鼎於與供應商建立採購合作關係時，亦要求供應商簽署《採購合約》及《誠信經營承諾書》，承諾遵循誠信經營原則，禁止任何形式之賄賂、回扣、不當利益輸送及舞弊行為。若供應商涉及重大違反誠信或廉潔規範之情事，京鼎得依相關規定終止合作關係。

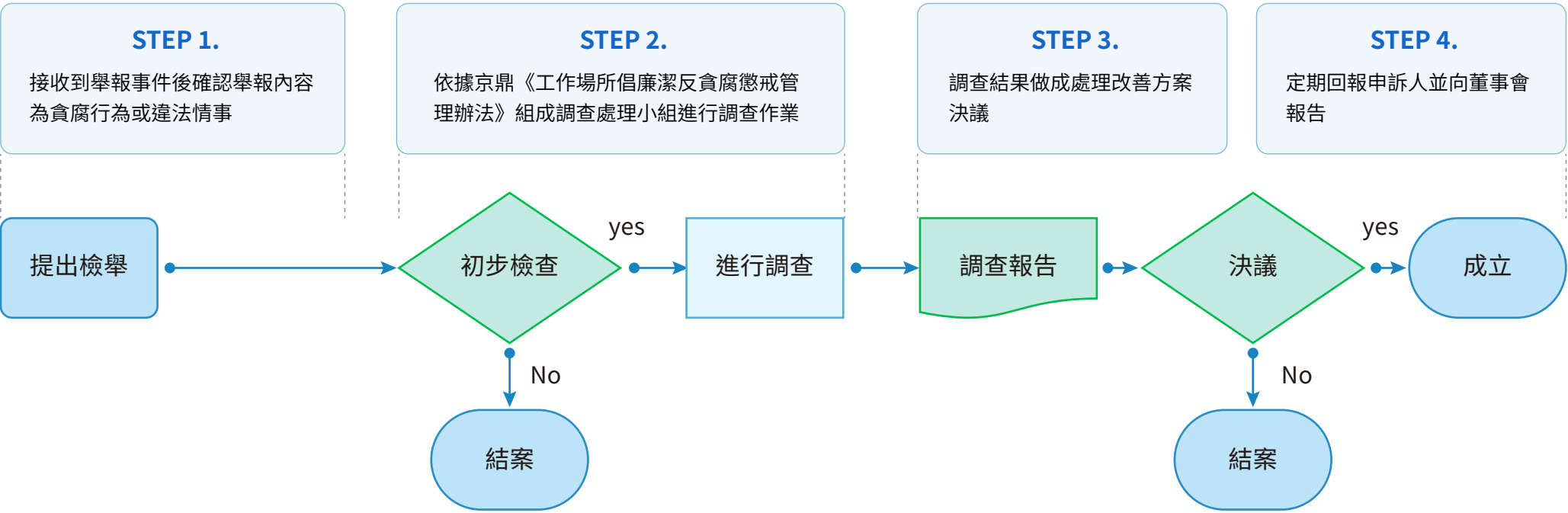
★ 誠信經營檢舉處理機制

- 一、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。
- 二、本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。
- 三、如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且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。
- 四、檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 五、對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
- 六、本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。



京鼎建置公開檢舉機制，於公司網站設置反貪腐舉報信箱（fiti.speakup@foxsemicon.com），提供集團各廠區員工及外部利害關係人反映任何疑似違反誠信、貪腐或不法行為之管道。

★ 申訴受理與調查流程



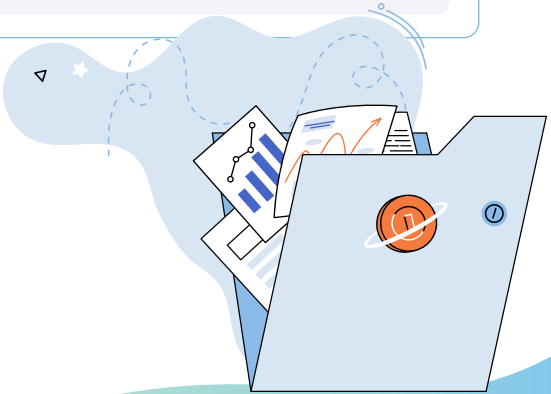
京鼎對檢舉案件採保密及公平處理原則，以保障檢舉人權益。

2025年度未接獲任何經調查確認之貪腐案件，亦無因貪腐事件遭主管機關裁罰或涉及司法訴訟之情形。

此外，京鼎致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。2025年度京鼎未因違反公平交易法、反托拉斯法或其他競爭法規而遭主管機關裁罰，亦無涉及反競爭行為之訴訟案件。

★ 2025年誠信經營執行情形

新進員工（含高階管理層）	現任員工（含高階管理層）	新進供應商	現有供應商
✓ 入職時 - 簽署誠信廉潔暨智慧財產權約定書專案保密承諾書。 - 完成新人誠信經營教育訓練。	✓ 每年 - 完成RBA教育訓練和京鼎誠信廉潔教育訓練。 - 部分員工需簽訂與重要客戶之High IP高機密智慧產品專案保密承諾書。 - 部分員工需完成客戶提供之線上道德說明與宣導影片。2025年度客戶要求必修課程—TCP Training & Supplier Success Training。	✓ 簽約前 簽署採購合約和保密契約書	✓ 簽約前 簽署採購合約和保密契約書
完成比例 100%	完成結果 - RBA全員教育訓練完成人數884人。 - 京鼎誠信廉潔教育訓練完成人數886人。	完成比例 100%	完成比例 100%



3.4 溝通管道及申訴機制

京鼎建立多層次的申訴與補救機制，並積極與利害關係人合作，以減輕負面衝擊。我們鼓勵所有可能受到我們營運影響的個人或團體，包括員工、社區居民、供應商夥伴等，透過公司網站、電子郵件等管道提出疑慮或申訴。每項申訴皆為匿名，且均會被仔細記錄、調查，並由專責團隊處理。為保障舉報者權益，京鼎設有嚴格的反報復措施。舉報管道全年無休，並提供多種語言服務，以確保每位利害關係人都能充分表達意見。



★ 員工申訴舉報的處理作業流程



京鼎鼓勵員工開放溝通，促進團隊合作，利用勞資會議、工會會議、員工反應信箱、意見箱等多元的溝通管道和員工進行雙向交流，建立雙向反饋機制，促進公司的和諧發展。

各廠區每季舉辦全體員工的動員大會，傳遞公司重要訊息，包括安全宣導、品質與資安政策、員工福利及近期活動等。另外美國辦公室每週五舉辦同仁讀書會，由同仁分享學習心得與經驗，並即時傳達公司重要資訊。

為使員工充份瞭解公司管理政策，於新政策推行前，除公告員工瞭解外，同時透過多元意見管道傾聽員工聲音，即時釐清員工疑問，確保所有員工充分理解政策資訊。

2025年各廠區內部員工溝通信箱共收到5件申訴案件，其中100%已獲得回覆及處理。2025年員工溝通與申訴情形如下：

■ 2025年京鼎員工多元溝通管道統計

	勞資會議	福委會議	動員大會	內部溝通信箱	工會會議
台灣廠區	8 次	4 次	5 次	申訴 1 次	-
美國廠區	-	-	3 次	-	-
中國大陸廠區	-	-	3 次	-	4 次
泰國廠區	-	4 次	3 次	申訴 4 次	-

3.5 風險管理

京鼎秉持預防導向之風險管理原則，逐步建立完整之風險管理與內部控制制度。透過制度化管理机制辨識、評估、監督及控管各類風險，以降低營運衝擊並提升企業韌性。公司預計將由董事會負責監督整體風險管理運作，並透過永續委員會及風險管理小組定期檢視重大風險議題與管理績效，確保風險管理機制有效運作並與公司營運策略及永續發展目標一致。

京鼎內部稽核單位亦將定期及不定期執行查核作業，以確認各項控制措施之落實情形及遵循程度。內稽單位未來並將適時提出改善建議，持續強化公司治理及營運管理效能。

2025年度風險管理與營運韌性被利害關係人列為年度十項重大議題之一。京鼎聚焦於營運持續計畫（BCP）、法令遵循、資訊安全、供應鏈韌性及財務穩健等面向，並設定短、中、長期管理目標，以持續提升企業營運韌性與風險應變能力。相關詳細內容請見重大性議題管理方針章節。

3.5.1 風險管理政策

京鼎依循公司治理及永續經營原則推動風險管理，2025年規劃中、擬推動之風險管理政策將包含以下範疇：

- （一）建構及維持有效之風險管理架構，確保風險管理運作完整性並落實制衡機制，以提升分工效能。
 - （二）建立完善風險辨識、衡量、監督及控管機制，使風險控制在公司可承受範圍，達到風險與報酬合理化之目標，提升企業價值。
 - （三）建立溝通管道，適度與內、外部利害關係人進行風險溝通和協商，以確保風險管理持續適用與有效運作。
 - （四）形塑風險管理文化，增強風險管理意識，全面落實風險管理。
- 京鼎並將風險管理機制結合重大主題管理方針，持續推動營運持續計畫（BCP）、法規遵循及財務韌性等管理措施，以降低營運中斷風險並提升企業永續經營能力。

3.5.2 風險管理組織架構與治理機制

京鼎風險管理組織架構規劃由董事會負責最高監督責任，永續委員會下轄公司治理組內的風險管理小組為主責單位，並由公司各單位依職掌執行風險辨識、評估及管理作業。

2025年規劃的風險管理架構如下：



京鼎依據營運特性及利害關係人關注議題，初步將風險類別區分如下表：

利害關係人	潛在風險類別
平面／電子媒體	發展策略風險；經營績效風險
中央／地方主管機關	法令合規風險；環境保護、資源管理風險
社區／社團團體／NGO	社福捐助合規風險；公益活動合規風險；環境保護風險
股東／投資人／金融機構	公司治理風險；經營績效風險；發展策略風險；永續經營、風險管理等相關風險
全體員工	薪酬、福利等相關風險；職業安全與健康等相關風險；人才培育相關風險
供應商／承攬商／外包商	環保、安全與衛生管理等作業風險；供應鏈管理風險；法令合規風險
客戶	產品品質與可靠性等相關風險；產品交期及產能等相關風險；價格風險；設計/製程技術等相關風險；溝通及服務支援等作業風險；綠色產品相關風險；無衝突礦源調查風險；機密資訊保護風險；供應鏈管理風險；溫室氣體排放風險

京鼎將持續關注氣候變遷、供應鏈韌性、資訊安全、法令遵循及人才發展等重大議題，並逐步將其納入年度風險管理重點。

3.5.3 風險管理執行流程

京鼎規劃建立系統化風險管理流程，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制與監督，以及風險溝通等四大步驟，以確保各項風險得以及時管理與改善。2025年規劃之未來集團風險管理的執行流程大致如下表：

風險辨識
各權責單位依據營運活動、內外部環境變化及利害關係人關注議題，辨識可能影響公司營運之風險來源，包含策略、營運、財務、法遵、環境、安全衛生及資訊安全等面向。
風險評估
針對已辨識之風險，依其發生可能性與影響程度進行質化、量化或半量化分析，評估風險等級及潛在衝擊，作為風險管理及資源配置依據。
風險控制及監督
各權責單位依風險評估結果制定相應之管理措施與改善方案，並持續監控執行情形。重大風險議題由風險管理小組定期彙整，提報永續委員會及董事會進行監督與檢討。
風險溝通
各單位依職責即時或定期向管理階層報告風險管理資訊；如發生重大或異常事件，則依通報機制即時反映與處理，以降低營運衝擊。風險管理小組亦定期向永續委員會報告年度風險管理執行情形與改善成果。

3.5.4 法令遵循與內部控制制度

京鼎依據行政院金融監督管理委員會頒訂之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及相關法令、函文號，制訂公司內部控制制度，並經董事會通過落實執行於各項作業準則，以促進公司之健全經營，確保公司政策及規定被有效執行，以達到營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範及相關法令規章之遵循等三大目標。

內控制度的範疇涵蓋日常所有營運活動如交易循環、資訊管理及其他管理控制等，並結合各項國際標準如ISO9001、ISO14001、ISO45001等整合於日常作業流程。

京鼎定期進行法令盤點，建立應遵循的重要法令清冊，法令若有更新會適時更新相關內控管理規章，以利人員遵循，使各項營運活動符合法令規定。

2025年無因違反法規被處以重大罰鍰之情事；發生1件違反稅務申報規定案件，罰鍰金額為人民幣100元，經檢討後已完成改善並強化申報管理機制。

說明如下：

法人	函文	違反法規	違反事項說明	罰鍰金額	改善措施
凱樺康半導體設備 南京有限公司	電子稅務局簡易程 序處罰異議申辯 2025/3/8	中華人民共和國稅收 徵收管理法第62條	未按期申報個人所得稅	人民幣100元	已督促報稅人員依法 按期申報各類稅種

註:本公司重大違規事件之定義：裁罰金額達新臺幣100萬元以上。

★ 近兩年罰鍰事件說明

2025 年度 發生之罰鍰事件	罰鍰件數 1 件	罰鍰金額 人民幣 100 元	2024 年度 發生之罰鍰事件	罰鍰件數 3 件	罰鍰金額 新臺幣 150,750 元
--------------------	-------------	-------------------	--------------------	-------------	-----------------------

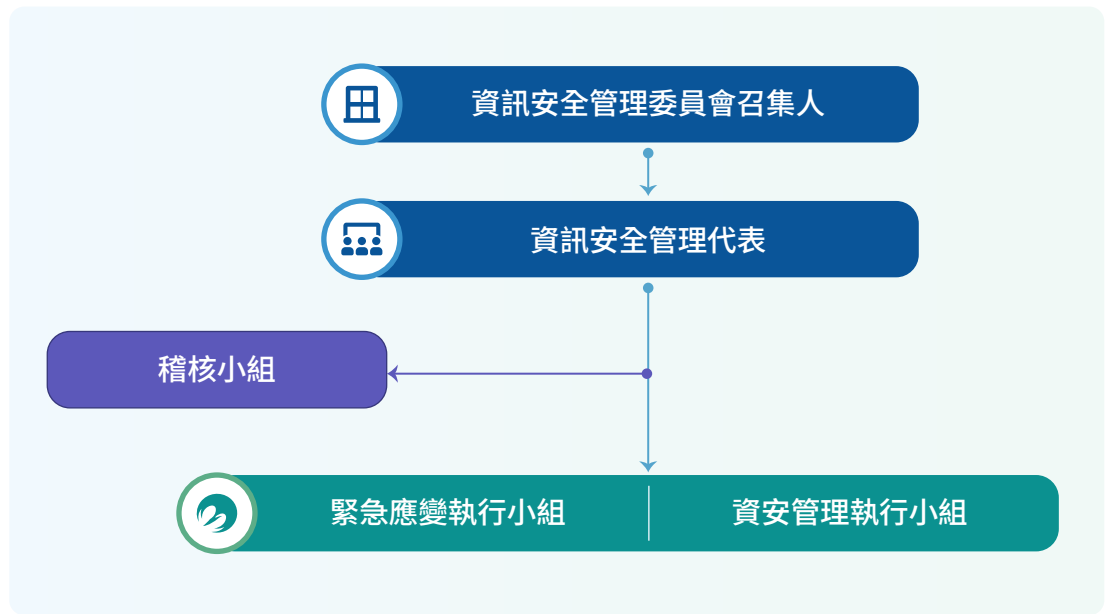
京鼎設置獨立之稽核室，直屬董事會，負責檢查及覆核內部控制制度及各項作業流程之執行情形，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效運作。

稽核室組織及運作情形請參閱：https://www.foxsemicon.com/zh-tw/ir_cg_audit.aspx

3.6 資訊安全管理

3.6.1 資訊安全管理組織

京鼎設立資訊安全管理委員會（以下簡稱委員會），由副總經理兼資安長擔任委員會召集人，資訊安全管理代表由委員會指派專人擔任，統籌協調、監控、處置與持續改善等資訊安全管理任務，稽核小組由委員會選定具備資安管理作業獨立性人員組成，負責內部稽核與矯正管理等任務，委員會下轄資安管理執行小組及緊急應變執行小組，負責資訊安全政策制定、法規遵循、管理審核、防護監控與緊急應變，定期向董事會報告資安狀況及執行成效。



3.6.2 資訊安全管理框架

京鼎以ISO/IEC 27001做為資訊安全管理框架，實施資訊安全管理系統（Information Security Management System, ISMS），並持續透過第三方外部驗證確保系統有效性，各廠區通過ISO/IEC 27001:2022國際認證之情形如下：

台灣廠區（科中廠）：已通過第三方驗證	ISO/IEC 27001:2022 效期: 2025年3月15日至2028年3月15日
富蘭登廠區（新竹廠）：已通過第三方驗證	ISO/IEC 27001:2022 效期: 2025年2月8日至2028年2月7日

3.6.3 資訊安全管理策略

京鼎深知資訊安全對於保護利害關係人利益與維護數位信任的重要性，因此將資安防護體系視為確保營運持續性的戰略投資，透過系統化資源投入，構建了涵蓋「預防、偵測、應變、復原」四大面向的全方位防護架構，將資安深度整合至企業營運的每一環節。京鼎的資安布局從技術防禦延伸至制度化管理，其核心能力摘要如下：

- 預防（Prevention）：結合多層次防禦技術與嚴格的存取控管，主動阻絕潛在威脅入侵。
- 偵測（Detection）：透過AI驅動的監控系統與24/7專家分析，即時識別並定位異常行為。
- 應變（Response）：建立標準化的事件通報與處理流程，確保資安事件能在既定時效（SLA）內獲得解決。
- 復原（Recovery）：執行嚴謹的資料備份與營運持續計畫（BCP）演練，確保災難發生時能迅速恢復核心業務。

透過清晰的策略願景導引，京鼎將資安承諾轉化為具體的技術部署與深層防禦。

1. 多層次技術防護：從端點到網路的防禦深度

在現代化網路威脅環境中，單一的防護措施已不足以抵禦攻擊，京鼎採用多層次防禦策略，整合尖端技術工具，建立起環環相扣的防禦網，其協同運作的關鍵在於運用AI驅動的網路偵測與回應（NDR）系統即時捕捉異常流量，整合端點檢測與回應（EDR）系統及24/7監控的託管式檢測與回應（MDR）服務，由專業人員即時分析以縮短偵測時間，並透過持續監控與快速回應機制，全面降低資安風險，確保營運穩定。

2.數位資產保全：嚴謹存取控制與數據韌性實踐

在數位資產保護上，京鼎導入多重身分驗證機制與嚴密的資料保全管理措施，有效控管潛在風險並提升整體防護能力，並透過以下措施確保資料的完整性與可用性：

- 多因子身分驗證（MFA）：針對防火牆及VPN遠端連線全面導入MFA，確保身分驗證不再僅依賴單一密碼，強化存取邊界。
- 最小權限原則與數位權限管理（DRM）：針對公司與客戶的機敏檔案，透過DRM系統確保資料在生命週期內（包含外發）皆受到加密保護，並基於最小權限原則，僅授權必要人員存取特定路徑，杜絕內部洩密風險。
- 完整備份原則與營運韌性：建立完善的資料備份機制，涵蓋本地、異地及離線備份架構，以降低資料遺失與單點失效風險，並將年度資料復原測試納入常態性管理作業，定期驗證備份資料之可用性與復原效率，確保於災害或異常事件發生時，能迅速恢復關鍵系統與資料，提升整體營運韌性。

3.主動風險管理：以PDCA驅動的持續進化循環

京鼎將PDCA（計畫 - 執行 - 查核 - 行動）循環轉化為資安治理的核心邏輯，以因應變化莫測的數位風險環境，不僅提供透明的風險指標，更為管理階層提供了強而有力的決策依據與落實資安合規性。在風險管理實務上，京鼎定期執行風險評鑑，識別潛在資安風險，並針對高風險項目擬定風險處理與改善計畫，同時落實漏洞生命週期管理，具體作法如下：

- 多重識別：定期進行漏洞掃描與應用程式原始碼檢測。
- 實戰演練：透過模擬駭客攻擊手法的「滲透測試」，主動發掘防護不足並持續優化防禦機制。
- 分級修補：所有發現的漏洞，均依據「風險等級」律定的期限完成修補，並由專責單位進行查核驗證，確保漏洞均已完成修補改善。

4.韌性組織文化：由內而外的資安文化與外部聯防

資安的成敗最終取決於企業文化，京鼎推動由上而下的資安領導力，透過提升員工意識與參與外部情資分享網路，建立具備高度韌性的防禦生態體系。

內部韌性與衡量指標：透過高層定期參與全體員工動員大會，宣示資安為企業的核心價值，並結合社交工程演練與資安通報機制，量化員工對釣魚郵件的識別準確率，以降低人為的風險，同時針對關鍵業務執行營運持續計畫（BCP）實戰演練，將演練成果納入PDCA循環持續精進，全面提升組織資安與營運韌性。



外部情資共享與聯合防禦：透過建置威脅情資自動化整合平台，利用API串接全球威脅來源，實現威脅指標（IoC）標準化蒐集與分類，並自動連動至資安防護系統進行封鎖，達到即時防禦的效果，並積極與台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC）及科學園區資安資訊分享與分析中心（SP-ISAC）進行情資橫向交流，強化外部預警掌握能力，全面提升整體資安聯防效能。

3.6.4 人工智慧 (AI) 治理與永續應用

京鼎致力於推動數位轉型與綠色製造，將AI技術視為提升營運效率與決策能力的關鍵引擎，為確保技術應用符合倫理、安全與社會責任，京鼎建立AI治理框架，從組織架構、風險管控及永續發展三大面向，落實負責任的AI應用。

1.完善治理體系，強化監督責任

京鼎設立「AI推動專案委員會」作為最高治理決策單位，由跨部門功能小組進行技術審查與執行，形成「決策、審核、執行」的三層責任體系，透過完善的治理架構，確保發展策略與營運目標一致。

2.核心原則與資料安全管理機制

京鼎秉持「安全、可控、公平、合規」四大核心原則，建立嚴謹的資料安全管理機制：

- 機密防護：未經審核同意，嚴禁將公司及客戶敏感資訊輸入AI服務或公開平台。
- 分級管理：建立AI系統清冊，依風險等級採取差異化管理措施，並將資料嚴格區分為保密（Confidential）、機密（Secret）與極機密（Top Secret）三級。
- 隱私與合規：AI訓練資料均須經過脫敏或去識別化處理，並要求第三方合作夥伴遵循資料安全規範，確保資料傳輸、儲存及刪除符合法規要求。
- 稽核追蹤：稽核追蹤：建立AI全生命週期內控體系，涵蓋模型訓練資料來源合法與授權範圍審查（事前）、模型運作行為與偏差風險即時監測（事中），以及異常事件根因分析與改善追蹤（事後），並透過定期內部控制稽核，確保AI應用透明與程序合規。

3.落實倫理與環境永續承諾

京鼎將AI治理延伸至社會與環境層面，實現永續營運願景：

- 倫理與公平性：定期審查模型演算法，避免資料偏差導致歧視性或不當決策，並針對關鍵決策落實「人為介入（Human-in-the-loop）」機制。
- 環境責任：優化運算效率，降低AI應用所產生之能源消耗與碳排放，以支持綠色生產與永續發展。
- 社會責任：透過教育訓練提升員工數位職能，協助因應AI導入所帶來之職務轉變，促進職能轉型並落實數位包容。



3.7 參與各類社團組織

京鼎公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業情報與整體市場最新趨勢，促進產業鏈上中下游整合，共同提升供應鏈韌性，構築產業的永續發展。
京鼎長期參與4個半導體設備產業重要的公協會組織，分別如下：

台灣電子製造設備工業同業公會（TEEIA）



台灣半導體產業協會（TSIA）



國際半導體產業協會（SEMI）



台灣科學園區科學工業同業公會



2025年，京鼎成為台灣半導體產業協會之設備委員會委員，參與起草「半導體設備創新獎」，鼓勵優秀大學實驗室或研究生投入半導體設備領域前瞻技術研究，除分享貢獻本公司於半導體設備產業之經驗，亦為產業創新及人才培育注入新動能。

3.8 投資人關係

本公司設有發言人及代理發言人制度，並由股務、法務及投資人關係等專責單位負責投資人及股東相關事務，透過法人說明會、公司網站投資人關係專區及利害關係人專區等多元管道進行溝通，以確保資訊揭露之即時性與透明度。

2025年度，本公司受邀參加券商舉辦法人說明會4場，並提供2場次影音連結，另設有專責聯絡窗口，即時回應投資人及利害關係人關切議題。

本公司重視股東權益保障，已實施股東會電子投票制度，並於議事錄揭露表決結果；同時訂有《道德行為準則》，禁止內部人利用未公開資訊進行交易。

此外，公司透過年度永續報告書及公司網站揭露ESG相關資訊，持續強化資訊揭露品質，以回應資本市場關注。

TRANSPARENCY

LONG-TERM VALUE



INVESTORS



TRUST



GROWTH



SUSTAINABILITY

3.9 客戶關係(含客戶隱私管理)及產品與服務

3.9.1 客戶關係管理政策與治理機制

京鼎重視客戶關係經營、客戶權益保障及資訊隱私保護，並將「客戶服務與滿意度管理」、「客戶隱私與資訊安全」及「產品與服務品質」列為企業永續經營之重要管理議題。為持续提升客戶體驗與服務品質，京鼎已建立完整之客戶服務管理制度與標準作業流程，相關管理辦法包括《客戶滿意度調查辦法》、《客戶服務災害復原作業辦法》及《客戶抱怨處理作業辦法》等，作為客戶溝通、服務管理、風險因應及持續改善之依循依據。

3.9.2 客戶溝通與利害關係人互動

在管理機制方面，京鼎透過定期及不定期之客戶拜訪、業務與技術交流會議、績效檢討及內部稽核等方式，持續蒐集並回應客戶需求與關注議題，強化與客戶之雙向溝通與合作關係，以建立長期穩定且互信之夥伴關係。

3.9.3 全球客戶服務與永續供應鏈協作

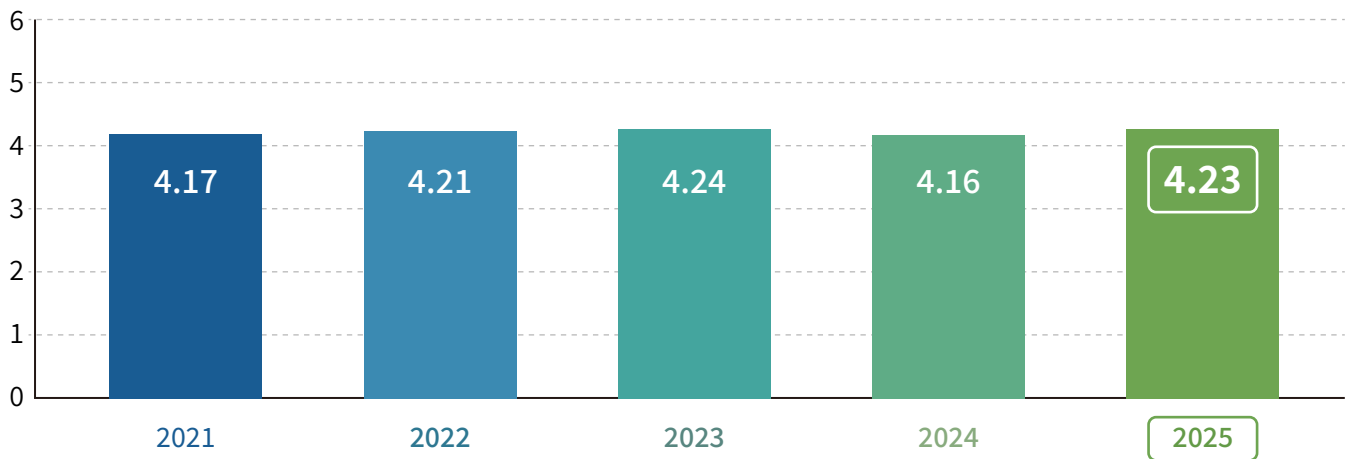
為即時回應全球客戶需求，京鼎於臺灣總部以及美國、新加坡等地設有客戶服務據點，提供在地化與即時化之技術支援與服務。各服務據點協助客戶因應環境管理、社會責任、有害物質管理及供應鏈永續等相關要求，並即時提供必要資訊與文件，以配合下游客戶、終端客戶及主管機關之管理需求。此外，京鼎同時配合客戶ESG及永續管理要求，執行相關調查、稽核、資料蒐集及改善作業，持续提升供應鏈合作透明度與永續管理效能。

3.9.4 產品責任與風險管理

在產品與服務風險管理方面，京鼎已針對所有產品投保足額產品責任保險，以降低產品責任風險並保障客戶及公司權益。本公司產品主要應用於半導體設備、零組件及自動化設備領域，客戶對象以企業法人為主，產品於設計、製造及出貨過程中，皆依循相關品質管理及安全規範執行，以降低產品使用風險並維持產品品質穩定性。

3.9.5 客戶滿意度管理與持續改善

為持续提升客戶服務品質與滿意度，京鼎每年定期執行客戶滿意度調查，由客戶滿意度專責團隊針對客戶回饋內容進行統計分析、改善追蹤及管理審查，並將分析結果定期呈報高階管理階層，作為中長期營運策略、產品改善及服務優化之重要參考依據。2025年度客戶滿意度調查平均得分為4.23分（滿分5分），問卷覆蓋率達65%，顯示客戶對公司整體服務品質維持正向評價。



3.9.6 客戶申訴處理與權益保障

為保障客戶權益，京鼎設有客戶服務專責單位及客訴處理機制，負責受理產品及服務相關申訴案件，並建立標準化處理流程與追蹤改善機制。客戶申訴案件處理流程包括「受理與審核」、「分析與判定」及「維修與結案」等階段，透過跨部門協作與改善追蹤，持續提升問題處理效率與服務品質。

2025年無任何客戶隱私投訴事件。

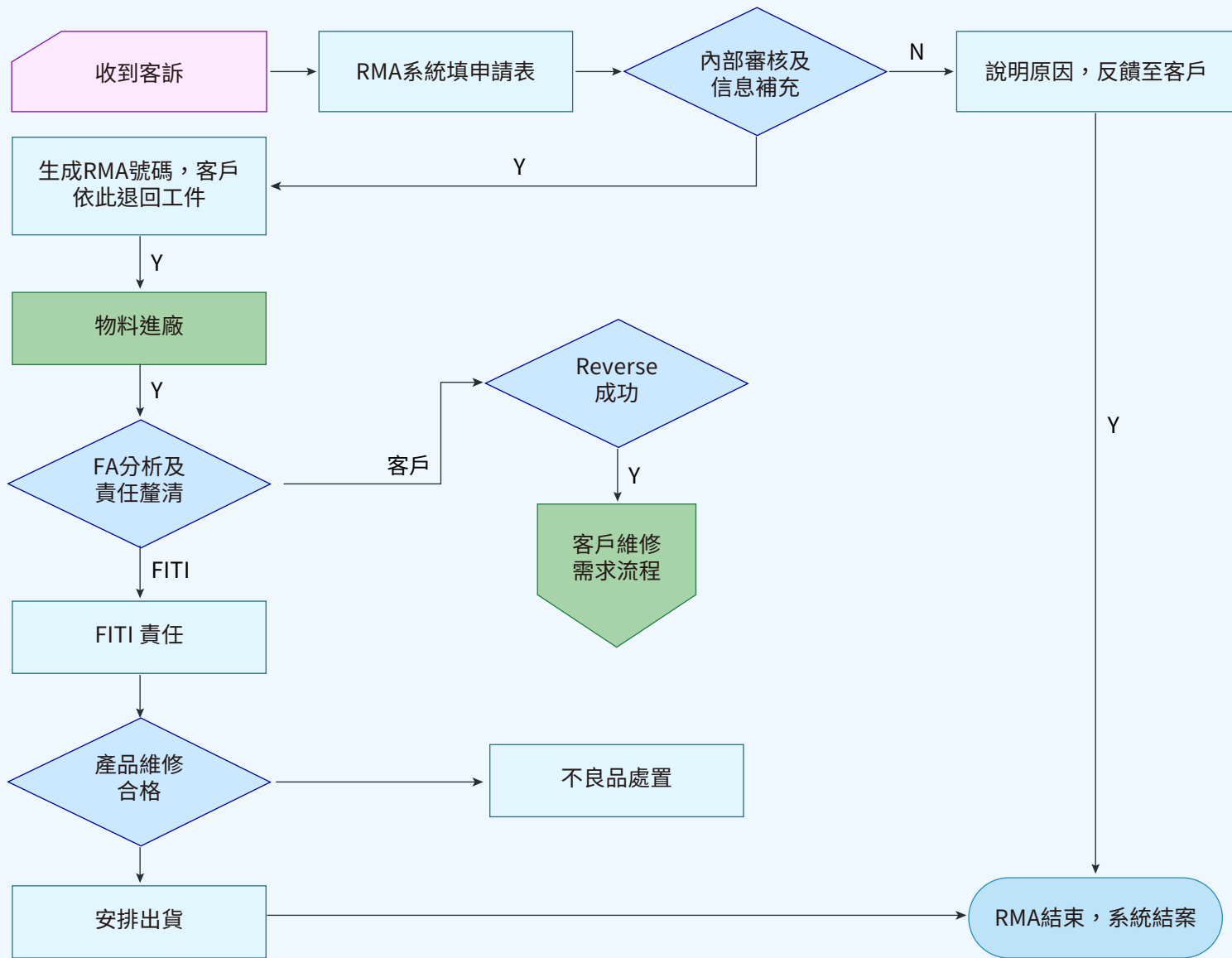
3.9.7 客戶關係數位治理

京鼎近期規劃導入CRM (Customer Relationship Management) 系統，將客戶隱私保護、客訴即時回應及滿意度追蹤等作業全面數位化管理。未來將透過權限控管、資料分級管理、存取紀錄追蹤及資訊安全管理機制，強化客戶資料保護與資訊安全管理，並以數據化分析即時掌握客戶對產品轉型、低碳產品及有害物質管理之需求，提升客戶服務效率與企業治理韌性。京鼎亦持續強化資訊安全管理與內部控制機制，以達成客戶隱私100%零重大外洩事件之管理目標。

預期成效方面，

- 有效提升客戶滿意度：透過案件追蹤透明化、歷史紀錄整合與數據分析能力，強化服務一致性與回應效率，作為持續優化客戶體驗之重要基礎。
- 大幅降低紙本與人工流程依賴：將原本分散於郵件、Excel及紙本之作業整合至單一系統平台，減少人工整理與重複輸入作業，提升整體營運效率。
- 客戶隱私與資訊安全管理：系統將進一步強化權限控管、資料分級、存取紀錄與追蹤機制，有效降低人為操作風險，持續落實「客戶隱私零重大外洩」之長期治理目標，全面提升資訊安全與治理韌性。

客戶申訴案件處理流程



3.10 供應商管理

供應商管理為京鼎因應產業特性所高度關注之永續議題，亦為2025年內外部利害關係人關注的年度前十大重大性議題。半導體設備及零組件產業供應鏈具高度專業分工與全球化特性，供應鏈之穩定性、品質管理及永續管理能力，對企業營運與客戶服務具重要影響。京鼎視供應商與承攬商為重要合作夥伴，持續推動供應鏈永續管理與企業社會責任實踐，透過強化供應鏈韌性、降低營運風險及提升永續管理能力，建立穩定且具永續競爭力之供應鏈體系。

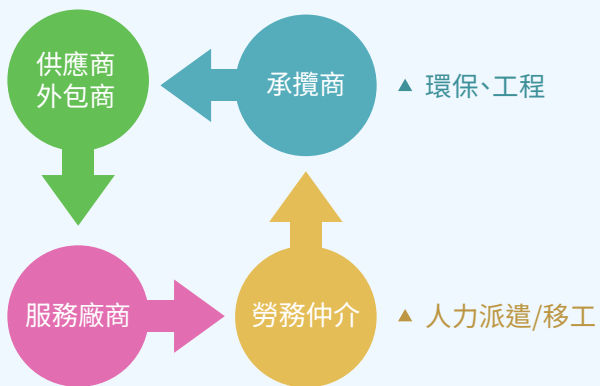
3.10.1 供應商類別

京鼎因產品結構及特性較複雜，供應商主要包含原物料、設備、環保（廢棄物處理）、人力派遣仲介、人力移工仲介、服務廠商（如保全）等不同類型，其中以原物料與設備供應商為最主要供應商，分類如下表，2025年供應商型態並無重大改變

京鼎供應鏈類別

- ▲ 供應商：原物料、電子元器件及模組、金屬製品、工程塑膠製品
- ▲ 外包商：委外加工

- ▲ 清潔、伙食、保安/保全、餐飲、福利社、垃圾整理、廢料駐廠商、司機



3.10.2 綠色供應鏈管理政策

為符合生態環境保護、履行社會責任、提高治理水平，京鼎制定《綠色供應鏈管理作業辦法》，調查供應商之環境、社會、健康安全和原物料採購方式等，以符合相關國內與國際法令規定。

1 禁用「衝突礦產」聲明

京鼎不使用來自衝突礦產區域產出的衝突金屬以及非法途徑獲得之擴展礦產，亦要求所有供應商遵守無使用衝突金屬法規，對產品中含有衝突金屬的供應商進行盡職調查，並確認這些金屬的來源。



2 遵守RBA相關規定



京鼎關注供應商/承攬商的環境、健康與安全、勞工道德行為、管理體系，對其提出必要的環境、健康與安全、勞工道德行為、反貪腐廉潔承諾、管理體系改善要求。

3 符合京鼎產品環境管理規範及材料要求

- 京鼎要求供應商不得使用法定或客戶禁止之有害物質，並請供應商出具經第三方查證之RoHS、TCSA、PFAS等證明。
- 除上述要求規範，並載明於與供應商的訂單合約中，此適用所有事業單位之產品設計、製造、組裝及採購（包含材料、部件、組件、配件、產品、電池及包裝材料）。
- 未涵蓋於上述之禁限用物質，另於特定專案進行管制。
- 因應客戶機動調整綠色採購規範，京鼎要求供應商配合遵守生產地/使用地之產品環境保護法令法規。



4 供應商誠信、廉潔及保密要求

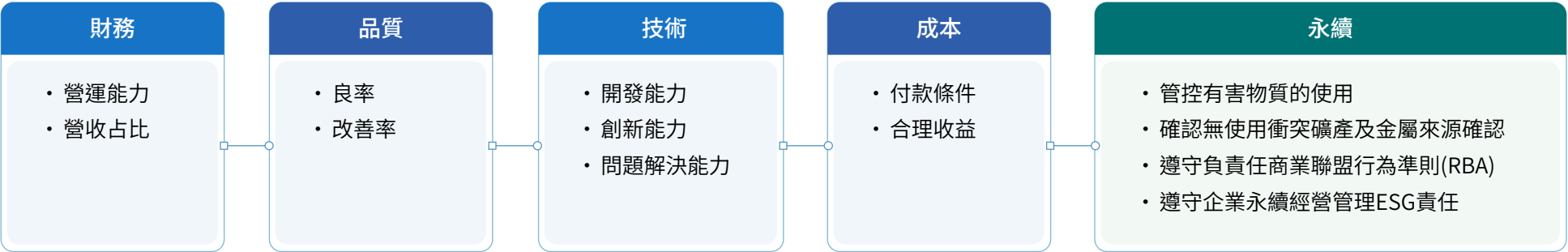


京鼎訂有《道德行為準則》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《工作場所倡廉潔反貪腐懲戒管理辦法》及《防範內線交易管理作業程序》等內部規範，明確要求董事、經理人、全體員工及供應商遵循誠信原則，不得從事貪腐、賄賂、利益衝突、內線交易或其他違反法令與誠信之行為。

3.10.3 新進供應商評選標準與永續風險管理

京鼎建立完善之新進供應商遴選標準與導入風險管理機制。新進供應商遴選過程除考量當地政治、經濟情勢及相關法規要求外，亦依據採購金額、產品類別及供應風險等條件，針對財務、品質、技術、成本及永續管理等五大面向進行綜合評估，以確保供應商具備穩定供貨能力、產品品質及永續管理基礎，並符合公司未來營運與採購需求。

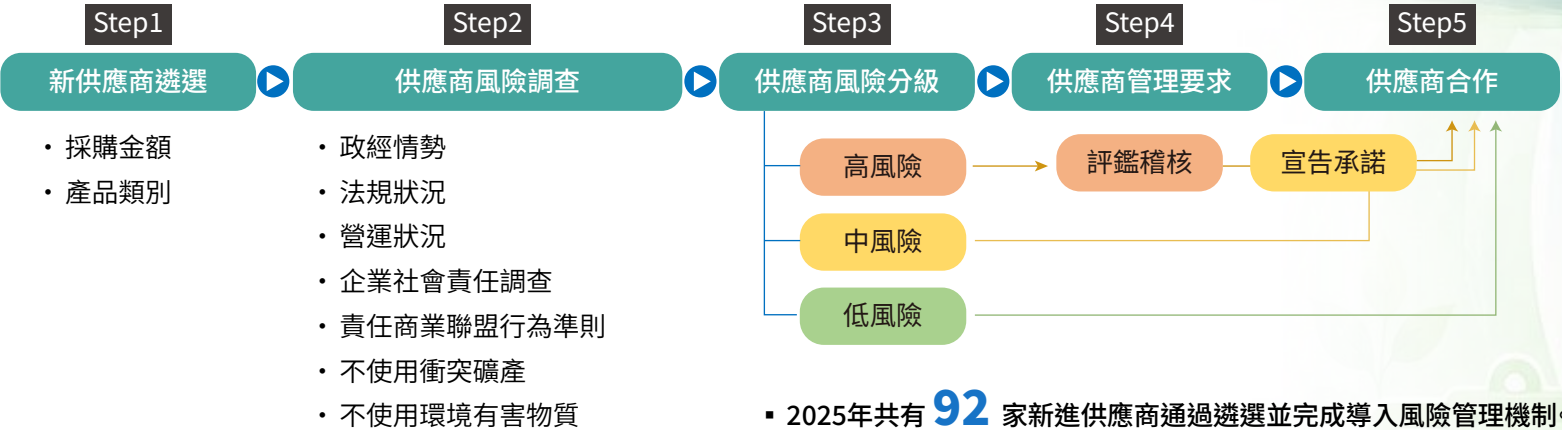
★ 供應商遴選指標



★ 新進供應商風險評估流程

供應商分級風險管理機制的部分，客戶指定供應商及非關鍵輔料、商務服務、備品維修等供應商列為低風險；非生產類（設計、市購件、設備等）供應商列為中風險；非客戶指定、交易金額較高、原物料（金屬類）供應商、涉及衝突礦產（CMRT）或有害物質（HSF）管理之供應商，則列為高風險。

依上述供應商風險分級標準，2025年新進供應商共92家，其中低風險78家、中風險2家、高風險12家。被列為高風險之新進供應商，將納入年度稽核與後續追蹤改善機制，確保其改善成效，以強化供應鏈永續管理與風險控管能力。

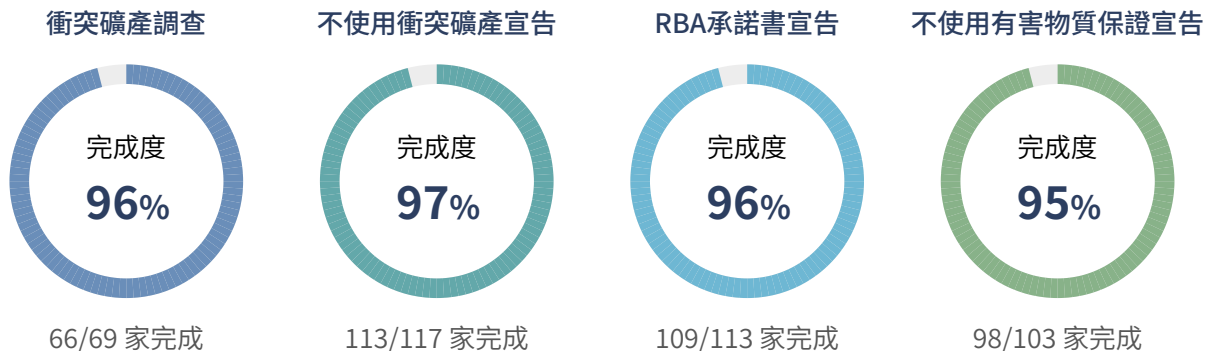


- 2025年共有 **92** 家新進供應商通過遴選並完成導入風險管理機制。
- 供應商風險等級: 低風險 **78** 家 / 中風險 **2** 家 / 高風險 **12** 家

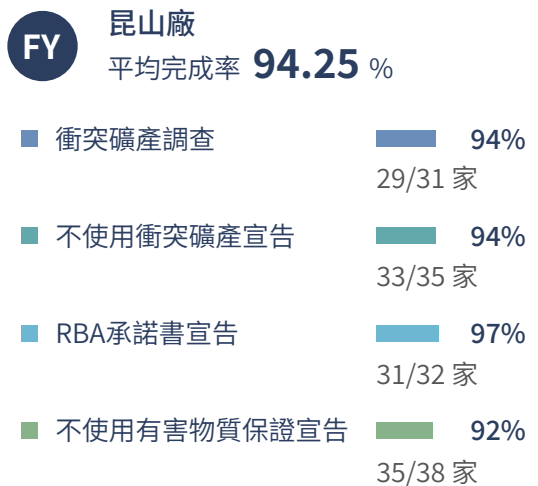
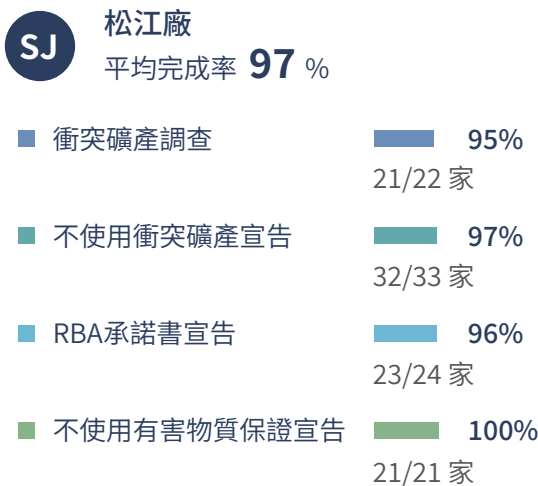
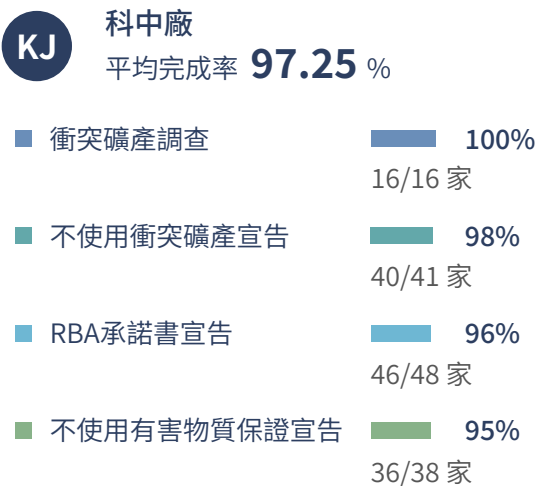
為落實責任採購與供應鏈永續管理，京鼎要求中度風險（含）以上之新供應商，於合作前簽署《永續經營管理社會責任承諾書》、《供應商社會環境責任承諾書》、《不使用衝突及擴展礦產承諾書》及《不使用環境危害物質保證書》，以共同遵循環境保護、勞工人權、商業道德及有害物質管理等相關規範。



2025年新進供應商簽署承諾書與完成相關調查之情形



2025年各廠區新進供應商完成簽署與調查之情形



3.10.4 供應商年度定期/不定期稽核情形

京鼎每季針對前十大重點供應商進行交期、品質、服務之績效考核，對於評鑑成績不合格之供應商，召開供應商管理會議討論處置方式，要求供應商提出改善措施，並透過定期評鑑以持續監控供應商績效，達成管理目標。

京鼎各廠區對年度交易額前十的委外供應商進行年度稽核，稽核內容涵蓋持續營運能力、工程技術能力變動、品質穩定性、上年度品質表現及RBA要求等方面。當遇到重大環境議題或法規變更時，則彈性調整，進行不定期稽核。2025年供應商稽核執行情形如下表。2026年計畫對上海松江廠、昆山廠29家，台灣廠3家重點供應商進行年度稽核。



年度關鍵供應商稽核項目

◦ E 環境

- 環保法規遵循與管理系統
- 水資源管理
- 廢棄物與空氣污染管理
- HSF (Hazardous Substance Free) 政策有害物質風險

◦ S 社會

- 員工健康與安全
- 勞動人權、禁用童工
- 衝突礦產管理
- 工時與薪資
- 勞工、安全衛生法令遵循
- 客戶隱私

◦ G 治理

- 品質 (良率穩定)
- 成本 (減少浪費、穩定價格)
- 交期 (準時達交、應變備援)
- 服務 (迅速應變、主動關心)
- 技術能力
- 商業道德、誠信經營

現行針對供應商稽核缺失之處置機制為：供應商ESG&RBA教育訓練宣告書逾三個月未簽回者，先做凍結處理，現正研議明確訂定終止／剔除供應商資格之紅線標準，建立剔除條件。

另衝突礦產宣告、不使用衝突礦產宣告、RBA承諾書等簽署採累積制，簽署一次持續有效，無需逐年重簽，年度稽核主要聚焦於實地稽核評鑑及缺失改善追蹤。

京鼎無因ESG相關重大缺失而終止供應商資格之案例

2025年供應商稽核執行情形

KJ 科中廠
完成比例 **100 %**

■ 計畫稽核供應商家數	2 家
■ 實際稽核家數	2 家

KY 科研廠
完成比例 **100 %**

■ 計畫稽核供應商家數	1 家
■ 實際稽核家數	1 家

SJ 松江廠
完成比例 **100 %**

■ 計畫稽核供應商家數	7 家
■ 實際稽核家數	7 家

FY 昆山廠
完成比例 **100 %**

■ 計畫稽核供應商家數	20 家
■ 實際稽核家數	20 家

主要缺失內容 雖有健康、安全管理措施，但執行落實度不足，生產、品質管理執行記錄不完善。

改善措施 已將供應商健康安全管理措施納入定期內部稽核，要求供應商針對稽核結果進行改善；在下次稽核時，優先稽核上述缺失項目。

3.10.5 溫室氣體盤查與產品碳數據管理

因應全球淨零排放趨勢及客戶對產品碳資訊揭露需求日益提升，京鼎持續推動溫室氣體管理與產品碳數據建置作業。除完成組織型溫室氣體盤查外，京鼎亦依據客戶要求，逐步規劃產品碳足跡盤查與相關數據揭露機制，以提升產品碳資訊透明度，協助客戶因應低碳供應鏈及國際永續管理趨勢。

為強化供應鏈碳管理能力，京鼎持續針對上游原料供應商辦理相關教育訓練與溝通作業，協助供應商了解產品與製程碳盤查方法、碳數據蒐集及溫室氣體管理相關要求，逐步提升供應鏈碳管理能力與數據品質。面對全球溫室氣體減量趨勢及各國政府對企業淨零轉型之期待，京鼎將持續攜手供應商推動溫室氣體盤查、碳管理能力建置及減碳目標規劃，共同強化低碳供應鏈韌性與永續競爭力。

3.10.6 在地採購與全球供應鏈布局

京鼎依據各廠區營運需求、產品特性及客戶規範，建立在地採購與全球供應鏈並行之採購管理模式，以兼顧供應穩定性、技術需求及區域營運彈性，並持續強化供應鏈韌性與風險管理能力。

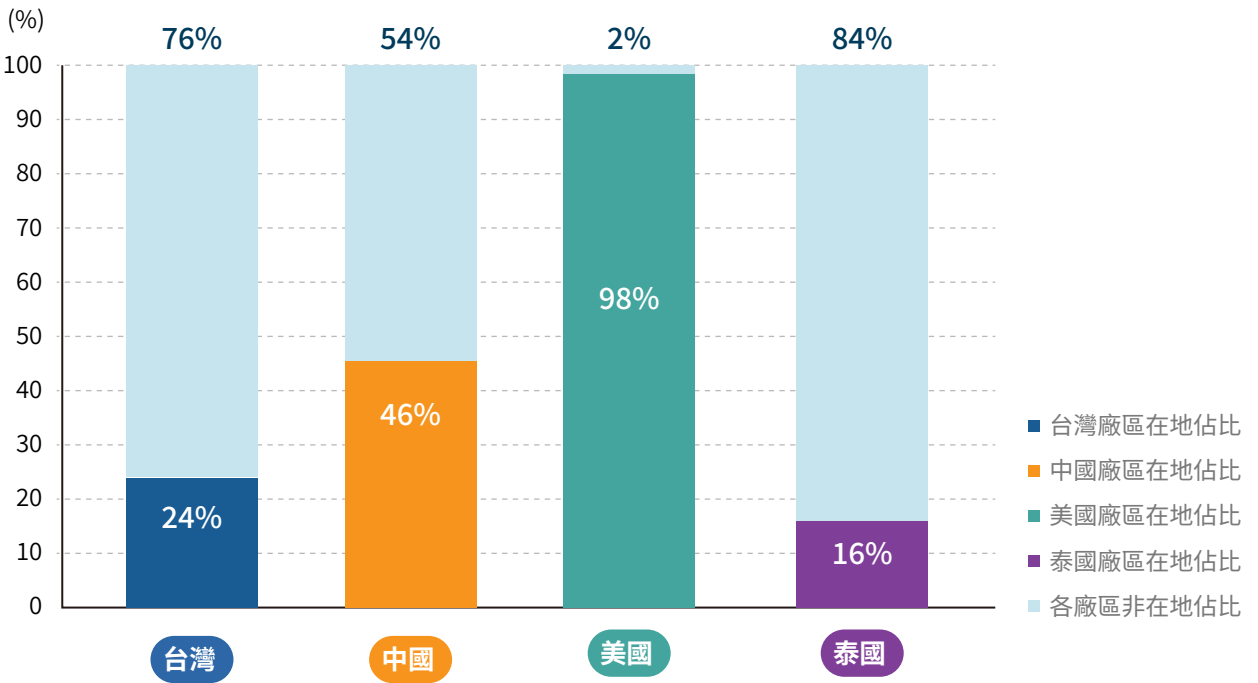
本公司「在地採購」定義以交易是否屬境內交易（即是否報關）為判斷依據，且非以供應商註冊地或實際生產地認定。依此定義，2025年各廠區當地採購金額占比方面，臺灣廠區在地採購占24%，非在地採購占76%；中國廠區在地採購占46%，非在地採購占54%；美國廠區在地採購占98%，顯示美國廠區已建立較完整之在地供應模式；泰國廠區則因部分關鍵設備與零組件仍仰賴海外供應，在地採購占16%，非在地採購占84%。

在供應來源結構方面，2025年臺灣廠區之非在地供應商主要來自中國（56%）及美國（36%）；中國廠區之非在地供應商則以美國（61%）為最大來源，其次為臺灣（13%）及以色列（10%）；泰國廠區之非在地供應商主要來自中國（50%）及美國（27%）。整體而言，京鼎供應鏈仍以跨國供應模式為主，尤其於半導體設備、高階零組件及自動化相關產品領域，部分關鍵技術與材料仍需仰賴國際供應商支持。

面對地緣政治、國際貿易政策及供應鏈波動等風險，京鼎持續推動供應來源多元化、區域供應鏈布局及在地供應商評估機制，逐步提升供應鏈彈性與在地合作能力，以降低供應中斷風險並強化永續供應鏈管理。

3.10.7 綠色採購

配合資源永續利用的環保國際潮流，響應各廠區所在地主管機關推動的綠色採購規範，京鼎將逐步完善並推動綠色採購辦法，優先購買對環境衝擊較小之產品，如在廠區食住行生活圈及辦公室，購買具節能標章之電器用品，採購當地生產的食材、產品和服務，同時支持京鼎促進當地經濟，創造就業機會的永續目標。





4.1 人力發展

4.2 職業安全

4.3 員工健康照護(衛生)

4.4 社會參與與社區關懷

社會面



本章亮點

1. 規劃推動員工人權盡職調查機制。
2. 京鼎持續延攬跨國人才，打造多元文化與國際化人才團隊，亞洲廠區新進及離職員工中，77.2% 來自台灣以外亞洲地區。
3. 全集團(含富蘭登)教育訓練總時數超過9.7萬小時，涵蓋不同職級員工，持續提升人才專業能力。
4. 京鼎台灣廠區獲台灣體育署「運動企業認證」(2025-2028年)。
5. 京鼎台灣廠區獲苗栗縣政府衛生局「幸福苗栗親善哺集乳室」認證(2025-2028年)。
6. 京鼎台灣和中國大陸廠區累計全年超過864小時的志工服務投入，強化與地方、公益團體及社福機構的合作連結。



Foxsemicon integrated Technology Inc.



4.1 人力發展

4.1.1 京鼎人權政策及人權盡職調查

京鼎承諾尊重並保障所有員工、供應商、承攬商及其他利害關係人之基本人權，以國際通行的人權標準與責任商業行為準則作為政策制定之基礎。公司人權政策由高階管理階層支持，並納入公司治理與永續管理架構，由相關權責單位定期向管理階層報告執行情形。

本公司制訂人權政策時，參考下列國際人權公約與準則，包括但不限于：

-  聯合國《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)
-  聯合國《企業與人權指導原則》(UNGPs)
-  聯合國全球盟約 (UN Global Compact, UNGC)
-  國際勞工組織 (ILO) 核心勞動公約
-  經濟合作與發展組織《跨國企業負責任商業行為準則》(OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct)
-  責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)

”

本政策適用於本公司所有營運據點，包含各據點現職員工、供應商、承攬商、合資企業、和客戶。



★ 京鼎人權政策

1. 禁止強迫勞動與保障人身自由

- 本公司尊重員工之人身自由與自主意願，嚴格禁止任何形式之強迫、抵償、非自願或人口販運勞動行為。
- 不得以扣留證件、限制行動、威脅、恐嚇或其他方式限制員工之勞動自由。
- 公司所訂定之勞動契約內容，應符合相關法令規定，並經合法程序與員工或其代表溝通後訂立。

2. 禁止童工

- 本公司嚴格遵守適用法令之最低工作年齡規定，絕對禁止僱用未滿15歲之童工。

3. 多元包容、禁止歧視與人道待遇

- 本公司於招募、甄選、任用、分派、配置、薪資、晉升、獎勵及教育訓練等人力資源管理過程中，不因人種、膚色、性別、年齡、宗教、國籍、身心障礙、懷孕或其他受法律保護之身分而有任何歧視。
- 禁止任何形式之騷擾、不人道待遇或不當行為，包括性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體脅迫，以及言語辱罵等情事。

4. 尊重結社自由與良性勞資溝通

- 本公司尊重並保障員工依法享有之結社自由與集體協商權，不對其行使權利進行干涉、歧視、報復或騷擾。
- 建立與員工之定期溝通與對話機制，並於必要時召開臨時溝通會議。

5. 合理工時與薪資

- 本公司依法制定工時政策與工時管理制度，遵守適用之工時、加班、最低工資及法定福利相關規定。
- 不得以任何形式強迫員工加班，並確保員工工時與加班時數均完整、真實記錄。

6. 安全健康的工作環境

- 本公司致力於預防職業傷害與職業疾病，提供安全、衛生及健康之工作條件。
- 透過適當之風險辨識、防護措施與教育訓練，降低工作場所對員工健康與安全之潛在風險。

7. 尊重隱私與個人資料保護

- 本公司制定個人資料與隱私保護相關政策與管理措施，適用對象包括員工、供應商、客戶及其他利害關係人。
- 於蒐集、儲存、處理、傳輸及使用個人資料時，遵循適用之隱私保護、資訊安全及相關法令與監管要求，確保資料之機密性與安全性。



★ 人權風險鑑別、管理與盡職調查機制

為落實人權承諾，本公司建立以下具體管理措施：

1. 人權風險評估

- 進行人權風險鑑別與評估。
- 評估範圍涵蓋公司營運據點及主要供應鏈。

2. 人權風險控制措施

- 定期進行風險鑑別，並針對風險制定控制策略，降低風險發生的可能性及對公司的可能衝擊。

3. 申訴與補救機制

- 建立匿名、保密且無報復之申訴管道。
- 對違反人權事件進行調查並採取適當補救行動。

4. 教育訓練與內部宣導

- 定期對員工及相關人員辦理人權、勞動權益與 RBA 準則教育訓練。

5. 供應商人權管理

- 透過供應商評鑑與稽核機制，要求供應鏈夥伴依循本公司人權原則。

6. 資訊揭露與持續改善

- 本公司透過公司網站、或永續報告書，公開揭露人權政策、管理措施及執行情形，並持續檢討與改善人權管理制度，以回應利害關係人之關注與期待。

★ 人權盡職調查流程與目標設定



供應鏈強化: 供應商簽署行為準則／年度稽核／高風險改善追蹤

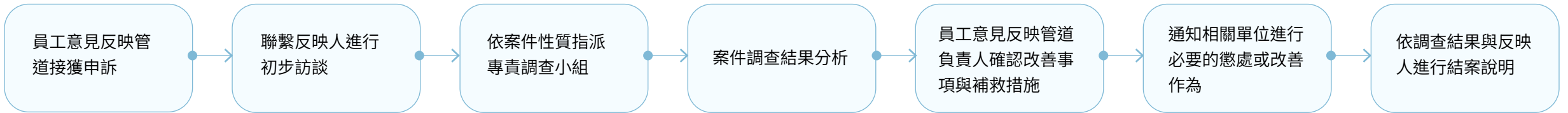
本公司依據永續治理精神，已建立人權盡職調查之概念性管理架構。本架構涵蓋政策承諾、風險辨識、影響評估、控管措施與持續改善等核心管理環節，並以此作為內部人權風險管理之參考指引。

目前相關評估流程及潛在風險議題之辨識方向（包含強迫勞動、童工、歧視、不當對待、職業安全衛生及隱私權等），均已納入內部永續治理之常態性規劃設計中。

本公司將持續依據國內外法規趨勢、產業環境之實務需求，滾動式檢視與優化相關管理架構之完整性，以落實企業永續經營之治理目標。



★ 人權案件申訴處理流程



★ 人權議題不同溝通類型與方法途徑

1 日常意見反映 提供員工反映工作品質、環境安全及人權議題之管道	台灣廠區：1.My fiti 溝通反應（品質、環境、安全、消防、人權） 2.各樓層意見箱 中國大陸廠區：各樓層意見箱
2 不法侵害提報申訴舉報信箱 提供匿名或具名申訴管道，保障申訴人權益	台灣廠區：fitieap@foxsemicon.com 中國大陸廠區：fitieap@foxsemicon.com
3 勞資溝通機制 透過勞資代表，進行雙向溝通	台灣廠區：勞資會議，由員工投票選出勞方代表 中國大陸廠區：工會制度，由工會員工自由參加並推選代表
4 定期溝通平台 每季召開高階管理階層與員工面對面溝通，宣導政策及收集意見	台灣廠區：動員大會由高階管理階層主持，作為正式溝通平台 中國大陸廠區：動員大會由高階管理階層主持，作為正式溝通平台
5 勞動安全與衛生申訴 員工可透過相關管道申訴，職場安全衛生問題	台灣廠區：My fiti 溝通反應平台（品質、環境、安全、消防、人權） 中國大陸廠區：My fiti 溝通反應平台（品質、環境、安全、消防、人權）

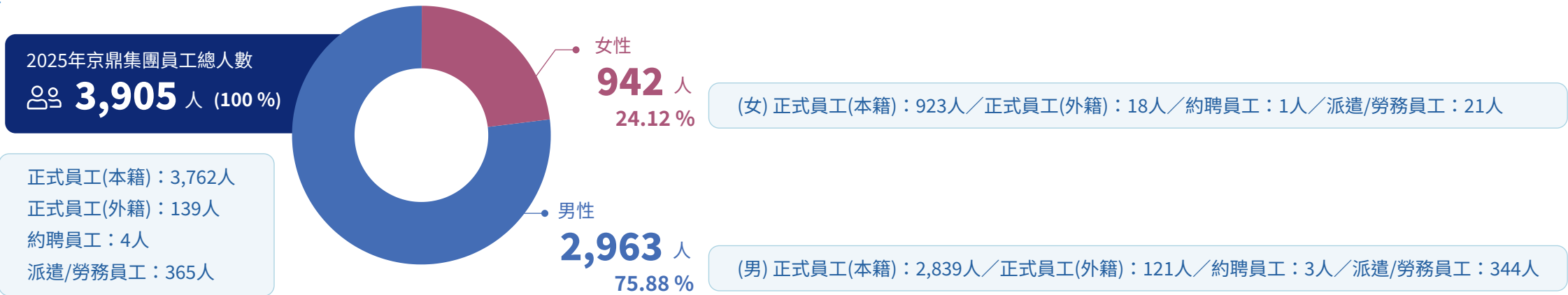
★ 2025人權管理成效

人權申訴案件 內部投訴 5 件／外部申訴 2 件
違反人權或勞動條件罰款 0 件
RBA內部稽核 內部投訴 0 件
教育訓練 RBA教育訓練 884人次／ 反職場霸凌及職場性騷擾宣導課程 887人（對象：全體員工）／ 職場不法侵害暨溝通技巧課程 69人（對象：主管）
集會結社 勞資會議 12 場／動員大會 12 場／ 工會 4 場／福委會議 5 場／社團總數 4 個

註：外部申訴包含1件性平議題和1件加班投訴案

4.1.2 人力結構

★ 員工結構



2025年員工年齡、性別與地區組成表

TW 台灣廠區	CN 中國大陸廠區	TH 泰國廠區	UC 美國廠區
■ 女性佔比 8.86 % -- 346 人 ■ 男性佔比 22.36 % -- 873 人	■ 女性佔比 11.52 % -- 450 人 ■ 男性佔比 46.15 % -- 1,802 人	■ 女性佔比 3.28 % -- 128 人 ■ 男性佔比 5.15 % -- 201 人	■ 女性佔比 0.46 % -- 18 人 ■ 男性佔比 2.23 % -- 87 人
正式員工(本籍) ■ 330人 ■ 764人	正式員工(本籍) ■ 450人 ■ 1,802人	正式員工(本籍) ■ 128人 ■ 201人	正式員工(本籍) ■ 15人 ■ 72人
正式員工(外籍) ■ 15人 ■ 106人	正式員工(外籍) ■ 0人 ■ 0人	正式員工(外籍) ■ 0人 ■ 0人	正式員工(外籍) ■ 3人 ■ 15人
約聘員工 ■ 1人 ■ 3人	約聘員工 ■ 0人 ■ 0人	約聘員工 ■ 0人 ■ 0人	約聘員工 ■ 0人 ■ 0人
派遣/勞務員工 ■ 1人 ■ 0人	派遣/勞務員工 ■ 15人 ■ 252人	派遣/勞務員工 ■ 5人 ■ 92人	派遣/勞務員工 ■ 0人 ■ 0人

註1：2025/12/31人數，派遣人員從事產線生產工作。
 註2：約聘人員（簽訂協議）。
 註3：台灣廠區不含（美辦及UC site派遣人員）
 註4：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。
 註5：派遣人員指派遣勞雇合約和勞健保由派遣公司負責處理，將人數移置非員工組成。

歷年年底在職人數，依職級與性別之員工人數統計

■ 女性 ■ 男性		2023 年						2024 年						2025 年					
項目		<30歲		30-50歲		>50歲		<30歲		30-50歲		>50歲		<30歲		30-50歲		>50歲	
TW 台灣廠區	主管	■ 1	■ 0	■ 35	■ 71	■ 11	■ 63	■ 0	■ 2	■ 34	■ 73	■ 15	■ 66	■ 0	■ 0	■ 33	■ 76	■ 20	■ 71
	非主管	■ 51	■ 157	■ 146	■ 350	■ 7	■ 19	■ 72	■ 205	■ 181	■ 414	■ 11	■ 24	■ 68	■ 235	■ 212	■ 459	■ 13	■ 32
CN 中國大陸廠區	主管	■ 0	■ 0	■ 26	■ 69	■ 0	■ 6	■ 0	■ 0	■ 29	■ 68	■ 0	■ 7	■ 0	■ 0	■ 34	■ 69	■ 0	■ 8
	非主管	■ 136	■ 457	■ 236	■ 1,019	■ 0	■ 14	■ 142	■ 610	■ 266	■ 1,282	■ 0	■ 15	■ 152	■ 542	■ 264	■ 1,161	■ 0	■ 22
TH 泰國廠區	主管	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 2	■ 1	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 1	■ 0	■ 0
	非主管	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 26	■ 42	■ 12	■ 34	■ 0	■ 0	■ 84	■ 108	■ 43	■ 93	■ 0	■ 0
UC 美國廠區	主管	■ 0	■ 0	■ 7	■ 2	■ 3	■ 7	■ 0	■ 0	■ 4	■ 4	■ 2	■ 7	■ 0	■ 0	■ 4	■ 7	■ 3	■ 5
	非主管	■ 1	■ 4	■ 6	■ 15	■ 1	■ 9	■ 1	■ 5	■ 9	■ 29	■ 1	■ 26	■ 2	■ 6	■ 9	■ 39	■ 0	■ 30
fiti group 年底在職總員工數 (總計)		■ 189 ■ 618		■ 456 ■ 1,526		■ 22 ■ 118		■ 241 ■ 864		■ 537 ■ 1,905		■ 29 ■ 145		■ 306 ■ 891		■ 599 ■ 1,905		■ 36 ■ 168	

註1：2023/12/31、2024/12/31、2025/12/31在職人數。
註2：主管為課級含以上之人員。
註3：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2023~2025年的人數包含富蘭登科技。

★ 非員工結構

2025年非員工地區組成表

項目	TW 台灣廠區	CN 中國大陸廠區	TH 泰國廠區	UC 美國廠區	All 總計
駐廠保全人員	■ 16人	■ 12人	■ 11人	■ 0人	■ 39人
駐廠團膳人員	■ 8人	■ 17人	■ 8人	■ 0人	■ 33人
駐廠清潔人員	■ 20人	■ 25人	■ 24人	■ 0人	■ 69人
駐廠司機	■ 0人	■ 10人	■ 0人	■ 0人	■ 10人
勞務派遣	■ 1人	■ 267人	■ 97人	■ 0人	■ 365人
駐廠的產線／維修外包人員	■ 0人	■ 0人	■ 0人	■ 0人	■ 0人
承攬商	■ 64.32人	■ 100.04人	■ 105.14人	■ 0人	■ 269.5人

註1：勞務派遣定義，勞務派遣人員係指與派遣公司簽訂勞動契約，且勞工保險及全民健康保險均由派遣公司辦理之人員。
註2：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。
註3：採FTE全時等量法，以8工時/人天，對照每年工時（220人天及每人天8小時），換算人數。



4.1.3 員工多元包容及平等

京鼎集團亦響應政府推廣中高齡者及高齡者就業促進法，在法制面建構友善的就業環境；2025年已晉用1名中高齡轉職人員、中高齡鼓勵再就業人員1名，持續創造友善職場及多元的就業環境。

京鼎集團招募人才與拔擢人才皆秉持著用人唯才之原則，不予任何年齡、性別、種族之歧視，而以能力表現、適材適用來選任人才，讓員工優點能夠充分發揮，並提供優渥的薪酬與福利，提升員工對於公司的向心力。京鼎集團依策略發展方向，設計合理的組織架構，進行人才布局，招募過程中遵循相關法律規定，採公平公正之作業模式徵選合適人才。京鼎集團各廠區除聘用當地人才外，還進用其他國籍員工，例如：印度籍、菲律賓籍、越南籍（富蘭登）人才。

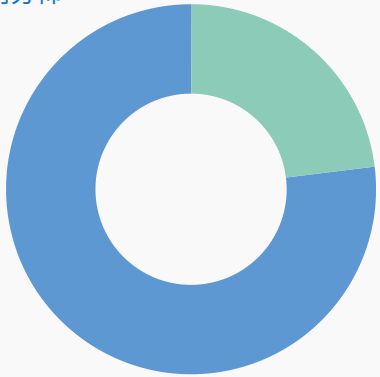
京鼎集團透過落實多元、平等與共融，確保身心障礙者、原住民、新住民、性少數族群或特定種族員工在職場中獲得平等待遇，享受一樣的福利制度。集團將持續發揮企業社會責任，堅守「人皆生而平等」的信念，確保所有同仁的工作權益。

面對少子化與高齡化，京鼎集團遵循「取之於社會、用之於社會」之理念，將中高齡勞動力轉化為企業競爭力，借重人才豐富的工作經驗，透過傳承機制將專業知識留存。2025年已晉用2名中高齡轉職人員，京鼎集團將持續創造友善職場及多元的就業環境，持續深耕ESG。

★ 2025年員工多元化

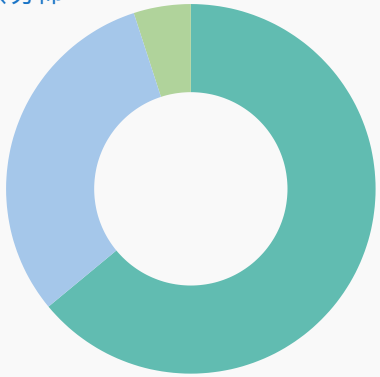
指標	員工人數	佔全體員工百分比 (%)	
男性	2,963		75.87%
女性	942		24.12%
30歲（含）以下	1,197		30.65%
30-50歲	2,504		64.12%
50歲（含）以上	204		5.2%
身心障礙	11		1.3%

性別分佈



- 女性
942 人 (24.12 %)
- 男性
2,963 人 (75.87 %)

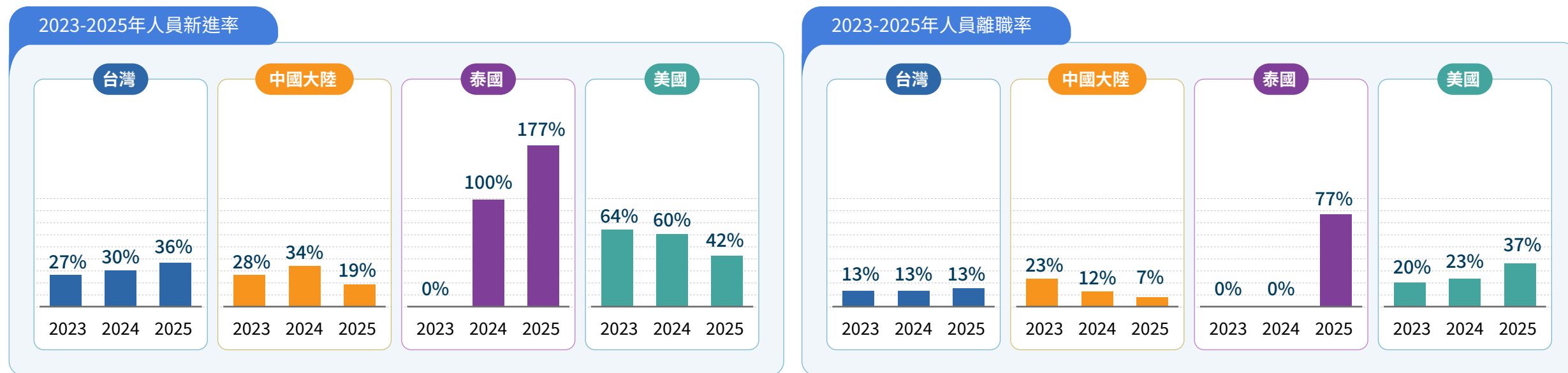
年齡分佈



- 30歲(含)以下
1,197 人 (30.65 %)
- 30-50歲
2,504 人 (64.12 %)
- 50歲(含)以上
204 人 (5.2 %)

★ 2025年京鼎集團員工新進離職狀況

綜觀當前國際局勢，為降低單一依賴風險，京鼎集團陸續將部份產能從中國大陸廠區轉移至泰國廠區，此為近幾年的核心趨勢，故泰國廠區2025年新進率為80%，相較於2024年增加了23%。反觀中國大陸廠區新進率則呈現回落趨勢，主要歸因於企業新進人才招聘力度收縮，因而中國大陸廠區人員流動性顯著放緩。台灣廠區則延續過往3年趨勢穩定持續增長，與過去2年水平無明顯差異。



註：泰國廠區2023年員工人數為0，係因當年度尚未配置人力，自2024年下半年起已陸續展開人員招募。



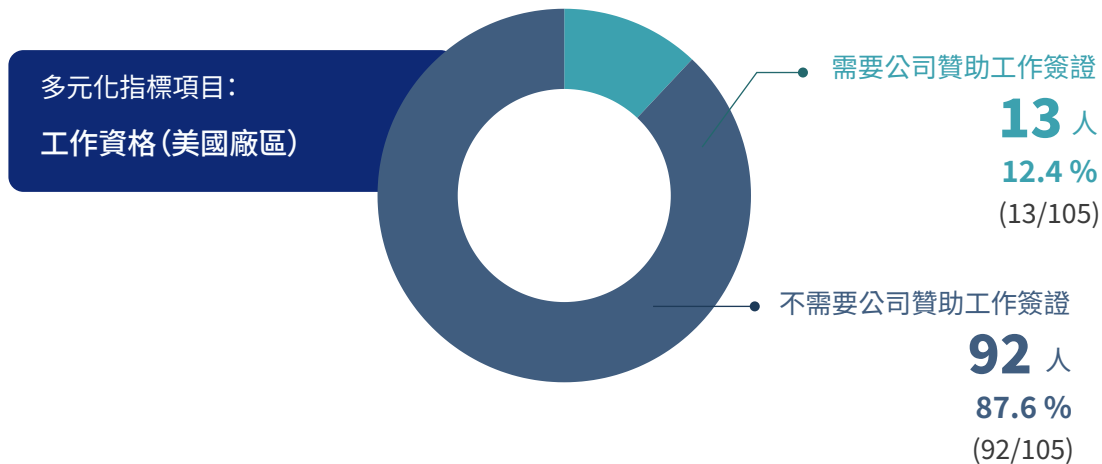
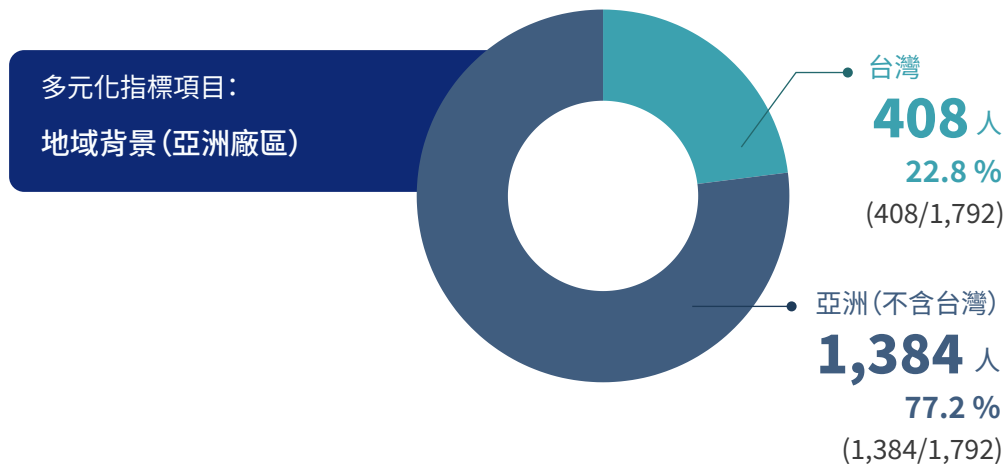
新進員工／離職員工 2025 年組成結構								
■ 女性 ■ 男性		類別1 年齡／性別分布			類別2 人員地域背景分布		類別3 身分屬性分類	
項目		<30歲	30-50歲	>50歲	臺灣	亞洲（不含臺灣）	身心障礙	非身心障礙
TW 台灣廠區	新進員工	23 85	52 100	4 24	260	28	2	286
	離職員工	12 29	36 64	6 15	148	14	0	162
CN 中國大陸廠區	新進員工	50 186	15 102	0 0	0	353	0	353
	離職員工	16 69	7 59	1 0	0	152	0	152
TH 泰國廠區	新進員工	122 232	67 162	0 0	0	582	0	582
	離職員工	38 124	23 69	0 0	0	254	0	254
UC 美國廠區	新進員工	0 5	4 19	1 15	0	0	0	0
	離職員工	0 2	5 11	1 20	0	0	0	0
新進員工數（總計）		195 508	138 383	5 39	260	964	2	1,222
占全體員工百分比（%）		5.0% 13.0%	3.5% 9.8%	0.1% 1.0%	6.7%	24.7%	0.1%	31.3%
離職員工數（總計）		66 224	71 203	8 35	148	420	0	568
占全體員工百分比（%）		1.7% 5.7%	1.8% 5.2%	0.2% 0.9%	3.8%	10.8%	0.0%	14.5%

新進員工：
註1：2025年新進員工比例＝（廠區新進員工總人數/廠區年底總人數）X100%
註2：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。
註3：類別2人員地域背景分布僅涵蓋台灣、中國及泰國廠區數據，美國廠區因當地法令及隱私要求，無法提供該數據。

離職員工：
註1：2025年離職員工比例＝（廠區離職員工總人數/廠區年底總人數）X100%
註2：台灣廠區離職人數:不包含到職未滿三個月人數。
註3：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。
註4：類別2人員地域背景分布僅涵蓋台灣、中國及泰國廠區數據，美國廠區因當地法令及隱私要求，無法提供該數據。

★ 員工地域/工作資格多元化情形

由於各營運據點所適用之個人資料保護法及勞動法規不同，本公司可蒐集之員工背景資訊有所差異。台灣、中國大陸及泰國廠區依新進離職員工地域背景進行統計；美國廠區則依工作資格（是否需公司贊助工作簽證）和年底在職人數數據進行管理與揭露，以符合當地法令及隱私要求。



歷年度 新進員工／離職員工組成結構

■ 正職新進 ■ 離職		類別1-性別		類別2-年齡			年底總員工數／新進與離職佔比		
項目		女	男	<30歲	30-50歲	>50歲	人數總計	新進率 (%)	離職率 (%)
TW 台灣廠區	2024年	■ 98 ■ 51	■ 229 ■ 87	■ 138 ■ 33	■ 172 ■ 84	■ 17 ■ 21	■ 1,097	■ 30%	■ 13%
	2023年	■ 71 ■ 28	■ 179 ■ 90	■ 104 ■ 43	■ 131 ■ 66	■ 15 ■ 9	■ 911	■ 27%	■ 13%
CN 中國大陸廠區	2024年	■ 106 ■ 54	■ 712 ■ 229	■ 395 ■ 148	■ 423 ■ 134	■ 0 ■ 1	■ 2,419	■ 34%	■ 12%
	2023年	■ 81 ■ 67	■ 464 ■ 375	■ 292 ■ 164	■ 253 ■ 277	■ 0 ■ 1	■ 1,963	■ 28%	■ 23%
TH 泰國廠區	2024年	■ 40 ■ 0	■ 77 ■ 0	■ 68 ■ 0	■ 49 ■ 0	■ 40 ■ 0	■ 117	■ 100%	■ 0%
	2023年	■ 0 ■ 0	■ 0 ■ 0	■ 0 ■ 0	■ 0 ■ 0	■ 0 ■ 0	■ 0	■ -	■ -
UC 美國廠區	2024年	■ 5 ■ 6	■ 48 ■ 14	■ 4 ■ 1	■ 30 ■ 11	■ 19 ■ 8	■ 88	■ 60%	■ 23%
	2023年	■ 4 ■ 0	■ 31 ■ 11	■ 6 ■ 2	■ 15 ■ 6	■ 14 ■ 3	■ 55	■ 64%	■ 20%

新進員工：
註1：年底總員工數＝2025/12/31 在職人數（本籍+外籍+約聘人員）
註2：新進率計算公式：新進率= 新進人數 / 年底在職人數。
註3：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2023~2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。

離職員工：
註1：年底總員工數＝2025/12/31 在職人數（本籍+外籍+約聘人員）
註2：離職率計算公式：離職率= 離職人數 / 年底在職人數。
註3：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2023~2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。

4.1.4 員工權益及福利

★ 台灣廠區

員工是京鼎的重要資產，秉持以人為本的理念，參考馬斯洛需求理論，本公司在工作環境、企業文化、身心照護及自我實現面向提供員工全方位的全面照護。

我們致力於打造良好的工作氛圍，除每季定期召開勞資會議，增進勞資雙方之溝通與協調。台灣京鼎、台灣承鼎、台灣銓冠及台灣凱諾正式員工皆享有每月薪資以外額外的福利，包含節慶禮金（端午、中秋及年終）、團體保險、旅行平安險等。同時也照顧到每位員工眷屬，員工眷屬皆可以優於外界的保險條件加入公司的團體保險。除此之外，福委會也提供生日禮金、三節禮券、教育獎助、旅遊補助及各項補助，例如：生育、結婚、傷病、喪葬、健檢等，特別是健檢方面，提供優於法令規定的健檢制度。

公司自2025年起推動員工持股信託制度，作為員工福利措施之一，鼓勵基層員工自願參與。透過定期定額投資公司股票機制，協助員工建立長期儲蓄與理財規劃，並共享公司成長所帶來的經營成果。本制度除提升員工財務保障外，亦有助於增強員工對公司的認同感與歸屬感，促進勞資關係和諧。透過長期持股機制，鼓勵員工與公司共同成長，進一步強化留才效果，降低人員流動率，打造穩定且具向心力的工作環境。



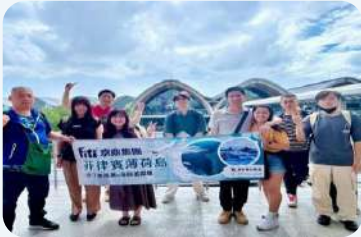
除在台灣廠區內設置媲美外部健身中心的免費健身房外，還成立各種加強員工身心靈的社團及活動，無論是運動類型或慈善類型，並舉辦各項文康活動。京鼎集團重視員工的家庭生活及對下一代的照顧，除邀請員工眷屬參加公司活動外，還提供員工生育禮金鼓勵生育，並依法提供所有員工產假/ 陪產假及育嬰留停的申請，保障員工產後及留停期滿復職之工作權益，讓全體員工能安心照顧新生兒，以享天倫之樂。

為促進工作生活平衡，紓解工作壓力並凝聚員工向心力，京鼎鼓勵員工自發性組織社團，舉凡運動類、DIY手作、生活文藝、語言、音樂、休閒、志工等項目，組成社團條件只要召集15人（含）以上同仁即可申請，京鼎福委會也提供社團補助金，以及每季舉辦社團活動的贊助金，鼓勵社員舉辦社團活動，讓同仁在辛苦工作之餘，也能一起相約去運動、舒壓、及興趣交流。

■ 台灣科中廠區員工餐廳



■ 員工旅遊



■ 各內節慶活動照



★ 富蘭登

包含節慶禮金（端午、中秋及年終）、團體保險、旅行平安險等。同時也照顧到每位員工眷屬，員工眷屬皆可以優於外界的保險條件加入公司的團體保險。除此之外，福委會也提供生日禮金、三節禮券、教育獎助、旅遊及生育、結婚、傷病、喪葬、健檢等各項補助，特別是健檢方面，提供優於法令規定的健檢制度。

★ 中國大陸廠區

松江廠及昆山廠正式員工除五險一金外，每年提供員工健康檢查，享有商業保險、節日祝賀禮，例如：春節、端午節、中秋節、生日等等，並提供食宿津貼，且針對工作區域無空調之員工發放慰問品，以慰勞他們對於公司的付出，並依營運狀況及個人工作表現，核給績效獎金與員工酬勞。

■ 松江廠婦女節活動



■ 昆山廠員工生日會



■ 松江廠親子陶藝活動



★ 泰國廠區

泰國廠區致力於打造良好的工作氛圍，除每季定期召開勞資會議，增進勞資雙方之溝通與協調。依法規定員工皆須加入社保（SSO）。為促進員工工作生活平衡，紓解工作壓力，公司在各大節日舉辦員工活動、發送節慶禮品，凝聚員工向心力。

■ 尾牙活動照



■ 聖誕節交換禮物



■ 端午節送粽子活動



★ 美國廠區

UC site 提供100%公司給付健康保險給正式員工，以及50%公司給付正式員工的家庭成員。另外公司也提供雇主提撥每個月\$100的健康儲蓄帳戶讓員工不用負擔醫療開支。員工也能額外提撥達到節稅且有醫療預算可花費金額。除此之外公司也提供匹配高達4%的退休帳戶提撥（401-K）。

美國辦公室為正式員工提供100%由公司負擔的醫療保險，並額外提供家庭成員健康保險補助，以減輕員工在保險費用上的負擔。同時，為鼓勵身心平衡的生活方式，公司提供健身相關費用年度補助，每年最高可達300美元之報銷。此外，我們亦提供具競爭力的退休福利，包含最高達薪資4%的401 (k) 雇主配比提撥，協助員工進行長期財務規劃與退休生活準備。

■ Thanksgiving Party



■ BBQ Party



■ Christmas party



★ 薪酬與福利

■ 聘用當地區民為高階主管階層比例



註1：高階管理階層的定義：協理級以上主管。

註2：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。

★ 薪酬設計準則

京鼎集團依ISO 45001、責任商業聯盟行為準則（RBA）、職業安全衛生法及勞動基準法等相關法規，執行內部管理審查程序，定期進行PDCA之有效性評量及驗證等考量相關各項管理措施。

完善的薪資福利制度是京鼎集團非常重視的議題，集團提供具有外部競爭性與內部公平性之整體薪酬，及建造有挑戰性、優良且健康之工作環境。整體薪酬包含本薪、津貼、獎金及酬勞，藉由完善規劃及執行年度薪資調整作業，依公司營運目標及獲利狀況，結合員工個人專業技能、工作職掌、績效表現等因子，核發績效獎金與員工酬勞獎金；另亦規劃中長期留任之認股權證股票激勵政策，以激勵並留任優秀人才。

★ 薪酬福利檢視

京鼎不定期參與市場調查以進行薪酬政策檢討，依據所擔任職務、學經歷及專業技術水準作為核定薪資依據，而不因性別、年紀、種族、國籍、宗教等因素而有所差異。在內部公平性方便，每年進行績效評核作業，依評核作業結果作為年度薪資調整及各項獎金發放依據。

■ 2025年依職務分類計算



該分析該差異係因反映職務層級、資歷分佈不同所致，而非因性別的差異；除台灣廠區外其餘廠區高階人員皆為空故無法比較；中階人員泰國廠區無女性故無法比較。另分析人員標準薪資情形，結果皆優於當地最低薪資，並未有因性別影響的差異。

● 高階人員差異 ● 中階人員差異 ● 基層管理人員差異

基本薪資比例

■ 女性 ■ 男性		2023年		2024年		2025年	
TW 台灣廠區	高階人員	■ 1.39	■ 1	■ 1.33	■ 1	■ 1.16	■ 1
	中階人員	■ 0.93	■ 1	■ 0.90	■ 1	■ 0.95	■ 1
	基層管理人員	■ 0.92	■ 1	■ 0.88	■ 1	■ 0.92	■ 1
	基層人員	■ 0.89	■ 1	■ 0.89	■ 1	■ 0.87	■ 1
	直接人員	■ 1	■ 1	■ 0.98	■ 1	■ 0.83	■ 1
	外籍人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ 0.98	■ 1
SJ 松江廠區	高階人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -
	中階人員	■ 0.98	■ 1	■ 0.93	■ 1	■ 0.87	■ 1
	基層管理人員	■ 1.13	■ 1	■ 1.12	■ 1	■ 1.10	■ 1
	基層人員	■ 1.06	■ 1	■ 1.06	■ 1	■ 1.09	■ 1
	直接人員	■ 0.99	■ 1	■ 0.97	■ 1	■ 0.99	■ 1
	外籍人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -
FY 昆山廠區	高階人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -
	中階人員	■ 1.07	■ 1	■ 1.11	■ 1	■ 1.04	■ 1
	基層管理人員	■ 0.98	■ 1	■ 0.97	■ 1	■ 0.96	■ 1
	基層人員	■ 0.98	■ 1	■ 0.97	■ 1	■ 1.00	■ 1
	直接人員	■ 0.80	■ 1	■ 0.82	■ 1	■ 0.86	■ 1
	外籍人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -

女性 男性		2023年		2024年		2025年	
TH 泰國廠區	高階人員			-	1	-	-
	中階人員			0.98	1	-	-
	基層管理人員			-	1	1.30	1
	基層人員			0.93	1	1.09	1
	直接人員			0.99	1	0.96	1
	外籍人員			-	-	-	-
UC 美國廠區	高階人員	-	1	-	1	-	-
	中階人員	0.88	1	0.94	1	1.04	1
	基層管理人員	1.09	1	1.02	1	1.10	1
	基層人員	0.71	1	0.76	1	0.77	1
	直接人員	-	1	-	1	-	-
	外籍人員	-	-	-	-	-	-

註1：薪資為基本月薪+固定津貼。
 註2：高階人員 - 處級主管（含）以上；中階人員 - 副理至副處長；基層管理人員 - 課長；基層人員 - 非管理職之人員；外籍人員非本國籍之移工。
 註3：除台灣廠區，其餘廠區之高階人員皆為男性故無法比較，以及其餘廠區無外籍人員；泰國廠區中階人員無女性故無法比較。
 註4：2022年ESG改以該類別平均值且男性為分母呈現
 註5：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。

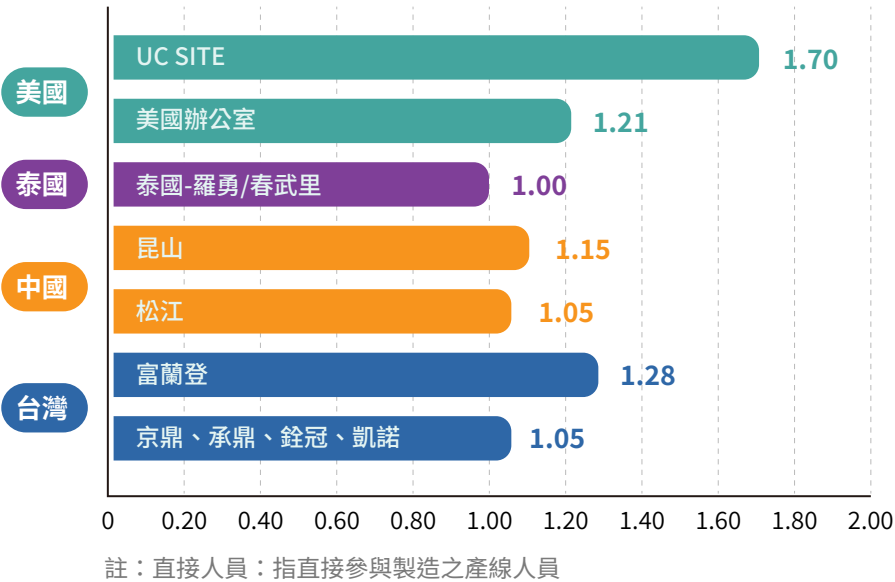
總薪酬比例

■ 女性 ■ 男性		2023年		2024年		2025年	
TW 台灣廠區	高階人員	■ 1.50	■ 1	■ 1.36	■ 1	■ 1.05	■ 1
	中階人員	■ 1.01	■ 1	■ 1.03	■ 1	■ 1.04	■ 1
	基層管理人員	■ 0.92	■ 1	■ 0.92	■ 1	■ 1.09	■ 1
	基層人員	■ 0.90	■ 1	■ 0.91	■ 1	■ 0.88	■ 1
	直接人員	■ 0.98	■ 1	■ 0.96	■ 1	■ 0.86	■ 1
	外籍人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ 0.95	■ 1
SJ 松江廠區	高階人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -
	中階人員	■ 1.01	■ 1	■ 1.00	■ 1	■ 0.91	■ 1
	基層管理人員	■ 0.99	■ 1	■ 1.08	■ 1	■ 1.08	■ 1
	基層人員	■ 0.94	■ 1	■ 1.05	■ 1	■ 1.08	■ 1
	直接人員	■ 0.97	■ 1	■ 0.97	■ 1	■ 0.99	■ 1
	外籍人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -
FY 昆山廠區	高階人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -
	中階人員	■ 1.04	■ 1	■ 1.08	■ 1	■ 1.05	■ 1
	基層管理人員	■ 0.90	■ 1	■ 0.97	■ 1	■ 0.94	■ 1
	基層人員	■ 0.89	■ 1	■ 0.97	■ 1	■ 1.00	■ 1
	直接人員	■ 0.76	■ 1	■ 0.80	■ 1	■ 0.86	■ 1
	外籍人員	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -	■ -

女性 男性		2023年		2024年		2025年	
TH 泰國廠區	高階人員			-	1	-	-
	中階人員			0.98	1	-	-
	基層管理人員			-	-	1.30	1
	基層人員			0.93	1	1.09	1
	直接人員			0.99	1	0.96	1
	外籍人員			-	-	-	-
UC 美國廠區	高階人員	-	1	-	1	-	-
	中階人員	0.97	1	1.18	1	1.24	1
	基層管理人員	1.10	1	1.07	1	1.11	1
	基層人員	0.75	1	0.82	1	0.83	1
	直接人員	-	-	-	-	-	-
	外籍人員	-	-	-	-	-	-

註1：薪資為基本月薪+主管加給+各類獎金。
 註2：高階人員- 處級主管（含）以上；中階人員: 副理至副處長；基層管理人員: 副組長至專理；基層人員: 非管理職之人員；外籍人員非本國籍之移工。
 註3：除台灣廠區，其餘廠區之高階人員皆為男性故無法比較，以及其餘廠區無外籍人員；泰國廠區中階人員無女性故無法比較。
 註4：2022年ESG改以該類別平均值且男性為分母呈現
 註5：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年包含富蘭登科技台灣廠區人員。

■ 基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率



★ 育嬰假

京鼎集團注重員工的家庭生活及對下一代的照顧，除提供員工生育禮金鼓勵生育外，並依法提供所有員工給薪產檢假7天/給薪陪產檢及陪產假7天及育嬰留停的申請，保障員工產後及留停復職期滿之工作權益，讓全體員工能安心照顧新生兒，以享天倫之樂。針對育嬰留停統計數據如下表。

員工於任職滿半年後，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至最幼子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育兩名子女以上者（例：雙胞胎），其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任原單位職務或輔導新職

■ 台灣廠區

■ 女性 ■ 男性	2023年		2024年		2025年	
符合育嬰申請資格人數	■ 33	■ 36	■ 37	■ 39	■ 34	■ 41
實際申請育嬰留停人數	■ 8	■ 0	■ 8	■ 2	■ 8	■ 1
育嬰留停應復職人數 (A)	■ 8	■ 0	■ 8	■ 2	■ 8	■ 1
育嬰留停原應復且復職人數 (B) 實際	■ 5	■ 0	■ 5	■ 1	■ 7	■ 1
前一年育嬰留停復職人數 (C)	■ 1	■ 0	■ 9	■ 0	■ 5	■ 1
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	■ 1	■ 0	■ 9	■ 0	■ 3	■ 1
育嬰留停回任率 (B/A)	■ 63%	■ -	■ 63%	■ 50%	■ 88%	■ 100%
育嬰留停留任率 (D/C)	■ 100%	■ -	■ 100%	■ -	■ 60%	■ 100%

註1：台灣廠區依據育嬰留職停薪實施辦法，2025年符合申請育嬰留停資格人數定義為過去3年申請生育補助之人數；中國大陸廠區當地無育嬰留職停薪相關法令故不進行統計。

註2：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2023~2025年的人數包含富蘭登科技。



■ 中國大陸廠區

■ 女性 ■ 男性	產假	陪產假/護理假	育兒假	
2025年度申請人數	■ 22	■ 48	■ 38	■ 187
2024年度申請人數	■ 24	■ 47	■ 33	■ 170
2023年度申請人數	■ 17	■ 42	■ 40	■ 157
小計	■ 63	■ 137	■ 111	■ 514

註1：產假：符合法律、法規規定的已婚女員工分娩，享受98天產假+60天延長產假。難產的，增加15天產假；生育多胞胎的，每多生育一個嬰兒增加15天產假，延長產假不含法定節假日。

註2：陪產假/護理假：符合法律規定生育子女的員工，在女方享受產假期間，松江廠享有10天男方陪產假，昆山廠員工享有15天男方護理假，男方陪產假/護理假含公休日、不含法定節假日。（註：因兩地方當地法規不同，享有請假天數也不同）

註3：育兒假：符合法律、法規規定生育的夫妻，在其子女年滿三周歲之前，松江廠員工每年可享有育兒假5天，昆山廠員工每年可享有育兒假10天。（註：因兩地方當地法規不同，享有請假天數也不同）

■ 泰國廠區

■ 女性 ■ 男性	產假	陪產假/護理假	育兒假	
2025年度申請人數	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
2024年度申請人數	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
2023年度申請人數	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
小計	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0

註1：2025 年 12 月 7 日正式施行新修訂的《勞工保護法》女性勞工享有120天產假，這 120 天包含產前檢查、分娩以及產後康復的時間。

註2：配偶享有陪產假15天，必須在孩子出生後90天內使用。

註3：新增子女看護假-若新生兒有健康風險（如併發症、先天性疾病或殘疾），女性員工在 120 天產假結束後，可額外申請最多 15 天的假期。

■ 美國廠區

■ 女性 ■ 男性	產假	陪產假/護理假	育兒假	
2025年度申請人數	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
2024年度申請人數	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
2023年度申請人數	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
小計	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0

註1：產假：加州懷孕殘疾假是保障懷孕員工因懷孕、分娩或相關疾病導致「無法工作」期間的權利。企業員工數達5人以上即可申請，最長可享4個月無薪但有工作保障的休假（通常為產前4週+產後6-8週），且期間健康保險持續有效。

註2：育兒假：員工可享受長達 12 週的無薪假期，用於與新生兒、收養或寄養子女建立關係。

註3：補助：提供部分薪資補貼，目前為最長 8 週。



★ 團體協約

京鼎集團各廠區目前僅中國大陸（昆山）廠區有工會組織體系，依據該工會組織規定，所有園區內員工都必須加入工會。其他廠區雖未成立工會，無團體協約，但每季固定舉辦勞資會議，勞資會議之決議適用所有員工。

截至2025年底，京鼎集團加入工會員工比例佔全體員工約四分之一。昆山廠區工會組織運作情形簡介如下：

工會組織概況	員工參與情形	團體協約（集體合同）簽署情形	工會運作與溝通機制
- 工會名稱為「昆山園區富曜事業群工會」。 - 該工會依據相關法規及《工會組織/運作管理辦法》運作。 - 負責協助員工權益維護、勞資溝通協調及員工福利促進等事項，並建立制度化之民主參與機制，以確保員工意見能有效反映並納入管理決策參考。	- 富曜員工總人數為1,299人，其中加入工會之員工人數達100%，工會參與率為100%。 - 工會制度在廠區內具有高度代表性與完整覆蓋性，有助於強化員工參與及勞資雙向溝通。	- 京鼎中國大陸廠區已依法簽署《富曜半導體昆山）有限公司集體合同》。 - 透過集體合同機制明確規範勞動條件、薪酬福利及雙方權利義務，以保障員工基本權益並促進穩定和諧之勞動關係。	- 工會依規定定期運作，每季至少召開一次會議，以確保議題持續追蹤與落實。 - 員工可透過多元溝通管道反映意見與申訴事項，包括意見箱及工會組織回饋機制，並由相關單位彙整後進行改善與回應，以建立透明且有效之溝通與申訴處理流程。

由於多年工會機制運作完善，京鼎昆山廠區榮獲昆山市「幸福企業建設試點單位」之肯定。該評選由市總工會推動，評估面向涵蓋職工權益保障、福利制度完善、民主管理機制、勞動關係和諧及企業文化建設等五大維度。此項榮譽象徵企業在合規治理、員工關懷、安全管理與文化建設等方面達成綜合標竿，不僅為肯定亦為持續精進之責任，有助於提升企業穩定性與員工幸福感，促進永續發展。

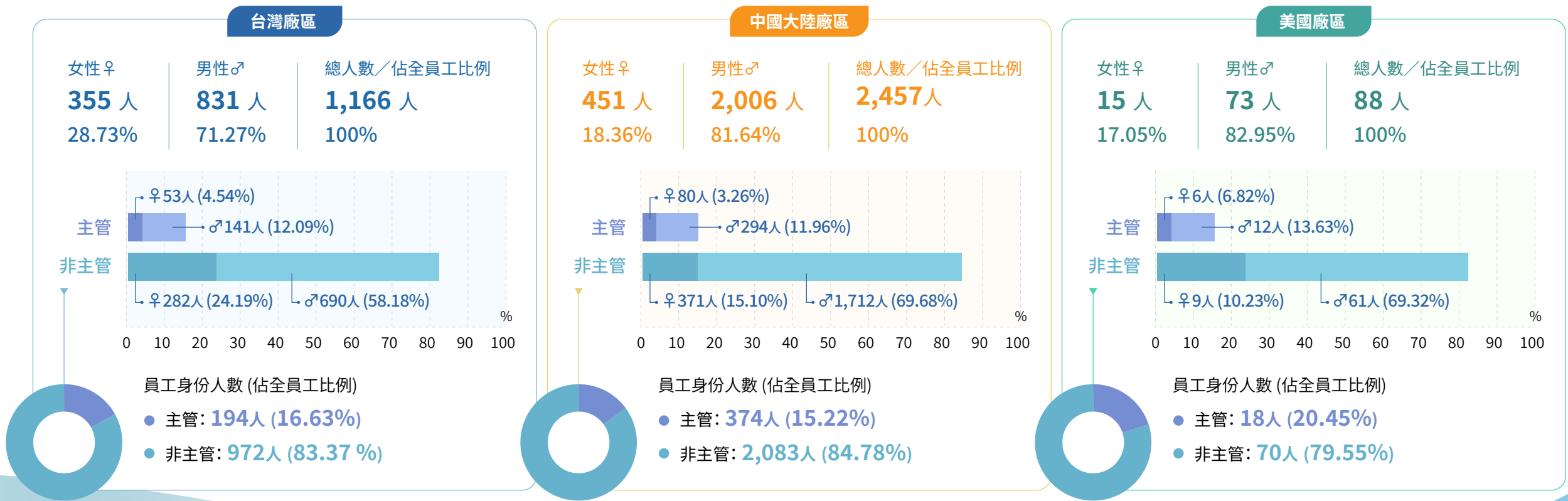
4.1.5 人才培育發展

★ 績效管理:定期績效檢核

京鼎集團的「績效管理」依規範實施評核作業，自2010年至今已14年，除了日常管理紀錄、推動主管面談機制以落實客觀評核外，更進而針對評核結果設計各晉升、薪資調整及各項獎金措施差異化，達到「區辨人才、發展人才」目的。

2025年台灣京鼎、承鼎、銓冠、凱諾及富蘭登共1,166位同仁參與績效評核作業，其中男性約佔71.27%、女性約佔28.73%，中國大陸上海松江廠區及蘇州昆山廠區共2,457位同仁參與績效評核作業，其中男性約佔81.64%、女性約佔18.36%；美國廠區共88位同仁參與績效評核作業，其中男性約佔82.95%、女性約佔17.05%；台灣廠區及美國廠區除試用期末期滿或尚未合格者、考績期間內申請留職停薪超過6個月（含）以上者、當年度公傷假累計超過6個月（含）以上者、外籍移工及約聘人員外其餘正式人員皆100%參與績效考核作業，台灣廠區富蘭登及中國大陸廠區則除試用期末期滿或尚未合格者外其餘正式人員100%皆參與績效考核作業，泰國廠區暫無執行績效考核作業。

定期接受績效及職業發展的員工百分比



★ 教育訓練

公司致力於將人力資本轉化為推動組織差異化競爭優勢的關鍵動力，並視其為企業永續發展的基石。在追求業務成長和獲利的同時，京鼎將人才的長期培育與職涯發展提升至核心策略層面，以此落實企業的社會責任理念。

一、人才發展策略與投入

京鼎不僅建立了一套完整的訓練課程體系，更因應公司整體策略和年度目標，靈活推動各領域的訓練專案與活動。公司旨在透過這些舉措注入發展新動能，為員工構築一個得以持續學習與成長的職涯環境。配合公司積極推進的策略，給予不同的訓練方向。

二、多元化人才培育架構

為有效提升組織的競爭力並促進同仁的職能發展，京鼎提供多元且彈性的學習管道與訓練體系：

- 虛實整合的學習模式：學習方式涵蓋實體課程、線上課程以及行動學習。
- 學習藍圖建置：公司相當重視人才專業技術與管理能力的培育，目前已個別建置學習藍圖運行職掌職務訂定出符合公司人才培育全貌的學習藍圖，期許集團同仁未來能循序漸進地完成學習，扎實取得各項執行業務的專業能力。

★ 學習藍圖建置：人才培育策略

本公司高度重視人才的專業技術與管理能力的培育。為了確保同仁能有系統地循序漸進完成學習，扎實取得各項執行業務所需的專業能力，建置並運行以下三大核心學習藍圖：

一、新人訓練及全員訓練

此藍圖涵蓋公司所有員工的學習與發展規劃，分為兩大部分：新人訓練（針對新進員工）與 全員訓練（針對所有在職員工）。其目的是協助快速融入企業文化、提升專業能力、強化跨部門協作，並支持長期職涯發展。

- 核心目標：
 - 文化/規章建立：傳遞集團的歷史、願景、使命與核心價值觀，熟悉公司規章制度、福利、資訊安全政策與日常作業流程。
 - 團隊融合與歸屬感：透過互動與引導，協助新人建立初步人際網路，提升留存率。
 - 合規與安全：法規訓練、資安訓練、營業祕密、職安衛、人權訓練。

二、各階層主管訓練

此藍圖專為培育具備卓越管理與領導潛力的同仁而設計，透過結構化的訓練課程、案例分析與實戰演練，確保各階層主管能有效引領團隊達成組織目標。

- 核心目標：
 - 提升領導力：培養高階管理所需的策略思維與決斷力。
 - 強化管理職能：掌握團隊激勵、績效管理、衝突解決等關鍵技能。

三、專業/功能人員證照

此藍圖聚焦於專業技術能力的養成與認證，確保同仁具備執行特定職務所需的一切必要知識與操作技能。所有職掌職務皆已訂定出符合集團營運需求的上崗標準，同仁需依循藍圖規劃，逐步完成指定的內外部訓練與認證程序，方可正式上崗執行業務。

- 核心目標：
 - 標準化作業流程：確保所有操作符合集團的安全與品質標準。
 - 專業技術扎根：透過強制性的訓練與考證，強化同仁的專業核心能力。
 - 合規性管理：確保所有作業人員符合相關法規與產業規範要求。

以此三大藍圖，明確個人發展路徑，持續精進自我，與公司共同成長。



★ 藍圖設計說明

	全體同仁	新進人員	專業功能人員	基層主管	中階主管	高階主管
間接人員	- 簡報訓練 - 法規訓練 - 語文訓練 - 資安訓練	- 新進人員 - 教育訓練	專業別訓練課程	- 基層主管 - 管理培訓 - 組課長培訓	- 中階主管 - 管理培訓	- 高階主管 - 管理培訓
直接人員	- 營業祕密 - 職安衛 - 人權訓練 - ESG訓練 - 外部訓練		專業功能人員 上崗技術認證			

★ 接班計畫

針對高階管理團隊之接班，京鼎建立全方位之人才盤點與培訓體系：

01.導師制度

結合潛力人才遴選、個人發展計畫及高階導師輔導制度，縮短接班適應期並提升領導職能。

02.共享知識

每年定期舉辦高階主管策略研討，聚焦「集團策略規劃、跨國經營、系統思維、風險管理、永續發展及組織發展」等核心課題。

03.專業賦能

透過內部核心課程與實務導向之設計，並結合外部高階主管專業培訓，以確保這些累積的養分可幫助提升領導團隊的治理能力。

04.明確計畫

訂定短、中及長期明確之接班計畫，讓接班人選可以提早準備及適應。

2025年各廠區暨員工類別教育訓練時數表

■ 女性 ■ 男性	主管職		非主管職 (間接人員)		非主管職 (直接人員)		訓練總時數
TW 台灣廠區	■ 1,010	■ 2,109	■ 4,000	■ 5,184	■ 1,412.5	■ 9,169.5	22,885.0
CN 中國大陸廠區	■ 592.5	■ 2,184	■ 4,671	■ 13,912.5	■ 3,889.5	■ 43,799	69,048.5
TH 泰國廠區	■ 56	■ 512	■ 640	■ 875	■ 770	■ 2,598	5,451
UC 美國廠區	■ 57	■ 53	■ 62	■ 135	■ 0	■ 113.3	420.3
總計	■ 1,715.5	■ 4,858	■ 9,373	■ 20,106.5	■ 6,072	■ 55,679.8	97,804.8

註1：直接人員：指直接參與製造之產線人員。間接人員：指未直接參與製造，負責生產支援之人員。
註2：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年的人數包含富蘭登科技。

2023-2025各廠區暨員工類別平均教育訓練時數表

■ 女性 ■ 男性	2025年				2024年				2023年			
	主管職	非主管 (間接人員)	非主管 (直接人員)	訓練平均時數	主管職	非主管 (間接人員)	非主管 (直接人員)	訓練平均時數	主管職	非主管 (間接人員)	非主管 (直接人員)	訓練平均時數
TW 台灣廠區	■ 19.1 ■ 14.3	■ 18.3 ■ 22.5	■ 19.1 ■ 18.5	18.8	■ 14.5 ■ 13.7	■ 15.2 ■ 13.6	■ 27.7 ■ 19.2	15.3	■ 30.04 ■ 19.25	■ 24.06 ■ 17.48	■ 34.88 ■ 23.48	22.12
CN 中國大陸廠區	■ 17.4 ■ 28.4	■ 15.7 ■ 23.0	■ 33.0 ■ 39.1	30.7	■ 9.3 ■ 16.3	■ 13.2 ■ 23.4	■ 24.4 ■ 27	23.8	■ 12.29 ■ 17.93	■ 12.56 ■ 22.78	■ 21.43 ■ 27.86	23.48

註1：直接人員：指直接參與製造之產線人員。間接人員：指未直接參與製造，負責生產支援之人員。
註2：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年的人數包含富蘭登科技。

2025年各廠區暨員工類別教育訓練人次

■ 女性 ■ 男性	主管職		非主管職 (間接人員)		非主管職 (直接人員)		訓練總人次
TW 台灣廠區	■ 404	■ 1,054	■ 1,726	■ 2,142	■ 657	■ 4,304	10,287
CN 中國大陸廠區	■ 489	■ 1,487	■ 3,729	■ 9,872	■ 3,047	■ 28,013	46,637
TH 泰國廠區	■ 5	■ 32	■ 73	■ 71	■ 80	■ 242	503
UC 美國廠區	■ 40	■ 36	■ 49	■ 118	■ 0	■ 104	347
總計	■ 938	■ 2,609	■ 5,577	■ 12,203	■ 3,784	■ 32,663	57,774

註1：直接人員：指直接參與製造之產線人員。間接人員：指未直接參與製造，負責生產支援之人員。
註2：2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年的人數包含富蘭登科技。



2025年各廠區暨訓練類別教育訓練時數及人次

■ 女性 ■ 男性		內訓：總時數		內訓：總人次		外訓：總時數		外訓：總人次	
TW 台灣廠區	新人訓練	■ 440	■ 1,357	■ 210	■ 517	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	安全訓練	■ 2,064	■ 4,065	■ 868	■ 1,919	■ 78	■ 905	■ 13	■ 84
	專業訓練	■ 2,982	■ 8,478	■ 1,267	■ 4,216	■ 61	■ 190	■ 5	■ 9
	管理訓練	■ 154	■ 273	■ 77	■ 136	■ 24	■ 104	■ 2	■ 6
	其他訓練	■ 579	■ 1,054	■ 338	■ 608	■ 41	■ 38	■ 6	■ 6
總時數		21,446		10,156		1,441		131	
CN 中國大陸廠區	新人訓練	■ 264	■ 3,152	■ 66	■ 788	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	安全訓練	■ 2,575	■ 21,012	■ 2,169	■ 14,934	■ 16	■ 384	■ 1	■ 29
	專業訓練	■ 6,216	■ 33,715.5	■ 4,966	■ 23,065	■ 0	■ 936	■ 0	■ 51
	管理訓練	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	其他訓練	■ 82	■ 696	■ 63	■ 505	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
總時數		67,712.5		46,556		1,336		81	
TH 泰國廠區	新人訓練	■ 1,024	■ 1,608	■ 128	■ 201	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	安全訓練	■ 224	■ 832	■ 14	■ 52	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	專業訓練	■ 200	■ 1,122	■ 15	■ 74	■ 18	■ 423	■ 1	■ 18
	管理訓練	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	其他訓練	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
總時數		5,010		484		441		19	

■ 女性 ■ 男性		內訓：總時數		內訓：總人次		外訓：總時數		外訓：總人次	
UC 美國廠區	新人訓練	■ 1.5	■ 6	■ 5	■ 38	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	安全訓練	■ 58	■ 139.83	■ 39	■ 107	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	專業訓練	■ 23	■ 30	■ 17	■ 25	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	管理訓練	■ 13.5	■ 10.5	■ 9	■ 7	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
	其他訓練	■ 23	■ 115	■ 19	■ 81	■ 0	■ 0	■ 0	■ 0
總時數		420.3		347		0		0	

註：表示不適用。
(1)新進人員無外部新人訓練須參加。
(2)管理訓練_外訓之參訓人員以專業經理人為主，依台灣法規須完成之時數；中國大陸廠區無相關規定，故不適用。
(3)其他訓練_外訓之參訓人員包括稽核室人員及職護等參與法規課程；中國大陸廠區無相關規定，故不適用。
(4)2025年6月京鼎併購富蘭登科技，故台灣廠區2025年的人數包含富蘭登科技。

2025年台灣廠區每年訓練時數22,887小時，中國大陸廠區69,048.5小時；泰國廠區5451小時；美國廠區420.3小時，各類別及受訓平均時數詳見如上表「2025年各廠區暨員工類別教育訓練時數表」。

公司自員工入職後，落實核心價值中的人本理念，鼓勵員工積極參與各式教育訓練，並在法規要求取得證照及工作安全的觀念培養上不容輕忽。

在新人訓練的培訓上不餘於力；在台灣廠區開課總時數為1,797 小時（佔總訓練時數之7.9%），中國大陸廠區開課總時數為3,416 小時（佔總訓練時數之4.9%），泰國廠區開課總時數為2,632小時（佔總訓練時數之48.3%），美國廠區開課總時數為7.5小時（佔總訓練時數之1.8%）。

安全訓練總時數在台灣廠區達7,112小時（佔總訓練時數之31.1%），中國大陸廠區達23,987 小時（佔總訓練時數之34.7%），泰國廠區開課總時數為1,056小時（佔總訓練時數之19.4%），美國廠區開課總時數為197.8小時（佔總訓練時數之47.1%）。

專業技術含量上在台灣廠區開課總時數為11,711小時（佔總訓練時數之51.2%）、中國大陸廠區為40,867.5小時（佔總訓練時數之59.2%），泰國廠區開課總時數為1,763小時（佔總訓練時數之32.3%），美國廠區開課總時數為53小時（佔總訓練時數之12.6%）。



其他-2025年人權調查訓練課程

課程	場次	訓練總時數	訓練總人次
▪ RBA教育訓練	1	884	884
▪ 京鼎誠信廉潔教育訓練	1	886	886
▪ 反職場霸凌及職場性騷擾宣導課程	1	887	887
▪ 職場不法侵害暨溝通技巧課程(主管職)	1	69	69
▪ 新進人員性騷擾宣導課程	1	107	107
總計	4	2,764	2,764

其他-2025年資安管理與教育宣導

課程	場次	訓練總時數	訓練總人次
▪ 文件管制及智慧財產(IP)管控	1	482	482
▪ 2025年度個人資料保護法教育訓練 (線上)	1	666	666
▪ 個人資料保護法教育訓練 (實體)	1	44	44
▪ 識破社交工程的騙術～「郵件社交工程的手法」	1	27	27
▪ 2025上半年度社交工程教育訓練 ---> 釣魚郵件不再上鉤!－社交工程防範實戰訓練	1	72	72
▪ 2025年度資安教育訓練下半年	1	575	575
▪ 國安法與營業秘密	1	248	248
▪ 文件與資料管制	1	104	104
▪ 資安管理管控宣導	1	73	25
▪ 2025年Q2動員大會	1	2,495	2,495
▪ 2025年Q3動員大會	1	2,529	2,529
▪ 2025年Q4動員大會	1	2,537	2,537
▪ 資安教育訓練	1	15	15
總計	13	9,867	9,867

註：台灣廠區不含富蘭登。

4.2 職業安全

京鼎集團為建立安全健康工作環境，免於職業災害發生並符合法遵性。

TW 台灣廠區

京鼎科中廠自2017年起，開始運行ISO45001職業安全衛生管理系統/CNS45001臺灣職業安全衛生管理系統，於2025年完成管理系統定期追查，涵蓋的工作者包含員工295人、承攬商61人等利害關係人；承鼎科研廠預計2026年辦理ISO45001職業安全衛生管理系統/CNS45001臺灣職業安全衛生管理系統之驗證。

CN 大陸廠區

松江廠於2015年12月通過三級安全標準化體系評審（註），2019、2024年完成複審；昆山廠於2014年3月首次通過三級安全標準化體系評審，2017、2020年完成複審，2023年8月通過二級安全標準化體系現場評審，2024年4月江蘇應急管理廳官網公示通過二級安全生產標準化定級企業名單

註：安全生產標準化：依「企業安全生產標準化基本規範」，通過建立安全生產責任制，制定安全管理制度和操作規程，排查治理隱患和監控重大危險源，建立預防機制，規範生產行為，使各生產環節符合有關安全生產法律法規和標準規範的要求，人、機、物、環處於良好的生產狀態，並持續改進，不斷加強企業安全生產規範化建設，評定標準共分為一~三級別；現在不發證書，只有一個政府發佈通過的公告。

UC 美國廠區

UC site致力於優化工作場所安全，嚴格遵循美國職業安全與健康管理局（OSHA）之各項規範，廠區每年定期執行職業安全衛生教育訓練（Safety Training），並落實危害通訊計畫（Hazard Communication Standard）和受傷與疾病預防計畫（IIPP）。透過定期提交之 OSHA 紀錄與自我評估問卷，主動識別並管控生產過程中的潛在風險。2025 年度持續達成 100% 法規合規性，確保所有員工在工作環境中享有安全且受保護的工作場所。

TH 泰國廠區

泰國羅勇與春武里廠致力於提升職場安全文化，嚴格遵循泰國勞動部（MOL）及勞工保護暨福利廳（DLPW）之法定規範。我們落實泰國政府推動之各項職業安全衛生訓練，並建立完善的化學品危害通訊計畫與事故預警機制。透過定期向 DLPW 提交合規申報，並結合內部嚴謹的風險自我評估問卷，主動辨識並管控生產過程中的潛在危害，確保員工在符合當地標準且受保護的環境中工作，實踐企業對職工安全與社會責任的堅定承諾。

京鼎集團持續對員工的安全做出努力，於業務成長，擴增廠區的情況下，2025年失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）仍能達成目標，參見下表。

2025年職安衛目標與成果內容

	2025年目標	2025年成果
失能傷害頻率（FR）	≤ 1.7 次/百萬工時	≤ 1.52 次/百萬工時
失能傷害嚴重率（SR）	≤ 32 天/百萬工時	≤ 11 天/百萬工時

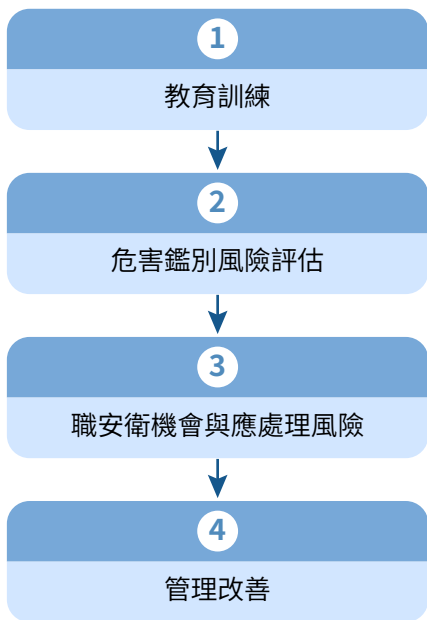
註1：原設立2025年目標之數據邊界僅有台灣（京鼎科中、承鼎科中、凱諾、承鼎科中、承鼎科研）、中國大陸（松江、昆山）。
註2：2025年成果計算之數據邊界為台灣（京鼎科中、承鼎科中、凱諾、承鼎科中、承鼎科研）、中國大陸（松江、昆山）、泰國（羅勇、春武里）、美國（UC site）；其中，因春武里尚在建廠，故非一整年數據。
註3：預計2026年納入春武里、富蘭登整年度數據予以呈現。

4.2.1 危害辨識、風險評估及事故調查

為加強公司安全風險管理，推動安全生產治理模式向事前預防轉型，從源頭上防範化解安全風險，台灣科中廠藉由職業安全衛生管理系統所建立之職安衛危害鑑別與風險評估管制程序，由各單位每年重新檢視評估，以了解作業之潛在危害與風險狀況，進而辦理改善，2025年鑑別數計有2,085項次，設立2項改善管理方案，如改善2F聯合辦公區照明、優化局限空間場所標示（此方案同步開展至承鼎科研廠）。

除上述外，我們也依法於每半年實施作業環境監測追蹤，其餘則以作業程序書或不定期巡檢進行管控，讓同仁能有個安全健康的作業環境。

★ 危害鑑別風險評估流程 (科中廠)



改善2F聯合辦公區照明

(京鼎科中廠)



優化局限空間場所標示

(京鼎科中廠、承鼎科研廠)



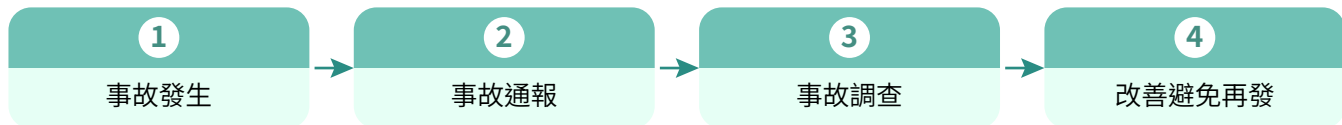
中國大陸兩廠則依據政府要求，每年進行安全風險評估，安全風險按照發生生產安全事故的可能性及其後果的嚴重程度，分為重大安全風險、較大安全風險、一般安全風險和低安全風險四個等級。2025年兩廠鑑別數計有558項次，其中無重大安全風險，較大安全風險共計12項，一般安全風險共計180項，低安全風險共計366項。通過風險評估所鑑別出的項目，依風險等級從技術措施、管理措施、教育培訓措施、防護用具措施及應急管理措施五個方面進行管控，如使用安全性設備、制定管理制度；定期員工訓練、配置個人防護用具、制定專項應急預案等措施，為同仁提供安全風險可控的作業環境。

春武里與羅勇廠嚴格遵循泰國*《職業安全、衛生與環境法》B.E. 2554*。我們不僅將提交工作安全分析表（JSA）視為法定合規義務，更將其視為落實職場安全承諾的核心實踐。透過系統化拆解作業步驟，我們精準識別機械、電力及化學處理等關鍵環節的潛在風險，並藉由預先佈署的防護對策，將安全管理由「事後應變」轉化為「事前預防」。我們致力於建構高標準的作業環境，在確保生產動能的同時，全面守護每一位員工的安全與健康。

富蘭登2025年度危害辨識評估管理方案共3件：1.空壓機噪音音量改善：噪音值從77分貝降至68分貝、2.局部排氣裝置噪音音量改善：噪音值從71分貝降至65分貝、3.局部排氣裝置抽氣能力改善：風速從0.6（m/s）提升到1.24（m/s）。

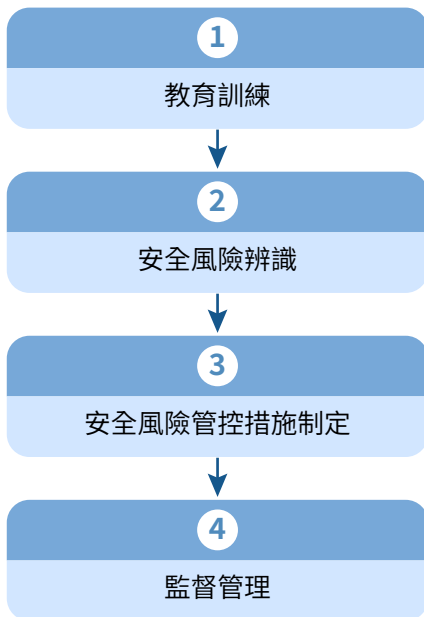
★ 事故通報調查流程

於事故通報、調查方面，京鼎集團訂有事故通報調查處理程序，當事故發生後，須於10分鐘內完成通報，隨即依法進行事故調查並填報於事故調查系統上，進行原因探討、擬訂改善措施及結果回報，避免再發。



京鼎集團台灣廠區對於勞工之退避權，恪守職業安全衛生法之規範辦理，當勞工於執行職務中面臨緊急危害（立即發生危險之虞），得自行停止作業及退避至安全場所，以維護其自身安全；對行使退避權之員工或通報職業危害狀況之員工，不會予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。

★ 風險評估流程 (松江廠、昆山廠)



4.2.2 工作者對職業健康安全之工作者參與、諮商與溝通

京鼎集團台灣廠區於總經理轄下設置職安室，中國大陸廠區設立環安室，負責公司內部職業安全衛生管理之運作，並將作業中潛在的危害及風險納入考量與評估，降低危害之發生率。

台灣廠區（科中廠、科研廠）依「職業安全衛生管理辦法」規範每季召開一次職業安全衛生委員會（簡稱：安委會），安委會成員皆符合法令規定之要求（如，京鼎科中廠委員計有18位、承鼎科研廠委員計有14位，勞工代表皆佔委員人數之三分之一以上），每季會議中研議關於目標、安全衛生管理計畫、健康管理與健康促進...等議題，落實執行評估與改善。

中國大陸廠區（松江廠、昆山廠）則依「企業安全生產標準化基本規範」規定每季召開一次職業安全衛生委員會，松江廠委員計有33位、昆山廠委員計有31位（由各部門管理委員及執行委員組成），並於會議研議關於目標、安全衛生管理計畫、健康管理與健康促進...等議題，落實執行評估與改善。

春武里與羅勇廠嚴格貫徹泰國《職業安全、衛生與環境法》B.E. 2554，依法建置安委會（Safety Committee），每月定期召開會議，並由廠長主持。羅勇委員計有11位，依「勞資共治」原則，依法定比例由管理層雇主代表與第一線勞方代表共同組成。透過此機制，確保安全決策能深度契合現場實務需求，建立預防性風險管理體系，落實企業對於員工生命安全與健康的高標準承諾。

富蘭登2025年度職安委員會委員9位，勞工代表5位。

★ 各廠區安委會(含視訊會議)

TW 台灣廠區



TH 羅勇廠



CN 松江廠



CN 昆山廠



4.2.3 職業健康安全之教育訓練

京鼎集團希望人人重視工作安全，除了保護自己，也不要因為自己的疏忽而使他人受到傷害，在辦理教育訓練時，同時規劃讓同仁能親身體驗或感受的課程，逐年加強員工及非員工的安全意識，2025年各廠區完成訓練之項目及人數如下表所示。

	1	2	3	4	5	6	7	8
	新進人員 安衛教育訓練	職安衛危害鑑別 風險評估教育訓練	消防滅火訓練	緊急疏散集結 演練	化學品洩漏 演練	ISO14001/ ISO45001 內稽人員教育訓練	產線緊急應變 演練	6S稽核員教育 訓練
人數	934	804	1,696	6,252	88	98	111	6
時數	7,536.5	2,444	6,322	6,252	262	374	261	18

	總人數	總時數	1	2	3	4	5	6	7	8
TW 台灣	2,101	2,861	152/1,368	21/21	1,131/4,524	648/648	-/-	68/68	81/81	-/-
CN 松江	2,717	5,909	152/2,432	152/912	152/304	2,247/2,247	14/14	-/-	-/-	-/-
CN 昆山	2,925	6,516	171/2,736	171/1,026	171/342	2,392/2,392	20/20	-/-	-/-	-/-
TH 羅勇	1,126	2,253	238/476	238/238	109/654	477/477	30/180	4/48	30/180	-/-
TH 春武里	434	1,035	91/182	91/91	58/348	174/174	-/-	20/240	-/-	-/-
UC UC site	99	49.5	19/9.5	80/40	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-	-/-
TW 富蘭登	587	997	111/333	51/116	75/150	314/314	24/48	6/18	-/-	6/18

表內數值為受訓人數與受訓時數（單位：人／小時）
註1：台灣廠區之消防滅火訓練、緊急疏散集結演練為日間、夜間皆有辦理；緊急應變則依製造單位性質自主進行化學品洩漏或火災搶救演練。
註2：羅勇廠內稽人員教育訓練僅ISO14001。
註3：富蘭登之緊急疏散演練為日間、夜間皆有辦理。

另外，亦辦理特殊作業之教育訓練，如台灣廠區辦理固定式起重機、堆高機；中國大陸廠區、泰國廠區辦理化學品管理、特種作業...等，皆定期安排至合格教育訓練機構回訓，讓同仁溫故知新並確保資格有效性；美國廠區（UC site）則每年定期執行職業安全衛生教育訓練（Safety Training），並落實危害通訊計畫（Hazard Communication Standard）和受傷與疾病預防計畫（IIPP）。新進員工在新人訓練中也包含了以上的訓練和計畫宣導，確保所有員工在報到第一天即了解和遵守規範。

京鼎集團希望帶著非員工一起走在安全的道路上，因此台灣廠區於辦理緊急疏散演練、消防滅火訓練時，亦邀集非員工一同參與，泰國廠區則邀請泰國當地消防隊到場教導員工滅火訓練及危害應變，讓他們藉此了解應變處理流程並熟悉緊急疏散集結地點。

★ 台灣廠區教育訓練



消防滅火訓練



化學品洩漏演練



緊急疏散演練（日）



緊急疏散演練（夜）

★ 美國廠區 (UC site) 教育訓練



★ 中國大陸廠區 (松江廠) 教育訓練



消防滅火演練及化學品洩漏演練



★ 中國大陸廠區 (昆山廠) 教育訓練



消防滅火演練及化學品洩漏演練



職業安全衛生教育訓練

★ 泰國廠區 (羅勇廠) 教育訓練



消防滅火演練及化學品洩漏演練



★ 泰國廠區 (春武里廠) 教育訓練



消防滅火演練及化學品洩漏演練



★ 非員工教育訓練人數統計

1	2	3
承攬商教育訓練	消防滅火訓練	緊急疏散集結演練
人數 1,951	人數 24	人數 578
時數 1,951	時數 24	時數 578

	總人數	總時數	1	2	3
TW 台灣	134	134	98／98	24／24	12／12
CN 松江	440	440	372／372	-／-	68／68
CN 昆山	605	605	579／579	-／-	26／26
TH 羅勇	220	220	110／110	-／-	110／110
TH 春武里	1,154	1,154	792／792	-／-	362／362
UC UC site	-	-	-／-	-／-	-／-



4.2.4 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

京鼎集團注重工作場所安全與環保之相關要求，訂有承攬商安全衛生環保規章，進行高風險作業之重點管制，除要求承攬商須提供6小時安全衛生教育訓練紀錄外，也包含其他相關之作業主管、機具之特殊作業安全衛生訓練證明，如為移動式起重機、堆高機等作業，則需另外提供法定專業技術人員技能證照後方可入廠。

承攬商職安衛管理系統WEB版啟用後，優化了承攬商入廠管控及更為符合使用者需求。台灣廠區每年定期辦理協議組織會議，採現場及線上會議併行方式辦理，以提升承攬商伙伴參與率，會議中將進行宣導、諮詢與溝通，包括承攬商的人權面，共計92家承攬商參與；中國大陸廠區則針對進廠之承攬商進行危害教育訓練，以維護廠區安全，並每年簽署安全協議書。

台灣科中廠2025年每月邀集承租戶進行巡檢，以預防職業安全衛生對於業務相關聯之衝擊，為避免巡檢盲點，藉由聯合多方觀點找出廠內潛在的職安衛風險，並於結束後，通知相關單位改善巡檢發現，降低可能造成之影響衝擊，2025年共發現12件風險點，皆已完成改善。

羅勇與春武里廠，採取「安全教育訓練」與「即時宣導」雙軌併行機制。所有入廠作業之供應商均須通過標準化的安全教育訓練，確保其完全理解泰國法規要求與廠區作業守則。此外，我們結合不定期的安全宣導與現場查核，針對高風險項目進行即時提醒，強化合作夥伴的危害辨識能力。

富蘭登2025年度每日工具箱會議，共計3,226小時。

★ 承攬商入廠申請流程



台灣廠承攬商協議組織會議



台灣廠聯合巡檢



羅勇廠教育訓練



春武里廠安全宣導

4.2.5 職業傷害

由環安單位不定期於廠區執行安全巡檢，將巡檢發現與改善狀況公告周知，提醒同仁關注且時時注意作業安全，期許同仁能一起努力達成無事故目標，形塑安全職場。京鼎集團近三年（2023~2025）員工職業傷害統計如下表所示，可記錄之傷害比率呈現逐年下降狀態。

★ 京鼎集團近三年（2023~2025）員工職業傷害統計表

		總工時	可記錄之職業傷害數／比率
職災 職業傷害所造成的死亡人數／比率 0 件 (0 %) 2023~2025	嚴重的職業傷害數／比率（排除死亡人數） 0 件 (0 %) 2023~2025	2025年	11,295,743.6 小時
		2024年	8,183,615 小時
		2023年	6,702,832.89 小時
			19 件 ／ 1.68
			23 件 ／ 2.81
			20 件 ／ 2.98

註1：數據邊界：

- 2023年：京鼎集團台灣廠區（科中廠、科研廠）、中國大陸廠區松江廠、昆山廠
- 2024年：京鼎集團台灣廠區（科中廠、科研廠）、中國大陸廠區（松江廠、昆山廠）
- 2025年：京鼎集團台灣廠區（科中廠、科研廠）、中國大陸廠區（松江廠、昆山廠）、泰國廠區（羅勇廠、春武里廠）、美國廠區（UC site）、富蘭登（富蘭登廠區），富蘭登雖為2025年6月加入京鼎，數據仍採計2025全年度。

註2：總工時定義：男、女全年應出勤總工時+全年加班總工時

註3：可記錄之職業傷害定義：死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識，或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識）。

註4：可記錄之職業傷害比率公式：可記錄之職業傷害數 × 百萬工時 / 總工時

註5：嚴重的職業傷害定義：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註6：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）公式：嚴重的職業傷害數（排除死亡人數） × 百萬工時 / 總工時

註7：職業傷害所造成的死亡比率公式：職業傷害所造成的死亡人數 × 百萬工時 / 總工時

京鼎集團員工因公死亡件數統計表

2025 年度
0 人

京鼎集團統計至2025/12/31止，員工因工作相關死亡人數為0，2025年員工職業傷害統計表與相關說明如下所述：

- 科中廠可記錄之職業傷害比率為1.41（男），傷害事故類型為碰撞傷害，共1件。
- 科研廠可記錄之職業傷害比率為2.03（男），傷害事故類型為遭設備邊角劃傷，共1件。
- 松江廠可記錄之職業傷害比率為2.23（男），傷害事故類型分別為物體打擊、機械傷害和其他（夾傷、扭傷），共7件。
- 昆山廠可記錄之職業傷害比率為0.91（男），傷害事故類型分別為物體打擊、其他（劃傷），共3件。
- 羅勇廠可記錄之職業傷害比率為9.26（男），傷害事故類型分別為物體打擊、化學品傷害，共6件。
- 春武里廠可記錄之職業傷害比率為18.29（女），傷害事故類型分別為其他（刺傷），共1件。
- UC site 2025年未發生任何職業傷害。

★ 京鼎集團2025年員工職業傷害統計表

性別	項目/廠別	科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	UC site	富蘭登
男性	總工時	710,652	493,667	3,135,985	3,297,536	647,691	75,844	136,734	541,734
	可記錄之傷害數量（件）	1	1	7	3	6	-	-	-
	可記錄之傷害比率	1.41	2.03	2.23	0.91	9.26	0	0	0
	嚴重的職業傷害數（件）	-	-	-	-	-	-	-	-
	嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
	職業傷害所造成的死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-
	職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	總工時	320,046	147,766	856,468	418,925	218,865	54,675	14,793	224,361
	可記錄之傷害數量（件）	-	-	-	-	-	1	-	-
	可記錄之傷害比率	0	0	0	0	0	18.29	0	0
	嚴重的職業傷害數（件）	-	-	-	-	-	-	-	-
	嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
	職業傷害所造成的死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-
	職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0

註1：數據邊界：正式員工；富蘭登雖為2025年6月加入京鼎，數據仍採計2025全年度。

註2：總工時：全年應出勤總工時+全年加班總工時；男、女工時是以總工時乘以男、女人數占總人數的比率計算。

註3：可記錄之職業傷害：死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識，或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識）。

註4：可記錄之職業傷害比率：可記錄之職業傷害數 × 百萬工時 / 總工時。

註5：嚴重的職業傷害：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註6：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：嚴重的職業傷害數（排除死亡人數） × 百萬工時 / 總工時。

註7：職業傷害所造成的死亡比率：職業傷害所造成的死亡人數 × 百萬工時 / 總工時。

★ 京鼎集團2025年承攬商職業傷害統計

性別	項目/廠別	科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	UC site	富蘭登
男性	總工時	62,887	37,068	73,448	102,616	9,559	175,466	-	20,746
	可記錄之傷害數量（件）	-	-	-	-	-	-	-	-
	可記錄之傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
	嚴重的職業傷害數（件）	-	-	-	-	-	-	-	-
	嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
	職業傷害所造成的死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-
	職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0
女性	總工時	7,431	5,822	-	-	27	-	-	46,200
	可記錄之傷害數量（件）	-	-	-	-	-	-	-	-
	可記錄之傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
	嚴重的職業傷害數（件）	-	-	-	-	-	-	-	-
	嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0	0	0	0	0
	職業傷害所造成的死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-
	職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0	0	0	0	0	0

註1：數據邊界：承攬商。

註2：總工時：全年應出勤總工時+全年加班總工時；男、女工時是以總工時乘以男、女人數占總人數的比率計算。

註3：可記錄之職業傷害：死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識，或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、失去意識）。

註4：可記錄之職業傷害比率：可記錄之職業傷害數 × 百萬工時 / 總工時

註5：嚴重的職業傷害：因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註6：嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：嚴重的職業傷害數（排除死亡人數） × 百萬工時 / 總工時

註7：職業傷害所造成的死亡比率：職業傷害所造成的死亡人數 × 百萬工時 / 總工時

4.3員工健康照護(衛生)

4.3.1 超越法定，全面守護：員工健檢

TW 台灣廠區 健康照護制度

京鼎健檢標準顯著優於台灣《勞工健康保護規則》，我們推動「全員年度免費健檢」政策，凡到職滿一年之員工，不分年齡每年均享有一次免費健康檢查，每人補助上限為新臺幣15,000元。除基礎項目外，公司更納入血糖代謝篩檢、心血管風險評估及多項高階影像檢查，如肺部與冠狀動脈電腦斷層、無痛腸胃鏡等。

2025 年台灣廠區具備體檢資格者共682人，實施健檢者541人（參與率79%）。公司亦提供優惠方案協助員工眷屬進行健康檢查，將自我健康管理延伸至員工家庭。透過職業醫學專科醫師提供職業病預防及諮詢，針對人因性危害、母性保護、異常工作負荷等進行分級管理，篩選高風險族群，並由職護、職安及人資單位共同介入關懷，必要時安排醫師諮詢並追蹤改善。

■ 富蘭登

富蘭登提供「全員年度免費健檢」，體檢日之前入職員工，不分年齡每年均享有一次免費健康檢查。提供飛利浦CX-50精密超音波檢查儀器增加健檢準確度，AI骨密檢測預防骨質疏鬆；除基礎項目外，亦提供多方案組合自費體檢項目，更納入心血管風險評估，提昇員工早期發現早期預防觀念。

2025 年富蘭登具備體檢資格者共290人，實際健檢者285人（參與率98.2%）。公司同時提供優惠方案協助員工眷屬進行健康檢查，將自我健康管理延伸至員工家庭。職業病體檢應檢92人，實際參加者92人（參與率100%），透過職業醫學專科醫師提供職業病預防及諮詢。針對人因性危害、母性保護、異常工作負荷等進行分級管理，篩選高風險族群，並由職護、職安及人資單位共同介入關懷，必要時安排醫師諮詢並追蹤改善。

CN 中國大陸廠區 健康照護制度

除依照當地法規定期辦理員工健康檢查之外，京鼎亦提供職業病接觸崗位人員，如上崗體檢、崗中體檢(年度)、離崗體檢，以利未來如遇職業健康體檢查為職業病者，可依職業病法規處理，由醫務室協助全面協助。

透過嚴格管控崗前、崗中職業病體檢，遇有可能導致職業病的隱患人員及時調整崗位或不予入職，保障同仁身體健康，降低職業病發生概率。

	幹部體檢	員工體檢	員工職業病體檢	健檢率
昆山廠	252 / 252	291 / 291	610 / 610 (含5人射線)	100 %
松江廠	137 / 137	436 / 436	608 / 608	100 %

年度全員健康體檢、日常工傷急病應急處理及就醫協助、周健康宣教公告、各類疾病應急宣導及部署、心裡關愛培訓、健康諮詢上門講座（中醫健康問診上門）、日常健康諮詢、安全防護品的配備及健康類應急處置等。

TH 泰國廠區 健康照護制度

依照當地法令辦理員工健康檢查，於入職前安排接觸職業病崗位人員健檢，接續每年定期安排職業病體檢與同仁健康檢查。公司依照法令在廠區內設置醫護室與護士，在廠內直接給予同仁在上班時所遇到的健康及醫療上的諮詢及協助。

泰國廠區於2025年度完成符合法規要求的健檢作業。

★ 各廠醫護人員人力組織圖：

依照當地法規設置專任或兼任醫護人員共 **6** 名

科中：依法設置，一名專任護理人員

科研：依法設置，一名專任護理人員

昆山：設置一名兼任護理人員

松江：設置一名兼任護理人員

羅勇：派遣一名護理人員

富蘭登：依法設置一名護理人員

★ 優於法令之健檢照護項目

TW 台灣廠區

為了提升員工健康，進一步提升企業競爭力，使組織與員工皆能獲得成功，公司提供員工每年健檢一次，且檢查項目優於法規要求。

- 血糖代謝篩檢、十年心血管疾病風險評估、高免感C反應蛋白、肝炎病毒篩檢、類風濕性關節因子、電解質等。
- 高階健檢項目：骨質密度(X光式)、靜態心電圖、各部位超音波、心腦血管檢查、高階影像檢查(肺部、冠狀動脈電腦斷層)、消化道檢查(無痛腸胃鏡)、腫瘤標記篩檢。

CN 昆山廠

為維護員工身體健康，及時發現、排除疾病隱患，體現公司關愛，營造健康工作氛圍，公司每年提供員工全面健康檢查，每週發佈員工健康宣教知識分享。

- 體檢項目依員工性別、年齡、年資等設置，主要包含：血液檢驗(檢驗肝功能、腎功能、血糖、血脂等)、尿液檢驗、超聲檢查(腹部肝胆脾胰腎、膀胱、子宮、乳腺、甲狀腺、頸動脈等)、胸透、心電、骨密度檢測、心腦血管疾病檢測、腫瘤指標篩查等。

CN 松江廠

為維護員工身體健康，及時發現、排除疾病隱患；體現公司關愛，營造健康工作氛圍，公司每年提供員工全面健康檢查。依照資位、年資、年齡差異分別訂定體檢類別。

- 體檢項目依照員工性別、年齡、年資分類體檢略有差異，主要包含：血液檢驗(檢驗肝功能、腎功能、血糖、血脂等)、尿液檢驗、超聲檢查(腹部肝胆脾胰腎、膀胱、子宮、乳腺、甲狀腺、頸動脈等)、胸透、心電、骨密度檢測、心腦血管疾病檢測、腫瘤指標篩查等。

4.3.2 員工多元健康促進活動

京鼎致力於提供員工生理、精神及社會福祉全方位的健康服務。透過定期舉辦健康講座、瑜珈有氧運動、捐血活動等，並持續推動員工健康生活。

★ 中國大陸廠區員工健康促進



昆山—慷慨解囊捐熱血



昆山—血壓監測志願服務



松江—邂逅中醫智慧 解鎖健康密碼

★ 台灣廠區員工多元健康促進

為提升職場健康能量，京鼎集團在提供完善之團體保險與健檢方案之餘，更透過健康促進計畫降低因病缺勤風險。針對2025年健檢結果顯示之「體重過重」與「血壓異常」等主要議題，舉辦癌症篩檢、健康講座、捐血及血壓監測志願服務等活動；於流感盛行季安排醫療院所進廠區提供流感疫苗接種，以提升群體免疫力。



癌篩有補助 有篩有保佑



襪京愛捐血 抗腳臭 健康每一步



髮現奇蹟 樂活又紓壓



流感疫苗到廠免費接種

為打造友善且永續的運動環境，京鼎持續推動多元運動社團與專業課程。2025年度開設瑜珈及皮拉提斯專班，提供每週1至2次小班制課程，聘請專業外部講師進駐廠區授課，讓同仁可依自身需求彈性選擇時段與課程，在忙碌工作之餘有效舒壓放鬆、促進身心平衡；羽球社亦定期於特約球場舉辦團練活動，透過運動交流增進同仁互動與團隊凝聚力。

在運動空間與設備方面，京鼎於廠區內設置五星級健身中心，包含有氧區、機械重訓區、徒手訓練區、休閒娛樂區，以及完善的更衣與淋浴空間，由專人管理及門禁管控，提供同仁安心且高品質的運動環境。後疫情時代開放使用後，總經理與一級主管亦不定期參與運動體驗，以實際行動帶動健康職場文化。福委會亦與外部健身機構合作提供優惠特約方案，鼓勵同仁於工作與休閒之餘持續培養運動習慣。

★ 泰國廠區員工多元健康促進

泰國廠區因剛成立尚未有健康促進等活動安排，目前規劃中。

★ 富蘭登員工多元健康促進

• 每月製作健康月報，2025年共8份



• 2025/9/15口腔黏膜檢查共34人參加，40歲以上23人，30歲以下11人。



4.3.3 母性健康危害風險管理

京鼎集團遵循《職業安全衛生法》，考量性別差異及妊娠對健康之潛在影響，實施母性健康保護及風險管理，每季於安全衛生委員會報告執行成果。2025年完成母性健康面談9人，並全數完成健康風險分級管理，針對中高風險個案進行持續追蹤與關懷。

TW 台灣廠區

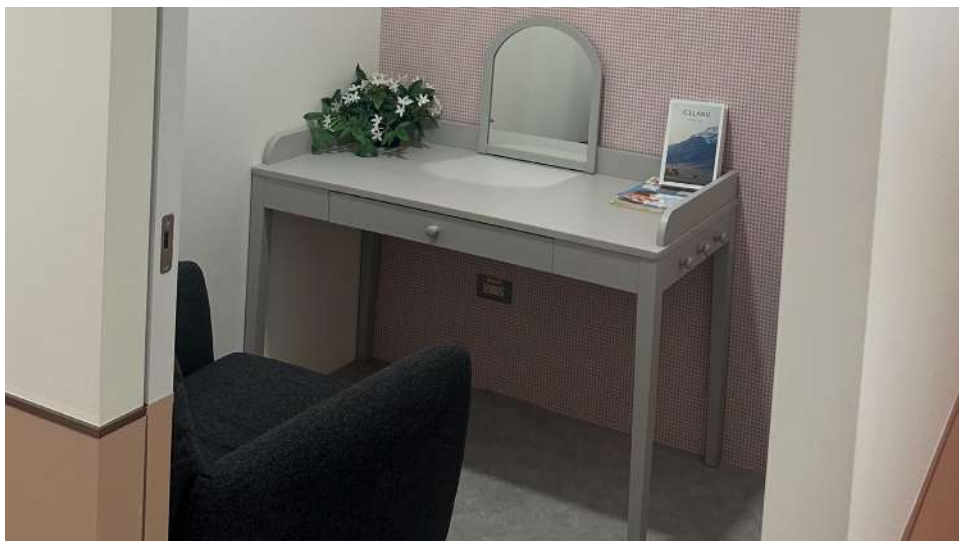
- 配合勞動部實施育嬰留職停薪津貼、強化安胎休養及家庭照顧請假權益，建立相關健康保護措施，參考勞動部《職場母性健康保護工作指引》，制定公司內部標準作業流程，對於妊娠與分娩後一年內復工之女性員工，落實健康風險評估，實施危害控制、風險溝通，視需要進行工作調整。
- 對妊娠員工提供孕期與哺乳期相關健康指導，並提供哺集乳室空間，在兼顧母性保護與就業平等權之原則下，營造女性員工友善工作環境。

■ 富蘭登

- 2025年完成母性健康面談1人，完成健康風險分級管理。對於妊娠與分娩後一年內復工之女性員工持續追蹤與關懷。

CN 中國大陸廠區

- 為保護母性健康，公司制定《女性員工母性健康保護辦法》，對妊娠期及哺乳期女性員工落實健康風險評估、進行危害控制、風險溝通、健康指導，視需要進行工作調整，營造女性員工友善關愛的工作環境。
- 對妊娠期女性員工提供孕期相關健康指導及休息室，依法給予有薪孕檢假用於定期身體健康檢查。
- 女性員工生育時依法給予有薪產假，並享有生育保險待遇。
- 對哺乳期女性員工提供哺乳期相關健康指導及哺乳室，依法給予有薪哺乳假。



4.3.4 職業病

京鼎以TOSHMS及ISO 45001職業安全衛生管理系統為基礎，參酌國際案例，建立完善的健康風險評估機制，評估員工作業類型可能產生之危害。京鼎集團健康風險管理方式包含：危害風險評估、提供個人防護用具、在職教育訓練、作業環境監測、定期健康檢查（含特殊作業體格及健康檢查）、職醫臨廠諮詢及醫療轉介等。2025年達成無因工作引起之職業病案例，且未發生需經職業災害勞工保護法鑑定之職業病個案。

TW 台灣廠區

主要作業危害類別

- 噪音：開空氣槍、產品加工、拋光作業、廠務機房巡檢
- 四氯乙烯：遮封作業
- 粉塵：研磨作業
- 鉻酸：SNP作業
- 鎳：刷鎳作業

執行追蹤及健康管理採行措施

科中廠/科研廠：

- 每半年執行一次作業環境監測，並將監測結果公告全廠周知，並提供適當防護用具供相關作業同仁使用。
- 對健康異常項目進行異常分析、分級管理及改善追蹤，並由職醫與職護定期追蹤。

松江廠/昆山廠：

- 每年執行一次廠區職業危害因素檢測由環安單位負責，總務依照環安提供危害因素種類/作業場所等資料開展相對應的職業病體檢。

★ 台灣廠特殊危害作業健康檢查管理執行結果
(詳見附錄6.6 特殊危害作業檢查項目及人數)

管理人數	第1級	第2級	第3級	第4級
噪音	157	86	1	0
四氯乙烯	71	38	0	0
粉塵	95	15	0	0
鉻酸	103	5	0	0
鎳	51	57	0	0

註：第四級管理人數為三級複檢後職醫再次判級

健康管理執行結果：針對健康管理結果第二級管理以上者，提供勞工個人健康指導及安排臨廠醫師面談。

台灣廠區2025年度對於特殊危害作業健康檢查執行結果異常後續追蹤

噪音第三級管理者：執行聽力防護計畫。

1. 噪音作業確實配戴聽力防護用具。
2. 定期檢測個人噪音暴露劑量，適當調整工作輪替，減少噪音暴露劑量。
3. 定期健康檢查追蹤。

健康管理執行結果：針對健康管理結果第三級管理以上者，複檢後需請職業醫學科專科醫生協助依評估結果重新分級並提供勞工個人健康指導及上述相關追蹤。

2025年特殊危害健檢原噪音三級人員為1名，經職業專科醫生評估並改判均為二級。

★ 富蘭登廠區特殊危害作業檢查項目

管理人數 ———> 第1級 第2級 第3級 第4級

間接性有鉛錫絲焊錫作業

57 16 0 0

粉塵作業

17 2 0 0

註：第四級管理人數為三級複檢後職醫再次判級

健康管理執行結果：針對健康管理結果第二級管理以上人員，提供員工預約健康面談

CN 昆山廠/松江廠：統一作業模式

松江廠及昆山廠依據中華人民共和國職業病防治法第三十六條規定，對從事接觸職業病危害的作業人員在上崗前、在崗期間和離崗時做職業健康檢查。

依據危害特性進行有針對性的職業病體檢，並進行各項管理措施，包括：從源頭降低職業危害、配發合適的勞動防護用具、對員工加強職業衛生方面培訓、職業危害崗位人員每年進行職業病體檢，如有職業禁忌應立即調崗、每年定期委託協力廠商進行職業危害因素檢測、依政府要求每年進行職業危害因素申報、每三年委託具備資質的評價公司進行職業衛生現狀評價，並向政府備案等措施，以達成全年零確診職業病發生率的目標。

昆山廠檢查及評價依據：《中華人民共和國職業病防治法》、《職業健康檢查管理辦法》。

松江廠檢查依據：《中華人民共和國職業病防治法》、《職業健康檢查管理辦法》要求全廠職業病發生率為0。



■ 昆山廠/松江廠區2025年度對於特殊危害作業健康檢查執行結果異常後續追蹤

昆山廠：

結論1：15人[電測聽]所檢專案發現異常，建議加強聽力防護。

處理：第一時間通知到體檢本人知曉體檢結果與簽字確認，同步部門宣導及管理防護用具的佩戴及安全檢查，早晚班會教育訓練強化上崗者規範安排佩戴；環安+行政部門日常安全檢查提示及稽查不規範佩戴管理。

結論2：2人經復查，檢查發現職業禁忌症。

[電測聽]所檢專案發現異常，職業禁忌症：任一耳傳導性耳聾，平均語頻聽力損失 $\geq 41\text{dB}$ ，建議調離雜訊作業崗位。

處理：第一時間通知體檢本人知曉體檢結果與簽字確認，簽訂“職業禁忌症告知回執”，同步內部申辦“崗位調動單”直接脫離職業病崗位。人資/環安及部門各主管均知曉。

松江廠：

結論1：1人[電測聽]初檢發現異常，複查後結果正常，建議加強聽力防護。

處理：第一時間通知到體檢本人知曉體檢結果與簽字確認，同步部門宣導及管理防護用具的佩戴及安全檢查，早晚班會教育訓練強化上崗者規範安排佩戴；環安+行政部門日常安全檢查提示及稽查不規範佩戴管理。

結論2：2人經復查，檢查發現職業禁忌症。

[電測聽]初檢發現異常，經複查結論為職業禁忌症，建議目前不宜從事噪聲作業。

處理：第一時間郵件通知部門主管及人資/環安，告知人員異常狀況，建議調離噪聲工作崗位，經部門主管確認2人實際已離職，結案。

4.4 社會參與與社區關懷

京鼎以主要營運據點所在地之鄰里、鄉鎮及所屬縣市為核心社區範圍，定期評估營運對社區可能產生之社會與環境風險及發展機會，並依評估結果規劃相應之因應措施。針對所在地社區之實際需求，京鼎透過資源投入、公益捐贈、企業志工服務及結合本業專長之公益行動等方式，協助改善社區社會議題、促進在地發展，並優先聘用營運所在地之人力，以強化社區連結與認同感。

相關措施之執行情形與具體成效，包含投入資源金額、參與人數、受益對象及其他量化成果，均定期彙整並揭露於公司網站及相關報告中，作為持續精進社區參與與永續經營之重要依據。

SDGs



SDG 3:良好健康與福祉、SDG 4:優質教育、SDG 10:減少不平等、SDG 11:永續城鄉、SDG 12:負責任的消費與生產、SDG 13:氣候行動、SDG 17:夥伴關係

具體成果

- 累計超過864小時的志工服務投入，強化企業與地方社區、公益團體及社福機構的合作連結。
- 累計投入超過新臺幣75萬元公益資源，支持弱勢關懷、環境保護、文化推廣與健康促進等多元公益議題。
- 透過 60 袋熱血捐贈、健康檢測與公益運動參與，協助提升社區健康福祉與公共醫療支持能量。
- 推動淨灘、環境清潔及節能倡議等永續行動，強化員工與社區居民對低碳生活與環境保護的認同。
- 結合公益表演、義賣及節慶關懷活動，促進社會共融與弱勢族群支持，擴大企業永續影響力。

台灣廠區:具體行動

台灣廠區於2025年共推動 **10** 項公益與志工活動，總投入金額達新臺幣 **756,223** 元，累計服務時數超過 **625** 小時，涵蓋環境保護、公益義賣、健康促進、弱勢關懷及文化推廣等面向。



台灣廠區：具體行動

- 舉辦「母親節 x 棒棒唐烘培坊」手作蛋糕活動，共有員工14人參與，累計42小時，投入新臺幣 3,500元。



- 舉辦中秋公益按摩義賣活動，結合創世基金會與志工參與，共投入新臺幣43,600元公益資源。



- 辦理創世基金會公益義賣活動，共19名員工與眷屬參與，累積114小時服務時數，募集與投入新臺幣52,520元支持弱勢照護與公益服務。



- 辦理家扶聖誕心願活動，共募集100份禮物，由7位員工投入28小時完成愛心物資準備與贈送。



台灣廠區：具體行動

- 舉辦「綠野仙蹤 x 守護生物多樣性」淨灘活動，共44位員工與眷屬參與，累計176小時志工服務，投入新臺幣17,102元支持海洋環境與生態保育。
- 推動年度捐血活動，共29位員工參與，成功募集46袋熱血，以實際行動支援醫療血庫需求。
- 舉辦「萬聖節 x 棒棒唐烘培坊」手作南瓜派活動，共有員工30人參與，累計75小時，投入新臺幣7,000元。
- 支持春武里台商協會與春武里落成典禮表演活動，共36位贊助唐寶寶參與演出，累積162小時服務時數，投入新臺幣417,441元推廣公益文化交流。
- 參與2025年新竹馬拉松活動，2位現場志工工作人員加上100位跑者共同參與，共投入新臺幣200,000元倡導健康運動與永續社區精神。



中國大陸廠區：具體行動

中國大陸廠區於2025年累計推動 **17** 場志願服務活動，全年服務總時數達 **239** 小時，志願者平均服務時數達 **20** 小時。

- 持續推動環境衛生清潔志工活動，全年共完成7場環境清潔行動，提升社區環境品質與居民環保意識。
- 響應「地球一小時」節能倡議活動，結合員工與社區共同參與低碳行動，推廣節能減碳理念。



- 辦理3場健康促進與血壓監測志願服務，以及1場秋季熱血捐血活動，提升社區健康照護與公共衛生意識。



- 辦理4場「交通指引、守護盲道」廠區周邊秩序維護志願行動。





5.1 氣候變遷

5.2 溫室氣體管理

5.3 能源管理

5.4 水資源管理

5.5 廢棄物管理

5.6 生物多樣性承諾與管理

環境面



本章亮點

1. 台灣(科中和科研)、中國大陸(松江和昆山)、美國(美辦和UC Site) 廠區溫室氣體範疇一與範疇二排放，2025年較2024年減量1,233.7583公噸CO₂e，年減幅度約4.18%。
2. 京鼎台灣和中國大陸廠區推行節能減碳相關專案，推估節能超過155萬 kWh電力與4.1萬Nm³蒸氣，合計減碳877公噸CO₂e。
3. 京鼎台灣和中國大陸廠區推動中水回用、冷凝水回收及系統優化等，全年節水量46,637噸，提升水資源使用效率。



Foxsemicon integrated Technology Inc.



5.1 氣候變遷 (TCFD/IFRS S2/TNFD)

氣候變遷對地球環境與人類社會的影響日益顯著，已成為全球關注的議題。除氣候變遷，自然資本退化、生物多樣性流失與生態系統失衡，亦正加速對經濟活動與企業營運產生深遠影響。氣候與自然議題相互交織，逐步重塑全球風險結構與產業發展環境。

根據2026年1月世界經濟論壇（World Economic Forum）發布之《全球風險報告（The Global Risks Report）》指出，短期（2年）全球風險仍以地緣政治衝突、錯假訊息及社會對立為主，反映世界局勢不確定性與社會結構變化持續加劇；然而從長期（10年）觀察，極端氣候、生物多樣性喪失、地球系統變遷及自然資源短缺等環境相關風險已全面躍居前列，顯示氣候與自然議題已成為主導全球風險版圖之核心因素。



在短、中、長期風險交織影響下，氣候變遷與自然資源變化已不僅是環境議題，更進一步轉化為影響企業營運韌性、供應鏈穩定及財務表現之關鍵系統性風險與機會。企業除需因應氣候風險外，亦須關注營運活動對自然環境之依賴與衝擊，並強化自然資本管理，以提升整體永續競爭力。

京鼎作為全球半導體設備供應鏈之重要一員，深刻理解自身於氣候行動與自然保護之責任。公司已於2023年啟動氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）專案，將氣候風險與機會納入整體風險管理架構，依循TCFD架構進行辨識、評估與因應，持續強化策略韌性並推動低碳轉型，以朝2050年減碳目標邁進。

同時，京鼎亦逐步導入自然相關財務揭露（Task Force on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）框架，盤點營運據點與供應鏈對自然資源之依賴與潛在影響，關注生物多樣性、水資源及生態系統等議題，朝向整合氣候與自然風險管理之方向發展，建立更全面之永續治理架構。

資料來源: The Global Risks Report 2026, <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2026/>

5.1.1 氣候相關風險機會策略擬定

京鼎將氣候相關風險之鑑別、評估與管理流程系統性地整合於公司整體風險管理制度之中，確保氣候議題與財務、營運、法遵等傳統風險採用一致的管理框架與決策機制。

在風險鑑別方面，京鼎參考TCFD建議框架，將氣候相關風險區分為實體風險（包含短期與長期風險）及轉型風險（包含政策法規、技術、市場及聲譽風險），並結合公司營運特性與所在地理位置，透過內外部利害關係人問卷調查、產業趨勢分析及情境分析等方式，系統性盤點潛在氣候風險與機會。

在風險評估方面，京鼎比照公司現行重大性評估標準，從發生可能性與潛在財務影響兩個維度對已鑑別之氣候風險進行量化或質化評估，並繪製風險矩陣圖以呈現各項風險之相對重要程度，確保氣候議題與其他重大風險適用一致的評估語言與優先排序邏輯。

在風險管理方面，各項氣候風險依其屬性分由相關職能部門（如財會、採購、生產、永續等）負責制定對應之減緩、轉移、承受或控制措施，並透過跨部門協作機制確保行動方案落實於日常營運。風險管理執行情形將定期彙整，呈報高階主管及董事會，作為策略調整與資本配置之參考依據。

上述氣候風險管理流程已納入公司整體風險管理制度，並與年度營運計畫、內部稽核及董事會監督機制相互連結，以確保氣候韌性持續強化，並回應投資人與各利害關係人對公司長期永續經營之期待。

★ 鑑別之短、中、長期氣候相關風險與機會

在辨認氣候相關風險與機會時，京鼎參考TCFD、「國際財務報導準則第 S2號之行業基礎施行指引第 57 冊—半導體 TC-SC」中各揭露主題並考量其適用性、以及過去兩年（2023-2024）所鑑別出之重大氣候風險與機會議題等。我們所使用的資訊係來自於報導日無須投入過度的成本或投入就能取得的合理且可佐證的資料，包括有關過去事件、現在狀況以及對未來狀況的預測，確保利害關係人能夠了解這些風險與機會對京鼎發展的影響。彙總氣候相關風險與機會之清單，及其可能影響的時間區間如下表：實體風險與轉型風險及下頁表：氣候機會。

風險/機會描述	可能影響之時間區間		
	短期 (0-5年)	中期 (6-15年)	長期 (15年以上)
● 實體風險			
立即性：極端氣候（颱風、豪雨、乾旱）可能造成廠區停工或設備與在製品損失，影響出貨時程與客戶交期。	●	●	
長期性：降雨模式改變（強降雨或乾旱）、平均溫度上升、海平面上升導致淹水等，可能影響廠區營運安全與產能穩定。		●	●
● 轉型風險			
市場：重大能源使用與能效提升所需投資增加。	●	●	
市場：客戶要求低碳產品或淨零轉型。	●	●	●
政策與法規：政府實施減碳政策，以及各國透過「碳定價機制」作為主要減排手段，導致營業成本上升，所需之原物料價格波動，進而影響京鼎營運成本與競爭力。	●	●	●
市場：企業轉向購買價格較高之低碳原料或材料，導致成本提高。		●	
技術：企業投入減碳技術導致成本支出增加。		●	●

氣候機會

風險/機會描述	可能影響之時間區間		
	短期 (0-5年)	中期 (6-15年)	長期 (15年以上)
資源效率/產品與服務/韌性：開發低碳產品或服務（如採用節能設備、循環材料，綠色製程）。			
能源來源/韌性：使用再生能源並採用節能措施。			
市場/韌性：提升企業ESG評比分數，取得綠色融資或碳權收益（如申請綠色貸款，交易碳權獲利）。			
韌性/產品與服務：推動氣候調適措施（如廠區防災設施強化、供應鏈備援計畫、水資源備援系統、緊急應變演練防災、員工氣候教育訓練等）。			

針對鑑別出之氣候風險與機會，我們再按目前影響（指「在現階段已經發生、正在發生，或已可明確觀察到」對企業營運造成的影響）和預期影響（指「尚未完全發生，但依據趨勢、法規、氣候變化或市場要求，未來可能或高度可能發生的影響）提出對經營模式以及價值鏈的影響。

★ 說明鑑別之氣候相關風險與機會的預期衝擊

表 鑑別之氣候風險與機會對京鼎業務、策略、財務規劃的衝擊

氣候議題	期間	業務影響	策略影響	財務影響	京鼎因應措施
極端氣候 颱風、豪雨、乾旱	短期(0-5年)	生產中斷、物流延誤	強化災害應變機制	維修及保險成本增加	建置防洪及備援系統
	中期(6-15年)	供應鏈不穩定	建立多元供應來源	庫存成本增加	分散供應鏈風險
	長期(15年以上)	生產基地營運風險提高	評估據點重置	資本支出增加	提升氣候韌性投資

氣候議題	期間	業務影響	策略影響	財務影響	京鼎因應措施
降雨模式改變 強降雨或乾旱、平均溫度上升、海平面上升導致淹水等	短期 (0-5年)	用水管理難度提高	強化資源管理制度	水資源成本增加	建立節水措施
	中期 (6-15年)	生產效率下降	推動製程優化	能源成本增加	提升設備效率
	長期 (15年以上)	部分地區營運受影響	調整營運據點布局	固定資產減損風險	氣候調適規劃
重大能源使用與能效提升所需投資增加	短期 (0-5年)	導入節能設備及能源管理系統，增加營運管理工作量	制定能源效率提升計畫與減碳路徑	資本支出及維護成本增加	導入能源管理系統（ISO 50001）、建置能源監控平台
	中期 (6-15年)	生產效率提升，降低單位產品能源消耗	建立高效率製造能力，強化客戶競爭優勢	電力成本下降，營運效率提升	升級高效率生產設備、推動製程節能改善
	長期 (15年以上)	營運模式逐步朝低能耗方向轉型	建立低碳製造與永續品牌形象	降低能源價格波動風險，提高獲利穩定性	建立低能耗智慧製造系統、持續優化能源結構
客戶要求低碳產品或淨零轉型	短期 (0-5年)	客戶要求提供碳排數據及產品碳足跡資訊	啟動低碳產品開發與淨零轉型規劃	碳盤查、驗證及管理成本增加	啟動碳盤查與產品碳足跡計算、建立碳數據管理平台
	中期 (6-15年)	低碳產品需求增加，帶動產品組合調整	發展綠色產品與差異化競爭策略	增加新客戶與新市場收入	推動低碳產品認證、開發綠色產品線
	長期 (15年以上)	成為客戶低碳供應鏈的重要合作夥伴	建立低碳技術領導地位	提升市場占有率及長期營收	建立淨零供應鏈夥伴關係、持續強化低碳技術能力



氣候議題	期間	業務影響	策略影響	財務影響	京鼎因應措施
政府實施減碳政策， 以及各國透過「碳定價機制」作為主要減排手段	短期 (0-5年)	須符合碳費及相關法規要求	規劃碳管理與減碳措施	碳費及法遵成本增加	建立碳排放管理制度、追蹤法規動態
	中期 (6-15年)	推動製程改善及能源轉型	將碳成本納入投資與營運決策	降低未來碳費支出	推動製程減碳與能源轉型、建置內部碳定價機制
	長期 (15年以上)	建立低碳營運模式	強化企業氣候韌性與永續競爭力	減少碳成本衝擊，提高投資吸引力	建立低碳營運模式、持續提升碳管理能力
企業轉向購買價格較高之低碳原料或材料	短期 (0-5年)	採購成本提高，需重新評估供應商	建立綠色採購制度及供應商管理机制	原料成本增加，影響毛利率	盤點現有供應商碳排表現、建立綠色採購標準
	中期 (6-15年)	低碳供應鏈逐漸穩定成熟	建立永續供應鏈合作關係	提升取得客戶訂單機會	輔導供應商低碳轉型、建立永續供應鏈評鑑制度
	長期 (15年以上)	綠色供應鏈成為企業營運常態	建立品牌差異化與市場競爭優勢	提升長期營收穩定性與企業價值	建立完整綠色供應鏈體系、持續優化採購策略
企業投入減碳技術	短期 (0-5年)	技術導入成本增加	評估技術可行性	研發費用增加	技術驗證
	中期 (6-15年)	生產效率提升	推動技術升級	能源成本下降	擴大技術應用
	長期 (15年以上)	建立競爭優勢	發展低碳商業模式	長期獲利提升	持續創新投資
開發低碳產品或服務 如節能設備、循環材料，綠色製程	短期 (0-5年)	新產品開發	建立綠色產品線	研發支出增加	綠色設計
	中期 (6-15年)	擴大市場需求	擴增產品組合	營收成長	市場拓展
	長期 (15年以上)	品牌價值提升	差異化競爭	長期收益提升	持續產品創新

氣候議題	期間	業務影響	策略影響	財務影響	京鼎因應措施
使用再生能源並採用 節能措施	短期 (0-5年)	能源轉換規劃	評估再生能源導入	初期投資增加	能源盤查
	中期 (6-15年)	降低能源依賴	建置再生能源設備	電力成本下降	綠電採購
	長期 (15年以上)	提升能源自主性	建立低碳能源系統	碳費支出降低	長期能源管理
提升企業ESG評比分數，取得綠色融資或 碳權收益 如申請綠色貸款，交易碳權獲利	短期 (0-5年)	融資條件改善	建立ESG管理制度	融資成本降低	ESG資訊揭露
	中期 (6-15年)	投資人信心提升	強化永續治理	資金取得便利	ESG績效管理
	長期 (15年以上)	品牌及企業價值提升	建立永續競爭力	企業價值提升	持續改善ESG績效
推動氣候調適措施 如廠區防災設施強化、 供應鏈備援計畫、 水資源備援系統、緊急應變演練防災、員工氣候教育訓練等	短期 (0-5年)	降低營運中斷風險	建立調適計畫	調適投資增加	防災演練
	中期 (6-15年)	提升供應鏈穩定性	建立韌性管理機制	降低災損成本	韌性建設
	長期 (15年以上)	提高企業永續經營能力	建立氣候韌性企業	降低長期氣候損失	持續調適與改善



表 氣候相關風險與機會對價值鏈的影響

風險/機會類別、描述	短期 (0-5年)	中期 (6-15年)	長期 (15年以上)
實體風險 (立即、長期)： 極端氣候 (颱風、豪雨、乾旱、高溫)， 降雨模式改變 (強降雨或乾旱)、平均 溫度上升、海平面上升導致淹水等。	極端氣候事件可能造成物流運輸受阻，影響原 物料供應及產品交付，並增加維修及保險成本； 長期性的氣候變遷對供應鏈尚無顯著影響，惟 部分供應商可能開始面臨氣候事件造成的營運 波動。	極端氣候事件發生頻率及強度增加，供應商營 運環境易受淹水、乾旱及高溫等影響，供應穩定 性下降，採購、物流及交貨風險提高，並可能增 加庫存管理成本，因此需建立多元供應來源以 分散供應風險。	氣候變遷可能促使供應鏈重新布局及調整供應 來源，帶動生產基地遷移、供應鏈重組及氣候韌 性投資，增加相關資本支出；公司須持續建立多 元供應來源及強化供應鏈韌性，以降低供應中 斷風險。
轉型風險 (市場)： 重大能源使用與能效提升所需投資增加。	公司目前仍以指定供應商及價格、品質與交期 等因素作為主要採購考量，惟部分供應商投入 能效提升所增加的成本，可能逐步反映於採購 價格。	供應鏈能效要求持續提高，合作模式及成本結 構逐步調整。	高能源效率將成為供應商競爭力的重要條件， 供應鏈將持續朝低能耗及高效率方向轉型。
轉型風險 (市場)： 客戶要求低碳產品或淨零轉型。	供應商需配合提供碳排放相關資訊，增加供應 商數據管理與稽核的需求。	供應商需共同推動減碳及資訊揭露，逐步建立 低碳供應鏈管理機制。	低碳供應鏈將成為客戶合作的重要條件，供應 鏈整體減碳能力及透明度將成為競爭優勢。
轉型風險 (政策法規)： 政府實施減碳政策，以及各國透過「碳 定價機制」作為主要減排手段。	供應商需配合碳盤查、減碳及法規遵循，供應 鏈管理要求提高。	供應鏈碳成本逐步增加，部分成本可能反映於 原物料採購價格。	供應鏈將建立完整碳管理機制，提高碳排放透 明度及法規符合性，以維持市場競爭力。
轉型風險 (市場)： 企業轉向購買價格較高之低碳原料或材 料。	公司逐步調整供應商結構，考慮低碳原料及材 料。	低碳材料需求增加，供應鏈採購成本及供應來 源持續調整。	低碳材料供應鏈價格及商業競爭模式將重新建 立。

風險/機會類別、描述	短期 (0-5年)	中期 (6-15年)	長期 (15年以上)
轉型風險（技術）： 企業投入減碳技術。	與設備商及技術供應商合作導入節能減碳技術。	供應鏈逐步導入低碳技術及智慧製造，提高整體減碳效益。	技術創新將帶動供應鏈全面升級，形成低碳且具韌性的價值鏈。
機會： 開發低碳產品或服務（如節能設備、循環材料，綠色製程）。	與供應商共同開發低碳材料、製程及產品。	擴大低碳產品合作，建立綠色供應鏈夥伴關係。	形成完整綠色價值鏈，提高產品附加價值及市場競爭力。
機會： 使用再生能源並採用節能措施。	供應鏈影響有限，部分供應商開始導入再生能源及節能措施。	更多供應商使用再生能源，有助降低產品碳排放。	供應鏈再生能源使用比例提高，可提升產品競爭力並符合客戶及市場需求。
機會： 提升企業ESG評比分數，取得綠色融資或碳權收益（如申請綠色貸款，交易碳權獲利）。	提升企業於供應鏈中的永續形象，增進合作夥伴信任。	吸引重視ESG表現之客戶及供應商合作，提升供應鏈競爭力。	建立具永續競爭力的價值鏈，促進長期合作及綠色投融资機會。
機會： 推動氣候調適措施（如廠區防災設施強化、供應鏈備援計畫、水資源備援系統、緊急應變演練防災、員工氣候教育訓練等）。	開始規劃供應鏈風險管理及備援機制，提升供應鏈應變能力。	逐步建立供應鏈備援、水資源及物流調適機制，降低氣候事件造成之營運衝擊。	建立具高度韌性的供應鏈體系，提升價值鏈面對氣候變遷的調適能力，降低供應中斷風險。

京鼎供應鏈上游包括金屬塑膠化學材料供應商，下游涉及半導體製造廠和設備使用客戶端。根據上表風險機會對價值鏈影響的說明，標示出各項氣候風險與機會分別集中於京鼎集團價值鏈的上游、本身或下游環節。

風險/機會描述	風險/機會集中於京鼎價值鏈上下游何處		
	上游	京鼎本身	下游
實體風險 立即性+長期性：極端氣候，如颱風、豪雨、乾旱、高溫；降雨型態改變，海平面上升，平均溫度上升。	●	●	●
轉型風險			
市場：能源使用與能效。	●	●	
市場：客戶要求。	●	●	●
政策法規：政府實施減碳政策。	●	●	
市場：採購成本較高的低碳原料或材料。	●	●	
技術：企業投入減碳技術。	●	●	
機會			
開發低碳產品或服務。	●	●	●
使用再生能源並採用節能措施。	●	●	
提升企業ESG評比分數與形象。	●	●	●
推動氣候調適措施。	●	●	

註：判斷邏輯說明

- 價值鏈上游：上游供應商供應穩定性將受氣候影響、需配合碳盤查、需提升能效、需導入低碳原料或再生能源、需配合共同開發低碳製程與材料等評估，因此各類氣候風險與機會均存在於京鼎上游供應商。
- 價值鏈下游：「（實體風險） 物流運輸受阻，影響原物料供應及產品交付」，「（轉型風險） 客戶要求低碳產品」、「（機會） 開發低碳產品」、「（機會） 吸引重視ESG表現之客戶及供應商合作」等項目，可對應京鼎下游半導體製造（晶圓廠）及設備使用階段（客戶端）。

5.1.2 情境分析 (升溫大於2度的情境)

根據英國的氣候風險分析公司Smart Resilience網站的climate risk checker，依現行政策（current policy）的氣候情境模擬（即升溫大於2度的情境），京鼎主要營運據點和供應商的自然氣候實體風險如下表，最高者為高溫和強降雨/淹水兩項。

根據現行政策的氣候情境模擬，京鼎各廠區主要氣候風險之衝擊辨識結果與建議行動如下：

風險類型	具體風險	建議行動
高溫/熱壓力 適用廠區 所有廠區	- 營運風險：廠房冷卻與空調成本增加。 - 供應鏈風險：運輸延誤，影響即時生產交貨時程。 - 資產層級衝擊：若廠區缺乏足夠的工業冷卻系統，可能面臨設備故障率增加；生產效率下降；產能減少。	- 廠區氣候韌性評估。 - 定期評估空調及冷卻系統效能高溫作業風險管理。
強降雨/淹水 適用廠區 台灣、中國大陸、泰國	- 營運風險：廠區進出道路受阻；員工通勤困難；生產排程延誤；設施維護與復原成本增加。 - 供應鏈風險：原物料運輸延誤；成品出貨時程受影響；供應商交貨不穩定；物流成本增加及供應鏈中斷風險提升。 - 資產層級衝擊：廠區排水系統負荷增加；地下空間、機房或倉庫淹水風險上升；生產設備受潮或損壞；公用設施（供電、通訊等）短暫中斷。	- 定期執行廠區淹水及排水能力評估。 - 檢視並強化排水、防洪及抽水設施。 - 建立極端天氣應變與營運持續計畫（BCP） - 評估關鍵供應商及物流路線之氣候韌性。 - 強化重要設備、機房及倉儲區域之防水保護措施。

★ 台灣廠區- 竹南



氣候實體風險評估圖

★ 中國大陸廠區- 松江與昆山

01

高溫/
熱壓力

- 風險等級：高
- 風險分數：67/100
- 預估2050年，日高溫將持續上升2°C，而2100年高溫風險值更達100/100，面臨顯著的高溫熱壓力風險。

02

乾旱/
缺水

- 風險等級：低
- 風險分數：0/100
- 預估2050年，土壤含水量將上升0.1%，2100年的風險分數亦僅微上升（至11/100）。

03

強降雨/
淹水

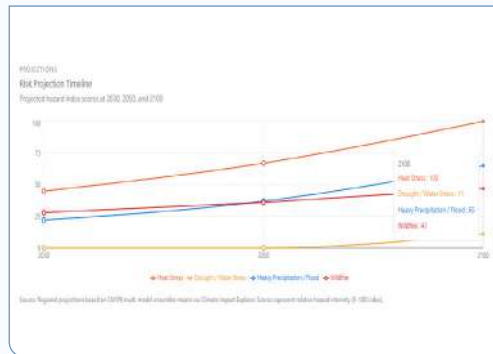
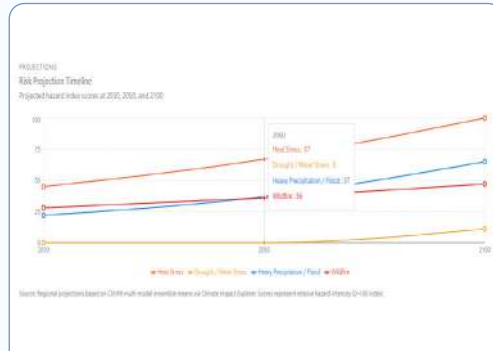
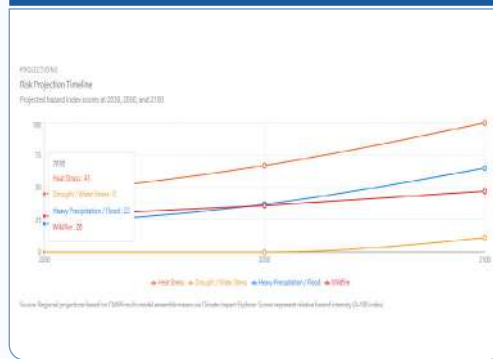
- 風險等級：中
- 風險分數：37/100
- 預估2050年，極端（連續5日）降雨量將增加9.4%，而2100年風險分數增至65/100。洪水帶來的將有持續增加的可能。

04

野火

- 風險等級：中
- 風險分數：36/100
- 預估2050年，暴露於野火風險的土地比例將增加0.18%，野火暴露風險變化相對有限。

氣候實體風險評估圖



★ 泰國廠區- 羅勇和春武里

01

高溫/
熱壓力

- 風險等級：中
- 風險分數：47/100
- 預估2050年，日高溫將持續上升1.4°C，而2100年高溫風險值更達76/100，面臨顯著的高溫熱壓力風險。

02

乾旱/
缺水

- 風險等級：低
- 風險分數：5/100
- 預估2050年，土壤含水量將下降0.5%，2100年的風險分數亦僅微上升（至16/100）。

03

強降雨/
淹水

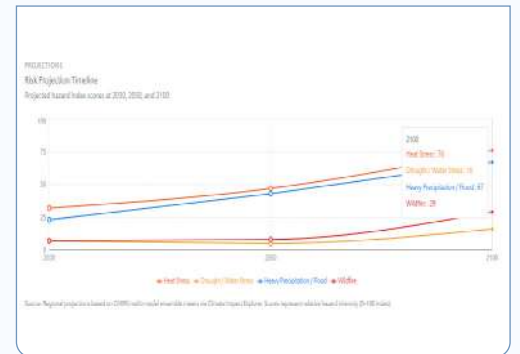
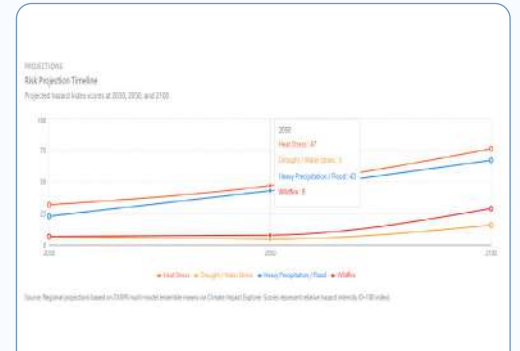
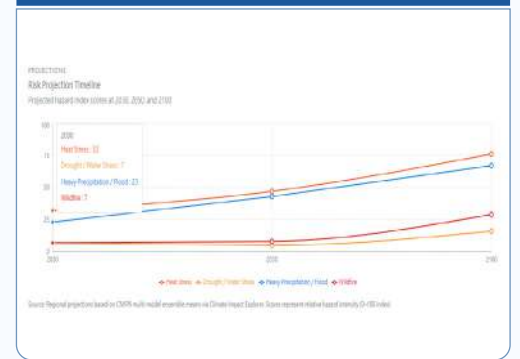
- 風險等級：中
- 風險分數：43/100
- 預估2050年，極端（連續5日）降雨量將增加10.7%，而2100年風險分數增至67/100。洪水帶來的將有持續增加的可能。

04

野火

- 風險等級：低
- 風險分數：8/100
- 預估2050年，暴露於野火風險的土地比例將增加0.038%，野火暴露風險變化相對有限。

氣候實體風險評估圖



★ 美國廠區- 北加州聖荷西和Union city

01

高溫/
熱壓力

- 風險等級：高
- 風險分數：74/100
- 預估2050年，日高溫將持續上升2.2°C，而2100年高溫風險值更達100/100，面臨顯著的高溫熱壓力風險。

02

乾旱/
缺水

- 風險等級：低
- 風險分數：13/100
- 預估2050年，土壤含水量將下降1.3%，2100年的風險分數亦僅微上升（至24/100）。

03

強降雨/
淹水

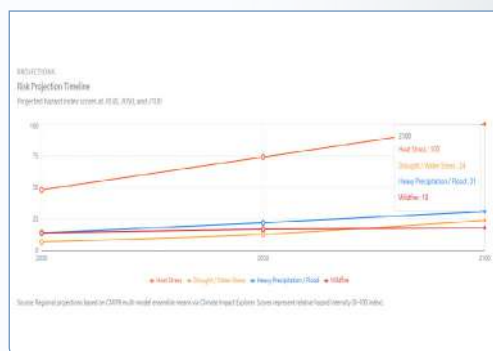
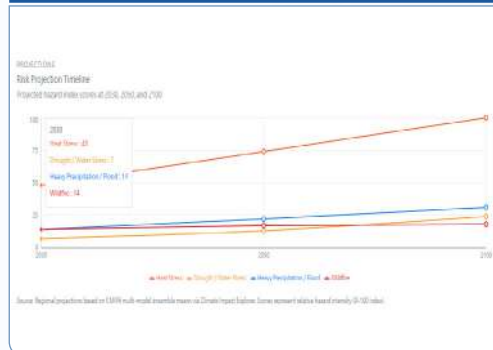
- 風險等級：低
- 風險分數：22/100
- 預估2050年，極端（連續5日）降雨量將增加5.5%，而2100年風險分數僅微增至31/100。

04

野火

- 風險等級：低
- 風險分數：17/100
- 預估2050年，暴露於野火風險的土地比例將增加0.083%，野火暴露風險變化相對有限。

氣候實體風險評估圖



5.1.3 氣候相關風險機會管理

★ 氣候相關風險管理制度

京鼎依據各類風險議題的層級與單位職能，建構階層式之風險管理程序，再依據不同管理層級與風險議題之影響性，逐步建構整體氣候相關風險的管理機制。目前集團氣候風險管理職能由永續委員會公司治理組（轄下風險管理小組）主導。

表 京鼎氣候風險管理制度

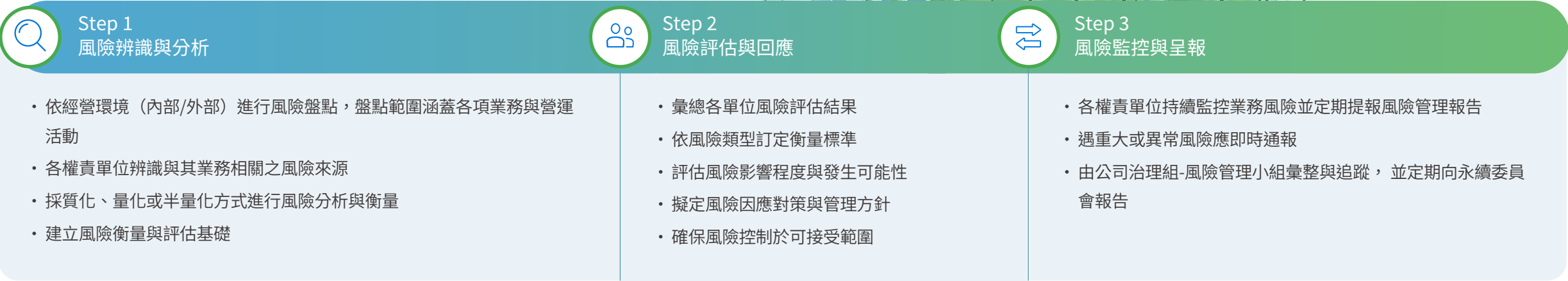
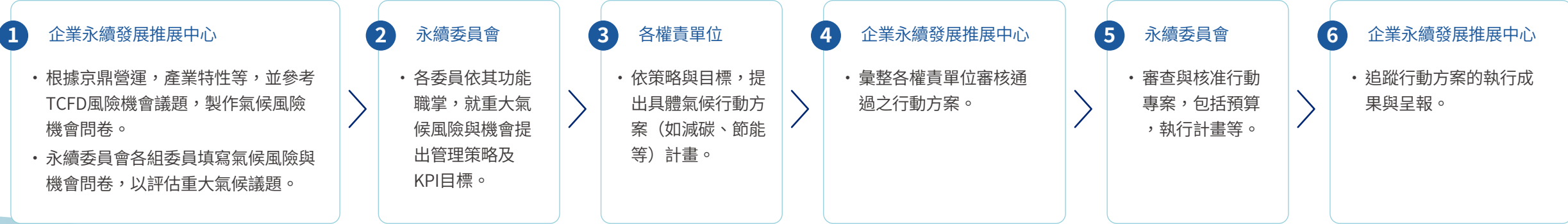


表 氣候風險與機會鑑別與管理之權責單位及作業內容



■ 表 氣候風險與機會鑑別流程



★ 氣候風險與機會鑑別結果說明

1. 氣候治理與策略議題關注度分析

京鼎透過內外部利害關係人問卷，蒐集其對氣候治理及策略議題之重視程度。此部分回收有效問卷數分別為：京鼎內部高階主管共41份，外部投資人/股東共12份。每項得分最高5分，最低0分，計算方式為加總平均。

結果顯示，三個與氣候治理和策略的問卷題目中，

- 外部利害關係人（投資人/股東）對氣候治理與策略之重要性給分，平均皆高於京鼎內部高階主管。
- 策略面 - 「氣候目標納入長期經營與財務管理」得到投資人股東給3.92分最高分。
- 2025年問卷顯示資本市場關注京鼎是否具備長期氣候策略與財務韌性。

根據此問卷分析結果，京鼎將持續強化董事會監督機制、執行管理階層薪酬與氣候KPI掛鉤等氣候治理與風險管理措施，以回應利害關係人對於期待。

■ 表 氣候治理與策略問卷平均分數結果 (5分制)

治理面		策略面		治理整合	
問卷題目： 董事會定期討論氣候變遷議題，並監督公司的減碳進度與策略規劃，對外部的 重要程度		問卷題目： 將氣候目標與財務管理或管理階層績效誘因（如氣候績效與薪酬連結），對京鼎長期經營與財務穩定的重要程度		問卷題目： 京鼎將氣候風險納入整體風險管理（如投資決策，採購決策考慮氣候因素等），對外部影響和內部營運財務的重要程度	
內部高階主管	投資人/股東	內部高階主管	投資人/股東	內部高階主管	投資人/股東
3.44	3.67	3.46	3.92	3.49	3.58
✔ 整體解讀		✔ 整體解讀		✔ 整體解讀	
投資人較重視		投資人明顯較高		投資人較重視	



2. 2025年氣候風險與機會結果矩陣圖

掌握整體風險輪廓後，京鼎透過氣候與自然工作小組與協同相關單位，再進一步針對其中的氣候與自然議題，進行更完整的風險與機會評估流程，以鑑別氣候自然議題之財務影響與重大性排序。有效回收問卷數如前項所述。鑑別出的氣候相關風險與機會分別分述如下：

針對氣候風險與機會發生可能性與衝擊程度，繪製出的矩陣圖如下。X軸（發生機率）代表這件事「有多可能發生」，Y軸（影響程度）代表「一旦發生，對公司的衝擊有多大」。兩者相乘的分數，就是企業應該投入多少資源去應對的優先順序依據。圖上愈靠右上角的項目，代表既有可能發生、且發生後衝擊重大者，是最需要優先處理的。

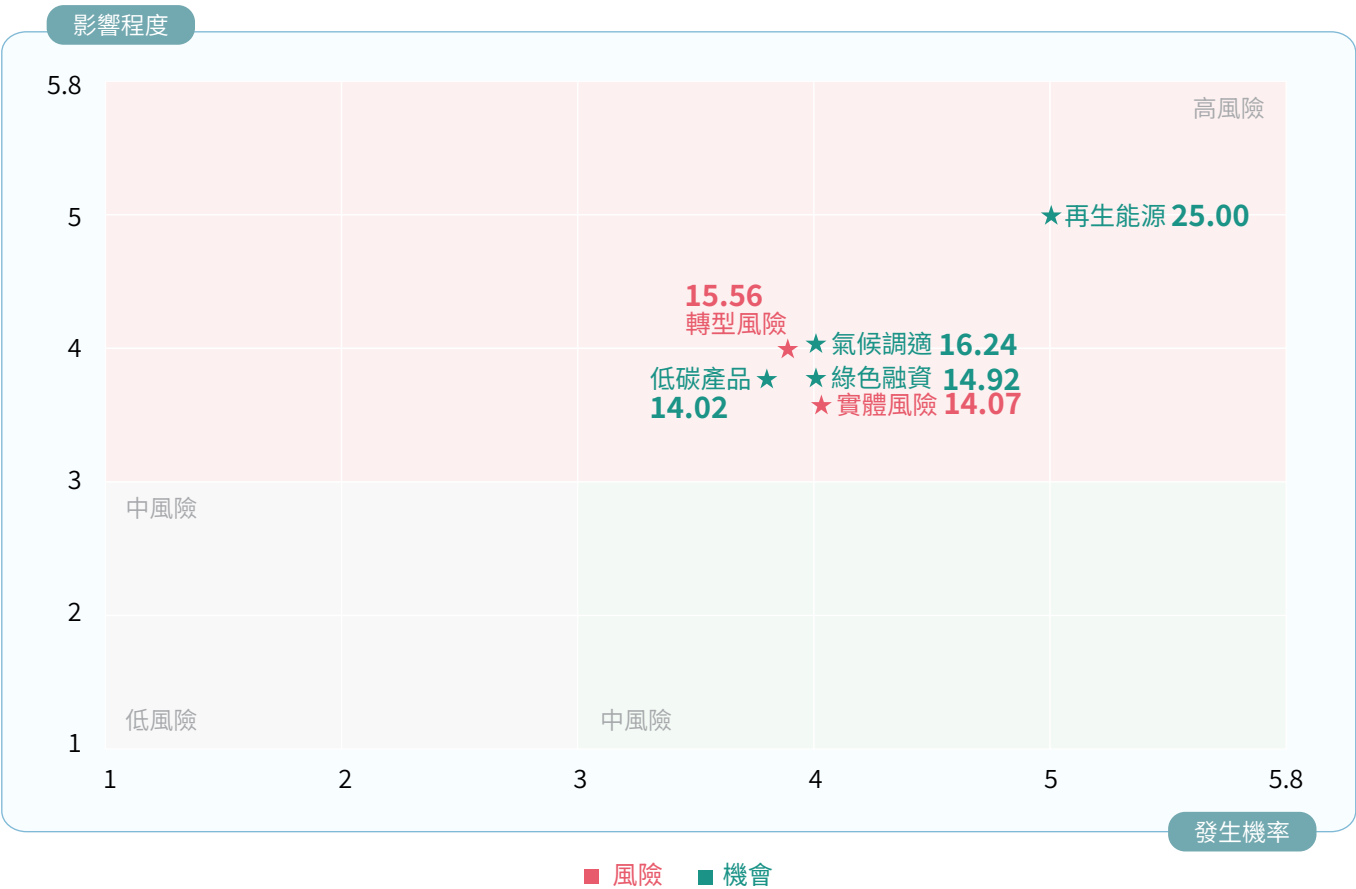


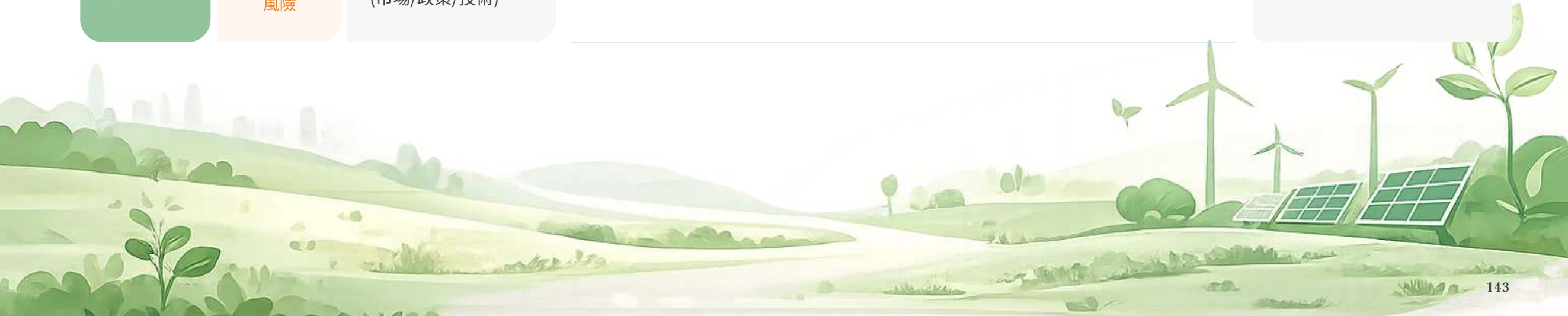
表 2025年氣候風險與機會的重大性矩陣圖

	高機率×高影響 (應立即行動)	對應項目： 機會：再生能源、機會：氣候調適 建議行動： 立即投入，設定具體目標與時程
	中高機率×中高影響 (應積極管理)	對應項目： 轉型風險、機會：綠色融資 建議行動： 建立應對機制，納入年度預算規劃中
	中低機率×中低影響 (應持續監控)	對應項目： 實體風險、機會：低碳產品 建議行動： 定期評估，設定觸發點啟動應對

3. 氣候風險機會因應方針與指標目標設定

依據上述鑑別之氣候風險與機會的結果，擬定因應方針與目標指標如下：

優先序	類別	風險／機會項目	因應方針	2025年執行情形
1 最優先	 機會	O4 再生能源及節能措施	1. 制定再生能源導入時程規劃，設定階段性裝置容量目標 2. 優先評估各廠區屋頂太陽能安裝可行性，規劃採購電力合約（PPA/綠電憑證） 3. 建立能源管理系統（EMS），即時監控各廠區用電效率 4. 將節能績效納入年度營運目標考核	泰國兩廠區正在評估導入太陽能PPA案。
2 優先	 機會	O3 氣候調適措施	1. 完成廠區氣候風險評估，識別高風險廠房與設施 2. 制定高溫、防洪、防颱及供水備援標準作業程序（SOP） 3. 建立供應鏈多元備援機制，避免單一供應商依賴 4. 每年至少辦理一次氣候緊急應變演練，並進行員工教育訓練	- 泰國兩廠區建廠已採墊高地基等防強降雨/淹水設計。 - 各廠區已規劃防災設施。
3 優先	 風險	R1 轉型風險 (市場/政策/技術)	1. 制定低碳材料採購策略，優先選擇具減碳認證之供應商 2. 推動能效提升設備汰換，納入年度資本支出計畫	評估各廠區用電情形，並規劃每月節電追蹤機制。



5.2 溫室氣體管理

5.2.1 溫室氣體盤查政策

★ 淨零承諾

面對全球氣候變遷挑戰，京鼎於2024年正式宣示2050年淨零排放目標，展現企業對永續發展的堅定決心。

★ 盤查政策與歷程

京鼎集團依據 ISO 14064-1：2018 標準要求，並參考《溫室氣體盤查議定書》（GHG Protocol）執行溫室氣體盤查及資訊揭露，透過盤查結果掌握各營運據點之溫室氣體排放情形，作為減碳策略規劃、績效追蹤及淨零轉型的重要依據。

本集團自2017年由台灣科中廠區自主啟動2015至2016年度溫室氣體盤查，並依 ISO 14064-1：2006 完成2017至2019年度盤查；2020至2025年度則依 ISO 14064-1：2018 完成溫室氣體盤查及第三方查證。隨著集團營運規模持續成長，盤查範圍亦逐步擴展，自台灣科中廠區，陸續納入中國大陸松江及昆山廠區、台灣科研廠區、美國營運據點，以及後續新增之海外廠區與併購公司，逐步建立完整的全球溫室氣體管理機制。

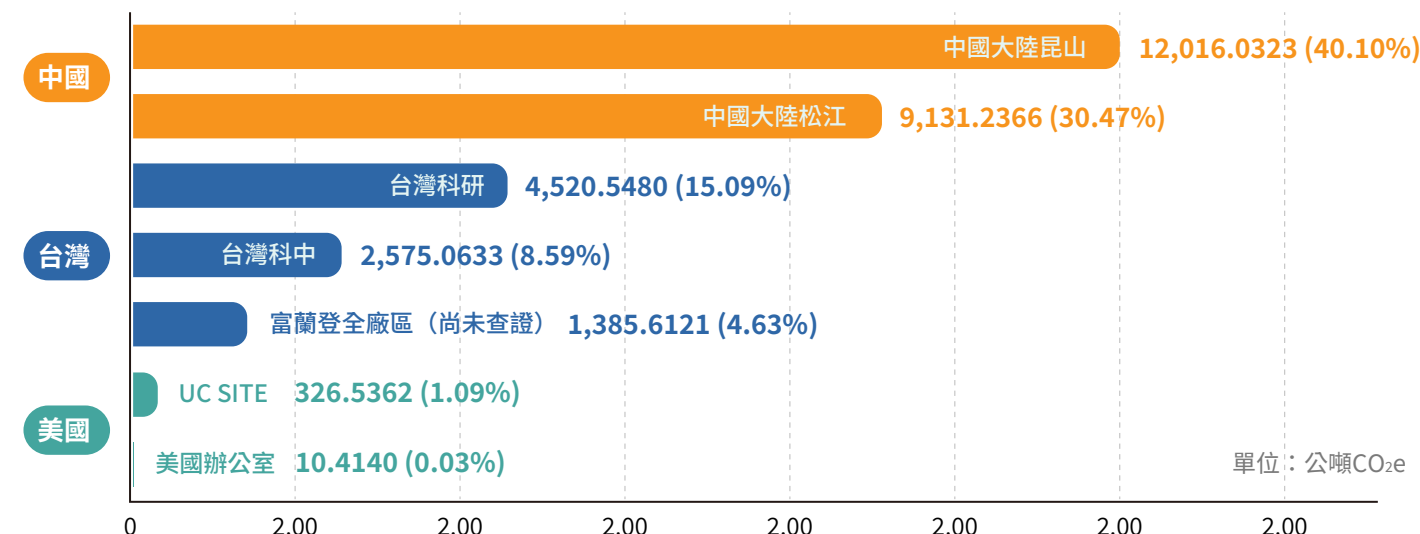
本集團組織邊界採營運控制權法設定，盤查之主要溫室氣體包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）及氫氟碳化物（HFCs）。

★ 基準年說明與雙層管理

考量近年集團持續擴建新廠、海外據點擴增及企業併購，組織邊界已較過往年度發生大幅變動，京鼎重新檢視溫室氣體盤查邊界，並將原淨零基準年由2022年調整為2025年。2025年盤查範圍已涵蓋當年度主要營運據點及新增廠區，具有較佳的完整性、代表性及可比較性，可作為後續減碳績效追蹤與淨零路徑管理之共同基礎。未來如因重大併購、組織重整或營運邊界發生重大變動，將依 ISO 14064-1 及 GHG Protocol 相關原則，適時檢討並調整基準年設定。

經計算，淨零基準年2025年的範疇一與範疇二總排放量為29,965.4425公噸CO₂e。此包含經第三方查證之台灣科中，台灣科研，美國辦公室，UC Site，中國大陸松江，中國大陸昆山，以及尚未經第三方查證之富蘭登台灣（新竹與南科）和海外（蘇州和韓國）廠區。

■ 基準年2025年各廠區排放量總計與排放占比

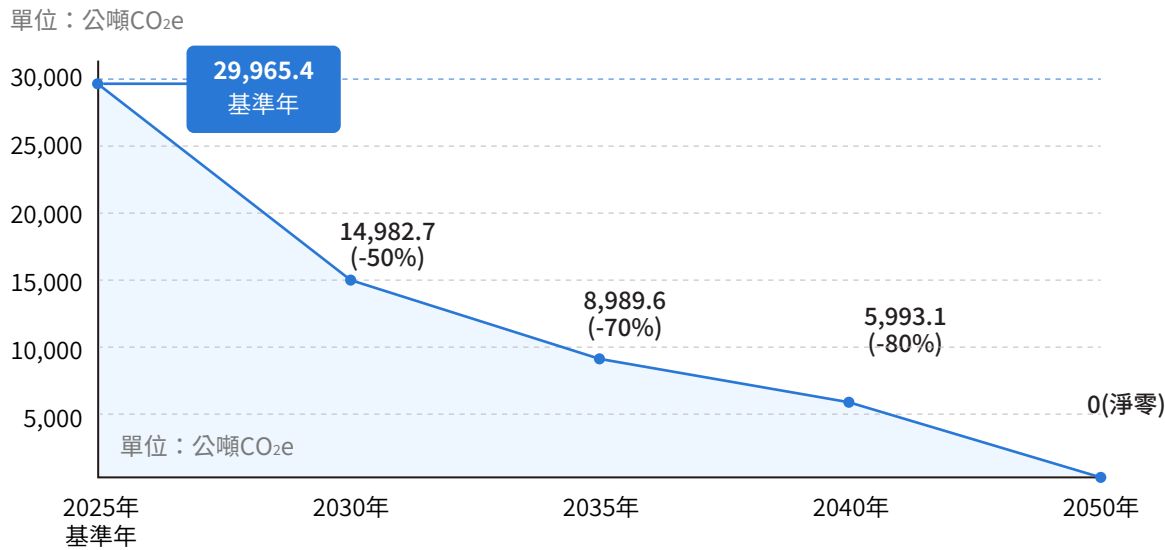


此外，為兼顧集團層級淨零管理及各營運據點減碳績效追蹤，本集團採雙層管理方式揭露溫室氣體資訊。全集團淨零目標及減碳路徑統一以2025年為基準年；各廠區則依首次完成完整盤查或第三方查證之基準年，持續追蹤年度減碳績效，並揭露相較基準年之減量成果，以展現各營運據點推動節能減碳及提升能源效率之改善成效。

★ 淨零目標與路徑

基於科學化的減碳路徑規劃，京鼎設定明確的階段性目標：

- 2030年目標：全集團廠區邊界範圍範疇一及二溫室氣體排放較2025年基準年減少50%。
- 2035年目標：全集團廠區邊界範圍範疇一及二溫室氣體排放較2025年基準年減少70%。
- 2040年目標：全集團廠區邊界範圍範疇一及二溫室氣體排放較2025年基準年減少80%。
- 2050年目標：全集團廠區邊界範圍範疇一及二溫室氣體排放達成淨零排放。



說明：

2030年：較基準年減少50% → 年排放約剩 14,982.7 公噸CO₂e。

2035年：較基準年減少70% → 年排放約剩 8,989.6 公噸CO₂e。

2040年：較基準年減少80% → 年排放約剩 5,993.1 公噸CO₂e。

2050年：達成淨零 → 範疇一與二的年排放量為0公噸CO₂e。

範疇三目標設定說明：京鼎已逐步推動範疇三溫室氣體盤查，現正持續完善排放類別盤查、數據品質及減量路徑規劃。待完成全集團範疇三盤查邊界建置、排放熱點分析及目標可行性評估後，將訂定階段性減量目標，並適時對外揭露。

★ 溫室氣體減量計畫

京鼎2025年度各廠推行溫室氣體減量相關方案，推估節能量約155萬 kWh電力與4.1萬Nm³蒸氣，合計減碳877.01公噸CO₂e，詳細說明如下表。

	推估節能量	推估減碳量
		(tCO ₂ e)
科中廠：路燈汰換及使用高效率冰水主機和變頻冷卻水塔	642,717 kWh	299.51
科研廠：超純水系統使用回水管壓力控制變頻運轉及廠區排氣機房排程節省用電	74,105 kWh	34.53
松江廠：汰換高耗能空壓機引入變頻空壓機組	291,100 kWh	140.89
松江廠：改變VOC處理設備風扇頻率,改變風扇頻率由35Hz降至25Hz	34,600kWh	16.75
昆山廠：汰換高耗能冰水機組，引入變頻次懸浮冰水機組	246,756 kWh	143.78
昆山廠：中央空調冰水系統優化（潔淨室與生產現場冰水分離）	217,440 kWh	126.70
昆山廠：汰換為高效散熱新型冷卻水塔（二級能耗馬達並採用溫控方式控制）	32,940 kWh	19.19
台灣富蘭登：汰換為具備環保能效與智慧控制之「氣冷式冰水機組」共3組	14,859 kWh	6.92
用電合計 (kWh)	1,865,917	788.27
松江廠：蒸汽冷凝水回收利用	41,000 Nm ³	88.74
蒸氣合計 (kNm ³)	41,000	88.74
減碳合計 (tCO ₂ e)		877.01

5.2.2 2025年排放量

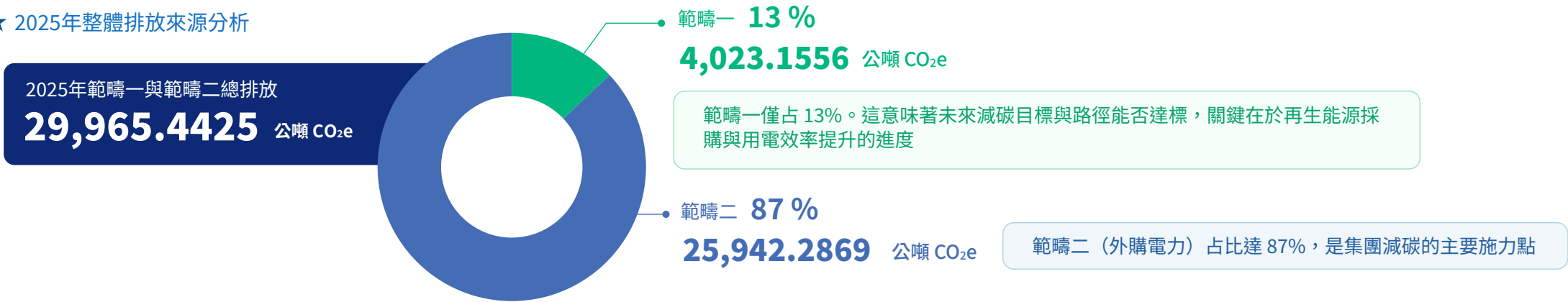
台灣廠區（科中&科研）與美國廠區（美國辦公室&UC-Site）於2026年4月7、8、21日，由財團法人台灣大電力研究試驗中心執行第三方查證，2025年度範疇一至範疇三總排放量為14,651.530公噸CO₂e，依經濟部能源署2026年6月2日公告2025電力係數更新後，總排放量修改為14,536.629公噸CO₂e。

中國大陸廠區（松江&昆山）於2026年4-8月由特靈頓（上海）檢測認證服務有限公司執行第三方查證，松江廠2025年度範疇一至範疇三總排放量為14,737.539公噸CO₂e；昆山廠2025年度範疇一至範疇三總排放量为13,830.056公噸CO₂e。

富蘭登數據，包含其台灣（新竹和南科）& 海外（韓國和蘇州）廠區，資料時間為2025全年度、涵蓋範疇一與範疇二的排放（尚未經第三方查證），總排放量為1,385.6121公噸CO₂e。

2025年6月合併的子公司（富蘭登）及泰國廠區（羅勇&春武里）預計陸續於2026年底、2028、2029年完成第三方查證。

★ 2025年整體排放來源分析



以相同組織邊界（即排除2025年新納入之UC Site及富蘭登廠區排放數據）計算，2025年範疇一與範疇二總排放量為28,253.2942公噸CO₂e，較2024年之29,487.0525公噸CO₂e減少1,233.7583公噸CO₂e，年減幅度約為4.18%。

此一減量成果顯示，在既有廠區邊界下，京鼎透過節能措施之推動，已展現初步減碳成效，且降幅已接近SBTi（科學基礎減量目標倡議）依據IPCC碳預算推算、為達成1.5°C升溫控制路徑所訂定之官方最低減碳門檻——範疇一、範疇二排放每年至少線性減少4.2%之速度，為後續京鼎銜接2025年新基準年之階段性目標（2030年減50%、2035年減70%、2040年減80%、2050年淨零）奠定良好基礎。

★ 範疇一與範疇二排放總量變化比較圖（2024年 vs 2025年）

單位：公噸CO₂e



即與2024年計算邊界相同

★ 範疇一：直接溫室氣體排放(類別1)

京鼎集團2025年度直接溫室氣體排放當量（類別1）總量約為4,023.1556公噸CO₂e，占範疇一與範疇二總排放量13%。其中主要排放源以CO₂為主，占比達74.86%；其次為使用於空調系統的HFCs排放，所占比例為21.21%。

註：本集團溫室氣體排放量計算，主要採用方法以「排放係數法」為主，台灣排放係數引用行政院環境部「溫室氣體排放係數（2024/02/05公告）」，美國排放係數引用US-EPA公告「GHG Emission Factors Hub（Last Modified：2025/01/15）」，全球暖化潛勢（GWP）預設採用聯合國政府間氣候變化專家委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）2021年第六次評估報告（AR6）之各種溫室氣體GWP進行計算。量化公式如下：溫室氣體CO₂e = 使用量 × 排放係數 × IPCC 2021 AR6全球暖化潛勢（GWP）

係數引用來源：行政院環境部「溫室氣體排放係數（2024/02/05公告）」

■ 表 溫室氣體排放當量統計表(類別1)

單位：排放當量 公噸CO₂e/年 / 氣體別占比 %

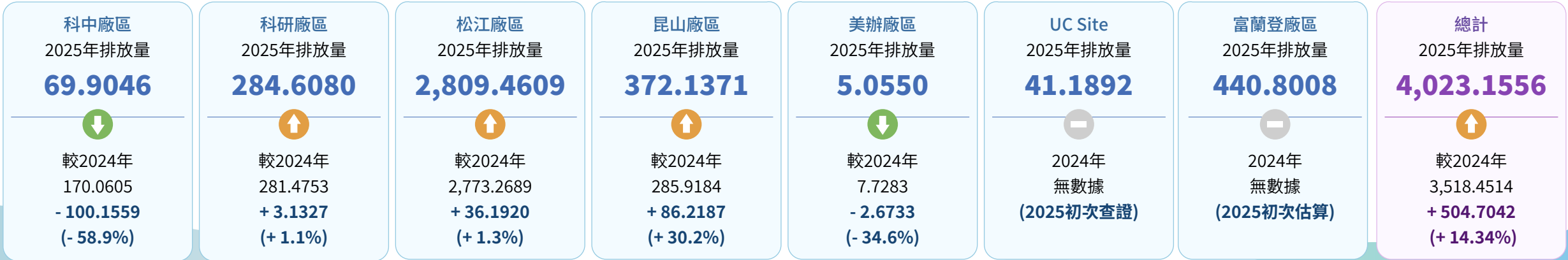
廠區	氣體類型	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	類別1 排放當量	占比
全	排放當量	3,000.6835	142.1444	16.1621	853.1656	4,023.1556	100.00%
	氣體別占比	74.81%	3.54%	0.37%	21.27%	100.00%	
科中	排放當量	12.5283	2.9024	0.2565	54.2174	69.9046	1.74%
	氣體別	17.92%	4.15%	0.37%	77.56%	100.00%	
科研	排放	0.5358	1.7526	0.0012	282.3184	284.6080	7.07%
	氣體別	0.19%	0.62%	0.01%	99.18%	100.00%	
松江	排放當量	2,573.2490	58.1813	6.1696	171.8610	2,809.4609	69.83%
	氣體別	91.59%	2.07%	0.22%	6.12%	100.00%	
昆山	排放當量	246.3543	56.4428	6.9160	62.4240	372.1371	9.25%
	氣體別	66.20%	15.17%	1.86%	16.77%	100.00%	
美辦	排放當量	4.0084	1.0438	0.0021	0.0007	5.0550	0.13%
	氣體別	79.30%	20.65%	0.04%	0.01%	100.00%	
UC Site	排放當量	24.2967	3.2385	0.3867	13.2673	41.1892	1.02%
	氣體別	58.99%	7.86%	0.94%	32.21%	100.00%	
富蘭登	排放當量	150.7110	18.5830	2.4300	269.0768	440.8008	10.96%
	氣體別	34.19%	4.22%	0.55%	61.04%	100.00%	

■ 2024年 vs 2025年 各廠區類別1排放量比較

2025 年類別一（直接溫室氣體排放）總排放量為 4,023.1556 公噸 CO₂e，較2024 年（3,518.4514 公噸CO₂e）上升 504.7042 公噸 CO₂e，增幅約14.34%。此增幅主要受兩項因素影響：一為既有廠區排放變動，二為新增盤查廠區（UC Site、富蘭登）納入所致。

若排除新增廠區之影響，既有五廠區（科中、科研、松江、昆山、美辦）2025 年合計排放為3,541.1656公噸，較2024年僅微增22.7142公噸（+0.65%），顯示既有廠區排放維持穩定。

單位：公噸CO₂e



★ 範疇二：能源間接溫室氣體排放(類別2)

京鼎集團2025年度能源間接溫室氣體排放量（範疇二/類別2）為 25,942.2869 公噸CO₂e，占總排放比例為87%。主要間接排放源為外購電力，科中、科研廠與富蘭登外購電力來源均向台灣電力公司購電所得；松江廠外購電力來源為國網上海市電力公司、昆山廠外購電力與蒸氣來源分別為國網江蘇省電力有限公司昆山市供電分公司及昆山協鑫藍天分布式能源有限公司；美國辦公室與UC-Site外購電力來源均向 Pacific Gas and Electric Company購電所得。

■ 2025年本集團範疇二溫室氣體排放占比

科中廠區	科研廠區	松江廠區	昆山廠區	美辦廠區	UC Site	富蘭登廠區	總計
2,505.1587 公噸CO ₂ e	4,235.9400 公噸CO ₂ e	6,321.7757 公噸CO ₂ e	11,643.8952 公噸CO ₂ e	5.3590 公噸CO ₂ e	285.3470 公噸CO ₂ e	944.8113 公噸CO ₂ e	25,942.2869 公噸CO ₂ e
9.66%	16.33% (排放第3名)	24.37% (排放第2名)	44.88% (排放第1名)	0.02%	1.10%	3.64%	100%

從上表可知，集團目前用電碳排排名前三位者為中國大陸松江廠區（第一位），中國大陸昆山廠區（第二位），台灣科研廠區（第三位），其範疇二/類別2碳排合計佔85.58%。

■ 2024年 vs 2025年 各廠區用電排放比較圖

2025年集團用電碳排較2024年下降的廠區包括台灣科中，中國大陸松江，中國大陸昆山；用電排放上升的廠區包括台灣科研和美辦。

相較於2024年，2025年用電排放量不因新增UC Site及富蘭登納入盤查範圍所致。若進一步排除新增據點影響，2025年用電碳排放量為24,712.1286公噸CO₂e，較2024年的25,968.6011公噸CO₂e減少1,256.4725公噸CO₂e，降幅約4.84%，顯示節能減碳措施已具成效。

單位：公噸CO₂e

科中廠區	科研廠區	松江廠區	昆山廠區	美辦廠區	UC Site	富蘭登廠區	總計
2025年用電排放	2025年用電排放	2025年用電排放	2025年用電排放	2025年用電排放	2025年用電排放	2025年用電排放	2025年用電排放
2,505.1587	4,235.9400	6,321.7757	11,643.8952	5.3590	285.3470	944.8113	25,942.2869
↓	↑	↓	↓	↑	▬	▬	↓
較2024年 2,663.6710 - 158.5123	較2024年 3,754.6488 + 481.2912	較2024年 7,170.8974 - 849.1217	較2024年 12,374.3230 - 730.4278	較2024年 5.0609 + 0.2981	2024年 無數據 (2025初次查證)	2024年 無數據 (2025初次估算)	較2024年 25,968.6011 - 26.3142

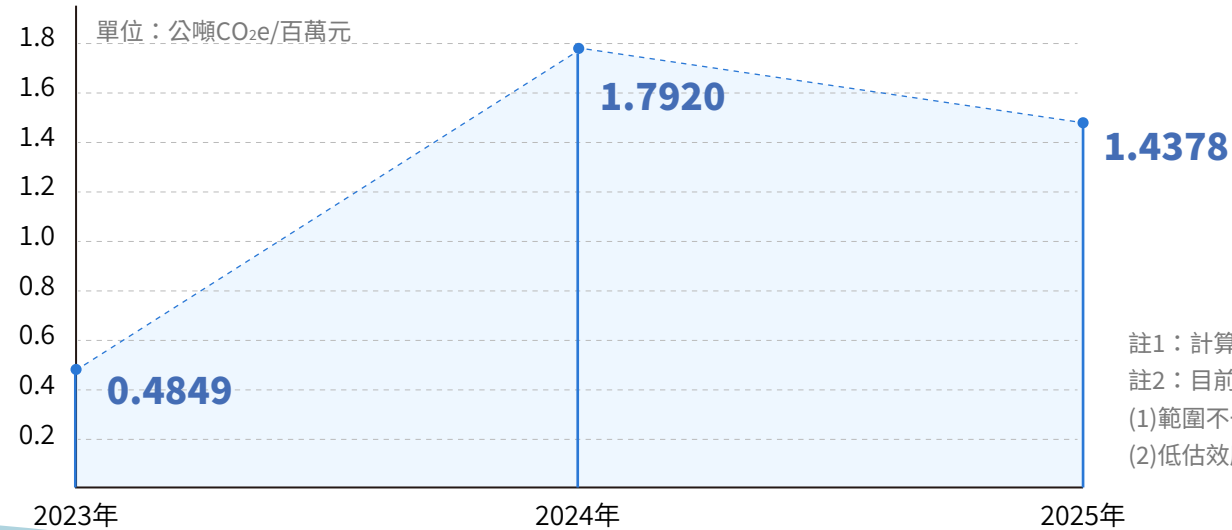
■ 近三年溫室氣體排放密集度 (2023-2025)

涵蓋廠區	營收	排放量	排碳密集度
2023年 台灣：科中、科研 美國：美辦	13,051.357 百萬元	6,328.4780 公噸CO ₂ e	0.4849 公噸CO ₂ e/百萬元
2024年 台灣：科中、科研 美國：美辦 中國：松江、昆山	16,454.476 百萬元	29,487.0925 公噸CO ₂ e	1.7920 公噸CO ₂ e/百萬元
2025年 台灣：科中、科研 美國：美辦、UC Site 中國：松江、昆山 富蘭登:台灣及海外	20,841.660 百萬元	29,965.4425 公噸CO ₂ e	1.4378 公噸CO ₂ e/百萬元

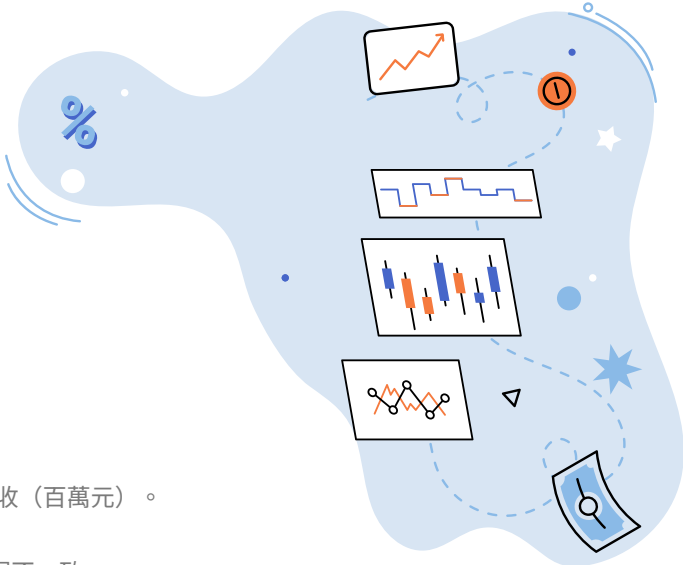
2023年到2024年：碳密集度由0.4849大幅上升至1.7920（增幅約269.6%），主要係因2024年盤查範圍新增中國大陸松江、昆山廠區，排放量基數大幅擴增（自6,328 噸增至29,487 噸），增幅遠大於同期營收成長（+26.1%），導致密集度顯著攀升，此屬盤查邊界擴大所致。

2024年到2025年：碳密集度由1.7920下降至1.4378（降幅約-19.77 %），顯示在2025年新增UC Site、富蘭登盤查範圍，因營收成長幅度更大（+26.7%），且原有廠區有一些實質減碳成效，使得碳密集度反而下降，整體單位營收排放呈現下降趨勢。

■ 近三年碳密集度趨勢圖 (2023-2025)



註1：計算方式：排放密集度=排放量（類別1+類別2）／年營收（百萬元）。
註2：目前計算方式在技術上存在以下問題：
(1)範圍不一致性：分母涵蓋全集團營收，各年度數據涵蓋範圍不一致。
(2)低估效應：由於分母（全集團營收）遠大於對應的分子（涵蓋廠區排放），必然導致碳密集度數值被系統性低估。



★ 範疇三：其他間接溫室氣體排放(類別3~6)

本排放源是由其他公司所擁有或控制為主，京鼎集團依ISO14064-1：2018標準設定間接排放重大性準則進行其他間接溫室氣體排放量揭露。2025年度其他間接溫室氣體排放量（類別3~6）為14,524.3928公噸CO₂e。

■ 2024年 vs 2025年排放量變化

單位：碳排放量 (公噸CO₂e)



※量化公式如下：類別3~6的CO₂當量=活動數據×排放係數×GWP

※係數引用來源：

IPCC 2021 AR6全球暖化潛勢（GWP）

環境部「溫室氣體排放係數」（2024/02/05公告）

環境部碳足跡資料庫

經濟部能源局2025年能源統計手冊

經濟部能源局2025年電力排碳係數（2026/06/02公告）

US-EPA公告GHG Emission Factors Hub（Last Modified：2025/06/12）

上海市生態環境局、統計局關於發佈2020-2024年度上海市公共電網電力二氧化碳排放因數的通知（2024年度）

生態環境部、國家統計局關於發佈2023年電力二氧化碳排放因數的公告（江蘇省）

類別3運輸為集團揭露邊界內範疇三的主要排放源。2025年較2024年排放減少約6.36 %。

類別5為集團揭露邊界內範疇三的第二大主要排放源，2025年較2024年排放減少約60.97%，減少主因係承租戶GIS、FIT-CIDA於2025年退租所致。

■ 範疇三（類別3-6）盤查項目：排放量



註：範疇三溫室氣體盤查現況與精進計畫：

本集團自2021年度起著手推動範疇三（其他間接排放）之溫室氣體盤查作業。現階段盤查範圍涵蓋台灣、中國大陸、美國三大生產廠區，尚未擴及集團全數營運據點；同時，各廠區於範疇三類別3至6（依 GHG Protocol 15 項類別分類）之盤查項目認定尚未完全一致，各廠區已盤查項目之資料覆蓋率與代表性亦存在差異，相關數據品質與完整性仍待強化。因應主管機關溫室氣體資訊揭露之要求，本集團後續將積極規劃並完成全球廠區範疇三盤查邊界之統一，建立能反映京鼎產業特性與營運代表性之數據覆蓋率目標，相關進度將於年度報告書中持續揭露。

★ 空氣污染物質排放狀況

京鼎對空污排放皆設有防制設備，並依法取得排放許可證，持續落實源頭管理、改善製程設備，降低空氣污染排放造成之環境衝擊。
2025年京鼎依循《蒙特婁議定書》與法規要求，無排放臭氧層破壞物質（ODS），同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

■ 空污排放量一覽表

單位：公噸

項目/廠別	科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	美辦	UC site	富蘭登	合計
氮氧化物 (NOx)	-	-	0.48	-	-	-	-	-	-	0.48
硫氧化物 (SOx)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
持久性有機污染物 (POP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
揮發性有機化合物 (VOC)	4.93	3.84	0.21	1.44	-	-	-	-	-	10.42
有害空氣污染物 (HAP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
懸浮微粒 (PM)	-	註一	0.99	0.04	-	-	-	-	-	1.03
總計 (Ton)	4.93	3.84	1.68	1.48	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	11.93

註1：科研廠PM排放量依環境部空污費申報系統計算2025年度排放數值為0.0016Ton。
註2：上述氣體排放量皆採用公開係數，以直接量測或質量平衡進行計算。



5.3 能源管理

5.3.1 能源使用政策

京鼎長期致力改善節能、減碳等，除了不斷改善相關環保及廠務設備外，近年更積極推動溫室氣體盤查，並且訂定減碳目標。此外，為減輕生產過程中所造成之污染，也逐步汰換耗能設備，達到環境保護的目標。

能源管理政策	能源管理計畫
- 建置能源管理系統，提升能源使用效率。 - 持續改善能源效能，全員參與節能減碳。 - 遵守能源相關法令，採購節能標章設備。 - 制定合宜能源策略，落實企業永續經營。 - 定期審查能源指標，確保提升能源價值。	- 京鼎將能源管理視為永續經營之核心，不僅訂有能源管理計畫，也透過永續委員會每季的會議上，由各委員（高階主管）彙報節電效益與進度，建置完善的監督機制。 - 管理計畫方面，公司制定能源減量清冊，針對全廠區能源使用狀況進行逐項點檢，此外，公司訂定新購機器設備的能效標準，優先採購具節能標章或高效能的生產設備。



★ 年度節能專案

2025年度京鼎集團各廠區實施相關節能措施，汰換老舊耗電設備，總節電量為1,865,917度

- 科中廠區：科中廠區使用高效率冰水主機和變頻冷卻水塔，達成用電效率提升，有效降低冰水主機耗電，2025年節電量642,717kWh。
- 科研廠區：超純水系統使用回水管壓力控制變頻運轉及廠區排氣機房排程節省用電，年節電量74,105 kWh。
- 松江廠區：（1）汰換高耗能空壓機引入變頻空壓機組，年節電291,100 kWh；（2）改變VOC處理設備風扇頻率,改變風扇頻率由 35Hz降至25Hz，年節電346,000 kWh。
- 昆山廠區：（1）汰換高耗能冰水機組，引入變頻次懸浮冰水機組，年節電246,756 kWh；（2）中央空調冰水係統優化（潔淨室與生產現場冰水分離），年節電217,440kWh；（3）汰換為高效散熱新型冷卻水塔（二級能耗馬達並採用溫控方式控制），年節電32,940kWh。
- 富蘭登廠區：汰換為具備環保能效與智慧控制之「氣冷式冰水機組」共3組，年節電量14,859 kWh。

5.3.2 能源使用情況

京鼎集團 2025 年整體能源耗用量較2024年增加26.99%，主要原因是市場需求擴大。
台灣富蘭登廠區與泰國廠區增設生產線運作;為回應市場對低碳、低能耗的需求。
京鼎集團各廠區實施相關節能措施，能源密集度較前一年僅增加0.26%，實現擴大生產的同時有效控
制環境負擔。

單位：GJ	2025年	2024年	2023年
汽油	1,714.76	873.49	976.38
柴油	9,813.26	4267.22	1,462.76
液化石油氣	31.26	0.00	0.00
天然氣	37,771.02	42,999.99	34,531.14
電力-非再生能源	249,487.38	187,162.07	164,491.76
消耗能源總量	298,819.69	235,302.77	201,462.04
能源密集度（GJ/仟元）	0.01434	0.01430	0.01544
集團營收（仟元）	20,841,660	16,454,476	13,051,357

註 1：電力用量佔本集團能源使用的較大部分，約佔總能源消耗量 83.49%。
註 2：柴油因2024統計數據有誤原揭露數據為526.47（GJ），實際應為4,267.22（GJ）。
註 3：電力因2024統計數據有誤原揭露數據為18,716.07（GJ），實際應為187,162.07（GJ）。
註 4：2025年：統計廠區為科中廠&科研廠&松江廠&昆山廠&春武里廠&羅勇廠&美國廠&富蘭登廠區
• 2024年：統計廠區為科中廠&科研廠&松江廠&昆山廠
• 2023年：統計廠區為科中廠&科研廠&松江廠&昆山廠

京鼎營運所需能源主要為電力為最大宗，另包含柴油、天然氣、汽油等，2025年能源消耗總量約為 298,819.69 GJ。

2025能源使用換算

	能源消耗量／單位能源熱值	熱值係數／換算10億焦耳GJ
外購-電力 kWh (非再生能源)	69,302,050.90 / --	3,600,000.00 / 249,487.38
柴油 L	271,405.40 / 8,636	4,186.80 / 9,813.26
液化石油氣LPG L	1,245.98 / 5,993	4,186.80 / 31.26
天然氣 m³	1,118,315.86 / 8,067	4,186.80 / 37,771.02
車用汽油 L	54052.43 / 7,586	4,186.80 / 1,716.76

註：2025 年數據增加富蘭登廠區及泰國廠區所有營運據點



5.4 水資源管理

5.4.1 水資源管理或減量目標

因近幾年公司規模快速發展（產能及產線擴充），2025年集團在水資源管理上，持續進行水處理再利用來降低用水量，另外每月觀察水庫水情，建立緊急水車供應鏈，確保營運與產線運作的供水穩定。公司用水來源主要是自來水，用於員工生活及廠房設備使用，京鼎集團確保排水系統放流水質符合環保要求，少量生產廢水經過廠內處理設施處理後排放，確保對環境無顯著影響。依據【ISO14001】訂定減量目標，積極推動節水與減廢措施，除配合政府政策進行各階段節能節水措施，廠區內部訂定之節水目標，並持續規劃評估相關管理系統，並運用現有資源及場地來達到節能、節水、減廢的目標。

★ 廢水管理

京鼎集團各廠區所產生之生產廢水與生活污水皆進行分管、分流收集經適當的廢水處理設施處理至符合放流水納管標準後，排放至各園區污水處理廠，對於放流水水質監控方面，除廢水採樣自行檢測外，也定期委外第三方公證實驗機構進行廢水水質檢測，以確保對周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊才可排放。

2025年各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生及零環保投訴及處罰。

單位：m ³	2025年	2024年	2023年
廢（污）水量	299,919	175,175	211,060
排放水量：製造廢水	236,105	123,940	107,930
排放水量：生活污水	63,814	51,235	103,130



項目/廠別			科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	富蘭登	合計
1	廢（污）水量（m³）		34,601	52,033	84,523	16,005	54,840	53,761	4,156	299,919
廢水水質指標（mg/L）										
2	化學需氧量 COD	上半年	11.30	11.00	200.00	-	<40	-	-	
		下半年	22.10	12.60	181.00	172.75	41.10	<25	-	
3	懸浮固體 SS	上半年	2.90	3.50	29.00	-	<5	-	-	
		下半年	23.30	2.50	70.00	6.50	24.80	17.00	-	
計畫性排放										
1	排放目的地		竹南園區 污水處理廠	竹南園區 污水處理廠	西部 污水處理廠	北區 污水處理廠	泰國羅勇 AMATA工業區污水站	泰國春武里 AMATA工業區污水站	順倉處理廠、 永康科技園區處理廠	
2	列管行業別及處理方式		金屬表面處理業、化學混凝法						其他電子零組件製造業、委外處理	
3	排放水量（m³）	製造廢水	25,916	44,437	61,163	3,121	47,737	53,594	136.69	236,105
		生活污水	8,685	7,596	23,360	12,885	7,102	167	4,019	63,814

註1：京鼎集團生活污水與製程廢水，皆屬於排入第三方的排水類型。
註2：羅勇廠自2025年3月開始運作、富蘭登自2025年6月起加入京鼎集團、春武里廠自2025年10月開始運作。



5.4.2 水資源使用情形

京鼎營運主要水資源來源為自來水，用於製程、冷卻系統和員工日常需求，2025年京鼎集團總取水量為 592.95千立方公尺，較前一年增加 91.01%。主要原因是集團業務需求擴大，2025年將台灣富蘭登廠區與泰國廠區用水量納入計算，將持續推動各項節水措施，以降低水資源短缺對營運的影響。

京鼎集團各廠區所產生之生產廢水與生活污水皆進行分管、分流收集經適當的廢水處理設施處理至符合放流水納管標準後，排放至各園區污水處理廠，對於放流水水質監控方面，除廢水採樣自行檢測外，也定期委外第三方公證實驗機構進行廢水水質檢測，以確保對周遭承受水體的環境負荷無顯著衝擊才可排放。

2025年各廠區並無重大洩漏或溢流事件發生及零環保投訴及處罰。

京鼎營運主要水資源來源為自來水，用於製程、冷卻系統和員工日常需求，因應氣候變遷導致降雨模式變化，產生的水資源短缺風險，我們透過設置蓄水池做為主要緊急應變措施，持續推動各項節水措施，以下是集團各廠區的年度節水專案以及總節水量。

	推估節水量
台灣科中廠：使用中水補水製程酸排氣系統、沖廁使用及冷卻水塔循環使用	9,630 噸
台灣科研廠：使用中水補水製程酸鹼排氣系統、澆灌用水、沖廁使用及冷卻水塔循環使用	27,899 噸
中國大陸松江廠：1. 蒸汽冷凝水回收利用整改	4,200 噸
2. 優化純水系統反沖洗時間，減少洗水量，純水系統減少自來水用量	2,268 噸
中國大陸昆山廠：EF棟機械加工空調箱冷凝水回收至冷卻水塔再次利用	2,640 噸
合計：	46,637 噸

• 水資源壓力地區的取水量及排水量(泰國廠區)

WRI定義泰國廠區（春武里廠及羅勇廠）為水資源壓力區，因泰國廠區為新建廠區，已規劃使用中水提供冷卻水塔循環使用，預計今年年底前即可完工上線使用，針對若缺水情況嚴重將僱請水車抽取地下水供給。

	2025年		2025年
地表水	0.00	第三方的水	235.96
地下水	0.00	總取水量	108.60
海水	0.00	總排水量	127.36
產出水	0.00	總耗水量	235.96

註1：單位為千立方公尺
註2：泰國廠區2025年才開始運轉，故只有2025年的數據
註3：WRI定義泰國廠區（春武里廠及羅勇廠）為水資源壓力區，因泰國廠區為新建廠區，已規劃使用中水提供冷卻水塔循環使用，預計今年年底前即可完工上線使用，針對若缺水情況嚴重將僱請水車抽取地下水供給。

• 總取水量

	2025年	2024年	2023年
地表水	0.00	0.00	0.00
地下水	0.00	0.00	0.00
海水	0.00	0.00	0.00
產出水	0.00	0.00	0.00
第三方的水	592.95	310.43	284.45
總取水量	592.95	310.43	284.45
總排水量	295.76	175.18	211.06
總耗水量	297.19	135.25	73.39

註1：單位為千立方公尺。
註2：地表水取水量以水費帳單加總。
註3：總取水量表2025年數據包含京鼎各廠區（台灣，中國大陸，美國，泰國）以及富蘭登。2023-2024年總取水量數據不包括京鼎泰國廠區以及富蘭登。

5.5 廢棄物管理

5.5.1 揭露項目

京鼎集團2025年廢棄物總量統計約4,362.12公噸，公司製程所產生之廢棄物包含上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱及塑膠等包裝材料），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；公司在生產過程中，產生的廢棄物（如氫氟酸、切削油及溶劑空桶等）皆依法分為非有害及有害類，依循ISO14001管理程序設置管理單位，有效掌握廢棄物來源產出量，朝廢棄物在地化、資源化、分散化與回收再利用率最大化的理念，確保從廢棄物的產生到處置皆妥善處理。

★ 2025各類廢棄物重量

單位：公噸

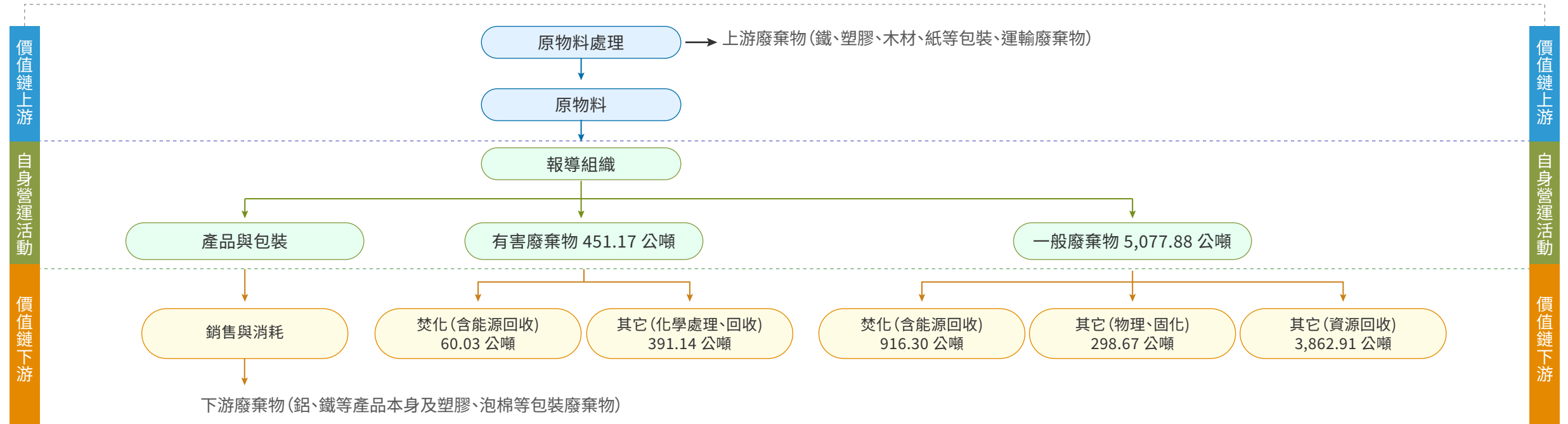
		2025年	2024年	2023年
有害事業廢棄物	廢酸鹼（噸）	216.63	144.97	137.33
	其它（噸）	234.54	271.29	439.19
	有害事業廢棄物總量（噸）	451.17	416.26	576.52
一般事業廢棄+資收	生活垃圾量（噸）	547.13	399.95	401.92
	資源回收量（噸）	3,862.91	3,205.01	1,334.49
	其它（噸）	667.84	340.90	464.59
	一般事業廢棄物總量（噸）	5,077.88	3,945.86	2,201.00
廢棄物總量	廢棄物合計	5,529.05	4,362.12	2,777.52

單位：公噸

項目/廠別		科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	富蘭登	合計
有害事業廢棄物 (總量)	廢酸鹼（噸）	16.42	1.43	192.39	-	-	-	6.39	216.63
	其它（噸）	-	-	75.19	136.37	22.98	-	-	234.54
	有害事業廢棄物總量（噸）	16.42	1.43	267.58	136.37	22.98	0.00	6.39	451.17
一般事業廢棄+資收 (總量)	生活垃圾量（噸）	48.61	35.89	71.69	326.98	61.32	2.28	0.36	547.13
	資源回收量（噸）	680.52	217.44	1,755.69	1,076.78	127.11	-	5.38	3,862.91
	其它（噸）	44.98	142.73	235.08	102.20	4.14	-	138.71	667.84
	一般事業廢棄物總量（噸）	774.11	396.06	2,062.46	1,505.96	192.57	2.28	144.45	5,077.88
廢棄物總量	廢棄物合計	790.53	397.49	2,330.04	1,642.33	215.55	2.28	150.84	5,529.05

註：羅勇廠自2025年3月開始運作、富蘭登自2025年6月起加入京鼎集團、春武里廠自2025年10月開始運作。

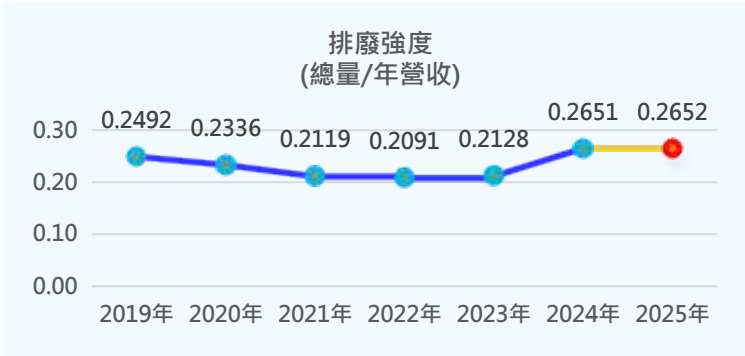
★ 企業本身和價值鏈廢棄物統計圖



★ 歷年排廢密集度

京鼎集團2025年因產能擴充，排放密集度統計與2024年比較，營收上升**26.66**%、廢棄物總量上升**26.75**%、排廢密集度年增率上升**0.04**%，上升**0.0001**公噸/百萬元。

	2025年	2024年	2023年	2022年	2021年	2020年	2019年
年營收（百萬元）	20,842	16,455	13,051	14,843	12,246	9,942	7,306
廢棄物總量（噸）	5,529	4,362	2,778	3,104	2,596	2,323	1,821
排廢強度（總量/年營收）	0.2652	0.2651	0.2128	0.2091	0.2119	0.2336	0.2492
集團排廢密集度變化（%）	0.04%	24.58%	1.77%	-1.37%	-9.25%	-6.26%	-



註：計算方式：排廢強度=廢棄物總量／公司營收

■ 2025年廢棄物管理目標與成果內容



註1：廢棄物為2024年永續報告書重大議題之一，設定管理方針之參照值，係依據2020年排廢密集度0.2336（公噸/百萬元），並以5%減量目標計算為0.222（公噸/百萬元），做為集團2025-2030年廢棄物減量與管理的目標。

註2：2025年成果計算之數據邊界為台灣（京鼎科中、承鼎科中、凱諾、承鼎科中、承鼎科研）、中國大陸（松江、昆山）、泰國（羅勇、春武里）、富蘭登，相較2024年計算邊界新增泰國廠區和富蘭登。



5.5.2 廢棄物之處理

京鼎集團廢棄物分類方式及貯存應依「事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準」分類存放，廢棄物分類方式及貯存場所，所有廢棄物皆由合格清除處理廠商處理，並定期稽核確認各承攬商之合法度，且無任何有害事業廢棄物處理需輸出至境外處理，皆於國內處理完成，如發現處理廠商有作業不實或違法之狀況發生時，本集團立即停止合作，更換廠商。其它無法處理之廢棄物均委託廠外合格清除處理廠商進行清理，並依規定至政府網站開立聯單管制。

京鼎集團自2024年開始以UL 2799廢棄物零填埋目標努力，首先將可再使用之包裝材料（如棧板及溶劑空桶）由供應商回收再利用，其次則持續與廢棄物清除廠商合作尋找將廢切削油回收製成重質燃料油、潤滑油及其他工業用油，廢塑膠及空桶回收製成塑膠粉碎料，另外也尋找將木棧板回收製成燃料棒再利用...等回收管道，並在產線與員工一般事業廢棄物方面，列入年度廢棄物分類教育訓練，以降低廢棄物對環境產生的衝擊環境危害，2025年度廢棄物委外清理量及自行處理量如下表。

2025年度無廢棄物洩漏情事。



5.5.3 廢棄物的組成

• 處置中轉移

單位：公噸

項目/廠別		科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	富蘭登	合計
有害事業廢棄物 (處置中轉移)	廢酸鹼	-	-	-	-	-	-	-	-
	污泥	-	-	-	-	-	-	-	-
	其它	-	-	-	-	-	-	-	-
	有害事業廢棄物	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
一般事業廢棄物 (處置中轉移)	廢油	-	-	-	-	-	-	-	-
	污泥	-	-	-	-	-	-	-	-
	廢鋁	634.86	135.27	1,079.25	722.55	31.54	-	0.07	2,603.53
	廢木棧板	19.22	52.93	122.69	79.56	49.94	-	-	324.33
	廢塑膠	1.21	-	176.99	2.28	2.61	-	0.48	183.57
	廢紙	18.06	28.33	119.04	17.38	20.81	-	4.63	208.25
	廢鐵	7.17	0.90	257.73	255.01	22.22	-	0.21	543.23
	一般事業廢棄物	680.52	217.44	1,755.69	1,076.78	127.11	0.00	5.38	3,862.91
	處置中轉移總量	680.52	217.44	1,755.69	1,076.78	127.11	0.00	5.38	3,862.91

• 直接處置

單位：公噸

項目/廠別		科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	富蘭登	合計
有害事業廢棄物 (直接處置)	廢酸鹼	16.42	1.43	192.39	-	-	-	6.39	216.63
	污泥	-	-	75.19	-	-	-	-	75.19
	其它	-	-	-	136.37	22.98	-	-	159.35
	有害事業廢棄物	16.42	1.43	267.58	136.37	22.98	0.00	6.39	451.17
一般事業廢棄物 (直接處置)	廢油	40.10	133.04	-	-	-	-	-	173.14
	污泥	0.80	5.16	41.12	102.20	4.14	-	-	153.42
	廢鋁	-	-	-	-	-	-	-	-
	垃圾	48.83	38.45	265.65	326.98	61.32	2.28	2.38	745.88
	其他	3.86	1.98	-	-	-	-	136.69	142.53
	一般事業廢棄物	93.59	178.63	306.77	429.18	65.46	2.28	139.07	1,214.97
	直接處置總量	110.01	180.05	574.35	565.55	88.44	2.28	145.46	1,666.14

註1：處置中轉移：廢棄物未直接進入最終處置過程（如焚化、掩埋等處置作業），而是進行再使用、再生利用以及其他回收作業。

註2：直接處置：廢棄物直接進入最終處置過程。

5.5.4 廢棄物的處置

京鼎在科中、科研、松江、昆山、羅勇、春武里與富蘭登廠區所產生的廢棄物直接處置方式皆為離廠處置，並透過廠商依直接處置或轉移處置的方式妥善處理，自2019年起並未有任何違反環保法規的紀錄，並配合環境、安全與衛生政策，推動減廢暨資源再利用，以符合法規要求及回應所簽定，與環境保護相關要求事項之承諾在處置轉移的部分，一般事業廢棄物則以回收為主要處理方式，顯示積極推動循環利用，有助於後續檢視環境績效，透過廢棄物妥善分類，更有效的管理廢棄物。

在廢棄物清理數據管理方面，各廠區廢棄物清運皆依法上網申報或依秤重磅單追蹤統計廢棄物產生量，區分處置類型與處理方式，每月彙整確保數據準確性與一致性，生成管理報表，分析不同類型廢棄物變化趨勢，作為廢棄物管理改善策略依據。

• 2025年廢棄物處置轉移量

單位：公噸

項目/廠別		科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	富蘭登	合計
有害事業廢棄物 (處置中轉移)	再使用準備 - 離場	-	-	-	-	-	-	-	-
	再生利用 - 離場	-	-	-	-	-	-	-	-
	其他回收 - 離場	-	-	-	-	-	-	-	-
	處置中轉移總量	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
一般事業廢棄物 (處置中轉移收)	再使用準備 - 離場	-	-	-	-	-	-	-	-
	再生利用 - 離場	-	-	-	-	-	-	-	-
	其他回收 - 離場	680.52	217.44	1,755.69	1,076.78	127.11	-	5.38	3,862.91
	處置中轉移總量	680.52	217.44	1,755.69	1,076.78	127.11	0.00	5.38	3,862.91

• 2025年廢棄物直接處置量

單位：公噸

項目/廠別		科中廠	科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	春武里廠	富蘭登	合計
有害事業廢棄物 (直接處置)	焚化 (含能源回收)	7.81	1.43	21.42	-	22.98	-	6.39	60.03
	其他 - 再循環	-	-	-	-	-	-	-	-
	其他 - 化學處理	8.61	-	246.16	136.37	-	-	-	391.14
	直接處置總量	16.42	1.43	267.58	136.37	22.98	0.00	6.39	451.17
一般事業廢棄物 (直接處置)	焚化 (含能源回收)	64.35	50.03	306.77	429.18	61.32	2.28	2.38	916.30
	其他 - 物化處理	28.44	124.23	-	-	-	-	136.69	289.36
	其他 - 固化處理	0.80	4.37	-	-	4.14	-	-	9.31
	直接處置總量	93.59	178.63	306.77	429.18	65.46	2.28	139.07	1,214.97

5.6 生物多樣性承諾與管理

5.6.1 京鼎生物多樣性暨不毀林承諾

京鼎集團認知企業營運與供應鏈活動可能對自然環境、生態系統及生物多樣性造成影響，並認知生物多樣性保育、森林保護及自然資本管理對氣候韌性、企業永續經營及社會福祉的重要性。因此，我們承諾將生物多樣性、不毀林及自然相關風險管理納入公司治理、營運決策及供應鏈管理之中，攜手員工、供應商、客戶、社區及其他利害關係人，共同推動自然正向（Nature-positive）發展。

本承諾呼應聯合國《昆明-蒙特婁全球生物多樣性框架（GBF）》、及聯合國永續發展目標（SDGs）第12、13、14、15及17項，並參考歐盟不毀林法規（EUDR）、自然相關財務揭露工作小組（TNFD）及其他國際倡議精神，朝向人與自然和諧共存之願景邁進。

★ 原則與行動

1. 生物多樣性保護

- 於新建、擴建及重大營運活動規劃過程中，審慎評估對生態環境及生物多樣性的潛在影響，並致力避免或降低對重要生態區域及關鍵物種棲地之不利影響。
- 支持生物多樣性保育、棲地維護、環境教育及社區參與等相關行動，促進自然資源永續利用與生態系統韌性提升。
- 鼓勵透過植樹、棲地復育或其他自然解方（Nature-based Solutions），維護自然碳匯功能，提升氣候調適能力與生態系服務價值。

2. 資源循環與永續利用

- 持續提升能源、水資源及原物料使用效率，降低營運活動對自然資源之依賴與環境負荷。
- 推動廢棄物減量、資源循環利用及汙染預防措施，提高資源使用與回收效益並減少對生態環境之影響。

3. 不毀林與永續供應鏈

- 京鼎認知森林、生態系統及自然資本對全球氣候調適、生物多樣性維護及人類福祉的重要性，支持避免森林砍伐、森林退化及其他造成自然環境重大損害之行為。
- 京鼎支持不毀林（No Deforestation）原則，持續關注歐盟不毀林法規（EUDR）及其他國際永續供應鏈規範之發展趨勢，並依營運特性、並於採購決策及供應鏈風險程度程度、法規發展及客戶要求管理過程中，逐步辨識及管理可能涉及森林、生態系統及生物多樣性風險之供應鏈活動，並持續精進相關管理機制。
- 京鼎鼓勵供應商遵循環境保護、生物多樣性保育及不毀林相關原則，並於適當情況下透過供應商行為準則、問卷調查、資訊揭露或其他管理機制，持續提升供應鏈永續管理能力。京鼎將視客戶要求、法規發展及供應鏈風險程度，逐步建立與原料來源、可追溯性、合法性及風險評估相關之管理機制。

4. 法遵與風險管理

- 遵循各營運據點所在國家之土地使用權、環境保護、勞工權益、人權保障、勞工、稅務及其他相關法令規定、並尊重當地社區及原住民族等利害關係人之合法權益。逐步將自然相關風險及氣候相關風險納入企業風險管理機制，並依營運規模及管理成熟度，持續辨識、評估及管理自然相關依賴、衝擊、風險與機會。
- 持續關注國際自然保育趨勢、法規發展及利害關係人期待，適時檢視並精進相關管理作為。

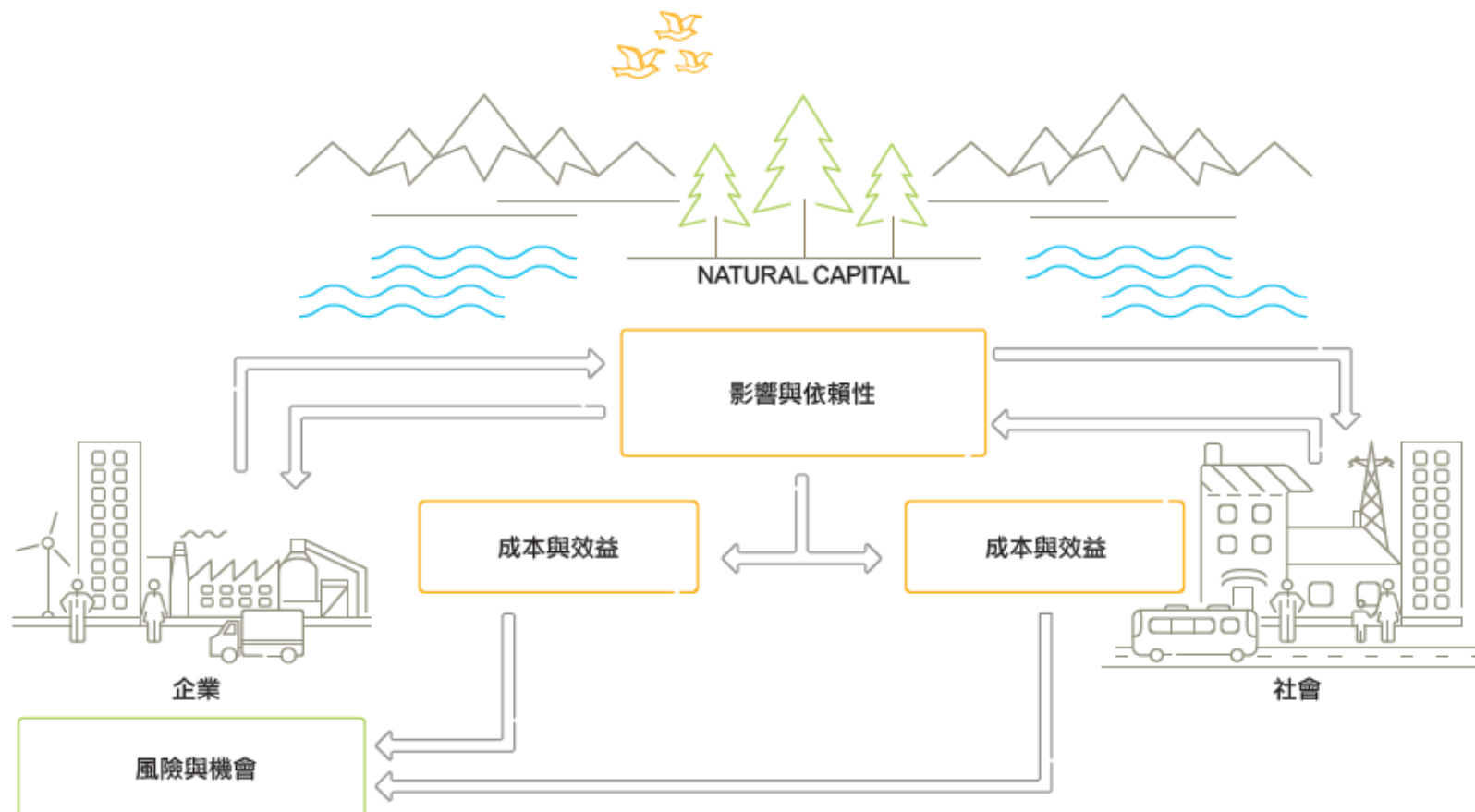
5. 資訊揭露

- 透過永續報告書、公司網站或其他適當管道，揭露生物多樣性、不毀林及自然相關管理之推動成果。



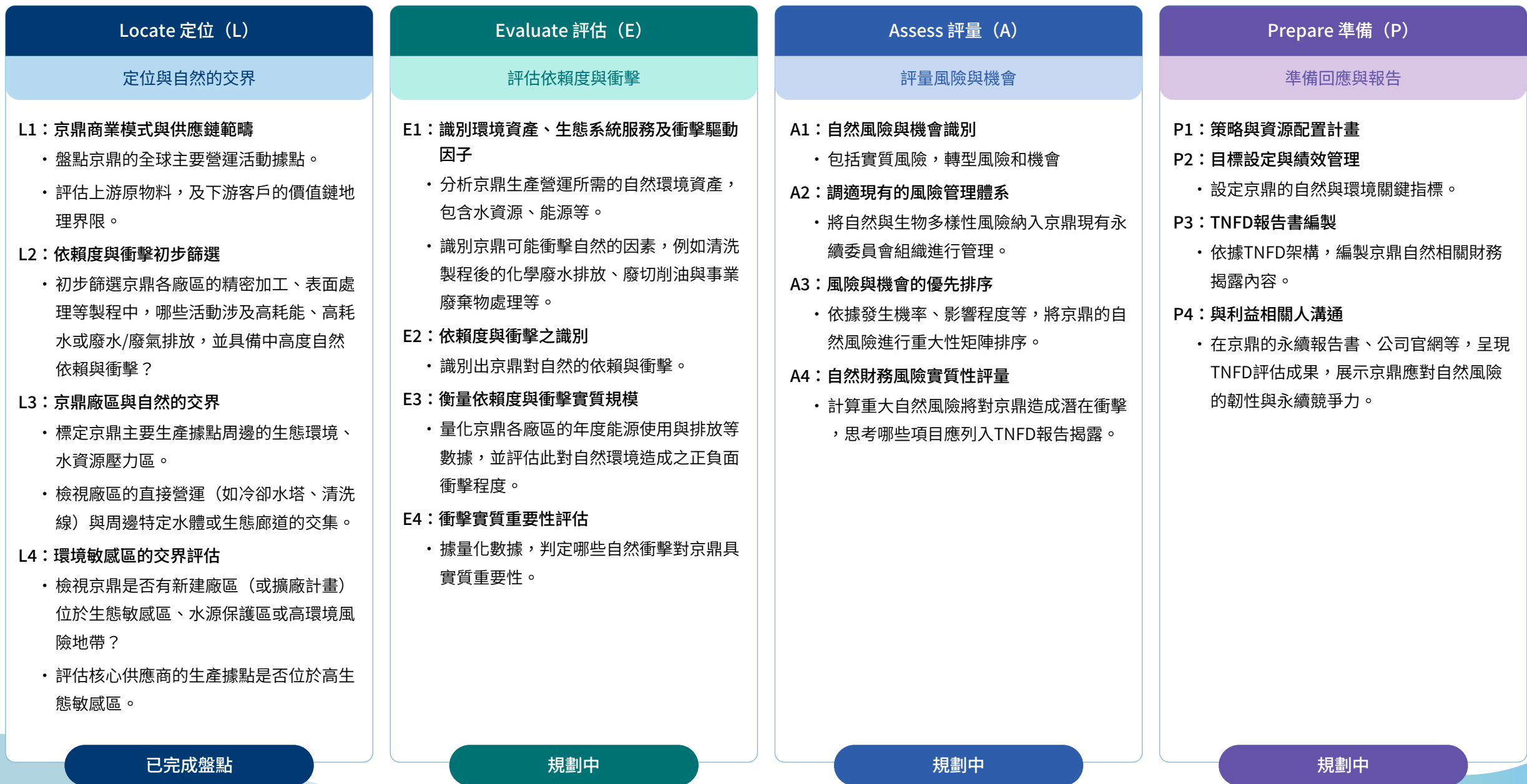
5.6.2 生物多樣性管理

京鼎參照自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）小組發布的第一版正式揭露建議指引（v1.0）及其建議的評估方法學，優先完成 Locate（定位）階段，盤點全球營運據點、價值鏈範疇，並辨識廠區與自然環境、水資源及環境敏感區的交界，建立自然相關風險與機會管理基礎。未來將依循TNFD建議，逐步推動 Evaluate（評估）、Assess（評量）及 Prepare（準備）等後續階段，深化自然依賴與衝擊分析、評估自然相關風險與機會，並持續完善管理策略與資訊揭露，以提升企業韌性及永續競爭力。



■ 圖 企業自然資本依賴、衝擊及其衍生風險與機會關係圖

★ 京鼎導入LEAP框架各階段說明與目前進度



★ 京鼎產業價值鏈自然衝擊與依賴初步篩選 (L2)

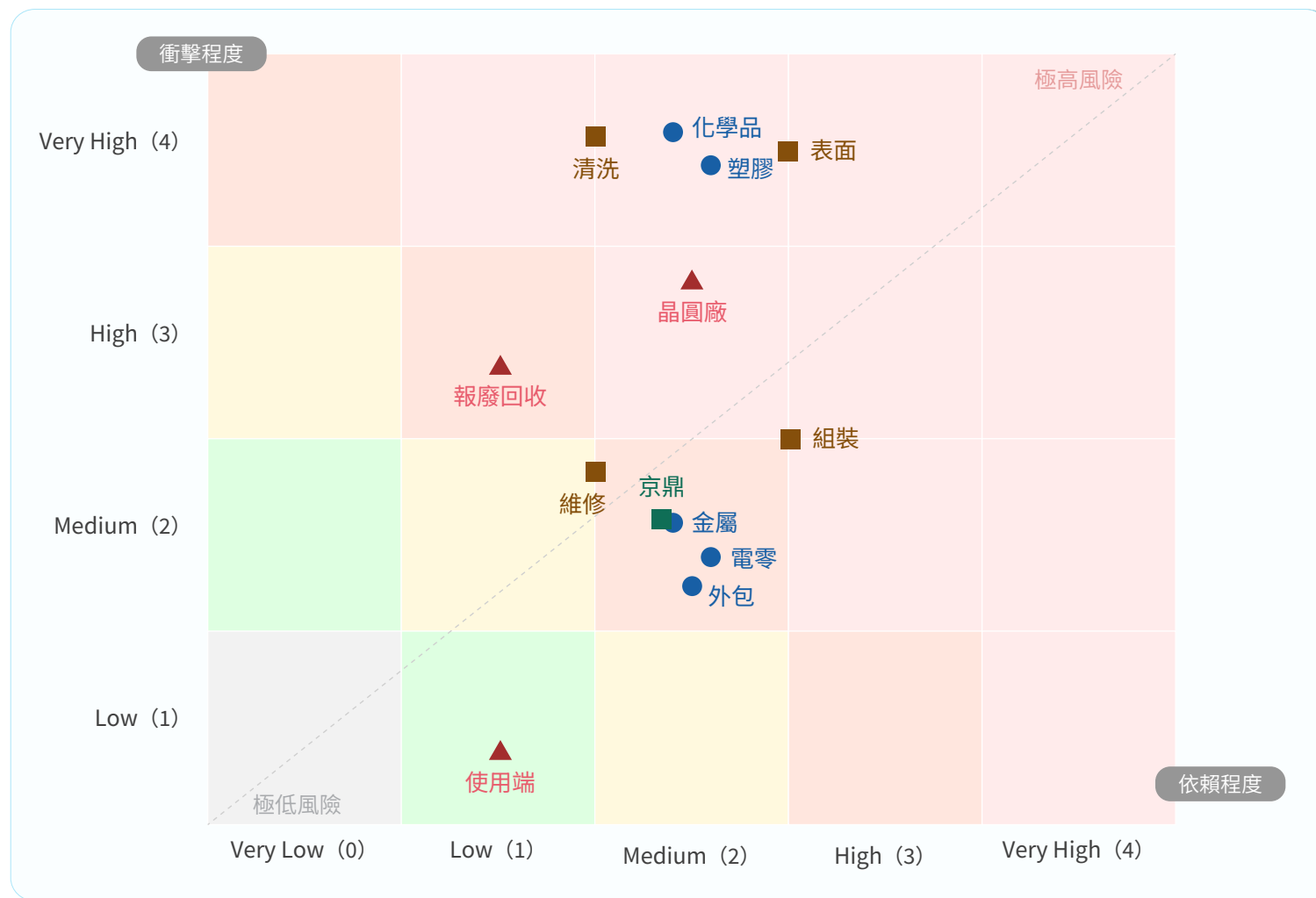
根據聯合國環境署（United Nations Environment Programme, UNEP）ENCORE資料庫（Exploring Natural Capital Opportunities Risks and Exposure），京鼎以製造業- 電子設備製造此產業別作為鑑別依據，從通用的全球評估尺度並考量亞洲生產製造特性，得出與京鼎以及價值鏈上下游自然相關之依賴與衝擊因子，並參照SBTN’s Materiality Screening Tool建立產業預設值的方式，初步評估並繪製出自然依賴與衝擊的價值鏈熱點圖。

項目	依賴	衝擊					
	水供給	生態干擾（噪音等）	GHG	空氣汙染	廢棄物	土地使用	水/土壤汙染物
價值鏈上游							
金屬材料製造（不銹鋼，鋁等）	★	★	★	★	★	★	★
電子零組件製造	★	★	★	★	★	★	★
化學品（清洗/製程用）	★	★	★	★	★	★	★
塑膠/ 高分子材料	★	★	★	★	★	★	★
精密加工外包（委外加工）	★	★	★	★	★	★	★
京鼎集團（直接營運）							
精密設備製造	★	★	★	★	★	★	★
表面處理	★	★	★	★	★	★	★
清洗製程	★	★	★	★	★	★	★
組裝測試	★	★	★	★	★	★	★
維修	★	★	★	★	★	★	★
價值鏈下游							
半導體製造（晶圓廠）	★	★	★	★	★	★	★
設備使用階段（客戶端）	★	★	★	★	★	★	★
設備報廢/汰換（回收處理商）	★	★	★	★	★	★	★

資料來源：UNEP ENCORE <https://www.encorenature.org/en/explore>；SBTN’s Materiality Screening Tool <https://sbtn.shinyapps.io/MaterialityScreeningTool/>

註：根據ENCORE，分為 ★ Very Low (0) ★ Low (1) ★ Medium (2) ★ High (3) ★ Very High (4) 五個程度

根據熱點繪製出下方矩陣圖，以依賴程度（X軸）與衝擊程度（Y軸）雙維度，評估京鼎精密設備製造業務涵蓋上游供應鏈、直接營運及下游客戶端之自然相關風險分佈。



● 上游供應商 ■ 京鼎本體（精密設備製造） ■ 直接營運（京鼎廠內製程） ▲ 下游（客戶／回收端）
 風險程度（低->高）



X軸：ENCORE依賴程度（水供給依賴）；Y軸：綜合衝擊程度（取各類衝擊最高值）。
 資料來源：UNEP ENCORE、SBTN Materiality Screening Tool；圖示形狀區分價值鏈位置。

高度優先管理區

- 上游化學品與塑膠／高分子材料供應商落於矩陣右上角極高風險區，主因其製程對水體與土壤汙染衝擊達Very High (4)。
- 直接營運中的清洗製程與表面處理製程，因大量使用有機溶劑與特殊化學品，生態干擾及水汙染衝擊同樣屬於高度優先關注範疇，為京鼎廠內最需強化管控的製程節點。

極高風險

中度風險區

- 京鼎本體精密設備製造、電子零組件採購及金屬材料供應商集中於矩陣中段，整體依賴與衝擊均屬中等程度 (Medium 2)，雖非立即性危機，仍需透過供應商管理與製程改善持續監控，尤其金屬冶煉的GHG排放風險有被低估之虞，建議納入Scope 3盤查優先項目。

需持續監控

下游潛在低估風險

- 下游晶圓廠客戶目前標示於高衝擊區，但GHG及空汙衝擊實際上應達Very High，現有評分存在低估。
- 設備使用階段（客戶端）目前因GHG評分偏低而落於低風險區，然而精密半導體設備在客戶端長時間高功耗運轉所產生的Scope 3 Category 11排放，實為京鼎最重要的間接排放來源，應列為下一階段重大性評估的優先修正項目。
- 設備報廢回收端的水汙染與土地使用風險亦有低報情形，需補充電子廢棄物處理相關揭露。

京鼎價值鏈的自然相關風險主要集中於兩個節點：一為上游化學品與塑膠材料的水汙染與生態干擾衝擊，二為直接營運廠內清洗與表面處理製程。短期內應優先強化這兩個節點的供應商審查與製程環境管理；中長期則需建立完整Scope 3盤查機制，尤其聚焦於客戶端設備使用的GHG排放，以符合TNFD建議揭露框架及國際投資人對自然相關財務風險的日益關注。

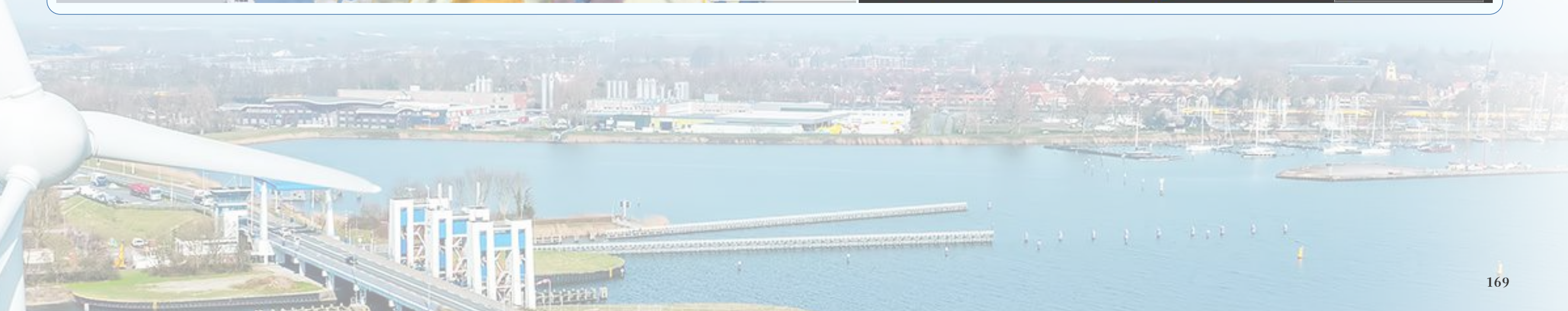
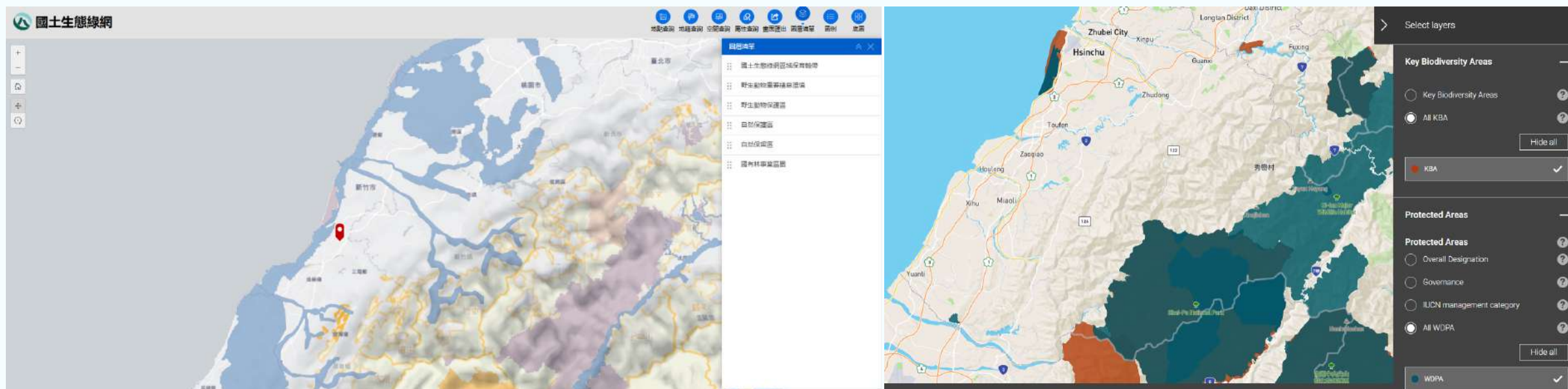


★ 京鼎自然氣候風險與生態敏感區辨識 (L3,L4)

京鼎主要營運據點分布在台灣竹南科學園區、中國大陸東南沿海松江與昆山地區、泰國羅勇與春武里地區、及美國北加州聖荷西地區。依據主要營運據點之採購結構，分析集團供應鏈高度集中於亞洲與北美地區，供應商以中國，美國，台灣為前三位。中國與美國為最關鍵供應來源國，其中中國為最大來源，美國為關鍵高技術供應來源。

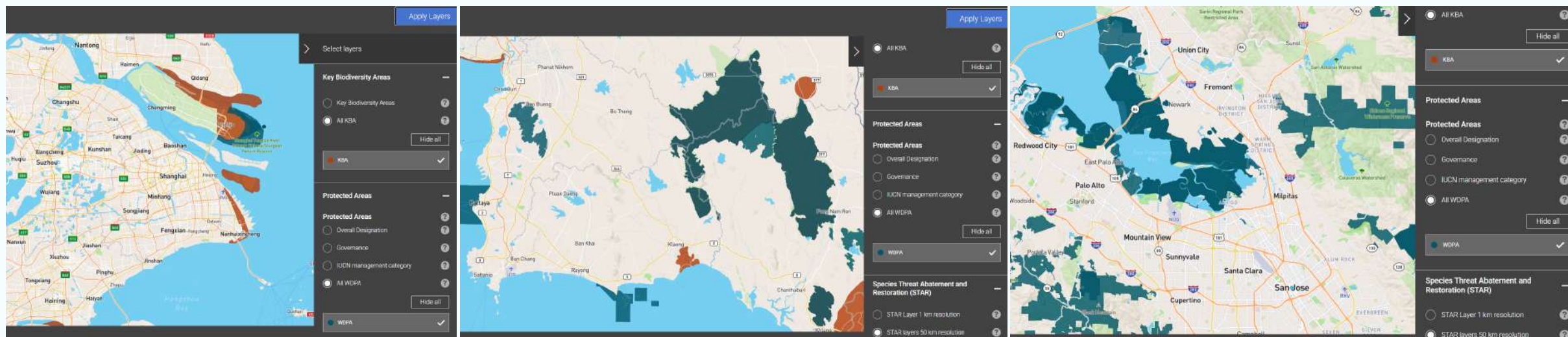
★ 台灣廠區

- 利用國土生態綠網和The Integrated Biodiversity Assessment Tool (以下簡寫為IBAT) Biodiversity Map套圖，顯示京鼎竹南廠區往西沿海約10公里附近為國土生態綠網區域保育軸帶，以及關鍵生物多样性 (KBA) 地區和世界保護區資料庫 (WDPA) 納入之受保護區



★ 其他廠區

- 根據IBAT Biodiversity Map的套圖，中國大陸松江和昆山廠區附近非關鍵生物多樣性（KBA）地區和世界保護區資料庫（WDPA）納入之受保護區。而泰國和美國廠區距離數十公里外，為世界保護區資料庫（WDPA）納入之受保護區。



相較於其他營運據點，京鼎集團台灣廠區位於國土生態綠網之區域保育軸帶範圍內，並鄰近具生態連結潛力之淺山與溪流生態系統，同時部分區域亦鄰近關鍵生物多樣性（Key Biodiversity Areas, KBA）關注範疇及世界保護區資料庫（World Database on Protected Areas, WDPA）所涵蓋之保護區周邊緩衝地帶。因此，京鼎集團於推動自然相關風險管理與生物多樣性行動時，將優先以台灣廠區作為管理與行動之重點場域。



■ 表 國土生態綠網區域保育軸帶

區域保育軸帶	後龍溪流域保育軸帶	西北六	地形圖
保育目標	A.提升河川廊道濱溪植被棲地品質，改善與創造原生、多樣的濱溪植被，提供野生動物移動及覓食棲所。 B.以友善環境理念，選用原生喬木、灌木及草本植物營造多元複層林，提升動植物棲地品質並形成淺山生態保育廊道。 C.共享後龍溪廊道流域地圖，打破機關治理界限，促成生態友善溪流治理作為。 D.瞭解後龍溪關鍵物種飯島氏銀鮎族群分布及珍稀原生淡水魚類資源，並導入相應保育措施。	保存低海拔森林生物多樣性，推動友善農業，營造合適石虎等野生動物的棲地，並建立淺山森林棲地生態廊道，減少動物路殺事件。	
推動策略	生態植被復育與入侵種移除、生態廊道串連與動物通道建置、高風險地區與瀕危物種保育	--	
涵蓋範圍	後龍溪主流，以及其支流老田寮溪、新店溪、雞隆河、南湖溪、大湖溪及汶水溪	新竹芎林至苗栗之淺山地區	
棲地類別	溪流	森林、溪流、水田	
關注物種	石虎、飯島氏銀鮎、明仁枝牙鰕虎、臺灣間爬岩鰕	石虎、穿山甲、食蟹獾、麝香貓、八色鳥、灰面鵟鷹、食蛇龜、柴棺龜、鉛色水蛇、白腹遊蛇、草花蛇、臺北樹蛙、金線蛙、高體鰱鯪、飯島氏銀鮎、日本鰻鱺、史尼氏小鰻、七星鱧、大田鰻、六角草、刺花椒、庭梅（毛柱郁李）、臺灣野茉莉	
關注棲地	河川、河灘地、闊葉林	--	
面積（公頃）	8,454.50	116,187.42	

附錄



- 6.1 資料重編對照表
- 6.2 GRI準則和重大性主題內容揭露索引表
- 6.3 TCFD索引表
- 6.4 TNFD索引表
- 6.5 金管會及證交所產業別永續指標資訊
- 6.6 SASB內容索引表
- 6.7 特殊危害作業檢查項目及人數
- 6.8 外部確信機構保證聲明/證書



Foxsemicon integrated Technology Inc.



6.1 資訊重編

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
溫室氣體排放數據	2025年內稽後發現數據有差異	松江廠區範疇二5,149.2168 tCO ₂ e更改為7,170.8974 tCO ₂ e。	5.2溫室氣體管理
溫室氣體排放數據	2025年內稽後發現數據有差異	昆山廠區範疇二11,221.7695 tCO ₂ e更改為12,374.3230 tCO ₂ e。	5.2溫室氣體管理
能源使用情形	2025年內稽後發現數據有差異	全廠區電力合計18,716.07 GJ更改為187,162.07 GJ。	5.3 能源管理
能源使用情形	2025年內稽後發現數據有差異	松江廠區柴油224.93 GJ 更改為 1,694.16 GJ。	5.3 能源管理
能源使用情形	2025年內稽後發現數據有差異	昆山廠區柴油281.16 GJ 更改為 2529.35 GJ。	5.3 能源管理
廢棄物的組成	2025年內稽後發現數據有差異	松江廠區廢鋁16.2 Ton更改為1,117.76 Ton。	5.5 廢棄物管理
廢棄物的組成	2025年內稽後發現數據有差異	昆山廠區資收（含廢鋁）562.84 Ton更改為826.46 Ton。	5.5 廢棄物管理

6.2 GRI準則和重大性主題內容揭露索引

- 使用聲明: 京鼎已參考GRI準則報導（2025年1月1日至12月31日）期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。
- 使用的GRI 1: GRI 1:基礎2021。

★ 如下頁。

GRI準則/來源	揭露項目Disclosure	章節	省略說明
一般揭露			
GRI 2：一般揭露2021	2-1組織詳細資訊	1.4 關於京鼎集團	
	2-2組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告書	
	2-3報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於本報告書	
	2-4資訊重編	1.1 關於本報告書	
	2-5外部保證/確信	1.1 關於本報告書	
	2-6活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 關於京鼎集團	
	2-7員工	4.1.2 人力結構	
	2-8非員工的工作者	4.1.2 人力結構	
	2-9治理結構及組成	2.3 董事會及功能委員會	
	2-10最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 推動永續發展之治理架構	
	2-11最高治理單位的主席	2.3 董事會及功能委員會	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1 推動永續發展之治理架構	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.2.1 推動永續發展之治理架構	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.2.1 推動永續發展之治理架構	最高治理單位（永續委員會）負有監督和核准永續報導資訊的責任。
	2-15利益衝突	2.3.4 董事會結構及運作情形	
	2-16溝通關鍵重大事件	2.4 利害關係人與重大議題	
	2-17最高治理單位的群體智識	2.3.3 董事會之持續進修	
	2-18最高治理單位的績效評估	2.3.2 董事會績效評估	
	2-19薪酬政策	2.3.4 董事會結構及運作情形	
	2-20薪酬決定流程	2.3.4 董事會結構及運作情形	
	2-21年度總薪酬比率	4.1.4 員工權益及福利	本報告年度因納入許多新廠區於揭露範圍，相關薪酬資料整合及驗證作業尚需建置與調整，未能於報告編製時程內完成本指標所需資料之彙整，因此本年度未揭露 GRI 2-21 資訊。本公司將持續完善資料蒐集及管理機制，並規劃於未來報告年度揭露本項比率。
	2-22永續發展策略的聲明	2.1 京鼎永續發展願景與策略	
	2-23政策承諾	2.1 京鼎永續發展願景與策略	
	2-24納入政策承諾	2.2.1 推動永續發展之治理架構	
	2-25補救負面衝擊的程序	3.4 溝通管道及申訴機制	
	2-26尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 溝通管道及申訴機制	
	2-27法規遵循	3.5.4 法令遵循與內部控制制度	
	2-28公協會的會員資格	3.7 參與各類社團組織	
	2-29利益關係人議合方針	2.4.1 利害關係人識別，溝通與責任	
	2-30團體協約	4.1.4 員工權益及福利	

GRI準則/來源	揭露項目Disclosure	章節	省略說明
G3：重大主題 2021	3-1決定重大主題的過程	2.4.2 2025年永續議題雙重重大性分析	
	3-2重大主題列表		
	3-3重大主題管理		
GRI 201: 經濟績效2016			
G3：重大主題2021	3-3重大主題管理	3.1 經營績效	
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值		
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會		
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫		
201-4	取自政府之財務援助		
GRI 205: 反貪腐			
G3：重大主題2021	3-3重大主題管理	3.3 誠信經營	2025年無相關情事
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點		
205-2	有關反貪腐政策和程序的偷通及訓練		
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		
GRI 308: 供應商環境評估 2016			
G3：重大主題2021	3-3重大主題管理	3.10 供應商管理	
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		
GRI 401: 勞雇關係2016			
G3：重大主題2021	3-3重大主題管理	4.1.3 員工多元包容及平等 4.1.4 員工權益及福利	
401-1	新進員工和離職員工		
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利		
401-3	育嬰假		
GRI 403: 職業安全衛生2018			
G3：重大主題2021	3-3重大主題管理	4.2 職業安全 4.3 員工健康照護（衛生）	
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	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		

GRI準則/來源	揭露項目Disclosure	章節	省略說明
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		
GRI 404: 訓練與教育2016			
G3：重大主題2021	3-3重大主題管理	4.1.5 人才培育發展	
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		
404-2	提升員工職能及過度協助方案		
404-3	定期接受績效及職業發展的員工百分比		
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2026			
G3：重大主題2021	3-3重大主題管理	4.1.3 員工多元包容及平等	
405-1	治理單位與員工的多元化		
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率		
GRI 406: 不歧視 2016			
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	4.1.1 京鼎人權政策及人權盡職調查	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		
GRI 407: 結社自由與團體協商 2016			
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	4.1.4 員工權益及福利	
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		
GRI 408: 童工 2016			
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	4.1.1 京鼎人權政策及人權盡職調查	
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		
GRI 414: 供應商社會評估 2016			
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	3.10 供應商管理	
414-1	使用社會標準篩選新供應商		
414-1	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		
GRI 418:客戶隱私2016			
G3：重大主題 2021	3-3重大主題管理	3.9 客戶關係（含客戶隱私）及產品與服務	
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		

6.3 TCFD索引表

面向	揭露要項	對應章節
治理	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	2.2 推動永續及氣候與自然相關風險治理機制
策略	A.公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	5.1.1 氣候相關風險機會策略擬定
	B.辨識出之氣候風險與機會對公司業務、策略及財務（短期、中期、長期） 衝擊	5.1.1 氣候相關風險機會策略擬定
	C.情境分析下的韌性策略	5.1.2 情境分析
風險管理	A.氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.1.3 氣候相關風險機會管理
	B.氣候相關風險的管理流程	5.1.3 氣候相關風險機會管理
	C.說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度	5.1.3 氣候相關風險機會管理
指標與目標	A.揭露評估氣候相關風險與機會所使用的指標	5.1.3 氣候相關風險機會管理
	B.揭露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	5.2 溫室氣體管理
	C.因應氣候相關風險之轉型計畫	5.1.3 氣候相關風險機會管理
	D.管理氣候相關風險與機會所設定之目標，以及執行情形	5.1.3 氣候相關風險機會管理

6.4 TNFD索引表

面向	揭露要項	對應章節
治理	A.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	2.2 推動永續及氣候與自然相關風險治理機制
	B.評估及回應自然相關依賴性、影響、風險與機會時的人權政策和參與活動，以及董事會與管理階層對原住民、當地社區、受影響者及其他利害關係人的評估	2.2 推動永續及氣候與自然相關風險治理機制
策略	A.識別短、中及長期與自然相關的依賴性、影響、風險與機會	NA
	B.自然相關依賴性、影響、風險與機會對組織業務、供應鏈、策略及財務規劃的影響，以及任何過渡計畫或分析的影響	NA
	C.情境分析下的韌性策略	NA
	D.揭露組織直接營運中的資產和/ 或活動的位置，並在可能的情況下，揭露符合優先位置標準的上游和下游價值鏈	5.6.2 生物多樣性管理
風險管理	A.自然相關風險的鑑別和評估流程	NA
	B.組織在其上游和下游價值鏈中識別、評估和優先考慮自然相關依賴、影響、風險和機會的流程	5.6.2 生物多樣性管理
	C.說明如何將上述識別、評估、優先考量與監管自然相關風險的流程整合到組織的整體風險管理流程	NA
指標與目標	A.揭露組織以符合其策略及風險管理流程的方式，用於評估及管理與自然相關風險與機會的指標	NA
	B.揭露組織用於評估及管理對自然的依賴性及影響的指標	NA
	C.描述組織用於管理與自然相關的依賴性、影響、風險與機會的願景與目標，以及組織在這些方面的績效	NA

6.5 金管會及證交所產業別永續指標資訊

★ 永續揭露指標-半導體業

編號	指標內容	性質	單位	章節/頁次
一.	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ) 、百分比 (%)	5.3 能源管理
二.	總取水量、總耗水量	量化	千立方公尺 (m³)	5.4 水資源管理
三.	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t) 、百分比 (%)	5.5 廢棄物管理
四.	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%) 、數量	4.2 職業安全
五.	產品生命週期管理之揭露:含報廢產品及電子廢棄物之重量以及在循環之百分比 (含下腳料賣出或其他回收處理) 。 本揭露事項應敘明使用關鍵材料相關之風險管理策略、辨別關鍵材料於營運活動中可能產生之重大風險、風險種類，企業如何減緩該風險，相關之揭露企業得考量以不涉及機密資訊為前提。	量化	公噸 (t) 、百分比 (%)	N/A
六.	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	不適用	N/A
七.	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而產生的金錢損失總額。 與反競爭行為條例相關之案例包含但不限於公司與公司間聯合定價行為、反托拉斯行為、濫用專利權，或其他限制競爭之行為。	量化	貨幣	3.3 誠信經營
八.	依產品類別之主要產品產量		依產品類型而不同	N/A
九.	溫室氣體盤查 1.近兩年度之排放量: 公噸 CO ₂ e、密集度: 公噸 CO ₂ e/百萬元、及資料涵蓋範圍。 2.直接排放量 (範疇一)、能源間接排放量 (範疇二) 及其他間接排放量 (範疇三)。 3.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」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。 4.溫室氣體盤查標準：GHG Protocol 或 ISO 14064-1。 5.溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品/服務或營業額計算，惟應敘明以營業額: 新臺幣百萬元計算之數據。	量化	公噸CO ₂ e 密集度: 公噸 CO ₂ e/百萬元	5.2 溫室氣體管理

6.6 SASB內容索引表

主題	指標代碼	衡量單位	性質	揭露指標	章節	備註
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	公 噸 (t) CO ₂ e	量化	1.範疇1溫室氣體總排放量 2.來自全氟化合物的總排放量	5.2 溫氣體管理	
	TC-SC-110a.2	不適用	質化	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	5.2 溫氣體管理	
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	量化	1.總能源消耗量 2.電網電力佔總能源消耗比例 3.使用再生能源佔總能源消耗比例	5.3能源管理	再生能源的使用目前規劃中
水管理	TC-SC-140a.1	千立方公尺 (m ³) 百分比 (%)	量化	1.總取水量，以及於基線水壓力高或極高區域之百分比 2.總耗水量，以及於基線水壓力高或極高區域之百分比及屬於水源壓力地區比例	5.4水資源管理	
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	公噸 (t) , 百分比 (%)	量化	1.製造過程中產生之有害廢棄物重量 2.再循環百分比	5.5廢棄物管理	
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	不適用	質化	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	4.2 職業安全	
	TC-SC-320a.2	表達貨幣	量化	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額		
招募與管理全球及技術勞工	TC-SC-330a.1	百分比 (%)	量化	需要工作簽證之員工百分比	4.1.3 員工多元包容及平等	
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	百分比 (%)	量化	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	N/A	產品不含有IEC 62474物質
	TC-SC-410a.2	依產品類別而不同	量化	1.伺服器 2.桌上型電腦 及 3.筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	N/A	不適用
材料取得	TC-SC-440a.1	不適用	質化	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	N/A	
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	表達貨幣	量化	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	3.3 誠信經營	2025年京鼎無因反競爭行為相關法律程序造成之財務損失
活動指標	TC-SC-000.A	--	量化	總生產量	請參閱年報	依產品類別之主要產品產量
	TC-SC-000.B	百分比 (%)		自廠生產百分比		產品100%由本廠生產

6.7 特殊危害作業檢查項目及人數

檢查項目	台灣科中/科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	富蘭登
噪音	244	0	0	0	0
粉塵	110	0	0	0	19
四氯乙烯	109	0	0	0	0
鉻酸	108	0	0	0	0
鎳	108	0	0	0	0
異丙醇	0	117	0	0	0
間歇性有鉛錫絲焊錫作業	0	0	0	0	73
鋁合金粉塵、噪聲	0	136	0	0	0
電焊煙塵、氮氧化物、錳及其無機化合物、金屬鎳與難溶性鎳化合物及其化合物、一氧化碳、三氧化鉻、臭氧、電焊弧光、高頻電場、噪聲、砂輪磨塵	0	3	0	0	0
電焊煙塵、一氧化碳、氮氧化物、臭氧、電焊弧光、高頻電場、噪聲、鋁合金、鋁合金粉塵	0	9	0	0	0
電焊煙塵、氮氧化物、錳及其無機化合物、臭氧、高頻電場、電焊弧光、噪聲、砂輪磨塵	0	3	0	0	0
鋁金屬、鋁合金粉塵、噪聲	0	89	0	0	0
噪聲、鐵及其他化合物粉塵	0	10	0	0	0
噪聲、鐵及其他化合物粉塵、鋁金屬、鋁合金粉塵	0	27	0	0	0
鐵及其他化合物粉塵	0	1	0	0	0
噪聲	0	22	204	0	0
二氧化錫	0	9	0	0	0
可溶性鎳化合物、鉻酸鹽、重鉻酸鹽（六價鉻）、氟化氫、氮氧化物、氫氧化鈉、鉻酸鹽、重鉻酸鹽、草酸、硫酸及三氧化硫、氫氧化鉀、碳酸鈉、噪聲	0	3	0	0	0
四氯乙烯、甲苯	0	19	0	0	0
氫氧化鈉、氮氧化物、氟化氫、鉻酸鹽、重鉻酸鹽（六價鉻）、可溶性鎳化合物、鉻酸鹽、磷酸、硫酸及三氧化硫、噪聲	0	18	0	0	0
電焊煙塵、一氧化碳、氮氧化物、臭氧、電焊弧光、高頻電場、噪聲、氧化鋁粉塵、鋁合金粉塵、砂輪磨塵	0	42	0	0	0
電焊煙塵、氮氧化物、一氧化碳、錳及其無機化合物、金屬鎳與難溶性鎳化合物及其化合物、三氧化鉻、臭氧、高頻電場、電焊弧光、噪聲	0	5	0	0	0
二氧化鈦粉塵	0	9	0	0	0
酸鹼化學品	0	6	0	0	0
金屬鎳與難溶性鎳化合物、磷酸、氯化氫、鹽酸、鉻酸鹽、硫酸及三氧化硫、氟及其化合物、碘	0	4	0	0	0
噪聲、鐳射輻射、氧化鋁粉塵、鋁金屬、鋁合金粉塵、鐵及其他化合物粉塵、錳及其無機化合物、金屬鎳與難溶性鎳化合物、鎳及其化合物、三氧化鉻	0	8	0	0	0
雜訊、鐳射輻射、粉塵（氧化鋁粉塵、鋁金屬、鋁合金粉塵、鐵及其他化合物粉塵）、錳及其無機化合物、金屬鎳與難溶性鎳化合物、鎳及其化合物、三氧化鉻、一氧化碳、臭氧、砂輪磨塵	0	1	0	0	0
雜訊、鋁金屬、鋁合金粉塵、鐵及其他化合物粉塵、氯化鈉、鹽酸、檸檬酸鈉、檸檬酸通用乙酸乙酯、甲酸鋅、乙二胺、甲酸、氫氧化鈉	0	2	0	0	0
硫酸及三氧化硫、氫氧化鈉	0	3	0	0	0

檢查項目	台灣科中/科研廠	松江廠	昆山廠	羅勇廠	富蘭登
工頻電場、噪音	0	4	7	0	0
甲乙酮	0	2	0	0	0
異丙醇、異佛爾酮	0	3	0	0	0
異丙醇、噪音	0	2	22	0	0
硫酸及三氧化硫、二氧化氮、鎳及其化合物、磷酸、鉻及其化合物、氟化氫、氨	0	4	0	0	0
硫酸及三氧化硫、二氧化氮、鎳及其化合物、磷酸、鉻及其化合物、氟化氫、氨、噪音	0	1	0	0	0
甲酸、氫氧化鈉、氟化氫、鎳及其化合物、鹽酸	0	2	0	0	0
異丙醇 丙酮	0	4	0	0	0
二氧化鈦、甲苯、乙酸乙酯	0	2	0	0	0
苯、甲苯、二甲苯、丁酮、乙酸乙酯、異丙醇	0	1	0	0	0
噪音、氧化鋁粉塵、鐵及其他化合物粉塵	0	2	0	0	0
碳酸鈉、硫酸及三氧化硫、鹽酸、氟及其化合物（不含氟化氫）、磷酸、氫氧化鈉	0	7	0	0	0
碳酸鈉、硫酸及三氧化硫、鹽酸、氟及其化合物（不含氟化氫）、氫氧化鈉、磷酸、草酸、氮氧化物、可溶性鎳化合物、氟化氫、鉻酸鹽、重鉻酸鹽（六價鉻）、氫氧化鉀、氨、雜訊	0	28	0	0	0
一氧化碳、二氧化氮、臭氧、紫外輻射（紫外線）、電焊煙塵	0	0	11	0	0
乙醇、噪音	0	0	164	0	0
噪音、其他粉塵	0	0	121	0	0
X射線+丙酮+噪音	0	0	5	0	0
噪音+硝酸+氫氟酸+異丙醇	0	0	2	0	0
臭氧,氮氧化物,錳及其無機化合物,丙酮,雜訊,電焊煙塵,電焊弧光	0	0	32	0	0
鐳射,雜訊,其他粉塵	0	0	17	0	0
硝酸,氮氧化物,氟及其化合物（氫氟酸）,雜訊	0	0	22	0	0
丙酮,雜訊	0	0	3	0	0
ตรวจวิเคราะห์ปัสสาวะทั่วไป (UA)	0	0	0	116	0
ตรวจอะซิโตนในปัสสาวะ (Acetone in urine)	0	0	0	106	0
ตรวจฟลูออไรด์ในปัสสาวะ (Fluoride in urine)	0	0	0	23	0
ตรวจโครเมียมทั้งหมดในปัสสาวะ (Total chromium in urine)	0	0	0	57	0
ตรวจสายตาวาชีวอนามัย (Occupational Vision test)	0	0	0	308	0
ตรวจการได้ยิน (Audiometry)	0	0	0	227	0
ตรวจสมรรถภาพปอด (Spitometry)	0	0	0	220	0
特殊危害作業體檢總人次數	696	608	610	1057	92
完成率	100%	100%	100%	100%	100%

6.8 外部確信機構保證聲明/證書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE FOXSEMICON INTEGRATED TECHNOLOGY INC.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Foxsemicon Integrated Technology Inc. (hereinafter referred to as Fiti) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2025 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2025/05/26 to 2026/07/07.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing the stakeholders in Fiti's Sustainability Report of 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the Fiti's Sustainability Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the management of Fiti. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000ASv3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the Accountability Principles (AA1000AP, 2018).

Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (With Reference to)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the report and is conducted with reference to the Standards.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), SASB, The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD), and greenhouse gas inventory have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Fiti, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

Fiti has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

MATERIALITY

Fiti has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

Fiti has established processes to understand, measure, evaluate and manage the sustainability impacts that are applied across the organisation under the governance of senior management, including key cross-functional involvement. Impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services were identified with qualitative, quantitative or monetised measurements.

ADHERENCE TO GRI

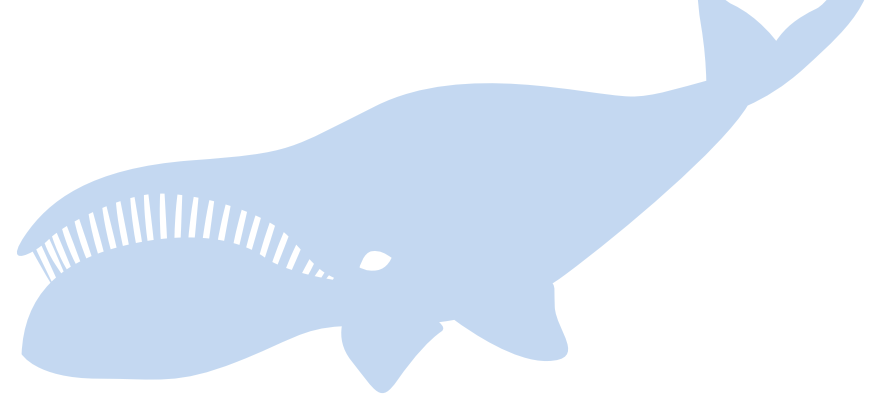
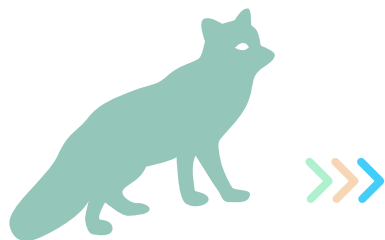
The report, Fiti's Sustainability Report of 2025, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to Fiti's contributions to sustainability development. For future reporting, it is recommended to strengthen the group wide data collection mechanism of the sustainability report. Fiti may consider to report on GRI 2-21, which can help ensure the report meets best practices and stakeholder expectations in the future.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
25 August, 2026
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-S1ETN



本報告書公開於京鼎集團公司官方網站供利害關係人閱覽，
如有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

京鼎精密科技股份有限公司 企業永續發展推展中心

Email : fiti.csr@foxsemicon.com

電話：037-580088#2299

傳真：037-582690

總部地址：35053新竹科學工業園區竹南園區苗栗縣竹南鎮科中路16號

公司網址： <https://www.foxsemicon.com>



版權所有：本報告書保留所有權利，文章如需轉載，請徵詢京鼎集團同意及書面授權。



>>> Sustainability Report

