CALITECH

2025
瑞耘科技
永續報告書

ESG

CALITECH

目錄 CONTENTS

Introduction

前言

關於本報告書 03
經營者的話 05

Chapter 01

邁向永續卓越

1.1 關於瑞耘科技 07
1.2 理念與願景 08
1.3 永續組織架構 09
1.4 利害關係人溝通 12
1.5 重大主題鑑別 14

Chapter 02

誠信透明承諾

2.1 治理組織架構 18
2.2 經濟績效 26
2.3 誠信經營與法規遵循 32
2.4 風險管理 36
2.5 資訊安全管理 37

Chapter 03

永續環境管理

3.1 能資源管理 44
3.2 水資源管理 48
3.3 廢棄物管理 50
3.4 有害物質管理 53
3.5 溫室氣體排放及氣候變遷 54

Chapter 04

夥伴偕同卓越

4.1 創新管理 57
4.2 產品品質管理 63
4.3 供應商管理 69
4.4 客戶關係管理 75

Chapter 05

和諧職場營造

5.1 人才吸引與留任 81
5.2 人才發展與培育 91
5.3 職業安全與衛生 96
5.4 人權 101

Chapter 06

社會共營實踐

6.1 社會參與 106
6.2 企業實踐 107

Appendix

目錄

附錄一：GRI內容索引表 108
附錄二：「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一：上櫃公司氣候相關資訊 115

關於本報告書

本報告書為瑞耘科技股份有限公司（以下簡稱瑞耘科技或本公司）2025年永續報告書（2025 CALITECH Sustainability Report），本報告書為瑞耘科技第2次發行的永續報告書，已公開發表於本公司網站的「ESG企業永續」專區供各類利害關係人下載閱覽。本報告書旨在透明且完整的向各界呈現瑞耘科技於環境（Environmental）、社會（Social）以及治理（Governance）三大永續發展面向之的承諾、理念與作為，包括公司治理、人才吸引與留任、職業安全及環境保護等。同時透過本報告書，以回應利害關係人的期望與需求，讓各界能更能瞭解瑞耘科技2025年的作為與成果。

編製依據

本報告書依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之新版GRI通用及相關主題準則（GRI Universal Standards 2021）進行編撰，並參考財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」作為報導原則，以完整、有系統性的辨識利害關係人關注的議題及揭露相關的永續作為，促進瑞耘科技長期發展及社會責任的履行。相關準則內索引檢附於本報告書附錄章節供參閱。此外，本報告書貨幣相關內容編輯以新臺幣為原則，其他非財務量化單位以公認的國際度量標準形式呈現。

報告邊界

本報告書揭露資料範圍為瑞耘科技母公司本身，含總公司暨新豐廠，與會計師簽證之合併財務報告範圍主要差異為馬來西亞子公司，鑑於馬來西亞子公司於2025年始投入營運，故本報告書揭露範圍未包含馬來西亞子公司。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書為瑞耘科技出版第 2 本報告書，揭露期間為 2025年（2025年1 月1日至 2025年12月31日），瑞耘科技每年出版永續報告書，並同時公布於本公司網站。

- 本次發行日期：2026 年 8 月
- 下次預計發行日期：2027 年 8 月

外部確信/保證情形

本報告書揭露之財務數據係引用經會計師查核後之財務報表，惟本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

意見回饋-聯絡資訊

若對於本報告書內容有任建議或疑問，可透過以下管道聯繫：

- 聯絡人/部門：永續發展委員會
- 聯絡地址：新竹縣湖口鄉新竹工業區大同路19號
- 連絡電話：（03）597-6789
- 電子郵件：g-esg@calitech.com.tw
- 官網企業永續發展專區：https：//calitech.com.tw/zh-tw/esg

圖、公司外觀及內部大廳

經營者的話

董事長的話

回顧 2025 年，是瑞耘科技在財務結構與策略佈局上取得關鍵突破的一年。在全球半導體產業邁向先進製程、AI 算力需求爆發的浪潮下，瑞耘不僅在技術研發上持續深耕，更透過果斷的資產管理策略，為公司未來的永續發展奠定了最雄厚的資金基石。

資產活化與財務實力的躍升

2025 年，瑞耘在獲利表現上創下歷史新高，全年歸屬母公司業主淨利達 2.73 億元，每股純益（EPS）達 7.31 元。這項成績背後，除了本業在關鍵耗材與精密加工的穩定貢獻外，最核心的推力來自於我們對資產效率的重新審視。

公司於 2025 年執行了舊有廠房處分案，這項「資產活化」舉措不僅帶來了顯著的財務貢獻，更象徵瑞耘資源配置的精準化。

踐行 ESG，推動循環經濟

在永續經營（ESG）的道路上，瑞耘不僅關注財務增長，更致力於環境與社會的和諧。我們深知半導體耗材的生產過程與環保息息相關：

- 環境（E）：我們持續優化廢水處理與能源使用效率，並透過設備零件的「再製造（Refurbishment）」與專業清洗服務，減少資源浪費，實現綠色循環經濟。
- 社會（S）：2025 年配發每股 3 元現金股利，堅持與股東共享經營果實；同時，我們也將資金投入人才培育與員工福利，打造安全且具競爭力的職場。
- 治理（G）：我們秉持誠信透明的公告準則，強化風險管理，確保在劇烈的市場波動中依然穩健前行。

永續是一場耐力賽。處分舊資產是為了騰出空間迎接新未來。瑞耘將帶著 2025 年累積的充沛資金與技術能量，以更靈活的姿態參與半導體先進製程的競爭。我們承諾，將每一分獲利都轉化為推動永續發展的力量，與各位攜手創造更長遠的價值。

瑞耘科技股份有限公司　董事長

呂學恒

CH1邁向永續卓越

1.1 關於瑞耘科技 07
1.2 理念與願景 08
1.3 永續組織架構 09
1.4 利害關係人溝通 12
1.5 重大主題鑑別 14

1.1 關於瑞耘科技

瑞耘科技1998年成立於新竹縣湖口鄉，深耕半導體產業二十餘年，主營半導體設製程如：蝕刻（Etch）、鍍膜（CVD/PVD）、化學機械平坦化（CMP）等製程設備之零件及耗件，於2004年設立電化學實驗室，2015年公開發行，2016 年正式上櫃(代號6532)。主要提供國內外半導體、微機電、LED、通訊、平面顯示器、太陽能光電等產業設備及製造客戶最先進之技術整合方案，並持續開發新技術，成為全球半導體廠及先進設備客戶之關鍵零組件之共同開發及代工之重要夥伴。

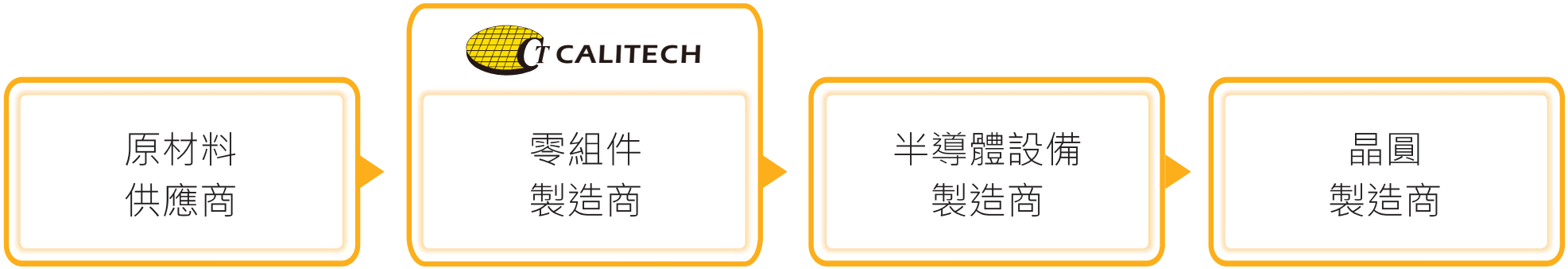
瑞耘科技概況

董事長暨總經理	呂學恒
組織創立時間	1998年3月5日
產業類別	半導體
主要產品及服務	半導體零組件
實收資本額	新台幣3.74億元
2025年度營業額	新台幣6.75億元
員工人數	約150人
營運所在國家	中華民國
總部所在位置	新竹縣湖口鄉新竹工業區大同路19號

生產據點

瑞耘科技以新竹為全球營運總部與核心生產基地。2025 年因應全球供應鏈佈局及地緣政治業務需求，於馬來西亞新設子公司，進一步擴展海外生產版圖。

產業價值鏈脈絡



瑞耘科技主要產品，已涵蓋Etch、CVD/PVD、CMP、Diffusion等製程設備之關鍵零組件製造如『上下電極』、『晶圓夾持環』、『高真空腔體』、『氣體擴散頭』『腔體保護襯套』、『晶圓加熱器』,『靜電吸盤』等，並提供其維修及清洗服務。詳見公司官網產品介紹。

2025年瑞耘科技公司的價值鏈進行變化與佈局調整，主要集中於生產自動化及海外產能佈局：

- CMP 夾持環（Retainer Ring）半成品鋼環的全自動化產線。
- 加速推動馬來西亞新廠的建置與稼動率。

1.2 理念與願景

瑞耘科技以成為「全球高科技製程設備之關鍵零組件及系統之主要供應商」為願景，致力成為專業半導體零組件代工廠商，投入研發製造技術及強化智慧財產權保護，與美、日等大廠競爭，並以高階零組件製造為目標，擁有高規格之技術能力，提供高品質產品，符合客戶之需求，於全球市場中佔有一席之地。

隨著全球永續意識日益高漲，瑞耘科技深知，在全球極端氣候、資源有限及社會期望不斷提升的背景下，將環境保護與社會責任深度融合於營運策略，才能確保企業的長期韌性與競爭力。因此，公司已將環境保護與社會責任正式納入公司核心價值，並積極擘劃具體的永續發展路徑。透過這些全面性的永續策略，瑞耘科技不僅期望能實現自身的永續目標，更希望作為產業的引領者，與所有利害關係人攜手共進，共同為建構一個更具包容性、創新性與環境友善的企業環境。

1.3 永續組織架構

永續委員會

永續委員會組織架構圖

<table>
<tr><td colspan="4">永續發展委員會
主任委員 總經理</td></tr>
<tr><td colspan="4">總督導 副總經理</td></tr>
<tr><td colspan="4">執行秘書</td></tr>
<tr><td>E環境組</td><td colspan="2">S社會組</td><td>G公司治理組</td></tr>
<tr><td>環境永續</td><td>商業夥伴</td><td>員工照護</td><td>財務部</td></tr>
<tr><td>權責單位</td><td>權責單位</td><td>權責單位</td><td>權責單位</td></tr>
<tr><td>環安處/廠務
製造工程處
產品技術處</td><td>行銷業務處
採購部
品保部</td><td>人資總務</td><td>財務部
稽核
資訊部</td></tr>
</table>

公司治理最高單位為董事會，瑞耘科技2023年於董事會下設置「永續發展委員會」，由總經理擔任主任委員指派相關單位主管掌理各組工作職掌及執行相關作業計畫，依循ESG三大面向設有公司治理、環境永續、社會責任等工作小組，落實管理永續發展相關策略，並遵循相關法規充分揭露攸關及可靠性之永續發展資訊，提升資訊透明度，定期每季向董事會報告。董事會將依據委員會提出的策略與規劃進行檢視，並在必要時進行調整與督促，確保永續發展目標的落實，且永續資訊管理作業之內控制度及年度永續報告書亦會送董事會審議。

永續發展委員會工作職責

1	擬訂永續發展相關政策與目標。
2	規劃及檢討永續管理系統之運作。
3	檢討追蹤永續發展目標達成狀況及修訂管控。
4	關注利害關係人，包含股東、客戶、員工、政府及社區等議題及督導各項溝通計畫，回應利害關係人之需求。
5	年度永續報告書編製。

永續發展實務

瑞耘科技為實現永續發展目標，促進經濟、環境及社會之進步，參考「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定內部「永續發展實務守則」。同時，綜合考量國內外永續趨勢、企業核心業務特性，以及公司營運活動對利害關係人的影響，訂定永續發展政策、制度及相關管理機制，並經董事會審議通過，落實日常營運，實踐永續發展。

永續發展實務守則

瑞耘科技永續發展原則

面向	規章內容
落實公司治理	1.提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。 2.將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。 3.確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。 4.訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。 5.尊重利害關係人權益，透過辨識、溝通與參與機制，瞭解其合理期望與需求，並適切回應其關切之永續議題。
發展永續環境	1.致力提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。 2.建立合適之環境管理制度。 3.考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊。 4.興建與強化相關環境保護處理設施，避免污染水、空氣與土地，減少對人類健康與環境之不利影響。 5.評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施。
維護社會公益	1.提供員工資訊，使其了解依營運所在地國家之勞動法律其所享有之權利。 2.提供員工安全與健康之工作環境，包括必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。 3.為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯發展培訓計畫。 4.建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。 5.對產品與服務負責並重視行銷倫理。確保產品及服務資訊之透明性及安全性，制定且公開其消費者權益政策，並落實於營運活動，以防止產品或服務損害消費者權益、健康與安全。 6.依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質。 7.評估並管理可能造成營運中斷之各種風險，降低其對於消費者與社會造成之衝擊。 8.評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與其供應商合作，共同落實企業社會責任。 9.評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。
加強企業永續發展資訊揭露	1.經董事會決議通過之永續發展之政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。 2.落實公司治理、發展永續環境及維護社會公益等因素對公司營運與財務狀況所產生之風險與影響。 3.公司為永續發展所擬定之履行目標、措施及實施績效。 4.主要利害關係人及其關注之議題。 5.主要供應商對環境與社會重大議題之管理與績效資訊之揭露。 6.其他永續發展相關資訊。

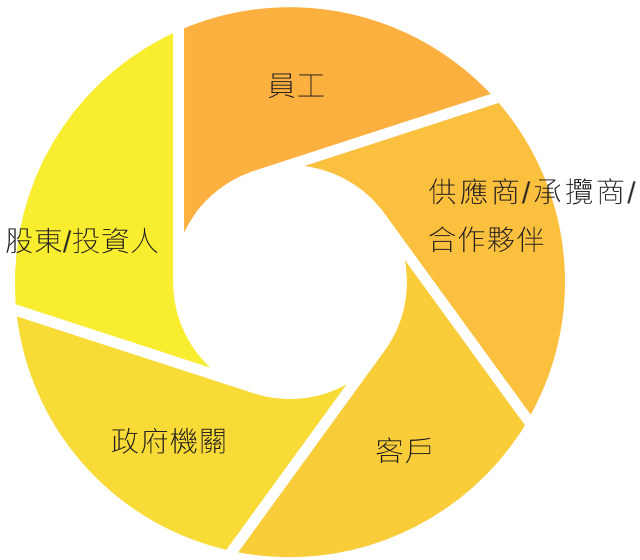
2025年永續發展委員會提呈董事會事項

開會日期	事項	溝通或決議結果
2025.07.31	一、2024永續報告書完稿報告案。 二、2025永續報告書編製專案執行成員規劃案。	決議通過

1.4 利害關係人溝通

瑞耘科技追求企業永續經營，以全球永續性報告準則（GRI Standards）與利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000 SES）作為依循，進行瑞耘科技利害關係人之鑑別。參考AA 1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則：依賴性、責任性、緊密度、影響力及多元觀點等面向，經由外部專家綜合公司各部門意見後，鑑別出五類對瑞耘科技影響重大之利害關係人，分別為：員工、供應商/承攬商/合作夥伴、客戶、政府機關、股東/投資人。

瑞耘科技利害關係人



為瞭解各利害關係人的需求與期望，瑞耘科技建立與利害關係人溝通與互動管道，透過定期與不定期的會議、電話、電子郵件、座談會或公開資訊等，深入瞭解各利害關係人需求與建議，並優化內部營運與策略調整。確保在決策過程中，維持各方利益，實現永續發展之目標。2025年利害關係人溝通成果，如下表：

2025年瑞耘利害關係人溝通方式

利害關係人	溝通議題	溝通管道/頻率	2025年溝通成果
員工	●經濟績效 ●人才吸引與留任 ●人才培育與發展 ●資訊安全 ●多元包容與平等	●品質會議/每月 ●勞資會議/每季 ●福委會/不定期 ●績效評估/每季 ●申訴意見箱、電子郵件、電話專線/不定期 ●員工訓練計劃/不定期 ●口頭、郵件宣導/不定期	●召開勞資會議4次、福委會會議 18次 ●員工申訴2件，結案率100% ●福委會舉辦員工旅遊、餐會、尾牙、下午茶及聖誕活動等 ●持續進行員工新人及在職訓練 ●完成USB資安威脅與防護措施宣導 ●協助外籍員工處理生活及工作方面問題
供應商/承攬商/合作夥伴	●經濟績效 ●客戶關係與開發 ●資訊安全 ●永續供應鏈管理	●例行會議 / 每季 ●電子郵件、電話專線/不定期 ●不良品處理會議 / 不定期	●10大供應商進行應應商評比及Copy Exact線上教育訓練 ●無發生供應商/承攬商/合作夥伴資料外洩事件
客戶	●產品品質 ●客戶關係與開發 ●法規遵循 ●資訊安全 ●技術研發與專利管理	●品質會議/每月 ●電子郵件、電話專線/不定期 ●業務面談拜訪/不定期	●召開12次品質會議 ●客訴案件5件，結案率100% ●無發生客戶資料外洩事件 ●完成2次AMAT稽核
政府機關	●法規遵循 ●資訊安全 ●公司治理與誠信經營 ●職業安全與衛生	●公開資訊觀測站/不定期 ●說明會、座談會、研討會/不定期 ●政府函文/不定期 ●電子郵件、電話專線/不定期	●定期檢視更新法規並遵循法定標準並落實執行 ●依法如期執行各項申報 ●無發生資料洩密事件 ●即時重訊發布於公開資訊觀測站
股東/投資人	●經濟績效 ●產品品質 ●法規遵循 ●公司治理與誠信經營	●股東會/每年 ●公開資訊觀測站/即時 ●官方網站/不定期	●召開1次股東會議 ●官網投資人專區更新4次 ●遵循法規要求，如實及定期申報相關資訊 ●即時重訊發布於公開資訊觀測站

1.5 重大主題鑑別

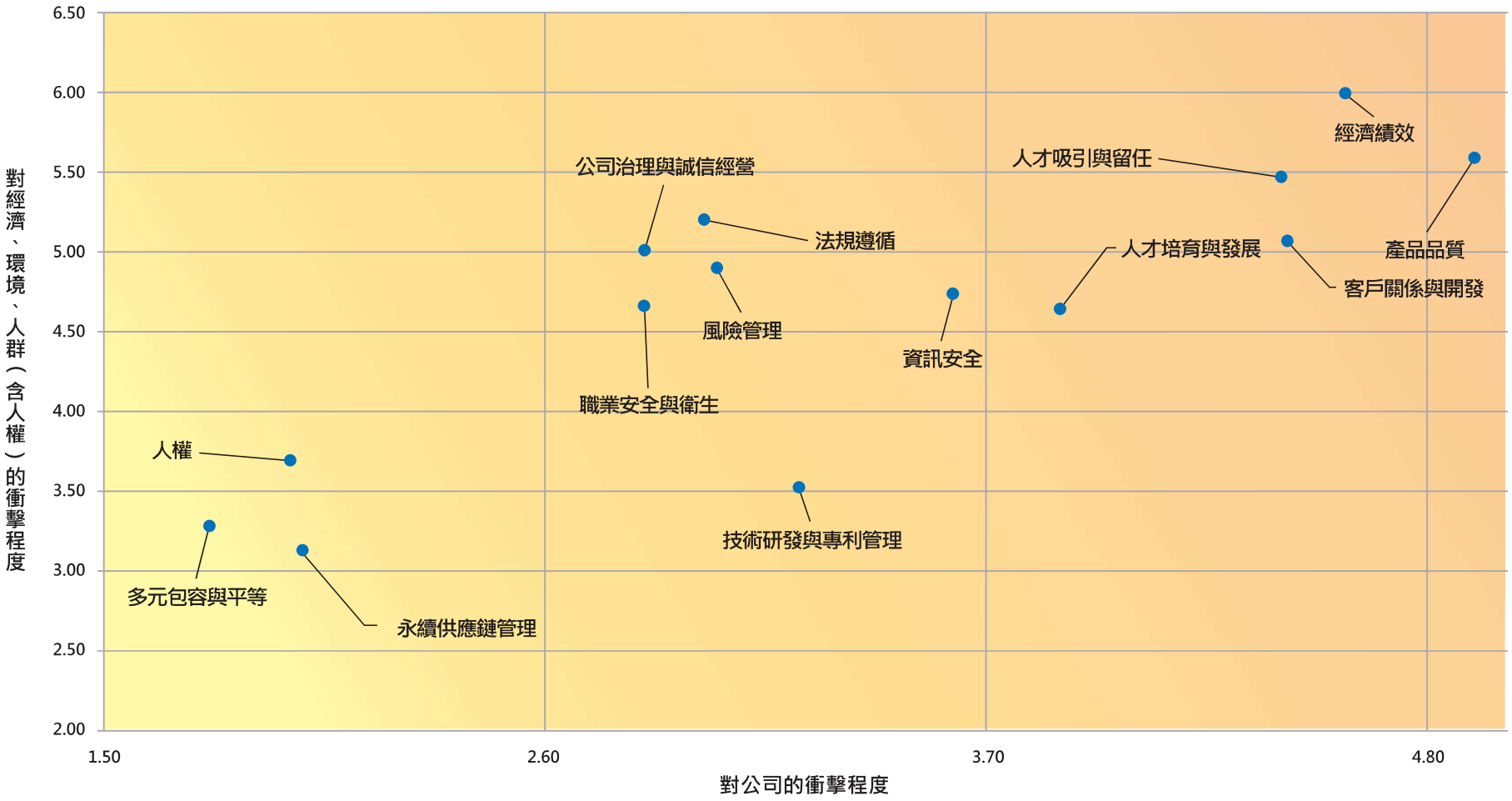
瑞耘科技根據GRI Standers 2021年（以下簡稱GRI）版本之GRI 3重大議題所要求之重大性、完整性和包容性，並參考產業價值鏈的重大議題項目，挑選與瑞耘科技相關之永續議題進行重大議題之鑑別。同時，亦將歐洲財務報導諮詢小組（European Financial Reporting Advisory Group, EFRAG）所建議的雙重重大性（Double Materiality）原則納入考量，以實際/潛在、正向/負向的衝擊程度作為評估標準，為確保永續資訊之連貫性與年度間之可比性，瑞耘科技經永續發展委員會檢視後，確認前一年度定義之 19項關鍵議題仍能精準反映公司現況，本年度續以此 19項議題為基礎，透過內部主管與各利害關係人溝通窗口，按利害關係人關注視角完成議題評析，藉此整合內外部意見，作為界定年度重大議題之重要參考依據。

步驟		說明
1	蒐集	參考GRI準則、同業重大議題及透過公司網站、客戶滿意度調查、員工意見箱反饋、投資人專區以及股務代理機構等各種溝通機制與管道，蒐集利害關係人所關注的永續議題。
2	鑑別	根據蒐集之永續重大議題，挑選出19項與瑞耘科技相關之議題進行高階主管及利害關係人問卷調查，綜合評估永續重大議題經濟、環境、社會面對瑞耘科技之正負面「影響程度」、「發生機率」，依據調查結果鑑別出2025年之重大議題。
3	分析	根據重大議題鑑別步驟，得出問卷調查結果後，進行分析與排序，並將對「經濟、環境、人群（含人權）的衝擊」與「對企業的衝擊」作為兩軸，產出重大議題矩陣，並以雙重衝擊重大的永續主題作為2025年重大議題結果。本次調查以排名前35%以上之6項議題作為2025年的重大議題。
4	揭露	根據鑑別之重大主題對應至GRI特定主題指標，並參考指引揭露相關資訊於永續報告書中。

將各項議題的關注程度與衝擊程度以矩陣圖的方式分析相對分布情形，2025 年度藉以篩選出前六大關鍵議題，分別為經濟績效、產品品質、人才吸引與留任、客戶關係與開發、人才培育與發展以及資訊安全。

2025年與2024年重大主題

2025	1經濟績效	2產品品質	3人才吸引與留任	4客戶關係與開發	5人才培育與發展	6資訊安全
2024	1經濟績效	2產品品質	3客戶關係與開發	4人才吸引與留任	5法規遵循	6人才培育與發展



瑞耘科技2025年重大主題列表

排序	重大主題	對應GRI指標	主題說明	回應章節
1	經濟績效	GRI 3 重大主題 GRI 201 經濟績效 GRI 207 稅務	營運過程所產生的經濟效益，包含：營業收入等價值創造、營運成本、員工薪資與福利，以及營運過程中的間接經濟衝擊、稅務政策管理與稅務相關風險。	2.2經濟績效
2	產品品質	GRI 3 重大主題	確保生產出高品質產品、準時交期以符合客戶期待，並積極取得產品品質相關認證。	4.2產品品質管理
3	人才吸引與留任	GRI 3 重大主題 GRI 401 勞雇關係	設定招募策略延攬各界優秀人才加入；且對公司的員工組成結構，如：新進率、離職率狀況、育嬰假申請及育嬰復職率等狀況有所留意並做相應對策。	5.1人才吸引與留任
4	客戶關係與開發	GRI 3 重大主題 GRI 418 客戶隱私	提供具效率的客戶服務管道與疑難排解機制，及調查客戶滿意度，並探尋開發潛在客戶與市場需求。	2.5資訊安全管理
5	人才培育與發展	GRI 3 重大主題 GRI 404 訓練與教育	針對不同職能、位階的員工，規劃相應合適的員工教育訓練課程或未來發展計畫，提供員工職涯發展所需的協助。	5.2人才發展與培育
6	資訊安全	GRI 3 重大主題 GRI 418 客戶隱私	致力於建立完善的資安防護體系，包含強化網路防火牆、定期進行滲透測試與社交工程演練。	2.5資訊安全管理

CH2誠信透明承諾

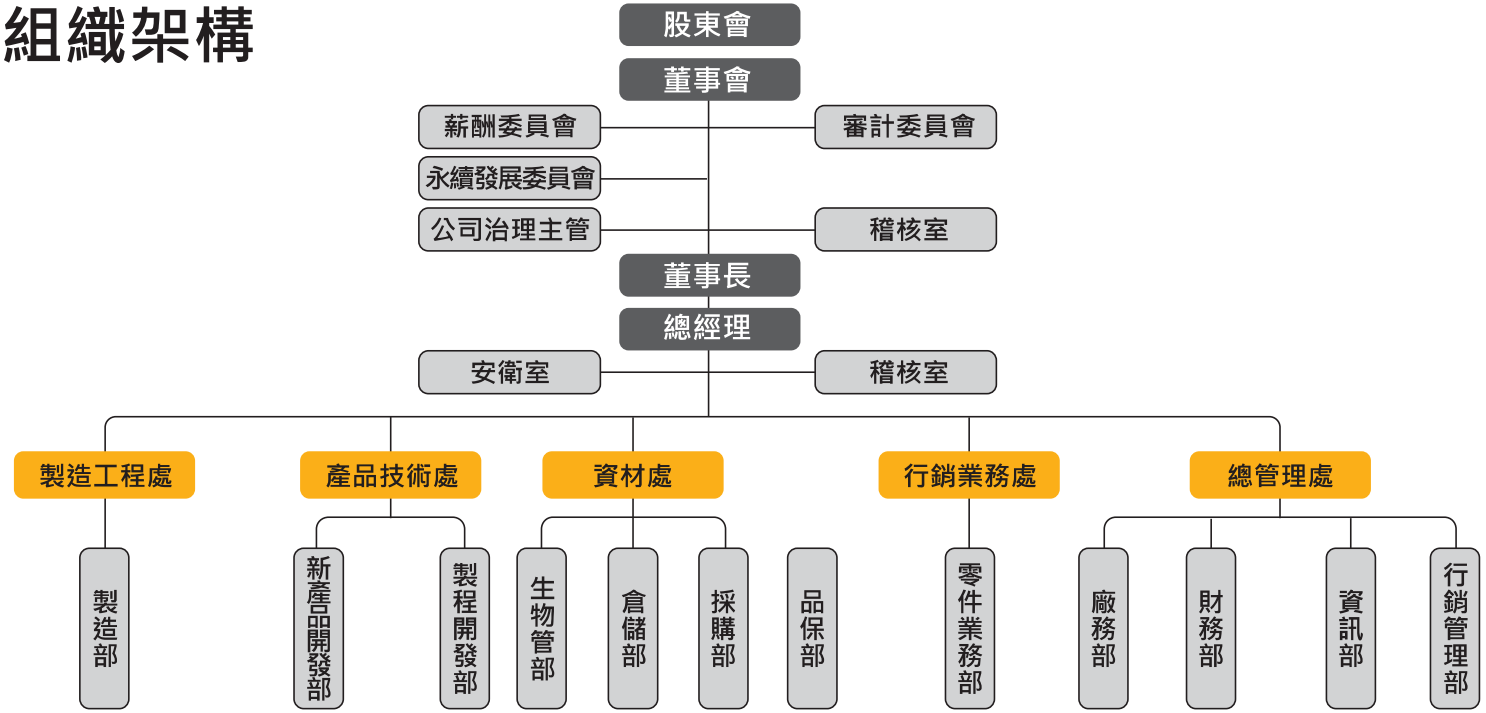
2.1 治理組織架構 18
2.2 經濟績效 26
2.3 誠信經營與法規遵循 32
2.4 風險管理 36
2.5 資訊安全管理 37

2025年成果與績效

1	無違反誠信經營事件。
2	每股盈餘較2024年增加3.28元。
3	完成「內部重大資訊處理程序」及誠信經營相關教育課程，共計486人次、累計309.5小時宣導作業。
4	無違反資訊安全事件。
5	女性董事比例達三分之一。

2.1 治理組織架構

組織架構



董事會

瑞耘科技董事會為公司最高治理機構，負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展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。

依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，向股東會負責。每屆董事會任期三年，董事之選任採候選人提名制，透過公平、公正、公開之董事選任程序，第十屆董事由股東提名候選人，於2024 年5 月22 日股東常會選任，並於該屆第一次董事會推選呂學恒先生擔任董事長。成員組成多元化，包含經營管理、領導決策、產業知識、財務會計與法律等專業背景，有多元的專長領域及實務工作經驗。

董事成員多元化

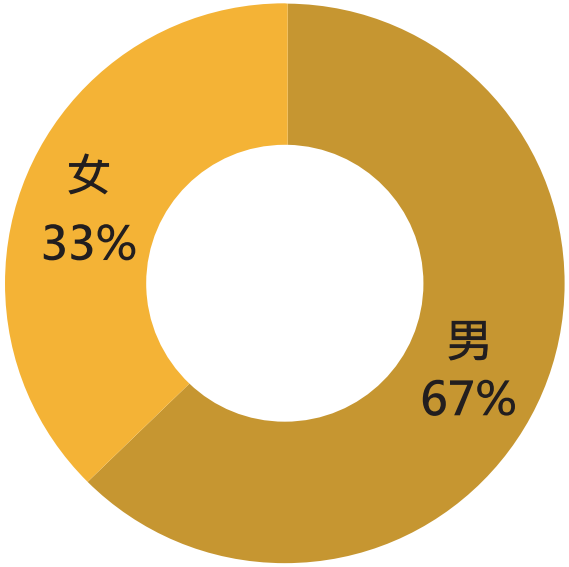
董事會成員所具備之能力符合本公司未來發展所需，並落實本公司董事會成員多元化政策，目標為至少2 名女性董事、全體獨立董事任期不超過9 年及具員工身份之董事席次不超過1/3。本屆董事會組成如下：

董事成員八位（包含四席獨立董事），女性董事三位，男性董事五位，已達金管會推動上市櫃公司董事性別多元化任一性別比例達三分之一之比率，董事任期為三年。

董事會成員

姓名	職稱	國籍	性別	年齡			專業能力									
				30歲以下	30-50歲	50歲以上	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	營運判斷能力	經營管理能力	危機處理能力	國際市場觀	決策能力	決策能力
呂學恒	董事長	中華民國	男			v	v	v	v		v	v	v	v	v	v
恒福投資有限公司代表人-陳曉妍	董事		女			v	v	v		v	v	v	v	v	v	v
吳瑞嬌	董事		女			v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
黃慈容	董事		女			v	v	v		v	v	v	v	v	v	v
黃啓明	獨立董事		男			v	v	v		v	v	v	v	v	v	v
黃瓊玉	獨立董事		男			v	v	v		v	v	v	v	v	v	v
林育竹	獨立董事		男		v		v	v		v	v	v	v	v	v	v
梁耕僑	獨立董事		男			v			v	v	v	v	v	v	v	v

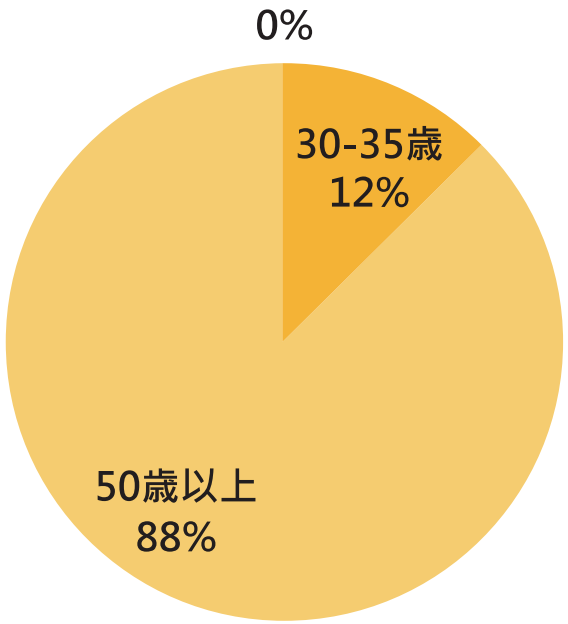
董事會成員男女比例



男 女

公司治理實務守則

董事會成員年齡比



30歲以下 30-35歲 50歲以上

董事選任程序

本公司基於提升經營效率及決策執行力考量，由瑞耘科技董事長兼任總經理，惟基於公司治理考量，本公司董事會之獨立董事共四席，以提升董事會職能及強化監督功能。且為避免董事長兼任總經理產生之利益衝突，確保公司治理的透明度與公平性，若決策存有利益衝突時，需進行利益迴避，2025年董事長兼任總經理利益迴避之情形，詳細執行情形請參照瑞耘科技2025年度年報。

利益迴避

瑞耘科技每季定期召開董事會，由財務部於每次董事會列席報告董事會議事內容。2025年第十屆董事會共召開11次，董事平均出席率83.33%，符合瑞耘科技董事成員出席率規範之相關要求。瑞耘科技為防止利益衝突、影響公司利益，訂有「董事會議規則」，進行利益迴避。詳細執行情形請參照瑞耘科技114年度年報。

董事會議規則

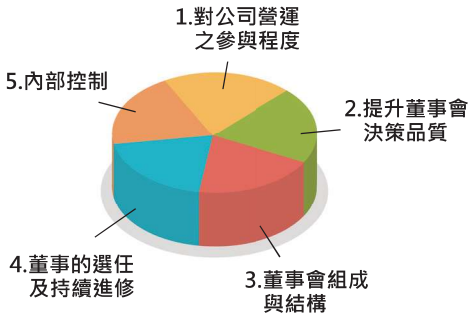
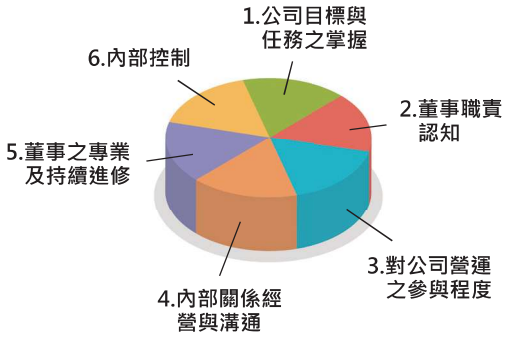
內部重大資訊處理作業程序

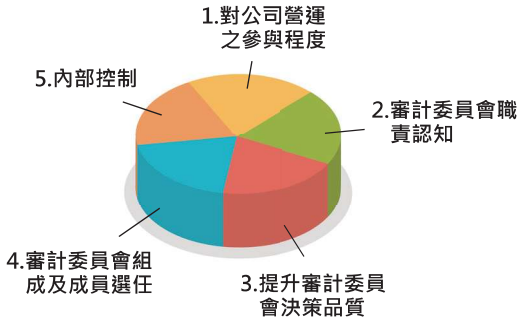
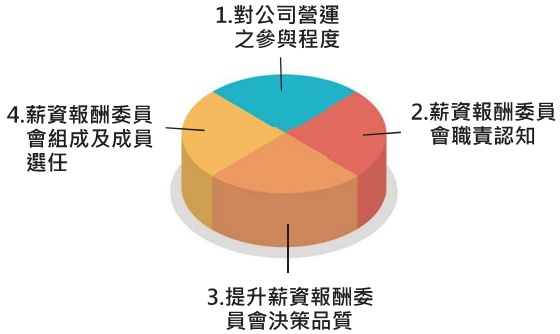
績效評估

為落實公司治理並提升瑞耘科技董事會功能，依據上市上櫃公司治理實務守則經董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，設有績效目標以加強董事會運作效率，並定期執行相關績效評估。瑞耘科技每年定期執行董事會、董事會成員、薪酬委員會及審計委員會內部績效評估。2025年評估已於2026年1月完成，評估結果已於2026年3月提報董事會，經董事會通過後公告於瑞耘科技114年度年報中。

董事會績效評估辦法

績效評估

項目	董事會	董事會個別成員
評估面向		
評估方式	董事會自評	董事會個別成員自評
績效得分	4.57	4.62

項目	審計委員會	薪酬委員會
評估面向		
評估方式	審計委員會自評	薪酬委員會自評
績效得分	4.77	4.73

整體綜合評估結果，董事會及各功能性委員會運作情形良好，董事會及各功能性委員會委員均能有效提供公司治理及運作相關支持，瑞耘科技將持續精進董事會及各功能性委員會職能，以提升公司治理成效。

董事及高階主管之薪酬政策

瑞耘科技董事會薪酬政策，遵循《股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法》規定辦理，由薪資報酬委員會提案後，經董事會決議後執行。公司章程中規定，公司年度如有獲利應提撥不高於百分之二為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

瑞耘科技高階主管之薪資報酬依據薪資報酬委員會及董事會訂定之《董事及經理人薪資酬勞辦法》原則給付，整體獎酬由薪資、獎金及盈餘分配之員工紅利組成，尚未建議事後索回機制，但針對高階主管之變動薪酬，均採取考核制度，薪酬核發須經薪資報酬委員會審議，每年度由薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議，確保獎酬發放之正當性與合理性。

董事會及高階主管之薪酬政策與永續目標之績效尚未連結，未來將視情況擬定之。

功能性委員會

為有效強化董事會職能及管理機制，於董事會下設有功能性委員會，分別為「薪酬委員會」及「審計委員會」，成員皆由獨立董事組成。2025年有關功能性委員會組成、開會頻率及設立目的情形如下表：

項目	薪酬委員會	審計委員會
委員組成	林育竹、梁耕僑、黃瓊玉、黃啟明	林育竹、梁耕僑、黃瓊玉、黃啟明
開會頻率	每年兩次	每季一次
目的	協助董事會執行與評估公司整體薪酬及福利政策，訂定董事及經理人報酬並對董事會提出適當建議。	監督財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控等。
2025年開會次數	4	11
平均出席率	100%	100%
組織章程		

薪酬委員會

瑞耘科技依據證券交易法第十四條之六暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，於2015年設置薪酬委員會，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」以協助董事會執行與評估公司整體薪酬及福利政策，訂定董事及經理人報酬並對董事會提出適當建議。除依公司章程第二十條之二規定，依當年度獲利狀況不高於百分之二分派董事酬勞，亦將根據個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性訂定，經薪酬委員會審議後，提報董事會決議，2025年董事及高階經理人酬金請參照瑞耘科技2025年股東會年報。最高治理單位和高階管理階層之薪酬政策與永續目標之績效尚未連結，未來將視情況擬定之。

審計委員會

瑞耘科技依據證券交易法第十四條之四及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」第四條之規定於2015年設置審計委員會，依法規規定，全體成員由獨立董事組成，並訂定「審計委員會組織規程」，以監督財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨□性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控等，落實公司治理並強化董事會之獨立性。

2.2 經濟績效

重大主題：經濟績效

重大議題-經濟績效 管理方針	
對瑞耘科技的正面衝擊（機會）	穩定經濟績效成長，持續拓展市場，增加投資人信心與員工福祉。
對瑞耘科技的負面衝擊（風險）	經濟績效下降，將導致投資者的不信任或面臨裁員的風險，進而影響社會觀感與投資人之信任。
調適措施	於營運過程中揭遵循法規要求，強化管理公司治理各面向，避免有危害公司營運之情事。
政策與承諾	1.透過外部會計師進行財務及稅務簽證，確保資訊透明化。
短期目標	1.維持營收每年穩定成長5-10%。 2.透過數位化轉型與技術升級，提升運營效率並降低生產成本，預期營運成本下降5-8%。
中長期目標	1.優化內部流程及降低生產成本，使毛利上升2-3%。 2.透過適當的融資手段改善資本結構，減少不必要的財務負擔，控制負債比例，並優化現金流管理。 3.加強與供應商的合作關係，提升供應鏈韌性，確保原物料成本穩定，並在環境和社會責任上進行協同合作。 4.提高股東的資本回報率，確保公司股價穩定增長，並適時回饋股東，保持每年穩定的股利政策，逐步增加配息比例。 5.在核心業務領域成為全球市場的領導者之一。 6.在經濟績效方面，同時達成環境與社會責任，確保在氣候變遷、能源效率、碳排放管理等方面領先業界，致力朝向2050年淨零排放的長期目標前進。

財務績效

2025年，全球經濟在地緣政治風險及貿易環境變化等不確定因素影響下，整體仍維持穩健成長。瑞耘科技持續關注市場趨勢與產業發展，憑藉核心技術能力及穩健經營策略，在半導體產業需求支撐下，全年營業收入達新台幣674,898仟元。雖營收較前一年度略有下降，惟透過持續優化生產效率、精進成本管理及提升營運效能，毛利率維持穩定水準。

2025年稅後淨利達新台幣273,879仟元，較前一年度成長82%，主要受惠於營業外收益增加，展現公司面對市場變化時之營運韌性與財務穩健性。為提升長期競爭力，公司持續投入研發創新、技術升級及海外子公司營運布局，以強化整體營運基礎並拓展未來成長動能。

截至2025年底，公司資產總額達新台幣1,567,386仟元，顯示營運規模穩健發展。基本每股盈餘為7.31元，反映公司持續創造股東價值之成果。相關財務資訊請參閱瑞耘科技2025年度財務報表。

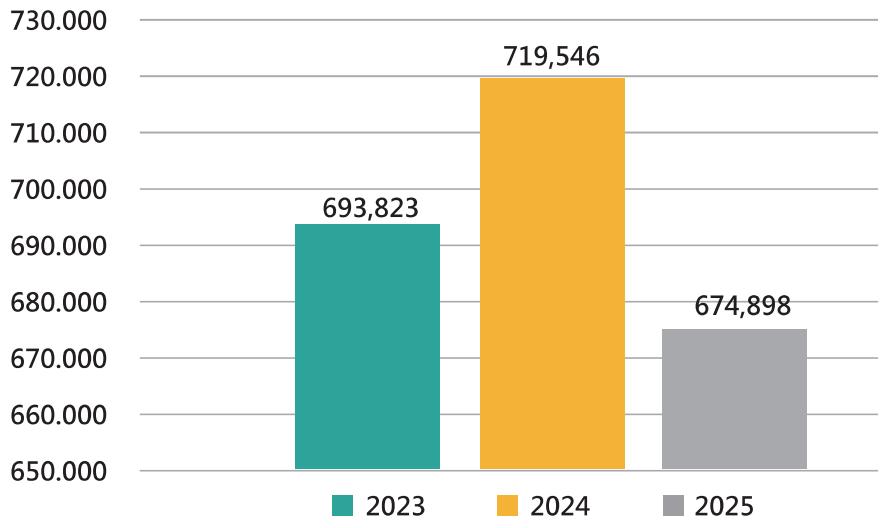
展望未來，瑞耘科技將秉持永續經營理念，持續推動數位化轉型、提升能源使用效率及強化供應鏈管理，積極落實環境保護、社會責任及公司治理（ESG）各項作為。同時，將以2050年淨零排放目標為願景，逐步推動減碳行動與永續管理機制，兼顧經濟成長、環境保護及利害關係人價值，共同邁向永續發展。

近三年財務資訊

項目	2023	2024	2025
營業收入淨額	693,823	719,546	674,898
營業成本	(450,607)	(461,032)	(427,738)
營業毛利	243,216	258,514	247,160
營業費用	(83,910)	(85,133)	(103,617)
營業淨利	159,306	173,381	143,543
營業外收入及支出	3,498	12,362	199,777
稅前淨利	162,804	185,743	343,320
所得稅費用	(28,912)	(34,981)	(69,441)
稅後淨利	133,892	150,762	273,879
基本每股盈餘（元）	3.59	4.03	7.31
資產總計	1,201,082	1,273,941	1,567,386
負債總計	173,041	184,644	294,200
權益總計	1,028,041	1,089,297	1,273,186

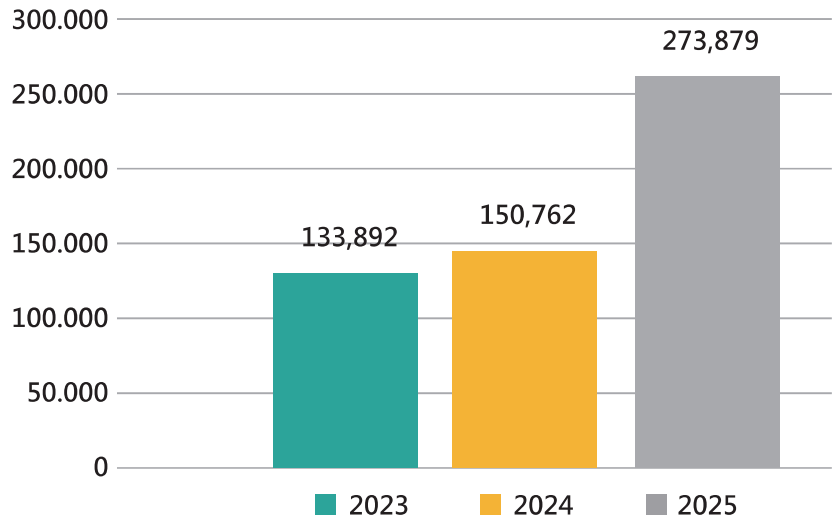
單位：新台幣仟元

近三年營業收入淨額



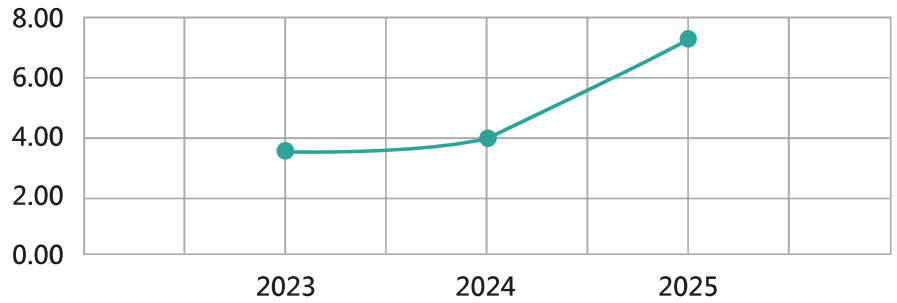
單位：新台幣仟元

近三年稅後淨利



單位：新台幣仟元

近三年每股盈餘



單位：新台幣仟元

政府補助

瑞耘科技積極投入研發及創新，依循相關法規要求申請投資抵減及未分配盈餘減除，2025 年申請抵免共計新台幣 90 萬餘元，詳請見下方表格。

2025 年接獲政府補助

補助項目	補助單位	2025 年度補助金額
智慧機械與第五代行動通訊系統及資通安全產品或服務投資抵減	國稅局	362,000
公司或有限合夥事業實質投資適用未分配盈餘減除		546,563

單位：新台幣元

稅務管理

瑞耘科技嚴格遵循臺灣稅務法規進行運作，如實申報及繳納應負擔之稅負，履行社會責任，依法規於財務報表中如實揭露稅務資訊，確保資訊透明與永續發展。

稅務治理

法規遵循	遵循稅務法規之規定，如實申報及繳納稅負。
租稅規劃	不以避稅為目的之交易、不利用避稅天堂進行稅務規劃。
資訊透明	依相關法規及準則要求，定期於公開管道揭露稅務資訊。
風險評估	進行重大決策時，評估稅務長短期之稅務風險。
稅務機關良好關係	與稅務機關建立信任、尊重及良好的溝通關係。

稅務管理機制

瑞耘科技依據法令規範及考量公司作業風險定期執行稽核計畫，對稅務流程及帳務進行抽核，確保稅務作業符合法規規定，適時發現內控可能缺失，提供改善建議，並出具稽核報告。定期向審計委員會及董事會報告執行狀況，藉由評估及改善風險管理、控制及監理流程之有效性，協助董事會及管理階層達成既定目標。瑞耘科技亦委託第三方會計師進行稅務報告之簽證，以確保稅務申報資訊的真實性與正確性。

近三年稅務資訊

項目	2023	2024	2025
稅前淨利	162,804	185,743	343,320
所得稅費用	28,912	34,981	69,441
有效稅率（%）	17.76%	18.83%	20.23%
已支付所得稅	44,157	30,157	37,530
現金稅率（%）	27.12%	16.24%	10.93%

2.3 誠信經營與法規遵循

瑞耘科技落實誠信經營的核心政策，所有營運過程嚴格遵守相關法規規範，持續關注國內外法令修訂，同時對內部同仁進行法規遵循之宣導。根據瑞耘科技內部定義的重大違規事件為受罰金額大於新台幣一百萬元以上之事件，2025年並未發生重大違規事件，若有發生重大違規事件，將啟動相應的調查與處理流程，並依規定繳納罰鍰及指示改善。

誠信經營與反貪腐

瑞耘科技以廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，為落實誠信經營之企業文化，由董事長宣示並簽訂「反貪腐承諾書」，並揭露於公司內部佈告欄及官方網站。瑞耘科技亦訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等規範，明確規範本公司全體員工，包括董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者於執行業務時應注意之事項，約束自我品德與操守，避免違法、不誠信之行為。若有違反誠信之不當行為，依法處理，且即時於公開資訊觀測站揭露違反者之職稱、姓名、違反日期、違反事由等資訊，以維護公司之名譽及權益。

2025年瑞耘科技無違反誠信經營、反競爭之情事，亦無發生職業道德相關之爭議或訴訟相關事件產生。

誠信經營守則

誠信經營作業程序及行為指南

道德行為準則

教育訓練與宣導

為確保同仁遵循誠信經營，瑞耘科技要求所有同仁簽署廉潔承諾書，2025年簽署率為100%。瑞耘科技亦要求供應商簽署廉潔承諾書，全體供應商累積簽署率為49%，關鍵供應商簽署率為80%，未來將持續推動相關承諾書簽署，確保整體運營無相關風險產生。此外，為確保同仁充分瞭解誠信經營，每年定期進行「內部重大資訊處理程序」及「誠信經營」相關課程，並透過口頭及E-MAIL進行宣導。

誠信經營相關課程

課程名稱	參與人數（人）	參與時數（小時）
誠信經營教育課程	137	68.5
資安宣導	63	63
智財權與道德規範宣導	136	68
內部重大資訊暨防範內線交易	137	68.5
企業誠信經營及營業秘密保護與競業禁止	14	42
合計	487	310

檢舉及保護機制

瑞耘科技設有檢舉管道，鼓勵內部及外部人員檢舉違反誠信或其他不當行為，對於檢舉人身分及檢舉內容保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。若為內部人員虛報或惡意指控，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。

檢舉管道

電話檢舉	（886）3-5976789行政管理部主管
申訴信箱	無話不談申訴信箱admhr@calitech.com.tw
投函檢舉	新竹縣湖口鄉新竹工業區大同路19號 行政管理部

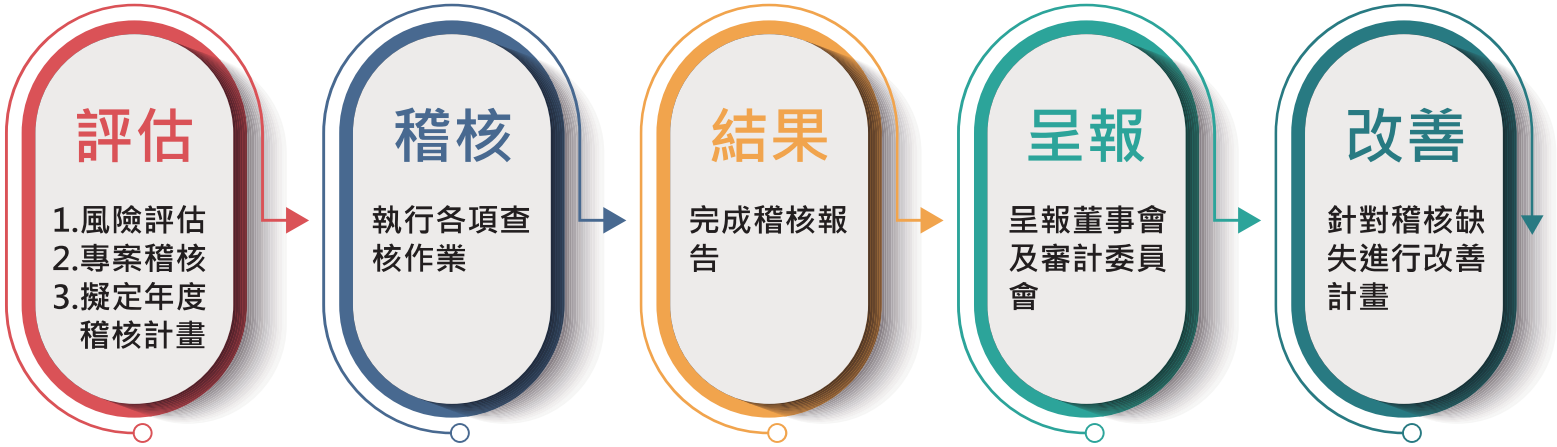
接獲檢舉受理程序

步驟	受理程序
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，應立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或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	本公司對於已發生之不誠信行為，應責成相關單位檢討，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。
六	本公司受理檢舉專責人員或單位，如經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。

內部稽核

為落實公司治理，強化內部控制與稽核作業，瑞耘科技董事會下設稽核室，負責執行內部控制制度之稽核工作，檢查並評估公司內部控制制度的有效性及合理性，並適時提供改善建議。

瑞耘科技依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定執行內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效，並出具內部控制聲明書。瑞耘科技透過內部控制機制達到勾稽的目的。同時，利用定期進行的內控自評作業，對公司各項作業程序進行評估，並將評估結果回饋給適當的管理階層，作為優化作業流程和提升內部控制效能的依據。



瑞耘科技稽核人員適任條件，均符合主管機關之規定，每年持續進修，以掌握最新的行業標準及法規要求，提升專業能力與稽核品質，應對不斷變化的市場與法規環境。

稽核人員進修情形

課程名稱	人數	時數	次數	總時數
稽核主管進修課程	1	6	2	12
稽核代理人進修課程	1	6	2	12
2025年度永續資訊之管理內部控制制度宣導會	1	3	1	3
總計				27

2.4 風險管理

瑞耘科技尚無風險管理政策，未來將持續評估規劃，並根據市場、行業或政府需求，持續完善風險管理制度，並將永續議題納入風險管理政策。

風險治理單位

瑞耘科技董事會下設有永續發展委員會，由永續發展委員會主責，與各單位進行公司風險議題辨識、評估與管控，以強化監控機制，確保公司在面對各項風險時，能夠有效預防及應對，減少負面衝擊。

風險列表及因應措施

風險類別	評估項目	評估機制描述	因應措施
財務風險	匯率變動	定期分析國際金融趨勢，關注貨幣市場波動及利率變化等，及時掌握市場的變化，預測未來風險與機會。	1.即時蒐集匯率波動資訊，加強與銀行外匯相關諮詢。 2.對客戶報價及議定採購條件時，考量匯率變動，保障公司合理利潤及成本。
轉型風險	科技及產業變化	定期進行市場及技術研討會等資料收集，掌握最新科技與產業環境的變化可能對公司帶來的影響。	1.關注半導體產業相關科技及技術發展變化，以掌握產業動態，加強提升自行之研發能力，並積極拓展未來市場應用領域。
人才風險	人力短缺	因應台灣少子化日趨嚴重，以致人力短缺，評估人才招聘管道及留任計畫，以因應未來人力短缺風險。	1.多重管道招募技術工人才-東南亞。 2.招募東南亞工科高學歷人才。
環境風險	作業場所危害辨識	配合安衛室巡檢表定期進行工作場所之危害辨識。	1.若發現任何可能有危害之事件或環境，由職安單位進行調查並處理。
	廠內外工傷事故	配合事故調查處理流程進行追蹤評估。	1.針對事故發生原因進行調查與改善，後續將定期追蹤與評估，防止事故再次發生。

2.5 資訊安全管理

重大主題：資訊安全

重大議題-資訊安全 管理方針	
對瑞耘科技的正面衝擊（機會）	資訊安全是支撐財務穩定與業務擴張的基礎。
對瑞耘科技的負面衝擊（風險）	透過「員工教育訓練」來緩解作業效率下降與人為疏忽的風險，將負面影響轉化為主動管理的績效。
調適措施	1.不定期資安宣導與定期資訊安全教育訓練。 2.完成導入文件管理系統與整合電子簽核系統。 3.完成導入端點安全防護系統應用。
政策與承諾	依據資通安全管理辦法，持續推動資安管理
短期目標	1.提升本公司業務相關資訊之機密性，保障本公司、客戶、供應商與個人資料安全。 2.確保本公司業務相關資訊之完整性及可用性，提供行政效能、作業品質並強化交易夥伴關係與信任度。
中長期目標	1.推動無紙化環境。 2.推動機聯網運用。 3.持續達成0資安事件。

資通安全風險管理架構

本公司設立獨立之資訊部門，負責統籌並執行資通安全政策，並由資訊部主管擔任資安主管，轄下資訊人員負責執行資通安全政策，宣導資通安全訊息，提升員工資通安全意識。另設置稽核人員定期進行資通安全查核，評估及改善公司資通安全作業。

資通安全政策

為增進本公司資通作業安全及穩定運作，提供可信賴之資通服務，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，並順利推展本公司各項業務，特制定「資通安全政策」內部文件，作為本公司資通安全管理最高指導方針，並藉由全體同仁共同努力期望達成下列目標：

- 提升本公司業務相關資訊之機密性，保障本公司、客戶、供應商與個人資料安全。
- 確保本公司業務相關資訊之完整性及可用性，提供行政效能、作業品質並強化交易夥伴關係與信任度。
- 符合政府機關法令並達成業務持續營運之目標。

在全球數位化轉型與技術創新加速推進之際，資訊安全已成為企業營運之重要議題之一。除了保護內部技術資料及智慧產權等機密外，客戶、供應商及員工隱私亦為瑞耘科技公司治理的核心議題。資訊安全不僅關係到瑞耘科技的競爭力與信譽，更是對客戶、供應商及員工信任的承諾。為確保資通作業安全及穩定維持、確保資訊之機密性、完整性及可用性，瑞耘科技訂有「資通安全政策」，作為資通安全管理最高指導方針，定期進行資訊安全保護作業、資安事故演練及員工資安教育訓練等，持續改善和提升資訊安全防護的能力。本公司稽核室會定期進行資通安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

資訊安全事件

瑞耘科技2025年均無違反資訊安全事件，未來將持續強化資安防護能力，維持無違反的目標，以保護本公司、客戶及合作夥伴的資訊安全。

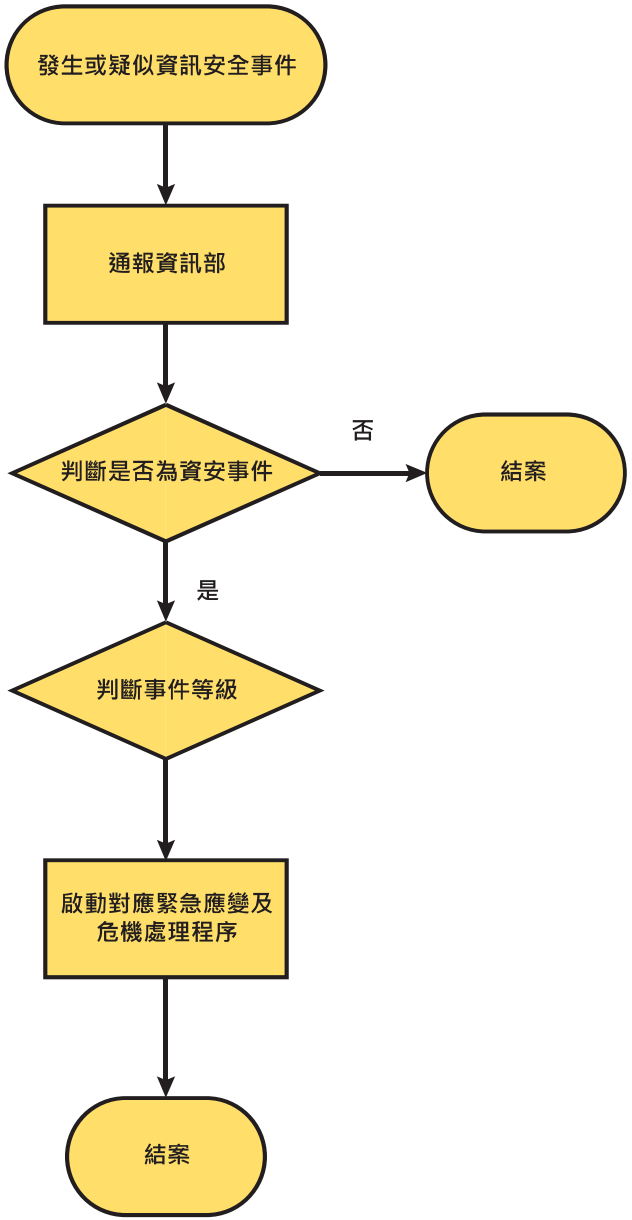
近三年違反資訊安全事件情形

違反項目及罰緩金額	2023年	2024年	2025年
違反資安或網路安全事件（件數）	0	0	0
資料洩漏事件（件數）	0	0	0
因資訊安全或網路安全相關事件遭受之罰款金額（新台幣元）	0	0	0

資訊安全通報機制

針對資訊安全事件的通報與處理，由各單位同仁發現或疑似資通安全事件時，立即通報資訊部，由資訊部判別是否為資安事件，再根據事件等級進行後續分級危機處理，以復原工作，並持續追蹤事件，以確保系統安全及營運作業不受影響。

資通安全事件等級	
重大、緊急事故	天然災害、電腦機房重要機電設施失效、外部駭客攻擊、內部重要系統異常、硬體設備故障、網路服務中斷、資料庫異常...等，造成服務中斷且無法於目標時間回復。
一般安全事故	部分設備或硬體失效、部分個人電腦或周邊設備失效、部分電腦遭受病毒攻擊...等，雖有服務中斷但可於目標時間回復或僅影響部分作業者。



資訊安全防護作業

為保護資訊安全不受外部威脅和攻擊，確保資料的機密性、完整性和可用性，瑞耘科技持續導入資訊安全防護機制，加強員工資安意識，以防範潛在風險。瑞耘科技定期進行風險評估、漏洞掃描和安全測試，確保在面對不斷演變的威脅環境中，能夠持續維持資訊系統的穩定運作，保護客戶隱私及相關機密資訊。

資安保護措施及維護頻率

項目	維護/更新頻率
防火牆HA機制	持續
DVC加密系統	持續
文管系統WebISO	持續
IST端點防護	持續
異地/雲端備份	每月一次
弱點掃描	每年一次
社交工程演練	每年兩次

近三年員工資安意識加強作為

年份	項目	目標	實施方式	頻率
2023年	「資安宣導」教育訓練課程	1.定期資訊安全相關宣導。	定期	每年一次
	轉達客戶宣導事項暨重申資安及智財相關規定	1.帳號安全宣導。 2.郵件安全宣導。 3.機密文件安全宣導。 4.內部資安宣導。	新人訓練 郵件宣導	新進員工訓練、不定期
2024年	「資安宣導」教育訓練課程	1.定期資訊安全相關宣導。	定期	每年一次
	轉達客戶宣導事項暨重申資安及智財相關規定	1.帳號安全宣導。 2.郵件安全宣導。 3.機密文件安全宣導。 4.內部資安宣導。	新人訓練 郵件宣導	新進員工訓練、不定期
	USB資安威脅與防護措施。	1.瞭解USB潛在資訊安全漏洞與使用注意事項。	教育訓練	不定期
2025年	「資安宣導」教育訓練課程	1.定期資訊安全相關宣導。	定期	每年一次
	轉達客戶宣導事項暨重申資安及智財相關規定	1.帳號安全宣導。 2.郵件安全宣導。 3.機密文件安全宣導。 4.內部資安宣導。	新人訓練 郵件宣導	新進員工訓練、不定期
	社交工程實際演練	1.瞭解釣魚信件所帶來資安威脅與防護措施。	不定期	每年兩次

資訊安全風險因應對策

資訊風險	風險說明	因應措施
惡意軟體攻擊	包括病毒、蠕蟲、木馬程式、勒索軟體等，可能導致系統癱瘓、資料洩露或加密。	1.安裝並定期更新防毒軟體。 2.加強員工資安意識培訓，避免點擊不明連結或下載可疑檔案。 3.建立系統備份機制，定期備份重要資料。 4.實施應用程式白名單，只允許授權的應用程式執行。
網路釣魚攻擊	攻擊者偽裝成可信任的對象，誘騙使用者提供敏感資訊，如帳號密碼、信用卡號碼等。	1.加強員工資安意識培訓，提高對釣魚郵件的辨識能力。 2.實施多因素驗證，增加帳戶安全性。 3.定期進行釣魚演練，檢測員工的資安意識。 4.部署郵件安全閘道，過濾惡意郵件。
內部威脅	內部員工可能因疏忽或惡意行為導致資料洩露、系統損壞等。	1.實施最小權限原則，限制員工對敏感資料的存取權限。 2.加強員工背景調查。 3.建立完善的內部監控機制，檢測異常行為。 4.定期進行安全稽核。
零日漏洞	尚未被公開或修補的軟體漏洞，攻擊者可以利用這些漏洞進行攻擊。	1.及時安裝安全更新，修補已知漏洞。 2.部署入侵偵測系統（IDS）和入侵防禦系統（IPS），監控和阻止惡意流量。 3.加強應用程式安全測試，發現潛在漏洞。 4.訂閱安全情報來源，及時了解最新的安全威脅。
資料洩露	敏感資料未經授權被洩露，可能導致企業聲譽受損、法律責任等。	1.實施資料加密。 2.加強存取控制，限制對敏感資料的存取。 3.建立資料洩露應急響應計畫。 4.定期進行資料安全稽核遵守相關數據保護法規。
密碼安全不足	使用弱密碼或未定期更改密碼，容易被破解。	1.強制使用者使用高強度密碼，並定期更改。 2.實施密碼複雜度要求，例如包含大小寫字母、數字和特殊符號。 3.禁止使用者使用容易猜測的密碼，例如生日、電話號碼等。 4.實施密碼策略，例如密碼鎖定、密碼歷史記錄等。
生成式AI	員工將公司機密或開發原始碼輸入至未經核可的公開生成式 AI 平台，導致機密資訊儲存於外部伺服器或被用於模型訓練。	1.制定AI 使用原則，明確規範禁止輸入的資料類型。 2.優先採用經公司認可之安全平台，並定期評估 AI 工具之資料隱私條款。 3.AI 生成之產出僅供參考，所有對外發布或對內決策之內容，必須由相關權責人員進行最終查核。

業務持續營運計畫

瑞耘科技針對重大災害或故障對營運衝擊訂定營運持續管理計畫及災難復原機制，以確保發生重大災害時能在目標時間內恢復營運與相關作業。為此，瑞耘科技建立資料異地備份機制、定期進行系統復原演練及定期檢視緊急應變計劃加以改善。每年至少執行1次系統復原演練，詳請見下方表格。

系統復原演練

項目	說明	2024執行次數	2025執行次數
系統復原演練	透過VM系統復原模擬演練，可使發生異常事件時，在短時間內恢復各系統正常服務。	1次	1次

3

CH3永續環境管理

3.1 能資源管理 44
3.2 水資源管理 48
3.3 廢棄物管理 50
3.4 有害物質管理 53
3.5 溫室氣體排放及氣候變遷 54

2025年成果與績效

1	直接能源消耗量較2024年減少1.93%。
2	間接能源消耗量較2024年減少6.53%。
3	投資設備金額總計455萬元。

3.1 能資源管理

能源政策

瑞耘科技為生產製程及檢測設備之專業企業，為落實企業永續經營，善盡企業公民責任，以風險管理及能源衝擊考量為基礎，遵循相關法規與客戶要求，持續推動能源管理策略，提升整體能源使用效率，降低營運對環境的影響。未來將持續的汰換老舊設備、監控優化與管理制度導入，逐步邁向高效、低碳的營運模式，實現節能減碳與永續發展的雙重目標。

主要節能減碳推動措施，透過冰水主機附屬設備(冷卻水塔風車馬達、冷卻水泵浦、冰水泵浦)加裝變頻器與監控系統控制，及50HP氣冷式空壓機加裝變頻器及群控控制。管理目標係以2024年為基準年，設立短期目標(1~3年)溫室氣體排放密集度(公噸CO2e/營業額新台幣百萬元)降低3%。

執行情形說明：相較於113年度同期相比，雖排放密集度僅降低1.43%；唯溫室氣體(範疇一及二)總排放量降低7.54%。

未來短中長期目標

問題類型	詳細回應內容/現況	因應措施
2025年度達成情形/達成率	1.冰水主機附屬設備（如冷卻水塔風車馬達）加裝變頻器與監控系統，透過依水溫調節風扇轉速，達成節能與延長設備壽命的雙重成效。 2.針對冷卻水泵浦與冰水泵浦亦同步導入變頻及流量控制系統。 3.在氣冷式空壓機方面，導入變頻及群控系統，提升設備運轉彈性與控制精度。	1.設備投資(於2025年9月整體驗收啟用)。
短期目標（1-3年）	設備調控及參數設定優化： 1.冰水主機附屬設備（如冷卻水塔風車馬達）透過水溫及變頻器調節風扇轉速。 2.冷卻水泵浦與冰水泵浦，透過感知計及變頻器調控流量控制。 3.空壓設備透過參數設定優化，3台自動聯控下更節能運轉。 4.吸附式乾燥機汰換成加熱式乾燥機。	1.參數設定優化 2.設備投資(預計2027-2028)。
中、長期目標（4-6年）	1.將常時運轉馬達汰換成高效節能馬達。	1.設備升級與能源效率投資。

瑞耘科技2025年透過設備升級與能源效率投資，針對耗能設備之冰水主機附屬設備、泵浦、空壓機等、加裝變頻器以減少耗能，透過有效的設備及能資源管理，有效降低能源消耗並節能減碳，相較2024年同期相比，直接能源消耗量減少1.93%；間接能源消耗量減少6.53%，有關上述能源使用統計已涵蓋瑞耘科技所有範圍。統計詳如下表：

近三年能源耗用數據

組織內部的能源消耗量		2023年	2024年	2025年
直接能源	柴油（單位：仟公升）	4.889	5.202	5.131
	汽油（單位：仟公升）	3.496	2.607	2.527
小計		8.385	7.809	7.658
間接能源	電力（非再生能源）（單位：仟度）	3228.766	3494.082	3265.933
小計		3228.766	3494.082	3265.933
合計能源使用（單位：GJ）		11,911.640	12,849.780	12,023.336

註1：瑞耘科技無使用再生能源。
註2：熱值轉換係數：柴油為8,642kcal/L、汽油為7,609kcal/L、電力為3,600GJ/百萬度。
註3：能源強度係以組織內部的能源消耗總量除以營業收入計算（單位：GJ/百萬新臺幣）。

節能措施與成效

為配合碳排減量政策並提升能源使用效率，瑞耘科技盤查全廠區佔總碳排放占比40%以上之廠務設備。於2024年度導入廠務動力設備變頻器及中央監控管理系統，總投資金額為新臺幣455萬元，於2025年9月整體驗收啟用。

本次改善重點包括：冰水主機附屬設備（如冷卻水塔風車馬達）加裝變頻器與監控系統，透過依水溫調節風扇轉速，達成節能與延長設備壽命的雙重成效，預估每年可節電84,344.630 度，減碳39.980公噸；針對冷卻水泵浦與冰水泵浦亦同步導入變頻及流量控制系統，預估可節電223,576.200 度，減碳105.975公噸；另在氣冷式空壓機方面，導入變頻及群控系統，提升設備運轉彈性與控制精度，兩台設備合計預估每年可節電88,172度，減碳41.790公噸。碳排放量數據係依以電力係數0.474kgCO_2/kWh計算。

有助於大幅降低廠務系統之能源消耗與碳排放，未來瑞耘科技將持續精進能資源與廠務設備之管理，在提升產能效率的同時，亦降低能耗使用，展現公司對節能減碳與永續經營的積極承諾。

本公司依循環境部訂定之環保法規制定環安衛管理辦法，並透過管理系統建置，確保環境管理制度之完整運作與長期有效性，整體而言，2025年本公司環境管理制度執行成效良好。各資源面向成效如下說明：

能資源管理：公司訂定水資源回收目標，以2024年為基準年，設立短期目標(1~3年)溫室氣體排放密集度(公噸CO2e/營業額新台幣百萬元)降低3%，相較於2024年度同期相比，雖排放密集度僅降低1.43%；唯溫室氣體(範疇一及二)總排放量降低7.54%。

水資源管理：公司訂定水資源回收目標，以2024年為基準年，用水減少目標設定為3年後能達成減量5%。(目前相較於2024年度同期達成減量約5.3%)

廢棄物管理：公司訂定廢棄物管理目標，以2024年為基準年，設定3年後能達成減量3%，瑞耘科技產出之廢棄物為鋁、不鏽鋼、鈦等金屬製品，皆已由專門廠商回收再利用。2025年瑞耘科技廢棄物總量為48.556公噸，目前於2024至2025年度目前達成減量約15%。

有害物質管理：為掌握勞工工作場所作業環境實態與評估工作者其作業環境暴露狀況，採取之規劃、採樣、監測及分析。保障勞工免於作業場所中有害物的危害每半年執行1次作業環境監測，瞭解工作人員的暴露實態。

3.2 水資源管理

隨著氣候變遷影響日益加劇，全球水資源面臨日漸嚴峻的挑戰。極端氣候導致降雨分布不均、水旱災頻率增加，進而影響水庫蓄水與區域供水穩定性。因此，企業對於水資源的管理與保護責任日益重要，不僅關係營運穩定性，更是企業永續經營與社會責任的重要環節。

用水資訊

瑞耘科技用水狀況可分為製程用水及民生用水，所需用水全數來自自來水系統，供應單位為自來水事業處，主要水源為頭前溪。公司未取用地表水、地下水或其他替代水源，對當地水資源並無造成顯著影響。近三年的總取水量呈現逐年上升趨勢，主係因員工人數增加以及出貨量上升，帶動生活及製程用水需求上升所致。未來將透過水回收再利用、節水宣導等措施，提升整體用水效率，減輕營運對水資源之潛在影響。

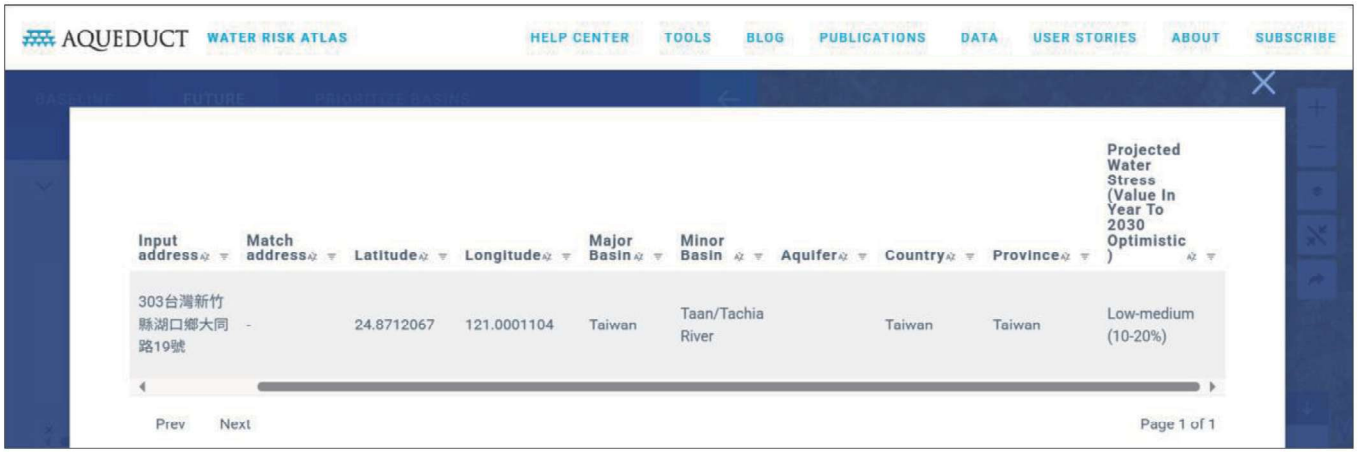
近三年取水量與人均取水量

取水量	單位	2023年	2024年	2025年
總取水量	百萬公升	29.484	33.102	31.358
員工人數	人	149	152	139
人均取水量	百萬公升	0.198	0.218	0.226

註：取水來源皆為自來水，屬來自第三方之淡水。

水資源風險評估

瑞耘科技參考世界資源研究所（World Resources Institute,WRI）所開發的水資源風險評估工具Water Risk Atlas（又稱Aqueduct），進行營運據點水資源風險識別與評估，透過評估所在地區的水資源壓力、實體風險（水量與水質）、名譽及轉型風險等面向，進一步掌握潛在風險對營運之影響，瑞耘科技所在地、取水源均非屬於水資源壓力地區。瑞耘科技取水量因產品製程，與同業相比較少。



圖、Aqueduct（Water Risk Atlas）水資源風險評估系統畫面

水回收管理

為提升水資源使用效率並降低營運對環境的影響，瑞耘科技積極推動水回收再利用作業。預計導入純水系統濃水回收機制，將原本作為排放廢水的濃縮水進行回收再利用，作為部分製程或其他非關鍵用途之補充用水，以減少整體用水需求。公司已訂定水資源回收目標，以2024年為基準年，用水減少目標設定為3年後能達成減量5%。(目前相較於2024年度同期達成減量約5.3%)

3.3 廢棄物管理

瑞耘科技依據製造產線之特性，針對廢棄物處理及職業安全衛生管理列為生產管理的重點，並依法取得相關的許可證，持續針對環境與員工安全健康監測管理。

公司產生之廢棄物主要分為一般廢棄物與有害廢棄物。一般事業廢棄物即廠內所產生有害事業廢棄物以外之廢棄物，有害事業廢棄物為廠內或生產過程中，所衍生具危險性、其濃度及數量足以影響人體健康或污染環境之廢棄物。另分類資源化及非資源化廢棄物，資源化為事業廢棄物中，可經由處理後再利用者，非資源化為不能再加以處理利用，與能丟棄或處理之廢棄物。凡廠內所有產生之廢棄物，為防範廠區內各單位產生的廢棄物引起之污染，並有效管理事業廢棄物，進而達到法規要求及工業減廢與資源回收再利用之目的，達成永續發展目標。

廢棄物管理方面，除宣導綠色辦公外，加強資源回收分類及緩衝材有效重複使用，廢棄物管理目標以2024年為基準年，設定3年後能達成減量3%，瑞耘科技產出之廢棄物為鋁、不鏽鋼、鈦等金屬製品，皆已由專門廠商回收再利用。2025年瑞耘科技廢棄物總量為48.556公噸，目前於2024至2025年度目前達成減量約15%。

近三年廢棄物產出情形

類別	類別項目		2023年	2024年	2025年
一般事業廢棄物	再利用/回收（公噸）		9.000	17.410	14.48
	非再利用/不可回收（公噸）	焚化	17.078	16.187	12.376
		掩埋	10.830	-	
		其他	-	19.230	20.36
	合計		36.908	52.827	47.216
有害事業廢棄物	再利用/回收（公噸）		-	-	
	非再利用/不可回收（公噸）	焚化	-	0.680	0.23
		掩埋	-	-	
		其他	-	3.660	1.11
	合計		-	4.340	1.34
總計（公噸）			36.908	57.167	48.556

瑞耘科技依據相關法規對廢棄物進行分類管理，並設置專門區域作為暫存區，防止廢棄物飛揚、逸散與地面污染。各單位負責暫存區的清潔，於積累一定量後，指定人員清運至分類清楚、標示明確的貯存區。瑞耘科技將廢棄物貯存區依種類分類儲存，並設置明顯標示，確保符合清潔與安全要求。對於有害廢棄物，設置相容的儲存設施並標示紅字，所有廢棄物皆委託合格清除業者處理，並簽訂正式合約，以確保符合法規要求。相關廢棄物管理措施，有助於瑞耘科技確保廢棄物妥善處理，推動環境保護與可持續發展。

瑞耘科技廢棄物處理流程

來源	1.各製程單元及員工活動所產生之廢棄物種類。
分類	1.產出廢棄物之單位人員將廢棄物分為一般及有害事業廢棄物。
暫存區	1.暫存區之種類。 2.暫存區之地點。 3.負責搬運至貯存區負責人員。
貯存區	1.貯存區之種類。 2.貯存區之地點。 3.貯存設施。
清除	1.委託環保署合格清除廠商。 2.審核清除廠商核准清除項目。

圖、資源回收區域擺放

圖、一般事業廢棄物清運

廢棄物廠商管理

針對廢棄物處理廠商之管理，瑞耘科技每年與合格廢棄物處理廠商簽訂清運合約，明確要求廠商遵循相關法規辦理，且定期對合作廠商進行稽查，重點查核其是否有違規紀錄或處理不實等情事，藉此強化廢棄物處理的管理品質，維護環境安全與企業責任，並依廢棄物的不同性質與類別（如一般事業廢棄物、有害事業廢棄物、可回收資源等），分別委由具備相對應處理能力的廠商執行清運作業。

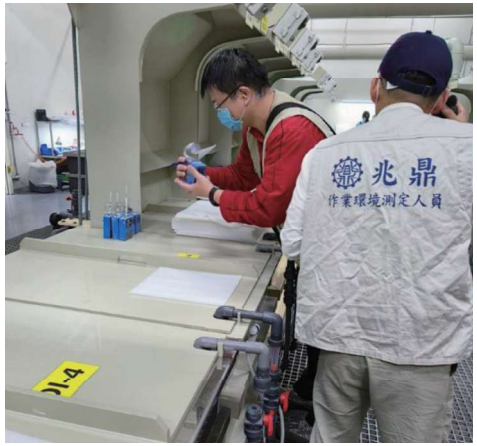
廢棄物委外廠商處理的紀錄

清運類別	清運頻率	每次清運數量（車數）	每車估計重量（公斤）	廢棄物處理量（公斤/年）
事業活動產生一般性垃圾、廢塑膠混合物	2次/週	1	400	12,376
廢木材	1次/月	1	1,500	14,480
廢油混合物	1次/半年	1	10,000	11,550
其他腐蝕性事業廢棄物混合物	不定期	1	5,000	1,340
非有害廢集塵灰或其混合物	不定期	1	10,000	8,810
總計（公斤）				48,556

3.4 有害物質管理

有害物質與再生原料管理

瑞耘科技為掌握勞工工作場所作業環境實態與評估工作者其作業環境暴露狀況，採取之規劃、採樣、監測及分析。為保障勞工免於作業場所中有害物的危害，提供勞工健康舒適的工作環境，每半年執行1次作業環境監測，瞭解工作人員的暴露實態。



圖、作業環境檢測現場

瑞耘科技對供應商提供的化學品、切削液等物質進行嚴格審核，並要求提供認證SDS物質安全資料檢核表，以確保不會對員工安全構成風險。針對客戶要求的材料，瑞耘科技積極配合歐盟有毒物質指令（RoHS）及責任商業聯盟行為準則（RBA），並規劃導入再生原料的使用，製程步驟皆尋求合格廠商進行認證，以確保符合環保與安全標準，並減少製程中的環境影響。

3.5 溫室氣體排放及氣候變遷

溫室氣體

瑞耘科技以2024年為溫室氣體減量目標及推動基準年，設立短期目標（1-3年）溫室氣體排放密集度（噸CO2e/百萬元新台幣營收）降低3%，包含下列節能減碳推動措施：透過冰水主機附屬設備（冷卻水塔風車馬達、冷卻水泵浦、冰水泵浦）加裝變頻器與監控系統控制，及50HP氣冷式空壓機加裝變頻器及群控控制。

瑞耘科技2024年導入ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準，成立跨部門工作審查小組，經文件及現場審查，依照活動數據、排放係數的引用及計算結果確認其正確性，以100%營運控制的方式設定組織邊界，並以2024年溫室氣體排放量為基準年，作為未來溫室氣體減量目標及推動措施之相關基準。瑞耘科技溫室氣體排放（排放氣體包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮）範疇一為各廠區之直接排放源，包括固定排放源，如發電機柴油等燃料，以及移動性排放源，如公務車使用之汽油及柴油；此外，尚有逸散性排放源，如消防設備、化糞池及冷媒等。範疇二主要為外購電力之間接排放源。

近三年溫室氣體排放情形

溫室氣體排放量（公噸CO2e）	2023年	2024年	2025年
範疇一	21.2197	158.8439	130.0554
範疇二	1,598.2392	1,656.1953	1,548.0526
總計	1,619.4589	1,815.0392	1,678.1080
排放強度	2.3341	2.5225	2.4865

註1：排放強度係以組織內部的溫室氣體排放總量除以營業收入計算（單位：公噸CO2e/百萬新臺幣）。
註2：2024年度溫室氣體盤查，係ISO 14064-1 2018版採用IPCC第六次評估報告（簡稱AR6）進行溫室氣體排放量計算。

氣候變遷

本公司之氣候風險與機會由董事會下之永續發展委員會負責推動執行並報告，由董事會監督。永續發展委員會已透過訪談了解各單位相關業務後，辨識並評估因氣候變遷對公司可能帶來的風險及財務影響、機會與因應策略如下：

- 短期：

溫室氣體總量管制與碳稅、碳費之風險，可能使公司營運成本增加。可落實午休關燈一小時節能減碳，並透過研發使生產效率提升並減少製作過程中的能源損耗。

- 中長期：

氣候影響導致資源減少、原物料價格上漲，或因法令規範導致供應商成本上升之風險，將導致進貨成本增加。應對既有廠商與廠商建立長期的合作關係，使供應鏈穩定並確保成本、品質供貨的穩定性，並持續投入替代性研發材料，以分散採購風險。

4

CH4夥伴偕同卓越

4.1 創新管理 57
4.2 產品品質管理 63
4.3 供應商管理 69
4.4 客戶關係管理 75

2025年成果與績效

1	成功開發大直徑（40公分）靜電吸盤。
2	氣體岐管製程工序優化75%。
3	品質管理持續優化，客訴案件100%結案。

4.1 創新管理

研發與創新

瑞耘科技致力於半導體關鍵零組件製造，建立由機械加工、表面處理、鍍膜、化學清洗的垂直整合生產線，以符合半導體客戶對高品質、交期準確的要求。近年來更導入KMI（Key Management Indicators）系統至生產線，藉由即時生產資訊更進一步強化品質控管能力與提升整體生產效率，為提升競爭力，瑞耘科技將邁入智慧製造的新階段，建置工廠自動化生產，以智慧機械設備取代人力進行較危險性及重複性的工作，提升產線效能、增加產品良率及降低成本。

隨著半導體先進製程的推進與發展，關鍵零組件朝向特殊曲面與複雜多面加工發展，對加工精度、表面粗糙度及誤差公差要求愈加嚴格。表面處理及精密清洗規範也隨之提高。這些新規格產品主要應用於CVD、PVD、ALD、Etch等製程，涵蓋腔體襯套、晶圓夾持環、腔體蓋板、腔體承載座及氣體分散板等零組件，瑞耘科技以OEM為主要商業模式，憑藉與客戶的長期信任合作，不斷提升製程技術，專注於高階零組件，避免低價競爭，打造產品競爭優勢。

面對AI大模型快速發展，推動高性能晶片應用與智慧終端裝置普及，成為驅動半導體產業成長的新動能。地緣政治與友岸外包政策促使全球設備需求擴張，特別是在東南亞與中國加速布局下，帶動先進製程與封裝投資。然而，關鍵技術轉移受限與高階產品在地採購偏好，仍對國際訂單取得構成挑戰。瑞耘科技持續深化研發、強化客戶技術合作與智慧財產保障，積極參與先進製程共研，提升高階產品切入速度與市場競爭力，穩固長期發展動能。

未來短中期目標

期間/項目	目標	實施策略
2024年度 達成情形	1.氣體岐管（manifold）多面加工已導入五軸加工機生產。 2.鋼圈自動化生產項目完成評估發包。	1.透過技術培訓、設備最佳化、製程改良及供應商選擇，確保五軸加工和鋼圈自動化生產專案的順利實施與高效運作。
短期 （未來1-3年）	1.持續加強五軸加工技術能力提升。 2.鋼圈自動化生產前期試車與導入量產排程。 3.馬來西亞廠通過客戶認證。	1.五軸加工人才招募及軟體人才培訓。 2.鋼圈自動化生產試車。
中期 （未來4-6年）	1.馬來西亞廠自主研發量產。	1.透過在地團隊建構、技術轉移、開發流程建立及本地供應鏈整合，推動馬來西亞廠自主研發並穩定量產。

技術及研發概況

新豐廠繼承原有國際客戶特殊規格且已全數通過認證，並完成量產產品的重新認證。藉由五軸加工技術建立擴展關鍵零組件的生產範圍與效率。自2024年初導入五軸加工機後，成功優化氣體岐管（manifold）製程，將工序數從7道減至4道並順利量產。未來將繼續根據客戶需求進行更多特殊製程能力認證。為提升生產效率，瑞耘科技已於2024年底完成CMP夾持環的鋼環自動化生產線規劃，2025年第四季試產。此技術將用於評估自動化夾持與搬運能力，並計畫逐步導入其他零組件製程，以提升整體製造效率並降低成本。隨著未來高效能生產需求的增加，自動化生產線與機聯網系統的建設成為技術發展重點，如何將少量多樣且差異大的產品組合導入自動化製造，是瑞耘科技追求的目標。

瑞耘科技成功開發大直徑（40公分）靜電吸盤，採用Polyimide塗層技術，成功克服真空製程特性，並實現在電漿環境中的正常使用。此外，公司也順利導入Manifold（氣體岐管）關鍵零組件的新產品量產，進一步強化產品技術與生產能力，支持業務的可持續發展與創新。

瑞耘科技將持續提升半導體關鍵零組件品質，定期追蹤技術發展趨勢及市場需求，持續開發相應製程技術，以提高產品附加價值及維持瑞耘的市場領先地位。

研發計畫

產品別	應用領域
氣相鍍膜陶瓷噴塗式靜電吸盤	針對半導體前段之主流製程使用。
真空貼合用陶瓷靜電吸盤	可運用於超真空腔體中之玻璃貼合，例如可使用於ODF（液晶滴下式注入法）製程中CF玻璃和TFT玻璃的貼合。
高分子材料靜電吸盤	針對自動化設備的需求而設計的緩衝材質可讓自動化設備搬運或吸附不同特性的工件，如玻璃、高分子薄膜、紙張、纖維類製品等。
高溫用靜電吸盤	隨著製程進步對高溫下使用的靜電吸盤需求日漸增加，必須應用新式材料才得以保持靜電吸盤在高溫下的吸附力。
先進抗腐蝕鍍膜技術	使用於不同製程的零件表面以滿足客戶減少落塵和增加使用壽命的要求。

研發投入

瑞耘科技為專業半導體零組件代工廠商，在研發製造技術及智慧財產權保護方面持續強化並投入，以加深客戶關係及增加合作對象。對瑞耘科技而言，客戶在市場上的成功即代表本公司產品在市場上的占有率提升，因此提升自身製造能力，和半導體設備客戶一同成長，一直是瑞耘科技長期以來不變的目標。

近三年持續投入技術研發

項目	2023年	2024年	2025年
研發費用	15,199	14,481	15,622
營業收入淨額	693,823	719,546	674,898
研發費用/營業收入淨額（%）	2.19%	2.01%	2.31%

單位：新台幣仟元

智慧財產管理與保護措施

為持續提升公司競爭力並強化其市場技術領先地位，瑞耘科技重視專利創新與智慧財產的保護。透過內部積極推動與鼓勵員工參與專利開發與申請，公司致力於不斷累積創新能量，確保核心技術資產獲得妥善保護，進而鞏固長期的競爭優勢。瑞耘科技強調保護智慧財產權的重要性，積極推動「靜電吸盤及其製造方法」的專利申請，確保技術創新成果得到有效保護，維持競爭優勢，為進一步推動技術創新，瑞耘科技積極與國內外合作夥伴展開技術合作與聯合開發，通過合作共同推動技術創新，實現產品技術提升與增強市場競爭力。

此外，瑞耘科技積極推動專利許可與技術轉讓策略，以擴展市場應用。自2024年起，公司透過官方網站展示自有技術與機台設備，並將相關技術進行委外授權，向承包廠商收取權利金，涵蓋委外授權金及已售出機台的維修服務授權金。此舉不僅能進一步拓展業務領域與收入來源，同時也確保委外外包廠商遵循授權協議，有效保護公司智慧財產權，並促進技術應用的長期發展。瑞耘科技將持續推動專利管理的專業化，加強智慧財產風險防範與管理，確保技術創新能持續獲得保護並創造價值。

專利產品列表

專利產品	專利產品介紹	研發亮點/特色
晶圓研磨定位環 Retaining Ring	1.晶圓研磨定位環（retaining ring），特別是關於一種使用於化學機械研磨（Chemical Mechanical Polishing, CMP）設備之晶圓研磨定位環。 2.化學機械研磨是結合化學作用和機械作用來磨平表面之一種製程。利用此製程將晶圓表面磨平，以便形成更多的電路元件；或者使晶圓表面可落在微影設備之景深內。	1.晶圓研磨定位環之接觸面經處理或預研磨後，讓接觸面之內緣和外緣之高度較底，此種表面輪廓有助於提高製程良率。
用於半導體設備之夾緊環 Clamping Ring Employed in Semiconductor Equipment	1.用於半導體設備之夾緊環，特別是關於一種於晶圓製造過程中緊固基材邊緣之夾緊環。可在晶圓製造過程中將基材（substrate）之邊緣夾緊而固定。 2.接觸面恰可壓合在基材邊緣上方。另有一唇部係設在該夾緊環之最內緣，且以非共平面之方式鄰接於該接觸面，如此該唇部與基材間仍有一空隙存在。	1.用於半導體設備之夾緊環，可在晶圓製造過程中有效夾持基材之邊緣，並減少因夾持而無法形成電路之面積。 2.既可以有效夾持基材但不會相互黏著，另一方面還能夠增加基材上實際可利用之面積以產生較多之晶粒數。

移動式靜電吸盤及其製造方法 Monile Electrostatic Chuck and Manufacturing Method of the same	1.相較於習知技術，本發明不但利用高分子材質、陶瓷材質或絕緣材質等作為絕緣介電層。 2.且應用材質的形狀可變性來製造各種不同需求的移動式靜電吸盤，所以能夠快速及有效地吸附具有不同表面形狀的工件。 3.由於本發明內置充電電池，本發明的移動式靜電吸盤亦具有輕薄可攜性的優點。	1.提供能快速及有效地吸附具有不同表面形狀的工件，以及降低靜電吸盤的系統成本。 2.藉由WiFi、紅外線或實體開關，進行開關的控制。在這種結構中，可將該電池進行充電，且可顯示其電力狀態。
便攜式靜電棒 Portable Electrostatic Rod	1.隨著微機電與微結構科技的進步，許多電子產品都逐漸朝薄形化發展，隨著厚度的不斷薄化，這些組成構件會更容易產生彎曲形變。 2.本便攜式靜電棒適用於供使用者拿取以吸附片狀物品，例如各式晶圓、玻璃、紙張、布料與塑膠膜等。	1.透過便攜式結構設計，方便使用者拿取使用，可在不會造成物件變形受損的情況下吸附移動各種硬軟材質之片狀物件。 2.特別是軟質易變形物件，方便在相關產業吸附移動工件。 3.並可在一般日常生活中使用。

主要產品、服務與市場競爭

為實現永續經營並確保長期市場競爭力，堅持以『卓越服務』為基石，目標成為全球半導體關鍵零件製造領域的領導者。公司堅守『品質至上』的核心承諾，鼓勵全體參與，持續超越客戶的期望。我們並不斷精進內部營運效率與優化供應鏈管理，全面提升企業乃至整體產業的競爭力。

瑞耘科技產品涵蓋半導體與LED等相關製程設備暨關鍵性零組件及系統設備，屬於高度客製化且量化標準不一。產品主要銷售地區涵蓋半導體及高科技製造重點國家，包括美國、台灣、新加坡、中國、日本及德國等地。

主要產品之重要用途

產品別	主要產品名稱	產品重要用途或應用
半導體零組件	CMP Retainer Ring 晶圓夾持環	固定晶圓，實現微晶片製程中高精度平坦化研磨的關鍵零件。確保晶圓表面完美平坦，利於後續電路製程。
	PVD Clamp Ring 晶圓壓緊環	於PVD設備真空腔體內固定晶圓，遮護特定區域，利於薄膜鍍膜製程。直接接觸晶圓，尺寸精度攸關晶圓產出良率與晶粒數量。
	CVD Shower Head 氣體擴散板	CVD設備關鍵組件，透過精密微孔均勻導入反應氣體至真空腔體，確保薄膜均勻成長於晶圓表面。流體力學設計確保化學反應順利進行，提升薄膜品質與均勻性。
	Chamber Liner 腔體內襯	置於真空腔體內，保護腔體壁面免受腐蝕或沾黏，亦可用於控制腔體內氣體流動或作為氣體通道。
	ESC/Heater 靜電吸盤/加熱器	晶圓製造（PVD、CVD、蝕刻等）超真空製程中，取代傳統機械吸盤固定晶圓，利用靜電力吸附晶圓，適用於真空環境，亦可提供晶圓加熱、冷卻及均溫功能，是乾式製程設備的關鍵零組件。
系統設備	Spin Rinse Dryer 批次晶圓旋乾機	於濕式製程後，批次乾燥晶圓，採用高速旋轉離心力結合高溫高純度氮氣，去除晶圓表面水分，確保晶圓潔淨，利於後續製程。量產機型適用於2-12吋晶圓。

瑞耘科技早期進入半導體製程設備關鍵零組件供應鏈，與客戶建立長期合作關係。透過客戶導向、垂直整合服務模式及完善的智慧財產權保護機制，成功在產業內建立競爭優勢。

圖、半導體關鍵零組件

4.2 產品品質管理

重大主題：產品品質

重大議題-產品品質　管理方針	
對瑞耘科技的正面衝擊（機會）	1.建立嚴謹的品質管理體系與持續改善的組織文化，透過完善的產品檢驗流程與員工品質意識培訓，提升產品可靠性與安全性，進而強化客戶對瑞耘科技品牌的信賴與忠誠度。 2.導入標準化與數位化的品質管理工具，確保每一項產品均符合相關法規與產業標準，並持續追求零缺陷目標，藉此提升市場競爭力與企業聲譽。
對瑞耘科技的負面衝擊（風險）	1.若未能有效落實品質管理制度與相關監控機制，可能導致產品品質不穩定、缺陷率升高，進而引發客戶投訴、產品退貨甚至法規違規的風險，損害企業信譽與客戶信任，亦可能導致市場商機流失及營運成本上升，對企業整體營運績效與品牌形象造成長遠負面影響。
調適措施	1.建立健全且標準化的品質管理制度，導入系統性品質控管流程與檢驗機制，並透過跨部門協作與定期品質教育訓練，提升員工對品質標準的認知與執行力。 2.藉由不斷優化製程與回饋機制，確保產品穩定性與安全性，進而提升客戶滿意度與公司整體競爭力。
政策與承諾	1.致力於提供高品質、符合法規與客戶期待的產品，營造重視品質與持續改善的企業文化，以強化客戶信任並推動公司穩健發展。 2.透過建立完整的品質管理系統與嚴謹的檢驗流程，確保產品在研發、生產與出貨各階段皆符合法定標準與內部品質要求。 3.定期檢討品質政策與執行成效，持續提升產品安全性與可靠性，強化企業整體競爭優勢。
短期目標	1.強化品質監控體系：加強產品全生命周期的品質管理，提升檢測頻率和精度，確保產品符合半導體製程內的高品質標準。 2.精實生產與缺陷率降低：將產品缺陷率降低至現有水準的10%以下，並推動精實生產流程，減少浪費和資源消耗。
中長期目標	1.全面品質管理體系的優化：優化全員參與的品質管理體系，建立從原料進貨、製程控制、最終產品出貨的全流程監控機制，並達到行業領先水準。 2.產品性能提升與客製化需求滿足：根據客戶需求，確保在半導體製程中的每一環節均達到最高效能標準。 3.零缺陷目標：在五年內，實現公司所有產品的“零缺點”目標，依靠先進的品質控制系統、技術創新及全面品質管理的持續改善。 4.持續創新與研發投入：加大對產品研發的投入，持續創新，提升產品在性能、穩定性與環保層面的競爭力。

品質政策與認證

瑞耘科技持續關注法規要求、ISO 9001 國際品質管理標準、客戶需求與內部管理原則的變動，致力於不斷優化品質管理系統，確保品質目標達成並落實持續改善。瑞耘科技已通過 ISO 9001 認證，並持續取得認證維持有效性，同時展現品質管理制度的成熟與穩健。具體品質政策內容包括：

- 客戶產品生命週期短暫，技術迅速演進，促使產品更新。
- 配合客戶加速研發，確保企業競爭力。
- 持續提升品質與良率，贏得客戶信任。
- 持續降低製造成本，創造公司利潤並達成客戶成本降低目標。
- 透過E-mail及公告方式，讓全體員工了解並遵循品質政策。

品質政策與目標

品質政策	品質目標		
持續改善	客戶滿意度	成品送驗不良率	
滿足客戶需求	客戶抱怨平均結案天數	進料檢驗不良率	製損金額

品質政策與目標	說明
持續改善	持續優化品質管理系統
客戶滿意度持平	持續優化客戶滿意度與服務效率
成品送驗不良率降低0.59%	降低成品不良率
滿足客戶需求	確保產品符合客戶期待
客戶抱怨平均結案天數增加8.7天	持續改進縮短客訴結案時間
進料檢驗不良率降低0.25%	降低進料不良率
製損金額減少	減少製造損耗金額

品質管理目標

期間/項目	目標	實施策略
2025年度 達成情形	1.客訴處理效率提升。 2.減少生產浪費 3.改善工作環境。(量化指標如下)	1.持續優化內部處理流程與跨部門溝通機制。 2.持續減少製造報廢與不良率。 3.確保廠區符合整潔管理，提高工作效率與安全性。
短期 （未來1-3年）	1.減少生產過程浪費。 2.客訴處理效率提升。 3.提升客戶滿意度。	1.參考精實生產，減少材料報廢與能源消耗。 2.強化品質異常應對機制，提高客戶投訴處理效率，降低退貨率。 3.積極縮短案件結案時間，以提升客戶滿意度與服務效率。
中期 （未來4-6年）	1.減少碳排放。 2.供應商ESG評估機制。 3.導入AI與數據分析優化品質管理。 4.強化供應鏈風險管理。	1.導入節能設備，減少品保檢測過程的能源消耗。 2.制定供應商環保與品質標準，優先合作具有ESG認證的供應商。 3.利用AI進行缺陷檢測，降低不良率，提高產品良率。 4.建立供應商品質風險管理預警系統，提前預防供應鏈斷鏈與品質問題。
長期 （未來6年以上）	1.達成碳中和目標。 2.建立全球標準化品質管理系統。 3.成為ESG標竿企業。 4.智能化品保管理。 5.建立全方位ESG風險管理機制。	1.全面降低生產與品質管理過程中的碳排放，使用再生能源與環保材料。 2.確保公司在各地工廠與供應鏈為持一致的ESG品質標準。 3.獲取國際級ESG與品質管理認證。 4.應用AI大數據分析，提高品質檢測效率並降低人為誤差。 5.應對全球環保法規變化，確保企業持續符合國際標準。

2025年度改善環境達成情形	單位	2024 年	2025 年	目標值（2025）
5S 整潔檢查合格率	%	93.33	86.67	≥90
5S 檢查覆蓋率	%	100	100	100
紅牌改善達成率	%	100	100	≥95
5S 教育訓練參與率	%	100	100	100
5S 相關職業安全事件數	件	0	0	0
5S 績效納入考核比例	%	100	100	100
5S 管理稽核次數	次/年	3	9	≥12

品質稽核與作業程序

瑞耘科技依據內部稽核品質作業程序，稽核各部門的品質活動是否符合規定，確保品質體系有效運行。每年至少進行一次品質稽核，如發生重大品質問題或顧客抱怨增多，則增加稽核次數。瑞耘科技根據流程狀況、重要性及以往稽核結果，制定《內部稽核計畫》，明定稽核目的、範圍、稽核人員及日期。

各部門每季依《CI&IP自我檢查表》進行自我檢查，權責人員需就不符事項執行改善由稽核人員確認改善效果。稽核結束由稽核人員填寫《稽核矯正單》，受稽核部門負責人簽名確認，訂定矯正措施及完成時間，確保品質管理體系持續改進。

流程	權責單位	表單
內部稽核 計劃	品保部	內部稽核計劃
執行稽核/ 開立稽核矯正單	各部門 稽核人員	CI&IP自我檢查表 稽核工作底稿 稽核檢查表 稽核矯正單
彙整/編號 稽核檢查表/矯正單	品保部	稽核檢查表 稽核矯正單
矯正措施 提出與執行	受稽核部門	稽核矯正單
追蹤確認	稽核人員	稽核矯正單
綜合彙整	品保部	內部稽核彙整
呈核	總經理室	--

品質事件處理流程

瑞耘科技依據ISO 9001之精神，建立完善的品質事件處理流程。當發生品質異常或相關事件時，依品質事件處理流程啟動問題分析與處理機制，包含事件發生、異常通報、初步處置、原因分析、矯正與預防措施擬定，並追蹤改善效果。透過此流程確保品質問題能迅速應對與持續改善，以強化品質體系的有效性，降低再發風險，提升產品與服務品質。

品質事件處理流程

1	事件發生	1.客戶要求品質分析、客訴、內部檢查發現等。
2	異常通報	1.相關人員（生產、品質、工程、供應鏈）。 2.紀錄問題描述、影響範圍、初步分析。
3	初步評估與隔離	1.立即停止生產（如有必要）。 2.標識與隔離不良品。 3.影響性評估（內部&客戶）。
4	調查與原因分析	1.使用5 WHY分析法、魚骨圖等工具 2.確定根本原因。
5	糾正與預防措施	1.制定臨時對策。 2.長期改善計劃。
6	驗證與效果確認	1.確認問題是否解決。 2.監控改善效果。 3.防止再發（標準化&文件修訂）。
7	結案	1.紀錄處理結果。 2.內部培訓&改善分享。

品質管理教育訓練

為強化員工對品質的認識，瑞耘科技定期舉辦品質教育訓練，確保每位員工都能將品質的堅持內化，從而實現優質的產品和服務。

教育訓練

課程類型	課程名稱	參與人數（人）	參與時數（小時）
品質管理與檢測技術課程	UHV產品工作條件作業標準	133	1
	Copy Exact	115	0.5
	量具的使用方法及注意事項	5	1
	統計技術基本原理	5	1
	幾何公差檢測	5	1
作業標準與檢驗規範	表面檢驗標準與規範	5	1
	噴砂規範-第一次	11	1
	噴砂規範-第二次	12	1
	噴砂機操作與維護	12	1
	噴砂量測	12	1
	SUS及PPS噴砂作業標準	9	1
	SUS及PPS清洗作業標準(I-03-67)	5	1
	無塵室管制規範	13	1
	無塵室安全教育規範-第一次	12	1
	化學清洗規範	5	1
	Retainer Ring清洗作業標準	5	1
	Retainer Ring膠合作業標準(I-03-91)	9	1
	Reatiner Rinf黏著扭力測試作業標準	9	1
	黑燈檢驗標準	5	1
	實驗室管理作業標準	5	1

4.3 供應商管理

供應合作好夥伴

瑞耘科技與供應商均皆秉持誠信及互助合作之原則維持良好互動關係，致力於永續經營的供應鏈管理。訂定廠商管理、評鑑作業標準及採購管理作業程序，針對瑞耘科技配合之相關商業夥伴，特制定其遴選、查核及評鑑標準，以確保相關廠商之作業、活動或服務等皆能符合供應鏈安全之管理要求，並確保交易合法性及符合誠信經營原則，亦從中瞭解過去有無影響環境及社會之紀錄。

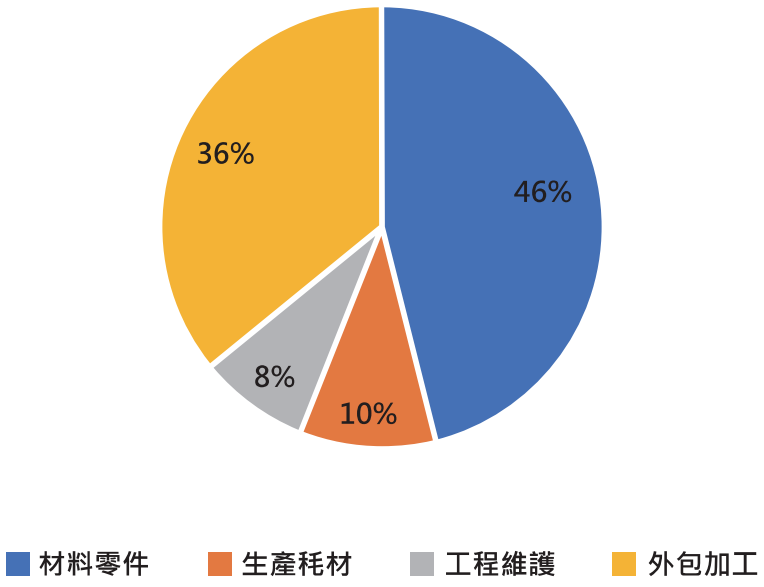
未來短中期目標

期間/項目	目標	實施策略
2025年度 達成情形	1.瑞耘科技視供應商為長期夥伴，除重視其品質、技術、交期與成本競爭力外，也重視環境、社會與誠信面向之合作，共同推動價值鏈永續發展。	1.已更版廠商資料卡，除加入供應商自主評核環保、勞資議題外，並加入評鑑供應商環境、社會與誠信之紀錄。 2.一階供應商年度供應商誠信承諾書簽屬率（9/10=90%）。 3.一階供應商永續經營計畫問卷回覆率（10/10=100%）。
短期 （未來1-3年）	1.供應商參與率達50%。	1.擬定供應商之ESG教育訓練教材。 2.持續鼓勵並與一階供應商溝通參與ESG線上課程。
中期 （未來4-6年）	1.供應商參與率提升至70%。	1.為鼓勵供應商在ESG領域的積極行動，季度評鑑除技術、品質、服務、交期、成本外，新增ESG風險值與能力等級，並設定合理權重，作為訂單管理和持續合作的依據。

在原料供應方面，瑞耘科技與供應商建立穩定合作關係，確保供貨穩定性與彈性。主要原材料包括不銹鋼、鋁料及工程塑膠，供應商分佈國內外。公司致力於掌握貨源、縮短交期並提高品質，並根據產業變化靈活調整供應策略，保障穩定生產與永續發展。

供應商管理類型

瑞耘科技的供應商來源主要可分為四大類，包含：材料零件、生產耗材、工程維護及外包加工。



圖、2025供應商類別交易比率

供應商管理策略

為將永續經營理念深植於供應鏈管理，並與合作夥伴共同打造永續發展的經營環境，瑞耘科技已制訂具體的供應商承諾書。所有供應商皆需簽署「供應商承諾書」，聲明在進行各項業務活動（包括交易洽談、供貨、服務、承攬、技術合作交流、物流、付款及履行相關合同等）過程中，均遵守誠信、廉潔及保密等基本原則，供應商不得有任何違反誠信廉潔之行為，嚴格遵守廉潔相關法令（包括但不限於中華民國法令）及保密義務，如資料有變更，供應商應在合理時間內通知瑞耘，確保誠信原則貫徹於交易全過程，並依法不得使用特定物質之材料，以確保誠信經營之落實。

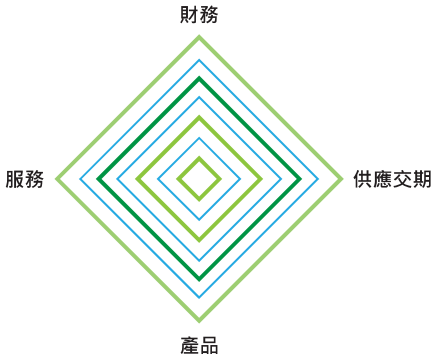
瑞耘科技同時於「工作規則」、「收送禮規範」中要求員工及相關人員於從事商業行為之過程中，嚴禁收受供應商任何形式的饋贈或不正利益，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何行賄及收賄、不當贊助或不正當利益，禁止聯營、內外勾結等不當行為。不得以不正當手段獲取交易資訊或達成交易。如發現供應商或瑞耘科技員工違反廉潔原則，瑞耘科技有權立即終止合作，並追究法律責任或處以當期合作專案五倍金額的懲罰性違約金（取較高者），並可於應付款項中直接扣除。

為保護瑞耘科技及其關聯企業的商業機密，供應商均需遵守保密義務，所有與瑞耘科技相關的資料均屬機密，無論形式、價值或是否公開。這些資料包括瑞耘科技及其客戶的機密資料，供應商需遵守保密義務，無論資料來源。供應商同意在接收機密資料後三年內保密，未經書面同意不得洩露或交給第三方。此外，供應商及其員工進入瑞耘科技時，亦需遵守相關機密資訊安全規定。

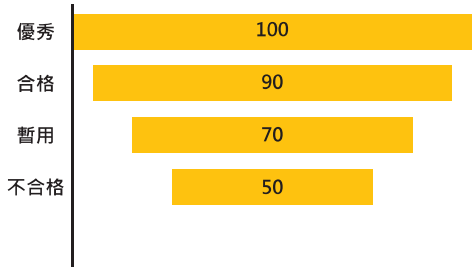
供應商考評及年度稽核

瑞耘科技已建立有效的會計制度及內部控制制度，並針對新廠商選入及評鑑制定了相關規範。內部稽核人員定期檢查各項制度的遵循情況，確保其落實與執行。

為確保原材料供應穩定且符合需求，瑞耘科技針對初次合作與長期配合的供應商，分別進行初次考評及年度考評。供應商評鑑涵蓋四大面向：財務（財務狀況、銀行往來）、供應交期（供應能力、交期能力）、產品（品質、價格）、服務（技術能力、配合態度、售後服務）等，並將評鑑結果分為優秀、合格、暫用及不合格四個等級。此評估機制用於判定是否能成為合格供應商，並評估長期配合供應商的改善需求或是否需列為觀察名單/拒絕往來戶。



圖、評分面向



圖、評分等級

評鑑結果判定等級說明

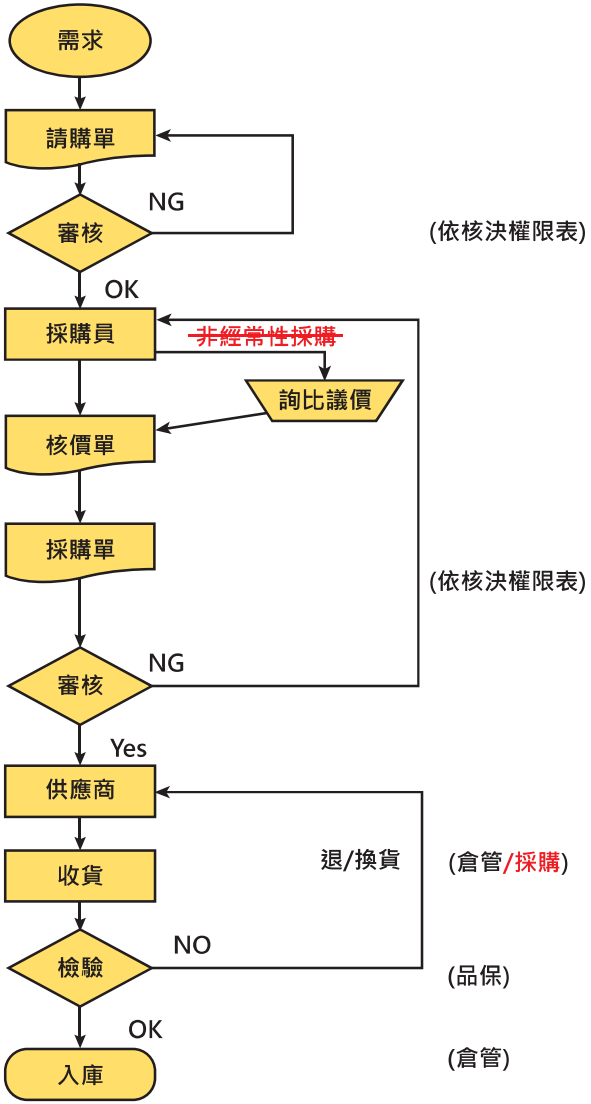
等級	分數	判定	說明
A	90≤分數≤100	優秀	系統非常健全，符合申請合格供應商資格。
B	70≤分數 < 90	合格	滿足公司的基本需求，需對稽核問題點進行改善，可申請合格供應商資格。
C	50≤分數 < 70	暫用	為暫用供應商，需對稽核問題點進行限期整改，經重新驗證合格後可轉為B級。
D	分數 < 50	不合格	為不合格供應商，需提出改善計劃，並限期整改，經重新驗證合格後可轉為C級或B級。

供應鏈風險之因應措施

面對全球通貨膨脹持續惡化的挑戰，為有效應對供應鏈風險，瑞耘科技積極佈局全球市場。公司已於2024年11月經董事會決議通過在馬來西亞設立新廠。此舉主要為配合客戶就近設立生產據點，能夠更迅速、更直接地回應客戶的需求，提供客製化的產品與服務，建立更緊密的合作關係，更藉由馬來西亞相對具競爭力的生產成本結構，預期能降低生產成本、提高公司的毛利率，並強化供應鏈韌性，提升整體獲利能力。馬來西亞子公司新廠的設立不僅能提升客戶滿意度，鞏固現有業務，更有助於拓展新的合作機會，降低因美中貿易緊張局勢可能導致的市場風險，確保公司在全球市場中維持競爭優勢。

採購管理作業程序

為確保採購作業順利進行，瑞耘科技特訂定「採購管理作業流程」，並致力於適質、適價、適時、適量供應生產所需，凡提供廠務、買賣、生產所需之採購均屬之。



圖、採購流程圖

在地採購

瑞耘科技為環境永續盡一份心力，持續增加在地採購的比例，以期降低運輸成本及減少環境衝擊。針對最大採購額之美製設備零件，原為跨海向美國原廠採購料件，費時耗力；自臺灣代理商進駐後，隨即轉向當地代理商採購。2024年瑞耘科技年採購額為新臺幣290,694,264元，其中國內廠商占比約為73%，而國外廠商占比約為27%。未來亦將持續以在地化的採購策略，扶植在地相關產業鏈，創造當地就業機會。

供應商在地採購比例

供應商類型	採購比例（%）
原物料	34%
加工	29%
表處	3%
包裝	1%
設備	7%

註：採購金額比例=廠商採購金額/總採購金額。

供應商反應信箱

瑞耘科技與供應商的業務交易遵循相關法律及商業道德標準，如發現本公司相關供應鏈管理有不法或違反誠信之行為，可直接向本公司舉報，如舉報屬實，瑞耘科技將對不法行為嚴懲不怠。同時將對舉報公司或個人的資訊予以保密。

敬請利用瑞耘科技信箱（ir@calitech.com.tw）進行反應，本信箱之投書得以匿名為之，收件者為高層主管，將有專員為您服務與聯絡。

違反誠信原則情事之申訴事項：

一、瑞耘科技公司同仁及其家屬有收受供應商贈送之禮品、現金或其他變相財貨。
二、瑞耘科技公司同仁向供應商收取回扣或其他不正當利益。
三、除便餐外同仁接受供應商旅遊招待等。
四、利用職務關係媒介親友至廠商處所任職。
五、利用職務為廠商請託或關說。
六、利用職務關係與供應商有借貸或非經公開交易之投資關係。
七、要求供應商提供與採購無關之服務。
八、不依公司規定公平、公正辦理採購。

4.4 客戶關係管理

重大主題：客戶關係與開發

重大議題-客戶關係與開發　管理方針	
對瑞耘科技的正面衝擊（機會）	1.建立以客戶為核心的服務與溝通機制，透過持續優化客戶體驗與產品服務流程，強化客戶黏著度與品牌忠誠度，有助於提升市場滲透率及業務拓展效率，進而增強企業在產業中的競爭優勢與永續成長潛力。
對瑞耘科技的負面衝擊（風險）	1.若未能有效維繫客戶關係或即時回應客戶需求，將可能導致客戶流失、品牌信任下降，甚至影響瑞耘科技聲譽與市場拓展成效，對營收穩定與長期發展造成潛在風險。
調適措施	1.建立專責的客戶關係管理（CRM）機制，強化客戶溝通與回饋管道，並透過數據分析掌握客戶行為與偏好，提供個人化服務與解決方案，提升客戶滿意度與再購意願。持續拓展新市場並強化既有客戶關係，以支撐瑞耘科技業績穩定成長。
政策與承諾	1.致力於強化與客戶的長期夥伴關係，提供高品質服務、快速回應機制及透明的資訊揭露，並透過持續創新與精準市場策略，滿足客戶多元化需求。承諾以誠信、專業為原則，推動客戶導向文化，強化市場信任基礎，促進企業與客戶共創價值。
短期目標	1.客戶關係的深化是OEM業務成長的關鍵。 2.針對客戶評比供應商績效成績，目標達到>=85，名列客戶供應商績效成績第一梯隊，提升客戶新專案開發委任數量。
中長期目標	1.投入研發特殊加工及表面處理製程，提供客戶整合方案的服務能力，協助客戶提升市場競爭力，強化客戶合作夥伴關係。 2.與OEM客戶建立專案共同開發關係，於客戶新世代設備開發階段提供即時工程服務能力，與客戶共同開發關鍵零組件，同時協助客戶能快速取得零組件組裝與測試，建立長期的客戶生態系統。

客戶服務程序

瑞耘科技訂定客戶服務相關程序，追蹤調查客戶之服務，並由相關單位配合協助訂定因應的對策，將有關售後服務訊息傳遞予廠內相關單位改善，提升客戶滿意度，力求提升服務品質。瑞耘科技的客戶服務程序秉持著提供專業、高效且透明的服務原則，確保每項服務都能滿足客戶需求並維護客戶的權益。

客戶服務程序

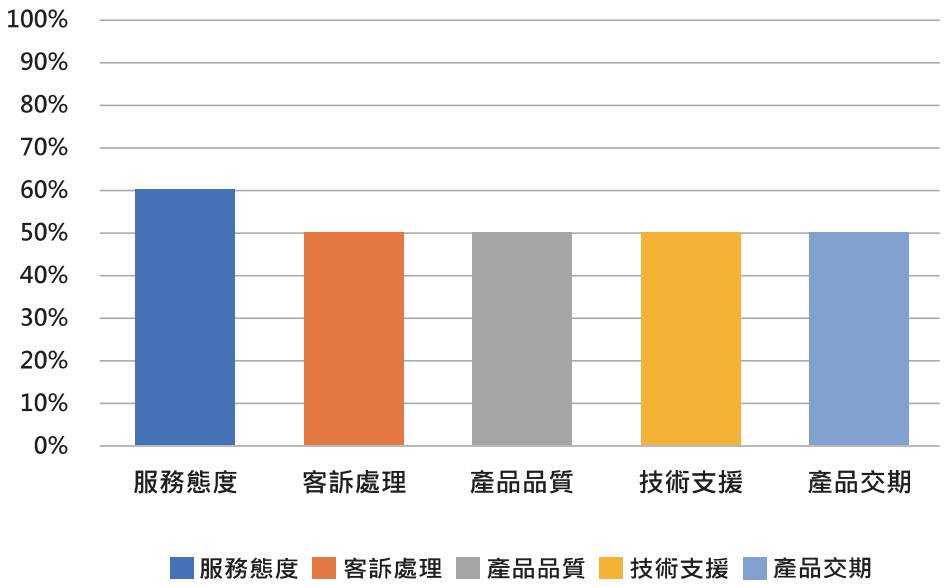
流程	服務內容
配合客戶會檢要求	根據客戶需求，實地至客戶現場進行判定，並提出相應對策。
專業人員派遣	前往現場服務之人員須對產品有充分了解，且具備品質判定經驗。依實際需求攜帶零組件、量測工具、圖面及相關資料等，迅速且準確解決問題。
品質異常處理	品質異常問題，依現場調查結果彙總問題提出改善對策，並將該對策交予客戶，確保問題迅速解決。
一般性問題處理	針對交期、商業等一般性問題，由業務部門負責處理並及時回應，確保客戶需求迅速解決。
溝通管道建立	透過業務人員維護與客戶的有效溝通，主動協調技術研討、交流會議等服務需求，促進合作關係。
產品規格與設計變更處理	產品規格或設計變更影響外觀和功能時，由相關部門通報客戶並徵得同意後執行變更，確保客戶利益。
供應中止通知	若無法提供產品，相關部門需提前180天通知客戶並提出協商處理方案。
製程與供應商變更通知	生產、檢測方法、場所或供應商變更，相關部門需發送供應商通知單通知客戶，於同意後執行變更。
不合格品特採出貨處理	不合格品急需出貨之情形，相關部門需發送供應商通知單通知客戶，待客戶同意後方可安排出貨。

提升客戶滿意度

瑞耘科技深信，聆聽客戶的聲音是公司成功的關鍵，透過了解客戶需求、期望與反饋，瑞耘科技能提供精準服務並持續改善產品與流程，從而增強客戶滿意度、建立信任並維持競爭力。為提升客戶滿意度，瑞耘科技採定期進行客戶滿意度調查，並不定期依客戶需求蒐集相關反饋意見，業務部門負責執行並分析結果，作為提升服務品質的依據。滿意度調查依「滿意度調查作業標準」執行，包括線上問卷及業務人員與客戶接觸時的實地調查。

2025年發放之客戶滿意度調查問卷，回收率達100%，針對產品品質、交期、服務、客訴處理與技術支援等五大面向進行調查。滿意度調查結果如下：

- 服務態度：60%滿意
- 客訴處理：60%滿意
- 產品品質：50%滿意
- 技術支援：50%滿意
- 產品交期：50%滿意

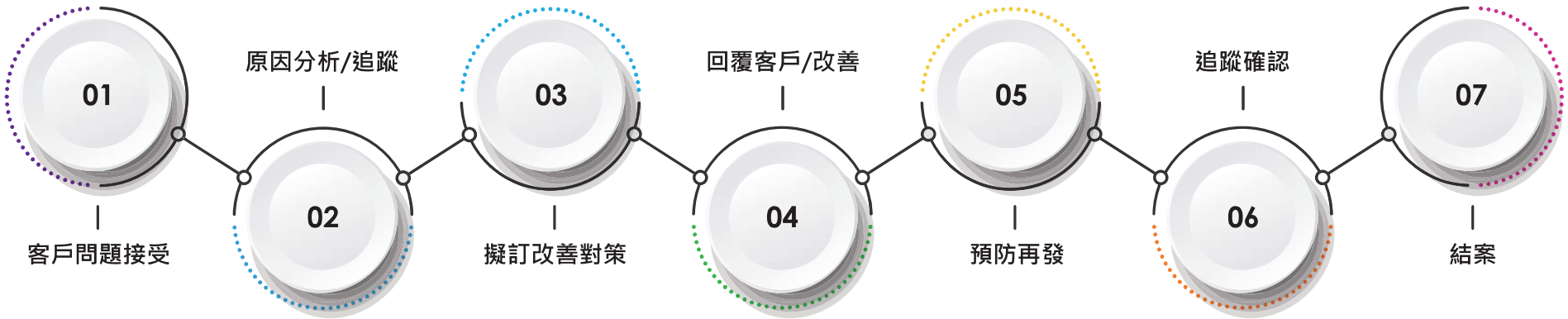


未來，瑞耘科技將著重於產品交期的精進與改善。我們深知，精準且高效的產品交期是提升客戶滿意度、鞏固市場競爭力的關鍵所在。為此，公司將投入資源，全面優化內部生產流程與效率，同時強化與供應鏈夥伴的協同合作，搭配良好的排程與物流管理系統。期望未來大幅提升供貨的效率與可靠性，確保能更快速、更準確地滿足客戶需求，進而鞏固客戶信任並拓展市場佔有率，支持公司的長期穩健成長。

客訴案件處理

瑞耘科技設有明確的客訴處理流程，包括問題接受、原因分析、改善對策、回覆客戶、預防再發、追蹤確認及結案，確保客訴及時處理，提升滿意度，維護長期合作。業務部門將於收到客戶後立即處理並回覆；若涉及品質問題，依「不符合管制與矯正預防作業程序」執行並追蹤改善。2025年共受理5件客訴案件，主要類型包含尺寸異常、外觀瑕疵及結構異常等，所有案件已完成處置並結案，結案率達100%。處理方式以重工、報廢處理或向供應商換貨為主，針對重複發生類型已著手進行源頭改善與供應商溝通，防止問題再度發生。

客戶抱怨處理流程



圖、瑞耘科技客訴案件處理流程

業務人員教育訓練

為使業務人員具備良好的溝通技巧與專業知識，以回應客戶之相關需求，有效建立及維護與客戶的關係。為提升這些核心能力，瑞耘科技提供多項教育訓練課程，涵蓋溝通技巧與專業技術，協助員工在日常工作中更有效地處理客戶互動及合作事宜。使我們得以準確掌握客戶需求並有效解決其疑慮，同時確保傳達正確的產品資訊，進而推動銷售成果並提升整體客戶滿意度。

業務相關教育訓練

課程類型	課程名稱	參與人數（人）	參與時數（小時）
溝通與人際關係技巧課程	5 個技巧提高「明辨性思維」的能力	7	1
	運用7cs來加强你在職場上的表達能力 7c溝通法則	7	1
	會做事不夠，「懂說話」才是職場的重要技能！ 3個必學表達技巧，讓你邏輯滿點步步高陞。	7	1
	業務、採購談判-技巧與實務	1	6
	全方位客訴與抱怨處理技巧	1	6
	英文視訊會議～必用的20句話	7	1
專業技術與處理課程	到底什麼是ESG？ What is ESG？	7	1
	變軟變硬都靠它？ 金屬熱處理，退火、淬火、回火的原理解說	4	1
	5分鐘認識AI思維 + 趨勢 + 應用	4	1
	中高階主管的七大核心管理職能特訓:藍海領導力	1	6
	九宮格問題分析與解決實戰技巧	1	6

5

CH5和諧職場營造

5.1 人才吸引與留任 81
5.2 人才發展與培育 91
5.3 職業安全與衛生 96
5.4 人權 101

2025年成果與績效

1	提供外縣市員工每月租金總額補助60%，每月最高補助5,000元為上限。
2	員工幼兒照顧特約幼兒園福利計劃，助力員工職場復歸。
3	員工育嬰留停復職率100%。
4	移工就業零付費。
5	辦理勞動人權與誠信經營培訓總人時數達246.5小時。

5.1 人才吸引與留任

重大主題：人才吸引與留任

重大議題-人才吸引與留任　管理方針	
對瑞耘科技的正面衝擊（機會）	1.建立吸引與留任優秀人才的組織文化與機制，提供員工持續成長的機會，打造積極向上的工作環境，提升員工對瑞耘科技的認同感與忠誠度。 2.建立健全的員工發展制度與激勵機制，提供公平透明的晉升機會與豐富的福利，提升員工的滿意度與長期留任意願，從而強化瑞耘科技的人才競爭力與整體業務表現。
對瑞耘科技的負面衝擊（風險）	1.若瑞耘科技未能建立有效的員工發展與激勵機制，或在員工福利及職涯成長方面存在不足，可能導致員工流失率上升及企業形象受損，進而影響公司吸引優秀人才的能力，並損害員工對公司長期發展的信任與忠誠，進而影響瑞耘科技的人力資源穩定性與業務競爭力。
調適措施	1.設立職工福利委員會，提供綜合性員工福利及建立員工意見反饋渠道，為瑞耘科技持續發展打下穩固基礎。
政策與承諾	1.推動公平、透明的員工發展政策，並致力於創造積極向上的企業文化，提升員工滿意度與忠誠度，從而增強公司吸引與留任優秀人才的能力，促進公司整體的業務績效與穩定發展。 2.建立健全的員工發展機制，完善的員工福利，讓員工在工作環境中感到價值與尊重，進一步增強公司的員工留任率與市場競爭力。

短期目標	1.建立多元平等友善的環境制度：除在地人才亦廣納國際人才，不因性別種族國籍宗教等不同有所差異，同時遵守法令規範。 2.建立多元招募管道：透過社群媒體、校園活動、培訓機構，提升招募流程效率，多方納才及擴大公司曝光度。 3.設計問卷機制：除離職面談外，在員工在職期間時透過線上問卷的方式提出開放式問題，開始分析解決人才流失的原因。
中長期目標	1.積極經營雇主品牌形象：透過校園徵才活動、產學合作、實習計畫及社群行銷，吸引優秀人才並深耕校園關係。 2.提供員工獎勵與福利計畫：每年進行薪資調查，根據市場薪資與經濟指標調整本薪，吸引並留任績效卓越的員工。 3.建立職涯發展文化：支持員工技能提升與再造，反映市場薪資指南中的技能和熟練度。

人力結構

瑞耘科技2025年底，員工總數共有139人，100%員工皆為全職員工且由瑞耘科技直接聘用，並無非員工工作者，在性別分布上呈現顯著差異之主因為人才需求以理工背景為主，男性員工人數102人，女性員工人數37人，女性員工占比為27%。

依勞雇類型與性別分類員工人數

年份	性別	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工(約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	女	37			37		37
	男	102			102		102
	總計	139			139		139
2024	女	50			50		50
	男	102			102		102
	總計	152			152		152
2023	女	49			49		49
	男	100			100		100
	總計	149			149		149

依勞雇類型與地區分類員工人數

年份	國籍	勞雇類型					員工總數
		一般聘雇員工	臨時員工(約聘員工)	無時數保證員工	全職員工	兼職員工	
2025	臺灣	109	無	無	110	無	110
	馬來西亞	1	無	無	1	無	1
	越南	26	無	無	26	無	26
	菲律賓	3	無	無	3	無	3
	總計	139	無	無	139	無	139
2024	臺灣	113	無	無	113	無	113
	馬來西亞	1	無	無	1	無	1
	越南	38	無	無	38	無	38
	總計	152	無	無	152	無	152
2023	臺灣	122	無	無	122	無	122
	越南	27	無	無	27	無	27
	總計	149	無	無	149	無	149

非員工工作者分布

項目	分類	協力人員			派遣人員		
		2025	2024	2023	2025	2024	2023
1	駐廠保全	2	2	2	無		
2	清潔人員	3	3	3			
非員工總數		5	5	5			
性別	男	2	2	2			
	女	3	3	3			
與公司的合作關係		透過協力廠商間接僱用			透過人力派遣公司派用		
從事的工作類型		警衛及清潔人員					

多元化人力

瑞耘科技秉持多元與包容的企業文化，尊重少數族群與差異化需求，2025年在職的身心障礙員工共有3位，占全體員工的 2 %；。學歷程度集中於專科以下，其中31-50歲(含)壯年為公司最主要之勞動人力，占正式員工總人數60%，且有29位外籍移工，占全體員工總數21%。

2025年員工年齡、身分別統計

類別		男性			女性		
		高階主管	中階主管	基層員工	高階主管	中階主管	基層員工
年齡	30歲（含）以下	0	0	21	0	0	5
	31-50歲（含）以下	0	11	52	0	5	24
	51歲（含）以上	3	3	12	1	1	1
學歷	博士	0	0	0	0	0	0
	碩士	1	1	0	0	1	2
	學士	2	7	23	1	4	19
	專科以下	0	6	62	0	1	9
身分	身心障礙	0	0	3	0	0	0
	原住民	0	0	0	0	0	0
	外籍移工	0	0	29	0	0	0

註：高階主管為處級以上；中階主管為組長、課長及經理；基層員工為非屬上述之員工。

人才招募

瑞耘科技以人為本，建立多元化的人才招募管道招攬優秀人才。目前主要透過就業服務中心和系統徵才等途徑進行招募，並在特定區域需求下舉辦徵才活動，吸引適合的應徵者。展望未來，瑞耘科技將持續評估產學合作及建教合作等相關內部需求，根據業務需求選擇合適的學校合作，並協同各部門評估適合的科系和領域，促進技術創新並培養更多專業人才，提升公司的競爭力，為永續發展奠定基礎。

新進員工比例

類別		新進人員								
		2023年			2024年			2025年		
		男性	女性	比例	男性	女性	比例	男性	女性	比例
年齡	30歲（含）以下	12	5	11%	17	3	13%	7	8	11%
	31-50歲（含）以下	33	15	32%	19	15	22%	23	18	29%
	51歲（含）以上	0	0	0%	4	1	3%	4	1	4%
總計		45	20	44%	40	19	39	34	27	44%

註1：新進人員係指當年度錄取人員。
註2：比例之分母為當年度員工總數。

本年度因公司進行內部組織架構的優化，此流動主要集中於年資 1 年以內之新進同仁以及非核心業務的人力調配與自主流動，致使本年度整體離職率較去年度增加14%。公司為協助新進員工縮短職能落差並融入企業文化，已著手強化由具備豐厚經驗且和善、具備教學熱誠的員工擔任職場導師，提供一對一的實務工作指導與關懷。我們承諾將持續傾聽同仁回饋，打造多元、包容且具備成長空間的職場，維持健康的人才流動率。

離職員工比例

單位：人

類別		離職人員								
		2023年			2024年			2025年		
		男性	女性	比例	男性	女性	比例	男性	女性	比例
年齡	30歲（含）以下	9	1	7%	6	6	8%	15	12	19%
	31-50歲（含）以下	34	7	28%	28	11	26%	14	26	29
	51歲（含）以上	1	2	2%	4	1	3%	5	2	5%
總計		44	10	38%	38	18	37%	34	40	51%

註1：離職人員係指當年度離職之人員。

註2：年度離職率 = 年度離職人數 / { (年初在職人數) + (年底在職人數) / 2 }

薪酬及完善福利制度

瑞耘科技訂有薪酬管理辦法、出勤管理辦法作為薪酬計算及出勤休假計算之規範，除依法參加勞工保險、全民健康保險及退休金提撥外，還為員工投保團體保險及定期舉辦健康檢查；並每年度將參考物價指數、同業薪資行情、營運成果、財務狀況及個人績效表現，滾動式調整薪資結構

瑞耘科技遵守勞動基準法及其他相關勞動法令，2025年依上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條揭露非擔任主管職務全時員工資訊如下：

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
非擔任主管職務之全時員工人數（人）	127	131	122
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	653	652	734
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	594	596	655

註：1.非擔任主管之全時員工人數是依據「非擔任主管之全時員工薪資資訊」申報作業計算得之。以上資料由資誠聯合會計師事務所查核通過。
2.2025年度本公司總經理總薪酬與其他員工總薪酬中位數之比率為 11:1。
3.總經理總薪酬增加之百分比與其他員工總薪酬中位數增加百分比之比率為4:1。

瑞耘科技依職工福利法成立職工福利委員會以推行各項福利措施，如三節禮品、特約廠商及各項福利金之申請，如婚喪喜慶、生育等，另為調劑員工身心並加強員工互動，會不定期舉辦員工旅遊活動或旅遊補助及尾牙員工摸彩活動。

福利制度

福利名稱	相關內容
保險	勞保、健保、團保。
請/休假制度	公假、婚假、喪假、事假、病假、公傷病假、育嬰假、特休、陪產檢及陪產假、產檢假、產假、生理假、家庭照顧假、歲時祭儀等。
退休金	退休金辦法屬確定給付退休辦法者每月依薪資總額之2%提撥退休準備金存入台灣銀行退休基金專戶。依「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，係屬確定提撥退休作業，公司每月提撥不得低於員工每月薪資之6%至勞工保險局個人退休金專戶，員工亦可以依照個人意願，在其每月薪資6%的範圍內自願提繳退休金。
津貼與獎金	年終獎金、員工酬勞、生日禮金、結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問金、三節禮券、租屋津貼。
健康關懷	每年舉辦員工特殊健康檢查及每2年一次員工一般健康檢查。
凝聚情誼	尾牙、春酒、餐會、員工旅遊。
其他	聖誕節禮券及餐券、特約托嬰中心、下午茶、加班換休、間接人員彈性工時。

註：瑞耘科技員工福利制度適用於所有全職員工。

為提升員工福祉並支持工作與生活平衡，瑞耘科技針對來自外縣市的員工提供租屋津貼，以協助其順利適應新工作環境。同時，亦提供現有員工可根據個別情況申請租屋津貼，解決生活上的實際需求。此外，為解決有幼兒員工的照顧問題，瑞耘科技與新竹縣私立博愛幼兒園簽訂特約協議，提供員工便捷且實惠的幼兒照顧服務，採用準公共化幼兒園標準，減輕員工家庭負擔，讓員工能更專注於工作。

租屋津貼與特約幼兒園補助

項目	內容	補助辦法
租屋津貼	1.因應召募外縣市專業人士，擬以補助「租屋津貼」。 2.在職人員符合相關資格者，亦得申請「租屋津貼」。	1.每月租金總額補助60%，每月最高補助5,000元為上限。
特約幼兒園	1.提供親職服務優惠，包括教養資訊、親職講座及親子日活動，減輕員工家庭負擔。	1.員工就讀準公共幼兒園的小朋友可享減免費用優惠，詳細情形依行政院相關補助條件為主。

準公共化幼兒園標準實施收費表

年齡	身分屬性	家長繳費
3歲/4歲/5歲	低收或中低收入戶	0元/月
	第一胎	3000元/月
	第二胎	2000元/月
	第三胎	1000元/月

瑞耘科技根據法令規章，訂定育嬰留停政策，當員工任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年2025年，復職及留任率皆為100%。

近3年育嬰留職停薪人員統計

項目	2023年		2024年		2025年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
符合育嬰留停申請資格人數	6	1	4	1	3	3
實際申請育嬰留停人數	0	1	0	1	0	2
育嬰留停應復職人數（A）	0	1	0	1	0	2
育嬰留停原應復職且復職人數（B）	0	1	0	1	0	2
前一年育嬰留停復職人數（C）					0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數（D）	0	0	0	1	0	2
育嬰留停回任率（B / A）	0%	100%	0%	100%	0%	100%
育嬰留停留任率（D / C）	0%	0%	0%	100%	0%	100%

退休制度

瑞耘科技之退休制度係依照勞動基準法及相關法規訂立，退休金辦法屬確定給付退休辦法者每月依薪資總額之2%提撥退休準備金存入台灣銀行退休基金專戶。依「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，係屬確定提撥退休作業，公司每月提撥不得低於員工每月薪資之6%至勞工保險局個人退休金專戶，員工亦可以依照個人意願，在其每月薪資6%的範圍內自願提繳退休金；為營造友善就業環境，推動「退休不退場機制」，依退休員工自身意願，回聘退休員工經驗傳承，創造工作機會。

員工亦可以依照個人意願，在其每月工資6%的範圍內自願提繳退休金。截至2025年底止，占本公司全體新制人數15.8%。本公司2025年認列確定給付計畫（勞退舊制）及確定提撥計畫（勞退新制）之費用金額分別為新台幣5,309仟元及3,702仟元。

截至2025年度止，共有8名員工已符合自請退休條件，本公司提供友善且安全之工作環境，並依實際需求給予合理之工作安排與支持措施，確保員工於自願且無壓力之情況下持續工作，並兼顧身心健康與工作品質。同時，本公司重視資深員工之專業經驗與知識傳承，透過內部協作與經驗分享機制，促進組織穩定運作與永續發展，展現健全公司治理及善盡企業社會責任之精神。

員工工時管理

瑞耘科技依《勞動基準法》制定加班管理程序，提供加班費、誤餐費與補休。實施彈性工時支持女性家庭照護、重視女性擔任管理職，員工得依個人意願加班，由員工提出申請，經主管核准後實施，2025年無任何被強迫出勤等申訴案件。

5.2 人才發展與培育

重大主題：人才發展與培育

重大議題-人才發展與培育　管理方針	
對瑞耘科技的正面衝擊（機會）	1.提供員工專業成長與技能提升的組織文化與培訓機制、不斷學習與進步的機會及積極向上的工作環境，提升員工對瑞耘科技的認同感及對企業發展的貢獻意識。 2.提供公平的學習與成長機會，並定期設立專業培訓與職涯規劃支持，從而促進員工的專業發展與整體業務表現，並強化公司的人才競爭力。
對瑞耘科技的負面衝擊（風險）	1.若未能有效推動員工專業發展與培訓機制，可能導致員工職業滿意度下降、技能與業務需求脫節，進而影響員工的留任意願及整體工作表現，對公司吸引優秀人才的能力及整體競爭力造成負面影響，進而損害企業的未來發展及運營損失。
調適措施	1.確保公平且具有挑戰性的學習機會，並提供員工自我成長的工作環境。建立完善的職業發展路徑與培訓體系，使員工能夠在瑞耘科技實現職涯目標，從而增強員工對公司發展的認同感，提升員工滿意度與忠誠度。
政策與承諾	1.致力於 提供員工持續進修與技能提升的機會，營造支持員工成長的企業環境，以增強員工滿意度與忠誠度，並推動公司業務成長與穩定發展。透過建立健全的員工培育與發展機制，確保員工在專業成長過程中獲得公平支持，並定期評估培訓需求與職涯發展計劃，提升員工技能與工作表現，強化公司內部人才競爭力，提升產業競爭優勢。
短期目標	1.每年Q4執行訓練需求調查，確定培訓目標及課程內容、時間實施課程並追蹤培訓效果，2025年申辦99門課程，訓練總時數約2,357.5小時，訓練人次約1380人次。 2.技術人員能力資格認證：每年Q2進行製造技術人員技能評鑑。 3.依個別需求或晉升評估，進行專業技能及領導管理需求。 4.提供內外部講師訓練同仁多元學習活動及線上學習資源；2025年線上學習(E-learning) 總時數為477小時。
中長期目標	1.強化全方位多元培訓：新進人員職前訓練，包括公司核心價值、規章、經營理念及品質重要性及部門主管執掌更新進人員的訓練藍圖。 2.每年晉升需求至少50%來自內部員工：提升主管管理職能，每年因應組織需求聘請講師進行各階層主管管理能力領導職能。 3.跨職能專業技能訓練：除工作職能訓練外，養成多功能多面訓練課程，例如ESG、專案、環保及職安、品質等各項專業技能在職訓練。 4.績效管理與發展：基於KPI、職能項目和日常管理評核員工，每季評核結果影響職位調整和薪資獎金；2025年評核結果：90%正式員工完成年度績效考核，考核比例高達100%。

教育訓練

瑞耘科技為達成持續發展目標，致力於培養、提升人才的專業知識與技能及公司的核心發展目標。除新人教育訓練外，亦定期舉辦內部教育訓練課程，並依各部門職能所需，進行外部教育訓練。2025年為培育公司種子講師，共投入了新台幣107,640元於外部教育訓練課程，課程結束後再由種子講師對內舉辦內訓，將所習得的之專業知識廣為分享，除此之外，同時也會設計跨部門的專業分享課程，更助於凝聚共識以及日常協作的溝通順暢。豐富多元的教育訓練課程項目包含：職業安全與環境管理訓練、專業技能與職能提升課程、誠信經營與內部控制課程、管理層與領導力發展課程及法規遵循與企業永續發展課程等99場教育訓練，總計2357.5小時，每位員工平均接受教育訓練的時數為17.0小時。

教育訓練時數-依訓練別

課程類別	人次	訓練時數
新進員工	107	381
符合法令規定	441	1103
專業職能課程	832	873.5
總計	1380	2357.5

教育訓練時數-依員工別

類別	主管	非主管	合計
訓練時數(小時)	502.7	1854.8	2357.5
人數	24	115	139
每名員工接受訓練平均時數	20.9	16.1	17.0

註:平均時數:訓練總時數/期末人數

員工教育訓練

課程類型	課程名稱	參與人數（人）	參與時數（小時）
通識課程	CopyExact	115	0.5
	UHV產品工作條件作業標準	136	1
	誠信經營相關教育課程	137	0.5
	智財權與道德規範宣導	136	0.5
	內部重大資訊暨防範內線交易	137	0.5
	企業誠信經營及營業秘密保護與競業禁止	14	3
	性騷擾防治課程	129	0.5
行政與人事管理訓練	招募面談技巧實戰演練	1	6
	留職停薪及特別休假常見爭議及處理實務	1	6
	新竹縣政府114年勞動法令研習課程	1	3

目前，外部證照之補助政策尚未設立，未來將持續評估規劃並設立相關的補助政策，以鼓勵員工積極參與外部培訓，提升整體專業能力。瑞耘科技相信，提供支持員工個人職涯發展的專業技能訓練，不僅能強化公司競爭力，更能夠提升員工歸屬感，並助力實現永續發展的目標。

職能訓練補助

職能補助證照名稱	參與人數（人）	證照通過率（%）	補助金額（新台幣元）
堆高機操作人員（複訓）	2	100	1,600
高空工作車操作人員(複訓)	1	100	1,000
急救人員(初/複訓)	3	100	9,800
有機溶劑作業主管	2	100	10,000
特定化學物質作業主管(複訓)	1	100	1,800
粉塵作業主管(複訓)	1	100	1,800
甲種勞工安全衛生業務主管(複訓)	1	100	1,800
乙級職業安全衛生管理員（複訓）	1	100	3,500
防火管理人員	2	100	3,240

職業輪調與晉升

為激勵員工的積極性並確保公司整體目標的實現，設立了績效考核與薪酬調整機制，於每月及每季進行績效考核，根據員工的工作表現與達成目標的情況，對員工進行定期評估。不僅旨在激勵員工的專業發展，也反映了瑞耘科技對員工貢獻的認可與回報。考核結果為員工年度薪酬調整及升遷輪調的重要依據，於每年六月進行薪酬調整，確保薪酬能夠反映員工的工作表現與貢獻，並根據員工的能力及表現，評估是否進行升遷或輪調，促進員工的職業發展和工作滿意度。2025年完成年度績效考核之員工人數為125人，試用期或評核期間離職14人，完成績效評核人數佔全體員工比例為90%。

2025年完成績效考核員工百分比

項目		完成績效考核員工人數	佔總員工比例
性別	男性	94	68%
	女性	31	22%
職級	管理職	22	16%
	非管理職	103	74%
試用期或評核期間離職		14	10%
總計		139	-

單位：人

近三年職業輪調與晉升

類別	2023年		2024年		2025年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
輪調	1	0	4	0	3	2
晉升	8	3	3	8	2	1
總計	9	3	7	8	5	3

單位：人

5.3 職業安全與衛生

職業安全衛生管理

瑞耘科技依勞工安全衛生法令規定之事項進行監督及管理作業，勞工作業環境監測掌握勞工工作場所作業環境實態與評估工作者其作業環境暴露狀況，採取之規劃、採樣、監測及分析。為保障勞工免於作業場所中有害物的危害，提供勞工健康舒適的工作環境，每半年執行1次作業環境監測，瞭解工作人員的暴露實態。

針對危險性機械及設備均依法列管並建立自動檢查作業確保設備能安全操作。自動檢查項目及頻率如下：

設備安全管理

檢查項目	頻率
一般車輛（定期檢查）	季
一般車輛（作業檢點）	作業前
堆高機（作業檢點）	作業前
堆高機（定期檢查）	月
堆高機（整體檢查）	年
高壓氣體容器（定期檢查）	月
快速緊急沖淋設備（定期檢查）	月
局部排氣裝置（定期檢查）	年
防護應變器材（定期檢查）	月
急救箱（定期檢查）	月
高空工作車(定期檢查)	月
高空工作車(定期檢查)	作業前

專業執照人員

持有專業證照的工安管理人員	
甲種職業安全衛生業務主管	2
職業安全衛生管理員（乙級）	2
防火管理人員	2
急救人員	5
堆高機操作人員	4
高壓氣體容器操作人員	1
高空工作車操作人員	2
特定化學物質作業主管	2
粉塵作業主管	2
有機溶劑作業主管	2

單位：人

瑞耘科技遵循消防相關之規定及防護計畫書，定期實施消防檢修申報、消防教育訓練、消防設施及電氣檢點，預防火災（警）事件發生。火警災害計有0件，並無任何罹災人員。人員職災計有6件，人數6人。

近三年職業災害預防管理

工傷類別	2023年	2024年	2025年
交通事故	3	5	5
跌倒	0	0	0
被撞	1	0	0
被切、割、擦傷	1	0	1
火災	0	1	0

單位：件

瑞耘科技將員工的健康與安全放在首位，依《職業安全衛生法》及《勞工健康保護規則》規定，為降低作業環境安全風險導入作業場所危害辨識及場內外工傷事故管理流程，對工傷事故採取迅速且徹底的處理，確保事故得到妥善處理並防止類似事件再次發生，保障員工的職業安全與健康。

職場危害評估及處理機制

項目	內容
作業場所危害辨識	1.定期進行工作場所之危害辨識，如發生發現可能有危害之疑慮之事件或環境，由職安單位進行調查即後續處理。
廠內外工傷事故	事故調查處理流程： 1.人員事故通報。 2.事故調查及事件相關人員訪談。 3.確認事故發生原因及改善狀況並追蹤。

職業安全培訓

瑞耘科技新進人員均須接受3小時與安全衛生教育訓練，由環安衛人員安排自衛消防編組訓練及民防團常年訓練課程。2025年完成53人次新進人員安全衛生培訓課程共159人時。自衛消防編組訓練100人次，共400人時。民防團常年訓練課程50人次，共400人時。

瑞耘科技遵循職業安全衛生法與客戶及相關團體之規定訂定政策，並依據職業安全衛生之要求，以建構健康幸福職場，達成無人員職災之目標。本公司加強各工作現場及行車安全宣導，重申公司安全保命條款，啓動主管關懷注意同仁身心狀態，確保同仁工作期間之安全。

安全衛生教育訓練

課程名稱	參與人數（人）	參與時數（小時）
職業安全衛生-新人訓練	53	3
上半年度消防自衛編組演練	50	4
下半年度消防自衛編組演練	50	4
民防團常年訓練	50	8
甲種業務主管-複訓	1	6
乙級職業安全衛生人員-複訓	1	12
急救人員-複訓	3	3
高空工作車操作人員-複訓	1	3
堆高機操作人員-複訓	2	3
有機溶劑作業主管-初訓	2	18
特定化學品作業主管-複訓	1	3
粉塵作業主管-複訓	1	3
防火管理人員-複訓	2	6

職場健康管理

瑞耘科技遵循勞動基準法等相關勞動法規，每年舉辦員工特殊健康檢查及每2年一次員工一般健康檢查。依據製造產線之特性，針對廢棄物處理及職業安全衛生管理列為生產管理的重點，並依法取得相關的許可證，持續針對環境與員工安全健康監測管理。

健康檢查

項目	對象	人數	頻率	內容
醫師臨場服務	全體同仁	139	4次/年	依勞工健康保護規則第九條辦理
護理師臨場服務	全體同仁	139	4次/月	依勞工健康保護規則第九條辦理
員工一般健康檢康	全體同仁	139	1次/每2年	依勞工健康保護規則第十六條辦理
員工特殊健康檢康	特別危害健康作業人員	49	1次/年	依勞工健康保護規則第十六條辦理

5.4 人權

人權政策與承諾

瑞耘科技秉持多元、包容的企業文化成立職工福利委員會、實施退休金制度、辦理員工團體保險、健康檢查、提供良好的福利制度及與工作職務相關之教育訓練，與員工建立良好的互信互賴關係，致力於保障員工的權益，且尊重員工之人權，推動職場多元化與兩性平等政策，提供公平的工作機會，並承諾遵守責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱RBA）行為準則，確保工作條件及供應鏈安全無虞、工人得到尊重並富有尊嚴，且商業營運合乎環保性質並遵守道德操守。不因其年齡、種族、宗教、黨派、性別、婚姻狀況、身心障礙或其他政府明令保護者等非工作因素，而予以歧視，也加強對身心障礙者的支持，提供合適的工作崗位及福利，並依照相關法規提供合理的職場調整，以幫助他們在公司內實現職業發展。未來將繼續開放更多就業機會，於促進多元友善的職場環境建設。

瑞耘科技由總經理簽署並全面落實於業務執行的各個範疇中，確保每一項要求都得到有效遵循與實施，並依據《聯合國工商企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）制定，並參照國際公認標準，包含國際勞工組織（ILO）《工作基本原則與權利宣言》（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）以及《聯合國世界人權宣言》（UN Universal Declaration of Human Rights）的精神，要求參與者必須完全遵守經營所在地的當地法律、規則和法規，並鼓勵參與者在遵守法律合規的大前提下，參照國際公認的標準，促進企業承擔社會與環境責任，並遵循商業道德。

瑞耘科技依據《聯合國工商企業與人權指導原則》實施勞動人權、環境、職業健康安全政策，全體員工均遵守規定與落實執行，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使全體員工均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

RBA責任商業聯盟行為準則

A 勞工

A1 禁止強迫勞動
A2 青年勞工
A3 工時
A4 工資與福利
A5 不歧視/不騷擾/人道待遇
A6 自由結社

B 健康與安全

B1 職業安全
B2 緊急應變
B3 工傷和職業病
B4 工業衛生
B5 體力勞動工作
B6 機器防護
B7 公共衛生和食宿

C 環境

C1 環境許可和報告
C2 有害物質
C3 固體廢棄物
C4 空污廢氣
C5 水資源管理
C6 能源消耗和溫室氣體排放

D 道德規範

D1 無不正當收益
D2 資訊公開
D3 知識產權
D4 公平交易、廣告和競爭
D5 身份保護及防止報復
D6 隱私

2025年RBA目標

管理目標	具體作法	年度成果
資安宣導與 智財權&誠信經營培訓	辦理相關教育訓練課程，對象為全體員工。	1.資安宣導課程，共計63小時。 2.誠信經營相關教育課程，共計 68.5小時。 3.智財權與道德規範宣導，共68小時。

溝通管道

瑞耘科技官方網站設有專門的利害關係人專區，為追求企業永續發展，達到透明溝通，除針對日常業務以各種型態與利害關係人保持互動外，為提供客戶、供應商及其他權益相關人反應公司運作需改進之處或舉報運作有違背常理之事項，特設立檢舉及申訴電子信箱，以確保溝通及申訴管道暢通。使用此信箱需檢附相關事實證據以便後續處理，惟所有匿名之陳述與舉報將不予受理。

反騷擾、虐待及申訴辦法

瑞耘科技致力於為所有員工創造一個安全、尊重的工作環境，恪遵相關法律法規，保障員工權益及自主權。若員工或求職者遭受雇主或其他人的騷擾及虐待，可向主管機關性騷擾申訴審議委員會提出申訴，並參照下列程序處理：

1.員工不因提出騷擾及虐待申訴，而受解僱、調職或為其他不利之處置。

2.凡有受騷擾及虐待情事者，申訴時應以逐級反映為原則：

（a）被申訴人為課級主管（含）以下員工者，應反映給單位部級主管處理。

（b）被申訴人為部級主管者，應反映給單位處級主管處理。

（c）被申訴人為處級以上主管者，應反映給總經理室處理。

申訴人若已逐級反映，未能獲得處理時，申訴人得具名填寫「無話不談」申訴信箱，如有涉及法律問題將提報至主管機關或司法機關處理。另以言詞或口頭提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或閱覽，確認其內容無誤後，使其簽名或蓋章後受理。

檢舉管道：

1.內部公告欄QR CODE
2.內部員工與外部人員檢舉與申訴電話專線03-5976789
3.經由郵件或網站反映意見申訴信箱：admhr@calitech.com.tw

2025年申訴及舉發案件

投訴事件	事件說明	案件進度	處理措施
口語爭執	同仁於工作討論過程中，因意見分歧產生情緒性言語及提高音量情形，影響職場溝通氛圍。	已結案	公司已即時介入協調並關懷雙方情況，重申理性溝通及職場尊重原則，若於工作上無法取得共識時，可尋求上級長官協助。要求避免情緒性發言與不當態度，以降低類似情形再次發生。
口語爭執	A員於工作區域內以「沒讀書」、「STUPID」等言語表達不當情緒，致B員感受不尊重，B員遂持手機要求A員再次說明言論內容。本案列為ESG員工申訴案件處理。 本事件雖未造成肢體衝突，但已影響工作場所和諧及同仁感受，並涉及職場不當言語及溝通態度議題，公司已列入ESG員工申訴案件管理與追蹤。	已結案	1.主管與人資已介入了解並訪談相關人員，重申職場尊重與適當溝通原則，要求A員改善言語及情緒管理，同時提醒B員透過正式管道反映問題。後續將持續追蹤並加強職場溝通與反霸凌宣導。 2.將持續關注雙方互動情形與工作狀態，必要時提供溝通協調與關懷措施，公司將持續透過員工教育訓練，以維護友善、安全及互相尊重之工作環境。

CH6社會共營實踐

6.1 社會參與　106
6.2 企業實踐　107

6.1 社會參與

瑞耘科技深知企業的永續發展與社會福祉息息相關，身為台灣企業公民的一份子，瑞耘科技秉持「取之於社會，用之於社會」的信念，積極投入社會公益，盡最大努力提升社會的關懷與互助精神。

捐款世界和平會

社團法人世界和平會
捐款收據

捐款日期:2025/12/16　　收據編號:I20251200004

捐 款 者	瑞耘科技股份有限公司	身份證/統編	16394917
收據地址	303新竹縣湖口鄉大同路19號		
收據金額	新台幣柒萬玖仟捌佰元整 (NT$79,800)		
備　　註	聖誕傳愛：399元x200份		

第一聯：捐助人留存

世界和平會　理事長：吳錫銘

內政部台內社字第0940078729號
臺灣士林地方法院114證他字第099號
統一編號：18494032
地址：103台北市大同區重慶北路二段196號2樓
電話：02-2552-8828 傳真：02-2552-8528
說明：本會為中央政府內政部核准設立之全國性公益社團，個人或營利事業對本會之捐贈，可依所得稅法第十七條規定作為個人所得之扣除額，或依所得稅法第三十六條規定作為營利事業捐贈年度之費用處理。

經手人：

特立此狀 謹此銘謝

世界和平會

感謝狀

感恩 瑞耘科技股份有限公司
支持本會貧童服務，捐助「聖誕傳愛」專案 79,800 元整，讓本會關懷的 200 位孩童收到專屬的禮物，也收下充滿愛與幸福的心意。
特贈此狀，以表謝忱！

社團法人 世界和平會 理事長 吳錫銘
社團法人 世界和平會 秘書長 劉炳龍

中華民國 114 年 12 月 16 日

6.2 企業實踐

瑞耘科技積極響應責任商業聯盟（RBA）行為準則，將人權保障納入企業永續發展的重要一環。我們制定明確的管理目標，並針對外籍員工招聘流程進行全面審查與優化，確保符合RBA零收費的要求。

自2023年起，瑞耘科技全面停止向外籍員工收取任何招聘費用，並主動追溯過往年度已收取之費用，全額返還予相關員工。截至2024年，達成100%的招聘費用返還率，落實零收費的承諾。

此外，對於RBA所注重的：確保員工享有公平的待遇，禁止強迫勞動、童工、反歧視和反騷擾，減少與工作相關的傷病發生率，安全、健康的工作環境有助提高產品和服務的品質、生產的穩定性、員工的忠誠度和工作的士氣。持續增強對員工的資源投入和賦能教育是解決工作場所內健康與安全問題的關鍵等等面向。也都是瑞耘科技所注重並致力實踐的方向。

瑞耘科技將持續保障所有員工的權益，提升員工的歸屬感，並積極推動多元共融的職場環境，以行動實踐企業社會責任，共創共好的企業環境。

附錄一GRI內容索引表

使用聲明	瑞耘科技已參考GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間的內容。
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	N/A

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021	組織及報導實務				
	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1關於瑞耘	3	
	2-2	組織永續報導涵蓋之實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	-	-	本年度無此情事。
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
	活動與工作者				
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1關於瑞耘 4.3供應商管理	8 69~70	
	2-7	員工	5.1人才吸引與留任	82~83	
	2-8	非員工的工作者	5.1人才吸引與留任	83	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021	治理				
	2-9	治理結構及組成	1.3永續組織架構 2.1治理組織架構	9 18~26	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1治理組織架構	19~21	
	2-11	最高治理單位主席	2.1治理組織架構	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3永續組織架構 2.1治理組織架構	9、12	
	2-13	衝擊管理之責任授權	1.3永續組織架構	9	
	2-14	最高治理單位於永續報導中的角色	關於本報告書	9	
	2-15	利益衝突	2.1治理組織架構	22	
	2-16	溝通關鍵重大事件的溝通	2.1治理組織架構	14	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1治理組織架構	19~21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1治理組織架構	23~24	
	2-19	薪酬政策	2.1治理組織架構	24	
	2-20	薪酬決定流程	2.2公司治理	25	
	2-21	年度總薪酬比率	暫不揭露	-	基於內部管理與薪酬敏感性考量，目前暫不對外揭露該項資訊

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
一般揭露					
GRI 2：一般揭露 2021	策略、政策與實務				
	2-22	永續發展策略聲明	董事長的話	5	
	2-23	政策承諾	1.3永續組織架構 2.3誠信經營與法規遵循 5.4人權	9~11 32~35 101~104	
	2-24	納入政策承諾	1.3永續組織架構 2.3誠信經營與法規遵循 5.4人權	9~12 33 103~105	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.3誠信經營與法規遵循	33	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3誠信經營與法規遵循 5.4人權	33~34 103~104	
	2-27	法規遵循	2.3誠信經營與法規遵循 5.3職業安全與衛生	32 98	2025年無重大違規事件。
	利害關係人議合				
	2-28	公協會的會員資格	-		瑞耘科技參與新竹縣工業會。
	2-29	利害關係人議合方針	1.4利害關係人溝通	13	
	2-30	團體協約	-	-	瑞耘科技未有員工簽署團體協約，但定期召開勞資會議，並提供多元的溝通管道，以促進良好的勞資關係。

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
重大議題					
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.6重大主題鑑別	14	
	3-2	重大主題列表	1.6重大主題鑑別	15~16	
經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.6重大議題鑑別 2.2經濟績效	26~31	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2經濟績效	27	詳細資訊請參閱瑞耘科技114年度年報。
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1人才吸引與留任	88、90	
	201-4	取自政府之財務補助	2.2經濟績效	30	詳細資訊請參閱瑞耘科技114年度年報。
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	2.2經濟績效	31	
產品品質					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.6重大主題鑑別 4.2產品品質管理	63~68	
客戶關係與開發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.6重大主題鑑別 4.4客戶關係管理	75~78	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5資訊安全管理	38	2025年報告期間，本公司未接獲任何侵犯客戶隱私之投訴
人才吸引與留任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.6重大主題鑑別 5.1人才吸引與留任	81~91	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1人才吸引與留任	85	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1人才吸引與留任	87	
	401-3	育嬰假	5.1人才吸引與留任	88	
資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.6重大主題鑑別 2.5資訊安全管理	37~42	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.5資訊安全管理	38	
人才培育與發展					
GRI 3：重主題 2021	3-3	重大主題管理	1.6重大主題鑑別 5.2人才發展與培育	91~95	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2人才發展與培育	93~94	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
	404- 2	提升員工職能及過度協助方案	5.1人才吸引與留任 5.2人才發展與培育	81 93~95	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2人才發展與培育	95	
一般主題					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.3供應商管理	73	
GRI 205：反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3誠信經營與法規遵循	-	本年度無此情事。
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-	-	本年度無此情事。
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.1能資源管理	46	
	302-3	能源密集度	3.1能資源管理	47	
GRI 303：水 2018	303-3	取水量	3.2水資源管理	48	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.5溫室氣體及氣候變遷	54	
	305-2	間接（範疇二）溫室氣體排放	3.5溫室氣體及氣候變遷	54	

GRI 準則	揭露項目		對應章節	頁碼	備註
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3職業安全與衛生	96	
	403-6	工作者健康促進	5.3職業安全與衛生	100	
	403-9	職業傷害	5.3職業安全與衛生	98	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1治理組織架構 5.1人才吸引與留任	18 84	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1人才吸引與留任	87	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4人權	101	2025年度未有國際勞工組織所定義對種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內 / 外部利害關係人的相關歧視事件。
GRI 411：原住民權利 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	2025年度未鑑別出侵害原住民權利的事件，並且未發生相關情事。
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	本年度無此情事。
GRI 417：行銷與標示2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	-	-	本年度無此情事。
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	本年度無此情事。

附錄二「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一：上櫃公司氣候相關資訊

指標	年度揭露情形	對應章節	頁碼
氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1.3永續組織架構	9
	2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	瑞耘科技目前尚未辨識氣候相關風險與機會。	-
	3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	瑞耘科技目前尚未對極端氣候事件及轉型行動對財務之影響進行評估。	-
	4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	瑞耘科技目前尚未建立氣候風險之辨識、評估及管理流程。	-
	5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	瑞耘科技目前尚未使用情境分析評估氣候相關風險。	-
	6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	瑞耘科技目前尚未使用情境分析評估氣候風險。	-
	7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	瑞耘科技目前無使用內部碳定價。	-
	8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	瑞耘科技目前尚未設定相關氣候目標，亦無使用碳抵換或再生能源憑證折抵減碳額度。	-
	9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	瑞耘科技因應金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規範，已自行盤點溫室氣體排放，未來將依相關時程規範完成溫室氣體確信相關作業。	-

CALITECH