



高明鐵企業股份有限公司
GMT GLOBAL INC.

高明鐵永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

2024



CHAPTER 1

01 永續旅程的起點

董事長的話	05
關於高明鐵	06
全球營運據點	07
歷史沿革	07
高明鐵服務項目	09
高明鐵實績、獎項	10
高明鐵獎項榮耀	13
永續亮點績效	14
利害關係人議合	15
重大議題	17

關於報告書

報告書期間與範疇

高明鐵企業股份有限公司 (簡稱「高明鐵」、「本公司」、「GMT」)，本報告書資訊揭露期間為 2024 年，內容涵蓋高明鐵於環境面、社會面、治理面三大面向等重要議題的觀點與因應作為，同時也讓利害關係人了解本公司在落實社會責任之政策、措施及成果，以及未來邁向永續發展的願景與目標。

報導涵蓋範圍為高明鐵企業股份有限公司，包含埔心總廠及秀水廠，不包含 PROMOTE Co., LTD.(PROMOTE 公司)、GMT Europe GmbH(德國公司) 及東莞鼎企智能自動化科技有限公司 (鼎企公司) 等子公司資訊。

本報告書撰寫原則參考及部分依循全球永續性報告協會 (GRI，Global Reporting Initiative) 發布 GRI 永續性報告準則 (2021) 進行撰寫，及參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board，SASB) 的永續指標編製，同時，本報告亦參考氣候相關財務揭露工作小組 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures，TCFD) 所提出之建議架構，就治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向揭露氣候相關財務風險與機會。由於本報告書為首次發行，故無過往報告內容重編的情事。

發行期間及周期

2025 年首度發行第一本報告書，預計每年定期發行一次。

報告期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

本次發行時間：2025 年 7 月

下次發行時間：預計 2026 年 8 月

聯絡資訊

若您有任何關於本報告書內容之建議或問題，歡迎您與我們聯絡：

聯絡人：陳淑玲處長 / 行政管理處

地址：彰化縣埔心鄉瑤鳳路一段 357 號

電話：04-8282825

E-mail：IR@gmt.tw

官方網站：<https://www.gmtglobalinc.com/>

資料數據審核與查證

本報告書所揭露的資料均由各責任單位依實際情況填報，隨後由公司永續小組進行統籌規劃，並依行政程序送交永續小組、總經理及董事會審閱核定後發布。報告中所有數據均源自公司自行統計及調查，其中財務數據以新臺幣計算，並經勤業眾信聯合會計師事務所簽證確認後予以公開。報告書內容未經第三方查證，係由本公司自行宣告。

目錄 CONTENTS

01 永續旅程的起點

董事長的話	05
關於高明鐵	06
全球營運據點	07
歷史沿革	07
高明鐵服務項目	09
高明鐵實績、獎項	10
高明鐵獎項榮耀	13
永續亮點績效	14
利害關係人議合	15
重大議題	17

02 公司治理與營運責任

高明鐵組織架構	20
高明鐵各部門職掌說明	21
董事會運作	22
董事會成員名單	22
衝擊管理程序	24
永續發展推動組織	24
最高治理單位的組成與多元化	25
董事會進修	25
功能性委員會	26
高階主管薪酬與永續經營績效連結性	27
外部組織參與	27

03 企業誠信治理

政策承諾	29
永續溝通與內部深化	32
反貪腐、反競爭制度	33
內部控制及內部稽核	34
法規遵循	34
風險管理	34
溝通與申訴檢舉機制	35
落實平等與非歧視政策	36
經濟績效	36
營運概況	37
稅務管理	40

04 永續創新與競爭優勢

創新研發	43
專利佈局	46
供應鏈管理	47
採購實務	50
永續採購策略	51
客戶隱私	52
資訊安全與客戶隱私管理	53

05 共融文化與社會責任的實踐者

幸福職場	55
人力概況	57
人權及勞工權益保障	61
員工福利措施與退休制度	62
在職訓練深度培力	65
安心職場環境	66
公益服務投入與社會影響	67

06 環境永續與綠色實踐

氣候相關財務揭露	69
風險相關影響說明與因應對策	71
機會相關影響說明與因應對策	73
能源管理	75
溫室氣體管理與排放揭露	76
水資源管理	79
廢棄物管理措施	79

07 附錄

附錄一 GRI 對照	80
自願揭露重大議題	82
附錄二 SASB 對照	84

董事長的話

高明鐵自創立以來已逾 30 載，專注於線性傳動模組的研發與製造，秉持著「誠信正直、客戶滿意、當責、積極創新、夥伴關係及團隊合作」之核心價值，堅持品質至上，持續透過技術創新與服務精進，為客戶創造最高價值。面對瞬息萬變的全球市場，我們深信惟有不斷自我超越，方能屹立於產業之巔，攜手共創永續未來。



在內部營運方面，為強化企業競爭力，高明鐵持續深耕人才培育與技術傳承。我們不僅建構系統化的教育訓練架構，亦積極推動與校園端的產學合作，透過多元學習方式深化「共學共好」的核心價值。我們深信，惟有透過完善的培訓制度與明確的發展藍圖，才能有效提升員工專業能力與整體團隊效能。進而打造一個支持員工持續學習與成長的環境，逐步建立以信任為基礎、以成長為導向的職場文化。高明鐵始終堅持，惟有團隊力量的凝聚，方能激發更強大的創新潛能，讓每一位員工的成就與企業的發展彼此連結、共同邁向更高的榮耀。

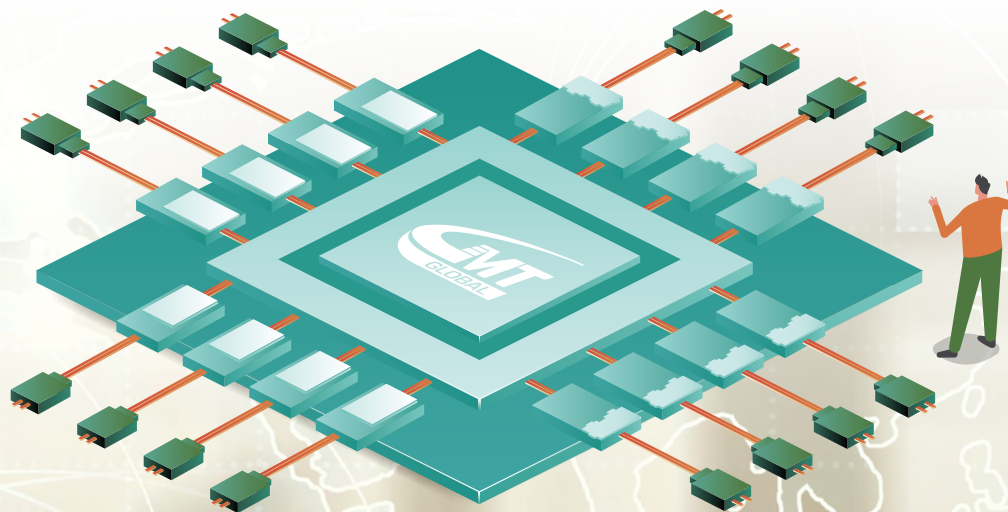
在對外合作方面，我們重視與客戶及供應商之間的長期夥伴關係。秉持誠信為本，以實現共贏為目標，堅持提供高品質的產品與服務，並積極傾聽市場需求，持續優化流程與技術創新。高明鐵深信，惟有與客戶及供應鏈夥伴共生共榮，方能共同面對挑戰，掌握機遇，邁向更加廣闊的未來。

在永續經營方面，高明鐵始終堅信，企業的成功不僅在於財務表現，更應該承擔對社會與環境的責任。未來，我們將持續以 ESG（環境、社會責任與公司治理）為核心，朝向低碳轉型、智慧製造與社會共融的方向穩健邁進，為下一代打造更永續的生活環境。

展望未來，挑戰與機遇並存，我們將秉持初心，不懈努力，以堅定的步伐推動公司邁向國際化，持續創造價值，實現「連接光速時代，成為頂尖高精度耦合解決方案的領導者」之願景，成為半導體及光通訊解決方案的關鍵支援者。衷心感謝各界長期以來的支持與信任，讓我們攜手同行，共同創造更加璀璨的明天！

高明鐵董事長

陳志鑫



關於高明鐵

自 1994 年創立以來，高明鐵由模具零件工廠起家，始終以「成為最值得客戶信賴，並被推崇的合作夥伴」為使命核心，持續深耕精密製造與自動化技術，陪伴客戶共同成長。總經理陳志鑫於十多年前面臨台灣模具廠大量外移的狀況，高明鐵嗅到產業商機，開始轉型從事自動化零組件研發生產；在經營方向上，原本專注於高毛利率的半導體產業代工，為了擴展未來發展空間，則勇敢踏出自創品牌的全新道路，GMT 品牌於 2006 年正式誕生。自品牌創建以來，挹注產品的研發與新能量，透過進階優化製程與精進加工技術，採取產品技術與客戶服務並重的經營理念。延續十多年的研發能量，在 2015 年高明鐵的高精度沖壓模具零件在轉型自動化應用後，受到德國檢測設備應用大廠青睞，投入手機零配件製程中，更引領後續高明鐵進入半導體產業，調整營運與轉型。近幾年在 AI 技術和半導體產業快速

發展下，「矽光子」成為驅動高效能運算與傳輸的核心，高明鐵在光模組和矽光子耦合技術研布局已久，整合奈米級高精密滑台模組與軟硬體耦合技術的創新方案，已成為光模組與矽光子製程的重要環節。高明鐵因應產業需求，先穩固零件、組件實力，再晉級模組化、系統化整合，致力於在市場上永遠保有最佳的競爭實力。

高明鐵主要產品包括精密線性傳動元件、機構與次系統等。在 AI 與半導體熱潮領域的技術優勢是未來數據傳輸技術市場的重要推動者，高明鐵積極擴展其光模組與矽光子技術在各大產業的應用，涵蓋光通訊、半導體、雷射源等新興領域，高明鐵一直是扮演全球產業升級階段性的重要合作夥伴。



公司名稱	高明鐵企業股份有限公司
董事長	陳志鑫
所有權法律形式	股票代碼 4573
設立日期	1995 年 2 月
實收資本額	366,965,800 元

自動化模組及零組件

主要產品與服務

1. 精密滑台
2. 標準電動滑台
3. 精密型電動滑台
4. 精密對位平台
5. 線性運動平台
6. 光纖耦合滑台模組
7. 支撐座
8. 滑軌
9. 精密鎖固螺帽

營收	528,221 仟元 (個體) / 623,172 仟元 (合併)
員工總人數	285 人
品牌名稱	GMT
主要活動	精密線性傳動元件、機構及高精度電動滑台模組之研發和販售
市場分布	歐洲、北美、亞太及中東、大陸地區

精密沖壓模具及模具零組件

1. 模座
2. 導柱
3. 導套
4. 鋼珠套
5. 沖頭

全球營運據點

高明鐵營運據點

埔心總廠	彰化縣埔心鄉瑤鳳路一段 357 號	(04)-8282825
秀水廠	彰化縣秀水鄉民主街 34 巷 3 號	(04)-7688327

高明鐵子公司相關資訊

PROMOTE Co.,LTD. (PROMOTE 公司)	Le Sanalele Complex, Ground Floor, Vaea Street, Saleufi, Apia, SAMOA	控股公司
GMT Europe GmbH (德國公司)	Am Detershof 20,26655 Westerstede,Germany	自動化模組及零組件買賣
東莞鼎企智能自動化科技有限公司 (鼎企公司)	東莞市橫瀝鎮水邊工業園 8 棟廠房	1. 生產模具零配件 2. 自動化模組及零組件買賣

歷史沿革

1995 年	1. 本公司於 1995 年 2 月 25 日在彰化市成立，設立時實收資本額為 5,000 仟元。 2. 主要從事精密沖床模座、精密沖模與塑模零配件、精密沖床模具零配件及精密導柱、導套製造之設計、製造及銷售。	2006 年	1. 12 月辦理現金增資新臺幣 50,000 仟元，增資後實收資本額為 100,000 仟元。
1996 年	1. 3 月辦理現金增資新臺幣 15,000 仟元，增資後實收資本額為 20,000 仟元。	2007 年	1. 開始生產滑台關鍵零組件。
2003 年	1. 彰化總公司購買土地 632 坪興建廠房。 2. 通過 ISO9001 品質認證。 3. 8 月辦理現金增資新臺幣 8,000 仟元，增資後實收資本額為 28,000 仟元。	2010 年	1. 通過 ISO9001：2008 升級認證。
2004 年	1. 進入半導體產業零件加工廠商之列。 2. 6 月辦理現金增資新臺幣 14,000 仟元，增資後實收資本額為 42,000 仟元。	2011 年	1. 開始投入電動精密滑台與對位平台的開發，朝向生產自動化模組的目標邁進。
2005 年	1. 正式成立線性傳動事業部，投入線性傳動元件 - 滑台的開發。 2. 5 月辦理現金增資新臺幣 8,000 仟元，增資後實收資本額為 50,000 仟元。	2014 年	1. 榮獲「六項台灣精品獎」。
		2015 年	1. 榮獲「第 22 屆中小企業創新研究獎」。 2. 榮獲「百大 MVP 經理人」高明鐵陳志鑫總經理。



2016 年

1. 榮獲「第 19 屆小巨人獎」。
2. 榮獲「第 39 屆創業楷模獎」。
3. 透過 PROMOTE Co.,LTD. 收購東莞鼎企智能自動化科技有限公司 (以下簡稱東莞鼎企)，以及德國 GMT Europe GmbH 股權。
4. 於員林埔心購置 2,344 坪 (5,160 平方米) 預計興建企業總部。
5. 2 月辦理現金增資新臺幣 60,000 仟元，增資後實收資本額為 160,000 仟元。
6. 9 月辦理盈餘轉增資新臺幣 24,000 仟元，增資後實收資本額為 184,000 仟元。
7. 12 月辦理現金增資新臺幣 20,000 仟元，增資後實收資本額為 204,000 仟元。

2017 年

1. 7 月辦理現金增資新臺幣 10,000 仟元，增資後實收資本額為 214,000 仟元。
2. 7 月辦理盈餘轉增資新臺幣 16,320 仟元，增資後實收資本額為 230,320 仟元。
3. 12 月辦理現金增資新臺幣 35,000 仟元，增資後實收資本額為 265,320 仟元。

2018 年

1. 5 月 30 日經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准股票公開發行。
2. 6 月辦理現金增資新臺幣 10,000 仟元，增資後實收資本額為 275,320 仟元。
3. 6 月辦理盈餘轉增資新臺幣 17,246 仟元，增資後實收資本額為 292,566 仟元。
4. 7 月 26 日經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准興櫃公司，股票代號為 4573。
5. 榮獲「第 15 屆國家品牌玉山獎 - 傑出企業類 - 全國首獎」。
6. 榮獲「二項台灣精品獎」。
7. 通過 ISO9001：2015 升級認證。

2019 年

1. 12 月辦理員工認股權轉換新臺幣 3,270 仟元，轉換後實收資本額為 295,836 仟元。
2. 榮獲「二項台灣精品獎」。
3. 榮獲「第 5 屆潛力中堅企業獎」。
4. 榮獲「第 16 屆台灣金根獎」。

2020 年

1. 9 月辦理現金增資新臺幣 30,000 仟元，增資後實收資本額為 325,836 仟元。
2. 11 月辦理員工認股權轉換新臺幣 1,130 仟元，轉換後實收資本額為 326,966 仟元。
3. 榮獲「一項台灣精品獎」。

2021 年

1. 榮獲「四項台灣精品獎」。

2022 年

1. 11 月辦理現金增資新臺幣 40,000 仟元，增資後實收資本額為 366,966 仟元。
2. 榮獲「二項台灣精品獎」。

2023 年

1. 1 月獲教育部銀質獎。
2. 6 月德國子公司遷至新址，新廠區面積擴增 3 倍，整合辦公室、研發測試及倉庫。

2024 年

1. 1 月成為 SEMI 矽光子產業聯盟 SIG2 成員。

高明鐵服務項目

一、精密零組件製造

專注於精密模具、沖壓與機械加工所需的高品質零組件，包括：

1. 模座、導柱、導套、沖頭、鋼珠套等模具零配件。
2. 精密鎖固螺帽、聯軸器、支撐座等機構輔件。

應用產業 | 1. 模具製造 2. 沖壓產線 3. 工具機設備商



二、線性傳動與運動平台

提供各式手動與電動滑台、線性傳動元件與對位平台，包含：

1. 精密滑台、電動滑台、線性運動平台。
2. 對位平台，精準支援自動化流程。

應用產業 | 1. 自動化設備 2. 雷射加工 3. 光學定位系統 4. 半導體設備



高明鐵實績、獎項



國際認證 CE 認證 - AR 系列



國際認證 CE 認證 - AR 系列 - 直線 AX、CX、GK



國際認證 ISO9001-2015



中小企業創新研究獎 2015 超高剛性 XXY 精密對位平台



2019 台灣精品獎 六軸光纖精密對位平台模組



2019 台灣精品獎 小型電動工業臂



2020 台灣精品獎 滾珠螺桿傳動精密測角滑台



2020 台灣精品獎 精密電缸



2021 台灣精品獎 防轉微間隙電動缸



2022 台灣精品獎 微型超高荷重對位平台



2022 台灣精品獎 迴轉擺動模組



2022 台灣精品獎 迴轉夾持模組



2022 台灣精品獎 直線步進線馬滑台

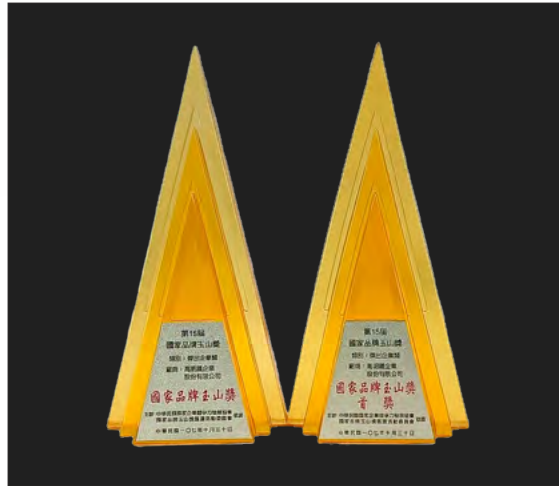


2023 台灣精品獎 長行程薄型精密電動滑台



2023 台灣精品獎 三軸一體式精密電動滑台

高明鐵獎項榮耀



第 15 屆 國家品牌玉山獎



第 19 屆 小巨人獎



第 39 屆 創業楷模獎與創業相扶獎



第五屆 潛力中堅企業獎



運動企業認證



超額進用身心障礙者優良廠商



教育部銀質獎

永續亮點績效

面向	聯合國 SDGs 指標	SDGs 行動倡議
E 環境保護 Environment	6 CLEAN WATER AND SANITATION 7 AFORDABLE AND CLEAN ENERGY 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 13 CLIMATE ACTION 15 LIFE ON LAND	1. 於 2024 年度啟動溫室氣體盤查作業，全面依循 ISO 14064-1:2018 國際標準進行，並預計於 2025 年完成外部第三方查證，強化資訊揭露之透明度與可信度。 2. 2024 年評估現有設備運轉狀況，針對耗能關鍵項目規劃多項節能改善作為，預計自 2025 年下半年起實施設備汰換與系統優化措施。 3. 計畫於 2025 年下半年導入電燈迴路變更專案，避免區域性電力浪費，提升電力使用效率。 4. 定期辦理能源意識訓練與內部倡議活動，提升全員對節能減碳的認知與實踐意願，將永續行動內化為工作習慣。 5. 高明鐵營運用水全為自來水，僅作員工生活用途，無製程用水及工業廢水產生，環境影響極低。 6. 定期檢查與維護用水設備，避免漏水與浪費。 7. 落實用水數據監控，作為推動節水改善的依據。 8. 提倡沖洗設備與清潔作業用水之適量管理。 9. 高明鐵秉持資源循環與減廢的原則，持續強化廢棄物管理制度，以「廢棄物總量削減」與「資源化利用」為核心策略。
S 社會責任 Social	1 NO POVERTY 2 ZERO HUNGER 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 4 QUALITY EDUCATION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES 14 LIFE BELOW WATER	1. 基層主管加中階主管女性人數占比達 34%。 2. 2024 年無任何員工申訴事件。 3. 高明鐵研發人員學歷碩博士以上佔比：41%。 4. 2024 年度共計 128 人次參與各類訓練課程，平均每人受訓時數為 1.5 小時。 5. 身心障礙員工，超額任用 2 位。 6. 2024 年度整體新進人員新進率達 33%。 7. 免費提供員工膳食。 8. 2024 年度員工生日假共計 1,896 小時。 9. 高明鐵 2022 至 2024 年度累積捐贈金額達新台幣 1,702,500 元以上，不僅促進社會關懷，也展現「取之於社會、用之於社會」的永續價值實踐。
G 公司治理 Governance	1 NO POVERTY 4 QUALITY EDUCATION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	1. 2024 年個體營業收入新臺幣 528,221 仟元，較 2023 年度個體營業收入新臺幣 281,927 仟元，相對成長 87%。 2. 2024 年國外客戶滿意度分數 93 分。 3. 2024 年國內客戶滿意度調查整體分數為 91 分。 4. 董事會總計進修時數共 36 小時，平均每人進修 5 小時。 5. 全面對全數 10 個營運據點進行貪腐相關風險評估，評估覆蓋率達 100%。 6. 2024 獲得專利 3 件，有效專利累積 62 件。 7. 2024 年度當地採購支出占比為 90%。 8. 2022 年至 2024 年，高明鐵未發生任何客戶隱私被侵犯或資料遺失事件。

利害關係人議合

利害關係人鑑別

高明鐵參考 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之五大原則，結合各單位實務經驗，並依營運活動特性與產業屬性，綜合評估利害關係人與本公司間的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出六大類主要利害關係人，包括：投資人／股東、客戶、員工、政府機關、供應商及媒體。

類別	對企業的意義	關注議題	溝通方法與頻率	溝通成果與回應
客戶	客戶對公司永續發展至關重要，因為其需求和偏好驅動公司創新與改進。滿足客戶期望並建立長期信任，有助於促進企業社會責任、環保及經濟可持續性，確保公司在競爭中的長期生存與成長。高明鐵企業提供客戶高精度、高穩定度之產品，並提供客戶優質的服務，與客戶共同創造價值。	經濟績效 客戶隱私 創新研發	1. 客戶滿意度調查 / 每年 2. 客服專線 / 不定期 3. 客戶拜訪 / 不定期 4. 電子郵件 / 不定期	1. 2024 年國外客戶滿意度分數 93 分 2. 與客戶不定期溝通掌握市場趨勢 3. 回覆客戶技術問題，並分享產品應用面，以利客戶了解如何銷售 4. 2024 年國內客戶滿意度調查整體分數為 91 分 5. 不定期拜訪客戶，掌握客戶需求與動向
員工	員工是公司永續發展最重要的夥伴，保障員工權益，提供良好的工作環境，秉持「共學共好」的價值觀，致力提供員工持續學習與成長的機會。	勞資關係 勞雇關係 市場地位 員工多元化與平等機會 訓練與教育	1. 勞資會議 / 每季 2. 公司月會 / 每月 3. 學生關懷會 / 每月 4. 外籍同仁月會 / 每月 5. 職工福利委員會 / 不定期 6. 員工意見箱 / 隨時收集員工意見 7. UOF 平台 / 不定期 8. 各部門會議 / 不定期 9. 電子通告 / 不定期 10. 教育訓練 / 不定期	1. 2024 年共召開 12 場公司月會 2. 2024 年共召開 12 場學生關懷會 3. 2024 年共召開 12 場外籍同仁月會 4. 2024 年無任何員工申訴事件 5. 2024 年共召開 4 場勞資會議

類別	對企業的意義	關注議題	溝通方法與頻率	溝通成果與回應
供應商	供應商為高明鐵提供品質穩定產品及優質服務的互惠夥伴。	採購實務	1. 供應商評鑑 / 每年 2. 供應商檢討會議 / 不定期 3. 線上會議、電話、電子郵件 / 即時	1. 2024 年供應商考核共 43 家，平均 84 分（持續採購廠商基準為考核 72 ～ 96 分以上） 2. 有效即時討論共同排除品質異常 3. 透過供應商品質稽核評鑑，促進雙方對品質的共識與持續改善作為
政府機關	守法治理為公司經營的首要原則，主動積極配合政府政策執行，遵守政府與主管機關法令規定，以確保合規運作，同時促進公司與產業的正向發展。	經濟績效 能源管理	1. 不定期：參與政策研討會、座談會、公聽會及說明會，積極回應政策需求 2. 不定期：透過公文、會議、電話、電子郵件及公開資訊與相關單位保持溝通 3. 不定期：配合主管機關檢查，確保營運合規與穩健	1. 參加外部舉辦之研討會 2. 即時回覆主管機關詢問之議題 3. 主動參與主管機關及外部舉辦之研討會、說明會及相關訓練宣導會等
投資人 / 股東	公司資本來源於股東與投資人之出資，保障股東權益並創造穩健的長期價值回報，是公司經營的重要責任。投資人亦為企業永續發展與持續成長的重要後盾，支撐公司穩健前行、共創長遠價值。	經濟績效 創新研發	1. 股東會：每年定期召開，報告公司營運成果並與股東溝通 2. 董事會 / 每季 3. 功能性委員會 / 每季 4. 年報、財務報告書 / 每年、每季發布 5. 專人拜訪及電話會議 / 不定期 6. 重大訊息公告 / 不定期	1. 公司官網投資人專區：提供即時資訊與公告，方便投資人查詢 2. 證交所公開資訊觀測站：依法發布重大訊息、每月公告營收及每季公布財務報告 3. 股東會：2024 年召開 1 場股東會 4. 董事會：2024 年召開 7 場董事會 5. 投資人會議：2024 年召開 24 場投資人會議 6. 發布重大訊息：2024 年發布 30 則重大訊息
媒體	1. 品牌曝光與知名度提升 2. 建立信任與權威性 3. 促進銷售與轉化 4. 危機管理與形象修復 5. 觸及多元目標市場 6. 數據驅動的行銷決策 7. 內容行銷與故事傳播	經濟績效 創新研發	1. 中英文永續報告書 / 每年 2. 公司網站、社群平台 / 即時 3. 公開資訊觀測站 / 不定期 4. 專訪 / 不定期 5. 新聞稿 / 不定期	1. 2024 年 4 篇新聞稿 2. 2024 年 2 場專訪 3. 2024 年 社群平台平均每月約 2~3 則貼文訊息 4. 公司網站即時更新產品資訊

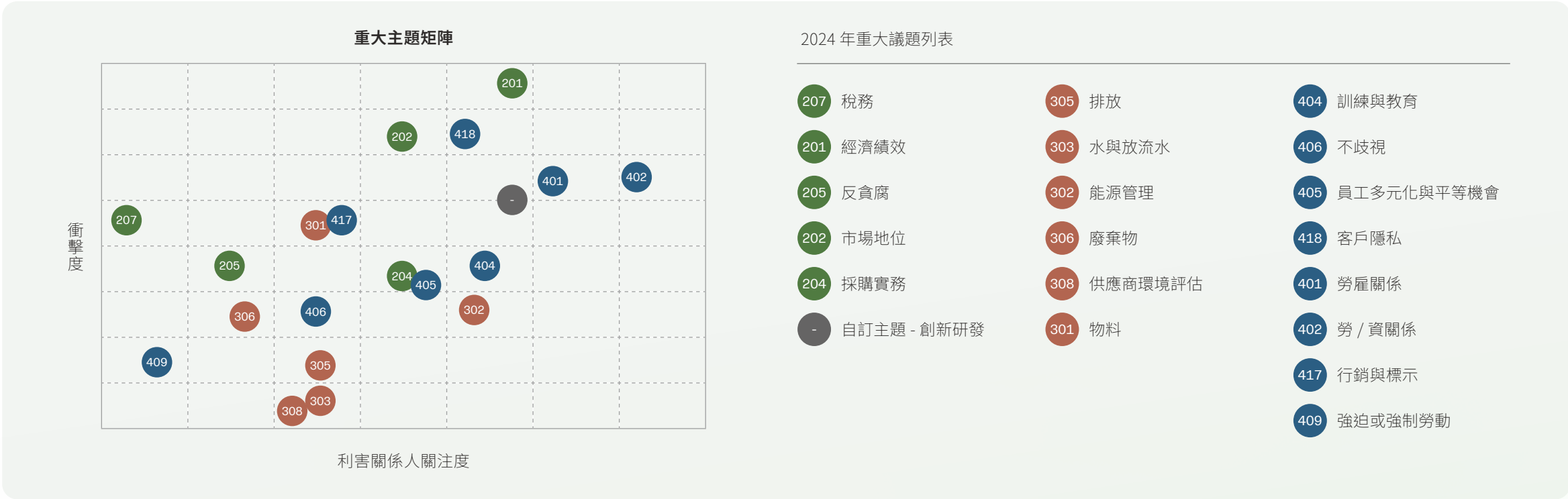
重大議題

為全面掌握公司在營運過程中對經濟、環境及社會所造成的實質與潛在影響，本公司於 2024 年度依循 GRI 3《重大主題 2021》揭露原則，系統性地辨識與評估永續議題，作為編製本報告書的重要依據，亦為制定長期永續發展策略與目標的基礎。本次議題鑑別流程，先參考 GRI 架構及 SASB 工業機械與物品產業指標初步擬定 31 項潛在議題，經內部檢視與篩選後聚焦於 20 項具高度衝擊潛勢之議題，並進行問卷調查，最後共收集 145 份問卷回覆，評估利害關係人之關注程度與議題影響性。

經綜合分析結果，最終遴選出 10 項兼具高衝擊與高關注度之重大主題，納入本報告書優先揭露範疇，此鑑別過程有助於本公司於資源配置、風險管理與策略布局上更具前瞻性，亦展現我們對永續發展與社會責任的持續承諾，期能在符合市場期待與法規要求下，為所有利害關係人創造長期穩健的價值。

重大議題鑑別與分析

本年度為高明鐵首次發行永續報告書，亦為首次執行重大議題之鑑別與分析作業。為確保揭露內容能夠真實反映公司實際營運重點及利害關係人關注事項，本公司依循 GRI 準則進行系統性的重大性評估程序，最終確認本報告書應優先揭露之重大議題共計 10 項。重大議題包括：經濟績效、勞資關係、創新研發、勞雇關係、客戶隱私、市場地位、訓練與教育、員工多元化與平等機會、採購實務、能源管理等議題。



2024 年重大議題說明

本公司透過「衝擊度調查問卷」、「利害關係人問卷」，進行標準化、量化的內部評估作業，依據議題對經濟、環境及治理三大面向的議題進行分析。為全面鑑別各項議題對組織內外部的潛在衝擊，本公司亦參考多方資訊來源，包括公司內部資料、與利害關係人互動回饋，以及第三方顧問或專業評估機構提供之相關分析結果。

以確保議題鑑別流程與評估標準之適切性與完整性，鑑別並排序後，確認 2024 年重大議題共 10 項，包含環境面 1 項（能源管理）、社會面 5 項（勞資關係、勞雇關係、訓練與教育、員工多元化與平等機會、市場地位）以及治理面 4 項（經濟績效、創新研發、採購實務與客戶隱私）。重大主題之詳細說明如下：



經濟績效

創新及優化的管理可提升營運績效，凝聚員工向心力，並吸引投資人支持。



客戶隱私

保護客戶個人資料不被未經授權的人員存取、使用、洩露或濫用，以維護客戶信任與品牌聲譽，提升客戶滿意度。



創新研發

持續投入研發資源，提升新技術開發效率與商業應用成效，強化企業核心競爭力。



勞資關係

遵守各項勞動法規，維護員工權益與健康安全，落實公司之社會責任。



勞雇關係

本公司重視勞資溝通，於進行重大營運變更前提供適當通知期間，並透過勞資會議與多元溝通管道，保障員工參與權與工作穩定性。



市場地位

吸引優秀人才，並提升關鍵人才留任，創造公平友善的工作環境。



員工多元化與平等機會

建立包容多元文化的職場，確保不因性別、年齡、種族等因素產生歧視。



訓練與教育

提供完善培訓制度，強化員工專業能力與職涯發展，增進整體工作效率。



採購實務

本公司宣導從供應商做起在供應鏈之環安衛責任，期望帶動整體供應鏈永續成長，使公司更具競爭力。



能源管理

規劃節能措施與再生能源使用策略，提升能源使用效率，降低營運成本與環境衝擊。

02 公司治理與營運責任

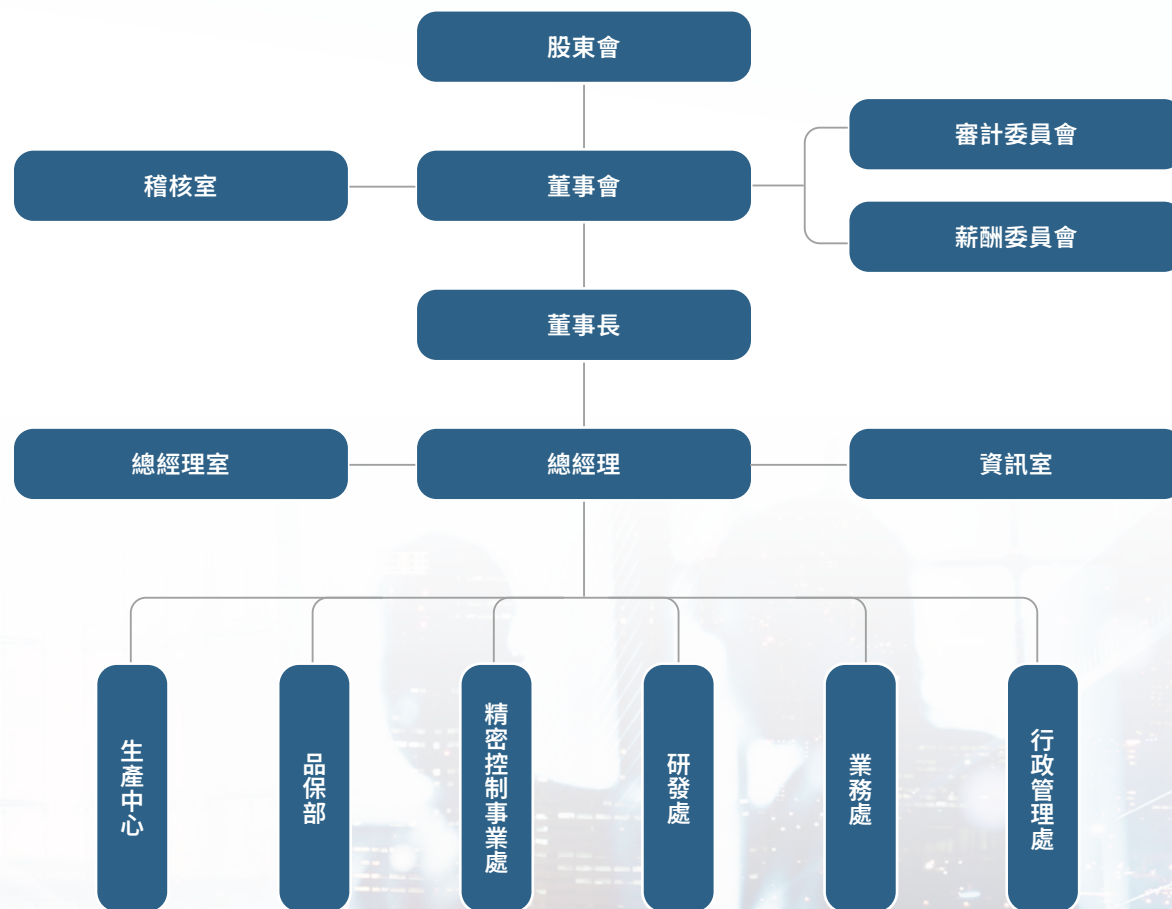
高明鐵組織架構	20
高明鐵各部門職掌說明	21
董事會運作	22
董事會成員名單	22
衝擊管理程序	24
永續發展推動組織	24
最高治理單位的組成與多元化	25
董事會進修	25
功能性委員會	26
高階主管薪酬與永續經營績效連結性	27
外部組織參與	27

CHAPTER 2

高明鐵組織架構

本公司之組織架構係以股東會為最高權力機構，由董事會負責規劃公司整體策略與長期發展方向，並設置審計委員會與薪酬委員會，強化對財務報導、內部控制與薪資制度之監督職能。

董事長統籌企業營運方向，稽核室直屬董事會，專責法令遵循與風險管理，以確保公司運作之合規性與透明性。總經理負責執行董事會決議並統合公司資源，帶領各部門推動營運效能，提升整體組織績效。總經理室及資訊室協助總經理進行跨部門協調與資訊管理。公司設有生產中心、品保部、精密控制事業處、研發處、業務處及行政管理處等部門，公司事務分工明確且各司其職，藉由健全之治理架構與清晰之職責分工，本公司致力於強化營運效率、決策透明與組織韌性，持續推動符合法規與倫理準則之經營行為，以穩健實踐企業價值與永續發展目標。



高明鐵各部門職掌說明

稽核室

1. 內部稽核作業規劃與執行。
2. 內部查核作業及追蹤改善作業計畫。
3. 擬定年度整體稽核計畫。

審計委員會

1. 監督公司財務報告之允當表達。
2. 監督簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。
3. 監督公司內部控制之有效實施。
4. 監督公司遵循相關法令及規則。
5. 監督公司存在或潛在風險之管控。
6. 監督公司內部稽核部門績效。

總經理室

1. 公司中長期發展策略的規劃與執行。
2. 制定公司經營理念及品質政策。
3. 年度經營目標規劃及執行。
4. 協助確保品質系統之有效性。
5. 辦理董事會及股東會相關事宜。
6. 各項專案執行。

薪資報酬委員會

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

資訊室

1. 電腦網路與通訊系統之規劃、管理、架設與維護。
2. 電腦及週邊設備、套裝軟體之規劃、評估、管理、調度及維護。
3. 電腦化作業系統自行開發或委外開發之規劃、評估、導入、管理及維護。
4. 資訊管理制度之建立、改善、執行與維護，資訊資源及安全控管。

精密控制事業處

1. 精密控制產品的研發與設計。
2. 控制系統規劃與實施，並負責產品測試與驗證。
3. 提供客戶技術支援與解決方案。
4. 客製化控制方案的評估與實施。
5. 技術文件與資料的管理與保管。
6. 監控產品的性能，並進行後續改良與維護。

研發處

1. 新產品開發設計與專利申請。
2. 規劃新產品規則及分析新產品的研發技術。
3. 樣品製作與功能性測試。
4. 產品安全規範與相關測試與申請。
5. 協助客戶產品導入與應用。
6. 現有生產製程改良。
7. 協助整體研發工作推動及督導及其他部門協調。
8. 技術之可行性評估，開發成本控制或修正研發政策。

生產中心

1. 依客戶訂單或計畫生產排定及控制生產製程。
2. 生產計劃、製造與廠務的管理。
3. 委外作業之管理。
4. 產品存量管制作業管理、產品良率控制與提升。
5. 零件清單及治具清單設立、製圖之分發管制，含圖面檔案建檔與管理。
6. 各種相關圖面尺寸、公差、註解、編號、繪圖之管理與審核。
7. 建立合格供應商與價格之資料，負責公司所需之原料、物料、零件及其他請購項目之詢價、比價、議價及採購。
8. 供應商交期進度控制與逾時交貨之管理。
9. 進料之品質、數量異常處理，以及付款之審查工作。

行政管理處

1. 預算編製與資本規劃。
2. 各項財務、帳務、稅務與成本報表規劃。
3. 會計結算報表之編製與分析。
4. 資金之籌措、調度與管理。
5. 綜合公司人事事務及人力資源開發與管理。
6. 不動產、廠房及設備管理作業。
7. 勞工安全衛生管理。
8. 庶務用品管理。
9. 公司法律事件之處理。

業務處

1. 銷售計劃擬定與執行。
2. 客戶售後服務及客訴處理。
3. 合約及訂單審查與管控。
4. 產銷預估擬訂與追蹤。
5. 國內外市場開發及行銷。

品保部

1. 產品品質之測試及檢驗。
2. 提供解決品質問題之方法。
3. 確保公司產品品質優良與穩定。

董事會運作

本公司於 2024 年 6 月 12 日召開股東常會選舉第 11 屆董事（含獨立董事），選出除股東方外，由產業精英及財會專家共同組成之董事會。本公司董事計 7 人，其中獨立董事 3 人占董事會比例比 43%，董事任期為 3 年，自選任起即就任。本公司每季至少召開一次會議 2024 年 6 月 12 日起至 2024 年 12 月 31 日止，共召開 4 次董事會，全體董事（含獨立董事）出席率達 96%。

為有效執行獨立監督及制衡之機制，確保董事會各項決議與作為，各項議案均提經董事會報告及討論，針對董事會重大議案之通過亦於公開資訊觀測站及本公司網站同步揭露以落實資訊即時及透明化。

高明鐵為強化董事會治理效能，定期辦理董事會及董事成員之績效評估作業，作為提升整體董事會功能與決策品質之重要依據。董事會績效評估之衡量指標，係依據本公司實際運作與治理需求所訂定，評估面向至少涵蓋「對公司營運之參與程度」、「提升董事會決策品質」、「董事會組成與結構」、「董事之選任及持續進修」及「內部控制」等五大面項，藉以全面檢視董事會運作的整體表現與治理品質。

另就董事成員績效自評之內容，亦建構涵蓋「公司目標與任務之掌握」、「董事職責認知」、「對公司營運之參與程度」、「內部關係經營與溝通」、「董事之專業及持續進修」及「內部控制」等六項評估構面，協助董事自我檢視其職責履行與專業精進之責任。為確保績效評估制度具備持續性與適切性，本公司由薪酬委員會負責定期檢討績效評估指標之適切性，並依據公司治理發展趨勢進行調整與優化建議。績效評估作業得視實際情形採用加權比重方式進行量化評分，使評估結果更具客觀性與參考價值，透過此制度化之評估機制，有助於持續精進董事會運作品質與整體治理效能，強化公司永續發展之治理基礎。

董事會成員名單

本公司以董事會為最高治理機構，由董事長陳志鑫先生擔任董事會主席，董事長亦兼任本公司經理人，負責公司經營管理之整體決策與執行。董事會成員具備多元背景與豐富專業經驗，有助於公司永續發展目標之推動。本公司治理架構及各職能單位之設置，請參考本報告書所附之組織架構圖與部門職掌說明表。

為落實企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR），本公司於 2018 年經董事會決議通過「企業社會責任守則」，明訂 CSR 政策、制度、管理方針，並建立與利害關係人之溝通及資訊揭露機制，相關資訊亦可於本公司網站及股東會年報中查詢。

職稱	董事長	董事	董事	董事	獨立董事	獨立董事	獨立董事
姓名	陳志鑫	張朝凱	廖宇憲	田素姬	陳茂棠	張國雄	殷世安
性別	男	男	男	女	男	男	男
年齡	51~60 歲	51~60 歲	51~60 歲	51~60 歲	71~80 歲	61~70 歲	61~70 歲
累計擔任 公司董事 時間 / 年	6.5/ 年	6.5/ 年	6.5/ 年	0.5/ 年	6.5/ 年	6.5/ 年	6.5/ 年
學經歷 背景	1. 高明鐵企業董事長 2. 高明鐵企業總經理 3. 東海大學高階經營管理碩士	1. 高明鐵企業董事長 2. PROMOTE Co.,LTD. 代表人 3. 東莞鼎企智能自動化科技有限公司執行董事及總經理	1. 高明鐵企業副技術長 2. 高明鐵企業生產中心處長 3. 東海大學高階經營管理碩士 4. 勤益科技大學機械工程系碩士	1. 明新科技大學國際企業系 2. 富泰營造股份有限公司投資部協理 3. 富蔚投資股份有限公司董事長 4. 復京投資股份有限公司董事長	1. 台大機械系助教 2. 德國柏林 BORSIG 機械公司 重型壓縮機、化工設備製造工程師 3. 大發金屬股份有限公司 海外業務經理 4. 亨泰股份有限公司總經理 5. 松和工業股份有限公司 薪酬委員 6. 健和興端子股份有限公司 獨立董事 / 審計委員 / 薪酬委員	1. 台灣大學商學研究所博士 2. 東海大學管理學院 EMBA 主任 (執行長) 3. 東海大學國際經營與貿易系主任 4. 東海大學國際經營與貿易系教授	1. 中山大學電機所博士 2. 建國科技大學機械工程學系副教授 3. 亞東工專電機科助教

衝擊管理程序

為強化本公司對永續議題之整體管理與決策支持，高明鐵已設立「永續小組」，負責統籌重大永續議題之策略方向、推動進程及執行成果之監督。永續小組由高階管理層擔任召集人，並納入各核心部門代表，藉以確保永續發展方針與公司整體營運策略一致，提升永續治理之整合效能。

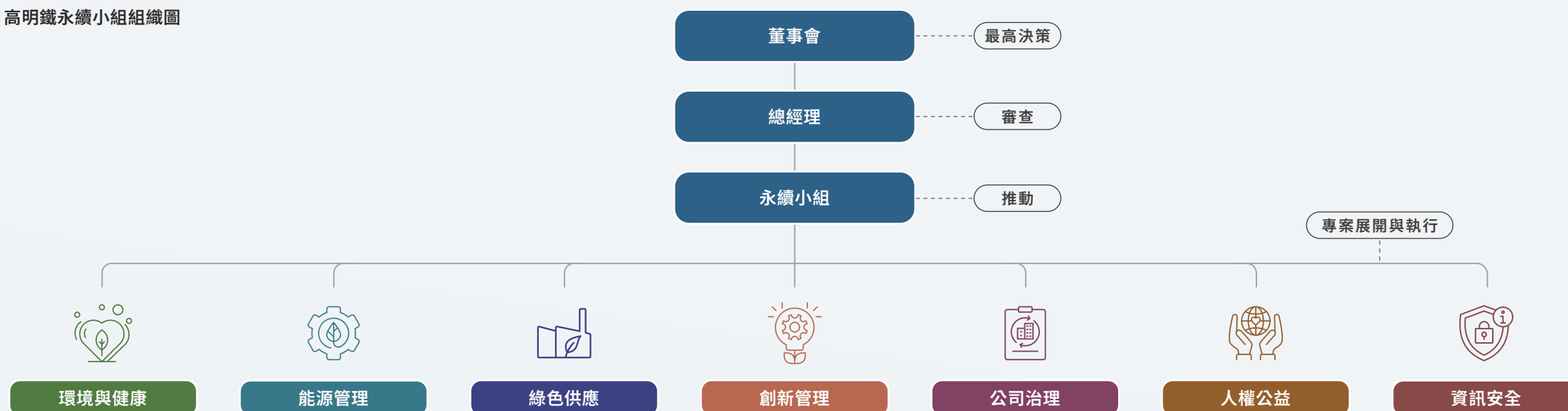
為促進策略落實與部門協作，永續小組已召集各主要業務單位指派代表，組成跨部門推行小組，依據不同功能領域明確分工，負責規劃與執行具體行動方案。各推行小組定期召開工作會議及專案會報，針對永續相關議題進行系統性盤點與風險評估，並研析其對公司營運及利害關係人所可能產生之實質影響，進而提出具體因應對策與落實計畫。此外，為確保資訊傳遞透明與決策效率，永續小組每年定期彙整各推行小組之執行成果，提報董事會進行審閱與監督，協助董事會即時掌握永續管理進度與策略執行狀況，確保永續發展與公司治理高度整合。藉由此機制，公司得以有效推動永續政策落實，並持續強化永續治理架構，邁向企業長期穩健經營與社會價值共創之目標。

永續發展推動組織

為有效落實永續政策與發展方向，高明鐵已成立永續小組，由各相關部門主管及人員擔任永續小組成員，依據職責分工負責相應之業務領域，確保永續措施得以與日常營運緊密結合。永續小組將依據年度營運計畫執行相關策略，並持續檢視與調整永續目標及推動方向，以靈活回應市場環境變化及法規要求，促使企業於經濟、環境與社會層面穩健發展。

永續發展相關事務目前由行政管理處負責整體規劃與資源整合，每年定期（至少一次）向董事會報告永續發展策略進展與執行成效，協助董事會持續掌握永續發展進程，作為公司決策精進與治理優化之重要依據。

高明鐵永續小組組織圖



最高治理單位的組成與多元化

本公司董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，以強化公司治理，董事會考量營運判斷、會計、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。董事會成員依據公司章程採候選人提名制遴選，並於 2024 年 6 月股東會依「董事會選舉辦法」選出第 11 屆董事會成員，由 7 位董事擔任，其中有 3 位獨立董事，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。

過去本公司董事會成員皆為男性，惟於本次董事改選中新增一席女性董事，使女性成員由原先的 0 席提升至 1 席，展現公司引入多元觀點，並提升性別多樣性以強化治理結構與經營品質。陳志鑫先生擔任高明鐵董事長暨總經理期間，累積深厚之營運判斷、經營管理、領導決策與危機應變等專業能力與實務經驗，對公司營運管理及投資決策提供專業且周全之指導，對高明鐵整體營運表現帶來成果豐碩的貢獻；而自 2024 年 6 月 12 日起至 2024 年 12 月 31 日期間，董事會共召集 4 次會議，平均出席率達 96%。

本公司已建立明確的利益衝突管理機制，並於「董事會議事規則」中訂定董事利益迴避制度。董事於參與會議討論時，若該議案與其本人或所代表之法人有利害關係，應於會議中說明其利害關係之重要內容；倘若該利害關係可能損及公司利益，則該董事不得參與討論與表決，且於表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。本公司並要求董事及高階管理層恪守誠信原則，確保公司治理決策過程之公正性與透明性，進而維護全體股東與利害關係人之整體利益。

董事會進修

本公司由董事長擔任董事會主席，負責領導董事會執行與監督公司各項業務，並依市場情勢及產業競爭狀況，制定營運策略與年度業務計畫，協調整合各部門資源，以確保公司穩健經營與永續發展。為強化董事會之決策品質與專業性，本公司明訂董事應具備多元背景、獨立性以及相關之專業知識與實務經驗等條件，使董事會成員組成更能契合產業特性與未來發展需求。

高明鐵重視董事會整體知識與專業能力之持續提升，透過安排董事定期參與公司治理、永續發展、風險管理與產業趨勢等相關課程與外部研討會，持續強化其履行職責所需之專業素養與判斷能力。在本報告期間內，董事會成員已參與多項與治理及 ESG 議題相關之進修課程，有效提升對公司重大議題之辨識、監督與因應能力，進而強化整體治理效能與公司長期永續經營之能力。

2024 年度，每位董事平均受訓時數達 5 小時，本公司鼓勵董事持續充實治理與永續相關知能，不定期提供中華公司治理協會、證券暨期貨市場發展基金會（證基會）等專業機構開設之相關課程資訊，供董事自由選修參與，透過制度化與多元化的學習機制，協助董事深化對企業永續議題、風險管理與策略決策之掌握，提升公司治理效能與永續應變能力。

高明鐵董事會 2024 年董事會進修課程

職稱	姓名	主辦單位	進修日期	課程名稱	進修時數
董事長	富盟國際事業有限公司 代表人 陳志鑫	證券暨期貨市場 發展基金會	2024 /11/01	【董事、監察人解讀財務資訊之技巧】	3
董事	佳慶投資有限公司 代表人 張朝凱	證券暨期貨市場 發展基金會	2024/12/06	【全球 AI 的發展與治理：對美、歐、中的觀察】	3
董事	和毅投資有限公司 代表人 廖宇憲	證券暨期貨市場 發展基金會	2024/11/01	【董事、監察人解讀財務資訊之技巧】	3
董事	富蔚投資股份有限公司 代表人 田素姬	臺灣證券交易所	2024/07/03	「2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇」	3

職稱	姓名	主辦單位	進修日期	課程名稱	進修時數
獨立董事	陳茂棠	證券暨期貨市場發展基金會	2024/07/26	【地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI / NMI 獨家剖析】	3
		證券暨期貨市場發展基金會	2024/11/01	【董事、監察人解讀財務資訊之技巧】	3
		證券暨期貨市場發展基金會	2024/11/15	2024 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		證券暨期貨市場發展基金會	2024/12/06	【全球 AI 的發展與治理：對美、歐、中的觀察】	3
獨立董事	張國雄	證券櫃檯買賣中心	2024/09/06	「上 (興) 櫃公司內部人股權宣導說明會 - 台中場」	3
		證券暨期貨市場發展基金會	2024/09/27	「上市櫃公司永續發展策略與規劃」	3
		證券暨期貨市場發展基金會	2024/11/01	【董事、監察人解讀財務資訊之技巧】	3
獨立董事	殷世安	證券暨期貨市場發展基金會	2024/12/06	【全球 AI 的發展與治理：對美、歐、中的觀察】	3

功能性委員會

本公司為健全公司治理機制，設立多項功能性委員會，包括審計委員會、薪酬委員會等，協助董事會有效執行監督與決策職能。各功能性委員會依據相關法令規定及本公司章程設立，具備明確之職責分工與運作機制，並由具專業背景與經驗之董事擔任委員，確保委員會運作之獨立性與專業性。各委員會定期進行召開會議，審議重大議題，並就所屬業務範疇向董事會提出建議，以強化公司治理之透明度與有效性。

審計委員會

高明鐵於 2018 年 09 月 27 日股東臨時會後成立審計委員會，委員會由全體獨立董事組成。審計委員會協助董事會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，高明鐵已依《公開發行公司審計委員會行使職權辦法》第三條之規定，制訂公司之《審計委員會組織規程》，並經董事會決議通過，明訂本委員會之運作，主要為協助董事會履行其監督公司在財務報表之允當表達、監督簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制有效實施、公司遵循相關法令及 規則暨公司存在或潛在風險之管控等為主要目的。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會，本委員會由全體獨立董事組成，並由具財務會計背景之獨立董事陳怡芬擔任召集人及會議主席。2024 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席率 91%。

薪酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令，並足以吸引優秀人才。高明鐵設有薪酬委員會，負責協助董事會就董事、總經理及副總經理等高階主管之薪酬制度與政策進行規劃與審議，並提出建議供董事會決議參考。本公司已建立具實質運作之薪酬決策流程，依據給付酬金之政策、標準與組合、訂定酬金之程序，以及市場標準、公司營運績效及未來風險等因素，針對董事及高階主管之薪資酬勞，進行審議並提報董事會決議，具體金額視公司經營績效與獲利狀況決定。酬金訂定程序除考量整體營運成果、產業風險及未來發展趨勢外，亦參酌個人職務、責任範圍、績效表現、對公司貢獻及實際參與程度，確保薪酬制度兼顧公平性與激勵效果，董事、總經理及副總經理等高階主管薪酬結構係以「固定薪酬」與「變動薪酬」雙軌並行之方式設計，藉此提升獎勵與經營績效間之正向連結，亦鼓勵高階主管致力於公司長期價值與永續發展目標之實現。

高階主管薪酬與永續經營績效連結性

為確保薪酬制度具激勵效果並兼顧風險控管，本公司高階主管之「固定薪酬」依擔任之職位、權責範圍及對公司營運目標之貢獻度，同時參考公司年度經營績效、未來風險及同業對於同類職位之通常水準審議，「變動薪酬」部分，係依其對公司財務表現、永續發展與策略推動等多元面向之貢獻擬訂，並依據各項績效指標之達成程度給付。

變動薪酬所依據之績效評估指標如下：

財務指標



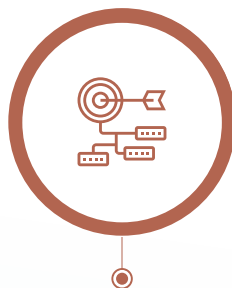
包括營收、營業利益、每股盈餘 (EPS)、股東權益報酬率 (ROE)、總股東報酬率 (TSR) 等。

永續指標



例如綠色製造、淨零承諾 (RE100)、溫室氣體減量、入選 DJSI、公司治理及資訊安全管理等，並以部門永續 KPI 作為執行依據。

策略指標



如推動永續產品開發、社區投資、生態圈合作、倡議活動等，強化長期發展與價值導向。

外部組織參與

為持續強化公司永續競爭力，本公司參加相關之公會、協會等團體組織，以取得最新產業資訊，並分享自身經驗，打造出公司永續價值鏈。本公司無成立工會組織，故未簽定團體協約；但依據《勞動基準法》第 83 條，每季定期舉辦勞資協調會議，必要時得以召開臨時會議，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃議題進行雙向溝通與協商，會議溝通結果適用於全體員工。

1. SEMI 美商國際半導體協會	會員	年費：101,000 元
2. 台灣電子製造設備工業同業公會	會員	年費：36,000 元
3. 臺灣機械工業同業公會	會員	年費：4,800 元
4. 彰化產學精進協會	會員	年費：30,000 元
5. 中興大學先進智慧製造技術聯盟	會員	年費：10,000 元
6. 中華民國全國創新創業總會	會員	年費：10,000 元 / 聯誼會費：15,000 元 / 活動會費：18,000 元
7. 中華民國永續企業經營協會	會員	年費：30,000 元
8. 台灣金屬熱處理學會	會員	年費：10,000 元
9. 社團法人彰化縣創新創業協會	會員	年費：11,000 元

CHAPTER 3

03 企業誠信治理

政策承諾	29
永續溝通與內部深化	32
反貪腐、反競爭制度	33
內部控制及內部稽核	34
法規遵循	34
風險管理	34
溝通與申訴檢舉機制	35
落實平等與非歧視政策	36
經濟績效	36
營運概況	37
稅務管理	40

政策承諾

高明鐵秉持誠信經營、環境永續、保障人權及資訊安全的核心價值，已制定多項內部政策與管理準則，作為落實企業永續經營的具體承諾。相關政策涵蓋誠信經營、品質管理、人權保護及資訊安全等範疇，並皆已建立正式文件制度與內部推動機制。為落實誠信經營理念，本公司制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》與《道德行為準則》，並針對全體員工進行宣導教育。2024 年度內，未有任何違反誠信經營相關規範之情事。

在環境、職業安全、品質、人權及資訊安全等管理面向，高明鐵皆已建置相應政策與管理系統，並透過內外部稽核、教育訓練及持續宣導等方式落實執行。2024 年度內，未發生任何重大缺失事件，顯示各項制度均能有效運作，發揮風險預防與控制之成效，持續營造安全、尊重與有序的工作環境。上述政策與實務行動均顯示我們對永續治理的高度重視與落實，未來亦將持續透過制度化與員工參與，確保政策承諾能持續發揮實質效益。

高明鐵將持續關注國內外永續發展趨勢與利害關係人關注議題，定期檢視各項政策與管理措施的適切性，並依實際營運與法規變動進行調整與優化，強化企業治理韌性，實現負責任且具前瞻性的永續經營目標。

高明鐵政策管理彙整表

政策名稱	適用範疇	是否有進行盡責調查	調查結果
誠信經營政策	誠信經營管理	制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，並對所有同仁進行誠信經營政策宣導	✓ 2024 年度無任何違反誠信經營相關事項之情事
品質管理政策	品質管理	本公司每年度定期辦理 ISO 外部稽核，以確保管理系統持續符合國際標準並有效運作	✓ 2024 年度未發生任何重大品質管理缺失事件
人權政策	人權保護	制訂「保障人權政策」，並對所有同仁進行人權政策宣導及線上測驗	✓ 2024 年度無任何違反人權相關事項之情事
資訊安全政策	資訊安全	本公司定期辦理資通安全相關議題之教育訓練與宣導活動，提升全體同仁對資安風險之認知與防範能力，以保障企業資訊資產安全	✓ 2024 年度未發生任何重大資訊安全事件

高明鐵訓練及活動彙整表

訓練 / 活動名稱	適用範疇	內容說明	相關績效或成果
5s 管理宣導	環境管理 職安衛管理	印製相關文宣資料，並辦理 5S 管理之教育訓練與宣導活動，強化員工職場整潔與工作紀律意識，營造安全、有序之工作環境	1. 本公司新進人員教育訓練課程中納入職業安全衛生政策之宣導，強化員工安全意識，並確保其了解本公司安全衛生管理方針與相關規範 2. 於作業現場張貼 5S 政策與標語，藉由視覺化管理方式，提升員工對 5S 理念之認同與執行力，落實整齊、安全與高效之工作環境
資訊安全宣導	資訊安全管理	定期辦理資訊安全相關議題之宣導活動，提升員工資安意識與防護能力，強化整體資通安全管理效能	透過 UOF 系統不定期發布資訊安全宣導內容，強化全體員工對資安議題之認識與警覺，落實資通安全文化之建立
性騷擾防治宣導	人權保護	定期辦理性騷擾防治宣導活動，提升員工對性別平等與職場尊重之認知，強化預防意識與申訴管道之瞭解，營造安全、友善之職場環境	本公司除張貼性騷擾防治宣導海報與相關資訊於公告欄外，亦設置專屬申訴專線及電子郵件信箱，提供員工安全且保密之申訴管道，落實性別平等與職場尊重，營造安心且友善之工作環境

高明鐵為實踐企業社會責任，並促進經濟成長、環境保護與社會福祉之均衡發展，致力於推動各項永續行動，以邁向整體永續發展之目標。為落實此理念，高明鐵已訂定《永續發展實務守則》，明確規範永續發展相關之方針與作法，並將永續精神融入公司經營策略、風險管理及日常營運流程中，提升企業整體治理品質與社會價值。為深化永續治理機制並強化執行力道，高明鐵於 2025 年正式成立「永續小組」及其組織架構，並依據環境、社會及治理（ESG）三大面向進行分工與職責分配，整合各部門資源，推動跨部門合作，強化專案執行力與管理效能。未來永續小組將負責統籌本公司永續目標的推動、政策擬定、績效追蹤與利害關係人溝通機制，並定期向高階管理階層與董事會報告執行情形，藉此強化永續治理體系，邁向長期穩健與具韌性的企業發展。

《永續發展實務守則》為本公司推動永續發展之根本依據，亦為整體 ESG 策略與行動規劃之核心準則。守則內容涵蓋公司治理、環境管理、社會責任與資訊揭露等多項面向，並明確界定董事會、高階管理階層及執行單位於永續推動過程中的角色分工與責任，作為強化治理機制與落實永續目標之制度基礎。

高明鐵持續透過跨部門協作與制度化的內部管理機制，於環境保護、社會責任與公司治理三大面向積極推動各項永續行動。公司長期以來恪遵法令規範，並秉持企業公民的責任，將其核心價值融入經營策略之中，涵蓋政策制定、作業程序、教育訓練與內部稽核報告等制度設計。高明鐵承諾整合全公司資源，以強化永續治理與落實企業責任，並持續透過滾動式檢討與改善，營造積極正向的組織文化。為確保永續目標具體落實於日常營運中，亦已制定相關推動計畫，自上而下落實於各層級的工作流程與行動方案之中。

高明鐵永續發展實務守則之四大實踐原則

- 一、落實公司治理
- 二、發展永續環境
- 三、維護社會公益
- 四、加強永續資訊揭露



高明鐵永續發展三大面向行動表



環境保護

1. 鼓勵同仁使用環保餐具，減少一次性免洗餐具使用。
2. 公共區域使用 LED 燈具，降低電力耗費。
3. 辦公區隔間採玻璃帷幕使光線充足，建置開合式氣窗，讓空氣流通減少冷氣使用，節省電力。
4. 營造綠色廠區環境，推動企業綠色發展。
5. 廠區屋頂架設太陽能設備，電池板不僅可產生電力，還能到隔熱作用，有效降低建築物內部溫度及能源消耗。
6. 全員參與淨山、淨灘活動，落實環保理念。
7. 推動無紙化，影印機控管，依部門別進行帳號數量檢視管理。線上簽核申請，減少紙本簽核。



社會責任

1. 參與各項公益活動，例如：贊助創世基金會、善行兒童圓夢計畫、捐贈芳苑鄉「幸福巴士再出發」、和美扶輪社 - 捐血活動捐款等，積極進行社區服務及關懷弱勢團體，將愛與善傳播出去。
2. 贊助學校活動，進行產學合作，從校園扎根，培養專業人才。
3. 打造性別平等友善職場環境，以及任用身心障礙人士，提供就業機會，造就善的迴圈。



公司治理方面

1. 設置「永續小組」，落實各項永續政策與發展。
2. 持續積極創新研發及提供優良品質，打造市場競爭力，獲得多次「台灣精品獎」。

永續溝通與內部深化

為了呼應高明鐵永續發展政策，並落實董事會對重大永續議題之決策與監督責任，高明鐵持續強化公司治理架構，透過制度化的內部管理機制與跨部門合作，推動多項實質作為。公司高階管理階層依董事會授權，督導相關部門執行 ESG 行動計畫，並定期回報推動成果，以確保永續目標具體融入日常營運。

供應鏈管理方面

高明鐵已訂定《供應商管理程序》，作為永續供應鏈管理之制度依據，透過定期評鑑與考核，審視所有往來供應商在品質、服務、環保及社會責任等面向之表現。採購單位亦持續關注供應商營運情形，若發現其行為違反企業社會責任原則，或對環境造成重大不利影響，將依法終止合作關係，以確保供應鏈符合本公司永續發展之核心價值。

顧客服務與誠信經營層面

高明鐵於產品設計、生產製程、行銷及標示等各階段，均嚴格遵循相關法規與國際準則，並秉持誠信正直、負責任之服務態度，致力於提供安全、可靠且令顧客滿意的產品與服務。為深化顧客關係管理與提升服務品質，公司已建立《客戶滿意度調查管理程序》，定期調查與追蹤客戶滿意度，以掌握其需求與意見。針對客戶反映之問題，亦設有《客戶抱怨管理程序》，明確判斷責任歸屬，並啟動後續之矯正與預防再發機制，確保問題即時處理並持續改善，強化顧客信任與品牌價值。

深化內部永續能力之推動措施

為提升全體員工對永續發展議題之認識與實務執行能力，本公司持續推動永續相關教育訓練，將永續理念內化為組織文化與作業流程之一環。除安排主管與員工接受溫室氣體盤查、碳管理及 ESG 相關課程培訓外，亦強化實務層面的規範執行與資料蒐集操作，協助員工掌握永續作業規範與應用場景。同時，公司亦鼓勵員工參與外部永續專業訓練課程，拓展視野、強化專業能力，藉此培育具備永續素養與行動力之組織團隊。

誠信制度的遵循

為建立誠信之企業文化，本公司秉持誠信正直之核心價值，致力於建立透明、公平且合規的營運環境。為落實誠信經營，高明鐵經過董事會通過制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，涵蓋防止利益衝突、禁止不當利益輸送、誠實揭露資訊、以及遵循國內外相關法令規範等項目，藉此建構健全的公司治理架構，實踐誠信經營理念。

高明鐵一向重視誠信經營與道德從業行為，並致力於將誠信理念內化為企業文化的重要一環。董事會秉持善良管理人之注意義務，積極督導公司防範不誠信行為，並定期檢視誠信經營政策之執行成效，持續精進相關制度，以確保誠信原則落實於日常營運之中。全體員工與經理人亦應善盡管理與監督責任，嚴格遵守

從業道德規範，促進公司穩健與永續發展。在制度設計上，本公司於工作規則及企業倫理聲明中明定，員工不得藉職務之便營私舞弊、收受餽贈，亦不得洩漏公司技術與業務資訊。為強化內控，本公司已建立內部控制制度，監督誠信機制之執行效能。同時，本公司於與供應商簽訂之合約中，明確規定禁止對本公司員工行賄或提供不當利益，倘有涉及貪瀆或洩密等情節，經查屬實者，除依規定處分並追究法律責任外，亦將作為防弊制度持續優化之依據。

2024 年度內，未發生員工涉及貪污等不誠信行為事件，展現本公司對誠信經營之堅持與落實。

反貪腐、反競爭制度

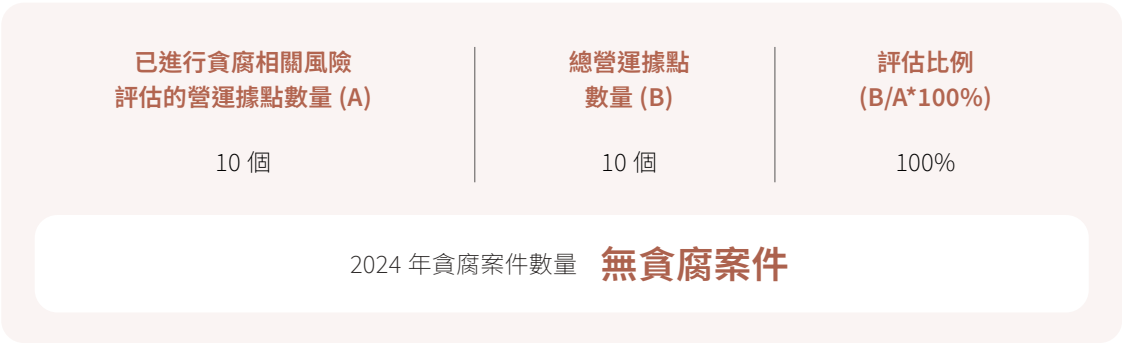
本公司致力於落實誠信經營與反貪腐原則，確保所有業務活動皆遵循相關法令與道德標準。為有效防範不誠信行為，已依據風險評估結果，訂定年度稽核計畫並實施相應控制措施，包括制定《誠信經營政策》及相關制度、推動員工教育訓練、設立內外部通報與申訴管道等。2024 年度內，公司透過內部稽核作業進行查核，未發現任何貪腐案件，顯示內部控制制度運作良好。未來將持續強化監督機制，並提升誠信經營教育訓練的覆蓋率與深度，以增進全體員工對廉潔風險之識別與應對能力，確保誠信文化深植於日常營運中。

高明鐵 2024 年度各營運單位貪腐相關風險評估及風險鑑別一覽表

營運據點列表	是否進行貪腐相關 風險評估	透過風險評估鑑別出的 重大貪腐風險類別
埔心 - 採購部	✓	與供應商的不當交易
埔心 - 國際商貿部	✓	不實銷售與虛報業績、與代理商合謀風險
埔心 - 第二生產單位	✓	材料浪費與私用
埔心 - 管理部	✓	用人舞弊與任用不公
埔心 - 研發處	✓	技術外洩與不當合作
埔心 - 財務部	✓	資金挪用與虛報費用
埔心 - 總經理室	✓	內部信息管理
秀水 - 採購部	✓	與供應商的不當交易
秀水 - 國內業務部	✓	不實銷售與虛報業績、與代理商合謀風險
秀水 - 第一生產單位	✓	材料浪費與私用

高明鐵 2024 年貪腐風險評估概況

本公司高度重視營運誠信與反貪腐管理，已全面對全數 10 個營運據點進行貪腐相關風險評估，評估覆蓋率達 100%。在 2024 年度內，無發現任何貪腐案件，顯示本公司在反貪腐風險控管及預防機制上已具備一定成效，並將持續落實誠信經營原則，強化內部監督機制，以降低貪腐風險。



為強化組織對誠信經營與反貪腐政策的認知與落實，本公司針對治理單位與全體員工辦理教育訓練及政策簽署或程序溝通。治理單位董事會共計 7 人，已全數完成相關教育訓練與政策簽署；員工部分，全體 285 位全職人員（含 54 位主管職及 231 位非主管職）皆完成教育訓練，覆蓋率達 100%；兼職人員部分則無相關對象，展現對企業倫理及廉潔治理的重視。

內部控制及內部稽核

高明鐵設置隸屬於董事會之內部稽核單位，並依公司規模、業務情況、管理需要及其他有關法令之規定。高明鐵配置專任內部稽核主管及稽核代理人；公司內部稽核主管之任免，係經審計委員會同意並提董事會決議通過。而內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬係依據本公司公司治理實務守則及內部稽核實施細則之規定辦理。

稽核工作主要係依據董事會通過之年度稽核計畫執行，該計畫係根據各項業務單位已辨識之風險擬訂，並視實際需要執行專案稽核。綜合一般性稽核與專案稽核之執行成果，稽核單位得以持續評估內部控制制度之有效性，並即時提供管理階層有關控制運作情形之資訊，以協助掌握潛在或已發生之缺失風險，強化治理效能。

本公司 2024 年度內部稽核作業，**未發現**重大缺失或重大違規事項，整體內控制度運作良好。

法規遵循

法令遵循是企業經營的核心要求，倘若企業發生違法事件，將損害長久建立的商譽與企業形象，鉅額的罰金或賠償更可能侵蝕企業獲利，甚至影響股東權益。因此，法令遵循對企業而言，不僅是基本義務，更是保障股東及其他利害關係人權益、確保企業永續經營之關鍵。

高明鐵始終秉持高度法遵意識，無論在採購供應、銷售業務、勞工管理與福利、環境保護或公司治理等層面，均嚴格依循主管機關對產業之相關法規與規範，由各部門持續關注法令及環境變動，配合法規更新即時評估對公司治理與營運之影響，並據此研擬對應行動方案，落實執行各項決策。

2024 年度，高明鐵 **未發生**任何違反法規之情事，亦無遭受任何行政罰款紀錄。

風險管理

高明鐵建立完善之風險管理架構，持續辨識與評估可能對營運、財務、法遵及永續發展造成重大影響之風險因子，並採取妥適之管理與因應措施，以確保企業穩健經營及股東權益。風險管理涵蓋財務風險、法規遵循、技術演進、資安威脅、產業變動、供應鏈穩定性及企業聲譽等面向，並結合內部控制機制強化整體韌性。

於財務風險方面，本公司持續關注利率與匯率波動對營運成本之影響，並與往來銀行維持良好合作關係，掌握市場利率資訊以爭取優惠融資條件；同時透過即時掌握匯率走勢，降低非功能性貨幣交易所產生之匯兌風險。此外，針對通貨膨脹對成本之潛在影響，亦已建構機動調整報價機制以維持利潤穩定。

在法規風險管理方面，本公司密切關注國內外政策與法令之變動，包含勞動法規、財稅制度及國際合規要求，透過內部法遵機制與專業諮詢，確保各項營運活動均符合法規規範，降低潛在法遵風險。

為因應技術變遷與資通安全風險，公司持續投入 5% 至 10% 營收淨額於研發領域，聚焦高精度自動化與運動控制技術之整合，並同步推動產學合作以提升創新動能。於資安方面，制定《資訊安全管理辦法》並透過定期教育訓練強化員工資安意識，確保資訊資產安全無虞。

此外，公司亦重視供應鏈風險與客戶集中度控管，與供應商維持多元穩定合作關係，並積極拓展客戶基礎，降低進貨或銷貨集中風險。

近年並 **無**併購、擴廠、經營權變動、或企業形象重大異動等重大營運風險，
亦 **未涉入**任何重大訴訟或非訟爭議事件。

未來本公司將持續透過風險管理制度與內稽內控制度之整合，強化風險預警與因應能力，提升企業永續經營之韌性與競爭力。

溝通與申訴檢舉機制

高明鐵設有多元且具可近性的申訴與回饋管道，以利利害關係人反映對組織運作之潛在或實際負面影響。現行申訴管道包括：

管道 1 客戶申訴機制 針對產品或服務異常進行通報	管道 2 員工申訴信箱
管道 3 職場性騷擾專線、傳真、專用信箱 與電子信箱等	管道 4 定期召開勞資會議作為員工意見交流 與問題協調平台

針對不同類型之負面影響，本公司建有明確的補救處理流程。當接獲客戶申訴或產品異常通報時，將依據《客戶抱怨處理程序》即時啟動流程，由業務單位評估影響程度並回報授權主管後立案，再由品保單位負責後續矯正與預防措施之執行。另針對職場性騷擾事件，則依循《職場性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》處理，包含立即調查與事實釐清、改善對策及必要之心理支持與法律協助，並確保當事人之隱私與權益。

在利害關係人參與方面，公司積極透過各項內部會議、廣播、印刷品、媒體報導剪報及網路等方式，強化員工對職場性騷擾防治政策與申訴管道之認知，並於教育訓練與講習課程中納入兩性平權及防治議題。此外，職場性騷擾申訴處理委員會除由管理部、各部門主管及總經理擔任當然委員外，亦開放選任在職員工加入，提升處理過程之公正性與多元參與。

透過上述機制與程序，高明鐵持續強化對潛在負面影響之辨識與應對能力，確保能即時回應利害關係人關切，並致力於風險預防與企業責任的落實。未來，公司亦將持續檢視並優化申訴與補救機制，提升內部治理透明度與溝通效率，並藉由制度化流程與教育訓練，深化對人權保障、勞動條件與顧客權益的承諾，強化企業信任基礎，邁向穩健且具韌性的永續經營。

誠信與負責任的商業行為為高明鐵永續經營之根本。為促進營運透明度與強化風險控管機制，本公司建置多元申訴與檢舉管道，鼓勵利害關係人針對不誠信、不道德行為，或涉及環境、經濟、社會及人權層面之潛在衝擊事件提出申訴、檢舉或建議。

高明鐵於官方網站設有「聯繫我們」專區，提供內外部人員使用，並設置公開之聯絡電子信箱（stephane@gmt.tw），供直接反映不法或不當情事。所有檢舉案件由專責單位受理，並承諾對檢舉人身份及案件內容予以保密，非經調查所需，不會揭露予無關第三人。

針對外部利害關係人所提出之反映事項，本公司將依其性質及所屬業務範疇，轉交相關部門負責處理，並依內部作業程序及時回應與執行改善措施。若接獲主管機關來函或通知，亦將依據相關法規要求迅速辦理，以確保對外部可能產生之影響風險獲得妥善管理與控制。

本公司鼓勵員工以多元方式提出建議、申訴或檢舉，包括書面、電子郵件、口頭或電話，均可向直屬主管或管理部門反映。公司致力於營造開放且具支持性的溝通環境，所有申訴案件均由專責單位依其性質審慎處理，並採取嚴格保密措施，以充分保障申訴人權益並避免任何形式的二次傷害。為提升處理效率與確保問題即時獲得回應，員工需於事件發生後 30 日內提出，使公司能及時協助處理與回應。此外，公司透過定期利害關係人會議與溝通管道，蒐集對申訴與補救機制之意見與回饋，並作為持續改善依據。2024 年度內，公司未接獲任何檢舉案件，顯示現行管理機制具一定成效。

高明鐵透過完善的申訴與溝通機制，期望建立一個彼此尊重、誠信對待的工作環境，使每位員工都能安心表達意見、參與改善，並共同推動企業文化向上發展，朝向更具包容性與永續性的職場邁進。

公司之申訴檢舉電話
04-8282825#661

公司之申訴檢舉信箱
stephane@gmt.tw

落實平等與非歧視政策

高明鐵重視員工權益與人權保障，依據《勞動基準法》及相關法令，訂定多項人力資源制度與管理辦法，並於招募、任用及職務晉升等人事決策過程中，確保不因種族、性別、年齡、宗教或其他任何形式之差異而有所歧視，落實公平對待原則。為打造安全、健康的工作環境，本公司設有「性騷擾防治措施、員工申訴及懲戒規則」，並公告於內部網站，嚴禁任何形式之性騷擾行為。同時透過網站加強申訴制度實施辦法之宣導，保障員工在遇有不當對待時，能透過正式管道反映意見並獲得妥善處理。

2024 年度內，公司 未發生 任何歧視事件、違反集會結社自由、使用童工、侵犯原住民權益或強迫勞動之情事，亦未接獲任何歧視相關申訴案件，展現高明鐵對勞動人權之尊重與承諾，並持續致力於營造多元包容與具安全感的職場環境。

經濟績效

創新及優化的管理可提升營運績效，凝聚員工向心力，並吸引投資人支持。

管理政策

內部政策

1. 商業會計法
2. 國際財務報導準則
3. 國際會計準則
4. 證券發行人財務報告編製準則

外部依循

1. 證券交易法
2. 公開發行公司建立內部控制制度處理準則
3. 公司法
4. 所得稅法

管理承諾

本公司以當責與誠信正直為核心價值，重視團隊合作並致力與上下游建立夥伴關係，共同成長與創新，達成客戶滿意的目標。同時，我們秉持利他的態度與行動，推動團隊共創價值，成就彼此的榮耀，最終實現共享努力成果的願景。

權責單位

總經理室、財務部

投入資源



財務部：投入五名專職人員

目標

持續性目標

1. 持續推動透明且公開之稅務治理，嚴格遵循相關法令規範，並設置多元溝通管道，以促進與利害關係人之有效對話。
2. 持續通過會計師事務所之外部查核與驗證，確保財務報導具備高度透明性並符合各項法規要求。
3. 持續實施內部控制稽核機制與稅務風險評估作業，以確保財務資訊之正確性、完整性與合法性。

管理評核機制 (目標值)

1. 內部稽核

每年定期進行一次財務報告內部控制稽核及稅務風險評估，以確保財務資訊的準確性與合法性，並符合內控制度。

2. 外部驗證

聘請會計師事務所每年定期執行財務報表查核簽證及稅務申報審閱，確保財務報告透明且符合法規要求。

3. 績效評估

每月檢視營收、獲利、有效稅率等關鍵財務指標的達成情況，作為提升公司績效的依據。

4. 利害關係人溝通

每年召開一次股東會，並設立發言人溝通信箱，確保股東及其他利害關係人能有效表達意見，促進公司治理與資訊透明化。

具體績效 (實際值)

1. 內部稽核

2024 年內部稽核結果顯示，公司財務報告內部控制及稅務風險管理機制運作良好，具有有效性，能有效降低財務與稅務風險。

2. 外部驗證

2024 年財務報表經會計師簽證

【符合會計準則】

稅務申報經審閱

【符合稅法規定】

3. 績效評估

2024 年度個體營業收入
新臺幣 528,221 元

【相對成長 87%】

2023 年度個體營業收入
新臺幣 281,927 元

營運概況

全球工業自動化市場持續擴大，AI、大數據、物聯網、雲端運算等新興科技驅動下，各製造業正加速邁向工業 4.0。高明鐵掌握此發展契機，產品設計聚焦於輕量化、小型化、高速與高精密特性，並結合視覺與力覺感測技術，提供客製化自動化模組與完整解決方案，協助客戶提升生產效率與彈性。

高明鐵專注於精密線性傳動元件、模具零組件與次系統等產品之研發與製造，並以自有品牌「GMT」推動全球市場佈局。隨著全球智慧製造與工業自動化加速發展，本公司積極因應 AI、物聯網、雲端、大數據等新興技術所驅動的產業變革趨勢，致力於提供高效、精密且具彈性的自動化解決方案，產品廣泛應用於光通訊、半導體、光學、生醫、電動車、綠能與 3C 等高科技產業，展現高度產業連結與技術實力。

在產品開發方面及產品發展方向，則是突破現有產品應用的領域提升，對應現有客戶或潛力客戶在高精度的需求下，進一步強化現有產品的精度與穩定度，除進行規劃及開發高階精密型產品系列外，也將針對矽光子以及高階光模塊客戶設備研發新規精密滑台模組結合高效率的耦光對位演算技術以及多軸運動的平台，包括六軸堆疊平台。在新技術領域方面，著重於線性馬達產品的開發與應用，因其具備高速與高精度的特性，未來在高階產業中具備逐步取代螺桿產品的潛力，並列為重點規劃項目之一。

此外，憑藉關鍵零件自製能力高達 90%、垂直整合策略及快速研發能力，本公司能有效掌握產品品質與時程、降低製造成本並提升產品競爭力，藉此與全球競爭同業產生差異化，進而達到開創屬於本公司的自動化產業藍海市場。

財務報告

為提升企業經營的透明度並回應利害關係人對公司經濟貢獻的關注，高明鐵依據 GRI 準則揭露 2022 至 2024 年度之直接經濟價值產生與分配情形如下：

2024 年度本公司個體營業收入達新臺幣 528,221 仟元，較 2023 年度顯著成長 87%，反映出公司在市場拓展與營運管理方面的成果，亦代表整體營運動能回升。

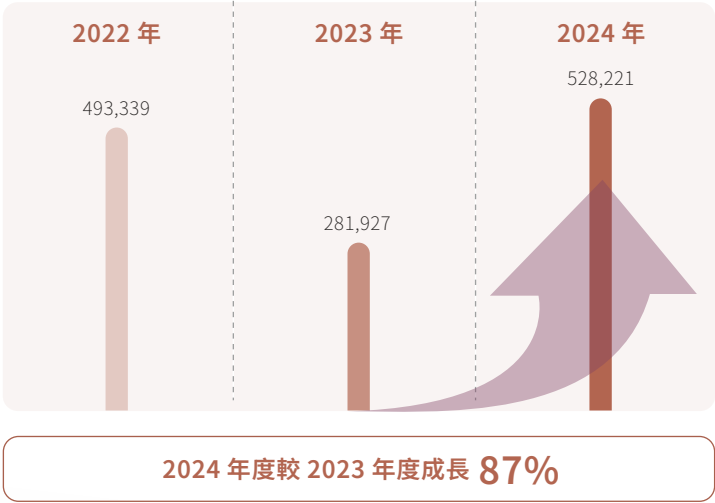
在經濟價值的分配方面，主要用於員工薪資與福利、提供股東報酬、繳納政府稅費及投入社會公益。各項分配均依照既有政策妥善執行，並展現公司對內部人力資本與外部利害關係人應盡之責任。

本年度亦有效保留部分經濟價值，以支應未來營運發展與提升整體財務韌性。整體而言，2024 年度經濟表現穩健，資源配置平衡，充分體現公司在追求營運績效同時，亦重視企業責任與永續發展的經營理念。

組織所產生及分配的直接經濟價值（幣別：新臺幣）

項目（單位：仟元）		2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值	營業收入	493,339	281,927	528,221
	營運成本	293,546	179,039	298,135
分配的經濟價值	員工薪資和福利	207,873	179,241	195,336
	支付出資人的款項	16,720	19,434	20,751
	支付政府的款項	7,509	11,143	6,369
	社區投資	683	444	476
	合計	526,331	389,301	521,067
留存的經濟價值		-32,992	-107,374	7,154

近三年之營業收入



資料來源：2024 年度個體財務報告

註 1：直接經濟價值：包括銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。註 2：留存的經濟價值：為「直接經濟價值」與「經濟價值分配」之差值。註 3：經濟價值分配的各项定義（一員工福利薪資：包含基本的薪資費用、福利費用、補助、津貼、退休金、保險等等 一支付政府稅款：包含各類稅款，營業稅、所得稅、房屋稅、罰金等等 一支付出資人的款項：包含董事會、股東、支付貸款人債務或借款的利息、未付給特別股東的股利 一社區投資：社會捐贈與捐款、以及支出目的為支援社區基礎建設的資金明細）

高明鐵近 3 年簡明綜合損益表（幣別：新臺幣）

年度	單位	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	仟元	493,339	281,927	528,221
營業成本	仟元	376,997	261,555	383,386
營業毛利	仟元	116,342	20,372	144,835
營業費用	仟元	127,065	119,282	115,205
營業淨利	仟元	-16,272	-87,940	27,905
營業外收入及支出	仟元	16,751	7,067	32,888
稅前淨利	仟元	-33,023	-95,007	-4,983
所得稅費用	仟元	3,830	2,858	-5,374
本期淨利	仟元	-36,853	-97,865	391
其他綜合損益（稅後淨額）	仟元	5,962	-2,920	6,617
綜合損益總額	仟元	-30,891	-100,785	7,008
每股盈餘	元	-1.11	-2.67	0.01
現金股利	元	0	0	0

註：財務報表資料所包含的實體為高明鐵個體公司，現金股利以盈餘年度為基準。

取自政府之財務補助

高明鐵持續積極參與政府推動之各項產業發展、人才培育與創新升級計畫，透過爭取政府補助資源，挹注企業營運、技術研發與人力資本投資。2022 年度本公司共獲得政府補助新臺幣 3,988,000 元，主要來源包含「補助業界開發國際市場計畫」、「展覽補助款」及「充電起飛計畫課程」等計畫，支持公司拓展外銷通路與培育綠能轉型人才；2023 年及 2024 年度補助總額為新臺幣 274,000 元，涵蓋「展覽補助款」與「就業促進計畫」，進一步支持企業參與國內外專業展會並擴大職場就業機會。

政府補助款項在本公司整體資源運用中發揮正向助益，不僅強化技術與產品能量，也提升對勞動市場之貢獻。公司未將政府補助視為主要營收來源，相關資金均依據專案性質專款專用，並接受主管機關稽核與報核程序，以確保資金使用之合法性與透明度。未來本公司亦將持續掌握政策資源，配合國家產業政策與永續發展方向，積極投入具產業與社會價值之發展計畫。

年度	項目	補助額
2022	「補助業界開發國際市場計畫」、「展覽補助款」及「充電起飛計畫課程」等計畫	3,988,000 元
2023 2024	「展覽補助款」與「就業促進計畫」	274,000 元

稅務管理

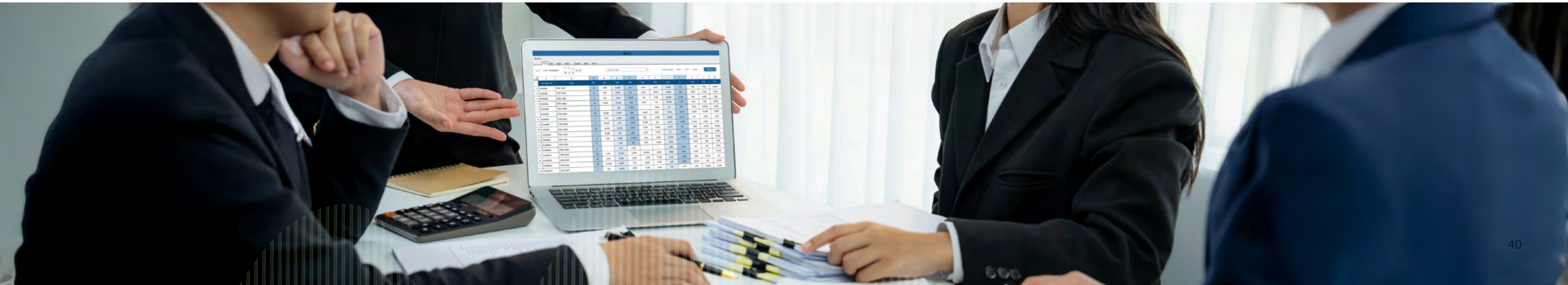
高明鐵秉持企業永續發展精神與誠信經營理念，致力於健全稅務管理制度、落實誠實納稅義務，並善盡企業社會責任，以實現企業價值與永續經營之目標。

為達成稅務合規與風險控管雙重目標，本公司於各營運據點皆遵循當地稅務法令規定，確保稅負安排合理、透明，並設立內部稅務處理程序與即時應對機制，提升組織在面對稅務議題時的應變能力與管理效率。公司亦積極推動稅務治理文化，強化內部稅務風險意識，透過專業團隊落實稅務策略與監督機制，強化稅務資訊揭露與合規程度。

本公司稅務治理政策之核心目標，為強化治理機制、降低潛在風險、提升財務透明度，並以此實踐企業公民責任，回應利害關係人對企業誠信納稅的期待，進而持續提升企業整體價值與社會信任，實現企業長期穩健發展。

稅務治理相關組織及權責

財務長	財務長為本公司建立有效稅務風險管理機制之最高決策者，依整體營運策略及經營環境，核定整體之稅務治理政策，以確保稅務管理機制之有效運作。
稅務管理單位	稅務管理單位為財務部，並定期彙報財務長稅務相關管理情形。



稅務治理方針、管控與風險管理

本公司之稅務治理以透明公開、遵循法令為基礎，秉持之稅務政策及行為守則如下：

一、法令遵循

1. 承諾遵循各營運據點之當地稅務法規及立法精神並符合國際租稅準則之規範下，正確計算稅務且於法定期限內申報繳納，善盡納稅義務。
2. 年度財務資料均由本公司提供給勤業眾信聯合會計師事務所做稅簽申報。

二、資訊透明

1. 確保稅務報告資訊透明化，例如依規定向稅務機關提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
2. 確保與決策相關租稅評估係經具備適切資格及經驗之專業內部稅務團隊及外部專家共同參與。
3. 定期於公開管道（如公司網站與年報）揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。
4. 使用合法且透明之租稅獎勵政策，不使用違反法律精神之方式享有租稅減免。

三、商業實質

1. 企業架構及交易符合商業實質，不使用意圖規避稅負之稅務架構，不移轉利潤至低稅率地區進行避稅。
2. 關係人交易應遵守常規交易原則，並致力遵循各營運地區稅務法規之移轉訂價規範，於價值創造地區履行納稅義務。
3. 基於互信、資訊透明及法規遵循三大層面，與稅務機關以誠實、正直、尊重、公平的方式互動，並主動提出重大性稅務議題，協助改善稅務環境與制度。

四、誠信溝通

1. 關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之移轉訂價原則，以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案（BEPS）相關規範。
2. 與稅務機關建立互信及誠實溝通關係，提供產業實務觀點及專業見解，協助改善稅務環境與制度。

五、風險管理

1. 建立穩固之稅務風險控管架構及組織文化，並同時考量本公司整體稅負最適化、風險控管及永續價值之影響，審慎評估稅務風險及因應措施。
2. 不定期執行稽核作業，抽查財務與稅務資料，辨識風險程度高低，確保稅務作業符合稅法與內部規範。

與稅務相關議題利害關係人之溝通方針

本公司之主要利害關係人為政府之稅務機關，稅務申報繳納作業皆依各國相關法令規定辦理，於日常作業過程中如有適用法令不明之處，會直接或透過勤業眾信聯合會計師事務所與政府機關窗口聯繫，詢問適當之處理方法。如有稅務稽查之作業，在接獲通知後，皆會立即準備相關資料，配合稅務機關進行查核。

為展現本公司於稅務治理方針之透明性，針對其他利害關係人，如股東與投資人等，也會於本公司官方網站之利害關係人專區、該年度年報與股東會中回應利害關係人關注之稅務方面資訊。



CHAPTER 4

04 永續創新與競爭優勢

創新研發	43
專利佈局	46
供應鏈管理	47
採購實務	50
永續採購策略	51
客戶隱私	52
資訊安全與客戶隱私管理	53

創新研發

「解決客戶的需求」為奇鈦珍貴並引以為傲的價值，在「效率、環保、節能」的理念下，我們持續注入創新與研發能量，以成為全球各大品牌所信賴的合作對象。

管理政策

內部政策

1. 新產品開發管理程序
2. 專案申請辦法
3. 年度策略計畫
4. 高明鐵企業創新研發策略白皮書
5. 精密控制事業處年度策略地圖

外部依循

1. ISO9001-2015 品質管理系統標準

管理承諾

研發處

高明鐵企業承諾每年投入不低於年營收 8% 於創新研發領域，推動節能減碳、低能耗產品，從設計端優化產品設計降低生產碳排放，持續提升產品附加價值及市場競爭力。

精密控制事業處

高明鐵企業承諾每年投入不低於年營收 3% 於創新研發領域，推動節能減碳、低能耗產品，從設計端優化產品設計降低生產碳排放，持續提升產品附加價值及市場競爭力。

權責單位

研發處、精密控制事業處

投入資源



研發處

研發團隊共計 23 人，設立 3 項跨領域部門小組 (研發一部、研發二部、FAE 電控事業處)



精密控制事業處

研發團隊共計 14 人
設立研發一部、研發二部、設備整合部

研發處及精密控制事業處費用投入：2024 年度研究發展費用約投入新台幣 3,453 萬元，佔營業額 7%

目標

2025 年短期目標

1. 完成開發 6 軸耦合與史都華專用台開發。
2. 整合機驅控能力，開發次系統與系統專用設備。
3. 開發多自由之多關節模組，簡化設計提升產品精度降低生產能耗之新產品。
4. 完成此項產品 1 項以上之新專案申請。
5. 內部節能減碳執行。

2026 ~ 2028 年中期目標

1. 迎接光世代傳輸，提供完整矽光子 / 光模塊解決方案。
2. 完成兩項低能耗與節能應用之新產品。
3. 優化至少三款產品生產製程，降低生產碳排放量。

2030 年 ~ 長期目標

1. 成為半導體精密對位設備知名領導品牌。
2. 成為台灣精密模組供應商之減碳、綠能領導品牌。

管理評核機制

內部評估方式

- 1. 每週、月追蹤專案執行進度以及 KPI/PMI 執行效率
- 2. 經營會議
- 3. 執行線上專案管理，進行專案即時了解跟催，執行效率管理與與預算成本管控
- 4. 評估檢核項目

外部評估方式

- 1. ISO 年度稽核

具體績效

年度計畫指標評核

預算使用率	專案達成率	客戶滿意度達	申請並核准專利
<90%	>80%	>90%	1項
客製案件執行成效達預計目標		ISO 年度稽核 外部稽核 / 驗證	
100%以上		順利通過	

創新研發

高明鐵秉持持續創新精神，致力於開發高效能、高精度及高可靠度的自動化與精密定位設備，以回應智慧製造、半導體及電子產業等領域的應用需求。

首先，高明鐵在高精度直驅產品方面，導入直驅馬達傳動設計，結合高解析光學尺，實現高速定位、無背隙與低磨耗等特性，優化動態響應與控制精度。此技術優勢特別適用於需同時處理精密對位、多軸協同與高速切換的複合動作需求，已成功應用於半導體元件檢測設備、電子零件自動組裝平台、封裝與光學模組檢測設備、高階鏡頭模組對位、3C 自動化組裝系統、晶片分選設備以及光纖耦合等高階製程，展現本公司在精密運動控制與智能製造領域的創新研發實力。

為滿足客戶對大型設備與客製化解決方案的需求，公司推出多軸大型平台及產業應用模組，以線性馬達為動力來源，搭配大面積安裝檯面與彈性設計能力，提供 3C 電子業、半導體檢測、電子組裝、封裝驗測與雷射直寫（LDI）、矽光子等應用領域所需之高性能模組。同時，為因應高精密操作與空間受限應用情境，本公司亦預計開發並聯式多關節平台（史都華平台），以體積小、控制靈活的並聯式設計，有效提升運動控制效率與定位精度，廣泛適用於光纖光耦合、高階鏡頭模組組裝檢測、矽光子晶片定位及精密移載等高端應用。透過上述技術開發與產品推進，高明鐵持續深化智慧製造與精密工程領域之研發能力，進一步鞏固在高階自動化設備市場的技術領先地位，實踐以創新驅動永續價值之承諾。

高明鐵計畫開發之新商品（服務）

項目	研發項目	功能說明
1	高精度直驅產品開發（中小型）	1. 直驅馬達傳動，高速定位以及低磨耗特性，具有較佳的動態響應以及無背隙特性，搭配高解析光學尺，達到高速高精度以及高解析度的定位運動。 2. 應用領域：半導體元件檢測定位、電子零件組裝、封裝檢測、高階鏡頭模組組裝、3C 自動化、晶片分選、光纖耦合對位。
2	多軸大型平台及產業應用模組	1. 採用線性馬達作為動力源，提供更佳運動性能與定位精度；有較大的安裝檯面，可以更好的支撐產品與夾治具，並且能依客戶產業需求進行客製化設計服務。 2. 應用領域：3C 以及一般電子業、半導體檢測、電子零件組裝、探針電性測試、高階封裝檢測、雷射直寫 (LDI)、矽光子檢測。

高明鐵計畫開發之新商品 (服務)

項目	研發項目	功能說明
3	並聯式多關節平台 (史都華)	1. 並聯式多關節設計，相較於串聯式堆疊機構，有更高的定位控制性以及體積小等優勢，搭配運動控制程序開發以及軟體操作，提升其運動效率與精準度。 2. 應用領域：光纖光耦合、高階鏡頭模組組裝檢測、半導體矽光子檢測以及精密定位移載。

高明鐵為確保高精密設備研發與量測結果之準確性與穩定性，本公司建構符合 ISO 7 (Class10000) 標準之高精密無塵實驗室，並依據 ISO Guide 25-1982 要求，打造溫度誤差控制在 $\pm 1^{\circ}\text{C}$ 、振動微幅度小於 $1\mu\text{m/s}$ 的高規格實驗空間，達到半導體與光電精密元件量測所需的理想環境。該無塵室更導入符合國際 VC-E 級標準之地面隔振系統，有效抑制環境振動干擾，為先進製程設備提供高穩定性支撐。

同時，本公司亦建置高精度 6D 雷射檢測系統，可達成 0.5 ppm ($0.5\mu\text{m/m}$) 以下之長度測量精度，並具備 $1.0\text{ arcsec} \pm 0.1\text{ arcsec/m}$ 的角度測量能力，適用於次微米級設備校準、光機整合組裝與大型平台精度驗證等應用場景。透過高規格量測環境與先進檢測技術的導入，有效提升公司在高精密機構整合與運動控制系統研發中的技術競爭力，全面滿足高階產業對測試精度與穩定度的嚴格要求。

高明鐵高精密量測環境與多維雷射檢測系統建構

項目 精密無塵實驗室
內容 / 亮點 1. 符合 ISO 7 (Class10000) 標準的無塵實驗室 2. 亦符合 ISO Guide 25-1982 的二級實驗室規範，溫度控制在 $\pm 1^{\circ}\text{C}$ 的穩定誤差，能夠支援奈米等級的機台檢測與應用。 3. 達到振動規範 VC 曲線中的 VC-E 標準，並搭配隔振系統確保振幅變化小於 $1\mu\text{m/s}$。 4. 提供更精準的產品檢測服務
項目 高精度 6D 雷射檢測系統
內容 / 亮點 1. 精確測量六維空間中的誤差，其線性精度誤差低於 0.5 ppm ($0.5\mu\text{m/m}$)，角度檢測誤差則低於 $\pm (1.0\text{ arcsec} + 0.1\text{ arcsec/m})$。



專利佈局

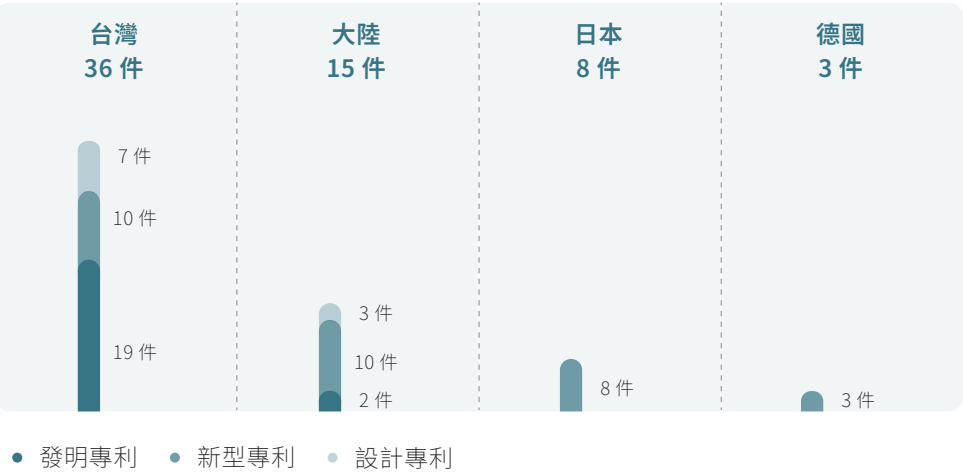
高明鐵視技術創新為永續經營的核心，積極投入研究與發展，以掌握產業技術趨勢，透過完善的專利佈局來確保競爭優勢。截至目前，本公司共擁有 62 件專利，遍及臺灣、大陸、日本及德國，涵蓋發明、新型與設計三大技術領域，充分展現公司在技術創新上的堅實基礎與國際化佈局策略。

以取得專利部分為例，截至報告年度止，本公司已成功取得 62 件專利，其中發明專利占 21 件，顯示公司在核心技術上的高度原創性與研發投入；新型專利則為 31 件，展現公司快速回應市場需求、靈活實踐創新解決方案的能力；而設計專利共 10 件，彰顯公司對產品美學與市場價值的重視。分區域來看，臺灣地區擁有的專利數量最多，共計 36 件（發明 19 件、新型 10 件、設計 7 件），反映公司扎根本土、積極守護核心技術

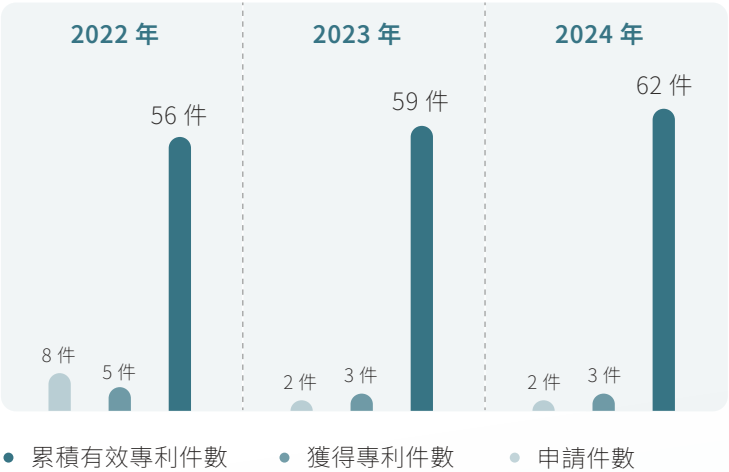
的決心；中國大陸地區的專利數量為 15 件（發明 2 件、新型 10 件、設計 3 件），顯示公司積極拓展中國市場並保護當地的技術利益；此外，日本持有 8 件新型專利，德國則持有 3 件新型專利，透過國際專利佈局，有效保護公司跨國市場的競爭地位。

目前仍有多件專利案件持續申請中，包含臺灣地區之 4 件發明專利及 1 件設計專利，另於中國大陸地區亦有 1 件發明專利申請案，反映公司在持續創新與保護智慧財產權上的積極態度與未來成長潛力。未來，本公司將持續加強專利策略規劃與技術管理，確保智慧財產權的有效保護與運用，以此支持長期經營目標，並回應市場及利害關係人的永續發展期許。

高明鐵專利取得情形 (目前合計共 62 件專利，其中發明 21 件、新型 31 件、設計 10 件)



高明鐵歷年專利取得件數一覽表



供應鏈管理

高明鐵價值鏈說明表

價值鏈階段

原材料 上游：鋁、鐵、銅 原料供應商

作業流程 / 流程圖

如右圖

管理策略

為確保採購之料件、委外加工件能夠適時、適量提供公司所需，並在買賣雙方維持良好合作關係之下，特定 QP21 供應商管理程序

範由評估選定以交貨驗收績效評估之所有相關管理規定

1. 選擇優良供應商並確保料源。
2. 供應商定期評鑑與管理。
3. 品質及交期管控以達出貨需求。

價值鏈階段

中游：外包商、零配件供應商等

作業流程 / 流程圖

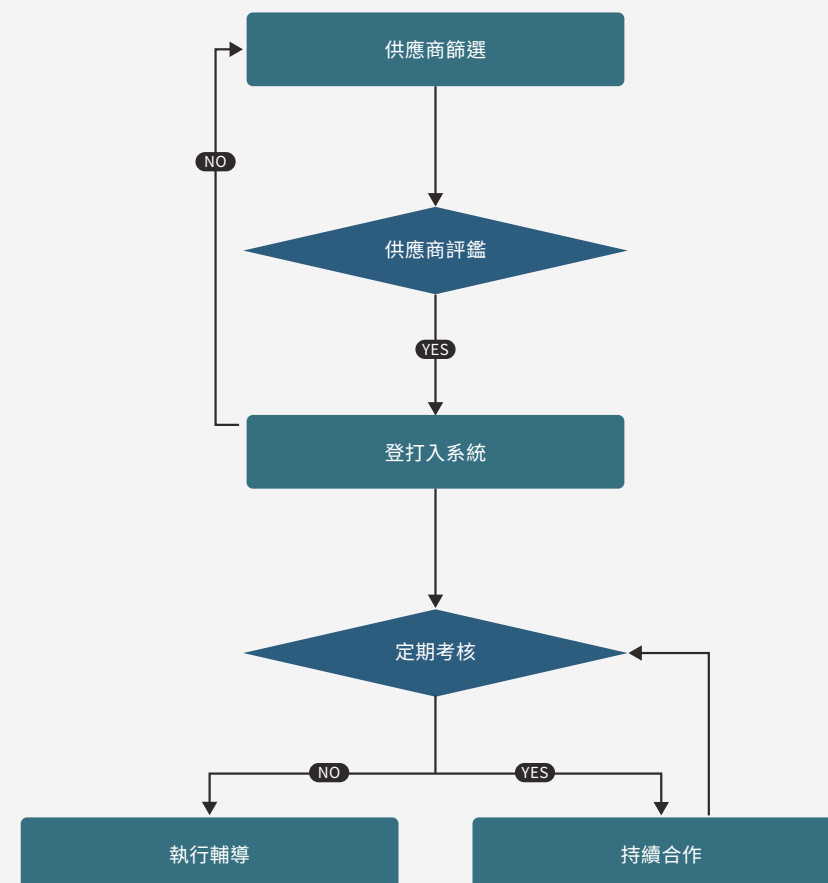
如右圖

管理策略

為確保採購之料件、委外加工件能夠適時、適量提供公司所需，並在買賣雙方維持良好合作關係之下，特定 QP21 供應商管理程序

範由評估選定以交貨驗收績效評估之所有相關管理規定

1. 選擇優良供應商並確保料源。
2. 供應商定期評鑑與管理。
3. 品質及交期管控以達出貨需求。



價值鏈階段

下游：成品交運運輸廠商（國貿）

管理策略

1. 透過客戶指定之貨運承攬商辦理產品運輸。
2. 主動替客戶尋找最適合之貨運承攬商辦理產品運輸。

作業流程 / 流程圖

1. 個案委任書
2. 長期委任書

價值鏈階段

下游：成品交運運輸廠商（國內業務）

管理策略

1. 請目前廠商提供符合合格運輸廠商資格，或更換已辦理流程優化作業廠商。

作業流程 / 流程圖

1. 相關物流依客戶訂單建立作業 SOP，確認庫存後安排運輸，依當日運輸現況決定運輸作業程序或辦法。
2. 除內部人員（業務、外務）外，偏遠或無可合併訂單或鄰近路線之貨物安排物流公司運輸。
3. 在地（台灣）供應商：嘉里大榮。
4. 非在地（海外）供應商：雅瑪多、順豐快遞、曜捷、FEDEX、DHL、UPS。

高明鐵之營運活動涵蓋鋼鐵相關製品的進口、加工與銷售，並延伸至下游供應鏈與物流配送服務。為有效掌握與管理營運對永續發展之影響，本公司持續盤點並評估上下游合作夥伴的類型與分布情形，建構透明且具韌性的價值鏈。

截至本報告年度止，高明鐵合作供應商總計 60 家，涵蓋上游、中游及下游不同價值鏈階段。為強化價值鏈管理與風險控管，高明鐵亦依供應商風險進行評估與分類。本年度供應商關鍵性供應商共 41 家，占整體供應商之 68%，主要集中於成品交運業務之非核心供應商，係因其物流作業易受國際政經局勢與運輸環境影響。

此外，公司也積極推動供應商管理策略，包含關鍵性供應商合作條款審查、供應風險盤點、以及永續表現納入合作評估機制，期望透過與供應商攜手合作，共同提升整體價值鏈的永續韌性。



高明鐵供應商屬性統計表

價值鏈階段			採用之供應商屬性管理策略			合計
			關鍵性	高風險性	其他屬性	
上游：原料供應商 (例如：鐵)	在地供應商	家數	3	0	0	3
		占比	100%	0%	0%	100%
	非在地供應商	家數	0	0	0	0
		占比	0%	0%	0%	0%
上游：原料供應商 (例如：鋁)	在地供應商	家數	2	0	0	2
		占比	100%	0%	0%	100%
	非在地供應商	家數	0	0	0	0
		占比	0%	0%	0%	0%
上游：原料供應商 (例如：銅)	在地供應商	家數	2	0	0	2
		占比	100%	0%	0%	100%
	非在地供應商	家數	0	0	0	0
		占比	0%	0%	0%	0%
中游：外包商	在地供應商	家數	15	0	0	15
		占比	100%	0%	0%	100%
	非在地供應商	家數	0	0	0	0
		占比	0%	0%	0%	0%
中游：零配件供應商	在地供應商	家數	13	0	0	13
		占比	100%	0%	0%	100%
	非在地供應商	家數	0	0	0	0
		占比	0%	0%	0%	0%

價值鏈階段			採用之供應商屬性管理策略			合計
			關鍵性	高風險性	其他屬性	
下游：成品交運 運輸廠商 (國貿)	在地供應商	家數	1	0	0	1
		占比	100%	0%	0%	100%
	非在地供應商	家數	1	0	16	17
		占比	6%	0%	94%	100%
下游：成品交運 運輸廠商 (國內業務)	在地供應商	家數	1	0	0	1
		占比	100%	0%	0%	100%
	非在地供應商	家數	3	0	3	6
		占比	50%	0%	50%	100%
總計			41	0	19	60



採購實務

本公司宣導從供應商做起在供應鏈之環安衛責任，期望帶動整體供應鏈永續成長，使公司更具競爭力。

管理政策

內部政策

《QP21 供應商管理程序》

外部依循

《QP22 採購管理程序》

管理承諾

優先採購台灣在地的 原物料、市購件、加工件

權責單位

採購課

投入資源



埔心總廠：7 名專任人員
供應鏈管理：2 名專任人員
秀水廠：2 名專任人員

目標

持續性目標

目前本公司配合之供應商多為規模較小之自營業者，對於 ESG（環境、社會及公司治理）相關議題尚未具備完整認知與實務作法。為提升整體供應鏈之永續意識與管理能力，本公司已主動進行初步溝通，並透過口頭說明及提供 ESG 實施優勢與國內外案例資料，協助供應商認識 ESG 的重要性，期能逐步引導其建立基礎永續觀念並提升永續管理能力。

管理評核機制

依據 QP21 供應商管理程序

供應商之考核：

1. 考核對象為本公司前年度進貨金額的前 80% 之合格供應商。
2. 考核項目以交貨合格率、交期準確率為依據。
3. 定期考核頻率為每年一次。(註：考核月份為每年二月底前)
4. 由品保單位針對交貨品質做考核，採購單位針對交期準確率進行考核，交貨品質佔整體考核分數之 70%、交期準確率佔整體考核分數之 30%。(品質 70%+ 交期 30%= 總評核)

具體績效

1. 供應商考核為定期每年一次
2. 2025 年 2 月底前，會做 2024 年的供應商考核

2024 年供應商考核數據

【A 級 4 家 / B 級 34 家】

永續採購策略

高明鐵自創立以來，秉持「成為最值得客戶信賴，並被推崇的合作夥伴」之使命，持續深耕精密製造與自動化領域，並積極回應全球產業鏈對永續發展的期待。為強化供應鏈韌性與推動產業升級轉型，本公司制定永續採購策略，以兼顧品質、效率與環境社會責任為核心。

本公司考量目前合作夥伴多為中小型自營商，ESG 意識相對薄弱，本公司以循序漸進之方式推動永續採購，初期以溝通宣導為主，透過提供 ESG 導入實益、成功案例及國內外永續趨勢資料，協助供應商建立基本認知，並逐步引導其強化環境保護、勞工權益、商業道德與法規遵循等永續面向之管理實務。未來將進一步導入自評機制、納入供應商評選指標及階段性評核制度，並積極尋找具永續理念之優質供應商，打造負責任且具競爭力之供應網絡。

配合高明鐵自動化模組與次系統產品的全球佈局與工業 4.0 發展藍圖，永續採購亦將與產品創新及客戶價值相連結，透過與供應商共創減碳製程、精進材料使用與包裝簡化，實現從原料取得至產品交付的全生命週期永續管理，攜手供應夥伴共同邁向淨零目標與企業永續。

永續採購

高明鐵致力於促進在地經濟發展，積極與所在地區之供應商合作，強化本地產業鏈的連結與支持。依據公司對「當地供應商」的界定，係指營業處所、生產據點所在地之鄉（鎮）、鄉鎮之縣（市）及該縣市所屬之行政區域內登記之供應商；另「重要營業據點」則定義為營業單位或生產基地使用人數達 30 人以上者。

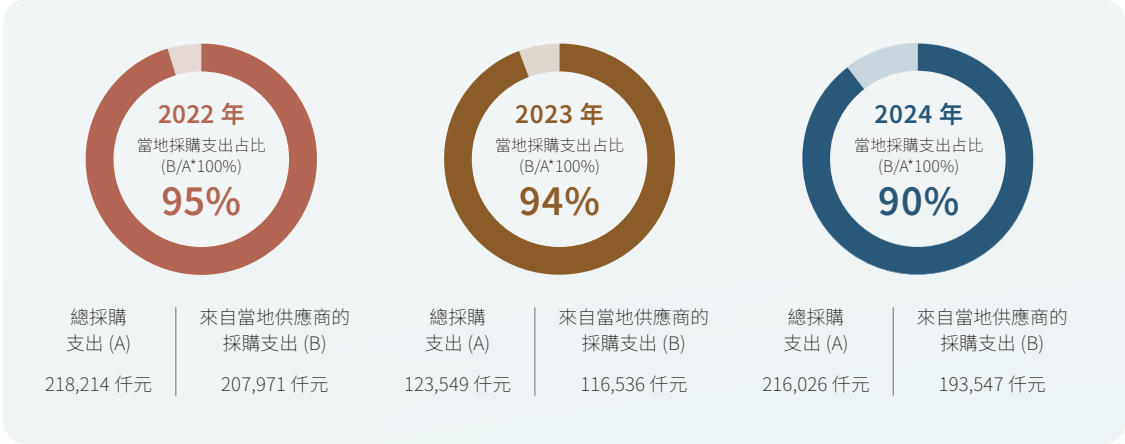
本公司自 2022 年至 2024 年，於重要營業據點中與當地供應商之採購支出分別為 218,214 仟元、123,549 仟元與 216,026 仟元，佔當年度總採購支出之比例分別為 95%、94% 及 90%。數據顯示，本公司持續以實際行動支持在地供應鏈，除可降低運輸成本與時程風險外，亦有助於促進區域經濟、創造就業機會及強化本地夥伴關係，展現企業對地方共融發展之承諾。

未來，公司將持續依據「在地優先」原則，擴大本地採購比例，同時協助中小型在地供應商提升其永續管理能力，透過共好合作模式，建構更具韌性與競爭力之永續供應鏈。

高明鐵近 3 年當地採購情形（單位：新臺幣仟元）

來自當地供應商的採購支出比例	
說明組織的重要營業據點中，使用當地供應商的採購（如：產品、服務等）預算比例。 請先以文字說明組織如何定義「重要營業據點」以及「當地」之地理範疇。	
「重要營業據點」之定義	埔心廠、秀水廠 (營業單位或生產基地僱用人數達 30 人以上)
「當地」之定義	台灣 (指營業或生產據點所在之縣(市)、鄉鎮，涵蓋至其社會、環境或經濟影響範圍內的鄰近區域。)

使用當地供應商的採購預算比例



客戶隱私

尊重和保護客戶的隱私和機密，除非有明確的授權或法律要求，不會為任何目的揭露或使用客戶之隱私與機密。

管理政策

內部政策

1. 資訊安全管理政策
2. 個資保護管理辦法
3. 電腦及資訊作業循環

外部依循

1. 個人資料保護法

管理承諾

承諾保護客戶隱私和資料安全，遵守相關法律法規，並建立完善的資訊安全管理體系

權責單位

資訊室

投入資源



資訊專責單位

每年投入新台幣 250 萬元

本公司設有資訊專責單位，
配置 2 名專任人員及 1 名主管

目標

2025 年短期目標

客戶隱私與資料安全事件零發生

2026 ~ 2028 年中期目標

提升員工對於客戶隱私和資料安全政策的認知度至 95%

2030 年 ~ 長期目標

建立更完善的客戶隱私和資料安全管理體系，成為業界標竿

管理評核機制

1. 內部稽核

每年進行一次資訊安全管理制度稽核和個資保護稽核

2. 外部驗證

第三方機構每年進行一次 IPO 資訊循環稽核

具體績效

1. 內部稽核

2024 年稽核結果顯示，資訊安全管理制度和個資保護

【符合公司政策】

2. 社交工程演練

對內進行演練並執行教育訓練提升員工資安意識

資訊安全與客戶隱私管理

資訊安全政策

本公司高度重視資訊安全與客戶隱私之保護，視其為維繫企業信譽與營運韌性的關鍵要素。因應全球資安風險日益升高之趨勢，除遵循《個人資料保護法》等相關法規要求外，亦積極建構資訊安全管理制度，強化資料保護能力，防範人為疏失、惡意攻擊及系統異常所可能帶來之營運中斷與資料外洩風險。為確保資訊安全機制之有效執行與持續運作，本公司訂定資訊安全政策，致力於維護資訊系統之機密性、完整性與可用性，並強化內部監督與管理流程，期望全體同仁共同遵循、落實與持續維護資訊安全，以確保企業營運穩定與數據安全無虞。

資訊安全管理架構與制度

本公司由資訊部統籌資訊安全事務，負責擬訂與落實資安政策，並定期向員工進行資安意識宣導及教育訓練。資訊部亦擔任資訊安全管理之監督單位，持續蒐集資安威脅資訊並進行風險監控與管理。此外，透過內部稽核與外部會計師之定期檢測與控制測試，確保資訊系統運作之安全性與合規性。

資訊安全政策涵蓋範圍包括：裝置使用、電子郵件管理、資料存取控制、軟體合法使用、內網與無線網路管理、帳號與密碼規範、開發與維運安全，以及機房物理安全等面向，全面保障資訊資產之機密性、完整性與可用性。

管理實務與資源投入

本公司由全體同仁共同貫徹執行資訊安全管理制度，所有資訊作業相關措施皆以確保業務資料之機密性、完整性與可用性為目標，避免因外部威脅或內部管理不當造成資料洩漏、損毀或遺失等風險，以強化整體服務品質與營運效率。為提升組織資安韌性，公司持續強化風險管理機制，督導全體員工落實資訊安全作業，並定期實施資訊安全教育訓練，強化「資訊安全，人人有責」之意識，促使全體同仁理解資訊安全之重要性，以實現資訊系統持續營運之目標。

此外，本公司建置多項資安防護措施，包括防火牆部署、惡意郵件過濾、防毒軟體安裝與更新、系統異地備份及不斷電電力系統等，並規劃緊急應變及災難復原計畫，定期進行模擬演練與檢討修正，確保在面對資安事件時具備即時應變能力與穩定的營運持續性。

客戶隱私侵犯及資料遺失之申訴

本公司重視客戶個人資料與商業資訊之保護，依據相關法規（如《個人資料保護法》）制定並落實內部資訊安全與隱私保護政策，透過權限控管、資料加密、定期稽核及員工教育訓練，防範個資與商業資訊外洩風險，確保客戶權益。

截至報告期間內（2022 年至 2024 年），本公司 **未發生** 任何已通報或經主管機關認定之客戶隱私被侵犯或資料遺失事件，亦未收到相關申訴案件。

未來將持續強化資訊安全管理機制，精進內部控管流程，以保障客戶隱私並維護企業信譽。



CHAPTER 5

05 共融文化與社會責任的實踐者

幸福職場	55
人力概況	57
人權及勞工權益保障	61
員工福利措施與退休制度	62
在職訓練深度培力	65
安心職場環境	66
公益服務投入與社會影響	67

幸福職場

人力資源管理與多元職場發展

勞資關係	員工為公司重要資產，維持勞資和諧，乃企業永續經營之要因。 本公司落實相關法令規定及人權維護，及建立互信和合作之勞資關係為基礎，據以強化企業整體競爭力。
勞雇關係	透過完善的人力規劃、健全的薪資福利、完整的發展訓練，吸引優秀人才留任。
市場地位	總部位於台灣，版圖延伸至世界各地，除提升當地的經濟效益，也可強化人力資本。

員工多元化與平等機會	營造平等及多元包容之友善職場環境，對企業文化及業務推展上至關重要，藉由善用勞動力的多樣性與平等權，並接納所有人所具備的不同認知、價值觀、人際關係與社會層面等，讓每位工作者都有能力達到最佳的工作表現，有助於企業永續經營與價值創造。
訓練與教育	1. 依企業制度培養專業能力、完善的職涯發展系統、多元的福利措施，使每一位員工能安心工作、發揮專業且暢通關懷溝通管道，是本公司致力追求目標。 2. 同仁的凝聚力為本公司人力培育重要根基。

管理政策

內部政策

1. 員工工作守則	7. 績效管理辦法
2. 教育訓練管理辦法	8. 薪酬政策
3. 舉辦勞資會議	9. 溝通管理程序
4. 職位晉升辦法	10. 薪工循環 CW-106
5. 獎懲作業管理辦法	教育訓練作業
6. 職場性騷擾防治措施、 申訴及懲戒辦法	11. 人力資源管制程序

外部依循

1. 勞動基準法	3. 性別工作平等法
2. 職業安全衛生法	4. 就業服務法

管理承諾

1. 提供多項員工福利，完善培訓制度，促進員工發展需求，提供友善職場環境，建立多元員工反映管道。
2. 承諾提供公平合理的薪酬，促進多元化與包容性職場，並致力於提升高階管理階層的在地化程度。
3. 本公司致力於打造公平、尊重、多元包容的職場，確保所有員工享有平等機會與權益。
4. 本公司秉持著「共學共好」的價值觀，並致力於為所有員工提供一個持續學習與成長的機會。透過教育訓練，不僅能提升每位員工的專業能力，也能促進整體團隊的合作與進步。

權責單位

管理部

投入資源



管理部人員
配置 3 名專任人員

目 標

2025 年短期目標

1. 建立順暢之溝通機制，促進勞資雙方理解與合作。
2. 針對同職級、同職責員工進行薪酬盤點，檢視是否存在性別或國籍差距。
3. 導入「績效導向」與「市場對標」的薪資制度。
4. 明文化公司對性別、年齡、文化、語言、宗教等差異的尊重與接納原則。
5. 公司多元與平等政策草案制定。
6. 辦理員工平等機會與性別意識培訓。
7. 完善生產單位員工教育訓練類別及工作能力檢定，以確認人員具備合格資歷從事相關工作，確保工作品質。
8. 建立人員訓練履歷系統化。

管理評核機制

- | | |
|-----------------------|------------|
| 1. 每年召開勞資會議次數／建議事項回應率 | 13. 課程滿意度 |
| 2. 員工滿意度調查分數 | 14. 課程出席率 |
| 3. 勞檢違規數、申訴案件數與成立 | 15. 訓後成效評估 |
| 4. 年度參訓人次／每人平均訓練時數 | |
| 5. 職安事故件數、損工日數 | |
| 6. 女性員工比例 | |
| 7. 女性主管比例 | |
| 8. 身心障礙員工比例 | |
| 9. 受訓人次 | |
| 10. 職場歧視 / 騷擾通報處理 | |
| 11. 年度課程堂數 | |
| 12. 每人平均訓練時數 | |

2026 ~ 2028 年中期目標

1. 透過定期勞資會議，強化參與式管理，提升員工認同感。
2. 提高女性、少數族群、在地人才的招募比例 與升遷機會。
3. 設立「包容性職場培訓」課程，全員參與。
4. 設定性別比例、主管多元化等具體目標。
(例如女性主管比例達 30%)
5. 導入公平晉升與薪酬檢視機制，縮減性別薪資差距。
6. 提供身心障礙者友善工作環境與合理調整措施。
7. 優化員工職能落差分析，連結教育訓練課程關聯性。

具體績效

勞資溝通機制

每年定期召開 4 次勞資會議 (每三個月一次)

【達成建議事項回應率 100%】

員工滿意度

整體工作環境與管理措施獲得正面評價

【員工滿意度調查平均得分 85 分】

職業安全表現

全年無發生職業災害事故，展現良好的安全管理成效

【損工日數為 0 日】

2030 年 ~ 長期目標

1. 建構穩定、和諧且具韌性的勞資合作文化。
2. 提供在地人才進入高層會議或策略討論的管道。
3. 達成多元性別與族群管理指標，並持續提升多樣性比例。
4. 將多元平等納入高階管理層 KPI 與公司永續策略。
5. 建立完善的員工訓練發展體系，培養具備競爭力的人才。

勞動法令遵循

年度內未發生任何勞檢違規情事及員工申訴案件

【申訴成立件數亦為 0】

教育訓練投入

年度共計 128 人次參與各類訓練課程

【平均每人受訓時數為 1.5 小時】

具體績效

2024 年度女性員工比例

平均 33%

2024 年度女性主管比例

平均 31%

身心障礙員工：法令要求 2 人，我司有 4 人

超額任用 2 位

2024 年度職場歧視 / 騷擾通報處理

共 0 件

2024 年度受訓人次

共 128 人次

2024 年度每人平均訓練時數

1.5 小時

2024 年度課程出席率

92%

2024 年度課程堂數：計畫開辦 23 堂，實際開辦 14 堂

開課數達成率為 60%

2024 年度課程滿意度

平均滿意度為 85 分

2024 年度訓後成效評估

訓後平均成績達 90 分以上，訓後考核達成率為 98%

人力概況

高明鐵秉持「以人為本」的管理理念，重視人才發展與職涯成長，致力於營造多元、穩定且具包容性的工作環境。截至報告年度止，公司員工總數為 285 人，其中男性 192 人、女性 93 人，展現良好且穩定的性別結構配置。



♂ 67%

♀ 33%

雇用型態方面

本公司員工全數為正職人員，無臨時人員或無時數保證人員，顯示公司以長期穩定聘僱為核心人力政策。同時，所有員工皆為全職人員，兼職比例為 0%，展現公司對穩定就業與組織持續營運的高度重視。

職務分布方面

基層與中階管理職人數具規模，足見公司營運管理體系完整，並具備良好的人才接班與晉升機制。一般職員則為公司主要執行力來源，支撐日常營運工作之穩定推動。

年齡結構方面

30 至 50 歲員工為主要勞動力，占整體人力結構大宗，顯示公司擁有具備經驗與工作穩定度的核心人力；同時也有一定比例之 30 歲以下年輕人才，為組織帶來創新與活力；51 歲以上員工亦佔有一席之地，反映公司重視資深人才的經驗傳承與多元世代共融。

學歷分布

以學士學歷為主，另有碩博士高學歷人員及其他不同背景之人才，展現公司吸引各類專業人才之能力與組織多元性。

整體而言，公司在人力組成上展現穩健結構與多元發展潛力，未來將持續強化人才培育、世代接軌與性別平權，打造具包容性與永續性的工作環境。

高明鐵 2024 年聘僱員工類型

契約類型		男性		女性		合計人數
		人數	占比	人數	占比	
勞雇合約	正職人員	192	67%	93	33%	285
	臨時人員	0	0%	0	0%	0
	無時數保證人員	0	0%	0	0%	0
勞雇類型	全職人員	192	67%	93	33%	285
	兼職人員	0	0%	0	0%	0
職務	經營主管 (副總級以上主管)	4	100%	0	0%	4
	高階主管 (處級以上)	9	100%	0	0%	9
	中階主管 (理級以上)	8	57%	6	43%	14
	基層主管 (儲備幹部以上)	19	70%	8	30%	27
	一般人員	152	66%	79	34%	231
年齡	30 歲 (含) 以下	73	72%	29	28%	102
	30-50 歲 (含) 以下	95	61%	61	39%	156
	51 歲 (含) 以上	24	89%	3	11%	27
學歷	博士	2	100%	0	0%	2
	碩士	19	79%	5	21%	24
	學士	59	52%	54	48%	113
	其他	112	77%	34	23%	146

契約類型		男性		女性		合計人數
		人數	占比	人數	占比	
工作年資	1 年以下	41	69%	18	31%	59
	1-3 年	57	66%	30	34%	87
	3-5 年	18	55%	15	45%	33
	5-10 年	43	68%	20	32%	63
	10-20 年	20	74%	7	26%	27
	20 年以上	13	81%	3	19%	16

註 1：正職人員：與全職或兼職工作簽訂無限期勞雇合約的員工
註 2：臨時人員：簽訂固定期限勞雇合約的員工，該合約在特定時間段到期時結束，或在附有時間估計的特定任務或事件完成時（例如：專案結束）
註 3：無時數保證人員：無法保證每天、每週或每月的最低或固定工作時間
註 4：兼職人員：每週、每月或每年的工作時間少於全職員工的工作時間

人員流動

高明鐵遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」、「性別工作平等法」及「就業服務法」等，制定符合法規規定為基礎原則設立所有制度，以保障全體員工的權益。高明鐵不斷調整，給予不同性別、年齡，平等的工作聘僱機會，對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或曾／現任工會會員身為由，予以歧視，而有差別待遇。並尊重每位同仁之性別認同，期盼能打造讓員工安心就業的職場環境。

新進人員及離職人員

為因應組織營運發展與人力結構調整，本公司持續招募具潛力之專業人才，並關注人員流動率變化，以優化人力資源配置並提升留才機制。根據 2024 年度統計資料顯示：

全年新進員工總人數為 93 人，包含本國籍 67 人與外國籍 26 人，其中本國籍新進率為 24%、外國籍新進率為 9%，整體人員新進率合計達 33%。新進人員中，以 30 歲（含）以下族群佔比最高，顯示公司具有吸引青年人才的能力與潛力，亦有助於組織注入創新活力與延續性發展。

同年度離職員工總人數為 85 人，整體離職率為 29%，其中包含本國籍與外國籍人員。離職員工以 30 至 50 歲年齡層為主，反映出部分中生代人力因職涯轉換或生活規劃選擇離開。另離職人員主要集中於基層與中階管理層，未出現高階主管離職情形，顯示公司高階經營團隊穩定，整體離職結構穩定可控，未來將加強在職訓練、職涯發展規劃與福利措施，以有效降低人才流失的情形，並提高員工的工作滿意度與組織認同感。

本公司將持續強化招募策略，優化內部培訓與晉升管道，並透過員工滿意度調查、定期溝通與員工關懷措施，提升員工留任意願，進而穩定組織發展基礎。

新進員工性別與年齡分布統計

當年度新進員工		本國籍		外國籍		合計
		男性	女性	男性	女性	
年 齡	30 歲 (含) 以下	15	10	21	0	46
	30-50 歲 (含) 以下	18	16	4	1	39
	51 歲 (含) 以上	5	3	0	0	8
合計		67		26		93
2024/12/31 員工總人數				285		
新進率		24%		9%		
合計				33%		

註：2024 年新進人員總數 /2024 年期末總員工數 *100%

育嬰留停

本公司尊重員工家庭照顧權益，積極營造友善職場，提供符合法規之育嬰留職停薪制度，協助員工兼顧工作與家庭照顧責任，提升整體留才與職涯支持機制之健全性。根據近三年育嬰留停統計資料顯示，2022 年至 2024 年符合育嬰留停申請資格者共計 18 人，實際申請人數合計 13 人，整體申請率平均為 72%，其中女性申請率普遍高於男性，反映出女性員工對該制度的實際需求相對較高。

在育嬰留停結束後之當年度復職率方面，三年整體平均約為 94%，顯示部分員工選擇延後復職或轉換職涯規劃。但值得肯定的是，復職後持續任職滿一年者之留任率近三年均達 100%，顯示公司在育嬰留停後之接續輔導與工作銜接具良好成效，有效協助員工順利重返職場。未來，公司將持續優化工作與生活平衡相關制度，強化主管與人資部門對育嬰留停員工之溝通與支持機制，營造更具包容性之職場文化，提升員工整體滿意度與忠誠度。

近三年育嬰留停人數統計

項目	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數 (A)	4	4	8	1	2	3	3	4	7
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	3	3	1	2	3	3	4	7
育嬰留停預計於當年度復職人數 (C)	0	3	3	0	2	2	3	3	6
當年度育嬰留停復職人數 (D)	0	3	3	0	2	2	2	3	5
前一年度育嬰復職人數 (E)	0	1	1	0	3	3	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 (F)	0	1	1	0	3	3	0	2	2
申請率 (B/A*100%)	0%	75%	37.5%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
復職率 (D/C*100%)	0%	100%	100%	0%	100%	100%	67%	100%	83%
留任率 (F/E*100%)	0%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%

註 1：申請率 (%) = 當年度實際申請育嬰留停人數 / 當年度符合育嬰留停申請資格人數
註 2：復職率 (%) = 當年度育嬰留停職人數 / 育嬰留停預計於當年度復職人數
註 3：留任率 (%) = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 當年度育嬰留停復職人數

人權及勞工權益保障

本公司遵循《勞動基準法》與《性別工作平等法》等相關法規，落實保障員工人權與勞動權益，並明確禁止性別歧視，保障男女員工於相同職務與起薪條件下享有同工同酬之基本工資。2022 至 2024 年間，不同性別基層人員新進薪資設定皆為一致，展現本公司對性別平等薪酬的堅持與實踐。

2024 年度基層人員平均起薪為新臺幣 27,500 元，男性與女性新進人員起薪相同，起薪一致性達 100%。同樣地，營業單位基層起薪亦維持性別一致性，持續三年均達 100%，顯示公司在保障男女員工薪資平等待遇方面具高度一致性與落實力。

此外，本公司亦致力於推動在地就業與多元包容，自 2022 年起統計高階管理階層之本地居民比例，2024 年度本地居民佔高階管理職比例達 67%，雖較前一年略降（2023 年為 73%），但仍維持超過半數之水準。公司將持續強化在地人才培育機制，並於高階職位納入在地人才，以促進當地經濟發展與社會融合。

整體而言，本公司致力於打造一個多元、包容與平等的職場環境，不僅保障員工基本薪資與人權，更積極推動在地就業與性別平等，持續朝向更具韌性與永續的企業文化邁進。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

項目	2022		2023		2024	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
基層人員最低薪資 (A)	25,500	25,250	26,500	26,500	27,650	27,500
當地最低薪資 (B)	25,250	25,250	26,400	26,400	27,470	27,470
基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 (A/B)	1	1	1	1	1	1

* 當地之定義為臺灣

高階管理階層聘用當地居民統計

項目	2022	2023	2024
高階管理階層員工總數 (A)	7	11	9
高階管理階層為當地居民之員工總數 (B)	5	8	6
高階管理階層聘用當地居民之比率 (B/A*100%)	71%	73%	67%

* 當地之定義為臺灣

「重要營業據點」之定義

營業單位或生產基地僱用人數達 30 人以上。

「當地」之定義

指營業或生產據點所在之縣（市）、鄉鎮，涵蓋至其社會、環境或經濟影響範圍內的鄰近區域。

「高階管理階層」之定義

中階主管人員係指理級（含）以上管理職，高階主管係指處（含）以上管理職，本年度以處級（含）以上計算雇用當地居民為高階管理階層比例。

員工福利措施與退休制度

高明鐵致力於打造友善且具吸引力的工作環境，重視員工福祉與職涯發展，並提供全體員工多元而完善的福利措施，涵蓋健康保險、生活補助、職場支持、休閒活動及退休制度等面向，以實踐對員工的承諾與責任。

一、完善的員工福利制度

本公司依法提供勞工保險、全民健康保險等基本保障，並額外提供旅平險補強員工出差期間安全健康保障。員工育兒需求方面，除法定育嬰假外，亦設有公司提供育嬰支持措施，與特約幼兒園合作，協助員工子女就學，減輕育兒負擔。員工可依需求選擇合作之特約園所，享有專屬優惠與彈性入園安排。

為關懷員工日常生活與通勤需求，公司提供員工租屋補助與免費員工停車位，並提供員工餐廳免費提供員工膳食。此外，針對加班情況，除依法給予加班費，亦提供晚餐膳食，並設有員工健康照護服務，公司與特約醫護單位合作，定期提供每月四次之到廠駐點服務，設有員工專屬之「醫護關懷服務時段」，協助同仁進行基本健康諮詢與照護，落實職場健康管理，以支持員工在工作與生活之間取得平衡。在員工休閒與團隊交流方面，公司定期舉辦員工旅遊、家庭日活動、部門聚餐等，促進員工間情誼並提升向心力。另設有內部轉調機制及員工意見溝通制度，鼓勵員工主動參與組織治理，強化企業內部的透明與信任文化。

2024 年度全體員工請假總時數為 27,487 小時，涵蓋多元假別。其中特休假使用時數達 13,644 小時，反映員工能善用年假進行休養與安排個人事務；另公假時數為 5,565.5 小時，病假與住院病假總計 2,625.5 小時，顯示公司支持員工健康照護並提供充足的修養時間。此外，生理假 936.5 小時與產檢假 224 小時則展現公司對女性員工之友善保障，安胎假 104 小時亦提供孕期健康支持。在福利性假別方面，生日假共計 1,896 小時、外出假 1,402 小時，反映公司提供多元彈性假期以回應員工生活需求；喪假 800 小時、婚假 216 小時則保障員工於人生重要時刻之休假權益。值得一提的是，天災假共計 3,492.5 小時，均不影響出勤獎勵，顯示公司對突發災害情況下員工安全的重視。

整體而言，本公司透過制度化與人性化並行之請假政策，支持員工在不同生命階段與工作狀況下獲得適當照顧與休息，落實企業對人本管理的承諾。

二、退休制度與退休金計畫

本公司依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》之相關規定，提供員工完善之退休金制度，目前分為舊制與新制兩種形式，依員工到職時間與選擇進行適用，以保障員工退休後之基本生活保障。

舊制退休金制度（勞動基準法適用）

適用於 2005 年 7 月 1 日前進入公司或選擇繼續採用舊制的員工。此制度採雇主責任制，公司依《勞動基準法》第 56 條規定，按月提撥不低於員工薪資總額 2% 的退休準備金，存入銀行開設之「退休準備金專戶」，並具有信託性質，專款專用，不得挪作他用。為確保提撥之落實與專戶資金之安全性，勞動部亦定期進行查核與監督。

新制退休金制度（勞工退休金條例適用）

適用於 2005 年 7 月 1 日後新進人員或選擇新制的既有員工。公司依《勞工退休金條例》規定，每月強制提撥員工薪資 6% 之金額，匯入政府設立之「勞工個人退休金專戶」。此外，員工亦可依個人意願，自行提撥 0% 至 6% 的薪資作為退休準備，並享有所得稅扣抵優惠。本制度實行後，退休金權益歸屬於員工個人，具可攜性與安全性。

本公司由人力資源部門負責整體退休制度之管理與員工諮詢服務，並配合財務會計單位定期審核退休帳戶之提撥與入帳狀況，以確保員工權益落實。退休或離職申請作業，亦由人資部門協助員工完成相關程序，確保權益無虞。

透過制度性提撥與跨部門的共同管理，本公司致力於提供具保障性與永續性的退休金制度，善盡企業對員工的長期承諾與社會責任。

稅務治理相關組織及權責

需支付退休金總值（元）	8,485,366.0
退休金能被公司提撥 退休基金償付比例（%）	6
評估年度	2024
當現有退休基金無法支付 應付債務之因應策略	本公司致力於營造快樂和諧的幸福職場環境，建立各項員工福利措施，依據「職工福利金條例」成立職工福利委員會（福委會），提供全體員工各項補助外，也透過管理部組成跨部處會議，並邀請各階層職位同仁進行檢視討論相關員工福利議題，並藉由員工溝通管道廣納蒐集同同意見回饋，針對員工需求持續發展具有企業文化特色員工照顧提案。
退休計畫的參與程度 / 範疇	退休計畫說明：本公司提供確定提撥制退休計畫，員工可自由選擇是否參與。公司每月定期提撥員工薪資的 6% 作為退休金，員工也可自願提撥。公司已設立退休基金，並委託專業機構進行管理。



公司亦定期進行退休金準備金餘額與提撥比例評估，以確保長期財務穩健。若面臨退休金無法支付時，將依據風險應變計畫，啟動資金調配及財務補強機制，以保障員工權益。本公司退休金制度均屬自願參與制，並具備完整之制度規章，所有適用對象皆能依據法令或公司規定參與提撥與領取，保障員工退休後之基本生活需求。

高明鐵提供正職員工之福利措施

基本福利	保險	1. 基本勞健保及員工、僱主責任險		
	休假	1. 比照《勞動基準法》規定，給予國定假日、特休、婚喪病事公假、家庭照顧假及育嬰假 2. 2024 年請假總時數為 27,487 小時，主要假別包括特休 13,644 小時、公假 5,565.5 小時、病假 2,513.5 小時、生理假 936.5 小時、生日假 1,896 小時、天災假 3,492.5 小時等，展現公司保障員工休假權益與彈性假勤制度的實施成果		
	退休金制度	1. 適用《勞動基準法》舊制者：每月依勞工薪資總額 2% 提撥退休金。2024 年統計退休準備金專戶為新臺幣 1,033,800 元 2. 適用《勞工退休金條例》新制者：依勞工每月薪資 6% 之勞工退休金提繳率、行政院核定之月提繳工資分級表，提繳儲存於勞工退休金個人專戶，2024 年認列之退休金費用為新臺幣 7,451,566 元		
獎酬福利	獎勵制度	1. 年終獎金、三節獎金 / 禮品、全勤獎金、績效獎金、員工分紅 2. 2024 年由福委會提供發放生育津貼 8,400 元；婚喪喜慶補助總計 88,500 元，展現公司對員工家庭與人生重要時刻的關懷與支持		
	不定期獎金	1. 尾牙抽獎	2. 慶生會抽獎	3. 特殊節日獎金 / 禮品
	福利補助	1. 結婚禮金 2. 生育津貼	3. 住院慰問金 4. 公務機通話費補助	5. 社團補助 6. 員工進修補助 7. 員工租屋補助 8. 特約幼兒園
健康促進	膳食	1. 每日供應免費咖啡、設置員工餐廳（上班時段之膳食免費，葷素均有提供）		
	健檢	1. 依據《勞工健康保護規則》規定，本公司定期提供員工一般健康檢查，以保障員工健康與職場安全		
	不定期活動	1. 不定期健康講座或活動		
完備設施	硬體設施	1. 免費停車場	2. 員工餐廳	3. 咖啡吧
福委會	福利金	1. 動支範圍：婚喪喜慶及生育等津貼補助、保險費用、社團活動經費補助、公司及部門活動經費補助等		
	年度活動	1. 員工旅遊 2. 部門聚餐	3. 社團活動 4. 年度尾牙活動	5. 不定期公司舉辦各類活動

在職訓練深度培力

高明鐵秉持「人才是企業永續發展的關鍵資產」之理念，持續投入資源建構完善的員工訓練與發展體系，協助員工強化專業職能、提升工作效率，並配合公司策略推動組織整體能力升級。訓練制度依據不同職級、職務與業務需求，設計多元且具彈性的課程安排，涵蓋新進人員職前訓練、專業技能強化、管理幹部培育、永續與 ESG 教育、職業安全衛生法規、內部控制與合規等面向，協助員工因應快速變化的營運環境，建立全面的職能競爭力。在課程執行上，本公司採用內部授課、外部課程委託及數位學習平台並行的方式，以兼顧訓練品質與員工參與便利性。各單位定期盤點訓練需求，搭配績效評核與職涯發展規劃，作為訓練課程規劃依據。人力資源部門則統籌課程推動、出席紀錄與訓後成效評估，以確保訓練資源運用成效與組織目標一致。

2024 年度，原計畫辦理 23 堂訓練課程，實際成功開設 14 堂，課程開課達成率為 60%。共計 128 人次參與訓練，整體課程出席率達 92%，顯示員工高度參與意願。訓後學員回饋滿意度平均為 85 分，課後評量平均成績 90 分以上，考核達成率達 98%，反映課程設計具實務應用價值。每位員工平均訓練時數為 1.5 小時，雖略低於產業水準，主要因本年度為課程制度重整與試行階段，部分訓練尚未全面鋪開，致時數尚未反映整體培訓規模。未來將優化內訓排程、增加數位學習資源，並結合職能導向發展計畫，以提升員工整體學習深度與訓練涵蓋率。本公司每年亦持續記錄並分析參與訓練之員工人數，將內訓與外訓活動皆納入統計，並避免重複計算，確保人數資料之完整性與一致性。透過這些數據，公司能掌握員工學習覆蓋程度，並據以調整後續課程安排與資源配置。

展望未來，高明鐵將持續以「強化人才韌性、提升組織競爭力」為核心目標，深化數位學習應用，鼓勵主動學習風氣，並強化主管培訓機制與跨部門溝通課程，以培育具永續思維與創新能力之團隊。期能透過持續的學習與發展策略，厚植人才底蘊，推動公司在競爭市場中穩健成長並實踐永續經營。

績效與職涯發展

本公司重視員工的績效管理與職涯發展，建置制度化的績效考核與溝通機制，作為獎酬依據及職能成長的重要依循。全體正職員工每年至少接受一次正式績效評核，考核內容涵蓋工作表現、目標達成、專業技能、團隊合作等面向，並由直屬主管進行面談與回饋，以確保雙向溝通。評核結果除作為年終獎金及晉升調薪之參考依據外，亦連結至個別員工的教育訓練與職涯發展計畫。公司鼓勵主管針對考核結果提出具體發展建議，協助員工盤點自我優勢與待提升能力，進而規劃中長期職涯路徑。

高明鐵 2024 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
經營主管 (副總級以上主管)	報告期末員工總數 (A1)	4	0	4
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B1)	3	0	3
	百分比 (B1/A1)	75%	0%	75%
高階主管 (處級以上)	報告期末員工總數 (A2)	9	0	9
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B2)	8	0	8
	百分比 (B2/A2)	89%	0%	89%
中階主管 (理級以上)	報告期末員工總數 (A3)	8	6	14
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	10	6	16
	百分比 (B3/A3)	125%	100%	114%
基層主管 (儲備幹部以上)	報告期末員工總數 (A3)	19	8	27
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	22	9	31
	百分比 (B3/A3)	116%	113%	115%
一般員工	報告期末員工總數 (A3)	152	79	231
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數 (B3)	150	75	225
	百分比 (B3/A3)	99%	95%	97%
合計	報告期末員工總數 (R)	192	93	285
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數 (Q)	193	90	283
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工比例 (Q/R)	101%	97%	99%

註 1：扣除三位留職停薪人員、11 月四位新進人員。
註 2：2024 年績效評核時間為 11 月，故人數會與期末員工總數不同。

安心職場環境

高明鐵秉持「以人為本、安全優先」之原則，長期致力於打造安全、健康且具人本價值的工作場域，重視員工生命安全與健康權益，並視職業安全與健康為企業穩健營運與永續發展的重要基石，積極建構安心、健康且具預防導向的職場環境。公司深信唯有確保員工於無虞的環境中工作，才能激發其潛能、提升生產力，並建立企業與員工之間長久互信的夥伴關係。雖目前尚未正式導入國際職業安全衛生管理系統（如 ISO 45001），惟公司已規劃自 2026 年下半年起，逐步推動制度建置與內部流程整合，以強化組織風險控管能力與職業安全治理成效，以及提升系統性管理效能與風險控制能力。

一、職安管理系統規劃與願景

為強化系統化管理並與國際標準接軌，高明鐵已完成職安制度盤點，規劃自 2026 年下半年起導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，系統導入範圍涵蓋所有部門與主要作業場域，重點包括風險辨識、作業危害分析、合規性評估、持續改善機制、利害關係人溝通及員工參與等。藉由制度化的流程與監督機制，將職業安全衛生落實於日常營運管理之中。

四、員工參與與溝通機制建構

目前公司各單位已初步就安全議題進行內部協調與通報，但尚未建立正式制度化之員工參與與申訴溝通管道。為提升組織透明度與安全文化共識，公司已規劃於 2025 年下半年起推動設置正式溝通平台，包括職業安全衛生提案制度、匿名通報機制與定期安全意見交流會議，強化上下溝通與員工參與。並同步規劃設置由勞資共同組成之安全衛生委員會，確保相關決策之代表性與實效性。

二、危害辨識與風險預防強化

公司已制定初步之作業安全管理原則與危害防範標準，並預定於管理系統導入時進一步建置危害辨識、風險評估與事故調查流程。未來將導入風險等級評估制度，依據作業風險進行分級控管，並結合數位模組進行記錄、統計與追蹤管理，提升資訊透明度與管理效率。此舉亦有助於提早發現潛在風險、主動進行預防，減少職災事件的發生可能。

五、教育訓練與安全意識培養

高明鐵持續推動員工職安衛相關訓練，針對新進人員、操作人員及管理幹部規劃不同階層的教育內容，涵蓋一般安全知識、工作場所危害辨識、緊急應變操作、個人防護具正確使用等主題。訓練採內外部並行、線上與實體兼顧的方式執行，並逐步導入模組化教學與案例演練，提升學習成效。訓後皆執行滿意度與成效評估，以確認訓練成果可有效轉化為現場行動力。未來將加強高風險作業與部門主管之進階安全管理訓練，促使安全意識深入日常行為與決策。

三、職業健康服務與身心照護規劃

高明鐵關注員工身心健康，除遵循法定健康檢查規範外，並規劃於 2025 年下半年起逐步導入職業健康服務（Occupational Health Services），預期涵蓋身心壓力評估、健康促進活動、健康諮詢與高風險族群追蹤等項目。透過多層次健康管理，結合外部專業資源，公司將建構以預防為核心之健康照護網絡，協助員工從源頭減少職業相關疾病及健康風險。

六、安全文化推動與持續改善承諾

高明鐵以建構「安全即責任、健康即資產」的職場文化為核心願景，推動從制度、流程到文化的全方位落實。未來，透過制度導入、教育訓練、員工參與與跨部門協作，公司將持續優化職場安全衛生管理實務，強化現場執行力與風險韌性。公司承諾以預防為導向、持續改善為核心，攜手全體員工打造零災害、零事故的健康永續職場。

營運變遷之勞動關係維護與溝通流程管理

本公司於面對重大營運變遷事件時（如關廠、縮編、收購、轉型等），如有可能影響員工聘用關係，將依據《勞動基準法》第 16 條等相關法令規定辦理，依法提供必要的最短預告期間，保障勞工權益。例如：勞工連續工作三年以上者，終止契約須提前至少三十日預告，或支付相當之預告工資。若為依法進行大量解僱，則將依《大量解僱勞工保護法》辦理，並主動向主管機關通報，並辦理說明會，協助員工了解轉職協助及退場安排等配套措施。如公司尚未涉及重大營運調整時，公司仍預為建立應變流程及員工溝通機制，確保未來若發生重大異動，能及時通知員工並進行合理協商，降低衝擊與不確定性。

目前公司未設有工會，惟公司重視與員工之良性溝通，若未來有組織工會之需求，將尊重員工自由結社權，並依據相關規章制度明定預告期與協商機制，以保障勞資雙方之基本權益與合作關係。

公益服務投入與社會影響

高明鐵長期重視社會參與，秉持「取之於社會、用之於社會」之精神，積極投入在地需求與社會關懷，透過系統化的公益策略與持續性投入，展現企業對社會永續發展的承諾。2022 年至 2024 年間，本公司合計投入新臺幣 1,702,500 元於各類公益服務與社會回饋項目，投入範疇涵蓋教育扶持、產業育成、公共安全、社福關懷及文化保存等多個層面，並依其主要社會影響加以分類如下：

高明鐵 近三年累積捐贈情形表（幣別：新臺幣）

2022 年至 2024 年	
1. 教育與人才培育	788,000
2. 社區參與與產業推廣	414,000
3. 弱勢扶助與社會福利	204,000
4. 公共安全與治安支持	180,000
5. 宗教文化與地方信仰	116,500
6. 總計	1,702,500

項目	投入金額	說明
教育與人才培育	投入新臺幣 788,000 元	本公司深信教育是推動永續社會的基礎，持續捐助包括彰化師範大學、建國科技大學等多所學校之獎助學金及校務基金；並多次贊助全國產學創新實作競賽與業界技術發表活動，支持技術人才與青年創新發展。同時亦捐助系列講座活動，促進產學交流與知識傳播，提升社會整體人力素質。
支持社區參與與產業推廣	投入新臺幣 414,000 元	為強化地方合作與推動在地經濟，本公司積極參與與支持地方扶輪社、產學精進協會、創業總會與農業觀光推展組織等民間團體。透過資源投入與合作參與，促進跨界連結與社區共榮，協助地方產業升級並擴展社會影響力。
弱勢扶助與社會福利	投入新臺幣 204,000 元	關注弱勢群體生活與尊嚴，高明鐵定期捐助創世基金會、瑪喜樂社福基金會、沐馨服務協會、慧德能仁慈善會等單位，投入冬令救濟、身障者照護與愛心年夜菜等計畫，協助減緩社會脆弱人口的生活壓力，並為社會安全網提供穩定支持。
公共安全與治安支持	投入新臺幣 180,000 元	為提升地方治安品質與支持基層警政系統，公司連續三年捐贈彰化縣警察之友會（溪湖辦事處、鹿港辦事處），資助警友站運作與警察福利，強化社區治安合作夥伴關係，保障居民生命財產安全。
宗教文化與地方信仰	投入新臺幣 116,500 元	公司重視地方文化資產的傳承與社區凝聚力的培養，定期捐助南壇宮、太魯閣祥德寺、元清觀、福德宮等宗教機構，參與廟會普渡、祈福儀式與文化維護，透過支持傳統文化活動，促進社區精神認同與文化延續。

透過上述多元投入與跨界合作，高明鐵持續深化在地影響力，並促進社會整體福祉，不僅實踐企業社會責任，更致力於與社會共榮共好，積極創造具長遠價值的正向循環。

CO₂

CHAPTER 6

06 環境永續與綠色實踐

氣候相關財務揭露	69
風險相關影響說明與因應對策	71
機會相關影響說明與因應對策	73
能源管理	75
溫室氣體管理與排放揭露	76
水資源管理	79
廢棄物管理措施	79

氣候相關財務揭露

「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），近年因氣候變遷造成的災害頻仍，高明鐵為提前因應氣候災害，與預防相關財務損失，將導入由國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）在 2015 年成立的氣候相關財務揭露小組（TCFD）所擬定的氣候相關財務揭露建議，自願性揭露本公司於氣候相關風險侵襲時，所擬定之因應政策與預防作為，並適當揭露其所造成之財務影響，並在經過妥善氣候調適與災害復原後，找出機會確保獲利，增強本公司氣候韌性，以因應隨之而來的氣候災害。

TCFD 四大核心要素

氣候相關財務揭露核心要素

治理

1. 本公司氣候變遷相關討論與管理，由 ESG 永續小組定期討論各項議題對組織內部和外部的潛在影響，包含鑑別及評估氣候變遷風險及因應氣候衝擊。由行政管理處統籌結合各工作小組進行相關資料收集調查，針對風險可能造成的危害，提出改善建議與措施，以調適減緩氣候財務風險，並找出相對應的氣候財務機會。
2. 高明鐵為有效掌握氣候風險與機會，由 ESG 永續小組定期針對公司內部的永續推動策略及方針進行檢討與調整外，亦隨時觀察外部環境變化，定期向董事會就所辨識出的氣候機會與風險，報告執行進度及氣候變遷相關議題。

策略

1. 本公司將氣候變遷可能帶來的潛在衝擊納入整體營運考量，預估風險發生機率與影響程度，並制訂風險應變與緩解措施計畫，依據業務類型及風險策略、財務規劃狀況辨識出實體及轉型風險與機會，並制訂風險應變與緩解措施計畫，以及危機處理機制。為了因應全球氣候變遷與溫室效應對環境的影響，除訂定節能減碳措施，推廣辦公室及公共區域節能管理及實施綠色採購，購買具節能環保標章的產品，確實做到節能減碳。
2. 本公司參照政府間氣候變化專門委員會 IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change) AR5 之轉型與實體情境進行氣候風險之模擬分析；實體風險則考慮極端氣候對全球據點的營運衝擊。

風險管理

1. 為了鑑別和評估與營運相關的重大衝擊或風險，ESG 永續小組會定期評估氣候變遷風險，本公司從 2025 年起依據 ESG 永續小組每年定期舉辦討論會議鑑別出關鍵風險，針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析。
2. 董事會監督及決策，行政管理處會進行風險辨識及確認，ESG 永續小組進行風險評估與回報，並指導、協調各執行單位執行。

指標與目標

1. 為減少氣候變遷造成的風險影響，達成減碳節能目標，高明鐵使用管理策略或指標管理氣候變遷相關之風險與機會：
 - ＊已進行 2024 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並預計於 2025 年通過外部第三方查證。
 - ＊後續將推動旗下子公司同步導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度，並通過外部第三方查證。
 - ＊未來將評估並規劃具體減碳目標，逐步朝溫室氣體減量方向邁進。我們亦長期致力於推動「節能減碳」行動，並積極號召全體員工共同響應各項節能與資源節約措施，具體作法包括節約用電與用水、減少垃圾產生等，藉此落實日常營運中的環境永續精神。

情境分析說明表

風險類型	情境	情境摘要描述
轉型風險	IPCC ar5-pcr2.6 (最輕微)	1. 2100 年，全球平均海平面將上升約 0.44 公尺。 2. 2100 年，全球氣溫上升控制在 2° C 以內，人類能夠有效減少溫室氣體排放，以實現巴黎協定的目標。 3. 降雨量的變化將取決於地區。例如，一些地區可能會經歷降雨量增加，而另一些地區則可能面臨乾旱加劇的情況。
實體風險	IPCC-ar5-pcr8.5 (最嚴重)	1. 2100 年前全球平均海平面可能上升 0.52 至 0.98 公尺 (RCP 8.5)。 2. 2100 年，全球平均氣溫上升 4° C 至 5° C。 3. 季風降雨量增強，但分佈更不均，乾旱與洪水交替發生。 4. 極端降雨（如超過 200 毫米 / 天的暴雨）發生頻率上升，威脅都市排水系統與農田灌溉。



風險相關影響說明與因應對策

風險	面向	類型	影響說明	因應策略 (指標與目標)
轉型風險	市場	原物料成本上漲	1. 原物料價格上漲將導致產品單價提升，進而可能影響客戶續購意願與市場競爭力。	1. 與供應商建立長期合作關係，爭取穩定且具價格優勢的採購條件。 2. 優化生產流程與資源運用，以降低單位製造成本，提升整體營運效率。
	技術	直接成本增加	1. 新技術或解決方案的導入，可能需承擔較高的初期資本支出，對企業短期財務造成壓力。 2. 若導入之技術回收期過長，或技術效能未達預期，將造成企業財務負擔，導致成本上升與獲利能力下降。	1. 進行技術導入前可行性評估，確保投資回收期與效益具實質可行性。 2. 爭取政府補助或政策資源，降低初期投資壓力。 3. 強化內部技術整合與操作培訓，提升技術應用效率。

風險	面向	類型	影響說明	因應策略 (指標與目標)
轉型風險	市場	客戶消費行為轉變	1. 客戶對產品的永續要求提高，逐漸轉向選購具有低碳排放或環保特性的產品，影響既有產品銷售表現。	1. 依市場需求調整產品設計與研發方向，開發符合低碳轉型訴求之產品，以提升競爭力。
	政策與法規	碳費	1. 因應台灣《氣候變遷因應法》要求，未來可能導致採購、製造或營運成本增加，對企業營運產生財務壓力。 2. 執行溫室氣體盤查作業，將增加輔導費用、人力資源投入與第三方查證等相關成本，對企業營運造成額外負擔。	1. 推動溫室氣體盤查及 ISO 14064-1 查證作業，釐清減碳方向，未來規劃減碳目標。 2. 以 E 化方式進行溫室氣體盤查資料收集評估，提升效率。 3. 提升生產製程效率與資源使用效能，以降低營運成本、分散法規衝擊，並強化企業競爭力。 4. 善用政府補助或產業資源，分擔查證或系統建置費用。
	技術	低碳產品與服務的需求	1. 隨著全球法規與環保意識日益提升，市場對低碳產品與綠色服務的需求快速增長。 2. 若無法即時調整研發方向與產品策略，將錯失市場機會，甚至面臨市占率下滑與營收損失風險。 3. 因應國際減碳趨勢，研發低碳技術成本增加，甚或是研發失敗而造成投資損失。	1. 持續監測市場趨勢，強化對低碳轉型需求的敏感度與應變能力，確保企業研發與產品策略與時俱進。 2. 投資創新研發資源，加速低碳產品與解決方案的開發。 3. 與具低碳技術優勢的品牌或供應商建立合作關係，共同提升市場競爭力。 4. 控制研發成本，設定研發目標進程檢視，視成效評估是否及時停損。
	政策與法規	強制申報	1. 若產品未符合法規或進口目的國之檢驗要求，將面臨出口受阻或禁運風險，影響市場拓展與營運效益。	1. 主動掌握各國法規變動趨勢，並依據要求取得必要之認證或檢驗合格證明，以確保產品合法流通於目標市場。
	政策與法規	再生能源法規	1. 隨著《能源管理法》強化企業用能效率及節能管理要求，若未依規進行能源查核、設置能源管理人員或未達節能目標，將可能面臨罰鍰、限期改善等處分，並影響企業形象與客戶信賴度。 2. 若未遵循相關法規時，將導致客戶採購意願降低。	1. 未來規劃導入高效率生產設備與智能能源管理系統，以提升能源使用效率並降低長期營運成本。 2. 積極爭取政府節能補助資源，降低設備汰換或系統導入初期投資負擔。

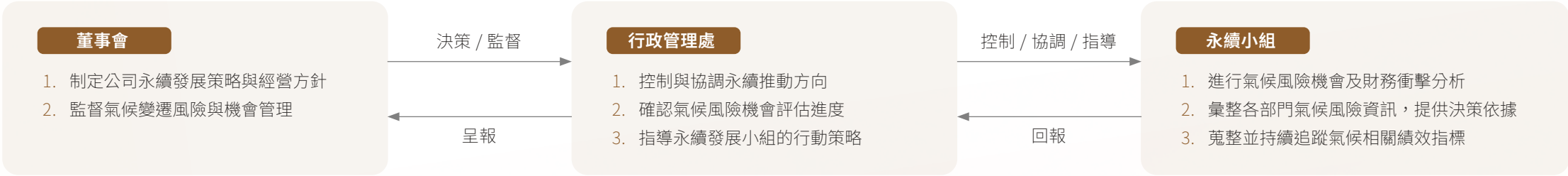
風險	面向	類型	影響說明	因應策略 (指標與目標)
轉型風險	市場	市占率降低	1. 氣候變遷導致環保意識提升，若企業產品未能回應淨零轉型或低碳需求，將降低品牌吸引力並流失客戶，進而影響市佔率與營收表現。	1. 發展符合氣候轉型趨勢的低碳產品與綠色服務，搶占永續導向市場機會。
	技術	新技術轉型失敗	1. 在推動淨零轉型過程中，若導入之低碳或節能技術尚未成熟，或員工缺乏相關操作能力，將導致轉型無法落實，影響減碳目標達成並產生額外成本風險。	1. 設立技術導入試行階段與績效評估機制，降低轉型失敗風險。 2. 強化內部教育訓練與跨部門協作，提升員工對氣候技術的認知與操作能力。

機會相關影響說明與因應對策

面向	類型	影響說明	因應策略 (指標與目標)
產品 / 服務	消費者 偏好轉變	1. 隨著氣候意識提升與永續消費趨勢興起，消費者傾向選購具低碳、環保與永續價值的產品與服務，為企業帶來創新與差異化市場機會。 2. 透過導入綠色設計與永續產品，可提升品牌形象與市場競爭力。	1. 調整產品設計與服務內容，導入碳足跡標示、環保包裝等低碳元素，以回應市場對永續產品的需求。 2. 積極建立永續品牌形象，透過 ESG 溝通與互動，強化顧客對企業氣候承諾的認同與忠誠度。
市場	進入新市場	1. 全球氣候政策與永續意識推動新興市場對低碳與綠色產品的需求成長，企業若能及時投入，將有機會拓展新客群與營收來源。	1. 善用在地永續通路與政府或國際倡議平台，提升品牌在氣候相關市場中的可見度與信任度。 2. 針對新市場設計在地化的低碳產品組合與溝通策略，吸引具氣候意識的潛在客戶。
資源效率	循環經濟	1. 推動循環經濟有助於降低原物料依賴及碳足跡，減少溫室氣體排放，同時可藉由回收再利用及產品延壽創造新商業模式，提升收入來源與品牌永續形象。	1. 將低碳設計理念導入產品開發流程，提升資源使用效率與再利用潛力。

面向	類型	影響說明	因應策略 (指標與目標)
產品 / 服務	低碳產品和服務	1. 藉由開發具低碳排特性之商品與解決方案，拓展綠色市場、強化品牌價值，並提升長期競爭力與客戶忠誠度。	1. 強化供應鏈韌性，與具備低碳技術或再生能源解決方案的供應商合作，確保產品生命週期碳足跡最小化。 2. 產品創新：加強研發投入，開發新型低碳產品，滿足市場需求。 3. 成本管理：導入低碳生產技術雖有初期投入，但可於中長期達成節能減排與財務效益兼顧的雙贏局面。
資源效率	高效材料應用	1. 高效或替代材料的應用有助於降低資源與能源消耗、減少產品全生命週期碳排放，提升產品環保性能，滿足市場對低碳永續產品的需求，創造綠色競爭優勢。	1. 導入輕量化或高強度低碳材料技術，減少材料使用總量並提升耐用性。 2. 持續研發與應用替代材料（如生質材料、再生鋁），降低對高碳原料的依賴。 3. 強化供應鏈合作，推動高效材料在製造流程中的整合與共創。
產品 / 服務	服務活動多元化	1. 因應氣候變遷與低碳轉型，客戶對綠色與永續服務的需求提升，企業可透過擴展多元化綠色服務活動，開拓新市場與顧客群，創造品牌差異化優勢。	1. 掌握氣候導向的市場趨勢與客戶需求，設計符合 ESG 標準的綠色服務解決方案。 2. 結合內外部專業資源，強化服務團隊能力與永續價值溝通。
能源來源	發展綠色能源技術	1. 因應國際淨零目標與能源轉型趨勢，發展綠色能源技術不僅可吸引政策與市場資源，更能透過減碳創新強化企業在永續市場中的競爭力與投資吸引力。	1. 與技術供應商、科研機構合作研發低碳或再生能源技術，掌握減碳轉型契機。 2. 積極參與政府或產業的再生能源專案與補助，以降低技術導入門檻與初期風險。

風險管理流程圖



能源管理

能資源匱乏風險衝擊台灣企業，提升能源使用效率及降低能源消費成本，為永續發展的重要課題。

管理政策

外部規範依循《能源管理法》及《氣候變遷因應法》等相關法規，作為公司能源管理與氣候行動之依據。

管理承諾

承諾嚴格遵守政府有關能源使用與環保之相關法令、規範與政策要求。並強化員工能源意識，推動能源教育與內部溝通，促使全體人員共同參與能源管理行動。

權責單位

管理部門、廠務部門

投入資源



2024 年投資新台幣 200 萬元，以進行設備汰換並支應人力費用。

廠務部門：2 名專任人員
管理部門：2 名專任人員

目標

2025 年短期目標

透過辦理能源意識教育訓練，強化員工對節能措施之理解與實踐能力。

2026 ~ 2028 年中期目標

持續推動節能改善措施，包含導入高效率設備及優化既有系統，如全面更換為 LED 照明設備及調整空調設定，以提升能源使用效率並降低碳排放。

2030 年 ~ 長期目標

將規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，以建構完善的能源管理制度並提升管理效能。

管理評核機制

1. 每年定期執行溫室氣體盤查作業，以掌握營運過程中之碳排放狀況。
2. 每年定期編製並發布永續報告書，依據國際揭露準則揭示公司於經濟、環境與社會面向之永續績效，同時回應利害關係人所關注之重大議題。
3. 蒐集與回應利害關係人意見，持續優化永續管理效能。

具體績效

1. 執行 2024 年度溫室氣體盤查作業，並於 2025 年完成外部第三方查證，以確保碳排放資料之正確性與公信力。
2. 編撰 2024 年度永續報告書，揭露公司在環境面向之永續作為與績效，強化資訊透明度與利害關係人溝通。
3. 2024 年辦理利害關係人問卷調查，並依回收結果進行分析與回應，以強化利害關係人溝通成效。

能源管理

高明鐵持續監控並管理營運過程中的能源使用情形，2024 年度能源總消耗量達 10,339.819 吉焦耳（GJ），其中包含外購電力 10,080.360 GJ 與柴油使用量 259.459 GJ。能源使用以外部電力為主，占整體能源消耗比例約 97.5%。

為衡量能源使用效率，本公司進一步計算能源密集度指標，以年度營業額為基礎進行評估。2024 年能源密集度為 0.020（GJ／新台幣仟元營業額），顯示能源使用隨營運規模變動具一定關聯性，後續將持續透過節能管理與設備汰換計畫優化能源表現。

本報告所揭露之營業額係採用高明鐵公司個體財報資料進行計算，能源換算則依據標準熱值進行，相關數據經內部審核與核實，確保揭露資訊正確性與一致性。

高明鐵組織內部能源使用情形

能源類型（十億焦耳 GJ）		2024 年
外購的 非再生能源	外購電力	10,080.360
	柴油	259.459
能源消耗總量（十億焦耳 GJ）		10,339.819
營業額（新台幣仟元）		528,221
能源密集度（GJ/ 新台幣仟元）		0.020

註 1：1 度電 = 0.0036 GJ；1 公升柴油 = 8,400 千卡 = 0.03516 GJ。
註 2：數據涵蓋範疇為高明鐵埔心總廠及秀水廠。
註 3：本處營業額數據採用高明鐵公司個體財務報表所列營收進行計算。

溫室氣體管理與排放揭露

為因應全球氣候變遷趨勢與符合國際減碳揭露準則，高明鐵已啟動 2024 年度溫室氣體盤查作業，全面依循 ISO 14064-1:2018 國際標準進行，並預計於 2025 年完成外部第三方查證，強化資訊揭露之透明度與可信度。

本次溫室氣體盤查範疇涵蓋高明鐵營運活動中所有具有重大碳排潛勢之據點，盤查邊界採營運控制權法界定，包含：

- 1. 國內外 3 處生產工廠（涵蓋主要製造設施與附屬製程設備）
- 2. 國內外 7 處辦公據點（含總部、分公司及海外辦事處）

本次盤查涵蓋之範疇包括：

- 1. 範疇一（Scope 1）：直接排放來源如鍋爐、發電機、柴油車輛、冷媒洩漏等。
- 2. 範疇二（Scope 2）：外購能源所產生之間接排放。
- 3. 範疇三（Scope 3）：預計於未來階段逐步納入，評估供應鏈與上下游活動之排放潛勢（例如通勤、出差、貨運與供應商排放）。

高明鐵致力於建構完整的碳盤查機制，作為制定減碳策略、參與自願減量計畫及回應國內《氣候變遷因應法》溫室氣體管理規範的重要基礎。後續也將依據盤查結果擬定具體之減碳路徑與中長期目標，逐步推進碳管理成熟度，提升企業氣候韌性。

節能減碳行動與低碳營運策略

高明鐵為因應氣候變遷趨勢與能源轉型浪潮，積極推動能源效率提升與碳排放減量作為，朝向建構智慧、高效與低碳之營運模式邁進。公司深知能源使用效率與碳管理能力已成為衡量企業永續競爭力的重要指標，故從技術革新、制度管理與員工參與三方面著手，持續推動節能減碳作為，並設定具體目標以實踐長期低碳發展願景。

一、能源效率提升措施

公司持續評估現有設備運轉狀況，針對耗能關鍵項目規劃多項節能改善作為，預計自 2025 年下半年起實施「設備汰換與系統優化措施」。其中，空調系統方面將進行設備升級與冰水主機效能提升，透過導入高效能機種與優化控制機制，降低高峰負載與不必要的能源消耗，進而提升整體能源使用效率。預期此項措施將顯著改善設備運轉效率，降低單位能耗，達到節能與降碳雙重成效。

二、產品與服務之節能措施

除設備層面之改善外，高明鐵亦持續推動營運層面的能源效率提升措施。公司預計於 2025 年下半年導入「電燈迴路變更專案」，透過優化照明控制邏輯與區域用電分配，達成照明系統分區管理與智慧化調控，降低不必要之能源耗用。此項措施除可有效減少照明用電負荷，亦有助於提升辦公與生產空間之能源使用彈性，展現公司對營運過程節能管理的重視與積極作為。

三、溫室氣體減量措施與低碳策略

在碳管理方面，高明鐵依據溫室氣體盤查成果，推動以能源效率提升為核心的組織減碳策略，採取技術改善與制度建構雙軌並進的管理模式。技術面除前述空調與變頻系統改善外，亦規劃推動照明系統全面升級為 LED 光源、空調設定最佳化與用電行為修正等措施，全面提升製程與辦公場域之能源效能。

制度面則將推動碳績效指標與能源使用成效之追蹤管理機制，結合製程優化與營運指標，進行碳排放強度與能源密集度的長期控管。未來亦將評估導入 ISO 50001 能源管理系統，透過系統性能源盤點、政策制定、目標追蹤與持續改善，建構完整的能源治理體系。

此外，公司正積極評估再生能源使用之可行性，未來將視營運條件採購綠電、設置太陽能發電設備或參與綠電交易平台，進一步降低外部電力衍生之間接排放，實踐綠色能源轉型目標。因應國內碳費制度與碳交易市場的發展，公司已啟動財務衝擊初步評估，並將研擬未來參與碳權交易、抵換與碳資產管理的策略方向，提升整體氣候風險應變能力。

四、供應鏈減碳合作與擴大永續影響力

除內部節能與減碳外，高明鐵亦致力於擴大永續影響力至價值鏈上下游，未來將逐步蒐集關鍵供應商之碳排放資料，導入綠色採購原則，並推動減碳合作倡議機制，共同實踐低碳轉型。藉由供應鏈減碳治理與資訊透明化，逐步建立責任採購與低碳製造的永續供應鏈體系。

五、節能文化養成與行為轉型推動

高明鐵重視節能觀念在組織文化中的落實，除技術改善外，亦於內部積極推動日常節能行為導入，包括落實隨手關燈、設定適當空調溫度、關閉閒置設備、減少紙張使用與照明設備升級等措施，透過日常行動深化節能文化。此外，公司也定期辦理能源意識訓練與內部倡議活動，提升全員對節能減碳的認知與實踐意願，將永續行動內化為工作習慣。

六、能源與減碳目標設定

為具體化節能減碳承諾，高明鐵依據組織成熟度與推動進程，已訂定分階段之短、中、長期目標：

1. 短期目標（至 2025 年）：透過辦理能源意識訓練，強化員工對節能行為的理解與實踐，建立基本節能文化。
2. 中期目標（2026 年至 2028 年）：推動高效率設備導入與系統優化，如 LED 照明全面更換與空調系統優化，提升整體能源效率並降低碳排放強度。
3. 長期目標（2030 年起）：將規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，建立完整能源治理架構，落實能源政策、績效追蹤與持續改善，邁向智慧化、制度化的能源管理。

高明鐵深知能源效率與碳管理已不僅是環境責任的展現，更是企業韌性與競爭力的核心所在。未來，公司將持續秉持永續經營理念，透過節能技術升級、制度深化與組織文化導入三方並進，落實各項減碳目標與行動策略，逐步邁向低碳轉型之路。同時，也將以更開放的姿態與供應鏈、利害關係人共創永續價值鏈，展現企業對氣候行動的責任與承諾，攜手推動環境友善與永續未來的實現。



水資源管理

根據美國環保智庫「世界資源研究所」（World Resources Institute）研究指出，全球已有 17 個國家面臨水資源枯竭的高度風險。雖然台灣目前並非屬於水資源壓力區，但受限於地形條件，降雨集中且不易蓄存，加上工業發展迅速、用水需求上升，水資源供需失衡已成為一項日益嚴峻的挑戰，企業有責任採取積極作為以節約用水並提升用水效率。

高明鐵之營運用水以生活用水為主，主要取水來源為自來水。製程中無需使用水資源，因此未產生任何工業製程廢水，僅有員工日常生活用水，對環境衝擊極低。為有效掌握用水狀況，公司已建立用水調查機制與流量計測設備，定期監控及記錄取水量，並執行流量計等監測設備之保養維護，以確保資訊之正確性與數據可靠性。透過科學化管理，公司得以釐清水資源使用情形，作為後續節水行動與效率改善之基礎依據。

2024 年期間公司總取水量為 43,490 公升。整體用水量相對有限，對當地水資源未構成明顯負擔或環境壓力，亦無抽取地下水行為，展現企業對資源永續利用的重視與負責態度。

廢棄物管理措施

高明鐵秉持資源循環與減廢的原則，持續強化廢棄物管理制度，以「廢棄物總量削減」與「資源化利用」為核心策略，並以「邁向零廢棄」為最終目標。公司透過製程技術優化、原物料使用控管及回收料再利用等措施，致力降低廢棄物產出量，實現資源循環再利用之效益。

本公司之廢棄物主要區分為生活廢棄物與事業廢棄物兩大類：

1. 生活廢棄物主要來自日常辦公及員工活動，依照分類原則交由合格清運廠商運送至焚化廠處理。
2. 事業廢棄物主要源自製程活動，例如廢切銷油水、回收或再利用廢棄物，如廢鐵、廢銅、廢鋁、廢潤滑油，均依法交由具合法許可之清運及處理廠商進行處理，處理前皆完成妥善分類與登錄程序。

在管理機制上，公司與所有廢棄物處理業者簽訂合約，明確規範雙方於廢棄物清除、運輸與處理過程中的責任與義務。此外，公司依據廢棄物特性進行分類管理，包含可資源化之金屬、塑膠、廢紙箱等廢棄物皆經分類後交由合格回收業者進行回收再利用。一般事業廢棄物與無法再使用之生活垃圾，則依序清運至焚化或依法妥善處理。

本公司遵循「分類 → 再使用 → 資源再利用 → 最低限度掩埋或焚化」之處理階層原則，並落實全流程合規管理。針對事業廢棄物，特別強調源頭減量與生成控管，優先從製造過程中減廢，並促進物料回收重複使用。對於失去原使用目的之物質，亦以資源再利用為優先選項，最後方考量掩埋或焚化處理。

為進一步提升管理效能，公司導入廢棄物處理聯單管理與 GPS 衛星定位系統，即時掌握廢棄物流向，並定期或不定期派員至廢棄物處理廠執行訪查與稽核，以確保所有廢棄物均依法妥善處理，避免產生二次污染風險。高明鐵將持續強化廢棄物管理制度，秉持「減量優先、資源再利用為本」的原則，從源頭控管到最終處理，全面落實合規與風險管理，並透過員工教育、製程優化與供應鏈合作等多元手段，持續推動資源循環與減廢目標。未來亦將隨著法規趨勢與產業發展，滾動式檢討相關政策與作業機制，朝向資源零浪費、營運低衝擊的永續發展方向邁進。

節水管理與行動

高明鐵重視水資源的永續利用，雖公司營運用水以生活用水為主，製程中無涉用水亦無工業廢水排放，但仍積極透過日常管理與員工參與推動節水行動，以降低對環境資源之依賴。為強化節水意識，公司透過內部教育訓練與宣導活動，提升員工對水資源議題的關注與行為實踐，內容涵蓋用水習慣改善、節水設備使用及洗手間節水標語張貼等，鼓勵員工從日常細節中落實節水行為。

在設備與管理面，公司亦採取多項措施提升用水效率，包括：

1. 定期檢查與維護用水設備，避免漏水與浪費。
2. 落實用水數據監控，作為推動節水改善的依據。
3. 提倡沖洗設備與清潔作業用水之適量管理。

透過上述措施，高明鐵致力於建立節水文化，持續降低單位用水量，強化對自然資源的責任管理，並與員工攜手實踐企業對環境永續的承諾。

附錄一 GRI 對照

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
GRI 1：高明鐵參照 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容					
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於高明鐵	06	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於高明鐵	06	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於報告書	03	
	2-4	資訊重編	關於報告書	03	
	2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	03	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應鏈管理	47-49	
	2-7	員工	人力概況	57-60	
	2-8	非員工的工作者	人力概況	57-60	
治理	2-9	治理結構及組成	高明鐵組織架構	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會運作	22	
	2-11	最高治理單位的主席	董事會成員名單	22-23	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	衝擊管理程序	24	
	2-13	衝擊管理的負責人	衝擊管理程序	24	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展推動組織	24	
	2-15	利益衝突	最高治理單位的組成與多元化	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	董事會運作	22	
	2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修	25-26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	高階主管薪酬與永續經營績效連結性	27	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
治理	2-19	薪酬政策	功能性委員會	26-27	
	2-20	薪酬決定流程	功能性委員會	26-27	
	2-21	年度總薪酬比例	因涉及薪資保密暫時不揭露	-	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話政策承諾	05	
	2-23	政策承諾	政策承諾	29-31	
	2-24	納入政策承諾	政策承諾	29-31	
	2-25	補救負面衝擊的程序	溝通與申訴檢舉機制	35	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	溝通與申訴檢舉機制	35	
	2-27	法規遵循	法規遵循	34	
	2-28	公協會的會員資格	外部組織參與	27	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	15	
	2-30	團體協約	外部組織參與	27	
重大議題	3-1	決定重大主題的流程	重大議題	17	
	3-2	重大主題列表	重大議題	17-18	
	3-3	重大主題管理	重大議題	17-18	

自願揭露重大議題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
經濟績效 (2016)	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	36-37	
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候相關財務揭露	69-70	
	GRI 201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	員工福利措施與退休制度	62-64	
	GRI 201-4	取自政府之財務補助	取自政府之財務補助	40	
市場地位 (2016)	GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	人權及勞工權益保障	61	
	GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		61	
採購實務 (2016)	GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續採購	51	
反貪腐 (2016)	GRI 205-1	貪腐風險評估概況	反貪腐、反競爭制度	33	
	GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		33	
	GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		33	
反競爭行為 (2016)	GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動		33	
稅務 (2016)	GRI 207-1	稅務方針	稅務管理	40-41	
	GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理		41	
	GRI 207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理		41	
能源 (2016)	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	76	
	GRI 302-2	組織外部能源消耗總量		76	
	GRI 302-3	能源密集度		76	
	GRI 302-4	減少營運能源消耗或產品能耗需求的行動		75	
	GRI 302-5			75	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	備註
勞雇關係 (2016)	GRI 401-1	新進員工和離職員工	人力概況	58	
	GRI 401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	員工福利措施與退休制度	62-64	
	GRI 401-3	育嬰假	育嬰留停	60	
勞資關係 (2016)	GRI 402-1	關於營運變化的最短預告期	營運變遷之勞動關係維護與溝通流程管理	66	
訓練與教育 (2016)	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	在職訓練深度培力	65	
	GRI 404-2	提升員工職能及過渡協助方案		65	
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	績效與職涯發展	65	
員工多元化與平等機會 (2016)	GRI 405-1	治理單位與員工的多元	最高治理單位的組成與多元化	25	
	GRI 405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	人權及勞工權益保障	61	
不歧視 (2016)	GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	落實平等與非歧視政策	36	
結社自由與團體協商 (2016)	GRI 407-1	可能面臨結社自由與團體協商風險之營運據點或供應商	無發生相關情事	-	
童工 (2016)	GRI 408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	落實平等與非歧視政策	36	
強迫或強制勞動 (2016)	GRI 409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商		36	
原住民權利 (2016)	GRI 411-1	涉及侵害原住民權利的事件		36	
當地社區 (2016)	GRI 413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	公益服務投入與社會影響	67	
	GRI 413-2	說明對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動		67	
資訊安全與客戶隱私	GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私侵犯及資料遺失之申訴	53	
創新研發	GRI 3-3	重大主題管理	創新研發	43-45	

附錄二 SASB 對照

主題	指標代碼	揭露指標	揭露性質	單位	揭露章節																													
能源管理	RT-IG-130a.1	能源總消耗量	量化	GJ	能源管理																													
		使用電網電力的百分比		%	能源管理																													
		使用再生能源的百分比		%	目前未使用再生能源。																													
員工健康與安全	RT-IG-320a.1	總應紀錄職業傷害率 (TRIR)	量化	比率	本公司目前尚未建立系統性統計與追蹤機制。																													
		職業傷害死亡率		比率																														
		虛驚事件頻率 (NMFR)		比率																														
燃油經濟性和使用階段排放	RT-IG-410a.1	中型和重型車輛的銷售加權車隊燃油效率	量化	L/100ton -km	本公司並無營運或管理中型與重型車輛之運輸業務，亦未使用非道路設備或固定式柴油發電機作為主要營運設備，營運過程中亦無倚賴柴油引擎為主之設備，故無相關燃油效率或氮氧化物（NOx）與粒狀物（PM）排放數據可供揭露。																													
	RT-IG-410a.2	非道路設備的銷售加權燃油效率		L/hr																														
	RT-IG-410a.3	固定式發電機的銷售加權燃油效率		L/hr																														
	RT-IG-410a.4	銷售加權排放量：(1) 氮氧化物 (NOx) 及 (2) 粒懸浮微 (PM)，用於：(a) 船用柴油引擎、(b) 火車用柴油引擎、(c) 道路中型和重型車輛用引擎及 (d) 非道路設備用柴油引擎		g/KJ																														
材料採購	RT-IG-440a.1	描述使用關鍵物料的風險管理	質化	-	供應鏈管理																													
再製造產品與服務	RT-IG-440b.1	來自再製造產品及服務的營收金額	量化	貨幣值	高明鐵目前尚未針對販售出去的產品進行回收並再製為產品。																													
活動指標	TC-HW-000.A	依產品類型分類的生產單位數量	量化	數量	<table><tr><th rowspan="2">主要產品</th><th colspan="2">112 年度</th><th colspan="2">113 年度</th></tr><tr><th>銷售金額</th><th>營業比重 (%)</th><th>銷售金額</th><th>營業比重 (%)</th></tr><tr><td>自動化模組及零組件</td><td>334,876</td><td>82.09</td><td>556,012</td><td>89.22</td></tr><tr><td>精密模具及其零配件</td><td>67,021</td><td>16.43</td><td>64,033</td><td>10.28</td></tr><tr><td>其他</td><td>6,017</td><td>1.48</td><td>3,127</td><td>0.50</td></tr><tr><td>合計</td><td>407,914</td><td>100.00</td><td>623,172</td><td>100.00</td></tr></table>	主要產品	112 年度		113 年度		銷售金額	營業比重 (%)	銷售金額	營業比重 (%)	自動化模組及零組件	334,876	82.09	556,012	89.22	精密模具及其零配件	67,021	16.43	64,033	10.28	其他	6,017	1.48	3,127	0.50	合計	407,914	100.00	623,172	100.00
					主要產品		112 年度		113 年度																									
						銷售金額	營業比重 (%)	銷售金額	營業比重 (%)																									
					自動化模組及零組件	334,876	82.09	556,012	89.22																									
					精密模具及其零配件	67,021	16.43	64,033	10.28																									
	其他	6,017	1.48	3,127	0.50																													
合計	407,914	100.00	623,172	100.00																														
TC-HW-000.B	員工總人數	量化	數量	人力概況																														