

2025



TECHCENTIAL

INTERNATIONAL LTD

特昇國際

ESG Report
Environmental Social Governance

永續報告書



目錄

經營者的話.....	3
報告書資訊.....	4
1、 永續經營	6
1.1 關於特昇	6
1.2 利害關係人議合	11
1.3 重大主題鑒別	14
2、 公司治理	16
2.1 管理方針	16
2.2 經營理念	20
2.3 營運績效	27
2.4 風險管理	28
2.5 資通安全管理	29
2.6 诚信经营	30
2.7 參與各類社團組織	32
2.8 供應鏈管控	33
3、 社會關懷	35
3.1 管理方針	35
3.2 員工多元結構	38
3.3 人才的培育與關懷	43
3.4 回饋社會	47
3.5 職場的安全與訓練	48
3.6 噪音管理	54
3.7 客戶關係管理	58
4、 永續環境	62
4.1 能源管理	62
4.2 氣候變遷	64
4.3 溫室氣體管理	66
4.4 有害物質管理	68
5、 附錄	73
5.1 附錄一、GRI 內容索引表	73
5.2 附錄二、重大主題揭露	77
5.3 附錄三、氣候相關資訊	79

經營者的話

致所有關心本公司的利害關係人：

在全球日益重視環境保護與社會責任的時代，企業的價值已超越單純的經濟效益，更承載著對環境、社會及下一代的長遠責任。作為立足馬來西亞、放眼國際的家具製造商，本公司始終秉持「誠信經營、品質為本、創新驅動」的核心價值，將永續發展內化為營運與決策的核心，穩步邁向企業、環境與社會共榮的長遠旅程。

回顧過去一年，面對全球供應鏈波動與市場需求快速變化的嚴峻逆風，本公司積極推動精實管理、優化生產效率與資源配置。我們在維持穩健營運的同時，亦致力推動節能減廢，降低資源消耗與營運成本。此外，我們同步拓展全球市場版圖並加速數位轉型，積極開拓電子商務與多元通路，進一步提升品牌的國際能見度與市場滲透率。

在社會責任面向，員工是企業最珍貴的資產。我們致力打造安全、健康、具包容性的友善職場，提供完善的醫療補助、教育獎助等多元福利制度。公司嚴格遵循相關勞工法規，持續深化職業安全衛生管理體系與全員教育訓練，以「零事故」為目標穩步邁進。未來，我們也將持續培育同仁的數位技能、永續素養及跨文化溝通能力，協助團隊在多變的國際環境中持續成長。

我們深信企業與在地社區共榮共存。2025 年度，儘管面臨營運挑戰與成本控管，本公司依然堅守社會責任承諾，持續投入在地關懷行動。我們秉持深耕地方與回饋鄉里的初衷，將資源集中投入於學校募款與教育機構的長遠發展，並兼顧各類慈善團體的需求，以實際行動回饋社會，實踐企業公民責任。

展望未來，特昇國際將持續深化永續治理。公司已於 2025 年 6 月正式成立由董事長領導之「ESG 小組」，專責推動永續策略，並成功將 2025 年設定為溫室氣體盤查基準年，為長期減碳路徑奠定系統化基礎。我們將積極推動智慧製造、綠色製程及數位轉型，提升營運效率與環境績效，並持續強化永續揭露透明度，深化與利害關係人的溝通，為環境與企業自身創造長遠且共好的價值。

特昇國際股份有限公司 董事長
黃凱斌

報告書資訊

本報告書揭露範疇與時間涵蓋英屬開曼群島商特昇國際股份有限公司（以下簡稱：特昇、本公司、我們）於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日之資訊。本報告書資料範圍與年報所認定的特昇集團相符，揭露之財務數據資訊範圍與合併報表一致，所揭露資訊以特昇集團重要子公司 Techcential Sdn. Bhd.（簡稱 TC）為主體，報告書資訊數據之範疇，涵蓋經濟、社會與環境三個面向，除財務績效以合併報表範疇提供外，其餘內容皆以本公司之重要子公司 TC 為主要範疇，若有任何資訊重編之情事，將在內文中詳細說明；控股公司、其他事業體之子公司未包含於揭露範圍。

以下為公司關係企業資料表：

本公司合併財務報告之子公司
本報告書範疇涵蓋之子公司
Techcential Sdn. Bhd. (馬來西亞) (包含有 TC1-TC6，共六處廠區)
本報告書範疇未涵蓋之子公司
EHL Cabinetry Sdn. Bhd. (馬來西亞)
Thinker Craft Sdn. Bhd. (馬來西亞)
TC Home Corporation (美國)
ESK Biomass Sdn. Bhd. (馬來西亞)
ESK Wood Products Sdn. Bhd. (馬來西亞)

編製依據

本報告書架構參照全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards），作為主要全面揭露架構，以涵蓋利害關係人關切的重大性議題和環境、治理與社會面向之資訊。報告書中所揭露之統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，金額單位均為新台幣。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，預計於 2026 年 8 月發行，本公司將每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。本次報告書發行時間：2026 年 8 月

資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

外部確信/保證情形

本報告書未取得第三方驗證單位之確信或保證意見。

永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

單位：特昇國際股份有限公司 – 公司治理單位

聯絡人：余小姐

聯絡電話：+60-6-9873999

電子郵件信箱：investor@techcential.com

公司 ESG 專區網站：<https://www.techcential-international.com/esg-relevant-2-2/>

公司地址：PTD.4093, Kawasan Perindustrian Prt Jamil, Prt Jawa, 84150 Muar,
Johor, Malaysia.

1、永續經營

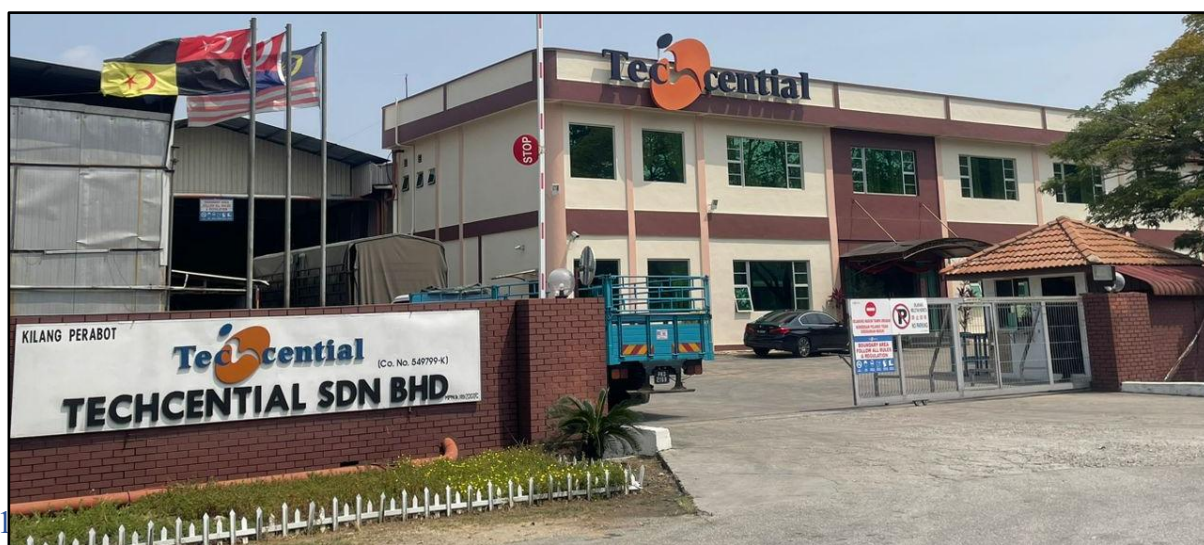
1.1 關於特昇

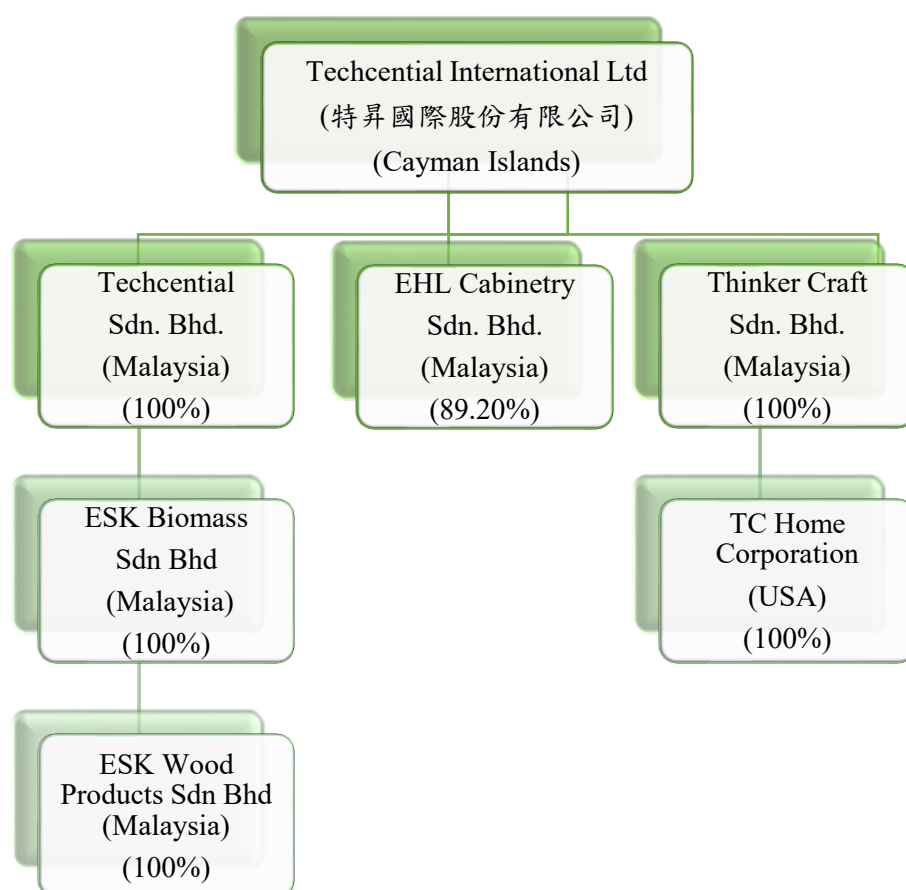
(GRI 2-1，GRI 2-6)

1.1.1 公司簡介

公司名稱	特昇國際股份有限公司
組織創立時間	2016
總部位置	馬來西亞柔佛州麻坡市
產業類別	居家生活
主要產品及服務	木製寢室家具製造與銷售
實收資本額	354,784,730 元
員工人數	654 人

Techcential International Ltd 特昇國際股份有限公司(以下簡稱特昇國際為“本公司”)係於 2016 年 6 月 14 日設立於開曼群島之投資控股公司，並於 2018 年 1 月 10 日正式成為台灣證券交易所之上櫃公司。本公司為馬來西亞大型木製家具製造商之一，主要營運地皆位於馬來西亞柔佛州。本公司轉投資公司包括 Techcential Sdn. Bhd. (「TC」)、EHL Cabinetry Sdn. Bhd. (「EHL」)、TC Home Sdn. Bhd. (「TCH」，已更名為 Thinker Craft Sdn. Bhd.)、TC Home Corporation (「TCH(US)」)、ESK Biomass Sdn. Bhd. (「ESKB」) 以及 ESK Wood Products Sdn. Bhd. (「ESKW」)。本公司的主要經營項目為 (一) 高品質木製家具之設計、生產製造及銷售(TC)，以及(二) 原材料橡膠木之加工製造與貿易(ESKW)。





1.1.3 公司重要沿革

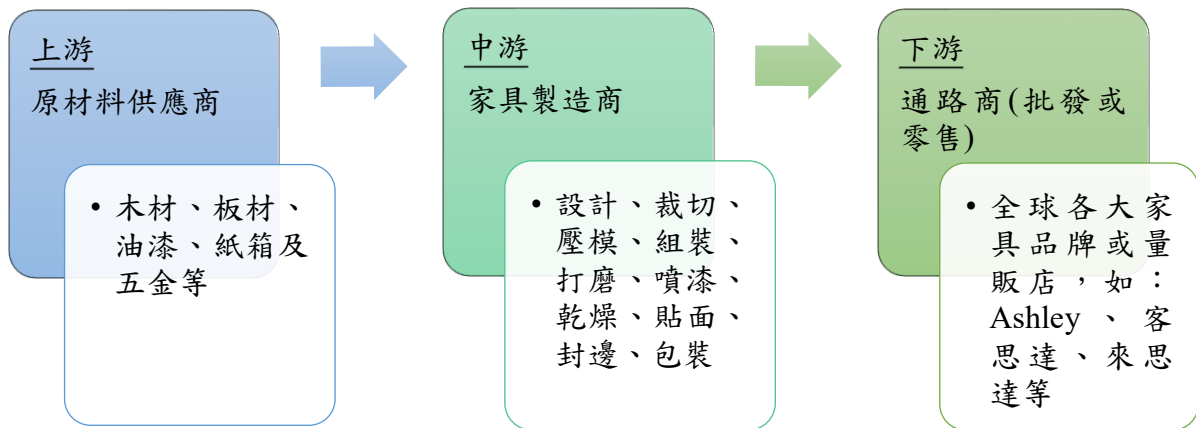
時間	項目
2012	TC 營收突破馬幣 60,000 仟元。
2013	1.成立 TC Home Sdn. Bhd.，主要以貿易方式開發寢室家具以外家具市場。 2.集團員工增至 400 人。 3.TC 導入鼎新 WorkFlow ERP GP 系統。
2014	1.集團營收突破馬幣 80,000 仟元，年成長率約 30%。 2.TC 建置第二座廠房，擴充產能。
2015	1.集團營收約達馬幣 100,000 仟元，年成長率約 20%。 2.TCH 於美國北卡羅來納州高點市推出有品牌 TC Home。 3.TCH 成為全球最大型家具展“High Point Furniture Market”參展廠商。
2016	1.TCH 積極開拓美西市場，加入 Las Vegas Furniture Market。 2.TCH 於馬來西亞設立大馬發貨倉庫，全面推廣“倉庫綜合櫃計劃；MCP (Mixed Container Program)”，提供美國中小型零售商更彈性之下單選擇。
2017	1.TC 營收突破馬幣 100,000 仟元。 2.獲得馬來西亞南洋商報主辦的「國際金鷹獎」，同年獲得臺灣櫃檯買賣中心通過上櫃申請。

2018	1.於 2018 年 1 月 10 日成為臺灣的上櫃公司 2.積極投入上游原料橡膠木的買賣。新投資設立 ESK Wood Products 與 ESK Biomass。
2019	1.參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。 2.集團調整 EHL 之業務內容、轉投資廚房櫥櫃製造。 3.發行中華民國境內第一次無擔保轉換公司債。
2020	1.木製家具需求不斷增長，TC 在疫情之下營收仍成長 6%。 2.EHL 積極設立廠房，疫情緩解後可開始投入生產。
2021	1.中華民國境內第二次無擔保轉換公司債已於 2021 年 11 月 11 日上櫃掛牌。 2.現金增資於 2021 年 12 月 8 日上櫃。
2022	1.參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。 2.中華民國境內第一次無擔保轉換公司債已於 2022 年 12 月 5 日下櫃。
2023	1. 參與 3 月份馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。 2. 參與 9 月份上海國際家具展覽會。 3. 現金增資 暨 發行中華民國境內第三次無擔保轉換公司債 - 中華民國境內第三次無擔保轉換公司債已於 2023 年 9 月 20 日上櫃掛牌。 - 現金增資於 2023 年 11 月 13 日上櫃。
2024	1.參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。 2.中華民國境內第二次無擔保轉換公司債已於 2024 年 1 月 8 日下櫃。 3. 2024 年 6 月 6 日經金融監督管理委員會以金管證發字第 1130346124 號函核准發行限制員工權利新股案，並於 2024 年 10 月 21 日上櫃。 4. TC Home Sdn. Bhd. 於 2024 年 12 月更名為 Thinker Craft Sdn Bhd。
2025	1. 參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。
2026	1. 參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展。 2. 參與土耳其 IFF 伊斯坦堡國際家具展。

2025 年 TC 參與馬來西亞吉隆坡 MIFF 國際家具展：



1.1.4 產業上、中、下游之關聯性



家具製造產業鏈涵蓋原材料採購與加工、設計開發、生產製程（裁切、壓模、組裝、打磨、噴漆、乾燥、貼面、封邊）、以及最終包裝與銷售。

上游主要供應木材、板材（如密集板、碎料板）、油漆、五金與包裝材料等。馬來西亞憑藉天然資源優勢，擁有穩定的上游供應鏈。中游為家具製造商，負責設計與生產全流程，部分設計亦由下游客戶提供並委製。下游為批發與零售通路，國際品牌如 Ashley、Coaster、Lifestyle 等已實現批零一體化，並以自有品牌行銷全球。

1.1.5 公司目前之商品項目

TC 專注於為全球企業打造高品質木製家具，致力成為馬來西亞領先的木製家具製造商。我們以手工精製工藝，呈現木材的天然紋理與質感，打造兼具美感與功能性的客製化家具，滿足多元市場與客戶的獨特需求。服務版圖遍及美國、加拿大、南非及摩洛哥，深受國際客戶信賴。憑藉數十年豐富經驗，TC 巧妙融合傳統木工技藝與現代製造科技，持續提升產品品質與製程效率。我們專為追求高品質、耐用性與設計感的企業客戶提供量身訂製的家具解決方案，致力成為全球市場中值得信賴的木製家具夥伴。

- (a) 木製寢室家具：TC 為本公司之主要營運體，專注於木製寢室家具的設計、製造與銷售，產品主要銷往美國市場，涵蓋分銷商、經銷商及大型連鎖通路等多元客戶。主要產品包括床架、床頭櫃、梳妝檯、衣櫃與鏡架等五件式寢室家具套組。目前木製寢室家具產品主要分為以下兩類：

(i) 噴漆產品：



(ii) 貼紙產品 (PU Paper)：加大貼紙產品 (PU Paper) 之樣式。



(b) 餐桌椅套組：TC 亦專注於提供高品質的木製餐桌，結合卓越的工藝技術、靈活的設計選項以及永續製作理念，兼具耐用性與美觀性。



(c) 客廳家具系列：TC 致力於打造兼具舒適性與設計感的客廳家具，不僅讓空間更具吸引力，也提升整體居家氛圍，為家營造出溫馨且充滿魅力的基調。



1.2 利害關係人議合

(GRI 2-29)

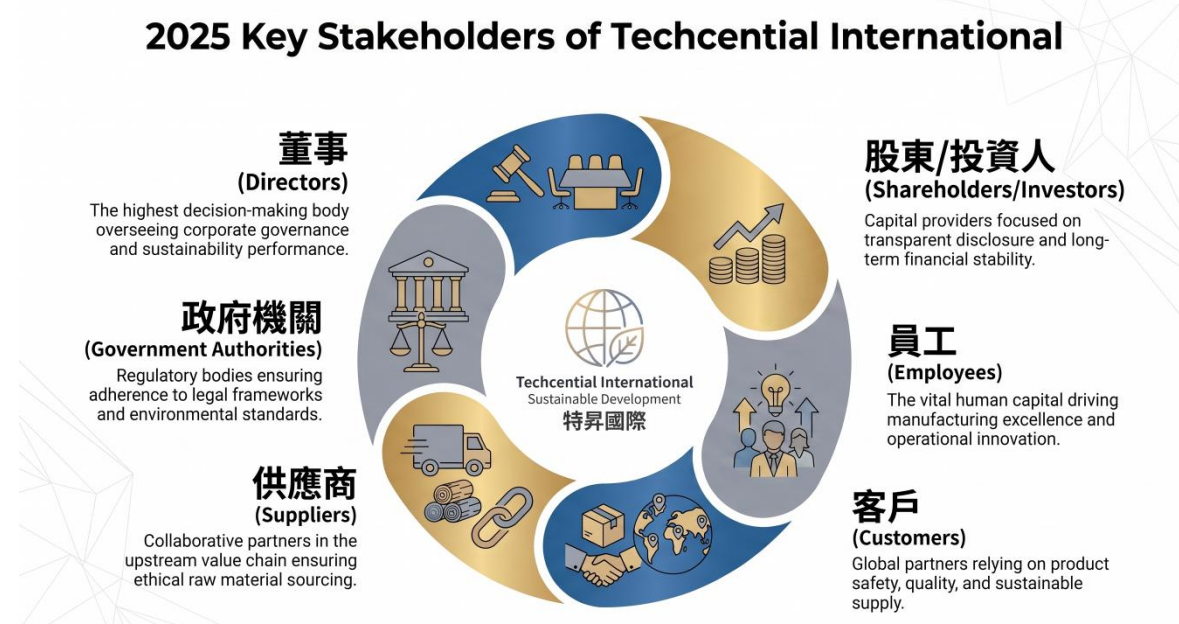
本公司依循 GRI 準則，參考其中所列可能的利害關係人類別，包含股東、銀行機構、政府機關、員工、客戶、商業夥伴、供應商、社區/地方團體、非政府組織、社福組織，以及學術與產學合作單位等。透過各部門日常營運接觸對象之整理與辨識，並參考同業經驗與標準，經永續報告書編製小組綜合討論與分析後，鑑別出 6 大關鍵利害關係人，包括：(1)董事、(2)股東/投資人、(3)員工、(4)客戶、(5)供應商、(6)政府機關。

利害關係人溝通管道

本公司秉持誠信經營與永續發展之核心價值，積極與各類利害關係人保持良好互動與密切溝通，持續蒐集並關注其所重視之議題。依各單位業務性質之不同，溝通方式涵蓋例行處理機制與非例行之彈性管道，議題關注方向亦因利害關係人類別而有所差異。我們期望透過多元視角與有效溝通，準確掌握利害關係人的需求與期望，深化雙向交流，強化信任關係，進而確保各方權益，提升企業治理效能，朝向共榮共好的永續目標邁進。

為深化與利害關係人之溝通與互信，本公司已於官方網站設立「利害關係人專區」，並依據不同類別利害關係人之關注議題，建立相應的溝通機制與回應方式，確保各方意見能即時獲得回應，進一步提升企業的透明度與信任度。在 2025 年度，我們透過多元溝通管道，如法人說明會、客戶意見反饋、員工座談會、供應商交流會等，積極與各類利害關係人維持良好互動，並針對其關切事項提供具體回應與改善作為，以實現誠信經營與永續發展的承諾。

 本年度主要利害關係人如下：



 各利害關係人溝通機制及關注議題：

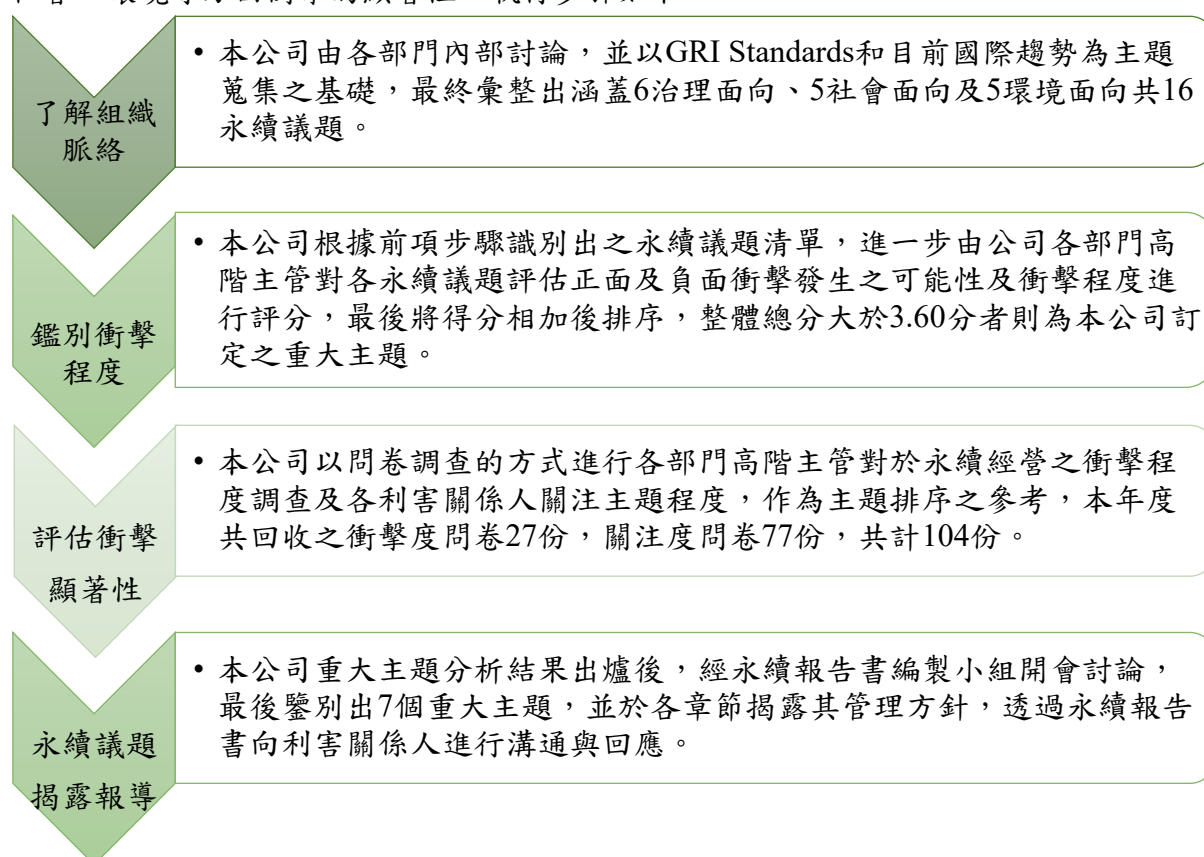
利害關係人	關係說明	關注議題	溝通管道	溝通成效	負責部門
董事	最高治理與決策機關	● 公司治理與誠信經營 ● 經營績效 ● 法規遵循 ● 風險管理	● 每季召開董事會，並進行會計師與管理團隊的溝通。 ● 每年至少一次獨立董事與會計師的定期會議，確保公司治理透明度。 ● 每年實地訪視，瞭解公司營運狀況。 ● 透過電子郵件提供法規更新與進修資訊。 聯絡窗口：公司治理主管 聯絡信箱：investor@techcential.com	● 2025 年度共召開 6 次董事會 ● 獨董與會計師溝通每年至少 1 次 ● 董事皆完成當年度進修時數要求	公司治理部
股東	資金提供者	● 公司治理與誠信經營 ● 風險管理 ● 經營績效 ● 法規遵循 ● 職場健康安全 ● 員工多元結構 ● 有害物質管理	● 股東大會（每年一次） ● 法人說明會-每年至少一次 ● 財務報告-包含財務年報、每季財務報告 ● 重大訊息公告-不定期更新於公司網站 ● 投資人專區-提供經營相關資訊 ● 即時通訊-部分股東透過 Line 與公司保持聯繫 聯絡窗口：發言人 聯絡信箱：investor@techcential.com Line ID: til6616	● 2025 年度召開 1 次股東常會，並受邀舉辦 1 次實體暨線上法人說明會。 ● 重大訊息公告 41 則，公司網站投資人專區資訊定期更新。	公司治理部
員工	公司運營重要資產	● 公司治理與誠信經營 ● 勞雇關係 ● 資訊安全與隱私保護 ● 職場健康安全 ● 員工多元結構	● 月會、跨部門會議、勞資會議 ● 內部申訴信箱-即時反饋 ● 教育訓練-不定期舉辦 ● 員工聯誼活動-促進團隊凝聚力 聯絡窗口：行政與人力資源部 聯絡信箱：admin@techcential.com	● 2025 年內部申訴信箱零件數。 ● 員工訓練共 20 場，涵蓋安全衛生、消防演習與滅火器操作培訓等議題。 ● 本公司採半年度定期進行員工滿意度調查，最近一次於 2025 年 7 月執行，並將實施情形與具體改善計畫揭露於公司網站及永續報告書。	行政與人力資源部

利害關係人	關係說明	關注議題	溝通管道	溝通成效	負責部門
客戶	產品使用者	● 公司治理與誠信經營 ● 風險管理 ● 經營績效 ● 職場健康安全 ● 客戶關係管理 ● 有害物質管理	● 電子郵件、電話、現場稽核討論 ● 定期安排訪廠 ● 國際家具展會 ● 專屬業務對接 聯絡窗口：TC 市場行銷部經理 聯絡信箱：lance@techcential.com	● 每週舉行產銷會議與品管會議，針對客戶回饋進行檢討與改善。 ● 參與吉隆坡國際家具展，展示新品並邀請客戶參觀。 ● 參加美國國際家具展，拜訪現有及潛在客戶，掌握市場趨勢。	市場行銷部
供應商	供應鍊合作夥伴	● 公司治理與誠信經營 ● 供應鏈管理	● 直接溝通、電子郵件 ● 不定期供應商拜訪、會議 ● 品質檢核評估 ● 環境健康與品質評選 聯絡窗口：採購部 聯絡信箱：purchasing@techcential.com	● 每年數次前往供應商場地檢視工作環境，確保符合公司標準。 ● 每季檢視供應商良品/瑕疵品數據，並即時反饋改進。	採購部
政府機關	法規遵循	● 公司治理與誠信經營 ● 法規遵循 ● 職場健康安全 ● 有害物質管理	● 配合主管機關定期審查、執照更新 ● 參與政府部門辦理之法規說明會 ● 公開資訊觀測站揭露與申報 ● 不定期參與產業研討會 聯絡窗口：公司治理部 聯絡信箱：investor@techcential.com	● 2025 年度無違反社經或環保法規而受罰款或賠償之情事。 ● 持續維持與監管機構良好關係，確保法規遵循。	公司治理部

1.3 重大主題鑒別

(GRI 3-1, GRI 3-2)

本公司透過重大主題鑒別流程分析對特昇營運活動、商業關係及永續脈絡之議題，鑑別出 2025 年度之重大主題。依循 GRI 3 重大主題管理，進一步評估重大主題在治理、社會、環境等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：



1.3.1 重大主題鑒別結果與變動說明

本公司依據 GRI 3 準則執行重大主題鑒別。與 2024 年相比，2025 年度之重大主題列表有所調整。為符合資訊揭露之透明度，本公司針對兩年度重大主題之差異與變動原因說明如下：

2024 與 2025 年度重大主題變動對照表

變動類型	具體主題項目	變動原因說明
2025 年 新增 / 提升為重大	1. 資訊安全與隱私保護 2. 勞雇關係	新增原因：鑑於馬來西亞推行 E-Invoicing 政策及本公司數位轉型需求提升，資通安全對營運連續性之衝擊顯著增加；另根據 2025 年 7 月員工問卷結果，同仁對制度透明度與溝通之關注度大幅提升，故本年度將「勞雇關係」提升為核心重大議題。
2025 年 刪除 / 調整為其他主題	1. 有害物質管理 2. 員工培訓與發展 3. 風險管理	調整原因：經 ESG 小組評估，此三項議題在馬來西亞營運據點已具備成熟且有效的管理方針（如遵循《1974 年環境品質法》），2025 年度之衝擊評估得分未達重大性門檻，故調整為「其他主題」持續追蹤。

本公司最終鑑別出 7 項重大主題（如下表），並針對各項議題制定對應之管理方針與績效指標，未來每年將持續檢討重大主題之適切性。

重大主題鑒別結果	
重大主題	
1. 資訊安全與隱私保護 2. 公司治理與誠信經營 3. 經營績效 4. 法規遵循 5. 客戶關係管理 6. 職場健康與安全 7. 勞雇關係	
其他主題	
1. 員工培訓與發展 2. 有害物質管理 3. 員工多元結構 4. 風險管理 5. 噪音管理 6. 能源管理 7. 氣候策略 8. 供應鏈管理 9. 溫室氣體管理及減碳	

1.3.2 重大主題清單及價值鏈衝擊分析

公司在營運過程中，對價值鏈上下游及各利害關係人皆可能造成正面或負面之衝擊，故特昇進一步對各大主題分析可能造成衝擊之對象，以作為管理方針擬定及報告書編製之重要考量。

● 直接衝擊 / ▲ 間接衝擊

重大主題	GRI 對應主題	回應章節	價值鏈衝擊邊界					
			股東	特昇	員工	客戶	供應商	政府機關
資訊安全與隱私保護	重大主題 2021 GRI 3	1.3 重大主題鑒別 2.5 資通安全管理	▲	●	●	●	▲	▲
公司治理與誠信經營	一般揭露 2021 GRI 2、反貪腐 GRI 205、反競爭行為 GRI 206	2.6 誠信經營	●	●	●	▲	▲	▲
經營績效	經濟績效 GRI 201	2.3 營運績效	●	●	●	●	▲	▲
法規遵循	法規遵循 GRI 2-27	2.6 誠信經營	▲	●	●	▲	▲	●
客戶關係管理	顧客的健康與安全 GRI 416	3.7 客戶管理	▲	●	●	●	▲	▲
職場健康與安全	職業安全衛生 GRI 403	3.5 職場的安全與訓練	▲	●	●	▲	▲	●
勞雇關係	勞雇關係 GRI 401	3.2 員工多元結構 3.3 人才的培育與關懷	▲	●	●	▲	▲	●

2、 公司治理

2.1 管理方針

(GRI 3-3)

資訊安全與隱私保護

重大主題：資訊安全與隱私保護	
本主題重大原因	資訊安全與隱私保護關係企業營運穩定與利害關係人信任。特別是因應馬來西亞落實 E-Invoicing 政策及本公司數位轉型需求，確保資通系統之穩定性與法規遵循已成為確保營運連續性的關鍵基礎。
影響與衝擊	實際/潛在正面影響： ○ 經濟面：完善的機制可避免因駭客攻擊或系統中斷導致的財務損失。2025 年本公司持續投資於資安軟硬體維修，確保數位化營運之韌性。 ○ 社會面：強化資料保護有助於建立客戶與員工的長期信任。針對員工在 2025 年調查中對新技術應用的焦慮，透過資安培訓可降低其操作不當之風險，並提升其數位素養 實際/潛在負面影響： ○ 經濟面：若資安管理不當，可能導致資料外洩、系統中斷或遭受網路攻擊，造成財務損失、罰款及營運風險。 ○ 社會面：個資外洩或隱私侵害事件將損害企業形象與信任關係，降低客戶與利害關係人支持，並可能引發法律與合規風險。
政策/策略	1. 依據內部控制制度訂定《電腦化資訊系統相關控制作業》及《資通安全管理政策》，明確規範存取控制與資料備份復原標準。 2. 由資訊部門統籌規劃，稽核室定期進行資安查核，確保各項防護措施有效執行。 3. 部署企業級防火牆、防毒軟體及網頁屏蔽系統（Web Filtering），阻絕外部惡意攻擊與內部不當連結。
短期與中長期目標	● 短期目標：完成關鍵系統權限檢視；確保 100% 伺服器與關鍵終端設備之防毒與補丁更新。 ● 中長期目標：每年定期舉辦員工資安宣導說明會；評估導入符合國際標準（如 ISO 27001）之管理精神以精進流程。
管理評估機制	1. 定期風險評估：每年定期執行資安風險評估，監控資通系統之穩定性。根據 2025 年度評估結果，本公司資安風險層級屬於「低風險」。 2. 高層監督與報告：資訊部門主管定期向總經理及董事會報告資安執行成效與風險狀態，確保管理階層能給予實質監督與資源支持。 3. 績效追蹤機制：針對重大資安事件或違規情況建立追蹤與改善機制，並透過每年檢視與報告資安績效，確保管理成效透明化並持續精進。
績效與調整	1. 2025 年度未曾發生重大網路攻擊、資安事件，亦無涉及侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴。 2. 2025 年度資安風險評估層級屬於「低風險」，並已順利完成年度資安教育說明會與社交工程防範宣導。
預防與補救措施	1. 實施異地備援與定期資料還原測試，確保在突發事件下能快速恢復營運能力。 2. 定期發布資安通報，並針對員工反映之操作挑戰提供技術支援。
負責部門/ 申訴機制	聯絡窗口：資安部主管 聯絡信箱：investor@techcential.com Line ID：til6616

✦ 公司治理與誠信經營

重大主題：公司治理與誠信經營	
本主題重大原因	健全的公司治理及誠信經營為公司永續發展的基石。本公司已於 2025 年 6 月正式成立由董事長領導之「ESG 小組」，授權統籌永續策略並定期向董事會報告，以深化決策透明度。
影響與衝擊	實際/潛在正面影響： ○ 經濟面：2025 年度公司治理評鑑級距擢升至「51%-65%」，顯著提升資本市場對本公司之信賴，有助於未來籌資與業務拓展。 ○ 社會面：持續落實「誠信零容忍」政策，透過對新進員工之必修規範宣導，建構誠信企業文化。 實際/潛在負面影響： ○ 經濟面：公司治理不善將導致公司內部管理混亂，影響公司的經營效率和盈利能力，導致投資者失去信心，降低公司的市值。 ○ 社會面：欠缺有效治理與誠信機制可能導致高層濫權或舞弊行為，對企業聲譽與社會信任造成嚴重損害。
政策/策略	1. 依據《誠信經營作業程序及行為指南》規範商業行為，確保所有業務往來公平透明。 2. 落實董事會及功能性委員會績效評估，並將 ESG 監督職能納入治理核心。
短期與中長期目標	● 短期目標：優化董事會監督機制，提升決策效率與監督能力。 ● 中期目標：全體董事每年進修 6 小時以上，並確保 ESG 相關培訓時數占比穩步提升（2025 年為 5.26%）。 ● 長期目標：每年發布永續報告書，揭露公司治理與誠信經營績效。
管理評估機制	本公司由董事會、各功能性委員會及公司治理負責人員共同落實治理與誠信經營。為強化永續治理，本公司已於 2025 年 6 月成立由董事長領導之「ESG 小組」，專責推動永續策略並每季向董事會報告。此外，每年執行董事會、個別董事及功能性委員會之績效評估，並將結果提報董事會，作為精進決策品質之依據。
績效與調整	1. 治理效能：2025 年度董事會共召開 6 次會議，董事出席率達 100%。董事會運作良好，針對營運風險、稅務法規及永續轉型提供實質建議。 2. 評鑑躍升：2025 年公司治理評鑑級距顯著提升至「51%-65%」，顯見近年深化董事會職能與強化資訊透明度（如：發布永續報告書）之成效。 3. 專業進修：2025 年度全體董事進修總時數達 57 小時，全員均符合法令時數要求，其中與 ESG 相關課程占比為 5.26%
預防與補救措施	1. 溝通透明化：2025 年度安排獨立董事與簽證會計師進行共 1 次溝通會議。 2. 制度精進：持續落實 2024 年 11 月修訂之《誠信經營作業程序及行為指南》，確保對新進員工 100% 進行誠信規範宣導，杜絕任何不誠信行為。
負責部門/ 申訴機制	聯絡窗口：發言人 聯絡信箱：investor@techcential.com Line ID：til6616

 經營績效

重大主題：經營績效	
本主題重大原因	經濟績效為公司營運表現及永續發展之指標。本公司秉持永續發展的經營理念，追求成長與環保並存。往產業下游開發具有高附加價值的服務內容，同時提高既有產品附加價值。
影響與衝擊	實際/潛在正面影響： ○ 經濟面：推動數位轉型與電子商務，開發高附加價值服務以提升競爭力。 ○ 社會面：透過新技術（如 AI、ERP）培訓促進同仁職涯發展。 實際/潛在負面影響： ○ 經濟面： ■ 全球市場波動（如美國關稅、房市低迷）導致利潤壓縮風險。 ■ 經濟績效不佳將導致公司盈利下滑，影響股東權益，降低投資者信心。 ○ 社會面： ■ 裁員與不穩定：經營績效不佳可能造成裁員、降薪或組織重整，對員工家庭與社會穩定造成衝擊。 ■ 訂單減少引發之無薪休假與薪酬壓力，恐影響員工穩定性與士氣。
政策/策略	1.落實預算與財務監控機制：每月固定召開高階主管經營管理會議以監控營運指標，每季將財務報告提報董事會及審計委員會，並於每年年末執行次一年度預算之規劃與審核，確保資源分配之效益。 2.推動數位轉型與市場佈局：以數位轉型為核心動能，加速電子商務（e-commerce）發展，並積極拓展多元市場通路，以降低對單一市場之依賴，提升品牌韌性。 3.投資智慧製造與製程優化：持續投入智慧製造與自動化設備（如 CNC 自動化裁切機），透過精確計算提升木材利用率，並推動綠色工藝以降低廢料產出與營運成本。
短期與中長期目標	● 短期目標: 提升營運效能、優化成本結構以縮減虧損。 ● 中期目標: 拓展電商平台與非美市場，降低單一市場風險 ● 長期目標: 以 2025 年為基準年，落實低碳轉型與永續經營承諾。
管理評估機制	每月於高階主管經營管理會議檢討績效，並於每季度將季度財務報告提報董事會及審計委員會，每年末規劃次一年度預算後提報董事會審核。
績效與調整	本公司 2025 年度合併營收為 1,027,775 仟元，雖受市場需求波動影響較 2024 年度減少 11.73%，但透過嚴格的預算管控與製程優化，本期稅後淨損已較前一年度顯著縮減 60.84%。
預防與補救措施	1.藉由董事會的指導與監督，整合跨部門之績效資訊，適時檢討整體策略佈局。 2.加速數位化轉型，包含導入 E-Invoice 系統及擴大電子商務銷售渠道，以分散單一市場風險。 3.針對員工反映之營運壓力，強化內部分配公平性，並提供 AI 與新興技術培訓，提升組織整體產效與員工留任率。
負責部門/ 申訴機制	聯絡窗口：發言人 聯絡信箱：investor@techcential.com Line ID：til6616

法規遵循

重大主題：法規遵循

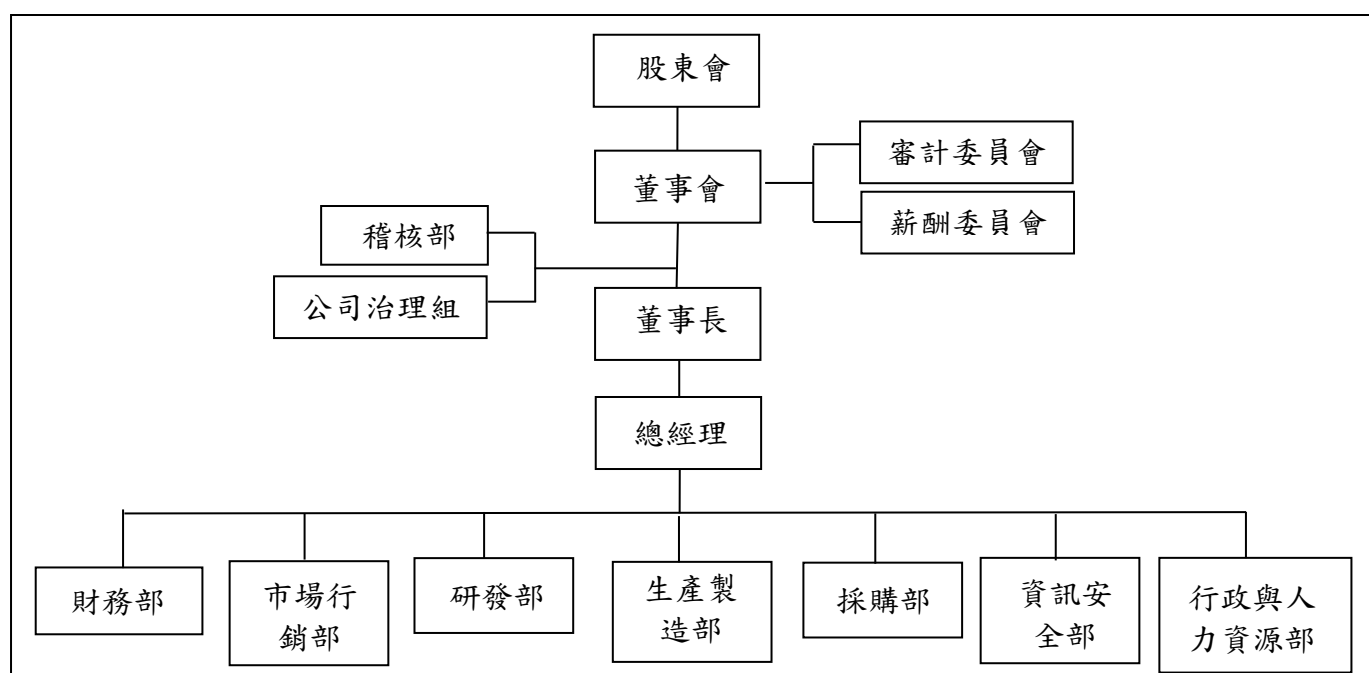
本主題重大原因	遵循法規為本公司發展的一切基礎，係不可退讓的底線。為善盡企業責任，本公司積極掌握社會、經濟及環保法規之變動，尤其對噪音的管控皆遵循或嚴於馬來西亞法規之標準要求自身，以保護當地自然環境。
影響與衝擊	實際/潛在正面影響： ○ 經濟面：完成首度溫室氣體盤查報告與 ESG 報告，提升公司在資本市場的透明度，有利於吸引注重 ESG 的投資者與綠色籌資機會。 ○ 社會面：嚴格執行噪音管理與粉塵監測，保護馬來西亞麻坡（Muar）廠區周邊居民的環境品質，建立良好的企業公民形象。確保 100% 遵循馬來西亞勞動法規，維護不同國籍員工之合法權益。 實際/潛在負面影響： ○ 經濟面：違反法規將導致公司受到罰款、訴訟，影響公司業務發展、公司形象受損，進而失去客戶信任。 ○ 社會面：若違反環保或勞動相關法規，可能損害社區或員工權益，進而導致社會輿論壓力、抗議行動或品牌形象受損。
政策/策略	制定明確的政策與標準，涵蓋環境、勞動、財務、資訊安全等領域，確保所有業務活動合法合規，減少公司營運上可能面臨的法務風險。
短期與中長期目標	● 短期目標： 1. 完善內部合規機制。 2. 持續精進永續揭露品質：定期發布 ESG 報告，現階段優先落實碳管理，並視需求觀察水資源與廢棄物之統計時程。 3. 加強員工法規培訓，提升法規遵循意識與操作能力。 ● 中期目標：對於空氣及噪音的管控以嚴於當地法規的標準要求自身。 ● 長期目標：推動企業文化變革，將法規遵循融入日常決策與業務發展，實現長期穩健經營與永續發展。
管理評估機制	1. 內部稽核與高層監督：每年進行內部審查，並結合 ESG 小組之季度報告，確保管理績效透明化。 2. 法規更新與適應：積極參加政府說明會（如：2024 年 E-Invoicing 說明會）並更新內部規範
績效與調整	1. 環境與行政合規：2025 年度各項環境監測結果皆符合標準，亦無重大違法、受罰款或涉及訴訟之情事。 2. 健全永續資訊揭露：本公司於 2025 年正式發布首本永續報告書（2024 年度），並依照《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》完成申報。 3. 完備環境數據盤查：2025 年度已建置溫室氣體盤查機制，並順利完成 2025 年度溫室氣體盤查報告。
預防與補救措施	可透過本公司之相關專線、提案、意見箱，或行政部門申訴。
負責部門/ 申訴機制	聯絡窗口：行政與人力資源部 聯絡信箱：admin@techcential.com

2.2 經營理念

(GRI 2-9 ~ GRI 2-20)

董事會為本公司決策核心與治理中樞，肩負監督公司整體營運與策略發展之責，確保企業善盡永續責任，並平衡股東與所有利害關係人的權益。本公司致力於建立健全的治理架構，以保障股東合法權益為基礎，並兼顧環境、社會與經濟面向的永續發展。董事會積極參與並監督公司治理事務，於其下設立審計委員會與薪資報酬委員會，協助董事會執行財務監管、風險控管及高階管理人員薪酬決策等職責。為進一步強化治理機制，公司於 2023 年委任陳國漢財務長兼任公司治理主管，負責協調並落實治理相關政策與機制。各功能性委員會發揮預審及提供專業建議之功能，積極參與內部控制制度、永續策略與治理規範的擬定與修訂，同時強化獨立董事的獨立性與專業性，提升公司治理的透明度與效能，奠定企業長期穩健發展的基石。

本公司治理架構圖：



註：此為 Techcential International Ltd 特昇國際股份有限公司之組織架構。

2.2.1 董事會結構及運作情形

本公司為強化公司治理架構並促進決策的多元性與全面性，積極推動董事會多元化政策，涵蓋不同性別、年齡、專業背景、產業經驗等面向，期望藉由多元組成提升董事會的運作效能與決策品質。本公司董事選任採候選人提名制度，由公司治理部門輔助執行，並經董事會及股東會程序選任，確保程序公開、公平與符合法規。截至 2025 年，董事會共設有 7 席董事，其中 3 席為具財務與法律背景之獨立董事，獨立性

比例達 43%。董事候選人須具備執行職責所需之知識、技能與誠信品格，公司並考量多元性與公司發展需求作為提名依據。

獨立董事與公司無特定利害關係，亦同時擔任審計及薪資報酬委員會成員，於董事會中能提供中立、客觀之專業意見，有效提升公司治理品質。2025 年累積召開 6 次董事會，第四屆及第五屆分別開會 2 次及 4 次，董事出席率達 100%。臨時董事會則無召開紀錄。

職稱	姓名	性別	實際列席次數	實際出席率(%)
第五屆董事會成員				
董事長	Eng Synergy Management Sdn. Bhd. 法人代表：黃凱斌	男	6	100%
法人董事	Surging Success Sdn. Bhd. 法人代表：傅慶玲	女	4	100%
董事	廖偉全	男	6	100%
董事	張明煌	男	6	100%
獨立董事	周志遠	男	6	100%
獨立董事	黃啟瑞	男	6	100%
獨立董事	鄭貝川	男	6	100%
第四屆董事會成員				
法人董事	Surging Success Sdn. Bhd. 法人代表：黃凱傑	男	2	100%

註：本屆董事任期自 2025 年 6 月起至 2028 年 6 月止，並已委任一位具備專業能力與產業經驗之女性董事，展現本公司對性別平衡與公司治理的重視。未來亦將持續朝向董事會性別比例達三分之一之目標邁進，以實踐多元共融與永續經營之承諾。

有關董事會成員的專業能力、背景與履歷資訊，詳見本公司 2025 年年報及官方網站，以利利害關係人瞭解公司治理架構與專業團隊組成。

https://www.techcential-international.com/company_govern-2/#Board

董事會除負責公司整體經營與風險決策，亦承擔永續發展之最終監督與核定責任，積極參與永續政策擬定、目標設置及風險機制規劃，定期審視公司在環境、社會及公司治理等面向之執行成效，回應多元利害關係人期待。為提升治理效能，公司於 2025 年 6 月成立由董事會授權之 ESG 小組，負責統籌永續策略並定期向董事會報告。董事會負有最終監督責任，確保營運策略與全球永續趨勢接軌。另為強化董事永續知能，公司亦推動其參與永續發展相關課程與專業訓練，持續強化其於永續治理之監督職責與決策能力，確保公司策略與全球趨勢接軌。

2.2.1.2 董事會成員教育訓練

為提升董事會整體職能與專業素養，本公司每年定期規劃並安排董事參與多元進修課程，持續充實其在業務推動所需之知識、技能與核心素養。課程內容涵蓋誠信經營、公司治理、企業社會責任等多元面向，有效協助董事掌握最新趨勢，並與公司核心價值及專業能力保持一致。2025 年度全體董事進修時數共計 57 小時（其中與 ESG 相關的進修時數占比為 5.26 %），各董事參與進修訓練情形請詳附表：

職稱	姓名	進修期間		主辦單位	課程名稱	進修時數	進修總時數
		起	迄				
法人董事	Eng Synergy Management Sdn. Bhd. 法人代表：黃凱斌	19/12/2025	19/12/2025	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度	3	6
		03/12/2025	03/12/2025	社團法人中華公司治理協會	全球趨勢分析-風險與機會	3	
法人董事	Surging Success Sdn. Bhd. 法人代表：傅慶玲	05/11/2025	05/11/2025	中華民國內部稽核協會	股東會與公司法應注意事項	6	12
		21/10/2025	21/10/2025	中華民國內部稽核協會	生產循環實務與稽核重點	6	
董事	廖偉全	05/12/2025	05/12/2025	社團法人中華公司治理協會	永續資訊揭露不實(漂綠)的法律責任分析	3	6
		25/11/2025	25/11/2025	社團法人中華公司治理協會	誠信經營與洗錢防制	3	
董事	張明煌	17/07/2025	17/07/2025	中華民國會計師公會全國聯合會	會計師執業的法律責任	3	6
		24/03/2025	24/03/2025	中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3	
獨立董事	周志遠	30/12/2025	30/12/2025	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3	15
		19/08/2025	19/08/2025	中華民國會計公會全國聯合會	「114 年度會計師職業職業道德暨紀律論壇」	3	
		31/07/2025	31/07/2025	中華民國會計公會全國聯合會	會計師執業的法律責任	3	
		20/06/2025	20/06/2025	中華民國會計公會全國聯合會	從司法實務看洗錢防制法	3	
		01/04/2025	01/04/2025	中華民國會計公會全國聯合會	洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3	
獨立董事	黃啟瑞	09/09/2025	09/09/2025	社團法人台灣專案管理學會(TPMA)	數位轉型與最新資訊科技	3	6
		20/08/2025	20/08/2025	社團法人台灣專案管理學會(TPMA)	人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3	
獨立董事	鄭貝川	09/09/2025	09/09/2025	社團法人台灣專案管理學會(TPMA)	董事會 VS 經營團隊	3	6
		20/08/2025	20/08/2025	社團法人台灣專案管理學會(TPMA)	人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	3	

2.2.1.3 董事會成員績效評估

本公司依據《董事會績效評估辦法》，每年定期辦理董事會整體運作、成員自我評估及功能性委員會之績效評估。評估方式涵蓋問卷調查與內部評核，旨在精進決策品質。

【2025 年度評估面向與重點】

- 一、董事會整體：營運參與度、決策品質、組成結構、選任及進修、內部控制
- 二、成員自我評估：公司目標掌握、職責認知、營運參與、溝通協作、專業進修
- 三、功能性委員會（審計/薪酬）：職責認知、決策品質、組成及選任、對內部控制與薪酬制度之監督

【2025 年度評估結果摘要】 本年度評估結果顯示，董事會與各功能性委員會運作情況良好且均符合指標要求。董事成員間溝通透明，能有效履行財務監督與風險管理職能，並在 2025 年積極引導公司落實溫室氣體盤查基準年設置及 ESG 小組之成立，對營運轉型具備實質貢獻。

【評估與酬金連結】 依據公司章程，董事績效評估結果平均總分須達 80 分以上，方得按比例發放董事酬勞。2025 年度績效結果已作為評估個別董事酬勞之重要參考依據。

2.2.1.4 利益迴避

根據本公司《誠信經營作業程序及行為指南》、《公司治理實務守則》、《董事會議事規則》、《上市上櫃公司之道德行為準則》以及公司法之規定制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險。同時，設置適當之溝通與揭露機制，供董事、獨立董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，主動說明其與公司間是否存在潛在利益衝突，以強化公司治理並維護決策之透明與公正。

2025 年度董事對利害關係議案迴避之執行情形如下：

董事會日期	迴避董事姓名	議案內容	應利益迴避理由	參與表決情形
2025/03/14	廖偉全 張明煌 周志遠 黃啟瑞 鄭貝川	2025 年度員工及董事酬勞分派情形	關係自身利益	除前述董事因利益迴避外，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2025/03/14	黃凱斌 黃凱傑	2025 年全年度董事、經理人績效獎金(預估數)	關係自身利益	除前述董事因利益迴避外，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。

董事會日期	迴避董事姓名	議案內容	應利益迴避理由	參與表決情形
2026/03/12	廖偉全 張明煌 周志遠 黃啟瑞 鄭貝川	2025 年度員工及董事酬勞分派情形	關係自身利益	除前述董事因利益迴避外，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2026/03/12	廖偉全 張明煌 周志遠 黃啟瑞 鄭貝川	2025 年度董事酬金分派情形	關係自身利益	除前述董事因利益迴避外，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。
2026/03/12	黃凱斌 傅慶玲	2026 年度經理人績效獎金(預估數)	關係自身利益	除前述董事因利益迴避外，經主席徵詢其餘出席董事無異議照案通過。

2.2.1.4 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依《董事及經理人薪資酬勞辦法》辦理，由薪資報酬委員會審議並提報董事會決議。酬金項目包含固定薪資、獎金及津貼，並定期參考市場水準與產業趨勢，訂定合理薪資水準。依據公司章程，公司年度如有獲利，應提撥不超過 3% 為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。

年度結束後，依據「董事會績效評估表」辦理效能評估。若評估結果平均總分達 80 分以上，方按比例發放董事酬勞。該評估指標涵蓋「營運參與程度」及「內部控制監督」等面向，確保酬金發放與董事執行風險管理之成效深度連結。針對永續議題，雖目前薪酬政策尚未與永續發展目標有正式之定量連結，但隨著 2025 年 6 月 ESG 小組成立，本公司計畫逐步評估將 ESG 關鍵績效指標（如溫室氣體減量進度）納入高階管理階層績效考核之可行性。2025 年度董事酬金級距及標準，詳載於本公司 2025 年年報第 12 頁。

本公司高階管理層之薪酬制度由薪資報酬委員會提出建議，提請董事會審議並核定。薪酬內容除包含固定薪資與退休金外，並依各項績效指標之達成情形，計算並發放績效獎金，以強化目標導向與激勵效果。高階管理階層之退休制度比照一般員工辦理，採一致性原則，維持公平性與制度一致性。有關 2025 年度高階管理階層之薪資內容、薪酬級距表等相關資訊，請參閱本公司 2025 年年報第 13 頁。

2.2.2 功能性委員會結構及運作情形

2.2.2.1 薪資報酬委員會

本公司設有完善的董事薪酬制度及薪資報酬委員會，依據《董事及經理人薪資酬

勞辦法》對董事及經理人之報酬進行規範，報酬內容分為固定報酬與變動報酬。委員會在設計薪酬制度時謹慎考量風險控制，確保不會激勵人員從事超出公司風險承受範圍之行為。

成員組成與專業性：目前委員會由三位獨立董事組成（鄭貝川、周志遠、黃啟瑞），成員具備法律、財務會計及企業管理等專業素養。委員會依據組織規程，定期評估個人績效與公司營運成果，並參考一般業界水準，審核並調整薪資報酬。關於2025年度董事及高階經理人之酬金細節，請參閱本公司2025年年報第12、13頁。

年度職權履行：委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將建議提交董事會討論：一、定期檢討組織規程並提出修訂建議。二、訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪酬政策、制度及結構。三、定期評估績效目標達成情形（如2025年度董事績效評估總分均達80分以上之門檻），並訂定個別薪資報酬之內容及數額。

2025年度運作情形：本委員會運作依組織規程辦理，2025年度共計召開3次會議，全體委員實際出席率達100%。此外，隨著2025年6月成立ESG小組，委員會已計畫逐步研議將環境與社會（ESG）關鍵績效指標納入高階管理階層之獎酬連結中，以深化永續治理之承諾。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	鄭貝川	3	0	100%
委員	周志遠	3	0	100%
委員	黃啟瑞	3	0	100%

2.2.2.2 審計委員會

本公司設立審計委員會以強化董事會監督職能。委員會運作依組織規程辦理，原則上每季召開一次會議。目前成員由三位獨立董事組成，均具備豐富之法律、會計及企業管理專業經驗。

2025年度運作情形：2025年度共計召開5次會議，全體委員實際出席率達100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
(召集人) 獨立董事	周志遠	5	0	100%
獨立董事	黃啟瑞	5	0	100%
獨立董事	鄭貝川	5	0	100%

2025 年度工作重點：

- 審閱財務報告：審議2025年度合併財務報表（經KPMG趙敏如、張純怡會計師查核）、營業報告書及盈虧撥補案，確保資訊透明且無不符情事。

- 評估內控制度：審查年度「內部控制制度聲明書」，監督範圍除財務與營運外，更涵蓋風險管理、資通安全、法令遵循及「永續資訊（ESG）管理」之有效性。
- 簽證會計師評估：定期評估簽證會計師之獨立性與適任性。
- 溝通機制落實：
 - 與會計師：於 2025 年 3/14、5/12、8/22、11/10 進行共 4 次單獨溝通，交流查核規劃、新發布會計法規及數位轉型（如 E-Invoicing）之合規性建議。
 - 與內部稽核：審議年度稽核計畫，按月查閱稽核報告，並監督稽核發現之缺失改善情形，確保治理穩健。
- 誠信經營監督：審核 2024 年底及 2025 年間修訂之《誠信經營作業程序及行為指南》，落實誠信文化與檢舉制度之運作。

 有關委員會成員之專業背景及更詳細之溝通摘要，詳見

 https://www.techcential-international.com/company_govern-2/#corporate_govern

2.2.3 ESG 小組

本公司致力於將環境、社會及公司治理（ESG）納入核心決策，以有效因應經濟變動、氣候風險並掌握綠色商機。為健全永續治理，董事會授權於 2025 年 6 月正式成立「ESG 小組」，由董事長擔任主席，成員涵蓋生產、職場安全、公司治理及行政人資部等跨部門主管。

職掌與運作：該小組為本公司推動永續發展之專責單位，負責擬定永續政策、執行重大性議題鑑別及編製永續報告書。ESG 小組定期向董事會報告執行情形，輔助董事會履行對永續議題之最終監督責任。在小組成立前，相關議題由總經理督導各單位執行；成立後，則透過制度化管理確保策略與營運流程深度整合。

2025 年度具體成效：

1. 完備碳管理基礎：成功領導跨部門協作，完成 2025 年度溫室氣體盤查報告，並正式將 2025 年設定為本公司之盤查基準年。
2. 深化資訊揭露：依照主管機關時程，順利發布首本永續報告書，並於 2025 年度公司治理評鑑中取得顯著進步。

2.3 營運績效

(GRI 201-1, GRI 201-3, GRI 201-4)

■ 本公司之各項財務資訊如下：

單位：新台幣仟元

項目/年度	2023	2024	2025
營業收入	1,009,798	1,164,364	1,027,775
營業成本	909,434	1,027,517	911,142
營業毛利	100,364	136,847	116,633
營業損益	(25,640)	5,284	(12,267)
營業外收入及支出	(7,597)	(52,966)	(9,027)
稅前淨利	(33,237)	(47,682)	(21,294)
本期稅後淨利	(26,193)	(54,910)	(21,500)
本期綜合損益總額	(51,068)	(6,228)	6,167
每股盈餘（元）	(0.78)	(1.39)	(0.61)
股利	-	-	-
員工薪資及福利	187,878	199,460	194,242
支付政府的款項	12,752	6,424	2,811
獲得政府的財務津貼	87	-	-

註：1. 員工薪資及福利中的員工福利包含勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

2. 支付政府的款項是指當年度實際支付之所有稅款（包含預繳所得稅、銷售稅、預扣所得稅）。

3. 獲得政府之財務津貼均為 MCO 期間政府支持企業聘用本地員工之計畫補助。

■ 營業比重

單位：新臺幣仟元；%

主要項目	2024		2025	
	金額	%	金額	%
木製家具	1,070,708	91.96	935,791	91.05
其他	93,656	8.04	91,984	8.95
合計	1,164,364	100.00	1,027,775	100.00

● 公司主要產品銷售地區

單位：新臺幣仟元；%

銷售地區	2024		2025	
	金額	比率	金額	比率
內銷	104,304	8.96	100,445	9.77
外銷	1,060,060	91.04	927,330	90.23
合計	1,164,364	100.00	1,027,775	100.00

2.4 風險管理

本公司定期檢視所屬產業之最新發展與市場變化，掌握產業趨勢與政策動向，並據此評估對公司營運可能產生之影響與潛在風險因子。針對辨識出的關鍵風險，公司將制定具體因應措施與管理機制，以強化營運韌性，確保企業持續穩健發展。

風險控管範圍		
類型	可能風險	因應措施
研發計劃及研發預算費用	技術瓶頸或設計方向錯誤導致研發成果不如預期	彈性調整研發方向與目標
	關鍵技術人員離職影響專案延續性	- 設立研發替補人才庫 - 提供研發人員留任激勵制度
	開發過程中成本估算不足、需求變更導致支出增加	每年度編列研發預算時，保留一定比例之彈性資金，用於因應專案過程中可能產生的額外成本。
匯率	本公司之產品外銷係以美元報價，故兌換損益主要係受美元波動所影響。近年馬幣匯率波動較大，而最近三年度外銷比重均佔營收總額約 90% 以上	- 判斷未來匯率走勢，維持足夠外幣部位以提供集團內各公司之營運所需 - 與主要往來銀行保持密切聯繫，隨時監控外匯市場之變化，若有避險需求，可適時採用衍生性金融商品進行避險操作
進貨集中	過度依賴單一或少數供應商，若供應商出現倒閉、延遲交貨或地緣災害等事件影響供應穩定性	- 對於主要原料之採購亦大多維持兩家以上之供應商 - 定期評估供應商財務與營運狀況 - 分散供應商至不同地理區域 - 儲備關鍵原料庫存 - 建立應變計畫與物流備援方案
銷貨集中	倚賴單一客戶在營運上可能產生風險	- 積極爭取下游客戶之訂單 - 開發新市場、國際市場布局 - 朝產品線及應用端多元化佈局，分散銷售客戶群
市場規模	因為房市景氣與全球經濟系統風險而有所變動	- 定期檢討且預判可能情勢及嚴格管理可控成本 - 橫向擴大市場範圍及縱向提高產品領域
勞工健康與安全	製造業現場作業具一定程度職業風險	- 實施化學品健康風險評估（CHRA） - 加強安全作業訓練 - 設立事故通報與改善機制，並定期進行內部稽核 - 個人防護設備（PPE）配備檢查

資通安全 • 公司機密資訊竊取 • 電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體	▪ 設置資訊部門，訂定資訊安全政策 ▪ 定期依照資安政策執行公司資安狀態檢視，並由資訊部門主管報告予總經理 ▪ 不定期安排資安相關的說明會 ▪ 採取多種網路安全防範措施，包含防火牆、防毒軟體等技術 ▪ 員工利用公司網路在瀏覽外部網頁時設有屏障，若是不明或惡意之網站將無法開啟鏈結 ▪ 依據風險等級，規劃設計與提升適當軟硬體設備
---	--

2.5 資通安全管理

(GRI 2-23, GRI 2-24)

本公司已建置資通安全風險管理架構，由資訊部門統籌規劃，並由稽核室定期進行資安查核。資訊部門主管定期向總經理/董事會報告資安執行成效與風險狀態，確保管理階層實質監督與資源支持。

1、資通安全政策：本公司已依據內部控制制度訂定《電腦化資訊系統相關控制作業》及《資通安全管理政策》，明確規範資訊存取控制、系統開發維護及資料備份復原標準，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。

2、具體管理措施：

- 網路安全：建置多層次防禦機制，包含企業級防火牆、防毒軟體及網頁屏蔽系統（Web Filtering），有效阻絕外部惡意攻擊與內部不當連結。
- 系統韌性：實施異地備援與定期資料還原測試，依據風險等級規劃硬體汰換升級。
- 持續監控：定期檢視系統弱點與異常登入紀錄，確保風險可控。

3、投入資源與教育訓練：

- 人力與預算：本公司持續編列預算投入資安軟硬體維護，並配置專業資訊人力。
- 教育訓練：定期發布資安通報並舉辦資安教育宣導說明會，提升全體員工之資安意識與社交工程防範能力。

綜上分析，本公司之資安風險評估層級屬於低風險。於 2025 年度內，未曾發生任何重大之網路攻擊或資安事件，亦無任何已發生或可能對本公司業務與營運造成重大不利影響之情事。此外，公司在該年度亦未涉及任何與資訊安全相關之法律訴訟或主管機關之調查，整體資安維護情況良好，無因資通安全問題而產生任何實質損失。

2.6 誠信經營

(GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 206-1, GRI 407-1)

2.6.1 內控制度

本公司及子公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，建置涵蓋控制環境、風險評估、控制作業、資訊溝通及監督作業等五大要素之內控制度。各單位定期執行自行檢查並作成書面紀錄，以確保營運效能、財務報導可靠性及法規遵循。

2025 年度執行實績與合規聲明：

- 年度成效確認：2025 年度內部控制制度有效性考核業經 2026 年 3 月 12 日董事會審議通過，並出具「內部控制制度聲明書」，確認制度設計與執行均屬有效。
- 永續資訊管理：配合主管機關規範，本公司已正式將**「永續報告書編製作業程序」納入內部控制制度**，確保 ESG 數據蒐集與報導流程之嚴謹性。
- 持續優化機制：透過內部控制自我監督機制，一旦辨識作業缺失即啟動更正程序。2025 年度整體營運與法規遵循情形良好，無重大缺失情事。

2.6.2 內部稽核機制

本公司內部稽核單位直隸於董事會並具獨立性，稽核主管之任免須經董事會過半數同意。專任稽核人員每年依據經董事會核准之年度稽核計畫，確實執行營運循環查核及子公司監理，並覆核各單位自行檢查結果，以確保內部控制制度之持續有效。

2025 年度執行情形與成效：

- 計畫落實：2025 年度計畫業於 2024 年 11 月 11 日董事會通過，並於年度內按月確實執行與缺失追蹤。
- 定期溝通：稽核人員每月將報告提交獨立董事審閱；稽核主管於 2025 年度共向審計委員會及董事會進行 5 次業務報告，溝通情形良好。
- 永續內控聲明：本公司已將永續報告書之編製流程納入內部控制制度，2025 年度報告書資訊經內部稽核程序確認，確保揭露內容之即時性與可靠性。

2.6.3 法規遵循

本公司積極掌握法規趨勢，前瞻性地制定《企業永續發展實務守則》及相關辦法，致力於強化品牌形象，並將木製寢室家具與永續理念緊密結合。公司期望透過穩健經營，爭取社會大眾的長期支持，推動企業持續成長。

全體員工秉持誠信核心價值，恪守職業道德，嚴禁任何藉職圖利行為。稅務方面依法申報，從未涉入避稅；環境保護方面積極配合政策，實踐環境永續與職業安全之平衡。公司亦配合政府政策，落實企業社會責任。

透過健全的內部控制與稽核制度，員工定期檢視營運與法規遵循情形，確保自我監督機制有效執行。2025 年度公司無任何違法情事，亦未進行政治性捐贈，展現對法治與良好公司治理的堅定承諾。

特昇國際：法規遵循四大面向

法規遵循是特昇國際發展的根本底線，涵蓋環境保護、勞動權益、誠信經營及資訊安全等四大核心範疇。



2.6.4 反貪腐制度

本公司始終秉持誠信與透明的經營理念，致力於打造無貪腐、無舞弊的企業文化。我們將誠信視為核心價值，並依循《企業永續發展實務守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，全面落實誠信、公開透明及公平交易原則。為防範利益衝突與圖利行為，相關制度明確規範保密義務、公司資產合理使用，並嚴格遵循法令規範，杜絕任何形式的餽贈、賄賂或不正當利益。為保障員工與外部合作夥伴權益，公司設立匿名舉報管道，確保可疑貪腐行為能夠即時反映，所有案件均會以公平、公正的原則進行處理，持續維護公司誠信經營與道德標準。截至 2025 年止，公司未發生任何重大貪腐案件或相關情事。

2.6.5 防範內線交易

公司訂有《防範內線交易管理作業程序》，並公開揭露於官網。該程序明確規範董事、經理人、受僱人及《證券交易法》第 157 條之一所列人員，在獲悉可能影響股價之重大消息時，於消息未公開前或公開後 18 小時內，不得交易本公司股票或其他具股權性質之有價證券。為加強法令遵循，公司治理部門每季透過電子郵件提醒董事遵循以下規範：

- ❌ 董事不得於年度財務報告公告前 30 日內進行本公司股票交易。
- ❌ 董事不得於每季財務報告公告前 15 日內進行本公司股票交易。

如有違反，將依內部規範及相關法規辦理。此外，公司每年廣發相關法規資訊，並不定期向內部人（含董事及經理人）宣導內線交易規範，避免違規風險，並提供持續進修課程及相關法規會議資訊，以協助董事遵循法令要求。公司亦積極推廣道德觀念，鼓勵員工於發現任何違法或違反道德準則行為時，透過多元管道（如：親身、電

話、投函或電子信箱)向經理人、內部稽核主管或相關單位檢舉，並確保舉報人隱私與安全。本公司於 2025 年度未發生任何違反誠信經營守則之情事，顯示公司在落實道德標準及誠信經營方面已取得良好成效。

2.7 參與各類社團組織

(GRI 2-28, GRI 2-30)

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

業務相關之公協會組織參與情形：

產業公協會及其他會員協會組織	參與身分
馬來西亞家具總會 (Malaysian Furniture Council (MFC))	團體會員
MATRADE (Malaysia External Trade Development Corporation)	團體會員
馬來西亞中華總商會 (Wisma Chinese Chamber)	團體會員
马来西亚半岛森林局 (Forestry Department of Peninsular Malaysia)	團體會員
麻坡家具同业商会 (Muar Furniture Association (MFA))	團體會員

截至本報告年度，本公司尚未成立工會，亦未簽訂團體協約。主因在於馬來西亞家具製造業普遍無工會組織之產業慣例，且本公司內部長期發展出以學長學弟制為基礎的傳承與協作文化，員工間溝通順暢，實務上無迫切需求建立工會制度。儘管未設工會，公司始終尊重並重視員工權益，所有聘僱與人力資源管理制度皆依據《1995 年馬來西亞勞工法》辦理，涵蓋薪資、工時、休假、勞動安全與福利等面向。公司亦建立多元且暢通的溝通機制，確保員工意見能即時反映並獲妥善處理，致力於打造穩健、互信且符合法規的勞資關係。

2.8 供應鏈管控

(GRI 204-1, GRI 408-1, GRI 414-1, GRI 414-2)

2.8.1 主要原料之供應狀況

主要原料	主要供應商	供應狀況
板料	Robin Resources、Allgreen Timber、Hua Joo Success Industry、Metro Particle	良好
木材	Magic Wood、Goodwood Hectares	良好
油漆	Nikkolac、Lycora	良好
紙箱	Southern Legend、Pine Packaging	良好

本公司之供應商採購資訊如下表：

種類	採購 地區	2023 年		2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)	家數	該項採購金額 佔總採購金額 比例 (%)
木材	國內	46	22.43%	47	26.52%	45	26.25%
	國外	3	0.76%	3	0.82%	3	0.90%
板料	國內	15	15.08%	14	14.72%	16	18.41%
	國外	12	8.46%	14	6.36%	14	7.63%
紙箱	國內	29	14.96%	24	13.91%	24	13.29%
	國外	2	0.91%	1	1.27%	1	0.88%
漆料	國內	11	12.26%	9	8.98%	6	7.63%
	國外	1	0.41%	0	0.00%	0	0.00%
五金	國內	37	4.44%	38	5.77%	37	6.77%
	國外	13	6.86%	15	6.78%	18	5.23%
其他	國內	27	12.49%	26	13.40%	24	10.92%
	國外	6	0.94%	6	1.47%	5	2.09%
總計		202	100.00%	197	197	193	100.00%

2.8.2 供應商績效考核制度與結果

為確保供應鏈穩定性與產品品質，本公司建立系統化之供應商績效考核機制，並定期對關鍵供應商進行年度評核。由採購部門針對供應商表現進行量化評分。評核指標共分為六大維度，並依其對營運之影響程度設定不同權重，包括交貨及時性（2.5）、產品／材料整體品質（2.5）、價格競爭力（2.0）、條款與條件競爭力（1.0）、服務品質（1.0）及文件紀錄準確性（1.0），以多面向監控供應商表現並降低營運風險。

2025 年度評核範圍涵蓋板材、木材、塗料及其他原物料等主要供應商，整體評估結果顯示供應鏈運作穩定，多數供應商總得分介於 7.1 至 8.9 分（滿分 10 分），反映其在品質與交期方面具備高度可靠性。其中，Lycora Sdn Bhd（塗料類）以 8.9 分表現最佳，在交貨、品質及服務面向均展現優異績效；Woodgress Sdn Bhd（木材類）則以 8.4 分展現其在品質與價格競爭力方面之優勢。此外，Metro Particle 與 Allgreen Timber products 均獲得 8.0 的穩定得分，確保了關鍵板材供應的可靠性。針對少數評分相對較低之供應商（約 6.3 分），本公司已啟動溝通與改善機制，重點強化交期管理、成本控管及文件作業，以持續提升供應鏈整體績效與永續競爭力。

供應商績效考核制度涵蓋了多個關鍵指標，以確保供應鏈的順利運作和產品質量的提高。這些指標包括：

考核指標	指標內容
交貨及時性	評估供應商交貨準時狀況，並考慮到貨時間與原訂交貨時間的差異，分析延遲交貨的原因。
產品/ 材料整體品質	評估產品的品質水平。
價格競爭力	評估供應商在調整價格時是否在合理範圍內，以及調整的頻率和方式。
條款與條件競爭力	評估供應商所提供之交易條件是否具市場競爭力與合理性。
服務品質	評估供應商之整體服務表現，包括問題回應速度、客訴處理效率及日常溝通協調配合度等。
文件紀錄準確性	評估供應商提供之各項文件與紀錄之完整性、正確性與即時性，包括報價單、送貨單、發票等。

2.8.3 供應商風險管理

供應商風險管理是維護供應鏈體系重要的一環。本公司關注供應商風險，除定期查核外，也會不定期查詢重要供應商的營運狀況、財務情況、產品品質證明、雇工權利、企業商譽等，藉以綜合了解供應商風險並作為是否持續往來之依據。本公司要求供應鏈合作夥伴遵守法規明訂的人權與勞動準則，並在發現重大違規（如雇用童工）時，保留立即終止合作的權利。本公司 2025 年度及 2024 年度第一大進貨供應商佔進貨總額比重分別為 8.34% 及 4.01%。馬來西亞麻坡當地家具上、中游產業鏈完整，因產業特性多以當地採購為主，有利交期控管，且與本公司配合之供應商，均為成立多年之原材料供應商，故品質與交期相對穩定。又本公司主要進貨項目均有兩家以上之供應商供貨，若某一供應商無法提供穩定貨源或交期無法配合時，本公司會另外尋求其他替代廠商或其他合適之替代性原料，供貨來源皆屬穩定，故能降低進貨集中及斷料風險。

3、社會關懷

3.1 管理方針

(GRI 3-3)

◆ 客戶關係管理

重大主題：客戶關係管理	
本主題重大原因	客戶是企業永續經營的重要夥伴。透過完善的管理機制與深化的研發能力，本公司確保產品符合 CARB、TSCA Title VI 及美國 STURDY 法案等國際安全標準。
影響與衝擊	實際正面影響： ○ 經濟面： ▪ 品牌差異化獲利：產品符合 CARB、TSCA Title VI 與美國 STURDY 法案，高標準的品質安全認證有助於爭取高端連鎖通路訂單 ▪ 客訴處理效率：建立「售後服務紀錄表」追蹤機制，降低因產品瑕疵導致的退貨賠償。 ○ 社會面： ▪ 保障顧客健康：確保家具甲醛排放符合國際標準，具體守護終端消費者的居家安全與健康。 ▪ 員工專業成長：快速開發週期與數位化銷售需求，激發研發與行銷團隊的創新思維與市場敏感度 實際/潛在負面影響： ○ 經濟面： ▪ 關稅波動衝擊：美國關稅政策變動可能壓縮利潤空間，影響報價的競爭力。 ▪ 成本增加：未有效管理客戶服務可能導致客戶投訴和爭議，增加處理成本，對經濟效益產生不利影響。 ○ 社會面： ▪ 設計壓力與過勞風險：快速開發週期與創新需求，可能使研發與設計團隊面臨長工時與高壓工作環境。
政策/策略	品管部門（QA）依據各產品設立品檢原則，透過每批隨機抽樣之檢驗方式把關產品品質。同時本公司產品取得各項國際標章認證，確保產品符合國際標準需求。
短期與中長期目標	● 短中期目標：降低客訴次數並提升處理效率；加速電子商務（e-commerce）佈局以多元化銷售渠道，分散市場單一風險。 ● 長期目標：驅動品牌差異化，將「永續環保概念」融入產品設計，透過國際認證（如 SMETA）打開高門檻市場，保障顧客安全與健康。
管理評估機制	未來將進行客戶滿意度調查，並針對不同服務環節（產品品質、客服反應速度等）進行細項分析。
績效與調整	2025 年度積極參與吉隆坡國際家具展（MIFF），並由市場行銷部與品管部門每週舉行產銷會議，針對客戶回饋即時滾動調整製程。
預防與補救措施	本公司已建立一套完整客訴作業流程。由市場行銷部會同品管部門及生產部門一同負責。若有客訴情況發生，本公司將忠實紀錄發生原因，並實施預防措施計劃，降低未來相同情事再次發生，提高客戶滿意度。
負責部門/ 申訴機制	聯絡窗口：TC 市場行銷部 聯絡信箱：lance@techcential.com

職場健康與安全

重大主題：職場健康與安全	
本主題重大原因	職場健康與安全是企業對員工的基本承諾。本公司嚴格遵守馬來西亞 職業安全與健康局（JKKP/DOSH）相關法規，設立「職場安全小組」統籌推動安全衛生措施，致力於將職災風險降至最低。
影響與衝擊	實際/潛在正面影響： ○ 經濟面：降低工傷事故引發的生產中斷、罰款及醫療補償支出。2025 年度透過 5S 管理優化製程，有效提升生產空間利用率與作業安全性。 ○ 社會面：保障員工身心健康，建立「人人工安」之企業文化。2025 年針對 60 名同仁執行聽力測試，結果全數正常，確保長期暴露於高分貝環境同仁之聽力健康。 實際/潛在負面影響： ○ 經濟面：若未能妥善執行職業安全衛生政策，將面臨罰款、訴訟、保險成本上升等負面影響，並可能損害公司聲譽。 ○ 社會面：若未落實防護，可能導致職業傷害或職業病。針對 2025 年識別出之 121 種化學品（AP-2 等級），若培訓不足將增加員工操作風險。
政策/策略	1. 訂定「工作場所安全與健康方針」，確保工作場所的安全與健康。 2. 持續優化局部排氣系統（LEV）及消防灑水系統，並確保 100% 配備合適之個人防護裝備（PPE） 3. 與外部機構合作，導入最新安全管理技術與標準（如年度聽力保護計劃及化學接觸培訓），提升整體安全水平。
短期與中長期目標	● 短期目標：推動安全教育訓練，確保 100% 員工接受年度安全培訓。 ● 中期目標：逐步實現「零工傷、零職業病」的目標，降低事故發生率至行業標準以下。 ● 長期目標：建立職場安全合作機制，與業界共同推動更高標準的安全文化。
管理評估機制	1. 危害識別與控制：依據馬來西亞法規定期執行噪音風險評估（NRA，有效期至 2027 年）及化學品健康風險評估（CHRA）。 2. 應變與檢核：每年數次安排消防警報系統檢查，並結合 5S 現場稽核機制定期修正不足之處。
績效與調整	1. 2025 年度共舉辦 20 場安全培訓（包含消防演習、人體工學、叉車安全），較前一年度成長 54%。 2. 2025 年度無任何重大職業災害事故發生，輕微受傷（如小型割傷）均已完整記錄並檢討改善。
預防與補救措施	1. 針對大型機械與叉車操作等高風險職位，落實「受訓且授權方可操作」之規範，違者予以紀律處分。 2. 設立匿名意見箱與 HR 窗口，確保員工對安全隱患之即時反饋得以獲妥善處理。
負責部門/ 申訴機制	聯絡窗口：行政與人力資源部 聯絡信箱：admin@techcential.com

勞僱關係

重大主題：勞僱關係

本主題重大原因	員工培訓與發展是提升企業競爭力與深化勞僱信任的關鍵。2025 年為因應馬來西亞 E-Invoicing 政策及數位化轉型，本公司將培訓視為減緩員工技術焦慮、提升營運韌性的重要基石。
影響與衝擊	實際/潛在正面影響： ■ 經濟面：提升生產效率與數位競爭力；透過新技能（如 PLC、3D 設計）培訓，降低製程錯誤與成本浪費。 ■ 社會面：透過教育訓練建立公平的升遷與職涯發展平台，員工能力提升有助於個人成長與職涯發展，增強職場滿足感，促進職場平等與多元。 實際/潛在負面影響： ○ 經濟面： ■ 成本負擔：培訓需投入經費與資源，對中小企業財務產生壓力。 ■ 投資回收期長：員工流動性高時，可能難以回收長期培訓所投入之資本。 ○ 社會面： ■ 時間壓力：高密度或非彈性培訓安排，可能增加員工壓力或排擠工作與家庭平衡時間。 ■ 培訓不均：若缺乏公平制度或透明選拔，可能造成內部不滿或職場不公平觀感。
政策/策略	1. 落實 HRD Corp 機制：依法提撥 1% 基金用於內外部培訓，確保資源有效對接行業趨勢。 2. 推動數位素養提升：針對高階及基層員工分別規劃 AI 工具應用（如 ChatGPT）與電子發票（E-invoice）實務課程。
短期與中長期目標	■ 短期目標：確保 100% 員工接受年度安全及誠信規範培訓；建立數位化培訓地圖以降低同仁對新系統的恐懼。 ■ 中長期目標：建立多技能（Multi-skill）培訓體系，讓員工具備跨部門支援能力，提升組織運作彈性並支持職涯多元發展。
管理評估機制	1. 績效回饋：每半年執行一次績效評核（Performance Review），評估所學應用於工作的成效。 2. 滿意度追蹤：定期執行員工滿意度調查，將同仁對學習發展的需求轉化為次年度之課程規劃。
績效與調整	1. 2025 年度平均受訓總時數為 2.42 小時/人。 2. 建立員工回饋機制，設立匿名意見回饋，確保培訓內容符合需求。
預防與補救措施	● 確保培訓內容符合員工與企業發展需求。 ● 設立 HOD 定期面談機制，積極傾聽同仁對技能提升的支持需求
負責部門/ 申訴機制	聯絡窗口：行政與人力資源部 聯絡信箱：admin@techcentral.com

3.2 員工多元結構

(GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-21, GRI 401-1, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1, GRI 409-1)

員工是本公司穩健發展與永續經營的基石。本公司重視每位同仁，並嚴格遵守當地勞動法規（本公司的營運地係位於馬來西亞）。截至 2025 年底，員工總數為 654 人。除正式員工外，本公司亦有 11 名非員工工作者，主要為外聘保全人員，分駐於各廠區執勤。為保障員工與設施安全，本公司維持高標準的保全管理系統，包含基礎安全訓練、廠區全天候閉路電視監控（CCTV）、受控出入制度，以及員工證與訪客登記管制，確保廠區安全。

A) 2025 年員工及非員工人數概況：

公司員工人數概況				
報導期間				
類型				總數
正職員工數	管理級人員	13	18	30
	一般職員	42	34	64
	生產線員工	18	610	560
	合計	77	669	654
臨時員工數		0	0	0
無時效保證員工數		0	0	0
全職員工數		77	669	654
兼職員工數		0	0	0

注：

1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人。
2. 臨時：簽訂定期契約之個人。
3. 無時效保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
4. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 48 小時。
5. 兼職：排除全職之員工。
6. 本公司為家具生產製造廠，操作者多以男性為主，故產生男女員工人數比例之差距較大。

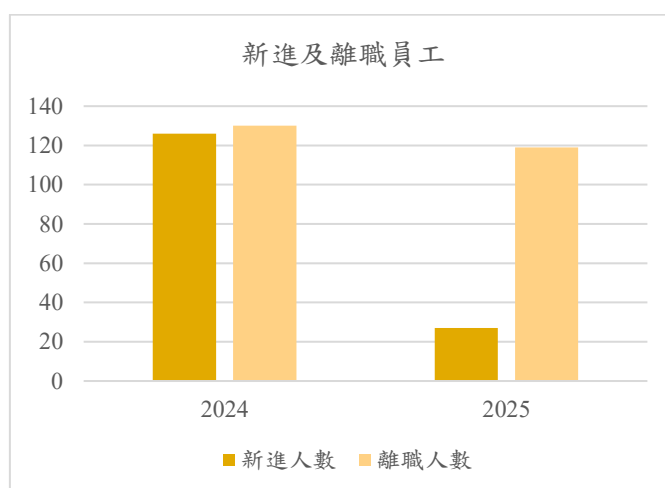
公司非員工人數概況		
工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
保全警衛	承攬	11
實習生	無	0

B) 員工學歷分布比率：

類型	年度	2024	2025
	博士	-	-
學歷分布比率(%)	碩士	0.27	0.31
	大專(大學+專科)	7.51	9.48
	高中	7.64	7.19
	高中以下	84.58	83.03

3.2.1 新進及離職員工

在 2025 年度，本公司新進人數及新進率較前一年度呈現下降趨勢，離職人數與離職率亦同步下降。經綜合分析，員工離職主因包括工作與生活適應挑戰、個人職涯規劃調整、婚姻狀況變動、居住地遷移及返鄉發展等因素，對整體人力流動產生一定影響。2025 年度離職人數為 119 人，新進人數為 27 人；相較 2024 年度離職人數 130 人、新進人數 126 人，離職率及新進率均呈現下滑趨勢，顯示整體人力流動已逐步趨於穩定，組織留才成效逐漸顯現。隨著員工自我意識與權益關注程度持續提升，本公司將持續強化員工關懷機制與福利制度，優化工作環境與職涯發展支持，致力於降低人員流動率，提升組織凝聚力，並建構穩定且具競爭力之人才團隊，以支撐企業長期穩健經營與永續發展。



3.2.2 進用多元族群員工與性別平等

本公司始終秉持「以人為本」的核心價值，致力於打造一個尊重人權、重視多元、平等與包容的工作環境。公司明確禁止一切形式之歧視、騷擾、強迫或不平等對待，確保所有員工不因其性別（含性傾向）、種族、宗教信仰、社經背景、年齡、婚姻與家庭狀況、政治立場、外貌特徵，或任何受法律保障身份而遭受不公對待。

我們落實多樣性與平等雇用政策，並堅守以下原則與實踐：

1. 遵循法規與國際勞動原則

✿ 公司全力遵守馬來西亞勞動相關法規，並依循國際勞工組織（ILO）所倡導之基本勞動權利，嚴禁聘用童工及任何形式的強迫勞動，並確保招聘、雇用條件、薪酬福利、訓練、考核與升遷等各方面均基於公平與能力原則。

2. 建構友善與自由的工作環境

✿ 提供無歧視、無騷擾、無暴力之工作環境，尊重員工宗教信仰與結社自由，並建立申訴與保護機制，確保員工得以安全且有尊嚴地工作。

3. 推動多元與共融職場

✿ 積極促進女性、中高齡者、外籍勞工及身心障礙者等多元族群之就業機會與發展，鼓勵包容文化，並逐步提升管理階層之多元性與性別平衡。根據本公司 2025 年 7 月執行之員工滿意度調查，『團隊對多元文化、性別、世代差異的包容與尊重』面向獲得 4.31 分之高分，顯示公司內部具備良好的共融氛圍，員工對多元背景之同仁具備高度尊重與認同。

4. 公平薪酬與人才發展制度

✿ 採取不分性別的薪酬制度。2025 年本公司一般職員之女性薪酬比率為男性的 81.66%。此數據反映男性職員在特定具備專業技術津貼或高時數加班需求之崗位佔比略高，致使平均總報酬高於女性。本公司將持續監測獎酬結構之公平性，致力於落實同工同酬原則。

5. 職業安全與健康管理

✿ 提供安全、衛生且符合規範之工作環境，設置必要之健康與急救措施，並持續進行風險辨識與改善，以預防職業傷害並保障員工身心健康。

6. 教育訓練與意識提升

✿ 定期推動人權、職場倫理、反歧視及安全衛生相關教育訓練，提升員工對人權議題及職場行為規範之認知，強化企業整體文化與合規意識。

自創立以來，本公司未曾僱用童工，亦未曾發生勞資糾紛、貪污賄賂、歧視、性騷擾、強迫勞動或其他侵害員工權益之事件，展現對企業倫理與員工福祉的高度承諾。

本公司 2025 年度員工多元化詳情如下：

	類別	男性占比%	女性占比%	合計%
國籍/種族	馬來西亞籍-華裔	4.28	4.28	8.56
	馬來西亞籍-巫裔	4.74	6.12	10.86
	馬來西亞籍-印裔	0.46	0.15	0.61
	馬來西亞籍-小計	9.48	10.55	20.03
	孟加拉籍	48.93	0.00	48.93
	尼泊爾籍	22.63	0.00	22.63
	緬甸籍	8.41	0.00	8.41

	外國籍-小計	79.97	0.00	79.97
	合計	89.45	10.55	100.00
職務	董事	0.92	0.15*	1.07
	管理級人員	2.91	1.68	4.59
	一般員工	85.32	9.02	94.34
	合計	89.15	10.85	100.00
年齡層	小於 45 歲	83.64	7.95	91.59
	46-55 歲	4.89	1.68	6.57
	大於 55 歲	0.92	0.92	1.84
	合計	89.45	10.55	100.00

*(註：截至 2025 年底，董事會共 7 席，女性席次 1 席，占比為 14.29%。)

1. 勞動力年輕化趨勢：截至 2025 年底，本公司員工年齡結構持續呈現年輕化態勢，以 45 歲以下同仁為絕對主力，占比達 91.59%。此族群包含多數具備體力與技術學習力的基層員工與外籍同仁，是支撐公司生產與數位轉型的主要動能。
2. 資深人才分布：46 至 55 歲之同仁占比為 6.57%，多擔任技術骨幹或中階管理職位；而 55 歲以上之資深同仁則占 1.84%。
3. 整體結構觀察：與前一年度相比，雖然受營運精實管理影響導致總人數下降至 654 人，但高達九成以上員工仍集中於青壯年階段（45 歲以下），顯示本公司擁有具備高度活力與技術適應力的勞動力組合，足以應對未來市場變動與轉型挑戰。

3.2.3 年度總薪酬比率

年度	年度總薪酬比率(%)	年度總薪資報酬變化比率(%)
2025	8.39	1.83
2024	7.59	-0.50

※註 1：年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。

※註 2：年度總薪資報酬變化比率 = 薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比 ÷ 全體員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比。

※註 3：排除當年度到職未滿 6 個月的正職員工。

2025 年度本公司總薪酬比率升至 8.39，薪資報酬變化比率為 1.83。數據變動主因營運逆風下的精實管理：工廠端嚴謹控管成本並彈性調整加班，導致員工薪資中位數成長平緩。同時，最高薪酬個人因職務異動承擔更多管理職責（如數位轉型與 ESG 治理），其薪資增幅高於因加班減少而放緩的員工平均薪酬。公司正積極拓展電子商務以穩定營運，未來將持續監測薪酬政策之內部公平與永續性。

註：本公司係屬第一上櫃公司（KY 公司），依據主管機關規範，公開資訊觀測站（MOPS）之『非擔任主管職務之全時員工薪資統計』公告規範不適用於本公司，故本報告書未提供相關路徑之索引。

3.2.4 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

本公司重視性別平等與薪資公平，持續依據 GRI 405-2 指標揭露女性與男性員工於不同職級的薪酬比率，藉以檢視薪資制度的公正性並促進組織內部多元共融。

2025 年度依照馬來西亞籍員工的數據分析結果如下：

各職別薪酬比例	人數		平均總薪酬（仟元）		薪酬比（女/男）
					 / 
管理級人員	12	19	752	972	77.40%
一般職員	59	40	222	272	81.66%

※ 以上薪酬比率為「總薪酬」，包含基本薪資、績效獎金、津貼等整體報酬。

※ 分析所依據資料來自 2025 年度員工薪資資料庫，並經 HR 審核彙整。

- 管理級人員：女性平均總薪酬為男性的 77.40%。此差距主要反映了管理階層之職等組成、年資長短及職責分工之差異（如資深管理職位目前男性比例較高）。公司將持續透過內部制度檢核，並積極推動多元領導力發展與女性人才儲備計畫，致力於提升管理階層之性別均衡。
- 一般職員：女性平均總薪酬為男性的 81.66%。該比率顯示男性職員在特定高時數加班需求、或具備專業技術津貼之職位中占比略高，致使平均總報酬高於女性。本公司致力於落實同工同酬原則，未來將持續監測獎酬結構之公平性，確保每位同仁皆能獲得公正、透明且不受性別因素影響的報酬。

為確保薪資公平與性別平等持續落實，公司未來將：

- 每年定期進行性別薪酬差異分析
- 持續監控不同職級之性別薪酬比趨勢
- 推動職級與晉升透明化，強化女性職涯發展支持
- 配合國內外永續揭露規範，持續對外公開並強化利害關係人溝通

公司相信，建立多元、包容、公平的工作環境，將有助於吸引與留任優秀人才，提升整體組織韌性與競爭力。

3.2.5 公平績效管理制度

公司推動公平績效管理，堅持以工作表現為唯一評核標準，杜絕非績效因素之差異。透過每半年一次的目標導向評核機制，落實即時回饋並動態調整工作計劃。績效考核結果亦作為年度調薪及獎金發放之核心依據，確保員工成長與企業永續經營緊密連結。

3.3 人才的培育與關懷

(GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 402-1, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3)

3.3.1 員工培訓與發展

本公司深信員工是企業最寶貴的資產，致力提供全方位且持續性的培訓與發展機會，協助同仁因應市場趨勢，持續精進技能、拓展知識視野。透過完善的教育訓練規劃，協助員工在適才適所的環境中發揮潛能、提升績效。同時，本公司每月依規定提撥員工薪津的 1% 至人力資源發展基金 (HRDF，現更名為 HRD Corp)，積極配合政府推動人才培育政策。HRD Corp 由馬來西亞人力資源部 (MOHR) 管理，依據《2001 年人力資源發展基金法案》(PSMB Act) 運作，透過徵費與資助機制，促進產業人才技能提升與就業競爭力，支撐馬來西亞經濟轉型與永續發展。

本公司將持續強化員工的數位技能、環保意識與跨文化溝通能力，以因應快速變遷的市場環境，確保團隊競爭優勢。藉由持續學習與成長，不僅提升企業永續韌性，亦為員工打造具前瞻性的職涯發展平台，實現個人與企業共榮共進的願景。

3.3.2 訓練類別

員工的專業成長是企業邁向永續發展的關鍵動能。本公司持續投入資源於多元教育訓練計劃，協助員工掌握應對快速變遷市場所需的核心理技能與專業知識。同時，鼓勵同仁參與涵蓋環境、社會與治理 (ESG)、數位轉型與創新科技等領域之外部專業認證課程，以拓展視野、強化競爭力。此外，我們重視職場安全與健康，透過系統化訓練降低工作風險與傷害，營造安全、永續的工作環境。以下為本公司各類訓練項目一覽表：

訓練類型	內容
新進人員訓練/ 職前訓練	為協助新進試用人員迅速適應工作環境與企業文化。訓練內容涵蓋瞭解公司之組織，業務概況，職場安全環境衛生，現場作業標準等技能，含基礎訓練及到職引導。此外，新進人員之主管也同步協助新進人員盡快適應公司文化及工作內容。
在職訓練	提供多元化的在職訓練，以提升各部門人員之職類所應具備之基礎職能及專業職能，以強化各職場工作能力。
內部訓練	依職務類別培訓，含馬來西亞當地政府法令規定、公司政策要求及全公司整體性之訓練活動，如職場安全訓練課程、品質類訓練課程、及廠區緊急應變訓練課程等。
外部訓練	針對專業性及職能別訓練，含各職能單位所需之技術及專業訓練，如設備工程類課程、財會類課程、資訊技術類課程、馬來西亞稅法及馬來西亞勞工法課程等調派員工外訓，以增補員工職能。

本公司之女性與男性平均訓練時數有差異，其主要原因為工廠操作者以男性居多，廠內工作者需依照政府法規接受教育訓練，公司會定期安排相對應的訓練課程，如消防公安、技術專業及品質管理等課程。

本公司 2024 年及 2025 年教育訓練時數統計表如下：

項目/類別	年度	2024	2025
總受訓人次		161	122
		266	445
受訓總時數	小時	1032.50	1341.70
平均受訓總時數	小時/人	2.42	2.37

3.3.3 員工退休制度及實施情形

為保障員工退休後之生活品質與經濟安全，本公司恪遵馬來西亞相關勞動法規及退休制度規範，妥善辦理退休管理及相關給付作業，致力於為員工建立穩定且具保障性的退休制度。公司並訂有完善之退休及撫恤辦法與給付標準，確保員工於結束職涯後，仍能享有安心且有尊嚴之生活保障，充分展現本公司對員工長期福祉與永續關懷之重視與承諾。

-  屆齡退休：員工滿 60 歲之該年度即達法定退休條件，公司將視同年 12 月 31 日為其正式退休日，並會提前以書面通知雙方終止僱傭關係。
-  延任機制：針對屆齡退休之優秀員工，雙方得視營運需求與個人意願，協議延長勞動合同或以定期契約方式續聘，讓員工得以繼續留任。待最終約滿離職時，再依據其整體服務年資結算退休金。
-  退休金給付標準：公司將依據員工實際服務年資，發放相對應之一次性退休金，具體發放級距如下：

工作年資	退休金給付標準
10 至 15 年	1 個月基本工資
15 至 20 年	1.5 個月基本工資
20 至 25 年	2 個月基本工資
25 至 30 年	2.5 個月基本工資
30 年以上	3 個月基本工資



3.3.4 員工薪酬與福利

本公司重視員工福祉，依據相關法令訂定完善的管理制度，涵蓋薪資結構、升遷

機制、獎懲規範、社會保險、公積金及年假等福利措施，全面保障員工權益。透過建立合法、合理且具人本關懷的制度環境，致力營造安心穩定的工作氛圍，實現企業與員工雙贏。

各項員工福利措施詳列如下表：

福利項目	說明
薪資制度	具競爭力的薪資水準，並會依據公司整體營運狀況，於每年進行對應個人績效的薪資調整。
獎金制度	每年公司會將盈餘按比例提撥，配合管理層所進行之表現評估表，將獎勵金發放給員工。
保險體系	為在公司服務超過3年及以上之員工投保意外險。
員工關係	不定期舉辦體育競賽、年終尾牙、與員工聚餐等。
員工照顧	婚喪禮金補助，及每年提供馬幣 250 之醫藥津貼供員工去與公司配合之診所看診，並提供 14 天有薪病假等福利。
假勤制度	依照馬來西亞勞動法令提供公積金（KWSP）、98 天產假、7 天陪產假及有薪年假（依年資可享有 8~16 天之年假）、14 天有薪病假、2 天喪假等福利。
其他	提供國內外出差津貼及年資服務獎以獎勵在公司服務超過 10 年、20 年以及 30 年之員工。員工子女若是考試成績優異也能獲得公司頒發的學業表現優異獎學金。

📷 員工活動照片、年終尾牙



📷 員工活動照片、慶生



員工活動照片、幸運抽獎



員工活動照片、員工子女考試成績優異獎

STAFF	CHILDREN	REWARD
CHONG YU CHAU	CHONG RAY YERN	RM 50
CHONG YU CHAU	CHONG RAY CHEER	RM 50
NORLIZA BINTI SAMBER	MURIN AMANI BINTI MOHD AZMIL	RM 50
HAZRNA BINTI GHAZALI	MUHAMMAD NUR HAFIZ BIN MOHD ALWI	RM 50
HAZRNA BINTI GHAZALI	SITI NUR ALWANI BINTI MOHD ALWI	RM 50
ANASDAWI BINTI ALI	MUHAMMAD HURRAZZI RAYDAL BIN MOHD RUZ	RM 50
YUSZARINA BINTI MHD YUSOF	KHAYREEN AAMLY BINTI KHARUDIN	RM 50
YUSZARINA BINTI MHD YUSOF	KHAYREEN AMANI BINTI KHARUDIN	RM 50
YUSZARINA BINTI MHD YUSOF	KHAYREEN AMANDA BINTI KHARUDIN	RM 50
LIM WEE KENG	LUCAS LIM YU ZHE	RM 50
NUR HASLINA BINTI MISHUN	NURUL ANA DAMIA BINTI SAPARUDIN	RM 50
LOW BEE SUAH	ALLEN TEO JINN YI	RM 50
LOW BEE SUAH	ALFRED TEO JINN RONG	RM 50
LOW BEE SUAH	FIONA TEO YING TONG	RM 50
LIM LEE YONG	SOH JIN HENG	RM 100
CHEN SIONG NAM	CHIN XUAN JIE	RM 100

員工活動照片、年資獎



3.3.5 營運變更之最少公告期限

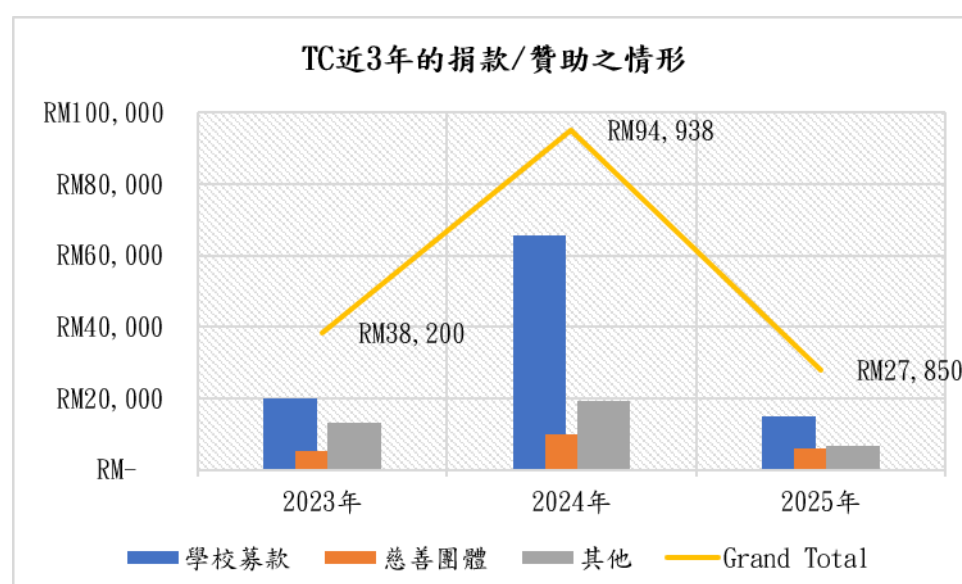
本公司在重大營運變更（如產線調整、營運地點遷移、裁員等）時，遵循馬來西亞勞動法令規定，原則上最少提前 30 日發出書面通知，並依年資支付資遣費。如未提前通知，則依法支付相當於通知期的代通知金。公司之通知期規範符合或高於法定最低要求。

3.4 回饋社會

(GRI 201-1)

本公司深知企業與在地社區共榮共存的重要性。2025 年度，儘管面臨外在營運環境的挑戰與內部嚴謹的成本控管，本公司依然堅守對社會責任的承諾，持續於有限的資源下進行最合適的公益投放。本年度集團投入之在地捐款與贊助總額為 RM 27,850。

在資源配置上，我們秉持深耕地方與回饋鄉里的核心初衷，將最大比例的資源集中投入於「學校募款」，持續支持在地教育機構的長遠發展。同時，本公司亦兼顧各類「慈善團體」及地方社區的公益需求，提供力所能及的實質支持。此舉不僅展現了公司在面臨營運逆風時仍不忘回饋社會的精神，未來隨著營運逐步回穩，我們將持續落實並擴大企業社會責任的永續發展承諾。



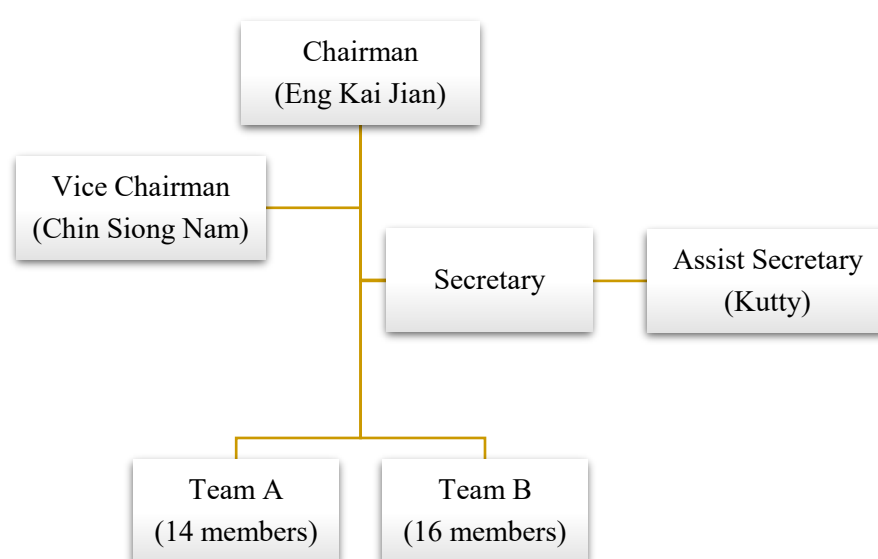
3.5 職場的安全與訓練

(GRI 403-1 ~ GRI 403-8)

本公司嚴格遵守馬來西亞職業安全與健康局（JKKP）相關法規，確保工作場所的安全與健康。公司訂定《工作場所安全與健康方針》，並設立職場安全小組，負責統籌與執行安全衛生措施。該小組主要職責包括：制定並實施員工安全管理計劃、推動安全衛生制度、宣導安全意識，並提升整體工作安全水平。為強化安全防範作為，公司持續識別及降低潛在風險與職業傷害，每年依據實際工作情況，規劃優先事項與行動計劃，持續推動安全文化，確保員工處於安全無虞的工作場所。

為提升全體員工對職業安全與衛生法規及公司安全管理機制的認識，本公司定期及不定期舉辦各類教育訓練課程，並透過內部電子郵件與布告欄加強宣導與提醒，強化員工安全意識，落實職場安全守則。2025 年度共舉辦 16 場安全教育訓練講座，並為新進人員提供完整的安全防護與健康教育課程，協助其迅速融入並遵循公司之安全規範，營造安全、健康且具備風險防範意識的工作環境。

職場安全小組組織表：



安全防護與健康教育訓練：

✂ 5S 現場管理制度

本公司將 5S 現場管理制度列為職場安全與營運管理的重要基礎，透過系統化管理方式，持续提升工作環境之整潔度、安全性與作業效率。藉由全面推動 5S 管理，不僅有助於優化生產流程、降低資源浪費及改善作業品質，更能有效辨識降低潛在職業安全風險，進一步營造安全、健康且高效率之工作環境。

此外，本公司亦透過定期教育訓練、現場稽核與持續改善機制，強化員工對安全衛生與標準化作業之認知，培養良好工作紀律與團隊文化，落實企業對職業安全衛生及永續經營之承諾。

5S 管理制度涵蓋以下五大核心要素：



👤 職場性騷擾防治講座

本公司重視職場性騷擾防治，定期或不定期舉辦專題講座，提升員工的法律意識與自我保護觀念。並透過公告欄張貼宣導海報，強化性騷擾零容忍的職場文化，營造安心、尊重與平等的工作環境。

👉 預防工作場所性騷擾主題講座



👤 防火意識與消防安全管理

為防範火災事故，本公司積極推動各項消防安全措施，包括強化防火設施、提升員工防災意識，並定期舉辦相關培訓課程。除辦理消防警報系統操作與檢查訓練外，亦邀請馬來西亞消防安全團隊（Latihan Pasukan Keselamatan Kebakaran, ERT）為員工進行專業實務指導，確保具備正確的防火與應變技能。在硬體設施方面，公司持續增設滅火器、防火球及完整消防灑水系統，並設有24小時保安巡邏，且已取得消防部門認證，有效提升整體防護能力。

🔧 各項安全標準作業程序（SOP）教育訓練

本公司積極推動各項安全標準作業程序之教育訓練，確保員工熟悉正確的安全知識與操作技能。課程內容涵蓋機械設備與叉車操作安全、化學品危害辨識與防護、個人防護裝備（PPE）正確使用，以及禁止於工作區域吸菸與維持環境整潔等規範。另外本公司對於工廠範圍內的叉車駕駛有明確規範：“僅有受過叉車安全訓練並獲得授權的特定員工能駕駛叉車”，若有非授權之員工駕駛叉車將遭到紀律處分。

本公司於 2025 年度並未發生重大職業災害事故，針對一般輕微事故（如小型擦傷、割傷），均建立紀錄，並即時檢討改善，逐年提升安全防護水準。為全面保障人員安全，公司明文規定禁止非作業人員進入作業區域，並持續針對員工與外包商加強安全教育訓練。針對大型機械操作，亦落實現場督導及作業規範執行，嚴格控管作業環境，確保全體工作人員之職場健康與安全。

公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計表			
訓練項目名稱	受訓對象	受訓日期	內部/外部 訓練
<u>2025 年</u>			
宿舍消防設備與消防演習培訓	宿舍員工	02/02/2025	內部
叉車駕駛安全培訓	5 人	10/01/2025; 05/02/2025; 27/02/2025 14/04/2025	內部
限制在通道上作業，以避免發生緊急事故	16 人	10/02/2025	內部
消防警報系統培訓	2 人	18/02/2025	外部
個人防護裝備（PPE）培訓	21 人	02/04/2025	內部
空化學桶（使用叉車）儲存/搬運培訓	1 人	30/04/2025	外部
危害識別、風險評估與風險控制（HIRARC）、標準作業程序（SOP）及培訓計劃	29 人	07/08/2025	內部
標準作業程序（SOP）/機器培訓	114 人	15/05/2025; 16/07/2025	內部
排程廢棄物處理培訓	5 人	20/08/2025	內部
人體工學與手動搬運：預防職場工傷	32 人	27/09/2025	外部
安全與健康專員課程	1 人	13/9~23/11/2025	外部
年度聽力保護計劃	16 人	01/12/2025	外部

自由講座：職場緊急應變程序（第 15
條第 2 款(f)項）

2 人

13/03/2025

外部

本公司致力於打造安全、健康、友善的職場環境，讓每位員工能安心投入工作，充分發揮所長。為強化職安意識，公司持續推動各項安全宣導與教育訓練，積極落實「人人工安」的理念，並全面推行職場安全三護原則——「自我防護、主管監護、同仁互護」，確保員工健康與作業環境安全的雙重保障。

職場安全教育訓練情形

👉 職場安全 5S 宣導講座



👉 基本消防常識及疏散演習培訓



宿舍消防設備與消防演習培訓



消防警報系統檢查培訓



安全意識與緊急標準作業程序（SOP）培訓





👉 有害廢料處理培訓 (Scheduled Waste Handling Training)



3.6 噪音管理

(GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-10)

3.6.1 噪音管理與職業健康

噪音控制是職業安全與健康管理體系中的關鍵要素。長期暴露於高分貝環境不僅會導致聽力損傷，還可能引發壓力、影響專注力，進而降低效率並增加事故風險。為此，公司積極實施噪音管理策略，透過噪音監測、風險評估、設備維護及教育訓練等措施，全方位減少噪音對員工健康的影響，並致力於創造符合法規要求的安全、舒適工作環境。

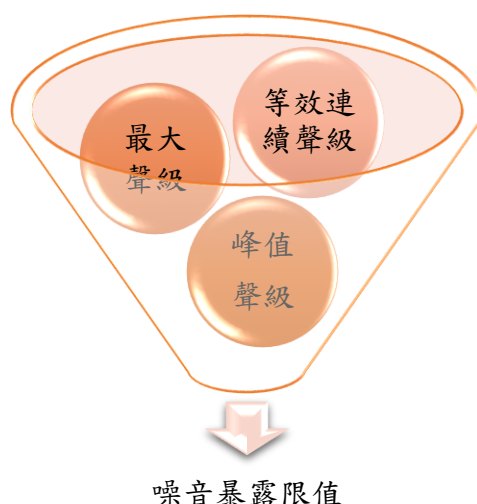
3.6.2 噪音監測與管理

本公司堅守對員工健康與作業安全的承諾，嚴格遵守馬來西亞相關環境法規，定期執行噪音監測，確保噪音指標符合標準。我們針對生產設備及其他噪音源，採取一系列有效的控制措施，致力於創造安全、健康的工作環境。為減少長期高噪音暴露對員工聽力的影響，我們定期進行噪音風險評估（Noise Risk Assessment, NRA），並透過工程與行政控制手段降低噪音對員工及周邊環境的影響。此外，定期進行聽力測試（Audiometric Test），持續監控員工聽力健康，並作為驗證噪音防護措施有效性的依據。通過持續的噪音監控與健康檢測，我們強化職場噪音管理機制，確保企業營運同時兼顧員工福祉與法規合規性。

A) 噪音風險評估監測

依據《2019 年職業安全與健康（噪音暴露）條例》第 4 條規定，本公司已於工廠內執行噪音風險評估，以確保作業環境符合安全標準並持續強化員工職業健康管理。為遵循馬來西亞職業安全與健康局（Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan，簡稱 DOSH）及環境局（Jabatan Alam Sekitar，簡稱 DOE）之法規要求，本公司特於 2024 年 1 月 18 日委託合格專業機構——OSH Safety & Health Service，進行全面性的噪音風險評估作業。評估報告之有效期限為三年（2024 年至 2027 年），目前仍於有效期間內。本次評估重點包括：監測員工在實際工作條件下的個人噪音暴露劑量，以及識別各作業區域內潛在高噪音源。

評估結果將作為判定工廠噪音是否超出下列暴露限值的重要依據：



2024 年每日噪音暴露水平（Noise Exposure Level）監測結果：

監測部門	等效連續聲級 (LEX,8h)	最大聲級 (Maximum Level)	峰值聲級 (Peak Level)
組裝 Assembly	88.34	113.9	150.6
噴漆 Finishing	86.14	113.7	120.5
打磨 Sanding	88.94	122.6	147.8
鑽孔 Drill (White Wood)	88.04	114.2	150.8
貼面 Veneer (White Wood)	88.84	107	120.3
裁切 Panel Saw (White Wood)	97.9	116.5	120.5

說明：

- 每日噪音暴露水平（DNEL，Daily Noise Exposure Level）是指經校正為標準 8 小時工作日的等效連續聲壓級（SPL，Sound Pressure Level）。
- 每日噪音暴露水平以 LEX,8h 表示。
- 其計算公式為： $LEX,8h = LeqTe + 10 \log (Te / To) \text{ dB(A)}$
 - $LeqTe$ ：實際工作日內的 A 加權等效連續聲壓級
 - Te ：實際工作日的有效持續時間（小時）
 - To ：參考時間， $To = 8$ 小時
- 噪音暴露限值（Noise Exposure Limits）為：
 - 等效連續聲級（LEX,8h）： $> 85 \text{ dB(A)}$ （每日噪音暴露限值）
 - 最大聲級（Maximum Level）： $> 115 \text{ dB(A)}$
 - 峰值聲級（Peak Level）： $> 140 \text{ dB(C)}$
- 上表之監測水平數據來源於部門作業及其生產過程所產生之背景噪音。
- 評估報告結果之有效期限為三年（2024 年至 2027 年），目前仍於有效期間內。

B) 聽力測試

本公司深切了解噪音風險對員工健康所可能帶來的潛在影響，因此致力於推動全方位的噪音風險管理機制，從生產作業至供應鏈運作，皆秉持嚴謹態度落實相關控

制措施。為確保工作環境安全、員工健康獲得保障，我們全面遵循馬來西亞現行法規與業界標準：

- 《2019 年職業安全與健康（噪音暴露）條例》
- 《2019 年職業噪音暴露與聽力保護管理實務守則》（Industry Code of Practice for Management of Occupational Noise Exposure and Hearing Conservation）
- 《2021 年職業性噪音相關聽力障礙管理指南》（Guidelines on Management of Occupational Noise-Related Hearing Disorders）

為遵循《2019 年職業安全與健康（噪音暴露）條例》第 9 (3) 條，以及馬來西亞職業安全與健康局（DOSH）與環境局（DOE）之規範要求，本公司已於 2025 年 10 月 15 日委託具備專業資格的第三方機構——Industrial Safety Management Service，執行年度員工聽力測試。測試由受訓合格的技術人員操作，並由職業健康醫生（Occupational Health Doctor, OHD）全程監督，於通過 DOSH 認證並持有效校準證書的流動隔音測試室進行，確保測試過程符合法規標準，並保障結果的準確性與可靠性。

受測人員橫跨多個生產單位，包括白身、組裝、噴漆及包裝等部門，共計 60 名員工參與。測試涵蓋頻率範圍廣泛，包含 500 Hz、1000 Hz、2000 Hz、3000 Hz、4000 Hz、6000 Hz 及 8000 Hz，以全面評估受測者的聽力狀況。根據職業健康醫生出具的正式報告顯示，60 名受測員工皆聽力正常。公司將依據相關規定及醫療建議，持續追蹤與提供必要的聽力保護與輔導措施，確保員工的職業健康與安全獲得有效保障。

3.6.3 噪音控制措施

為有效管理並降低工作場所之噪音風險，本公司已積極推動多項控制措施，確保員工在安全、健康的環境中作業。具體實施內容如下：

控制措施	實施內容
合理安排工作時數	針對高噪音作業崗位，實施工作時間限制，並每日提供 60 分鐘休息時段，以減少持續性噪音暴露，降低聽力損害風險。
實施年度聽力測試	每年定期為員工進行聽力檢測，以監控其聽力健康狀況，及早發現潛在問題，並評估現有噪音防護措施之成效。
設立噪音警示標誌	於高噪音作業區域設立警告標誌，提醒員工進入時必須正確配戴個人防護裝備（PPE），強化安全意識。
強化新進員工培訓	新進員工須接受完整噪音風險與防護教育，並由生產線領班或主管初期全程督導，確保操作符合安全規範。
設備定期保養與升級	持續檢修、維護與汰換生產設備，降低機械噪音，優化作業環境安全與舒適度。

本公司將持續優化噪音管理策略，結合技術創新與國際最佳實務，進一步降低工作環境中噪音對員工健康的影響，確保職場安全與員工福祉。同時，藉由健全的職業健康安全管理體系，提升營運效率，加速推動企業永續發展目標的實現。

噪音監測情形

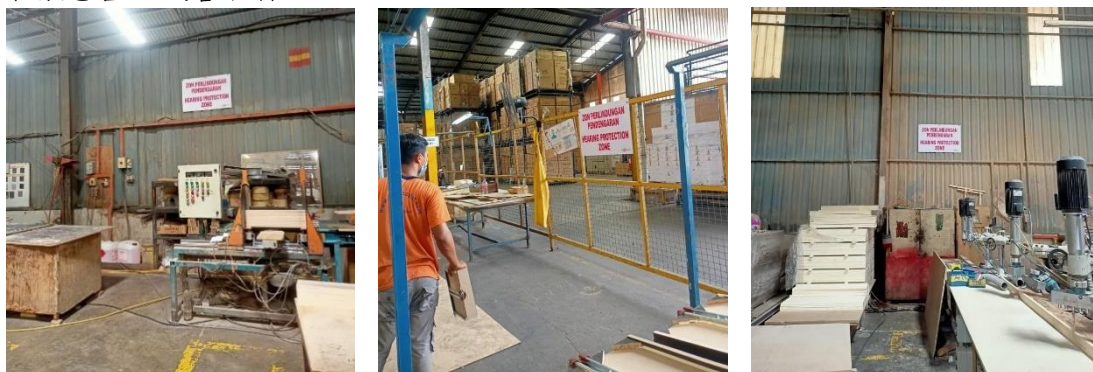
👉 流動隔音測試室



👉 聽力測試 (Audiometric Test)



👉 噪音危害區域警告標誌



3.7 客戶關係管理

(GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 418-1)

3.7.1 產品與服務



現代消費者日益重視產品標示的透明與準確，明確的商品資訊有助於保障消費權益並促進理性選擇。本公司始終確保所有產品標示完整、正確，並符合相關法規要求。截至 2025 年底，本公司無任何違反產品與服務標示、行銷傳播（含廣告、促銷及贊助）相關法規之紀錄，所有產品均符合既定品質標準與安全認證規範。本公司 2025 年亦無發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。

● 本公司高度重視產品品質與安全，所有銷售產品皆嚴格遵循以下標準：

標準/法案	內容
美國加州空氣資源局 (CARB) ATCM (Airborne Toxic Control) 93120	規範符合木製品中的甲醛排放，降低空氣中有害物質含量，保障公眾健康。
美國有毒物質控制法案第六章 (TSCA Title VI)	規定符合木製品甲醛排放標準，與 CARB 標準一致，適用於美國製造或銷售的產品，有效維護消費者健康與環境安全。
TB117-2013 阻燃測試	針對軟墊家具材料進行阻燃性能測試，確保產品符合防火安全要求。
防止不穩定與危險梳妝台傾倒對兒童造成傷害法案 (STURDY 法案，S.3232)	所有在美國市場上銷售的儲物型家具（如衣櫃、抽屜櫃）必須符合新的穩定性測試，確保即使在抽屜拉開、模擬兒童攀爬等情境下亦不易傾倒。

以下為外部證書：

外部認證

證書

甲醛排放認證
International Certificate Testing
Technology (ICTT)



板材認證
Certificate Service International,
LLC
(Particle Board 9mm – 40mm)



板材認證
Certificate Service International,
LLC
(MDF 8mm – 30mm)



板材認證
Certificate Service International,
LLC
(Thin MDF 3mm – 8mm and
MDF 8.1mm - 25mm)



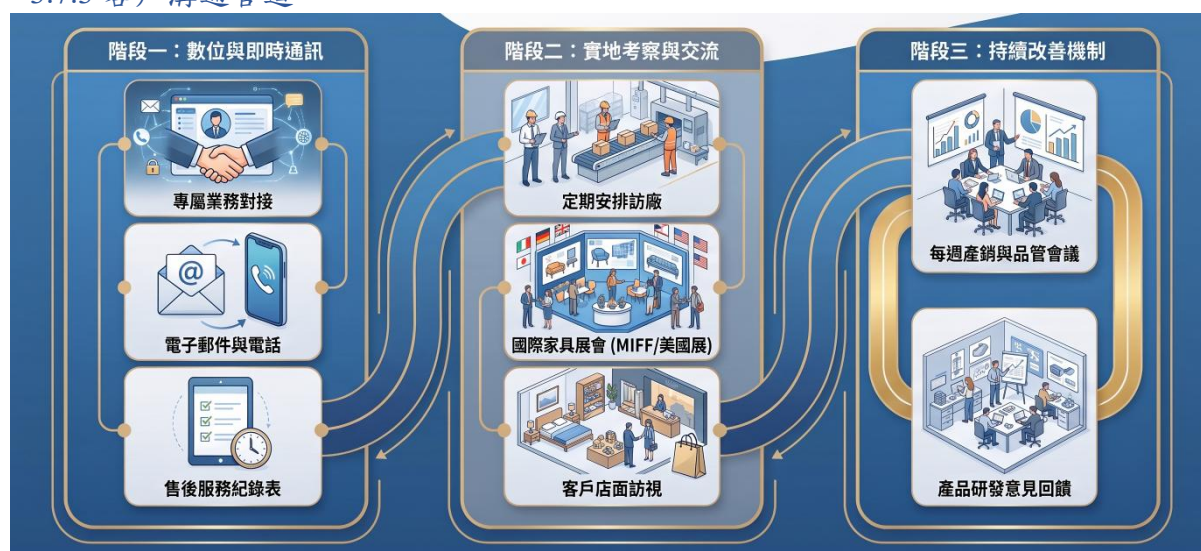
3.7.2 客戶滿意度

本公司積極了解各項產品是否符合客戶需求，並給予最好的售後服務，與客戶建立溝通橋樑，提高品牌忠誠度和知名度。依據各產品設立品檢原則，透過隨機抽樣之檢驗方式把關產品品質。同時本公司產品取得各項國際標章認證，確保產品符合國際標準需求。

Awards & Achievements



3.7.3 客戶溝通管道



3.7.4 客訴處理

客戶投訴處理不僅是解決問題的過程，更是提升客戶滿意度與維護品牌形象的重要環節。本公司高度重視顧客意見與反饋，針對客訴事件制定完整的處理流程，確實釐清申訴原因，並藉此持續優化產品與服務品質。所有案件均記錄於售後服務紀錄表，以降低及防範類似情事再次發生。

截至 2025 年底，本公司未曾發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的情況，亦無重大產品責任爭議或因客訴引發的法律訴訟，顯示本公司在產品品質與客戶滿意度方面持續獲得市場肯定。

客訴處理流程



3.7.5 產品研發與創新

本公司將永續發展視為企業增長的驅動力，通過不斷創新與優化產品研發，致力於設計兼具品質、美感與環境永續的家具產品。我們透過優化製程技術、導入低碳材料與循環設計理念，減少資源浪費與環境衝擊，提升產品整體生命週期效益。同時，公司積極掌握市場趨勢與客戶需求，提升產品附加價值與市場競爭力。

1. 創新與技術升級

為了提高生產效率並降低能源消耗，我們積極導入先進的生產技術及自動化設備。我們的研發團隊不斷探索創新的製程技術，如低 VOC（揮發性有機化合物）塗裝技術與環保型材料的應用，以確保我們的產品不僅符合國際安全與環保標準，還能提供消費者更安全、健康的使用體驗。

2. 消費者需求導向

我們的產品研發始終聚焦於滿足消費者的需求，並保持市場前瞻性。透過不斷的市場調研與顧客反饋，我們能夠調整產品設計與功能，推出更符合現代家庭需求的創新型家具。我們的設計團隊將人性化、實用性和美學融入每一個產品的開發中，從而不斷提升顧客的生活品質與品牌價值。

3. 合規與安全認證

本公司研發團隊還特別關注產品的合規性，確保每一款產品都符合國際安全與環保標準。例如，我們的家具均符合美國 CARB（加州空氣資源局）對甲醛排放的要求，並且符合歐盟 REACH 等化學品管理標準，保證消費者的安全使用。

4、永續環境

4.1 能源管理

(GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4)

4.1.1 能源使用政策

為提升能源使用效率及減少整體能耗，特昇國際已建立系統化的管理架構，並由董事會授權之「ESG 小組」負責統合各營運據點的能源使用狀況。該小組負責監控主要能源類型（如外購電力與車輛燃油），並制定節能改善計畫及中長期目標，致力於將節能減碳內化為企業經營之核心價值。

提升能源使用效率政策

特昇國際秉持「品質為本、環境共生」的原則，針對馬來西亞麻坡（Muar）地區之主要生產據點推動以下能效提升措施：

- 製程設備與照明優化：持續汰換高耗能製程設備，並於廠區全面導入 LED 節能照明系統。
- 再生能源應用：於工廠周邊推動離網節能計畫，將夜間照明與監控系統汰換為搭配太陽能發電之投光燈與閉路電視（CCTV）。
- 交通運輸減碳：實施車輛汰舊換新計畫，針對使用逾 15 年之工作車輛，優先汰換為油電混合車款，有效降低單位里程之燃油消耗。
- 數位化流程管理：全面實施 Online e-Leave 線上請假系統，降低紙本耗材需求與相應之行政能耗。
- 日常能源管控：嚴格規範辦公室空調溫度維持於 24°C，並落實節能行為規範。

節能成效

本公司將 2025 年設定為能源盤查之基準年。本年度能源數據係根據各月度帳單及憑證累計，數據完整度達 100%。透過各項節能措施之落實，本公司致力於在產能運作的同時，精進能源利用效率。

2025 年度能源使用概況（基準年）

項目	2025 年度使用量	能源能耗 (GJ)	單位能源熱值 (換算係數)
電力 (Purchased Electricity)	3,008,449 kWh	10,830.4164	0.0036 GJ/kWh
車用柴油 (Diesel)	166,954 公升	5,871.7722	0.03517 GJ/公升
車用汽油 (Petrol)	21,928 公升	716.1685	0.03266 GJ/公升
合計	-	17,418.3571	-

- **註 1：** 本計算採用行政院環境部公告之《能源產品單位熱值表》能源熱值轉換係數，並使用標準轉換係數 $1 \text{ kcal} = 4.1868 \times 10^{-6} \text{ GJ}$ 進行換算。
- **註 2：** 2025 年度外購電力能源總量占總能源消耗之 62.18%。
- **註 3：** 由於 2025 年為首度系統化建立之能耗基準年，本年度之節約量與減少能耗百分比記為基準對照。

4.1.2 能源使用情況

特昇國際致力於精進能源管理績效，本公司將 2025 年設定為能源盤查之基準年。本年度能源數據係根據各月度帳單及加油憑證累計，數據完整度達 100%。2025 年度，本公司消耗的能源總量為 17,418.36 十億焦耳 (GJ)，主要能源來源包含外購電力及公務車輛與堆高機使用之燃油。

在能源結構方面，外購電力占總能源消耗量之 62.18%。為降低對傳統能源之依賴，本公司已逐步於廠區周邊汰換傳統照明，改採搭配太陽能發電之投光燈與閉路電視 (CCTV)，落實再生能源之應用。未來，本公司將持續透過設備升級（如導入 CNC 自動化設備）與智慧化管理，優化生產流程能耗，實現產效提升與環境負荷控制的雙重目標。

能源消耗分析表

能耗項目	2025 年度（基準年）	2024 年度	2023 年度
車用汽油（公升）	21,928	（註 4）	（註 4）
車用柴油（公升）	166,954	（註 4）	（註 4）
外購電力（kWh）	3,008,449	3,077,581（註 5）	3,134,286（註 5）
再生能源（太陽能）	少量自用（註 6）	—	—
消耗能源總量（GJ）	17,418.36	—	—
能源密集度（GJ）	16.95（註 3）	—	—

註 1： 熱值係數採用行政院環境部公告之《能源產品單位熱值表》，汽油為 0.03266 GJ/L，柴油為 0.03517 GJ/L，外購電力為 0.0036 GJ/kWh。

註 2： 本公司 2025 年度無使用天然氣、液化石油氣 (LPG) 或乙炔等其他顯著能源。

註 3： 能源密集度計算方式為「消耗能源總量 (GJ) / 合併營業收入 (百萬元)」。2025 年度合併營收為 1,027.775 百萬元。

註 4： 本公司以 2025 年為首度系統化建立之能耗基準年，故 2024 年（含）以前無完整之燃料總量統計數據。

註 5： 2023 及 2024 年度電力數據係以重要子公司 Techcential 之工廠耗電度數為準。

註 6： 廠區目前配置之太陽能設備主要供應夜間投光燈與 CCTV 使用，因屬離網型小型系統，暫未納入總 GJ 數據試算。

組織外部能源消耗（範疇三初步評估）

本公司目前正處於範疇三數據蒐集與評估階段，已初步識別上下游運輸與產品生命終期處置為主要外部能耗來源，待未來盤查機制成熟後，再行定量揭露。

4.2 氣候變遷

(GRI 201-2)

1. 氣候監督及治理架構

特昇國際董事會對氣候變遷相關議題負有最終監督與核定責任。為落實氣候治理，本公司於 2025 年 6 月正式成立「ESG 小組」，由董事長擔任主席，成員涵蓋生產部、職場安全小組、公司治理部及行政與人力資源部之負責人。

ESG 小組負責統籌永續發展策略，並將溫室氣體盤查與查證時程納入季度報告向董事會匯報，確保氣候風險與機會能與營運決策緊密結合。自 2024 年起，由公司治理主管負責追蹤各項環境指標執行進度，積極回應利害關係人對低碳轉型的期待。

2. 氣候相關風險與機會的鑑別和評估流程

本公司依據 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，致力於辨識與管理氣候變遷對業務、策略及財務的潛在影響。雖然目前氣候議題對公司財務之直接重大影響尚不顯著，但我們預期中長期影響將逐年增加。

鑑別流程：

- 數據蒐集：自 2024 年起蒐集基礎能耗數據，建立盤查架構。
- 風險識別：針對馬來西亞麻坡主要生產據點（TC1-TC6），識別物理風險與轉型風險。
- 策略整合：將辨識出之風險納入企業風險管理考量，並規劃對應之節能減碳與轉型措施。

3. 情境分析

特昇國際目前正處於氣候管理之基礎建設階段。雖然 2025 年度尚未正式導入 SSP 等氣候情境分析評估韌性，但已依據時程辨識短、中、長期的氣候因子。

氣候變遷風險識別總表

風險 排序	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	物理風險（立即性）	極端降雨、洪災與熱浪	短期（1-3 年）
2	轉型風險（政策法律）	碳稅、碳費與排放標準趨嚴	中期（3-10 年）
3	物理風險（長期性）	氣候變遷影響原物料供應鏈穩定性	長期（10 年以上）

氣候變遷機會識別總表

機會 排序	機會種類	機會因子	發生時間 評估
1	資源效率	導入自動化、節能設備與數位流程	短期
2	產品和服務	開發綠色/低碳家具（如採用 FSC 認證木材）	長期
3	市場面	提升永續認證（如 SMETA）以獲取高端訂單	長期

4. 氣候變遷相關風險與機會管理策略

風險識別：物理風險—極端天氣事件

- [衝擊情境]：馬來西亞地區極端降雨或熱浪頻率增加，可能導致原料交期延誤、廠房受損或員工熱壓力導致生產力下降。
- [風險衝擊面向]：營運中斷成本、修繕費用及員工健康風險。
- [因應策略]：強化各廠區防洪與倉儲設備，定期檢核通風系統，並持續多元化供應鏈以分散風險。

機會識別：資源效率與產品轉型

- [影響情境]：全球對環保家具需求上升。透過使用 FSC 認證原料或低碳製程，能提升品牌形象並吸引重視永續的客戶群。
- [機會影響面向]：拓展低碳家具市場，提升品牌溢價與市場滲透率。
- [因應策略]：2025 年起啟動集團溫室氣體盤查計畫，逐步採用環保塗料與再生材料，並持續投資智慧製造設備（如 CNC）以減少浪費。

5. 指標目標

特昇國際已制定明確的減碳路徑圖，作為追蹤氣候績效的基礎：

- 氣候變遷指標：
 - 範疇一與範疇二盤查：2025 年正式啟動主要子公司 Techcential 之溫盤計畫，建立基準年排放量。
 - 能耗監控：2025 年度總電力使用量為 3,008,449 KWh。
- 氣候相關目標：
 - 短期目標：2026 年完成首度全面盤查，並設定減碳目標與行動計畫。
 - 確信計畫：預計於 2029 年前完成合併公司溫室氣體數據之第三方確信。

6. 內部碳定價

特昇國際目前尚未正式導入內部碳定價機制。相關定價基礎與實施方式尚待未來完成排放盤查並參考國際標竿（如法規趨勢與碳稅水平）後研議辦理。現階段本公司優先將資源投入於設備汰換（如油電混合車、太陽能照明）及數位化行政流程，從源頭實現實質減碳。

4.3 溫室氣體管理

相關內容詳見「溫室氣體管理之策略、方法、目標」、「溫室氣體排放量」等章節。

4.3.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

特昇國際致力於推動溫室氣體之有效管理，本公司選定 2025 年為溫室氣體盤查之基準年。選擇 2025 年作為基準年之主因，在於本年度為公司首度依據國際標準 GHG Protocol 進行系統化盤查，所建立之基準排放量，將作為未來規劃減量策略及評估氣候風險之重要依據。

2025 年基準年盤查結果摘要如下：

- 範疇一（直接排放）：503.8101 公噸 CO₂e。
- 範疇二（能源間接排放）：2,226.2523 公噸 CO₂e。
- 總排放量（範疇一 + 範疇二）：2,730.0624 公噸 CO₂e。
- 溫室氣體排放密集度：約 2.656 公噸 CO₂e／百萬元營收（係以 2025 年度合併營收新台幣 1,027,775 仟元為基礎計算）。

本公司規劃於 2026 年完成首度全面盤查後，進一步訂定具體之年度減碳比例與 2030 年減碳目標，以實際行動落實低碳製造之承諾。

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

特昇國際秉持與馬來西亞《國家氣候行動藍圖》接軌之原則，逐步調整營運方式。我們的策略聚焦於提升能源效率、推動流程數位化及應用再生能源：

- 提升能源效率：持續汰換高耗能設備，逐步導入 LED 節能照明，並嚴格規範辦公室空調溫度維持於 24°C，減少非必要能源浪費。
- 數位化流程優化：全面實施 Online e-Leave 線上請假系統，有效減少紙本文件使用，從源頭降低行政作業之環境足跡。
- 再生能源導入：於工廠周邊配置搭配太陽能發電之投光燈與閉路電視（CCTV），藉此降低對傳統電力之依賴並強化安全防護。
- 交通運輸轉型：針對使用逾 15 年之工作用車進行淘汰，優先汰換為油電混合車，以降低燃油消耗與碳排放。

3. 計算方法學與目標達成情形

本公司採用 GHG Protocol 以及 ISO 14064-1:2018 精神作為盤查方法學，透過直接量測（如：加油量、總用電度數）取得活動數據。計算工具採用排放係數法：

- 計算公式：活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢（GWP） = 二氧化碳排放當量（CO₂e）。

- 參數來源：係數參考「馬來西亞電網排放因子」及燃料熱值表；GWP 值採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）之數據。

2025 年度達成情形：本年度已順利完成母公司及重要子公司 Techcential Sdn Bhd 之盤查，涵蓋馬來西亞麻坡地區之六處廠區（TC1-TC6），受盤查工作者比例達 100%。目前本報告已通過內部查證程序，並計畫未來依規辦理第三方外部查驗，以提升資訊之可靠性與透明度。

4.3.2 溫室氣體排放量

特昇國際參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2025 年。本公司致力於提升能源使用效率並落實低碳製造，建立系統化的數據採集與查證機制，以作為制定長期減碳路徑之基礎。

2025 年度盤查結果：本公司範疇一之直接溫室氣體排放量為 503.81 公噸 \$CO_2e\$，範疇二之能源間接溫室氣體排放量（地點基準）為 2,226.25 公噸 \$CO_2e\$。範疇三之其他間接排放量目前尚處於數據蒐集與評估階段，預計於盤查機制成熟後逐步納入揭露範疇。2025 年度之溫室氣體盤查密集度為 2.656 公噸 \$CO_2e\$ / 百萬元營業額（依 2025 年合併營收 1,027.775 百萬元計算）。本年度數據已完成內部查證程序，並計畫未來依規辦理第三方外部查驗。

溫室氣體排放量與密集度分析表

項目	2025 年度（基準年）	2024 年度	2023 年度
範疇一（t\$CO_2e\$）	503.81	（註 4）	（註 4）
範疇二（t\$CO_2e\$）	2,226.25	（註 4）	（註 4）
範疇三（t\$CO_2e\$）	評估中	（註 4）	（註 4）
總排放量（t\$CO_2e\$）	2,730.06	-	-
排放密集度（t\$CO_2e\$ / 百萬元營收）	2.656	-	-

- 註 1：範疇一排放源包含公務車使用之汽油與柴油，以實際加油紀錄統計；範疇二排放源為外購電力，以電費單據數統計。
- 註 2：溫室氣體排放量 = 活動數據 × 排放係數 × GWP。排放係數參考「馬來西亞電網排放因子」及燃料熱值表；GWP 值採用 IPCC 第六次評估報告（AR6）數值。
- 註 3：計算之溫室氣體種類包含 \$CO_2\$、\$CH_4\$、\$N_2O\$、HFCs、PFCs、\$SF_6\$、\$NF_3\$。
- 註 4：本公司以 2025 年為首度系統化盤查之基準年，故 2024 年（含）以前無完整之範疇一、二總和數據對照。
- 註 5：本公司之營運控制權界定包含母公司及馬來西亞主要生產據點（TC1-TC6）。

範疇三盤查評估情形

本公司 2025 年度之溫室氣體盤查範圍以範疇一（直接排放）及範疇二（能源間接排放）為主。針對範疇三（其他間接排放），本年度僅先行定性識別主要來源，評估其對整體排放量影響有限，且現階段全面量化所需之成本與人力與預期效益不相稱，故暫不辦理範疇三定量盤查。未來將視主管機關要求及公司資源情況，再評估是否擴大盤查範圍。

4.4 有害物質管理

(GRI 403-2, GRI 403-9, GRI 403-10)

本公司深知有害物質對環境與人類健康的潛在風險，持續推動全面性的有害物質管理，確保生產與供應鏈作業皆嚴格遵循馬來西亞相關法規，包括：

- 《1974 年環境品質法》（Environmental Quality Act 1974）
- 《2007 年有害廢棄物管理條例》（Environmental Quality (Scheduled Wastes) Regulations 2007）
- 《2000 年有害化學品使用與暴露標準規範》（Occupational Safety and Health (Use and Standards of Exposure of Chemicals Hazardous to Health) Regulations 2000，簡稱 USECHH 規範）

公司管理策略涵蓋物質識別、風險監控、減量與替代使用等重點，並透過嚴謹的內部控管與合規流程，有效降低對環境與員工健康的影響，落實永續發展與企業責任承諾。

4.4.1 有害物質識別與監控

我們已建立一套制度化的化學品管理系統，全面遵循《有害化學品分類、標示與通訊規範》（CLASS Regulations 2013）及《全球調和系統》（GHS）標準，進行化學品分類、標示與安全數據表（SDS）管理，確保資訊透明與風險可控。公司在化學品的採購、使用、儲存與處置方面，嚴格遵循《1974 年環境品質法》，並依據《2000 年有害化學品使用與暴露標準規範》（USECHH）定期執行化學健康風險評估（CHRA），以持續掌握風險並優化防護措施，保障員工健康與環境安全。

本公司已於 2024 年 3 月 14 日委託合格專業機構 Optimize OSH Halt Hazard and Empower Workplace (OHE Consultancy) 進行現場訪查，並於 2024 年 4 月 4 日完成化學品健康風險評估報告（CHRA），報告之有效期限為五年，目前仍於有效期間內。該報告依據由馬來西亞人力資源部職業安全與健康局（DOSH）發布的《化學品健康風險評估手冊》第三版（CHRA Manual 3rd Edition）編製，作為評估職場有害化學品對員工健康風險的重要指引。

經初步調查確認，公司內部共識別出三個需執行化學品健康風險評估的作業單位，分別為：

1. 化學品倉管與調配人員（Chemical Storekeeper and Mixer）
2. 木材操作員（White Wood Operator）
3. 填補與表面處理操作員（Filler and Finishing Operator）

CHRA 評估共涵蓋 124 種化學品，並針對每項化學品辨識三種主要暴露途徑（ROE）：包括吸入性危害，皮膚接觸性危害及攝入性危害。透過系統性分析，全面

掌握員工於作業過程中可能產生的健康風險，作為後續風險分級與控制措施的重要依據。

☢ 各工作單位吸入性危害與皮膚接觸性危害風險程度：

Work Unit	Level of risk for Inhalation Hazard			Level of risk for Dermal Hazard			Total Level of risk		
	Low	Moderate	High	Low	Moderate	High	Low	Moderate	High
Chemical Storekeeper and Mixer	-	58	-	-	58	-	-	116	-
White Wood Operator	1	-	-	-	1	-	1	1	-
Filler and Finishing Operator	-	59	-	-	59	-	-	118	-
Summation	1	117	-	-	118	-	1	235	-
Percentage (%)	0.85	99.15	-	-	100	-	0.4	99.6	-

註：吸入性危害與皮膚接觸性危害風險等級根據各工作單位對化學品的實際接觸情況進行分類。

在所評估的 124 種化學品中，121 種（97.6%）列為行動優先等級 2（AP-2），其餘 3 種（2.4%）列為行動優先等級 1（AP-1）。

☢ 各工作單位風險評估之行動優先順序：

Work Unit	No. of Chemical Assessed	Action Priority (AP-1)	Action Priority (AP-2)
Chemical Storekeeper and Mixer	64	3	61
White Wood Operator	1	-	1
Filler and Finishing Operator	59	-	59
Summation	124	3	121
Percentage (%)		2.4%	97.6%

註：行動優先等級以每種化學品評估中最高風險的暴露途徑（ROE）為準，用於百分比統計。

本公司在既有控制基礎上持續強化管理，積極防範員工暴露於 AP-1 與 AP-2 等級的有害化學品。生產區已設置局部排氣系統（LEV），即時抽取製程中產生的有害氣體與粉塵，防止其擴散至作業空間。LEV 系統包括排氣罩（Hood），管道系統（Ductwork），空氣過濾設備（Air Cleaning Devices），風扇（Fan），排氣筒/煙囪（Stack），並由技術部每月定期檢查與保養。2024 年，公司委託合格機構 Optimize OSH Halt Hazard and Empower Workplace（OHE Consultancy），依據設計依據（Design Basis）、基準數據（Baseline Data）以及美國工業衛生協會（ACGIH）建議的物理測量值為評估標準，全面測試 LEV 系統，結果皆符合法規標準，無需改正措施，展現公

司於工程控制層面已建立良好基礎與執行力。

本公司已建立完善的個人防護設備管理制度，並依據不同作業環境中的風險特性，為相關部門員工配備合適的個人防護裝備，涵蓋呼吸防護、眼部防護及皮膚防護等範疇，以全面提升工作場所的安全防護水準。為確保防護設備的有效性，公司亦強化員工的 PPE 使用教育訓練與日常監督，透過制度化執行與現場落實，增強員工的安全意識與正確操作，進一步貫徹本公司在環境保護與職業健康安全管理上的承諾與責任。

4.4.2 減量與替代策略

為降低有害化學品對環境與員工健康的風險，本公司積極推動有害物質減量與替代策略，作為化學品管理制度的核心。透過跨部門協作與嚴格控管，持續從以下面向優化管理：

-  綠色供應鏈：自原料採購階段即嚴格把關，優先選用毒性低、揮發性小、對人體影響低的替代材料，並確保原料符合環保法規與永續發展原則，從源頭實踐綠色轉型。
-  製程改善：優化生產流程，減少化學品用量與排放，提高使用效率，並減少殘留與逸散。
-  研發創新：結合技術研發與外部資源，引入環保型材料與永續技術，提升整體綠色製造能力。
-  培訓與監管：強化員工培訓與監管，確保環保管理制度的落實。

本公司將持續關注法規動向與化學品使用趨勢，透過制度化流程與風險評估機制，確保有害物質的最小化與最佳化應用，朝向更高標準的安全與環保目標邁進。

4.4.3 有害物質儲存與廢棄管理計劃

為積極防範有害物質對人體健康與自然環境的潛在風險，本公司依據相關法規，建構「有害物質儲存與廢棄管理計劃」，並將其納入永續營運核心流程。此計劃旨在強化源頭管理、降低作業風險，並落實企業對環境與職場安全的承諾，涵蓋以下兩大面向：

一、儲存管理：打造安全可控的化學品儲放環境

-  分類儲存與標示：依據化學品之物理與化學特性（如易燃、腐蝕、毒性等）進行分級儲存，所有儲放容器皆標明化學名稱、危害類別、進場日期及緊急應變資訊，並透過定期盤點掌握實際存量。
-  設施安全強化：所有儲放區域配備必要的安全設施與通風裝置，並定期進行檢查與維修，確保儲存空間符合法規標準與實際運作需求。

定期培訓與應變演練：定期提供相關作業人員完整的防護裝備與緊急應變訓練，確保員工具備應對洩漏、火災等突發狀況的管理能力。

二、廢棄管理：減少污染風險、落實環保責任

🧴 廢棄物分類與暫存：含有害成分之廢棄物應與一般廢棄物區隔，標示明確並依其性質分類收集，暫存於專用廢棄物暫置區。

🧴 持續改善與風險控管：定期辦理內部稽核與教育訓練，提升員工廢棄物分類與處理意識，強化整體管理效能。

本公司將持續優化有害物質管理流程，致力於降低環境衝擊，實踐企業社會責任，邁向永續發展。

有害物質管控情形

👉 化学健康风险评估（CHRA）認識與化學品處理



👉 局部排氣系統（LEV, Local Exhaust Ventilation）



化學品廢棄物分類標示



化學品處理標準作業程序

Standard Operating Procedure (SOP)			
Chemical Handling			
			
1) Ensure to wear the Personal Protective equipment (PPE)	2) Adding the suitable quantity of chemical	3) Adding suitable 'stirrer'	4) Measuring by second meter
			
5) Mixing chemical	6) Delivery to production line	7) Used Chemical to put inside recycling drum	
			
8) Empty drum to keep at "Scheduled Waste Storage Area"	9) In case of accident should quickly wash eyes at emergency area	10) In case of accident at body should quickly take off uniform and taking bath, after that go to hospital for Pharmaceutical Processing	11) If chemical spilled, quickly apply with the prepared dry sand or call supervisor for assistance.

5、附錄

5.1 附錄一、GRI 內容索引表

基礎揭露：GRI 1 2021

GRI 準則類別 /主題	編號	揭露項目	對應章節 / 備註	頁碼
1. 組織及報導實務				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於特昇	6
	2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書資訊	4
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書資訊	4
	2-4	資訊重編	報告書資訊	5
	2-5	外部保證/確信	報告書資訊	5
2. 活動與工作者				
GRI 2：一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於特昇	9
	2-7	員工	3.2 員工多元結構	38
	2-8	非員工的工作者	3.2 員工多元結構	38
3. 治理				
GRI 2：一般揭露 2021	2-9	治理結構與組成	2.2 經營理念	20
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 經營理念	20
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 經營理念	21
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 經營理念	21
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 經營理念	20
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 經營理念	20
	2-15	利益衝突	2.2 經營理念	23
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 經營理念	26
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 經營理念	22
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 經營理念	23
	2-19	薪酬政策	2.2 經營理念	24
	2-20	薪酬決定流程	2.2 經營理念	24
	2-21	年度總薪酬比率	3.2 員工多元結構	41
4. 策略、政策與實務				
GRI 2：一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3
	2-23	政策承諾	管理方針	16,36, 62
			2.5 資通安全管理	29
	2-24	納入政策承諾	管理方針	16,36, 62
			2.5 資通安全管理	29

GRI 準則類別 /主題	編號	揭露項目	對應章節 / 備註	頁碼
	2-25	補救負面衝擊的程序	管理方針	16,36,62
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.6 诚信经营	31
	2-27	法規遵循	2.6 诚信经营	32
	2-28	公協會的會員資格	2.7 參與各類社團組織	32
5. 利害關係人議合				
GRI 2：一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	11
	2-30	團體協約	2.7 參與各類社團組織	32
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑒別	14
	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑒別	14
	3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑒別	14
特定主題準則：GRI200 系列（經濟面）				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	27
			3.4 回饋社會	47
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 氣候變遷	64
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2.3 營運績效	27
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	27
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商	2.8 供應鏈管控	33
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.6 诚信经营	31
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.6 诚信经营	31
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.6 诚信经营	31
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	2.6 诚信经营	31
特定主題準則：GRI300 系列（環境面）				
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	62
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	62
	302-4	減少能源消耗	4.1 能源管理	62
特定主題準則：GRI400 系列（社會面）				
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.2 員工多元結構	38
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.3 人才的培育與關懷	43
	401-3	育嬰假	3.3 人才的培育與關懷	45

GRI 準則類別 /主題	編號	揭露項目	對應章節 / 備註	頁碼
GRI 402：勞/資 關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.3 人才的培育與關懷	46
GRI 403：職業安 全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.5 職場的安全與訓練	48
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.5 職場的安全與訓練	49
			3.6 噪音管理	54
			4.3 有害物質管理	68
	403-3	職業健康服務	3.5 職場的安全與訓練	48
			3.6 噪音管理	54
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢 與溝通	3.5 職場的安全與訓練	48
	403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 職場的安全與訓練	50
	403-6	工作者健康促進	3.5 職場的安全與訓練	48
			3.6 噪音管理	54
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職 業安全衛生的衝擊	3.5 職場的安全與訓練	48
			3.6 噪音管理	54
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.5 職場的安全與訓練	48
	403-9	職業傷害	3.5 職場的安全與訓練	50
			4.3 有害物質管理	68
GRI 404：訓練與 教育 2016	403-10	職業病	3.6 噪音管理	55
			4.3 有害物質管理	68
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	3.3 人才的培育與關懷	44
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.3 人才的培育與關懷	44
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百 分比	3.3 人才的培育與關懷	44
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	3.2 員工多元結構	40
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.2 員工多元結構	42
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2 員工多元結構	40
GRI 407 結社自 由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營 運據點或供應商	2.6 诚信经营	32
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.8 供應鏈管控	34
GRI 409 強迫或 強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運 據點和供應商	2.8 供應鏈管控	34
	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.8 供應鏈管控	34

GRI 準則類別 /主題	編號	揭露項目	對應章節 / 備註	頁碼
GRI 414：供應商 社會評估 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的 行動	2.8 供應鏈管控	34
GRI 416：顧客健 康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝 擊	3.7 客戶關係管理	58
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規 之事件	3.7 客戶關係管理	58
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	3.7 客戶關係管理	61

5.2 附錄二、重大主題揭露

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註	頁碼
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑒別	14
	管理方針	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑒別	15
重大主題：資訊安全與隱私保護					
GRI 3： 重大主題 2021	資訊安全 與隱私保 護管理方 針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	16
GRI 2： 一般揭露 2021	一般揭露 2021	2-23	政策承諾	2.5 資通安全管理	29
		2-24	納入政策承諾	2.5 資通安全管理	29
重大主題：公司治理與誠信經營					
GRI 3： 重大主題 2021	公司治理與 誠信經營管 理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	17
GRI 205	反貪腐主題 揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.6 诚信经营	31
		205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.6 诚信经营	31
		205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.6 诚信经营	31
重大主題：經營績效					
GRI 3： 重大主題 2021	經營績效 管理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	18
GRI 201	經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	27
				3.4 回饋社會	48
		201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 氣候變遷	64
		201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	2.3 營運績效	27
	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	27	
重大主題：法規遵循					
GRI 3： 重大主題 2021	法規遵循管 理方針	3-3	重大主題管理	2.1 管理方針	19
GRI 2： 一般揭露 2021	一般揭露 2021	2-27	法規遵循	2.6 诚信经营	30
重大主題：客戶關係管理					
GRI 3： 重大主題	客戶關係管 理管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	35

GRI 編號	議題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節 / 備註	頁碼
2021					
GRI 416	顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.7 客戶關係管理	58
		416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.7 客戶關係管理	60
重大主題：職場健康與安全					
GRI 3： 重大主題 2021	職場健康與安全管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	36
GRI 403	職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	3.5 職場的安全與訓練	48
		403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	3.5 職場的安全與訓練	48,54,68
				3.6 噪音管理	
		403-3	職業健康服務	3.5 職場的安全與訓練	48,54
				3.6 噪音管理	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	3.5 職場的安全與訓練	48
		403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 職場的安全與訓練	50
	403-6	工作者健康促進	3.5 職場的安全與訓練	48,54	
			3.6 噪音管理		
職業安全衛生主題揭露 2018	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.5 職場的安全與訓練	48,54	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.5 職場的安全與訓練	548	
			403-9	職業傷害	3.6 噪音管理
403-10	職業病	4.3 有害物質管理			
重大主題：勞雇關係					
GRI 3： 重大主題 2021	職場健康與安全管理方針	3-3	重大主題管理	3.1 管理方針	36
GRI 401	勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	3.2 員工多元結構	39
		401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	3.3 人才的培育與關懷	45
		401-3	育嬰假	3.3 人才的培育與關懷	45

5.3 附錄三、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	董事會負最終監督責任；2025 年 6 月正式成立「ESG 小組」統籌管理，由董事長擔任主席，每季向董事會報告。	64
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）。	已辨識短期物理風險（極端降雨、洪災）及中期轉型風險（碳稅、標準趨嚴），並評估對營運成本與供應鏈穩定性之影響。	64
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	辨識極端天氣引發之營運中斷成本、修繕費用及員工健康風險；轉型行動主要涉及節能設備投資與綠色產品開發。	65
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。	氣候風險已納入集團風險管理考量，針對麻坡廠區（TC1-TC6）執行風險識別，並規劃節能減碳措施。	65
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。	2025 年度尚未正式導入 SSP 等氣候情境分析，目前處於風險因子辨識之基礎階段。	65
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。	轉型計畫聚焦於設備汰換（如 CNC、混合動力車）及太陽能應用；具體定量轉型指標尚待後續研議。	65
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2025 年度尚未正式導入內部碳定價機制。	65
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。	氣候目標：2026 年完成首度全面盤查後，進一步設定 2030 年減碳目標。	66
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	2025 年為盤查基準年。範疇一：503.81 t；範疇二：2,226.25 t；總排放量：2,730.06 t；排放密集度為 2.656 t/百萬元營收。	66
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	2025 年度數據已通過內部查證程序，預計於 2029 年前完成合併公司之第三方確信。	67
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	計畫於 2026 年完成首度全面盤查後，設定 2030 年減碳目標。具體行動包含：1. 提升能效（全廠 LED 汰換）；2. 行政數位化（Online e-Leave 系統）；3. 導入再生能源（太陽能投光燈與 CCTV）；4. 交通轉型（汰換為油電混合車）。	66



特昇國際股份有限公司

2025 永續報告書 ESG Report

Website: www.techcential-international.com

Line id: Til6616

