



長廣精機
ETERNAL PRECISION MECHANICS

2025 永續報告書

目錄

Chapter 1 關於本報告書

1.1 報告書資訊.....	1
1.2 公司介紹	3
1.3 經營者的話.....	5

Chapter 2 永續管理

2.1 推動永續發展機制	6
2.2 永續發展策略	8
2.3 利害關係人議合	9
2.4 重大主題	11

Chapter 3 公司治理

3.1 治理架構	19
3.2 誠信經營	24
3.3 風險管理	26
3.4 資訊安全	30
3.5 經營績效	32

Chapter 4 永續環境

4.1 氣候相關資訊	34
4.2 能源及溫室氣體管理	36
4.3 環境管理	38

Chapter 5 創新研發

5.1 產品及技術創新	39
5.2 客戶關係及品質管理	43

Chapter 6 夥伴關係

6.1 人權保障	44
6.2 多元共融	46
6.3 人才培育與發展	52
6.4 職業安全及衛生	55
6.5 供應鏈管理	58

Chapter 7 附錄

7.1 GRI 指標對照表	61
7.2 氣候相關資訊揭露	65
7.3 SASB 指標對照表	66
7.4 ESG 統計數據	68

Chapter 1 關於本報告書

1.1 報告書資訊

編製依據

本報告書遵循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製，並依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發布的 2021 年版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 編撰；同時參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 發布之 SASB 準則補充揭露行業指標，各項準則指標對照表詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

此份報告書為本公司首次發行之永續報告書。本公司將每年定期編製永續報告書，並發布於公開資訊觀測站及公司網站，向各界利害關係人展現推動永續發展的績效。

本報告書之報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，報導期間與財務報告一致。為求資訊的完整性與可比較性，部分章節內容視需要涵蓋報導期間以外之資訊，並於內文附註說明。

- 前次報告書發行時間：首次發行
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書發行時間：預計 2027 年 8 月

報告邊界與範疇

本報告書報導範圍與合併財務報告一致，涵蓋母公司及全體子公司。惟部分指標若受限於資料蒐集或議題適用性而調整報告邊界時，將於內文附註說明。

報告邊界	簡稱	所在地區
母公司 長廣精機股份有限公司	臺灣長廣	臺灣
子公司 長廣精機(廣州)有限公司	長廣廣州	廣州
子公司 Nikko-Materials Co., Ltd.	NM	日本

註 1：合併財務報告涵蓋實體，請參閱公開資訊觀測站「基本資料>電子書>財務報告書」。

註 2：本報告書提及「長廣精機」均涵蓋上表所列據點，「本公司」專指母公司臺灣長廣。若資訊僅涉特定據點時，將以表中各據點簡稱標示。

資訊重編

首次發行報告書，無資訊重編情形。

永續報導管理

本報告書係由長廣精機 ESG 執行小組進行資料蒐集與內容撰寫，經各權責部門主管審核、執行秘書彙整後，由召集人覆核報告書全文，並於 2026 年 8 月提請本公司「永續發展暨風險管理委員會」及「董事會」審核後發布。

本報告書所揭露之財務數據，係採用經勤業眾信聯合會計師事務所依國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證之合併財務報告；其餘關於治理、環境及社會面向等非財務資訊，係由長廣精機各權責部門自行彙整與調查所得，若涉及估算之情形，另於內文附註說明。

外部確信/保證情形

本報告書未經獨立第三方查驗證機構保證或確信。將依主管機關法令規定及公司永續發展計畫，逐步推動 ESG 關鍵指標之外部查證或確信。

聯絡資訊

對本報告書有任何疑問或建議，誠摯歡迎與我們聯絡。

長廣精機股份有限公司

ESG 執行小組

聯絡地址：高雄市大寮區裕民街 30 號

聯絡電話：(07)787-9007

公司網站：www.eternal-epm.com

利害關係人溝通管道

投資人 | 發言人 吳志軒 經理

代理發言人 呂建和 經理

供應商 | contact@eternal-epm.com

員工 | jason_leng@eternal-epm.com

客戶 | 請參閱公司網站利害關係人專區

1.2 公司介紹

公司簡介

本公司於 2022 年 10 月 1 日自長興材料工業股份有限公司(下稱長興材料)分割設立，並繼受長興材料電子材料事業單位電材設備專案組之相關營業及子公司 Nikko-Materials Co., Ltd.。本公司於 2024 年 11 月 29 日登錄興櫃、2026 年 1 月 16 日於臺灣證券交易所上市。截至 2025 年 12 月 31 日，長興材料持有本公司 70.20%股權，為本公司之母公司。

以臺灣長廣為營運中心，日本子公司 NM 為主要研發及製造據點。因應全球市場需求，2023 年設立子公司長廣(廣州)，建構全球服務體系。長廣精機所營業務為真空壓膜設備之研發、製造及銷售，提供全自動、半自動及客製化設計的設備，廣泛應用於 IC 封裝載板、PCB、FPC、NCF、LED 及半導體等製程，並同時銷售設備所需之承載膜(Carrier film)等相關產品。

承襲長興材料深耕臺灣六十年的穩健經營理念，並結合子公司 NM 逾二十年穩健紮實的設備開發及設計經驗，將二者融合轉化成為壓膜設備 Total Solutions Provider，致力成為全球專業領導廠商指定合作第一選擇。

▶▶▶本公司股權結構請參閱公開資訊觀測站「公司治理>基本資料>股權分散表」。

經營理念

- 實事求是、精益求精，製造最優質產品服務客戶
- 用心照顧員工福利
- 保障股東權益
- 尊重利害關係人權益，強化各項公司治理制度
- 善盡企業社會責任

組織名稱	長廣精機股份有限公司
所有權性質與法律形式	上市公司（股票代碼 7795）
董事長	廖恒寧 ^(註)
總經理	岩田和敏
成立日期	2022 年 10 月 21 日
營運總部	臺灣高雄市大寮區裕民街 30 號
產業類別	電子零組件業
主要產品及服務	電子、半導體設備及電子零組件之製造、安裝及銷售
截至 2025/12/31 止	
實收資本額	新台幣 708,285 千元
營業收入	新台幣 1,897,890 千元
全球員工人數	208 人

註：原任董事長毛惠寬先生於 2026 年 2 月 8 日因法人董事改派代表人卸任，本公司 2026 年 2 月 9 日董事會推選新任法人代表人廖恒寧先生擔任董事長。

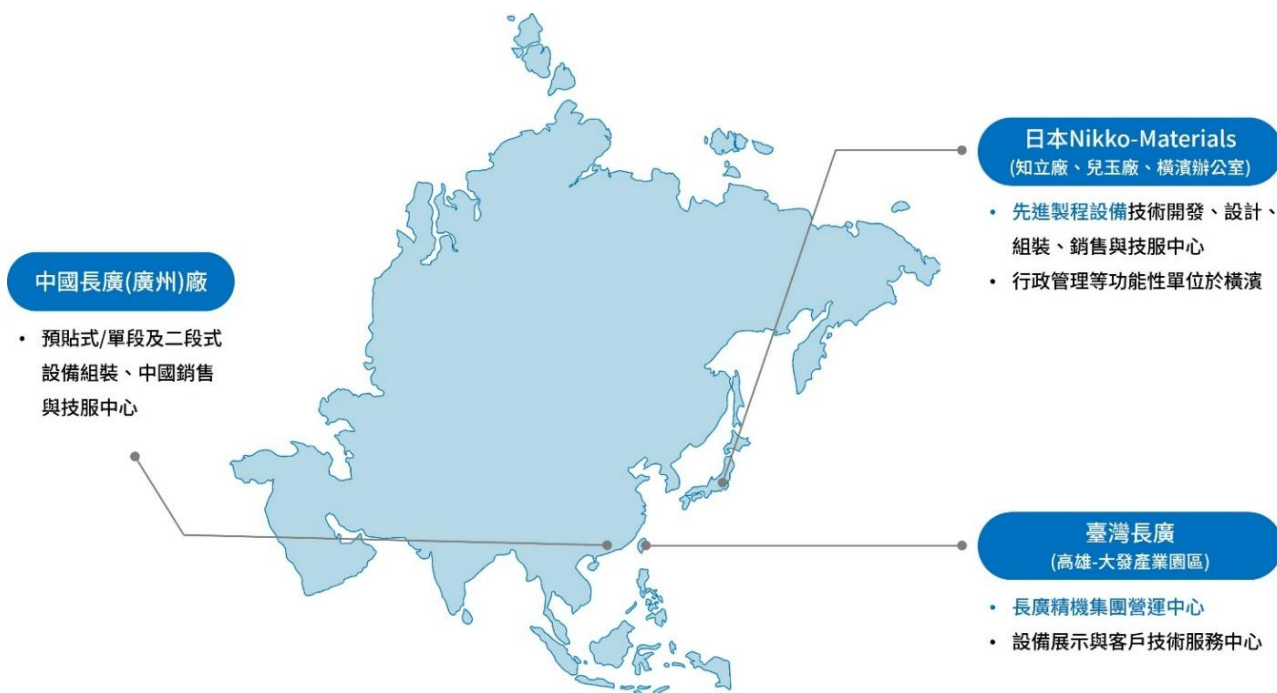
價值鏈簡介

長廣精機為 IC 載板製造產業鏈之生產製程設備供應商，以精密零件加工技術、深度客製化能力及材料掌握優勢為核心競爭力，於真空壓膜機領域具有市場領導地位。致力與客戶建立高度信賴之合作夥伴關係，協助其提升生產良率、降低能耗與材料浪費，攜手推動產業鏈朝向高效能與永續製造的發展方向邁進。

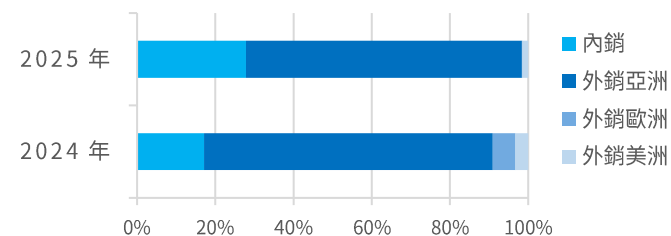
產品與服務涵蓋設備、膜材及勞務，並以設備銷售為主要營收來源。

- 設備：主要採接單式生產，依客戶對設備之需求進行客製化調整。
- 膜材：承載膜(Carrier Film)銷售，依客戶對承載膜之尺寸規格需求採購母捲並委外分條加工後出貨予客戶。
- 勞務：安裝、維修與勞務服務成本等。

價值鏈上游涵蓋電器類、機械類零組件與膜材供應商；下游客戶則為印刷電路板 (PCB) 及載板製造業者。鑑於全球半導體及 PCB 產業高度集中於亞洲，下游客戶主要分布於臺灣、日本、韓國及中國大陸等地，2025 年度主要產品之銷售地區與前一年度相比無顯著變化。



主要產品之銷售地區



1.3 經營者的話

2025 年對長廣精機而言，是深具里程碑意義的一年。在全體同仁齊心努力下，持續精進營運管理與技術研發，更於 2026 年初於臺灣證券交易所掛牌上市，正式與資本市場接軌，這象徵著資本市場對公司營運實績的肯定，也賦予長廣精機更深重的責任與使命。

長廣精機深知企業的永續價值不應僅侷限於獲利表現，更在於能否與同仁並肩成長、落實環境承諾、與產業及社會共創共榮。在公司治理方面，長廣精機堅守最高標準的誠信經營，透過健全且高效率的董事會運作，確保達成經營目標及資訊透明。2025 年底，進一步設立「永續發展暨風險管理委員會」，強化集團層級的永續管理效能，驅動各部門將永續管理思維納入日常決策。

在環境面向，全面啟動各營運據點溫室氣體盤查，並逐步建立碳管理制度，未來亦規劃導入再生能源，以行動回應全球淨零排放目標。社會面向，致力營造平等、多元、共融的職場，持續深化勞資關係與人才培育，透過建立順暢的雙向溝通管道、營造活絡的工作氛圍、優化薪酬及福利制度並提升職場安全與健康，增進員工福祉與向心力，吸引並留任優秀人才。

長廣精機重視客戶的反饋意見，透過即時技術支援與客製化解決方案，與客戶建立深厚的夥伴關係，共同應對產業的高速變革。憑藉堅實的研發實力與對材料的掌握，結合日本的先進製程與臺灣完整的產業鏈優勢，延伸產品與技術應用至 AI 人工智慧與高效能運算等半導體關鍵領域，以卓越的產品直擊高階封裝市場。

本報告書為長廣精機首次發布的永續報告書，依循 GRI、SASB 等國際標準揭露公司於環境、社會與治理面向推動的成果。在此，誠摯感謝所有同仁、客戶、供應商、投資人與合作夥伴的長期信任。長廣精機將持續在技術研發上保持全球領先地位，並積極落實企業責任，創造更長遠穩健的企業價值。

董事長 廖恒寧

總經理 岩田和敏

Chapter 2 永續管理

2.1 推動永續發展機制

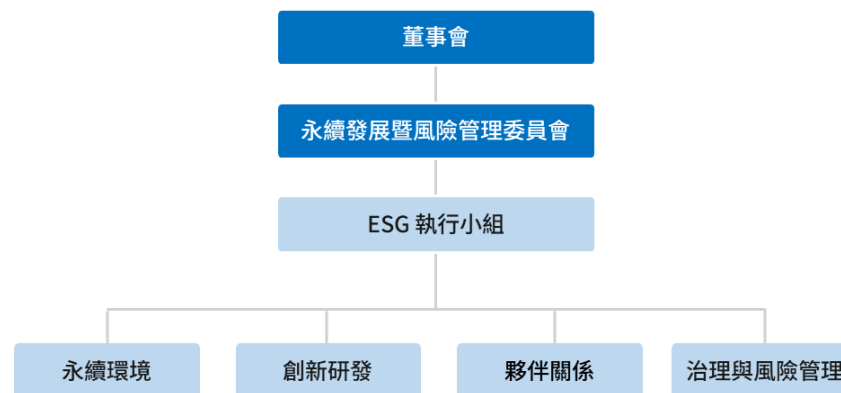
永續治理架構

本公司於 2022 年 10 月自長興材料分割設立，作為長興材料旗下子公司，積極配合長興集團永續發展政策與規範，執行溫室氣體盤查、IFRS 永續揭露準則等關鍵行動。

治理層級：董事會、永續發展暨風險管理委員會

本公司董事會為最高治理決策單位，依相關法令及治理規範、集團永續發展政策，建立完善的治理機制，明確劃分責任並制定呈報流程。董事會授權各部門最高主管統籌辦理永續相關事務，監督重大永續議題的鑑別、衝擊評估及因應措施，並透過每季定期會議與經營團隊溝通，掌握營運現況及策略妥適性，並適時督促調整，以確保達成營運目標。

為進一步深化永續競爭力並強化風險控管，本公司於 2025 年 12 月經董事會決議成立「永續發展暨風險管理委員會」，將於 2026 年起正式運作，作為推動永續及風險管理之最高指導單位，負責督導長廣精機之永續及風險治理及重大衝擊管理，確保治理標準與集團接軌。



執行層級：ESG 執行小組

由高階主管擔任召集人，納入長廣精機各職能單位，成立 ESG 執行小組，負責鑑別重大永續議題、規劃管理方針及推動行動方案，定期向本公司永續發展暨風險管理委員會及董事會報告執行績效、利害關係人議合及編製永續報告書。小組依任務屬性劃分為：永續環境、創新研發、夥伴關係、治理與風險管理，各組配置指導主管負責跨部門資源整合，提升專責管理效率。

溝通關鍵重大事件

針對與營運相關的永續議題，由權責部門於每季度的董事會議上提出報告或討論議案。2025 年度永續發展工作之推動重點為：

- 深化治理架構：成立永續發展暨風險管理委員會，健全永續發展之決策與監督功能。
- 完善治理機制：參照公司治理評核指標，修訂公司治理規章，並任命公司治理主管與資訊安全主管，強化專責管理。
- 定期報告機制：將風險管理及永續發展之推展進度，列為董事會年度例行報告事項，提升董事會對永續治理之監督效能。
- 推動合規揭露：啟動永續報告書編製作業，並導入主管機關 ESG 評鑑指標，確保資訊揭露品質及建立目標追蹤管理。

本公司 2025 年度總共召開 8 次董事會議，與永續發展相關之溝通事項彙整如下表：

提報日期	溝通事項	提報日期	溝通事項
2025-03-12	• 通過訂定「風險管理政策與程序」案。 • 通過修訂「誠信經營作業程序及行為指南」案。 • 通過修訂「公司治理實務守則」案。 • 通過修訂「道德行為準則」案。 • 通過公司治理主管與資訊安全主管任命案。	2025-12-24	• 風險管理、永續發展推動情形報告(2025 年永續發展執行情形及 2026 年工作計畫)： (1)治理面：落實誠信經營、強化公司治理及資通安全措施。 (2)社會面：提升員工權益與福利、推動職場健康安全措施。 (3)環境面：溫室氣體盤查執行情形。
2025-05-07	• 2025 年董事及經理人責任保險續保報告。		• 通過設置「永續發展暨風險管理委員會」、委任委員、訂定「永續發展暨風險管理委員會組織規程」案。 • 通過修訂「風險管理政策與程序」案。 • 通過修訂「誠信經營作業程序及行為指南」案。 • 通過修訂「董事會(含功能性委員會)績效評估指標案。 • 通過訂定「簽證會計師獨立性及適任性評估辦法」及「簽證會計師獨立性及適任性評估表」案。
2025-08-06	• 通過修訂「誠信經營作業程序及行為指南」案。		
2025-11-12	• 通過資訊安全主管任命案。		

2.2 永續發展策略

為實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展，本公司董事會訂定「永續發展實務守則」，作為推行長廣精機永續發展的指導原則。

對於永續發展之實踐，以下列原則為之：

- 落實公司治理。
- 發展永續環境。
- 維護社會公益。
- 加強永續發展資訊揭露。

以永續發展為核心價值，永續發展目標包含：

- 成立永續發展暨風險管理委員會，串聯長興集團及長廣精機之永續發展及風險管理制度，提升永續治理一致性。
- 入選 ESG 評鑑 21%~35% 級距，以展現在治理制度、資訊透明度及可靠性之持續精進，強化利害關係人之信任與認同。
- 全面導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統，建立系統化的環境管理與能源管理機制；並因應資訊安全防護需求，導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，強化整體營運韌性。
- 循序漸進落實環境友善及節能減排的目標，包括提升能源使用效率、新建廠房規劃將導入再生能源、推動廢料循環經濟，應對全球氣候風險，同時掌握商機。

此外，長廣精機將透過創新與整合，持續優化產品、技術與服務；對內建立尊重人權、多元、平等和包容的制度，營造安心且具發展性的職場環境；對外投入社會回饋，為社會創造正向影響力。

2.3 利害關係人議合

鑑別利害關係人

長廣精機參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)的依賴性、責任、張力/關注、影響力及多元觀點等五大原則，經盤點、排序 12 類利害關係人與公司營運活動關係程度，鑑別長廣精機主要利害關係人分別為股東及投資人、客戶、員工、供應商。

為瞭解及回應利害關係人關注的事項，除日常業務以多元方式與利害關係人保持互動交流外，亦於公司網站設有「利害關係人專區」，提供各方利害關係人隨時反映意見並給予適切回應。

利害關係人議合方針

利害關係人	議合的重要性	主要關注議題	溝通頻率及管道	當年度溝通情形
股東及投資人	股東及投資人為公司長期營運與發展之重要資金來源，透過與其維持良好且透明的溝通互動，有助於提升資本市場信任度，並支持公司永續經營。	- 產品永續及創新 - 財務績效與營運策略 - 客戶關係與產品責任 - 公司治理與永續發展 - 個資保護與資通安全 - 誠信經營與法規遵循	- 每年/股東會 - 每年/法人說明會 - 即時/公司網站 - 即時/公開資訊觀測站 - 不定期/電子郵件、電話(視訊)會議	- 召開年度股東常會及 1 次股東臨時會。 - 召開 1 次法人說明會(上市前業績發表會)。 - 定期於公司網站、公開資訊觀測站發布財務、業務、公司治理等相關資訊。 - 不定期透過電子郵件、電話(視訊)會議等方式與股東及投資人交流溝通。
客戶	客戶是公司主要營收來源，也是公司長期成長的動能，透過有效理解其需求與期望，可提升滿意度並促進業務持續成長。	- 產品永續及創新 - 客戶關係與產品責任 - 公司治理與永續發展 - 工作安全 - 供應鏈永續管理	- 每年/客戶滿意度調查 - 依需求/技術支援 - 即時/公司網站 - 不定期/電子郵件、電話(視訊)會議、拜訪、展覽	- 分別於 9 月參加 SEMICON Taiwan 展覽、10 月參加台灣電路板產業國際展覽，展示公司之核心技術與創新成果，拓展市場能見度、接觸潛在客戶。 - 各營運據點分別完成 2025 年度客戶滿意度調查，整體平均滿意度維持相當水準。

利害關係人	議合的重要性	主要關注議題	溝通頻率及管道	當年度溝通情形
員工	員工是組織運作的核心資源，維持良好勞資關係可提升工作滿意度、穩定性與生產力，並增強組織凝聚力。	• 勞動條件 • 人權保障及多元職場 • 職涯發展 • 個資保護與資通安全	• 每季/勞資會議、福委會 • 即時/公司網站、申訴管道 • 不定期/電子郵件、內部公告、主管面談、溝通會議	• 臺灣長廣年度舉辦 4 場勞資會議、3 場職工福利委員會會議。子公司長廣廣州及 NM 分別依當地溝通機制與員工保持溝通交流，廣州地區員工提出 2 件建議均已處理完畢。 • 各營運據點年度無重大違反人權之情事，亦未接獲任何歧視、性騷擾或職場不法侵害之申訴案件。
供應商	與供應商建立可靠合作關係，可確保產品品質與供應穩定性。	• 客戶關係與產品責任 • 勞動條件 • 個資保護與資通安全 • 供應鏈永續管理	• 每年/供應商評鑑 • 即時/公司網站 • 不定期/電子郵件、電話(視訊)會議、訪廠	• 各營運據點分別完成合作供應商評鑑，評鑑結果皆列為合格供應商。 • 臺灣長廣及子公司 NM 於 2025 年無新增供應商。長廣廣州將供應商行為準則納入新供應商管理流程，2025 年度完成 11 家新供應商及服務商之評估，並列為合格供應商，均完成簽署相關文件及供應商行為準則。

2.4 重大主題

決定重大主題的流程

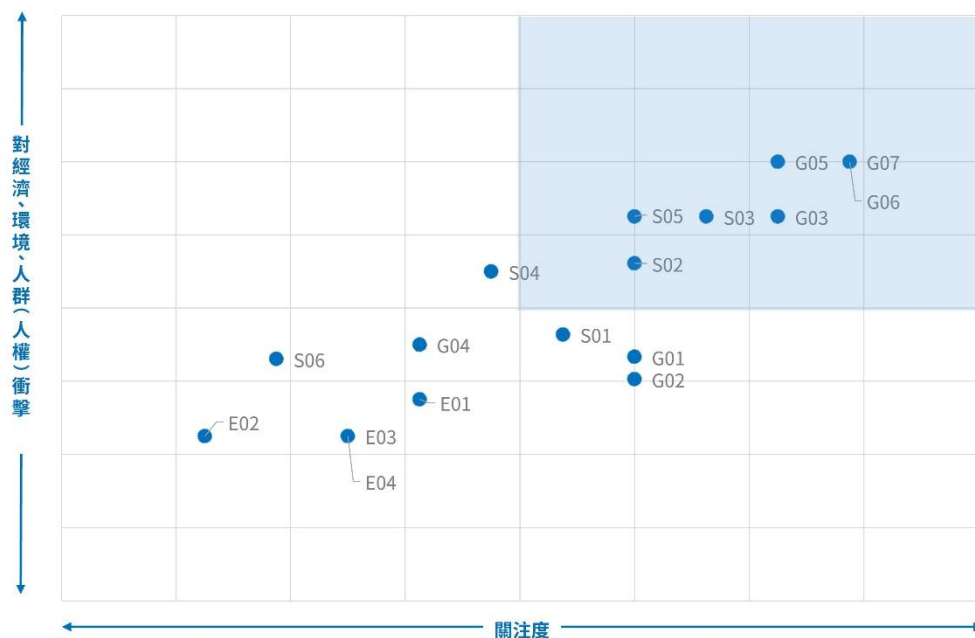
長廣精機依 GRI Standards「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，執行重大主題鑑別，並將永續議題及氣候變遷相關風險整合納入整體營運風險管理制度。重大主題鑑別結果經本公司 ESG 執行小組成員確認後，據以編製永續資訊揭露清單，並提交本公司 ESG 執行小組召集人核定報導範圍。為追蹤重大主題管理績效，本公司將採每二年執行一次重大主題鑑別作業。

本報告年度為首次進行重大主題鑑別，將持續依國際準則、相關法令規範及實際營運情形，逐步優化重大主題鑑別作業，並於下一次重大主題鑑別年度比較重大主題變動情形。

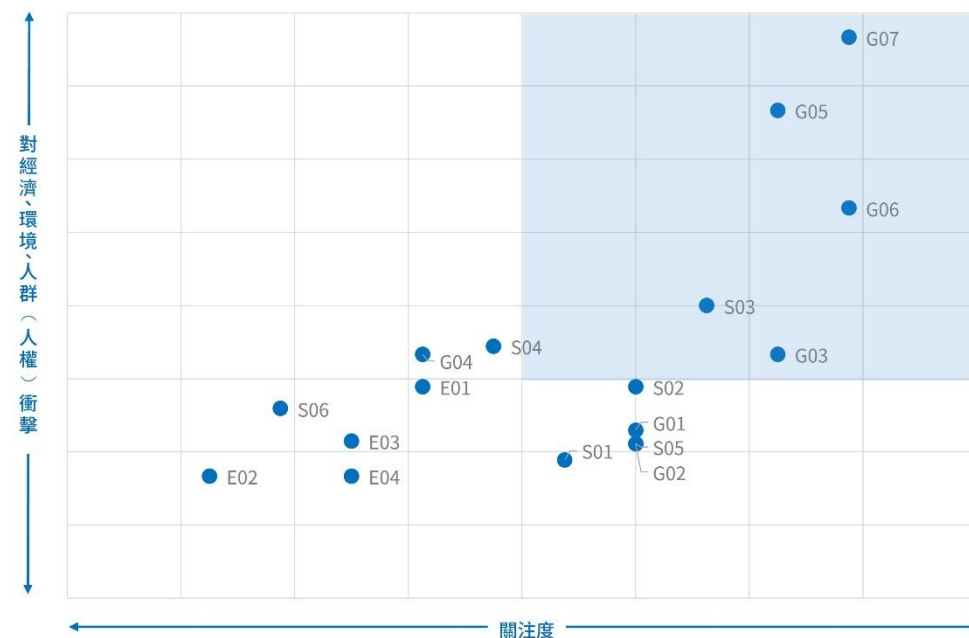
了解組織脈絡	1.鑑別利害關係人	參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)五大原則，經盤點、排序 12 類利害關係人與公司營運活動關係程度，識別 4 類主要利害關係人分別為股東及投資人、客戶、員工及供應商。
	2.蒐集永續議題	考量企業的營運策略、產業競爭力、法令要求等面向，並關注同業作為、永續趨勢、ESG 評比及永續資訊報導標準，彙整 7 個治理面向、6 個社會面向及 4 個環境面向，共 17 項永續議題。
鑑別衝擊並評估顯著性	3.永續衝擊評估	以量化方式評估 17 項永續議題對外部經濟、環境和人群(含其人權)所造成之正面及負面、實際或潛在衝擊程度。 - 正面衝擊程度= 發生機率 x 效益程度(規模、範疇)。 - 負面衝擊程度= 發生機率 x 嚴重程度(規模、範疇、補救的可能性)。
	4.營運衝擊評估	以量化方式評估 17 項永續議題對長廣精機營運可能產生之影響程度。 營運衝擊程度= 發生機率 x 影響程度(對財務、業務之影響)。

排定衝擊優先順序	5.議題關注度	由 ESG 執行小組就與主要利害關係人互動的經驗，以量化方式評估主要利害關係人對 17 項永續議題關注程度。
	6.設定報導門檻	整合永續正面及負面衝擊程度、對長廣精機營運衝擊程度及利害關係人對議題關注度之結果，並依「GRI 3：重大主題 2021」報導標準，訂定重大主題報導門檻如下： - 挑選永續正面衝擊程度大於 10.27 分，並對組織營運衝擊程度大於 3.13 分且關注度大於 2.75 分的議題。 - 挑選永續負面衝擊程度大於 7.89 分，並對組織營運衝擊程度大於 3.13 分且關注度大於 2.75 分的議題。
確認重大主題	7.決定重大主題及報導範圍	依前述分析方法，歸納本年度重大主題共 6 項，分別為財務績效與營運策略、產品永續及創新、客戶關係與產品責任、個資保護與資通安全、勞動條件、人權保障及多元職場。 - 重大主題經 ESG 執行小組確認後，進一步選定對應的 GRI 主題準則，並依 SASB 準則、相關法令規範，編製永續資訊揭露清單後，提交 ESG 執行小組召集人核定報導範圍。 - 環境面議題雖未列入本次重大主題門檻，然為確保永續資訊揭露之完整性與透明度，另增列章節揭露環境面相關資訊。

ESG (實際/潛在)正面衝擊程度



ESG (實際/潛在)負面衝擊



環境面議題

- E01.氣候策略與能源管理
- E02.生物多樣性
- E03.水資源與排放水管理
- E04.廢棄物與污染源管理

社會面議題

- S01.供應鏈永續管理
- S02.人權保障及多元職場
- S03.勞動條件
- S04.職涯發展
- S05.勞工健康與安全
- S06.社會貢獻與參與

經濟/治理面議題

- G01.公司治理與永續發展
- G02.誠信經營與法規遵循
- G03.個資保護與資通安全
- G04.稅務管理
- G05.財務績效與營運策略
- G06.客戶關係與產品責任
- G07.產品永續及創新

重大主題列表

重大主題	價值鏈衝擊範疇			對應 GRI 主題準則	對應報告書章節
	上游 (供應商)	公司營運 (股東及投資人、員工)	下游 (客戶)		
財務績效與營運策略	●	●	●	GRI 201：經濟績效 2016	3.5 經濟績效
產品永續及創新					5.1 產品及技術創新
客戶關係與產品責任		●	●	GRI 418：客戶隱私 2016	5.2 客戶關係及品質管理
個資保護與資通安全		●	●	GRI 418：客戶隱私 2016	3.4 資訊安全
勞動條件		●		GRI 201：經濟績效 2016 GRI 401：勞雇關係 2016	6.2 多元共融 6.3 人才培育與發展
人權保障及多元職場		●		GRI 202：市場地位 2016 GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 GRI 406：不歧視 2016	3.1 治理架構 6.1 人權保障 6.2 多元共融

重大主題管理方針

長廣精機各權責單位依重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，並追蹤政策與策略執行之有效性。透過訂定目標，定期檢視目標達成情形。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施。

重大主題【財務績效與營運策略、產品永續及創新】管理方針

▶▶對應報告書章節：3.5 經濟績效、5.1 產品及技術創新

衝擊說明	維持穩定成長的獲利能力為支撐企業永續發展之基石。隨著人工智慧、高效能運算及雲端資料服務等應用需求持續成長，以及地緣政治因素推動半導體供應鏈之區域重組，整體產業對設備技術能力與產品彈性之要求日益提升。 唯有持續強化設備技術研發，確保產品能符合產業發展趨勢及多元化應用需求，方能維持長廣精機之競爭優勢，進而創造穩定的就業環境，保障員工、股東、投資人及各方利害關係人之權益。
政策承諾	成為全球先進封裝真空壓膜領導企業，以職人精神與創新態度驅動半導體設備進化、成就客戶價值，共同實現科技引領永續未來，打造高效智慧的生活方式。
管理行動	- 健全管理架構與制度、生產成本管控及提升永續治理表現，建立並深化利害關係人對公司的信任。 - 推動產品多元化策略，將壓膜技術延伸至其他高階製程領域，如玻璃基板與面板級封裝、FOPLP/FOWLP 片狀封裝、晶圓級真空壓膜等新興應用，持續提升成長動能。
指標目標與追蹤方式	- 每年訂定次年度營運計劃、現金流量計畫，並提交董事會審議通過，作為績效管理之指引。 - 每月管理階層追蹤營運績效、每季董事會追蹤營運成果，作為決策與改善依據。 - 持續投入研發經費，並優化專利布局與管理機制，強化核心技術競爭力與長期成長動能。
年度績效	2025 年度合併營業收入新台幣 1,897,890 千元，EPS 3.11 元。 2025 年度研發費用新台幣 27,510 千元，占營業收入淨額 1.45%。 - 截至 2025 年底，累積已取得 46 件發明專利，註冊國家涵蓋日本、美國、中國、臺灣、韓國、歐洲等地。 - 臺灣長廣自 2026 年 1 月 16 日起於臺灣證券交易所上市，邁向資本市場。
責任單位與補救機制	責任單位：發言人、營業部 董事會及經營團隊定期追蹤營運績效並適時調整策略，致力於提升企業核心競爭力與長期價值，並根據利害關係人之回饋，若資訊揭露或溝通未臻完善，將透過公開資訊觀測站或公司網站補充說明，以確保資訊揭露之即時性、正確性與透明度。

重大主題【客戶關係與產品責任】管理方針

▶▶▶對應報告書章節：5.2 客戶關係及品質管理

衝擊說明	產品品質管理不僅關乎客戶滿意度，更直接影響長廣精機營運目標及品牌聲譽、市場地位。 若設備品質發生異常，將可能導致客訴增加，且一次重大品質事件就可能導致客戶信任度下降，未來導入新機種難度將加大；此外，製程重複或非計畫性生產均會造成自身與客戶額外的能源、資源耗用。
政策承諾	訂有「品質政策」，落實持續改進，追求全面品質提升。 - 建立全面品質保證體系，落實精益求精的精神及品質的提昇。 - 透過持續的改善活動，確保產品品質與服務的責任，以滿足客戶及社會大眾的需求。
管理行動	- 各營運據點導入 ISO 9001 品質管理系統，強化製造與組裝各階段的品質把關。 - 針對關鍵模組累積實績與測試數據，並將測試結果反饋至設計及開發流程，用以強化設備結構強度及延長設備壽命。 - 成立區域化備品倉庫，針對主要客戶部署駐點技術工程師，以即時提供維修、保養與製程調校支援。 - 推動預防性保養制度，協助客戶透過定期檢測、耗材更換與運轉狀態分析，提前預防設備故障，降低生產風險。
指標目標與追蹤方式	每年定期針對全球客戶執行滿意度調查，調查內容包含產品品質、技術支持、抱怨處理、交期、價格及與競爭對手之比較項目，將客戶回饋轉化為具體的品質提升方案。若改善項目未達 KPI 標準，將列入年度重點改善項目，持續追蹤至達成目標為止。
年度績效	2025 年度客戶滿意度： - 臺灣長廣：管理目標 4.5 分以上、年度滿意度 4.6 分。 - 長廣廣州：管理目標 4.5 分以上、年度滿意度 4.5 分。 - NM：管理目標 80 分以上、年度滿意度 78.8 分。 2025 年度無發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。
責任單位與補救機制	責任單位：營業部、品保部 設有專責對應窗口及客訴處理機制，負責設備維修及客戶反饋。透過定期管理會議追蹤客訴個案與矯正措施，確保管理階層即時掌握改善成效與進度。

重大主題【個資保護與資通安全】管理方針

▶▶▶對應報告書章節：3.4 資訊安全

衝擊說明	隨著客戶對供應商的資安標準日益嚴格，若未能提升整體資訊安全系統的防護水準，將面臨被排除於合格供應商名單，影響長廣精機營收目標。持續強化資訊安全系統之防護能力，降低資安事件發生的可能性，並透過取得外部第三方資訊安全認證，有助於提升客戶對公司資訊安全管理之信賴度，進一步強化長廣精機之長期競爭力。
政策承諾	訂有「資通安全管理政策」，致力於落實機密性、完整性與可用性之核心原則。以 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 持續改善機制為執行依據，全面推動導入 ISO 27001 資訊安全管理體系。將以國際認證標準，確保所有資訊資產與個人資料之處理均符合國際級安全規範，透過風險評估、績效查核與矯正預防，全面強化組織之資安韌性與增進利害關係人之信任。
管理行動	- 參照 ISO 27001 資訊安全管理系統之精神，進行內部資安政策的盤點與優化。啟動外部輔導專案評估，以接軌國際供應鏈標準。 - 定期更新防火牆與防毒軟體策略、落實備援機制、並每年實施全體員工資安教育訓練與社交工程演練，降低人為疏失風險。
指標目標與追蹤方式	- 每年執行員工資通安全教育訓練，並持續提升資通安全防護措施。 - 導入 ISO 27001 資訊安全管理系統標準，取得資訊安全管理認證。 - 導入文件加密系統，針對公司機敏資料設定等級、存取權限，將其保存要件、流通方式等納入系統予以管理管制。
年度績效	2025 年度投入新台幣 180 萬元於資通安全防護措施，包含加強端點防護、資安管理集中化及新購資訊資產管理系統、官網主機升級，提升整體防護效能。 2025 年度辦理資通安全教育訓練 274 人次，包含社交工程與釣魚郵件防範、資安注意事項、資料流防禦架構、密碼安全管理及設備異常監控。 - 依個資法實施最小權限原則，針對員工、客戶、供應商資料進行存取控管，並定期審查帳號權限。 2025 年度無發生重大資通安全及資訊外洩事件。
責任單位與補救機制	責任單位：管理部、資安室 依「安全事件通報與處理作業程序書」建立標準化作業程序，確保在事故發生時能迅速啟動通報機制，並立即執行應變處理以遏止損害擴大。針對受影響之系統，依「緊急應變處理與相關回復作業程序」進行資料與服務的回復作業，特別針對關鍵業務緊急應變處理作業範圍優先配置資源，確保核心營運之韌性。

重大主題【人權保障及多元職場、勞動條件】管理方針

▶▶▶對應報告書章節：6.1 人權保障、6.2 多元共融

衝擊說明	完善的溝通與薪酬制度是組織穩定的核心。若內部溝通與申訴機制不足，易導致勞資資訊不對稱並累積誤解。 薪酬制度若未能充分反映員工期望與市場水準，將不利於關鍵人才之留任，導致士氣低落，提高離職率及勞資爭議發生的風險。
政策承諾	訂有「人權政策」，恪遵營運據點當地法規及人權標準，落實「守法、守信、守德」之企業文化： • 打造安全健康職場，嚴禁童工與強迫勞動。 • 秉持公正平等原則，提供平等的就業及發展機會。 • 維持申訴機制透明暢通，定期檢視制度以落實權益保障。
管理行動	• 定期舉辦勞資會議、員工座談會及設置意見箱等多元溝通機制，並適時結合外部顧問及法律專業資源，推動制度化之溝通與管理流程，確保員工意見能即時且有效反映，促進正向交流與福利改善。 • 針對管理職人員辦理職場騷擾防治、溝通技巧及勞動法令等相關訓練，以提升其處理員工訴求與勞資關係管理之能力。 • 定期進行薪資市場調查，並依市場變化定期檢視與調整公司薪酬結構，提升同仁的工作穩定性與向心力，並強化人才招募之競爭力。
指標目標與追蹤方式	• 確保各營運據點建立常態化溝通機制，並定期辦理職場不法侵害防制相關宣導。 • 管控年度離職率，維持人力穩定，並持續優化薪酬福利與留才機制。
年度績效	• 各營運據點皆已建立常態、互信的溝通機制。2025 年度 2 件員工意見，公司皆已採納並改善實施。 • 2025 年度辦理「職場不法侵害防制與申訴管道」相關宣導共計 86 人次。 • 2025 年度員工離職率為 10.47%，較 2024 年度 12.82%下降。 • 2025 年度無重大違反人權之情事，亦未接獲任何歧視、性騷擾或職場不法侵害之申訴案件。
責任單位與補救機制	責任單位：管理部 各營運據點均設有申訴管道，員工可採電話、郵件或口頭等方式提出申訴及檢舉。若發生不法侵害相關情事，公司將遵循勞動法規、職場防護措施申訴作業程序書等內部規範，組織相關處理委員會，並在一定期間內結案。

Chapter 3 公司治理

3.1 治理架構

遴選及組成

本公司董事(含獨立董事)之選舉遵循「公司法」、「董事選舉辦法」及「公司治理守則」等相關規範，採候選人提名制度。公司依法於股東會之停止股票過戶日前，公告受理已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得以書面向公司提出董事(含獨立董事)候選人之期間、應選名額，並提名受理期間不少於十日。

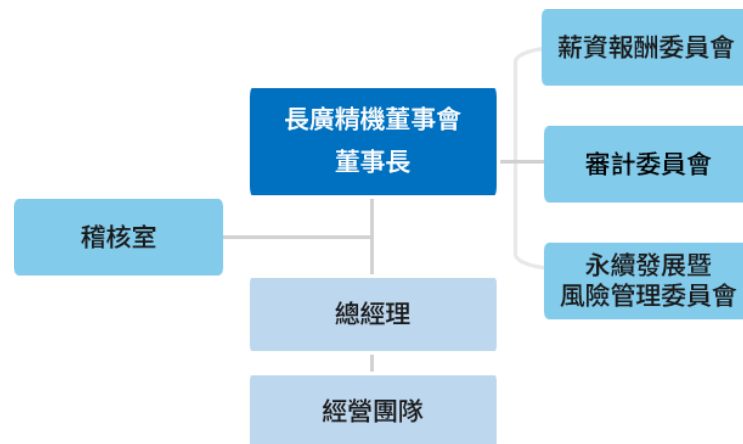
於遴選董事(含獨立董事)候選人時，除考量被提名人的學經歷、性別、年齡、國籍及文化等基本條件外，亦確保候選人具備執行董事職務所需的知識、能力及素養；獨立董事之資格及選任，另須符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規定。經本公司董事會評估被提名人符合董事(含獨立董事)所應具備條件後，列入董事(含獨立董事)候選人名單，提交予股東會投票選任。

2025 年 1 月 20 日股東臨時會選任本屆(第三屆)七位董事，包含四位董事及三位獨立董事，任期自 2025 年 1 月 20 日至 2028 年 1 月 19 日。

截至 2025 年底，董事會設有薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展暨風險管理委員會，各委員會任期均配合董事會任期，自委員就任日起至本屆董事會任期屆滿日止。

本屆薪資報酬委員會及審計委員會均由全體獨立董事組成；永續發展暨風險管理委員會由董事會委任五位董事擔任委員，其中包含三位獨立董事。

治理組織架構



董事會多元化情形

依本公司「公司治理實務守則」規定，董事之選任，應考量董事會之整體配置，成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

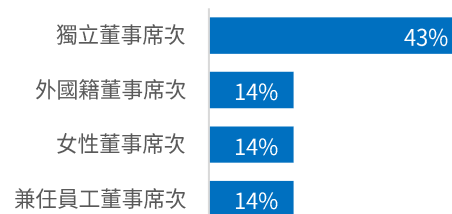
1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經驗等。

本公司注重董事會成員性別平等，具體多元化管理目標為董事成員至少應包含一位女性董事；獨立董事不得連任超過三屆，以保持獨立性；著重於營運判斷、經營管理及危機處理能力，應有 2/3 以上董事成員具備相關核心項目之能力。

第三屆董事會成員中，董事、獨立董事分別具備電子材料、設備製造、財務會計、法務與企業治理等專業背景，兼具產業實務與策略經營經驗，並 2/3 以上董事成員具備營運判斷、經營管理及危機處理之相關核心項目之能力。

獨立性方面，董事間無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事、無具有配偶及二親等內親屬關係、董事長未兼任經理人、獨立董事任期皆未達三屆。

綜上，本公司董事會組成具備專業多元性與適當之獨立性，符合本公司推動董事會多元化管理目標。



董事年齡分布



董事會持續進修

本公司定期規劃董事進修課程，以持續強化董事會成員之專業職能，2025 年全體董事平均進修時數為 6 小時。

本公司將依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」，逐步提高年度董事平均進修時數，並依董事會成員之職能背景及公司營運發展需求規劃進修主題，涵蓋公司治理、永續發展、法令遵循、產業趨勢等多元議題，確保董事會具備多元專業視角，以精進整體決策品質與治理效能。

▶▶▶ 最近年度董事進修情形，請參閱公開資訊觀測站「公司治理>董事及監察人相關資訊>董事進修情形」

董事會及功能性委員會運作情形

本公司董事會及功能性委員會依「公司章程」、「董事會議事規範」及委員會「組織規程」等相關法令及公司規範行使職權。當董事會及委員會成員對於會議事項，與其自身、其配偶、二親等內血親，或與其具有控制從屬關係之公司利害關係時，應於當次會議上主動說明該利害關係的重要內容，若該利害關係可能損害公司利益，應迴避相關討論與表決，並不得代理其他成員行使表決權。對於涉及利害關係之議案迴避情形，本公司均詳實載明於會議記錄中。

	董事會	薪資報酬委員會	審計委員會	永續發展暨風險管理委員會
任期	第三屆 2025/01/20~2028/01/19	第二屆 2025/01/20~2028/01/19	第一屆 2025/01/20~2028/01/19	第一屆 2025/12/24~2028/01/19
成員	共七位董事組成 包含四位董事及三位獨立董事	三位獨立董事組成	三位獨立董事組成	共五位董事組成 包含二位董事及三位獨立董事
運作情形	每季至少召開一次會議 2025 年共召開 8 次會議 全體成員平均出席率 95%	每年至少召開二次會議 2025 年共召開 4 次會議 全體成員平均出席率 100%	每季至少召開一次會議 2025 年共召開 7 次會議 全體成員平均出席率 100%	每年至少召開一次會議 於 2025/12/24 成立 2025 年度尚未召開會議

▶▶▶最近年度董事會及各功能性委員會成員基本資料、兼任公司職務、持股、會議決議事項及利益迴避等資訊，請參閱股東會年報「貳、公司治理報告」

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會效能，依本公司「董事會績效評估辦法」，每年針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會進行內部績效評估，並至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估。董事會績效評估結果將作為遴選或提名董事時的參考依據，並將個別董事績效評估結果作為訂定其薪資報酬的參考項目。

2025 年度董事會、審計委員會及薪資報酬委員會各評估項目的平均分數均達 97 分以上(滿分 100 分)，董事及委員普遍給予正面評價，顯示董事會整體運作、個別董事參與董事會情形，以及審計委員會、薪資報酬委員會的整體運作均屬良好。將持續依主管機關公司治理標準(例如 ESG 評鑑)，精進董事會及各功能性委員會之運作效能。2025 年度績效評估結果已於 2026 年 3 月 11 日提報董事會。

評估範圍		董事會	功能性委員會	
評估對象	董事會	個別董事成員	審計委員會	薪資報酬委員會
評估方式	由董事成員填寫自評問卷 就整體董事會運作情形評分	由董事填寫自評問卷 就自身參與董事會情形評分	由委員填寫自評問卷 就整體委員會運作情形評分	
評估項目	一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。	一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。	一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。	
平均分數	98 分	98 分	100 分	100 分

註：永續發展暨風險管理委員會於 2025 年 12 月 24 日成立，未列入 2025 年度績效評估範圍。

▶▶▶最近年度董事會績效評估執行情形，請參閱
股東會年報「貳、公司治理報告」

董事及高階管理階層薪酬政策*

董事薪酬

本公司董事之酬金係依公司章程規定，授權董事會依董事對本公司營運參與程度及貢獻價值暨同業通常水準支給議定。為使董事之酬勞暨報酬發放有所依據，本公司訂有「董事酬勞暨報酬發放準則」，經薪資報酬委員會審議及董事會核准後實施。

董事酬金組成包含報酬、董事酬勞、業務執行費用，無額外支給退職退休金。獨立董事支領固定報酬、一般董事支領董事酬勞。董事酬勞金係依公司章程規定，年度如有獲利，得以上開獲利數額由董事會決議提撥不高於 1% 為董事酬勞，經薪資報酬委員會及董事會核定後以現金發放，並向股東會報告。業務執行費用則依董事實際出席會議情形給付車馬費。

高階管理階層薪酬

本公司高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。獎酬制度主要與整體營運績效緊密連結，包括營收成長、獲利狀況及目標達成率，並依不同職級與職責設有差異化。未來規劃將逐步納入永續發展相關指標，如外資評比、自主倡議及 ESG 三大領域目標達成情形，以確保獎酬制度兼顧短期營運成果與公司長期永續目標的推進。

高階管理階層之退職制度與其他員工相同。退休程序均依本公司「退休管理規定」執行，離職預告期亦遵循法規，其通知天數及離職金計算方式與一般員工一致。

▶▶▶最近年度董事、經理人酬金資訊，請參閱
股東會年報「貳、公司治理報告」

* 本公司未針對董事及高階管理階層之薪酬訂定相關索回機制。

3.2 誠信經營

誠信經營政策

本公司秉持公平與誠信原則從事各項商業活動，訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，並經董事會核准後實施。明確規範董事、經理人及全體員工於業務往來中應恪守的行為準則，包含禁止行賄及收賄、禮品贈予及收受規定、重大資訊處理與揭露及禁止內線交易等事項等，以確保經營活動合乎道德標準與誠信原則。

本公司由財務部負責推動誠信經營作業程序及行為指南的制定與執行，並監督誠信經營政策及防範不誠信行為方案的實施，且定期(至少每年一次)向董事會報告誠信經營政策的執行情況及防範不誠信行為方案的運作成果。

前述誠信經營政策制度已公告並通知全體員工，同時不定期透過電子郵件及教育宣導，持續向董事、經理人及員工強化對誠信經營政策之認知與實踐，以確保誠信經營原則能有效落實於公司各項活動及商業關係之中。

2025 年工作重點如下，已於 2025 年 12 月 24 日向董事會報告年度運作成果：

- 修正「誠信經營作業程序及行為指南」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，強化防範內線交易與完善重大訊息揭露作業規範。
- 發布之重大訊息，皆依內部規定之評估與核決流程，進行評估與審核，確保訊息的適法性及正確性。
- 本公司全體董事及經理人簽署誠信經營聲明書，簽署率 100%。
- 向本公司新進員工宣導誠信經營政策 7 人次、向長廣精機全體員工宣導誠信經營與禁止內線交易政策及規範 210 人次。
- 提供本公司新任董事法規宣導資料，安排董事及經理人進修公司治理與證券法規課程。
- 每季定期以電子郵件提醒本公司董事及經理人遵守內部人股權申報規範及禁止內線交易。
- 於財報封閉期間開始前以電子郵件提醒本公司董事，不得於年度財報公告前 30 日和每季財報公告前 15 日之封閉期間交易公司股票。

▶▶▶本公司董事會核准之重要治理規章，請參閱[公司網站](#)

申訴及建議管道與程序

為確保公司人員的行為符合法規與誠信道德規範的要求，針對有違倫理或不合法行為及組織誠信行為，設有檢舉管道與保護機制，並有相應的懲戒條款，對違規行為進行必要處置。無論是內部或外部人員，皆可向本公司檢舉案件受理單位(管理部)反映不誠信或不當行為，本公司將依檢舉情事之情節輕重，酌發獎勵，並對檢舉人所提供之個人資訊及檢舉資料採取適當保密措施，承諾保護檢舉人不因檢舉遭受不當處置，確保檢舉人及其他利害關係人能反映問題並獲得妥善處理。

法規遵循*

長廣精機秉持「守法、守信、守德」之企業文化，並建立良好公司治理與內控管理機制。2025 年長廣精機未發生重大裁罰情事、無環保或社會責任相關裁罰紀錄；未接獲內線交易、違反誠信經營之檢舉案件。

* 重大裁罰依臺灣證券交易所股份有限公司「對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之定義，單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。若發生符合前述重大事件之定義被處以裁罰時，將依法揭示於公開資訊觀測站。

3.3 風險管理

風險管理機制

本公司為強化營運韌性與提升公司治理效能，已訂定「風險管理政策與程序」並經董事會通過實施，適用範圍涵蓋本公司及子公司。透過建立完善之風險管理架構，以系統性方式辨識、評估及因應可能影響公司目標達成之各類風險，並將風險管理機制融入營運活動與日常管理流程中，達成以下目標：

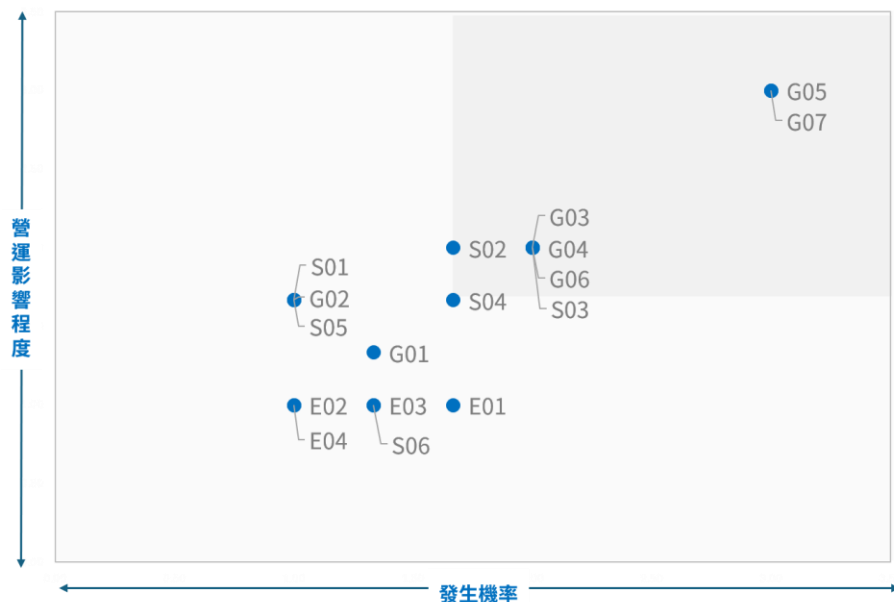
1. 實現企業營運目標。
2. 提升整體管理效能。
3. 強化資訊揭露之可靠性。
4. 有效資源分配與使用。

風險管理組織架構

本公司董事會為風險管理之最高治理單位，並由永續發展暨風險管理委員會，協助董事會審查風險管理政策與程序、架構之妥適性及督導風險管理相關運作機制與執行情形。執行單位為 ESG 執行小組—治理與風險管理任務小組，每年定期向永續發展暨風險管理委員會、董事會報告風險管理運作情形。

治理與風險管理小組由公司治理主管指導，召集長廣精機各單位，定期就與公司營運密切相關之各項風險進行評估。評估範疇包含但不限於市場風險、營運策略風險、財務風險、資通安全風險、法律遵循風險、誠信經營風險、作業風險、氣候變遷與環境風險及職業安全風險，並依其對公司營運目標之潛在影響程度，研擬相應之風險降低策略與控管措施。

風險辨識與評估



極度風險~高度風險

G03.個資保護與資通安全
G04.稅務管理
G05.財務績效與營運策略
G06.客戶關係與產品責任
G07.產品永續及創新
S02.人權保障及多元職場
S03.勞動條件

中度風險~低度風險

G01.公司治理與永續發展
G02.誠信經營與法規遵循
S01.供應鏈永續管理
S04.職涯發展
S05.勞工健康與安全
S06.社會貢獻與參與
E01.氣候策略與能源管理
E02.生物多樣性
E03.水資源與排放水管理
E04.廢棄物與污染源管理

風險 辨識

- 依 GRI 準則(GRI Standards)重大性原則、公司策略目標，長廣精機展開營運與永續發展相關之風險辨識。
- 綜合過往實務經驗、內外部風險因子及利害關係人關注重點，辨識可能阻礙營運目標達成或造成損失之潛在風險事件。

風險 分析

- 分析風險事件發生的可能性及影響程度，定義各類營運風險等級 = 發生機率 x 影響程度(對財務、業務的影響)。
- 依 GRI Standards「GRI3：重大主題 2021」原則，同時評估風險事件對外部經濟、環境和人群(含其人權)所造成之正面及負面、實際或潛在衝擊程度。

風險 評量

- 依風險分析結果，進行營運風險排序，決定需優先處理之風險項目，並作為後續擬訂回應措施選擇之參考依據。

風險 回應

- 各營運單位擇定風險因應對策，依必要性建立預防、應變、危機管理和營運持續計畫，確保風險控管措施之有效性，並在實現目標與成本效益之間取得平衡。

風險 報告 與 揭露

- 每年定期向永續發展暨風險管理委員會及董事會報告風險管理之運作情形，確保風險資訊透明並促進有效決策。
- 綜合考量正面、負面永續衝擊、對公司營運衝擊及利害關係人對議題關注度之結果，決定永續報告書之重大主題，並依 GRI 準則、SASB 準則揭露關鍵資訊。

2025 年辨識長廣精機重大風險及管理對策如下表所示，並已於 2025 年 12 月 24 日向本公司董事會報告。

面向	風險事項	管理對策
經濟	市場風險、財務風險 — 財務績效與營運策略	- 推動產品多元化策略，擴展壓膜技術至其他高階製程領域，如玻璃基板與面板級封裝、FOPLP/FOWLP 片狀封裝、晶圓級真空壓膜等新興應用，降低單一產業需求下滑的衝擊。 - 與客戶建立長期合作機制並且強化軟體與模組售後服務業務，提供數據監控模組升級、維護契約與操作訓練套件，建立穩定的服務性收入來源。 - 強化全球銷售布局，開拓更多中型載板廠與東南亞、新興市場的潛在客戶，有助於平衡單一大客戶波動帶來的業績風險。 - 每月檢視主要外幣淨資產及負債餘額，對於大額曝險部位，採取適當的財務避險措施，包括但不限於採取遠期外匯或外幣借款，以降低匯率波動所帶來的影響。 - 每月檢視現金餘額，並至少每季檢視現金流量變化。針對大額支出，必先擬定資金籌措計畫，平時亦備有短期銀行額度以備不時之需。 - 每年評估固定資產、動產與員工遭受意外災害風險，並投保適切的產物保險轉嫁可能的風險損失。
	市場風險 — 產品永續及創新	- 逐年編列研發預算，積極招募研發工程師、自動化工程師、控制工程師等人才。 - 深化合作夥伴關係，加速從技術開發、設計驗證到客戶試產的整合時程，縮短產品上市階段，並且與膜材供應商建立更緊密之共同開發機制，使設備與材料可同步開發，提升產品整合度，並強化客戶對公司技術能力的信任與合作意願。
治理	法律遵循風險 — 稅務管理	- 將關係人交易比照非關係人定價策略，或委由專業會計師團隊出具移轉訂價報告，確認跨國交易定價之合理性。 - 追蹤各項稅法及政策之修訂情形，並評估對公司之適用性及影響性。
	資訊安全風險 — 個資保護與資通安全	- 定期更新防火牆與防毒軟體策略、落實備援機制，並每年實施全體員工資安教育訓練與社交工程演練，降低人為疏失導致之資訊安全風險。 - 參照 ISO 27001 資訊安全管理系統之精神，進行內部資安政策的盤點與優化，並啟動外部輔導專案評估，以接軌國際供應鏈標準。

面向	風險事項	管理對策
社會	人力資源風險 — 勞動條件 — 人權保障及多元職場	• 建立完善的員工溝通與申訴機制，如定期勞資會議，員工座談會，設置意見箱等；辦理主管溝通技巧及勞動法令訓練，提高處理員工訴求的能力；建立員工反映事項之追蹤與結案流程，提升組織透明度與信任度，降低勞資爭議風險。 • 定期進行薪資市場調查，並依市場變化定期檢視與調整公司薪酬結構，以確保薪酬維持市場競爭力，避免薪資落後影響人才吸引及留任。 • 推動技術職能模組化，將複雜的機台知識拆解為模組化課程，以提升訓練效率。導入師徒制培訓機制，縮短新進人員的學習曲線，協助同仁快速掌握核心技能。搭配內部晉升與激勵制度，強化人才留任，確保關鍵技術能力得以延續與深化。
	營運與策略風險 — 客戶關係與產品責任	• 導入國際標準化流程與品質控制工具，包括 ISO 9001 品質管理系統、製程能力指標(CPK)、統計製程管制(SPC)以及失效模式與效應分析(FMEA)等方法，強化製造與組裝各階段的品質把關。所有出廠設備皆需通過完整的壓膜良率測試、真空系統穩定性驗證、熱均勻性檢測以及循環耐用性測試，確保產品於實際製程中具有充分穩定性與高可靠度。透過完整記錄、分析與追蹤品質異常，得以持續精進製程能力並降低潛在風險。 • 投入資源於可靠度工程，提升設備長期穩定性。針對關鍵模組(如真空元件、氣囊系統、加熱平台、鋼板)進行加速壽命測試(ALT/HALT)與材料耐久性分析，逐步累積可靠度數據，並將測試結果回饋至設計與研發流程中，提升設備結構強度與使用壽命。 • 建立快速響應機制，以縮短客戶因設備異常所面臨的停機時間。成立區域化備品倉庫、以及針對主要客戶部署駐點技術工程師，以即時提供維修、保養與製程調校支援。此外，亦推動預防性保養制度(Preventive Maintenance)，協助客戶透過定期檢測、耗材更換與運轉狀態分析，提前預防設備故障，降低產線風險。

3.4 資訊安全

資訊安全治理架構

本公司由總經理擔任資訊安全主管，設有資訊安全人員，由資訊安全室負責公司資訊安全之制度規劃與宣導、技術評估、教育訓練、督導及稽核，以強化資安風險管控。資通安全政策為：強化人員認知、避免資料外洩、落實日常維運，以確保核心系統管理業務之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability) 與適法性(Compliance)。

資訊安全具體管理方案

1. 資訊安全室定期執行資安風險評估，依風險影響的大小，以及改善風險所需成本以設定優先序，採用規劃、執行、查核與行動(Plan-Do-Check-Act, PDCA)的方法，架構多層的資安防禦，並建立資訊安全關鍵績效指標。
2. 加入資安聯防組織，可適時取得外部資安資訊分享及資安事件協助因應管道。
 - (1) 台灣資安主管聯盟組織(CISO)
 - (2) 台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)

投入資通安全管理之資源

1. 定期進行伺服器與個人電腦相關弱點補丁，降低設備暴露的風險。
2. 弱點掃描與滲透測試：每年針對公司之網路設備、應用系統及產品進行弱點掃描與滲透測試作業。
3. 年度資通安全教育訓練、釣魚演練：
 - (1) 對長廣精機全體員工進行資通安全教育訓練、釣魚郵件辨識宣導、執行釣魚演練，並分析演練結果訂立改善對策以持續提升全員資安意識。
 - (2) 每年對於高階主管會進行資通安全教育訓練，將資訊安全的意識融入日常管理。
 - (3) 2025 年重點工作項目：
 - 年度投入新台幣 180 萬元於資安防護措施，包含加強端點防護、資安管理集中化及新購資訊資產管理系統、官網主機升級，提升整體防護效能。

- 辦理資通安全教育訓練、釣魚演練，年度訓練 274 人次，包含社交工程與釣魚郵件防範、資安注意事項、資料流防禦架構、密碼安全管理及設備異常監控。
- 依個資法實施最小權限原則，針對員工、客戶、供應商資料進行存取控管，並定期審查帳號權限。

隱私權保護

長廣精機將「隱私權保護」視為資通安全治理之核心目標之一，透過技術手段確保個人資料在蒐集、處理及利用過程中的安全性，並定期審查相關程序文件以確保管控機制之有效性。依「安全事件通報與處理作業程序」，若偵測到涉及個資之資安威脅，立即啟動應變機制，執行通報與應變處理以遏止資料擴大外洩。

為強化整體體系技術防護，依「存取控制管理作業程序」落實最小權限原則，嚴格控管包含客戶、供應商等內外部往來對象相關人員之高機敏性個資系統存取權限，僅限通過內部申請之必要人員存取。同時，將資安要求延伸至供應鏈管理，要求供應鏈夥伴遵循「供應商與專案管理作業程序」中的防護規範，建立標準化之技術聯防機制，確保整體資安防護體系之完整性。

此外，長廣精機設置專責溝通渠道，確保個資當事人能即時行使法定權利。若接獲申訴或發現個資侵害事件，將依適用對象之對應規範與管理辦法進行跨單位處理與實質補救，以防範類似案件再次發生。長廣精機將處理歷程納入 PDCA 循環以強化組織韌性，並達成年度零重大個資侵害及隱私投訴事件之目標。2025 年無侵犯個人資料、遺失個資或損及利害關係人隱私之投訴案件發生，以實質績效落實數位信賴之治理承諾。

3.5 經營績效

回顧 2025 年，全球半導體產業在生成式人工智慧與高效能運算浪潮推動下，帶動先進封裝需求成長，促使 ABF 載板朝大尺寸、高層數等高階規格演進。雖高階技術發展帶來市場契機，然而上半年受總體經濟與關稅政策不確定性影響，客戶資本支出觀望氣氛濃厚；下半年需求逐步回溫，惟仍面臨原物料價格波動及產能調整之挑戰。

面對多重變數，長廣精機憑藉多年在高階真空壓膜設備領域累積的精密組裝技術及高效的市場滲透力與營運管理調度能力，適切反應外部環境變動。綜觀全年，營收與獲利受產業環境波動影響略為收斂，但受惠於產品組合優化，毛利率維持與往年相當，展現核心競爭力之穩健性。

展望 2026 年，隨著 2025 年庫存去化完成及技術持續更迭，高階 ABF 載板市場預期將全面復甦，尤以大尺寸、高層數先進封裝需求最為強勁。

長廣精機將持續專注於壓合精準度及真空環境的極致優化，確保技術領先，積極布局下一代半導體材料革新。針對玻璃基板及新型複合材料封裝，投入研發高精度壓合設備，透過技術升級與彈性客製化能力，滿足市場對微細線路佈局及高可靠度封裝的嚴苛要求，持續引領真空壓膜技術邁向新里程。

▶▶▶詳細財務績效請參閱股東會年報「陸、財務概況」



▲ 2026 年 1 月 16 日上市掛牌典禮



▲ 2025 年 12 月 19 日上市前業績發表會

年度經營績效

單位：新台幣千元

項目	2024 年	2025 年
營業收入	2,233,812	1,897,890
營業毛利	995,673	850,214
營業利益	563,618	408,883
營業外收入及支出	(4,078)	6,643
稅前淨利	559,540	415,526
淨利歸屬於本公司業主	298,754	219,974
每股盈餘(新台幣元)	4.22	3.11

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值(A)		
營業收入	2,233,812	1,897,890
營運成本(成本+費用-員工薪資與福利)	1,396,919	1,182,049
員工薪資與福利	273,275	306,958
分配的經濟價值(B)		
支付出資人款項(現金股利)	212,486	169,481
支付政府的款項(支付之所得稅+罰金)	138,584	233,543
社區投資	0	0
留存的經濟價值(A)-(B)	212,548	5,859

Chapter 4 永續環境

4.1 氣候相關資訊

氣候相關治理

治理單位在氣候相關風險與機會治理的角色

本公司董事會為長廣精機永續治理之最高治理單位，於 2025 年底成立「永續發展暨風險管理委員會」，協助董事會審議永續發展及風險管理政策及管理方針，督導長廣精機之永續及風險治理之重大衝擊管理。治理架構請參閱本報告書章節「2.1 推動永續發展機制」。

管理階層在氣候相關風險與機會治理的角色

執行面，由 ESG 執行小組負責氣候相關議題之推行。其中由「治理與風險管理」及「永續環境」兩個任務小組為核心推動單位。本公司治理與風險管理小組由公司治理主管指導，負責將氣候變遷相關風險與機會治理納入企業營運風險管理流程；永續環境小組則由管理部門主管指導，負責策劃並落實各據點之能源、溫室氣體管理措施。

為強化整合管理，確保長廣精機行動方針一致，子公司比照本公司執行架構採行對應分工，並由其管理部門主管與製造部門主管分別負責風險與環境管理事務，透過定期回報機制確保執行成效。

氣候風險與機會管理流程及影響

本公司已將氣候變遷對財務與營運衝擊納入年度風險管理，針對辨識出之重大風險，將每年定期向董事會及永續發展暨風險管理委員會呈報因應對策，由治理階層監督對策之妥適性。風險管理之運作流程，請參閱本報告書章節「3.3 風險管理」。此外，為提升資訊可靠性，本公司已啟動 IFRS 永續揭露準則接軌計畫，將參酌法令及國際標準，逐步建置完善之氣候風險與機會之治理框架。

隨著全球氣候變遷議題日益受到關注，已初步分析辨識並評估其對長廣精機營運、策略與財務造成的潛在衝擊。長廣精機為精密機械設備製造商，製造活動以機件組裝為主，非屬高耗能或高排碳產業，現階段主要面臨政策與法規合規要求，需積極導入碳管理機制與相關驗證，強化碳排放管理能力，短期內因淨零排放衍生之轉型風險對公司財務與業務不致有重大影響。

長期面，因應客戶端淨零承諾及供應鏈減碳趨勢，未來長廣精機仍可能面臨技術升級與產品優化之轉型壓力。另一方面，隨著對能源效率需求與氣候變遷管理，驅動 AI 應用領域之發展，將為公司產品與服務創造潛在商機。

為因應政策與法規風險，本公司持續深化同仁永續職能並強化跨部門協作機制。藉由導入專業顧問團隊，啟動溫室氣體盤查、第三方確信及 IFRS 永續揭露準則之接軌計畫，建置完善之氣候風險與機會之治理框架。

此外，將循序漸進實施環境友善與節能減排措施，評估導入綠色能源與廢料循環經濟之可行性。同時，關注市場發展趨勢，並適時調整營運策略以掌握轉型商機，打造具氣候韌性之營運模式。前述各項行動對策所需經費將按年度編列預算執行，對整體財務影響尚不重大。

潛在風險/機會及財務影響	對策	可能影響之時間區間
(轉型風險) 政策與法規風險：因應碳費(碳稅)、碳權交易機制及氣候相關資訊揭露規範逐步適用，為符合政策與法規要求，增加相關營運成本。 (實體風險) 極端氣候事件：海外重要營運據點可能受颱風、洪水及尤其強震等影響供應鏈與產品組裝與銷售。 (機會) 能源效率改善：導入高效馬達、智慧能管系統以降低能源成本並提升設備永續性。	- 導入碳管理機制與相關驗證(盤查、減量與查證)，強化內部碳排放管理能力。 - 建置生產備援計劃，逐步分散現有組裝生產基地；與關鍵合作夥伴建立長期穩定關係並拓展多元供應來源，確保核心零件備品供貨穩定。	短期 ~ 中期
(轉型風險) 市場風險： 因應市場及國際客戶淨零排放承諾，間接使公司面臨技術升級之轉型風險。 (機會) 產品與服務： 市場對能耗管理與氣候變遷因應的重視，驅動 AI 應用領域之發展。	- 與同業技術合作開發新產品，加速設備開發時程。 - 與下游應用端業者緊密合作，透過集團資源滿足設備客製需求。	長期

4.2 能源及溫室氣體管理

自 2024 年起，長廣精機依金融監督管理委員會「上市櫃永續發展路徑圖」及長興集團永續發展政策，分階段完成合併財務報表公司之溫室氣體盤查。母公司臺灣長廣已自主盤查完成兩年度溫室氣體排放量，並將依 ISO14064-1 標準，預計於 2026 年底完成 2025 年度溫室氣體資訊第三方確信；子公司長廣廣州及 NM 亦已啟動溫室氣體盤查。將持續完善各營運據點能源數據統計機制，以建立基準年指標，作為後續能源管理與減碳規劃的重要依據。

長廣精機主要從事機件組裝，非屬於高耗能、高排碳產業，使用能源以外購電力為主，各營運據點截至 2025 年底無使用再生能源。統計主要使用能源外購電力，2025 年之總能源消耗量為 5,129 GJ，能源密集度 2.7024 (GJ/百萬元)。其中，因 NM 為主要生產據點，故其能源消耗量占整體比例較高。比較臺灣長廣近二年溫室氣體排放表現，2025 年因廠區增設並啟用無塵室，用電需求提升，致使範疇二(外購電力)排放量有所增加；而範疇三(其他間接排放)的增加，則主要源於業務差旅頻次增加。

未來減碳與節能規劃將首要聚焦於節電措施，以有效控制並降低範疇二排放量。具體擬定策略如下：

- 規劃導入 ISO 50001 能源管理系統，強化能源管理機制。
- 新建廠房評估建置再生能源。
- 逐步檢討汰換因老舊導致效能衰弱的設備。

能源消耗量統計

單位：GJ

營運據點	項目	2024 年(註 1)	2025 年
臺灣長廣	外購非再生電力	115.5924	122.4288
長廣廣州	外購非再生電力	-	540.8424
NM	外購非再生電力	-	4465.9081
長廣精機	總能源消耗量	115.5924	5129.1793
全球營運據點	能源密集度 (GJ/百萬元)	0.3753	2.7024

註：

- (1) 2024 年統計範圍僅臺灣長廣，該年度能源密集度以個體營業收入計算。長廣廣州及 NM 自 2025 年納入統計，該年度能源密集度以合併營業收入計算。
- (2) 1 吉焦耳(GJ)= 10⁹ 焦耳(J)；1 千卡(kcal)= 4186.8 焦耳(J)。
- (3) 外購電力之熱值轉換係數：1 度(kWh)=860 千卡，以 3.60 百萬焦耳(MJ)/ kWh 計。
- (4) 外購非再生電力占總能源消耗量 100%。

溫室氣體排放量統計

單位：公噸 CO₂e

營運據點	項目	2024 年	2025 年
臺灣長廣	範疇一：直接溫室氣體排放量	2.4453	2.4851
	範疇二：能源間接溫室氣體排放量	15.8618	18.6770
	範疇三：其他間接溫室氣體排放量	52.2463	80.4726
	總排放量	70.5534	101.6347
	範疇一+範疇二排放密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	0.0594	0.1374

註：採用營運控制權法界定組織邊界進行盤查。

- (1) 範疇三統計項目：
 - a. 類別三：員工通勤及商務旅行。
 - b. 類別四：購買之商品與勞務、(未納入範疇一或二)燃料及能源相關活動、營運中產生之廢棄物。
- (2) 年度排放量為自主盤查結果，倘因第三方確信後有所變動，將於確信完成後更新。

4.3 環境管理

水資源管理

長廣精機水資源用途主要為民生用水及廠房冷卻系統設備用水，使用之水源皆為自來水。因屬機件組裝作業，整體用水需求量相對較低，亦無排放工業廢水，排水系統符合環保要求，通過污水系統處理，以確保對環境無顯著影響。

用水量統計

營運據點	項目	2025 年
長廣精機	取水量(千立方公尺)	1.6471
全球營運據點	用水密集度(立方公尺/人數)	7.3204

註：

- (1) 用水密集度之人數涵蓋員工及派遣人員。
- (2) 臺灣長廣及長廣廣州之用水量係以集團內部費用分攤推估；NM 以自來水費憑證之用水量統計。

廢棄物管理

長廣精機建立完善的廢棄物分類體系，落實廢棄物分類與合規管理。臺灣長廣及長廣廣州產生之廢棄物依長興集團管理規範分類後交付其統籌處理；NM 遵循當地法令，訂有廢棄物保管與回收規範，並委託核可業者清運及回收。

長廣精機營運過程中未產生有害廢棄物，非有害廢棄物如廢紙、木材、金屬廢料、員工日常作業與辦公活動產生之生活垃圾。針對工廠內產生的邊角料、金屬廢料，皆轉由合法業者進行處理，以促進資源循環利用。

廢棄物量統計

營運據點	項目	2025 年
長廣精機	廢棄物總量(公噸)	168.6259
全球營運據點	廢棄物密集度(公噸/百萬元)	0.0888

註：

- (1) 廢棄物密集度以合併營業收入計算。
- (2) 臺灣長廣及長廣廣州產生之廢棄物因無獨立清運紀錄，故係參考環境部公布每人每日一般廢棄物產生量，以平均 1.38 公斤推估生活垃圾重量；NM 以其廢棄物清運相關單據統計。

Chapter 5 創新研發

5.1 產品及技術創新

產品研發與布局

長廣精機秉持「技術創新驅動永續價值」的理念，持續投入高階設備研發與自動化系統升級，致力於為載板產業與先進半導體封裝產業提供高效率、高良率且低資源消耗的設備解決方案。研發策略不僅聚焦於製程精度與設備穩定度的提升，更透過製程優化降低材料浪費與能源消耗，協助客戶打造更具效率與韌性的電子產業供應鏈。

隨著高效能運算(HPC)、人工智慧(AI)與高速通訊應用快速發展，高階載板與先進封裝技術對製程設備要求更高，包括更高精度的壓力控制、更均勻的溫度分布以及對新材料的適應能力。長廣精機持續投入相關核心技術研發，強化設備在高精密製程與新材料應用方面的能力，以維持公司在高階壓膜設備市場中的競爭優勢。

在技術布局方面，除持續優化高階載板壓膜設備外，也積極拓展壓膜技術於新興封裝領域的應用，例如晶圓級封裝(Wafer Level Packaging)、面板級封裝(Panel Level Packaging)以及其他先進封裝製程技術。透過產品應用領域的擴展，提升設備技術價值並拓展市場發展空間。

為因應新世代封裝材料快速演進，長廣精機在設備設計中導入高彈性模組化架構，例如可調式壓力控制模組、精密溫度控制系統以及可程式化壓合曲線控制，使設備能夠因應不同樹脂材料、填料比例與多層結構的製程需求。此設計不僅提升設備對不同材料的適應能力，也可降低製程導入初期的試錯成本，減少材料浪費並提升整體製造效率。

同時，長廣精機持續推動智慧製造設備的發展，透過整合機器視覺、製程數據監控與智慧控制技術，逐步建立具備數據分析與製程優化能力的智慧設備平台。透過設備數據的即時監控與分析，可協助客戶提升生產良率、降低能源消耗並優化生產效率，進一步強化半導體產業供應鏈的永續競爭力。

研發費用統計

單位：新台幣千元

項目	2024 年	2025 年
研發費用	11,615	27,510
營業收入淨額	2,233,812	1,897,890
占營業收入淨額比率	0.52%	1.45%

創新產品與技術亮點

近年來，長廣精機持續針對高階載板與半導體封裝市場需求推出多項創新設備，提升製程能力並降低生產資源消耗。

產品	技術亮點	永續連結
90 噸高壓力壓膜機	專為高階 ABF 載板製程設計，具備高壓力壓合能力，可精準處理填料含量較高(High Filler)的 ABF 膜材料，並維持穩定且均勻的壓合品質。	透過提升壓合良率與製程穩定度，可有效減少因製程缺陷造成的基板報廢與材料浪費，進一步提升資源使用效率。
新一代自動預貼機	採用全新刀座設計與優化切削機構，顯著提升切刀精度與耐用度，使膜材切割品質更加穩定。	透過延長耗材(切刀)使用壽命，降低零件更換頻率，減少金屬耗材與廢棄物產生。

研發成果保護與智慧財產管理

為保護核心技術並確保研發成果不被抄襲，長廣精機建立完善的智慧財產權管理制度，透過專利布局與資訊安全管理，持續強化企業技術競爭力。

- 專利布局策略：針對關鍵技術於全球主要市場申請專利權保護，透過專利保護建立技術門檻，確保研發成果具備長期競爭優勢。截至 2025 年底，已取得共 46 件發明專利，涵蓋日本、美國、中國、臺灣、韓國、歐洲、新加坡、馬來西亞等多國。技術範疇涵蓋真空壓膜結構設計、高精度溫壓控制與校正、三段式壓合模組控制及自動化操作與安全機構，具體對應公司不同型號產品並具差異化價值。
- 資訊安全管理：對研發相關文件與技術資料採分級管理制度，並透過資訊系統進行加密與權限控管，確保核心研發資訊僅限授權人員存取。
- 供應鏈保密機制：與合作廠商及供應商簽署保密協議(NDA)，並定期檢視合作流程，以降低技術外流風險。

產品生命週期管理

長廣精機將永續設計理念導入產品全生命週期管理，從設備設計、製造、使用、維護至最終報廢階段，評估環境影響並持續優化，以降低資源消耗並延長設備使用壽命。

源頭設計： 模組化與減廢設計	在產品設計初期導入模組化與可拆解設計原則，主要包括： • 模組化耗材設計：關鍵耗材與功能模組可獨立更換，避免整體設備報廢。 • 可拆解機構設計：設備結構可分解與維修，便於零組件更換與回收。 • 材料使用優化：透過結構設計優化降低不必要材料使用。
延長設備壽命	設備核心結構以長期使用為設計原則，透過定期維護與模組升級延長使用年限。 透過上述設計策略，在正常維護與耗材更換條件下，設備本體可長期持續使用，降低設備汰換所造成的資源浪費。
使用階段： 設備維護與升級服務	為實踐產品生命週期最大化，建立完整的售後技術支援體系，包括： • 提供完整維修手冊與技術支援。 • 協助客戶建立預防性維護制度。 • 提供零組件更換與設備升級服務。 • 支援設備模組擴充與系統整合。 透過設備升級與模組擴充策略，使既有設備能持續因應新製程需求，避免因技術更新而提前淘汰設備。
報廢與資源循環	在設備生命週期末端，由於設備採用可拆解設計，大部分零組件可進行分類回收與再利用，有助於： • 降低整機報廢所造成的環境負擔。 • 提高金屬與可回收材料的回收比例。 • 減少最終廢棄物處理量。 未來亦將持續評估導入更高比例可回收材料的可能性，以提升設備產品的循環經濟價值。

法規與標準遵循	遵循相關法規與標準，包括： • 設計階段：符合 JIS 標準，並可依客戶需求符合 CE 及 UL 安全規範。 • 廢棄處理：遵循廢棄物清理法及資源回收相關法規。
環保與節能設計	於設備設計中優先考量環保與能源效率： • 採用可回收金屬材料。 • 優化結構降低資源使用。 • 導入高效率馬達(IE3 等級)以降低能耗。
設備回收與 再利用機制	除提供全新設備外，亦逐步推動設備回收再利用機制。 目前此類業務尚屬發展階段，未來將評估推動設備循環利用模式，以降低資源浪費並創造循環經濟價值。

5.2 客戶關係及品質管理

服務策略與回饋機制

長廣精機致力於提供卓越的產品與服務，透過跨部門協作建立完整的客戶意見處理流程，以確保客戶權益並落實品質管理。

- 專責對應窗口：針對售後服務，由各營運據點技術部門專責處理不良品維修與客戶抱怨。
- 即時應對原則：由業務與技術服務同仁共同對應，確保溝通一致性並降低客戶疑慮。無論問題是否立即解決，均須於 24 小時內提供初步回應。
- 客訴處理流程：
 - 分級補救：依問題類別(如品質異常、交期延誤、技術問題等)採取立即派員現場確認、啟動換貨、調整排程或派遣專家進駐等對應措施。
 - 預防再發：重大客訴須由品管與業務部門撰寫改善報告，分析根本原因並制定預防對策。
 - 關係修復：於問題解決後由主管進行回訪，並視情況提供補償性優惠以深化客戶信賴。
 - 管理評審：相關部門定期召開會議報告客訴內容與矯正方法，確保管理階層掌握改善進度。

客戶滿意度

為精進產品競爭力，長廣精機各營運據點每年定期針對全球客戶執行滿意度調查，調查內容包含產品品質、技術支持、抱怨處理、交期、價格及與競爭對手之比較項目，將客戶回饋轉化為具體的品質提升方案。

- 價格競爭力提升：針對滿意度低於目標之因素(如價格相對偏高)，NM 正透過優化製造技術成本應對。
- 持續追蹤機制：若改善項目未達 KPI 標準，將自動列入年度重點改善項目，持續追蹤至達成目標為止。

項目	臺灣長廣	長廣廣州	NM
管理目標	4.5 分以上	4.5 分以上	80 分以上
2025 年滿意度	4.6 分	4.5 分	78.8 分

Chapter 6 夥伴關係

6.1 人權保障

人權承諾

長廣精機落實「守法、守信、守德」之企業文化，承諾遵守營運所在地的法令規範及相關國際規範。秉持「尊重人權」、「禁止不法歧視」、「禁用童工」、「禁止強迫勞動」、「適才適所」、「提供員工安全與舒適的工作環境」等原則，不以種族、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、身心障礙或以工會會員身分為由予以歧視或差別待遇。

為充分表達對於維護人權的決心，遵循「國際人權法典」、「國際勞工公約」、「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際公認之人權標準，由本公司最高管理階層簽署「人權政策」，適用對象涵蓋公司利害關係人，如公司員工、合作夥伴，並將人權保障原則納入供應商管理，鼓勵所有供應商遵循相同的人權標準。本公司亦定期檢討內部員工權益相關辦法與程序書，致力維護與落實勞動人權。

▶▶▶長廣精機人權政策，請參閱[公司網站](#)

禁止不法歧視

為全面落實人權承諾，長廣精機制定並落實工作規則及聘僱管理、職場不法侵害及性騷擾防治等相關規定，杜絕不法歧視，確保工作平等。透過新人培訓、不定期教育訓練及以內部公告等方式，向員工宣導勞動權益及遭受侵害時的申訴救濟程序。由 ESG 執行小組－夥伴關係任務小組推動人權保障，該小組由各營運據點管理部門主管指導當地人權保障措施。2025 年各營運據點辦理「職場不法侵害防制與申訴管道」相關宣導共計 86 人次。

此外，為確保同仁免受職場不法侵害，各營運據點均設有申訴管道*，員工可採電話、郵件或口頭等方式提出申訴及檢舉。若發生不法侵害相關情事，公司將遵循勞動法規、職場防護措施申訴作業程序書等內部規範，組織相關處理委員會，並在一定期間內結案。案件處理過程亦確保申訴人之個人隱私，且不會因其舉報行為而受到任何形式之不利處分。2025 年度各營運據點均無重大違反人權之情事，亦未接獲任何歧視、性騷擾或職場不法侵害之申訴案件。

溝通管道

長廣精機重視勞工意見與勞資和諧，各營運據點皆已建立常態、互信的溝通機制，藉由良性互動，使勞資雙方充分交流與達成共識。臺灣長廣雖尚未成立工會及簽訂正式之團體協約，但透過定期舉辦勞資會議、職工福利委員會，由勞資雙方代表面對面溝通，適時地回應員工問題與需求，達成雙方共識。2025 年度本公司共舉辦 4 場勞資會議、3 場職工福利委員會會議。此外，員工亦可透過公司網站留言，即時反映意見。

長廣廣州已成立員工工會，視實際需求不定期召開會議，作為勞資雙方溝通的管道之一。截至 2025 年底止，涵蓋員工人數比率 100%。廣州地區員工於 2025 年共提出 2 件意見，公司皆已採納並改善實施。NM 無成立工會，但已依當地勞動法規，由過半數員工選出勞工代表與公司進行意見交流。

長廣精機除建構多元員工溝通管道外，也透過不定期的內部公告，讓員工知悉公司相關政策及內部組織異動情形。員工亦可隨時向營運據點管理部門反映意見或諮詢人事、福利等員工權益事宜。

* 各營運據點皆由管理部門作為申訴案件之受理單位；NM 亦與顧問律師合作，建立外部申訴管道。

6.2 多元共融

人力組成

長廣精機秉持在地化與多元職場的精神，致力營造公平包容的工作環境，無論僱用或晉升，皆不受性別、宗教、種族、國籍等因素而有差別待遇，公平對待每位員工。

截至 2025 年底，長廣精機員工總數 208 人，包含正職員工 191 名與契約人員 17 名。受產業特性影響，職能類別偏重機台組裝及技術服務，人力以男性為主，男女比例分別為 77%與 23%；年齡分布方面，約 56%之員工年齡介於 31 至 50 歲之間。此外，為因應業務需求，截至 2025 年底，子公司長廣廣州及 NM 透過人力派遣公司聘用人力共 17 名，協助行政會計、設計輔助及營業事務等工作。

綜合正職人員、契約人員與派遣人力，截至 2025 年底，長廣精機員工及非員工的工作者總數合計 225 人。

2025 年人力結構組成*

營運據點		長廣精機					
地區		全球營運據點					
類別		男性		女性		類別小計	
全體員工總數		160	77%	48	23%	208	100%
勞雇合約	正職員工	150	79%	41	21%	191	92%
	臨時員工	10	59%	7	41%	17	8%
勞雇類型	全職員工	160	79%	42	21%	202	97%
	兼職員工	-	-	6	100%	6	3%
	無時數保證員工	-	-	-	-	-	-
職務別	主管職	16	84%	3	16%	19	9%
	非主管職	144	76%	45	24%	189	91%
學歷分布	碩士	21	78%	6	22%	27	13%
	大專院校	93	72%	36	28%	129	62%
	高中職及以下	46	88%	6	12%	52	25%
年齡分布	30 歲(含)以下	37	90%	4	10%	41	20%
	31~50 歲	85	73%	32	27%	117	56%
	51 歲(含)以上	38	76%	12	24%	50	24%

註 1：非員工的工作者(派遣人員)共 17 人，包含長廣廣州聘用 2 人、NM 聘用 15 人。

註 2：截至 2025 年底，長廣精機員工及非員工的工作者總數合計 225 人。

* 人力結構組成分類定義如下，以 2025 年 12 月 31 日在職人員為計算基準：

(1) 正職員工：屬不定期勞動契約(即無限期)的員工。

(2) 臨時員工：屬定期勞動契約(即固定期限)的員工(即契約人員)。長廣廣州依當地法規與員工簽署定期勞動契約，然其待遇與性質與正職員工一致，故統計時視同正職員工，而不列入此類別統計。

(3) 無時數保證的員工：未約定最低工作時數的員工。

(4) 全職員工：根據營運所在地法律，工作時數符合法定標準工時之員工。

(5) 兼職員工：根據營運所在地法律，工作時數少於全職員工之員工。

(6) 非員工的工作者：透過人力派遣公司派用之工作者。

(7) 主管職：係指經(副)理職級人員。

2025 年各營運據點人力結構組成

營運據點		臺灣長廣						長廣廣州						NM					
地區		臺灣						中國大陸						日本					
類別		男性		女性		類別小計		男性		女性		類別小計		男性		女性		類別小計	
全體員工總數		29	62%	18	38%	47	100%	30	83%	6	17%	36	100%	101	81%	24	19%	125	100%
勞雇合約	正職員工	29	63%	17	37%	46	98%	30	83%	6	17%	36	100%	91	83%	18	17%	109	87%
	臨時員工	-	-	1	100%	1	2%	-	-	-	-	-	-	10	63%	6	37%	16	13%
勞雇類型	全職員工	29	62%	18	38%	47	100%	30	83%	6	17%	36	100%	101	85%	18	15%	119	95%
	兼職員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	100%	6	5%
	無時數保證員工	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職務別	主管職	5	71%	2	29%	7	15%	2	67%	1	33%	3	8%	9	100%	-	-	9	7%
	非主管職	24	60%	16	40%	40	85%	28	85%	5	15%	33	92%	92	79%	24	21%	116	93%
學歷分布	碩士	13	72%	5	28%	18	38%	1	100%	-	-	1	3%	7	88%	1	12%	8	6%
	大專院校	15	54%	13	46%	28	60%	26	81%	6	19%	32	89%	52	75%	17	25%	69	56%
	高中職及以下	1	100%	-	-	1	2%	3	100%	-	-	3	8%	42	88%	6	12%	48	38%
年齡分布	30 歲(含)以下	2	50%	2	50%	4	9%	19	95%	1	5%	20	56%	16	94%	1	6%	17	14%
	31~50 歲	20	61%	13	39%	33	70%	9	69%	4	31%	13	36%	56	79%	15	21%	71	56%
	51 歲(含)以上	7	70%	3	30%	10	21%	2	67%	1	33%	3	8%	29	78%	8	22%	37	30%

營運據點	臺灣長廣			長廣廣州			NM			長廣精機		
地區	臺灣			中國大陸			日本			全球營運據點		
類別	男性	女性	全體員工	男性	女性	全體員工	男性	女性	全體員工	男性	女性	全體員工
平均年齡	42.24	42.17	42.21	31.30	39.50	32.50	42.93	43.37	43.02	40.65	43.34	41.04
平均服務年資	6.86	9.44	7.85	5.40	8.60	6.80	10.97	6.12	10.40	9.18	7.85	8.80

長廣精機落實多元共融的精神，推動性別平等與人才在地化政策。截至 2025 年底，長廣精機女性主管比例達 16%；同時，公司提拔當地人才擔任管理要職，深化在地經營。臺灣長廣高階管理職由臺灣籍同仁擔任的比例為 86%*，NM 高階管理職由當地同仁擔任的比例為 78%、長廣廣州為 50%。此外，為保障弱勢族群就業權益，長廣精機進用身心障礙者比例 0.5%。

新進與離職統計*

因應 IPO 上市任務需求及產業需求暢旺等影響，2025 年長廣精機員工人數較 2024 年增加約 7.8%。為維持公司競爭優勢，長廣精機積極攬才與留才，透過人力銀行、獵頭、母公司轉調、派遣公司等各種管道進行徵才。

2025 年長廣精機共計進用 37 人，新進率為 18.45%。為留任優秀人才，透過內部職務輪調、晉升作業、薪資結構調整等各項措施，建立良好的工作環境。2025 年長廣精機離職率為 10.47%，較 2024 年 12.82% 下降。

2025 年新進員工統計

營運據點	臺灣長廣			長廣廣州			NM			長廣精機		
地區	臺灣			中國大陸			日本			全球營運據點		
類別	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	合計
30 歲(含)以下	1	1	2	7	1	8	7	-	7	15	2	17
31~50 歲	3	3	6	-	-	-	10	2	12	13	5	18
51 歲(含)以上	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2
新進員工人數	4	5	9	7	2	9	17	2	19	28	9	37
新進率	8.70%	10.87%	19.57%	20.29%	5.80%	26.09%	14.17%	1.67%	15.83%	13.97%	4.49%	18.45%

* 僱用當地居民為高階管理階層的比例：

(1) 高階管理職：係指經(副)理職級以上人員。

(2) 當地的地理定義：係指公司營運所在地之該國籍人員。

* 新進(離職)員工統計不含派遣人員，新進(離職)率計算方式＝「年度新進(離職)人數」/「年度平均在職人數」；平均在職人數＝(前一年底在職人數 + 當年底在職人數) / 2。

2025 年離職員工統計

營運據點	臺灣長廣			長廣廣州			NM			長廣精機		
地區	臺灣			中國大陸			日本			全球營運據點		
類別	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	小計	男性	女性	合計
30 歲(含)以下	-	-	-	3	-	3	1	-	1	4	-	4
31~50 歲	4	-	4	2	-	2	4	4	8	10	4	14
51 歲(含)以上	2	1	3	-	-	-	-	-	-	2	1	3
離職員工人數	6	1	7	5	-	5	5	4	9	16	5	21
離職率	13.04%	2.17%	15.22%	14.49%	0.00%	14.49%	4.17%	3.33%	7.50%	7.98%	2.49%	10.47%

員工福利

長廣精機相信員工是企業永續的根基，貫徹「用心照顧員工福利」的經營理念，致力於構建一個安居樂業的工作環境。除依法提供各項保險福利、提撥退休金及休假制度保障，亦提供包含生育、婚喪喜慶、國內外旅遊補助、團體保險、生日及節慶禮金、資深員工獎勵、定期健康檢查、年終獎金及提供員工餐等多項福利措施。

臺灣長廣於 2025 年依法成立「職工福利委員會」，每月固定提撥福利金以辦理各項活動與補助；子公司依當地需求，規劃最適的福利制度，給予員工全方位的照顧。



	臺灣長廣	長廣廣州	NM
保險福利	雇主責任險、團險、勞工保險、全民健康保險、就業保險、勞工職災保險	社會保險、住房公積金、門急診團體醫療保險、住院團體醫療保險、團體意外傷害保險	健康保險、厚生年金、雇用保險、勞災保險
獎金福利	年節禮金、生日禮金、年績效獎金、年終獎金、久任員工表彰、模範勞工表彰	年節禮金、年績效獎金、年終獎金	夏季獎金、年終獎金
補助福利	結婚、生育、喪葬、新居落成、入院補助、子女獎助學金、員工在職教育訓練	結婚、生育、喪葬補助	交通津貼、家族津貼、住宅津貼、公司代租宿舍(借上社宅)
健康促進	一般健康檢查、進階健康檢查(兩年一次)、健康講座	一般健康檢查	一般健康檢查
其它福利	伙食費及員工餐、哺集乳室、汽機車停車場、旅遊補助、旅遊假、聯歡活動	母嬰室、哺乳假(每天 1 小時)	確定提撥年金計畫 (Defined Contribution Plan)

退休保障

長廣精機依各營運據點當地法定退休制度為每位員工提撥退休金。臺灣長廣依「勞工退休金條例」，針對同仁實施員工退休管理辦法。由公司依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局員工個人退休金專戶，員工另可依個人意願選擇提撥 0%~6% 不等之退休金至個人退休金專戶中。

長廣廣州依「中華人民共和國勞動法」為同仁加入社會保險及住房公積金(簡稱五險一金)，其中社會保險包含養老保險、醫療保險、工傷保險、失業保險與生育保險五個項目，養老保險金按繳納基數由雇主每月提撥 16%。NM 則依「確定提撥年金計畫」，由企業提撥資金至專戶，並由員工自行選擇金融商品進行投資運用，以累積退休資產，提升老年生活品質。另根據年金規約，針對 2017 年 1 月 1 日時年滿 50 歲且不願加入確定提撥年金之員工，公司將提撥固定金額作為「生涯規劃預付金」，隨月薪併同發放。

▶▶▶ 退休金提撥金額請參閱合併財務報告「附註：十七、退職後福利計劃」

育兒保障*

為使員工可兼顧工作與家庭照顧需求，本公司依「性別平等工作法」之規定辦理相關措施。女性同仁於孕期可申請產檢假，分娩後可申請產假，以安心休養與調適。男性同仁亦可申請陪產(檢)假，迎接生命誕生的重要時刻。公司亦提供子女獎助學金等福利措施。子公司則依當地法令，提供同仁育兒相關福利措施。例如大陸地區同仁享有 10 天之育兒假，針對哺乳未滿一週歲嬰兒的女職工，提供每天 1 小時哺乳假，多胞胎每多 1 名嬰兒加 1 小時。日本地區同仁得申請至多二年之育兒假。針對新手爸爸，在小孩出生後 8 周內，可另申請 4 周的「產後爸爸育兒假」。

長廣精機不限年資，所有正職員工適用育嬰留職停薪制度。若員工有育嬰留職停薪需求，公司皆能體恤同意所請，並致力於提供員工充足的復職協助，使其於重返職場時能順利銜接並適應工作環境。

2025 年度，長廣精機共有 6 名同仁申請育嬰留停，其中男性 5 人，女性 1 人，預計復職員工人數共計 3 人，3 人皆已如期復職。

育嬰留職停薪人數統計

營運據點			臺灣長廣			NM		
項目	年度	類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
A	2025	符合申請育嬰留停人數	3	-	3	5	1	6
B	2025	實際申請育嬰留停人數	1	-	1	4	1	5
C	2025	預計育嬰留停復職人數	-	-	-	3	-	3
D	2025	實際育嬰留停復職人數	-	-	-	3	-	3
E	2024	實際育嬰留停復職人數	-	-	-	-	1	1
F	2024	育嬰復職持續工作一年人數	-	-	-	-	1	1
育嬰留停復職率(D/C)			-	-	-	100%	-	100%
育嬰留停留存率(F/E)			-	-	-	-	100%	100%

* 育嬰留職停薪人數統計係依各營運據點之法令規範，列計具備申請育嬰留職停薪資格者。僅臺灣、日本訂有相關法令，故統計範圍以此兩地區為主。符合申請育嬰留停人數定義：

(1) 臺灣長廣：統計過去三年(2023/01/01~2025/12/31)期間申請產假、陪產檢假、陪產假的員工人數。

(2) NM：統計過去一年(2025/01/01~2025/12/31)期間申請育兒休假的員工人數(含產後爸爸陪產假)。

6.3 人才培育與發展

員工訓練

配合企業發展與組織人力需求，為使員工具備職務所需技能，並使技術與經驗可累積傳承，公司訂有教育訓練管理辦法及內部訓練作業程序書，訓練項目以新進人員訓練、專業職能訓練，管理職能訓練為主。另針對全體員工，定期進行資安、職業安全衛生、法令遵循，ESG/永續議題等相關訓練。2025 年長廣精機人員訓練時數累計 882 小時、569 人次參與，每位員工的平均受訓時間為 4.24 小時。

- 新進人員訓練：由管理部進行基本訓練，包含公司簡介、安全衛生基礎課程、基本人事規章、福利說明等；各單位亦安排相關作業訓練，引導新進人員熟悉組織，學習相關知識，並進行考核，使其能快速融入公司，適應工作環境。
- 專業職能訓練：各部門人員應依每年更新的作業內容及部門內的重要作業項目進行複習，另外針對部門所需之專業知識及技能訓練，規劃執行培訓課程。
- 管理職能訓練：針對主管職人員，以組織發展重點目標進行培訓，使其具備應有的管理職能。

2025 年訓練時數統計*

項目		訓練總時數 (小時)				平均訓練時數 (小時/人)			
營運據點		臺灣長廣	長廣廣州	NM	全球營運據點	臺灣長廣	長廣廣州	NM	全球營運據點
全體員工		412.25	195.00	274.80	882.05	8.77	5.42	2.20	4.24
依性別	男性	221.75	166.00	244.00	631.75	7.65	5.53	2.42	3.95
	女性	190.50	29.00	30.80	250.30	10.58	4.83	1.28	5.21
依職務	主管職	63.00	15.00	12.50	90.50	9.00	5.00	1.39	4.76
	非主管職	349.25	180.00	262.30	791.55	8.73	5.45	2.26	4.19

* 員工訓練統計：

(1) 每名員工接受訓練的平均時數 = 「員工接受訓練的總時數」 / 「員工總數」。

(2) 每個類別的員工接受訓練的平均時數 = 「該類別員工接受訓練的總時數」 / 「該類別的員工總數」。

薪酬制度*

本公司薪資制度依職等及職務性質設計，薪資結構主要包括固定薪資、年終獎金，績效獎金等，並依員工職務性質與職等設計各項津貼，並設有績效考核制度，以員工表現為基礎，做為薪資調整及獎酬分配依據。同時亦參考產業薪資調查結果，檢視市場競爭力，確保薪資政策具吸引力與公平性。

此外，本公司已於公司章程中明訂，年度如有獲利，應提撥不低於千分之一點五(含)為員工酬勞，由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，其發放對象包含符合一定條件之控制或從屬公司員工，該一定條件由董事會訂定之；但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞。前述董事會決議之員工酬勞應保留不低於百分之十二為基層員工酬勞。員工酬勞得以股票或現金分派發放。董事會決議 2025 年度員工酬勞金額為新臺幣 3,222,400 元，分派基層員工酬勞約占員工酬勞總額 35%(新臺幣 1,132,680 元)，皆以現金方式發放。

臺灣長廣非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，請參閱公開資訊觀測站「公司治理>企業 ESG 相關資訊>員工福利及薪酬統計>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」。

績效考核

為達成公司營運計畫及部門目標，並確實考核同仁的工作績效，作為人員升遷、訓練發展、薪酬調整之依據，本公司依各營運據點的相關管理辦法，定期進行績效考核作業。考核對象不分性別，考核內容包含工作成果檢討及未來工作的改進方向等，藉此強化組織效能及增進員工能力。

* 本公司章程所稱之基層員工係指非屬經理人且薪資水準為「中小企業員工加薪薪資費用加成減除辦法」定義及 113 年 12 月 31 日經濟部之公告，薪資水準低於新臺幣 6.3 萬者。

* 依主管機關「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊檢查表暨資訊申報作業說明及適用問答」，「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」之申報適用對象為前一年度(2025 年)終了日止已掛牌之上市(櫃)公司，統計範圍為在台僱用之員工。本公司於 2026 年掛牌上市，屬可自願申報本項資訊之企業。為落實資訊透明，自願揭露 2025 年度數據；惟因無掛牌上市前之歷史資料，故將於次一年度(2026 年)報告書揭露薪資平均數、中位數之年度變動情形。

組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率

本公司薪酬結構涵蓋固定薪資與績效連動之變動薪酬，年度總薪酬隨經營成果而產生常態性波動。高階管理職位依制度落實風險分擔，並肩負較大之經營績效責任，其總薪酬與經營成果之連動幅度亦相應較高。各營運據點針對留任員工之調薪政策與福利發放標準均考量市場競爭力與內部公平性，因各地區人力結構組成比例不同，故調薪幅度亦不相同。

營運據點	臺灣長廣	長廣廣州	NM
2025 年度總薪酬比率	7.24 : 1	3.55 : 1	1.89 : 1
2025 年度總薪酬變化比率	-3.49 : -1	-0.15 : 1	0.77 : 1

註：

- (1) 參考非擔任主管職務之全時員工薪資申報原則，計算 GRI 揭露項目 2-21 年度總薪酬比率。薪酬範疇涵蓋基本薪資、獎金、津貼與加班費(不含員工兼任董事領取之報酬)。
- (2) 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。
- (3) 年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

6.4 職業安全及衛生

職業安全及衛生管理

長廣精機為維護利害關係人權益及保障工作者安全健康，依長興集團文化，制定職業安全健康相關政策，為工作者建立一個舒適且安全的工作職場。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，長廣精機各營運據點設立安全衛生委員會，定期召開會議，由相關部門主管及員工代表於會議上協商和參與環境及健康安全議題之討論與改善。臺灣長廣及長廣廣州均遵循 ISO45001 職業安全管理系統，在既有的管理制度下持續精進職業安全衛生管理事項：NM 遵循當地法規要求進行管理，並聘有特約職業醫師定期入廠服務與衛教宣導。

各營運據點安全衛生政策及宣導事項，皆透過內部公告、會議、電子郵件、教育訓練等多種方式向當地員工布達。員工亦可隨時向各營運據點管理部門或單位主管表達工作環境與安全衛生相關意見，以獲得更加安全舒適之工作環境。

危害辨識、風險評估及事故調查

為確保全體工作者之安全，長廣精機各營運據點定期辨識工作環境與作業活動流程可能出現的危害。針對各項作業活動及設施潛在之危險源，執行危害鑑別及風險評估，並依風險程度研擬因應策略與行動方案，藉此持續改善以降低危害風險；日常亦透過巡檢、員工提案等方式，主動鑑別潛在危害，持續提升工作環境安全。

若發生異常事件或工傷事故，訂有事故通報與調查機制，工作者皆可立即向單位主管報告。相關單位主管亦須確認異常事件或事故發生原因及決定改善對策，以降低相同事故再發生之機率。2025 年度長廣精機員工及派遣人員皆無發生失能傷害事件及重大工安事件(不包括上下班交通事故和輕傷等護理事件)。

緊急應變

長廣精機注重職場安全與同仁健康，定期辦理員工健康檢查、安全衛生教育訓練及防災演練，致力透過事前預防，維護工作者的身心健康。因應近年社會重大火災事件，為強化同仁遇到異常事故發生時的緊急應變能力，各營運據點聘請專業講師辦理滅火及消防設備操作訓練。2025 年長廣精機共舉辦 9 場次緊急與消防應變演練，皆以確保事故發生時，能於第一時間有效控制並消除災害，將損失降至最低。



職業安全衛生管理措施

營運據點	執行措施		年度績效
臺灣長廣	消防訓練	年度消防演練	共 29 人參加消防演練
	緊急應變演練	年度緊急應變-地震疏散演練	共 23 人參加疏散演練
長廣廣州	綜合演練及緊急疏散	消防緊急撤離疏散演練	共 21 人參加疏散演練
	應變演練	年度應變演練計劃	共舉辦 2 場次緊急演練(電氣火災、高溫燙傷)
	消防實訓	年度消防器材操作訓練，如滅火器使用、消防栓使用等	共 27 人參加滅火實訓
	安全衛生教育訓練	針對急救、消防安全、機器設備操作等進行安全教育	受訓人次共 83 人
NM	緊急訓練	於各據點實施避難訓練與消防訓練	共舉辦 4 場次緊急訓練 橫濱本社、兒玉辦公室一避難訓練 知立工廠一滅火與放水訓練
	安全衛生教育訓練	實施堆高機操作人員安全教育	受訓人次共 31 人

健康促進活動

營運據點	實施方式		年度參與情形
臺灣長廣	健康檢查	安排醫療機構為全體員工實施健康檢查，並補助部分自費檢查項目	共 32 人完成健檢
	健康講座	邀請護理師及醫師入廠宣導健康知識	共辦理 10 場健康講座
	捐血活動	依員工意願參與公益捐血活動	共辦理 1 場
長廣廣州	健康檢查	安排醫療機構為全體員工實施健康檢查	共 28 人完成健康檢查
	救護員培訓	黃埔區紅十字會到廠為員工進行救護員培訓	共 2 人獲得初級救護員證書
	健康活動	悅運動—享健康線上運動健康活動	共 9 人全程參加
NM	健康檢查	安排醫療機構為全體員工實施健康檢查	共 118 人完成健檢
	疾病預防	依員工意願實施流感疫苗接種(接種費用由公司負擔)	共 99 人完成疫苗接種

6.5 供應鏈管理

供應鏈概況

長廣精機核心產品為真空壓膜機。為確保零件材料符合設備的高精度要求，除向外部供應商採購精密零件外，部分核心零件亦由內部製造或委託合作供應商生產。供應商分別來自日本、臺灣及中國大陸。主要採購品項包括真空系統元件、控制系統、模具、加熱元件及精密感測與機構零組件等。

因日本工廠為設備研發及組裝之核心據點，由 NM 向日本當地供應商採購所需原物料，故整體採購支出比例以日本地區為主。2025 年度上游供應鏈與去年度相比無顯著變化。

長廣精機基於供應鏈穩定性、交期管理及營運效率考量，以在地採購為主要策略。各營運據點依產品特性與供應條件調整採購來源，並建立第二採購來源分散單一供應商風險。

供應鏈管理

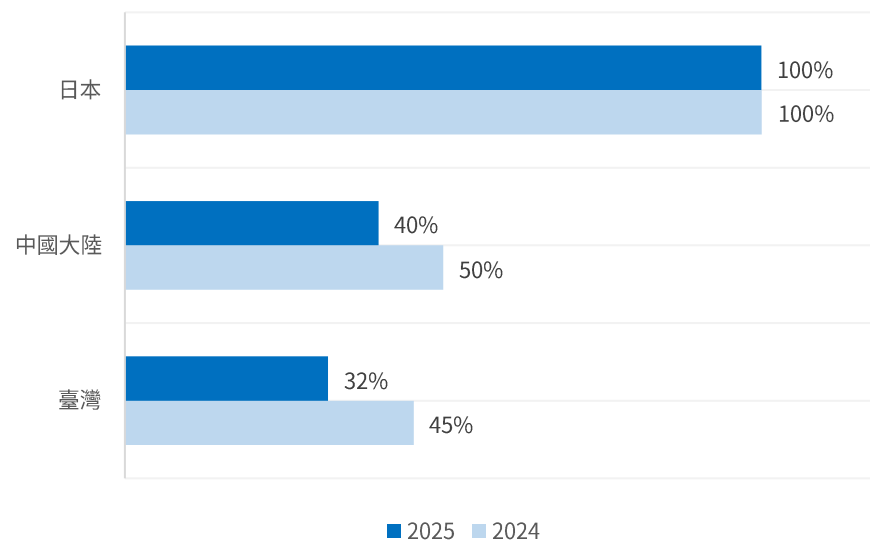
供應商管理機制

在供應鏈管理上，長廣精機致力與主要供應商維持長期且穩定的夥伴關係。與新供應商合作前，依設備製造之實務需求，採取書面審查或現場訪廠方式，針對供應商之品質能力、製造能力及供應穩定性進行評估。評估內容涵蓋品質系統、職業安全衛生、環境管理、勞動人權及智慧財產與機密管理等面向。對於涉及技術或設計資料之供應商，要求簽署保密協議(NDA)，以保護公司及客戶資訊。

針對合作供應商，依年度或實際作業需求進行績效評估。主要評估項目包括品質、交期及服務表現，並透過日常管理與必要之現場訪廠，持續掌握供應商製造能力與品質管理狀況，確保品質及供貨無虞。當供應商發生品質或交付異常時，由相關單位進行溝通與改善追蹤，以確保供應穩定性。

長廣精機在地採購比例

(依各營運據點向其營運所在地之供應商採購支出金額計算)



供應鏈永續管理方面，部分據點已導入供應商行為準則，並於合作過程中逐步將環境與社會面向納入管理考量。未來，以確保產品品質與供應穩定為前提，在既有供應商管理機制基礎上，逐步強化供應鏈管理措施，以提升供應鏈管理之完整性與韌性，包括：

- 評估導入供應商 ESG 相關評估或資料蒐集機制。
- 持續將環境與社會面向納入供應商管理考量。
- 強化重要材料風險管理及供應鏈資訊掌握能力。
- 依客戶需求與法規趨勢，逐步提升材料合規管理。

年度供應商管理情形

臺灣長廣及 NM 於 2025 年無新增供應商。長廣廣州已將供應商行為準則納入新供應商管理流程，2025 年度完成 11 家新供應商及服務商之評估，並列為合格供應商，均完成簽署相關文件及供應商行為準則。

合作供應商管理方面，受評廠商經評估後皆列為合格供應商。整體而言，各營運據點皆已建立以品質與交付管理為核心之供應商管理機制，並依實際營運需求逐步強化相關管理措施。

營運據點	合作供應商績效評估執行情形	評估結果
臺灣長廣	完成合作供應商評估 15 家。	受評廠商經評估後 皆列為合格供應商
長廣廣州	完成供應商評估 12 家，並完成供應商現場稽核 7 家。 針對現場稽核發現之問題，供應商均已完成改善並達合格標準。	
NM	近二年內完成供應商評估 126 家。	

關鍵材料管理

公司產品所使用之重要材料，主要為對設備性能與品質具關鍵影響之零組件。部分關鍵零組件因技術門檻較高、替代性較低或供應來源集中，具一定供應風險。為此，長廣精機依材料重要性及供應風險進行分類管理，並採取以下措施：

- 與主要供應商維持長期合作關係，以確保供應穩定性。
- 透過供應商評估與績效評鑑，持續監控品質與交付能力。
- 視需求進行供應商現場確認或訪廠。
- 評估替代供應來源，以降低單一來源風險。
- 強化品質檢驗與控管。

在材料合規管理方面，目前透過供應商提供之產品或材料合規聲明(如 RoHS)進行基本管理；對於涉及技術或客製化零組件之供應商，則透過契約及保密協議進行管理；對於衝突礦產等議題，現階段主要依客戶要求及供應商提供資訊進行確認。

Chapter 7 附錄

7.1 GRI 指標對照表

使用聲明	長廣精機股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025/1/1 至 2025/12/31 期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目		對應報告書章節	頁碼	補充說明
組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	1.2 公司介紹	3	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 報告書資訊	1	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1 報告書資訊	1-2	
	2-4 資訊重編	1.1 報告書資訊	2	
	2-5 外部保證/確信	1.1 報告書資訊	2	
活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 公司介紹	3-4	
		6.5 供應鏈管理	58	
	2-7 員工	6.2 多元共融	46-48	
	2-8 非員工的工作者	6.2 多元共融	46	
治理	2-9 治理結構及組成	2.1 推動永續發展機制	6	
		3.1 治理架構	19-21	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理架構	19-20	
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 治理架構	20	

揭露項目			對應報告書章節	頁碼	補充說明
治理	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 推動永續發展機制	6-7	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 推動永續發展機制	6-7	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 報告書資訊	2	
	2-15	利益衝突	3.1 治理架構	21	
			3.2 誠信經營	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 推動永續發展機制	7	
策略、政策與實務	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理架構	20	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理架構	22	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理架構	23	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理架構	23	
	2-21	年度總薪酬比率	6.3 人才培育與發展	54	
	2-22	永續發展策略的聲明	1.3 經營者的話	5	
			2.2 永續發展策略	8	
	2-23	政策承諾	3.2 誠信經營	24	
			6.1 人權保障	44	
	2-24	納入政策承諾	3.2 誠信經營	24-25	
			6.1 人權保障	44-45	
			6.5 供應鏈管理	58-59	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 重大主題	14-18	
			3.2 誠信經營	25	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2 誠信經營	14-18	

揭露項目			對應報告書章節	頁碼	補充說明
			2.4 重大主題	25	
	2-27	法規遵循	3.2 誠信經營	25	
	2-28	公協會的會員資格	-	-	無參加特定公協會組織。 現階段透過參與國內外產業展覽、 客戶回饋及同業交流，掌握市場趨勢與技術脈動，並適時回應各項倡議。
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.3 利害關係人議合	9-10	
	2-30	團體協約	6.1 人權保障	45	

GRI 3：重大主題 2021、主題準則

揭露項目			對應報告書章節	頁碼	補充說明
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	2.4 重大主題	11-14	
	3-2	重大主題列表	2.4 重大主題	11-14	
重大主題：財務績效與營運策略、產品永續及創新					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 重大主題	15	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.5 經營績效	33	
			5.1 產品及技術創新	39-42	
重大主題：客戶關係與產品責任					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 重大主題	16	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 重大主題	16	
			5.2 客戶關係及品質管理	43	

揭露項目			對應報告書章節	頁碼	補充說明
重大主題：個資保護與資通安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 重大主題	17	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4 重大主題	17	
			3.4 資訊安全	30-31	
重大主題：勞動條件					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 重大主題	18	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.2 多元共融	50	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2 多元共融	49-51	
			6.3 人才培育與發展	52-54	
	401-3	育嬰假	6.2 多元共融	51	
重大主題：人權保障及多元職場					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 重大主題	18	
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.2 多元共融	48	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.2 多元共融	48-49	
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	3.1 治理架構	20	
			6.2 多元共融	46-48	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.1 人權保障	44	

7.2 氣候相關資訊揭露

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法「附表二 氣候相關資訊執行情形」

揭露項目		揭露情形	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風與機會之監督及治理。	請參閱 4.1 氣候相關資訊	34-35
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）。	請參閱 4.1 氣候相關資訊	34-35
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 4.1 氣候相關資訊	34-35
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。	請參閱 4.1 氣候相關資訊	34-35
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。	目前尚未進行氣候情境分析。	-
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。	長廣精機因非屬高耗能與高排碳產業，目前尚無管理氣候相關風險之轉型計畫，惟將每年進行碳盤查與訂定減碳目標，並投入資源達到集團淨零排放之永續發展目標。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前尚未制定內部碳定價。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	將依循政府與長興集團淨零排放目標落實永續發展政策。	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(註)		
9-1	最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形 (包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見)	請參閱 7.4 ESG 統計數據	68
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	本公司為實收資本額未達新臺幣五十億元之上市公司，將依規定自 2027 年起完成揭露。	-

註 1：應依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理溫室氣體盤查、確信，及揭露公司(含合併財務報告子公司)之減碳目標、策略及具體行動計畫。

註 2：基準年應為合併財務報告邊界完成盤查之年度，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

7.3 SASB 指標對照表

SASB 永續會計準則「RT-IG-工業機械與物品」

主題	指標	種類	衡量單位	揭露情形	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	量化	十億焦耳(GJ)， 百分比(%)	(1) 請參閱 4.2 能源及溫室氣體管理 7.4 ESG 統計數據	36-37 69
	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比，及 (3) 再生能源百分比			(2) 截至本報導年度，無使用再生能源。	
勞工健康 與安全	RT-IG-320a.1	量化	比率	(1) 請參閱 6.4 職業安全及衛生 7.4 ESG 統計數據	55 70
	(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率(TRIR)，(2) 死亡率，及 (3) 虛驚事故發生頻率(NMFR)			(2) 截至本報導年度，已建立虛驚事故提報機制，待數據統計機制完備後，將定期揭露相關量化資訊。	
燃料經濟性 與使用階段 之排放	RT-IG-410a.1 中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	不適用(無生產銷售此類產品)	-
	RT-IG-410a.2 非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	不適用(無生產銷售此類產品)	-
	RT-IG-410a.3 固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	不適用(無生產銷售此類產品)	-
	RT-IG-410a.4 (a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路機車柴油引擎、 (c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物(NOx)及 (2) 粒狀物(PM)之銷售加權排放量	量化	每千焦耳公克	不適用(無生產銷售此類產品)	-

主題	指標	種類	衡量單位	揭露情形	頁碼
材料取得	RT-IG-440a.1 與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論 及分析	—	請參閱 6.5 供應鏈管理	60
再製之設計 及服務	RT-IG-440b.1 再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	現階段以生產銷售全新設備為主。設備回收再利用 機制尚屬發展階段，將評估逐步推動設備循環利用 模式，以降低資源浪費並創造循環經濟價值。	-
活動指標	RT-IG-000.A 生產單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	主要產品為真空壓膜機，近年產量 2024 年：104 台 2025 年： 86 台	-
	RT-IG-000.B 員工人數	量化	數量	請參閱 6.2 多元共融	46-48
				7.4 ESG 統計數據	70

7.4 ESG 統計數據

揭露範疇同本報告書，提及「長廣精機」均涵蓋本公司及全體子公司，若資訊僅涉特定據點時，以各據點簡稱標示(請參閱 1.1 報告書資訊)。

管理系統驗證有效期限		臺灣長廣	長廣廣州	NM
ISO 9001:2015	品質管理系統	2027-03-11	2027-03-03	2026-10-27
ISO 14001:2015	環境管理系統	-	2027-03-03	2028-11-12
ISO 45001:2018	職業安全衛生管理系統	-	2027-03-03	-

環境面

		2024 年	2025 年
項目		臺灣長廣	臺灣長廣
溫室氣體	範疇一：直接溫室氣體排放量	tCO ₂ e	2.4453
	範疇二：能源間接溫室氣體排放量	tCO ₂ e	15.8618
	範疇三：其他間接溫室氣體排放量(註 1)	tCO ₂ e	52.2463
	(範疇一+範疇二)排放密集度	tCO ₂ e/百萬元	0.0594
	確信情形(註 2)	-	-

註 1.範疇三統計項目為：

類別三：員工通勤、商務旅行

類別四：購買之商品與勞務、(未納入範疇一或二)燃料及能源相關活動、營運中產生之廢棄物

註 2.本公司為實收資本額未達新臺幣 50 億元之上市公司，依金管會溫室氣體資訊揭露相關規範，本報告年度應揭露溫室氣體範疇一、範疇二資訊範圍：

■ 個體公司盤查資訊：2025 年

☐ 個體公司確信資訊：截至本報告書定稿日，年度溫室氣體排放量為本公司自主盤查結果。本公司預計於 2026 年底完成 2025 年度溫室氣體排放量第三方確信。

☐ 合併財務報告母子公司盤查資訊

☐ 合併財務報告母子公司確信資訊

			2024 年	2025 年
項目			臺灣長廣	長廣精機
能源	總能源消耗量	吉焦耳(GJ)	115.5924	5129.1793
	外購電力百分比	%	100%	100%
	能源密集度	GJ/百萬元	0.3753	2.7024
水資源	取水量	1000 m ³	0.1090	1.6471
	用水密集度	m ³ /人數(含派遣人員)	2.4222	7.3204
廢棄物	有害事業廢棄物	公噸	0	0
	非有害事業廢棄物	公噸	10.0200	168.6259
	廢棄物總重量(有害+非有害)	公噸	10.0200	168.6259
	廢棄物密集度	公噸/百萬元	0.0325	0.0888

註 3.2024 年統計範圍僅臺灣長廣，該年度能源及廢棄物密集度以個體營業收入計算；自 2025 年起納入子公司長廣廣州及 NM，該年度能源及廢棄物密集度以合併營業收入計算。

社會面

			2024 年	2025 年
項目			臺灣長廣	長廣精機
職業災害	職業災害人數	人	0	0
	職業災害占員工總人數比率	%	0	0
	失能傷害頻率(IR)	失能人次數 / 工時 x 200,000	0	0
	可記錄工傷事故率(TRIR)	工傷件數 / 工時 x 200,000	0	0
	火災件數	件	0	0
	火災死傷人數	人	0	0
	火災死傷人數占員工總人數比率	%	0	0

			2024 年	2025 年	
項目			長廣精機	長廣精機	
人力發展 (註 4)	全體員工	員工總數	人	193	208
		管理職女性主管占比	%	17%	16%
	新進員工	30 歲(含)以下	人	8	17
		31~50 歲	人	13	18
		51 歲(含)以上	人	2	2
		新進率	%	11.79%	18.45%
	離職員工	30 歲(含)以下	人	15	4
		31~50 歲	人	10	14
		51 歲(含)以上	人	0	3
		離職率	%	12.82%	10.47%

註 4：上表人力發展統計資訊係依 GRI 準則定義，僅納入與長廣精機建立直接勞雇關係之個人，不含透過人力派遣公司提供之人力。

治理面

			2025 年
項目			臺灣長廣
董事會	席次	席	7
	獨立董事席次	席	3
	女性董事席次	席	1
	女性董事比例	%	14.29%
	年度會議出席率	%	94.64%
	董事進修時數	%	28.57%
	符合進修要點比率		
功能性委員會	薪資報酬委員會	席次	3
		獨立董事席次	3
		年度會議出席率	100%
	審計委員會	席次	3
		年度會議出席率	100%
	永續發展暨風險管理委員會	席次	5
		獨立董事席次	3
		年度會議出席率	於 2025/12/24 成立，2025 年度尚未召開會議
	投資人溝通	年度召開法人說明會次數	次
			1



高雄市大寮區裕民街30號

TEL: (07)787-9007

FAX: (07)787-9005

www.eternal-epm.com