

2025

衛司特科技永續報告書

S U S T A I N A B I L I T Y R E P O R T

CONTENT 目錄

● 前言

關於本報告書	03
2025 年衛司特 ESG OVERVIEW	05
獎項與榮耀	06
董事長的話	07
公司概況	08

01 永續策略與實踐

1.1 企業永續政策與承諾	13
1.2 永續管理專責單位	14
1.3 重大性分析與利害關係人溝通	15

02 關於衛司特

2.1 健全治理	24
2.2 經營績效	34
2.3 風險管理	39

03 綠色營運

3.1 技術創新與效能	46
3.2 客戶管理	53
3.3 永續供應鏈	59

04 永續環境

4.1 氣候策略	66
4.2 環境友善管理	73

05 友善職場

5.1 人力資源管理	80
5.2 多元共融的工作環境	85
5.3 員工健康與安全	94

06 社會共融

6.1 公益主軸	101
----------	-----

● 附錄

GRI Standards 永續性報導準則	
揭露項目對照表	106
永續會計準則委員會準則	
揭露項目對照表 (SASB Standards)	112
「上市櫃公司編製與申報永續 報告書作業辦法」附表二上櫃公司 氣候相關資訊	113
綠色收入揭露 (依我國永續經濟 活動認定參考指引)	114

關於本報告書

衛司特科技股份有限公司 (以下稱「衛司特」、「本公司」) 專注於金屬廢液處理與回收工程服務，秉持透明、誠信及專業精神，積極回應利害關係人對環境 (Environmental)、社會 (Social) 及公司治理 (Governance) 的關注，並致力於推動電子製造產業之永續發展。

為展現企業對永續經營的承諾，本公司自 2024 年起編製並發行首份永續報告書，揭露公司在工廠廢水處理技術創新、營運管理及社會責任等方面的作為與成果，期望與各界建立更透明的溝通平台。更多即時的永續資訊歡迎至公司官網瀏覽。

報告期間與組織範疇

資料揭露期間：

本報告書所揭露之數據及內容，若無特別說明以 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 之資料為主。為確保資訊的完整性與可比較性，部分績效數據將追溯至 2022 年資訊或延伸至 2026 年最近資訊。

資料揭露邊界：

本報告書有關財務經營績效依循國際財務報告準則 (IFRS)，皆涵蓋本公司及各子公司。環境及社會面之各項績效指標則以台灣營運地區為主要揭露範疇。惟基於產業關聯性及財務重大性時，得一併揭露其餘子公司相關數據。

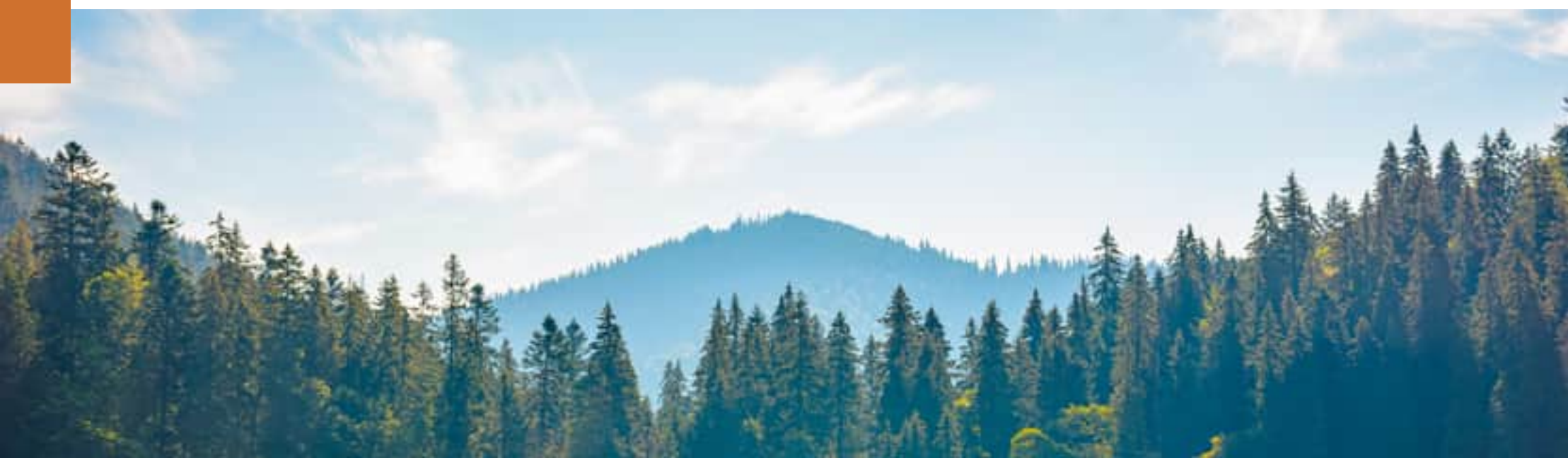
報告書撰寫原則

永續績效

本報告揭露內容參照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》規範，並依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 之 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards) 2021 年版、AA 1000 當責性原則 (Account Ability Principle Standard)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之工業機械與物品業 (Industrial Machinery & Goods) 產業揭露標準，以及氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 鑑別氣候風險及機會等，作為揭露框架進行編製 (詳細準則索引對照表請參附錄，以快速檢索及查詢)。

財務績效

依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 委由安永聯合會計師事務所查核簽證。除另有註明者外，所有金額均以新台幣元為單位。



報告書審查

本報告書資訊與數據由衛司特各權責部門自行統計和調查，經永續發展小組彙總。再由各部門主管初步審核永續績效指標正確性與完整性後，最終由董事長核定發布。此外，部份統計數據引用本公司年報、政府機關及相關網站公開發表資訊，以確保內容的完整性與客觀性。本公司非屬強制要求第三方驗證單位確信或保證之企業，未來將依需求規劃。

聯絡資訊

若您對於本報告書內容或衛司特的永續發展有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫，提供您的寶貴意見！

衛司特科技股份有限公司	
聯絡人	● 公司治理主管 洪協理
地址	● 台中市西屯區大墩十九街 186 號 12 樓之一
電話	● +886-4-2328-3939
Email	● waste@recotech.com.tw
公司官網	● 衛司特官網

發行時間

本公司將於每年定期發行「永續報告書」，欲下載歷年報告書請至公司官網企業永續發展 (ESG) 專區。

- 首次發行日期：2025 年 8 月
- 現行版本發行日期：2026 年 8 月
- 下一版本發行日期：預計於 2027 年 8 月發行

報告書重大變革

- 本公司於本期報告編製過程中，重新檢視員工人數之揭露範疇。為使揭露範圍與報告邊界一致，人力資源相關資訊改以台灣總公司為統計基礎應為 75 人，並據此重編 2024 年度之比較資訊，重編後之前期數據僅代表台灣總公司不包含其他海外子公司或關係企業。
- 本公司於本期報告編製過程中，重新檢視 2024 年度能源使用數據，並針對部分原先採估算方式計算之項目，改以較完整之實際數據進行更新與修正，以提升數據之準確性與可靠性。本次資訊重編主要影響能源使用相關揭露數據，包含非再生能源電力、汽油及柴油等項目，並已同步更新 2024 年度能源使用統計表。
- 本公司於本期報告編製過程中，經重新檢視工傷統計指標之計算方式，因 2023 年及 2024 年之「總經歷工時 (含加班)」之統計範圍僅包含特定員工工時，與現行統計定義不一致。為提升數據一致性及可比較性，本公司重新確認統計原則後，改以全體員工實際工作時數 (含加班) 進行計算；另「缺勤率 (AR) %」之計算分母原採總經歷工時 (含加班) 計算全體員工全年工作總天數，為使指標真實反應員工出勤狀況，分母改以全體員工正常工作天數計算，不納入加班時數。上述 2 項皆同步重編 2023 年及 2024 年之工時數據。本次重編僅涉及統計基礎調整，不影響其他已揭露之職業安全衛生管理措施。



2025 衛司特 ESG OVERVIEW

技術創新與專利認證

2015 年

「金屬電解回收裝置結構改良」獲得台灣新型專利

2019 年

「銅蝕刻（銅酸）廢液銅離子處理回收方法」榮獲台灣發明專利

2021 年

「銅蝕刻（銅酸）廢液銅離子處理回收方法」榮獲大陸發明專利



2025 外資精選 台灣 100 強頒獎 - 中堅潛力獎

2025 年

榮獲「2025 外資精選 台灣 100 強頒獎 - 中堅潛力獎」，該獎係台灣董事學會與企業發展研究中心自 2019 年起模擬全球不同機構法人之投資方法，發佈之〈2025 外資精選台灣百強榜單 (Taiwan FINI 100)〉，為國內首座與外資連結的獎項。

年度永續績效亮點

E

環境面

- 運用更新之解決方案設備，使每單位回收銅的用電量減少 **30%**，協助客戶減少能源耗用
- 於氨氮廢水處理專案採用電解法取代傳統的高耗能生物處理，協助客戶提升處理效益
- 研發節能型陽極鈦網產品，降低陽極表面氧化電位，應用於 PCB 高階電鍍製程，有效使客戶電鍍時使用的電鍍藥劑減量 **20%** 以上。

S

社會面

- 深耕在地人才培育，2025 年度公司高階管理職中，在地居民佔比達 **100%**
- 2025 年度無任何勞資申訴案件，於員工關懷、權益保障及溝通機制上持續努力與落實成效

G

治理面

- 2025 年外資精選台灣 100 強 - 中堅潛力企業獎
- 未有因違反競爭行為、壟斷措施而受主管機關裁罰之情事
- 合併營業收入為 **1,378,741** 仟元，較 2024 年 980,178 仟元增加約 398,563 仟元，增加約 **41%**
- 無發生任何重大資安或病毒攻擊事件

董事長的話

在全球氣候變遷加劇、社會環境變化快速的時代，衛司特不僅是經濟價值的創造者，更肩負推動社會進步與環境永續的重要責任。我們始終秉持「研究、創新、新穎、獨特」的核心理念，精進公司對內與對外的發展，將永續視為企業長期策略的重要基石，而非短期的回應。

過去一年，儘管面臨關稅風暴、全球原物料價格波動及環境氣候變化風險，我們仍持續強化公司治理結構，提升董事會與經營管理團隊對環境、社會及公司治理（ESG）議題的意識與決策能力；在環境面向，積極推動節能減碳、循環經濟與供應鏈管理，並著手於不同類型的廢電池回收產業，豐富衛司特的觸角，盼能提供對環境更友善之解決方案，逐步降低企業對自然環境的影響，提升衛司特永續經營價

值；在社會面向，我們重視員工安全與職涯發展，打造多元、平等、共融的職場環境，亦透過公益行動回饋社會，此外，我們也強化與投資人之間的溝通，與利害關係人建立更長期信任的關係；在治理面向，誠信經營是我們不變的原則，於此基礎上，我們不斷優化內部控制制度與管理辦法，建立更完善的法律遵循架構。

本年度 ESG 永續報告書完整揭露我們在永續發展上的努力與成果，也如實呈現仍待精進之處。未來，我們將持續依循國際趨勢，深化永續目標與營運策略的連結，攜手員工、客戶、供應商、投資人夥伴與社會大眾，共同邁向更具韌性與影響力的未來。



林世民

林世民

衛司特科技股份有限公司 董事長

公司概况

公司簡介

股票代碼：6894

公司全名	● 衛司特科技股份有限公司
成立時間	● 2001 年 1 月 19 日
總部	● 台中市西屯區大墩十九街 186 號 12 樓之一
員工人數	● 75 人
資本額	● 新台幣 238,000 仟元
年度營業額	● 新台幣 1,378,741 仟元
主要業務	● 電解設備與耗材之製造及銷售 ● 電解設備之統包工程 ● 再生金屬回收之統包工程

衛司特專注於金屬廢液處理及回收服務，秉持永續經營理念，致力於技術創新，協助企業妥善處理生產過程中產生之硫酸銅廢液與含銅廢棄物，以降低環境負荷並提升資源使用效率。憑藉豐富的實務經驗與專業技術，衛司特建構出高效且穩定的金屬回收與再生系統，應用範圍涵蓋電子材料與化學製品領域。透過資源再利用與污染減量並行的策略，提供符合循環經濟與淨零碳排目標的整體解決方案。

本公司業務範圍涵蓋統包工程 (Turnkey)，提供從系統設計、設備建置、駐廠操作至資源再利用的一站式整合服務。全面協助客戶打造穩定高效的金屬廢液處理與再生系統。衛司特運用專業技術與創新思維，與印刷電路板、半導體晶片製造及光電面板等

電子產業密切合作，處理製程中產生之硫酸銅廢液與含銅廢棄物，並將其轉化為具經濟價值之金屬銅。透過系統化的資源再生流程，減少能源消耗與環境污染，實現資源循環再利用，攜手產業夥伴邁向節能減碳及循環經濟的綠色未來。

衛司特始終堅持提供高品質的金屬廢水處理服務，視其為實踐企業社會責任與推動環境永續 (ESG) 發展的核心。經營團隊秉持全盤評估、細緻規劃與嚴謹監控的原則，結合先進設備與高效服務，確保所有產品皆符合永續環保的最高標準。衛司特深信，透過技術優勢與專業團隊，能持續為客戶提供兼具節能減碳與循環經濟價值的金屬回收解決方案，與企業攜手推動綠色生產，共創永續未來。

金屬再生·永續製程

衛司特致力於提供高效、穩定且具經濟效益的金屬廢液處理與回收技術，結合專業實力與創新思維，為各產業客戶量身打造最適化的金屬回收解決方案，透過快速且環保的資源再利用流程，協助企業提升資源使用效率，推動綠色轉型，並實現環境永續發展目標。

01 廉潔

秉持廉潔經營理念，推動透明治理與健全管理機制，持續強化風險控管體系，建立穩固的信任基礎，促進內外部溝通順暢，共同打造穩健且永續的發展環境。

企業核心價值

03 誠信

誠信是立足市場的基石，將 ESG 理念融入營運決策，對利害關係人負責，確保行為合乎道德，實踐負責任之永續經營。

02 卓越

追求專業與品質的卓越表現，鼓勵創新與持續精進，面對挑戰勇於突破，為客戶與社會創造更高的價值。

04 共榮

衛司特致力於企業與社會的共榮發展，攜手客戶與夥伴實現多方共贏，創造長遠且正向的影響力，實現真正的永續價值。

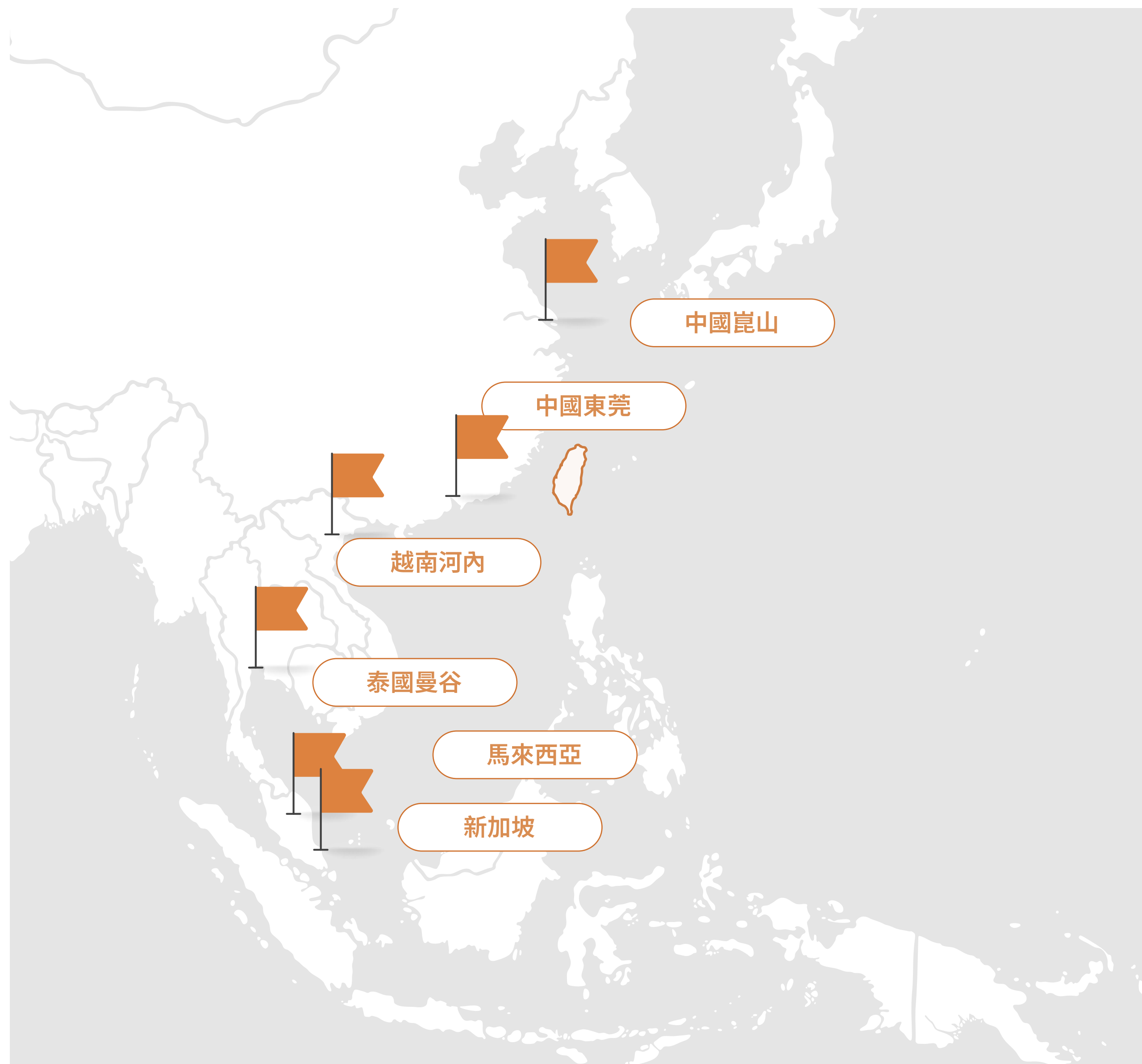


營運據點與市場佈局

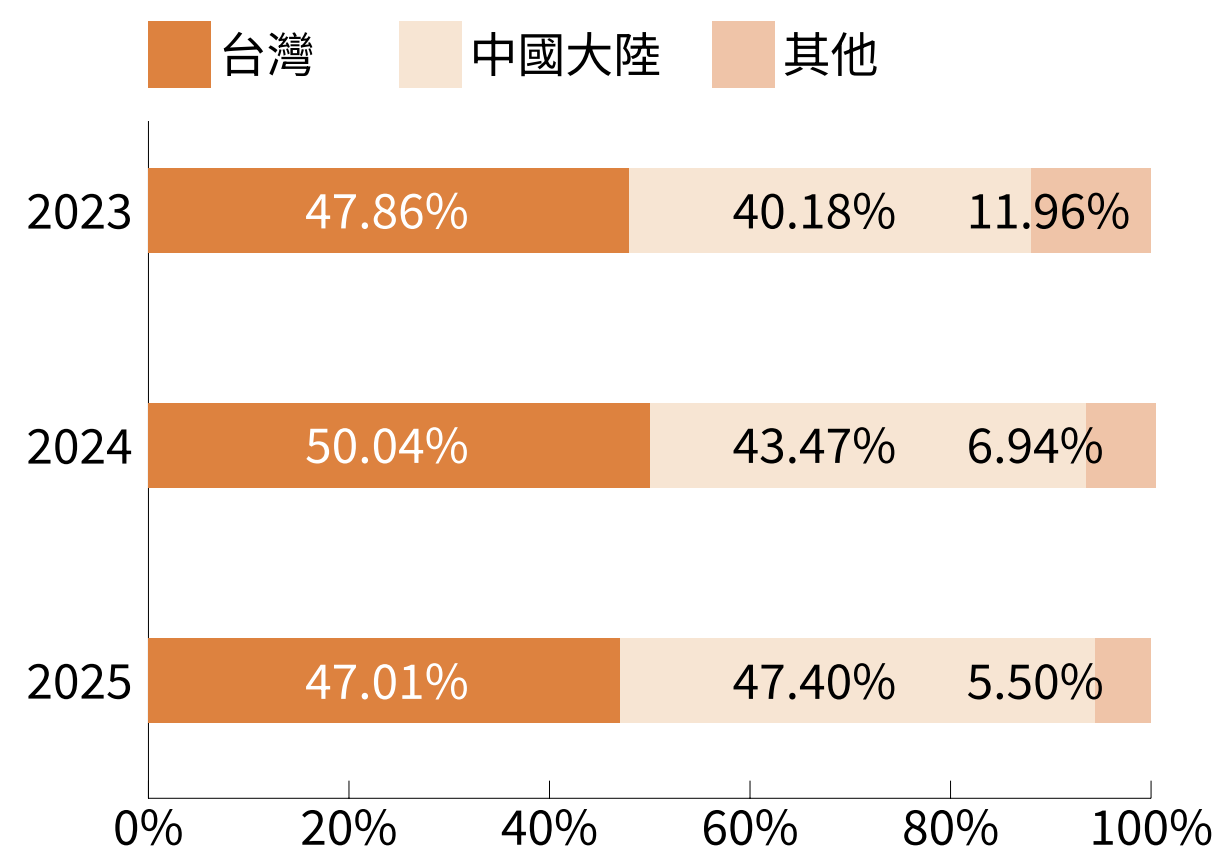
衛司特營運總部設於台中市，深耕臺灣市場多年，專注於重金屬廢液回收處理與再生金屬回收服務，並採行 BOO (Build-Operate-Own) 營運模式，於客戶廠內建置電解回收設備並派員駐廠操作，致力於為電子製造產業提供兼具經濟效益與永續性的重金屬廢水處理解決方案。

為拓展海外市場，衛司特於中國、韓國、越南及泰國設有服務據點，全面支援當地印刷電路板、半導體晶片製造與光電面板等產業之環保需求。本公司秉持「零二次污染」之精神，導入高信賴度且具規模化的電解回收系統，有效實現低碳排放與零環境風險目標，持續為環境永續貢獻力量，邁向綠色未來與永續經營之道。

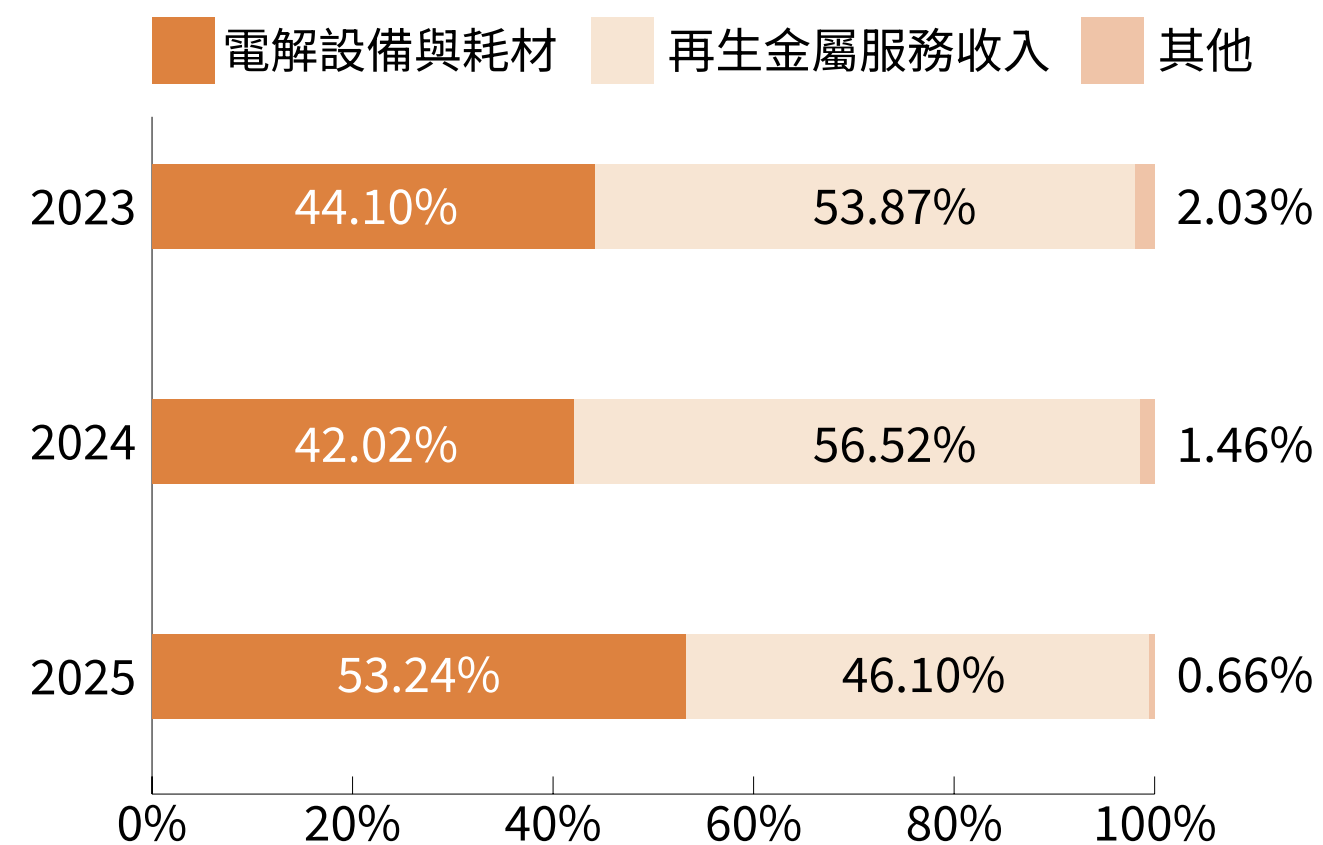
為強化技術實力，衛司特持續投入電解設備之技術研發與升級，降低工業製程中金屬廢棄物排放所造成之汙染，並提升回收金屬產品之品質與附加價值。展望未來，本公司將以技術創新結合永續經營理念，持續提供高效且卓越之環保解決方案，實現企業成長與環境永續的雙重目標。



銷售據點分布



銷售產品類型



全球布局重要里程碑

2021 年

- 衛司特自主研發的 RecoCell® 金屬廢水回收系統，已獲超過 90 家客戶採用

2022 年

- 經證券櫃檯買賣中心核准，完成股票公開發行，並登錄興櫃市場



2023 年

- 經證券櫃檯買賣中心核准，股票正式掛牌上櫃
- 投資競零再生科技，參與鋰電池相關回收業務

2024 年

- 衛司特於泰國設立登記子公司 Waste Recovery Technology(Thailand)Co., Ltd.

2025 年

- 衛司特董事會決議通過取得城鋒科技股份有限公司普通股，參與鉛酸電池回收相關業務

註：有關衛司特歷年重要沿革和相關策略事項請詳公司官網。

CHAPTER 永續策略與實踐

1.1 企業永續政策與承諾	13
1.2 永續管理專責單位	14
1.3 重大性分析與利害關係人溝通	15

1.1 企業永續政策與承諾

願景與使命

引領金屬廢液回收，實現資源永續再生

隨著電子製造業快速發展，製程中所產生的重金屬廢液對環境造成極大挑戰，環境保護與資源再生已成為當前不可忽視的重要課題。衛司特秉持「成為金屬廢液回收與循環再利用技術領導者」之願景，致力於提供安全、高效且具永續價值的工業廢水回收與再利用技術，憑藉卓越的技術能力實踐循環經濟，邁向零污染的綠色未來。

自 2001 年成立以來，衛司特由具備環境工程、化學工程與電化學背景的技術團隊創立，針對電子產業製程特性成功研發 RecoCell® 金屬回收系統，並首創 BOO (Build-Operate-Own) 營運模式，使客戶無需高額投資，即可導入高效能、零二次污染的回收設備，實現廢液轉化為具經濟價值再生金屬的目標，落實資源循環再利用。

衛司特持續深耕臺灣市場，並積極拓展中國與東南亞地區之服務據點，提供即時且在地化的客製服務，協助印刷電路板、半導體、光電面板等產業有效處理多元金屬廢液。本公司以高值化回收為技術核心，優化製程並提升金屬回收效率，確保再生資源可符合高標準電子製造需求，實現從搖籃到搖籃的綠色循環。

在全球淨零碳排與產業升級趨勢下，衛司特持續強化公司治理、深化技術創新，並與客戶及合作夥伴攜手推動永續發展。未來，本公司將持續以專業、誠信與創新為核心價值，致力於成為資源永續與環境友善製程的關鍵推動者，為產業、社會與環境創造長遠且正向的價值。

1.1.1 永續策略規劃

衛司特重視環境保護 (Environment)、社會責任 (Social) 與經營治理 (Governance)，並將 ESG 三大核心理念全面融入企業運營之各項層面。本公司專注於重金屬廢液處理技術之效能優化與品質提升，秉持誠信經營原則，關注勞工人權與工作環境安全。透過強化治理機制與持續的技術創新，逐步建構穩健的永續發展框架，致力於為社會與環境創造長遠且正向的價值。

同時，本公司積極推動銅廢液電解回收設備及服務推展於印刷電路板 (PCB)、半導體與光電面板等科技產業之應用，建立以銅廢液轉化為銅金屬的循環經濟模式，減少委外清運需求，有效降低廢液污染風險，促進資源再生與環境友善，實踐綠色轉型目標，並致力成為產業與社會在 ESG 推動上之良好典範。

為有效管理永續風險與回應利害關係人關注議題，本公司定期召開營運會議，依據重大性原則，將內外部利害關係人關注議題納入風險評估，並結合公司專業研擬對應策略，強化永續經營基礎與韌性。



1.2 永續管理專責單位

永續發展沿革與組織

為將永續發展理念落實於公司營運中，衛司特依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》，於 2023 年訂定《永續發展實務守則》，作為推動永續發展之最高行為準則，並於 2025 年設置永續發展暨提名委員會，制定、推動及強化永續發展政策，以及追蹤、修訂永續發展執行情形與成效，本公司以多元面向實踐永續理念，涵蓋公司治理落實、發展永續環境、維護社會公益及強化企業永續發展資訊揭露。同時，定期檢視永續發展政策，並依實際情況進行滾動式修訂，以強化治理架構並提升永續管理效能，促進企業與社會共融發展。

本公司永續發展暨提名委員會為董事會授權之永續發展的最高治理單位，負責永續發展政策制定，並定期檢視氣候風險對營運之潛在影響，監督各項因應措施之執行。總經理則與各部門主管共同參與永續策略與目標的擬定，並主導永續報告書之編製。為強化氣候風險管理，各部門主管

亦帶領所屬人員辨識氣候相關風險與機會，並將結果彙整後提交財管處審查，再呈報永續發展暨提名委員會及董事會掌握整體風險概況。

透過永續發展暨提名委員會、董事會及管理階層對永續發展議題的積極參與與有效監督，衛司特致力於在追求穩健營運的同時，實踐對環境保護與社會責任的長期承諾。

2025 運作情形

2025 年本公司永續發展暨提名委員會共向董事會提報永續發展推動執行情形共計 1 次，溝通議題涵蓋永續相關議題之辨識及管理（含氣候變遷之風險與機會）、永續管理辦法之制定，以及 2025 年稽核計畫之規劃等事項。另於年度預算與營業計畫擬定過程中，亦納入市場趨勢與永續發展考量，積極投入電解回收處理技術之研發與應用，精進於提升系統效率，加速邁向零排放目標，減輕環境負擔，並與客戶攜手推動永續發展。

1.3 重大性分析與利害關係人溝通

1.3.1 利害關係人溝通

衛司特深知企業經營除追求獲利外，更須兼顧對環境、社會及公司治理 (ESG) 的影響。本公司致力於與利害關係人保持透明且有效的溝通，確保營運過程中能兼顧各方利益，進而創造永續價值。為強化對重大永續議題的識別與管理，衛司特參考全球永續性報導準則 (GRI Standards 2021)，並以 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 作為溝通原則及參考依據。

本公司依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五大原則，透過內部會議、深度訪談與問卷調查，經財管處與高階管理層深入討論，確認 6 大主要利害關係人：員工、客戶、供應商、主管機關、股東與投資人以及金融機構，藉此建立完善的溝通機制，以具體回應各方關注議題。

此外，為深化與利害關係人之互動與溝通，衛司特於官方網站設立「利害關係人專區」，提供即時回饋管道以強化雙向對話機制。自 2024 年起本公司正式編製年度永續報告書，系統性呈現環境、社會與治理 (ESG) 績效成果，並透過持續交流與合作，攜手利害關係人共同推動永續發展之實現。



2025 年與各利害關係人溝通管道及成效如下：

員工				
關注議題	溝通方式與管道		溝通頻率	2025 年議合成果
水資源管理 法律遵循 經濟績效	● 官網公開資訊 ● 公司管理部 ● 職工福利委員會 ● 教育訓練 ● 內部稽核 ● 財報、年報	● 股東常會 ● 法人說明會 ● 投資人專區 ● 公開資訊觀測站 ● 主管機關舉辦之法規公聽會及研商座談會	● 員工月會（每月一次） ● 員工意見箱（隨時受理） ● 勞資會議（每季一次）	● 員工概況與福利 ● 職場公共安全 ● 緊急應變能力 ● 職業健康 ● 法規遵循

客戶			
關注議題	溝通方式與管道	溝通頻率	2025 年議合成果
水資源管理 顧客服務 法律遵循	● 官網公開資訊 ● 投資人專區 ● 股東常會 ● 法人說明會 ● 公開資訊觀測站	● 電話 / 電子郵件 / 通訊軟體（隨時） ● 文件往來（必要時） ● 拜訪 / 來訪（依雙方時間決定）	● 產品研發與改善 ● 職場公共安全 ● 客戶隱私 ● 緊急應變能力

供應商				
關注議題	溝通方式與管道		溝通頻率	2025 年議合成果
經濟績效 創新管理 水資源管理	● 官網公開資訊 ● 平面報導 ● 參加展覽 ● 拜訪與會議討論	● 股東常會 ● 法人說明會 ● 投資人專區 ● 公開資訊觀測站	● 電話 / 電子郵件 / 通訊軟體 (隨時) ● 文件往來 (必要時) ● 拜訪 / 來訪 (依雙方時間決定)	● 原物料研發與改善 ● 職場公共安全 ● 供應商隱私 ● 緊急應變能力

主管機關				
關注議題	溝通方式與管道		溝通頻率	2025 年議合成果
法律遵循 公司治理 水資源管理	● 公文、函文 ● 法令修訂宣導 ● 各項申報 ● 官網公開資訊	● 公文、函文 (不定期) ● 法令說明會 (不定期) ● 各項申報 (依規定期限)		● 水資源管理 ● 空氣汙染管理 ● 廢棄物管理 ● 緊急應變能力 ● 法規遵循

股東與投資人

關注議題	溝通方式與管道		溝通頻率	2025 年議合成果
產品品質與工程技術能力 顧客服務 法律遵循	- 平面報導 - 參加展覽 - 拜訪與會議討論 - 官網公開資訊	- 股東常會 - 法人說明會 - 投資人專區 - 公開資訊觀測站	- 股東會（每年一次） - 法人說明會（每年二次） - 年報發行（每年一次） - 財務報表（依規定期限內揭露）	- 公司治理 - 風險管理 - 誠信經營 - 法規遵循 - 緊急應變能力

金融機構

關注議題	溝通方式與管道		溝通頻率	2025 年議合成果
法律遵循 水資源管理 顧客服務	- 公開資訊觀測站 - 官網公開資訊 - 股東常會 - 法人說明會 - 投資人專區		- 電話 / 電子郵件 / 通訊軟體（隨時） - 文件往來（必要時） - 拜訪 / 來訪（依雙方時間決定）	- 公司治理 - 風險管理 - 誠信經營 - 法規遵循

1.3.2 重大性主題鑑別

衛司特依循國際永續標準與最新發展趨勢，參考 GRI Standards 2021、SASB 永續會計準則、SDGs 永續發展目標及 TCFD 氣候相關財務揭露建議。同時，透過分析產業標竿企業的永續議題，結合公司營運發展策略與利害關係人關注的議題，評估各項永續議題的影響程度。本公司重大性主題問卷採每三年辦理一次，故本年度之鑑別結果係以前次（2024 年）之問卷調查為基礎，並透過主管會議確認本年度無重大主題調整之需求。透過系統性管理及多方評估，確保永續發展目標與實際行動相結合，以提升企業韌性與永續競爭力。

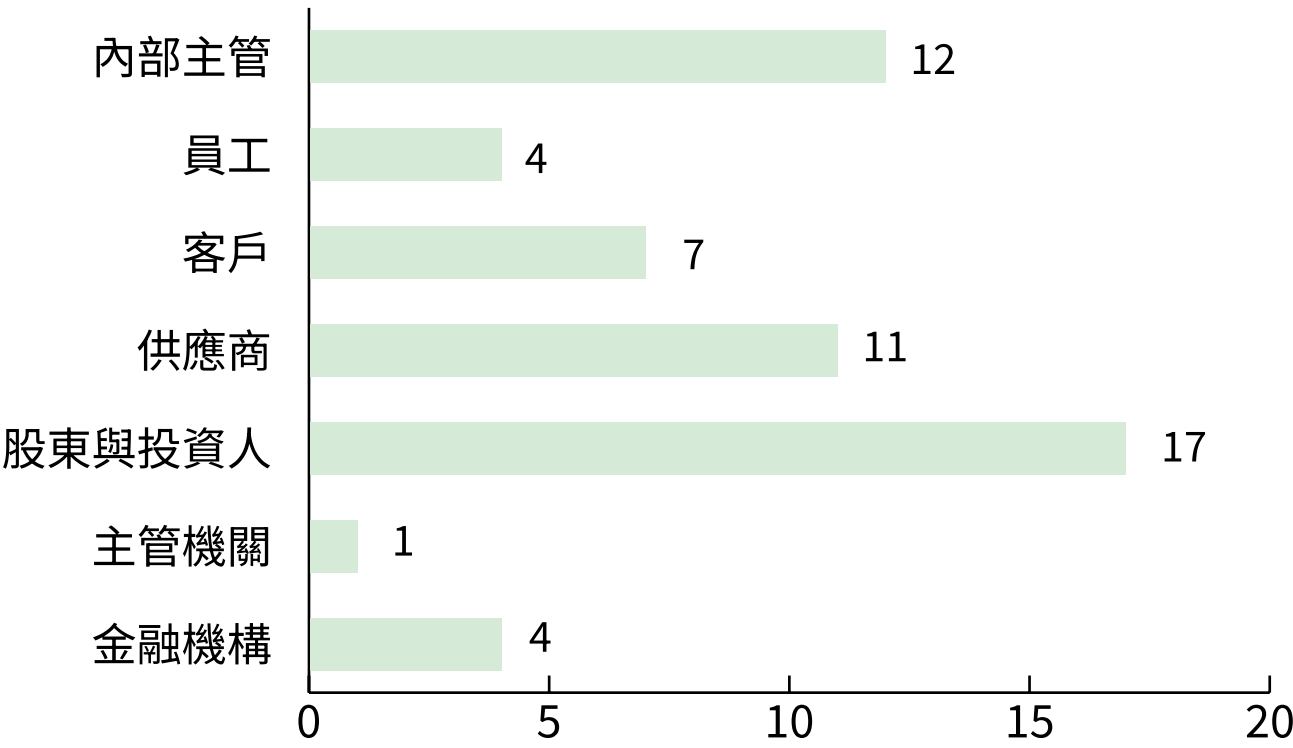
STEP1 潛在永續議題蒐集

參考國際永續準則與趨勢，並結合公司產業特性進行綜合考量，歸納出以下涵蓋 ESG 三大面向的 27 項實際與潛在永續議題：

E 環境		S 社會		G 治理	
- 綠色產品 - 生物多樣性 - 水資源管理 - 廢棄物管理	- 空氣汙染防制 - 溫室氣體排放管理 - 能源管理	- 顧客服務 - 產品品質與工程技術能力 - 員工照護與福利 - 人權 - 員工聘僱與管理	- 員工培訓與發展 - 員工多元化與平等 - 社會公益與地方參與 - 資訊安全 - 職業安全衛生	- 經濟績效 - 創新管理 - 生命週期管理 - 供應鏈管理 - 法律遵循	- 公司治理 - 商業道德 - 風險管理 - 採購實務與管理 - 氣候變遷治理風險

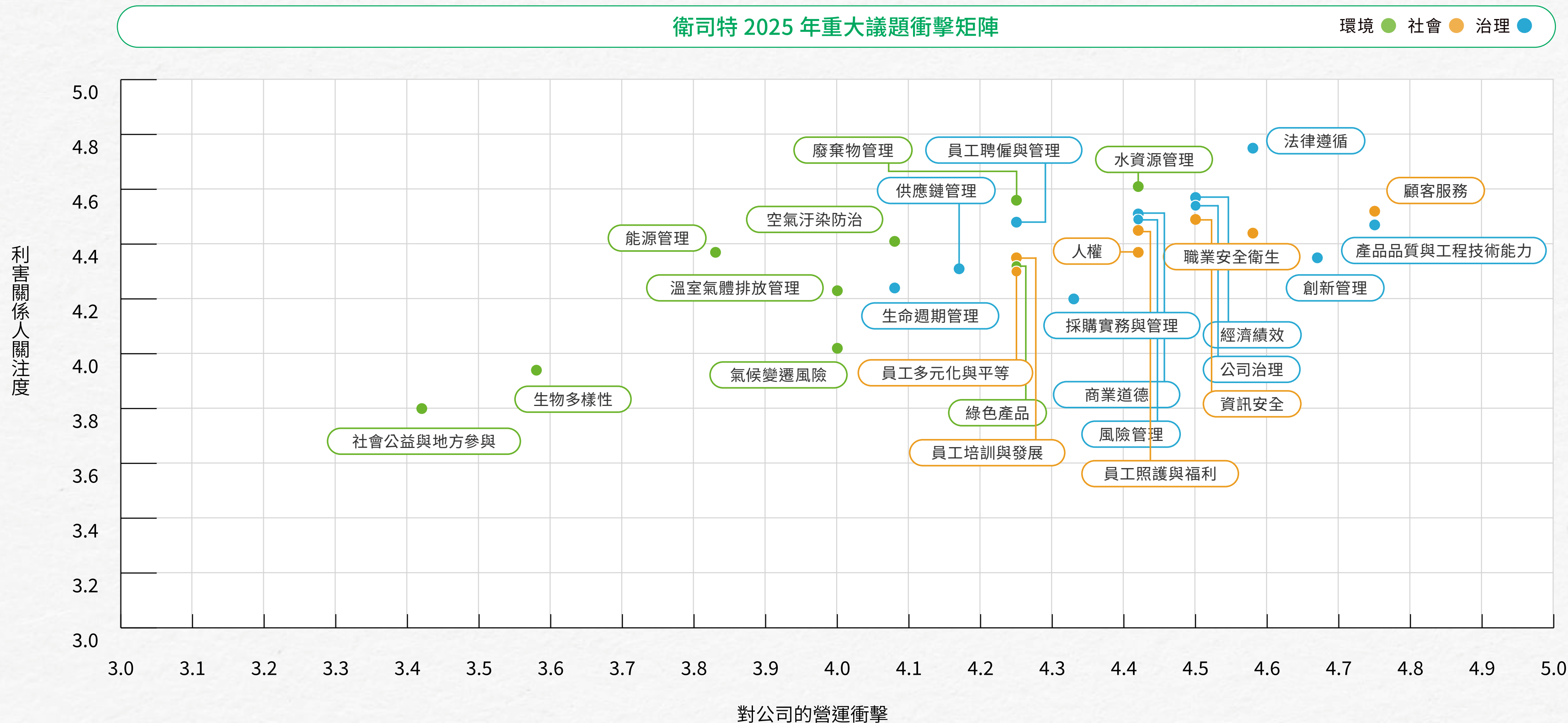
STEP2 利害關係人關注程度調查

衛司特針對第一階段歸納出之永續議題，進一步鑑別各永續議題在經濟、環境及人群（包含人權）可能或已經產生之實際與潛在之正面及負面衝擊。並針對公司內部主管與鑑別出的 6 大類外部利害關係人，以中文和英文線上問卷方式進行議題調查，扣除無效問卷後共回收 56 份問卷（回收率達 70.89%）。包含公司內部主管（12 份）、員工（4 份）、客戶（7 份）、供應商（11 份）、股東與投資人（17 份）、主管機關（1 份）與金融機構（4 份）。



STEP3 分析與鑑別重大議題

經過詳細問卷調查和與利害關係人溝通議合後，衛司特根據不同利害關係人對各議題的關注度進行加權評估，鑑別出各項議題對公司可能造成的影響和重要性。再經由高階管理層討論，並透過產業趨勢的深刻分析，針對議題的重大性進行審視與調整。最終，確定了 2025 年度 8 個在永續發展中至關重要的議題，作為未來發展的重點方向。



STEP4 報導與揭露

衛司特依據重大議題分析結果，於永續報告書相應章節依序揭露了這 8 項重大議題的管理方針和相關訊息，以供各利害關係人參考。本公司也進一步將 2025 年度辨識出的結果納入 ESG 政策、推動策略和長期永續目標中，確保永續發展方針得以全面落實，推動企業穩健成長。

2025 年重大主題衝擊說明

重大議題	正 / 負面衝擊說明		對應 GRI 準則	主題章節
E 環境				
水資源管理	⊕	減少水資源浪費	GRI 303 水與放流水	環境 - 水資源與廢水管理
	⊖	營運成本提升		
S 社會				
產品品質與 工程技術	⊕	強化品牌價值	GRI 416 顧客健康與安全	社會資本 - 產品品質與安全
	⊖	營運成本提升		
職業安全衛生	⊕	降低工傷風險	GRI 403 職業安全衛生	人力資本 - 員工的健康與安全
	⊖	影響企業形象		
顧客服務	⊕	營業收入提升	GRI 416 顧客健康與安全	社會資本 - 客戶福利
	⊖	客源流失		

重大議題	正 / 負面衝擊說明			對應 GRI 準則	主題章節
G 治理					
創新管理	⊕	技術領先	促進產品差異化與技術領先，提升企業競爭優勢與獲利能力。	NA	商業模式與創新 - 產品設計和生命週期管理
	⊖	營運風險	研發時程過長或資源錯配，導致成本增加、市場競爭力下降，營運風險提升。		
公司治理	⊕	強化公司績效	健全的治理架構及內部控制機制有助於強化公司績效，提升經營體質，贏得利害關係人之信任。	GRI 2-9 治理結構及組成 ~ 2-21 年度總薪酬比率	商業模式與創新 - 商業模式韌性
	⊖	營運風險	公司治理機制不健全，導致決策效率低落、內部控制失效及風險升高，影響營運穩定與利害關係人信任。		
法律遵循	⊕	提升企業信譽	降低風險與罰款，增強利害關係人信任，促進穩定發展與永續競爭力。	GRI 2-27 法規遵循	領導與治理 - 法規和監管環境的管理
	⊖	增加訴訟風險	面臨罰款、訴訟及業務停滯，除增加成本更損害公司信譽。		
經濟績效	⊕	穩健績效	穩健績效增強投資信心，提升企業成長與永續發展動能。	GRI 201 經濟績效	NA
	⊖	績效不佳	績效不佳恐影響資金流與市場信任，削弱營運穩定性，企業形象受損。		

CHAPTER 關於衛司特

2.1 健全治理	24
2.2 經營績效	34
2.3 風險管理	39

2.1 健全治理

公司治理為企業永續發展之基石，衛司特透過健全的治理架構、完善的風險管理與內部控制機制，確保營運合規。同時，本公司亦將永續理念納入營運策略，強化組織韌性，以回應利害關係人之期待，實現長期穩定的發展目標。

重大主題	公司治理
重大主題意義	衛司特致力於建立健全的公司治理制度，明確企業整體願景，掌握風險與營運方向，積極落實企業經營責任，並鞏固股東及利害關係人之信任，強化市場競爭力，促進公司與股東之最大利益，提升整體社會福祉。
政策／承諾	本公司制定《公司治理實務守則》、《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》、《永續發展暨提名委員會組織規程》等規章，建構完善的治理架構並建立健全之公司治理制度，以保障股東權益、強化董事會職能並尊重利害關係人權益。
目標	短期 - 維持獨立董事席次達 1/2 - 定期更新 / 公告營運及財務相關資訊 - 持續維持良好公司治理架構 - 定期更新 / 公告法說會 / 股東會相關資訊
	中長期 依循「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」，持續強化董事會職能、提高資訊透明度、強化利害關係人溝通，接軌國際規範，引導盡責管理，據以深化公司治理及永續發展觀念
行動辦法	- 設置公司治理主管，專責推動與監督公司治理制度之落實，並定期向董事會及功能性委員會報告執行情形，確保治理機制持續優化與資訊透明度。 - 規劃設立永續發展推行組織，負責執行環境、社會及公司治理（ESG）相關任務，並透過跨部門協作，將永續理念納入日常營運與決策流程。

重大主題	公司治理
2025 年實際績效	2025 年未發生因違反競爭行為或壟斷措施而遭主管機關裁罰之情事。 2025 年未發生任何重大資安或病毒攻擊事件。
申訴機制 / 溝通管道	本報告書以中文版本發行，同步於衛司特官方網站供利害關係人瀏覽、下載，如對本報告書有任何疑問或建議，可透過以下管道與我們聯繫： - 聯絡單位：衛司特科技股份有限公司 - 聯絡窗口：林先生 - 電話：04-23283939 - 電子信箱：waste@recotech.com.tw - 公司網站：https://www.recotech.com.tw

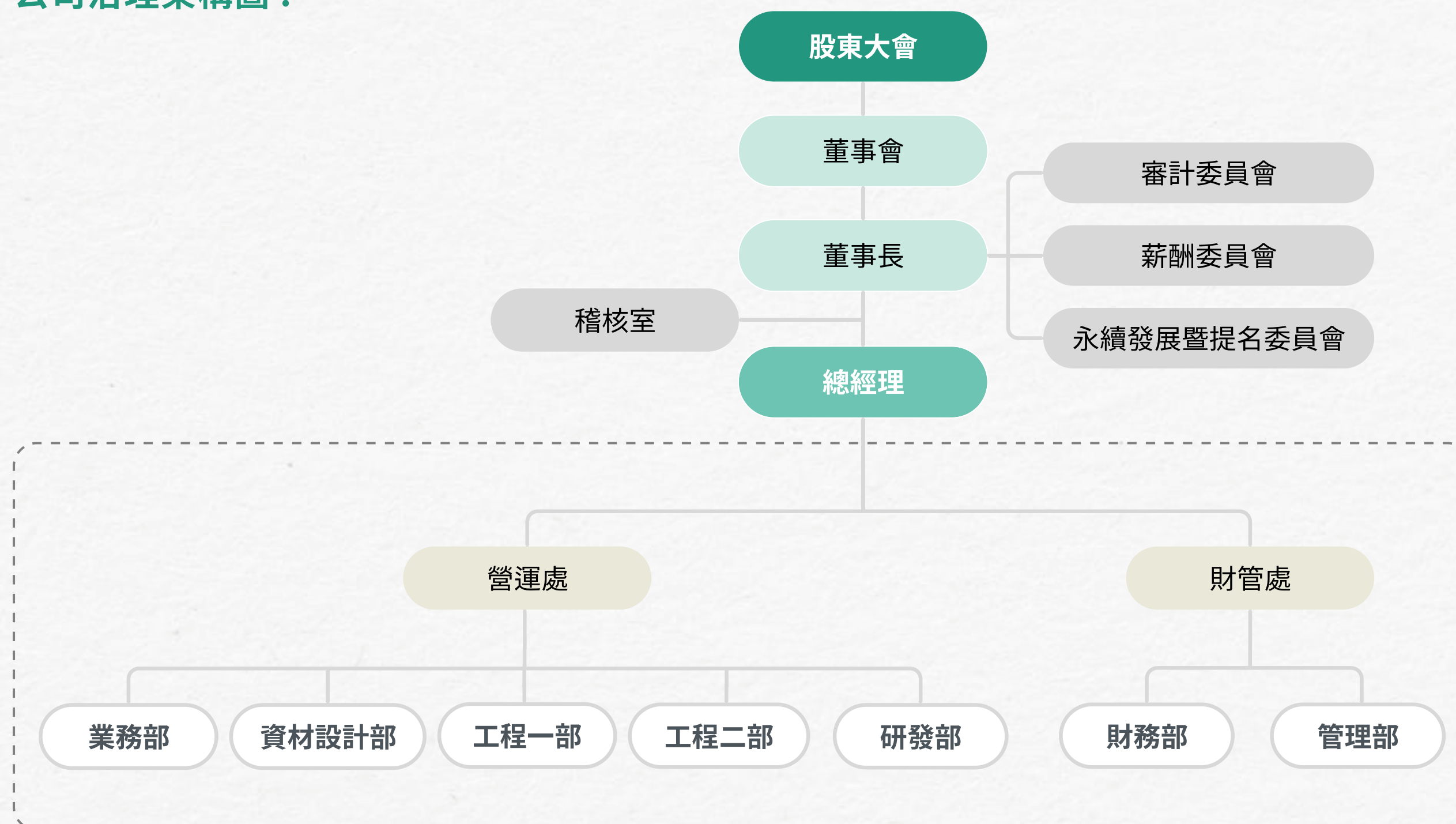
2.1.1 公司治理架構

衛司特秉持穩健的公司治理原則，致力於提升營運透明度與管理效率，並透過健全的治理架構維護股東及利害關係人權益。為此，本公司依據臺灣證券交易所制定之《上市上櫃公司治理實務守則》，訂定多項公司治理相關規範，包含《董事會議事規範》、《董事會及功能性委員會績效評估辦法與程序》、《防範內線交易管理暨內部重大資訊處理作業程序》、《誠信經營守則》、《股東會議事規則》、《風險管理辦法》及《內部稽核實施細則》等，藉此確保本公司治理的合規性與有效性，進而實現企業長期穩定發展及永續經營之目標。

本公司以董事會為最高治理單位，負責推動及監督整體公司治理機制之施行，為提升董事會運作效率，另設置「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，2025 年 5 月更進一步設立「永續發展暨提名委員會」以強化董事會之職責履行，提升治理效能與決策品質。



公司治理架構圖：



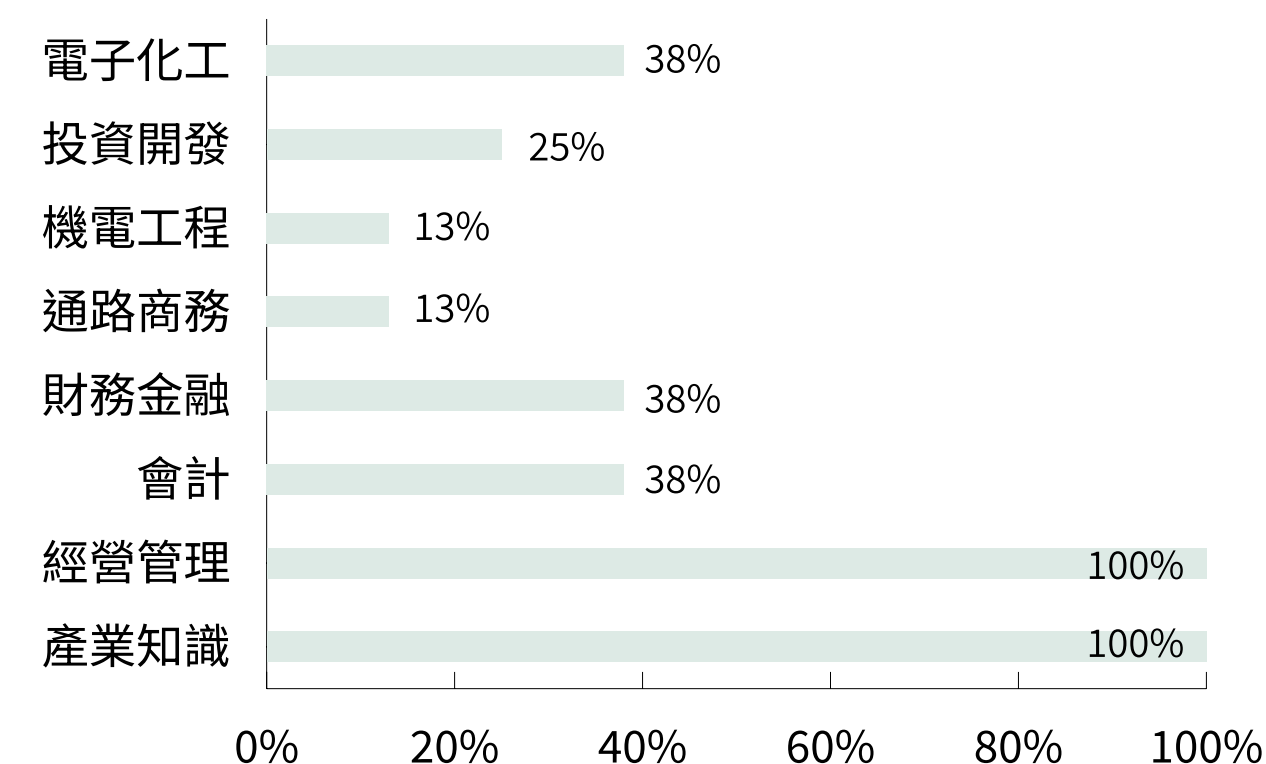
董事會運作

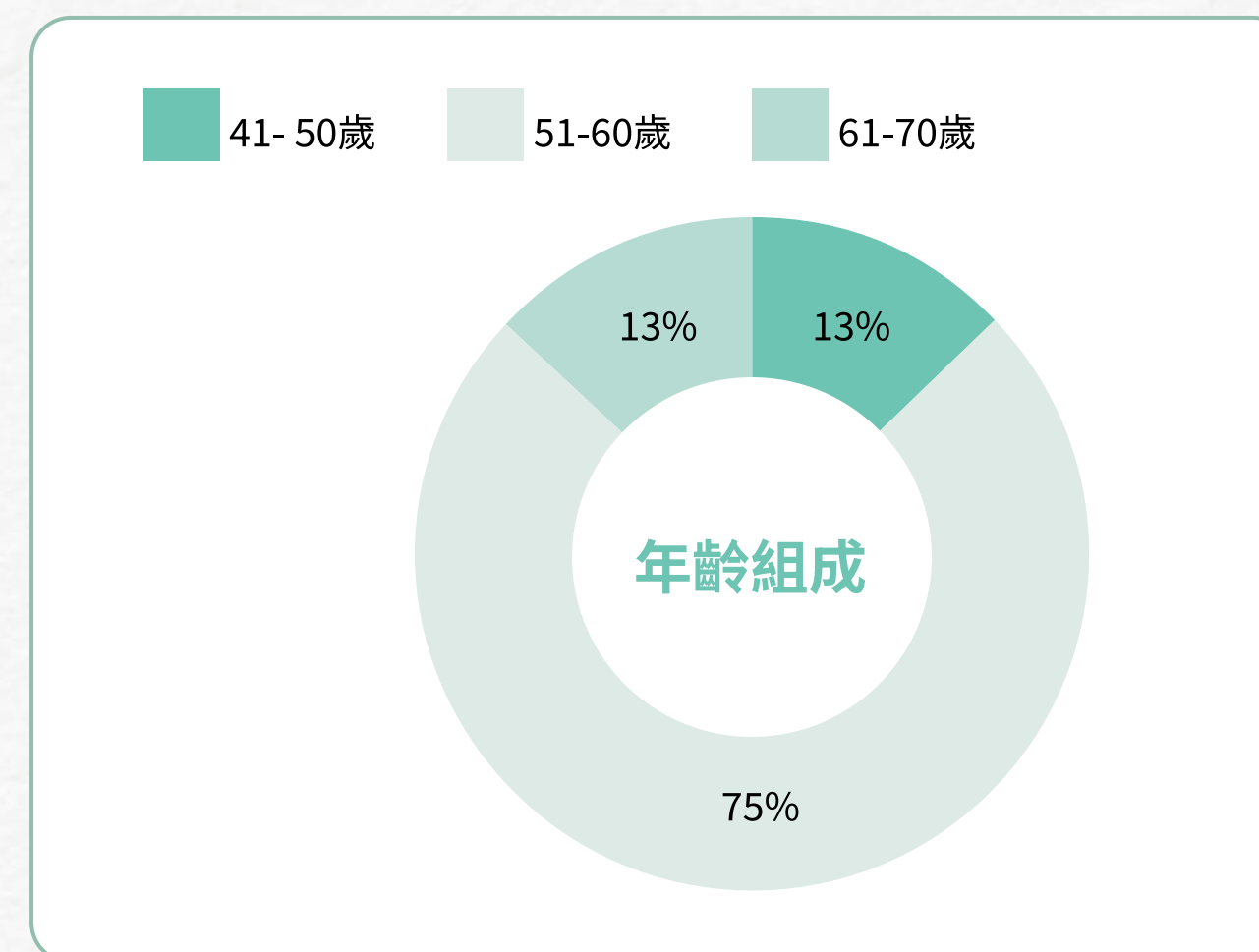
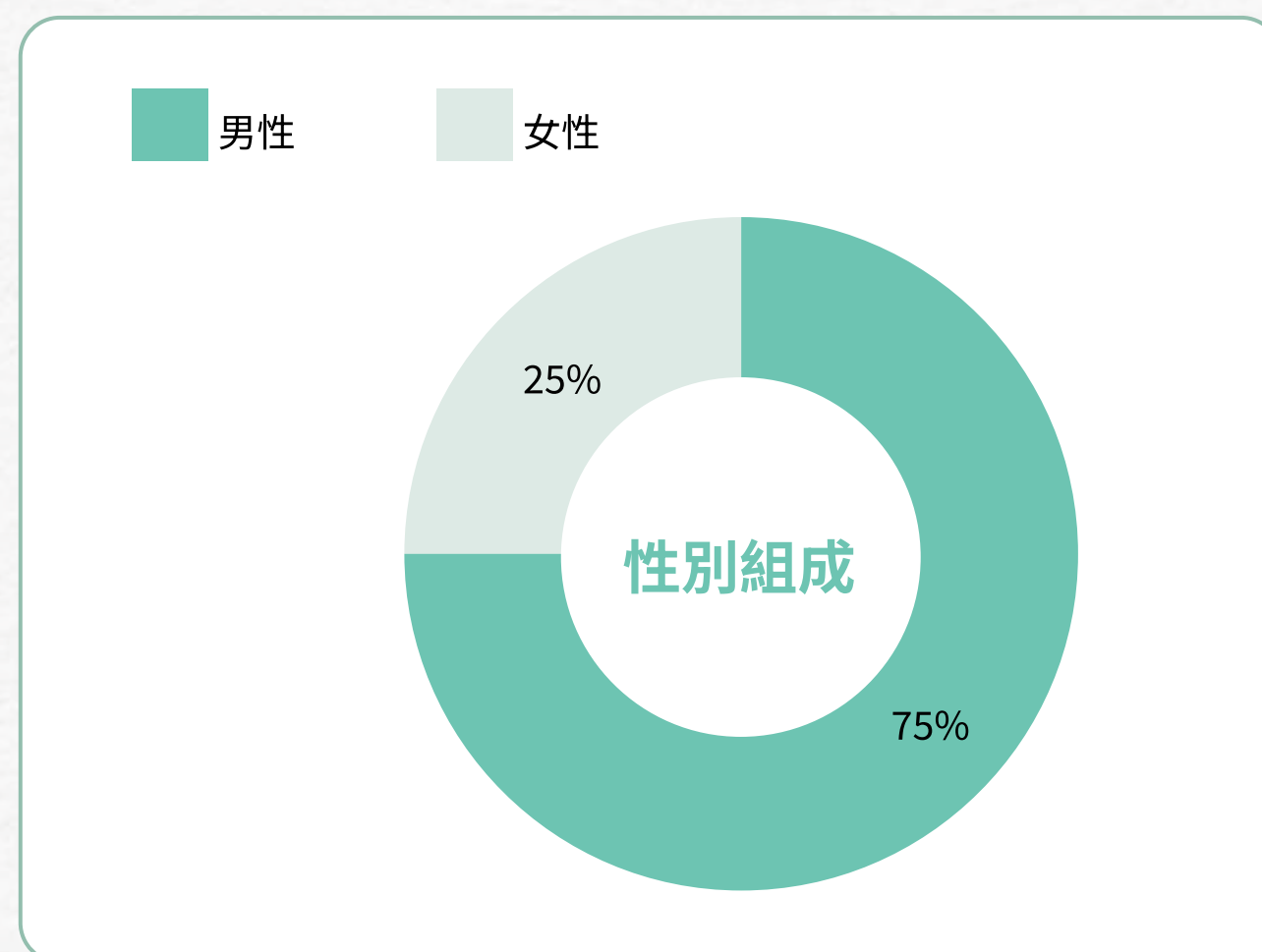
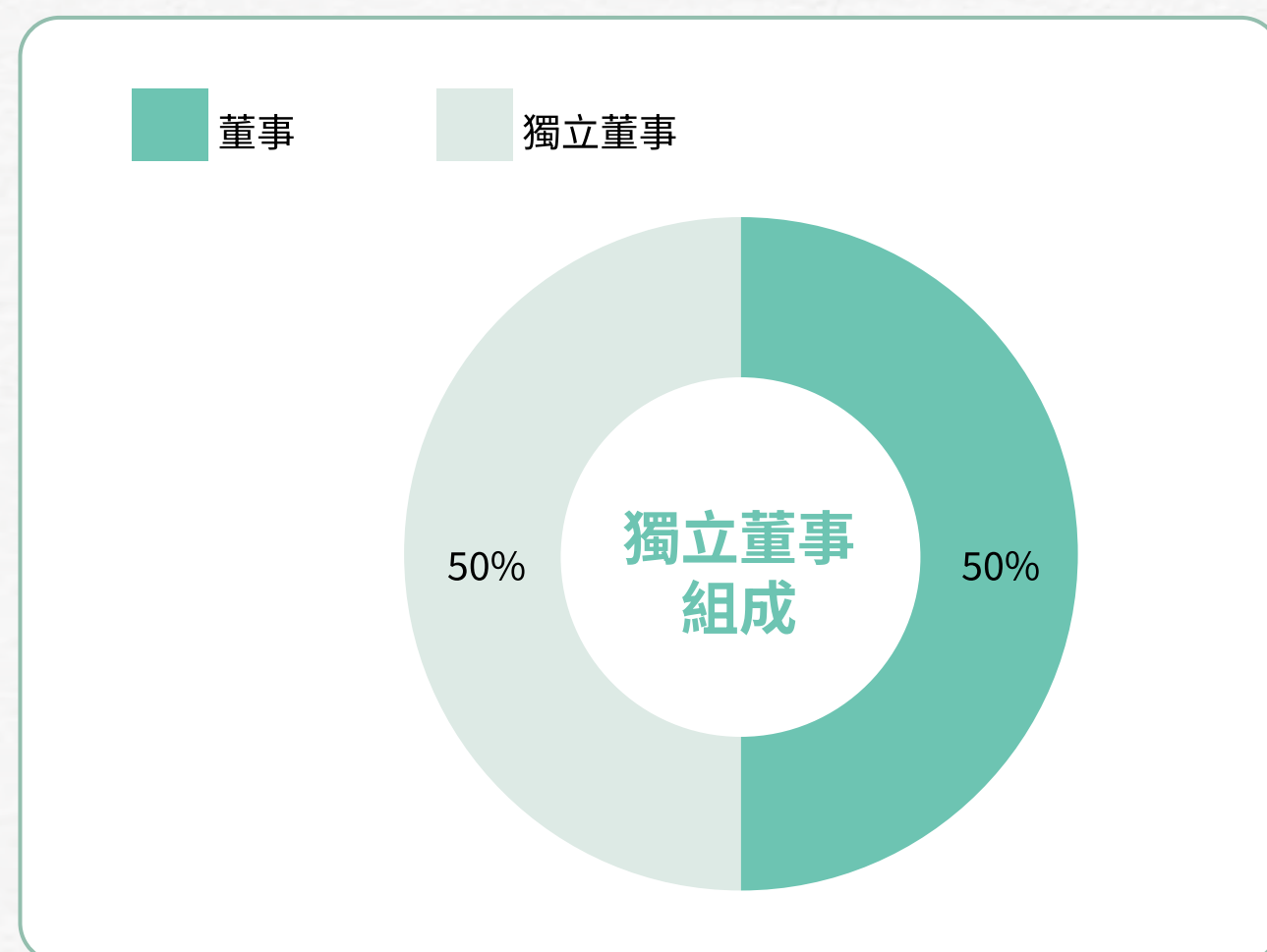
衛司特董事選任採候選人提名制度，由股東會自董事候選人名單選任，目前共計 8 席董事，包含 4 名一般董事與 4 名獨立董事，其中包含 2 名女性董事。鑑於董事長具備豐富的產業知識、卓越的營運判斷能力及管理經驗，有助於提升決策品質與執行效率，故由董事長兼任總經理職務，為維護董事會之獨立性與治理健全，本公司已於 2024 年度增設一名獨立董事，強化董事會運作。

此外，本公司董事成員具備財務會計、企業管理等專業背景，並涵蓋電子化工、投資開發、機電工程、財務金融、會計及通路商務等產業經驗，確保董事會能以多元觀點進行專業監督，進而提升整體治理效能。

本公司恪守相關法規，重視治理機制的健全與透明，為強化決策品質與監督功能，董事會每季至少召開一次會議，定期審查公司財務狀況、制定長期發展策略，並監督內部控制制度的執行情形，確保管理階層之營運方針符合相關法令規範與公司政策。2025 年度共召開 7 次董事會，董事平均出席率達 94.64%，展現董事成員積極參與度，並有效發揮其監督與決策職能。

董事多元核心能力涵蓋圖：





最高治理單位永續進修情形

隨著全球對氣候變遷和永續發展的關注日益提升，衛司特深知強化治理單位在相關議題上的專業與應變能力對企業永續發展至關重要，故本公司董事會成員積極參與多項進修課程，內容涵蓋碳排放、淨零轉型策略、企業永續治理機制及風險控管與法律遵循實務。

透過持續進修，協助董事掌握最新永續發展趨勢與國內外法規要求，提升對永續目標之監督與決策能力，並促進治理單位在推動本公司因應氣候變遷、落實淨零碳排及強化企業永續經營上扮演積極引導與監督的關鍵角色，確保本公司穩健營運並創造永續價值。

此外，本公司亦遵循《上市上櫃公司董事進修推行要點》規定，董事每年至少應完成六小時進修。2025 年度董事會全體成員均依規定完成年度進修時數，以精進治理專業並強化履職能力，進一步提升董事會整體運作效能，為企業穩定經營與永續發展奠定堅實基礎。



關鍵重大事件溝通

為強化公司治理並提升董事會運作透明度，本公司於 2025 年度持續落實重大事項溝通機制，透過董事會討論並確認關鍵治理議題，包括《永續發展暨提名委員會組織規程》及《檢舉辦法》等增修訂，確保治理運作具體落實並持續優化。關鍵重大事件如下，相關資訊亦可參閱衛司特於公開資訊觀測站所公告之重大訊息。

面向	溝通項目
ESG	2025 年於董事會中溝通重大案件包括：增修訂本公司之《取得或處分資產作業程序》、《防範內線交易管理暨內部重大資訊處理作業程序》以及《薪工循環》案。
財務	2025 年於董事會中溝通重大案件包括：取得城鋒科技股份有限公司普通股案。
內部稽核	2025 年獨立董事與內部稽核單位進行 4 次定期溝通，詳細情形請參股東會年報「獨立董事與內部稽核單位溝通」。

主辦單位	課程名稱	人次	累計時數
社團法人中華公司治理協會	● 永續金融與企業永續策略	1	3
	● 永續發展宣導會 - 台中場	1	3
	● 掌握產業控股與集團化運作的關鍵	1	3
	● 職場上防制性騷擾、職權騷擾與霸凌之法律注意事項	1	3
社團法人中華財經發展協會	● 台商海外投資佈局關鍵挑戰 (東協、印度)	1	3
	● 生成式 AI 的產業發展與未來機會	1	3
	● 董監事應注意之公司財務決策	1	3
	● 碳定價對企業營運的影響	1	3
	● 關稅戰風暴：影響及因應	1	3
社團法人台灣董事學會	● 如何維持核心競爭力 從台灣走向全球	1	3
財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	● 透過櫃買市場實踐永續發展 _ 共治年代下的標竿作為	3	9
	● 透過櫃買市場實踐永續發展 _ 總則	1	3
財團法人商業發展研究院	● 公司治理暨企業永續經營研習班	2	6

董事之利益迴避

董事對於會議事項，如與其自身或其代表之法人有利害關係者，均依據本公司《董事會議事規範》第十一條規定，應於當次董事會說明利害關係之重要內容，如該事項可能損及公司利益，該董事不得參與討論及表決且須迴避，且不得代理其他董事行使其表決權。若董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，對該會議事項有利害關係，亦視同該董事自身有利害關係。相關董事利益迴避情形詳見本公司股東會年報。

本公司目前內部有 4 位董事兼任其他公司董事職務，於 2025 年度董事涉及利害關係議案之迴避事項共計 4 起，迴避原因為會議討論內容與個人利益有關。

詳情請參下表 ▼

董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
林世民	● 本公司民國 113 年度經理人員工酬勞及年終獎金數額案	兼任本公司之經理人	● 本案由審計委員會及薪資報酬委員會之召集人陳獨立董事代理主席，經詢問其餘在場董事及獨立董事後同意通過。
林世民	● 本公司經理人薪資調整案	兼任本公司之經理人	● 本案由審計委員會及薪資報酬委員會之召集人陳獨立董事代理主席，經詢問其餘在場董事及獨立董事後同意通過。
林世民、陳美瑟	● 本公司民國 114 年度經理人績效獎金數額案	兼任本公司之經理人、 本公司經理人之配偶	● 本案由審計委員會及薪資報酬委員會之召集人陳獨立董事代理主席，經詢問其餘在場董事及獨立董事後同意通過。
胡啟章、張世其、 陳碩甫、李原吉	● 「董事及功能性委員酬金給付辦法」修訂案	議案之利害關係人	● 本案由獨立董事以外其餘在場董事同意通過。

董事會績效評估

為落實公司治理、提升董事會功能、建立績效目標並強化董事會運作效率，衛司特依據《董事會及功能性委員會績效評估辦法與程序》，每年透過自評問卷方式對董事會、個別董事成員及功能性委員會進行內部績效評估，評估面向涵蓋：公司營運參與程度、董事會決策品質提升、董事會組成與結構、董事選任及持續進修及內部控制等項目。績效評估結果除作為董事報酬依據外，亦為董事遴選的重要參考依據。

本公司已完成 2025 年度董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，並將評估結果提報董事會，本次績效評估結果均為「優」，顯示本公司治理機制運作良好，董事會在決策品質、監督功能及履行職責等各表現皆卓越。詳細評估項目及結果請參閱 2025 股東會年報 p.17。

董事會及高階經理人薪酬政策

本公司董事酬金依據《公司章程》第 21 條及第 24 條規定，包括薪資、職務加給、離職金、各項獎金及退休金等，並參與公司盈餘分配：當年度如有獲利，應提撥不超過 3% 做為董事酬勞。董事報酬考量對本公司營運的參與程度及貢獻價值，並參酌同業水準，依《董事及功能性委員會酬金給付原則》經薪資報酬委員會及董事會決議後發放。

經理人薪酬依《經理人薪資酬勞給付辦法》規定，包含本薪、職務加給、離職金、工作獎金、年終獎金及退休金等，並參與公司盈餘分配：當年度如有獲利，提撥不低於 8% 做為員工之酬勞。經理人薪資參考台灣人力資源市場、同業水準及公司薪資福利政策，依學經歷、專業能力及工作職責調整。獎金發放考量經理人年度績效，並依循《獎金發放辦法》給予，透過完善的薪酬制度確保薪資公平合理，達成本公司永續經營與風險控管之間的平衡。



註：除已設定與公司營運及財務績效緊密相關之指標外，本公司目前尚未將永續績效指標納入薪酬連結機制。

功能性委員會

為強化董事會監督職能及管理效能，本公司於董事會轄下依職權及功能設立「薪資報酬委員會」、「審計委員會」與「永續發展暨提名委員會」。各功能性委員會之運作情形詳見下表，詳細資訊請參考本公司股東會年報：

委員會	職責	成員	本年度召開 會議次數	出席率 (不含委託出席)
審計委員會	監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令與規則及公司存在或潛在風險之控管等。	獨立董事胡啟章先生、 獨立董事張世其先生、 獨立董事陳碩甫先生、 獨立董事李原吉先生	6 次	87.5%
薪資報酬委員會	訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。	獨立董事胡啟章先生、 獨立董事張世其先生、 獨立董事陳碩甫先生、 獨立董事李原吉先生	3 次	91.67%
永續發展 暨提名委員會	- 落實推動公司治理。 - 發展永續環境。 - 維護社會公益。 - 加強企業永續發展資訊揭露。	獨立董事胡啟章先生、 獨立董事張世其先生、 獨立董事陳碩甫先生、 獨立董事李原吉先生、 總經理林世民先生	2 次	100%

2.1.2 法規遵循

衛司特秉持誠信經營理念，將企業倫理視為永續發展的核心價值，積極實踐企業社會責任。在面對多變且競爭激烈的市場環境中，堅守法規規範與公平交易原則，與利害關係人建立互信基礎。衛司特致力於打造透明、公正的營運環境，期望為員工、股東及社會創造長期且穩健的價值。

重大主題	法規遵循
重大主題意義	衛司特以「誠信」為企業運營之基本原則，訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，規範全體同仁應秉持高度誠信從事各項業務活動，致力成為產業中信賴的合作夥伴。
政策／承諾	本公司依據相關法令規定，訂定各項管理辦法，以規範企業營運活動，並引導同仁在執行業務時遵循法規，避免潛在不當行為之發生；法令遵循作業由總經理室連同各權責部門共同推動，確保制度得以有效執行並確實落實。
目標	短期 - 遵循各營運據點所屬國家之法律規定，掌握相關政策變化並即時調整營運作法以符合最新法規要求 - 提升員工具備稅務技能與認知，降低潛在稅務風險，確保企業營運合規與財務穩健 中長期 - 依據集團整體稅務風險進行系統性分析，研擬並推動相應之風險因應對策，以確保稅務管理之穩健與合規
行動辦法	- 將辦理公司治理與法規遵循相關教育訓練，強化員工合規意識與專業能力。 - 定期追蹤營運當地主管機關（包含稅務局、財政局、國家銀行、海關總署等）網站，持續更新並掌握最新相關法規資訊。

重大主題	法規遵循
2025 年實際績效	2025 年度參與公司治理與經營法規教育訓練之人次為 1 人，累計受訓時數達 18 小時，藉以提升專業知識與對法令遵循之熟悉度，強化公司治理實務落實成效。
申訴機制 / 溝通管道	利害關係人可透過公司網站 :https://www.recotech.com.tw 及以下聯絡管道，提供相關意見及進行申訴： - 聯絡窗口：業務部 林先生 - 連絡電話：04-23283939 - 電子信箱：cclin@recotech.com.tw

衛司特自 2001 年成立以來，始終秉持公正、誠實及高道德標準，遵循相關法令與規範，並制定《內部行為準則》作為全體同仁之行為指引。同時，密切注意國內外可能影響公司財務與營運之政策及法令，並據以建立完善的風險管理機制，透過持續宣導與教育訓練強化員工法遵意識與專業素養。2025 年度持續依法經營，期間未發生因違反法規（包含但不限於專業誠信相關法令）而遭主管機關處以新台幣 10 萬元以上之罰鍰，或其他非金錢性質之處分情事。

誠信經營與反貪腐機制

衛司特秉持廉潔、透明與負責任的經營理念，落實誠信原則，致力於建立以誠信為核心的企業文化。透過完善的制度規範與內部控制機制，有效防範不當行為，確保所有營運活動皆符合法令與道德標準，強化企業治理與風險管理

體系，營造公正、公平的營運環境，以實現永續經營的目標。為防範不法行為並強化誠信經營文化，本公司制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《防範內線交易管理暨內部重大資訊處理作業程序》，作為全體員工應遵循之行為準則。配合檢舉制度的建立、完善的內控機制與稽核單位年度稽核計畫之執行，能有效預防並杜絕違規情事。稽核報告將依規定提報董事會，必要時由簽證會計師或其他專業人員協助執行內控查核。此外，本公司亦定期辦理內部教育訓練，持續宣導誠信經營政策與內部規範，強化員工法遵觀念與道德操守。

同時，本公司秉持誠信經營原則，公平對待所有商業夥伴，並於合作前審慎評估代理商、供應商及客戶等交易對象之合法性與誠信紀錄。所有合作契約皆納入誠信經營條款，

若交易對象涉有不誠信行為，本公司將依規定終止或解除契約，以維護良善商業秩序與企業聲譽。

行為準則（含反貪腐）訓練與宣導

在反貪腐方面，衛司特積極舉辦教育訓練，針對管理階層及全體員工強調誠信經營的重要性，提升對不當行為可能涉及貪污風險的認知，並協助同仁學習如何辨識及妥善處理相關風險情境，全面提升法遵意識與風險防範能力。

此外，為保護本公司商業機密，凡參與合併、收購、策略合作等重大業務之相關機構或人員，皆須簽署保密協定，嚴格承諾不得洩露或未經同意使用所掌握之商業機密與重大資訊。透過完善的制度設計與持續性的教育宣導，衛司特有效防範貪腐風險。2025 年度，本公司未發生任何貪腐訴訟或相關不當事件，顯示防治措施成效顯著，堅守誠信經營之承諾。

反競爭行為

誠信經營是企業應盡的基本社會責任與道德要求，衛司特依循《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範全體同仁於執行業務過程中，必須遵守公平交易法及相關競爭法規，嚴禁固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或透過分配顧客、供應商、營運區域及商業種類等方式，進行市場分割或分享。基於上述嚴格遵循，本公司於 2025 年未發生任何因違反競爭行為或壟斷措施而遭主管機關裁罰之情事。

檢舉與保護

為強化誠信經營文化，衛司特業已於 2025 年建立具體且完善的檢舉制度，提供內外部利害關係人多元管道，包含內部獨立檢舉信箱、專線及委託第三方機構受理。所有檢舉案件由專責單位負責受理與調查，若涉及董事或高階主管將提報獨立董事處理。檢舉過程中，本公司嚴格保障檢舉人身份與內容的機密性，保障檢舉人免受不當對待。制度同時設有獎勵與懲戒機制，經查證屬實者，立即要求違規者停止行為，並依情節採取懲處或法律行動，並檢討內控制度及作業流程，提出改進措施。所有案件處理結果及後續改善情況均定期提報董事會，以強化公司治理機制，維護企業誠信與永續經營。

內部稽核

衛司特參考《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，並結合內外部環境變化、商業模式調整及潛在營運風險，建構完善的內部控制制度與相關作業辦法。透過明確的核決權限與制度化流程，確保各部門在營運過程中落實自我監督，有效降低突發風險對公司營運的影響。此外，本公司亦透過日常監督與風險管理，及時掌握潛在風險因子並採取相應措施，保障企業營運穩定與永續發展。

為落實內控制度，本公司於董事會下設立稽核室，依據內部稽核實施細則核定年度稽核計畫，定期執行查核作業，協助董事會及管理階層審查與覆核內部控制制度之執行情形，稽核室針對查核中發現之缺失提出改善建議，並持續評估營運效能，以確保公司治理機制有效運作，防範舞弊及貪腐等不當行為。

2025 年度稽核計畫共計 110 件，發現缺失件數為 0，且近三年稽核計畫內容均未出現缺失，顯示本公司內部控制完善，治理機制卓越。

2025 年度稽核

(計畫共計 110 件)

100%

無稽核缺失

2.2 經營績效

2.2.1 財務績效

衛司特持續強化經營效能與財務管理，定期回報營運狀況，並靈活調整策略，以提升營運品質與組織韌性。除深耕金屬廢液回收工程服務外，亦積極拓展中國大陸及東南亞市場之電子產業聚落，聚焦電解技術升級與自動化設備開發，優化製程、提升效率並降低環境負擔。

同時，本公司強化設備客製化與工程整合能力，提升系統效能與即時應變能力，未來將深化區域合作，結合國際技術優勢，發展以電化學為基礎的循環經濟服務，擴大全球競爭力與市場影響力。

重大主題	經濟績效
重大主題意義	衛司特積極投入金屬回收技術創新，持續提升營運表現，以回應投資人期待。同時重視員工職涯發展，打造兼顧績效與人本的工作環境，實現企業之永續發展。
政策／承諾	訂定企業成長與獲利目標，致力於提升整體經營績效，並透過穩健的營運策略，與客戶、員工、股東及社會大眾共享企業成長成果，共同實現永續繁榮。
目標	短期 - 建置汰役鋰電池回收試驗線，成功驗證鈷、鎳等金屬之回收技術方案，提升金屬回收率與經濟效益，達成年營收成長 5%~10% 以上之目標。 - 增加廢鉛酸電池之回收與拆解業務
	中長期 - 持續拓展市場版圖，增加產業滲透率 - 透過優化製程、強化成本控管及高附加價值產品開發，確保獲利穩定成長，實現永續獲利目標
行動辦法	持續強化金屬廢液回收系統之技術與創新應用，提升整體系統效能與設備品質，鞏固技術領先地位並強化於全球市場之競爭優勢。

重大主題

經濟績效

2025 年實際績效

- 2025 年股東權益報酬率為 17.07%，每股盈餘 (EPS) 10.99 元，較 2024 年成長，展現穩健財務體質與良好獲利能力。

申訴機制 / 溝通管道

- 各關注議題之申訴可透過公司網站「利害關係人」專區，透過各部門之聯絡管道提出，本公司相關專責單位將予以適當回覆。

營業概況

衛司特專注於服務電子產業，提供高濃度、高負荷金屬廢液之回收處理解決方案，面對傳統處理技術之限制，本公司成功開發具專業性的電解回收技術，並累積豐富工程經驗與實績。

本公司提供涵蓋廢液處理系統整合規劃、技術設計、工程建造與操作管理之完整解決方案，並供應關鍵電解設備、電極材料與專用添加劑，協助客戶建置高效、穩定、符合法規且達高標準排放水質標準之處理系統。透過創新技術與系統整合，實現資源循環與環境友善目標。更多營業情形請參閱本公司 2025 年股東會年報 p.54~67。

2025 年實際績效

單位：新台幣仟元

項目	2025 年度
 營業收入	1,378,741
 營業毛利	503,165
 稅前淨利	369,663
 每股盈餘 (元)	10.99

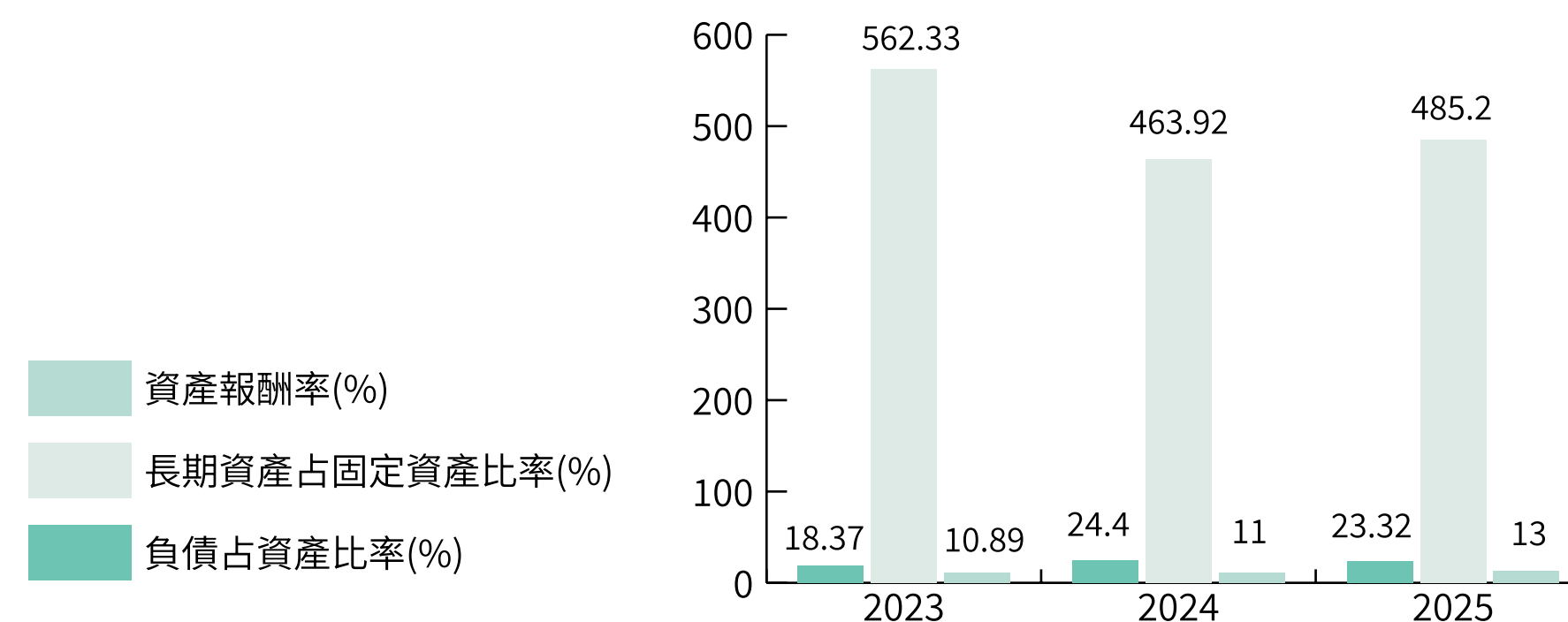
最近三年合併財務績效

單位：新台幣仟元

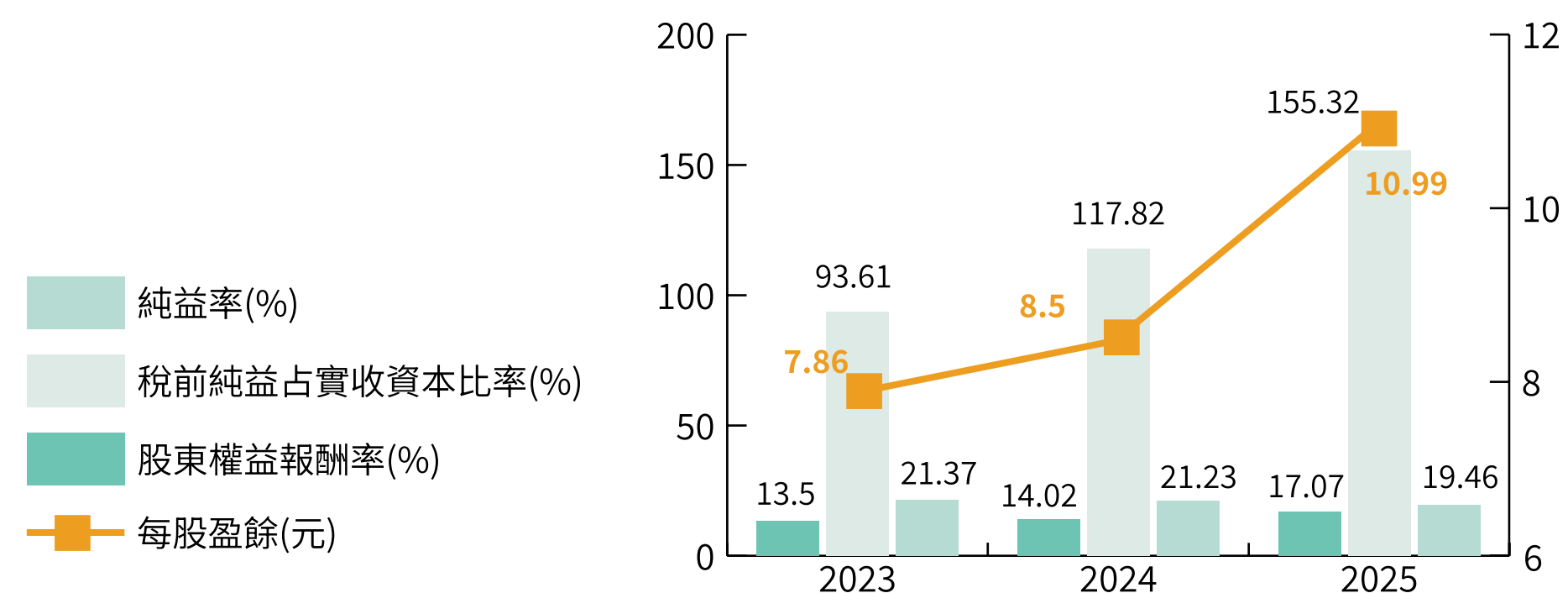
項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	775,784	980,178	1,378,741
營業成本	471,129	609,487	875,576
營業損益	216,560	258,931	371,387
營業外收入及支出	6,255	21,486	(1,724)
稅前淨利	222,815	280,417	369,663
所得稅費用	56,975	72,271	101,352
稅後淨利	165,840	208,146	268,311
每股盈餘 (元)	7.86	8.5	10.99
員工薪資和福利	143,115	162,944	204,675
每股股利 (元)	6.5	6.8	8.5
支付政府的款項 (所得稅)	56,010	57,439	62,387

最近三年收支與獲利能力分析：

財務結構



獲利能力



市場趨勢

隨著極端氣候事件頻率提升與資源枯竭風險加劇，永續發展已由環保議題躍升為全球供應鏈競爭力與貿易策略的核心。包括《巴黎協定》、《聯合國永續發展目標》（SDGs）與《歐盟碳邊境調整機制》（CBAM）等國際政策，正加速推動全球向低碳與循環經濟轉型。

科技與製造業首當其衝，尤其印刷電路板（PCB）、半導體、光電面板與電動車等產業，因其高耗能、高用水及高污染性，永續轉型勢在必行。產業積極導入再生能源、提升製程效率與減碳技術，同時強化資源循環利用與污染排放管控，以符合全球客戶需求及法規標準。市場聚焦金屬資源回收與化學廢液處理等關鍵領域，技術創新與解決方案擴展性成為企業競爭優勢之關鍵。

本公司敏銳掌握此趨勢，積極投入循環經濟技術研發與商業模式創新，基於 BOO（Build-Operate-Own）模式提供客戶即時、在地化的金屬回收及廢液處理整合服務。本公司的解決方案不僅可有效回收銅、鈷及鎳等具經濟價值之金屬，亦助力客戶減少汙染排放，符合法規要求，並降低整體營運成本，實現經濟與環境效益雙贏。

隨著 5G 通訊、人工智慧及電動車等新興科技快速發展，電子產業供應鏈持續擴大，帶動資源回收及永續製程需求持續增長。本公司將持續深化海外布局與跨產業合作，擴展永續技術應用範圍，攜手客戶共同打造具韌性與前瞻性的綠色供應鏈，攜手邁向淨零未來。詳情請參閱本公司股東會年報 p.64~67。

公協會參與

衛司特長期專注於高效能銅電解回收設備之研發與應用，致力協助電子製造業提升電鍍品質與添加劑使用效率，提供兼具經濟效益與環境友善的回收解決方案。

為強化與產業間的交流與合作，本公司加入台灣電路板協會（TPCA），並以會員身分積極參與協會活動與相關議題推動。透過與協會成員的技術交流與經驗分享，期望進一步深化產業鏈合作關係，掌握前瞻技術發展趨勢，攜手推動 PCB 產業之永續轉型與環保效益提升。

公 / 協會名稱	參與身分
 台灣電路板協會 (TPCA)	會員

單位：新台幣仟元

2.2.2 稅務政策

衛司特依據整體營運策略與經營環境，制定並核定稅務治理政策，確保稅務管理機制有效執行。公司秉持遵守稅法為基本原則，致力於管理稅務風險並優化整體稅負，實現合法且穩健的稅務規劃。

本公司堅持透過合法途徑進行稅務規劃，避免採用任何無商業實質或違法的避稅手段，並以履行企業社會責任及承擔企業公民義務為宗旨。主要稅務政策如下：



各國營運據點配備具豐富經驗與專業知識的財會人員，密切關注當地稅務法規變動，並適時與會計師及稅務機關溝通，確保有效因應相關變化。



重大稅務決策皆評估稅負影響，並諮詢外部專業機構意見，以符合法令規範。



稽核室依稽核計畫定期查核財會部門稅務程序，降低稅務風險。



財務報告及稅務申報依循法規揭露，並經會計師簽證確認。



關係人交易依《關係人交易管理辦法》辦理，非關係人交易未發生不當情形。

近三年稅務資訊

項目	2023 年	2024 年	2025 年
稅前淨利	222,815	280,417	369,663
所得稅費用	56,975	72,271	101,352
有效稅率 (%)	25.57%	25.77%	27.42%
已支付所得稅	56,010	57,439	62,387
現金稅率 (%)	25.14%	20.48%	16.88%

近三年全球稅款繳納情形

單位：百分比；新台幣仟元

公司所得繳納	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	68.18%	73.20%	56.87%
中國	31.29%	21.21%	37.98%
其他地區	0.53%	5.59%	5.15%
總額	56,010	57,439	62,387

稅前淨利	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	52.43%	47.86%	44.42%
中國	40.36%	47.00%	47.50%
其他地區	7.21%	5.14%	8.08%
總額	222,815	280,417	369,663

當期應付所得稅	2023 年	2024 年	2025 年
台灣	71.58%	66.11%	57.80%
中國	22.31%	28.14%	32.64%
其他地區	6.11%	5.75%	9.56%
總額	53,650	59,774	72,876

註：地區別、稅前淨利、當期應付所得稅與已繳納稅款係依據衛司特公司及其子公司所在國家 / 地區進行分類

政府補助

為響應政府推動產業升級及鼓勵企業以盈餘進行實質投資之政策，衛司特依據《產業創新條例》第 23-3 條規定，投入本業及附屬業務所需之建築、設備與技術資源，經經濟部審查符合相關標準，於 2022 年、2023 年及 2025 年分別獲得新台幣 622,729 元、1,403,208 元與 406,620 元之稅收減免。

該政策旨在鼓勵營利事業以盈餘興建或購置供自用之建築物、軟硬體設備或技術資源，以強化核心營運、提升產業競爭力並促進企業永續發展。

2.3 風險管理

面對全球環境的瞬息萬變，衛司特堅守永續經營理念，推動風險管理機制，持續關注內外部環境之多元變化，強化營運衝擊分析並提升應變能力。透過定期檢討與持續改進，增強企業韌性，確保營運穩定，保障客戶及利害關係人之最大權益。同時，衛司特亦持續精進教育訓練、績效管理、風險評估、預警通報與資訊揭露等措施，以有效控管營運風險，並深化風險管理文化。



2.3.1 風險管理與鑑別

為強化衛司特整體風險治理效能，本公司建置完善之風險管理架構與制度，由董事會擔任風險管理最高決策單位，負責審視與監督整體風險管理策略，確保風險識別與應對機制得以有效運作。各主辦單位或承辦人為第一線風險管理者，負責主動辨識、分析及控管部門內部潛在風險，並落實預警與追蹤機制。稽核單位隸屬董事會，負責制度監督與方法指導，定期檢視整體制度之適切性與執行狀況，並將管理成果彙報董事會。

本公司採行三級風險控管架構：第一層由各單位及承辦人進行風險之初步辨識與處置；第二層級由總經理主持之評審或評議委員會負責計畫與專案風險之審議與可行性評估；第三層級由稽核單位與董事會執行最終監督與查核。此外，本公司強調「全員參與、全面控管」之管理理念，未設置專責風險單位，係透過跨部門合作與溝通，確保各類風險得以即時識別與妥善處理。

本公司每年定期針對內外部風險進行系統性識別與評估，並召開風險管理會議，檢視監控指標並進行國內外事件交流，由稽核室執行壓力測試與敏感性分析。經分析內部各項循環及作業內容，依據風險因子程度進行量化評分，0~3 分為低度風險、4~7 分為中度風險、8 分以上為高度風險，經評估生產循環中「存貨管理」、「存貨盤點」，薪工循環中「人事異動交接」，電腦資訊處理循環中「資通安全檢查之控制」，其他管理性控制作業「審計委員會運作」及「薪酬委員會運作」，評分均落在 4~7 分區間，屬中度風險等級，並已納入本年度內部控制持續觀察與優化之重點作業程序。對外部也同步檢視市場、投資、誠信、信用、作業、法律及氣候等潛在風險，強化風險意識與量化分析能力，並依環境變化持續滾動修訂《風險管理政策與程序》，以提升企業韌性與永續經營能力。

風險管理流程

為強化衛司特整體風險管理效能，並協助各單位明確掌握執行依據，以實現穩健營運與永續經營之目標，本公司依據《上市上櫃公司風險管理實務守則》所揭示之風險管理程序，延伸建構符合實際營運需求之風險評估流程，作為推動風險辨識、分析與應對之依據與參考架構。



風險評估與因應

風險面向	風險描述	減緩措施
 營運風險	- 地緣政治衝突，對原油及原物料價格提升之不可控系統性影響。 - 受經濟通膨影響，於原物料、設備及人力成本等費用提高，影響公司利潤率。 - 目前廢水電解回收之金屬以銅為主，產品及服務性質較為集中。 - 因多數客戶受惠於 AI 變革後所帶來的市場需求，提供的服務量增加，需培育更多優秀現場操作人才及留才。	- 應採購環境及市場供需改變，策略性且動態地調整採購與生產計畫，以因應市場變化。 - 適時檢視價格結構，並嚴格控管成本與庫存水位，提升營運效率。 - 持續關注通膨趨勢及全球總體經濟變動，作為營運調整依據。 - 新增開發不同種類金屬之電解回收設備。 - 定期進行人才需求盤點及早展開人才培養與招募，提供具競爭力的薪酬與員工福利措施。
 利率風險	市場利率變動導致金融工具的公允價值或未來現金流量波動的風險	評估金融市場利率波動變化，做適當資金運用規劃，並審慎決定籌資方式，以爭取優惠利率、資金成本效益最大化。
 匯率風險	集團匯兌損益受匯率波動之影響	利用自然避險特性，以同幣別之收入支應支出，降低匯率變動之影響。
 資安風險	受人為因素、新型態網路攻擊或天然災害損害，導致公司資訊遭洩漏、竊取或破壞之風險。	- 規劃完善資安措施，主機進行異地備份且定期執行系統復原及測試計畫。 - 落實員工訓練宣導，強化資安管理及員工守法觀念。

2.3.2 資訊安全管理

在數位化營運日益普及的趨勢下，資訊安全已成為企業永續經營的重要基石，衛司特深知資訊資產安全之關鍵性，因而建置資訊安全管理制度，針對系統、網路、設備及人員行為進行全面控管，確保資訊之機密性、完整性與可用性，降低潛在風險，並加強營運韌性。

資訊安全管理辦法與目標

衛司特依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》進行資訊安全審查，強化資通安全治理，設置資訊安全主管並成立資通安全專責管理單位，指派專責人員推動、監督與審查相關事務。為提升資安韌性與內控制度之有效性，另委託會計師事務所執行獨立稽核，以確認制度落實與持續精進。同時，為確保資訊安全全面管理，本公司訂定《資訊安全政策》，針對網路使用、軟體合法性、密碼管理、檔案儲存與電子郵件管理等進行明確規範，維持資訊系統的穩定、安全與高效運行。



個資保護

為維護個人資料之安全與合法運用，衛司特依據《個人資料保護法》第五條規定，訂定《個人資料保護管理辦法》，以保障個人及客戶之資料的妥善管理與執行。

公司內部調閱員工個人資料須經主管核准，填寫申請單並依權限審查辦理。對外提供個人資料予廠商或機關時，均簽訂相關協議，明訂責任義務，確保資料使用合規且安全。為提升個資安全管理效能，透過資訊系統存取控管機制，確保使用者帳號可完整紀錄及追蹤，並落實設備維護、資料備援、報廢處理與存取監督等作業。員工離職或合約終止時，亦即時停用相關權限，有效防止資料外洩。

此外，本公司定期宣導個資保護政策，由稽核單位不定期檢查個人資料安全維護狀況，強化內部員工隱私保護意識與責任。衛司特將持續監控並優化相關管理措施，確保員工與客戶個人資料長期安全合法使用，全面保障其隱私權益。

資訊安全處理流程

當資安事件發生時，透過健全的資安事件處理機制，確保能即時應對並降低損害風險。衛司特依循《電腦化資訊系統處理循環》訂定危機處理流程，依程序進行事件評估與排除。事件處理完成後，透過持續追蹤、回報及改善，防止類似情況再次發生。

資訊安全管控措施

衛司特深知資訊資產之機密性、完整性與可用性對企業營運的重要性，因此持續強化資訊安全管理作為，逐步建構符合公司規模與營運需求之資安防護機制，以降低營運風險並確保公司長期穩定發展。

本公司於 2025 年度投入新台幣 241,865 元，包含防火牆維護、病毒碼更新及防毒軟體安裝，以提升資通訊設備與郵件系統之防護效能，強化資訊系統之穩定性與可靠性。除既有防火牆與防毒軟體維運外，另投入資源執行郵件主機升級汰換專案，提升郵件系統穩定性與整體資安防護等級，相關資安設備與系統持續依實際需求進行維護與更新，以因應日益複雜之資安威脅。

此外，衛司特亦配合半導體大廠客戶之資安平台評估機制，定期接受客戶端資安稽核與弱點掃描作業，藉由外部檢視了解整體資安成熟度。針對外部網站及相關稽核要點所提出之建議事項，若發現網域或系統存在潛在弱點，即依建議進行修正與補強，並同步檢視內部系統，以持續強化資訊安全防護措施。

資訊安全管控措施 (續)

在供應鏈資安風險管理方面，衛司特目前以風險辨識與管理原則為核心，針對涉及資訊系統、資料存取或 IT 服務之供應商，於合作過程中留意其資訊安全相關作法與基本防護措施，並視合作內容與風險程度進行必要之管理與溝通。

本公司透過既有資安設備與系統之記錄機制，留意異常存取或可疑登入情形，於發現潛在資安風險時，適時與相關供應商進行聯繫與改善。針對外部系統或服務，如經檢視發現安全性疑慮，將依實際狀況採取必要之修正與補強措施，以降低可能風險。

另就資安事件應變方面，衛司特已建立基本應變原則，包括資料備份、事件通報及內部協調處理流程，確保於發生資安事件時能即時進行處理與因應。未來亦將依公司營運規模與業務發展情形，逐步評估導入更完善之供應鏈資安管理與應變機制，以持續提升整體資訊安全。

資訊安全管理機制

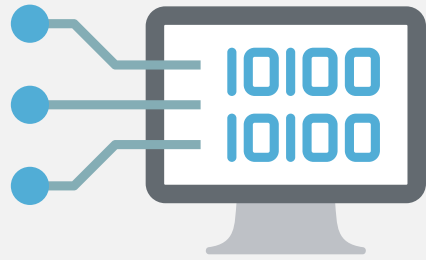
管控項目	執行措施
網絡防護和加密通訊	配置企業級防火牆以阻擋駭客非法入侵，並透過 IPsec 安全通道與台中總部連線，進行資料加密傳輸，有效防止在傳輸過程中遭非法擷取或竄改。
郵件病毒防護	電子郵件伺服器配置防毒與垃圾郵件過濾機制，搭配防病毒系統進行即時掃描，能自動隔離或刪除病毒。
系統權限	同仁使用各項應用系統前，須依內部權限申請提出程序，經主管核准後由資訊中心建立帳號並設定相應授權。
備份與門禁管制	採行異地備份機制，將關鍵資料儲存於具備門禁管制與 24 小時監控之安全場所，確保營運持續性與資料安全。

資訊安全教育訓練

為強化全體員工對資訊安全議題的重視與應變能力，本公司持續推動資訊安全意識之培養，定期辦理資安教育訓練課程，協助員工掌握資安威脅類型及相對應處置方式。同時，透過電子郵件定期推送社交工程相關案例與宣導內容，增強同仁對釣魚郵件、惡意連結及偽冒訊息之辨識能力，有效降低人為操作風險，經由持續演練與宣導推動，2025 年度未發生員工通報之資訊安全事件，顯示本公司資訊安全管理措施已具顯著成效。

此外，為驗證資訊系統於突發事件下之持續運作能力與災後回復效率，本公司每年依循資訊作業循環程序執行系統災害演練。於 2025 年 12 月已完成資安災害演練，透過實境操作提升各單位間之橫向協調與緊急應變處理能力。針對演練過程中所發現之潛在風險、作業缺失與可改善事項，由資訊單位彙整分析後提出具體改善對策，並持續追蹤執行成效，以提升整體資安防護韌性與事件應對成熟度。

單位：人次；小時

單位 / 部門	訓練主題	受訓人數	總受訓時數
 管理部 (資訊)	● ACAD 安碁學苑企業資安講堂系列課程 - 數位時代的資安防身術	1	1.5
	● iThome_ 從傳統防火牆到 Hybrid Mesh Firewall- 打造雲地一致的零信任防線	1	1
	● iThome_AI 時代的關鍵佈局：Dell Networking 助您選對 Fabric 架構	1	1
	● ACAD 安碁學苑 _ 企業資安講堂系列課程 - 資料保護與管理	1	1
	● ACAD 安碁學苑 _ 企業資安講堂系列課程 - 物聯網資安攻略：從符規到防護實務	1	1

CHAPTER 綠色營運

3.1 技術創新與效能	46
3.2 客戶管理	53
3.3 永續供應鏈	59

3.1 技術創新與效能

3.1.1 技術創新與市場布局

致力於零二次汙染與環境永續的解決方案

衛司特因應產業技術演進與市場變動，持續在研發能量與差異化設計上強化產品效能，同時深化與關鍵客戶的合作並拓展海外市場。本公司運用技術優勢推出具競爭力的產品與服務，以提升在全球價值鏈中的地位。

重大主題	創新管理	
重大主題意義	本公司研發具高效能的專用設備提升回收金屬之附加價值，拓展多元廢水處理技術組合，以穩固在產業中的定位。透過創新管理，提高資源利用效率並減少廢棄物產出，同時為客戶達到降低處理成本與環境保護之優勢。	
政策／承諾	實踐公司願景，為環境打造友善之廢水處理系統，達成永續經營之目標。	
目標	短期	中長期
	持續優化並更新廢水處理系統，每年至少新增 3 個環境汙水減排案廠。	持續提升與客戶、廠商、政府機關等單位合作機制，致力於成為廢水處理廠商之領導者。
行動辦法	分析市場需求及提升成本效益，追求各層面競爭力的成長，並持續挖掘更多產業、地區及技術應用，積極研發處理廢水之創新技術，優化現有系統流程。	
2025 年實際績效	研發費用投入約 19,318 仟元	
溝通管道	- 聯絡窗口：林先生 - 電話：04-23283939	- 電子信箱：waste@recotech.com.tw - 公司網站：https://www.recotech.com.tw

產品創新服務

衛司特以研發具獨特性與高效能之設備為重點，與客戶協作制定互利的營運策略。研發重心包括 RecoCell® 電解回收設備的開發，以及國內外既有與新案 BOO 業務之工程整改與產線對接服務。

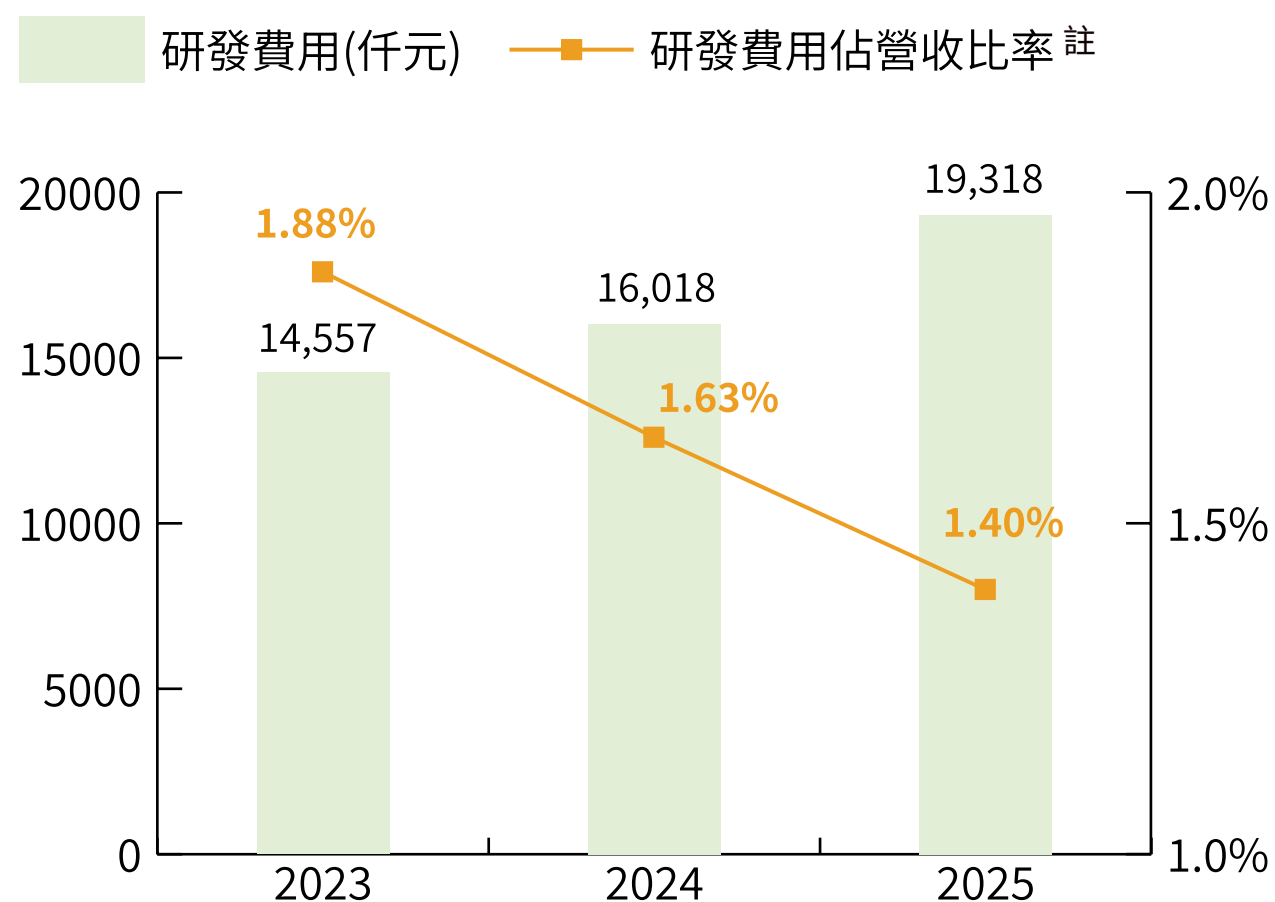
本公司主要服務國內外電子產業大廠，因製程更新頻繁，即便細部調整亦可能改變金屬廢水的濃度與成分。為維持長期且穩定的合作關係，衛司特依客戶需求提供安全可靠的 RecoCell® 電解回收設備與 BOO 營運模式，並根據廢水蒐集數據進行研發與參數調校，使設備運行穩定，效能表現達到最佳化。



主要服務介紹

本公司創辦人林世民董事長長期致力於以電解法進行金屬廢水回收之技術研發；歷經多年精進，現階段市場僅由本公司同時提供兼具高安全性與高經濟價值的 RecoCell® 電解回收設備與 BOO (Build-Operate-Own) 營運模式，協助電子產業處理製程所產生之含金屬廢水，並以電解方式轉化為高純度金屬。該技術可降低廢棄物處理過程的能源消耗與環境負荷，而回收所得之金屬具高度經濟價值，得再用於電子產業原料與化學製品，實現淨零碳排與循環經濟目標。

近三年研發費用投入



註：近年因營收成長，研發費用占比相對下降，惟衛司特每年仍穩定投入研發費用，使本公司能在市場中維持技術優勢與競爭力。

提供服務說明

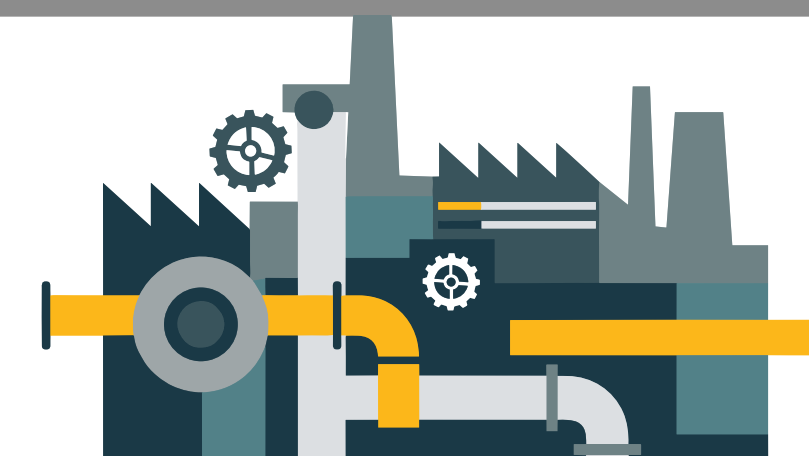
複雜性含銅廢水的前處理系統

隨著電子製造業銅線路持續微細化，蝕刻製程所用藥水配方日益複雜；為維護製程穩定，必須加入氧化劑、安定劑等多種藥劑，導致銅之電解回收難度相應提高。

本公司依廢水水質的差異與變化開發多元客製化前處理系統，現已可全面對應印刷電路板、半導體製造與光電面板等產業產生的含銅廢液，提供完整的回收解決方案。

多種金屬電解設備

因應客戶需求，已成功開發鈷、鎳等金屬之電解回收設備。



金屬分離技術

部分電子業之蝕刻製程廢液常同時含有多種金屬，難以直接進行電解回收，亦可能顯著降低回收效率。本公司已開發可高效分離混合金屬廢液的前處理系統，得以分流回收各類金屬。

蝕刻液線上回收系統

印刷電路板產業普遍採用酸性與鹼性蝕刻，過去廢液大多委由危害廢棄物廠商處理。衛司特建置廠內線上回用系統，先自含銅蝕刻廢液回收銅金屬，續行活化廢液，使之轉化為具蝕刻能力且可直接回投產線之藥液；可顯著降低藥液成本與廢液處理費用，同步提升廠內銅回收量並減少委外處理需求。

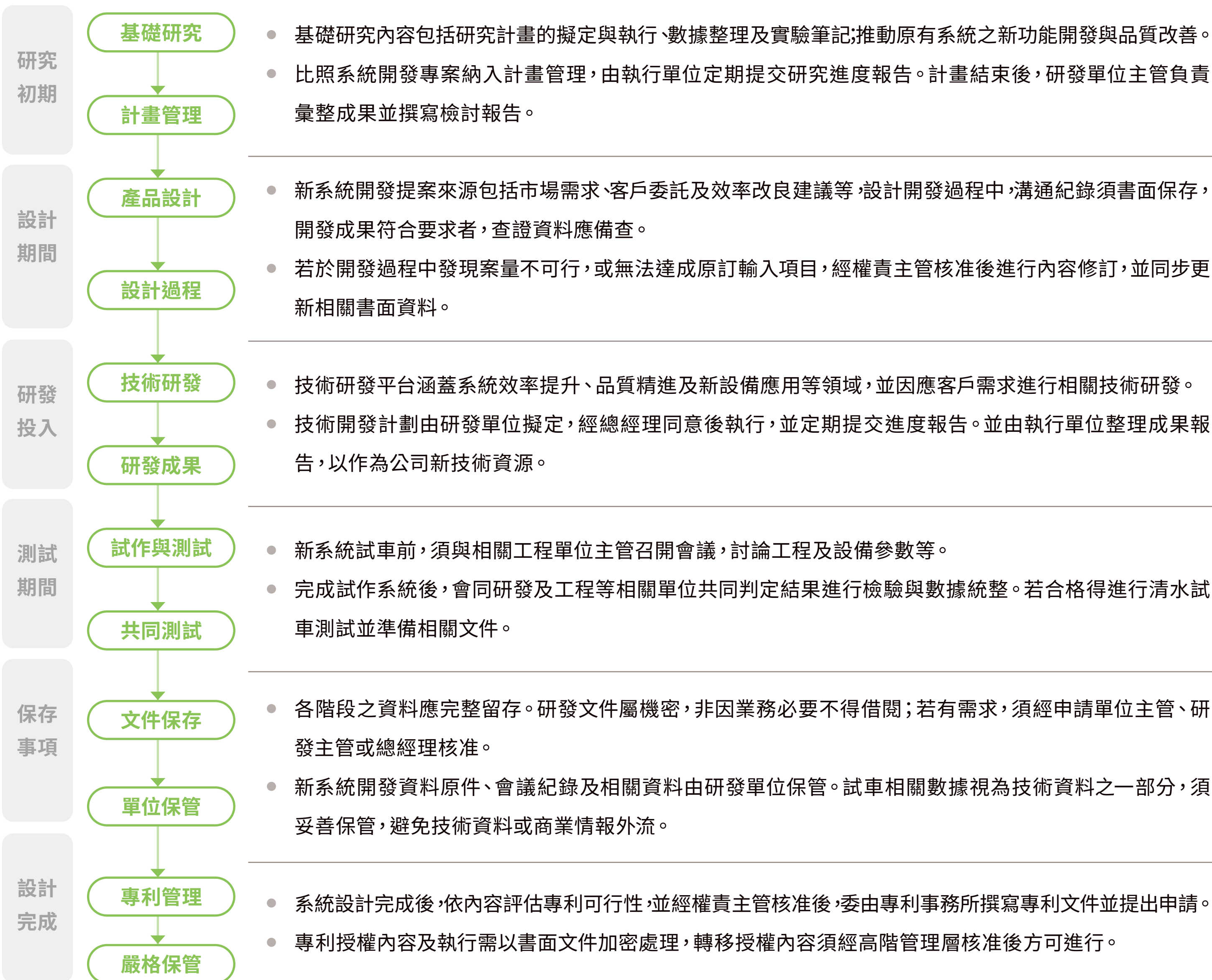
3.1.2 開發與研發

重大主題	產品品質與工程技術能力	
重大主題意義	衛司特整合高品質與可靠度之設備，穩定提升金屬廢水處理廠回收系統的技術水準，強化產業整體附加價值。除協助客戶降低營運成本、提升資源使用效率外，亦有效減少有害重金屬排放、降低環境風險，進一步改善職場安全條件並促進周邊社區健康福祉。	
政策／承諾	本公司營運持續推動「三多策略」：多產業、多區域、多技術，以分散營運風險並強化成長動能，專注於廢水處理系統之品質與技術提升，提供客戶更安全且高效之解決方案。	
目標	短期	中長期
	完成至少 6 個環境汙水減排工程專案。	完成至少 10 個環境汙水減排工程專案。
行動辦法	- 投入節能技術之開發，聚焦 PCB 產業、面板產業及半導體產業所產生之金屬廢水，研發可結合減碳概念之回收再利用技術。 - 持續推進既有 BOO 客戶系統優化及與客戶持續檢討可納入回收系統的製程廢液。	
2025 年實際績效	- 擴展節能設備於原有運行之工廠，設備改造工廠數量達 12 個廠。 - 桃園地區 PCB 廠放流水銅離子改善工程 1 個。 - 桃園地區 PCB 廠中濃度廢液銅離子改善工程 3 個。	
溝通管道	本報告書以中文版本發行，並同步於衛司特官方網站供利害關係人瀏覽、下載，若對於本報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。 - 聯絡單位：衛司特科技股份有限公司 - 聯絡窗口：林先生 - 電話：04-23283939 - 電子信箱：waste@recotech.com.tw - 公司網站：https://www.recotech.com.tw	

服務與技術開發

為落實創新並完善客戶服務需求，衛司特建立系統化研發流程：通過掌握客戶實際作業流程、改善目標與既有設備成本，進行目標廢水取樣並送交實驗室進行分析與方案研擬。

完成初步實驗與可行性驗證後展開工程規劃設計，再於客戶廢水廠執行現場工程與造價評估。經合約簽訂，進入建置與試車階段，最終依測試結果與客戶需求調整參數，使系統滿足標準並完成驗收。



設計的永續考量

本公司以降低環境汙染為目標，並在與客戶的交流中不斷精進系統設計與運作效能。2025 年度於 12 座客戶廠別導入節能電機設備，幫助每單位回收銅用電量約減少 30%，其中台灣區工廠導入比例達 25%，同步帶動營運電費與單位產出銅的用電需求下降，整體能源消耗隨之降低。

2025 研發亮點與成果

本公司於 2025 年度研發節能型陽極鈦網產品，藉由降低陽極表面氧化電位技術，應用於 PCB 高階電鍍製程，有效減少客戶電鍍作業中電鍍藥劑的使用量，降幅達 20% 以上，減少藥劑採購成本，並提供節約廢水排放中 COD(化學汙染物) 濃度之解決方案。



設計階段



導入標準化設計與模組化設計，以提升工程效率與品質一致性，並推動統包工程智能化，強化系統整合與操作便利性。



選用具多功能、高效能、低污染與低碳特性的材料，兼顧產品性能與環境友善，落實綠色設計理念。

導入階段



推動自動化技術應用，減少現場人工作業負擔；並提升現場設備對廢水回收再利用效率，降低對環境造成的衝擊。

運輸階段



推動採購在地化，降低運輸成本與碳排放，同時透過貨物合併運輸，提高物流效率，實踐綠色供應鏈管理。

使用與維修



採用高效能設備與低耗能電機元件，提升能源使用效率，降低整體能耗。

回收階段



除了協助客戶實現廢棄物循環再利用外，本公司亦重視自身設備於拆除階段的資源回收與再利用，減少廢棄物產生促進循環經濟。(詳情請參閱段落 3.3.2 採購與原物料管理)

智慧財產權管理

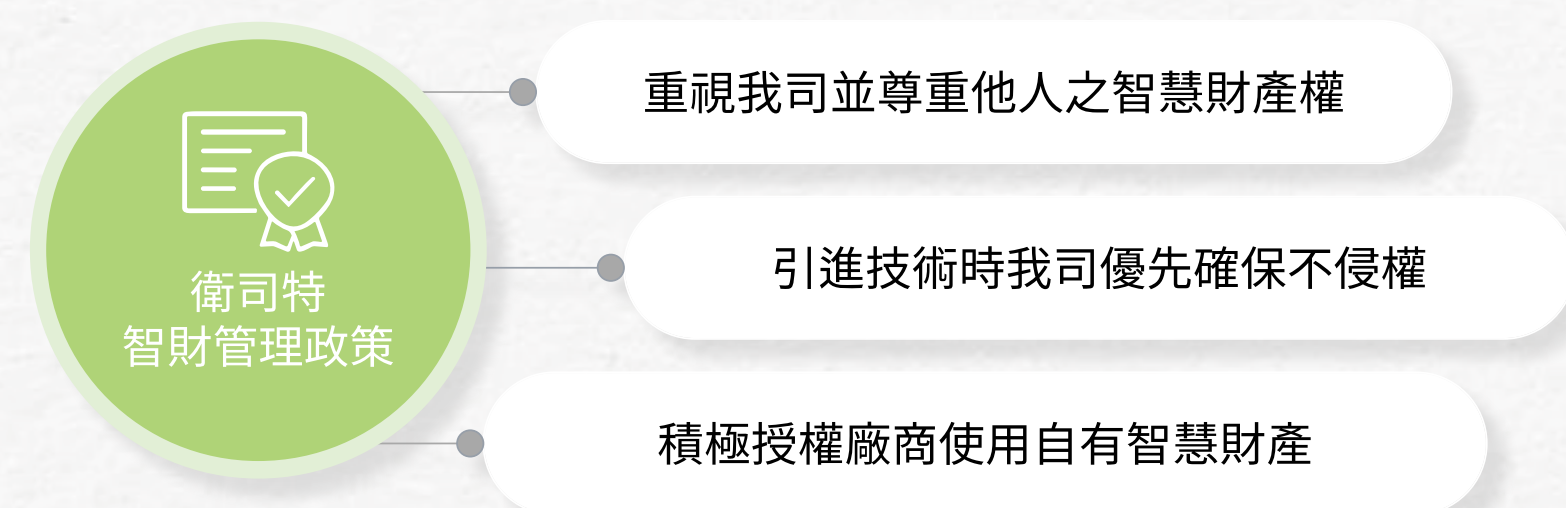
專利申請

衛司特重視智慧財產權管理，相關專利申請與維護作業均按內部管理辦法辦理，並設立獎勵制度以鼓勵同仁創新。目前，本公司已取得「新型電解回收設備」、「銅蝕刻廢液處理方法」等相關專利。

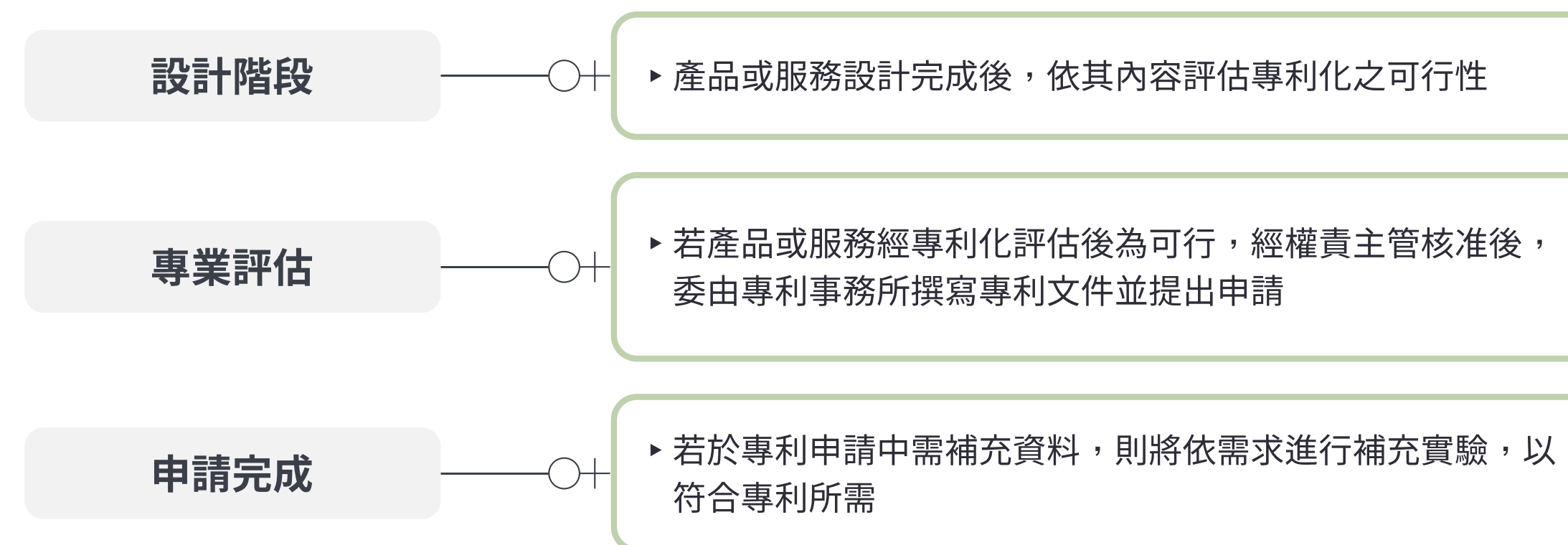
相較擴充專利數量，衛司特更著重專利技術在實務上的應用，多數專利成果已實際導入營運現場，協助業務拓展並建立技術防護機制。

衛司特訂有《智慧財產管理及運用綱要》，鼓勵員工提出創新成果並申請專利。凡經主管核准並完成專利申請者，將依創作類型核發獎金；專利成功取得證書者，則另頒發獎牌及追加獎金。專利於有效期間內若為公司帶來實質收益，將依據收益比例對發明人及相關部門或人員給予獎勵。

若員工檢舉他人侵害本公司權益，並促成公司獲益，亦得核發獎金以資獎勵。另對於營業秘密或專業技術授權有卓越績效者，由所屬單位自年度收入中提撥營運獎金，以鼓勵技術創新與智慧財產管理成效。



申請流程



截至 2025 年仍有效之專利件數		台灣地區
發明專利		2 件

3.2 客戶管理

3.2.1 客戶關係管理

隨著全球永續議題升溫，循環經濟已成為多國政府與國際品牌的重點議程。根據國際預測，至 2050 年全球約 59% 的金

屬需求可由回收資源取得，其中銅的循環供應將成為關鍵環節。本公司掌握銅回收核心技術並提供完整解決方案，為目前少數能因應此趨勢的專業廠商之一，為未來營運與獲利動能發展維持優勢基礎。

重大主題	顧客服務
重大主題意義	衛司特透過不定期電話聯繫、通訊軟體及實地拜訪等方式與客戶保持互動，以掌握需求與產業趨勢，作為後續服務調整與產品策略規劃的依據。有效、透明的溝通有助提升客戶滿意度並降低爭議可能，提升本公司整體服務品質。
政策／承諾	● 本公司對待客戶秉持誠信經營原則，並遵循相關法規 ● 提供客製化產品與服務，配合客戶研發需求，持續創新與產品升級，達成雙贏目標 ● 不定期與客戶聯繫，並即時回應與解決問題，展現對客戶的重視，提升其滿意度
目標	短期 (2028 年) ● 深耕現有重點客戶 ● 掌握市場趨勢，優化產品，開發國內外新客源
	中長期 (2035 年) ● 與供應商、客戶合作研發新創技術 ● 開拓國外經營據點 ● 推廣公司的永續發展策略

重大主題	顧客服務	
行動辦法	【短期】 - 透過優化並精進既有設備，執行製程改善、導入自動化系統等行動，以符合客戶需求 - 隨著地緣政治、產業興起衍生的供應鏈拓展，拓展新興市場，如：泰國、越南等東南亞市場	【長期】 - 針對電動車汰換的鋰電池，本公司已著手研發廢鋰電池的鎳、鈷、錳、鋰有價金屬回收技術 - 目標在未來 20 年成為符合歐盟回收標準的廠商。
2025 年實際績效	僅發生一筆交貨鈦框尺寸有誤，退回修改後，已重新交貨，本公司尚未進行客戶滿意度調查，惟與客戶皆保持長久且和諧之關係。	
申訴機制 / 溝通管道	如對本公司有任何疑問或需求可透過以下管道與我們聯繫，將由專責單位負責受理並妥善處理。 - 聯絡單位：衛司特科技股份有限公司 - 聯絡窗口：林先生	- 電話：04-23283939 - 電子信箱：cclin@recotech.com.tw - 公司網站：https://www.recotech.com.tw

最具信賴度與規模化的電解回收系統

因應國際地緣政治變動及產業邁向淨零排放的趨勢，日益嚴格的環境規範成為企業必須面對之課題。衛司特聚焦於電子製造業廢液中金屬銅的回收處理，核心業務分為「再生金屬服務」與「電解設備與耗材銷售」兩大項目，主要客戶涵蓋印刷電路板、半導體製造及光電面板等產業。

DeNora 專區介紹

De Nora 作為全球首家成功開發陽極鈦網的義大利企業，現已發展為全球規模最大的鈦網製造商。衛司特自 2002 年起正式代理其鍍銅專用不溶性陽極（氧化鈹鈦網），23 年來雙方建立穩固且長期的合作關係，攜手深耕亞洲市場，並共同推動 De Nora 在區域市場的擴展與佈局，實現互利共贏。



最具信賴度與規模化的電解回收系統 (續)

依據客戶製程需求，衛司特開發出高度客製化且多元化的 RecoCell® 電解回收設備，並首創 BOO 商業營運模式 (Build-Operate-Own，投資建造—經營操作—資產擁有)，於客戶廠區建置金屬廢水處理與再生系統，提供設備並派員駐廠操作，協助處理製程中產生的含銅廢液或含銅廢棄物，將其轉化為具經濟價值的銅金屬，降低廢棄物處理所產生的能源消耗與環境污染風險。同時，電解還原後的銅金屬可再應用於電纜製造、工業原料及化學製品等領域，進一步實現污染減量與資源再生。與此同時，衛司特亦包含客製加工導電鈦框、掛勾等治具，搭配陽極袋與中性膜，使客戶在保固期間無需維護陽極鈦網，有效延長填孔電鍍藥水使用壽命，並減少添加劑消耗量。

自 2002 年起，衛司特代理銷售全球 DSA (Dimensionally Stable Anode) 首席供應商義大利 De Nora 公司之不溶性陽極，雙方依據客戶製程共同研發氧化鈦塗層產品，從初代 DT1 持續改良至目前廣泛應用於電子製造業的第五代 DT5 塗層。更多專業服務與產品資訊，請參閱本公司官網 - 產品介紹。

經銷通路管理

衛司特於中國昆山、中國東莞、新加坡、越南及泰國設有分公司，由臺灣總公司統籌提供 RecoCell® 金屬電解回收設備之規劃、設計、施工、教育訓練及備品等相關資源與支援服務。針對尚未設立當地團隊之國家（如日本、韓國、馬來西亞等），本公司則透過與當地廠商或客戶合作夥伴之方式，提供設備與技術支援，持續拓展全球服務能量與市場覆蓋範圍。

客戶溝通與滿意度

客戶滿意度

針對客戶滿意度管理方面，衛司特雖尚未導入制式化滿意度調查制度，但已透過 ERP 系統有效掌握訂單與出貨流程，並運用後台記錄追蹤客戶溝通情形與問題處理流程，以累積案例資料並強化服務品質。同時，也透過觀察客戶付款狀況、口頭回饋，以及轉介紹比例等指標作為評估滿意度的依據，進而持續調整與優化相關作業流程。



行銷與新客戶開發

當今企業經營高度關注與客戶建立長期互動與信任關係。為促進市場對本公司產品認知度，深化既有客戶與品牌之間的連結，與拓展潛在客戶群體，本公司透過日常互動、展覽參與、媒體推廣及系統化管理，持續強化與客戶的合作關係，穩健推動企業成長與永續發展。



管道	執行方式
日常客戶拜訪	定期拜訪客戶廠區，除追蹤陽極與設備使用狀況外，掌握客戶可能需求或潛在競爭風險，以提前因應市場變化，提升客戶黏著度。
產業展覽參與	參與 TPCA 台灣電路板展或與 De Nora 於中國、日本及泰國聯合參展，掌握產業趨勢以拓展新業務機會。
品牌與技術推廣	接受新聞與雜誌採訪，透過網路平台推廣技術優勢與經營理念，強化品牌形象、提升市場辨識度與專業信賴度。
客戶口碑	於客戶廠內設置銅回收 ESG 專區、張貼海報、發布新聞稿，有效提升曝光度並吸引其他業者主動洽詢，擴大市場影響力。

積極參展拓展市場，掌握產業脈動

AI 帶動全球產業結構快速變化之際，衛司特已提前完成亞洲市場布局並從中受惠，帶來發展優勢。為持續掌握產業動向與客戶需求，本公司積極參與 PCB 電路板相關重要展會，包括於 2023 至 2025 年間連續參加 TPCA Show（臺灣電路板產業國際展覽會）與 CPCA Show（上海國際電子電路展覽會）。

透過參展衛司特得以跟進最新產業資訊，也能與既有客戶面對面交流，討論合作進度與後續需求；同時獲得接觸潛在客戶之機會，推介公司產品與應用案例並建立聯繫管道。此外，因核心客戶自 2023 年起陸續將部分業務轉往泰國，本公司已於 2025 年首次參加泰國 THPCA（曼谷）展覽，期望深入了解當地市場動態與客戶需求，以強化跨區域服務能力。

持續參與國內外展會不僅有助於鞏固與客戶的合作關係，也能提升衛司特於國際市場的品牌能見度，為後續業務拓展累積具有實質效益的市場基礎。



上海國際電子電路展覽會



泰國 (曼谷) THPCA 展覽



持續進修學習

進修管道	頻率	執行方式
工程會議	每月 2 次	● 同仁同步各自工作進度、客戶新訊與實務案例，進行檢討與經驗交流，促進跨部門學習。
營運會議	每月 1 ～ 2 次	● 各部門提出近期重點業務事項，進行公司營運現況交流與資訊整合，提升整體協作效率。
專業課程 / 工會參與	每年依計畫安排	● 鼓勵部分同仁參加工會活動與職能相關課程，提供補助支持，提升專業知識與實務能力。
多元學習	不定期	● 透過展覽、客戶會議、講座及產業期刊獲得市場資訊。

售後處理與服務

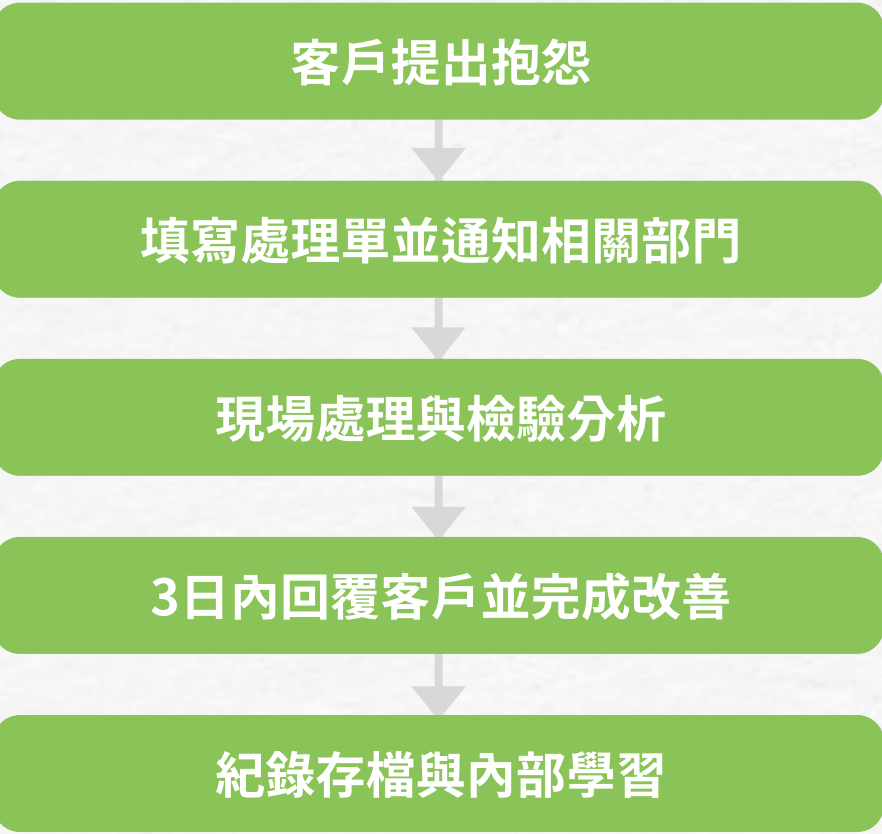
衛司特已建立系統化客戶抱怨處理流程，以確保服務品質與異常改善的即時性。客戶於反映問題時會以「客戶抱怨處理單」提出申訴，作為案件成立之正式紀錄，後續依既定程序展開調查與處理。業務單位於設廠及試車階段針對現場情況進行必要檢查，確保在早期即掌握並處理可能異常，避免問題擴大。2025 年共發生兩件客訴案件，均與客戶協調妥善處理，並依其情形調整後續改善措施。

項目	類型	客訴原因	後續處理追蹤狀況	因應改善
商品退回	一般客訴	因該訂單包含兩種鈦框尺寸，未先與使用單位確認即進行加工，致交貨時品檢尺寸不符並遭退回。	由昆山分公司協助提回後，完成鈦框尺寸修改並重新交付，並同意訂單折讓以補償客戶相關損失。	公司接單後及加工作業前，需再次與客戶確認訂單未提供圖紙、未明確標示的規格尺寸
交貨逾期	一般客訴	因德國原廠首批產品未通過出貨品檢而需重製，致交貨延後 1 個月，影響終端客戶的上機時程。	每週兩次更新原廠進度予客戶，並於更正交期日完成交貨。	協請客戶提前預訂，或者改選用交期較穩定的亞洲工廠。

客戶申訴之通報與處理機制

類型	定義	通報層級	處理層級	進度追蹤頻率
● 重大客訴	客戶反映品質狀況、交貨延遲，影響產品功能及信賴度，且需要一定時間處理，導致客戶要求賠償損失。	董事長、副總經理	董事長	每週 2 次回報進度至最高層級
● 嚴重客訴	客戶反映品質狀況、交貨延遲，影響產品功能及信賴度，但可以即時解決，未影響客戶使用。	董事長、副總經理	副總經理	每週 1 次回報進度至最高層級
● 一般客訴	客戶反映品質狀況、交貨延遲，不影響產品功能及信賴度。	副總經理、責任經理	副總經理	責任經理每日追蹤客訴處理進度，每週 1 次回報至副總經理
● 輕微客訴	客戶反映人員違規行為，不影響產品功能及信賴度。	責任經理	責任經理	直屬主管每日追蹤客訴處理進度，確認結果後回報責任經理

客訴處理流程



在案件成立後，本公司規範明確的執行與回覆要求，確保異常情形能於規範時程內獲得處理。「客戶抱怨處理單」完整記錄申訴內容、處理流程、原因分析、對策檢討與最終結果。業務部門收到申訴後會迅速通知相關單位，並依需求派員前往現場檢查、汰換備品，或取回疑義產品進行分析，以釐清問題成因並制定修正方案。

公司承諾於三個工作天內向客戶說明原因與後續處置方式，使申訴能具備可追蹤的回應期限。案件完成後，所有客訴紀錄均登錄於客戶抱怨處理單，經主管簽核後留存，以供後續追蹤及作為內部案例參考，進一步支撐服務品質與客戶滿意度的持續改善。

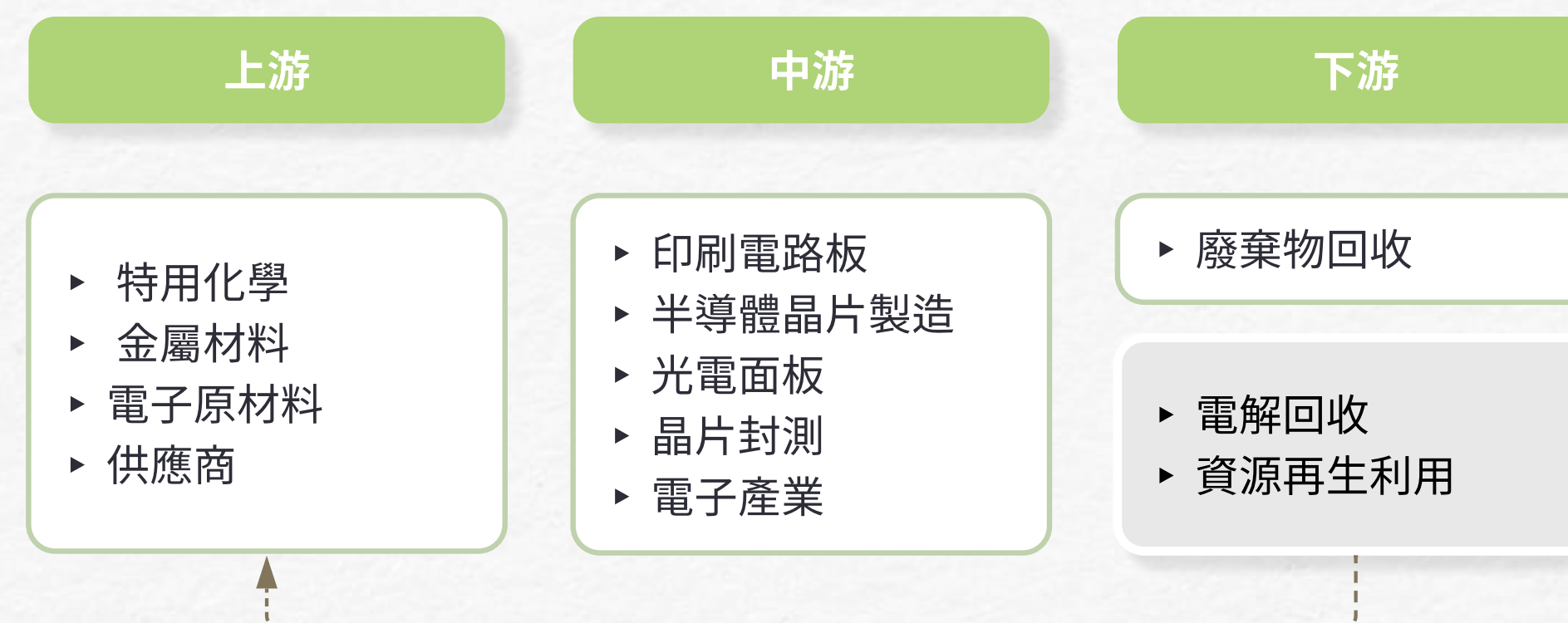
3.3 永續供應鏈

衛司特作為綠能環保產業的重要一員，深刻理解企業影響力如何促進整體價值鏈。本公司將逐步規劃與供應商的合作機制，形成具韌性且具責任意識的價值鏈體系。

3.3.1 供應商管理

衛司特價值鏈

電子產業製程所產生的廢水，含銅、鎳、鉬、鈷、鋅、鋰、錳等多種金屬元素。隨著製程工法持續演進，含銅廢水的成分與型態日益複雜，廢水處理因此面臨更高的技術處理難度。衛司特秉持循環經濟與環境永續理念，依據客戶多元需求研發電解回收設備，擴大可回收金屬種類並有效分離混合金屬廢水。相關技術的導入不僅改善金屬回收效能，亦幫助降低廢棄物處理流程中的能源消耗與環境負荷，支持節能減碳與資源再利用的永續目標。



供應商管理

衛司特作為永續相關產業一員，為協助供應商增進環保知識與實務能力，建置專屬的供應商輔導機制。新業務開展期間透過技術支援與經驗傳承，協助供應商導入新技術，加深其對環境與社會責任的認知，並優化生產流程與產品品質。

面對客訴或異常情形，衛司特加強與供應商及業主之間的三方橫向溝通，並推進產品優化的垂直協作。每兩週召開工程會議，內容涵蓋供應商斷鏈風險、生產管理與資材單位的工程進度報告與預計施作計畫及其他議題；針對施工困難或業主特殊需求進行協調與因應，確保專案順利推展。若供應商對外加工品質表現不佳，為避免影響客戶作業流程與時間成本，衛司

特嚴格把關品質管控流程，並於必要時即時向供應商反映問題，確保產品品質維持應有水準。

供應商永續管理政策

衛司特已訂定「供應商永續發展管理政策」¹，其內容包含「供應商行為準則」，規範供應商應遵守勞工人權、健康與安全、環境保護、道德規範（含資通訊安全及隱私權保護）及合宜之管理制度，並訂有相關之永續性風險評估、稽核及輔導改善措施，促進衛司特之供應鏈具備安全的工作環境、有尊嚴的勞工關係、遵守道德規範的營運同時致力於環境保護，攜手實踐永續經營的目標，共創更友善環境的未來。

1 該管理辦法係於 2026 年 7 月訂定完成，由總經理通過後實施。

面向	規範內容之列舉
環境保護	- 應獲取所有必需的環境許可證 (如排放監控)、批准和登記文件 - 應當識別、標示和管理對人類或環境造成危害的化學品、廢物及其他物質
職業安全衛生	- 員工可能暴露於健康和安全危機 (化學、電氣和其他能源、火災、車輛和墜落危害等)，應使用控制階層加以識別和評估，並減輕危機。 - 應根據管控層級識別、評估並控制因接觸到化學、生物以及物理危害因子給員工帶來的影響，當無法有效控制危害，應當免費提供勞工並使用適當、妥善保養的個人防護裝備。
勞工人權	- 不應在任何製造工序中使用童工。 - 工時不應超過當地法律規定上限，員工於工作後得自由離開工作場所。
資通訊安全	應建立資通訊安全控管機制，於一般營運、緊急天然災害或受惡意病毒攻擊時，皆可確保營運資料經合理使用，未遭破壞、不當存取、外洩或遺失。
隱私權保護	承諾合理地保護任何與其有業務來往者 (包括供應商、客戶、消費者和員工) 的個人資料和隱私。供應商應當在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求。

具體實施情形

衛司特 2025 年進行供應商永續議題調查，範疇以 2024 年度交易金額佔比大於 0.1% 之核心供應商為調查對象 (共 62 家)，最終回收有效問卷 52 份，達到 83.9% 回覆率。

調查要求供應商就環境保護與社會責任兩大面向進行重要性自我評估，涵蓋 7 項指標 (右表)：

經調查結果分析，多數供應商對上述指標具高度認同與執行完成度，惟少數 2 家供應商在環境面向的 7 項指標中有 3 項 (含) 以上評定為「不重要」或更低層級。基於供應商永續管理措施，本公司將前述對象列入年度議合名單，安排進一步瞭解其永續政策落後之主因，並於適當時機提供相關輔導資源，以強化供應鏈韌性與社會永續價值。

- 1. 環境保護：採用再生材料與低碳產品之意識。
- 2. 優先選擇具環保標章 (如 ISO 14001、碳足跡標章) 之供應品。
- 3. 實踐在地採購以降低碳里程。
- 4. 嚴禁雇用童工與強迫勞動。
- 5. 落實合法工時、薪資與員工安全訓練。
- 6. 優先與在地中小企業合作，扶持地方經濟。
- 7. 推動多元供應鏈 (支持女性或少數族裔經營企業)。

新供應商遴選

衛司特依工程實際需求，經工程會議決議，由採購或使用單位依業主端建議、同業推薦或網路調查等方式蒐集新供應商名單，並採電話訪談或實地訪查方式進行初步評估。評估重點包括職場安全管理與產品之環境友善性，且以符合法規要求作為基本準則。後續由相關單位依《採購與付款循環標準》所訂之《供應商管理辦法》進行審查，確保供應商能穩定提供符合品質與永續標準之產品與服務。

新供應商須提送公司簡介、產品型錄、規格書或說明書等文件以供書面評估，必要時由衛司特邀集相關單位共同討論與核查，以確保資訊完整與決策正確。衛司特對於公開發行公司得參酌其最新公告之財務報表作為營運穩定性佐證，並視產品特性要求新供應商提供具公信力之驗證文件（如 ISO 認證），作為品質與管理制度之審核依據。

新供應商經確認合格後，本公司方予登錄於合格供應商名冊。凡供應衛司特營運所需之工程材料、委外加工、設備或其他物料者，均須依正式評估程序取得合格資格，未合格

不得辦理採購或交貨，以維持採購流程之品質與風險控管並降低潛在風險。

供應商年度考核

● 年度考核流程

衛司特每年進行供應商評鑑，評核對象為年度「總交易金額」達本公司總採購金額 0.1%（含）以上之供應商。未達標準者僅列入供應商名冊備查，不納入評鑑。

評核依交貨品質與數量、交期、價格及市場獨佔性、出貨文件等指標進行，各項指標採 A、B、C 三級評等。總評分為「合格」與「不合格」兩大類，若有三項指標評為 C 級即列為不合格，並自合格供應商名單除名，後續如仍需合作須經董事長核准方可執行。

對於評鑑發現之缺失供應商須提出改善計畫，並於後續訂單由生產管理人員實地監工，確認符合交貨品質與進度要求。除定期評鑑外，本公司亦不定期透過現場監工或包裝取貨時查核，請相關人員同步回報供應商加工品質，並檢視其

在職場安全與用料選擇方面符合友善環境原則。

● 年度考核結果

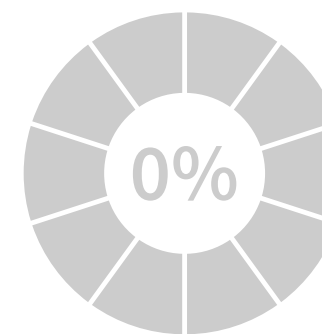
為提升供應商管理效能，使評鑑資源聚焦於對營運風險影響程度較高之對象，衛司特於 2025 年度調整供應商評鑑對象之篩選方式。2024 年度評鑑係以年度總交易金額達本公司總採購金額 0.1%（含）以上之供應商為對象，共 166 家，評鑑結果全數合格；2025 年度起，制度調整為以 2025 年度交易金額佔比大於 0.1% 之核心供應商為主要評鑑對象，在供應商總家數 227 家中，共納入評鑑 62 家，結果亦達 100% 合格。上述家數差異係由評鑑對象範圍調整所致，並非供應商數量減少或合作關係異動。未納入評鑑之供應商仍會列入衛司特供應商名冊，並依實際交易與風險評估，考量納入後續評鑑或監督機制。

透過本次制度調整，衛司特得以更有效配置管理資源，加深核心供應商在品質、交期、環境友善與職場安全等面向之管理深度，支撐供應鏈韌性與後續發展，並落實衛司特之永續承諾。



合格

- 列入本公司合格供應商名冊



不合格

- 評核結果不合格者，取消其供應商資格。
- 如後續仍需合作，須經董事長核准後方可執行。

3.3.2 採購與原物料管理

原物料管理

衛司特於原物料管理採「一料一號、一品一號」原則，並依存貨屬性劃分原材料、半成品、成品、不良品與待驗等儲區，各區設有明確標示並相互隔離，維持管理秩序與作業效率。製造單位辦理領料時，除核對倉儲發料之品號、品名、規格與數量，需檢查原材料外觀是否破損或有其他異常。倉庫場域實施門禁管制，嚴禁非相關人員進入或逗留，並要求維持環境整潔、全面禁煙火，以確保作業安全。

關鍵材料風險管理

衛司特關注產品所用關鍵材料可能面臨的供應限制、價格波動、法規與聲譽風險，並將相關風險納入供應鏈與採購管理機制。所稱關鍵材料，係指對本公司產品與營運不可或缺，且可能因市場、地緣政治或環境因素產生供應風險之材料。

為降低全球供應鏈波動與原物料價格變化對營運造成的影響，衛司特採行多項風險因應措施，包括：分散供應來源、規劃次要供應商、持續追蹤市場價格，以及定期評估供應商穩定性，以減輕供應中斷及成本上升的風險。在同樣關注責任採購與 ESG 相關趨勢下，本公司依據實際營運需求與管理成熟度，評估其導入供應商管理流程的可行性，輔助強化材料來源的合規性與整體風險控管能力。

負責任礦產採購

衛司特深知衝突礦產涉及人權、法規遵循與供應鏈聲譽等風險，並持續關注國際相關規範與產業趨勢。目前原料來源以供應商供應為主，並無直接自礦產開採端採購，為確保礦產生產地區之人權、健康與環境不受侵害，本公司已將該議題納入供應鏈風險管理之評估範疇，惟目前尚未建置獨立衝突礦產盡職調查或盤查機制，後續將依主管機關規範、客戶要求及產業發展趨勢，並結合實際營運需求與供應鏈特性，逐步評估導入相關管理原則與盤查流程之可行性，完善供應鏈管理並降低潛在之法規與聲譽風險。

在地採購

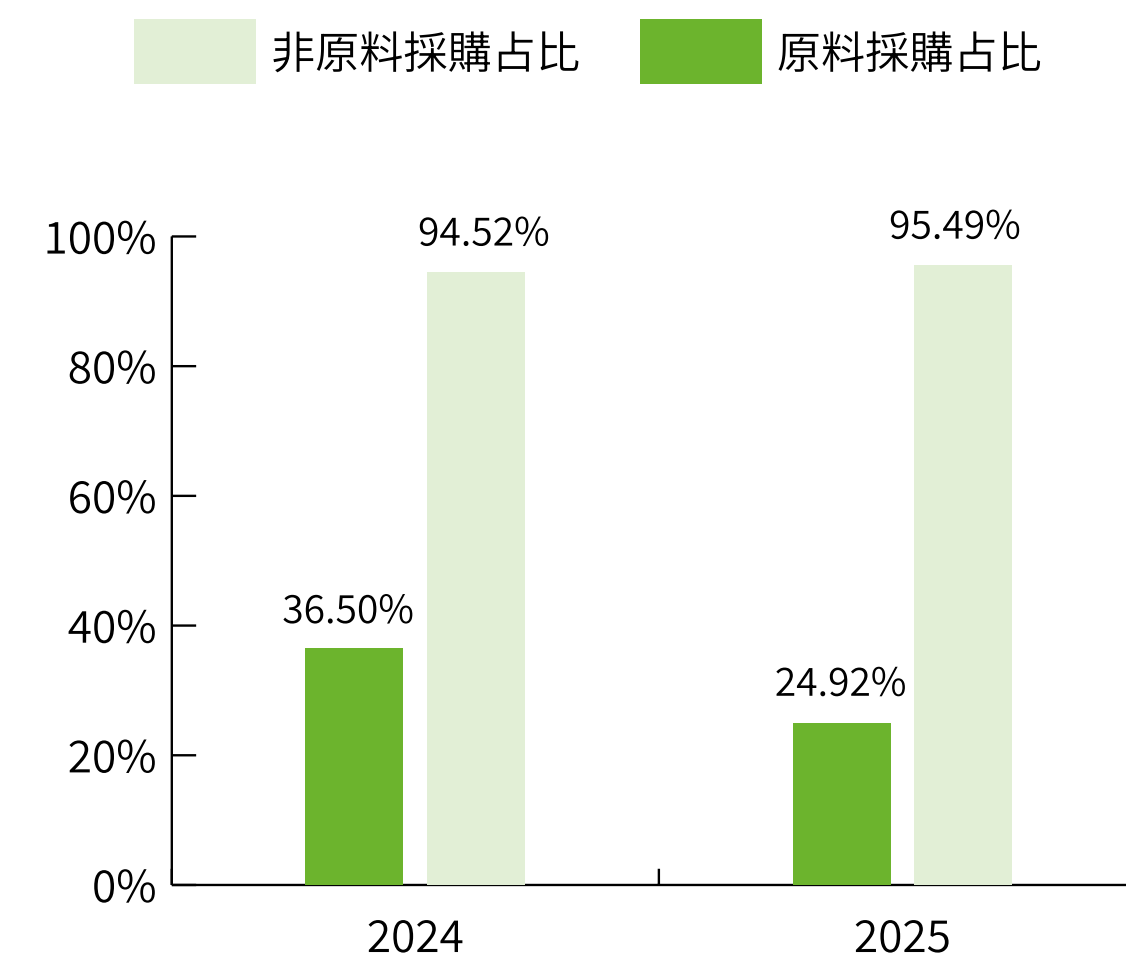
衛司特主要營運據點設於台灣，原材料採購除少數特殊需求外，優先採用在地及區域短鏈採購方式，降低運輸碳排與供應風險。目前主要採購項目包括製造過程所需之金屬加工材料，與銅電解回收系統相關材料。

本公司採購流程經由調閱合格供應商資料，盤點過往採購、詢價與履約紀錄，作為篩選與管理依據，並辦理詢價、比價與議價，確保採購活動符合需求與品質標準，採購單位除持續追蹤材料品質之歷史表現，同時關注原物料市場價格變動，對關鍵材料定期進行市場詢價與供應情形評估，依此調整採購策略。

2025 年，本公司持續深化台灣與周邊供應鏈布局，在地採購供應商家數由 2024 年之 160 家成長至 217 家；經擴大

在地合作基礎，增進原物料供應穩定性與交期彈性，並間接縮短產品開發時程、降低運輸成本與相關碳排，支撐整體供應鏈韌性。

年度在地採購比率



原物料採購量

單位：KG

可再生物料	重量	非再生物料	重量
木箱、木棧板	9337.50	ABS 塑膠件	11,500.00
紙箱、厚紙板、單光紙	660.00	PVC 塑膠件	13,617.00
		不鏽鋼件	25,665.52
		鈦材料件	21,624.26
		稀釋劑	67,940.00
		3A 泡袋、PE 膜、塑膠棧板、打包帶	872.80

循環經濟政策：物料回收再利用年度執行情形

衛司特重視原物料使用效率與資源循環再利用的可行性，身為專注於銅廢液電解回收設備及相關服務之企業，除協助客戶降低廢棄物產生、實現資源回收最大化外，優化自身原物料使用方式同為維護永續的重要一環。透過內部物料回收、包裝材料重複使用及循環周轉管理以降低新料使用需求，進而減少因原物料生產所衍生之環境負荷，以提升資源使用效率及落實循環經濟理念。

2025 年度本公司回收再利用之物料類型包含鈦材料件、ABS 塑膠件、PVC 塑膠件，以及木

全體供應商家數

區域	2024	2025
台灣	160	217
中國大陸	2	5
亞太地區	3	5
歐洲	1	-
總計	166	227

- 註：
- 1. 原料定義：工程材料如設備、儀控、管線、電機、金屬加工之供應商。
 - 2. 非原料定義：工程或勞務採購、財物採購、電腦資訊設備、總務類文具設備用品、生產耗材類之供應商。

箱、木棧板、紙箱、厚紙板及單光紙等包裝材料。透過分類管理、集中儲放及重複使用機制以延長物料使用年限，降低新料採購需求。其中，木箱、木棧板、紙箱、厚紙板及單光紙等包裝材料，除來自既有庫存外，部分回收再利用包材亦來自供應商交貨時所使用之包裝材料，經確認其結構完整及功能正常後，再投入內部包裝及周轉使用，以降低一次性包材使用需求及新料消耗。依實際使用情形，相關包材平均循環使用次數約為 1～2 次，主要作為內部周轉或再次包裝使用。由於部分包材可能重複循環利用，因此回收再利用量主要反映資源循環使用情形，不宜直接解讀為單一年度新增使用量之比例。未來將視資料完整性逐步評估建立循環使用次數管理機制，以提升資源循環效益之量化程度。

本公司依各項物料實際回收再利用重量，參考環境部產品碳足跡資訊網（CFP）所公布之材料碳足跡排放係數，估算物料回收再利用所對應之溫室氣體減量效益，其計算如下：

物料類型	使用回收再利用物料量 (KG)	排放係數 (kgCO ₂ e/kg)	減碳量 (kgCO ₂ e)
PVC 塑膠件	183.60	2.449	450
鈦材料件	13,092	24.09	315,386
合計	13,398.9	-	316,179

註：減碳量 (kgCO₂e) = 回收再利用量 (kg) × 推估新料製造排放係數

綜合各項物料回收再利用成果，2025 年度鈦材料件、ABS 塑膠件及 PVC 塑膠件之回收再利用行動，估算可減少溫室氣體排放約 316,180 kgCO₂e（約 316 公噸 CO₂e）。其中以鈦材料回收再利用所帶來之減碳效益最為顯著，其餘木製及紙類包裝材料則透過循環周轉與重複使用，持續降低新包材需求並提升資源使用效率。

採購永續進修

衛司特除了透過「環境議題調查表」於採購過程中識別潛在永續風險外，亦提供採購人員教育訓練與 ESG 採購流程手冊，協助加深採購知識並在流程中留意關鍵項目，以降低環境、社會與治理三構面的潛在風險，並就相關採購比例設定目標值。同時，採購人員及主管自主學習永續新知，以落實企業營運基礎上的社會責任。



CHAPTER 永續環境

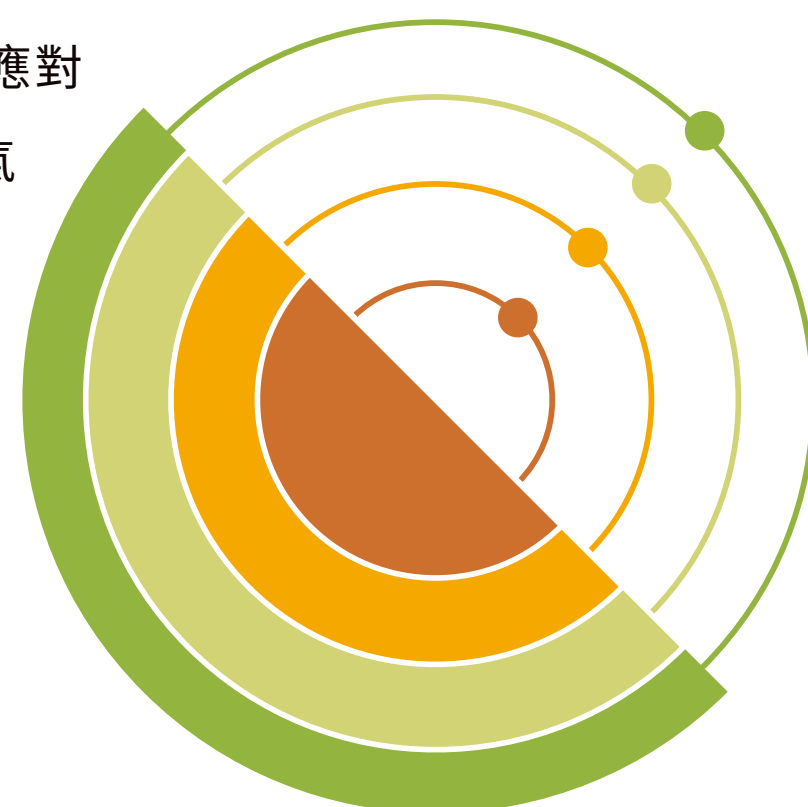
4.1 氣候策略	66
4.2 環境友善管理	73

4.1. 氣候策略

隨著全球氣候變遷對環境、經濟及社會層面造成日益深遠的影響，極端天氣事件發生頻率持續增加，引發生態系統失衡、能源與資源供應受限以及潛在糧食風險等問題，亦逐步改變企業營運環境與人類生活模式。面對氣候變遷所帶來的各項挑戰，提升企業因應氣候風險之韌性，並推動減碳與永續發展，已成為全球高度關注的重要議題。

衛司特意識到氣候變遷對營運活動及供應鏈管理所可能帶來的衝擊，為提升組織韌性，本公司參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所提出之「氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)」，將其四大核心架構：治理 (Governance)、策略 (Strategy)、風險管理 (Risk Management) 及指標與目標 (Metrics & Targets) 逐步納入本公司管理體系。依循 TCFD 框架作系統性評估氣候變遷對營運及財務的影響，並透過永續報告書揭露相關風險與機會分析，積極制定調

適策略並落實各項應對措施，提升企業的氣候韌性。衛司特將履行企業責任持續努力推動永續發展，實現環境與經濟的雙重效益。



- 01 治理
- 02 策略
- 03 風險管理
- 04 指標和目標

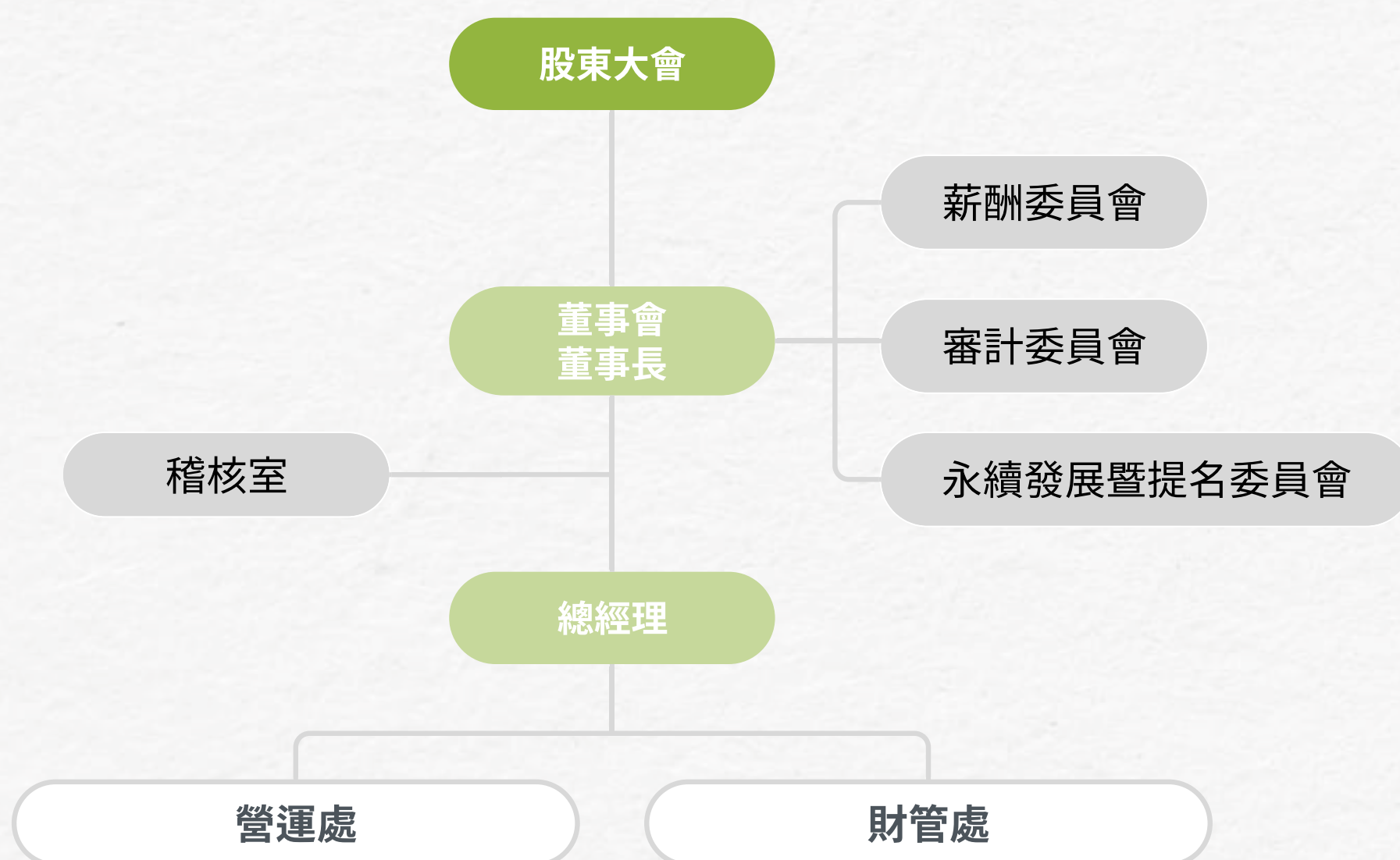
4.1.1 TCFD 治理及運作架構

① 治理：組織於氣候相關風險與機會之監督及治理

本公司由董事會作為公司最高治理單位，負責監督氣候相關風險與機會之管理。為強化永續治理架構，本公司於 2025 年成立「永續發展暨提名委員會」由 4 名獨立董事與總經理共同組成，該委員會的職責包含：制定企業社會責任與永續相關政策、制度及教育訓練，並監督公司於氣候議題之管理方針與執行進度。本公司高度重視氣候變遷對營運的潛在風險與機會，業經總經理指派各部門主管帶領團隊成員進行氣候風險與機會的辨識與評估，將辨識結果彙整後提交總經理室進行初步審查，經整合後再提報總經理覆核，相關成果每年提報董事會一次，使董事會得以掌握氣候風險管理的整體方向、執行情形及改善建議，藉此落實治理單位在氣候相關議題上的決策與監督職能。

此外，審計委員會亦根據「永續資訊之管理內部控制制度」定期審查包含氣候風險管理之內部控制制度有效性，強化董事會對氣候風險與機會的治理與監督。

永續組織架構圖



2 策略：辨識實際與潛在氣候風險與機會，以及對財務之影響

辨認可能影響未來營運之氣候相關風險與機會時，係透過 GRI、SASB 及 TCFD 架構所建立之管理與揭露基礎為核心，評估相關主題之適用性與重要性，並綜合考量本公司產業特性、營運模式與實務狀況後，判斷與本公司高度相關之氣候揭露主題，以支持後續之管理規劃與策略制定。

本公司運用情境分析技術協助氣候相關風險與機會之辨認，主要參考國外科學報告與國內政策報告，分別以中排放量情境與 2050 年淨零排放情境 (NZE)，用於實體風險與轉型風險的氣候情境分析，詳細情境說明如下表所示：

實體氣候情境

本公司考量可能有哪些實體影響、實體風險的後果嚴重程度，以及可能發生的時間、地點及對象等因素後，採用聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 第六次評估報告中的中等溫室氣體排放情境 (SSP2-4.5) 用於實體氣候情境分析，簡述如下：

中排放量情境 (SSP2-4.5)

於此情境下，西元 2100 年有一半以上機率產生 3°C 以內的升溫；西元 2050 年溫室氣體排放粗估將與目前持平，爾後溫室氣體排放逐步降低。



轉型氣候情境

本公司考量我國國家發展委員會「臺灣 2050 淨零排放路徑及策略」之管制方向以及自身「碳中和」之策略性目標，採用 2050 年淨零排放情境 (NZE) 用於轉型情境分析，簡述如下：

2050 年淨零排放情境 (NZE)

該情境為全球能源業描繪一條在 2050 年達成淨零排放的路徑。於此情境下，能源業不依賴源自外部之排放減量以達成淨零排放目標，並有一半以上機率在 2100 年將全球平均升溫控制在 1.5° C 以內。淨零排放情境 (NZE) 符合巴黎協定將全球溫度在本世紀末控制在 1.5° C 升幅以內之目標。

③ 風險管理：氣候風險之辨識、評估及管理流程

為強化氣候風險的管理制度，並妥善鑑別相關風險所帶來的實際及潛在衝擊，本公司將整體評估及管理分成四個階段，包含「辨認」、「評估」、「排序」及「監控與改善流程」，各階段執行流程如下：

A. 辨認

檢視過去事件與目前情況、考量未來預測及參考國內外永續發展趨勢與相關產業動態，辨認個體及價值鏈上下游之氣候相關風險與機會，研討各議題對公司衝擊的範圍與程度。

本公司運用上述情境模擬進行情境分析後，考量其結果進一步辨認在前一階段未辨認出之氣候相關風險與機會，例如根據 IPCC 情境下之分析結果辨認本公司在營運地區可能面臨之極端天氣事件等實體風險。

B. 評估

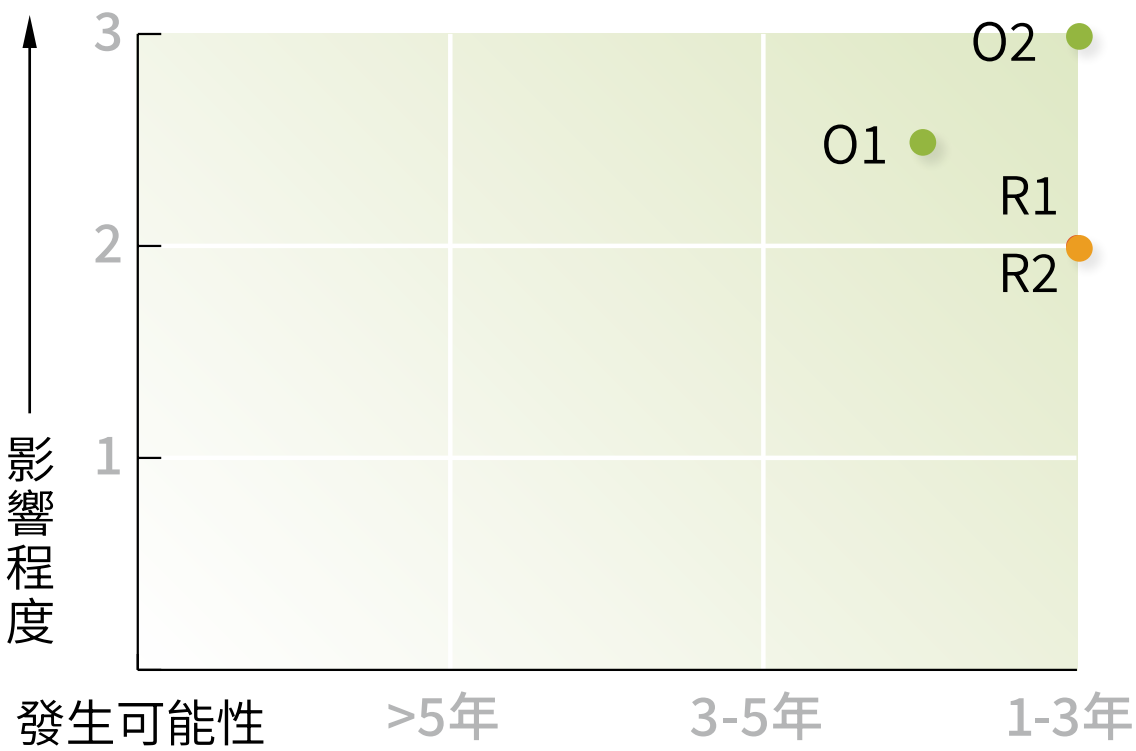
參考 TCFD 框架，本公司於評估氣候相關風險與機會時，由各相關部門依其營運性質，綜合考量風險與機會之「發生可能性」及「衝擊程度」，評估內容包含最可能發生之氣候情境及該等風險或機會對公司於短期、中期與長期之營運及財務表現所可能造成之影響。本年度所揭露之氣候風險與機會辨識係以本公司位於台灣營運據點為評估範圍，並依營運特性進行情境分析與影響評估，依據評估分數進行重大性排序，鑑別對本公司具重大影響之氣候相關風險與機會，並鑑別其可能帶來之潛在營運與財務衝擊，作為後續管理與因應策略規劃之依據。

C. 排序

對上述鑑別出的各項風險與機會，進行「發生可能性」與「衝擊影響程度」的評估，兩者皆採用三分制進行量化評分，並針對總分超過 5 分項目列為主要重大風險 / 機會。其中「發生可能性」分為：1 分（5 年後可能會發生）、2 分（3~5 年內可能會發生）以及 3 分（3 年內可能會發生）；「發生影響程度」則以 2025 年平均稅前淨利 5% 作為重大門檻，並以 3 分（含）列為重大風險 / 機會揭露相關預防措施，評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響。

依上述標準評估結果進行排序，繪製氣候相關風險與機會矩陣圖，本年度共辨識出 1 項重大實體風險、1 項重大轉型風險，以及 2 項機會議題（詳見本章節「氣候變遷風險矩陣」及「氣候變遷機會矩陣」），後續依辨識結果擬定相關管理與因應措施。

● 氣候變遷風險與機會矩陣



風險 / 機會類型			可能影響之時間區間		
			短期	中期	長期
實體風險	R1	極端天氣事件（颱風、洪水）頻發	◎		
轉型風險	R2	碳稅費及永續相關法規趨嚴	◎		
機會	O1	推動效率提升與循環再利用	◎	◎	
機會	O2	符合國際永續趨勢	◎		

D. 監控與改善流程

總經理室負責統整各部門提交之氣候相關風險與機會評估結果，並依議題重大性進行排序與分析，經整理後提報「永續發展暨提名委員會」進行審視與討論，作為公司永續策略調整及資源配置之重要依據，並將相關成果及建議每年一次提交董事會報告，使董事會能即時掌握重大氣候議題的變化與管理成效，並確保公司整體永續策略得以有效推動與持續改善。

4 指標與目標：氣候相關風險與機會之重要指標與目標評估

本公司為專業環保技術服務公司，專注於提供高性能金屬廢液電解回收設備的工程規劃、設計、施工及操作服務，同時也提供再生金屬回收處理的完整解決方案。

本公司深知環境保護對永續發展的重要性，因此，本公司除依金管會要求規劃溫室氣體盤查導入時程，強化內部環境管理機制外，更運用本業技術，協助客戶處理製程中產生的硫酸

銅廢液及含銅廢棄物，將其轉化為具有經濟價值的再生銅金屬，有效降低傳統處理流程對能源的消耗與環境污染風險。

本公司秉持以企業本質實踐環保的理念，持續協助客戶減緩對環境的衝擊，實現兼顧經濟效益與永續發展的目標，共創更環保、更有韌性的未來。詳細情形請參閱章節 4.2 環境友善管理。

4.1.2 氣候相關衝擊與因應

類別	構面	風險名稱	風險說明	對財務的影響	因應策略及其財務影響
R1 實體 風險	立即性	極端天氣事件 (颱風、洪水) 頻發	隨著極端天氣事件的發生頻率與強度逐年提升，颱風豪雨造成淹水的風險亦同步增加，可能使位於客戶廠區的設備、本公司辦公場所及倉庫遭受淹水，導致設備毀損、資訊設備停擺、營運中斷或員工通勤，進而衝擊日常營運效率。	營運成本增加： 因極端氣候事件導致淹水與停電等因素，造成位於客戶廠區的設備受損，增加維修與汰換設備支出。	預計執行措施 - 強化位於客戶廠區的設備及本公司辦公場所及倉庫的保護與運作能力，提升資產韌性與災害應變能力。 - 進行供應商盤點，建立備援供應來源，以維持原物料及關鍵零組件的供應穩定。
			颱風與洪水也可能干擾物流運輸、削弱供應商產能，造成交貨延誤與供應鏈中斷，提前部署相關風險管理措施至關重要，包括建立緊急應變流程、定期更新風險評估、加強廠區設備防護及適度調整保險保障範圍，降低極端天氣對營運的直接與間接衝擊。	營運收入降低： 極端氣候可能使物流運輸中斷，從而影響出貨進度，造成交付延遲，影響後續訂單與業務穩定性，減少營業收入。	

類別	構面	風險名稱	風險說明	對財務的影響	因應策略及其財務影響
R2 轉型 風險	政策和 法規	碳稅費及 永續相關 法規趨嚴	隨著全球及台灣減碳法規日益趨嚴，碳稅、碳費與排放交易等制度逐步上路，本公司面臨的碳排放與合規成本持續增加。未來若碳費率上調，將提高本公司在能源使用、製程運作及供應鏈管理上的支出。此外，客戶對永續揭露（如碳足跡查驗、供應鏈減碳證明）的要求逐年提高，將增加合規負擔與管理成本。綜上所述，若未能及時強化碳盤查能力與整合供應鏈管理，恐影響市場拓展與訂單穩定度，對營運產生實質衝擊。	營運費用增加： - 可能因達到繳費門檻，須繳納碳稅、碳費，增加營運支出。 - 上游供應商為符合相關法規，改變製程或投入低碳技術，導致原材料或零件成本上升，使營業成本增加。 - 客戶對產品第三方查驗證需求增加，使本公司營運成本增加。 營業收入減少： - 公司若未能採用低碳原物料或符合永續標準的產品，可能影響產品競爭力，使營收減少。	已執行措施 本公司已執行年度溫室氣體盤查作業，由各單位提供原始數據，經總經理室彙整與計算碳排放量，盤查結果完成後作為管理層規劃減碳策略及氣候風險管理之依據。 － 營運成本減少：提升內部減碳效率並降低未來因法規不符可能產生的罰則、查驗費用或額外合規成本。



4.1.3 氣候相關機會與因應

構面	機會名稱	機會說明	對財務的影響	因應策略及其財務影響
O1 資源效率	推動效率提升與循環再利用	市場低碳技術趨勢下，本公司為推動效率提升與循環再利用，透過積極投入高效設備與智慧能源管理系統，從而提升能源使用效率減少碳排，並提高設備耐用性，降低維護與汰換成本，同時優化內部營運流程，通過材料減量設計、廢棄物分類回收及導入數位採購系統來控管訂購與庫存量。	營業成本減少： - 提升原物料使用效率，有助於降低整體營運成本，提升企業的競爭力。 - 透過提升庫存管理與倉儲作業效率，可減少倉儲耗能與人力成本。 營業收入增加： - 提高資源回收率、減少廢棄物處理成本，並將回收的資源轉化為可再利用的材料，創造二次銷售價值，增加營業收入。	已執行措施 2023 年投資「競零再生科技股份有限公司」參與鋰電池下腳料回收處理技術開發，推動金屬回收及資源再利用領域的創新。 2025 年底經董事會通過投資「城鋒科技股份有限公司」參與廢鉛酸電池回收處理，豐富金屬回收及循環經濟之觸角。 預計執行措施 - 提升本公司設備能源使用效率，協助客戶達成節能減廢目標，強化市場競爭力並提升客戶採購意願。 + 營業收入增加：提升再生及回收材料的可利用性，有助於創造新的產品價值或回收收益，提高客戶對公司產品與服務的接受度，進而擴大市場機會與銷售量。
		因應全球永續趨勢逐漸提升，本公司積極調整策略以達成國際永續標準，將有助於提升公司形象及知名度，為本公司在進入不同產業與地區創造更多商機。而通過開發創新的金屬回收方案，不僅能強化本公司永續競爭力，還能掌握新興市場潛力，為公司長期發展奠定穩固基礎。	營運費用增加： - 為符合國際永續規範，公司需投入資料蒐集、人員訓練、第三方驗證或改善管理流程等，可能導致營業費用上升。 營業收入增加： - 隨著國際市場對永續產品與服務的需求提升，若公司符合國際法規要求與永續趨勢，可能提升客戶信任度及市場佔有率，進而增加營收貢獻。	預計執行措施 建立符合國際規範的資料蒐集流程、提升碳盤查能力、導入國際認可之永續管理工具與第三方驗證，加強推動永續產品研發與循環材料方案，提升公司永續競爭力。 - 營運成本增加：導入永續制度需投入部分管理費用（訓練成本）、查驗費用或制度改善支出等使營業成本增加。

4.2 環境友善管理

衛司特將環境保護原則融入日常營運與生產流程，建立制度化管理與數據化追蹤，降低對自然資源與環境的影響。面對氣候變遷與資源緊缺的挑戰，公司自能源使用、水資源管理與廢棄物處理多面向制定明確政策與執行機制，持續改善資源使用效率，並落實減碳、節水與減廢目標。

4.2.1 能源管理計畫

衛司特以辦公場域為核心落實日常能源管理，藉由照明、空調與設備效率優化，配合用電監控與節能措施導入，提升能源使用效率、降低碳排放，以實質效益回應節能減碳與永續發展目標。

減少能源使用之行動 / 政策：

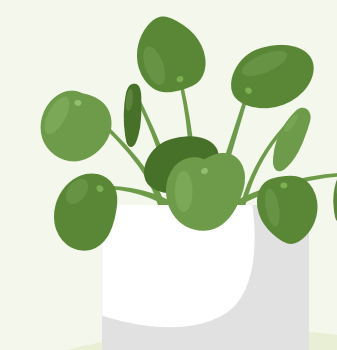
- 辦公場域現有超過半數照明設備採用 LED 燈具。
- 擺設綠色植栽定期維護，美化工作環境，減少碳排。
- 辦公區設置紙張回收區並鼓勵背面空白紙再利用。
- 辦公用紙優先選購具環保標章之綠色產品，主要參考標章包括 PEFC¹ 與 FSC²。
- 宣導節約用水、垃圾分類及避免使用一次性餐具，深化員工環保意識與日常實踐。
- 辦公室空調設定 27-28 度。
- 宣導隨手關燈，午休時辦公室全部熄燈，節能減碳。
- 下班後由值日同仁檢查是否有未關燈及電腦未關機情形。

2025 年度執行情形：

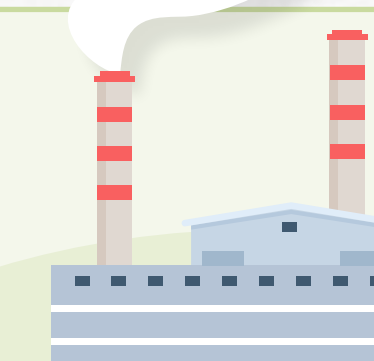
辦公室用紙採購金額較前
一年度下降

14.72%

舉辦蚵殼粉手作盆栽，
新增綠化辦公室環境之
多肉植物，並採用蚵殼回
收再利用製作之盆栽。



業已執行 2025 年度母公司範疇一及範疇
二溫室氣體盤查。



1. PEFC (森林驗證認可計畫) 為國際認證標章，用以保證木材或紙張產品的原料來自永續經營的森林或可追溯的回收來源。

2. FSC (森林管理委員會認證) 為國際公認的森林永續經營標準。FSC 標章表示產品的木材來源來自經過環保、社會責任與經濟效益平衡管理的森林，或是可追溯的回收材料。

能源使用統計

單位：GJ(千兆焦耳)

能源類型	2023	2024	2025
非再生能源電力	43.87	220.32	235.57
汽油	60.83	139.60	109.24
柴油	60.94	238.86	276.37
年度能源總耗用量	165.64	598.78	621.18

註：

- 1. 2023-2025 年依照經濟部能源署公告之【能源統計手冊】中能源產品單位熱值表所列數值作為計算基準，以確保熱值換算結果之準確性。
- 2. 本公司營運性質主要以辦公室及倉庫為主，故上表資料涵蓋範圍為辦公室及倉庫。
- 3. 本公司於 2024 年起調整能源使用之統計範疇，使其涵蓋範圍與計算方式與過往年度有所差異，故 2023 年數據與 2024 及 2025 年之揭露基礎並不一致，相關數據不建議直接進行年度間比較。
- 4. 2023-2025 年再生能源百分比皆為 0%。



4.2.2 水資源管理

衛司特主要營運點為辦公室場域，並將水資源管理納入日常管理重點。從導入節水設備及引導日常用水行為提升用水效率，落實節約用水與環境保護，邁向資源永續利用之目標。

重大主題	水資源管理
重大主題意義	全球極端氣候加劇，日益頻繁的暴雨與乾旱事件增加水資源管理難度。若工業廢水未獲得妥善處理，將造成水資源污染並提升企業成本。
政策／承諾	衛司特定位為水資源管理解決方案的提供者，持續協助企業自製程廢水中回收高純度金屬，以降低資源浪費並提升經濟效益。同時妥善處理廢水中污染物濃度，降低對生態環境與基本人權之潛在影響，確保社會的長期穩定與發展。在公司內部，衛司特日常與週會宣導節水觀念管理用水，減少非必要耗用，並持續改善既有使用設備，以降低能耗、提高效能。
目標	短期 - 透過內部宣導教育，提高員工對節水重要性的認知，鼓勵日常工作中落實節約用水行為。 - 透過內部政策或員工倡議，降低不必要用水 - 鼓勵減少瓶裝水使用，改以環保水杯取代一次性容器。 中長期 - 逐步採用節水設備，如感應式水龍頭、低流量沖水馬桶等，以提升用水效率。 - 定期檢查管線與設備，及時發現並預防漏水風險；建立用水管理機制，確保水資源使用符合環保標準。 - 量化管理目標：自 2026 年起以前兩年度平均值為基準值，設定未來每一年度用水量減量目標為當年度數值不超過基準值。
2025 年達成情形	經持續推動內部宣導與教育，2025 年度用水量已達成目標，且較前一年度下降約 8%，未來將持續落實節約用水措施。
申訴機制 / 溝通管道	- 聯繫窗口：公司治理主管 洪小姐 - 電話：04-23283939 - 電子信箱：waste@recotech.com.tw

日常水資源管理

本公司持續推動節水措施並加強日常宣導，引導員工養成良好用水習慣。全體員工皆自備水杯、水壺與餐具，降低瓶裝水與一次性餐具使用，減少資源消耗。倉庫場域則以產品組裝與測試為主，用水需求有限，出廠前檢驗僅需少量清水，所產生廢水量相對較低，環境影響亦較小。

節水具體推動措施如下：



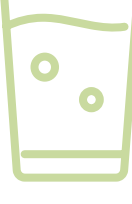
① 辦公區水龍頭加裝起泡器，降低用水量。



② 每月定期檢查馬桶與水管接頭，發現漏水即時修復。



③ 設置小型儲水桶收集設備試機用水，作為澆灌植栽或清潔地板之再利用水源。



④ 鼓勵員工自備水杯，減少公用水杯清洗頻率以節省用水。

衛司特以提供高效率、環保的含銅廢液資源化處理方案為優先考量。身為廢液處理設備供應商，衛司特以減少廢液污染為核心方向，並依據客戶需求與法規更新持續調整工程設備設計。

如技術調整方面，公司可因應不同客戶要求，將廢液中污染物濃度由 10,000 ppm~20,000 ppm 降至 500 ppm。相關人力與資源投入會視採用的技術方案而有所差異。本公司始終以服務品質優先，積極配合相關調整，確保設備達成目標並促進水資源保護。（詳見 3.1 技術創新與效能）

三年度用水情形

單位：百萬公升

項目	2023	2024	2025
取水量	0.13	0.12	0.11
排水量	-	-	-
耗水量	0.13	0.12	0.11

註：

- 1. 本公司營運性質主要以辦公室及倉庫為主，倉庫主係存放備品存貨及進行簡易設備組裝，惟辦公室所在大樓之用水量無法取得數據，僅以倉庫產生之用水量揭露。
- 2. 用水來源全數為自來水，用水後主要以蒸發或環境耗用方式消耗，未形成可量測之排水，因此排水量不予揭露。
- 3. 在無排水情況下，本公司取水量視為全數耗水量。

4.2.3 廢棄物管理

本公司重視廢棄物之妥善管理，無論為自產或客戶端回收之廢棄物，均依合法合規方式辦理清運或再利用，以落實循環經濟與環境目標並降低對環境之影響。

衛司特與印刷電路板、半導體晶片製造及光電面板等電子產業合作，於客戶廠內建置金屬廢液處理與再生系統，提供設備並派員駐廠操作，協助將製程中產生之硫酸銅廢液或含銅廢棄物，轉化為具經濟價值之銅金屬，降低廢棄物處理過程之能源消耗與污染。回收之銅金屬同樣可再應用於電子工業原料及化學製品，以實現淨零碳排與循環經濟之環保宗旨。

針對客戶端退回或汰換之設備，本公司優先依客戶回收處理方式進行資源再利用，少量設備將返回公司倉庫暫存，後續集中處理或直接交由回收廠妥善處置；公司汰換老舊設備時與固定且合法之清運商合作，確保廢棄設備合法且安全清運，部分故障品如泵類或鐵件類設備，經整理後交予五金回收場再利用。

來自 BOO 廠區之廢棄物將定期運回公司倉庫，經簡要分類後委託合法清運公司處理；老舊設備則運回大雅廠進行更細部分類與分解，並依其材質交由合作廠商進行後續循環再利用或最終處置。

廢棄物產出統計

廢棄物種類		單位	2023	2024	2025
非有害廢棄物	生活垃圾	公噸	3.60	4.10	3.80
	事業廢棄物	公噸	0.70	3.65	2.73
廢棄物密集度		公噸 / 人數	0.06	0.10	0.09

- 註：
- 1. 本公司未產生有害廢棄物，故廢棄物統計僅包含非有害廢棄物。
 - 2. 目前之廢棄物統計以可取得之實際數據為基礎，生活垃圾相關數據則為向清運廠商詢得之資訊。
 - 3. 本公司營運性質主要以辦公室及倉庫為主，倉庫主係存放備品存貨及進行簡易設備組裝，惟辦公室所在大樓之廢棄物量無法取得數據，僅以倉庫產生之廢棄物量揭露。
 - 4. 因公司營運與服務性質，廢棄物密集度計算動因使用本年度 12/31 全職員工數。

4.2.4 溫室氣體管理

溫室氣體排放統計

面對全球氣候變遷與淨零趨勢，衛司特秉持企業社會責任，持續提升營運活動中溫室氣體排放的盤查、管理與資訊透明度。本公司根據 2025 年度各營運據點的實際活動情形，完成排放源鑑別與排放量計算。

排放來源中，範疇 1 包含固定燃燒、公務車移動燃燒及化糞池等逸散排放，範疇 2 則來自各營運據點使用之外購電力。2025 年度衛司特溫室氣體總排放量為 68.0993 公噸 CO₂e，以範疇 2 為主占總排放量 (範疇 1+ 範疇 2) 之 53.41%，其次為範疇 1 的移動排放與逸散排放，反映本公司排放組成主要為外購電力使用及交通活動。未來衛司特將依盤查數據為評估基準，持續推動節能措施並強化行為管理，降低營運活動所帶來的排放影響。

項目	單位	2025
範疇 1 直接排放	公噸 CO ₂ e	31.7258
範疇 2 輸入能源的間接排放	公噸 CO ₂ e	36.3735
總排放量 (範疇 1+ 範疇 2)	公噸 CO ₂ e	68.0993
排放強度 (範疇 1+ 範疇 2)	公噸 CO ₂ e/ 員工總人數	0.9080

註：

- 1. 直接排放量 (範疇 1，即來自公司所擁有或控制之固定、移動與逸散排放源)、輸入能源的間接排放量 (範疇 2，即來自於外購的電力、熱、蒸汽或其它化石燃料衍生能源所產生之溫室氣體排放)。
- 2. 盤查範圍涵蓋台中辦公室、大雅倉庫及台灣地區五處宿舍。
- 3. 排放係數主要引用行政院環境部所公佈之「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」、「溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol)」及能源局電力排碳係數進行排放量計算。
- 4. 計算之排放源種類包含：液化石油氣、柴油、汽油、CH₄、CO₂。
- 5. 因公司營運與服務性質，排放強度計算動因使用本年度 12/31 全職員工數：(範疇 1 排放量 + 範疇 2 排放量) / 員工人數。

CHAPTER 友善職場

5.1 人力資源管理	80
5.2 多元共融的工作環境	85
5.3 員工健康與安全	94

5.1 人力資源管理

衛司特視友善職場為推動永續發展之重要基礎，秉持與員工同行的理念，營造尊重、多元與包容的工作環境，讓同仁能充分展現專長並在合作中交流成長。本公司建置完善溝通管道，提供多元教育訓練支持，提升員工滿意度與整體凝聚力。

5.1.1 人才吸引與留任

員工組成與多元化政策

截至 2025 年底，衛司特員工總數為 75 人，年齡組成以 31 至 50 歲青壯年族群為主；學歷分布以大學學歷 (52%) 與高中職學歷 (29.33%) 為主要占比，整體人力結構穩定。

因應多產業、多區域、多技術之發展策略，衛司特持續擴充人力資源，積極營造友善開放的工作環境，吸引優秀人才加入，強化企業永續發展的核心動能。

註：人力結構數據皆以台灣營運地區為主要揭露範疇。

依年齡區分

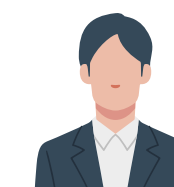
30 歲以下員工占

11%



31-50 歲員工占

64%



51 歲以上員工占

25%



依性別區分

男性員工占

♂ 77%

女性員工占

♀ 23%

依聘僱契約性質區分 / 依工作時間區分

永久聘僱員工人數

100%

全職員工

100%

未有臨時聘僱員工人數 —

未有兼職員工 —

依學歷區分

博士員工占

2.67%

碩士員工占

8.00%

大學員工占

52.00%

高中 (職) 員工占

29.33%

● 人力結構數據

項目 / 性別		年齡	2023 年	2024 年	2025 年
正式 人員	男性	30 歲以下	8	6	6
		31-50 歲	36	40	37
		51 歲以上	14	15	15
	女性	30 歲以下	1	1	2
		31-50 歲	11	10	11
		51 歲以上	2	3	4
總計			72	75	75

● 深耕在地與培育

自 2023 年至 2025 年，高階管理職務皆由在地居民出任，穩定維持 100% 在地任職比率。

衛司特培育與任用在地人才，實踐對地方發展責任，長期深耕區域市場，使在地經營能力得以穩固企業永續發展的整體目標。

項目	2023	2024	2025
當地居民 ¹ 擔任高階管理階層 ² 總人數	4	4	4
公司高階管理階層總人數	4	4	4
當地居民擔任高階管理階層比率	100.00%	100.00%	100.00%

註：

1. 擁有台灣國籍者。

2. 12/31 當天在職協理以上主管

● 尊重與平等

內容	2023	2024	2025
聘僱身心障礙人士人數	1	2	2
身心障礙者占公司比率 ¹	1.39%	2.67%	2.67%
台灣法令規範之進用比例 1.0%	1.00%	1.00%	1.00%
是否優於法規	是	是	是

註：

1. 身心障礙者占公司比率 = 聘僱身心障礙人士人數 ÷ 年度總員工人數

衛司特積極聘用身心障礙員工，營造多元且具包容性的職場環境，並依其專業安排適宜的工作內容，提供必要協助使其順利履行職務。

至 2025 年止，本公司共任用 2 名身心障礙員工，占整體人力的 2.67%，優於《身心障礙者權益保障法》所規定之 1.0% 進用比率，自 2022 年至 2025 年均穩定達成並超越法規基準。通過在平等就業價值的實質作為，表現衛司特對多元族群就業權益的尊重與保障。



新進與離職情形

衛司特以維護友善協作的工作氛圍為原則，新進人員入職時安排完整的新人教育訓練，並由直屬主管協助其學習職務內容，引導新人進入工作節奏並展現專業能力。員工報到當日安排參觀職場空間，幫助他們快速熟悉工作所需的職責與企業文化，同時獲得相應的知識與資源支持。直屬主管不僅止於參與入職引導，同時需要負責透過「直屬主管帶領制度」每月主動關心同仁適應情形，確保即時溝通與答疑，提升其對組織的認同與歸屬。

此外，本公司設有三個月的新人適應與評估機制，期滿後由直屬主管進行面談，以此了解員工對職務內容的適應程度及進一步的訓練需求，並依據學習進度與實際表現提供階段性輔導，提升人才培育成效。在行政作業方面，新進員工須完成「個人資料使用同意書」及「保密契約書」簽署，確保個人資料與勞動權益受到保障；針對任職期間所接觸的技術資料、客戶名單與營運策略等機密資訊，員工須遵循保密規範，離職時歸還公司財產並持續履行相關誠信義務，維護企業營運秩序與市場競爭力。在完善的人才管理制度下，衛司特有效提升員工的整體滿意度與工作效能，維持組織人力的穩定性，為永續經營奠定良好架構。

2025 年新進率

年度	2023				2024				2025			
年齡 / 性別	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
30 歲以下	2	9.52%	1	4.76%	3	16.67%	-	-%	3	13.64%	1	4.55%
31-50 歲	13	61.90%	2	9.52%	14	77.78%	-	-%	13	59.09%	3	13.64%
51 歲以上	3	14.29%	-	-%	1	5.56%	-	-%	2	9.09%	-	-%
合計新進人數	21				18				22			
員工總人數	72				75				75			
總新進率 (%)	29.79%				24.49%				29.33%			

註：

- 1. 新進占比 = 各年齡性別新進人數 ÷ 年度新進人數
- 2. 總新進率 = 年度新進人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數)/2)*100%

2025 年離職率

年度	2023				2024				2025			
年齡 / 性別	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%	男性	%	女性	%
30 歲以下	1	5.56%	1	5.56%	2	13.33%	-	-%	2	9.09%	-	-%
31-50 歲	13	72.22%	1	5.56%	10	66.67%	-	-%	16	72.73%	1	4.55%
51 歲以上	2	11.11%	-	-%	3	20.00%	-	-%	3	13.64%	-	-%
合計離職人數	18				15				22			
員工總人數	72				75				75			
總離職率 (%)	25.53%				20.41%				29.33%			

- 註：
- 1. 離職占比 = 各年齡性別離職人數 ÷ 年度離職人數
 - 2. 總離職率 = 年度離職人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數)/2)*100%
 - 3. 2025 年度較 2024 年度離職率上升，主係因廠區操作員因工作環境及內容與個人期待不相符，故提請離職。

離職相關權益

本公司依循尊重與友善原則，重視員工權益與福祉，離職同仁亦一體適用公平對待。依《勞動基準法》規定，按在職年資提供符合法定最短預告期的通知，確保離職流程合規並維護應有權益，協助員工順利完成交接，避免造成不利影響。

在職期間	提前告知時間
三個月至一年員工	10 日前
一年至三年員工	20 日前
三年以上員工	30 日前

多元招募管道

衛司特秉持「研究、創新、新穎與獨特」之理念，提供具市場競爭力的薪酬與福利，其中涵蓋教育訓練、升遷制度、薪資調整、獎金機制、團體保險與健檢補助等措施，以此支持員工全面發展。為提升人才穩定度，針對流動率較高的職務設置留任獎金，並推行員工推薦獎金，鼓勵引薦優秀人員，維護組織長期發展潛力與企業策略基礎。

本公司依職務需求運用多元招募管道延攬各領域專才，為每一職位尋找最適人選；招募流程遵循公開與公平原則，結合相關招募平台，提高人力資源配置效率。

招募管道	說明	詳述 2025 年成果
 104 人力銀行	在徵才網站發布職缺訊息進行公開招募，擴大人才觸及面，提升徵才效率與匹配度。	2025 年本公司職缺瀏覽次數超過 35,000 次，成功吸引逾 1,000 次應徵者主動應徵。
 員工推薦	以員工推薦機制招募優秀人才，縮短招募時程，並有助於提升新進人員的認同感與向心力，強化組織凝聚力與人才穩定性。	透過員工推薦，2025 年成功引薦 3 位優秀人才加入。

防止歧視政策

衛司特禁止任何形式的歧視與不公平待遇，並確實遵循相關法規。人力資源管理各項決策（包含培訓、晉升、退休及薪酬，薪酬涵蓋薪資、獎金與補貼）均以工作表現、技術能力與行為為依據，絕不因種族、階層、國籍、籍貫、宗教、年齡、身心障礙、性別、懷孕、性傾向、社團傾向或健康狀況而有差別對待。

員工滿意度

本公司於 2025 年由總經理室推動員工滿意度調查機制，預計每年辦理一次，藉以瞭解員工對整體工作環境、主管領導、薪資獎酬及升遷制度等面向之滿意程度。本次調查參與人數共計 70 人，回收 64 份有效問卷，回覆率為 91.43%，整體滿意度為 75%。針對調查結果，公司已持續研擬並推動具體改善措施（如建置員工線上課程平台），以回應員工意見，並持續優化工作環境，強化團隊凝聚力。

5.2 多元共融的工作環境

衛司特尊重並接納不同背景、性別、年齡與文化的成員，讓每位同仁得以發揮潛力並在協作中共同成長，並確保招募、晉升與薪酬制度不因個人特質而有差異，以落實職場公平原則。同時建置暢通的溝通管道，鼓勵員工表達想法與建議，進一步提升內部互信與參與度。

人才培育與發展

衛司特重視人才培育並制定訓練制度，鼓勵員工在實務演練中熟悉學習成果，將知識確實轉化為工作經驗；相關培訓由工程部主管統籌規劃與執行，確保內容與各階段任務及組織發展方向一致。現場人員可依客戶需求參與教育訓練，或自主精進專業技能，藉此增進相互理解與協作，形塑兼具包容、尊重與歸屬感的工作環境，使同仁得以安心發展並共同創造價值。

進修管道

- 視業務需求，派員參加外部教育訓練課程。
- 根據業務需求評估並提供特定課程資訊，並派員參加。
- 可依據自身職務需求進行自主學習。
- 針對有進階任務需求者，額外進行精進培訓。

不同職務教育訓練

衛司特建置知識共享平台培育員工的專業素養，並定期檢視工作內容來安排對應課程，加深職能與實務的連結，同時提供外部進修全額補助與公假制度，支持同仁持續精進專業技藝與技能。為擴大內部學習效益，本公司整合每季教育訓練與員工外訓教材及案例，同步建置共享資源平台，促進知識交流與經驗傳承。2025 年內外部教育訓練成果顯著，共計完成進修 50 人次、累計訓練時數 390 小時；平均每人訓練時數 5.20 小時，其中男性 5.48 小時、女性 4.24 小時。

職務別	訓練課程
工程師、現場操作員	職業安全衛生培訓、機械操作培訓
財會人員、稽核人員	財會與稽核專業培訓
資訊人員	資訊安全與管理培訓
中高階主管	公司治理與經營培訓

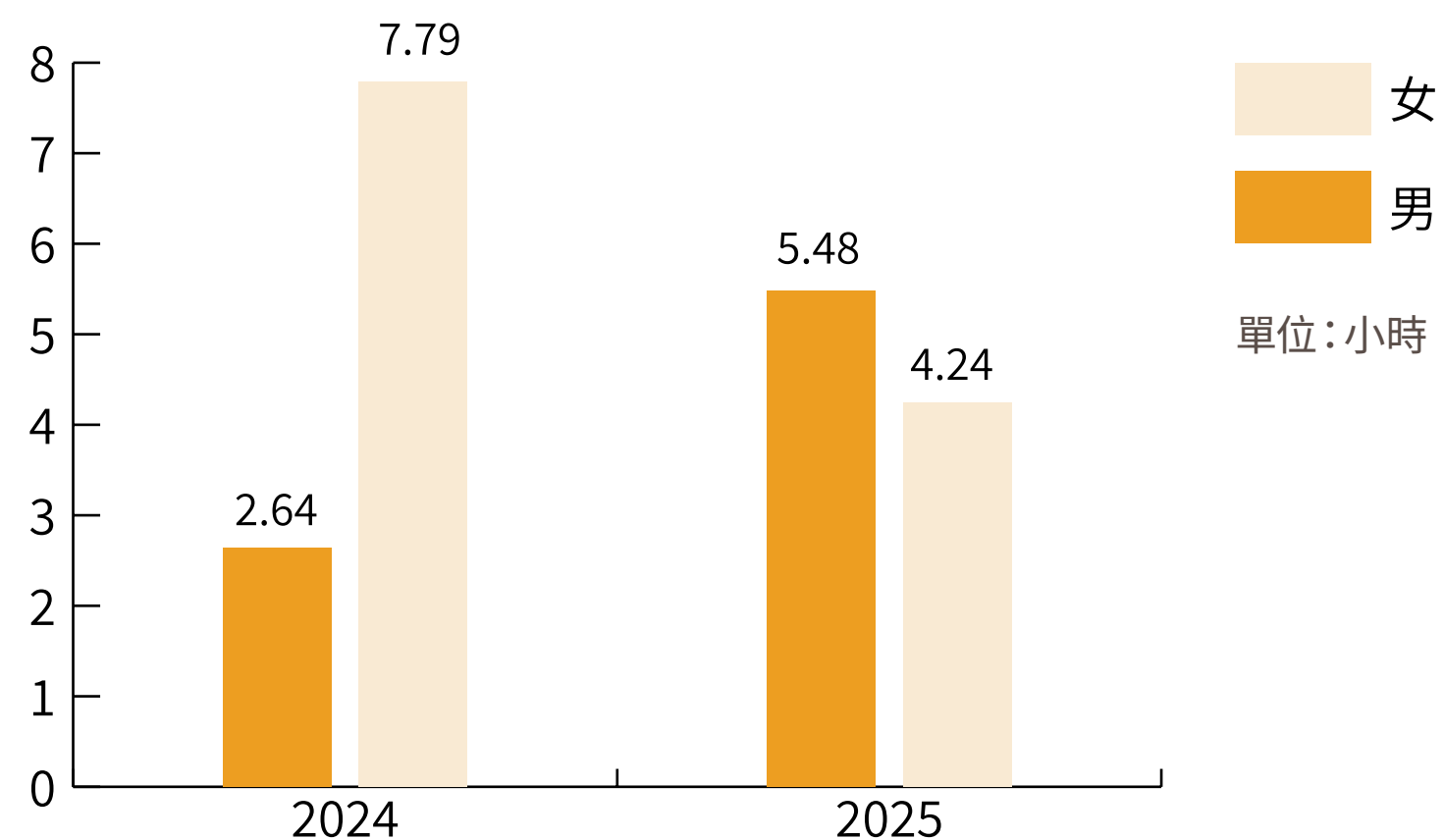
● 2025 年教育訓練時數

年度	2024			2025		
課程類別	課程數 (次)	總訓練時數 (小時)	訓練人數 (人次)	課程數 (次)	總訓練時數 (小時)	訓練人數 (人次)
工安訓練	4	24	4	7	42	7
機械操作	16	48	16	9	27	9
職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	1	32	2	9	144	9
財會管理	4	31	3	2	36	2
資訊安全類	3	6	1	5	6	1
內部稽核	4	24	2	4	24	2
公司治理與經營法規	1	6	1	2	12	1
職前訓練類	18	45	18	18	45	18
製圖軟體訓練	1	54	1	1	54	1
合計	52	270	48	57	390	50

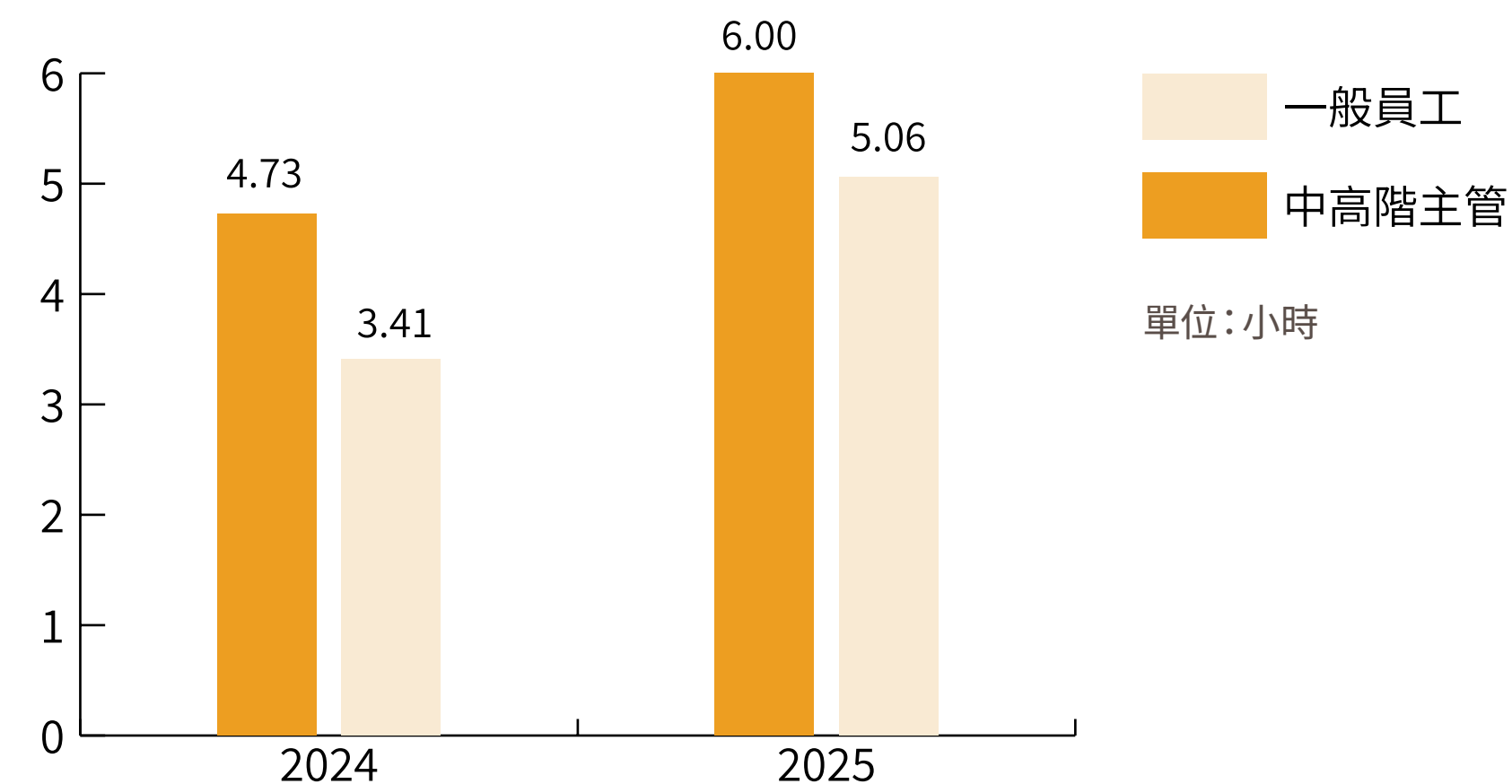


● 每名員工接受訓練的平均時數

員工每人平均訓練時數（依性別）



員工每人平均訓練時數（依職務）



績效衡量

衛司特每年依不同職級實施績效考核，全面檢核員工於任職期間的職責履行、工作成果與整體表現。評估面向涵蓋：道德操守、改善能力、專業職能與團隊協作；對主管職位則進一步評估：目標達成、責任承擔、計畫執行與整合協調能力。藉由績效評估，公司能適時給予員工正向回饋，並就需要精進之處提出具體建議，協助同仁持續發展。評核結果亦作為職位晉升、薪資調整與獎酬發放的重要依據，促進關鍵人才留任與發展，支持企業長期穩定與永續經營目標的達成。

參與人員

說明



一般同仁

一般同仁需填寫自我評估表，並由直屬主管進行績效評核，確保評量結果的客觀與全面性。



主管人員

填寫自我評估表送主管評核，藉由年度考核審視過往工作成果，並與主管討論下年度改進方向及工作目標。

定期績效與職業發展檢核

類型	類別	接受評核人數	評核比例
性別	男	56	96.55%
	女	16	94.12%
	合計	72	96.00%
員工類別	中高階主管	10	90.91%
	一般員工	62	96.88%
	合計	72	96.00%

註：

- 每名 (男性 / 女性) 每名員工定期接受績效百分比 = (男性 / 女性) 員工接受定期績效及職業發展人數 ÷ (男性 / 女性) 員工總數。
- 每名員工定期接受績效百分比 = (主管 / 非主管) 員工接受定期績效及職業發展人數 ÷ (主管 / 非主管) 員工總數。
- 員工類別依職務層級區分為中高階主管 (副理級以上主管) 及一般員工。

5.2.1 薪酬與福利

衛司特採行具市場競爭力之薪酬與福利制度，吸引並穩定優秀人才。公司依據職務內容、能力、學歷、經驗與專業訂定薪資，確保不因性別、宗教、政治立場或婚姻狀況而產生差異，每年定期檢視整體薪資水準是否與市場趨勢相符。針對關鍵職位另設置留任獎金，以強化營運韌性與組織續航力。

薪資制度

衛司特依據相關法規制定薪酬與升遷制度，確保準則公正透明。本公司每年依據績效考核結果辦理晉升、薪資與獎酬調整，並參照市場薪資水準適時優化薪酬結構，維持人力資源發展動能。衛司特定期檢視薪酬結構，並依薪酬組成進行細部分類；基本薪資為公司支付員工履行職責的固定報酬，不因性別或其他身分因素產生差異；整體薪酬包含基本薪給（如底薪、伙食津貼、操作加給獎金）及變動獎金（如年終獎金與分紅）。另以基本薪資比率及薪酬比率作為衡量指標，檢視策略的市場競爭力，充分展現對性別平等的重視與實踐。

● 薪酬比率

類別	項目	2023		2024		2025	
		男	女	男	女	男	女
中高階主管 ¹	基本薪資	0.78	1	0.84	1	0.84	1
	薪酬	0.58	1	0.67	1	0.53	1
一般員工	基本薪資	1.08	1	1.09	1	1.13	1
	薪酬	1.1	1	1.07	1	1.29	1

註：

- 中高階主管 - 副理級以上



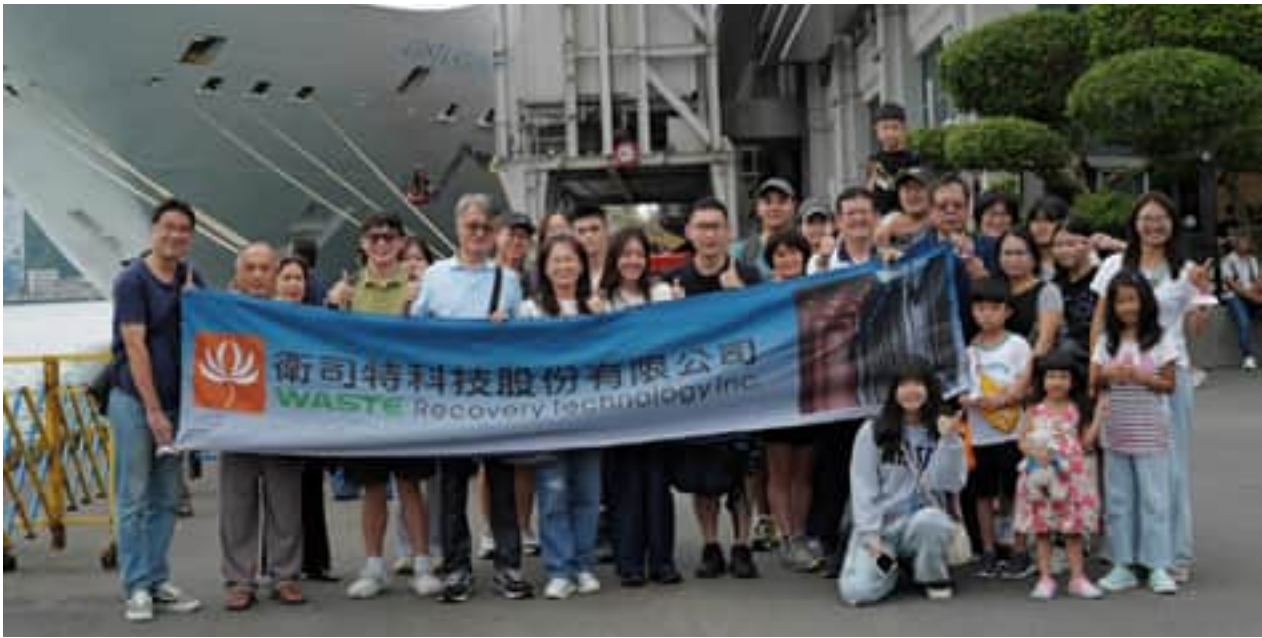
● 非主管之全時員工薪資

本公司非主管全時員工之薪資資訊如下表所示，涵蓋平均數與中位數，作為檢視人力資源管理成效與薪酬制度健全性的關鍵指標。相關數據有助評估薪酬結構的公平性與市場競爭力，亦作為留任策略與永續經營的依據；詳細資料請參閱本公司於公開資訊觀測站揭露之資料。

項目	單位	2023	2024	2025	與前一年度差異
非主管之全時員工	人	62	65	65	-
非主管之全時員工薪資總額	新台幣元	59,760,122	68,670,829	79,540,167	10,869,338
非主管之全時員工「薪資平均數」	新台幣元	963,873	1,056,474	1,223,695	167,221
非主管之全時員工「薪資中位數」	新台幣元	806,244	913,136	995,127	81,991

福利制度

衛司特在提供優於法規標準的保障基礎外，規劃多項員工福利措施，包含員工分紅、生日禮金與三節獎金等，打造工作與生活共榮的友善職場。完善的福利制度有助於凝聚團隊向心力、提升員工生活品質與整體職場滿意度，支持企業穩健發展。2025 年度經職工福利委員會增辦員工旅遊專案，共舉辦 2 場次，含眷屬共計 84 人參與，相關投入金額 1,400,300 元。



項目	福利說明	補助金額 / 元
 健康檢查	年資滿一年每年補助新台幣 6,000 元，得遞延累計一次，於補助限額內實報實銷。	93,860
 員工分紅	當年度如有獲利，應提撥員工酬勞不低於百分之八。	22,423,609
 職工福利委員會	生日禮金、三節慰問金、勞動節禮金、結婚禮金、生育禮金、喪葬奠儀。	1,349,380
 旅遊津貼 (公司額外補助)	依據專案情況辦理補助措施。	1,400,300
 團體保險	團保保額 300 萬起。	376,389
 開工紅包	開工紅包 600 元。	45,600
 派駐員工返台假	長期派駐海外各地區人員全年共計四十八天返台假 (含農曆春節假期)。	-



育嬰留停

衛司特重視孕產與育兒相關權益，依《性別工作平等法》及《工作場所母性健康保護指導書》等規定辦理，確保同仁不受歧視與不當對待。本公司依法提供符合條件者得彈性申請未滿 6 個月之育嬰留職停薪，並明確禁止因懷孕或哺乳而拒絕聘用、解僱、調降薪資或影響資歷與職涯發展，亦不得以不利就業後果施壓。

本公司持續完善孕期與產後保障措施，推動母性健康保護與育兒友善制度；適用對象涵蓋預備懷孕、妊娠期間、產後一年內及哺乳期之員工，並就育兒照顧需求提供相關協助與支持，使同仁得以兼顧職場與家庭。

項目	2023			2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
申請陪產假人數	-	-	-	3	-	3	2	-	2
申請分娩假人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度申請人數	-	-	-	1	-	1	1	-	1
當年度應復職人數 (A)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度實際復職人數 (B)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
前年度實際復職人數 (C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
前年度復職後持續一年人數 (D)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
復職率 %(B/A)	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%
留任率 %(D/C)	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%	-%

註：

1. 復職率＝報告年度實際復職人數÷報告年度應復職人數

2. 留任率＝報告年度之前一年復職滿一年人數÷報告年度之前一年復職人數

3. 2024 年申請育嬰留停之員工其留停期間跨越至 2026 年，惟因於留停期間中途離職，故未納入 2025 年度應復職人數之統計。

退休保障

衛司特依據《勞工退休金條例》及相關法令規定辦理員工退休制度。適用勞退新制之員工，公司按月提繳不低於其每月工資 6% 之退休金，儲存於勞工個人退休金專戶，以保障員工退休權益；另針對適用勞退舊制之員工，公司依法提撥勞工退休準備金。2025 年度本公司提列勞工退休金總額為新臺幣 2,781,972 元，其中勞退舊制退休準備金為新臺幣 40,152 元，勞退新制提繳金額為新臺幣 2,741,820 元。

5.2.2 員工溝通

衛司特鼓勵員工與關係人以開放、建設性的方式溝通，建置多元且暢通的意見反映管道，由專責窗口受理與追蹤，確保意見得以即時傳達並獲妥善處理，深化勞資互信與協作。

勞資溝通

衛司特重視勞資關係維護與雙向溝通，目前未成立工會，亦未與員工簽署團體協約；惟公司尊重員工依法成立、參與或不參與合法勞工組織之自由，並確保員工得於無干涉、歧視、報復或騷擾之情況下，行使團結與協商權利。本公司每季召開勞資會議，透過定期溝通機制就工作條件、僱傭條款及公司營運與發展資訊進行交流，使管理階層充分理解員工意見，並促進內部協作與工作環境改善。此外，公司訂定《員工申訴辦法》，設置口頭與書面管道，並提供匿名與具名申訴機制，確保員工能在安全且自由的環境中表達意見。

在匿名申訴方面，衛司特設置專屬申訴信箱，員工可就工作環境、公司政策或管理作法自由提出意見；具名申訴管道則以口頭反應為主，以利即時回饋並快速傳達相關單位處理，同時鼓勵面對面溝通以提高處理效率。接獲申訴後，將於 7 個工作日內回覆處理進度或結果，並於勞資會議彙報辦理情形，維護公平、尊重與透明的工作環境。

溝通管道	內容說明	2025 年溝通件數	溝通成效	
勞資會議 / 職工福利委員會 (每季)	勞資會議代表與職工福利委員會委員藉由定期會議進行意見交流與討論，就勞動條件、員工福利及相關議題提出協商與建議，作為公司與員工之間重要的勞資溝通平台。	共 8 場。	勞資會議： ● 增加間接人員推薦獎金 (原發放對象僅有直接人員)。 ● 上調留任獎金金額。 ● 特休制度改制 (歷年制改週年制)。	職工福利委員會： ● 辦理員工旅遊專案 (詳請參福利制度)。
書面或口頭申訴	申訴案件應載明受文單位、申訴具體內容、申訴人所屬單位與姓名、申訴日期等基本資訊。受理單位接獲申訴後，應於規定期限內妥善處理，並將處理結果回覆當事人，確保申訴機制之透明與有效性。	反應件數：0 件。	書面或口頭申訴。	

性騷擾防治

衛司特致力維護性騷擾零容忍的工作與服務環境，採行預防、糾正、懲戒與處理等原則，保障當事人之權益與隱私。本公司依《性別工作平等法》、〈工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則〉及內部《工作規則》制定《性騷擾防治辦法》，落實相關管理與防治機制。

若員工遭受相關行為侵害或發生事件，可通過申訴專線 (04-23283939) 或申訴信箱 (integrity@recotech.com.tw) 提出反應，相關單位於接獲後依規定流程受理。於制度與多元管道運作下，2025 年本公司未有性騷擾申訴案件。

人權

衛司特認為保障員工之基本權利，涵蓋公平的工作環境、安全維護與言論自由，是企業應履行的核心責任，也是提升員工滿意度與工作效能的關鍵。在互信的職場文化下，同仁得以充分發揮潛能，進而提升其在全球市場的競爭實力，支持營運的長期穩定。

● 人權政策

衛司特秉持「研究、創新、新穎與獨特」的精神，貫徹人權政策的推動與執行。本公司承諾遵循國際公認的人權標準，包括《責任商業聯盟行為準則 (RBA)》與《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)》，並持續推動多元、包容與公平的職場環境，積極落實對人權保障的承諾。

● 人權管理架構

單位	管理權責	呈報情形及頻率
管理部	設計各項人力資源管理規章，推動人權相關政策、目標及執行方式。	每季檢視人權目標達成率，並呈報至總經理室
各部門	部門主管代表參與並落實各項人權相關管理活動與溝通	每季可提出人權相關管理活動執行狀況，作為年度人權政策優化改善參考

● 人權管理流程

衛司特人權管理流程涵蓋執行機制、培訓與溝通、風險評估與管理、法規鑑別、申訴管理及績效目標等項目，並持續依據國內法令與供應商責任相關標準進行滾動式修正與調整，確保勞工權益保障與時俱進，落實企業對人權的重視與承諾。

● 人權識別及風險減緩

項目	說明	目標	年度達成狀況
工時與薪資	本公司工時制度遵循相關勞動法規，不超過法定上限，並依規定提供加班費，確保員工獲得合理報酬與休息權益	零違反法規	達成
就業自由	嚴格遵守相關規定，絕不扣押員工證件，保障員工的人身自由與權益	就業自由	達成
禁用童工	對新進人員的身分證件進行嚴格檢核，以確認其年齡符合相關法令規定，確保招聘過程合法合規	零童工	達成

● 人權侵害救濟管道 / 溝通管道

本公司設有多元且暢通之員工溝通與申訴管道，提供員工於遭遇人權相關疑慮或侵害情形時，能即時反映與尋求協助，並確保處理過程之公正性與保密性。相關人權侵害之通報、申訴及後續處理機制，均依循內部規範辦理。詳細溝通機制及執行情形，請詳參 5.2.2 員工溝通之勞資溝通段落之說明。

5.3 員工健康與安全

衛司特秉持「安全優先、預防為主」的核心原則，將逐年降低職業災害列為短期目標，體現對員工安全與健康的堅定承諾。本公司依《職業安全衛生法》與《職業安全衛生管理辦法》訂定《安全衛生工作守則》，適用對象涵蓋全體員工與承攬商，並將各項作業活動納入危害辨識與風險評估機制，於作業或設備變更、災害發生或法規更新時即時檢討，確保系統運作效能。2025 年度衛司特《安全衛生工作守則》施行涵蓋 100% 員工人數 (共計 75 名)，在持續推動安全教育訓練與安全文化建構下，得營造健康、完善且永續的工作環境。

重大主題	職業安全衛生	
重大主題意義	衛司特依循《職業安全衛生法》及《職業安全衛生管理辦法》，建立《安全衛生工作守則》等相關制度。提供安全友善的工作環境，不僅是企業對員工的基本責任，也是維持公司正常運作的必要條件	
政策／承諾	衛司特嚴格遵守法令要求，積極落實職業安全衛生教育訓練，並持續宣導職安相關事項及職場身心健康議題，關懷員工身心狀況，確保工作環境安全無虞	
目標	短期	新進操作員及工程師完成 6 小時職業安全衛生教育訓練，並達 100% 完訓率。
	中長期	- 確保全體員工及承攬商熟悉正確的職業安全衛生知識，提升工作安全水準 - 追求零職業傷害目標，致力打造安全無虞的工作環境 - 確保員工健康保護措施全面落實，健康檢查完檢率達 100%
行動辦法	- 持續追蹤並識別人權相關風險，確保企業運作符合人權保障標準 - 提供員工健康檢查補助，關注並促進員工身心健康 - 積極推動職業安全衛生教育訓練，提升員工安全防護能力	

重大主題	職業安全衛生
2025 年達成情形	- 本年度未發生歧視、雇用童工及強迫勞動等情事 - 本年度員工健康檢查共補助 93,860 元
申訴機制 / 溝通管道	內部溝通： - 每季進行勞資會議溝通、口頭申訴 外部溝通： - 聯絡資訊：人資單位 蔡小姐 - 利害關係人申訴信箱：helen@recotech.com.tw

5.3.1 職業安全衛生管理

衛司特依循《職業安全衛生法》及《職業安全衛生管理辦法》，建立《安全衛生工作守則》等制度，並採取多項管理措施，確保職場安全：



衛司特以全員參與和持續改善為職業安全衛生管理核心，致力建構安全、健康且具永續性的工作環境，使員工能安心投入職務，促進個人與企業的長遠發展。

職業安全衛生管理系統

本公司依《安全衛生工作守則》長期推動職業安全衛生管理，適用對象涵蓋全體員工與承攬商，覆蓋率達 100%；所有人員均納入危害辨識與風險評估流程，於發現風險時即時啟動再評估，以確保系統有效運作。2025 年度守則適用範圍維持 100%，各項職安衛措施確實落實，並與現行管理要求保持一致。

● 衛司特團隊安全管理

為確保工作現場安全與作業合規，進入業主廠區之施工人員須依規定配戴護目鏡、安全帽、安全帶等個人防護裝備，專責人員需完成 6 小時「安全衛生教育訓練」並取得相關證明。入廠後，本公司進行現場稽查與安全巡檢，必要時提供技術協助與安全改善建議，以落實作業風險控管。

風險評估、控管及緊急事件與應變流程

衛司特依據《安全衛生工作守則》，每年定期檢視職業安全衛生管理情形，進行作業風險辨識與潛在影響評估，並依評估結果採取適切的控制措施，確保符合相關法規與管理標準。風險控制涵蓋源頭預防、工程改善、作業管理與個人防護等層面，配合設備汰換與安全設施優化，進一步降低作業傷害及環境風險。本公司持續完善標準作業程序，降低人為操作風險，並提供適切的個人防護裝備以維護員工安全。

此外本公司已建立風險監測機制，由職業安全衛生人員及權責主管定期檢視管理成效，並視實際情形調整風險控制作法；結合教育訓練與內部回饋管道促進員工參與，強化風險意識與應變能力。事故發生時，將依照緊急應變計畫執行急救與搶救，同步通報雇主、工作場所負責人、勞工安全衛生人員及相關人員，並於八小時內向臺中市勞動檢查處報備。

● 危害防範措施

衛司特依據員工可能面臨的常見職場危害及受影響族群，訂定相應之預防與保護措施，並對高風險作業項目進行即時風險管控，以降低工作環境中潛在的安全與健康風險。

常見危害	危害影響族群	預防及改善措施
化學品滲漏	設備操作、維護人員	● 加強個人防護工具透過職安衛教育訓練改善。
切、割、刺、擦傷 / 捲夾 / 漏電、感電 (含靜電，火花)	設備製作、設備操作、維護人員	● 使用專業安全工具機，同時使用個人防護工具，並透過職安衛教育訓練改善。
噪音與震動	設備製作、設備操作、維護人員	● 加強個人防護工具透過職安衛教育訓練改善。

● 2025 年度緊急應變

衛司特每年依《安全衛生工作守則》第十七條辦理消防演練，內容涵蓋火災成因說明、防火措施講解與現場實地操作，協助員工熟悉應變流程與逃生動線，以及培養安全防範意識。2025 年度，台中總部全體辦公室同仁均完成 1 次消防演練。



職業健康服務

衛司特透過健康檢查與身心照護支持措施，辨識並消除員工潛在健康危害，營造安全、健康的工作環境。

健康服務項目	服務內容
健康檢查機制	- 新進員工到職前須完成健康檢查，任職滿一年後，公司提供每人每年 6,000 元健康檢查額度。 - 目前因公司規模及無實體生產廠區，暫未配置專職醫護人力，職場急救以醫藥箱為基礎設備；若於客戶廠區發生緊急狀況，將依客戶規範就近處理或啟動 119 緊急救援。
心理健康支持	現階段暫未設立專業心理諮詢機制，但鼓勵員工主動提出個人困擾（如情感、經濟、家庭或工作議題），直屬主管將協助溝通與資源轉介。
健康安全規範	進入客戶廠區作業前，均依客戶要求提交健康檢查報告及相關操作證照，確保符合場域安全標準。

員工健康促進

本公司於《職工福利辦法》訂有健康檢查補助措施，每位員工每年可申請新臺幣 6,000 元補助，並可遞延累計一次，於兩年內合併使用，補助上限為新臺幣 12,000 元，採實報實銷核銷。2025 年度核發之健康檢查補助合計新臺幣 93,860 元，共計補助 9 人次，展現對員工健康之重視與關懷。

職業安全衛生之參與、諮詢與溝通

本公司依法設置職業安全衛生委員會與專責管理人員，每雙週由工程部主管主持工程例會，工程人員全員參與。議程包含客戶廠區安全規範宣達、績效精進、目標追蹤與現場作業難題提案，並視實際需要進行跨部門協調。例會須達成員三分之二以上出席，並經出席人員過半同意方得作成決議，全程記錄並妥善存檔備查。2025 年度共召開 16 次工程例會，出席率達 100%。

失能統計傷害

衛司特的職業傷害類型主要包括廠區內之切割、刺傷、擦傷、捲夾、漏電、感電、噪音等作業風險，以及員工於上下班途中可能發生之交通事故。針對上述風險，本公司持續加強安全作業流程之宣導，並落實安全管理稽核措施，包含定期辦理教育訓練與宣導活動，提升員工對職業安全的認知與防範意識。衛司特藉由系統性管理與持續精進，逐步提升整體安全管理水準，朝降低職業災害風險的方向推進。

2025 年度共通報 0 件職業傷害，無死亡職災紀錄，亦無因違規而導致之訴訟或重大事件。



類別	單位	2023	2024	2025
總經歷工時 (含加班)	小時	137,475	144,055	144,609
因工傷造成的請假時數	小時	-	15	-
可記錄的職業傷害	件	-	1	-
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	人	-	-	-
職業傷害所造成的死亡人數	人	-	-	-
職業病總數	件	-	-	-
總計損失工作天數	天	-	2	-
缺勤天數	天	146	133	194
工傷率 (IR)	比率	-	1	-
失能傷害嚴重率 (SR)	比率	-	3	-
職業病比率 (ODR)	比率	-	-	-
誤工率 (LDR)	比率	-	3	-
缺勤率 (AR)%	百分比 (%)	0.81%	0.71%	1.03%
職業傷害所造成的死亡比率	比率	-	-	-

註：

1. 以上數據排除上下班交通造成之工傷事件
2. 總經歷工時=整年度勞工實際經歷之工作時數 (含加班)
3. 工傷率 (IR) = 可記錄之職業傷害比率 = (總計工傷件數 / 總經歷工時) × 200,000
4. 失能傷害嚴重率 (SR) = 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 總損失工作日數 ÷ 總經歷工時 × 200,000
5. 職業病比率 (ODR) = (職業病總數 / 總經歷工時) × 200,000
6. 誤工率 (LDR) = (總計損失工作天數 (工傷假) ÷ 總經歷工時) × 200,000
7. 缺勤率 = (缺勤天數 (公傷假 + 病假 + 生理假 + 事假) ÷ 全體員工全年工作總天數) × 100%
8. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 總經歷工時 × 200,000

環安衛教育訓練與推廣

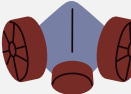
衛司特積極推動員工安全意識，針對職業安全衛生人員辦理專業培訓課程，強化其安全衛生知識與實務能力，使之具備處理勞工安全衛生事務的專業素養，成為防範職災的第一道防線。2025 年度共辦理職業安全衛生相關訓練 25 人次，累計訓練時數 213 小時。

課程說明	參與人數 (人次)	訓練總時數 (小時)
一般安全衛生教育訓練 (一般 6 小時工安課)	7	42
固定式起重機操作人員安全訓練 (吊升荷重 0.5 公噸未滿 3 公噸)	9	27
丙種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練	9	144

職業危害管理

本公司每年為在職員工辦理職業安全衛生教育訓練，新進員工則於新人訓練期間完成職安課程，相關作業悉依本公司制定之《安全衛生工作守則》辦理。2025 年度防護設備投入金額共計新臺幣 198,416 元，較前一年度新台幣 142,276 元成長 39.46%¹，持續強化職場安全防護措施。

投入設備

防護項目	裝備規格	防護作用	2025 支出金額
 身體防護	3M 化學防護衣 - 穿著背負式安全帶	- 防止硫酸銅溶液或粉塵滲透，降低皮膚接觸風險 - 針對高空作業風險採取嚴格防護措施，要求作業人員配戴安全帶、頭盔等個人防護裝備	26,800
 手部防護	- 耐化性手套 (防化手套、棉紗手套、絕緣手套)	抗酸鹼腐蝕，避免直接接觸化學品。	91,240
 眼部防護	密合型護目鏡 (防噴濺設計)	預防溶液噴濺或粉塵進入眼睛。	-
 呼吸防護	3M™ R95(防酸口罩含活性碳層) 3M 防毒面罩 - 口罩	過濾空氣中有毒酸性氣體，減少吸入性暴露。	15,000
 聽力防護	降噪耳塞 (NRR25dB 以上)	降低設備運轉時的高分貝噪音影響。	-
 足部防護	防穿刺安全鞋	防止重物墜落或化學液體潑灑。	65,376

1 成長率= (2025 年度防護設備投入金額－2024 年度防護設備投入金額) ÷ 2024 年度防護設備投入金額× 100%。

CHAPTER 社會共融

6.1 社會共融

101

6.1 公益主軸

本公司秉持回饋社會的理念，積極投入各項公益行動，透過實際參與關懷弱勢族群、支持教育發展與促進環境保護，期盼凝聚企業與社會間的正向力量。藉由長期且具計畫性的參與，發揮企業影響力，與社會大眾共同推動共好共融的永續未來。衛司特企業社會責任與公益項目之推動與執行，係由管理部負責，並由財會部進行公益支出費用之審核與監督，以確保資源運用之透明性與效益。

公益活動參與

衛司特深信，真正的永續發展不僅仰賴企業本身的投入，更須結合地方社群、環境與下一代的共同參與與支持。本公司從教育、環境與社會三大面向積極實踐企業社會責任，致力於創造兼具幸福與永續的未來。

本公司秉持穩健耕耘的態度，串聯每一項具體行動與資源投入，凝聚利害關係人的共識與力量。展望未來，衛司特將持續珍惜資源、愛護生態，深化與各界的合作，共同邁向永續發展的目標，讓永續精神深植人心，延續至未來世代。



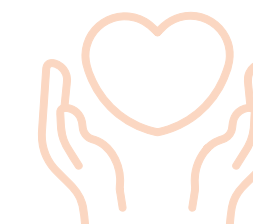
環境面向

與在地農友攜手推動「福田停燒稻稈計畫」，有效降低空氣污染與碳排放，不僅改善地方空氣品質，亦促進永續農業發展與環境保護觀念的深耕。



教育面向

推動「播下閱讀的種子—新創共好計畫」，深入校園推廣閱讀，倡導閱讀對孩童成長的正面影響，期盼培育具備多元視野與國際觀的下一代公民，為社會注入長遠發展的動能。



社會面向

透過社區便當發放與關懷行動，2025 年共服務 419 位長者，涵蓋 8 個社區據點，回應在地高齡化需求並深化企業與社區連結，促進在地共融與社會關懷。



2025 年公益參與

播下閱讀的種子—新創共好計畫

台灣長期面臨少子化趨勢，每位孩童皆為國家未來發展的重要基石，本公司響應新創總會的公益倡議，持續投入教育關懷，期望透過具體行動為台灣基礎教育貢獻心力。閱讀對於孩童在學習力、思辨能力與社交發展上皆具有深遠影響，自 2021 年（民國 110 年）起，衛司特持續捐贈閱讀資源予偏鄉學校，精選多元且跨領域的內容，協助孩童拓展時事與國際視野，培養主動學習與探索知識的習慣，進而提升其學習動機與閱讀素養。2025 年衛司特持續捐贈《未來兒童》與《未來少年》雜誌予彰化縣芳苑地區五所偏鄉小學，全年共計 35 份、總數 420 冊，總捐贈金額達新台幣 100,000 元。



地區

- 彰化縣
- 芳苑地區



合作對象

- 遠見天下文化出版股份有限公司



受益對象

- 芳苑鄉 5 所小學：
- 建新國小、王功國小、漢寶國小、路上國小、後寮國小。



捐助項目

- 捐贈雜誌月刊一年期
- 捐款金額新台幣 100,000 元



受益人數

- 合計 5 所國小學童 544 人



台灣好空氣育福田停燒稻稈計畫

隨著工商業活動日趨頻繁，自然環境所承受的壓力亦日益加劇，環境汙染已成為全球高度關注的議題。自 2022 年（民國 111 年）起，衛司特在彰化縣政府引介下認識中華國際原生復育協會 (INRAA) 所推動之「台灣好空氣育福田」公益行動，該計畫理念與衛司特長期推動之循環經濟目標高度契合，旨在透過停燒稻稈行動延長土壤生命週期，實現資源永續利用，同時降低空氣汙染與環境負荷，並促進農民收益與地方經濟發展，帶來環境、社會與經濟三面向的正向效益。

依據相關研究及政府公開資料推估，燃燒每公頃稻稈將產生 9 公噸二氧化碳，為減緩空氣汙染與碳排放問題，本公司 2025 年認捐停燒土地 10 公頃，協助農民以稻稈分解菌取代焚燒方式，推動農業殘餘物資源化再利用，並透過益菌強化土壤健康，進一步守護生物多樣性。該年度認捐行動預估可減少約 90 公噸二氧化碳排放，同時提升農作物生長品質與產量，進而增進農民收入，支持地方創生目標。

2025 年【好空氣育福田】將於台灣嘉義開始行動，在嘉義縣政府農業處的協助下，總共有 6 個農會加入，支持了 802 位農友。嘉義縣是台灣人口老化最嚴重的縣市之一，老化指數常年位居全台第一，原於每年末舉行收割慶及地方文化巡禮的活動，2025 年以【好空氣育福田收割慶 + 企業一起包便當禮敬長輩】企劃執行，活動期間總共分送了 419 個便當，8 個社區聚落。當企業走進社區、回饋鄉里，讓永續理念不僅停留在田間，更延伸到人與人之間的關懷與連結。



地區

- 嘉義縣



合作對象

- 中華國際原生復育協會



受益對象

- 嘉義縣農友



捐助項目

- 認捐停燒稻稈土地 10 公頃捐款金額新台幣 25,000 元



2025 年企業永續活動

2025 年衛司特於台中總部辦公室舉行一次永續相關之活動 - 蚵殼粉手作盆栽課程，該課程使用廢棄之蚵殼回收利用，製成美觀且實用的多肉盆栽，透過讓員工參與該課程，了解企業永續及 ESG 相關知識，同時提升員工向心力，促進同仁之間交流，並綠化公司環境，為永續活動盡一份心力。



CHAPTER 附錄

GRI Standards 對照表	106
SASB 對照表	112
「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業 辦法」附表二上櫃公司氣候相關資訊 綠色收入揭露	113 114

GRI Standards 永續性報導準則揭露項目對照表

GRI 1 基礎 2021

使用聲明	● 衛司特科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。
GRI1 使用版本	● GRI 1：基礎 2021
適用行業準則	● 無

GRI 2 一般揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略 / 備註	頁碼
組織及報導實務				
2-1	● 組織詳細資訊	● 關於本報告書		03
2-2	● 組織永續報導中包含的實體	● 關於本報告書		03
2-3	● 報導期間、頻率及聯絡人	● 關於本報告書		04
2-4	● 資訊重編	● 關於本報告書		04
2-5	● 外部保證 / 確信	● 關於本報告書		04
活動與工作者				
2-6	● 活動、價值鏈和其他商業關係	● 公司概況、3.3.1 供應商管理		08、59
2-7	● 員工	● 5.1.1 人才吸引與留任		80
2-8	● 非員工的工作者	● 5.1.1 人才吸引與留任		80
治理				
2-9	● 治理結構及組成	● 1.2 永續管理專責單位、2.1.1 公司治理架構		14、25

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略 / 備註	頁碼
治理				
2-10	● 最高治理單位的提名與遴選	● 2.1.1 公司治理架構		26
2-11	● 最高治理單位的主席	● 2.1.1 公司治理架構		26
2-12	● 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	● 1.2 永續管理專責單位、2.1.1 公司治理架構		14、25
2-13	● 衝擊管理的負責人	● 1.2 永續管理專責單位、2.1.1 公司治理架構		14、25
2-14	● 最高治理單位於永續報導的角色	● 1.2 永續管理專責單位		14
2-15	● 利益衝突	● 2.1.1 公司治理架構		29
2-16	● 溝通關鍵重大事件	● 2.1.1 公司治理架構		28
2-17	● 最高治理單位的群體智識	● 2.1.1 公司治理架構		27
2-18	● 最高治理單位的績效評估	● 2.1.1 公司治理架構		29
2-19	● 薪酬政策	● 2.1.1 公司治理架構		30
2-20	● 薪酬決定流程	● 5.2.1 薪酬與福利		88
2-21	● 年度總薪酬比率	● -	因涉及隱私暫不揭露	-
策略、政策與實務				
2-22	● 永續發展策略的聲明	● 董事長的話、1.1 企業永續政策與承諾		07、13
2-23	● 政策承諾	● 1.1 企業永續政策與承諾、5.1.1. 人才吸引與留任、5.2.2 員工溝通		13、80、93
2-24	● 納入政策承諾	● 1.1 企業永續政策與承諾、3.3.1 供應商管理、5.2 多元共融的工作環境、5.2.2 員工溝通		13、59、85、92
2-25	● 補救負面衝擊的程序	● 1.3 重大性分析與利害關係人溝通、2.1.2 法規遵循		15、31

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略 / 備註	頁碼
策略、政策與實務				
2-26	● 尋求建議和提出疑慮的機制	● 2.1.2 法規遵循		31
2-27	● 法規遵循	● 2.1.2 法規遵循		31
2-28	● 公協會的會員資格	● 2.2.1 財務績效		37
利害關係人議合				
2-29	● 利害關係人議合方針	● 1.3 重大性分析與利害關係人溝通		16
2-30	● 團體協約	本公司目前未與員工簽署團體協約，但尊重員工依法成立、參與或不參與其選擇之合法勞工組織的自由，包括工會、勞工委員會或其他組織。各營運據點依當地法規，透過勞資會議等機制就工作條件與僱傭條款進行溝通協調，並致力於確保員工在無干涉、歧視、報復或騷擾情況下，得以行使其團結與協商權利。		

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	省略 / 備註	頁碼
3-1	● 決定重大主題的流程	● 1.3 重大性分析與利害關係人溝通		19
3-2	● 重大主題列表	● 1.3 重大性分析與利害關係人溝通		21
3-3	● 重大主題管理	● 1.3 重大性分析與利害關係人溝通		21

主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	備註	頁碼
201 經濟績效	201-1 ● 組織所產生及分配的直接經濟價值	● 2.2.1 財務績效		36
	201-2 ● 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	● 4.1. 氣候策略		66
	201-3 ● 確定給付制義務與其他退休計畫	● 5.2.1 薪酬與福利		92

GRI 準則	揭露項目		對應章節	備註	頁碼
201 經濟績效	201-4	● 取自政府之財務援助	● 2.2.2 稅務政策		39
202 市場地位	202-1	● 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	● 5.2.1 薪酬與福利		88
	202-2	● 雇用當地居民為高階管理階層的比例	● 5.1.1 人才吸引與留任		81
203 間接經濟衝擊	203-1	● 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	● 6.1 公益主軸		101
204 採購實務	204-1	● 來自當地供應商的採購支出比例	● 3.3.2 採購與原物料管理		62
205 反貪腐	205-2	● 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	● 2.1.2 法規遵循		32
	205-3	● 已確認的貪腐事件及採取的行動	● 2.1.2 法規遵循		32
206 反競爭行為	206-1	● 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	● 2.1.2 法規遵循		33
207 稅務	207-1	● 稅務方針	● 2.2.2 稅務政策		38
301 物料	301-1	● 所用物料的重量或體積	● 3.3.2 採購與原物料管理		63
	301-3	● 回收產品及其包材	● 3.3.2 採購與原物料管理		64
302 能源	302-1	● 組織內部的能源消耗量	● 4.2.1 能源管理		63
	302-2	● 組織外部的能源消耗量	● 4.2.1 能源管理		78
	302-3	● 能源密集度	● 4.2.1 能源管理		78
303 水與放流水	303-3	● 取水量	● 4.2.2 水資源管理		76
	303-4	● 排水量	● 4.2.2 水資源管理		76
	303-5	● 耗水量	● 4.2.2 水資源管理		76
306 廢棄物	306-1	● 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	● 4.2.3 廢棄物管理		77
	306-2	● 廢棄物相關顯著衝擊之管理	● 4.2.3 廢棄物管理		77
	306-3	● 廢棄物的產生	● 4.2.3 廢棄物管理		77

GRI 準則	揭露項目	對應章節	備註	頁碼
306 廢棄物	306-4 ● 廢棄物的處置移轉	● 4.2.3 廢棄物管理		77
	306-5 ● 廢棄物的直接處置	● 4.2.3 廢棄物管理		77
308 供應商環境評估	308-2 ● 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	● 3.3.1 供應商管理		60
401 勞雇關係	401-1 ● 新進員工和離職員工	● 5.1.1 人才吸引與留任		82
	401-2 ● 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	● 5.2.1 薪酬與福利		89
	401-3 ● 育嬰假	● 5.2.1 薪酬與福利		91
402 勞資關係	402-1 ● 關於營運變化的最短預告期	● 5.1.1 人才吸引與留任		83
403 職業安全衛生	403-1 ● 職業安全衛生管理系統	● 5.3.1 職業安全衛生管理		95
	403-2 ● 危害辨識、風險評估及事故調查	● 2.3 風險管理、5.3.1 職業安全衛生管理		39、96
	403-3 ● 職業健康服務	● 5.3.1 職業安全衛生管理		97
	403-4 ● 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	● 5.3.1 職業安全衛生管理		97
	403-5 ● 有關職業安全衛生之工作者訓練	● 5.3.1 職業安全衛生管理		98
	403-6 ● 工作者健康促進	● 5.2.1 薪酬與福利、 5.3.1 職業安全衛生管理		97、95
	403-8 ● 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	● 5.3.1 職業安全衛生管理		95
	403-9 ● 職業傷害	● 5.3.1 職業安全衛生管理		98
	403-10 ● 職業病	● 5.3.1 職業安全衛生管理		98
404 訓練與教育	404-1 ● 每名員工每年接受訓練的平均時數	● 5.2 多元共融的工作環境		87
	404-2 ● 提升員工職能及過渡協助方案	● 5.2 多元共融的工作環境		85
405 員工多元化與平等機會	405-1 ● 治理單位與員工的多元化	● 2.1 健全治理、5.1.1 人才吸引與留任		27、80

GRI 準則	揭露項目		對應章節	備註	頁碼
405 員工多元化與平等機會	405-2	● 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	● 5.2.1 薪酬與福利		88
406 不歧視	406-1	● 歧視事件以及組織採取的改善行動	● 5.2.2 員工溝通		93
407 結社自由與團體協商	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	● 5.2.2 員工溝通		93
408 童工	408-1	● 營運據點和供應商使用童工之重大風險	● 5.2.2 員工溝通		93
409 強迫或強制勞動	409-1	● 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	● 5.2.2 員工溝通		93
414 供應商社會評估	414-2	● 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	● 3.3.1 供應商管理		60
416 顧客健康與安全	416-1	● 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	● 本公司所主營產品類型非直接與消費者皮膚或人體接觸之產品，亦未涉及消費者使用安全或產品致病等潛在風險。		
	416-2	● 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件			
418 客戶隱私	418-1	● 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	● 無相關事件發生		

永續會計準則委員會 (SASB Standards) 準則揭露項目對照表

Industrial Machinery & Goods 工業機械與物品業

指標代號	揭露指標	摘要說明	對應章節	頁碼
揭露主題：能源管理				
RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗量、(2) 電網電力百分比、(3) 再生百分比	- 消耗能源總量 (GJ)：621.18 - 外購電力百分比：37.92% - 再生能源使用率：0%	4.2.1. 能源管理	74
揭露主題：勞工健康與安全				
RT-IG-320a.1	(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)	本年度尚未依 SASB 方法統計 TRIR、死亡率及 NMFR，故未揭露相關比率；公司現行職業安全衛生管理措施及職業傷害資訊請參閱第 98 頁。		
揭露主題：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	因公司產業性質關係，故不適用揭露此項指標		
RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售加權燃料效率			
RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售加權燃料效率			
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			
揭露主題：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	請參章節說明	3.3.2 採購與原物料管理	62
揭露主題：再製之設計及服務				
RT-IG-440b.1	再製產品及再製服務之收入	再製產品之收入：86,794,811 元；再製服務之收入：191,029,237 元		
活動指標				
RT-IG-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	因公司產業性質關係，故不適用揭露此項指標		
RT-IG-000.B	員工人數	請參章節說明	5.1.1 人才吸引與留任	80

「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」附表二上櫃公司氣候相關資訊

編號	要求項目	對應章節	頁碼
一	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。	4.1. 氣候策略	66
二	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) 。		
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		
四	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。		
五	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。	本公司今年暫未揭露此資訊。	
六	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。	本公司今年暫未揭露此資訊。	
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司今年暫未揭露此資訊。	
八	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。	本公司今年暫未揭露此資訊。	
九	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。	4.2.4 溫室氣體管理	78
	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。		
	敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。		
	敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。		

綠色收入揭露 (依我國永續經濟活動認定參考指引)

綠色收入總表

符合綠色收入分類標準之經濟活動	營業收入金額	最近一年度營業收入佔比	說明
我國永續經濟活動認定參考指引			附表一
一般經濟活動			
支持型經濟活動	● 748,253,633	● 54.27%	
歐盟分類規則 (EU Taxonomy)			
綠色工廠標章			
清潔生產評估系統認證			
綠色標章			
綠色收入合計	● 748,253,633	● 54.27%	
減：符合 2 種以上分類來源之綠色收入			
非綠色收入	● 630,487,005	● 45.73%	
總營業收入	● 1,378,740,638	● 100%	

綠色收入揭露（依我國永續經濟活動認定參考指引）

附表一：我國永續經濟活動認定參考指引

衡量步驟	經濟活動說明 (註)	
	RecoCell® 電解回收設備	符合者合計
(一) 企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重。	● 54.27%	● 54.27%
(二) 企業辨識主要經濟活動是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」。	● 支持型經濟活動 13：其他低碳及循環經濟技術相關運用	● -
(三) 依下列 3 條件判斷是否符合永續經濟活動。		
條件 1：是否符合【對任一環境目的具有實質貢獻】之技術篩選標準	● -	● -
條件 2：是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】	● 符合	● -
條件 3：是否符合【對社會保障未造成重大危害】	● 符合	● -
(四) 是否有轉型計畫？		
衡量結果：個別經濟活動符合本指引情形及永續程度	● 符合	● -
符合說明：	RecoCell® 電解回收設備主要處理含金屬廢水，並利用電解法將其還原為具有經濟價值之金屬，屬循環經濟技術應用之一環。該設備所產出回收銅之碳足跡已依 ISO 14067:2018 完成量化並取得第三方查證，每宣告單位 (每公斤) 回收銅碳足跡計算結果為 2.458 kgCO ₂ e/kg。作為參考，環境部產品碳足跡資訊網公告之「電解銅 (陰極及陰極型精鍊銅 - 未經塑性加工)」碳足跡係數為 3.87 kgCO ₂ e/kg (2016 年公告) 及「未精鍊銅 (供電解法精鍊用之陽極銅)」碳足跡係數 7.59 kgCO ₂ e/kg (2017 年公告)，另參照 SimaPro 所揭露 Ecoinvent 資料庫中 Copper {RoW} gold-silver-zinc-lead-copper mine operation and refining APOS, U 之碳足跡係數為 6.428 kgCO ₂ e/kg。上述係數之系統邊界及數據代表性存在差異，數值僅供參考對照，實際比較應考量前述差異。	



衛司特科技

WASTE Recovery Technology Inc.

www.recotech.com.tw