

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

3

責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理



責任治理

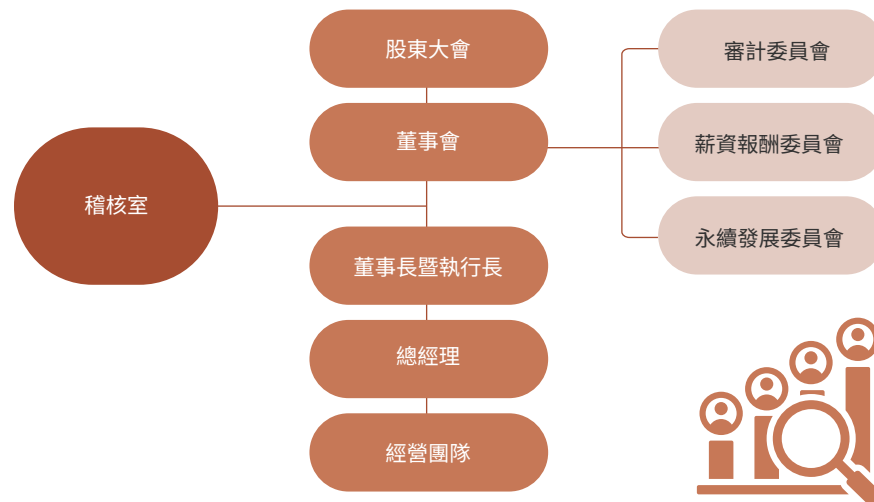
公司治理

董事會

明基材料依據中華民國公司法、證券交易法以及其他相關法令，制定公司治理架構與執行實務。公司治理組織在董事會下目前設有審計委員會、薪資報酬委員會以及永續發展委員會，審計委員會及薪資報酬委員會之委員由全體獨立董事組成，永續發展委員會則是由全體獨立董事及兩名董事組成，而所有董事（含獨立董事）均為股東投票產生。

明基材料董事會為最高治理單位，主要負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排、對公司及股東會負責、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權。依據證券交易法第 26 條之 3 第 8 項規定，明基材料訂有「董事會議事規則」，相關事項均依該規則規定辦理，每一年度至少集會 4 次。2025 年明基材料董事會召開 5 次。請詳見明基材料年報 P.13 公司治理運作情形。

項目	董事席次	獨立董事	兼任公司經理人	女性董事
席次	9	4	2	1
佔全體董事席次比例	100%	44.44%	22.22%	11.11%
獨立董事連續任期	符合法規任期			
全體董事平均任期	10.6 年			



組成與選任方式

明基材料公司章程明訂董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度，悉依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理；另於公司治理守則第 20 條規定董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，得實際營運、型態與發展之需求擬訂適當多元化方針。2025 年董事成員共計 9 名（含獨立董事 4 名），均具有 5 年以上商務、法務、財務、會計或公司所需業務之相關工作經驗。

明基材料董事長為最高治理單位主席，且兼任執行長，身兼高階管理層之主因係為提升經營效率與決策執行力，強化董事會之獨立性，公司內部已積極培訓合適人選，此外，董事長平時亦密切與各董事充分溝通公司營運近況與計畫方針以落實公司治理。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

多元化情形

目前全體董事皆為中華民國國籍，主要反映本公司營運據點與市場重心集中於亞洲地區。雖無外籍董事，但多位董事具備跨國企業管理經驗與國際市場實務背景，能有效協助公司因應全球化營運需求。為進一步落實多元化政策，已於 2025 年增加一名女性董事，持續提升董事會職能及強化監督功能。

姓名	職稱	性別	獨立董事任期年資			專業知識或技能					年齡			員工身分 註 2	永續角色	產業經驗 GICS Level 1 註 3
			3 年 以下	3~9 年	9 年 以上	企業 管理	學術 研究	永續 發展	產業 知識	法律 財會	50 – 60 歲	61 – 70 歲	71 – 75 歲			
陳建志	董事長	男				V		V	V			V		V	擔任永續發展委員會委員，負責監督和協調委員會決策與行動。	資訊科技 (GICS 45)
陳其宏	董事	男				V		V	V			V				工業 (GICS 20)
劉家瑞	董事	男				V		V	V		V			V	擔任永續發展委員會／ESG 委員會副主席，確保委員會決策與行動能有效落實。	工業 (GICS 20)
曾文祺	董事	男				V			V			V				工業 (GICS 20)
洪秋金	董事	女								V	V					金融 (GICS 40)
葉福海	獨立董事	男			V	V		V	V				V		擔任永續發展委員會委員，負責監督和協調委員會決策與行動。	資訊科技 (GICS 45)
盧煜煒	獨立董事	男		V			V	V		V			V			資訊科技 (GICS 45)
王弓	獨立董事	男		V		V	V			V			V			工業 (GICS 20)
劉俊麟	獨立董事	男		V			V	V			V					醫療保健 (GICS 35)

註 1：第十二屆任期董事會成員。

註 2：利害關係人（員工）代表。

註 3：依全球行業分類標準第一級分類（Global Industry Classification Standard）評估董事產業經驗。產業定義參考 S&P 分類標準。

類別	男	女	不分性別
執行董事人數	2	0	2
非執行董事人數	6	1	7
總計	9	0	9
獨立董事	4	0	4

年齡	男	女	總計
51~60 歲	2	1	3
61~70 歲	3	0	3
71~75 歲	3	0	3

註：董事會成員 50 歲以上之比率為 100%。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

董事兼任 4 家以下其他企業董事人數	8
具產業經驗的獨立董事或非執行董事人數	3
具有風險管理專業的非執行董事人數	4
年度董事會平均出席率	93%

多元化目標

本公司依據「公司治理實務守則」訂定董事會成員多元化政策，董事會組成考量公司實際運作、營運型態與發展需求，並擬定涵蓋性別、年齡、文化背景、專業經歷等面向之多元化方針。

截至目前，董事會共有 9 位成員（含 4 位獨立董事），其中過半具備企業管理與產業相關知識。獨立董事部分，盧煜煬、王弓及劉俊麟三位擁有豐富的學術研究背景，葉福海獨立董事則為大聯大控股股份有限公司副董事長，具備深厚的企業領導與決策經驗。治理單位成員其他重要職位請參考 **2025 年報 P.3**。本公司具員工身分之董事占比為 22%，獨立董事占比為 44%。年齡分布方面，3 位董事年齡在 50~60 歲間，3 位董事在 61~70 歲間，3 位董事為 71 歲以上。本公司已制定董事會多元化組成之具體目標如下表所示：

類別	多元化目標	達成情形
性別	女性董事席次至少一席	達成
任期	半數以上獨立董事任期不超過 3 屆	達成
兼任情形	- 兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一 - 獨立董事不得兼任其他公開發行公司 3 家以上獨立董事	達成
專業能力	董事及獨立董事至少三分之一席次具備產業或企業管理專長	達成

關鍵議題溝通

明基材料最高治理單位定期集會討論，會中邀請會計師、內部稽核、法務及財務、風控等單位，向獨立董事報告及備詢最近期財務報表查核情況、內部稽核結果、訴訟案件、財務業務概況等資訊，使獨立董事能夠協助投資人確保公司治理及資訊透明等方面的可信度，以保障股東權益。

董事會成員與高階管理階層皆持續保持密切溝通，除定期召開會議外，公司管理階層亦會定期將公司重要永續發展執行情形，於董事會中報告，藉此蒐集董事會的相關意見，**2025 年共 26 件**。相關年度工作重點及運作情形揭露於 **2025 年報「董事會運作情形」**及「審計委員會運作情形」。

▶ 會計部門 每季財務報表	▶ 風險管理部門 每年定期報告
▶ 智產部門 每年定期報告	▶ 稽核部門 每季內部稽核結果報告
▶ 資安部門 每年定期報告	▶ ESG 相關部門 每年定期報告



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

利益迴避

董事會議案討論與表決時，如遇董事對該議案有自身利害關係，致有害於公司利益之虞時，均依公司法第 206 條第 2 項準用同法第 178 條利益迴避之規定，不參與該案之討論及表決，必要時，董事長將指示會議主席由其他董事代理，且於年報中說明董事對利害相關之議案，有關之董事姓名、議案內容與應利益迴避原因。此外，針對與利害關係人之交叉持股、控制力股東的存在（詳見 2025 年報 P. 34 主要股東名單）、關係人交易等資訊，皆於年報中進行揭露，以避免或減緩利益衝突之可能性。2025 年起利益迴避情事，皆以擔任該議案之董事、委員及經理人職務而不參與討論及表決，董事會利益迴避情事，詳見 2025 年報公司治理專章。

明基材料 2022 年配合法令修訂公司治理守則及重大資訊處理與防範內線交易作業程序，禁止公司內部人員利用市場上未公開資訊買賣有價證券，包括公司內部人員於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起之股票交易控管措施，包括（但不限於）董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。

董事會 ESG 進修

每年均安排董事會及經營團隊成員就經濟、環境、社會等議題持續進修，藉以增進最高治理單位的相關知識，2025 年 ESG 課程涵蓋供應鏈永續管理、低碳管理、誠信經營、資訊安全、公司治理等永續議題，詳見 2025 年報 (P.29)。

董事會績效評估

2019 年 5 月 6 日董事會通過「董事會績效評估辦法」，訂定董事會應於每年執行 1 次董事會及董事成員之績效評估（自評），並每三年進行一次外部評估。公司已於 2025 年底完成董事會自評，並於 2026 年 2 月董事會呈報評鑑結果，董事平均自評分數達 96.7 分，2025 年董事會平均出席率為 93%，整體運作狀況良好。

此外，公司於 2024 年 10 月委託社團法人中華公司治理協會進行外部評估，全面審視董事會的運作效能，評估期間為 2023 年 10 月至 2024 年 9 月。本次評估涵蓋內部控制與風險管理，並聚焦於五大構面：董事會組成與分工、指導與監督、授權與風險管理、溝通與協作，以及自律與精進，以確保董事會持續提升治理品質與運作效率。下一次外部評估預計於 2027 年下半年進行。詳情請參閱 2025 年報 (P.13)。

董事會內部自評五大面向

對公司營運
之參與程度

提升董事會
決策品質

董事會組成
與結構

董事之選任

持續進修及
內部控制



序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
 - 公司治理
 - 經營績效
 - 稅務治理
 - 誠信經營
 - 風險管理
 - 資訊安全
 - 人權管理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
- 8 社會參與
- 9 附錄

功能性委員會

審計委員會

明基材料審計委員會於 2007 年 11 月 16 日經股東臨時會通過後成立，審計委員會應由全體獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，以符合法規要求，最近 1 屆任期於 2025 年 6 月改選後就任。

審計委員會定期於每 1 季召開，每年度至少集會 4 次，2025 年共召開 4 次。各委員出席會議情形及其他關於審計委員會詳細之相關資訊，詳見明基材料年報之揭露或明基材料官網。

薪酬委員會

明基材料薪資報酬委員會於 2011 年 10 月 25 日成立，截至 2024 年 12 月 31 日止，已委任 4 位獨立董事擔任薪酬委員。

薪資報酬委員會每年至少召開 2 次，且視需要隨時召開之，2025 年共召開 2 次。委員會以善良管理人之注意，依法忠實履行相關職權，將所提建議提交董事會討論。

薪資報酬委員會協助董事會監督薪酬決定流程，評估公司董事及經理人薪酬水準與公司經營績效之連結，對經理人薪酬及公司薪酬政策提出建議，且依據產業競爭環境、公司營運績效與標竿市場行情，建構公司層級的薪酬策略。董事會及經理人等高階管理階層相關薪酬資訊，亦適當地揭露於公司年報，讓所有利害關係人充分了解高階主管薪酬與公司營運績效的關聯性。

治理階層薪酬策略

激勵經營團隊創造長期股東價值，且吸引、留任及培育優秀人才，為明基材料制定薪酬策略之基礎，而高階經營階層之整體薪酬與福利核定流程，皆依循薪資報酬委員會所訂定之薪酬政策設計，且固定於薪資報酬委員會中討論與核定後於董事會通過。高階經營階層之薪資與外部薪酬調查顧問公司合作，參考年度市場調查報告，且依照公司總體經營成效、個人績效與貢獻作為獎勵基準；同時，為落實公司在永續相關計畫之推動，亦將永續專案執行成效，依據各主管的權責範圍，將環境與綠色產品構面列為年度績效目標（包含環境減碳、社會面向、綠色產品、公司治理），依據各經理人權責，於四大面向目標設定至少 20% 的權重。總績效成績將由薪資報酬委員會整體評估，進行最終獎勵之審核後，呈送董事會核定。

另本公司針對高階管理基層設有薪酬索回機制，當發生違反誠信或違法情事受懲處時，將撤銷應發放之績效獎金及索回股票相關權益。退休福利方面，高階管理階層依照法令及退休辦法規定與全體員工均享有相同之退休金提撥，確保員工退休保障。

註：董事會成員及高階主管之招募簽約獎金以及離職金制度將於未來進行規劃。

治理階層薪酬組成說明	
固定薪酬	固定薪酬依據薪資報酬委員會所訂定之薪酬政策進行設計，並於委員會中定期討論與核定，作為吸引與留任優秀人才的穩定性基礎。其金額水準參考年度市場調查報告，確保薪資具市場競爭力與合理性，並針對高階經營階層職位提供具吸引力之報酬。
變動薪酬	變動薪酬係以公司整體經營績效與個人績效貢獻作為獎勵基準，並由薪資報酬委員會進行總體績效評估後審核，最終呈報董事會核定 • 永續性指標：董事長、總經理及高階主管之績效考核納入永續專案執行成效，2025 年起將公司對應之永續重大議題目標分配權重，細節請參考下表高階主管永續指標。 • 財務性指標：營業收入、營業利益、每股盈餘（EPS）等。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

高階主管永續指標

明基材料 永續任務	重大主題	永續指標	績效 權重	短期目標				中期目標	長期目標
				2025 目標	2025 成果	是否達標	2026 目標	2027 目標	2030 目標
責任治理	公司治理	公司治理評鑑	15%	6%~20% 級距	6%~20% 級距	★	6%~20% 級距		
	誠信經營	無違反誠信事件		無違反	無違反	★	無違反		
	資訊安全	保障資料安全		零重大資安事件	零重大資安事件	★	零重大資安事件		
盡責產品	產品責任	主要產品碳足跡下降，以 2020 年為基準	20%	↓ 30%	50% 主要產品達成	▲	既有品 ↓ 35% 新產品 5 年內 ↓ 20%	—	既有品 ↓ 55%
	創新管理	新產品營收占比		逐年提升， 2027 年達 20%	—	—	逐年提升，2027 年達 20%	20%	大於 30%
	品質管理	產品顧客滿意度（分數）		90 分	整體達成率 85.71%	▲	90 分		
	產品安全行銷	行銷、產品標示、使用說明 等重大違規事件		零重大違規事件	零重大違規事件	★	零重大違規事件		
環境永續	氣候策略	降低溫室氣體排放量（範疇一、二），以 2020 年為基準	25%	↓ 15%	↓ 20.61%	★	↓ 18%	↓ 21%	↓ 30%
		降低溫室氣體排放量（範疇三），相較前年度		○	○	—	每年 ↓ 2.5%		
		提升再生能源比率（占比）		23.8%	24.98%	★	逐年提升使用量	逐年提升 使用量	50%
	廢棄物管理	廢棄物資源化比率		>77%	82.04%	★	>77%	>77.5%	>80%
夥伴關係	永續供應鏈	一階關鍵供應商 ESG 稽核 完成率	15%	完成供應商 ESG 風險 盤點與稽核優先排序	重新鑑別關鍵及關鍵 一階供應商名單	★	選定高風險廠商並進 行實地稽核	—	—
		與供應商共同推動碳管理		每年 ↓ 5%	調整目標為每年 ↓ 3%，預計 2026 完成數據蒐集	▲	每年 ↓ 3%		
友善職場	人才吸引 與留任	間接員工平均訓練時數（含 其他公司）	25%	35 小時	43.9 小時	★	43 小時	45 小時	45 小時
		關鍵人才留任率		90%	93%	★	90%		
		課級以上女性主管比例		大於 30%	36.26%	★	大於 30%		
	多元包容	ESG 稽核重大缺失結案率		○	100%	★	100%		

註：「★」為達標；「▲」為部份達標；「X」為未達標；「○」為 2026 年新訂策略目標；「—」為當年度無設定目標。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

組織最高薪酬與員工薪酬比

2025 年組織薪酬個人最高與員工平均薪酬比例 ^{註1}	10.43
2025 年組織薪酬最高個人與員工薪酬中位數比例 ^{註2}	13.37
組織薪酬最高個人與員工薪酬中位數比例增加比例 ^{註3}	-6.98 ^{註4}

註1：年度總薪酬比 = 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）之年度總薪酬平均數

註2：組織薪酬最高個人總薪酬 / 非擔任主管全時員工之年所得中位數。

註3：組織薪酬最高個人總薪酬增加比例 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之薪酬中位數增加比例

註4：組織薪酬最高者總薪酬較去年低，員工薪酬中位數較去年高；因此數字為負值。

高階主管持股情形

高階主管 ^{註1}	持股價值 ^{註2} 與年度固定薪酬之倍數
董事長 陳建志	5.26 倍
總經理 劉家瑞	1.12 倍 ^{註3}
副總經理 劉培毅	1.75 倍

註1：僅為台灣地區高階主管

註2：以 2025 年 12 月 31 日的收盤股價計算持股價值

註3：固定薪酬倍數 = 高階主管平均持股價值 / 平均固定薪酬

永續發展委員會

明基材料於 2025 年設置董事會層級之功能性委員會「永續發展委員會」，由董事長暨執行長、法人董事代表人暨總經理以及全體獨立董事組成，並由董事會訂定「永續發展實務守則」。本委員會為本公司永續發展相關工作之決策及督導單位，包含環境（E）、社會（S）與公司治理（G）等三大面向領域，使董事會得以發揮其最高決策單位，履行保障公司、股東、員工、與各利害關係人權益之監督職責。每年至少召開一次，第一次永續發展委員會會議已於 2026 年 2 月召開，並將視需要隨時召開之。

依據相關法規及本公司治理實務守則辦理資訊公開，在編製永續發展報告書採用國際上廣泛認可的準則或指引，以揭露推動永續發展情形，落實公司治理。

內部稽核

明基材料設有稽核室，協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率，適時提供改進建議，以確保內部控制制度持續有效實施。

內部稽核為獨立單位，隸屬於董事會，配置專任內部稽核人員，稽核主管及其所屬稽核人員共計 2 人，內部稽核人員符合法定適任條件，並依規定每年參加專業訓練機構之稽核相關課程，持續進修專業知識及技能。

內部稽核主管之任免依「審計委員會組織規程」、「董事會議事規則」辦理，須提報至審計委員會及董事會同意，內部稽核人員任免由內部稽核主管呈董事長核准。

依風險評估及法定必查項目擬訂年度稽核計畫，年度稽核計畫經董事會通過後據以執行，稽核報告及追蹤報告呈核董事長後，按月以電子郵件寄送獨立董事核閱，內部稽核主管定期向審計委員會及董事會報告稽核業務。

「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」增列「永續資訊管理」，已於 113 年 10 月 31 日提報董事會通過；並自 114 年度起稽核計畫增列永續資訊之管理作業稽核。

股東權益

明基材料有完善的對外溝通管道，透過「投資人專區」及「ESG 官網」確保股東與投資人能即時取得並瞭解公司營運資訊。為保障股東平等、維護證券市場交易公平性，訂定「重大資訊處理暨防範內線交易作業程序」，確保重大資訊處理與公開機制，避免資訊不當洩漏，並公告全體員工週知了解相關約定與規則。禁止公司內部人士利用市場上未公開資訊買賣有價證券。

明基材料除響應證券交易所鼓勵上市公司提高與投資人溝通頻率，增加營運透明度，2025 年實際召開法人說明會及參與外部法人說明會共 4 次。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

法規遵循

法遵情形

明基材料已設置法務部門，建置合約審核系統，要求各部門對外之合約／商標申請文件皆須由法務人員審核，另因生產販售醫療器材產品，並設置醫療法規處，以確保遵循國內外醫療器材法規與國際準則之要求進行醫療器材製造、標示及行銷。其他相關法規則由各權責單位（如環安、廠務、品質、人資及財務等）定期追蹤政府相關公告，若有法規更新或新制上路之資訊，將由權責單位管理且統一發放全公司公告。

本公司自 2022 至 2025 年度，無因環境或生態議題遭受單筆超過新台幣 30 萬元（約 10,000 美元）之行政處分或罰款。此外，本公司 2025 年亦未發生任何重大社會及治理面違規事件包括勞資爭議、人權侵害、職場安全重大事故、舞弊、財務不實、關係人交易違規、產品資訊與標示、行銷傳播事件或其他違反公司治理原則與法規之事件。相關資訊可見於本公司 2025 年報（P.40）。

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
環境違規事件數量	1 件	2 件	0 件	3 件
環境罰款總金額（新台幣）	60,000 元 ^{註 2}	504,000 元 ^{註 2}	0 元	204,000 元 ^{註 2}
年底已提列之環境負債金額（新台幣）	0 元	0 元	0 元	0 元

註 1：單一罰款金額達 100 萬以上，則視為重大違規事件；2025 年無發生重大違規事件。

註 2：此罰款為申報作業缺失或貯存設施標示之行政管理缺失，並未造成環境污染。

歐盟醫療器材法規

歐盟醫療器材法規（MDR）（EU）2017 / 745 旨在規範進入歐盟經濟區的醫療器材，於 2017 年 5 月 25 日正式生效，取代歐盟醫療器材指令 93 / 42 / EEC（Medical device directive, MDD），將指令（directive）提升為法規（regulation）層級，緩衝期為三年。93 / 42 / EEC（MDD）頒發有效證書下的產品可於歐盟醫療器材法規正式生效後具有一定年限的寬限期，若產品沒有重大的設計或預期用途變更，此寬限期的最終失效日為 2024 年 5 月 26 日。

2020 年受 COVID-19 疫情影響，《歐洲議會正式公報》發佈 2020 / 561 法規，將 MDR 的執行日期從 2020 年 5 月 26 日延後到 2021 年 5 月 26 日。2023 年 3 月 20 日公佈 MDR 修正案 Regulation（EU）2023 / 607，且立即生效，旨在符合法規中規定的特定條件的醫療器材，MDR 過渡期可從 2024 年 5 月 26 日延長至 2027 年 12 月 31 日（Class III 與 Class IIb 植入式器材）或 2028 年 12 月 31 日（Class IIa, Class IIb, Class Is, Class Im）。

明基材料現階段已導入新法之品質系統要求，並取得 Notified Body Confirmation Letter，MDD 證書效期延長至前述時間，並計畫申請 MDR 的產品在上述過渡期限內完成 MDR 許可證核准。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

經營績效

2025 年全球產業環境高度不確定，美國新政府關稅政策及貿易關係調整，影響供應鏈與終端需求節奏，提前拉貨推升庫存水位，壓抑後續需求；同時新台幣對美元升值，對公司獲利造成壓力。受整體市場環境影響，以顯示器材料為核心之業務面臨逆風。公司持續優化產品組合並調整接單與資源配置，以維持營運穩定並提升經營韌性。2025 年合併營收 178.5 億元，稅後淨損 3.64 億元，詳見 2025 年報 (P.44)。

2025 年明基材料持續積極配合聯貸銀行的永續聯貸規定（包含環境保護、社會責任及公司治理等之相關 ESG 聯貸條件），明基材料達成相關 ESG 指標，亦獲得聯貸銀行團給予相應之利率優惠，由銀行團與明基材料共同履行企業社會責任，共創永續企業價值。

2025 年研發費用約為 11.5 億元，占營業收入的比例為 6.45%，創下近五年新高，顯示公司對創新研發的高度重視，並積極投入資源以強化技術競爭力與產品升級。細節請參考 4.1. 核心技術與智財管理。



特定揭露支出項目

單位：百萬元

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
員工薪資與福利	2,877	2,840	3,112	3,265
利息與股利支出	-531	-755	-512	-362
政府補助金額 (投資及研發補助)	20	68	52	19
研發費用占營收比	5.71%	5.48%	5.83%	6.45%
直接／間接政治捐獻	0	0	0	0
社區投資支出	15.04	22.8	7.14	3.18

註：明基材料 2022-2025 年並無進行任何政治獻金、遊說支出，或支持特定政黨／候選人之活動。

人力投資回報率

2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
5.57	6.12	6.03	5.56

註：人力資本回報率：「營業收入 - (營業費用 - 員工薪資與福利)」／員工薪資與福利

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

稅務治理

明基材料因應稅務治理之國際趨勢，秉持誠信經營理念，貫徹稅務法規遵循，追求永續發展，制定稅務治理原則，由權責單位負責執行並向管理階層報告，確保稅務管理機制有效運作，以保障公司與投資人權益。2025 年所得稅費用為 0.25 億元，占全年營收 0.14%。

治理原則

1. 稅務策略遵循所有營運所在地的稅務法規與其相關稅務立法精神。
2. 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則。
3. 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
4. 不以避稅為目的而使用避稅天堂或進行租稅規畫。
5. 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家。
6. 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。
7. 公司的重要決策皆考量租稅的影響。
8. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。

稅務風險管理

明基材料於海外地區經營與拓展業務，同時遵循世界各地稅法規定，為有效管理稅務風險，稅務風險管理已納入明基材料的風險管理計畫，由風險管理組織定期向審計委員會報告，公司面臨之風險環境、風險管理的重點、風險評估和緩解措施。更多有關風險管理的詳細內容，請參考 3.5. 風險管理。

稅務管理

明基材料以董事會為稅務治理之最高決策與監督單位，且與相關高階管理層共同制定稅務治理策略，並每月定期審查，以確保應對新出現的風險。其中財務部為稅務管理之權責單位，稅務管理之最高主管由財務長擔任，日常稅務管理則由會計主管執行，透過由合格且經驗豐富的稅務專業人員協助會計主管履行明基材料的稅務義務。此外，明基材料亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。

繳稅情形

項目	單位	2024 年	2025 年
稅前淨利（損）	新台幣 千元	227,508	-318,735
現金稅額		0	41,178
所得稅費用		28,302	25,293
帳面有效稅率	%	12.4%	-7.9%
現金有效稅率		0%	-12.9%

註 1：2024 以台灣揭露為主，2025 年為合併報表，含海外子公司。

註 2：帳面有效稅率＝當年度所得稅費用÷當年度稅前損益；現金有效稅率＝當年度繳納所得稅款÷當年度稅前損益。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

誠信經營

誠信行為準則

明基材料已制定完整的《反賄賂與反貪腐政策》，內容整合於經董事會核定的「明基材料股份有限公司誠信經營守則」中。政策明確禁止所有形式的賄賂與不當利益，包括直接或間接提供、承諾、要求或收受現金、禮品、政治獻金、不當款待或捐贈等。

該政策適用於董事、高階管理人員、員工、子公司、供應商、客戶、代理商、承包商等，核心要素包含，但不限於以下：（完整內容請參考誠信經營守則）

1. 禁止行賄及收賄
2. 禁止提供非法政治獻金
3. 禁止不當慈善捐贈或贊助
4. 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益
5. 禁止從事不公平競爭之行為
6. 每年對全體員工與高階主管進行誠信經營與反賄賂、反貪腐訓練。

誠信宣導及訓練

2025 年持續推動誠信宣導（含反貪腐內容）訓練，包含誠信守則線上課程、新進人員誠信課程、內線交易防範課程、營業秘密法規宣導、資料機密保護（個人資料保護法）等課程，共有 6,329 人次參加。

風險管理委員會每年定期針對重要營運據點執行風險評估，主動鑑別潛在反貪腐風險。2025 年度評估涵蓋率達 100%，經評估結果皆屬低風險。

推動工作項目	負責部門	執行方式
規章訂定及教育宣導	人力資源處	已訂有強調誠信經營文化之「員工廉潔守則」及規範各類違紀事件之「懲戒辦法」處理準則及定期執行教育訓練與宣導
誠信風險之評估與檢核（含反貪腐）	人力資源處	強化各項作業流程，落實權責分工，且透過系統控管，以減少舞弊的發生。
	風險管理委員會	每年定期針對重要營運據點執行風險評估，主動鑑別潛在反貪腐風險。
	採購處	要求所有一階關鍵及一階供應商簽署行為準則，詳情請參考 6.1 供應鏈管理。
違反誠信事件之處理	高階主管組成重大紀律委員會進行審查	如屬重大違反誠信之情事，依相關法規及作業程序提報至董事會報告執行情形。

2025 年誠信經營相關主題課程訓練成果				
課程名稱	時長	課程說明	上課人次	訓練時數
新進人員誠信課程（含反貪腐）	0.5	全體新進員工必修課程	1,057	584.0
誠信守則線上課程（含反貪腐）	0.25	全體員工必須完成線上課程	2,790	1127.9
內線交易防範課程	2	定期針對主管級、工作相關員工開課宣導	624	346.7
營業秘密法規宣導	2	定期透過公司電子報，針對主管級或相關工作員工開課宣導	828	713.1
資料機密保護（個人資料保護法）	1	全體間接員工、部門助理必修	1,030	1311.8

註 1：以上數據包含子公司勁捷、碩晨、衛普（含越南廠區）。

註 2：依 2025 年度教育訓練規劃，未開設反托拉斯相關課程，故本年度無相關訓練數據可供統計。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

明基材料誠信守則（含反貪腐政策）之溝通訓練成果

	管理層			員工			供應商 ^{註2}		
地區	台灣廠區	中國廠區	越南廠區 ^{註3}	台灣廠區	中國廠區	越南廠區	台灣廠區	中國廠區	越南廠區
上課人數	263	76	4	2,077	891	0	62	1	0
涵蓋百分比	93.9%	100%	10%	82.33%	100%	0%	95.38%	100%	0%

註1：以上數據包含子公司勁捷、碩晨、衛普（含越南廠區）。

註2：供應商上課人數是以當年度一階供應商新增家數且有簽署供應鏈行為準則為計算基礎。

註3：越南廠區管理層授課對象為台派主管；當地員工目前無進行相關訓練。

從業道德違規機制

為強化誠信治理並提供有效的溝通機制，明基材料除對供應商設有誠信合作要求與廉潔承諾書簽署外，亦建立正式檢舉與申訴平台，讓供應商、承攬商及其他利害關係人匿名或具名提出違反商業道德或不當行為之疑慮。

本公司明確承諾對檢舉人身分予以保密，並設有防報復機制，確保提出申訴者不受任何形式之懲處或不利對待。若經查證違反誠信合作原則，將依約終止合作，或列入永久黑名單。相關檢舉處理流程、聯絡方式與統計資訊將定期揭露於永續報告書或公司官網。

檢舉情事若涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管應呈報至審計委員會。2025 年無違反誠信經營或廉潔之相關案件。

內部申訴管道



直屬主管



人力資源主管



總經理信箱



稽核人員



從業道德違規行為舉報信箱：Integrity@BenQMaterials.com



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

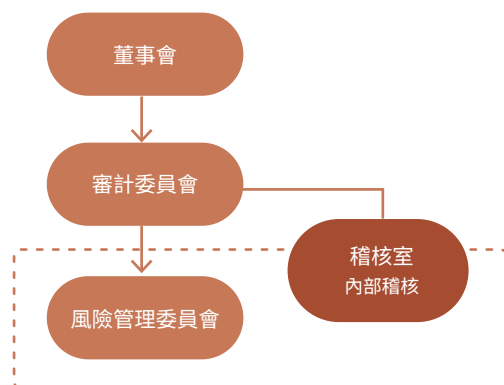
9 附錄

風險管理

明基材料 2010 年成立風險管理委員會 (Risk Management Committee, RMC)，著重公司治理的風險管理系統及風險轉移規畫，訂定風險管理願景及政策，分析內外部之策略風險、財務風險、營運風險與危害風險，展開風險辨識評估與監控、改善計畫、稽核、文化培養及定期管理審查，以有效管理超過風險容忍度 (Risk Tolerance) 的風險，打造明基材料成為一個經得起風險考驗的韌性 (Resilience) 企業。

2020 年董事會通過訂定「風險管理政策與程序」，配合 2022 年 8 月 8 日臺灣證券交易所股份有限公司臺證治理字第 1110015360 號發布「上市上櫃公司風險管理實務守則」，於 2023 年第一次董事會完成修訂通過。

風險治理架構圖



風險管理政策

- 確保公司永續經營，應成立風險管理委員會，每年定期對於可能造成公司營運目標負面影響的風險，加以辨識、評估、處理、報告、監控。
- 於事故發生前應辨識、控制風險，事故發生時抑制損失，事故發生後迅速恢復產品及服務的提供。並對於經風險管理委員會認定的重大風險情境，訂定營運持續管理計畫及緊急應變手冊且定期更新。
- 對於未超過風險容忍度的風險，得考量風險管理成本，採用不同的管理工具加以處理，但若對員工生命安全有負面影響、導致違反法令規範，對公司商譽有負面影響，則不在此限。

企業風險管理目標

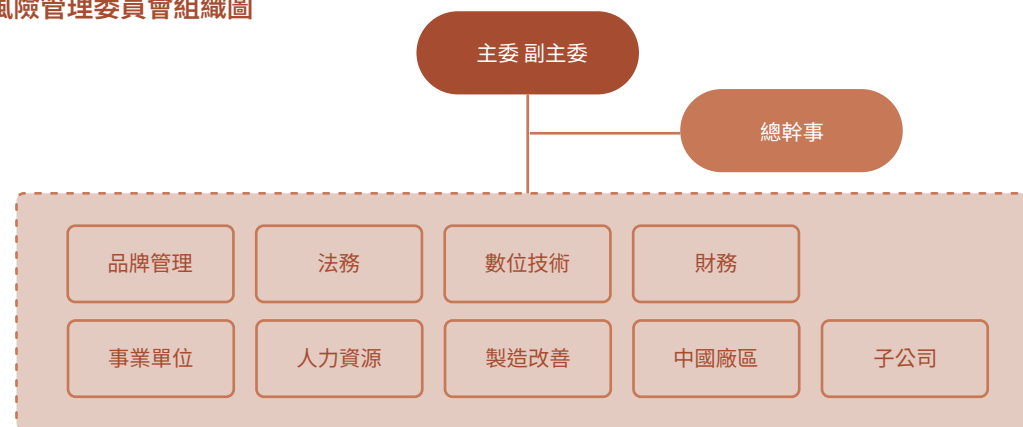
有效分配資源

實現企業目標

提供可靠資訊

提升管理效能

風險管理委員會組織圖



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

風險管理願景

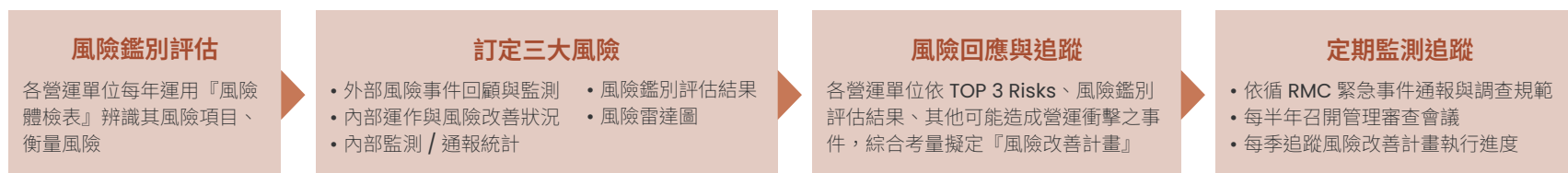
- 承諾持續提供產品及服務以創造顧客、股東、員工、社會長期價值。
- 風險管理需有系統化的風險管理作業程序及組織，以及時且有效的辨識、評估、處理、報告、監控影響公司生存能力的重大風險，增強所有員工風險意識。
- 風險管理並不是追求「零」風險，而是在可接受風險的狀況下，追求最大利益以使風險管理成本最佳化。

風險評估與監控

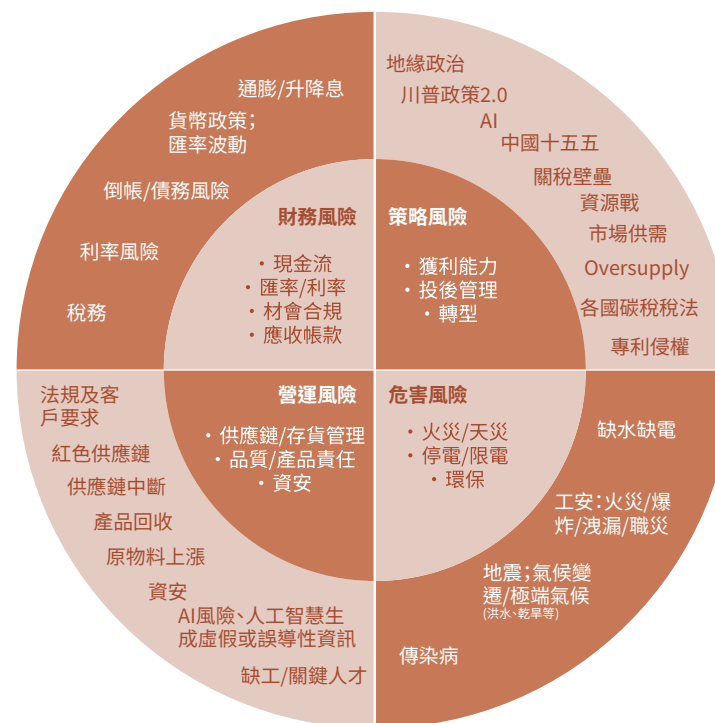
明基材料的風險管理委員會由董事長暨執行長、總經理擔任主委／副主委，財務長兼任總幹事（風險管理單位），各營運單位一級主管擔任委員；每年定期與董事會、審計委員會進行彙報。其董事會、審計委員會、風險管理委員會、風險管理單位、營運單位，分別肩負有相關風險職責，請參考明基材料官網。

每年將影響公司營運目標達成的所有負面的事件，分為策略、營運、財務、危害四大類風險（含新興風險之考量，視議題性質進行分類歸納），依據風險辨識、風險分析、風險評量而產出風險雷達圖以進行管理；各營運單位依據年度公司層級風險改善目標、單位內部風險鑑別評估結果、其他可能引起營運衝擊的事件，綜合考量進行風險回應之對策制定；每半年定期召開管理審查會議，進行報告、討論、監督與審查風險管理之成效；整體運作由審計委員會及董事會進行監督，每年定期於審計委員會、董事會進行年度報告。

風險控制流程圖



風險雷達圖



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

明基材料風險胃納圖 (Risk Appetite)

控制程度	b	b	a	a	a
	c	b	b	a	a
	c	b	b	b	a
	c	c	b	b	b
	c	c	c	c	b
Y/X	衝擊程度				

註 1：衝擊程度＝發生頻率 * 影響幅度（影響幅度包含：財物損失、建築物損失、人員傷亡、影響公司聲譽等。

註 2：風險值＝衝擊程度 * 控制程度

風險議題之因應案例

風險類別		風險描述	可能影響／潛在衝擊	因應方式
策略風險	經濟狀況／產業趨勢	川普 2.0 政策推動、地緣經濟對抗、貿易摩擦、國際衝突、貨幣政策的不定性等加劇全球經濟動盪，經濟成長放緩使終端需求減少。	終端需求降低，影響公司營收與利潤。	- 高值化產品發展，並透過產品組合優化改善獲利結構。 - 多元化佈局，加速其他事業成長、擴大市場範圍。 - 持續加深客戶連結，掌握市場狀態，策略性動態調整備料及生產計劃。 - 嚴控成本及庫存水位。
營運風險	供應鏈斷料／缺料	外部環境變化影響，包含天災及氣候變遷、資安、地緣政治等，造成供應鏈斷料／缺料。	原物料斷料／缺料，可能導致生產中斷、進度延後或生產計劃變更；無法準時交付產品，重則影響短中期之訂單。	- 持續 Dual-source 導入。 - 開發選材即評估替代料。 - 關注外部變化與供應商狀況。 - 定期檢視庫存水位變化。 - 必要時，以空運運輸進行應變。

營運持續計畫

對於經風險管理委員會認定為重大風險之情境，各部門須共同擬定營運持續計畫，以掌握意外事故之發生，平時進行辨識、控制風險之評估，以及進行預防發生之改善或措施，同時規畫事故發生時之損失抑制、事故發生後之快速回復產品或服務之提供。

明基材料訂有火災、地震、水災、罷工、傳染病（流感類、新型重大傳染病，如 COVID-19）、資安中斷事故之 BCP；為確保 BCP 之有效性，每年檢視計畫與更新；2025 年進行以復原（Recover）為主軸的資安 BCP 演練，細節請參考 [3.6. 資訊安全](#)。

2025 年召開兩場風險管理審查會議，共計管控 27 項風險改善計畫，近三成為中長期改善計畫，將於 2026 年持續展開；2025 年風險管理運作暨執行情形，已於 2026 年 2 月向董事會報告（例行會議為每年一次）。

另外，因應氣候變遷風險，依循氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate – related Financial Disclosures,TCFD），已進行風險與機會的鑑別及評估、重大風險的因應規畫，以短、中、長期共計進行 25 項調適行動計畫（請參考 [5.2. 氣候變遷管理](#)）。

風險管理稽核

明基材料公司內部稽核單位隸屬於董事會，直接向董事會／審計委員會報告，內部稽核督導各營運單位及子公司，定期自行評估內部控制制度的執行，並於定期之內控制度有效性查核程序中，納入風險管理因子，進行組織運作與風險管理稽核。稽核單位共同參與每半年定期召開之風險管理委員會－管理審查會議，並適時給予建議。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

風險文化培養

為深化風險管理文化，將風險管理意識融入至日常決策及營運活動中，以形塑全方位的企業風險管理文化。**2025** 年度的公司層級風險改善目標（**TOP 3 Risks**，例如獲利能力、品質等）與公司營運目標連結一致，以確保公司總體經營成效達標；明基材設有「員工激勵辦法」、「薪酬管理辦法」、「績效考核管理辦法」，依相關辦法核定獎勵嘉勉。

2025 年董事參與風險管理相關議題之課程

項次	風險構面	課程名稱
1	營運風險	全球供應鏈中的勞工人權趨勢與企業實務分享
2		最新人工智慧之發展趨勢與風險管理架構之實務探討
3		生成式 AI 的商業價值與數位風險
4	財務風險	財務報表大改版！ IFRS 18「財務報表中之表達與揭露」全攻略
5		全球化企業管理策略
6	策略風險	川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略
7		當前全球經濟與金融情勢
8		川普 2.0 對全球經濟的影響

風險管理單位定期進行宣導或提醒，**2025** 年共計分享 **12** 篇，以及由主委、副主委不定期進行風險提醒，以融入營運活動及經營決策中，將風險管理相關議題視為日常作業的一部分；除了定期宣導之外，每年也針對全員或特定對象進行風險管理相關教育訓練如下：

2025 年全員參與風險管理相關議題之課程

項次	風險構面	課程名稱
1	危害風險	環安月會宣導／課程
2		製造業常見危害－感電危害預
3	策略風險	2025 下半年全球經濟趨勢講座
4		2026 年全球經濟趨勢講座
5	營運風險	永續行銷之法律責任及策略
6		TIPS 教育訓練
7		AI 應用與企業風險管理－ 從個資、資安與營業秘密角度出發
8		AEO 年度訓練
9		個人資料事故演練工作坊
10		內線交易預防
11		資安通識教育訓練
13		科技業的營業秘密侵害與保護
14		誠信年度教育訓練
15		個人資料保護法教育訓練

除了上述課程之外，明基材料更將風險管理思維與永續發展理念深度融入產品開發流程中，確保新產品自設計階段即考量環境、社會與治理（**ESG**）風險與機會。公司目前依循四大類產品的內部標準作業程序，包括《機能膜產品設計開發管理程序》、《醫療事業產品設計開發管理程序》、《先進電池材料產品設計開發程序》以及《機能織材產品設計開發管理程序》，確保各類產品皆遵循系統化流程進行開發。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

於產品開發初期的規劃階段（Planning Phase），團隊須產出「Planning Report」，作為開發階段的核心決策依據。該報告不僅整合可行性評估（Feasibility Study）、品質目標（Quality Target）及設計規格（Design Spec），更強化了風險評估（Risk Assessment）與 ESG 目標與可行性評估（ESG Target & Feasibility Evaluation），以提升產品的永續價值及風險抵禦能力。

明基材料長期新興風險

風險類別	風險描述	影響或潛在衝擊		因應方式
 經濟	在地緣經濟對抗與地緣政治風險持續升溫下，主要國家政策走向高度不確定，川普 2.0 政策可能加劇貿易與產業干預，疊加全球經濟成長放緩，市場供需波動擴大，對企業長期營運穩定性與策略布局形成結構性風險。	營運成本上升	關稅、貿易限制與政策干預增加原物料、物流與合規成本	- 關注政策、外部變化，評估可能對公司的影響與因應。 - 多元化佈局，加速專業醫療事業成長、擴大市場範圍。 - 高值化產品發展、產品組合優化。 - 嚴控成本及庫存水位。
		市場需求波動	全球經濟成長放緩導致終端需求分化，銷售預測不確定性提高	
		價格與毛利壓力	市場供需失衡加劇價格波動，侵蝕產品毛利空間	
		策略調整成本增加	需加速供應鏈重組、市場轉移與風險分散，增加管理複雜度	
		營運韌性挑戰	外部衝擊頻率與幅度提升，考驗企業長期營運與永續經營能力	
 科技	在數位化與人工智慧高度應用的營運環境下，資安威脅已由單點攻擊演變為可能引發系統中斷、供應鏈連鎖影響的複合風險，若事件擴大，恐影響營運連續性、客戶信任及法規合規要求，對企業營運韌性形成長期挑戰。	營運中斷風險提升	核心系統或關鍵平台遭攻擊，可能導致生產、服務或交易暫停	- 遵循 ISO 27001 資訊安全管理系統。 - 舉辦相關教育訓練。 - 相關運作請詳見 3.6 資訊安全章節。
		供應鏈連鎖影響	第三方系統或關鍵供應商受影響，擴大交期延誤與履約風險	
		財務損失增加	因系統復原、資安應變、營運停擺及潛在罰鍰，導致成本上升	
		客戶信任與品牌聲譽受損	資安事件或資料外洩影響客戶信心與長期合作關係	
		法規與合規風險	未能符合資料保護與資安相關法規，可能面臨監理關切或處分	
		營運韌性承壓	事件頻率與影響範圍擴大，對企業持續營運與復原能力形成挑戰	

註：風險類別是依據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）分為經濟、環境、地緣政治、社會、科技風險。

新興風險因應

面對全球環境不斷變遷，明基材料依據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）風險分類，所鑑別之「長期新興風險」，包含經濟、科技兩大面向。針對各風險項目，我們說明其潛在衝擊並提出具體的因應策略，以強化公司永續營運與風險管理能力。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

資訊安全

資訊安全政策

明基材料建立安全及可信賴之電腦化作業環境，確保電腦資料、系統、設備、網路安全及維持營運正常（相關細節請參考資訊安全政策）。根據資通安全管理法、個人資料保護法、著作權法、電子簽章法等法規及參考資安國際標準（ISO 27001）訂立「資訊安全政策程序」，本公司員工、臨時雇員、訪客與本公司有業務往來之廠商（含員工、臨時雇員等）於維護、保管、使用、管理本公司資訊資產時，皆應遵守本政策。

建立資訊安全管理系統

執行資訊安全管理措施

組織文化融入資安意識



資訊安全管理政策：

- 強化公司資訊安全管理，建立可信賴之各項資訊應用系統。
- 護電子資訊資產，避免與降低業務損害。
- 增進事業利益並確保事業永續經營。

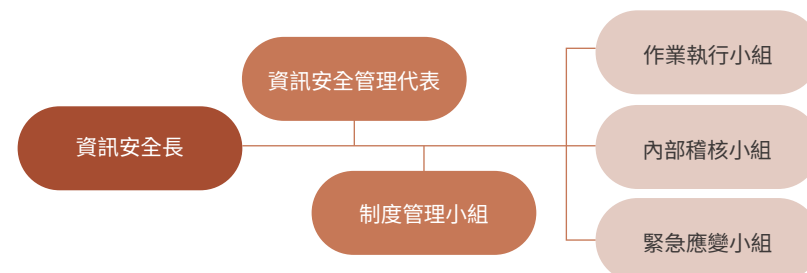
資訊安全管理目標：

- 保護公司資訊業務服務之安全，確保資訊需經授權人員才可存取資訊，以確保其機密性。
- 保護公司資訊業務服務之安全，避免未經授權的修改，以確保其正確性與完整性。
- 建立公司資訊業務永續運作計畫，以確保資訊業務服務之持續運作。
- 確保公司各項資訊業務服務之執行須符合相關法令或法規之要求。
- 建立資訊安全績效指標與定期檢測機制，透過稽核、評估、監控與管理審查等方式，以確保有效性與持續改善。
- 強化第三方與供應鏈資訊安全管理，以降低供應鏈資訊安全風險。

資訊安全管理組織

明基材料於 2021 年成立「資訊安全管理委員會」，指派資安長及資安代表（資安專責主管），以強化資訊安全管理機制。為因應資訊安全趨勢與金管會之政策要求，針對資訊安全管理每年至少召開一次審查會議，2023 年設置「資安長」，並在 2024 年 4 月擴大資訊單位組織為「數位技術中心」轄下成立資安專責單位「資安課」，任有資安專責主管及專責人員共 3 名，並將資安組織範圍納入數位技術中心智慧應用部及機器智能處機器視覺部及子公司。

資訊安全管理委員會架構圖



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

資訊安全管理系統

明基材料為妥善保護資訊資產，執行風險評鑑程序、訂定及落實相關規範，以確認資訊資產的風險等級，透過風險評鑑結果以及內部會議決定風險事項之處理措施，以有效降低風險、移轉、消除甚至接受該風險。明基材料桃園總部、龍科廠及雲林廠已於 2021 年通過 ISO 27001 認證（2013 版）。為使資訊安全管理更加全面，已在 2024 年導入新版本 ISO 27001（2022 版）驗證，並已在 2025 年通過認證，證書有效期限為 2025/4/1~2028/3/31。

ISO 27001 驗證範疇已涵蓋台灣桃園總部、龍科廠、雲林廠、ERP、FEOL MES（Front End of Line Manufacturing Execution System）系統以及 FlowER（BPM）系統，除了前述機房與系統外，同時把中國大陸蘇州廠、蕪湖廠納入管理範疇，在 2024 年將參考 ISO 27001 原則，再推進至智慧應用部及機器智能處機器視覺部及各子公司。

2025 年加入集團母公司佳世達資安組織並依循相關資安要求規範，訂定資安評級制度，明基材料含相關子公司需滿足集團母公司要求資安評級，每年持續強化資安韌性。

資訊安全管理系統建置目標

落實資訊安全政策

保護客戶資料及公司智慧產出

強化資訊安全事件應變能力

達成資訊安全衡量指標

資訊安全風險評估

明基材料依據資訊安全風險評鑑與管理程序，定義出 2022 年台灣及中國大陸風險值，且針對高風險項目安排改善計畫；2023 年將針對台灣與中國大陸的資訊安全系統重新進行評估，於 2023 年第 3 季完成評估，鑑別出 2 項較高風險的議題並納入風險管理運作，2024 年已啟動改善方案。

2025 年則持續強化資訊安全與營運韌性，重點聚焦於提升關鍵系統之營運持續與災害復原能力，以確保服務穩定性；完善資訊安全事件分級通報與決策治理機制；推動風險評估與控管措施於母子公司間之一致落實；持續盤點並改善終止服務（End of Service）之資訊設備風險。

資訊安全管理措施

2025 年在持續強化資訊安全與營運韌性，推動各事業單位參與之資訊安全營運持續演練，提升整體資訊安全治理效能與企業永續營運能力，並在針對已終止服務系統及硬體進行升級及強化資安防護。

硬體防護

- **設備點檢：**針對重要系統及設備與廠商簽訂維護合約並在合約內納入資安條款以確認保設備更新及漏洞修補，定期點檢設備狀況。
- **建立資料備份機制：**已建置備份系統，針對伺服器及資料庫進行每日備份作業，另重要設備建置高可用性（HA）機制。

網路安全防護與監控

明基材料已制定「網站資訊安全管理檢查規範」，2021 年起針對重要系統主機、網站進行弱點掃描及修補作業，2025 年持續擴大掃描範圍，增加網路設備、系統主機掃描數量及掃描頻率，以強化整體系統安全強度。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

網路資訊安全

- 防火牆升級功能 IPS 入侵偵測系統防護。
- 專線線路雙備援自動切換機制系統導入。
- 全公司網路導入禁止任意非法網路設備接入內網系統。
- 居家上班導入 VPN 加密連線及雙因子認證。

資訊安全預警

- 導入相關資安預警設備和機制，將內部安全風險黑箱可視化。結合外部資安情資和分析，針對外部駭客入侵行為能夠提前感知，提早進行相關反制作業。保護企業內部資料和系統的安全。
- 定期進行內外部弱點掃描，針對漏洞進行預防修補，以降低資訊安全風險曝露。
- 外到內滲透測試演練，進行深入漏洞測試與分析，找出設備及系統的潛在風險，提高安全性。
- 2023 年加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT）進行聯防作業。
- 2024~2025 年擴大預警廣度。對外，運用利用 Panorays 進行外部網路安全分析與評比，實現供應商資安風險的可視化與持續性監控；對內，透過 Trend Micro MDR/XDR 整合監控平台，建立 7x24 專家即時預警與自動化應變機制，強化企業對未知威脅的偵測速度與修復韌性。



資訊安全防護

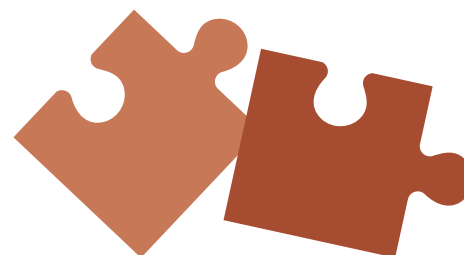
- 導入 MFA 雙因子驗證，透過兩次驗證程序檢視使用者合法性，以杜絕未授權使用者獲取公司內部資訊或進行破壞活動。
- 導入 PAM 特權帳號管理，避免內部特權用戶濫用遭外部竊取，集中管理並定期稽核，降低入侵風險。
- 導入 DLP 資料外洩防護，避免機密資料及關鍵技術外洩，保障公司核心競爭力。
- 導入事件偵測及回應機制（EDR、NDR 及 MDR），強化關鍵主機弱點風險管控，可疑事件自動回應。
- 導入使用者上網行為管控，透過異常行為分析，找出資安潛在風險。
- 導入原始碼安全掃描，檢測應用程式弱點，強化開發安全性。

資安應變計畫

每年定期進行災難演練：2025 年進行出貨循環及製造生產系統等關鍵系統災難演練作業並擴及各事業單位作業流程檢核，強化災害應變能力，減少公司於事故發生時之損失。

資安保險

明基材料自 2020 年 12 月開始投保企業資訊安全風險管理保險，以因應資安事件發生時的所產生相關費用（如營運中斷、事故應變、回復費用）的保險理賠，投保範圍包含持股過半的子公司，以降低事故發生時之損失。2025 年持續投保資安保險。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

資安教育訓練

內部教育訓練

每年 10 月為明基材料資安月，2025 年對全體員工進行線上資安課程、中高階主管舉行資安講座，張貼海報及電子郵件公告，強化全體員工資安意識。全公司人員線上資安教育訓練 844 人、及高階主管資安講座 88 人，並於 10 月推行資訊安全月，於桃園、龍潭、雲林、蘇州及蕪湖等廠區舉辦進行資安宣導活動。

外部教育訓練

為強化中高階主管資安風險意識，2025 年透過外部資安顧問說明「前瞻性 AI 與合規導向」主題，以前瞻視角理解 AI 與資安合規風險，強化決策判斷力，降低法遵與營運衝突，讓企業能「安全、合規、可持續地導入 AI」。

社交工程演練

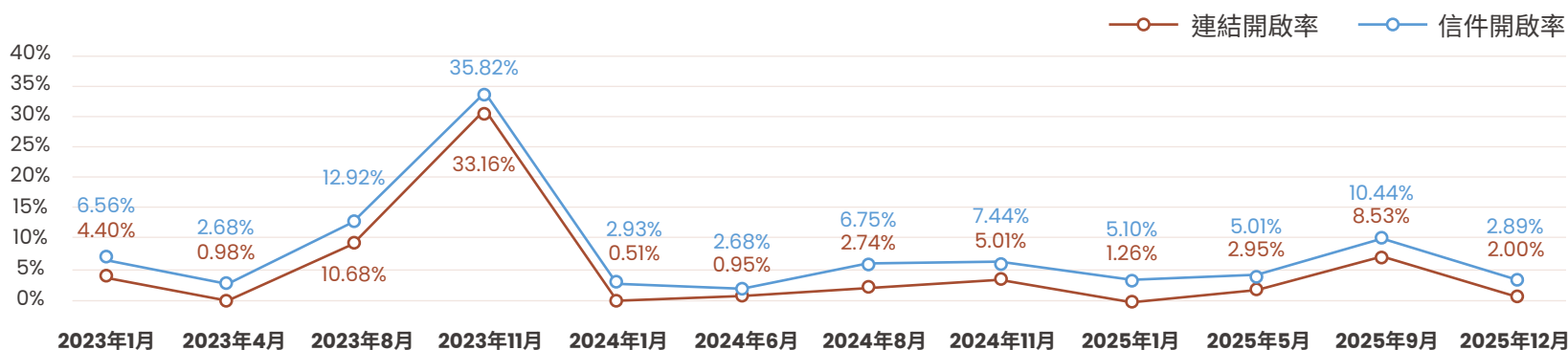
自 2021 年 4 月起，每月定期舉辦電子郵件社交工程演練，對員工進行電子郵件收發等相關資訊安全知識之教育訓練，以降低員工誤點擊惡意郵件之風險，強化郵件安全觀念，經由持續宣導及人員調訓，誤觸率於 2024 年 Q1 維持下降趨勢。

2025 年社交工程演練強化信件真實度，除加入子公司進行演練外，亦調整信件仿真度，經由持續宣導及人員調訓，全年參與人次達 4,068 人次（每季執行），信件開啟率介於 2.9% ~ 10.44% 之間，平均點擊率低於 6.5%，符合策略目標值。

資安人員教育訓練

資安人員積極參與外部研討會，安排超過 40 小時資安進修課程，如：CYBERSEC 台灣資安大會、Trend Micro 各產品防護訓練，並持續計畫取得國際資安證照，如：CISA 國際電腦稽核師、CEH 駭客技術專家認證、ISO 27001：2022 資訊安全管理系統主導稽核員及 IEC 62443-2-1 資通安全管理系統主導稽核員等，以提升專業職能並掌握關注議題。

開啟率趨勢



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

供應商資安管理

各事業單位依採購金額大小進行排序，採前 10 家進行自評作業，總計應回收家數為 71 家，供應商資安自檢評估作業規範，根據各項目評分結果進行加權評分，對供應商資訊安全管理狀況進行分級如下：

A+ 級（優良）	供應商有完善且有效運行的資訊安全管理制度，加權得分 $\geq 90\%$
A 級（良好）	供應商有完善的資訊安全管理制度，加權得分 $\geq 80\%$
B 級（一般）	供應商初步建立資訊安全管理制度，加權得分 $\geq 60\%$
C 級（待加強）	供應商未實施任何資訊安全管理制度，加權得分 $< 60\%$

整體資安評等分數為 76.85 分，整體平均分數 B 級（一般）較去年進步，對於 C 級（待加強）提供資安指引強化供應商資安防護措施建議。

供應商資安評鑑

2025 年針對各產品事業前 10 大供應商，共計 70 家廠商進行資訊安全風險評鑑作業，為提供公司外部風險參考依據外，亦提供資訊安全指引給相關廠商，以提升整體資安成熟度，降低可能發生的對應風險。評鑑結果顯示，10% 供應商未符合資安管控標準（未達 60 分），整體合格率为 90%。

資訊安全規畫

明基材料將持續遵循 ISO 27001：2022 體系落實內稽與驗證，動態評鑑與改善高風險資產，並依循母公司資安評級要求導入資安即時監控系統（Security Operations Center-SOC）、沙箱測試、及主機偵測系統（Host-based intrusion detection system-HIDS）及 SIEM AI 建置，提升整體事件應對能力同時，優化供應鏈安全與深化企業夥伴的數位信任關係，構築兼具合規與韌性的資安防護網。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

人權管理

明基材料遵循聯合國世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights, UDHR）、聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）、經濟合作與發展組織跨國企業原則等國際人權公約之原則，且採取責任商業聯盟行為準則 Responsible Business Alliance（RBA）所規範之行動，以實現明基材料對人權的承諾，且將定期藉由人權盡職調查程序，進行人權議題風險辨識與評估，以有效控制人權風險之影響與衝擊，並動態進行調整。明基材料人權政策詳見 ESG 官網。

人權盡職調查

明基材料依循國際人權準則與相關規範（包括責任商業聯盟 RBA 行為準則及各營運據點適用之人權法規），持續強化人權風險管理體系與管理措施。公司每 3 年針對整體營運據點執行一次全面性人權盡職調查與人權風險矩陣分析，並透過供應鏈 ESG 稽核、申訴機制及日常管理措施，持續掌握潛在人權風險與改善情形。

最近一次全面性人權風險矩陣調查於 2023 年辦理，對象涵蓋五大營運廠區內部員工。經問卷調查、風險評估及內部分析後，整體未發現重大人權風險議題。2024-2025 年則聚焦關鍵一階供應商，持續推動 ESG 稽核作業，並同步擴大供應鏈潛在人權風險之識別與管理範圍。綜合調查與稽核結果，目前本公司營運據點及供應鏈尚未發現重大人權風險，2025 年亦未接獲任何重大人權申訴案件。

為進一步提升價值鏈管理完整性，明基材料預計於 2026 年針對供應商、外包商及轉投資事業進行全面性人權盡職調查，並依風險發生機率與衝擊程度進行優先排序，制定改善措施與追蹤管理機制。

建立政策

訂定人權政策及供應商行為準則

風險評估

16 項人權議題調查、供應商 ESG 稽核

減緩與調適

針對風險較高議題制定目標與措施

追蹤與溝通

定期追蹤目標達成情形

公開揭露

公開揭露永續報告書及 ESG 官網

人權盡職調查步驟

風險評估與鑑別

明基材料根據《聯合國人權指導原則》及 RBA 準則，選擇 16 項人權議題進行評估。同時參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準及 GRI 準則。明基材料關注的人權議題如下：

治理議題：使用者隱私權保護

勞工權益議題：人身自由與安全／工作時間／工資與福利／集會與結社自由／禁用童工／身心健康權／言論與表達自由／母性保護／不歧視與多元包容／自由選擇職業／強迫勞動／家庭生活權

健康與安全議題：職業安全／工傷和職業病／公共衛生和飲食

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

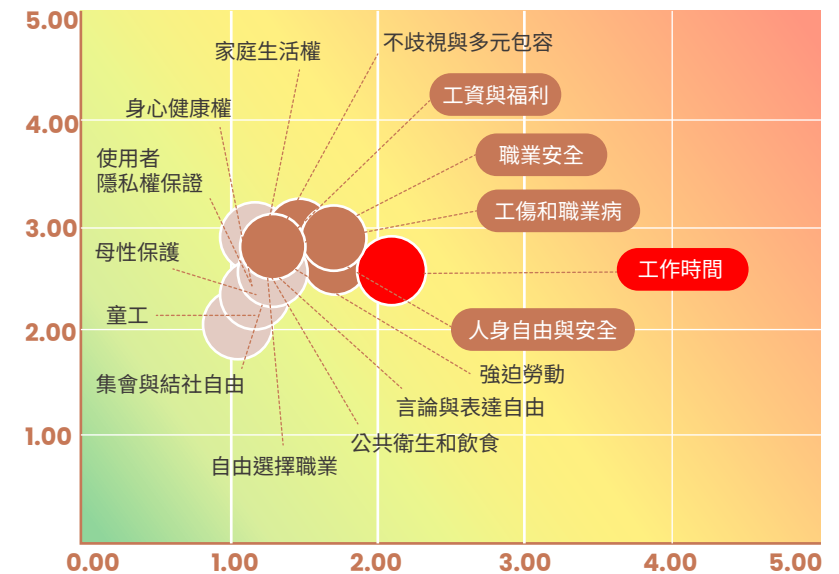
8 社會參與

9 附錄

人權風險矩陣

明基材料於 2023 年針對內部員工進行人權風險議題評估，調查對象涵蓋台灣所有營運據點之正式員工（桃園廠、龍科廠、雲科廠、蘇州廠、蕪湖廠），共回收 533 份問卷。經內部數據分析後結果顯示，整體並無重大人權風險議題，僅「工作時間」項目趨近於低中度風險；其餘如工資與福利、職業安全、工傷與職業病、人身自由與安全等議題，均評估為低風險。明基材料除了持續針對上述五大議題進行管理之外，進一步自主納入禁用童工、母性保護及多元包容之管理議題。此外，若公司未直接或間接參與造成相關人權影響，可不採取相關補償措施。

2024-2025 年供應商 ESG 稽核範疇亦納入人權議題調查，調查對象均符合規範，未發現人權風險。未來，明基材料將持續強化供應鏈盡職調查，擴大調查比例，進一步提升供應鏈治理效能。相關細節請參考 6.1. 供應鏈管理。



追蹤與溝通

風險對象	人權議題	管理作為	風險評估	減緩措施	補償措施	補償類型	補償實施情形	溝通管道
員工 供應商	職業安全 與工傷職業病	- 訂定安全衛生工作守則 - 訂定職業安全衛生管理手冊 - 訂定二、三階安全衛生管理程序標準	- 一般與特別危害健康作業健檢結果 - 定期監測結果 - 年度定期危害鑑別與風險評估 - 供應商 ESG 稽核	- 成立職安委員會，定期檢視與改善風險， - 推動危害鑑別與風險評估 - 各營運廠區導入 ISO 45001 - 辦理安全教育訓練	- 緊急狀況下依法停工 - 事故調查與員工協助計畫 - 建立異常事件通報流程 - 依法提供工傷假與薪資補償	遵循內部管理辦法	2025 年共計發生 11 件可記錄職業傷害事件，已提供人員工傷假（62 天）及薪資補償，並於人員返回工作場所前，完成復工評估程序，同時亦細心照料因工作中不慎受傷同仁的身心狀況，協助其順利且安心地重返職場。	- 安全月會 - 職安委員會定期會議
員工 供應商	工作時間	建立工時管理辦法與出勤加班申請系統	- 監控加班時數 - 勞資會議召開 - 員工滿意度調查 - 供應商 ESG 稽核	- 嚴格加班審核 - 人力資源配置優化 - 定期提供出勤紀錄供主管管控	- 提供補休或加班費 - 要求單位主管改善 - 調整人力與排班制度	遵循內部管理辦法	無發生人權影響	- 員工意見信箱 - 勞資會議

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

公司治理

經營績效

稅務治理

誠信經營

風險管理

資訊安全

人權管理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

風險對象	人權議題	管理作為	風險評估	減緩措施	補償措施	補償類型	補償實施情形	溝通管道
員工	工資與福利	制定具有兼顧外部競爭與內部公平性之薪酬福利政策	- 檢視外部市場薪酬水準，確保內部薪酬在一定水準之上 - 參考標竿企業與法令規範之福利制度，規劃相關福利	定期檢討薪酬福利方案，確保競爭力與法遵規範	若查核薪資與福利違反法規要求，返還員工應有權利並告知後續補救措施	金錢補償	無發生人權影響	- 內部系統 - APP 查詢 - 福利異動公告
員工	人身自由與安全	提供安全與健康且零騷擾的工作環境	- 申訴調查案件 - 溝通管道意見反映	- 制定「執行職務遭受不法侵害預防程序書」並公開揭示 - 員工定期教育訓練	- 被申訴人：依規懲處 - 申訴人：提供心理支持或工作職務調整	非金錢補償	無發生人權影響	- 總經理信箱 - 員工意見信箱 - 不法侵害申訴信箱及電話
女性員工 供應商	母性保護	依法訂定母性健康保護計畫並進行風險分級	- 維力中心通報案件 - 供應商 ESG 稽核	優於法令之育嬰假、哺乳室、禁止晚班、懷孕員工保留車位等母性保護措施	告知人資單位可進行職務或工作時間調整	非金錢補償	無發生人權影響	母性保護專線
員工 兒童 供應商	禁用童工	- 依法禁用 15 歲以下童工 - 於招募過程審視個人資料，並於報到時再次審核，以保證所有雇用揭符合法律規範	- 審核招募流程，確保有身份證明文件查驗機制。 - 供應商 ESG 稽核	- 於招募過程審視個人資料及工作經驗 - 報到時再次確實審視核對同仁資料，確保符合法律規範	依照工作規則辦理	遵循內部管理辦法	無發生人權影響	- 總經理信箱 - 員工意見信箱 - 勞資會議
外籍移工	多元包容	依循 RBA 勞工面相關指標	- RBA 自評 - RBA 客戶稽核	- 禁止仲介扣押外籍員工護照、存簿、居留證件並防止額外收費 - 外籍員工基本工資、工時及休假等比照本籍員工給予 - 進行外籍移工滿意度調查	若查核到違反 RBA 相關要求，則限期提出改善措施，並告知移工後續補償狀況	遵循內部管理辦法	第三方 RBA 稽核共 16 項改善事項，已於限期內完成改善報告。預計 2026 起進行各項缺失改善計畫（內部稽核、外包商稽核、宿舍公安申報、零收費計畫）	- 勞資會議 - RBA 客戶稽核 - 仲介公司