

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

6

夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務



序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
 - 供應鏈管理
 - 品質管理
 - 客戶服務
- 7 友善職場
- 8 社會參與
- 9 附錄

夥伴關係

供應鏈管理

供應商永續管理框架

明基材料建置永續供應鏈管理框架，以責任商業聯盟（RBA）精神為基礎，要求供應商遵循公司永續政策與文件規範（如企業社會責任承諾、廉潔、盡責礦產與有害物質管理等），並透過風險為本的分級管理，結合供應商自評、稽核與改善追蹤，管控供應鏈中斷與

ESG 風險。2025 年同步強化供應商準則內涵，納入人權盡職流程（HRDD）、自然相關風險管理，以及供應鏈要求之傳遞與監督，要求供應商將關鍵議題納入其採購文件與契約，並對第一層及高風險供應商執行自評／稽核與矯正追蹤，以帶動供應鏈持續改善與共好。

供應商分級		準則遵循			評選與評核			稽核機制
		行為準則／CSR	承諾廉潔誠信承諾	禁限用物質管理	搜尋評選	QBR 評核	ESG 自評表 (SAQ)	ESG 稽核
新進廠商		必要簽署	必要簽署	必要簽署	首次必要評鑑	-	首次必要填寫	SAQ 不合格時觸發
既有廠商	一階關鍵	必要簽署	必要簽署	必要簽署	-	每季評核	每年填寫	SAQ 不合格時觸發
	一階	必要簽署	必要簽署	必要簽署	-	每季評核	每年填寫	例外觸發（重大事件）
	非一階	-	必要簽署	必要簽署	-	每季評核	-	例外觸發（重大事件）
銷售性供應商分級管理邏輯		一階供應商（Tier 1）			年度交易金額達 NT\$1,000 萬以上之銷售性供應商（排除臨時性交易）。			
		一階關鍵供應商（Significant Tier 1）			符合任一關鍵指標（採購金額前 85%、單一來源、技術領先或高風險）。			
		準則遵循文件規範			企業社會責任承諾書簽署、有害物質管理政策簽署、供應商廉潔承諾書簽署、盡責礦產採購管理（供應商出具無採用與違反衝突礦產相關規定與要求之保證書）。			
		供應商評選與評核			新供應商搜尋與基礎審查，評鑑項目涵蓋財務狀況、供貨交期穩定性、品質系統、研發能力及環安衛要求、企業永續經營評核項目及資安風險評估。既有供應商評核著重在季度品質稽核、企業永續經營年度自評及供應商資安調查。			
		稽核機制			包含定期及不定期評比稽核、ESG 稽核（書面或實地）及主題式供應商輔導。且針對人權侵害、重大職安衛風險及非法毀林等重大不符合情形，啟動強制介入機制，要求供應商限期提出具外部證據之矯正行動計畫。			
		註：供應商如具 RBA VAP、SA8000 等有效第三方查核（或 GRI 報告並經第三方保證）且涵蓋本公司供應範圍，經審視適用性與缺失改善後，可替代部分評估或降低稽核頻率；惟重大違規或重大人權／環安／資安事件仍將啟動加強查核。						

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
 - 供應鍊管理
 - 品質管理
 - 客戶服務
- 7 友善職場
- 8 社會參與
- 9 附錄

目標鎖定
一階關鍵供應商

數據檢核
檢視年度 SAQ 評核結果

觸發條件
評核結果判定「不合格」

強制介入
立即啟動 ESG 稽核（實地或書面）

供應商分類	2025
一階供應商家數	75
一階關鍵供應商家數	59

註 1：目前取得 RBA VAP 供應商為 1 家

註 2：2025 年起調整供應商分級定義，因與前期不具可比性故排除前期資訊。

永續政策文件規範

簽署企業社會責任承諾書

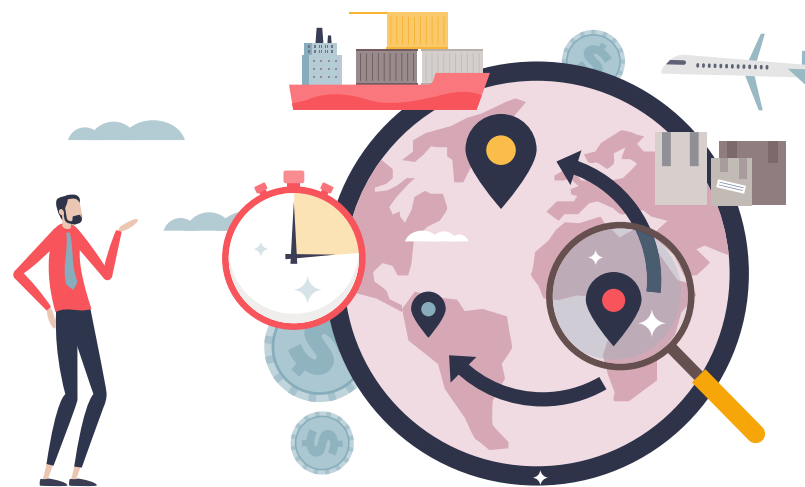
明基材料訂定「供應商企業社會責任行為準則作業規範」，此準則是以責任商業聯盟行為準則、企業社會責任管理手冊及客戶相關要求為制定基礎，此行為準則共分為道德、勞工、健康與安全、環境及管理系統五大面向，並於 2025 年改版新增人權盡職流程（HRDD）、自然相關風險管理、生物多樣性／不毀林與森林風險原物料（FRC）可追溯及第三方保證（如 FSC）等條款，強化供應鏈要求之傳遞與監督。並進一步要求供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」。2025 年一階供應商簽署比例 95%，BOM（Bill of Material）材料新供應商 100% 完成簽署；未簽署者多為既有合作供應商，已同意依循本公司供應商 CSR 行為準則及相關政策規範，並透過既有供應商管理機制持續確認遵循。

供應商搜尋與評選

新供應商搜尋與評選

明基材料於新供應商導入階段，先進行供應商搜尋與基礎審查；針對新材料供應商，導入前即建立品質協議，並就財務狀況、供貨交期穩定性、品質系統、研發能力及環安衛管理等面向進行評核，評核合格者方可進入試樣與小批量生產測試。另將企業永續經營評核與資安風險評估納入審查項目，整體評分未達標準者，採協商改善或不予採用，以降低導入及供應風險；同時要求供應商依公司供應商行為準則完成必要承諾與文件要求，確保後續合作符合永續與法遵要求。此外，所有採購原物料入廠後，若檢核發現超出規格，確認為原材料問題，則立即要求供應商到廠進行會判，確定為供應商責任時，立即開立供應商異常通知單改善。

2025 年新增 22 家新供應商皆 100% 依循供應商評鑑原則，並依據本公司供應商行為準則（參照責任商業聯盟 RBA 框架），納入環境與社會標準進行篩選；評估面向涵蓋環境管理、禁限用物質／有害物質管理、勞工權益、人權、職業安全衛生、商業道德及法規遵循，未達標準者須提出改善措施，並納入後續追蹤管理。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄



關鍵供應商評選

明基材料依風險原則篩選關鍵供應商，針對對營運與供應穩定性具高度影響之供應商群，從供應技術與替代性、地理／法遵環境、產業／製程本質、人權與勞動、材料／議題等五大風險來源進行綜合評估。評估結果作為關鍵供應商之認定依據，並用以規劃後續差異化管理措施

（如自評、抽樣查核、稽核與改善追蹤），以提升供應韌性並降低供應鏈 ESG 風險。此外，若供應商近兩年發生重大裁罰、停工（業）或重大法規違反事件，將優先納入稽核／加強查核，以確認改善有效性。

面向	技術與替代性風險	區域／法遵環境風險	產業／製程本質風險	人權與勞動風險	材料／議題風險
高風險評估	技術領先優勢、單一來源程度、替代來源可得性、切換難度與時程	地緣政治、制裁／出口管制、法規要求與合規不確定性	高風險製程／作業型態、化學品或重大危害作業、事故後果	招募與用工管理、工時薪資、宿舍／承攬或派遣管理、申訴機制	禁限用物／危害化學品、礦產／森林來源可追溯、資安／隱私或資料處理風險

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
 - 供應鏈管理
 - 品質管理
 - 客戶服務
- 7 友善職場
- 8 社會參與
- 9 附錄

既有供應商管理

品質稽核與輔導

明基材料依據品質（Quality）、技術（Technology）、交貨供應（Delivery）及成本（Cost）等四大面向，針對重要材料之合格供應商定期／不定期進行評鑑。當年度有實際交易之合格供應商稽核頻率為1年1次，於每年12月底前排定次年度稽核廠商及時程，如遇有特定情況，則視需求進行不定期稽核或輔導。

進行不定期稽核及輔導原因

- 發生重大品質問題（造成斷料、造成明基材料或客戶重大之損失）
- 供應商重大缺失須進行改善確認
- 特定目的（新人訓練、品質問題持續追蹤）
- 免驗供應商（不含耗材與非材料之供應商）
- 供應商重要4M（人員、設備、材料、製造方法）變更

稽核評等分為A、B、C三級，A級為合格供應商，惟針對其評比較差之項目，仍要求其提出改善時程與報告，且由進料檢查人員定期追蹤改善成果；評核為B級為有條件合格供應商，進料檢查人員需開會討論供貨模式與相對應措施，且持續要求供應商進行改善與提出報告；評等為C級之供應商為不合格供應商。



依據評鑑結果調整採購策略，優先下單給評鑑優良供應商或提高對其之採購量；評鑑結果不合格之供應商要求其限期改善，於改善後，相關部門進行會議討論是否繼續購料，若有特殊因素則展開輔導計畫，要求半年內提升評核分數。若經長期檢討或駐廠輔導均未改善，取消供應商資格。

新供應商首次稽核、合格供應商定期稽核可視狀況分書面或實地稽核，如須實地稽核則須經主管同意或會議討論後，再執行稽核程序。

供應商類型	稽核家數	2025 年稽核結果	稽核比率
偏光片	53	A 級供應商 49 家／B 級供應商 3 家／C 級供應商 1 家	100%
光學膜	16	A 級供應商 15 家／B 級供應商 1 家	100%
光學膠	25	A 級供應商 25 家	100%
智能光膜	6	A 級供應商 6 家	100%
電池材料	7	A 級供應商 6 家／C 級供應商 1 家	100%
視力保健	25	A 級供應商 24 家／B 級供應商 1 家	100%
肌膚護理	16	A 級供應商 16 家	100%
傷口照護	111	A 級供應商 81 家	100%
防水透氣織物	4	A 級供應商 4 家	100%
醫療包材	72	A 級供應商 72 家／B 級供應商 0 家／C 級供應商 0 家	100%

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
 - 供應鏈管理
 - 品質管理
 - 客戶服務
- 7 友善職場
- 8 社會參與
- 9 附錄

供應商大會

本公司於 2025 年第三季舉辦「2025 Partner Conference—攜手低碳轉型，共築再生循環」，邀集一階供應商 57 家、106 人與會（含關鍵供應商 25 家），聚焦共同減碳、尊重人權及循環經濟三大主軸，對齊永續供應鏈政策、年度管理重點與合作期待，並鼓勵供應夥伴共同推動碳管理與資訊透明。會中設立「永續共榮獎／環境創新領航獎／永續協作典範獎」，表揚 8 家績優供應商，評選涵蓋碳管理行動、能源與資源管理、生物多樣性與不毀林承諾、勞工權益與安全、誠信合規、ESG 管理制度及歷年合作績效等面向，透過正向激勵推動標竿學習與持續改善，強化供應鏈韌性。

ESG 稽核

2025 年明基材料持續依責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）框架推動供應商 ESG 稽核，並依供應商 SAQ 自評結果、佐證文件及其他可取得資訊進行風險評估，並區分為高風險、中風險及低風險三級。稽核對象原則上以高風險供應商為優先；如當年度無高風險供應商，則由中風險供應商中依抽樣方式選定。對於客戶指定要求、重大裁罰、重大負面新聞或經評估具重大風險之供應商，亦納入例外管理與稽核規劃，以強化供應鏈風險辨識及改善追蹤。

稽核執行情形方面，2023 年完成 4 家供應商稽核，結果皆為合格；2024 年完成 4 家稽核，結果亦皆為合格；2025 年完成 2 家供應商稽核，其中 1 家為一階關鍵供應商，共識別 11 項待改善事項，均已完成改善報告，並自 2026 年起落實改善計畫。後續本公司將依實際推動進度滾動檢視與調整年度稽核目標與資源配置，持續降低供應鏈相關風險。

ESG 輔導

為提升供應鏈資安韌性並回應法遵與客戶要求，本公司本年度辦理「供應鏈資訊安全講座」，聚焦供應鏈常見威脅、風險管理與供應商資安要求，協助供應商強化防護及查核應對能力。受邀對象涵蓋關鍵供應商及與本公司資訊系統／資料互動之供應商，以提升整體供應鏈資安防護與查核應對能力；活動共計 32 間公司、35 人參與，本公司採購與資訊單位共同參與，並透過案例交流與問答促進供應商對資安要求之理解與後續改善落地。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

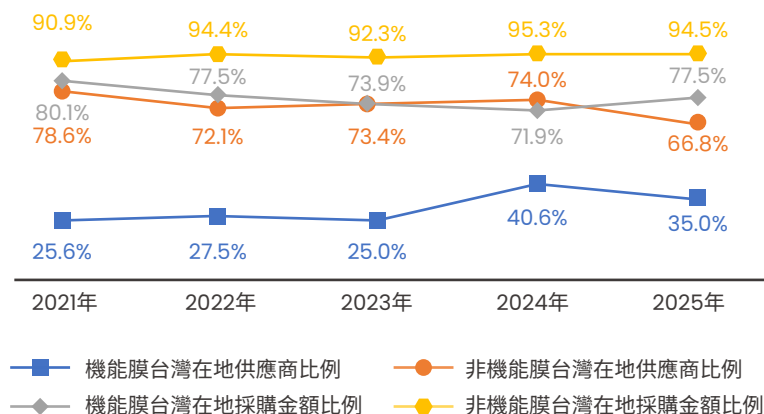
資安管理

2025 年明基材料之各事業部重新進行資訊安全調查，調查對象為採購金額前 10 大之供應商，於 7 月完成調查，作為後續管理依據。此外，明基材料未來對合作之系統服務供應商，將以是否通過 ISO 27001 認證作為遴選合作的重要條件之一，全面落實組織對於資安的需求及管理。（詳情可參考 3.6.5 資訊安全管理措施）

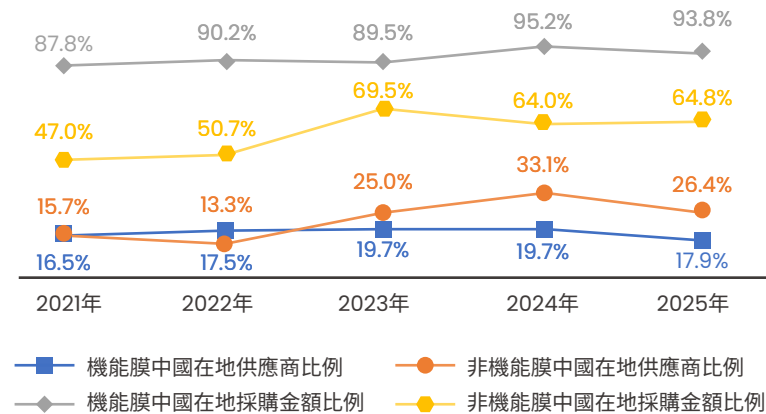
在地採購

明基材料依各營運據點推動就近採購，以提升供應鏈韌性並降低長距離運輸所衍生之環境衝擊。2025 年中國據點在地採購表現維持穩定，機能膜及非機能膜在地供應商比例分別為 77.5% 及 94.5%，採購金額比例分別為 93.8% 及 64.8%。台灣據點在地採購比例則較前一年度下降，主要係因公司近年推動產品高值化，部分關鍵原材料須採用日本等海外供應來源，以符合產品性能、品質穩定性及客戶規格要求，進而影響在地供應商及採購金額占比。未來，公司將持續依產品技術規格、品質要求與供應商能力，推動在地供應商能力建置及第二來源布局，於符合產品與客戶要求之前提下，提升在地採購機會。

歷年採購在地供應商比例



歷年採購在地金額比例



註：台灣在地採購比例是以台灣各事業部材料購自台灣在地供應商的數據計算之，中國在地採購比例則以中國各營運據點材料購自中國當地供應商的數據計算。

綠色採購

明基材料響應環境部綠色採購政策，採購單位遵循綠色採購原則，減少購置一次性物品，評估符合環境部認可的綠色標章產品與服務，並獲得環境部「112 年度民間企業團體推動綠色採購績優單位」表揚。2025 年全公司申報金額為 2269.9 萬新台幣，較前一年度成長 495 萬新台幣，未來將持續擴大推展，以具體行動實踐綠色採購。

歷年綠色採購申報金額 (單位：新台幣)			
年度 / 金額	2023	2024	2025
	827 萬	1774.8 萬	2269.9 萬

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
 - 供應鏈管理
 - 品質管理
 - 客戶服務
- 7 友善職場
- 8 社會參與
- 9 附錄

品質管理

品質政策

明基材料致力於提供符合客戶需求與法規要求的高品質產品與服務，持續推動品質管理系統的有效運作與改善。本公司已取得 ISO 9001、IATF 16949 及 IECQ QC080000 等國際品質認證（請參考 ESG 官網），並以風險導向思維、全員參與、持續改善為核心，落實從研發、採購、生產至交付的品質控管，確保產品安全性、可靠性與顧客滿意度。

品質風險與預防管理

為確保產品品質與顧客滿意度，明基材料建立完整的品質管理框架，針對新產品開發與既有產品變更，分別導入 APQP（Advanced Product Quality Planning，先期產品品質計畫）及 EC（Engineering Change，工程變更）流程，並與公司整體品質管理體系（如 ISO 9001、IATF 16949）相輔相成。

APQP：新產品設計與開發流程

APQP 流程由專案負責人（PM）主導，依循「Planning → DVT（設計驗證測試）→ MVT（量產驗證測試）→ MP（正式量產）」四大階段，進行產品設計、測試驗證與生產準備，確保新產品從概念至量產階段，皆符合公司既定的品質標準與客戶要求。透過階段式審核與風險評估，提前掌握技術挑戰與潛在失效風險，降低量產階段品質異常的可能性。

EC：量產階段設計、材料與製程變更流程

EC 流程則適用於量產階段的工程變更管理，由變更需求提出者（PM / Sales / MM / MFG）啟動，流程包括「ECR（工程變更請求）→ ETR（工程測試需求）→ EAR（工程分析報告）→ ECN（工程變更通知）」，並在導入變更前結合多部門參與的缺陷驗證（MFG / 生技 / QA / ES），確保變更不會對產品品質與製程穩定性產生不良影響。

品質機制

項目	顯示材料	電池材料	醫療與護理產品	防水透氣織物
 產品退回	2025 年退貨率為 0.57%，未達目標（退貨率目標設定為 0.2%），主要原因包括高規格機種亮點、產品力與製程力不足，後續已進行環境整改、清潔手法優化，並導入 UV 及阻水材以提升 AOI 攔檢能力，同時建立新驗證指標並強化驗證流程。 - 無客戶端召回案件	無產品退／回客端召回案件	無產品退回／客端召回案件	皆無產品退回／客端召回案件

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

項目	顯示材料	電池材料	醫療與護理產品	防水透氣織物
	• 建立並優化新產品開發與新膜材驗證機制，確保產品符合客戶需求。 • 透過製程參數、設備與潔淨度優化，導入新設備與 AOI 升級，提升製程能力並有效降低不良率與生產成本。 • 整合歷史製程資料與機器學習分析，建立關鍵製程因子模型，推動製程技術突破與產品能力升級。 • 建置設備預警監控與 IoT 平台，結合品質工具（FMEA、CI），強化製程穩定度與營運效率。	• 日本 Tier 1 客戶年度供應商特別賞，為該客戶第一個獲獎的海外廠商 • 雲科廠 取得 ISO 9001 認證 • 雲科廠 通過台灣車用電芯客戶供應商稽核，一次通過 • MBO 精進改善 7 件 • CP（控制計畫）與 SOP 3.0 變動管理細緻化，共 11 項。 • VSOP 優化培訓制度，持續推展 12 件 • 每季進行客戶滿意度調查。 2025 年客戶滿意度調查結果為 98%，整體滿意度符合公司制定之目標。	視力保健： • 維持現有品質機制，作為產品管理與監控之依據。 • 持續成立專案小組進行客訴品質專案改善（CIP），為降低台灣品質客訴件數，改善重點聚焦於隱形眼鏡舒適度；改善後整體鏡片側圖構型符合設計，有效降低跑片所造成的異物感。 • 客訴率 466 dppm，符合品質目標（目標 ≤ 500 dppm） 皮膚護理： • 雲科廠 ISO 13485 認證通過。 • 導入 QMSR 法規。 • 導入客訴管理數位化，整合客訴立案、進度追蹤與結案控管流程，使雲科廠與蕪湖廠兩廠能同步、平行處理客訴，提升資訊透明度與管理效率，並有效降低人工跟催時間。 醫療包材： 為強化對客戶之產品品質保障與供應鏈治理，導入使用物料檢測機制，提前攔截異物風險並降低不良流出。導入後，客戶端回饋之產品異物案件數下降，有效提升客戶滿意度。 傷口照護： • 止血系列產品與負壓產品已在歐盟合法上市銷售，並依據法規要求完成各項臨床前及臨床測試，提交 MDR 申請。 • 為拓展安適康產品的覆蓋範圍，已通過烏克蘭指定查核機構檢查，取得 DSTU EN ISO 13485:2018 證書；同時取得產品 SIMO 之烏克蘭上市許可，並成功銷售至該國。	• 原物料進料，於生產製程內及出貨前均依規定抽驗及卡控。 • 持續進行品質改善及檢討： • 捲曲改善 PU+ 中丹布捲曲失敗率下降 11.9%，PO+ 低丹布捲曲失敗率下降 39.7%。 • 取得 ISO 9001。 • 取得 bluesign® 認證。 • 取得 Higg Index 認證 • 取得 GRS 認證。 • 取得 OEKO-TEX® 認證。 相關認證請參考 Xpore 官網
	• 供應商成分分析檢驗報告系統化（COA, Certificate of Analysis），串聯統計製程管制系統（SPC, Statistical Process Control） • 每半年進行業務審查評鑑（QBR, Quarterly Business Review），針對當年度發生品質問題之供應商，安排實地稽核，確認並追蹤改善成效。 • 供應商管理平台全數導入系統化 QBR 評比、供應商實地稽核、原料異常管理及合格供應商即時系統名單	• 每季以產品品質、交期品質、服務品質及研發技術四大構面進行客戶滿意度調查。2025 年，日本 Tier 1 客戶連續 5 次獲得 S 級供應商評價，並獲得供應商年度特別賞殊榮；中國 Tier 1 重要客戶亦獲年度 A 級供應商評價。 • 供應商管理從原料檢驗到輔導，以提供更好的供應品質，從品質目標、品質保證機制、產品驗收、品質異常處理、產品工程變更、持續改善、供應商稽核等 12 個構面進行管理。	視力保健： • 維持現有品質機制，作為產品管理與監控之依據。 皮膚護理： • 新供應商共評核 14 件，舊供應商再評核共 16 件，完成率 100%。 醫療包材： • TQDC 評鑑：合格供應商每季執行考核；2025 年應評核供應商完成率 100%。 傷口照護： • 新修訂供應商每季監控評核之評分等級，由原先 A~C 三級增加為 A~E 五級，評核面向包含採購配合、技術能力及品管管理等，並依等級訂定合適合作方針，以更細膩方式強化供應商合作默契。 • 稽核結果：A 級供應商 111 家，稽核比率：100%。	• 使用 bluesign® 認可的化學產品或原物料廠商，確保生產製程無有害物質使用。 • 針對供應商之製程、機構、檢測、環保、人權、安全衛生等，進行多面向之廠商評鑑，自評 4 家，通過率 100%。



品質管理
作為



供應商
品質管理

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

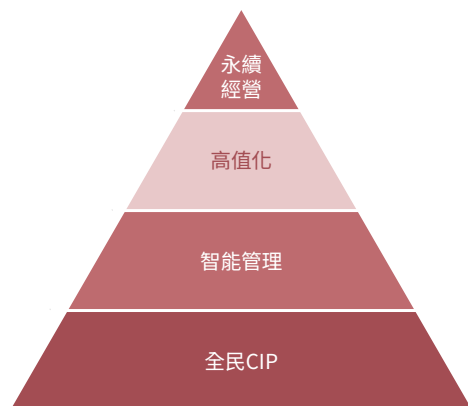
品質訓練

明基材料藉由課程設計以及 CIP (Continuous Improvement Program) 持續改善活動專案規畫與執行，並成立「持續改善活動推行委員會」，舉辦品質課程，設置案例分享平台，藉由每年競賽激勵人員，達到「全員參與」持續改善精神，提升員工問題解決能力。

公司內部課程涵蓋 QC Story 品質改善手法、品管七大工具 (QC 7 Tools)、SPC 統計製程管制、DOE 實驗設計，以及 RPA、AI、Power BI 等數位應用課程，協助員工將所學知識與技能有效轉化至實際工作流程。

持續改善活動包含 CIP、VSM (Voluntary Study Meeting) 及數位工具專案 (RPA、AI、Power BI) 等，由各部門組成專案小組，針對特定議題推動改善計畫，並運用 QC Story 品質改善手法進行問題分析與解決方案發想。

自 2009 年至 2025 年，累計共有 722 組專案完成結案；其中 2025 年完成 183 組，預估創造新臺幣 5.18 億元之財務效益。此外，明基材料於 2023 年及 2024 年參加「台灣持續改善活動競賽 (TCIA)」，均榮獲「銅塔獎」佳績。



有害物質管理

產品有害物質管理

明基材料於 2010 年成立 GP Core Team，力行推動無有害物質 (HSF) 管理，每年依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況，更新明基材料「環境品質保證管理系統作業標準」，所有產品皆需符合歐盟有害物質限用指令 (EU RoHS)、歐盟化學物質登錄與管制法令 (EU REACH)、包材指令、歐盟廢電子及電器設備處理指令 (WEEE) 等國際法規及客戶要求。已建立材料無有害物質管理系統，確保所生產之機能膜、電池材料產品，均符合國際法規及客戶對有害物質管理相關規範。2025 年產品有害物質測試 398 件，符合率 100%。

有害物質管理



產品有害物質測試件數		
產品	申請件數	符合率
顯示材料	350	100%
特用產品	34	100%
電池材料	6	100%
生醫	6	100%
醫療包材	2	100%
總計	398	100%

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

PFAS 物質削減計畫

鑑於全球對 PFAS（全氟及多氟烷基物質）使用之關注日益提高，以及多數客戶陸續提出自明年起禁止使用 PFAS 的要求，本公司已將相關 PFAS 物質納入環境管理清單（checklist），並要求供應商將 PFAS 含量控制至未檢出（ND, Not Detected）水準。

為逐步達成全面淘汰 PFAS 的目標，本公司已啟動 PFAS 削減與替代計畫，持續進行替代材料之開發與驗證，並在符合產品性能、品質及安全要求且具備適用替代材料之前提下，預計於 2027 年前完成非醫療事業 PFAS 材料之全面替換。

現況盤點：

- 持續盤點公司產品及製程中使用之所有 PFAS 物質及其應用領域。
- 建立 PFAS 物質管理資料庫，以利後續監控及追蹤。

供應鏈管理

1. 通知並要求所有供應商遵守 PFAS 禁用政策，並提供相關物質測試報告。
2. 協助供應商進行 PFAS 替代材料之研究與測試。

削減計畫與驗證

分階段推動 PFAS 削減：

1. 2025 年：達成高風險 PFAS 物質之全面替代，產品中 PFAS 檢測結果達 ND。
2. 2027 年：在具備符合產品性能、品質及安全要求之適用替代材料前提下全面替換。
3. 與研發部門合作，評估並驗證替代材料之可行性及品質穩定性。
4. 對供應商所用替代材料進行測試，確保不產生其他環境或健康風險。

客戶溝通與合作

1. 由產品經理（PM）或業務單位主動與客戶討論替代材料方案。
2. 持續回應客戶 PFAS 減用及替代需求，協助客戶符合法規及市場趨勢。

政策檢討與更新

每年檢視國際法規趨勢、產業動態及技術發展，滾動修正 PFAS 削減進程及策略。

產品化學物質管理成果

1. 全面符合歐盟有害物質限用指令（EU RoHS）：明基材料的產品均可符合 EU RoHS 鉛、鎘、汞、六價鉻、多溴聯苯、多溴聯苯醚等濃度要求。2016 年起明基材料因應 RoHS 2.0 法規要求，將鄰苯二甲酸鹽類（DEHP、BBP、DBP、DIBP）納入檢測，至今為止檢驗結果為「未檢測出」。
2. 電子產品無鹵素要求：一般客戶對無鹵素要求為產品中溴與氯之各別含量 <900 ppm、總含量 <1500 ppm，明基材料加嚴要求，產品中溴與氯之各別含量 <800 ppm，明基材料的產品均符合前述要求。
3. 產品有害物質清單揭露：歐盟化學物質登錄與管制法令（EU REACH）針對歐盟 REACH 所公佈的危險性物質及陸續公告之高關注物質（Substance of Very High Concern, SVHC），明基材料在 EU REACH 公告 SVHC 後對供應商展開調查，且對客戶誠實揭露調查結果。

EU REACH 於 2025 年陸續新增了 SVHC 九項物質，共 251 項物質。2025 年完成顯示材料 24 家、特用產品 5 家、電池材料 2 家客戶，共 133 件客戶需求調查，且如實揭露結果。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

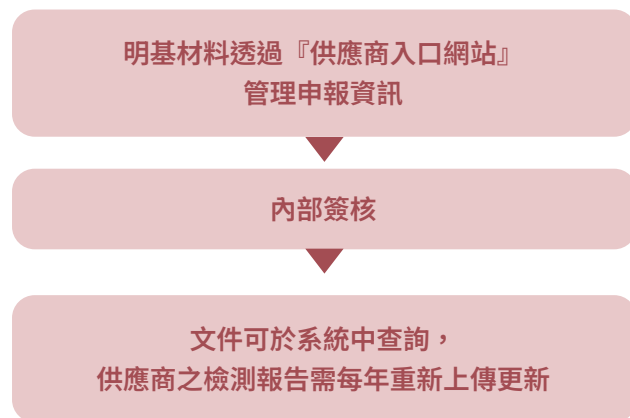
9 附錄

針對歐盟法規（如：RoHS 和 REACH）或顧客規範（如：綠色產品、流程及採購）對有害物質相關特性的要求，以現行的 ISO 9001 基礎，更有效地從流程管理及系統角度來保證對其符合性。提升有害物質管理品質保證及客戶對明基材料有害物質管理的信心，於 2025 年 10 月維持桃園廠及龍科廠的 QC080000 證書。

供應鏈化學品管理

串連原物料供應商、製程材料供應商、後段裁切廠與出貨包材供應商，使供應鏈上游供應商與明基材料組成有效的綠色產品產業鏈，自源頭有效控管，以達符合綠色產品標準之產品，減低產品製造過程環境之影響。

供應商管理流程：



盡責礦產採購管理

明基材料支持國際對責任礦產採購的倡議，並依據「經濟合作與發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）礦物盡職調查指南與「責任礦產倡議組織（Responsible Minerals Initiative, RMI）」框架及客戶要求，進行衝突礦產（Conflict Minerals, CM）之負責任礦物採購盡職調查。全面禁止使用來自剛果民主共和國及其周邊武裝衝突地區之衝突礦產，以避免間接資助人權侵害、武裝暴力與環境破壞行為。有關責任礦產政策相關，內容請參考明基材料原物料採購管理政策。

明基材料透過書面調查方式向供應商宣布責任礦產政策與要求，並要求所有供應商遵守，2025 年所有物料清單（Bill of material, BOM）材料供應商簽署率達 100%，包含主動提供衝突礦產調查表單（Conflict Mineral Reporting Template, CMRT）之供應商。

為確保供應商合規率，目前已確認金（Au）、鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、鈷（Co）、雲母（Mica）等來源均非來自衝突地區。2025 年協助偏光片 12 家客戶、光學材料 2 家客戶、電池材料 4 家客戶展開盡職調查，確保其使用材料符合盡責礦產採購之要求，材料中均未使用到相關之礦產，且要求供應商出具保證書。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

客戶服務

明基材料為全球顯示材料解決方案領導廠商，旗下產品涵蓋顯示材料、先進電池材料到專業醫療、個人醫美、防水透氣織物，因產品類型多元，客戶型態涵蓋企業、經銷商、終端消費者等，致力為客戶提供滿意的產品與優質服務，同時重視客戶交流、維繫良好互動，為客戶創造最大價值。



客戶服務機制

顯示材料

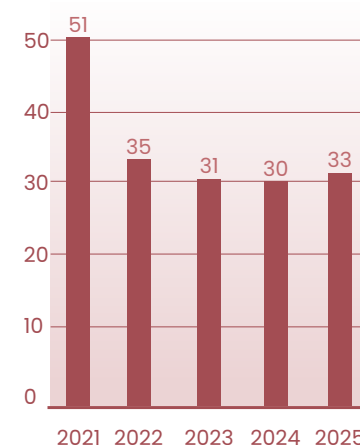
明基材料依據事件輕重緩急制定對應之客訴處理流程，技術服務人員（ES）收到客訴訊息，依據標準作業流程，進行會判、確認真因、進行改善與確認執行成效，及時解決客戶問題。

2025 年顯示材料客訴總件數 33 件，相較 2024 年增加 3 件。主要原因包含 Particle 污染、產品力不足，以及 AOI 攔檢能力有限。已規劃執行相關改善對策，包含透過 CIP 專案進行 Particle 改善、導入 UV 膠製程，以及進行 AOI 參數優化以提升攔檢效能。

先進電池材料

2025 年投入零客訴持續改善專案，完成多項預警風險改善後，全年達到零客訴件數。

客訴件數



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

醫療與護理產品

醫療包材

滅菌包材客訴處理流程，依照客訴處理程序進行管控與追蹤，並限期回覆，主要依據輕重緩急區分不同回覆天數，安全性不良於 1 工作天回覆為限、主要功能性不良於 3 工作天內回覆為限、次要外觀不良於 5 工作天內回覆為限。

傷口照護

安適康用戶／客戶的回饋與建議，皆以電子化 CCMS 系統建立客戶回饋單。回饋將經由各單位主管評估，決定回饋與建議的處理方案。若回饋內容與產品使用及安全性相關時，則會以客訴流程立案並執行專案改善追蹤，確保產品品質已被有效提升。

皮膚護理

護妍天使設有護妍天使官網、FB 官方粉絲團、IG 帳號、080 客服專線及客服電子信箱，消費者可透過多元管道即時反應，客服將於 24 小時內提供正確專業的回覆，且於兩週內持續關懷相關消費者意見、定期檢討。

視力保健

設有客服電子信箱及消費者服務專線、FB / IG 社群留言及品牌電商 QR code 掃碼等多種方式，提供消費者產品諮詢及多元客服之申訴管道，因應消費者各樣問題，利於最快時間內反應及後續問題處理。

防水透氣織物

Xpore 將客訴類型分為三大類，服務、一般及重大客訴，收到客戶客訴後依照客訴內容進行分析與判斷，會判後視客戶需求提供對應的服務與建議。

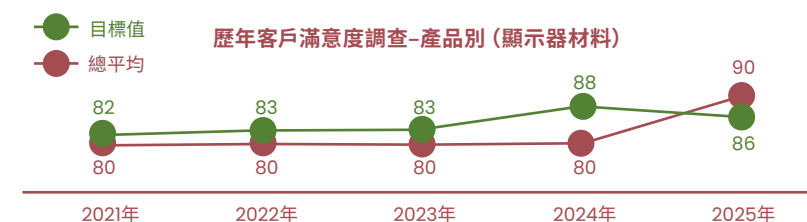
客戶滿意度

自 2025 年起，公司全面推動客戶滿意度目標標準化，統一設定年度目標為 90% 以上，以確保整體服務品質之基本管理門檻。對於原已訂定高於 90% 目標之事業單位，仍維持其既有較高標準，不因制度統一而調降要求。另因制度轉換仍沿用既有目標之事業單位，當年度達成原核定目標者，視為符合目標要求；公司將於後續年度完成全面標準整合。整體客戶滿意度達標狀況請參考 [2.1.3. 永續發展目標](#)。

顯示材料

機能膜系列，每季以產品品質、服務品質、交期品質、研發技術等類別，進行客戶滿意度調查，確保客戶需求得到了解及滿足。將滿意度調查結果彙整與傳達至相關部門，確認客戶回饋以擬訂改善對策，提升客戶滿意度。

除滿意度調查之外，亦根據客戶不定期評比的需求進行檢討改善空間，以系統化步驟尋找真因及對策。2025 年機能膜客戶滿意度調查結果為 86.1%，未達成公司所制定之 90% 目標，主要原因包含 Particle 汙染、產品力不足，以及 AOI 攔檢能力有限。已規劃相關改善對策，包含透過 CIP 專案進行 Particle 改善、導入 UV 膠製程，以及進行 AOI 參數優化以提升攔檢效能。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

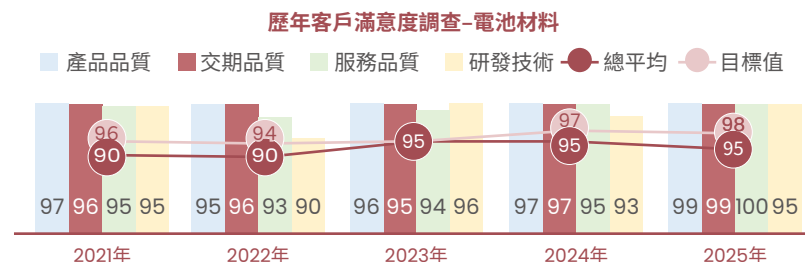
8 社會參與

9 附錄

先進電池材料

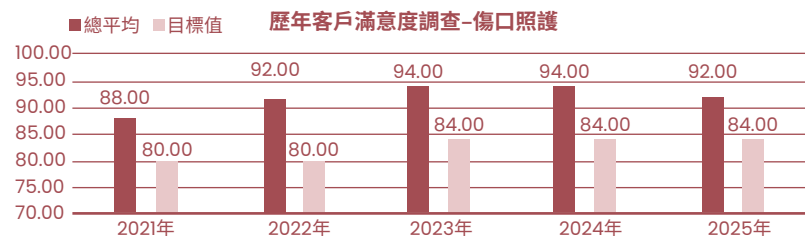
每季以產品品質、交期品質、服務品質、研發技術四大構面進行客戶滿意度調查。2025 年日本 Tier1 客戶連續 5 次 S 級供應商評價，並獲得供應商年度特別賞殊榮，中國 Tier1 重要客戶年度 A 級供應商評價。

每季客戶滿意度調查。2025 年客戶滿意度調查結果為 98%，整體滿意度符合公司制定之目標。



醫療與護理產品

(1) 傷口照護：每年以產品品質、運銷、業務服務、售後服務、產品訓練等五大構面，向經銷商（外部通路、連鎖藥局、醫院）進行客戶滿意度調查；2025 年平均客戶滿意度達十分滿意（4~5 分）之水準，均高於目標值。



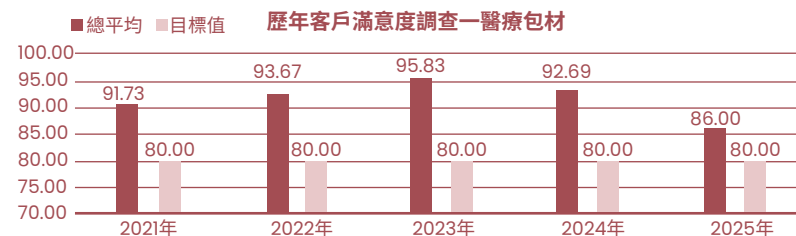
(2) 醫療包材：2025 年國內客戶滿意度調查回收率為 60.6%，滿意度平均 4.3 分（備註：從滿分 100 分，修改為滿分為 5 分；目標 ≥ 4.0 分）2025 年度共接獲 7 件滅菌包材客訴，相關部門進行持續改善作業。

設備維護：

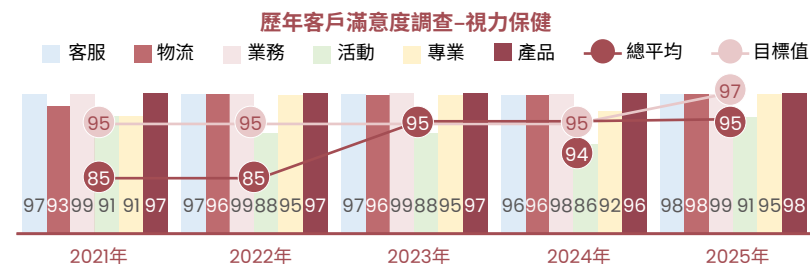
1. 對設備配件進行定期維護及清潔；
2. 優化機台介面配置。

製程優化：

1. 針對現場作業人員須定期進行檢出作業宣導；
2. 定期確認手套髒汙級更換；
3. 優化操作手法定義。



(3) 視力保健：每年一次針對通路商（含連鎖通路與獨立店）進行滿意度調查，2025 年總平均分數達 97 分，高於設定目標 95 分，其滿意度為水準之上，顯見品牌經營已經獲得多數經銷通路商的肯定。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

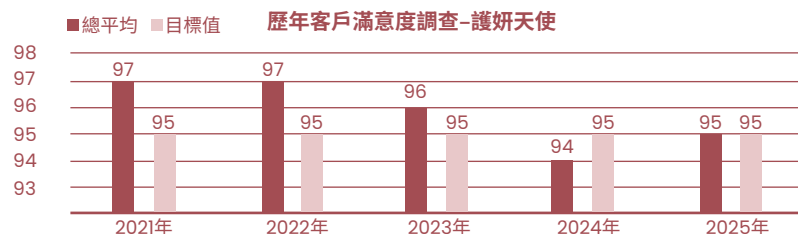
7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

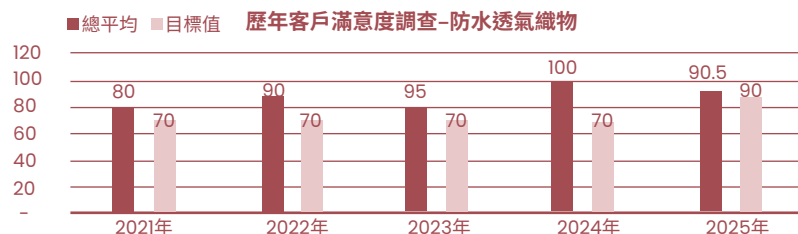
(4) 皮膚護理：每年護妍天使皆會針對國內及國外主要合作夥伴代理商和通路商，以電郵形式進行客戶滿意度調查。2025 年客戶滿意度調查整體表現良好，總平均達 95 分，符合年度目標。產品品質、業務服務及售後支援均獲高度肯定，顯示品牌在產品與服務品質上的穩定表現。

1. 成品短裝問題，導入中盒秤重警示機制，確保彩盒數量正確，客訴率降低 22%。
2. 痘貼外觀缺陷問題，強化品質把關機制，導入缺陷盲測考核，加嚴每箱抽檢批退，客訴率降低 44%。



防水透氣織物

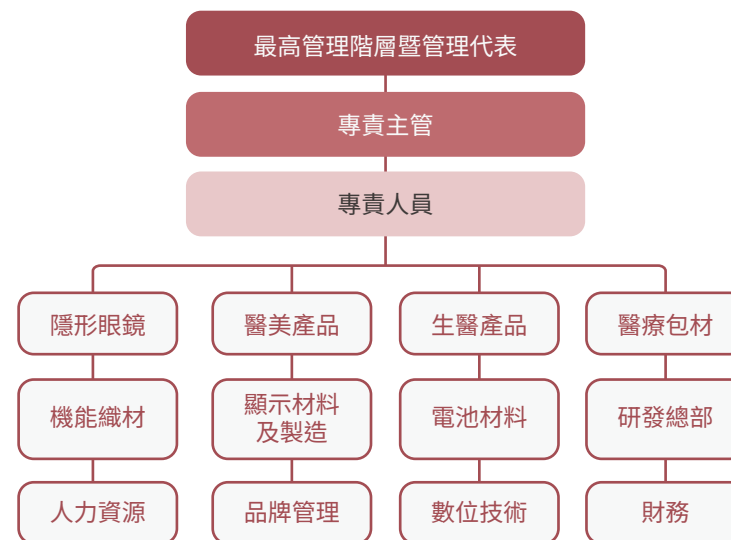
確認客戶需求及重點規格，在開發階段需了解客戶應用及其規格，必要時定期開會討論，2025 平均滿意度為 90.5 分，符合公司制定目標，若低於目標總分將與客戶瞭解並進行檢討改善。



隱私權保護政策與實踐

本公司深知個人資料的安全與合規管理對於維護客戶信任及企業永續發展的重要性，因此持續強化個人資料保護機制，確保符合國際法規與最佳實務標準，有關隱私權政策請參考明基材料 ESG 官網。本公司於 2023 年正式建立《個人資料管理政策》及其他共 6 份之個人資料管理規範，並同步設立個人資料管理組織，並設置以下關鍵職位：

- **個資委員：**共 11 位高階主管，負責監督各部門個資管理執行狀況，確保隱私保護政策有效落實。
- **個資專責人員：**負責日常個資管理運作與內部溝通協調。
- **個資專責主管：**統籌隱私保護策略與管理機制，目前由法務主管擔任。
- **個資管理代表：**確保隱私保護議題獲得最高層級的關注與支持，目前由董事長擔任。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

供應鏈管理

品質管理

客戶服務

7 友善職場

8 社會參與

9 附錄

持續推動隱私權保護措施

1. 強化員工隱私權教育與培訓

- 自 2018 年起，本公司每年定期對全體員工實施歐盟《一般資料保護規則》（GDPR）相關教育訓練，提高員工對歐盟個資保護的認識與應用能力。
- 自 2023 年起，每年定期安排 1 小時之台灣個人資料保護教育訓練，並不定期於內部發布個人資料保護相關之公告宣導，進一步加強員工對台灣個人資料保護法原則的理解，以確保隱私權保護理念能夠貫徹至日常營運之中。
- 自 2025 年起，舉辦個人資料事故演練，模擬工作中發生個人資料外洩、被竄改或遺失等侵害事件，強化同仁之應變能力和通報流程，確保在真實事故發生時能迅速有效的應變，減少對公司營運、財務或商譽之損失，並確保作業流程符合法令要求。

2. 強化隱私合規及供應商管理

- 自 2021 年起，本公司定期參與集團針對國際隱私法令動態更新之會議，確保即時掌握最新法規變動與合規要求。
- 2022 年，聘請外部專家協助分析本公司之隱私管理現況，識別潛在風險並提出改進建議。

- 2023 年起，本公司設立個人資料管理組織，並持續每年進行個人資料清查盤點與風險評鑑，確保個人資料受到有效保護、管理作業能夠符合法規要求並持續優化。
- 2024 年起，針對個人資料委外作業之廠商進行個人資料保護條款更新、保護措施評核、加強資安要求，強化供應商對隱私保護之要求。
- 2025 年持續要求委外廠商優化電子商務系統，共同實踐隱私權之保護。

3. 強化內部稽核與外部專業支持

- 2024 年起，本公司與個人資料專業法律事務所簽約，建立外部專業顧問聯繫管道。
- 2025 年，由外部專業顧問配合辦理個人資料管理之內部稽核，以評估本公司個人資料保護管理制度執行之有效性，協助發現不符合或不足事項，以持續改善風險項目。召開年度管理審查會議檢討個人資料管理制度績效，建立更加完整之個人資料保護措施，並符合監管機構要求。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

7

友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全



友善職場

人力資源概況

聘僱政策

明基材料恪守公司《人權政策》與《人權執行方針》，秉持公平、公正、公開的甄選原則，積極營造多元共融（DE&I）、友善且充滿活力的職場環境。我們全面遵循各營運據點之勞動法規，以及《聯合國世界人權宣言》（UDHR）、《聯合國工商企業與人權指導原則》（UNGPs）及責任商業聯盟（RBA）等國際標準，致力於保障員工人權與基本勞動條件。

在聘僱政策上，明基材料堅決杜絕任何基於性別、種族、社經地位、年齡、婚姻或家庭狀況等因素之差別待遇，致力提供零騷擾的工作環境，確保所有人才於招募、任用、薪酬、福利、訓練、績效評估及升遷等各階段皆享有平等與公正的機會，具體落實同工同酬與合理生活工資之承諾。

相關原則與規範已明確納入公司之《企業商業責任行為準則管理辦法》及《直接／間接人員新進任用管理辦法》中，作為制度化落實人權保障與公平就業原則的重要依據，亦定期檢視並更新相關管理辦法，並結合人權盡職調查程序，確保制度內容與國際趨勢及在地法規保持一致，持續優化人力資源相關制度。明基材料透過制度的深化與內化，建立開放且具支持性的工作環境，進而提升組織效率與整體永續競爭力。

多元招募策略

明基材料秉持適才適所與多元共融的招募理念，將人才視為驅動創新的核心動能。面對全球化的競爭環境，明基材料採取「分眾精準招募」策略，依據職務屬性、專業技術需求及人才發展潛力，佈建全方位的徵才網絡。

不僅透過數位平台與社群媒體觸及廣大求職者，公司更積極透過國際徵才博覽會、產學合作專案及校園深耕計畫，提前接觸具潛力的年輕世代與國際專業人才。透過多元渠道的戰略佈局，吸引不同背景與專業的優秀人才投入，皆能在明基材料找到發揮天賦的舞台，共同激盪出組織的多元觀點與創新價值。明基材料的招募管道涵蓋線上平台、校園活動、國際徵才、內部推薦與產學合作等，持續拓展招募觸角並促進職場多元共融。

招募管道類別	具體執行項目	鎖定招募職務類型	策略意涵
數位求職平台	104、1111 等線上職缺平台	一般性職位、行政與營運專才	廣泛觸及市場人才，維持基礎營運人力動能。
專業社群網絡	LinkedIn	國際行銷業務人才、技術專業人才、管理人才	精準鎖定具備國際視野與特定專業之人才。
實體徵才活動	就業博覽會、外籍徵才博覽會	生產技術人才、產品開發人才、國際業務人才	延攬海外人才以支援全球佈局。
校園深耕計畫	校園實習計畫、產學合作計畫	一般性職位	早期人才佈局，提前培育並留任優秀學子。
內部舉才機制	員工內部推薦計畫	全方位職缺	提高人才適配度與留任率，強化員工對公司的認同感。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

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

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄



全球人才佈局

隨著明基材料業務版圖的全球化擴展，公司採取主動積極的國際人才策略，透過「校園早期深耕」與「專業數位招募」雙軌並進，廣納世界各地的優秀夥伴，以配合明基材料業務版圖的全球化擴展。

明基材料除積極參與外籍徵才博覽會外，亦於實習計畫中針對外籍學生開設專屬職缺，藉由早期深耕，成效顯著。**2025** 年錄用一名印尼籍學生擔任「國際醫療法規暑期實習生」，借重其母語優勢與專業背景協助法規研究。**2025** 年任用一名越南籍學生擔任「國際業務實習生」，因表現優異於同年 10 月正式轉任正職，有效提升國際人才的適配度與留任率。

針對即戰力人才需求，善用 LinkedIn 等專業社群網絡及數位求職平台進行精準獵才。**2025** 年成功招募 7 名來自不同國家的專業人才，

國籍涵蓋越南、新加坡、日本、韓國及烏克蘭。此群多元背景生力軍的加入，不僅豐富了內部文化多樣性，更實質挹注不同語系市場的業務拓展策略。

為協助外籍同仁快速適應在地生活與職場文化，落實留才關鍵，明基材料建置全方位的支持系統，包含公司提供專屬入職引導，協助解決行政手續與生活適應問題。此外，公司提供學習中文的補助計畫，以協助外籍同仁打破語言隔閡，加速融入團隊與台灣生活圈。

在完善的招募策略與友善職場支持下，展現了卓越的國際人才凝聚力。**2025** 年國際人才留任率高達 **91.7%**（計算公式：期末在職人數／（期初在職人數 + 當年度新進人數），充分體現打造多元共融職場的具體成果。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

員工統計

截至 2025 年 12 月，明基材料全球員工總數為 3,419 人，較 2024 年成長 206 人。

人數成長主因包含：

- 中國大陸地區（蘇州廠）因生產需求上升，增加人力共計 111 人。
- 台灣雲林雲科廠因應生產規模擴張，增加人力共計 79 人。

若依據地域進行人力分布統計如下：

台灣地區：2,358 人，較 2024 年成長 72 人。

中國大陸地區（蘇州廠與蕪湖廠）：955 人，較 2024 年成長 117 人。

越南地區：106 人，較 2024 年成長 17 人。

明基材料全球員工中共有 2,499 人為永久聘僱員工，皆簽署不定期契約。臨時員工則計有 920 人，其中包含 833 名約聘人員與 87 名派遣人員。其中，約聘人員多採定期契約形式，以因應各地營運需求之彈性用人安排。全球臨時員工總計 920 人中，主要分佈於中國大陸地區，共 752 人，其中蕪湖廠與蘇州廠為因應市場訂單波動及季節性產能需求，採取彈性配置約聘與派遣人力，協助品檢、包裝等標準化產線作業，以維持生產動能的靈活性。越南地區依循當地勞動法規，對入職前三年員工採用定期契約進行聘僱；惟為建立穩定的勞雇關係，公司於 2025 年針對年滿三年人員轉簽不定期契約以永久雇用，致使越南地區臨時員工人數較 2024 年顯著下降至 63 人。台灣地區則配合生產或特定職務需求，彈性運用臨時人力共 41 人。

截至 2025 年底，明基材料共計有 1,856 位非員工工作者，主要包含駐廠外包服務人員與工程承攬人員兩大類。其中，駐廠外包人員涵蓋團膳、保全及清潔等支援性服務，依實際提供勞務服務之人數統計，共有 171 人，其中以餐廳團膳人員最多，共 57 人，其次為警衛保全人員，共 51 人。工程承攬人員則為配合各類生產設備、廠務設施或專案工程所進行之技術性或建設性作業，由外部承攬商派遣至廠區執行，總計 1,685 人。

資料類別	按性別呈現員工資訊					按區域呈現員工資訊						
統計項目	女性人數	男性人數	總人數	女性占比	男性占比	台灣人數	中國大陸人數	越南人數	總人數	台灣佔比	中國大陸佔比	越南佔比
員工總人數	1,312	2,107	3,419	38.4%	61.6%	2,358	955	106	3,419	69.0%	27.9%	3.1%
永久聘僱員工人數	960	1,539	2,499	38.4%	61.6%	2,317	139	43	2,499	92.7%	5.6%	1.7%
臨時員工人數	352	568	920	38.3%	61.7%	41	816	63	920	4.5%	88.7%	6.8%
無時數保證的員工人數	0	0	0	-	-	0	0	0	0	-	-	-
全職員工人數	1,310	2,101	3,411	38.4%	61.6%	2,350	955	106	3,411	68.9%	28.0%	3.1%
兼職員工人數	2	6	8	25.0%	75.0%	8	0	0	8	100.0%	-	-

註 1：人力數據揭露範圍為台灣（含子公司）、中國大陸及越南；台灣員工統計包含總部、龍科廠、雲科廠、聯和醫材、勁捷、碩晨、衛普（含越南廠）；中國大陸員工統計包含蘇州廠、蕪湖廠；越南員工統計為衛普。

註 2：人數計算方式 2025 年 12 月 31 日止之員工在職人數進行統計。

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

依據契約類型統計，台灣各營運據點之兼職人員共計 8 人，占全體員工人數 0.2%，整體占比極低。其中，桃園廠 7 人、雲科廠 1 人。依性別區分，女性 2 人、男性 6 人。中國大陸及越南營運據點目前則無聘用兼職人員。

依性別統計結果，男性占 61.6%，女性占 38.4%。依年齡結構分析，員工平均年齡為 36.5 歲，其中 30 歲以下員工占 27.3%，31 至 50 歲員工占 67.7%（為主要年齡群），51 歲以上員工占 5.0%。

依職級與職能別進行性別比分析，女性行政人員占比為 55.8%，高於男性占比及整體女性占比（38.4%）。女性基層主管占比為 38.5%，亦略高於整體女性占比。女性中高階主管占比為 33.3%、女性基層人員占比為 35.7%、女性工程師占比為 36.2%，皆略低於整體女性員工比例。

明基材料之營運與生產據點主要位於亞洲地區（包含台灣、中國大陸及越南），員工結構反映地緣特性，以亞洲族群為主體。以國籍分佈統計，台灣地區員工共 1,847 人（占比 54.0%）為主要組成；中國大陸地區員工共 952 人（占比 27.8%）；東南亞籍員工亦扮演重要角色，包含菲律賓籍 333 人（9.7%）及越南籍 203 人（5.9%）。此外，公司積極廣納跨國人才，其餘 84 人（約 2.5%）分別來自印尼、馬來西亞、日本、韓國、香港、印度及烏克蘭等多個國家，充分展現職場文化的豐富性與包容力。2025 年各廠區聘用不同族群之統計資料，請參閱 9.1. 數據揭露範疇。

在高階管理團隊的組成上，明基材料積極落實管理在地化策略，致力於培育並拔擢當地優秀人才，以深化營運據點之在地經營優勢。截至 2025 年，台灣地區聘用之高階主管中，本國籍占比高達 95.5%；中國大陸營運據點（蘇州廠與蕪湖廠）中國籍擔任高階主管之比例達 76.9%，具體體現公司賦權在地人才、促進共融發展的承諾。

資料類別	職級／性別					職級／年齡層						
	女性人數	男性人數	總人數	女性占比	男性占比	30 歲以下 人數	31 – 50 歲人數	51 歲以上 人數	總人數	30 歲以下 占比	31 – 50 歲 占比	51 歲以上 占比
中高階主管	56	112	168	33.3%	66.7%	-	121	47	168	0.0%	72.0%	28.0%
基層主管	84	134	218	38.5%	61.5%	8	199	11	218	3.7%	91.3%	5.0%
工程人員	149	263	412	36.2%	63.8%	79	306	27	412	19.2%	74.3%	6.6%
行政人員	241	191	432	55.8%	44.2%	100	308	24	432	23.1%	71.3%	5.6%
基層人員	782	1,407	2,189	35.7%	64.3%	747	1,379	63	2,189	34.1%	63.0%	2.9%
總計	1,312	2,107	3,419	38.4%	61.6%	934	2,313	172	3,419	27.3%	67.7%	5.0%

註 1：中高階主管：經理級以上；基層主管：副理級主管；工程人員：工程師與研究員職級者；行政人員：專員職級與事務員者；基層人員：工廠內非屬前述職類者。
 註 2：明基材料無時數保證員工。明基材料中國大陸無兼職人員。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

明基材料持續關注身心障礙者的就業權益，致力於提供多元包容的工作機會。2025 年台灣地區實際聘用身心障礙者人數為 21 位，占台灣全體員工人數的 0.89%。依據《身心障礙者權益保障法》之規定，台灣應聘用人數為 23 位，實際聘用人數 21 位，足額比例為 91.3%。針對尚未足額部分，將啟動內部盤點作業，持續評估業務支援與員工服務相關職務內容，進行合適職位設計與安排，以便招募與任用身心障礙人才，持續致力促進職場共融。

明基材料關注台灣原住民工作機會，於 2025 年公司應聘用 18 位原住民員工，實際聘用 30 位，占台灣全體員工人數 1.27%，足額比例 166.7%，高於法定標準。

人員流動

2025 年明基材料新進員工人數為 1,401 人，新進員工率為 41.0%，員工離職率為 37.7%，每招募一名員工的平均成本為新台幣 9,800 元。

台灣地區整體年新進率為 32.4%，其中女性新進率為 34.1%，男性為 31.4%。依年齡層分析，30 歲以下人員年新進率為 53.1%，明顯高於其他年齡層；31 至 50 歲為 27.5%，51 歲以上則為 7.5%。此現象主要反映公司營運規模持續擴大，帶動基層職缺增加，使得青年族群成為主要新進來源。



台灣地區整體年離職率為 29.2%，其中自願離職率為 28.4%。依性別分析，男性年離職率為 28.3%，女性為 30.7%。以年齡層分析，30 歲以下員工的年離職率為 36.5%，31 至 50 歲為 28.2%，51 歲以上為 13.1%。將離職人數與全體離職人數進行比對，以 31 至 50 歲族群為離職主力群體，占全體離職人數 66.5%。整體而言，2025 年台灣地區之離職率（29.2%）低於新進率（32.4%），顯示組織人力結構仍維持在成長階段。

中國大陸地區（包含蘇州廠與蕪湖廠）整體新進率為 60.1%，其中女性新進率為 61.4%，男性為 59.2%。依年齡層分析，30 歲以下人員之年新進率為 98.1%，明顯高於其他年齡層；31 至 50 歲為 41.0%，51 歲以上則為 0%。此現象主要反映廠區營運需求增加，帶動工廠基層職缺增加，使得青年族群成為主要新進來源。

中國大陸地區（包含蘇州廠與蕪湖廠）年離職率為 58.0%。主要原因為當地勞動市場人力供應緊張，加上為配合產線彈性調整需求，廠區普遍採用短期派遣與定期契約人力，導致整體離職率顯著偏高。依性別分析，男性年離職率為 57.4%，女性為 58.9%。以年齡層分析，30 歲以下員工的年離職率為 92.3%，31 至 50 歲為 39.9%，51 歲以上為 85.7%，為離職率最高之年齡族群。

越南地區整體年新進率為 59.4%，年離職率為 44.3%。依性別分析，男性新進率為 64.1%，離職率為 46.2%；女性新進率為 46.4%，離職率為 39.3%。依年齡結構分析，30 歲以下員工的新進率為 126.5%，離職率為 111.8%，為新進率及離職率最高之族群；31 至 50 歲新進率為 29.9%，離職率為 13.4%；51 歲以上則無人員新進及離職。

2025 年各廠區新進及離職相關統計資料，請參閱 9.1. 數據揭露範疇。

註 1：年新進率 = (當年新進總人數 / 當年底在職總人數)

註 2：年離職率 = (當年離職總人數 / 當年底在職總人數)

序章

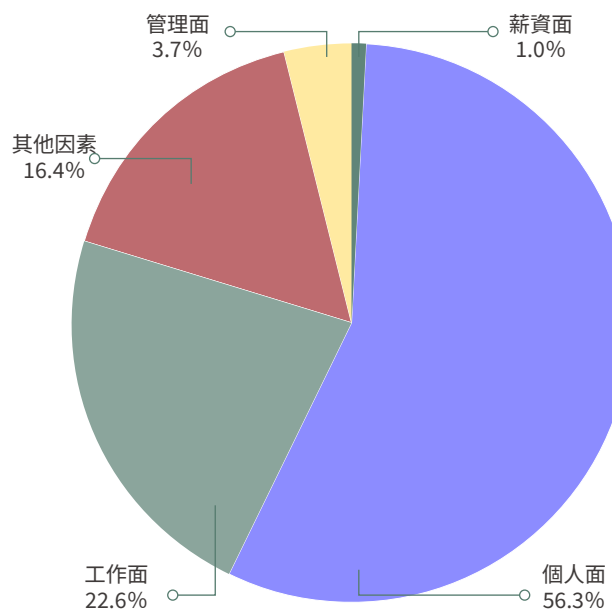
- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

離職管理

整體離職原因分析

為精準掌握人才流動趨勢並優化留任策略，明基材料針對離職原因進行系統性分析。統計結果顯示，個人因素為主要離職主因，占 **56.3%**，其中涵蓋個人轉職、健康考量、生涯規劃及家庭照顧需求等。其次為工作相關因素，佔 **22.6%**，其中以工作適應為主要原因。

透過此數據分析，明基材料得以深入理解員工潛在需求與組織管理的痛點。針對工作適應問題，我們將強化招募媒合精準度與新人輔導機制；針對個人因素，則持續優化員工關懷與健康職場方案。此分析結果可作為動態調整人力資源政策之重要依據，以提升員工滿意度與長期留任率。



直接人力離職原因分析與管理

為精準掌握生產線直接人員的離職趨勢，明基材料實施離職問卷調查機制，進行系統化的離職資料收集與分析。**2025** 年共回收有效問卷 **189** 份，統計分析顯示，前三大離職主因依序為：找到其他工作機會（**16.6%**）、工作環境不適應（**13.6%**）及工作內容與預期有落差（**13.3%**）。

明基材料依據數據分析，啟動對應的優化措施，以提升基層人力穩定度，包括優化入職前說明環節，確保應徵者對實際作業環境與工作內容有充分且正確的認知，從源頭提升人崗匹配度。同時針對工作環境不適應的相關建議，提供各用人單位主管，作為改善現場管理模式與優化作業環境之具體依據。明基材料透過上述措施，消弭認知落差，打造更友善的作業環境，進而提升直接人員的留任意願，鞏固基層生產戰力。**2025** 年各廠區離職相關統計資料，請參閱 **9.1. 數據揭露範疇**。

定期移工座談會：深化溝通以提升留任穩定度

明基材料高度重視外籍員工的聲音，深信暢通的溝通管道是提升工作適應與降低離職率的關鍵。**2025** 年，公司定期舉辦移工座談會共計 **8** 場次，搭建起包含公司管理層、人力資源及仲介夥伴在內的多方對話平台。

座談會聚焦於移工最關切的實務議題，透過面對面的深入交流，公司依據移工所提出的建議，具體改善了宿舍環境並優化相關生活設施，同時對工作管理制度以及現場工作內容的適配性進行討論。透過常態性傾聽與即時回饋，以有效化解潛在的溝通隔閡，大幅提升外籍移工對公司政策的認同感與歸屬感。

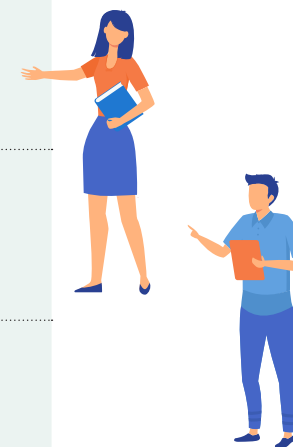
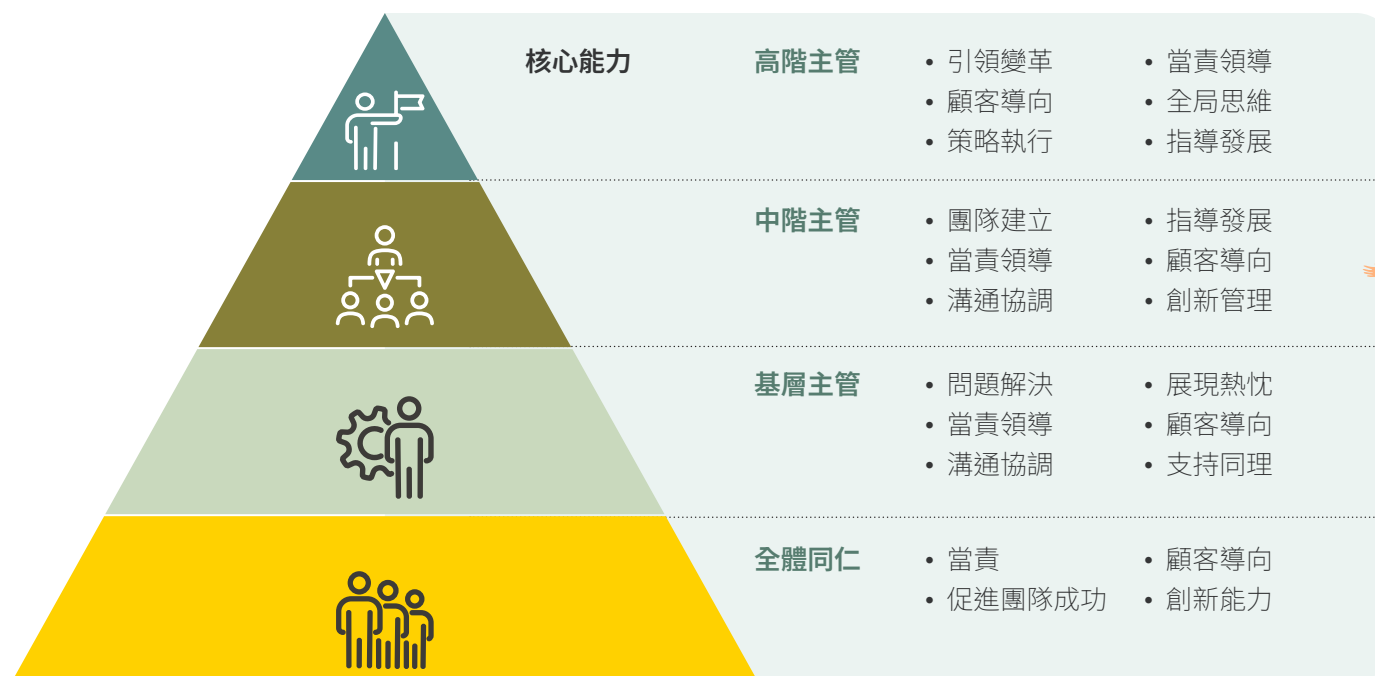
人才培育與發展

訓練架構

面臨高度競爭環境，為使員工能不斷與時俱進並持續學習，明基材料持續推動相關培訓與發展措施。依循公司願景「實現科技生活的真善美」，訓練政策訂定為「實現訓練發展的真善美」，秉持 TTQS 持續改善及 PDDRO 人才發展模式，強化課程成效；提供多元訓練方案及相應行政服務，回應員工發展需求；傳達有助於組織及員工的工作應用，增加實務應用價值。在此政策下打造制度化教育訓練系統，設置人才發展藍圖，運用內外部資源，鼓勵員工持續進修，並建立完整訓

練架構。並依職能需求發展八大學院，包含管理學院、商學院、理工學院、生醫學院、永續學院、品質學院、通識學院以及 AI 學院。透過人才發展學習地圖，提供符合公司和員工個人未來發展需求的訓練資源，強化組織整體競爭力。

明基材料人才發展藍圖如圖所示，由高階主管人才發展委員會決議員工所應具備的核心價值觀及各階層主管的管理能力，並搭配八大學院的每年規劃之學習地圖及訓練安排。



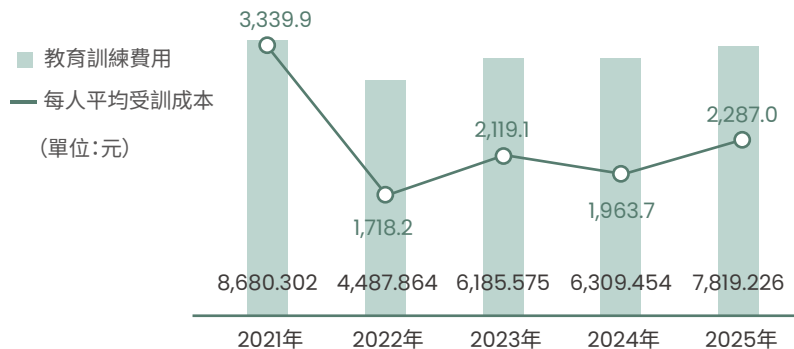
序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

2025 訓練計畫

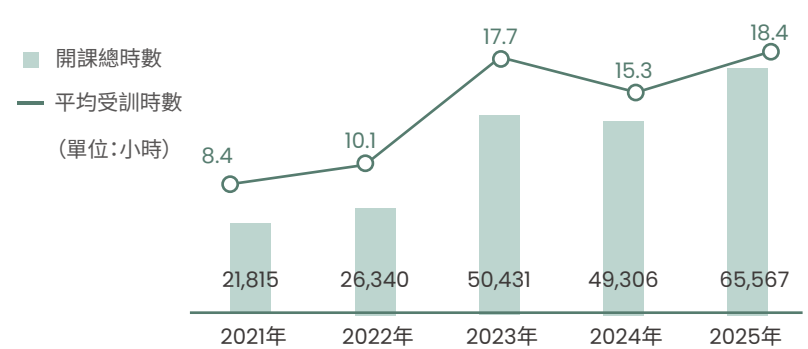
商學院	理工學院	生醫學院
市場趨勢 2025 下半年全球政經講座 2026 年全球政經講座	製程技術 - ESG 研發技術課程 - 車用顯示器 - 氢能發展應用與燃氫電池介紹 - 機能膜於 OLED 顯示器需求應用	生醫法規 - ISO14155 醫療器材臨床實驗要求及實務解析 - MDSAP 基礎及稽核程序訓練 - 材料法規要求：CP65, REACH、EU MDR 與 CLP, PPW (年度課程) - 歐盟醫療器材法規 MDR QMS 內部稽核員研習課程 - 醫療器材包裝運輸測試要求與測試規劃 (ISTA and ASTM D4169-23) - 醫療器材可用性 (人因) 工程之策略規劃與實務執行 (IEC 62366-1)
行銷業務 - 用 AI 學英文 - 閱讀空氣 + 洞察人心溝通課 - 國際商業禮儀	工程菁英 PSP 問題分析與解決	確效訓練 無菌醫療器材包裝製程設計與確效規劃培訓班 -ISO 11607-1、-2 標準實務
專案管理 - 專案管理線上課 - 卡片筆記術 - 高效內容產出秘密	通識學院	AI 學院
財會訓練 財務報表知識	企業文化 - MOT 贏得顧客關鍵時刻 - 當責、誠信	生成式 AI - AI 實務工作坊：AI 影像生成應用 - AI 實務工作坊：在「困惑 (Perplexity AI)」中解鎖答案 - AI 實務工作坊：高效知識管理工具 - Vibe coding 工作坊
人才資源 TTQS 實務課程	語文訓練 - Mastering English X AI - 必勝簡報方程式	流程自動化 - Power BI 基礎視覺化資料分析課程、成果發表會 - Python 基礎課程 - RPA 推廣與教育訓練暨成果分享會 - RPA 進階更新培訓班機器學習 - Auto ML 講座、教育訓練、分享會
品質學院	永續學院	
品質訓練 - 品質概念 - DFMEA 理論、實務 - GP 有害物質管理 - MSA 量測系統分析 - PFMEA&CP 理論、實務 - SPC 統計製程管制	- 資安訓練 - 安衛環能 - 法務智權 - 永續訓練 - AEO 訓練 - TIPS 訓練 - 全員調訓	

歷年投入教育訓練經費概況



註：2024 年度部分訓練費用資料經重新檢視與校正，相關金額已依更正後結果呈現。

歷年教育訓練開課總時數



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

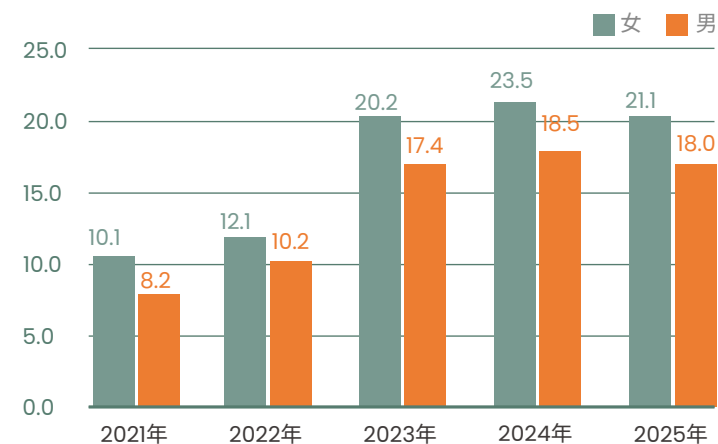
訓練成果

2025 年開設 2,500 堂課程，投入訓練費用共計 7,819,226 元，開課總時數 65,567 小時，間接員工平均訓練時數為 43.9 小時。透過導入數位學習新平台及組織共學活動，持續營造自主學習環境，同仁除依規劃參與調訓外，亦能主動運用學習資源，並結合行動學習平台的彈性學習優勢，增加學習時間。

依職級與職務類別區分員工平均訓練時數，分別為中高階主管 45 小時、基層主管 47.1 小時、工程人員 60.7 小時、行政人員 25.9 小時及基層人員 5.3 小時。依性別區分全體員工平均訓練時數，分別為女性 21.15 小時、男性 17.95 小時。

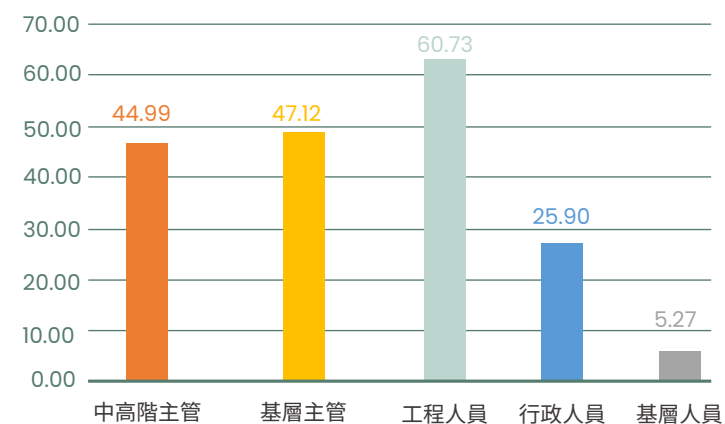


全體員工性別平均受訓時數



註：2025 年起統計範圍擴及全體子公司，故數據與往年不具直接可比性。

各職級平均受訓時數



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

全方位員工訓練計劃

專案計畫	專案內容說明	商業效益	商業效益的定量衝擊	涵蓋員工占比 (以間接員工為主)
AI 培訓計畫	明基材料自 2023 年正式成立 AI 及數位轉型委員會，推動公司 AI 與數位轉型發展，並透過課程、活動等形式，協同仁建立 AI 素養並應用於工作中。2025 年累積總受訓 3,369 人次、累積訓練時數 3,416 小時。	強化數位轉型與 AI 應用能力，導入部門專案，含括流程自動化或資料分析應用，提升良率與降低成本。	累積效益約 1 億元新台幣 (2025 單年度效益為 2418.1 萬)	91%
組織共學	2025 年聚焦新平台導入與認識、AI 推廣學習、文化 DNA 活化、多專業議題共學等主題，透過部門共學、專題學習、成果分享等等活動，讓同仁在交流互動中加速知識內化與跨域連結，帶動整年度共學氛圍活絡。	透過持續學習外部趨勢新知，深化專業與管理職能，在各自負責之專業領域能創造更多價值與提升效益。	關鍵人才留任率 93%	100%
管理人才培育	2025 年啟動每兩年進行的管理職多元回饋，並由人才發展委員會重新規劃各階層主管的管理職能，由部屬、直屬主管、同儕、自評等多元來源提供回饋，針對受評者本人的管理職能行為進行評估。另透過解讀報告課程，協助主管進行正確的自我覺察，了解管理職能之強弱項，並彙整各階層主管之共同弱項，作為規劃管理課程及相關發展計畫之依據。	培養高績效管理人才，提升部門營運穩定性與員工滿意度，降低主管斷層風險。	績優管理職留任率 97%	29%
CIP (Continuous Improvement Program)	明基材料推動改善文化，規劃與執行「CIP 持續改善活動專案」，透過品質學院課程，包含每三年全員回訓之 QC Story、QC 七大手法、SPC 統計製程管制、DOE 實驗設計等統計工具課程，協助員工將課堂中所學知識與技能應用於實際工作流程，並由各部門組成專案小組，針對特定議題進行持續改善計畫，運用 QC Story 品質改善手法分析與提出解決方案。	運用 QC Story 手法發想持續改善專案，提升效率、降低成本，創造有形與無形之效益。	持續改善活動 2025 年創造新台幣 5.18 億元新台幣之財務效益	40.3%
新人活力營	為落實人才永續策略，明基材料於 2023 年推動「新人活力營」專案，旨在協助新進人員快速融入團隊並理解企業核心價值，並於 2024 年開始執行。課程整合「企業歷史與願景」、「品牌產品佈局」及「文化體驗活動」三大主軸，透過沉浸式學習協助同仁理解公司使命。核心目標在於建構員工對組織之認同與連結，並關注職場的被看見度 (Seen)、連結度 (Connected) 與被支持度 (Supported)，進而提升員工對企業的驕傲感 (Proud)。藉由對焦個人目標與公司發展，培育具備文化認同的「企業代言人」，以支持組織長期發展。	增加新人對公司認識與認同度，提高新人留任率。	新人留任率 83.2%	27%

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

AI 培訓計畫

2025 年持續深化 AI 發展策略，將 AI 視為支撐組織運作與能力成長的重要基礎。整體規劃以實際工作場景為起點，從日常工作中辨識痛點與需求，逐步導入合適的 AI 方法與數位工具，確保學習成果能實際應用於工作流程中，並聚焦於提升工作效率、優化流程運作，及人才能力鑑別三大面向。

相較於 2024 年以 AI 素養與應用啟動為主軸，2025 年公司進一步將 AI 能力導入日常工作流程，逐步形塑以 AI 支撐組織韌性與營運效率的數位文化。

AI 學院課程活動

2025 年的人才發展重點，聚焦於培養同仁將 AI 納入日常工作的能力，使 AI 成為重塑工作方式的重要助力，包含以部門為單位推動 ChatGPT Team 作為生成式 AI 工具，並考量內部資訊安全與資料敏感度的需求，自建 BenQ Chatbot 及 AI 問答工具，減少同仁應用 AI 於工作之阻礙；同時內部也開立多門 AI 工具課程、講座、自主學習活動，幫助同仁應用於工作中。隨著 AI 應用深化，公司亦著力培養同仁具備流程思維與資料判讀能力，透過 Microsoft 整合式服務串聯 Power Automate、Power BI 與 SharePoint 工具，使 AI 能實際嵌入組織運作，而非停留於單點工具使用。

類別	型式	說明
AI 知識普及與應用	人工智慧概論課程	協助學員對人工智慧的基本概念及應用，並透過內部 AI 應用討論社群，作為持續學習與實務對話的重要平台，以輕量化、實用化的方式傳遞最新 AI 趨勢、工具應用與內部案例，截至目前已發布超過 80 則貼文，貼文瀏覽數達 18,858 人次，並舉辦多場互動活動，如：《原來你也用 AI ！》系列影片，邀請高階主管分享 AI 應用經驗，持續於內部塑造 AI 氛圍，帶動知識普及及應用。
	最新 AI 工具課程	
	AI 應用討論社群	
	【AI 超能力・獨自升級】自主學習活動	透過 AI 英雄心理測驗，依測驗結果推薦適合的 AI 課程，鼓勵同仁自主學習。
AI 深度應用	AI 實務工作坊	透過內部專家分享，將生成式 AI 工具深入應用於各專業職能，如：Gemini Nano Banana 行銷應用，不只啟發想像，也協助帶領同仁實際應用於工作環境。
	ChatGPT 進階應用工作坊	
	Vibe Coding 工作坊	
整合性數位應用，培養流程思維及資料判讀能力	DPA 雲端流程自動化	以實務需求為核心，透過工具課程與實體工作坊，協同仁將 AI 與雲端服務導入工作場景，並整合跨系統數據與流程，提升自動化程度與工作效率。 同時，透過雲端服務整合散落在各個系統當中的數據和工作項目（如：同步文件、接收通知、收集數據等），優化各工具資訊的流動，協同仁從單點作業升級為整合式應用，確保自動化流程能穩定運行。
	Power BI 基礎養成課程	
	SharePoint 整合應用實戰課程	
	AutoML 自動化機器學習	
	從發現場景到賦能團隊講座	透過業界專家的實際案例分享，帶領同仁跳脫「為了用 AI 而用 AI」的迷思，釐清工作情境中的問題，理解流程卡點並進行分析，作為後續流程優化與應用 AI 工具之參考。
強化數位管理力，引領數位轉型	AI 領導力講座	邀請外部專家，探討在變動的環境中高階主管扮演的關鍵角色及戰略思維，協助管理階層規劃 AI 導入方向，使組織在科技變革中維持營運穩定。

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

人才能力鑑別與制度建立

為確保數位人才能力深化與內部擴散學習知識，於 2025 年推出數位推廣人才認證制度，分為四級：Level 1 理解基礎知識、Level 2 實際應用實作，及 Level 3 完成具效益專案、與 Level 4 具顧問輔導能力的關鍵人才。透過課程學習、專案實作、公開發表，將 AI 數位能力由個人技能擴散至組織，並能建立內部專家人才庫，形成可持續運作的數位人才梯隊。



組織共學活動

共學激勵雙引擎：

組織共學活動與激勵機制，讓學習成為文化

除持續強化個人數位學習外，也以「組織共學資源×激勵機制」雙引擎推動學習文化。2025 年聚焦 AI 推廣學習、當責文化、好書共讀等主題，以部門共學、專題學習、成果分享等多元活動，讓同仁在交流互動中加速知識內化與跨專業領域學習。全年共推出 7 項組織共學專案，累積學習人次超過 1,200 人，達到預設的擴散效應。

為了將學習熱情轉化為長期習慣，已連續兩年於年底推行「勤學獎勵機制」，透過活動獎勵制度，吸引約 160 人次參與，年度共計發放 52,000 元獎勵金，鼓勵同仁對自我成長的堅持。將持續透過各種激勵活動，打造一個能持續自我進化的學習型組織。

管理人才培育

管理職是組織人才的核心，2025 年訓練預算有 55% 用於管理職訓練，中高階主管平均訓練時數為 45 小時、基層主管為 47.1 小時；管理課程主題包括基層主管訓練（新任主管必備的管理知識、建立高效團隊、員工績效輔導與管理、TWI、績效／招募面試實戰指南等）及中高階主管訓練（情境領導、影響說服及策略思考、全球經濟趨勢講座等），透過線上與實體課程，培育主管必備的知識與技巧。

同時因應總體經營環境變動，管理議題日益複雜，主管的管理職能也必須隨之調整。2025 年人才發展委員會重新檢視各階層主管的關鍵管理職能，期望透過管理行為展現促進團隊凝聚與前進，並啟動了兩年一次的管理職多元回饋，透過部屬、直屬主管、同儕、自評等多維度，針對受評者本人的管理職能行為展現給予回饋，並搭配提供報告解讀線上課程，使主管能夠正確自我覺察在管理職能上的強弱項，以進行自我調整與發展計畫。

我學故我在-自學力提升專案



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

數位學習新平台全面升級

數位學習新平台全面升級， 打造隨時隨地的高品質學習生態

為提升員工學習體驗，2025 年投入資源導入全新的數位學習平台，以「學習體驗、介面優化、使用便利」為核心進行全面優化。同步上線 LMS APP，讓同仁可透過手機即時學習、查詢課程與追蹤進度，學習不再受時間與場域限制，真正落實彈性自主學習。至 2025 年底，新數位平台使用數累積近 8.5 萬人次、其中 APP 使用近 1.6 萬人次，顯示新平台有效提升員工數位學習系統使用率。

在課程內容的深度與廣度上，明基材料持續推動「識在必得」專案，針對不同職能與專業領域，推出 31 堂數位課程，內容涵蓋技術趨勢、管理領導及通識素養，2025 年共有超過 1,200 人次參與課程。透過數位學習基礎建設與投入多元課程內容，持續為組織培育具備未來競爭力的專業人才。

轉調與發展機制

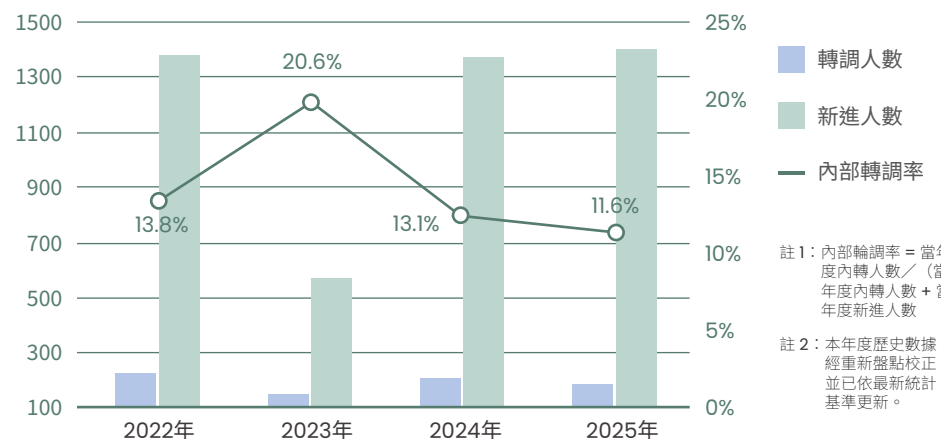
明基材料推動員工跨領域職務調動機制，目的在於培養員工跨單位的多元職能。內部建置了「內部職位轉調平台」，透過公開職缺資訊與標準化申請流程，協助有意願轉換職務的員工得以依據個人發展志向提出申請，進行跨單位歷練。

2025 年共有 184 位員工透過此機制完成職務轉調，內部轉調率為 11.6%。此機制不僅有助於降低員工因發展受限而產生的離職情形，對公司而言則得已保留已具備一定年資與業務熟悉度的人才，減少外部招募與重新培訓的成本。

旭聯LMS新系統推廣成果



強化數位行動學習



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

績效及職涯發展檢核

公司每年定期進行 2 次績效考核作業，目前全球正式員工（不包含試用期內之正職員工）100% 皆接受定期績效考核與檢視。績效考核不僅檢視工作成果，同時也會檢視個人未來職涯發展（訓練、輪調、晉升等）的期待與給予所需協助；個人績效結果作為人才晉升與發展、薪酬發放與調薪之關鍵依據，並運用目標管理（Management By Objective, MBO）連結組織與個人目標，由主管與部屬進行雙向溝通，激發個人與團隊的潛力，依據營運策略訂定未來聚焦項目與個人目標，績效考核重點涵蓋日常行為表現及關鍵任務達成率，期望員工除達成任務目標之外，其工作行為也能展現須符合明基材料之文化特質。

對於績效不彰者設有績效改善計畫（Performance Improvement Plan, PIP）的輔導改善機制，協助員工提升自身能力、達到績效目標。



績效管理制度

間接員工

間接員工每年進行兩次正式績效評估，分別為期中評核（每年 5 至 6 月）與期末評核（每年 11 至 12 月）。期中評核主要檢視年初設定之工作目標與任務達成情況，並透過主管與員工之間的互動回饋進行必要調整，使下半年工作方向能取得共識；期末評核則針對年度工作成果與日常表現進行整體評估，並透過一對一溝通，讓員工能提出對組織或個人發展的建議，同時協助主管了解員工現況，作為下一年度工作發展規劃的重要依據。

直接員工

生產線直接員工，公司採取以月度績效管理為主的制度，每月依據員工工作表現進行評分，作為當月表現津貼發放的依據，並於每半年依各月份評分結果進行排序與績效評等，作為晉升、獎金與調薪的重要參考。

敏捷對話

公司強調日常溝通與回饋文化，透過「敏捷對話」機制鼓勵主管與同仁以開放回饋、專注目標、建立互信及即時溝通的方式進行雙向交流，促進問題即時解決並建立具當責精神的工作環境。

管理職 多元回饋

管理職亦可透過多元回饋制度，由直屬主管與部屬提供管理職能行為回饋，協助主管進行自我覺察並持續精進領導與管理能力，進而提升團隊整體績效與組織競爭力。

團隊 績效評估

公司亦針對跨部門專案導入團隊績效評估機制，除部門主管評估外，成員亦需進行自我評估，以全面檢視專案合作成果。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

校園招募與產學合作

明基材料與多所大學合作推動校園招募與產學合作計畫，藉由創意競賽、校園講座及參訪、實習機會及產學合作等方式，讓學生提前接觸實際職場應用。一方面協助學生在畢業前建立對產業的基本認識，另一方面也作為公司提早識別並接觸潛在人才的管道，為中長期人力需求進行前期佈局。

專案名稱	專案內容	專案成果
校園人才 創意競賽	明基材料專注於材料科學的創新與多元應用，並致力於培育未來材料科技人才，為此設立了年度創意競賽獎學金，鼓勵台灣青年學子發揮創新思維，探索綠色材料與永續應用的可能性。 競賽以「綠材奇想」為主題，邀請參賽學生運用顯示材料（Display）、生醫應用材料（Bio-medical）等技術，並結合行政院環境部「全民綠生活」的淨零綠生活行動，在食、衣、住、行、購、育樂等領域發想創新方案。 參賽團隊須善用材料特性或產品設計，提升產品效能，並提出貼近日常生活、兼具創新與永續價值的材料應用或解決方案。	本年度競賽吸引眾多優秀學子參與，經過激烈角逐，最終共有 7 組、31 位參賽者突圍晉級複賽，展現卓越的材料創新能力與設計潛力。 在 7 組晉級複賽的隊伍中，涵蓋產品創新與環境永續兩大領域，其中 1 組專注於產品創新，6 組聚焦於環境永續議題，展現材料科學多元應用發展潛力。 高額獎學金，鼓勵卓越創意： 銀牌 1 組 （獎學金 15 萬元）、 銅牌 2 組 （獎學金 10 萬元）、 優等獎 4 組 （各獲獎學金 1 萬元），總計 39 萬元獎學金，助力創新人才發展。
校園 高階講堂	為協助學生了解所學與職場的連結，公司邀請公司高階主管走入校園分享，將職場實務帶入課堂，增加學生對產業的了解，以協助學生提前與職場接軌。	共舉辦 4 場（交大材料、中央化材、台大化工、成大化工），參與 233 人次。
校園 企業參訪	透過開放企業場域，讓學生參觀實際職場狀況，協助學生實地了解企業文化與工作環境，進一步啟發其職涯規劃方向。	2025 年共舉辦二場，對象包括龍華科大及成功大學，參與 53 人次。
工廠人才 產學合作計畫	與工廠所在區域學校推動產學合作計畫，培育工廠具備實務基礎的在地人才。參與合作計畫的學生就學期間每學期可獲得學費補助，畢業後正式轉任並達到留任門檻者，另提供續聘獎金，以具體的獎金措施提升學生畢業後轉任與留任的意願。	2025 年新增 2 位，總在職人數為 11 位。
東南亞 產學合作	與陽明交通大學攜手推動東南亞產學合作計畫，透過與學校共同簽署合作協議，招募越南地區的大學生或碩士生來台就學。參與學生在學期間每月可獲得公司提供之獎學金，畢業後可直接加入公司任職，落實「留學即就業」的國際人才培育模式。	已成功招募 1 位越南學生，並於 2025 年來台攻讀碩士學位，預計 2027 年入職服務。
研發 產學合作	明基材料對於新材料的研發技術需求甚高，過去定期與國內頂尖學術單位共同合作並進行特定專案的研究，對學生而言，是理論與實務結合的最佳機會。	請參考 4.1.5 協同產學界技術創新 。
暑期 實習計畫	規劃並執行專案式、導師制度的暑期實習計畫，吸引在校生參與實習，透過實務專案、課程培訓與成果發表，激發實習生的創意與創新能力，並深化其對職場與產業的認識。	共 12 位學生參與，其中 7 位延長實習，1 位預計於 2026 年轉任為正式員工。 執行 6 堂教育訓練課程，內容包含：文化訓練、職場禮儀、ESG 永續浪潮、品牌電商、AI 趨勢及求職模擬等。

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

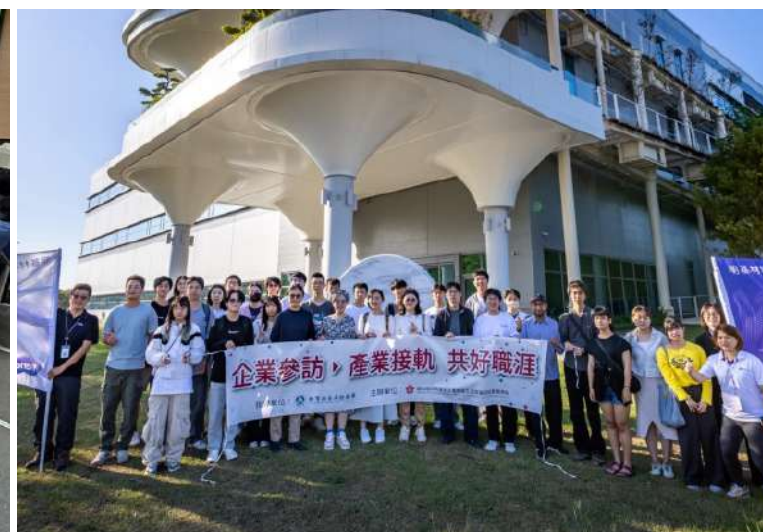
校園人才創意競賽



校園高階講堂



校園企業參訪



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

員工福祉與多元共榮

多元文化

多元職涯發展

明基材料提供跨國籍的平等晉升機會，並為外籍員工建立具體的職涯發展路徑。在管理職晉升方面，公司依據績效與能力評估，選派優秀外籍員工晉升現場管理職，截至 2025 年累計已有 7 名外籍同仁晉升為現場管理主管，其中 2025 年新增 2 名。在技術職轉任方面，為協助有意願的外籍員工延續在台職業生涯，公司提供轉任中階技術藍領職位的管道，並負擔相關轉任程序費用，截至 2025 年累計已有 20 名外籍同仁完成轉任，其中 2025 年新增 2 名。

公開表揚與共融文化

為使外籍同仁的工作貢獻獲得具體肯定，明基材料於年度「模範園丁」優秀員工選拔中設有外籍員工保障名額。2025 年共 6 名員工獲選，其中包含 1 名菲律賓籍及 1 名越南籍同仁，並於頒獎典禮公開表揚、製作海報張貼於工作場域。

在文化共融方面，公司每年舉辦聖誕節等節慶活動，邀請部門主管與外籍同仁共同參與，並提供具母國飲食特色的菜餚，透過日常生活的具體安排，強化外籍同仁對公司的歸屬感。

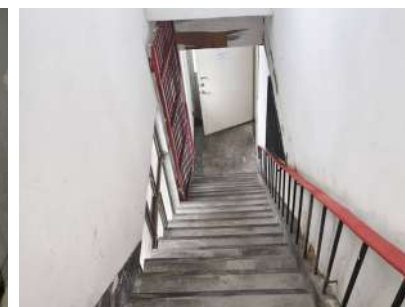


堅守人權承諾

為保障外籍員工權益，明基材料依循雇主支付原則，逐步擴大由公司承擔的招募相關費用範疇。自 2022 年起，公司開始承擔外籍移工招聘部分必要費用；2025 年進一步主動承擔國內仲介費用。公司將「全面落實零付費」設為中長期目標，持續檢視各項費用的承擔狀況，並逐年調整擴大支付範疇。

居住環境優化

依據 2024 年外籍員工滿意度調查結果以及同仁的回饋，於 2025 年針對宿舍環境進行改善，重點項目包含公共空間清潔、浴室與廁所設施維護，以及廚房清潔與設備汰換，並將改善情形公告予全體外籍員工。



註：宿舍環境優化項目——樓梯與逃生梯牆面粉刷（左圖：改善前／右圖：改善後）。

建構無礙溝通與雙語友善環境

為確保外籍同仁能準確理解公司制度與相關權益，明基材料推動內部雙語化溝通機制。公司制度、工作規則及重要公告均提供中英雙語版本；內部重要會議及報告亦鼓勵以英語進行，降低語言差異對資訊取得的影響。此外，公司提供語言進修補助，2025 年共支持 2 名同仁參與語言課程，補助金額合計新台幣 56,000 元。

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

福利措施

除了法定相關之福利措施外，明基材料在各廠區規畫符合一定水準之食衣住行育樂相關措施，特別針對有特殊需求之同仁設計相關福利措施，形塑友善的工作職場，讓所有員工都能夠安心無虞的在明基材料工作。

福利面向	分類	細項	2025 年執行成效與做法
員工福利	福利補助	- 生育、喪葬、結婚、住院、災害 - 部門聯誼金 - 社團補助 - 餐費補助 - 生日／節慶點數	- 生育、喪葬、結婚、住院、災害補助總計 193 人次申請，共補助 771,700 元。 - 部門聯誼金每季每人 500 元，共發出 3,694,792 元。 - 社團每季補助 8,000 元，共補助約 408,000 元。 - 每日餐費補助，每餐補助 49 元。 - 生日及三節點數共發出 5,386,380 元。 - 為提升員工福利的多元性與便利性，公司於 10 月調整合作通路，將原有 OK 超商更換為全家便利商店，以提供同仁更多元的商品選擇，進一步提升使用彈性與整體滿意度。
	休假制度	- 預支特休假 - 全薪志工假 - 新進員工特休假	- 員工若無特休可預支 7 日特休假 - 每年可享有 3 天志工假 - 新進員工滿半年再享有 3 天新人特休假
	各類活動	- 家庭日 - 友善職場系列講座 - 手做活動 - 旺年會 - 聖誕節慶冬衣捐贈	- 每年舉辦家庭日，參與人次約 900 人，整體滿意度 4.59 分。 - 分別舉辦退休生活、長照、家庭衝突議題講座，參與人數達 130 人，整體滿意度 4.6 分。 - 舉辦手作禪繞畫活動，共計 117 人參與，整體滿意度 4.98 分。 - 舉辦旺年會，分為桃園、雲林兩場次，整體滿意度 4.53 分。 - 響應聖誕分享氛圍，邀請同仁捐贈二手冬衣至伊甸基金會，共捐贈 247 件。 - 活動滿意度皆為滿分 5 分；以上細節請參考 7.3.3 員工活動。
健康促進	運動與健康照護	- 每年勞工健檢 - 職醫駐點諮詢 - 視障按摩與物理治療駐點 - 運動季競賽活動 - 各式健康講座及活動 - 設有多功能運動場館	- 每年提供 1 次免費勞工健檢，到檢率 99%。（細節請參考 7.4.1 健康檢查） - 每週進行健康職醫諮詢。（細節請參考 7.4.1 健康檢查） - 每週駐廠 24 小時。（細節請參考 7.4.2 健康促進與運動推廣） - 每月各式各樣體育性活動。（細節請參考 7.4.2 健康促進與運動推廣） - 定期舉辦各式健康促進活動。（細節請參考 7.4.2 健康促進與運動推廣） - 公司有健身房、舞蹈教室、活力館、壁球室、多功能戶外運動場等活動設施。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

福利面向	分類	細項	2025 年執行成效與做法
工作條件	員工支持	- EAP 員工協助方案 - 諮商師駐點服務 - 間接人員彈性班制申請 - 間接人員彈性工作地點制度 - 間接人員部分工時制度 - 留停不停權 - EAP 講座辦理	- 提供免費專線、郵件、Line@ 等諮詢方式。（細節請參考 7.4.4 員工協助方案） - 提供每週二或週四免費駐點服務。 - 可依照個人需求申請 30 分鐘彈性上班。2025 年申請人次為 38 人次。 - 可依照個人需求申請公司之外的工作地點。 - 可因家庭照顧或其他需求，得以選擇減少工作時間。 - 於 2025 年導入留停不停權制度，對於育嬰留停之同仁維持線上學習平台權限，鼓勵進修不中斷，另外也可持續使用公司 EAP 資源。 - 辦理 EAP 講座：主題有長照、跨世代溝通、認識 PUA，共 211 人參與。
		- 優於法令之兩性陪產假 - 優於法令之產假 - 優於法令之流產假 - 優於法令之安胎假 - 育兒津貼 - 依法設置哺乳室 - 產後員工績效制度 - 小一新生假 - 中國新增優於法令之父母照護假	- 提供十日全薪陪產檢及陪產假。 - 年資 6 個月以上提供 12 週全薪產假；年資 6 個月以下提供 12 週半薪產假。 - 妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產：1 週半薪產假；妊娠未滿 2 個月流產：5 日半薪產假。 - 安胎假獨立計算，不併入病假計算。 - 正職員工於子女滿三歲前可申請育兒津貼，每月 5,000 元，自 2021 年 5 月起累計至 2025 年底已發放 36,591,508 元。2025 年申請人次為 251 人次。 24 小時開放讓有需求之同仁使用哺乳室。 - 產後員工績效不與部門人員一同排序，由主管直接核定其工作績效。 - 為讓員工能陪伴子女進入人生新階段，自 2025 年 6 月起提供小一新生入學假；若父母同為公司正職員工，皆可申請。2025 年使用人次為 32 人次。 - 優於法令之父母照護假：父母年滿 60 歲且因病住院期間，獨生子女依法可享有 5 天照護假。為照顧非獨生子女之實際照護需求，公司另增設非獨生子女照護假 3 天。
		長照假	正職員工每年可享有 3 天長照假，提供家中有 70 歲以上或需要照護之父母之同仁使用。2025 年使用人次為 136 人次。
多元共融	國際照護	- 東南亞特色醬料 - 發表 DEI 文章 - 中文學習補助 - 宿舍環境優化	- 員工餐廳每週提供一次越南與菲律賓家鄉口味醬料，讓員工感受到家鄉味。 - 發表 DEI 文章：共四期，議題包含長照、孕婦、高齡、身障。 - 提供國際員工中文學習補助，共 2 人使用。 - 優化外籍員工宿舍環境，共進行 17 項改善措施。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

員工退休制度

明基材料根據勞基法與勞工退休金條例之制度規定，舊制規定依精算師之退休金精算報告，定期提撥儲備金至法定退休金帳戶，新制則於每月轉帳至個人退休金帳戶，中國各營運據點則依中國當地勞動法令辦理，為員工投保養老保險，以期員工皆能於退休後享有安心的保障。

依據勞動基準法提撥之退休準備金，公司每月提撥員工退休金基金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶，截至 2025 年底計劃資產公允價值為 62,940 仟元。依相關規定，公司於 2025 年提撥之金額為 2,388 仟元，提撥不足額已帳列應計退休金負債，截至 2025 年底金額為 7,863 仟元。

依據勞工退休金條例提撥之退休金依員工每月薪資 6% 提撥至勞保局之個人專戶，於 2025 年認列費用之金額為 76,310 仟元。海外子公司亦依當地法令每月提撥退休金至退休金管理事業。

員工活動

溪州公園家庭日

公司重視員工身心健康與家庭幸福，致力於營造和諧友善的工作環境。今年於彰化溪州公園盛大舉辦家庭日活動，除規劃家庭闖關遊戲、美食餐車外，也增加了毛小孩設施，並結合溪州公園花卉景觀與寬廣場地，安排定向越野活動、設置腳踏車租借站及邀請街頭藝人演出並提供在地美食：彰化肉圓餐盒。讓同仁與家屬於工作之餘，體驗在地風情，並促進親子互動與同事間的交流，享受輕鬆愉悅的休憩時光。

友善職場講座

公司舉辦友善職場講座，涵蓋退休、家庭衝突及長照等議題。講座協助同仁認識退休生活與家人角色轉換、提升家庭溝通與情緒管理能力，並提供長照知識與資源，幫助同仁兼顧工作、家庭與照護責任，展現公司對員工全人生歷程的關懷，營造支持友善的職場環境。

手作禪繞畫活動

公司規劃手作禪繞畫活動，透過簡單且重複的線條與圖樣創作，引導同仁專注於當下創作過程，達到放鬆心情與紓解工作壓力之效果。活動過程中，同仁不需具備繪畫基礎，即可在輕鬆無壓的氛圍中完成作品，藉此培養專注力與情緒覺察能力。



序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

聖誕節慶冬衣捐贈

公司於聖誕節期間舉辦冬衣捐贈活動，號召同仁將閒置冬衣收集並捐贈至伊甸基金會。活動總計收到 247 件二手冬衣，彰顯同仁的參與感與社會責任意識，也讓節慶溫暖延伸至社會角落，成功將愛心與關懷轉化為實際行動。



旺年會

公司透過舉辦旺年會活動，促進同仁交流並強化員工關懷，同時結合「真善美獎」年度模範員工與團隊表揚，讓同仁在參與活動的過程中感受肯定與凝聚力。活動內容涵蓋餐敘、員工表演及摸彩等多元形式，並於活動前透過員工投票邀請演出嘉賓，提升整體參與感與互動性。

2025 年旺年會活動分兩廠區辦理，參與人數合計約 1,300 人；「真善美獎」共表揚 4 個傑出團隊及 15 位個人得獎者。

年度活動「挑戰你的集線」

推出「挑戰你的集線」活動，透過集章連線九宮格機制，鼓勵同仁參與，集線卡活動設計包含健康促進、心理照顧及 ESG 活動。同仁完成指定項目即可累積章數並兌換獎勵，以提升參與動機與持續投入意願。活動設計將單次參與轉化為具連續性與目標性的行動歷程，有效提升活動參與率，結算至年底，共 85 位同仁完成連線挑戰。

薪酬管理

明基材料定期參與市場薪酬調查，且依據職務之市場水準與個人績效進行調整，針對正職員工進行以績效表現為基準的年度調薪，2025 年平均調薪為 4%。明基材料不因性別於聘用、績效考核、調薪與晉升時而有所差異，惟檢視各職級平均薪資時，不同群族與據點仍有所差異，分析薪資差異原因為績效表現、學歷組成與平均工作年資而有影響、另外同群組之薪資分布差異、人數造成之變異等因素皆可能造成台灣廠區男性員工之薪資較略高於女性員工，或是中國廠區女性員工略高於男性員工之情形。

2025 年各營運據點最低薪資 為所在地法規基本工資之倍數

台灣各廠	1.02
蘇州廠	1.51
蕪湖廠	1.06
越南廠	1.48

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

地點	台灣廠區				中國廠區				越南廠區			
薪資範疇	基本薪資		基本薪資+獎金		基本薪資		基本薪資+獎金		基本薪資		基本薪資+獎金	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
中高階主管	1	0.98	1	0.95	1	1.08	1	1.16	1	0.74	1	0.73
基層主管	1	0.92	1	0.94	1	0.96	1	0.96	1	0.65	1	0.84
工程人員	1	0.81	1	0.83	1	0.93	1	0.93	1	0.83	1	0.89
行政人員	1	0.91	1	0.88	1	0.99	1	1.02	1	1.19	1	0.97
基層人員	1	1.03	1	0.91	1	0.96	1	0.94	1	0.77	1	0.69

註1：上表為 2025 年各職級薪資總額／群組人數計算平均薪資，「基本薪資」加「獎金」之計算以非主管人員薪資之年度薪資總額計算；「基本薪資」之計算係以非主管人員薪資之經常性薪資總額除以任職月數計算平均月薪（不含變動薪資）計算。
註2：以上數據包含子公司（衛普、碩晨、勁捷），越南廠區相關數據皆為子公司衛普之資訊。

	男	女
薪資平均數	996,447	878,396
薪資中位數	806,499	744,438
平均數比例（女／男）	1	0.9
中位數比例（女／男）	1	0.9

註：此數據未含子公司

此外，依台灣證券交易所發布「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」之規定，計算明基材料台灣各營運據點聘用員工之平均薪資，經會計師檢視及核算後，2025 年非擔任主管職務之全時員工加權平均人數為 1,831 人，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 999 仟元，員工薪資中位數則為 779 仟元。相較 2024 年，平均薪資減少幅度為 1.5%、中位數增加幅度 2.2%。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

激勵制度

為鼓勵員工持續再創尖峰，針對各項目標，訂有獎金發放辦法，給予相關員工不同類型的激勵，促進部門間共同合作，以充分激發工作潛能，訂有外訓補助辦法，鼓勵員工自主學習。

年終獎金	固定年終為一個月全薪之節金，中秋、端午節則發放半個月全薪之節金。
分紅及績效獎金	每年年末視公司營運狀況，以員工績效為基礎，發放分紅及績效獎金。
專利獎金	員工之創新構想或發明提出專利申請後，在申請、核准及應用階段依相關辦法給予獎金。
推薦獎金	針對部分部門之直接人員設有員工推薦獎金，鼓勵員工鼓勵親友一同加入。
競賽獎金	每年定期舉辦 CIP/VSM 計畫，及不定期競賽活動，針對優秀之提案團隊給予獎金鼓勵。
真善美獎金	真善美獎項為年度模範員工及團隊，於年底進行評選及公開表揚典禮，發給獎牌、獎勵金以資鼓勵。
久任禮品	以 5 年為基數，定期於年末表揚久任員工，給予獎牌及禮品。
證照津貼	具有相關專業證照且實際執行相關工作業務之直接人員補助
外訓補助	同仁參與外部專業訓練或在職進修，皆可申請給予訓練補助。

轉調獎金	若因職務需求進行南北廠轉調之同仁，皆享有轉調相關福利補助。
長期激勵獎金	為鼓勵關鍵技術人才持續投入與貢獻，中國廠區設有長期激勵機制，針對掌握關鍵技術之同仁，依其兩年期績效成果，按固定薪資比例提撥獎勵金，並採半年一次方式發放，以強化長期績效導向與留才效果。
員工獎學金制度	鼓勵同仁勤奮向學，於每年 3 月、9 月上旬開放就讀專科、大學、研究所之同仁申請，依學業成績排序，每學期名額 3 名，每人 3,000 元。
語言學習補助（中文）	建立完善的外籍人才支援機制，落實中文學習補助政策，以提升同仁在地適應力。



序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

員工溝通

明基材料建立多元化溝通機制，對於申訴或事件皆妥善保護員工個人資料，並依照程序審慎處理，致力於營造尊重、關懷與保護人權的企業環境。我們保障員工依法組織工會與參與集體談判之權利，促進健康正向的勞資關係，並持續傾聽員工意見與建議，確保公司政策與溝通資訊能即時、準確傳達至相關人員，並提供適當回饋，作為提升整體營運效率與組織溝通品質之參考依據。

目前，中國廠區的蘇州廠與蕪湖廠已成立工會，員工參加工會之比例分別為 **18%** 與 **100%**（不含派遣）；台灣及越南地區則尚未設立工會，整體員工參與工會之涵蓋率為 **6.39%**。在台灣與越南尚未成立工會之

據點，明基材料依當地勞動法規設置勞資會議制度，並定期召開，作為正式且制度化的勞資對話平台。會議涵蓋之議題包括工作條件、薪資福利、職業安全與員工權益等，並將會議結論作為後續制度調整與管理決策的重要依據，落實企業對勞工權益的保障承諾。

依據《明基材料人權政策》之規範，我們致力於確保所有員工均享有公平、平等及安全的工作環境。目前各營運據點雖尚未與工會簽署正式之團體協約（Collective Bargaining Agreement），惟工會或員工所提出之訴求均可透過勞資會議制度進行溝通與協商，以確保訴求獲得充分表達與妥善處理。

溝通管道	說明	溝通頻率
勞資／福委會議	員工與公司就勞資、福利等議題進行雙向溝通與協商	每季 1 次
伙食會議	針對餐食品質與伙食福利進行改善與回饋	每季 1 次
業務說明會	定期與員工分享營運現況與未來方向，增進透明度與向心力	每季 1 次
員工意見信箱	提供匿名回饋通道，鼓勵員工表達建議與關切	不定期
APP 員工意見反映	即時、便利的行動端回饋工具	不定期
官網總經理信箱	全體員工的高層反映窗口，總經理親自回應	不定期
線上員工報修系統	提報設施或設備問題，供單位及時處理	不定期
整體員工活動滿意度	針對公司舉辦之活動進行年度回饋調查	一年 1 次
伙食問卷	蒐集員工對餐食的意見，作為伙食內容與品質改善依據	一年 2 次
各活動滿意度問卷	活動結束後即時蒐集參與者滿意度與建議	不定期
員工敬業度調查	全面性了解員工對工作環境、福利等的滿意情況	兩年 1 次
工會（蘇州、蕪湖廠）	地區性廠區依法設置之工會組織，代表勞方進行協商	不定期



序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

員工敬業度調查

為建立良好且友善的工作環境，明基材料每兩年針對各據點員工辦理敬業度調查，以了解員工的工作感受與需求。本調查由人力資源單位負責執行，2025 年調查期間為 2025 年 7 月至 2025 年 8 月，調查內容涵蓋整體滿意度、信任感、目標感、壓力感與快樂感等五大構面，全面評估員工的敬業度狀況。

2025 年調查對象為間接人員，共發放 937 份問卷，員工覆蓋率 100%，回收 800 份，有效填答率為 85.3%，較 2023 年調查填答率增加 11.7%。本次調查結果顯示，整體評價維持穩定水準，員工對公司整體之正向評價達 87.7%。在關鍵構面中，「信任感」與「目標感」之

2025 年間接員工敬業度調查結果

問卷涵蓋範圍	涵蓋面相關例	題目範例	敬業程度調查結果
整體敬業度	整體構面	我以明基材料的一員為榮。	94.6%
信任感	主管支持與授權	主管能適時提供資源協助我克服工作挑戰。	92.1%
目標感	目標與績效管理	我能定期與主管討論與確認目標並檢視進度。	90.6%
壓力感	成長與職涯發展	公司提供的訓練能增強我在工作中的技能與信心。	87.7%
快樂感	文化認同與發聲	在公司的文化氛圍下，我感到被鼓勵嘗試創新並持續改進工作方式。	89.3%

註 1：敬業程度調查滿分為 100%。

註 2：敬業程度調查的統計結果係根據受測者在該面向題目中選擇『非常同意』及『同意』的整理比例計算。

正向比例皆達 90% 以上；相對較低之題項主要落在「認可與表揚」構面，顯示員工對於工作成果被肯定與回饋之感受仍有優化空間。針對相關回饋，公司將透過主管回饋與溝通能力培訓、鼓勵即時表揚與正向肯定等方式，提升主管對員工表現之肯定與回應意識，營造鼓勵與肯定的組織文化，並預計於 2026 年規劃辦理主管正向回饋與溝通能力相關課程，持續強化管理職能。

調查結果將作為後續員工關懷措施與組織管理優化之重要參考依據，透過定期調查與持續巡檢追蹤，掌握員工需求並規劃相關改善行動，持續提升整體工作環境與員工體驗。

員工敬業度各類別分析			
	類別	整體敬業程度調查結果	相較前次調查結果
性別	生理男	88.2%	-1.89%
	生理女	87.0%	-2.15%
年齡	未滿 30 歲	82.9%	-2.4%
	30-39 歲	87.6%	+0.19%
	40-49 歲	88.1%	-4.39%
	50 歲以上	93.6%	+0.21%
年資	1 年以下	92.0%	+0.65%
	1 年以上未滿 3 年	86.0%	+0.68%
	3 年以上未滿 5 年	85.3%	-1.48%
	5 年以上未滿 10 年	88.5%	+0.09%
	10 年以上	88.1%	-6.29%
廠區	桃園廠	84.8%	-4.87%
	雲林廠	83.3%	-7.79%
	龍科廠	80.0%	-7.8%
	蕪湖廠	95.4%	+5.21%
	蘇州廠	96.7%	+1.58%

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

育嬰留停

明基材料遵循性別工作平等法，符合資格之員工可依需求申請育嬰留職停薪，2025 年共有 28 位員工提出申請，應復職員工則為 27 位，8 位男性中有 7 位於期滿後復職（復職率 87.5%），19 位女性中有 14 位於期滿後復職（復職率 73.68%），未復職原因均為個人生涯規畫之

因素。此外，2024 年男性復職總計 1 位，2025 年在職 1 位，復職周年留任率為 100%；女性復職總計 13 位，2025 年 10 人在職，復職週年留任率為 76.92%。

年度	2022 年		2023 年		2024 年		2025 年	
性別	女	男	女	男	女	男	女	男
享有育嬰留停資格人數 (A)	46	75	60	79	85	88	79	98
申請育嬰留停人數 (B)	9	1	14	3	21	4	17	11
預定該年度復職人數 (C)	6	7	11	3	17	4	19	8
實際復職人數 (D)	6	3	6	2	13	1	14	7
前一年度復職後在職滿 12 個月人數 (E)	1	0	5	1	5	2	10	1
育嬰留停申請率 (B) / (A)	19.57%	1.33%	23.33%	3.80%	24.71%	4.55%	21.52%	11.22%
留職期滿復職率 (D) / (C)	100.00%	42.86%	54.55%	66.67%	76.47%	25.00%	73.68%	87.50%
復職週年留任率 (E) / 前一年 (D)	100.00%	0.00%	83.33%	33.33%	83.33%	100.00%	76.92%	100.00%

註 1：育嬰留停制度為台灣性別工作平等法規範的勞工權益，僅揭露台灣員工申請概況。
 享有育嬰留停資格人數 (A) 以申請產假、陪產檢及陪產假人數計算；
 申請育嬰留停人數 (B) 為該年度享有育嬰留停資格人數 (A) 中於同一年度申請育嬰留停人數；

註 2：中國 2 廠區的產假和台灣 3 個子公司皆依法執行育嬰假。

註 3：本表統計範圍為本公司及合併子公司。
 因統計範圍調整已更新相關數據：2023 年起納入衛普公司，2024 年起納入衛普越南廠台籍派駐主管。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

健康管理與照護

明基材料友善職場的計畫，包括了員工的健康照顧。在飲食方面，員工餐廳除了設有定期供應的健康餐，員工可以根據每週菜單的熱量標示以及現場標示餐點的紅綠燈挑選餐點，有助於員工有效地進行飲食控制與計畫。此外，員工的健康檢查也優於法規頻率及項目、簽訂特約醫院、辦理健康促進講座，設置舒壓按摩室提供物理治療、按摩服務等。定期發放健康資訊電子報，讓員工能接收健康新知，關愛自身健康，從注重身體保健到維持身心健康。

註 1：本章節內容僅為台灣廠區的健康管理行動，未納入海外以及子公司之內容。

註 2：台灣區 3 個子公司因為人數未滿 50 人尚無需特約健康服務。

註 3：中國廠區無當地法規要求相關健康管理作為，相關作業比照台灣廠區制度進行。

健康照顧類型	內容	頻率	符合／優於法規	執行成效	管理機制簡述
勞工健康檢查	檢查項目：法規在職健康檢查項目，並考量國人癌症死亡率問題，增加腹部超音波檢查	每年 1 次	優於法規	到檢率 99%，台灣各廠區合計 1488 人	根據檢查報告、健康問卷資料，區分四級管理；三級以上屬疑似罹病個案或法規建議實行面談。
特別危害作業健康檢查	特別危害作業	每年 1 次	優於法規	- 特殊作業項目總檢查為 184 人次，到檢率 100% - 特殊作業檢查結果三級，提供公補費用追蹤檢查 - 優於法規要求，主動將承攬商納入噪音特殊作業檢查範圍，補強既有健康管理之完整性	特別危害作業之勞工，依法辦理特殊健康檢查，並由職業醫學專業醫師依檢查結果進行健康風險評估與分級管理，提供個別化健康諮詢與追蹤建議，必要時建議工作調整或醫療轉介，以預防職業病發生並降低健康風險。
自費健康檢查	10 大死因癌症項目篩檢、各項超音波檢查	每年 1~2 次	優於法規	318 人	每年安排健康檢查或提供健檢優惠方案。基於特種個人資料保護，健檢報告由員工自行管理；如有異常或健康諮詢需求，員工可主動申請，由公司協助安排駐廠醫師進行一對一健康面談。
婦女保健檢查	乳癌、子宮頸癌檢查	每年	未符合健保給付條件者，全額公補費用	105 人	
疫苗接種	流感疫苗	每年	優於法規	龍科廠 18 人次	
勞工健康服務之醫師	提供勞工健康諮詢與健康管理建議，依健康檢查結果與工作特性辨識健康風險族群，針對健康異常者進行個別化諮詢與追蹤，並提出健康促進及工作環境改善建議，以預防職業傷病及提升整體勞工健康	每週	職業醫學專科醫師服務頻率優於法規規範	- 健康四級管理 272 人次 - 呼吸防護計畫 205 人次 - 女性勞工母性健康 12 人次	依勞工健康保護規則管理計畫

健康檢查

為照顧員工健康，公司的員工體檢制度，為優於法令規範的健康檢查頻率及項目，每年的健康檢查共分三大類別「勞工健康檢查」、「特殊健康檢查」與「自費健康檢查」。依據健康檢查報告、健康問卷彙整資料進行分析，將高風險族群分層列四級管理，進行追蹤與安排醫護健康諮詢。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

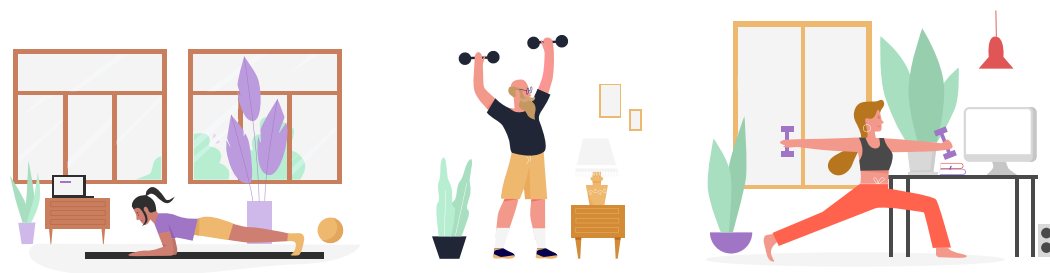
職場安全

8 社會參與

9 附錄

健康促進與運動推廣

世界衛生組織（World Health Organization, WHO）於 1997 年對「職場健康促進」的定義為推行職場健康促進活動，是提供工作場所能以一個支持性環境、就近性的資源，用以促進員工健康和增進自我控制健康能力的全面性計畫。因此，明基材料每年根據健康檢查、員工滿意度調查了解同仁的需求，設計以不同方式進行健康促進與運動推廣。2025 年度相關計畫如下：



類型	內容簡述	執行成效
物理治療	徒手治療、運動治療、骨科物理治療、筋膜放鬆	每週駐廠 6 小時，347 人次使用
經絡按摩	桃園、雲林共聘用 3 位視障按摩技術士，提供同仁舒壓服務。	每週共計駐廠 18 小時，981 人次使用
健康促進活動／講座	國家衛生政策篩檢：桃園市肺癌擴大篩檢群列冊送審資格、大腸癌、口腔癌、子宮頸癌、乳癌以及愛滋篩檢	參與人數 393 人次
	巡迴自費進階健康檢查：針對健康風險相關檢查，甲狀腺超音波、癌症指標、糖尿病風險、心血管風險等	參與人數 318 人次
	減脂活動：2025 年減脂核心，透過瞭解肥胖對於脊椎影響等相關問題，誘發同仁參與動機	全程活動參與 194 人， 體重減少 295.4Kg、體脂肪減少 240.1Kg
	體能提升活動：線上路跑、連續 21 日每日 7500 步、運動有氧課、燃脂運動班	參與人數 163 人次
	健康知識講座／活動： - 基礎急救課程（含自動體外心臟去顫器〔AED〕及基礎急救術操作） - 輕食異國料理健康講座 - 日常脊椎保健與照護 - 穴位放鬆自我保健技巧 - 代謝症候群認識與預防 - 家人照顧實務－老有所終與長期照護相關資訊	參與人數 186 人次

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

運動推廣活動

為鼓勵員工培養運動習慣、維持身心活力，明基材料除設有 15 大運動社團外，亦每年定期舉辦多元球類競賽（如籃球、保齡球、壘球），並規劃具趣味性與多元形式的運動活動（如躲避盤賽、布袋球賽及線上遊戲對抗賽），以提升員工參與度，促進部門間交流。另於 2025 年組隊參與集團運動會，勇奪總錦標殊榮，展現明基材料充滿活力的企業文化。



類型	執行內容簡述	頻率	執行成效
社團活動	壘球社、瑜珈社、有氧拳擊社、Zumba 社、籃球社、單車社、羽球社、慢跑社、高飛社、登山社、壁球社、滑板社、排球社、保齡球社、桌球社	每週	福委會每季呈報社團運作狀況，並於每季發放社團聯誼金 8,000 元，每年社團補助總計約 40 萬元，提供社團資金的運用。
體適能課程	聘請肌力體能教練，進行主管體適能課程，身體力行，鼓勵養成運動習慣，保持身心健康。	每週	2025 年持續推動高階主管健康促進措施，定期聘請專業體能教練每週指導高階主管體適能課程，並於年中及年底分別完成「樟之細路」及「鵝公髻山」登山健行活動，有效促進高階主管身心健康與運動參與。
運動環境	活力館、健身房、韻律教室、籃球場等。	每週	2025 年新增桃園廠及雲科廠活力館設備： • 桃園廠活力館健身房定期保養、並新增腿部肌力訓練設備及跑步機。 • 雲科廠完善專屬健身空間及韻律教室。 • 同仁可隨時使用健身房、韻律教室、籃球場等環境。
運動季競賽	每年 3~7 月為運動季，2025 年新增躲避盤賽、Everybody Switch、雲科廠新增布袋球賽及羽球賽。	每月	舉辦運動相關賽事，透過體育的交流，增進同事間情誼，並培養規律運動習慣，2025 年參與人次共 807 人。
集團競賽	2025 年與佳世達共同舉辦集團競賽，項目包含籃球、排球、羽球、桌球、大隊接力、拔河、保齡球及游泳賽事。	每年	公司內部籌組競賽團隊，與集團內共 21 家公司共同進行運動競賽，最終獲得集團總錦標冠軍，單項成績獲得大隊接力、拔河、籃球冠軍，桌球亞軍，排球、保齡球季軍的佳績。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

健康職場認證

明基材料於 2025 年完成新制度的職場健康促進自主評核並取得認證，每年進行四個健康促進面向，即「生理工作環境」、「社會心理工作環境」、「個人健康資源」及「企業社區參與」，職場員工的工作與健康狀態皆與此四個面向息息相關，並遵循計畫推動核心，每年檢視流程設計，並遵循以下八大步驟，「啟動」(Mobilize)、「整合」(Assemble)、「需求評估」(Assess)、「優先順序」(Prioritize)、「計畫」(Plan)、「執行」(Do)、「評價」(Evaluate)、「改善」(Improve) 等持續循環進行，而各步驟的執行方法將於本主題中進行說明。



外部協助

- 員工協助方案 (EAP)：提供免費心理師專線、郵件諮詢與個別心理諮商。
- 心理師駐點：每周二或四於公司內部駐點（桃園廠、雲科廠），上線預約即可免費使用。
- 不定期講座：舉辦心理紓壓講座。

內部協助

- 每月心靈文章：提供現今時代熱門的話題，提升心理相關知識與自我覺察。
- 抒心解憂小獅子 Line@：文字訊息打破距離與時間限制，讓員工隨時能找人講心事紓壓。
- 提供雙語關懷信件，支持生命歷程中面臨重大變化之同仁，涵蓋生育、結婚、喪葬、疾病及復職等情境；並於 2025 年新增「新進主管」關懷主題，強化不同職涯階段之心理支持。

員工協助方案

為強化員工於工作與職涯轉換期間之抗壓能力，明基材料重視員工身心狀態之健康管理，並每年與外部員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP) 服務機構合作，提供全體營運據點員工專業支持。員工如遇法律、心理、管理或適應等相關議題，皆可透過免費專線或不限次數之電子郵件諮詢，由專業個案管理師提供即時諮詢或必要之轉介協助。

基於個人資料保護及相關法令規範，EAP 服務全程採匿名機制，不揭露任何個人資訊，確保員工能於安全與信任的環境下使用相關資源。2025 年度 EAP 服務使用人次共計 320 人次，服務來源包含外部合作單位及內部心理師駐點服務，諮詢議題以職場工作相關議題為主。除既有針對特定族群之關懷信件發送機制外，公司亦透過每月心靈健康主題文章（並同步提供外語版本）及不定期舉辦心理健康主題講座，持續強化員工心理健康支持。

此外，針對因資遣或離職而進入職涯轉換階段之同仁，明基材料亦提供必要之 EAP 諮詢支持，協助其因應過渡期間之心理調適與生活適應，展現企業於員工職涯全歷程之關懷與責任。



序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

職場安全

職業安全衛生管理系統

明基材料制定《環境安全衛生資能資源暨企業社會責任政策》，致力於建構安全、健康且永續的工作環境，並落實職業安全衛生管理制度。自 2005 年起，公司取得 OHSAS 18001 驗證，現行管理系統依據 ISO 45001:2018 建置，涵蓋桃園廠、龍科廠、雲科廠、蘇州廠及蕪湖廠，適用於生產與非生產場所之例行性與非例行性作業活動，包括廠外人員於工作場所之活動。桃園廠、龍科廠、雲科廠亦同步導入 CNS 45001，並取得 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統驗證證書。

截至 2025 年底，於驗證範圍下之工作人數為 2,935 人（占總工作者 55.62%），另有 1,601 名非員工工作者（如派遣、警衛、清潔、團膳與施工承攬人員），人數共為 4,536 人，占比 85.96 %。其餘海湖廠與子公司勁捷、碩晨及衛普等分廠，因人數未達 200 人，故未納入 TOSHMS 驗證範圍，共計 741 人，占總人數 14.04 %。

註：各廠承攬施工人數為每月平均進廠人次，主要為工程發包、機台設備專業設備商人員。

社會責任暨環安衛管理委員會

依職業安全衛生管理辦法，設置「社會責任暨職安衛管理委員會」，推動職業安全衛生事項，委員會任期 2 年，每季開會 1 次，主任委員為副總經理，委員會代表共 82 人、勞工代表 34 人（占委員總數 41.46%），優於法令勞工代表應占委員人數三分之一以上之要求。委員會就職業安全衛生法相關事項進行溝通、參與及諮詢，追蹤年度職安衛管理計畫、檢討訓練成效等。管理系統運作過程中，管理代表及安全衛生幹事定期進行職業衛生教育訓練，以強化各部門人員的職業安全衛生管理系統專業能力。

蘇州廠及蕪湖廠除每季派員與總部共同進行會議外，定期每月與管理職、工安幹事召開安全月會，以追蹤職安管理成效、專案執行進度追蹤等。

子公司勁捷、碩晨因人數未達 100 人，無須依職業安全衛生管理辦法第 10 條規定建置職業安全衛生委員會。衛普則優於法規要求，已提前規劃與建立職業安全衛生委員會制度。其他如有職業安全衛生共同推動事項，各子公司依總部規劃方案導入施行。

危害辨識與風險評估

明基材料每年執行危害鑑別風險評估，考量現有系統之管理措施後，將整體安全衛生之風險進行評估與分級。各項作業風險評估結果達公司整體評估前 20% 高分者，列入不可接受風險及可接受高風險者，須填寫「不可接受風險及可接受高風險管制表」，並說明改善或控制方式。2025 年共有 16 件管理方案列入追蹤管理，如：機台安全防護改善、作業手法改善等方案，截至 2025 年底，管理方案之改善進度達 93.75%，1 件未完成係仍在工程改善階段。

工作環境如遇有增加或改變產品／服務／流程時，導致工作之組織、環境、設備、勞動力或條件變動者，可能造成非例行性危害狀況，則須填寫「環安衛變更管理評估申請單」，以對該項作業活動重新評估其危害鑑別與風險。2025 年共提出 95 件申請單。風險評估結果為不可接受危害及高風險與機會，將導入改善方案以降低風險，透過消除、取代、工程改善等改善執行順序，搭配人員資格、警示、防護具、監督量測、緊急應變等行政管理，持續改進以降低風險。

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

事故調查與傷害預防

明基材料依循 ISO 45001 規範，制定意外事故調查管理辦法，事故調查包含該事故發生原因、危害鑑別、後續改善措施以及持續的關懷與追蹤，以作為復工評估。員工提報可能導致危害或疾病的工作狀況時，不會因提報而處罰，且每月均會鼓勵各部門提報環境、安全改善項目，以完善工作環境的安全管理。此外，訂有潛在風險事件之安全提報獎勵機制。

安全改善

類型	改善項目	內容	追蹤改善機制
風險控管	法規雲導入	導入法規雲系統，期望透過數位化管理，提高法規鑑別的準確性與效率。可即時更新法規資訊，並自動比對適用條文，降低人工鑑別錯誤的風險，確保法規符合性，同時提升法規管理的標準化與作業效能。	數位化管理評估→方案可行性評估→專業廠商接洽與評估→申請使用權限→導入使用
	化學雲導入	由於化學品受不同法規規範，判斷適用性較為複雜，且因材料開發與使用的種類繁多，透過化學雲可自動更新法規資訊、分類化學品風險，並提供快速查詢與比對功能，降低判斷錯誤的風險，確保符合法規要求，同時提升化學品管理的效率與安全性。	數位化管理評估→方案可行性評估→專業廠商接洽與評估→申請使用權限→導入使用
	承攬作業管理	廠內針對承攬施工管理，依循完整的風險管控流程。首先，進行施工排程規劃，針對施工申請內容鑑別高風險作業，確保作業前的安全評估。施工期間，由廠商監工與明基材料廠內監工共同監督，確保作業符合安全規範。此外，作業區域主管及職安管理單位不定期抽查，強化過程監控。最後，透過承攬商評比，評估施工品質與安全管理成效，持續優化廠內作業流程與安全規範。	施工排程規劃→高風險作業鑑別→作業期間廠商監工、公司廠內共同監工→作業區域主管／職安管理單位不定期抽查→承攬商評比
教育訓練	專業課程訓練	除了提供法規必要課程外，提供額外的專業安全訓練，讓同仁應用於工作中，以提升企業安全文化。 2025 年共計 470 人次參與。	盤查課程主題→製作課程教材→課程開課→人員到課。
	時事課程安全需知	藉由近期時事案例，彙整並提供及時工作及家庭安全知識，防止災害發生。 2025 年共計 24,812 人次參與課程。	新聞時事追蹤→課程主題彙整→製作課程教材→課程開課→人員到課。
互動體驗	舉辦交安互動活動	以動畫、遊戲體驗取代平面文宣、海報宣傳。讓同仁以更生動方式體驗交通安全知識，將防禦駕駛技能應用於差旅、上下班途中。 2025 年共計辦理 3 場次體驗活動，共計 674 人次參與。	定期追蹤交傷事故件數及發生原因，並擬定相對應改善的措施。
管理制度優化	教育訓練制度履歷化	提升人員訓練紀錄管理機制，藉由 E-learning 系統管理，將人員職安訓練紀錄匯入／建檔，提供人員訓練查核機制。	E-learning 系統功能測試／試用→訓練紀錄匯入／建檔。
	建立動態安全宣導機制	於交接班時，由線上人員輪流講解安全注意事項，提升員工作業安全認知及規定。	單位作業清查→訂定宣導計畫→安全宣導（職安人員不定期稽核宣導情形）。

明基材料於新人報到時及安全月會時，對勞工安全緊急退避權進行宣導，若員工遇到工作環境有立即發生危險之虞，得不在危及其他工作者安全的情形下，自行停止作業及退避到安全場所後，向所屬廠區緊急應變中心通報，啟動廠內緊急應變程序，行使退避權之同仁，不受解僱、調職、不給付停止作業期間之工資或其他不利之對待。

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

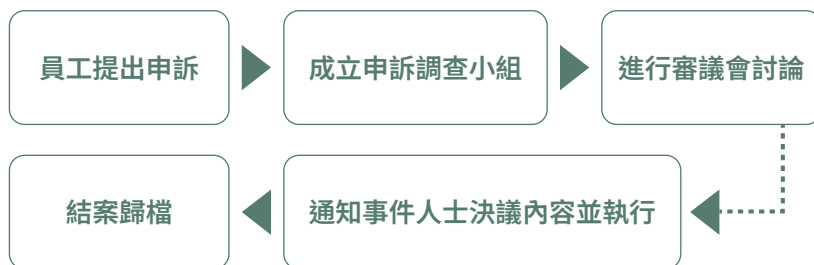
職場不法侵害

明基材料為保障全體員工在執行職務期間，能於安全、尊重的勞動環境中工作，避免遭受身體或心理不法侵害導致身心健康受損，特以聲明，絕不容忍任何職場霸凌之行為，亦絕不容忍員工、服務對象或其他第三方對本公司員工有職場不法侵害之行為。相關「職場不法侵害零容忍政策」已公告於本公司 [ESG 官網](#)。

本政策所涵蓋之範圍包括但不限於下列情形：職場暴力、職場霸凌、性騷擾、就業歧視等。若涉及性騷擾相關事件，將依照《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範》進行處置。

職場不法侵害處理流程

為落實職場不法侵害之零容忍政策，本公司建立標準化申訴與處理程序。當員工發生肢體、心理、言語、性騷擾及跟蹤騷擾等不法侵害事件接獲申訴後，立即成立調查與評議小組，並嚴格執行迴避原則，確保委員與當事人（申訴人及被申訴人）間無直屬管理或利害關係，以維護調查公正性。所有案件均於規定時限內完成調查與結案，若不法侵害事實屬實將依其行為樣態執行管理措施及人事處分，同時提供申訴人保護與協助措施；針對結案案件，詳實保存處理報告並檢討發生原因，預防類似事件再次發生。



2025 年曾接獲一起言語騷擾，經依公司既有調查程序處理，已完成相關人員評議並結案，公司將持續透過預防措施及教育訓練，加強對潛在高風險議題的管控與防範，相關預防改善計畫如下：

1. 定期檢視規章制度，確保行為樣態與違失行為原則符合規範。
2. 提升員工意識：如預防職場不法侵害實例課程、加強個資保密教育、性別平等與性騷擾防治宣導。

職場不法侵害教育訓練

明基材料重視人權議題，除了於新進員工報到及主管導引進行相關說明之外，亦於勞動法規入門課程、人才招募面試技巧等實體課程中，納入多元共融與人權維護等事項，確保員工具備人權維護與尊重的核心價值，2025 年相關課程之資訊如下表。

名稱	型態	年度開課數 (堂)	課程時數 (小時)	總受訓時數 (小時)	受訓人次
預防職場不法侵害教育訓練 (台灣廠區)	線上	1	1	1,713	1,713
預防職場不法侵害教育訓練 (蘇州廠)	線上	1	1	872	872
預防職場不法侵害教育訓練 (蕪湖廠)	線上	1	1	107	107
新進員工／主管導引	實體視訊	於固定報到日進行，完訓率為 100%			

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 4 盡責產品
- 5 環境永續
- 6 夥伴關係
- 7 友善職場
 - 人力資源概況
 - 人才培育與發展
 - 員工福祉與多元共榮
 - 健康管理與照護
 - 職場安全
- 8 社會參與
- 9 附錄

員工職安衛教育訓練

工作者安全意識及災防應變是職業安全重要的基石，明基材料重視各層級主管、員工之訓練與安全宣導，建立緊急應變能力及安全觀念，強化工作者安全認知，避免不安全行為所造成意外事故發生。明基材料的年度訓練計畫，包括了新進人員及一般安全衛生教育訓練、危害通識教育訓練（危害化學品管理）、機械安全、緊急應變、荷重一公噸以上推高機、吊升荷重 0.5 公噸以上 3 公噸以下起重機操作人員、使用吊掛用具人員、鍋爐操作人員、安全衛生管理系統運行等在內。**2025 年**針對廠商員工及非員工（派遣人員、駐廠警衛、駐廠清潔人員、團膳人員）辦理職安衛相關課程達 **38,096** 人次，總計 **37,996** 時。

明基材料秉持多元職業安全衛生教育訓練制度取代傳統的面授教學模式，包含：運用職安署數位學習平台資源、導入外部教育訓練資源、培訓外籍員工擔任專業講師（提供貼近且易理解的口語化訓練內容）、舉辦外部專業講座，深化員工的職場安全認知，持續維護安全與健康的職場環境。

承攬商職安教育訓練

為落實承攬商管理制度，每位進入明基材料的施工人員，於廠區施工作業前皆須通過明基材料安全訓練，包含廠內施工須知及危險作業項目安全規定。**2025 年**共計 **2,161** 人次完成訓練。除了針對承攬人員進行安全訓練外，同時制訂「承攬商監工管理制度」，必須由合格監工人員才能發包委外工程，以確保承攬商施工品質與安全標準。**2025 年**共計 **476** 人次完成監工安全訓練。

註：2025 年無發生承攬商異常事件。



序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

4 盡責產品

5 環境永續

6 夥伴關係

7 友善職場

人力資源概況

人才培育與發展

員工福祉與多元共榮

健康管理與照護

職場安全

8 社會參與

9 附錄

職業傷害統計

明基材料職業災害統計依職業安全衛生法職業災害定義及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）公布之 GRI 403-9 職業傷害統計指標揭露。2025 年所有工作者（員工及非員工）未發生死亡及嚴重的職業災害，可記錄職業災害共計 9 件，主要以切割擦傷危害為主，其中失能傷害 11 件，造成失能傷害損失日數共計 65 天。其中，員工職業傷害主要類型為切割擦傷所致，因切割作業未確實使用安全防護具造成；非員工工作者於明基材料作業時發生職業災害 1 件，主要為作業時起身撞到設備，加強工作者個人防護具配戴及入廠要求。

員工職業傷害統計				
項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
全年工作時數	6,855,644	6,534,775	7,158,131	7,826,902
職業傷害死亡人數	0	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	10	18	14	11
可記錄職業傷害比率（TRIR）	1.46	2.75	1.96	1.41
失能傷害件數	8	5	8	3
失能傷害損失日數	125	61	182	65
失能傷害頻率（FR）	1.16	0.76	1.11	0.38
失能傷害嚴重率（SR）	18	9	25	8
綜合傷害指數（FSI）	0.14	0.08	0.17	0.06
損失工時傷害頻率（LTIFR）	1.16	0.76	1.11	0.38

非員工職業傷害統計				
項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
全年工作時數	104,835	69,744	78,493	82,610
職業傷害死亡人數	0	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	2	2	3	1
可記錄職業傷害比率（TRIR）	19.08	28.68	38.22	12.11
失能傷害件數	0	1	0	0
失能傷害損失日數	0	24	0	0
失能傷害頻率（FR）	0.00	14.33	0.00	0.00
失能傷害嚴重率（SR）	0	344	0	0
綜合傷害指數（FSI）	0.00	2.22	0.00	0.00
損失工時傷害頻率（LTIFR）	0.00	14.33	0.00	0.00

註 1：數據涵蓋桃園廠、龍科廠、雲林廠、大陸蘇州廠、蕪湖廠及子公司勁捷、碩晨、衛普舍越南廠。
 註 2：本報告書所揭露之工時統計資料，依各廠區現行資料管理方式彙整。桃園廠、龍科廠、雲林廠、碩晨及衛普舍越南廠之工時資料，係由職災申報系統統計取得；蘇州廠、蕪湖廠、勁捷及衛普舍越南廠之工時資料，則依 ISO 14064 溫室氣體盤查作業所彙整之工時資料統計取得。各項資料經彙整後，作為本報告書相關職業安全衛生績效指標之計算依據。

註 3：指標之計算方式不含交通傷害事件：

- 職業傷害死亡比率 = (職業傷害死亡人數 × 106) ÷ 全年工作時數
- 嚴重職業傷害比率 = (嚴重職業傷害人數 (排除職業災害死亡件數) × 106) ÷ 全年工作時數
- 可記錄職業傷害比率 (TRIR) = (可記錄職業傷害人數 × 106) ÷ 全年工作時數
- 失能傷害頻率 (FR) = (發生失能傷害的總人次數 × 106) ÷ 全年工作時數
- 失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害損失日數 × 106) ÷ 全年工作時數
- 綜合傷害指數 (FSI) = FR × SR / 1000
- 損失工時傷害頻率 (LTIFR) = (發生失能傷害的總人次數 × 106) ÷ 全年工作時數
- 「嚴重職業傷害人數」：受傷害者無法恢復的傷害 (如截肢)，或無法於六個月內恢復受傷前的工作狀態者。
- 「可記錄職業傷害人數」：則為統計死亡、嚴重傷害、內外部醫療需求職業傷害總合之人數
- 「失能傷害」是指受傷害者暫時 (或永久) 不能恢復工作之傷害案件；其損失日數，不包括受傷當日及恢復工作當日，但應含中間所經過之日數 (包括星期天、休假日或事業單位停工日) 及復工後因該災害導致之任何不能工作之日數。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

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

在地連結

其他

9 附錄

8

社會參與

在地連結

其他



社會參與

承襲明基集團「實現科技生活的真善美」之企業願景，明基材料以肩負社會責任為初衷，持續推動環境永續和社會關懷等各項永續行動。為了落實理念，除了定期「公益捐贈」外，明基材料以「弱勢族群、城鄉落差、環境友善、在地連結」等四大主軸進行推動，提供「3 日有薪志工假」鼓勵員工自主性活動參與活動，結合各項在地關懷方案，期盼能解決社會問題，同時持續為台灣這片土地付出。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

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

在地連結

其他

9 附錄

類別		項目	啟始年度	指標	2025 年				2026 年
					目標	實際成果	達成率	投入金額	目標
在地連結	弱勢族群	視光希望工程	2014	眼鏡配對累計人數	2,850	2,895	102%	218,800	配鏡率達 70%
	城鄉落差	賽恩斯科學營	2014	服務場次	5	6	120%	180,261	5
	環境友善	綠色行動	2011	環境永續行動場次	3	3	100%	56,450	3 場
		台灣農食計畫	2016	當年度採購量	5.0 噸	6.1 噸	122%	381,305	協助農民數≥ 20 人
其他		藝文推廣	2014	每年固定贊助不同類型藝文團隊或活動					

在地連結

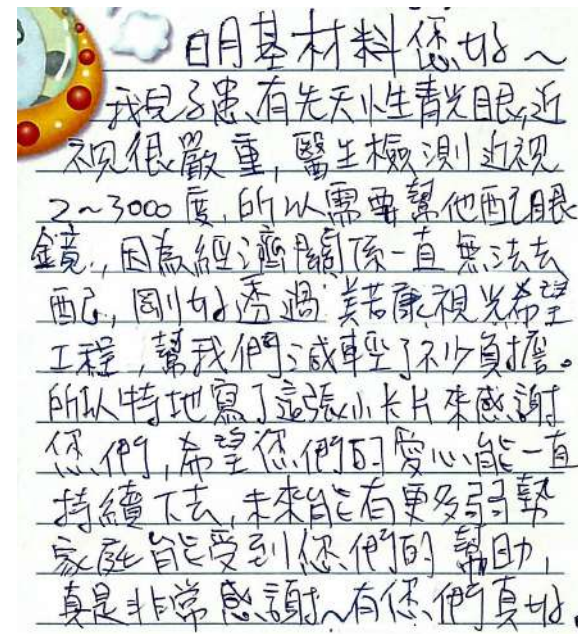
弱勢族群

視光希望工程

「健康的眼睛會創造彩色的人生」，是明基材料推行視力保健品牌「美若康」的初衷、秉持的信念。明基材料與小林眼鏡及各地家扶中心合作，透過明基材料免費提供鏡片、小林眼鏡提供鏡框的合作方式，協助全台灣中低收入戶孩童免費配對眼鏡。

視光希望工程迄今已執行長達近 12 年，2025 年度共有 277 位學童完成配鏡，累積配鏡人數 2,895 人次；然而，在我們顧及更多學童視力問題的同時，卻發現只有不到七成的申請學童會實際前往配鏡。

經與家扶基金會展開密切的討論，才理解到這個落差來自於弱勢家庭與隔代教養的照顧困境。為了讓資源能更妥善受到運用，2025 年正式上線「視光希望工程追蹤平台」，藉由配鏡卡 QR Code 的數位追蹤機制，強化與家扶基金會與小林眼鏡三方的協作效率，實現配鏡進度透明化。此舉不僅能即時追蹤執行成效，更能針對未配鏡個案進行原因分析，達成資源運用最大化之目標。



序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 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
 - 在地連結
 - 其他
- 9 附錄

城鄉落差

賽恩斯科學營

專案起源

明基材料關注台灣孩童的發展以及城鄉教育資源不均問題，積極回應聯合國永續發展目標 SDG 4「確保包容和公平的優質教育，並促進全民終身學習機會」。除了硬體資源的挹注之外，持續的關愛、陪伴與適切的教學內容更是關鍵。十多年來，明基材料持續推動「賽恩斯科學營」偏鄉科學教育計畫，透過一日與半日的科普活動，結合企業專業與志工力量，為學校帶來更多教育資源與多元學習機會，縮短城鄉教育差距，培育孩童的科學素養與探索精神，實踐教育平權的承諾。



「偏光原理」課程



「傷口護理」課程



「膠的應用」課程



「光與色彩」課程



結合核心技術

以結合事業核心技術為理念，明基材料以志工參與的方式，邀請具備專業知識的講師與志工前往偏鄉及非山非市小學，進行生活科普知識教學與實作活動。透過有趣且活潑的課程設計，引導孩童輕鬆學習科學，培養獨立思考與解決問題的能力，進而提升在校學習意願與表現，並鼓勵他們將科學應用於日常生活中，為未來社會做出貢獻。



「光與色彩」課程

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 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
- 在地連結
- 其他
- 9 附錄

看不見的影響力

截至 2025 年，賽恩斯科學營共舉行 36 個梯次，服務學生人數達 997 人。為進一步提升教育影響力，我們採用多層次回饋機制，蒐集教師、學生與志工的量化與質化回饋，以了解計畫對學習動機、課堂參與度及學習成效的影響。2025 年度共服務 8 所學校，服務學生 110 人；學校滿意度達 4.98 分、學生滿意度 4.68 分、參與志工滿意度 4.91 分，顯示各方對課程安排與執行成效皆有高度肯定。

為確保計畫對孩童學習動機與科學素養的實際影響，於 B4SI 架構下進行成效評估。根據教師於科學營結束後之後續觀察問卷，2025 年度整體影響力達 62%，顯示學生於學習科學意願、課程參與度及完成作業意願等面向皆有明顯提升。

此外，透過課前與課後測驗進行學習成效驗證，學生測驗正確率由 64% 提升至 91%，顯示學生於活動後確實掌握課程核心概念，並反映營隊課程設計與教學目標具良好對齊。

為深化賽恩斯科學營之教育影響力，明基材料以實質資源挹注為核心，強化對學校與學生的長期支持：

1. 捐贈人工皮，支持校園健康照護：延續科學教育與生活應用的連結，明基材料捐贈人工皮予合作學校保健室，協助補充校園基礎醫療照護資源，讓學習成果得以延伸至日常生活情境，提升教育介入的實用性與長期影響。
2. 落實科學教育補助計畫，充實實作學習資源：因應偏鄉學校教學資源需求，規劃並提出科學教育補助計畫，協助學校購置自然科學相關實驗器材。2025 年度共計 4 間學校提出申請，補助金額合計新臺幣 38,576 元，支持學校強化實作教學資源，讓學生能透過實際操作深化理解，提升學習動機與學習成效，進而縮短教育資源落差。
3. 結合環保理念，延伸學習影響：透過設計專屬紀念手提環保袋，將環境永續理念融入活動體驗，使學生在課程結束後仍能持續連結學習內容，延伸科學教育的影響力與識別度。

2025 年拓展教育參與場域，延伸科學教育影響力

賽恩斯科學營亦於 2025 年參與新北市科學日活動，攜手多方單位推動跨域 STEAM 教育，並提供偏光片等教學材料，支持學生透過實作體驗理解科學原理，進一步強化在地科學教育推廣與教育影響力。



賽恩斯科學營



參與新北市科學日活動

多方回饋，共同見證影響力

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 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
 - 在地連結
 - 其他
- 9 附錄



同仁志工回饋

引言語錄：

「參加新人活力營時，被鼓勵報名參加賽恩斯，沒想到在活動過程中，居然被打動了——原來他們不是只是來『帶活動』的，而是真的也希望我們能在明基材料找到歸屬感，也帶給小朋友一些科學的啟發。」

「除了想更加了解科學知識外，也想透過自身帶給小孩一些美好的回憶，並且能讓孩子們真正學習到有用的知識。」

「喜歡把知識透過其他方式分享給小朋友們，藉此減少城鄉差距。」



校方回饋

引言語錄：

「小朋友可以真正動手操作，課程內容活潑有趣，貼近生活日常，且準備之教材文具都是學生平時使用的，效果極佳。」

「課程設計很豐富，實作的部分可以讓學生加深印象，了解科學原理，明基材料的團隊也表現得很棒，充分發揮團隊精神，大大提升教學成效，讚！」

「今天的課程，主題性很強，學習目標很明確，課程活動皆按照目標設計，很有概念。」

「口條清晰，活動內容淺顯易懂。」



孩童回饋

引言語錄：

「我覺得時間可以再長一點，因為太有趣了！」

「希望可以更多的實驗，因為這樣就學到更多知識！」

「喜歡親自動手操作，因為它讓我體會到原來製作並不難。」

「可以學到很多知識，還可以玩遊戲，很好玩！」



台灣企業永續獎
評審

引言語錄：

本計畫專案之教育目標方向明確，並且與利害關係人密切議合，以科學營隊之方式提供教育資源，啟發偏鄉學生對於科學的興趣，滿足當地對於教育的需求。



序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 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
 - 在地連結
 - 其他
- 9 附錄

環境友善

低碳生活月

為響應世界地球日並深化低碳生活理念，明基材料於 2025 年 4 月推動「低碳生活月」系列行動，以「永續力、知識力與影響力」為主軸，透過多元參與式活動，引導同仁認識低碳行動對環境的實質影響，並將永續理念落實於日常生活中。

永續力：從日常行動實踐低碳生活

明基材料以貼近日常的行動喚起環保意識，鼓勵同仁從生活細節開始減碳。

- **關燈一小時**：同步響應全球「關燈一小時」活動，於 20:30 至 21:30 全廠熄燈，強化節能減碳認知。
- **低碳飲食推廣**：世界地球日當天，員工餐廳推出輕食餐點及無肉蔬食選項，鼓勵同仁以低碳飲食降低環境負荷。
- **環境清潔行動**：於桃園新街溪出海口辦理淨灘活動，並於雲林廠區周邊進行淨街行動，共計 52 位志工參與，清理約 330 公斤垃圾。公司未來亦將持續推動相關志工行動，實踐企業對環境永續的長期承諾。

知識力：提升低碳與能源素養

為深化同仁對氣候行動與能源議題的理解，公司設計「再生能源小測驗」，內容涵蓋再生能源的類型、應用方式及其於全球氣候行動中的關鍵角色，並結合公司學分制，凡完成測驗者可取得 選修 1 學分，鼓勵同仁透過線上學習累積永續知識。

影響力：擴大低碳行動的參與與改變

透過具體情境與互動設計，讓低碳行動不僅停留在認知層面，更轉化為可實踐的行為改變。

- **一日零碳挑戰**：以個人一天生活中可能產生的碳足跡為情境，透過表格化設計，引導同仁理解每一個生活選擇皆具備減碳潛力，從日常小事開始探索可行的低碳行動。
- **綠色市集影響擴散**：在員工餐廳舉辦「綠色市集」，邀請長期合作之馬里光部落小農現身分享友善農作理念、在地食材特色及低碳烹調方式，透過實際飲食體驗，引導同仁理解低碳生活的可行作法。該活動不僅深化同仁對 友善食材、在地採購與低碳飲食的認識，亦促進永續飲食觀念由職場延伸至家庭生活，擴大低碳行動的正向影響。



關燈一小時



環境清潔行動



綠色市集

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

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

在地連結

其他

9 附錄

台灣農食計畫

明基材料展開的台灣農食計畫，起源於新竹尖石鄉馬里光部落的農產品滯銷問題。明基材料秉持企業社會責任，義不容辭地透過直接採購滯銷農產品及有機作物，將其納入員工餐廳供應鏈，並開放員工認購，鼓勵內部共同響應。此舉不僅讓員工享用健康、無毒的在地食材，更能以實際行動支持台灣在地生產者，達成社會共榮的目標。

多元策略作法

為響應聯合國永續發展目標 SDG 2 消除飢餓，並促進在地農業永續發展，明基材料結合穩定採購、員工參與、教育推廣與社會支持等多元策略，透過長期合作機制與量化管理方式，確保專案成效並擴大正向影響。明基材料積極參與在地小農相關活動，並與政府機關、社會企業及小型生產者保持密切聯繫，主要合作對象包括桃園拉拉山、馬里光部落農戶，以及桃園「直接跟農夫買」、雲林「三小市集」等社會企業，定期更新格外品與產量資訊，確保資訊即時透明，促進合作效率，持續推動多元且具韌性的農食支持行動。

- 針對採用自然農法、友善耕作或具綠色保育標章的農作物，公司與在地小農建立長期且穩定的採購合作關係，並邀請全體員工共同參與支持購買行動，強化在地農業經濟韌性。
- 相關農產品亦納入公司員工伙食食材來源，讓同仁於日常用餐中享用健康、無毒且具溯源性的在地食材，將永續農食理念自然融入職場生活。
- 持續關注農產品市場供需狀況，不定期收購滯銷品與格外品，即時協助小農降低產銷風險，減少食物浪費，並提升整體農業資源使用效率。



成果效益

截至 2025 年，累積採購金額達新臺幣 539 萬元，其中 2025 年度採購金額約為 38 萬元，支持在地小農人數共 22 位。明基材料結合認購活動、體驗式學習與產地分享等不同形式，提升員工參與度並帶動實際採購成果。例如，針對高麗菜，辦理認購結合手作泡菜體驗活動，不僅增加農產採購量，也讓同仁在實作中學習食材運用與保存方式，活動共吸引 63 位同仁參與，累計採購量達 918 公斤。此外，針對金鑽鳳梨，公司與社會企業「直接跟農夫買」合作推動援農車計畫，邀請生產者進入企業進行產地分享，並同步開放員工認購，透過近距離交流與即時支持，提升同仁對在地農業與環境永續議題的認識。

序章

1 明基材料簡介

2 永續治理

3 責任治理

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

在地連結

其他

9 附錄

導入永續漁業計畫

為具體實踐海洋保護並支持本土產業，本公司於 **2025** 年底啟動「永續漁業推廣計畫」。透過與具備永續海鮮認證的漁民及加工廠合作，優先採購當季且符合友善捕撈原則之漁獲，於員工餐廳烹煮，供同仁享用，將環境守護意識融入同仁膳食中，讓同仁在享用美味餐點的同時，透過日常餐飲選擇支持海洋生態復育，逐步落實環境保護作為。

2025 年度共採購鯖魚及鬼頭刀等品項，採購總量為 **34.5** 公斤，總金額為新臺幣 **9,550** 元，透過實際採購行動支持在地漁業發展。

餐廳廚餘循環計畫

廢棄物減量與循環利用，在明基材料不僅尋思於生產過程當中，員工餐廳也是實踐這個概念的場域之一。同仁在餐廳用餐後，無可避免地產生餐後廚餘；這些廚餘隨著近年來豬瘟等傳染疾病的管制，如何再利用成為環境議題的一個重要課題，也由此誕生了廚餘的再生旅程。

為了解決這個難題，**2025** 年開始，我們與專業業者合作，透過「黑水虻生物轉化技術」，利用黑水虻能快速且大量地消化各種有機廢棄物的特性，將廚餘轉化成高營養價值的天然有機肥料。

目前，這支黑水虻大軍每月能為我們穩定去化約 **2** 噸的餐廳廚餘，同時，每個月還能讓這些廚餘產出約 **270** 公斤的「黑金」肥料。而這些珍貴的有機肥料，也隨之展開三段充滿意義的旅程：

第一站，回到明基材料的總部及雲林斗六廠。這些肥料成為廠區內綠化植栽及果樹的最佳養分來源，幫助植栽長得更茂盛，提升整體的綠覆率，也帶來更舒心的景觀環境。

第二站，去往明基材料「農食行動」的合作夥伴一馬里光部落。當部落小農長年堅守不施化學農藥、友善土地的自然農法，遇上了最純粹無添加化學物的「黑金肥料」，無疑是一場最美好的相遇。

最後一站則是同仁的家。我們開放員工認購這些有機肥料，讓大家能將這份環保理念帶回自家的陽台與庭院，滋養自己的城市農園。



從生產原物料的循環利用，到餐廳廢棄廚餘的循環，我們以實際行動實踐綠色循環圈，也直接促成了企業、環境與社會多方共益的永續共好。

申請綠食飯桌認證通過

明基材料於 **2024** 年率先取得環境部「環保餐廳」認證，並於 **2025** 年配合環境部推動「環保餐廳」轉型政策，主動申請相關資格認證。公司透過員工餐廳落實多項環保作為，包括 全面不使用一次性餐具、優先選用地產食材、推動惜食機制，並於公司內部持續宣導永續飲食觀念，將低碳與減廢理念融入員工日常飲食選擇中。相關行動已具體展現營運端環境管理成效，並順利取得「綠食飯桌」認證，持續深化企業於永續飲食與綠色營運上的實質作為。

號召南崁溪巡河志工

秉持在地關懷與永續共好的企業理念，公司自 **2014** 年起，即參與「南崁溪河川認養行動」，並多次獲得桃園市政府「企業河川認養優等獎」肯定，過往行動以環安單位同仁負責執行，為擴大員工參與及深化永續影響力，自 **2025** 年 **10** 月開放同仁加入「巡河志工」行列，截至年底，合計有 **2** 位志工參與巡河行動，共同守護與共創更潔淨、美好的生活環境！

序章

- 1 明基材料簡介
- 2 永續治理
- 3 責任治理
- 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
 - 在地連結
 - 其他
- 9 附錄

其他

藝術文化

自 2016 年起，明基材料持續與研揚文教基金會攜手合作，於公司內部每季舉辦不同主題之藝文展覽，透過畫展等多元藝術形式，提供同仁於工作場域中親近藝術的機會，協助舒緩身心壓力，培養藝文素養，提升創造力與想像力。截至目前，公司於此藝文推廣計畫之投入經費已累計超過新臺幣 25 萬元，展出創作者達 30 餘位，其中 2025 年展出創作者共 4 位，主題包含水彩、素描、攝影等多元主題，展現企業對文化發展與藝文教育的長期支持。除靜態展覽外，公司亦以實際行動支持表演藝術發展，透過認購文學音樂劇《熱帶天使》票券共 42 張，並結合內部宣導發布活動資訊，鼓勵同仁購票參與，擴大藝文參與範疇。藉由結合展覽欣賞與表演藝術支持，明基材料持續營造多元且具人文溫度的職場環境，深化員工身心健康與文化參與之正向影響。



藝文展覽



藝文展覽



捐贈泡綿跟水膠敷料



門諾基金會感謝狀

公益捐贈

2025 年捐贈花東（門諾基金會）水凝敷料

2025 年 9 月下旬，花蓮馬太鞍溪因強降雨引發嚴重堰塞湖溢流災害，對當地社區與居民生活造成衝擊。為即時支援災區救助與醫療照護需求，明基材料透過門諾社會福利慈善事業基金會捐贈公司醫療照護產品「安適康水凝敷料」，提供災後傷口照護與醫療物資支援。本次捐贈物資市值約新台幣 440,592 元，期望透過企業資源的投入，協助第一線醫療與救援單位提升災後照護能量，減輕受災民眾在復原過程中的負擔。

捐贈臺大醫院雲林分院泡棉及水膠體敷料

明基材料於 2025 年 2 月 26 日捐贈醫療照護產品予國立臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院，協助中低收入病患獲得更完善的傷口照護資源。本次捐贈內容包含泡棉敷料 200 片、水膠體敷料 50 片及水凝敷料 400 片，總市值約新台幣 258,250 元。透過本次捐贈，院方可將相關醫療敷料免費提供予中低收入病患使用，協助減輕其醫療負擔，並提升傷口照護品質。明基材料期望藉由提供專業醫療護理產品，支持醫療資源相對不足地區之臨床照護需求，讓更多經濟弱勢患者能夠及時獲得適當的傷口治療與照護服務。